

Yhteisöllisen Campus Hub -
palveluympäristön
kehittäminen Lahden
ammattikorkeakoulussa

LAHDEN
AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden ala
Liiketalouden ylempi
ammattikorkeakoulututkinto
Yrittäjyyden ja
liiketoimintaosaamisen koulutus
Opinnäytetyö
Kevät 2016
Aku Mattila

Lahden ammattikorkeakoulu
Liiketalouden ylempi ammattikorkeakoulututkinto

MATTILA AKU:

Yhteisöllisen Campus Hub -
palveluympäristön kehittäminen
Lahden ammattikorkeakoulussa

Yrittäjyyden & liiketoimintaosaamisen opinnäytetyö, 78 sivua, 3 liitesivua

Kevät 2016

TIIVISTELMÄ

Työ ja työn tekemisen tavat ovat murroksessa. Työkenttä on muuttunut pirstaleiseksi, ja työtä tekeillä saattaa olla useita työnantajia ja työpisteitä samanaikaisesti. Entistä useampi myös työllistää itsensä. Nykypäivän kehittynyt teknologia mahdollistaa työn teon missä tahansa. Työnteko on siirtynyt toimistoista kahviloihin ja muihin julkisiin paikkoihin, joissa voi yhteisöllisesti tehdä töitä eri alojen ihmisten kanssa. Suositaan kasvattavat coworking-tilat tarjoavat työtä tekeville mahdollisuuden työskennellä ja verkostoitua samanaikaisesti ilman omaa toimistoa tai kiinteää työpistettä.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli suunnitella Lahden ammattikorkeakouluun malli Campus Hub -palveluympäristöstä, joka avaa uusia yhteisöllisiä työskentelyn ja verkostoitumisen mahdollisuuksia alueen yritysten ja korkeakoulun välille. Campus Hubin tavoitteena on olla haluttava ja helposti lähestyttävä palveluympäristö, johon kuulumalla saa enemmän etuja, tietoa, hyötyä ja yhteisöllisyyttä.

Tietoperusta koostui työn tekemisen muutoksen tutkimisesta sekä työelämän trendeistä, jossa digitalisaatio, verkostomainen liiketoiminta sekä yhteisölliset tilat ja alustat muuttavat niin sanotun luovan luokan tapaa tehdä töitä.

Palveluympäristön suunnitteluun osallistettiin käyttäjiä yrityksistä sekä korkeakoulusta. Osallistavina menetelminä hyödynnettiin co-designista ja palvelumuotoilusta tuttuja oppeja. Benchmarking menetelmää hyödynnettiin hyväksi havaittujen coworking-konseptien tutkimisessa.

Tämän työn tuloksena syntyi malli Campus Hub -palveluympäristöstä, joka avaa Lahden ammattikorkeakoulun kampusympäristöjä ympäröivään yhteisöön. Palveluympäristö sisältää yhteisöllisiä työskentely- ja kohtaamismahdollisuuksia, joissa on otettu huomioon käyttäjien erilaiset tarpeet. Liittymällä Campus Hub -jäseneksi käyttäjä pääsee osaksi kampusyhteisöä ja saa käyttöönsä palvelut ja työkalut työn tekemiseen.

Asiasanat: co-design, coworking, verkostot, yhteisöllisyys, luova luokka, työn muutos

Lahti University of Applied Sciences
Master's Degree Programme

MATTILA AKU:

Development of community-based
Campus Hub service environment at
Lahti University of Applied Sciences

Master's Thesis in Degree programme in Entrepreneurship and Business
Management, 78 pages, 3 pages of appendices

Spring 2016

ABSTRACT

Work and work methods have reached a turning point. Nowadays the field of work is fragmented and employees might have multiple employers and work stations at the same time. A growing number of people also employ themselves. Today's developed technology enables working wherever desired. Traditional office-based work has been replaced with other locations such as cafés and other public environments where working communally with people from different sectors is possible. Coworking premises have grown in popularity offering possibilities for people to both work and network simultaneously without the need of an office or a solid work station.

The aim of this thesis is to design a community-based Campus Hub service environment model for Lahti University of Applied Sciences which opens new communal working and networking possibilities between local companies and the university. The Campus Hub aims to be attractive and easily approachable service environment and offer multiple benefits, information, advantages and communality for users. The theoretical framework consists of examining the transformation of work as well as work trends, stating that digitalization, networked business and communal premises and platforms are changing the way of working amongst the creative class. Users from both company and university backgrounds were involved in designing the service environment. Co-designing and service design -based methodology were utilized as methods of involvement. The benchmarking method was utilized in examining established coworking concepts. As a result of the thesis, the Campus Hub service environment model was generated, bringing the Lahti campus environments closer to the surrounding community. The service environment contains communal working and meeting opportunities tailored to the various needs of the users. By joining as a member of the Campus Hub, a user becomes a part of the campus community and gains access to its services and tools for work.

Key terms: co-design, coworking, networks, communality, creative class, transformation of work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	TYÖN TEKEMISEN MUUTOS	3
2.1	Trendit työelämässä	4
2.2	Verkostojen merkitys kasvaa	8
2.3	Verkostojen kehittyminen	11
2.4	Coworking yhteisöllisyyden lisääjänä	12
2.5	Coworking – fyysinen tila vai ideologia?	17
3	CO-DESIGN – YHTEISSUUNNITTELU	20
3.1	Muotoiluajattelu osana kehitystyötä	21
3.2	Co-design suunnittelutyössä	22
3.2.1	Työpajan suunnittelu	23
3.2.2	Työpajan toteutus	24
3.2.3	Ratkaisujen hoitaminen ja julkistaminen	25
4	LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU MUUTOKSESSA	29
4.1	LAMK aluekehittäjänä	29
4.2	LAMKin kampusratkaisut	32
4.3	LAMKin oppimisympäristöt	36
4.4	Campus Hubin suunnitteluprosessi	38
4.4.1	Benchmarking	41
4.4.2	Tule tekemään vähän parempaa työtilaa –työpaja	45
4.4.3	Työpajan purku	50
4.4.4	Työpaja oppimisympäristöille	54
4.4.5	Campus Hubin hankesuunnittelu	56
5	CAMPUS HUB PALVELUYMPÄRISTÖN RAKENTAMINEN	58
5.1	FellmanniCampus coworking-tilana	59
5.2	Campus Hubin jäsenyysmallit	64
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	68
6.1	Kehittämisprosessin arviointi	70
6.2	Opinnäytetyöprosessin ja oppimisen arviointi	72
6.3	Jatkotutkimusehdotukset ja toimenpiteet	73
	LÄHTEET	74

1 JOHDANTO

Työnteko ja työn tekemisen tavat ovat murroksessa. Työkenttä on muuttunut pirstaleiseksi ja ihmisillä saattaa olla useita työnantajia ja työpisteitä samanaikaisesti. Entistä useampi myös työllistää itsensä. Nykypäivän teknologia mahdollistaa työnteon missä tahansa. Työnteko on siirtynyt toimistoista kahviloihin ja muihin julkisiin paikkoihin, joissa voi yhteisöllisesti tehdä töitä eri alojen ihmisten kanssa. (TEM 2012.)

Suosiotaan kasvattavat coworking-tilat tarjoavat työtä tekeville mahdollisuuden työskennellä ja verkostoitua samanaikaisesti ilman omaa toimistoa tai kiinteää työpistettä. Yhteisöllisen työskentelyn trendi on myös yleistynyt Suomessa etenkin pääkaupunkiseudulla.

Floridan (2012) mukaan työelämä on muuttunut viime vuosikymmenen aikana yhtä dramaattisesti kuin teollisen vallankumouksen alkuaikoina ja perinteisiä rakenteita haastetaan entistä enemmän. Luova luokka (creative class) kasvattaa merkitystään ja on noussut yhdeksi taloudelliseksi veturiksi.

Puhutaan neljännessä teollisesta vallankumouksesta, missä teknologinen vallankumous mullistaa tapamme elää, tehdä töitä ja olla vuorovaikutuksessa toisiin ihmisiin. Sen laajuus ja monimutkaisuus ovat jotain sellaista, mitä ihmiset eivät ole ikinä kokeneet ennen. Kannettavat älylaitteet yhdistävät miljoonia ihmisiä. (World economic forum 2016.)

Ammattikorkeakoulukenttä kuten työelämäkin on murrosvaiheessa, jossa puhutaan uudentlaisista työelämätaidoista. Ammattikorkeakoulu kehittyy yhdessä tekemällä, tutkimalla ja käymällä jatkuvaa vuoropuhelua ympärillä olevien toimijoiden kanssa työelämän kysymyksistä. Henkilökunnalla tulee olla uskallusta kokeilla uusia asioita. Kokeilukulttuuri on tullut osaksi ammattikorkeakoulujen arkea. Eritoten vähenevät resurssit ohjaavat siihen, että pitkän suunnittelun sijaan kokeillaan, arvioidaan ja kehitetään yhteistyössä opiskelijoiden, yritysten sekä kolmannen sektorin toimijoiden kanssa osaamisverkostoja, joissa kokeillaan erilaisia toimintamalleja. (Raappana & Välttilä 2016.)

Ammattikorkeakoulujen on nykyisten koulun ja työelämän välisen siltojen rakentamisen sijasta toimittava yhteisissä osaamiskeskittymissä avoimilla kampuksilla, missä korkeakoulujen lisäksi on myös elinkeinoelämän, julkisen sektorin ja järjestöjen toimijoita. Tulevaisuuden kampukset ovat alueellisia yhteisliittymiä, joissa kohtaavat opiskelu, tutkimus ja työ. Erilaisten osaamisten törmäyttäminen, yhteisöllinen suunnittelu, dialogi ja muutosten mahdollistaminen ovat keinoja, joiden avulla rakennetaan uusia kampuksia ja uutta Lahden ammattikorkeakoulua. (Raappana & Välttilä 2016.)

Työn tavoitteena on analysoida coworking-ilmiötä sekä sen etuja ja mahdollisuuksia yhteisöllisen työn tekemiseen. Toisena tavoitteena on suunnitella haluttava ja helposti lähestyttävä palveluympäristö, johon kuulumalla saa enemmän etuja, tietoa, hyötyä ja yhteisöllisyyttä.

Tietoperustassa tarkastellaan työn tekemisen muutosta sekä työelämän trendejä, joissa digitalisaatio, verkostomainen liiketoiminta sekä yhteisölliset tilat ja alustat muuttavat niin sanotun luovan luokan tapaa tehdä töitä. Tietoperustassa tarkastellaan myös co-designin ja muotoiluajattelun etuja ja mahdollisuuksia suunnittelutyössä.

Toimin Lahden ammattikorkeakoulussa palvelukoordinaattorina ja tehtäviini kuuluu Lahden keskustassa sijaitsevan FellmanniCampuksen kehittäminen. Siitä halutaan yhteisöllisen työskentelyn kampus opiskelijoille, tutkijoille, korkeakoulun henkilökunnalle, yrittäjille, yrityksille sekä muille organisaatioille. Työssäni FellmanniCampuksella olen pannut merkille, että käyttäjät ja heidän tarpeensa ovat entistä moninaisempia eikä nykyinen toimintamalli täytä näitä tarpeita. Olen huomannut, että kampuksella työskentelee monia yrittäjiä päivittäin. Heille on tarjolla tällä hetkellä murto-osa kampuksen palveluista. Ammattikorkeakoulun kampuspalveluita on kohdennettu opiskelijoiden käyttöön, ja nyt niitä halutaan avata myös muille kohderyhmille.

2 TYÖN TEKEMISEN MUUTOS

Tässä luvussa kerrotaan työn tekemisen ja työtapojen muutoksista. Kilpailutilanne on kiristynyt ja yritykset etsivät uusia tuottavampia ja joustavampia työn tekemisen malleja. Ihmisten työ- ja vapaa-aika sekoittuvat ja omaan työympäristöön halutaan vaikuttaa. (TEM 2012.)

Päätoiminen palkkatyö on edelleen vallitseva työsuhteen muoto, mutta yksinyrittäminen, freelancer-työt sekä internetin kautta tehtävät työt yleistyvät. Työnteon muodot yksilöllistyvät, moninaistuvat ja työtä tehdään entistä hajautetummin. Työnantajia saattaa olla useita samanaikaisesti. (LAMK 2016b.)

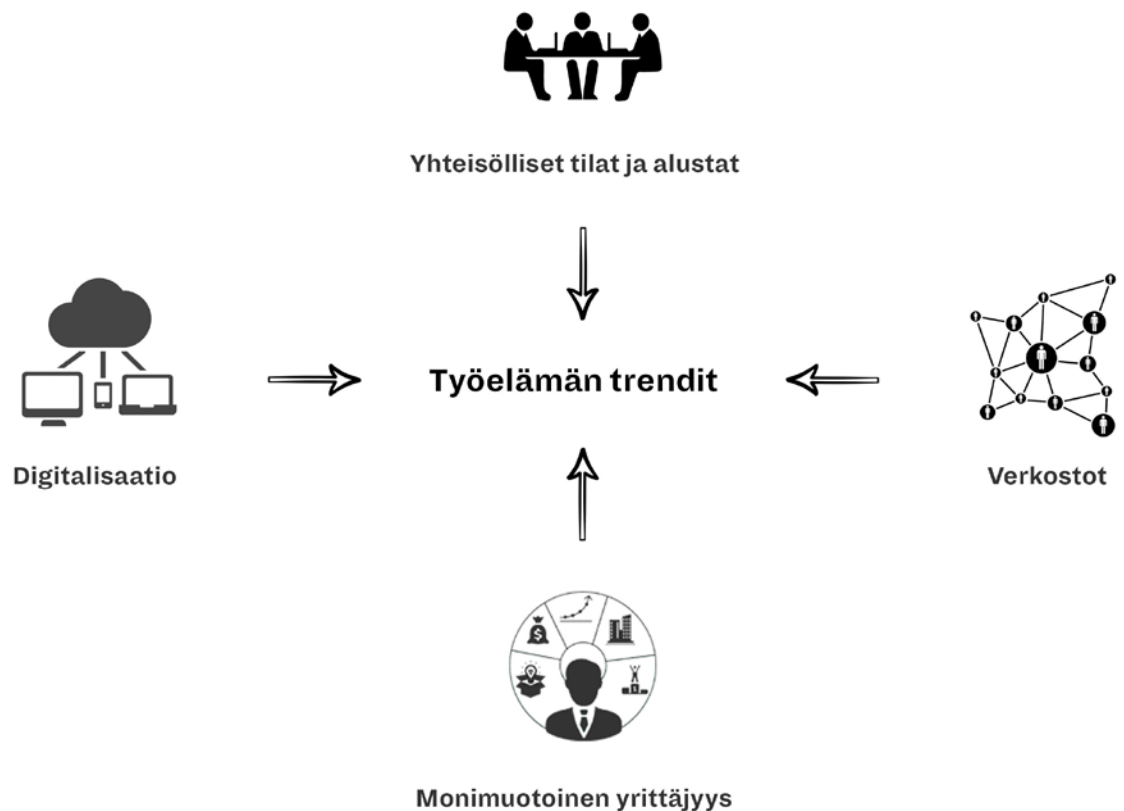
Verkostojen merkitys kasvaa ja niiden luonne moninaistuu. Virallisten verkostojen rinnalle muodostuu yhä useammin epävirallisia verkostoja, jotka voi koostua esimerkiksi oppilaitoksista, yrityksistä ja julkisista toimijoista. Osapuolten tehtävät ja roolit sekoittuvat ja näistä voi syntyä uudenlaisia hybridirooleja ja organisaatioita. (TEM 2012.)

Floridan (2012) mukaan työelämä on muuttunut viime vuosikymmenen aikana yhtä dramaattisesti kuin teollisen vallankumouksen alkuaikoina ja perinteisiä rakenteita haastetaan entistä enemmän. Tässä luvussa työn muutosta käsitellään Floridan määrittelemän luovan luokan (creative class) näkökulmasta.

Puhutaan neljännestä teollisesta vallankumouksesta, jossa teknologinen vallankumous mullistaa tapamme elää, tehdä töitä ja olla vuorovaikutuksessa toisiin ihmisiin. Sen laajuus ja monimutkaisuus ovat jotain sellaista, mitä ihmiset eivät ole ikinä kokeneet ennen. Kannettavat älylaitteet yhdistävät miljoonia ihmisiä. Tiedon jakaminen ja virtuaaliset säilytysmahdollisuudet ovat loputtomat. Tämä mahdollistaa teknologiset läpimurrot esimerkiksi robotiikan, itsenäisten älylaitteiden, 3D-printtauksen sekä nano- ja bioteknologian osalta. Kehittynyt teknologia mahdollistaa uusien tuotteiden ja palveluiden kehittymisen, mikä parantaa ihmisten elintasoja. (World economic forum 2016.)

2.1 Trendit työelämässä

Verkostot, digitalisaatio, yrittäjyyden moninaiset muodot, yhteisölliset alustat ja tilat ovat työelämän trendejä, jotka kasvattavat suosiotaan (Kuvio 1). Perinteinen toimitila- ja kulmahuoneajattelu on hajoamassa, kun keskiöön tulee työn tekeminen mahdollisimman hyvin (LAMK 2016b). Tämä tuo mukanaan uudenlaisia malleja. Esimerkiksi yhteisölliset coworking-tilat ovat kasvussa, ja vastaavia, ennenkokemattomia tapoja rakentaa työpäivä syntyy sitä mukaan, kun alati kehittyvä teknologia ja työnteon ympäristöt tekevät niistä mahdollisia (TEM 2012).



Kuvio 1. Työelämän trendit (TEM 2012)

Sitran trendit -artikkelissa (2013) puhutaan länsimaisen työn kumouksellisesta murroksesta, jossa Työterveyslaitoksen vanhemman tutkijan Anu Järvensivun mukaan yhä useamman ihmisen on itse myytävä ja luotava työnsä. Uudentyyppisiä verkostoja voidaan rakentaa verkon avulla. Näissä yhteisöissä voidaan kehittää ja innovoida uusia ideoita nopeasti eteenpäin. Aiemmin valmistuttiin ja etsittiin työ. Nykyään

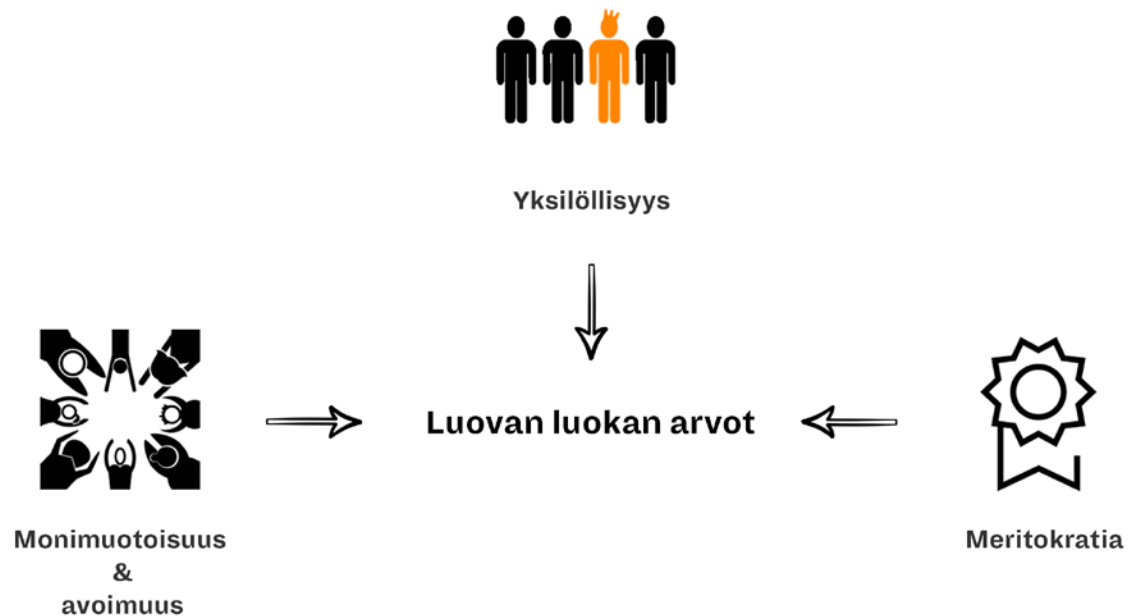
puhutaan valmistumisesta ja oman työn luomisesta. Hajanaisuus, moninaisuus ja jatkuva muutos hallitsevat tulevaisuuden työelämää, jossa tarvitaan uudentyyppisiä työelämätaitoja. Yhä useamman siirtyessä yksin yrittäjäksi tai freelanceriksi, on samalla syntynyt uudenlaisia yhteistyöyrityksiä, verkostoja ja työtiloja. (Sitra 2013.)

Daviesin, Fidlerin ja Gorbisin (2011) mukaan tulevaisuuden osaamisessa korostuvat merkityksellisyys, tunneäly, luova ja soveltava ajattelu. Tunneälyn avulla henkilön on mahdollista tuntea syvää yhteyttä toiseen henkilöön. Henkilön on mahdollista aistia toisen henkilön reaktioita ja haluttuja vuorovaikutuksia. Työelämä perustuu ilmiöiden havaitsemiseen, ongelmien ratkaisemiseen ja kykyyn soveltaa kaikkea aiemmin opittua uusiin tilanteisiin ja ympäristöihin. (Davies, Fidler & Gorbis 2011.)

Floridan (2012) mukaan työelämä on muuttunut viime vuosikymmenen aikana yhtä dramaattisesti kuin teollisen vallankumouksen alkuaikoina. Luova luokka on kasvattanut merkitystään ja noussut yhdeksi taloudelliseksi veturiksi. Florida määrittelee luovan luokan henkilöihin, jotka työllään muuttavat työelämän perinteisiä rakenteita, luovat merkityksellisiä uusia työn muotoja, luovat uusia ideoita ja teknologioita sekä uutta luovaa sisältöä. Luovaan luokkaan voidaan laskea kuuluvaksi esimerkiksi insinöörit, taiteilijat, muotoilija, tutkijat, yrittäjät ja lakimiehet. Käsite on laaja ja se käsittää nykyisin hieman alle puolet työntekijöistä kehittyneissä maissa ympäri maailman. Floridan mukaan suurin ero luovan luokan ja muiden luokkien välillä on, että luovalle luokalle maksetaan ajattelusta ja sosiaalisista taidoista rutiinimaisen työskentelyn sijaan. (Florida 2012, 8–9.)

Florida (2005) on jakanut luovan luokan arvot kolmeen perusr ryhmään, jotka ovat yksilöllisyys, meritokratia sekä monimuotoisuus ja avoimuus (Kuvio 2). Luovan luokan jäsenistä näkee itseilmaisun mieltymyksen ja vahvan yksilöllisyyden. He vastustavat perinteisiä normeja, eivätkä halua sitoutua organisaatioiden ohjeisiin. Organisaatioiden normien vastustuksesta on tullut valtavirtaan noussut arvo. Luova luokka pyrkii

luomaan yksilöllisiä identiteettejä, jotka ilmentävät heidän luovuuttaan.
(Florida 2005, 138–139.)



Kuvio 2. Luovan luokan arvot (Florida 2005)

Luova luokka arvostaa korkealle meriittejä eli ansioita. He suosivat ahkeruutta, haasteellisuutta ja virikkeellisuutta. Heillä on halu päästä eteenpäin, koska he ovat hyviä ja taitavia työssään. He eivät määrittele identiteettiään taloudellisen aseman tai rahamäärän perusteella. Kolmantena ryhmänä on monimuotoisuus ja avoimuus, jossa arvostetaan monimuotoisuutta kaikissa sen ilmenemismuodoissa. Luovan luokat jäsenet suosivat yrityksiä ja ympäristöjä, jossa he viihtyvät ja pääsevät etenemään. (Florida 2005, 139–140.)

TEMin (2012) tehdyn raportin mukaan monet perinteiset työpaikat tarjoavat yhteisöllisiä tiloja, jotka toimivat projektien ja tiimien kokoontumispaikkana. Töitä tehdään perinteisten työpaikkojen ulkopuolella kotona, matkoilla, asiakkaiden luona tai erilaisissa toimistohotelleissa, joissa voi istua samanaikaisesti ja tilanteesta riippuen eri alojen ammattilaisia. (TEM 2012.)

Tulevaisuuden muutostrendit vaikuttavat tilojen uudelleen käyttöön. Kilpailutilanne kiristyy, työn tekemisen tavat muuttuvat, työ ja vapaa-aika sekoittuvat ja tilaratkaisuilta odotetaan käyttäjälähtöisyyttä, elämyksellisyyttä ja monikäyttöisyyttä. Yrityksillä ei ole varaa omistaa kalliita tiloja, joka laittaa yrityksen pohtimaan uusia ratkaisuja tiloihin liittyvissä kustannuksissa. Asiaa ymmärtävät yritykset ovat oivaltaneet, että tilat voivat toimia kilpailuetuna ja olla osa yrityksen brändiä. Uudet toimintatavat ja toimiva työympäristö voivat parantaa yhteistyötä, työn tuottavuutta ja asiakaspalvelua. (Tekes 2011.)

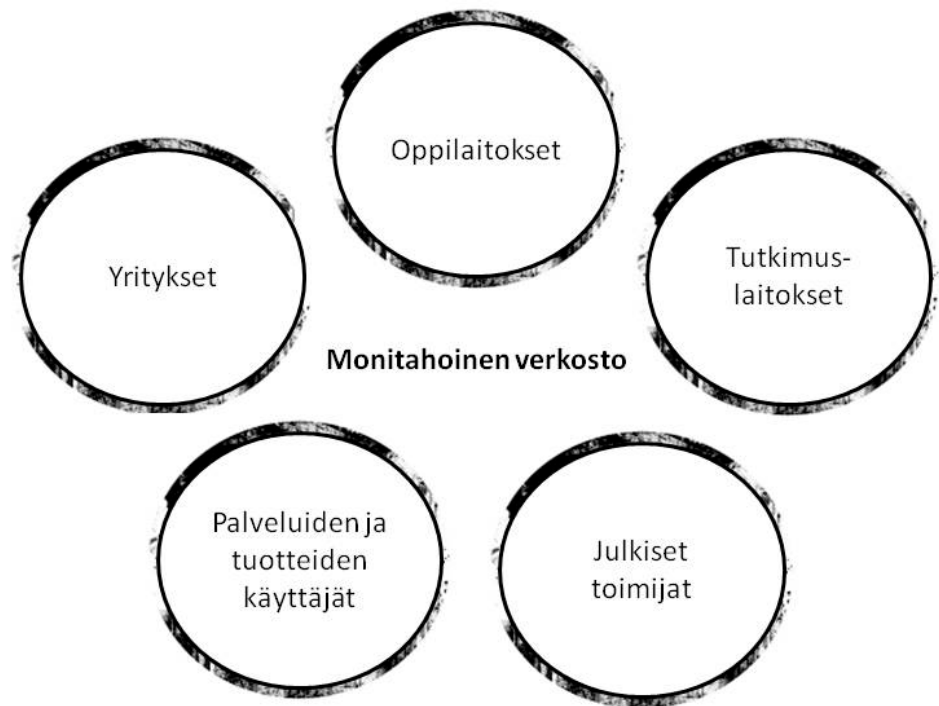
Työelämää hallitsee uudellinen aikataulu ja aikakäsitys. Yhä useammat työntekijät toimialasta riippumatta voivat tehdä töitä vaihtelevina päivinä mielensä mukaan sen sijaan, että he noudattaisivat organisaatioiden aikakaudelle tyypillisiä perustyöaikoja. Työntekijöiden kesken joustavuus on yksi arvostetuimmista työn ominaisuuksista. Joustava työaika on selvästi yleisintä luovan luokan ammateissa. Joustava työaika on syntynyt vastauksena muuttuviin yhteiskunnallisiin tarpeisiin etenkin kotitalouksien osalta, jossa lapset määrittelevät ajankäyttöä. Ilmiö on kytköksissä luovan työn perusluonteeseen, joka on pitkälti projektityötä. Projektit etenevät jaksoissa, jossa on verkkaisempia ja intensiivisiä jaksoja. Luovaa ajattelua on hankala käynnistää ja sammuttaa tahdon voimalla ja ratkaisut saattavat syntyä epätavallisina ajankohtina. (Florida 2005, 199–200.)

Morganin (2013) mukaan tulevaisuuden työn- ja päätöksentekoa yrityksissä ohjaa viisi trendiä, mitkä ovat muuttuneet. Trendit ovat seuraavat: muuttuneet ajatusmallit sosiaalisen median myötä, uusi yhteiskäyttöinen teknologia, siirtyminen pilvipalveluihin, diginatiivien siirtyminen työelämäänsä sekä mobiilityö. Sosiaalinen media rohkaisee käyttäjiä uuteen ajattelumalliin, mistä syntyy uusia yhteisöjä ja avointa tiedonjakoa. Teknologia mahdollistaa työnteon missä tahansa, mihin aikaan vaan ja millä laitteella tahansa. Perinteinen käsitys työskentelystä toimistossa klo 9-17 välillä on vähenemässä. Diginatiivit siirtyvät työelämäänsä ja he ovat tottuneet avoimeen ja yhteisölliseen tapaan toimia. He käyttävät sosiaalisen median kanavia ja työskentelevät missä tahansa. (Morgan 2013.)

Tieto- ja viestintäteknologioiden vauhdikas kehitys avaa uusia mahdollisuuksia tehdä töitä. Pilviteknologian kehittämisellä on tärkeä rooli. Siinä on kyse teknologisista ratkaisuista, jotka mahdollistavat tietoteknisten palveluiden ulkoistuksen ja hajautuksen siten, että käyttäjä voi hyödyntää erilaisia selaimia, järjestelmiä tai laitteita joustavasti. Siihen perustuvat sovellukset toimivat samalla tavalla kaikilla alustoilla. Ne mahdollistavat sen, että henkilöt voivat liittyä verkkoihin mitä erilaisimmilla käyttöliittymillä ja mitä erilaisimmissa paikoissa. Uudet teknologiset ratkaisut ja pilviteknologian kehittyminen parantavat jatkossa entisestään mahdollisuuksia tähän. (TEM 2012.)

2.2 Verkostojen merkitys kasvaa

TEMin (2012) raportissa kerrotaan kuinka verkostot rakentuvat tulevaisuudessa eri menetelmillä kuin nyt. Hierarkkiset verkostot harvinaistuvat ja verkostot, jossa on useita vaihtuvia keskuskohtia, ovat lisääntymässä. Verkostot muodostuvat tasaveroisten liittojen periaatteella sekä verkostojen luonne monipuolistuu siten, että virallisesti määriteltyjen verkostojen rinnalle syntyy yhä useammin epävirallisia verkostoja. Verkostot rakentuvat entistä monipuolisemmista toimijoista (Kuvio 3) kuten oppilaitoksista, yrityksistä, tutkimuslaitoksista, julkisista toimijoista sekä palveluiden ja tuotteiden käyttäjistä. (TEM 2012.)



Kuvio 3. Monitahoinen verkosto (TEM 2012.)

Osapuolten roolit ja tehtävät sekoittuvat entistä enemmän. Näistä voi syntyä uudentyyppisiä hybridirooleja ja organisaatioita sekä koulutuksen, tutkimuksen ja työelämän että yksityisen, julkisen ja kolmannen sektorin välille. (TEM 2012.)

The Pew Research Centerin mukaan useimpien ihmisten verkostot Yhdysvalloissa sisältävät laajan skaalan sosiaalisia siteitä, joihin kuuluu kavereita, perhettä, työkavereita ja muita tuttuja. Verkostoissa on monia vahvoja sosiaalisia siteitä (strong tie) ja vielä enemmän niin sanottuja heikkoja siteitä (weak tie) (Granovetter 1973). Vahvoja siteitä ovat esimerkiksi kahden ihmisen väliset suhteet, jossa ei ole niin sanottuja välikäsiä. Heikot siteet ovat useamman henkilön välisiä suhteita, jossa on useita liittymäpintoja ja tekijöitä. Sosiaalinen media yksinkertaistaa ja auttaa kasvattamaan henkilön heikkoja siteitä. Harva kuitenkaan osaa hyödyntää strategisesti tätä ja hyödyntää sosiaalisen median valtavan potentiaalin. Esimerkiksi B-to-B liiketoiminnassa on hyvä keskittyä heikkoihin siteisiin enemmän kuin vahvoihin siteisiin. Kehittämällä oman liiketoiminta-alan virtuaalista verkostoa saa käyttöönsä samalla oman

verkostonsa jäsenien yhteydet muihin verkostoihin. (Leadership close up 2012.)

Kun katsotaan 15-20 vuotta taaksepäin, työyhteisön käsite oli yksiselitteisempi. Tiettyä työyhteisöä yhdisti sama työnantaja. Yhteisö oli pysyvämpi ja rajautui työpaikan seinien sisään. Työyhteisö tunsu toisensa henkilökohtaisesti ja pitkältä ajalta. Yhdistäviä tekijöitä oli sama työnantaja ja samankaltainen työ. Nykyään yhä harvempi työyhteisö täyttää samoja määritelmiä. Monilla luovan työn ja tietotyön aloilla muutokset ovat olleet huomattavia, mutta verkkaisesti myös perinteinen työ omaksuu uuden työelämän käytäntöjä. Nykyään työntekijä voi kuulua useisiin yhteisöihin ja verkostoihin. Projekteja voidaan tehdä eri porukoissa. Voidaan tehdä yhteistä työtä ihmisten kanssa, jotka ovat eri paikkakunnalla tai eri maassa. Nykypäivän työyhteisöille on tyypillistä heterogeenisuus ja moninaisuus. Yksityisyrittäjät ja itsensätyöllistäjät eivät välttämättä tee töitä yksin, vaan erilaiset yhteisöt ja verkostot voivat olla tärkeä osa arkea. (Duunia kimpassa 2015.)

Vaikka puhutaankin yksilöllisyyden lisääntymisestä, niin ihmiset kaipaavat yhteisöllisyyttä omaan elämäänsä. Ihmiset haluavat toimia yhdessä ilman valmista rakennetta. Esimerkiksi kansainväliset palvelut kuten Airbnb tai Über ovat syntyneet "eikö olisi hauskaa, jos" -ajattelusta, jossa ihminen kokee palvelun henkilökohtaisemmin kuin monien muiden suurten ketjujen. Ihmiset kokevat, että he saavat niiltä paremmin omiin tarpeisiinsa vastaavaa palvelua. Uudenlaiset yhteisöllisyyden muodot kuten Airbnb ja Über ajavat vakiintuneita yrityksiä muuttumaan. Seurauksena voi parhaimmillaan olla julkishallinnon muuttuminen entistä paremmin kansalaisia palvelevaksi, uutta yhteisöllisyyttä tukevaksi ja entistä vuorovaikutuksellisemmaksi. (Sitra 2015.)

Helanderin, Kujalan, Laineman ja Pennasen (2013) mukaan yritysverkostoissa tapahtuva yhteistyö on kehittymään päin etenkin muuttuvassa palveluliiketoiminnan kentässä. Erityisesti pk-yrityksille verkostoituminen mahdollistaa liiketoiminnan kehittämisen ja kasvun, joilla omat voimavarat loppuvat. Verkostomainen toiminta yhdistää yritysten

osaamista ja voi synnyttää uusia innovatiivisia palveluprosesseja, joka tuottaa uusia tapoja tuottaa lisäarvoa niin asiakkaalle kuin myyjäyrittäjille. (Helander ym. 2013, 14,18.)

Verkostomaisessa toimintatavassa on nähty mahdollisuus moninaistaa omaa osaamista ja palvelutarjontaa. Parhaassa tapauksessa voidaan luoda uutta liiketoimintaa. Mukaan lähtevillä yrityksillä täytyy olla yhteisiä ja jaettuja tavoitteita sekä kykyä että halua yhteistyöhön. Verkostomainen toiminta edellyttää jatkuvaa keskustelua, vuoropuhelua ja yhdessä tekemistä. (Helander ym. 2013, 14,18.)

2.3 Verkostojen kehittyminen

Toivolan (2006) mukaan verkostojen kehitymisprosessi voidaan jakaa kolmivaiheiseen malliin:

1. kokeilu- ja neuvotteluvaihe
2. sitoutumisvaihe
3. kumppanuusvaihe

Kokeilu- ja neuvotteluvaiheessa testataan yhteistyökumppanin kelpoisuutta ja yhteisten kokemusten kautta rakennetaan yhteisiä toimintatapoja. Tässä kohtaa viralliset sopimukset eivät ole tärkeitä yhteistyön kehitymisessä vaan luottamuksen muodostuminen. Sitoutumisvaiheessa yritysten väliset suhteet muuttuvat sosiaalisiksi verkostoiksi ja avoimuus kehittyy yritysten välillä. Yritykset sitoutuvat yhteistyöhön, joka näkyy yhteistyön kehittämisen panostuksena. Kumppanuusvaihe on yhteistyön kehittynein muoto, jossa vuorovaikutus yritysten välillä tiivistyy ja ne integroituvat läpi organisaatioiden. Esimerkkinä yhteistyöstä voisi olla yhteinen tuotemerkki tai yhteisyritys. (Toivola 2006, 59–60.)

Verkostomainen toiminta tuo uusia strategisia avauksia, näkemyksiä ja mahdollisuuksia yritysten liiketoimintaan. Yhteisölliset coworking-tilat tukevat uudenlaista tapaa tehdä töitä verkostomaisessa toimintaympäristössä.

2.4 Coworking yhteisöllisyyden lisääjänä

Coworking-tilat ovat viime vuosina kasvattaneet suosiotaan maailmalla ja ensimmäisiä tiloja on ilmestynyt Suomeen. Tässä luvussa tutustutaan coworking-käsitteeseen, missä avainsanoina ovat avoimuus, yhteisöllisyys ja jakaminen.

Coworking eli rinnakkain työskentelyllä tarkoitetaan työympäristöjä, joissa jäsenet (freelancerit, yrittäjät, tutkijat) voivat käyttää yhteisiä työtiloja hyödykseen omassa työssään maksua vastaan. Työympäristö tarjoaa usein työtilojen lisäksi jäsenille yhteisön tuomia etuja ja lisäarvoa. (Kojo & Nenonen 2012.)

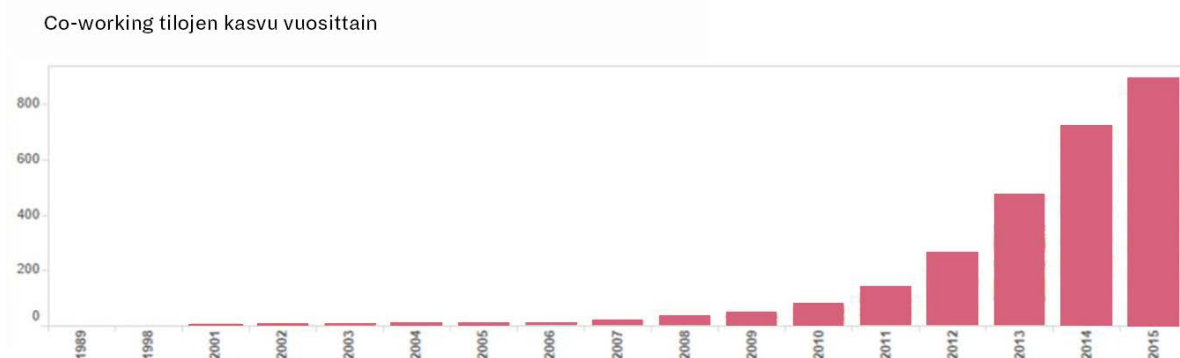
New Yorkissa coworking-tiloja tarjoava Watercoolerhub (2015) on avannut nettisivuillaan coworking-käsitettä asiakkailleen sanapilven muodossa, jossa avainsanoina ovat yhteisö, yhteistyö, jakaminen sekä tuloksellisuus (Kuva 1).



Kuva 1. Coworking sanapilvenä (Watercoolerhub 2015)

Global coworking map sivuston mukaan coworking-tiloja on maailmalla tällä hetkellä (22.12.2015) 936 kpl 86 eri maassa (Kuvio 4), joista ensimmäinen on perustettu Belgiaan Regusin toimesta vuonna 1989.

Suurin osa coworking-tiloista on perustettu viimeisen viiden vuoden aikana. Määrä on vielä suhteellisen pieni, mutta viimeisten vuosien kasvun perusteella coworking-tilat tulevat reilusti yleistymään eri puolilla maailmaa. Brasilia johtaa coworking-tilojen määrässä, jonka jälkeen seuraavina tulevat Yhdysvallat ja Espanja. (Global coworking map 2015.)



Kuvio 4. Coworking-tilojen määrät 1999-2015 (Global coworking map 2015.)

Gandinin (2015) mukaan coworking on kasvanut vuosittain merkittävästi, etenkin vuosina 2007-2008. Coworking liikehdintä on näkynyt niin sanotuissa luovissa kaupungeissa esimerkiksi Lontoossa, Berliinissä, Pariisissa ja San Franciscossa. Yhteensä coworking-tiloja on lähes 2500 ympäri maapalloa. (Gandini 2015.)

Global coworking mapin (2015) ja Gandinin (2015) kertomat tiedot coworking-tilojen määristä poikkeavat toisistaan selkeästi. Tämä kertoo siitä, että coworking on määritelmänä uusi ja sitä voi tulkita monella eri tavalla.

Deskmagin (2014) mukaan keskimääräinen pöytävuokra on Euroopan coworking-tiloissa 164€ kuussa. Yhdysvalloissa keskimääräinen pöytävuokra on 169€ kuussa. Summa on sama, kuin jos henkilö nauttisi 2-3 kuppia kahvia kahvilassa päivittäin. Useimmat coworking-tilat tarjoavat kahvin, joten etu on moninkertainen. Yleisin jäsenyysmalli on tutkimusten mukaan oma pöytä 24/7 aukiolomahdollisuudella. Global Coworker

Surveyn mukaan 55 % käyttäjistä haluaa oman pöydän käyttöönsä. (Deskmag 2014.)

Spreitzer, Bacevice ja Garrett (2015) tutkivat miksi ihmiset viihtyvät coworking-tiloissa niin hyvin. He haastattelivat useita tilojen perustajia sekä satoja käyttäjiä ympäri Yhdysvaltoja, jonka kautta selvisi kolme merkittävää tekijää viihtyvyyteen:

- käyttäjät pitävät työtään mielekkäänä
- käyttäjillä on enemmän määräysvaltaa työhönsä
- käyttäjät tuntevat kuuluvansa yhteisöön

Coworking-tilojen jäsenistö muodostuu eri alojen työntekijöistä, jotka eivät kilpaile keskenään. Tämän takia ihmisten on helppo sopeutua tämän tyyppiseen työympäristöön. Tila mahdollistaa eri tavalla muiden auttamisen ja laaja osaaminen saadaan näkyväksi kaikille coworking-tilan käyttäjille. (Spreitzer ym. 2015.)

Tilan käyttäjät arvostavat itsenäisyyttä, mutta tutkimuksessa selvisi, että liiallinen itsenäisyys voi haitata tuotteliaisuutta. Käyttäjien mukaan yhteisöön kuuluminen luo heille käytäntöjä ja rakenteita omaan työhönsä, joka taas motivoi työn tekemiseen. (Spreitzer ym. 2015.)

Verkostot ja yhteisöt ovat suurin syy siihen, miksi ihmiset haluavat työskennellä yhteisöllisissä tiloissa oman toimiston tai kotona työskentelyn sijaan. Coworking-tiloilla on oma tunnelmansa ja tilojen omistajat tekevät parhaansa, jotta käyttäjien tarpeet ja toiveet täyttyisivät. Tärkeää on havaita, että sosialisointuminen ei ole pakollista. Käyttäjät saavat itse valita milloin ja kuinka he ovat tekemisissä toisten käyttäjien kanssa. Vaikka osa käyttäjistä on tekemisissä toisten kanssa paljon vähemmän kuin toiset, niin silti yhteisöllisyyden tunne on voimakkaasti mukana kaikilla käyttäjillä. (Spreitzer ym. 2015.)

Monesti yhteisöjen vetäjiltä kuullaan törmäyttämistä ja satunnaisista kohtaamisista. Käyttäjille halutaan antaa mahdollisuus verkostoitua ja tutustua uusiin ihmisiin. Yrittäjän tulot riippuvat omasta tehokkuudesta,

joten lähes jokainen työskentelee tiukasti oman työnsä kimpussa. Kuitenkin usea yrittäjä myöntää, että epämuodolliset kohtaamiset esimerkiksi kahvin äärellä tuo mukanaan sosiaalista ja ajoittain myös taloudellista hyötyä. (Duunia kimpassa 2015.)

Washingtonissa toimivan Cove coworking-tilakonseptin perustaja Adam Segal kertoo, että he haluavat tarjota käyttäjilleen vaihtoehtoisen kahvila- tai olohuonekokemuksen sisustetun toimiston sijaan. Tilaratkaisut tukevat tuotteliaisuutta, jossa käyttäjällä on useita työskentelymahdollisuuksia sohvista seisomapöytiin. Netin käytössä ja tulostamisessa käyttäjällä on useita vaihtoehtoja, joista valita mieleisin. (Urbanland 2014.)

Useiden coworking-tiloja tarjoavien haasteluissa kävi ilmi, että sijainti on kriittinen tekijä coworking-tilan onnistumiseen. Esimerkiksi Wework etsii rakennuksia, jotka ovat arkkitehtuurisesti erottuvia sekä hyvien kulkuyhteyksien päässä. (Urbanland 2014.)

Coworking-tiloja on pidetty yleensä freelancereiden, yrittäjien ja it-alan yhteisinä. Kuitenkin tilojen käyttö on yleistynyt eri alojen työntekijöiden ja organisaatioiden keskuudessa. Coworkingista on tullut osa yritysten strategiaa, joka edistää työntekijöiden innovointia, tehokkuutta ja onnistumista. (Spreitzer ym. 2015.)

Yhteisölliset tilat sopivat erityisesti Z-sukupolvelle, jolla ei ole tottumuksia pitkistä vakituisista työsuhteista ja perinteisistä organisaatioiden toimintatavoista. Z-sukupolvi on kasvanut teknologian ympäröimänä, joka vieroksuu ylhäältä päin kaitsemista. He hankkiutuvat avoimiin ja tasa-arvoisiin yhteisöihin. He kaipaavat epäjohtamista, joka inspiroi ja tukee yhteisöllisyyttä. (Duunia kimpassa 2015.)

Yksi johtavan coworking-palveluita tarjoavan Regus yrityksen Sande Golgartin mielestä on nähtävissä luonnollinen teknologinen evoluutio, jossa teknologia ja ihmiset tulevat järkevimmiksi tilojen tehokkaamman käytön myötä. Nykypäivänä ihmiset eivät tarvitse pysyvää toimistoa, johon mennä joka päivä. Nykyään toimistotyöläinen toimii mobiilisti ja alati liikkeellä olevan yrittäjän ei tarvitse hukata rahojaan omaan toimistoon.

Ihmiset haluavat muita tekijöitä ympärillään. He kokevat sen innovatiivisena ja tuottavana ympäristönä, josta saa myös taloudellista hyötyä. (Strauss 2013.)

Edellytys menestyvälle coworking-tilalle on onnistunut yhteisöjohtaminen, jota johtaa yksi tai useampi yhteisön vetäjä, eli niin sanottu community host. Vetäjä luo puitteet päivittäisten asioiden sujumuudelle sekä järjestää säännöllisesti yhteistyötä kehittäviä tapahtumia ja verkostoitumista jäsenille. (Kojo & Nenonen 2012.)

Coworking-tiloista löytyy aina yhteinen tila, joka on samalla yhteisön sydän, jossa käyttäjät pääsevät kohtaamaan, vaihtamaan ideoita ja rentoutumaan (Kojo & Nenonen 2012). Yhteisölliset tilat ovat monesti kalustettu kodinomaisesti tai valitun teeman mukaan, jossa on työskentelypisteitä, lepotuoleja, keittiö ja muita elementtejä, jotka luovat inhimillisemmän tunnelman kliiniseen toimistomiljööseen suhteutettuna. (Duunia kimpassa 2015).

Tukiaisen (2010) mukaan kokeilemisen veroisia ominaisuuksia, elementtejä ja tilarakenteita luovuutta tukevissa työympäristöissä ovat avoimuus ja avaruus, säilytystilaa prototyypeille, luonnonvalon määrän optimointi sekä mahdollisuus liikkeeseen ja liikkumiseen. Tärkeinä asioina pidetään myös laajaa pintaa, johon visualisoida se, mitä ollaan tekemässä. Tärkeäksi koetaan myös välitilat, joihin voi vetäytyä ajattelemaan. Tärkeänä elementtinä on myös oma keittiö ja mahdollisuus yhteiseen ruokapöytään. (Tukiainen 2010, 59.)

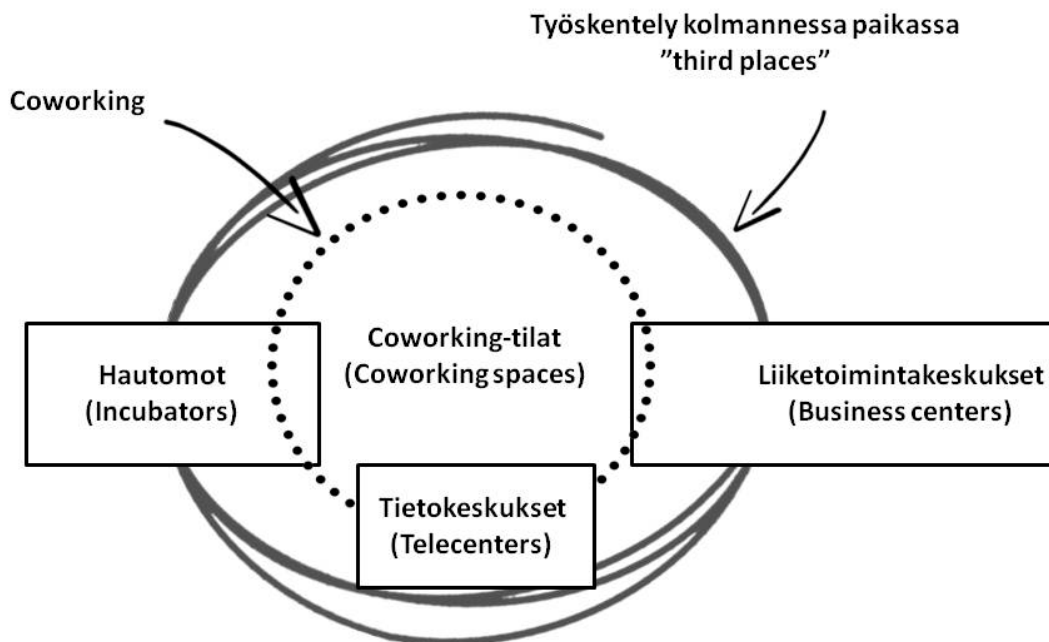
Tilat ovat normaalisti auki ympäri vuorokauden 24/7, mikä mahdollistaa sen, että jäsen voi päättää tekekö pitkän päivän aikarajan lähestyessä tai pitää tauon keskellä päivää menemällä esimerkiksi salille. He voivat työskennellä keskittyneesti rauhallisessa tilassa tai liittyä yhteisiin tiloihin, jossa vuorovaikutukseen rohkaistaan. He voivat tehdä töitä kotoa käsin näin halutessaan, jos kotona tarvitsee auttaa esimerkiksi perheenjäsentä. (Spreitzer ym. 2015.)

2.5 Coworking – fyysinen tila vai ideologia?

Onko coworking fyysinen tila vai ideologia? Yhteisöllisten työtilojen rakentaminen on muuttunut myös liiketoiminnaksi, joten eron voi nähdä sen mukaan, missä määrin tilat ovat sitoutuneet coworking-julistukseen. On kyseessä myös ideologia pelkän fyysisen tilan sijaan, joka tähtää osallistavaan ja avoimeen yhteistyöhön ja yhteisöllisyyteen perustuvan työnteon malliin. Ideologia yhdistetään avoimen lähdekoodin tukijoihin, uuden jakamisen ja yhteisöllisyyden talouteen, joka tarkoittaa tavaroiden tai palveluiden lainaamista ja vuokraamista. Työelämän muuttuessa yhä liikkuvammaksi ja jakautuneemmaksi, työtila on eräänlainen hub, yhteisöllisyyden keskus, ei yksin työskentelyn paikka. (Duunia kimpassa 2015.)

Kun katsotaan työtilayhteisöjä kansainvälisesti, niin coworking-termi ei rajoitu ainoastaan toimintoihin tai tiloihin. Siihen voi liittää pieniä, vapaamuotoisia yhteisöjä, jotka tulevat koolle toistensa olohuoneisiin, nurkkiin tai kahviloihin tekemään töitä. Nämä säännöllisesti tai epäsäännöllisesti kokoontuvat yhteisöt kulkevat coworking-sanastossa nimellä jellies. Ne usein edeltävät työtilayhteisön perustamista. Seuraava muoto ovat perinteiset, aidot yhteisölliset työtilat (coworking spaces), jotka tarjoavat maksua vastaan toimistopuitteet kuten langattoman verkon, pöytätilan ja tuolin. (Duunia kimpassa 2015.)

Kolmas paikka (third place) on sanonta paikoista, mitkä sijaitsevat kodin ja toimiston ulkopuolella. Näissä paikoissa ihmiset ovat tottuneet kokoontumaan ja käymään vuorovaikutusta vapaasti ja epämuodollisesti. Esimerkiksi kahvilat, ravintolat, hotellien ja lentokenttien aulat ovat tyypillisiä kolmansia paikkoja. Coworkingia ei tule sekoittaa tietokeskuksiin (telecenters), joustaviin toimistoratkaisuihin tai yrityshautomoihin (Kuvio 5). Näissä paikoissa vuorovaikutus ihmisten välillä on yleensä vähäisempää ja tilaratkaisut eivät tue verkostoitumista ja yhteistyötä. (Moriset 2013.)



Kuvio 5. Coworking-tilat suhteessa muihin keskuksiin (Moriset 2013)

Gandinin (2015) mukaan monet kirjallisuuslähteet rakentuvat olettamukseen siitä, että coworking edustaa poikkeusta positiivista innovatiivisuutta. Kuitenkin harvalla on empiirisiä löydöksiä ja kriittistä ymmärrystä asiasta. Idea coworkingista on levinnyt nopeasti trendikkääksi ilmiöksi, josta on kovia odotuksia tulevaisuuden työn tekemisen malliksi. Gandini kyseenalaistaa sen, onko coworking poikkeusta positiivinen ilmiö vai onko kyseessä niin sanottu coworking-kupla, jota hyödynnetään brändäykseen, markkinointiin ja liiketoiminnallisiin tarkoituksiin. Kun kokemuksia on vielä maltillisesti, niin aika näyttää, mitä coworking tuo tulevaisuuden työkenttään. (Gandini 2015.)

Ensimmäisissä coworking-ilmiöstä kertovissa raporteissa on selvinnyt, että coworking ei ensisijaisesti ole liiketoimintaan perustuvaa. Sen sijaan tärkein yhteinen elementti coworking-tiloilla näyttäisi olevan avoimen työn yhteisö, joissa etsitään sosiaalisia suhteita muiden jäsenten välillä. Network Worldin artikkelin mukaan coworking ymmärretään joko liikkeeksi tai filosofiaksi, jolla on neljä yhteistä arvoa: yhteistyö, avoimuus, yhteisö ja kestävä kehitys. (Gandini 2015.)

Coworkingin lähtökohtana on yhteisöllinen ja avoin tekeminen eri alojen toimijoiden kesken. Co-design ja muotoiluajattelu edustavat samaa yhdessä tekemisen ideologiaa, missä eri alojen ammattilaisia yhdistetään ja osallistetaan suunnitteluprosessiin. Co-designilla nähdään olevan suuri rooli uusien tuotteiden ja palveluiden suunnittelussa sekä yksityisellä että julkisella sektorilla (Fuad-Luke ym. 2015, 79–81).

Yleensä ei keskitytä parantamaan olemassa olevia ratkaisuja, vaan tutkitaan haasteita ja mahdollisuuksia, jotta uusia ratkaisuja löydettäisiin käyttäjien muuntuviin tarpeisiin. Tärkein elementti muotoiluajattelussa on ymmärtää, että kyseessä ei ole vain prosessimalli eikä käyttäjäkeskeinen suunnittelu vaan kokonaisvaltainen ajattelutapa. (Kämäräinen 2012, 13.)

3 CO-DESIGN – YHTEISSUUNNITTELU

Palvelut ovat monitahoisia, johon liittyy monia toimijoita kuten käyttäjät ja alihankkijat. Erilaisten käyttäjien tarpeiden tyydyttäminen voi olla haastavaa. Co-design tarjoaa joustavan portfolion menetelmiä, joilla varmistetaan tärkeimpien toimijoiden äänten kuuluminen ja osallistuminen palvelun suunnitteluun. Osallistuminen design-prosessiin on tärkeää ja sillä maksimoidaan kaikkien osapuolten tyytyväisyys. Lisäksi se vähentää epäonnistumisen riskiä. (Fuad-Luke 2012, 104.)

Fuad-Luken, Salokanteleen ja Keinäsen (2015) mukaan co-design sisältää fasilitointia, vaihtokauppaa, tiimityötä, reflektointia sekä testausta. Jos muutamme näkökulmaamme perinteisestä ongelma-ratkaisu menetelmästä mahdollisuus-prototyyppi menetelmään ja otamme käyttäjät mukaan projektiin, niin voimme haastaa perinteisen ongelma - lähtökohdan. Osallistamalla uusia toimijoita ja käyttäjiä voi tuoda projektiin uutta osaamista ja tietoa. Co-design on levittäytynyt nopeasti läpi muotoilualan. Co-designilla nähdään olevan suuri rooli uusien tuotteiden ja palveluiden suunnittelussa sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. (Fuad-Luke ym. 2015, 79–81.)

Co-design tuottaa kollektiivista tietoa ja luovuttaa. Kaikilla osallistuvilla käyttäjillä on sellaista asiantuntemusta mitä muilla ei ole. Yhteinen kollektiivinen tieto vähentää epäonnistumisen riskiä. Se jakaa kustannuksia - rahaa, aikaa ja resursseja. Se luo uusia suhteita ja verkostoja sekä luo uusia mahdollisuuksia ongelmien ratkaisuihin. (Fuad-Luke ym. 2015, 82.)

Muotoiluajattelu on luovaa toimintaa, joka tuo kehittämiseen uusia tapoja ja ulottuvuuksia, joka hyödyntää tunnetta ja empatian kykyä osana kehitystä. Muotoiluajattelu on osa yrityksen liiketoimintaa, jota voidaan käyttää esimerkiksi tuotekehityksessä, viestinnässä ja brändäyksessä. (Miettinen 2014.)

3.1 Muotoiluajattelu osana kehitystyötä

Kämäräisen (2012) mukaan nykyinen maailmanlaajuinen haaste on yhteinen ja se on jatkuva muutos. Rakenteelliset muutokset tuovat isoja haasteita, mutta myös mahdollisuuksia luoda innovatiivisia liiketoimintamalleja ja älykkäitä ratkaisuja. Samanaikaisesti suomalainen muotoilutuntemus on kasvanut eri toimialoilla ja sitä hyödynnetään tehokkaammin strategisessa kehittämisessä ja innovaatioissa. Tämä tuo kehitykseen käyttäjän lähemmäksi. Muotoilua hyödynnetään monialaisemmin esimerkiksi palveluiden, brändien ja käyttäjäkokemusten kehittämisessä. Tämä on avannut uusia näkökulmia muotoiluun, perinteisen teollisen muotoilun ulkopuolelta. (Kämäräinen 2012, 12.)

Muotoiluajattelua voi kuvailla lyhyesti luovaksi prosessiksi, jossa perimmäinen ajattelumalli on etsiä uusia tulevaisuuden tapoja ja ratkaisuja. Yleensä ei keskitytä parantamaan olemassa olevia ratkaisuja, vaan tutkitaan haasteita ja mahdollisuuksia, jotta uusia ratkaisuja löydettäisiin käyttäjien muuntuviin tarpeisiin. Tärkein elementti muotoiluajattelussa on ymmärtää, että kyseessä ei ole vain prosessimalli eikä käyttäjäkeskeinen suunnittelu vaan kokonaisvaltainen ajattelutapa. Muotoiluajattelu on luova, positiivinen ja utelias tapa ajatella, jossa ollaan avoimia uusille mahdollisuuksille ja ideoille sen sijaan, että keskityttäisiin vain syiden etsimiseen, miksi joku ei toimi. (Kämäräinen 2012, 13.)

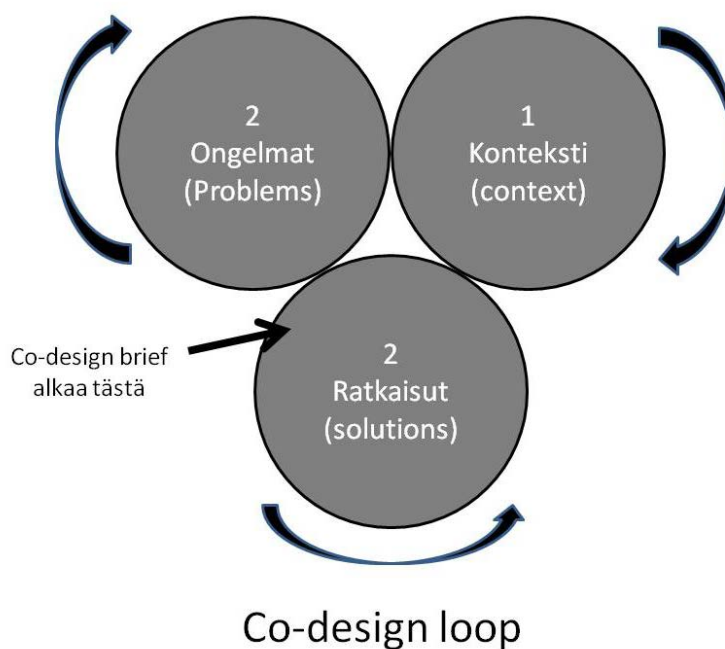
Muotoiluajattelu on muotoilutoiminnan lisäksi yrityksen kykyä toimia luovasti sekä kykyä sopeuttaa toimintaansa muutokseen. Muotoiluajattelun avulla yritys saa työkaluja muutosjohtamiseen. Muotoiluajattelun avulla yritys voi tuottaa uutta sisältöä, kehittää liiketoimintaa, sekä tehdä kehittämistä yli toimiala- ja yritysrajojen. Muotoiluajattelu on ratkaisukeskeistä toimintaa, jossa voidaan hyödyntää monialaista asiantuntijuutta visuaalisten, luovien, toiminnallisten ja konkreettisten menetelmien avulla. Muotoiluajattelu ja muotoilusta tutut menetelmät mahdollistavat uudenlaisten ratkaisujen ja toimintatapojen kehittämisen koko henkilöstön näkökulmasta, ei pelkästään muotoilukoulutuksen

saajien näkökulmasta. Muotoiluajattelun tavoitteena on skaalata ja tuottaa paljon ideoita ja innovaatioita. (Miettinen 2014.)

Brownin (2008) mukaan innovaatioprosessiin kannattaa kytkeä muotoiluajattelua (design thinking) mukaan. Ensimmäisenä tulee aloittaa alkupisteestä. Muotoiluajattelijoina kannattaa osallistaa heti alusta alkaen ennen kuin mitään suuntaa on valittu. On hyvä ottaa ihmisläheinen lähestyminen asiaan. Ennen liiketoiminnan tai teknologian pohdintaa, on hyvä miettiä ihmisen käyttäytymistä, tarpeita ja valintoja. Kannattaa testata heti alusta alkaen ja testata usein. On hyvä kannustaa tiimiä kokeilemaan prototyypppejä heti ensimmäisestä viikosta alkaen. On suositeltavaa etsiä apua ulkopuolelta ja osallistaa käyttäjiä prosessiin. (Brown 2008.)

3.2 Co-design suunnittelutyössä

Co-design on kuin jatkuva kierros toimintoja, jolla on alku, keskiosa ja loppu. Tätä kiertoa kutsutaan nimellä ”the co-design loop” (Kuvio 6). Kierrokseen kuuluu jatkuvia toimintoja–konteksti, ongelmat ja ratkaisut. (Fuad-Luke ym. 2015, 130.)



Kuvio 6. Co-design prosessi (Fuad-Luke ym. 2015, 130.)

Yleensä prosessi käynnistyy konteksti osuudella, johon kutsutaan käyttäjät määrittelemään yhdessä projektin konteksti. Seuraavaksi siirrytään ongelma osuuteen, jonka jälkeen siirrytään ratkaisu osuuteen. (Fuad-Luke ym. 2015, 129–130.)

Fuad-Luken, Salokanteleen ja Keinäsen (2015) mukaan co-design projektin voi jakaa kolmeen vaiheeseen (Kuvio 7). Ensimmäisenä vaiheena työpajan suunnittelu, johon kuuluu kontekstin ja käyttäjien määrittelyn. Toisena vaiheena työpajan toteutus, jossa määritellään ongelma ja konteksti uudelleen yhdessä käyttäjien kanssa. Kolmantena vaiheena on ratkaisujen hoitaminen ja julkistaminen, johon kuuluu testaus, lanseeraus, arviointi sekä alkuperäisen ratkaisun tarkennus.



Kuvio 7. DesignCapitalia työkalu (Fuad-Luke ym. 2015, 131)

3.2.1 Työpajan suunnittelu

Työpajan suunnitteluvaihetta johtaa projektipäällikkö. Projektille on hyvä antaa työnimi ja miettiä mistä projektin idea on saanut alkunsa. Tämä auttaa määrittelemään projektin tarkoituksen ja tavoitteet. On hyvä määritellä konteksti ja pääoma, jota haluaa kasvattaa, suojella tai heikentää. Designcapitalia työkalun (Kuvio 7) hyödyntäminen voi auttaa tässä. Ketkä käyttäjät kutsutaan mukaan ja miksi. Ketkä hyötyvät projektista eniten. On hyvä määritellä käyttäjät tärkeysjärjestykseen. Ketkä ovat tärkeimmät ja mistä syystä. Tärkeimmiksi määritellyt käyttäjät on hyvä kutsua mukaan ensimmäiseen co-design työpajaan. (Fuad-Luke ym. 2015, 130–131.)

Ennen työpajaa on järjestettävä kohtaamispaikka, aikataulu ja muu logistiikka kuntoon. Co-design työpajat voivat olla intensiivisiä, joten tauot ja ravinnosta huolehtiminen ovat tärkeitä. On hyvä laittaa kutsut ajoissa ja miettiä kutsun sisältö tarkoin. Miksi osallistuminen kyseisille käyttäjille on tärkeää ja mitä he hyötyvät osallistumisesta. (Fuad-Luke ym. 2015, 130–131.)

3.2.2 Työpajan toteutus

Tätä vaihetta johtaa projektipäällikkö, joka on kutsunut käyttäjät osallistumaan ja vaikuttamaan. Yleensä co-design työpajaa vetää fasilitaattori, mutta sen voi hoitaa myös projektipäällikkö. Fasilitaattorin ensimmäinen tehtävä työpajassa on saada dialogi ja empatia käyttäjien välille. Konteksti määritellään uudelleen käyttäjien kanssa yhdessä. Ensimmäisen määrittelyn on tehnyt projektipäällikkö. Uudelleen määrittely on helpompaa, kun oikeat käyttäjät ovat mukana. (Fuad-Luke ym. 2015, 131–132.)

Määritellään ongelma yhdessä käyttäjien kanssa, joilla on erilaiset näkökulmat ongelmaan. Fasilitaattorin tehtävänä on antaa käyttäjille raamit ja tiivistää yhteen pienet ongelmat, joita yhdistää yksi isompi ongelma. Seuraavassa vaiheessa käyttäjien on tiivistettävä ja muotoiltava konteksti ja ongelma avainsanoihin fasilitaattorien avustuksella. Tästä syntyy co-design tehtävänanto, joka yleensä pitää sisällään tietoa kontekstista, ongelmasta tai haasteesta. Luomalla yhdessä yhden tiivistetyn lauseen käyttäjien on helpompi jatkaa seuraavaan vaiheeseen. (Fuad-Luke ym. 2015, 131–132.)

Viimeinen vaihe on luoda konsepteja ja prototyyppejä yhdessä. Aikaisemmin luotu tiivistetty lause on tärkeää olla näkyvissä käyttäjille. Käyttäjät saavat luoda ideoita ilman rajoituksia. Kaikki ideat ovat tervetulleita tässä vaiheessa. Käyttäjiä tulee kannustaa tekemään erilaisia visuaalisia elementtejä ideoista. (Fuad-Luke ym. 2015, 131–132.)

Ideota voidaan esittää esimerkiksi post-it lapuilla, legoilla, tarinoilla tai näytelmällä. Fasilitaattorin roolina on auttaa käyttäjiä valitsemaan heille parhaiten soveltuva menetelmä idean esiin tuomiseksi. (Fuad-Luke ym. 2015, 131–132.)

3.2.3 Ratkaisujen hoitaminen ja julkistaminen

Projektipäällikkö tai omistaja tekee päätöksen otetaanko työpajassa toteutetut konseptit käyttöön. Tämä vaatii taloudellisia resursseja ja aikaa. Kaikkia työpajaan osallistuneita ei tarvita vaan projektipäällikkö tekee päätöksen, kuka osallistuu ja miksi. (Fuad-Luke ym. 2015, 132–133.)

Ensimmäisenä vaiheena on prototyypin testaus. Onko konsepti tuote, palvelu, tapahtuma tai kokemus? Ketä tarvitaan tekemään oikea prototyyppi konseptista? Ketkä ovat käyttäjät? Kuka tuottaa palvelun? (Fuad-Luke ym. 2015, 132–133.)

Toisena vaiheena on prototyypin lanseeraus. Tärkeimmät käyttäjät ja hyödynsaajat ovat selvillä. He ovat tärkein ryhmä palautteen antajina. Projektipäällikön on hyvä pohtia mitä co-design työkalua käyttää palautteen saamiseksi. (Fuad-Luke ym. 2015, 132–133.)

Kolmantena vaiheena on arviointi. On aika katsoa palautteita ja uudelleen arvioida määritetty konteksti ja ongelma. Ovatko ne pysyneet samoina vai muuttuneet. (Fuad-Luke ym. 2015, 132–133.)

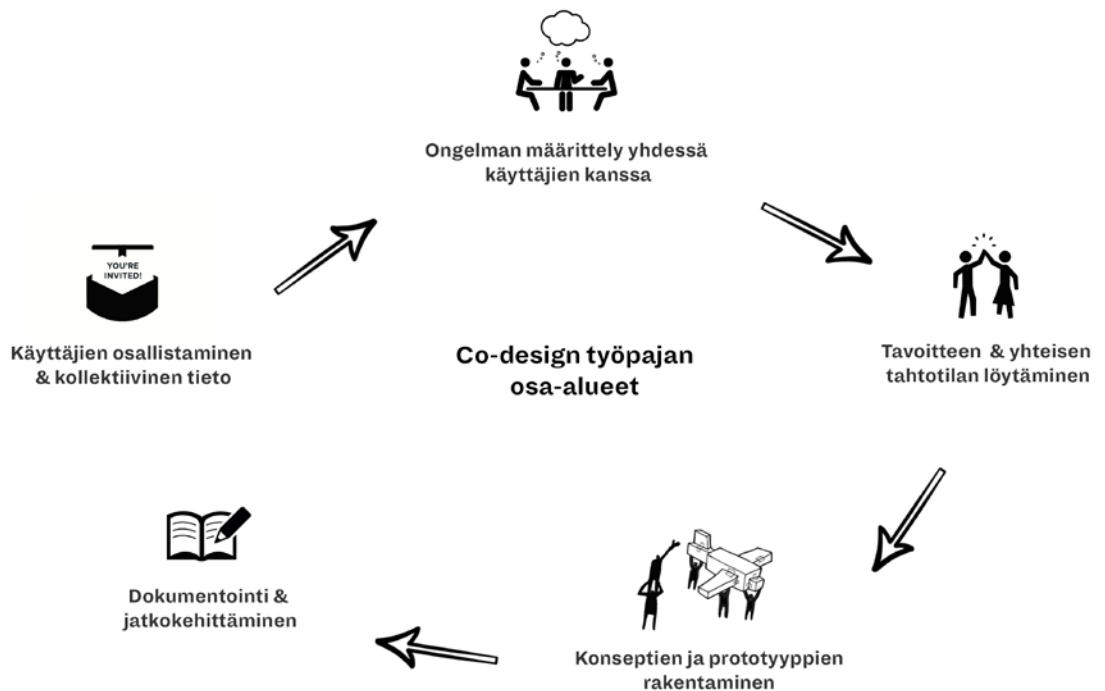
Neljäntenä vaiheena on alkuperäisen ratkaisun tarkennus. Annetun palautteen perusteella alkuperäistä ratkaisua voidaan muuttaa ja uutta prototyyppiä testata. Kun prototyyppi muuttuu oikeaksi tuotteeksi/palveluksi/tapahtumaksi tai kokemukseksi niin siitä tulee uusi uusi kehitelty konteksti. (Fuad-Luke ym. 2015, 132–133.)

Työpajojen ja tapaamisten tulokset kannattaa dokumentoida tarkasti jatkokehittämistä varten. Projektin alussa kannattaa keskustella osallistujien kanssa tulosten ja ideoiden hyödyntämisestä. Voiko niitä avoimesti käyttää vai onko rajoituksia. (Fuad-Luke ym. 2015, 132–133.)

Kokemukseni mukaan osallistava työpaja rakentuu yksinkertaistettuna viidestä osa-alueesta (Kuvio 8), jotka ovat:

- käyttäjien määrittely ja kutsuminen mukaan prosessiin
- ongelman määrittely yhdessä käyttäjien kanssa
- tavoitteen ja yhteisen tahtotilan löytäminen
- konseptien ja prototyyppien rakentaminen
- dokumentointi ja jatkokehittäminen

Osa-alueet on rakennettu omien kokemuksieni ja Fuad-Luken (2015) oppien pohjalta. DesignCapitalia-työkalua (Kuvio 7 s. 23.) mukailien co-design työpaja on jaettu viiteen osaan.



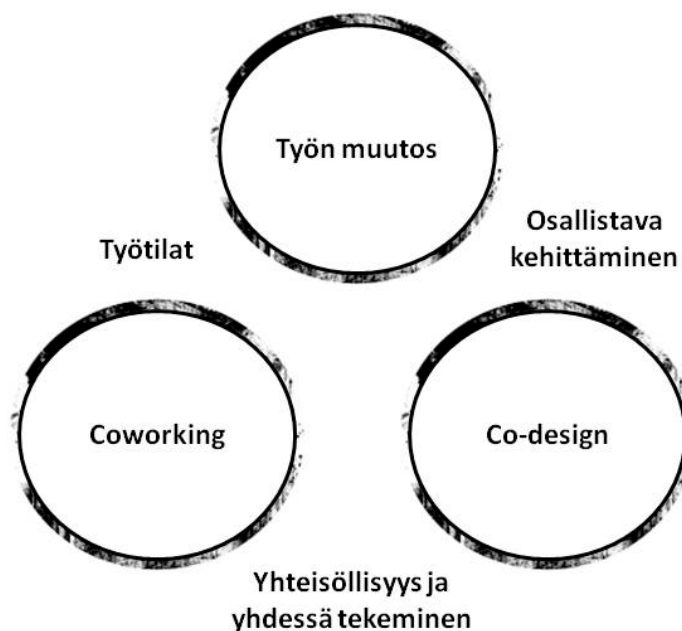
Kuvio 8. Co-design työpajan osa-alueet

Kuten Fuad-Luke (2015) toteaa, alkuvaiheessa on tärkeää määritellä käyttäjät ja kutsua mukaan henkilöitä, jotka tuovat tietämystä prosessiin. Laajemmalla joukolla saadaan kattavampi näkemys asioihin. Ongelmaa lähdetään määrittelemään yhdessä käyttäjien kanssa. Ongelman määrittelyn jälkeen mielestäni on tärkeää määritellä yhteinen tavoite, johon pyritään. Tavoite tulee olla sellainen, jonka prosessiin osallistuvat käyttäjät voivat allekirjoittaa ja tätä kautta he sitoutuvat prosessiin. He kokevat

asian enemmän omakseen. On tärkeää, että käyttäjät kokevat aidosti pääsevänsä vaikuttamaan asioihin.

Palvelumuotoilun menetelmät ovat vahvasti mukana co-design-prosessissa. Käyttäjiä on hyvä osallistaa palvelun suunnittelussa ja laittaa heidät visualisoimaan ja tuottamaan esimerkiksi prototyyppi halutusta asiasta. Tämä vie ajatusta pidemmälle ja konkretisoi käyttäjien ajatukset, pelkän keskustelun sijaan. Rakennetut konseptit tai prototyypit helpottavat myös työpajan dokumentointia ja jatkokehittämisen suunnittelua. Niihin on helppo palata ja muokata tarvittaessa. Osallistavista työpajoista on monia kokemuksia LAMKissa palvelumuotoilutuntemuksen lisääntyessä. Osallistavaa suunnittelua jatketaan tulevaisuudessakin työelämän ja koulutuksen lähentyessä toisiaan.

Yhteenvetona tietoperustasta (Kuvio 9) voidaan todeta, että työelämä on muuttunut viimeisen vuosikymmenen aikana dramaattisesti, jossa perinteisiä rakenteita ja toimintamalleja haastetaan entistä enemmän. Niin sanottu neljäs teollinen vallankumous mullistaa tapamme elää, tehdä töitä ja olla vuorovaikutuksessa toisiin ihmisiin. Hajanaisuus, moninaisuus ja jatkuva muutos hallitsevat tulevaisuuden työelämää, jossa tarvitaan uudentyyppisiä työelämätaitoja ja moniosaajia.



Kuvio 9. Yhteenveto tietoperustasta

Ihmiset hakevat tehokkaampia ja mielekkäämpiä tapoja ja paikkoja työn tekemiseen. Itsensä työllistäminen kiinnostaa yhä useampaa valinnanvapauden ja monimuotoisuuden takia. Coworking ilmionä on kasvava, joka sopii erityisesti Z-sukupolvelle eli niin sanotuille diginatiiveille. He ovat kasvaneet teknologian ympäröimänä ja hakeutuvat avoimiin ja tasa-arvoisiin yhteisöihin.

Terminä coworking on vielä sen verran uusi, että se ymmärretään monin eri tavoin. Tästä kertovat poikkeavat coworking-tilojen lukumäärät. Kuten Gandini (2015) toi esille, harvalla on empiirisiä löydöksiä ja kriittistä ymmärrystä siitä, edustaako coworking poikkeuksetta positiivista innovatiivisuutta vai onko kolikolla kääntöpuolensa. Aika näyttää miten coworking muuttaa tulevaisuuden työn tekoa ja syntyykö siitä pysyvä työn teon malli.

Palvelua rakennettaessa on hyvä ottaa huomioon käyttäjien tarpeet heti alusta alkaen. Käyttäjillä on erilaisia tarpeita ja mieltymyksiä, jotka tulee ottaa huomioon esimerkiksi tilaratkaisuissa sekä palvelutarjonnassa. Co-design ja muotoiluajattelu avaavat uusia mahdollisuuksia innovatiivisissa ja älykkäissä ratkaisussa yhteissuunnittelun keinoin. On hyvä muistaa ihmisläheinen lähestyminen asioihin ja mahdollisimman varhaisessa vaiheessa käyttäjien osallistaminen suunnitteluprosessiin.

4 LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU MUUTOKSESSA

Lahden ammattikorkeakoulu ja koko ammattikorkeakoulukenttä ovat muutoksessa. Vuosia kestänyt taantuma Euroopan maissa on heikentänyt Suomen taloudellista asemaa. Hallituksen leikkaukset koulutuspuolelta näkyvät yt-neuvotteluina ja kiristyneenä kilpailutilanteena ammattikorkeakoulujen kesken. Pienemmillä resursseilla pitäisi saada parempaa tulosta aikaan.

Ammattikorkeakoulutus on tilanteessa, jossa paineita toimintamallien muutoksiin tulee useista eri suunnista. Työelämän muutokset haastavat ammattikorkeakouluopetuksen etsimään tapoja opettaa uusia työelämätaitoja. Myös työelämä korkeakouluissa muuttuu opetuksen muuttuessa. Tämä tuo tilallisia muutoksia ja perinteisistä koulurakennuksista siirrytään monitilatoimistoihin, resurssiviisaaseen työelämään ja yhteisölliseen työtapaan. Verkostot ovat merkittävässä roolissa, kun puhutaan ammattikorkeakoulutuksen ja oppimisympäristöjen kehittämisestä. (Raappana & Välttilä 2016.)

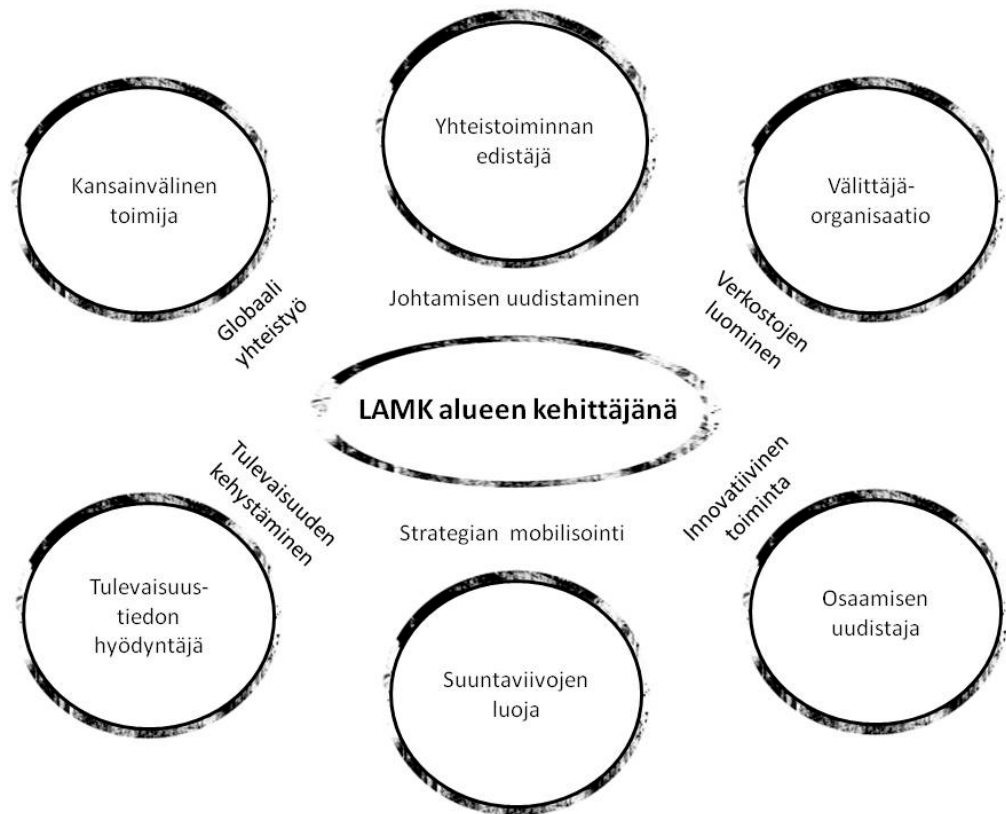
Tässä luvussa keskitytään LAMKin rooliin aluekehittäjänä sekä siihen, kuinka korkeakoulukenttää ja alueen elinkeinoelämää tiivistetään yhteisöllisten kampus- ja työskentelymahdollisuuksien ja opiskelijälähtöisten oppimisympäristöjen kautta.

4.1 LAMK aluekehittäjänä

LAMK on linjannut strategiassaan alueen kehittämisestä siten, että se kehittää alueen organisaatioiden ja yhteisöjen edellytyksiä kilpailukyvyyn lisäämiselle sekä työvoiman hyvinvoinnin kasvattamiselle. Yhteistyön avulla tunnistetaan alueellisia kehittämistarpeita, joihin suunnataan toimintaa. Yrityksiä ja yhteisöjä ohjataan ja kannustetaan osaamispalveluiden hyödyntämiseen ja kansainvälistymiseen. (Hautamäki 2015.)

LAMK on rakentanut aluekehitysohjelman (Kuvio 10), jossa on kuvattu aluekehitysrooleja sekä tavoitteita tuleville vuosille. Perinteisesti LAMK on ajateltu lähinnä koulutuksen ja tutkimusten tulosten kautta, mutta aluekehitysohjelma ottaa aiempaa monipuolisemman näkökulman.

(Hautamäki 2015.)



Kuvio 10. LAMK alueen kehittäjänä (Hautamäki 2015)

LAMKin aluekehitysohjelma Hautamäki kertoo Lahden aluekehityksestä ja LAMKin roolista, että kehittämisen kärjiksi ovat nousseet uudet toimintaympäristöt, oppivat kehittäjäverkostot sekä inspiroiva johtaminen. LAMK kehittää asiakkaiden tarpeista lähteviä oppimisympäristöjä toiminnan kehittämiseen. Kun puhutaan innovatiivisesta toiminnasta, siinä painottuvat yritysten rajat ylittävät, asiakkaiden kanssa yhdessä luodut koulutukset, hankkeet sekä kokeileva yhteistoiminta. Asiakkaat ja opiskelijat testaavat ja kehittävät yhdessä uusia palveluja ja tuotteita. Yhteistyössä parannetaan yritysten toimintaprosessien kestävyttä ja resurssitehokkuutta. Tavoitteena on, että LAMK vahvistaa ja yhdistää

työelämä- ja opiskelijalähtöisiä oppimisympäristöjä ja ottaa aktiivisen roolin yrittäjyyden ekosysteemin kokoamisessa. (Hautamäki 2015.)

Ammattikorkeakoulujen on nykyisten koulun ja työelämän välisen siltojen muodostamisen sijasta toimittava yhteisissä osaamiskeskittymissä avoimilla kampuksilla, jossa korkeakoulujen lisäksi on myös elinkeinoelämän, julkisen sektorin ja järjestöjen toimijoita. Oppimiskäsityksessä yhdistyvät käytännölläisyys ja teoreettisuus. Aidoissa oppimisympäristöissä, aidoissa kehittämistehtävissä opiskelijat oppivat työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja sekä asenteita ja ajattelutapoja. (Raappana & Välttilä 2016.)

Ammattikorkeakoulu kehittyy yhdessä tekemällä, tutkimalla ja käymällä jatkuvaa keskustelua eri toimijoiden kanssa työelämän kysymyksistä. Henkilökunnalla tulee olla uskallusta kokeilla uusia asioita, uskallusta todeta osa kokeiluista epäonnistuneiksi ja tehostaa niitä, jotka onnistuvat. Kokeilukulttuuri on tullut osaksi ammattikorkeakoulujen arkea. Vähenevät resurssit ohjaavat siihen, että pitkän suunnittelun sijaan kokeillaan, arvioidaan ja rakennetaan yhdessä opiskelijoiden, yritysten, kolmannen sektorin toimijoiden kanssa osaamisverkostoja, joissa kokeillaan erityyppisiä toimintamalleja. (LAMK 2016c.)

Floridan (2005) mukaan korkeakoulu edistää alueellista kasvua ja toimii alueen veturina, kunhan sillä on kolme toisiinsa sitoutuvaa tehtävää. Nämä ovat teknologia, lahjakkuus sekä suvaitsevaisuus, jotka vetävät puoleensa kyvykkäitä ja lahjakkaita ihmisiä. (Florida 2005, 424–426.)

Vahva osaamiseen pohjautuva organisaatorajat ylittävä osaamisverkosto on se, jolla uudet oppimisympäristöt opiskelijoille luodaan. Ne ovat myös kehittämissyhteisöjä ja rakentavat ammattikorkeakoulujen lakisääteistä aluekehitystehtävää. Tärkeää on havaita se, että ammattikorkeakoulu ei voi toimia yksin omassa tyhjiössään vaan sen on oltava jatkuvassa kanssakäymisessä ympäröivän yhteisön kanssa. (LAMK 2016c.)

4.2 LAMKin kampusratkaisut

LAMKin kehitysjohtaja Oreston mukaan LAMKin strategia on yhteinen arvopohjainen sitoumus, joka sisältää vision kautta johdetut valinnat ja tavoitteet. Tämä asemoi LAMKin osaksi alueellista, kansallista ja kansainvälistä toimintaympäristöä sekä korkeakoulukenttää. LAMKin arvot ohjaavat toimintaa, päätöksentekoa ja ratkaisuja sekä luovat uutta toimintakulttuuria. Yhdessä etsimisen ilo on yksi kolmesta arvosta, joka merkitsee sitä, että LAMK vaikuttaa aloitteellisesti tulevaisuuteen ja luo uutta luovaa ja vastuullista yhteistyötä. LAMK on muuttamassa yhteen, yhteiseen rakennukseen ja kyse ei ole vain tiloista vaan suurista toiminnallisista muutoksista. Tämän päivän rakenteilla ja toimintatavoilla LAMK ei pysty vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin. Erilaisten osaamisten törmäyttäminen, yhteisöllinen kehittäminen, dialogi, ja muutosten mahdollistaminen ovat keinoja, joiden avulla muodostetaan uutta kampusta ja uutta LAMKia. (LAMK 2016d.)

Tulevaisuuden oppimisympäristön lähtökohtana on tehostaa ammattikorkeakoulu vetovoimaisena, laadukkaana, uudistavana ja uutta luovana korkeakouluna nitomalla toimintaa yhteen yli koulutusalarajojen sekä yhdistämällä toiminta tiivisti yliopistojen ja yritysten yhteyteen. (LAMK 2015.)

LAMKin tulevien tilojen suunnittelutyö etenee valitun kolmen lokaation mallilla (Kuva 2). LAMKin kaksi kampusta on NiemiCampus ja FellmanniCampus. NiemiCampus muodostuu kahteen osoitteeseen ja kahdesta sisäänkäynnistä eli Lahden Tiedepuistossa olevista Niemenkadun tiloista ja Mukkanlankadun tiloista. FellmanniCampus jatkaa toimintaansa kaupungin keskustassa. Niemenkadun tilat keskittyvät tutkimusteemaan (researching), Mukkanlankadun ydin on oppiminen (learning) ja FellmanniCampuksen pääteemana on jakaminen (sharing). (LAMK 2015.)

NiemiCampus		FellmanniCampus
Science park Niemenkatu 73, Tutkiminen, researching <ul style="list-style-type: none"> • Lähtökohtana nykyiset tilat ja palvelut: yliopisto, amk, kehittämisorganisaatiot • LAMK tutkimus • Ympäristötekniikan koulutus • Tiedepuistoyhteistyö • cleantech osaaminen 	Learning factory Mikkulankatu 19, Oppiminen, learning <ul style="list-style-type: none"> • Monialaisia ja monimuotoisia oppimistilaa tutkintoon johtavaa koulutusta varten • Kaikkien koulutusalojen kotipesä (pl. ympäristötekniikka) • Tekeminen, soveltaminen, käytännönläheisyys • Kokeileminen, demot, protot (tuotekehitysympäristö) • Kehittämispalvelut • yritys yhteistyö 	Sharing hub Kirkkokatu 27, Osaamisen jakaminen, sharing <ul style="list-style-type: none"> • Yhteiskäyttöisiä opetus- ja oppimistiloja • Työelämäpalvelut • Palveluympäristö ja palveluliiketoiminta • Tapahtumapaikka ja tapahtumajärjestelyt • Tieto- ja kirjastopalvelut • Myytävät kokous- ja ravintolapalvelut • Learning hub –toiminta • Tilakokeiluiden ympäristöt

kohtaaminen ja vuorovaikutus | hyvinvointi | opiskelijakunnan läsnäolo

Kuva 2. Lahden ammattikorkeakoulun kolmen lokaation malli (LAMK 2015)

FellmanniCampuksen sharing ajatuksen mukaisesti kampus toimii jakamisen paikkana ammattikorkeakoulun ja työelämän välillä. Kampus tarjoaa yhteiskäyttöisiä työ- ja oppimistiloja, työelämäpalveluita, tapahtumia, kirjastopalveluja, oppimisympäristöjä sekä kokous- ja ravintolapalveluita.

FellmanniCampukselle lähdetään pilotoimaan Campus Hub - palveluympäristöä osaksi korkeakouluympäristöä, joka toimii coworking-tilan periaatteiden mukaisesti. Palveluympäristöllä tuetaan Lahden alueen kasvua, tarjoamalla palvelu uudentyyppiseen tapaan tehdä työtä yksin ja yhdessä. Hub tuo yhteen opiskelijat, tutkijat, korkeakoulun henkilökunnan, yritykset, yrittäjät sekä muut organisaatiot. (LAMK 2016b.)

Impact Hub (2016) määrittelee Hub-termin yhteisölliseksi maksulliseksi työtilaksi, joka yhdistää parhaita puolia viihtyisistä toimistoista, idearikkaista seminaareista, tunnelmallisista kahviloista ja ideahautoista. Hub tarjoaa paikan erilaisille oppijoille ja toimijoille työskennellä ja verkostoitua yhdessä. Hubissa voi kehittää liiketoimintaa, oppia, innovoida ja ideoida, järjestää kokouksia, tavata muita, innostua

sekä luoda monialaisia projekteja. Toimintaympäristö on luova ja muuntuva. (Impact Hub 2016.)

Tulevaisuudessa epävirallisten verkostojen määrä tulee kasvamaan. Osapuolten tehtävät ja roolit tulevat sekoittumaan entistä enemmän. Näistä voi syntyä uudentyypisiä hybridirooleja ja organisaatioita sekä koulutuksen, tutkimuksen ja työelämän välille (TEM 2012). LAMK haluaa kasvattaa alueellista kehittäjärooliaan ja haluttava Campus Hub - palveluympäristö edistää osaltaan alueellista yhteistyötä ja verkostoitumista.

Hub palvelee etenkin Floridan (2012) määrittämää luovaa luokkaa, jolle maksetaan ajattelusta ja sosiaalisista taidoista rutiinimaisen työskentelyn sijaan. Toisin sanoen yrittäjille ja yrityksille, joiden työ ei ole paikka- ja aikariippuvaista ja liiketoiminta perustuu verkostomaiseen yritystoimintaan.

Floridan (2005) mukaan korkeakoulu on alueen valttikortti luovassa taloudessa. Korkeakoulu on yksi luovan talouden keskeisistä instituutioista, mutta sen monipuolista roolia ei ole ymmärretty. Sen tehtävänä ei ole ainoastaan tuottaa tutkimushankkeita. Voidakseen edistää alueellista kasvua tehokkaasti, korkeakoululla on oltava kolme toisiinsa sitoutuvaa tehtävää. Nämä ovat teknologia, lahjakkuus sekä suvaitsevaisuus. Korkeakoulut synnyttävät uutta teknologiaa sekä oheisyrittäjiä. Korkeakoulut vetävät puoleensa kyvykkäitä ihmisiä ja auttavat luomaan avoimen ja suvaitsevaisen ihmisläheisen tunnelman. Tämä houkuttelee luovan luokan jäseniä. (Florida 2005, 424–426.)

Floridan korkeakouluesimerkki on Yhdysvalloista, jossa yliopiston aluevaikuttavuus on merkittävä ja yliopistokampukset ovat valtavia kokonaisuuksia teknologiakeskuksineen. Tunnistettavaa mallissa on korkeakoulun lahjakas, avoin ja suvaitsevainen ilmapiiri, joka pätee FellmanniCampun tapaukseen. Alueen yrittäjiin vetoaa kampuksen energisyys, nuoret ihmiset ja tekemisen palo. Inspiroivassa työympäristössä innostuu ja tuottaa ideoita eri tavalla.

Campus Hubin tavoitteena on synnyttää haluttava palvelu- ja työympäristö, mikä toimii ja on helppokäyttöinen. Kehitettävän palvelun piiriin on helppo tulla, ja palvelua edustava yhteisö luo uutta arvoa palvelun käyttäjälle. Hub tarkoittaa eriasteisia palvelutasoja, joista käyttäjä voi valita haluamansa. (LAMK 2016b.)

Suomessa on 250 000 alle kymmenen hengen yritystä, mikä tarkoittaa yli 90 prosenttia kaikista yrityksistä. Puolet näistä on yhden hengen yrityksiä. Päijät-Hämeessä on 9300 yritystä, näistä 60 prosenttia yrittää yksin (Pk-yritysbarometri 2015.). Hub palvelun piiriin halutaan yrittäjiä ja yrityksiä, jotka kaipaavat työpäiviinsä vaihtelua ja ajatuksen vaihtoa muiden toimijoiden kanssa. (LAMK 2016b.)

Tekesin (2011) muutostrendien mukaan työn tekemisen tavat muuttuvat ja tilaratkaisuilta odotetaan käyttäjälähtöisyyttä, elämyksellisyyttä ja monikäyttöisyyttä. Yrityksillä ei ole varaa kustantaa kalliita tiloja, joka luo paineita vähentää tiloihin liittyviä kustannuksia uusilla ratkaisuilla. Tähän Campus Hub -palvelu tuo osaltaan ratkaisun luomalla Lahden alueen yrityksille yhteisöllisen ja monikäyttöisen työskentelypaikan. Yrittäjä voi valita oman toimiston sijaan jaetun työskentelymallin.

Lahden kaupungin työllisyys- ja elinvoimaohjelmassa sanotaan, että tarvitaan kokonaan uudenlaisia korkeakoulujen ja elinkeinoelämän välisiä vuorovaikutustapoja, jotta voidaan synnyttää uutta osaamista, liiketoimintaa ja yrityksiä. Saattamalla erilaisia osaajia yhteen on mahdollista kehittää ja valmentaa myös tulevaisuuden osaajia, opiskelijoita, uusiin työnteon malleihin ja löytämään oman yritystoiminnan mahdollisuuksia olemassa olevasta, muuntuvasta toimintakentästä. Yhteisen tekemisen, yhteisöllisyyden, jaettujen kokemusten ja jaettujen jäsenyyksien kautta on mahdollista rakentaa sellaista uutta työnteon muotoa, jota eivät rajoita perinteiset organisaatio- tai statusrajat. (Lahden kaupungin työllisyys- ja elinvoimaohjelma 2014–2020.)

4.3 LAMKin oppimisympäristöt

Työelämän tarpeiden muuttuessa ammattikorkeakoulujen on vastattava muuttuviin tarpeisiin. Kuten Työterveyslaitoksen tutkija Anu Järvensivu sanoi: ”kun aiemmin valmistuttiin ja etsittiin työ, niin nykyään puhutaan valmistumisesta ja oman työn keksimisestä” (Sitra 2013). On keskityttävä enemmän opiskelijan yrittäjyysvalmiuksien kehittämiseen, joka edellyttää opiskelijalta yrittäjämäistä ja oma-aloitteista asennetta kaikkeen tekemiseen sekä ammattikorkeakoululta valmiuksia mahdollistaa uusien ideoiden rohkean kokeilemisen ja kasvualustan. (LAMK 2016b.)

Lahden ammattikorkeakoulun strategisiksi profiileiksi on valittu kokeilut, promot ja demot, uudistava oppiminen sekä yrittäjyys (LAMK 2016a). Käytännön tekoina yrittäjyyden profiilissa nämä ovat näkyneet uudenlaisia opiskelija- ja työelämälähtöisinä oppimisympäristöinä, jossa Do-It-Yourself –asenteella (DIY) opiskelijat määrittävät itse oppimisympäristön toimintavat ja toimintakulttuurin. Do-It-Yourself -asenteella tarkoitetaan oma-aloitteista ja luovaa tekemistä pelkän suunnittelun sijaan. Opiskelijoita kannustetaan aloittamaan jotakin mikä heitä kiinnostaa ja inspiroi.

Opiskelijayrittäjyys tuo haasteita korkeakoulujen toimintaympäristöön. Siinä opiskelija nousee toiminnan ytimeen ja opiskelija tarvitsee uudenlaista ohjausta, tiloja ja palveluita. Ammattikorkeakoulun on luotava selkeämpiä osallistumistapoja opiskelijoille, jotka näkevät yrittäjyyden vaihtoehtona työelämässä sekä opintojen suorittamisessa. Campus Hubin avulla luodaan parempaa ja käyttäjälähtöisempää opiskelu ympäristöä, jossa viihdytään ja samalla tehdään parempaa tulosta. (LAMK 2016b.)

Työelämälähtöiset oppimisympäristöt ovat uusia ilmiöitä Lahden ammattikorkeakoulussa ja opiskelijälähtöisyytensä takia ne etsivät vielä paikkaansa henkilökunnan ja opiskelijoiden keskuudessa. Oppiminen ja työskentely tapahtuvat opiskelijoiden ehdoilla, jossa opettajan rooli on ohjaava ja mahdollistava. Mallia on haettu Jyväskylän ammattikorkeakoulun Tiimiakatemiasta sekä Tampereen

ammattikorkeakoulun Proakatemiasta, jossa opiskelijalähtöiset osuuskunnat ovat toimineet menestyksekkäästi vuosia.

Oppimisympäristöjen kehityksessä painotetaan usein urapolkujen näkökulmaa ja sitä, että autenttiset oppimisympäristöt mahdollistavat verkostoitumisen työnantajiin jo opintojen varhaisessa vaiheessa. Autenttiset oppimisympäristöt ovat tärkeitä, koska työelämä on muuttunut ja siinä pärjää verkostojen avulla. Työelämä tarvitsee verkostoituneita moniosaajia, joilla on tietoa, taitoa ja etenkin asennetta monialaiseen työskentelyyn. Kapea-alaisten erikoisasiantuntijoiden aika on ohi, jotka pystyvät työskentelemään vain oman koulutusalan asioiden parissa. (Raappana & Välttilä 2016.)

Osaamisessa korostuvat tunneäly, merkityksellisyys, luova ja soveltava ajattelu, ylikulttuurinen kompetenssi, laskennallinen ajattelukyky sekä uusmedialukutaito. Tunneällyn avulla henkilön on mahdollista tuntea syvää yhteyttä toiseen henkilöön. Henkilön on mahdollista aistia toisen henkilön reaktioita ja haluttuja vuorovaikutuksia. Ylikulttuurinen kompetenssi auttaa toimimaan erilaisissa kulttuuriympäristöissä. Laskennallinen ajattelukyky auttaa ratkaisujen keksimisessä. Uusmedialukutaito tarkoittaa ominaisuutta omaksua ja kehittää sisältöjä, missä käytetään uuden median muotoja. Työelämä perustuu ongelmien ratkaisemiseen, ilmiöiden havaitsemiseen ja kykyyn soveltaa kaikkea aiemmin opittua uusiin tilanteisiin ja ympäristöihin. Osaamiseen liittyy myös globaalivastuu, joka tarkoittaa meidän jokaisen vastuuta tekemisistämme. (Davies, Fidler & Gorbis 2011.)

LAMKin oppimisympäristöistä (Kuva 3) suurin osa sijaitsee FellmanniCampuksella. Oppimisympäristöt tukevat sharing hub ajattelua ja ovat kiinteä osa FellmanniCampuksen Campus Hub palveluympäristöä. Oppimisympäristöt voivat tarjota osaamistaan ja palveluitaan osana Campus Hubin palvelutarjoomaa sekä olla osa yhteisöä osallistumalla yhteisiin tapahtumiin. Vuonna 2015 oppimisympäristöjen toiminnassa oli mukana yli 200 opiskelijaa ja määrä kasvaa jatkuvasti. Esimerkkeinä

näistä oppimisympäristöistä ovat mediatoimisto M.IDEA, Limuradio sekä Neloskerros.



Kuva 3. LAMKin oppimisympäristöt (LAMK 2016c)

M.IDEA on hyvän fiiliksen mediatoimisto, missä opiskelija voi suorittaa opintojaan yhteisössä ja laajassa osaamisympäristössä. M.IDEA rakentuu monialaisesta opiskelijajoukosta, joka vetää omaa osuuskuntatoimintaa opiskelujen rinnalla. (M.IDEA 2016.)

LiMu (LihaMuki) Radio on LAMKin kampusradio. Tekemisen keskiössä on vapaus toteuttaa omia ideoita samalla hauskaa pitäen. Avainsanoina ovat opiskelijälähtöisyys ja Do-it-yourself –asenne. (LimuRadio 2016.)

Neloskerros tarjoaa opiskelijoille mahdollisuuden tehdä opintojaan yhteistyössä yritysten kanssa. Positiivinen ilmapiiri ja hyvä tekemisen meininki ovat Neloskerroksen tärkeimpiä arvoja. Neloskerros luo asiakkailleen arvoa nopeasti Lean Startup -ideologiaa noudattaen. (Neloskerros 2016.)

4.4 Campus Hubin suunnitteluprosessi

Suunnitteluprosessi käynnistyi syksyllä 2015, kun valikoitu suunnitteluryhmä kokoontui FellmanniCampuksella 25.11.2015

tapaamiseen. Tapaamisessa käytiin läpi yleisesti työn tekemisen muutosta ja sen tuomia uusia mahdollisuuksia. Suunnitteluryhmään valittiin LAMKin eri alojen osaajia viestinnästä, kampuskehittäjistä sekä kokouspalveluista.

Suunnitteluryhmä oli pannut merkille, että FellmanniCampuksen asiakaskunta koostui entistä enemmän yrittäjistä ja freelancereista, jotka etsivät paikkoja verkostoitumiseen ja oman työnsä tekemiseen. Palaverissa keskusteltiin siitä, kuinka LAMK voisi palvella paremmin yritys-elämän edustajia, jotka jo valmiiksi käyttävät LAMKin palveluita ja kampuksia. Palaverissa pohdittiin, mitä mahdollisuuksia ja hyötyjä LAMKin rakentama Hub tarjoaisi jäsenilleen. Suunnitteluryhmä listasi ylös palveluita, mitä FellmanniCampus voisi tarjota yrityksille. Listalle kertyi yli kaksikymmentä erillistä palvelua, joita ei tarjota toistaiseksi yhtenäisenä pakettina. Palvelun tuottajiin ja osaksi Campus Hub -yhteisöä laskettiin FellmanniCampuksen opiskelijälähtöiset oppimisympäristöt, jotka tuovat ison lisäarvon Hub-yhteisöön.

Suunnitteluryhmä oli tutustunut aikaisemmin useampaan coworking- ja Hub-konseptiin Suomessa sekä ulkomailla. Yhteisöllinen Hub-palvelu puuttui Lahdesta, ja palvelulle näytti olevan kysyntää. Palvelun myötä LAMK tiivistäisi alueellista yhteistyötä ja toisi uutta yhteisöllistä työnteon tapaa Päijät-Hämeeseen.

Päätettiin käynnistää käyttäjälähtöinen prosessi, johon kutsuttiin mukaan opiskelijoita, yrittäjiä ja muita yhteistyöorganisaatioita. Käyttäjien kanssa lähdettiin yhteistyössä kehittämään palvelua, joka ei ole paikkariippuvainen, vaan mallinnettavissa mihin tahansa LAMKin kampukselle. Päämääränä oli tehdä jotain, johon kuulumalla saa enemmän etuja, tietoa, hyötyä ja yhteisöllisyyttä. Päätettiin järjestää osallistavia työpajoja, jossa käyttäjien tarpeet ja toiveet saataisiin tietoon, joita voisi hyödyntää osana palveluympäristön rakentamista.

Brownin (2008) mukaan prosessiin kannattaa kytkeä muotoiluajattelua mukaan. On hyvä ottaa ihmisläheinen lähestyminen asiaan. Ennen liiketoiminnan tai teknologian pohdintaa, on hyvä miettiä ihmisen

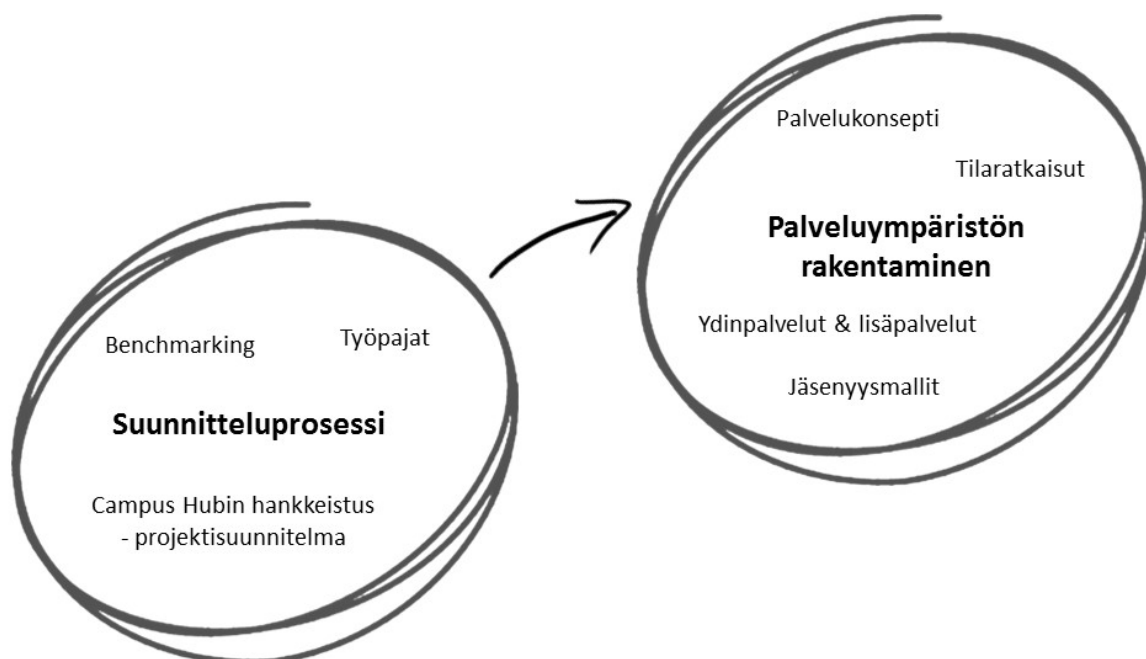
käyttäytymistä, tarpeita ja valintoja. Kannattaa testata heti alusta alkaen ja testata usein. On suositeltavaa etsiä apua ulkopuolelta ja osallistaa käyttäjiä prosessiin.

Kattaviksi teemoiksi tunnistettiin:

- uusi tapa tehdä työtä, coworking, co-design
- luovan työn luokka, mihin yhä usempi meistä voi sanoa kuuluvansa
- kehittävä ja luova työ asettaa uusia vaatimuksia
- yrittäjäyys, hybridiyrittäjäyys, verkostoyrittäjäyys

Fuad-Luken (2012) mukaan palvelut ovat monitahoisia, joihin liittyy monia toimijoita ja käyttäjiä. Erilaisten käyttäjien tarpeiden tyydyttäminen voi olla haastavaa. Prosessia lähdettiin viemään eteenpäin co-designin osallistavia menetelmiä hyödyntäen, millä varmistettiin, että käyttäjien äänet saatiin kuuluviin ja he kokisivat tulevan Campus Hub -palvelun omakseen lanseerausvaiheessa ja sitoutuisivat osaksi yhteisöä.

Suunnitteluprosessi rakentui kolmasta osa-alueesta, jotka olivat benchmarking, osallistavat työpajat sekä Campus Hubin hankkeistaminen ja projektisuunnitelman teko (Kuvio 11). Suunnitteluprosessin eri osa-alueet toimivat pohjana ja mallina tulevan Campus Hub – palveluympäristön rakentamisessa.



Kuvio 11. Campus Hubin suunnitteluprosessin eteneminen

4.4.1 Benchmarking

Yhtenä suunnitteluprosessin osa-alueena hyödynnettiin benchmarking eli vertailuanalyysi menetelmää, jossa otettiin mallia muista coworking-palveluista maailmalta. Benchmarking on todettu LAMKissa aikaisemmin hyväksi tavaksi tutkia hyväksi havaittuja toimintamalleja. Suunnitteluryhmä päätti ottaa sen yhdeksi työkaluksi.

Tutor2u (2015) määrittelee benchmarkkauksen prosessiksi, jossa tunnistetaan muiden valmiiksi tekemiä malleja tuotteista ja palveluista. Siinä otetaan mallia hyväksi havaituista konsepteista ja tutkitaan mitä niissä on hyvää ja missä parannettavaa. On hyvä ymmärtää kuinka muut toimijat ovat saavuttaneet nykyisen tasonsa ja ymmärtää heidän käyttämiänsä prosesseja tuotteen tai palvelun rakentamisessa. (Tutor2u 2015.)






Vertailuun otettiin mukaan viisi erilaista coworking-palvelua. Benchmarking käynnistyi tammikuussa 2016. Vertailuun valittiin tarkoituksella erikokoisia ja eri maissa toimivia coworking-palveluita, jotta niistä saisi mahdollisimman kattavan kuvan. Vertailuun valitut coworking-palvelut ovat

tunnettuja ja osa valikoitui työkavereiden kautta ja osa internetin hakutoiminnon kautta. Vertailun palveluista Wework tarjoaa ainoana palveluitaan eri maissa. Muut neljä tarjoavat palveluitaan toistaiseksi yhdessä lokaatiossa. Vertailussa olivat mukana:

- Friends work here (New York)
- Hub13 (Helsinki)
- SUP46 (Tukholma)
- Wework (Useissa eri kaupungeissa ympäri maailman)
- MOW - Mothership of Work (Helsinki)

Vertailussa vertailtiin coworking-palveluita kokonaisuuksina. Miltä brändi näyttää, miten palveluympäristö on rakennettu, mitä palveluita jäsenyysmallit sisältävät ja mitä jäsenyydet maksavat (Kuvio 12, LIITE 1). Benchmarking tapahtui pääosin palveluiden nettisivujen, artikkelien, arvostelujen ja blogien avulla alkaen tammikuussa 2016. Artikkelit ja käyttäjien arvostelut toimivat hyvinä lähteinä. Niistä sai todenmukaista tietoa palveluista ja niiden toimivuudesta. Poikkeuksena vertailussa oli Helsingissä toimiva MOW, jossa suunnitteluryhmä kävi paikan päällä haastattelemassa Hub hostia palveluista ja tilaratkaisuista.

Yhtäläisyyksiä oli tilojen aukioloajoilla, jotka ovat pääsääntöisesti avoinna 24/7 lukuun ottamatta Hub13 halvinta jäsenyyttä. Kaikki muut palveluntarjoajat paitsi Wework tarjoavat jäsenilleen yhteisiä tapahtumia. Kaikissa jäsenyysmalleissa tarjotaan ilmaista kahvia, langatonta verkkoa sekä palaveritilaa joko rajattomaan käyttöön tai rajoitetusti riippuen jäsenyysmallista.

	kuukausihinta	ilmainen kahvi	ilmainen WIFI	työpiste	kokouktila käytössä	pääsy tapahtumiin	24/7 tilat käytössä
    	Jäsenyysmalli 1	Jäsenyysmalli 2	Jäsenyysmalli 3				
	45 \$	350 \$	450 \$				
	1 päivä 1 tunti	rajaton pääsy 2 tuntia	oma pöytä itselle ja tiimille 12 tuntia				
	hot seat	650 \$	—				
	300 \$	415 \$	615 \$				
217 \$	326 \$	545 \$					
28 \$	429 \$	599 \$					

Kuvio 12. Coworking-tilojen jäsenyysmallien vertailutaulukko

Wework (www.wework.com) on vertailun suurin ja kansainvälisin coworking-tiloja tarjoava yritys. Yritys tarjoaa käyttäjilleen kolmea eri jäsenyysmallia, jolla pääsee 24 eri coworking-tilaan ympäri maailman. Halvin jäsenyys maksaa 45\$ kuussa, jolla saa työskennellä yhden päivän toimistolla. Kallein jäsenyys on 450\$ kuussa, jolla saa oman pöydän itselleen ja tiimilleen. (Wework 2016.)

Friends work here (www.friendsworkhere.com) coworking-konsepti toimii Yhdysvalloissa Brooklynnissa. Kodinomainen konsepti tarjoaa käyttäjilleen työskentely ja kokouktilaa kahdella eri jäsenyysmallilla. Halvempi jäsenyys maksaa 400\$ kuussa, jolla saa vaihtuvan työskentelypisteen käyttöönsä. 600\$ kuussa saa oman pöydän käyttöönsä. (Friends work here 2016.)

SUP46 (www.sup46.com) toimii Tukholmassa käyttäjälähtöisenä Hub-yhteisönä ruotsalaisille aloittaville yrityksille. Yhteisö tarjoaa jäsenilleen kohtaamispaikkoja ja tapahtumia kolmella eri jäsenyysmallilla, jossa

halvimmalla jäsenyydellä 300\$ saa vaihtuvan työskentelypisteen käyttöön ja kalleimmalla jäsenyydellä 615\$ kuussa saa oman huoneen käyttöönsä. (SUP46 2016.)

Hub13 (www.hub13.fi) toimii Helsingissä startuppien kohtaamispaikkana, joka tarjoaa käyttäjilleen työtiloja, oppimistiloja, kokoustiloja, kohtaamispaikkoja ja tapahtumia. Yrityksellä on kuusi eri jäsenyysmallia, joista halvin on päiväkohtainen pääsy tiloihin. 217\$ kuussa saa oman pöydän käyttöönsä maanantaista perjantaihin klo 9-17 välisenä aikana. Kallein jäsenyys maksaa 545\$ kuussa, jolla saa oman pöydän käyttöönsä itselleen ja kaverilleen. (Hub13 2016.)

MOW - Mothership of Work (www.mow.fi) toimii Helsingissä luovien tekijöiden ja yritysten coworking hubina, joka tarjoaa jäsenilleen omaa toimistohuonetta 599\$ kuussa tai omaa pöytäpaikkaa 429\$ kuussa. Yrityksellä on yhteensä neljä eri jäsenyysmallia. MOW tarjoaa viikottaisia tapahtumia käyttäjilleen. (MOW 2016.)

Suunnitteluryhmä tutustui MOW konseptiin paikan päällä 26.4.2016, jossa Hub Host Nina Ruotsalainen esitteli tiloja, toimintaa sekä jäsenyysmalleja. Ninan mukaan coworking ajattelu on vielä uutta Suomessa, mutta yleistymässä nopeasti. Helsinkiin on rakentunut lyhyessä ajassa useita coworking-tiloja tarjoavia yrityksiä, joista MOW on yksi suurimmista. Ninan mukaan heidän käyttöasteensa on tällä hetkellä noin 70 % ja kysyntä kasvaa tasaisella tahdilla. MOWin suosituin jäsenyysmalli on resident (599\$ kuussa), jolla saa oman lukittavan toimistohuoneen käyttöönsä ja kaikki edut sähköauton vuokraamisesta muuttopalveluun.

Benchmarking kohteita hyödynnettiin osana Campus Hubin - suunnitteluprosessia. Mallia otettiin muiden coworking-konseptien palveluista, tilaratkaisuista ja jäsenyysmalleista. Jäsenyysmalleissa vertailtiin hinnoittelua ja sisältöjä. Yhdistävinä tekijöinä coworking-konsepteissa on ilmainen kahvi ja WIFI sekä 24/7 aukioloajat. Aukioloajat on otettava huomioon, kun FellmanniCampus ei palvele ympäri

vuorokauden. Kampuksen 4. kerros on toistaiseksi ainoa kerros, joka on käytettävissä vuorokauden ympäri.

Benchmarking vahvisti käsitystäni siitä, että palveluiden ja jäsenyysmallien suunnittelussa on otettava huomioon käyttäjien eri tarpeet. Käyttäjä saattaa tarvita työskentelytilaa päivittäin tai projektikohtaisesti esimerkiksi kerran kuussa. Jäsenet tarvitsevat sekä sosiaalista että hiljaista tilaa tarpeen mukaan. Tapahtumat ovat yksi tärkeimmistä vuorovaikutuksen lisääjistä ja niitä tulee olla tasaisin väliajoin jäsenille.

4.4.2 Tule tekemään vähän parempaa työtilaa –työpaja

Ensimmäinen työpaja järjestettiin perjantaina 15.1.2016. Sen tavoitteena oli hakea palvelutarpeita yrittäjiltä, yhteistyökumppaneilta sekä opiskelijoilta. Tavoitteena oli myös sitouttaa eri käyttäjäryhmiä yhteisen teeman ympärille ja alkaa rakentaa Hub-verkostoa. Kuten Brown (2008) toteaa, on hyvä ottaa ihmisläheinen lähestyminen asiaan ennen liiketoiminnan tai teknologian kehittämistä.

Fuad-Luken (2015) mukaan työpajan suunnitteluvaiheessa on tärkeää, että määritellään projektin tarkoitus ja tavoitteet. On myös hyvä miettiä, ketkä käyttäjät kutsutaan mukaan ja miksi.

Työpajalle luotiin mainos, jonka otsikkona oli: ”Tule tekemään vähän parempaa työtilaa” (Kuva 4). Kutsu ei ollut avoin kaikille vaan jokainen suunnitteluryhmän jäsen kutsui henkilökohtaisesti mukaan henkilöitä, jotka ovat olleet aikaisemmin yhteistyössä LAMKin kanssa ja voisivat olla aiheesta kiinnostuneita. Työryhmän kesken tehtiin työnjakoa siitä, kuka kutsuu pienyrittäjiä, kuka yhteistyökumppaneita ja kuka opiskelijoita. Työpajaan haluttiin mukaan kirjava joukko erilaisia käyttäjäryhmiä. Sellaisia henkilöitä, jotka käyttävät kampuksen palveluita säännöllisesti sekä henkilöitä, jotka voisivat olla potentiaalisia käyttäjiä.



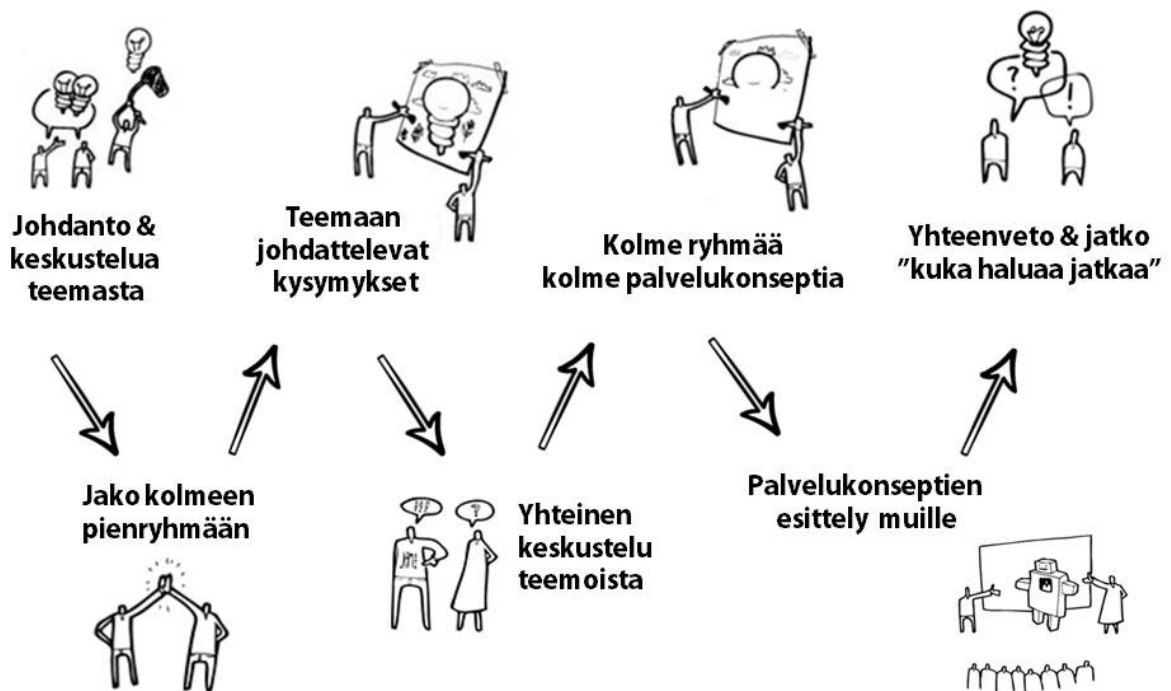
Kuva 4. Kutsu työpajaan 15.1.2016

Työpajaan osallistui yhteensä 17 henkilöä, joista neljä henkilöä toimii yrittäjinä Lahden alueella. Heillä kaikilla on kokemusta LAMKin kanssa yhteistyöstä, ja osa hyödyntää FellmanniCampuksen palveluita viikottain. Oppimisympäristön edustajia FellmanniCampukselta oli paikalla neljä henkilöä. Yhteistyökumppaneita oli mukana kolme henkilöä isoista paikallisista yrityksistä, joiden kanssa LAMK on tehnyt yhteistyötä pidempään.

Työpaja käynnistyi johdannolla, jossa kerrottiin työpajan tarkoitus, tavoitteet sekä taustaa aiheeseen (Kuvio 13). Aiheesta syntyi nopeasti

keskustelua ja eräs muotoilun alan yrittäjä kertoi omista kokemuksistaan Loft Helsingistä, jossa hän on työskennellyt viimeisen vuoden aikana. Loft Helsinki tarjoaa yhteisöllistä työtilaa luovan alan tekijöille Pasilassa. Yrittäjän kokemusten mukaan yhteisöllisyyttä ja verkostoitumista ei synny ainoastaan yhteiskäyttötilojen puolesta, vaan siihen tarvitaan törmäyttäjiä ja tapahtumia, jonka kautta ihmisiin tutustuu. Hänen mukaansa myös kiinteät kuukausivuokrat ovat monelle yrittäjälle ongelma, koska monella ei ole jatkuvaa tilatarvetta vaan tilatarpeet syntyvät projektien kautta ja voivat olla satunnaisia.

Tule tekemään vähän parempaa työtilaa -työpaja



Kuvio 13. Tule tekemään vähän parempaa työtilaa -työpajan runko

Seuraavaksi työpajan osallistujat jaettiin kolmeen pienryhmään, jossa he miettivät keskenään mistä työpäivä yleensä koostuu, mitä tarvitaan hyvään työpäivään sekä miksi korkeakouluuyhteisö on kiinnostava kumppani. Jokaiseen kysymykseen oli varattu aikaa vastata reilu viisi minuuttia, minkä jälkeen kysymys vaihtui. Ideat ja vastaukset kerättiin post-it lapuille, jotka laitettiin esille ikkunaan niille varatuille paikoille. Kun ryhmät olivat

ehdineet vastata kaikkiin kysymyksiin, oli yhteenvedon aika. Ryhmät saivat kertoa näkemyksiään ja oivalluksiaan kaikkiin kolmeen kysymykseen.

Fuad-Luken (2015) mukaan työpajan viimeinen vaihe on luoda konsepteja ja prototyyppejä yhdessä. Käyttäjät saavat luoda ideoita ilman rajoituksia. Kaikki ideat ovat tervetulleita tässä vaiheessa. Käyttäjää tulee kannustaa tekemään erilaisia visuaalisia elementtejä ideoista.

Ryhmät laitettiin suunnittelemaan uusi palvelukonsepti LAMKin IDE!-canvasin (Kuva 5) avulla. Ryhmän tehtävänä oli keksiä konseptille nimi, slogan, visuaalinen ilme, tarve, palvelulupaus, keskeiset toimijat sekä palvelupolku. Ideointia ei haluttu rajoittaa vaan kannustaa mitä erikoisimpiin ideoihin. IDE!-canvas toimii hyvänä palvelukonseptin kehittämisen työkaluna, jossa käyttäjät pääsevät määrittelemään konseptille raamit ja visualisoimaan ideat palvelupoluksi ja visuaaliseksi ilmeeksi.

epämuodollisuudesta vaikkakin akustiikka tilassa ei ole paras mahdollinen. Järjestäjien päätös keittää itse kahvia toi myös kodinomaisuuden tunnetta tilaisuuteen ja matalan kynnyksen osallistumisen.



Kuva 6. Työpaja Kitchenetissä FellmanniCampuksella

4.4.3 Työpajan purku

Suunnitteluryhmä kokoontui seuraavan kerran 29.1.2016 työpajan purkua ja tulosten läpikäymistä varten. Työpajan tavoitteena oli hakea palvelutarpeita yrittäjiltä, yhteistyökumppaneilta sekä opiskelijoilta. Tavoitteena oli myös sitouttaa eri käyttäjäryhmiä yhteisen teeman ympärille ja alkaa rakentaa Hub-verkostoa.

Työpajaa pidettiin onnistuneena, siitä saatiin halutut vastaukset ja vahvistusta siihen, että palvelulle olisi tarvetta ja kysyntää. Työpaja keräsi yhteen eri alojen ammattilaisia yrityksistä, opiskelijoista sekä korkeakoulun henkilökunnasta. Työpaja toimi niin sanottuna lähtölaukauksena monitahoiselle Hub-yhteisölle ja verkostolle.

TEMin (2012) mukaan verkostojen merkitys kasvaa ja niiden luonne moninaistuu. Virallisten verkostojen rinnalle muodostuu yhä useammin epävirallisia verkostoja, jotka voi koostua esimerkiksi oppilaitoksista, yrityksistä ja julkisista toimijoista. Osapuolten tehtävät ja roolit sekoittuvat ja näistä voi syntyä uudenlaisia hybridirooleja ja organisaatioita. (TEM 2012.)

Toivola (2006) on jakanut verkostojen kehittämisprosessin kolmivaiheeseen malliin, jossa ensimmäisenä vaiheena on kokeilu- ja neuvotteluvaihe, jossa testataan yhteistyökumppanin kelpoisuutta ja yhteisten kokemusten kautta rakennetaan yhteisiä toimintatapoja. Toisena vaiheena on sitoutumisvaihe, jossa yritysten väliset suhteet muuttuvat sosiaalisiksi verkostoiksi ja avoimuus kehittyy yritysten välillä. Yritykset sitoutuvat yhteistyöhön, joka näkyy yhteistyön kehittämisen panostuksena. Kolmantena vaiheena on kumppanuusvaihe, joka on yhteistyön kehittynein muoto, jossa vuorovaikutus yritysten välillä tiivistyy ja ne integroituvat läpi organisaatioiden. (Toivola 2006.)

Kun Toivolan (2006) kehittämisprosessia vertaa Hub-verkoston rakentamiseen niin ensimmäinen vaihe eli kokeilu- ja neuvotteluvaihe käynnistettiin työpajassa. Yhteisten kokemusten kautta rakennetaan yhteisiä toimintatapoja. Sitoutumisvaihetta voi verrata palveluympäristön rakentamiseen, missä yhteissuunnitellaan käyttäjien kanssa haluttu palveluympäristö. Työpajan loppupuolella käydyssä keskustelussa selvisi, että moni käyttäjistä haluaa osallistua palveluympäristön suunnitteluun. Kumppanuusvaihetta voi verrata palveluympäristön säännölliseen käyttöön käyttäjien keskuudessa, jossa vuorovaikutus toimijoiden kanssa tiivistyy ja toimijat sitoutuvat palvelun käyttöön.

Työpaja järjestettiin mukaillen co-designin oppeja, osallistaen käyttäjät mukaan alusta alkaen. Mukaan kutsutut käyttäjät määritettiin tarkkaan suunnitteluryhmän kesken. Aiheen taustoja avattiin yhdessä käyttäjien kanssa ja yhteinen tahtotila löytyi nopeasti. Työpajassa käsiteltiin kolmea kysymystä, jotka käsittelivät mitä työpäivään kuuluu, mistä syntyy hyvä työpäivä sekä miksi yhteistyötä halutaan tehdä korkeakoulun kanssa

(Kuvio 14.). Käyttäjät osallistettiin myös tekemään palvelukonsepteja, joka vei asiat heti konkretian tasolle. Tätä palvelu voisi tarkoittaa oikeasti. Työpajan tulokset dokumentoitiin tarkasti jatkokehitystä varten. Työpajan tuloksia on pystytty hyödyntämään osana palvelun suunnittelua.

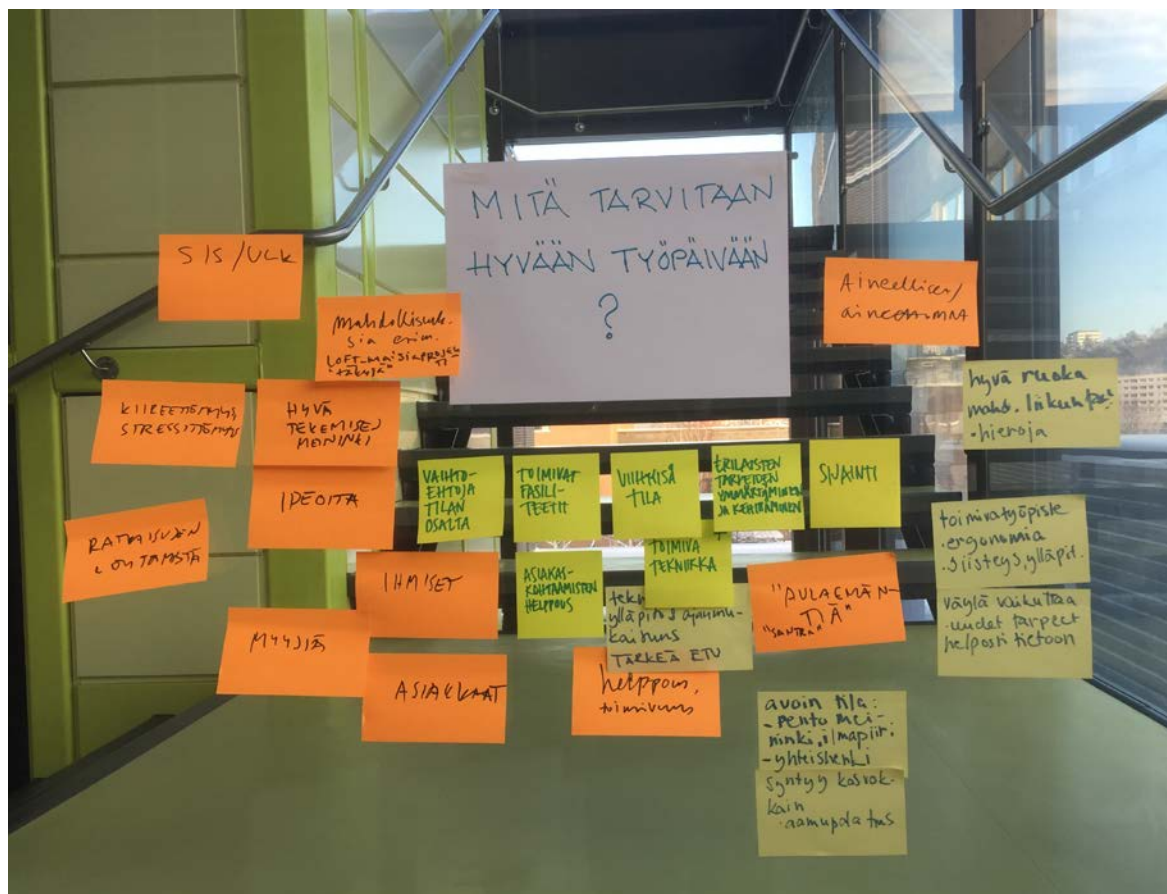


Kuvio 14. Työpajan purku

Vaikka työpajan alussa tuotiin esille, että raha ei ole tärkein elementti vaan yhteisöllisyys, niin osallistujat toivat itse vahvasti esille maksullisuuden. Tämä oli hyvä signaali siitä, että ihmiset ovat valmiita maksamaan jäsenyydestä ja eduista, eikä niitä oleleta saavan maksutta.

Osallistujien keskusteluissa nousi esiin työpäivien vaihtelevuus ja yllätyksellisyys. Työajat ja paikat vaihtelevat tarpeen mukaan. Niihin on pystyttävä reagoimaan jopa päivän varoitusajalla. Erilaisiin työtapahtumiin tarvitaan sekä hiljaista että sosiaalista tilaa tarpeen mukaan.

Rutiinit ja perustarpeiden tyydyttäminen koettiin tärkeäksi mm. kahvimahdollisuus, parkkipaikan löytäminen, hyvä ruoka, toimivat fasiliteetit ja tekniikka (Kuva 7).



Kuva 7. Vastaukset siihen, mitä tarvitaan hyvään työpäivään.

Korkeakouluyhteisössä koettiin kiinnostavaksi opiskelijayhteistyö, yrityksille räätälöidyt paketit sekä kouluttautumismahdollisuudet. Keskusteluissa nousi esille myös tapahtumat, jotka toimivat hyvinä verkostoitumispaikkoina, jossa saa uusia ideoita omaan työhön.

IDE! canvas -työkalun (Kuva 5 s.49) avulla rakennetuissa kolmessa palvelukonseptissa ilmeni paljon samanlaisia piirteitä. Konseptilta toivottiin helppokäyttöisyyttä ja joustavuutta. Perustarpeiden tyydyttäminen koettiin tärkeäksi osaksi palveluita. Työn nopean rytmin ja vaihtelevuuden takia toivottiin erilaisia jäsenyysmalleja, jotka vaihtelevat päiväkohtaisesti pidempään aikaan. Pitkiä sitoutumisia ei kannatettu. Useampi ryhmä toivoi mobiiliapplikaatiota, jonka avulla pystyisi näkemään yhteisön muiden

jäsenten tiedot ja halutessaan verkostoitumaan. Mobiiliapplikaation ominaisuuksiin toivottiin myös tietoa siitä, ketkä ovat paikalla yhteisössä, jos yrittäjä päättää tehdä työpäivän kampuksella.

4.4.4 Työpaja oppimisympäristöille

FellmanniCampuksen oppimisympäristöille järjestettiin oma työpaja (Kuva 8) 28.4.2016 Mediatoimisto M.IDEAn toimistolla, jossa suunnitteluryhmä kertoi alkuun Campus Hub palvelusta lisätietoa. Oppimisympäristöjen edustajilta haluttiin kuulla näkemyksiä, miten he voisivat kytkeytyä mukaan.

Tilaisuuteen osallistui yhteensä 8 henkilöä suunnitteluryhmästä ja oppimisympäristöistä. Työpajassa oli lyhyt johdanto aiheeseen, minkä jälkeen aiheesta keskusteltiin vapaamuotoisesti. Keskustelua aiheutti palvelun nimi, jonka pitäisi olla erottuva ja mieleenjäävä. Campus Hub miellettiin pitkäksi eikä tarpeeksi erottuvaksi. Oppimisympäristöjen edustajat toivoivat Hubilta avoimuutta, yhteisiä tapahtumia ja foorumeita, jotka luovat yhteisöllisyyttä. Mobiiliapplikaatio todettiin yhdeksi hyväksi viestintäkanavaksi. Huomioitavaa on, että sama idea mobiiliapplikaatiosta kuultiin yrittäjien suunnasta "Tule tekemään vähän parempaa työtilaa" - työpajassa. Opiskelijoilta syntyi ajatus hyvän mielen videon tekemisestä, jossa Hubin edut ja hyödyt tuotaisiin hausalla ja rehellisellä tavalla esille esimerkiksi tarinan muodossa.



Kuva 8. Työpaja oppimisympäristön edustajille

Limuradion opiskelija pohti, voisivatko he tarjota Hubin jäsenille mainostuotantoa omalle kanavalleen ja tätä kautta saamaan sponsorituloja ja kontakteja. Työpajassa syntyi myös idea niin sanotusta Hub-rahastosta, jossa LAMK tukisi opiskelijoiden ideoita starttirahalla. Opiskelijoiden ideat liittyisivät Hub toimintaan esimerkiksi yhteisen tapahtuman muodossa. Campus Hub -palveluna todettiin hyväksi ja ajankohtaiseksi, ja sen nähtiin tuovan lisäetua oppimisympäristöille.

Yhteenvedon työpajoista voidaan sanoa, että niistä saatiin haluttu tulos aikaiseksi. Käyttäjien tarpeet ja toiveet saatiin tietoon ja niitä voidaan huomioida suunnittelutyössä. Osallistuneet käyttäjät haluavat olla jatkossakin yhteiskehittämässä tulevaa palvelua. Työpajoista sai vahvistusta sille, että palvelulle on tarvetta. Yhteisöllisyyttä ja yhteistyötä kaivataan alueen tekijöiden välille.

4.4.5 Campus Hubin hankesuunnittelu

Suunnitteluryhmä esitteli Campus Hub -ideaa Päijät-Hämeen liitossa 25.2.2016. Idea sai hyvän vastaanoton ja sen nähtiin tukevan uutta työtä ja yrittäjyyttä. Keskustelujen pohjalta ideaa lähdettiin hankkeistamaan suunnitteluryhmän kesken. Ideaa esiteltiin myös LAMKin rehtori Outi Kallioiselle 29.2.2016. Hän antoi tukensa hankkeen kirjoittamiselle ja LAMKin omarahoitusosuudelle. Suunnitteluryhmä käynnisti projektisuunnitelman teon ja valmis suunnitelma lähetettiin Päijät-Hämeen liittoon 18.3.2016. Hankkeen budjetiksi on merkitty 52 000€ ja kesto 1.6. -31.12.2016. Hankkeen rahoitus varmistui 16.5.2016.

Osana projektisuunnitelmaa rakennettiin Hubin toimintasuunnitelma, jonka mukaan FellmanniCampuksen pilottipalveluympäristö rakentuu.

Toimintasuunnitelma rakentui seuraavista osa-alueista:

- palvelukonseptin rakentaminen
- brändin rakentaminen
- viestintäsuunnitelman rakentaminen
- palveluympäristön rakentaminen
- laajempi benchmarking muihin coworking-tiloihin

Viestintäsuunnitelman laadinta käynnistyi suunnitteluryhmän kesken yhteistyössä LAMKin viestintäpalveluiden kanssa. Tärkeimpinä viestintäkanavina nähtiin FellmanniCampuksen uudet nettisivut, Hubin oma uutiskirje sekä sosiaalinen media. Viestinnällä pyritään luomaan mielikuva palveluympäristöstä, jossa voi työskennellä yksin ja yhdessä. Työ otetaan tosissaan, mutta ei vakavasti. Liittymällä pääsee osaksi eläväistä yhteisöä. Hubin jäsenet saavat säännöllisin väliajoin uutiskirjeen, jossa kerrotaan ajankohtaisista asioista ja jäsenille tarjottavista eduista ja mahdollisuuksista. Sosiaalisen median strategiana on hyödyntää sekä LAMKin viestintäkanavia, että osallistaa Hubin käyttäjiä somen käytössä. Palvelulle otetaan käyttöön oma hashtag-tunniste.

Brändin rakentaminen käynnistyy soveltuvan graafisen asiantuntijan kilpailuttamisella, jonka kanssa Hub-identiteetti ja visuaaliset elementit

rakennetaan yhteistyössä. Campus Hub -brändissä tulee olemaan tunnistettavia elementtejä LAMKin brändistä, mutta palvelulle halutaan kuitenkin oma selkeä ja erottuva ilme. Brändi tulee näkymään vahvasti FellmanniCampuksen uusilla nettisivuilla sekä itse kampuksella osana uusia tilaratkaisuja. (LAMK 2016b.)

FellmanniCampukselle rakennetaan uudet nettisivut vastaamaan paremmin käyttäjien tarpeita ja toiveita yhdessä LAMKin opetusteknologiahenkilöstön kanssa. Kampuksen palvelut ja ajankohtaiset uutiset ja tapahtumat nostetaan paremmin esille. Kampuksen palvelutarjonta halutaan käyttäjille selkeämmin esille. Nettisivuille tuodaan enemmän visuaalisuutta laadukkaiden videoiden ja kuvien muodossa, jotka ovat kuvattu kampukselta ja viestivät Campus Hub -ideologiasta. Videoiden ja kuvien tavoitteena on viestiä käyttäjille monitahoisesta kampuksesta, minne voi tulla töihin, opiskelemaan ja kohtaamaan. (LAMK 2016b.)

Osana toimintasuunnitelmaa rakennettiin aikajana (Kuvio 15, LIITE 2), joka alkaa marraskuusta 2015, kun Campus Hub –palveluympäristöä päätettiin alkaa rakentaa. Aikajanalla käydään läpi kuukausittaiset toiminnot palvelun kehityksessä. Aikajana päättyy syksyyn 2016, jolloin palveluympäristö lanseerataan käyttöön.



Kuvio 15. Campus Hub -suunnittelun aikajana

5 CAMPUS HUB PALVELUYMPÄRISTÖN RAKENTAMINEN

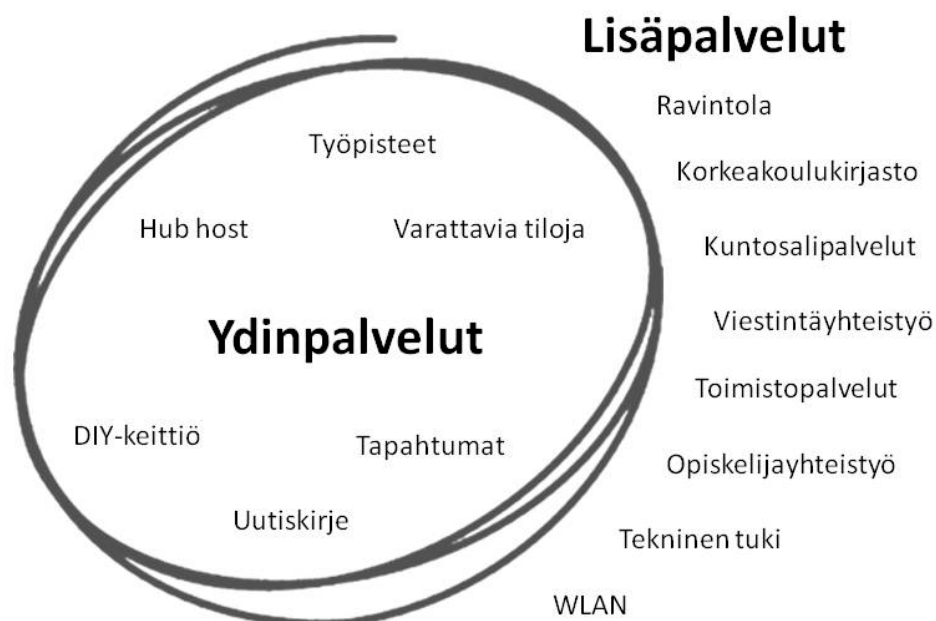
Tässä luvussa avataan palveluympäristön suunnittelua, jossa on otettu huomioon työpajojen ja benchmarking-vertailun tulokset ja oivallukset. Campus Hubin projektisuunnitelma toimii pohjana palveluympäristön suunnittelussa ja rakentamisessa.

Campus Hub jakaantuu ydinpalveluihin ja lisäpalveluihin (Kuvio 16). Hubin palvelukonsepti pitää sisällään ydinpalvelut sekä lisäpalvelut.

Ydinpalveluina voidaan pitää työpisteitä, varattavia tiloja, Hub hostia, DIY-keittiötä, uutiskirjettä sekä tapahtumia. DIY-keittiöllä tarkoitetaan kampusen avointa omatoimikeittiötä neljännessä kerroksessa.

Ydinpalveluille on ominaista, että niillä luodaan erottuvuutta ja palvelun brändiä. Ne määrittelevät mitä brändi on tekoina ja vuorovaikutuksina.

Hubin lisäpalveluita ovat, ravintola, korkeakoulukirjasto, toimistopalvelut, tekninen tuki, wlan, viestintäyhteistyö, opiskelijayhteistyö sekä kuntosalipalvelut. Lisäpalvelut luovat yhdessä ydinpalveluiden kanssa kokonaisen palvelukokemuksen. Lisäpalveluille on ominaista, että niitä tarjoaa mahdollisesti jokin yhteistyötaho osana palvelukokemusta. (LAMK 2016b.)



Kuvio 16. Campus Hubin ydin- ja lisäpalvelut

5.1 FellmanniCampus coworking-tilana

Palvelumäristön suunnittelu käynnistyy FellmanniCampuksen tilakartoituksella, jossa kartoitetaan tarkempi kalustetarve. Tilakartoituksen jälkeen valmistellaan tilasuunnitelma, johon kuuluu kohtaamispaikkojen, työpisteiden ja teippausten tarkempi sijoittelu kampukselle. Työtä tekeville ja työskentelypisteitä etsiville tehdään kiinnostavilla kaluste- ja sisustusratkaisuilla hauskoja työpisteitä ja kohtaamispaikkoja (Kuva 9), joista palvelun käyttäjä voi valita haluamansa. Tässä on tärkeää tehdä toisistaan poikkeavia tiloja, sillä käyttäjien tarpeet työn tekemiseen vaihtelevat jopa työpäivän aikana. (LAMK 2016b).

Mallia otetaan coworking-tiloja tarjoavista Weworkista sekä Covesta, jossa käyttäjille tarjotaan vaihtoehtoinen olohuonekokemus sisustetun toimiston sijaan. Coven perustajan Segalin mukaan tilaratkaisujen tulee tukea tuotteliaisuutta, jossa käyttäjille on hyvä tarjota tiloja ja työskentelymahdollisuuksia eri tarpeisiin. (Urbanland 2014.)

Useiden tunnetuiden coworking-tiloja tarjoavien yritysten haastatteluissa selvisi, että sijainti ja kulkuyhteydet ovat kriittisiä tekijöitä coworking-tilojen onnistumiseen (Urbanland 2014). FellmanniCampuksen vahvuus on sen sijainti Lahden keskustassa, johon on helppo tulla. Lahden matkakeskuksesta on kymmenen minuutin kävely matka. Kampuksen haasteena on pysäköintipaikkojen vähyys. Suunnitteluryhmä aikoo neuvotella läheisen ostoskeskuksen kanssa pysäköintimahdollisuudesta sopimushintaan.



Kuva 9. Havainnekuva kohtaamispaikasta FellmanniCampuksen kirjastosta (Sivenius 2016.)

FellmanniCampuksen 3.-5. kerrosten aulatiloihin rakennetaan erilaisia työskentelypistemahdollisuuksia vaihtelevilla teemoilla käyttäjien tarpeiden mukaan. Kiinnostavilla sisustusratkaisuilla elävöitetään muuten niin klinisiä aulatiloja ja tuodaan kodinomaisuutta ja viihtyisyyttä työskentelypisteisiin. Kuten Tukiainen (2010) toteaa luovista työskentelypisteistä, tärkeää on huomioida tilojen avoimuus, säilytystila tavaroille ja prototyypeille, mahdollisuus liikkua, mahdollista visualisoida mitä ollaan tekemässä sekä mahdollisuus tehdä ruokaa ja ruokailla yhteisen pöydän ympärillä. FellmanniCampukselta löytyy jo valmiiksi käyttäjille tarkoitettu oma keittiönurkkaus Kitchenette. Joka kerroksesta löytyy myös säilytystilaa tavaroille. Nämä asiat on jo otettu huomioon.

Teippausten ja visuaalisten elementtien tarkoituksena on tuoda Hub-käyttäjille selkeästi esille mitä palveluita heille on tarjolla kampuksella esimerkkinä tulostuspalvelut. Osallistavaa suunnittelua halutaan jatkaa ja Hubin käyttäjät pääsevät osallistumaan palveluympäristön suunnitteluun ja

rakentamiseen. Työpajoihin osallistuneet henkilöt ilmaisivat kiinnostuksensa yhteissuunnitteluun ja heitä lähestytään ensimmäisenä asiassa. (LAMK 2016b.)

FellmanniCampuksen kirjasto- ja ravintolapalveluista on tehty uusia tilasuunnitelmia. Osaksi ravintolan tiloja on suunniteltu Pint & Book niminen tilakokemus (Kuva 10), jossa ihmiset pääsevät kohtaamaan, työskentelemään ja rentoutumaan. Pint & Book on sisustukseltaan kodikkaan kirjastomainen, johon voi mennä lukemaan kirjallisuutta tai lehtiä sekä nauttimaan ravintolan palveluista. Tilaa voidaan käyttää myös esimerkiksi runoiltojen, esitelmien ja ajattelun esiintuomisen paikkana. Pint & Book konsepti toimii hyvänä co-design yhteissuunnittelun esimerkkinä FellmanniCampuksella. Konsepti rakennettiin yhdessä korkeakoulukirjaston, ravintolan sekä opiskelijoiden mediatoimiston M.IDEAn kanssa. Tämänkaltaista yhteistyötä ei ole ennen tehty kampuksella.

Kojon & Nenosen (2012) mukaan coworking-tiloista löytyy yhteinen tila, joka toimii yhteisön sydämenä, jossa käyttäjät pääsevät kohtaamaan, vaihtamaan ideoita ja rentoutumaan. Pint & Book tilaa lähdettiin suunnittelemaan rennoksi oleskelutilaksi, joka toimisi yhteisenä tilana vapaamuotoiseen seurusteluun. Lisäksi ravintolan palvelut ovat lähettyvillä samassa kerroksessa.



Kuva 10. Havainnekuva FellmanniCampuksen Pint&Book kohtaamispaikasta (Sivenius 2016.)

Benchmarking-vertailussa ja työpajojen keskusteluissa selvisi, että tapahtumat ja käyttäjien törmäyttäminen ovat merkittävässä roolissa coworking-palveluissa. Pelkät yhteiskäyttötilat eivät riitä, vaan yhteisiä tapahtumia ja kohtaamisia tarvitaan myös.

Usein kuullaan yhteisöjen vetäjiltä törmäyttämistä tai satunnaisista kohtaamisista. Jäsenille halutaan antaa mahdollisuus verkostoitua ja tutustua uusiin ihmisiin. Koska yrittäjän tulot riippuvat omasta tehokkuudesta, lähes jokainen työskentelee tilassa tiukasti oman työnsä kimpussa. Usea kuitenkin myöntää, että mahdollisuus epämuodollisiin kohtaamisiin esimerkiksi kahvin äärellä tuo mukanaan sosiaalista ja joskus myös taloudellista hyötyä. (Duunia kimpassa 2015.)

FellmanniCampuksella järjestetään satoja tapahtumia vuosittain, joista osa soveltuu Campus Hubin jäsenille ja osaksi Hubin palveluita. Esimerkkinä vuosittain järjestettävä LAMKin ja Digitalist Networkin

digitalisaatiotapahtuma (Kuva 11), mikä on järjestetty kaksi kertaa keräten auditorion täyteen aiheesta kiinnostuneita media-alan ammattilaisia. Kävijöiden palautteista kävi ilmi, että yrityksille suunnattuja ammatillisia tapahtumia toivotaan jatkossakin ja ne piristävät työarkea mukavasti. Palautteiden mukaan tapahtumat toimivat myös hyvänä verkostoitumispaikkana, kun tietty teema kerää kiinnostuneet samaan paikkaan.



Kuva 11. Digitalist Network -tapahtuman vetäjä Ville Tolvanen oikealla.

FellmanniCampuksen auditorio toimii hyvänä tapahtumapaikkana isommille tilaisuuksille. Muunneltava Fellmannin kulma kampusen 1.kerroksessa (Kuva 12) mahdollistaa pienempien 20-30 hengen tilaisuuksien järjestämisen, joihin on matala kynnyksellä osallistua ja kuunnella hetken kahvitelun lomassa. Tilassa on rentoja sohvaryhmiä sekä korkeita pystypöytiä, joista käyttäjä voi valita haluamansa. Esiintyjille löytyy pieni koroke sekä televisio, jota hyödyntää esityksissä.



Kuva 12. Fellmannin kulma 1. kerroksessa (Sivenius 2016.)

5.2 Campus Hubin jäsenyysmallit

Campus Hub -palveluun päätettiin rakentaa jäsenyysmalleja käyttäjien erilaisiin tarpeisiin. Jäsenyysmallien rakentamisessa otettiin huomioon suunnitteluryhmän keskustelut sekä työpajoissa nousseet huomiot ja oivallukset. Benchmarking-vertailuun valitut coworking-palvelut toimivat pohjana ja mallina jäsenyysmallien rakentamisessa. Näiden tietojen perusteella suunnitteluryhmä päätti lähteä kehittämään neljää jäsenyysmallia (Kuva 13, LIITE 3), jotka ovat:

- maksuton jäsenyys
- päiväkohtainen jäsenyyspaketti (25€ + alv)
- kuukausikohtainen jäsenyyspaketti (150€ + alv)
- räätälöity jäsenyyspaketti (1000€ + alv/kuukausi)

	Hub jäsenyys (maksuton)	Hub päivä (25€+alv)	Hub kuukausi (150€+alv)	Hub partner (1000€kk +alv)
Näkyvyys Hubin sivuilla	X	X	X	X
Hub host	X	X	X	X
Newsletter	X	X	X	X
WIFI	X	X	X	X
Sähkö	X	X	X	X
20 työskentelypistettä	X	X	X	X
DIY keittiö	X	X	X	X
Aamukahvi ja puuro		X	X	X
Kopiointimahdollisuus		X	X	X
Kuntosali		X	X	X
Suihku		X	X	X
Helpdesk		X	X	X
Loungetilän käyttö		X	X	X
Ryhmäliikuntatunnit				X
Mediaseinän viikon kampanja				X
LAMK viestintäyhteistyö				X
Räätälöity opiskelijaprojekti				X
Räätälöity koulutuspäivä				X
Pienryhmätilat				X
Pysäköintipaikka				X
Sopimushinta kokouktiloista				X

Kuva 13. Luonnos Campus Hubin jäsenyysmalleista

Maksuttomalla jäsenyydellä halutaan houkutella liittymistä yhteisöön ja kannustaa työskentelyyn kampuksella, jolla saa ilmaisen WIFI:n ja sähkön käyttöönsä, näkyvyyden Campus Hubin nettisivuilla sekä ruoantekomahdollisuuden.

Päiväkohtaisella jäsenyyspaketilla saa samat edut käyttöönsä kuin maksuttomassa jäsenyydessä. Jäsenyydessä saa käyttöönsä laajennetut kampuspalvelut esimerkiksi kuntosalin käyttömahdollisuuden sekä neuvottelutilan hyödyntämisen. Jäsenyyspaketti sopii henkilöille, jotka tarvitsevat kampuksen palveluita projektikohtaisesti eivätkä halua sitoutua pidemmäksi aikaa.

Kuukausikohtaisella jäsenyyspaketilla saa edellä mainitut palvelut käyttöönsä. Jäsenyyspaketti sopii henkilöille, jotka käyttävät kampuksen palveluita säännöllisesti.

Deskmagin (2014) mukaan keskimääräinen pöytävuokra on Euroopan coworking-tiloissa 164€ kuussa. Yleisin jäsenyysmalli on tutkimusten

mukaan oma pysyvä pöytä 24/7 aukiolomahdollisuudella. (Deskmag 2014.). FellmanniCampuksen kuukausijäsenyys (150€ + alv) on lähellä keskimääräistä hintaa Euroopan mittakaavassa. Erona on se, että FellmanniCampuksen jäsenyysmalli ei tarjoa omaa pöytää, vaan työskentelypisteet ovat lähtökohtaisesti kaikkien käytössä vaihtelevasti.

Laajin jäsenyyspaketti kohdennetaan isommille yrityksille, jotka haluavat syventää yhteistyötä ammattikorkeakoulun kanssa ja haluaa tarjota työntekijöilleen kampuspalvelut käyttöönsä. Jäsenyydellä saa räätälöidyn paketin, joka sovitaan yhteistyössä Campus Hub -hostin kanssa alussa. Räätälöity paketti pitää sisällään laajat kampuspalvelut kuten esimerkiksi LAMK Sports palvelut kokonaisuudessaan, viestintäyhteistyön LAMKin kanssa, opiskelijayhteistyön sovitun mukaisesti sekä Study & Meet tilojen rajattoman käytön. FellmanniCampus tarjoaa tällä hetkellä 11 tilaa Study & Meet palvelun kautta. Study & Meet on LAMKin tilavarausjärjestelmä, joka tarjoaa tiloja kohtaamisiin ja työskentelyyn.

Jäsenyyspaketeissa ja niiden hinnoitteluissa on otettu mallia olemassa olevista coworking-tilakonsepteista kuten Hub13 ja MOW. Hinnoittelussa otettiin huomioon FellmanniCampuksen sijainti, yleinen Lahden toimistojen vuokrahintataso sekä työpajoihin osallistuneiden käyttäjien kommentit. Benchmarkingia tehdessä suunnitteluryhmä huomasi, että FellmanniCampus tarjoaa jo suuren osan siitä, mitä muutkin coworking-yritykset tarjoavat. Esimerkkeinä näistä palveluista ovat avoimet tapahtumat, yhteinen keittiötila, liikuntamahdollisuudet sekä kokoustilat.

Jäseneksi rekisteröitymisen sekä maksun voi hoitaa nettisivuilla tai FellmanniCampuksen aulapalveluissa, jossa Hub-host on paikalla ja opastaa palveluiden käytössä. Kojon ja Nenosen (2012) mukaan edellytys menestuneelle coworking-tilalle on onnistunut yhteisöjohtaminen, jota johtaa yksi tai useampi yhteisön vetäjä, eli niin sanottu community host. Vetäjä luo puitteet päivittäisten toimintojen sujuvuudelle sekä järjestää säännöllisesti yhteistyötä edistäviä tapahtumia ja verkostoitumista jäsenille.

Hub-hosteja tulee olemaan kampuksella useampi, jotka ovat paikalla vieraita ja jäsenverkostoa varten. Hub host on aina tilanteen tasalla siitä, mitä Hubissa tapahtuu ja mitä hubilaiset tekevät. Hub-hostit tulevat olemaan sekä henkilökuntaa että opiskelijoita. Uusi palveluympäristö ja sen tuomat muutokset vaativat myös muulta kampuksen henkilöstöltä palveluasennetta ja joustavuutta. Tämä vaatii suunnitteluryhmältä riittävää sisäistä viestintää ja tarvittaessa koulutusta ja perehdyttämistä palveluun.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Työn tavoitteena oli analysoida coworking-ilmiötä sekä sen etuja ja mahdollisuuksia yhteisöllisen työn tekemiseen. Toisena tavoitteena oli suunnitella haluttava ja helposti lähestyttävä palveluympäristö, johon kuulumalla saa enemmän etuja, tietoa, hyötyä ja yhteisöllisyyttä.

Coworking on kasvava trendi, josta odotetaan tulevaisuuden työnteon tapaa. Global coworking map (2015) mukaan suurin osa coworking-tiloista on perustettu viimeisen viiden vuoden aikana ja tiloja on yli 900 ympäri maapalloa. Huomioitavaa on kuitenkin, että Gandinin (2015) mukaan tiloja on jo lähes 2500. Tämä kertoo siitä, että coworking on määritelmänä uusi ja sitä voi tulkita monella eri tavalla.

Coworkingin avainsanoina ovat avoimuus, yhteisöllisyys ja jakaminen. Työympäristö tarjoaa usein työtilojen lisäksi jäsenilleen yhteisön tuomia etuja ja lisäarvoa. Duunia kimpassa (2015) mukaan kyseessä ei ole pelkkä fyysinen tila, vaan myös ideologia, joka tähtää osallistavaan ja avoimeen yhteistyöhön ja yhteisöllisyyteen perustuvan työnteon malliin. (Duunia kimpassa 2015.)

Spreitzer, Bacevice ja Garrett (2015) mukaan on kolme merkittävää tekijää siihen, miksi ihmiset viihtyvät coworking-tiloissa niin hyvin. Käyttäjät pitävät työtään mielekkäänä, heillä on enemmän määräysvaltaa työhönsä sekä he tuntevat kuuluvansa yhteisöön.

Urbanlandin (2015) mukaan sijainti on kriittinen tekijä coworking-tilan onnistumiseen sekä tilaratkaisujen tulee tukea tuotteliaisuutta, jossa käyttäjällä on useita työskentelymahdollisuuksia sohvista seisomapöytiin tarpeen mukaan. Tämä on tärkeä ominaisuus palveluympäristön suunnittelussa.

Gandini (2015) kyseenalaistaa coworking-ilmiön vähäisten empiiristen tulosten takia. Hän kyseenalaistaa sen, onko coworking yksi ratkaisu tulevaisuuden työn tekemiseen vai onko kyseessä kupla, jota hyödynnetään liiketoiminnassa. Trendin kasvua onkin mielenkiintoista

seurata maailmalta sekä myös FellmanniCampuksella, jossa päivittäistä työskentelyä pääsee näkemään läheltä.

Työn tuloksena syntyi malli Lahden ammattikorkeakoulun Campus Hub - palveluympäristöstä, joka avaa uusia yhteisöllisiä työskentelyn mahdollisuuksia alueen yritysten ja korkeakoulun välille. Palveluympäristö sisältää ydinpalvelut sekä lisäpalvelut (Kuvio 16, s. 58). Ydinpalveluita ovat työpisteet, varattavat tilat, Hub-host, DIY-keittiö, uutiskirjeet sekä tapahtumat. Lisäpalveluita ovat, ravintola, korkeakoulukirjasto, toimistopalvelut, tekninen tuki, wlan, viestintäyhteistyö, opiskelijayhteistyö sekä kuntosalipalvelut.

Palveluympäristö on mallinnettavissa ja skaalattavissa myös LAMKin muille kampuksille. Erilaisten osaamisten törmäyttäminen, yhteisöllinen suunnittelu, dialogi alueen toimijoiden kanssa ja muutosten mahdollistaminen ovat keinoja, joiden avulla rakennetaan uusia kampuksia ja uutta Lahden ammattikorkeakoulua (Raappana & Välttilä 2016).

Mallia lähdettiin rakentamaan co-designista tutulla käyttäjälähtöisellä otteella, jossa käyttäjät otettiin prosessiin mukaan alusta alkaen. Käyttäjät pääsivät vaikuttamaan suunnittelutyöhön työpajojen kautta. Fuad-Luken (2012) mukaan co-design tarjoaa joustavan portfolion menetelmiä, joilla varmistetaan tärkeimpien toimijoiden äänen kuuluminen ja osallistuminen palvelun suunnitteluun. Osallistuminen design-prosessiin on tärkeää, ja sillä maksimoidaan kaikkien osapuolten tyytyväisyys. Lisäksi se vähentää epäonnistumisen riskiä. (Fuad-Luke 2012, 104.)

Mallia lähdettiin myös hakemaan benchmarking-vertailulla, johon valittiin erikokoisia coworking-palveluita Suomesta sekä ulkomailta. Benchmarking antoi näkemystä siihen, miten Campus Hubin palvelutarjooma ja jäsenyysmallit tulisi rakentaa. FellmanniCampuksen vahvuudeksi todettiin vilkas ja inspiroiva ilmapiiri, jossa opiskelijoilla on suuri merkitys. Campus Hubissa ei ole kyse vain yrittäjien ja yritysten kohtaamispaikasta vaan käyttäjäkunta on moninainen.

Käyttäjälähtöisen prosessin ja benchmarking-vertailun avulla suunnitteluryhmä rakensi Campus Hub -palveluympäristölle projektisuunnitelman. Projektisuunnitelma sisältää toimintasuunnitelman ja aikajanan, jonka mukaan FellmanniCampuksen pilottipalveluympäristö rakentuu syksyyn 2016 mennessä.

Työn alussa käsiteltiin nykypäivän trendejä työelämässä. Trendejä ovat monimuotoinen yrittäjäyys, verkostot, digitalisaatio sekä yhteisölliset tilat ja alustat. Suunnitteluprosessia seuranneena olen huomannut, että nämä kaikki neljä teemaa liittyvät tiiviisti Campus Hub -palveluympäristöön ja ohjaavat sen toimintaa ja ajattelumallia. Campus Hub tarjoaa yhteisöllisiä työskentelytiloja. Digitalisaatio ja mobiili työ mahdollistavat työn missä tahansa. Campus Hubissa voi syntyä useampia verkostoja ja yhteisöjä. Eri alojen ammattilaisista rakentuu osaamisverkosto, josta voi syntyä uusia liikeideoita ja innovaatioita.

Morganin (2013) mukaan tulevaisuuden työntekoa ohjaa diginatiivien siirtyminen työelämään. LAMKin opiskelijat edustavat diginatiivien sukupolvea. Campus Hub tulee olemaan heille kasvualusta, missä he voivat harjoitella työelämätaitojaan tutussa ympäristössä. Campus Hub toimii heille hyvänä verkostoitumispaikkana, jossa kohdata eri alojen ammattilaisia jo opintojen varhaisessa vaiheessa.

6.1 Kehittämisen prosessin arviointi

Campus Hubin kehittäminen prosessi käynnistyi syksyllä 2015 suunnitteluryhmän keskusteluista ja pohdinnoista. Työn tekemisen muutosta on tutkittu LAMKissa ja FellmanniCampuksella tunnistettiin uusi käyttäjätrendi, jossa yrityselämän edustajat tulivat tekemään töitä kampuksen tiloihin. Syntyi idea yhteisöllisestä coworking-tilasta ja Campus Hub -palvelusta, jolla voitaisiin tarjota työssä käyville kampuksen palvelut ja tilat yhdessä paketissa.

Samankaltaista palvelua ei vielä ollut ammattikorkeakoulussa ja kokemukset coworking-tiloista Suomessa olivat vielä vähäiset. Palvelua

alettiin määritellä suunnitteluryhmän kesken. Mitä coworking ja Hub tarkoittaisivat ammattikorkeakoulun kampuksella. Ketkä ovat käyttäjiä, mitä arvoa se toisi käyttäjille ja voisiko tämän kaiken tuotteistaa palveluksi? Lisäksi mietittiin, mitä palvelu toisi opiskelijoille ja miten he voisivat osallistua.

Suunnittelu käynnistyi toden teolla vuoden vaihteessa, kun suunnitteluryhmä kutsui mielestään potentiaalisia käyttäjiä mukaan työpajaan, jossa ilmiöstä keskusteltiin. Työpaja ja teema herättivät kiinnostusta, ja palvelulle nähtiin kysyntää. Suunnitteluryhmä sai vahvistusta ajatuksilleen, ja palvelun suunnittelu käynnistettiin kunnolla. LAMKin oppimisympäristöt ovat merkittävä osa FellmanniCampusta, ja oppimisympäristöjen edustajille järjestettiin oma työpaja aiheesta. Aihe sai kiinnostusta, ja työpajassa pohdittiin, kuinka oppimisympäristöt voisivat olla osana Campus Hubin palveluita.

Työpajojen innostamana suunnitteluryhmä tutustui muihin coworking-tiloihin sekä Suomesta että ulkomailta. Benchmarking-vertailua tehtiin coworking-tilojen nettisivujen, artikkelien ja blogien avulla. Suunnitteluryhmä kävi myös Helsingissä tutustumassa paikan päällä MOW coworking-tilaan. Benchmarking antoi näkemystä FellmanniCampuksen palveluiden tuotteistamiseen sekä hinnoitteluun. Tutustuminen MOW:n tiloihin antoi myös ideoita FellmanniCampuksen tilaratkaisuihin.

Suunnitteluryhmä esitteli ideaa Päijät-Hämeen liitolle, jossa palvelun nähtiin tukevan alueellista yhteistyötä ja uuden ajan yrittäjyyttä. Idea esiteltiin tämän jälkeen LAMKin johdolle, jossa annettiin tuki idean hankkeistamiselle. Suunnitteluryhmä kirjoitti projektisuunnitelman, joka jätettiin Päijät-Hämeen liitolle. Hankkeen rahoitus varmistui 16.5.2016.

Haasteiksi syntyivät suunnitteluryhmän ajankäyttö. Yhteistä suunnittelu-aikaa oli vaikea järjestää. Ryhmän jäsenillä oli menossa monia muita projekteja, jotka söivät yhteistä suunnittelu-aikaa. Haasteina alussa oli myös taloudelliset resurssit. Palveluympäristön rakentaminen vaatii

taloudellisia panoksia. Hanke sai myöntävän rahoituspäätöksen, joka mahdollistaa palveluympäristön rakennustyön.

Olen toiminut suunnitteluryhmän vetäjänä, vaikkakin tiimi on pitkälti ollut itseohjautuva ja työnjako on ollut selkeä. Työpajoissa toinen työryhmän jäsenistä toimi fasilitaattorina ja itse toimin enemmän tarkkailijan ja havainnoitsijan roolissa. Toimin tulevan Campus Hub –hankkeen projektipäällikkönä, jossa apunani jatkaa suunnitteluryhmän jäsenet sekä opiskelijaryhmä, joka muodostuu FellmanniCampuksen oppimisympäristöjen opiskelijoista.

6.2 Opinnäytetyöprosessin ja oppimisen arviointi

Opinnäytetyöprosessi käynnistyi syksyllä 2015, kun Campus Hub - palvelusta alettiin keskustella suunnitteluryhmän keskuudessa. Syksyllä ajatuksena oli kirjoittaa palvelun alkuideoinnista aina lanseeraukseen asti. Suunnittelutyö ei kuitenkaan edennyt ajattelemallani tavalla, ja lanseeraus siirtyy syksyyn 2016. Tämä vaikutti työni sisältöön. Projektisuunnitelma avaa tulevan palveluympäristön rakentumista, joka sisältää muun muassa brändäystä, viestintää, tilasuunnitelmia sekä jäsenyysmallien suunnittelua.

Keväällä 2016 Campus Hubin suunnittelu oli edennyt pitkälle ja opinnäytetyön tekeminenkin nopeutui huomattavasti. Osallistavat työpajat ja käyttäjien kommentit auttoivat hahmottamaan palvelun rakentumista. Suunnittelutyötä oli mielekästä kirjoittaa opinnäytetyöhön ja palata ajatuksissa aikaisempiin valintoihin. Kirjoitustyön aikana sain myös uusia ideoita ja näkökulmia palveluympäristön kehittämiseen. Opinnäytetyö on myös kehittänyt kirjoitustaitojani.

Campus Hubin suunnittelu on ollut antoisaa ja se on kehittänyt minua palvelun kehittäjänä, jossa on otettu huomioon Lahden alueen ja LAMKin strategiset linjaukset. Suunnitteluprosessi käynnistyi viime syksynä ja palvelun sisältöä on saanut hioa rauhassa siitä lähtien. Pidän kokeilukulttuurista ja nopeista kokeiluista, mutta Campus Hubin kohdalla

on ollut tärkeää, että asioita on saanut miettiä rauhassa suunnitteluryhmän kesken ja tämän opinnäytetyön kirjoittamisen parissa.

6.3 Jatkotutkimusehdotukset ja toimenpiteet

Jatkotutkimusehdotuksena on Campus Hub -palveluympäristön tutkiminen työn tuottavuuden ja työhyvinvoinnin näkökulmasta. Miten jaettu yhteisöllinen työskentely heijastuu työn tuottavuuteen sekä kuinka palvelu tukee jäsenten työhyvinvointia ja työssä jaksamista?

Alueellinen vaikutus ja yhteistyö ovat Campus Hub -suunnittelun taustalla, ja jatkotutkimusehdotuksena voisi selvittää, kuinka palveluympäristö vaikuttaa ympäröivään yhteisöön. Miten palvelu on lisännyt paikallisten yritysten vuorovaikutusta ja verkottumista keskenään?

Jatkotoimenpiteenä Campus Hub -palveluympäristö rakennetaan kesän ja syksyn 2016 aikana valmiiksi. Palveluympäristön valmistuttua syksyllä se lanseerataan sekä LAMKin että FellmanniCampuksen yhteistyökumppaneiden toimesta.

LÄHTEET

Brown, T. 2008. How to make design thinking part of the innovation drill [viitattu 8.4.2016]. Saatavissa: <https://www.ideo.com/by-ideo/design-thinking-in-harvard-business-review>

Davies, A., Fidler, D. & Gorbis, M. 2011. Future work skills 2020. Institute for the Future for the University of Phoenix Research Institute [viitattu 4.4.2016]. CA, USA. Saatavissa: http://www.iff.org/uploads/media/SR-1382A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf

Deskmag. 2014. The average cost of coworking: two cups of coffee a day Institute [viitattu 2.5.2016]. Saatavissa: <http://www.deskmag.com/en/the-average-cost-of-coworking-spaces-survey-218>

Duunia kimpassa. 2015. Yhteisölliset työtilat Helsingissä [viitattu 24.3.2016]. Saatavissa: http://www.hel.fi/hel2/Tietokeskus/julkaisut/pdf/15_08_26_Tutkimuksia_4_Houni&Ansio.pdf

Florida, R. 2005. Luovan luokan esiinmarssi. Helsinki: Talentum.

Florida, R. 2012. The Rise of the creative class, revisited. New York: Basic Books.

Friends work here. 2016. Coworking-palvelu New Yorkissa [viitattu 17.3.2016]. Saatavissa: www.friendsworkhere.com

Fuad-Luke, Salokannel & Keinänen. 2015. Return on giving. Best mindset and practices for co-designing 2015 [viitattu 23.2.2016]. Saatavissa: http://muotoilufoorumi.fi/wp-content/uploads/2015/06/co-design_manual-v1_web.pdf

Fuad-Luke. 2012. Service Design On the Evolution of Design Expertise. Dynamic Futures [viitattu 23.2.2016]. Saatavissa: <http://www.lamk.fi/tki-toiminta/julkaisut/a-tutkimuksia/Documents/lamk-julkaisu-asarja-2012-service-design-sci.pdf>

Gandini, A. 2015. The rise of coworking spaces: A literature review [viitattu 30.4.2016]. Saatavissa:

<http://www.ephemerajournal.org/sites/default/files/pdfs/contribution/15-1gandini.pdf>

Global coworking map. Coworking-palveluiden tilastotietoja tarjoava sivusto [viitattu 22.12.2015]. Saatavissa: <http://coworkingmap.org/>

Granovetter, S. 1973. The Strength of Weak Ties [viitattu 19.5.2016]. Saatavissa:

https://sociology.stanford.edu/sites/default/files/publications/the_strength_of_weak_ties_and_exch_w-gans.pdf

Hautamäki, J. 2015. LAMK aluevaikuttajana [viitattu 29.3.2016].

Saatavissa: <http://www.lamk.fi/tki-toiminta/julkaisut/Documents/LAMK-aluevaikuttajana-2015.pdf>

Helander, Kujala, Lainema & Pennanen. 2013. Avaimia asiakasläheisyyteen – Uudistuva verkostomainen liiketoiminta. Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Hub13. 2016. Coworking-palvelu Helsingissä [viitattu 17.3.2016].

Saatavissa: www.hub13.fi

Impact Hub. 2016. Maailmanlaajuisen Hub-verkoston sivusto [viitattu 19.3.2016]. Saatavissa: <http://www.impacthub.net/>

Kojo, Nenonen. 2012. Taloussanomien vaihtoehtoiset työympäristöt nostavat päätään [viitattu 11.2.2016]. Saatavissa:

<http://www.taloussanomien.fi/tyo-ja-koulutus/2012/06/13/vaihtoehtoiset-tyoymparistot-nostavat-paataan/201231440/139>

Kämäräinen, M. 2012. Welcome to finnish design thinking. Helsinki: WTF Oy.

Lahden kaupungin työllisyys- ja elinvoimaohjelma. 2014-2020 [viitattu 14.3.2016]. Saatavissa:

[http://www.lahti.fi/www/images.nsf/files/899CE0D07D3C7C80C2257CF6003615B8/\\$file/Ty%C3%B6llisyys-%20ja%20elinvoimaohjelma.pdf](http://www.lahti.fi/www/images.nsf/files/899CE0D07D3C7C80C2257CF6003615B8/$file/Ty%C3%B6llisyys-%20ja%20elinvoimaohjelma.pdf)

LAMK. 2015. Lamkin kampuskehitys vie kohti NiemiCampusta [viitattu 7.3.2016]. Saatavissa: <http://lahtinen.lamk.fi/?p=834>

LAMK. 2016a. Lahden ammattikorkeakoulun strategiat [viitattu 8.3.2016]. Saatavissa: <http://www.lamk.fi/lamk-oy/strategiat/Sivut/default.aspx>

LAMK. 2016b. Campus Hub palveluympäristön kehittäminen – projektisuunnitelma. Julkaisematon.

LAMK. 2016c. Lahden ammattikorkeakoulun oppimisympäristöt [viitattu 9.3.2016]. Saatavissa: <http://www.lamk.fi/opiskelijalle/oppimisymparistot/Sivut/default.aspx>

LAMK. 2016d. Lahden ammattikorkeakoulun Intra–kampuskehitys [viitattu 9.3.2016].

Leadership close up. 2012. The Strength of Weak Ties in Social Networking: Seek to be Worth Knowing [viitattu 1.5.2016]. Saatavissa: <http://www.leadershipcloseup.com/2012/12/14/strength-of-weak-ties-in-social-networking-seek-to-be-worth-knowing/>

LimuRadio. 2016. Lahden ammattikorkeakoulun kampusradio [viitattu 29.3.2016]. Saatavissa: www.midealahti.fi

M.IDEA. 2016. Lahden ammattikorkeakoulun opiskelijoiden mediatoimisto [viitattu 29.3.2016]. Saatavissa: www.midealahti.fi

Miettinen, S. 2014. Nyt on muotoiluajattelun aika [viitattu 30.3.2016]. Saatavissa: <http://muotoilufoorumi.fi/tietopankki/muotoilutermeja/design-thinking-muotoiluajattelu/>

Morgan, J. 2013. Forbes. Five Trends Shaping The Future Of Work [viitattu 30.4.2016]. Saatavissa: <http://www.forbes.com/sites/jacobmorgan/2013/06/20/five-trends-shaping-the-future-of-work/2/#619051efe436>

Moriset, B. 2013. Building new places of the creative economy. The rise of coworking spaces [viitattu 1.5.2016]. Saatavissa: <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00914075/document>

MOW 2016. Mothership of work. Coworking-palvelu Helsingissä [viitattu 26.4.2016]. Saatavissa: www.mow.fi

Neloskerros. 2016. Lahden ammattikorkeakoulun oppimisympäristö [viitattu 29.3.2016]. Saatavissa: www.neloskerros.fi

Pk-yritysbarometri. 2015. Alueraportti, Päijät-Häme [viitattu 2.3.2016]. Saatavissa: http://www.yrittajat.fi/File/553f7ae4-f48a-4b31-8c12-f96478db783f/Alueraportti_Paijat_Hame_kevat2015.pdf

Raappana & Välttilä. 2016. Lahden ammattikorkeakoulun kokeilukulttuuri. Julkaisematon.

Ruotsalainen, N. 2016. Coworking-palvelun host. MOW. Haastattelu 26.4.2016.

Sitra. 2013. Länsimaisen työn radikaali murros [viitattu 20.1.2016]. Saatavissa: <http://www.sitra.fi/artikkelit/sitran-trendit-lansimaisen-tyon-radikaali-murros>

Sitra. 2015. Voimaantuvat yhteisöt haastavat vanhat instituutiot [viitattu 3.5.2016]. Saatavissa: <http://www.sitra.fi/artikkelit/megatrendit/sitran-trendit-voimaantuvat-yhteisot-haastavat-vanhat-instituutiot>

Sivenius. 2016. Viihtyisät ja monikäyttöiset kirjasto- ja ravintolatilat. Tilasuunnitelma FellmanniCampuksen 1. & 2. kerrokseen. Julkaisematon.

Spreitzer, Bacevice, Garrett. 2015. Harvard Business Review. Why People Thrive in Coworking Spaces [viitattu 27.2.2016]. Saatavissa: <https://hbr.org/2015/05/why-people-thrive-in-coworking-spaces>

Strauss. 2013. Forbes. Why Coworking Spaces Are Here To Stay [viitattu 27.2.2016]. Saatavissa:

<http://www.forbes.com/sites/karstenstrauss/2013/05/28/why-coworking-spaces-are-here-to-stay/>

SUP46. 2016. Coworking-palvelu Tukholmassa [viitattu 17.3.2016].

Saatavissa: www.sup46.com

Tekes. 2011. Käyttäjälähtöiset tilat. Uutta ajattelua tilojen suunnitteluun [viitattu 20.1.2016]. Saatavissa:

https://www.tekes.fi/globalassets/julkaisut/kayttajalahtoiset_tilat.pdf

TEM. 2012. Työ- ja elinkeinoministeriö. Suomen työelämä vuonna 2030 [viitattu 18.1.2016]. Saatavissa:

https://www.tem.fi/files/33157/TEMrap_14_2012.pdf

Toivola, T. 2006. Verkostoituva yrittäjyys, strategiana kumppanuus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Tukiainen, M. 2010. Luova tila, tulevaisuuden työpaikka. Helsinki: Rakennustieto Oy.

Tutor2u. 2015. What is benchmarking? [viitattu 16.3.2016]. Saatavissa:

<http://www.tutor2u.net/business/reference/what-is-benchmarking>

Urbanland. 2014. How Coworking is Transforming the Office [viitattu 4.4.2016]. Saatavissa: <http://urbanland.uli.org/planning-design/coworking-transforming-office/>

Watercoolerhub. 2016. Coworking [viitattu 1.3.2016]. Saatavissa:

<http://www.watercoolerhub.com/index.php/about-us/coworking>

Wework. 2016. Maailmanlaajuinen coworking-palvelu [viitattu 17.3.2016].

Saatavissa: www.wework.com

World economic forum. 2016. The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond [viitattu 30.4.2016]. Saatavissa:

<https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>

LIITTEET

LIITE 1. Coworking-tilojen jäsenyysmallien vertailutaulukko

LIITE 2. Campus Hub -suunnittelun aikajana

LIITE 3. Luonnos Campus Hubin jäsenyysmalleista

LIITE 1.

kuukausihinta
 ilmainen kahvi
 ilmainen WIFI
 työpiste
 kokoustila käytössä
 pääsy tapahtumiin
 24/7 tilat käytössä

wework



H13 HELSINKI'S #1 STARTUP SPACE

M.O.W. MOTHERSHIP OF WORK

Jäsenyysmalli 1	
45 \$	1 päivä 1 tunti
400 \$	hot seat
300 \$	hot seat
217 \$	pöytä ma-pe klo 9-17 alennus
28 \$	hiljaiset työtilat

Jäsenyysmalli 2	
350 \$	rajaton pääsy 2 tuntia
650 \$	oma pöytä
415 \$	oma pöytä
326 \$	oma pöytä 3 tuntia
429 \$	oma pöytä

Jäsenyysmalli 3	
450 \$	oma pöytä itselle ja tiimille 12 tuntia
-	
615 \$	oma huone
545 \$	oma pöytä 2 henkilölle 3 tuntia
599 \$	oma toimisto

LIITE 2.



LIITE 3.

	Hub jäsenyys (maksuton)	Hub päivä (25€+alv)	Hub kuukausi (150€+alv)	Hub partner (1000€kk +alv)
Näkyvyys Hubin sivuilla	X	X	X	X
Hub host	X	X	X	X
Newsletter	X	X	X	X
WIFI	X	X	X	X
Sähkö	X	X	X	X
20 työskentelypistettä	X	X	X	X
DIY keittiö	X	X	X	X
Aamukahvi ja puuro		X	X	X
Kopiointimahdollisuus		X	X	X
Kuntosali		X	X	X
Suihku		X	X	X
Helpdesk		X	X	X
Loungesalan käyttö		X	X	X
Ryhmäliikuntatunnit				X
Mediaseinän viikon kampanja				X
LAMK viestintäyhteistyö				X
Räätälöity opiskelijaprojekti				X
Räätälöity koulutuspäivä				X
Pienryhmätilat				X
Pysäköintipaikka				X
Sopimushinta kokoustiloista				X