

Osallistujat 2026

1. Workplace Awards 2026

1.1. Academic Work x Newsec x FYRA: Academic Work & Akind: Perfect fit

1.2. Framery: Bistro Core: Salaattibaarista Frameryn sydämeksi

1.3. Metsä Group x FYRA: Metsä Portti

1.4. Hedengren: Hedengren – Move-a-Head

1.5. Kela: Tilke hanke

1.6. Kohina Oy: Keskusvirastotalosta Tampereen kaupungintaloksi

1.7. Nordea: Nordea Campus I Yhteinen toimintamalli yhdistää tilat, palvelut ja kumppanit yhdeksi työntekijäkokemukseksi

1.8. SRV: Uusi pääkonttori Kalasataman Horisontissa: Kokonaisvaltainen työympäristöuudistus tulevaisuuden työn tarpeisiin

1.9. Työterveyslaitos x Newsec: Tutkimustiedosta toimivaksi työympäristöksi

1.10. VTT: Työympäristö, joka tukee tieteellisten läpimurtojen syntymistä – Ihmislähtöinen, datalla johdettu hybridityön muutos VTT:llä

Osallistujat 2026

2. Skaalattavat työympäristöratkaisut ja innovaatiot

2.1. Kela: Työympäristötiimi sujuvan arjen tukena

2.2. Metsä/Skogen: Metsä/Skogen Metsämoduulit

2.3. Senaatti-kiinteistöt: Hankkeiden vastuullisuusratkaisupankki Haavi

2.4. Spacent: Alustapalvelu toimitilakustannusten ja hybridityön vaikuttavuuteen

2.5. Työterveyslaitos x Newsec: 2 minuutin toimistokävely

1.1. Academic Work x Newsec x FYRA: Academic Work & Akind: Perfect fit

Academic Work ja Akind uudistivat työympäristönsä tukemaan paremmin hybridityötä, yhteistyötä, oppimista ja yrityskulttuuria. Työ käynnistettiin laajalla tarvemäärittelyksellä, jonka pohjalta muodostettiin yhteinen työympäristövisio liiketoiminnan kasvun, työntekijäkokemuksen ja eri Akind-yhtiöiden välisen yhteistyön tueksi.

Suunnittelun keskeinen haaste, aikansa elänyt tila-arkkitehtuuri, käännettiin vahvuudeksi luomalla selkeä konsepti kahdesta toisiaan täydentävästä kerroksesta: kohtaamiskerroksesta ja työskentelykerroksesta. Näin vanhentunut tila-arkkitehtuuri uudistettiin moderniksi ja yhteisölliseksi työympäristöksi, jonka keskiössä ovat yhteiset kohtaamisalueet, monikäyttöiset tilat sekä henkilöstön vahva osallistaminen muutokseen.

1.1. Academic Work x Newsec x FYRA: Academic Work & Akind: Perfect fit

Teon laajemmat opit ja merkitys tulevaisuudelle

Academic Workin Perfect Fit -hanke osoittaa, että tulevaisuuden työympäristöä ei voida kehittää irrallaan työn tekemisen tavoista. Toimiston roolina on työn tekemisen paikan tarjoamisen lisäksi mahdollistaa ne kohtaamiset, oppimiskokemukset ja yhteistyön muodot, joista organisaation suorituskyky ja kulttuuri syntyvät.

Hanke korostaa käyttäjäymmärryksen merkitystä sekä työympäristökehityksen, tilasuunnittelun ja muutosjohtamisen johtamista yhtenä kokonaisuutena.

1.2. Framery: Bistro Core: Salaattibaarista Frameryn sydämeiksi

Framery lähti ratkaisemaan arjen kohtaamisiin liittyvää haastetta tilanteessa, jossa tuotannon ja toimiston henkilöstöllä oli erilaiset tarpeet ja toimiston lähiympäristössä oli rajallisesti lounasravintolapalveluita. Vuonna 2017 perustetusta kahvilanurkkauksesta kasvoi vuosien aikana Core-ravintola, jonka tavoitteena on vahvistaa yhteisöllisyyttä ja tarjota laadukas henkilöstökokemus.

Nykyisin Core yhdistää ravintolan, kahvilan ja yhteiset taukotilat kohtaamispaikaksi, jossa henkilöstö, johto ja eri toimintojen työntekijät tapaavat päivittäin. Työntekijät tulevat myös etätyöpäivinään toimistolle syömään. Coren toimintaa on kehitetty pitkäjänteisesti, ja siitä on muodostunut merkittävä osa Frameryn yhteisöllisyyttä, yrityskulttuuria ja työntekijäkokemusta.

1.2. Framery: Bistro Core: Salaattibaarista Frameryn sydämeiksi

Teon laajemmat opit ja merkitys tulevaisuudelle

Frameryn esimerkki osoittaa, että työympäristöön voidaan investoida myös yhteisöllisyyden ja työntekijäkokemuksen näkökulmasta. Yhteisöä rakentavat ratkaisut voivat olla henkilöstölle yhtä merkityksellisiä kuin investoinnit tiloihin, laitteisiin tai prosesseihin.

1.3. Metsä Group x FYRA: Metsä Portti

Työelämän siirtyessä hybridityöhön Metsä Group halusi luoda työympäristön, joka mahdollistaa kohtaamiset, vahvistaa yhteisöllisyyttä ja tukee joustavaa hybridityöskentelyä. Työympäristökonseptin lähtökohtina olivat henkilöstön tarpeet avoimemmalle vuorovaikutukselle, liiketoiminta-alueiden välisille kohtaamisille sekä hyvinvointia ja luontoyhteyttä tukeville tiloille.

Metsä Portti yhdistää suomalaisen puuosaamisen, luontoyhteyden ja hyvinvoinnin muuntojoustavaan työympäristöön. Kotikerrosmalli, monipuoliset työskentelyvyöhykkeet ja yhteiset kohtaamistilat tukevat yhteistyötä yli yksikkörajojen, samalla kun vastuullisuus näkyy materiaalivalinnoissa ja olemassa olevan kalustuksen hyödyntämisessä.

1.3. Metsä Group x FYRA: Metsä Portti

Teon laajemmat opit ja merkitys tulevaisuudelle

Metsä Portti osoittaa, että kestävyystavoitteet voidaan muuttaa työympäristön konkreettisiksi suunnittelu- ja hankintaperiaatteiksi. Olemassa olevan hyödyntäminen ja kotimaisuuden painottaminen ovat toistettavia periaatteita, jotka soveltuvat erilaisiin toimitilahankkeisiin.

Metsä Portti havainnollistaa, miten suomalainen puuosaaminen ja puupohjaiset innovaatiot muovaavat tulevaisuuden työympäristöjä, joissa kestävyys, hyvinvointi ja toiminnallisuus muodostavat yhtenäisen kokonaisuuden.

1.4. Hedengren: Hedengren – Move-a-Head

Hedengren käynnisti Move-a-Head-työympäristömuutosprojektin toimitilamuuton yhteydessä. Muutto tarjosi mahdollisuuden uudistaa pitkään käytössä ollut työympäristö, jonka toimintatavat ja tilaratkaisut eivät enää vastanneet muuttuneita työn tekemisen tapoja.

Projektin tavoitteena oli luoda aidosti moderni työympäristö, joka tukee yhteistyötä, asiantuntijatyön erilaisia tarpeita sekä asiakaskohtaamisia. Samalla työympäristöä kehitettiin toimintolähtöiseksi monitilaympäristöksi yhdessä henkilöstön kanssa uudistamalla tiloja, toimintatapoja ja johtamiskäytäntöjä.

Hankkeen keskeinen tulos oli onnistunut siirtyminen huonetoimistoympäristöstä toimintolähtöiseen monitilaympäristöön. Muutosta tukemaan luotiin yhteisiä toimintamalleja, työympäristöpelisääntöjä ja käyttäjäopas, jonka avulla uusi toimintamalli otettiin käyttöön jo ennen muuttoa.

1.4. Hedengren: Hedengren – Move-a-Head

Teon laajemmat opit ja merkitys tulevaisuudelle

Hanke osoittaa, että työympäristömuutoksen menestyminen syntyy uusien tilojen lisäksi ihmisten osallistamisesta. Monitilatyöympäristöön siirtyminen onnistui, koska henkilöstöä valmisteltiin muutokseen jo hyvissä ajoin ennen muuttoa. Tutustuminen monitilatyöskentelyyn, hybridityöhön ja uusiin toimintatapoihin vähensi epävarmuutta ja siirsi keskustelun tiloista työn tekemisen käytäntöihin.

Hanke havainnollistaa, että toimitilojen tehokkuutta voidaan parantaa tarkastelemalla kriittisesti vakiintuneita toimintamalleja. Showroomin uudistaminen digitaaliseksi konseptiksi vapautti tilaa ja mahdollisti uusien asiakaskohtaamistapojen kehittämisen ilman, että sen liiketoiminnallinen merkitys väheni.

1.5. Kela: Tilke hanke

TILKE-hankkeen tavoitteena oli uudistaa Kelan toimitila- ja palveluverkkoa vastaamaan muuttuneita palvelutapoja ja monipaikkaista työskentelyä sekä yhtenäistää toimintatapoja koko Suomessa. Samalla pyrittiin vähentämään toimitilakustannuksia palvelukyvystä tinkimättä.

Hankkeessa uudistettiin Kelan toimitila- ja palveluverkkoa valtakunnallisesti sekä luotiin uusi työympäristöjohtamisen toimintamalli. Hankkeessa yhdistettiin palveluverkon kehittäminen, toimitilat, työn tekemisen tavat, henkilöstökokemus ja muutosjohtaminen yhdeksi kokonaisuudeksi. Suunnittelua tarkasteltiin myös yksittäisten toimipisteiden sijaan aluekokonaisuuksina.

1.5. Kela: Tilke hanke

Teon laajemmat opit ja merkitys tulevaisuudelle

TILKE-hanke osoittaa, että työympäristöjä kannattaa tarkastella yksittäisten toimipisteiden sijaan osana laajempaa palvelu- ja toimitilaverkostoa. Toimitila-, palvelu- ja henkilöstöratkaisujen suunnittelu yhdessä tukee organisaation pitkän aikavälin tavoitteita.

Hanke havainnollistaa, kuinka palvelu- ja toimitilaverkkoratkaisuja voidaan kehittää yhtenä kokonaisuutena tulevaisuuden työelämän tarpeisiin. TILKE-hanke korostaa myös tarvetta suunnitella ratkaisuja tulevaisuuden työn, palveluiden ja teknologian kehitystä ennakoiden.

1.6. Kohina Oy: Keskusvirastotalosta Tampereen kaupungintaloksi

Keskusvirastotalosta Tampereen kaupungintaloksi –hanke syntyi rakennustaiteellisesti ja kulttuurihistoriallisesti arvokkaan keskusvirastotalon tarpeesta peruskorjaukseen. Samalla kaupungilla oli tarve uudistaa toimintatapoja ja kehittää työympäristöä vastaamaan muuttuvaa työn tekemistä. Peruskorjaus nähtiin mahdollisuutena rakentaa kaupungintalolle uusi rooli työn, palveluiden, päätöksenteon ja kaupunkilaisten kohtaamisen paikkana.

Hankkeessa peruskorjattiin vanha virastotalo, toteutettiin uudislaajennus ja rakennettiin monitilatoimiston periaatteisiin perustuva työympäristö noin 950 työntekijälle neljältä palvelualueelta. Samalla kaupungintalon katutaso avattiin kaupunkilaisille asiakaspalvelun, tapahtumien ja kohtaamisten käyttöön.

1.6. Kohina Oy: Keskusvirastotalosta Tampereen kaupungintaloksi

Teon laajemmat opit ja merkitys tulevaisuudelle

Hanke osoittaa, että peruskorjaus kannattaa nähdä toiminnan kehittämisen mahdollisuutena, ei vain teknisenä korjaushankkeena. Tilojen, toimintatapojen ja organisaation tavoitteiden tarkastelu yhdessä auttaa rakentamaan työympäristöjä, jotka tukevat myös tulevaisuuden tarpeita.

Kaupungintalon malli osoittaa, miten käyttäjien osallistaminen, muuntojoustavat tilat ja julkisten rakennusten avaaminen kaupunkilaisille voivat vahvistaa palveluiden saavutettavuutta ja rakennusten pitkäaikaista käyttöä. Samalla olemassa oleva rakennuskanta voidaan nähdä resurssina, jossa yhdistyvät työ, palvelut, historia ja kaupunkilaisten arki.

1.7. Nordea: Nordea Campus I Yhteinen toimintamalli yhdistää tilat, palvelut ja kumppanit yhdeksi työntekijäkokemukseksi

Nordea Campusin uudistus käynnistyi tilanteessa, jossa olemassa olevat tilat eivät enää vastanneet hybridityön ja kasvavan käyttäjämäärän tarpeisiin. Samalla työntekijöiden tyytyväisyys tiloihin ja palveluihin oli laskenut.

Vuonna 2025 valmistuneen uudisrakennuksen rinnalla uudistettiin vaiheittain myös muiden Campuksen rakennusten työympäristöjä ja palveluita. Tavoitteena oli sijoittaa tiimit ja liiketoiminnot uudelleen optimaalisella tavalla sekä kehittää asiakas- ja työntekijäkokemusta.

Työympäristökyselyiden perusteella työntekijät arvostavat toimivia, siistejä ja ergonomisia työtiloja. Vuoden 2026 tuloksissa korostuivat lisäksi verkkokokouksia tukevat ratkaisut sekä toimitilojen viihtyisyys ja tunnelma.

1.7. Nordea: Nordea Campus I Yhteinen toimintamalli yhdistää tilat, palvelut ja kumppanit yhdeksi työntekijäkokemukseksi

Teon laajemmat opit ja merkitys tulevaisuudelle

Nordean nelivuotinen kokemus hybridityöstä tarjoaa näkökulmia siihen, millaiset työympäristöt ja palvelut tukevat työntekoa muuttuneessa työelämässä. Käyttäjätyytyväisyyden nousu osoittaa yhteisen toimintamallin voiman: vaikka työympäristöä ja palveluita toteuttaa useampi kumppani, käyttäjälle ne näyttäytyvät yhtenä saumattomana kokonaisuutena.

1.8. SRV: Uusi pääkonttori Kalasataman Horisontissa: Kokonaisvaltainen työympäristöuudistus tulevaisuuden työn tarpeisiin

SRV:n uusi pääkonttori Kalasataman Horisontissa heijastelee kokonaisvaltaista työympäristöuudistusta tulevaisuuden työn tarpeisiin. Uudistuksen tavoitteena oli luoda esimerkki tulevaisuuden työympäristöstä, joka tarjoaa enemmän mahdollisuuksia kohtaamisille ja yhteistyölle, rauhallisia tiloja keskittymiseen sekä toimivat puitteet kokouksille ja hybridityölle.

Ensimmäiset tulokset ovat olleet myönteisiä: 74% vastaajista koki uusien työskentelykerrosten tukevan työtä paremmin. Lisäksi uuden työympäristön koettiin vaikuttavan organisaatioon positiivisesti.

1.8. SRV: Uusi pääkonttori Kalasataman Horisontissa: Kokonaisvaltainen työympäristöuudistus tulevaisuuden työn tarpeisiin

Teon laajemmat opit ja merkitys tulevaisuudelle

SRV:n hanke korostaa, että onnistunut työympäristöuudistus edellyttää johdon vahvaa sitoutumista, työn tarpeista lähtevää suunnittelua ja henkilöstön osallistamista koko muutosprosessin ajan.

Työympäristökokemus rakentuu tilojen lisäksi saavutettavuudesta, palveluista ja toimintatavoista. Hanke osoittaa myös, että työympäristön kehittäminen jatkuu muuton jälkeen palautteen, käytön seurannan ja jatkuvien parannusten avulla.

1.9. Työterveyslaitos x Newsec: Tutkimustiedosta toimivaksi työympäristöksi

Työterveyslaitos käynnisti päätoimipisteensä uudistamisen tilanteessa, jossa pitkään käytössä olleet tilat eivät enää vastanneet toiminnan tarpeita. Samalla tavoitteena oli luoda työympäristö, joka tukee asiantuntija- ja tutkimustyötä, henkilöstön hyvinvointia, turvallisuutta, yhteisöllisyyttä ja erilaisia työn tekemisen tapoja. Henkilöstön osallistaminen oli keskeinen osa hanketta, jotta heidän asiantuntemustaan voitiin hyödyntää suunnittelussa ja samalla sitouttaa käyttäjät uusiin tiloihin sekä toimintatapoihin.

Uusi työympäristö kokoaa Työterveyslaitoksen eri toiminnot saman katon alle ja tukee monipuolisesti hybridityötä. Ensimmäisten käyttäjäpalautteiden perusteella tilat ovat lisänneet yhteisöllisyyttä ja madaltaneet kynnystä kohdata kollegoita yli yksikkörajojen.

1.9. Työterveyslaitos x Newsec: Tutkimustiedosta toimivaksi työympäristöksi

Teon laajemmat opit ja merkitys tulevaisuudelle

Hanke osoittaa, että onnistunut työympäristömuutos ei synny pelkästään hyvästä tilasuunnittelusta. Muutoksen johtamisessa on yhdistettävä organisaation strategia, työn tekemisen tavat, fyysiset tilat, tekniset ratkaisut, vastuullisuus, henkilöstön osallistaminen ja käytännön käyttöönotto.

1.10. VTT: Työympäristö, joka tukee tieteellisten läpimurtojen syntymistä – Ihmislähtöinen, datalla johdettu hybridityön muutos VTT:llä

VTT:n työympäristöuudistus käynnistettiin tavoitteena luoda yhtenäinen ja ihmislähtöinen työympäristö, jossa tilat, teknologia ja toimintatavat tukevat keskittymistä, aivoergonomiaa, yhteistyötä ja innovointia. Hankkeessa uudistettiin työnteon vyöhykkeitä, kehitettiin kohtaamis- ja yhteistyötiloja, koulutettiin henkilöstöä monitilatyöskentelyyn sekä parannettiin tilojen käyttöä ilman lisäneliöitä.

Työympäristöuudistus otettiin henkilöstön keskuudessa hyvin vastaan. Peräti 92 % henkilöstöstä arvioi työympäristön paremmaksi kuin ennen projektia. Tulokset näkyivät myös tilojen tehokkaammassa käytössä, yhteisten pelisääntöjen käyttöönotossa ja henkilöstön laajassa osallistumisessa muutokseen.

1.10. VTT: Työympäristö, joka tukee tieteellisten läpimurtojen syntymistä – Ihmislähtöinen, datalla johdettu hybridityön muutos VTT:llä

Teon laajemmat opit ja merkitys tulevaisuudelle

Hanke osoittaa, että olemassa olevaa työympäristöä voidaan kehittää merkittävästi ja vastuullisesti yhdistämällä ihmisten tarpeet, tieto, tilat, teknologia ja toimintatavat yhdeksi kokonaisuudeksi. Vaikuttava muutos ei välttämättä vaadi uutta rakennusta, lisäneliöitä tai suurta budjettia, vaan perustuu laadukkaaseen suunnitteluun, käyttäjäymmärryksen ja datan hyödyntämiseen sekä henkilöstön laajaan osallistamiseen.

2.1. Kela: Työympäristötiimi sujuvan arjen tukena

Kela perusti työympäristötiimit selkeyttämään työympäristöjen kehittämisen vastuita, vahvistamaan yhteistyötä ja lisäämään henkilöstön osallistumismahdollisuuksia. Työympäristötiimien tavoitteena on mahdollistaa jatkuva, osallistava ja paikallisiin tarpeisiin perustuva työympäristöjen kehittäminen. Konsepti yhdistää henkilöstön, esihenkilöt ja työympäristön kehittämisestä vastaavat asiantuntijat yhteiseen kehittämiseen.

Työympäristötiimit ovat tuoneet työympäristöjen kehittämisen näkyväksi osaksi arkea ja vahvistaneet henkilöstön mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työympäristöönsä. Paikallisia kehittämistarpeita voidaan tunnistaa aikaisemmin, ratkaisuja kokeilla lähellä käyttäjiä ja toimivia käytäntöjä jakaa toimipaikkojen välillä. Samalla yhteistyö henkilöstön, esihenkilöiden ja työympäristöasiantuntijoiden välillä on tiivistynyt.

2.1. Kela: Työympäristötiimi sujuvan arjen tukena

Teon laajemmat opit ja merkitys tulevaisuudelle

Työympäristötiimi-konsepti osoittaa, että työympäristöjä voidaan kehittää järjestelmällisesti ilman suuria toimitilahankkeita. Olennaista on rakentaa osallistumiselle selkeät roolit, jatkuva toimintarytmi, yhteys päätöksentekoon ja riittävä tuki paikallisille toimijoille.

Työympäristötiimi-konsepti uudistaa työympäristöjen roolia tekemällä niistä jatkuvasti kehittyviä yhteisiä voimavaroja. Mallin keskeisiä oppeja ovat käyttäjien aktiivinen rooli kehittäjinä, paikallisen omistajuuden yhdistäminen yhteiseen tukeen sekä jatkuva kehittäminen ja kokemusten jakaminen.

2.2. Metsä/Skogen: Metsä/Skogen Metsämoduulit

Metsä/Skogen kehitti Metsämoduulit™-konseptin vastaamaan tarpeeseen tuoda palautumista ja luontoyhteyttä osaksi työpäivää myös silloin, kun luontoon ei ole mahdollista siirtyä. Metsämoduulit™ koostuvat eri käyttötarkoituksiin suunnitelluista moduuleista, joissa yhdistyvät tilasuunnittelu, luonnonmateriaalit sekä moniaistiset metsäelementit, kuten kuva-, ääni- ja tuoksumailma. Ratkaisu on suunniteltu mukautumaan erilaisiin työympäristöihin ja tarpeisiin.

Konseptia on kehitetty käytännön asiakastoteutusten kautta, ja Metsämoduuleja on toteutettu erikokoisina muun muassa Danske Bankille, ISS Palveluille ja Raklille. Käyttäjäkokemukset ovat osoittaneet tarpeen työpäivän aikaisille palautumisen, rauhoittumisen ja keskittymisen tiloille.

2.2. Metsä/Skogen: Metsä/Skogen Metsämoduulit

Teon laajemmat opit ja merkitys tulevaisuudelle

Metsämoduulit osoittavat, että työympäristön hyvinvointia voidaan kehittää ilman koko toimitilan uudistamista. Jo rajattu tila voidaan muuttaa tarkoitukselliseksi palautumisen, keskittymisen tai kohtaamisen ympäristöksi.

Modulaarinen konsepti mahdollistaa saman perusajatuksen soveltamisen erilaisiin organisaatioihin, tilakokoihin ja käyttötarkoituksiin. Ratkaisu voidaan tuoda sekä olemassa olevaan kiinteistöön että osaksi uuden työympäristön suunnittelua. Metsämoduulien ansiosta luonnon hyvinvointia tukevat elementit voidaan integroida osaksi työpäivän normaalia rytmiä ja rakennettua ympäristöä.

2.3. Senaatti-kiinteistöt: Hankkeiden vastuullisuusratkaisupankki Haavi

Senaatti-kiinteistöt kehitti Haavi-ratkaisupankin tehdäkseen hankkeissa syntyvän vastuullisuusosaamisen näkyväksi, löydettäväksi ja hyödynnettäväksi myös tulevilla projekteilla.

Haavin ensisijaisena tavoitteena on vahvistaa Senaatti-konsernin määrätietoisen vastuullisuustyön vaikuttavuutta tuomalla hankkeissa kehitetyt ratkaisut ja niistä kertyvät opit entistä tehokkaammin yhteiseen käyttöön. Haavia voidaan hyödyntää hankkeiden alkuvaiheissa inspiraation lähteenä, tavoitetason viestinnässä suunnitteluliiketoimille, suunnittelun tukena sekä sisäisten ohjeiden ja toimintatapojen kehittämisessä.

2.3. Senaatti-kiinteistöt: Hankkeiden vastuullisuusratkaisupankki Haavi

Teon laajemmat opit ja merkitys tulevaisuudelle

Haavi-ratkaisupankki osoittaa, että hankkeissa syntyvän osaamisen ja uusien käytäntöjen leviämiseksi ratkaisusta on kerrottava avoimesti, konkreettisesti ja yhdenmukaisesti. Käyttökelpoinen kuvaus kertoo, mitä tehtiin, mitä opittiin, mikä onnistui ja millaisia haasteita kohdattiin.

Ratkaisupankki voidaan rakentaa organisaation olemassa olevaan verkkoympäristöön ilman erillistä tietojärjestelmää. Toimintamallia voidaan soveltaa myös muissa organisaatioissa, joissa osaamista kertyy projekteissa ja hankkeissa.

2.4. Spacent: Alustapalvelu toimitilakustannusten ja hybridityön vaikuttavuuteen

Spacent kehitti alustapalvelun, jonka tavoitteena on tehdä toimitilakuluista ja operatiivisista eristä näkyviä, hallittavia ja tarkoituksella optimoitavia. Ratkaisun avulla organisaatio voi hallita koko portfoliotaan yhdellä sopimuksella, laskulla ja näkymällä.

Ratkaisu yhdistää keskitetyn hankinnan, hallintaportaalin sekä monitoimipaikkaisen kulu- ja käyttöraportoinnin samaan alustaan. Organisaatio voi hallita omia toimitilojaan, satelliittejaan ja verkoston yhteiskäyttötiloja yhdestä paikasta.

Järjestelmä on implementoitu usean kansainvälisen suuryrityksen toimistoportfolioon, ja toteutuksella on saatu aikaan merkittäviä kustannussäästöjä sekä suoraviivaistettua toimitilojen hankintaa ja hallintaa.

2.4. Spacent: Alustapalvelu toimitilakustannusten ja hybridityön vaikuttavuuteen

Teon laajemmat opit ja merkitys tulevaisuudelle

Spacent osoittaa, että toimitiloja voidaan johtaa yksittäisten toimipisteiden sijaan yhtenä kokonaisuutena. Kiinteä tila voidaan mitoittaa todelliseen peruskäyttöön ja kapasiteetin vaihtelu toteuttaa joustavasti yhteiskäyttötilojen avulla.

Keskitetty toimintamalli vähentää paikallisten toimittajien ja laskujen määrää sekä helpottaa toimitilaportfolion hallintaa useissa kaupungeissa ja maissa. Työympäristö muuttuu kiinteästä kulusta johdettavaksi resurssiksi, jota voidaan mitoittaa, budjetoida ja optimoida muuttuvien tarpeiden mukaan.

2.5. Työterveyslaitos x Newsec: 2 minuutin toimistokävely

Ajatus toimistokävelystä syntyi Työterveyslaitoksen SitFit-tutkimuksesta, joka kannustaa tauottamaan istumista ja lisäämään liikettä työpäivän aikana. Tutkimuksen mukaan kahden minuutin kävely puolen tunnin välein on tutkitusti tehokkain tapa tauottaa istumista.

Työterveyslaitoksen uuteen päätoimipisteeseen suunniteltiin kerroksessa kiertävä tehtäviä sisältävä toimistokävelyreitti. Reitti suunniteltiin yhteistyössä henkilöstön kanssa, ja toteutus voitiin tehdä pienellä kustannuksella osana työympäristöä.

Toimistokävely on innostanut henkilöstöä pitämään taukoja ja tekee näkyväksi Työterveyslaitoksen tutkimuksen sekä sen yhteyden arjen työelämään.

2.5. Työterveyslaitos x Newsec: 2 minuutin toimistokävely

Teon laajemmat opit ja merkitys tulevaisuudelle

Toimistokävelyn voi soveltaa monenlaisiin toimistoihin tukemaan liikkumista ja työn tauottamista asiantuntijatyön arjessa. Ratkaisu osoittaa, että hyvinvointia tukevia toimintatapoja voidaan edistää työympäristössä yksinkertaisilla ja kustannustehokkailla keinoilla.