

Join the
WORKPLACE
REVOLUTION

Tietoa, kokemuksia ja vinkkejä tulevaisuuden
työympäristöjen kehittämiseen – näin saat
yrityksen ja henkilöstön tarpeet kohtaamaan



”Toimiston vetovoiman on päihitettävä kodin mukavuus”

Fyysisen toimiston kohtalosta on käyty viime vuosina kiihkeää keskustelua. Pandemian alussa monet puhuivat ”toimiston kuolemasta” ja pohtivat, saataisiinko porukkaa enää koskaan takaisin yhteiselle työpaikalle. Ajan myötä fyysisen toimiston arvo on kuitenkin kirkastunut yhä selvemmin.

Monet yritykset etsivät parhaillaan työntekoon uutta mallia, jossa henkilöstön ja liiketoiminnan tarpeet olisivat tasapainossa. Onko näin myös sinun yrityksessäsi? Siinä tapauksessa saatat hyötyä tästä raportista. Olemme koonneet yhteen kiinnostavaa tietoa siitä, mitä pohjoismaiset työntekijät ja päättäjät ajattelevat tulevaisuuden työpaikasta.

Tutkimuksemme osoittaa, että työntekijät haluavat valita työntekopaikan itse. Liiallinen sanelu ja joustovaran puute saattavat saada varsinkin nuoret kyvyt harkitsemaan työnantajan vaihtoa. Tämä ei silti tarkoita sitä, että töitä haluttaisiin aina tehdä kotoa käsin. Toimiston tarjoamia fyysisiä kohtauksia ja ryhmähenkeä arvostetaan suuresti, ja monet haluavat tulla toimistolle ratkomaan ongelmia ja luomaan yhdessä uutta.

Työntekijät odottavat myös muutoksia toimistokäytäntöihin, ja monet ovat valmiita jopa irtisanoutumaan, ellei muutoksia ala tapahtua. Työnantajilla on siis paljon pelissä. Monet kokevat henkilöstön houkuttelun työpaikalle haasteelliseksi jo nyt, ja



AnnaCarin Grandin,
Coorin konsernijohtaja

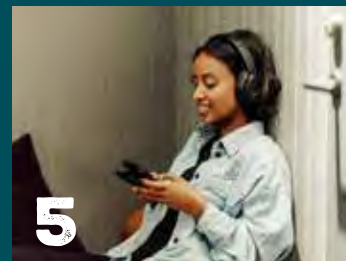
epäonnistuminen voi luoda vieläkin suuremman ongelman osajavajeen kärjistyessä.

Itse olen vakuuttunut siitä, että työelämästä voi tulla parempaa kuin mitä se oli ennen pandemiaa. Kaikki viittaa siihen, että omaksumamme joustavat käytännöt ovat arvokkaita. Korona-ajan opetukset pitää nyt vain sisällyttää uudenlaiseen työpaikkakonseptiin. Työnantajien pitää löytää itselleen parhaiten sopiva malli ja luoda henkilöstön näkökulmasta vetovoimaiset ja tarkoituksenmukaiset toimitilat, joissa on hyvät palvelut.

Jos henkilöstö halutaan houkutella takaisin, fyysisen toimiston vetovoiman on päihitettävä kodin mukavuus. Coorin visiona on luoda Pohjoismaiden parhaita työympäristöjä, jotka ovat toimivia ja mielekkäitä.

Mullistus on alkanut. Tervetuloa mukaan matkalle kohti tulevaisuuden työpaikkaa! ●

Raportin sisältö



5

MODERNI TYÖNTEKIJÄ

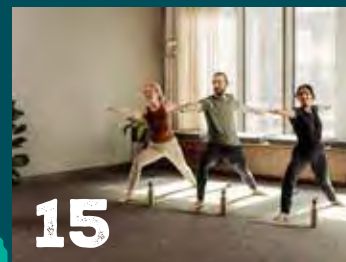
Mitä pohjoismaiset työntekijät odottavat ja tarvitsevat tulevaisuuden työpaikalta?



9

TYÖNANTAJAN ONGELMA

Menestyksen salaisuus piilee henkilöstön ja liiketoiminnan tarpeiden tasapainottamisessa.



15

TULEVAISUUDEN TOIMISTO

Millainen rooli toimistolla on jatkossa teidän yrityksessänne? Tämä on kysymys, jota kaikki kaikkien yritysten tulisi pohtia juuri nyt.

Tietoa Coorin tutkimuksesta

Coorin tutkimus ”Join the Workplace Revolution” valottaa pohjoismaisten yritysten työntekijöiden ja päättäjien näkemyksiä tämän hetken ja tulevaisuuden työympäristöstä.

Mitä näkökulmia ja odotuksia siihen liittyy? Millaisia haasteita on edessä? Entä millainen toimiston tulisi olla? Tästä Coorin laatimasta raportista voit lukea, mitä asioita pohjoismaiset päättäjät ja työntekijät pitävät tärkeinä työpaikan muodonmuutoksessa.

Tutkimusyritys United Minds teki Coorin toimeksiannosta kyselyn, jossa selvitettiin suomalaisten, ruotsalaisten, norjalaisten ja tanskalaisten näkemyksiä tämän hetken ja tulevaisuuden työympäristöstä.

Kyselyyn vastasi yhteensä 557 päättäjää ja 811 työntekijää, joiden osuus jakaantui tasaisesti maittain. Sähköpostikysely toteutettiin 13.4.–17.5.2022.

Tutkimuksen osallistujat työskentelevät koko- tai osa-aikatyössä vähintään 250 hengen yrityksissä. Osallistuneet päättäjät vastaavat yrityksen toimiloista ja henkilöstön työtilanteesta ja ovat esimerkiksi henkilöstövastaavia, kiinteistöpäällikköjä tai johtoryhmän jäseniä. ●



Kolme pikafaktaa

Mitä haasteita pohjoismaisilla työntekijöillä ja päättäjillä on? Entä millaisia toiveita heillä on? Coorin teettämästä tutkimuksesta erottuu tiettyjä osa-alueita – tässä pari pikafaktaa. Lue lisää raportin kohdista **Moderni työntekijä, Työnantajan ongelma ja Tulevaisuuden toimisto.**

36 %

...työntekijöistä on halukkaita vaihtamaan työpaikkaa, ellei nykyisellä toimistolla toteuteta parannuksia seuraavien kahden vuoden aikana.

Työntekijöiden mukaan kolme tärkeintä parannuskohdetta ovat terveyden, hyvinvoinnin ja ergonomian tukeminen, keskittymistä vaativan yksilötyön tukeminen sekä kokoustekniikka.

52 %

...päättäjistä kokee, että heillä on haasteita saada riittävän moni työntekijä palaamaan toimistolle.

59 %

...yrityksistä suunnittelee toteuttavansa työpaikoillaan rakenteellisia muutoksia vuosina 2022–2023.

Tärkeimpiä osa-alueita ovat tilojen uudelleenjako, mutta suunnitelmissa on myös remonteja ja vastaavia toimia. Neljännes yrityksistä suunnittelee toimitilojensa muuttamista kokonaan uuteen paikkaan.

Moderni työntekijä

Mitä asioita työntekijät painottavat nykyään työpaikan valinnassa? Vastaus riippuu siitä, keneltä kysytään. Tarpeissa ja tavoitteissa on suuria yksilökohtaisia eroja, jotka riippuvat työtehtävistä sekä mahdollisuuksista tehdä lähi- ja etätöitä.

69 %

...työntekijöistä on yleisesti tyytyväisiä nykyiseen työpaikkaansa, ja 73 prosenttia kokee työnantajan ymmärtävän hyvin heidän työpaikkaan liittyviä tarpeitaan.

Nykyaajan työntekijät odottavat työnantajaltaan aiempaa enemmän ja asettavat myös uudenlaisia vaatimuksia. Hedelmäkorit ja espressokoneet ovat jääneet varjoon, sillä nykyään työntekijöiden tarpeiden huomioimisessa korostuvat joustavuus ja hybridityö.

Mikä ratkaisee sen, missä työntekijä mieluiten työskentelee? Tutkimuksemme osoittaa, että sosiaalinen vuorovaikutus on edelleenkin iso syy toimistolla työskentelyyn. Samalla monet arvostavat etätöissä säästytävää aikaa, kun työmatkat jäävät väliin. Tärkeänä pidetyt asiat vaihtelevat henkilöstä ja päivästä toiseen ja riippuvat esimerkiksi kulloisistakin työtehtävistä.

Tutkimuksesta käy ilmi, että pohjoismaisten työpaikkojen nykytilaan liittyy varsinainen mieliteiden, ideoiden ja ajatusten kirjo. 69 prosenttia työntekijöistä on yleisesti tyytyväisiä nykyiseen työpaikkaansa ja kokee työnantajan ymmärtävän heidän tarpeitaan hyvin. Työntekijöillä on silti myös ilmeisiä odotuksia ja toiveita, jotka liittyvät toimistolla toteutettaviin parannuksiin. Työntekijät kaipaavat muun muassa lisätukea terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen (esimerkiksi pukuhuoneita), mutta myös tiloja keskittymistä vaativaan yksilötyöhön.

Työntekijöille on tärkeämpää kuin koskaan, että tulevaisuuden työpaikka täyttää heidän yksilölliset tavoitteensa. Odotusten kirjavuus vaikeuttaa yhteisten ratkaisujen löytämistä ja sitä kautta erilaisiin tarpeisiin vastaamista. Uudenlainen työpaikka voi kuitenkin syntyä, kunhan keskiöön asetetaan työntekijä. ●

Tätä kaivataan: lisää joustoa ja parempia toimistoja

Tutkimuksemme osoittaa, että monet työntekijät ovat valmiita irtisanoutumaan, jos he eivät saa täyttää vapautta valita työntekopaikkaa. Selkeimmin tämä näkyy suurten kaupunkien nuorten työntekijöiden vastauksista.

Toimisto säilyy tärkeänä paikkana, mutta yksilölliset tavoitteet vaikuttavat merkittävästi etätyöhalukkuuteen.

Entistä joustavampaa työelämää kaipaavat erityisesti nuoremmat työntekijät. 41 prosenttia vastaajista ilmoittaa olevansa valmiita vaihtamaan työnantajaa, ellei heille tarjota täyttää joustovaraa. Ikäryhmässä 18–30 vuotta luku on jopa 51 prosenttia. Tässä on kuitenkin eroja eri alojen ja jopa suurkaupunkien ja pienten kaupunkien välillä; suurkaupunkien vastaajat kaipaavat joustoa muita enemmän.

Myös muut seikat voivat saada työntekijät tähtelemään muita töitä. Esimerkiksi reilu kolmannes vastaajista voisi ajatella työpaikan vaihtoa seuraavien kahden vuoden aikana, ellei toimistolla tapahdu muutoksia. Ilmeisenä riskinä on siis se, että väki hakeutuu uusiin töihin, jos työpaikalla epäonnistutaan hyvien ratkaisujen löytämisessä. Vaikka toiveissa on eroja, yksilökohtaisista toiveista on tärkeää yrittää saada kokonaisvaltainen käsitys.

Monet työntekijät viittaavat myös siihen, että

kotoa käsin työskentelystä on puhdasta taloudellista hyötyä. Esimerkiksi lounas- ja matkakustannusten pienenemistä pidetään hyvinä perusteina välttää toimistolla tehtävää työtä. Moni pitää hyödyllisenä myös sitä, että arjen hektisyys vähenee, kun aikatauluja ei tarvitse noudattaa niin orjallisesti.

Erilaisia hybridiratkaisuja, joissa yhdistyvät etä- ja lähityön piirteet, pidetään yleisesti kannatettavina. Työntekijöiden välillä on kuitenkin eroja siinä, missä itse kukin kokee olevansa tuotteliaimmillaan. 39 keskittyy parhaiten etätyössä, kun taas 25 katsoo olevansa tuotteliaimpia toimistossa.

Kokonaiskuvan luominen työntekijöiden tavoitteista onkin edellytys sille, että tulevista ratkaisuista tulee onnistuneita niin työntekijän kuin työnantajankin näkökulmasta. Vaatimukset työpaikalla tehtävistä parannuksista kertovat siitä, että toimisto on edelleenkin tärkeä paikka. Samalla tarvitaan hybridiratkaisuja, koska niin moni työntekijä vaatii joustovaraa. ●

52 %

...kyselyyn vastanneista pitää matka-aikojen lyhenemistä suurimpana syynä siihen, miksi he valitsevat etätyön lähityön sijasta.

36 %

...työntekijöistä on halukkaita vaihtamaan työnantajaa, ellei toimistolla toteuteta parannuksia seuraavien kahden vuoden aikana.



...18–30-vuotiaista työntekijöistä on valmiita vaihtamaan työpaikkaa, ellei heille tarjota täyttää joustovaraa. Se on lähes tuplasti enemmän kuin 50–65-vuotiaiden ryhmässä.



Koti on kullan kallis – mutta näin toimistosta saadaan vielä parempi

Työntekijät arvostavat suuresti sosiaalista vuorovaikutusta kollegojen kanssa sekä parempaa tuottavuutta. Ne ovat siten tärkeitä tekijöitä toimistojen kehittämisessä. Tutkimuksemme osoittaa myös hyvinvointi- ja ruokatarjonnan merkityksen. Lisäksi yli kolmasosa vastaajista on valmis irtisanoutumaan, ellei toimistolla tehdä mitään parannuksia.

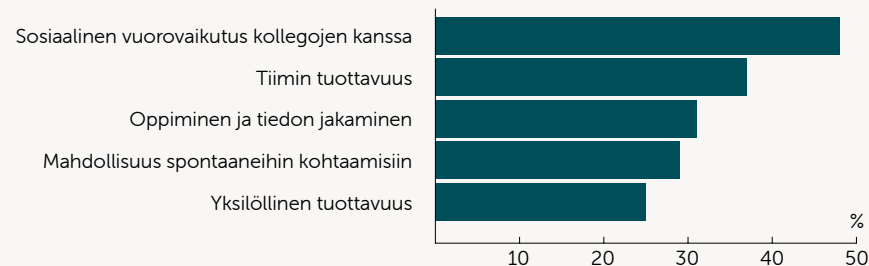
Kaksi kolmesta työntekijästä on tyytyväisiä työpaikkaansa riippumatta siitä, onko se toimistolla, kotona tai muualla. Kolme neljästä kokee lisäksi, että työnantaja ymmärtää heidän tarpeitaan hyvin. Tutkimuksestamme näkyy myös, että monet edellyttävät erilaisten parannusten toteuttamista toimistolla. Ellei niitä toteuteta, 36 prosenttia vastaajista olisi valmis harkitsemaan työnantajan vaihtoa. Selkeimmin tämä näkyy suurempien paikkakuntien 18–30-vuotiaista vastaajista.

Monet yritykset ovat panostaneet pandemia-aikana kokoustekniikan parantamiseen. Tutkimuksemme

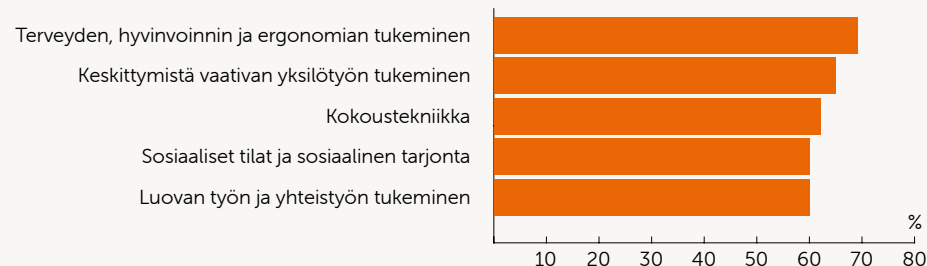
mukaan työntekijät pitävät tärkeimpinä tulevana kehityskohteina ergonomisia ratkaisuja, terveyden ja hyvinvoinnin tukemista, sosiaalityöjä sekä keskittymistä vaativan yksilötyön edellytysten parantamista.

Monet pohjoismaiset työntekijät uskovat myös palveluiden lisäävän heidän halukkuuttaan toimistolla tehtävään työhön. Lounasvaihtoehtojen parantaminen saisi jopa 34 prosenttia vastaajista suosimaan toimistoa nykyistä enemmän. Muista vastaajien tärkeinä pitämistä palveluista voidaan mainita pääsy hierontaan, jooga, meditaatio ja muut ohjatut ryhmäliikuntatunnit sekä illallisruokakassien myyminen päivän lopuksi. ●

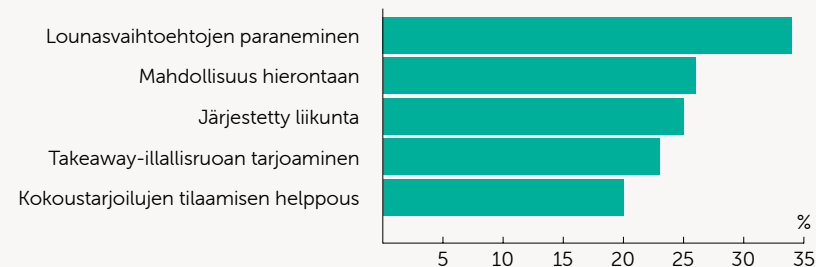
Nämä asiat houkuttelevat työntekijöitä toimistolla tehtävään lähityöhön



Toimiston viisi tärkeintä parannuskohdetta



Lähityöhalukkuutta lisäävät palvelut



”Vetovoimainen toimistokokemus vaatii kokonaisajattelua”

Työnantajan vetovoimaisuus riippuu jatkossa siitä, miten hyvin työnantaja ymmärtää henkilöstön tarpeita ja tavoitteita.

– Henkilöstö toivoo entistä mukavampaa ja joustavampaa työelämää. Silloin toimistonkin on tarjottava uutta lisäarvoa, sanoo Coorin Customer Experience Manager Joachim Meyer Andersen.

Pandemia on yleisesti muuttanut henkilöstön odotuksia työpaikkaa kohtaan. Henkilöstöllä on työnteon tapoihin vaikuttavia yleisiä tavoitteita ja niiden lisäksi yksilöllisiä tarpeita, jotka vaihtelevat henkilöstöryhmittäin, Joachim Meyer Andersen kertoo.

– Yleensä porukka menee toimistolle tapaamaan muita, olemaan sosiaalisia ja tekemään tiimityötä. Etätyö taas säästää aikaa, tasapainottaa arkea ja parantaa tuottavuutta varsinkin yksilötyössä, hän sanoo.

Toimistolla on toisenlainen rooli, ja useimmat valitsevatkin hybridityön.

– Työpaikka ei ole enää paikka, jonne on pakko mennä, vaan sinne mennään vain, mikäli siitä on selkeää lisäarvoa. Yritysten pitää siksi määritellä toimistolleen selkeä tarkoitus ja pyrkiä luomaan optimaaliset edellytykset siellä tapahtuville sosiaalisille kohtaamisille.

Joachim Meyer Andersenin mukaan työnantajan on pohdittava, miten työpaikka voisi tarjota optimaaliset edellytykset sosiaalisille kohtaamisille ja tiimi-

työlle. Lisäksi tulisi pohtia tapoja vastata toimiston seinien ulkopuolisiin vaikuttimiin. Miten henkilöstöä voitaisiin auttaa siten, että toimistolle tuleminen säästäisi aikaa ja tarjoaisi tarvittaessa mahdollisuuksia rauhoittumiseen ja keskittymiseen?

– Tähän on tarjolla useita ratkaisuja. Yritys voi nimittää vaikka community managerin eli yhteisömanagerin, joka kehittää toimistolle pohinää ja sosiaalisia kohtaamisia. Muita ratkaisuja ovat esimerkiksi parturi-kampaajan palveluiden tarjoaminen toimistolla tai mahdollisuus napata mukaan illallista henkilöstöravintolasta, jolloin kaupassa käynnin voi jättää väliin. Kaikkien ratkaisujen on hänen mukaansa lähdettävä henkilöstöstä.

52 prosenttia päättäjistä kokee, että heillä on vaikeuksia saada joitakin työntekijöitä palaamaan toimistolle. Joachim Meyer Andersenin mukaan ratkaisujen löytäminen edellyttää sitä, että yritys hankkii syvällisen ymmärryksen kyseisestä henkilöstöryhmästä ja työntekijöiden arjesta.



– Ryhmä koostuu paljolti ruuhkavuosia elävistä ihmisistä. Heillä on usein pieniä tai vähän isompia lapsia, joita pitää kuskata harrastuksiin. Keskiöön nousee halu säästää aikaa.

Joachim Meyer Andersen muistuttaa, että yritysten ei voida olettaa löytävän kaikkia miellyttäviä ratkaisuja.

– Yksilön tarpeet ovat tärkeitä, mutta ne eivät saa joutua törmäyskurssille koko yrityksen tavoitteiden kanssa. Yhteisiä nimittäjiä löytyy helposti käymällä henkilökohtaisia keskusteluja työntekijöiden kanssa, teettämällä kyselyitä ja kokeilemalla eri ratkaisuja käytännössä. On kysyttävä, mitä mieltä työntekijät ovat, mitä tarpeita heillä on ja miksi he käyttävät joitakin tiettyjä ratkaisuja. ●

Kolme poimintaa tutkimuksesta

Lähityötä eniten vieroksuva ryhmä

Ikäryhmään 31–49 vuotta kuuluvia on ollut kaikkein haastavinta saada houkuteltua toimistolle pandemian jälkeen. Monilla heistä on pieniä tai isompia lapsia, joita pitää kuljettaa harrastuksiin. Etätyön katsotaankin helpottavan ruuhkavuosia.

Arjen helpottaminen tärkeänä tavoitteena

Arjen helpottaminen on tärkeä tavoite, ja aikaa voidaan säästää esimerkiksi myymällä valmiita ruokakasseja. Työntekijöille voidaan tarjota mahdollisuutta viedä kotiin valmiita illalliskasseja tai puolivalmisteita keittion jääkaapista tai henkilöstöravintolasta.

Toinen esimerkki palvelusta, joka säästää työntekijöiden aikaa ja antaa nostetta toimiston sosiaaliselle elämälle, on tuettu terveyden edistäminen ja ohjattu liikunta, mielellään yhdessä kollegojen kanssa.

Toimisto kulttuurin rakentajana

Toimisto tulisi nähdä yrityskulttuurin jatkeena. Panostakaa joka rintamalla siihen, että toimistossa olisi viihtyisää. Muistakaa kuitenkin, että toteutuksen pitää tuntua uskottavalta.

Työnantajan ongelma

Tutkimuksemme osoittaa, että etätyökäytännöissä on suurta hajontaa. Lisäksi enemmistöllä päättäjistä on yhä haasteita saada riittävän moni työntekijä palaamaan toimistolle. Mistä löytyisi tasapaino yrityksen ja työntekijän tarpeiden välille?



52 %

....päättäjistä kokee, että toimistolle on vaikea saada houkutelua riittävästi henkilöstöä.

Etätyökäytännöissä on suuria työnantajakokohtaisia eroja, joten ovatko työtyytyväisyys ja työnantajan tarjoamat joustot sidoksissa toisiinsa? Tutkimuksemme mukaan näin ei ole. Henkilöstön tyytyväisyys on kuitenkin hieman heikompi yrityksissä, joissa ei ole linjattu etätyökäytäntöjä. Yhtä oikeaa tai väärää ratkaisua ei ole, vaan tärkeintä on tehdä linjaukset ja asettaa selkeät odotukset toimiston käytettävöille.

Tutkimuksemme osoittaa, että 19 prosenttia yrityksistä tarjoaa täyden joustovaran. Lisäksi 41 prosenttia työntekijöistä ilmoittaa harkitsevansa työnantajan vaihtamista, ellei täyttä joustovaraa tarjota. Tämä viittaa siihen, että monien yritysten tulisi lisätä joustoja varsinkin nuorempien osaajien säilyttämiseksi.

Edessä on vaikea yhtälö, koska 52 prosenttia yrityksistä pitää jo nyt haasteellisenä riittävän läsnäoloasteen saavuttamista.

Miten työnantajan tulisi toimia, jotta yrityksen ja työntekijän tarpeet saataisiin kohtaamaan? Seuraavalla sivulla on viisi kysymystä, jotka voivat auttaa eteenpäin. ●

Näin navigoit hybridi-työelämän haasteissa

Työntekijöiden tarpeet vastaan yritystoiminnan edellytykset – miten työnantaja voi tasapainotella hybridityöelämässä? Seuraavat viisi kysymystä voivat auttaa organisaatiotasi navigoimaan kohti tulevaisuutta.



24 %

...yrittäjistä noudattaa kokoaikaisen toimistotyön mallia (yleisin yksittäinen malli).

29 %

...yrittäjistä on päättänyt, että viikossa on tietty määrä toimistopäiviä (vähintään 1–4 päivää).

20 %

...yrittäjistä antaa esihenkilön päättää työntekopaikan.

19 %

...tarjoaa työntekijöille täyden yksilöllisen joustovaran.

Alaviite: 5 prosenttia yrittäjistä ei ollut vielä päättänyt käytännöstään. 1,3 prosenttia oli siirtynyt kokonaan etätyöhön, ja 1,6 prosenttia työskenteli muulla tavoin.

5

kysymystä työskentelymallin valintaan

1 Miten tärkeää fyysinen läsnäolo toimistolla on yrityksellesi?

Millainen työ on tehtävä toimistolla lähityönä? Mitkä työvaiheet olisi yrityksen kannalta hyvä suorittaa toimistolla, vaikka ne eivät ole kriittisiä? Millä osa-alueilla voi olla enemmän joustoa? Nämä kysymykset ratkaisevat käytettävissä olevan joustovaran.

2 Miten vahva johtamiskyky yrityksessä on?

Toiminnan ja henkilöstön johtaminen etänä on vaikeaa, mutta ei mahdotonta. Lähityön tarpeen määrittää se, kuinka hyvin yritys onnistuu ylläpitämään kulttuuria, huolehtimaan henkilöstön hyvinvoinnista ja luomaan hyviä yhteistyöedellytyksiä etänä.

3 Millaisia toiveita työntekijöillä on?

Millaiset työtehtävät saavat omat alaisesi hakeutumaan toimistolle tai jäämään kotitoimistoon? Missä työtehtävissä paikalla ei ole väliä? Arvioimalla eri työtehtäviin

kuluvaa aikaa ja niiden toivottua suorituspaikkaa saa hyvän kuvan henkilöstön halusta olla toimistolla. Se taas voidaan suhteuttaa liiketoiminnan tarpeisiin.

4 Kuinka vetovoimainen oma toimistonne on henkilöstön silmissä?

Pandemia on kohdistanut huomion lisäkustannuksiin, joita toimistotyöstä koituu etätyöhön verrattuna (esimerkiksi työmatkoihin kuluva aika). Toimistokokemukselta vaaditaan sitä enemmän, mitä tiukempi lähityövaatimus yrityksessä on ja mitä paremmat edellytykset henkilöstöllä on tehdä etätyötä.

5 Pitääkö kaikkien noudattaa samaa mallia?

"Yhden koon" mallia pidetään usein selkeänä ja oikeudenmukaisena. Muista kuitenkin, että lähityöhalukkuudessa voi olla suuria yksilökohtaisia eroja. Sama pätee yrityksen tarpeisiin, jotka koskevat eri henkilöstöryhmien tekemää lähityötä.

Toimiston tärkeä rooli ihmissuhteiden ylläpidossa

– Jos organisaatiolla on käytössä etä- ja lähityön yhdistävä hybridiratkaisu, silloin kannattaa olla tarkkana lähityöpäivien sisällön suhteen.

Näin toteaa psykologi Brita Helleberg, joka viittaa toimiston tärkeään rooliin työpaikan ihmissuhteiden ylläpidossa.

Pandemian alussa nähtiin monia luovia ratkaisuja esiin tullessiin ongelmiin.

- Yhtäkkiä oli mahdollista tehdä asioita, joita pidettiin aiemmin mahdottomina, psykologi Brita Helleberg toteaa. Hänen mukaansa tämä kokemus todennäköisesti mullisti koko käsityksemme työnteosta.

Suurimmat erot liittyvät palaverin käsitteeseen. Toimiston neuvotteluhuoneessa pidettävien palaverien tilalle tulivat etäkokoukset, ulkokokoukset, puhelinpalaverit ja kävelykokoukset.

- Monille suurimmat muutokset ovat liittyneet siihen, miten viestimme keskenämme, tapaamme muita ihmisiä sekä luomme, ylläpidämme ja kehitämme ihmissuhteita. Pandemian jäljiltä tässä on paljon aiempaa enemmän joustavuutta, Brita Helleberg sanoo.

Hän huomauttaa, että monet työntekijät ovat korona-aikana saattaneet löytää omaan persoonaansa ja elämäntapaansa paremmin sopivan viestintätavan. Kun tähän yhdistetään se, että työtehtävät muuttuvat yhä monimutkaisemmiksi ja vaativat entistä enemmän yhteistyötä, jatkossa on löydettävä joustavampia ja yksilökeskeisempiä ratkaisuja työnteokseen,

”Lähityö tarjoaa enemmän luontevia tilaisuuksia ihmissuhteiden luomiseen.”



Brita Helleberg,
psykologi

Toimiston pääasiallinen tarkoitus päättäjien mielestä



Yrityskulttuurin vahvistaminen ja rakentaminen



Henkilöstön terveyden ja hyvinvoinnin vahvistaminen



Henkilöstön tuottavuuden ja tehokkuuden lisääminen

kohtaamisiin, viestintään ja suhteiden rakentamiseen.

Kysymys kuuluu, miten joustava työnantajan tulisi olla. Ihmiset ovat sosiaalisia olentoja, ja yhteenkuuluvuus on psykologinen perustarve.

- Tarvitsemme tunteen siitä, että kuulomme ryhmään, jossa saamme turvallisen olon ja kunnioitusta.

Tunne ei synny toimistolla automaattisesti, mutta lähityö tarjoaa enemmän luontevia tilaisuuksia ihmissuhteiden luomiseen – esimerkiksi kahviautomaatilla, lounashuoneessa tai matkalla palaveriin.

Brita Hellebergin mukaan nämä lyhyet hetket mahdollistavat inhimillisemmän vuorovaikutuksen kollegojen kanssa. Useimmat meistä ilmaisevat epämuodollisessa vuorovaikutuksessa enemmän tunteita kuin muodollisissa kohtaamisissa. Inhimillisuus ja haavoittuvuus ovat ihmissuhteiden perusta, ja jos ne kohdataan kunnioittavasti ja avoimesti, se luo turvallisuutta.

Monet organisaatiot haluavat vastata yhteenkuuluvuuden tarpeeseen toimistolla tehtävällä lähityöllä. Silloin on tärkeää miettiä, mitä toimistolla ollessa tehdään, Brita Helleberg muistuttaa.

- Jos organisaatiolla on käytössä etä- ja lähityöpäivistä koostuva hybridiratkaisu, silloin pitää olla tarkkana toimistopäivien sisällön suhteen. Älkää hukkaa aikaa palavereihin, joissa vain välitetään tietoa – sähköposti on siihen parempi kanava. Priorisoikaa asioita, joita on vaikea tehdä etänä, kuten aivoriihiä, jotka edel-

lyttävät laadukasta ihmisten välistä vuorovaikutusta.

- Jos ihmiset kokevat saavansa lähityöstä myönteisiä kokemuksia, heillä on motiivi palata toimistolle. Vastaavasti edessä on turhautuminen, jos työntekijöiden on tultava pakon edessä istumaan hälyiseen toimistoon, jossa sosiaalinen kanssakäyminen keskeyttää suurta keskittymistä edellyttävät työtehtävät.

Yhteenkuuluvuuden tarpeen täyttämisen lisäksi lähityö voi olla olennaisen tärkeää tiimin suoriutumiselle.

- Työntekijöiden yksilöllisiä tarpeita pitää punnita suhteessa tiimin tarpeisiin. Rutinoitunut työntekijä saattaa työskennellä tehokkaammin kotitoimistossa. Tiimin suoriutuminen voi sen sijaan kärsiä, jos kyseinen henkilö ei ole koskaan toimistolla jakamassa kokemustaan tiimin kolmelle uudelle työntekijälle, Brita Helleberg havainnollistaa.

- Voiko työnantaja jättää tiimille itselleen vapauden ja vastuun etsiä ratkaisuja, jotka auttavat tiimiä ja yksilöä suoriutumaan mahdollisimman hyvin? Kyllä voi, sillä se auttaa todennäköisesti vähentämään pakkopulan makua ja parantamaan siten motivaatiota.

Nuoret työntekijät pitävät koko ajan tärkeämpänä sitä, että heillä on työssään tarkoitus, johon he uskovat. Tarkoituksen pitää kuitenkin näkyä selvästi kaikilla organisaatiotasolla.

- Henkilöllä on hyvät edellytykset suoriutua ja voida hyvin, jos yrityksen tarkoitus, omat työtehtävät ja vuorovaikutus kollegojen ja asiakkaiden kanssa vastaavat omia arvoja, Brita Helleberg summaa. ●

”Töihin tulon pitäisi olla kivaa”

Vaikka joustavuus lisääntyy työelämässä, lähityöllä on yhä monia etuja yrityksen ja henkilöstön näkökulmasta.

– Jatkossa on tärkeää saada työntekijän ja tiimin tarpeet tasapainoon, sanoo Coorin HR-johtaja Helena Söderberg.



Helena Söderberg,
Coorin henkilöstöjohtaja

Moni on tottunut kahden etätyövuoden jälkeen entistä suurempaan vapauteen työelämässä, ja työnantajilta edellytetään nykyään joustojen tarjoamista. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että toimistoista voitaisiin luopua.

– Coorissa on keskitytty omaan toimintaan ja siihen sisältyviin työtehtäviin. Osassa työrooleista kannattaa tavata fyysisesti, kun taas toiset voivat hyvin hoitaa hommat etänä. Organisaatioiden on viritettävä käytäntönsä tilannekohtaisesti ja perusteltava ne selkeästi, sillä se luo vakautta, Coorin henkilöstöjohtaja Helena Söderberg sanoo.

Valtaosa coorilaisista työskentelee yrityksen asiakkuuksissa, mutta toimistotyötä tekeville toimistosta on tullut taas ensisijainen työpaikka koronan jälkeen.

– Meillä oli varsin joustavat käytännöt jo ennen pandemiaa, ja niin on toki myös jatkossa. Toimistolla työskentelyssä on kuitenkin monia etuja, jotka liittyvät työympäristöön, luovuuteen ja henkilöstön väliseen vuorovaikutukseen, Helena Söderberg sanoo.

Hän toteaa, että luovuutta edistävät usein juuri epämuodolliset kohtaamiset kahviautomaatilla.

– Toimistolla liikkua tulee juteltua myös muiden kuin samaan palaveriin kutsuttujen ihmisten kanssa. Heiltä taas saattaa saada yllättäviä näkökulmia, jotka vievät eteenpäin. Itse koen luovuuden ja innovoinnin kärsivän, jos näemme vain ennalta varatuissa etäkokouksissa, hän sanoo.

– Toimistolla näkeminen on tärkeää myös yhteistyön kannalta. Verkostoja ja yhteistyökuvioita syntyy nimenomaan fyysisissä kohtaamisissa.

Helena Söderberg tähdentää myös hyvän terveyden merkitystä niin työnantajan kuin työntekijänkin kannalta. Henkilökohtaisilla kohtaamisilla on iso rooli, koska ihmissuhteet ylläpitävät terveyttä ja niitä itseäänkin pitää ylläpitää.

Etätyön aikakausi vaatii mukautumista sekä esihenkilöiltä että muilta coorilaisilta. Taatakseen henkilöstön hyvinvoinnin esihenkilöt joutuivat etsimään uusia yhteistyömuotoja, kuten näkökulmakierroksia

kokousten alussa ja lopussa sekä järjestelmällisiä purkupalavereja, jotka ovat jatkuneet myös fyysisten tapaamisten jälkeen alettua.

– Rakenteiden lisäksi on tärkeää varmistaa, että henkilöstöllä on selkeät tavoitteet lähi- ja etätyössä. Lisäksi tarvitaan yhteistä näkemystä siitä, mikä on optimaalinen tasapaino yksilöllisten joustotarpeiden ja organisaation tai tiimin läsnäolotarpeiden välillä, Helena Söderberg sanoo.

Useimmiten työntekopaikan

ratkaisee ikä tai asuinpaikka.

Perheettömät nuoret ja vähän vanhemmat työntekijät tulevat mielellään toimistolle, kun taas pienten lasten vanhemmat tekevät mieluummin mahdollisimman paljon etätyötä. Pienillä paikkakunnilla ja lyhyiden työmatkojen päässä asuvat suhtautuvat niin ikään myönteisemmin toimistotyöhön kuin suurkau-

punkien asukkaat, joilla on pitkät työmatkat.

– Pitää muistaa, että kotoa käsin työskentely voi olla monelle haasteellista. Joillakin on vaikeuksia erottaa työ ja vapaa-aika toisistaan, ja he tekevät aivan liikaa töitä. Toiset taas asuvat ahtaasti eivätkä pysty rakentamaan kunnon työpistettä. Silloin toimisto on ylivoimainen valinta, koska tarjolla on hyvää ergonomiaa, hyvää ilmanvaihtoa ja säädettäviä huonekaluja, Helena Söderberg listaa.

Söderberg uskoo joustavan työskentelyn tulleen jädäkseen. Moni havahtuu silti myös toimistolle palaamisen hyötyihin – varsinkin, jos työnantaja päivittää tilat ajan tasalle.

– Töihin tulon pitäisi olla kivaa! Henkilöstö arvostaa esimerkiksi huolellisesti suunniteltuja vuorovaikutustiloja, yhteisiä aamiaisia, seminaareja ja hyvää kahvia, hän toteaa. ●

”Luovuus ja innovointi kärsivät, jos näemme vain ennalta varatuissa etäkokouksissa.”

”Toimisto tulee suunnitella työntekijälähtöisesti”

Vahva luottamus itsenäisiin tiimeihin on yksi pohjoismaisen Storebrand-finanssikonsernin kulmakivistä. Kun korona mullisti perinteiset työnteon tavat, Storebrandin henkilöstöstrategi Per Kristian Helland on pyrkinyt kollegoineen luomaan henkilöstölle täydellisen hybridimallin.

”Uskomme
yhä hybridi-
malliin.”

Per Kristian Helland,
Storebrandin
henkilöstöstrategi

Storebrand on päättänyt olla edellyttämättä henkilöstöltä lähityötä tiettyinä päivinä. Sen sijaan finanssikonserni on valinnut tiimikohtaisiin joustoihin perustuvan strategian.

– Meillä ei ole konserninlaajuisia sääntöjä, vaan tiimit tekevät päätökset itse. Ajatuksena on tasapainottaa yksilön ja tiimin tarpeet keskenään sen mukaan, millaisia työtehtäviä itse kukin tekee, Per Kristian Helland sanoo.

Samalla hän huomauttaa, että strategiassa on omat ongelmansa. Henkilöstön ja tiimin tarpeiden yhteensovittaminen vaatii jatkuvaa keskustelua. Ratkaisuja tarvitaan esimerkiksi silloin, kun tiimiin liittyy uusia jäseniä tai kun ryhmässä tapahtuu muita muutoksia.

– Tiedämme, että kaikki ei suju täydellisesti, ja meillä on vielä paljon ratkaisemattomia asioita. Osa saattaa esimerkiksi kokea kuuluvansa väärään tiimiin, tai heillä saattaa olla tarpeita, jotka eivät sovi yhteen tiimin tarpeiden kanssa, hän sanoo.

Esihenkilön luottamuksesta tiimiä kohtaan tulee jatkossa tärkeä tekijä tiimin suoriutumisen kannalta, Per Kristian Helland uskoo.

– Kun kollegoita ei näe joka päivä, esihenkilöiden ja alaisten välinen luottamus on tosi tärkeää. Luottamus helpottaa myös alaisten tukemista ja johtamista, hän sanoo.

Tulevaisuuden toimistolla on tärkeä rooli Storebrandin hybridityötavassa. Henkilöstön työpaikkakokemuksen kehittämisessä pitää keskittyä muihin asioihin kuin ennen pandemiaa.

– Toimistot on suunniteltava käyttäjälähtöisesti, mihin me pyrimmekin. Vielä kolme vuotta sitten oli tavallista mennä kokoustamaan ulkopuolisiin kokous- ja konferenssikeskuksiin. Mikä siis estää luomasta työpaikalla uutta ja ainutlaatuista kokemusta, joka täyttää saman tarpeen? Tilojen sisustaminen tapahtumia varten tarjoaa uudenlaisen kokemuksen, koska moni ei kuitenkaan enää tule toimistolle entiseen tapaan, Per Kristian Helland perustelee.

Lisäksi kannattaa tutustua antureihin ja sovelluksiin, jotka helpottavat henkilöstön arkea, Helland sanoo.

– Tulevat ratkaisut on tässäkin rakennettava loppukäyttäjää ajatellen. Jos luomamme palvelut auttavat henkilöstöä aidosti työtehtävien hoitamisessa ja vastaavat heidän tarpeisiinsa, se voi nostaa työpaikkakokemuksen ihan uudelle tasolle.

Per Kristian Helland uskoo, että Storebrandin hybridimalli on yritykselle myös tulevaisuuden valinta. Samalla hän korostaa, että mahdollisista ongelmista on otettava oppia matkan varrella.

– Uskomme jatkossakin hybridimalliin, mutta meidän on opittava ratkomaan eteen tulevia ongelmia ja varmistettava se, että työpaikka on tavoitteidemme mukainen. ●

Näin saat organisaatiosi mukaan muutokseen

Muutoksesta päättäminen on yksi asia, mutta muutoksessa onnistuminen on kokonaan toinen juttu. Tässä viisi vinkkiä, jotka auttavat saamaan organisaation mukaan tulevaisuuden työpaikan kehittämiseen.



1 Määrittele toimiston rooli

Varmista, että yrityksellä on selkeä työympäristövizio. Miksi juuri tietty muutossuunta on oikea? Millaisia vaikutuksia haluatte saada aikaan? Määrittele toimiston funktio selkeästi: miksi fyysinen näkeminen aika ajoin on tärkeää henkilöstölle ja yritykselle, ja milloin taas kannustatte tekemään etätyötä?

2 Priorisoi johtajuutta

Onko muutos juurrutettu yrityksen esihenkilöihin? Tuntevatko esihenkilöt omistajuutta? Väliportaan esihenkilöillä on ratkaiseva asema, jos halutaan onnistua työntekijätason muutoksessa, yksilöllisten tarpeiden ja tavoitteiden kohtaamisessa sekä etätyöohjeen ja muiden yleisluonteiden ohjeistusten soveltamisessa.

3 Sitouta organisaatio

Laadi selkeä suunnitelma siitä, miten pyritte osallistamaan henkilöstön muutoksen toteuttamiseen. Pyydä henkilöstöltä palautetta eri muutoskohteista ja -ratkaisusta. Nimitä avainhenkilöt, jotka voivat toimia muutoksen lähettiläinä.

4 Seuraa panostusten vaikuttavuutta

Määrittele selkeät tavoitteet ja menetelmät, joilla arvioidaan ja seurataan halutun muutoksen toteutumista säännöllisesti. Voit esimerkiksi selvittää, parantaako lähtyö kollektiivista tuottavuutta tai tekeekö henkilöstö lähtyötä suositusten mukaisesti.

5 Mukauta matkan varrella

Muutos on vasta alkanut, eikä kenelläkään ole oikeita vastauksia. Nyt on tärkeää tutkia ja testata. Syntyviä ratkaisuja on voitava mukauttaa henkilöstön ja ympäröivän maailman tarpeiden mukaan, ja niitä on tarkasteltava ja uudelleen-arvioitava myös jatkossa.

Tulevaisuuden toimisto

59 %

...vastaajayrityksistä
suunnittelee työpaikalla rakenne-
muutosta kahden vuoden kuluessa.

Miten tulevaisuuden toimisto tulisi suunnitella, jotta se vastaisi sekä henkilöstön että yrityksen tarpeisiin? Kaikki yritykset ovat erilaisia, mutta erityisen tärkeinä voidaan pitää kolmea osa-aluetta: panostetaan sosiaalisuuteen ja yrityskulttuuriin, parannetaan edellytyksiä erityyppisten työtehtävien tekemiseen sekä tuetaan aktiivisesti henkilöstön hyvinvointia. Coorin asiantuntijat antavat seuraavaksi vinkkejään kunkin osa-alueen vahvistamisesta.

Monissa yrityksissä on menossa vaihe, jossa arvioidaan toimitilojen tarkoitusta ja tulevaa roolia. Etä- ja lähityötä yhdistelevän hybridityön jatkuminen vähentäne työpisteitä ja kasvattaa samalla tarvetta tiloille, jotka soveltuvat yhteistyöhön, luovaan työskentelyyn ja sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Yrityskohtaisten linjausten on perustuttava siihen, millä tavoin toimisto ja siellä työskentely voivat luoda lisäarvoa liiketoiminnalle ja yksittäiselle työntekijälle. Ehkä toimisto on välttämätön tuottavan yhteistyön tekemiseen tai yrityskulttuurin ylläpitoon? Vai onko se paikka, jossa voidaan aktiivisesti tukea henkilöstön hyvinvointia? Olipa valittu linja mikä tahansa, toteutus edellyttää kokonaisvaltaista otetta.

Keskiöön nousee fyysinen ympäristö. Esimerkiksi tilojen uudelleenjaolla sekä kalustuksen ja valaistuksen muuttamisella voi olla iso merkitys tarkoituksenmukaisen toimiston luomisessa.

Tekniikka on ollut korona-aikana kovassa nosteessa monissa yrityksissä. Tutkimuksemme mukaan kokoustekniikka on osa-alue, johon yritykset ovat investoineet kaikkein eniten. Tekniikka pysyy tärkeänä myös jatkossa, koska siitä tulee yhä keskeisempi osa työarkea ja työpaikkakokemusta.

Myös **toimistopalveluiden** merkitys kasvaa.

Kun työntekijöitä pyydetään listaamaan etätöiden etuja, kärkipäähän nousevat ajansäästö ja arkirumban helpottuminen. Toimiston vetovoimaa voidaankin koettaa parantaa tarjoamalla erilaisia ruuhkavuosia helpottavia palveluita.

Ja mikä tärkeintä: hyvä toimistosuunnittelu on aina **ihmiskeskeistä**. Tehokas tilaratkaisu, uusi tekniikka tai houkuttelevat palvelut eivät paljoa paina ilman oikeanlaisia käytäntöjä, työntöön tapoja ja kannustavaa johtajuutta.

Seuraavilla sivuilla on asiantuntijoidemme vinkkejä seikoista, joita voi ottaa huomioon tulevaisuuden toimiston suunnittelussa. Keskitymme tutkimuksen pohjalta kolmeen osa-alueeseen, joita pidämme monen yrityksen kannalta keskeisenä:

- **Toimisto luontevana kokoontumispaikkana ja kulttuurin ylläpitäjänä**
- **Tehokkuutta, luovuutta ja yhteistyötä tukeva työympäristö**
- **Vetovoimaa henkilöstön hyvinvointiin keskittymisellä.**

Tutustumme myös Fiskars Groupiin, joka otti henkilöstön mukaan uuden Espoon-pääkonttorinsa suunnitteluun. Tavoitteena on tehdä jokaisesta päivästä ainutkertainen nimenomaan työntekijöille. ●



Toimisto luontevana kokoontumispaikkana ja kulttuurin ylläpitäjänä

Ihmiset ja työtavat luovat perustan toimiston yhä keskeisemmälle roolille yrityskulttuurin ylläpidossa. Muita suuria tekijöitä ovat tekniikka, palvelut ja ennen kaikkea fyysinen ympäristö.

Hybridityön muuttuminen pysyväksi ilmiöksi vaatii sitä, että yritykset pitävät tuumaustauon ja pohtivat toimiston kykyä heijastella yrityskulttuuria.

– Kulttuuria rakennetaan joka päivä ja koko ajan. Siksi pitää olla selvyys siitä, mihin yritys on matkalla. Työntekijät pitää ottaa mukaan, ja heidän tulisi ymmärtää oma panoksensa yksilönä ja ryhmänä. Esimiehillä on iso vastuu siitä, miten valittu etätöstrategia jalkautetaan ja miten yrityksen lähityötarpeet perustellaan yrityskulttuurin näkökulmasta, sanoo Coorin työympäristöasiantuntija Carina Hörnfeldt Bylund.

Lisäksi tulisi kirkastaa toimiston roolia paikkana, jossa osaamisen siirtyminen vahvistaa yksilöä ja tiimiä ja rakentaa samalla yrityskulttuuria.

Siiloutumista voi purkaa ja yrityskulttuuria vahvistaa muun muassa vaikuttamalla siihen, missä tiimit istuvat, ja pyrkimällä siten lisäämään työntekijöiden välisiä kohtaamisia.

– Kaikkein tärkeintä on luoda osallisuutta ja ”omis-tajuuden” tunnetta suhteessa työpaikkaan, kuunnella henkilöstön tarpeita, testata saatuja ehdotuksia ja arvioida niiden toimivuutta oman organisaation näkökulmasta. Tunnussanoina ovat joustavuus, osallisuus ja sitoutuminen.



Coorin työympäristöasiantuntija Carina Hörnfeldt Bylund kertoo näkemyksensä ihmisistä ja työtavoista

[Lisää asiantuntijavinkkejä seuraavalla sivulla!](#)



NRO 1

Yrityskulttuurin vahvistaminen on päättäjien mukaan toimiston tärkein yksittäinen tehtävä.

60 %

...työntekijöistä on sitä mieltä, että omassa toimistossa tarvittaisiin **lisää** sosiaalisia tiloja ja aktiviteetteja.

45 %

...päättäjistä pitää yrityksen identiteetin ilmaisemista työpaikalla keskeisenä parannuskohteena.



Coorin Innovation Manager Georg Lindén pohtii sitä, miten palvelut voivat auttaa kehittämään toimistosta kokoontumispaikan ja kulttuurin ylläpitäjän:

Jos toimistoympäristössä on tiloja vapaamuotoisten keskustelujen käymiseen, se luo henkilöstölle luontaisia kohtaamispaikkoja.

– Esimerkiksi kunnan kahviautomaatti, jolla voi valmistaa omaa espressoa, houkuttelee pitämään lyhyitä taukoja.

Näin toteaa Georg Lindén, jonka mukaan yrityskulttuuria voidaan vahvistaa myös tekemällä siitä jonkun erityinen vastuualue. Esimerkkinä on yhteisömanageri, *workplace community manager*, jonka

tehtävänä on kehittää toimistotapahtumia.

– Työpaikan aktiviteetit mahdollistavat sen, että henkilöstö voi tehdä yhdessä jotain päivätyön ulkopuolella ja vahvistaa siten yhteishenkeään. Kyse voi olla vaikka joogatunnista tai siitä, että pyydetään kahvintoimittaja paikalle maistattamaan erilaisia paahtoja.

Lämmينhenkinen vastaanotto voi sekin olla tärkeä, ja erityinen *welcome experience host* voi auttaa vahvistamaan työpaikkakokemusta. Rooiin kuuluu yhtäältä toivottaa henkilöstö ja vieraat tervetulleiksi, ja toisaalta huolehtia kokonaisuudesta.

– He vastaavat kokonaisvaikutelmasta, jonka ihmiset saavat toimistolle tullessaan. Kyse voi olla

oikeanlaisesta musiikista, valaistuksesta, tuoksusta tai vaikka hyvän kahvin tarjoamisesta.

Coorin työympäristöasiantuntija Ola Lind

Isaksen kommentoi sitä, miten tekniikka vaikuttaa toimistoon kokoontumispaikkana ja kulttuurin ylläpitäjänä:

Erilaiset tekniset ratkaisut ovat tärkeitä työkaluja, jotka auttavat luomaan yrityskulttuuria edistävän ympäristön ja yhteishenkeä, Isaksen kuvailee.

– Hybridikokoukset ovat tulleet jäädäkseen. Tekniikalla on siten yhä tärkeämpi rooli työssä, jossa luodaan vuorovaikutusta ja osallisuutta etä- ja lähityötä tekevien keskuudessa.

Hybridikokousten yleistyminen vaatii sitä, että kaikissa neuvotteluhuoneissa on tekniset edellytykset etäyhteyksiin. Nyt jos koskaan on tärkeää pyrkiä saamaan etäyhteyshakijat osaksi toimiston yhteisöllisyyttä.

Erilaiset digialustat helpottavat myös fyysisen läsnäolon ja yhteisöllisyyden suunnittelua yhdessä työkaverien kanssa.

– Monelle on tärkeä, että toimistolle tullessa näkee myös työkavereita. Kun tarjolla on helppokäyttöinen työkalu lähityön tai fyysisen kokousosallistumisen suunnitteluun, se tarjoaa vahvan pohjan toimiston roolille sosiaalisena kohtaamispaikkana, Ola Lind Isaksen sanoo.

”Toimiston tulisi ilmaista yrityksen ja sen toiminnan identiteetti ja visio.

Coorin työympäristöasiantuntija Helle Nøhr puhuu siitä, miten fyysisen ympäristö vaikuttaa toimistoon kohtaamispaikkana ja kulttuurin ylläpitäjänä:

Toimiston tulisi ilmaista yrityksen ja sen toiminnan identiteetti ja visio. Fyysisellä ympäristöllä onkin iso merkitys ihmisten viihtymisessä ja kehitymisessä, mutta myös yrityksen kulttuurin rakentamisessa ja vahvistamisessa, Helle Nøhr katsoo.

– Toimiston on mukauduttava ihmisten tarpeisiin eikä päinvastoin. Fyysisistä ympäristöä tulisi koko ajan muokata uusiin tarpeisiin sopivaksi.

Koko toimiston tavoitteena tulisi olla henkilöstön viihtymisen ja inspiraation tukeminen.

– Sosiaalityilat ovat tärkeitä, kun ihmisiä pyritään houkuttelemaan toimistolle ja seurustelemaan muiden kanssa. Niissä kannattaa panostaa valaistukseen ja väreihin, joilla voidaan vaikuttaa tunnelmaan ja luoda erilaisia ympäristöjä.

– Toimisto voidaan nähdä myös hienona demokraattisena kokoontumispaikkana, jossa kohdataan kaikenlaisia ihmisiä. Vain aidot kohtaamiset luovat keskinäistä ymmärrystä ihmisten välille ja mahdollistavat uuden oppimisen. ●

Tehokkuutta, luovuutta ja yhteistyötä tukeva työympäristö

Toimistosta on tullut yhä tärkeämpi paikka tehokkuuden, luovuuden ja yhteistyön edistäjänä. Keskiössä on fyysinen ympäristö, mutta myös tekniikalla, työtavoilla ja palvelutarjonnalla on iso rooli.

Tulevaisuuden toimisto on suunniteltava siten, että ihmiset voivat mahdollisimman hyvin suorittaa erilaisia tehtäviä: työskennellä keskityneesti, verkostoitua, luoda suhteita ja ratkoa ongelmia yhdessä. Coorin työympäristöasiantuntija Helle Nøhr onkin sitä mieltä, että suuri osa toimistotoista hoituu paremmin muualla kuin työpöydän ääressä.

– Meidän on luotava toimistoja, joista kaikki voivat löytää itselleen ja työtehtävilleen sopivan työpisteen. Sohvia, nojatuoleja, kirjoitusseiniä, rauhallisia värejä, viherkasveja... Vaihtelu luo valinnanvaraa ja edistää sitä kautta tuottavuutta. Vakioratkaisuja ei silti ole, vaan jokaisen yrityksen on tehtävä itsensä näköisiä valintoja.

Fyysisessä ympäristössä on kyse monista eri asioista, kuten siitä, että tarjolla on tiloja isoihin ja pieniin kokouksiin tai keskittyneeseen työskentelyyn. Lisäksi pitää muistaa valaistus, jolla on isompi vaikutus kuin moni uskookaan. Huono toimistovalaistus aiheuttaa päänsärkyä ja niska- ja hartiakipuja sekä heikentää keskittymistä. Tilakohtaiseen valaistukseen panostaminen voi siis parantaa henkilöstön työympäristöä huomattavasti.

– Monesti on kyse vain siitä, että pyritään ymmärtämään ihmisluontoa ja toimimaan sen mukaisesti eikä sitä vastaan.



Coorin työympäristöasiantuntija Helle Nøhr pohtii fyysisen ympäristön merkitystä.

[Lisää asiantuntijavinkkejä seuraavalla sivulla!](#)



70 %

...vastaajayrityksistä on sitä mieltä, että toimisto on tärkeä tai erittäin tärkeä henkilöstön tuottavuuden kannalta.

NRO 1

Kokoustekniikka on päättäjien mielestä tärkein panostusalue myös toimiston tulevissa parannushankkeissa.

65 %

...tutkimukseen vastanneista työntekijöistä kaipaa lisätukea keskittymistä vaativaan yksilötyöhön.

Coorin työympäristöasiantuntija Carina Hörnfeldt Bylund kertoo siitä, miten tehokkuutta, luovuutta ja yhteistyötä voidaan edistää oikeilla työtapoilla:

Työpäivä koostuu monista eri aktiviteeteista.

Työ sisältää henkisiä siirtymiä täyden keskittymisen hetkistä luoviin ja sosiaalisiin hetkiin. Modernin toimiston on siksi tarjottava monipuolisia tiloja, jotka on suunniteltu erilaisia yksilö- ja yhteistyötarpeita ajatellen.

– Esihenkilöillä on tärkeä rooli siinä, miten henkilöstöä ohjataan hyödyntämään toimiston eri tiloja. Heidän tulisi näyttää hyvää esimerkkiä ja havainnollistaa eri tilojen luovuutta ja yhteistyötä tukevaa potentiaalia, hän sanoo.

Työntekijöille tulisi myös laatia yhteiset ohjeistukset, joissa kuvataan eri ympäristöissä sallitut ja kielletyt asiat.

– Häly on työpaikkojen suurimpia haasteita, ja monet tutkimukset osoittavat innon ja keskittymisen herpaantuvan heti, kun savannille viritetyt aivomme havaitsevat jutustelua ja liikettä ympärillään.

Hänen mukaansa osa ratkaisua on vyöhykejako ja sermien käyttö, mutta yhtä tärkeitä ovat ohjeistukset ja niiden noudattaminen. Jo näillä eväillä monet yritykset voisivat parantaa tuottavuuttaan huomattavasti, hän sanoo.

Coorin Innovation Manager Georg Lindén analysoi sitä, miten palveluilla voidaan vahvistaa tehokkuutta, luovuutta ja yhteistyötä:

Tuottavuutta ja luovuutta edistävän työympäristön avainsana on vaivattomuus.

– Kaiken pitää toimia. Jos kaikki ei toimi, vikailmoituksen teon ja tuensaannin pitää olla helppoa, Georg Lindén kiteyttää.

Hän havainnollistaa asiaa sanomalla, että jos jokin monitilatoimiston työpisteistä ei toimi, työntekijä siirtyy usein vain seuraavaan. Kyse voi olla vaikka siitä, että näyttö reistaa tai että työpöytää ei voi säätää. Kun vikailmoitukset jäävät tekemättä, toimimattomien työpisteiden määrä kasvaa ajan myötä ja heikentää toimistolla tehtävän työn edellytyksiä.

– Palveluntoimittajilla on tässä tärkeä rooli. Negatiiviselta kierteeltä voidaan vältyä, kun työpisteiden toimivuus tarkastetaan säännöllisesti ja viat korjataan.

Tuottavuuteen vaikuttaa myös työympäristön kokonaisuus.

– Kaikki näkemämme ja kuulemamme vaikuttaa aisteihin, ja sama pätee ilmanlaatuun ja lämpötilaan. Toimiston ilmanlaadulta vaaditaan nykyään yhä enemmän, ja sitä pitää seurata jatkuvasti ja etupainotteisesti.

”Esihenkilöillä ja johtajilla on tärkeä rooli siinä, miten henkilöstöä ohjataan hyödyntämään toimiston eri tiloja.”



Työympäristöön kohdistuvat tarpeet ovat aiempaa kirjavampia, joten tilojen ja kalusteiden pitää joustaa.

– Toimisto voidaan väliaikaisesti kalustaa uudelleen ja luoda siten edellytyksiä uusille työnteon tavoille. Jokin tila voidaan muuttaa vaikka projektitilaksi, loungeksi tai yksilötyöpisteiksi.

Coorin työympäristöasiantuntija Ola Lind Isaksen kertoo siitä, miten tekniikalla voidaan tukea tehokkuutta, luovuutta ja yhteistyötä:

Toimiva tekniikka on jo pitkään ollut tärkeää toimiston tuottavuuden kannalta. Digitekniikka luo uusia ratkaisuja, jotka hyödyttävät sekä yritystä että yksilöä.

– Järjestelmistä tulee monimutkaisempia, mutta käyttäjien tulisi silti kokea ne helpokäyttöisiksi ja toimiviksi, Ola Lind Isaksen sanoo.

Keskioon nouseekin henkilöstön kokemus: tekniikan ja uusien älyratkaisujen on oltava käyttäjälähtöisiä.

– Jos esihenkilöt haluavat saada toimistolle lisää

väkeä, tekniikan – kuten nettiyhteyden, kuvan ja äänen – on toimittava paremmin kuin kotitoimistossa.

Tekniikan avulla on mahdollista myös suunnitella ja optimoida toimistotiloja, mihin viitataan käsitteellä space functionality. Hyvään alkuun pääsee teettämällä digitaalisen kartoituksen, joka tarjoaa tietoa tilojen käytöstä ja käyttömahdollisuuksien parantamisesta.

– Antureita hyödyntämällä voidaan mitata käyttöastetta, lämpötilaa ja ilmanlaatua ja saada siten selville kovimmalla kuormituksella olevat tai käyttämättömät tilat.

Älykkäät järjestelmät ja sovellukset auttavat myös henkilöstöä tehostamaan ja suunnittelemaan omaa toimistoarkeaan esim. siten, että niistä näkyy kollegojen sijainti sekä vapaiden työpisteiden ja neuvotteluhuoneiden määrä.

– Ratkaisuja löytyy roppakaupalla eri tarpeisiin, ja monet yritykset ovat tehneet isoja tekniikkainvestointeja pandemian aikana. ●

Vetovoimaa henkilöstön hyvinvointiin keskittymisellä

Terveys ja hyvinvointi ovat nykyisin sekä työntekijöiden että työnantajien tärkeysjärjestyksen kärkipäässä. Vetovoimainen ja terveellinen työympäristö onkin tulevaisuudessa yritysten kilpailuvaltti.

Terveyttä voidaan edistää vaikkapa suunnitelmalla reittejä eripituisiin *walk and talk*-kävelykokouksiin. Toisena vaihtoehtona on tarjota terveellisempiä lounasvaihtoehtoja tai valmiita ruokakasseja, joita henkilöstö voi ostaa kotiin vietäväksi työpäivän loputtua.

– Niillä voidaan edistää terveellistä syömistä myös työajan ulkopuolella ja poistaa samalla yksi stressin aiheuttaja, kun illallinen on jo valmiiksi suunniteltu tai jopa valmistettu, sanoo Coorin Innovation Manager Georg Lindén.

Yritykset voivat tarjota liikunta-aktiviteetteja tai arkea helpottavia palveluita, kuten pyöräkorjaamo-, pesula- tai autonpesupalveluita, ja edistää siten henkilöstön hyvinvointia ja työpaikan vetovoimaisuutta.

– Helppo mutta pidetty palvelu on hierova tuoli, jossa työntekijät voivat rentoutua ja ladata akkuaan hetken aikaa.

Georg Lindénin mukaan työnantajien tulisi mieltää henkilöstön terveyteen tehtävät panostukset investoinneiksi.

– Jos henkilöstö viihtyy ja voi hyvin, sairauspoissaolot ja henkilöstön vaihtuvuus vähenevät, millä on suuri taloudellinen merkitys yrityksille.



Georg Lindén,
Coorin Innovation Manager
pohtii toimiston palvelutarjontaa.

Lisää asiantuntijavinkkejä
seuraavalla sivulla!



74 %

...päättäjistä on sitä mieltä, että toimistolla on tärkeä tai erittäin tärkeä merkitys henkilöstön terveydelle ja hyvinvoinnille.

NRO 1

69 % työntekijöistä on sitä mieltä, että ergonomian parantaminen ja terveyden ja hyvinvoinnin tukeminen ovat tärkeimpiä asioita toimitilojen toteutuksessa.

34 %

...työntekijöistä uskoo lounasvaihtoehtojen paranemisen lisäävän heidän lähytyöhalukkuuttaan.

Coorin työympäristöasiantuntija Carina Hörnfeldt Bylund valottaa sitä, miten oikeanlaiset työtavat voivat edistää työpaikan vetovoimaisuutta hyvinvointinäkökulmasta:

Hyvinvointi on kiinni siitä, että varaamme aikaa taukoihin ja palautumiseen työpäivän aikana, Carina Hörnfeldt Bylund sanoo.

– Kokouskalenterit ja sähköpostilaatikat tapaavat olla täpötäysiä, joten esihenkilöiden tulisi asettaa rajoja ja rohkaista henkilöstöä rentoutumaan työpaikalla. Jokaisella työntekijällä on luonnollisesti myös oma vastuu tästä.

Yhtenä vaihtoehtona on tunnin kestävien palaverien korvaaminen 50-minuuttisilla.

– Silloin jää tilaa tauoille, asioiden sulattelulle ja kenties seuraavan kokouksen valmistelulle.

Työnantaja voi panostaa henkilöstön hyvinvointiin myös tarjoamalla liikuntamahdollisuuksia työaikana.

– Tarjotkaa edellytyksiä ja kannustimia lyhyille happihippelyille ja lounastreeneille tai ihan vain sille, että toimistossa voi vetäytyä välillä rauhalliseen soppeen. Sillä voi olla iso vaikutus, jos tietokoneen ja kännykän voi laittaa syrjään 5–10 minuutiksi ja olla hetken vailla vaatimuksia.

– Työn ja muun elämän tasapainosta on tullut yksi tärkeimmistä eduista työnantajaa valittaessa. Osaajien säilyttäminen vaatiikin työnantajalta syventymistä työntekijöiden yksilöllisiin tarpeisiin, jotka liittyvät fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiin.

”Työn ja muun elämän tasapainosta on tullut yksi tärkeimmistä työsuhte-eduista.”

tarjoamaan henkilöstölle kotitoimistoa paremman kokemuksen, Ola Lind Isaksen uskoa.

– Toimisto ei ole silloin vain työntekopaikka vaan myös paikka, jonne tullaan hyvän fiiliksen takia. Tekniikka voi auttaa luomaan henkistä ja fyysistä hyvinvointia.

Coorin työympäristöasiantuntija Ola Lind Isaksen analysoi sitä, miten tekniikka vaikuttaa toimiston vetovoimaisuuteen hyvinvointinäkökulmasta:

Oikeanlainen tekniikka voi auttaa

Yhtenä esimerkkinä ovat monitoimitilat, joissa voi osallistua ryhmäliikunta-, mindfulness- tai muille digitunneille yhdessä toimistolla ja etänä olevien kollegojen kanssa. Toisena esimerkkinä on toimistokokemusta kohentava tekniikka, joka liittyy taustaaaniin, tuoksuihin ja valaistukseen.

– Dynaamisen toiminnan vyöhykkeellä voidaan hyödyntää tietynlaista taustamusiikkia ja äänimaisemaa, kun taas hiljaisella vyöhykkeellä tulisi pyrkiä luonnollisempiin ja hiljaisempiin taustaaaniin.

Antureilla taas voidaan parantaa sisäilmastoa, ja kännykän kautta on mahdollista saada palautetta kokouksen tai ruokalakäynnin vaikutuksista tai toimintaohjeita, jotka perustuvat arvioon omasta voinnista.

– Antureilla voidaan myös rekisteröidä toimiston



Coorin työympäristöasiantuntija Ola Lind Isaksen kertoo, miten tekniikka vaikuttaa toimiston vetovoimaisuuteen hyvinvointinäkökulmasta

Kuva: Robert Eik

terveysdataa, kuten askelmääriä tai sitä, kuinka moni tekee työmatkansa pyörällä tai osallistuu etätreeneihin. Datan avulla voidaan parantaa toimiston eri osia ja edistää siten terveyttä.

Coorin työympäristöasiantuntija Helle Nøhr kertoo siitä, miten fyysinen ympäristö voi tukea hyvinvointia ja edistää siten työpaikan vetovoimaisuutta:

Eri tarpeisiin sopivan valaistuksen suunnittelusta on tullut yhä tärkeämpää, kun toimiston viihtyisyyttä pyritään parantamaan.

– Uudis- ja korjausrakentamisessa on syytä pohtia luonnonvalon käytön lisäämistä. Valon ei pitäisi olla samanlainen kaiken aikaa ja kaikkialla, Helle Nøhr sanoo.

Eri työtehtävät vaativat erilaisia valaistusoloja, koska valaistuksen vaihtelu vaikuttaa tunnelmaan ja mielialaan eri tavoin.

– Keskittyminen edellyttää kohdevaloa, kun taas kahvihuoneisiin sopii himmeämpi epäsuora valo.

Liikuntatilojen tarjoaminen on työhyvinvoinnin edistämisen avaintekijöitä. Muut toimenpiteet, kuten pyörävaraston tarjoaminen, voivat lisätä halukkuutta tehdä työmatkat terveellisemmin.

– Jos tavoitteena on monimuotoisuus ja yksilöllisten tavoitteiden tukeminen, silloin henkilöstö voi itse keksiä tapoja lisätä liikuntaa.

Toinen toimistoympäristön viihtyisyyttä ja terveellisyyttä lisäävä tekijä on se, että kalusteissa, sisustuksessa ja rakennusmateriaaleissa suositaan ekologisia vaihtoehtoja.

– Monet tuotteet sisältävät myrkyä tai liimoja, joista erittyvät haitallisia hiukkasia huoneilmaan. Ekologisiin tuotteisiin investoiminen luo terveellisemmän työympäristön, josta hyötyvät sekä yritykset että henkilöstö. ●

”Henkilöstö osallistui toimiston suunnitteluun”

Kun Fiskars Group alkoi suunnitella uutta pääkonttoriaan vuonna 2019, tavoitteena oli tehdä jokaisesta päivästä ainutkertainen tilojen käyttäjille. Tavoitteen saavuttamiseksi suunnitteluun otettiin alusta lähtien mukaan myös yrityksen henkilöstö.

Keittiö- ja puutarhatuotteistaan tunnettu Fiskars Group muutti maaliskuun 2022 puolivälissä uuteen pääkonttoriinsa Espoossa. Yhdeksänkerroksinen talo tekee vaikutuksen, ja sen särmikäs muoto ja ikkunoiden paljous tuovat mieleen hiotun timantin.

Täällä työskentelee 400 henkeä monitilaympäristössä, ja kiinteistössä on myös lounasravintola, kuntosali, lepotiloja ja tuotekehityspaja.

Fiskars Groupin mottona on tarjota ”edistyksellistä muotoilua, joka tekee arjesta ainutkertaista”. Kun uutta pääkonttoria alettiin suunnitella, tavoitteena oli tehdä myös jokaisesta työpäivästä ainutkertainen.

– Haluamme säilyttää hyvät osajamme ja houkutella yritykseen myös uusia kykyjä, sanoo Fiskars Groupin Senior Project Manager Jaana Saarenpää.

Vastuullisuusnäkökulma oli sekin tärkeä, ja rakennuksen sisätilojen haluttiin heijastavan myös Fiskarsin yrityskulttuurille ominaista läpinäkyvyyttä, luottamusta ja hierarkian puutetta.

Aiemmat henkilöstötutkimukset olivat osoittaneet, että henkilöstö kaipasi häiriötöntä työympä-

ristöä. Ratkaisuna oli monitilatoimisto, jossa on kolmentyyppisiä tiloja: hiljaisia keskittymistiloja, vuorovaikutustiloja, joissa keskustelut työkaverien kanssa ovat sallittuja mutta puhelut kiellettyjä, sekä luoviin kohtaamisiin ja projekteihin tarkoitettuja yhteistyötiloja. Kokonaisuutta täydentää suuri määrä erikokoisia neuvotteluhuoneita ja pieniä puhelin-koppeja.

– Henkilöstö oli mukana suunnittelussa heti alusta lähtien. Ensin järjestimme fyysisiä työpajoja ja korona-aikana etätyöpajoja, Jaana Saarenpää kertoo.

– Fiskarsin Groupille tunnusomaista läpinäkyvyyttä ja luottamusta ilmentävät pääkonttorin avoimet tilat, joissa ei salailla tai piilotella mitään, hän lisää.

Henkilöstön hyvinvoinnin tukena ovat kuntosali ja tila, jossa voi vaikka joogata. Lisäksi rakennuksessa on kaksi lepoaunetta, joihin voi vetäytyä parantelemaan päänsärkyä, imettämään lasta tai rukoilemaan. Henkilöstön käytössä on myös hieroja, laadukkaat ja maksuttomat kahviautomaatit sekä pyörä- ja autoparkit latausmahdollisuuksineen.

Suureen workshop- ja koulutustilaan mahtuu

50 henkeä, ja sinne on asennettu luonnonvaloa jäljittelevä valaistusjärjestelmä, joka seuraa biologista kelloamme.

– Päivänvalolle altistuminen vaikuttaa unenlaatuun, tehokkuuteen, tarkkaavaisuuteen ja mielialaan. Päivänvalolla on yleisesti ottaen tärkeitä terveysvaikutuksia, sanoo Fiskars Groupin VP and Head of Business Real Estate Kari Selkälä.

– Kyseisen tilan aktiviteetit ovat usein kokopäiväisiä, ja päivänvalovalistus auttaa osallistujia pysymään pirteinä ja voimaan hyvin, hän lisää.

Talon timanttomainen ulkomuoto mahdollistaa sen, että käytännössä kaikki työpisteet sijaitsevat ikkunan vieressä. Yhdeksännessä kerroksessa on lisäksi iso terassi, jossa henkilöstö voi lounastaa lämpiminä kesäpäivinä, ja keittiössä on mahdollista säilyttää ja lämmittää omia eväitä.

Kaikki 9 kerrosta on sisustettu Fiskars Groupin vastuullisuuspyrkimysten mukaisesti vanhan pääkonttorin kalusteilla ja Artek Second Cycle -tuotteilla. Koko kiinteistö on sertifioitu muun

muassa energianäkökulmasta, ja materiaalivalinnoissa on panostettu mahdollisimman paljon puun ja villan kaltaisiin luonnonmateriaaleihin. Siivouksessa ei käytetä myrkyllisiä kemikaaleja, ja ravintolan tavoitteena on saada ruokahävikki mahdollisimman lähelle nolaa.

Korona ei kuulemma vaikuttanut pääkonttorin toteutukseen mitenkään.

– Olimme jo aiemmin varautuneet siihen, että kaikki eivät olisi konttorilla samanaikaisesti, ja pandemia vain vauhditti siirtymistä lähityöstä etätyöhön. Opimme myös johtamaan työtä etänä, ja nyt työskentelemme hybridipohjaisesti. Henkilöstömme arvostaa mahdollisuutta työskennellä parina päivänä viikossa kotoa käsin, ja se toimii erinomaisesti, Jaana Saarenpää sanoo. ●

Fiskars Groupin uusi pääkonttori

Kerroksia: 9.

Pinta-ala: 9 900 neliometriä.

Henkilöstömäärä: Noin 400.

Tilat: Aulapalvelu, ravintola, showroom, tapahumatilat, konferenssikeskus, monitilatoimistoja, kuntosali, lepoaunetta, tuotekehityspaja, keittiö ja terassi.

Paikka: Keilaniemen metroasema, Espoo.

Sertifikaatti: BREEAM Excellent -ympäristösertifikaatti.

Arkkitehti: SARC Architects.

Rakennuttaja: NCC Property Development Oy.

Inspiraatiota työtyytyväisyyden parantamiseen

Coorin visiona on luoda asiakkaillemme Pohjolan parhaita työympäristöjä. Samalla panostamme omiin tiloihimme ja pyrimme luomaan coorilaisille tulevaisuuden työympäristöjä. Tässä muutamia konkreettisia vinkkejä.



1 Uskaltakaa luopua varauksista!

Huoneiden käyttöaste paranee yleensä, kun tarjolla on suuri määrä huoneita, joita ei voi varata. Varauksista luopuminen voi myös lisätä lähityötä työntekijäryhmissä, joiden on vaikea suunnitella toimistokäyntejään etukäteen.

2 Tehkää tilaa tauoille!

Varatkaa alueita, joilla henkilöstö voi pitää taukoja ja saada irtioton ruutuajasta. Se vähentää stressiä ja tarjoaa erinomaisen syyn seurustella työkaverien kanssa. Alue voi muistuttaa esimerkiksi vilkkaan kaupungin rauhallista aukiota, joka on vehmas rauhan tyysija. Tai miten olisi kirjastoa tai lehtikahvilaa muistuttava tila?

3 Laajentukaa toimiston ulkopuolelle!

Lähityöhalukkuuteen ja -kokeemukseen vaikuttavat usein myös toimiston välittömän lähialueen olosuhteet. Toimistokokemusta voidaan parantaa suunnittelemalla etukäteen reittejä keskustelukouksille sekä rakentamalla ulkotyöpaikkoja. Ne tarjoavat monen mielestä virkistävää vaihtelua ja mahdollisuuden liikuntaan työpäivän aikana.

4 Muistakaa: ”Standard is king!”

Varmistakaa, että kaikissa neuvotteluhuoneissa on yhtenäinen käytäntö näyttöjen ja laitteiden liittämiseksi. Kukaan ei halua, että henkilöstö joutuu hukkaamaan aikaa ja energiaa tekniseen sähläykseen. Valitkaa helppo ja intuitiivinen käytäntö.

5 Jättäkää joustovaraa!

Tulevaisuus tuo mukanaan muutoksia, eikä kaikkia uusia tarpeita ole vielä tunnistettu. Välttäkää siksi pysyviä ratkaisuja, koska ne voivat käydä ajan oloon kalliiksi. Esimerkiksi siirrettävät kokouskopit voivat olla erinomainen tapa vastata pienten kokoushuoneiden kysyntään. Kalusteiden vuokraaminen voi sekin tarjota joustovaraa ja on hyväksi myös ympäristölle.

Tarvitsetko tukea oman työpaikkasi muodonmuutokseen?

Lisää inspiroivaa luettavaa
tulevaisuuden työelämästä löytyy osoitteesta
coor.fi/tulevaisuudentyopaikka

Jutellaan yhdessä!



Helle Nøhr
Head of Advisory
Coor Denmark
helle.nohr@coor.com



Kajsa Högdahl
Head of Advisory
Coor Sweden
kajsa.hogdahl@coor.com



Oscar Stjernborg
(raporttivastaava)
Head of Advisory
Coor Group
oscar.stjernborg@coor.com



Trine Hagfors
Head of Advisory
Coor Norway
trine.hagfors@coor.com



Matias Bäckström
Head of Advisory
Coor Finland
matias.backstrom@coor.com