



Strateginen co-working osana tulevaisuuden työympäristöjä

Mari Heino

2018 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Strateginen co-working osana tulevaisuuden työympäristöjä

Mari Heino
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Joulukuu, 2018

Mari Heino

Strateginen co-working osana tulevaisuuden työympäristöjä

Vuosi 2018 Sivumäärä 33

Tämän opinnäytetyön aiheena on strateginen co-working osana tulevaisuuden työympäristöjä. Työn toimeksiantaja toimii työympäristökehittämiseen keskittyvä yritys Workspace Oy. Yritys kehittää tulevaisuuden työympäristöjä, jossa tilan käyttäjä on nostettu keskiöön. Workspacen henkilöstö vaikuttaa siihen millaisissa tiloissa ihmiset työskentelevät, asioivat ja viettävät vapaa-aikaansa. Workspace Oy luo muun muassa tiloja, jotka tukevat asiakasyrityksen brändiä sekä käyttäjäkokemusta parantavia tila- ja toimintakonsepteja.

Strateginen co-working tarkoittaa, että yhteisen toimitilan jakaminen yritysten kesken on suunniteltua ja toiminnan lähtökohtana on tuottaa lisäarvoa yritysten asiakkaille palvelun tai tuotteen muodossa. Opinnäytetyön tavoitteena oli ennakoida strategisen co-workingin mahdollisuuksia tulevaisuuden työympäristömarkkinoilla. Opinnäytetyön tulokset perustuvat työssä tehtyyn haastattelututkimukseen ja tietopohjaan. Tutkimusmenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua haastattelua. Tietopohjassa käsitellään työn muutosta, yhteistyön tärkeyttä, vaihtoehtoisia työympäristöjä ja tulevaisuuden työympäristöä.

Teknologian kehittymisen myötä kilpailu organisaatioiden välillä kasvaa koko ajan ja organisaatioilla on yhä vaikeampi yltää yksinään kaikkiin asiakkaiden odotuksiin. Strateginen co-working mahdollistaa asiakkaille monipuolisemman palvelun ja mahdollisuuden saada parhaassa tapauksessa kaikki palvelut saman katon alta. Toiminta säästää yritysten resursseja, koska yhden organisaation ei tarvitse tuottaa kaikkia palveluita yksin, vaan se voi hyödyntää toisen organisaation osaamista. Kun toimitaan samoissa toimitiloissa, myös kiinteistökustannukset jaetaan.

Opinnäytetyössä tehdyn tutkimuksen perusteella strateginen co-working tulee olemaan osa tulevaisuuden työtä. Toimintaa on tärkeä johtaa määrätietoisesti ja yhteistyöyrityksillä tulee olla selkeä yhteinen tulevaisuuden visio. Parhaimmillaan organisaatiot pystyvät tuottamaan yhdessä asiakkaalle entistä parempaa palvelua. Jatkotutkimuksena tälle opinnäytetyölle voitaisiin tehdä tutkimus strategisen co-workingin olemassa olevasta toiminnasta jonkun organisaation sisällä ja sen vaikutuksesta organisaation toimitilojen käyttöön.

Asiasanat: strateginen co-working, tulevaisuuden työ, vaihtoehtoiset työympäristöt, yhteistyö, työympäristökehittäminen

Mari Heino

Strategic co-working as part of future work environments

Year	2018	Pages	33
------	------	-------	----

The subject of this thesis is strategic co-working as a part of future work environments. The thesis was commissioned by Workspace Oy. Workspace develops future work environments where the user of the space is placed at the centre of the design. Workspace's employees influence the way people work, their surroundings, and the places they visit for business and pleasure. Workspace Oy creates spaces that support the customer's brand, as well as space and operational concepts that improve the user experience.

Strategic co-working means that co-working between companies is planned and the starting point is providing added value to customers as a service or product. The aim of this thesis project was to anticipate the possibilities of strategic co-working in the future work environment market. The results of the thesis are based on interviews and the theoretical framework. The semi-structured interview was used as a research method. The theoretical framework deals with the transformation of work, importance of cooperation, alternative work environments and future work environment.

As technology advances, competition between organizations is growing all the time and it is becoming increasingly difficult for organisations to reach out to all their customers' expectations alone. Strategic co-working enables customers to utilise a more versatile service and a chance to get services under the same roof. Strategic co-working saves business resources because one organization does not have to produce all the services alone, but can take advantage of the expertise of another organization. When operating in the same premises, the real estate costs are also shared.

Based on the results of this research on this work it can be expected that strategic co-working will continue to be a part of future working practices. An important aspect of strategic co-working is to lead this in the right way and cooperation companies must have a clear common future vision. At best, organizations are able to provide a better service to the customer. The task of further research is to explore of the strategic co-working impact on the organization's working environment.

Keywords: co-habiting, strategic co-working, future work, alternative work environments, workplace development

Sisälllys

1	Johdanto	6
1.1	Workspace Oy	6
1.2	Työn tausta ja aiheen rajaus	6
1.3	Työn tavoite ja tutkimuskysymykset	7
2	Strateginen co-working	8
3	Työn muutos	9
3.1	Tilojen käytettävyys ja tilatehokkuus	10
3.2	Erilaiset työtavat ja verkostojen merkitys	11
3.3	Yhteistyön merkitys	12
4	Erilaiset työympäristöt	13
4.1	Vaihtoehtoiset työympäristöt	13
4.2	Monitilatoimistot	15
4.3	Tulevaisuuden työympäristö	16
5	Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen kulku	17
6	Tutkimuksen tulokset	19
6.1	Henkilöstö ja työkuulttuuri	20
6.2	Yrityksen brändi-identiteetti	21
6.3	Liiketalous ja kustannukset	22
6.4	Palvelut ja työprosessit	23
7	Pohdinta ja johtopäätökset	24
8	Lähteet	27
9	Kuviot	29
10	Liitteet	30

1 Johdanto

Työelämä ja työympäristöt muuttuvat kiihtyvällä tahdilla. Työelämän muuttuminen asettaa uusia vaatimuksia toimitiloille ja niiden uudistamiselle. Tilasuunnittelussa tulee ottaa huomioon, että millä tavoilla yrityksessä tehdään töitä tulevaisuudessa. (Kauppalehti 2018.) Tässä opinnäytetyössä tutkin strategisen co-workingin mahdollisuuksia tulevaisuuden työympäristömarkkinoilla. Strateginen co-working tarkoittaa, että yhteisen toimitilan jakaminen yritysten kesken on suunniteltua ja toiminnan lähtökohtana on tuottaa lisäarvoa yritysten asiakkaille palvelun tai tuotteen muodossa. Samassa toimitilassa toimivien yritysten tulisi tukea toistensa liiketoimintaa jollain tavalla ja henkilöstön osallistaminen toimintaan alusta alkaen on yksi suurimmista onnistumisen edellytyksistä strategisessa co-workingissa. Strateginen co-working on työssä tekemäni tutkimuksen mukaan käsite, jota ei esiinny vielä Suomessa.

1.1 Workspace Oy

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Workspace Oy. ”Workspace on 2006 perustettu monialainen muotoilutoimisto” (Workspace Oy 2018). Workspace on pk-yritys, jossa työskentelee sisustusarkkitehteja sekä työympäristökehittämisen asiantuntijoita, yhteensä noin 22 henkilöä. Yrityksen liikevaihto vuonna 2017 oli 3,5 miljoonaa euroa. (Taloussanomat 2018.) Yritys on perustettu kehittämään tulevaisuuden työympäristöjä, jossa tilan käyttäjä on nostettu suunnitelman keskiöön (Workspace Oy 2018).

Workspacen henkilöstö omaa vahvan design-ajattelun ja he vaikuttavat siihen, miten ja millaisissa tiloissa ihmiset työskentelevät, asioivat sekä viettävät vapaa-aikaansa. Yrityksen toiminta on laajentunut vuosien saatossa toimistoista erilaisiin palveluympäristöihin. Workspace Oy luo muun muassa tiloja, jotka tukevat asiakasyrityksen brändiä sekä käyttäjäkokemusta parantavia tila- ja toimintakonsepteja. Asiakasyritys on osallistettu vahvasti mukaan tilamuutokseen monissa Workspacen töissä. Tilasuunnittelulla on tarkoituksena tukea yrityksen strategisen tason tavoitteiden toteutumista sekä kulttuurin muutosta. (Workspace Oy 2018.)

1.2 Työn tausta ja aiheen rajaus

Toteutin harjoittelujakson opinnäytetyön toimeksiantajalla Workspace Oy:ssä. Toimin yrityksessä asiantuntija harjoittelijana noin puoli vuotta. Työtehtäviini kuului työympäristökehittämisen asiantuntijan tehtävät kuten työympäristökyselyiden ja työpajojen purku, erilaisiin tapahtumiin ja palavereihin osallistuminen. Tein myös markkinointiin liittyviä tehtäviä kuten yrityksen nettisivujen uudistaminen ja Instagram-tilin päivittäminen.

Työharjoitteluni tukee opinnäytetyön aihetta ja se oli helpompi ymmärtää Workspacessa saamani kokemuksen perusteella. Työympäristökehittämiseen liittyvät tehtävät auttoivat ymmärtämään tilan vaikutusta organisaation ja sen henkilöstön toimintaan. Markkinoinnin tehtävät auttoivat puolestaan ymmärtämään markkinointiin liittyvästä viestinnästä ja erityisesti brändi-identiteetin vaikutuksesta organisaatioon. Strateginen co-working on yhteydessä molempiin aiheisiin; tilaratkaisuihin, kun yrityksessä toimii useampi yritys ja brändi-identiteettiin, kun puhutaan muutoksesta.

Opinnäytetyön aiheen antoi Workspacen entinen toimitusjohtaja Jari Niemelä ja työn ohjaajana toimi Workspacessa esimiehenäni toiminut Pasi Kaitila. Strateginen co-working kiinnostaa minua itseäni aiheena, koska työssä tekemäni tutkimuksen perusteella se liittyy vahvasti tulevaisuuden työhön ja työympäristöihin. Aihe on myös käsitteenä uusi, joten se aiheutti haasteita teoreettisen tietopohjan löytämisessä. Nämä seikat motivoivat minua itseäni tekemään opinnäytetyön strategisesta co-workingista.

Aiheen rajaamista alettiin tekemään yhdessä toimeksiantajan kanssa työn alkuvaiheessa. Strateginen co-working on aiheena laaja, joten oli tärkeää miettiä työn tavoitetta ja mikä tutkimuksen tarkoitus on. Strategiseen co-workingiin liittyy yhteistyöyritykset, jotka toimivat strategisina kumppaneina, yhteinen toimitila ja siihen liittyvät tilaratkaisut, yritysten yhteistyötoiminnan hyödyt ja haasteet sekä toiminnan vaikuttaminen yritysten asiakkaisiin. Työn tavoite tarkentui työn edetessä ja seuraavassa luvussa kerron työn tavoitteen ja tutkimuskysymykset.

1.3 Työn tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tavoitteena on ennakoida strategisen co-workingin mahdollisuuksia tulevaisuuden työympäristömarkkinoilla. Tutkin tässä opinnäytetyössä tarkemmin toiminnan hyötyjä ja haasteita, miten ja kenen kesken se tulisi toteuttaa sekä mitkä ovat onnistumisen edellytykset strategisessa co-workingissa. Tutkimuskysymysten tarkoituksena on tuoda esiin toiminnan mahdolliset uhat ja ennakoida toiminnan mahdollisuuksia tulevaisuuden työympäristömarkkinoilla. Tutkimuskysymyksiin on vastattu käyttämällä tietopohjaa ja yhtä tutkimusmenetelmää. Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

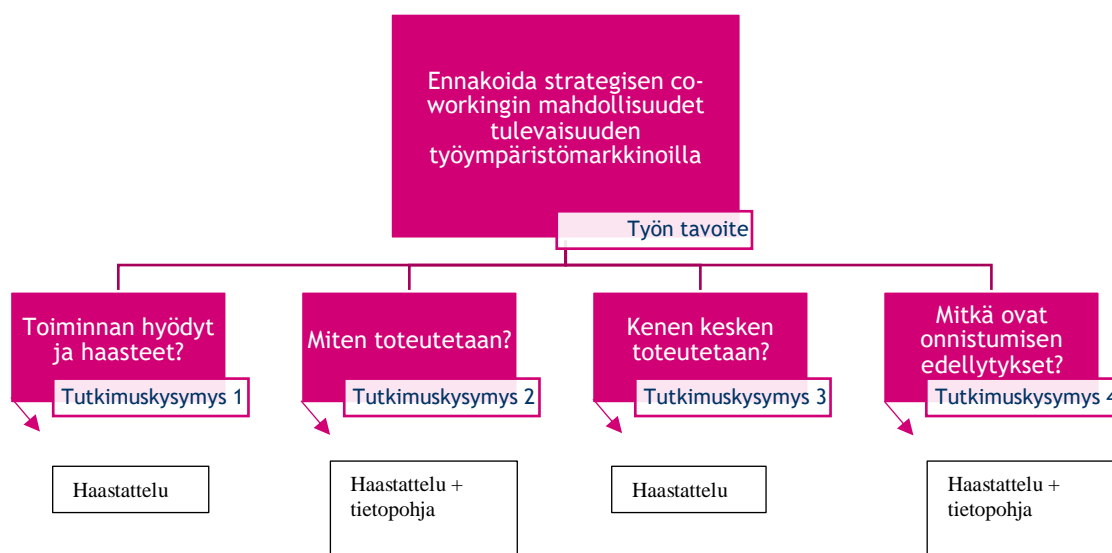
TK1: Mitkä ovat strategisen co-workingin hyödyt ja haasteet yrityksille?

TK2: Miten strateginen co-working tulisi toteuttaa?

TK3: Kenen kesken strateginen co-working tulisi toteuttaa?

TK4: Mitkä ovat onnistumisen edellytykset strategisessa co-workingissa?

Työn tavoite ja tutkimuskysymykset ovat kuvattu alla olevassa kuviossa. (Kuvio 1.) Asetettuihin tutkimuskysymyksiin on vastattu käyttämällä aiheeseen liittyvää tietopohjaa ja yhtä tutkimusmenetelmää.



Kuvio 1: Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset

2 Strateginen co-working

Teknologian kehittymisen myötä kilpailu organisaatioiden välillä kasvaa koko ajan ja organisaatioilla on yhä vaikeampi yltää yksinään kaikkiin asiakkaiden odotuksiin. Strateginen co-working mahdollistaa asiakkaille monipuolisemman palvelun ja mahdollisuuden saada parhaassa tapauksessa kaikki palvelut saman katon alta.

Strateginen co-working tarkoittaa, että yhteisen tilan jakaminen yritysten kesken on suunniteltua. Näkemyksen mukaan strategisia kumppaneita voi olla samassa tilassa 3-6 riippuen toimialasta. Kumppaneiden tulisi tukea toistensa liiketoimintaa jollain tavalla ja yritysten välillä tulee olla hyvä luottamussuhde.

Toiminta säästää yritysten resursseja, koska yhden organisaation ei tarvitse tuottaa kaikkia palveluita yksin, vaan se voi hyödyntää toisen organisaation osaamista. Kun toimitaan samoissa toimitiloissa, myös kiinteistökustannukset jaetaan. Parhaimmillaan organisaatiot pystyvät tuottamaan yhdessä asiakkaalle entistä parempaa palvelua. Strategiseen co-workingiin ryhtyminen vaatii organisaatioilta ja sen henkilöstöltä paljon, toimintaan kuuluu omat riskinsä ja olemassa olevat asiakkaat pitää sopeuttaa uudistukseen.

Kaikille työympäristön määritelmille ei ole vielä vakiintuneita suomennoksia. Strateginen co-working tunnetaan työympäristökehittämisen alalla paremmin nimellä co-habiting (yhteisyritysmalli). (Virtaneva 2014, 3.) Strateginen co-working muodostui tämän työn termiksi yhdessä toimeksiantajan kanssa ja käytän sitä, koska se kuvaa mielestäni mallia parhaiten. Toiminta strategisessa co-workingissa on nimensä mukaan suunniteltua yhdessä työskentelyä.

3 Työn muutos

Työntavat ovat muuttuneet viime vuosina radikaalisti ja se on muokannut myös työtiloja. Ihmisten tavat tehdä työtä, oppia, asua ja viettää vapaa-aikaa ovat kehittyneet. Tämä kehitys on vaikuttanut siihen, miten tiloja käytetään, suunnitellaan ja uudistetaan. (Haapamäki ym. 2011, 7.) ”Työ ei ole enää sellaista, mitä se oli ennen” (Heinonen 2016, 1).

Työntapojen muutokseen on vaikuttanut vahvasti teknologian kehittyminen ja digitalisaatio. Viestinnän kanavat ovat monipuolisemmat kuin ennen ja esimerkiksi pääsy Internettiin on luonut välineet uudentilaiselle työvoimalle. Se on muokannut työn tekemisen tavoista joustavampia. (G. Cerf 2016, 2). Teknologian kehittyminen mahdollistaa monipaikkaisen työn, jossa työtä voidaan tehdä useissa eri paikoissa yksin tai yhdessä. (Kuvio 2.)

Digitaaliset tilat, sosiaalisen median työkalut, yhteistyövälineet sekä videoneuvottelujärjestelmät ovat nykyään yhtä tärkeitä työssä kuin fyysiset tilat. Fyysiset työtilat eivät ole kuitenkaan muuttuneet samassa tahdissa kuin teknologian kehittymisen myötä muuttunut tietotyö. Virtuaalisia työkaluja käytetään kuitenkin aina jossain fyysisessä tilassa. (Haapamäki ym. 2011,18.)

Monipaikkainen työympäristö tarkoittaa kaikkia paikkoja, jotka soveltuvat työskentelyyn. Työtä voidaan tehdä esimerkiksi toimistossa, toimistokampuksella, asiakkaiden tai kumppanien tiloissa, liikennevälineissä, ulkotiloissa, kesämökillä ja kotona. (Haapamäki ym. 2011,18.)



Kuvio 2 Monipaikkainen työ (Haapamäki ym. 2011, 18)

Sosiaalinen vallankumous on muokannut ihmisen tekemän työn arvoa uudelleen. Arvoa pystytään korostamaan usein tilanteissa, jossa nykyajan koneet eivät pysty toimimaan ilman ihmisen työvoimaa. Boydin mukaan tietotuotteiden aikaansaamat yhteiskunnalliset muutokset ovat suurempia kuin koskaan aikaisemmin. Internet on hajauttanut tuotantoon tarvittun taloudellisen pääoman. (3, 2016.) ”Tietotyössä koneet ovat ihmisillä, ja työtä voidaan tehdä siellä, missä ihmiset kulloinkin ovat” (Kilpi 2017). Nykyään työn tekeminen ei ole enää siis riippuvainen ajasta ja paikasta.

3.1 Tilojen käytettävyys ja tilatehokkuus

Nykyään tilojen käytettävyys on suuressa asemassa ja työssä vietetyn ajan tulee olla entistä mielekkäämpää. Se on ohjannut ja tulee tulevaisuudessa ohjaamaan tilojen suunnittelua. Nuori sukupolvi on asettanut tilojen käytölle uusia vaatimuksia. Nuoret 1980-90 luvuilla syntyneet ovat eläneet koko elämänsä tietotekniikan parissa. Fyysisen ja virtuaalisen läsnäolon välillä ei ole heille suurta eroa ja he ovat haastaneet sekä tulevat haastamaan työelämän toimintatapoja. Pitää muistaa, että kaikilla eri ikäluokilla on erilaisia toiveita tilojen käytölle. Tämä on aiheuttanut työympäristöille sekä työyhteisöille uusia haasteita. (Haapamäki ym. 2011, 9.)

Tilat tarjoavat käyttäjille aina elämyksiä. Tilojen elämyksellisyys on ollut tärkeä kilpailutekijä muun muassa ravintola-, hotelli- ja matkailualalla. Myös kaupan alalla toimijat ovat panostaneet tilojen luomaan asiakaskokemukseen. Nykyään tilojen elämyksellisyys on yhä tärkeämpää myös toimistoissa ja terveydenhuollon tiloissa. Teknologian kehittyminen on luonut uudet mahdollisuudet lisätä tilojen elämyksellisyyttä. Tällaisia keinoja ovat muun muassa elektroniset näytöt, valaistus ja multimedia. (Haapamäki ym. 2011, 9.)

Kiinteistöjen omistajien ja palveluyritysten on toteutettava tilojen käyttäjille entistä innovatiivisempia, kustannustehokkaampia ja ekologisesti kestäviä ratkaisuja. Kilpailun kiristyttyä yrityksille on tullut paine alentaa myös tiloihin liittyviä kustannuksia. Yrityksillä ei ole enää varaa ylläpitää liian kalliita tiloja. Säästöihin ei voida kuitenkaan tähdätä niin, että se heikentäisi yhteistyön, tietotyön tai asiakaspalvelun edellytyksiä. (Haapamäki ym. 2011, 7.) ”Tilakustannukset ovat aina suuri erä yritysten kuluerissä” (Virtaneva 2014, 8). Kun kasvatetaan tilan käyttöastetta, ja vähennetään neliöitä, tilatehokkuus lisääntyy (Virtaneva 2014, 8).

Monitilaratkaisulla tavoitellaan toimintaa tukevia tiloja ja korkeaa käyttöastetta. Erilaiset tilat ovat sekoittumassa monitoimiympäristöiksi. Perinteisistä toimistoista on tullut monitilatoimistoja ja esimerkiksi matkakeskusten yhteyteen sijoitetaan yhä enemmän kaupan, työn ja asumisen tiloja. (Haapamäki ym. 2011, 10.) ”Erialaisten tilojen sekoittuminen luo uusia rakenteita, joissa vapaa-aika ja työnteko rytmittävät ympäristöä uudella tavalla” (Haapamäki ym. 2011, 10).

Ympäristötietoisuuden kasvu on luonut tarpeen tilojen monikäyttöisyydelle. Erilaisten toimintojen liittäminen yhteen on energiatehokkaampaa. Jokainen neliö kuormittaa ympäristöä ja sen myötä energia- ja ekotehokkaiden tilojen merkitys on kasvanut kiinteistöliiketoiminnassa. Taloudellisesti kestävässä tilassa on hyvä tilatehokkuus, kohtuullinen energian kulutus ja vuokrataso. Sosiaalista kestävyyttä mittaa ihmisten työhyvinvointi. (Haapamäki ym. 2011, 10.)

Parhaimmillaan tilahanke voi olla oppimisprosessi, jossa käyttäjät pääsevät vaikuttamaan tilan lopputulokseen. Tilanmuutos herättää usein henkilöstössä muutosvastarinnan, koska edessä on jotain uutta ja tuntematonta. Työympäristön muutoksessa voidaan käyttää tukena työkaluja, jotka auttavat henkilöstöä keskustelemaan muutoksesta ja sen tavoitteista. (Haapamäki ym. 2011, 26.)

3.2 Erilaiset työtavat ja verkostojen merkitys

Nykyään lähes jokainen työntekijä määrittelee itse oman työnsä tarkoituksen. Luova digitaalinen työ ja internet ovat luoneet sellaiset olosuhteet, jossa työntekijä voi päättää työtavoistaan ja aikatauluistaan. Usein työntekijä suunnittelee myös oman työnsä lopputuloksen ja on riippumaton johtajista. (Kilpi 2016.) ”Johtamisen malleissa siirrytään vähiten tarkastelemaan uutta työn ydintä: toisiaan tarvitsevien ihmisten vuorovaikutusta” (Kilpi 2016).

Toistava vaihtely on poistunut tehtailta ja ihmisten tilalle ovat tulleet robotit. Samaa on tapahtunut myös toimihenkilöiden tehtävissä, jonka korvaa nykyään osittain automaatio. Parhaimmillaan teknologinen älykkyys toimii ihmisen työn kumppanina, joka nostaa työn arvoa.

Teknologinen kyvykkyys kehittyy ja sen hinta halpenee. Nykyään se on mahdollista pienille toimijoille, mikä oli ennen mahdollista vain suurille toimijoille. Organisaatiot, jotka pohjaavat vain perinteiselle teolliselle ajattelulle, kohtaavat kovaa kilpailua uusien alustatalouden toimijoiden kanssa, joiden liiketoimintamallit hyödyntävät uutta todellisuutta. (Kilpi 2016.) Kilven mukaan jokaisen yritysjohtajan tulee tunnistaa uusien liiketoimintamallien taustalla olevat trendit ja ottaa niihin kantaa oman yrityksen näkökulmasta (2016).

Ennen modernin yrityksen keskeisenä innovaationa oli tuoda useita erillisiä yksiköitä saman katon ja yhden hallintajärjestelmän alle. Silloin suuret liikeyhtiöt, jotka koostuivat useista yksiköistä, korvasivat yhden yksikön pienyritykset. Keskitetty hallinto mahdollisti korkeamman tuottavuuden ja alhaisemmat yksikkökustannukset. Tästä syntyi vakiintunut toimintamalli, mutta nyt se on muuttunut radikaalisti. (Kilpi 2016.)

Menestyneimmät yritykset ovat markkina-alustoja, jotka toimivat yhteistyössä ulkopuolisten kanssa. Se mahdollistaa vuorovaikutuksen asiakkaiden ja verkostokumppanien välillä. On kalliimpaa sisäistää toimintoja, kun verkostoitua eri toimijoiden kanssa. Tuotteet ja palvelut, joita alustalouden yritys myy asiakkailleen eivät kuulu yrityksen omaan tarjoomaan, vaan ne ovat verkoston luomia. Suuruus ja laajuus yhdistyvät, jolloin alustayrityksen arvo kasvaa, mutta kustannukset eivät. (Kilpi 2017.)

Kilpi kuvaa julkaisussaan, että verkostoilmiötä voi olla vaikea ymmärtää tai mistä siinä on kyse. Yrityksen kehittyessä alustaksi, vaaditaan visiota, joka sijoittuu yritystään itseään laajemmalle. Tällä tarkoitetaan sitä, että jokaisen verkoston osan tulisi hyötyä uusien osien liittymisestä verkostoon. (Kilpi 2017.)

Kurkela kertoo Sitran kokoelmajulkaisussa, että työtila vaikuttaa työhön itseensä. Työtilojen suunnittelussa on tapahtunut vallankumous, joka on luonut uusia työtilan käsitteitä. Esimerkkinä Kurkela käyttää julkaisussa rakennushanketta, jossa 3000 henkilöä muutti samoihin toimitiloihin. Uusi toimisto ei ole välttämättä osa uutta rakennushanketta, mutta mahdollisuus organisoida yritys uudelleen. Henkilöstö saattaa muuttaa monesta eri toimipisteestä yhteen rakennukseen, jolloin yrityksen toiminta saadaan integroitua yhteen paikkaan. Avainhenkilöt tapaavat päivittäin ja lopulta he pystyvät työskentelemään yhtenä suurena tiiminä. Tilat ja toimiva yhteistyö vaikuttavat usein myös positiivisesti yrityksen asiakkaisiin, jotka vierailevat toimitiloissa. (Kurkela 2017, 79.)

Ennen työpaikat rakennettiin eristämään ihmisiä, nykyään uudet rakennukset mahdollistavat maksimaalisen määrän ihmisten tapaamisia päivässä. Ennen kaikilla oli omat työhuoneet, nykyään pyritään hankkiutumaan eroon kaikista työhuoneista. Rakennuksen ”sydän” voi olla kahvila tai ravintola, jossa ihmiset tapaavat ja keskustelevat. Tätä kautta saattaa syntyä uusia tärkeitä verkostoja. Lounashetki voi olla nykyään yhdistettynä bisnestapaamiseen päivittäin. (Kurkela 2017, 79.)

3.3 Yhteistyön merkitys

Joskus työntekijät kysyvät, että miksi täytyy tehdä yhteistyötä, jos osaa oman työnsä hyvin. Tarkastelen aihetta tässä luvussa tarkemmin. Tänä päivänä organisaatiot ovat ”monimutkaisia järjestelmiä”, jossa työskentely vaatii työntekijältä organisointikykyä ja tehokkuutta. Esimerkiksi kokoukset ja sähköposti ovat nykyään asioita, jotka vievät suuren määrän vuoksi työntekijöiltä paljon aikaa. Sen seurauksena työrooleja ei voida enää rajata täysin toisistaan, eikä luoda täydellisiä työhohjeita. Työ on haastavampaa, mutta samalla joustavampaa kuin ennen. (Kilpi 2017, 78.)

Työntekijöiden voi olla vaikeaa ymmärtää, että kenen kanssa heidän tulisi työpaikalla tehdä yhteistyötä. Usein ihmisillä on taipumus katsoa asioita vain omasta näkökulmasta. Työpaikalla

olisi kuitenkin tärkeää ymmärtää työn kokonaiskuvaa ja sitä kautta omaa roolia koko organisaatiossa. Ihmisten nähdessä itsensä osana suurempaa kokonaiskuvaa he pystyvät sopeutumaan muutokseen paljon nopeammin. Muutoksen sopeutuminen on tärkeää, koska työelämä ja maailma muuttuu kiihtyvällä tahdilla. Tieto ei aina tuota arvoa yksittäiselle ihmiselle. Tiedolla on enemmän arvoa, kun ihminen on verkostoitunut ja pystyy jakamaan tietoa eteenpäin. (Kilpi 2016, 31.) Yhteistyö on nykyään välttämätöntä, koska yhdellä ihmisellä ei ole enää vastausta kaikkeen. (Kilpi 2017, 78).

4 Erilaiset työympäristöt

Työympäristön ei tarvitse nykyään enää olla pelkästään tila, jossa työskennellään. Tänä päivänä työympäristöt sisältävät yleensä myös tiloja, jossa voi palautua työpäivän aikana. Tällaisia tiloja ja palveluita tarjoaa esimerkiksi luovan työn ja hyvän elämän kaupunkikeskus Sofia Future Farm. Sofia Future Farm sijaitsee Helsingin ytimessä Senaatintorin laidalla. Yritys tarjoaa avointa tilaa työskennellä ja kokoontua. Sofiasta löytyy ravintolapalvelut ja hyvinvointiin liittyviä palveluita kuten, liikuntaa ja päiväuni hetkiä. Tiloissa järjestetään lisäksi erilaisia tapahtumia ja konsertteja. Ideana on, että samasta rakennuksesta löytyy monipuoliset palvelut, joita voi hyödyntää esimerkiksi työpäivän aikana. (Sofia Future Farm 2018.)

Vierailin itse Sofia Future Farmin avajaisissa Helsingin taiteiden yönä 23.8.2018. Osallistuin tilakierrokselle, jossa tilat esiteltiin. Esitin muutamia kysymyksiä ja selvisi, että Sofian pääasiakaskunta on organisaatiot, jotka voivat vuokrata tiloja omaan käyttöönsä. Konsertit, liikunta, ravintolapalvelut ovat avoimia kaikille kävijöille. (Sofia Future Farm 2018.) Tapasin avajaisissa myös Sofian Future Farmin toimitusjohtajan. Hänen mukaan Sofian toiminta ei ole strategista co-workingia. Hän kertoo, että strateginen co-working on toimintaa, jossa asia on viety pidemmälle. Sofia Future Farm vuokraa co-working tiloja erilaisille organisaatioille, mutta kyseessä ei ole strateginen yhteistyö, jossa co-working toiminta olisi molemminpuolista. (toimitusjohtaja, Sofia Future Farm.)

4.1 Vaihtoehtoiset työympäristöt

Virtanevan mukaan vaihtoehtoisilla työympäristöillä pyritään lisäämään muun muassa työhyvinvointia. Vaihtoehtoisen työympäristön pohjana on joustava ja liikkuva työvoima ja innovatiivinen työympäristö. Tarkoituksena on hallita kustannuksia paremmin, lisätä henkilöstön sosiaalisuutta sekä torjua ilmastonmuutosta. Virtanevan mukaan ilmiö on levinnyt maailmalla jo laajalti ja kysyntä on kasvanut myös Suomessa. (Virtaneva 2014, 3.) Kerron tarkemmin seuraavaksi erilaisista vaihtoehtoisen työympäristön malleista.

Co-working on työskentelymalli, jossa ihmiset työskentelevät yleisesti jaetuissa tiloissa. Co-working tila on usein monitilatoimisto, joka muodostuu erilaisista työskentelytiloista kuten; avotilat, kokoustilat, hiljaiset tilat, sosiaaliset tilat sekä kahvila- ja ruokailutilat. Co-working

tilat ovat usein avoimia, yhteisön omistamia ja tiloja saa käyttää maksua vastaan. Maksu voi olla päivittäinen tai kuukausittainen. Co-working on kasvava trendi Suomessa sekä maailmalla. Malli antaa mahdollisuuden päästä työskentelemään luovaan ja innovatiiviseen työtilaan. (Virtaneva 2014, 5.) Co-working tiloissa työskentelevien ei tarvitse olla samalla toimialalla, mutta tilojen käyttäjiä yhdistää usein yhteiset arvot tai jokin muu yhteinen kiinnostuksen kohde. (Kojo & Nenonen 2012.)

Jotta co-working tila menestyy, sitä on tärkeä johtaa oikein. Kojo & Nenonen kertovat Taloussanomien artikkelissa yhteisöjohtamisesta, joka tarkoittaa, että co-working tiloilla on usein yksi tai useampi emäntä tai isäntä. Englannin kielessä se tunnetaan nimellä community host. Tehtäviin kuuluu tilan päivittäisten toimintojen sujuvuudesta huolehtiminen, tapahtumien järjestely ja jäsenten välinen verkostoitumisen sekä yhteistyön edistäminen. (Kojo & Nenonen 2012.)

Open house-malli on sidoksissa samaan ilmiöön kuin co-working-malli. Yritykset haluavat lisätä työntekijöiden sosiaalisia kohtaamisia, ongelmanratkointia sekä luovuutta. Tässä mallissa yritys avaa työtilansa rajatulle ihmisryhmälle, jotka voivat työskennellä tiloissa. Mallia voidaan hyödyntää myös tuotekehittämisessä ja ongelmien löytämisessä. Esimerkiksi Microsoftin myyntipisteillä ovet on avattu asiakkaille, jotka ovat saaneet tulla tutustumaan uusiin tuotteisiin ja sovelluksiin. (Virtaneva 2014, 6.)

Co-habiting on työskentelymalli, jossa useampi eri yritys vuokraa yhteiset työtilat. Mallille ei ole vakiintunutta suomennosta, mutta tarkoitus on sama kuin strategisessa co-workingissa. Mallin tarkoituksena on oppia toisilta, jakaa tietoa ja kokemusta keskenään ja vahvistaa sitä kautta yhteistyötä. Virtaneva käyttää työssään työskentelymallista nimeä yhteisryttämismalli. (Virtaneva 2014, 7.) Alla olevassa kuviossa on kuvattu strateginen co-working ja vaihtoehtoiset työympäristöt. (Kuvio 3.) Toisiaan muistuttavat työympäristöt on sijoitettu kuviossa vierekkäin.



Kuvio 3: Strateginen co-working ja vaihtoehtoiset työympäristöt

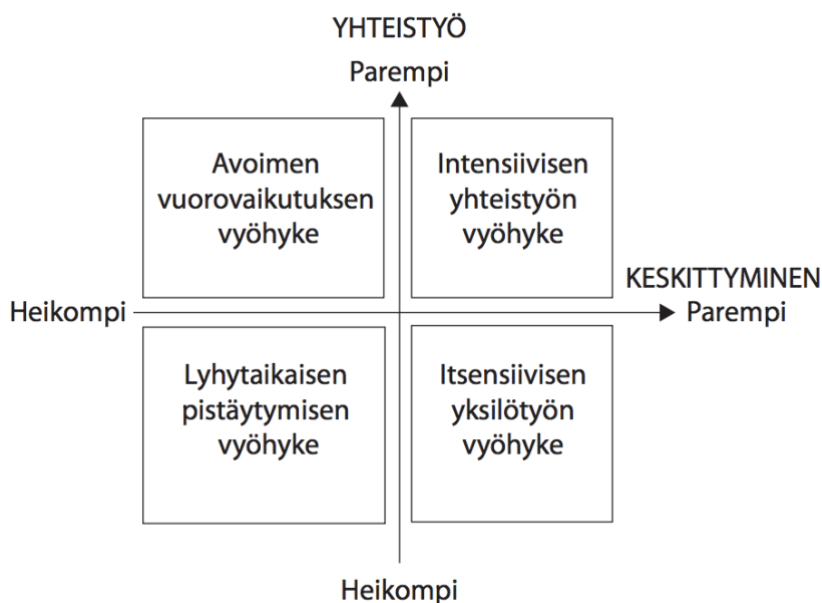
4.2 Monitilatoimistot

Koko ajan kasvava digitalisaatio, muuttuva työ ja työn tekemisen muodot ovat muokanneet vahvasti tilojen käyttötarpeita ja työympäristöjä. Monitilatoimistot ovat työympäristökehittämisen alalla tällä hetkellä suuri trendi ja ne yleistyvät koko ajan.

Monitilatoimistolle on tyypillistä nimen mukaan sen monikäyttöisyys. Ideana on, että toimisto sisältää erilaisia tiloja ja työntekijä voi vapaasti valita itsellensä sopivan työtilan tarpeidensa mukaan. (Työterveyslaitos 2018.) ”Valtion toimitilastrategiassa 2020 linjataan, että monitilatoimisto on pääsääntöinen toimistotila” (Ruohomäki 2015).

”Monitilatoimistoja on erilaisia ja eri kokoisia” (Työterveyslaitos 2018). Monitilatoimisto tulee suunnitella organisaation tavoitteiden mukaisesti ja huomioida, että millaista työtä ihmiset tekevät. Se toimii myös osana organisaation brändiä ja imagoa sekä vaikuttaa sitä kautta asiakaskokemukseen. Se riippuu tietenkin siitä, että millä alalla ollaan ja vierailevatko asiakkaat yrityksen tiloissa. (Työterveyslaitos 2018.)

Monitilatoimistoon kuuluu yleensä avointa työtilaa, puhelinkoppeja, hiljaisia tiloja, ryhmätyöskentely- / neuvottelutiloja. Työhyvinvointiin kiinnitetään tänä päivänä yhä enemmän huomiota ja työtilalla on myös suuri vaikutus siihen. (Työterveyslaitos 2018.) Martelan työympäristöasiantuntijan mukaan suurimmat työympäristöhaasteet liittyvät tällä hetkellä ihmisten työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Monitilatoimiston tavoitteena onkin usein vastata henkilöstön tarpeisiin työpaikalla ja sitä kautta lisätä työhyvinvointia (Terävä 2018). Monitilatoimisto voidaan jakaa neljään eri vyöhykkeeseen, joka on kuvattu alla olevassa kuviossa.



Kuvio 4: Monitilatoimiston vyöhykkeet (Nenonen ym. 2012)

4.3 Tulevaisuuden työympäristö

Työ on luonnollisesti tärkeä osa ihmisen arkea elämää ja identiteettiä. Työn murros, koko ajan yleistynyt etätyö ja mahdollisuus suurempaan itseohjautuvuuteen ovat ajaneet siihen, että haetaan ratkaisuja, miten työn ja muun elämän voisi yhdistää saumattomalla tavalla. Tänä päivänä on tärkeää, että kaupungit mahdollistavat kokeiluja, joiden pohjalta voidaan kehittää uusia tila- ja palvelukonsepteja.

”Työn murros on kokonaisvaltainen ja uudistaa perinteiset mallit ja käsitykset työnteosta. Teknologian kehitys ”draivaa” muutosta, mutta organisaatiokulttuuri ja kyvykkyys monipaikkaiseen työhön ratkaisevat onnistumisen” (Östring, 2018). Tilan sisältö ja arvo ovat nykyään tärkeämmässä asemassa kuin seinät ja ”lokeroajattelu”. Tästä voidaan käyttää esimerkkinä viime vuosien aikana kasvanutta co-working tilojen markkinaa maailmalla ja Suomessa. Tiloissa on kokeiltu ja luotu uudenlaisia palvelukonsepteja. WeWorkin WeLive -konsepti ja Lontoon lähellä sijaitseva the Collective yhdistävät sekä yhteisöllisen asumisen, että työn.

Perinteisen toimistotilan toimistoalueiden tarve vähenee merkittävästi, kun työympäristöt muotoillaan muuttuvaan tietotyöhön. Tilojen käyttötarkoituksia tulisi laajentaa ja mahdollistaa tilojen monikäyttöisyys. (Östring 2018.) ”Työn ja työympäristöjen muutos vaikuttaa suuresti kaupunkiin. Kaupunkirakenteessa sekoittuneet toiminnot luovat synergioita, vuorovaikutusta, tukevat innovaatioita ja lisäävät arjen sujuvuutta” (Östring

2018). Työympäristöt muuttuvat koko ajan ja nykyään työn luonteelle ovat ominaista vapaus, vastuu, itsensä johtaminen, jatkuva oppiminen ja oman osaamisen kehittäminen. Jatkuva kilpailu osaajista sekä arvojen muutos pakottavat työntekijöitä ja työympäristöjä muuttumaan. (Östring 2018).

5 Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen kulku

Haastattelumenetelmiä on erilaisia ja käytin menetelmänä puolistrukturoitua haastattelua, jossa kysymykset on laadittu ennakkoon, mutta kysymysten järjestystä voi muuttaa haastattelun kulun mukaisesti (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 108.) ”Haastattelu on yksi käytetyimmistä tiedonkeruumenetelmistä sekä tutkimus- että kehittämistyössä” (Ojasalo ym. 2014, 106). Haastattelun kesto vaihtelee ja usein haastattelijan rooli muuttuu myös sen mukaan (Ojasalo ym. 2014, 107).

Haastattelun kestäessä tunnin tai pidempään haastattelijan rooli on usein ajatella osallistua haastatteluun enemmän. Haastattelun keston vaikuttaa kuinka paljon tietoa tarvitaan, ja kuinka avoimesta haastattelusta on kyse. Haastattelijan tehtävä on motivoida haastateltavaa koko haastattelun ajan. Haastattelu on vuorovaikutusta, joka vaatii molemminpuolista luottamusta. Haastattelijan tehtävänä on suunnitella haastattelun eteneminen etukäteen sekä ohjata sitä koko haastattelun ajan. (Ojasalo ym. 2014, 107-108.)

Valitsin tutkimusmenetelmäksi haastattelun, koska halusin lisää tietoa strategisesta co-workingista. ”Jos kehittämiskohde on vähän tutkittu, haastattelulla on mahdollista saada kerätyksi uusia näkökulmia avaavaa aineistoa” (Ojasalo ym. 2014, 106). Haastattelun tehtävänä voi olla asioiden selventäminen tai syventäminen (Ojasalo ym. 2014, 106). Tekemäni haastattelututkimuksen jälkeen strateginen co-working selkeytyi aiheena minulle itselle sekä sain syventävää tietoa aiheesta. Haastattelutuloksien tukena käytin tässä opinnäytetyössä tietopohjana aiheeseen liittyviä artikkeleita ja kirjallisuutta. Strateginen co-working on aiheena uusi, joten siitä oli vaikeaa löytää painettuja lähteitä.

Haastattelin yhteensä yhtätoista henkilöä. Noin puolet haastateltavista oli Workspacen työympäristökehittämisen asiantuntijoita, ja puolet yrityksen ulkopuolelta. Valitsimme haastateltavat pääosin yhdessä toimeksiantajan kanssa. Workspacen asiantuntijoiden lisäksi haastattelin kolmen yrityksen edustajaa, jotka ovat tehneet yhteistyötä Workspacen kanssa ja olivat keskeisessä asemassa opinnäytetyön aiheen kannalta.

Tein haastattelukysymykset opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä apuna käyttäen. (Kuvio 1.) Tavoitteena oli saada mahdollisimman paljon vastauksia työn tutkimuskysymyksiin sekä lisätä omaa tietoutta aiheesta. Haastattelu muodostui yhdeksästä kysymyksestä. (Liite 1.) Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat:

TK1: Mitkä ovat strategisen co-workingin hyödyt ja haasteet yrityksille?

TK2: Miten strateginen co-working tulisi toteuttaa?

TK3: Kenen kesken strateginen co-working tulisi toteuttaa?

TK4: Mitkä ovat onnistumisen edellytykset strategisessa co-workingissa?

Ennen haastatteluja tarkistutin kysymykset vielä toimeksiantajalla. Toimeksiantaja neuvoi käyttämään haastattelussa lähestymistapaa, jossa kysymykset teemoitetaan ja niiden järjestystä muutetaan haastateltavan vastausten perusteella haastattelun edetessä. Tämä siksi, että onnistuisin saamaan haastatteluissa tietoa mahdollisimman paljon aiheesta ja tukemaan haastateltavan osaamisaluetta. Jokainen haastateltava oli jotenkin sidoksissa työympäristöihin, yhdessä työskentelyyn ja johonkin organisaatioon, mutta jokaisella on luonnollisesti tietämystä eri osa-alueista.

Toimeksiantaja jakoi haastattelukysymykseni neljän teeman alle, jotka tukivat opinnäytetyön tavoitetta ja tutkimuskysymyksiä. Teemat ovat tärkeitä myös yritysten toiminnan ja yhdessä työskentelyn kannalta. Strateginen co-working tulee vaikuttamaan kokonaisvaltaisesti yritysten henkilöstöön- ja työkuultuuriin, asiakkaisiin ja brändi-identiteettiin, liiketaloudelliseen toimintaan ja kustannuksiin sekä palveluihin- ja työprosesseihin.

Päätimme rajata toimeksiantajan kanssa haastattelun näiden teemojen alle. Rajaaminen auttoi minua etenemään haastattelussa johdonmukaisesti ja esittämään lisäkysymyksiä poikkeamatta liikaa aiheesta. Haastatteluiden neljä pääteemaa kuvataan alla. (Kuvio 4.)



Kuvio 5: Haastattelun pääteemat

Aloitin haastattelut Workspacen asiantuntijoista, jotka olivat minulle ennestään tuttuja. Toteutin haastattelut 4.4.2018-5.6.2018 välisenä aikana, jonka jälkeen litteroin vastaukset. Äänitin jokaisen haastattelun, jolloin pystyin keskittymään tilaisuudessa haastateltavaan ja palaamaan vastauksiin myöhemmin.

6 Tutkimuksen tulokset

Workspacen entisen toimitusjohtajan Jari Niemelän mukaan strateginen co-working mahdollistaa entistä asiakaslähtöisempiä ja kokonaisvaltaisempia ratkaisuja, joille on suuri tarve esimerkiksi Workspacen asiakaskunnassa. Hänen mukaan strategista co-workingia ei esiinny vielä Suomessa. Niemelä korostaa, että yhteistyökumppanin valinta on kriittistä ja yritysten arvojen tulee kohdata, jotta ne jakavat yhteisen vision asiakaslähtöisestä toiminnasta.

Niemelän mukaan yhteistyökumppanin valinnassa tulee olla rohkea ja ennakkoluuloton. Jos valitsee vain loogisesti yhteensopivan kumppanin, voidaan päästä hyvään lopputulokseen, mutta ei loistavaan. Tärkeintä on lähestyä asiaa asiakkaiden silmin ja kysyä ”mitä sellaista kumppanit voisivat yhdessä mahdollistaa, jota ne ei olisivat voineet yksin tehdä” (Niemelä, toimitusjohtaja).

Haastattelin Niemelän lisäksi kymmentä henkilöä, joista puolet oli Workspacen asiantuntijoita ja puolet yrityksen ulkopuolelta. Opinnäytetyön aihe tuli Niemelältä, joten hän oli keskeisessä asemassa kysymysten muokkaamisessa ja muokkasimme niitä yhdessä samalla, kun

haastattelin häntä. Sain Niemelältä ensin kirjalliset vastaukset, joiden avulla esitin hänelle lisäkysymyksiä. Haastateltuani Niemelää löysin työhön uuden näkökulman, jossa asiakas tuodaan strategisen co-working -toiminnan keskiöön.

Valtaosa haastateltavista oli sitä mieltä, että strategisesta co-workingista olisi hyötyä yrityksille. Perusteluita sille oli, että yritykset voivat oppia toisiltaan erilaisia tapoja työskennellä. ”Uusi tapa ajatella herättää asiakkaisissa aina kiinnostusta” (strategiajohtaja, markkinointitoimisto). ”Strategisesta co-workingista on ehdottomasti hyötyä organisaatioille ja asiakkaille. ”Asiakas voi saada enemmän kuin yhden palvelun, organisaatiot säästävät resursseja, pystytään tekemään kustannussäästöjä ja tilan käyttö on tehokasta” (maajohtaja, sisustusala).

Moni haasteltavista korosti sitä, että strategisen co-working -toiminnan tulee olla tarkkaan mietitty. Suurimpia teemoja, jota tulisi miettiä ennen toiminnan aloittamista ovat yritysten yhteensovittaminen, toimitilan jakaminen ja erityisesti liiketoimintahyötyjen punnitseminen. Nämä teemat nousivat esiin haastatteluissa. Ennen toiminnan aloittamista tulee olla yhtymäkohtia organisaatioiden välillä, jonka perusteella toimintaan lähdetään.

6.1 Henkilöstö ja työkuultuuri

Tärkeimmät käytännön edellytykset, jotka kuuluvat strategiseen co-workingiin ja nousivat esiin haastatteluissa ovat organisaatioiden sisäinen ja ulkoinen viestintä, organisaatioiden työtapojen sopeuttaminen keskenään, sopimustekniset asiat, tilanvaraus, turvallisuus, tilaratkaisut sekä pelisäännöt. (johtava asiantuntija, työympäristökehittäminen.) Kun organisaatiot muuttavat samaan toimitilaan, ja henkilöstö näkee toisiaan päivittäin, voi syntyä jotain uutta ja yhteistä, jota ei osattu suunnitella ennen toiminnan aloittamista” (asiantuntija, työympäristökehittäminen). Yritysten työskennellessä samoissa toimitiloissa, henkilöstön välille syntyy luottamus ja yhdessä tekeminen on yleisesti helpompaa samassa toimitilassa (asiantuntija, työympäristökehittäminen).

Strategisen co-working -toiminnan aloittaminen on iso murroskohta organisaatiolle ja samalla ”piristysruiske”, joka antaa mahdollisuuden oppia toisilta sekä luoda jotain uutta. Strateginen co-working voi olla myös rekrytoinnissa yritykselle ”valttikortti”, koska työntekijä pääsee näkemään enemmän ja on osa suurempaa yhteisöä. Toiminta voi vaikuttaa myös henkilöstön pysyvyyteen, koska tehdään ”jotain uutta”. Toiminnan arvo asiakkaalle tulee olla aina selkeä. ”Mahdollisuuksia löytyy enemmän, kun ihmiset ymmärtävät toistensa tekemistä arjen kautta” (asiantuntija, työympäristökehittäminen.)

Haastatteluissa tuli esiin, että strateginen co-working sopisi erityisesti pk-yrityksille ja toiminta helpottaisi avun saamista erilaisissa projekteissa. Kun yritykset toimivat saman katon alla, säästetään aikaa ja avun pyytäminenkin saattaa tuntua helpommalta. ”Strategisesta co-

workingista olisi ehdottomasti hyötyä. Asiakkaan ei tarvitse rakentaa verkostoaan itse ja aikaa säästy” (palvelumuotoilija). Haastateltavat korostivat, että toiminnan aloittaminen vaatii paljon asioiden punnitsemista ja strategisen co-workingin aloittamisella tulee olla kustannusten jakamisen lisäksi suuri liiketoiminnallinen hyöty. ”Strategisessa co-workingissa on mahdollisuus innovoida yhdessä ja sitä kautta projektien toteuttaminen saattaa muuttua helpommaksi” (palvelumuotoilija).

Yhteistyöstä pitää sopia tarkkaan organisaatioiden johtoryhmissä. Strategisessa co-workingissa organisaatioiden tulee ymmärtää, että miten toimitaan keskenään ja tilan tulee tukea toimintaa. Itsensä haastaminen strategisessa co-workingissa on erittäin tärkeää. Selkeät tavoitteet, yhteiset toimintatavat ja aika tukevat toimintaa. Yhteistyön näkeminen tulee pidemmällä aikavälillä. Organisaatioiden johtoryhmien tulee kokoontua säännöllisesti ja käy läpi arjen toimintaa ja liiketoiminnallista näkökulmaa. (asiantuntija, työympäristökehittäminen.)

Toiminta on vahva viesti ja voi mahdollisesti sulkea jotain pois. Asiakkaalle voi herätä kysymys, että miksi ”he” muuttivat yhteen. Haasteita pystytään ennakoimaan johtamalla toimintaa alusta alkaen määrätietoisesti ja tulevaisuuden visiota silmällä pitäen. Organisaatioilta pitää löytyä yhtymäkohtia, mutta ne eivät saa olla liian lähellä toisiaan, jotta vältetään kilpailua. (asiantuntija, työympäristökehittäminen.)

Yleisimpiä haasteita, jotka nousivat esiin haastatteluissa, olivat: erilaiset työkulttuurit ja niiden sovittaminen yhteen, pelisääntöjen ymmärtäminen ja viestinnän tehokkuus yritysten välillä. Kaikkia haasteita on vaikeaa ”ennakoida”, koska strategista co-working -mallia ei esiinny vielä Suomessa. Työn tietopohjaa tukevaa tutkimusta oli vaikeaa löytää, koska toiminnalle ei ole olemassa tarkkaa nimeä. Ennen haastattelun aloittamista kerroin aina haastateltavalle mitä strateginen co-working tarkoittaa ja mitkä ovat sen keskeisemmät tavoitteet.

”Näkemyksen mukaan strategisia kumppaneita voi olla samassa toimitilassa kolmesta kuuteen, riippuen toimialasta” (Niemelä, toimitusjohtaja). Toteuttaessani haastattelua puhuin yhteistyöyrityksestä yksikössä, koska se helpotti mielestäni haasteiden ja hyötyjen punnitsemista. Toin kuitenkin esiin haastateltaville, että kumppaneita voi olla useampi kuin yksi ja suurin osa heistäkin piti sitä mahdollisena.

6.2 Yrityksen brändi-identiteetti

Suurin osa haastateltavista koki yrityksen brändi-identiteetin muuttumisen samaan aikaan pienenä uhkana, mutta suurena mahdollisuutena. Osalle haastateltavista heräsi kysymys, että mitä sille tapahtuu, kun samaan toimitilan jakaa toinen yritys tai useampi yritys. Uhkana koettiin, että asiakkaille viestitään yritysten yhdistymisestä ja samalla yrityksen oma brändi-

identiteetti heikentyy. Työympäristökehittämisen myyntijohtajan mukaan kuitenkin niin kauan, kun yritykset ovat omiaan, niillä on myös oma brändi-identiteetti. Mahdollisuuksia, jotka nousivat esiin, olivat: yrityksen brändi-identiteetin vahvistuminen, kun yhteistyöyrittäjä on oikein valittu sekä mielikuva asiakkaille uudesta toiminnassa, jossa asiakas saa useamman palvelun saman katon alta ja asiointi helpottuu.

Yrityksen brändi-identiteettiin kuuluu myös yrityksen tilat ja haastattelussa tuli esiin, että toimitilat tulisi näyttää jollain tavalla yrityksiltä, jotka siellä toimivat. Mitä useampi yritys, sitä haasteellisempi toteuttaa. ”Tila kertoo aina jostain, ja sen pitäisi viestiä asioita, jotka ovat tärkeitä molemmille yrityksille” (johtava asiantuntija, työympäristökehittäminen.) Tilaratkaisut saattavat usein määrittää, että onko strategisen co-working -toiminnan aloittaminen ajankohtaista, sillä tilaratkaisut yrityksillä ovat usein pitkälle mietittyjä. (myyntijohtaja, työympäristökehittäminen). Tällä tarkoitetaan sitä, että esimerkiksi vuokrasuhteen päättymisen saattaa merkitä organisaatiolle suurempaa tilamuutosta ja silloin mietitään myös usein uusia toimintatapoja. Strategisen co-workingin aloittaminen on helpompaa tilamuutoksen yhteydessä, koska luonnollisesti kahden yrityksen muuttaminen samoihin tiloihin vaatii yhteisiä tilaratkaisuja.

”Strategisen co-workingin tulee näkyä asiakkaille ehdottomasti parempana asiakaskokemuksena ja monipuolisempana palveluna. Toiminnan ei tarvitse välttämättä näkyä asiakkaille ulospäin yrityksen markkinoinnissa, mutta tämä pitää huomioida aina ”case-kohtaisesti”. Toiminnasta tulee kertoa etukäteen olemassa oleville asiakkaille, jotta yrityksen ja asiakkaan välinen luottamussuhde säilyy” (myyntijohtaja, työympäristökehittäminen). Työympäristökehittämisen johtavan asiantuntijan mukaan strateginen co-working on mahtava mahdollisuus palvella asiakkaita entistä paremmin.

Sisustusalaalla työskentelevän maajohtajan mukaan strateginen co-working tulisi näkyä konkreettisesti organisaatioiden yhteisessä toimitilassa. ”Toimistossa voisi olla showroomeja, josta näkyy mitä organisaatiot ovat jo tehneet. Molempien organisaatioiden logot ja brändi tulee olla vahvasti esillä toimitilassa” (maajohtaja, sisustusala.) Palvelumuotoilijan mukaan myös yritysten brändien tulisi täydentää toisiaan jollain tavalla.

6.3 Liiketalous ja kustannukset

Kustannusten jako ei ollut opinnäytetyön tutkimuksen kannalta olennaisin kysymys, koska ensisijaisesti strategisessa co-workingissa on kyse yhteistyöstä, oppimisesta ja lisäarvon tuottamisesta asiakkaille. Halusin nostaa aiheen esiin haastattelussa, koska usein co-workingin yhtenä syynä on tilakustannusten jako yritysten kesken. Strateginen co-working on suunniteltua ja päätavoite toiminnassa on kuitenkin liiketoiminnallinen hyöty. Kysymys auttoi mielestäni myös haastateltavia hahmottamaan strategisen co-working -toiminnan eron pelkkään co-working -toimintaan.

Valtaosa haastateltavista oli sitä mieltä, että kustannukset tulee jakaa tasapuolisesti, mutta ei ole olennaisin osa toimintaa. Esiin tuli erilaisia kustannuksen jako -malleja kuten henkilöstömäärä ja toisena pinta-ala. Kun vuokrakustannukset jaetaan henkilöstön määrän mukaan, lasketaan vuokrakustannusten summa jaettuna yrityksen henkilöstön lukumäärä. Toisessa mallissa lasketaan, että kuinka paljon yritys käyttää yhteensä toimitilan pinta-alaa.

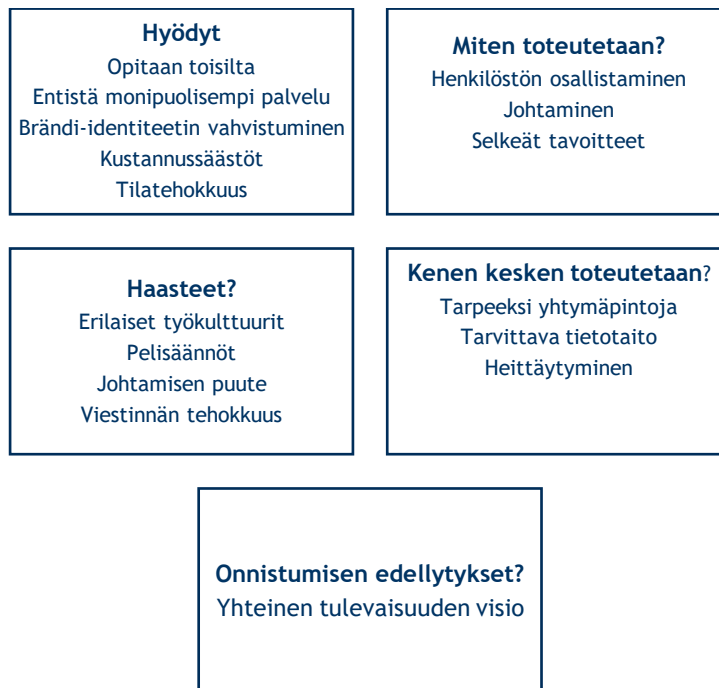
6.4 Palvelut ja työprosessit

Ihanteellinen co-working kumppani oli monen haastateltavan mielestä vaikea määritellä, mutta haastatteluissa nousi kuitenkin monia asioita, jotka ovat tärkeä huomioida yhteistyöyritystä valittaessa. Kaikki haastateltavista kokivat, että yhteistyö tulee olla tarkkaan harkittua, ennen kuin yritykset ryhtyvät strategiseen co-working -toimintaan. Perusteluina tähän on se, että yhteistä toimintaa, josta on liiketoiminnallista hyötyä, ei keksitä, eikä pidäkään keksiä hetkessä.

Haastateltavat kokivat, että yhteistyöyrityksillä tulee olla jokin yhteinen tulevaisuuden visio, mutta sopivaa eroavaisuutta toiminnassa molempien toiminnan kehittymiseksi. Yritysten toiminnan tulee täydentää toisiaan ja yrityksillä tulee olla samoja asiakkuuksia, toisaalta eroavaisuus jossain asioissa haastaa henkilöstöä ja yrityksillä on parempi mahdollisuus kehittyä. Yhteistyöyritysten tulee luottaa toisiinsa ja se syntyy yhdessä tekemisellä (asiantuntija, työympäristökehittäminen).

Suurin osa haastateltavista oli sitä mieltä, että strateginen co-working on osa tulevaisuuden työtä ja työympäristöjä. ”Uskon, että strateginen co-working tulee menestymään Suomessa, mutta en usko siitä tulevan valtavirtaa. Isojen organisaatioiden rakenne, hierarkia, johtamismallit ja omistajaodotukset ovat niin voimakkaita, että ne eivät mahdollista sitä luottamuksen tasoa, jota strategisessa co-workingissa vaaditaan” (Niemelä, toimitusjohtaja).

Sisustuslalla toimivan majohtajan mukaan strateginen co-working on ”tätä päivää”. ”Nykyään tila tekee sen, että pitää yhdistyä. Isot kaupungit alkavat olemaan pakattuja ja kaikki haluavat olla keskustassa, varsinkin ne, jotka tarvitsevat strategisen paikan” (majohtaja, sisustusala.) Työympäristökehittämisen yrityksessä toimivan myyntijohtajan mukaan strateginen co-working on Suomen menestyksen kannalta välttämätön toimintamalli” (myyntijohtaja, työympäristökehittäminen.)



Kuvio 6: Haastattelutuloksien koonti

7 Pohdinta ja johtopäätökset

Haastattelututkimus antoi tasaisesti vastauksia strategisen co-workingin hyötyihin ja haasteisiin. Kokonaisuudessaan toimintamalli sai positiivisen vastaanoton. Haastattelijat kokivat, että toiminnasta on enemmän hyötyä organisaatioille ja niiden asiakkaille, kuin haittaa. Koettiin, että strateginen co-working antaa organisaatioille monipuolisemman tavan työskennellä. Lisäksi organisaatiot pystyvät yhdessä tarjoamaan asiakkailleen entistä parempaa ja monipuolisempaa palvelua. Suurin osa oli sitä mieltä, että strateginen co-working tulee olemaan osa tulevaisuuden työtä ja työympäristöjä.

Toimintamallin haasteina koettiin erilaisten yrityskulttuurien yhteensovittaminen sekä toiminnasta viestiminen asiakkaille. Riskinä voi olla jo olemassa olevan asiakaskunnan reaktio muutokseen. Asiakas voi kyseenalaistaa yrityksen strategisen kumppanin. Toiminta voi olla pahimmassa tapauksessa myös viesti asiakkaille organisaatioiden yhdistymisestä muuttaessa samaan toimitilaan, vaikka siitä ei ole kyse. Haastateltavat toivatkin esiin, että toiminnasta ja sen tarkoituksesta tulee viestiä ajoissa ja tarkkaan asiakkaille. On tärkeää kertoa, että kyseessä ei ole organisaatioiden yhdistyminen, vaan yhteistyö, joka mahdollistaa asiakkaille entistä monipuolisemman palvelun.

Haastattelututkimuksessa tuli esiin strategisen co-workingin johtamisen tärkeys. Valtaosa haastateltavista oli sitä mieltä, että toiminta tulee menestymään, kun sitä johdetaan määrätietoisesti ja yhteistä tulevaisuuden visiota silmällä pitäen. Tämä tarkoittaa

käytännössä sitä, että yhteistyöyritysten organisaatiot kokoontuvat säännöllisesti ja keskustelevat toiminnan tavoitteista ja päämäärästä. Yhteisen tulevaisuuden vision tulee olla selkeä. Strategisen co-workingin johtaminen on tärkeää ennen toiminnan aloittamista sekä sen aikana. Haastateltavat toivat myös esiin, että henkilöstön osallistaminen toimintaan alusta lähtien auttaa onnistumaan toiminnassa. Osallistaminen auttaa henkilöstöä sisäistämään muutoksen ja sen tarkoituksen nopeammin. Se auttaa luonnollisesti uusien toimintatapojen käyttöön otossa ja tehostaa verkostoitumista, joka on tärkeää strategisessa co-workingissa. Mitä nopeammin organisaatiot ja niiden henkilöstö tutustuvat toistensa toimintatapoihin, sitä tehokkaammin yhteistä toimintaa pystytään lähtemään toteuttamaan. Tutustuminen lisää myös luottamusta, joka on tärkeää yhteisessä toiminnassa.

Jokainen haastateltavista koki, että yhteistyöyrityksen tulee olla yritys, joka omaa jotain sellaista tietotaitoa mitä yrityksellä itsellään ei ole. Esimerkiksi työympäristökehittämisen yritys, joka suunnittelee uusia työympäristöjä voisi ryhtyä strategiseen co-workingiin IT-alan yrityksen kanssa. Perusteluina tähän esimerkkiin on se, että jokainen työympäristö tarvitsee nykyään IT-osaamista. Se on tänä päivänä suuri osa työtä ja työympäristöjä. Tässä esimerkissä työympäristökehittämisen yritys voisi suunnitella asiakkaalle työympäristön ja IT-yritys tuottaa sinne tarvittavat IT-palvelut. Näin yritykset pystyvät tuottamaan asiakkailleen yhdessä monipuolisempaa ja parempaa palvelua, jonka moni haastateltavista nosti esiin.

Mielestäni onnistuin tässä opinnäytetyössä vastaamaan asetettuihin tutkimuskysymyksiin hyvin. Haastattelututkimuksessa tuli esiin paljon strategisen co-workingin hyötyjä ja haasteita sekä edellytyksiä toiminnan onnistumiselle. Tutkimuskysymykseen 2: Miten strateginen co-working toteutetaan, oli vaikeampi löytää yhtä oikeaa vastausta. Ylivoimaisesti kaksi suurinta asiaa, jotka nousivat haastattelututkimuksessa sekä tietopohjassa esiin, olivat että jotain uutta luodessa, toimintaa tulee johtaa jatkuvasti sekä osalistaa henkilöstö alusta asti mukaan uudistukseen.

Tutkimuskysymykseen 3: Kenen kesken strateginen co-working toteutetaan, oli myös vaikeaa löytää yhtä oikeaa vastausta. Haastattelututkimuksessa tuli esiin, että yhteinen tulevaisuuden visio yhteistyöyritysten kesken on tärkeää. Sain lähes jokaiselta haastateltavalta esimerkin yhteistyöyrityksestä, jonka kanssa voisi toimia strategisesti. Osa haastateltavista koki haasteena kuitenkin toiminnasta aiheutuvan kilpailun. Tässä tultiin lopputulokseen, että yhteistyöyrityksen tulee olla sellainen, jonka kanssa on yhteinen tulevaisuuden visio ja samanlaiset toimintatavat, mutta tarpeeksi eroavaisuutta, jotta ei synny kilpailua. Suurin osa haastateltavista koki erilaisuuden olevan myös vahvuus, josta voi syntyä jotain uutta mitä ei osattu odottaa.

Strategisesta co-workingista oli vaikeaa löytää tietopohjaa, koska vastaavaa toimintaa ei ole olemassa vielä ainakaan Suomessa ja englanninkielistä tarkkaa nimeä ei tunneta.

Haastattelututkimus oli tässä opinnäytetyössä suuri osa tietopohjaa ja mielestäni luotettava, koska haastateltavat olivat suurimmaksi osaksi työympäristökehittämisen asiantuntijoita. Tietopohja, jota käytin tuki mielestäni haastattelututkimuksen tuloksia suurelta osin.

Tässä opinnäytetyössä tekemäni tutkimuksen perusteella mielestäni strateginen co-working tulee olemaan suuri osa tulevaisuuden työtä. Toiminta kannustaa ihmisiä verkostoitumaan ja kehittymään sekä he saavat työskennellä innovatiivisessa ympäristössä. Lisäksi se mahdollistaa kustannussäästöt, tehokkaan tilankäytön ja energiatehokkuuden, jotka ovat organisaatioiden tavoitteena tälläkin hetkellä.

Mielestäni strateginen co-working vaikuttaa positiivisesti yrityksiin ja niiden asiakkaisiin, koska yritykset pystyvät tarjoamaan asiakkailleen entistä parempaa ja monipuolisempaa palvelua saman katon alta. Strateginen co-working mahdollistaa mielestäni pienempien ja ketterien startup-yritysten integroitumisen suurempiin ja vaikutusvaltaisempiin organisaatioihin.

Elämme ajassa, jossa mietitään, että tarvitsemmeko toimistoja työskentelyyn enää ollenkaan. Oman kokemukseni ja tässä työssä tekemäni tutkimuksen perusteella tarvitsemme mielestäni tilaa, jossa työskennellä vielä tulevaisuudessakin. Toimiston sijaan haluan puhua monitoimitilasta, jossa työn teko sekä työstä palautuminen on mahdollista samassa rakennuksessa. Mielestäni ihmiset tarvitsevat näitä yhteisiä paikkoja työskentelemiseen, koska samalla ihminen tuntee olevansa osa jotain yhteisöä, joka on työhyvinvoinnin kannalta tärkeä asia.

Etätyöskentely mahdollisuus on hyvä olla olemassa, mutta mielestäni ihmisten on tärkeää päästä kokoontumaan johonkin yhteen ja samaan paikkaan. Kokoontuminen mahdollistaa myös yhdessä tekemisen eri tavalla kuin etäyhteydellä. Strateginen co-working tukee myös ajatusta, jossa ihmiset kohtaavat kahvikoneella, verkostoituvat ja löytävät jotain uutta yhteistä työ- tai vapaa-ajan tiimoilta.

Strateginen co-working sopii toteutettavaksi mielestäni monitilatoimistossa, jonka yksi tavoitteista on kannustaa ihmisiä työskentelemään itselleen sopivalla tavalla. Uskon, että opinnäytetyöni on hyödyllinen toimeksiantajalle Workspacelle, joka uudistaa työympäristöjä sekä kannustaa ihmisiä uudenslaisiin työtapoihin. Opinnäytetyöni tuo esiin toimintatavat, jotka tulee ottaa huomioon ryhtyessä strategiseen co-working -toimintaan.

Lähteet

Painetut

Boyd, S. 2016. Perspectives on new work. Exploring emerging conceptualizations. Sitra Studies 114.

Haapamäki, J., Hietanen, P., Mikkonen, V., Nenonen, S., Niemi, O., Nissinen, S., Rantanen, A., Ruoppila, S., Staffans, A., Teräväinen, H., Tyvimaa, T., Vartiainen, M. & Vuorela, M. 2011. Käyttäjälähtöiset tilat: Uutta ajattelua tilojen suunnitteluun. Helsinki: Tekes.

Heinonen, O-P. 2016. Perspectives on new work. Exploring emerging conceptualizations. Sitra Studies 114.

Kurkela, t. 2016. Spaces for cooperation. Sitra Studies 114.

Nenonen, S., Niemi, O. 2013. Tilat ja työympäristö - näkökulmia monitilatoimistoon. Rakennustietosäätiö RTS, Rakennustieto Oy & Rakennusmestarit ja insinöörit AMK RKL ry.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro Oy.

Sähköiset

Kauppalehti. 2018. Viitattu 11.9.2018. <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/avokonttori-on-kuollut--elakoon-uusi-tyo/YSkv8gXN>

Kilpi, E. Tietoyhteiskunta haastaa teollisen työn ajatusmallit. Viitattu 18.11.2018. <https://www.sitra.fi/artikkelit/tietoyhteiskunta-haastaa-teollisen-tyon-ajatusmallit/>

Kilpi, E. Uusi työ alustalouden aikakaudella. Viitattu 29.10.2018. <https://www.sitra.fi/artikkelit/uusi-tyo-alustalouden-aikakaudella/>

Kojo, I., Nenonen, S. Vaihtoehtoiset työympäristöt nostavat päätään. 2012. Viitattu 20.10.2018. <https://www.is.fi/taloussanomat/oma-raha/art-2000001756874.html>

Sofia Future Farm. 2018. Viitattu 20.10.2018. <https://sofiafuturefarm.fi/fi/>

Terävä, E. Muutosjohtamista eri aaltopituuksilla. Viitattu 17.9.2018. <http://mlc.martela.fi/visionaries-fi?blog=3>

Työterveyslaitos. Monitilatoimisto työympäristönä. Viitattu 17.9.2018. <https://www.ttl.fi/tyoymparisto/tyotilojen-suunnittelu/monitilatoimisto-tyoymparistona/>

Workspace Oy. Muotoilemme tilaa ja toimintaa. 2018. Viitattu 20.8.2018. <http://workspace.fi/yritys/?lang=fi>

Östring, M. 2018. Tulevaisuuden työympäristö vahvistaa vapautta. Viitattu 25.11.2018.
<https://www.kehittyvatkaupungit.fi/tulevaisuuden-tyoymparisto-vahvistaa-vapautta/>

Julkaisemattomat

Virtaneva, M. 2014. Kaupallisten vaihtoehtoisten työympäristöpalveluiden tarjonta pääkaupunkiseudulla. Kandidaatintyö. Aalto-yliopisto. Helsinki.

Kuviot

Kuvio 1: Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset	8
Kuvio 2 Monipaikkainen työ (Haapamäki ym. 2011, 18).....	9
Kuvio 3: Strateginen co-working ja vaihtoehtoiset työympäristöt.....	15
Kuvio 4: Monitilatoimiston vyöhykkeet (Nenonen ym. 2012)	16
Kuvio 5: Haastattelun pääteemat.....	19
Kuvio 6: Haastattelutuloksien koonti.....	24

Liitteet

Liite 1: Haastattelukysymykset

Haastattelu strateginen co- working

Haastattelija

Mari Heino / Liiketalouden opiskelija, pääaineena työympäristöjohtaminen

Laurea-ammattikorkeakoulu

Toimeksiantaja **Workspace Oy**

Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Tarkoituksena on selvittää strategisen co-workingin *hyödyt ja haasteet* yleisesti, sekä selvittää *panostustarpeet* strategisessa co-workingissa eri kumppaneille. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, *millä edellytyksillä yhteistyö saadaan toimimaan* valittujen kumppanien välillä samassa toimitilassa.

Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

Strateginen co-working

Strateginen co-working tarkoittaa, että yhteisen tilan jakaminen yritysten kesken on suunniteltua. Näkemyksen mukaan strategisia kumppaneita voi olla samassa tilassa 3-6 riippuen toimialasta. Kumppaneiden tulisi tukea toistensa liiketoimintaa jollain tavalla ja yritysten välillä tulee olla hyvä luottamussuhde.

Parasta strategisessa co-workingissa olisi, jos samassa tilassa toimivat yritykset voisivat hyödyntää toistensa tuotteita / palveluita ja viedä toimintansa asiakasprojektitasolle. Ennen kaikkea toiminnan tulee olla asiakaslähtöistä.

Tutkin opinnäytetyössäni tarkemmin mitä kaikkea strateginen co-working mahdollistaa, mitkä ovat sen hyödyt ja haasteet sekä mitä sen onnistuminen vaatii yrityksiltä.

1. Näetkö, että strategisesta co-workingista olisi hyötyä yrityksille? Onko Sinulla omaa kokemusta vastaavasta toiminnasta?

- asiakkaiden ja julkikuvan/brändi-identiteetin kannalta
- palveluiden ja työprosessien kannalta
- henkilöstön sekä työkuulttuurin kannalta
- liiketaloudelliselta ja kustannusten kannalta

2. Mitä haasteita strateginen co-working saattaa aiheuttaa? Ennen, sen aikana, jälkeen.

- asiakkaiden ja julkikuvan/brändi-identiteetin kannalta
- palveluiden ja työprosessien kannalta

- henkilöstön sekä työkuulttuurin kannalta
- liiketaloudelliselta ja kustannusten kannalta

3. Mielestäsi tärkeimmät käytännön edellytykset strategisessa co-working mallissa?

4. Miten erilaiset kustannukset tulisi mielestäsi jakaa strategisessa co-working mallissa? (kiinteät- ja muuttuvat kustannukset)

5. Kuvaile vapaasti ihanteellisen co-working kumppanin ominaisuuksia? Omaa kokemusta?

6. Miten mielestäsi strateginen co-working tulisi näkyä yritysten asiakkaille?

- Brändi identiteetti?

7. Miten hyödyllisenä/houkuttelevana itse näet strategisen co-working mallin tällä hetkellä? Arvosana 4-10, perustelut.

8. Näetkö, että strateginen co-working voisi menestyä Suomessa, miksi? Entä minkälaisen kumppanien / yritysten kesken?

9. Haluaisitko lopuksi vielä lisätä jotain?

Haluan jatkuvasti kehittää omaa osaamistani, anna vapaasti palautetta haastattelustani: