



epassi

SUURI

Henkilöstöetu- tutkimus 2025.

SUOMEN TULOKSET



Sisältö.

1.	Suuri henkilöstöetutkimus 2025: Tutkimuksen rakenne, keskeiset määritelmät ja aineisto.	3
2.	Miksi työsuhde-eduilla on väliä?	10
2.1	Tyytyväisyys nykyisiin etuihin.	12
2.2	Rekrytointi.	19
3.	Investointipäätökset vs. työntekijöiden tarpeet.	28
4.	Etujen parhaat käytännöt.	42
4.1	Liikunta- ja kulttuurietu.	44
4.2	Lounasetu.	47
4.3	Polkupyöräetu.	53
5.	Henkilökohtainen työhyvinvointi.	61
5.1	Sitouttaminen.	63
5.2	Työntekijöiden kokemus hyvinvoinnin tukemisesta.	68
5.3	Z-sukupolvi.	77
6.	Tekoäly työpaikalla.	81
7.	Tulevaisuuden haasteet.	89





Osa 1:

Suuri henkilöstö- etututkimus 2025:

Tutkimuksen rakenne,
keskeiset määritelmät
ja aineisto.



Suuri henkilöstöetutkimus 2025 laajentaa eurooppalaisten työsuhde-etujen tutkimusta Saksaan ja Alankomaihin.

Suuri henkilöstöetutkimus 2025 (GEBS tai GEBS2025, lyhenne engl. nimestä "The Great Employee Benefits Study") tarjoaa yleiskatsauksen Euroopan työsuhde-eduista Ruotsin, Suomen, Italian, Ison-Britannian, Alankomaiden ja Saksan näkökulmasta.

Tutkimuksen kaksisuuntainen rakenne tutkii työntekijöiden ja työnantajien näkökulmien välisiä eroja ja tarjoaa siten käyttökelpoisia tuloksia henkilöstöetujen strategista suunnittelua varten. Tutkimus keskittyy perinteisiin teemoihin, kuten vertailemaan työntekijöiden kiinnostuksen kohteita sekä organisaatioiden aikomuksiin investoida etuihin tulevaisuudessa. Lisäksi tarkastellaan uudempia teemoja, kuten tekoälyä, työntekijöiden hyvinvointia ja etätyötä.

GEBS on toteutettu kolmena peräkkäisenä vuonna ja sen ovat suunnitelleet Aalto-yliopiston professorit ja tutkijat. Tutkimuksen on toteuttanut Pole Star Advisory yhteistyössä Epassin kanssa.



POLE STAR Advisory



Suuri henkilöstö- etututkimus 2025: keskeiset määritelmät.

Työsuhde-edut.

Edut viittaavat palkan ulkopuolisiin korvauksiin ja etuihin, joita työnantajat tarjoavat työntekijöilleen **säännöllisen palkan tai palkkion lisäksi**.

Näihin etuihin voi kuulua **laaja valikoima** palveluja, kuten **joustavat työjärjestelyt, liikuntaedut ja paljon muuta**.

Lakisääteisiä etuja ei pidetä osana työsuhde-etuja.

Tässä tutkimuksessa työsuhde-eduiksi katsotaan kuitenkin myös **lisäedut**, joita tarjotaan lakisääteisten etujen täydennykseksi, kuten lakisääteistä kattavampi vakuutus.

Henkilökohtainen hyvinvointi.

Henkilökohtainen hyvinvointi kattaa yksilön kokonaisvaltaisen **fyysisen, henkisen ja emotionaalisen terveyden** sekä **tyytyväisyyden tilan**.

Työn yhteydessä siihen kuuluvat muun muassa tekijät **työtyytyväisyys, työ- ja yksityiselämän tasapaino, ammatillinen kasvu** ja **työn tuottama merkityksellisuuden tunne**.

Tämä ulottuu pelkkää tyytyväisyyttä pidemmälle ja sisältää positiivisen **työympäristön, kasvumahdollisuudet, mielekkäät tehtävät, itsenäisyyden tunteen** sekä **terveellisen työn ja yksityiselämän tasapainon**.

Näin seuraat kaksisuuntaista rakennetta:



Työntekijöiden näkemykset.



Työnantajien edustajina toimivat ylimmän johdon ja johdon päätöksentekijöiden näkemykset.

Suuri henkilöstöetutkimus 2025: Kuuden Euroopan maan aineisto.

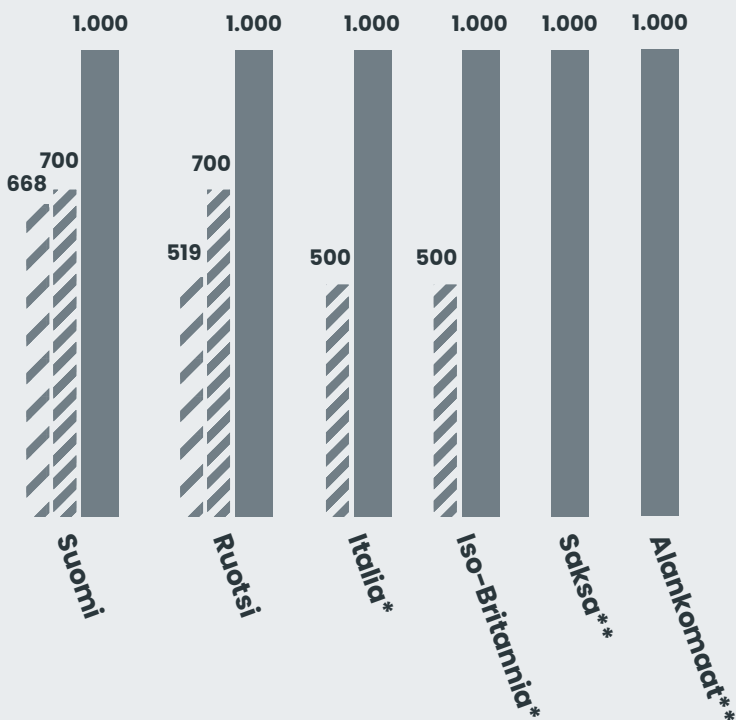
Tutkimuksessa työntekijöitä edusti 6000 työntekijää, ja työnantajien edustajina toimi 1435 ylempää johtajaa ja henkilöstöhallinnon päätoimikuntaa.

Tutkimus kohdistui vain yli 50 työntekijän yrityksiin kussakin maassa ja kaikilla alueilla.

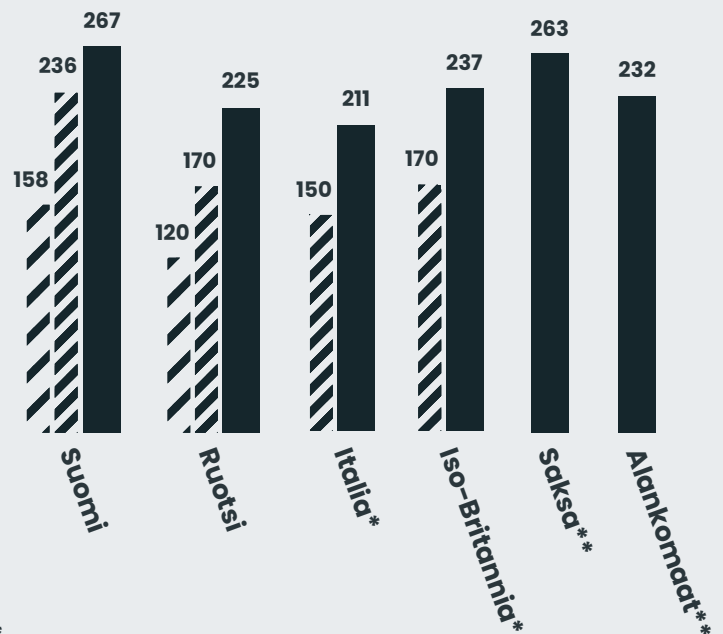
Vastausten määrä on kasvanut merkittävästi vuodesta 2023 lähtien, mikä osaltaan kertoo siitä, että GEBS on vakiinnuttamassa asemaansa keskeisenä etujen pulssin mittarina.

GEBS2025-tutkimuksen aineisto kerättiin verkkokyselyllä helmi-maaliskuussa 2025.

Työntekijät, kaikki maat.



Työnantajat, kaikki maat.



2023 2024 2025

*Italia ja Iso-Britannia lisättiin GEBS-maihin vuoden 2024 alussa. Näiden maiden vastaajatietoja ei kerätty vuonna 2023.

**Saksa ja Alankomaat lisättiin GEBS-maihin vuonna 2025. Näiden maiden vastaajatietoja ei kerätty vuosina 2023 ja 2024.

Suuri henkilöstöetutkimus 2025:

Työntekijävastaajat vuotuisten sairauspoissaolopäivien määrän mukaan.

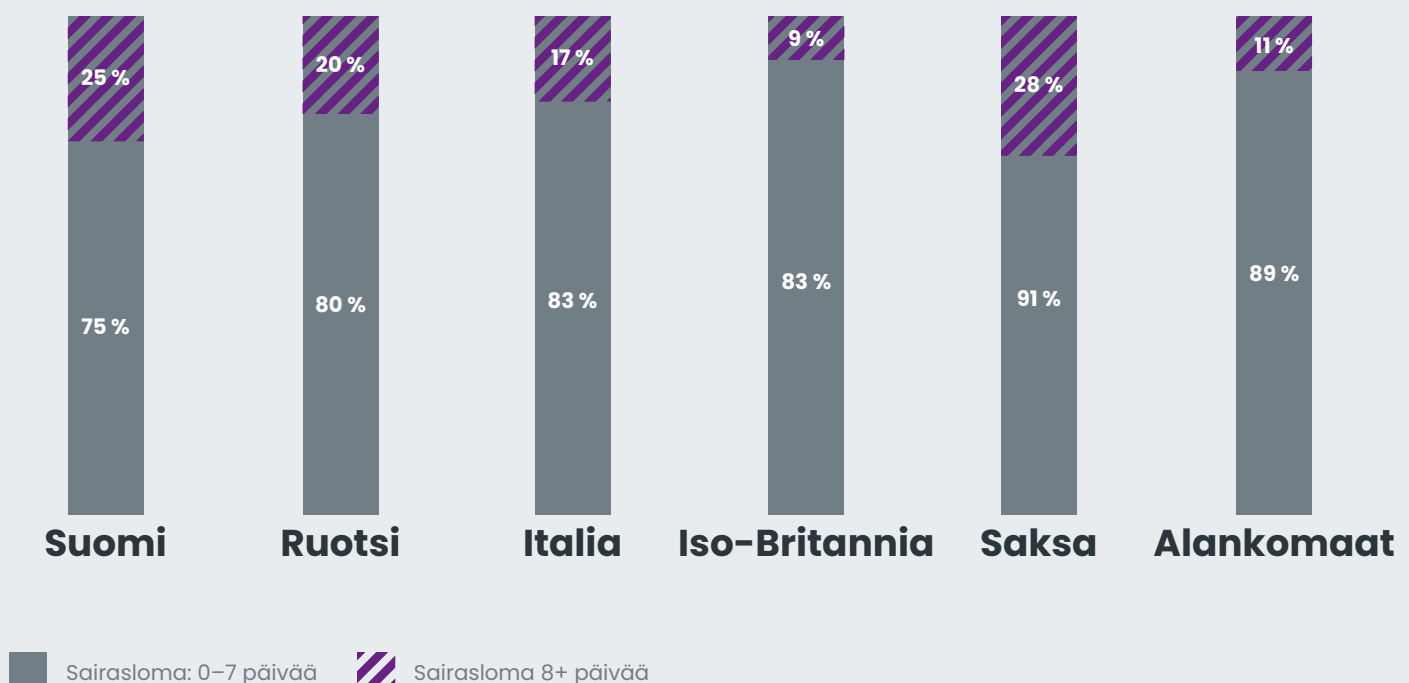
Kyselyssä selvitettiin taustatietona, kuinka monta sairauspoissaolopäivää työntekijät eri maissa piti-vät vuonna 2025. Vastaajat on jaettu kahteen ryhmään: normaalit (0–7 päivää) ja pitkät (8+ päivää) sairauspoissaolot. Tyypillisesti työntekijöillä on muutama eli 0–7 sairauspoissaolopäivää vuodessa. Jos sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä on yli viikko, se voi viitata pitkittyneeseen sairauteen tai useisiin sairauspoissaoloihin, mikä herättää huolta työuupumuksesta.

Isossa-Britanniassa ja Alankomaissa työntekijät raportoivat vähiten pitkiä sairauspoissaoloja. Isossa-Britanniassa vain 9 prosenttia työntekijöistä piti yli 8 sairauspäivää. Alankomaissa vain 11 prosenttia työntekijöistä käyttää 8 päivää tai enemmän.

Saksassa ja Suomessa työntekijät raportoivat eniten sairauspoissaoloja. Saksassa 28 prosenttia työntekijöistä ilmoittaa pitävänsä yli 8 sairauspäivää, mikä on suurin osuus kaikista maista. Suomessa osuus on lähes yhtä suuri 25 prosenttia.

Työntekijät, kaikki maat.

Vastaukset sairauspoissaolopäivien mukaan, 2025.



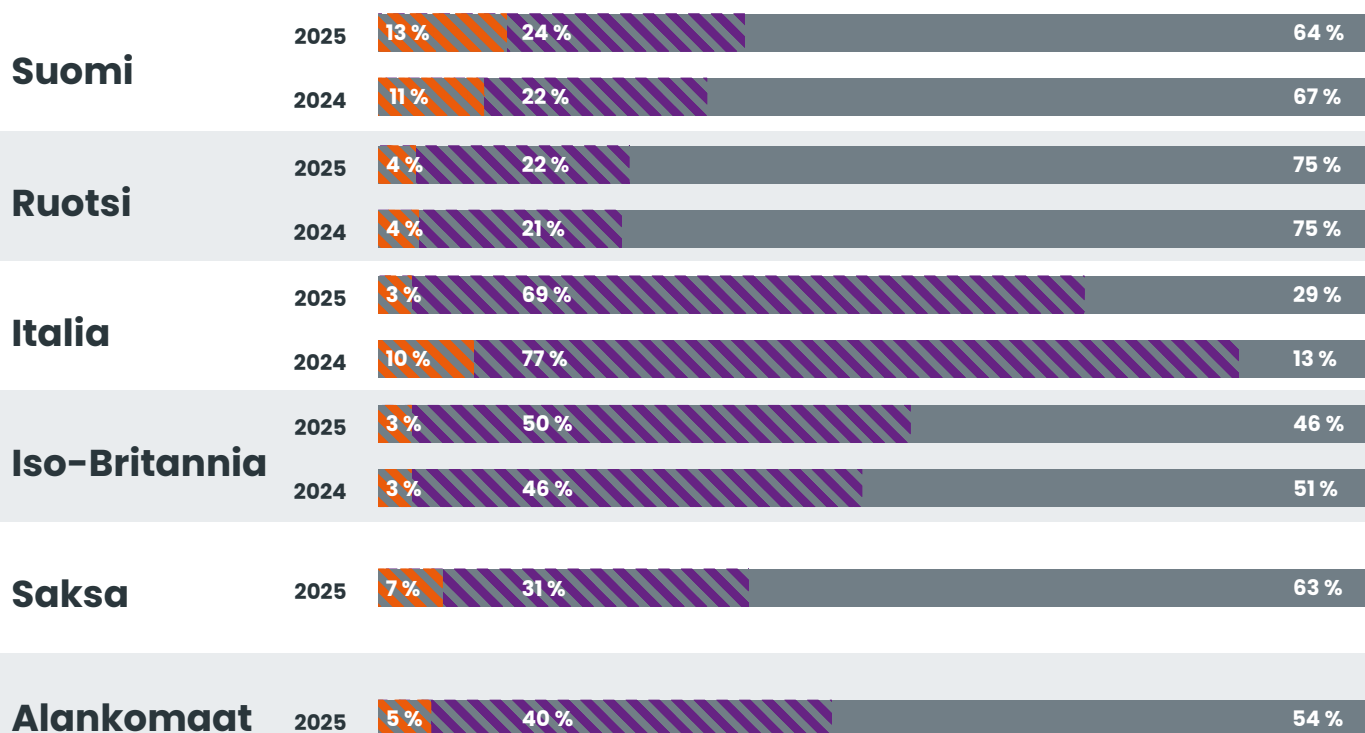
Pohjoismaissa etuja käytetään pääasiassa yksin – muualla Euroopassa edut ovat perhekeskeisempiä.

Pohjoismaissa edut on suunnattu enimmäkseen työntekijöille itselleen. Ruotsissa ja Suomessa 75 prosenttia ja 64 prosenttia työntekijöistä käyttää etuja itse, mikä on korkein osuus kaikista maista. Etujen käyttö perheen kesken on vähäistä – vain 24 prosenttia Suomessa ja 22 prosenttia Ruotsissa ilmoittaa käyttävänsä etuja perheen kanssa.

Italiassa ja Isossa-Britanniassa yleisin tapa hyödyntää etuja on yhdessä perheen kanssa. Italiassa 69 prosenttia työntekijöistä vastaa, että etuja käytetään perheen kanssa, perhekeskeisen etutarjonnan takia. Isossa-Britanniassa vastaava osuus oli kasvanut 50 prosenttiin edellisvuoden 46 prosentista.

Saksassa ja Alankomaissa etuja käytetään pääasiallisesti yksin. Saksassa 63 prosenttia käyttää etuja yksin ja 31 prosenttia perheen kanssa. Alankomaissa käyttö jakautuu siten, että 54 prosenttia käyttää etuja yksin ja 40 prosenttia perheen kanssa.

Työntekijät, kaikki neljä maata.



Ystävien tai työkavereiden kanssa



Perheen kanssa



Yksin

Työntekijöiden tarpeisiin vastaaminen on henkilöstöetujen suurin haaste kaikilla toimialoilla Suomessa.

Työntekijöiden tarpeisiin vastaaminen on suurin haaste kaikilla toimialoilla. Julkisen sektorin työnantajista 60 prosenttia valitsi "työntekijöiden tarpeisiin vastaamisen" suurimmaksi haasteeksi. Tämä oli myös suurin huolenaihe 49 prosentille teollisuuden työnantajista ja 43 prosentille muiden kuin teollisuudenalojen työnantajista.

Kustannusten hallinta ja vaikuttavuuden osoittaminen ovat toimialakohtaisia huolenaiheita.

Kustannusten hallinta on merkittävä haaste sekä julkisella (35 %) että muulla kuin teollisella (39 %) sektorilla, mutta vähemmän teollisuusyrityksissä (24 %). Mielenkiintoista on, että vaikuttavuuden osoittaminen on suurempi ongelma teollisuusaloilla (42 %) ja muilla työnantajilla (32 %) verrattuna julkiseen sektoriin (25 %).

Työnantajat, Suomi.

Mitkä tekijät aiheuttivat eniten haasteita henkilöstöeduissa viime vuonna (2024)?*

	Julkinen	Yksityinen, teollisuus	Yksityinen, muu
Työntekijöiden tarpeisiin vastaaminen	60%	49%	43%
Kustannusten hallinta	35%	24%	39%
Vaikuttavuuden osoittaminen	25%	42%	32%
Eduista viestiminen	32%	33%	30%
Etujen käyttämättä jättäminen	29%	39%	18%
Pysyä mukana työntekijöiden jatkuvasti kasvavissa odotuksissa	35%	21%	26%
Kilpailukykyisten etujen tarjoaminen	22%	18%	36%
Teknologian integrointi	16%	27%	18%
Monimuotoisuus ja osallisuus	22%	15%	11%
Vaatimustenmukaisuus ja määräykset	14%	12%	20%
Etujen hallinnointiin käytetty aika	5%	6%	12%
Etujen vastuullisuus	2%	9%	9%
Etujen skaalautuvuus	3%	3%	6%

 Ylin prioriteetti (yli 55 %)  Korkea relevanssi (35–55 %)  Kohtalainen relevanssi (15–35 %)  Matala relevanssi (0–15 %)

Julkinen sektori (n=63), Teollisuus (n=33), Muu kuin teollisuus (n=171)

*Jokainen vastaaja valitsi kolme tärkeintä kategoriaa. Näin ollen kunkin maan kokonaisprosenttiosuus on noin 300 %, mikä kuvaa sitä, kuinka usein kukin kategoria valittiin. Prosenttiosuudet heijastavat kategorian valintatiheyttä, eivät osuutta vastaajien kokonaismäärästä.

Osa 2:

Miksi eduilla on väliä?

Henkilöstöedut ovat ratkaisevassa roolissa työtyytyväisyydessä, sitoutumisessa ja työntekijöiden vaihtuvuudessa.

Tässä osiossa tarkastellaan sekä työntekijöiden että työnantajien kokemaa etujen arvoa ja havainnollistetaan, miten hyvinvointi, joustavuus ja käytännön tuki edistävät työntekijöiden sitoutumista.



Keskeiset havainnot:

Henkilöstöedut ja työntekijäkokemus.

» Henkilöstöedut vaikuttavat merkittävästi työnantajamielikuvaan ja työntekijöiden sitoutumiseen.

Valtaosa työntekijöistä Isossa-Britanniassa (76 %) ja Saksassa (61 %) kokee, että henkilöstöedut vaikuttavat työnantajamielikuvaan.

Moni olisi valmis vaihtamaan työpaikkaa parempien etujen vuoksi. Neljä viidestä työntekijästä Euroopassa harkitsisi siirtymistä samanlaiseen rooliin toisessa yrityksessä, jos tarjolla olisi paremmat henkilöstöedut.

» Edut vaikuttavat tyytyväisyyteen erityisesti Suomessa.

Peräti 70 prosenttia suomalaisista työntekijöistä kokee, että heidän tyytyväisyytensä on vahvasti sidoksissa henkilöstöetuihin.

» Yhä useampi työntekijä on valmis tinkimään palkastaan parempien etujen vuoksi.

Tämä kehitys näkyy erityisen vahvasti Italiassa, Isossa-Britanniassa ja Saksassa.

» Työnantajat yliarvioivat usein työntekijöiden tyytyväisyyden etuihin. Useimmissa maissa työnantajat uskovat työntekijöiden olevan tyytyväisempiä etuihin kuin he todellisuudessa ovat.

Isossa-Britanniassa suurin osa työntekijöistä on tyytyväisiä saamaansa etupakettiin. Suomessa ja Ruotsissa tyytyväisyys etuihin on matalampaa – vain noin puolet työntekijöistä on tyytyväisiä, vaikka kehitystä on tapahtunut viime vuosina.

» Etujen merkityksellisyys ja kustannussäästöt ovat tyytyväisyyden tärkeimmät taustatekijät.

Työntekijät eri puolilla Eurooppaa arvostavat eniten etuja, jotka ovat heille henkilökohtaisesti merkityksellisiä ja auttavat vähentämään omia kuluja.



Osa 2.1:

Tyytyväisyys nykyisiin etuihin.

Vain puolet työntekijöistä on tyytyväisiä tarjottujen etujen valikoimaan, vaikka työntekijöiden luottamus etuihin on kasvussa.

Puolet suomalaisista työntekijöistä on tyytyväisiä nykyisiin henkilöstöetuihin.

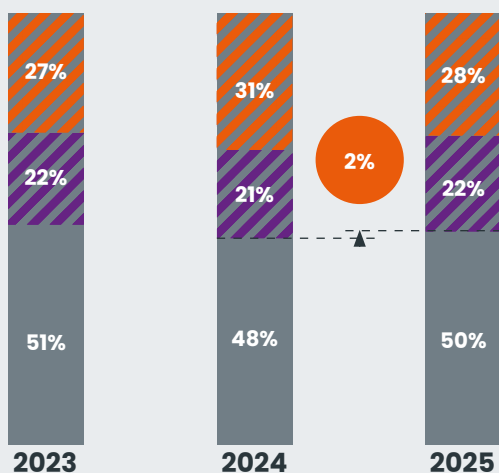
Kysyttäessä asiasta 50 prosenttia työntekijöistä sanoo olevansa tyytyväisiä tarjottuihin etuihin. Tämä on 2 prosenttiyksikköä enemmän kuin edellisenä vuonna.

Samaan aikaan yhä useammat suomalaiset työnantajat luottavat siihen, että heidän työntekijänsä ovat tyytyväisiä etuihin. 75 prosenttia työnantajista uskoo työntekijöidensä olevan tyytyväisiä työsuhte-etujen nykytilaan.

Edelliseen vuoteen verrattuna määrä on noussut 6 prosenttiyksikköä, eli työntekijöiden ja työnantajien välinen ero kasvaa. 25 prosenttiyksikön ero työntekijöiden ja työnantajien vastauksissa on merkittävä.

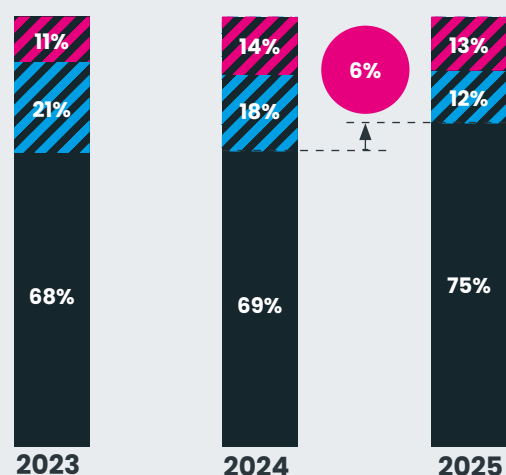
Työntekijät, Suomi.

Olen tyytyväinen työnantajani tarjoamien etujen monipuolisuuteen.



Työnantajat, Suomi.

Työntekijämme ovat tyytyväisiä organisaatiomme tarjoamiin etuihin.



 Neutraali  Eri mieltä

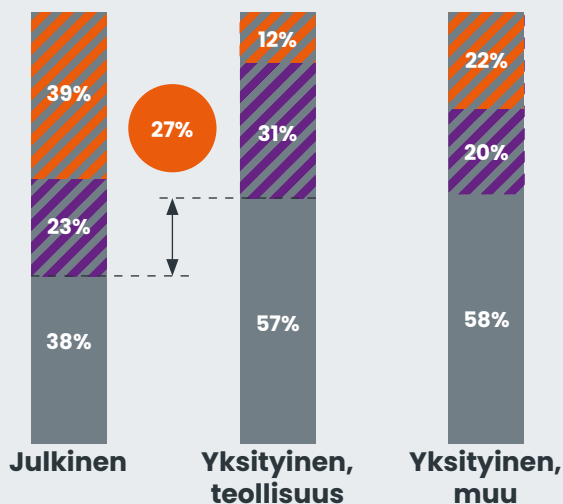
Julkisen sektorin työnantajat Suomessa yliarvioivat usein työntekijöidensä tyytyväisyyden etuihin.

Julkisen sektorin työnantajien ja työntekijöiden välillä on merkittävä ero tyytyväisyydessä etuihin. 38 prosenttia julkisen sektorin työntekijöistä sanoo olevansa tyytyväisiä etujen valikoimaan, kun samalla heistä lähes neljä kymmenestä (39 %) on aktiivisesti eri mieltä. Samaan aikaan 68 prosenttia julkisen sektorin työnantajista uskoo työntekijöidensä olevan tyytyväisiä, mikä tarkoittaa 30 prosenttiyksikön näkemyseroa.

Yksityisen sektorin työntekijät ovat huomattavasti tyytyväisempiä etuihinsa kuin julkisen sektorin työntekijät. Yksityisellä sektorilla muissa kuin teollisuusyrityksissä tyytyväisiä on 58 prosenttia työntekijöistä, ja teollisuusyrityksissä tämä osuus on 57 prosenttia. Vastaavasti 77 ja 79 prosenttia työnantajista olettaa työntekijöiden olevan tyytyväisiä, jolloin näkemyserot ovat vastaavasti 19 ja 22 prosenttiyksikköä.

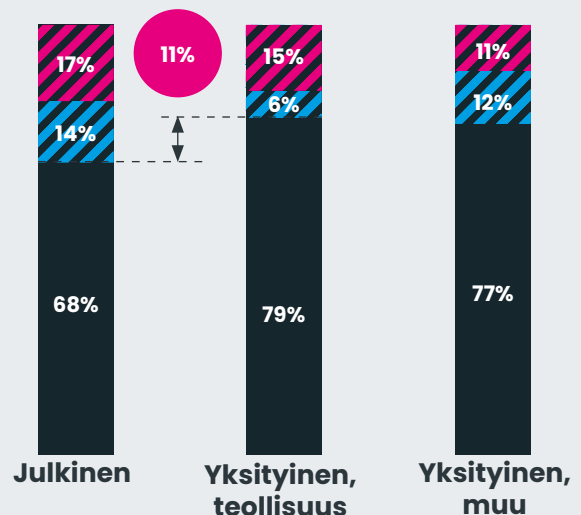
Työntekijät, Suomi.

Olen tyytyväinen työnantajani tarjoamien etujen monipuolisuuteen.



Työnantajat, Suomi.

Työntekijämme ovat tyytyväisiä organisaatiomme tarjoamiin etuihin.



 Neutraali  Eri mieltä

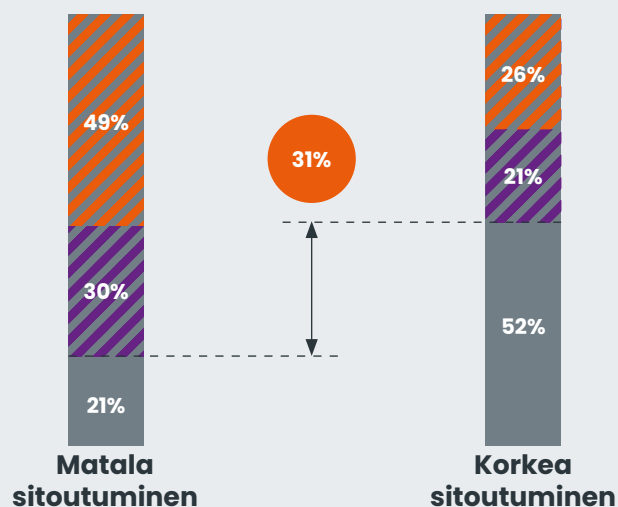
Tyytyväisyys etuihin on merkittävästi korkeampi erittäin sitoutuneiden työntekijöiden keskuudessa Suomessa.

Tyytyväisyydessä on merkittävä ero matalasti ja korkeasti sitoutuneiden työntekijöiden välillä. Yli puolet (52 %) erittäin sitoutuneista työntekijöistä on tyytyväisiä työnantajansa tarjoamiin etuihin, kun taas vain 21 prosenttia matalan sitoutumisen työntekijöistä sanoo samaa. Tämä tarkoittaa 31 prosenttiyksikön eroa näiden ryhmien välillä.

Lähes puolet matalan sitoutumisen työntekijöistä on tyytymättömiä etuihinsa. 49 prosenttia matalan sitoutumisen työntekijöistä on vastannut, että eivät ole tyytyväisiä etuihin, mikä on lähes kaksinkertainen osuus verrattuna erittäin sitoutuneisiin työntekijöihin (26 %).

Työntekijät, Suomi.

Olen tyytyväinen työnantajani tarjoamien etujen monipuolisuuteen.



 Neutraali
 Eri mieltä

Työntekijät jaetaan korkean ja matalan työsitoutumisen ryhmiin heidän itse ilmoittamiensa vastausten perusteella.

Työntekijät, joilla on vähemmän sairauspoissaoloja, ovat todennäköisemmin tyytyväisempiä etuihinsa.

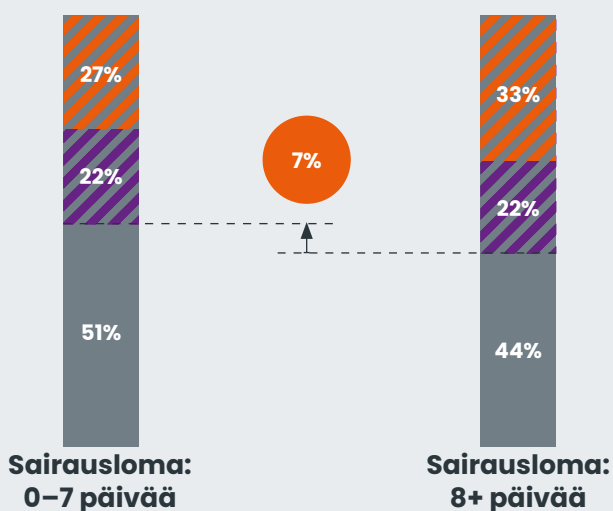
Tyytyväisyys etuihin on heikompaa työntekijöillä, joilla on enemmän sairauspoissaolopäiviä.

Työntekijöistä, jotka ottivat 0–7 sairauslomapäivää, 51 prosenttia on tyytyväisiä työnantajansa tarjoamiin etuihin. Niiden joukossa, jotka ottivat 8 tai useampia sairauspoissaolopäiviä, vain 44 prosenttia on tyytyväisiä etuihin. Ryhmien välillä on eroa 7 prosenttiyksikköä.

Työntekijät, joilla on enemmän sairauspoissaoloja, ilmaisevat todennäköisemmin tyytymättömyyttään. 33 prosenttia työntekijöistä 8 tai useamman sairauspoissaolopäivää pitäneistä työntekijöistä on eri mieltä siitä, että he olisivat tyytyväisiä etuihin. Vähemmän sairauspoissaoloja pitäneiden joukossa vastaava luku on 27 prosenttia.

Työntekijät, Suomi.

Olen tyytyväinen työnantajani tarjoamien etujen monipuolisuuteen.



 Neutraali  Eri mieltä

Suomessa etuihin ollaan selvästi tyytyväisempiä, kun työnantajan tarjoama kulttuuri- ja liikuntaedun määrä on suurempi.

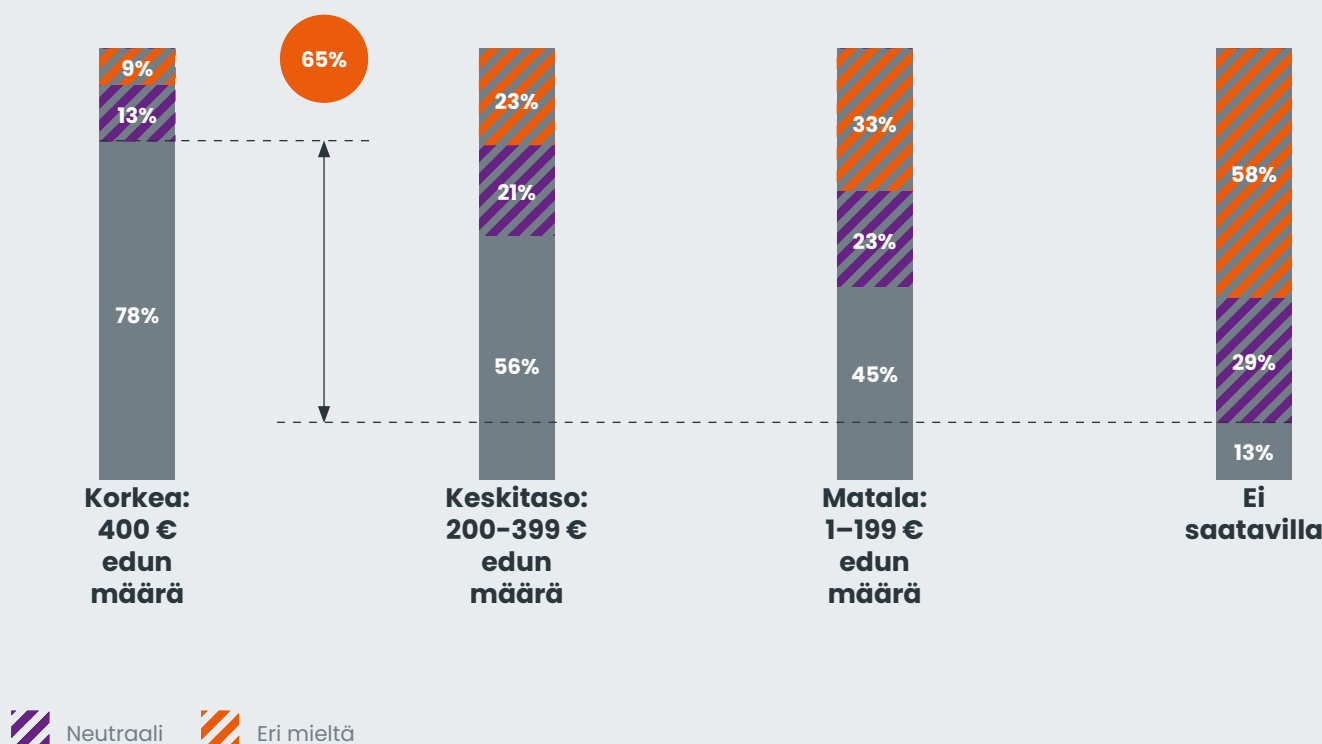
Eniten etuja saavat työntekijät ovat tyytyväisimpiä. Niistä työntekijöistä, jotka saavat 400 euron vuotuisen edun, 78 prosenttia kertoo olevansa tyytyväisiä työnantajansa tarjoamiin etuihin.

Tyytyväisyys vähenee tasaisesti etujen määrän vähentyessä. Tyytyväisten osuus laskee 56 prosenttiin työntekijöillä, jotka saavat 200–399 euron edun, ja edelleen 45 prosenttiin niillä, jotka saavat 1–199 euron edun. Tämä osoittaa selkeän laskevan trendin etujen arvon pienentyessä

Etujen puuttuminen kokonaan on vahvasti yhteydessä tyytymättömyyteen. Työntekijöistä, joilla ei ole lainkaan etuja saatavilla, vain 13 prosenttia on tyytyväisiä työnantajansa tarjoamiin etuihin – ja jopa 58 prosenttia on aktiivisesti eri mieltä. Ero eniten etuja (400 €/v) saaviin on peräti 65 prosenttiyksikköä.

Työntekijät, Suomi.

Olen tyytyväinen työnantajani tarjoamiin etuihin.



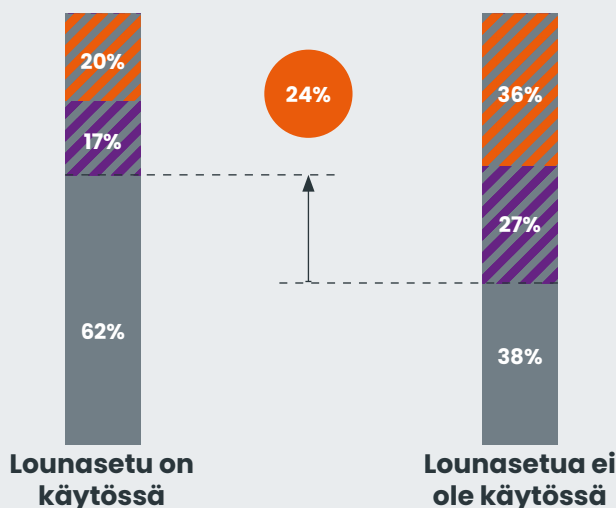
Lounasedun tarjoaminen lisää selvästi työntekijöiden tyytyväisyyttä etupakettiin kohtaan.

Lounaetua saavat työntekijät ovat muita tyytyväisempiä etuihinsa. 62 prosenttia lounasetua saavista työntekijöistä kertoo olevansa tyytyväisiä työnantajansa tarjoamiin etuihin, mikä on 24 prosenttiyksikköä enemmän kuin niillä, joille työnantaja ei tarjoa lounasetua (38 %).

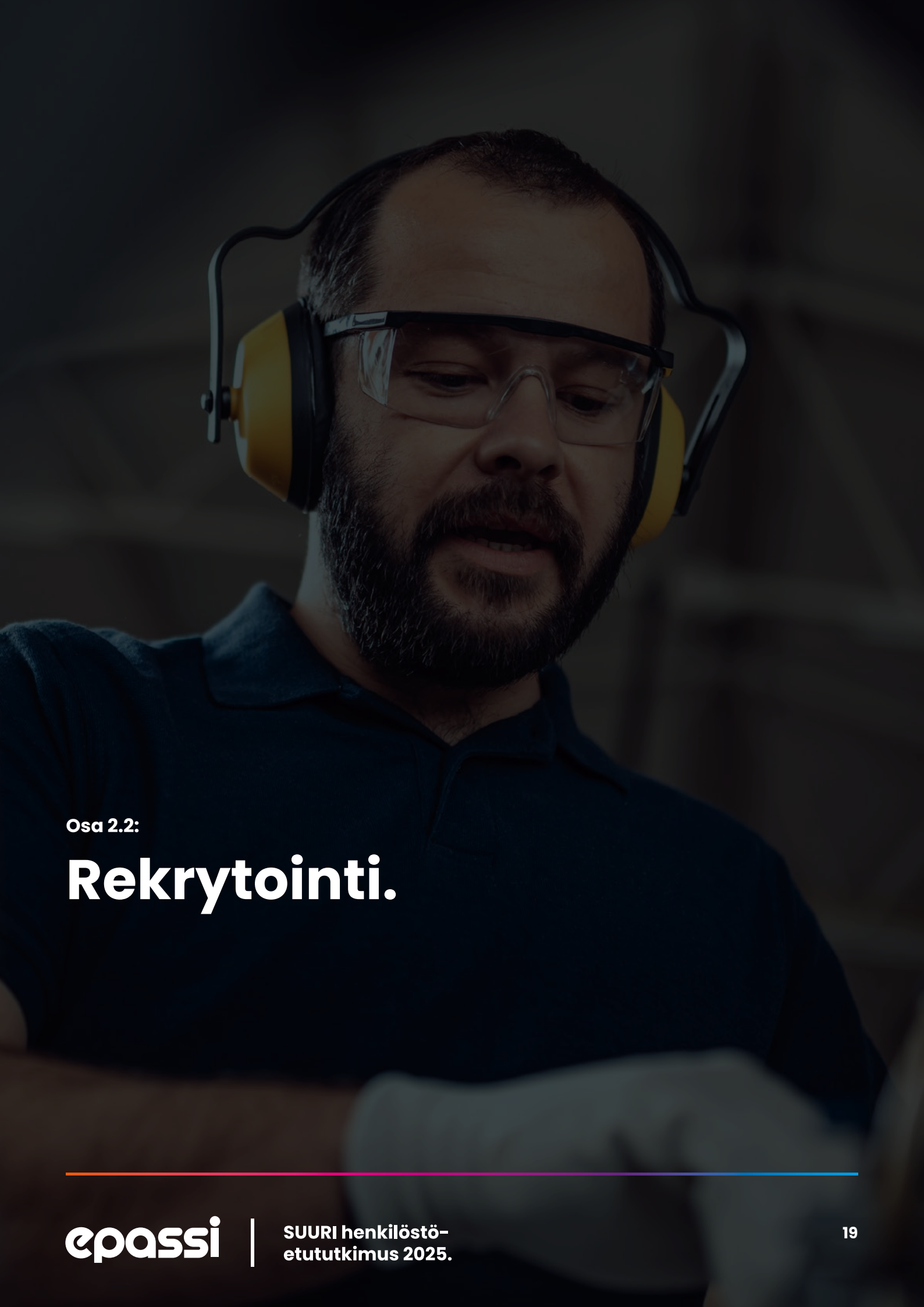
Työnantajan tarjoama lounasetu vähentää selvästi eri mieltä olevien määrää, mikä kertoo tyytymättömyyden olevan vähäisempää tässä ryhmässä. Vain 20 prosenttia lounasedun saajista on eri mieltä siitä, ovatko he tyytyväisiä etujen valikoimaan. Niistä, joilla lounasetua ei ole saatavilla, eri mieltä on 36 prosenttia.

Työntekijät, Suomi.

Olen tyytyväinen työnantajani tarjoamien etujen valikoimaan.



 Neutraali  Eri mieltä



Osa 2.2:

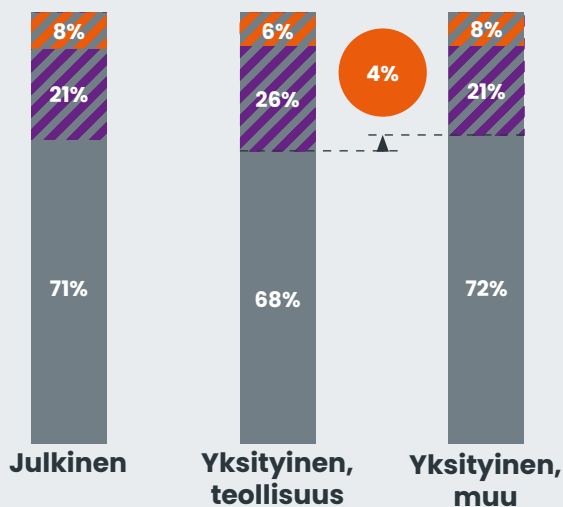
Rekrytointi.

Muut kuin teollisuuden työnantajat kokevat etujen vaikuttavan useammin heidän työnantajamielikuvaansa.

Teollisuuden ulkopuoliset työnantajat ottavat huomattavasti todennäköisemmin huomioon etujen vaikutuksen työnantajamielikuvaansa. Teollisuuden ulkopuolisista työnantajista 74 prosenttia katsoo etujen vaikuttavan työnantajamielikuvaansa, kun taas 55 prosenttia teollisuuden työnantajista ajattelee samoin.

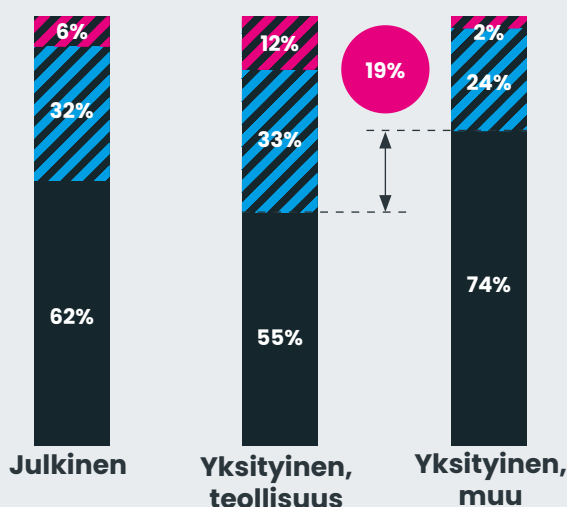
Työntekijät, Suomi.

Etupaketilla on merkittävä vaikutus käsitykseeni työnantajasta.



Työnantajat, Suomi.

Etupaketilla on merkittävä vaikutus työnantajamielikuvaamme.



 Neutraali  Ei mieltä

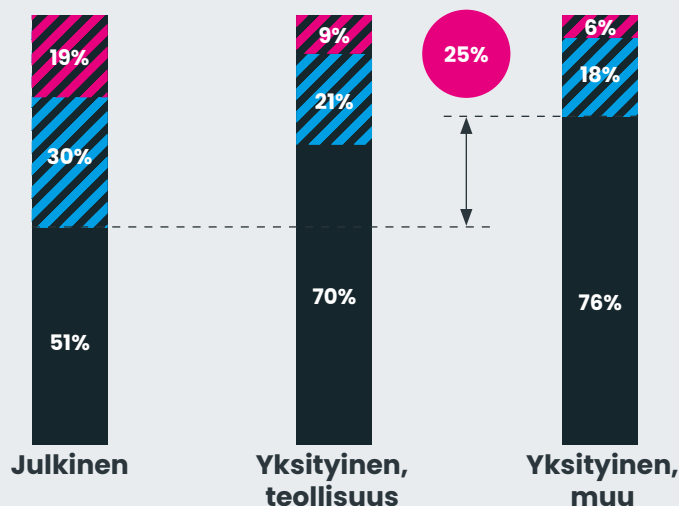
Suomalaiset yksityissektorin työnantajat näkevät henkilöstöedut julkista sektoria keskeisempänä vetovoimatekijänä rekrytoinnissa.

Julkisen sektorin työnantajat pitävät etuja huomattavasti harvemmin välttämättöminä huippuosaajien houkuttelemiseksi. Julkisen sektorin työnantajista 51 prosenttia on samaa mieltä siitä, että kattava etupaketti on olennainen huippuosaajien houkuttelemiseksi. Tämä on 25 prosenttiyksikköä vähemmän kuin yksityisen ei-teollisen sektorin työnantajilla (76 %) ja 20 prosenttiyksikköä vähemmän kuin teollisuuden työnantajilla (70 %).

Yksityisellä sektorilla yhteisymmärrys on vahvempaa. Yksityisissä teollisuuden yrityksissä vain 9 prosenttia on väittämän kanssa eri mieltä ja 21 prosenttia suhtautuu siihen neutraalisti. Muiden yksityisen sektorin työnantajien keskuudessa ollaan väittämän kanssa enemmän samaa mieltä: vain 6 prosenttia on eri mieltä ja 18 prosenttia suhtautuu neutraalisti. Sen sijaan julkisella sektorilla lähes viidesosa työnantajista (19 prosenttia) on eri mieltä väittämästä.

Työnantajat, Suomi.

Kattavan etupaketin tarjoaminen on olennaista huippuosaajien houkuttelemiseksi.



 Neutraali  Eri mieltä

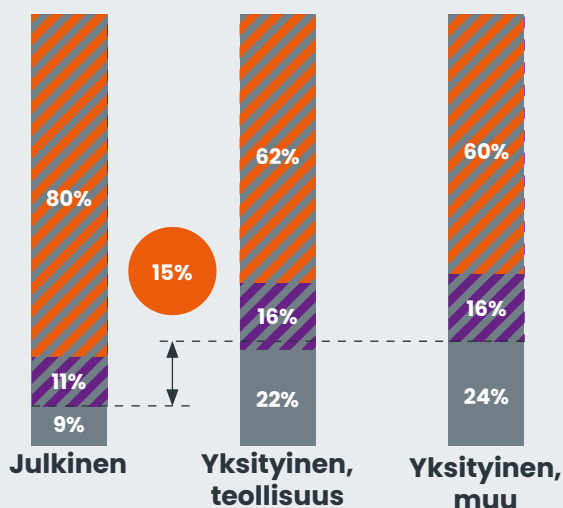
Julkisen sektorin työntekijät ovat vähiten halukkaita saamaan pienempää palkkaa parempia etuja vastaan.

Julkisen sektorin työntekijät ovat vähiten halukkaita hyväksymään palkkaan liittyviä kompromisseja. Julkisella sektorilla 80 prosenttia työntekijöistä on eri mieltä siitä, että pienempää palkkaa voisi hyväksyä vastineeksi paremmista eduista. Vain 9 prosenttia on samaa mieltä, mikä on vähiten, kun verrataan eri sektoreita. Tämä saattaa viitata siihen, että julkisen sektorin työntekijät Suomessa arvostavat palkkaa erityisen paljon eivätkä ole kovin halukkaita tinkimään siitä vastineeksi paremmista eduista.

Yksityisen sektorin työntekijät ovat avoimempia palkan ja etujen väliseen vaihtokauppaan. Teollisuusyrityksissä 22 prosenttia – ja muissa kuin teollisuusyrityksissä 24 prosenttia – voisi hyväksyä matalamman palkan, jos saisi vastineeksi paremman etupaketin. Kaiken kaikkiaan samaa mieltä olevien osuus on huomattavasti korkeampi kuin julkisella sektorilla, ja julkisen ja yksityisen sektorin teollisuustyöntekijöiden välillä on 15 prosenttiyksikön ero.

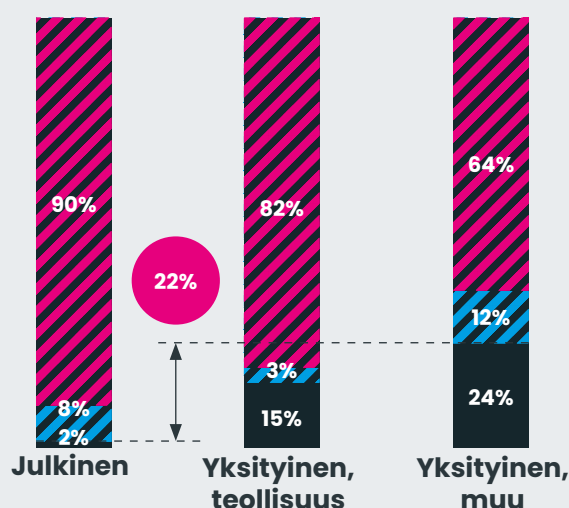
Työntekijät, Suomi.

Olisin valmis hyväksymään pienemmän palkan vastineeksi laajemmasta ja paremmasta etupaketista.



Työnantajat, Suomi.

Monet työntekijöistämme hyväksyisivät pienemmän palkan vastineeksi laajemmasta ja paremmasta etupaketista.



Neutraali Eri mieltä

Työtarjouksia arvioidessaan henkilöstöedut ovat Z-sukupolvelle tärkeimpiä, ja heidän odotuksensa ovat nousseet viime vuodesta.

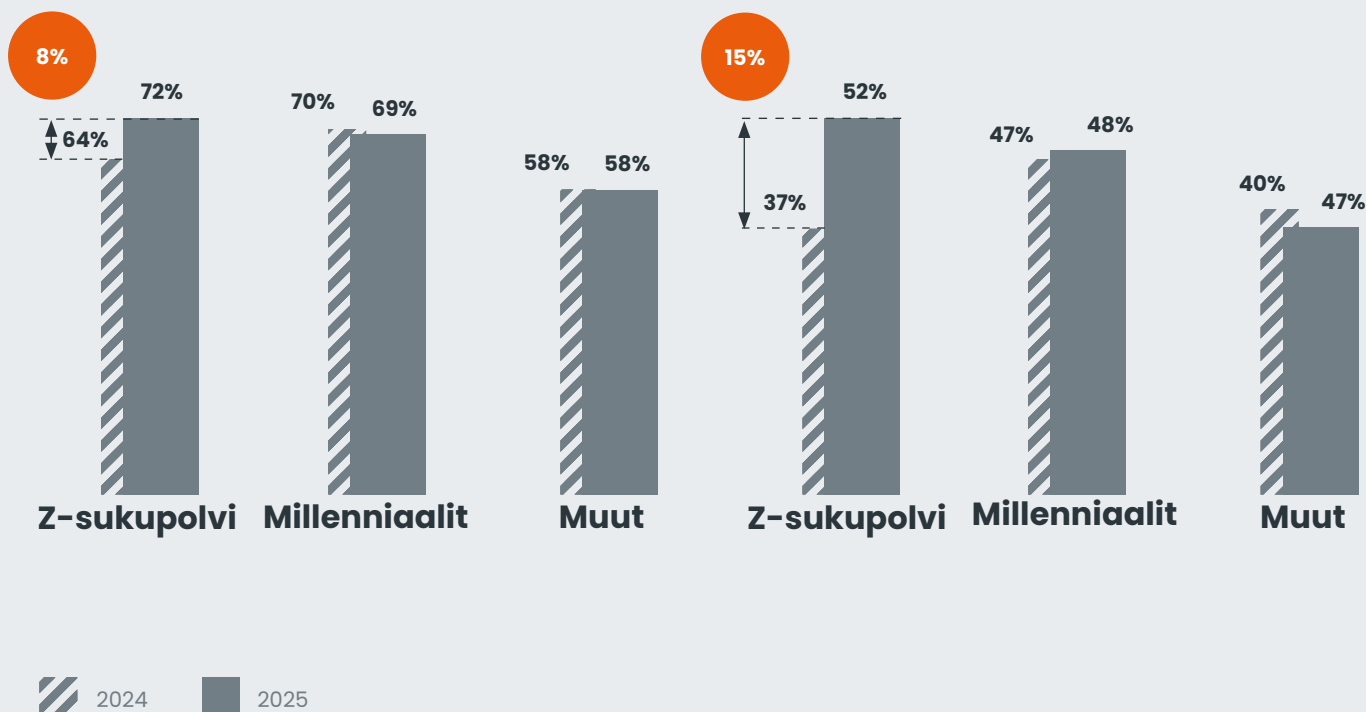
Z-sukupolven odotukset eduista kasvavat nopeimmin. Vuonna 2025 72 prosenttia Z-sukupolven vastaajista sanoo, että edut ovat tärkeitä uutta työpaikkaa harkitessa. Tämä on 8 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2024. Millenniaalien ja vanhempien työntekijöiden vastauksissa ei ollut muutosta.

Z-sukupolvi on yhä valmiimpi hylkäämään työpaikan, jos tarjotut edut eivät vastaa heidän odotuksiaan. Vuonna 2025 Z-sukupolven edustajista 52 prosenttia sanoo saattavansa kieltäytyä työtarjouksesta heikon etupaketin vuoksi. Tämä on 15 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2024. Tämä on suurin muutos kaikista ikäryhmistä ja kertoo siitä, että nuorempi sukupolvi arvostaa henkilöstöetuja yhä enemmän.

Työntekijät, Suomi.

Kuinka tärkeitä henkilöstöedut ovat sinulle, kun harkitset uutta työpaikkaa?

Saatan kieltäytyä työtarjouksesta, jos etupaketti osoittautuu heikoksi.



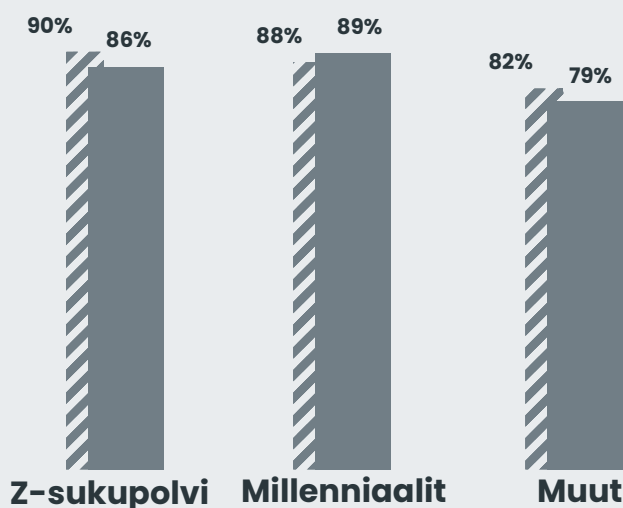
Paremmat edut houkuttelevat suurinta osaa suomalaisista työntekijöistä vaihtamaan työpaikkaa – erityisesti millenniaalit ovat valmiita tarttumaan niihin.

Kaikissa ikäryhmissä paremmat edut houkuttelevat työntekijöitä vaihtamaan työpaikkaa. Vuonna 2025 86 prosenttia Z-sukupolvesta, 89 prosenttia millenniaaleista ja 79 prosenttia vanhemmista työntekijöistä kertoo olevansa valmiita vaihtamaan samanlaiseen työhön, jos tarjolla on paremmat edut. Tämä osoittaa, että edut ovat edelleen keskeinen tekijä osaajien sitouttamisessa.

Millenniaalit nojaavat päätöksissään etuihin selvästi muita ikäryhmiä enemmän. He ovat Z-sukupolvea kolme prosenttiyksikköä edellä ja heidän kiinnostuksensa etuihin on kasvanut prosenttiyksikön verran vuodesta 2024. Millenniaalit ovat ainoa ikäryhmä, jossa kiinnostus etuja kohtaan on nousussa, mikä korostaa niiden merkitystä heidän työpaikkavalinnoissaan.

Työntekijät, Suomi.

Kuvittele tilanne, jossa nykyisen työnantajasi lähellä toimisi toinen, täysin samanlainen yritys. Olisitko valmis vaihtamaan työpaikkaa, jos tämä toinen yritys tarjoaisi samankaltaisessa roolissa nykyistä paremmat työsuhte-edut?



 2024  2025

Mitä suuremmat edut, sitä vahvemmaksi koetaan työnantajan tuki hyvinvointiin.

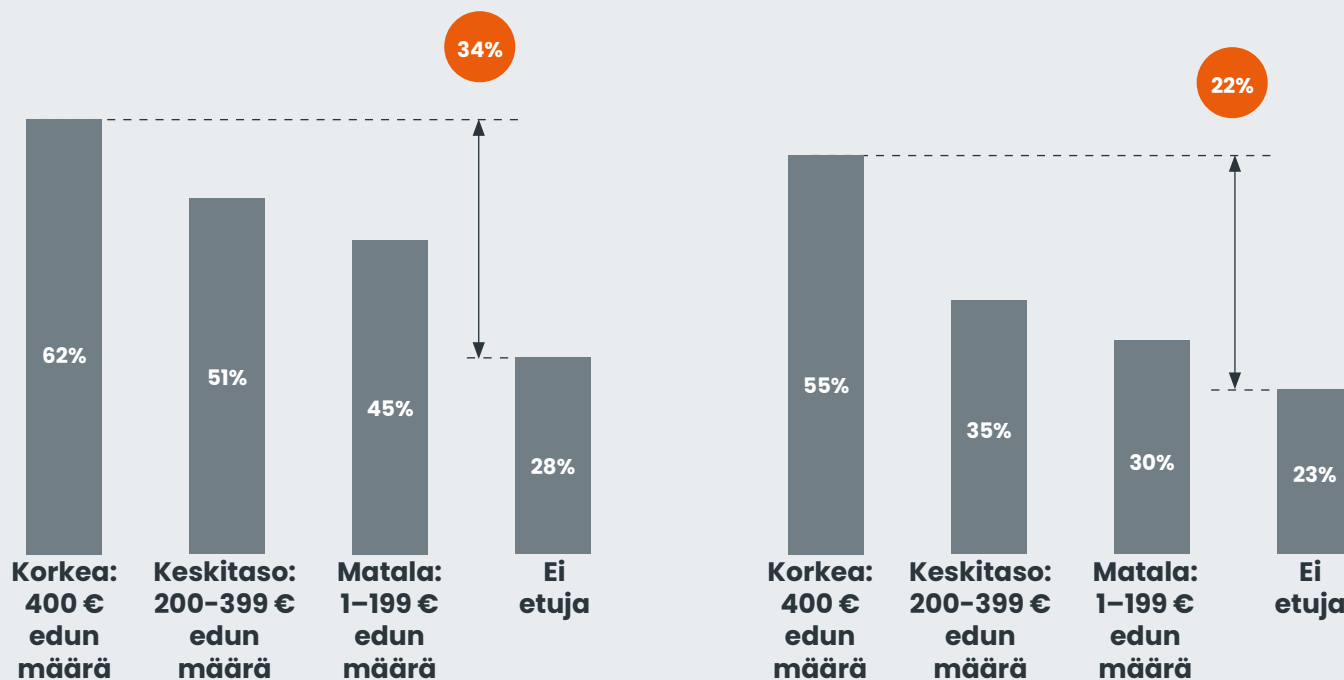
Kokemus kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnin tukemisesta liittyy vahvasti liikunta- ja kulttuuriedun määrään. Niistä työntekijöistä, jotka saavat enemmän etuja, 67 prosenttia kokee, että työnantaja tukee heidän kokonaisvaltaista hyvinvointiaan. Vastaava osuus työntekijöistä, joilla ei ole lainkaan etuja saatavilla, on vain 28 prosenttia.

Mitä suuremmat edut, sitä vahvemmaksi koetaan työnantajan tuki fyysiselle ja henkiselle hyvinvoinnille. Molemmilla hyvinvoinnin osa-alueilla tyytyväisyys kasvaa tasaisesti, kun edun arvo nousee matalasta keskitasoiseen ja edelleen korkeaksi. Tämä osoittaa selkeän ja positiivisen yhteyden etujen määrän ja koetun työnantajan tarjoaman tuen välillä.

Työntekijät, Suomi.

Työnantajani tukee fyysistä hyvinvointiani.

Työnantajani tukee henkistä ja emotionaalista hyvinvointiani.



Suuremmat edun määrät ovat yhteydessä merkittävämpiin hyötyihin fyysisen aktiivisuuden ja hyvinvoinnin osalta.

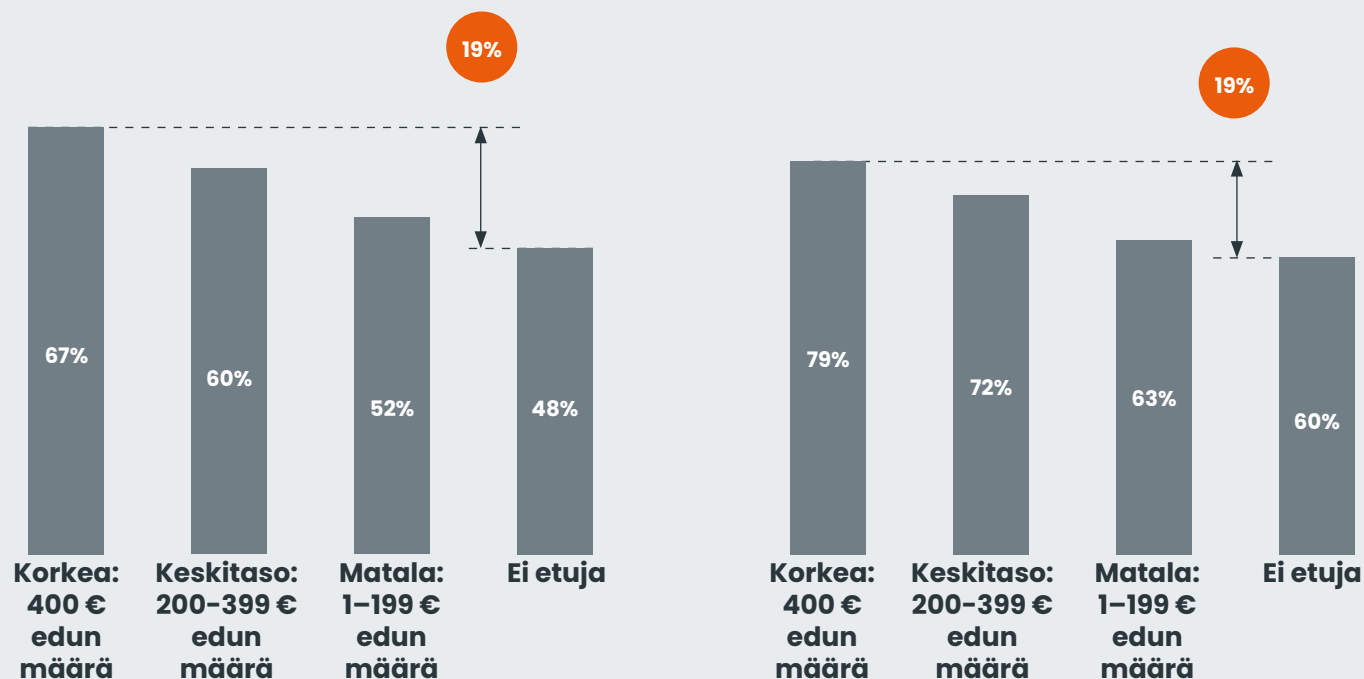
Suurempia etuja saavat työntekijät kokevat todennäköisimmin, että edut kannustavat heitä liikkumaan enemmän. 67 prosenttia eniten etuja saavista työntekijöistä sanoo, että edut motivoivat heitä lisäämään fyysistä aktiivisuuttaan. Niistä, jotka eivät saa lainkaan etuja, näin kokee vain 48 prosenttia.

Etujen vaikutus kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin noudattaa samanlaista kaavaa. 79 prosenttia eniten etuja saavista työntekijöistä kokee, että edut vaikuttavat myönteisesti heidän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiinsa. Vastaava osuus niistä, joilla etua ei ole saatavilla, on 60 prosenttia.

Työntekijät, Suomi.

Edut kannustavat minua olemaan fyysisesti aktiivisempi.

Edut vaikuttavat myönteisesti kokonaisvaltaiseen hyvinvointiini.



Kattavampi etupaketti auttaa ehkäisemään työuupumusta sekä parantamaan työn ja vapaa-ajan tasapainoa.

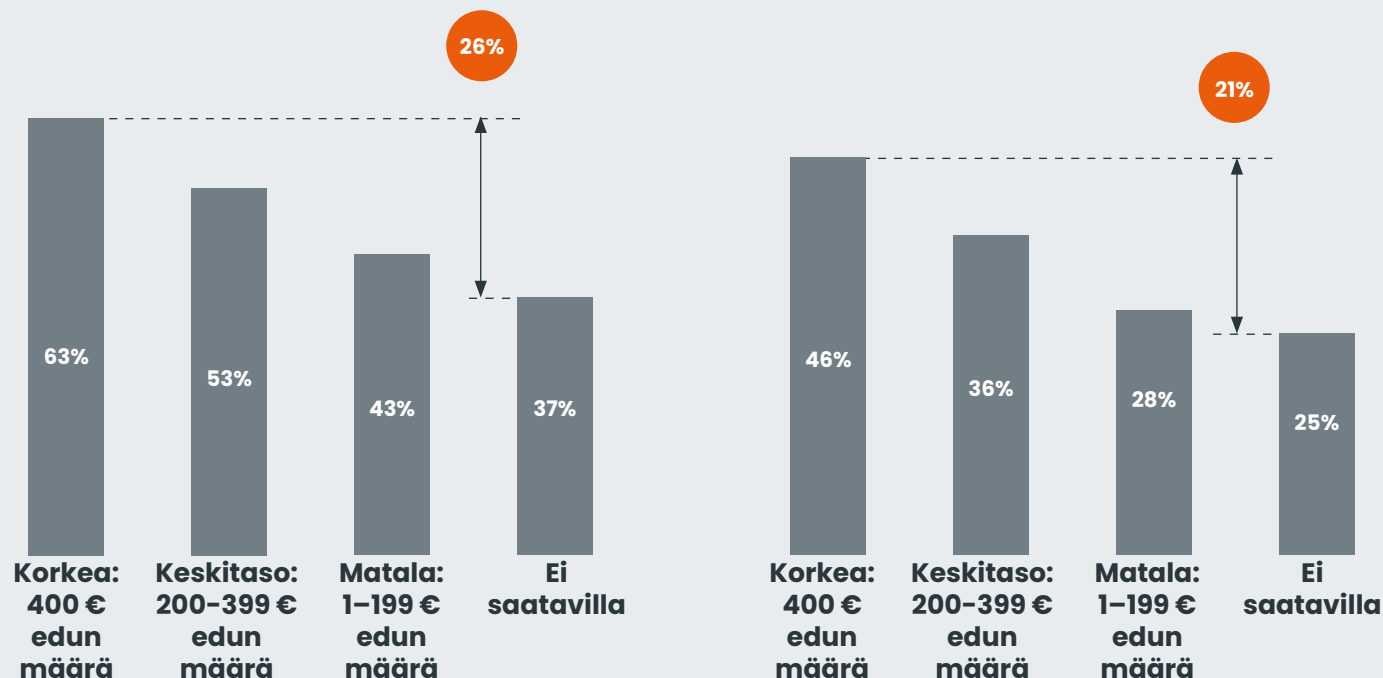
Eniten etuja saavat työntekijät kokevat työnantajan tukevan heitä työn ja vapaa-ajan tasapainon ylläpitämisessä. 63 prosenttia heistä kokee, että edut auttavat ylläpitämään tervettä tasapainoa työ- ja vapaa-ajan välillä sekä vähentämään työuupumuksen riskiä. Tämä on 26 prosenttiyksikköä enemmän kuin niillä, jotka eivät saa etuja.

Koettu tuki työuupumuksen ehkäisemiseksi kasvaa etujen arvon myötä. 46 prosenttia eniten etuja saavista työntekijöistä kokee, että heidän työnantajansa tarjoaa riittävästi tukea työuupumuksen ehkäisemiseksi. Tämä osuus laskee 25 prosenttiin, kun etua ei ole saatavilla. Eroa on 21 prosenttiyksikköä.

Työntekijät, Suomi.

Työnantajani tarjoamat edut auttavat minua ylläpitämään terveellistä työn ja vapaa-ajan tasapainoa, mikä vähentää työuupumuksen riskiä.

Työnantajani tarjoaa riittävästi tukea työuupumuksen ehkäisemiseksi, kuten mielenterveyspalveluita ja koulutusta stressinhallintaan.





Osa 3:

Investointipäätökset vs. työntekijöiden tarpeet.

Tässä osiossa tarkastellaan, kuinka työnantajien etubudjetin kohdentaminen vastaa — tai toisinaan ei vastaa — työntekijöiden todellisia tarpeita ja toiveita.

Tarkastelemme työntekijöiden mielestä houkuttelevimpia etukategorioita ja vertaamme niitä osa-alueisiin, joihin työnantajat suunnittelevat lisäävänsä investointeja.

Tuloksista käy ilmi, missä työnantajien prioriteetit ovat hyvin linjassa työntekijöiden tarpeiden kanssa ja missä erot viittaavat siihen, että vaikuttamisen mahdollisuuksia on saattanut jäädä hyödyntämättä. Näiden suhteiden ymmärtäminen voi auttaa yrityksiä kohdentamaan etustrategiansa siten, että se vastaa paremmin työntekijöiden tarpeita ja mahdollistaa budjetin tehokkaan käytön.



Keskeiset havainnot:

Investointipäätökset vs. työntekijöiden tarpeet.

» Useimmat eurooppalaiset työnantajat aikovat kasvattaa kokonaisetubudjettia.

Kaikissa muissa maissa paitsi Suomessa yli 60 prosenttia työnantajista suunnittelee kasvattavansa etubudjettiaan vuodelle 2026. Suomessa ollaan varovaisempia: vain 46 prosenttia suunnittelee korotuksia, kun taas 51 prosenttia aikoo pitää budjetit ennallaan.

» Työntekijöiden hyvinvoinnin edistäminen on tärkein syy budjettien kasvattamiseen.

Suomessa, Ruotsissa ja Italiassa työnantajat pitävät työntekijöiden hyvinvoinnin edistämistä tärkeimpänä syynä etubudjettien kasvattamiseen. Toiseksi yleisin syy on etujen pitäminen kilpailukykyisinä – tämä on yleisimmin mainittu perustelu erityisesti Saksassa ja Isossa-Britanniassa.

» Koulutus- ja hyvinvointi-investoinnit ovat työntekijöiden etujen mukaisia.

Koulutus ja fyysinen hyvinvointi ovat tärkeimpiä investointikohteita ja ne ovat myös erittäin houkuttelevia työntekijöiden keskuudessa kaikkialla Euroopassa.

» Työntekijät arvostavat joitakin etuja suuresti, mutta niihin ei todennäköisesti investoida lisää.

Esimerkiksi 91 prosenttia suomalaisista työntekijöistä arvostaa työterveyshuoltoa, mutta sen ei silti odoteta olevan keskeinen investointikohde. Tämä saattaa johtua siitä, että kyseisiin etukategorioihin panostetaan jo nyt merkittävästi.

» Joidenkin vähemmän suosiossa olevien etujen budjettia kuitenkin lisätään.

Italiassa esimerkiksi ostossetelit ja perhe-edut ovat työntekijöiden mielestä vähemmän houkuttelevia, mutta ne ovat silti budjettien prioriteetteja. Tämä kertoo, että työntekijöiden toiveet ja työnantajien investointiprioriteetit eivät aina kohtaa.

Suurin osa suomalaisista työnantajista odottaa, että etubudjetti pysyy ennallaan tai kasvaa vain vähän vuonna 2026 – mutta kasvun merkkejä on jo nähtävissä.

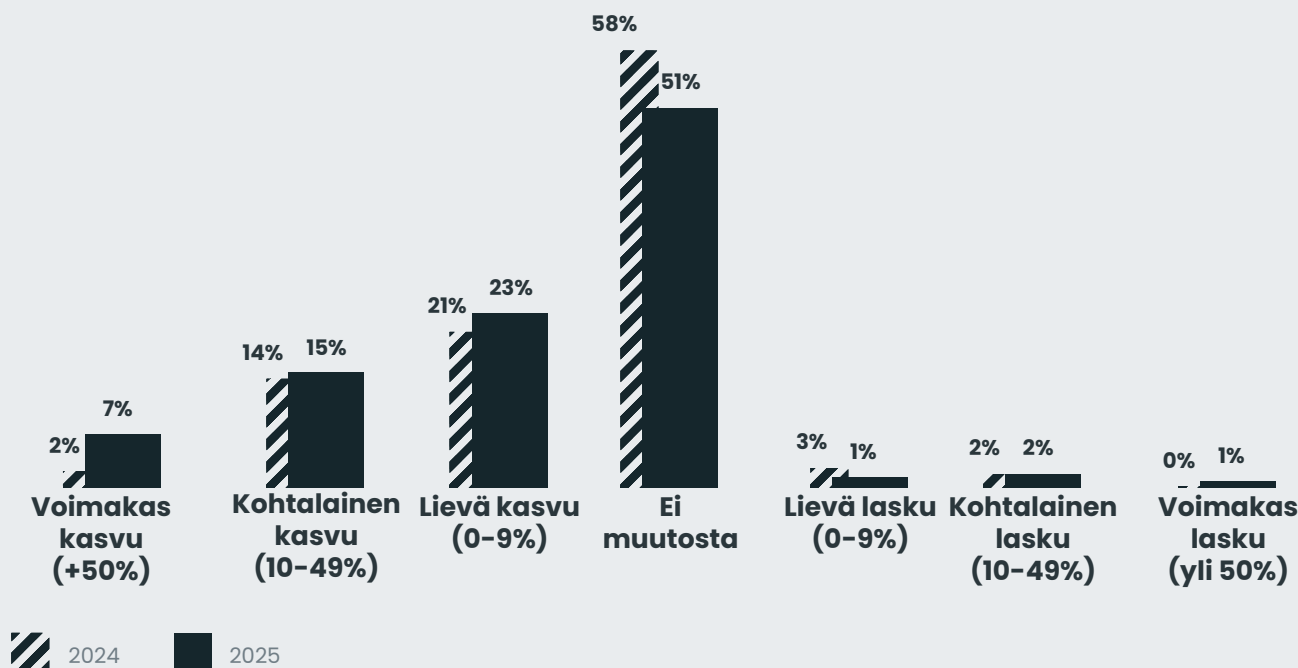
Puolet suomalaisista työnantajista ennakoivat etubudjettien pysyvän ennallaan, mutta heidän osuutensa on laskussa. 51 prosenttia työnantajista odottaa etubudjettiansa pysyvän vuoden 2025 tasolla myös vuonna 2026. Vastaava osuus vuodelle 2025 oli 58 prosenttia. Tämä viittaa siihen, että suunta on vähitellen kohti suurempia investointipäätöksiä.

Odotukset etubudjettien kasvusta ovat yleistyneet. Voimakasta kasvua odottavien työnantajien osuus nousi 5 prosenttiyksikköä vuodesta 2025 vuodelle 2026. Kohtalaista kasvua ennakoivien osuus kasvoi 1 prosenttiyksikön ja lievää kasvua odottavien osuus nousi 2 prosenttiyksikköä.

Vain harvat työnantajat Suomessa suunnittelevat leikkauksia etubudjetteihinsa, mikä viestii yleisestä vakaudesta. Vuodelle 2026 vain 4 prosenttia työnantajista odottaa budjettien pienenevän. Arvioitujen leikkausten vähäisyys vahvistaa lisääntyvää, mutta maltillista optimismia.

Työnantajat, Suomi.

Etujen kokonaiskasvun ennustettu jakautuminen Suomessa: 2025 vs. 2026.



Top 7: Suomalaisten työnantajien investointipainopisteet muuttuvat vuonna 2026 – koulutusbudjetit laskevat, fyysisen hyvinvoinnin panostukset kasvavat.

Koulutus pysyy edelleen tärkeänä painopisteenä, mutta kasvuodotukset laskevat merkittävästi. 34 prosenttia työnantajista Suomessa aikoo kasvattaa budjettiaan koulutus- ja kehitys- mahdollisuuksiin, mikä on 14 prosenttiyksikköä vähemmän kuin vuonna 2025.

Hyvinvointietujen merkitys kasvaa yleisesti. Fyysisen hyvinvoinnin ohjelmiin suunnitellaan lisäyksiä, sillä 24 prosenttia työnantajista aikoo kasvattaa niiden budjetteja vuonna 2026. Tämä on 5 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 2025. Mielenterveysohjelmat pysyvät edelleen keskeisenä painopisteenä, vaikka budjettia lisäävien määrä on laskenut hieman (11 prosenttiyksikköä) edellisvuodesta.

Lounas- ja työterveysetuihin odotetaan enemmän investointeja vuonna 2026. Työnantajista 21 prosenttia aikoo kasvattaa lounasetubudjettejaan. Kasvua on 6 prosenttiyksikköä verrattuna vuoteen 2025. Vastaavasti 19 prosenttia työnantajista odottaa lisäinvestointeja kattavaan työterveyshuoltoon, mikä on 5 prosenttiyksikköä edellisvuotta enemmän.

Työnantajat, Suomi.

Arvioi, miten yrityksenne aikoo muuttaa etuihin käytettävän budjetin jakautumista seuraavissa osa-alueissa?*



*Visualisointi ei näytä vastausten osuuksia kysymyksiin 'Budjetti pienenee (-)', 'Budjetti pysyy samana kuin vuonna 2025' tai 'Tämä etu ei sisälly tarjontaamme'.

Alimmat 7: vakuutukset ja perhe-edut kasvattavat osuuttaan etubudjetissa. Opintojen tukeminen on selvässä laskussa.

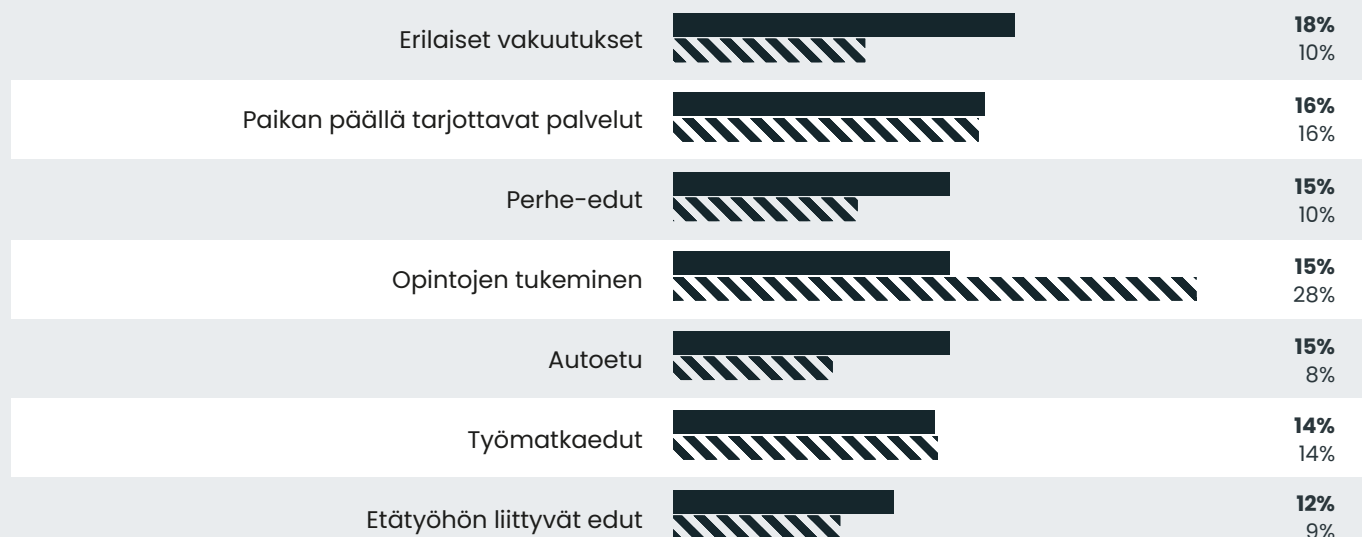
Vakuutus- ja perhe-etuihin suunnitellut investoinnit kasvavat huomattavasti. 18 prosenttia suomalaisista työnantajista aikoo lisätä budjettejaan erilaisiin vakuutuksiin vuonna 2026, mikä tarkoittaa 8 prosenttiyksikön nousua vuodesta 2025. Vastaavasti 15 prosenttia aikoo lisätä tukea perhe-etuihin, mikä tarkoittaa 5 prosenttiyksikön kasvua.

Investoinnit opintojen tukemiseen vähenevät jyrkästi. Vain 15 prosenttia työnantajista odottaa kasvattavansa budjettiaan opintojen tukemiseen vuonna 2026. Tämän etukategorian investointien arvioidaan pienenevän kaikista eniten (13 prosenttiyksikköä).

Etätyö- ja työmatkaedut ovat edelleen harvinaisempia panostuskohteita budjetissa. Vain 12 prosenttia työnantajista aikoo lisätä etätyövälineiden korvauksen budjetteja vuonna 2026. Kasvua on kolme prosenttiyksikköä. Työmatkaetujen budjetit pysyvät lähes ennallaan. 14 prosenttia suunnittelee lisäyksiä, eikä muutosta edellisvuoteen ole.

Työnantajat, Suomi.

Arvioi, miten yrityksenne aikoo muuttaa etuihin käytettävän budjetin jakautumista seuraavissa osa-alueissa?*



2024 2025

*Visualisointi ei näytä vastausten osuuksia kysymyksiin 'Budjetti pienenee (-)', 'Budjetti pysyy samana kuin vuonna 2025' tai 'Tämä etu ei sisälly tarjontaamme'.

Ylimmät 7: Suomalaisten työntekijöiden mielestä terveys- ja hyvinvointiedut ovat houkuttelevimpia, mutta työnantajien investoinnit eivät täysin vastaa heidän odotuksiaan.

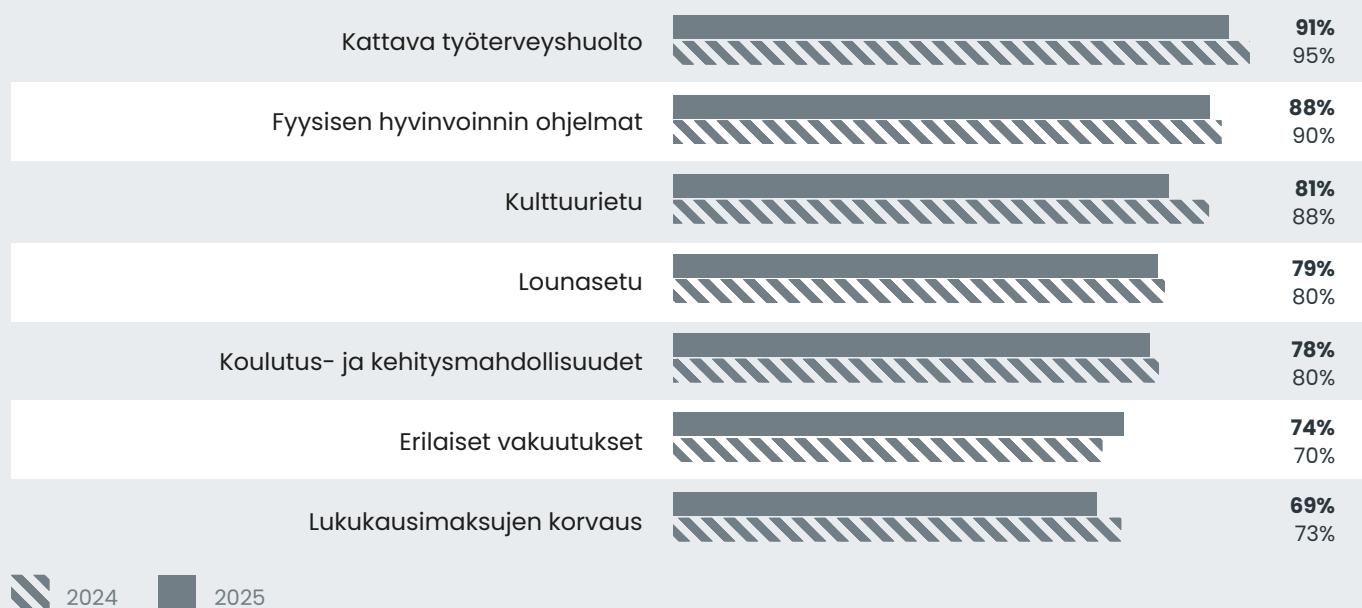
Kattava työterveyshuolto on houkuttelevin etu. Vuonna 2025 91 prosenttia suomalaisista työntekijöistä piti kattavaa työterveyshuoltoa houkuttelevana, mikä on neljä prosenttiyksikköä prosenttiyksikköä vähemmän kuin vuonna 2024. Työnantajien investoinnit tähän kategoriaan kasvavat maltillisesti, ja 19 prosenttia suunnittelee suurempia investointeja. Edellisenä vuonna vastaava luku oli 14 prosenttia.

Kulttuuriedun vetovoima on hieman heikentynyt, vaikka se säilyy yhä painopisteenä budjetoinnissa. Kulttuurietujen houkuttelevuus laski 7 prosenttiyksikköä, mikä on yksi merkittävimmistä pudotuksista. Työnantajat priorisoivat edelleen tätä aluetta: 20 prosenttia aikoo lisätä investointeja kulttuurietuihin.

Erilaiset vakuutukset kasvattavat suosiotaan, mikä näkyy myös työnantajien lisääntyneiden investointien kautta. Erilaisten vakuutusten houkuttelevuus kasvoi 4 prosenttiyksikköä. Tämä kasvu heijastaa budjetoinnin suuntauksia, sillä 18 prosenttia työnantajista suunnittelee lisäävänsä investointeja vakuutusetuihin. Se on enemmän kuin edellisvuoden 10 prosenttia. Kyseessä on suurin budjetin painopisteen kasvu kaikista etukategorioista.

Työntekijät, Suomi.

Kuinka houkuttelevia seuraavat etujen alakategoriat ovat sinulle?



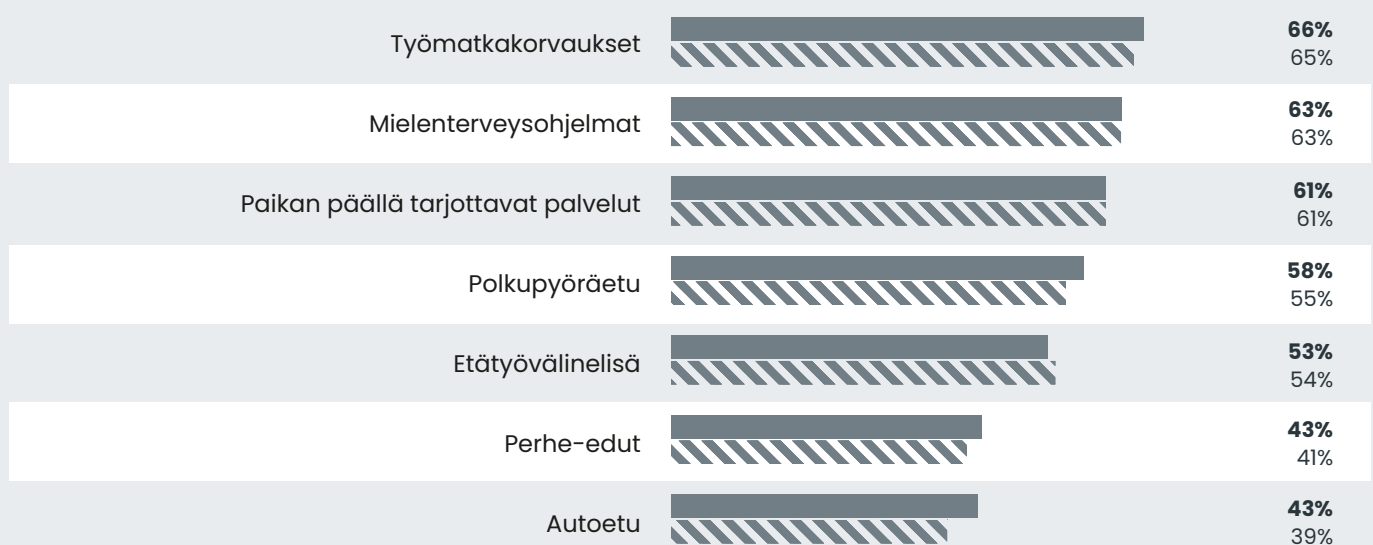
Alimmat 7: Vähemmän suosittu edut heijastavat niiden hidasta käyttöönottoa ja korkeita kustannuksia.

Perhe-etujen ja autoedun suosio on edelleen vähäistä. Vuonna 2025 vain 43 prosenttia työntekijöistä piti näitä etuja houkuttelevina, vaikka molempien suosio kasvoi hieman edellisvuodesta.

Polkupyöräetu koetaan edelleen selvästi houkuttelevammaksi kuin autoetu. Työntekijöistä 58 prosenttia piti polkupyöräetua houkuttelevana, kun taas vain 43 prosenttia suosi autoetua.

Työntekijät, Suomi.

Kuinka houkuttelevia seuraavat etujen alakategoriat ovat sinulle?



 2024  2025

Suurin osa suomalaisista työnantajista tarjoaa keskitason liikunta- ja kulttuurietuja – vain viidesosa hyödyntää verovapaan enimmäismäärän.

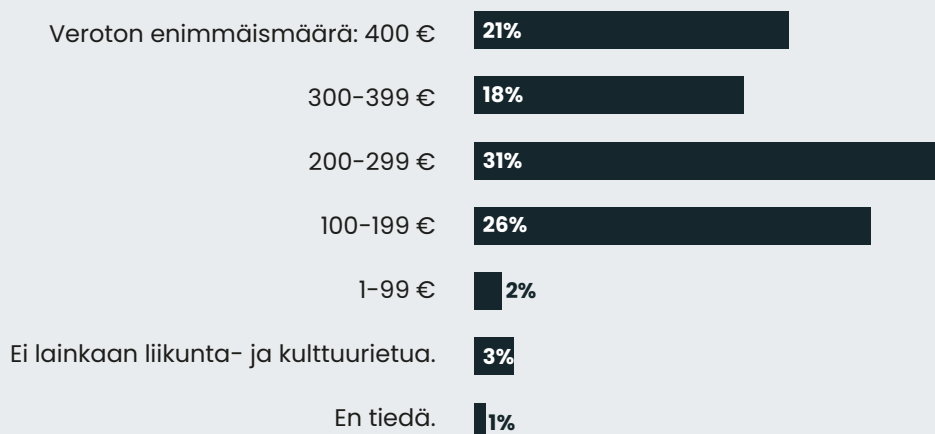
Suurin osa työnantajista tarjoaa 100–299 euron edut työntekijää kohden. 31 prosenttia suomalaisista työnantajista tarjoaa 200–299 euroa ja 26 prosenttia 100–199 euroa, mikä tekee keskitason etusummista yleisimmän.

Vain viidennes työnantajista tarjoaa verovapaan enimmäismäärän. 21 prosenttia työnantajista antaa täyden, 400 euron verovapaan edun. Tämä kertoo siitä, että merkittävä osa pyrkii maksimoimaan edun, mutta suurin osa jää ylärajan alle.

Vain harvat työnantajat tarjoavat pieniä määriä tai eivät tarjoa etua lainkaan. Erittäin pieni osa tarjoaa 1–99 euroa (2 %), ja vain 3 % ei tarjoa etua ollenkaan, mikä korostaa, että lähes kaikki työnantajat tarjoavat ainakin jonkin verran liikunta- ja kulttuurietua.

Työnantajat, Suomi.

Kuinka paljon liikunta- ja kulttuurietuja tarjoatte työntekijöillenne? (henkilöä kohden).



Kustannussäästöt ovat työnantajille ensisijainen syy rajoittaa liikunta- ja kulttuurietuja alle verovapaan enimmäismäärän.

Yli puolet työnantajista mainitsee kustannussäästöt tärkeimpänä syynä tarjota liikunta- ja kultturietua alle verovapauden enimmäismäärän. 58 prosenttia suomalaisista työnantajista, jotka eivät tarjoa täyttä 400 euron liikunta- ja kulttuurietua, kertoo syyksi säästää kustannuksissa.

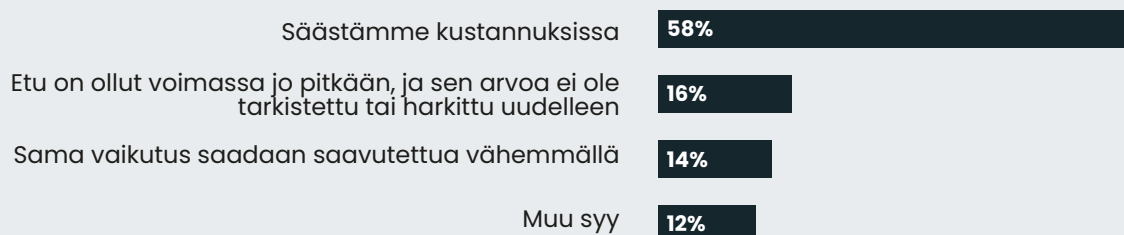
Myös uudelleenarvioinnin puutteella on merkitystä. 16 prosenttia työnantajista ilmoittaa, ettei etuja ole tarkistettu tai harkittu uudelleen pitkään aikaan, mikä viittaa mahdolliseen jäykkyyteen etujen määrän mukauttamisessa.

Jotkut työnantajat uskovat, että pienemmätkin määrät riittävät. 14 prosenttia työnantajista uskoo, että sama vaikutus voidaan saavuttaa vähemmällä, mikä heijastaa uskomusta siitä, että edun maksimointi ei välttämättä tuota merkittävästi suurempaa arvoa työntekijöille.

Muita syitä: muut saatavilla olevat henkilöstöedut, monia muita urheiluun liittyviä etuja saatavilla, taloudellisia ja budjettiin liittyviä syitä, koko konsernin käytännöt.

Työnantajat, Suomi.

Miksi organisaationne ei tarjoa täyttä liikunta- ja kulttuurietua?*



*Kysymys esitettiin vain vastaajille, jotka eivät tarjoa liikunta- ja kulttuuriedulle verotonta enimmäismäärää (400 €), mutta tarjoavat saman edun 1–399 euron suuruisena.

Verovapaiden rajojen korottaminen nähdään välttämättömänä työsuhde-etuihin tehtävien investointien kasvattamiseksi.

Valtion veropolitiikka on tärkeä vaikuttaja työsuhde-etuihin tehtävissä investoinneissa. Sekä verovapaan osuuden määrä että etukategoria vaikuttavat merkittävästi työnantajien halukkuuteen parantaa etutarjontaa. Tämä korostaa verokannustimien merkitystä työnantajien päätöksenteossa.

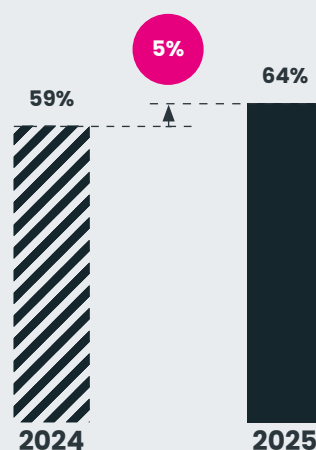
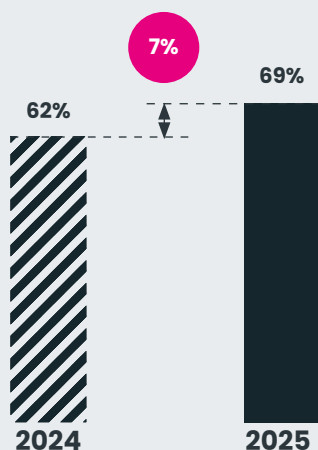
Yhä useampi työnantaja vaatii korkeampia verovapaita rajoja etuihin tehtävien investointien edellytyksenä. Vuonna 2025 peräti 69 prosenttia suomalaisista työnantajista arvioi, että he eivät todennäköisesti lisää investointejaan henkilöstöetuihin, ellei verovapaan osuuden määrää nosteta. Vuonna 2024 vastaava osuus oli 62 prosenttia, mikä merkitsee seitsemän prosenttiyksikön kasvua.

Myös verovapaiden etukategorioiden laajentaminen on tärkeää. Vuonna 2025 64 prosenttia työnantajista on sitä mieltä, että he tuskin lisäävät etuihin tehtäviä investointeja, ellei käyttöön oteta uusia verovapaita etukategorioita. Tämä merkitsee 5 prosenttiyksikön nousua vuoden 2024 59 prosentista.

Työnantajat, Suomi.

On epätodennäköistä, että lisäämme investointejaamme henkilöstöetuihin, ellei hallitus korota verovapaata määrää.

On epätodennäköistä, että lisäämme henkilöstöetuihin tehtäviä investointeja, ellei valtio laajenna verovapauden rajoja.



2024 2025

Yksityisen ei-teollisen sektorin työnantajat investoivat selvästi enemmän henkilöstöetuihin kuin muut.

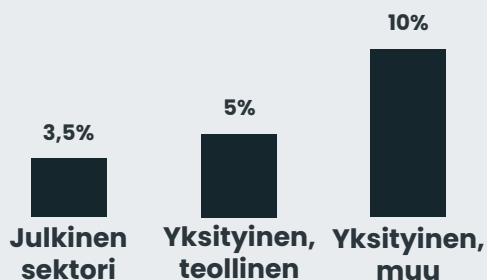
Teollisuuden ulkopuolinen yksityinen sektori johtaa selvästi etuihin kohdistuvien investointien kasvussa. Tämän sektorin työnantajat odottavat etubudjettiansa kasvavan keskimäärin 10 prosenttia, mikä on korkein nousu kaikista sektoreista. Suurin osa, 53 prosenttia, aikoo lisätä etuihin käytettävää budjettia, kun taas vain 2 prosenttia arvioi budjetin laskevan.

Julkisen sektorin työnantajilla etubudjettien kasvu on maltillisinta ja varovaisinta. Julkisen sektorin työnantajat ennakoivat etubudjettien kasvavan keskimäärin vain 3,5 prosenttia. Vain 25 prosenttia heistä suunnittelee budjetin kasvattamista, kun taas 10 prosenttia odottaa leikkauksia. Tämä on suurin osuus budjettia vähentävistä työnantajista kaikista kolmesta sektorista.

Teollisen sektorin työnantajat ennakoivat maltillista kasvua. He odottavat etubudjettien kasvavan keskimäärin 5 prosenttia vuonna 2026. Vaikka 48 prosenttia suunnittelee budjetin kasvattamista, kukaan ei suunnittele etubudjetin pienentämistä, mikä heijastaa teollisuusalan haastavaa tilannetta Suomessa.

Työnantajat, Suomi.

Kokonaisetubudjettien odotettu kasvu.



Yritykset on luokiteltu odotettujen etuinvestointien muutosten perusteella vuonna 2026.

Julkinen



Yksityinen, teollisuus



Yksityinen, muu



Budjetin pienentäjät



Budjetin ylläpitäjät



Budjetin korottajat

Julkisen sektorin odotetaan investoivan etuihin yksityistä vähemmän vuonna 2026.

Julkisen sektorin työnantajat ovat epätodennäköisimmin lisäämässä investointejaan missään etukategoriassa. Vain 22 prosenttia heistä aikoo lisätä koulutuksen ja osaamisen kehittämisen budjettia, mikä on 23 prosenttiyksikköä vähemmän kuin yksityisen sektorin teollisuuden alan työnantajilla.

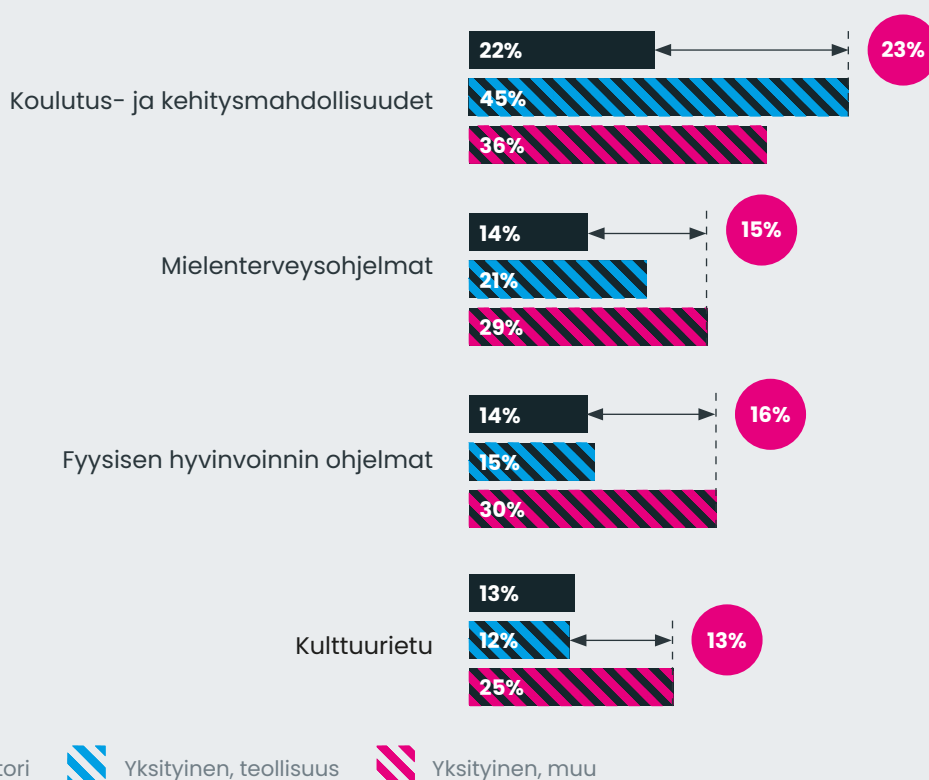
Koulutusmahdollisuudet ovat on yksityisellä sektorilla selkeä prioriteetti, erityisesti teollisuusaloilla. Yksityisen teollisuussektorin työnantajat ovat todennäköisimmin lisäämässä investointeja koulutukseen (45 %), mikä on 23 prosenttiyksikköä enemmän kuin julkisella sektorilla (22 %). Myös yksityisen, ei-teollisen sektorin työnantajat panostavat vahvasti oppimiseen (36 %).

Yksityiset, ei-teollisuustyönantajat ovat eturivissä hyvinvointietujen suhteen. Nämä työnantajat suunnittelevat kasvua mielenterveyden (29 %) ja fyysisen hyvinvoinnin (30 %) osalta lähes kaksinkertaista sen julkisen sektorin investoinnit näille alueille.

Kulttuuriedut eivät ole julkisella ja teollisella sektorilla tärkeysjärjestyksessä korkealla. Vain 12 prosenttia teollisuuden työnantajista ja 13 prosenttia julkisen sektorin työnantajista suunnittelee korotuksia niihin.

Työnantajat, Suomi.

Arvioi, miten yrityksesi aikoo muuttaa etubudjettinsa kohdentamista seuraaville alakategorioille (vuodelle 2026)?*



*Visualisointi ei näytä vastausten osuuksia kohtiin "Budjetti pienenee (-)", "Budjetti pysyy samana kuin vuonna 2025" tai "Tämä etu ei sisälly tarjontaamme".

Julkisella sektorilla työsuhteipyöräetua arvostetaan enemmän kuin sen investointimääriä kasvatetaan.

Julkinen sektori arvostaa polkupyöräetuja eniten, mutta niihin investoidaan siellä vähiten.

86 prosenttia julkisen sektorin työnantajista uskoo, että työntekijät arvostaisivat polkupyöräetuja suuresti. Silti vain 13 prosenttia aikoo kasvattaa tämän edun budjettia vuonna 2026, mikä on matalin osuus kaikista sektoreista.

Yksityisen, ei-teollisen sektorin työnantajat ovat todennäköisimmin kasvattamassa budjettejaan.

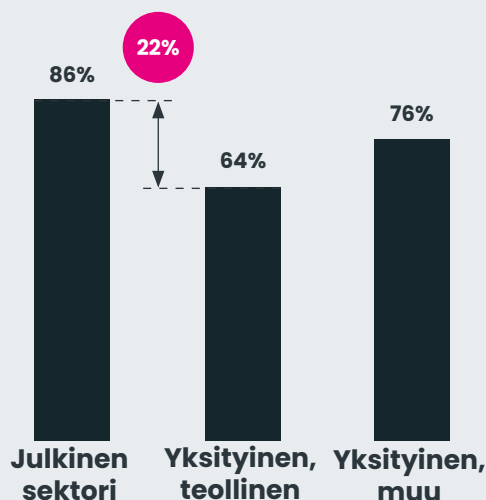
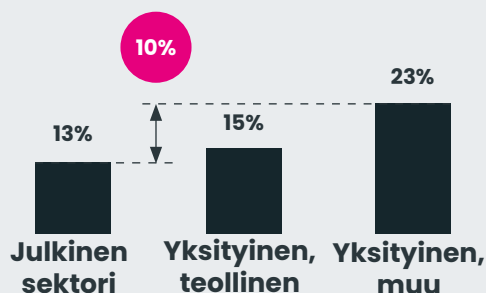
23 prosenttia heistä suunnittelee budjetin kasvattamista – osuus on lähes kaksinkertainen verrattuna julkiseen sektoriin. He arvostavat etua edelleen melko korkealle (76 %), vaikka arvo on 10 prosenttiyksikköä matalampi kuin julkisella sektorilla.

Työnantajat, Suomi.

Arvioi, miten yrityksesi aikoo muuttaa etubudjettinsa kohdentamista seuraavalle alakategorialle (vuodelle 2026)?*

Työntekijämme arvostaisivat pyöräetua suuresti.

Polkupyöräetu



*Visualisointi ei näytä vastausten osuuksia kohtiin "Budjetti pienenee (-)", "Budjetti pysyy samana kuin vuonna 2025" tai "Tämä etu ei sisälly tarjontamme".

Julkinen sektori investoi liian vähän Suomen arvostetuimpaan henkilöstöetuun.

Suurin osa julkisen sektorin työnantajista pitää lounasetua tärkeimpänä etuna, mutta odotetut korotukset ovat harvinaisimpia julkisella sektorilla. 62 prosenttia julkisen sektorin työnantajasta on yhtä mieltä siitä, että lounasetu on työntekijöille tärkein. Vaikka etua arvostetaan, vain 8 prosenttia työnantajista ennakoii budjetin kasvua – tämä on 17 prosenttiyksikköä vähemmän kuin yksityisellä ei-teollisella sektorilla.

Yksityiset, ei-teollisen sektorin työnantajat osoittavat johdonmukaisuutta. 68 prosenttia kokee lounasedun tärkeimmäksi eduksi ja 25 prosenttia aikoo kasvattaa siihen kohdennettua budjettia. Tämä osoittaa, että arvot ja toiminta ovat keskenään parhaiten linjassa.

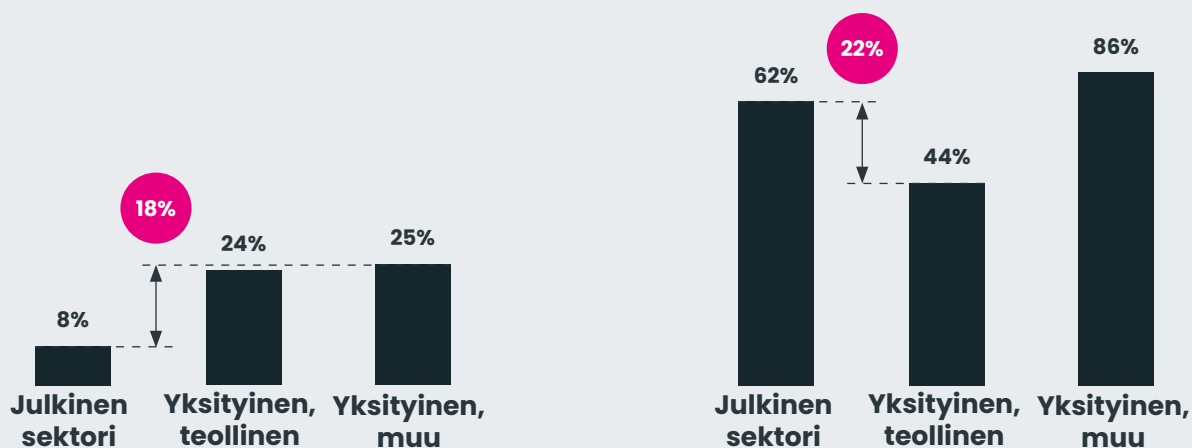
Teollisuuden työnantajat investoivat enemmän kuin julkinen sektori, mutta arvostavat lounasetuja julkista vähemmän. 24 prosenttia heistä suunnittelee budjettien kasvattamista, mikä on yli kolme kertaa enemmän kuin julkisella sektorilla. Kuitenkin vain 44 prosenttia pitää lounasetuja tärkeimpinä, mikä on 18 prosenttiyksikköä vähemmän kuin julkisella sektorilla.

Työnantajat, Suomi.

Arvioi, miten yrityksesi aikoo muuttaa etubudjettinsa kohdentamista seuraavalle alakategorialle (vuodelle 2026)?*

Lounasetu on työntekijöidemme tärkein työsuhte-etu.**

Lounasetu



*Visualisointi ei näytä vastausten osuuksia kohtiin "Budjetti pienenee (-)", "Budjetti pysyy samana kuin vuonna 2025" tai "Tämä etu ei sisälly tarjontaan". **Kysymys esitettiin vain niille työnantajille, joiden organisaatio tarjoaa lounasedun.



Osa 4:

Etujen parhaat käytännöt.

Miten etuja tulisi hallinnoida ja miten niistä tulisi tiedottaa niiden vaikutuksen maksimoimiseksi?

Tehokkaissa eduissa ei ole kyse pelkästään siitä, mitä tarjotaan, vaan myös siitä, miten niistä tiedotetaan ja miten niitä markkinoidaan. Tässä osiossa tarkastellaan, miten etuja hyödynnetään, miksi niitä ei käytetä täysimääräisesti ja miten työntekijät osallistuvat etutarjonnan kehittämiseen. Näiden teemojen ymmärtäminen voi auttaa työnantajia lisäämään etujen käyttöä ja niiden myönteisiä vaikutuksia.



Keskeiset havainnot:

Etujen parhaat käytännöt.

» Etujen käyttöaste vaihtelee suuresti eri puolilla Eurooppaa – Suomi on kärkisijalla, ja Saksassa käyttöaste on heikoin.

Suomalaiset työnantajat raportoivat etujen käyttöasteen olevan keskimäärin 76 prosenttia, kun taas saksalaiset työnantajat raportoivat sen olevan keskimäärin vain 56 prosenttia. Sekä työntekijät että työnantajat pitävät merkittävimpänä syynä matalaan käyttöasteeseen sitä, etteivät tarjotut edut vastaa työntekijöiden kiinnostuksen kohteita.

» Näkemyserot etujen käyttöön kannustamisessa eri puolilla Eurooppaa ovat merkittäviä.

Suurin osa työnantajista uskoo kannustavansa työntekijöitä etujen käyttöön, ja työntekijöistä 43–67 prosenttia kokee saavansa tällaista kannustusta. Isossa-Britanniassa työntekijät kokevat työnantajansa kannustavan etujen käyttämiseen eniten, kun taas Suomessa tämä kokemus on vähäisintä.

» Erot työntekijöiden osallistumisessa etujen kehittämiseen ovat Euroopassa merkittäviä.

Iso-Britannia on kärjessä, sillä 61 prosenttia työntekijöistä kokee olevansa mukana etujen kehittämisessä, kun taas Suomessa vain 19 prosenttia työntekijöistä kokee osallistuvansa.

» Selkeä ja helposti ymmärrettävä viestintä on avain etujen tehokkaaseen käyttöön.

Maissa joissa työntekijät kokevat edut helposti ymmärrettäviksi ja käytettäviksi, he ovat tyytyväisempiä ja käyttävät etuja aktiivisemmin. Tämä korostaa sen merkitystä, että eduista viestitään selkeästi ja ymmärrettävästi.



Osa 4.1:

Liikunta- ja kulttuurietu.

Suomessa työntekijöiden tyytyväisyys etuihin kasvaa selvästi, kun työnantaja kasvattaa kulttuuri- ja liikuntaetujen määrää.

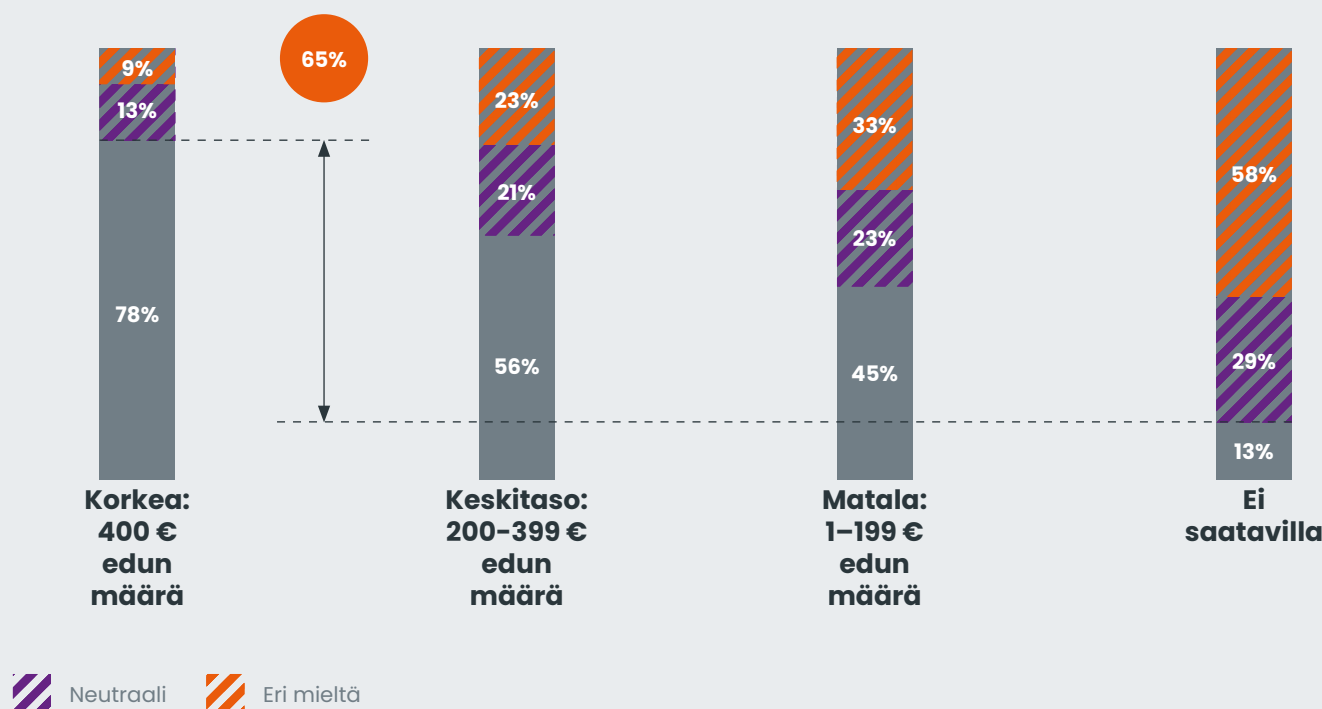
Suurimman etumäärän saavat työntekijät raportoivat suurimmasta tyytyväisyydestä. 78 prosenttia 400 euron vuotuisen edun saavista työntekijöistä on samaa mieltä siitä, että he ovat tyytyväisiä työnantajansa tarjoamiin etuihin. Tämä on korkein tyytyväisyystaso kaikissa etukategorioissa.

Tyytyväisyys laskee pienempien etujen myötä. Samaa mieltä olevien osuus laskee 56 prosenttiin 200–399 euroa saavilla ja 45 prosenttiin 1–199 euroa saavilla. Tämä osoittaa tasaista laskevaa trendiä etujen arvon pienentyessä.

Etujen puuttuminen liittyy vahvasti tyytymättömyyteen niillä työntekijöillä, joilla ei ole etuja saatavilla. Niistä työntekijöistä, jotka ilmoittavat, ettei etuja ole saatavilla, vain 13 prosenttia on tyytyväisiä työnantajansa etutarjontaan. Tämän joukon tyytyväisyydessä on 65 prosenttiyksikön ero verrattuna korkeinta etumäärää saaviin työntekijöihin.

Työntekijät, Suomi.

Olen tyytyväinen työnantajani tarjoamien etujen monipuolisuuteen.



Liikunta- ja kulttuurietujen ansiosta suomalaiset työntekijät osallistuvat entistä aktiivisemmin liikunta- ja kulttuuritoimintaan.

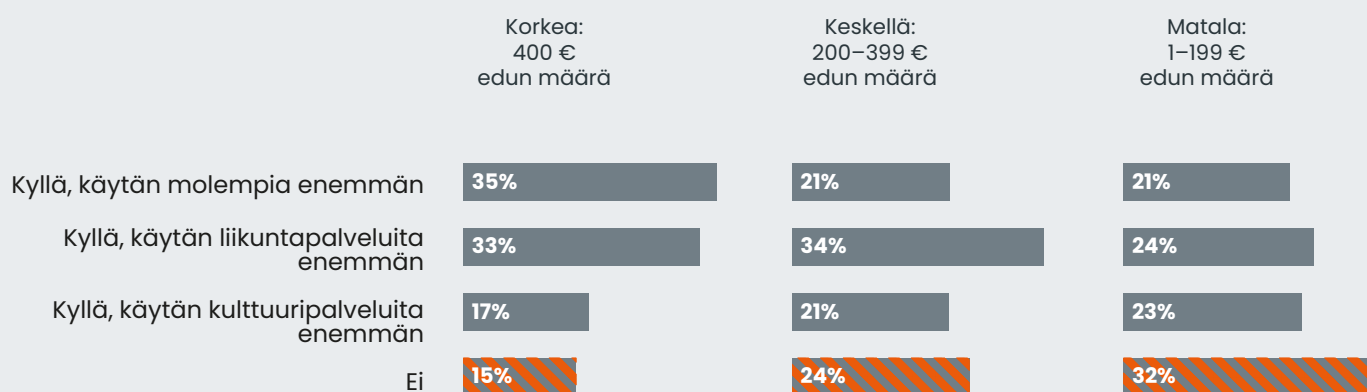
Suurin osa työntekijöistä raportoi lisääntyneestä liikunta- ja kulttuuripalveluiden palveluiden käytöstä. 73 prosenttia heistä sanoo, että liikunta- ja kulttuurietu on lisännyt heidän liikunta- ja/tai kulttuuripalveluiden käyttöään, mikä viittaa siihen, että edun aktivoiva vaikutus on merkittävä.

Korkeat etumäärät sitouttavat työntekijöitä tehokkaasti. Niistä työntekijöistä, jotka saavat etua 400 euron enimmäismäärän, 35 prosenttia kertoo käyttävänsä sekä liikunta että kulttuuripalveluita aiempaa enemmän. Tämä on huomattavasti korkeampi kuin keskitason (21%) tai matalan määrän (21%) etua saavat.

Pienet etumäärät johtavat pienempään vaikutukseen. 32 prosenttia alle 200 euron edun saavista sanoo, että liikunta- ja kulttuurietu ei aktivoi heitä käyttämään palveluita enemmän. Tämä on yli kaksinkertainen osuus verrattuna 400 euron edun saaviin (15 %).

Työntekijät, Suomi.

Onko liikunta- ja kulttuurietu saanut sinut käyttämään näitä palveluita enemmän?*



*Kysymys esitettiin vain vastaajille, joiden työnantaja tarjoaa 1–400 euron liikunta- ja kulttuuriedun.

A man with a beard and short brown hair is smiling while sitting at a table in a restaurant. He is wearing a light green button-down shirt over a white t-shirt. He is holding a fork with a piece of green vegetable and is about to eat from a white bowl filled with a salad. The background is slightly blurred, showing other people and indoor plants.

Osa 4.2:

Lounasetu.

Lounasedut tukevat hyvinvointia ja sosiaalista kanssakäymistä, mutta niiden vaikutus toimistolla käymiseen on rajallinen.

Suurimmalle osalle lounasetu on tärkein henkilöstöetu. Vuonna 2025 jopa 61 prosenttia suomalaisista lounasedun käyttäjistä pitää sitä tärkeimpänä henkilöstöetunaan. Vuonna 2024 vastaava osuus oli 47 prosenttia.

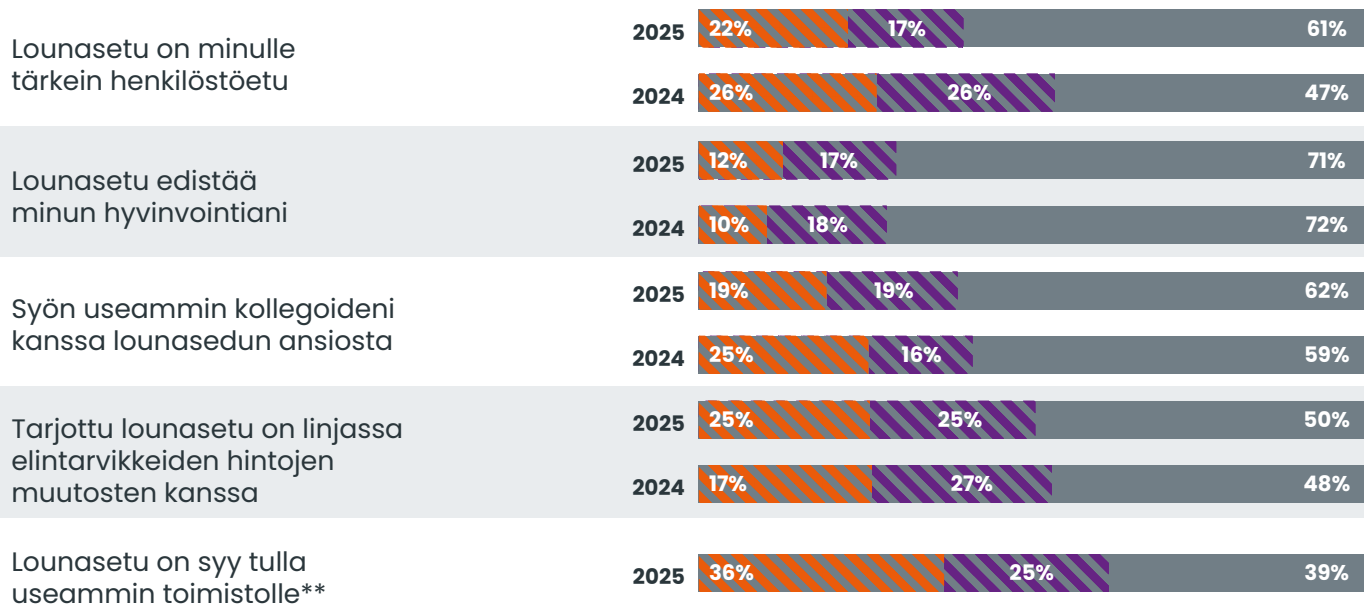
Lounasetu tukee selkeästi työntekijöiden hyvinvointia. 71 prosenttia suomalaisista lounasedun käyttäjistä on samaa mieltä siitä, että etu edistää heidän hyvinvointiaan.

Lounasetu kannustaa sosiaaliseen kanssakäymiseen työpaikalla. 62 prosenttia lounasedun käyttäjistä kertoo syövänsä useammin yhdessä kollegoiden kanssa edun ansiosta, mikä korostaa sen merkitystä tiimihengen ja työyhteisön vahvistamisessa.

Lounasetu houkuttelee osan työntekijöistä toimistolle. Yli kolmannes työntekijöistä (39 %) on samaa mieltä siitä, että lounasetu kannustaa tulemaan toimistolle useammin.

Työntekijät, Suomi.

Oletko samaa vai eri mieltä seuraavien väittämien kanssa?*



 Neutraali  Eri mieltä

*Lausunnot esitettiin vain niille vastaajille, jotka käyttävät lounasetua.

**Lausunnot esitettiin ensimmäisen kerran vuonna 2025.

Monet suomalaiset työntekijät käyttäisivät lounasetua, jos se olisi saatavilla – sen käyttöaste on kuitenkin edelleen matala.

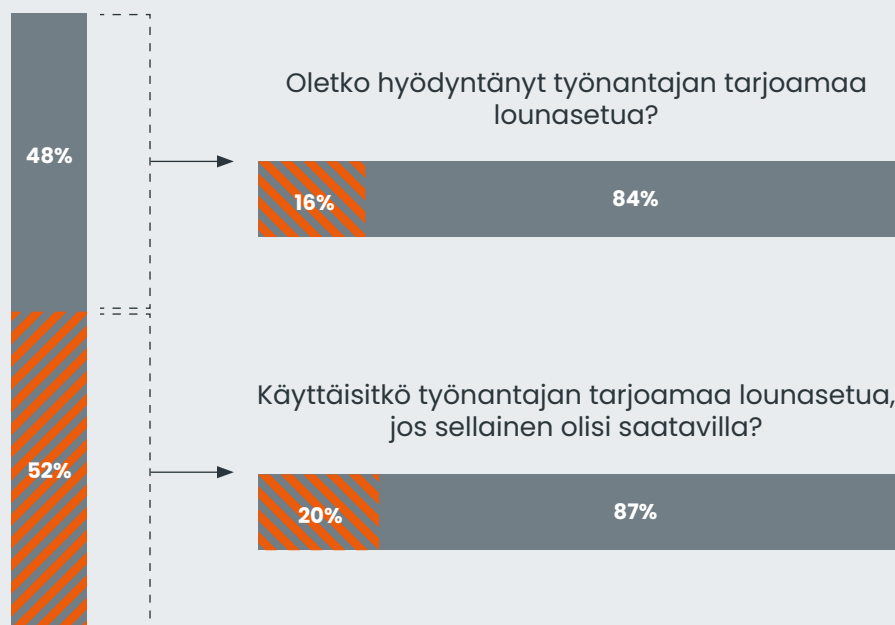
Alle puolet vastaajista kertoo saavansa lounasedun. Vuonna 2025 vain 48 prosenttia suomalaisista vastaajista ilmoittaa, että heidän työnantajansa tarjoaa lounasedun. 52 prosentilla lounasetua ei ole lainkaan saatavilla. Tämä osoittaa, että työnantajat edelleen tarjoavat lounasetua rajallisesti.

Lounasedun käyttöaste on korkea niiden keskuudessa, joilla etu on tarjolla. Työntekijöistä, joille on tarjottu lounasetua, 84 prosenttia kertoo käyttäneensä sitä. Tämä osoittaa, että lounasetua hyödynnetään aktiivisesti silloin, kun se on saatavilla.

Potentiaalinen kysyntä on suurta myös niiden keskuudessa, joille työnantaja ei tarjoa lounasetua. Peräti 87 prosenttia suomalaisista työntekijöistä sanoo, että hyödyntäisi lounasetua, jos se olisi tarjolla. Tämä paljastaa merkittävän täyttämättömän tarpeen ja tarjoaa työnantajille mahdollisuuden parantaa työtyytyväisyyttä.

Työntekijät, Suomi.

Tarjoaako työnantajasi työntekijöilleen lounasetua?



Kyllä Ei

Kustannukset ovat keskeisin syy siihen, miksi lounasetua ei hyödynnetä.

Kotiruoka on yleisin syy siihen, miksi lounasetua ei hyödynnetä. 32 prosenttia suomalaisista työntekijöistä, jotka eivät käytä lounasetua, kertoo valmistavansa itse lounaansa. Tämä kertoo siitä, että itse valmistetut ateriat ovat selkeästi suositumpia ulkopuolisiin lounasvaihtoehtoihin nähden.

Lounasedun kustannukset ovat merkittävä este sen käytölle. 20 prosenttia vastaajista kertoo, ettei käytä etua, koska lounaasta joutuu maksamaan suurimman osan itse. 11 prosenttia puolestaan kokee lounasedun liian kalliiksi. Muita syitä sille, ettei lounasetua käytetä, ovat esimerkiksi työpaikan läheltä puuttuvat lounasvaihtoehdot, edun puuttuminen osa-aikaisilta työntekijöiltä ja liian lyhyt aika lounastauolle.

Työntekijät, Suomi.

Miksi et ole käyttänyt sinulle tarjottua lounasetua?*



*Kysymys esitettiin vain vastaajille, jotka eivät käytä lounasetua, vaikka se olisi ollut saatavilla.

Työpaikkaruokala ja lähialueen ravintolat ovat yleisimmät lounasedun käyttöpaikat Suomessa.

Lounasetua käytetään pääasiassa työpaikan yhteydessä tai sen läheisyydessä. Valtaosa suomalaisista työntekijöistä käyttää lounasetuaan työpaikkaruokalassa (44 %) tai lähellä sijaitsevassa ravintolassa (41 %), mikä korostaa työpäivän aikaisen ruokailun helppouden merkitystä.

Vaihtoehtoiset tavat käyttää lounasetua ovat toistaiseksi vähäisiä. Vain 8 prosenttia vastaajista käyttää etua ruokatoimituksiin, ja vielä harvempi hyödyntää sitä päivittäistavarakaupassa työpaikan (3 %) tai kodin (2 %) lähellä. Tämä osoittaa, että perinteisestä poikkeavat käyttötavat eivät ole vielä saavuttaneet laajaa suosiota. Muita mainittuja käyttökohteita ovat ravintolat ja kahvilat, joilla on työnantajan kanssa sopimus, sekä päiväkotilounas lapsen kanssa.

Työntekijät, Suomi.

Missä yleensä käytät lounasedun?*



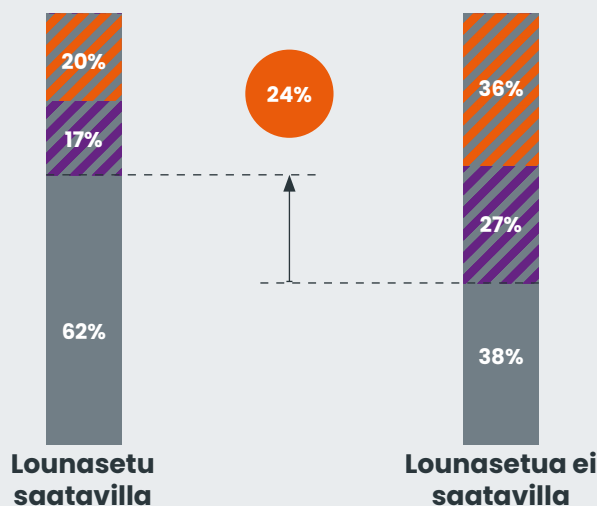
*Kysymys esitettiin vain niille vastaajille, jotka käyttävät lounasetua.

Työntekijät, joilla on saatavilla lounasetu, ovat selvästi tyytyväisempiä etupakettiinsa.

Työntekijät, joilla on lounasetu saatavilla, raportoivat olevansa tyytyväisempiä. 62 prosenttia lounasetujen piiriin kuuluvista työntekijöistä kokee olevansa tyytyväisiä työnantajansa tarjoamiin etuihin. Tämä on 24 prosenttiyksikköä enemmän kuin niiden keskuudessa, joilla ei ole lounasetua saatavilla (38 %). Kun lounasetu on tarjolla, eri mieltä olevien osuus on huomattavasti pienempi, mikä kertoo vähäisemmästä tyytymättömyydestä. Vain 20 prosenttia lounasedun saajista on eri mieltä siitä, että he olisivat tyytyväisiä tarjottuihin etuihin. Niistä, joilla lounasetua ei ole saatavilla, eri mieltä on 36 prosenttia.

Työntekijät, Suomi.

Olen tyytyväinen työnantajani tarjoamien etujen monipuolisuuteen.



 Neutraali  Eri mieltä

Osa 4.3:

Polkupyöräetu.

Suomen hallitus on päättänyt poistaa pyöräedun verovapauden vuoden 2026 alusta alkaen. Muutosta sovelletaan polkupyöräetuihin, joiden käyttöönottoon työnantaja ja työntekijä ovat sitoutuneet 24.4.2025 tai sen jälkeen. 23.4.2025 tai aiemmin sovittuihin polkupyöräetuihin sovelletaan nykyisiä verovapaussäännöksiä sopimuskauden tai työsuhteen loppuun saakka. Seuraavien sivujen tulokset on kerätty ennen kuin hallitus tiedotti suunnitelmistaan poistaa suosittu pyöräedun verovapaus. GEBS:n tulokset kertovat, että pyöräetu on ollut arvostettu ja kaikki osapuolet ovat kokeneet sen edistävän suomalaisten terveyttä.

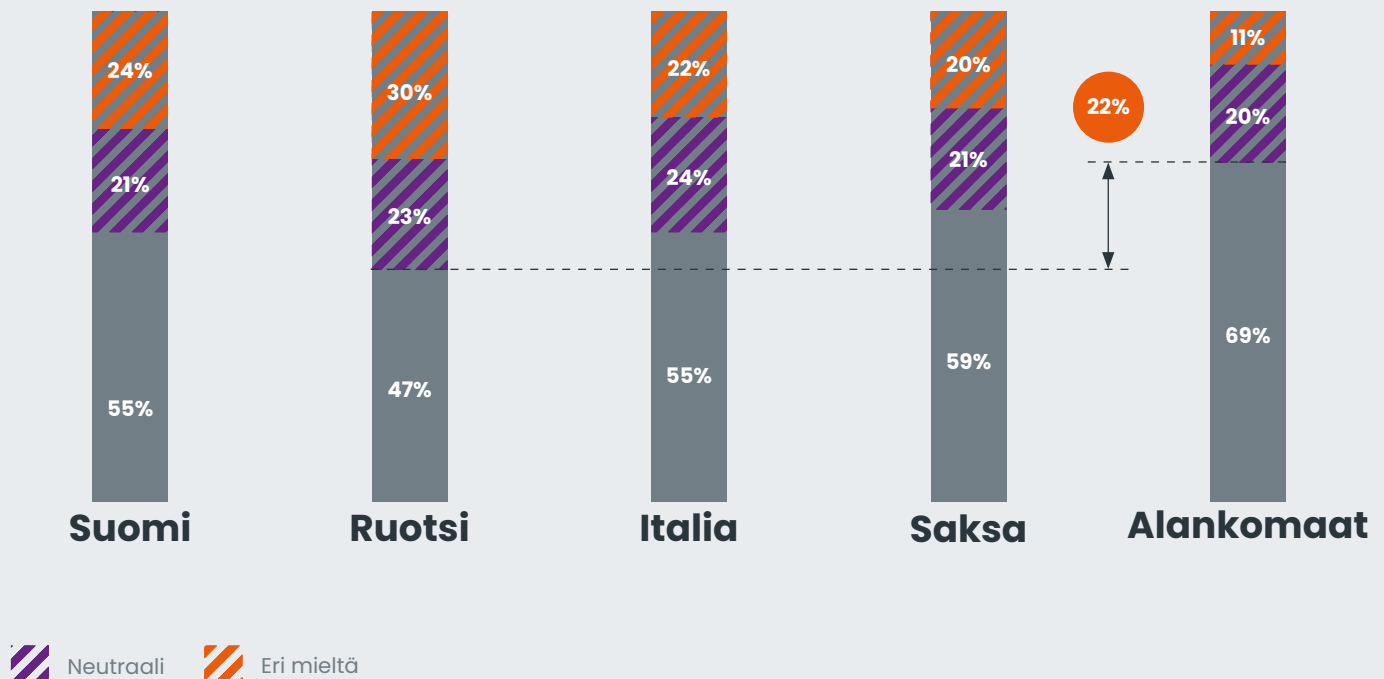
Pyöräetua arvostetaan kaikkialla Euroopassa, mutta erityisesti Alankomaissa, missä pyöräilykulttuuri on juurtunut syväälle.

Alankomaat erottuu edukseen pyöräedun arvostuksessa. 69 prosenttia työntekijöistä Alankomaissa kokee pyöräedun merkityksellisenä, mikä viittaa pyöräilykulttuurin ja infrastruktuurin merkitykseen edun arvostuksessa. Suomessa ja Italiassa noin 55 prosenttia työntekijöistä arvostaa pyöräetua, ja Saksassa luku on hieman korkeampi, 59 prosenttia.

Useimmissa maissa pyöräetua jakaa mielipiteitä, ja neljässä viidestä maasta merkittävä osa työntekijöistä ei koe sitä tärkeänä. Eriävien näkemysten osuus vaihtelee Saksan 20 prosentista aina Ruotsin 30 prosenttiin. Alankomaissa pyöräetua on laajasti arvostettu – vain 11 prosenttia työntekijöistä ei koe sitä merkityksellisenä. Tämä viittaa vähäiseen vaihteluun ja heijastaa pyöräilyn vahvaa asemaa osana Alankomaiden kulttuuria.

Työntekijät, viisi maata.*

Arvostaisin pyöräetua suuresti.



*Pyöräetuja koskevaa kysymysosiota ei esitetty Yhdistyneen kuningaskunnan vastaajille.

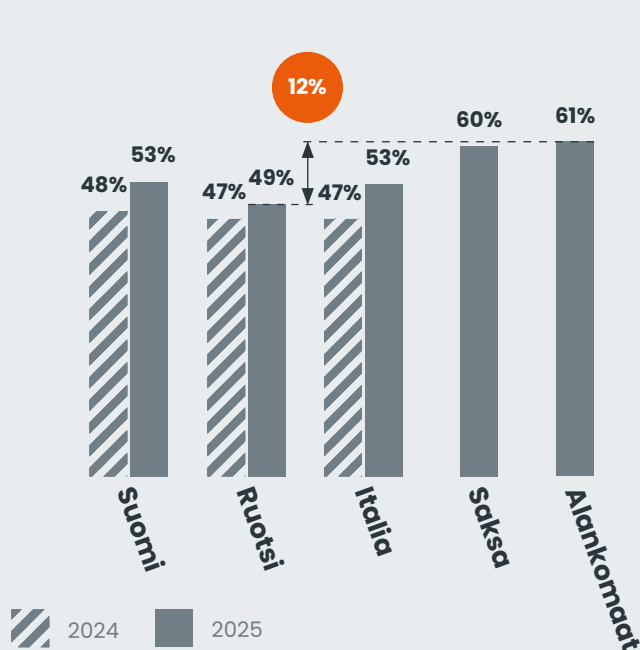
Pyöräilyn hyötyjen katsotaan laajalti parantavan hyvinvointia ja edistävän terveellisempää työmatkakulttuuria kaikkialla Euroopassa.

Pyöräedun katsotaan yleisesti vaikuttavan myönteisesti henkilökohtaiseen hyvinvointiin. Kyselyyn osallistuneissa maissa yli puolet työntekijöistä on samaa mieltä siitä, että pyöräetu vaikuttaisi myönteisesti heidän yleiseen hyvinvointiinsa. Eniten samaa mieltä ollaan Saksassa (60 %) ja Alankomaissa (61 %).

Pyöräedut nähdään laajalti terveellisempien työmatkatottumusten edistäjänä. Erityisen samaa mieltä ollaan Alankomaissa (70 %) ja Suomessa (67 %), mutta myös muut maat: Saksa (63 %), Italia (62 %) ja Ruotsi (56 %), osoittavat selkeää kannatusta.

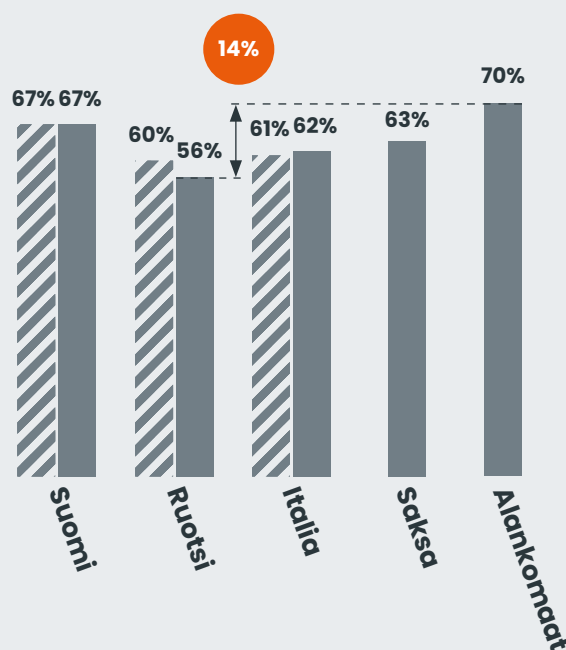
Työntekijät, viisi maata.*

Pyöräetu vaikuttaisi positiivisesti yleiseen hyvinvointiini.



Työntekijät, viisi maata.*

Pyöräetu edistäisi terveellisempää työmatkakulttuuria.



*Pyöräetuja koskevaa kysymysosiota ei esitetty Yhdistyneen kuningaskunnan vastaajille.

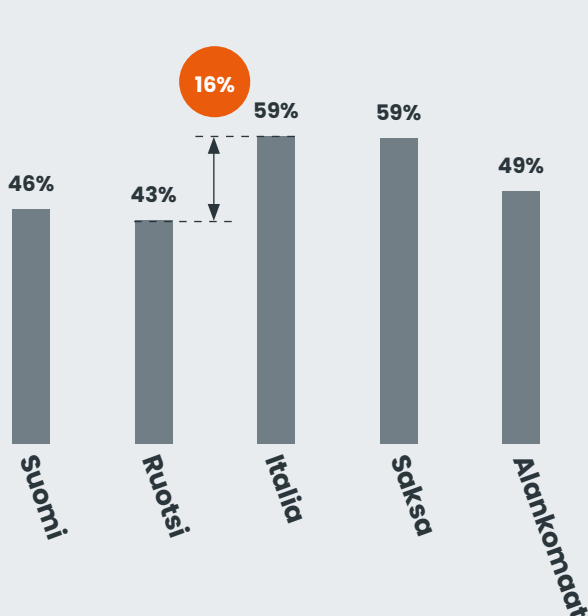
Pyöräedut nähdään kestäväää kehitystä tukevinä toimenpiteinä, jotka vaikuttavat sekä yksilön valintoihin että yrityksen kokonaisvaikutukseen.

Moni työntekijä uskoo, että pyöräetu voi vähentää auton käyttöä. Yli puolet italialaisista (58 %) ja saksalaisista (55 %) työntekijöistä arvioi, että pyöräetu vähentäisi heidän liikkumistaan autolla. Suomessa vain 39 prosenttia ja Ruotsissa 38 prosenttia työntekijöistä on tätä mieltä.

Pyöräetuja arvostetaan laajasti organisaation kestävään kehityksen tukemisessa. Viidessä tutkituista maasta 53–68 prosenttia työntekijöistä katsoo, että pyöräetu edistää heidän työnantaja-organisaationsa kestävydestä. Suurin samaa mieltä olevien osuus on Alankomaissa (68 %) ja Suomessa (66 %).

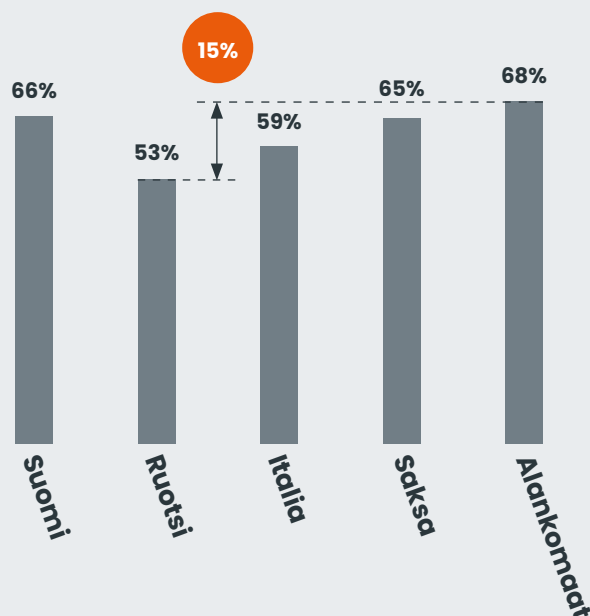
Työntekijät, viisi maata.*

Pyöräetu vähentäisi minun auton käyttöä.**



Työntekijät, viisi maata.*

Pyöräetu edistäisi organisaatiomme yleistä kestävyttä.**



*Pyöräetuja koskevaa kysymysosiota ei näytetty Yhdistyneen kuningaskunnan vastaajille.

**Väittämään vastasivat vain auton omistavat vastaajat.

Yli puolet työntekijöistä odottaa pyöräedun olevan käytettävissä mobiilisovelluksessa.

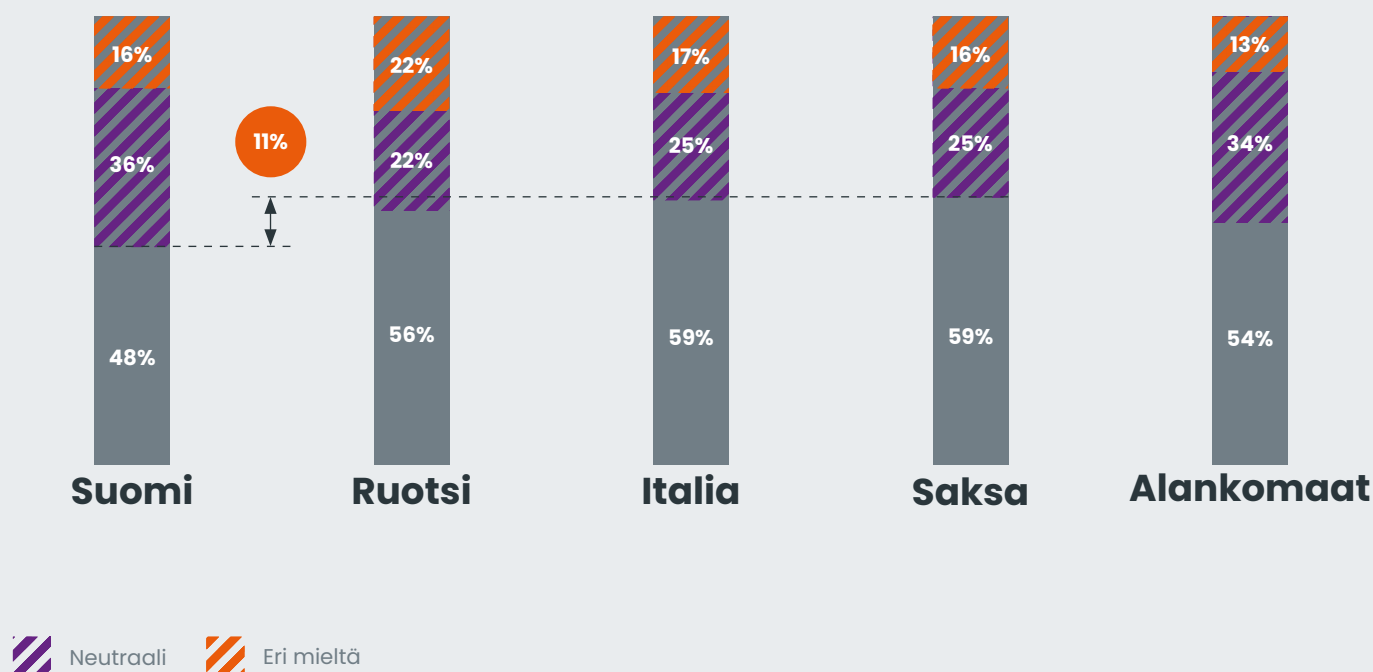
Mobiilisaavutettavuutta odotetaan laajalti kaikissa tutkituissa maissa. Jokaisessa maassa 48–59 prosenttia työntekijöistä on samaa mieltä siitä, että pyöräedun tulisi olla käytettävissä mobiilisovelluksen kautta. Saksassa ja Italiassa 59 prosenttia työntekijöistä on samaa mieltä. Tämä on korkein osuus vastanneista. Suomessa vastaava luku jää 48 prosenttiin – matalimmaksi kaikista maista.

Lisäksi pyöräedun mobiilikäytölle on Suomessa vähiten kiinnostusta. Suomessa 36 prosenttia työntekijöistä on neutraaleja mobiilikäytön tarpeen suhteen. Tämä saattaa heijastua Suomen nykyisistä pyöräetukäytännöistä, jotka eivät perustu mobiiliratkaisuihin.

Ruotsissa mielipiteet ovat jakautuneimmat. Vaikka 56 prosenttia ruotsalaisista työntekijöistä haluaa mobiilikäytön, 22 prosenttia on eri mieltä. Tämä on suurin ero kaikissa maissa.

Työntekijät, viisi maata.*

Pyöräedun tulisi olla käytettävissä mobiilisovelluksen kautta.



*Pyöräetuja koskevaa kysymysosiota ei esitetty Yhdistyneen kuningaskunnan vastaajille.

Työnantajat kannattavat käytettyjen polkupyörien sisällyttämistä pyöräetuuun. Työntekijöiden kiinnostus vähäisempää.

Työntekijöiden kiinnostus hankkia käytettyjä polkupyöriä etuja hyödyntämällä on rajallista ja vaihtelee paljon eri maissa. Kaikissa viidessä maassa työntekijöiden kiinnostus käytettyjen pyörien sisällyttämiselle pyöräetuuun vaihtelee 37 prosentista 54 prosenttiin, mikä viittaa kohtalaiseen mutta epätasaiseen kysyntään. Suurinta kiinnostus on Italiassa (54 %), vähäisintä Suomessa (37 %).

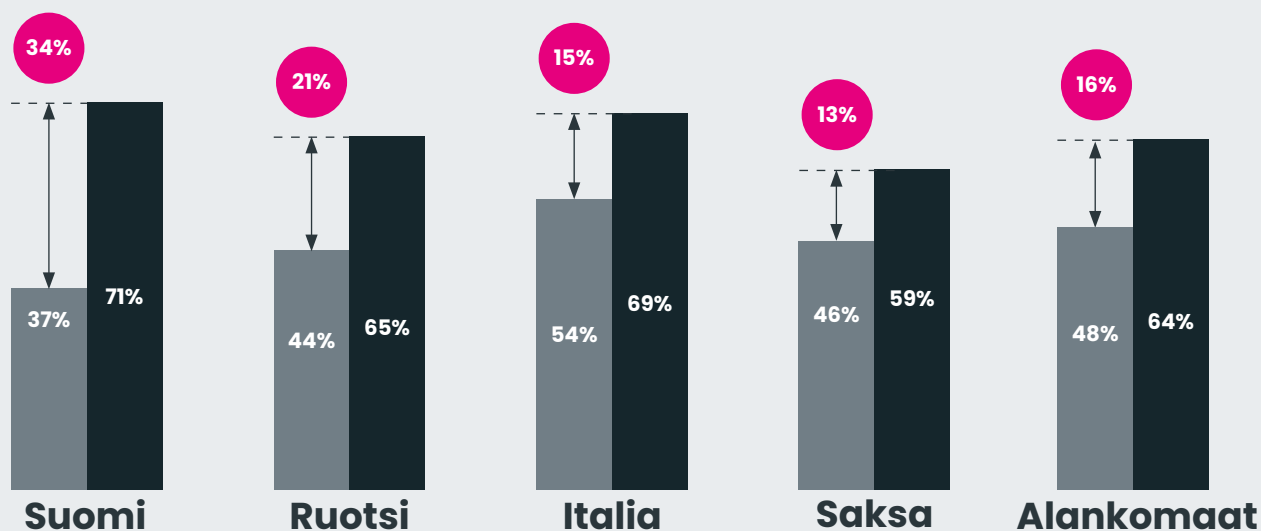
Työnantajat tukevat laajalti käytettyjen polkupyörien sisällyttämistä etuohjelmaan. 59–71 prosenttia työnantajista on samaa mieltä siitä, että pyöräedun tulisi sisältää myös käytetyt polkupyörät. Näkemys on erityisen vahvaa Suomessa, jossa 71 prosenttia työnantajista on samaa mieltä – huolimatta työntekijöiden heikosta kiinnostuksesta.

Erityisesti Suomessa työntekijöiden ja työnantajien välillä on merkittävä ero. Kaikissa maissa työnantajat ovat työntekijöitä myönteisempiä käytettyjen pyörien sisällyttämiseen pyöräetuuun. Ero on suurin Suomessa, jossa työnantajien näkemys ylittää työntekijöiden kiinnostuksen peräti 34 prosenttiyksiköllä.

Työntekijät vs. työnantajat, viisi maata.*

Työntekijät: Haluaisin hankkia pyöräedulla käytetyn polkupyörän.

Työnantajat: Pyöräedun tulisi kattaa myös käytetyt polkupyörät.



*Pyöräetuja koskevaa kysymysosiota ei esitetty Yhdistyneen kuningaskunnan vastaajille.

Työntekijöille polkupyöräedun käytössä tärkeimpiä tekijöitä ovat kustannustehokkuus ja vastuullisuus.

Alle puolella työntekijöistä on pääsy pyöräetuun. Vuonna 2025 vain 43 prosenttia työntekijöistä ilmoitti työnantajansa tarjoavan pyöräedun.

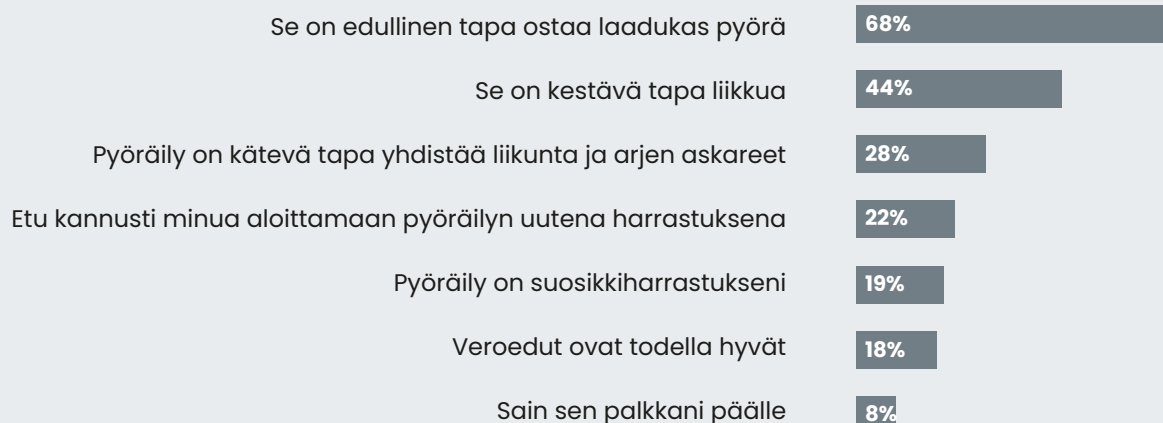
Kustannustehokkuus on keskeisin syy edun käyttöön. Halpa tapa hankkia laadukas pyörä oli yleisin syy polkupyöräedun hyödyntämiseen. Sen mainitsi 68 prosenttia vastaajista.

Myös vastuullisuus ja käytännöllisyys ovat merkittäviä tekijöitä. 4 prosenttia käyttää etua, koska pyöräily on ympäristöystävällinen kulkutapa työmatkoilla. 28 prosenttia kokee sen käteväksi tavaksi yhdistää liikunta arjen askareisiin.

Etu myös kannustaa uusiin pyöräilytottumuksiin ja harrastuksiin. 22 prosenttia kertoo, että etu on innostanut heitä aloittamaan pyöräilyn uutena harrastuksena, mikä korostaa sen merkitystä terveellisten elämäntapojen edistämässä.

Työntekijät, Suomi.

Miksi päätit hyödyntää pyöräetua?*



*Kysymys esitettiin vain vastaajille, jotka ovat hyödyntäneet heille tarjolla olevaa polkupyöräetua.

Työmatkojen pituus ja polkupyörän omistaminen entuudestaan ovat pääasialliset syyt pyöräedun käyttämättä jättämiseen.

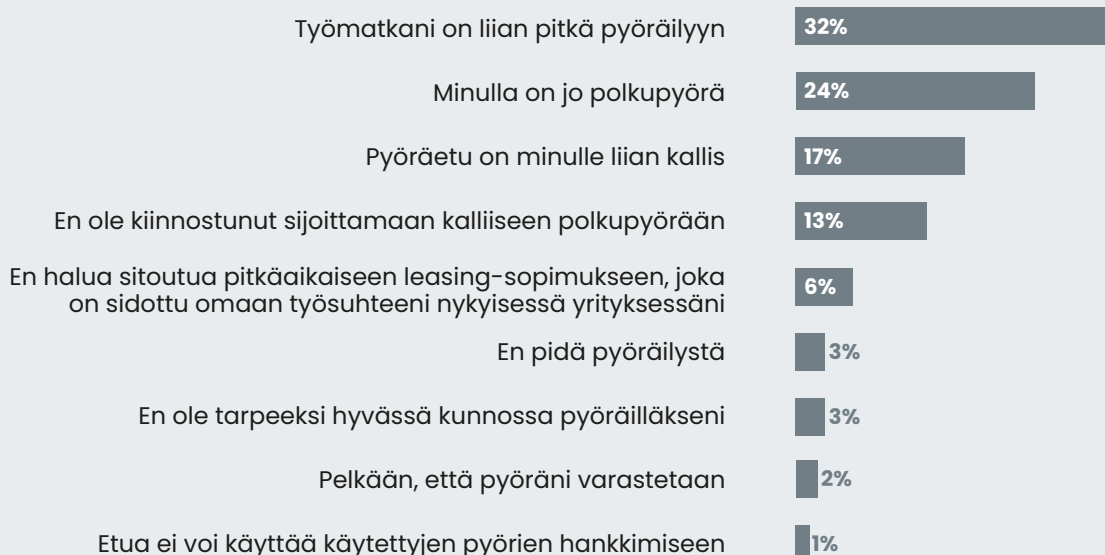
Työmatkan pituus on suurin este. 32 prosenttia työntekijöistä ilmoittaa liian pitkän työmatkan olevan ensisijainen syy jättää pyöräetu hyödyntämättä

Tyytyväisyys nykyiseen polkupyörään vähentää edun houkuttelevuutta. 24 prosenttia työntekijöistä sanoo, että heillä on jo polkupyörä. Tämä vähentää motivaatiota hyödyntää työnantajan tarjoamaa pyöräetua.

Kustannukset ovat esteenä osalle työntekijöistä. 17 prosenttia on sitä mieltä, että pyöräetu on liian kallis, kun taas 13 prosenttia ei ole kiinnostunut investoimaan kalliiseen polkupyörään. Tämä korostaa taloudellisten rajoitteiden merkitystä yhtenä keskeisenä esteenä edun käytölle.

Työntekijät, Suomi.

Miksi päätit olla hyödyntämättä pyöräetua?*



*Kysymys esitettiin vain vastaajille, jotka eivät käytä pyöräetua, vaikka se olisi saatavilla.

Osa 5:

Henkilökohtainen työhyvinvointi.

Työntekijöiden hyvinvoinnista on tullut keskeinen teema nykyajan työpaikoilla.

Monet yritykset panostavat etuihin, jotka tukevat fyysistä ja henkistä hyvinvointia. Lisäksi hyvinvointiin investoiminen voi vaikuttaa merkittävästi yrityksen menestykseen, sillä hyvinvoivat työntekijät ovat todennäköisemmin sitoutuneempia työhönsä. Tässä osiossa tarkastellaan, miten työntekijät ja työnantajat kokevat etujen vaikuttavan työhyvinvointiin ja miten he voivat yhdessä pyrkiä ehkäisemään työuupumusta.



Keskeisimmät havainnot:

Henkilökohtainen hyvinvointi työssä.

- » **Työntekijät arvostavat hyvinvointiin kohdistuvia investointeja enemmän kuin palkankorotuksia.**

Kaikissa maissa vähintään puolet työntekijöistä kokee hyvinvointietujen edistävän heidän sitoutumistaan työhön, mikä osoittaa, että pelkät taloudelliset kannustimet eivät riitä lisäämään sitoutumista.
- » **Työnantajat uskovat tukevansa työntekijöiden hyvinvointia enemmän kuin työntekijät itse kokevat.**

Suurimmat erot ovat Suomessa ja Ruotsissa, joissa työntekijät kokevat saavansa vähiten tukea.
- » **Työmäärän hallittavuus ja palautumisaika vaihtelevat merkittävästi maittain.**

Iso-Britannia on kärjessä koetussa työ- ja yksityiselämän tasapainossa, sillä 70 prosenttia työntekijöistä on sitä mieltä, että heidän työmääränsä on hallittavissa ja heillä on riittävästi aikaa palautumiseen. Suomessa vastaava luku on 51 prosenttia.
- » **Työn joustavuus koetaan yleisesti olevan olennainen osa työuupumuksen ehkäisyssä.**

Työntekijät ja työnantajat ovat pitkälti yhtä mieltä etätönn ja joustavien työaikojen arvosta työ- ja yksityiselämän tasapainon parantamisessa.
- » **Edut ovat keskeisessä roolissa työuupumuksen ehkäisyssä, mutta työntekijöiden ja työnantajien käsitykset eroavat toisistaan.**

Vaikka useimmat työnantajat uskovat, että heidän tarjoamansa edut auttavat tehokkaasti ehkäisemään työuupumusta, kokevat työntekijät monessa maassa, että parantamisen varaa on vielä. Suomessa ja Ruotsissa työnantajien ja työntekijöiden näkemykset tässä asiassa eroavat eniten.



Osa 5.1:

Sitouttaminen.

Hyvinvointiin panostaminen lisää työntekijöiden sitoutumista useammin kuin pelkkä palkkojen korottaminen.

Lähes puolet työntekijöistä sitoutuu työhönsä paremmin, kun työnantaja tukee hyvinvointia.

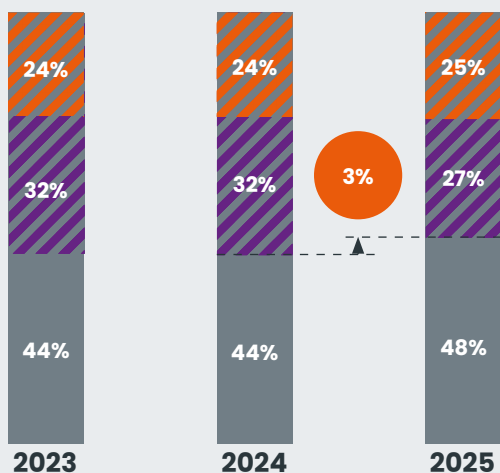
Vuonna 2025 48 prosenttia suomalaisista työntekijöistä on sitä mieltä, että he sitoutuvat työhönsä todennäköisemmin, jos työnantaja panostaa hyvinvointiin palkankorotusten sijaan. Kasvua on 4 prosenttiyksikköä vuodesta 2024.

Työnantajat uskovat hyvinvointi-investointeihin vähemmän kuin aiemmin. Vuonna 2025 64 prosenttia työnantajista uskoo, että työntekijöiden hyvinvointiin investoiminen lisää sitoutumista, mikä on 8 prosenttiyksikköä vähemmän kuin vuonna 2024, jolloin luku oli 72 prosenttia. Yli kaksi kolmasosaa työnantajista odottaa hyvinvointi-investointien kuitenkin edelleen vaikuttavan myönteisesti työntekijöiden sitoutumiseen.

Työnantajien ja työntekijöiden välinen kokemuskilu säilyy. Työnantajat ovat edelleen optimistisempia hyvinvointi-investointien vaikutuksesta sitoutumiseen kuin työntekijät (64 prosenttia vuonna 2024 vs. 48 prosenttia vuonna 2025), mikä osoittaa 16 prosenttiyksikön eron näkemyksissä.

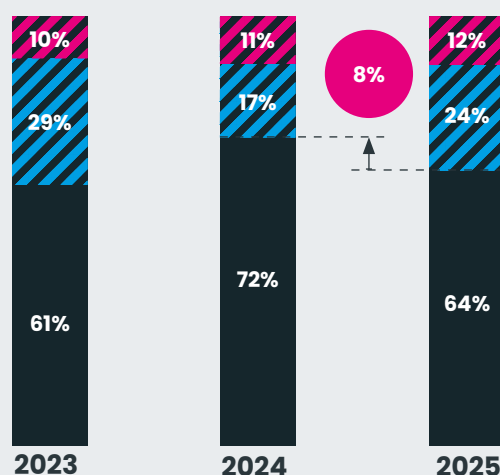
Työntekijät, Suomi.

Sitoudun todennäköisemmin työhöni, jos työnantajani tukee hyvinvointiani pelkän palkkani korottamisen sijaan.



Työnantajat, Suomi.

Työntekijämme sitoutuvat yritykseen todennäköisemmin, jos tuemme heidän hyvinvointinsa edistämistä pelkkien palkankorotusten sijaan.



Neutraali Ei mieltä

Työntekijät, jotka kokevat saavansa tukea fyysiselle hyvinvoinnille ja liikunnalle, sitoutuvat työhönsä usein paremmin.

Erittäin sitoutuneet työntekijät kokevat lähes kaksi kertaa todennäköisemmin saavansa tukea fyysiseen hyvinvointiinsa. 49 prosenttia erittäin sitoutuneista työntekijöistä on sitä mieltä, että työnantaja tukee heidän fyysistä hyvinvointiaan. Vain 28 prosenttia työntekijöistä, joiden sitoutuminen on matalaa, on samaa mieltä. Eroa on 32 prosenttiyksikköä.

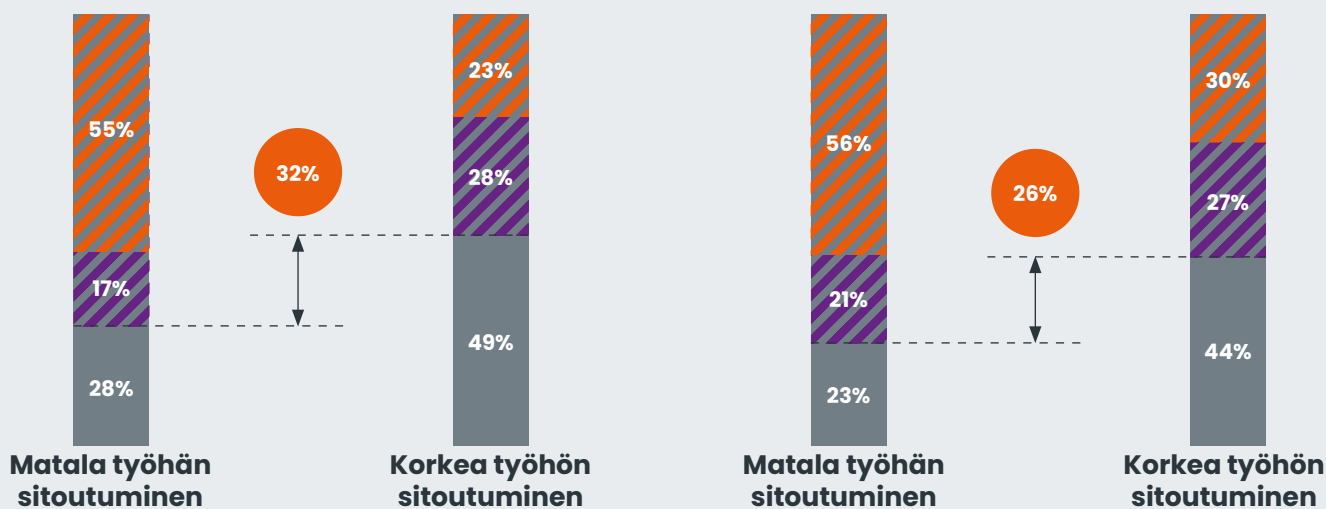
Kannustaminen liikunnan harrastamiseen on huomattavasti yleisempää erittäin sitoutuneiden työntekijöiden keskuudessa. 44 prosenttia erittäin sitoutuneista työntekijöistä kertoo, että työnantaja kannustaa heitä liikkumaan, kun taas vain 18 prosenttia matalasti sitoutuneista työntekijöistä kokee näin. Eroa on 26 prosenttiyksikköä.

Matalaan sitoutumiseen liittyy vahvasti kokemus tuen puutteesta. Yli puolet (55 %) matalasti sitoutuneista työntekijöistä kokee, että heidän fyysistä hyvinvointiaan ei tueta. Lisäksi 56 prosenttia heistä on sitä mieltä, ettei työnantaja kannusta liikkumaan. Vastaavat osuudet erittäin sitoutuneiden työntekijöiden keskuudessa ovat huomattavasti pienemmät – vain 23 ja 30 prosenttia.

Työntekijät, Suomi.

Työnantajani tukee fyysistä hyvinvointiani.

Työnantajani kannustaa minua liikkumaan.



Neutraali Eri mieltä

Työntekijät jaetaan korkean ja matalan työsitoutumisen ryhmiin heidän itse ilmoittamiensa vastausten perusteella.

Korkea työhön sitoutuminen on usein yhteydessä siihen, että työntekijä kokee tulevansa kuulluksi etuihin liittyvissä asioissa.

Erittäin sitoutuneet työntekijät kokevat huomattavasti todennäköisemmin, että heidän antamansa palaute otetaan vastaan. Joka toinen (50 %) korkeasti sitoutunut työntekijä kokee, että heidän palautteensa eduista otetaan vastaan. Matalasti sitoutuneiden työntekijöiden vastaava osuus on vain 33 prosenttia – eroa on 17 prosenttiyksikköä.

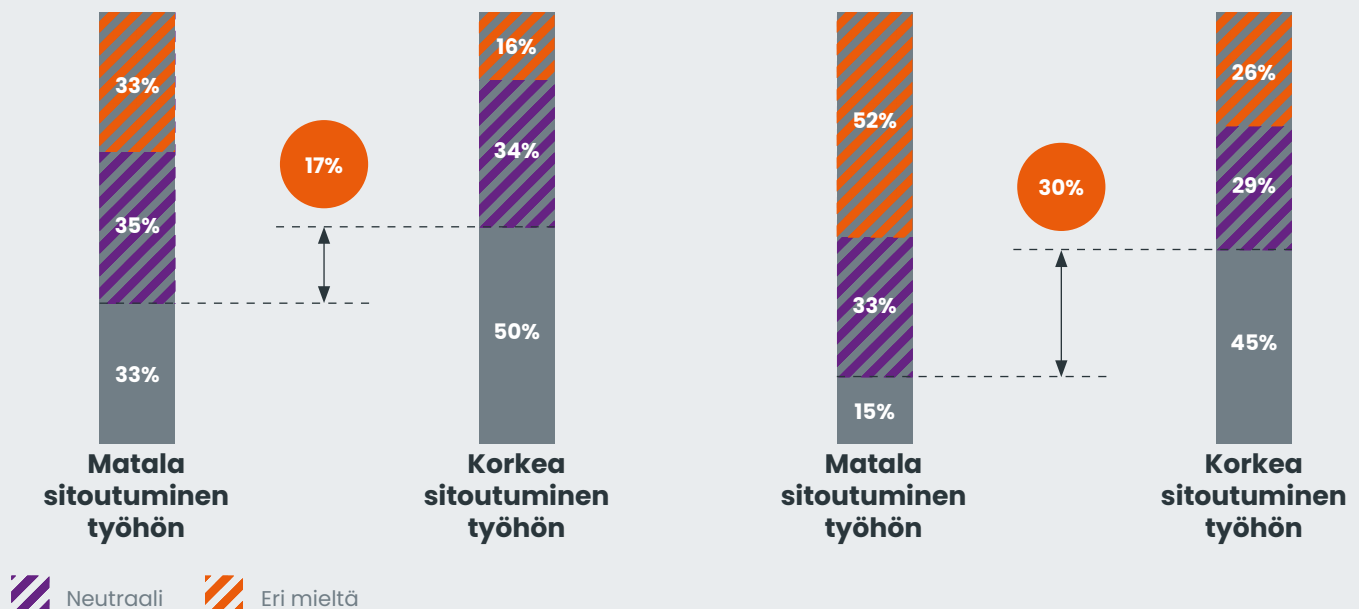
Työhönsä erittäin sitoutuneet työntekijät tuntevat todennäköisesti työnantajansa kannustavan heitä käyttämään etuja. 45 prosenttia erittäin sitoutuneista työntekijöistä sanoo, että heidän työnantajansa kannustaa aktiivisesti etujen käyttöön, kun taas vain 15 prosenttia matalasti sitoutuneista työntekijöistä sanoo samaa.

Yli puolet matalasti sitoutuneista työntekijöistä kokee jäävänsä ilman kannustusta etujen käyttöön. 52 prosenttia heistä on eri mieltä siitä, että heidän työnantajansa kannustaisi etujen käyttöön. Tämä on kaksinkertainen määrä verrattuna korkeasti sitoutuneisiin työntekijöihin (26 %).

Työntekijät, Suomi.

Uskon, että palautteeni tarjotuista eduista on tervetullutta.

Työnantajani kannustaa aktiivisesti etujen käyttöön.



Työntekijät jaetaan korkean ja matalan työsitoutumisen ryhmiin heidän itse ilmoittamiensa vastausten perusteella.

Täysi ymmärrys tarjotuista eduista liittyy usein työntekijöiden korkeaan sitoutumiseen.

Erittäin sitoutuneet työntekijät ymmärtävät etunsa todennäköisemmin kuin vähemmän sitoutuneet. 81 prosenttia heistä kokee ymmärtävänsä etupakettinsa täysin, kun taas matalasti sitoutuneista työntekijöistä vain 52 prosenttia kertoo ymmärtävänsä etunsa kokonaan. Eroa on 29 prosenttiyksikköä.

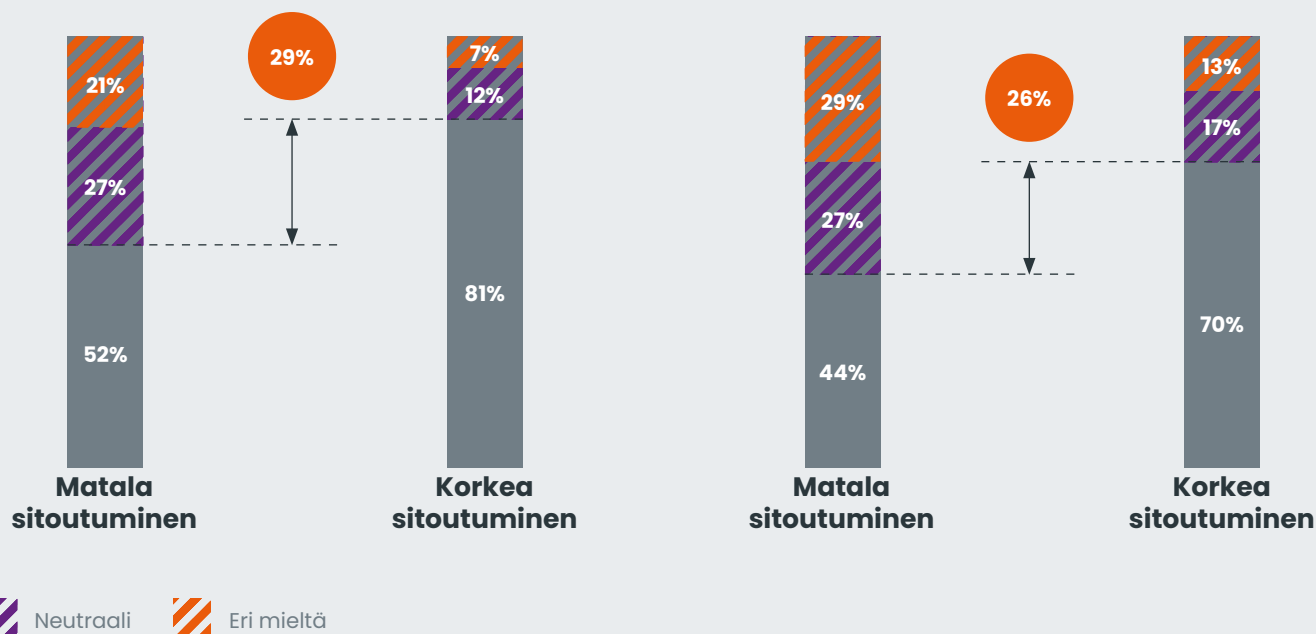
Myös viestinnän selkeys on yleisempää erittäin sitoutuneiden työntekijöiden keskuudessa. 70 prosenttia heistä kokee, että eduista viestitään selkeästi, mikä on 26 prosenttiyksikköä enemmän kuin matalasti sitoutuneiden työntekijöiden keskuudessa (44 %).

Matalasti sitoutuneet työntekijät kokevat useammin jäävänsä ilman riittävää tietoa eduista. Lähes kolmannes (29 %) heistä on eri mieltä siitä, että etuviestintä on selkeää, mikä on yli kaksinkertainen osuus samaa mieltä oleviin korkeasti sitoutuneisiin työntekijöihin verrattuna (13 %).

Työntekijät, Suomi.

Ymmärrän täysin työnantajani tarjoaman etupaketin.

Tiedot saatavilla olevista henkilöstöeduista on annettu minulle selkeästi.



Työntekijät jaetaan korkean ja matalan työsitoutumisen ryhmiin heidän itse ilmoittamiensa vastausten perusteella.

Osa 5.2:

Työntekijöiden kokemus hyvinvoinnin tukemisesta.

Puolet ajasta työnantajien ponnistelut työntekijöiden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin eteen jäävät huomaamatta.

Fyysisen hyvinvoinnin osalta 47 prosenttia työntekijöistä kokee, että työnantaja tukee heidän fyysistä hyvinvointiaan, kun taas 86 prosenttia organisaatioista sanoo todella tekevänsä niin.

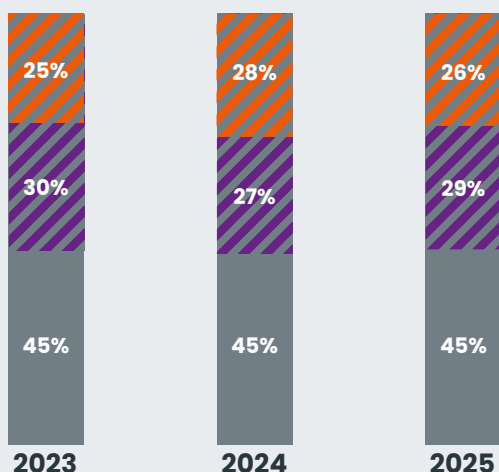
Henkisen hyvinvoinnin osalta 34 prosenttia työntekijöistä uskoo, että työnantaja tukee heidän hyvinvointiaan, kun taas 72 prosenttia työnantajista kertoo tekevänsä niin.

Liikunnan osalta 42 prosenttia työntekijöistä kokee, että työnantaja kannustaa heitä liikkumaan, kun taas 82 prosenttia työnantajista kertoo tekevänsä niin.

Kuulu työnantajien ja työntekijöiden näkemysten välillä on merkittävä. Vuoden 2024 tilanteeseen verrattuna ei havaittu merkittäviä eroja. Kuitenkin eräs keskeinen havainto on, että suomalaiset työnantajat yliarvioivat panostuksensa työntekijöiden kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin – erityisesti henkisen hyvinvoinnin tukeen.

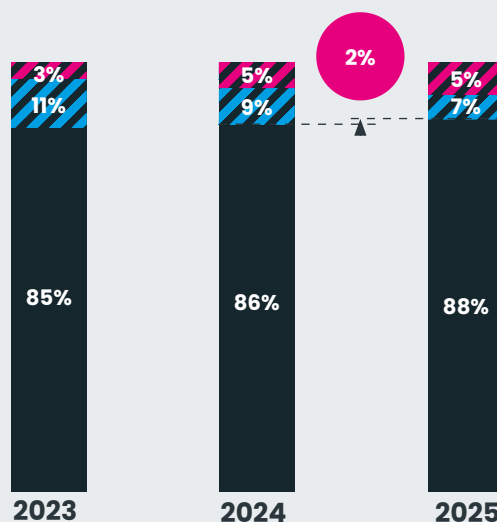
Työntekijät, Suomi.

Työnantajani edistää kokonaisvaltaista hyvinvointiani.



Työnantajat, Suomi.

Edistämme työntekijöidemme kokonaisvaltaista hyvinvointia.



 Neutraali  Ei mieltä

Suomessa työnantajan tarjoama lounasetu yhdistyy vahvemmin kokemukseen siitä, että työnantaja tukee työntekijöiden hyvinvointia.

Lounasedun saavat työntekijät kokevat todennäköisemmin, että heidän fyysistä hyvinvointiaan tuetaan. Lounasedun saajista 54 prosenttia on samaa mieltä siitä, että työnantaja tukee heidän fyysistä hyvinvointiaan. Niistä, jotka eivät saa lounasetua, vastaava osuus on vain 41 prosenttia. Ero on siis 13 prosenttiyksikköä.

Lounasetu liittyy parempaan kokemukseen myös henkisen hyvinvoinnin tukemisesta.

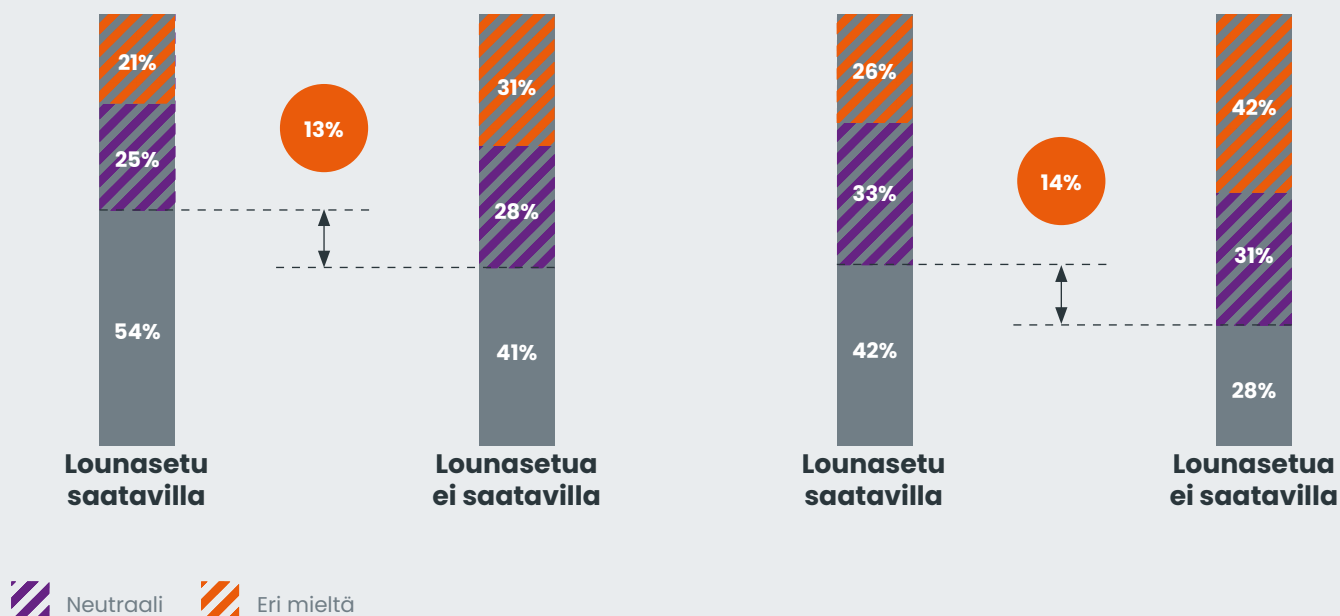
42 prosenttia lounasedun saajista kokee, että työnantaja tukee heidän henkistä hyvinvointiaan. Tämä osuus laskee 28 prosenttiin niiden työntekijöiden keskuudessa, jotka eivät saa lounasetua. Tämä tarkoittaa 14 prosenttiyksikön eroa.

Lounasedun puuttuminen on yhteydessä siihen, että työntekijät ovat useammin eri mieltä siitä, tukeeko työnantaja heidän hyvinvointiaan. Työntekijät kokevat työnantajansa tukevan heidän henkistä ja fyysistä hyvinvointiaan useammin silloin, kun työnantaja tarjoaa lounasedun. Ilman lounasetua tyytymättömien osuus kasvaa 26 prosentista 42 prosenttiin. Tämä korostaa lounasedun merkitystä jokapäiväisenä ja haluttuna etuna.

Työntekijät, Suomi.

Työnantajani tukee fyysistä hyvinvointiani.

Työnantajani tukee henkistä hyvinvointiani.



Työntekijät kokevat saavansa sitä enemmän tukea hyvinvointiinsa, mitä enemmän työnantaja tarjoaa etuja.

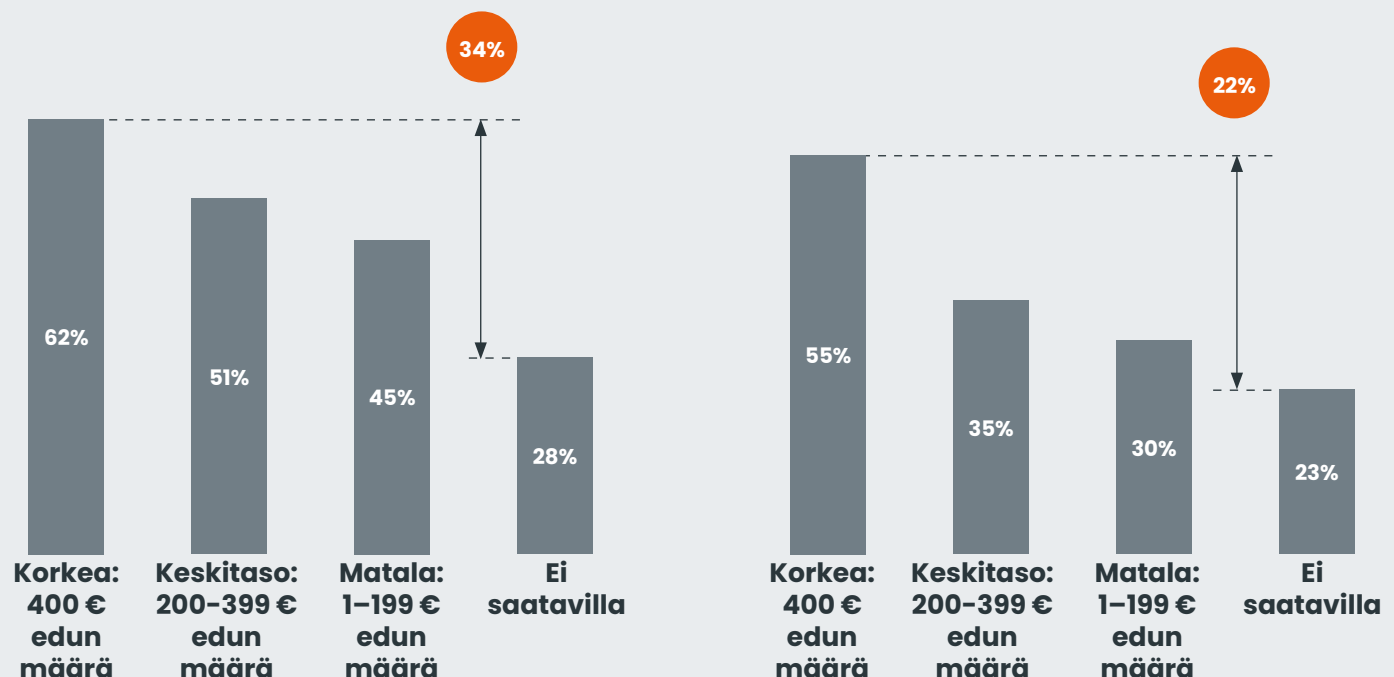
Kokemus kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnin tuesta on vahvasti yhteydessä kulttuuri- ja liikunta-edun määrään. 67 prosenttia korkean etumäärän saavista työntekijöistä on samaa mieltä siitä, että heidän kokonaisvaltaista hyvinvointiaan tuetaan. Niistä, joilla ei ole etua käytettävissään, samaa mieltä on vain 28 prosenttia.

Fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin tukemisen kokemus vahvistuu edun määrän kasvaessa. Oli kyse fyysisestä tai henkisestä ja emotionaalisesta hyvinvoinnista, työntekijöiden tyytyväisyys kasvaa edun määrän kasvaessa. Tämä osoittaa johdonmukaisen ja positiivisen yhteyden sen välillä, mikä on etujen arvo ja paljonko työntekijät kokevat työnantajan tukevan heidän hyvinvointiaan.

Työntekijät, Suomi.

Työnantajani tukee fyysistä hyvinvointiani.

Työnantajani tukee henkistä ja emotionaalista hyvinvointiani.



Suomessa korkeammat etumäärät edistävät fyysistä aktiivisuutta ja kokonaisvaltaista hyvinvointia.

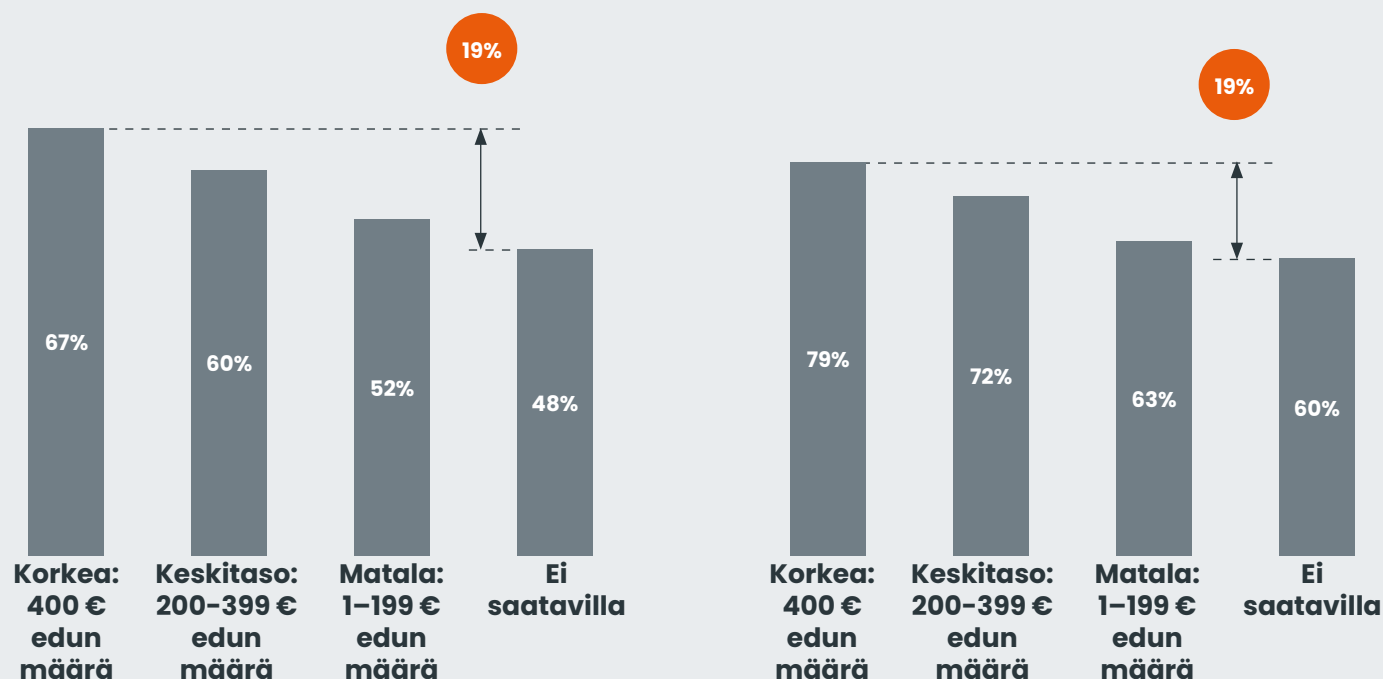
**Enemmän etuja saavat työntekijät tuntevat todennäköisimmin, että etu kannustaa heitä liikku-
maan enemmän.** 67 prosenttia niistä, jotka saavat eniten etuja, sanoo etujen kannustavan heitä ole-
maan fyysisesti aktiivisempia. Niiden joukossa, jotka eivät saa lainkaan etuja, näin sanoo 48 prosenttia.

Etujen vaikutus yleiseen hyvinvointiin noudattaa samanlaista kaavaa. 79 prosenttia työntekijöistä,
jotka saavat eniten etuja, on samaa mieltä siitä, että edut vaikuttavat myönteisesti heidän yleiseen
hyvinvointiinsa. Osuus laskee 60 prosenttiin niiden joukossa, joilla etua ei ole saatavilla.

Työntekijät, Suomi.

Edut kannustavat minua
olemaan fyysisesti aktiivisempi.

Edut vaikuttavat positiivisesti
kokonaisvaltaiseen hyvinvointiini.



Mitä enemmän etuja, sitä vahvemmin koetaan työnantajan tukevan sekä työuupumuksen ehkäisyssä että työ- ja yksityiselämän tasapainon säilyttämisessä.

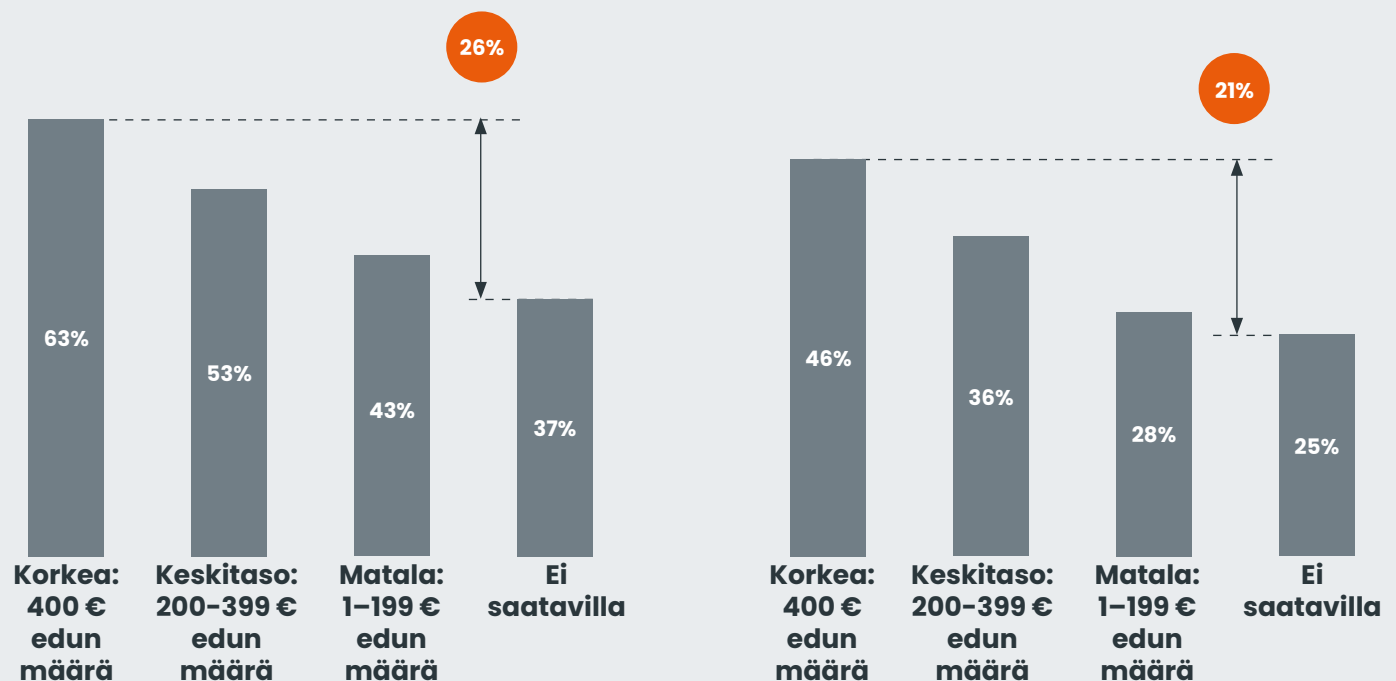
Enemmän etuja saavien työntekijöiden kokemus työ- ja yksityiselämän tasapainon ylläpidosta on parempi. 63 prosenttia eniten etuja saavista työntekijöistä kokee, että edut auttavat heitä ylläpitämään tervettä työ- ja yksityiselämän tasapainoa sekä vähentämään työuupumuksen riskiä. Tämä on 26 prosenttiyksikköä korkeampi kuin työntekijöillä, joilla ei ole etuja saatavilla.

Enemmän etuja saavat kokevat saavansa paremmin tukea työuupumuksen ehkäisyyn. Korkeimman edun saavista työntekijöistä 46 prosenttia on samaa mieltä siitä, että heidän työnantajansa tarjoaa riittävästi tukea työuupumuksen ehkäisemiseksi. Tämä laskee 25 prosenttiin, jos etuja ei ole saatavilla, eli ero on 21 prosenttiyksikköä.

Työntekijät, Suomi.

Työnantajani tarjoamat edut auttavat minua ylläpitämään tervettä työ- ja yksityiselämän tasapainoa ja vähentävät työuupumuksen riskiä.

Työnantajani tarjoaa riittävästi tukea työuupumuksen ehkäisemiseksi, kuten mielenterveysresursseja ja stressinhallintakoulutusta.



Työntekijät, joilla on vähemmän sairauspoissaoloja, kokevat usein saavansa tukea henkiselle ja fyysiselle hyvinvoinnilleen.

Työntekijät, joilla on vähemmän sairauspoissaoloja, kokevat todennäköisemmin saavansa henkistä ja emotionaalista tukea. 36 prosenttia työntekijöistä, joilla on ollut 0–7 sairauspoissaolopäivää, on samaa mieltä siitä, että työnantaja tukee heidän henkistä ja emotionaalista hyvinvointiaan. Vastaava osuus niiden keskuudessa, joilla sairauspoissaolopäiviä on ollut 8 tai enemmän, on 29 prosenttia. Eroa on 7 prosenttiyksikköä. Myös ne, joilla oli enemmän sairauspoissaolopäiviä olivat todennäköisemmin eri mieltä (38 % vs. 32 %).

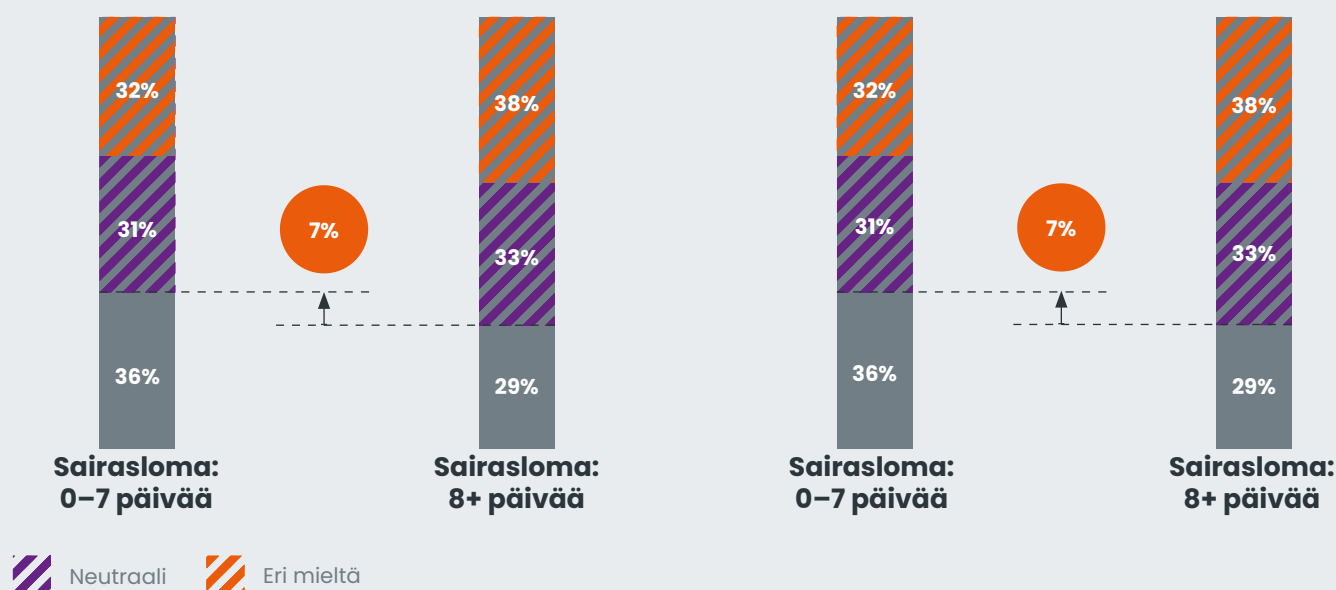
Kokemus liikuntaan kannustamisesta on vähäisempää niiden työntekijöiden keskuudessa, joilla on enemmän sairauspoissaoloja. 36 prosenttia työntekijöistä, joilla on ollut 0–7 sairauspoissaolopäivää, on samaa mieltä siitä, että heidän työnantajansa kannustaa heitä harrastamaan liikuntaa. Niiden joukossa, joilla sairauspoissaoloja on 8 tai enemmän, vastaava osuus on 29 prosenttia, mikä tekee 7 prosenttiyksikön eron.

Kokemus tuen puuttumisesta on yleisempää työntekijöillä, joilla on enemmän sairauspoissaoloja. Työntekijät, joilla on enemmän sairauspoissaoloja, ovat useammin eri mieltä kummankin väitteen kanssa. Tämä viittaa mahdolliseen yhteyteen koetun tuen puutteen ja lisääntyneiden sairauspoissaolojen määrän välillä.

Työntekijät, Suomi.

Työnantajani tukee henkistä ja emotionaalista hyvinvointiani.

Työnantajani kannustaa minua liikkumaan.



Julkisen ja yksityisen sektorin välillä on selvä ero siinä, miten työntekijät kokevat saavansa tukea hyvinvointiinsa.

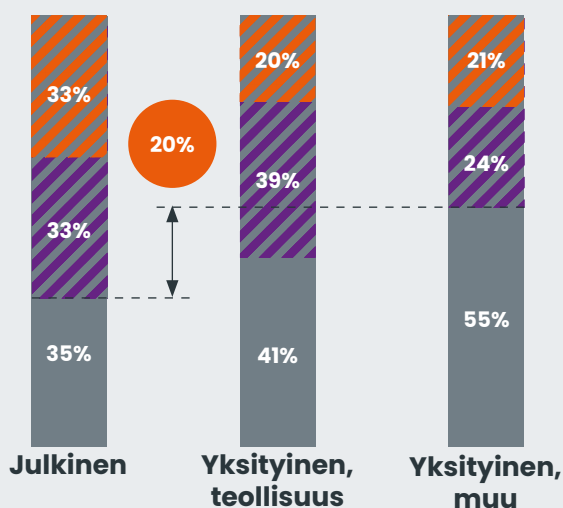
Julkisen sektorin työntekijät kokevat vähiten, että työnantaja tukee heidän hyvinvointiaan.

Vain 35 prosenttia julkisen sektorin työntekijöistä on samaa mieltä siitä, että työnantaja tukee heidän kokonaisvaltaista hyvinvointiaan. Tämä on selvästi matalampi luku verrattuna teollisuuden (41 %) ja ei-teollisen sektorin (55 %) yksityisiin yrityksiin.

Työnantajat arvioivat tukevansa työntekijöidensä hyvinvointia selvästi enemmän kuin työntekijät kokevat saavansa tukea. Tämä kokemuksesta on suurin julkisella sektorilla. Kaikilla sektoreilla yli 80 prosenttia työnantajista katsoo, että heidän organisaationsa tukee työntekijöiden hyvinvointia. Julkisella sektorilla ero työnantajien ja työntekijöiden näkemyksissä on kuitenkin merkittävä: työntekijöistä vain 35 prosenttia on samaa mieltä, mikä tarkoittaa 51 prosenttiyksikön eroa näkemyksissä. Sen sijaan ei-teollisen sektorin työnantajien ja työntekijöiden näkemykset ovat lähempänä toisiaan (90 % vs. 55 %, 35 prosenttiyksikön ero).

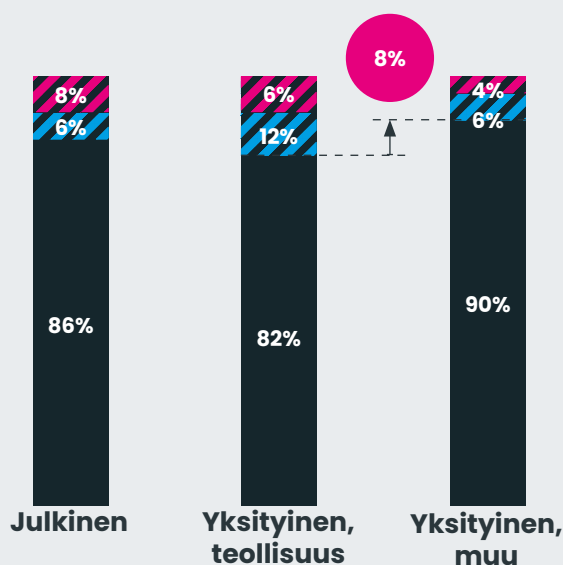
Työntekijät, Suomi.

Työnantajani tukee kokonaisvaltaista hyvinvointiani.



Työnantajat, Suomi.

Tuemme työntekijöidemme kokonaisvaltaista hyvinvointia.



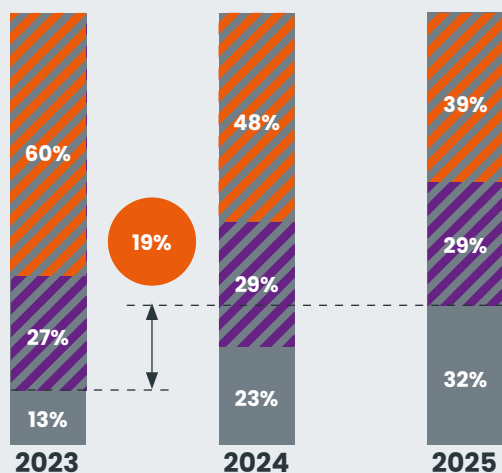
Neutraali Eri mieltä

Muilla kuin teollisilla aloilla työnantajat mielletään yleisimmin vastuullisiksi työn ja vapaa-ajan tasapainosta.

Työntekijät kokevat työnantajia harvemmin, että työn ja yksityiselämän tasapainon tukeminen on työnantajan vastuulla. Julkisen sektorin työntekijöistä vain 13 prosenttia on samaa mieltä siitä, että työnantaja on ensisijaisesti vastuussa tämän tasapainon tukemisesta. Yksityisellä sektorilla vastaava osuus on suurempi: 23 prosenttia teollisuuden alalla ja 32 prosenttia muilla kuin teollisuuden aloilla.

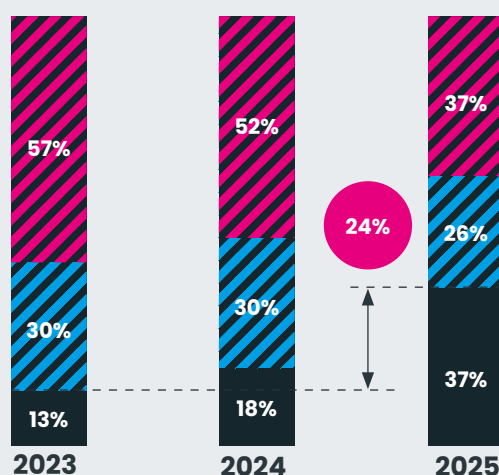
Työntekijät, Suomi.

Työnantajani on ensisijaisesti vastuussa työn ja yksityiselämän tasapainoni tukemisesta.



Työnantajat, Suomi.

Organisaatiomme on ensisijaisesti vastuussa työntekijöidensä työn ja yksityiselämän tasapainon tukemisesta.



 Neutraali  Ei mieltä

A hand is shown touching a small globe. In the background, there are several large, colorful balloons (red, yellow, orange, green) and a white structure with an arched opening. The entire image is overlaid with a dark, semi-transparent filter.

Osa 5.3:

Z-sukupolvi.

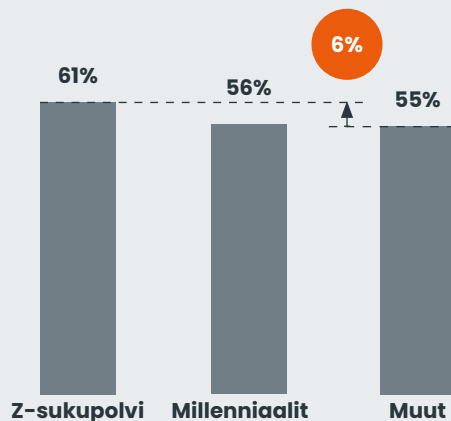
Z-sukupolvelle edut yhdistyvät useammin aktiivisuuteen ja hyvinvointiin kuin vanhemmille sukupolville.

Edut kannustavat Z-sukupolvea liikkumaan enemmän. 61 prosenttia Z-sukupolven työntekijöistä kokee, että edut kannustavat heitä olemaan fyysisesti aktiivisempia. Tämä on hieman enemmän kuin millenniaalien (56 %) ja vanhempien sukupolvien (55 %) keskuudessa.

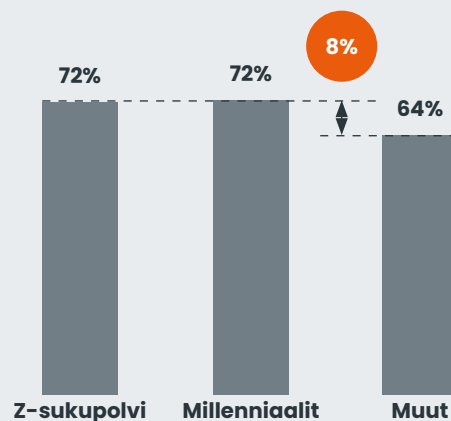
Z-sukupolvi ja millenniaalit näkevät edut hyvinvointia tukevana tekijänä. 72 prosenttia kummankin sukupolven työntekijöistä on sitä mieltä, että edut vaikuttavat myönteisesti heidän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiinsa. Tämä on 8 prosenttiyksikköä enemmän kuin vanhemmilla työntekijöillä (64 %).

Työntekijät, Suomi.

Edut kannustavat minua olemaan fyysisesti aktiivisempi.



Edut vaikuttavat positiivisesti kokonaisvaltaiseen hyvinvointiini.



Z-sukupolvi ja millenniaalit kokevat vahvimman yhteyden etujen ja työuupumuksen ehkäisyn välillä.

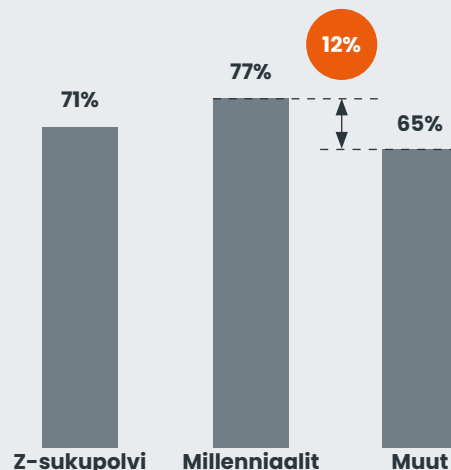
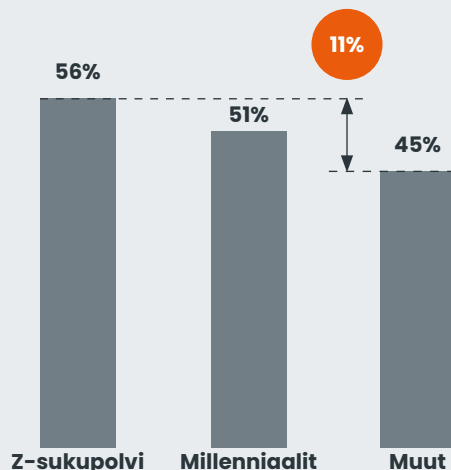
Z-sukupolvi näkee useimmin etujen ennaltaehkäisevän työuupumusta. Vuonna 2025 jopa 56 prosenttia Z-sukupolven työntekijöistä kokee, että edut tukevat tasapainoa työn ja yksityiselämän välillä ja vähentävät työuupumuksen riskiä. Vastaava osuus X-sukupolvessa ja sitä vanhemmissa on vain 45 prosenttia, eli ero on 11 prosenttiyksikköä. Tämä korostaa nuoremman sukupolven vahvempaa kokemusta etujen ja hyvinvoinnin välisestä yhteydestä.

Erityisesti millenniaalit pitävät joustavia työjärjestelyjä tehokkaimpina. 77 prosenttia millenniaaleista on sitä mieltä, että joustavat ratkaisut, kuten etätyö tai työajan mukauttaminen, auttavat ehkäisemään työuupumusta. Tämä on 12 prosenttiyksikköä enemmän kuin muissa ikäryhmissä, mikä viittaa siihen, että millenniaalit arvostavat erityisen paljon työelämän joustavuutta.

Työntekijät, Suomi.

Työnantajani tarjoamat edut auttavat minua ylläpitämään tervettä työn ja vapaa-ajan tasapainoa, mikä vähentää työuupumuksen riskiä.

Joustavat työjärjestelyt, kuten etätyö tai työajan muutokset, ovat tehokas keino lieventää työuupumusta.



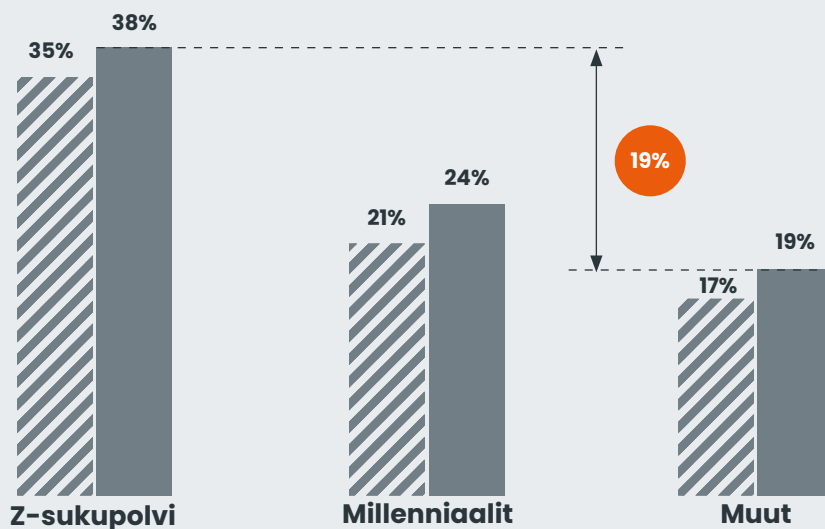
Nuoremmat työntekijät kokevat todennäköisemmin, että työnantajalla on vastuu työn ja yksityiselämän tasapainosta.

Z-sukupolvi kokee vahvimmin työnantajan olevan vastuussa työn ja yksityiselämän tasapainosta. Vuonna 2025 38 prosenttia Z-sukupolven työntekijöistä oli sitä mieltä, että työnantaja on ensisijaisesti vastuussa työn ja yksityiselämän tasapainon tukemisesta. Vuoteen 2024 verrattuna kasvu on ollut maltillista ja korostaa Z-sukupolven odotuksia työnantajan roolista hyvinvoinnin edistäjänä.

Vanhemmat sukupolvet eivät useinkaan koe työnantajan olevan vastuussa työn ja yksityiselämän tasapainosta. Vuonna 2025 vain 19 prosenttia vanhemman sukupolven (X-sukupolvi ja suuret ikäluokat) työntekijöistä oli sitä mieltä, että työn ja yksityiselämän tasapaino on ensisijaisesti työnantajan vastuulla. Sukupolvien välinen 19 prosenttiyksikön ero tuo esiin ikäryhmien välisen näkemyseron odotuksissa työnantajan roolista hyvinvoinnin edistäjänä.

Työntekijät, Suomi.

Työnantajani on ensisijaisesti vastuussa työ- ja yksityiselämäni tasapainosta.



2024 2025

Osa 6:

Tekoäly työpaikalla.

Tekoälysovellukset muokkaavat yhä enemmän työskentelytapoja eurooppalaisilla työpaikoilla. Voiko tekoäly parantaa myös etujen hallinnointia ja hyvinvointia?

Tässä osiossa tarkastellaan, millaisena työntekijät ja työnantajat näkevät tekoälyn roolin työelämässä – hallinnollisen työn keventämisestä henkilökohtaisen hyvinvoinnin tukemiseen. Lisäksi selvitetään, missä määrin tekoälyn koetaan voivan korvata inhimillistä vuorovaikutusta sekä miten tekoälyn vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin vaihtelevat maittain.



Keskeiset havainnot:

Tekoäly työpaikalla.



Tekoäly nähdään keinona parantaa tehokkuutta.

Noin kolme viidestä työnantajasta uskoo, että tekoäly voi vähentää henkilöstöetujen hallintaan kuluvaan aikaan. Lisäksi 55 prosenttia työnantajista katsoo, että tekoäly tukee etujen parempaa suunnittelua.



Kaikissa maissa työnantajat suhtautuvat tekoälyn hyödyntämiseen henkilöstöetujen hallinnassa selvästi myönteisemmin kuin työntekijät.

Suurin ero on Suomessa, jossa näkemykset poikkeavat toisistaan 24 prosenttiyksikköä (48 % vs. 24 %). Ruotsissa ero on 15 prosenttiyksikköä (48 % vs. 33 %). Muissa maissa erot ovat pienempiä mutta yhdenmukaisia.



Työnantajat suhtautuvat tekoälyn myönteisiin hyvinvointivaikutuksiin optimistisemmin kuin työntekijät.

Suurin näkemysero on Ruotsissa (22 prosenttiyksikköä) ja Italiassa (16 prosenttiyksikköä).



Työnantajien luottamus tekoälyn antamiin suosituksiin ja sen kykyyn tukea hyvinvointia vaihtelee suuresti.

Isossa-Britanniassa työntekijät suhtautuvat tekoälyn rooliin henkilöstöeduissa avoimimmin, mutta suomalaiset ovat varovaisempia. Suomessa vain 29 prosenttia työntekijöistä uskoo, että tekoäly voi auttaa löytämään parhaita tapoja hyödyntää etuja hyvinvoinnin tukemiseksi. Isossa-Britanniassa vastaava osuus on 58 prosenttia.

Työnantajat suhtautuvat tekoälyn hyvinvointivaikutuksiin optimistisemmin kuin työntekijät, mutta mielipiteet vaihtelevat huomattavasti eri puolilla Eurooppaa.

Työntekijöiden usko tekoälyn myönteisiin vaikutuksiin hyvinvoinnin kannalta vaihtelee maittain. Isossa-Britanniassa ja Italiassa työntekijät suhtautuvat optimistisimmin: 56 prosenttia briteistä ja 49 prosenttia italialaisista uskoo, että laajempi tekoälyn hyödyntäminen edistäisi heidän hyvinvointiaan. Suomessa ja Ruotsissa työntekijät suhtautuvat asiaan selvästi epäilevämmiin. Suomessa vain 27 prosenttia ja Ruotsissa 30 prosenttia uskoo, että tekoälyllä olisi myönteisiä vaikutuksia hyvinvointiin.

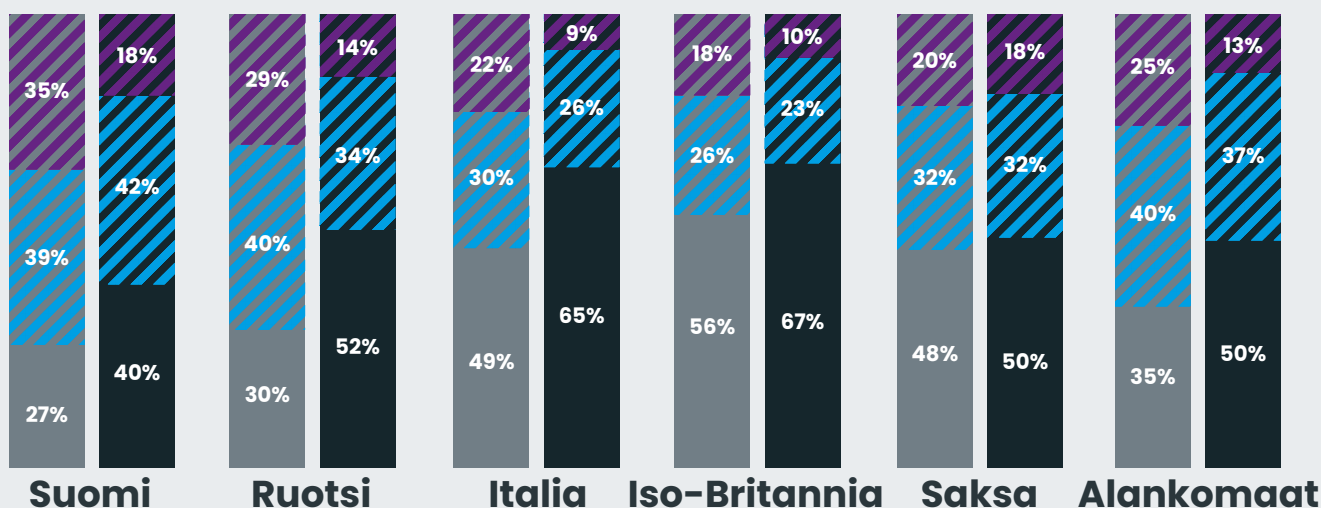
Työnantajat uskovat selvästi vahvemmin tekoälyn mahdollisuuksiin parantaa työntekijöiden hyvinvointia. Tämä vaihtelee kuitenkin maittain: Isossa-Britanniassa 67 prosenttia ja Italiassa 65 prosenttia työnantajista uskoo tekoälyn voivan edistää hyvinvointia, kun taas Suomessa vastaava osuus jää 40 prosenttiin.

Kaikissa maissa työnantajat suhtautuvat tekoälyn hyvinvointivaikutuksiin myönteisemmin kuin työntekijät. Suurimmat erot työntekijöiden ja työnantajien näkemyksissä ovat Ruotsissa (22 %) ja Italiassa (16 %). Saksassa näkemykset ovat lähes yhteneväiset, eron jäädessä 2 prosenttiyksikköön.

Työntekijät vs. työnantajat, kaikki maat.

Työntekijät: Uskon, että jos tekoälyn käyttö yleistyy työssäni, sillä on myönteinen vaikutus hyvinvointiini.

Työnantajat: Uskomme, että jos tekoälyn käyttö yleistyy työpaikallamme, sillä on myönteinen vaikutus työntekijöidemme hyvinvointiin.



Neutraali Eri mieltä

Työnantajat suhtautuvat tekoälyn käyttöön ihmiskontaktien korvaajana etuhallinnassa selvästi myönteisemmin kuin työntekijät.

Työnantajat kaikissa maissa suhtautuvat tekoälyn käyttöön etujen hallinnoinnissa myönteisemmin kuin työntekijät. Suurin ero havaitaan Suomessa, jossa työnantajien ja työntekijöiden välillä on 24 prosenttiyksikön ero (48 % vs. 24 %). Myös Ruotsissa ero on merkittävä: 15 prosenttiyksikköä (48 % vs. 33 %).

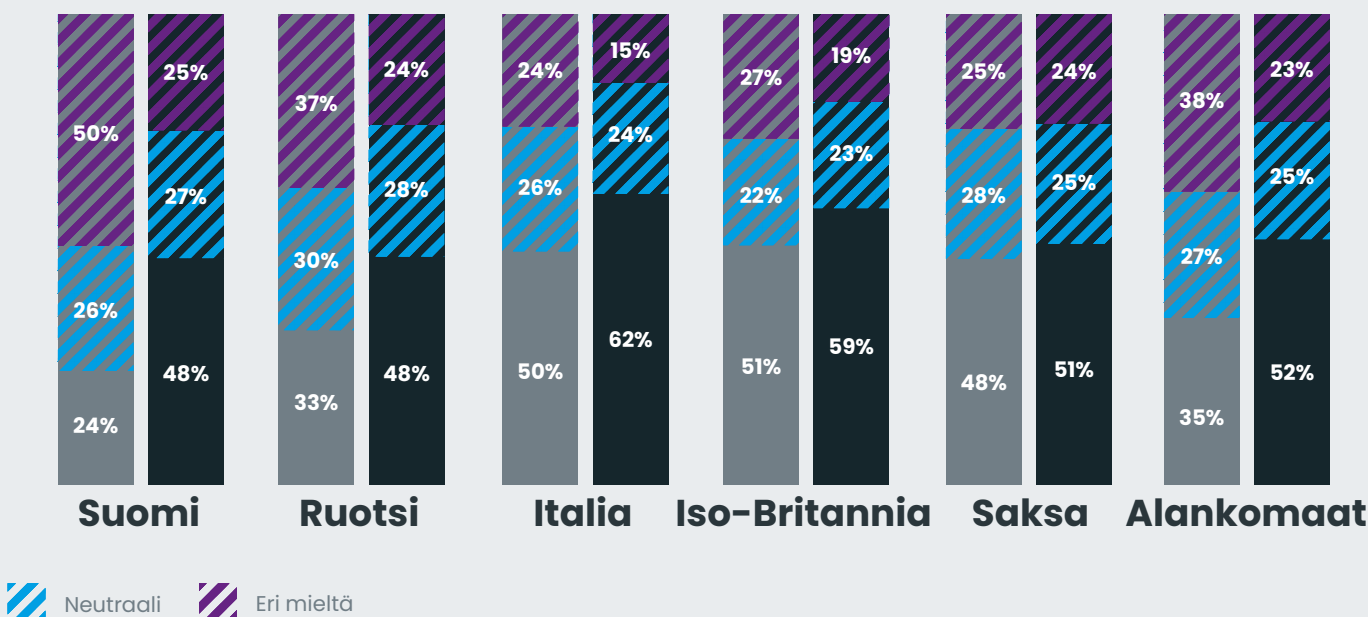
Työntekijöiden suhtautuminen tekoälyn käyttöön etujen hallinnoinnissa vaihtelee suuresti eri maissa. Suomessa myönteisesti suhtautuvia on vain 24 prosenttia, kun taas Isossa-Britanniassa vastaava osuus on 51 prosenttia. Työntekijöiden myönteinen suhtautuminen tekoälyn käyttöön etujen hallinnoinnissa on korkeinta Isossa-Britanniassa (51 %), jota seuraavat Italia (50 %) ja Saksa (48 %). Suomessa vain 24 prosenttia, Ruotsissa 33 prosenttia ja Alankomaissa 35 prosenttia työntekijöistä suhtautuu myönteisesti tekoälyn käyttöön tässä yhteydessä. Tämä löydös viittaa siihen, että työntekijöiden valmius tekoälyn hyödyntämiseen on näissä maissa matalampaa kuin muualla.

Työnantajien luottamus tekoälyn käyttöön on eri maiden kesken huomattavasti yhtenäisempää. Yksimielisyys vaihtelee vain vähän – 48 prosentista Ruotsissa ja Suomessa aina 62 prosenttiin Italiaan. Tämä viittaa siihen, että työnantajat eri markkinoilla näkevät tekoälyn käyttökelpoisena välineenä etujen hallinnoinnissa, vaikka työntekijöiden suhtautumisessa on selvästi enemmän vaihtelua.

Työntekijät vs. työnantajat, kaikki maat.

Työntekijät ja työnantajat:

Olen valmis siihen, että tekoäly korvaa ihmiskontakteja henkilöstöetujen hallinnoinnissa.



Työntekijöiden suhtautuminen tekoälyn tarjoamiin yksilöllisiin suosituksiin vaihtelee merkittävästi eri puolilla Eurooppaa.

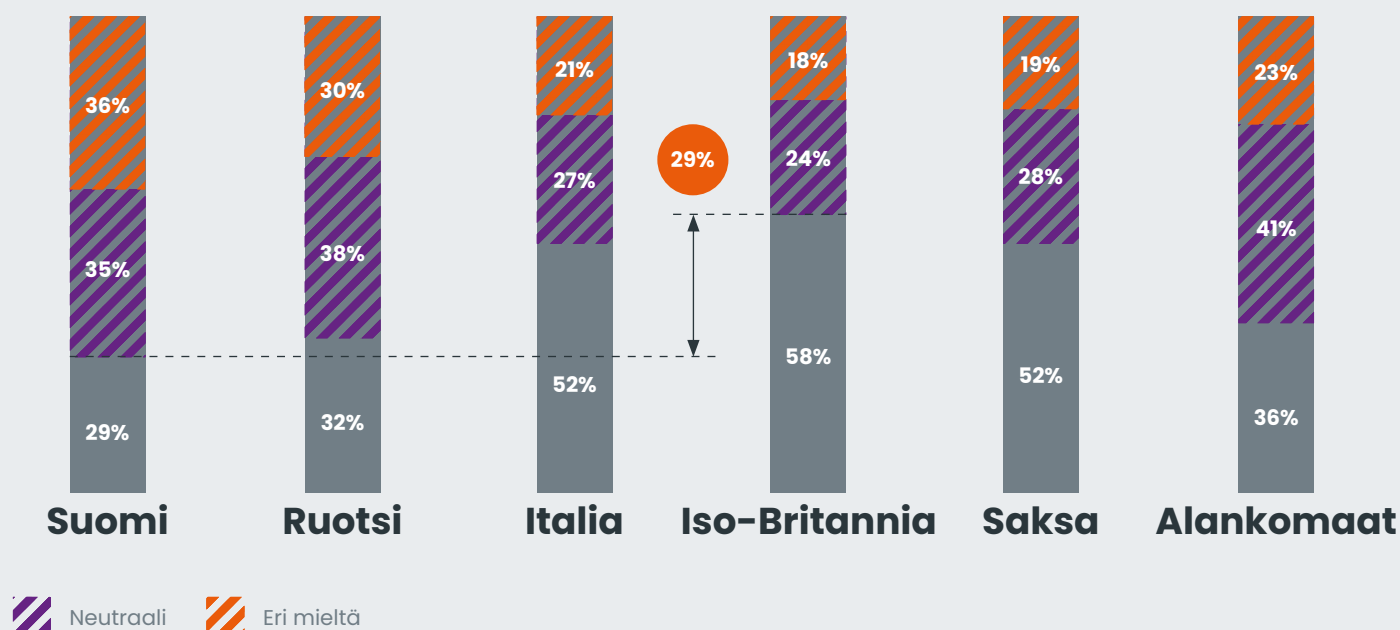
Isossa-Britanniassa, Saksassa ja Italiassa työntekijät luottavat eniten tekoälyn kykyyn tukea yksilöllistä hyvinvointia. Isossa-Britanniassa 58 prosenttia työntekijöistä usko, että tekoäly voi auttaa löytämään parhaat tavat hyödyntää etuja hyvinvoinnin tukemiseksi. Saksassa ja Italiassa samaa mieltä on 52 prosenttia työntekijöistä.

Pohjoismaissa suhtaudutaan epäilevämmiin tekoälyn kykyyn parantaa etujen hyödyntämistä. Suomessa vain 29 prosenttia työntekijöistä on samaa mieltä ja eri mieltä on 36 prosenttia. Ruotsissa kannatus on toiseksi pienintä, 32 prosenttia, ja neutraalisti asiaan suhtautuu 38 prosenttia työntekijöistä. Tämä viittaa epäröintiin tai epävarmuuteen tekoälyn roolista.

Työntekijät ovat varauksellisempia tekoälyn käytössä hyvinvoinnin tukena kuin hallinnollisissa tehtävissä. Esimerkiksi 56 prosenttia Ison-Britannian ja 48 prosenttia Saksan työntekijöistä usko, että tekoäly vaikuttaa myönteisesti heidän hyvinvointiinsa. Sen sijaan jopa 51–66 prosenttia työntekijöistä on sitä mieltä, että tekoäly voi keventää hallinnollista työkuormaa, mikä kertoo vahvemmasta luottamuksesta tekoälyn tehokkuuteen kuin sen kykyyn tukea hyvinvointia yksilöllisesti.

Työntekijät, kaikki maat.

Tekoäly voi auttaa minua löytämään parhaat tavat hyödyntää etujani hyvinvointini edistämiseksi.



Työnantajat Italiassa ja Isossa-Britanniassa luottavat todennäköisimmin tekoälyn hyödyntämiseen henkilöstöetustategiassaan. Pohjoismaissa suhtautuminen on edelleen varovaisempaa.

Italian ja Ison-Britannian työnantajat uskovat vahvimmin tekoälyn strategiseen potentiaaliin.

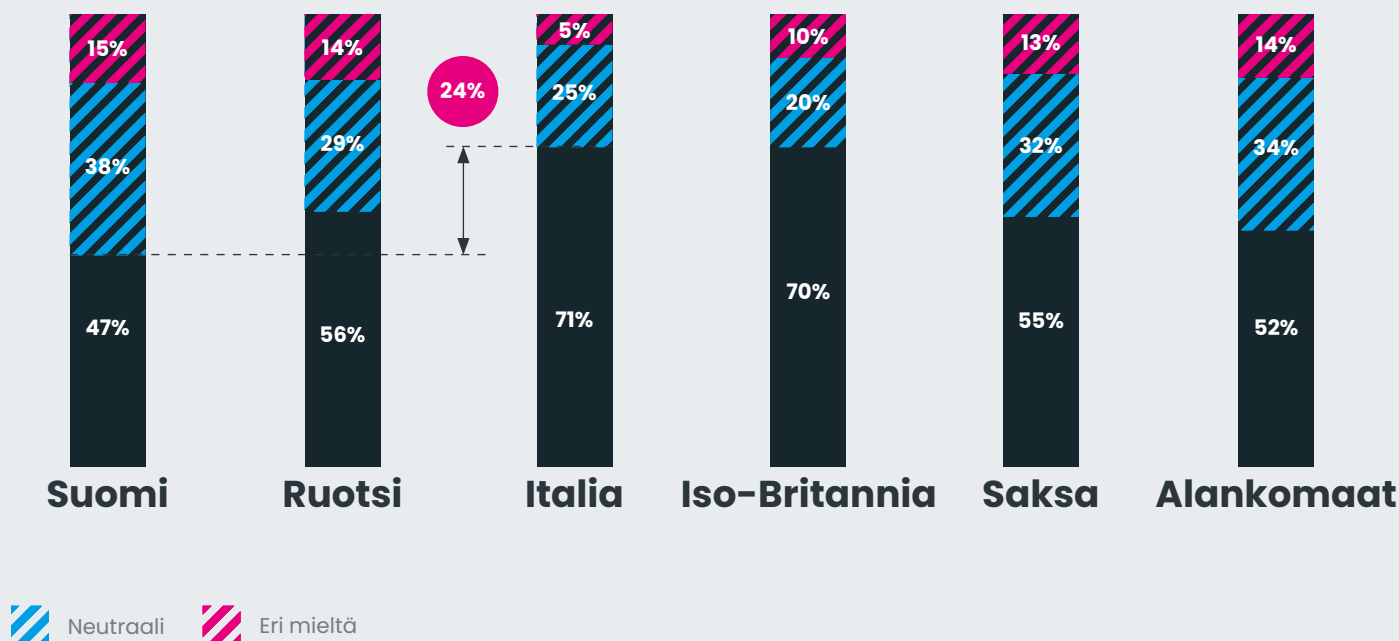
Italiassa 71 prosenttia työnantajista on samaa mieltä siitä, että tekoäly voi merkittävästi auttaa henkilöstöetujen ja liiketoiminnan tavoitteiden yhteensovittamisessa. Isossa-Britanniassa vastaava osuus on 70 prosenttia, mikä kertoo siitä, että tekoälyyn perustuvaan etujen hallintaan suhtaudutaan optimistisesti.

Suomessa suhtaudutaan tekoälyyn varovaisimmin: vain 47 prosenttia työnantajista on samaa mieltä väittämän kanssa. Lisäksi 38 prosenttia suhtautuu neutraalisti ja 15 prosenttia on eri mieltä, mikä viittaa huomattavaan epävarmuuteen tai skeptisyyteen tekoälyn roolista etujen hallinnoinnissa.

Neutraali suhtautuminen tekoälyyn on yleisempää maissa, joissa luottamus sen strategiseen arvoon on matalampaa. Suomessa (38 %), Ruotsissa (29 %), Saksassa (32 %) ja Alankomaissa (34 %) neutraalien vastausten osuus on tutkimuksen korkeimpia, mikä viittaa siihen, että monissa organisaatioissa tekoälyn potentiaalia vasta arvioidaan eikä sen käyttöön olla täysin sitoutuneita.

Työnantajat, kaikki maat.

Tekoäly voi merkittävästi auttaa yritystämme analysoimaan ja kehittämään henkilöstöetuja liiketoimintatavoitteidemme mukaisesti.



Teollisuusalojen työntekijät suhtautuvat tekoälyyn myönteisimmin. Julkisen sektorin työntekijät ovat varovaisimpia.

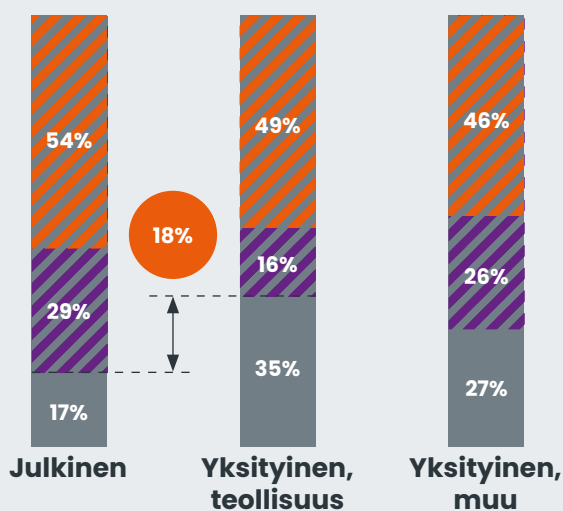
Julkisen sektorin työntekijät suhtautuvat tekoälyn käyttöön vähiten myönteisesti. Vain 17 prosenttia heistä kokee olonsa mukavaksi, jos ihmisten välinen kanssakäyminen korvataan tekoälyllä ja yli puolet (54 %) on tästä selvästi eri mieltä. Yksityisellä teollisuusalalla vastaava osuus on 35 prosenttia ja muilla yksityisen sektorin aloilla 27 prosenttia.

Yksityisen sektorin työnantajat kannattavat tekoälyn käyttöönottoa kaikkein eniten. Muulla yksityisellä sektorilla 53 prosenttia työnantajista suhtautuu myönteisesti tekoälyn käyttöön, mikä on korkein osuus kaikista ryhmistä. Vertailun vuoksi yksityisen teollisuussektorin työnantajista 36 prosenttia ja julkisen sektorin työnantajista 41 prosenttia on samaa mieltä.

Julkisella sektorilla työnantajien ja työntekijöiden näkemykset eroavat eniten. Työnantajista 41 prosenttia, mutta työntekijöistä vain 17 prosenttia suhtautuu myönteisesti tekoälyn käyttöön, mikä tarkoittaa 24 prosenttiyksikön eroa. Tämä viittaa siihen, että julkisen sektorin työntekijöiden keskuudessa voi esiintyä ristiriitaisia odotuksia ja mahdollista vastustusta henkilöstöhallinnon prosessien automatisointia kohtaan.

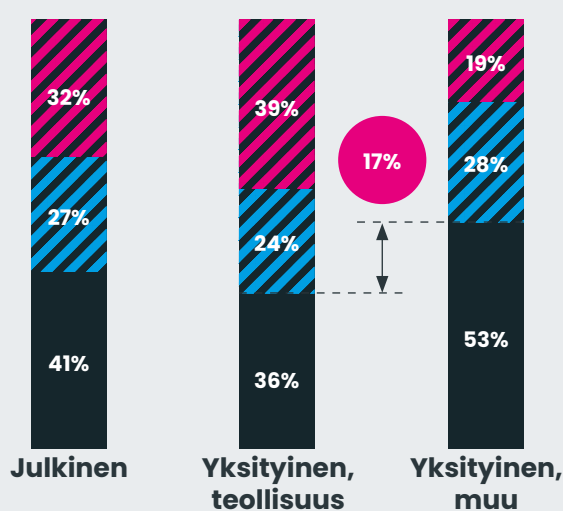
Työntekijät, Suomi.

Olen sinut sen kanssa, että etujeni hallinnoinnissa ihmisten välinen kanssakäyminen voidaan korvata tekoälyllä.



Työnantajat, Suomi.

Olen sinut sen kanssa, että tarjoamieni etujen hallinnoinnissa ihmisten välinen kanssakäyminen voidaan korvata tekoälyllä.



Neutraali Eri mieltä

Z-sukupolvi suhtautuu tekoälyyn myönteisemmin kuin muut sukupolvet.

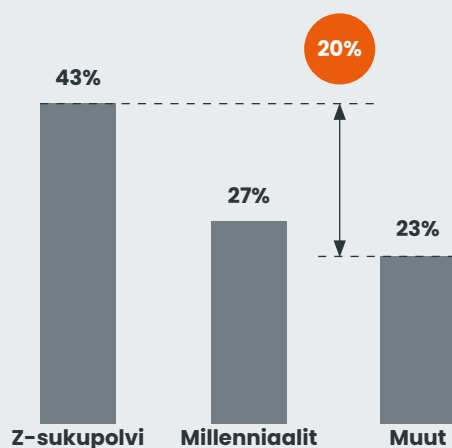
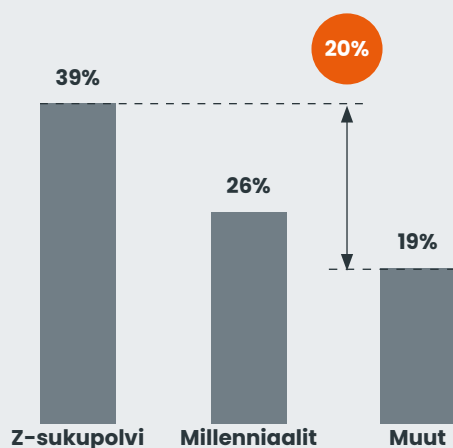
Z-sukupolvi suhtautuu tekoälyyn luottavaisemmin ja on valmiimpi etujen hallinnoinnin automatisointiin. 39 prosenttia Z-sukupolvesta kokee luontevaksi, että tekoäly korvaa ihmiskontaktit etujen hallinnoinnissa. Osuus on 20 prosenttiyksikköä muiden ikäryhmien keskiarvoa ja 13 prosenttiyksikköä millenniaaleja suurempi.

Z-sukupolvi näkee tekoälyn laajemmassa käyttöönnotossa enemmän mahdollisuuksia hyvinvoinnin tukemiseen: 43 prosenttia uskoo, että tekoälyn laajempi hyödyntäminen työelämässä vaikuttaisi myönteisesti heidän hyvinvointiinsa. Tämä on 20 prosenttiyksikköä enemmän kuin muiden ikäryhmien keskuudessa (23 %), mikä korostaa selkeää sukupolvien välistä eroa tekoälyyn kohdistuvissa odotuksissa.

Työntekijät, Suomi.

Minulle on luontevaa, että etujeni hoitamisessa ihmiskontaktit korvataan tekoälyllä.

Uskon, että jos tekoälyn käyttö yleistyy työssäni, sillä tulee olemaan myönteinen vaikutus hyvinvointiini.



Osa 7:

Tulevaisuuden haasteet.

Työpaikkojen kehittyessä kehittyvät myös henkilöstöetuihin liittyvät odotukset.

Tässä osiossa käsitellään keskeisiä haasteita kuten etätöitä, vastuullisuuteen liittyviä näkökulmia ja henkilöstöetujen roolia huippuosaajien houkuttelemisessa.



Keskeiset havainnot:

Tulevaisuuden haasteet.



Näkemykset työpaikalla käymisen lisäämiseksi eroavat: työntekijät odottavat kannustimia, työnantajat painottavat sosiaalisia tekijöitä.

Työntekijöiden mukaan työnantajan tarjoamat kannustimet ovat yleisin motivaatiotekijä, kun taas työnantajat korostavat yhteistyötä ja sosiaalista vuorovaikutusta.



Kestävä kehitys vaikuttaa yhä enemmän etupäätöksiin.

Italia ja Iso-Britannia ovat edelläkävijöitä kestävyiden integroimisessa etustrategiaan, kun taas Suomessa ja Alankomaissa suhtautuminen on epävarmempaa.



Kattava etupaketti on ratkaisevan tärkeä huippuosaaajien houkuttelemiseksi.

Eri maissa korostetaan etujen roolia rekrytoinnissa eri tavoin: Britanniassa ja Italiassa eniten, Pohjoismaissa niiden merkitys nähdään vähäisempänä.

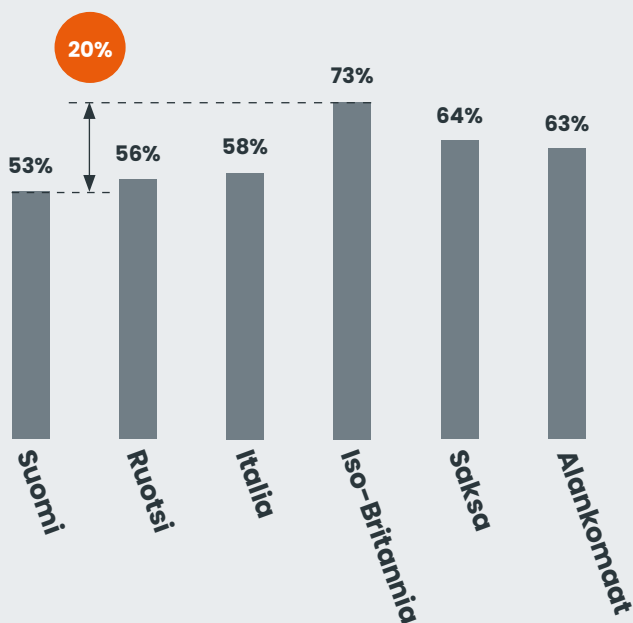
Etätyömahdollisuudet ovat laajasti saatavilla ja niillä on merkittävä vaikutus toimistolla käymisen määrään.

Suurimmalla osalla vastaajista on mahdollisuus etätyöhön. Isossa-Britanniassa 73 prosenttia työntekijöistä kertoo, että etätyö on heidän yrityksessään mahdollista. Suomessa (53 %), Ruotsissa (56 %) ja Italiassa (58 %) etätyömahdollisuudet ovat rajoitetummat.

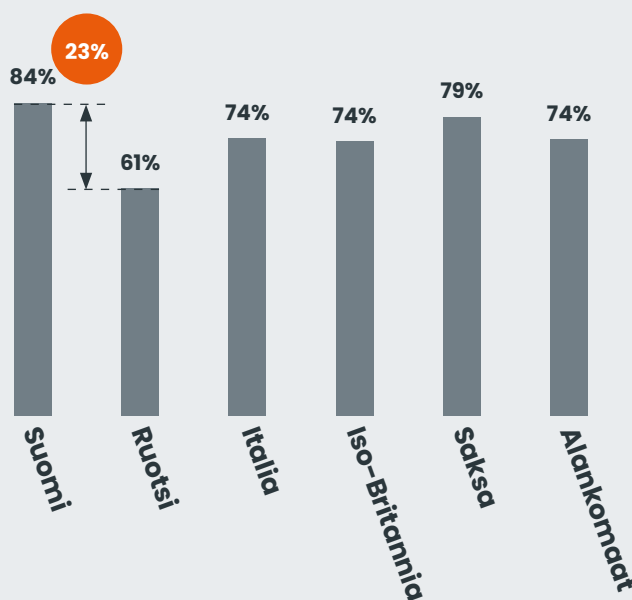
Etätyö on vähentänyt toimistolla käymistä useimmilla työntekijöillä. Kaikissa maissa enemmistö kertoo käyvänsä työpaikalla aiempaa harvemmin etätyön takia. Selkeimmin tämä näkyy Suomessa, jossa peräti 84 prosenttia työntekijöistä kertoo etätyön vähentäneen toimistolla työskentelyä. Ruotsin vastaava osuus, 61 prosenttia, on pienin tutkituista maista.

Työntekijät, kaikki maat.

Onko etätyö mahdollista sinulle omassa organisaatiossasi?



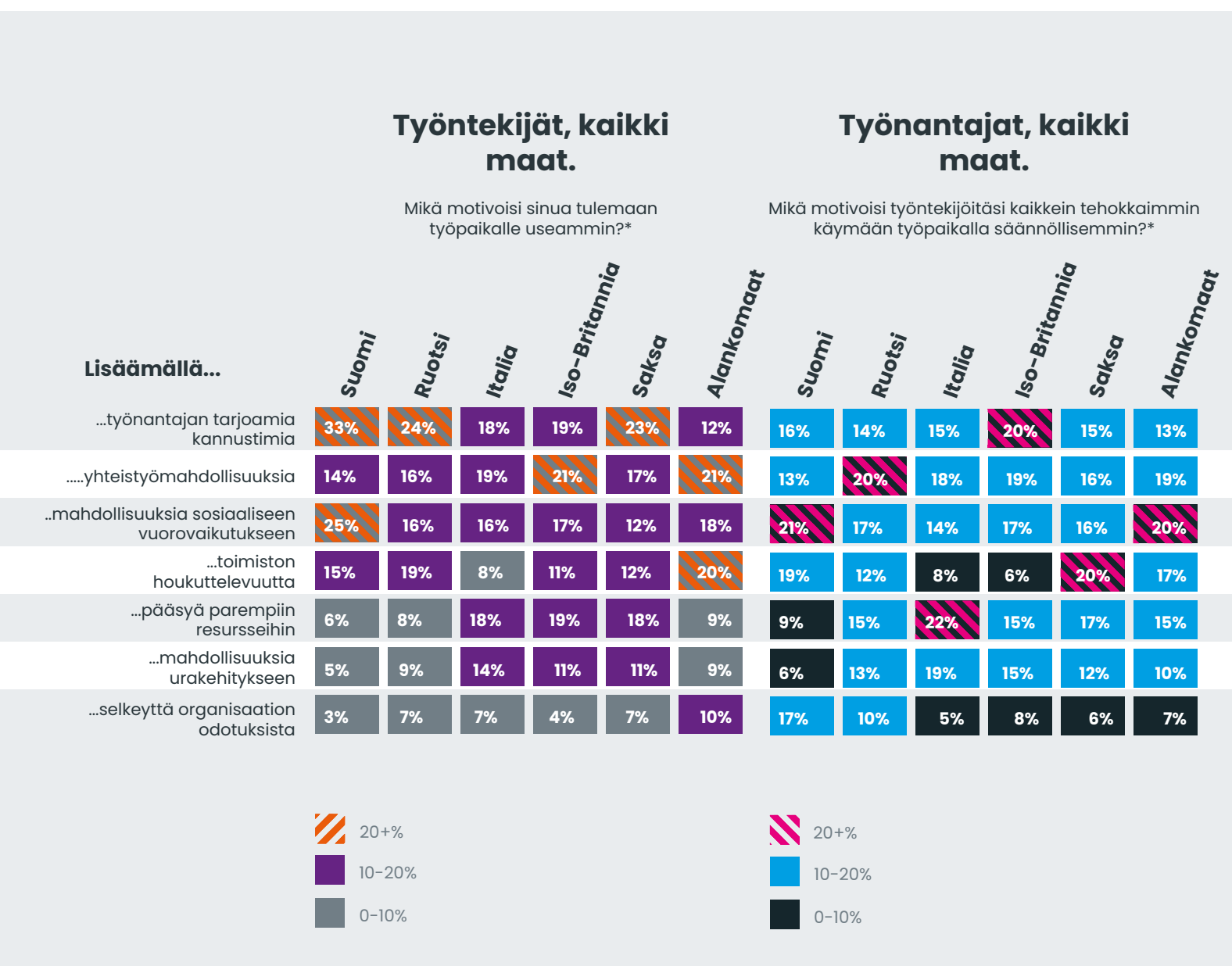
Onko etätyö vähentänyt sitä, kuinka usein käyt työpaikalla?*



*Kysymys esitettiin vain vastaajille, joilla on mahdollisuus työskennellä etänä.

Työntekijöillä ja työnantajilla eri näkemykset työpaikalla käymisen lisäämisestä: työntekijöitä motivoivat konkreettiset kannustimet, työnantajat painottavat sosiaalisia tekijöitä.

Työnantajan tarjoamat kannustimet ovat tehokkain keino motivoida työntekijöitä palaamaan toimistolle. Näin on erityisesti Suomessa. Työnantajat puolestaan painottavat sosiaalista vuorovaikutusta ja yhteistyötä toimistolla käymisen lisäämiseksi.



*Jokainen vastaaja valitsi yhden vaihtoehdon annetuista kategorioista.

Vastuullisuuteen liittyvät tekijät vaikuttavat työnantajien päätöksiin eduista, mutta prioriteetit vaihtelevat eri puolilla Eurooppaa.

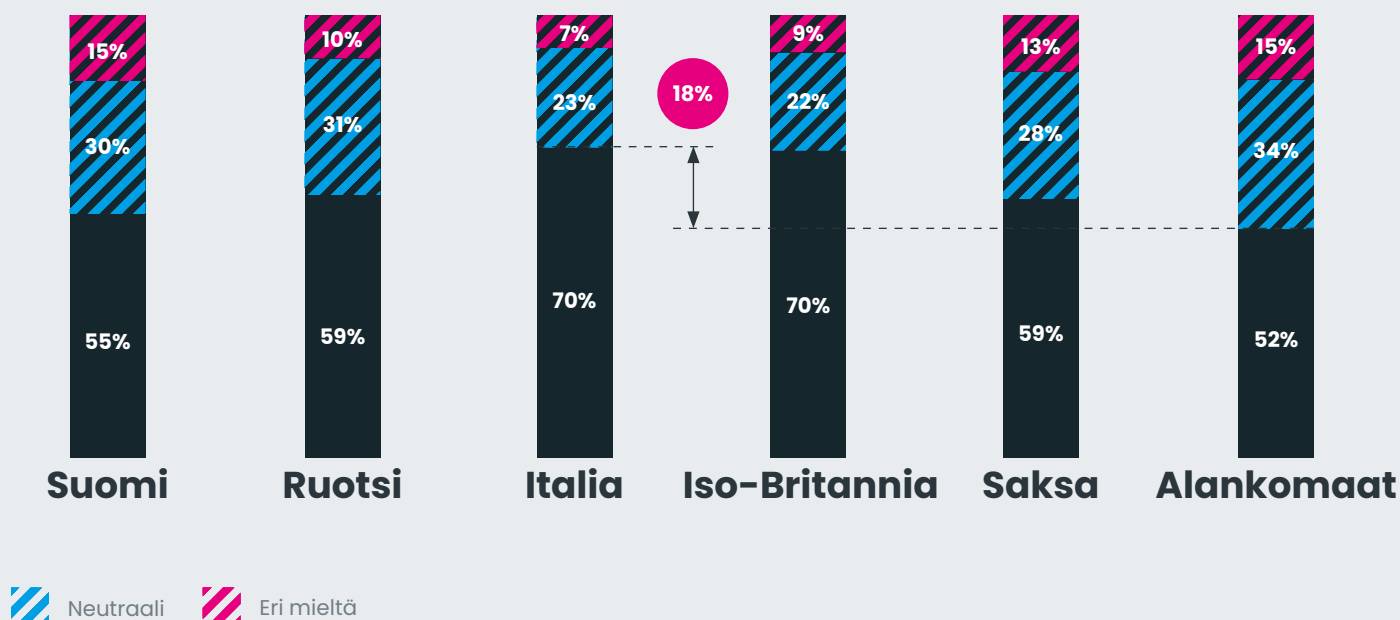
Vastuullisuus on merkittävä tekijä työnantajien etuihin liittyvissä päätöksissä kaikissa maissa.

Italiassa ja Isossa-Britanniassa 70 prosenttia työnantajista on samaa mieltä siitä, että vastuullisuusnäkökulmat vaikuttavat siihen, mitä etuja otetaan käyttöön. Myös Saksassa ja Ruotsissa ollaan pitkälti samaa mieltä: näissä maissa vastaava osuus on 59 prosenttia.

Suomessa ja Alankomaissa yksimielisyys vastuullisuuden merkityksestä etuihin liittyvissä päätöksissä on hieman vähäisempää. Suomessa 55 prosenttia ja Alankomaissa 52 prosenttia työnantajista on samaa mieltä siitä, että vastuullisuus vaikuttaa etujen valintaan. Alankomaissa korostuu myös epävarmuus vastuullisuuden roolista etupäätöksissä, sillä neutraalisti vastanneiden osuus on korkein (34 %). Eri mieltä olevien osuus on kaikissa maissa suhteellisen pieni vaihdellen Italian 7 prosentista Suomen ja Alankomaiden 15 prosenttiin, mikä viittaa yleisesti ottaen laajaan yksimielisyyteen vastuullisuuden merkityksestä.

Työnantajat, kaikki maat.

Vastuullisuusnäkökulmat vaikuttavat siihen, mitä etuja otamme käyttöön tai poistamme käytöstä.



Vastuullisuudella on tärkeä rooli palveluntarjoajan valinnassa, mutta sen merkitys vaihtelee eri puolilla Eurooppaa.

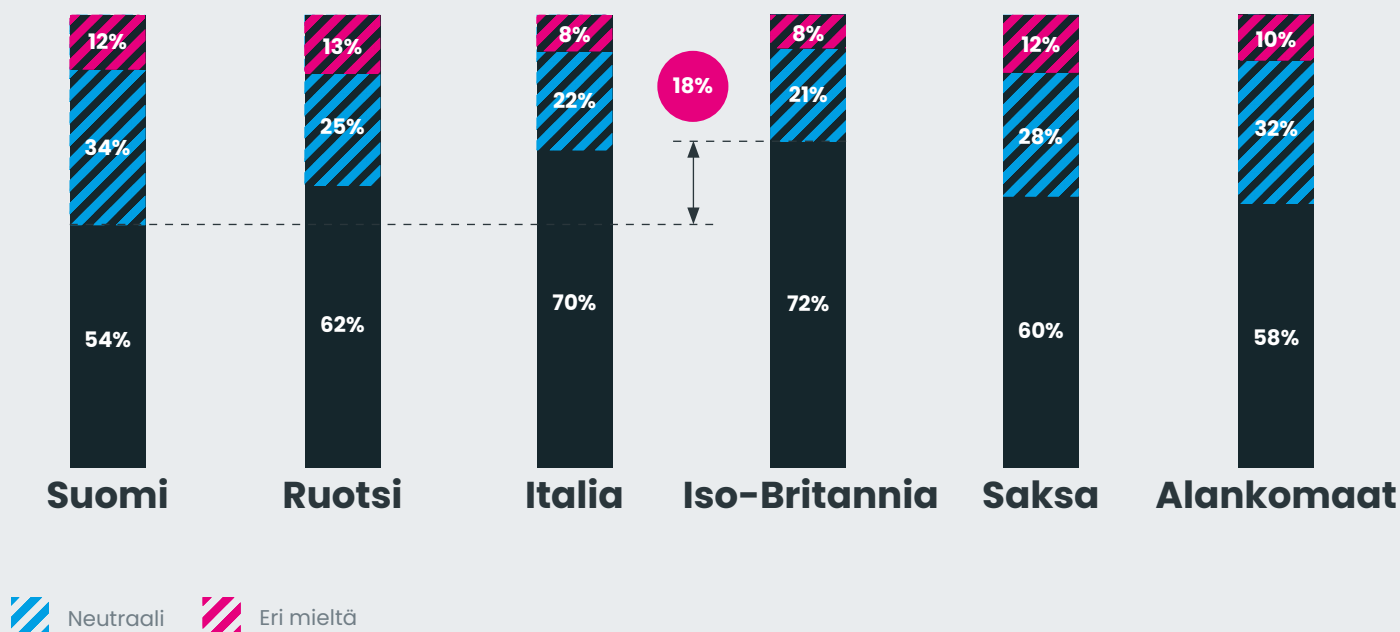
Työnantajien enemmistö kaikissa maissa pitää vastuullisuutta tärkeänä kriteerinä etujen tarjoajien valinnassa. Isossa-Britanniassa (72 %) ja Italiassa (70 %) suurin osa työnantajista kertoo suosivansa kumppaneita, jotka jakavat vastuullisuuteen liittyvät arvot. Myös Ruotsissa (62 %) ja Saksassa (60 %) työnantajat osoittavat vahvaa sitoutumista vastuullisuutta painottaviin kumppanuuksiin.

Suomi ja Alankomaat edustavat maita, joissa työnantajat suhtautuvat vastuullisuuden rooliin etujen tarjoajien valinnassa neutraalimmin tai epävarmemmin. Suomessa (54 %) ja Alankomaissa (58 %) samaa mieltä olevien osuus on pienin verrattuna muihin maihin.

Eriävien näkemysten määrä on vähäistä, mikä viittaa laajaan yhteisymmärrykseen vastuullisuuden merkityksestä, vaikka erojakin esiintyy. Kaikissa maissa eroavaisuudet näkemyksissä jäivät alle 15 prosentin. Vähiten erimielisyyttä esiintyy Italiassa (8%) ja Isossa-Britanniassa (8%). Suomessa (12 %), Ruotsissa (13 %) ja Saksassa (12 %) eri mieltä olevien osuus on hieman korkeampi. Tämä viittaa siihen, että joillekin yrityksille muut tekijät, kuten kustannukset, palveluntarjoajan maine tai palvelun laatu, ovat tärkeämpiä kuin vastuullisuuskulma.

Työnantajat, kaikki maat.

Me suosimme kumppanuuksia etujen tarjoajien kanssa, jotka jakavat sitoutumisemme vastuullisuuteen.



Työnantajien halukkuus tukea työntekijöiden vastuullisia valintoja etujen avulla vaihtelee maittain.

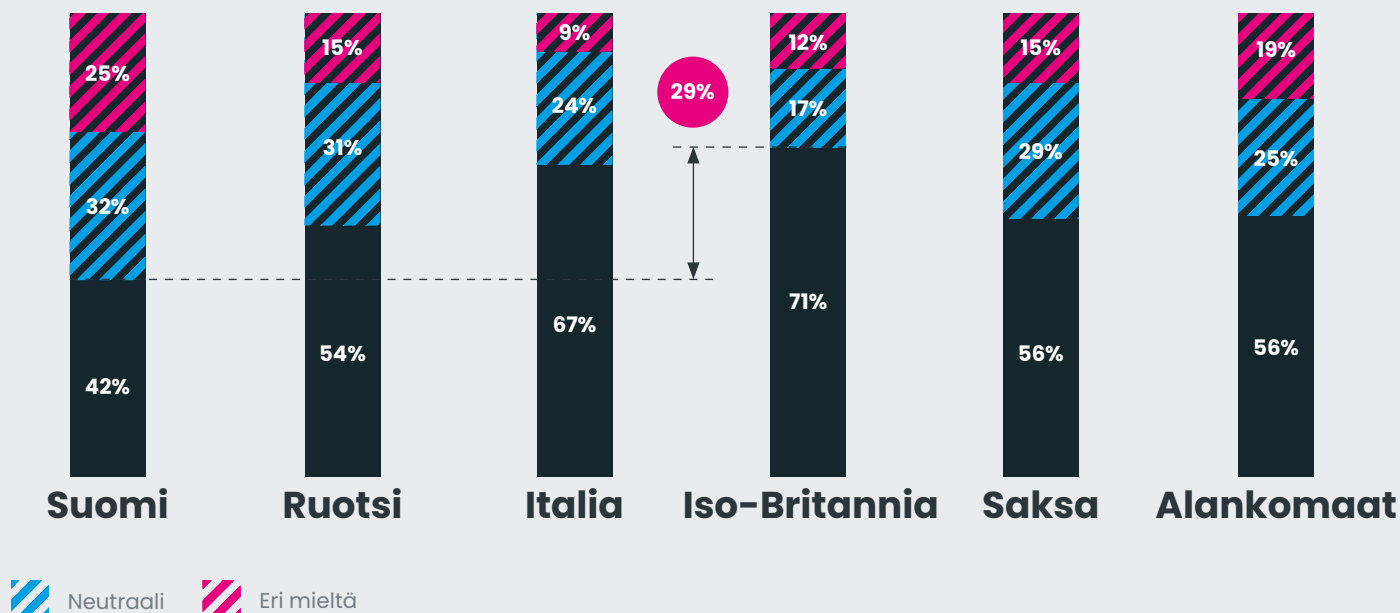
**Isossa-Britanniassa ja Italiassa työnantajat ovat vakuuttuneimpia siitä, että heidän henkilöstö-
etunsa tukevat vastuullisia valintoja.** Iso-Britannia on kärjessä: 71 prosenttia työnantajista uskoo
etuohjelmansa tukevan esimerkiksi joukkoliikenteen tai sähköautojen käyttöä. Italia seuraa perässä:
samaa mieltä on 67 prosenttia työnantajista.

**Pohjoismaissa työnantajien sitoutuminen vastuullisuuden edistämiseen henkilöstöeduilla vaih-
telee.** Ruotsissa 54 prosenttia työnantajista uskoo, että heidän etuohjelmansa tukee vastuullisia
valintoja. Suomessa vastaava luku on matalin (42 %), minkä lisäksi Suomessa on korkein eri mieltä
olevien osuus (25 %). Tämä viittaa siihen, että vastuullisuustavoitteet eivät ole yhtä vahvasti mukana
suomalaisen työnantajien etuihin liittyvässä päätöksenteossa kuin muissa maissa.

Saksa ja Alankomaat suhtautuvat etuohjelmiensa vastuullisuustavoitteisiin maltillisesti. Molem-
missa maissa 56 prosenttia työnantajista on samaa mieltä siitä, että heidän etuohjelmansa tukee
kestävää kehitystä. Eri mieltä olevien osuus on kuitenkin melko pieni (Saksassa 15 % ja Alankomaissa
19 %), mikä viittaa siihen, että vastuullisuus otetaan kyllä huomioon, mutta se ei välttämättä ole kes-
keinen tekijä etuihin liittyvissä päätöksissä.

Työnantajat, kaikki maat.

Etuohjelmamme tukee työntekijöitä vastuullisten toimintatapojen omaksumisessa tarjoamalla
kannustimia esimerkiksi julkisen liikenteen tai sähköautojen käyttöön.



Houkutteleva etupaketti nähdään yleisesti tärkeänä tekijänä huippuosaajien rekrytoinnissa, mutta painopisteet vaihtelevat maittain.

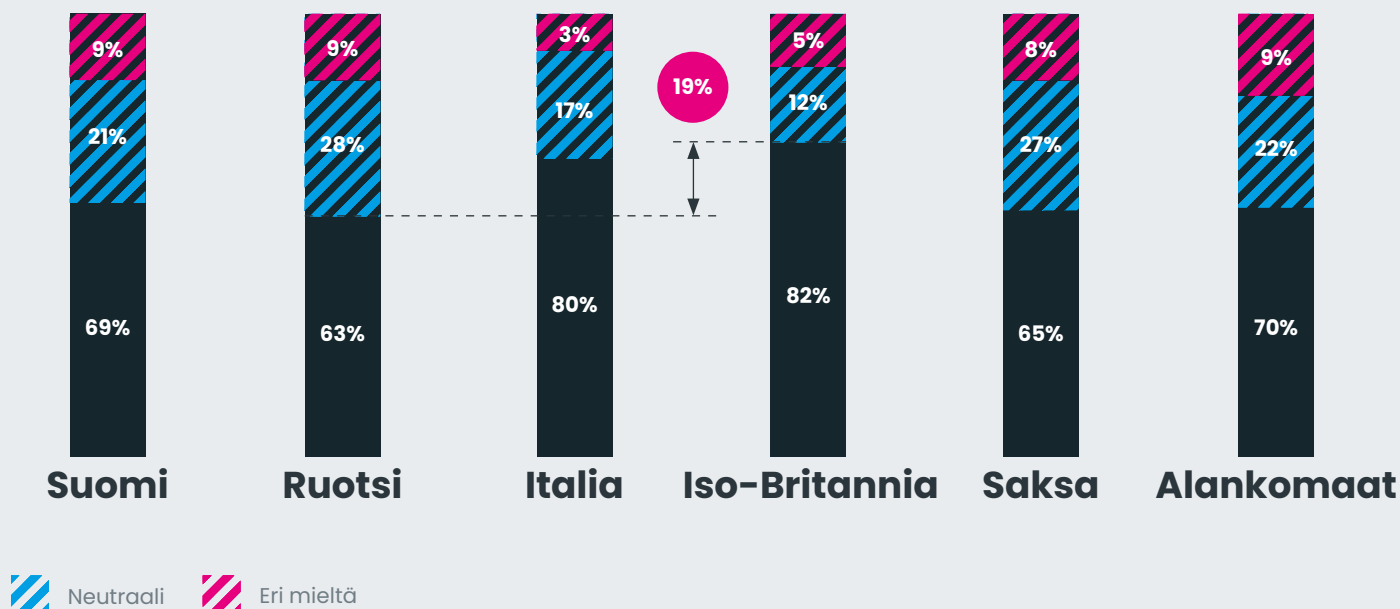
Isossa-Britanniassa ja Italiassa työnantajat pitävät etuja keskeisenä keinona houkutella huippuosaajia. Isossa-Britanniassa 82 prosenttia ja Italiassa 80 prosenttia työnantajista on samaa mieltä siitä, että kattava etupaketti on olennaista rekrytoinnissa. Molemmissa maissa eri mieltä olevien osuus on vähäisin, mikä kertoo työnantajien olevan lähes yksimielisiä siitä, että eduilla on vahva merkitys työntekijöiden houkuttelussa.

Muiden maiden työnantajat korostavat etujen merkitystä rekrytoinnissa hieman vähemmän. Alankomaissa 70 prosenttia ja Suomessa 69 prosenttia työnantajista on sitä mieltä, että edut ovat olennainen osa rekrytointia. Saksassa vastaava osuus on 65 prosenttia ja Ruotsissa 63 prosenttia. Tämä saattaa viitata siihen, että joissakin maissa työnantajat pitävät esimerkiksi palkkaa tai yrityskulttuuria yhtä tärkeinä – tai jopa tärkeämpinä – tekijöinä huippuosaajien houkuttelemisessa.

Vuoden aikana henkilöstöetujen merkitys rekrytoinnissa on pysynyt ennallaan Suomessa, Ruotsissa, Italiassa ja Isossa-Britanniassa. Yhdelläkään näistä markkinoista prosenttiosuudet eivät ole muuttuneet merkittävästi.

Työnantajat, kaikki maat.

Kattavan etupaketin tarjoaminen on olennaista huippuosaajien houkuttelemiseksi.





Yhteenvedo:

Henkilöstöeduista HR:n strateginen kilpailuetu.

Suuri henkilöstöetututkimus 2025 tarjoaa suomalaisten HR-johtajien käyttöön tuoreinta tietoa siitä, miten työsuhte-edut vaikuttavat rekrytointiin, työnantajamielikuvaan, sitoutumiseen ja hyvinvointiin. Alla tärkeimmät havainnot ja suositukset tiivistetysti.

1. Rekrytointi ja työnantajamielikuva: Edut ratkaisevat.

Kilpailu osajista kiristyy. Ylivoimainen enemmistö suomalaisista työntekijöistä (ml. 86 % Z-sukupolvesta ja 89 % milleniaaleista) olisi valmis vaihtamaan työpaikkaa paremman etupaketin vuoksi. Vuonna 2025 jo 72 prosenttia Z-sukupolvesta pitää etuja tärkeänä työpaikkaa valitessaan (+8 prosenttiyksikköä vuodesta 2024), ja 52 prosenttia voisi kieltäytyä tarjouksesta heikon etupaketin vuoksi. Etujen vaikutus työnantajamielikuvaan koetaan vahvaksi erityisesti muilla kuin teollisuusaloilla (74 % vs. 55 %).

Mitä sinä voit tehdä? Varmista etupakettinne kilpailukyky ja kerro siitä näkyvästi rekrytoinnissa. Nosta työsuhte-etuja esiin, koska ne ovat merkittävä vetovoimatekijä nykytyömarkkinoilla

2. Työntekijöiden sitoutuminen: Tyytyväisyys ja kuulluksi tulemisen kokemus ratkaisevat.

Vain puolet työntekijöistä on tyytyväisiä etuihinsa. Tyytymättömyys linkittyy selvästi vähäiseen sitoutumiseen. Lähes puolet niistä, jotka eivät koe sitoutuneensa, ovat tyytymättömiä etuihinsa. Sitoutuminen kasvaa, kun työntekijät kokevat tulevansa kuulluiksi etuihin liittyen. Lounasetu on selkeä tyytyväisyyden lisääjä: sitä saavista 62 prosenttia on tyytyväisiä etupakettiinsa.

Mitä sinä voit tehdä? Kerää jatkuvasti palautetta eduista ja kehitä erityisesti lounasetua – se on kustannustehokas tapa lisätä arjen tyytyväisyyttä.

3. Terveys ja hyvinvointi: Etujen rooli korostuu.

Henkilöstöetujen myönteinen vaikutus näkyy selvästi. Suomessa 25 prosenttia työntekijöistä on yli 8 päivää sairauslomalla vuosittain, ja runsaat poissaolot korreloivat sen kanssa, miten tyytymättömiä etuihin ollaan. 67 prosenttia runsaasti etuja saavista kokee saavansa tukea kokonaisvaltaiseen hyvinvointiinsa (ilman etuja 28 %). Edut motivoivat liikuntaan ja aktiivisempaan elämäntapaan, ja 71 prosenttia lounasetua saavista kokee sen edistävän hyvinvointiaan. Myös työuupumuksen ehkäisyssä erot ovat merkittäviä: 63 prosenttia runsaasti etuja saavista kokee riskin työuupumukseen pienenevän, kun taas vain 37 prosenttia ilman etuja olevista kokee samoin.

Mitä sinä voit tehdä? Panosta monipuoliseen, hyvinvointia painottavaan etupakettiin. Kyse on investoinnista, joka vähentää poissaoloja ja ehkäisee työuupumusta. Erityisesti nuoret työntekijä-sukupolvet arvostavat tätä.

Kilpailukykyinen ja henkilöstön tarpeisiin vastaava etupaketti on avainasemassa niin rekrytoinnissa, sitouttamisessa kuin hyvinvoinnin ja tuottavuuden edistämisessä. Analysoi nykytila järjestelmällisesti, ota henkilöstö mukaan kehitystyöhön ja viesti eduista aktiivisesti – näin rakennat vahvan, motivoituneen ja hyvinvoivan työyhteisön.

Rakenna voittava henkilöstöstrategia ja sitouta parhaat osaajat.

Työelämä on jatkuvassa murroksessa. Kilpailu osaajista on kovempaa kuin koskaan, ja työntekijöiden odotukset ovat muuttuneet. Pelkkä palkka ei enää riitä, vaan menestyvät organisaatiot ymmärtävät, että strategisesti valitut henkilöstöedut ovat avainasemassa.

Suuri henkilöstöetututkimus on Euroopan laajin henkilöstöetututkimus. Se tarjoaa sinulle ainutlaatuisen näkymän sekä uusimpiin trendeihin että dataan perustuviin ratkaisuihin.

Tästä raportista opit muun muassa sen miksi:

- » **70 prosenttia** suomalaisista työntekijöistä kokee, että heidän työtyytyväisyytensä on vahvasti sidoksissa henkilöstöetuihin.
- » Hyvinvointiin panostaminen lisää työntekijöiden **sitoutumista** useammin kuin pelkkä palkankorotus.
- » **82 prosenttia** suomalaisista on valmiita vaihtamaan työpaikkaa parempien etujen perässä.

Tämä raportti on välttämätön työkalu jokaiselle suomalaiselle HR- ja talousjohtajalle, joka haluaa yhdistää henkilöstöstrategian ja budjetoinnin tehokkaasti. Saat konkreettisia, dataan perustuvia suosituksia, joiden avulla voit optimoida investointisi, parantaa luomaasi työnantajamielikuvaa ja rakentaa kestäväää kilpailuetua.

Kiinnostaako sinua, miten henkilöstöedut nähdään muualla Euroopassa? Se selviää toisesta raportistamme, jossa vertaillaan tutkimuksen tuloksia Ruotsin, Suomen, Italian, Ison-Britannian, Alankomaiden ja Saksan näkökulmasta.