



TYÖTAPOJEN  
UUDISTAMINEN JA  
KÄYTTÖNOTTO OSANA  
TYÖYMPÄRISTÖMUUTOSTA



TILANKÄYTÖN  
JA TOIMINNAN  
TEHOSTAMINEN



YRITYSIDENTITEETTIÄ  
TUKEVA SISUSTUS-  
SUUNNITTELU

**Finnairin ja Workspacen yhteistyö sai alkunsa vuonna 2010. Finnairissa ryhdyttiin mm. parantamaan tilatehokkuutta ja alentamaan kiinteistökustannuksia. Finnair myös uudisti toimintaansa, ja erääksi keinoksi kulttuuriseen uudistumiseen nähtiin työympäristökehittäminen.**

”

*Haimme kumppania moniammatilliseen projektiin, sillä tämä ei ole ollut pelkkä muutto vaan myös muutoshanke, joka ei liity pelkästään tilan visuaaliseen ilmeeseen.”*

KAISA TUULIAINEN, HRD-JOHTAJA, FINNAIR



Finnairin ja Workspacen yhteistyö sai alkunsa vuonna 2010. Finnairissa ryhdyttiin mm. parantamaan tilatehokkuutta ja alentamaan kiinteistökustannuksia. Finnair myös uudisti toimintaansa, ja erääksi keinoksi kulttuuriseen uudistumiseen nähtiin työympäristökehittäminen.

Yhtiössä haluttiin käynnistää keskustelu siitä, minkälainen toimintakulttuuri ja yhtiöryhmän sisäinen yhteistyö tukee tulevaisuuden menestystä. Finnairin toimitiloista vastaava, pitkän kiinteistöalan kokemuksen omaava Assistant Vice President Pekka Kuosmanen kommentoi yhteistyön alkua seuraavasti:

”

***Tämän yhteistyön tarinan alku on lentämisessä, Finnairin ydintoiminnassa, johon me päätimme keskittyä. Työympäristön kehittäminen annettiin sen taitaville ammattilaisille. Neuvotteluiden ja kilpailutuksen myötä valittiin Workspace Oy, emmekä ole valintaa katuneet.”***

Finnairin HRD-johtaja Kaisa Tuuliainen täydentää valinnan perusteita:

”

***Finnairissa haettiin sen tyyppistä osaajaa, joka ei ole puhdas arkkitehtitoimisto vaan sellainen, joka ymmärtää, miten tilalla voidaan muuttaa työntekemisen tapoja, eli työ- ja toimintakulttuuria. Haimme kumppania moniammatilliseen projektiin, sillä tämä ei ole ollut pelkkä muutto vaan myös muutoshanke, joka ei liity pelkästään tilan visuaaliseen ilmeeseen.”***

Heti yhteistyön alussa aikataulullinen tavoite oli olemassa: osa Finnairin toiminnoista muuttaisi uusiin tiloihin vuonna 2013. Tarkkaa päätöstä siitä, minkälaiseksi uusi toimitila muodostuisi ja mitkä tytäryhtiöt tiloihin tulisivat sijoittumaan, ei vielä ollut olemassa.

Hankkeen alkuvaiheessa tavoitteena oli luoda uusien toimitilojen ja ympäröivän kampusalueen kokonaiskonsepti. Laajan tiedonkeruun, haastattelujen ja havainnoinnin sekä ohjausryhmätyön pohjalta Workspacen asiantuntijat loivat konseptiaihioita, joiden pohjalta projektin ohjausryhmän esityksestä Finnairin johtoryhmä päätyi valitsemaan House of Travel and Transportation (HOTT) -konseptin jatkokehittelyn lähtökohdaksi.

Projekti eteni ja sen myöhemmissä vaiheissa konsepti sai lopullisen muotonsa. Ohjausryhmä teki päätökset HOTT-toimitaloon sijoittautumisista, mm. matkatoimistojen sijoittumisesta samaan kiinteistöön.



Hankkeelle asetetut tavoitteet kiteytyivät kahteen pääteemaan: merkittävään tilankäytön tehostamiseen ja kustannussäästöihin sekä kilpailukyvyyn säilyttämiseen toimintakulttuurisen uudistumisen kautta. Lisäksi tilojen haluttiin heijastavan voimakkaasti Finnairin brändi-identiteetin ydintee- moja. Pekka Kuosmanen kertoo:

”

***Brändi-identiteetissä ydin on laatu, raikkaus ja luovuus. Yhteisen projektimme aikana nivoimme nämä sekä raja-aidattomuuden ja viestinnän helppouden tilaan ja toimintaan. Toimintaympäristön muutos ja tilat luotiin tarpeitamme vastaavaksi, tehokkaaksi ja toimivaksi kokonaisuudeksi.”***

## **Tilavyöhykkeet suunnittelun keskiössä**

Finnairin työympäristökonseptin keskeisiksi elementeiksi rakentuivat Finnairin tarpeita vastaava vyöhykkeistys, eri työprofileille luodut erilaiset monitilaratkaisut sekä vetovoimaiset, monimuotoiset ja oikein sijoitetut kohtaamis- ja yhteistyö-

tilat. Entistä tehokkaampaa yhteistyötä on tuettu paitsi eri toimintojen muuttamisella samaan osoitteeseen, myös yhteystarvekartoitukseen perustuvalla sijoittumissuunnittelulla sekä kehittämällä yhteistyötä tukevia työympäristöratkaisuja. Kaikkia konseptin ratkaisuvaihtoehtoja työstettiin projektin aikana yhdessä henkilöstöryhmien kanssa henkilöstötyöpajoissa. Tuuliainen kommentoi projektia ja kokemuksiaan siitä:

”

***Henkilöstön osallistamisesta ja perusteellisesti tehdystä kartoituksesta saatua dataa on hyödynnetty koko ajan. Alkuvaiheessa mietin, kuinka paljon asiaa pitää työstää etukäteen. Oli tärkeää, että otimme yhdessä aikaa muutoksen suunnitteluun. Osallistaminen ei ollut pelkästään työpöytien valintaa vaan sitä, miten me finnairilaiset yhdessä tunnistimme tämän hankkeen välttämättömyyden meille – muutenkin kuin kustannussyistä.”***



Tuuliaisen mukaan haastavaksi projektin teki muutoksen mittakaava ja moniulotteisuus sekä mukana olleiden monien eri toimijoiden välisen, osin keskenään ristiriitaistenkin odotusten yhteensovittaminen. Tärkeää kuitenkin oli, että hankkeella oli selkeät toiminnalliset tavoitteet, joihin Workspacen asiantuntijoiden avustuksella palattiin uudestaan ja uudestaan hankkeen eri vaiheissa.

## **Uudet toimintavat uusissa tiloissa**

Muuton jälkeinen muutostuki toteutettiin yhteistyössä Workspacen ja 925 Designin kanssa. Tällä haluttiin varmistaa, että uudessa työympäristössä työskentely sujuisi mahdollisimman hyvin. Valmennus toteutettiin ns. Train the trainer -konseptilla, jossa 35 Finnairin HR-asiantuntijaa ja esimiestä valmennettiin antamaan valmennusta muille esimiehille, jotka jokainen

taas valmensivat oman tiimensä.

Pitkäaikaisella kumppanuudella hankkeen eri vaiheissa on voitu varmistua siitä, että työympäristöratkaisut ja muutosjohtaminen tukevat samoja päämääriä. Kulttuurinen uudistuminen vaatii onnistuakseen pitkäjänteistä ja johdonmukaista työtä. Työ jatkuu Finnairissa edelleen. Projekti on kuitenkin jo siinä vaiheessa, jossa voidaan todeta, että asetettuihin tavoitteisiin on päästy hyvin.

Tuuliainen arvostaa saamansa tukea muutoksen läpiviemiseen sekä hankkeen tavoitteiden sitomista muihin käynnissä oleviin kehityshankkeisiin:



”

*HR:n näkökulmasta olen myös oppinut paljon siitä, mitä seikkoja tällaisissa suurissa muutosprosesseissa on hyvä ottaa huomioon. Tähän olemme saaneet tukea Workspacelta. Muutostuen on hyvä jatkua myös muutoksen jälkeiseen aikaan. Meillä oli luontevaa sitoa se työhyvinvointi- ja leadership-viitekehykseen ja hyödyntää rakennettua konseptia jatkossa myös muissa muutostilanteissa.”*

### Tilankäytön tehostaminen

Tilantarve väheni muuton jälkeen kolmanneksen entisestä (42 000 m<sup>2</sup>:stä 13 000 m<sup>2</sup>:iin), minkä myötä saatiin aikaan merkittäviä kustannussäästöjä. Samalla tilojen laatutaso nousi ja viihtyvyys parani merkittävästi. Muuton jälkeen yleinen havainto on ollut, että tilaa vaikuttaa olevan hyvinkin runsaasti, ja osasta olisi mahdollista vielä luopua. Tilojen muuntojoustavuus mahdollistaa sen, että toimitilat taipuvat vaivattomasti myös organisaation myöhempisiin kehitysvaiheisiin. Tuuliaisen mukaan työn joustavuus tulee lisääntymään:

”

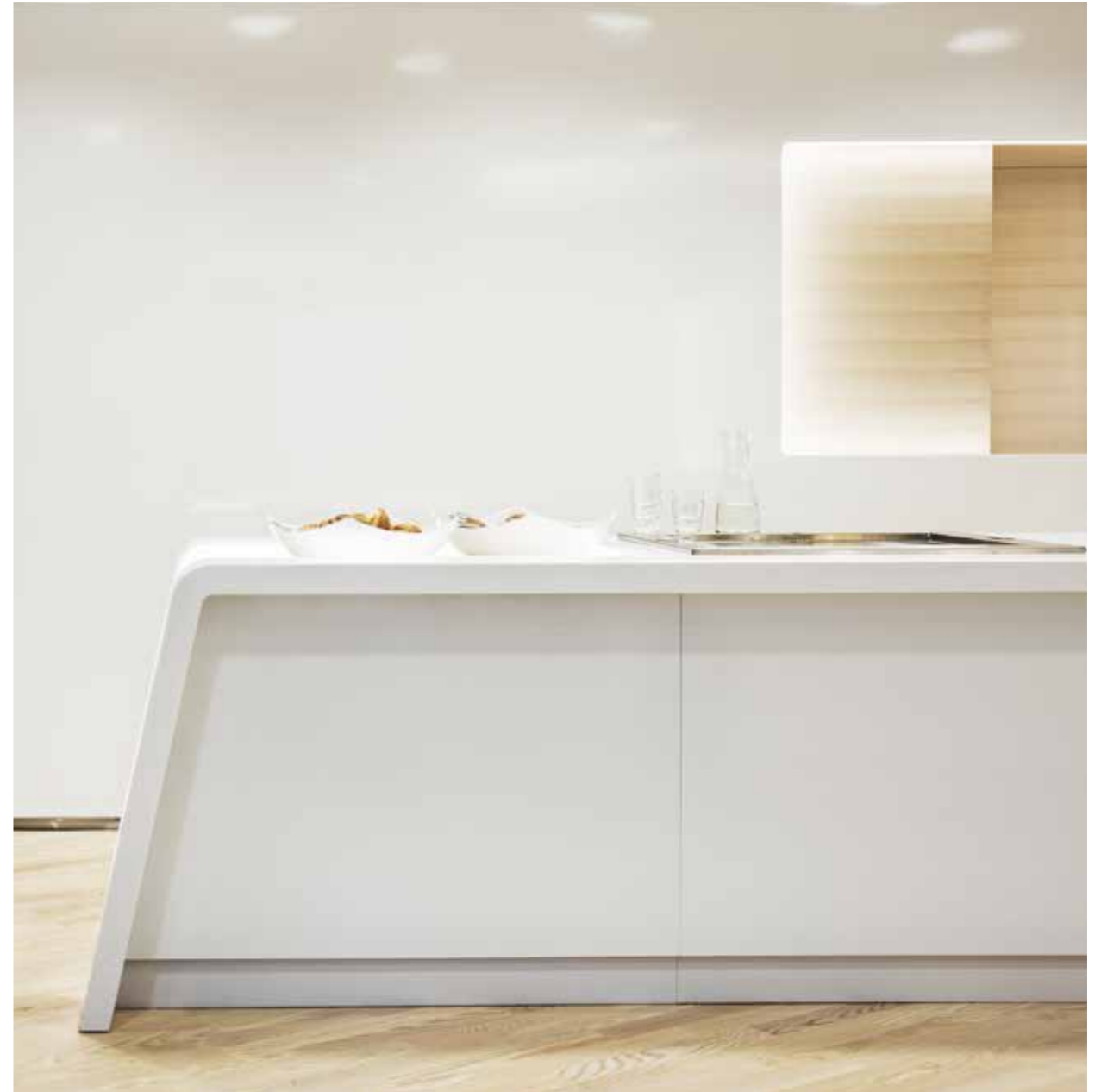
*Tällä hetkellä istumme vielä pitkälti nimetyissä työpisteissä ja yksiköittäin, mutta jatkamme keskustelua siitä, mikä seuraava kehitysvaihe on. Ajatus on, että organisaatio on jatkossa joustavampi ja me pystymme tekemään joustavammin työtä yksiköiden välillä. Vaikka edelleen opettelemme hyödyntämään erilaisia tiloja, Working café ja muut yhteistilat jo nyt kovassa käytössä. Ihmisiä on helpompi lähestyä, ja uusissa tiloissa näkee ihmisiä, joiden kanssa on aikaisemmin tehnyt töitä vain sähköpostin välityksellä. Myös tarvittavien palaverien määrää on alettu arvioida kriittisesti. Tiloihin ja työviihtyvyyteen liittyvien kyselyiden vastauksista jopa 80 % on ollut positiivisia.”*

Tuuliaisen mukaan uusi tapa työskennellä kasvattaa myös työntekijöiden omaa vastuullisuutta omasta työstään ja sen sujuvuudesta. Esimerkiksi esimiestyötä täytyy uudella tavalla tehdä toisella tavalla: luottamuksellisia keskusteluja varten on siirryttävä pienpalaveritilaan. Toisaalta lähiesimiestyöhön on tullut aivan uudenlaista helppoutta, kun ihmiset ovat lähellä toisiaan ja helposti tavoitettavissa. Myös yhtiön johto näkyy henkilöstölle aivan uudella tavalla:

”

*Uudessa tilassa kuulee puhuttavan, että tuolla se toimitusjohtajakin on samanlaisessa työpisteessä töissä kuin kaikki muutkin. Raja-aidat ovat murtuneet. Alkuun tuli viestejä, että tällaisessa tilassa ei voi tehdä keskittymistä vaativaa työtä. Nyt on alkanut vuorostaan kuulua puhetta, että kuinka olemme aikaisemmin pystyneet tekemään töitä toisenlaisessa tilassa? Uusissa tiloissa saa*

*enemmän tukea omalta tiimiltä ja voi tehdä tehokkaammin ja nopeammin asioita. Kaikki tuki muutokseen – henkilöstön osallistamiseen, suunnitteluun ja viestintään, pelisääntöjen miettimiseen, työympäristön, filiksen ja strategian miettimiseen – on maksanut itsensä takaisin. Se on osa Finnairin liiketoiminnan muutosta, joka ei merkitse pelkkää toimitilaa. Tämän talon pitää nyt ja tulevaisuudessa henkiä sitä, mitä me haluamme työnteon olevan.”*



# Kysy lisää asiantuntijoiltamme!

---



**Kenny Hytönen**  
*Johtava asiantuntija*  
+358 50 66496  
[kenny.hytonen@workspace.fi](mailto:kenny.hytonen@workspace.fi)



**Jari Niemelä**  
*Asiantuntija*  
+358 50 370 2231  
[jari.niemela@workspace.fi](mailto:jari.niemela@workspace.fi)