

Työterveyslaitos

Vuosi- ja kestävyysraportti

2024



Työterveyslaitos lyhyesti

Työterveyslaitos on Suomen johtava työelämäasiantuntija. Tutkimme monitieteisesti työn ja terveyden suhdetta, ja tuomme tutkimustiedon käytännön ratkaisuihin avuksi työn arkeen. Teemme suomalaisesta työelämästä maailman parasta.

Työmme koskettaa Suomen jokaista työikäistä tavalla tai toisella. Tarjoamme riippumatonta ja ajankohtaista tutkimustietoa yhteiskunnallisen päätöksenteon tueksi. Yhdessä sidosryhmiemme kanssa kehitämme työyhteisöjä, työympäristöjä ja työkykyä, jotta työn tuottavuus kasvaisi kestävästi. Jo 80 vuoden ajan toimittamamme tulokset ovat näkyneet työpaikoilla hyvinvoinnin lisääntymisenä ja yhteiskunnassa työurien pidentymisenä.

Me 500 työtisläistä rakennamme terveellistä ja turvallista työelämää, jotta jokainen voi saada hyvinvointia työstä.

Tutustu Työterveyslaitokseen paremmin: ttl.fi/tietoa-meista



Sisältö

Vuosi 2024	3
Pääjohtajan katsaus vuoteen	4
Toiminnan kannattavuus ja rahoitus	5
Vuoden 2024 kohokohtia	6

Strategia 2030	7
Kolme murrosta	8
Työterveyslaitoksen strategia 2030	9

Rakennamme kestävää työelämää	10
Tutkimus- ja kehittämistoimintaa suomalaisen työelämän tarpeisiin	11

Vaikuttavaa yhteistyötä	11
Näkyvää keskustelua mediassa	12
Hallitusohjelman toteuttaminen	13
Yhteisrahoitteinen tutkimus- ja kehittämistoiminta	15

Palvelumme tekevät työstä parempaa	17
Käytännön ratkaisuja työpaikkojen tarpeisiin	19

Toimimme vastuullisesti	20
Kestävyys on sisäänrakennettu toimintaamme	21

Toimintamme ympäristövaikutukset	21
Sosiaalinen vastuullisuus Työterveyslaitoksessa	25
Vastuullinen hallintotapa ja johtaminen	27

Toimittanut: Eveliina Haataja
Ulkoasu ja taitto: Ella Smeds

Valokuvat: Annukka Pakarinen ja Getty Images
ISBN: 978-952-391-216-8 (nid.), 978-952-391-217-5 (pdf)

■ Vuosi 2024

Missiomme “Hyvinvointia työstä” toimi vahvana perustana, kun rakensimme sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävää työelämää.



Pääjohtajan katsaus vuoteen

Työterveyslaitokselle vuosi 2024 oli kaksijakoinen. Keväällä näytti selvästi, että vuodesta on tulossa taloudellisesti vaikea. Käärimme kuitenkin hihat ja päätimme selvittää haasteista yhdessä.

Jatkoimme näkyvää työtämme suomalaisen työelämän kehittäjänä, onnistuimme laskemaan kustannuksia ja hankkimaan ennätysmäärän T&K-rahoitusta, joten tilanne kääntyiikin vuoden mittaan erittäin hyväksi.

Valtionosuustoiminnassamme osallistuimme laajasti pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelman mukaiseen työelämän kehittämiseen, mutta samalla meihin kuitenkin kohdistui uhkakuvia julkisen talouden säästöinä. Paikkasimme epävarmaa tilannetta lisäämällä ulkoisen T&K-rahoituksen hakujen määrää, ja saavutimme ennätyskellisen korkean T&K-rahoituksen

tason. Suurimpana tekijänä oli positiivinen päätös EU:n Recovery and Resilience Plan (RRP) -rahoituksemme jatkosta ja laajentamisesta. Tuo päätös vei samalla pois merkittävän osan myös vuoden 2025 kannattavuustuskastamme.

Olimme aktiivinen keskustelija mediassa ja medianäkyvytämme parani erityisesti työterveyshuollon, hybridityön, suomalaisen työelämän yleisen tilannekuvan sekä mielenterveyden parantamisen sarjoilla. Olimme tiiviisti mukana erilaisissa verkostoissa, ja teimme läheistä yhteistyötä etenkin työmarkkinajärjestöjen sekä ministeriöiden kanssa. Jatkoimme Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston kansallisena koordinaatiokeskuksena.

Vuosi 2024 avasi uuden nelivuotisen tulosohjauksen sosiaali- ja terveysministeriön kanssa. Sen mukaisesti panostimme erityisesti ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kehittämiseen, TYÖOTE-mallin laajentamiseen, Mielen terveyden tuen keinot ja menetelmät ja eri ammattialojen tuki -hankkeeseen, TYÖ2030-ohjelmaan sekä sote-alan veto- ja pitovoiman parantamiseen. Saavutimme meille asetetut tavoitteet hyvin, ja olemmekin esittäneet sosiaali- ja terveys-

ministeriölle tulossopimusarvosanaksemme 4/5.

Myös liiketoimintapalveluidemme osalta vuosi oli kaksijakoinen. Alkuvuodesta yhteiskunnallinen epävarmuus heijastui palveluidemme heikkona kysyntänä, ja raskas kustannusrakenne horjutti kannattavuutta. Jouduimme tekemään hankalassa tilanteessa raskaitakin päätöksiä. Loppuvuonna kokonaiskannattavuutemme kääntyi hienosti parempaan suuntaan ”vaikeuksien kautta yhdessä

voittoon” -mottomme siivittämänä, ja vuosi päättyi valoisimmissa merkeissä.

Kiitos vuoden 2024 onnistumisista kuuluu kaikille työtisläisille, jotka työskentelivät lamaantumatta ja sinnikkäästi suurten paineiden alla. Jatkamme vuoteen 2025, Työterveyslaitoksen 80. juhluvuoteen, varsin positiivisin mielin.

Koska kestävyys on sisäänrakennettu Työterveyslaitoksen strategiaan ja lakisääteiseen tehtävään työhyvinvoinnin

kehittäjänä, kerromme vuodesta 2024 alkaen toiminnastamme ja kestävyysnäkökulmistamme yhdellä yhteisellä raportilla. Missiomme ”Hyvinvointia työstä” on vahva perusta, kun rakennamme sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävää työelämää.



Antti Koivula
pääjohtaja

VOOSI 2024 LUKUINA

Valtionosuus (2023 25,8 milj. €)	24,4 milj. €
Henkilöstömäärä	497
T&K-projektit	116
Tieteelliset julkaisut	193
Ulkoinen T&K-rahoitus	10,2 milj. €
Liiketoiminnan asiakasorganisaatiot	1800



Toiminnan kannattavuus ja rahoitus

Työterveyslaitos on itsenäinen julkisoikeudellinen yhteisö, jonka toiminnasta noin puolet rahoitetaan valtion talousarviorahoituksella.

Työterveyslaitoksen tulos vuonna 2024 oli ylijäämäinen 1,2 miljoonaa euroa, kun vuonna 2023 alijäämämme oli 20 tuhatta euroa.

Vuonna 2024 valtionosuus oli 24,4 miljoonaa euroa, ja se kattoi 49 % rahoituksestamme. Loput rahoituksestamme tuli liiketoiminnasta ja tutkimustoiminnan tuottoina tutkimusrahoittajilta. Oman toimintamme tuotot vuonna 2024 olivat 25,8 miljoonaa euroa ja ne ylittivät budjetoidun tason 1 miljoonalla eurolla. Oman toimintamme tuottojen summa nousi edelliseen vuoteen nähden 0,2 miljoonalla eurolla.

| TUNNUSLUVUT |

	2024	2023	2022
Oman toiminnan tuotot (t eur)	25 778	25 590	23 718
Tilikauden tulos (t eur)	1 213	-20	-1 400
Tuloksen osuus tuotoista	4,7 %	-0,0 %	-5,9 %



Vuoden 2024 kohokohtia

Tasavallan presidentti Alexander Stubbin 6.12.2024 myöntämät kunniamerkit

- Tutkimus ja palvelu -osaamiskeskuksen johtaja **Carita Aschanille** myönnettiin Suomen Valkoisen Ruusun I luokan ritarimerkki hänen ansiokkaasta työstään muutosjohtamisen, strategisen sidosryhmäyhteistyön sekä tutkimushankkeiden tulosten jalkauttamisen parissa.
- Tutkimusprofessori **Mikko Härmä** palkittiin ansioistaan työaikojen tutkijana ja työaikalainsäädäntöön vaikuttajana Suomen Leijonan I luokan ritarimerkillä.
- Tutkimuspäällikkö **Laura Seppäselle** myönnettiin Suomen Valkoisen Ruusun ritarimerkki pitkäjänteisestä työn tutkimisesta ja yhteiskehittämisestä sekä uraauurtavasta alustatyötutkimuksesta.
- Vanhempi asiantuntija **Simo Virtanen** palkittiin Työterveyslaitoksen henkilötietojen käsittelyprosessin kehittämistyöstä Suomen Leijonan ritarimerkillä.
- Erytisasiantuntija **Birgitta Kinnuselle** myönnettiin Suomen Leijonan ansioristi hänen toiminnastaan kehittäjänä ja kouluttajana Maatalousyrittäjien työterveyshuollon keskusyksikkö MYTKY:ssä ja yhteistyöverkostoissa yli 20 vuoden ajan.



Tällaisia palkintoja ei voi saada ilman hyvää yhteistyötä.

- Tommi Alanko,
Työturvallisuus-yksikön johtaja

TOMMI ALANGOLLE MUKAIDONO SAFETY AWARD

Työturvallisuus-yksikön johtaja Tommi Alanko palkittiin arvostetulla Mukaidono Safety Award -tunnustuksella aktiivisesta toiminnasta terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin edistämiseksi työelämässä. Alanko tiimeineen vie eteenpäin niin sanottua turvallisuuden nolla-ajattelua (Vision Zero) sekä Suomessa että kansainvälisillä foorumeilla.

[Lue lisää uutisesta ttl.fissä.](#)

TUOMO ALASOINI STRATEGISEN TUTKIMUKSEN NEUVOSTOON

Valtioneuvosto nimitti tutkimusprofessori Tuomo Alasoinin strategisen tutkimuksen neuvoston jäseneksi kaudelle 2025–2027. Strategisen tutkimuksen neuvosto toimii Suomen Akatemian yhteydessä ja rahoittaa pitkäjänteistä ja ohjelmamuotoista tutkimusta, joka tuottaa ratkaisuja merkittäviin suomalaisen yhteiskunnan haasteisiin.

TYÖTERVEYSHUOLLON LAATUVERKOSTOLLE RUTH SÄYNÄJÄRVEN TUNNUSTUS

Suomen Työterveyshoitajaliitto myönsi vuoden 2024 Ruth Säynäjärven tunnustuspalkinnon Työterveyshuollon Laatuverkostolle, jonka tehtävänä on kehittää työterveyshuoltoa ja vahvistaa työterveysyhteistyötä eri toimijoiden välillä.

[Lue lisää uutisesta ttl.fissä.](#)

PETER PEITSALO VUODEN COACH 2024

Suomen Coaching -yhdistys valitsi erityisasiantuntija Peter Peitsalon Vuoden Coachiksi 2024. Peitsalo kehittää yhdessä asiakkaidemme kanssa työyhteisöjen toimintaa sekä esihenkilötyötä palvelevan johtamisen keinoin. Hän tukee tiimejä myös palautteenannon, psykologisen turvallisuuden ja resilienssin teemoissa.

[Lue lisää uutisesta ttl.fissä.](#)

TYÖTERVEYSLAITOKSEN LINKEDIN-SIVU ON SUOMEN 7. AKTIIVISIN

Työterveyslaitos nousi 7. sijalle suomenkielisten LinkedIn-sivujen TOP 1000 -listalla. Listaus perustuu sivun julkaisujen saamien reaktioiden ja kommenttien määrään eli kertoo sisältöjemme kiinnostavuudesta ja onnistuneista keskustelunavauksista työelämään keskittyneessä some-palvelussa.

[Liity mukaan keskusteluun LinkedInissä.](#)

■ Strategia 2030

Me Työterveyslaitoksessa haluamme, että työstä syntyy hyvinvointia ihmisille, työpaikoille ja työyhteisöille sekä koko yhteiskunnalle.



Kolme murrosta

Työelämä ja koko yhteiskunta kipuilevat tällä hetkellä kolmen murroksen ristipaineessa. Tämän kokonaiskuvan keskellä me työtisläiset teemme joka päivä töitä sen eteen, että suomalainen yhteiskunta, työpaikat ja työikäiset ihmiset saavat hyvinvointia työstä.

Työ

Työelämän tilannekuvassa veloo nyt monia suuria voimia yhtäaikaisesti – esimerkiksi digi-vihreä siirtymä, ilmastokriisi, väestörakenteen muutos, osaajapula, tuottavuusjämahdys, monimuotoistuva työelämä ja tekoälyn nousu tapahtuvat kaikki samaan aikaan. Omaa rooliaan näyttelevät myös voimistuva polarisaatio sekä kokonaisturvallisuuden uudet uhat, jotka haastavat hyvinvointiyhteiskuntaamme.

Työn jatkuva muutos on osaamishaaste, kuormitustekijä, mutta ennen kaikkea myös suuri mahdollisuus. Megatrendeistä kumpuaa myös työhön liittyviä suuria kysymyksiä, joihin meidän täytyy yhdessä löytää parempia vastauksia.

Terveys

Iloinen asia suomalaisen työelämän kannalta on, että työkykyämme on paremmalla tasolla kuin vuosituhannen alussa. Työn ja elämän kietoutuminen toisiinsa haastavat kuitenkin terveyttämme. On paljon asioita, joita pitää tutkia ja ymmärtää paremmin.

Korona jätti jälkensä työkykyyn ja käänsi työkyvyn positiivisen kehityksen laskuun. Pandemian jälkimainingeissa työkyvyn polarisoituminen on kiihtynyt entisestään. Erityisesti mielenterveyden haasteet ovat lisääntyneet. Todella huolestuttavaa on myös nuorten työkyvyn heikentyminen, mikä ei missään nimessä lupaa hyvää pitkässä juoksussa. Kansakuntana meillä ei ole tähän varaa, sillä työelämässä olevien joukko pienenee jo väestörakenteen muutoksen myötä. Miten uusiudumme, jotta pystymme pitämään jatkossakin hyvinvointivaltion pyörät pyörimässä? Miten huolehdimme terveydestä ja sitä myötä myös osaamisesta, jotka ovat keskeisiä edellytyksiä kasvun ja tuottavuuden kannalta?

Hyvinvointivaltio

Työllä rakennettu ja hyvästä työkyvystä syntynyt hyvinvointivaltiomme on suurten ongelmien edessä. Kokonaisturvallisuus sekä kansallisesti että globaalisti on noussut huolenaiheeksi pitkän rauhallisen jakson jälkeen. Työkykyongelmat nakertavat tuottavuutta ja vaarantavat siten suomalaisen hyvinvointivaltion jatkumisen. Samaan aikaan meidän on ratkottava kestävyysvajeen kasvun kysymyksiä – kuinka turvaamme innovaatiotoiminnan ja tuottavuuden kasvun?

Työterveyshuollon merkitys yhdessä hyvinvointivaltion tarjoamien terveyspalveluiden kanssa on avainasemassa suomalaisen työkyvyn tukipilarina. Työterveyshuolto on sote-järjestelmämme ainoa osa, jolla on suora yhteys suomalaisiin työpaikkoihin ja mahdollisuudet tukea työpaikkoja työntekijöiden työkyvystä huolehtimisessa. Työterveyshuolto osallistuu 2 miljoonan työssäkäyvän terveydenhuoltoon, joten sillä on valtavasti mahdollisuuksia vaikuttaa suomalaisen työelämän kehittymiseen. Hyvässä yhteistyössä muun terveydenhuoltojärjestelmän kanssa tehty sairauspoissaolojen lyhentäminen ja työkyvyttömyyden ennaltaehkäisy hyödyttää koko yhteiskuntaa ja vähentää myös julkisen terveydenhuoltojärjestelmän kuormitusta.

Erityisesti nyt, kun Suomea vaivaa työvoimapula, on todella tärkeää, että ihmiset pysyvät työkykyisinä, ja työpaikoilla pärjätään ja kasvetaan joka päivä. Ratkaisujen löytäminen työkykyongelmiin, ja ennen kaikkea niiden ennaltaehkäiseminen, ovat suomalaisen hyvinvointivaltion kohtalonkysymyksiä.

Työterveyslaitoksen strategia 2030



Työterveyslaitoksen missio on Hyvinvointia työstä. Me haluamme, että työstä syntyy hyvinvointia ihmisille, työpaikoille ja työyhteisöille sekä koko yhteiskunnalle.

Siksi edistämme työterveyttä eli työyhteisöjen ja yksilöiden kyvykkyyttä ja mahdollisuuksia toimia muuttuvan työelämän erilaisissa tilanteissa. Näin vaikutamme siihen, että työelämän laatu ja työn tuottavuus paranevat sekä työhön osallistuminen lisääntyy. Visiomme on ol-

la Suomen johtava työelämävaikuttaja ja vetovoimainen kumppani.

Strategiamme taustalla vaikuttavat YK:n kestävän kehityksen tavoiteohjelma Agenda 2030 sekä Suomen kestävän kehityksen strategia. Strategiamme seisoo tukevasti kahdella jalalla. Ulkoisen toimintamme kivijalka on lupaus Rakennamme kestävää työelämää, joka luo hyvinvointia ja tuottavuutta koko yhteiskunnalle. Työmme koskettaa Suomen jokaista

työikäistä tavalla tai toisella. Tuomme riippumattoman ja ajantasaisen tutkimustiedon pohjaksi yhteiskunnalliseen päätöksentekoon. Yhdessä sidosryhmiemme kanssa kehitämme työyhteisöjä, työympäristöjä ja työkykyä, jotta työn tuottavuus kasvaisi kestävästi. Työpaikoilla ja yksilöiden elämässä toimintamme tulokset näkyvät hyvinvoinnin lisääntymisenä ja yhteiskunnassa työurien pidentymisenä. Näistä toimista voit lukea lisää kappaleesta 3.

Sisäisesti toimintaamme viitoittaa lupaus Toimimme vastuullisesti ja edistämme kestävyyttä työyhteisössämme ja kumppanuuksissamme. Uskomme, että maailman parhaan työelämän rakentaminen lähtee meistä itsestämme, ja tarkastelemme toimintaamme ESG (environmental, social, governance) -lähtökohdista ilmasto ja ympäristö, ihmiset ja yhteiskunta sekä johtaminen ja hyvä hallintotapa huomioiden. Lisää tästä työstä kerromme kappaleesta 4.

ARVOMME

VAIKUTTAVUUS: Toimintamme tulokset näkyvät työpaikoilla hyvinvoinnin lisääntymisenä sekä suomalaisessa yhteiskunnassa työurien pidentymisenä.

LUOTETTAVUUS: Ratkaisumme perustuvat tutkittuun tietoon ja luotettaviin, toimiviin menetelmiin. Toimimme riippumattomasti ja puolueettomasti.

KESTÄVYYS: Rakennamme kestävää työelämää, joka luo hyvinvointia ja tuottavuutta. Toimimme kestävästi työyhteisössämme ja kumppanuuksissamme.

YHTEISÖLLISYYS: Saamme voimaa moniammatillisesta ja -muotoisesta työyhteisöstämme. Panostamme hybridiajassa yhdessä olemiseen ja tekemiseen.

Rakennamme kestävää työelämää

Rakennamme yhteistyön, T&K-toiminnan sekä palveluidemme avulla kestävää työelämää, joka luo hyvinvointia ja tuottavuutta koko yhteiskunnalle.



Tutkimus- ja kehittämistoimintaa suomalaisen työelämän tarpeisiin

Teemme korkeatasoista tutkimusta, joka palvelee suomalaista työelämää. Tutkimus- ja kehittämistoimintamme luo ratkaisuja yhteiskunnallisesti merkittäviin ja ajankohtaisiin työterveyden, työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin kysymyksiin.

Vaikuttavaa yhteistyötä

Yhteistyössä kansallisten ja kansainvälisten kumppanimme kanssa edistämme parempaa työelämää. Työterveyslaitoksella on vakiintunut ja tärkeä asiantuntijarooli poliittisen päätöksenteon tukemisessa. Asiantuntijamme antavat lausuntoja esimerkiksi lakimuutosten valmistelun tueksi ja osallistumme kutsuttuna asiantuntijakuulemiin. Vuonna 2024 lausuntoja annettiin 26. Työterveyslaitoksen alueellisten toimipisteiden yhteydessä toimii neuvottelukuntia, joissa seurataan ajankohtaisia muutoksia työelämässä, tehdään aloitteita ja edistetään yhteistoiminnassa tavoitteita.

VERKOSTOJAMME

- Työterveyshuollon neuvottelukunta
- Sosiaaliturvakomitea
- Kestävyyspaneeli
- Työsuojeluneuvottelukunta
- Tutkimuslaitosten yhteenliittymä Tulanet
- Zoonosikeskuksen ohjausryhmä
- TYÖ2030-ohjelma
- Euroopan työterveyslaitosten verkosto PEROSH
- Kansainvälinen työjärjestö ILO

T&K-TOIMINTA LUKUINA

T&K-projektit



116 kpl

Tieteelliset julkaisut



193 kpl

T&K-toiminta



154 htv

Ulkoinen T&K-rahoitus



10,2 M€

TUTKIMUKSEMME PAINOPISTEET

- 1 Työhyvinvointi ja työkyky**
Vahvistamme työkykyä ja työhyvinvointia. Parannamme kaikkien mahdollisuutta osallistua työhön omalla työkyvyllään.
- 2 Työelämän muutokset**
Tuemme ihmisiä ja työpaikkoja työelämän muutoksessa ja digitaalisessa murroksessa.
- 3 Työterveyshuolto**
Kehitämme työterveyshuoltoa osana työikäisten terveydenhuoltojärjestelmää.
- 4 Työturvallisuus**
Kehitämme työturvallisuutta ja työympäristöriskien hallintaa Nolla tapaturmaa -hengessä.



Näkyvää keskustelua mediassa

Kun mediassa puhutaan muuttuvasta työelämästä, Työterveyslaitoksen asiantuntemukselle on kysyntää. Vuonna 2024 kokonaismedianäkyvyydestämme noin puolet käsitteli työelämän muutosta ja hybridityötä. Mediaosumia oli yhteensä 3028, ja niiden potentiaalinen tavoitavuus oli 426 miljoonaa* silmäparia. Mediaosumista 68 % oli korkean huomioarvon medianäkyvyyttä eli Työterveyslaitos on näkyvästi esillä sisällöissään. Eniten mediaosumia oli Helsingin Sanomissa, 132 kertaa.

Työterveyslaitoksen asiantuntijat mainittiin eri medioissa 1519 kertaa. Yhteensä 97 työtisläistä esiintyi julkisuudessa vuonna 2024. Useimmin mediassa esiintyivät Miten Suomi voi? -tutkimustuloksia avanneet erikoistutkija **Janne Kaltiainen**, joka mainittiin mediassa 155 kertaa, ja tutkimusprofessori **Jari Hakanen**, joka mainittiin 112 kertaa. Heidän yhteenlaskettu potentiaalinen tavoitavuutensa oli yli 30 miljoonaa.

Suurelle yleisölle Työterveyslaitos onkin tuttu erityisesti toistuvien tutkimustemme kautta, ja media raportoi niiden tuloksista laajasti myös vuonna 2024. Samalla tutkijoille tarjoutui arvokkaita tilaisuuksia tuoda esiin ratkaisuja työelämän kehittämiseksi valtakunnallisessa televisiossa ja lehdistössä. Miten Suomi voi? -tutkimus seuraa työhyvinvoinnin kehittämistä väestössä. Vuonna 2024 otsikoihin nousi sairaana työskentelyn sekä työuupumuksen yleistyminen. Mitä kuuluu? -tutkimus havainnoi hyvinvointialueiden työhyvinvointia, ja mediassa kiinnosti erityisesti nuorten sote-työntekijöiden heikko palautuminen sekä hyvinvointialueiden vetovoimaa heikentävät tekijät. Kunta10-tutkimustuloksissa pääsimme kertomaan myönteisestä kehityksestä niin sairauspoissaoloissa kuin työhyvinvoinnissa. Yhdessä Työturvallisuuskeskuksen kanssa toteutettavan Työsuojelupaneelin tulokset yleisimmistä kuormitustekijöistä työssä aiheuttivat myös piikin medianäkyvyydessä.

10 SUURINTA TUTKIMUSRAHOITAJAA

Rahoittaja	2024
STM	3 993
Työsuojelurahasto	1 893
Muu EU-rahoitus	968
Kansaneläkelaitos	708
Suomen Akatemia	525
Horisontti 2020	437
Muu julkinen rahoitus	310
Horisontti Eurooppa	245
Kunnat/HVA	180
Euroopan sosiaalirahasto	165
Kokonaisrahoitus	10 151

TOISTUVAT TUTKIMUKSET

Työterveyslaitos seuraa säännöllisesti toistuvien tutkimusten ja rekisteriaineistojen avulla työelämän pitkän aikavälin kehitystrendejä Suomessa. Tutkimukset tuottavat tietoa suomalaisten työkyvystä ja työurista, niiden kehityksestä sekä kehityspolkuihin vaikuttavista tekijöistä.

[Tutustu toistuviin tutkimuksiin tti.fissä.](#)

*Laskentatapa on muuttunut vuodesta 2023.

Edistimme
hallitusohjelman
tavoitteita laajalla
rintamalla.

Hallitusohjelman toteuttaminen

Pääministeri **Petteri Orpon** hallitusohjelma tunnistaa oivallisesti työn ja työhyvinvoinnin merkityksen suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan perustana. Hallitusohjelmasta nousee meidän tekemisemme keskiöön useita kirjauksia, kuten ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kehittäminen, TYÖOTE-toimintamallin laajentaminen, mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen puolittaminen sekä SOTE-sektorin veto- ja pitovoiman parantaminen.



Hallitusohjelmasta käytännön toimiksi

ENNALTAEHKÄISEVÄN TYÖTERVEYSHUOLLON KEHITTÄMINEN

Nopeasti muuttuva työelämä nostaa esiin uusia haasteita, jotka vaativat työterveyshuollolta uudenlaista lähestymistapaa sekä käytäntöjen ja menetelmien kehittämistä. Työterveyshuollon ennaltaehkäisevää toimintaa tulee tarkastella osana työelämän murrosta lisääntynyt hybridityö, digitalisaatio, työn kognitiivinen ja psykososiaalinen kuormitus sekä mielenterveysongelmien hallinta huomioiden.

Tutkimme ja kehitämme ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa muun muassa työterveysyhteistyön sekä työterveyshuollon prosessien laadun ja vaikuttavuuden näkökulmista. Myös mielenterveyden ja sitä kautta työkyvyn vahvistaminen on toimintamme ytimessä. Vuonna 2024 kehitimme työpaikkojen ja työterveyshuoltojen työterveysyhteistyötä ja tuotimme tietoa sekä työkaluja työterveyshuollon

prosesseista. Työterveyshuollon Laatuverkosto tuki osaltaan laadukasta ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa.

TUTKIMUS VAHVISTI TYÖOTE-TOIMINTAMALLIN HYÖDYT

TYÖOTE on julkisen terveydenhuollon ja työterveyshuollon yhteistyöhön rakennettu toimintamalli. Se tehostaa työkyvyn arviointia ja tukea sekä helpottaa sote-alan toimijoiden resurssien tarkoituksenmukaista käyttöä. Samalla toimintamalli vähentää työikäisten sairauspoissaoloja. TYÖOTE-toimintamalli tehostaa työterveyshuollon ja julkisen terveydenhuollon yhteistyötä. Potilaan työkyvyn tuki paranee, kun vastuu työkyvyn arvioinnista ja tukitoimista siirtyy hyvinvointialueilta työterveyshuoltoon.

Toimintamallin hyödyistä saatiin vuonna 2024 vakuuttavaa, vertaisarvioitua tutkimusnäyttöä. TYÖOTE-toimintamalli lyhensi lannerangan välilevyleikkauks-

ten sekä lonkan ja polven tekonivelleikkausten jälkeistä sairauspoissaoloaika työikäisillä suomalaisilla. Yhteiskunnan näkökulmasta nopeampi työhön paluu merkitsee tuottavuuden parantumista. Sairauspoissaolojen on arvioitu maksavan työnantajille miljardeja euroja vuodessa.

Kun TYÖOTE-toimintamallin käyttö vakiintuu hyvinvointialueilla, on odotettavissa, että vaikutukset sairauspoissaoloihin vahvistuvat. Työterveyslaitos jatkaa työtä tämän tavoitteen eteen. Nyt saatu tutkimusnäyttö korostaa TYÖOTE-toiminnan merkitystä sote-järjestelmässämme. Arvostetussa tieteellisessä Occupational and Environmental Medicine -lehdessä julkaistun tutkimuksen toteuttivat yhteistyössä Itä-Suomen yliopisto ja Työterveyslaitos, ja sitä rahoitti sosi-aali- ja terveysministeriö.

 [Tutustu TYÖOTE-toimintamalliin.](#) >



Mielenterveyden työkalupakki tavoitti vuoden loppuun mennessä 2615 työpaikkaa ja työterveyshuoltoa. Työkalupakin digitaalisia työkaluja käytettiin n. 90 000 kertaa.

MIELENTERVEYDEN TYÖKALUPAKKI EDISTÄÄ MIELENTERVEYTTÄ TYÖPAIKOILLA

Mielenterveys on keskeinen osa työkykyä ja menestystekijä, joka auttaa työpaikkoja saavuttamaan tavoitteensa. Mielenterveyden työkalupakki -hanke vahvistaa työpaikkojen ja työyhteisöjen valmiuksia tukea mielenterveyttä osana työkykyä ja vastata muuttuvan työelämän vaatimuksiin henkisen työkyvyn osalta. Hanke on osa Suomen kestävän kasvun ohjelmaa.

Hankkeessa levitetään Mielenterveyden työkalupakkia työpaikoille ja työyhteisöihin hyödyntäen tutkimusta innovaatioiden leviämisestä ja käyttöönotosta. Työkalupakki sisältää Työelämän mie-

lenterveysohjelmassa (2021–2022) ja hankkeessa kehitettyjä ja vaikuttavaksi arvioituja tai tutkimukseen pohjautuvia keinoja ja menetelmiä. Vuonna 2024 uusina työkaluina julkaistiin mm. Työuupumuksen liikennevalomalli ja Työn voimavarat ja kuormitustekijät -työpaja.

[Kurkista Mielenterveyden työkalupakkiin.](#)

TYÖPUNTARISTA RATKAISUJA SOTE-ALAN VETO- JA PITOVOIMAAN

Työterveyslaitoksen Työpuntari nostaa yhteiskunnalliseen keskusteluun tärkeitä työelämäkysymyksiä webinaarien, puntarointien, studiokeskustelujen ja suosittujen avulla.

Vuonna 2024 paneudumme Työpuntarissa sote-alan työoloihin ja työhyvinvointiin. Yli 5 000 vastaajaa osallistui puntarointiin eli vastasi Työpuntarin kysymyksiin sote-työn ajankohtaisista kysymyksistä. Tärkeä taustalla vaikuttava yhteiskunnallinen haaste oli sote-alan veto- ja pitovoiman vahvistaminen.

Sote-alan jatkuvalta tuntuvassa muutosmyllerryksessä on keskeistä huolehtia työntekijöiden työkyvystä. Hyvinvoiva sote-ammattilainen jaksaa uudistaa ja uudistua – ja se on edellytys myös hyvinvointialueiden menestykselle.

Työterveyslaitos luo päivittyvää tilanekuvaa sote-alan työhyvinvoinnin kehityksestä muun muassa Mitä kuuluu?

-tutkimuksessa ja Hyvinvointialueiden työhyvinvointitutkimuksessa. Tutkimukset havainnoivat ja analysoivat hyvinvointialueiden työhyvinvointia ja tukevat työyhteisöjä työhyvinvoinnin johtamisessa ja konkreettisessa kehittämistyössä.

Työhyvinvoinnin johtamisesta ja kehittämisestä löytyy ratkaisuja alan veto- ja pitovoiman lisäksi myös työvoimapulaan, nuorten työntekijöiden mielenterveysoongelmiin, potilasturvallisuuteen sekä hoidon ja palvelun laatuun.

[Tutustu suosituksiin tarkemmin.](#)

TYÖPUNTARI-SUOSITUKSET: VOIMAA SOTEEN!

- 1 Sote-alaa koskevien muutosten vaikutuksia työhön, työhyvinvointiin ja työkykyyn tulee tutkia ja seurata järjestelmällisesti.
- 2 Työn kehittämisen tapoja pitää uudistaa. Sote-alan kehittämistyön painopiste tulee siirtää työyksiköissä tapahtuvaan työn kehittämiseen ja sujuvoittamiseen.
- 3 Työn kuormituksen hallitseminen ja palautumiseen panostaminen on nostettava keskiöön sote-alan veto- ja pitovoiman parantamiseksi.

Seuraamme jatkuvasti muuttuvaa työelämää, ja tuotamme tuoretta tietoa sekä ratkaisuja uusien ilmiöiden ja haasteiden ratkomiseksi.

Yhteisrahoitteinen tutkimus- ja kehittämistoiminta

Viime vuosina tutkimukseen on noussut esimerkiksi hybridityöhön, tekoälyyn ja algoritmiseen johtamiseen liittyviä teemoja, joista vielä jokin aika sitten ei ollut tutkimusta lainkaan. Myös työpaikkojen rooli luontokadon ja ilmastonmuutoksen torjunnassa on noussut vahvemmin keskusteluun.



Poimintoja vuoden 2024 tutkimuksista

ALGORITMINEN JOHTAMINEN MUUTTAA TYÖTÄ

Algoritminen johtaminen tarkoittaa sitä, että johtamisen ja esihenkilötyön tehtäviä täydennetään tai korvataan digitaalisilla työkaluilla, automaattisilla järjestelmillä tai tekoälyllä. Vastuuta työtehtävien jakamisesta ja aikatauluttamisesta, työn tavoitteiden asettamisesta ja työn valvonnasta annetaan digitaalisille järjestelmille. Algoritmit voivat myös arvioida työsuorituksia ja päättää palkitsemisesta. Tämä yleistyy vauhdilla kaikenlaisilla työpaikoilla.

Algoritminen johtaminen vaikuttaa niin esihenkilöiden kuin työntekijöidenkin arkeen. Rutiiniluontoisten tehtävien siirtäminen algoritmeille voi tehostaa ja selkeyttää esihenkilön työtä ja vapauttaa aikaa alaisille. Työntekijöille digitaalisilla työkaluilla johtaminen voi tarkoittaa lisääntynyttä tukea ja kohtaamisia ihmisen henkilön kanssa. Johtamistehtävien automatisointi voi näyttäytyä myös kuormittavana työn valvontana, lisääntyneenä aikapaineena tai kaiventuneina mahdollisuuksina hallita omaa työtä.

Algoritminen johtaminen on työpaikoilla uusi asia, ja tutkittua tietoa sen vaikutuksista on hyvin vähän. Oikein valjastettu teknologinen kehitys edistää työn terveellisyyttä ja turvallisuutta, mutta meidän on pysähdyttävä havainnoimaan, mitä oikeastaan on tapahtumassa. On myös pohdittava, miten voimme teknologian käyttäjinä toimia näiden tavoitteiden edistämiseksi.

Algoritminen johtaminen työelämässä -tutkimuksessa keräämme tietoa algoritmin johtamisen nyktilasta ja vaikutuksista työhön ja ihmisiin työssä. Tulosten pohjalta kehitämme työkaluja algoritmiseen johtamiseen liittyvien riskien arviointiin ja hillitsemiseen sekä hyötyjen lisäämisen tueksi.

[Tutustu tutkimukseen ttl.fissä.](#)

DIGIVIHREÄ SIIRTYMÄ OSANA TYÖHYVINVOINTIA

Digivihreä siirtymä työelämässä tarkoittaa vihreän siirtymän toteuttamista hyödyntämällä digitaalisen tietotekniikan mahdollisuuksia tuotteiden, palvelujen, toimintaprosessien ja työympäristöjen kehittämisessä. Työpaikoilla digivihreä siirtymä voi tarkoittaa monia konkreettisia muutoksia

prosesseihin, työtapoihin, tuotteisiin ja palveluihin. Siirtymä voi edellyttää jopa liiketoimintamallien kokonaisvaltaista uudistamista.

Digivihreän siirtymän mahdollisuuksien ja riskien tunnistaminen edellyttää tutkittua tietoa. Tutkitun tiedon avulla voi edistää siirtymän toteutumista sekä ennakoita ja seurata sen vaikutuksia työhön, osaamiseen ja työhyvinvointiin.

Tutkimme digitalisaatiota mahdollisuutena edistää kestävää vihreää siirtymää elinkeino- ja työelämässä, tekoälyratkaisujen roolia vihreän siirtymän kirittäjänä sekä digivihreän siirtymään sisältyviä työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia ja riskejä.

Kehitämme tutkimuspohjaisia, vaikuttavia keinoja työpaikkojen digivihreän siirtymän edistämiseksi, siirtymän edellyttämän osaamisen kehittämiseksi, työhyvinvoinnin tukemiseksi ja riskien ehkäisemiseksi.

[Lue lisää Digivihreän siirtymän ymmärtäminen ja tukeminen osana työhyvinvointia -hankkeesta.](#) ➤



MONIMUOTOINEN ANSIOTYÖ HAASTAA TYÖKYKYÄ JA -TURVALLISUUTTA

Monimuotoinen ansiotyö tarkoittaa tilannetta, jossa työntekijällä on tulojen samanaikaisesti eri lähteistä, esimerkiksi usealta työnantajalta tai osittaisen yrittäjyyden kautta. Useamman työn samanaikaisesta tekemisestä on vasta vähän kotimaista tutkimustietoa.

Monimuotoisten työurien tekijöiden työkykyä ja siitä huolehtimista selvittänyt tutkimus osoitti, että monen työn tekeminen haastaa työkyvyn tuen järjestämistä. Tutkimus tuotti tietoa monimuotoista työtä tekevien kokemuksista sekä siitä, miten monimuotoinen ansiotyö on huomioitu työpaikoilla sekä työterveyshuollon ja muiden työkykyä tukevien palvelujen järjestämisessä ja saatavuudessa.

[Lue lisää hankkeen loppuraportista.](#)

MIKSI TULLA TOIMISTOLLE? - HYBRIDITYÖMALLI MENESTYS-TEKIJÄNÄ

Miksi tulla toimistolle? -tutkimus tuotti uutta tietoa työpaikoille ja tieteelliseen keskusteluun itseohjautuvan hybridityön hyvistä käytännöistä, mahdollisuuksista sekä riskeistä ja keinoista torjua niitä.

Tutkimushankkeessa luotu Hybridityömalli menestystekijänä -opas on väline yhteiseen kehittämiseen, viitekehiksekäsi tai oivallusten lähteeksi. Opas kertoo mm. miten hybridityömallin mahdollisuuksia voidaan hyödyntää tuottavuuden ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi ja miten hybridityöhön sisältyviä riskejä voidaan torjua.

[Lataa Hybridityömalli menestystekijänä -opas.](#)

TOIMISTOKÄVELY ON TOIMIVIN ISTUMATYÖN TAUOTTAJA

Istuen työskentelevien työntekijöiden määrä kasvaa meillä ja muualla, etätyö on osaltaan kiihdyttänyt kehitystä. Tietotyötä tehdään pääsääntöisesti istuen, ja kolmannes suomalaisista työntekijöistä istuu työssään 6–7 tuntia päivässä. Runsa istuminen on yhteydessä muun muassa sydän- ja verisuonitautien sekä tyypin 2 diabeteksen esiintyvyyteen ja voi lisätä myös tuki- ja liikuntaelinsairauksien riskiä.

Työterveyslaitoksen SitFit-tutkimus selvitti parhaan menetelmän toimistotyön tauottamiseen. Lyhyt, parin minuutin rauhallinen kävely riittää nostamaan sykettä, aktivoimaan lihaksia ja tehostamaan verenkiertoa – siis ehkäisemään istumatyön haittoja. Samalla mieli virkistyy.

Toimistokävely kuvaa tautustapaa hyvin, koska tauon kesto vastaa kahvinkupin hakemista, tulostimella käyntiä tai

TYÖMATKAPYÖRÄILY VÄHENTÄÄ SAIRAUSPOISSAOLOJA

Työmatkan taittaminen aktiivisesti liikkuen vähentää sairauspoissaoloja ja tuo ympäristöhyötyjä. Erityisen tehokasta on työmatkapyöräily. Viesti työnantajille on selvä: työmatkaliikuntaa kannattaa tukea.

[Lue lisää ttl.fissä.](#)

piipahdusta kollegan työpisteellä. Tauottaminen on helppo ja ilmainen keino istumatyön terveyshaittojen ehkäisyyn, ja parin minuutin säännöllinen tauko sopii tietotyöhön luontevasti.

SitFit tuotti ensimmäistä kertaa mitattua tietoa istumatyön tauottamisen fysiologisista ja kognitiivisista vaikutuksista.

[Tutustu tutkimukseen.](#)

TYÖPAIKAT ILMASTOTOIMIJOINA

Vihreä siirtymä muuttaa toimintoja työpaikoilla. Johdon harteilla on isoja päätöksiä ja strategisia linjauksia. Miten työtä voisi tehdä entistä kestävämmiin? Meneekö esimerkiksi jotain materiaalia hukkaan?

Työntekijät tuntevat oman työnsä parhaiten. Heiltä löytyy ideoita siitä, mitä isot päätökset käytännössä tarkoittavat.

Työpaikat ilmastotoimijoina – hankkeessa on etsitty ratkaisuja kestävämmän arjen rakentamiseksi työpaikkojen ja monitieteisen tutkijaryhmän kanssa yhteiskehittämisen keinoin. Tavoitteena on lisätä tietoa työpaikkojen tämänhetkistä ilmastotoimijuudesta ja sen edistämisen keinoista sekä konkreettisista kehittämiskokeiluista.

[Tutustu hankkeessa kehitettyyn TILKE-malliin sekä kehittämiskokeiluihin.](#)

Palvelumme tekevät työstä parempaa

”
Kehitämme toimintaamme entistä asiakaskeskeisemmäksi ja ketterämmäksi. Työterveyslaitoksen ainutlaatuisen laaja palveluvalikoima on kokonaisuutena asiakkaidemme käytettävissä.

- Jouni Sipponen, asiakkuusjohtaja

Työterveyslaitoksen palvelut edistävät turvallista, toimivaa ja terveellistä työtä. Tarjoamme työhygieenisiä selvityksiä ja laboratorio-palveluita työympäristön altisteiden vaikutusten arviointiin, rakennusterveyden parantamiseen sekä johtamisen ja työsuojelu-organisaatioiden tueksi. Olemme monipuolinen kouluttaja työhyvinvoinnin, esihenkilötyön, työturvallisuuden sekä työsuojelun teemoissa, ja tarjoamme työterveyshuoltojen ammattihenkilöstön täydennyskoulutusta. Palvelumme perustuvat monitieteelliseen tutkimustietoon, ja niitä tuottavat kokeneet asiantuntijat.

Kaksijakoinen vuosi 2024

Vuoden 2024 alku oli liiketoimintamme osalta hankala. Yhteiskunnallinen epävarmuus näkyi palveluidemme heikkona kysyntänä, ja liiketoiminnan kustannusrakenne horjutti kannattavuutta. Kävimme keväällä liiketoimintaamme koskevat muutosneuvottelut, joiden seurauksena fokuimme toimintojamme. Valitettavasti myös henkilöstä jouduttiin vähentämään.

Vuoden edetessä jatkoimme toiminnan kehittämistä ja fokuksen kirkastamista. Osana tätä kokonaisuutta nimesimme uudeksi asiakkuusjohtajaksi **Jouni Sipposen**.

Loppuvuotta kohti kokonaiskannattavuutemme kääntyi positiiviseen suuntaan. Liiketoiminnallisesti parhaiten menestyivät työhygieniapalvelut, työterveyshuollon palveluntuottajille suunnatut koulutukset ja ammattitautidiagnostiikka sekä työsuojelukoulutukset. Myös verkko-oppimiskokonaisuutemme kannattavuus säilyi hyvänä.

LIIKETOIMINNAN LUKUJA

Asiakasorganisaatiota



1 800

Laboratorionäytettä



30 000

Työhygieenistä selvitystä



300

Työterveyshuollon päteväitä koulutusta



15

Koulutusta ja tapahtumaa,...



569

joissa osallistujia



25 960



Työympäristöpalveluiden asiakassuhteet ovat pitkiä

Asiakkaamme ovat erittäin tyytyväisiä nopeaan, asiantuntevaan ja räätälöityyn palveluumme. He arvostavat palveluidemme korkeaa laatua, ammattitaitoa ja kotimaisuutta. Olemme asiakkaidemme luotettava, varma ja puolueeton kumppani.

Työterveyslaitoksen laboratoriotoiminta on FINAS-akkreditointipalvelun akkreditoima testauslaboratorio T013, akkreditointivaatimus SFS-EN ISO/IEC 17025:2017. Akkreditoituun pätevyysalueeseen sisältyvä toiminta on nähtävissä verkkosivuilta [finas.fi](https://www.finas.fi).

Työhygienian ykkösihtimies

Työterveyslaitos on Suomen johtava työhygienian asiantuntija ja työhygieenisten palvelujen tuottaja. Teemme työhygienisiä selvityksiä koko Suomessa, monenlaisilla työpaikoilla aina hyvinvointialueista kaivosteollisuuteen.

TILAUSKOULUTUKSEMME KERÄSIVÄT KIITOSTA

Autamme asiakkaitamme osaamisen kehittämisessä ympäri Suomen. Räätälöidyt koulutuksemme ja asiantuntijapuheenvuorot, saavat jatkuvasti erittäin hyvää palautetta.

- Toiveet ja tarpeet huomioidaan hienosti. Kouluttajien asiantuntemus on huippuluokkaa.
- Tuli tunne, että asiantuntija haluaa oikeasti tietää taustoja riittävästi, jotta voi kohdentaa puheenvuoronsa juuri oikealla tavalla. Tässä onnistuttiin loistavasti.
- Tutkittu tieto tuotiin esiin helposti ymmärrettävällä tavalla.
- Kiitos TTL kumppanuudesta, johtamisen tukemisesta ja hyvästä yhteistyöstä. Arvostamme asiantuntijuuksenne työelämän kehittämisessä!





Käytännön ratkaisuja työpaikkojen tarpeisiin

TURVALLISTA TYÖSKENTELYÄ DI-ISOSYANAATTIEN KANSSA

Työterveyslaitoksen tutkijat ja asiantuntijat tietävät työhygieenisten ja kliinisten tutkimusten perusteella paljon di-isosyanaateille altistumisesta ja riskinhallinnasta eri toimialoilla. Me tunnemme myös niiden aiheuttamat ammattitaudit. Harva meistä on kuitenkaan käyttänyt ammattimaisesti tuotteita, jotka sisältävät di-isosyanaatteja.

Lähdimme tuottamaan verkkovalmennusta di-isosyanaattien turvallisesta käytöstä yhteistyössä di-isosyanaatteja käyttävien työpaikkojen kanssa. Tällainen tutkimustietoa ja ammattiosaamista yhdistävä tapa on to-

dettu toimivaksi tyyliksi kehittää käytännönläheisiä ja vaikuttavia verkkovalmennuksia.

Vuonna 2024 valmistuneen, Suomen oloihin sovitun Di-isosyanaattien turvallinen käyttö -verkkovalmennuksen on suorittanut jo lähes 2000 opiskelijaa. Elokuussa 2023 voimaan tulleen koulutusvaatimuksen mukaan kaikkien di-isosyanaatteja työssään käyttävien ja käyttöä valvovien tulee opiskella niiden käsittelyn turvallisia työtapoja. Koulutusvaatimuksen tavoitteena on estää työperäisiä allergioita ja astmoja, siis turvata työntekijän terveyttä.

[Tutustu verkkovalmennukseen.](#)

TYÖSUOJELUPÄIVÄT SAAVUTTI ENNÄTYSLEISÖN

Työsuojelupäivät on vuosittain järjestettävä tapahtuma työsuojelutoimijoille. Ajankohtaisten puheenvuorojen ja yhteisen keskustelun kautta työsuojelutehtävissä toimivat saavat uusia oppeja ja oivalluksia työpaikalle vietäväksi. Tammiukuussa 2024 Tampereella järjestetty Työsuojelupäivät saavutti ennätysleisön – paikan päällä Tampere-talossa ja verkon välityksellä tapahtumaa seurasi 450 osallistujaa.

[Tutustu Työsuojelupäiviin ttl.fissä.](#)

VERKKOVALMENNUS TOI LAATUA JA VARMUUTTA KUUROJEN PALVELUSÄÄTIÖN ESIHENKILÖTYÖHÖN

Asiantunteva, tarpeisiin vastaava ja vuorovaikutuksellinen. Näin valtakunnallisen Kuurojen Palvelusäätiön toimitusjohtaja **Anne Puonti** kuvailee Työterveyslaitosta yhteistyökumppanina.

“Tarpeemme ymmärrettiin täysin ja niihin tarjottiin juuri sopivaa kokonaisuutta”, Puonti kiittelee esihenkilöille suunnattua Työhyvinvoinnin johtaminen -verkkovalmennusta.

[Tutustu asiakastarinaaan ttl.fissä.](#)

Työterveyslaitos on järjestänyt työsuojeluun liittyviä ajankoh-taistapahtumia 1970-luvulta alkaen.

AFRY LUOTTAA LABORATORIO-PALVELUISSA TYÖTERVEYSLAITOKSEEN

"Työterveyslaitoksen keräämä tutkimusdata ja sen avulla määritellyt raja-arvot tuovat tutkimustuloksiin erityistä luotettavuutta. Osa asiakkaistamme jopa velvoittaa meitä käyttämään Työterveyslaitoksen laboratoriopalveluita, mikä on tietysti meille helppoa, kun olemme tottuneet yhteistyöhön", AFRYn haitta-ainetiimin päällikkö **Jarno Komulainen** avaa.

[Tutustu asiakastarinaaan ttl.fissä.](#)

Toimimme vastuullisesti

Toimimme vastuullisesti ja edistämme
kestävyyttä työyhteisössämme ja
kumppanuuksissamme.



Kestävyys on sisäänrakennettu toimintaamme

Sisäistä toimintaamme viitoittaa lupaus Toimimme vastuullisesti ja edistämme kestävyyttä työyhteisössämme ja kumppanuuksissamme.

Uskomme, että maailman parhaan työelämän rakentaminen lähtee meistä itsestämme, ja tarkastelemme toimintaamme ESG (environmental, social, governance) -lähtökohdista ilmasto ja ympäristö, ihmiset ja yhteiskunta sekä johtaminen ja hyvä hallintotapa huomioiden.

Toimintamme ympäristövaikutukset

Olemme aikaisempina vuosina kehittäneet tilatehokkuuttamme ja vähentäneet käytössämme olevia tiloja. Teemme hybridityötä, ja etätöyön osuus on merkittävä, joten tilankäytön tehostaminen on ollut edelleen tarpeellista.

Pitkäkantoisena ja toimintaamme monella akselilla vaikuttavana tekijänä teimme alkuvuodesta päätöksen pääkaupunkiseudulla sijaitsevan päätoimipisteemme tulevaisuuden tilaratkaisusta. Arvioimme tilaratkaisua erityisesti kestävyyskriteerit – esimerkiksi tilatehokkuus, kiinteistöjen elinkaari, työmatkaliikenne – huomioiden, ja muutamme vuonna 2026 Panuntielle peruskorjattavaan kiinteistöön. Muuton valmistelu aloitettiin pian päätöksenteon jälkeen.

Toimintamme ympäristövaikutuksia kartoittavan hiilijalanjälkilaskennan on suorittanut GHG-protokollan mukaisesti kumppanimme Newsec. GHG-protokollan päivityksen myötä ilmoitamme ositetun energian päästöjen osalta hiilijalanjälkitietomme kahdella tavalla: sijaintiperusteisen ja markkinaperusteisen laskennan mu-

kaan. Liikenteestä sekä jätteistä ja vedenkulutuksesta syntyvien päästöjen laskenta pysyy molemmissa tavoissa samana.

Päästölaskennan tunnusluvut on raportoitu toimitilojen osalta olennaisuuden periaatteella ja rajattu koskemaan Työterveyslaitoksen pääkaupunkiseudun kahta toimipistettä sekä Kuopion tutkimuskeskuksen tiloja. Muut toimitilat ovat vuokratioita, joiden kulutukset sisältyvät vuokriin ja vaikutukset kokonaisuuteen ovat vähäisiä. Toimitilojen päästöihin on laskettu mukaan lämmityksestä, sähkön- ja vedenkulutuksesta sekä jätteistä aiheutuvat päästöt.

Liikenteen päästöt sisältävät kilometrikorvausten, leasing-autojen ajettujen kilometrien, junamatkojen sekä lentomatojen tuottamat päästöt koko henkilöstön osalta. Myös sosiaalisen vastuun henkilöstötunnusluvut kattavat Työterveyslaitoksen koko henkilöstön, ja ne on laskettu henkilöstötietojärjestelmien tiedoista.

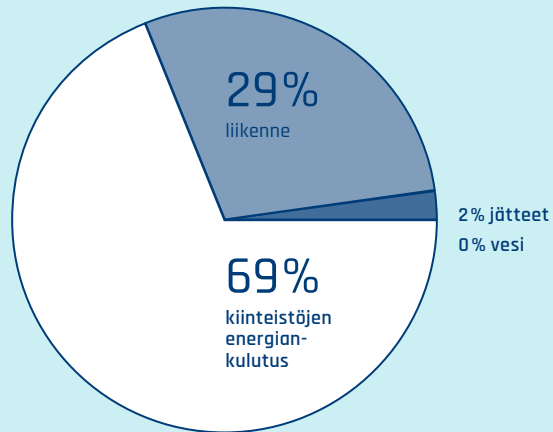
TYÖTERVEYSLAITOKSEN ESG

ENVIRONMENTAL - Toimintamme ympäristövaikutukset

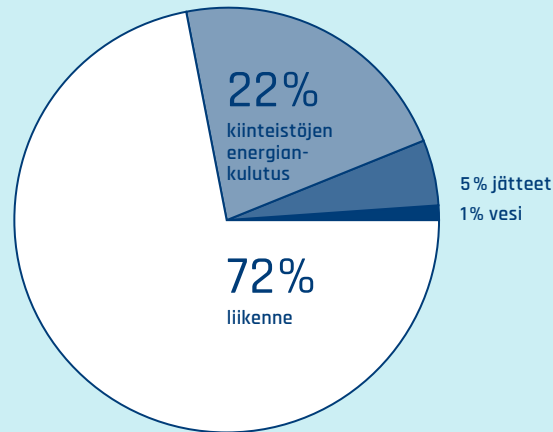
SOCIAL - Sosiaalinen vastuullisuus

GOVERNANCE - Vastuullinen hallintotapa ja johtaminen

| SIJAIN T I P E R U S T E I S E T P Ä Ä S T Ö T 632 t |



| M A R K K I N A P E R U S T E I S E T P Ä Ä S T Ö T 254 t |



| L A S K E N T A T A V A T T A U S T A L L A |

Sijaintiperusteisessa laskennassa käytetään Suomen sähkö- ja kaukolämpöverkkojen keskimääräisiä päästöjä välittämättä tekemistämme sopimusvalinnoista.

Markkinaperusteisessa laskennassa huomioidaan päästöttömät sähkö- ja kaukolämpösopimukset. Koska sopimuksemme ovat vihreitä, ovat päästöt markkinaperusteisella laskennalla pienemmät kuin sijaintiperusteisella laskennalla.

Hiilijalanjäljen kehitys

Työterveyslaitoksen hiilijalanjälki vuonna 2024 oli sijaintiperusteisesti laskettuna 631,6 tCO₂. Vuonna 2023 Työterveyslaitoksen hiilijalanjälki oli 1 015,7 tCO₂. Suurimmat ympäristövaikutukset muodostuivat sijaintiperusteisella laskutavalla mitattuna kiinteistöjen energiankulutuksesta, joka kattoi 69 % hiilijalanjäljestämme.

Markkinaperusteisella laskutavalla hiilijalanjälkemme oli 254 tCO₂, ja suurin päästöjen aiheuttaja oli liikenne, 72 % hiilijalanjäljestä.

Energiankulutus

Sijaintiperusteisessa laskennassa kiinteistöjen energiankulutus oli suurin päästöjen lähde. Kulutuksessa on kuitenkin tapahtunut maltillista laskua, ja yleisen kaukolämmöntuotannon tuotantotapausten myötä tuotannon päästöt ovat pienentyneet merkittävästi. Kulutuksen väheneminen ja lämmöntuotannon ominaispäästöjen pieneneminen ovat yhdessä alentaneet hiilijalanjälkeä merkittävästi.

Markkinaperusteisessa laskennassa kiinteistöjen energiankulutuksen päästöt olivat vihreiden sopimusten ansiosta alhaiset, ja Arinatie 3:n kaukolämpö oli saatujen tietojen perusteella ainoa ostoenergian päästöjen aiheuttaja. Markkinaperusteisessa laskennassa merkittävimmäksi päästölähteeksi nousivat liikenteen päästöt.



GREEN
OFFICE

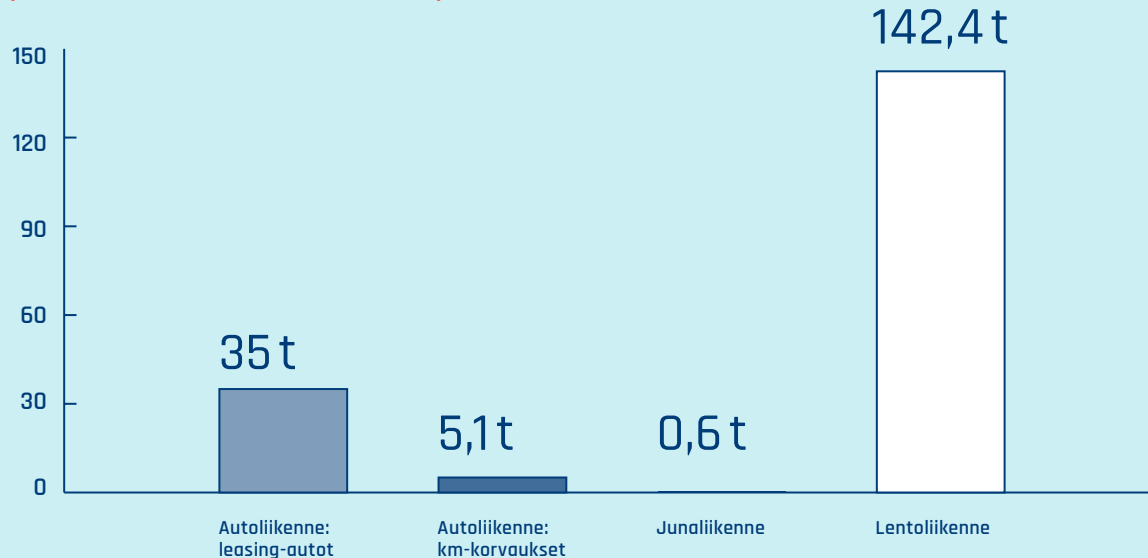
WWF GREEN OFFICE

Saimme valmiiksi WWF Green Office -kriteerit täyttävän ympäristöohjelmamme, ja haimme sertifikaattia vuoden lopussa.

LIIKENTEEN PÄÄSTÖT

Kilometrit	2022	2023	2024	Päästöt tCO2	2022	2023	2024
Junaliikenne	728 955	590 104	537 105	Junaliikenne	1,6	0,9	0,6
Autoliikenne	294 367	278 336	268 199	Autoliikenne	44,5	42	40,0
Lentoliikenne	573 401	723 990	545 016	Lentoliikenne	165,9	209	142,4
Yhteensä	1 596 723	1 592 430	1 350 320	Yhteensä	212,0	252,8	183,1

LIIKENTEEN PÄÄSTÖJEN JAKAUMA 183 t



Näkymä liikenteen päästöihin

Liikenteen kilometrimäärissä (1 350 320 km) tapahtui laskua vuonna 2024 kaikkien liikennevälineiden osalta. Eniten vähennystä tapahtui lentokilometreissä.

Kilometrien väheneminen näkyi luonnollisesti liikenteen päästöjen pienentymisenä. Myös päästökerrointen päivityksellä on vaikutusta päästöjen laskuun. Liikenteen päästöt vuonna 2024 olivat 183,1 tCO2 (v. 2023: 252,8 tCO2). Suurin liikenteen päästöjen aiheuttaja on edelleen lentoliikenne (142,4 tCO2).

Jätteet ja vedenkulutus

Jätteiden ja veden osalta päästöt nousivat hieman vuoteen 2023 verrattuna. Näiden osuus kokonaispäästöistä oli kuitenkin edelleen pieni liikenteen ja energiankulutuksen päästöjen rinnalla.

Syntyneen jätteen määrä lisääntyi hieman. Paperijätettä syntyi edellisvuosien tapaan yksittäisistä jättejakeista määrällisesti kaikkein eniten. Jätteiden päästöistä suurin osa aiheutui seka- ja energiajätteestä, jotka aiheuttivat yhteensä noin 2/3 osaa kaikista jätteiden päästöistä.

Jätteiden kierrätys- ja uudelleenkäyttöaste pysyi samana kuin 2023 (67 %).

Vedenkulutus väheni vuoteen 2023 verrattuna, mutta päästökerrointen päivitys kuitenkin nosti veden kokonaispäästöjä. Päivitetty päästökerroin huomioi jäteveden puhdistuksen nousseiden päästöjen lisäksi myös tuotannon ja muiden toimintojen päästöt.



DIGIMARKKINOINNIN HIILIJALANJÄLKI

Digitaalisen median osuus maailman energiankulutuksesta lähentelee jo viidesosaa. Lähdimme pienentämään Työterveyslaitoksen digimarkkinoinnin hiilijalanjälkeä toimintatapojamme parantamalla. Tarkastelimme ennen kaikkea kampanjasuunnittelun ja -tuotannon hiilijalanjälkeä, sillä iso osa kampanjoiden tuottamista päästöistä on vaikuttamismahdollisuuksiemme ulottumattomissa (mm. isojen alustayhtiöiden konesalien energiankulutus ja käyttäjien päätelaitteet). Onneksi löysimme myös asioita, joihin voimme omilla valinnoillamme ja työ-

tapojemme tehostamisella vaikuttaa – esimerkiksi viestintätavat, aineistojen säilyttäminen ja tehokkaat suunnittelu-palaverit.

Verkkopalvelumme aiheuttavat merkittävän osan digimarkkinoinnin kokonaispäästöistämme. Verkkopalveluiden käytettävyyteen, sisältöön ja tekniikkaan liittyvien asioiden huomioiminen auttaa meitä leikkaamaan päästöjä. Suosimme kumppaneita, jotka huomioivat hiilijalanjäljen pienentämisen toiminnassaan, esimerkiksi hosting-palvelumme käyttää uusiutuvaa energiaa.

Verkkopalvelussa yli 2 miljoonaa kävijää

VUONNA 2024 ttl.fi-verkkopalvelussa vieraili 2 195 480 kävijää, mikä on 31,8 % enemmän kuin vuonna 2023.

TTL.FI-VERKKOPALVELUN hiilijalanjäljen arvo on C (Website Carbon Calculator asteikko A+-F). Globaalilla tasolla se on 39 % parhaimman joukossa.

VERKKOSIVUJEN SAAVUTETTAVUUDESSA verkkopalvelumme sijoittui maailmanlaajuisesti parhaaseen 10 prosenttiin WebAIM Million 2024 -mittauksessa. Tulos on merkittävä, sillä peräti 95,9 prosentilla kaikista verkkosivustojen etusivuista oli saavutettavuusvirheitä.

Henkilöstö- tyytyväisyyden kokonaisindeksi

3,66/5

Sosiaalinen vastuullisuus Työterveyslaitoksessa

Työterveyden ja työhyvinvoinnin edistämisestä vastaavana organisaationa toimintamme kytkeytyy hyvin luonnollisesti sosiaalisesti kestävään kehitykseen. Työssämme korostuu vastuullisuuden vaatimus: toimintamme tulee olla kestävä, eettisesti hoidettua ja läpinäkyvää.

Työyhteisössämme edistämme sosiaalista vastuullisuutta mm. yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo huomioiden. Arvojemme mukaisesti huolehdimme yhteisöllisyydestä sekä psykososiaalisen kuormituksen hallinnasta. Meillä on pääsääntöisesti pitkiä työuria, ja moni työtisläinen jatkaa työelämässä vielä eläkeiän saavuttamisen jälkeenkin, jotkut osa-aikaisesti.

Henkilöstökyselyn perusteella työtisläiset ovat tyytyväisimpiä työn ja yksityiselämän yhteen sovittamiseen. Myös omien tavoitteiden tietäminen ja niihin sitoutuminen on arvioitu korkealle vastaajien keskuudessa. Lisäksi kiitosta saa oikeudenmukainen kohtelu niin toiminnallisen esihenkilön kuin työkavereiden taholta.

Työturvallisuutemme on korkealla tasolla

Työturvallisuuden tunnuslukuina seuraamme työtaturmien lukumäärää ja niistä aiheutuneiden sairauspoissaolopäivien lukumäärää sekä vaaratilanneilmoituksia. Kaikki työaikana sekä kodin ja työpaikan välisellä matkalla sattuneet tapaturmat tutkitaan ja raportoidaan työsuojelun yhteistoiminnassa sekä Työterveyslaitoksen johtoryhmässä.

Vuonna 2024 työtaturmia sattui 11. Näistä 4 sattui työssä, 7 kodin ja työpaikan välisillä matkoilla. Työpaikkatapaturmista ei aiheutunut sairauspoissaoloja. Kuluneena vuonna tehtiin 73 vaaratilanneilmoitusta. Pääosa ilmoitetuista vaaratilanteista koski työympäristöä.

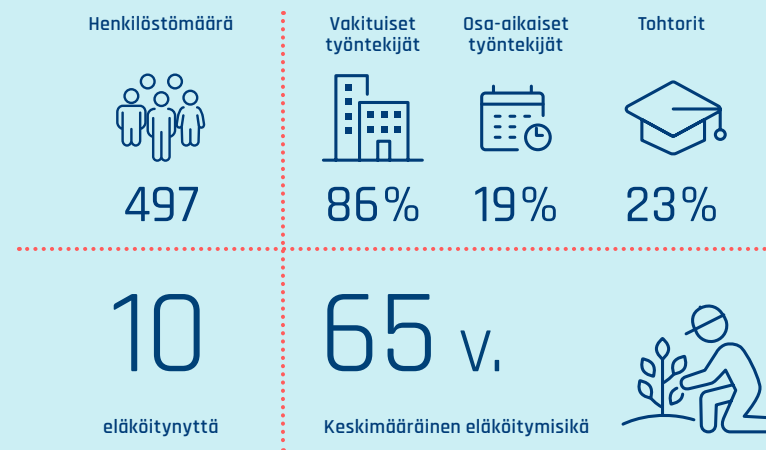
TURVALLISEMMAN TILAN PERIAATTEET

Työterveyslaitos noudattaa yhdenvertaisuuden ja turvallisemman tilan periaatteita kaikessa toiminnassaan. Turvallisemman tilan periaatteilla tarkoitetaan huomaavaisuutta ja arvostavaa käytöstä kaikkia kohtaan.

Periaatteet koskevat Työterveyslaitoksen työntekijöitä ja yhteistyökumppaneita sekä järjestämiemme tilaisuuksien esiintyjä ja osallistujia.

[Tutustu turvallisemman tilan periaatteisiimme.](#)

TYÖTERVEYSLAITOKSEN HENKILÖSTÖ



Työterveyslaitos on **Nolla tapaturmaa -foorum**in jäsen, ja meillä on työturvallisuuden ylin tasoluokitus (taso I).





Olemme hybridityön edelläkävijä

Hybridityö on työtä, jossa etätyö ja päätyöpaikalla tehtävä läsnätyö yhdistyvät työntekijän työssä vaihtelevasti. Se käsittää myös työnteontavan, jossa työntekijät ovat usein eri paikoissa, jopa eri aikoihin, kuten silloin, kun osa on kokonaan etätöissä ja osa läsnätyöissä. Työterveyslaitoksella töitä tehdään usein hybridisti. Vuonna 2024 laadimme yhdessä hybridityön periaatteemme.

TYÖTERVEYSLAITOKSEN HYBRIDITYÖN PERIAATTEET

- 1 Teemme hybridityötä. Työtehtävien luonne määrää työnteon paikan ja jaksotuksen. Työterveyslaitoksen strategiset tavoitteet, vaikuttava toiminta ja asiakaskokemus ohjaavat päivittäistä työtämme.
- 2 Hybridityön johtaminen perustuu luottamukseen. Kaikilla on mahdollisuus vaikuttaa työyhteisössä riippumatta työntekopaikasta.
- 3 Toimintatapamme joustaa työtehtävien puitteissa. Huomioimme valinnoissamme turvallisuuden ja kasvokkaisen kohtaamisen arvon. Esihenkilöillä on työnjohto-oikeus päättää työnteon paikasta.
- 4 Kannamme ryhmässä ja yksilöinä vastuuta työn sujuudesta ja hyvinvoinnistamme.

Tekoäly on yksi strateginen osaamisalueemme, jonka kehittämistä tuemme yhteisellä oppimisella.

OKR-MALLIN AVULLA LÄPINÄKYVYYTTÄ TOIMINTAAN

Otimme hyvien pilotoitinkokemusten jälkeen koko Työterveyslaitoksessa käyttöön OKR-toimintamallin (Objectives and Key Results). OKR-toimintamallin avulla vahvistamme toimintamme läpinäkyvyyttä ja johdettavuutta sekä strategiamme jalkauttamista.

Vastuullinen hallintotapa ja johtaminen

Hyvä hallinto on moniulotteinen ja keskeinen osa yritysvastuun toteutumista kaikissa organisaatioissa. Työterveyslaitoksesta säädetty laki ja asetus antavat perustan toiminnallemme, hallinnolliselle asemallemme sekä johtamiselle.

Kohti CSRD-raportointia

Jatkoimme strategisen tavoitteenmukaista asteittaista siirtymää kohti CSRD-direktiivin (Corporate Sustainability Reporting Directive) vaatimukset täyttävää toimintaa. EU:n kestävyysdirektiiviin perustuva raportointimalli ei ole Työterveyslaitosta velvoittava, mutta olemme tehneet asteittaista siirtymää sitä kohti, sillä se on hyvä tapa hahmottaa toimintamme kestävyysnäkökulmia ja valmistautua yhteistyökumppaneilta tuleviin vaatimuksiin.

Vuonna 2024 vahvistimme osaamistamme CSRD:stä. Teimme vuoden mittaan sidosryhmäkyselyn ja -haastatteluita Työterveyslaitoksen henkilökunnalle, avainasiakkaille, ministeriöiden yhteyshenkilöille, alihankkijoille sekä muille strategisille yhteistyökumppaneille. Hyödynsimme kyselyn tuloksia vastuullisuusohjelman laadinnassa sekä kaksoisolennaisuusanalysissamme. Määrittelimme myös toimintamme arvoketjut. Tällä hetkellä odotamme mahdollisia tarkennuksia CSRD-raportointitapaan EU-tasolta.

Haluamme olla julkishallinnon edelläkävijä Julkri-tietoturvakriteeristön toteuttamisessa

Panostamme tietoturvaan ja erityisesti käsittelemämme tiedon luottamuksellisuuden takaamiseen. Toimintatapojemme kehittämisen keskiössä on tietoturvallisuuden johtamisen kypsyystason nostaminen sekä tiedonhallintamallin jalkauttaminen.

Tietoturvan kehittämisen pohjaksi olemme valinneet Julkri-tietoturvakriteeristön, joka tukee koko julkishallinnon tieto-

turvallisuuden kehittämisen ja arvioinnin tarpeita. Kriteeristöä sovelletaan myös tietoturvan johtamisessa, esimerkiksi tietoturvallisuuden tilannekuvan ja riskipohjaisen tietoturvan hallintamallin pohjana.

Strateginen tavoittemme on olla 2030 julkishallinnon edelläkävijänä Julkri-tietoturvakriteeristön mukaisesti sertifioitu laitos. Kriteeristö ei tällä hetkellä mahdollista sertifiointia, mutta ajatus on, että olemme valmiita, mikäli sertifiointumisen tulee mahdolliseksi vuoteen 2030 mennessä.

Tekoäly ulkoisessa ja sisäisessä toiminnassa

Tekoäly kytkeytyy sekä ulkoiseen että sisäiseen toimintaamme. Haluamme ymmärtää tekoälyn vaikutuksia työelämään ja työn sisältöihin laajemmin. Tutkimustehtävämme on ymmärtää digitalisaation ja nyt tekoälyn aiheuttamaa työn murrosta ja tekoälykehityksen vaikutuksia työelämään. Tekoälyyn ja sen työelämävaikutuksiin keskittyviä tutkimushankkeita on käynnissä jo yli 20. Samaan aikaan olemme kiinnostuneita tekoälyn hyödyntämisestä oman toimintamme kehittämisessä ja tehostamisessa.

Tekoäly on yksi strateginen osaamisalueemme, jonka kehittämistä tuemme yhteisellä oppimisella. Osaaminen kytkeytyy jokaisen työntekijän osaamisen kehittämiseen ja työssä oppimiseen sen mukaan, miten omat työtehtävät linkittyvät tekoälyn käyttöön. Varmistamme koulutuksin, että tekoälyä hyödyntävillä on riittävä "tekoälylukutaito" eli osaaminen tekoälyn hyödyntämiseen.

Muodostimme vuonna 2024 oman tekoälyryhmän, joka kokoaa yhteen tekoälyn kehittämisestä ja työelämävaikutuksista kiinnostuneet. Ryhmä kehittää osaamista yhdessä, miniprojektien ja kokeiluiden kautta.



Työterveyslaitos

HYVINVOINTIA
TYÖSTÄ

