

# Suuri henkilöstöetu- tutkimus 2026

**epassi**



# Sisältö.

Johdanto.	3
Hyvinvoinnin merkitys työelämässä kasvaa.	6
Osaaminen ja hyvinvointi HR:n strategisena agendana.	12
Edut vahvistavat kykyä kilpailla osaajista.	16
Tyytyväisyys etuihin parantaa työntekijäkokemusta.	20
Suomi on Euroopan kärkimaa etujen käytössä.	25
Työntekijöiden ja työnantajien etuprioriteetit – kohtaavatko ne?	29
Arkeen sopivat edut lisäävät hyvinvointia.	33
Kohti yhteisöllisempää hybridityötä.	37
Hyvinvointia tekoälystä.	41
Henkilöstöedut strategisena investointina – kuusi keskeistä havaintoa HR:lle.	43



# Johdanto.

Suomalainen työelämä on usean muutosvoiman ristipaineessa. Tekoäly muuttaa työn sisältöä ja avaa uusia mahdollisuuksia tuottavuudelle ja hyvinvoinnille, mutta luo samalla epävarmuutta ja uudenlaisia osaamisvaatimuksia. Suomen haastava taloustilanne puolestaan pakottaa organisaatioita priorisoimaan tarkasti. Monesti säästöpainet ja työntekijöiden kasvavat odotukset tulevatkin yhteen juuri henkilöstöetuja koskevissa päätöksissä.

Tässä HR:n rooli on vaativa: on huolehdittava henkilöstön jaksamisesta ja sitoutumisesta tilanteessa, jossa resurssit ovat rajalliset ja kilpailu osaajista kovaa.

Suuri henkilöstöetututkimus 2026 tarjoaa HR-ammattilaisille dataa näiden valintojen tueksi. Se kertoo, mitä työntekijät oikeasti arvostavat, missä työnantajien ja työntekijöiden näkemykset eroavat sekä mitä se tarkoittaa käytännössä etujen suunnittelun, viestinnän ja johtamisen kannalta.

# Suuri henkilöstöetutkimus 2026: työhyvinvoinnin, henkilöstöetujen ja työntekijäkokemuksen tila Suomessa ja Euroopassa.

Henkilöstöedut ovat siirtyneet palkitsemisen täydentävästä roolista osaksi työkyvyn, sitoutumisen ja ennaltaehkäisevän hyvinvoinnin johtamista. Etujen varsinaista määrää tärkeämpää onkin niiden osuus: vastaako etupaketti henkilöstön todellisiin tarpeisiin, hyödynnetäänkö sitä aktiivisesti ja tuottaako se aitoa arvoa?

Epassin ja Pole Star Advisoryn jo neljättä kertaa toteuttama Suuri henkilöstöetutkimus 2026 tarjoaa kansainvälistä vertailupohjaa sille, miten henkilöstöetuja, työhyvinvointia ja työntekijäkokemusta koskevat odotukset kehittyvät eri markkinoilla. Tutkimus kokoaa yhteen työntekijöiden ja työnantajien näkemyksiä Suomesta, Ruotsista, Saksasta, Alankomaista, Isosta-Britanniasta, Italiasta, Espanjasta ja Portugalista. Tässä tulosraportissa tuloksia tarkastellaan erityisesti Suomen markkinan näkökulmasta, mutta eroja muihin maihin nostetaan esiin silloin, kun ne auttavat ymmärtämään Suomen tilanteen erityispiirteitä.

Kyselynä toteutetun tutkimuksen erityinen vahvuus on sen kaksipuoleinen rakenne. Henkilöstöetuja ei tarkastella vain työntekijöiden tai työnantajien erillisinä kokemuksina, vaan vertaillaan näitä näkökulmia systemaattisesti keskenään. Vuonna 2026 tutkimukseen osallistui 8 000 työntekijää sekä 3 147 työnantaja-organisaatioita edustavaa ylimmän johdon ja HR:n päätöksentekijää kahdeksasta Euroopan maasta. Näin tutkimus ei ainoastaan kuvaa henkilöstöetujen nykytilaa, vaan paljastaa, missä työnantajien investointiaikomukset ja työntekijöiden arjen tarpeet kohtaavat, ja missä ne eroavat merkittävästi toisistaan.

Tutkimus kattaa henkilöstöetujen, työhyvinvoinnin ja työntekijäkokemuksen keskeisimmät teemat. Tulokset avaavat sekä pitkittäisiä kehityssuuntia että vuoden 2026 kannalta ajankohtaisia työelämän kysymyksiä. Raportissa tarkastellaan esimerkiksi hyvinvoinnin kasvavaa merkitystä, osajien houkuttelua ja sitouttamista, etutytytyväisyyden yhteyttä työntekijäkokemukseen, etujen käyttöä, työntekijöiden ja työnantajien etuprioriteettien eroja, etujen merkitystä työarjen eri tilanteissa, hybridityön kokemusta sekä tekoälyn mahdollisia hyvinvointivaikutuksia.

Tutkimustulosten perusteella työkykyä, jaksamista ja sitoutumista on syytä tarkastella organisaatioiden uudistumisen, tuottavuuden ja kilpailukyvyn kannalta keskeisinä kysymyksinä. Vuoden 2026 epävarmassa taloustilanteessa henkilöstön hyvinvointi voi näyttäytyä säästökohteena, vaikka työntekijöiden odotukset hyvinvoinnin tukemisesta ovat samaan aikaan vahvistuneet. Hitaankin kasvun aikana organisaatioiden tulos rakentuu ihmisten työkyvyn, motivaation ja sitoutumisen varaan.

Tämä tulosraportti tarjoaa HR-päätöksentekijöille konkreettisen pohjan arvioida, mihin etupanostukset kannattaa kohdistaa, miten käyttöastetta voidaan vahvistaa ja miten eduista rakennetaan vaikuttavampi osa hyvinvoinnin johtamista.

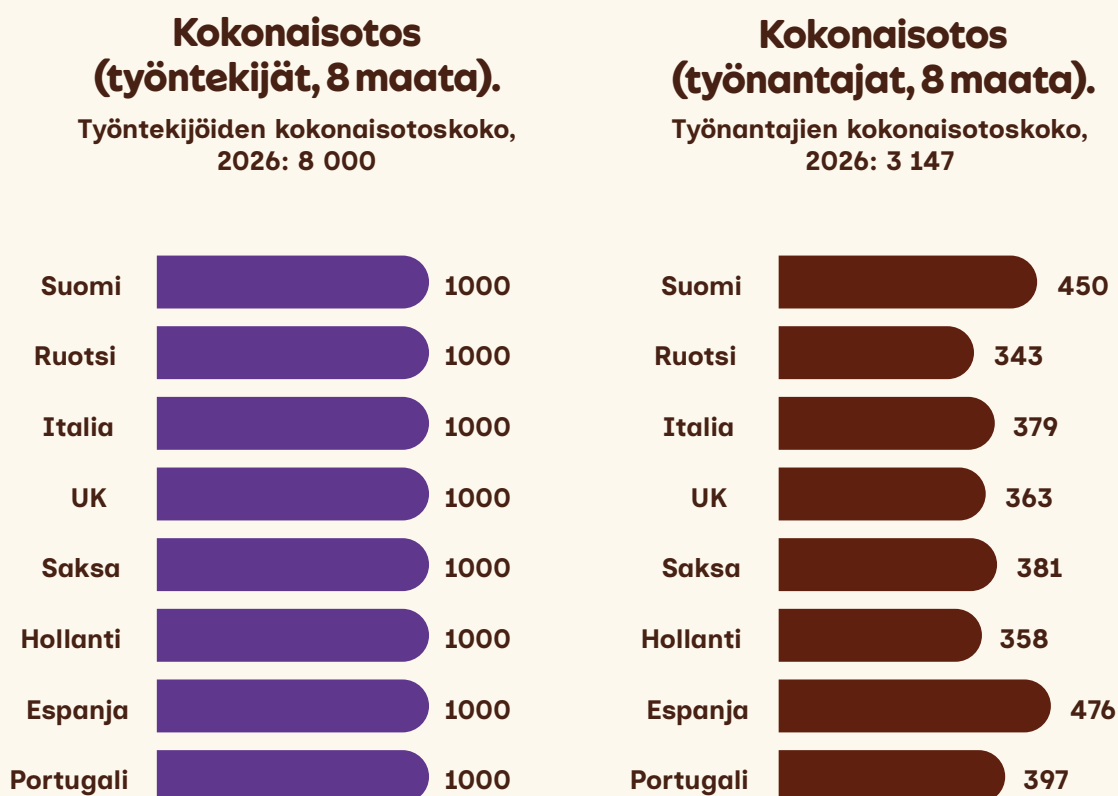
# Suuri henkilöstötutkimus perustuu poikkeuksellisen laajaan eurooppalaiseen aineistoon\*.

Tutkimukseen osallistui yhteensä 8 000 työntekijää ja 3 147 ylimmän johdon edustajaa sekä HR-päätöksentekijää kahdeksasta Euroopan maasta: Suomesta, Ruotsista, Saksasta, Alankomaista, Isosta-Britanniasta, Italiasta, Espanjasta ja Portugalista. Suomen aineisto koostuu 1 000 työntekijävastaajasta ja 450 työnantajaa edustavasta vastaajasta. Aineisto kerättiin verkkokyselyllä helmi–maaliskuussa 2026.

Tutkimus kohdistettiin vähintään 50 henkilöä työllistäviin organisaatioihin, mikä ohjaa tarkastelun yrityksiin, joissa henkilöstöeduilla, HR-rakenteilla ja työhyvinvoinnin johtamisella on selkeämpi strateginen merkitys kuin pienissä mikroyrityksissä. Tutkimus tarjoaa siten kattavan näkymän keskisuurten ja suurten organisaatioiden henkilöstöetujen, työhyvinvoinnin ja työntekijäkokemuksen tilaan.

Aineistossa ovat edustettuina sekä julkisen että yksityisen sektorin organisaatiot. Euroopan tasolla työntekijävastaajista 55 prosenttia työskentelee yksityisellä ja 45 prosenttia julkisella sektorilla; työnantaja-puolella vastaavat luvut ovat 64 ja 36 prosenttia. Suomessa työnantajavastaukset painottuvat muuta Eurooppaa vahvemmin julkiselle sektorille: noin 60 prosenttia työnantajavastaajista edustaa julkisia organisaatioita.

Vastaajamäärä on kasvanut tasaisesti vuodesta 2023, mikä heijastaa GEBS-tutkimuksen laajentumista uusille eurooppalaisille markkinoille ja sen vakiintumista Euroopan johtavana henkilöstöetujen barometrina.



Italia ja Iso-Britannia lisättiin GEBS-tutkimukseen vuoden 2024 alussa, Saksa ja Alankomaat vuonna 2025 sekä Espanja ja Portugali vuonna 2026. Näin ollen vastaajatietoja ei kerätty näistä maista ennen niiden mukaantulovuotta.

# Hyvinvoinnin merkitys työelämässä kasvaa.

Suomalaisten työhyvinvointi on eurooppalaisessa vertailussa korkealla tasolla, mutta hyvä lähtötilanne ei poista aktiivisen johtamisen tarvetta. Tässä osiossa tarkastellaan, miten hyvinvointi, jaksaminen ja sitoutuminen kytkeytyvät toisiinsa, ja miksi hyvinvointi on noussut palkan rinnalle keskeiseksi kilpailutekijäksi osaajista.

68%

61%



68 % suomalaisista työntekijöistä ajattelee työhyvinvointinsa olevan hyvällä tasolla. Muissa maissa näin ajattelee 61 %

# Suomessa työhyvinvointi on Euroopan keskiarvoa korkeammalla.

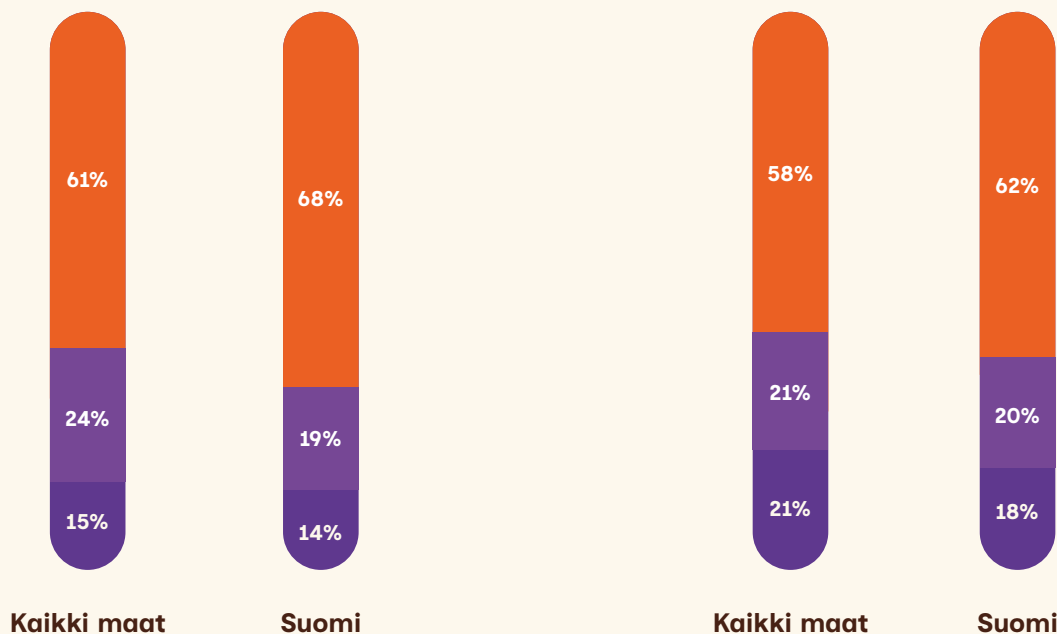
Tutkimuksen mukaan suomalaisten työntekijöiden työhyvinvointi on eurooppalaisessa vertailussa vahvalla tasolla. Suomessa 68 prosenttia työntekijöistä arvioi työhyvinvointinsa korkeaksi, kun kahdeksan maan keskiarvo on 61 prosenttia. Suomessa z-sukupoleven työntekijöistä peräti 77 prosenttia arvioi työhyvinvointinsa korkeaksi, mikä on selvästi enemmän kuin millenniaaleilla (68 %) ja vanhemmilla sukupolvilla (66 %). Myös työkuorman kestävydessä Suomi sijoittuu hieman keskiarvon yläpuolelle: 62 prosenttia suomalaisista kokee nykyisen työkuormansa pitkällä aikavälillä kestäväksi, kun Euroopan keskiarvo on 58 prosenttia.

Hyvä lähtötaso ei kuitenkaan poista aktiivisen johtamisen tarvetta. Lähes joka viides suomalainen työntekijä ei koe työkuormaansa pitkällä aikavälillä kestäväksi. Havainto on linjassa Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -seurannan viimeisimmän kierroksen kanssa, jossa suomalaisesta työelämästä piirtyy samanaikaisesti sekä voimavarainen että kuormittunut kuva (Kaltainen ym., 2026).

Suomen kannalta keskeinen kysymys ei siksi ole vain nykyisen tason säilyttäminen, vaan vahvan pohjan muuttaminen entistä systemaattisemmaksi ja ennaltaehkäiseväksi hyvinvoinnin johtamiseksi. HR:n näkökulmasta tämä tarkoittaa, että henkilöstöetujen, työjärjestelyjen ja arjen johtamiskäytäntöjen on tuettava jaksamista ennen kuin kuormitus näkyy uupumisena, poissaoloina tai sitoutumisen heikkenemisenä.

## Työntekijät: Kokonaisvaltainen työhyvinvointini on hyvällä tasolla.

## Nykyinen työmääräni tuntuu pitkällä aikavälillä kestävältä.



● Eri mieltä ● Neutraali ● Samaa mieltä

Kaltainen, J., Hakanen, J., & Li, J. (2026). Miten Suomi voi? Työolot ja työhyvinvointi 2019, 2023 ja 2025. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>.

# Hyvinvointi haastaa palkan sitoutumisen ja työmotivaation ajurina.

Moni työntekijä kokee työnantajan tarjoaman tuen hyvinvointiin jopa arvokkaampana kuin palkan. Suomalaisista työntekijöistä 54 prosenttia kokee työmotivaationsa olevan parempi, koska työnantaja tukee heidän hyvinvointiaan. Hyvinvoinnin tukeminen ei siis ole pelkästään henkilöstöhallinnon asia, vaan se vaikuttaa suoraan siihen, miten motivoituneita ja sitoutuneita ihmiset ovat työssään.

Hyvinvoinnin arvostuksen nousu näkyy vielä selvemmin pitkittäisvertailussa. Vuonna 2026 jo 59 prosenttia suomalaisista työntekijöistä kertoo sitoutuvansa työhönsä todennäköisemmin, jos työnantaja priorisoi hyvinvointiin investoimista pelkän palkankorotuksen sijaan. Vielä vuosina 2023 ja 2024 vastaava osuus oli 44 prosenttia ja vuonna 2025 48 prosenttia. Yhdessä vuodessa osuus on noussut 11 prosenttiyksikköä, ja vuodesta 2023 kasvua on kertynyt 15 prosenttiyksikköä.

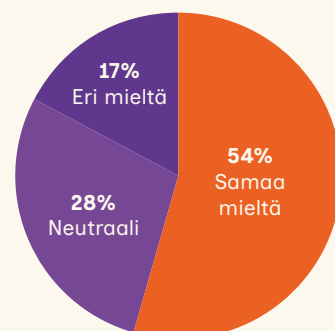
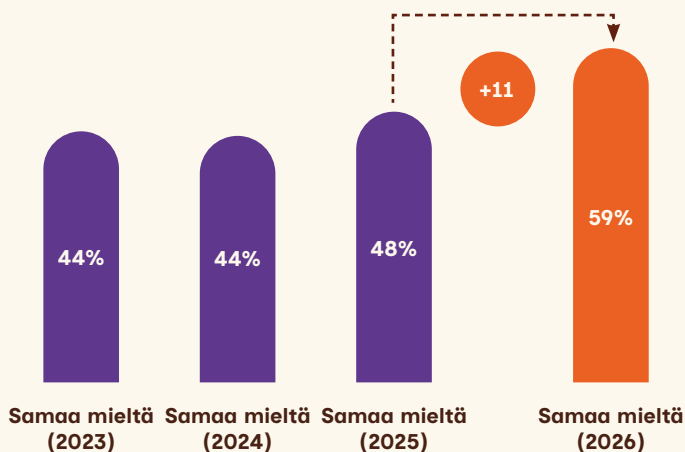
Tulos on huomionarvoinen erityisesti Suomen taloustilanteessa. Vaikka Suomi odottaa yhä vahvempaa kasvukautta ja kotitalouksien ostovoimaan on kohdistunut painetta, enemmistö työntekijöistä asettaa työnantajan hyvinvointipanostukset sitoutumisen näkökulmasta palkankorotusten edelle. Tämä ei tarkoita, että palkalla ei olisi väliä. Se kertoo, että työntekijät arvioivat työnantajan tarjoamaa arvoa aiempaa kokonaisvaltaisemmin: palkan rinnalle on noussut kysymys siitä, tukeeko työnantaja työntekijän jaksamista, palautumista ja arjen toimintakykyä.

Hyvinvoinnin merkitys korostuu nuorimmissa työntekijäryhmässä. Z-sukupolven edustajista 65 prosenttia kokee työmotivaationsa olevan parempi, kun työnantaja tukee hyvinvointia. Millenniaaleilla vastaava osuus on 63 prosenttia ja vanhemmilla sukupolvilla 55 prosenttia. Juuri uransa alkuvaiheessa oleville ja tyypillisesti vielä matalammalla palkkatasolla työskenteleville työntekijöille hyvinvointi ei siis näyttäydy palkan vastakohtana, vaan osana työnantajan kokonaisarvoa.

Hyvinvointi ei ole vain HR:n vastuulla oleva tukiteema, vaan osa organisaation kykyä motivoida, sitouttaa ja pitää kiinni osajista silloinkin, kun palkkakilpailuun ei ole varaa tai mahdollisuutta. Käytännössä tämä tarkoittaa, että hyvinvointia johdetaan osana työnantajan arvolutausta ja osana työn arkea: kuormituksen hallintaa, palautumista, joustoja ja johtamiskäytäntöjä

**Työntekijät: Olen todennäköisemmin sitoutunut työhöni, jos työnantajani panostaa hyvinvointiini sen sijaan, että vain nostaisi palkkaani.**

**Työmotivaationi on parempi koska työnantajani tukee hyvinvointiani.**



# Työnantajat yliarvioivat oman hyvinvointitukensa.

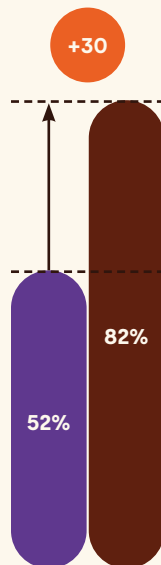
Suomessa 82 prosenttia työnantajista arvioi organisaationsa tukevan henkilöstön kokonaisvaltaista hyvinvointia, mutta työntekijöistä vain 52 prosenttia on samaa mieltä. Näkemysero on huomattava: työnantajien oma arvio hyvinvointituesta on 30 prosenttiyksikköä korkeampi kuin työntekijöiden kokemus.

Tulos ei kuitenkaan tarkoita, etteivät työntekijät näkisi hyvinvointipanostusten arvoa. Päinvastoin: 74 prosenttia suomalaisista työntekijöistä uskoo, että henkilöstöedut lisäävät hyvinvointia. Juuri siksi työnantajien on tärkeää valita etuvalikoimasta ne ratkaisut, jotka tukevat aidosti oman organisaation työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia.

Johdon näkökulmasta kyse on hyvinvointipanostusten osuvuudesta. Pelkkä etujen tai hyvinvointipalvelujen olemassaolo ei vielä riitä, jos työntekijät eivät koe niitä omassa arjessaan hyödyllisiksi, saavutettaviksi tai oikea-aikaisiksi. Vaikuttavuus syntyy vasta, kun työnantajan tarjoama tuki kohtaa työntekijöiden todelliset tarpeet.

**Työntekijät: Työnantajani edistää kokonaisvaltaista hyvinvointiani.**

**Työnantajat: Edistämme työntekijöidemme kokonaisvaltaista hyvinvointia.**



● Työntekijät ● Työnantajat

# Uupumisen ehkäisy on merkittävä haaste työnantajille.

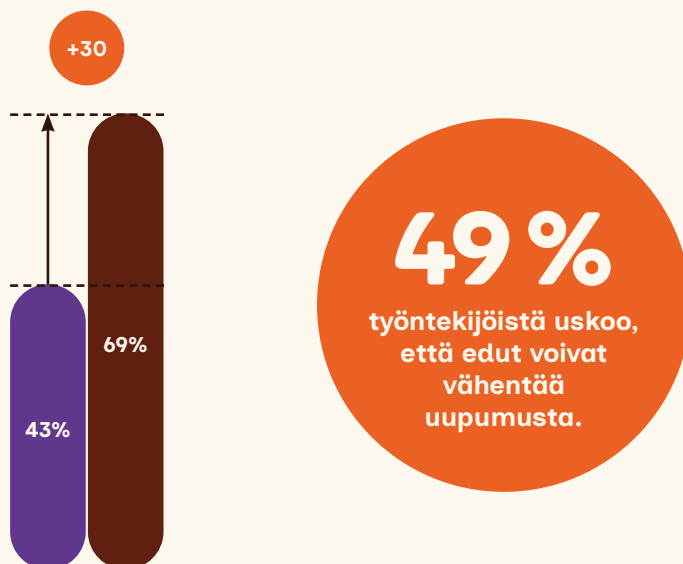
Uupumisen ehkäisy on yksi hyvinvointituen suurimmista katvealueista. Suomessa 69 prosenttia työnantajista arvioi tarjoavansa riittävästi tukea uupumisen ehkäisyyn, mutta työntekijöistä samaa mieltä on vain 43 prosenttia. Näkemysten välinen kuilu kertoo, että mielenterveyspalvelujen, stressinhallinnan tuen tai muiden hyvinvointiratkaisujen olemassaolo ei vielä riitä. Niiden on osuttava erilaisiin elämäntilanteisiin ja työn kuormituksen muotoihin, sillä uupumus ei synny eikä näy samalla tavalla kaikissa työuran vaiheissa.

Tyytyväisyys työnantajan tarjoamaan tukeen vaihtelee merkittävästi sukupolvien välillä. Z-sukupolven työntekijöistä 58 prosenttia kokee työnantajan tarjoavan riittävästi tukea uupumisen ehkäisyyn, kun milleniaaleilla vastaava osuus on 42 prosenttia ja vanhemmilla sukupolvilla 41 prosenttia. Uupumisen ehkäisyn nykyiset ratkaisut näyttävät siis osuvan parhaiten nuorimpien työntekijöiden tarpeisiin, mutta selvästi heikommin työuran keskivaiheessa olevien ja sitä vanhempien työntekijöiden arkeen.

Työntekijät näkevät eduissa silti selvää potentiaalia: 49 prosenttia suomalaisista työntekijöistä uskoo, että henkilöstöedut voivat vähentää uupumusta. HR:n ja johdon kannalta tämä tarkoittaa, että etuvalikoimaa kannattaa arvioida nykyistä segmentoidummin. Mitkä ratkaisut tukevat palautumista, mielenterveyttä ja työkuorman hallintaa eri elämäntilanteissa, eri työntekijäryhmissä ja juuri meidän työympäristössämme?

**Työntekijät: Työnantajani tarjoaa riittävästi tukea työuupumuksen ehkäisemiseksi, esimerkiksi työpsykologin palveluita ja stressinhallintakoulutusta.**

**Työnantajat: Tarjoamme työntekijöillemme riittävää tukea loppuunpalamisen ehkäisemiseksi, mm. työpsykologin palveluita ja valmennusta stressinhallintaan.**



 Työntekijät  Työnantajat

# Joustavuus ja merkityksellinen työ vahvistavat halua sitoutua nykyiseen työnantajaan.

Suomalaisten työntekijöiden sitoutumisenäkymä on vahva. Jopa 82 prosenttia näkee itsensä nykyisessä organisaatiossa myös kahden vuoden kuluttua. Sitoutuminen ei kuitenkaan rakennu ensisijaisesti palkasta, vaan työn sisällöstä ja arjen kestävydestä. Kun työntekijöiltä kysyttiin, mitkä tekijät saavat heidät pysymään nykyisellä työnantajalla pidempään, tärkeimmiksi nousivat merkityksellinen ja innostava työ sekä työn ja muun elämän tasapaino ja joustavuus. Kilpailukykyinen ja oikeudenmukainen palkka seuraa vasta näiden jälkeen.

Ikäryhmien välillä pysymisen ajurit painottuvat eri tavoin. Vanhemmilla sukupolvilla korostuu erityisesti työn merkityksellisyys: 32 prosenttia nostaa sen tärkeimmäksi pysymisen ajuriksi. Millenniaaleilla painottuvat sekä merkityksellinen työ että joustavuus, mutta myös palkka nousee muita ryhmiä vahvemmin esiin. Z-sukupolven työntekijöillä sitoutumisen logiikka on erilainen: heillä oppimisen ja ammatillisen kehittymisen mahdollisuudet sekä hyvinvointia tukevat henkilöstöedut korostuvat selvästi muita ikäryhmiä enemmän.

Tulokset vahvistavat, että työntekijöiden pysyvyyttä ei rakenneta vain yhdellä keinolla. Ratkaisevaa on kokonaisuus: työn sisältö, joustavuus, kasvu ja hyvinvointi. Erityisesti nuorimpien työntekijöiden kohdalla sitoutumista vahvistaa kokemus työnantajasta, joka palkanmaksun lisäksi auttaa kehittymään, jaksamaan ja rakentamaan mielekästä työuraa.

## Työntekijät: Näetkö itsesi työskentelemässä nykyisessä organisaatiossasi kahden vuoden kuluttua?



\*Vastaaaja pyydettiin valitsemaan ainoastaan yksi tekijä, joka todennäköisimmin saa heidät pysymään nykyisen työnantajan palveluksessa pidempään.

# Osaaminen ja hyvinvointi HR:n strategisena agendana.

Suomalaisten organisaatioiden HR-strategian kärkipainotukset ovat selkeät: osaamisen kehittäminen ja henkilöstön hyvinvointi. Tässä osiossa avataan, mitkä teemat ohjaavat HR:n päätöksentekoa lähivuosina ja mitkä tekijät jarruttavat hyvinvoinnin kehittämistä käytännössä.

19 %



17 %

19 % työnantajista priorisoi tukea työntekijöiden hyvinvointiin. Työntekijöistä 17 % kokee hyvinvointinsa olevan hyvällä tasolla.

# Osaajat ja osaamisen kehittäminen ovat HR:n kärkiprioriteetit.

Suomalaisten työnantajien HR-strategian keskiössä ovat osaamiseen liittyvät teemat. Työnantajia pyydettiin valitsemaan laajalta HR-teemojen listalta vain yksi alue, jonka he kokevat olevan organisaatiolleen strategisesti tärkein seuraavien kolmen vuoden aikana. Valintalistalla oli perinteisten henkilöstöjohtamisen kysymysten ohella myös ajankohtaisia teemoja, kuten hyvinvointi, tekoäly ja joustava työ.

Kun vastaajan oli valittava vain yksi tärkein painopiste, kärkeen nousi osaamisen, johtamisen ja kyvykkyyksien kehittäminen: sen valitsi 31 prosenttia suomalaisista työnantajavastaajista. Kun myös osaajien houkuttelemisen ja sitouttamisen kuuluu yleisimpiin prioriteetteihin, osaamiseen liittyvät kysymykset nousevat selvästi HR:n tärkeimmäksi painopistealueeksi. Eurooppalaisessa vertailussa HR:n kärkiprioriteetti on osaajien houkuttelemisen ja sitouttamisen, kun taas Suomessa painopiste on selvemmin olemassa olevan osaamisen, johtamisen ja kyvykkyyksien kehittämisessä.

Sektorien välillä painotukset eroavat. Yksityisellä sektorilla yleisin strateginen kärkiteema seuraavalle kolmelle vuodelle on osaamisen, johtamisen ja kyvykkyyksien kehittäminen (36 %). Julkisen sektorin työnantajavastaajilla prioriteetit jakautuvat tasaisemmin useamman teeman välille: hyvinvoinnin ja loppuunpalamisen ehkäisy (23 %), osaamisen, johtamisen ja kyvykkyyksien kehittäminen (22 %) sekä työntekijöiden tarpeiden ymmärtäminen (14 %). Julkisella sektorilla hyvinvoinnin ja loppuunpalamisen ehkäisyn korostuminen voi heijastaa toimintaympäristöä, jossa resurssi- ja kuormituspaineeet tekevät työkyvyn ylläpitämisestä strategisesti erityisen tärkeää.

Suomalaisessa HR-strategiassa korostuvat siis ennen kaikkea osaamisen kehittäminen, osaajien sitouttaminen ja henkilöstön hyvinvointi.

## Työnantajat: Mikä HR-alue on strategisesti tärkein organisaatiolenne seuraavien kolmen vuoden aikana?\*



\*Vastaajia pyydettiin valitsemaan listalta ainoastaan yksi, kaikkein tärkein HR-alue.

# Työkuorma ja stressi nousevat selvästi suurimmiksi työhyvinvoinnin esteiksi.

Työntekijöiden mukaan työhyvinvoinnin ylläpitämistä haastaa ennen kaikkea suuri työmäärä tai stressi. Suomessa tämän nostaa tärkeimmäksi haasteeksi 31 prosenttia työntekijävastaajista. Se on selvästi yleisempi vastaus kuin esimerkiksi puutteellinen johtaminen tai esihenkilötyö (11 %), taukoihin liittyvä ajan puute (9 %) tai epäselvät odotukset ja rooliristiriidat (7 %). Samalla lähes 20 prosenttia suomalaisista työntekijöistä arvioi, ettei hyvinvoinnin ylläpitäminen työssä ole haastavaa. Työhyvinvoinnin suurin este on siis työn kuormittavuus, ei yksittäiset työarjen käytännöt.

Sektoreiden välillä erot jäävät vähäisiksi, mutta selkeitä eroja näkyy sukupolvien välillä. Työmäärä ja stressi korostuvat erityisesti nuorimmilla työntekijöillä. Z-sukupolven vastaajista 39 prosenttia nimeää ne suurimmaksi hyvinvoinnin esteeksi, kun millenniaaleilla vastaava osuus on 34 prosenttia ja vanhemmissa sukupolvissa 27 prosenttia. Nuorimmilla työntekijöillä korostuvat lisäksi joustamattomat työajat (14 %), kun taas vanhemmissa sukupolvissa fyysisen terveyden rajoitteet näkyvät hieman useammin (7 %).

Z-sukupolven tulosta ei kannata ohittaa sillä perusteella, että nuorimmat työntekijät eivät vielä muodosta kaikissa organisaatioissa suurinta henkilöstöryhmää. Heidän painoarvonsa työelämässä kasvaa vuosi vuodelta, ja samalla heidän odotuksensa työn joustavuudesta, kuormituksen hallinnasta ja palautumisesta muokkaavat väistämättä työelämään liitetyjä odotuksia.

## Työntekijät: Mikä tekee hyvinvoinnin ylläpitämisestä työssäsi haastavaa?\*



\*Vastaajia pyydettiin valitsemaan enintään yksi hyvinvoinnin ylläpitämistä haastava tekijä tai vaihtoehto, ettei ylläpitäminen työssä ole haastavaa.

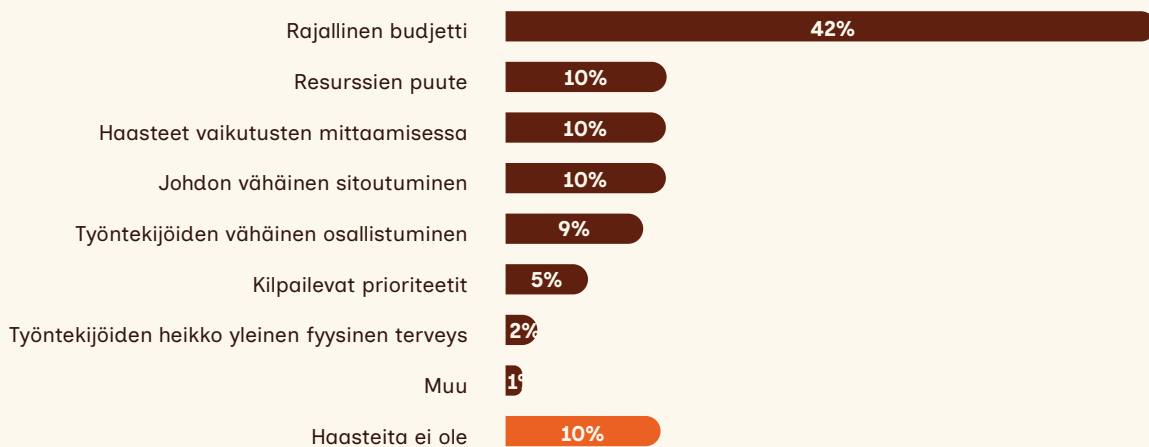
# Työhyvinvoinnin kehittämistä jarruttavat ennen kaikkea budjettirajoitteet.

Jopa neljä kymmenestä työnantajavastaajasta Suomessa pitää rajallista budjettia kriittisimpänä esteenä työntekijöiden hyvinvoinnin parantamiselle (42 %). Seuraaviksi yleisimmät esteet, resurssien puute, vaikutusten mittaamisen haasteet ja johdon vähäinen sitoutuminen, jäivät kukin noin 10 prosentin tasolle.

Tulos kertoo hyvinvointijohtamisen perustavanlaatuisesta ristiriidasta: moni organisaatio tarvitsee konkreettisia ratkaisuja työuupumukseen, mutta mahdollisuuksia rajoittavat usein tiukat taloudelliset raamit. Siksi hyvinvointia ei voi johtaa pelkästään lisäämällä tarjontaa tai yksittäisiä palveluja. Ratkaisevaa on priorisointi: mihin rajalliset panostukset kohdistetaan, ja vähentävätkö ne aidosti työn arjen kuormitusta?

Myös Euroopan tasolla rajallinen budjetti on selvästi yleisin hyvinvoinnin kehittämisen este (31 %), mutta Suomessa budjettirajoite korostuu vielä tätä vahvemmin (42 %). Suomen julkisen sektorin työnantaja-vastaajista peräti 50 prosenttia nostaa rajallisen budjetin suurimmaksi esteeksi, kun yksityisellä sektorilla vastaava osuus on 37 prosenttia.

## Työnantajat: Mikä on mielestäsi suurin haaste työntekijöiden hyvinvoinnin parantamiselle organisaatiossanne?\*



\*Vastaajia pyydettiin valitsemaan listalta hyvinvoinnin parantamisen suurin haaste tai vaihtoehto, ettei haasteita ole.

# Edut vahvistavat kykyä kilpailla osaajista.

Henkilöstöedut ovat tärkeä osa työnantajan kilpailukykyä osaajista. Tässä osiossa käydään läpi, miten edut vaikuttavat työnantajamielikuvaan, uravalintoihin ja työtyytyväisyyteen sekä miksi niiden merkitys korostuu erityisesti nuorimpien sukupolvien kohdalla.

44%



40%

56%

56 % z-sukupolven edustajista voisi kieltäytyä työtarjouksesta, jos etupaketti ei ole tarpeeksi houkutteleva. Millenniaaleista näin ajatteli 44 %, ja vanhemmista vain 40 %.

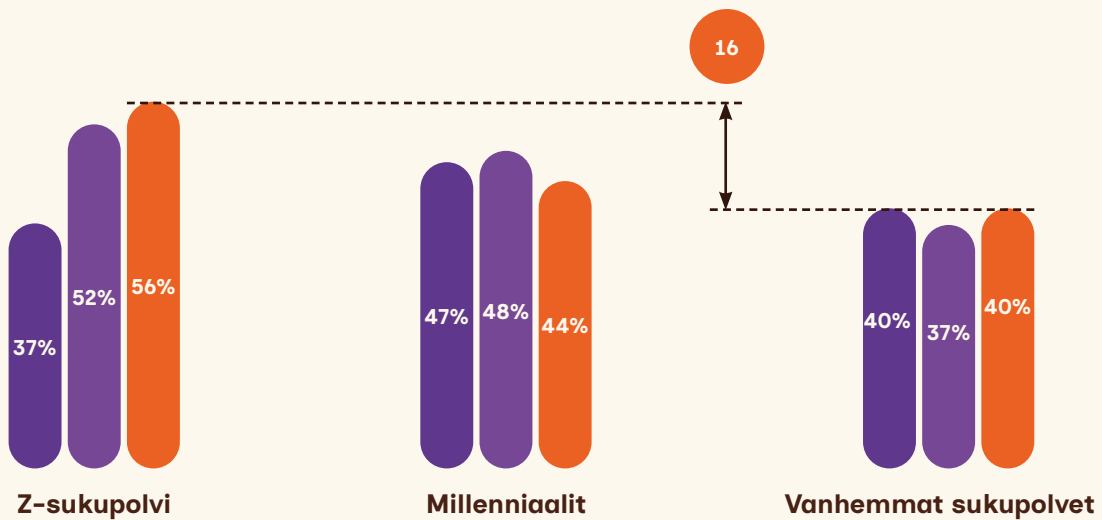
# Edut vaikuttavat yhä selvemmin työntekijöiden uravalintoihin.

Henkilöstöedut vaikuttavat myös siihen, miten työntekijät arvioivat uusia uramahdollisuuksia. Euroopan tasolla seitsemän kymmenestä työntekijästä pitää etuja tärkeinä uutta työpaikkaa arvioidessaan. Myös Suomessa yli puolet työntekijöistä, 54 prosenttia, pitää etuja tärkeinä työpaikan valinnassa.

Erityisen vahvasti etujen merkitys näkyy Z-sukupolven työntekijöillä. Vuonna 2026 jo 56 prosenttia z-sukupolven vastaajista kertoo, että voisi kieltäytyä työpaikasta, jos työnantajan tarjoamat edut osoittautuisivat heikoiksi. Vuonna 2024 vastaava osuus oli 37 prosenttia, eli kasvua on kahdessa vuodessa 19 prosenttiyksikköä. Vanhempien ikäryhmien näkemykset ovat pysyneet vakaampina: sekä millenniaaleilla että vanhemmilla sukupolvilla osuus on pysynyt noin 40 prosentin tuntumassa kolmen vuoden ajan.

Työnantajan näkökulmasta pitkittäistulos on tärkeä erityisesti kilpailtaessa nuorista erityisosaajista. Jos yhä useampi z-sukupolven työntekijä on valmis hylkäämään työtarjouksen heikon etupaketin vuoksi, edut kannattaa esitellä rekrytoidessa selkeästi osana kokonaiskompensatiota. Ne ovat osa työnantajan kilpailukykyä jo siinä vaiheessa, kun osaaja arvioi, minkä organisaation kanssa keskustelua kannattaa jatkaa.

**Työntekijät: Voisin kieltäytyä työtarjouksesta, jos siihen liittyvät henkilöstöedut osoittautuvat heikoiksi.**



● Samaa mieltä (2024)    ● Samaa mieltä (2025)    ● Samaa mieltä (2026)

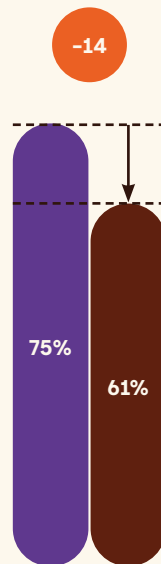
# Edut vaikuttavat työnantajabrändiin useammin kuin uskotaan.

Kolme neljästä suomalaisesta työntekijästä vastaa, että etupaketilla on merkittävä vaikutus heidän käsitukseensä omasta työnantajastaan. Työnantajilta kysyttiin vastaavasti, vaikuttaako heidän tarjoamansa etupaketti merkittävästi työnantajamielikuvaan. Tästä samaa mieltä oli 61 prosenttia työnantajista. Näkemysero on 14 prosenttiyksikköä, mikä on kahdeksan maan vertailun suurin. Euroopan tasolla työntekijöiden ja työnantajien näkemykset ovat lähempänä toisiaan: 74 prosenttia työntekijöistä ja 70 prosenttia työnantajista tunnistaa etujen vaikutuksen työnantajamielikuvaan.

Suomalaiset työnantajat saattavat yksinkertaisesti painottaa muita työnantajamielikuvaa rakentavia tekijöitä enemmän kuin henkilöstöetuja. Työntekijöiden vastaukset kuitenkin osoittavat, että etupaketti on olennainen osa työnantajasta muodostuvaa kokonaiskuvaa. Jos tämä vaikutus jää työnantajapuolella ali-arvioituksi, etuja voidaan suunnitella ja viestiä liian hallinnollisesti.

**Työntekijät:** Tarjotut henkilöstöedut vaikuttavat merkittävästi näkemykseeni työnantajasta.

**Työnantajat:** Tarjoamamme etupaketti vaikuttaa merkittävästi työnantajamielikuvaamme.



● Työntekijät ● Työnantajat

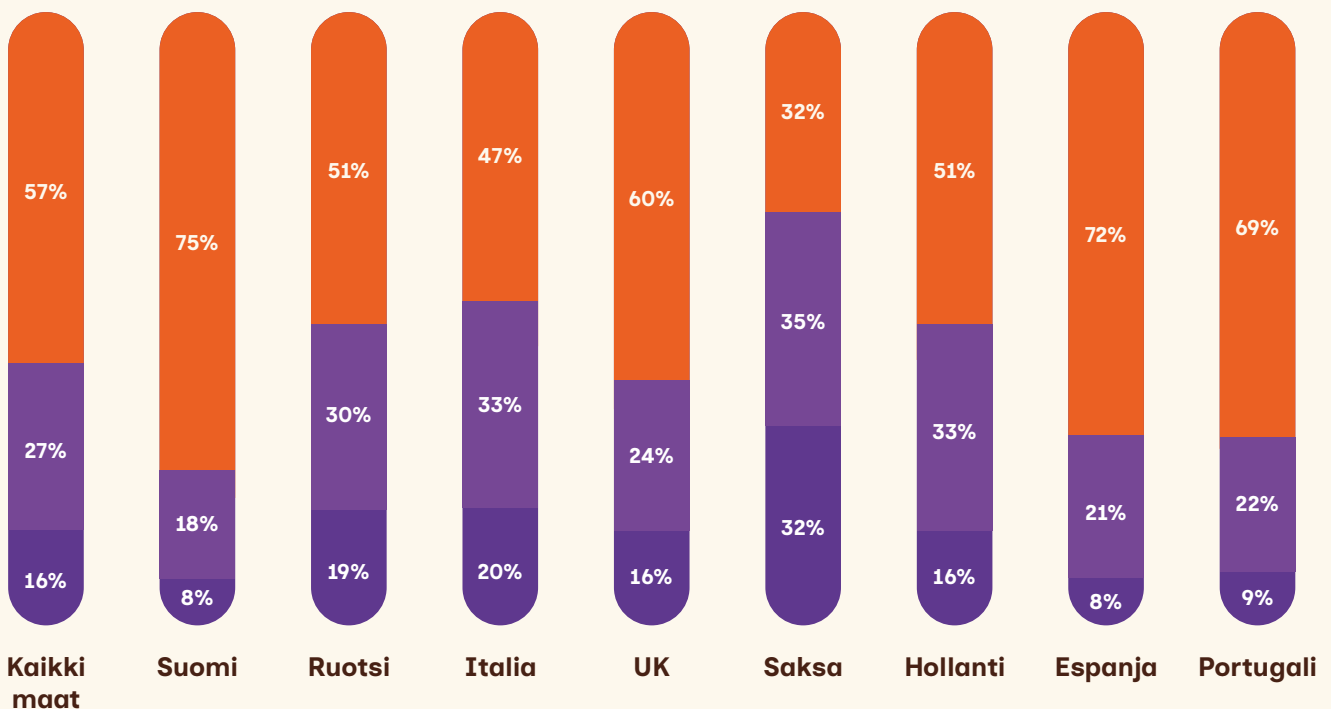
# Edut ovat myös työtyytyväisyyden merkittävä ajuri – ja vaikutus on merkittävä myös eurooppalaisessa vertailussa.

Suomessa henkilöstöedut kytkeytyvät poikkeuksellisen vahvasti työtyytyväisyyteen. Peräti 75 prosenttia suomalaisista työntekijöistä kokee, että etupaketti vaikuttaa merkittävästi heidän työtyytyväisyyteensä. Tämä on selvästi enemmän kuin kahdeksan maan keskiarvo, joka on 57 prosenttia, ja nostaa Suomen vertailun kärkeen.

Eurooppalaisessa vertailussa ero on erityisen suuri Saksaan, jossa vain 32 prosenttia työntekijöistä liittyy edut vahvasti työtyytyväisyyteen. Myös Ruotsissa, Italiassa ja Alankomaissa yhteys jää selvästi Suomea heikommaksi. Espanjassa ja Portugalissa etujen merkitys on lähempänä Suomea, mutta myös niissä työntekijöiden arviot jäävät Suomen tasosta.

Henkilöstöedut ovat työntekijöille merkityksellisessä roolissa läpi koko suomalaisen työntekijäkokemuksen. Etupaketti ei siis vaikuta vain rekrytointiin tai yksittäisiin työarjen hetkiin. Se on osa sitä, miten työntekijä kokee työnantajansa tuen koko työsuhteen ajan.

## Työntekijät: Edut vaikuttavat merkittävästi työtyytyväisyyteeni.



● Eri mieltä ● Neutraali ● Samaa mieltä

# Tyytyväisyys etuihin parantaa työntekijäkokemusta.

Etutytyväisyys kytkeytyy suoraan jaksamiseen, sitoutumiseen ja työntekijäkokemukseen. Tässä osiossa tarkastellaan, mistä korkea tyytyväisyys syntyy, miten se vaihtelee eri ryhmissä ja mitä se käytännössä tarkoittaa etujen kehittämisen näkökulmasta.

65 %



21 %

65 % suomalaisista oli keskitasoisesti tai erittäin tyytyväisiä etupakettiin. 21 % toivoo, että tarjotut edut olisivat heille relevantteja.

# Suomalaisten tyytyväisyys etuihin on kohtalaista, tyytyväisyys vaihtelee sektorin ja sukupolven mukaan.

Eurooppalaisittain suomalaisten työntekijöiden tyytyväisyys heille tarjottuihin henkilöstöetuihin on kohtalaista: kahdeksan maan keskiarvo on 6,7 (asteikolla 0–10) ja Suomi asettuu täsmälleen tälle tasolle. Vertailussa parhaiten pärjää Saksa (7,3) ja heikoiten Portugali (6,1). Kohtalaiset pisteet kertovat siitä, että etuihin investoidaan, mutta niiden kyky vastata työntekijöiden todellisiin tarpeisiin tai kilpailla koetun yleisen tason kanssa jättää vielä parantamisen varaa.

Kohtalainen tyytyväisyystaso on signaali siitä, että etujen kehittämisenä on selkeä kasvupotentiaali. Pienilläkin parannuksilla relevanssin ja saavutettavuuden osalta voidaan nostaa tyytyväisyyttä merkittävästi.

Suomessa tyytyväisyys etuihin ei jakaudu tasaisesti. Julkisen sektorin työntekijöistä peräti 41 prosenttia kuuluu matalan tyytyväisyyden ryhmään, kun yksityisen sektorin asiantuntija- ja konsultointialoilla vastaava luku on vain 21 prosenttia. Taustalla vaikuttaa todennäköisesti se, että kilpailluilla yksityisen sektorin aloilla etuihin on perinteisesti panostettu enemmän niin laajuuden kuin räätälöinnin osalta. Julkinen sektori on Suomessa merkittävä työllistäjä, joten sen heikompi etutyytyväisyys on syytä ottaa vakavasti. Budjetti-rajotteet ovat todellisia, mutta tyytyväisyyttä voidaan parantaa myös ilman lisäinvestointeja, esimerkiksi olemassa olevat edut kannattaa ensin suunnitella ja viestiä paremmin.

Sukupolvien välillä ero on myös selvä: Sukupolvi Z:sta korkean tyytyväisyyden ryhmään kuuluu 24 prosenttia, kun vastaava luku on 14 prosenttia millenniaalien ja 16 prosenttia vanhempien sukupolvien keskuudessa. Z-sukupolven korkeampi tyytyväisyys on rohkaiseva signaali, mutta se ei välttämättä tarkoita, että nuorille vain riittää vähempi. Pikemminkin se kertoo siitä, että he arvostavat etuja aidosti ja tekevät jopa työnantajavalintoja niiden perusteella. Organisaatioille, jotka kilpailevat nuorista osaajista, tämä on selkeä viesti: etuihin panostaminen on rekrytointietu.



# Korkea tyytyväisyys syntyy arjen hyödyistä ja relevanssista.

Korkean etutytyväisyyden taustalla on ennen kaikkea kaksi tekijää: taloudellisuus ja osuvuus. Tyytyväisimmistä suomalaisista työntekijöistä 32 prosenttia nimeää tärkeimmäksi syyksi sen, että edut auttavat vähentämään henkilökohtaisia kustannuksia ja 21 prosenttia korostaa etujen yhteensopivuutta omien kiinnostuksen kohteiden kanssa. Nämä kaksi tekijää yhdessä kattavat yli puolet vastauksista ja kertovat selkeästi, että työntekijät odottavat eduiltaan konkreettista, arkista arvoa. Muut tekijät, kuten yksilöllisten tarpeiden huomioiminen (8 %), hyvinvoinnista välittämisen osoittaminen (7 %) ja käytön helppous (7 %), tukevat tätä kuvaa, mutta jäävät selvästi taloudellisen arvon ja relevanssin varjoon. HR:lle viesti on selkeä: ennen kuin lisätään uusia etukategorioita, kannattaa varmistaa, että nykyiset edut todella vähentävät työntekijöiden arkimenoja ja tuntuvat omilta.

## Työntekijät (korkea etutytyväisyys): Miksi olet tyytyväinen sinulle tarjottuihin etuihin?\*

Etujen käyttö auttaa vähentämään henkilökohtaisia kustannuksiani.

32%

Tarjotut edut ovat minulle relevantteja.

21%

Edut vastaavat työntekijöiden yksilöllisiin tarpeisiin.

8%

Edut osoittavat työnantajan välittävän hyvinvoinnistani.

7%

Etuja on helppo käyttää.

7%

Edut ovat tasapuolisesti kaikkien työntekijöiden saatavilla.

5%

Edut ovat kilpailukykyisiä toimialallani.

5%

Edut kattavat täysin käyttämieni palveluiden hinnan.

5%

Digitaalinen etualusta (esim. nettisivu tai sovellus) on helppo käyttää.

3%

Etujen käytössä on joustavuutta.

2%

Edut ovat helppoja ymmärtää.

2%

Edut ovat voimassa riittävän pitkän ajan.

2%

Etuja mukautetaan säännöllisesti taloudellisen tilanteen mukaan.

1%

Edut tukevat ammatillista kehittymistäni.

1%

32%

Sanoo korkean etutytyväisyyden johtuvan siitä, että edut vähentävät henkilökohtaisia kustannuksia

\*Kysymys on esitetty ainoastaan työntekijöille, joiden etutytyväisyys on korkealla tasolla (9 tai 10).

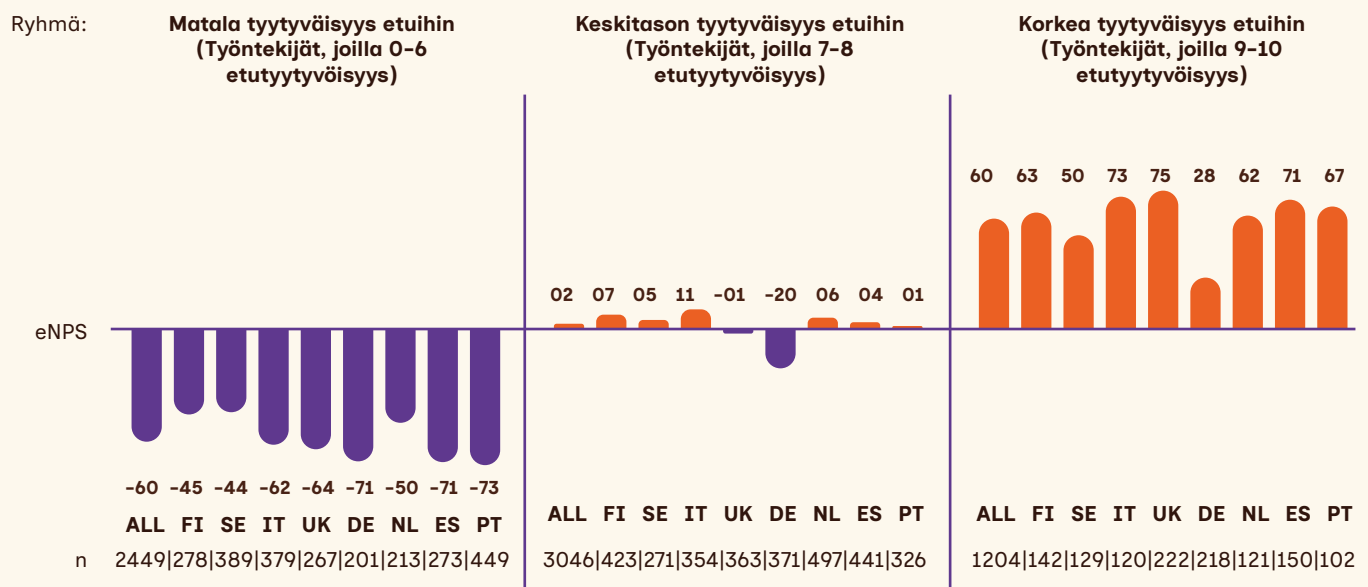
# Tyytyväisyys etuihin heijastuu laajemmin työntekijäkokemukseen.

Etutytyytyväisyyden ja kokonaistyytyväisyyden välinen yhteys on yksi tutkimuksen HR:n kannalta merkittävimmistä havainnoista. Kokonaistyytyväisyyden mittarina käytetty eNPS mittaa suosittelemisluokituksen kautta laajemmin sitä, miten tyytyväisiä ja sitoutuneita työntekijät ovat työnantajansa kokonaisuutena.

Kun eNPS lasketaan matalan etutytytyväisyyden ryhmässä, eli niiden työntekijöiden keskuudessa, jotka antoivat eduille pisteet 0–6, luku on Suomessa –45, mikä tulkitaan “parantamisen varaa” -tasoksi. Korkean tyytyväisyyden ryhmässä, pisteet 9–10 antaneilla, eNPS nousee 63:een, joka asettuu jo “todella hyvä” -kategoriaan. Ero ryhmien välillä on lähes 110 pistettä.

Käytännössä tämä tarkoittaa, että työntekijä, joka on tyytyväinen saamiinsa etuihin, on huomattavasti todennäköisemmin myös työnantajansa suosittelija – ja päinvastoin. Tyytyväisyys etuihin heijastuu suoraan työntekijäkokemukseen ja työnantajamielikuvaan sekä sitä kautta organisaation kykyyn houkutella ja sitouttaa osaajia.

## Työntekijät: Kuinka tyytyväinen olet työnantajasi tarjoamiin henkilöstöetuihin?



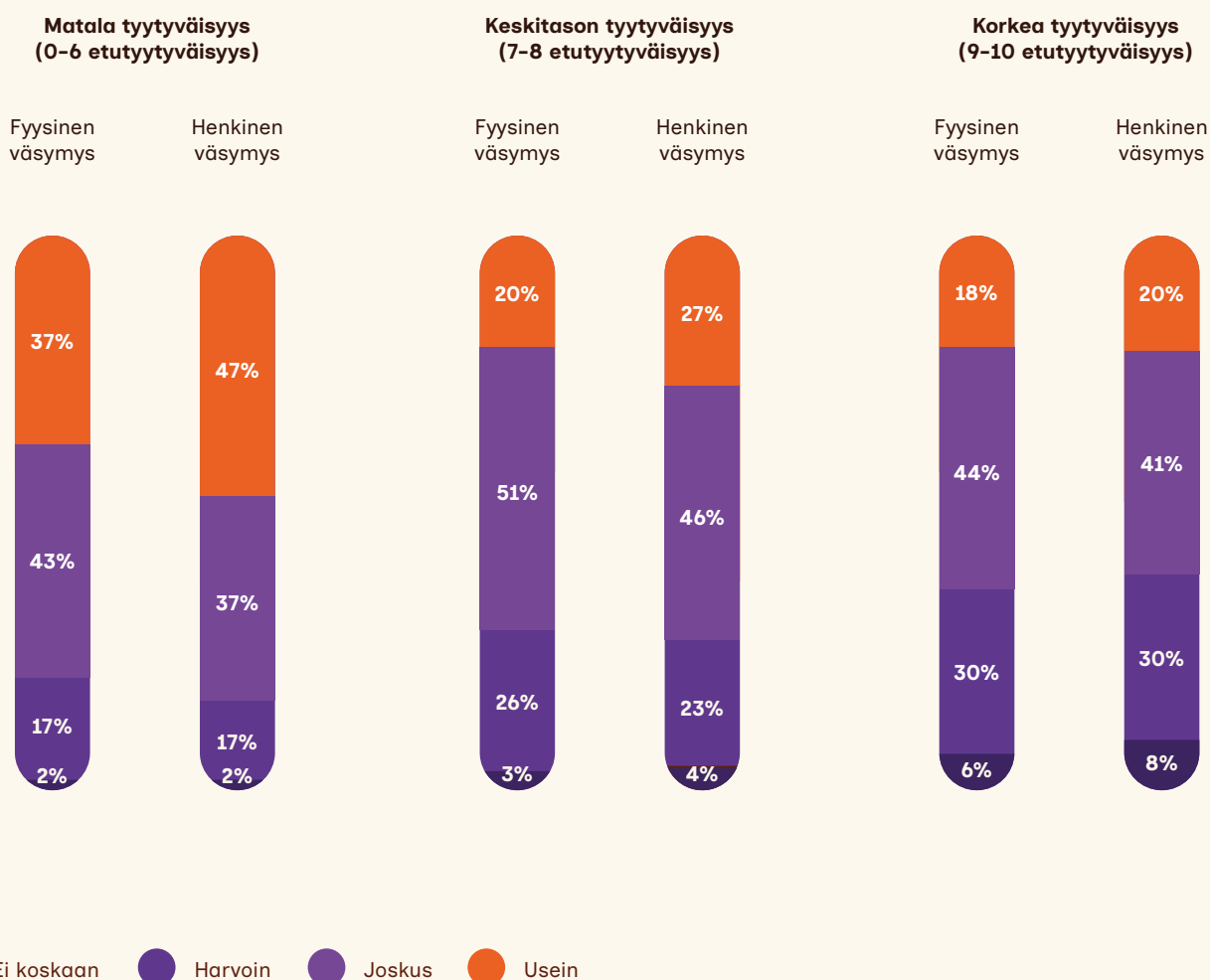
\*eNPS mitattiin standardoidulla asteikolla, ja eNPS-kysymykseen vastaaminen oli työntekijöille vapaaehtoista. Tämän vuoksi vastaajien kokonaismäärä on pienempi kuin aiemmin raportoitu kokonaismäärä.

# Tyytyväisyys etuihin on yhteydessä myös jaksamiseen.

Etutytyväisyyden yhteys jaksamiseen on yhtä lailla merkittävä. Matalan tyytyväisyyden ryhmässä 47 prosenttia raportoi henkistä uupumusta usein, kun korkean tyytyväisyyden ryhmässä vastaava luku on vain 20 prosenttia. Fyysisen uupumuksen kohdalla ero on samankaltainen, 37 prosenttia matalan tyytyväisyyden ryhmässä verrattuna 18 prosenttiin korkean tyytyväisyyden ryhmässä.

Yhteys on vahva ja johdonmukainen, vaikka on syytä huomioida, että korrelaatio ei suoraan tarkoita syy-seuraussuhdetta. Tässä tyytyväisyys etuihin ja hyvä jaksaminen voivat molemmat heijastaa laajemmin toimivaa työympäristöä. Silti tulosten nojalla on syytä olettaa, että tarjotulla etupaketilla voi olla myös rooli työntekijöiden uupumisen ehkäisyssä. Erityisen huomionarvoista on, että suurin muutos tapahtuu jo siirtäessä matalan tyytyväisyyden ryhmästä keskitasolle, joten pelkkä perusasioiden kuntoon laittaminen voi vaikuttaa merkittävästi työssä jaksamiseen.

## Työntekijät: Kuinka usein tunnet itsesi fyysisesti / henkisesti uupuneeksi?



# Suomi on Euroopan kärkimaa etujen käytössä.

Etu, jota ei käytetä, ei vaikuta. Suomalaiset käyttävät etujaan eurooppalaisessa vertailussa parhaiten. Korkea käyttöaste ei kuitenkaan ole itsestäänselvyys ja viestintäkuilu työnantajien ja työntekijöiden välillä onkin Suomessa yksi Euroopan suurimmista. Tässä osiossa käydään läpi, miksi etuja jää käyttämättä ja miten datalla voidaan tehdä parempaa päätöksentekoa.



Katso lukujen selitykset sivulta 25.

# Suomi on Euroopan kärkimaat etujen käytössä, mutta parannettavaa on vielä.

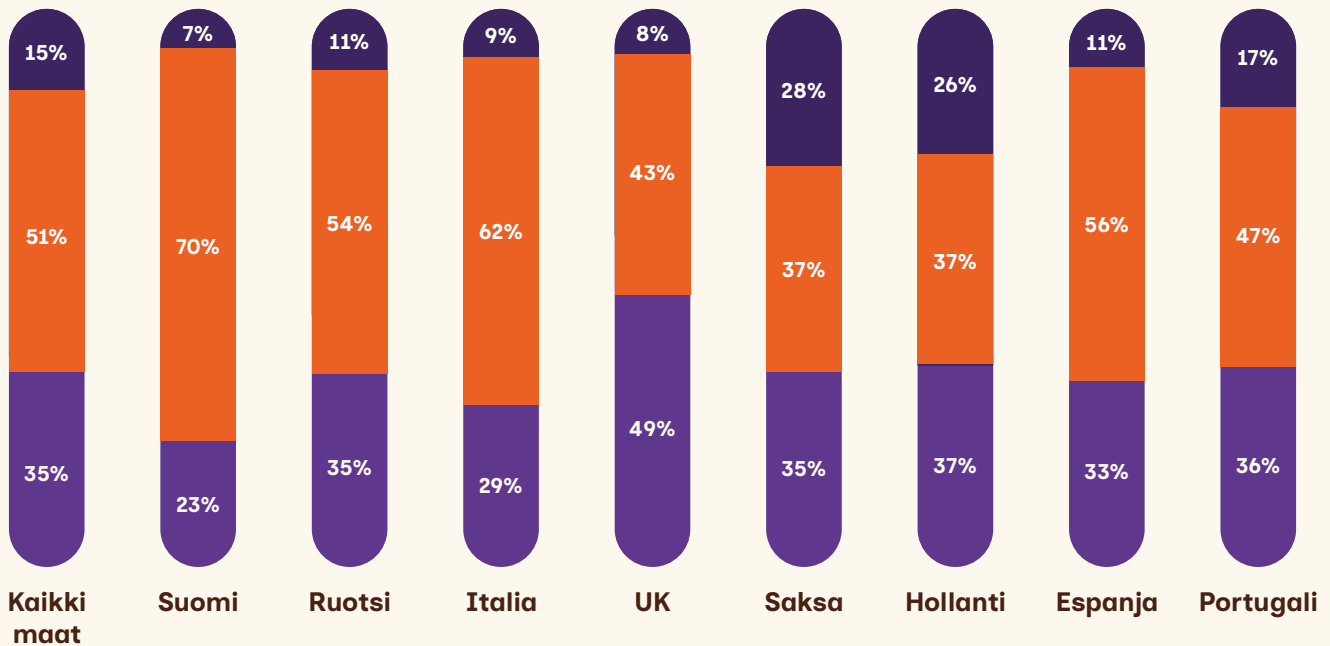
Vain käytetty etu vaikuttaa – eli etuihin investoiminen tuottaa tulosta vain silloin, kun henkilöstö myös oikeasti hyödyntää niitä. Suomalaisessa työelämässä lähtötilanne on jo eurooppalaisittain poikkeuksellisen hyvä, 70 prosenttia suomalaisista työntekijöistä kertoo käyttäneensä kaikki tarjolla olevat etunsa viimeisen vuoden aikana, mikä on vertailun korkein lukema. Tämä kertoo etenkin siitä, että suomalaiset työntekijät laajalti arvostavat etuja ja osaavat hyödyntää niitä.

Samoin etujen ymmärtäminen on Suomessa hyvällä mallilla, 80 prosenttia työntekijöistä sanoo ymmärtävänsä käytössä olevat edut. Silti 23 prosenttia suomalaisista jättää tietoisesti tai vahingossa osan eduistaan käyttämättä. Yleisimmät esteet etujen käytölle ovat ettei etuja koeta itselle relevanteiksi, niiden käyttämiseen ei ole riittävästi aikaa tai ne eivät kata koko palvelun hintaa. Tämä viestii osaksi siitä, että etupaketti ei täysin kohtaa henkilöstön arkea. Toisaalta haasteet ovat osaksi myös ratkaistavissa tarjoamalla joustavia etuja sekä investoimalla etuihin riittävästi.

**Oletko kuluneen vuoden aikana käyttänyt kaikki sinulle saatavilla olevat edut?**

**Tärkeimmät syyt jättää etuja käyttämättä:**

1. Eivät vastaa kiinnostuksen kohteita
2. Ei tarpeeksi aikaa käyttää etuja
3. Eivät kata koko palvelun hintaa



● Ei ● Kyllä ● En tiedä

# Etu, josta ei tiedetä, on sama kuin etua ei olisi lainkaan.

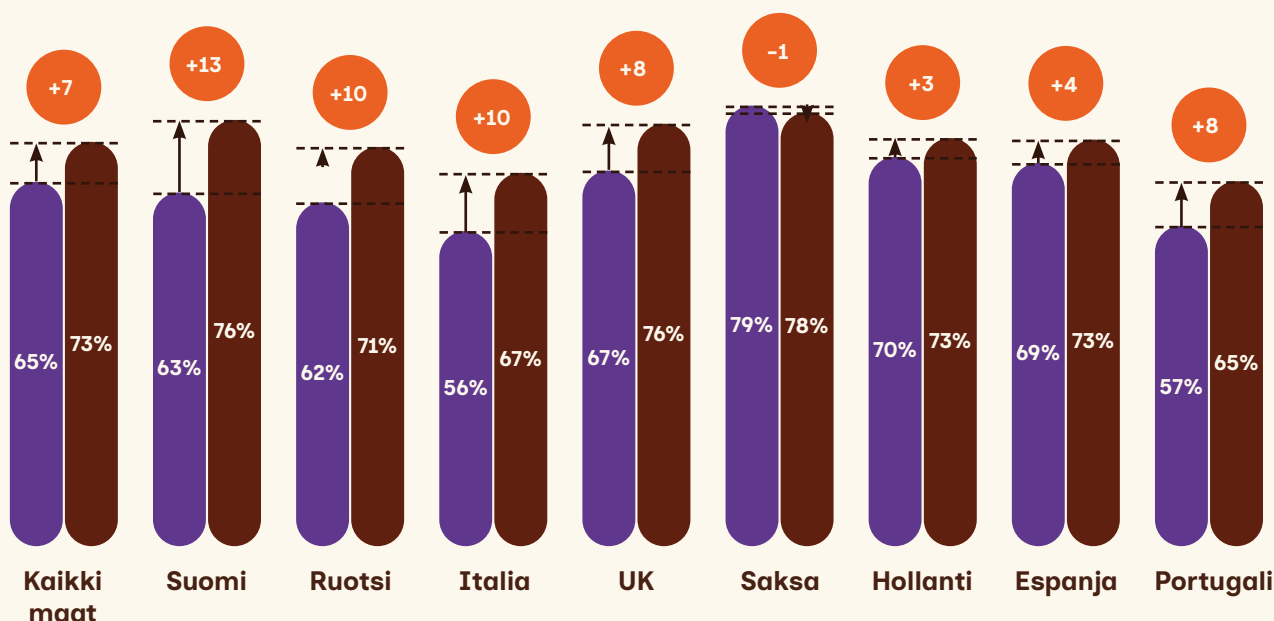
Etujen käyttämättä jättämiseen liittyy myös merkittävä viestintähaaste. Suomalaisista työnantajista 76 prosenttia kokee kannustavansa aktiivisesti etujen käyttöön, mutta vain 63 prosenttia työntekijöistä kokee tullessa kannustetuksi. Syntyvä 13 prosenttiyksikön kuilu on yksi Euroopan suurimmista. Se on hyvä muistutus siitä, että viestinnän riittävyyttä kannattaa arvioida työntekijän kokemusten, ei vain omien oletusten, kautta.

Ero näkemyksissä ei välttämättä johdu viestinnän puutteesta, vaan enemmän siitä, että se ei tavoita, resonoi tai toistu riittävän usein. Eduista viestiminen perehdytyksen yhteydessä tai kerran vuodessa ei riitä, vaan niistä muistuttaminen sekä niiden käytön kannustaminen ja helpottaminen ovat jatkuva tehtävä.



**Työntekijät:** Työnantajani kannustaa aktiivisesti etujen käyttöön.

**Työnantajat:** Kannustamme aktiivisesti työntekijöitämme käyttämään henkilöstöetuja.



● Työntekijät ● Työnantajat

# Jos etu jää käyttämättä, tietääkö HR sen? Etuja koskeva analytiikka hyödyntämättömänä mahdollisuutena.

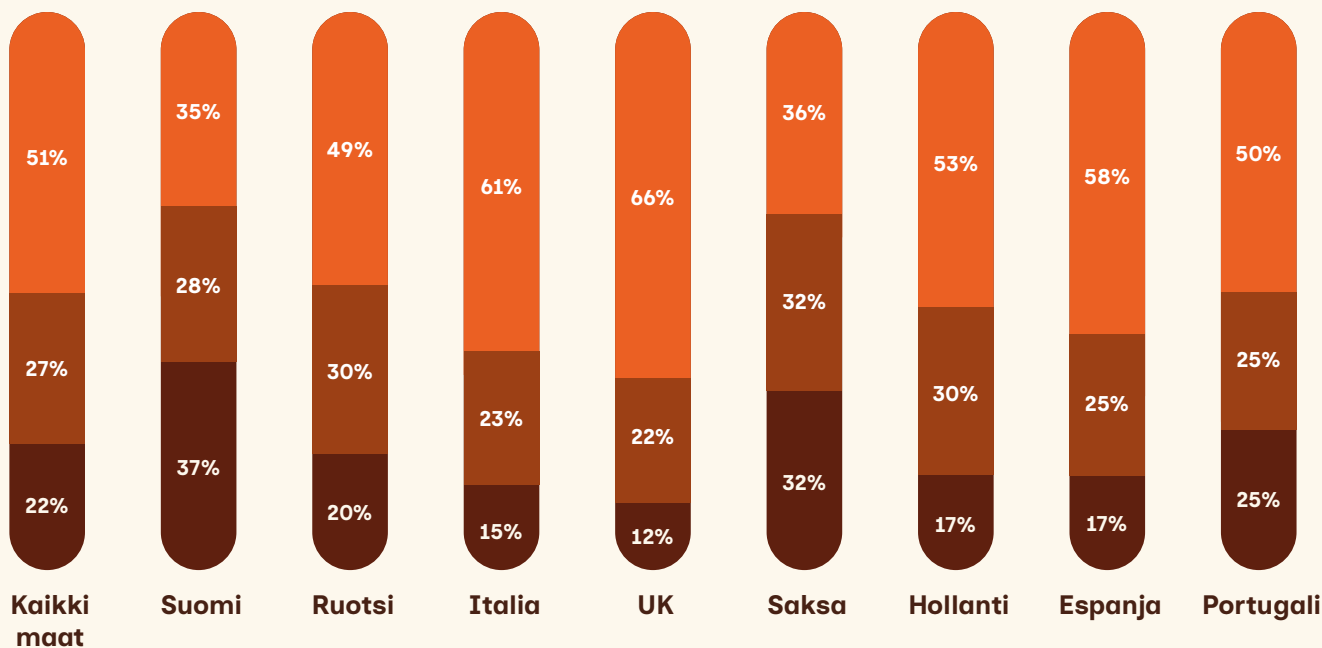
Vain kolmannes suomalaisista työnantajista hyödyntää dataa ja analytiikkaa etujen vaikuttavuuden arvioinnissa. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että valtaosassa organisaatioita etuinvestoinnit tehdään ilman selkeää kuvaa siitä, mihin ne vaikuttavat ja mitä ne tuottavat.

Etujen käyttöasteen seuranta voisikin olla HR:lle yhtä luonteva mittari kuin sairauspoissaolot tai henkilöstötyytyväisyys. Kertoohan tämä luku suoraan siitä, kohtaavatko tarjotut edut henkilöstön todelliset tarpeet. Organisaatiot, jotka yhdistävät käyttödatan henkilöstökyselyihin, pystyvät tekemään etuihin liittyvistä päätöksistä strategisempia ja kohdennetumpia sekä osoittamaan johdolle konkreettisesti, mitä etuihin sijoitettu euro tuottaa.

**Työnantajat: Organisaatiomme hyödyntää dataa ja analytiikkaa tehokkaasti etujen vaikuttavuuden arvioinnissa.**

**35%**

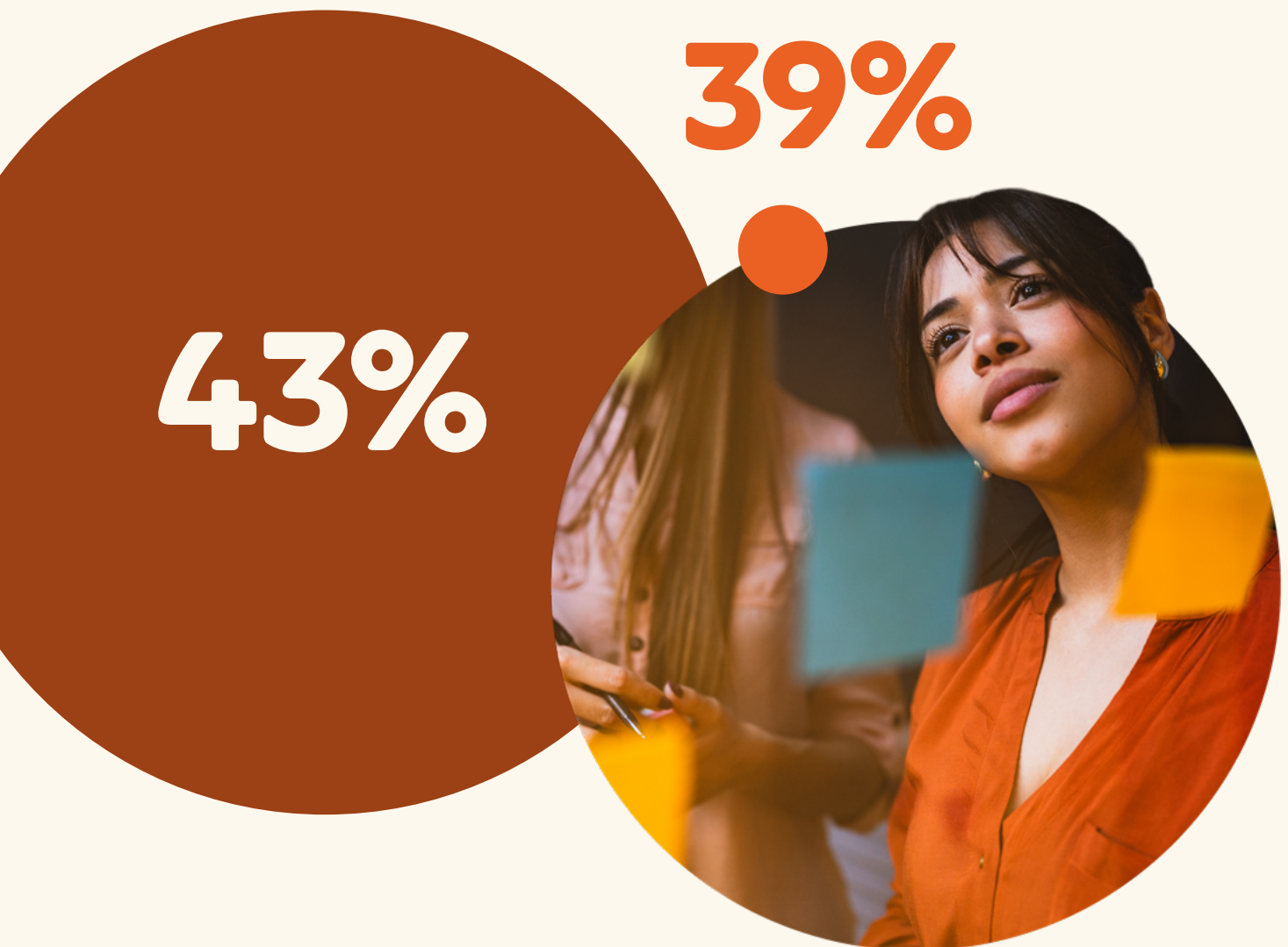
Vain kolmannes suomalaisista työnantajista arvioi etujen vaikutusta dataan pohjaten.



● Eri mieltä ● Neutraali ● Samaa mieltä

# Työntekijöiden ja työnantajien etuprioriteetit – kohtaavatko ne?

Työnantajat ja työntekijät painottavat osittain eri etuja. Tässä osiossa tarkastellaan etuinvestointien näkymiä, prioriteettieroja ja sitä, mitä etupaketin rakentamisessa kannattaa ottaa huomioon.



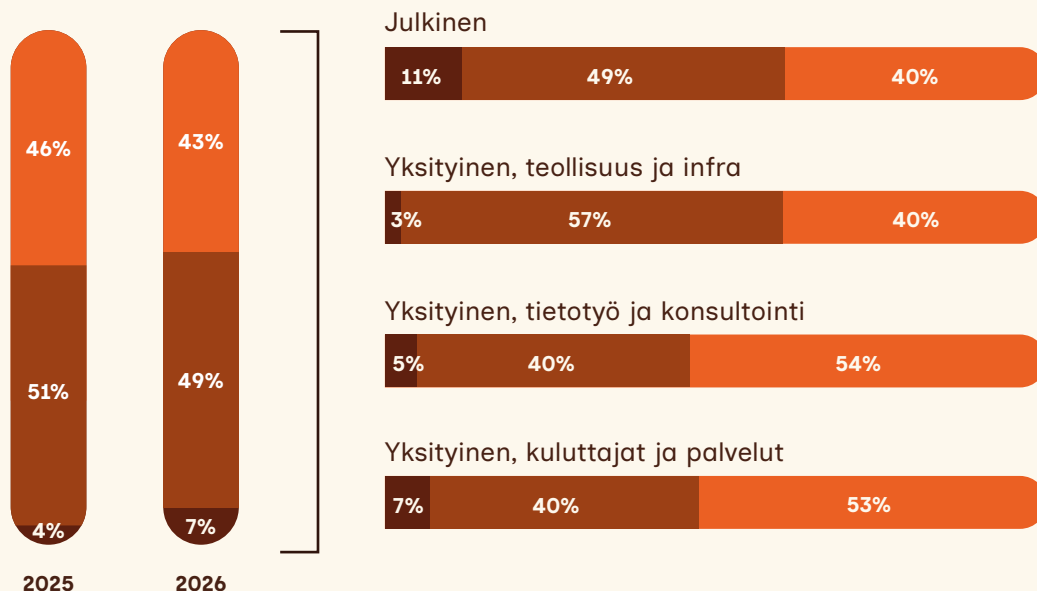
43 % työnantajista suunnittelee kasvattavansa etubudjettia tänä vuonna. 39 % työntekijöistä kertoo, että hyvinvointiedut ovat tärkeimmät henkilöstöedut.

# Etuinvestoinnit pitävät pintansa haastavassa taloustilanteessakin.

Suomalaisten työnantajien etupanostukset pysyvät vakaina haastavasta taloustilanteesta huolimatta: 43 prosenttia suomalaisista työnantajista suunnittelee kasvattavansa etubudjettia vuodelle 2027, ja vain 7 prosenttia aikoo leikata. Tämä on sinänsä positiivinen signaali, sillä etuja ei nähdä ensisijaisena säästökohteena, vaan pikemminkin investointina henkilöstön hyvinvointiin ja sitoutumiseen. On kuitenkin syytä huomioida, että pelkkä tason säilyttäminen voi inflaatioympäristössä tarkoittaa käytännössä edun realisen arvon heikkenemistä työntekijän näkökulmasta.

Eurooppalaisessa vertailussa Suomi jää selvästi jälkeen: esimerkiksi Alankomaissa 79 prosenttia ja Ruotsissa 70 prosenttia työnantajista kasvattaa etupanostuksiaan. Suomen heikompi taloustilanne selittää osan erosta, mutta ero on silti merkittävä ja se voi pitkällä aikavälillä vaikuttaa suomalaisten työnantajien kilpailukykyyn kansainvälisten osajien houkuttelussa.

Työnantajat: Arvioidut etuinvestointien muutokset seuraavalle vuodelle.



**43%**  
Työnantajista uskoo etuinvestointien kasvavan tulevana vuonna.

● Leikkaajat ● Säilyttäjät ● Kasvattajat



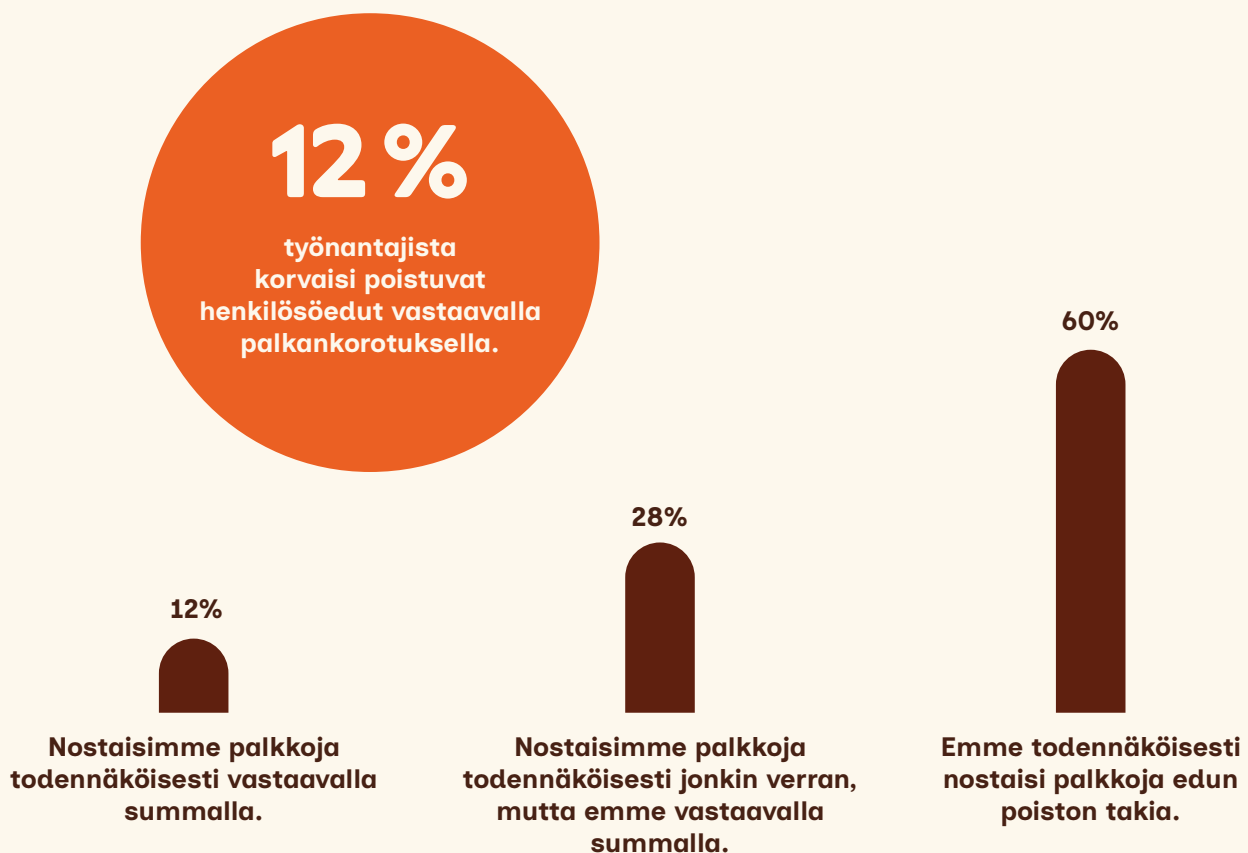
# Suomalaiset arvostavat eniten hyvinvointia ja terveyttä tukevia etuja.

Etubudjettia kasvattaessa on yhtä tärkeää miettiä mihin investoidaan kuin kuinka paljon. Suomalaiset työnantajat panostaisivat lisäresursseilla ensisijaisesti mielenterveysohjelmiin (42 %) ja oppimiseen (41 %), kun taas työntekijät nostavat tärkeimmiksi hyvinvointiedut (39 %), liikuntaedut (38 %) ja kulttuuriedun (37 %). Erot eivät ole dramaattisia, mutta ne kertovat siitä, että työnantajien kannattaa perustaa etupäätökset aitoon ymmärrykseen henkilöstön tarpeista.

Erityisen selkeä viesti tulee taloudellisen arvon kysymyksessä: suomalaisista työntekijöistä 85 prosenttia arvostaa etuja, jotka auttavat säästämään rahaa tai kattamaan palveluja, joita he käyttäisivät joka tapauksessa. Työnantajista vain 48 prosenttia priorisoi tätä näkökulmaa. Tämä tarkoittaa, että etupaletissa tulisi olla riittävästi myös arkista taloudellista arvoa tuottavia etuja.

Lisäksi on hyvä pitää mielessä, että eduilla on itseisarvoa: 60 prosenttia suomalaisista työnantajista ei korvaisi poistettuja etuja palkalla, mikä kertoo siitä, että edut nähdään erillisenä, ja jopa nimellisarvoaan arvokkaampana osana kokonaiskompensaatiota.

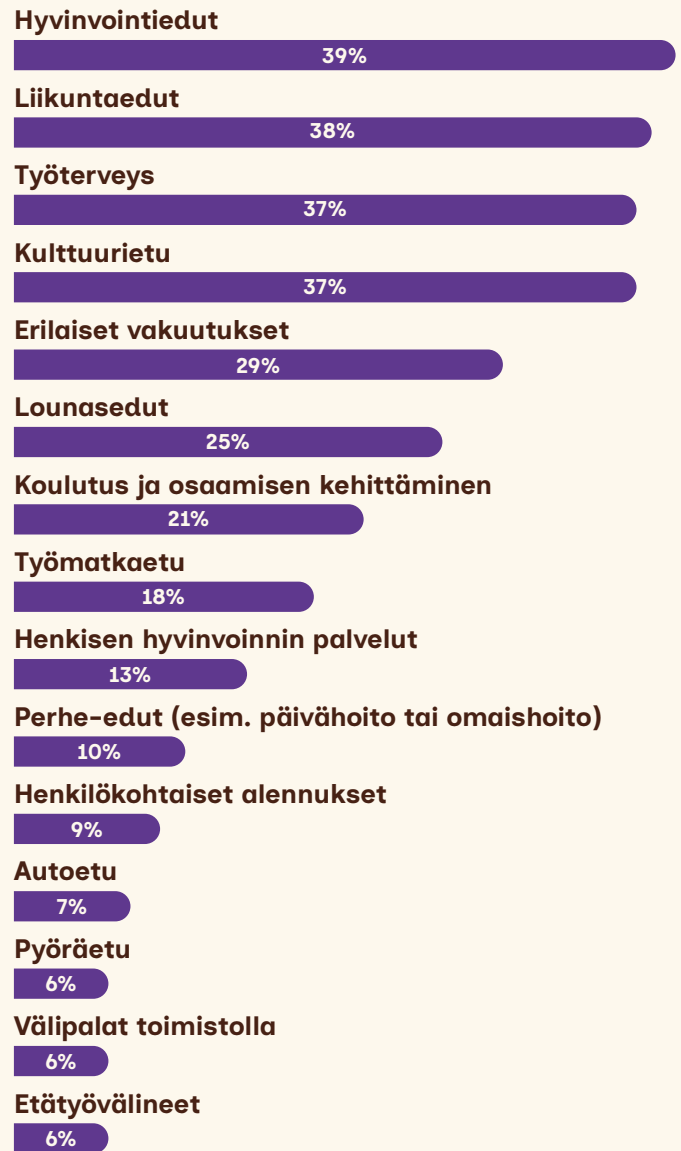
**Työnantajat: Jos ette tarjoaisi työsuhde-etuja, arvioitteko että yrityksenne nostaisi työntekijöidenne palkkoja tämän kompensoimiseksi?**



**Työnantajat: Jos organisaationne henkilöstöetubudjetti kaksinkertaistuisi nykyisestä tasosta, mihin kolmeen etukategoriaan kohdentaisitte lisäresursseja (olettaen, että kaikki kategoriat olisivat käytettävissä)? Valitse kolme mieluisinta vaihtoehtoa.**



**Työntekijät: Mitkä ovat sinulle tärkeimmät henkilöstöedut?\***



\*Vastaajat valitsivat kolme tärkeintä kategoriaa. Prosenttiluvut kuvaavat valintojen yleisyyttä, joten maakohtaiset summat ovat noin 300 %.

# Arkeen sopivat edut lisäävät hyvinvointia.

Lounas-, työmatka- ja liikunta- ja kulttuuri-etu ovat suomalaisessa työelämässä eniten käytettyjä henkilöstöetuja. Käsillä oleva tutkimus osoittaa, että niiden vaikutukset ulottuvat paljon yksittäisiä arjen hetkiä pidemmälle. Tässä osiossa käydään läpi, mitä data kertoo näiden etujen konkreettisista hyvinvointi- ja yhteisövaikutuksista.

70 %

28 %



70 % työntekijöistä kokee, että lounasetu edistää heidän hyvinvointiaan. 28 % kokeilisi uusia liikuntamuotoja, jos saisi enemmän etuja.

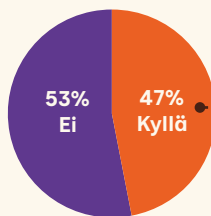
# Lounasetu on enemmän kuin pelkkä ruokatauko.

Lounasetu on yksi suomalaisen työelämän yleisimmistä henkilöstöeduista, ja sen vaikutukset ulottuvat selvästi yksittäistä ateriaa pidemmälle. Lounasedun käyttäjistä peräti 70 prosenttia kokee edun vaikuttavan myönteisesti hyvinvointiinsa. Tutkimus kertoo selvästi miksi: 55 prosenttia syö edun ansiosta lounaansa säännöllisemmin, 57 prosenttia kokee ruoan laadun parantuneen ja 56 prosenttia tekee terveellisempiä ruokavalintoja. Säännöllinen, laadukas lounastauko ei ole pieni asia vaan se vaikuttaa suoraan jaksamiseen, keskittymiskykyyn ja energiatasoon läpi työpäivän.

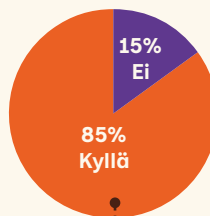
Lounasedulla on myös selkeä yhteisöllinen ulottuvuus. Peräti 61 prosenttia käyttäjistä kertoo syövänsä kollegoidensa kanssa useammin edun ansiosta. Hybridityön aikakaudella tämä on merkittävää: lounastauko tarjoaa rakenteen spontaaneille kohtaamisille, joita ei voi korvata Teams-palavereilla. Siksi ei olekaan yllättävää, että 36 prosenttia työntekijöistä kokee lounasedun myös motivoivan heitä tulemaan toimistolle useammin.

Lounasedun potentiaali on myös laajempi kuin usein ajatellaan. Vaikka 47 prosenttia suomalaisista työntekijöistä saa lounasedun työnantajaltaan, 83 prosenttia niistä, joilla etua ei ole, käyttäisi sen mielellään. Lisäksi on hyvä muistaa, että lounasetu ei ole sidottu kellonaikaan: kyseessä on ateriaetu, joka soveltuu yhtä lailla vuorotyöläisille kuin toimistotyöntekijöille, mikä tekee siitä poikkeuksellisen tasapuolisen edun koko henkilöstölle.

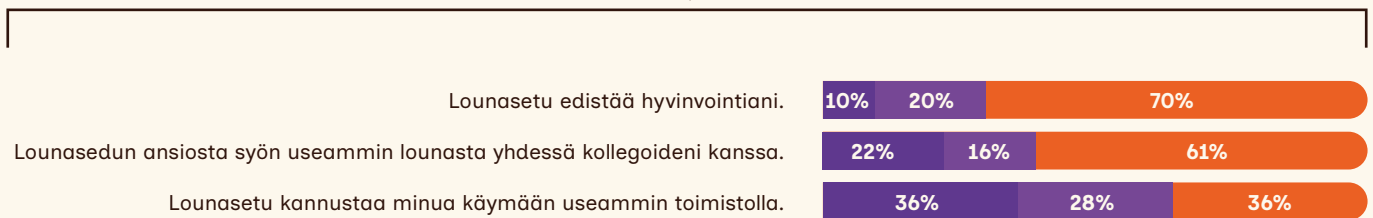
**Työntekijät: Tarjoaako työnantajasi lounasedun työntekijöillesi?**



**Oletko käyttänyt työnantajasi tarjoamaa lounasetua?**



**Oletko samaa vai eri mieltä seuraavien väittämien kanssa?**



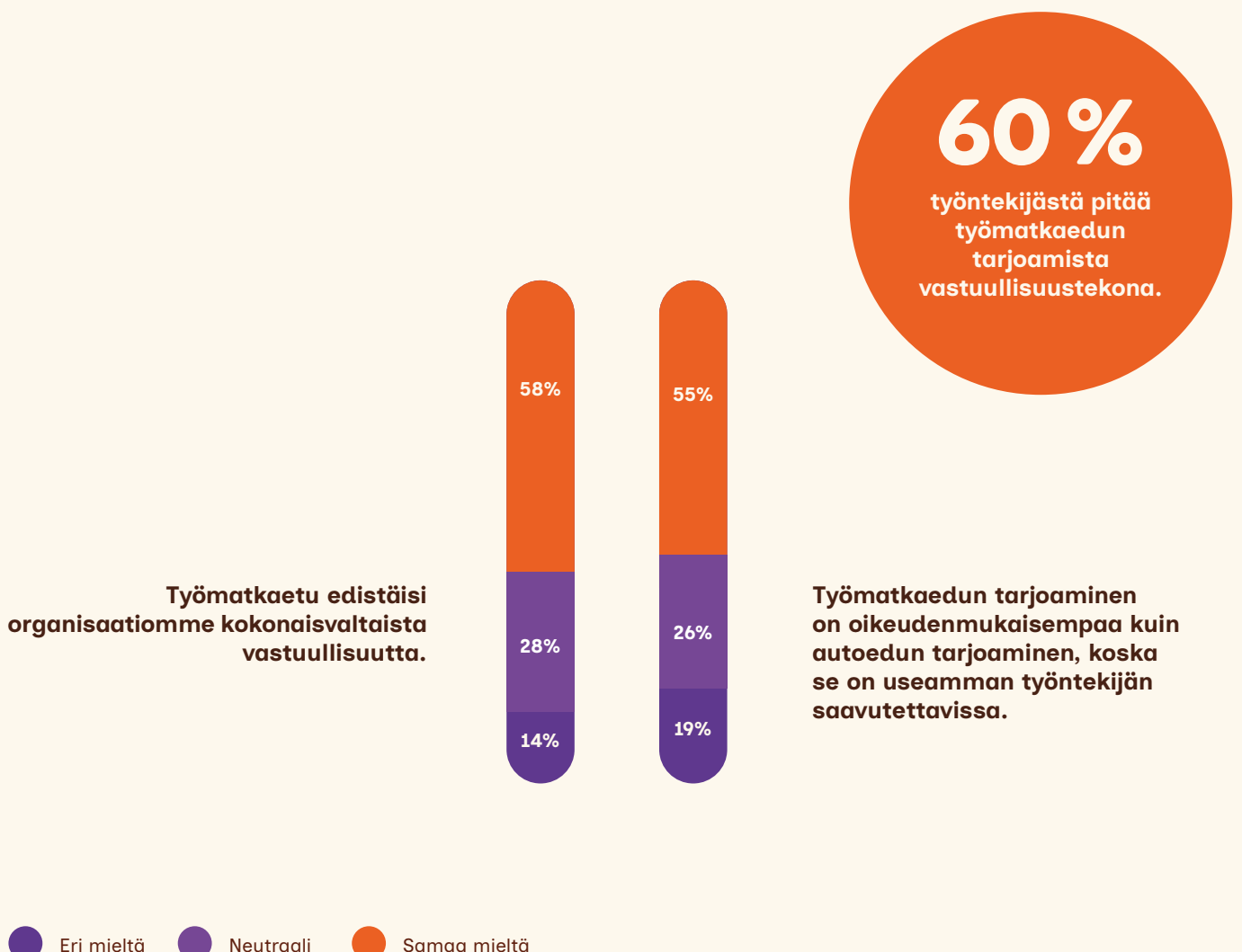
● Eri mieltä   ● Neutraali   ● Samaa mieltä

# Työmatkaetu on kestävä ja reilu vaihtoehto.

Työmatkaetu on henkilöstöetu, joka jää suomalaisissa organisaatioissa usein autoedun varjoon, vaikka perustelut sen puolesta ovat vahvat. Työntekijöistä 48 prosenttia kokee työmatkaedun kannustavan julkisen liikenteen käyttöön, ja 58 prosenttia näkee sen edistävän organisaation kokonaisvaltaista vastuullisuutta. Työmatkaetu on samalla käytännöllinen ratkaisu ja konkreettinen vastuullisuusteko.

Oikeudenmukaisuusnäkökulma on tässä erityisen tärkeä. Perinteinen autoetu on käytännössä relevantti vain osalle henkilöstöstä ja voi olla työnantajalle huomattavan kallis. Suomalaisista työntekijöistä 55 prosenttia kokeekin työmatkaedun autoetua reilummaksi vaihtoehdoksi, koska se on saavutettavissa tasapuolisesti kaikille työsuhteesta tai toimenkuvasta riippumatta. Lisäksi niistä työntekijöistä, joiden työnantaja maksaa toimistopysäköinnin, 48 prosenttia kokee oikeudenmukaiseksi, että työnantaja tukisi vastaavasti myös julkisella kulkevien työmatkakustannuksia. Kun organisaatio maksaa parkkipaikan yhdelle, herää kysymys, miksi se ei maksaisi joukkoliikenteen lippua toiselle?

Hybridityön näkökulmasta työmatkaedussa piilee myös käyttämätöntä potentiaalia. Kun toimistolle tulemiseen liittyy konkreettinen taloudellinen kannustin, kuten tuettu julkinen liikenne, kynnys sinne saapumiseen laskee. Työmatkaetu ei pakota ketään toimistolle, mutta se poistaa yhden käytännön esteen matkalla sinne. Työmatkaetu onkin hyödyllinen monesta näkökulmasta: se tukee työntekijän taloutta, edistää organisaation vastuullisuustavoitteita ja on henkilöstölle merkittävästi reilumpi kuin perinteinen autoetu.



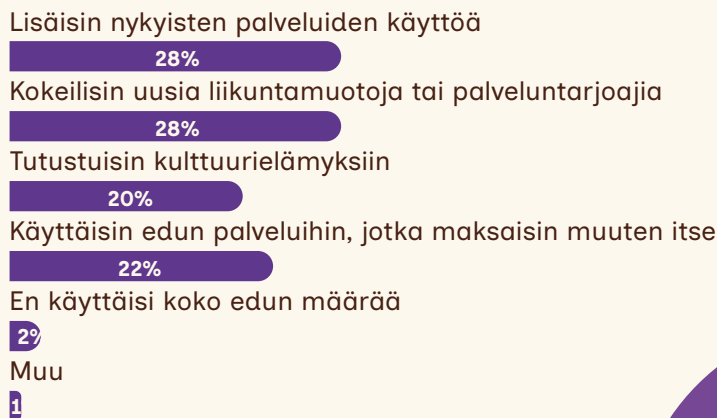
# Liikunta- ja kulttuurietu: pieni panostus, suuri vaikutus.

Liikunta- ja kulttuurietu on henkilöstöeduista se, jonka vaikutus näkyy suorimmin arjessa. Jos työnantaja kasvattaa edun määrää, lähes puolet työntekijöistä lisäisi liikunta- tai kulttuuripalveluiden kulutustaan: 28 prosenttia lisää nykyisten palveluiden käyttöä, 28 prosenttia kokeilisi uusia liikuntamuotoja tai palveluntarjoajia ja 20 prosenttia tutustuisi kulttuurielämyksiin. Kyse ei siis ole vain siitä, että raha siirtyisi taskusta toiseen, vaan lisäpanostuksella on mahdollista tuottaa aidosti uutta aktiivisuutta ja hyvinvointia.

Kiinnostavaa on, että suomalaisissa organisaatioissa liikunta- ja kulttuuriedun keskimääräinen taso on vain 350 euroa vuodessa, kun verovapaa maksimi on 400 euroa (ja nousee 540 euroon ensi vuonna). Korotus maksimiin on käytännössä pieni päätös, mutta tutkimus osoittaa, että sen vaikutus henkilöstön aktiivisyyteen ja hyvinvointiin voi olla merkittävä. Samalla kannattaa muistaa, että liikunta- ja kulttuurietu on vain yksi osa laajempaa etupalettia: kaikkien tarjottavien etujen yhteenlaskettu verovapaa maksimi on huomattavasti suurempi, mikä tarkoittaa, että organisaatioilla on kokonaisuudessaan paljon enemmän liikkumavaraa kuin usein tiedostetaan.

Liikunta- ja kulttuurietu on myös harvinaisen monipuolinen työkalu. Se tukee fyysistä ja henkistä hyvinvointia, tarjoaa työntekijöille merkityksellistä vapaa-aikaa ja viestii, että työnantaja välittää ihmisestä kokonaisuutena. Organisaatioille, jotka etsivät konkreettisia keinoja vahvistaa työnantajamielikuvaansa ja henkilöstönsä hyvinvointia, liikunta- ja kulttuuriedun nostaminen lähemmäs sen todellista potentiaalia on yksi suoraviivaisimmista askeleista.

**Työntekijät: Jos työnantajasi korottaisi liikunta- ja kulttuuriedun määrää, miten uskoisit käyttäväsi summan?**



# Kohti yhteisöllisempää hybridityötä.

Etätyö on tullut jäädäkseen, mutta se ei toimi kaikille yhtä hyvin. Tässä osiossa tarkastellaan hybridityön todellisia vaikutuksia, mm. yksinäisyyttä, ja yhteisöllisyyttä sekä sitä, miten henkilöstöedut voivat tukea tasapainoisen hybridimallin rakentamista.



61%

72%

61 % työntekijöistä ajattelee, että työmatkaetu tekisi toimistopäivistä houkuttelevampia. 72 % nuorimmista kertoo pakollisten toimistopäivien lisännen yhteisöllisyyttä.

# Hybridityö toimii – mutta ei kaikille samalla tavalla.

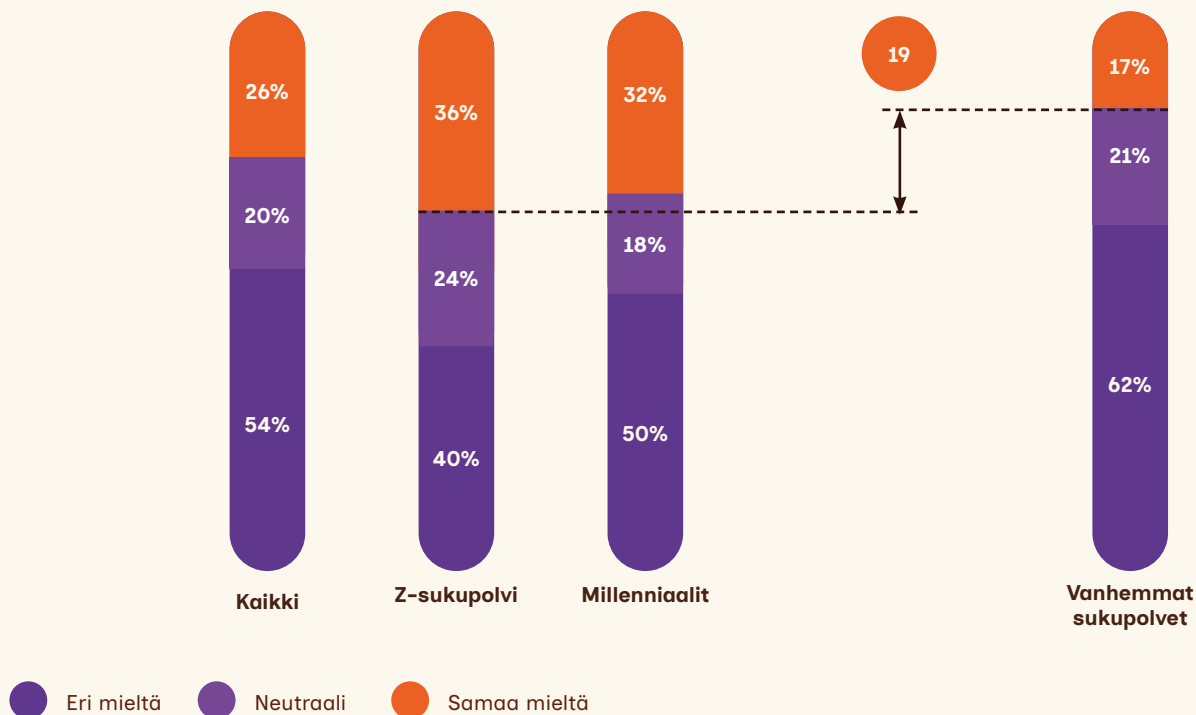
Etätyö on vakiintunut osaksi suomalaista työelämää: työntekijät odottavat joustavuutta, ja organisaatiot ovat rakentaneet toimintamallinsa sen varaan. Etätyön hyvinvointivaikutuksiin uskotaankin laajasti, sekä työntekijät että työnantajat näkevät joustavan työn tehokkaimpana keinona ehkäistä työuupumusta, ja suomalaisista työnantajista peräti 81 prosenttia uskoo joustavan työn mahdollisuuksiin loppuunpalamiselta suojautumiseksi.

Etätyö ei kuitenkaan sovi kaikille yhtä hyvin. Vaikka enemmistölle suomalaisista etätyö ei aiheuta haasteita, joka neljäs raportoi tuntevansa itsensä yksinäisemmäksi toimistoajan vähentyessä. Erityisen selvästi tämä näkyy nuorilla: Z-sukupolven työntekijöistä 36 prosenttia kokee etätyön lisänneen yksinäisyyttä, kun vanhempien sukupolvien työntekijöistä vain 17 prosenttia on samaa mieltä.

Nuorten kohdalla ilmiö on erityisen huomionarvoinen. Heillä ei välttämättä ole vielä riittävästi rohkeutta nostaa omia tarpeitaan esille organisaatiossa ja usein he myös omaksuvat vallitsevan työtavan kyseenalaistamatta, vaikka se ei palvelisikaan heitä parhaalla tavalla. Etätyö voi tehdä organisaatioon kiinnittymisestä merkittävästi haastavampaa juuri silloin, kun se olisi tärkeintä: uran alkuvaiheessa, kun verkostoja rakennetaan, hiljaista tietoa omaksutaan ja ammatillinen identiteetti muotoutuu. Nämä asiat eivät siirry Teamsiin.

Onkin huomioitava, että nuorten hyvinvointi etätyöarjessa vaatii aktiivista huomiota, sillä se ei näy välttämättä poissaoloina tai suorana palautteena, vaan hiljaisena irrottautumisena ja heikentyneenä sitoutumisena.

## Työntekijät: Koen enemmän yksinäisyyttä työssäni, koska vietämme vähemmän aikaa toimistolla.



\*Näytetään vain niille työnantaja- ja työntekijävastaajille, joiden organisaatiossa etätyö on mahdollista ja vähintään yksi toimistopäivä viikossa on pakollinen.

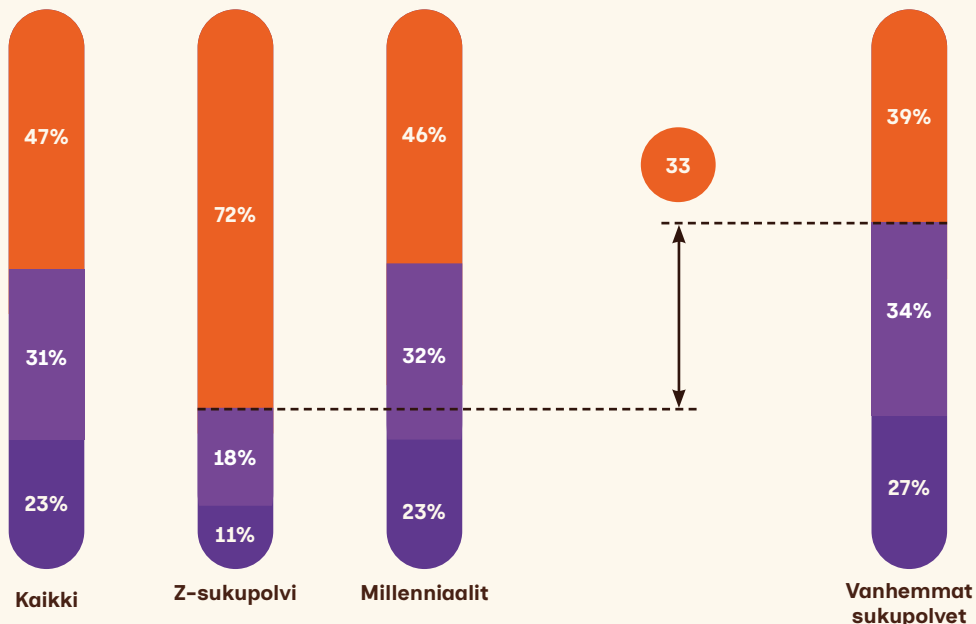
# Myös työntekijät uskovat läsnätyön etuihin.

Läsnätyöllä on myös selkeitä etuja, jotka usein jäävät julkisessa keskustelussa etätyön ylistyksen varjoon. Suomalaisista työntekijöistä 47 prosenttia kokee pakollisten toimistopäivien parantaneen yhteistyötä organisaatiossaan. Nuorten kohdalla tämä luku nousee merkittävästi: Sukupolvi-Z:sta peräti 72 prosenttia on tätä mieltä, verrattuna 46 prosenttiin millenniaaleista ja 39 prosenttiin sitä vanhemmista sukupolvista. Toimisto näyttäytyykin nuorille ennen kaikkea yhteisöllisyyden ja oppimisen paikkana, ei velvoitteena.

Etätyö on myös muuttanut tapaa, jolla ihmiset suhtautuvat lievään sairasteluun. Suomalaisista 73 prosenttia kertoo valitsevansa etätyön sairausloman sijaan ollessaan lievästi kipeänä. Tämä on sekä mahdollisuus että haaste: lyhyet poissaolot vähenevät, mutta riski on, että lepo ja toipuminen jäävät riittämättömiksi, jolloin pitkällä aikavälillä kuormitus kasvaa.

Hybridityön johtaminen onkin tasapainoilu kahden yhtä tärkeän tarpeen välillä: autonomian ja yhteisöllisyyden. Organisaatiot, jotka onnistuvat tukemaan molempia, tarjoamalla aitoa joustavuutta, mutta myös syitä tulla toimistolle, ovat kilpailukykyisimpiä niin rekrytoinnissa kuin henkilöstön hyvinvoinnin näkökulmasta.

**Työntekijät: Pakolliset toimistopäivät ovat parantaneet yhteistyötä organisaatiossamme.**



● Eri mieltä ● Neutraali ● Samaa mieltä

\*Näytetään vain niille työnantaja- ja työntekijävastaajille, joiden organisaatiossa etätyö on mahdollista ja vähintään yksi toimistopäivä viikossa on pakollinen.

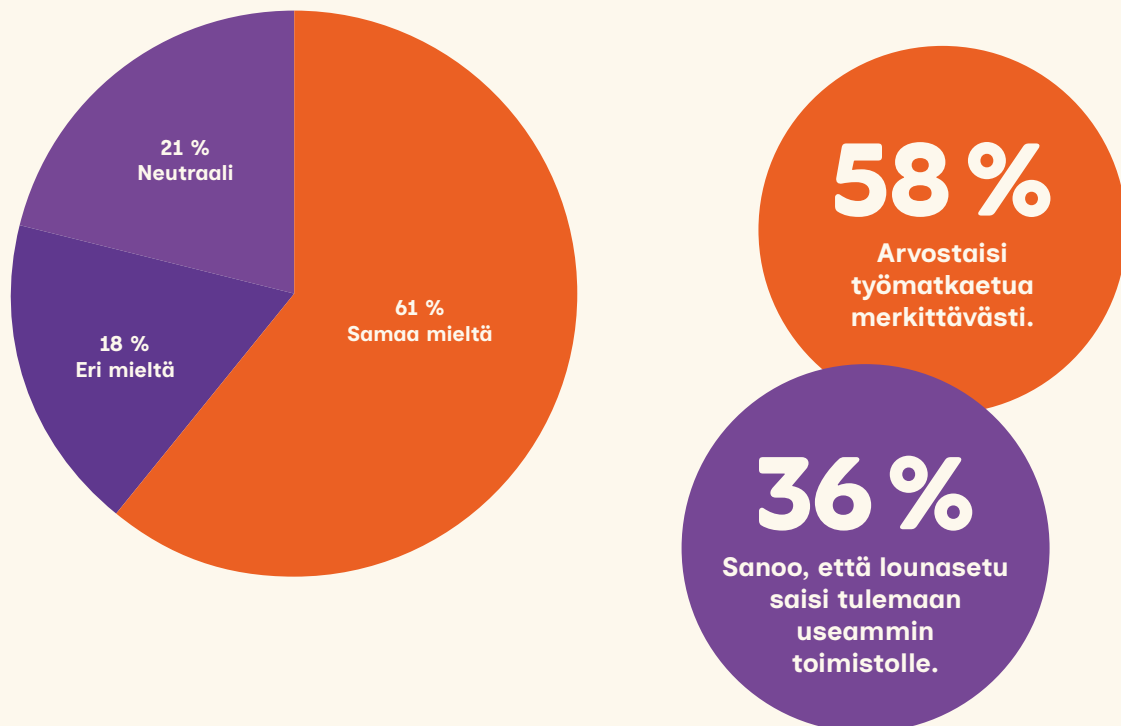
# Porkkana toimii paremmin kuin keppi – myös toimistolle paluussa.

Hybridityön selkeistä eduista huolimatta henkilöstölle voi olla syytä tarjota myös konkreettista porkkanaa toimistolle palaamiseen. Tässä suhteessa tutkimus tarjoaa organisaatioille yksinkertaisen työkalun: henkilöstöedut. Suomalaisista työntekijöistä 61 prosenttia kokee, että edut, kuten lounas-, työmatk- tai hyvinvointietu, tekevät toimistolla työskentelystä houkuttelevampaa. Erityisen voimakkaasti tämä näkyy nuorilla: Z-sukupolven työntekijöistä peräti 74 prosenttia on samaa mieltä, mikä on 18 prosenttiyksikköä enemmän kuin vanhemmilla sukupolvilla.

Toimistolle houkuttelevat ennen kaikkea yhteistyön mahdollisuudet (16 % työntekijävastaajista nimeää tämän tärkeimmäksi toimiston vetovoimatekijäksi), paremmat resurssit (15 %) ja urakehitys (15 %). Samalla reilu viidennes työntekijöistä nimeää jonkin edun keskeiseksi syyksi tulla toimistolle (mm. työmatkustus 11 % ja lounasetu 10 %).

HR:n näkökulmasta viesti on selkeä: toimistotyön houkuttelevuuden rakentaminen ei vaadi käskyjä vaan oikeita kannustimia. Hyvin suunniteltu etupaletti, erityisesti lounas, työmatkaetu ja hyvinvointietu, voi toimia luontevana ja positiivisena keinona tukea läsnäoloa ja samalla vahvistaa koko henkilöstön hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä.

**Työntekijät: Henkilöstöedut voivat tehdä työskentelystä toimistolla houkuttelevampaa.**



# Hyvinvointia tekoälystä.

Suomalaisten usko tekoälyn myönteisiin hyvinvointivaikutuksiin on kasvanut merkittävästi, mutta suhtautuminen on edelleen varovaisempaa kuin muualla Euroopassa. Tässä osiossa käydään läpi, miten työntekijät ja työnantajat näkevät tekoälyn roolin työhyvinvoinnin kannalta, ja mitä se tarkoittaa HR:lle.

65 %

51 %



51 % työntekijöistä uskoo, että tekoälyn käyttö vaikuttaa positiivisesti hyvinvointiin. Työnantajista näin uskoo 65 %.

# Tekoälyyn suhtaudutaan työhyvinvoinnin näkökulmasta aiempaa optimistisemmin.

Suomalaisten usko tekoälyn myönteisiin hyvinvointivaikutuksiin on kasvanut merkittävästi. Jo 40 prosenttia työntekijöistä uskoo tekoälyn käytön lisääntymisen vaikuttavan myönteisesti heidän hyvinvointiinsa, kasvua edellisvuodesta peräti 13 prosenttiyksikköä. Työnantajien luottamus on tätäkin yleisempää: 54 prosenttia uskoo tekoälyn lisäävän henkilöstönsä hyvinvointia, mikä sekin on 14 prosenttiyksikön nousu vuodessa.

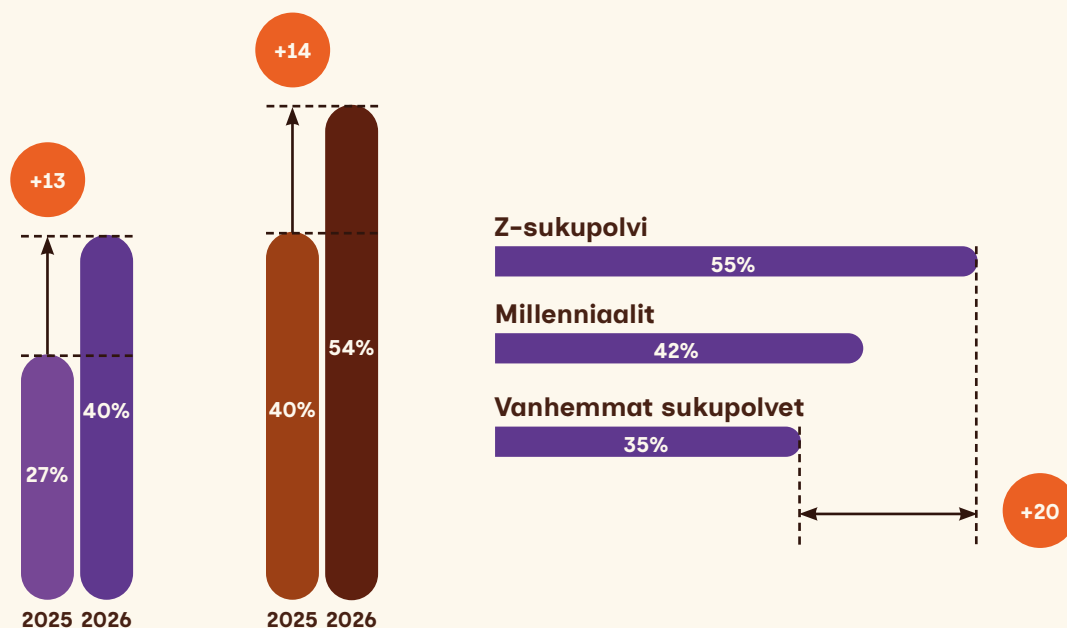
Optimismi on voimakkainta nuorempien sukupolvien keskuudessa. Z-sukupolvesta 55 prosenttia ja millenniaaleista 42 prosenttia näkee tekoälyn hyvinvointia lisäävänä tekijänä, kun vanhempien sukupolvien edustajista vain 35 prosenttia on samaa mieltä. Koska nuoremmat sukupolvet muodostavat yhä suuremman osan työvoimasta, on odotettavissa, että myönteinen suhtautuminen vahvistuu edelleen lähivuosina.

Kansainvälisessä vertailussa suomalaiset suhtautuvat tekoälyyn vielä varovaisemmin kuin eurooppalaiset kollegansa keskimäärin: työntekijöiden eurooppalainen keskiarvo on 49 prosenttia ja innostuneimpia ovat espanjalaiset, joista peräti 64 prosenttia odottaa tekoälyn lisäävän hyvinvointiaan. Työnantajien eurooppalainen keskiarvo on 63 prosenttia, ja positiivisimmin suhtaudutaan Isossa-Britanniassa (73 %), Portugalissa (71 %) ja Espanjassa (69 %). Varovaisempi suhtautuminen ei välttämättä ole este, mutta se voi hidastaa tekoälyn hyötyjen realisoitumista käytännössä. Asenteiden muuttuminen edellyttää organisaatioilta sekä selkeää viestintää tekoälyn roolista että käytännön tukea uusien työvälineiden omaksumiseen.

Konkreettisimmiksi hyödyiksi työntekijät nostavat mahdollisuuden keskittyä paremmin omaan työhönsä (25 %) sekä tuottavuuden kasvun (20 %). HR:n näkökulmasta tämä tarkoittaa sekä mahdollisuutta että vastuuta: tekoälyn käyttöönoton rinnalla on huolehdittava riittävästä perehdytyksestä sekä siitä, että kasvanut tehokkuus ei siirry kasvavana kognitiivisena kuormana työntekijöille.

**Työntekijät: Jos tekoälyn käyttö yleistyy työssäni, uskon sen vaikuttavan myönteisesti hyvinvointiini.**

**Työnantajat: Jos tekoälyn käyttö yleistyy työpaikallamme, uskomme sen vaikuttavan myönteisesti työntekijöidemme hyvinvointiin.**



● Työntekijät ● Työnantajat



# Henkilöstöedut strategisena investointina - kuusi keskeistä havaintoa HR:lle.

Suuri henkilöstötutkimus 2026 piirtää kuvan suomalaisesta työelämästä, jossa henkilöstöetujen strateginen merkitys on kasvanut selvästi. Edut ovatkin keskeinen osa sitä, miten organisaatio houkuttelee osaajia, tukee jaksamista ja rakentaa työnantajamielikuvaa. Tutkimuksen keskeisimmät havainnot tiivistyvät kuuteen teemaan, jotka ansaitsevat HR:n ja johdon huomion.

- **Hyvinvointi nousee palkan rinnalle sitoutumisen ajurina.** Yli puolet suomalaisista työntekijöistä sitoutuu todennäköisemmin, jos työnantaja priorisoi hyvinvoinnin tukemista pelkän palkan korotuksen sijaan ja tämä osuus on kasvanut 15 prosenttiyksikköä kolmessa vuodessa. Etenkin nuorimpien sukupolvien kohdalla hyvinvointi voi olla merkittävä keino kilpailla osaajista.
- **Käytetty etu vaikuttaa, käyttämätön ei.** Suomi on Euroopan kärkimaa etujen käytössä, mutta silti joka neljäs suomalainen jättää osan eduistaan hyödyntämättä. Yleisin syy on relevanssin puute: edut eivät osu omaan arkeen. Käyttöasteen seuranta ja aktiivinen viestintä ovatkin yhtä tärkeitä kuin pelkkä etujen tarjoaminen.
- **Työnantajat yliarvioivat systemaattisesti.** Hyvinvoinnin tukemisessa, uupumisen ehkäisyssä, eduista viestimisessä ja etutytyytyväisyydessä työnantajien arviot omasta toiminnastaan ovat johdonmukaisesti korkeammat kuin työntekijöiden kokemus. Tämä kuilu kertoo, että päätöksenteon tueksi tarvitaan enemmän dataa ja työntekijöiden systemaattista kuuntelua.
- **Oikeat edut tuottavat mitattavaa arvoa.** Etutytyytyväisyys kytkeytyy suoraan työntekijöiden kokonaistyytyväisyyteen, jaksamiseen ja sitoutumiseen. Erot matalan ja korkean tyytyväisyyden ryhmien välillä ovat huomattavia kaikilla näillä mittareilla. Etutytytyväisyys ei synny etujen määrästä, vaan niiden osuvuudesta: parhaiten toimivat edut, jotka tuntuvat omilta, vähentävät arkimenoja ja ovat helposti käytettävissä.
- **Z-sukupolvi muuttaa pelisääntöjä.** Nuorimmat työntekijät arvostavat etuja enemmän, käyttävät niitä aktiivisemmin ja tekevät työnantajavalintoja niiden perusteella herkemmin kuin yksikään aiempi sukupolvi. He myös kärsivät etätöön yksinäisyydestä vanhempia enemmän, mutta toisaalta näkevät toimiston yhteisöllisyyden ja oppimisen paikkana selkeämmin kuin julkinen keskustelu antaa ymmärtää. Organisaatiot, jotka ymmärtävät z-sukupolven odotukset tänään, rakentavat itselleen kilpailuetua huomisen työmarkkinoilla.
- **Hybridityö tarvitsee tuekseen oikeat kannustimet.** Etätö on tullut jäädäkseen, mutta se ei sovi kaikille yhtä hyvin. Erityisesti nuorille työntekijöille lähityöllä on tärkeä rooli yhteisöllisyyden, oppimisen ja organisaatioon kiinnittymisen paikkana. Henkilöstöedut, kuten lounas-, työmatka- ja hyvinvointietu, ovat tutkimuksen mukaan tehokas keino lisätä toimiston houkuttelevuutta pakottamisen sijaan.

Yhteinen nimittäjä näille havainnoille on se, että henkilöstöetuihin panostaminen on investointi, ei kulu. Organisaatioilla, jotka rakentavat etupalettinsa systemaattisesti henkilöstön todellisten tarpeiden pohjalta, viestivät siitä aktiivisesti ja seuraavat käyttöastetta ja tyytyväisyyttä, on parhaat valmiudet pitää nykyinen henkilöstönsä sitoutuneena sekä houkuttaa uusia osaajia kiristyvässä kilpailussa.