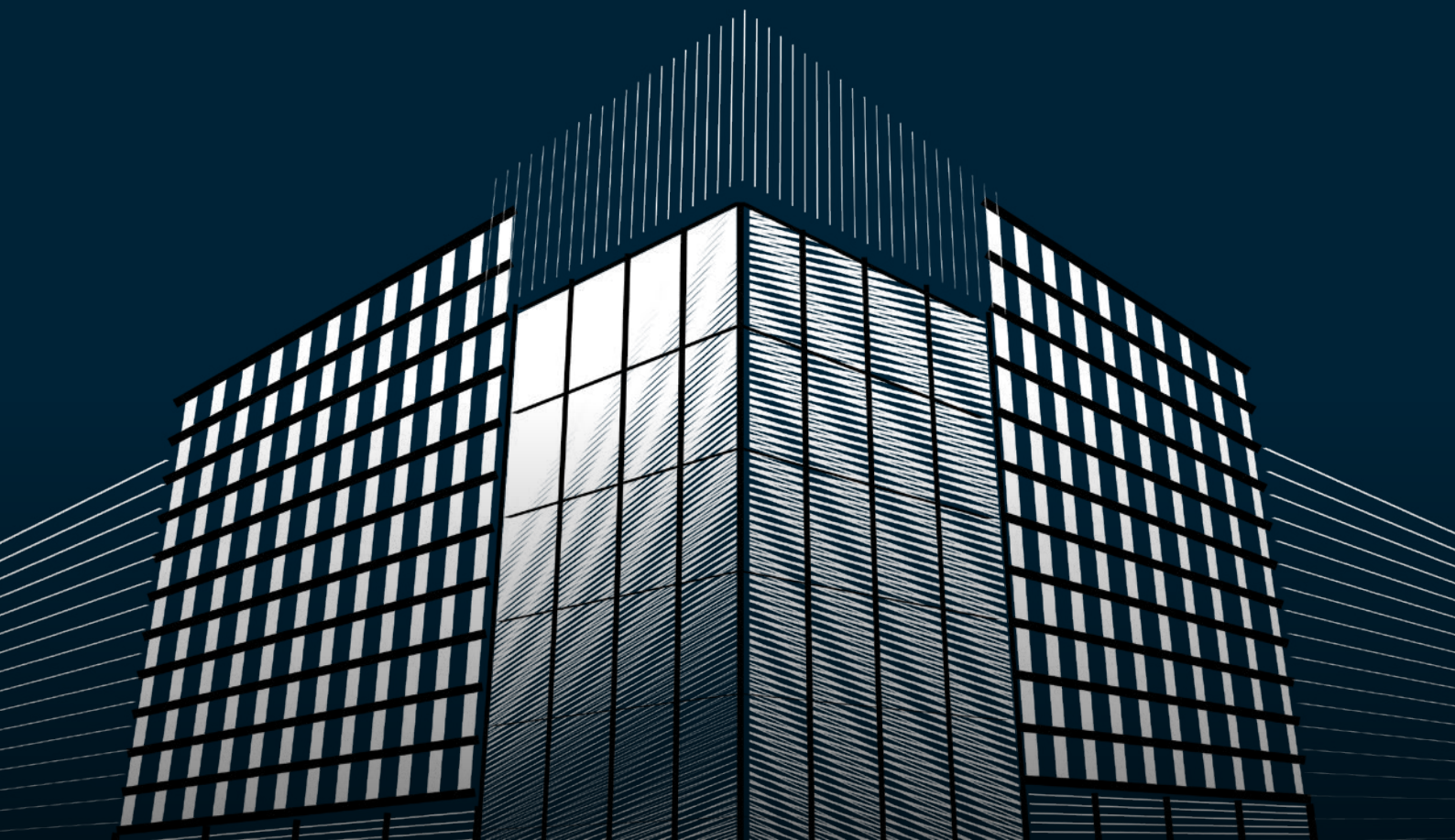


SPONDA

(Un)Popular Opinions

9 väitettä työelämän uudesta järjestyksestä



Johdanto

Työelämämme on ollut jo vuosia muutoksessa, jolle ei ole näkyvissä loppua. Monessa yrityksessä on huomattu, että samalla kun hybridityö tuo meille joustavuutta, vapautta ja monenlaisia hyötyjä, jaetut käytännöt, yhteishenki ja hiljaisen tiedon jakaminen saattavat olla hukassa.

Sponda halusi ymmärtää tarkemmin, mihin suuntaan suomalaisten toimitustyö on kehittymässä ja millaisia ajatuksia aiheen ympärillä juuri nyt liikkuu. Alkuvuodesta 2025 Sponda toteutti tutkimusyhtiö nSightin kanssa aiheesta laajan kyselytutkimuksen, joka muodostaa pohjan tälle aineistolle. Tutkimuksen pohjalta muodostettiin 9 väitettä työelämästä, jotka toimivat tämän julkaisun kantavana voimana. Rohkeita väitteitä työskentelytavoista, menestymisestä, työkulttuurista, toimitiloista ja ilmapiiristä kommentoi 15 kiinnostavaa ja ansioitunutta asiantuntijaa yhteiskunnan eri aloilta.

Tämän aineiston keskiössä ovat kysymykset siitä, miten pandemian jälkeisessä ajassa yrityksissä ja työyhteisöissä luodaan hyvinvointia ja kasvua sekä ratkaistaan aikamme haasteita.

Sisällys

2 JOHDANTO

5 ESIPUHE

PERTTU PÖLÖNEN

Tulevaisuuden työelämässä korostuu inhimillisyys

6 YHTEISÖ JA KULTTUURI TYÖPAIKALLA

VÄITE 1

Me emme tule työpaikalle vain työn takia

VÄITE 2

Kahvihuone on yrityksen tärkein toimitila

14 KASVUN JA INNOVAATIOIDEN EDELLYTYKSET

VÄITE 3

Parhaat ideat syntyvät kasvotusten

VÄITE 4

Hiljainen tieto tekee kuolemaa

22 TOIMISTOTYÖ RATKAISEE KESKUSTAN TULEVAISUUDEN

VÄITE 5

Keskusta on murroksessa ja toimistojen työntekijät ovat siinä pääroolissa

VÄITE 6

Me emme tule vain työpaikalle, vaan apteekkiin ja elokuviin

31 TÄYDELLISEN TOIMITILAN ANATOMIA

VÄITE 7

Huippuosaajat tulevat toimitilojen perässä

VÄITE 8

Toimistolla täytyy voida keskittyä

VÄITE 9

Säkkituolit eivät kiinnosta ketään, jos ne ovat metsässä

42 NÄIN TUTKIMUS TEHTIIN

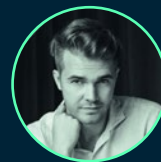
Asiantuntijat



Minna Huotilainen
Aivotutkija, professori, Helsingin yliopisto



Marcus Reijonen
HR-johtaja, Sponda



Perttu Pölönen
Futuristi, tietokirjailija, puhuja



Marianne Hoffmann
COO, Head of Asset Management, Sponda



Henrik Dettmann
Valmentaja



Christian Hohenthal
Toimitusjohtaja, Sponda



Frank Martela
Filosofi, apulaisprofessori, Aalto-yliopisto



Iina Vapaavuori
Head of Leasing, Sponda



Peggy Bauer
Toimitusjohtaja, Helsingin Kaupunkitilat Oy



Virpi Ruohomäki
Työ- ja organisaatiopsykologian dosentti,
johtava tutkija, Työterveyslaitos



Tuomas Hakala
Arkkitehti, projektijohtaja,
Helsingin kaupunki



Juha Äkräs
Johtamisen asiantuntija,
Executive in residence, Aalto-yliopisto



Laura Tarkka
Suomen maajohtaja, Scandic Hotels



Karoliina Jarenko
Tietokirjailija ja organisaatiokonsultti



Anni Korkman
Ohjelmajohtaja, Helsinki Design Week

Tulevaisuuden työelämässä korostuu inhimillisyys

Työelämämme on monella tapaa murroksessa. Pandemian jälkeisessä ajassa haemme edelleen toimivimpia hybridityön muotoja ja hahmottelemme sitä, mitä hyötyä siitä on, että teemme töitä toisten ihmisten kanssa kasvokkain.

Samaan aikaan käynnissä on toinen, todennäköisesti jopa suurempi murros. Tekoäly mullistaa monenlaisen työn tekemisen. Siksi on mietittävä, mikä tekee meistä ihmisistä erityisiä. Tekoäly voi ennen pitkää tehdä lähes kaikkea sitä, mitä toimistotyöläinen, mutta kysymys on, mitä sen kannattaisi tehdä. Mikä on hyvää, kaunista tai arvokasta? Se jää meidän määriteltäväksemme. Esimerkiksi tyyli taito on sellainen taito, johon tarvitaan ihmisen kokemuksiä, aisteja ja tulkintaa.

Tulevaisuuden työelämässä korostuu inhimillisyys. Kone ei kosketa, hengitä eikä ole läsnä. Koneella voi olla kaikki tieto, mutta se ei välitä esimerkiksi siitä, kenelle se puhuu. Sen sijaan me ihmiset voimme ottaa huomioon toisen ja hänen tilanteensa. Kone voi vain teeskennellä tätä kaikkea, ja monessa tilanteessa se saattaa tulla riittävä. Kaikesta huolimatta se, että vieressä istuu ihminen hiljaa, on todella eri asia kuin se, että vieressä istuu robotti hiljaa. Läsnäolon vaikutus on suuri.

On myös huomioitava, että tehokkaampi ratkaisu ei ole aina parempi. Etäkokous on tehokasta järjestää ja se säästää monilta aikaa, mutta onko se parempi tapa olla vuorovaikutuksessa? Tarvitsemme enemmän herkkyyttä sille, mikä missäkin tilanteessa toimii.

Miten yritykset ja toimitilat voivat tukea inhimillisyyttä? Meidän tulee luottaa siihen, että vaikka on hyvin vaikea osoittaa, miten huumori, myötätunto tai uteliaisuus työpaikalla näkyvät viivan alla yrityksen tuloksessa, ne kuitenkin näkyvät. Pehmeiden taitojen ja inhimillisen kanssakäymisen arvoa on todella vaikea mitata numeroilla, mutta kannustan yrityksiä kuitenkin satsaamaan myös siihen, jonka tuloksia on vaikea osoittaa datalla. Inhimillisyyteen.



Perttu Pölönen
Futuristi, tietokirjailija, puhuja

①

TEEMA

Yhteisö ja kulttuuri työpaikalla

Yhteisö ja kulttuuri työpaikalla

Voisi kuvitella, että toimistolle tullaan vain töihin.

Mutta mitä jos toimisto onkin enemmän
yhteisö kuin klininen työpaikka?

Spondan teettämä tutkimus paljastaa kiinnostavan havainnon: ihmiset arvostavat työpaikallaan erityisesti niitä asioita, jotka eivät liity pelkästään tehtävälistoihin tai työsuoritteisiin. Toimisto vetää puoleensa siksi, että siellä ollaan ihmisiä toisten ihmisten kanssa.

Toimistossa syntyy yhteenkuuluvuuden tunne, joka ei välity Teams-kutsuista tai sähköposteista. Siellä jaetaan ajatuksia, tuuletetaan tunteita ja nauretaan ohikiitävissä hetkissä, joita ei voi aikatauluttaa. Nämä kohtaamiset rakentavat työntekijöiden keskinäistä luottamusta, resilienssiä ja kykyä ratkoa ristiriitoja. Ne tuottavat henkistä pääomaa, jota organisaatio tarvitsee toimiakseen täydellä teholla.

Toimisto ei siis ole vain työtila. Se on sosiaalinen liima, joka pitää työyhteisön kasassa. Ja se on paljon tärkeämpää kuin uskoimmekaan.

VÄITE 1

Me emme tule työpaikalle vain työn takia

Spondan kyselytutkimuksessa nousi esiin tärkeä löydös: suurin osa työntekijöistä kokee, että toimistolla työskentely tukee heidän hyvinvointiaan. Vastaajien mukaan hyvinvointi ei siis synny hiljaisuudessa yksin näytön äärellä puurtaessa. Se syntyy, kun kohdataan muita ihmisiä.

Keskeisin hyvinvointia tukeva tekijä oli tutkimuksen mukaan nimenomaan mahdollisuus tavata kollegoja. Kohtaamiset kasvotusten vahvistavat yhteenkuuluvuuden tunnetta ja lisäävät arjen mielekkyyttä.

Lähityö on myös työyhteisön liimaa. Se rakentaa luottamusta ja vahvistaa yhteisöllisyyttä.

73 %

kokee, että toimistolla työskentely vaikuttaa myönteisesti heidän hyvinvointiinsa.

87 %

johtajista on sitä mieltä, että on itse toimistolla paremmin läsnä kollegoille ja tiimille.

”

Tukena oleminen arjen työhaasteissa etätyötä enimmäkseen tekeville henkilöille on vaikeampaa, eikä etänä työskentelevän todellista kuormituksen tilaa pysty tunnistamaan non-verbaaleista signaaleista.

Esihenkilön vastaus tutkimuksessa**83 %**

on sitä mieltä, että ihmisten tapaaminen toimistolla edistää heidän hyvinvointiaan.

Kun tutkimuksessa kysyttiin ihmisten mielipiteitä työn viihtyvyyden kannalta tärkeistä asioista,

96 %

oli sitä mieltä, että viihtyvyyden kannalta merkityksellistä on työpaikan lämmin ja rento ilmapiiri.

88 %

työskentelee toimistolla viikoittain. 58 % tulee toimistolle 3–5 päivänä viikossa. Eniten toimistolla käyvät alle 35-vuotiaat, johtajat ja esihenkilöt, Helsingin keskustassa työskentelevät ja lyhyen työmatkan omaavat.

“ Me emme tule töihin pelkästään työn takia. Me ihmiset olemme geneettisesti laumaeläimiä ja meitä kiinnostaa aina, missä meidän laumamme on, mitä se tekee ja mitä minä voisin tehdä laumani eteen. Yksin jääminen pitemmäksi aikaa on aina ihmisen historiassa ollut vaarallista.



Minna Huotilainen
Aivotutkija, professori,
Helsingin yliopisto

“ Kasvokkain tapaaminen tuo työyhteisöön luottamusta, rakentaa sosioemotionaalista liimaa, auttaa pohtimaan suuntaa ja kehittämään uutta. Tiedämme, että työyhteisöissä huumori ja nauru, ilo ja positiivinen henki ovat tärkeää pääomaa.



Juha Äkräs
Johtamisen asiantuntija, executive
in residence, Aalto-yliopisto

“ Etäpalaveri korvaa korkeintaan puhelinpalaverin. Mutta jos sitä käytetään korvaamaan läsnäolopalaveria, se ei toimi. Kun olemme etänä, emme koe toisia ihmisiä. Näköaisti on vain yksi aisti. Kokeminen on kaikkein tärkein asia ja ihmisen voi kokea vain samassa tilassa.

Ihmisten katseleminen ruudun välityksellä on kuin laittaisi karpäsen lasiin ja yrittäisi ottaa sen kiinni lasin läpi. Ruudun takaa todellisuus on epätodellinen. Kun livetapaamisessa on useampi ihminen, jokainen tuo oman ulottuvuutensa tilanteeseen. Tämä jää etätapaamisissa saavuttamatta.



Henrik Dettmann
Valmentaja

“ Kasvotusten kohtaaminen vahvistaa työyhteisön yhteisöllisyyttä ja keskinäistä luottamusta. Kyse on siitä, että kun kohtaamme toisemme työpaikalla, myös tunnemme toisemme paremmin. Ja kun tunnemme toisemme, luotamme toisiimme.

Työn merkityksellisyys muodostuu siitä, että psykologiset perustarpeemme täyttyvät. Se tarkoittaa sitä, että ihminen voi toteuttaa itseään ja osaamistaan, hän voi kehittyä työssään ja tehdä itselleen arvokkaita asioita. Lisäksi on tärkeää, että ihmisellä on työssä hyviä kohtaamisia toisten ihmisten kanssa – kollegoiden ja asiakkaiden. Tällöin hänellä on yhteys omaan itseensä ja yhteys toisiin ihmisiin.



Frank Martela
Filosofi, apulaisprofessori,
Aalto-yliopisto

“ Hybridityössä on paljon organisaatioille tärkeitä hyötyjä, jotka puuttuvat etätyöstä. Yhteenkuuluvuus on parempi hybridissä kuin etätyössä. Myös tuen saaminen kollegoilta ja esihenkilöltä toimii läsnä paremmin. Yhdessä tekeminen tehostuu kasvokkain, kun tunnetaan kollegat ja ihmisten välillä on luottamusta.

Nyt pandemian jälkeen meillä on mahdollisuus uudistaa työelämää ja pohtia, miten sekä työntekijät että työnantajat hyötyvät tavoista, joissa lähityön ja etätyön parhaat puolet yhdistetään.



Virpi Ruhomäki
Työ- ja organisaatiopsykologian dosentti,
johtava tutkija, Työterveyslaitos

“ Hybridityömalli vaatii uudenlaista lähestymistapaa työkuultuuriin. Ei riitä, että meillä on prosessit kunnossa; meidän täytyy myös varmistaa, että jokainen tuntee olevansa osa yhteisöä.

Johtaminen hybridiajassa vaatii selkeät, kirkkaat tavoitteet sekä avointa tiedonjakoa, mutta suurin haaste on sosiaalisen liiman ylläpitäminen. Olemme hyviä tavoitteiden asettamisessa ja prosessin hallinnassa, mutta ihmisten johtaminen on heikko lenkkimme. Hybridiajan johtamiseen tarvitaan kykyä ymmärtää ja tukea ihmisten välistä vuorovaikutusta ja yhteistyötä – etänä tai läsnä.



Karoliina Jarenko
Tietokirjailija ja organisaatiokonsultti

“ Meidän laumaeläimen aivoissamme on priorisoitu ihmisten välisen kohtaamisen aistimista. Esimerkiksi näköjärjestelmämme on rakentunut niin, että voimakkaimpia ärsykeitä tuottavat toisten ihmisten kasvot. Samoin kuulojärjestelmämme on todella taitava löytämään melun joukosta ihmisen ääniä, tunnistamaan tunnetiloja ja äänenävyjä. Ne ovat ihmiselle tärkeitä perusärsykeitä ja jos me jäämme niistä pitkäksi aikaa paitsi, se vaikuttaa meihin. Yksinäisyys on aivoillemme vaarallista. Meidän ei pitäisi olla ilman toisiamme liian pitkiä aikoja.



Minna Huotilainen
Aivotutkija, professori,
Helsingin yliopisto

“ Kun ollaan paikan päällä toistemme kanssa, sitä työelämässä väistämättä kertyvää kuonaa pääsee purkamaan sosiaalisissa kohtaamisissa. Hetket, kun huokaisemme kaverille toimistolla jotain ongelmatilanteesta tai jaamme jotain hauskaa, ovat tosi tärkeitä. Tällä tavoin puhdistetaan ja huolletaan systeemiä ja työyhteisöä. Etänä se jää herkästi pois ja tilalla on vain asiaa ja agenda. Ja kun kuonaa ja kuormaa ei pääse purkamaan, se alkaa rasittaa.



Perttu Pölönen
Futuristi, tietokirjailija, puhuja

VÄITE 2

Kahvihuone on yrityksen tärkein toimitila

Työyhteisöjen henki ei synny palaverissa, vaan kahvihuoneessa, lounaalla ja sattumanvaraisissa keskusteluissa. Nämä hetket luovat perustan yhteistyölle, tukevat luottamusta ja vahvistavat yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Kahvihuone on myös paikka, jossa eri tiimit ja roolit kohtaavat, ja tieto kulkee vapaasti. Se on organisaation hermokeskus, jossa syntyy usein enemmän kuin virallisissa palaverissa: hiljaista tietoa, uusia oivalluksia ja työarkea kannattelevaa yhteyttä. Siksi kahvihuone ei ole pelkkä taukotila, vaan työyhteisön sydän.

85 %

on sitä mieltä, että toimistossa koetut naurut ja yhteiset hetket tekevät työpäivistä mielekkäämpiä.

74 %

on sitä mieltä, että lähityö vahvistaa tiimin yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta.

84 %

on sitä mieltä, että vaikeiden asioiden käsittely on helpompaa kasvotusten toimistolla kuin etätöitä tehdessä.

”

Haaste tulee lähinnä siitä, että ei tiedä missä tilassa toinen henkilö on, jos ei näe koskaan. Toiset eivät tarvitse tukea ja toiset tarvitsevat paljon. Haasteet voivat eskaloitua nopeasti, jos ei pääse lähelle.

Tutkimukseen vastannut esihenkilö

“ Ihminen on luovimmillaan, kun sillä on hauskaa. Aika harvoin Teamsissa ja Zoomissa on hulatonta. Paikan päällä keskustelu rönsyilee, puhumme päällekkäin, juttu lähtee lentoon, näemme toistemme reaktiot. Silloin on hauskaa ja saamme leikkiä. Silloin tulee myös innovoitua uutta.



Perttu Pölönen
Futuristi, tietokirjailija, puhuja

“ Kun työpaikalle muodostuu yhteistä huumoria tai sisäpiirin vitsejä, silloin sinne rakentuu myös yhteisöllisyyttä. Huumorin myötä yhteenkuuluvuuden tunne vahvistuu.



Frank Martela
Filosofi, apulaisprofessori,
Aalto-yliopisto

“ Kasvokkainen kohtaaminen työyhteisössä on korvaamatonta. Se tuo työhön inhimillisen ”suolan”. Esimerkiksi lounas tai illanvietto ravintolassa kuuden hengen kanssa samassa pöydässä on täysin eri asia kuin yrittää käydä samaa keskustelua eri paikoista etäyhteyden kautta. Fyysinen läsnäolo synnyttää aivan erityistä vuorovaikutusta ja ajatustenvaihtoa, jota ei voi täysin korvata digitaalisesti.

Ilman säännöllisiä kohtaamisia selvittää kyllä työtehtävistä, mutta yhteisöllisyys, yhteenkuuluvuus ja spontaanit oivallukset jäävät helposti puuttumaan. Ne syntyvät usein juuri kahvikoneella, lounaalla tai pienissä arjen hetkissä toimistolla.



Marcus Reijonen
HR-johtaja, Sponda

“ Kahvihuone on työpaikan tärkein tila, ja sen takia tullaan monessa työpaikassa töihin. Työyhteisön rakentaminen on työpaikan tärkein merkitys. Mitä jos työyhteisöä ei olisi ja kaikki tekisivät vain työsuoritteita?



Minna Huotilainen
Aivotutkija, professori,
Helsingin yliopisto

Kahvihuoneessa ilmiöt tulevat esille ja voimistuvat. Siellä niihin tarttuminen on myös helpompaa.

” Ihmiset tarvitsevat sosiaalista kanssakäymistä. Työpaikalla pitää olla kohtaamispaikkoja, jotka toimivat olohuonemaisina ympäristöinä. Yhteisissä tiloissa kohdataan kollegoja myös oman tiimin ulkopuolelta. Samalla voi vaihtaa ajatuksia ja käytännön asioita, joita ei ole tullut mainittua varsinaisissa palavereissa. Tämä nopeuttaa projektien etenemistä ja tekee työstä sujuvampaa.

On myös tärkeää, että työpäivän aikana voi pitää mikrotaukoja, ja työympäristön tulee tukea tätä. Se myös viestii työntekijälle, että taukojen pitäminen on sallittua.



Marianne Hoffmann
COO, Head of Asset Management,
Sponda

” Kasvotusten tapahtuva läsnäolo on tärkeää, koska se rakentaa työyhteisöä, yrityskulttuuria ja yhteistä identiteettiä. Samalla syntyvät ne käytännöt, joiden kautta ideoita kehitetään ja jalostetaan yhdessä. Iterointi, spontaani ideointi ja yhteinen ajattelu sujuvat luontevammin, kun ihmiset ovat fyysisesti samassa tilassa. Siksi nämä yhdessä olemisen tilat ovat äärimmäisen tärkeitä.

Läsnäolo on kuin liima, joka sitoo ihmiset ja toiminnot yhteen – ja on siksi yksi yrityksen menestymisen tärkeimmistä tekijöistä.



Christian Hohenthal
Toimitusjohtaja, Sponda

” Jos kahvihuoneesta kuuluu naurunremakkaa, yrityksellä on pääasiat kunnossa. Työyhteisössä on silloin luottamusta ja hyvä henki.

Huumorin avulla ylläpidetään me-henkeä. Kun uusi työntekijä oppii tärkeimmän sisäpiirivitsin, hän on päässyt sisälle työyhteisöön. Toisaalta huumori on myös vaikea laji. Vitsailussa pitää osata aistia tilannetta ja yhteisöä.

Nauraminen on fysiologisesti myös todella tehokas tapa palautua. Kun nauramme, elimistössämme tapahtuu supernopea palautuminen. Jos tutkitaan sykevälivaihtelua ja lihasten jännittyneisyyttä, huomataan, että nauramisen jälkeen ihminen on palautuneemmassa tilassa. Eli jos halua oikein nopeasti palautua, huono vitsi voi olla hyvä keino.



Minna Huotilainen
Aivotutkija, professori,
Helsingin yliopisto

②

TEEMA

Kasvun ja innovaatioiden edellytykset

Kasvun ja innovaatioiden edellytykset

Harva menestystarina on rakennettu etäyhteyksin.

Fyysinen läsnäolo luo edellytykset luovuudelle ja innovaatioille. Juuri niistä syntyvät sekä yrityksen menestys että yksilön ammatillinen kasvu.

Spondan kyselytutkimus vahvistaa havainnon: lähityön koetaan tukevan niin tuottavuutta kuin uuden oppimistakin. Kun ihmiset työskentelevät yhdessä samassa tilassa, tieto liikkuu, ajatukset jalostuvat ja uutta syntyy.

Etäyhteydelläkin työsuoritteet saadaan tehtyä, mutta samalla jotain tärkeää voi jäädä puuttumaan. Innovointi, kehittäminen ja yhdessä oivaltaminen tapahtuvat helpoimmin, kun kohtaamme ja olemme aidosti läsnä toisillemme.

Entä onko jatkuva etäily merkki siitä, että yhteys työyhteisöön on hiljalleen katkeamassa? Lähityö voi olla vastaus siihen, miten sitoutumista, motivaatiota ja yhteistä suuntaa voidaan pitää yllä.

VÄITE 3

Parhaat ideat syntyvät kasvotusten

Spondan tutkimus osoittaa, että toimistolla työskentely tukee luovuutta, tuottavuutta ja ongelmanratkaisua. Kun ihmiset kohtaavat kasvotusten, syntyy ideoita, ratkaisuja ja tuloksia, joita on vaikea saavuttaa ruudun välityksellä.

Kyselyn mukaan ideointi on luontevampaa toimistolla peräti 84 prosentille vastaajista. Yli puolet vastaajista kertoo saavansa toimistolla myös enemmän aikaan. Kolme neljästä työntekijästä on myös sitä mieltä, että haasteiden ratkominen on tehokkaampaa kasvotusten kollegojen kanssa. Myös suurin osa esihenkilöistä arvioi, että toimistolla työskentely lisää organisaation tuottavuutta.

87 %

johtajista on sitä mieltä, että yhteistyö on helpointa, kun tiimi työskentelee kasvotusten toimistolla. Työntekijöistä tätä mieltä oli 75 %.

73 %

johtajista arvioi lähityön lisäävän sekä organisaation että oman työn tuottavuutta.

84 %

vastaajista on sitä mieltä, että yhdessä ideointi on lähityössä toimistolla luontevampaa.

“Yhdessäolo työpaikalla voi näyttää jollekin ajan tuhlaamiselta, että istutaan siellä kahvihuoneessa ja katsotaan jonkun lomakuvia. Mutta mitä jos työyhteisöä ei olisi ja kaikki tekisivät vain työsuoritteita? Jos emme tule työyhteisönä yhteen, jää pois kaikki vuosien kuluessa tapahtuva kehitys, tekemisen arviointi ja suunnan korjaaminen, uudet mahdollisuudet ja riskien eliminointi.



Minna Huotilainen
Aivotutkija, professori,
Helsingin yliopisto

“Ongelma on siinä, että on hyvin vaikea osoittaa, miten huumori, myötätunto tai uteliaisuus työpaikalla näkyvät viivan alla yrityksen tuloksessa. Pehmeiden taitojen ja inhimillisen kanssakäymisen arvoa on todella vaikea mitata ainakaan välittömästi. Kannustan yrityksiä satsaamaan kaikesta huolimatta inhimillisyyteen.



Perttu Pölönen
Futuristi, tietokirjailija, puhuja

“Työn imu kasvaa sillä, että lisätään luonnollisia kohtaamisia. Sille on syy, miksi koripallojoukkueen kannattaa venytellä yhdessä, vaikka kaikilla on erilainen kroppa ja joskus eri liikkeet toimivat eri ihmisille vähän eri tavalla. Erilaisia hyödyllisiä tapaamisia kannattaa luoda työyhteisöön. Mitä enemmän työpaikalle halutaan tulla, sitä merkityksellisemmäksi myös työ koetaan.



Henrik Dettmann
Valmentaja

“Hybridityön käytännöt ovat vasta muotoutumassa eikä ole yhtä valmista hybridityön mallia, joka sopisi kaikille. Toimivat käytännöt pitää luoda organisaatiokohtaisesti. Hybridityö vaatii myös pitkälle ulottuvaa suunnittelua ja valinnoilla on vaikutuksia muun muassa toimitilarapeisiin, työvoiman saatavuuteen ja henkilöstön sitoutumiseen. Kun käytännöistä sovitaan yhdessä, on mahdollista hyödyntää etä- ja lähityön parhaita puolia.



Virpi Ruohomäki
Työ- ja organisaatiopsykologian dosentti,
johtava tutkija, Työterveyslaitos

“ Toimiva hybridityön malli riippuu paljon yrityksestä, sen kulttuurista ja työn luonteesta. Yhtä oikeaa mallia ei ole, mutta hyvä hybridiratkaisu osaa tasapainottaa etä- ja lähityön niin, että molempien vahvuudet saadaan käyttöön. Tavoitteena tulisi olla se, että pystytään hyödyntämään parhaat puolet molemmista. Pelkästään etä- tai lähityöhön ohjaaminen ei ole modernia työelämää tai johtamista.



Christian Hohenthal
Toimitusjohtaja, Sponda

“ Kun halutaan maksimaalinen tulos, ihmisten tulee kohdata ja olla samassa tilassa. Luovuus ja uskallus kukoistavat, kun pystyy aistimaan, että vieressä oleva kaveri tukee ja kannustaa. Näin syntyy keskinäinen luottamus. Urheilujoukkueessa puhumme kollektiivisesta itseluottamuksesta ja se on tunne, jonka kokee vain toisen ihmisen kanssa samassa tilassa. Silloin syntyy maailman upeimpia juttuja.



Henrik Dettmann
Valmentaja

“ Luovassa toiminnassa kasvokkain oleminen on tärkeää. Pallottelu ja uuden luominen vaatii kiireetöntä kasvokkaista vuorovaikutusta. Siksi esimerkiksi afterworkit tuottavat usein uusia ideoita. Oluen äärellä on syntynyt moni menestyksenkäs idea.



Frank Martela
Filosofi, apulaisprofessori,
Aalto-yliopisto

“Yleensä vaatii ihan tietynlaiset osaajat ja yhteisen mission, jotta kasvu etänä on mahdollista. Maailmalla on esimerkkejä siitä, että organisaatio voi menestyä myös täysin etänä. Mutta noissa esimerkeissä koko firma on perustettu sille ajatukselle, että saadaan mukaan parhaat osaajat ympäri maailmaa. Näissä organisaatioissa kaikki työntekijät ovat todella itseohjautuvia, motivoituneita ja osaavia. Se vaatii siis monta asiaa onnistuakseen, eikä se onnistu kaikilta.

Yleisesti ottaen siitä on hyötyä yrityksen kasvulle ja kehitykselle, että ollaan myös yhdessä työyhteisönä. Uuden luomisessa etenkin hyödyttää, että ollaan yhdessä.



Juha Äkräs

Johtamisen asiantuntija, executive in residence, Aalto-yliopisto

“Pitää olla tunne siitä, että ollaan yhdessä jonkin tärkeän asian äärellä. Urheilussa sanotaan, että ”peliä täytyy rakastaa”. Täysin etätyöskentelyyn jääminen vähentää rakkautta peliin, koska rakkaus perustuu ihmisten keskinäiseen vuorovaikutukseen ja läsnäoloon.

Etänä ei pääse aistimaan toisten tunnetiloja ja silloin on myös vaikeaa auttaa ja olla autettavana. On etuoikeus olla yhteisessä tilassa, jossa minä voin olla oma itseni ja jakaa lähimmäisen kanssa tunteeni ja ajatukseni sekä saada apua, kun tulee epäonnistumisia.



Henrik Dettmann

Valmentaja

VÄITE 4

Hiljainen tieto tekee kuolemaa

Kun ollaan samassa tilassa, välittyy myös hiljaista tietoa. Se siirtyy käytännön kautta, sivulauseissa ja esimerkeissä. Erityisesti vaativissa kehityshankkeissa ja uusien asioiden aloittamisessa hiljainen tieto on korvaamatonta.

Myös valtaosa Spondan kyselyyn vastanneista kokee läsnäolon toimistolla tukevan oppimista ja kehittymistä.

Monessa yrityksessä on jo huomattu, että yhteiset käytännöt ja hiljaisen tiedon jakaminen eivät hoidu itsestään, ja ilman yhdessäoloa ne katoavat. Jotta oppiminen ja kehitys turvataan, pelkät työpisteet eivät riitä. Tarvitaan tilaa, jossa on luontevaa kohdata ja jakaa myös hiljaista tietoa.

”

Luonnollisten kasvokkain kohtaamisten vähentäminen tarkoittaa, että paljon pieniä asioita jää sanomatta. Innovatiivisuus on myös koetuksella, kun työskennellään enemmän yksin.

Tutkimukseen vastannut esihenkilö

75 %

mielestä läsnäolo toimistolla
tukee työssä oppimista
ja kehittymistä.

75 %

mielestä kynnys pyytää
apua työkavereilta on
toimistolla matalampi.

“ Toimitiloja etsivät yritykset kaipaavat yhä enemmän tilaa, jossa kohdata kollegojen kanssa. Monissa firmoissa on huomattu, että sisäinen kulttuuri, hiljaisen tiedon jakaminen ja uuden kehittäminen ovat kadonneet. Jotta ne saadaan palautettua, tarvitaan tiloja yhdessä olemiseen ja vapaaseen työskentelyyn.



Marianne Hoffmann
COO, Head of Asset Management,
Sponda

“ Toimistolla liikkuu tärkeää tietoa suullisesti käytävillä ja kahvikoneilla. Paikan päällä tulee sparrailtua matalammalla kynnyksellä kuin soittamalla tai Teamsissa. Lähityö laskee kynnystä sekä oppimiseen että sparrailuun.



Iina Vapaavuori
Head of Leasing, Sponda

“ Etenkin hiljainen tieto vaatii kohtaamista kasvokkain. Varsinkin silloin, kun aloitetaan uusia hankkeita tai tehdään vaativaa kehitystä.

Työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kannalta on keskeistä, että työntekijät tutustuvat toisiinsa. Kasvokkaisten kohtaamisten myötä hahmottuu parhaiten se, miten oma työ liittyy muiden työhön ja organisaation prosesseihin.



Virpi Ruohomäki
Työ- ja organisaatiopsykologian dosentti,
johtava tutkija, Työterveyslaitos

“ Hiljaisen tiedon siirtyminen on yritykselle aivan keskeinen asia, joka tapahtuu yleensä kasvotusten. Arjen pienet havainnot, sparrailu ja esimerkin näyttäminen tapahtuvat usein huomaamatta, kun ihmiset työskentelevät yhdessä. Tämä on erityisen tärkeää nuoremmille työntekijöille, jotka oppivat kokeneemmilta kollegoilta – esimerkiksi juniori-seniori-asetelmassa. Jos tätä ei ole ratkaistu hybridiajan työssä, nuoret saattavat lähteä oppimaan muualle. Vaikka seniorit saattavat kokea hybridityön tehokkaaksi, heidän osaamisensa ei siirry etänä samalla tavalla. Ja juuri sitä osaamista nuoremmat työntekijät tarvitsevat.



Christian Hohenthal
Toimitusjohtaja, Sponda

S P O N D A

③

TEEMA

Toimistotyö ratkaisee keskustan tulevaisuuden

S P O N D A

Toimistotyö ratkaisee keskustan tulevaisuuden

Toimiston sijainti on merkittävä tekijä työssä viihtymisessä, ja tämä näkyy myös Spondan tutkimuksessa. Toimistotyöpäivän sijainnillisista hyödyistä nauttiminen korostui kyselyssä erityisesti Helsingin keskustassa työskentelevillä.

Helsingin ydinkeskustassa asuu Helsingin kaupungin arvion mukaan vain pari tuhatta asukasta. Muun muassa siksi keskustan toimistot ja niiden ydinkeskustan ulkopuolelta saapuvat työntekijät ovat merkittävä osa keskustan elinvoimaa. Keskustassa työskentelevät käyttävät lounasravintoloita, kahviloita, kivijalkakauppoja ja kulttuuripalveluita. He muodostavat suuren ja aktiivisen joukon ihmisiä, joilla on merkittävä potentiaali keskustan elävöittäjinä.

Mutta miten tämä potentiaali voitaisiin huomioida kaupunkisuunnittelussa entistä paremmin? Helsingin keskustalla on mahdollisuus vahvaan uuteen nousuun, kun työntekijöiden tarpeet ja kaupunkikehitys kulkevat käsi kädessä.

VÄITE 5

Keskusta on murroksessa ja toimistojen työntekijät ovat siinä **pääroolissa**

Työ ja kaupungin syke ovat erottamaton pari. Keskustan elinvoima nojaa vahvasti siellä työskenteleviin ihmisiin. Toimistojen työntekijät tuovat asiakkaita keskustan ravintoloihin, kahviloihin ja liikkeisiin läpi työpäivän, ja jäävät usein kaupungille viettämään myös iltaa. Siksi keskustoja tulisi kehittää myös toimistotyöntekijöiden näkökulmasta.

Helsingin keskusta tarvitsee lisää elämää, ja sen mahdollistaa yritysten ja työntekijöiden läsnäolo. Koska ydinkeskustassa asuu melko vähän ihmisiä, elinvoimaisuuden ylläpitäminen vaatii työpaikkojen pysymistä keskustassa. Tähän tarvitaan paitsi oikeanlaista kaupunkikehitystä, myös nykyaikaisia ja muuntojoustavia toimitiloja.

46 %

keskustassa työskentelevistä käy
tyypillisen työviikkonsa aikana
ravintolassa tai kahvilassa
työpäivän jälkeen.

47 %

keskustassa työskentelevistä käy
tyypillisen työviikkonsa aikana
työpäivän jälkeen ostoksilla.

31 %

keskustassa työskentelevistä
tapaa tyypillisen työviikkonsa
aikana ystäviä työpäivän jälkeen.

“ Keskustan toimistoissa työskentelevien ihmisten merkitys Helsingin keskustan elinvoimaisuudelle on todella suuri. He käyttävät palveluita päivän läpi ja heillä on myös matalampi kynnyks jäädä viettämään keskustaan iltaa. Keskustaa olisi hyvä miettiä myös heidän kannaltaan.



Peggy Bauer
Toimitusjohtaja, Helsingin
Kaupunkitilat Oy

“ Keskustat tulevat muuttumaan johonkin suuntaan, mutta muutos on vielä kesken. Muutokseen vaikuttavat sekä hybridityö että kaupan murros. Kun ihmiset ostavat netistä, kaikkia varastoja ei tarvitse tuoda kauppaan. Tällöin liikkeistä tulee pienempiä, showroomin kaltaisia tiloja. Keskustaan tulee myös uusia toimijoita. Mutta tämä muutos vie aikaa ja vaatii kärsivällisyyttä.



Tuomas Hakala
Arkkitehti, projektijohtaja,
Helsingin kaupunki

“ Keskusta kaipaa monipuolisuutta. Ydinkeskustassa asuu vain noin 2000 ihmistä, eli elinvoimaisuus vaatii sitä, että yritykset ovat keskustassa ja niiden työntekijät tulevat työpaikoille. Keskustaan tarvitaan lisää muuntojoustavia ja moderneja toimitiloja, joita voidaan rakentaa myös olemassa oleviin rakennuksiin. Se kuitenkin edellyttää investointeja ja kiinteistöjen päivittämistä vastuullisuusvaatimusten mukaisiksi.

Kaupungin kaavoituksella on tässä tärkeä rooli ja tiivis yhteistyö kaupungin kanssa on tarpeen, jotta kiinteistöjä voidaan kehittää esimerkiksi ylöspäin tai sisäpihojen suuntaan. Jo kiinteistökehityksen keinoin voidaan elävöittää keskustaa, mutta se vaatii aikaa, aktiivisia toimijoita ja pitkäjänteistä investointia.



Christian Hohenthal
Toimitusjohtaja, Sponda

“ Matalan kynnyksen kulttuurielämysten merkitys Helsingin keskustan elinvoimaisuudelle on todella suuri, ja kulttuuripalvelut ovat merkittävä kilpailuetu mille tahansa kaupungille. Tavoitteena tulisi olla keskusta, jossa voi kasuaalisti poiketa kulttuuripalveluiden pariin vaikka töiden jälkeen tai lounastauolla. Sillä on paljon merkitystä myös elinkeinoelämän kannalta.



Anni Korkman
Ohjelmajohtaja,
Helsinki Design Week

“ Keskustatoimistoilla tehtävän työn merkitys keskustan elinvoimaisuudelle on todella suuri. Jossain suurissa Euroopan kaupungeissa on keskusta-alueita, joissa ei ole työpaikkoja. Kun sinne menee, siellä on päivisin aivan kuollutta. Ympäri vuorokautinen eläväisyys syntyy siitä, että alueella on kaikkia mahdollisia tiloja ja toimintoja. On tasapaino esimerkiksi asumisen ja työpaikkojen suhteen.



Tuomas Hakala
Arkkitehti, projektijohtaja,
Helsingin kaupunki

“ Työelämä on myös Helsingin potentiaalisen matkailun keskiössä, sillä meillä olisi paljon voitettavaa siinä, jos saisimme tänne houkuteltua enemmän isoja konferensseja ja kansainvälisten suuryritysten tapahtumia. Bisnesmatkailijat käyttävät matkaillessaan muita enemmän rahaa ja tulevat Helsinkiin ja Suomeen usein ensimmäistä kertaa.



Laura Tarkka
Suomen majoittaja, Scandic Hotels

VÄITE 6

Me emme tule vain työpaikalle, vaan apteekkiin ja elokuviin

Toimiston sijainnin merkitys korostuu Spondan tutkimuksessa. Hyvien liikenneyhteyksien lisäksi tärkeää sijainnin suhteen ovat monipuoliset palvelut lähellä työpaikkaa. Työpäivään saatetaan usein yhdistää lounas ystävän kanssa, kaupungilla asiointi tai kulttuuripalvelujen käyttäminen.

Erityisesti nuoremmille sukupolville tärkeää ovat liikenneyhteyksien lisäksi ruokailumahdollisuudet ja mahdollisuus yhdistää toimistopäivä muihin aktiviteetteihin. Lähes kaikki Helsingin keskustassa työskentelevät alle 35-vuotiaat yhdistävät tyypilliseen toimistoviikkoon muutakin tekemistä, kuten ostoksilla käymisen ja ystävien tapaamisen.

71 %

alle 35-vuotiaista pitää tärkeänä, että toimiston lähellä on hyvät palvelut. He käyvät myös selvästi keskimertoa useammin työpäivän yhteydessä ostoksilla ja tapaavat ystäviä.

73 %

kaikista vastaajista pitää tärkeänä monipuolisia ruokailumahdollisuuksia toimiston lähellä.

68 %

kaikista vastaajista pitää tärkeänä sitä, että toimistopäivän voi yhdistää palveluiden käyttöön, ystävien tapaamiseen tai harrastuksiin.

“ Uskon, että me emme tule keskustaan pääasiassa töihin, vaan hoitamaan asioita ja nauttimaan. Keskustan mielikuva pitää kirkastaa ja markkinoida aktiivisesti. Pitää ymmärtää, että taistellaan ihmisten vapaa-ajasta. Silloin on kerrottava, mitä kaikkea voit saada, kun tulet keskustaan toimistolle: esimerkiksi aamukahvit kesällä torilla ennen työpäivää tai käynti Amos Rexissä lounastunnilla.



Peggy Bauer
Toimitusjohtaja, Helsingin
Kaupunkitilat Oy

“ Sijainti ja lähipalvelut vaikuttavat merkittävästi toimiston valintaan. Mahdollisuus lähteä lounaalle kollegoiden kanssa, ympärillä oleva elävä kaupunkikulttuuri, ravintolat ja kahvilat, sekä tunne siitä, että ympärillä tapahtuu – tämä kaikki lisää halua tulla paikan päälle. Työpäivän jälkeen voi tavata ystäviä tai hoitaa asioita, mikä tekee arjesta sujuvampaa. Keskustaalueet ovat vahvoilla tässä työelämän muutoksessa, ja sama trendi näkyy koko Euroopassa.



Christian Hohenthal
Toimitusjohtaja, Sponda

“ Maat tunnetaan pääkaupungeistaan, joten Helsinki on Suomen käyntikortti. Jotta meillä olisi eläväinen pääkaupunki, meidän tulee muuttaa suomalaista mentaliteettia ja alkaa arvostaa palveluita: kahviloita, ravintoloita, konsertteja, kivijalkaliikkeitä. Hyvät palvelut ovat tärkeitä sekä paikallisille että matkailijoille. Suomessa päättäjät eivät ota matkailua riittävän vakavasti emmekä me yhteiskuntana ymmärrä, miten valtava vaikuttavuus elävällä pääkaupungilla ja matkailulla on Suomelle. Elävyyttä voi ja pitää ostaa rahalla. Helsinki laittaa matkailun kehittämiseen 6,6 miljoonaa ja Kööpenhamina 16 miljoonaa.



Laura Tarkka
Suomen majohtaja, Scandic Hotels

“ Viihtyminen jossain paikassa nousee ihmisen perustarpeista. Ihmiset haluavat nähdä toisia ihmisiä ja olla kanssakäymisissä heidän kanssaan, ostaa asioita, syödä ja toteuttaa muita perustarpeitaan. Näistä on heille hyötyä joko sosiaalisesti tai taloudellisesti. Siksi sinne keskustaan pyritään ja kaikki, mikä tukee näitä tarpeita, tukee viihtymistä keskustassa.



Tuomas Hakala
Arkkitehti, projektijohtaja,
Helsingin kaupunki

“ Helsingin pitäisi hyödyntää rohkeammin omia vahvuuksiaan, kuten rantaviivaa. Sitä on jo aktivoitu onnistuneesti, mistä esimerkkeinä Löyly ja Allas Sea Pool, mutta potentiaalia olisi vielä paljon enemmän. Tällaiset kulttuurin ja vapaa-ajan tilat vahvistavat keskustan vetovoimaa ja auttavat Helsinkiä pärjäämään kansainvälisessä kilpailussa.



Christian Hohenthal
Toimitusjohtaja, Sponda

“ Kaupunkisuunnittelussa on useita keinoja, joilla voisi houkutella ihmisiä useammin keskustaan ja sitä kautta elävöittämään aluetta. Tärkein keino saada ihmisiä keskustaan ja keskustan toimistoille on saavutettavuus kaikilla kulkumuodoilla. Julkisen liikenteen pitäisi olla halvempaa, jotta ihmisillä olisi matalampi kynnyks hypätä bussiin ja tulla keskustaan – myös töihin. Pysäköinti saisi myös olla helpompaa. Maan alla on paljon pysäköintitilaa, mutta se on nykyisessä kiinteistömatematiikassa hinnoiteltu liian kalliiksi. Toivoisin yhteiskampanjoita, joilla saataisiin hintoja alemmas. Pysäköinti voisi olla halvempaa esimerkiksi iltapäivisin tai silloin, kun käytät jonkin palvelun.

Työnantajat voisivat myös tehdä enemmän yhteistyösopimuksia ravintoloiden ja muiden palveluiden kanssa, jotta toimistoille tultaisiin. Työntekijät pääsisivät vaikka halvemmalla lähellä olevaan museoon tai ravintolaan.



Peggy Bauer
Toimitusjohtaja, Helsingin
Kaupunkitilat Oy

“ Unelmissani keskustan julkinen tila ja palvelutarjoama ovat erikoistuneet niin, että keskusta tarjoaa jotain, mitä muut alueet eivät tarjoa. Julkista tilaa, kuten terassitilaa, pitää pystyä käyttämään nykyistä paremmin. Merellisyydessä on vielä paljon käyttämätöntä potentiaalia. Helsingillä on todella uniikki merellinen yhteys ja harvoissa Euroopan kaupungeissa meri tulee näin keskustaan. Lisäksi Helsingissä on upea saaristo – hyödynnetään sitä.



Peggy Bauer
Toimitusjohtaja, Helsingin
Kaupunkitilat Oy

“ Toimiston lähipalvelut myös helpottavat yrityksen arkea. Keskeisellä paikalla sijaitsevassa toimistossa ei tarvitse itse tarjota työntekijöille kaikkea, kuten omaa saunaa tai kuntosalia, vaan ympärillä olevat palvelut ovat työntekijöiden käytössä ja lisäävät toimiston vetovoimaa.



Christian Hohenthal
Toimitusjohtaja, Sponda

“ Meidän pitäisi pystyä tarjoamaan ydinkeskustassa työskenteleville elämyksellisempi arki. Kulttuurielämyksiä pitää olla saatavilla myös toimistoaikojen ulkopuolella, jolloin työpäivän jälkeen voi poiketa vaikkapa galleriaan, teatteriin tai runoiltaan.

Helsinki Design Week ja muut kulttuuritapahtumat voivat toimia laboratorioina, joissa testataan innovatiivista tilankäyttöä tai muita asioita, joista on hyötyä kaupunkikehitykselle. Olemme Helsinki Design Weekillä vallanneet tyhjiä tiloja näyttelyiden, juhlien ja keskustelujen tapahtumapaikoiksi. Sen myötä niiden potentiaali on hahmottunut ja tilat on voitu ottaa johonkin vakituiseen käyttöön. Kulttuuri avaa keskustan tilojen monikäyttöisyyttä sekä asukkaille että kaupunkikehittäjille.



Anni Korkman
Ohjelmajohtaja,
Helsinki Design Week

④

TEEMA

Täydellisen toimitilan anatomia



Täydellisen toimitilan anatomia

Toimitila on paljon enemmän kuin neljä seinää ja katto. Se on yrityksen strateginen kilpailutekijä. Parhaimmillaan se tukee sekä yksilön hyvinvointia että koko organisaation menestystä. **Mutta mikä tekee toimitilasta aidosti työn tekemistä tukevan ja houkuttelevan?**

Moni yritys valitsee tilat hinta-laatu-suhteen perusteella, mutta vaakakupissa saisi painaa moni muukin asia. Hyvät tilat voivat tukea yhteisöllisyyttä, kasvattaa työtyytyväisyyttä tai jopa kompensoida palkkaa. Vastaavasti huono toimitila voi vesittää hyvänkin työilmapiirin.

Toimitilan sijainnilla on suuri merkitys, mutta hyvä sijainti ei tarkoita kaikille samaa. Toiselle tärkeää on sujuva joukkoliikenne, toiselle taas mahdollisuus tulla töihin omalla autolla. Toimitila on myös imagokysymys. Se on osa työnantajakuva ja yrityksen koko brändiä.

Täydellinen toimitila on harkittu kokonaisuus, joka tukee työn sujuvuutta ja yrityksen koko liiketoimintaa.

VÄITE 7

Huippuosaajat tulevat toimitilojen perässä

Houkutteleva toimitila on yritykselle kilpailuetu ja erityisesti tämä korostuu rekrytoinnissa. Kovimmista asiantuntijoista kilpaillaan yhä kovemmin ja toimitilat ovat tärkeä osa työnantajamielikuvaa. Parhaat osaajat valitsevat tarkasti myös työympäristönsä.

Jos yritys haluaa houkutella huippuosaajia, toimitilan sijainnilla, palveluilla ja vastuullisuudella on väliä. Spondan tutkimuksen mukaan erityisesti nuoremmat osaajat arvostavat keskeistä sijaintia, hyviä julkisen liikenteen yhteyksiä ja monipuolisia lounasvaihtoehtoja.

Suomeen muuttaneille kansainvälisille osaajille toimistoarki on erityisen tärkeää. Toimitila tarjoaa parhaimmillaan turvallisen paikan tutustua, verkostoitua ja kotoutua.

”

Human connection is essential to integration, especially in an “unsocial” country like Finland which can be a culture shock to many.

Tutkimukseen vastannut työntekijä

Usein toimistolla työskentelevissä korostuvat erityisesti alle 35-vuotiaat. Heistä

63 %

tekee töitä toimistolla 3-5 kertaa viikossa.

Tutkimuksen vastaajista 93 oli ulkomailta Suomeen muuttaneita, ja heistä

82 %

piti toimistolla työskentelyä merkityksellisenä oman yhteiskuntaan integroitumisensa kannalta. Lähityön koettiin vaikuttavan positiivisesti omaan kielitaitoon, ihmissuhteiden luomiseen ja suomalaisen kulttuurin oppimiseen.

“Ratkaisevaa on, mitä sellaista toimistolta saa, jota ei saa etätyöstä kotona. Mitä toimiston fyysinen ympäristö mahdollistaa, mitä en saa ruudulta ja miten ne asiat on otettu huomioon tilan suunnittelussa.



Perttu Pölönen
Futuristi, tietokirjailija, puhuja

“Tilat vaikuttavat merkittävästi yrityksen kykyyn innovoida ja kasvaa. On olemassa tutkimustietoa siitä, miten paljon enemmän innovaatioita syntyy nimenomaan kohtaamisissa. Ja kun tila tukee kohtaamisia, se tukee myös innovaatioita.

Toimisto on myös tärkeä rekrytointivaltti. Monilla nousee rekrytointivaiheen alkumetreillä jo mieleen kysymys, missä firma sijaitsee ja miten sinne pääsee. Ja sillä on iso vaikutus kasvuun, kun saadaan parhaat osaajat.



Iina Vapaavuori
Head of Leasing, Sponda

“Täydellinen toimitila ei ole vain paikka työn tekemiselle, vaan työväline, joka tukee yhteisöllisyyttä ja työn merkityksellisyyttä. Sen tulisi vastata siihen, mitä haluamme organisaationa saada aikaan, eikä olla vain sopiva määrä neliöitä.

Toimitilalla on parhaimmillaan tarkoitus, joka tuottaa enemmän kuin pelkkiä työsuoritteita: se tukee työntekoa, kohtaamisia ja yhteistä kulttuuria. Aivan kuten tuotantolinja on keskeinen osa tehdasta, toimitilan tulisi olla yhtä tärkeä osa asiantuntijatyötä tekevää organisaatiota.



Marcus Reijonen
HR-johtaja, Sponda

“ Etäilyyn voi johtaa moni asia. Yksi niistä on fyysinen tila, eli toimisto, joka ei houkuttele töihin tai jossa ei ole oikeanlaista tilaa työlle. Yritykset ovat siirtyneet hybridityön myötä pienempiin tiloihin. Mutta jos toimistossa ei ole kaikille edes istumapaikkaa, se on viesti, älä tule tänne, olet kustannus etkä voimavara.

Ei muuten ole sattumaa, että parhaat urheilujoukkueet synnyttävät kilpailuetua nimenomaan viihtyvyyden avulla.



Henrik Dettmann
Valmentaja

“ Yritysten työntekijät kaipaavat yhä enemmän tilaa, jossa kohdata kollegojen kanssa. Monissa firmoissa on huomattu, että sisäinen kulttuuri ja uuden kehittäminen ovat kadonneet. Jotta ne saadaan palautettua, tarvitaan tiloja yhdessä kehittämiseen.



Marianne Hoffmann
COO, Head of Asset Management,
Sponda

“ Hyvinvointia edistävän työtilan ulottuvuuksiin kuuluu ensinnäkin terveys ja turvallisuus, kuten ergonomia, sisäilma, valaistus ja ääniolosuhteet. Yhtä tärkeä on toiminnallinen ulottuvuus, eli miten tila tukee työn tekemistä ja työprosesseja. Erittäin tärkeä on myös sosiaalinen ulottuvuus, eli miten tila tukee yhteistyötä, oppimista ja yhdessä ideointia. On tärkeää huomata myös, että tämä ulottuvuus puuttuu kodeista eikä virtuaalitekniikka korvaa tätä.

Viimeinen tärkeä tekijä on yksilötason psykologinen ulottuvuus, eli miten tila tarjoaa mahdollisuuden yksityisyyteen ja ärsykkeiden säätelyyn. Käytännössä siis mahdollisuus keskittymistä vaativaan työhön ja tunnetyöhön.



Virpi Ruohomäki
Työ- ja organisaatiopsykologian dosentti,
johtava tutkija, Työterveyslaitos

“ Kyse on kokonaisuudesta. Hienoinakin toimistotila menettää merkityksensä, jos työpaikan henki on hirveä. Ja toisin päin. Hyvä henki, mukava työyhteisö ja vaikkapa hyvä palkka korvaavat aika paljon sijaintia ja tiloja.



Tuomas Hakala
Arkkitehti, projektijohtaja,
Helsingin kaupunki

“ Toimitiloissa myös vastuullisuusnäkökulmat ovat yhä useammalle yritykselle tärkeä esiin nouseva kriteeri. Tämä korostuu etenkin keskustassa sekä kansainvälisissä ja suurissa yrityksissä. Moni toivoo kiinteistön vastuullisuusasioista dataa, jota voi hyödyntää omassa vastuullisuusraportoinnissaan. Yrityksiä kiinnostaa esimerkiksi, onko kiinteistöllä ympäristösertifikaatti, miten paljon jätettä kiinteistössä syntyy, paljonko sähköä käytetään ja millä sähkö on tuotettu. Tiloja remontoitaessa kiinnostavat esimerkiksi hiilijalanjälki sekä tilojen muuntojoustavuus



Iina Vapaavuori
Head of Leasing, Sponda

“ Tällä hetkellä vahvana trendinä toimistoissa näkyvät isommat kokoontumistilat, niin sanotut townhall-alueet, jotka mahdollistavat isompien ryhmien, jopa koko henkilöstön, kokoontumisen. Ne toimivat paikkoina, joissa kohdataan kollegoita ja pidetään sisäisiä tai ulkoisia tapahtumia. Ne ovat eräänlainen yrityksen sydän.

Toinen keskeinen tekijä on tilojen monikäyttöisyys. Työntekijät tarvitsevat tiloja, joissa voi keskittyä ja toisaalta tiloja, joissa voi tehdä yhteistyötä tai käydä keskusteluja. Mahdollisuus siirtyä päivän aikana eri tilojen välillä työn luonteen mukaan lisää hyvinvointia ja tehokkuutta.



Christian Hohenthal
Toimitusjohtaja, Sponda

VÄITE 8

Toimistolla täytyy voida keskittyä

Työterveyslaitoksen tutkimusten mukaan toimistotiloissa on yleensä eniten korjattavaa siinä, miten ne tukevat keskittymistä.

Spondan kyselytutkimuksessa yli puolet mieluummin etätöitä tekevästä sanoi valitsevansa etätöitä, kun he kaipaavat hiljaista tilaa keskittymiseen. Jos toimistolla ei ole riittävästi keskittymistä tukevia tiloja, se voi ajaa jatkuvaan etäilyyn.

Hybridiajassa on äärimmäisen tärkeää miettiä, mitkä tekijät työpaikalla vaikuttavat keskittymiseen, mistä keskeytyksiä syntyy ja miten niitä voisi eliminoida. Pelkät puhelinkopit eivät aina ratkaise ongelmaa, vaan toimitilat saattavat kaivata laajempaa työtapojen hahmottamista ja tilasuunnittelua. On tärkeää ymmärtää, että työergonomia käsittää myös aivojen kuormituksen.

67 %

heistä, jotka tekevät mieluummin etätöitä, suosivat etäilyä kaivatessaan tilaa keskittymiseen.

”

Toimistolla on stressaavampaa työskennellä koska avokonttorissa on jatkuva meteli.

Tutkimukseen vastannut työntekijä

59 %

vastaajista on sitä mieltä, että toimistolla heidän on vaikeampi keskittyä työhön. Tällä oli suora yhteys siihen, että toimistolla käytiin harvemmin.

66 %

heistä, jotka tekevät mieluummin etätöitä, suosivat etäilyä tarvitessaan keskeytyksetöntä työaikaa.

“ Tutkimusten mukaan toimistotiloilta kaivataan monipuolisuutta. Siellä kaivataan sekä yhteistä tilaa että riittävästi omaa keskittymistä tukevaa tilaa. Puhelinkopit ovat kyllä hyviä lyhytaikaiseen keskittymisen tarpeeseen, mutta jos pitää tehdä pitkäjänteistä keskittymistä vaativaa työtä, siihen tarvitaan myös sopivaa tilaa.



Virpi Ruohomäki
Työ- ja organisaatiopsykologian dosentti,
johtava tutkija, Työterveyslaitos

“ Työntekijöitä ajaa etätööhön esimerkiksi se, että toimistoilla on liian vähän keskittymistä tukevaa tilaa. Puhelinkoppien lisäksi tulisi olla hiljaisen työn alue, vaikka se olisikin avotilaa. Tätä tilaa pitää tukea ja varmistaa, että se myös pysyy hiljaisena. Keskittymiseen tarvitaan myös eri kokoisia tiloja ja niissä on hyvä olla myös näyttöjä.



Iina Vapaavuori
Head of Leasing, Sponda

“ Työn ergonomia on yhä tärkeämpää, sillä nykyihminen on pitkälti menettänyt yhteyden omaan kehoonsa. Olemme ulkoistaneet älykelloille ja älysormuksille vastuun huolehtia hyvinvoinnistamme – sovellukset muistuttavat meitä liikkumisesta ja nukkumisesta ja palkitsevat sitten pisteillä. Ihminen kaipaa edellytyksiä sille, että kehosta ja mielestä huolehtiminen onnistuu helposti työssä.



Perttu Pölönen
Futuristi, tietokirjailija, puhuja

“ Toimistotiloissa on yleensä eniten korjattavaa siinä, että ne tukisivat keskittymistä. Asiantuntijaorganisaatioita tutkineessa hankkeessa tehtiin laaja kyselytutkimus, jonka tuloksissa keskeiseksi ongelmaksi nousi keskittymisen ja häiriöttömän tilan tarve. Tutkimuksessa todettiin myös, että kielteiset arviot työtiloista olivat yhteydessä suurempaan etätöymäärään. Eli kielteinen kokemus työtiloista ajoi ihmisiä kotiin etätöihin.

Myönteiset kokemukset työtiloista olivat myös yhteydessä parempaan työhyvinvointiin. Voidaan siis päätellä, että hyvä työrauha voi jopa suojata lyhyiltä sairauspoissaoloilta.



Virpi Ruohomäki
Työ- ja organisaatiopsykologian dosentti,
johtava tutkija, Työterveyslaitos

“ Tutkimusten mukaan toimistotiloilta kaivataan monipuolisuutta. Siellä kaivataan sekä yhteistä tilaa että riittävästi omaa keskittymistä tukevaa tilaa. Puhelinkopit ovat kyllä hyviä lyhytaikaiseen keskittymisen tarpeeseen, mutta jos pitää tehdä pitkäjänteistä keskittymistä vaativaa työtä, siihen tarvitaan myös sopivaa tilaa.



Virpi Ruohomäki
Työ- ja organisaatiopsykologian dosentti,
johtava tutkija, Työterveyslaitos

“ Kognitio on paikkasidonnainen, eli mieli toimii eri paikoissa eri tavalla. Joillain voi olla oletus, että työpaikalla on paljon häiriötä ja keskeytyksiä ja siksi jää mieluummin etätöihin. Mutta kotiin jäämisen sijaan kannattaa miettiä, mitä ne keskeytykset työpaikalla ovat ja miten niitä voisi eliminoida. Kun mietitään fyysistä työympäristöä, pitää hahmottaa, mikä kaikki siellä vaikuttaa aivojen hyvinvointiin tai millainen olisi aivojen kannalta paras työympäristö.



Minna Huotilainen
Aivotutkija, professori,
Helsingin yliopisto

“ Koti voi tuntua houkuttelevalta vaihtoehdolta työnteolle, mutta kannattaa huomioida, että kotia ei ole suunniteltu työn tekemistä varten ja siksi se ei ole työlle paras ympäristö. Työntekijöiden kotiolosuhteissa on myös hyvin paljon vaihtelua, koska kodit ja olosuhteet ovat hyvin erilaisia. Toimisto sen sijaan on suunniteltu työtä varten, joten siellä sekä tilat, kalusteet että välineet ovat ergonomisempia. Toimiston tiloilla on suuri merkitys työn sujuvuuteen ja hyvinvointiin.



Virpi Ruohomäki
Työ- ja organisaatiopsykologian dosentti,
johtava tutkija, Työterveyslaitos

VÄITE 9

Säkkituolit eivät kiinnosta ketään, jos ne ovat keskellä metsää

Toimiston sijainti ei ole vain logistinen kysymys, se on osa yrityksen käyntikorttia. Keskeinen sijainti kertoo brändistä, sen arvoista ja siitä, miten dynaaminen yritys on. Sijainnilla voidaan viestiä paljon yrityksen imagosta sekä työntekijöille että asiakkaille. Se voi jopa olla yrityksen tärkein yksittäinen vetovoimatekijä.

Asiakkaan ensivaikutelma muodostuu ympäristöstä. Kutsuva toimisto hyvällä sijainnilla voi hyvin vaikuttaa yhteistyökumppanin valintaan.

Myös työnantajakuvan kannalta on tärkeää olla keskeisellä paikalla. Jos toimiston sijainti olisi ainoa erottava tekijä kahden työtarjouksen välillä, moni Spondan tutkimukseen vastanneista valitsisi työpaikan Helsingin keskustassa.

47 %

miehistä valitsisi mieluummin työpaikan Helsingin keskustassa kuin muualla, jos tämä olisi ainoa merkittävä ero työtarjouksissa.

Jos toimisto sijaitsisi Helsingin keskustassa muun sijainnin sijaan,

32 %

vastaajista kävisi toimistolla useammin.

87 %

vastaajista pitää hyviä julkisen liikenteen yhteyksiä tärkeänä asiana.

82 %

Helsingin keskustassa työskentelevistä piti toimiston keskustasijaintia itselleen tärkeänä asiana.

“Yrityksille tärkeimpiä kriteerejä toimiston valinnassa on edelleen sijainti. Eli saavutettavuus ja lähipalvelut, alueen fiilis sekä naapurit. On yhä tärkeämpää määritellä, mitä hyötyä siitä on työntekijälle, että hän tulee toimistolle.



Iina Vapaavuori
Head of Leasing, Sponda

“Helsingin keskusta tulee olemaan voittaja tässä pandemian jälkeisessä ajassa, koska se pystyy tarjoamaan yksilöllisiä toimitiloja. Yrityksillä on pula huipputekijöistä, ja kun ihmiset voivat valita, minne he haluavat, sijainnilla on suuri merkitys. Eivät ihmiset halua kehätien varteen, vaan mieluummin Bulevardille.



Tuomas Hakala
Arkkitehti, projektijohtaja,
Helsingin kaupunki

“Sijainnilla on iso merkitys ja erityisen tärkeää on se, mitä toimiston ulkopuolella on. Esimerkiksi kuntosalit, ravintolat ja mahdollisuus hoitaa asioita tekevät työpäivästä tehokkaamman ja mielekkäämmän. Toki tilojen kustannukset ovat usein keskustassa korkeammat, ja kaikki yritykset eivät voi panostaa keskustasijaintiin. Mutta olemme huomanneet, että yhä useammat yritykset, jotka eivät aiemmin toimineet keskustassa, ovat valmiita ovat valmiita muuttamaan keskustatoimistoon houkutellakseen työntekijöitä.



Marianne Hoffmann
COO, Head of Asset Management,
Sponda

Joskus voi myös pienentää neliömäärää ja siten alentaa kustannuksia, kun omaa ravintolaa tai kuntosalia ei tarvita ja kokoustiloja voi vuokrata ulkopuolelta.

“Ei metsän keskelle lähdetä hienoon toimistoon, vaan kyllä kokonaisuus ratkaisee. On vahvasti myös työnantajan kilpailuetu, jos toimisto on ytimessä lähellä palveluita. Yhdistelmänä hyvä toimisto hyvien palvelujen äärellä on todella merkityksellinen. Myös työnantajakuva kannalta on tärkeää olla lähellä keskustaa.



Peggy Bauer
Toimitusjohtaja, Helsingin
Kaupunkitilat Oy

“Toimiston sijainnista on tullut yhä strategisempi tekijä yrityksille. Sijainnilla voidaan viestiä paljon yrityksen brändistä sekä työntekijöille että asiakkaille. Sijainti vaikuttaa siihen, miten usein henkilöstö haluaa tulla toimistolle, miten saadaan parhaat uudet osaajat taloon ja millainen kokemus asiakkaille jää yrityksestä.



Christian Hohenthal
Toimitusjohtaja, Sponda

Näin tutkimus tehtiin



Sponda toteutti yhteistyössä nSight Oy:n kanssa kvantitatiivisen online-kyselyn pääkaupunkiseudun toimistotyöntekijöiden keskuudessa



Lopullinen otoskoko on 1182 ihmistä



Vastaajista pääosa (1007) rekrytoitiin kuluttajapaneelist, jossa tiedonkeruu suoritettiin 10.–17.12.2024



Vastaajista jokainen vahvisti tekevänsä toimistotyötä joko pääasiassa tai osittain



Kaikki vastaajat sekä asuvat että työskentelevät pääkaupunkiseudulla



Lisäksi 175 henkilöä Spondan asiakasyrityksistä ja yhteistyöyrityksistä vastasi kyselyyn 8.–17.1.2025 välisenä aikana.

VASTAAJAPROFIILI

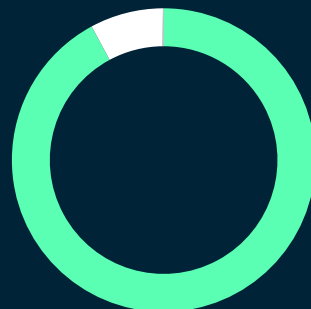
Sukupuoli

- Nainen
- Mies
- Muu
- En halua vastata

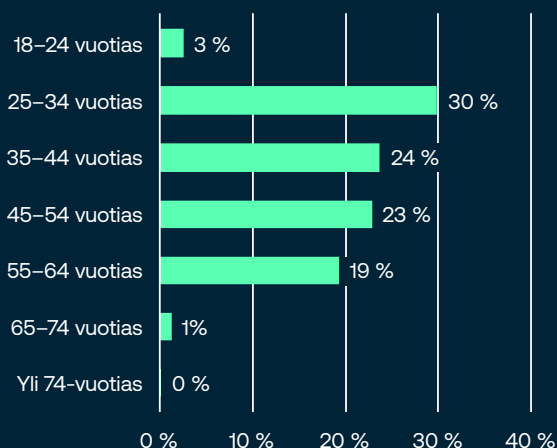


Tausta

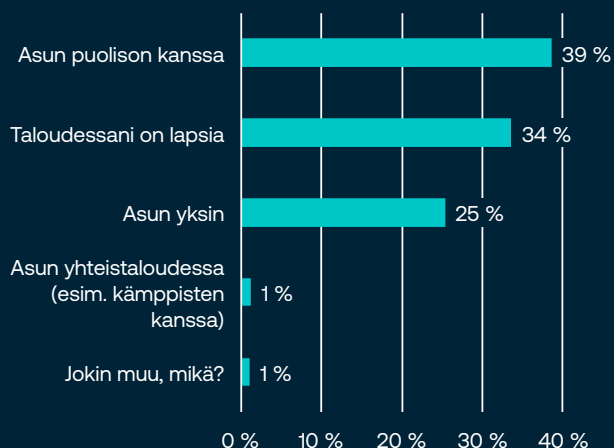
- Olen syntynyt ja kasvanut Suomessa
- Olen syntynyt ja kasvanut ulkomailla, mutta muuttanut Suomeen pysyvästi



Ikä



Asumistilanne



Kiitos lukemisesta!

Toivottavasti mukaan tarttui uusia näkökulmia.

SPONDA

SPONDA.FI