



9.9.2024

# LähiTapiola ja Elo: Pk-yritystutkimus

# LähiTapiolan ja Elon yhteistutkimus pk-yrityksistä tarjoaa keinon ymmärtää ihmistä yrityksen takana

## Mistä on kyse?

- Suomessa on noin 572 000 yritystä. Näistä lähes puolet eli noin 287 000 toimi palvelualoilla, alkutuotannossa 130 000 yritystä, kaupan alalla n. 55 000, rakentamisessa 56 000 ja teollisuudessa noin 28 000 yritystä. Merkittävää on, että suomalaisista yrityksistä valtaosa eli noin 93 % on pieniä alle 5 työntekijän yrityksiä. (Tilastokeskus, 2022)
- LähiTapiola ja Elo ovat Suomen suurimpia vakuutus- ja työeläkeyhtiöitä, mikä tarjoaa ainutlaatuisen mahdollisuuden tavoittaa laaja osa Suomen yrityksistä yhtiöiden yhteisen asiakaskuntansa kautta.
- Yritysten menestys on meille LähiTapiolassa ja työeläkeyhtiö Elossa tärkeää ja haluamme erityisesti ymmärtää ihmisiä yrityksen takana, jotta voimme auttaa asiakasyrityksiämme menestymään.
- Tutkimuksessa selvitämme pk-yrityksissä toimivien päättäjien näkemyksiä työyhteisön jaksamisesta, yrityksen liiketoiminnan odotuksista ja tulevaisuuden haasteista.
- Tutkimuksen on toteuttanut LähiTapiola-ryhmän Tiedolla johtamisen yksikkö ja sitä koskevissa asioissa palvelee asiakasymmärryksen johtava asiantuntija Juho-Ville Matveinen.

## Kyselytutkimuksen vastaustiedot

- Kyselytutkimus toteutettiin 16.5.–31.5.2024 välisenä aikana, ja se lähetettiin 12 716 yritykselle. Kyselyyn vastasi 600 eri yritystä, mikä tarkoittaa vastausprosentiksi 4,7 %. Tutkimuksen maksimivirhemarginaali 95 % luottamustasolla on  $\pm 3,9$  %.

<u>Ikäryhmä (n)</u>	<u>Osuus</u>	<u>Suuralue (n)</u>	<u>Osuus</u>
Alle 40v (48)	8 %	Etelä-Suomi (185)	31 %
40-49v (153)	26 %	Itä-Suomi (135)	23 %
50-59v (218)	36 %	Länsi-Suomi (161)	27 %
60-69v (151)	25 %	Pohjois-Suomi (119)	20 %
70v tai yli (30)	5 %		

<u>Toimialakokemus (n)</u>	<u>Osuus</u>	<u>Toimiala (n)</u>	<u>Osuus</u>
5 vuotta tai vähemmän (34)	6 %	Teollisuus (105)	18 %
6-10 vuotta (62)	10 %	Rakentaminen (65)	11 %
11-20 vuotta (175)	29 %	Kauppa (100)	17 %
21-30 vuotta (138)	23 %	Palvelut (330)	55 %
Yli 30 vuotta (191)	32 %		

<u>Henkilöstöluokka (n)</u>	<u>Osuus</u>	<u>Liikevaihtoluokka (n)</u>	<u>Osuus</u>
Alle 5 työntekijää (298)	51 %	Alle 500 000€ (285)	48 %
5-9 työntekijää (141)	24 %	500 000 - 1 000 000€ (127)	21 %
10-19 työntekijää (88)	15 %	Yli 1 000 000€ (184)	31 %
20 tai enemmän työntekijää (61)	10 %		

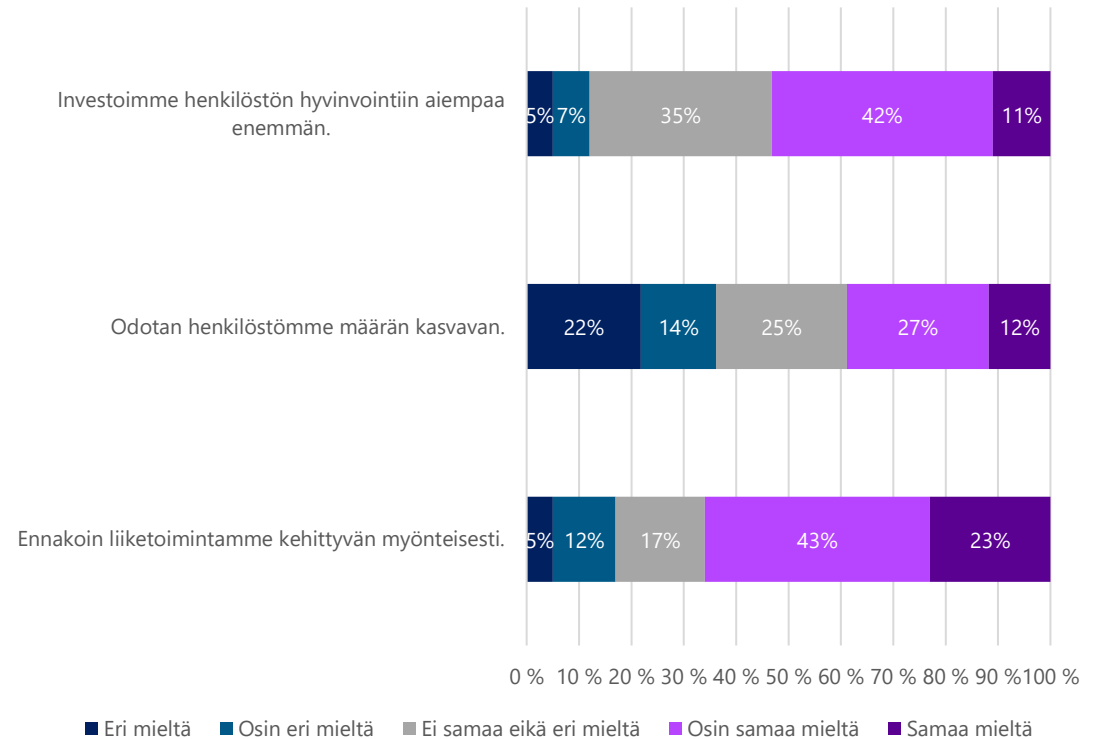
# Miten näet yrityksenne liiketoiminnan kehittyvän seuraavan 12kk aikana?

**Henkilöstön hyvinvointi:** Tutkimuksen tulokset osoittavat, että enemmistö pk-yritysten päättäjistä (53%) aikoo investoida aiempaa enemmän henkilöstön hyvinvointiin seuraavan 12 kuukauden aikana. Tämä viittaa siihen, että yritykset tunnistavat henkilöstön hyvinvoinnin merkityksen liiketoiminnan menestykselle ja ovat valmiita panostamaan siihen. Toisaalta, 12% vastaajista ei usko investointien kasvavan, mikä saattaa heijastaa resurssien tai tietoisuuden puutetta hyvinvointiin liittyvistä hyödyistä.

**Henkilöstön määrä:** Henkilöstön määrän kasvua ennakoivat 39% vastaajista, mikä viittaa positiivisiin näkymiin ja mahdolliseen liiketoiminnan laajentumiseen. Kuitenkin, lähes yhtä suuri osa (36%) ei usko henkilöstölisäykseen, mikä voi johtua taloudellisista epävarmuustekijöistä tai nykyisen henkilöstön riittävydestä. Tämä jakautuminen osoittaa, että yritysten näkemykset henkilöstön kasvusta ovat varsin polarisoituneita.

**Liiketoiminnan kehitys:** Valtaosa vastaajista (66%) uskoo liiketoimintansa kehittyvän myönteisesti seuraavan 12 kuukauden aikana. Tämä optimismi on erityisen vahvaa palvelualoilla, mikä voi johtua palveluiden kysynnän kasvusta ja digitalisaation tuomista mahdollisuuksista. Toisaalta, 17% ei ennakoivat myönteistä kehitystä, ja erityisesti rakennusalaalla luottamus on heikompaa.

Miten näet yrityksenne liiketoiminnan kehittyvän seuraavan 12kk aikana?



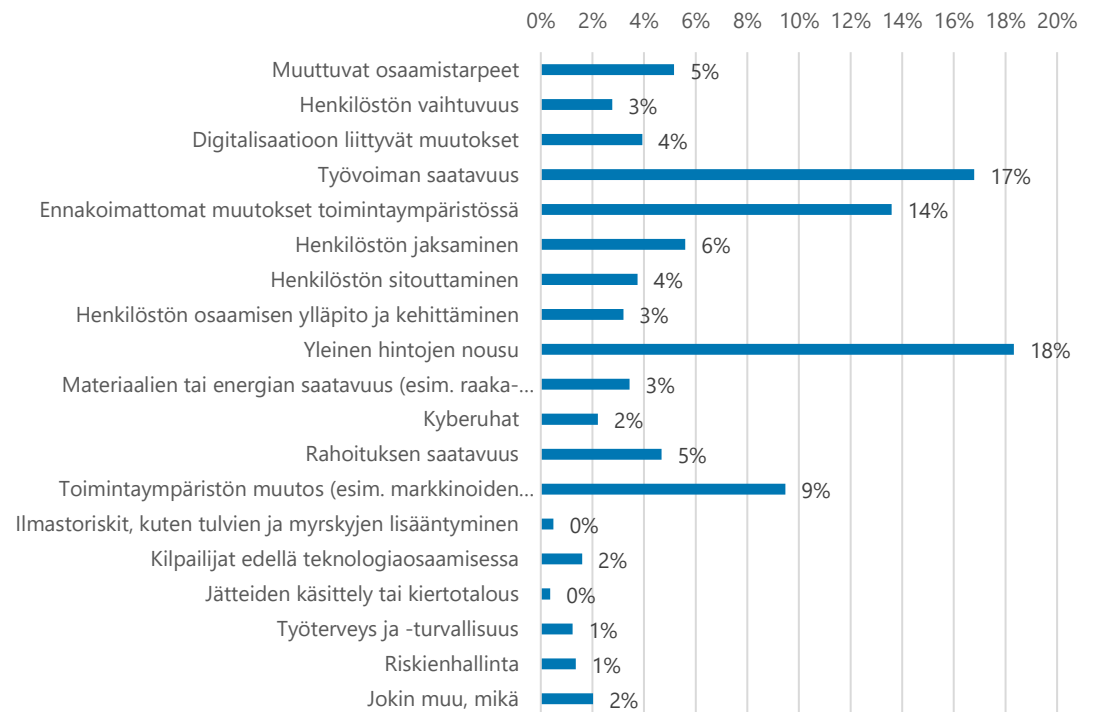
# Mitkä seuraavista tekijöistä tunnistat haasteiksi liiketoimintanne menestykselle?

**Hintojen nousu:** Tutkimuksen tulokset osoittavat, että yleinen hintojen nousu on merkittävä haaste pk-yrityksille, sillä 18% vastaajista mainitsee sen liiketoimintansa menestyksen esteeksi. Tämä viittaa siihen, että inflaatio ja kustannusten nousu vaikuttavat suoraan yritysten kannattavuuteen ja kilpailukykyyn. Mielenkiintoisesti erityisesti palvelualoilla hintojen nousu koetaan vähemmän huolestuttavaksi.

**Työvoiman saatavuus:** Työvoiman saatavuus on toinen keskeinen haaste, jonka mainitsee 17% vastaajista. Tämä korostaa työmarkkinoiden kiristymistä ja osaavan työvoiman löytämisen vaikeutta. Vaikeudet työvoiman saatavuudessa voivat hidastaa projektien etenemistä ja vaikuttaa yritysten kykyyn vastata kysyntään.

**Toimintaympäristön muutokset:** Toimintaympäristön muutokset mainitsee haasteeksi 9% vastaajista, ja tämä huoli on erityisen korostunut kaupanalalla. Tämä voi johtua alan nopeasta muutoksesta, digitalisaation vaikutuksista ja kuluttajakäyttäytymisen muutoksista. Yritykset, jotka pystyvät sopeutumaan näihin muutoksiin, voivat löytää uusia mahdollisuuksia, kun taas muut voivat kohdata merkittäviä haasteita.

Mitkä seuraavista tekijöistä tunnistat haasteiksi liiketoimintanne menestykselle?



# Oma työhyvinvointi: pohdi ja arvioi seuraavia väittämiä omaan työhyvinvointiisi liittyen

**Johtamistaidot:** Tutkimuksen tulokset osoittavat, että valtaosa pk-yritysten päättäjistä (75%) luottaa omien johtamistaitojensa riittävyteen. Tämä viittaa siihen, että päättäjät kokevat olevansa hyvin varustautuneita johtamaan yrityksiään ja henkilöstöään. Kuitenkin, 10% vastaajista näkee johtamistaidoissaan parannettavaa, mikä korostaa jatkuvan kehityksen ja koulutuksen tarvetta.

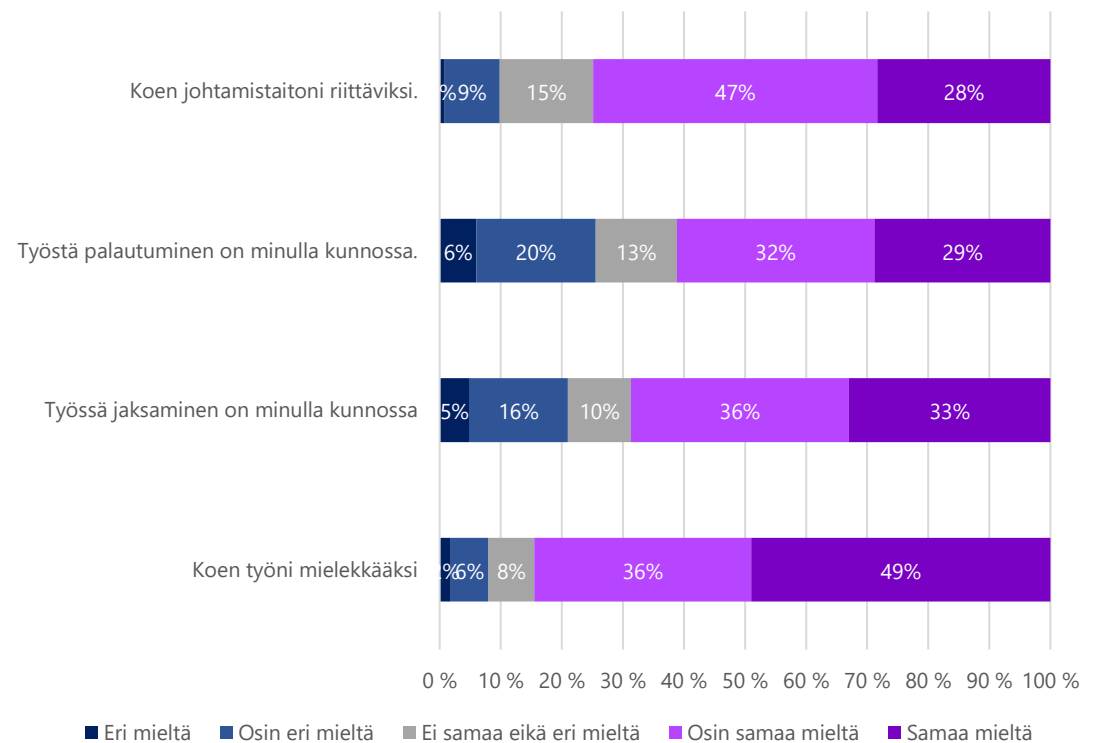
**Työstä palautuminen:** 61% vastaajista kokee työstä palautumisensa olevan kunnossa, mikä on positiivinen merkki työhyvinvoinnista. Toisaalta, 26% tunnistaa palautumisessaan puutteita, mikä voi viitata liialliseen työkuormitukseen tai riittämättömiin palautumiskeinoihin. Tämä osoittaa tarpeen kehittää työhyvinvointia tukevia käytäntöjä.

**Työssä jaksaminen:** 69% vastaajista kokee työssä jaksamisensa olevan kunnossa, mikä on rohkaisevaa. Kuitenkin, 21% kokee jaksamisessaan parannettavaa, mikä voi johtua työpaineista, stressistä tai muista työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä.

**Työn mielekkyys:** 85% vastaajista kokee työnsä mielekkäänä, mikä on erittäin positiivinen tulos ja viittaa siihen, että suurin osa työntekijöistä löytää työstään merkitystä ja motivaatiota. Kuitenkin, 8% suhtautuu kriittisemmin työn mielekkyyteen, mikä voi johtua työn sisällöstä, työympäristöstä tai muista tekijöistä.

**Ikäryhmien erot:** Vanhemmat ikäryhmät arvioivat työhyvinvointinsa myönteisemmin kuin nuoremmat ikäryhmät. Tämä voi johtua kokemuksen tuomasta varmuudesta ja sopeutumiskyvystä. Nuoremmat ikäryhmät saattavat kohdata enemmän haasteita työelämän alkuvaiheessa, mikä korostaa tarvetta tukea nuoria työntekijöitä heidän uransa alkuvaiheessa.

Pohdi ja arvioi seuraavia väittämiä omaan työhyvinvointiisi liittyen.





# Työyhteisö: pohdi ja arvioi seuraavia väittämiä yrityksesi työyhteisöön liittyen

**Henkilöstön työssä jaksaminen:** Tutkimuksen tulokset osoittavat, että 40% pk-yritysten päättäjistä on huolissaan henkilöstön työssä jaksamisesta. Tämä korostaa työhyvinvoinnin merkitystä ja tarvetta kehittää tukitoimia, jotka auttavat työntekijöitä jaksamaan paremmin työssään. Huoli jaksamisesta voi johtua työkuormituksesta, stressistä tai riittämättömistä palautuskeinoista.

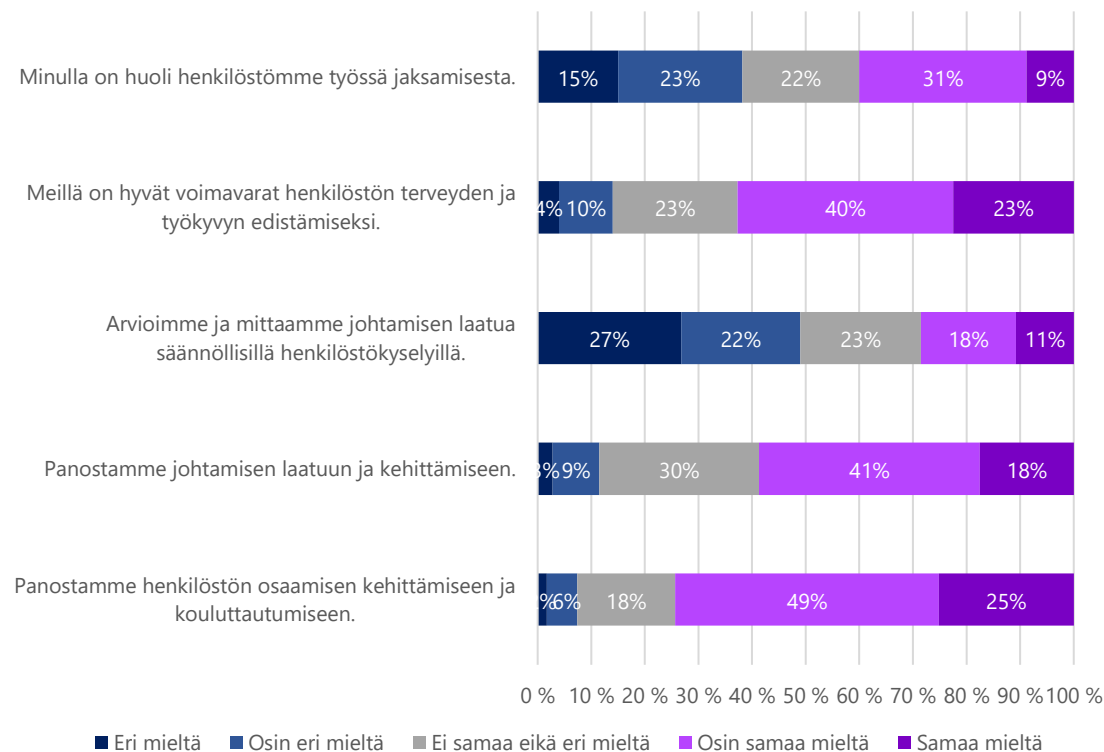
**Voimavarat:** 14% vastaajista tunnistaa puutteita yrityksen voimavaroissa henkilöstön terveyden ja työkyvyn edistämiseksi. Tämä viittaa siihen, että osa yrityksistä kokee resurssien riittämättömyyttä tai haasteita terveyden ja työkyvyn tukemisessa. Tämä voi vaikuttaa negatiivisesti työntekijöiden hyvinvointiin ja yrityksen kokonaisvaltaiseen menestykseen.

**Johtamisen laadun arviointi:** 29% yrityksistä arvioi ja mittaa johtamisen laatua säännöllisillä henkilöstökyselyillä, mutta 49% ei tee tätä. Tämä osoittaa, että lähes puolet yrityksistä ei systemaattisesti seuraa johtamisen laatua, mikä voi johtaa puutteisiin johtamisen kehittämisessä ja henkilöstön tyytyväisyydessä. Säännöllinen arviointi voisi auttaa tunnistamaan kehityskohteita ja parantamaan johtamista.

**Johtamisen kehittäminen:** 59% yrityksistä panostaa johtamisen laatuun ja kehittämiseen, mikä on positiivinen merkki. Kuitenkin, 12% ei panosta tähän, mikä voi heikentää yrityksen kykyä johtaa tehokkaasti ja tukea henkilöstöään. Johtamisen kehittäminen on keskeistä yrityksen menestykselle ja henkilöstön hyvinvoinnille.

**Henkilöstön osaamisen kehittäminen:** 74% yrityksistä panostaa henkilöstön osaamisen kehittämiseen ja kouluttautumiseen, mikä osoittaa vahvaa sitoutumista työntekijöiden ammattitaidon ja urakehityksen tukemiseen. Kuitenkin, 8% ei panosta tähän, mikä voi rajoittaa työntekijöiden mahdollisuuksia kehittyä ja vaikuttaa negatiivisesti yrityksen kilpailukykyyn.

Pohdi ja arvioi seuraavia väittämiä yrityksesi työyhteisöön liittyen.



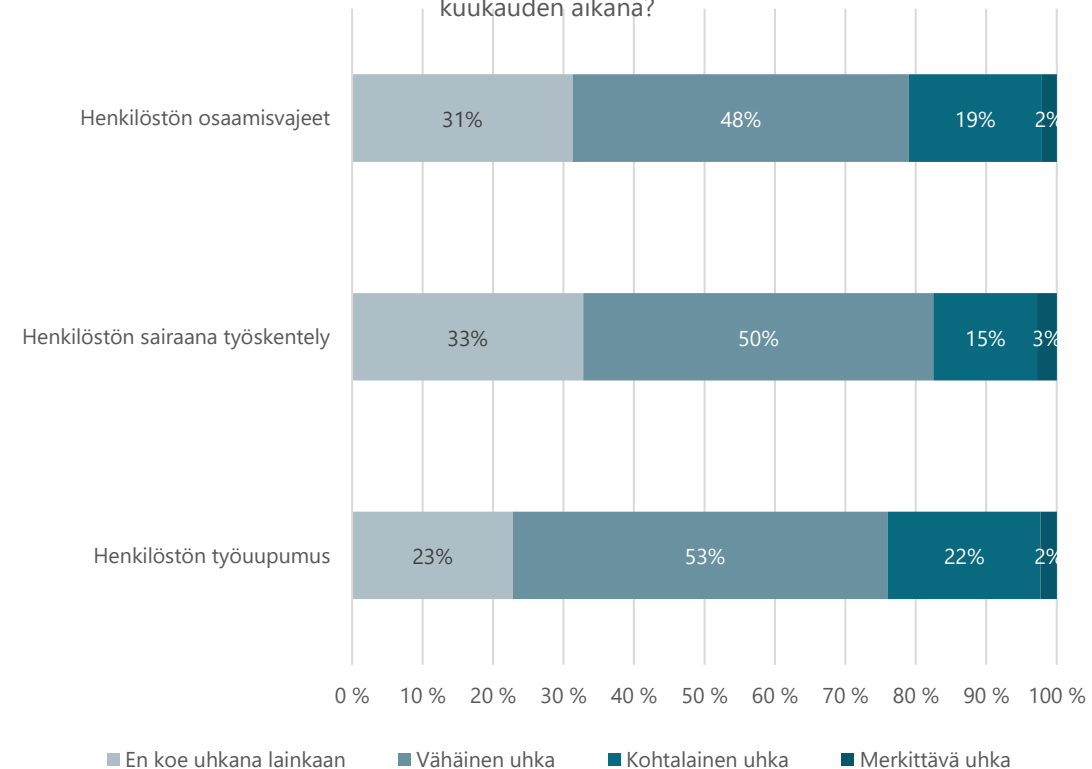
# Arvioi, koskevatko seuraavat uhat yritystänne seuraavan 12kk aikana

**Henkilöstön osaamisvajeet:** Tutkimuksen tulokset osoittavat, että 21% pk-yritysten päättäjistä näkee henkilöstön osaamisvajeet vähintään kohtalaisena uhkana seuraavan 12 kuukauden aikana. Osaamisvajeet voivat heikentää yrityksen kilpailukykyä ja kykyä vastata markkinoiden muuttuviin tarpeisiin. Yritysten tulisi panostaa jatkuvaan koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen varmistaakseen, että henkilöstö pysyy ajan tasalla ja kykenee vastaamaan liiketoiminnan haasteisiin.

**Henkilöstön sairaana työskentely:** 18% vastaajista tunnistaa henkilöstön sairaana työskentelyn vähintään kohtalaiseksi uhaksi. Tämä korostaa tarvetta kehittää työterveyshuoltoa ja luoda työympäristöjä, joissa työntekijät voivat toipua sairauksista ilman painetta palata töihin liian aikaisin. Sairaana työskentely voi johtaa heikentyneeseen tuottavuuteen, pidempiin sairauspoissaoloihin ja jopa työuupumukseen. Yritysten tulisi edistää terveellisiä työskentelytapoja ja tarjota riittävästi tukea työntekijöiden terveyden ylläpitämiseksi.

**Henkilöstön työuupumus:** 24% vastaajista kokee henkilöstön työuupumuksen vähintään kohtalaisena uhkana. Työuupumus on merkittävä huolenaihe, joka voi vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin ja yrityksen suorituskykyyn. Yritysten kannattaa laatia suunnitelma työuupumuksen ehkäisemiseksi omassa organisaatiossaan.

Arvioi, koskevatko seuraavat uhat yritystänne nyt tai seuraavan 12 kuukauden aikana?

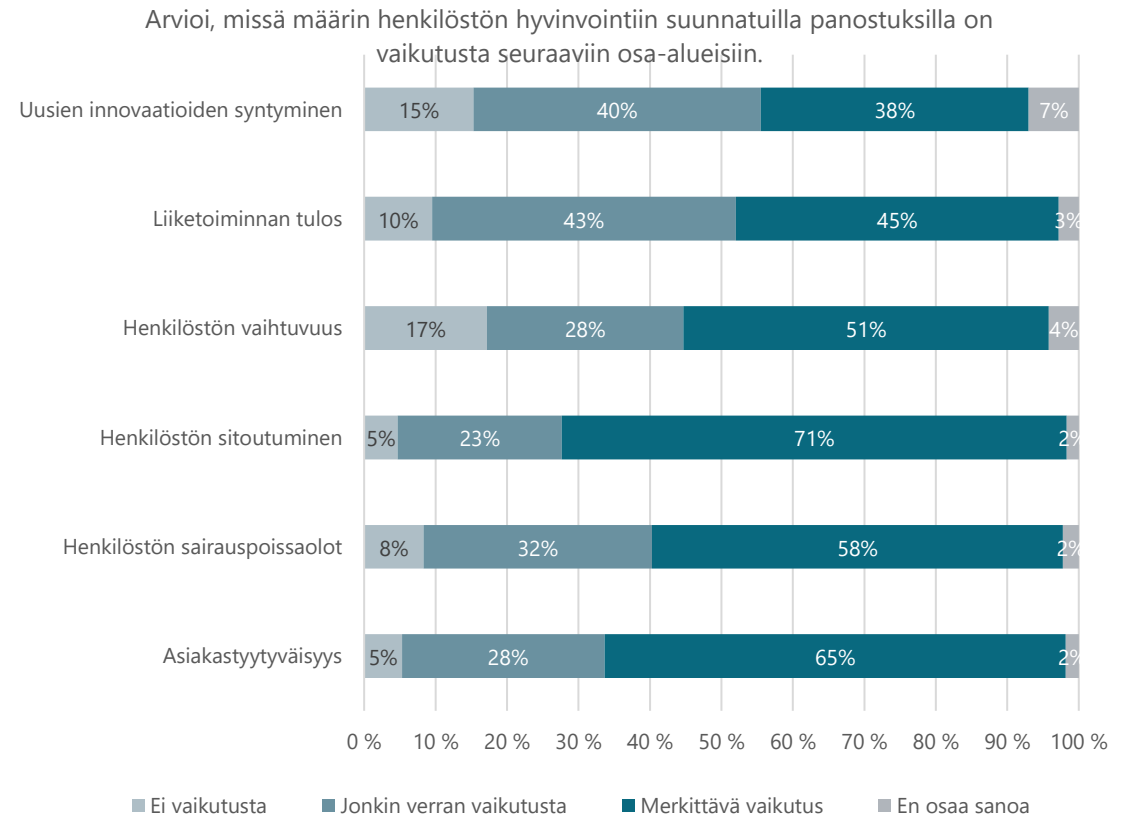


# Arvioi, missä määrin henkilöstön hyvinvointiin suunnatuilla panostuksilla on vaikutusta seuraaviin osa-alueisiin

**Henkilöstön vaihtuvuus ja sitoutuminen:** Tutkimuksen tulokset osoittavat, että lähes 20% pk-yritysten päättäjäistä arvioi, ettei henkilöstön hyvinvointiin suunnatuilla panostuksilla ole vaikutusta henkilöstön vaihtuvuuteen. Tämä voi viitata siihen, että osa yrityksistä ei näe suoraa yhteyttä hyvinvointipanostusten ja vaihtuvuuden välillä, mahdollisesti johtuen muista vaikuttavista tekijöistä, kuten työmarkkinoiden tilasta tai yrityksen sisäisistä käytännöistä. Toisaalta, 71% näkee panostusten vaikuttavan merkittävästi henkilöstön sitoutumiseen, mikä korostaa hyvinvointipanostusten tärkeyttä työntekijöiden sitouttamisen ja motivaation kannalta.

**Asiakastyytyväisyys ja liiketoiminnan tulokset:** 65% vastaajista uskoo, että henkilöstön hyvinvointiin suunnatuilla panostuksilla on merkittävä vaikutus asiakastyytyväisyyteen. Tämä viittaa siihen, että hyvinvoiva henkilöstö pystyy tarjoamaan parempaa palvelua ja asiakaskokemusta, mikä heijastuu suoraan asiakastyytyväisyyteen. Kuitenkin, vain 45% uskoo panostusten vaikuttavan merkittävästi liiketoiminnan tulokseen. Tämä voi johtua siitä, että hyvinvointipanostusten vaikutukset liiketoiminnan tulokseen voivat olla epäsuoria ja vaikeammin mitattavissa.

**Innovaatioiden synty:** Merkittävää on huomata, että vain 38% vastaajista arvioi henkilöstön hyvinvointiin suunnatuilla panostuksilla olevan merkittävä vaikutus uusien innovaatioiden syntyyn. Tämä voi viitata siihen, että yritykset eivät välttämättä näe suoraa yhteyttä hyvinvoinnin ja innovaatioiden välillä, tai että innovaatioiden syntyminen koetaan monimutkaisena prosessina, johon vaikuttavat monet tekijät.





# Pohdi ja arvioi seuraavia digitalisaatioon ja tekoälyyn liittyviä väittämiä työpaikkasi näkökulmasta

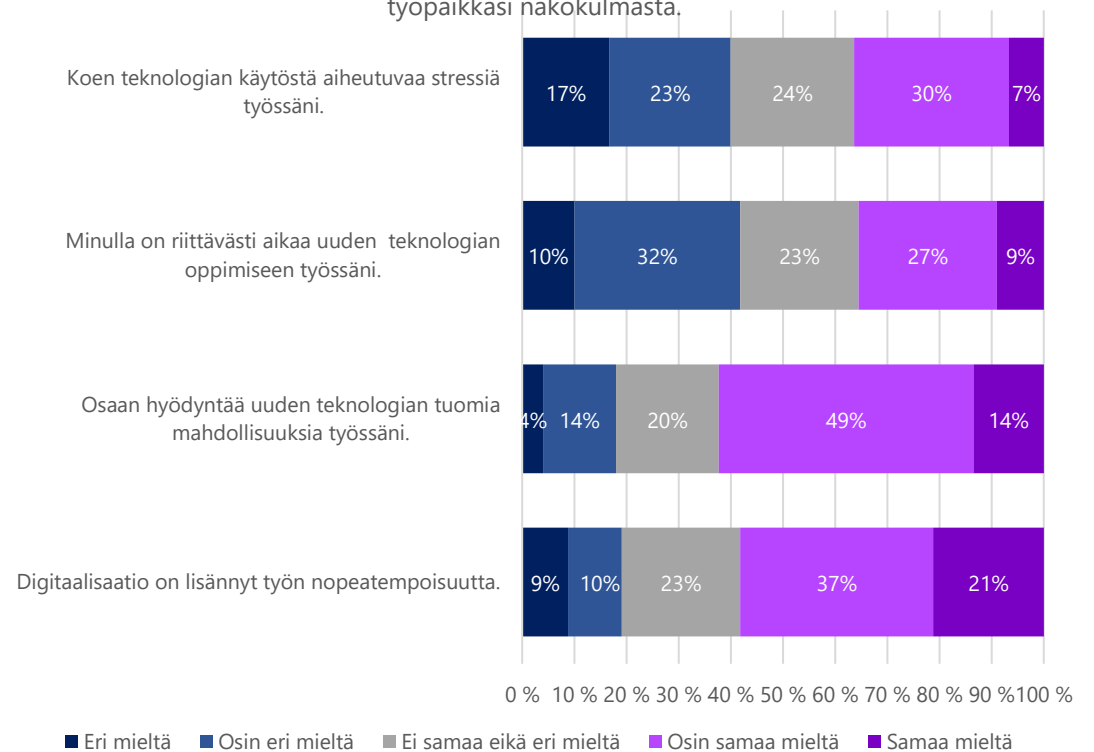
**Teknologiasta aiheutuva stressi:** Tutkimuksen tulokset osoittavat, että 37% pk-yritysten päättäjistä kokee teknologian käytöstä aiheutuvaa stressiä työssään. Tämä viittaa siihen, että teknologian nopea kehitys ja sen integrointi työprosesseihin voivat aiheuttaa paineita ja stressiä työntekijöille. Yritysten tulisi kiinnittää huomiota teknologian käyttöönoton tukemiseen ja tarjota riittävästi koulutusta ja resursseja stressin vähentämiseksi.

**Ajanpuute teknologian oppimisessa:** 42% vastaajista kokee ajanpuutteen haasteeksi uuden teknologian oppimiseen työssään. Tämä korostaa tarvetta suunnitella ja aikatauluttaa koulutuksia siten, että työntekijöillä on riittävästi aikaa omaksua uudet työkalut ja teknologiat. Ajanpuute voi estää tehokasta oppimista ja hidastaa teknologian hyödyntämistä työssä.

**Teknologian mahdollisuuksien hyödyntäminen:** 62% vastaajista uskoo osaavansa hyödyntää uuden teknologian tuomia mahdollisuuksia työssään, mikä on positiivinen merkki teknologian omaksumisesta. Kuitenkin, 18% kokee tässä haasteita, mikä viittaa siihen, että osa työntekijöistä tarvitsee lisätukea ja koulutusta teknologian tehokkaaseen hyödyntämiseen. Yritysten tulisi tarjota jatkuvaa koulutusta ja tukea varmistukseksi, että kaikki työntekijät voivat hyödyntää teknologian tuomia mahdollisuuksia.

**Digitalisaation vaikutus työn nopeatempoisuuteen:** 58% vastaajista näkee digitalisaation lisänneen työn nopeatempoisuutta. Tämä voi johtua siitä, että digitalisaatio mahdollistaa nopeamman tiedonkulun ja päätöksenteon, mutta samalla se voi lisätä työn intensiteettiä ja vaatimuksia. Yritysten tulisi kiinnittää huomiota työn hallittavuuteen ja tarjota työntekijöille työkaluja ja resursseja, jotka auttavat heitä sopeutumaan nopeatempoiseen työympäristöön.

Pohdi ja arvioi seuraavia digitalisaatioon ja tekoälyyn liittyviä väittämiä työpaikkasi näkökulmasta.



# Pohdi ja arvioi seuraavia digitalisaatioon ja tekoälyyn liittyviä väittämiä työpaikkasi näkökulmasta

**Osaaminen tekoälyn hyödyntämisessä:** Tutkimuksen tulokset osoittavat, että vain 23% pk-yritysten päättäjistä kokee työpaikallaan olevan riittävästi osaamista tekoälyn hyödyntämiseen, kun taas 51% tunnistaa osaamisessa puutteita. Tämä viittaa siihen, että tekoälyn hyödyntämisen osaaminen on vielä kehittymässä ja monilla yrityksillä on tarvetta lisäkoulutukselle ja osaamisen kehittämiseksi. Yritysten tulisi panostaa tekoälyyn liittyvään koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen varmistaakseen, että henkilöstö pystyy hyödyntämään tekoälyn tuomia mahdollisuuksia tehokkaasti.

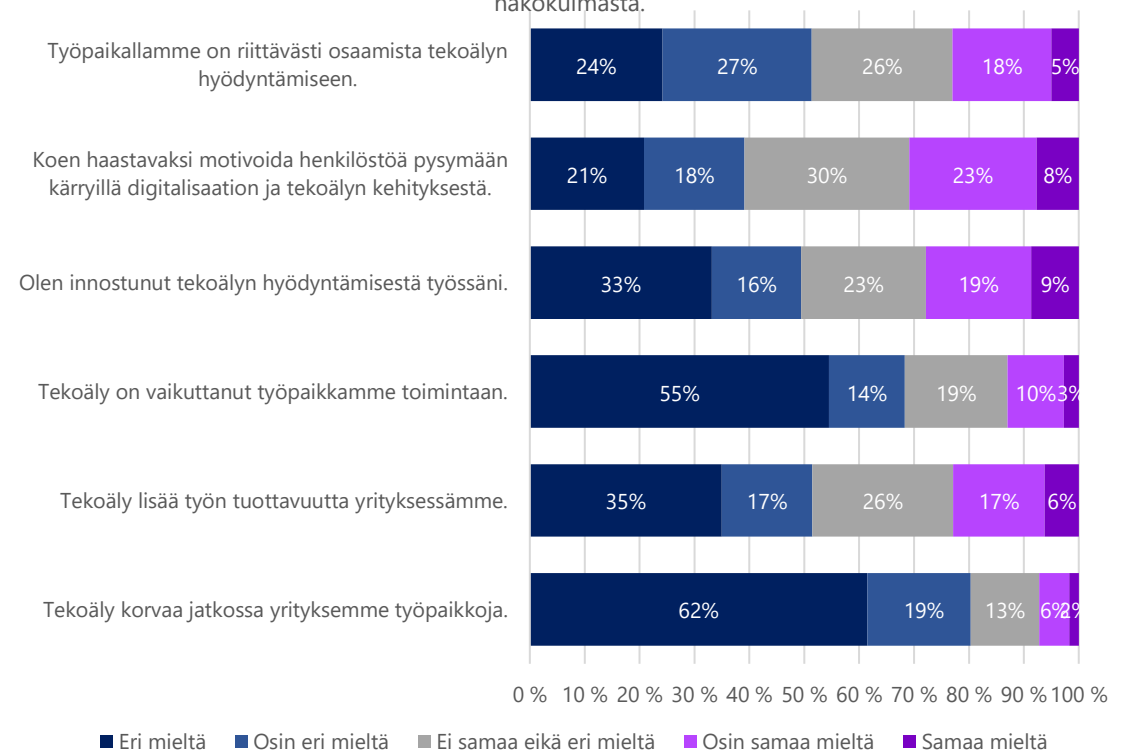
**Henkilöstön motivointi digitalisaation ja tekoälyn kehityksessä:** 31% vastaajista kokee haastavaksi motivoida henkilöstöä pysymään kärryillä digitalisaation ja tekoälyn kehityksestä. Tämä korostaa tarvetta luoda motivoivia ja innostavia oppimisympäristöjä, joissa työntekijät voivat kehittää taitojaan ja pysyä ajan tasalla teknologian kehityksestä.

**Tekoälyn hyödyntäminen ja vaikutukset:** 28% vastaajista on innostunut tekoälyn hyödyntämisestä työssään, mutta 49% suhtautuu siihen kriittisemmin. Tämä osoittaa, että suhtautuminen tekoälyyn on jakautunutta ja monilla on vielä epäilyksiä sen hyödyistä. Lisäksi 55% ei ole havainnut tekoälyn vaikuttaneen työpaikkansa toimintaan, mikä voi viitata siihen, että tekoälyn käyttöönotto on vielä alkuvaiheessa tai sen vaikutukset eivät ole vielä näkyvissä.

**Tekoälyn vaikutus tuottavuuteen ja työpaikkoihin:** 52% vastaajista epäilee tekoälyn lisäävän työn tuottavuutta yrityksessään ja 81% näkee, että tekoäly ei korvaa yrityksen työpaikkoja. Tekoälyn ei siis nähdä tarjoavan muutosta pk-yrityksissä.

**Ikäryhmien ja toimialojen erot:** Nuorempien ikäryhmien suhtautuminen tekoälyyn on myönteisempää kuin vanhempien ikäryhmien. Lisäksi teollisuudessa ja palvelualoilla suhtaudutaan tekoälyyn myönteisemmin kuin rakennus- ja kaupantekialalla.

Pohdi ja arvioi seuraavia digitalisaatioon ja tekoälyyn liittyviä väittämiä työpaikkasi näkökulmasta.



# Missä määrin olet samaa/eri mieltä seuraavien muutosvalmiutta koskevien väittämien kanssa?

**Henkilöstön osaamisen panostaminen:** Tutkimuksen tulokset osoittavat, että 83% pk-yritysten päättäjistä näkee henkilöstön osaamisen panostamisen olevan edellytys yrityksensä menestykselle tulevaisuudessa. Tämä korostaa osaamisen kehittämisen merkitystä ja tarvetta investoida jatkuvaan koulutukseen ja ammattitaidon ylläpitämiseen. Yritykset, jotka panostavat henkilöstön osaamiseen, ovat paremmin varustautuneita kohtaamaan tulevaisuuden haasteet ja pysymään kilpailukykyisinä.

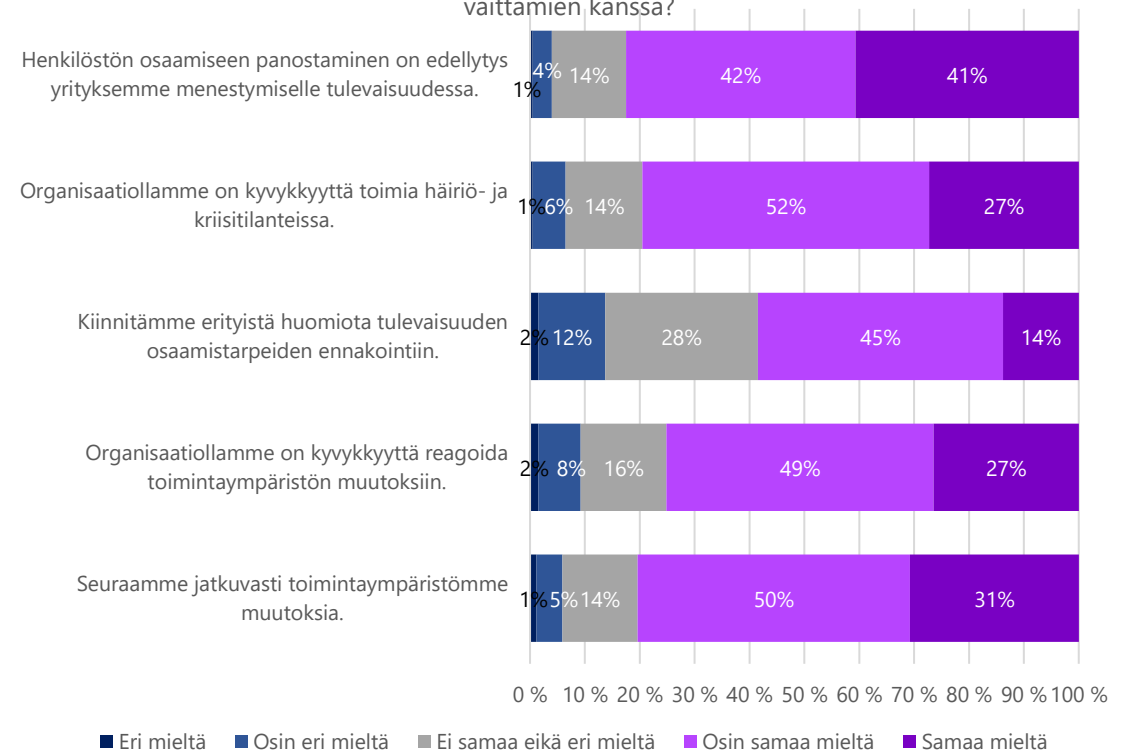
**Toimintakyky häiriö- ja kriisitilanteissa:** 79% vastaajista uskoo yrityksensä toimintakykyyn häiriö- ja kriisitilanteissa. Tämä osoittaa vahvaa luottamusta yritysten kykyyn selviytyä odottamattomista tilanteista ja sopeutua nopeasti muuttuviin olosuhteisiin.

**Tulevaisuuden osaamistarpeiden ennakoiminen:** 14% vastaajista ei kiinnitä erityistä huomiota tulevaisuuden osaamistarpeiden ennakointiin. Tämä voi olla riskitekijä, sillä ennakoimalla tulevaisuuden osaamistarpeita yritykset voivat paremmin valmistautua muutoksiin ja varmistaa, että niiden henkilöstö on valmis kohtaamaan tulevaisuuden haasteet. Ennakoiva suunnittelu ja osaamiskartoitukset voivat auttaa yrityksiä pysymään askeleen edellä.

**Kyky reagoida toimintaympäristön muutoksiin:** 76% vastaajista kokee yrityksellään olevan kykyä reagoida toimintaympäristön muutoksiin, mutta 10% epäilee organisaationsa kyvykkyyttä. Tämä viittaa siihen, että vaikka suurin osa yrityksistä tuntee olevansa valmiita sopeutumaan muutoksiin, on edelleen osa, joka kokee tarvitsevansa parannuksia joustavuudessaan ja sopeutumiskyvyssään.

**Toimintaympäristön muutosten seuranta:** 81% vastaajista seuraa jatkuvasti toimintaympäristönsä muutoksia. Tämä osoittaa, että yritykset ovat tietoisia ympäristönsä muutoksista ja pyrkivät aktiivisesti sopeutumaan niihin. Jatkuva seuranta auttaa yrityksiä tunnistamaan mahdollisuuksia ja uhkia ajoissa, mikä parantaa niiden kykyä reagoida tehokkaasti.

Missä määrin olet samaa/eri mieltä seuraavien muutosvalmiutta koskevien väittämien kanssa?



# Mitkä keinot ovat mielestäsi tärkeimpiä henkilöstön hyvinvoinnin ja työkyvyn tukemisessa? (avoin palaute)

- **Henkilöstön arvostus ja palaute:** Monet vastaajat korostivat henkilöstön arvostuksen ja positiivisen palautteen merkitystä työhyvinvoinnille. Arvostus voi ilmetä esimerkiksi kiitoksena, tunnustuksena, joustavuutena, kuuntelemisena, osallistamisena ja oikeudenmukaisuutena.
- **Avoimuus ja vuorovaikutus:** Vastaajat pitivät tärkeänä, että työyhteisössä on avoin ja kannustava ilmapiiri, jossa on mahdollista keskustella asioista rehellisesti ja rakentavasti. Avoimuus edistää luottamusta, yhteistyötä, ongelmanratkaisua ja kehittämistä.
- **Työterveyspalvelut ja hyvinvointiedut:** Vastaajat mainitsivat useita työterveyspalveluita ja hyvinvointietuja, jotka tukevat henkilöstön fyysistä ja psyykkistä terveyttä. Näitä olivat esimerkiksi laadukas ja kattava työterveyshuolto, hieronta, kuntosali, liikunta- ja kulttuurisetelit, hammashoito ja mielenterveyspalvelut.
- **Työn mielekkyys ja kehittyminen:** Vastaajat painottivat, että työn pitää olla mielekästä ja innostavaa, jotta henkilöstö voi hyvin ja motivoituu. Työn mielekkyys liittyy muun muassa työn sisältöön, haasteisiin, vastuuseen, itsenäisyyteen ja vaikutusmahdollisuuksiin. Lisäksi vastaajat arvostivat mahdollisuutta kehittää omaa osaamistaan ja uraansa koulutuksen, ohjauksen ja sparrauksen avulla.
- **Joustavuus ja työn ja muun elämän yhteensovittaminen:** Vastaajat toivoivat joustavuutta työajoissa ja työskentelypaikoissa, jotta he voisivat sovittaa yhteen työn ja muun elämän tarpeet ja tilanteet. Joustavuus voi lisätä työntekijän hallinnan tunnetta, työtyytyväisyyttä ja työssä jaksamista. Joustavuus edellyttää kuitenkin molemminpuolista ymmärrystä ja sopimista työnantajan ja työntekijän välillä.

