



# Suuri henkilöstöetu- tutkimus 2023.

# Sisältö.

<b>Suuri Henkilöstöetutkimus 2023:</b> Tausta ja keskeiset käsitteet.	4
<b>Navigointi kuilujen keskellä:</b> Erot työntekijöiden tarpeiden ja työnantajien investointisuunnitelmien välillä.	6
<b>Henkilökohtainen hyvinvointi työpaikalla:</b> Täyttävätkö organisaatiot työntekijöiden tarpeet?	13
<b>Heijastusvaikutuksen vapautus:</b> Etusovellusten vaikutusten tutkiminen työnantajien ja työntekijöiden näkökulmista.	20
<b>Tulevaisuuden henkilöstöedut:</b> Etujen kehityssuunnat lähitulevaisuudessa.	27
<b>Pohdinta:</b> Mitä tästä kaikesta pitää päätellä – ja minkä pitää muuttua?	29

# Suuri Henkilöstöetutkimus 2023: Tausta ja keskeiset käsitteet.

## Tausta: Mikä on SHT 2023?

Suuri Henkilöstöetutkimus 2023 (SHT 2023) sukeltaa henkilöstöetujen maailmaan sekä työnantajien että työntekijöiden näkökulmasta. Vuonna 2023 tutkimus toteutettiin Suomessa ja Ruotsissa, mutta tämä raportti käsittelee Suomen tuloksia.

Uraaurtavan tutkimuksen suunnittelivat professori Pekka Mattila ja tutkijatohtori Juho-Petteri Huhtala Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulusta. Tutkimuksen toteutti Pole Star Advisory -ajatushautomo hedelmällisessä yhteistyössä Epassin kanssa.

Tutkimus toteutettiin keväällä 2023 kyselytutkimuksena. Tiukkojen laadunvarmistustoimien jälkeen vastaajiksi hyväksyttiin 668 työntekijää ja 158 ylintä johtajaa suomalaisista organisaatioista. Tutkimus kohdistettiin yksityisen ja julkisen sektorin organisaatioihin, jotka työllistivät Q1/2023 aikana yli 50 henkilöä Suomessa\*. Työnantajien edustajat kertoivat näkemyksiään koko organisaationsa puolesta, kun taas työntekijät vastasivat yksilöinä.

Näin laaja tutkimusaineisto varmistaa kattavan ja vankan analyysin aiheesta.

### **SHT 2023:n tavoitteena oli vastata erityisesti seuraaviin kysymyksiin:**

Miten työntekijät ja työnantajat priorisoivat ja arvioivat erilaisia työsuhte-etuja?

Miten työnantajat voivat auttaa työntekijöitään luomaan, ylläpitämään ja kehittämään hyvinvointia edistäviä rutiineja sen sijaan, että keskittyisivät kertaluonteisiin toimenpiteisiin?

Miten työnantajat voivat tehdä työntekijöidensä jokapäiväisestä työelämästä mukavampaa ja helpompaa?

Tutkimuksella pyrittiin antamaan näkemyksiä ja ymmärrystä näille alueille, jotta organisaatiot voivat vastata tehokkaasti työntekijöiden tarpeisiin ja edistää positiivista työympäristöä.

\* Tässä raportissa "kaikki työntekijät Suomessa" tarkoittaa kaikkia työntekijöitä organisaatioista, joissa on yli 50 työntekijää. Yksinkertaistettua sanamuotoa käytetään parantamaan raportin luettavuutta.



## Keskeiset käsitteet: Henkilöstöedut & henkilökohtainen hyvinvointi.

### Henkilöstöedut.

Eduilla tarkoitetaan palkan ulkopuolisia korvauksia ja etuja, joita työnantajat tarjoavat työntekijöilleen normaalin palkan tai palkkioiden lisäksi.

Nämä edut voivat sisältää laajan valikoiman palveluita, kuten joustavat työjärjestelyt, hyvinvointiedut, lounasedut ja paljon muuta.

Tässä tutkimuksessa lain edellyttämät tai lakisääteiset etuudet on jätetty tutkittujen henkilöstöetujen ulkopuolelle.

Henkilöstöeduiksi katsotaan kuitenkin myös lain edellyttämien tai lakisääteisten etujen lisäksi tarjottavat etuudet, kuten kattavampi vakuutus.

### Henkilökohtainen hyvinvointi.

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

Työn yhteydessä se sisältää sellaisia tekijöitä kuin työtyytyväisyys, työn ja perhe-elämän tasapaino, ammatillinen kasvu ja työstä johdettu tyydytyksen tunne.

Tämä ulottuu pelkkää tyytyväisyyttä pidemmälle ja sisältää positiivisen työympäristön, kasumahdollisuudet, merkitykselliset tehtävät, itsenäisyyden tunteen sekä terveen työ- ja perhe-elämän yhdistämisen.

# Navigointi kuilujen keskellä: Erot työntekijöiden tarpeiden ja työnantajien investointisuunnitelmien välillä.

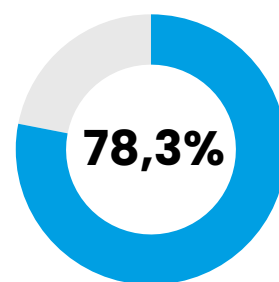
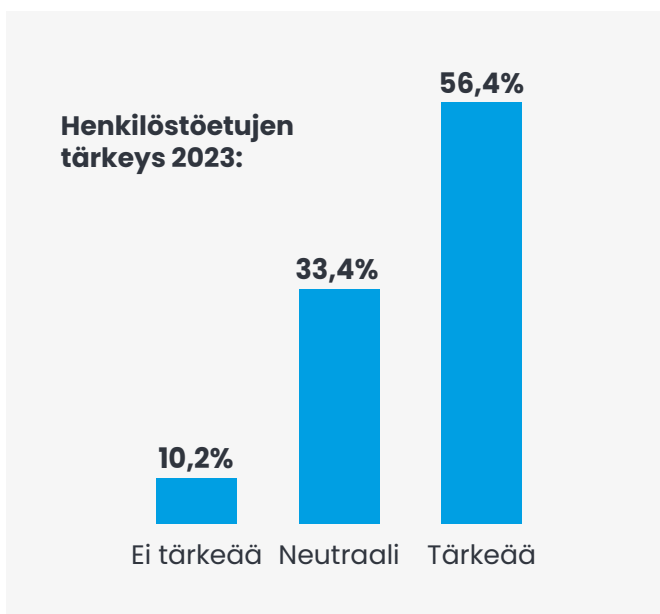
SHT 2023:

## Vain yksi kymmenestä työntekijästä Suomessa ei pidä henkilöstöetuja tärkeinä.

Suomalaiset työntekijät pitävät henkilöstöetuja tärkeänä osana palkitsemista.

**Yli 50 prosenttia työntekijöistä pitää henkilöstöetuja tärkeinä.**

Vain yksi viidestä ei vaihtaisi toiseen työpaikkaan parempien etujen perässä, kun kaikki muut heidän työhönsä ja työpaikkaansa liittyvät seikat, kuten heidän nykyinen roolinsa, pysyvät ennallaan.



**suomalaisista työntekijöistä** vaihtaisi identtiseen yritykseen töihin, jos siellä tarjottaisiin paremmat edut samalaisessa roolissa.

■ FI työntekijät ■ FI työnantajat ■ neutraali ■ eri mieltä

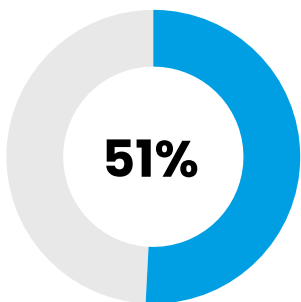
SHT 2023:

# Yli 50 prosenttia suomalaisista työntekijöistä on tyytyväisiä nykyisiin henkilöstöetuihinsa.

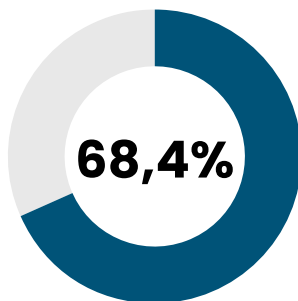
Suurin osa suomalaisista työntekijöistä on tyytyväisiä nykyisiin työsuhde-etuihinsa. Samaan aikaan lähes 70 prosenttia työnantajista uskoo työntekijöidensä olevan tyytyväisiä työsuhde-etujen nykytilaan.

**Yli 17 prosenttiyksikön näkemysero kuvastaa merkittävää ristiriitaa työntekijöiden ja työnantajien välillä**, kun tarkastellaan tyytyväisyyttä nykyisiin työsuhde-etuihin.

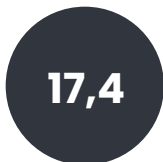
Kaksi kolmesta suomalaisesta kokee myös työpaikan ilmapiirin suotuisaksi avoimelle keskustelulle henkilöstöeduista. Sitä vastoin lähes neljä viidestä suomalaisesta työnantajasta ajattelee samoin.



**työntekijöistä** on tyytyväisiä työnantajansa tarjoamiin henkilöstöetuihin.



**työnantajista** uskoo, että heidän työntekijänsä ovat tyytyväisiä heille tarjottuihin etuihin.



Fl työntekijät | Fl työnantajat | neutraali | eri mieltä

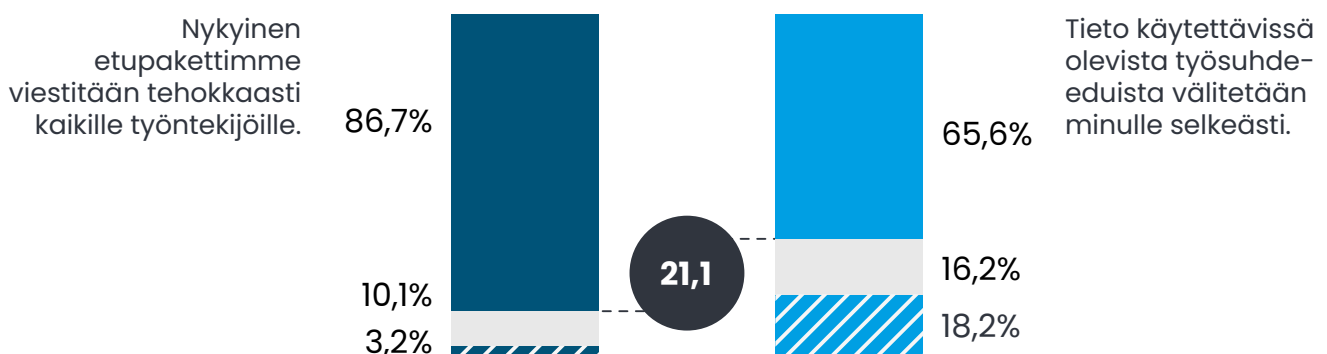
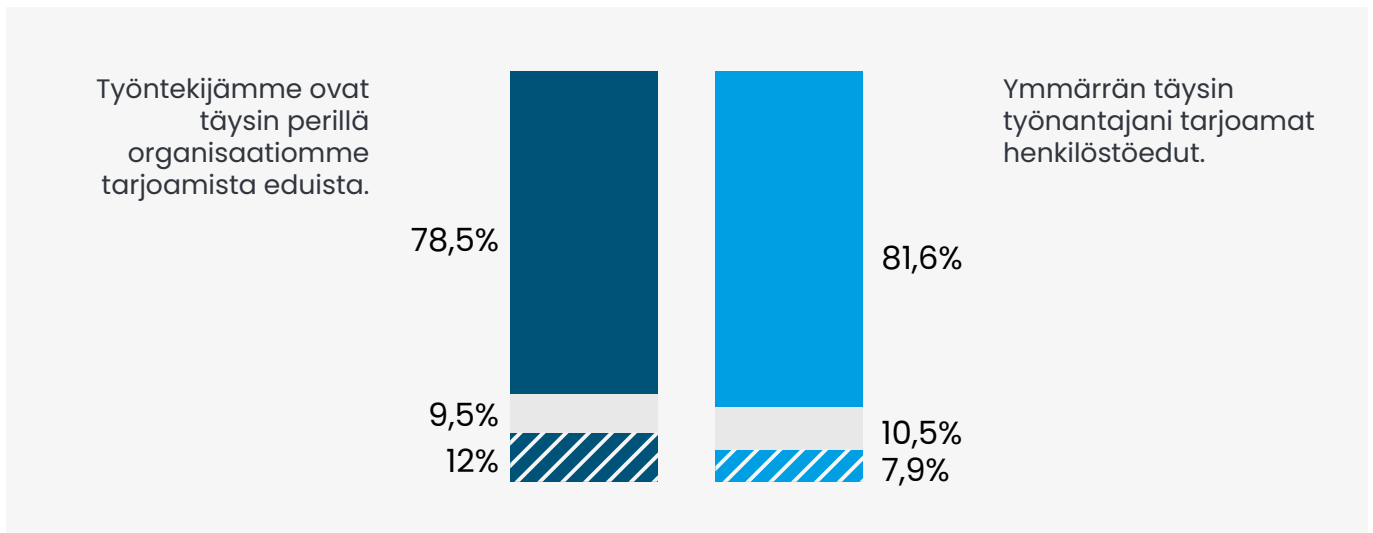
SHT 2023:

# Suomalaiset työntekijät ovat keskimäärin hyvin tietoisia heidän käytettävissään olevista henkilöstöeduista.

Hieman yli neljä viidestä suomalaisesta kokee ymmärtävänsä heille tarjottavat työsuhde-edut. Vertailun vuoksi lähes neljä viidestä työnantajasta uskoo, että heidän työntekijänsä ovat tietoisia henkilöstöeduistaan.

Hieman yli 86 prosenttia työnantajista uskoo, että tieto tarjolla olevista eduista välitetään työntekijöille tehokkaasti. Kuitenkin **vain hieman yli 65 prosenttia työntekijöistä kokee heille suunnatun viestinnän henkilöstöeduista selkeäksi.**

Työntekijöiden ja työnantajien väliset näkemuserot etujen viestinnässä ovat sekä merkittäviä että hälyttäviä.



FI työntekijät FI työnantajat neutraali eri mieltä

SHT 2023:

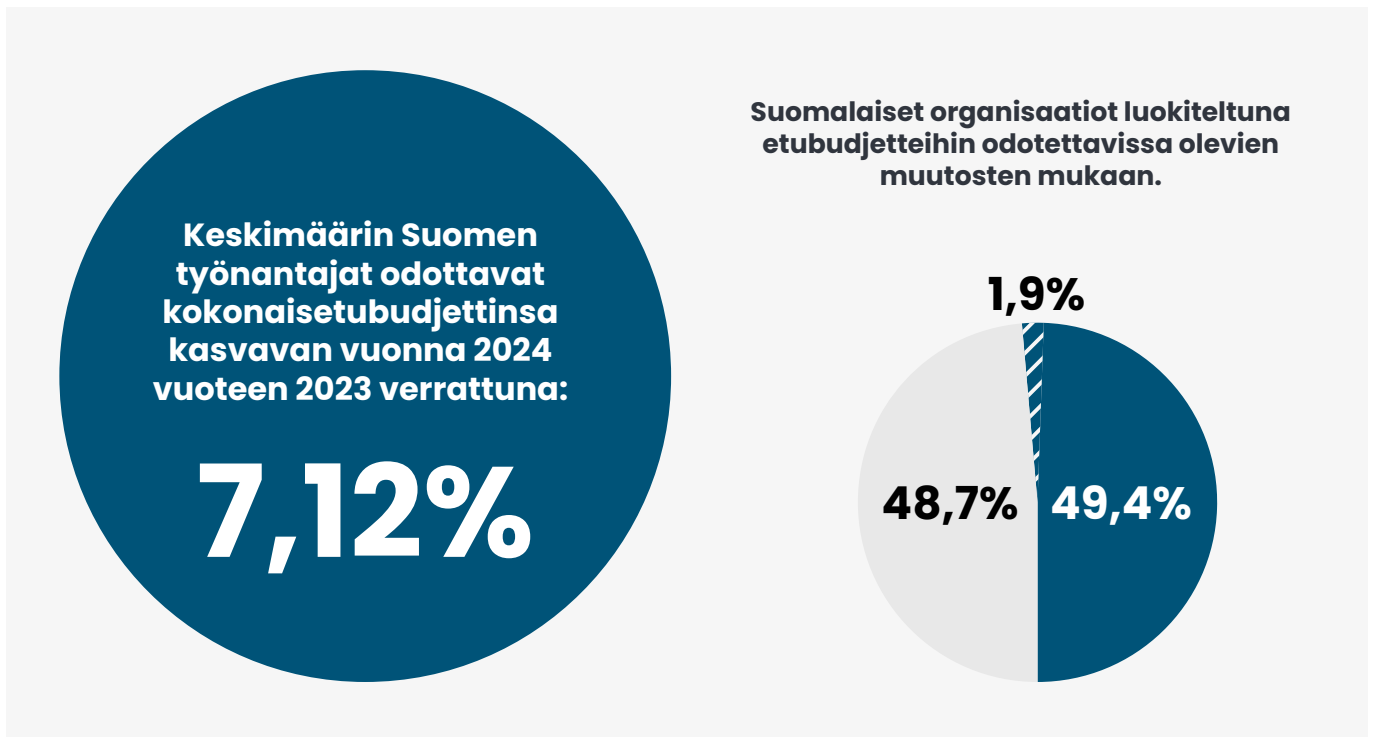
# Henkilöstöetuinvestointien odotetaan kasvavan Suomessa maltillisesti vuosina 2023–2024.

SHT 2023 -tutkimuksessa kysyttiin työnantajilta syitä lisätä, ylläpitää tai vähentää investointeja.

Lähes puolet suomalaisista organisaatioista (49,4 %) aikoo investoida henkilöstöetuihin aiempaa enemmän. Investointejaan lisäävät organisaatiot **uskovat erityisesti etujen mukaansatempaavaan voimaan**. Jotkut etujen intohimoisimmista kannattajista ovat myös ottamassa käyttöön täysin uusia työsuhde-etuja, kuten mahdollisuuksia työsuhdepyöräilyyn. Lisäksi jotkut organisaatiot kokevat olevansa pakotettuja tekemään "inflaatiokorjauksia".

Henkilöstöetunsa nykyisellä investointitasolla säilyttävät organisaatiot (48 %) perustelevat kantaansa merkittäväillä viimeaikaisilla muutoksilla työsuhde-eduissa tai **kyvyttömyydellä kasvattaa budjettia heikon tai epävarman taloudellisen tilanteen vuoksi**. Siksi he keskittyvät ensisijaisesti olemassa olevien etujen turvaamiseen niiden laajentamisen sijaan.

Investointiponnistelujaan vähentävät (1,9 prosenttia) perustelevat arviotaan sillä, että **he lopettavat väliaikaiset etukokeilut** tai siirtävät tiettyjä etuja, kuten autoedun, suoraan työntekijöiden itsensä katettaviksi.



FI työntekijät FI työnantajat neutraali eri mieltä



SHT 2023:

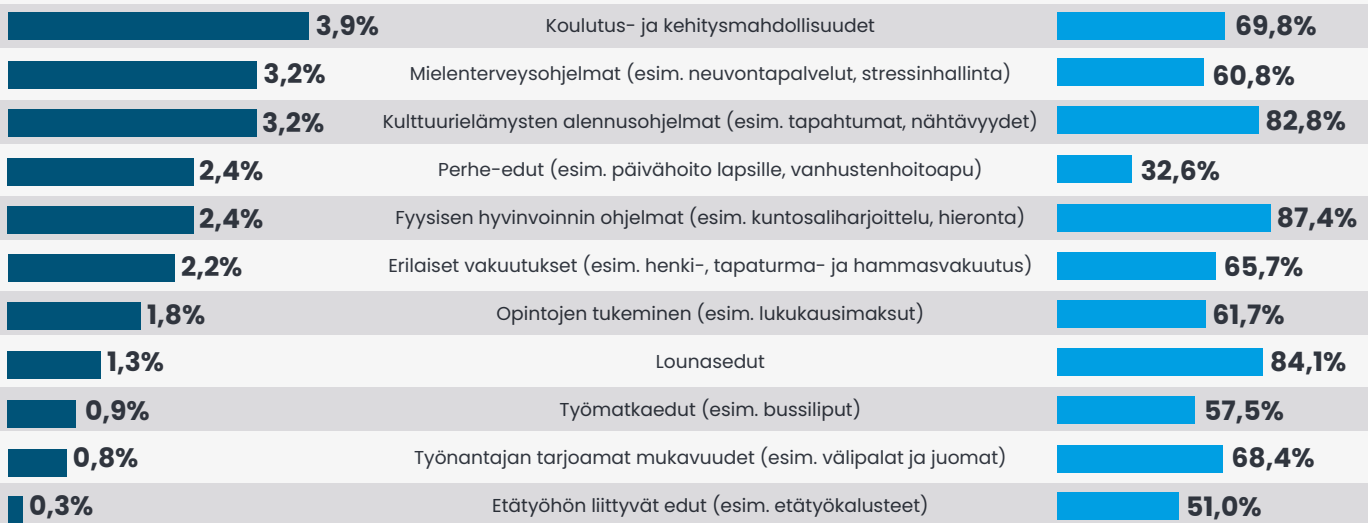
# Suomalaiset yritykset aikovat kasvattaa budjetteja erityisesti niille eduille\*, joiden tarkoitus on kasvattaa työntekijöiden henkistä pääomaa.

Etubudjettien **odotetaan kasvavan maltillisesti kaikissa tarkasteluissa kategorioiden**. Yhtäältä suomalaiset työnantajat ennakoivat, että budjetti kasvaa erityisesti koulutus- ja kehitysmahdollisuuksien (esim. työharjoittelu), henkisen hyvinvoinnin ohjelmien (esim. stressinhallintakoulutus) sekä kulttuurielämysten alennusohjelmien kohdalla.

Toisaalta työntekijät ovat enemmän kiinnostuneita fyysisistä hyvinvointia koskevista ohjelmista (kuten kuntosalijäsenyydestä tai urheiluhierontapalveluista) mieluummin kuin henkisen hyvinvoinnin parantamiseen tähtäävistä ohjelmista.

Arvioitu etubudjetin muutos  
vuonna 2024 verrattuna  
vuoteen 2023.

Etujen kiinnostavuus 2023.



\*Etusijoitusluokkien osalta esitetyt tulokset perustuvat ylimmän johdon ja johdon päättäjien antamiin arvioihin. Tässä tutkimuksessa käytetty etusijoitusten luokitus on tarkoituksella suunniteltu tarjoamaan yksityiskohtaisempia näkemyksiä kuin Suomessa yleisesti käytetty perinteinen kirjanpitoon perustuva luokitus.

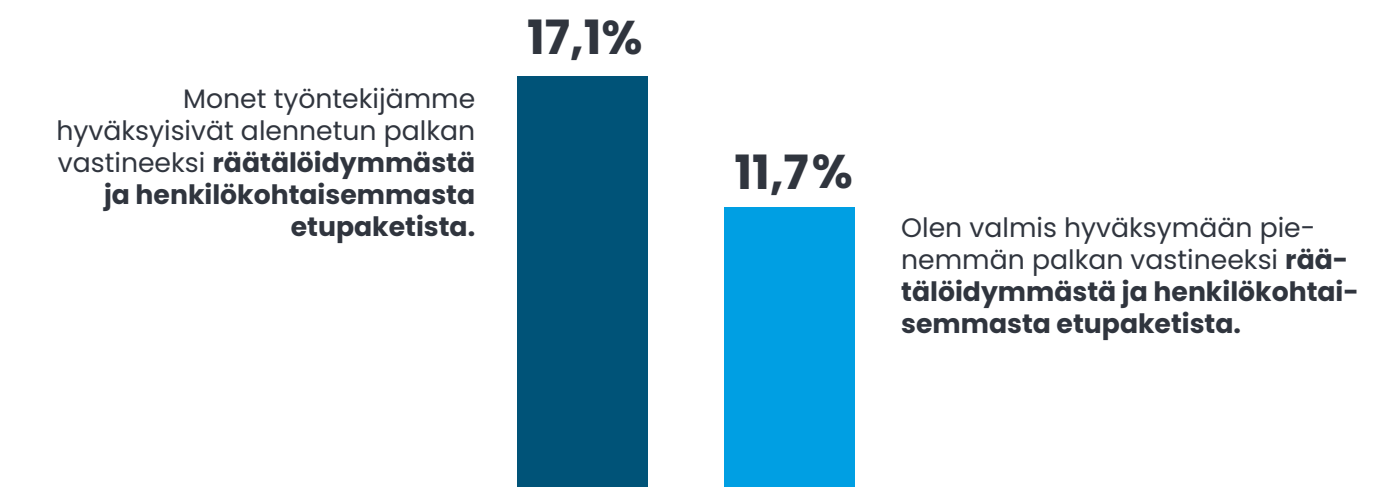
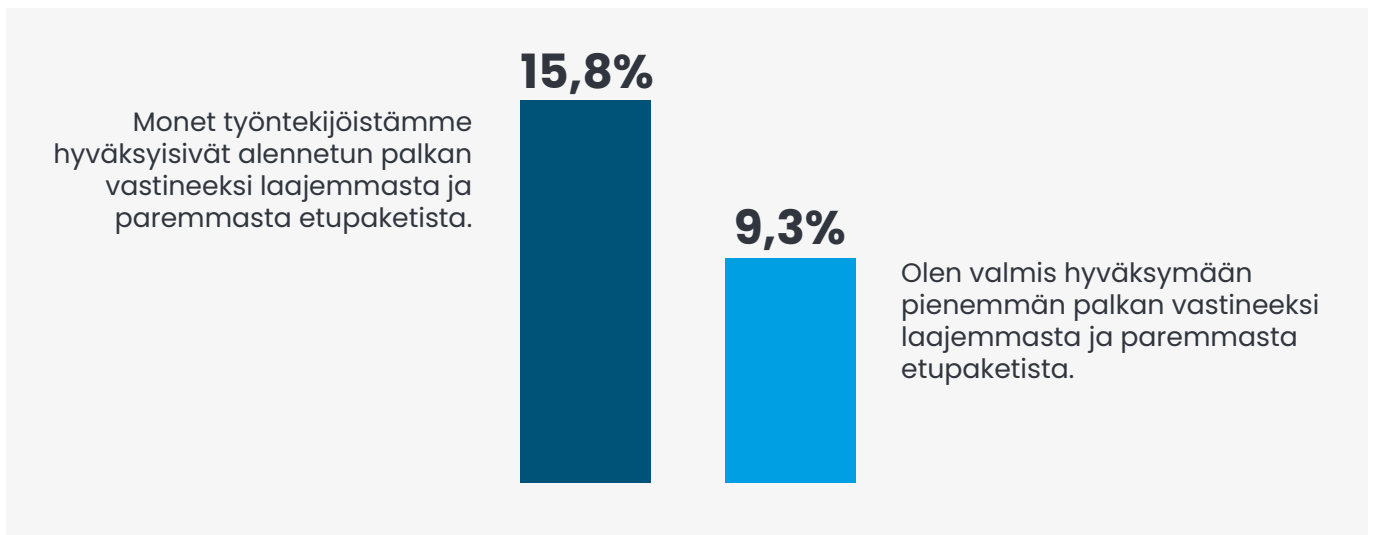
■ FI työntekijät ■ FI työnantajat ■ neutraali ■ eri mieltä

SHT 2023:

# Palkkaa pidetään pyhänä asiana, jota ei haluta uhrata edes työsuhde-etujen parantamiseksi.

Vain 15,8 prosenttia suomalaisista työnantajista uskoo, että merkittävä osa työntekijöistä olisi valmis hyväksymään matalamman palkan vastineeksi laajemmista ja parannetuista henkilöstöeduista. **Työntekijöistä alle yksi kymmenestä arvioi olevansa valmis uhraamaan palkkansa laajempien ja parempien etujen saamiseksi.**

**Myös ajatukseen palkan alentamisesta yksilöllisempiä etuja vastaan suhtaudutaan epäsuotuisasti.**



FI työntekijät FI työnantajat neutraali eri mieltä

Tärkeimmät oivallukset alaryhmien vertailusta:

## Etujen tärkeysjärjestys ja investointisuunnitelmat.

### Alaryhmähavainnot: Työntekijät Suomi

Lähes kaksi kolmasosaa (64,7 prosenttia) pääkaupunkiseudulla työskentelevistä pitää etuja tärkeänä työpaikkaa harkitessaan.

Vertailun vuoksi 56,4 prosenttia koko Suomen työntekijöistä kokee työsuhte-edut tärkeiksi uutta työmahdollisuutta arvioidessaan.

Pääkaupunkiseudulla (Helsinki, Espoo tai Vantaa) työskentelevistä lähes neljä viidestä (78,1 prosenttia) arvostaa työmatkustukseen liittyviä henkilöstöetuja. Sitä vastoin Suomessa keskimäärin 57,5 prosenttia työntekijöistä pitää houkuttelevina työmatkaetuja, joita voidaan käyttää esimerkiksi joukkoliikenteeseen.

Milleniaalit ja Z-sukupolvi (työntekijät, jotka ovat syntyneet vuonna 1981 tai myöhemmin) pitävät lukukausikorvauksiin ja erilaisiin vakuutuksiin liittyviä etuja erityisen tärkeinä.

Milleniaalinen ja Z-sukupolven edustajista Suomessa 74,3 prosenttia pitää erilaisia vakuutuksia, kuten henki-, työkyvyttömyys- tai hammasvakuutuksia, houkuttelevina etuina (verrattuna kaikkiin Suomen työntekijöihin: 65,7 prosenttia).

Lukukausikorvauksia pitää houkuttelevana lähes kolme neljäsosaa (73,6 prosenttia) millennialleista ja Z-sukupolvista Suomessa (verrattuna kaikkiin työntekijöihin Suomessa: 61,7 prosenttia).

Työnantajat arvioivat tämän tyyppisiin henkilöstöetuihin tehtävät investoinnit keskitasolle.

# Henkilökohtainen hyvinvointi työpaikalla: Täyttävätkö organisaatiot työntekijöiden tarpeet?

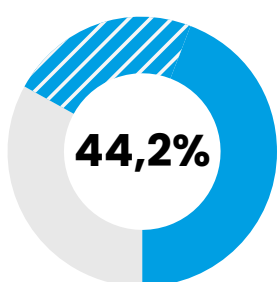
SHT 2023:

## Suurin osa suomalaisista työnantajista uskoo, että parantunut hyvinvointi liittyy työntekijöiden parempaan sitoutumiseen.

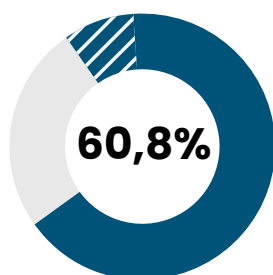
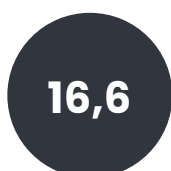
Yli kuusikymmentä prosenttia työnantajista uskoo, että työntekijöiden hyvinvoinnin parantaminen on tehokkaampi keino organisaatioiden sitoutumiseen kuin pelkkä palkankorotus.

Suomessa hieman yli 44 prosenttia työntekijöistä on tätä mieltä, mutta samalla lähes neljäsosa on eri mieltä.

Lisäksi on huomionarvoista, että **joka neljäs suomalainen näkee palkankorotukset hyvin mustavalkoisesti ainoana omaan sitoutumiseensa vaikuttavana tekijänä.**



**työntekijöistä** sitoutuu todennäköisemmin työhönsä, jos työnantaja panostaa heidän hyvinvointiinsa pelkkien palkankorotusten sijaan.



työnantajista uskoo, että heidän työntekijänsä sitoutuvat organisaatioon todennäköisemmin, jos panostetaan heidän hyvinvoinnin parantamiseen pelkkien palkankorotusten sijaan.

■ FI työntekijät ■ FI työnantajat ■ neutraali ■ eri mieltä

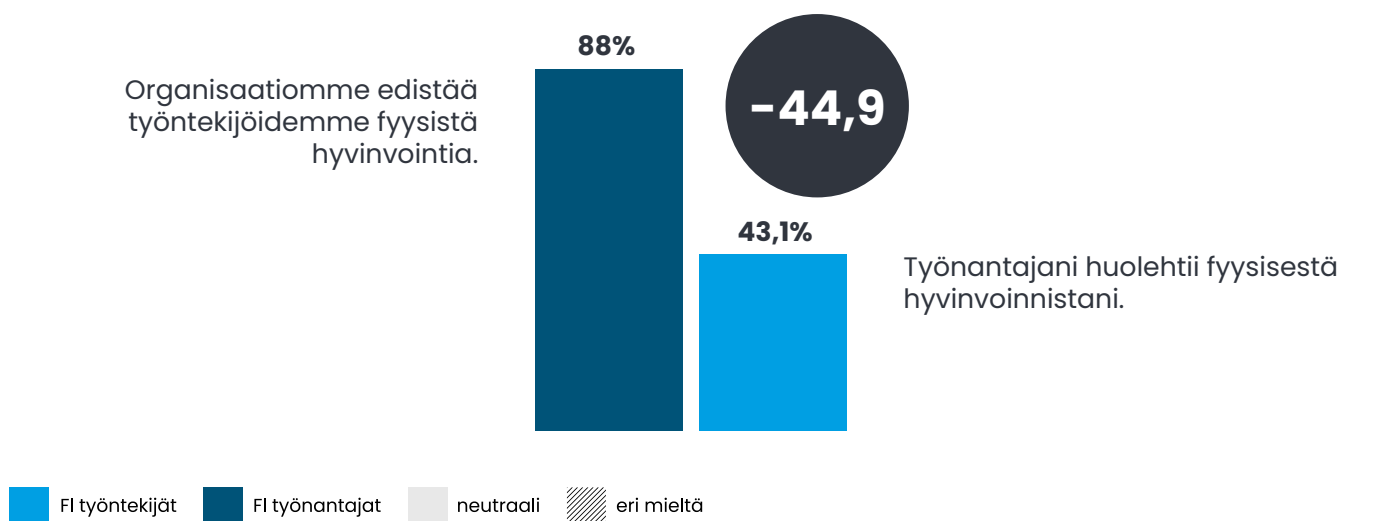
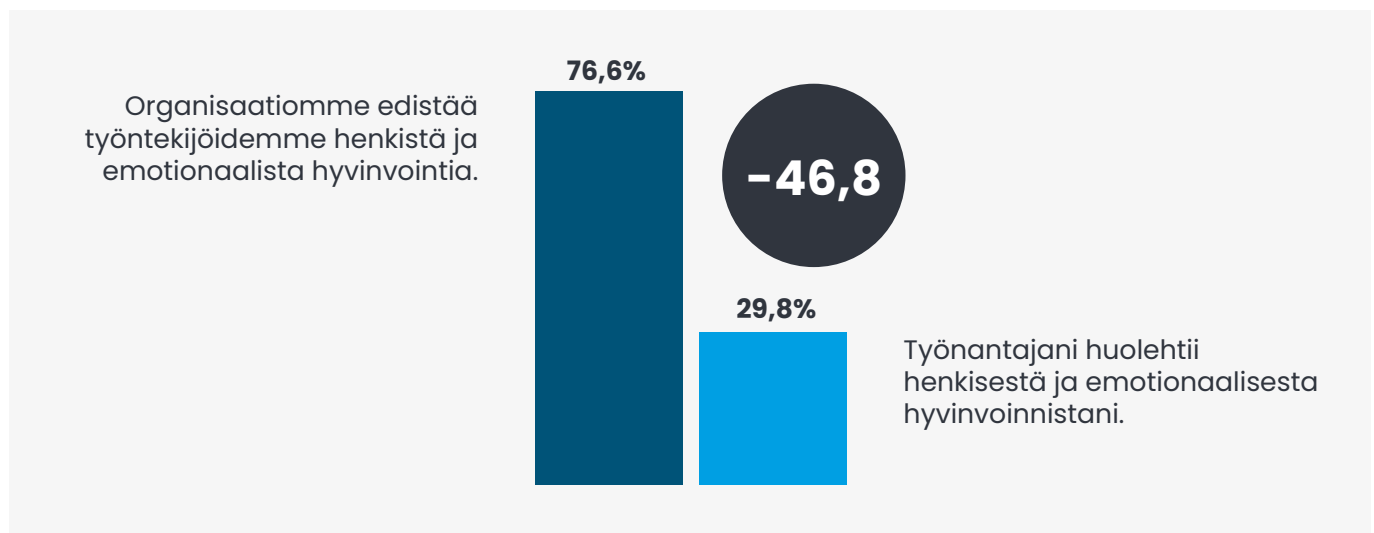
SHT 2023:

# Suomalaiset työntekijät vaativat työnantajilta nopeita toimia henkilökohtaisen hyvinvoinnin priorisoimiseksi ja edistämiseksi.

Lähes yhdeksän kymmenestä suomalaisesta työnantajasta uskoo, että heidän organisaationsa tukevat työntekijöidensä fyysistä hyvinvointia. Samasta työnantajaryhmästä peräti kolme neljästä uskoo organisaationsa edistävän myös henkistä ja emotionaalista hyvinvointia.

Sitä vastoin hieman yli 43 prosenttia työntekijöistä on samaa mieltä fyysistä hyvinvointia koskevan väitteen kanssa ja alle 30 prosenttia henkisen ja emotionaalisen hyvinvoinnin suhteen. **Kuulu työnantajien ja työntekijöiden näkemysten välillä on silmiinpistävän syvä.**

Hyvinvoinnin toimeenpanon mittareista voidaan vetää huolestuttava johtopäätös, että **organisaatiot eivät ole Suomessa onnistuneet varmistamaan työntekijöidensä fyysistä, saati henkistä ja emotionaalista hyvinvointia, niin kattavasti kuin uskovat.**



Fl työntekijät Fl työnantajat neutraali eri mieltä

SHT 2023:

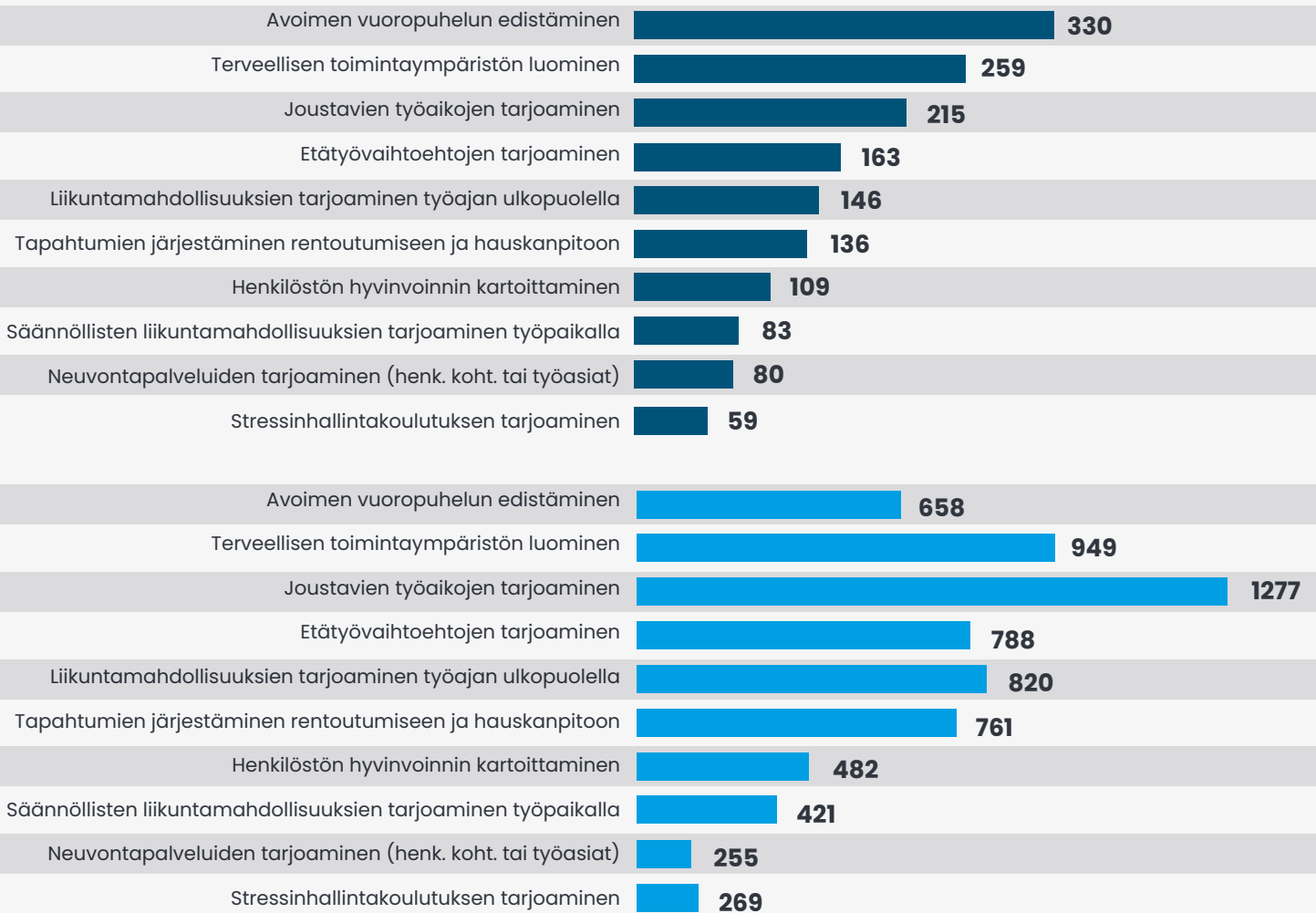
# Henkilökohtaisen hyvinvoinnin parannustoimien tärkeysjärjestys.

SHT 2023 haastoi **työntekijät ja työnantajat arvioimaan ja pisteyttämään henkilökohtaista hyvinvointia työpaikalla lisääviä toimenpiteitä**. Vastaajille annettiin kymmenen pistettä, jotka he saivat keskittää yhteen teemaan tai jakaa tasaisesti useiden teemojen kesken.

Jaettuihin pisteisiin perustuvat luokitukset osoittavat, että **sekä työnantajat että työntekijät arvostavat Suomessa ravitsevaa työympäristöä**. Tärkeysjärjestyksessä nousee esiin myös **useita vastakkaisia näkökulmia** työnantajien ja työntekijöiden välillä siitä, mitkä toimenpiteet edistävät henkilökohtaista hyvinvointia parhaiten.

**Työnantajien puolella** eniten pisteitä sai **avointa vuoropuhelua edistävä toiminta** (20,9 % kokonaispisteistä), kuten palautteen kuuntelu ja siihen vastaaminen, sekä tiiminrakennustapahtumien järjestäminen ja **ravitsevan ympäristön luominen** (16,4 % kokonaispisteistä).

**Työntekijöiden puolella joustavien työaikojen tarjoaminen** sai eniten pisteitä merkittäväällä marginaalilla (19,1 % kokonaispisteistä), ja **ravitsevan työympäristön luominen** sijoittui toiseksi (14,2 % kokonaispisteistä).

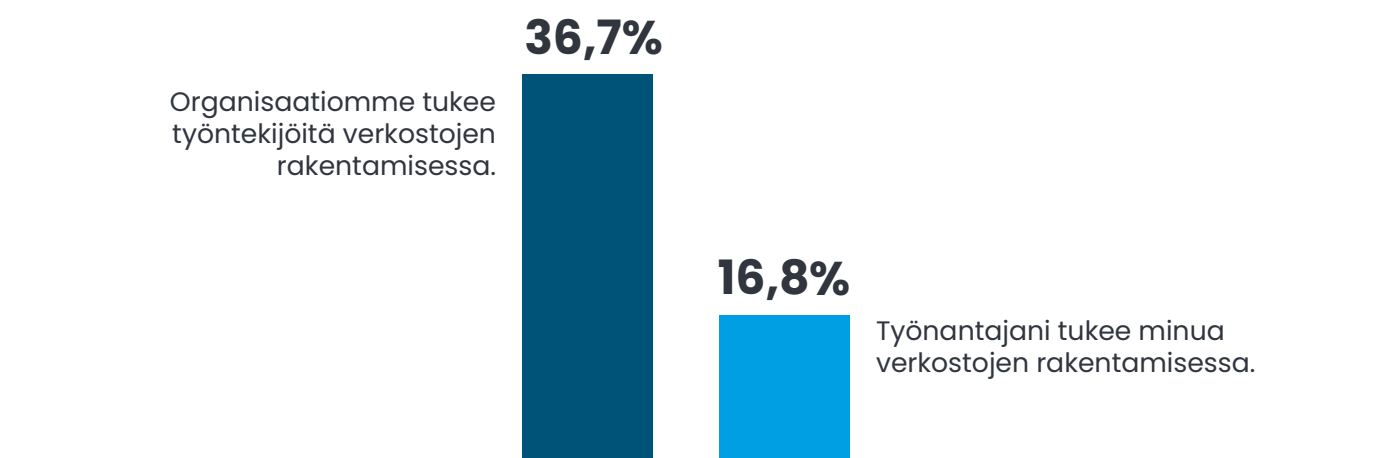
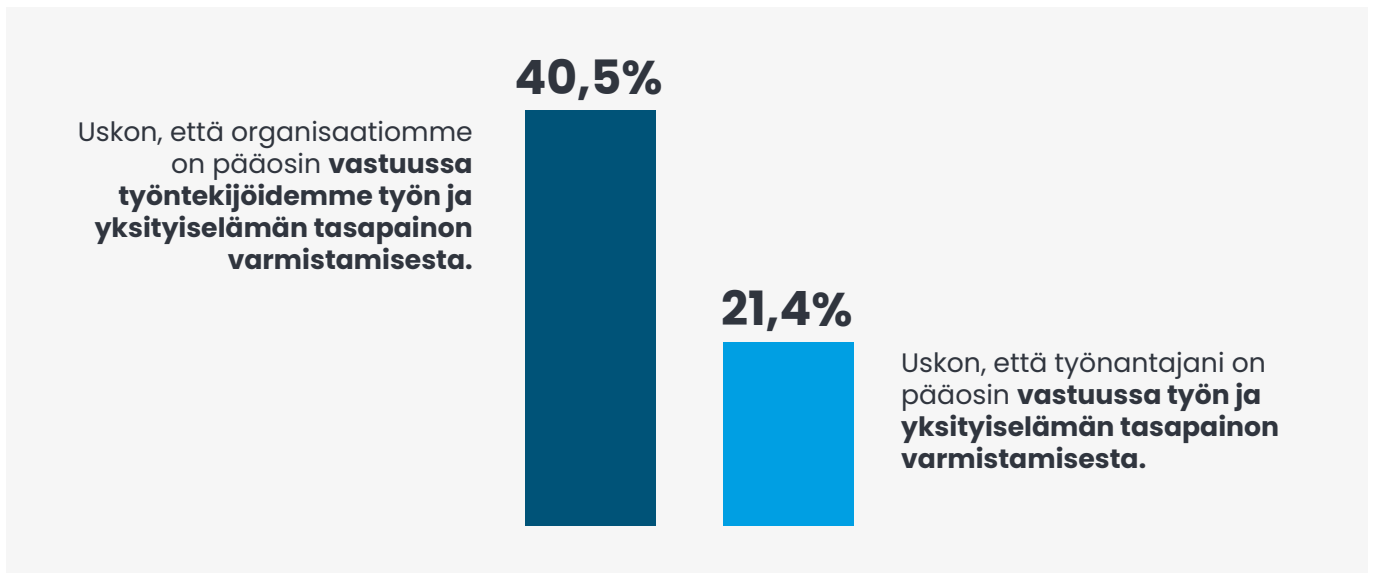


■ FI työntekijät ■ FI työnantajat ■ neutraali ■ eri mieltä

# Työnantajat tunnustavat laajasti organisaationsa vastuun työntekijöiden työn ja yksityiselämän tasapainosta, mutta suurin osa työntekijöistä ei jaa samaa käsitystä.

Hieman yli 40 prosenttia suomalaisista työnantajista uskoo, että organisaatio on pääosin vastuussa työntekijöidensä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. Joka viides työntekijä on samaa mieltä.

Hieman yli kolmasosa suomalaisista työnantajista näkee organisaationsa tukevan työntekijöitä verkostojen rakentamisessa. **Näkemyserot työnantajien ja työntekijöiden välillä ovat myös tällä alueella merkittäviä.** Vain lähes 17 prosenttia suomalaisista työntekijöistä arvioi työnantajansa tukevan verkostoitumisessa.



Fl työntekijät | Fl työnantajat | neutraali | eri mieltä

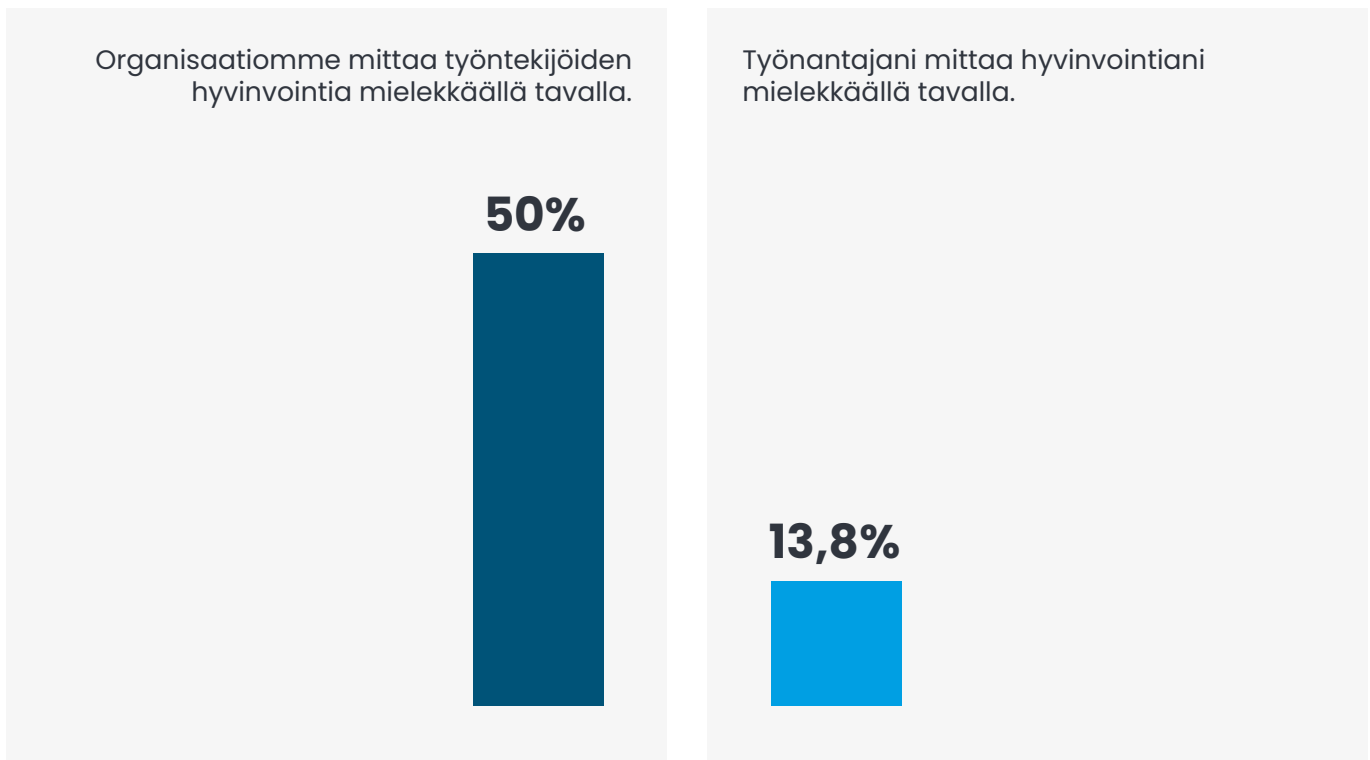
SHT 2023:

# Suurin osa organisaatioista joutuu harkitsemaan täysin uudelleen, miten ne mittaavat työntekijöiden hyvinvointia.

Puolet Suomen työnantajista uskoo, että heidän organisaationsa mittaa työntekijöiden hyvinvointia mielekkäällä tavalla.

**Työntekijöiden vastauksista käy kuitenkin ilmi, että tilanne ei ole niin myönteinen kuin luullaan.** Suomessa vain alle 14 prosenttia työntekijöistä kokee, että heidän hyvinvointiaan mitataan asiaankuuluvalla tavalla.

On selvää, että valtaosalla organisaatioista on vielä paljon parantamisen varaa hyvinvoinnin mittaamisessa.



■ FI työntekijät ■ FI työnantajat ■ neutraali ■ eri mieltä



SHT 2023:

# Monet työnantajat uskovat, että heidän organisaationsa motivoi työntekijöitä harrastamaan liikuntaa, kun taas pienempi osa työntekijöistä on tätä mieltä.

Yli 80 prosenttia työnantajista uskoo, että heidän organisaationsa kannustaa työntekijöitä liikuntaan. Kuitenkin työntekijöistä vain hieman yli kolmannes (37,3 prosenttia) on sitä mieltä, että työnantajan ponnistelut motivoivat heitä harrastamaan enemmän liikuntaa.

Jatkossa **organisaatioiden tulee panostaa enemmän fyysisen hyvinvoinnin kehittämiseen**, sillä se on myös saavuttanut muita henkilöstöetuja enemmän suosiota työntekijöiden keskuudessa.



■ FI työntekijät ■ FI työnantajat ■ neutraali ■ eri mieltä

Tärkeimmät oivallukset alaryhmien vertailusta:

## Henkilökohtainen hyvinvointi työpaikalla.

Henkilökohtaisen hyvinvoinnin osion tulokset osoittavat selkeästi, että organisaatiot eivät ole täysin tietoisia työntekijöidensä hyvinvoinnista ja sen edistämisen periaatteista.

### Alaryhmähavainnot: Työntekijät Suomi.

Hieman yli neljännes (28,9 %) pääkaupunkiseudulla työskentelevistä uskoo, että organisaatiolla on ensisijainen vastuu työn ja yksityiselämän yhteensovittamisesta.

Ero keskiarvoon on merkittävä, sillä reilu viidesosa (21,4 prosenttia) kaikista työntekijöistä ajattelee samoin.

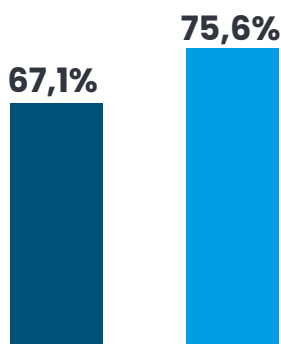
Lisäksi milleniaalit ja Z-sukupolvi (vuonna 1981 tai myöhemmin syntyneet työntekijät) kokevat oman työnantajansa tukevan heitä omien verkostojen rakentamisessa.

Näistä ikäryhmistä yli viidesosa (21,4 prosenttia) kokee työnantajansa tukevan heitä verkostojen rakentamisessa, kun kaikenikäisten työntekijöiden keskiarvo on 16,8 prosenttia.

# Heijastusvaikutuksen vapauttaminen: Etusovellusten vaikutusten tutkiminen työnantajien ja työntekijöiden näkökulmasta.\*

## Työnantajien ja työntekijöiden keskuudessa vallitsee käsitys siitä, että kaikkien henkilöstöetujen tulee olla saatavilla yhden alustan kautta.

Kaikkien työsuhde-etujen pitäisi olla saatavilla yhden digitaalisen alustan kautta.\*\*



Jopa kolme neljästä suomalaisesta tukee ajatusta siitä, että kaikki työsuhde-edut ovat saatavilla yhtenäisen alustan kautta.

\* Tämän osion tulokset perustuvat ensisijaisesti vastaajajoukkoon, joka koostuu vain työnantajista ja työntekijöistä, joilla on tällä hetkellä pääsy henkilöstöetujen mobiilisovellukseen aterioiden maksamista tai kattavampaa käyttöä varten (työnantajat n=156 yritystason vastausta; työntekijät n= 617 yksittäistä vastausta).

\*\* Tämä lausunto on osoitettu työntekijöille. Työnantajille osoitettu lausunto esitettiin seuraavasti: "Meidän pitäisi pystyä tarjoamaan kaikki työsuhde-edut yhden digitaalisen alustan kautta."

■ FI työntekijät ■ FI työnantajat ■ neutraali ■ eri mieltä

SHT 2023:

# Kohtalaisen merkittävälle osalle työntekijöistä yksi henkilöstöetujen alusta on ihanteellinen, vaikka se heikentäisikin käytettävyyttä.

**Lähes 40 prosenttia suomalaisista työntekijöistä haluaisi saada kaikki tarjotut edut yhdeltä digitaaliselta alustalta, vaikka se merkitsisikin, että etujen käyttäminen ei olisi niin kätevää.**

**Työnantajat ovat maltillisempia arvioissaan.** Hieman yli joka kolmas suomalainen työnantaja uskoo, että työntekijät olisivat valmiita siirtymään yhdelle henkilöstöetujen alustalle, vaikka käytettävyys heikkenisikin.

Työntekijämme haluavat pääsyn kaikkiin etuihin yhden alustan kautta, vaikka se johtaisikin etujen vähemmän kätevään käyttöön.

**34,8%**



Haluan pääsyn kaikkiin etuihin yhden alustan kautta, vaikka se johtaisikin näiden etujen vähemmän kätevään käyttöön.

**39,1%**



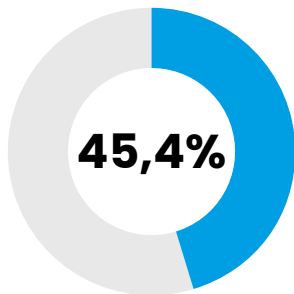
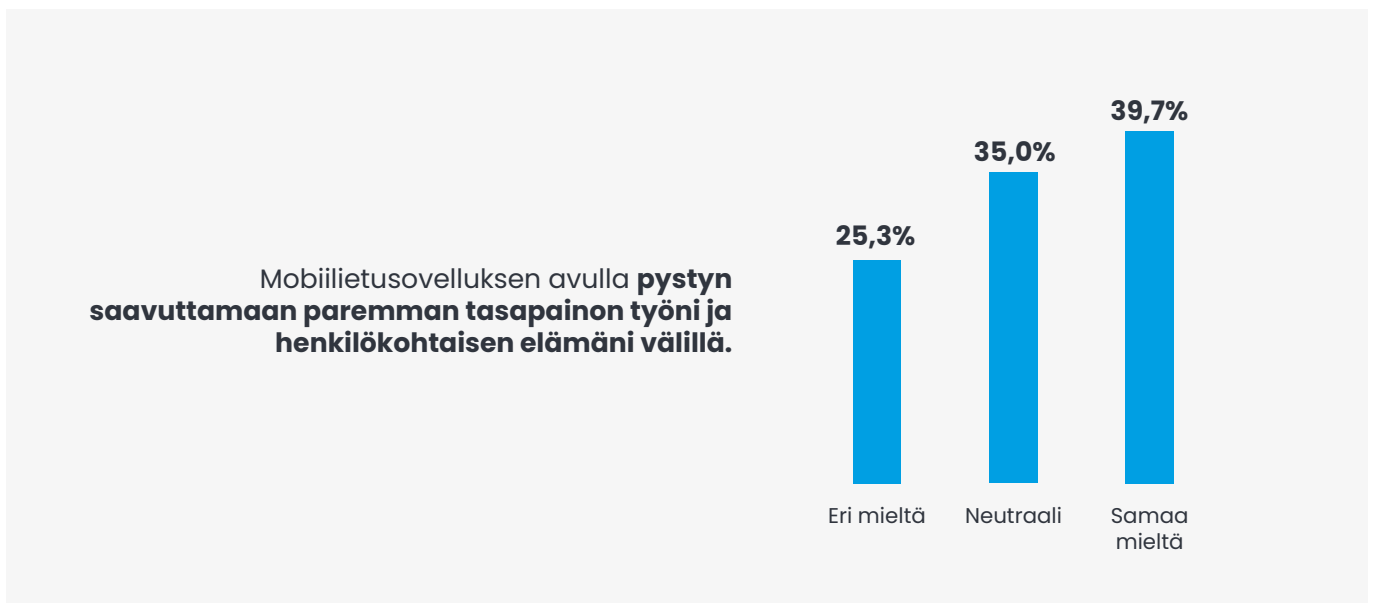
Fl työntekijät Fl työnantajat neutraali eri mieltä

SHT 2023:

# Työntekijät kokevat henkilöstöetujen mobiilisovellusten vaikuttavan heidän hyvinvointiinsa positiivisesti.

Lähes 40 prosenttia suomalaisista uskoo, että henkilöstöetujen mobiilisovellukset voivat auttaa saavuttamaan paremman työn ja yksityiselämän tasapainon.

Lähes puolet suomalaisista työntekijöistä kokee myös henkilöstöetujen mobiilisovellusten edistävän terveellisempiä ruokailutottumuksia.



**työntekijöistä** uskoo, että henkilöstöetujen mobiilisovellus kannustaa heitä kehittämään terveellisempiä elintapoja.

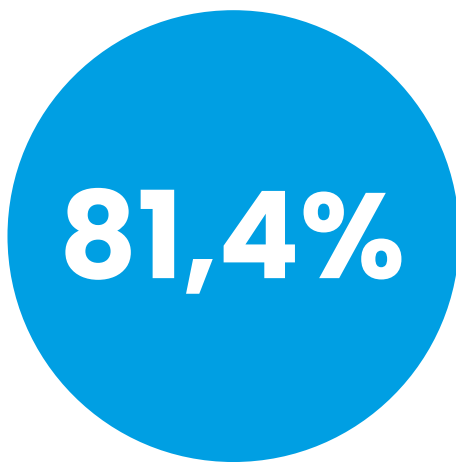
■ FI työntekijät ■ FI työnantajat ■ neutraali ■ eri mieltä

SHT 2023:

# Muistutuksia pidetään kriittisinä henkilöstöetujen mobiilisovelluksen ominaisuuksina, jotka tukevat työntekijöiden etujen käyttöä.

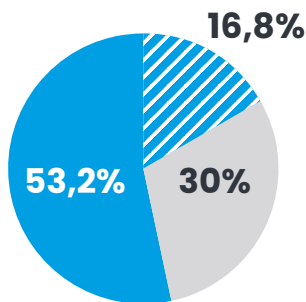
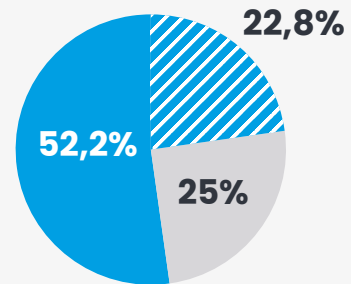
Yli neljä viidestä työntekijästä uskoo, että muistutukset vanhentuvista eduista auttavat merkittävästi etujen käytön suunnittelussa.

**Työntekijät arvostavat aikasäästöjä**, joita mobiilisovellukset tuovat heidän päivittäisiin rutiineihinsa.



työntekijöistä uskoo, että muistutukset erääntyvistä eduista tehostavat etujen käyttöä.

Ajan säästäminen maksu- ja asiointiprosesseissa, kuten lounaalla, on minulle tärkeää.



Asiakkaiden arvioiden/pisteiden näkeminen paikoista, joissa etuni ovat voimassa, helpottaisi valintaa.

Fl työntekijät | Fl työnantajat | neutraali | eri mieltä

SHT 2023:

# Mobiilietusovellukset ovat saavuttaneet kypsyyden Suomessa.

**Etujen käyttö mobiilisovellusten kautta on mahdollista lähes kaikissa vähintään 50 henkilöä työllistävissä organisaatioissa Suomessa.**

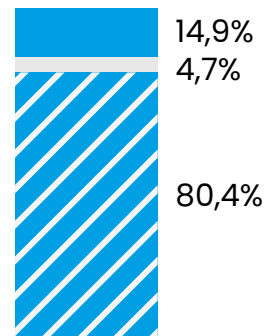
Kaikkia mobiilialustojen tarjoamia etuja ei kuitenkaan hyödynnetä. Suomessa hieman alle 15 prosenttia mobiilietusovellusten käytössä olevista työntekijöistä on päättänyt olla hyödyntämättä niiden kautta saatavia etuja.

Lisäksi 15 prosenttia suomalaisista ilmoittaa unohtaneensa mobiilietusovellusten tarjoamat edut.

Ne, jotka päättävät olla käyttämättä tai unohtaneet käyttää etujaan mobiilietusovellusten kautta, arvioivat, että **keskimäärin 30 prosenttia eduista jää käyttämättä.**



Olen päättänyt olla käyttämättä joitain mobiilietusovellusten kautta saatavia etuja.



■ FI työntekijät ■ FI työnantajat ■ neutraali ■ eri mieltä

# Organisaatioiden ei tulisi keskittyä vain työsuhde-etujen käyttöaikojen pidentämiseen, vaan myös lisätä niiden rahallista arvoa käyttöasteiden nostamiseksi.

**Tutkimus antoi työntekijöille ja työnantajille tehtäväksi kuvata syyt, jotka estivät yksilöitä hyödyntämästä kaikkia organisaation tarjoamia henkilöstöetuja.**

Vastaajille annettiin kymmenen pistettä, jotka he saivat keskittää yhteen teemaan tai jakaa tasaisesti useiden teemojen kesken.

Työnantajat uskovat, että suurin syy etujen käyttämättä jäämiseen on se, että työntekijät unohtavat käyttää niitä määrätyssä aikaikkunassa. Tulosten perusteella näyttää kuitenkin siltä, että **todellinen syy on yleisemmin se, että etujen rahallinen arvo ei riitä** innostamaan työntekijöitä käyttämään niitä haluttuun tarkoitukseen.



FI työntekijät FI työnantajat neutraali eri mieltä



## Tärkeimmät oivallukset alaryhmien vertailusta: **Mobiilietusovellusten vaikutus.**

### **Alaryhmähavainnot: Työntekijät Suomi.**

Lähes kaksi kolmasosaa (64,4 prosenttia) pääkaupunkiseudulla työskentelevistä pitää tärkeänä säästää aikaa maksu- ja asiointiprosesseissa, kuten lounaalla.

Vertailun vuoksi mobiilisovellusten mahdollistama ajansäästö on tärkeää 52,2 prosentille suomalaisista työntekijöistä.

Suomalaiset Milleniaalit ja Z-sukupolvi ovat halukkaampia jakamaan henkilö- ja taloustietoja, jos se tehostaa mobiilietusovellusten käyttöä.

Milleniaaleista ja Z-sukupolven työntekijöistä 49,6 prosenttia on valmiita tekemään tämän muutoksen. Vertailun vuoksi vain 38,1 prosenttia Suomen työntekijöistä on valmis tekemään saman muutoksen.

# Tulevaisuuden henkilöstöedut: Etujen kehityssuunnat lähitulevaisuudessa.

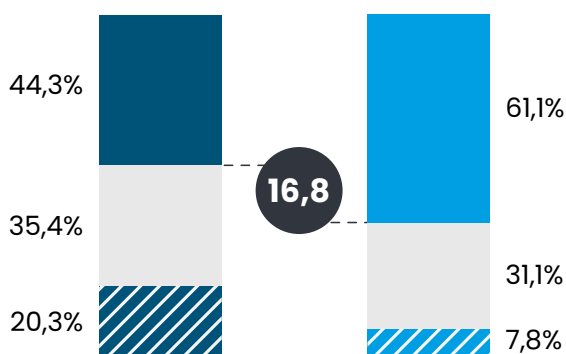
SHT 2023:

## Suurin osa suomalaisista toivoo sijaintiin perustuvien henkilöstöetujen toteuttamista organisaatioissa.

**Työntekijät ovat Suomessa työnantajia halukkaampia ottamaan vastaan sijaintiin perustuvia etuja, kuten erilaisia kannustimia, jotka auttavat kompensoimaan korkeampia elinkustannuksia.**

Vain alle 8 prosenttia työntekijöistä vastustaa sijaintiin perustuvia etuja. Sitä vastoin jopa joka viides työnantaja on väitteen kanssa eri mieltä.

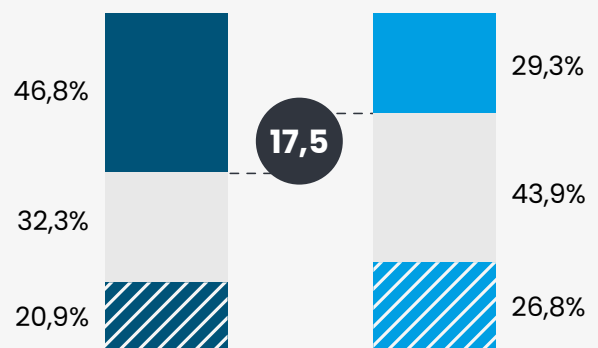
**Suomalaiset työnantajat ovat yleisesti sitä mieltä, että työntekijöille tulisi tarjota joustavampia etuja lastenhoidon tueksi. Tulosten perusteella näyttää siltä, että nämä muutokset hyödyttäisivät vain noin 30 prosenttia työntekijöistä.**



Yritysten tulisi ottaa laajalti käyttöön sijaintiin perustuvia etuja (esim. erilaisia kannustimia korkeampien elinkustannusten kompensoimiseksi).

Organisaatiomme tulisi tarjota joustavampia etuja työntekijöiden lastenhoidon tukemiseksi.

Työnantajani pitäisi tarjota joustavampia etuja lastenhoidon tukemiseksi.



Fl työntekijät Fl työnantajat neutraali eri mieltä

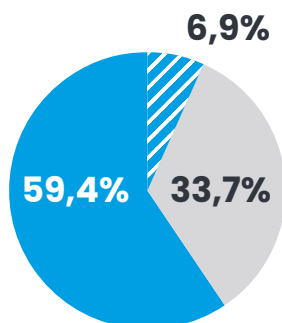
SHT 2023:

## Suomalaiset haluavat tietää etujen perusteet läpinäkyvästi.

Lähes kuusi kymmenestä suomalaisesta työntekijästä katsoo, että työnantajien tulisi olla läpinäkyvämpiä henkilöstöetujen päätöksenteossa. Yli puolet työntekijöistä on tätä mieltä.

Vastaavasti lähes 54 prosenttia työnantajista uskoo, että heidän organisaationsa pitäisi olla läpinäkyvämpi etujen määrittelyssä.

Monien organisaatioiden tulisi nyt **pohtia tapoja tehdä etuihin liittyvästä päätöksenteosta selkeämpää ja oikeudenmukaisempaa työntekijöilleen.**



Työnantajani pitäisi kertoa **avoimemmin** siitä, miten henkilöstöetuni päätetään.

FI työntekijät FI työnantajat neutraali eri mieltä

Tärkeimmät oivallukset alaryhmien vertailusta:

## Tulevaisuuden henkilöstöedut.

### Alaryhmähavainnot: Työntekijät Suomi.

Yli 40 prosenttia (41,4 prosenttia) Milleniaaleista ja Z-sukupolvesta toivoo, että heidän organisaationsa tarjoaa tulevaisuudessa joustavampia etuja lastenhoidon tukemiseen.

Vertailun vuoksi 29,3 prosenttia kaikista Suomen työntekijöistä jakaa saman tulevaisuudenkuvan.

# Pohdinta:

## Mitä tästä kaikesta pitää päätellä – ja minkä pitää muuttua?

Suuri Henkilöstöetutkimus 2023 paljasti, että **henkilöstöedut ovat erittäin tärkeitä suomalaisille**. Vain yksi kymmenestä työntekijästä ei pidä henkilöstöetuja tärkeinä. Lisäksi jopa neljä viidestä olisi valmis vaihtamaan identtiseen työhön toisen työnantajan palveluksessa, jos siellä tarjottaisiin parempia työsuhte-etuja.

Monella työnantajalla on nyt erinomainen **mahdollisuus sitouttaa henkilöstönsä laajoilla, hyvinvointia edistävillä työsuhte-eduilla**. Lähes joka toinen suomalainen nimittäin arvostaa työnantajan hyvinvointipanostuksia niin paljon, että on valmis hyväksymään ne ainakin osin palkankorotusten sijaan. Tätä kautta **henkilöstöeduilla voidaan helpottaa korkean inflaation synnyttämiä palkankorotuspaineita**.

Suomalaiset työnantajat aikovat kasvattaa henkilöstöetuihin tehtyjä investointeja kohtuullisesti, mutta investoinnit eivät ole täysin linjassa työntekijöiden tarpeiden kanssa. **Työnantajien onkin oikaistava investoinnit työntekijöidensä eniten tarvitsemiin etuihin: lounaaseen, liikuntaan ja kulttuuriin**.

Työnantajat eivät ole onnistuneet tukemaan työntekijöidensä fyysistä, saati henkistä ja emoti-

onaalista hyvinvointia, eikä työhyvinvoinnin mittareita koeta mielekkäiksi. **Monien työnantajien onkin mietittävä työhyvinvoinnin edistämisen keinot ja mittarit täysin uudelleen**.

Työntekijöille suurin syy jättää etuja käyttämättä on niiden liian pieni arvo. Aktivoidakseen työntekijät käyttämään etujaan **työnantajien on korotettava etujen arvoja**. Lisäksi **työnantajien tulee tehostaa viestintää** mainitsemalla, että eduilla voi kattaa pienenkin osan palveluiden hinnasta.

Valtaosa suomalaisista haluaa kaikki edut yhden helpon alustan kautta. Alustoihin liittyvien mobiilisovellusten koetaan edesauttavan työn ja vapaa-ajan välistä tasapainoa sekä edistävän terveellisiä elintapoja. **Siksi työnantajien tulee priorisoida henkilöstöeduissa mobiilisovelluksiin perustuvia ratkaisuja**.

Lopuksi **myös verotuksen on kehitettävä aikojen mukana**. Etujen käyttökohteita on laajennettu viime vuosina mm. lounaan kuljetusmaksuihin ja etänä järjestettäviin kulttuuritapahtumiin, ja laajentamista tulee jatkaa. Lisäksi etujen verovapaat arvot tulee tarkastaa 2020-luvulle, koska osa verotusarvoista ei enää kata suomalaisten harrastuskustannuksia.

Suuri Henkilöstöetutkimus 2023 (SHT) sukeltaa syvälle työsuhte-etujen maailmaan. Tämä täysin uudenlainen tutkimus pyrki ymmärtämään paremmin, mitä suomalaiset todella ajattelevat eduista ja henkilökohtaisesta hyvinvoinnista työpaikallaan.

Tutkimuksen tarkoituksena oli vertailla työntekijöiden ja työnantajien näkemyksiä, mikä tuotti monia oivaltavia tuloksia. Tämä lähestymistapa paljasti monia tapauksia, joissa on valtavia eroja siinä, kuinka hyvin työnantajat onnistuvat vastaamaan työntekijöidensä tarpeisiin.

## **Muutamia keskeisiä poimintoja tutkimuksesta:**

### **Työsuhte-etuudet ovat todella tärkeitä.**

Vain joka kymmenes ei pidä niitä tärkeinä ja neljä viidestä vaihtaisi työpaikkaa, jos heille tarjottaisiin siellä parempia etuja.

### **Työnantajien on tehtävä ryhtiliike.**

Tulokset osoittavat, että työntekijät eivät ole läheskään niin tyytyväisiä nykyisiin etuihinsa kuin työnantajat näyttävät ajattelevan. Sama koskee työnantajien kykyä edistää fyysistä ja henkistä hyvinvointia työpaikalla.

### **Etubudjettien odotetaan kasvavan.**

Suomalaiset työnantajat ilmoittavat, että heidän työsuhte-etujensa budjetti kasvaa vuoteen 2024 mennessä. Investoinnit eivät kuitenkaan ole täysin linjassa työntekijöiden tarpeiden kanssa.

### **Kaikkien työsuhte-etujen pitäisi olla saatavilla yhden digitaalisen alustan kautta.**

Vastaajat totesivat myös, että etujen saaminen mobiilisovellusten kautta voi vaikuttaa positiivisesti heidän henkilökohtaiseen hyvinvointiinsa.

Tämä tutkimus auttaa sinua työnantajana pohtimaan, pitäisikö sinun muuttaa oman yrityksesi etuusprioriteettia siihen, mitä työntekijäsi todella arvostavat epävarmana pandemian jälkeisenä aikana. Löydät myös tietoja, jotka tukevat pyrkimyksiäsi parantaa työntekijöiden fyysistä, henkistä ja emotionaalista hyvinvointia.

**Kaiken kaikkiaan tämä raportti auttaa sinua luomaan houkuttelevamman työpaikan.**

# **Ehkä teidänkin henkilöstöetujenne olisi aika kehittyä.**

**[KATSO MIHIN KAIKKEEN EPASSIA VOI KÄYTTÄÄ.](#)**