



# Työpäiväkokemuksen mieltymykset 2025

**JLL työntekijäbarometri**

Kansainvälinen kyselytutkimus 09/2025

JLL:n työntekijäbarometrin 2025 tuoreet tulokset ilmentävät jopa yllättävää myönteisyyttä toimistolle paluuta kohtaan, kuitenkin joustavuuden ja välittämisen hinnalla. Tuloksissa myös korostuu selkeä kiilu hybridityön periaatteiden ja niiden käytännön toteutuksen välillä sekä paljastuu piilevä kaksoistaakka.

## AVAIN TULOKSET

- 1 Työn ja elämän tasapainon halu on vahvempaa kuin koskaan.** Joustavat työajat ovat nousseet joustavan työsjainnin rinnalle. Joustavuuden kaipuu siirtyy kohti ajanhallintaa paikan hallinnan sijaan.
- 2 Läsäolovaatimukset kiristyneet, samalla hybridityön määrä vakiintunut.** Etätyön määrä on pysynyt Suomessa muuttumattomana viime vuodet, vaikka globaalisti etätyön määrä on ollut laskussa.
- 3 Toimistolle paluun hyväksyntä on yllättäen lisääntynyt,** mikä viestii kypsemmistä lähestymistavoista hybridikäytäntöihin. Hybridityö syntyy suunnitelmallisuudesta: organisaatioiden on nyt aika kehittää selkeitä rakenteita ja linjauksia, jotka tukevat kestävää muutosta.
- 4 Täydellinen trio on löytynyt!** Ajallinen vapaus nähdään yhtä tärkeänä kuin fyysinen sijainti. Hyvä fiilis on ydinasemassa työympäristöjen ja kulttuurin luomisessa ja ylläpitämisessä – se on voimavara, jota ei voi sivuttaa.
- 5 Hyvinvointihuolet ja lisääntyvä hoitovastuu painavat työelämässä** muodostaen uhan organisaatioille, mikäli niitä ei ennaltaehkäistä ajoissa. Hoitovastuun paine koetaan usein huonosti ymmärretyksi ja tuetuksi työpaikalla.

#1

*Työntekijät  
priorisoivat  
elämänlaatua  
ja palkkaa*



**AVAINTULOS**

# Työn ja vapaa-ajan tasapaino: Joustavuus, toimeentulo ja autonomia



Maailmanlaajuisesti työelämässä korostuvat selkeästi kolme keskeistä prioriteettia, jotka heijastavat työntekijöiden arvoja ja odotuksia sukupuolesta riippumatta. **Modernissa työelämässä tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä muodostuu työn vastapainon ylläpitämisestä.** Tämä asetetaan työelämässä etusijalle riittävän toimeentulon ja työaikojen joustavuuden ohella.

JLL:n toteuttamien aiempien tutkimusten valossa hyvän elämänlaadun saavuttaminen ja riittävän palkkatason varmistaminen ovat aina olleet prioriteettien kärjessä. Hybridityön myötä painoarvo on siirtynyt joustavuustekijöihin. **Sijainnin joustavuuden ohelle nousevat nyt joustavat työtunnit** – pelkkä optimaalinen sijainti ei enää riitä.

Autonomia on perustarve työajan hallinnassa ja **yli puolet työntekijöistä haluaisi enemmän joustavuutta työaikoihinsa.**

Huomionarvoista on, että globaalisti **57 % työntekijöistä uskoo joustavien työaikojen parantavan heidän elämänlaatuaan, mutta vain 49 %:lle tarjotaan mahdollisuus tähän.** Tutkimuksen mukaan ne, jotka nauttivat toimistotyöskentelystä tai suhtautuvat työnantajaansa myönteisesti, saavat merkittävästi todennäköisemmin joustavuutta työtunteihinsa.

Kaikkiin työtehtäviin ei perinteisesti liity joustavuutta, mutta työnantajien olisi tärkeä löytää tapa soveltaa joustavuutta myös näissä tehtävissä. Näin luodaan kestävää kulttuuria, joka tukee tasavertaisuutta ja kilpailukykyä. **Onnistunut joustavuusmalli vaatii suunnitelmallisuutta. Se kehittyy käytön ja vuorovaikutuksien myötä – asteittain, kokeilemalla ja oppimalla.**

**49 %** vs. **65 %\***

*on mahdollisuus  
joustaviin työtunteihin.*



## TYÖELÄMÄN PRIORITEETIT Globaali vs. Suomi

1.

### TYÖN JA VAPAA-AJAN TASAPAINON PRIORISOINTI

**65 %**  
(58 %\*)

Toimistotyöntekijät maailmanlaajuisesti asettavat elämänlaadun tärkeimmäksi prioriteetikseen.

2.

### ELÄMÄNTAPAA TUKEVA PALKKA

**56 %**  
(54 %\*)

Elämäntapaa tukevan palkan ansaitseminen sijoittuu maailmanlaajuisesti työntekijöiden toiseksi tärkeimmäksi prioriteetiksi.

3.

### JOUSTAVAT TYÖAJAT

**51 %**  
(52 %\*)

Yli puolet työntekijöistä haluaa enemmän joustavuutta työaikoihin hyvinvointinsa parantamiseksi.

# #2

*Läsnäolo-  
vaatimukset  
kiristyvät  
työpaikoilla*

# AVAINTULOS

# Hybridityö vakiintunut – samalla optimaalisten työntekomallien etsintä jatkuu



Hybridityön määrä on pysynyt melko vakiona viimeisen kolmen vuoden ajan, niin Suomessa kuin maailmanlaajuisestikin: toimistolla vietetään keskimäärin kolme päivää viikossa.

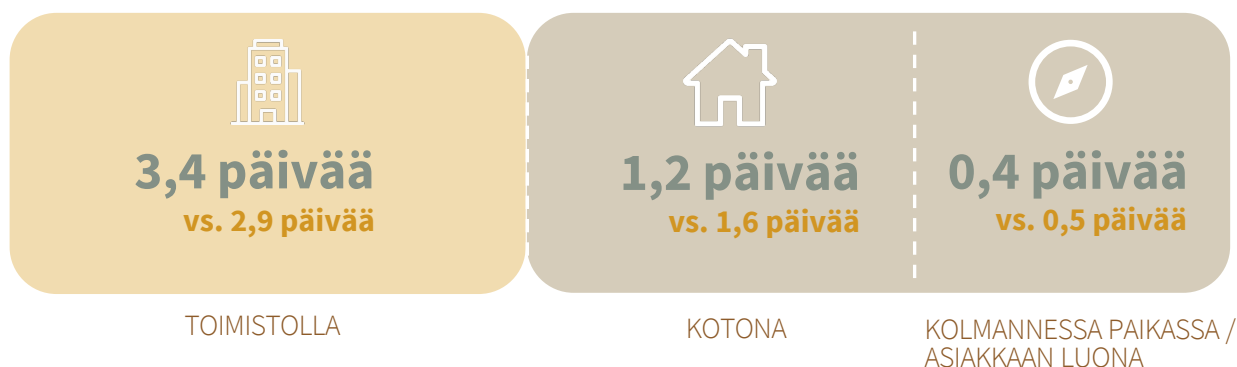
**Suomalaiset työskentelevät hieman maailmanlaajuisesta keskiarvosta vähemmän toimistolla käsin** (2,9 vs. 3,4 päivää viikossa). On jopa hämmästyttävä tulos, että **etätyön määrä on pysynyt Suomessa täysin samalla tasolla vuosina 2023-2025**, vaikka se on globaalisti laskenut huomattavasti.

**Etätyötä tehdään tällä hetkellä keskiarvoisesti 1,6 päivää viikossa.** Tämä ei kuitenkaan kerro koko totuutta, sillä tulos kattaa organisaatiot, joissa suuri osa henkilöstöstä työskentelee toimistolla useana

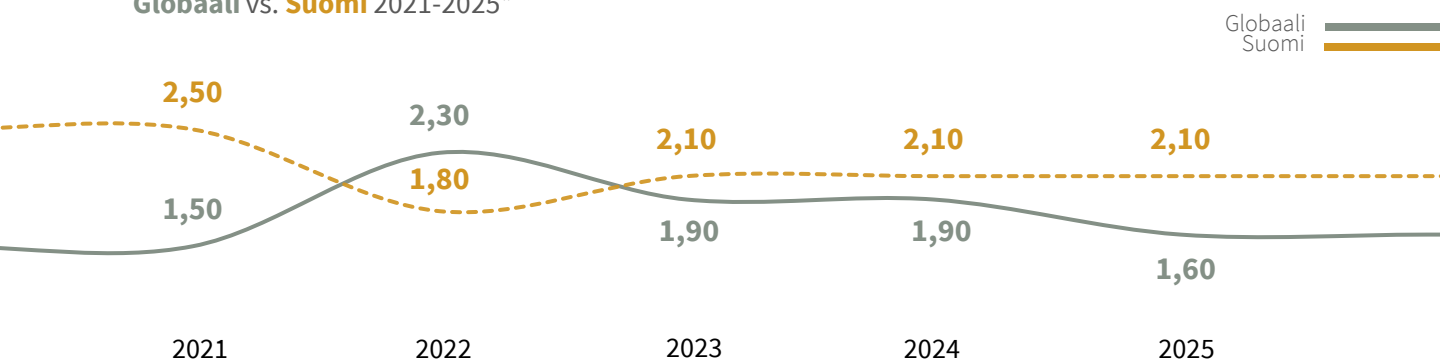
päivänä, sekä organisaatiot joissa tilanne on täysin päinvastainen – etätyökäytännöt vaihtelevat merkittävästi.

Vaikka etätyön vakiintuneet lukemat indikoivat organisaatioiden löytäneen optimaalisen työntekomallin, on todellisuus toinen. Suuri osa kamppailee yhä punniten vaihtoehtoja ja yrittäen löytää toimivaa työnteon mallia sekä työympäristöä. Vaikka tarjolla on runsaasti dataa ja tiedämme pääpiirteittäin, mitä moderni työelämä vaatii sekä miten työntekijät haluaisivat tehdä työtä, ei päätöksenteko ole helpottunut: **organisaatiot painivat yhä hybridityölinjausten ja niiden toteutuksen kanssa.**

## TYÖPÄIVIEN JAKAUTUMINEN ERI TYÖSKENTELEYPAIKKOJEN VÄLILLÄ Globaali vs. Suomi



## ETÄTYÖN MÄÄRÄ KESKIARVOISESTI (PÄIVÄÄ VIKOSSA) Globaali vs. Suomi 2021-2025\*



# Työpaikalle palaamisen paine kasvaa kun organisaatiot tiukentavat toimistokäytäntöjä



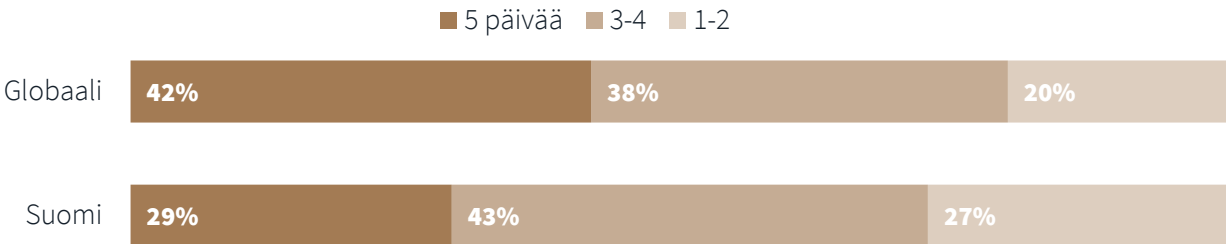
Kolme vuotta hybridityön laajan käyttöönoton jälkeen **strukturoidut hybridikäytännöt ovat nyt normi – 66% maailmanlaajuisista toimistotyöntekijöistä sanoo, että heidän yrityksellään on selkeät odotukset työpaikalla käytävien päivien määrästä.**

Globaalisti lähes puolta läsnäolo-ohjeistuksen saaneista työntekijöistä pyydetään olemaan toimistolla viisi päivää viikossa. Suomessa tämä osuus on hieman alle kolmannes vastaajista (29 %\*). Suomessa yleisin ohjeistus on 3-4 päivää toimistolla (43 %\*). Riippumatta päivien lukumäärästä, virallisen käytännön ja todellisen toiminnan välillä on aina kuilu. Globaalisti määräysten noudattaminen vaihtelee 82 % (vaatimus 5 pv toimistolla) ja 95 % (vaatimus 1-2 pv toimistolla) välillä.

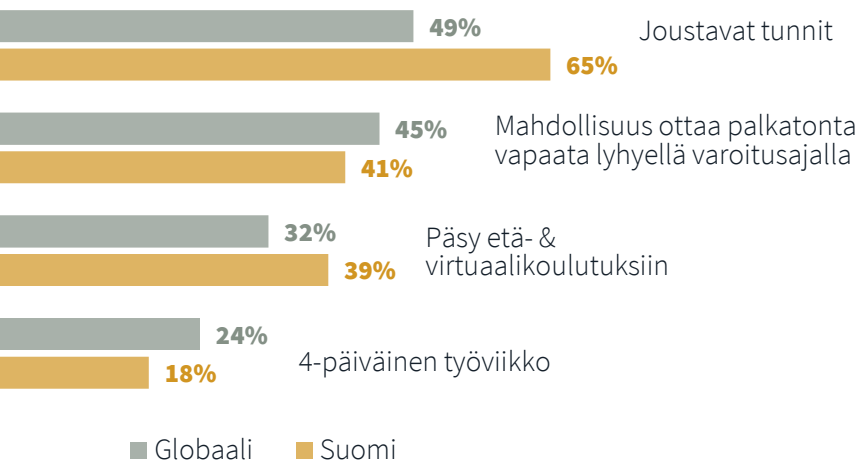
Kaksi kolmasosaa Suomen yrityspäätäjistä kokee joustavien työtapojen olevan kriittinen osa organisaationsa tulevaisuuden työnteon strategiaa. Vaikka päättäjät uskovat toimistopäivien määrän nousevan vuoteen 2030 mennessä, Suomessa painotus on hybridimallissa toimistopakon sijaan\*\*, mikä näkyy myös tämän tutkimuksen tuloksissa.

Suomen tulokset heijastavat muun Euroopan painotusta työnteon tavassa, joka poikkeaa globaalista keskiarvosta etätömyönteisyydellään. **Suomi on kuitenkin vielä hieman eurooppalaistakin keskivertoa etätömyönteisempi** (2,1 pv/vko vs. 1,8 pv/vko), **Ruotsin puolestaan työskennellessä tätä keskiarvoa vähemmän etänä** (1,5 pv/vko).

## LÄSNÄOLO-OHJEISTUS



## MILLAISTA JOUSTAVUUTTA SINULLA ON TYÖSSÄSI?



## Läsnäolo-ohjeistus käytössä



**66 %**  
(63 %\*)

## Ei läsnäolo-ohjeistusta



**19 %**  
(21 %\*)

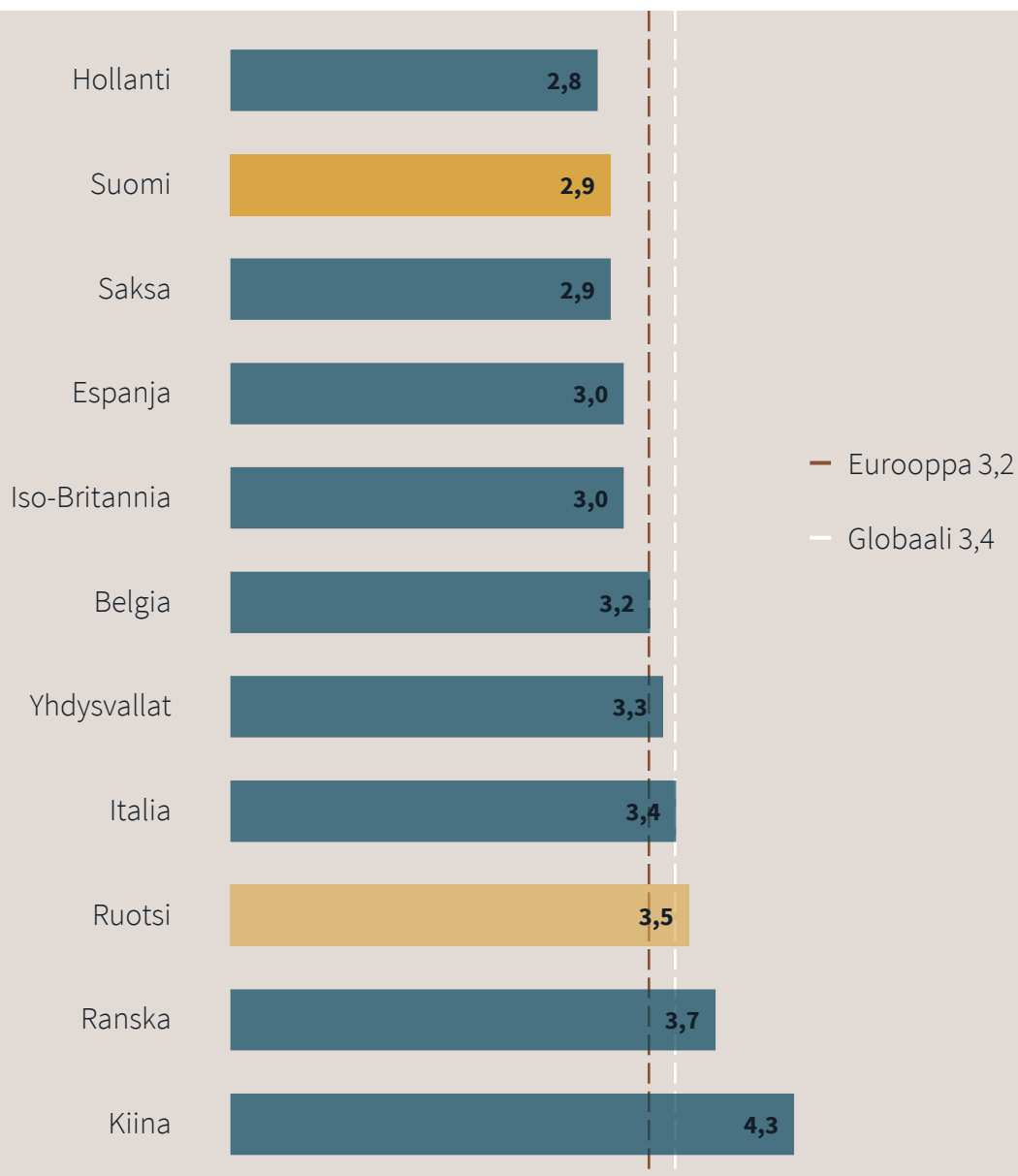
## 5 päivän toimistopakko



**42 %**  
(29 %\*)

\*) Suomi otos n=153

\*\*) Lokakuu 2024: Työn tulevaisuus -tutkimus (Globaali) n=2333



**Suomalaiset käyvät toimistolla keskimäärin 2,9 päivää viikossa**, mikä on hieman alle kansainvälisen keskiarvon (3,4 päivää). Kiina johtaa toimistoläsnäolossa 4,3 päivällä, kun taas Hollannissa työskennellään toimistolla tutkimuksen kattavista maista vähiten (2,8 päivää). Vaikka Suomi sijoittuu vertailun alempaan päähän, ero useisiin Euroopan maihin ei ole kovin merkittävä, sillä monissa muissakin maissa toimistopäivien määrä on 2,8 ja 3,2 välillä.

#3

*Toimistolle  
paluuseen  
suhtaudutaan  
odotettua  
positiivisemmin*

**AVAINTULOS**

# Toimistolle paluu -vaatimukset: Yllättävän myönteinen vastaanotto



## **Vastoin yleistä käsitystä, suurin osa työntekijöistä suhtautuu positiivisesti toimistoon paluuta koskeviin määräyksiin.**

Tästä huolimatta työntekijöillä on korkeat odotukset työympäristöään kohtaan ja työnantajien on tarkkaan mietittävä, miten vastata näihin odotuksiin. **Hyväksytä on vahvasti sidonnainen tyytyväisyyteen työympäristöstä: 84 % tyytyväistä suhtautuu positiivisesti määräyksiin ja vastaavasti 48 % tyytymättömistä suhtautuu näihin kielteisesti.**

Vaikka 72 % globaalista työvoimasta suhtautuu toimistolle paluu määräyksiin myönteisesti, toimistovaatimusten hyväksyntä vaihtelee huomattavasti alueittain: Lähi-Idässä (87 %) sekä APAC-alueella (71 %) työntekijät osoittavat korkeampaa hyväksyntää kuin eurooppalaiset (64 %).

Työntekijät jotka näkevät läsnäolo-ohjeistukset myönteisesti, työskentelevät usein ympäristössä, **jossa liiketoiminnan tarpeet**

## **tasapainotetaan työntekijöiden**

**hyvinvoinnin kanssa.** He arvostavat selkeitä odotuksia ja yhteisiä rutiineja. Globaalisti heistä puolet suhtautuvat ohjeistuksiin positiivisesti, sillä uskovat toimistossa läsnäolon tukevan parempaa tiimityöskentelyä ja 43 % siksi, että työskentelevät mielummin toimistolla.

Työntekijät joilla on kielteinen näkemys, ovat usein vailla tällaista työympäristöä. Heidän **huolensa ei niinkään koske toimistolle palaamista, vaan tuen ja tunnelman puutetta, joka tekisi siitä mukavan kokemuksen.** Toimistokokemuksen laatu on ensisijaisen tärkeää toimistolla työskentelemisen arvon osoittamiseksi, erityisesti tuottavuuden ja tiimityöskentelyn, mutta myös yksilöllisen mukavuuden kannalta.

Työntekijät ovat valmiita suunnitelmallisuuteen – **työnantajilta vaaditaan nyt rohkeutta asettaa selkeät raamit työnteolle, samalla tarjoten tukea muutokseen.** Onnistunut työkulttuurin muutos vaatii pitkäjänteisyyttä ja systemaattisuutta: muutoksen jalkautuminen vie aikaa.

**72 %** (66 %\*)  
kokee **myönteisiä tunteita** toimistolle paluun määräyksistä.

**56 %** (57 %\*)  
sanoo joustavien työaikojen parantavan heidän elämänlaatuaan.

**49 %** (50 %\*)  
myönteisesti suhtautuvista uskoo: **työskentelemme paremmin, kun olemme samassa toimistossa.**

**55 %** (64 %\*)  
negatiivisesti suhtautuvista kokee **toimistolle paluun vaikuttavan kielteisesti elämänlaatuun.**



\*) Suomi otos n=153

JLL työntekijäbarometri 2025 | 10

# Toimistokäytännöt eivät pysy hybridityökehityksen tahdissa



Toimistokäytännöt ovat jääneet jälkeen hybridityön kehityksessä. Osana hybridityön murrosta **työympäristöihin on kohdistunut pysyvä muutos, joka ilmenee laajempaan juostavuustarpeena niin tiloissa kuin työn tekemisen luonteessa**. Työympäristössä se näyttäytyy hot-desking ympäristöjen ja yhteiskäyttötilojen lisääntymisenä.

Fyysisellä työympäristöllä on merkittävä rooli tuen ja tunnustuksen saamisen sekä urakehityksen kannalta. Lisäksi se tukee yrityksen kulttuurin jalkautumista – **kulttuuria ei opi vain etänä, vaan se täytyy kokea**.

Hybridityössä oman työtilan tai työpisteen sijaan toimistolla valitaan tila työtehtävän luonteen mukaan. Tämä on mullistanut työympäristösuunnittelua – **nykyään luodaan entistä enemmän hot-desking ympäristöjä, joissa ei ole nimettyjä työpisteitä**.

Suomessa vastaanotto näitä ympäristöjä kohtaan on ollut myönteisempi kuin

kuin globaalisti, mikä näkyy joustavien työskentelymallien laajempaan käyttöönottona. Globaalisti reilu kolmannes pitää etätyömahdollisuuden tarjoamista tärkeänä edellytyksenä hot-desking ympäristöihin siirtymisessä.

Tuloksien mukaan Suomessa 50 %:lla työntekijöistä on yhä oma työpiste, mikä on yllättävän korkea luku. Tässä korostuu **hybridityölinjausten ja työtilojen ristiriita: työympäristöt laahaavat jäljessä, eikä työntekotarpeiden joustavuus toteudu käytännössä**. Niin kauan, kun hybridiympäristöissä työntekijöillä on omat työpisteet, viedään tilaa **työympäristön kehittämislle muille toiminnoille**.

Optimitilanteessa työntekijällä on käytettävissään valikoima erilaisia työtiloja, joita pystyy joustavasti hyödyntämään vaihtuvien työtehtävien ja omien työskentelytapojen mukaisesti.

## SIIRTYMINEN HOT-DESKING YMPÄRISTÖÖN ON HYVÄKYSTÄVÄÄ, MIKÄLI...

Globaali vs. Suomi



46 % vs. 57 %

Minulle tarjotaan etätyömahdollisuus



35 % vs. 37 %

Kollegoiden tapaaminen ja löytäminen on helppoa



38 % vs. 31 %

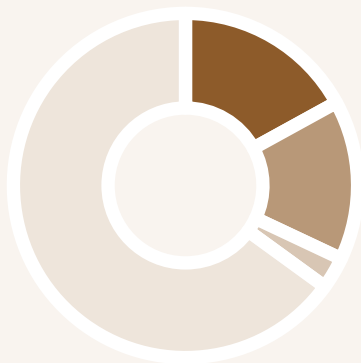
Voin luottaa vapaan työpisteen löytymiseen

## TYÖPISTE TOIMISTOLLA

Globaali vs. Suomi

65 % vs. 50 %

on nimetty työpiste



17 % vs. 29 %

työskentelee hot-desking ympäristössä

15 % vs. 18 %

on oma työpiste, mutta yritys harkitsee siirtymistä hot-desking ympäristöön

3 % vs. 3 %

työskentelee hot-desking ympäristössä, mutta yritys harkitsee siirtymistä nimettyihin paikkoihin

# #4

*Täydellinen trio:  
Aika, paikka & fiilis*

A silhouette of a person riding a stationary bike on a waterfront promenade. The sun is low on the horizon, creating a warm, golden glow. In the background, a city skyline is visible across the water.

# AVAINTULOS

# Työympäristön avaintekijät: Paikasta ajanhallintaan ja parhaaseen fiilikseen



Työkulttuurin muutoksessa toimistojen on pohdittava uudelleen tarjoamaansa työntekijäkokemusta – **on tarjottava jotain selkeästi erottuvaa kotityöympäristöstä.**

Tulevaisuuden työntekijöille tärkeimpiä työpaikkaominaisuuksia näyttäisi olevan korkealaatuiset tilat ja sisustukset, personoitu työpaikkakokemus, uniikit mukavuudet sekä hyvät verkostoitumismahdollisuudet. Näiden lisäksi painoarvoa on työmatkan pituudella, työpaikan tarjoamilla palveluilla ja toimiston keskeisellä sijainnilla palveluiden läheisyydessä. Työpaikan sijainti vaikuttaa paitsi saavutettavuuteen, myös työnantajamielikuvaan.

**Modernin työvoiman prioriteettien painopiste on selkeästi siirtynyt kohti elämänlaatua ja käytännön mukavuutta.**

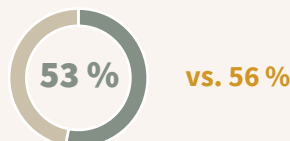
Joustavuus korostuu vahvana tekijänä: Työntekijät korostavat itsenäisyyttä ja luottamusta työskentelyaikaan, eivät vain työskentelypaikkaan. Lisäksi, **työntekijät arvostavat tiloja, joissa on hyvä fiilis, missä voidaan hyvin ja työnteko on mutkatonta.**

**3,7 vs. 3,5 \***

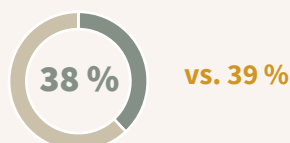
*Toimistot saavat keskimäärin arvosanaksi 3,7 asteikolla 1–5. Suomen tulos on linjassa globaalin keskiarvon kanssa.*

## UUDEN TYÖNANTAJAN VALINNASSA OHJAA.. Globaali vs. **Suomi**

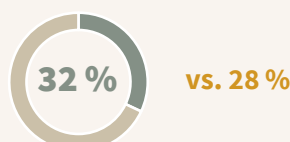
### ENEMMÄN JOUSTAVUUTTA



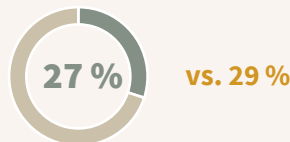
### HYVIN SUUNNITELTU TYÖYMPÄRISTÖ



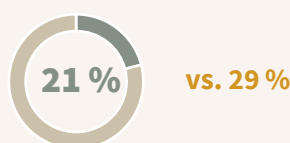
### LYHYEMPI TYÖMATKA



### PAIKAN PÄÄLLÄ OLEVAT PALVELUT

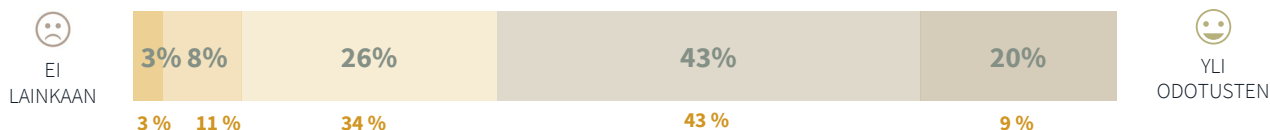


### SIJAINTI PALVELUIDEN LÄHEISYYDESSÄ



## KUINKA HYVIN NYKYINEN TOIMISTOYMPÄRISTÖSI VASTAA IHANTEITASI?

**Globaali vs. **Suomi****



# Henkilöstön vaihtuvuusriski: Lähes neljännes työntekijöistä harkitsee työpaikan vaihtamista



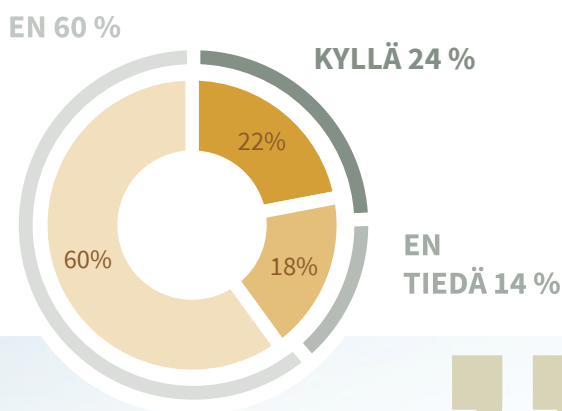
**Suuri enemmistö työntekijöistä pitää yritystään hyvänä paikkana työskennellä – toista mieltä on alle kymmenes.**

Silti lähes neljännes harkitsee työpaikkansa jättämistä vuoden sisällä. Tämä on pysynyt Suomessa muuttumattomana viime vuodesta (22 %\*). **Etenkin niiden keskuudessa, jotka ovat yritykseen tyytymättömiä, jopa puolet harkitsee työpaikkansa jättämistä vuoden sisällä.**

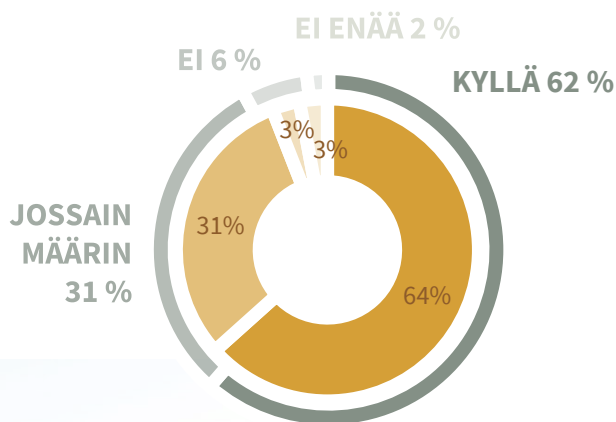
Todennäköisintä yrityksen jättämisaikkeit ovat niiden keskuudessa, jotka kokevat saavansa riittämättömästi joustavuutta, tulleeensa aliarvostetuksi tai saavansa riittämätöntä henkilökohtaista tukea.

Huolestuttava **yhteys todetaan myös työuupumuksen ja vaihtoaikoiden välillä:** työpaikan jättöä harkitsevista globaalisti yli puolella (57 %) esiintyy työuupumusta. Tämä heikentää työntekijän sitoutumista ja lojaaliutta organisaatiossa.

**HARKITSETKO TYÖPAIKKASI JÄTTÄMISTÄ VUODEN SISÄLLÄ?**  
Globaali vs. **Suomi**



**ONKO YRITYKSESI MIELESTÄSI HYVÄ PAIKKA TYÖSKENNELLÄ?**  
Globaali vs. **Suomi**



”  
Alle kymmenes ei  
pidä työpaikkaansa  
hyvänä paikkana  
työskennellä

# Hyvä palkka painaa vaakakupissa muita tekijöitä enemmän



Henkilöstön vaihtuvuuden taustalla on monia syitä, mutta globaalilla tasolla yksi erottuu yli muiden: **korkeampi palkka pysyy edelleen pääasiallisena syynä uuden työn etsimiselle.** Muita syitä työpaikan vaihtamisaikalle ovat joustavuustekijät sekä ammatillisen kehittymisen mahdollisuudet. Kärkikolmikko on yhtenäinen globaalisti.

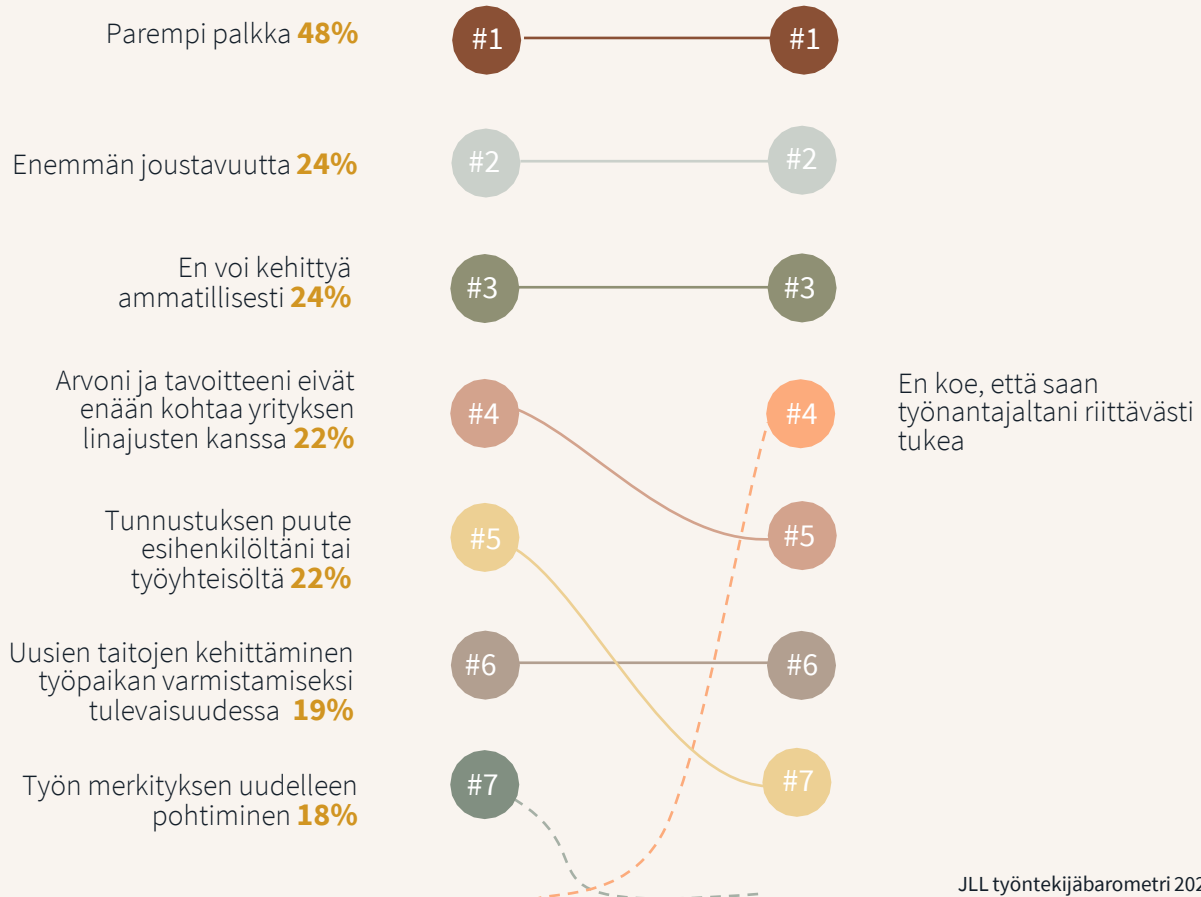
**Työn ja elämän tasapaino on kuitenkin ohittanut palkan johtavana prioriteettina nykyiselle työnantajalle työskennellessä –** 65% toimistotyöntekijöistä maailmanlaajuisesti

mainitsi kyseisen tasapainon prioriteetiksi, kun vuonna 2022 luku oli 59 %.

Myös sitoutuneisuudella ja työpaikan vaihtoaikella tiedetään olevan selkeä yhteys. **Globaalisti 28 % työntekijöistä antaa sitoutumisensa arvosanaksi 9-10** (asteikolla 1-10). **Euroopassa vastaava luku on 20 % ja Suomessa vain 15 %.**

Tämä kertoo siitä, kuinka tärkeää työntekijöille on säilyttää vaikutusvaltaa siihen, milloin ja miten he työskentelevät. Tällä on suora yhteys henkilöstön pysyvyyteen.

## MITKÄ SEURAAVISTA SEIKOISTA SAISIVAT SINUT HARKITSEMAAN TYÖPAIKKASI JÄTTÄMISTÄ Suomi vs. Globaali



# #5

*Burnout vai  
breakthrough?  
Työelämän  
väistämätön  
murros*

# AVAINTULOS

# Työelämän suunta: Tekoäly muutosvoimana, ihminen keskiössä



**Työelämä rakentuu ihmisen ympärille muutosvoimien muovaamana.** Tekoäly ja teknologian kehitys muutosvoimina korostavat entistä vahvemmin ihmisen merkitystä työelämässä.

Työpäiväkokemuksessa korostuu työtehtävien ja tilojen lisäksi työkalut, joilla työtä tehdään ja vuosi vuodelta tekoäly nousee yhä keskeisempään rooliin.

Työn tuottavuus ja tekoäly korreloivat vahvasti: 54 % kokee tekoälyn parantavan tuottavuutta.

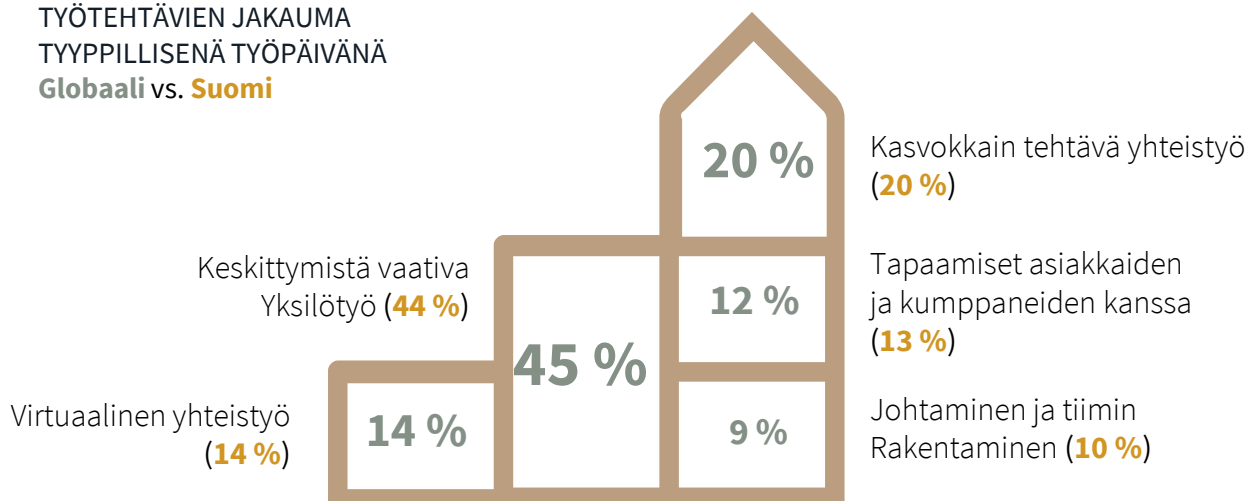
Tutkimustulokset osoittavat selkeästi, että tekoälykoulutusta saaneet suhtautuvat **tekoälyyn myönteisemmin ja koulutus sen käytöstä lisää luottamusta teknologiaan.**

**Maailmanlaajuisesti 30 % ei ole saanut lainkaan tekoälyyn liittyvää koulutusta** ja vain 34 % kokee saaneensa sitä riittävästi. Alueelliset erot ovat tässä merkittäviä – **Euroopassa tilanne on heikoin keskiarvon ollessa 22 %.**

Tämä osoittaa, että koulutus ja taitojen kehittäminen ovat avainasemassa, jotta tekoäly voidaan ottaa onnistuneesti käyttöön työpaikoilla lisäten tuottavuutta.

Kun tarkastellaan työpäivän rakennetta, huomataan että noin puolet työpäivästä kuluu yksilötyötehtäviin. Juuri näissä tehtävissä tekoäly pystyy parhaiten tehostamaan työtä ja vapauttamaan aikaa muuhun.

## TYÖTEHTÄVIEN JAKAUMA TYYPILLISENÄ TYÖPÄIVÄNÄ Globaali vs. Suomi



54 %

vs. 57 %\*

kokee tekoälyn parantavan työn tuottavuutta

30 %

vs. 34 %\*

ei ole saanut lainkaan tekoälykoulutusta

# Tulevaisuuden työpaikka elää rytmissä ja on ajassa kiinni



## Muutoskykyinen työympäristö mukautuu työntekijän rytmiin ja joustavuuden tarpeisiin.

Työn luonteen muututtua entistä enemmän paikasta ja ajasta riippumattomaksi, korostuu työympäristön sosiaalinen puoli yhä tärkeämpänä. Työpaikalla halutaan kohdata kollegoita, pitää yhteisiä lounashetkiä, vaihtaa ajatuksia ja ideoita sekä luoda kontakteja. Samalla on tärkeää, että jokainen löytää ergonomisen ja tehtävänsä soveltuvan työpisteen.

Työympäristötyytyväisyyteen vaikuttavat monet tekijät ja hybridityö on luonut tarpeen ammatillisen ja henkilökohtaisen hyvinvointitarjonnan yhdistelmälle.

## Työympäristöt koetaan tukevan hyvin tuottavuutta (71 % / 63 %\*) ja yhteistyötä (70 % / 64 %\*), mutta se ei riitä vastaamaan korkeaa vaatimustasoa.

Vaikka suurin osa työntekijöistä pitää työtilojaan vähintään tyydyttävänä, 38 % tunnistaa merkittäviä parannuskohteita. Tärkeimpiä tyytymättömyyden aiheita ovat sijainti, työympäristötekijät kuten pääsy ulkotiloihin, vihreys ja akustiikka sekä tarjolla olevien palveluiden määrä. **Vain kaksi kolmasosaa kokee, että työympäristö tukee hyvinvointia (60 % / 46 %\*) tai yrityksen kulttuuriin kuulumista (62 % / 52 %\*).**

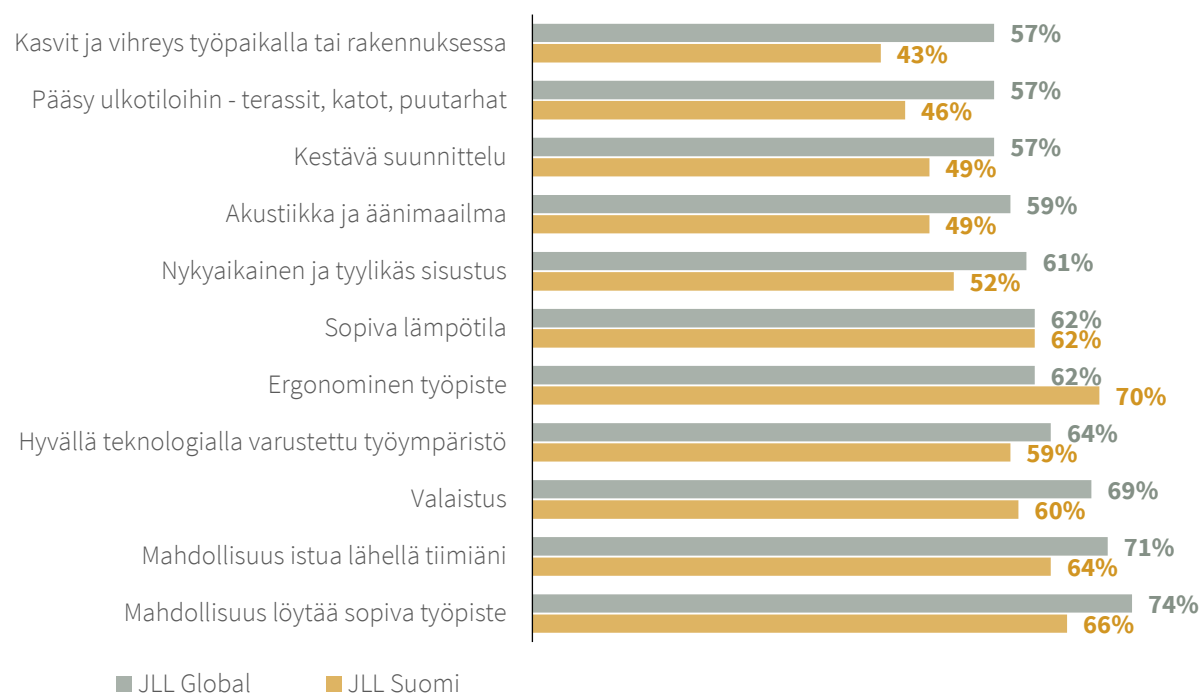
Työpaikka on **älykäs ekosysteemi, jonka kehittäminen vaatii jatkuvaa arviointia** pysyäkseen houkuttelevana ja vastatakseen työntekijöiden työrytmeihin ja tarpeisiin.

**64 % vs. 59 %\***

*kokee työympäristön tukevan tehokkaan työskentelyn hybridisti ja hajautetuissa tiimeissä.*

## KUINKA TYYTYVÄINEN OLET SEURAAVIIN ASIOIHIN TYÖYMPÄRISTÖSSÄSI? (%-suus vastaajista, jotka ovat tyytyväisiä)

**Globaali vs. Suomi**



# Kaksoistaakka: Työelämän muutokset huolestuttavat, hoitovastuulla yhteys työuupumukseen ja eristäytyneisyyden tunteisiin



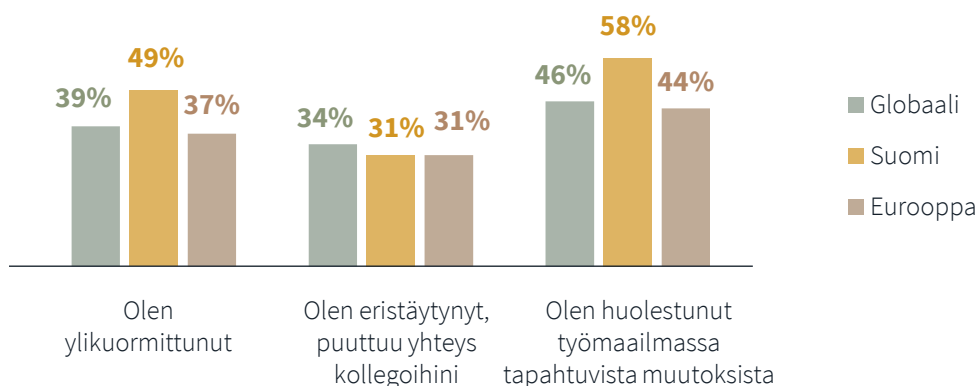
Hyvinvointihuolet ja lisääntyvä hoitovastuu painavat työarjen lomassa, **kun lähes 40 % työntekijöistä maailmanlaajuisesti raportoi tuntevansa ylikuormitusta tai uupumusta.** Suomessa vastaava luku on tätäkin korkeampi: lähes puolet vastaajista.

**Hoitovastuulla nähdään suora yhteys työuupumuksen riskin lisääntymisen sekä eristäytyneisyyden tunteiden kanssa** – eivätkä vastuut ole marginaalisia. Lähes puolet työntekijöistä (48 % / 54 %\*) kantaa hoitovastuuta. Näistä kaksi kolmasosaa (64 % / 61 %\*) hoitaa alle 12-vuotiaita lapsia ja lähes kolmannes ikääntyneitä omaisia (26 % / 10 %\*).

Pienten lasten ja ikääntyneiden omaisten **hoitovastuun paine koetaan usein huonosti ymmärretyksi sekä tuetuksi työpaikalla.** Ikäihmisten määrän kasvaessa ja hoitovastuun lisääntyessä työntekijöiden hyvinvointihuolet muodostavat todellisen uhan työnantajalle, mikäli niitä ei ennaltaehkäistä ajoissa.

**Työnantajien tulee luoda kestävä kulttuuri, joka luo huolenpidon ja välittämisen tunnetta.** Ne työnantajat, jotka tunnustavat hoitovastuun todellisuuden ja tarjoavat konkreettisia tukitoimia, rakentavat kilpailuetua tulevaisuuden työmarkkinoilla. Kysymys ei ole enää siitä, onko hoitovastuu työnantajan asia, vaan siitä, kuinka nopeasti ja tehokkaasti siihen vastataan.

## MIELIALABAROMETRI\*\*

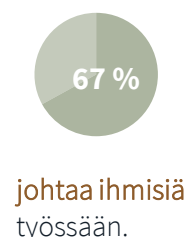
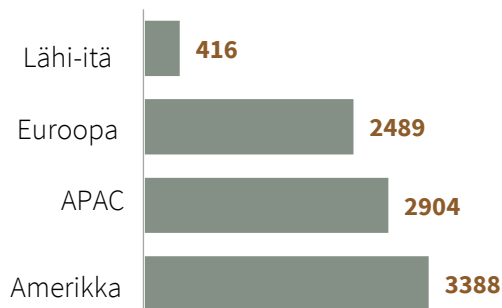


\*) Suomi otos n=153

\*\*) Vastaajat, jotka antoivat 6-10 pistettä asteikolla 0-10

Monissa globaaleissa organisaatioissa hybridityökäytännöt ovat siirtyneet väliaikaisista mukautuksista pysyviksi ominaisuuksiksi, jossa perinteiset urakehityksen mittarit väistyvät kokonaisvaltaisemman elämänlaadun tieltä. Tämä tutkimus tarkastelee työntekijöiden muuttuvia preferenssejä ja niiden vaikutuksia työympäristöihin vuonna 2025.

## 8 709 VASTAAJAA



## 33 MARKKINAA

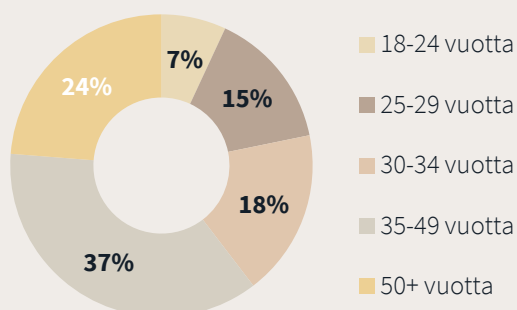
**AMERIKKAA** Argentiina – Brasilia – Canada – Chile – Costa Rica – Kanada – Kolumbia – Meksiko – Peru – Puerto Rico – Yhdysvallat

**APAC** Australia – Hong Kong – Intia – Japani – Kiina – Singapore – Filipinit – Indonesia

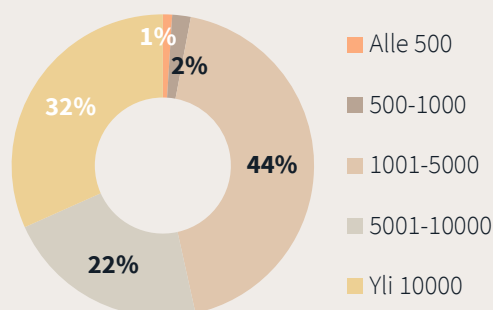
**EMEA** Belgia – Espania – Hollanti – Irlanti – Iso-Britannia – Italia – Portugali – Luxemburg – Ranska – Ruotsi – Saksa – Suomi

**LÄHI-ITÄ** Saudi-Arabia – Yhdistyneet Arabiemiraatit

## VASTAAJIEN IKÄJAKAUMA



## YRITYKSEN GLOBAALI TYÖNTEKIJÄMÄÄRÄ



JLL:n Workforce Preference Barometer 2025 –tutkimuksen **tulokset perustuvat yli 8 700 toimistotyöntekijöiden näkemyksiin 33 eri markkinasta. Suomesta vastauksia saatiin 153.** Tässä raportissa vertaamme tuloksia myös työntekijöiden näkemyksiä valottavaan, maaliskuussa 2024 julkaistuun kotimaiseen kyselytutkimukseemme Hybridityö nyt ja tulevaisuudessa sekä aiempiin globaaleihin tutkimuksiimme.

**2011:** Opportunity Emerges from Crisis (Globaali) n=500

**2013:** Risks Ahead (Globaali) n=636

**2015:** Elevate to Excellence (Globaali) n=496

**2018:** Future of Work Survey (Globaali) n=561

**3/2021:** Worker Preference Survey (Globaali) n=3317

**5/2021:** Työpäiväkokemuksen muotoilua (Suomi) n=399

**1/2022:** Työpäiväkokemus muutoksessa (Pohjoismaat) n=684

**6/2022:** Workforce Preferences Barometer (Globaali) n=4015

**8/2022:** Future of Work Survey (Globaali) n=1095

**12/2022:** Työn tulevaisuutta suuntaamassa (Suomi) n=800

**11/2023:** Is hybrid really working? (Globaali) n=20121

Workforce Preference  
Barometer (Globaali)  
n=8709

**Syyskuu 2025**

Työn tulevaisuus  
-tutkimus 2024  
(Globaali) n=2333

**Lokakuu 2024**

**Maaliskuu 2024**

Hybridityö nyt ja  
tulevaisuudessa  
(Suomi) n=1000

JLL Workforce Preference Barometer -tutkimusraportti valottaa työntekijöiden nykyisiä odotuksia työympäristöjä, käytäntöjä ja asenteita kohtaan. Raportti analysoi syvällisesti hybridityön dynamiikkaa, toimistoon palaamisen haasteita, jäsenneltyjen hybridimallien vaikutuksia, työelämätasapainon muutosta, joustavuuden merkitystä sekä näistä johtuvia henkilöstön sitouttamisen haasteita.



## Tutkimustiimi

### **Sofia Jakas**

Director, Workplace & Design

[sofia.jakas@jll.com](mailto:sofia.jakas@jll.com)

### **Myy Westerlund**

Workplace Consultant

[myy.westerlund@jll.com](mailto:myy.westerlund@jll.com)

### **Aarne Mustakallio**

Change Management Lead

Value & Risk Advisory EMEA

[aarne.mustakallio@jll.com](mailto:aarne.mustakallio@jll.com)

COPYRIGHT © JONES LANG LASALLE IP, INC. 2025

Tämä raportti on laadittu ainoastaan viestintätarkoitukseen, eikä ole täydellinen analyysi käsitellyistä aiheista, jotka ovat luonteeltaan arvaamattomia. Tutkimus perustuu JLL:n kansallisten ja kansainvälisten kyselytutkimusten tuloksiin. Emme takaa että tiedot raportissa ovat tarkat tai täydelliset. Kaikki mietinnössä esitetyt näkemykset heijastavat tämän hetken arvioitamme ja niitä voidaan muuttaa ilman ennakoilmoitusta. Toteamuksiin tulevaisuudesta liittyy tunnettuja ja tuntemattomia riskejä ja epävarmuustekijöitä jotka voivat aiheuttaa sen, että tulevaisuuden toteumat poikkeavat olennaisesti esitetyistä toteamuksista. Investointeja tai muita liiketoimintapäätöksiä ei pitäisi tehdä pelkästään raportissa esitettyjen tietojen varassa.