



Why a unique
solution requires a
unique way of
working

There's a lot of hype around the
transformative power of data. But
what's it like to actually work on a
solution that harnesses data to bring
business benefits and change
people's lives for the better?
Developed in partnership with Coxa, a
leading orthopaedic hospital, Orevidio
utilises data from over 25,000
surgeries to accurately predict and

Solita

**- Vuoden
Työympäristö
teko**

Fyra  **Solita**



**”Olemme muutosvoima,
joka luo uusia toimintatapoja,
palveluja
ja teknologiaratkaisuja”**

- 94 % lähes 200 asiakkaastamme suosittelee meitä
- Yli 2 miljoonaa ihmistä käyttää päivittäin palveluja
- Laaja kumppaniverkosto

1996
PERUSTETTU

1000+
TYÖNTEKIJÄÄ

11
KAUPUNKIA

6
MAATA

20%
VUOSITTAISTA KASVUA

91M
LIIKEVAIHTO 2018

Miksi toimitilamuutokseen lähdettiin?

- Jatkuva kasvu
- Tilat eivät joustaneet tarpeeseen
- Tilat eivät tukeneet monimuotoista työskentelyä
- Työntekijäkokemukset tiloista olivat heikot
- Käyttöaste toimistolla alhainen

-> Tarve tehdä toimitilatyötä hallittavammin ja tavoitteellisemmin



**”Yhdessä lähdimme luomaan työskentely-ympäristöä, joka toimii
osana strategista muutosta ja jonka ytimessä on arvolupaus
solitalaisuudesta.”**



Visio

TOIMITILAVISIO JA STRATEGIA: Työkalu vision löytämiseen

Erityisesti näitä
pitää tukea!
Johdon kanssa valitut
tärkeimmät.

Suomen paras
Co-working Space



työskentely yksin
"istun koko päivän
työpisteelläni"

sosiaalisuus

Kasvot ympärillä vaihtuvat
"osallistun tyypillisen
työpäivän aikana kuuteen
eri palaveriin"

Työllä on selkeä raja
"Tiedän tarkkaan mitä
minulta odotetaan"

selkeys

Keksii toimenkuvansa itse
"rakennan itse oman
tarjoamani"

Co-Work -rekka



Syväasukeltaja
"olen AWS-expertti ja
haluan porautua
siinä syvemmälle"

rooli

**Työn koordinoija ja
mahdollistaja**
"olen asiakkuusjohtaja ja
mahdollistan toisten työn"

Työntekijät
pikkupaikkakunnilla,
jotka tekevät työtä
ilman toimistoa



2 kk

"teen montaa pientä
konsultointihanketta yhtä
aika"

projektin kesto

5 vuotta

"Ylläpidän Liikenneviraston
tietojärjestelmää seuraavat
vuodet"

Halpa neliövuokra,
mutta satsaus
huippuluokan
työkaluihin ja
sisustukseen



Toimistolla
"olen lähes aina
toimistolla"

työntekijän kotipesä

Asiakkaalla
"olen asiakkaalla 4.5 pv
viikossa"

Home based
"tiimini istuu vieressäni"

tiimin sijainti

Multi Location
"tapaan tiimiäni lähinnä
Teamsillä"

Pro Siilot
"asun ratkaisualueemme
perimmäisessä nurkassa"

Monialaisuus

Pro Campus
"yhdistelen lankoja
organisaation sisällä ja tuon
osaamista yhteen"

Huippusalainen työ

Työn julkisuusaste

Täysin julkinen työ
"HSL – kaikki näkyville vaan"



**World Cafe /
Central Hub:**
moniala-
osaaminen ja
-projektit
saapumisaulaan



**Solita Satellite
Campus:**
erikoistuneet tilat
eri puolilla
kaupunkia



**Hyvät
kahvikoneet**



**Multisite-työn
vahva
tukeminen**

TOIMITILAVISIO JA STRATEGIA

TRENDIT

Asiakkaan kanssa samoissa tiloissa työskentely tulee lisääntymään

Multi location tekemisen tapana lisääntyy

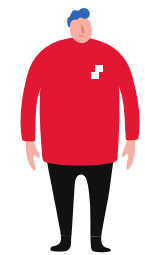
Solitan kilpailukyky perustuu vahvojen osaamisalueiden yhteistyöhön

**Työntekijä-
kokemuksen
ja työnantaja-
mielikuvan
parantaminen**

**Tiimien
tukeminen**

**Joustavat
kustannus-
tehokkaat tilat
eri tarpeisiin**

TYÖSKENTELY- PROFIILIT



Tiimiläinen
Liikkuja
Soluttautuja
Piipahtaja

VAIVATTOMAT TILAT VAATIVAANKIN TEKEMISEEN



**Suomen parhaat
co-workingtilat**



**Multilokaatiotyöstä
uusi normaali**



World cafe

**Toimitilakonseptien
katalogi (WIP)**

Toimitila-roadmap

A large crowd of people at a concert or festival, seen from behind. Many hands are raised in the air. The scene is illuminated by vibrant stage lights in shades of blue, red, and yellow, creating a hazy, energetic atmosphere. The text is overlaid in the center of the image.

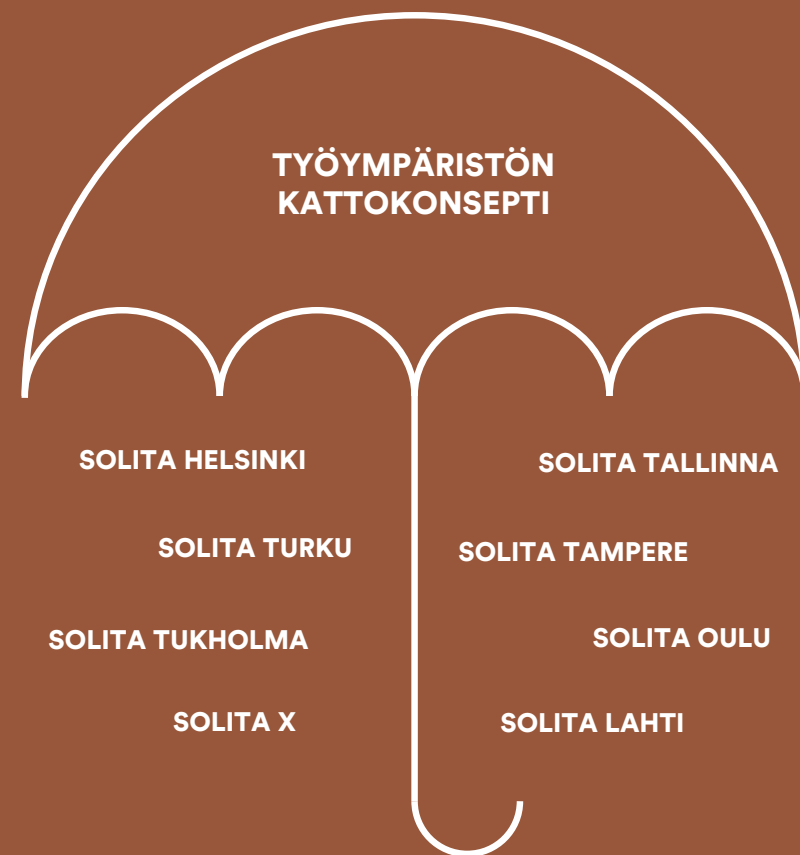
**Visio:
Vaivattomat tilat vaativaankin
tekemiseen**

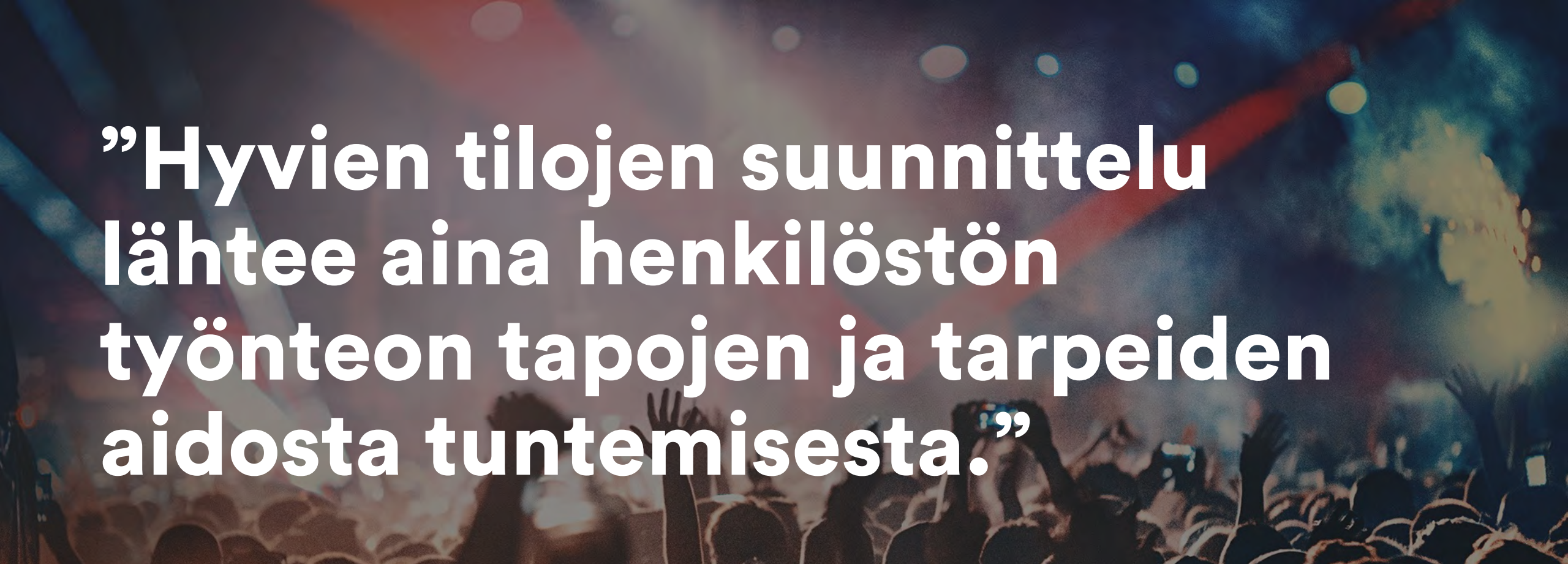


Muutosmatka

Työympäristökonseptin tavoitteet

1. Saadaan kokonaiskonsepti, jota noudattamalla on helppo suunnitella ja toteuttaa toimistoja uusiin lokaatioihin ja uudistaa vanhoja.
2. Työntekijäkokemuksen paraneminen tilojen suhteen.
3. Rekryn ja markkinointiviestinnän näkökulma: halutaan erottautua kilpailijoista.
4. Helpotetaan työskentelyä samassa projektissa etänä eri lokaatioista käsin.
5. Löydetään tapa kasvaa ilman, että neliöt kasvaa.





**”Hyvien tilojen suunnittelu
lähtee aina henkilöstön
työnteon tapojen ja tarpeiden
aidosta tuntemisesta.”**

- Hyödynsimme kerättyä dataa ja teimme havainnointia
- Kehitimme yhdessä henkilöstön kanssa
- Pilotoimme konseptia ennen ratkaisujen jalkauttamista

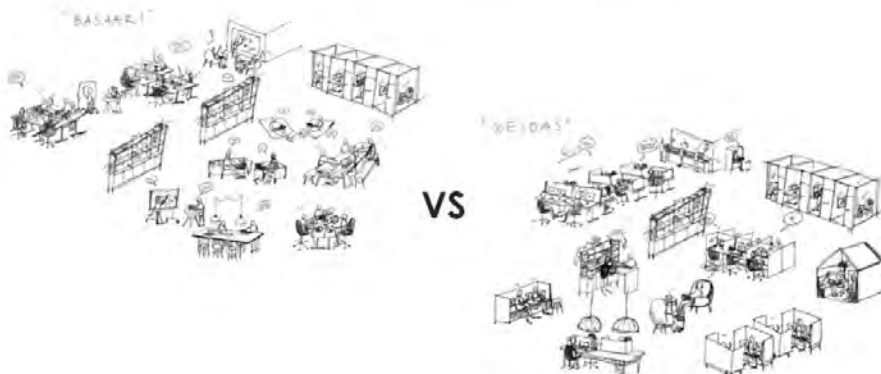
6
POP UP PÄIVÄÄ

~20
TYÖPAJAA

12kk
PILOTOINTIA

>300
KÄYTTÄJÄKOHTAAMISTA

ESIMERKKI HYPOTEESI: TYÖSKENTELY ALUE



ESIMERKKI HYPOTEESI: SISÄINEN KAHVILA

POHDITTAVAKSI:

HALUTAANKO KAHVILAAN
VETÄYTYÄ YKSILÖTYÖTÄ
TEKEMÄÄN TAI JUTTELEMAAN
RAUHASSA KOLLEGAN KANSSA?

VAI ONKO KAHVILA ENEMMÄN
PAIKKA SPONTAANEILLE
KOHTAAMISILLE?

TEHDÄÄNKÖ TÄÄLLÄ TYÖTÄ
OLLAANKO TAUOLLA?



Activity based office -> Neighbourhood based choice enviroment -> Tailored workspace for Solita

- Syntyi räätälöity tilakonsepti, jossa on otettu huomioon sekä yksilöiden että tiimien vaihtuvat tarpeet
- Tilakonseptin ratkaisut joustavat kasvussa sekä tarjoavat toimivat puitteet erilaisille ja jatkuvasti kehittyville työnteonmalleille

~20
RÄÄTÄLÖITYÄ TILATYYPPIÄ

4
TYÖNTEKIJÄPROFIILIA

+ 77p.
TYYTYVÄISEMPIÄ KÄYTTÄJIÄ
(HENKILÖTÖKYSELYN TULOS NPS-MITTARILLA)



TILANKÄYTTÖ SUHDELUVUT



Tilavuokrausprosessi ~3kk

Tilaremontointiprosessi ~6-12kk (suunnittelusta valmiiseen tilaan, riippuu kiinteistöstä)

Tilojen kalustus/sisustus prosessi ~3-4kk (suunnittelusta toimitukseen)

Fyysinen tilamuutto ~1vk (vanhojen kalusteiden ja irtaimiston muutto ja asennus)



Neliöt suhteessa
henkilöstö määrään,
kasvuun ja muihin
tilatarpeisiin



65-80% työpiste/henk.
Riippuen toimipisteen
työntekijä profiileista



1/15 henk.
sisäisiä
neuvottelu/projektityötiloja



Asiakas- ja sidosryhmä
kohtaamistilojen määrät ja
tarpeet katsotaan
toimipistekohtaisesti



1/14 henk.
vetäytymistilaa ja
puhelinlippia



~20% kasvu huomioituna
vuokrasopimuksen
pituuteen



~9 m² / työntekijä



Alle 1000m
ydinkeskustasta



Hyvät kulkuyhteydet,
keskeinen sijainti



Suihku/omat pukutilat
Pyöräparkki
Autoparkki

TIIMILÄINEN, Työskentelytapaprofiili

Tiimiläinen tekee töitä pääsääntöisesti yhdessä tai kahdessa tiimissä tai projektissa samanaikaisesti, oman tiimin lähellä työskentely ja helppo kommunikaatio tärkeää, suuri osa päivästä omalla paikalla kollegoiden kanssa kommunikoiden tai omaan työhön keskittyen esim. devaaja

Kotipesätyöskentely:
tiimin kommunikointia
sekä yksilötyötä



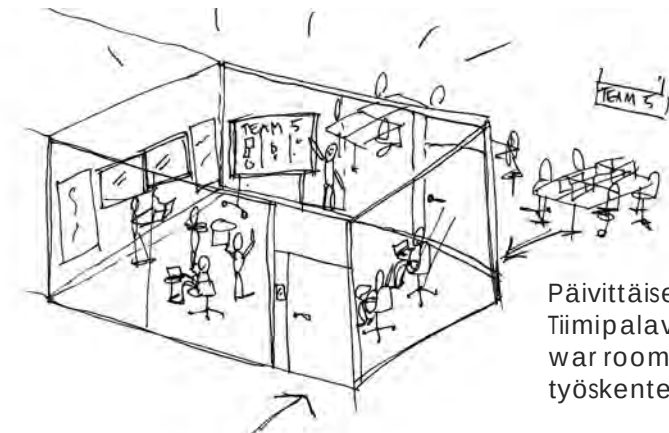
Video/puhelin-
palaverit



Spontaanit kohtaamiset
ja pienryhmä ideointi



Ajatusten vaihtoa ja esim.
parikoodausta



Päivittäiset
Tiimipalaverit,
war room
työskentely

70% Työpisteellä/vetäytymistiloissa
20% projekti/neuvottelutiloissa
10% Kahvila ja joustoalueet

TYÖYMPÄRISTÖN VYÖHYKEJAKO: Sisäinen vyöhyke kaavio



SISÄINEN VYÖHYKE ESIMERKKI ERI TILATYYPPIEN SUHTEISTA JA LOMITTUMISESTA

1. Team base
2. Atheneum
3. Oasis
4. Bazaar
5. Smart
6. Phone booth
7. Focus room
8. Hygge
9. Support point



DAILY

KUVAUS

Tiimin päivittäiseen statuspalaveriin varattu, suljettava huonetila. Kalustus on helposti liikuteltavaa ja kevyttä, seinillä on paljon piirtopintaa ja tilassa on näyttö. Tilassa multi-site-työskentelyä tukeva videoyhteys. Tilassa oltava tilaa tiimin liikuteltavalle projekti-työkalulle. Tilasta löytyy aina tussitaulu sekä säilytysratkaisu posti-it lapuille ja tusseille.

Tilatyyppien huonekortit löydät Toolbox:sta



HOUSE RULES

- Huone on varausjärjestelmässä
- Roskat tulee siivota käytön jälkeen
- Tussitaulu tulee pyyhkiä käytön jälkeen
- Tila varattavissa ensisijaisesti Dailyn pitoon, pituus 15-30min
- Tilaa voidaan käyttää myös ad hoc ideointiin, workshop materiaalin valmistus/purkuun yms.





Lopputulokset 2019



Case

TAMPERE HUB

~400

Työntekijää

4600

m²

11 > 42

Muutos neuvottelutilojen määrässä

10 > 44

Muutos puhelin- ja vetäytymistilojen
määrässä



Case

HELSINKI HUB

~370/

Työntekijää

3250

m²

2->1

Kahden yrityksen integraatio ja kulttuurin
sulautuminen

140 m²

Meetup-, kohtaamis- ja coworkingtilaa



WE'VE GOT COMPANY

FYR4



🐦 @getlindr
We have a secret to tell you. Becoming #data-driven is as easy as 1.-2.-3. How come? Read @getlindr's blog and start your data journey!
<https://t.co/Ne8807pDW>
#datadriven #business #bigdata #analytics



WELL, HELLO THERE

FYR4





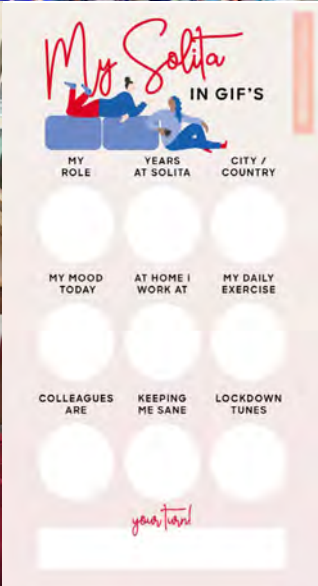
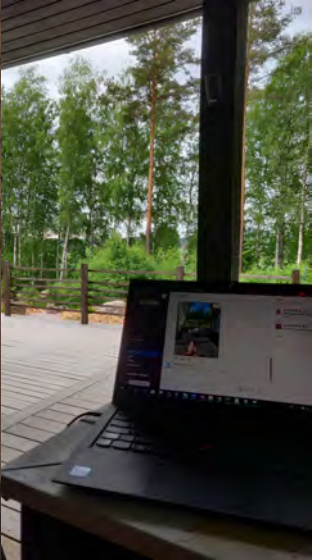
FYR4



FYR4



Uusi normaali



Kiitos!

Voittavat konseptit ja vaiheittainen paluu uuteen normaaliin työympäristöissä | 25.8.2020

1. Positiiviset kokemukset ja opit Koronapandemian 1. aallosta - missä onnistuttiin?

esim. parhaat käytännöt ja uudet toimintatavat, ym.

Siirtyminen etätyömoodiin onnistunut pääosin hyvin!

"Etätöihin totuttiin helposti", Henkilöstö kokenut positiivisesti", "Helppo siirtyminen täysipainoiseen etätööhön"

- Etätö onnistui, koska olimme ottaneet sähköisen hyväksynnän menettelyt ja Teams-etätyöympäristön käyttöön jo aiemmin yhtiössämme. Korona mahdollisti käyttöönoton laajentamisen koko yhteisölle.
- Aikaisempi varautuminen ja uusien työtekemisen tapojen käyttöönotto ja harjoittelu mahdollisti ja sujuvoitti siirtymistä uuteen normaaliin
- Muutoshanke menossa - tilanne teki mahdottomasta totta
- Monille nopeutti uusien työtekemisen tapojen käyttöönottoa
- Koronaryhmä perustettiin ja office365 otettu laajasti käyttöön aikaisemmin, etätöihin innokkaasti nekin, joiden ei oletettu lähtevän, pöytäkonetta mukaan
- Oli otettu jo Microsoftin työkalut käyttöön - helppo siirtyminen
- Hämmästyvän nopeasti totuttiin, saatiin ohjeet kuntoon jne. Käytännön ohjeet toimistolla oleville saatiin myös nopeasti jakeluun.
- Esimiehet olivat alkuun huolissaan, mutta huoli osoittautui turhaksi
- Ei ole pakko mennä toimistolle, mutta nähdään toimisto paikkana, jossa tehdään yhteistyötä ja kotona pystytään keskittymään paremmin
- Hyviä puolia siitä, kun ei tarvitse matkustaa - mahdollistaa isompia webcasteja ym.
- Tasa-arvoisuuden kokeminen työn tekemisen järjestelyjen ja vastuun kantamisen osalta
- Herkällä korvalla henkilöstön tarpeita kuunnellen
- Ajanhallintaa ja hyvinvointia pitää tukea eri tavoin
- Kokouskäytännöt
 - Palavereiden agendat parempia ja kokoontumiset napakampia
 - Etätöiden kautta esim. palavereista tuli tasa-arvoisempia
- Toimintojen huomiointi
 - Tuotanto ja pääkonttori COVID-näkökulmasta hyvin erilaisia
 - Asiakaspalvelu siirtyi myös helposti etätöihin, mutta työkaluhaasteita oli
 - o Pöytäkoneita oli vielä, mutta niitä on sitten siirretty koteihin
 - o Työtuoleja annettu / lähetetty henkilöstölle kotiin. Tästä tullut hyvää palautetta
- Uusia ratkaisuja yhteiseen kehittämiseen virtuaalisuutta hyödyntäen
 - Digitaalisten kanavien vetovoiman kasvu. Osallistuminen helppoa ja siksi osallistujamäärät isoja
 - Luovia työkaluja käyttöön - soveltuvat jatkossakin eivätkä jää vain tähän
 - Yhteydenpito tiimin ja yhteistyökumppaneiden kesken virtuaalisesti matalla kynnyksellä; "Teams kahvit".

- Konsulttibisneksessä lähentyminen toimeksiantajien kanssa uudelle tasolle mm. vuoropuhelun osalta
- Omistajan näkökulmasta erittäin tärkeää pitää yllä hyvät asiakassuhteet. Esimerkiksi joustavuus vuokrasopimuksissa ja vuokralaisten odotuksiin vastaaminen.

Mikä oli haastavaa?

Sosiaalinen työympäristö

- Impulsiivinen vuorovaikutus vähenee
- Kohtaamisen tarve ja kaipuuta toimiston säpinään - toimistolle kaivataan takaisin töihin, koska sosiaalista kanssakäymistä kaivataan
 - Sosiaalinen ympäristö katosi niiltä ryhmiltä, jotka työskentelivät pääsääntöisesti toimistolla
 - Itsenäinen työ joillakin ja piti erikseen ottaa yhteyttä erikseen kuulumisten saamiseksi
 - Miten säilyttää yhteisöllisyys? Liikaakin voi olla liikaa
- Etänä uuden kehittäminen ja ideointi kärsii
- Liiketoiminnan ”ketteröittäminen”, joillain toimialueilla tulos parani. Miten säilytetään joustavuus? Miten tuetaan johtamista? Toimistorytmin saavuttaminen työssä.
- ”Jonkin verran” etäjohtaminen on vaatinut harjoittelua
- Ylemmän johdon ad hoc-tapaamiset ovat vaikeita
- Uusien ihmisten saaminen porukkaan (etänä)
- Ajankäytön hallinta jatkuvien Teams-palaverien keskellä
 - Digitaalisen toiminnan synkronointi fyysisiin tarpeisiin kuten ruokailuihin ja liikkumiseen - Protokollat ja periaatteet oli hakusessa (lounastauot, työaika...)
- Työn ja vapaa-ajan välinen aika hämärtyy, jos erottaminen vaikeaa henkinen rasitus kasvaa
- ”Töitä mökillä, mökki saastui” - tilahaasteita

Digitaalinen työympäristö

- Kaikki digitaalisen tavoitettavuuden käytänteet ja välineet eivät ole kunnossa
- Tiedon hallinta ja avoimuus, tiedostojen tallennus ja siirto kotiloissa
- Teams/monipaikkaisia palavereita enemmän nyt ja jatkossa - muuttaa tarvetta hyvin varustelluille neukkareille

Fyysinen työympäristö

- Ergonomia kotiympäristössä
- Siivouksen lisääminen on ollut haastavaa, koska kulupuoli nousee. Ei pystytä vähentämään tilaa jossain niin paljoa, että saataisiin katettua nousseen palvelutasovaatimuksen kulu.

Muut

- Joskus tullut ongelmaksi, että kun laitetaan osa tiloista kiinni, niin sitten joku ihminen ei kuitenkaan usko

2. Ajankohtaiset toimenpiteet pandemian 2. aallon ollessa käsillä?

- Vaiheittainen ja porrastettu paluu
 - Osassa organisaatioista palattu osin toimistolle, osassa jatkettu etämoodissa
 - Etätyön tulisi olla aina mahdollista, jos on oireita tai tuntee itsensä kipeäksi
 - Alueet jaettu käyttäjien kesken - ketjun jäljittäminen
 - Kaupungilla noudatettu hallituksen ohjeita, etätyöt loppuvat, kysellään voisiko jatkaa. Tulisi luoda mahdollisuuksia tehdä töitä muissa kaupungin tiloissa esim. kirjastossa.
- Turvallinen paluu ja huoliin vastaaminen
 - Selkeät toimintatavat ja faktan jakaminen esim. tapahtumissa
 - Järjestelmät ja esimiestyö tärkeässä roolissa jatkossakin, jos pitää etäisyyksistä yms. huolehtia
- Mietitään, mikä on uusi tapa tehdä töitä
 - Pandemian jälkeisen ajan mallintaminen oppien ja tulevien tarpeiden pohjalta
 - Eri skenaarioiden työstäminen eri triggerillä
 - Millä toimenpiteillä vastattaisiin uusiin haasteisiin
 - Ketteryys korostuu!
 - Monitilaympäristöt ja nimeämättömät työpisteet ovat olleet uusi normaali työympäristöissä, mutta 2. aallon tullessa, tulisi työpisteet turvata, jotta tartuntariskiltä vältytään - pistäytymistiloja ja ennalta määritellyt ratkaisut, jotta saadaan ”etäily” hyvin jatkumaan
 - Nopeasti käyttöön otettavat tilat sekä digitaalinen varustelutaso korostuvat
- Mitataan ja kysytään
 - Teknologian hyödyntäminen, esim. sovellus, mistä näkee, kuka on missäkin toimistolla päivän aikana
 - Työntekijöiden vastauksissa itsensä johtaminen on todettu haastavaksi (ei liian pitkiä päiviä)
- Kiinteistö ja liiketoiminta tiiviissä yhteistyössä ratkovat ongelmia
- HR:ltä tukea!

3. Vaikutukset työympäristöihin ja kiinteistöliiketoimintaan lyhyellä ja keskipitkällä aikavälillä?

- Monipaikkainen työ tulee normiksi
 - Merkittävä muutos tulee tapahtumaan etätyön määrässä, joka tulee kasvamaan merkittävästi verrattuna aikaisempaan
- Pidemmällä aikavälillä toimistoneliöiden tehokkuus kasvaa (määrä/työntekijä) vähenee
- Miten korvataan/rakennetaan jatkossa vahva tiimikulttuuri, jos aikaisemmin perustui kokoontumiseen yhteen samaan paikkaan?