

TYÖELÄMÄTUTKIMUS 2025



BARONAN TYÖELÄMÄTUTKIMUS 2025: TAVOITTEET JA TOTEUTUS

- Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää:
 - Ovatko työn merkitys ja työelämään sekä uraan liittyvät odotukset muuttuneet
 - Työpaikan vaihtamiseen ajavat tekijät ja nykyisen työpaikan vetovoimatekijät
 - Näkemyksiä oman osaamisen kehittämiseen
 - Työssäkäyvien hyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä
 - Työelämän kansainvälistymistä ja vastuullisuutta
- Tutkimuksessa haastateltiin 18–67-vuotiaita työelämässä olevia suomalaisia. Tutkimukseen vastaajamäärä on 2008 ja se edustaa työelämässä olevia sukupuolen, iän ja asuinpaikan osalta. Tutkimus toteutettiin nyt 5. kertaa.
- Tutkimuksen tiedonkeruu toteutettiin 25.11.–10.12.2024 Norstatin internetpaneelissa.
- Baronan tutkimuksen suunnittelusta, raportoinnista ja analysoinnista vastasi Salmi Systems Oy.

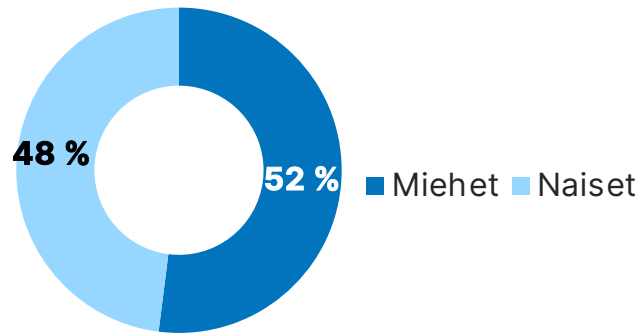


TAUSTATIETOA VASTAAAJAJOUKOSTA

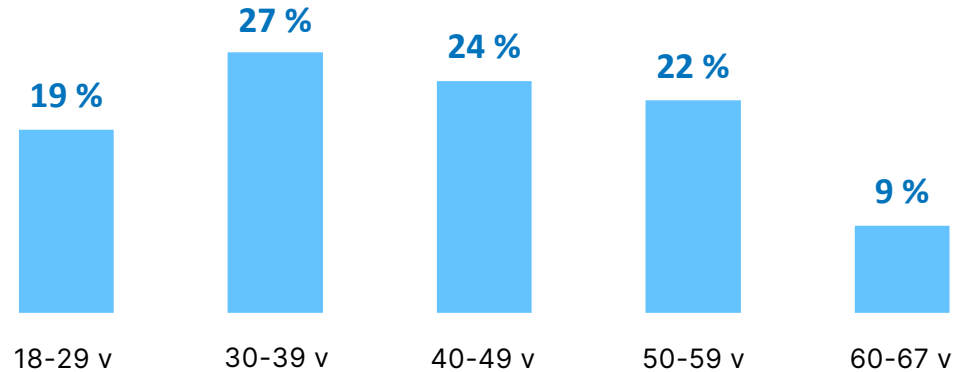
Aineiston rakenne 1/2

Kaikki vastaajat, n=2008

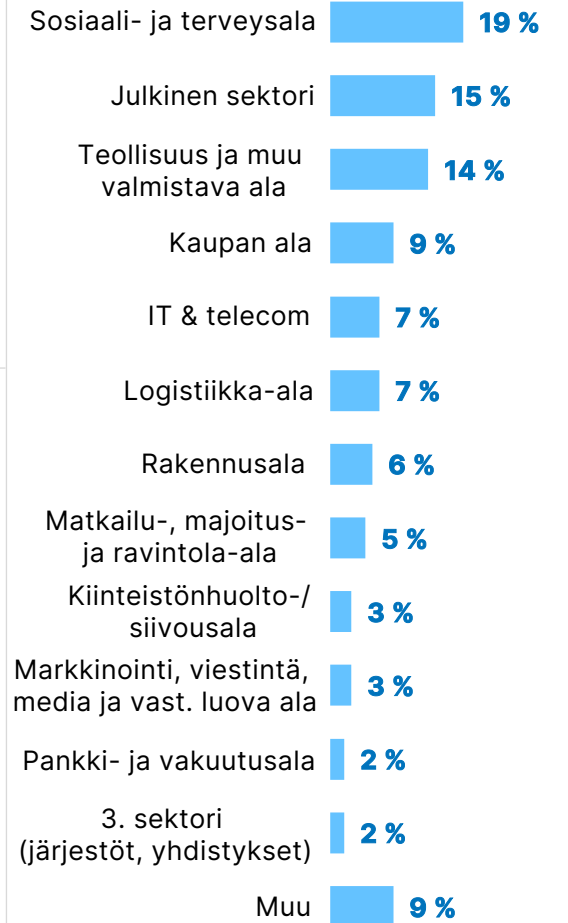
SUKUPUOLI



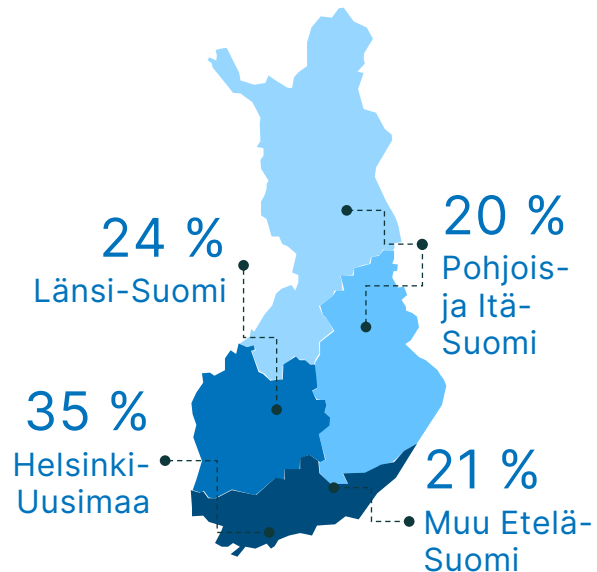
IKÄ



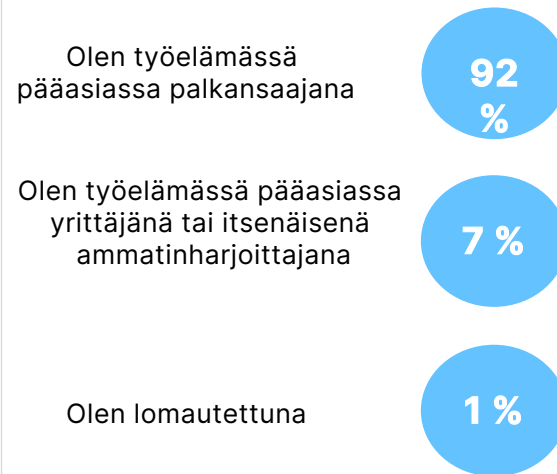
TYÖNANTAJAN TOIMIALA



ASUINPAIKKA



TYÖTILANNE



ASEMA TYÖPAIKALLA



Aineiston rakenne 2/2

Kaikki vastaajat, n=2008

TYÖSUHTEEN LAATU

Toistaiseksi voimassa oleva (vakituinen)

82 %

Määräaikainen

15 %

Muu

3 %

TYÖAIKA

Kokoaikaisesti (esim. noin 8 tuntia päivässä)

80 %

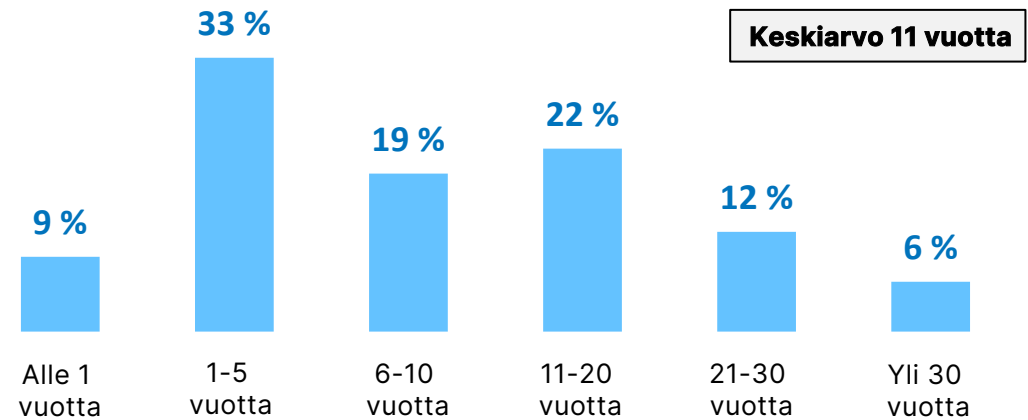
Osa-aikaisesti (esim. noin 2-4 tuntia päivässä)

15 %

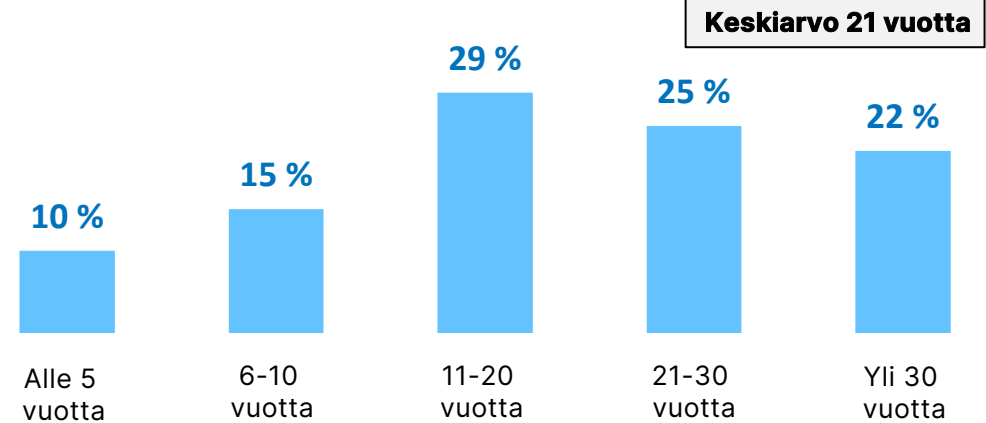
Jotenkin muuten

5 %

TYÖURAN PITUUS NYKYISELLÄ TOIMIALALLA



TYÖURAN PITUUS YHTEENSÄ



OSA 1

SUHTAUTUMINEN TYÖHÖN JA URAAN

TYÖ MERKITSEE ENNEN KAIKKEA TALOUDELLISTA TURVAA JA TOIMEENTULOJA.

Mitä työ sinulle merkitsee? (Kaikki vastaajat, n=2008)



TYÖN MERKITYKSEN TRENDIT: TYÖN MERKITYKSEEN VAIKUTTAVAT ASIAT OVAT PYSYNEET SAMOINA USEAMMAN VUODEN.

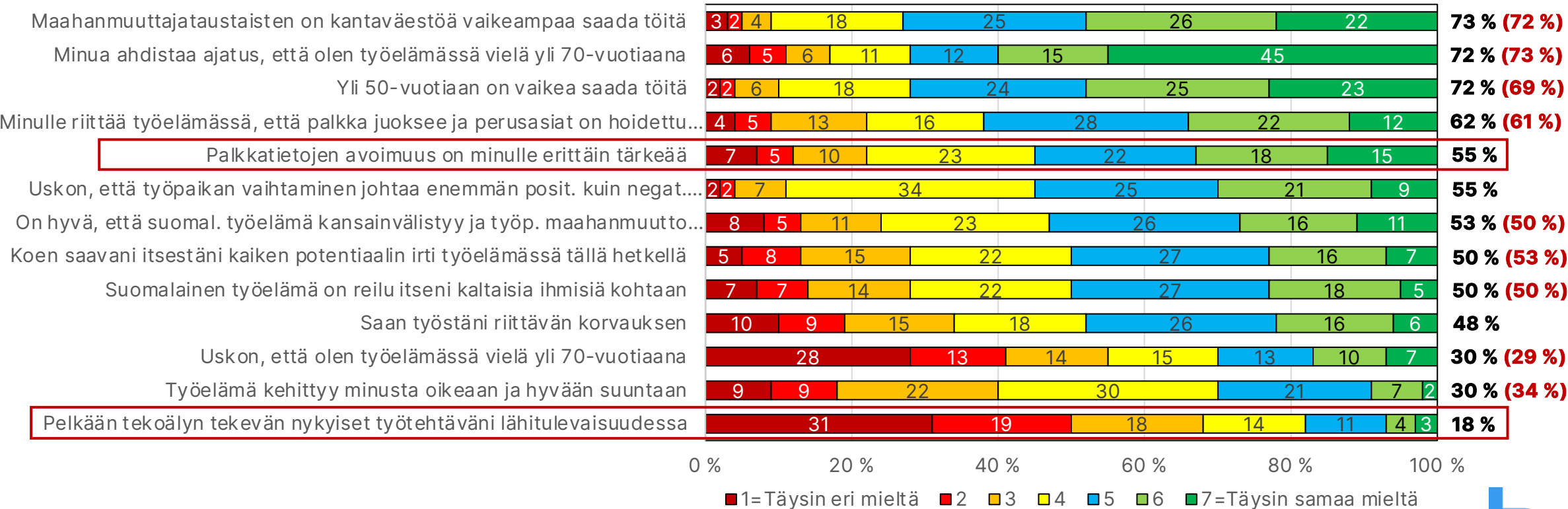
MITÄ TYÖ SINULLE MERKITSEE?	2023	2024	2025
Taloudellista turvaa ja toimeentuloa	92	93	93
Rutiinia ja rytmiä elämään ja arkeen	58	57	60
Sosiaalisia suhteita työkavereiden tai asiakkaiden kanssa	45	43	43
Mahdollisuutta kehittää osaamistani	39	40	38
Mahdollisuutta tehdä merkityksellistä työtä	40	39	38
Kokemusta osallisuudesta ja hyödyllisyydestä yhteiskunnalle	27	31	29
Itseni toteuttamista	26	27	28
Jotain muuta, mitä?	1	1	1

VAIN 18 % PELKÄÄ TEKOÄLYN HOITAVAN NYKYISET TYÖTEHTÄVÄT LÄHITULEVAISUUDESSA.

Mitä mieltä olet seuraavista työelämään liittyvistä väitteistä?

(Kaikki vastaajat, n=2008)

Sopii hyvin
(7-5)

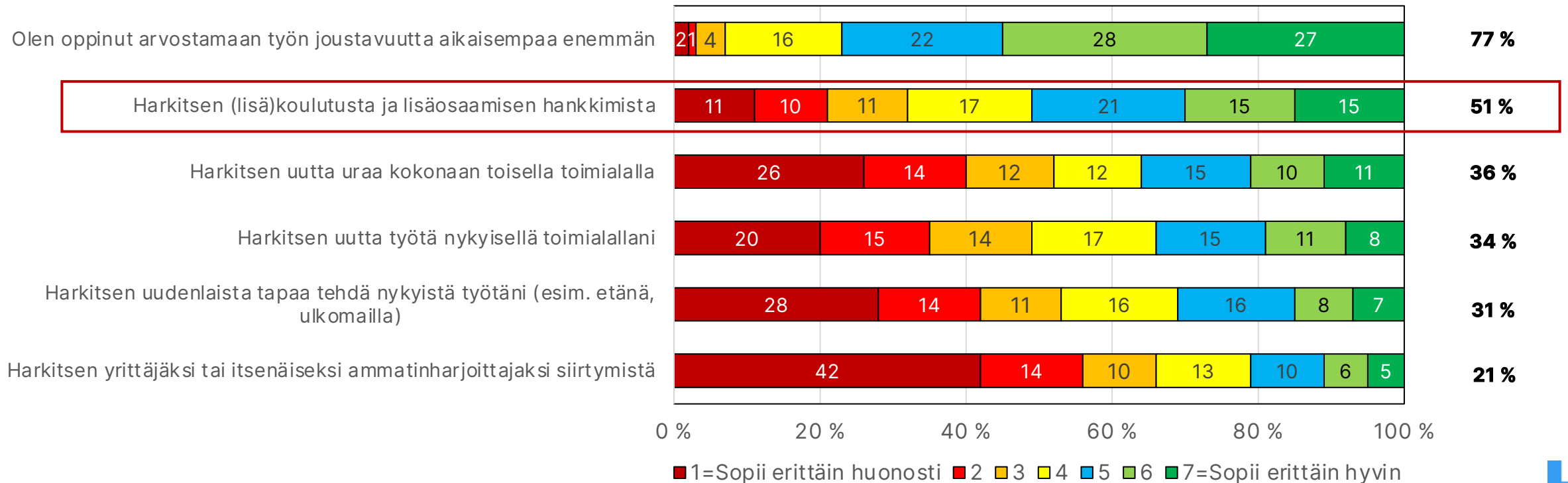


YLI PUOLET TYÖELÄMÄSSÄ OLEVISTA HARKITSEE LISÄOSAAMISEN HANKKIMISTA.

Kun mietit suhtautumistasi nykyiseen työhön ja alaasi, niin kuinka hyvin seuraavat väittämät sopivat sinuun?

(Kaikki vastaajat, n=2008)

Sopii hyvin (7-5)



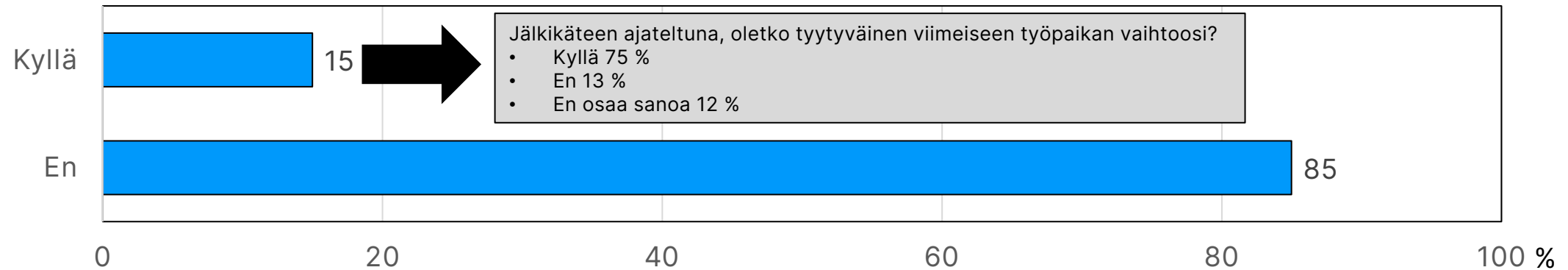
NYKYISEEN TYÖHÖN JA ALAAN LIITTYVÄT VÄITTÄMÄT: EI MERKITTÄVIÄ MUUTOKSIA.

NYKYISEEN TYÖHÖN JA ALAAN HYVIN SOPIVAT VÄITTÄMÄT	2023	2024	2025
Olen oppinut arvostamaan työn joustavuutta aikaisempaa enemmän	72	77	77
Harkitsen (lisä)koulutusta ja lisäosaamisen hankkimista	52	52	51
Harkitsen uutta uraa kokonaan toisella toimialalla	35	35	36
Harkitsen uutta työtä nykyisellä toimialallani	32	35	34
Harkitsen uudenlaista tapaa tehdä nykyistä työtäni (esim. etänä, ulkomailla)	31	36	31
Harkitsen yrittäjäksi tai itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi siirtymistä	17	22	21



15 % TYÖELÄMÄSSÄ OLEVISTA ON VAIHTANUT TYÖPAIKKAA VIIMEISEN VUODEN AIKANA, HEISTÄ 75 % ON TYYTYVÄINEN TYÖPAIKAN VAIHTOON.

Oletko vaihtanut työpaikkaa viimeisen vuoden aikana? (Kaikki vastaajat, n=2008)



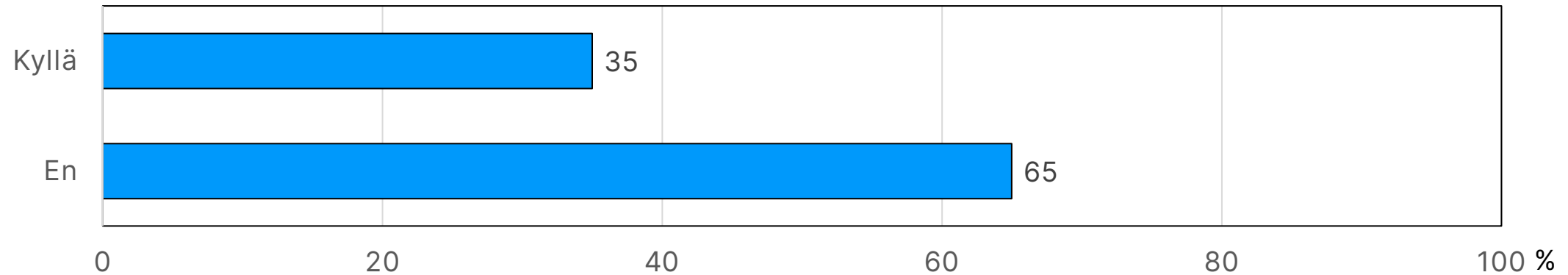
Oletko vaihtanut työpaikkaa viimeisen vuoden aikana?

OETKO VAIHTANUT TYÖPAIKKAA?	Kaikki	Mies	Nainen	18-29 v	30-39 v	40-49 v	50-59 v	60-67 v
Kyllä	15%	13%	16%	28%	16%	11%	9%	5%
En	85%	87%	84%	72%	84%	89%	91%	95%

- Työpaikan vaihtaminen korostuu 18-29-vuotiaissa, joista peräti 28 % on vaihtanut työpaikkaa viimeisen vuoden aikana.

TÄLLÄ HETKELLÄ 35 % TYÖELÄMÄSSÄ OLEVISTA HARKITSEE TYÖPAIKAN VAIHTOA.

Harkitsetko tällä hetkellä työpaikan vaihtoa? (Kaikki vastaajat, n=2008)



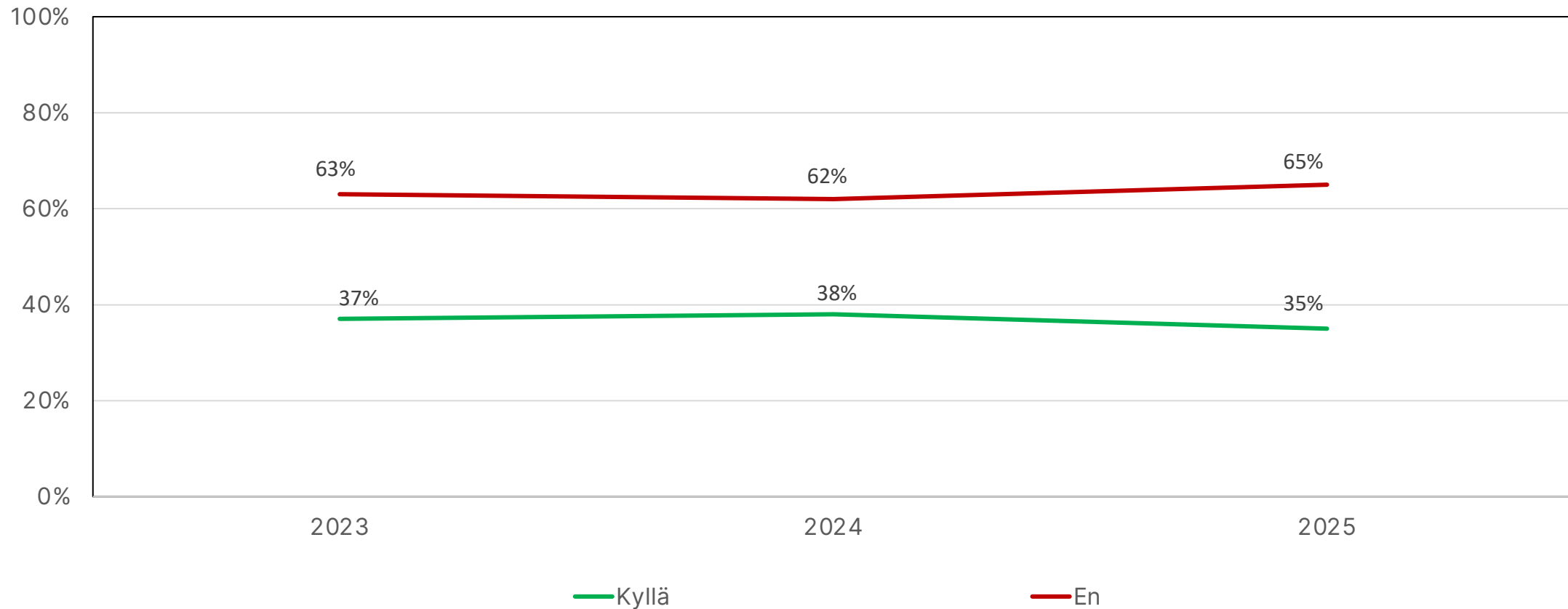
Harkitsetko tällä hetkellä työpaikan vaihtoa?

HARKITSETKO TYÖPAIKAN VAIHTOA?	Kaikki	Mies	Nainen	18-29 v	30-39 v	40-49 v	50-59 v	60-67 v
Kyllä	35%	33%	36%	38%	42%	37%	28%	14%
En	65%	67%	64%	62%	58%	63%	72%	86%

- Työpaikan vaihtamisen harkinta korostuu 30-39-vuotiaissa, joista 42 % harkitsee työpaikan vaihtoa.
- Työpaikan vaihtamisen harkinta laskee 50 ikävuoden jälkeen.

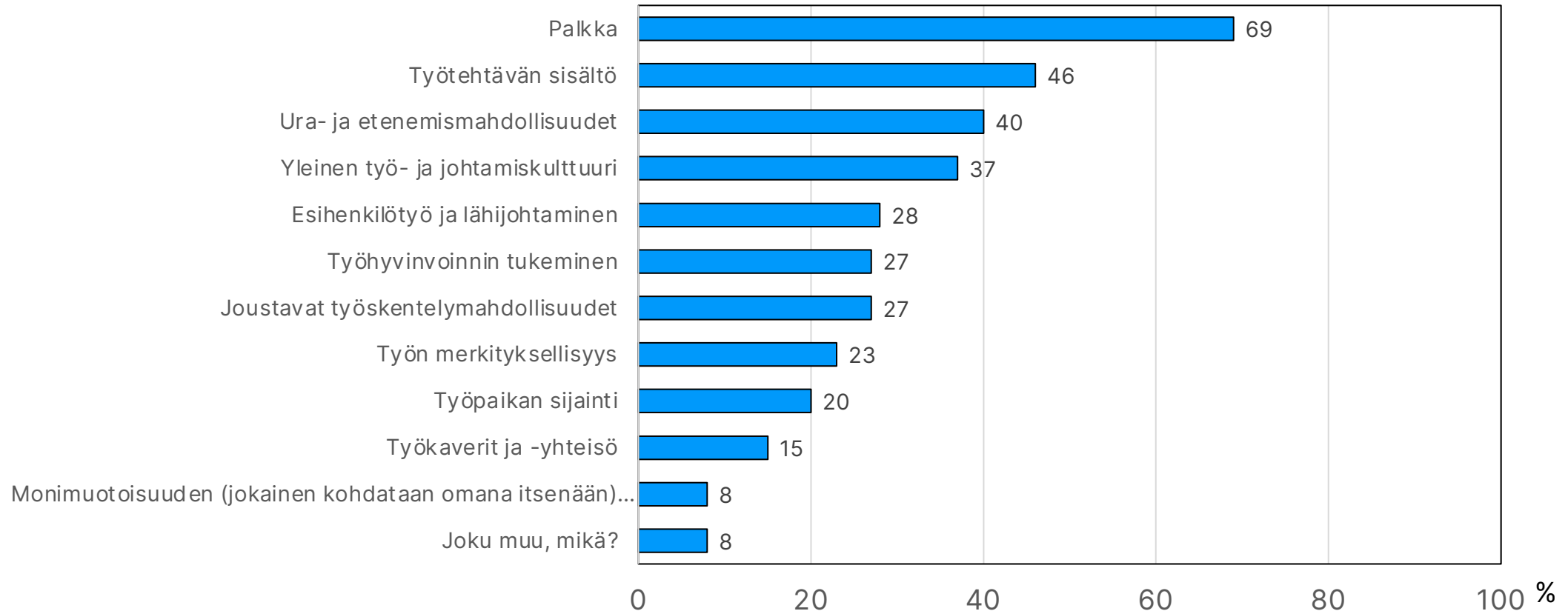
TYÖPAIKAN VAIHTOA HARKITSEVIEN OSUUS ON HIEMAN LASKENUT.

Harkitsetko tällä hetkellä työpaikan vaihtoa?



PALKKA ON SUURIN SYY TYÖPAIKAN VAIHTAMISEN TAUSTALLA SEURAAVAKSI SUURIN SYY ON TYÖTEHTÄVÄN SISÄLTÖ.

Miksi harkitset työpaikan vaihtoa, mihin tekijöihin kaipaavat muutosta?
(Työpaikan vaihtoa harkitsevat, n=698)



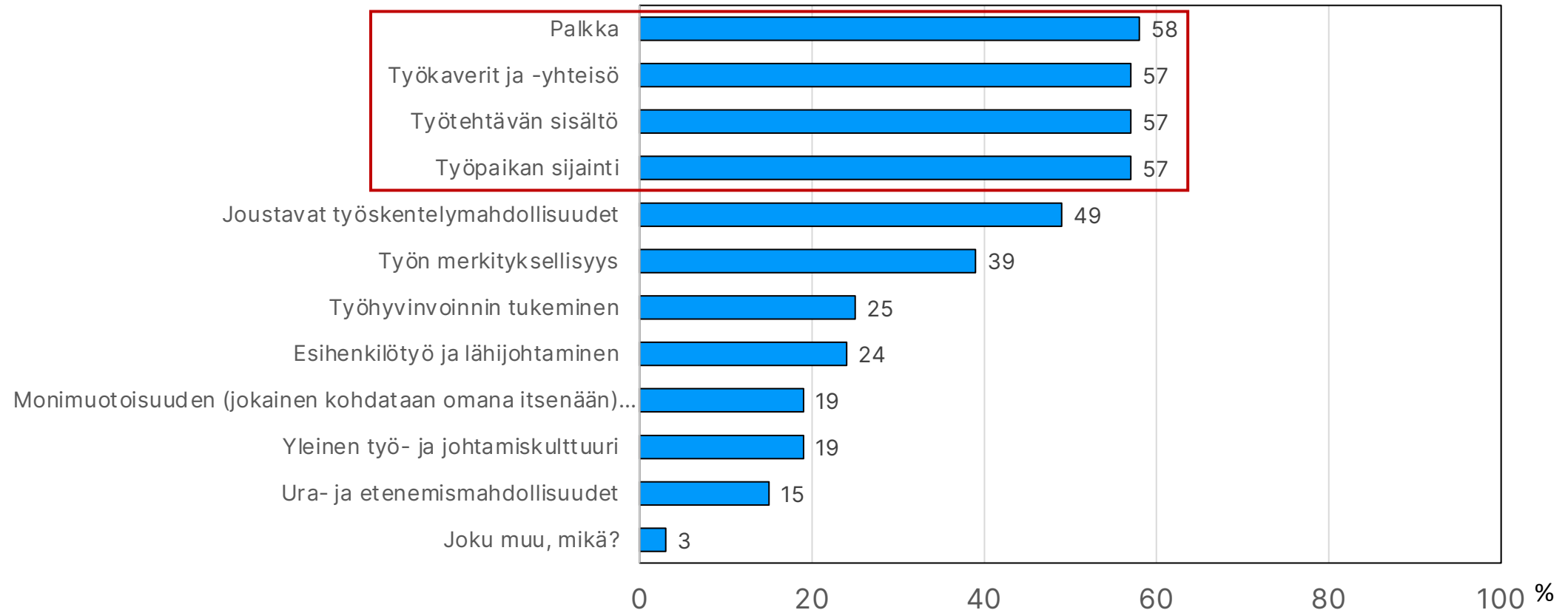
TYÖPAIKAN VAIHTAMISEN SYYT: TYÖTEHTÄVÄN SISÄLLÖN MERKITYS ON LASKENUT JA ESIHENKILÖTYÖN, SEKÄ LÄHIJOHTAMISEN MERKITYS ON KASVANUT.

TYÖPAIKAN VAIHTAMISEN SYYT	2023	2024	2025
Palkka	71	65	69
Työtehtävän sisältö	51	47	46
Ura- ja etenemismahdollisuudet	38	38	40
Yleinen työ- ja johtamiskulttuuri	33	32	37
Esihenkilötyö ja lähijohtaminen	22	23	28
Työhyvinvoinnin tukeminen	26	30	27
Joustavat työskentelymahdollisuudet	24	29	27
Työn merkityksellisyys	29	29	23
Työpaikan sijainti	21	20	20
Työkaverit ja -yhteisö	16	17	15
Monimuotoisuuden (jokainen kohdataan omana itsenään) toteutuminen	6	10	8
Joku muu, mikä?	5	7	8

PALKKA, TYÖKAVERIT, TYÖTEHTÄVÄN SISÄLTÖ JA TYÖPAIKAN SIJAINTI OVAT SUURIMMAT VETOVOIMATEKIJÄT NYKYISESSÄ TYÖSSÄ.

Mitkä ovat sinulle tärkeitä vetovoimatekijöitä nykyisessä työssäsi?

(Työpaikan vaihtoa ei harkitsevat, n=1310)



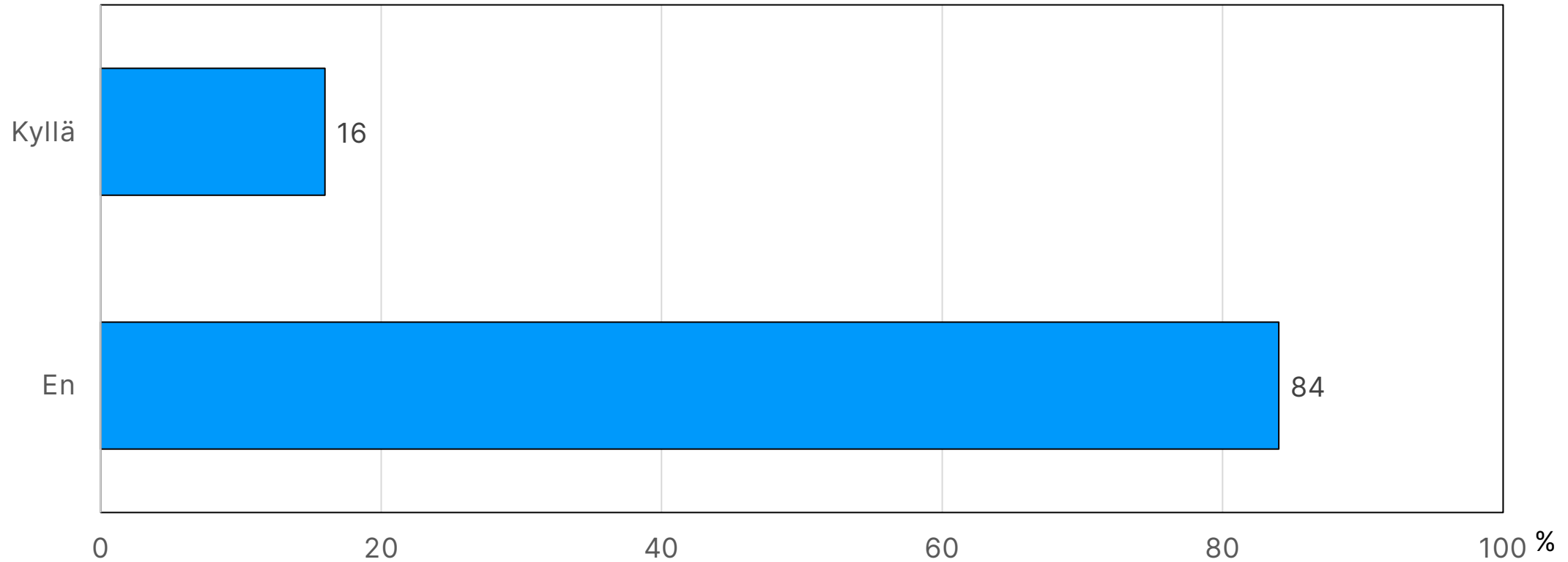
NYKYISEN TYÖPAIKAN VETOVOIMATEKIJÖIDEN TRENDIT: TYÖPAIKAN SIJAINNIN, TYÖHYVINVOINNIN TUKEMISEN JA ESIHENKILÖTYÖN/ LÄHIJOHTAMISEN MERKITYS ON KASVANUT TARKASTELUJAKSOLLA.

NYKYISEN TYÖPAIKAN VETOVOIMATEKIJÄT	2023	2024	2025
Palkka	59	58	58
Työkaverit ja -yhteisö	56	57	57
Työtehtävän sisältö	63	56	57
Työpaikan sijainti	48	51	57
Joustavat työskentelymahdollisuudet	48	50	49
Työn merkityksellisyys	39	39	39
Työhyvinvoinnin tukeminen	18	24	25
Esihenkilötyö ja lähijohtaminen	17	20	24
Yleinen työ- ja johtamiskulttuuri	18	17	19
Monimuotoisuuden (jokainen kohdataan omana itsenään) toteutuminen	16	21	19
Ura- ja etenemismahdollisuudet	17	15	15
Joku muu, mikä?	3	3	3



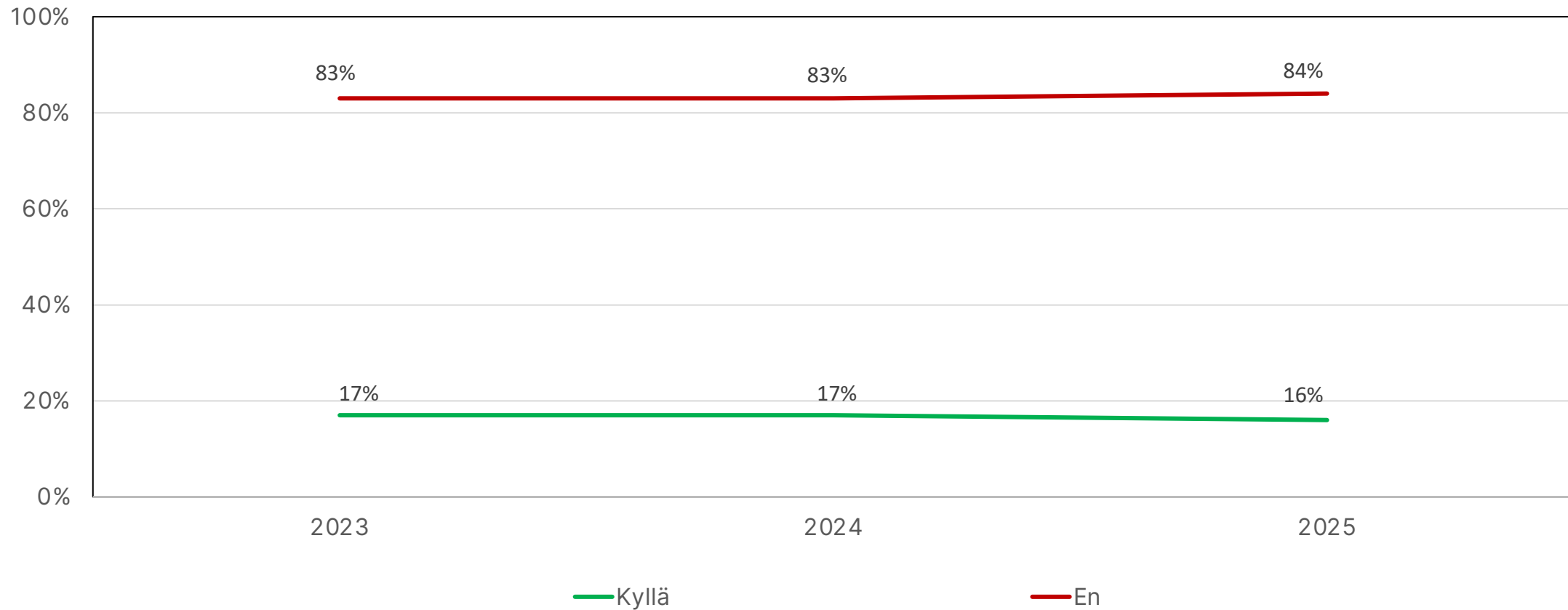
16 % TYÖELÄMÄSSÄ OLEVISTA HARKITSEE TOISELLE PAIKKAKUNNALLE MUUTTAMISTA TYÖN PERÄSSÄ.

Harkitsetko toiselle paikkakunnalle muuttamista työn perässä?
(Kaikki vastaajat, n=2008)



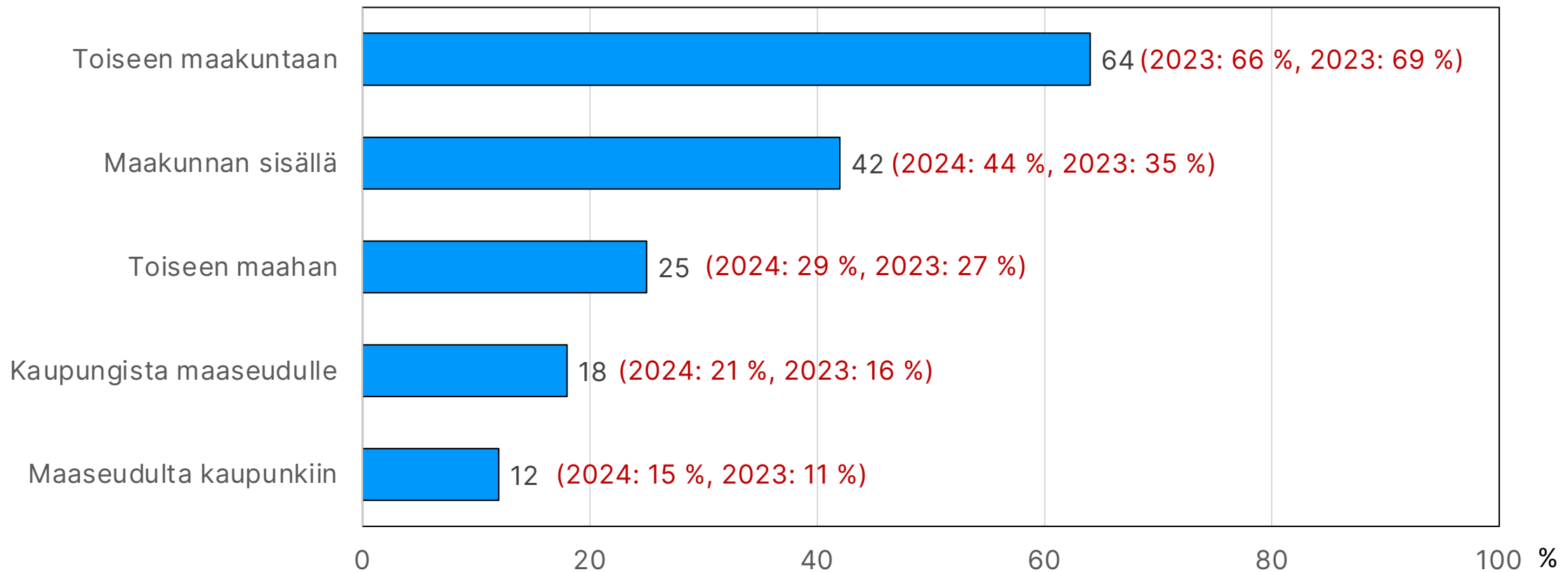
TOISELLE PAIKKAKUNNALLE MUUTTAMISESSA TYÖN PERÄSSÄ EI MUUTOKSIA.

Harkitsetko toiselle paikkakunnalle muuttamista työn perässä?



TYÖN PERÄSSÄ MUUTTAMISTA HARKITSEVISTA 64 % ON VALMIS MUUTTAMAAN TOISEEN MAAKUNTAAN.

Miten harkitset muuttamista? (Muuttamista harkitsevat vastaajat, n=324)

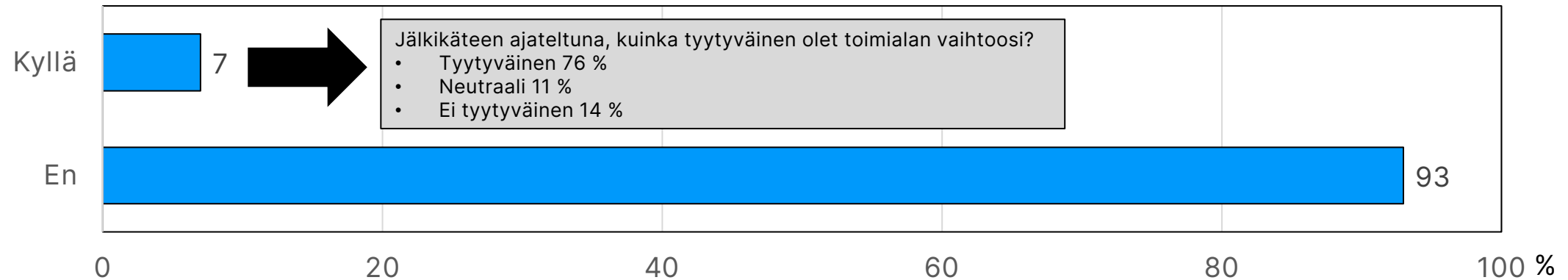


Suluissa 2024 ja 2023 luvut



7 % ON VAIHTANUT TOIMIALAA VIIMEISEN VUODEN AIKANA, HEISTÄ 76 % ON TYYTYVÄISIÄ TOIMIALAN VAIHTOON.

Oletko vaihtanut toimialaa viimeisen vuoden aikana? (Kaikki vastaajat, n=2008)



Oletko vaihtanut toimialaa viimeisen vuoden aikana?

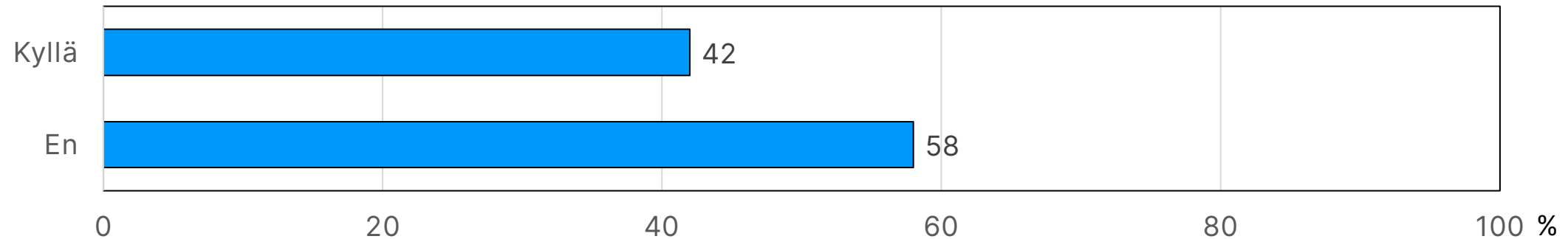
OLETKO VAIHTANUT TOIMIALAA?	Kaikki	Mies	Nainen	18-29 v	30-39 v	40-49 v	50-59 v	60-67 v
Kyllä	7%	7%	7%	12%	8%	4%	4%	2%
En	93%	93%	93%	88%	92%	96%	96%	98%

- Toimialan vaihtaminen korostuu 18-29-vuotiaissa, joista 12 % on vaihtanut toimialaa viimeisen vuoden aikana.

TYÖELÄMÄSSÄ OLEVISTA 42 % USKOO VIELÄ VAIHTAVANSA TOIMIALAA.

Uskotko, että tulet vielä vaihtamaan toimialaa työurasi aikana?

(Kaikki vastaajat, n=2008)



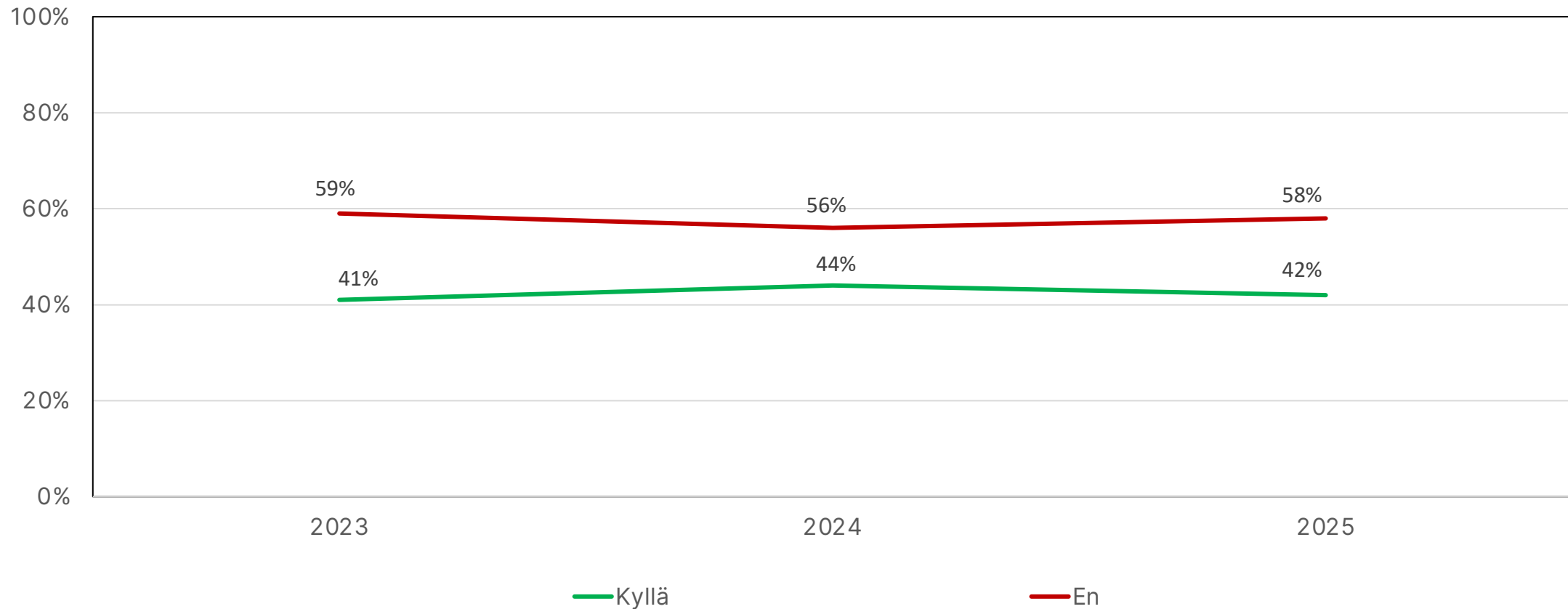
Uskotko, että tulet vielä vaihtamaan toimialaa työurasi aikana?

USKOTKO VAIHTAVASI TOIMIALAA?	Kaikki	Mies	Nainen	18-29 v	30-39 v	40-49 v	50-59 v	60-67 v
Kyllä	42%	39%	44%	59%	52%	44%	23%	11%
En	58%	61%	56%	41%	48%	56%	77%	89%

- Toimialan vaihtamiseen uskomisen korostuu 18-39-vuotiaissa. 50 ikävuoden jälkeen toimialan vaihtoon uskovien osuus laskee selvästi.

TOIMIALAN VAIHTOON USKOVIENTEN OSUUS ON HIEMAN LASKENUT.

Uskotko, että tulet vielä vaihtamaan toimialaa työurasi aikana?



PALKKA, OMA JAKSAMINEN JA MOTIVAATIO OVAT SUURIMMAT SYYT TOIMIALAN VAIHTAMISELLE.

Miksi harkitset toimialan vaihtoa? (Toimialan vaihtamista harkitsevat, n=839)

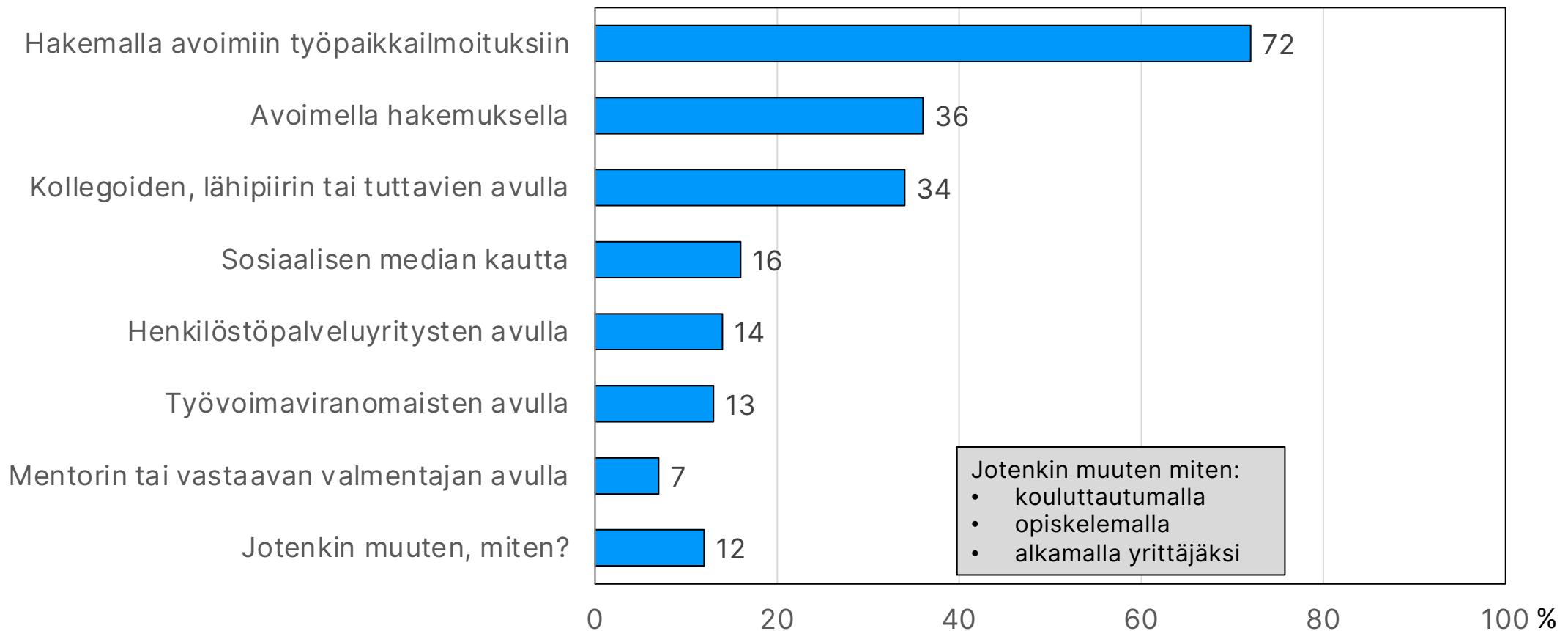


TOIMIALAN VAIHTAMISEN SYYT: OMAN JAKSAMISEN, SEKÄ URA- JA ETENEMISMAHDOLLISUUKSIEN MERKITYS ON KASVANUT TARKASTELUJAKSOLLA.

TOIMIALAN VAIHTAMISEN SYYT	2023	2024	2025
Palkka	63	61	62
Oma jaksaminen	45	51	52
Motivaatio	46	45	49
Ura- ja etenemismahdollisuudet	37	39	41
Työn merkityksellisyys	31	29	33
Työn ja vapaa-ajan tasapaino	32	32	31
Työpaikan sijainti	19	18	16
Alan monimuotoisuus (jokainen kohdataan omana itsenään)	10	11	13
Ystävien/tuttavien suositukset	3	5	5
Joku muu syy, mikä?	6	7	8

TOIMIALAN VAIHTAMISEEN USKOVAT AIKOVAT HAKEUTUA UUELLE URALLE ENSISIJAISESTI HAKEMALLA AVOIMIIN TYÖPAIKKAILMOITUKSIIN.

Miten aiot hakeutua uudelle uralle? (Toimialan vaihtamista harkitsevat, n=839)



TOIMIALAN VAIHTOA POHTIVIEN UUDELLE URALLE HAKEUTUMISEN TRENDIT: AVOIMEN HAKEMUKSEN SUOSIO KASVANUT.

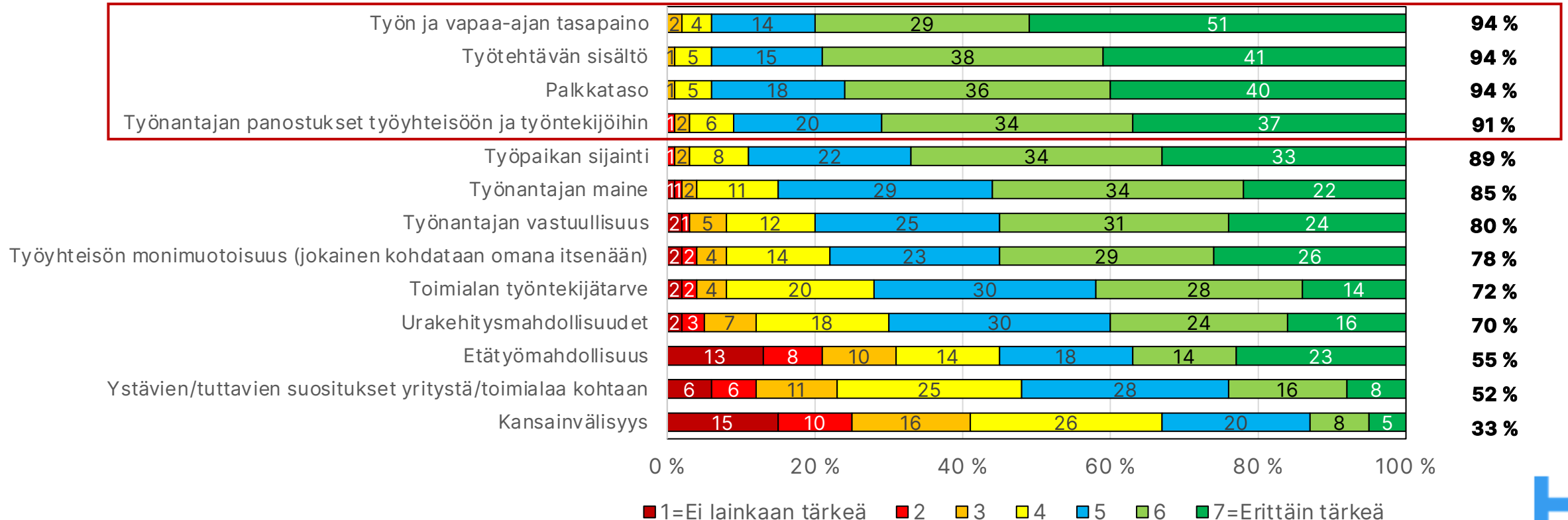
MITEN AIKOO HAKEUTUA UUDELLE URALLE	2023	2024	2025
Hakemalla avoimiin työpaikkailmoituksiin	69	70	72
Avoimella hakemuksella	26	32	36
Kollegoiden, lähipiirin tai tuttavien avulla	34	36	34
Sosiaalisen median kautta	16	18	16
Henkilöstöpalveluyritysten avulla	11	14	14
Työvoimaviranomaisten avulla	11	13	13
Mentorin tai vastaavan valmentajan avulla	7	7	7
Jotenkin muuten, miten?	15	11	12

TYÖN JA VAPAA-AJAN TASAPAINO, TYÖTEHTÄVÄN SISÄLTÖ, PALKKATASO, SEKÄ TYÖNANTAJAN PANOSTUKSET TYÖYHTEISÖÖN JA TYÖNTEKIJÖIHIN EROTTUVAT TYÖNHAUN PRIORITEETTEINA.

Kuinka tärkeänä pidät seuraavia asioita työnhaussa?

(Kaikki vastaajat, n=2008)

Tärkeä (7-5)



TYÖNHAUN PRIORITEETIT DEMOGRAFIOITTAIN

Kuinka tärkeänä pidät seuraavia asioita työnhaussa?

TÄRKEÄT ASIAT TYÖNHAUSSA	Kaikki	Mies	Nainen	18-29 v	30-39 v	40-49 v	50-59 v	60-67 v
Työn ja vapaa-ajan tasapaino	94%	91%	98%	92%	94%	96%	96%	92%
Palkkataso	94%	93%	95%	92%	94%	96%	94%	93%
Työtehtävän sisältö	94%	92%	96%	90%	94%	94%	95%	95%
Työnantajan panostukset työyhteisöön ja työntekijöihin	91%	88%	95%	86%	91%	93%	93%	94%
Työpaikan sijainti	89%	86%	92%	88%	87%	91%	89%	88%
Työnantajan maine	85%	81%	89%	80%	84%	86%	86%	92%
Työnantajan vastuullisuus	80%	72%	88%	80%	77%	81%	81%	82%
Työyhteisön monimuotoisuus (jokainen kohdataan omana itsenään)	78%	70%	87%	77%	76%	78%	81%	80%
Toimialan työntekijätarve	72%	69%	76%	69%	70%	71%	77%	75%
Urakehitysmahdollisuudet	70%	71%	70%	82%	75%	71%	59%	55%
Etätömahdollisuus	55%	55%	56%	59%	56%	60%	50%	46%
Ystävien/tuttavien suositukset yritystä/toimialaa kohtaan	52%	52%	52%	60%	51%	51%	48%	47%
Kansainvälisyys	33%	35%	30%	46%	31%	29%	28%	32%

- Naiset arvostavat miehiä enemmän työnantajan panostuksia työyhteisöön, työnantajan mainetta ja vastuullisuutta, sekä työyhteisön monimuotoisuutta.
- Työtehtävän sisällön, työnantajan työyhteisöön tekemien panostusten ja työnantajan maineen merkitys kasvaa kasvaa hieman iän myötä.



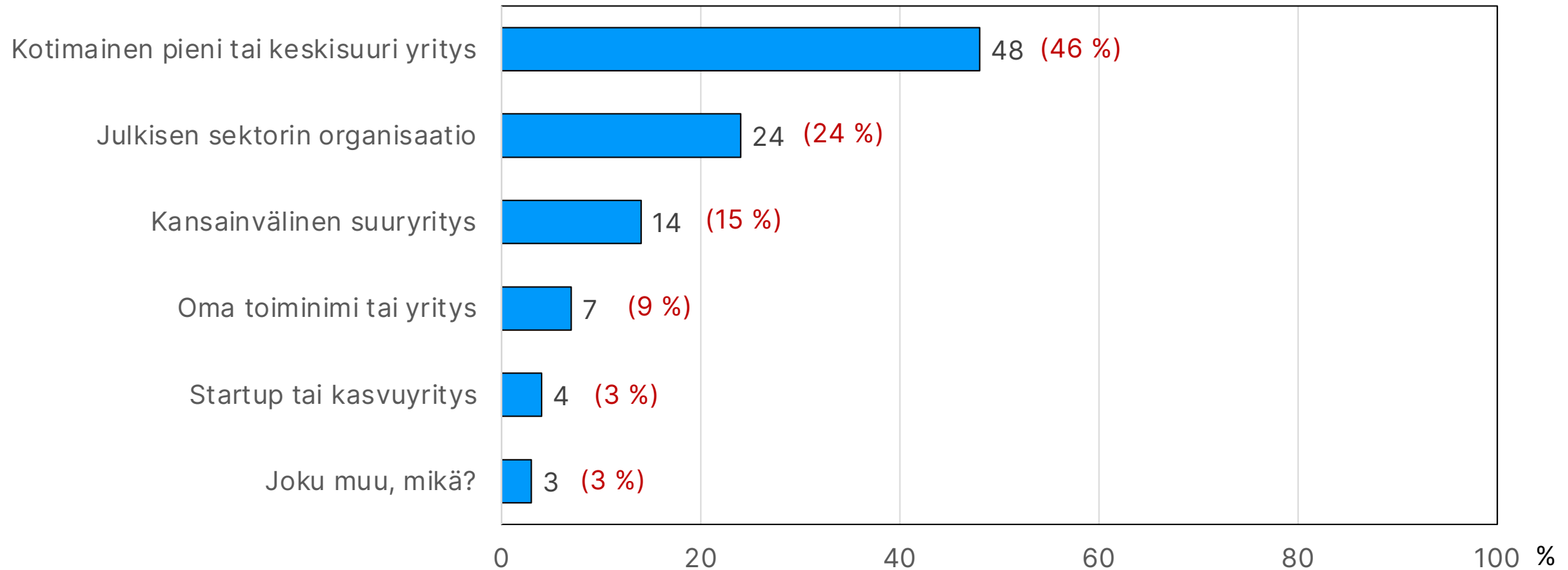
TYÖNHAUN PRIORITEETTIENTEN TRENDIT: TYÖNHAUSSA TÄRKEINÄ PIDETYISSÄ ASIOISSA EI SUURIA MUUTOKSIA.

TÄRKEINÄ PIDETTY ASIAT TYÖNHAUSSA	2023	2024	2025
Työn ja vapaa-ajan tasapaino	93	93	94
Työtehtävän sisältö	94	94	94
Palkkataso	94	94	94
Työnantajan panostukset työyhteisöön ja työntekijöihin	94	92	91
Työpaikan sijainti	87	87	89
Työnantajan maine	89	84	85
Työnantajan vastuullisuus	84	80	80
Työyhteisön monimuotoisuus (jokainen kohdataan omana itsenään)	81	81	78
Toimialan työntekijätarve	72	71	72
Urakehitysmahdollisuudet	62	69	70
Etätyömahdollisuus	54	57	55
Ystävien/tuttavien suositukset yritystä/toimialaa kohtaan	61	52	52
Kansainvälisyys	31	35	33



KOTIMAINEN PK-YRITYS KIINNOSTAA TYÖNANTAJANA SELVÄSTI ENITEN.

Millainen työnantaja kiinnostaa sinua kaikkein eniten? (Kaikki vastaajat, n=2008)



Suluissa 2024 luvut



TYÖNANTAJIEN KIINNOSTAVUUS DEMOGRAFIOITTAIN

Millainen työnantaja kiinnostaa sinua kaikkein eniten?

MILLAINEN TYÖNANTAJA KIINNOSTAA ENITEN	Kaikki	Mies	Nainen	18-29 v	30-39 v	40-49 v	50-59 v	60-67 v
Kotimainen pieni tai keskisuuri yritys	48%	50%	46%	47%	53%	50%	43%	43%
Julkisen sektorin organisaatio	24%	17%	32%	17%	19%	26%	34%	29%
Kansainvälinen suuryritys	14%	17%	11%	21%	12%	13%	12%	10%
Oma toiminimi tai yritys	7%	8%	6%	6%	8%	7%	7%	11%
Startup tai kasvuyritys	4%	5%	2%	7%	5%	2%	1%	3%
Joku muu, mikä?	3%	3%	3%	2%	3%	2%	3%	4%

- Naisia kiinnostaa miehiä enemmän julkisen sektorin organisaatio työnantajana. Julkinen sektori kiinnostaa myös 50+ vuotiaita.
- 18-29-vuotiaita kiinnostaa muita enemmän kansainvälinen suuryritys.



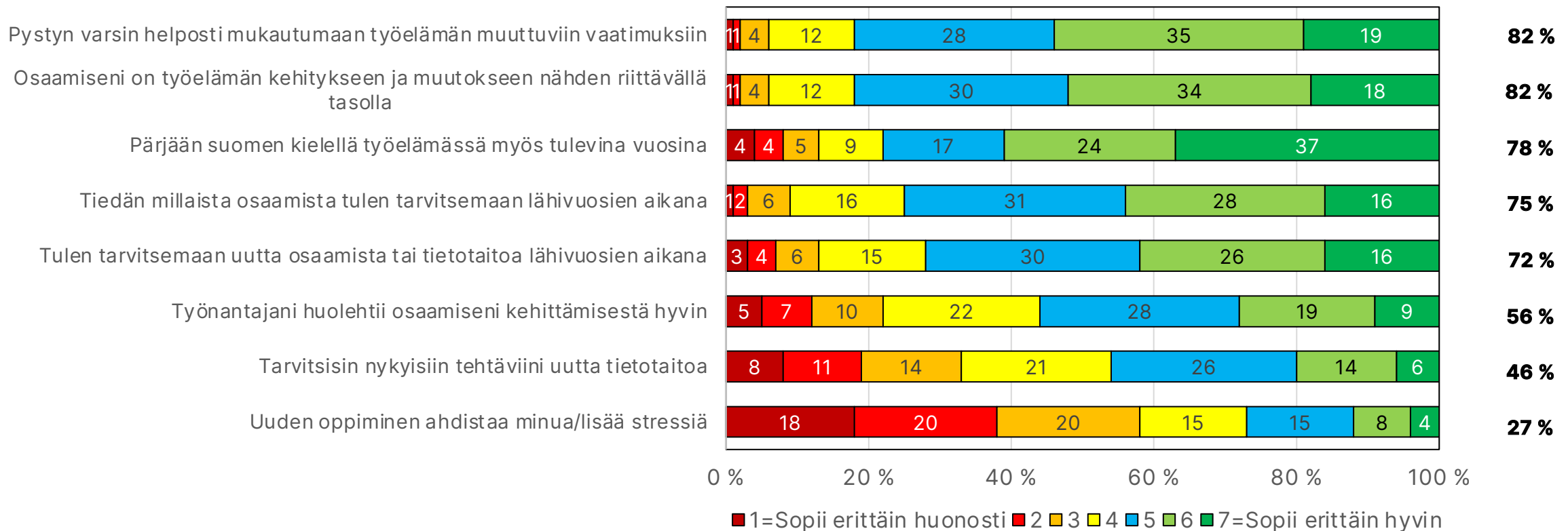
OSA 2

OSAAMINEN

82 % TYÖELÄMÄSSÄ OLEVISTA USKOO PYSTYVÄNSÄ VARSIN HELPOSTI MUKAUTUMAAN TYÖELÄMÄN MUUTTUVIIN VAATIMUKSIIN.

Kun mietit osaamistasi ja siihen kohdistuvia työelämän vaatimuksia, miten seuraavat väittämät sopivat sinuun? (Kaikki vastaajat, n=2008)

Sopii hyvin (7-5)

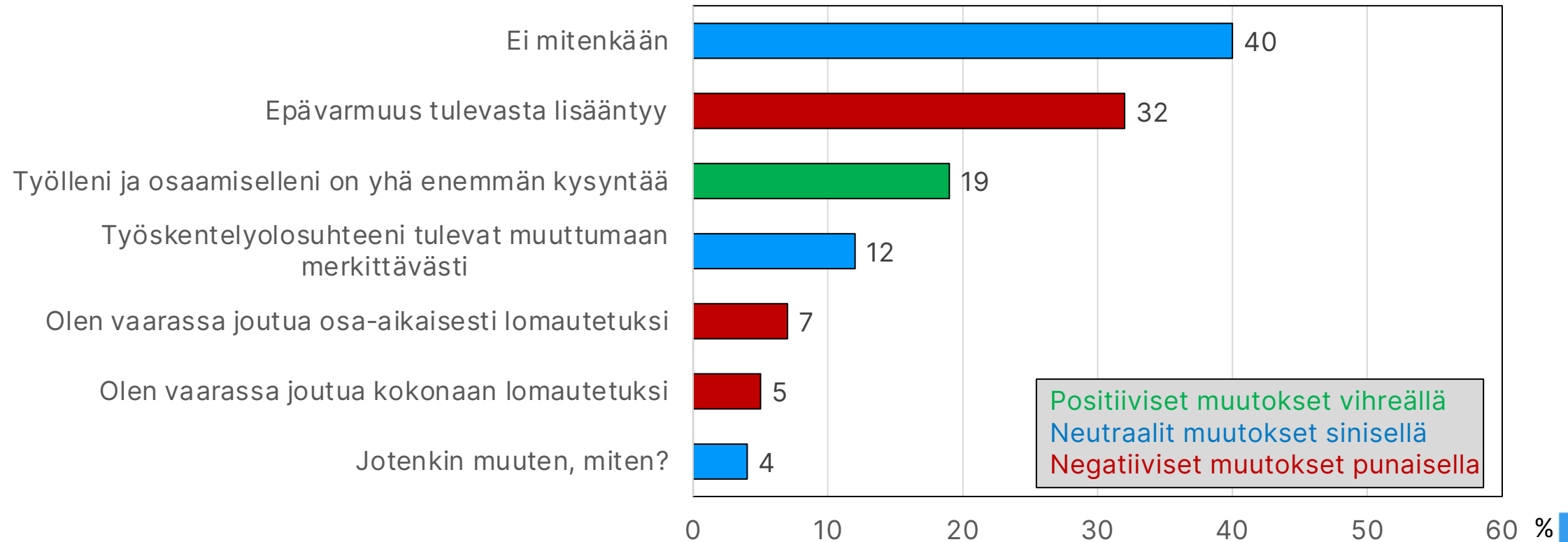


TYÖELÄMÄÄN JA OMAAN OSAAMISEEN KOHDISTUVISSA VAATIMUKSISSA EI SUURIA MUUTOKSIA.

OMAAN OSAAMISEEN JA TYÖELÄMÄÄN KOHDISTUVAT VAATIMUKSET	2023	2024	2025
Pystyn varsin helposti mukautumaan työelämän muuttuviin vaatimuksiin			82
Osaamiseni on työelämän kehitykseen ja muutokseen nähden riittävällä tasolla	89	80	82
Pärjään suomen kielellä työelämässä myös tulevana vuosina	72	79	78
Tiedän millaista osaamista tulen tarvitsemaan lähivuosien aikana	75	74	75
Tulen tarvitsemaan uutta osaamista tai tietotaitoa lähivuosien aikana	71	69	72
Työnantajani huolehtii osaamiseni kehittamisestä hyvin	48	56	56
Tarvitsisin nykyisiin tehtäviini uutta tietotaitoa		44	46
Uuden oppiminen ahdistaa minua/lisää stressiä	26	24	27

40 %:LLA TYÖELÄMÄ EI TULE MUUTTUMAAN MITENKÄÄN 2025. NEGATIIVISTA MUUTOSTA ON KUITENKIN ILMASSA POSITIIVISTA ENEMMÄN.

Miten arvioit työelämäsi muuttuvan vuoden 2025 aikana?
(Kaikki vastaajat, n=2008)



EPÄVARMUUS TULEVASTA ON KASVANUT JA OMAN OSAAMISEN KYSYNTÄ LASKENUT.

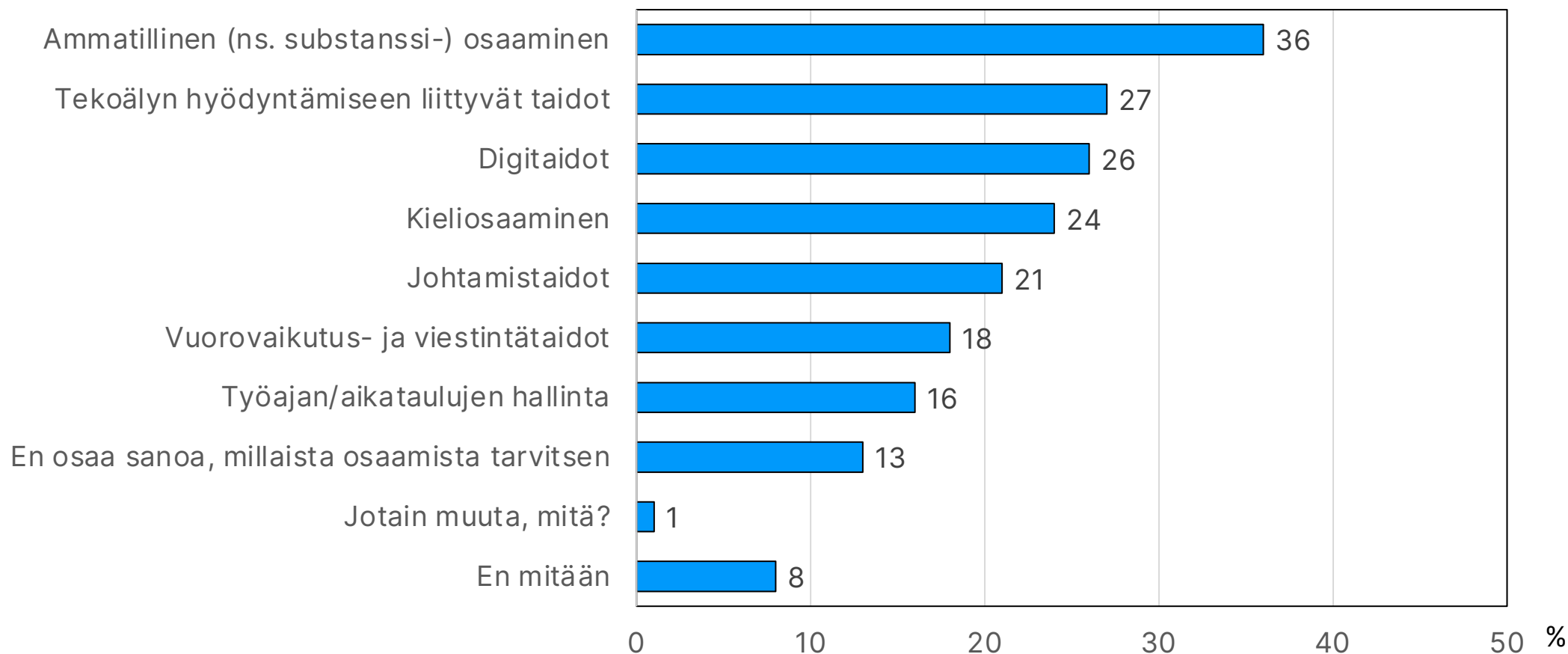
TYÖELÄMÄN MUUTOKSET SEURAAVAN VUODEN AIKANA	2023	2024	2025
Ei mitenkään	41	43	40
Epävarmuus tulevasta lisääntyy	24	28	32
Työlleni ja osaamiselleni on yhä enemmän kysyntää	28	22	19
Työskentelyolosuhteeni tulevat muuttumaan merkittävästi	12	10	12
Olen vaarassa joutua osa-aikaisesti lomautetuksi	4	5	7
Olen vaarassa joutua kokonaan lomautetuksi	3	4	5
Jotenkin muuten, miten?	4	4	4

Positiiviset muutokset vihreällä
Neutraalit muutokset sinisellä
Negatiiviset muutokset punaisella



VAIN 8 % TYÖELÄMÄSSÄ OLEVISTA EI KAIPAA MITÄÄN LISÄOSAAMISTA TYÖELÄMÄSSÄÄN. ENITEN KAIVATAAN LISÄÄ AMMATILLISTA OSAAMISTA.

Millaista osaamista kaipaaisit työelämässäsi lisää? (Kaikki vastaajat, n=2008)



LISÄOSAAMISEN TARPEET DEMOGRAFIOITTAIN

Millaista osaamista kaipaaisit työelämässäsi lisää?

MILLAISTA OSAAMISTA KAIPAA TYÖELÄMÄSSÄÄN LISÄÄ	Kaikki	Mies	Nainen	18-29 v	30-39 v	40-49 v	50-59 v	60-67 v
Ammatillinen (ns. substanssi-)osaaminen	36%	35%	37%	34%	42%	40%	32%	22%
Tekoälyn hyödyntämiseen liittyvät taidot	27%	28%	26%	21%	25%	34%	28%	25%
Digitaidot	26%	24%	29%	22%	22%	25%	34%	32%
Kieliosaaminen	24%	23%	24%	35%	24%	22%	18%	19%
Johtamistaidot	21%	23%	18%	27%	27%	24%	10%	7%
Vuorovaikutus- ja viestintätaidot	18%	18%	18%	24%	22%	17%	12%	12%
Työajan/aikataulujen hallinta	16%	17%	16%	21%	20%	14%	12%	11%
En osaa sanoa, millaista osaamista tarvitsen	13%	13%	13%	13%	11%	13%	14%	18%
Jotain muuta, mitä?	1%	1%	2%	1%	1%	2%	1%	1%
En mitään	8%	9%	6%	7%	7%	6%	9%	13%

- Miehet kaipaavat naisia enemmän lisäosaamista johtamistaidoissa. Johtamistaitojen lisäosaamisen tarve korostuu myös 18-39-vuotiaissa.
- Naiset kaipaavat miehiä enemmän lisäosaamista digitaidoissa. Digitaitojen lisäosaamisen tarve korostuu myös yli 50-vuotiaissa.
- 30-49-vuotiaat kaipaavat muita enemmän ammatillista osaamista.
- 40-49-vuotiaat kaipaavat muita enemmän tekoälyn hyödyntämiseen liittyviä taitoja.
- 18-29-vuotiaat kaipaavat vanhempiaan enemmän kieliosaamista, vuorovaikutus- ja viestintätaitoja, sekä työajan/aikataulujen hallintaa.



TYÖELÄMÄSSÄ KAIVATTAVAN OSAAMISEN TRENDIT: TYÖAJAN/AIKATAULUJEN HALLINNAN LISÄOSAAMISEN TARVE ON LASKENUT TARKASTELUJAKSOLLA.

MILLAISTA OSAAMISTA KAIPAA LISÄÄ TYÖELÄMÄSSÄ	2023	2024	2025
Ammatillinen (ns. substanssi-)osaaminen	37	40	36
Tekoälyn hyödyntämiseen liittyvät taidot			27
Digitaidot	28	27	26
Kieliosaaminen	23	23	24
Johtamistaidot	24	21	21
Vuorovaikutus- ja viestintätaidot	20	19	18
Työajan/aikataulujen hallinta	22	19	16
En osaa sanoa, millaista osaamista tarvitsen	15	15	13
Jotain muuta, mitä?	1	1	1
En mitään	8	8	8

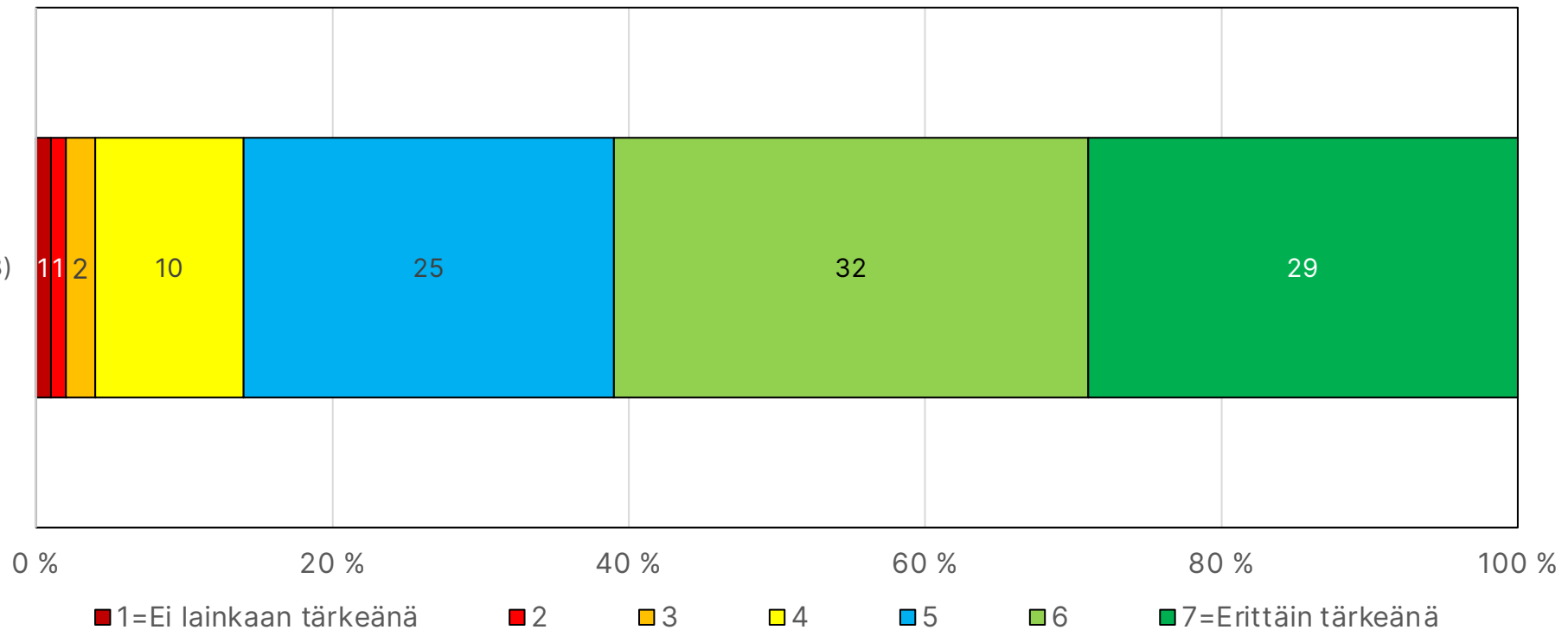
86 % TYÖELÄMÄSSÄ OLEVISTA PITÄÄ TYÖNANTAJAN TARJOAMIA OSAAMISEN KEHITTÄMISMAHDOLLISUUKSIA TÄRKEINÄ VERRATTUNA ITSENÄISEEN OPPIMISEEN.

Kuinka tärkeänä pidät, että työnantaja tarjoaa osaamisen kehittämismahdollisuuksia verrattuna itsenäiseen oppimiseen?

(Kaikki vastaajat, n=2008)

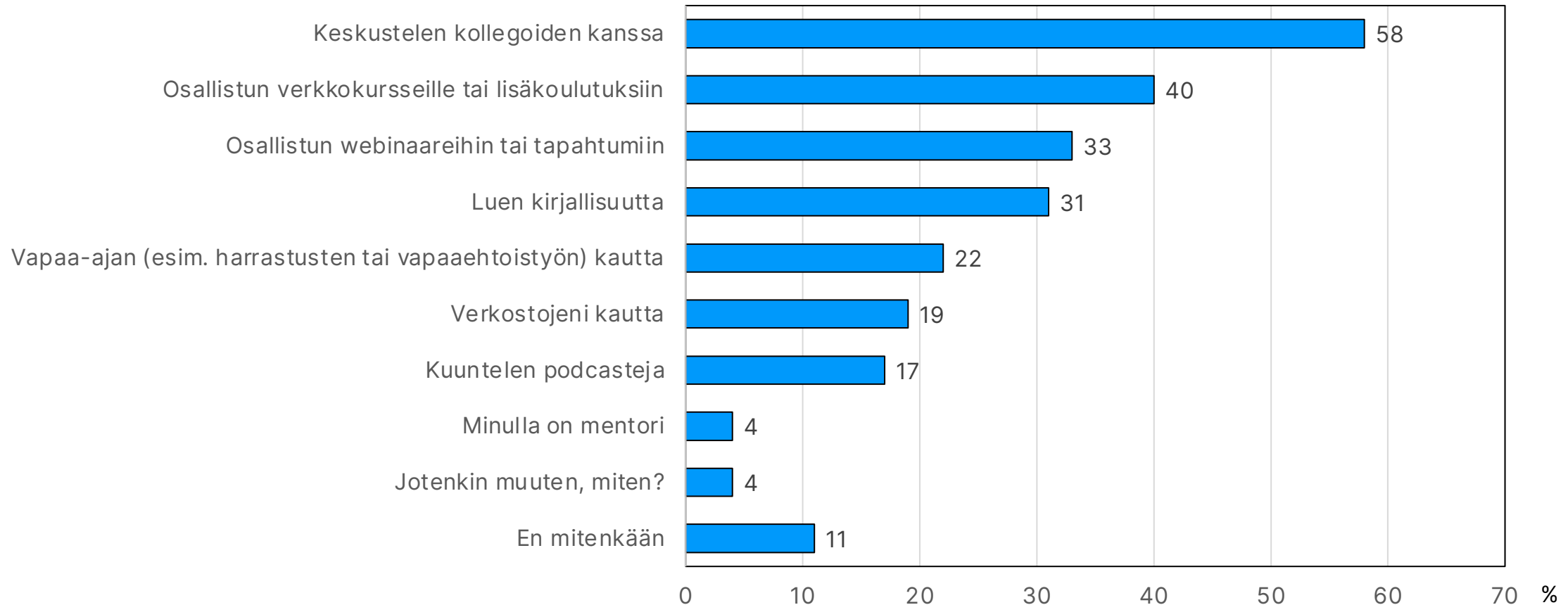
Tärkeänä (7-5)

Kaikki vastaajat (n=2008)



VAIN 11 % TYÖELÄMÄSSÄ OLEVISTA EI KEHITÄ MITENKÄÄN OMAA OSAAMISTAAN.

Miten kehität omaa osaamistasi tällä hetkellä? (Kaikki vastaajat, n=2008)

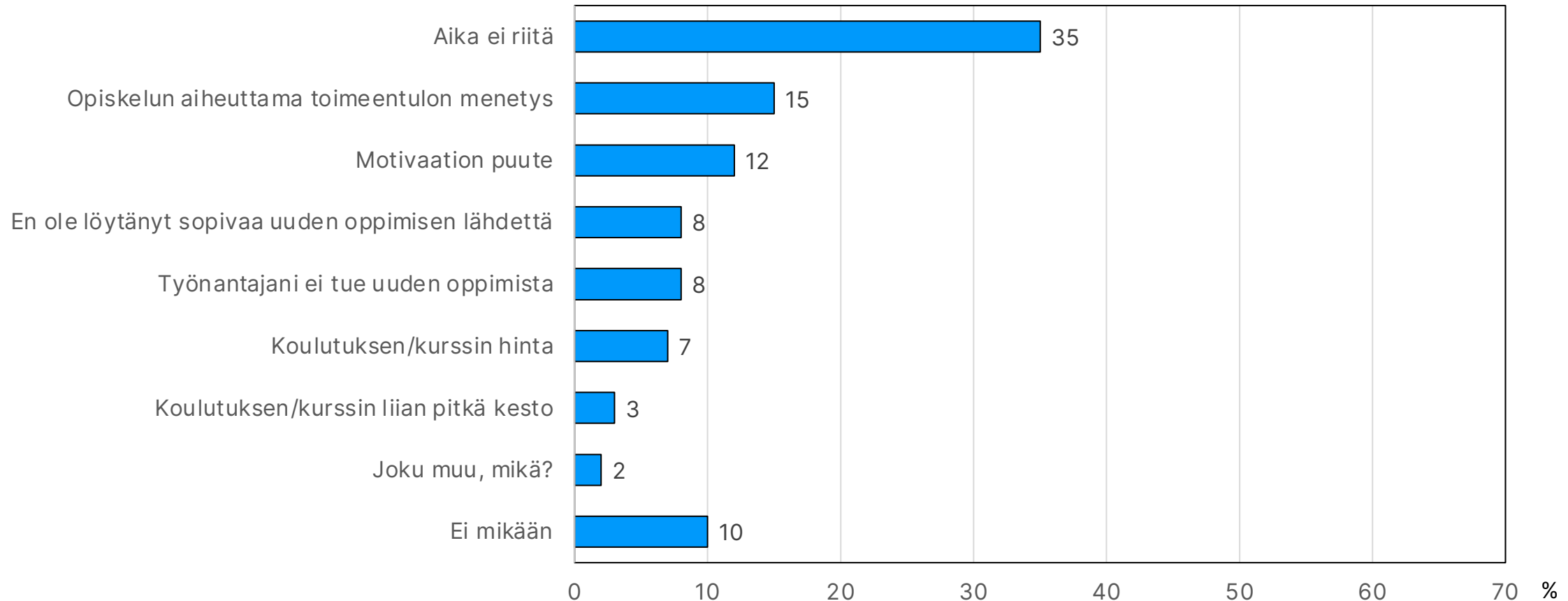


OMAN OSAAMISEN KEHITTÄMISEN TRENDIT: KESKUSTELU KOLLEGOIDEN KANSSA JA PODCASTIEN KUUNTELU ON KASVANUT.

MITEN KEHITTÄÄ OMAA OSAAMISTAAN TÄLLÄ HETKELLÄ	2023	2024	2025
Keskustelen kollegoiden kanssa	50	52	58
Osallistun verkkokursseille tai lisäkoulutuksiin	42	43	40
Osallistun webinaareihin tai tapahtumiin			33
Luen kirjallisuutta	31	30	31
Vapaa-ajan (esim. harrastusten tai vapaaehtoistyön) kautta	20	21	22
Verkostojeni kautta	20	17	19
Kuuntelen podcasteja	12	15	17
Minulla on mentori	4	5	4
Jotenkin muuten, miten?	4	4	4
En mitenkään	16	15	11

AJAN PUUTE ON SELVÄSTI SUURIN ESTE UUDEN OPPIMISELLE TYÖELÄMÄSSÄ.

Mikä on suurin este uuden oppimiselle työelämässä? (Kaikki vastaajat, n=2008)



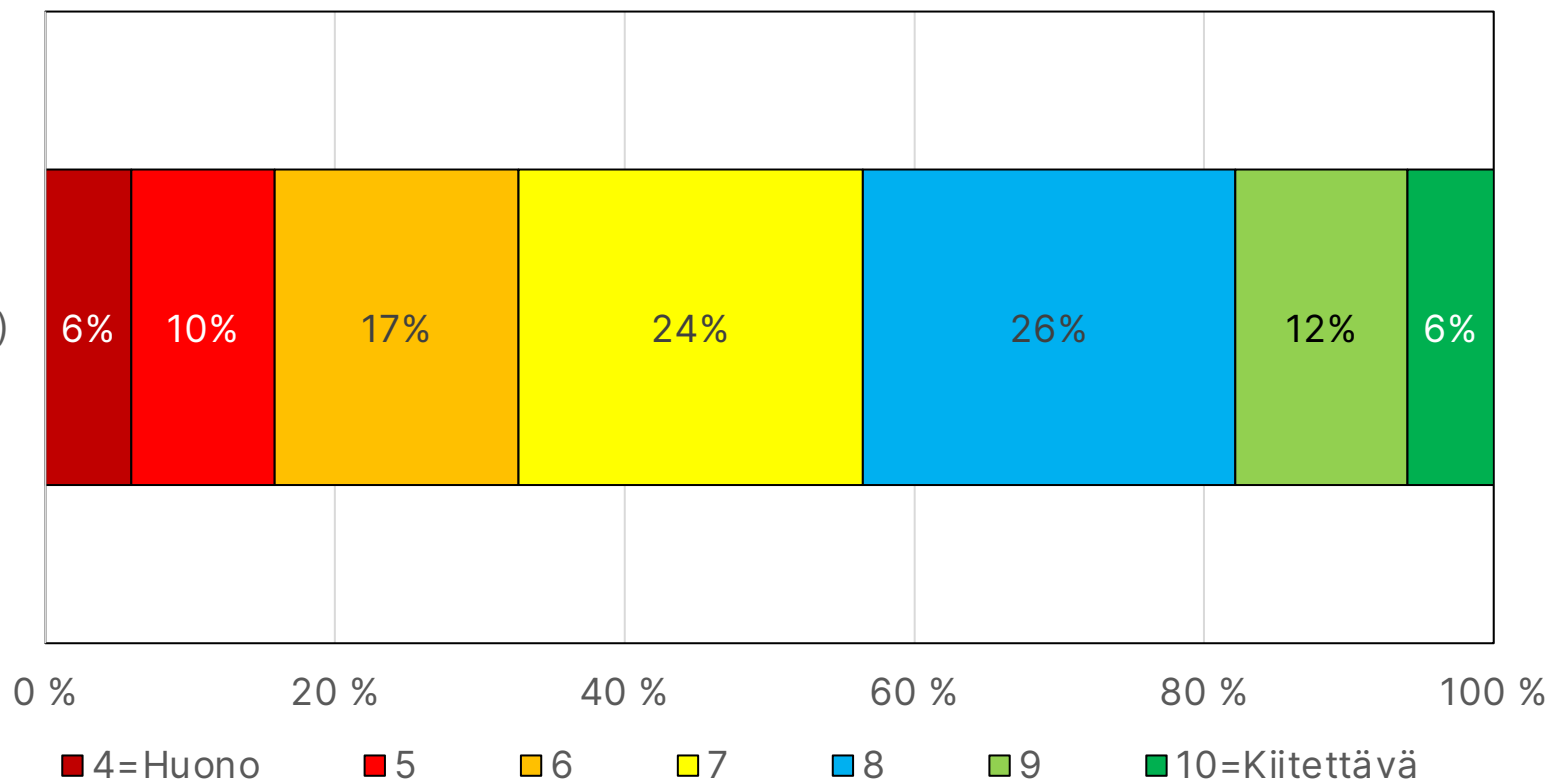
TYÖELÄMÄSSÄ OPPIMISEN ESTEISSÄ EI MERKITTÄVIÄ MUUTOKSIA.

SUURIMMAT ESTEET OPPIMISELLE TYÖELÄMÄSSÄ	2023	2024	2025
Aika ei riitä	33	34	35
Opiskelun aiheuttama toimeentulon menetys	14	14	15
Motivaation puute	12	13	12
En ole löytänyt sopivaa uuden oppimisen lähdettä	9	9	8
Työnantajani ei tue uuden oppimista	8	7	8
Koulutuksen/kurssin hinta	7	7	7
Koulutuksen/kurssin liian pitkä kesto	3	3	3
Joku muu, mikä?	2	1	2
Ei mikään	12	11	10

6 % TYÖNANTAJISTA SAA HUONON JA 6 % KIITETTÄVÄN ARVOSANAN VASTAAJIEN OMAN OSAAMISEN KEHITTÄMISESTÄ.

Millaisen arvosanan antaisit työnantajallesi oman osaamisesi kehittämisessä?

Kaikki vastaajat (n=2008)



Keskiarvo
7,1 (7,2/7,2)

SUURIMMAT TOIVEET TYÖNANTAJALLE LIITTYVÄT KOULUTTAUTUMISEEN TARVITTAVAAN AIKAAN, TYÖNANTAJAN AKTIIVISUUTEEN TARJOTA KOULUTUSTA JA YLIPÄÄTÄÄN KOULUTTAUTUMISMAHDOLLISUUKSIIN.

Kun arvosanan 4-7 antaneilta kysyttiin mitä parannuksia toivoisit työnantajaltasi oman osaamisesi kehittämiseen liittyen, niin avoimissa vastauksissa korostuivat seuraavat asiat:

- "Aikaa."
- "Aikaa kouluttautumiseen."
- "Aikaa suorittaa koulutuksia ja yleensäkin jos olisi koulutuksia enemmän tarjolla sekä niihin pääsisi."
- "Lisää aikaa osaamisen kehittämiseen."
- "Pitäisi saada aikaa koulutuksiin."

- "Aktiivisempaa tarjontaa eri koulutuksiin."
- "Enemmän kannustusta ja erilaisten mahdollisuuksien tarjoamista."
- "Että koulutukseen kannustettaisiin ja sitä myös tuettaisiin (esim. palkalliset koulutuspäivät)."
- "Kannustettaisiin lisäkoulutuksiin ja annettaisiin selkeämpiä ohjeita miten asiat tehdään."
- "Tuetaan enemmän kiinnostuksen kohteita. Ja annettaisiin vinkkejä mistä hakea oppia. Nyt pitää itse penkoa."

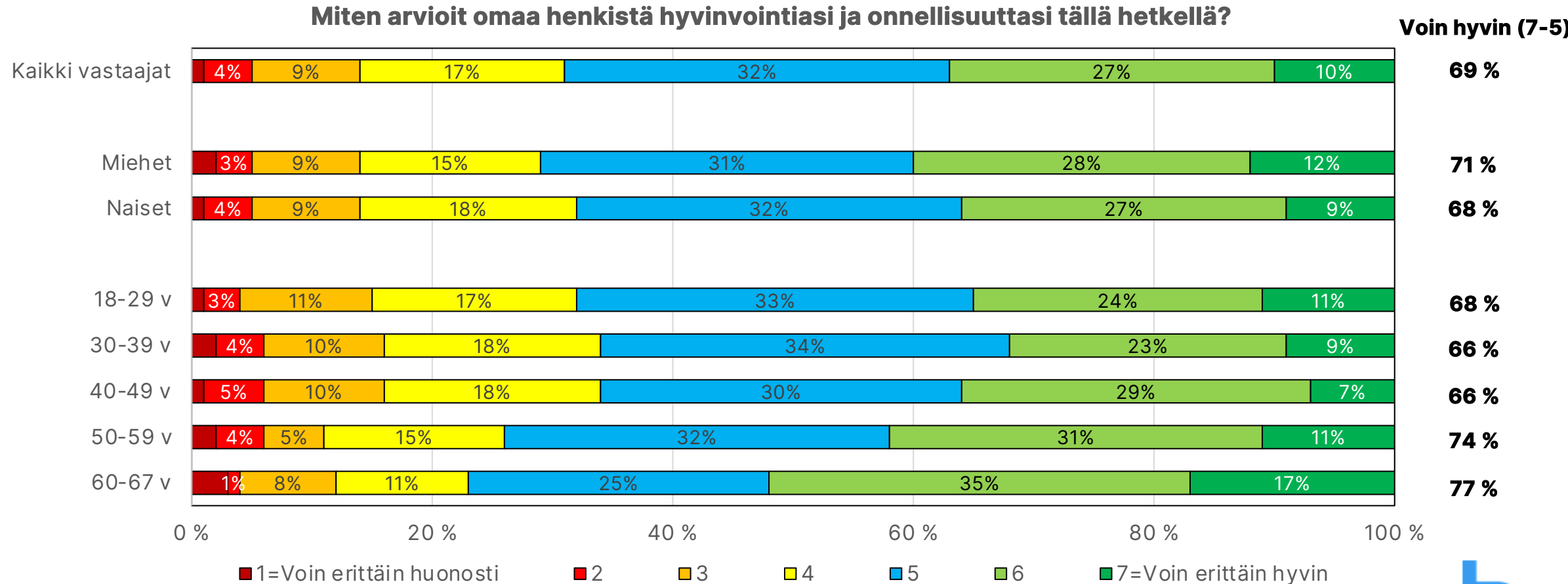
- "Enemmän mahdollisuuksia osallistua koulutuksiin."
- "Koulutusta ja sen mahdollisuutta."
- "Lisää koulutusmahdollisuuksia."
- "Pitäisi olla enemmän mahdollisuuksia osallistua koulutuksiin."
- "Työnantaja ei tarjoa juurikaan mitään mahdollisuuksia."



OSA 3

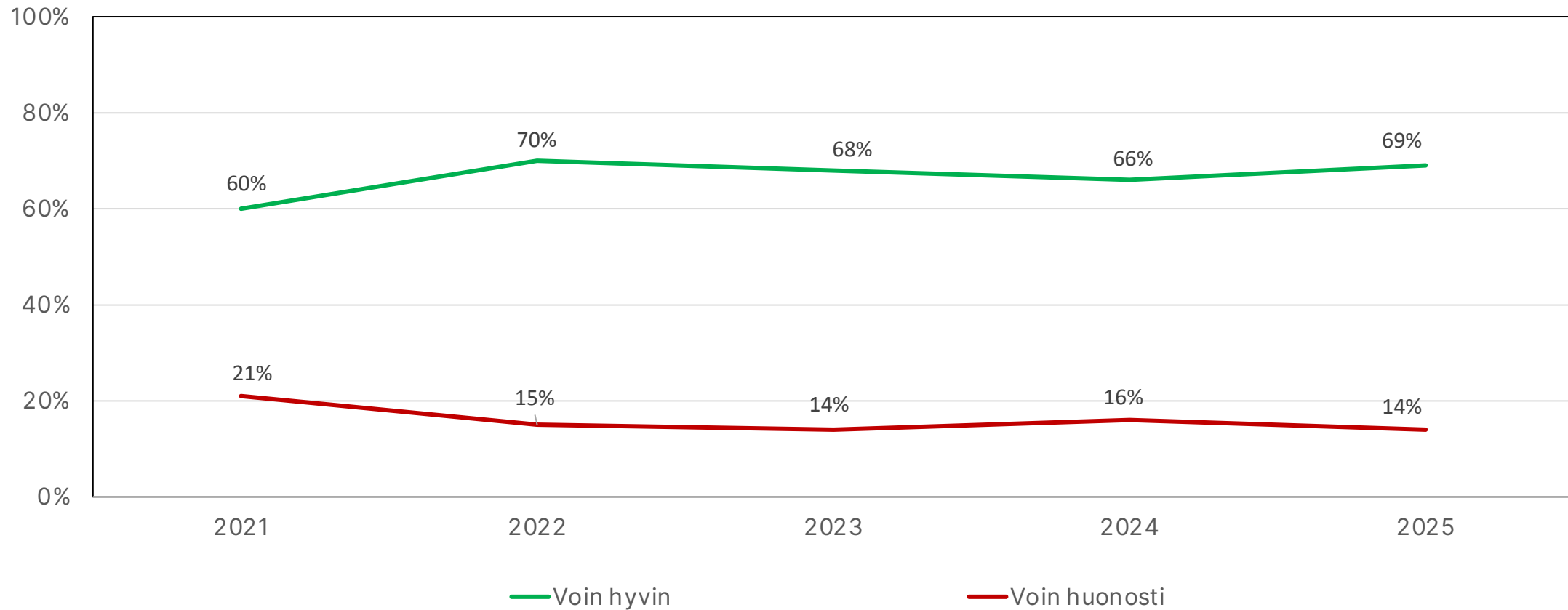
HYVINVOINTI

69 % TYÖELÄMÄSSÄ OLEVISTA VOI HYVIN JA 14 % HUONOSTI. YLI 50-VUOTIAAT VOIVAT TÄLLÄ HETKELLÄ SELVÄSTI NUOREMPIAAN PAREMMIN.



HYVINVOIVIEN OSUUS ON NOUSSUT.

Miten arvioit omaa henkistä hyvinvointiasi ja onnellisuuttasi tällä hetkellä?

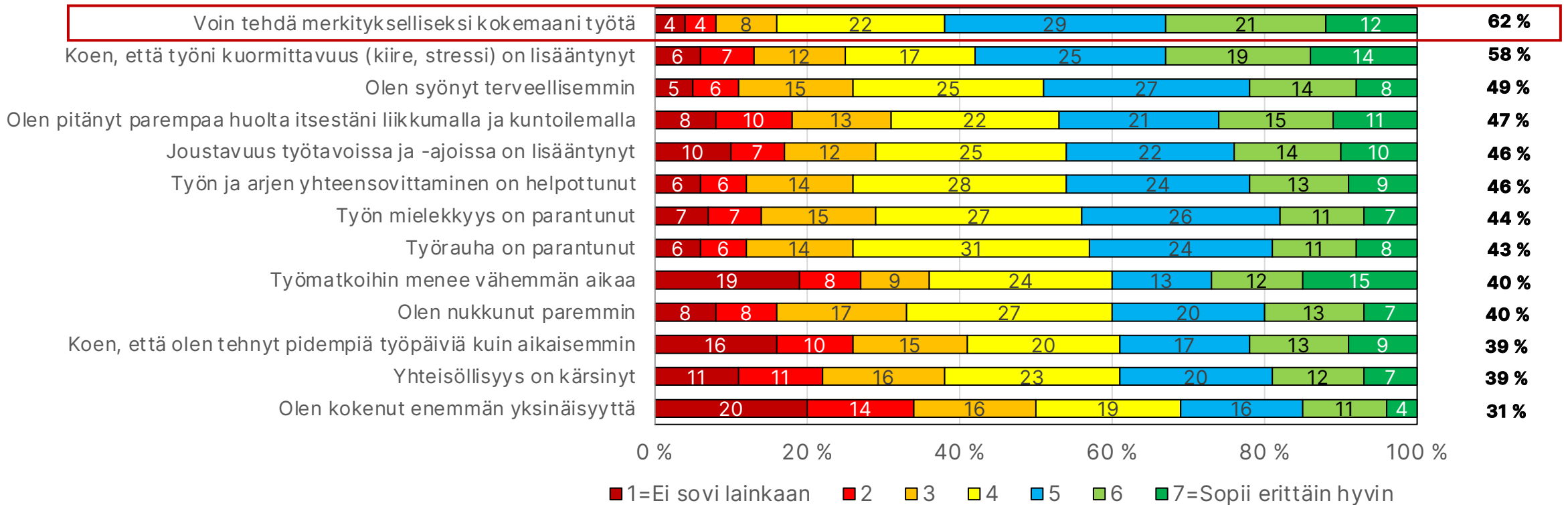


58 % TYÖELÄMÄSSÄ OLEVISTA KOKEE TYÖNSÄ KUORMITTAVUUDEN LISÄÄNTYNEEN VIIMEISEN VUODEN AIKANA.

Kun mietit työelämän muutosta viimeisen vuoden aikana, niin miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat sinua?

(Kaikki vastaajat, n=2008)

Sopii hyvin (7-5)



TYÖN KUORMITTAVUUS ON LISÄÄNTYNYT. TERVEELLINEN SYÖMINEN JA ITSESTÄ HUOLEHTIMINEN ON MYÖS PARANTUNUT.

TYÖELÄMÄN MUUTOKSIIN HYVIN SOPIVAT VÄITTÄMÄT	2021	2022	2023	2024	2025
Voin tehdä merkitykselliseksi kokemaani työtä	55	56	56	60	62
Koen, että työni kuormittavuus (kiire, stressi) on lisääntynyt	47	51	54	56	58
Olen syönyt terveellisemmin	33	38	38	47	49
Olen pitänyt parempaa huolta itsestäni liikkumalla ja kuntoilemalla	37	39	38	46	47
Joustavuus työtavoissa ja -ajoissa on lisääntynyt	48	49	54	49	46
Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on helpottunut	41	41	45	46	46
Työn mielekkyys on parantunut	32	35	39	44	44
Työrauha on parantunut	42	43	43	42	43
Työmatkoihin menee vähemmän aikaa	40	39	42	41	40
Olen nukkunut paremmin	29	33	36	38	40
Koen, että olen tehnyt pidempiä työpäiviä kuin aikaisemmin	39	38	42	40	39
Yhteisöllisyys on kärsinyt			55	39	39
Olen kokenut enemmän yksinäisyyttä				31	31

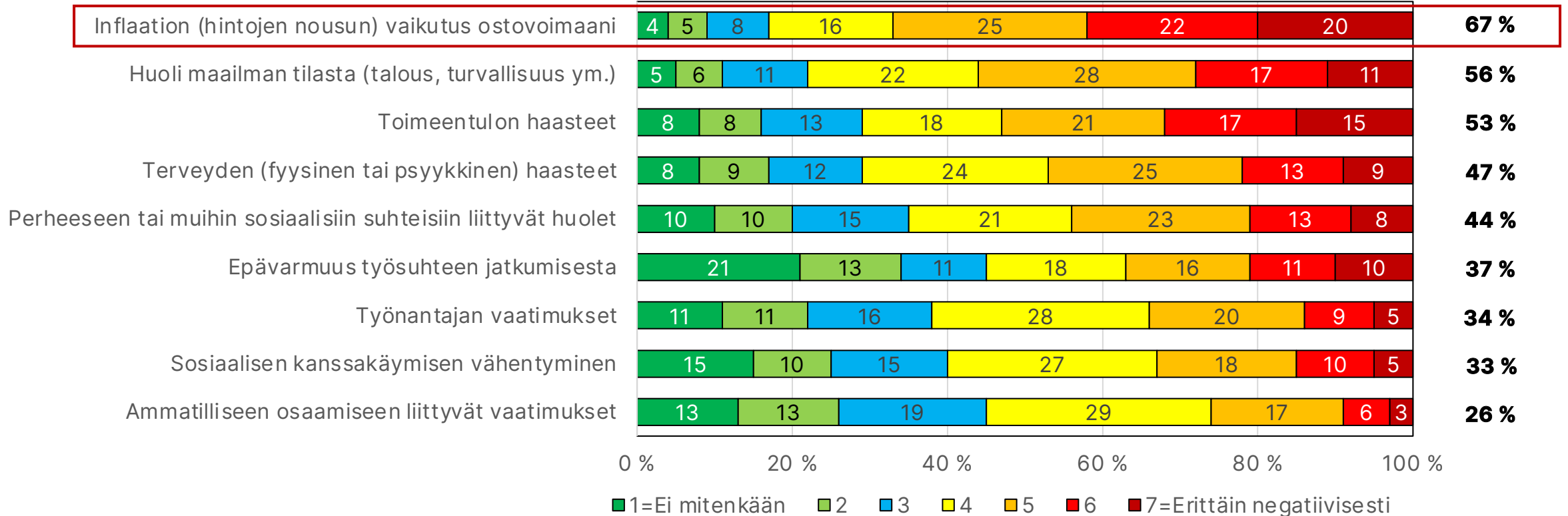


OSTOVOIMAN HEIKENTYMINEN VAIKUTTAA NEGATIIVISESTI 67 %:N HYVINVOINTIIN.

Miten arvioit seuraavien seikkojen vaikuttavan omaan hyvinvointiisi?

(Kaikki vastaajat, n=2008)

**Negatiivisesti
(7-5)**

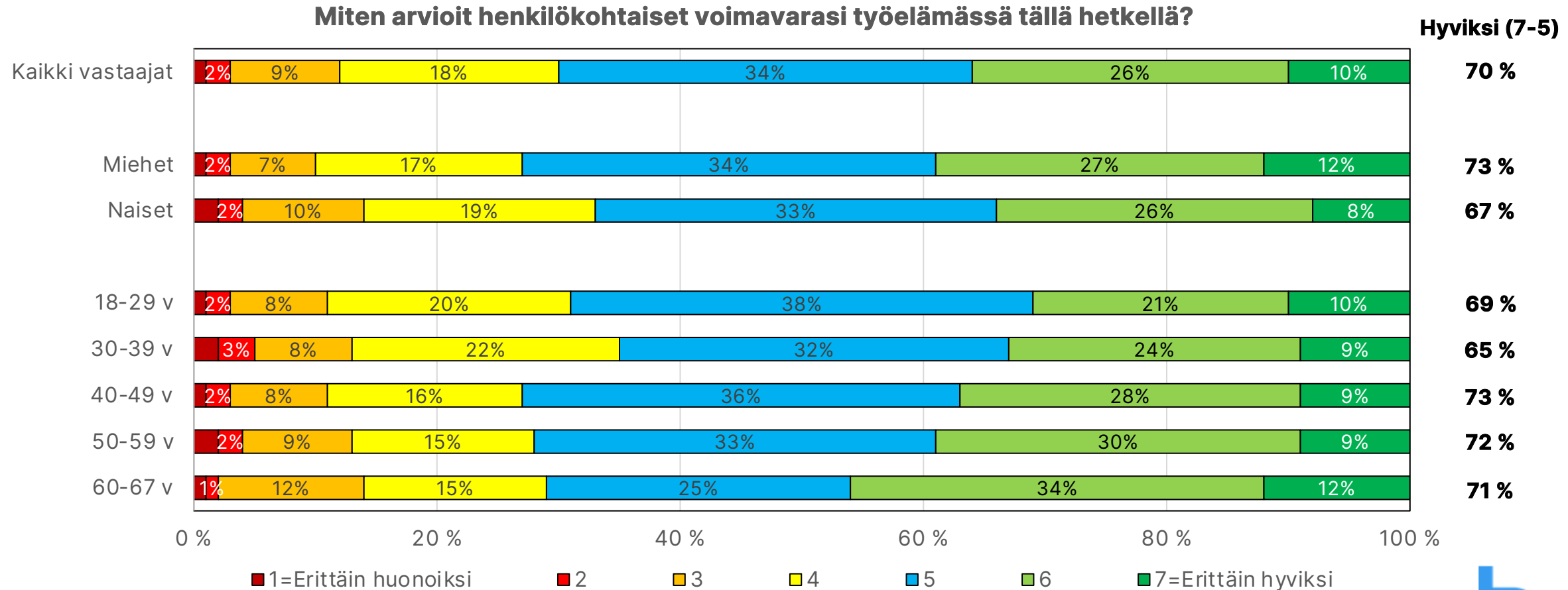


TOIMEENTULON HAASTEET OVAT LASKENEET, MUTTA EPÄVARMUUS
TYÖSUHTEEN JATKUMISESTA ON KASVANUT.

OMAAAN HYVINVOINTIIN NEGATIIVISESTI VAIKUTTAVAT ASIAT	2023	2024	2025
Inflaation (hintojen nousun) vaikutus ostovoimaani		69	67
Huoli maailman tilasta (talous, turvallisuus ym.)	52	55	56
Toimeentulon haasteet	58	54	53
Terveyden (fyysinen tai psyykkinen) haasteet	48	48	47
Perheeseen tai muihin sosiaalisiin suhteisiin liittyvät huolet	41	42	44
Epävarmuus työsuhteen jatkumisesta	27	32	37
Työnantajan vaatimukset	36	33	34
Sosiaalisen kanssakäymisen vähentyminen	35	34	33
Ammatilliseen osaamiseen liittyvät vaatimukset		25	26

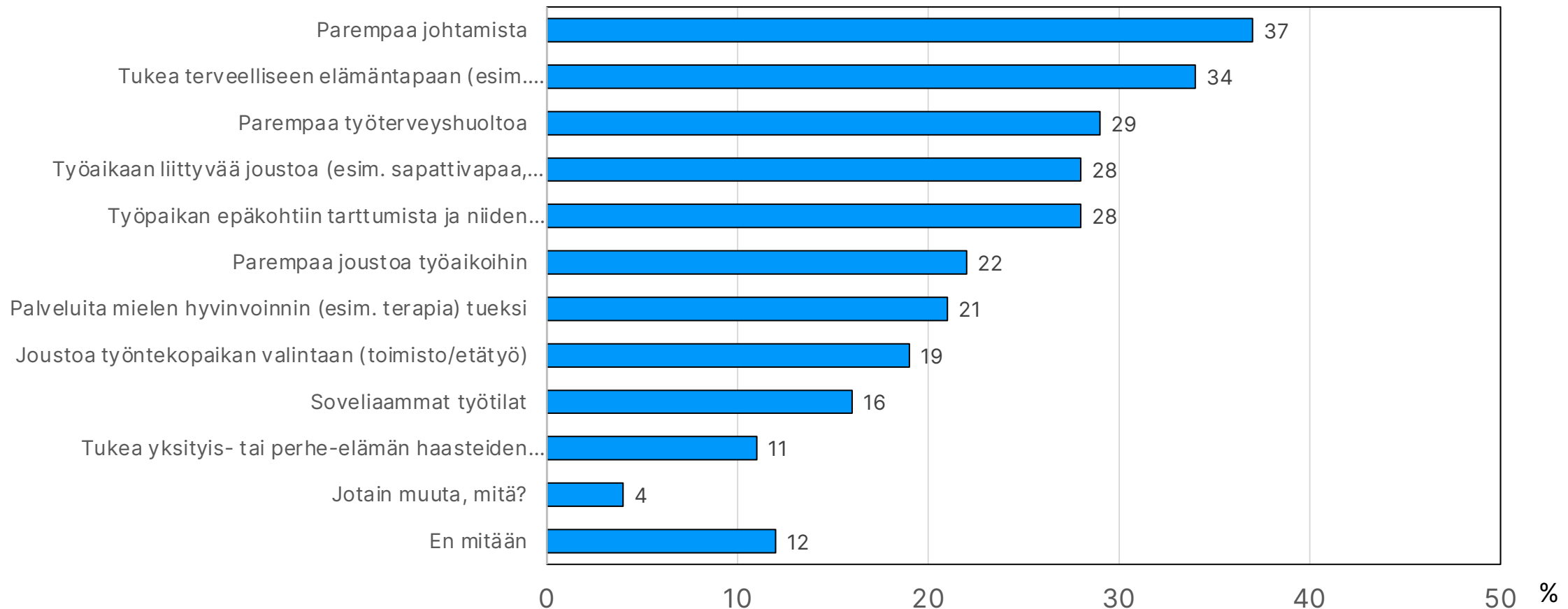


70 % TYÖELÄMÄSSÄ OLEVISTA KOKEE HENKILÖKOHTAISET VOIMAVARANSA TYÖELÄMÄSSÄ HYVIKSI JA 12 % HUONOIKSI. YLI 40-VUOTIAAT ARVIOIVAT VOIMAVARANSA NUOREMPIAAN PAREMMIKSI.



TYÖELÄMÄSSÄ OLEVAT TOIVOVAT TYÖANTAJALTA HYVINVOINNIN TUEKSI ENITEN PAREMPAA JOHTAMISTA JA TUKEA TERVEELLISEEN ELÄMÄNTAPAAN.

Millaista hyvinvoinnin tukea toivoisit työnantajaltasi? (Kaikki vastaajat, n=2008)



TYÖNANTAJALTA TOIVOTTUJEN HYVINVOINTIA TUKEVIEN ASIOIDEN TRENDIT: EI SUURIA MUUTOKSIA.

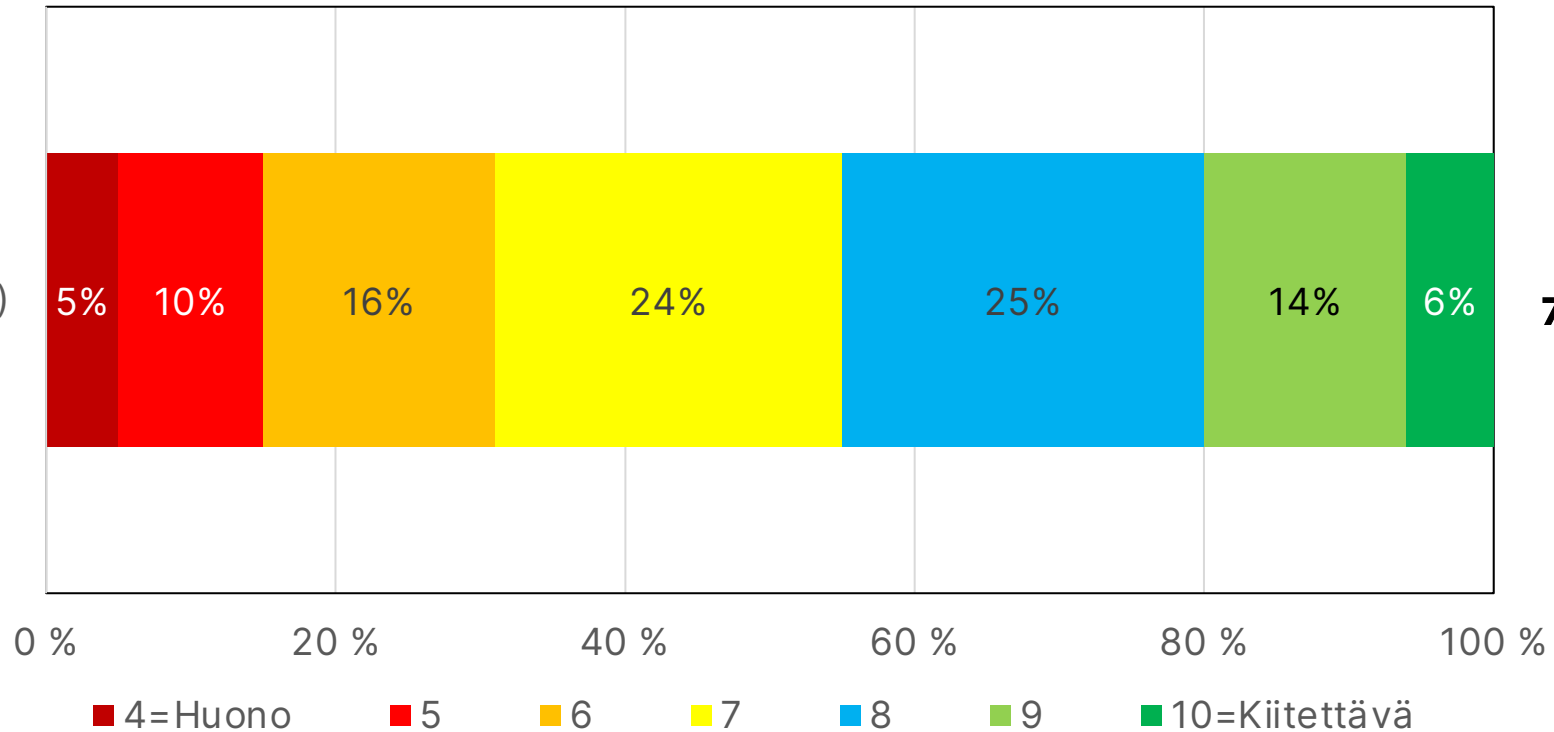
TYÖNANTAJALTA TOIVOTUT HYVINVOINTIA TUKEVAT ASIAT	2023	2024	2025
Parempaa johtamista	39	34	37
Tukea terveelliseen elämäntapaan (esim. liikuntaseteli)	34	34	34
Parempaa työterveyshuoltoa	26	31	29
Työaikaan liittyvää joustoa (esim sapattivapaa, lyhyempi työviikko)			28
Työpaikan epäkohtiin (esim. epäasiallinen toiminta,	26	26	28
Parempaa joustoa työaikoihin	26	23	22
Palveluita mielen hyvinvoinnin (esim. terapia) tueksi	20	22	21
Joustoa työntekopaikan valintaan (toimisto/etätyö)	16	17	19
Soveliaammat työtilat	17	17	16
Tukea yksityis- tai perhe-elämän haasteiden hoitamiseen	12	13	11
Jotain muuta, mitä?	4	3	4
En mitään	16	15	12



5 % TYÖNANTAJISTA SAA HUONON JA 6 % KIITETTÄVÄN ARVOSANAN VASTAAJIEN OMAN HYVINVOINNIN HUOMIOIMISESSA.

Millaisen arvosanan antaisit työnantajallesi oman hyvinvointisi huomioimisessa ja edistämisessä?

Kaikki vastaajat (n=2030)



Keskiarvo
7,2 (7,3/7,2)

SUURIMMAT TOIVEET TYÖNANTAJALLE KOSKIEN OMAA HYVINVOINTIA LIITTYVÄT TYÖTERVEYSHUOLTOON, LIIKUNTASETELEIHIN TMS, PAREMPAAN JOHTAMISEEN JA JOUSTAVUUTEEN.

Kun arvosanan 4-7 antaneilta kysyttiin mitä parannuksia toivoisit työnantajaltasi omaan hyvinvointiisi liittyen, niin avoimissa vastauksissa korostuivat seuraavat asiat:

- ”Että olisi edes työterveyshuolto.”
- ”Paremmat työterveyspalvelut.”
- ”Työterveyshuolto laajemmaksi.”
- ”Epassi rahaa enemmän.”
- ”Esim. liikuntasetelien käyttöönoton.”
- ”Liikunta- ja kulttuuriseteleitä.”
- ”Johtamisen parantuminen, resurssit työhyvinvointiin.”
- ”Parempaa johtamista, avoimuutta, kehittyneitä esimiestaitoja. Rehellisyyttä, tasapuolista kohtelua eri ammattiryhmien välillä.”
- ”Reilu johtaminen, ihmisten kohtaaminen ihmisinä.”
- ”Joustavuutta työajoissa ja työntekopaikassa.”
- ”Joustamista, työaikojen parempaa järjestelyä.”
- ”Työaikojen muokkaaminen niin että työ joustaisi enemmän.”
- ”Että kysyttäisiin useammin mitä kuuluu, olenko ehtinyt tauolle jne.”
- ”Että työnantaja kävisi edes kysymässä kuulumisia... varsinkin näin YT aikana.”
- ”Kiinnostusta alaisiaan kohtaan.”



OSA 4

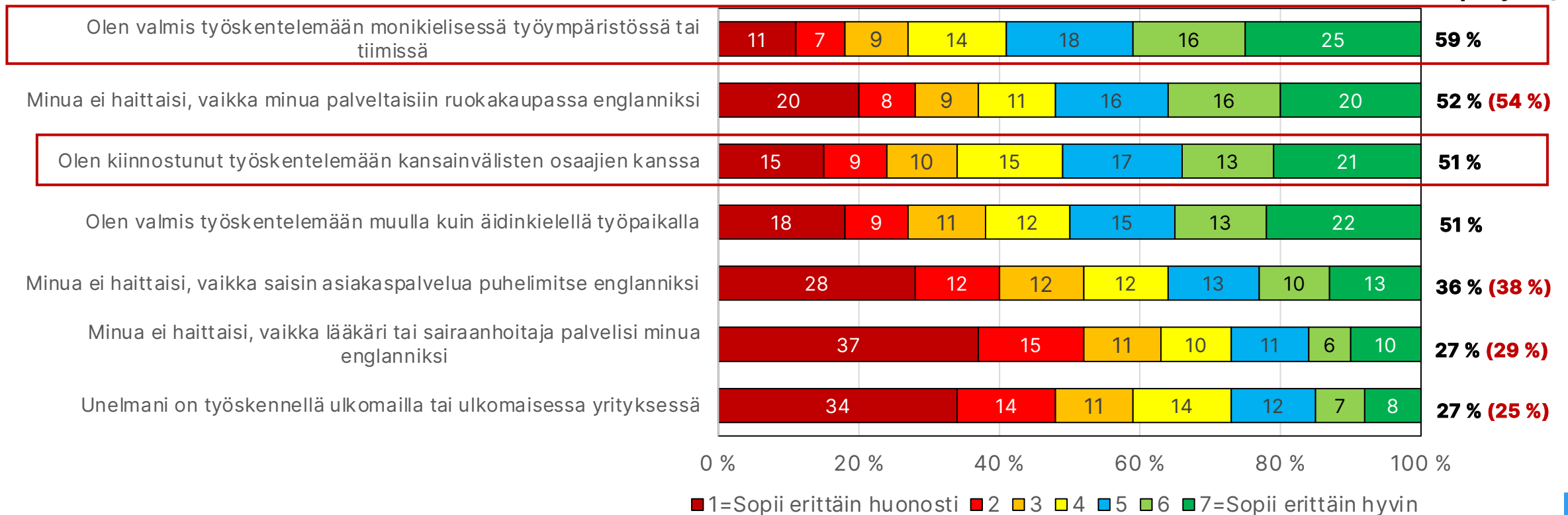
**TYÖELÄMÄN KANSAINVÄLISTYMINEN
JA VASTUULLISUUS**

59 % ON VALMIS TYÖSKENTELEMÄÄN MONIKIELISESSÄ TYÖYMPÄRISTÖSSÄ TAI TIIMISSÄ.

Kuinka hyvin seuraavat väittämät sopivat sinuun?

(Kaikki vastaajat, n=2008)

Sopii hyvin (7-5)



KANSAINVÄLISYYS TYÖELÄMÄSSÄ DEMOGRAFIOITTAIN

Kuinka hyvin seuraavat väittämät sopivat sinuun?

MONIKIELISYYS JA KANSAINVÄLISYYS TYÖELÄMÄSSÄ	Kaikki	Mies	Nainen	18-29 v	30-39 v	40-49 v	50-59 v	60-67 v
Olen valmis työskentelemään monikielisessä työympäristössä tai tiimissä	59%	61%	55%	63%	60%	59%	56%	50%
Olen kiinnostunut työskentelemään kansainvälisten osaajien kanssa	51%	56%	47%	61%	51%	53%	44%	46%
Olen valmis työskentelemään muulla kuin äidinkielellä työpaikalla	51%	56%	45%	59%	52%	52%	45%	43%

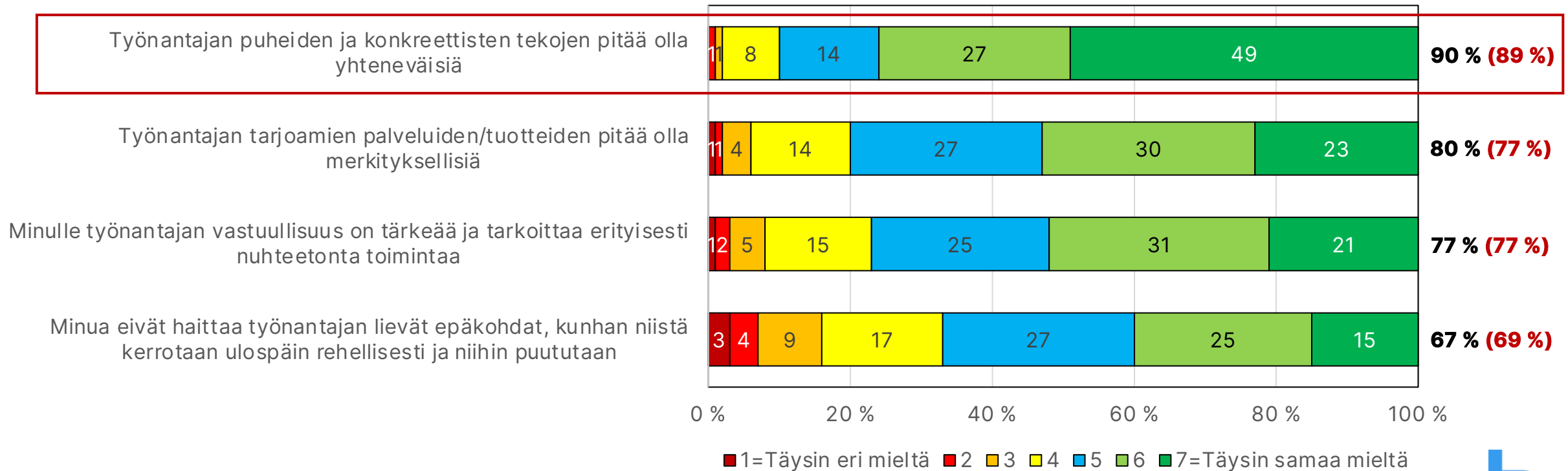
- Miehet ovat naisia kiinnostuneempia työskentelemään kansainvälisten osaajien kanssa. Myös 18-29-vuotiaat ovat vanhempiaan kiinnostuneempia.
- Miehet ovat naisia valmiimpia työskentelemään muulla kuin äidinkielellään työpaikalla. Myös 18-29-vuotiaat ovat vanhempiaan valmiimpia.
- 50 ikävuoden jälkeen kiinnostus ja valmius monikieliseen tai kansainväliseen työyhteisöön laskee selvästi.

TYÖELÄMÄSSÄ OLEVIENTYÖNANTAJAN PUHEIDEN JA KONKREETTISTEN TEKOJEN PITÄÄ OLLA YHTENEVÄISIÄ.

Organisaatiot kilpailevat työnhakijoista/osaajista monin eri keinoin. Mitä mieltä olet työntekijänä tai työnhakijana seuraavista työnantajan vastuullisuutta koskevista väitteistä asteikolla?

(Kaikki vastaajat, n=2008)

Samaa mieltä (7-5)



TYÖNANTAJAN VASTUULLISUUS DEMOGRAFIOITTAIN

Mitä mieltä olet työntekijänä tai työnhakijana seuraavista työnantajan vastuullisuutta koskevista väitteistä?

MITÄ MIELTÄ ON TYÖNTEKIJÄNÄ TAI TYÖNHAKIJANA TYÖNANTAJAN VASTUULLISUUTTA KOSKEVISTA VÄITEISTÄ	Kaikki	Mies	Nainen	18-29 v	30-39 v	40-49 v	50-59 v	60-67 v
Työnantajan puheiden ja konkreettisten tekojen pitää olla yhteneväisiä	90%	87%	93%	85%	89%	92%	94%	89%
Työnantajan tarjoamien palveluiden/tuotteiden pitää olla merkityksellisiä	80%	75%	86%	72%	78%	83%	85%	87%
Minulle työnantajan vastuullisuus on tärkeää ja tarkoittaa erityisesti nuhteetonta toimintaa	77%	69%	85%	73%	74%	76%	82%	82%
Minua eivät haittaa työnantajan lievät epäkohdat, kunhan niistä kerrotaan ulospäin rehellisesti ja niihin puututaan	67%	70%	64%	67%	68%	65%	70%	60%

- Naisille on miehiä tärkeämpää, että työnantajan puheiden ja konkreettisten tekojen pitää olla yhteneväisiä.
- Naisille on miehiä tärkeämpää, että työnantajan tarjoamien palveluiden/tuotteiden pitää olla merkityksellisiä. Tämä korostuu myös iän myötä.
- Naisille on työnantajan vastuullisuus ja nuhteeton toiminta tärkeämpää kuin miehille. Tämä korostuu myös iän myötä.
- Miehiä eivät haittaa työnantajan lievät epäkohdat, kunhan niistä kerrotaan ulospäin enemmän kuin naisia.



barona

ON RATKAISU