



Löydä itsellesi tilaa menestyä

Globaali katsaus työpaikkojen kehitykseen

TYÖPAIKAT 2025 KEHITTÄVÄT TYÖPAIKAT 2025 KEHITTÄVÄT

2025 KEHITTÄVÄT TYÖPAIKAT 2025 KEHITTÄVÄT TYÖPAIKAT

KEHITTÄVÄT TYÖPAIKAT 2025 KEHITTÄVÄT TYÖPAIKAT 20

Johdanto

Työelämässä on käynnissä nopea muutos, ja kun katsotaan vuoden 2025 jälkipuoliskoon ja sen yli, muutosvauhdin odotetaan kiihtyvän entisestään. Tämä raportti tarkastelee muutoksia työntekijän näkökulmasta ja pyrkii kaivamaan esiin oivalluksia ja toiminnallisuuksia, jotka voivat parantaa kokonaisvaltaista työpaikkakokemusta.

Toteutimme tammikuussa tutkimuksen, johon osallistui **15 maasta** lähes **11 000 työntekijää**, joilla on hybridityöskentelymahdollisuus. Suomesta vastaajia oli 1010. Yhdistettynä asiakashaastatteluihin ja asiantuntijoiden näkemyksiin tulokset paljastavat selkeän muutoksen toimistotilojen käytössä.

Perinteinen käsitys toimistosta pelkkänä työn suorittamisen paikkana on väistymässä. Hybridien työskentelymallien kasvu on osoittanut etätöön hyödyt, mutta myös sen, mitä menetetään, kun kohtaamiset jäävät puuttumaan. Uudenlaisessa todellisuudessa yritykset etsivät keinoja olla houkuttelevia työnantajia, rakentaa yhteisöllisyyttä, kehittää johtajuutta ja optimoida tilojen käyttöä. Toimisto on edelleen merkittävä paikka työntekijöille, vaikkakin eri tavalla kuin aiemmin.

Tämä raportti syventyy työelämän muuttuviin ilmiöihin neljässä osiossa, joista jokainen perustuu tutkimuksen avainhavaintoihin:

“Toimistotiloilla on edelleen kriittinen rooli työpaikkojen murroksessa.”

Vaikka hybridityöskentely tarjoaa joustavuutta, toimistotiloilla on entistä tärkeämpi rooli yhteydenpidon ja sitoutumisen näkökulmasta. Havaintomme osoittavat, että hybridityö on tullut jäädäkseen, ja monet työntekijät

arvelevat etätöjärjestelyjensä säilyvän. Toimistolla on ratkaisevan tärkeä rooli yhteenkuuluvuuden tunteen kannalta, ja suuri osa työntekijöistä pitää työpaikkaa tärkeänä.

“Muutakin kuin seinät: tarkoituksenmukainen työskentely-ympäristö.”

Tässä osiossa korostetaan tarvetta uudistaa toimistoja pärjäämään kilpailussa etätöön kanssa. Toimistojen on tarjottava merkityksellisiä kokemuksia ja sujuvan yhteistyön mahdollisuuksia. Siinä missä joustavan hybridityöskentelyn koetaan vähentävän stressiä, myös toimisto tarjoaa selkeitä etuja, erityisesti kollegoiden kanssa vietetyn ajan ja tiedon jakamisen osalta.

“Joustavuus takaa oikeanlaiset tilat menestyksen saavuttamiselle.”

Viiden vuoden hybridisiirtymän seurauksena joustavuudesta on tullut ratkaiseva tekijä työntekijöiden houkuttelemisessa ja sitouttamisessa. Tämä osio käsittelee sitä, mitä työntekijät arvostavat eniten – kuten

joustavuuden tuomaa onnellisuutta ja vähentyneitä stressiä – ja miten työnantajien tulee mukautua uusiin odotuksiin.

“Toimisto uusiksi: ympäristö ja kokemus merkitsevät enemmän kuin aiemmin.”

Yritysten on ymmärrettävä fyysisen toimiston ja kokonaisvaltaisen työntekijäkokemuksen merkitys tulevaisuuden työelämässä. Havaintomme osoittavat, että laadukkaat tilat ja palvelut ovat avainasemassa sitouttamisen lisäämiseksi sekä työntekijöiden houkuttelemiseksi toimistolle. On tärkeää panostaa toimiston viihtyisyyteen, taukotiloihin ja myös ruokailukokemuksiin. Lisäksi tässä osiossa käsitellään kestäväen kehityksen merkitystä ja tekoälyn vaikutusta tulevaisuuden työympäristöön.

Lopputuloksena tämä raportti osoittaa, kuinka toimiston merkitys muuttuu ja painottuu yhä enemmän tiettyihin teemoihin: hyvä kokemus edistää yhteistyötä, mikä puolestaan kasvattaa henkilöstön sitoutumista ja johtaa lopulta kannattavampaan liiketoimintaan.

- 01 | Kehittyvä työpaikka →
- 02 | Muutakin kuin seinät →
- 03 | Joustavuus on avain →
- 04 | Toimisto uusiksi →
- 05 | Yhteenveto →
- 06 | Tutkimusmenetelmät →
- 07 | Tämä on ISS →



KEHITTYVÄ
TYÖPAIKKA

MUUTAKIN
KUIN SEINÄT

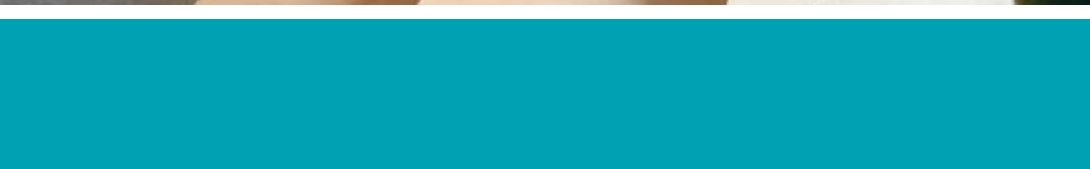
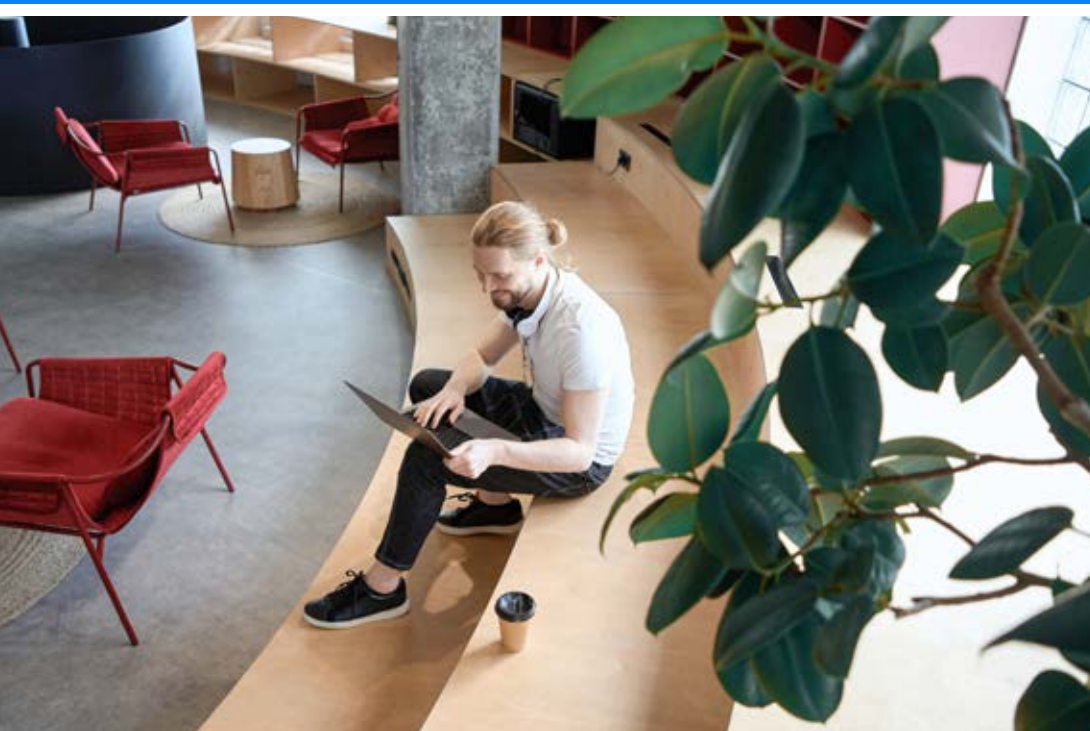
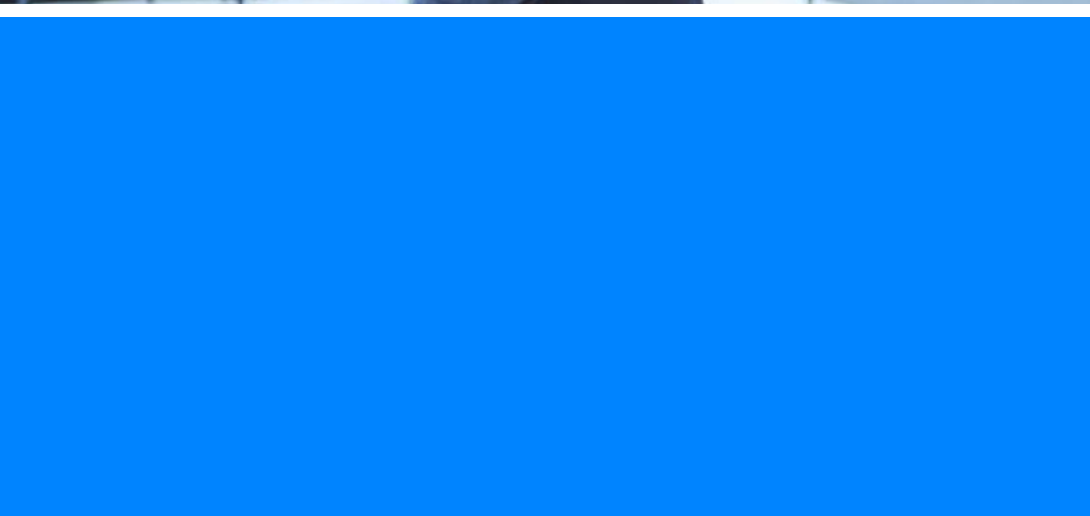
JOUSTAVUUS
ON AVAINSANA

TOIMISTO
UUSIKSI

YHTEENVETO

TUTKIMUS-
MENETELMÄT

TÄMÄ ON ISS



Kehittyvä työpaikka

Toimistotiloilla on edelleen kriittinen rooli työpaikkojen murroksessa

Työjärjestelyjen siirtyessä perinteisestä, toimistokeskeisestä mallista kohti hybridi- ja etätyöskentelyä, fyysisen toimiston strateginen merkitys on kasvanut selvästi. **Hybridityöskentely on uusi normaali: 81 % vastaajista tekee hybridityötä. Suosituin malli on työskentely kotoa käsin 1-2 päivää viikossa (42 %).**

88%

vastaajista tunnistaa riskejä pitkäaikaisessa etätyössä.

Tulevaisuutta silmällä pitäen merkittävä osa työvoimasta ei odota suuria muutoksia tottumuksiinsa. **Lähes puolet (47 %) arvelevat etätyöpäiviensä määrän pysyvän samana seuraavien viiden vuoden aikana.**

Työntekijät arvostavat toimistoa etätyömahdollisuuksista huolimatta.

Vaikka hybridityö on yleistynyt, **toimistolla on edelleen ratkaisevan tärkeä rooli yhteenkuuluvuuden tunteen kannalta.** Merkittävä osa – **71 % työntekijöistä – pitää toimistoa tärkeänä.** Osuus on erityisen korkea **APAC-alueella** (77 %). Z-sukupolven edustajat (75 %) ja millenniaalit (72 %)

71%

pitää toimistoa tärkeänä.



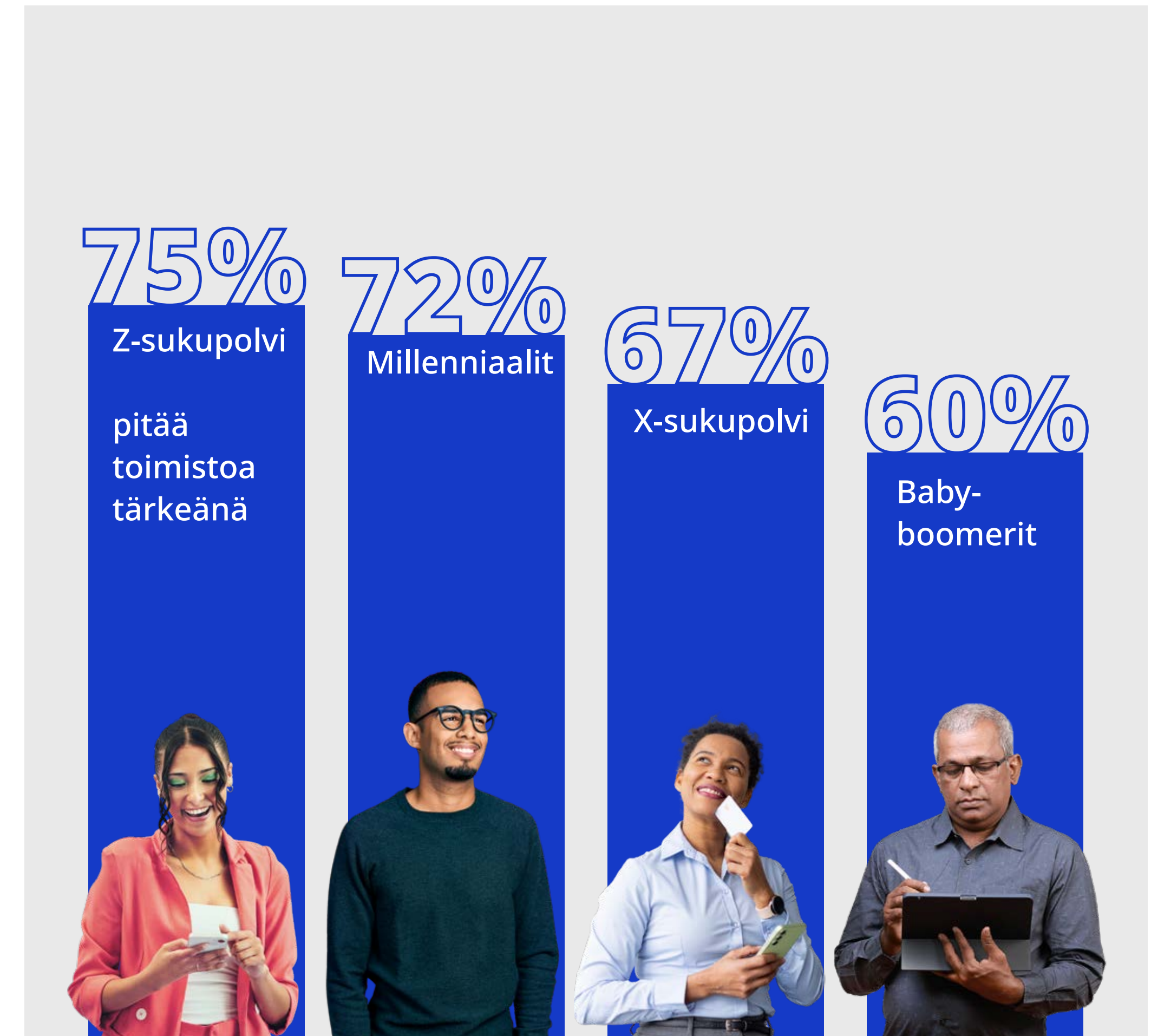
43%

mainitsee etätyön suurimmaksi riskiksi sosiaalisten suhteiden heikkenemisen.

pitävät toimistoa tärkeänä keskimääräistä enemmän. Luvut ovat korkeat myös X-sukupolven edustajien (67 %) ja babyboomerien (60 %) osalta. Työpaikkojen kehitystyössä suositellaankin ottamaan huomioon kaikki ikäluokat. Toimistoa pidetään tärkeänä myös yhtä lailla suurissa (74 %) kuin pienissä kaupungeissa (65 %).

Pandemian jälkeen toimistoihin palattaessa huomattiin, että **olemassa olevat tilat eivät vastanneet etätyöaikana muodostuneisiin uusiin työskentelytapoihin**. Esimerkiksi kokoustilat eivät olleetkaan enää sopivia sekä läsnä oleville että etäosallistujille: pieniä, verkkopalaveriä sopivia tiloja oli liian vähän ja suuria kokoushuoneita liikaa.

Työpaikka on tärkeä kaikille ikäluokille, erityisesti Z-sukupolvelle ja millenniaaleille



“

Toimistot eivät tule katoamaan, mutta niiden täytyy muuttua ja mukautua uuteen tarkoitukseensa.”

Teemu Virolainen,
DANSKE BANK

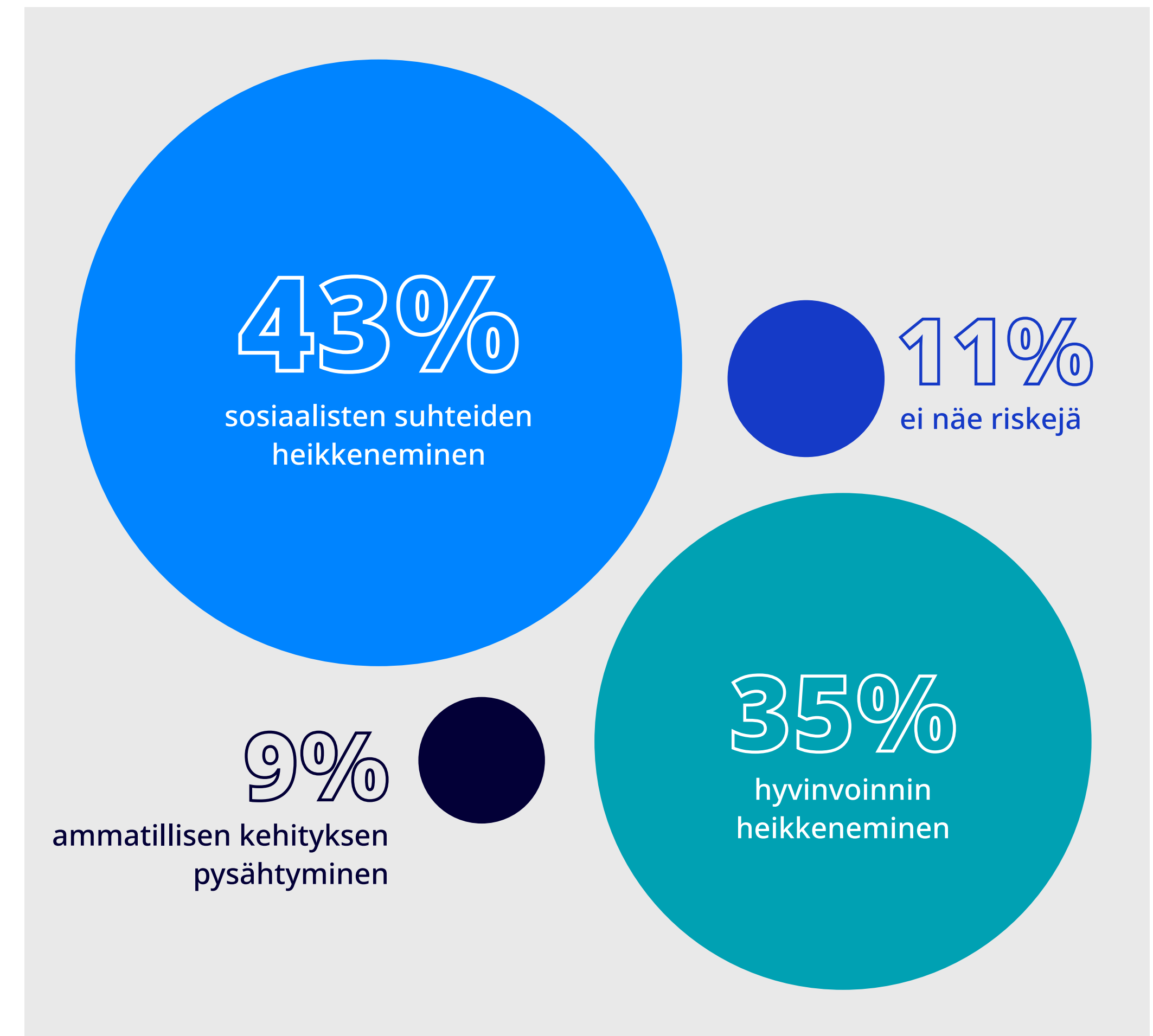


Etätyön selkeistä hyödyistä huolimatta **88 % vastaajista tunnistaa riskejä** jatkuvassa etätyöskentelyssä. **Lähes puolet (43 %) vastaajista mainitsee sosiaalisten suhteiden heikentymisen suurimpana huolena.** Tämän koetaan vaikuttavan heikentävästi myös henkilökohtaiseen ja ammatilliseen verkostoitumiseen sekä uramahdollisuuksiin. Huoli verkostojen supistumisesta on suurinta Pohjoismaissa.

Toinen keskeinen huoli on hyvinvoinnin heikkeneminen: **35 % vastaajista** arvioi, että jatkuva etätyö voisi **vaarantaa henkistä tai fyysistä terveyttä.**

Toimistoa ei nähdä enää vain fyysisenä tilana työn tekemiselle, vaan keskeisenä paikkana **kollegoiden kohtaamiselle, yrityskulttuurin ylläpitämiselle ja yhteisöllisyyden rakentamiselle – erityisesti hybridityömallissa.** Tutkimuksen perusteella voidaankin todentaa, että fyysiselle toimistotilalle on yhä suuri tarve ja arvo: suurin osa työntekijöistä ei halua siirtyä täysin etätyöhön.

Pitkäaikaisen etätyöskentelyn riskit



81%

tekee hybridityötä,
ja suosituin malli on
1-2 etäpäivää viikossa (42 %).

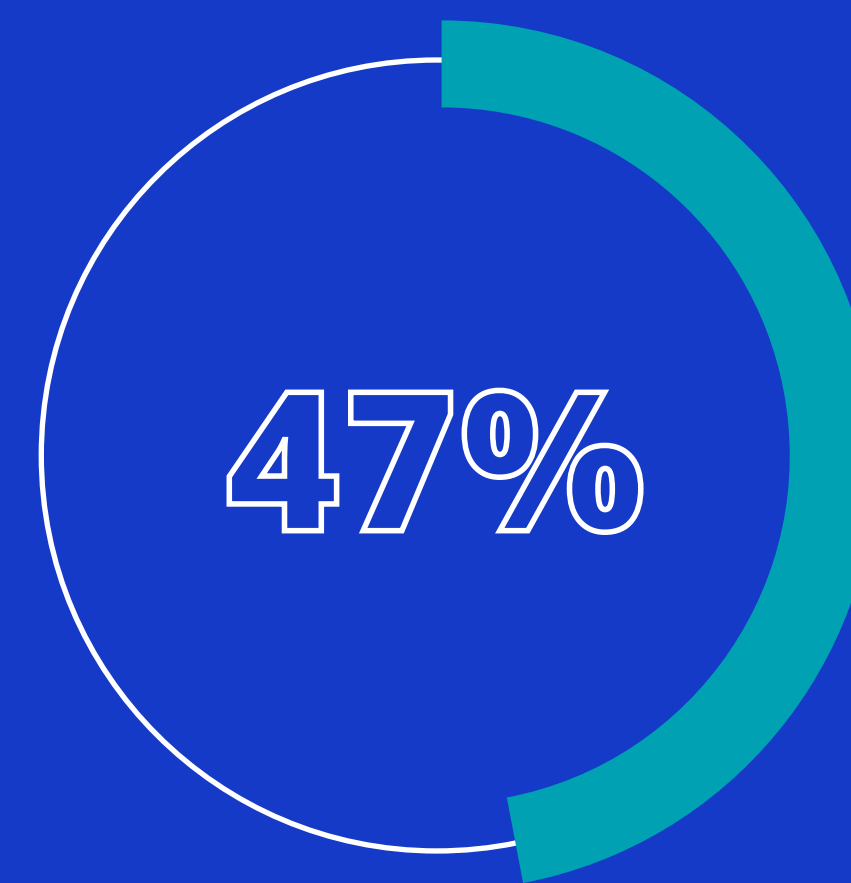


AVAINHUOMIOT

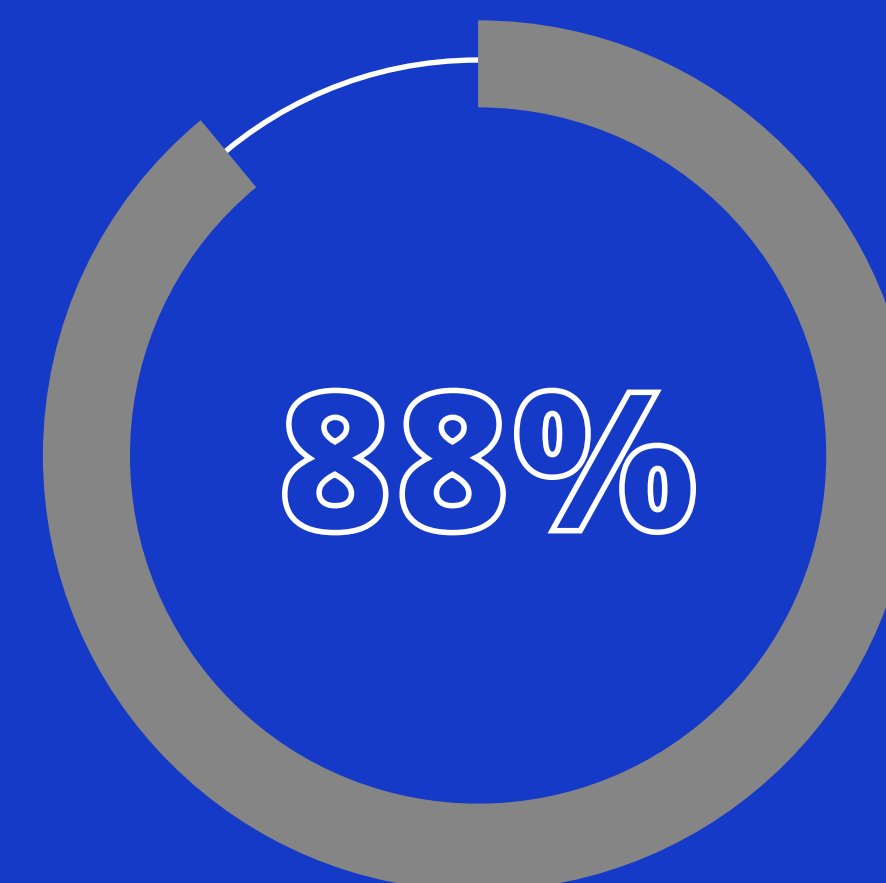
Hybridityö on tullut jäädäkseen.
Työpaikalla on tässä merkittävä rooli.



pitää toimistoa
tärkeänä.



arvioi, että etätyöpäivien
määrä pysyy samana
seuraavina viitenä vuotena.



vastaajista tunnistaa
riskejä pitkäaikaisessa
etätyössä.

AVAINHUOMIOT

Etätyössä piilee riskejä

43%

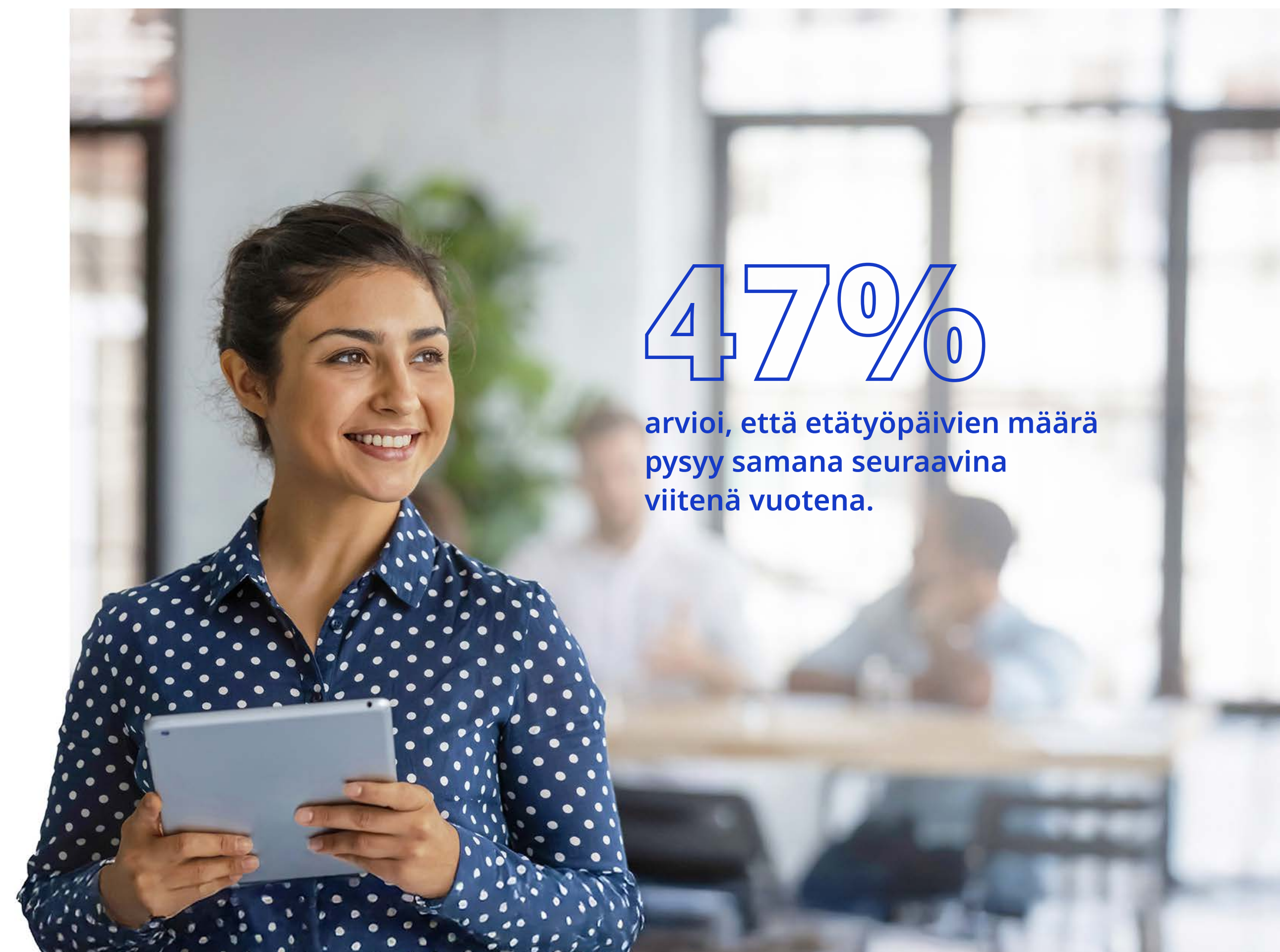
mainitsee sosiaalisten
suhteiden heikentymisen
suurimpana riskinä.

35%

sanoo, että riskinä on etätyön
negatiivinen vaikutus fyysiseen ja
henkiseen terveyteen.

47%

arvioi, että etätyöpäivien määrä
pysyy samana seuraavina
viitenä vuotena.



NÄIN MEILLÄ SUOMESSA

Suomi on hybridityön
edelläkävijä

Suomessa tehdään selvästi enemmän etätöitä kuin muualla. Tutkimukseen vastanneista **43 % kertoo tekevänsä etätyötä 3–5 päivänä viikossa**, mikä on selvästi enemmän kuin muissa Pohjoismaissa ja vähän enemmän kuin globaalisti.

52%

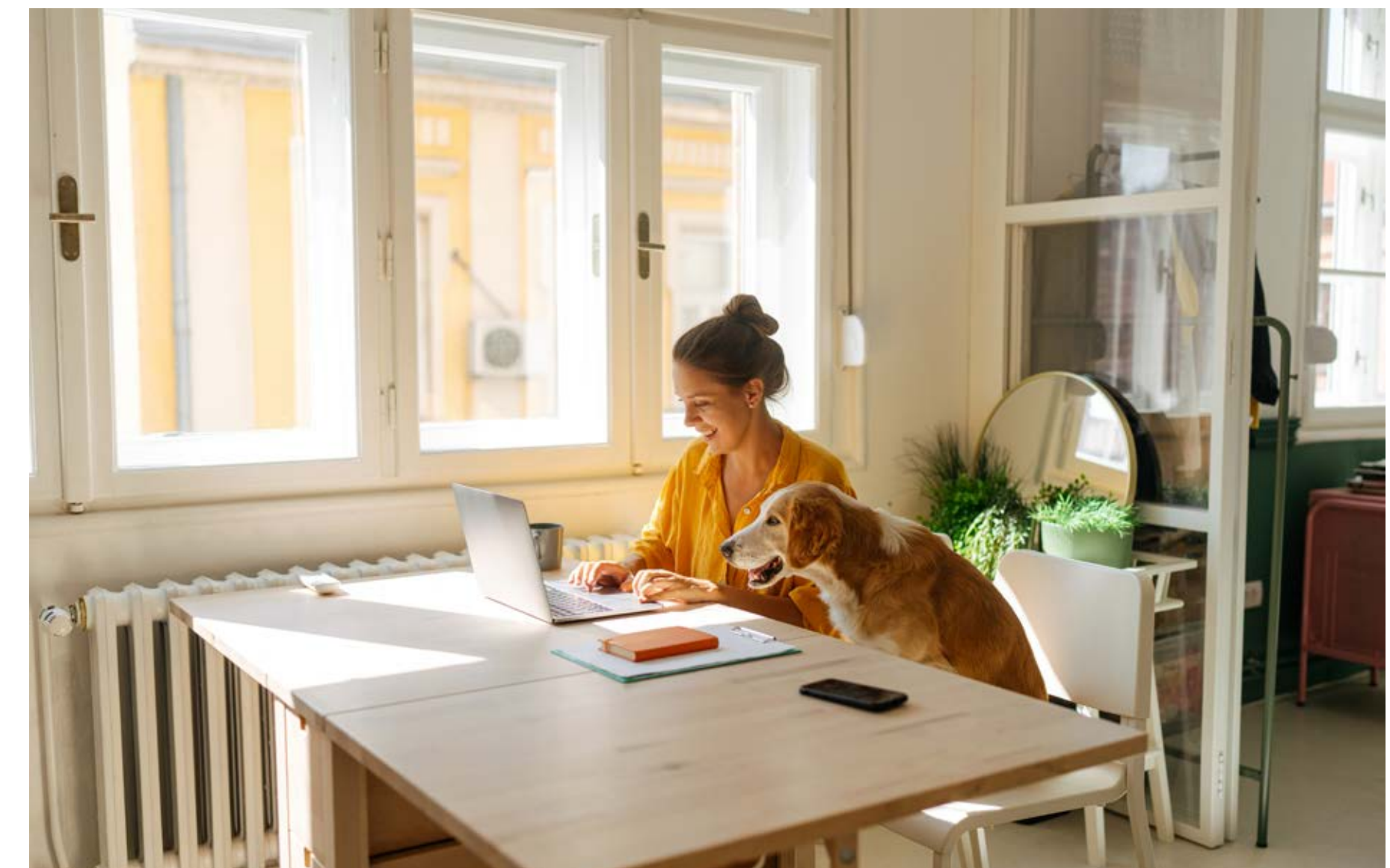
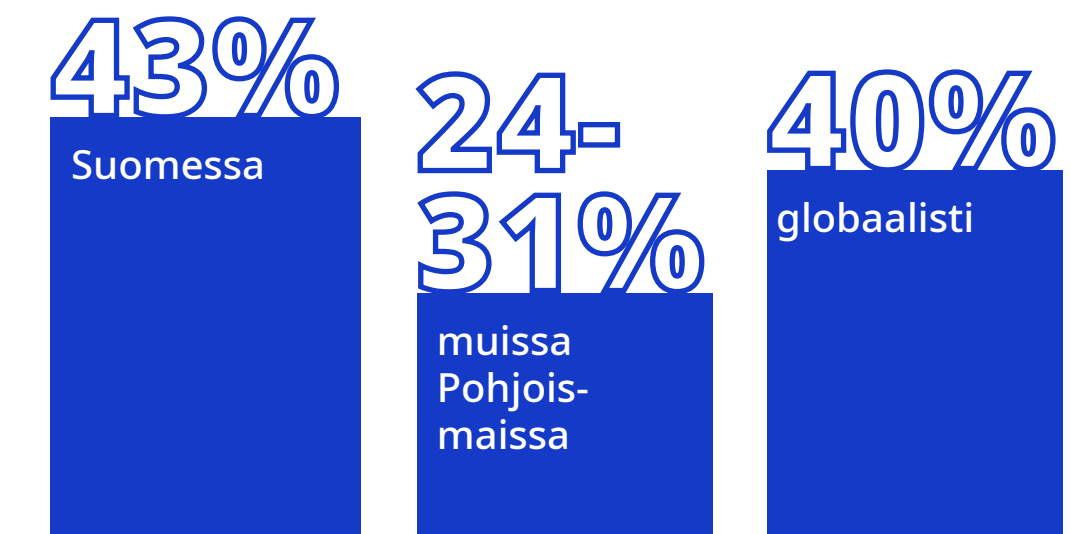
suomalaisista uskoo
jatkavansa etätyön
tekemistä samalla mallilla
kuin nyt myös viiden
vuoden päästä.

Yli puolet vastaajista (52 %) uskoo jatkavansa samalla mallilla myös viiden vuoden päästä. Tässä Suomi on kolmen kärjessä kyselyyn vastanneista 15 maasta. Maailmanlaajuisesti 47 % uskoo jatkavansa samalla mallilla ja muissa Pohjoismaissa keskimäärin 46 % uskoo näin.

Suomessa naiset tekevät miehiä enemmän etätöitä – muissa Pohjoismaissa tilanne on päinvastainen. Suomessa 46 % naisista tekee etätöitä 3–5 päivää, miehistä 40 %.

Nuoremmat tekevät keskimäärin vähemmän etätyötä kuin hieman vanhemmat. 35 vuoden ikä on tutkimuksen perusteella jonkinlainen vedenjakaja. **Yli 35-vuotiaista jopa 46 % tekee 3–5 päivää viikossa etätyötä**, kun taas alle 35-vuotiaista vain 39 % työskentelee näin usein etänä. Myös tämän suhteen tilanne on muissa Pohjoismaissa päinvastainen: siellä nuoremmat tekevät huomattavasti enemmän etätyötä kuin vanhemmat ihmiset.

Näin moni tekee
etätöitä 3–5 päivänä
viikossa



Danske Bank

Tervetuloa joustavuus ja kehittyvät toimistot

Teemu Virolainen
Group Head of Real Estate,
DANSKE BANK

Millainen on Danske Bankin työpaikkastrategia?

“Tarjoamme yleisluontoista ohjeistusta ja mahdollistamme joustavuuden eri roolien ja tehtävien mukaan. Suosituksemme on, että työntekijät käyvät toimistolla kolmesta neljään päivää viikossa. Tällainen lähestymistapa mahdollistaa erilaisten tiimien ja yksilöiden tarpeiden huomioimisen koko organisaatiossa.

Meillä on myös selkeät standardit etätyöhön. On tärkeää, että työntekijöillä on oikeanlaiset työvälineet ja että he saavat tukea tuottavaan työhön – olipa työskentelypaikka koti tai toimisto. Pyrimme tarjoamaan saumattoman kokemuksen, jossa työntekijä voi siirtyä sujuvasti eri työympäristöjen välillä. Tarjoamme myös koulutusta ja muita resursseja digitaalisten työkalujen hyödyntämiseen.”

Miksi olette valinneet näin laaja-alaisen lähestymistavan työpaikkastrategiaan?

“Yksi malli ei sovi kaikille. Meidän on ymmärrettävä ja kunnioitettava roolien monimuotoisuutta. Strategiamme on tarkoituksella laaja ja mukautuva, jotta voimme vastata työntekijöidemme erilaisiin tarpeisiin. Näin voimme rakentaa osallistavamman ja tehokkaamman työympäristön.

Kun huomioimme jokaisen tehtävän erityisvaatimukset, pystymme tarjoamaan kohdennetun tuen ja resurssit, jotka lisäävät tuottavuutta ja työtyytyväisyyttä. Lisäksi tämä lähestymistapa auttaa meitä pysymään joustavina ja reagoimaan nopeasti työn murrokseen.”

Mitä olette tehneet houkutellaksenne osaajia?

”Esimerkiksi Liettuassa avasimme yhden alueen houkuttelevimmista henkilöstöravintoloista. Tarjosimme myös kuntosalin, pelihuoneita ja muita tiloja. Nämä mukavuudet paransivat työympäristöä ja tukivat työntekijöiden hyvinvointia. Se tuntui erityisen tärkeältä, kun olimme vasta astuneet markkinoille.

On tärkeää luoda tiloja, joissa työntekijät voivat rentoutua ja kohdata kollegansa. Tämä on keskeistä osaajien houkuttelemisessa ja sitouttamisessa. Lisäksi panostamme myönteiseen ja osallistavaan työkulttuuriin sekä tarjoamme joustavat työjärjestelyt ja mahdollisuuksia ammatilliseen kehittymiseen.”



Miten näette työelämän muuttuvan seuraavien 5-10 vuoden aikana?

”Toimistot eivät katoa, mutta niiden on kehityttävä ja muututtava tarkoituksenmukaisemmiksi. Muutosvauhti kiihtyy, ja meidän on oltava valmiita sopeutumaan nopeammin ja useammin.

Tekoäly ja muu teknologia muokkaavat työskentelymalleja ja toimiston roolia edelleen. Jatkossa työtilojen suunnittelussa keskitytään varmasti yhä enemmän joustavuuteen ja mukautuvuuteen. Älyteknologia mahdollistaa tehokkaamman tilankäytön ja resurssien optimoinnin. Työpaikat muuttuvat yhä enemmän yhteistyötä korostaviksi ja dynaamisiksi ympäristöiksi. Samalla työntekijöiden hyvinvointi ja mielenterveys pysyvät keskeisinä prioriteetteina ja vaikuttavat myös työpaikkojen suunnitteluun.”

Miten tärkeä rooli kestävällä kehityksellä on työpaikkastrategiassanne?

”Se on meille keskeinen prioriteetti. Otamme huomioon ympäristövaikutukset koko kiinteistöjen elinkaaren ja palveluiden toteutuksen osalta.

Kestävät käytännöt ovat keskiössä ympäristöjalanjälkemme pienentämisessä. Käytämme kierrätettyjä materiaaleja, optimoimme energiatehokkuutta ja minimoimme jätettä. Toteutamme myös kestävyystavoitteita tukevia konkreettisia hankkeita: esimerkiksi kun valitsimme yhdessä projektissa kunnostetut kalusteet uusien sijaan, säästimme hiilidioksidipäästöjä 600 Kööpenhamina-Tukholma-lennon verran.

Kestävyyteen liittyvät toimet ulottuvat myös vihreään liikkumisen tukemiseen ja työntekijöiden

ympäristötietoisuuden lisäämiseen. Kestävän kehityksen ottaminen osaksi työpaikkastrategiaamme on myös esimerkillä johtamista.”

Millaisena näet datan ja analytiikan merkityksen nyt ja tulevaisuudessa?

”Data ja analytiikka ovat todella tärkeitä. Tarvitsemme tarkkaa tietoa voidaksemme tehdä perusteltuja päätöksiä ja saadaksemme vahvistusta näkemyksillemme. Työpaikan käytön ymmärtäminen ja optimointi datan avulla on oleellista.

Olemme havainneet, että työpaikkakäyttäytyminen on hajanaista ja vaihtelee roolien ja sijaintien mukaan. Hyödyntämällä analytiikkaa voimme tehdä parempia päätöksiä ja parantaa toiminnan tehokkuutta.

Katsoessamme tulevaisuuteen uskomme, että data ja analytiikka näyttelevät entistä

suurempaa roolia työpaikkastrategioiden muovautumisessa. Edistyneet data- ja tekoälyratkaisut tarjoavat entistä syvempää ymmärrystä työntekijöiden käyttäytymisestä, tarpeista ja tuottavuudesta. Ne auttavat meitä luomaan yksilöllisempiä ja vaikuttavampia työympäristöjä. Lisäksi tiedolla johtaminen mahdollistaa uusien trendien tunnistamisen ja niihin reagoimisen proaktiivisesti.”

Teemu Virolainen

Group Head of Real Estate,
DANSKE BANK





KEHITTYVÄ
TYÖPAIKKA

MUUTAKIN
KUIN SEINÄT

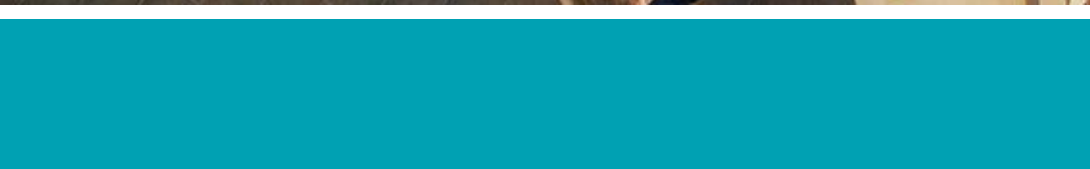
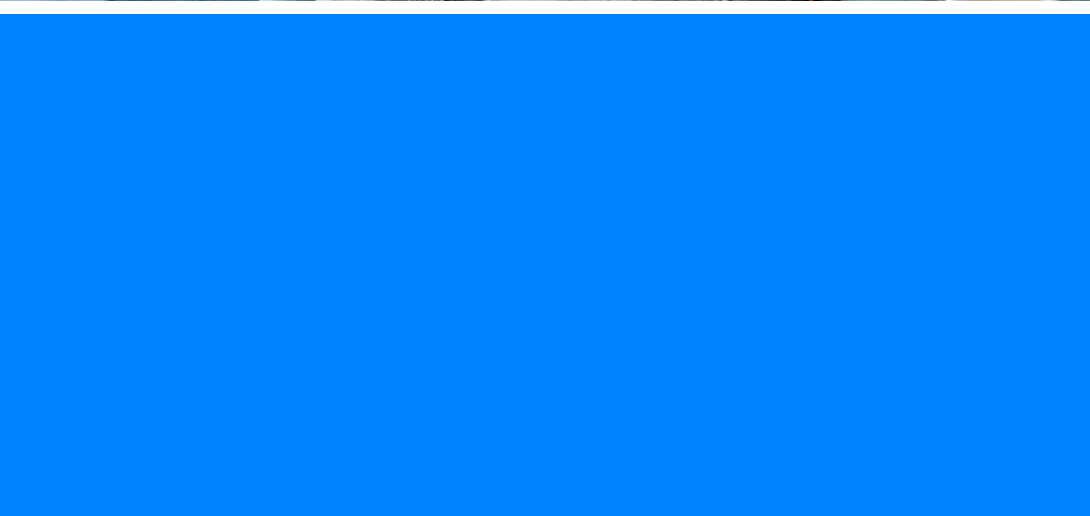
JOUSTAVUUS
ON AVAINSANA

TOIMISTO
UUSIKSI

YHTEENVETO

TUTKIMUS-
MENETELMÄT

TÄMÄ ON ISS



**Muutakin
kuin seinät**

Muutakin kuin seinät: tarkoituksenmukainen työskentely-ympäristö.

Tämän päivän työpaikka on kokemassa merkittävää muutosta. Toimisto ei tarkoita enää pelkkiä fyysisiä tiloja, vaan **tarkoitukslähtöistä työympäristöä**, joka on elinehto menestyvän ja tehokkaan työvoiman tarpeisiin.

Muutoksen myötä ymmärretään myös, että vaikka etätyö tarjoaa monille työntekijöille etuja, fyysisellä toimistolla on edelleen tärkeä, joskin uudelleen määritelty rooli. Toimisto toimii **yrityskulttuurin katalysaattorina** ja edistää yhteydenpitoa, yhteistyötä ja tiedon jakamista.

99%

tunnistaa toimistossa
työskentelyn
tarjoamat erityisedut.

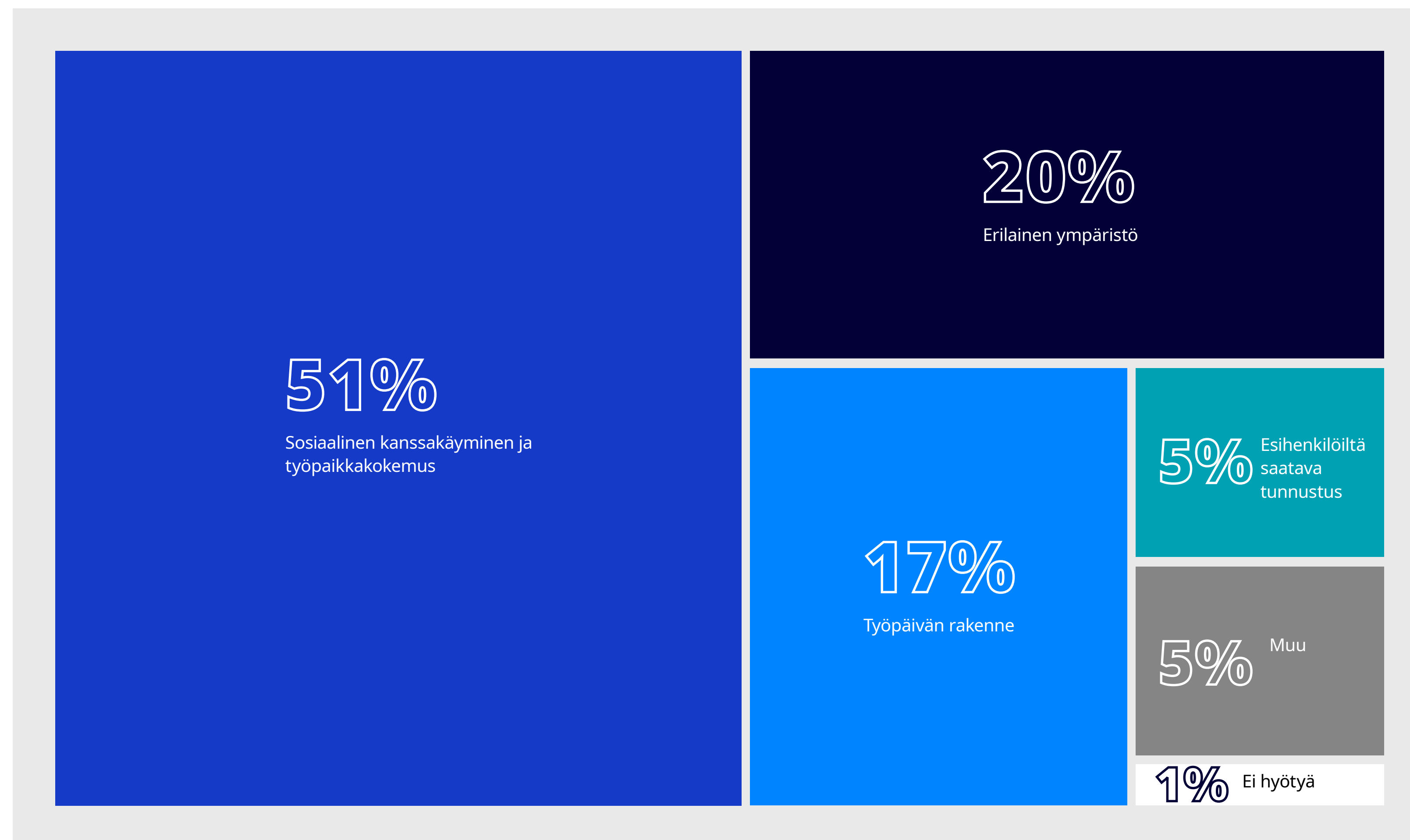




Kehittyvän työpaikan merkitys

Vaikka etätyön joustavuus houkuttelee monia, lähes kaikki vastaajat (99 %) tunnistavat erityisiä etuja myös toimistolla työskentelemisessä. Koska ihmiset kokevat huolta pitkäaikaisen etätyön aiheuttamasta sosiaalisten suhteiden heikentymisestä, toimistolla on tässä tärkeä rooli. Itse asiassa 51 % vastaajista kertoo, että **toimiston suurimmat edut liittyvät toimiston tarjoamaan sosiaalisen vuorovaikutuksen mahdollisuuteen.** Tämä pohjautuu erityisesti yhdessä vietettyyn aikaan ja tiedon jakamiseen muiden kanssa.

Toimiston edut työntekijöille





Kun toimistoa käytetään tehokkaasti ja se tukee yhteistyötä, työaika toimistolla voi todella edistää tuottavuutta sekä tarjota mahdollisuuksia osaamisen ja ideoiden jakamiselle.

Tarkoituksenmukaisessa toimistoympäristössä on ymmärretty, että tietyt hyvinvoinnin osa-alueet tukevat suoraan tuottavuutta. Esimerkiksi **miellyttävä työympäristö**

mukavine kalusteineen, **taukoalueineen ja rauhallisine työtiloineen** on välttämätön. Nämä elementit auttavat minimoimaan häiriötekijät ja luovat keskittymistä ja tuottavuutta tukevan tilan.

Työntekijäkyselyn lisäksi tehdyt asiakashaastattelut tukevat niin ikään tätä yhteyttä tarkoituksenmukaisen toimiston ja tuottavuuden välillä.

51%

kokee, että toimiston suurin hyöty liittyy sosiaaliseen vuorovaikutukseen.



Erinomainen työpaikkakokemus tuottaa erinomaisia tuloksia – sekä ihmisille että liiketoiminnalle.

Huolella suunnitellut kokemukset edistävät yhteistyötä, sitoutumista ja tuottavuutta sekä mahdollistavat työntekijöiden kukoistamisen.

Oikeassa ympäristössä he voivat siirtyä saumattomasti keskittyneestä työstä merkityksellisiin kohtaamisiin ja saavuttaa parempia tuloksia.”

James Sharkey
Group Head of Marketing, ISS



Työpaikkastrategiamme keskittyy luomaan poikkeuksellisen räätälöidyn kokemuksen, joka vastaa työntekijöidemme moninaisiin tarpeisiin. Huomioimme sukupolvien erot ja pyrimme tarjoamaan sujuvan ja yksilöllisen työympäristön, joka peilaa kotona työskentelyn mukavuuteen.”

Martin Smith
Global Head of Facilities Management,
BARCLAYS



Barclaysin työpaikkastrategiaan kuuluu teknologiaa hyödyntäviä “concierge”-tyylisiä palveluja. Tällä pyritään luomaan poikkeuksellista räätälöityä kokemusta, joka vastaa työntekijöiden moninaisiin tarpeisiin (katso sivu 20). Kun toimistosta tehdään paikka, jossa työntekijät kokevat olevansa arvostettuja ja sitoutuneita, tuottavuus kasvaa. Pankki pyrkii myös vähentämään sairauspoissaoloja esimerkiksi hyvinvointiohjelmien avulla.

Myös Danske Bank tarjoaa räätälöityä tukea ja resursseja tuottavuuden ja työtyytyväisyyden parantamiseksi (katso sivut 9–11).

AVAINHUOMIOT

Toimiston muuttuva rooli

99 % vastaajista tunnistaa toimistossa työskentelyn edut.

51 % vastaa, että toimiston edut liittyvät sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja työpaikkakokemukseen.

Työntekijät näkevät toimiston yhä enemmän yhteydenpitoa ja yhteistyötä tukevana paikkana.



NÄIN MEILLÄ SUOMESSA

Toimistolle houkuttelee yhteisöllisyys

Toimistolle tulemisen suurimmat hyödyt ovat sekä Suomessa että maailmalla kollegoiden tapaaminen ja heiltä oppiminen. Suomessa nämä sosiaaliset hyödyt korostuvat **erityisesti naisilla sekä yli 35-vuotiailla**. Toisaalta sama joukko mainitsee huomattavasti muita useammin kotona työskentelemisen suurimmaksi eduksi rauhan ja tehokkuuden. Vaikuttaa siis siltä, että erityisesti yli 35-vuotiaat naiset käyttävät toimistopäivänsä **aktiiviseen sosiaaliseen verkostoitumiseen sekä muilta oppimiseen ja etäpäivät** taas tehokkaaseen suorittamiseen.

Suomalaisista vain viidennes pitää toimistoa erittäin tärkeänä, mikä on vähiten Pohjoismaissa. Samalla kuitenkin lähes puolet näkee, että jos etätyö jatkuu kovin pitkäaikaisena, se tuo **riskejä erityisesti sosiaalisten suhteiden ja fyysisen terveyden kannalta**.



We Land -toimistotalon suunnittelussa meille oli tärkeää, että tilat ovat viihtyisät, toimivat ja inspiroivat – sellaiset, joissa syntyy wau-efekti.”

Teija Gallacher
Head of Real Estate,
DELOITTE

Barclays Bank

Tarjolla räätälöity työpaikkakokemus

Martin Smith

Global Head of Facilities Management,
BARCLAYS

Millainen on Barclaysin työpaikkastrategia?

“Työpaikkastrategiamme keskittyy luomaan poikkeuksellisen, räätälöidyn kokemuksen, joka vastaa työntekijöidemme erilaisiin tarpeisiin. Eri sukupolvien mieltymykset huomioon ottaen pyrimme tarjoamaan saumattoman ja yksilöllisen työympäristön, joka heijastaa etätyöolosuhteiden mukavuutta.

Ottamalla käyttöön työpaikan *concierge*-palvelut, kuten GO-to-tiimin, varmistamme, että kollegat saavat tarvitsemansa tuen työpaikkakokemuksen parantamiseksi. Integroimalla teknologiaa ja edistämällä yhteistyötä pyrimme tekemään toimistosta paikan, jossa työntekijät tuntevat itsensä arvostetuiksi ja sitoutuneiksi.”

Skip the queue for your brew

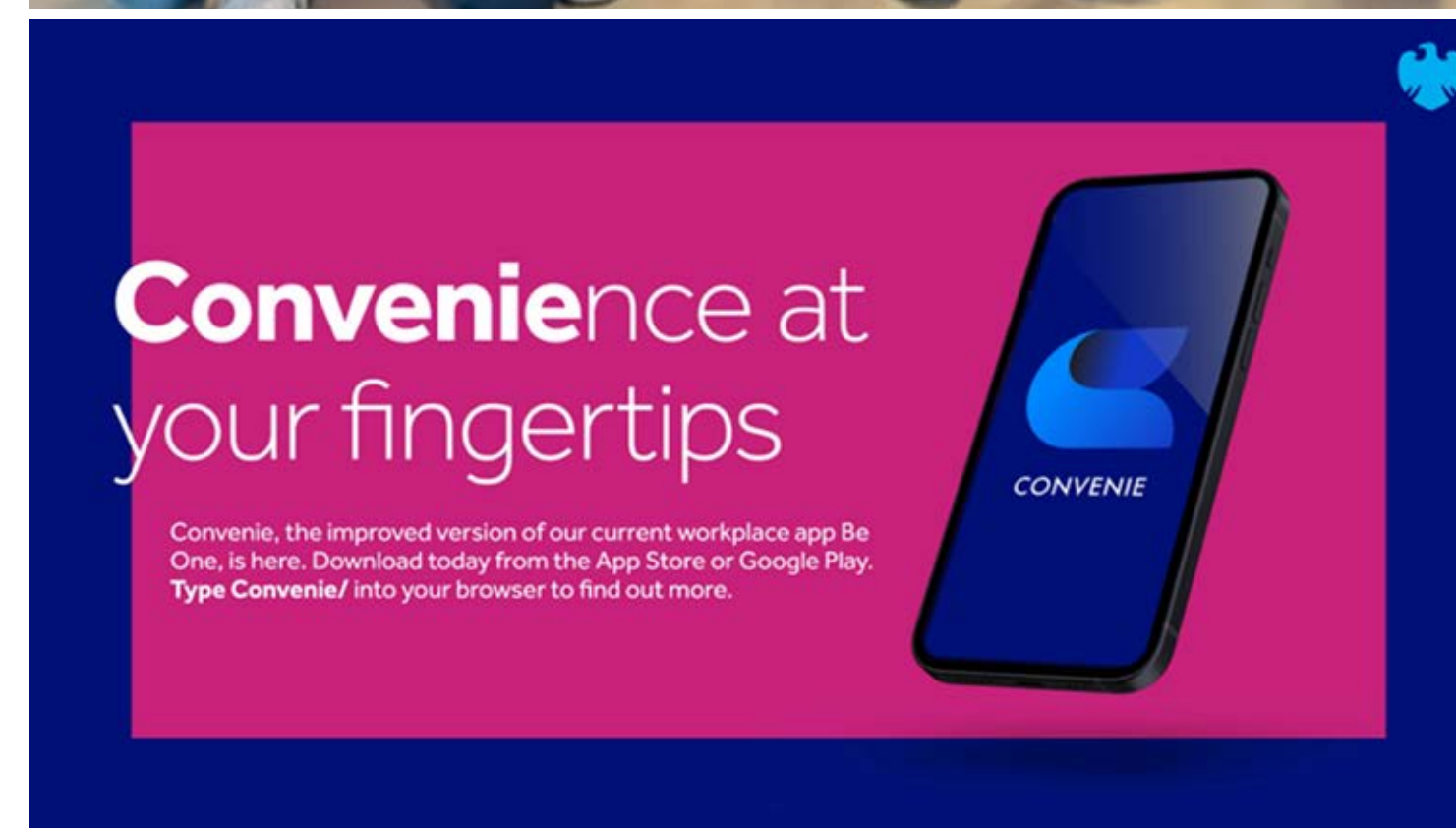
Keep your eyes peeled for a new workplace app designed to streamline your working day. Type **Convenie** into your browser to find out more.



Miten Barclaysilla parannetaan työpaikkakokemusta?

“Työpaikkakokemuksen parantaminen vaatii monipuolista lähestymistapaa, johon sisältyy esimerkiksi teknologiaa, hyvinvointiin liittyviä aloitteita ja tapahtumia. Convenie-sovellus on keskeinen työkalu työkaverikokemuksen parantamiseen. Sen avulla voi esimerkiksi varata kuljetuksia, tilata kahvin tai saada opastusta toimistossa liikkumiseen.

Priorisoimme myös hyvinvointiohjelmia ja muita ainutlaatuisia hankkeita, kuten alpakkakävelyjä ja yhteistyötä paikallisten hyväntekeväisyysjärjestöjen kanssa. Kun ponnistelemme näin, lopputuloksena on erinomainen työpaikkakokemus, pienemmät sairauspoissaolomäärät ja parempi tuottavuus.”





Miten mittaatte työpaikkakokemuksen onnistumista?

“Mittaamme sitä yhdistelemällä palautteita, sitoutumislukuja ja tuottavuusmittareita. Toteutamme vuosittain kyselyitä kerätäksemme näkemyksiä työntekijöiltä ja ymmärtääksemme heidän tarpeitaan ja mieltymyksiään.

Convenie-sovelluksen ja tapahtumien kaltaisia hankkeita arvioidaan sen perusteella, miten ne vaikuttavat työntekijöiden tyytyväisyyteen ja hyvinvointiin. Kaikki vaikuttavat toisiinsa: ruoka, edut ja yhteistyökokemus. Tavoitteenamme on luoda työpaikka, jossa työntekijät tuntevat olevansa arvostettuja, sitoutuneita ja motivoituneita suoriutumaan parhaalla mahdollisella tavalla.”

Miltä työpaikkakokemuksen tulevaisuus näyttää?

“Työpaikkakokemuksen tulevaisuutta ohjaavat teknologia ja personointi. Esimerkiksi tekoälyllä on merkittävä rooli räätälöityjen kokemusten tarjoamisessa yksilöllisten mieltymysten perusteella.

Seuraava työntekijäsukupolvi tarvitsee uudenlaisia yhteistyötiloja ja vahvempaa panostusta hyvinvointiin. Räätälöidyt kokemukset ja kestävä kehitys ovat olennaisia tekijöitä uusien osaajien houkuttelemisessa ja sitouttamisessa. Kehittyessämme keskitymme luomaan saumattoman ja tehokkaan työpaikan, joka vastaa työntekijöidemme erilaisiin tarpeisiin.”

Mitkä ovat Barclaysin kestävä kehityksen prioriteetit?

“Kestävä kehitys on meille keskeinen prioriteetti, ja meillä on meneillään toimenpiteitä, joilla pyritään kehittämään elintarvikeketjuja ja toteuttamaan ympäristöystävällisiä ratkaisuja. Ymmärrämme, että vastuullisuustyöstämme on tiedotettava myös työntekijöillemme tehokkaammin.

Keskitymme sosiaalisen arvon luomiseen ja ympäristövaikutusten vähentämiseen varmistaen, että työntekijät ymmärtävät ja arvostavat aloitteitamme. Integroimalla kestävä kehityksen työpaikkastrategiaamme pyrimme vaikuttamaan myönteisesti ja edistämään kestävämpää tulevaisuutta.”



Martin Smith

Global Head of Facilities Management,
BARCLAYS



KEHITTYVÄ
TYÖPAIKKA

MUUTAKIN
KUIN SEINÄT

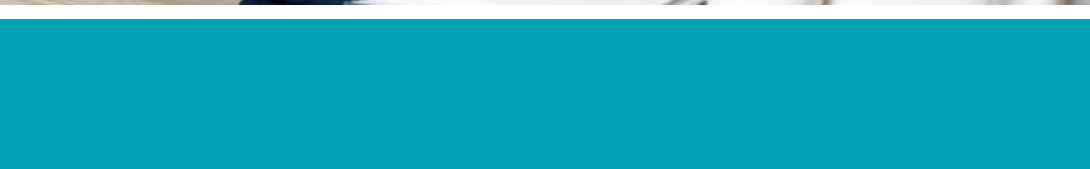
JOUSTAVUUS
ON AVAINSANA

TOIMISTO
UUSIKSI

YHTEENVETO

TUTKIMUS-
MENETELMÄT

TÄMÄ ON ISS



Joustavuus on avainsana

Joustavuus takaa oikeanlaiset tilat menestyksen saavuttamiselle

Nykypäivän työelämässä työn ja vapaa-ajan rajat hämärtyvät. **Joustavuudesta onkin tullut ratkaiseva ja ehdoton tekijä organisaatioille, jotka haluavat houkutella ja sitouttaa osaajia.**

Vastaajista

50%

kokee tyytymättömyyttä liittyen hybridityöpolitiikkaan tai joustavuuden puutteeseen.



Suurin osa työntekijöistä (82 %) on tyytyväisiä työnantajansa, ja tärkein tyytyväisyyttä lisäävä tekijä on heidän yrityksensä hybridityöpolitiikka.

Mielenkiintoista kyllä, tyytyväisyys hybridityöpolitiikkaan **vaikuttaa yli viisi kertaa enemmän** työntekijöiden kokonaisvaltaiseen tyytyväisyyteen kuin se, kuinka usein he tekevät töitä kotoa käsin. Itse asiassa **työntekijät, jotka tekevät etätöitä 1-2 päivää viikossa, ovat tyytyväisimpiä työnantajansa etätömahdollisuuksiin.** Sen sijaan ne, jotka työskentelevät etänä viisi päivää viikossa, ovat tyytymättöimpiä. Tämä viittaa siihen, että tasapainoinen lähestyminen hybridityöhön on yleisesti ottaen suositumpi vaihtoehto kuin täysin etä- tai toimistotyökeskeiset mallit.

Sitoutumiseen ja motivaatioon vaikuttavat tekijät



Me annamme ihmisille mahdollisuuden päättää yhdessä tiimensä ja esihenkilöidensä kanssa, missä, milloin ja miten he tekevät työnsä.”

Claus Christensen,
Head of Workplace Experience and Advanced Analytics,
EY NORDICS

Lisäksi tutkimus tunnistaa tärkeimpiä syitä työntekijöiden tyytymättömyyteen. Joustavuuden merkitys korostuu jälleen: **puolet vastaajista kertoo, että suurin syy tyytymättömyyteen työnantajaa kohtaan liittyy haluun saada enemmän joustavuutta tai epätyydyttävään hybridityöpolitiikkaan.**

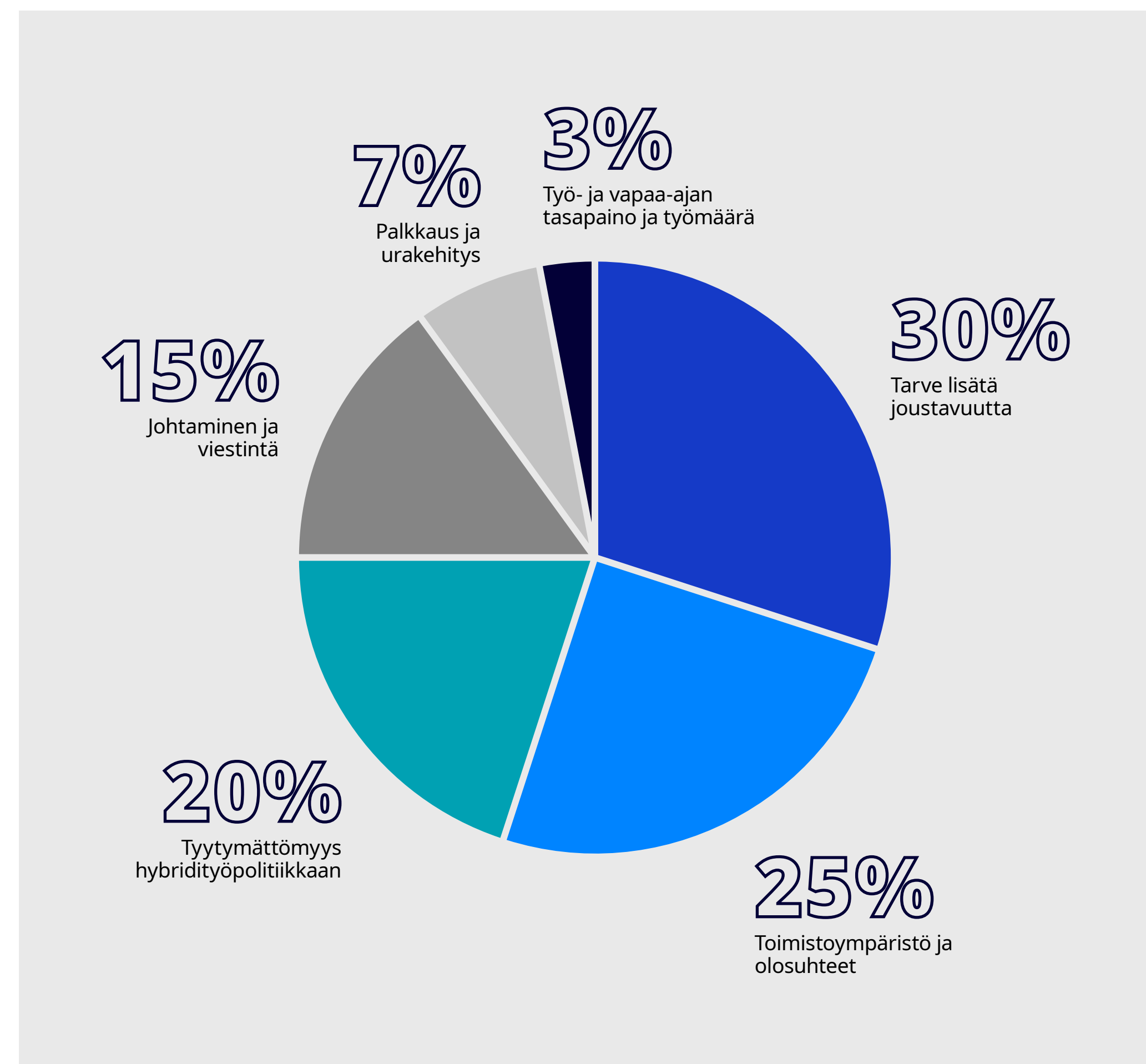
Monet työntekijät ilmaisevat turhautumistaan kankeisiin järjestelyihin, jotka rajoittavat heidän mahdollisuuksiaan päättää, milloin ja

missä he tekevät työnsä. He kaipaavat enemmän hallintaa oman työ- ja yksityiselämänsä tasapainottamiseksi. Työ- ja vapaa-ajan tasapaino onkin **tärkein tekijä työntekijöiden motivaation ja sitoutumisen kannalta** – erityisesti Aasian ja Tyynenmeren alueella sekä Euroopassa.

Muita työntekijöiden sitoutumista ja motivaatiota lisääviä tekijöitä ovat **houkutteleva hybridityöpaikka** sekä toimivat tilat ja palvelut. Ne vetävät työntekijöitä toimistolle (katso luku 4).

Tällä hetkellä **neljännes työntekijöistä ilmaisee tyytymättömyyttä toimistoympäristöön ja toimitilojen laatuun**. Jos työnantajat eivät vastaa työntekijöiden odotuksiin joustavuuden ja työympäristön suhteen, seurauksena voi olla sitoutumattomuus ja osaajien menettäminen – mikä puolestaan vaikuttaa negatiivisesti liiketoiminnan tuloksiin.

Tyytymättömyyden syitä



**AVAINHUOMIOT**

Työntekijät vaativat joustavuutta, mutta arvostavat järjestystä

Kankeat hybridityöohjeistukset aiheuttavat tyytymättömyyttä. Työntekijät toivovat yhä enemmän päätösvaltaa töiden järjestelemiseksi.

Tyytyväisimpiä hybridityöohjeistuksiin ovat ne, jotka tekevät etätöitä 1–2 päivää viikossa. Tyytymättömmimpiä ovat ne, jotka työskentelevät etänä 5 päivää viikossa.

Eri mieltymykset on huomioitava hybridityömalleja luotaessa. Etätöpäivien suuri määrä ei näytä nostavan työtyytyväisyyttä.

NÄIN MEILLÄ SUOMESSA

Suomessa ollaan tyytyväisiä työnantajien mahdollistamaan hybridityöskentelyyn.

Suomessa ollaan yleisesti lähes yhtä tyytyväisiä työnantajiin sekä yrityksen hybridipolitiikkaan kuin muissa maissa. **Suomessa tyytyväisiä työnantajaansa on 78 % vastaajista ja yrityksen hybridityöskentelyn politiikkaan 81 %.** Vastaavat luvut globaalisti ovat 82 % ja 83 %.

Suomessa etätyön määrän vaikutus tyytyväisyyteen on melko pieni niiden kesken, jotka tekevät vähintään yhden päivän viikossa etätyötä. Ne, jotka **tekevät vain satunnaisesti tai eivät ollenkaan etätyötä, ovat selvästi muita tyytymättömämpiä työnantajaansa sekä sen hybridityöskentelypolitiikkaan.**

Yli 35-vuotiaat ovat kriittisempiä työnantajaansa kohtaan, mikä voi heijastaa odotusten ja arjen kokemusten ristiriitaa. Syynä kriittisyyteen voi olla myös **vähäisempi tuki ja huomio työnantajalta työuran myöhemmässä vaiheessa.**



81%

suomalaisista on tyytyväisiä työnantajan hybridityön politiikkaan

71%

hyvin vähän etätyötä tekevistä on tyytyväisiä työnantajaan

73%

hyvin vähän etätyötä tekevistä on tyytyväisiä työnantajan hybridityön politiikkaan

EY Nordics

Hybridijohtajuutta ja tekoällyn ohjaamaa yksilöintiä

Claus Christensen,
Head of Workplace Experience and
Advanced Analytics, EY NORDICS

Mikä on EY Nordicsin työpaikkastrategia?

“Meillä on käytössä hybridimalli. Se antaa suuntaviivat, mutta ei ole varsinainen politiikka – ja se on hyvin pohjoismainen, koska se perustuu luottamukseen. Annamme työntekijöille ja heidän tiimeilleen mahdollisuuden päättää esihenkilön kanssa, missä, milloin ja miten he työskentelevät.

Olemme panostaneet paljon hybridijohtamiseen, koska malli todella vaatii johtamista. Johtajien täytyy toimia esimerkkeinä, antaa ohjeistusta ja rohkaista tiimejään keskustelemaan, jotta malli toimii.”

Miksi johtaminen on tärkeää hybridimallissa?

“Tehokas hybridijohtaminen on olennaista. Tiimit, jotka osaavat keskustella ja joilla on kannustavat johtajat, suoriutuvat parhaiten. Nämä tiimit ovat tuottavampia, kohtaavat enemmän asiakkaita ja voivat myös yksilötasolla paremmin sekä fyysisesti että henkisesti. Työnteko yksinkertaisesti sujuu paremmin.

Panostamme paljon hybridijohtamiseen, koska malli todella vaatii johtamista. Puhumme johtajuudesta laajassa merkityksessä – se sisältää itseohjautuvuutta, tiimityötä ja perinteistä johtamista.

Meillä kaikilla on tässä roolimme, ja haluamme jokaisen omaksuvan tämän johtajuusajattelutavan. Meidän tulisi kaikilla tasoilla pyrkiä toimimaan esimerkkeinä.”

Miten hyödynnätte dataa työpaikkakokemuksen parantamiseen?

“Yhdistämme kokemustietoa ja operatiivista dataa ymmärtääksemme työntekijöiden käyttäytymistä ja sen vaikutusta suorituksiin ja hyvinvointiin. Esimerkiksi havaitsimme vahvan yhteyden yhteisen lounaan tai kahvihetken sekä yleisen työpaikkakokemuksen välillä. Tähän kytkeytyvät myös yhteenkuuluvuuden tunne, osallisuus ja sitoutuminen. Analysoimalla näitä yhteyksiä voimme suunnitella kohdennettuja toimenpiteitä ja aktiviteetteja työntekijäkokemuksen ja sitoutumisen lisäämiseksi.

Tämä datavetoinen lähestymistapa auttaa meitä ymmärtämään työntekijöiden tarpeita ja toiveita, tunnistamaan trendejä ja ohjaamaan tulevia strategioita. Tiedon hyödyntäminen tällä tavalla tekee työpaikkakokemuksesta yksilöllisemmän, tehokkaamman ja vaikuttavamman, mikä parantaa tuottavuutta ja työtyytyväisyyttä.”



Miltä työpaikkakokemuksen tulevaisuus näyttää?

“Hyvä ja vaikea kysymys. Teknologian – etenkin tekoälyn – nopea kehitys tekee ennustamisesta vaikeaa. Uusia haasteita ja mahdollisuuksia tulee vastaan jatkuvasti. Teknologia ja tekoäly muuttavat toimintatapoja.

Keskitymme kestävään kehitykseen, niin ympäristö- kuin sosiaalisen vastuun osalta. Tekoäly muuttaa yritystämme tukemalla ihmisiä siellä missä he työskentelevät. Siirrymme hybridimallista kohti joustavaa, tekoälyn tukemaa työpaikkakokemusta. Harkitsemme myös termin vaihtamista ‘hybridistä’ ‘joustavaksi työmalliksi’ väärinymmärrysten välttämiseksi. Olemme jo pitkälti ratkaisseet kysymyksen, missä työtä tehdään. Nyt keskitymme kysymyksiin *milloin* ja *miten*.

Kehitämme tekoälyn mahdollistamia, yhdenmukaisia mutta samalla yksilöllisesti räätälöityjä ratkaisuja. Esimerkiksi kokoustilat mukautuvat sen mukaan, onko kokous täysin digitaalinen,



Photos by Felix Gerlach

hybridi vai kokonaan kasvatusten tapahtuva. Tekoäly mahdollistaa automaattisen ja älykkään tuen erilaisten ratkaisujen optimaaliseen hyödyntämiseen ja tehokkuuden parantamiseen. Samalla nousee pinnalle uusia haasteita, kuten eristäytyminen ja 'aina tavoitettavissa' -kulttuuri. Tarvitsemme tiloja, joissa ihmiset voivat irrottautua työnteosta ja hidastaa tahtia, esimerkiksi tiloja kasvokkaisille kohtaamisille sekä kahvittelulle."

Mitkä ovat EY Nordicsin kestävyysprioriteetit?

"EY:n tavoitteena on saavuttaa hiilineutraalius (Net Zero) vuoden 2025 loppuun mennessä Scope 1:n, 2:n ja 3:n osalta. Olemme vähentäneet päästöjäme 40 % vuoden 2019 tasosta – ja olemme siitä ylpeitä. Maailmanlaajuisesti EY on asettanut kunnianhimoisia tavoitteita, kuten toimitusketjun päästöjen vähentäminen

vähintään 25 % vuoteen 2030 mennessä.

Sosiaalisen vastuun osalta pyrimme ylittämään raportoinnin minimivaatimukset. Teemme jo paljon tasa-arvon ja hyvinvoinnin saralla. Tunnistamme sosiaalisen median ja elämäntyylien muutosten tuomat haasteet. Olemme entistä tietoisempia neurodiversiteetin tuomista tarpeista ja mahdollisuuksista ja pyrimme tukemaan entistä vahvemmin henkilöiden yksilöllisiä herkkyyksiä."

Claus Christensen

Workplace Experience and Advanced Analytics, EY NORDICS



KEHITTYVÄ
TYÖPAIKKA

MUUTAKIN
KUIN SEINÄT

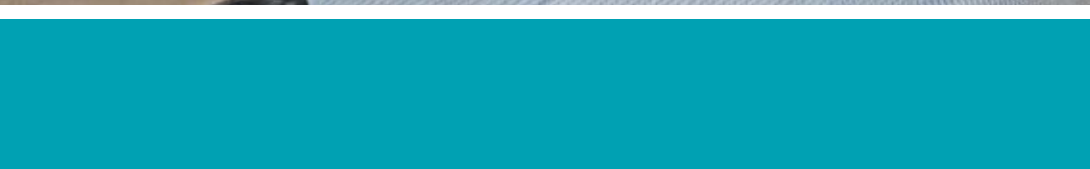
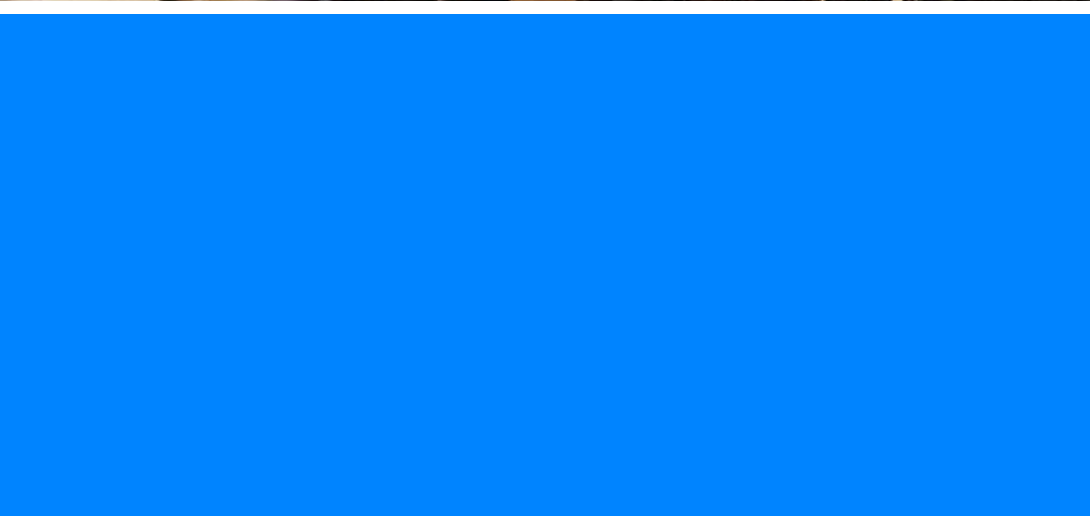
JOUSTAVUUS
ON AVAINSANA

TOIMISTO
UUSIKSI

YHTEENVETO

TUTKIMUS-
MENETELMÄT

TÄMÄ ON ISS



Toimisto uusiksi

Toimisto uusiksi: ympäristö ja kokemus ratkaisevat

Hybridimallien yleistyessä **toimistoympäristön ja työntekijäkokemuksen uudelleenajattelu on tärkeämpää kuin koskaan**. Tutkimuksemme osoittaa, että **korkealaatuisten tilojen ja palveluiden tarjoaminen on avainasemassa, jotta tulevaisuuden hybridimallit toimivat ja jotta toimistosta tulisi houkutteleva työskentelypaikka**.

64%

työntekijöistä kertoo, että
toimitilat tai niihin liittyvät
kokemukset motivoivat heitä
tulemaan toimistolle useammin.

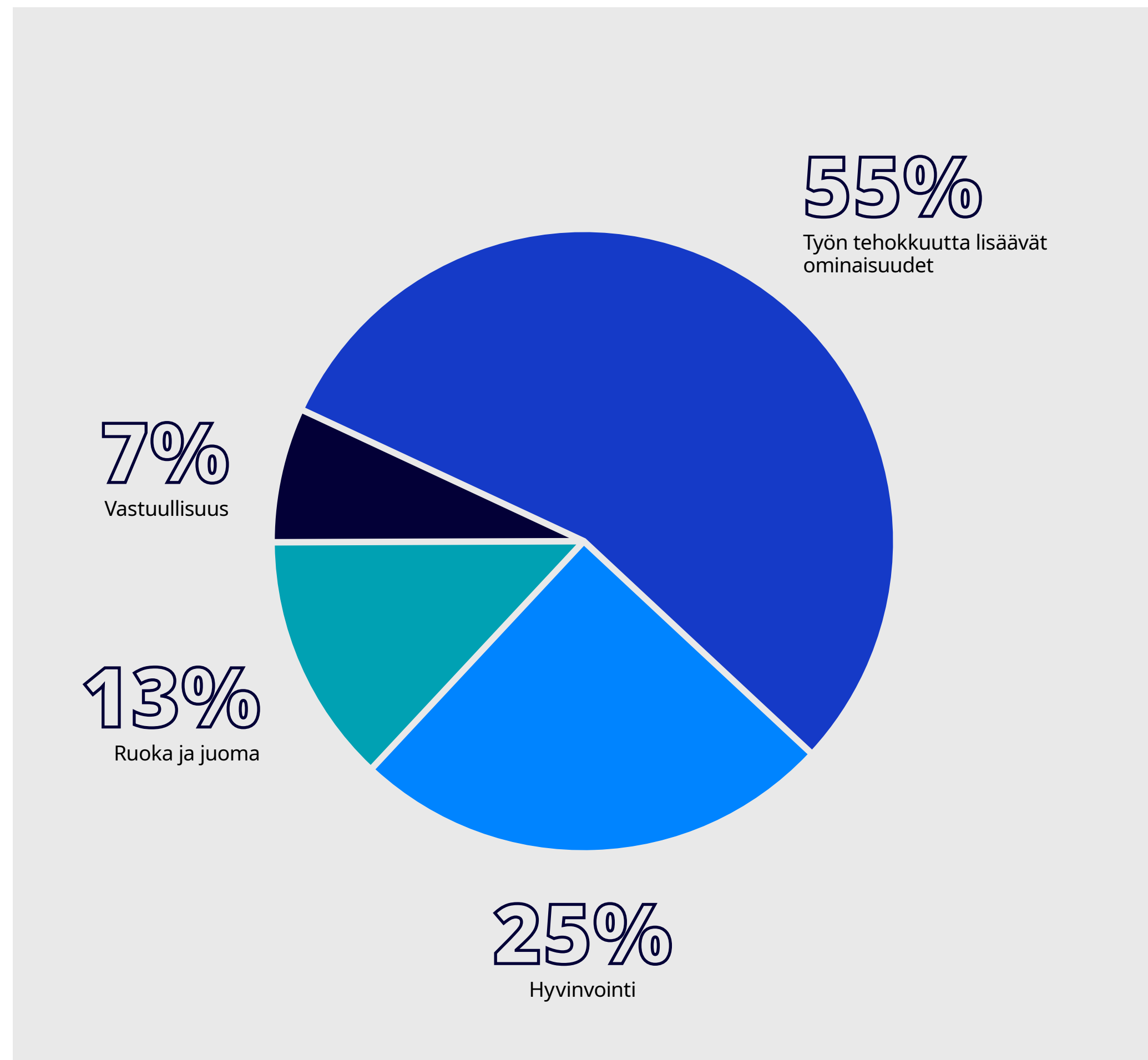
64 % työntekijöistä kertoo, että toimitilat ja niihin liittyvät kokemukset ovat tärkeä tekijä, joka motivoi viettämään enemmän aikaa toimistolla. Näistä vahvimpana motivaattorina esiin nousee **ruokailukokemusten räätälöinti** koko työpäivän ajalle, varsinkin aamiaisen, lounaan, välipalojen ja kahvin osalta.

Vaikka toimitilat ja toimistokokemus ovat selkeästi tutkimuksen keskeinen trendi, on muitakin tekijöitä, jotka voivat houkutella työntekijöitä toimistolle.

Työmatkan kuormittavuuden vähentäminen, niin ajallisesti kuin taloudellisesti, on yksi niistä. **Sosiaaliset tekijät, kuten sosiaaliset tilat ja järjestetyt tapahtumat**, motivoivat työntekijöitä myös palaamaan työpaikalle.



Ihanteellisen työtilan elementit



Rentoutumiseen ja seurusteluun
tarkoitettujen tilojen luominen on avain
huippuosaajien houkuttelemiseen ja
sitouttamiseen.”

Teemu Virolainen
Group Head of Real Estate,
DANSKE BANK

Kun kyselyyn vastanneilta työntekijöiltä kysyttiin, millainen olisi heidän ihanteellinen tulevaisuuden työtilansa, **yli puolet (55 %)** valitsi ominaisuuksia, jotka tukevat **työn tuottavuutta**, kuten mukavat tuolit, säädettävät pöydät, huipputeknologiset työkalut ja yhteistyötilat. Samalla **25 %** työntekijöistä haluaisi työtilan, joka tukee fyysistä ja henkistä hyvinvointia.

25%

työntekijöistä kertoo
haluavansa unelmien
työtilaansa hyvinvointia
tukevia ominaisuuksia.

Työntekijöiden viisi tärkeintä motivaatiotekijää tulla useammin toimistolle (valittavissa olevista 18 vaihtoehdosta)

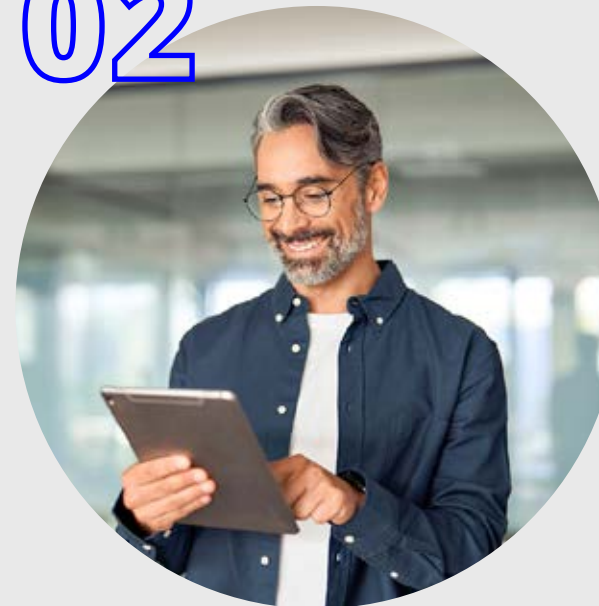
01

Ruokailu (aamiainen,
lounas, välipalat ja kahvi)



02

Toimistolle kuluvan
matka-ajan vähentäminen
työajasta



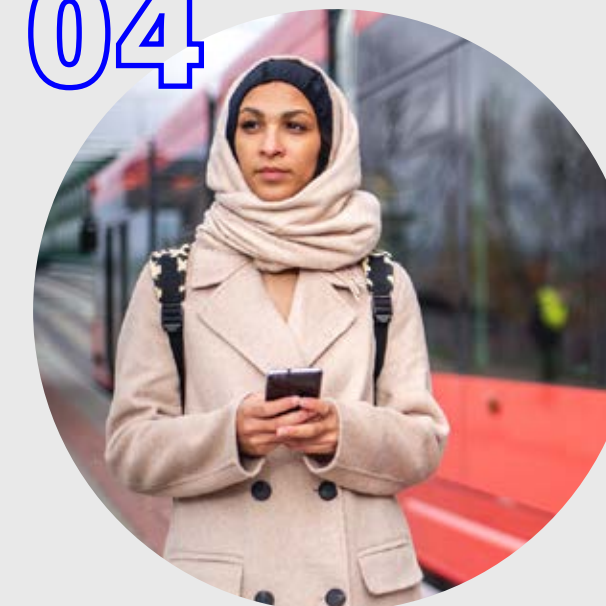
03

Hiljaiset työtilat
keskittymistä
vaativaan
työskentelyyn



04

Työmatkojen
korvaaminen



05

Kuntosali



Työnantajien tulee priorisoida työntekijäkokemus tasapainottaen samalla kustannuksia.

Vuoden 2024 vuosittainen asiakastyytyväisyyskysely, jossa kuultiin lähes 3000 tilapalveluiden päättäjää, osoittaa, että palvelun laatu ja kustannustehokkuus ovat vuoden 2025 tärkeimpiä prioriteetteja.

Tavoitteena on rakentaa työpaikka, jossa sekä ihmiset että liiketoiminta voivat menestyä. Tämä vaatii tasapainoa kustannustehokkuuden ja kokemuksen välillä sekä teknologian hyödyntämistä lisäarvon luomiseen. On tärkeää tunnistaa ne kokemukset, joilla on suurin vaikutus, ja suunnitella yksilöllisiä ratkaisuja työntekijöiden tarpeiden ja työskentelymallien pohjalta.

Vastuullisuuden merkitys työpaikoilla

Tutkimuksemme korostaa myös työntekijöiden vahvaa kiinnostusta työpaikan vastuullisuuteen – **83 % pitää sitä tärkeänä**. Kolme toivutuinta vastuullisuuteen liittyvää toimenpidettä ovat **energiatehokkaat rakennukset, vastuullinen työmatkaliikenne ja vastuulliset ruoka- ja juomavaihtoehdot**.

55%

työntekijöistä kertoo ihanteellisen työtilan sisältävän tuottavuutta tukevia ominaisuuksia.



Kestävyys ei ole vain vaatimusten täyttämistä – kyse on työpaikkojen luomisesta, joissa sekä ihmiset että liiketoiminta voivat menestyä.

Ihmiset etsivät yrityksiä, jotka jakavat heidän arvonsa. Organisaatiot, jotka investoivat vastuullisuuteen ja sosiaaliseen edistykseen, eivät vain tee oikeita asioita – ne myös sitouttavat työntekijänsä paremmin ja tuottavat parempia asiakaskokemuksia.”

Signe Adams

Group Head of Environment, Social Sustainability, Governance (ESG), ISS

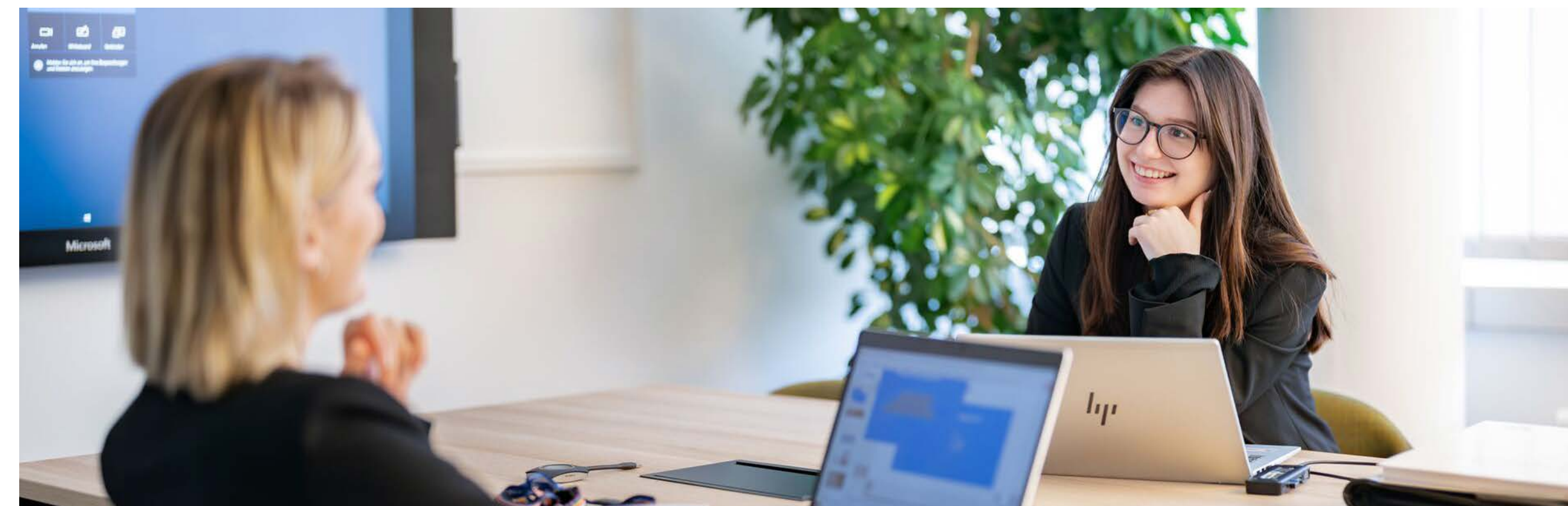


Kokoushuone ei tulevaisuudessa ole vain kokoushuone. Se räätälöidään joko täysin digitaaliseksi, täysin fyysiseksi tai hybridiksi. Myös tekoäly voi tarjota automaattista ja älykästä tukea ratkaisujen optimaaliseen käyttöön ja tehokkuuden parantamiseen.”

Claus Christensen,
Head of Workplace Experience and Advanced Analytics,
EY NORDICS

Asenteet tekoälyä kohtaan

Työntekijöiden suhtautuminen tekoälyn hyödyntämiseen tulevaisuuden työpaikoilla on **pääosin positiivinen**. Heidän odotustensa mukaan tekoäly tulee muuttamaan työn eri osa-alueita, mukaan lukien **datan analysoinnin ja päätöksenteon, asiakaspalvelun sekä tehtävien automatisoinnin, tehden niistä tehokkaampia**.



Yhteenvetona voidaan todeta, että houkutellakseen osaajia muuttuva työympäristö edellyttää työnantajilta strategista panostusta sekä joustavuuteen että uudistettuun toimistoympäristöön, jossa työntekijäkokemus ja hyvinvointi ovat etusijalla. Vastaamalla työntekijöiden tarpeisiin ja toiveisiin näillä osa-alueilla organisaatiot voivat luoda menestyviä työpaikkoja, jotka tukevat sekä yksilön että liiketoiminnan tavoitteita.

**AVAINHUOMIOT****Työpaikkakokemus on keskeinen erottautumistekijä****64%**

työntekijöistä kertoo, että toimitilat ja toimistokokemus motivoisivat heitä käymään työpaikalla useammin.

55%

työntekijöistä kertoo ihanteellisen työtilan sisältävän tuottavuutta tukevia ominaisuuksia.

25%

työntekijöistä kertoo haluavansa ihanteelliseen työtilaan hyvinvointia tukevia ominaisuuksia.

83%

työntekijöistä pitää tärkeänä, että työnantajalla on vastuullisuusaloitteita.

NÄIN MEILLÄ SUOMESSA

Miltä tulevaisuuden toimisto näyttää suomalaisten silmin?

Suomalaiset korostivat avoimissa vastauksissaan, että ihannetoimistoissa tulisi olla erityisesti **mukavuutta ja henkilökohtaista tilaa**. Tutkimukseen vastanneet toivoivat toimistolle ergonomisia tuoleja ja säädettäviä pöytiä, rauhallisia ja hiljaisia työtiloja sekä

47%

suomalaisten mielestä ilmainen ruoka sekä välipalat ja kahvi houkuttelisivat toimistolle nykyistä enemmän.

mahdollisuutta säätää omaa työrytmiä. **Luonnonläheisyys** – kuten viherkasvit ja avarat näkymät – lisäisivät työpaikan viihtyisyyttä.

Suomalaiset mainitsivat toimiston plussapuoliksi usein myös **teknologiset valmiudet**: nopeat yhteydet ja laadukkaat laitteet koettiin tärkeiksi työn sujuvuuden kannalta. **Valaistus ja ilmanvaihto** nähtiin osana kokonaisvaltaista työhyvinvointia.

Kun kysyttiin, mikä saisi ihmisiä tulemaan toimistolle nykyistä useammin, esiin nousevat ensisijaisesti käytännölliset syyt – **ruoka, rauha ja työmatkaedut toimitus houkuttimina**. Nämä konkreettiset tekijät painottuvat Suomessa muita maita enemmän. Peräti 47 % suomalaisista kertoi, että ilmainen ruoka sekä välipalat ja kahvi saisivat heidät työskentelemään nykyistä enemmän toimistolla. Naisilla tämä vielä korostui: naisvastaajista yli puolet korosti näiden merkitystä. Maailmanlaajuisesti näitä ei nähdä yhtä houkuttelevina vetovoimatekijänä.



Suomalaiset toivovat ihannetoimistoistaan modernia, mukautuvaa ja yksilöllistä työympäristöä, joka yhdistää teknologian, luonnon ja rauhan.

We Land

Uudenlainen toimisto- talo vaatii uudenlaisen palvelukonseptin

Uku Jaatinen
Myyntijohtaja,
NCC

Teija Gallacher
Head of Real Estate,
DELOITTE

Helsingin Ruoholahden uusi maamerkki We Land

ylittää tavallisen toimistotalon rajat. Kun NCC ja Deloitte halusivat hotellitason asiakaskokemuksen ja wau-efektin, ISS:n tiimi rakensi palvelun, jossa aulapalvelusta kiinteistöhuoltoon kaikki toimii saumattomasti korkealla laadulla.

Kiinteistökehittäjä ja rakennusyhtiö NCC alkoi vuonna 2018 suunnitella Helsingin Ruoholahteen uutta toimistotaloa, johon haluttiin luoda jotain uudenlaista. Visiona oli luoda toimistotalo, jossa yhdistyvät yhteisöllisyys, kokemuksellisuus ja vastuullisuus. Kiinteistön haluttiin olevan Ruoholahden uusi maamerkki, joka nostaa alueen profiilia ja erottuu markkinoilla korkealla palvelutasollaan.

– Yksi pääteemamme on supporting the job to be done – eli haluamme kaikin mahdollisin tavoin tukea meidän vuokralaisten työssä onnistumista, kertoo NCC:n myyntijohtaja **Uku Jaatinen**.

Isossa ja vaativassa kokonaisuudessa

perinteinen aulapalvelu ei riitä, vaan tarvitaan kumppani, joka pystyy ottamaan haltuun monitahaisen kokonaisuuden. ISS tuottaa We Landiin ja sen vuokralaisille kiinteistön palvelut kokonaispalveluratkaisuna, johon kuuluvat piazzamaisen aulan Charlie-aulapalvelu ja hotellitason palvelukokemus, ravintola Kasi ja catering-palvelut, siivouspalvelut, kiinteistöhuolto ja tekniset palvelut sekä kokous- ja tapahtumapalvelut. BREEAM Outstanding -ympäristösertifioitu kiinteistö kulkee edelläkävijänä energiatehokkuudessa sekä kestävässä kehityksessä.

Lue seuraavalta sivulta, miten We Landin vuokralainen Deloitte tukee hybridityötä.

Uku Jaatinen
Myyntijohtaja,
NCC

Ovatko uudet toimistotilat ja niihin liittyvät palvelut vaikuttaneet hybridityöskentelyyn?

”Teemme paljon hybridityötä. Olemme investoineet teknologiaan, kuten paikkavarausjärjestelmään, jotta pystymme tukemaan mahdollisimman tehokkaasti meidän asiantuntijoitamme hybridityössä. Meillä on hyvin erilaisia työpisteitä ja työskentelyalueita, kuten keskittymistä vaativia alueita, luovia alueita sekä yhteisöllisyyttä tuovia alueita, tiimityöskentelyalueita sekä rennompia sohvaryhmiä. Nämä kaikki tuovat joustavuutta työntekoon. ISS:n rooli on olla myös mukana työelämän murroksessa ja työskentelytapojen muutoksessa tukemassa meitä.

Käyttöasteemme on noussut merkittävästi. Ihmiset tulevat mielellään toimistolle työskentelemään uusissa hienoissa tiloissamme. Asiantuntijatyömme on hyvin paljon

yhdessä tekemistä ja tiimityötä. Meillä ei ole määritelty, kuinka paljon toimistopäiviä pitäisi olla. Luotamme, että ihmiset tietävät itse, miten ja missä he saavat tehtyä työnsä parhaalla mahdollisella tavalla.”

Mikä oli uusien tilojenne suunnittelussa tärkeää ja miten toimitte nyt?

”Olemme koko toimiston suunnitteluvaiheessa osallistaneet meidän henkilöstömme mukaan suunnittelemaan, mikä on heille tärkeää, jotta pystymme vastaamaan heidän tarpeisiinsa mahdollisimman hyvin. Seuraamme myös ajan trendejä sekä hyödynnämme paljon vertailudataa ja sparrailua. Meillä oli suunnittelussa mukana Deloitte UK:n Real Estate -tiimi, joka osallistuu muidenkin Deloitte-maiden toimistojen suunnitteluun. Teemme samaa asiantuntijatyötä, joten he tietävät, mikä toimitilassa toimii



meidän kaltaiselle liiketoiminnalle ja mikä ei.

Jo ennen muuttoa otimme henkilöstöämme mukaan luomaan yhteisiä toimintatapoja (Ways of working guidelines): miten toimitaan ja tehdään töitä missäkin eri työskentelyalueilla,

työpisteillä ja puhelinhuoneissa. Koska tilat ja eri työpisteet ovat uusia, niihin pystyttiin tekemään ohjeistukset.”

Teija Gallacher
Head of Real Estate,
DELOITTE



KEHITTYVÄ
TYÖPAIKKA

MUUTAKIN
KUIN SEINÄT

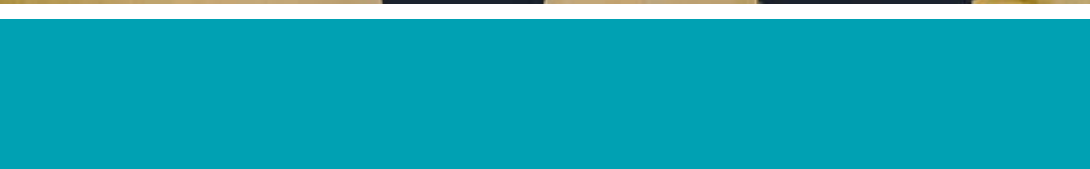
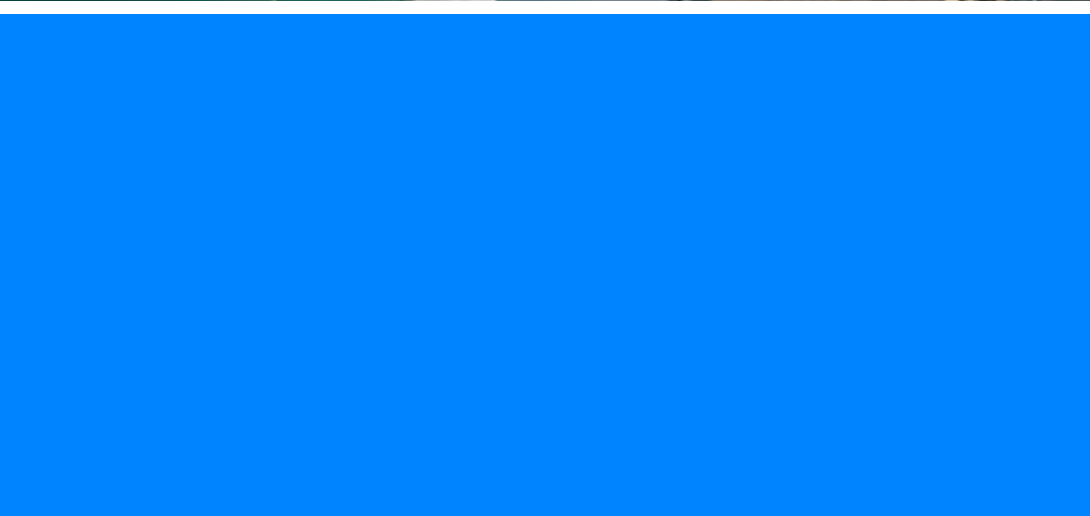
JOUSTAVUUS
ON AVAINSANA

TOIMISTO
UUSIKSI

YHTEENVETO

TUTKIMUS-
MENETELMÄT

TÄMÄ ON ISS



Yhteenveto

NÄIN MEILLÄ SUOMESSA

Yhteenveto

Tässä raportissa tarkastellaan työelämän suurta murrosta, jossa hybridityöskentelystä on tullut vakiintunut käytäntö ja fyysisen toimiston houkuttelevuutta joudutaan arvioimaan uudelleen.

Suomi erottuu hybridityön edelläkävijänä. Meillä hybridityötä tehdään selvästi enemmän kuin muissa Pohjoismaissa ja etätyö on vakiintunut laajasti osaksi arkea. Suomessa etätöitä tekevät erityisesti kokeneemmat työntekijät (yli 35 v), ja naiset hyödyntävät etätömahdollisuuksia miehiä enemmän.

Toimistoilta odotetaan erityisesti rauhaa, ruokaa ja merkityksellisiä kohtaamisia. Vaikka toimistoa ei yleisesti pidetä erityisen tärkeänä, monet pelkäävät, että pitkäaikainen etätyö heikentää sosiaalisia suhteita ja hyvinvointia.

Vaatimukset toimistoympäristöä kohtaan ovat sekä Suomessa että maailmalla selvästi kasvaneet. Painotuksissa on kuitenkin eroa: suomalaiset työntekijät arvostavat konkreettisia etuja muita maita enemmän, kun taas työnantajien näkökulmissa korostuvat kulttuurin ja yhteisöllisyyden rakentaminen. Houkutteleva työympäristö syntyy, kun arjen toimivuus ja työyhteisön sosiaalinen ulottuvuus kohtaavat.



Erinomaiset kokemukset johtavat parempaan yhteistyöhön, mikä puolestaan lisää sitoutumista ja lopulta parantaa liiketoiminnan tuloksia.

Alla on viisi suositusta kiinteistö- ja työympäristöammattilaisille, jotka haluavat soveltaa näitä havaintoja käytännössä:

1 Suunnittele ja toteuta **pitkäaikaisia hybridimalleja**. Hybridityö on tullut jäädäkseen. Valtaosa työntekijöistä tekee osittain etätöitä ja tulee jatkossakin tekemään niin. Monet kuitenkin tunnistavat pitkän aikavälin **riskit** jatkuvassa etätöissä ja **arvostavat toimiston merkitystä**. Kiinteistöhallinnon tulisi kehittää strategioita ja resurssisuunnitelmia, jotka tukevat **vaihtelevaa toimistolla käyntiä** ja **mahdollistavat monenlaiset työskentelytyylit ja tiimien tarpeet**.

2 Kuvittele toimisto uudenlaisena **yhteistyön ja sosiaalisen vuorovaikutuksen keskuksena**. Koska etätöiden suurin huolenaihe on suhteiden heikkeneminen, toimistosta on tehtävä ympäristö, joka **edistää sosiaalista vuorovaikutusta**. Tämä tarkoittaa keskittymistä yksittäisten työpisteiden sijaan **tiloihin, jotka edistävät yhteyttä, yhteistyötä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta**. Investoi **monipuolisiin kokoustiloihin, yhteisiin alueisiin ja mukavuuksiin**, jotka tukevat kohtaamisia ja tiedon jakamista.

3 Priorisoi **työntekijäkokemus** laadukkaiden, **teknologialla tuettujen tilojen ja palveluiden avulla**. Työntekijät tulevat todennäköisemmin toimistolle, jos kokemus on houkutteleva. **Panosta korkealaatuisiin tiloihin ja palveluihin**, kuten räätälöityihin ruokailukokemuksiin, mukaviin ja ergonomisiin kalusteisiin sekä **hiljaisiin keskittymistiloihin**. Tarjoa lisäksi palveluita, kuten **kuntosaleja ja organisoituja sosiaalisia aktiviteetteja**. Teknologialla on tärkeä rooli **sujuvan työpäivän mahdollistamisessa**, ja työntekijät suhtautuvat yleisesti myönteisesti tekoälyn kasvavaan rooliin.

4 Nosta **vastuullisuus keskiöön ja viesti siitä**. Työntekijät pitävät vastuullisuutta tärkeänä. **Toteuta ja tuo esiin vastuullisuushankkeita**, kuten rakennusten energiatehokkuutta, jätteiden vähentämisohjelmia ja tukea vastuulliselle liikkumiselle. Viesti näistä toimenpiteistä avoimesti, sillä se lisää työntekijöiden tyytyväisyyttä ja sitoutumista.

5 Kerää **dataa ja palautetta säännöllisesti**. Hyödynnä kyselyjä, sitoutumismittareita ja muita mittareita ymmärtääksesi työntekijöiden tarpeita ja mieltymyksiä työpaikkaan liittyen. Näiden tietojen tulisi ohjata päätöksiä toimistosuunnittelusta, palveluista ja käytännöistä, varmistaen että työympäristöt vastaavat työntekijöiden odotuksia ja tukevat organisaation tavoitteita.





KEHITTYVÄ
TYÖPAIKKA

MUUTAKIN
KUIN SEINÄT

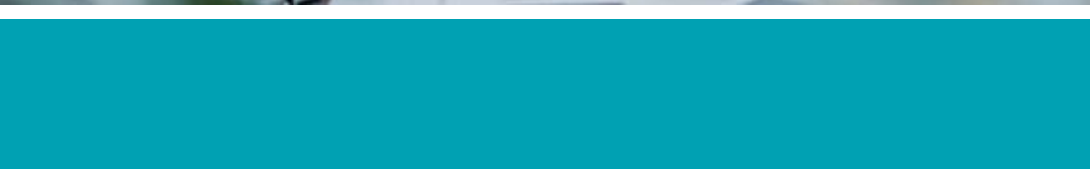
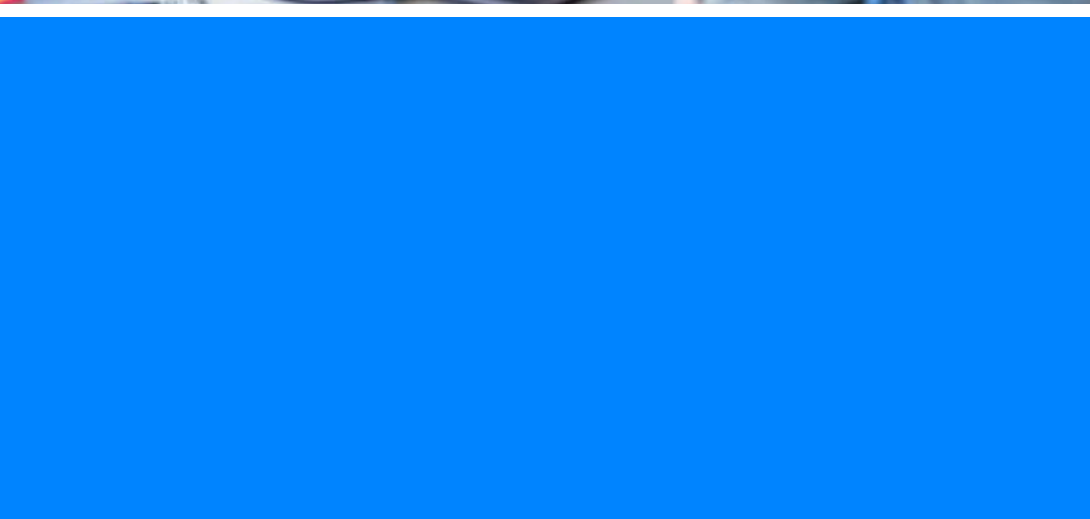
JOUSTAVUUS
ON AVAINSANA

TOIMISTO
UUSIKSI

YHTEENVETO

TUTKIMUS-
MENETELMÄT

TÄMÄ ON ISS



Tutkimus- menetelmät

Tutkimusmenetelmät

Tämän raportin kehittämisestä ja analysoinnista vastasi ISS Global Insight -tiimi. Työ pohjautui kolmen keskeisen ensisijaisen tietolähteen yhdistämiseen.

Huomautus: Kyselyn monivalintakysymysten tulokset on esitetty prosenttiosuuksina vastauksista (vastaajien sijaan), jotta prosenttiluvut summautuvat oikein 100 prosenttiin.

Kyselyt

- Yhteistyössä tutkimusyhtiö Qualtricsin kanssa lähes 11 000 vastaajaa 15 maasta osallistui kvantitatiiviseen kyselyyn, jonka tavoitteena oli tarjota näkemyksiä työympäristöjen kehityksestä työntekijän näkökulmasta.
- Lisäksi 2 913 asiakasta 29 maasta vastasi ISS:n asiakastyytyväisyyskyselyyn. Tämän kyselyn tavoitteena oli ymmärtää asiakkaiden (työnantajien) lyhyen ja pitkän aikavälin prioriteetteja kiinteistöhallinnan strategioissaan.

Asiantuntijahaastattelut

- Kvantitatiivisen tutkimuksen rinnalla toteutettiin asiakashaastatteluja, joiden tarkoituksena oli ymmärtää työpaikan kehitystä ja sitä, miten asiakkaat rakentavat houkuttelevia ja sitouttavia työympäristöjä.





Tutkimuksen tavoite



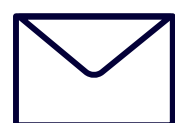
Tutkimuksessa pyrittiin ymmärtämään seuraavia teemoja eri alueilla ja väestöryhmissä:

- 1 Mikä rooli toimistoilla on tulevaisuuden työelämässä, kun siirrytään hybridimalleihin?
- 2 Mitkä tekijät sitouttavat työntekijöitä työpaikkoihin, ja mitkä liiketoiminnan osa-alueet vaikuttavat työtyytyväisyyteen?
- 3 Mitkä ovat työntekijöiden tärkeimmät motivaattorit tulla toimistolle, ja miten työtilasuunnittelu voi edistää tuottavuutta ja hyvinvointia?

Lisätiedot

Tutkimusmenetelmään ja kerättyyn dataan liittyvissä kysymyksissä voit olla yhteydessä Insight-tiimiimme: support.Survey@group.issworld.com

Ota yhteyttä





KEHITTYVÄ
TYÖPAIKKA

MUUTAKIN
KUIN SEINÄT

JOUSTAVUUS
ON AVAINSANA

TOIMISTO
UUSIKSI

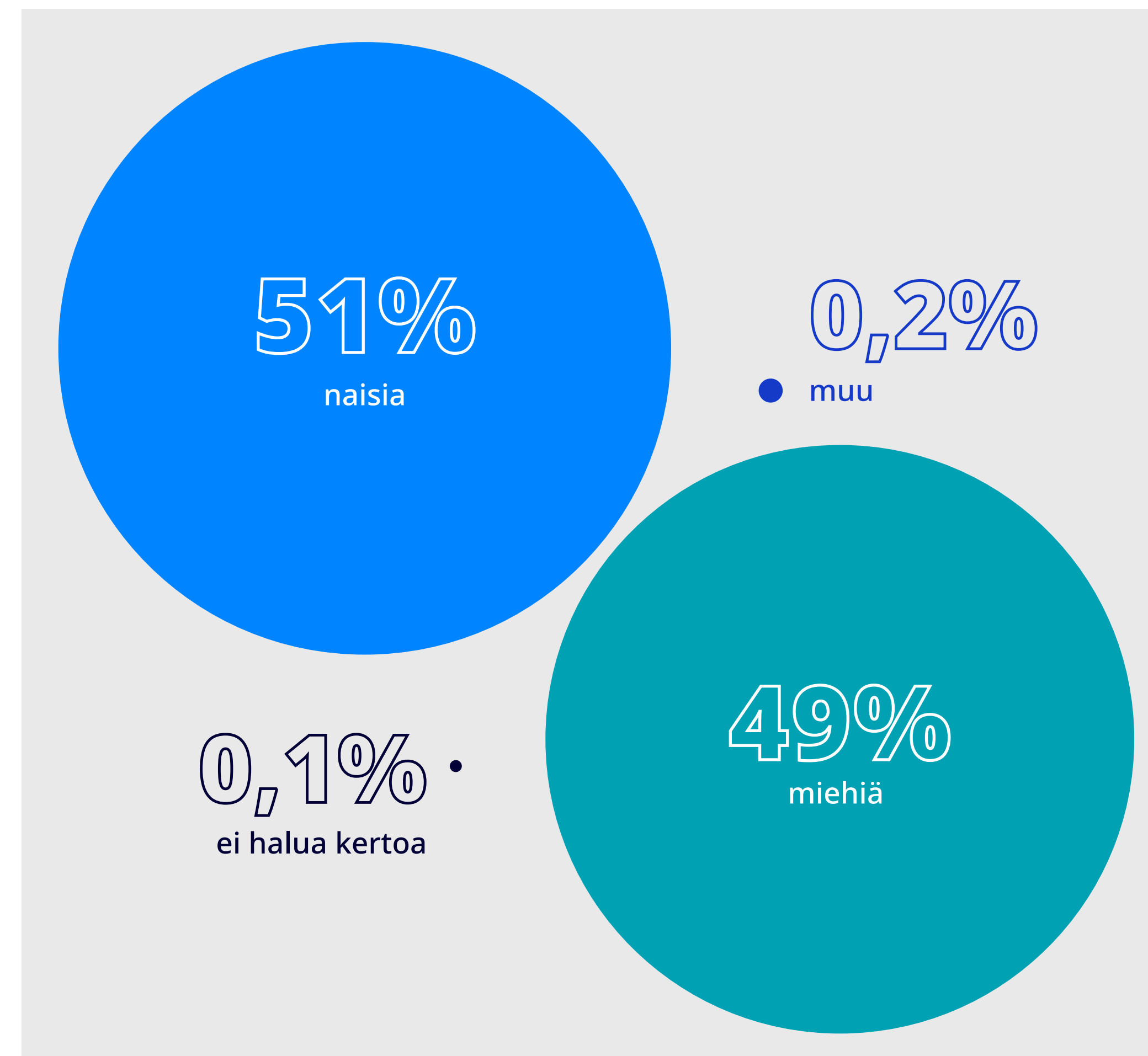
YHTEENVETO

TUTKIMUS-
MENETELMÄT

TÄMÄ ON ISS

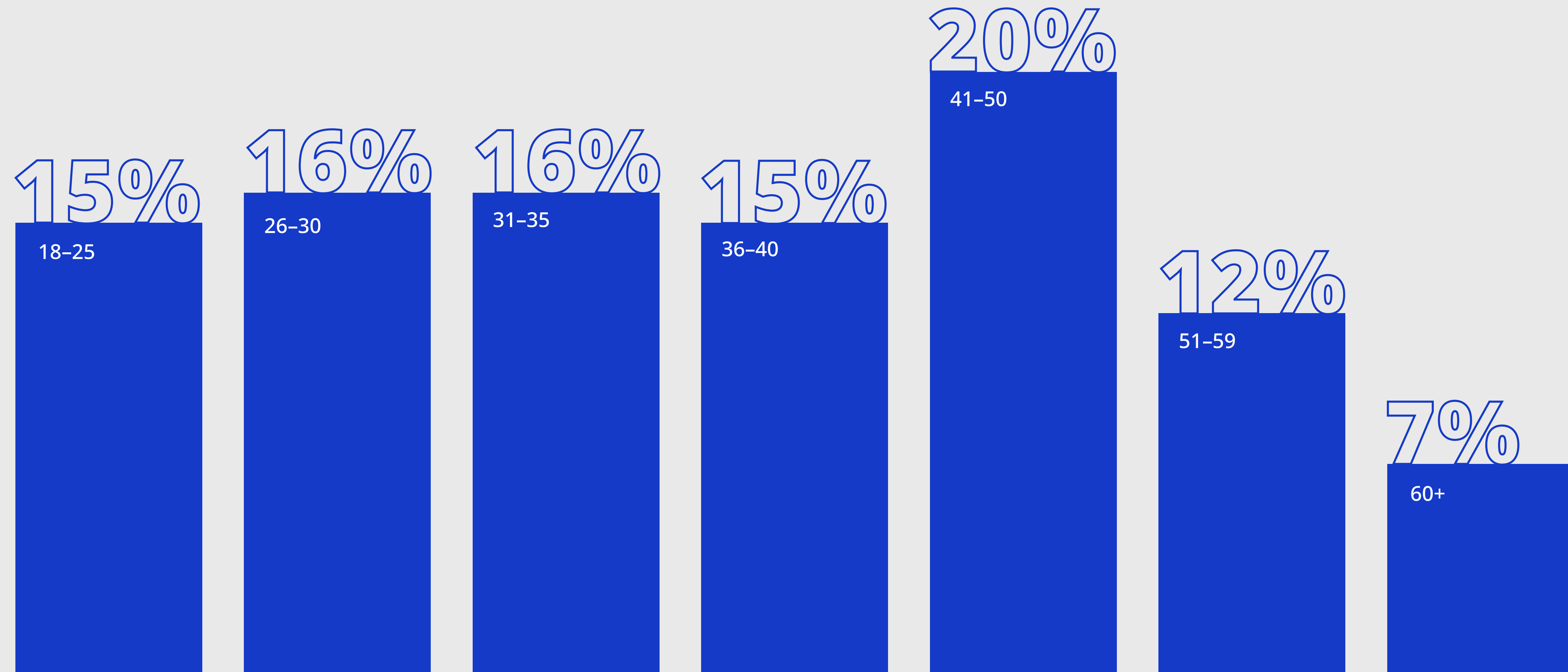


Sukupuoli

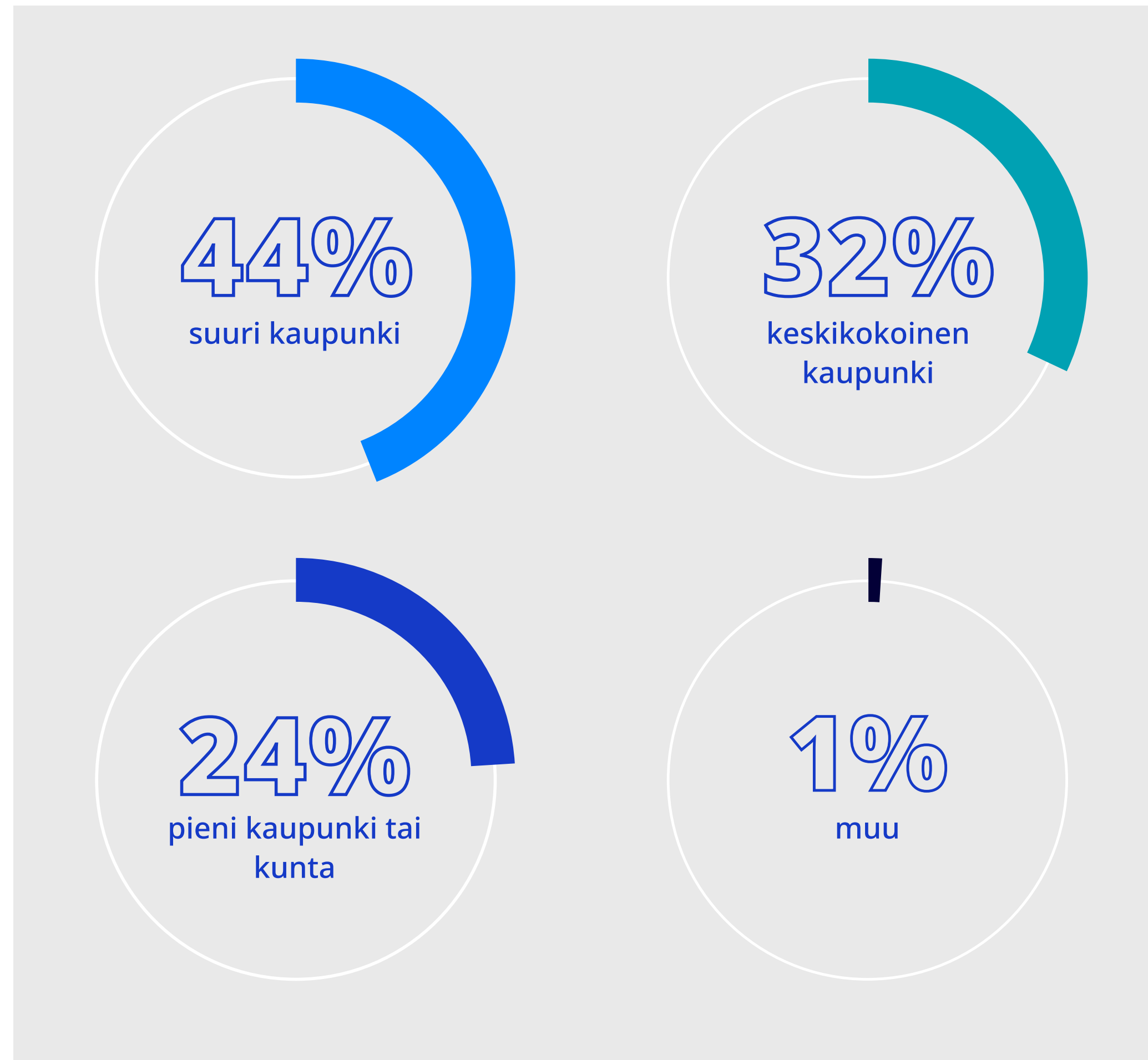


Ikäjakautuma

VASTAAJIEN MÄÄRÄ IKÄRYHMITÄIN:

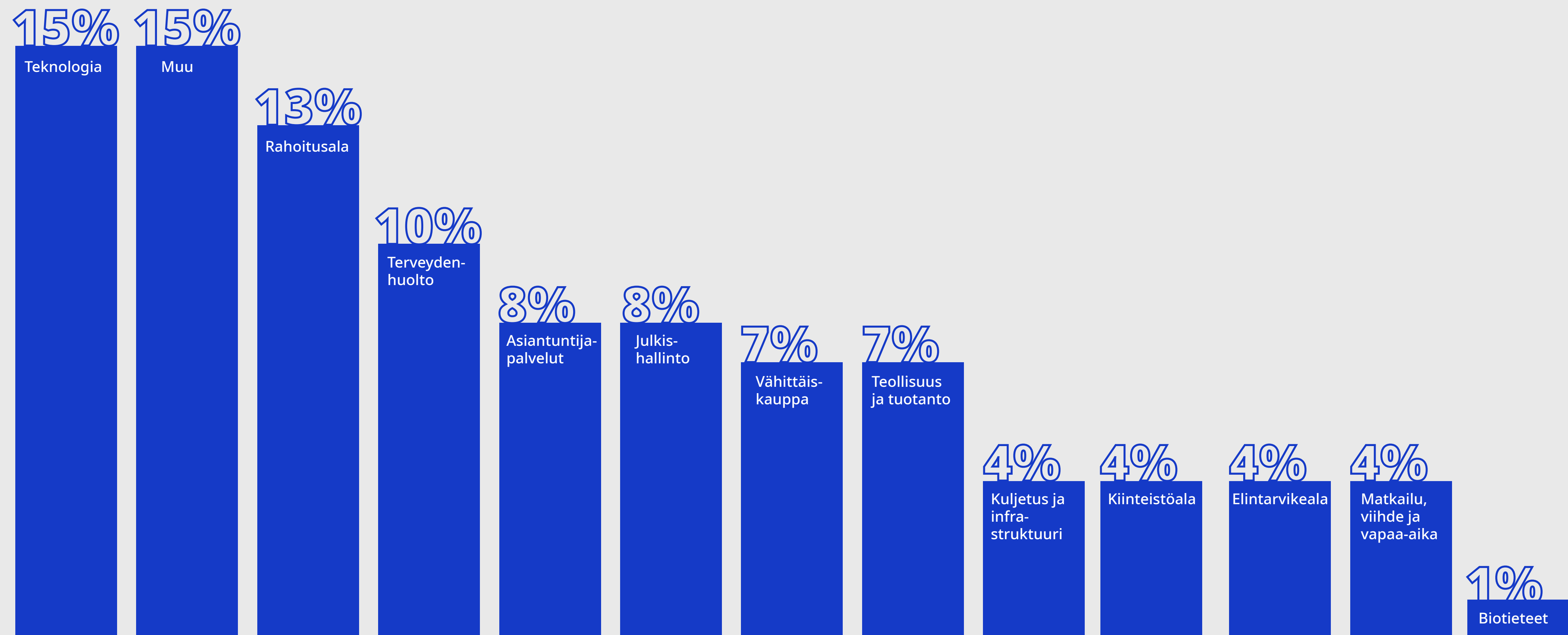


Asuinalueesi



Toimialajakauma

VASTAAJIEN MÄÄRÄ TOIMIALOITTAIN:



Maat

KYSELYYN VASTANNEET TYÖNTEKIJÄT
OLIVAT SEURAAVISTA 15 MAASTA:



Australia



Norja



Belgia



Puola



Tanska



Singapore



Suomi



Espanja



Saksa



Ruotsi



Intia



Iso-Britannia



Meksiko



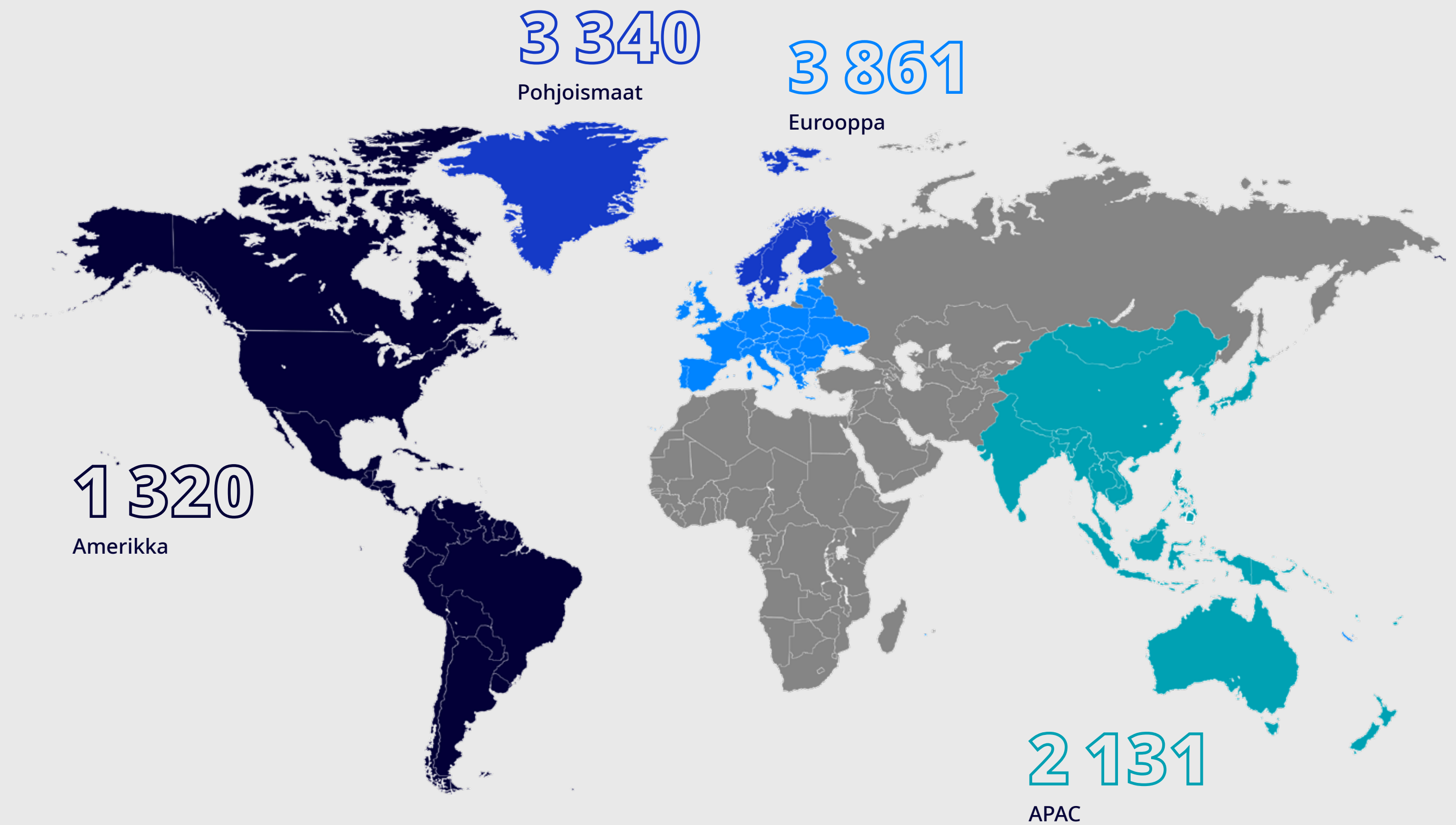
Yhdysvallat



Alankomaat

Alueet

VASTAAJIEN MÄÄRÄ ALUEITTAIN:





KEHITTYVÄ
TYÖPAIKKA

MUUTAKIN
KUIN SEINÄT

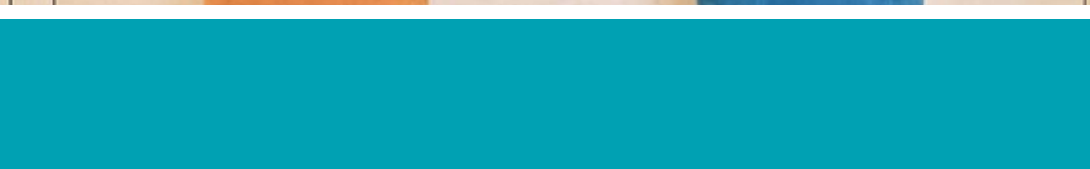
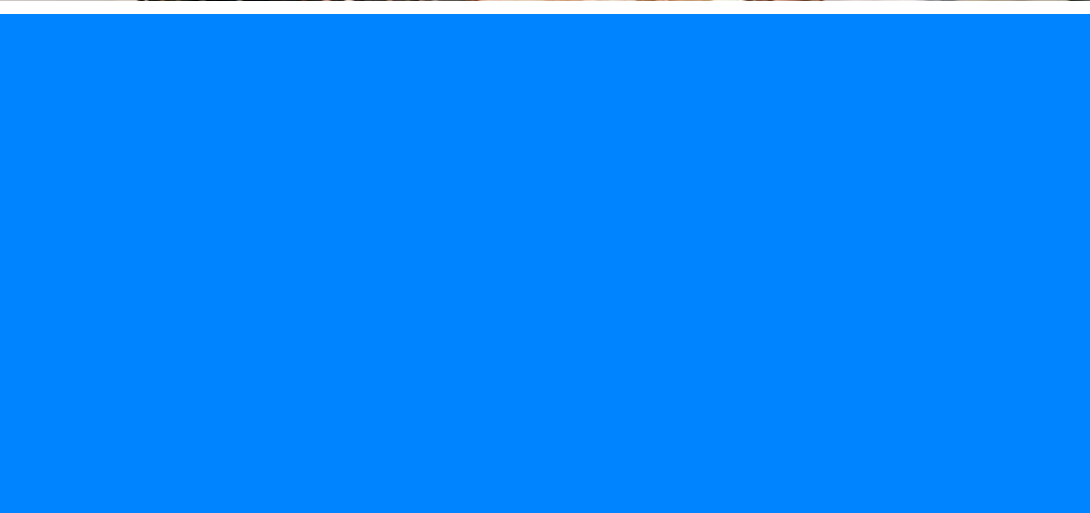
JOUSTAVUUS
ON AVAINSANA

TOIMISTO
UUSIKSI

YHTEENVETO

TUTKIMUS-
MENETELMÄT

TÄMÄ ON ISS



Tämä on ISS

Tämä on ISS

ISS on johtava työpaikkakokemusten ja kiinteistöpalveluiden tarjoaja, joka kehittää kokonaisvaltaisia ratkaisuja työn ja liiketoiminnan tueksi. Meidän tehtävämme on tehdä elämästä helpompaa, tuottavampaa ja miellyttävämpää tarjoamalla korkeatasoisia palveluja, joita toteuttavat ihmiset, jotka välittävät.

ISS perustettiin alun perin vuonna 1901 yövartiointiyrityksenä. Olemme kehittyneet integroiduksi kiinteistöpalvelujen tarjoajaksi, joka työllistää yli 325 000 ihmistä yli 30 maassa. Missiomme on: "Luomme tiloja, joissa on hyvä olla sekä tarjoamme ihmisille ja yrityksille tilaa menestystä."



Luomme tiloja, joissa on hyvä olla sekä
tarjoamme ihmisille ja yrityksille tilaa menestystä.



Palvelumme

Palvelemme yli 40 000 asiakasta eri toimialoilta, mukaan lukien rahoituspalvelut, teknologia, asiantuntijapalvelut, elintarvike- ja juomateollisuus, valmistava teollisuus, lääketiede sekä terveydenhuolto. ISS Palvelut tarjoaa Suomessa monipuolisia palveluita, kuten siivous-, kiinteistön ylläpito-, turvallisuus-, ravintola- ja tukipalveluita. Nämä voidaan yhdistää räätälöidyksi kokonaispalveluratkaisuksi, jossa yksi tiimi vastaa toimitilojen kaikista tarpeista.

Siivous:

Laadukkaat ratkaisut, jotka nostavat puhtauden ja hygienian uudelle tasolle. Luomme työympäristöjä, jotka ovat toimivia, puhtaita ja miellyttäviä.

Työpaikkapalvelut:

Luomme ratkaisuja, jotka parantavat ihmisten hyvinvointia, sitoutumista ja tuottavuutta. Palvelumme maksimoivat sijoitusten arvon ja tukevat kestäväää ja eettistä työkulttuuria.

Ravintolapalvelut:

Kehitämme personoituja ruokailuratkaisuja, jotka vastaavat muuttuviin liiketoiminnan tarpeisiin, tukevat organisaation tavoitteita ja edistävät yhteisöllisyyttä ja sitoutumista.

Tekniset palvelut:

Asiakkaan omaisuuden elinkaaren maksimointi dataohjatulla kiinteistönhallinnalla sekä parhaiden käytäntöjen, todistetusti toimivien prosessien ja johdonmukaisen palvelutoimituksen avulla.



Jos haluat lisätietoa ISS:stä, vuoden 2025 globaaleista painopisteistämme tai vuoden 2024 taloudellisesta tuloksestamme, tutustu vuosikertomukseemme: Annual Report 2024.



Kehittyvät työpaikat: Löydä itsellesi tilaa menestyä



issworld.com

marketing@group.issworld.com

