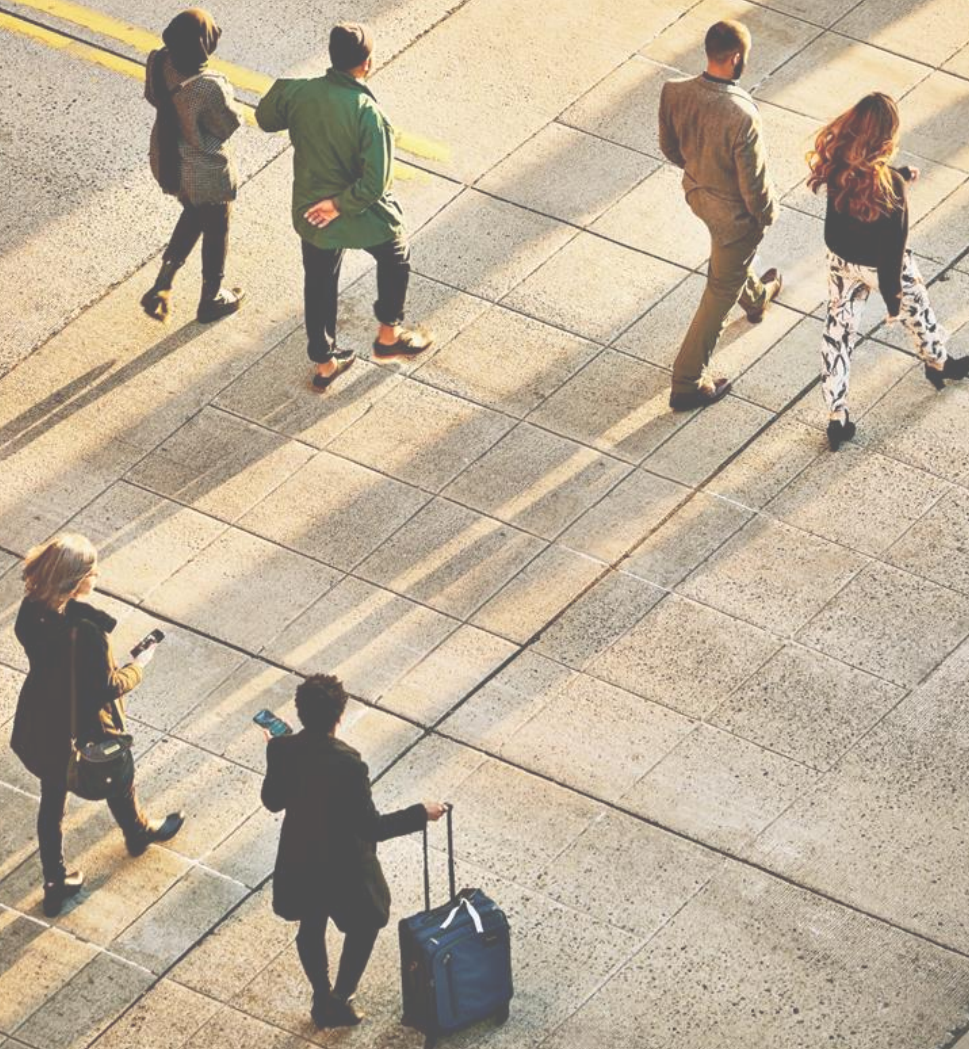
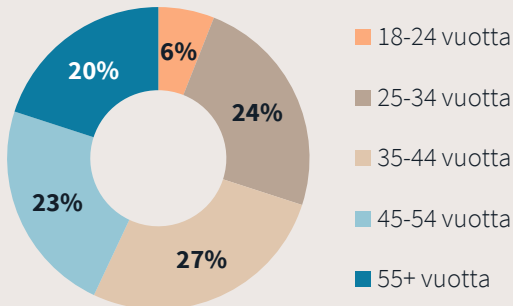


# Hybridityö nyt ja tulevaisuudessa

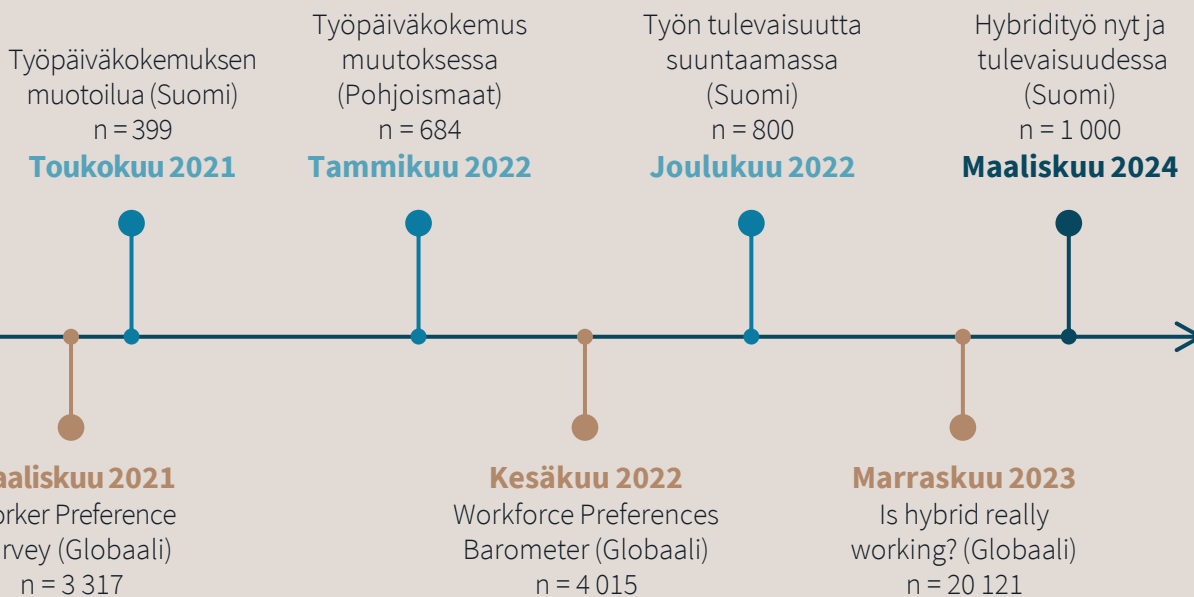
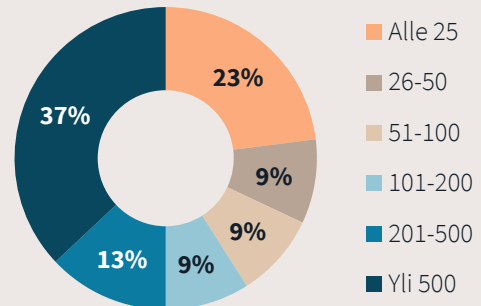
Valtakunnallinen kyselytutkimus 3/2024



### VASTAAJIEN IKÄJAKAUMA



### YRITYKSEN TYÖNTEKIJÄMÄÄRÄ



## JLL Suomen neljäs valtakunnallinen kyselytutkimus toimistotyön tulevaisuudesta selvittää, miten ihmiset suhtautuvat työn tekemiseen ja työympäristöihin ja miten se vaikuttaa heidän odotuksiinsa jatkossa.

Kyselyn tulokset perustuvat 1 000 toimistotyöntekijän vastauksiin Suomessa. Tutkimusaineisto kerättiin verkkokyselynä joulukuussa 2023. Tässä raportissa vertaamme tuloksia osittain tammikuussa 2022 julkaistuun pohjoismaiseen kyselytutkimukseen (684 vastaajaa), joulukuussa 2022 julkaistuun suomalaisen kyselytutkimukseen (800 vastaajaa) sekä marraskuussa 2023 julkaistuun globaaliin kyselytutkimukseen, jossa vastaajina oli sekä toimistotyöntekijöitä (20 121 vastaajaa) että toimitila-asioista vastaavia yrityspäittäjiä (208 vastaajaa).

Tietotyön tekeminen on muuttunut pysyvästi ja hybridityö on vakiinnuttanut asemansa kiinteänä osana arkea ja johtamisen sanastoa. Jotta osaajat kohtaisivat toisiaan myös kasvokkain, haluaa moni yritys houkutella henkilöstöään viettämään toimistolla enemmän aikaa kuin etänä. Keinot siihen näyttävät selviltä, mutta monissa organisaatioissa konkreettiset teot antavat yhä odottaa itseään. Muutos tulee myös jatkumaan, ja esimerkiksi vastuullisuuden huomioiminen, tekoälyn hyödyntäminen ja metaversumissa työskenteleminen kiinnostavat jo monia kyselyyn vastaajista.

- 1 Hybridityön määrä on pysynyt vakiona**, eli noin puolet vastaajista työskentelee viikoittain ainakin kahdessa eri sijainnissa. Kansainvälisessä vertailussa suomalaiset erottuvat etätyöinnokkuudellaan – **joka kolmas haluaisi työskennellä pelkästään etänä.**
- 2 Etä- ja hybridityöhön kaivattaisiin enemmän tukea**, ja toiveet ovat samanlaiset työntekijäprofiilista eli viikoittaisen etätyön määrästä riippumatta. Tukea tarvitaan siis yleisesti muun muassa **työhyvinvoinnin ja tuottavuuden ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.**
- 3 Etätöihin vetää kotoa löytyvä taattu työrauha** sekä työmatkoista säästyvä aika ja raha. Toimistolle houkuttelevat yhä ruoka ja kohtaamiset – **tilallisista seikoista toimiston vetovoimatekijäksi nousee ikioma nimetty työpiste tai työhuone.**
- 4 Arvot ovat koventuneet**, mutta tyytyväisyys työympäristöön korreloi yhä selvästi niin työntekijöiden jaksamisen, sitoutuneisuuden kuin lähtöaikeidenkin kanssa. **Toimistojen laadussa ei ole vielääkään tapahtunut kauan kaivattua korjausliikettä.**
- 5 Vastuullisuuden painoarvo kasvaa vähitellen**, mutta työpaikan vaihtoa se ei vielä ratkaise. Itselle **tärkeimpinä pidetään lajittelun ja sisäilman mittaroinnin kaltaisia arjessa näkyviä tekoja.**

# #1

*Hybridityön määrä  
pysyy vakiona –  
etätyö houkuttelee  
erityisesti suomalaisia*



# AVAINTULOS

# Hybridityön määrä näyttää pysyvän vakiona, mutta kolmasosa haluaisi työskennellä pelkästään etänä



## Viikoittain toimistolla vietettyjen työpäivien keskiarvo 2,9 (vs. 2,9\*) ei ole vuodessa muuttunut suuntaan tai toiseen.

Kansainvälisessä vertailussa\*\* suomalaiset tietotyöläiset asettuvat samalle tasolle sveitsiläisten kanssa, ennen Saksaa ja Hollantia, joissa toimistolla käydään hitusen harvemmin.

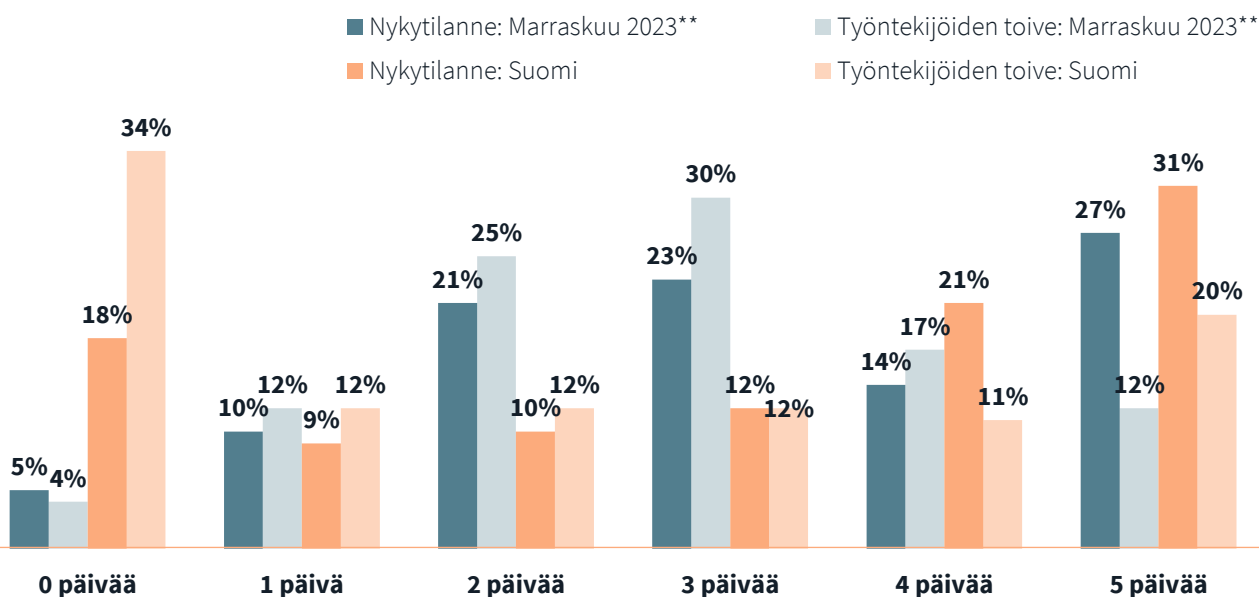
## Vertailun häntäpäähän sijoittuvat Iso-Britannia ja Yhdysvallat, missä toimistolle suunnataan vain parina päivänä viikossa.

Ahkerimmin toimistolla käydään Aasiassa, tosin vain Japanissa työntekijöiden omien toiveiden mukaisesti eli 3,8 päivää viikossa. Sekä Kiinassa että Etelä-Koreassa työntekijät toivoisivat kokonaista yhtä päivää vähemmän toimistolla, kuin mitä he nyt tekevät. Suurempi ero toiveen ja toteuman välillä on vain Suomessa, missä

## vastaajien ihanne olisi keskimäärin vain 1,7 päivää viikossa toimistolla, eli melkein puolta harvemmin kuin nyt käydään.

Itse asiassa joka kolmas suomalainen toivoisi voivansa työskennellä kokonaan etänä, ja 18 % tekee niin nytkin. Kansainvälisesti nämä osuudet ovat keskimäärin vain 5 prosentin luokkaa. Suomessa ääripää korostuvat, sillä vastaavasti myös pelkästään toimistolla työskenteleviä on hieman enemmän, ja viidennekselle se on jopa toiveiden mukaista (vs. 12 %\*\*). **Hybridityön määrä on pysynyt vakiintuneella tasolla, eli suunnilleen puolet vastaajista (vs. 50 %\*) työskentelee viikoittain ainakin kahdessa eri sijainnissa.** Kansainvälisesti osuus on korkeampi, liki 70 %, mikä selittyy lähinnä sillä, että vain harva on jäänyt kokonaan etätöihin.

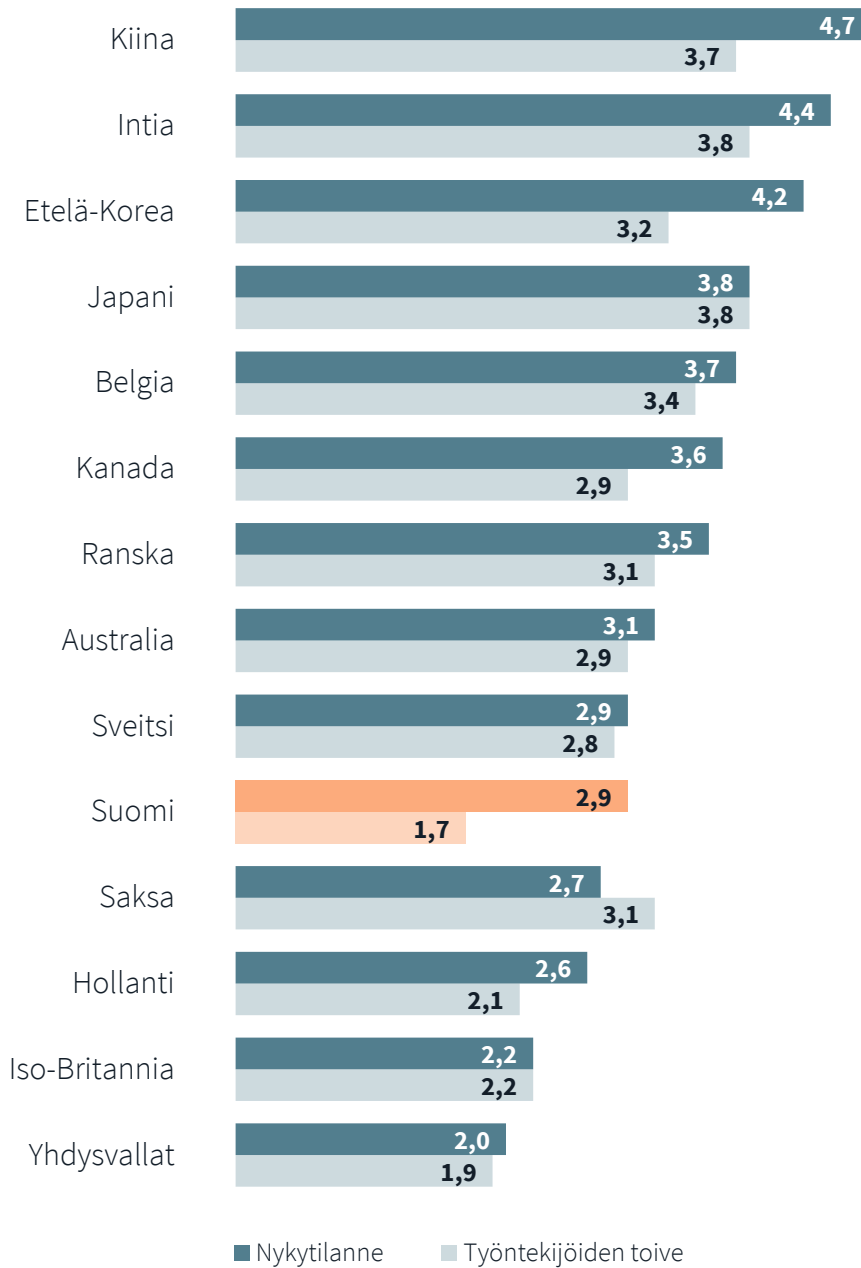
## VIIKOITTAIN TOIMISTOLLA VIETETTYJEN TYÖPÄIVIEN MÄÄRÄ Suomen tulokset suhteessa kansainväliseen vertailuun\*\*



\*) Joulukuun 2022: Työn tulevaisuutta suuntaamassa (Suomi) n=800

\*\*\*) Marraskuun 2023: Is hybrid really working? (Globaali) n=20121

VIIKOITTAIN TOIMISTOLLA VIETETTYJEN TYÖPÄIVIEN KESKIARVO  
Suomen tulokset suhteessa kansainväliseen vertailuun\*



**2,9**  
vs. **3,1** \*

Kansainväliseen keskiarvoon verrattuna suomalaiset käyvät toimistolla suunnilleen yhtä usein, noin kolmena päivänä viikossa. Toive toimistopäivien määrästä on kuitenkin huomattavasti alhaisempi.

**1,7**  
vs. **2,8** \*

# Uuden ajan trendi-ilmiöt kuten co-working-tilat ja metaversumi kiinnostavat monia tietotyöläisiä



**Kyselyn perusteella suositukset etä- ja hybridityön suhteen eivät näytä vuodessa suuresti muuttuneen.** Noin puolet valitsee toimistopäivänsä edelleen itse, tilanteesta riippuen tai tiettyjen rajoitusten puitteissa. Uutisointi joissakin yrityksissä tiukentuneista käytännöistä on kuitenkin saattanut herättää huolta työntekijöissä, sillä yhä useampi suomalainen (77 % vs. 69%\*) kertoo olevansa **sitä mieltä, että etä- ja hybridityön tarjoaminen on olennaista työvoiman säilyttämiseksi tulevaisuudessa.**

## 34 %

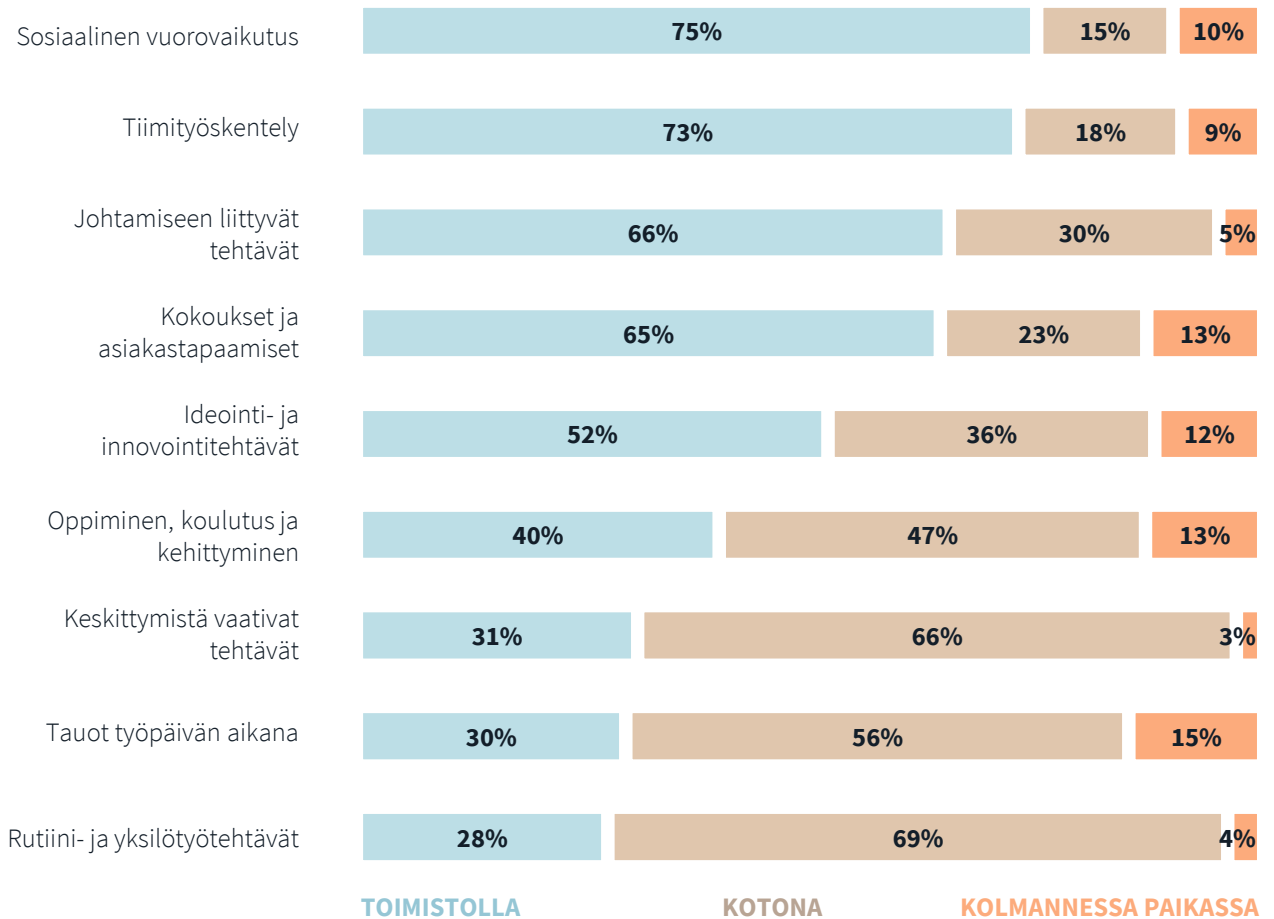
Joka kolmas uskoo, että työskentely metaversumissa (simuloitu digitaalinen ympäristö) tulee yleistymään toimistoissa.

Eri sijaintien, eli toimiston, kodin ja kolmansien paikkojen välinen tehtäväkohtainen jakauma on pysynyt pitkälti samanlaisena vuoden takaiseen kyselyyn\* verrattuna. **Koti on kuitenkin entisestään kasvattanut suosiotaan** rutiiniomaisten ja keskittymistä vaativien yksilötyötehtävien sekä taukojen pitämisen paikkana, toimiston kustannuksella.

**Kolmansia paikkoja, kuten co-working-tiloja, kokouskeskuksia ja kahviloita,** hyödyntää edelleen vain noin kolmannes työntekijöistä (32 % vs. 34%\*). **Mikäli saisi vapaasti valita, niitä hyödyntäisi puolet vastaajista.** Vajaa kolmasosa odottaa lisäksi työnantajan tulevaisuudessa tarjoavan työntekijöiden käyttöön satelliittitoimistoja tai kodin läheltä löytyviä co-working-tiloja. Uuden kokeileminen viehättää muutenkin: kolmannes vastaajista ennakoii, että metaversumissa työskentely tulee yleistymään toimistoissa.



TULEVAISUUDESSA, MISSÄ HALUAISIT TEHDÄ SEURAAVAT TEHTÄVÄT?





# #2



*Etä- ja hybridityön  
tukemisessa olisi  
vieläkin varaa  
parantaa*



# AVAINTULOS

# Hybridityöhön kaivattaisiin jonkin verran tukea, etenkin yhteisiä pelisääntöjä läsnäolon suhteen



Joustavuuden ja muiden uusien mahdollisuuksien ohella hybridityön yleistymisen on tuonut mukanaan myös haasteita. **Niin yritysten kuin yksilöidenkin on täytynyt luoda ja opetella uudenlaisia toimintamalleja** mm. johtamiseen ja työn suunnitteluun sekä kulttuurin rakentamista ja yhteenkuuluvuuden ylläpitämistä varten. Ajasta ja paikasta riippumaton työnteko on antanut vapauden lisäksi paljon vastuuta.

Kyselyn mukaan hybridityö vaikuttaa sujuvan suomalaisilla yleisesti ottaen melko mutkattomasti, sillä joka kolmas vastaaja ilmoittaa, ettei kaipaa työntajalta siihen liittyvää tukea. Jonkinasteisesta toimistoarjen ”kohtaanto-ongelmasta” kielii kuitenkin se, että lähes yhtä moni peräänkuuluttaa **selkeitä ohjeistuksia tai yhteisesti sovittuja käytäntöjä läsnäolon määrästä ja viikonpäivistä**. Ne ovat myös yleisimmin tarjottu hybridityön tuki, tosin vain viidennekselle vastaajista. Yli puolet (57 %) sen sijaan kertoo, ettei saa työntajaltaan minkäänlaista tukea hybridityöhön liittyen.

Muita hybridityötä tukevia keinoja, kuten erilaisia valmennuksia ja digitaalisia ratkaisuja tarjotaan suhteellisen vähän, alle 10 prosentille kyselyn vastaajista. **Noin joka viides toivoisi tukea työn ja vapaa-ajan tasapainottamiseen, esihenkilöille suunnattua valmennusta sekä työn tuottavuutta parantavia digitaalisia automaattioratkaisuja**. Jälkimmäiseen liittyen on lisäksi merkille pantavaa, että miltei puolet (47 %) odottaa työnantajan tulevaisuudessa tarjoavan työntekijöiden käyttöön esimerkiksi ChatGPT:n kaltaisia generatiivisia tekoälytyökaluja.

Vähiten kannatusta (13 %) saavat erilaiset hybridityösovellukset, joilla pyritään varmistamaan sosiaalisten kohtaamisten toteutuminen ja mahdollistetaan erilaisten resurssien, kuten työpisteiden varaaminen. **Uudenlaisiin, osin raskaisiin älytoimistojärjestelmiin investoiminen ei siis välttämättä ole avain sujuvampaan arkeen hybridityössä** – ainakaan yksinään, ilman yhteisiä pelisääntöjä ja organisaation jokaisella tasolla omaksuttuja uuden ajan työelämätaitoja. Kaikilla hybridityön tukemisen osa-alueilla näyttäisikin olevan vielä jonkin verran parantamisen varaa.

## MIKÄ ON TYÖNANTAJASI SUOSITUS ETÄ- JA HYBRIDITYÖN SUHTEEN?

**37 %** vs. 40 % \*

*Työskentelen (lähes) täysin toimistolla.*

**24 %** vs. 23 % \*

*Minulla ei ole kiinteää rutiinia tässä vaiheessa. Tilanne vaihtelee paljon viikosta toiseen.*



**9 %** vs. 9 % \*

*Olen aikatauluttanut toimistopäiväni yhdessä työntajani/esihenkilöni kanssa.*

**13 %** vs. 10 % \*

*Työntajani edellyttää minun olevan toimistolla tietyn prosenttiosuuden työajastani, mutta valitsen itse toimistopäiväni.*

**17 %** vs. 18 % \*

*On joitakin rajoituksia, mutta voin valita milloin minun on parasta olla toimistolla.*

MILLAISTA TUKEA KAIPAAT TYÖNANTAJALTASI

33%

En kaipaa tukea / Ei mitään näistä

32%

Selkeitä ohjeistuksia tai yhteisesti sovittuja käytäntöjä läsnäolon määrästä ja viikonpäivistä

22%

Tukea työn ja vapaa-ajan erottamiseen sekä työpäivien tauottamiseen

19%

Esihenkilöille valmennusta hybridityön johtamiseen ja tukemiseen

18%

Digitaaliset automaattoratkaisut vähentämään toistuvia tehtäviä

16%

Valmennusta oman työn aikatauluttamiseen, suunnitteluun ja johtamiseen

15%

Valmennusta ja ohjeita epämuodolliseen vuorovaikutukseen (esim. pikaviestisovellusten ja etäpalaverien pelisäännöt)

13%

Sovellus, jolla voin varmistaa sosiaalisten kohtaamisten toteutumisen ja mieleiseni työpisteen saatavuuden toimistolla

MILLAISTA TUKEA TYÖNANTAJASI TARJOAA

ERO

57%

20%

12 %

11%

11 %

8%

11 %

7%

11 %

10%

6 %

10%

5 %

7%

6 %



# Etätöiden puitteita tuetaan edelleen niukasti – työntekijöiden alentuneet odotukset kaventavat kuilua



Kyselyn perusteella kotona tehtävää etätöitä tuetaan eniten teknisten laitteiden (36 %), ergonomiaan liittyvien neuvojen (16 %) ja toimistokalusteiden (9 %) muodossa.

**Puolet vastaajista ei edelleenkään saa työnantajaltaan minkäänlaista tukea etätöiden tekemiseen.**

Pandemia-ajan suuren etätöihininnostuksen hiipuminen ja työntekijöiden paluu toimistoille näkyy vastauksissa kuitenkin selvästi madaltuneina odotuksina. Tarjotun tuen määrässä sen sijaan ei esiinny sanottavaa muutosta, minkä vuoksi toiveiden ja todellisuuden välinen, nyt noin 30 prosenttiyksikön kuilu on yhä nähtävissä kolmen kysytyimmän asian kohdalla:

**teknisten laitteiden osalta tukea kaipaisi kaksi kolmesta, toimistokalusteita ja taloudellista tukea kuluihin puolestaan odottaa noin 40 prosenttia vastaajista.**

Hieman yllättäen voidaan huomata, että odotukset tuen suhteen ovat hyvin pitkälti yhteneväiset työntekijäprofiilista, eli viikoittaisen etätöiden määrästä riippumatta.

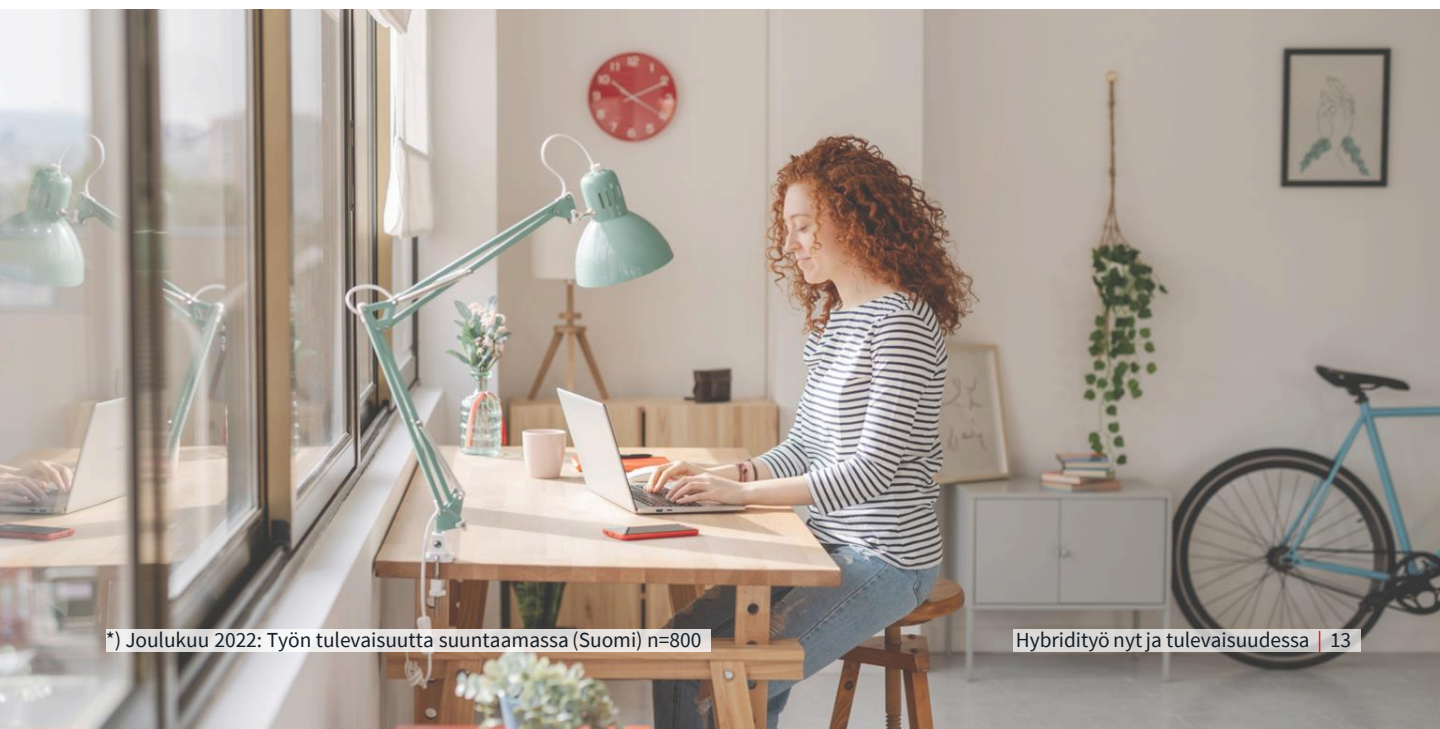
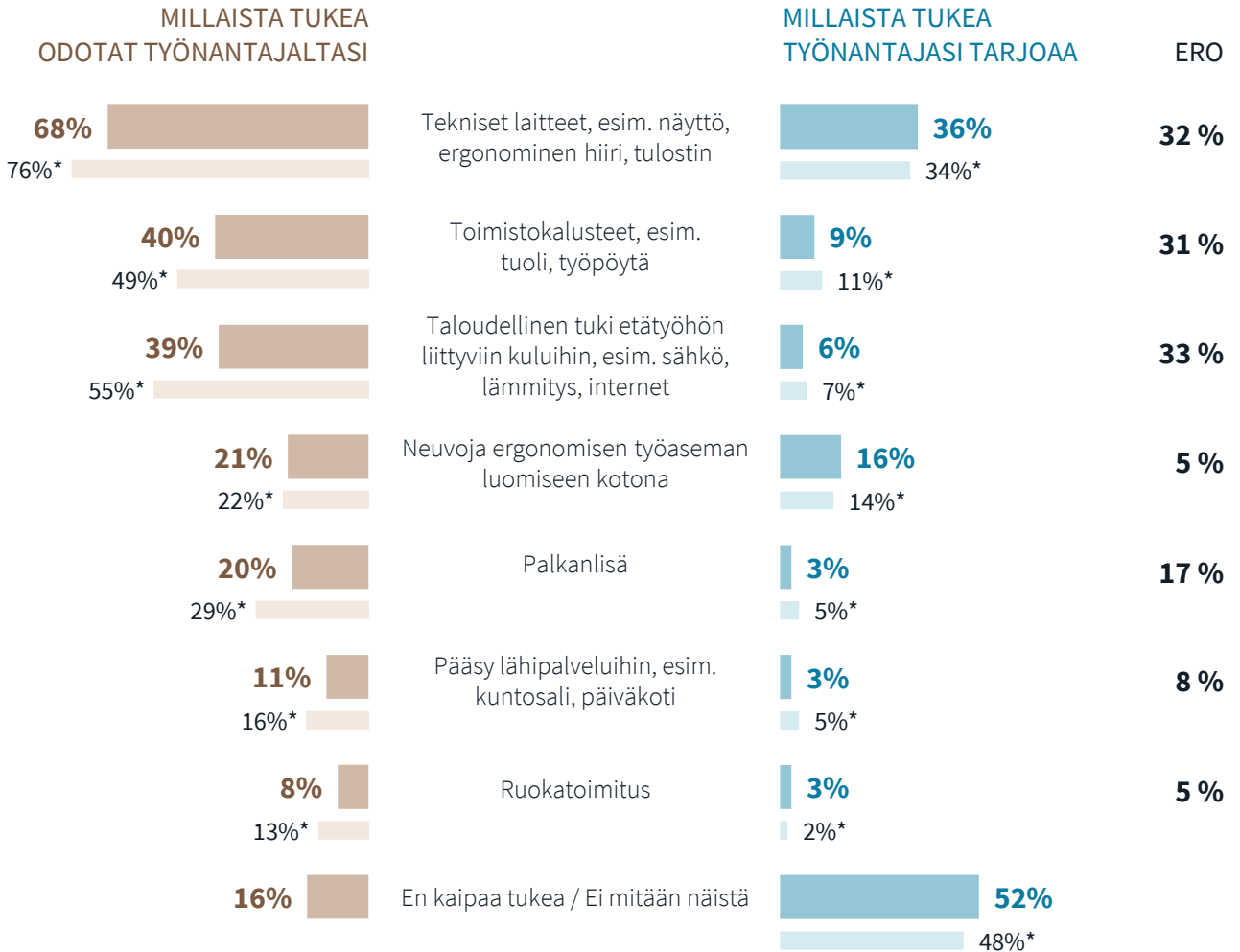
**Toiveet ovat kaikilla likipitään samat ja samansuuruiset, työskentelipä vastaaja sitten enimmäkseen etänä, pääsääntöisesti toimistolla, tai jotain siltä väliltä.**

Tämä viittaa vahvasti siihen, ettei etätöihin tarjottu tuki sinänsä vaikuta henkilöstön etätöihininnostukseen, suuntaan taikka toiseen.

**Tukea tarvitaan yleisesti työhyvinvoinnin ja tuottavuuden ylläpitämiseen ja edistämiseen, kun taas etäpäivien osuus yksilön työviikossa määrittyy pitkälti muiden tekijöiden mukaan.**

**56 % vs. 56 % \***

Yli puolet vastaajista odottaa työnantajan tukevan etä- ja hybridityötä kotona. Samanmielisten osuus on säilynyt täysin muuttumattomana.



# #3

*Taattu työrauha  
houkuttelisi monet  
takaisin toimistolle*



# AVAINTULOS

# Etätöihin jäämällä säästetään aikaa ja rahaa, mutta vaakakupissa painaa myös kotitoimiston parempi työrauha



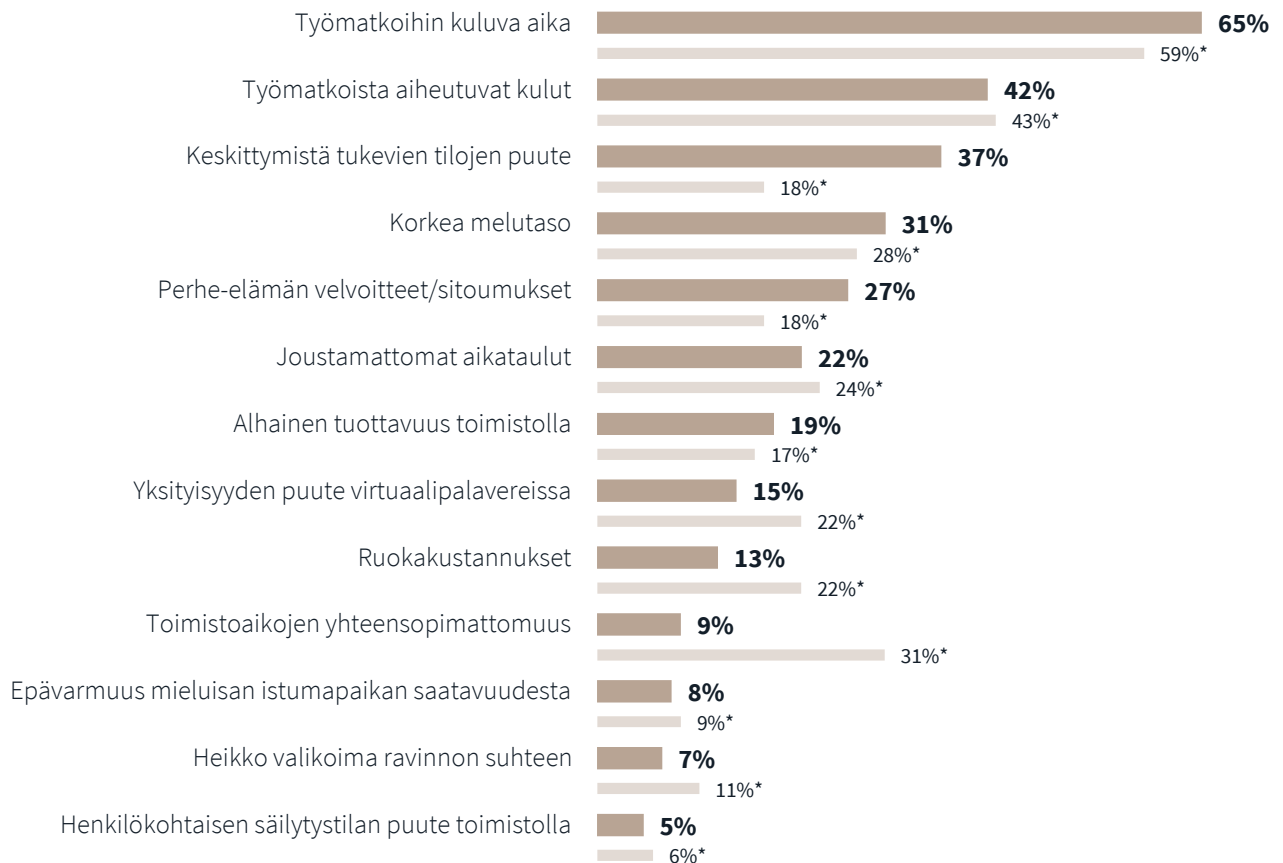
**Työmatkoihin kuluva aika korostuu ylivoimaisesti tärkeimpänä syynä jäädä etätöihin toimistolle tulemisen sijaan** – suomalaisilla vastaajilla jopa enemmän kuin kansainvälisessä vertailussa\* (65 % vs. 59 %). Toiseksi eniten (42 %) etätöinnokkuuteen vaikuttavat työmatkoista aiheutuvat kulut.

**Seuraavaksi yleisimmät syyt etätöihin jäämiseen ovat keskittymistä tukevien tilojen puute ja korkea melutaso toimistolla.** Ne muodostuvat läsnätyön esteeksi jopa kolmannekselle tietotyöläisistä, ja viidesosa ilmoittaa etätöiden syyksi alhaisen tuottavuuden toimistolla.

Sen sijaan epävarmuus mieluisan istumapaikan saatavuudesta tai henkilökohtaisen säilytystilan puute toimistolla eivät näytä isommin vaikuttavan etätöihin jäämiseen. **Tulos voikin lievittää toisinaan esitettyjä pelkoja siitä, johtaako esimerkiksi ikiomista nimetyistä työpisteistä luopuminen suoraan entistä suurempaan etätöyhalukkuuteen.**

Perhe-elämän velvoitteet ja toisaalta joustamattomat aikataulut ajavat etätöihin noin neljäsosaa vastaajista. Ensin mainitun kohdalla osuus on jonkin verran suurempi (32 %) keski-ikäisten ja sitä nuorempien ikäryhmien parissa, ja laskee ymmärrettävästi 45 vuotta täyttäneiden keskuudessa. Sukupuolten välillä tuloksessa sen sijaan ei näy merkittävää eroa.

## SYYT ETÄTYÖSKENTELYYN



\*) Marraskuu 2023: Is hybrid really working? (Globaali) n=20121

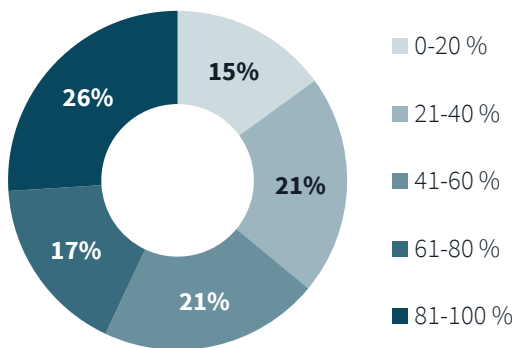
# Toimistolle tullaan yhä kohtaamaan – päivittäisistä käyttöasteista on hyvin vaihtelevat käsitykset



**Kyselyn perusteella toimistojen käyttöasteissa näyttäisi olevan yllättävänkin paljon hajontaa.** Jopa neljännes vastaajista arvioi, että heidän toimistollaan on keskimäärin läsnä yli 80 prosenttia henkilöstöstä. Osuus kuulostaa varsin suurelta, sillä monissa yrityksissä

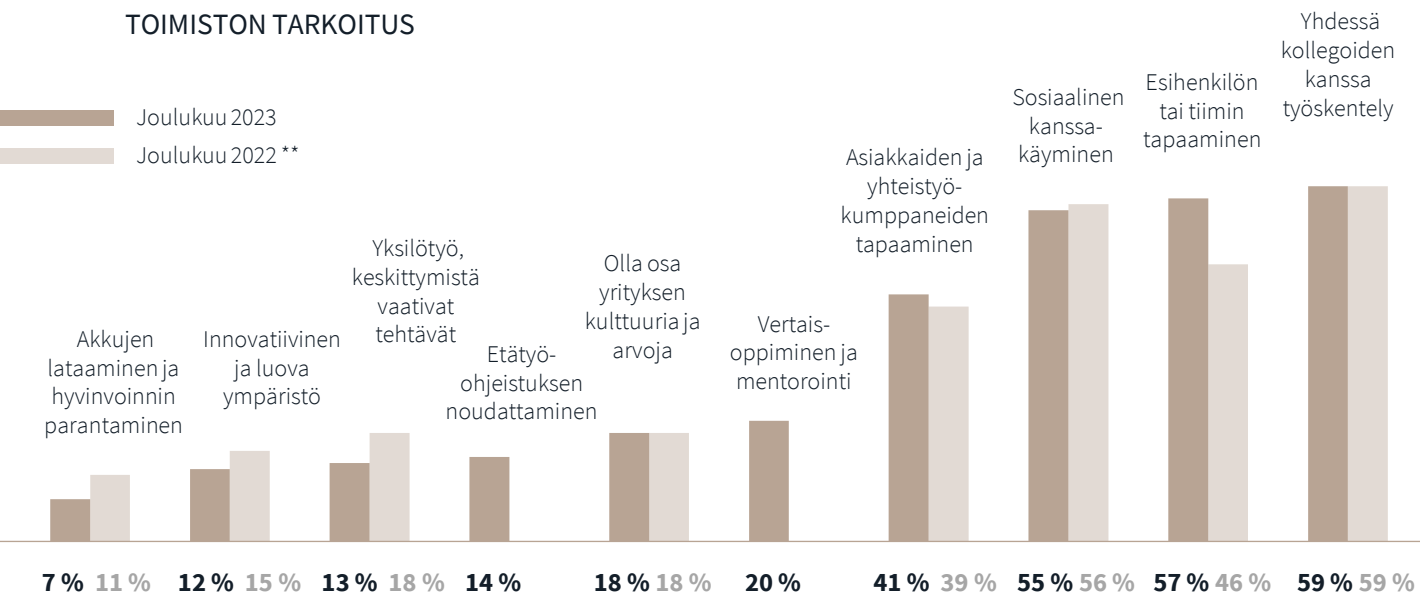
**johdon käsitykset ja kerätty mittausdata kertovat huomattavasti alhaisemmista käyttöasteista, jotka asettuvat tyypillisesti 50 % molemmin puolin.** Kansainvälisen selvityksen\* mukaan valtaosa (70 %) yritysten toimitila-asioista vastaavista päättäjistä arvioi toimistonsa käyttöasteen jäävän alle 60 prosenttiin. Suomalaisilta toimistotyöntekijöiltä kysyttäessä samansuuntaista arvioi vain 57 %.

## ARVIO TOIMISTON PÄIVITTÄISESTÄ KÄYTTÖASTEESTA



**Toimistolle tulemisen syyt, yhteistyö ja sosiaaliset kohtaamiset, ovat ajan kuluessa pysyneet samoina, pitkälti myös hyvin samanlaisin painotuksin.** Esihenkilön tai tiimin tapaaminen on noussut yhdeksi tärkeimmistä toimistolle tulemisen ajureista – monissa organisaatioissa onkin viritelty esimerkiksi yksikkökohtaisia läsnäpäiviä yhteisöllisyyden edistämiseksi. Yrityksen etätöohjeistuksen noudattaminen, eli pakko, ajaa tällä hetkellä toimistolle vain 14 prosenttia vastaajista. Joka viidennelle syynä on vertaisoppimisen ja mentoroinnin mahdollistaminen.

## TOIMISTON TARKOITUS



\*) Marraskuu 2023: Is hybrid really working? (Globaali) n=208

\*\*\*) Joulukuu 2022: Työn tulevaisuutta suuntaamassa (Suomi) n=800



# Tilallisista seikoista toimiston vetovoimatekijäksi nousee oma nimetty työpiste tai työhuone



**Kun kysytään, mikä houkuttelisi työntekijöitä tulemaan toimistolle etätöiden tekemisen sijaan, kärkisijoille nousevat tuttuun tapaan työmatkan kustannusten tukeminen sekä ilmaisten välipalojen tarjoaminen.** Tuore ja terveellinen ruoka houkuttelee keskimääräistä enemmän nuoria, alle 35-vuotiaita (39 % vs. 27 %) kun taas ilmainen tai tuettu työmatka on listan kärjessä keski-ikäisillä, 35–54-vuotiailla vastaajilla.

Vaikka huoli mieluisan istumapaikan löytymisestä ei korostu syynä jäädä etätöihin, pitäisi miltei joka kolmas vastaaja omaa **nimettyä työpistettä tai työhuonetta toimistolle houkuttelevana seikkana. Tässä heijastuu vahvasti muissakin vastauksissa esiin noussut kaipuu ja suoranainen tarve paremmalle työrauhalle** – mitä tukisi hyvin myös riittävä määrä yhteiskäyttöisiä, asianmukaisesti varusteltuja vetäytymistiloja ja hiljaisia työpisteitä. Toisaalta ikioma pulpetti on toiminut monelle tärkeänä kiinnekohtana fyysisessä työympäristössä, ja siitä luopuminen on voinut höllentää sidettä koko toimistoon arkielämän keskeisenä näyttämönä. Nimetty paikka tai työhuone korostuukin suosikki-vaihtoehtona erityisesti 55 vuotta täyttäneiden keskuudessa, joille se on ollut normi todennäköisesti ison osan työurasta.

**Sosiaaliset tapahtumat kuten aamiaiset ja afterworkit vetoaisivat noin neljännekseen vastaajista.** Joka viides tulisi toimistolle useammin jos olisi pakko, ja vastaava osuus arvostaisi toimiston parempaa sijaintia ja saavutettavuutta. Hieman kärjistäen, tärkeimmät vetovoimatekijät pyörivät siis yhä pitkälti työmatkan ja ruuan ympärillä.

**Työympäristön toiminnallisuuden ja viihtyisyyden parantaminen toimitivat kyselyn mukaan houkuttimena noin 12 prosentille työntekijöistä.** Toiveissa usein esiin nousevan luonnonläheisyyden mahdollistaminen esimerkiksi kattoterassien avulla jää arvioiduilta vaikutuksiltaan kaikkein heikoimmaksi. Hybridityötä tukeva sovelluskin kannustaisi vain 7 prosenttia vastaajista saapumaan paikan päälle.

**54 % vs. 50 % \***

Edelleen vain noin puolet vastaajista näkee toimiston säilyvän tulevaisuudessa keskeisenä osana työelämää.





# #4

*Arvot ovat koventuneet,  
mutta lähtöaikeisiin  
vaikuttaa yhä myös  
tyytymättömyys  
työympäristöön*

# AVAINTULOS

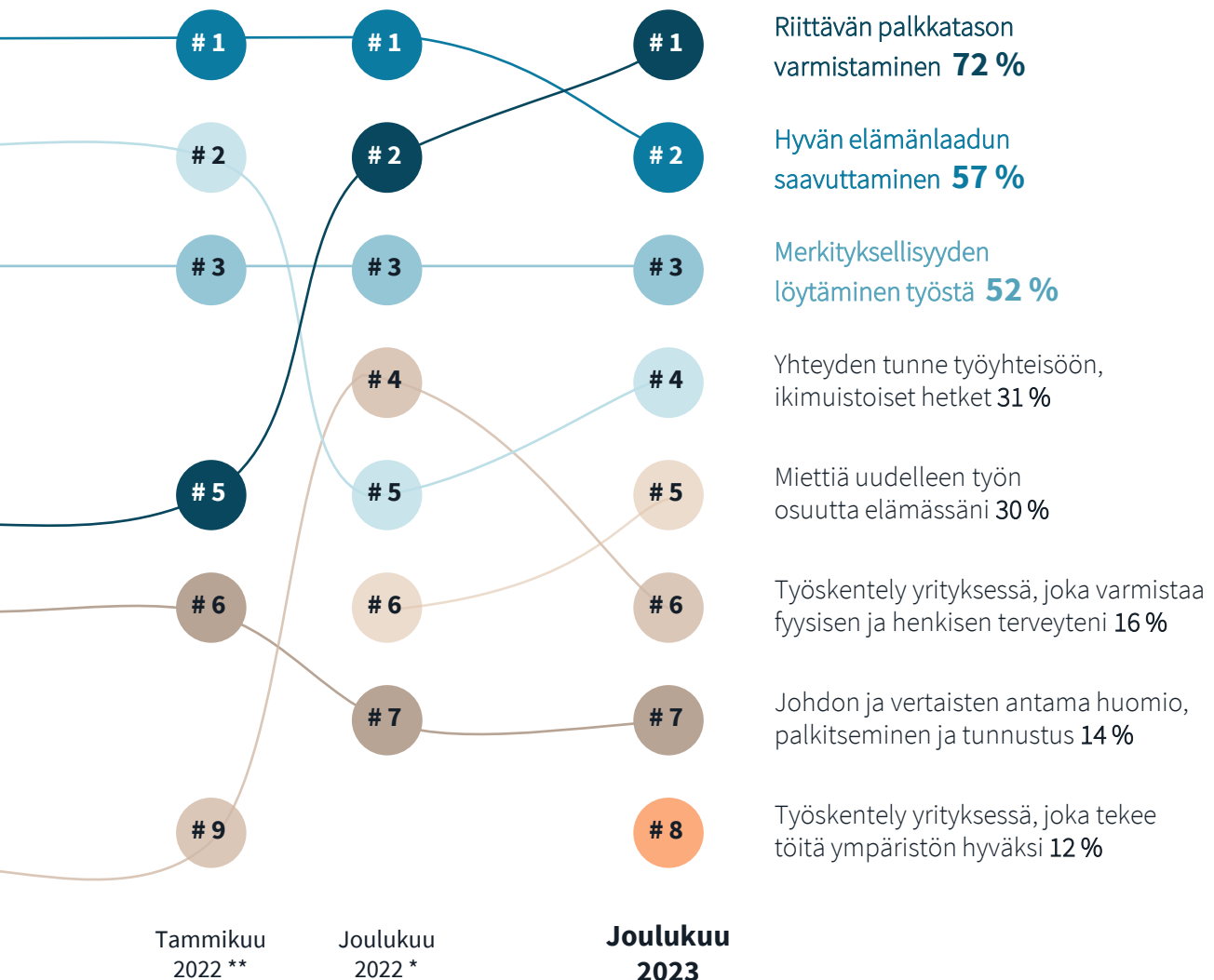
# Riittävän palkkatason varmistaminen on noussut työntekijöillä prioriteettien kärkeen



**Talouden matalasuhdanteen vallitessa riittävän palkkatason varmistaminen on jatkanut nousuaan toimistotyöntekijöiden tärkeysjärjestyksissä**, ja on nyt ylivoimaisesti ykkösenä 72 prosentin kannatuksella. Hyvä elämänlaatu ja merkityksen löytäminen työstä ovat nekin vielä tärkeitä yli puolelle vastaajista.

Terveysten panostamisen merkitys sen sijaan on laskenut huomattavasti koronapandemian jäätyä selvästi taakse. Palkkaan sekä etuihin ja palkitsemiseen liittyvät seikat ovat vahvistuneet myös työpaikan vaihtamiseen houkuttelevina syinä, ja elämänlaatuun liittyvien syiden painoarvo on puolestaan laskenut.

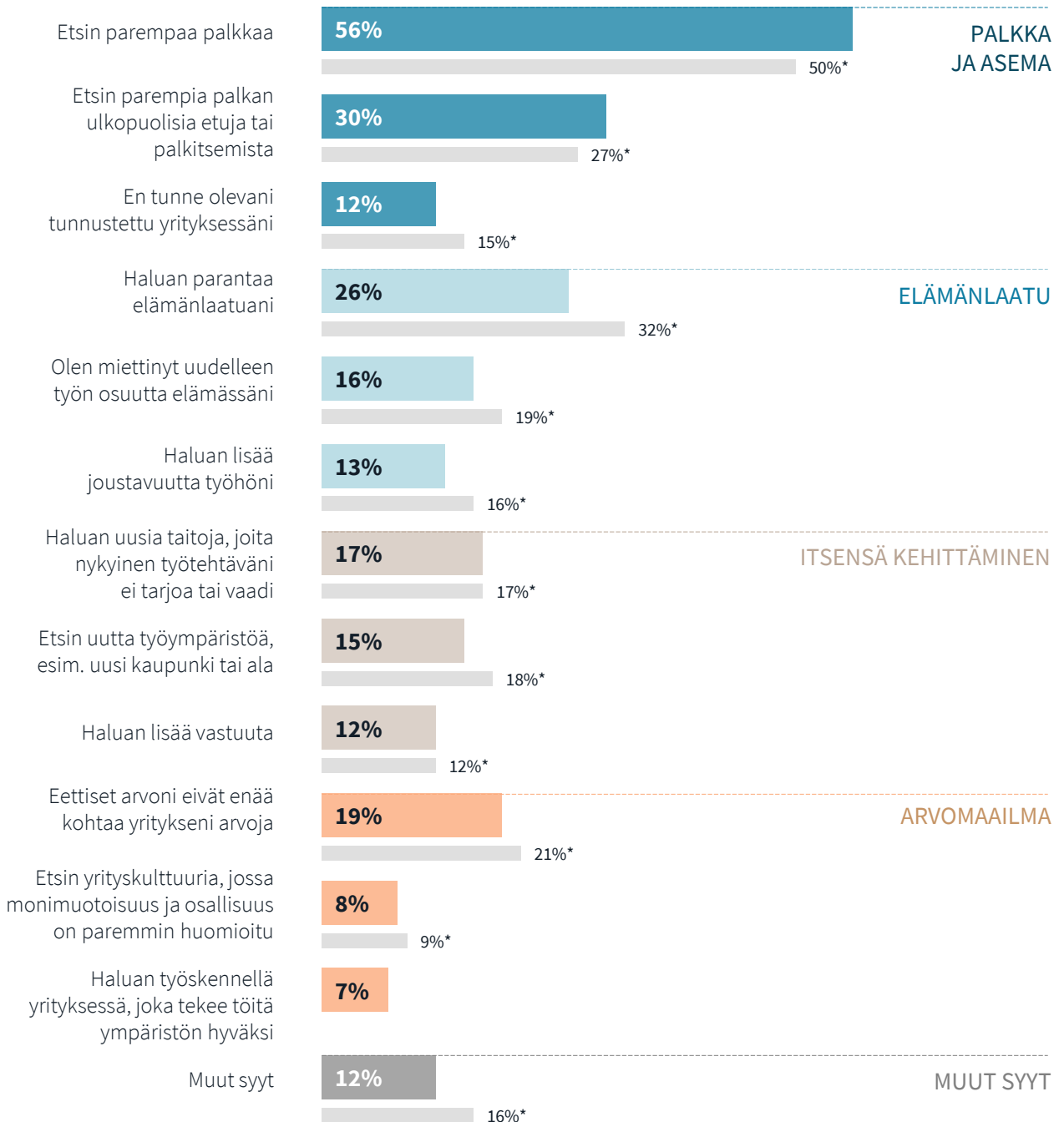
## TYÖNTEKIJÖIDEN PRIORITEETIT



\*) Joulukuu 2022: Työn tulevaisuutta suuntaamassa (Suomi) n=800

\*\*\*) Tammikuu 2022: Työpäiväkokemus muutoksessa (Pohjoismaat) n=684

MITKÄ SEURAAVISTA SEIKOISTA SAISIVAT SINUT  
HARKITSEMAAN TYÖPAIKKASI JÄTTÄMISTÄ?



**40 %** vs. **53 % \***

Eniten aikeita työpaikan vaihtamiseen on heillä, jotka ovat tyytymättömiä toimistoympäristöönsä.

# Toimistoympäristöjen laatu jättää yhä toivomisen varaa – korjausliikettä kaivataan kipeästi



Pandemian myötä mullistuneet työntekemisen tavat ovat muuttaneet ja nostattaneet myös työympäristöihin kohdistettuja odotuksia. Vuodentakaisessa kyselyssä havaittiinkin toimistokäyttäjien tyytyväisyyden lähes puolittuneen, koska toimistot eivät olleet pysyneet mukana kehityksen tahdissa. **Korjausliikettä ei vielä näytä tapahtuneen, sillä työntekijöiden mielipiteet omasta toimistoympäristöstään ovat säilyneet huolestuttavan negatiivisina.**

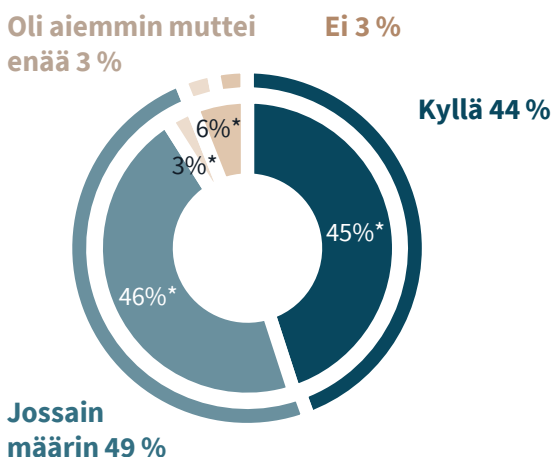
Tyytyväisyys toimistoympäristöön korreloi lisäksi yhä selvästi työn mielekkyyteen. Ne työntekijät, joita toimistoympäristö palvelee kehnosta, ovat myös keskimääräistä kuormittuneempia ja kyllästyneempiä työhönsä. **Ei olekaan yllättävää, että heistä moni harkitsee jättävänsä työpaikkansa vuoden sisällä, jopa 40 % kun keskimäärin lähtöaikeita on vain noin viidenneksellä kaikista vastaajista.**

**Toimistoonsa tyytyväiset sen sijaan ovat edelleenkin voittopuolisesti sitoutuneita työhönsä tai suhtautuvat siihen jopa innostuksella.** Heillä on ymmärrettävästi myös vähiten lähtöaikeita – peräti 71 % vastaa, ettei harkitse työpaikan vaihtamista lähiaikoina. Liki sama osuus, 69 % suhtautuu lisäksi varauksettoman positiivisesti yritykseensä hyvänä paikkana työskennellä.

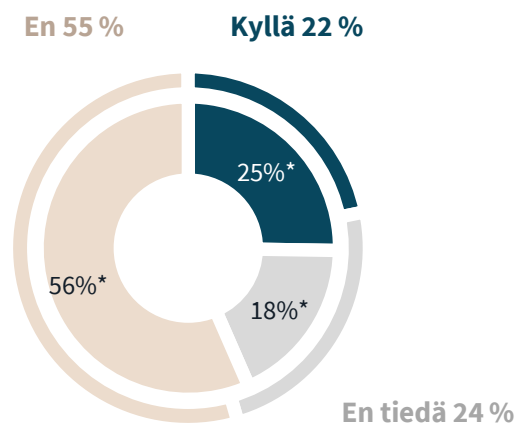
**82 % vs. 86 % \***

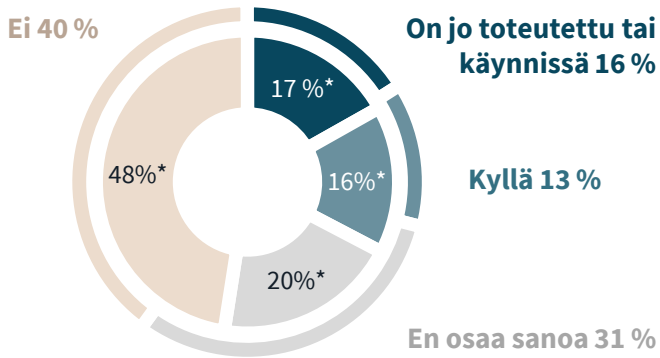
Valtaosa vastaajista, jotka ovat tyytyväisiä toimistoympäristöönsä, suhtautuu myös työhönsä varsin positiivisesti. Yli puolet kertoo olevansa sitoutuneita työhönsä, ja 29 % suhtautuu siihen suoranaisella innolla.

ONKO YRITYKSESI MIELESTÄSI  
HYVÄ PAIKKA TYÖSKENNELLÄ?



HARKITSETKO TYÖPAIKKASI  
JÄTTÄMISTÄ VUODEN SISÄLLÄ?

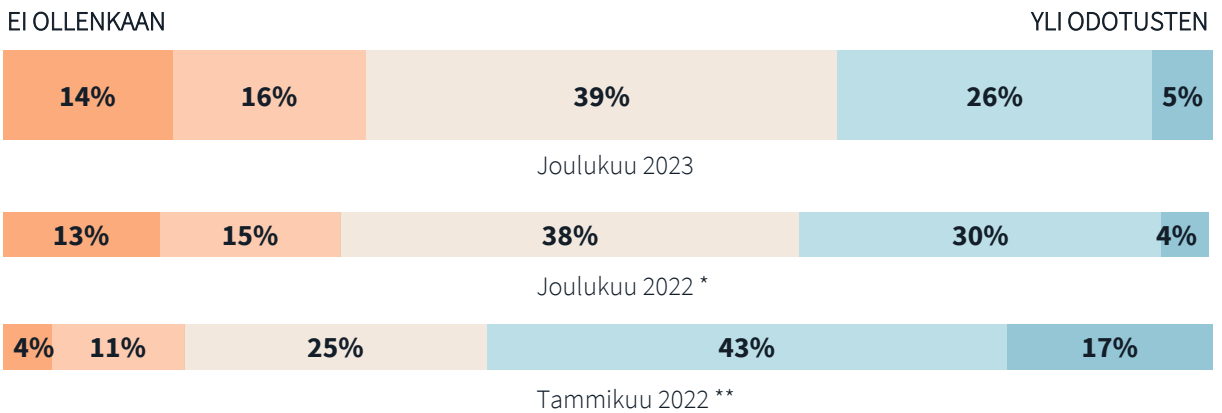




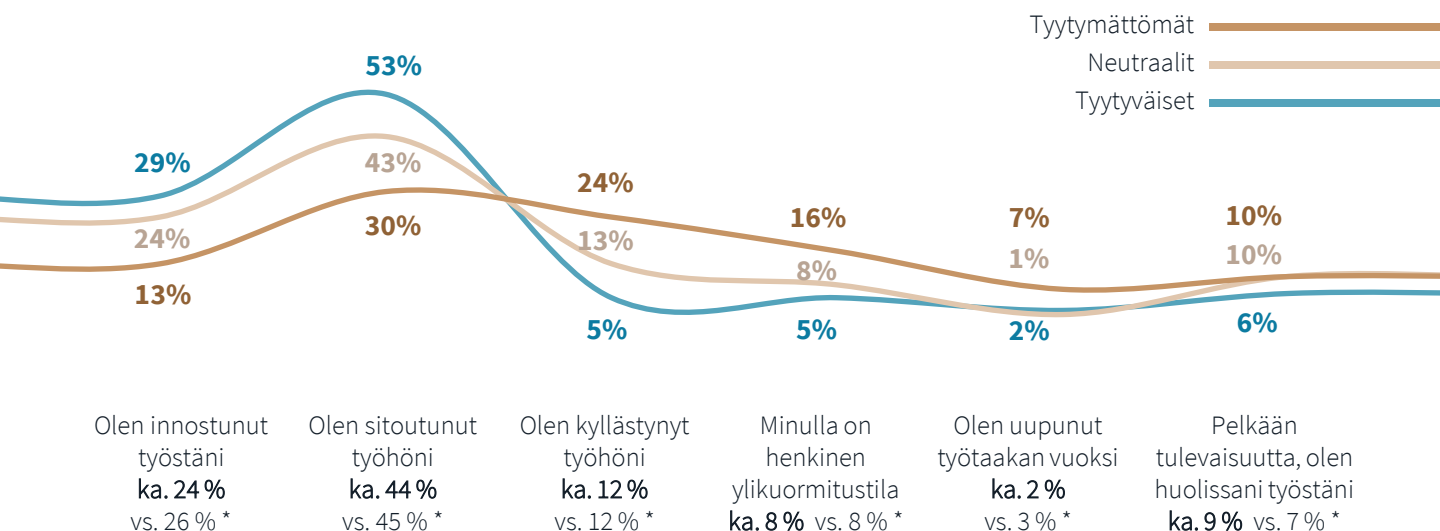
**2,9 vs. 2,9 \***

Toimistot saavat keskimäärin arvosanaksi 2,9 kun niitä arvioidaan asteikolla 0–5. Noin joka kolmas tietotyöläinen on toimistoonsa tyytyväinen, kolmannes taas on hyvinkin tyytymättömiä.

### KUINKA HYVIN NYKYINEN TOIMISTOYMPÄRISTÖSI VASTAA IHANTEITASI?



### MIELIALABAROMETRI



Olen innostunut työstäni  
ka. 24 %  
vs. 26 % \*

Olen sitoutunut työhöni  
ka. 44 %  
vs. 45 % \*

Olen kyllästynyt työhöni  
ka. 12 %  
vs. 12 % \*

Minulla on henkinen ylikuormitustila  
ka. 8 % vs. 8 % \*

Olen uupunut työtaakan vuoksi  
ka. 2 %  
vs. 3 % \*

Pelkään tulevaisuutta, olen huolissani työstäni  
ka. 9 % vs. 7 % \*

\*) Joulukuu 2022: Työn tulevaisuutta suuntaamassa (Suomi) n=800

\*\*\*) Tammikuu 2022: Työpäiväkokemus muutoksessa (Pohjoismaat) n=684

# #5

*Arjessa näkyvää  
vastuullisuutta  
arvostetaan, ja  
tulevaisuudessa  
jopa vaaditaan*



# AVAINTULOS



# Vastuullisuuden painoarvo kasvaa vähitellen, mutta työpaikan vaihtoa se ei vielä ratkaise



Työympäristöjen ja toimistorakennusten vastuullisuus liittyy yhä useampien yritysten noudattamiin ESG-periaatteisiin, jotka korostavat niin ympäristökestävyyttä (Environmental), sosiaalista vastuuta (Social) kuin hyvää hallintoa (Governance).

**Vastuu ympäristöstä voi toimistossa tarkoittaa esimerkiksi hiilijalanjäljen pienentämistä, energiatehokkuuden parantamista, luonnonläheisyyttä ja jätteen vähentämistä.** Sosiaalinen vastuu näkyy monella työpaikalla mm. hyvinvoinnin sekä moninaisuuden, osallisuuden ja tasa-arvon edistämisenä. Hyvään hallintoon kuuluva taloudellinen vastuullisuus taas kulkee usein käsi kädessä ympäristökestävyyden kanssa – **samat valinnat tuovat monesti säästöjä sekä päästöissä että euroilla mitattuna.**

## 69 %

Kaksi kolmesta on sitä mieltä, että tulevaisuudessa työnantajien odotetaan panostavan toimistojen vastuullisuuteen.

Kaikista kyselyn vastaajista ikään katsomatta valtaosa, eli 69 % on sitä mieltä, että tulevaisuudessa työnantajan odotetaan panostavan toimistojen vastuullisuuteen.

**Naisille asia on jonkin verran tärkeämpi kuin miehille (76 % vs. 59 %).**

Työelämän prioriteeteista kysyttäessä työskentely yrityksessä, joka tekee töitä ympäristön hyväksi, jää kuitenkin kaikilla vielä tärkeysjärjestyksessä häntäpäähän keskimäärin 12 prosentin kannatuksella. Nuorempien, alle 35-vuotiaiden keskuudessa asiaa pitää tärkeänä lähes joka viides.

Sekä sosiaalisen että ympäristövastuun parempi huomioiminen jäävät hänille myös seikkoina, jotka saisivat harkitsemaan työpaikan vaihtamista. **Nuorimmissa ikäryhmissä näillä asioilla näyttäisi kuitenkin olevan hieman keskimääräistä enemmän painoarvoa.**



# Vastuullisuustoimenpiteistä itselle tärkeimpinä pidetään lajittelun kaltaisia arkisia tekoja



**Kyselyn tulosten perusteella toimistojen vastuullisuuteen liittyvistä teoista itselle merkityksellisimmäksi koetaan jätteiden lajittelu, 62 % kannatuksella.** Toiseksi eniten kiinnostaa sisäilman lämpötilan ja laadun seuranta sensoreilla (50 %). Tulos on osaltaan hyvinkin ymmärrettävä, sillä molemmilla toimenpiteillä on suora ja selkeä vaikutus työntekijöiden omaan toimistoarkeen.

**Vastaavasti vähiten tärkeinä pidetään tarjolla olevia sähköautojen latauspaikkoja sekä toimistorakennukselle myönnettyjä ympäristösertifikaatteja,** kuten LEED, BREEAM tai WELL. Juuri nämä asiat kuitenkin monesti korostuvat toimitilaa etsivien yritysten hakukriteereissä.

Ilmastonmuutoksen hillinnän kannalta vaikuttavimmat toimenpiteet, kuten hiilineutraalisuustavoitteet ja uusiutuvien energiamuotojen hyödyntäminen, ovat sydäntä lähellä reilusti alle kolmannekselle vastaajista.

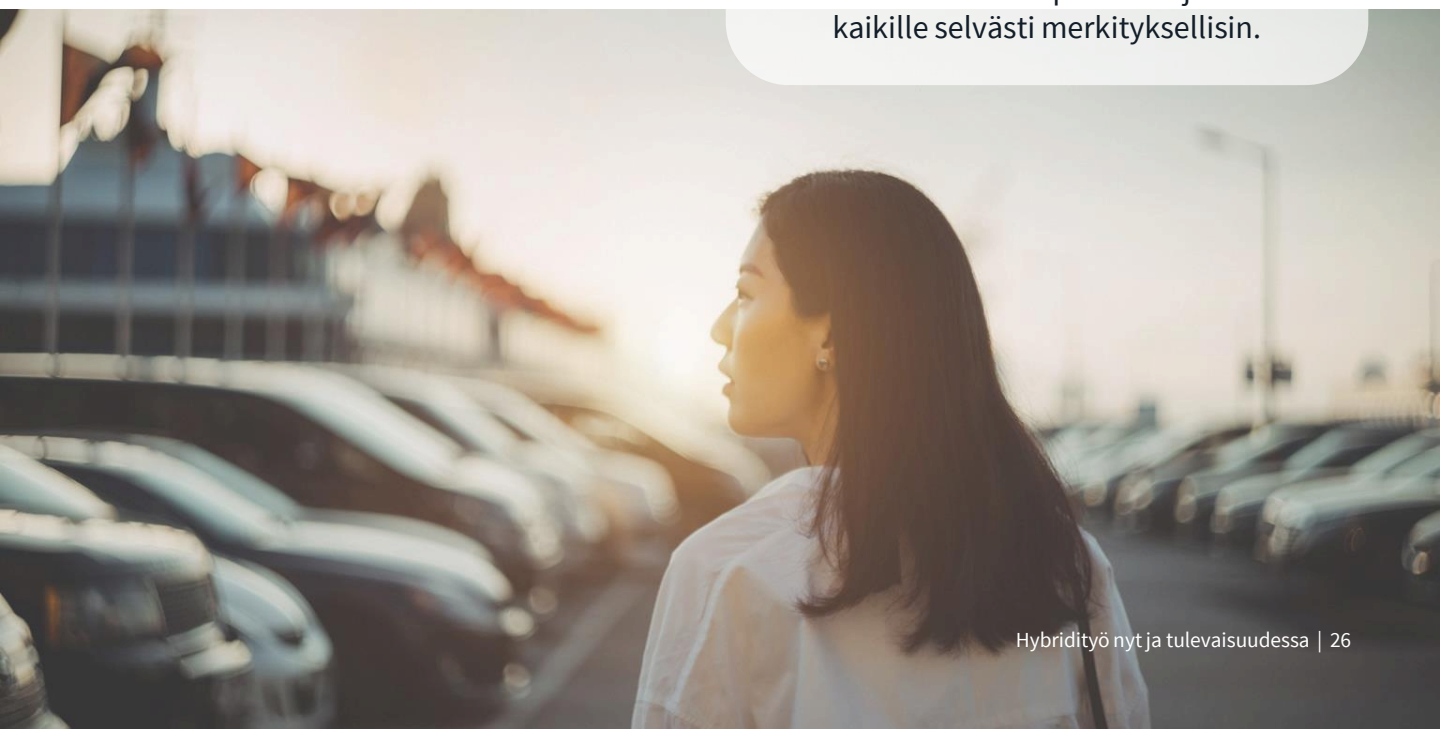
**Toimistorakennuksen energialuokasta välittää vain joka neljäs.**

Eri ikäryhmien vastauksia vertailtaessa, jätteiden lajittelu tuntuu hieman yllättäen olevan tärkeintä kaikkein varttuneimmille, 55 vuotta täyttäneille työntekijöille. Heistä peräti 69 prosenttia pitää lajittelua melko tai erittäin tärkeänä, kun taas nuoremmista, alle 35-vuotiaista vain reilu puolet (55 %) pitää asiaa itselleen merkityksellisenä.

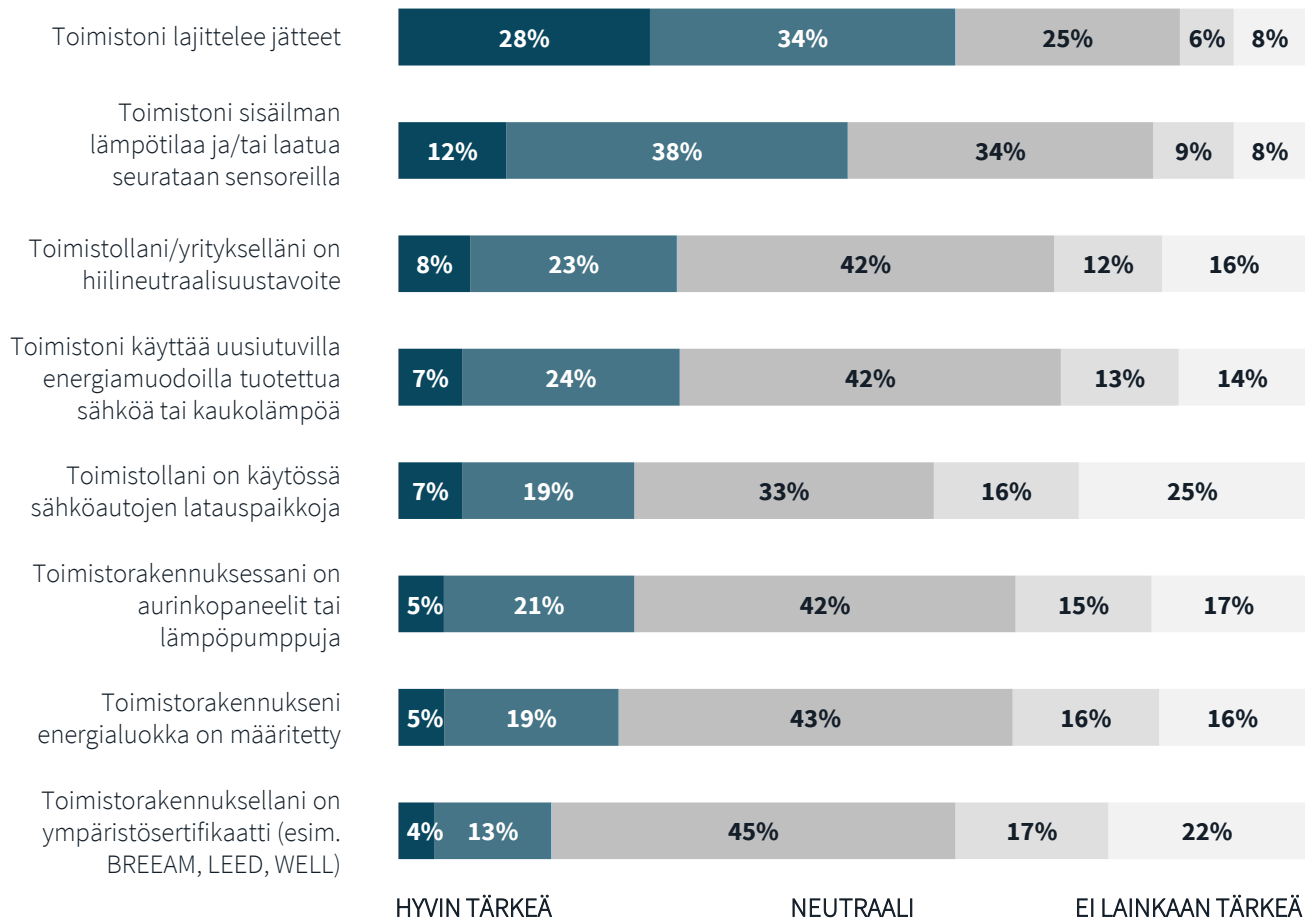
**Muilta osin eri ikäryhmien mielipiteissä ei esiinny juurikaan eroja vastuullisuustekoja arvotettaessa.** Naiset sen sijaan ovat selvästi miehiä innokkaampia lajittelun suhteen (71 % vs. 49 %). Miesten joukossa on lisäksi keskimääräistä enemmän heitä, joille tietyt vastuullisuuteen liittyvät teot ovat suorastaan yhdentekeviä.

**80 % vs. 41 %**

Jätteiden lajittelun suhteen innokkaimpia ovat 55-vuotta täyttäneet naiset, ja vastaavasti vähiten innokkaita alle 35-vuotiaat miehet. Yksittäisistä toimenpiteistä lajittelu on kaikille selvästi merkityksellisin.



KUINKA MERKITYKSELLISINÄ ITSELLESI PIDÄT SEURAAVIA VASTUULLISUUTEEN LIITTYVIÄ TEKOJA?



# YHTEENVETO

YHTEENVETO

# Hybridityössä menestyminen vaatii tasapainoilua, aktiivista ja rohkeaa otetta sekä tietoon pohjaavaa johtamista



Ajan ja paikan suhteen työnteon tavat ovat jo pysyvästi muuttuneet, ja muutos tulee myös jatkumaan muun muassa ripeästi etenevien teknologisten läpimurtojen ja vastuullisuuden kaltaisten nousevien teemojen myötä. Kilpailu osaavasta työvoimasta säilyy ajankohtaisena suhdannevaihteluista huolimatta, ja yritysten on tasapainoitava kasvaneiden ja osin ristiriitaistenkin odotusten välillä, kannattavuus huomioiden.

Tutkimuksemme mukaan hybridityön määrä on vakiintunut. Etätyö kuitenkin houkuttelee erityisesti suomalaisia, ja yhä useampi haluaisi viettää vähemmän aikaa toimistolla kuin tällä hetkellä tekee. Viimeistään nyt yritysten olisikin hyvä hetki visioida yhdessä työntekijöiden kanssa, miten löytää optimaalinen, sekä organisaatiota että yksilöä parhaiten palveleva tasapaino hybridityöhön. Tulevaisuuden suhteen tulisi ratkaista:

- Missä erilaisia tehtäviä voi ja kannattaa tehdä: mikä on **toimiston, kodin ja kolmansien paikkojen rooli**, ja miten niistä saadaan irti parhaat hyödyt.
- **Miten hybridityötä tuetaan:** toteutuvatko kohtaamiset, onnistuu ko johtaminen, tarvitaanko valmennusta tai pitäisikö pelisääntöjä päivittää.
- **Mikä on oikea tapa houkuttaa ihmiset kotoa toimistolle**, entä mitä sillä tavoitellaan ja saavutetaan: taataanko työrauha, tuetaanko työmatkoja tai tarjotaanko yhteisiä aamupaloja.
- Miten mahdollistaa työn imu sekä ylläpitää tuottavuutta ja työssä jaksamista: **minkälainen työympäristö tukee juuri kyseisen yrityksen menestymistä**, varautuen uusiin muutoksiin ja vastaten samalla osaajien nousseisiin odotuksiin.
- **Miten edistää vaikuttavaa vastuullisuutta** niin työnantajana kuin toimitilakäyttäjänä.

Nyt on oivallinen aika hahmottaa oman työympäristön nykytilaa ja tulevaisuutta, ja tehdä tarvittavat korjausliikkeet, **rohkeasti ja tiedolla johtaen**.

JLL auttaa yrityksiä selvittämään organisaation kipupisteet, laatimaan työympäristöstrategian ja johtamaan työympäristömuutoksen hallitusti maaliin.



## Tutkimustiimi

### **Tomi Tiainen**

Head of Development & Design

[tomi.tiainen@jll.com](mailto:tomi.tiainen@jll.com)

### **Eeva Lahti**

Architect & Workplace Consultant

[eeva.lahti@jll.com](mailto:eeva.lahti@jll.com)

### **Myy Westerlund**

Junior Workplace Consultant

### **Sirja Salokanta**

Interior Architect & Workplace Consultant

### **Sofia Jakas**

Director Workplace & Design

COPYRIGHT © JONES LANG LASALLE IP, INC. 2024

Tämä raportti on laadittu ainoastaan viestintätarkoitukseen, eikä ole täydellinen analyysi käsitellyistä aiheista, jotka ovat luonteeltaan arvaamattomia. Tutkimus perustuu JLL:n kansallisten ja kansainvälisten kyselytutkimusten tuloksiin. Emme takaa että tiedot raportissa ovat tarkat tai täydelliset. Kaikki mietinnössä esitetyt näkemykset heijastavat tämän hetken arvioitamme ja niitä voidaan muuttaa ilman ennakoilmoitusta. Toteamuksiin tulevaisuudesta liittyy tunnettuja ja tuntemattomia riskejä ja epävarmuustekijöitä jotka voivat aiheuttaa sen, että tulevaisuuden toteumat poikkeavat olennaisesti esitetyistä toteamuksista. Investointeja tai muita liiketoimintapäätöksiä ei pitäisi tehdä pelkästään raportissa esitettyjen tietojen varassa.