



Työn tulevaisuus -tutkimus 2024

Arvonluontia kehittyvässä työelämässä

Kansainvälinen kyselytutkimus 10/2024

JLL:n maailmanlaajuinen, joka toinen vuosi toteutettava Työn tulevaisuus-kysely on tutkinut työelämän kehitystä vuodesta 2011 lähtien. Se on tunnustettu alan johtavaksi julkaisuksi organisaatioiden sisällä ilmenevistä kiinteistöalan trendeistä. Tänä vuonna tutkimus analysoi yli 2300 yrityspäätäjän tärkeimpiä tavoitteita, haasteita ja strategioita.

Tutkimus antaa katsauksen kehittyvien työskentelymallien vaikutuksiin ja niiden seurauksiin työpaikkaodotuksille. Tarkastelemme, mitä ne merkitsevät organisaatioiden päättäjille, ja miten heidän tulisi vastata yritystensä ja henkilöstönsä muuttuviin tarpeisiin.

2011: Opportunity Emerges from Crisis (Globaali) n=500

2013: Risks Ahead (Globaali) n=636

2015: Elevate to Excellence (Globaali) n=496

2018: Future of Work Survey (Globaali) n=561

3/2021: Worker Preference Survey (Globaali) n=3317

5/2021: Työpäiväkokemuksen muotoilu (Suomi) n=399

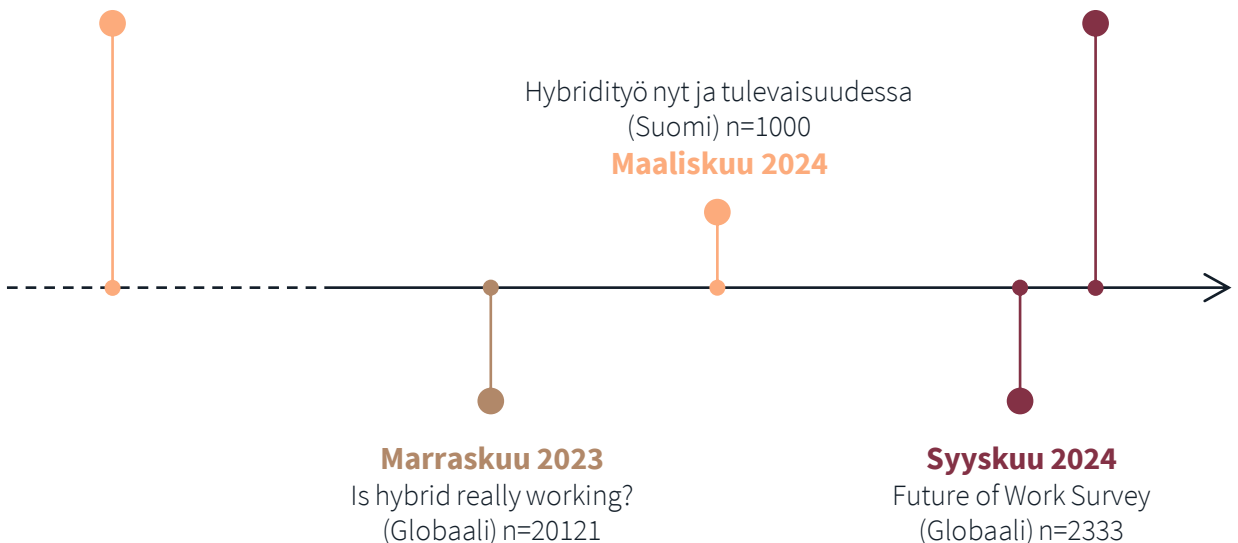
1/2022: Työpäiväkokemus muutoksessa (Pohjoismaat) n=684

6/2022: Workforce Preferences Barometer (Globaali) n=4015

8/2022: Future of Work Survey (Globaali) n=1095

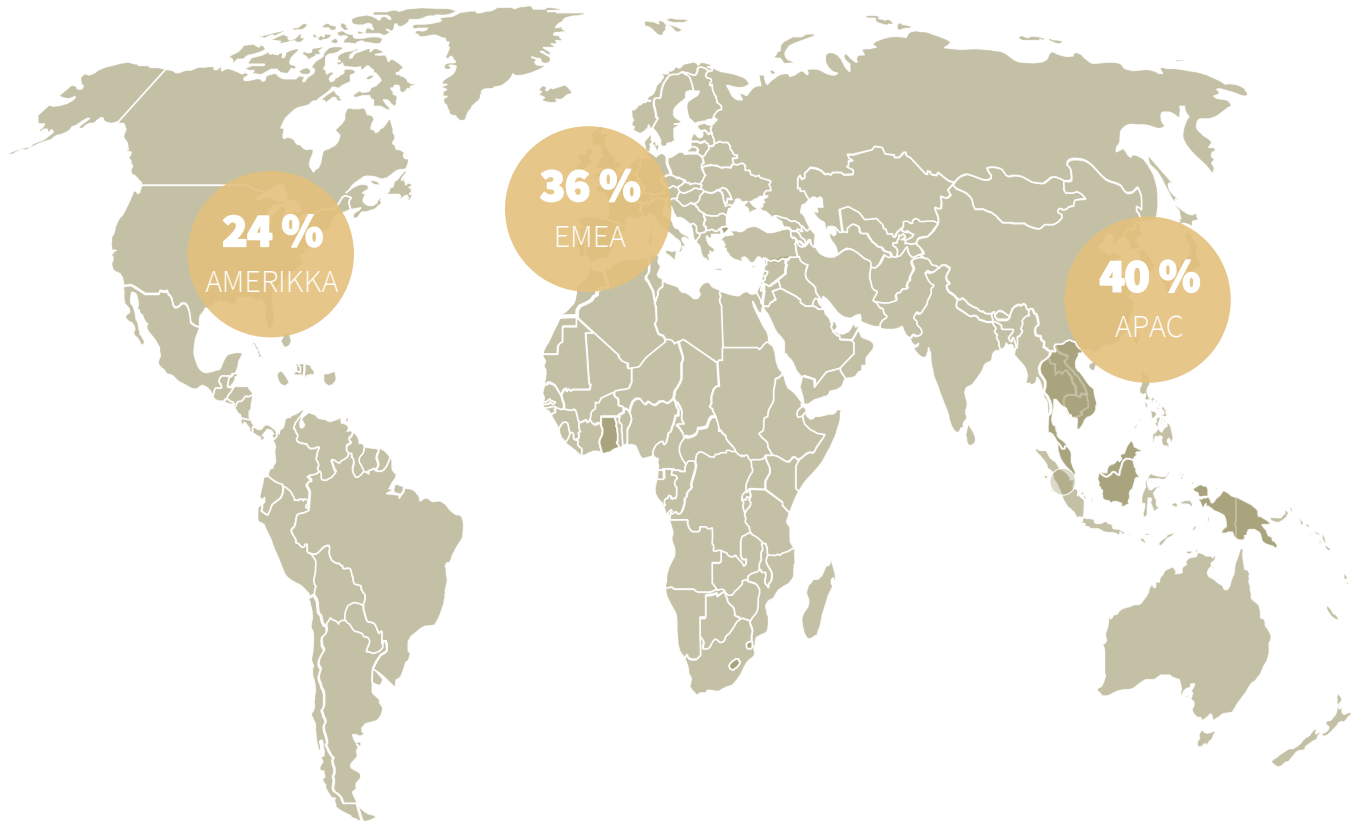
12/2022: Työn tulevaisuutta suuntaamassa (Suomi) n=800

Työn tulevaisuus-
tutkimus 2024
(Globaali) n=2333
Lokakuu 2024



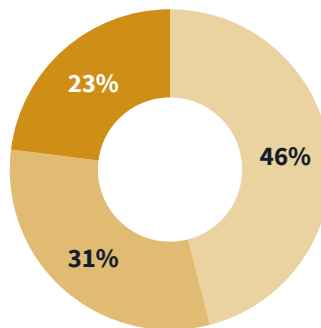
Tutkimusaineisto kerättiin Meridian Westin toimesta tuoko-heinäkuussa 2024. **Kyselyn tulokset perustuvat yli 2 300 toimitila- ja liiketoimintapäätäjän näkemyksiin 25 eri markkinasta. Suomesta vastauksia saatiin 57.** Tässä raportissa vertaamme tuloksia myös työntekijöiden näkemyksiä valottavaan, maaliskuussa 2024 julkaistuun kotimaiseen kyselytutkimukseemme Hybridityö nyt ja tulevaisuudessa sekä aiempiin globaaleihin tutkimuksiimme.

Tutkimusmenetelmä ja laajuus: 2 333 vastausta 25 keskeiseltä markkina-alueelta ympäri maailmaa



HENKILÖSTÖN KOKO VASTAAJIEN ORGANISAATIOISSA GLOBAALISTI:

■ Alle 5000 ■ 5000 - 9999 ■ Yli 10 000



25 markkinaa kattavat:

AMERIikka - Argentiina - Brasilia - Chile - Kanada - Kolumbia - Meksiko - Peru - Yhdysvallat

APAC - Australia - Etelä-Korea - Hong Kong - Intia - Japani - Kiina - Singapore

EMEA - Arabiemiirikunnat - Belgia - Irlanti - Iso-Britannia - Italia - Luxemburg - Ranska - Ruotsi
- Saksa - Saudi-Arabia - Suomi

Tutkimuksen keskeiset havainnot painottavat strategisen harkinnan tärkeyttä päätöksenteossa. Tulokset osoittavat, että organisaatiot aikovat kiihdyttää investointejaan viiden vuoden tähtämellä saavuttaakseen pitkän aikavälin tavoitteensa työvoiman ja työympäristöjen suhteen. Kyselyn vastaajat nostavat kuitenkin suurimmaksi haasteekseen pitkäjänteisen suunnittelun vaikeuden nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä.

Tämä korostuu erityisesti yritys kiinteistöjen johdossa, jonka on täytynyt jatkuvasti mukautua merkittäviin muutoksiin työskentelytavoissa. Epävarmuus tulevaisuuden suunnasta on johtanut varovaiseen lähestymistapaan, mikä on tuonut lisähaasteita toimitilajohdolle. Heidän on tasapainoiltava tulevaisuuteen suuntautuvien investointien sekä tehokkuusvaatimusten ja kustannuspaineiden ristivedossa.

Työn tulevaisuus -tutkimus 2024 nostaa esiin viisi keskeistä tekijää, jotka ohjaavat yritysten työympäristöstrategioiden uudistamista vuosikymmenen loppupuoliskolla:

- 1 Suurin osa yrityspäätäjistä toivoisi toimistoläsnäolon lisääntyvän, kun taas henkilöstö peräänkuuluttaa järjestelyjen joustavuutta.** Etenkin Suomessa johdon ja työntekijöiden näkemykset ovat selvässä ristiriidassa keskenään. Perustelut kannattaisikin tuoda selkeästi ilmi: Miksi ihmisten pitäisi tulla toimistolle?
- 2 Monilla yrityksillä on selkeitä kasvutavoitteita, ja niihin pääsemiseksi vaaditaan henkilöstön houkuttelemista ja sitouttamista sekä työskentelytapojen ja -ympäristöjen kehittämistä.** Toimistotyön puolestapuhujat näyttävät edelläkävijöinä tasavertaisten ja osallistavien työympäristöjen luomisessa.
- 3 Organisaatiot tasapainoilevat erilaisten työskentelymallien välillä optimaaliseen suorituskykyyn pyrkiessään. Työympäristöjen kehittämiseksi tarvitaan viisaita pitkän tähtäimen investointeja, mutta päätöksenteko on haastavaa ratkaisujen ollessa vasta muotoutumassa.** Momenlaisia rohkeitakin vaihtoehtoja ollaan valmiita kokeilemaan.
- 4 Epävakaa toimintaympäristö haastaa toimitilajohdon arvонуontia, mikä edellyttää eri liiketoimintojen välistä yhteistyötä ja yhteistä näkemystä.** Tietoon perustuvat investoinnit tähtäävät kokonaisvaltaiseen tehokkuuteen, älykkääseen kasvuun ja vastuullisuuteen.
- 5 Toimistolla on merkittävä rooli työntekijäkokemuksen ja yhteisöllisyyden muodostumisessa, ja siihen ollaan valmiita myös panostamaan. Yritysten tavoitteena on luoda vetovoimaisia toimistoja tarjoamalla työntekijöille huippukokemuksia.**

Nämä tekijät heijastelevat työelämän laajempaa murrosta, jossa organisaatiot pyrkivät löytämään tasapainon tehokkuuden, joustavuuden ja työntekijöiden hyvinvoinnin välillä. Toimitilajohdon rooli on muuttunut aiempaa strategisemmaksi, sillä he ovat avainasemassa näiden moniulotteisten haasteiden ratkaisemisessa sekä tulevaisuuden työkuultuurien muovaamisessa.

Suomalaisten yrityspäätäjien näkemyksiä – tiivistelmä lukuina



Työ

44 %

näkee **hybridityön johtamisen ja tukemisen** erittäin tärkeänä osana seuraavien 5 vuoden strategiaa.

67 %

näkee **hybridityön olevan osa tulevaisuuden työelämää**. Toimistotyön puolestapuhujia on 33 %.

1/3

pitää todennäköisenä, että vuoteen 2030 mennessä **henkilöstö siirtyy täysin etättyöhön**, vain virtuaalisiin tiloihin ja tiimihenkeä vahvistaviin tapahtumiin tukeutuen.

Työntekijät

72 %

yrityspäätäjistä odottaa työnantajan priorisoivan **yhteisöllisyyden kehittämistä**.

54 %

pitää todennäköisenä **lisätyötilojen tarjoamista läheltä työntekijöiden koteja** toimistotyön houkuttelevuuden lisäämiseksi.

66 %

pitää **osaajien houkuttelemista ja sitouttamista** yrityksen tärkeimpänä tavoitteena 5 vuoden tähtäimellä.

Työympäristö

1/3

pitää todennäköisenä, että **toimistot ovat tulevaisuudessa käytettävissä 24/7**.

56 %

aikoo käyttää **enemmän rahaa tilasuunnitteluun**, työntekijäkokemuksen parantamiseen sekä vieraanvaraisuuspalveluihin.

58 %

ennakoi toimiston **käyttöasteen kasvavan** vuoteen 2030 mennessä.

61 %

ennustaa toimiston **tilakoon kasvavan** vuoteen 2030 mennessä.

Portfolio

53 %

pitää **resilienssiä, joustavuutta ja ketteryyttä** toimitilajohdon* tärkeimpinä taitoina tulevaisuudessa.

54 %

kokee, että **heikko yhteistyö muiden yksiköiden kanssa rajoittaa** eniten toimitilajohdon arvonluontia 5 vuoden tähtäimellä.

61 %

on valmiita maksamaan enemmän tiloista, jotka täyttävät **korkeat vastuullisuuden ja ympäristökestävyyden vaatimukset**.

67 %

vastaajista aikoo tulevaisuudessa investoida enemmän **toimitilajohtamista tukevaan teknologiaan**.

Työnantajat visioivat lisääntyvää läsnäoloa toimistolla – näkemykset ristiriidassa työntekijöiden toiveisiin



Vielä kaksi vuotta sitten kolme neljästä yrityspäätäjistä piti nimenomaan hybridityötä avaintekijänä työvoiman houkuttelemisessa* mutta nyt tulevaisuuden visiot ovat siirtyneet kohti toimistopohjaista työtä. Vuoteen 2022 verrattuna, yhä useammat työnantajat haluavat nähdä työntekijöitään enemmän toimistolla.

Suomessa yritysjohto haluaisi läsnäolon nousevan keskimäärin 3,6 päivään viikossa vuoteen 2030 mennessä. Kolmasosa suomalaisista päättäjistä odottaa työntekijöidensä käyvän toimistolla jopa kokoaikaisesti, ja tällä hetkellä 31 % työntekijöistä käykin.

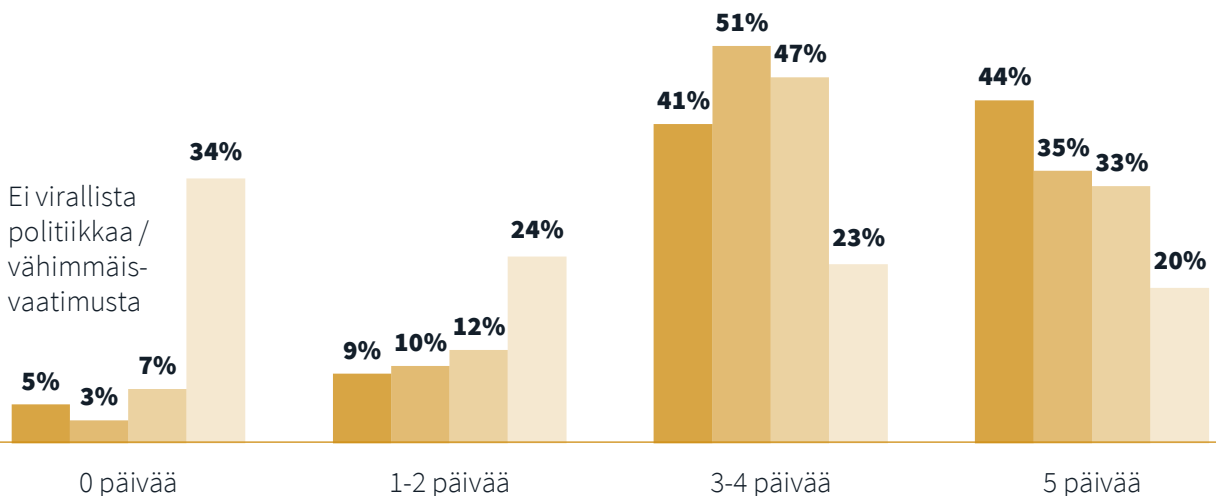
Yritysten johtajat haluaisivat siis ihmiset takaisin toimistolle. Työntekijät puolestaan peräänkuuluttavat yhä joustavuutta ja valinnan vapautta. Ero päättäjien näkemysten ja

työntekijöiden toiveiden välillä onkin huomattava: **jos saisivat vapaasti valita, suomalaiset työntekijät tulisivat toimistolle keskimäärin puolta harvemmin kuin johto jatkossa odottaisi, eli vain noin 1,7 päivänä viikossa.****

Työkulttuurin murroksesta huolimatta on selvää, että toimisto säilyy keskeisenä osana työelämää. **Suomessakin 80 % organisaatioista edellyttäisi läsnäoloa toimistolla vähintään kolmena päivänä viikossa.** Lisäksi 46 % päättäjistä odottaa toimistopäivien määrän lisääntyvän vuoteen 2030 mennessä, vaikka monissa organisaatioissa tavoitetta saatetaankin jalkauttaa edelleen hybridityöstrategian puitteissa.

VIIKOITTAIN TOIMISTOLLA VIETETTYJEN TYÖPÄIVIEN MÄÄRÄ – Päättäjien visiot Globaalisti, EMEA-tasolla ja suomalaisittain verrattuna suomalaisten työntekijöiden toiveeseen

■ Globaali ■ EMEA ■ Suomi ■ Suomi: Työntekijöiden toive**



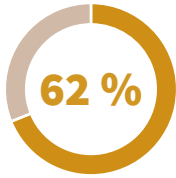
*) Elokuu 2022: Future of Work Survey (Globaali) n=1095

**) Maaliskuu 2024: Hybridityö nyt ja tulevaisuudessa (Suomi) n=1000

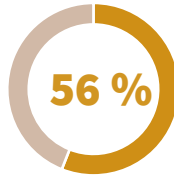
NYKYINEN TOTEUMA

TYÖNTEKIJÖIDEN TOIVE

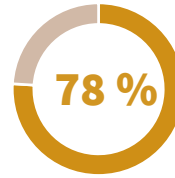
PÄÄTTÄJIEN VISIO



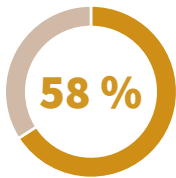
Globaali – 3,1 päivää*



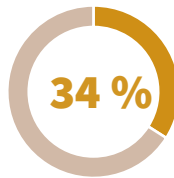
Globaali – 2,8 päivää*



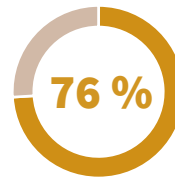
Globaali – 3,9 päivää



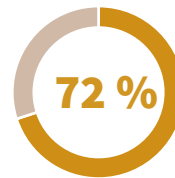
Suomi – 2,9 päivää**



Suomi – 1,7 päivää**

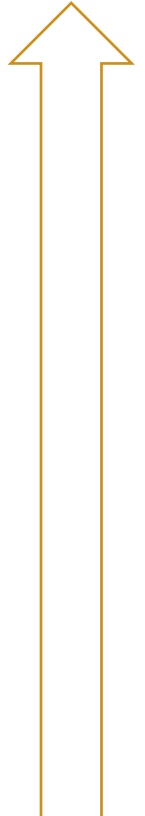


EMEA – 3,8 päivää



Suomi – 3,6 päivää

Toimistopäivien määrän suhteen suomalaisten yrityspäätäjien visio on lähellä kansainvälisiä keskiarvoja, mutta etenkin Suomessa työntekijöiden toiveet eroavat näistä näkemyksistä huomattavasti.



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

***) Maaliskuu 2024: Hybridityö nyt ja tulevaisuudessa (Suomi) n=1000

Yritykset voidaan nyt ryhmitellä hybridityön omaksujiin ja toimiston puolestapuhujiin



Työkäytännöt vaihtelevat laajasti eri toimialojen välillä, ja joskus myös organisaation sisällä eri yksiköiden välillä.

Hybridityön omaksujien ja toimistotyön puolestapuhujien tyylit heijastelevat itse asiassa laajaa kirjoa näkemyksiä, ja saattavat jopa esiintyä rinnakkain samassa organisaatiossa – työn vaatimuksista riippuen.

Tällä hetkellä noin kolmasosaa suomalaisista yrityksistä voidaan luonnehtia toimistotyön puolestapuhujiksi, jotka haluaisivat nähdä henkilöstön

toimistolla viisi päivää viikossa. Loput 67 % ovat niin kutsuttuja hybridityön omaksujia, joiden strategiat vaihtelevat täydestä etätyöskentelystä vähintään kolmeen toimistopäivään viikossa.

Kansainvälinen kysely osoittaa, että hybridityön omaksujat ovat todennäköisimmin suuria, yli tuhannen työntekijän organisaatioita, ja sijaitsevat EMEA-alueella, missä hybridimallia pidetään keskeisenä osana työnantajalupausta.

Hybridityön omaksujien osuus suomalaisista yrityspäätäjistä:

67 %

**vs. EMEA 65 %
vs. Globaali 56 %**

Toimiston puolestapuhujien osuus suomalaisista yrityspäätäjistä:

33 %

**vs. EMEA 35 %
vs. Globaali 44 %**

Joustavampi lähestymistapa yhdistää etä- ja toimistotyön edut, mikä heijastaa eurooppalaista painotusta työn ja vapaa-ajan tasapainon sekä työntekijöiden autonomian suhteen. Vastakohtana tälle Aasian ja Tyynenmeren alueella sekä Amerikoissa on havaittavissa selkeä suuntaus kohti perinteisempää, viisipäiväistä toimistotyöskentelyä.

Samalla hybridimalli vetoaa erityisesti tietäntyyppisiin organisaatioihin, kuten datakeskuksiin sekä teknologia- ja energia-aloilla, uusiutuvien energialähteiden ja biotieteiden parissa toimiviin yrityksiin. **Toimiston puolestapuhujia taas esiintyy etenkin toimialoilla, joilla työ tapahtuu vahvasti asiakasrajapinnassa, ja joissa iso osa työntekijöistä työskentelee paikan päällä muualla kuin toimistossa.**

Trendit eivät ole yksiselitteisiä, vaan vaihtelevat niin yritysten koon, toimialan kuin yrityskulttuurin mukaan. Tulevaisuudessa organisaatioiden haasteena onkin löytää tasapaino globaalien trendien ja paikallisten työskentelytapojen välillä, samalla kun ne pyrkivät optimoimaan tuottavuutta ja työntekijöiden tyytyväisyyttä.



YRITYSTEN VAATIMUKSET VIIKOITTAISESTA LÄSNÄOLOSTA TOIMISTOLLA
– Globaali otanta toimialoittain



■ 5 päivää (Toimiston puolesta puhujat) ■ 3-4 päivää ■ 0-2 päivää

Toimiston puolesta puhujat



Hybridityön omaksujat



Perusteluja kaivataan: Miksi toimistolle olisi hyvä tulla, edes silloin tällöin?



Suomalaisista johtajista kaksi kolmasosaa näkee hybridityön vahvasti osana tulevaisuutta, ja työntekijöistä peräti 77 %* on sitä mieltä, että etä- ja hybridityön tarjoaminen on olennaista työvoiman säilyttämiseksi tulevaisuudessa.

Tällä hetkellä monissa yrityksissä käydään kiivasta keskustelua etä- ja toimistotyön suhteesta. Työnantajilla ja työntekijöillä näyttääkin olevan eriäviä mielipiteitä siitä, kuinka suuri osa työstä pitäisi jatkossa tehdä toimistolta käsin. Suurin osa johtajista haluaisi lisää läsnäoloa, ja uutiset kertovat jopa monissa yrityksissä käyttöönotetuista pakkotoimista, mikä saattaa herättää huolta työntekijöiden keskuudessa.

Työntekijäkokemusta ajatellen on kuitenkin hyvä muistaa, ettei työ parane pakottamalla, päinvastoin. Läsnäolo ja fyysiset kohtaamiset ovat kuitenkin tärkeitä, ja parhaimmillaan, silloin kun ne tapahtuvat pakottamatta, ne voivat vahvistaa työn merkityksellisyyttä ja lisätä yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Jokaisessa organisaatiossa tulisikin pohtia ja perustella, miksi toimistolla vietetty aika on tärkeää ja merkityksellistä. Kysymys ei ole siitä, miten saada ihmiset toimistolle, vaan miksi. Hyviä syitä ovat esimerkiksi tiedon siirtyminen, kohtaamisten varmistaminen ja toisten huomioiminen. Edellyttääkö yrityksen strategia innovointia ja oppimista, entä tukeeko vallitseva malli hyvinvointia ja tuottavuutta kuten pitäisi?

Tärkeintä olisi miettiä yhdessä, miten ja millaisella mallilla kukin työ parhaiten sujuu.

Onko työskentely organisaatiossa yksilöurheilua, vai sittenkin joukkueläjiä?

Koska eri työtehtävät voivat vaihdella paljonkin luonteeltaan ja vaatimuksiltaan, olisi olennaista että työnteon malli hahmoteltaisiin yhdessä esimerkiksi tiimeittäin, juuri niille ominaisten työtehtävien ja tavoitteiden perusteella.

14 %*

Joka seitsemäs suomalainen tietotyöläinen kokee yrityksen etätöohteistuksen pakottavan heidät toimistolle.



Kasvutavoitteisiin pääseminen vaatii myös työvoiman houkuttelemista ja työskentelytapojen kehittämistä



Tiukoista työmarkkinoista sekä tekoälyn ja automaation yleistymisestä huolimatta peräti kolme neljästä suomalaispäättäjistä (vs. 64 % globaalisti) ennakoivat yrityksensä henkilöstömäärän kasvavan vuoteen 2030 mennessä. Samanaikaisesti organisaatiot uudistavat osaamistaan pyrkimällä palkkaamaan tulevaisuuden tarpeisiin vastaavia työntekijäprofiileja.

Kyselyn mukaan yritysten kolme tärkeintä tavoitetta ovat liikevaihdon kasvu, osaajien houkutteleminen ja sitouttaminen sekä uusien tuotteiden ja palveluiden innovointi, jotka kulkevatkin vahvasti käsi kädessä.

Myös tehokkuutta kaivataan lisää, mikä herättää pohdintoja siitä, miten parhaiten edistää kestävästä kasvusta ja sovittaa yhteen eriäviä intressejä.

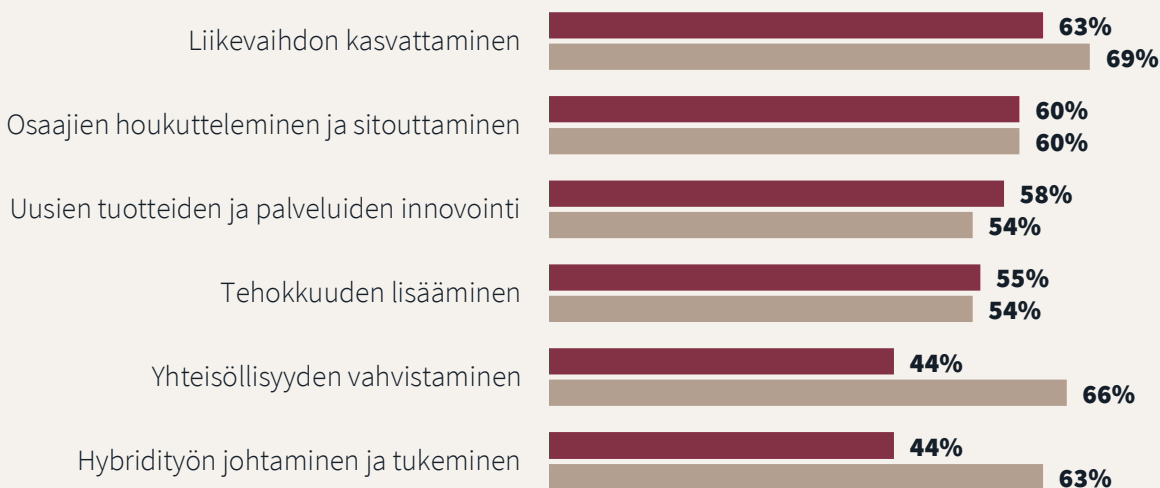
Mikä olisi paras tapa varmistaa organisaation tehokkuus ja houkuttella oikeanlaista osaamista? Pitäisikö

työskennellä yhdessä toimistolla kasvokkain tapahtuvaa vuorovaikutusta hyödyntäen? Vai tulisiko henkilöstölle tarjota maksimaalista joustavuutta, eli vapaus ja vastuu päättää itse, missä ja milloin he työstään parhaiten suoriutuvat? Entä mitä työympäristöjen tulisi tarjota tavoitteiden mahdollistamiseksi?

29 % vs. 42 %

Noin kolmannes kyselyn vastaajista on erittäin tyytyväisiä ohjelmaan, jolla heidän yrityksensä pyrkii houkuttelemaan ja sitouttamaan osaajia. Globaalisti osuus on hieman suurempi.

SUOMALAISYRITYSTEN TÄRKEIMMÄT TAVOITTEET VIIDEN VUODEN TÄHTÄIMELLÄ, SEKÄ MISSÄ MÄÄRIN YRITYKSILLÄ ON OLEMASSA SELKEÄ OHJELMA NIIDEN SAAVUTTAMISEKSI



■ Tärkeys ■ Valmius

Toimistotyön puolestapuhujat edelläkävijöitä tasavertaisten ja osallistavien työympäristöjen luomisessa



Henkilöstömäärään liittyvien kasvuennusteiden ja lisääntyvän toimistoläsnäolon vuoksi yli puolet päättäjistä odottaa toimitilojensa koon ja käyttöasteen kasvavan seuraavien viiden vuoden aikana. Pitkän tähtäimen suunnittelu on kuitenkin haastavaa, ja organisaatioiden on arvioitava, missä määrin toimistolle paluun trendi jatkuu ja mitä se merkitsee tilankäytön kannalta. Miten tilasuunnittelu voisi mukautua erilaisiin työskentelytapoihin, kuten vaikkapa tiettyjen tiimien jokapäiväiseen läsnäoloon ja toisten hybridimallisiin aikatauluihin?

Aiempaa paremmin tunnistettu monimuotoisuus muokkaa muutoinkin nykypäivän työympäristöjä. Etenkin toimistotyön puolestapuhujat ovat ryhtyneet määrätietoisiin toimiin luodakseen osallistavampia ratkaisuja, joilla pyritään vastaamaan tasapuolisesti kaikkien eri ryhmien

odotuksiin ja toiveisiin, olipa kyse sitten eri liiketoimintayksiköiden, sukupolvien, neurologisen monimuotoisuuden tai erityisryhmien tarpeiden huomioimisesta. **Kokonaisvaltaisella lähestymistavalla halutaan tehdä toimistolla olosta houkuttelevampaa ja toimivampaa kaikille työntekijäryhmille.**

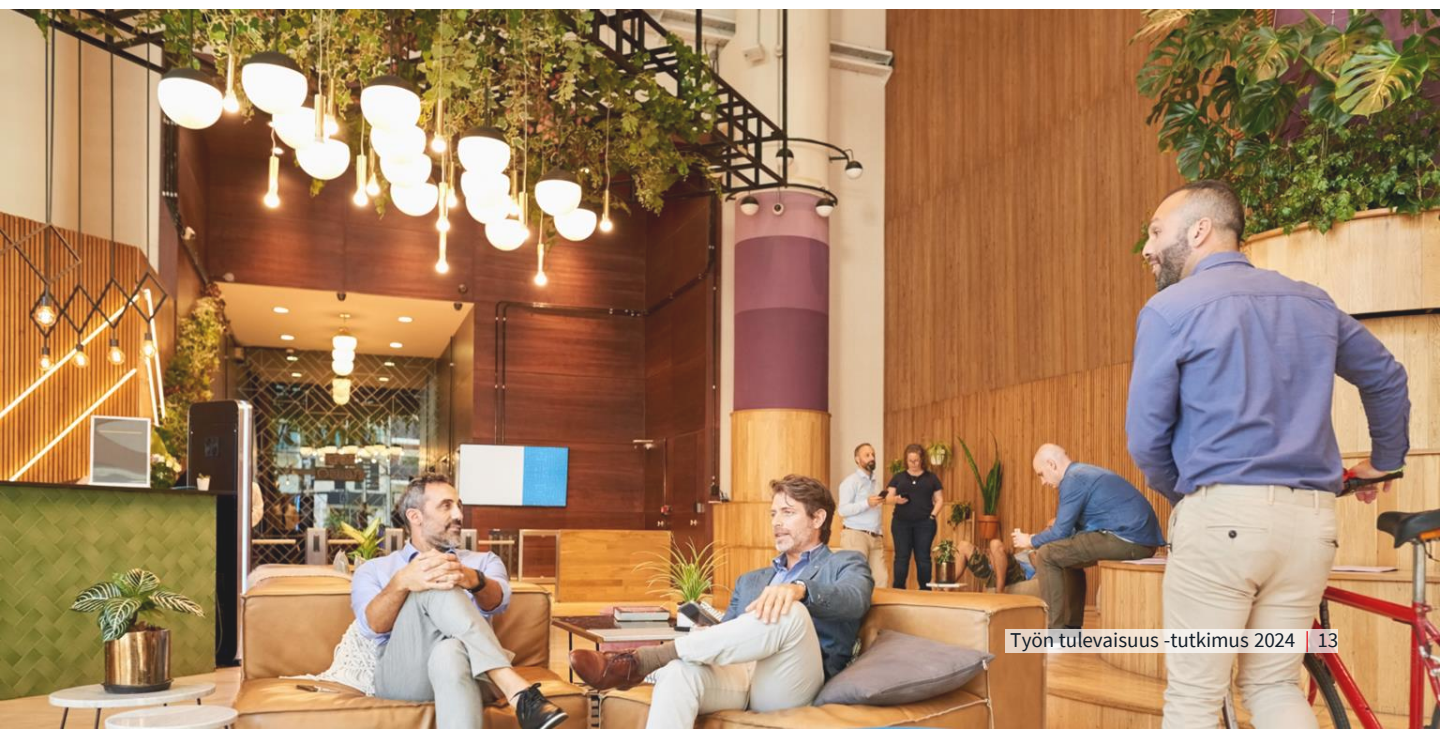
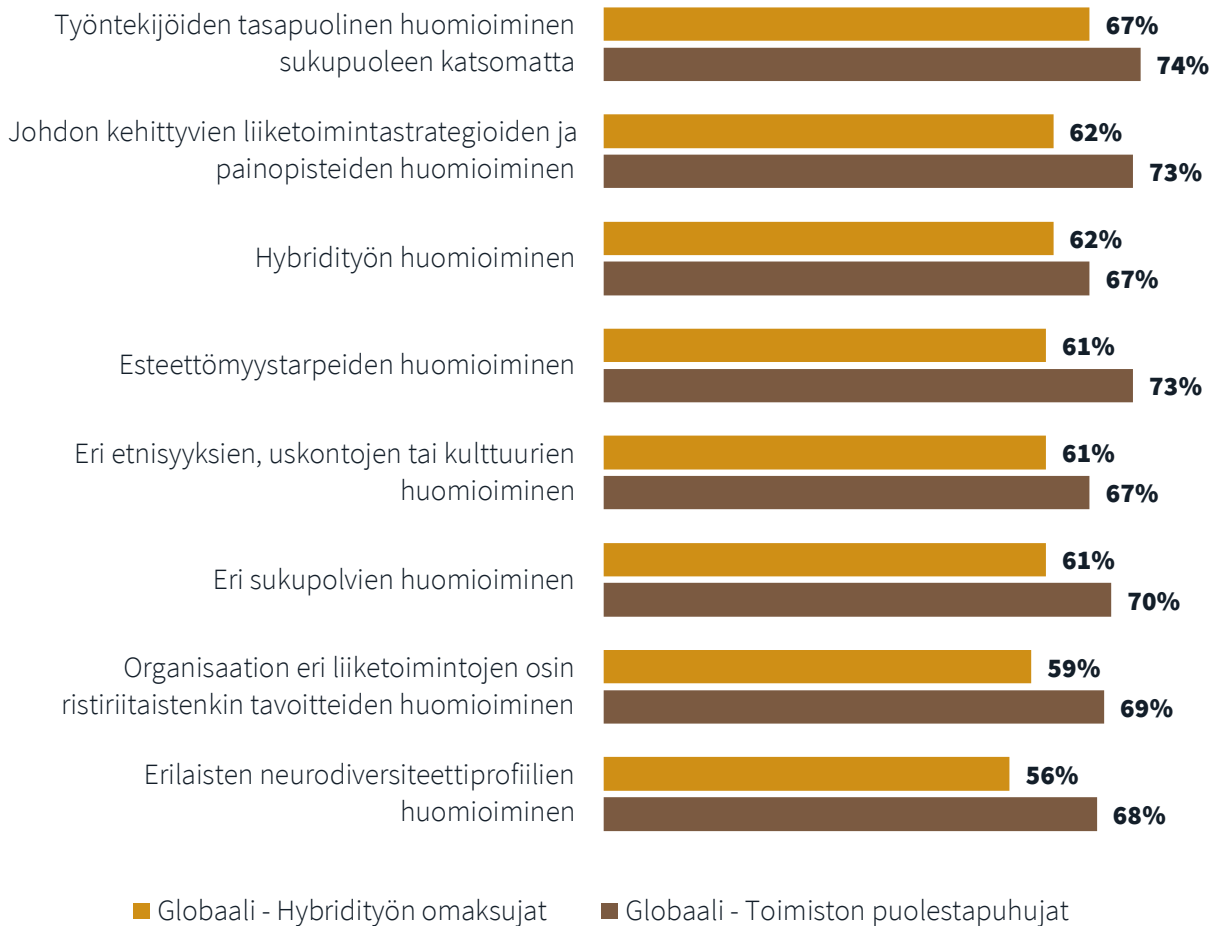
Valtaosa toimiston puolestapuhujista pitääkin itseään erittäin tehokkaana vastaamaan laajaan kirjoon työyhteisön tarpeita, kun taas hybridi-työn omaksujien keskuudessa nämä osuudet ovat jonkin verran pienemmät kaikilla monimuotoisuuden osa-alueilla. **Toimiston puolestapuhujat ovat myös todennäköisemmin valmiita maksamaan enemmän toimitiloista, jotka erottuvat edukseen terveys- ja hyvinvointisertifikaateillaan, mikä osoittaa suurempaa valmiutta investoida korkealaatuiseen työpaikkakokemukseen.** Jälleen kerran, nämäkin erot lähestymistavoissa voivat ilmetä myös saman organisaation sisällä, mikä saattaa edellyttää tulevaisuudessa uudelleenarviointia ja yhteensovittamista.

44 % vs. 42 %

Sekä Suomessa että globaalisti vajaa puolet yrityspäättäjistä näkee hybridityön johtamisen ja tukemisen erittäin tärkeänä osana seuraavien 5 vuoden strategiaa.



**MONIMUOTOISUUS, YHDENVERTAISUUS JA OSALLISUUS:
OSUUS YRITYSPÄÄTTÄJISTÄ, JOTKA KOKEVAT PYSTYVÄNSÄ
TEHOKKAASTI VASTAAMAAN TYÖYHTEISÖN ERITYISTARPEISIIN**
– Globaali otanta: Hybridityön omaksujat vs. Toimiston puolestapuhujat



Toimitilajohdon tuottama lisäarvo ulottuu pelkkiä ympäristövaikutuksia laajemmalle



Toimitila-asioista vastaavien päättäjien ja liiketoimintajohdon näkemykset keskeisistä yritysstrategioista ovat pääosin yhteneväiset. Kiinteistöjohtajat painottavat kuitenkin muita enemmän myönteisiä ympäristövaikutuksia.

He jakavat saman kasvuajattelun, mutta pyrkivät toteuttamaan sitä mahdollisimman tehokkaasti, älykkäästi ja vastuullisesti.

Ympäristökysymysten huomioimisen ohella yritysten toimitilajohto keskittyy yhä vahvemmin myös luomaan sosiaalista arvoa kiinteistöjensä kautta. Monimuotoisuuteen, yhdenvertaisuuteen ja osallisuuteen liittyvistä teemoista parhaiten huomioidaan tällä hetkellä työntekijöiden tasapuolinen kohtelu sukupuolesta riippumatta sekä erilaiset neurodiversiteettiprofiilit. Jälkimmäisen suhteen Suomessa ollaan jopa selvästi muuta maailmaa edellä. Myös eri etnisyydet, uskonnot, kulttuurit ja sukupolvet otetaan työpaikoilla jo varsin hyvin huomioon.

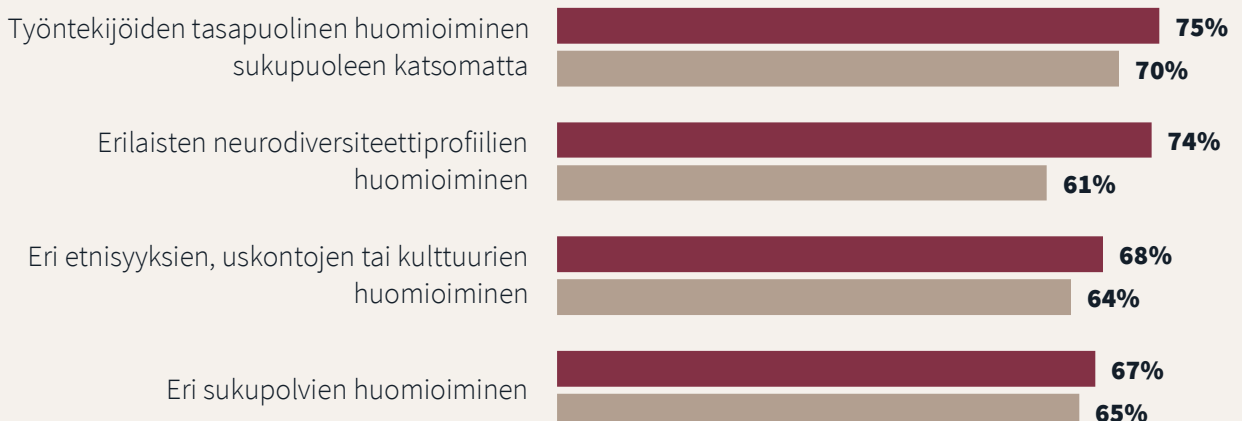
66 % vs. 46 %

Suomessa kyselyyn vastanneista kaksi kolmasosaa kokee, että yrityksellä on selkeä ohjelma suuremman yhteisövaikutuksen tuottamiseksi. Kansainvälisesti osuus on selvästi pienempi.

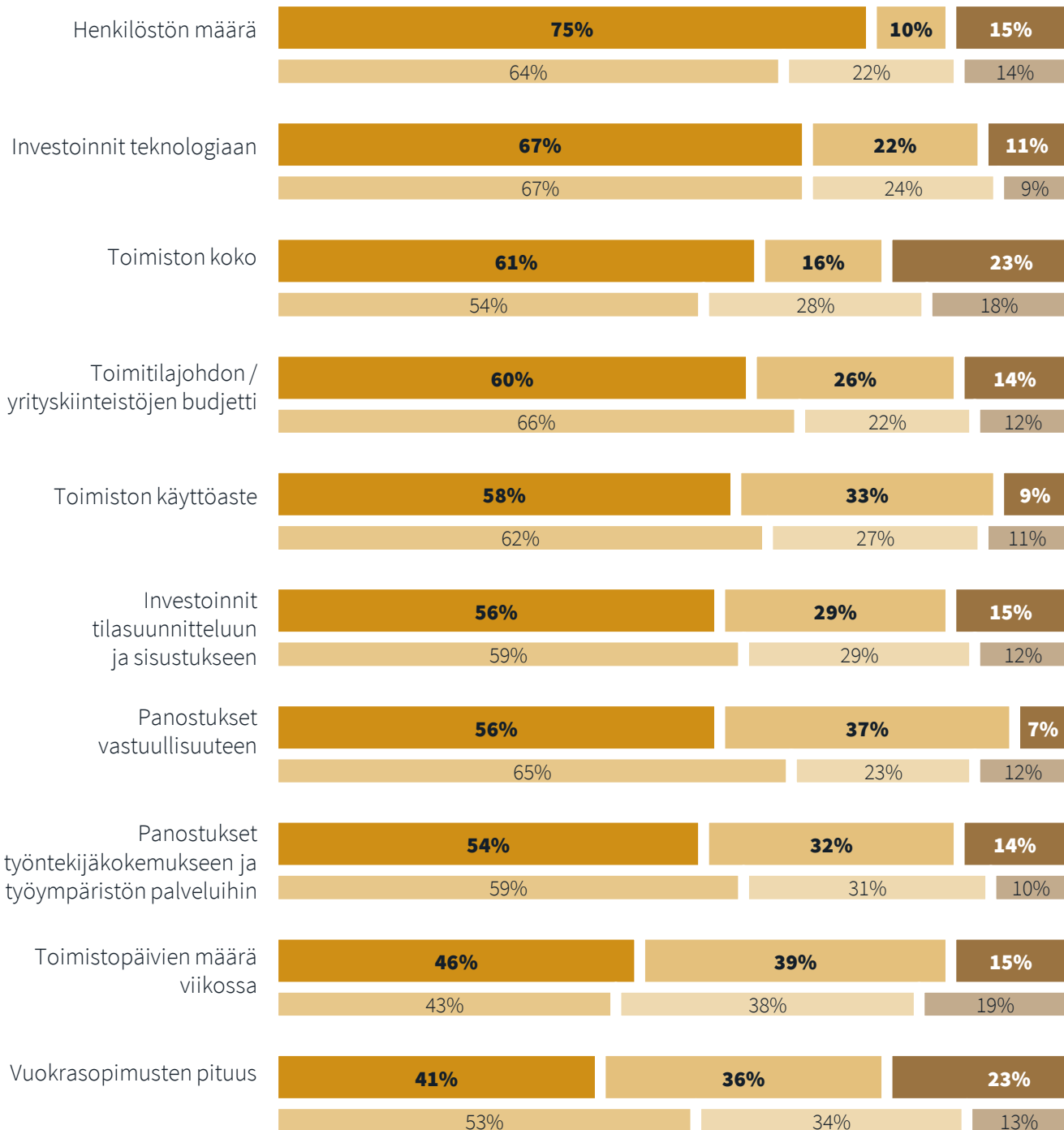
54 % vs. 43 %

Suomalaispäättäjistä yli puolet suosii toimistoissaan kestävän kehityksen mukaisia kalusteita ja sisustusratkaisuja. Osuus on hieman suurempi kuin globaalissa kyselyssä.

MONIMUOTOISUUS, YHDENVERTAISUUS JA OSALLISUUS: OSUUS YRITYSPÄÄTTÄJISTÄ, JOTKA KOKEVAT PYSTYVÄNSÄ TEHOKKAASTI VASTAAMAAN TYÖYHTEISÖN ERITYISTARPEISIIN – Suomi vs. Globaali



MITEN USKOT SEURAAVIEN ASIOIDEN MUUTTUVAN
YRITYKSESSÄSI VUOTEEN 2030 MENNESSÄ?
– Suomi vs. Globaali



KASVU

EI MUUTOSTA

LASKU

Yritykset ovat valmiita kokeilemaan erilaisia skenaarioita toimivimman työpaikkamallin löytämiseksi



Organisaatioissa vallitseva kasvun optimismi avaa uusia mahdollisuuksia toimitila-johtamiselle, ja tavoitteiden saavuttamiseksi ollaan valmiita tutkimaan monenlaisia ratkaisuja. Sekä teknologiaan että yritys-kiinteistöihin ollaan valmiita myös investoimaan niin Suomessa kuin globaalisti.

Useimmat organisaatiot keskittyvät kuitenkin edelleen vahvasti työympäristöjen tehokkuuteen, pyrkimyksenään hyödyntää kiinteistöportfoliota entistäkin älykkäämmin ja vastuullisemmin.

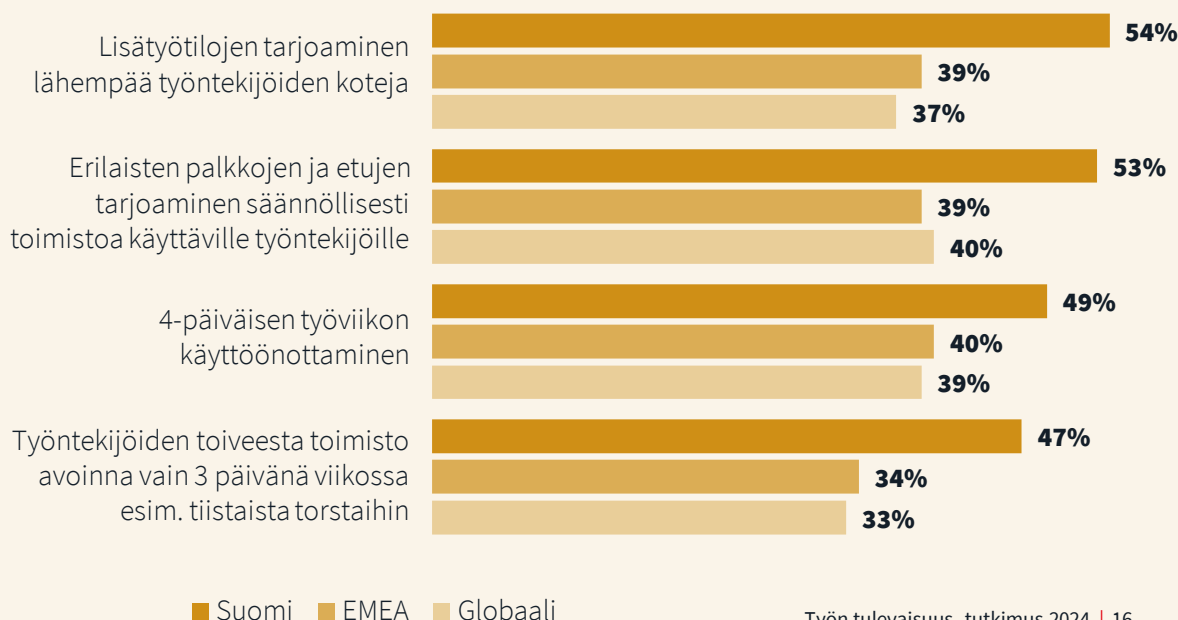
Suomessa eri skenaarioihin suhtaudutaan verrattain rohkeasti, ja yli puolet yritys-päätäjistä voisi esimerkiksi harkita luovansa lisäyötilojen verkoston lähemmäs työntekijöidensä koteja. Toisaalta lähes yhtä moni olisi valmis tarjoamaan erilaista palkkaa tai

etuja työntekijöille, jotka käyvät säännöllisesti toimistolla, verrattuna täysin etänä työskenteleviin.

Toisessa ääripäässä peräti kolmannes pitää todennäköisenä sitä, että heidän yrityksensä siirtyy vuoteen 2030 mennessä täyteen etätyöhön ilman omia toimistotiloja, luottaen sen sijaan virtuaalisiin tiloihin ja ryhmäytymistilaisuuksiin yhteistyön ja kulttuurin rakentamiseksi ja ylläpitämiseksi.

Erilaisten ja vastakkaistenkin työpaikkastrategioiden kirjo osoittaa, että organisaatiot ovat edelleen epävarmoja parhaasta lähestymistavasta, ja monia vaihtoehtoja harkitaan yhä. Tämän vuoksi toimitilapäätäjien onkin vielä vaikea keskittyä pitkän aikavälin tavoitteisiin, ja 49 % vastaajista raportoi haasteista koskien tulevaisuuden visioimista ja investointeja.

ERI SKENAARIOIDEN TODENNÄKÖISYYS – Suomi vs. EMEA vs. Globaali



Toimistoihin ja parempaan työntekijäkokemukseen ollaan halukkaita myös panostamaan



Suomalaisista yrityspäätäjistä 60 % (vs. globaalisti 66 %) odottaa kiinteistöbudjettinsa kasvavan viiden vuoden säteellä. Investoinnit tulee kuitenkin kohdistaa viisaasti ja vastuullisesti, ja hankkeiden perustelu voi toisinaan tuntua haastavalta. **Monessa organisaatiossa toimitilajohto kamppailee yhä tullakseen nähdynsi arvonluojina pelkän kustannuskeskittymän sijaan.**

Investoinnit laadukkaisiin työtiloihin heijastelevat laajempaa strategiaa, jossa toimisto nähdään keskeisenä tekijänä yrityskulttuurin, yhteistyön ja innovaatioiden edistämisessä. Viihtyisiin, terveellisiin ja toiminnallisiin työympäristöihin panostamalla pyritään luomaan houkutteleva työpaikka, joka ei ainoastaan täytä työntekijöiden perustarpeita, vaan myös inspiroi ja tukee heitä parhaaseen mahdolliseen suoritukseen.

Etätöyön yleistymisen jälkeen toimiston rooli onkin uudelleen korostumassa, ja moni yritys panostaa nyt mieluummin toimistojen kehittämiseen ja ihmisten paikan päälle houkuttelemiseen, kuin etätöyön puitteiden tukemiseen.

Parhaimmillaan joka kolmas tietotyöläinen kertoi saavansa työnantajaltaan tukea etätöyntyöskentelyyn, lähinnä teknisten laitteiden osalta*. Tuen määrä ei pandemian jälkeen ole kuitenkaan juuri lisääntynyt*, ja sen voikin monin paikoin ajatella jääneen lähinnä kerta-luonteiseksi toimenpiteeksi. Sen sijaan yli puolet johtajista suunnittelee nyt lisäävänsä panostuksia toimistojen tilasuunnitteluun ja sisutukseen, sekä työntekijäkokemukseen ja työympäristön palveluihin.

32 % vs. 37 %

Joka kolmas suomalaisjohtaja olisi valmis avaamaan toimistonsa työntekijöiden käyttöön 24/7. Suhtautuminen on vain aavistuksen varovaisempaa kuin kaikilla vastaajilla kansainvälisesti.

Kolmannen osapuolen tarjoamat työympäristöt yleistyvät osana yritysten toimitilavalikoimaa



Työntekijöille suunnatun kyselyn* mukaan kolmansia paikkoja, kuten co-working-tiloja, kokouskeskuksia ja kahviloita, hyödyntää edelleen vain noin joka kolmas tietotyöläisistä. Mikäli saisi vapaasti valita, niitä hyödyntäisi kuitenkin jopa puolet vastaajista. Lisäksi vajaa kolmannes odottaa työnantajan jatkossa tarjoavan käyttöön kodin läheltä löytyviä satelliittitoimistoja tai co-working-tiloja.

Myös päättäjien näkökulmasta kolmannen osapuolen tarjoamat tilat kasvattavat merkitystään tulevaisuudessa. Suomessa niiden osuuden yritysten toimitilasalkussa ennakoitaan kasvavan jopa puolella vuoteen 2030 mennessä. Euroopassa ja muualla maailmassa kolmansien paikkojen hyödyntämisen suhteen ollaan jo selvästi edellä, mutta sielläkin niiden osuuden odotetaan viiden vuoden sisällä kasvavan noin kolmanneksen verran.

KOLMANNEN OSAPUOLEN TARJOAMIEN TILOJEN OSUUS TOIMITILASALKUSSA

	2024	2030
Suomi	19 %	29 %
EMEA	28 %	37 %
Globaali	31 %	40 %

32 % vs. 19 %

Kolmannes suomalaispäättäjistä pitää todennäköisenä sitä, että heidän yrityksensä siirtyy vuoteen 2030 mennessä täyteen etätyöhön ilman omia toimistotiloja. Globaalisti näin ajattelee vain joka viides.



Alati muuttuva ja epävakaa liiketoimintaympäristö haastaa toimitilapäättäjien arvonluontia



Muuttuvassa liiketoimintaympäristössä toimitilajohdon on välillä haastavaa osoittaa yritys kiinteistöjen ja niiden kehittämisen tuottama lisäarvo. **Innovatiivisten ratkaisujen esille tuomiseksi tarvitaan uusia taitoja ja lähestymistapoja.**

Yli puolet päätöksentekijöistä painottaakin resilienssiä, joustavuutta ja ketteryttä toimitilajohdon oleellisimpana osaamisalueena arvonluonnin maksimoimiseksi.

Toiseksi tärkeimpänä taitona nostetaan esiin luova ajattelu, minkä lisäksi kokonaisvaltainen ongelmanratkaisu korostuu suomalaispäättäjien vastauksissa selvästi kriittisempänä kuin globaalisti keskimäärin (46 % vs. 36 %). Globaalissa otannassa vastaavasti teknologian ja tekoälyn hyödyntäminen nousee prioriteettilistan kärkeen 62 % kannatuksella.

Suurimpana esteenä toimitilajohdon arvonluonnille puolestaan näyttäytyy rajallinen yhteistyö muiden liiketoimintayksiköiden kanssa. Suomessa kyseinen haaste koetaan selvästi isompana kuin kansainvälisesti (54 % vs. 40 %). Merkittäväksi rajoitteeksi koetaan myös vaikeus tulla nähdyksi arvonluojana. Tähän vaikuttavat osaltaan myös käytettävissä olevat **mittarit ja raportointi, jotka eivät anna riittävästi tukea tulosten osoittamiseksi.** Kansainvälisesti tarkasteltuna esteeksi nousee myös osaamisvaje organisaation sisällä (40 %). Suomalaispäättäjien vastauksissa se ei kuitenkaan korostu yhtä paljon (31 %).

SUURIMMAT RAJOITTEET TOIMITILAJOHDON ARVONLUONNILLE VIIDEN VUODEN TÄHTÄIMELLÄ – Suomi vs. Globaali



Resilienssi, joustavuus ja ketteryys 53 % vs. 48 %

Luova ajattelu
49 % vs. 46 %

Kokonaisvaltainen ongelman-
ratkaisu 46 % vs. 36 %

Yhteistyö
kolmansien osapuolten
kanssa 42 % vs. 46 %

Analyttinen ajattelu ja skenaario-
tarkastelu 42 % vs. 45 %

Teknologian ja tekoälyn
hyödyntäminen 42 % vs. 62 %

Johtaminen ja vaikuttaminen 42 % vs. 46 %



Tavoitteena luoda vetovoimaisia toimistoja tarjoamalla työntekijöille huippukokemuksia



Hybridityössä luottamus on avainasemassa. Yrityksissä ollaan jouduttu pakostakin luottamaan aiempaa enemmän työntekijöihin ja siihen, että he tekevät työnsä kunnolla etänäkin. Se on tervettä kehitystä, ja monissa organisaatioissa hybridityö koetaan enimmäkseen tehokkaana ja mielekkäänä mallina. **Etätyöskentelyssä korostuva yksilökeskeisyys heikentää kuitenkin työntekijäkokemusta, ja olisikin hyvä pohtia, onko työnteko yksilö- vai joukkuelaji?**

Työyhteisössä tapahtuva sosiaalinen kanssakäyminen lisää keskinäistä luottamusta, joka puolestaan vahvistaa sitoutumista ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Hybridityössä sosiaaliset suhteet helposti haurastuvat ja yhteisen tekemisen tahti hidastuu, kun tunneyhteys ja mahdollisuus polveilevallekin keskustelulle heikkenevät yhteisön sisällä.

Kotoa käsin työskentely tarjoaa ajallisia ja taloudellisia säästöjä, mutta se on monelle mukavampi vaihtoehto myös siksi, että työnteon olosuhteita kuten melutasoa, valaistusta ja sisälämpötilaa on kotona helpompi kontrolloida ja optimoida itselle sopiviksi. **Työntekijöille osoitettujen kyselyiden perusteella kotiympäristö tukee työntekoa keskimäärin paremmin kun toimisto, mikä nostattaa vaatimuksia entistä laadukkaampien ja viihtyisämpien toimistoympäristöjen tuottamiseksi.**

Huono toimistopäivä sysääkin ihmisen helposti syvenevään etätyökierteeseen.

Negatiiviset kokemukset ajavat positiivisten tunteiden edelle, eikä toimistolle tuleminen enää houkuttele. Tarvitaan positiivista takaisinkytkentää.

Miksi siis tulla toimistolle? Lopulta vaakakupissa eivät painakaan niinkään fyysiset ja tilalliset seikat kuten laadukas kahvikone, vaan kriittisenä tekijänä näyttäytyy toimiston ilmapiiri ja sen vaikutukset työntekijän tunnetiloihin. Kotimaisen kyselytutkimuksen* mukaan työympäristön toiminnallisuuden tai viihtyisyyden parantaminen toimisivat houkuttimena vain noin 12 prosentille työntekijöistä, kun taas sosiaaliset tapahtumat kuten yhteiset aamupalat ja afterworkit vetäisivät toimistolle liki neljäsosaa vastaajista.

Houkutellakseen kotona viihtyvää työntekijää toimiston tulisi siis herättää myönteisiä tuntemuksia mahdollistamalla positiivisia kohtaamisia sekä vähentämällä kuormitusta ja häiriötekijöitä.

Vaikka suurin osa päättäjistä varautuukin toimistotilojensa koon kasvattamiseen, näkee liki neljännes kehityksen päinvastaisena. **Olipa kyseessä toimiston laajentaminen tai pienentäminen, tärkeintä olisi työntekijäkokemuksen rikastaminen ja hyvän ilma-
piirin vaaliminen.** Tilasuunnittelun pääpaino tulisi siis olla oikeanlaisen kokemuksen luomisessa ja mahdollistamisessa – kuten sanonta kuuluu: Half the space, double the experience!

Työn tulevaisuus -tutkimuksen tuoreet tulokset ilmentävät haasteellisia aikoja toimitila-asioista vastaaville päättäjille heidän ponnistellessaan kiinteistöportfolio- ja sijaintistrategioiden sekä organisaatioidensa alati kehittyvien työskentelymallien ristipaineessa.

Päättäjät pyrkivät toteuttamaan yrityksilleen houkuttelevia työympäristöjä, varmistaen samalla resurssien tehokkaan hyödyntämisen ja tulevaisuuden tarpeisiin vastaamisen.

Kokosimme alle viisi onnistumisen avainta näihin päämääriin pääsemiseksi:

1. Määrittele ja jalkauta kehittyvä työympäristöstrategia yhteistyössä liiketoimintojen päättäjien ja HR:n kanssa. **Keskustelkaa työntekijälupauksestanne ja valitkaa yhdessä sitä parhaiten tukeva malli, joka tarjoaa myös joustavuutta sopeutua erilaisiin työskentelytyyleihin.**
2. Tee toimistosta houkutteleva kohde tarjoamalla työntekijöille huippukokemuksia. Inspiraation lähteinä voivat toimia esimerkiksi erilaiset kaupalliset kokoontumistilat.
3. Hyödynnä teknologiaa ja tekoälyä vastataksesi epävarmuuteen joustavuudella. Tarjoa ketteriä työskentely-ympäristöjä, jotka mukautuvat vaihteleviin tarpeisiin. Tue vuorovaikutusta hybridityössä investoimalla huipputasoinen kokoustekniikkaan toimistossa.
4. Tuo toimisto lähelle työntekijöitä. Harkitse satelliittitoimistojen tai tilaoperaattoreiden hyödyntämistä yhä hajautuneemman osaajajoukon saavuttamiseksi.
5. Asemoi yritys kiinteistöarvonluojiksi ja muutoksen mahdollistajiksi. Kehitä toimitilajohdon osaamista ja hyödynnä strategisia kumppanuuksia organisaation parhaan suorituskyvyn varmistamiseksi.

Miten yrityksen toimitilajohto voi onnistua muutoksen toteuttamisessa?

Tutkimustiimi

Sofia Jakas

Director, Workplace & Design

sofia.jakas@jll.com

Myy Westerlund

Junior Workplace Consultant

Eeva Lahti

Architect & Workplace Consultant

eeva.lahti@jll.com

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.