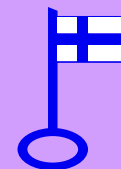

Suomalaisesta työstä

Työelämäindeksi-tutkimuksen anti 2025

**SUOMALAINEN
TYÖ**



Sisältö

1. Työelämäindeksi-tutkimuksen tausta ja toteutus
2. Yhteenveto keskeisistä näkökulmista suomalaiseen työelämään
3. Tiivistelmä tuloksista teemoittain
4. Työelämäindeksi



Taustaa

- Vuonna 2024 uudistetun strategiansa myötä Suomalainen työ ry haluaa profiloitua aiempaa vahvemmin kotimaisen työn asiantuntijuutta ja työpositiivisuutta edistävänä äänenä ja yhteiskunnallisena keskustelijana. Tämän tueksi organisaatiossa tunnistettiin tarve tutkimustiedolle, joka tuo keskusteluun avauksia positiivisesta työelämäpuheesta. Tavoitteena on auttaa yrityksiä kehittämään parempaa työelämää ja nostaa esiin uusia mediaa kiinnostavia näkökulmia sekä seurata muutoksen kehitystä.
- Aloitimme tutkimuksen suunnittelun osallistamalla jäsenistöä ja sidosryhmiä, ja tunnistimme yhdessä kiinnostavia työelämään ja sen tulevaisuuteen liittyviä teemoja ja puheenaiheita.
- Näiden havaintojen ja linjausten perusteella lähdimme hahmottelemaan Työelämäindeksiä, eli tutkimusta, joka kuvaa suomalaisen työväestön näkemyksiä, kokemuksia ja odotuksia työstä.
- Työelämäindeksi-tutkimus toteutettiin vuonna 2025 vuoden toisella, kolmannella ja neljännellä kvartaalilla. Siitä on luotu erilliset tulospöytäkirjat ja se on toiminut syötteenä Suomalaisen työn viestinnälle.
- Tämä dokumentti käsittelee vuoden 2025 aikana kerättyä aineistoa ja tarkastelee siitä esiin nousseita teemoja. Aineisto koostuu yhteensä 3 243 suomalaisen työelämässä mukana olevan henkilön vastauksista työstä ja työn tekemisestä.

Tutkimuksen toteutus

- **Tutkimuksen kohderyhmänä on työelämässä aktiivisesti mukana oleva väestö.** Aineisto kattaa sekä kokopäiväisesti että osa-aikaisesti työskentelevät, yrittäjät, maanviljelijät, freelancerit ja keikkatyöntekijät, lomautetut sekä enintään 12 kuukautta työttömänä olleet.
- Tutkimusaineistoa on kerätty kolmena eri ajanjaksona kuluttajapaneelissa verkkokyselynä. Aineisto edustaa työelämässä mukana olevaa väestöä iän, sukupuolen ja asuinmaakunnan mukaan.
 - Q2: 3.-13. huhtikuuta / 1046 vastaajaa
 - Q3: 22.-29. elokuuta / 1038 vastaajaa
 - Q4: 28.10.- 6.11 2025 / 1026 vastaajaa
- Ensimmäisellä kierroksella tutkimuskokonaisuus oli laajin. Tuloksiin perustuen määriteltiin ns. työelämäindeksi, jonka avulla kehitystä on helppo seurata ja raportoida. Toisella kierroksella sisältöä kevennettiin ja keskityttiin ennen kaikkea indeksissä mukana oleviin lukuihin.
 - Jatkossa jokaisella kierroksella on mahdollista ottaa mukaan muutamia kiinnostavia ajankohtaisia teemoja tai syventää jotain osa-aluetta. Kolmannella kierroksella syvennettiin sivutyö-teemaan.
 - Vuonna 2026 tutkimus on tarkoitus toteuttaa kaksi kertaa.
- Tutkimuksen suunnittelusta ja toteutuksesta vastaa tutkimus- ja konsultointiyritys nSight Oy.

2

Yhteenveto keskeisistä löydöksistä suomalaiseen työelämään

SUOMALAINEN
TYÖ

Tiivistelmä keskeisistä löydöksistä



Työ on suomalaisille tärkeää ja merkityksellistä.
Valtaosa on myös ylpeitä työstään.

1

79 %

kokee työnsä merkitykselliseksi.



”Merkityksen paradoksi”: työn tärkeys korostuu, mutta luottamus toimeentuloon rakoilee.

2

51 %

uskoo saavansa työstä riittävän toimeentulon. Sivutöitä tekee jopa 40%, mutta taustalla on muitakin syitä kuin raha.



Suomalaiset arvioivat **oman työpaikkansa yhteisöllisyyden hyväksi** ja **esihenkilön merkitys** omalle työlle on positiivinen.

3

67 %

kokee työpaikan yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden hyväksi.



Valtaosa kokee **osaamisensa kehittyneen** niin menetelmien kuin työelämätaitojen tasolla.

4

51 %

sanoo osaamisen kehittyneen myönteisesti vuoden aikana.

Näkökulmia tuloksiin

1 Työ on suomalaisille tärkeää ja merkityksellistä.

Valtaosa meistä on ylpeitä omasta työstään ja ylpeys kasvaa tasaisesti ikäryhmittäin, vanhimman vastaajaryhmän ollessa selvästi nuoria ylpeämpiä. Tämä saattaa liittyä sekä kokemukseen, rooliin ja sen tuomaan koettuun merkitykseen, mutta mahdollisesti myös työn aseman muutokseen.

Suomalaiset kokevat saavansa työstä paljon, mutta yksi on ylitse muiden, **toimeentulo. Sen ohella esiin nousee muitakin teemoja, kuten** ystävät, rytmi ja rutiinit ja uuden oppiminen.

Ympäröivän maailman asiat tuntuvat myös työssä ja yhteiskunnallisten asioiden sujuminen heijastuu myös omaan työhön ja hyvinvointiin.

Tuloksista nousee esiin “**merkityksen paradoksi**”: työ koetaan tärkeäksi ja merkitykselliseksi, mutta luottamus sen tuomaan toimeentuloon rakoilee.

Sivutyöt ja yrittäjämäisyys nähdään yleistyvänä ratkaisuna epävarmuuteen. Jo nyt **40%** vastaajista **tekee sivutöitä ja 50%** haluaisi tehdä niitä **tulevaisuudessa.**

Tärkein motivaattori sivutöiden tekemiselle on raha, mutta kuitenkin eri muodossa. Osalle välttämättömyytenä, toisille sijoittamista varten.

Mielenkiintoista on, että sivutöitä tekevät suhtautuvat työelämään keskimääräistä myönteisemmin.

Polarisoituneesta etätyökeskustelusta huolimatta suomalaiset **arvioivat oman työpaikkansa yhteisöllisyyden hyväksi** ja ponnistelut sen rakentamiseksi saavat kiitosta.

Myös johtaminen näyttäytyy tutkimuksen valossa varsin hyvänä. **Arviot oman esihenkilön merkityksestä** omalle työlle ovat positiivisia.

Esihenkilötehtävät myös kiinnostavat lähes puolta vastaajista (45%).

Valtaosa kokee **osaamisensa kehittyneen** niin menetelmien kuin työelämätaitojen tasolla.

Osaamisen kehittäminen on kenties sekä **reaktio** (pelko työpaikkojen katoamisesta) että **proaktiivinen investointi** (sivutyöt, yrittäjyys).

Oppiminen myös tukee “merkityksen paradoksia”: taitojen karttuminen lisää hallinnan tunnetta ja uskoa toimentuloon, ja voi kompensoida epävarmuutta.

Oman motivaation lisäksi työyhteisön nähdään olevan tärkeä oppimisen tukija ja kannustaja.

Näkökulmia eroihin vastaajaryhmittäin

Vastaajaryhmien välillä on selkeitä eroja asennoitumisessa työhön:

- Johtavassa asemassa tai esihenkilöinä toimiville työ tuo selkeämmin mahdollisuuksia ja he uskovat tulevaan kehitykseen muita enemmän.
- Nuorten suhtautuminen työhön on selvästi valoisampaa kuin iäkkäämpien. Työn nähdään tarjoavan mahdollisuuksia ja sen uskotaan tulevan tärkeämmäksi. Yli 55-vuotiaat suhtautuvat mm. oppimiseen selvästi kriittisemmin.
- Rahoitus- ja vakuutusosalalla ja Tele/ICT-alalla työ nähdään erityisen positiivisessa valossa: työn merkitys ja arvo on korkeaa, johtaminen kiitettävää ja usko kehitykseen myönteistä.
- Majoituksen ja ravitsemuksen, taiteen, urheilun ja viihteen parissa, sekä koulutus- ja kuljetusosalalla ollaan muita pessimistisempiä, työhön ei olla yhtä tyytyväisiä, eivätkä tulevaisuudennäkymät ole yhtä kirkkaita.

Luottamus toimeentulon riittävyyteen vaihtelee selvästi sukupuolten välillä. Miesten keskimäärin korkeampi ansiotaso näkyy myös tässä tutkimuksessa: miehillä on naisia vahvempi luottamus omaan taloudelliseen pärjäämiseensä.

Korkeampi koulutustaso vaikuttaa myös kasvattavan luottamusta toimeentuloon.

Valtion ja kunnan palveluksessa työskentelevät suhtautuvat myös selvästi keskimääräistä luottavaisemmin toimeentulonsa riittävyyteen.

Teknologinen kehitys näyttäytyy samanaikaisesti optimistisena kasvun moottorina ja työllisyyttä uhkaavana tekijänä.

Suhtautuminen teknologiaan jakaa työssäkäyviä hyvin voimakkaasti. Nuoret, teknologiamyönteiset toimialat (Tele & ICT, rahoitus ja vakuutus) ja koulutetut näkevät teknologian luoman kasvun ja sen tarjoamat mahdollisuudet selvästi myönteisemmin kuin vanhemmat tai vähiten teknologiamyönteiset alat (majoitus ja ravitsemus, sote, taiteet ja urheilu). Pelko siitä, että uusi teknologia vie työpaikkoja on suurinta ammatillisen koulutuksen saaneiden ja 11-50 hengen organisaatioissa työskentelevien keskuudessa.

Samaan aikaan kun nuoret uskovat teknologian luomaan kasvuun, he kokevat paineita uuden teknologian oppimisvaateista ja pelkäävät sen vievän työpaikkoja. Näissä teemoissa nuorilla ja johtavassa asemassa olevilla on hyvin samankaltaisia näkemyksiä. Molempien kohdalla optimismi kasvumahdollisuuksien suhteen vaikuttaisi kuitenkin ylittävän pelot.

3

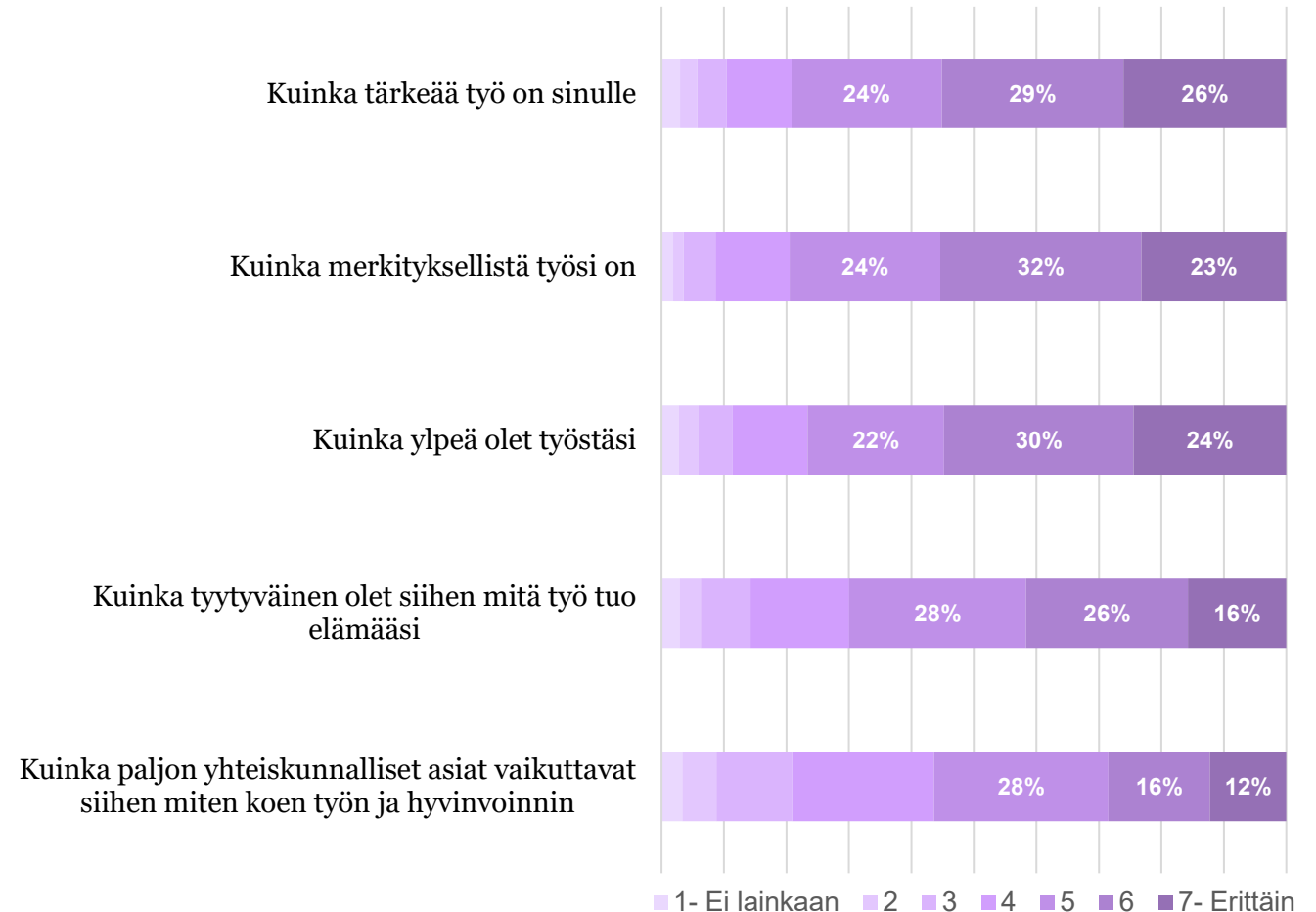
Tiivistelmä tuloksista teemoittain

SUOMALAINEN
TYÖ

1. Työ on suomalaisille tärkeää ja merkityksellistä

Työpaikalla saatu arvostus, hyvä johtaminen ja kokemus yhteisöllisyydestä luovat myönteistä kuvaa työstä. Luottamus toimeentulon riittävyteen vahvistaa käsitystä työn positiivisuudesta.

- Työelämässä mukana olevat suomalaiset kokevat oman työnsä tärkeäksi (79%) ja merkitykselliseksi (79%)
- Vahva enemmistö suomalaisesta työväestöstä kokee myös ylpeyttä työstään (77%)
- Valtaosa on myös tyytyväisiä työn antiin omassa elämässään, 70% vastaajista
- Työn annissa yksi on ylitse muiden - toimeentulo on monille se kaikkein tärkein työn mukanaan tuoma asia. Mukaan mahtuu niin konkreettisia hyötyjä, ihmissuhteita, tunnetiloja, oppimista kuin kehittymistä.
- Yhteiskunnallisilla asioilla on vaikutusta siihen miten koemme työn ja hyvinvoinnin, ja eniten juuri niiden keskuudessa, joille työ on tärkeää.

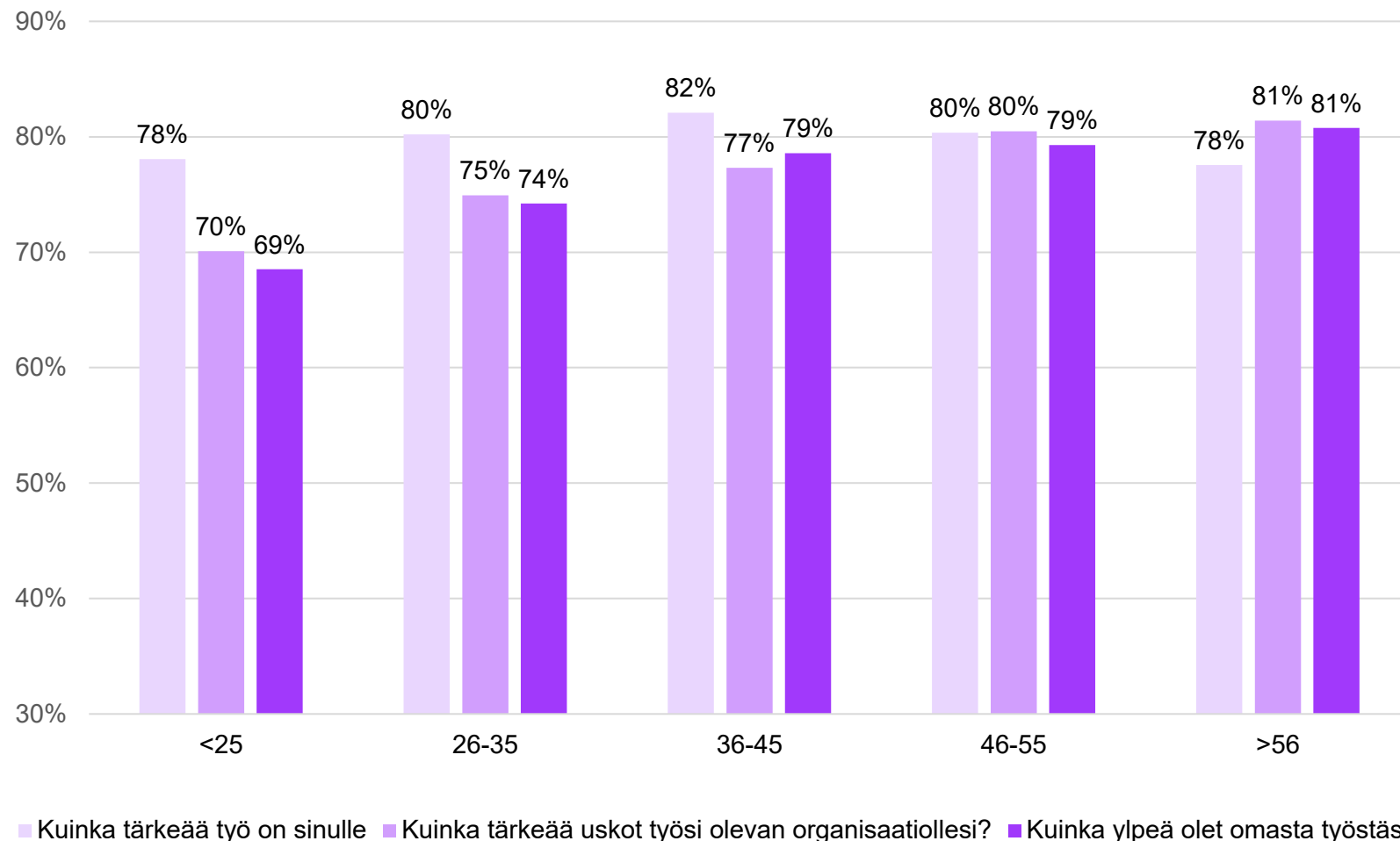


Työn tärkeys itselle huipussaan keski-iässä – käsitys työn merkityksestä organisaatiolle kasvaa iän myötä

Työn tärkeys itselle on korkeimmillaan keski-iässä, 82% pitää työtä tuolloin itselleen tärkeänä.

Käsitys oman työn tärkeydestä organisaatiolle, samoin kuin ylpeys omasta työstä kasvaa selvästi ikävuosien, työkokemuksen ja osaamisen kasvun myötä, ollen korkeimmillaan yli 56-vuotiaiden keskuudessa.

Kokemus oman työn tärkeydestä itselle vs. organisaatiolle keikahtaakin päinvastoin ikäryhmien ääripäissä. Nuorilla ero on suurimmillaan, oman työn tärkeys organisaatiolle nähdään selvästi pienempänä kuin tärkeys itselle



Työtä tärkeänä pitävät suhtautuvat työelämään selvästi myönteisemmin

Tarkastelimme kahta ryhmää: vastaajia, joille työ on tärkeää ja niitä joille se ei ole. Ryhmiä erottelevat tekijät on listattu alla tärkeysjärjestyksessä.

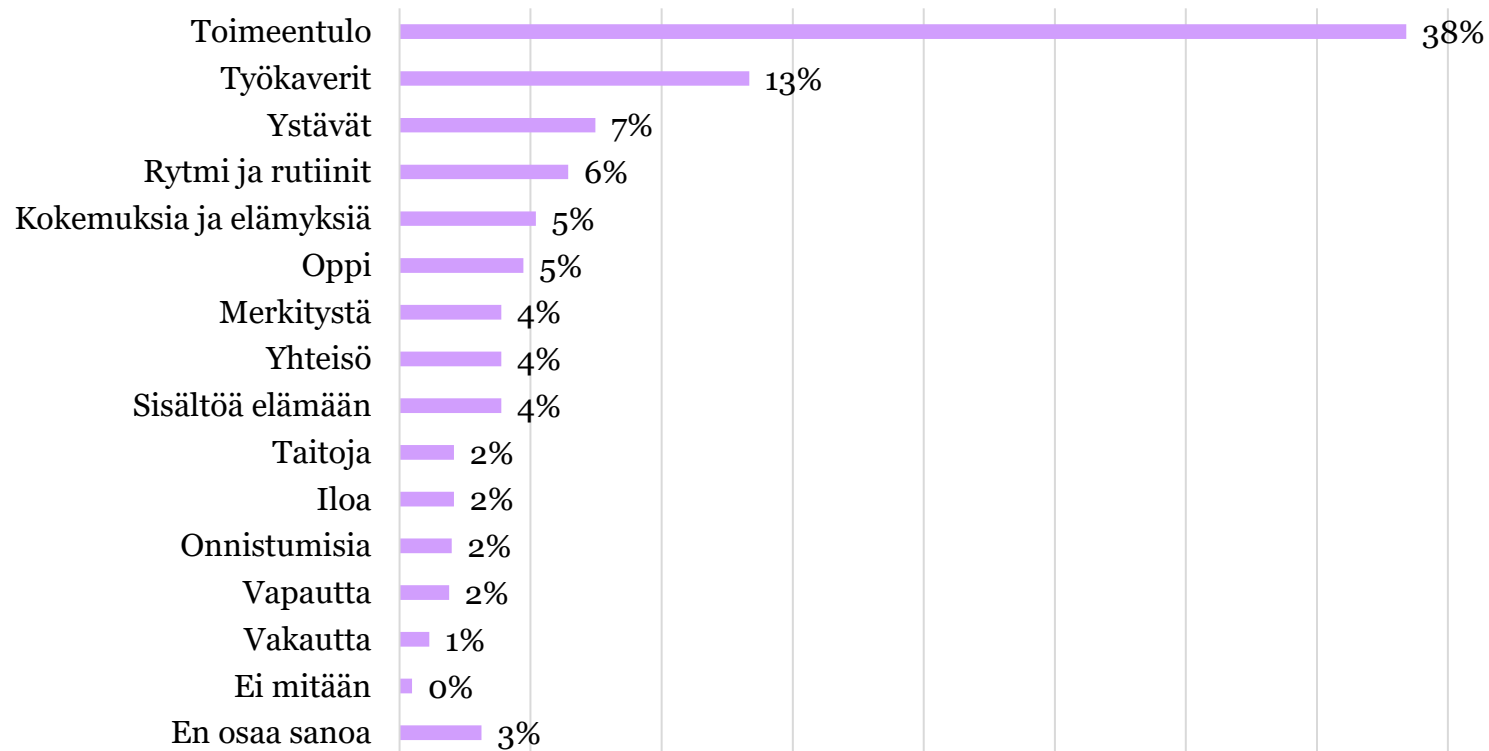
Työ on itselle tärkeää

- Oman työpaikan johtaminen hyvää
- Näkee yhteiskunnallisten asioiden vaikuttavan työn ja hyvinvoinnin kokemukseen
- Uskoo teknologian luovan kasvua
- On oppinut työssään uusia taitoja, työtapoja ja menetelmiä
- Luottaa saavansa työstä riittävän toimeentulon
- Työelämätaidot parantuneet viimeisen 12 kk aikana
- Oma työyhteisö rakentaa yhteisöllisyyttä
- Tekee sivutöitä
- Useammin nainen kuin mies
- Kiittelee omaa esihenkilöään
- On kiinnostunut toimimaan esihenkilönä tai johtotehtävissä
- Korkeammin koulutettu

Työ ei ole itselle tärkeää

- Oman työpaikan johtaminen ei niin hyvää
- Ei koe yhteiskunnallisten asioiden vaikuttavan työn ja hyvinvoinnin kokemukseen
- Ei usko teknologian luovan kasvua
- On oppinut työssään uusia taitoja, työtapoja ja menetelmiä viime aikoina hyvin vähän
- Epäilee, saako työstä riittävän toimeentulon
- Työelämätaidot eivät ole juuri parantuneet viimeisen 12 kk aikana
- Oma työyhteisö vähemmän yhteisöllinen
- Tekee harvemmin sivutöitä
- Useammin mies kuin nainen
- Oma esihenkilö saa heikomman arvosanan
- Ei ole kiinnostunut toimimaan esihenkilönä tai johtotehtävissä
- Vähäisempi koulutustaso

Toimeentulo korostuu työn tärkeimpänä antina – myös yhteisö, arjen rytmi ja elämykset nousevat keskeisiksi



"Hyvän toimeentulon ja turvallisuuden tunteen epävarman tulevaisuuden edessä."

"Ihania työkavereita joista on tullut myös vapaa-ajan ystäviä."

"Säännöllisen rytmin, tehnyt minusta tuottavan yhteiskunnan jäsenen, säännöllisen palkkatulon, oppimiskokemuksia."

"Parasta, mitä työ on antanut elämälleni, on tarkoituksen ja täyttymyksen tunne. Se on antanut minulle mahdollisuuden kasvaa älyllisesti, kehittää uusia taitoja ja olla yhteydessä erilaisiin ihmisiin, jotka kaikki ovat rikastaneet henkilökohtaista elämäni."

"Säännöllisen päivärytmin, toimeentulon, mahdollisuuden oppia uutta ja kokeilla rajojani, mielekästä tekemistä sekä uusia tuttavuuksia ja verkostoitumista."

Työelämäindeksi -kyselyssä työelämän tärkeimmän annin top 5 oli selkeä:

1

39 %

Toimeentulo ja palkka,
joka mahdollistaa monta asiaa.

Toimeentulo ja palkka sisältää
(toimeentulon 38 % ja vakautta 1%)

2

24 %

Ihmisiä, yhteisön ja ystävyssuhteita,
jotka voivat jatkua läpi elämän.

Ihmiset, yhteisön ja ystävyssuhteet sisältää
(työkaverit 13 %, ystävät 7 % ja yhteisö 4 %)

3

11 %

Kokemuksia, elämyksiä ja merkityksellisuuden tunnetta

Merkityksellisuuden tunnetta sisältää
(kokemuksia ja elämyksiä 5 %, merkitystä 4 %, vapautta 2 %)

4

10 %

Rytmiä ja rutiinia, jotka tarjoavat sisältöä elämään.

Rytmi ja rutiini sisältää
(Rytmi ja rutiini 6 % ja sisältöä elämään 4 %)

5

9 %

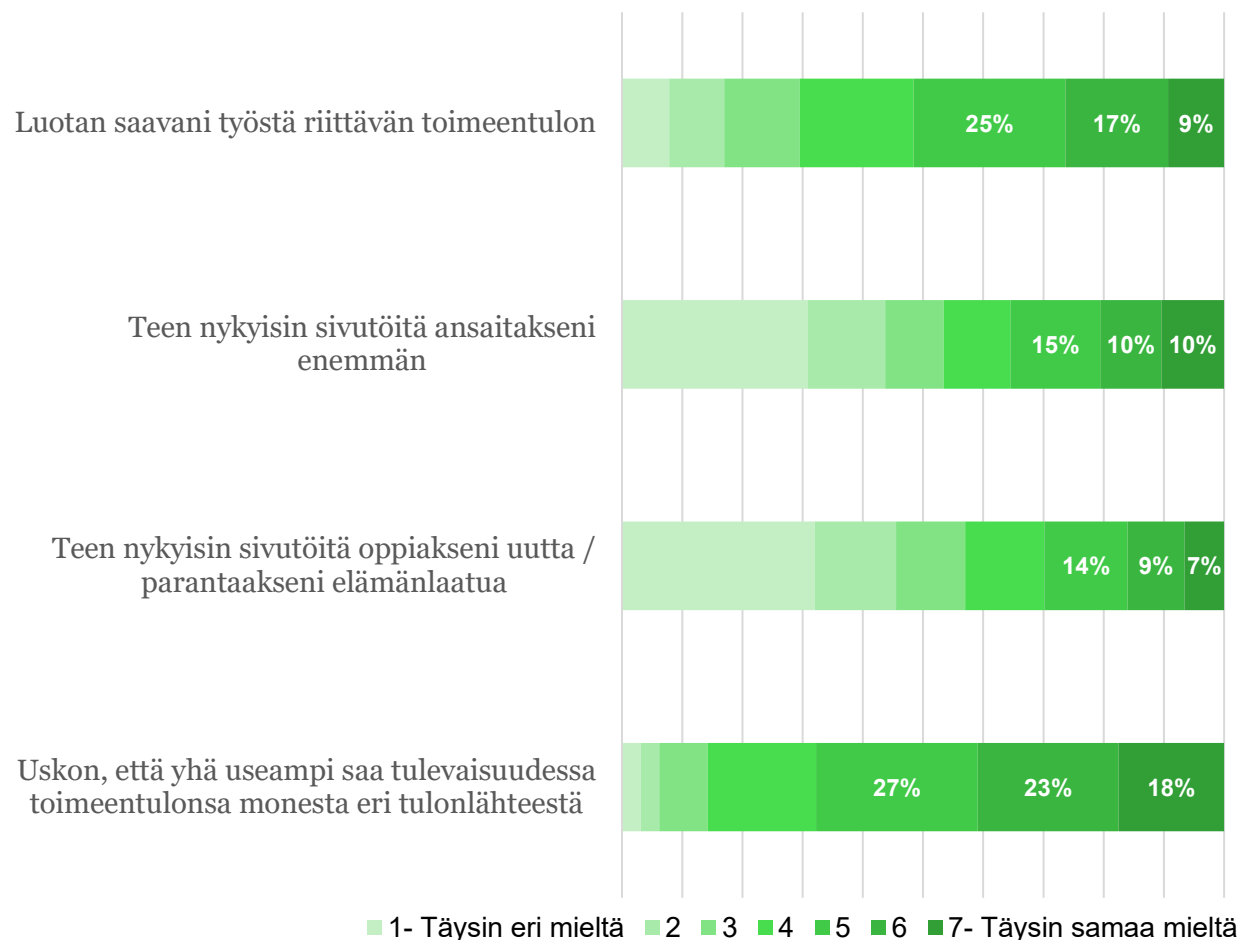
Osaamista ja uuden oppimista, jotka tuovat sekä onnistumisen tunnetta että avaavat uusia mahdollisuuksia

Osaaminen ja uuden oppiminen sisältää
(oppi 5 %, taito 2 % ja onnistumista 2 %)

2. Sivutyöt ja yrittäjämäisyys yleistyvät, luottamus työn tuomaan toimeentuloon heikkenee

Suomalainen työelämä on murroksessa. Työstä saatava toimeentulo mietityttää yhä useampaa. Sivutöillä on tärkeä rooli toimeentulon parantamisessa, osaamisen kehittämisessä ja elämänlaadun parantajana. Työn tekemisen tavat muuttuvat sivutöiden ja yrittäjämäisen työn yleistyessä.

- Työstä saatava toimeentulo on tärkeä asia monille. Suomalaisilla ei tällä hetkellä kuitenkaan ole täyttä luottamusta siihen, että työstä saa riittävän toimeentulon. Näin uskoo vain noin puolet (51%) vastaajista.
- Sivutöitä tekee jo nyt 40% vastaajista, tulevaisuudessa niitä haluaisi tehdä jopa 50%.
 - Joka kolmas tekee sivutöitä parantaakseen toimeentuloaan (36%), mutta sivutöillä on myös tärkeä rooli osaamisen kehittäjänä ja elämänlaadun parantajana (30%). (Yhteensä 40% kertoo syiksi jommankumman tai molemmat.)
 - Tulevaisuudessa yhä useampi aikoo tehdä sivutöitä joko ansaitakseen enemmän (48%) tai lisätäkseen elämänlaatua (42%).
- Suomalaiset uskovat, että sivutöiden tekeminen yleistyy (68%) ja työ muuttuu yrittäjämäisempään suuntaan (51%).

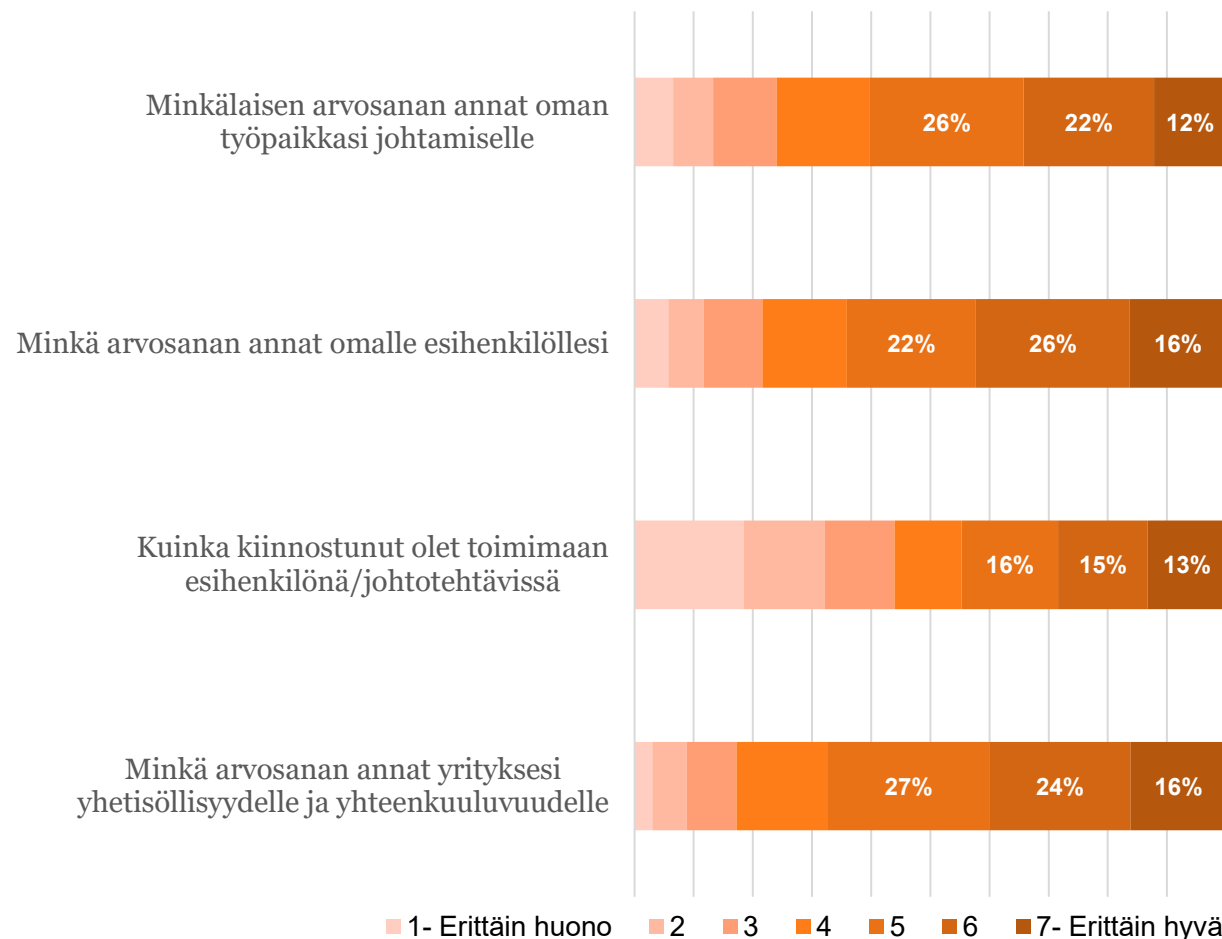


3. Työpaikan johtaminen koetaan hyväksi, esihenkilöitä arvostetaan ja yhteisöllisyyskin on hyvällä tasolla

Enemmistö vastaajista arvostaa esihenkilöään ja pitää heidän työtään tärkeänä. Kiinnostus esihenkilötyöhön ja johtotehtäviin jakaa kuitenkin mielipiteitä vahvasti.

Suurin osa vastaajista kokee, että työpaikkojen yhteisöllisyys on kunnossa ja useiden mielestä se kehittyy parempaan suuntaan.

- Enemmistö vastaajista pitää johtamista omalla työpaikallaan hyvänä (60%).
- Valtaosa suomalaisista antaa hyvän arvosanan omalle esihenkilölleen (64%) ja pitää hänen tekemäänsä työtä tärkeänä (65%).
- Hieman alle puolet (45%) suomalaisista haluaa toimia esihenkilönä tai johtotehtävissä.
- Työpaikan yhteisöllisyys ja yhteenkuuluvuus koetaan valtaosin hyväksi (67%). Lähes sama osuus vastaajista pitää työkavereiden ja oman organisaation panosta yhteisöllisyyden kehittämisessä hyvänä (66%).



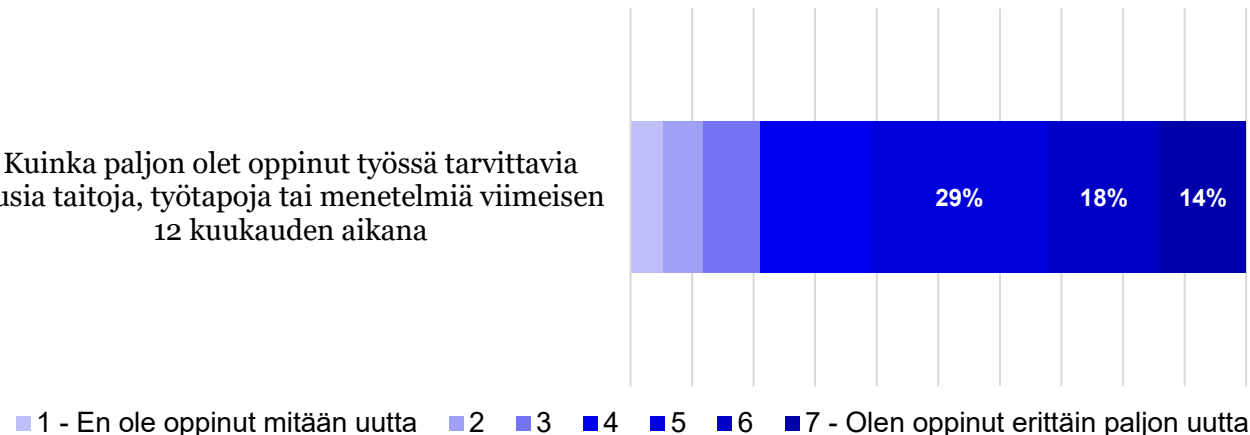
4. Osaamisen ja työelämätaitojen koetaan kehittyneen

Suurin osa vastaajista kokee oppineensa työssään uusia taitoja, työtapoja tai menetelmiä viimeisen vuoden aikana.

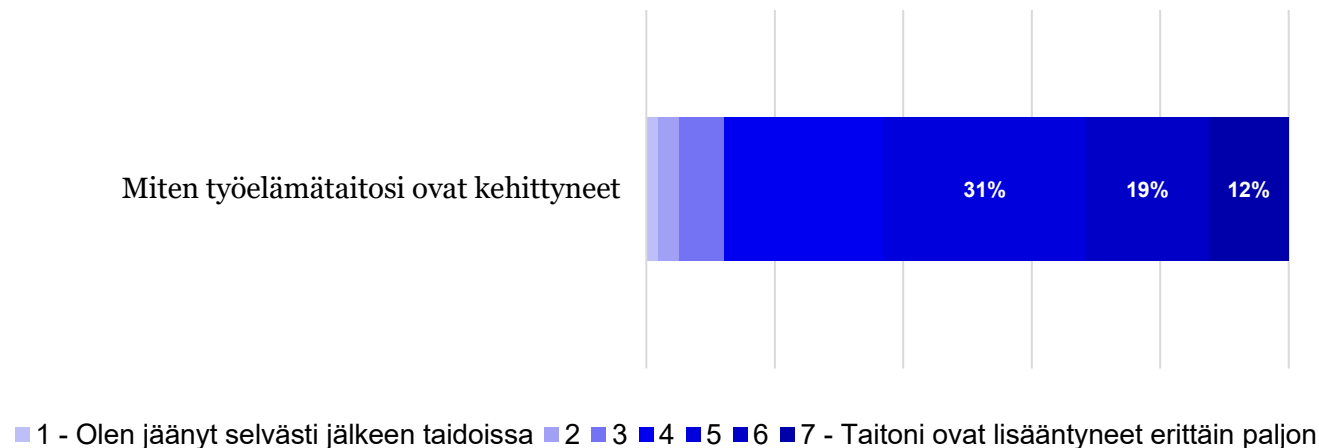
Työelämätaidot ovat myös kehittyneet suurimalla osalla työelämässä mukana olevilla viimeisen vuoden aikana. Oppimista tukee monet asiat, kuten oppimista kannustava organisaatio, oma motivaatio, teknologia, työpaikan vaihto, palkankorotus sekä pakko.

- Suomalaisen osaaminen on kehittynyt vuoden aikana myönteisellä tavalla: kaksi kolmesta on oppinut uusia taitoja, menetelmiä tai työtapoja (61%).
- Myös työelämätaitojen* koetaan lisääntyneen (63%). Kuitenkin pikkuriikkinen vähemmistö kokee jäävänsä jälkeen työelämätaidoissa.
- Oppimista tukevat monet tekijät: oma motivaatio, oma organisaatio, teknologian tarjoamat mahdollisuudet, työpaikan vaihto sekä pakko.

Kuinka paljon olet oppinut työssä tarvittavia uusia taitoja, työtapoja tai menetelmiä viimeisen 12 kuukauden aikana



Miten työelämätaitosi ovat kehittyneet



*Kyselyssä tätä esimerkitettiin: mm. kyky hallinta omaa työtään ja johtaa itseään, uuden oppimisen taito, yhteistyökyky ja vuorovaikutustaidot sekä erilaiset digitaaliset taidot

Työelämätaitojen opetteluä tukevat erilaiset sisäiset ja ulkoiset tekijät

Oma halu ja motivaatio	Teknologian mahdollisuudet, erityisesti tekoäly ja Google	Kannustava työyhteisö: esimies, työkaverit ja koulutukset	Pakko	Uusi työpaikka	Palkankorotus
"Oma halu kehittyä ja oppia uutta. Uudet työtehtävät kannustaneet oppimaan uutta.	"Google on auttanut. Kannustimena ovat toimineet tyytyväiset asiakkaat.	"Työnantajani tukee opiskelua töiden ohella. Mahdollisuus tehdä työni paremmin ja saada palkankorotus	"Pakko ollut itse opetella uusia taitoja	"Olen oppinut paljon uutta vaihtaessani työpaikkaa	"Palkankorotus
"Motivaatio päästä haastavampiin työtehtäviin	"Tekoäly, vuorovaikutus kollegoiden kanssa, koulutukset, kurssit ja seminaarit	"Sisäinen koulutus, kollegoiden neuvot	"Pakko oppia pärjätäkseen töissä	"Työpaikan vaihto	"Palkankorotus, lisää palkkaa
"Kunnianhimo	"Lähinnä tekoäly: sen käyttäminen, implementointi ja sen tarjoama apu ja tuki..	"Omatoiminen tiedonhaku ja vapaaehtoiset koulutukset	"Pakko, vaikka onkin huono kannustin.	"Uusi työpaikka aivan uudella alalla. Mielenkiintoinen työ, mukavat työkaverit kannustavat.	
"Oppimaan uutta on kannustanut oma motivaatio.	"Tekoäly, innokkuus	"Ammattitaitoiset kollegat.	"Pakko itse oppia koska perehdytystä ei ole.	"Vaihdoin työpaikkaa 1,5v sitten ja uuden opetteluä on ollut paljon	
"Uudet toimintatavat, niiden oppimisesta seurannut onnistumisen tunne		"Työyhteisön asenne.			
		"Työnantajan järjestämät säännölliset koulutukset			
		"Maksullinen koulutus, sisäinen koulutus, halu kehittyä			

7. Teknologia kiinnostaa ja houkuttaa, mutta myös huolettaa

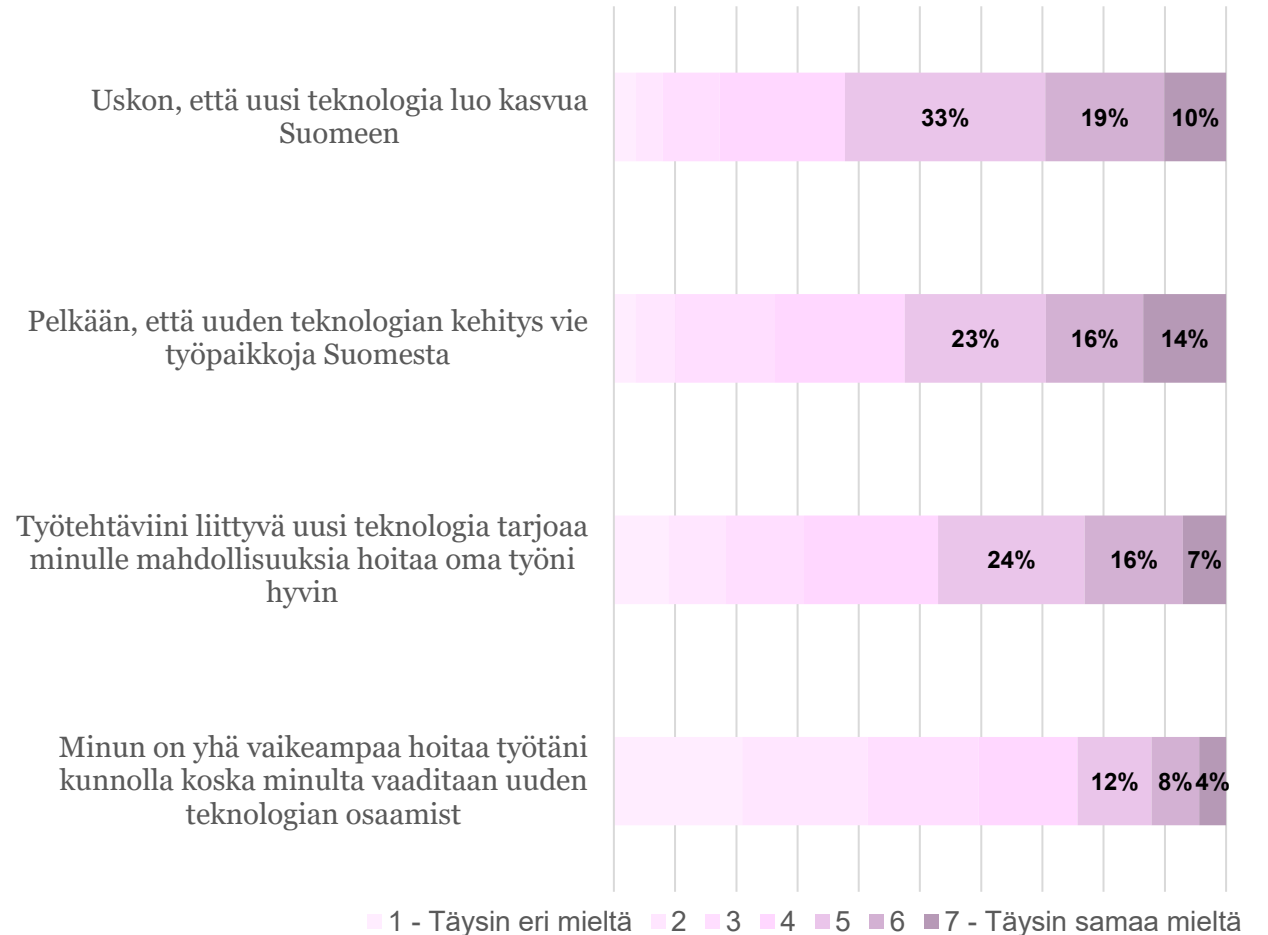
Teknologian vaikutuksista ollaan voimakkaasti eri mieltä. Toisaalta sen nähdään luovan kasvua ja tarjoavan uusia mahdollisuuksia, mutta toisaalta pelätään työpaikkojen katoamista, eikä teknologian uskota parantavan työelämää.

Suomalaiset näkevät teknologian vaikutukset selvästi kahtiajakoisina: teknologia luo kasvua (62%), mutta se myös vie työpaikkoja (52%).

Uuden teknologian mahdollisuudet kiinnostavat noin puolta työelämässä mukana olevista (45%) (mukana vain Q2).

Lähes puolet näkee, että omaan työhön liittyvä uusi teknologia auttaa hoitamaan oman työn hyvin (47%), mutta lähes neljännes kokee uuteen teknologiaan liittyvien osaamisvaatimusten tekevän oman työn hoitamisesta vaikeampaa (24%).

Muuttuuko työelämä paremmaksi teknologian ansiosta? 40% sanoo kyllä, 32% ei ja 28% ei oikein tiedä (mukana vain Q2).



4

Työelämäindeksi

SUOMALAINEN
TYÖ

Työelämäindeksi

- Tutkimuksessa lasketaan myös niin sanottu työelämäindeksi. Indeksi kuvaa Suomalaisen työn valitsemaa työelämän osa-alueita ja helpottaa työelämän kehityksen kokonaisseurantaa. Sen avulla voidaan tarkastella myös eroja eri vastaajaryhmien välillä.
- Kun suomalaisessa työelämässä kaikki on täydellisesti, indeksi saa arvon 10. Jos kaikki on pielessä, indeksi saa arvon 1.
- Indeksi muodostuu kuudesta eri osatekijästä, alaindeksistä. Alaindekseistä muodostuu myös viisi positiivisen työelämäpuheen viestinnällistä kärkeä.

Työn merkitys	Teknologian vaikutus	Toimeentulon riittävyys	Tulonlähteiden muutos	Johtaminen ja organisaatio-kulttuuri	Osaamisen kehittyminen
• Kuinka tärkeää työ on sinulle? • Kuinka tärkeän uskot työsi olevan organisaatiollesi? • Kuinka arvioit oman työsi merkitystä? • Kuinka ylpeä olet omasta työstäsi?	• Uskon, että uusi teknologia luo kasvua Suomeen • Pelkään, että uuden teknologian kehitys vie työpaikkoja Suomesta • Työtehtäviini liittyvä uusi teknologia tarjoaa minulle mahdollisuuksia hoitaa oma työni hyvin	• Olen luottavainen, että saan työstä riittävän suuren toimeentulon	• Uskon, että yhä useampi saa tulevaisuudessa toimeentulonsa monesta eri tulonlähteestä	• Millaisen arvosanan annat oman työpaikkasi johtamiselle? • Minkä arvosanan annat omalle esihenkilöllesi? • Millaisen arvosanan annat oman työpaikkasi yhteisöllisyydelle ja yhteenkuuluvuudelle?	• Kuinka paljon olet oppinut työssä tarvittavia uusia taitoja, työtapoja tai menetelmiä viimeisen 12 kuukauden aikana? • Miten työelämätaitosi ovat kehittyneet viimeisen 12 kk aikana?

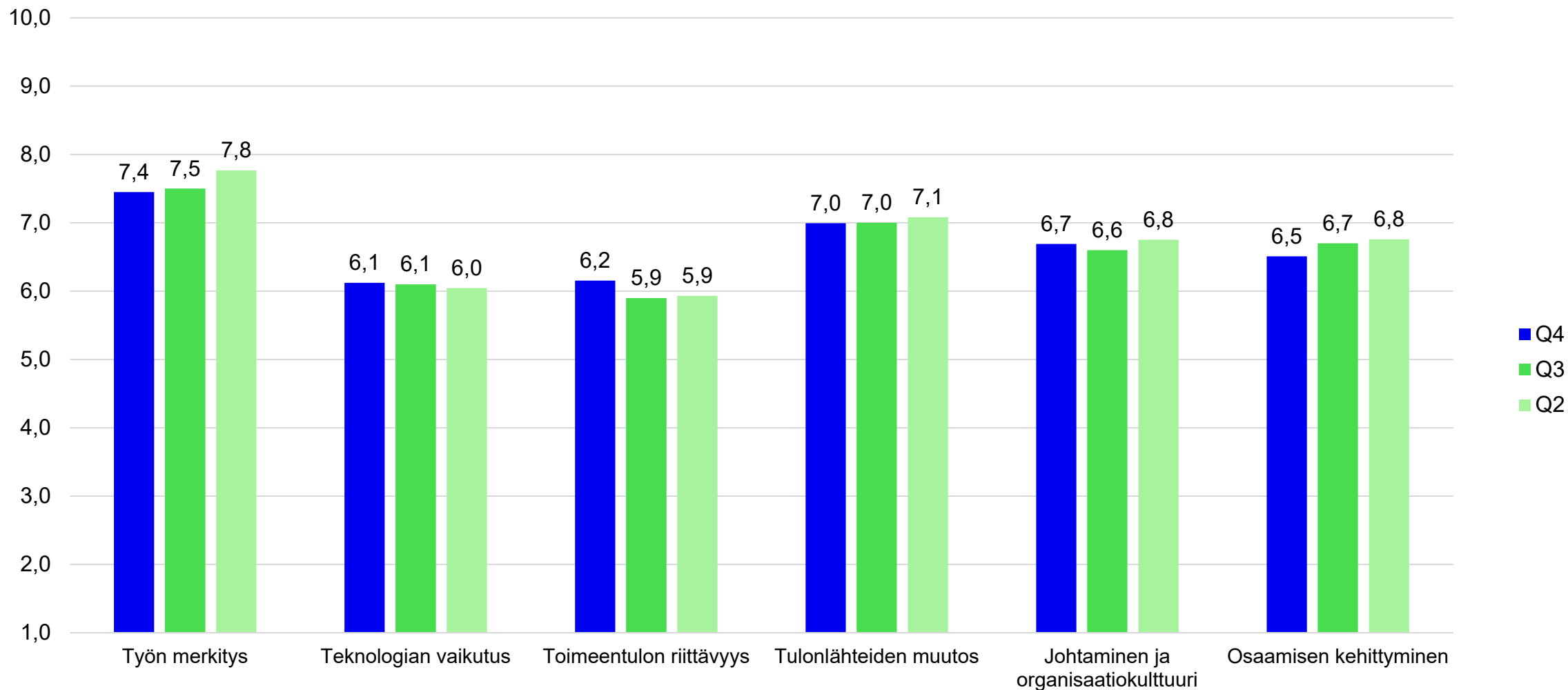
Viestinnällisesti yksi kokonaisuus: toimeentulo

6,7



**Työelämäindeksillä
mitattuna suomalainen
työelämä voi melko
hyvin.
Asteikolla 1-10 se
saavuttaa pistemäärän
6,7**

Työn merkitys nähdään indeksin osa-alueista myönteisimpänä – ja sen kehitys vuoden aikana on ollut suotuisaa



Kiitos!

**SUOMALAINEN
TYÖ**

