

Arbetshälsoinstitutet

Års- och hållbarhetsrapport

2025



Kort om Arbetshälsoinstitutet

Arbetshälsoinstitutet är Finlands ledande arbetslivsexpert. Vi forskar förhållandet mellan arbete och hälsa på ett tvärvetenskapligt sätt och erbjuder forskningsdata i form av praktiska lösningar till hjälp för det dagliga arbetet. Vi gör det finländska arbetslivet till världens bästa arbetsliv.

Vårt arbete berör alla i arbetsför ålder i Finland på ett eller annat sätt. Vi erbjuder oberoende och aktuell forskningsdata till stöd för det samhälleliga beslutsfattandet. Tillsammans med våra intressentgrupper utvecklar vi arbetsgemenskaper, arbetsmiljöer och arbetsföråldring för att öka arbetsproduktiviteten på ett hållbart sätt. Resultaten av vår verksamhet har redan i 80 år synts på arbetsplatserna i form av ökat välbefinnande samt i samhället i form av längre arbetskarriärer.

Vi 500 anställda vid Arbetshälsoinstitutet bygger upp ett sunt och tryggt arbetsliv för att alla ska kunna få välbefinnande av arbetet.

Läs mer om Arbetshälsoinstitutet:

ttl.fi/tietoa-oss

Redigerad av: Eveliina Haataja
Layout och ombrytning: Ella Smeds

Fotografier: Emilia Autio, Elina Manninen, Silja Minkkinen, Pirita Männikkö, Annukka Pakarinen, Jetro Staven och Getty Images

ISBN: 978-952-391-263-2



Innehåll

Kort om Arbetshälsoinstitutet	2
År 2025	3
Generaldirektörens årsöversikt	4
Verksamhetens lönsamhet och finansiering	5
80 år av välbefinnande i arbetet	6
Vi visar arbetslivets riktning	7
Arbetshälsoinstitutets strategi 2030	8
Arbetslivets riktning – scenarier om arbetets framtid.	9
Vi bygger ett hållbart arbetsliv	10
Forskning och påverkan för det finländska arbetslivets behov	11
Effektivt samarbete och synlig diskussion i medierna.	13
Tvärvetenskaplig forskning för arbetslivets bästa	14
Vi sköter specialuppgifter som ministerierna ger och för lagstadgade register.	16
Våra tjänster gör arbetsvardagen bättre	17
Vi agerar ansvarsfullt och främjar hållbarheten	20
Miljökonsekvenserna av vår verksamhet	21
Socialt ansvarstagande inom Arbetshälsoinstitutets	24
Ansvarsfull administration och ledning.	27

■ År 2025

Arbetshälsoinstitutet har som mål att bygga välbefinnande från arbetet - för individerna, arbetsplatserna och hela samhället. Vi är Finlands ledande arbetslivspåverkare och starkt engagerad i det finländska arbetslivets vardag.



Generaldirektörens översikt över året

År 2025 återspeglades digitaliseringen och det allt snabbare ibruktagandet av artificiell intelligens, de ungas utmaningar i fråga om psykisk hälsa, befolkningens åldrande samt osäkerheten i den geopolitiska omvärlden också i det finländska arbetslivet.

I denna omvärld betonades vår uppgift att främja ett hälsosamt, tryggt och hållbart arbetsliv.

Vår forskning var effektiv

Vi stärkte vår roll som oberoende expert, producent av forskningsdata och partner i utvecklingen av arbetslivet. Vi avslutade det omfattande EU-finansierade projektet Verktygslådan för psykisk hälsa. Som en del av projektet satsade vi särskilt på att utveckla företagshälsovården. Vi ansvarade för att facilitera den nationella strategin för utveckling av arbetslivet som

publiceras våren 2026 som en del av programmet ARBETE2030.

Vi fortsatte vårt starka grundläggande arbete för att förbättra arbetsförmågan och arbetarskyddet och publicerade de första delarna i tillämpningsguiden för arbetarskyddslagen på webben. Vi undersöker förändringarna i arbetslivet i synnerhet ur perspektiven för artificiell intelligens, digital grön omställning och innovationsledning. Vi förnyade vår forskningsprocess och gjorde forskningsprioriteringarna tydligare. Vi inrättade en ny forskningsenhet som fokuserar på den övergripande säkerheten i arbetslivet.

Under hela året påverkade vi starkt både i medierna och i trepartssamarbetet och parlamentariskt. Våra sakkunniga hördes i större utsträckning i de olika utskotten än tidigare. Vi samarbetade tätt med arbetsmarknadsorganisationerna och flera ministerier. Vi deltog också i nätverket Tulanet som förenar olika forskningsinstitut.

Det svåra marknadsläget utmanade tjänsternas lönsamhet

Arbetshälsoinstitutets utbildnings- och arbetsmiljötjänster främjar säkert, fungerande och hälsosamt arbete. De baserar

sig på tvärvetenskapligt forskningsarbete samt årtionden av dialoger med arbetsplatserna. Vi betjänar företag och offentliga samfund i hela Finland. Gemensamt för våra kunder är viljan att trygga och utveckla sin verksamhet med hjälp av tjänster på basis av forskning.

År 2025 var i fråga om våra affärsverksamheter fortfarande en utmaning i det svåra marknadsläget, som också gjorde att vår lönsamhet var negativ. Under året preciserade vi vår affärsstrategi så att de svarar på förändringarna i omvärlden.

Vi förnyade organisationsstrukturen

Vi satsar målmedvetet på att öka transparenzen mellan vår verksamhet som berättigar till statsandelar och våra affärsverksamheter. År 2025 tog vi ett betydande steg framåt i saken och förde omställningsförhandlingar om att åtskilja den verksamhet som berättigar till statsandelar och affärsverksamheten till två kompetenscentrum. Den nya organisationsstrukturen motsvarar bättre också vår verksamhetsmiljö.

I slutet av hösten var vi tvungna att föra andra beklagliga omställningsförhandlingar som ledde till nerskärningar i per-

sonalen. Samtidigt inledde vi ett långsiktigt utvecklingsprojekt som syftar till att öka interaktionen i våra nätverk och kundstyrningen.

Vi firar vårt 80-årsjubileum

År 2025 var en betydande milstolpe för Arbetshälsoinstitutet, eftersom vi fyllde 80 år. På våren firar vi Arbetshälsoinstitutets långa och betydelsefulla verksamhet trepartigt.

Trots att vi hade en genuin anledning att fira, var året som helhet inte lätt för personalen. Trots den yttre osäkerhe-

ten samt de interna förändringarna och pressen är personaltillfredsställelsen fortsättningsvis hög.

Jag vill tacka Arbetshälsoinstitutets anställda för deras starka insats för att förbättra det finländska arbetslivet och välbefinnandet i arbetet. Trots att år 2025 var ett utmanande år gick vi fint framåt och var en central del i utvecklingen av arbetslivet.



Antti Koivula
generaldirektör

| ÅR 2025 I SIFFROR |

Statsandel (2024 24,4 miljoner euro).....	23,6 miljoner euro
Personalantal.....	467
FoU-projekt.....	114
Vetenskapliga publikationer.....	146
Extern FoUI-finansiering.....	10,7 miljoner euro
Affärsverksamhetens kundorganisationer.....	1730

Verksamhetens lönsamhet och finansiering

Arbetshälsoinstitutet är ett självständigt, offentligrättsligt samfund vars ställning och verksamhet fastställs i lagen om Arbetshälsoinstitutets verksamhet och finansiering (24.2.1978/159) och i den kompletterande förordningen (29.6.1978/501).

Vårt resultat 2025 visar ett överskott på 0,1 miljoner euro, medan vårt överskott 2024 var 1,21 miljoner euro. Minskningen av resultatet jämfört med året innan beror i synnerhet på ökade verksamhetskostnader och ett större antal upphandlingar.

Den grundläggande statsandel som beviljades Arbetshälsoinstitutet var 23,6 miljoner euro 2025, vilket utgör 46 procent av vår finansiering (2024: 24,4 miljoner euro, 49 procent). Resten täckte vi med vår affärsverksamhet och med FoUI-finansiering.

Intäkterna av verksamheten steg måttligt och uppgick till sammanlagt 26,4 miljoner euro (2024: 25,8 miljoner euro). Tillväxt uppstod i synnerhet i avkastningen av forskningsverksamheten och patientverksamheten.

NYCKELTAL

	2025	2024	2023
Intäkter från den egna verksamheten (t euro)	26 391	25 778	25 590
Räkenskapsperiodens resultat (t euro)	76	1 213	-20
Resultatets andel av intäkterna	0,3 %	4,7 %	-0,0 %



80 år av välbefinnande i arbetet

Det var 1945. Det var tungt och farligt att återuppbygga hela samhället och betala krigsersättningar – långa arbetsdagar, tunga bördor och farliga kemikalier belastade arbetstagarna. Något måste göras. Arbetshälsoinstitutet uppstod.

Vi påverkade lagar, rekommendationer, anvisningar och praxis. Veckor, år och årtionden gick. Vi utvecklade arbetet så att det blev säkrare och sundare – och därigenom mer produktivt.

Detta arbete blir aldrig färdigt. Arbetslivet förändras kontinuerligt – och vi med det. Vårt arbete i dag är lika aktuellt och viktigt som för 80 år sedan.

I april firade vi vårt 80-årsjubileum på Pikku-Finlandia i Helsingfors. I jubileumsgalan deltog förutom de anställda vid Arbetshälsoinstitutet också viktiga personer från Arbetshälsoinstitutets historia samt högt uppsatta gäster. Dessutom berättade vi under årets gång om Arbetshälsoinstitutets inverkan på det finländska arbetslivet i sociala medier och på webbplatsen ttl.fi/80-vuotta.

Hedersbetygelser för Arbetshälsoinstitutets anställda år 2025



MIIRA HEINIÖ OCH TIINA KAURANEN BEVILJADES MILITÄRA FÖRTJÄNST- MEDALJER

Miira Heiniö, äldre sakkunnig och Tiina Kauranen, äldre sakkunnig, vid Arbetshälsoinstitutet beviljades förtjänstmedaljer av försvarsmaktens kommandör Janne Jaakkola som erkännande för deras exceptionellt förtjänstfulla arbete till förmån för Försvarsmakten. Miira och Tiina utvecklade Försvarsmaktens enkät om arbetsklimatet och en modell för hur enkäten ska utnyttjas 2023–2024.

TAPANI TUOMI FICK DIPLOM OM ARBETSMILJÖARBETET

Tapani Tuomi, ledande sakkunnig vid Arbetshälsoinstitutet, erhöll ett diplom av social- och hälsovårdsminister Sanni Grahn-Laasonen för sitt arbete med säkerheten i arbetsmiljöerna. Tapani har bidragit avsevärt till att exponeringen för kvarts har minskat i Finland och han har utfört ett långsiktigt forskningsarbete för att utveckla arbetsmiljöerna. Han har hjälpt

många arbetsplatser att skapa trygga arbetsförhållanden och varit en nyckelperson när det gäller att utveckla samarbetet inom arbetarskyddet. Tapanis inkluderande och inspirerande sätt bidrar till att skapa en trygg och öppen kultur för arbetsplatserna.

UTMÄRKELSETECKEN FRÅN REPUBLICENS PRESIDENT ALEXANDER STUBB 6.12.2025

Chefen för enheten för förändringar i arbetslivet Päivi Husman fick Finlands Leijonas radmärke för sin mångsidiga och visionära verksamhet inom vetenskapen samt lednings- och chefsuppgifter.

Mika Liuhamo, produktchef för arbetarskydds- och arbetarsäkerhetsutbildningar fick Finlands Vita Ros förtjänstkors för resultatrikt utvecklingsarbete inom sitt ansvarsområde i Arbetshälsoinstitutets affärsverksamhet.

Äldre konsult Nina Olin fick Finlands Vita Ros förtjänstkors för sin omfattande kompetens när det gäller ledning, chefsarbete, omställningar i arbetsgemenskaperna samt lösning av krävande konfliktsituationer.

Specialsakkunnig Armi Kylliäinen fick Finlands Lejons förtjänstkors för sitt arbete med att genomföra lagligheten, utvecklingen och god förvaltningssed i fråga om den ekonomin vid Arbetshälsoinstitutet.

Eeva Hallikainen, ansvarig föreståndare, fick Finlands Vita Ros medalj av I klass med guld Kors för sitt över 35 år långa arbete för att utveckla arbetsmedicinska polikliniken i Uleåborg och på riksnivå.

Generaldirektörens sekreterare Leena Saarni fick Finlands Vita Ros medalj av I klass med guld Kors för sin stora inverkan på smidigheten, sakkunskapen och lagenligheten hos ledningen och verksamheten vid Arbetshälsoinstitutet.

Vi visar arbetslivets riktning

Vårt mål är att förbättra arbetslivets kvalitet och förbättra arbetsproduktivitet och öka deltagandet i arbetet.



Arbetshälsoinstitutets strategi 2030



Arbetshälsoinstitutets mission är Må bra av jobbet. Vi vill att arbetet ska skapa välbefinnande för människor, arbetsplatser, arbetsgemenskaper och för hela samhället.

Därför främjar vi arbetshälsa, det vill säga arbetsgemenskapernas och individernas förmåga och möjligheter att agera i olika situationer i ett föränderligt arbetsliv. På det här sättet bidrar vi till att kvaliteten på arbetslivet och produktiviteten i arbetet förbättras och att deltagandet i arbetet ökar.

Vår vision är att vara Finlands ledande arbetslivspåverkare och en attraktiv partner.

Vår strategi utgår från FN:s målprogram för hållbar utveckling Agenda 2030 och från Finlands strategi för hållbar utveckling. Vår strategi står stadigt på två ben. Grunden till vår externa verksamhet utgörs av vårt löfte Vi bygger ett hållbart arbetsliv, som skapar välbefinnande och produktivitet för hela samhället. Vårt arbete berör alla i arbetsför ålder i Finland på ett eller annat

sätt. Vi tillämpar oberoende och aktuella forskningsdata som grund för samhälleligt beslutsfattande. Tillsammans med våra intressentgrupper utvecklar vi arbetsgemenskaper, arbetsmiljöer och arbetsförmåga för att öka arbetsproduktiviteten på ett hållbart sätt. På arbetsplatserna och i individernas liv syns resultaten av vår verksamhet som en ökning av välbefinnandet och i samhället som längre arbetskarriärer. Mer information om dessa åtgärder kan du läsa i avsnitt 3.

Internt styrs vår verksamhet av löftet Vi agerar ansvarsfullt och främjar hållbarhet i vår arbetsgemenskap och i våra partnerrelationer. Vi tror att byggandet av det bästa arbetslivet i världen utgår från oss själva och vi granskar vår verksamhet utifrån ESG-perspektiven (environmental, social, governance) med beaktande av klimat och miljö, människor och samhälle samt ledarskap och god förvaltningsledning. Mer information om detta arbete finns i avsnitt 4.

| VÅRA VÄRDEN |

VERKNINGSFULLHET: Resultaten av vår verksamhet syns på arbetsplatserna i form av ökat välbefinnande samt i det finska samhället i form av längre arbetskarriärer.

TILLFÖRLITLIGHET: Våra lösningar baserar sig på forskningsbaserad kunskap och tillförlitliga, fungerande metoder. Vi agerar oberoende och opartiskt.

HÅLLBARHET: Vi bygger ett hållbart arbetsliv, som skapar välbefinnande och produktivitet. Vi agerar hållbart i vår arbetsgemenskap och i våra partnerrelationer.

GEMENSKAP: Vi får kraft från vår yrkesöverskridande och mångformiga arbetsgemenskap. I denna hybridtid satsar vi på att vara och göra tillsammans.

Arbetslivets riktning - scenarier om arbetets framtid

Vår nya rapportserie Arbetslivets riktning berättar om framtidsutsikterna för det finländska arbetslivet. I juni 2025 publicerade vi de fyra första delarna i rapportserien: den tekniska omställningen, befolkningsomställningen, den sociokulturella omställningen samt klimatförändringen och den gröna omställningen.

Rapporterna om arbetslivets riktning berättar hur det finländska arbetslivet kan te sig 2035. En stor grupp forskare vid Arbetshälsoinstitutet funderar på vilka möjligheter och hot som kan förväntas i arbetslivet. Vi föreslår också åtgärder genom vilka vi på arbetsplatserna och i beslutsfattandet kan göra det finländska arbetslivet till världens bästa arbetsliv.

Rapporterna diskuterar med varandra, och för att få en heltäckande helhetsbild rekommenderar vi att man bekantar sig med dem alla. De viktigaste scenarierna i varje rapport presenteras nedan.

Förändringen i befolkningsstrukturen kräver att arbetslivskvaliteten förbättras

Antalet personer i arbetsför ålder är mindre än tidigare, så deltagandet i arbetet måste bli betydligt större. Arbetslivet utvecklas i en riktning där arbetet inte förutsätter full arbetsförmåga.

Förbättrad arbetslivskvalitet och rättvis belöning gagnar särskilt unga arbetstagare som behöver möjligheter att nå framgång i arbetslivet. Pensionärer som vill arbeta i ett rättvist arbetsliv har möjligheter att fortsätta i lönearbete.

Arbetsplatsernas inkluderande karaktär och språkmedvetenhet utvecklas hand i

hand i och med invandringen som ökar befolkningens mångfald.

Den sociokulturella förändringen gör arbetslivet mer individuellt

Arbetslivet splittras, och allt fler får sin inkomst från flera olika källor. Detta betonar att en flexibel och individuell arbetsidentitet uppstår.

Förändringarna i kulturen och arbetslivet samt arbetstagarens egen erfarenhet inverkar på hur man förstår arbetsförmågan. Som stöd för ändringen behövs gemensamma betydelser, verksamhets sätt, spelregler och stödjande strukturer: att vi bygger något nytt gemensamt.

Teknologiska förändringar ger nytt arbete

Artificiell intelligens och ökad produktivitet i arbetet är viktiga källor till nytt arbete i samhällsekonomin. I framtiden kommer arbetet att vara allt mer mångsidigt och decentraliserat, och sätten att arbeta blir mångsidigare. En allt större del av människans arbete lämnar ett digitalt fotavtryck.

Kreativ och social intelligens är människans bästa skydd och resurs i det allt mer teknologiska arbetslivet. Genom algoritmisk ledning förbättras processernas effektivitet och kvalitet.

Klimatförändringen och den gröna omställningen kräver att vi sträcker oss mot en hållbar ekonomi och verksamhet

Aktörerna i arbetslivet främjar tillsammans arbetets hållbarhet och hållbarhetskulturen stärks på arbetsplatsen. Ett grönt arbete är hållbart och tryggt. En rättvis grön omställning beaktar ekologiska, sociala och ekonomiska aspekter.

Riskerna för arbetshälsan, arbetarskyddet och arbetsförmågan i arbetsmiljöer för den gröna omställningen och den cirkulära ekonomin har identifierats och hanterats. Arbetsplatser av alla storlekar har tillräckliga verktyg för att sköta dem.

RAPPORTERNA OM ARBETSLIVETS RIKTNING LADDADES NER 9 000 GÅNGER. BEKANTA DIG MED RAPPORTERNA PÅ TTL.FI:

[Förändring i befolkningsstrukturen](#)

[Sociokulturell förändring](#)

[Teknologisk förändring](#)

[Klimatförändringen och grön omställning](#)

Vi bygger ett hållbart arbetsliv

Grunden för vår verksamhet är oberoende vetenskaplig forskning, via vilken vi söker lösningar på aktuella fenomen som utmanar arbetslivets hållbarhet. Våra forskningsrön utnyttjas i stor utsträckning i utvecklingen av det finländska arbetslivet och för att förbättra arbetsplatsernas vardag.



Forskning och påverkan för det finländska arbetslivets behov

TJÄNSTEN ARBETSLIVSKUNSKAP

Arbetslivskunskap är Arbetshälsoinstitutets öppna och avgiftsfria webbtjänst, som samlar en uppdaterad och tillförlitlig lägesbild av det finländska arbetslivet genom att samla arbetslivsdata, som är utspridda, på ett ställe. Informationen tillhandahålls i en lättanvänd form och alla innehåll finns tillgängliga på finska, svenska och engelska. Tjänsten är en publikationskanal inte bara för Arbetshälsoinstitutet utan också för samarbetspartner.

 [Bekanta dig med Työelämätieto.fi.](https://tyoelamatieta.fi)

De populäraste materialen 2025

1. Svaren på Hur mår du?-arbetsvälbefinnandetestet och arbetstagarnas välbefinnande
2. Fastställda yrkessjukdomar hos personer i arbetsför ålder
3. Arbete inom kommunsektorn
4. Plattformsföretag som förmedlar arbete
5. Känslomässig belastning i samband med interaktion i ett könsfördelat arbetsliv

Vi utför högklassig forskning som betjänar det finländska arbetslivet. Vår forsknings- och utvecklings- och innovationsverksamhet tar fram lösningar på samhälleligt viktiga och aktuella frågor kring arbetshälsa, arbetarskydd och välbefinnande i arbetet.

Vi siktar på att stödja Finlands ekonomiska tillväxt, öka arbetsproduktiviteten, förbättra arbetsförmågan och förnya kompetensen i ett föränderligt och mångsidigare arbetsliv.

Vi främjade regeringsprogrammets mål

År 2025 fortsatte vi arbetet för att främja statsminister Orpos regeringsprogram. Vi fokuserade särskilt på att utveckla den förebyggande företagshälsovården, utvidga verksamhetsmodellen TYÖOTE i välfärdsområdena samt minska sjukfrånvaron på grund av psykisk ohälsa.

Psykiska problem är vid sidan av sjukdomar i stöd- och rörelseorganen den största sjukdomsgrupp som orsakar arbetsoförmåga, och de sjukfrånvarofall som dessa orsakar är ett betydande samhälleligt problem. Vi främjade framgångsrikt projektet Verktygslådan för psykisk hälsa som en del av Programmet för psykisk hälsa i arbetslivet. Webbplatsen työkalupakki.fi, som innehåller avgiftsfria digi-

tala verktyg, hade under 2025 ca 155 000 besökare. Vi sprider verktygslådans metoder för hantering av arbetsbelastningen och förbättring av den psykiska hälsan genom mångsidiga kommunikation och marknadsföring samt på hundratals evenemang runt om i Finland. Cirka 2 000 nya arbetsplatser deltog presentationer, workshoppar, handledningen och webinarier. Vi bidrog också till att arbetshälsovetenskaperna blev en del av examensgrunderna för yrkesexamen i arbete som teamledare samt för specialyrkesexamen i ledarskap och företagsledning.

Inom ramen för Programmet för psykisk hälsa i arbetslivet och som en del av Finlands program för hållbar tillväxt fortsatte vi också utvidgningen av användningen av TYÖOTE-modellen inom välfärdsområdena. Samtidigt publicerade vi aktuella anvisningar, verksamhetsmodeller och handböcker för yrkesverksamma inom företagshälsovården och för arbetsplatserna, för att företagshälsovården bättre ska

kunna svara mot behoven i det föränderliga arbetslivet. Våra sakkunniga utvecklade fungerande lösningar tillsammans med yrkesutbildade och arbetsplatser inom företagshälsovården. Dessutom hade Arbetshälsoinstitutet en företrädare i en beredningsarbetsgrupp som tillsatts av social- och hälsovårdsministeriet för att utreda behovet att göra ändringar i den förordning som styr företagshälsovården på grund av de förändrade förhållandena i arbetslivet.

Vi gjorde utvärderingar och redogörelser för Programmet för ett gott arbete. Som en del av regeringens program Finland i rörelse startade vi projektet Personer i arbetsför ålder i rörelse. I projektet strävar vi efter att förnya strukturerna och skapa verkkningsfulla åtgärder för arbetsplatserna, olika utbildningsstadierna och företagshälsovårdens tjänster för att stödja arbetsförmågan. Vi var också hembo för programmet ARBETE2030 och stödde beredningen av strategin för utveckling av arbetslivet.



Vi skapar en lägesbild över arbetslivet

Med hjälp av upprepade undersökningar följer vi regelbundet utvecklingstrender i arbetslivet på lång sikt i Finland. Vi producerar information och kommunicerar aktivt om finländarnas arbetsförmåga och arbetskarriärer, hur dessa utvecklas och faktorer som påverkar utvecklingen. Arbetshälsoinstitutet är bekant för den stora allmänheten i synnerhet genom våra upprepade undersökningar.

Lägesbild 2025

DE ÄMNAD E UPPSÄGNINGARNA MINSKADE OCH DET FANNS POSITIVA TECKEN PÅ ARBETSHÄLSA - HUR MÅR FINLAND?

I finländarnas välbefinnande i arbetet och i deras attityder till arbetet skedde mer positiva än negativa förändringar de senaste två åren. Planerna på att säga upp sig minskade liksom även den allmänna ensamheten. Arbetsuget har stärkts, men symtomen på arbetsutmattning har legat på samma nivå under hela 2020-talet.

Undersökningen Hur mår Finland? har sedan 2019 producerat information om hur arbetshälsan och arbetsförhållandena för arbetande finländare utvecklas.

[Bekanta dig med undersökningen Hur mår Finland på ttl.fi.](#)

ARBETSHÄLSAN INOM VÄLFÄRDSOMRÅDEN A UTVECKLADES POSITIVT - HUR GÅR DET ?

Enligt Hur går det?-undersökningen om arbetshälsan inom välfärdsområden utvecklades arbetshälsan inom välfärdsområdena i många avseenden positivt, trots kostnadstrycket och omfattande organisationsförändringar. Samarbetet inom arbetsgemenskapen och rättvisan i när-

ledarskapet blev bättre och arbetet mer belönande.

En del fick dock sämre möjligheter att påverka förändringarna i det egna arbetet, och många rapporterar om den osäkerhet som härrör från arbetet. Inom socialtjänsterna förekom fler psykosociala faktorer som belastar och mer nedsatt arbetsförmåga än hos andra. Psykisk belastning var vanlig i synnerhet i unga åldersgrupper.

[Bekanta dig med undersökningen Hur går det? på ttl.fi.](#)

SJUKFRÅNVARON INOM KOMMUNSEKTORN ÄR MINDRE ÄN NÅGONSIN UNDER 2000-TALET - KOMMUN10

I undersökningen Kommun10 har man följt sjukfrånvaron bland anställda i 11 städer sedan 2000. Under åren efter coronapandemin och vårdreformen har antalet sjukfrånvaro minskat och stabiliserats på en lägre nivå.

Kommun10 är en del av en långvarig uppföljningsundersökning om personalen inom kommun- och välfärdssektorn (FPS).

[Läs FPS-undersökningen på ttl.fi](#)

MÅNGA ARBETSPLATSER VAR NYA MED ATT UTNYTTJA GENERATIV ARTIFICIELL INTELLIGENS - ARBETARSKYDDSPANELEN

Av respondenterna på Arbetarskyddspanelen till arbetarskyddspersonal bedömde 41 procent att deras arbetsplats inte har kommit längre än initialskedet i utnyttjandet av generativ artificiell intelligens. Var fjärde svarare ansåg att artificiell intelligens och utvecklingen av artificiell intelligens inte alls berör den egna arbetsplatsen. Den artificiella intelligensens möjligheter att utveckla arbetarskyddet identifierades särskilt vad gäller statistikföring, rapportering samt analys och uppföljning av data.

Arbetarskyddspanelen är en enkätundersökning bland arbetarskyddspersonalen som Arbetshälsoinstitutet och Arbetarskyddscentralen genomför en gång om året.

[Bekanta dig med Arbetarskyddspanelen på ttl.fi.](#)

Effektivt samarbete och synlig diskussion i medierna

Överläkare Pauliina Kangas berättar ofta om fördelarna med samarbetet mellan företagshälsovården och den offentliga hälso- och sjukvården i medierna. Bild Annukka Pakarinen.

Arbetshälsoinstitutet har en etablerad och viktig sakkunnigroll när det gäller att stödja det politiska beslutsfattandet. Vi har en stark representation i olika arbetsgrupper och delegationer som lyder under ministerierna. Våra sakkunniga ger utlåtanden till exempel till stöd för beredningen av lagändringar och vi deltar på inbjudan i sakkunnighöranden. År 2025 lämnade vi 41 utlåtanden*.

Vid Arbetshälsoinstitutets regionala enheter finns delegationer där man följer aktuella förändringar i arbetslivet, lägger fram initiativ och främjar målen i samarbetet.

När man i medierna behandlar fenomen i anslutning till arbetslivet finns det efterfrågan på sakkunniga vid Arbetshälsoinstitutet. År 2025 kom merparten av Arbetshälsoinstitutets synlighet från teman kring psykisk hälsa och psykisk arbetsförmåga. Antalet medieträffar var totalt 2 498 (2024: 3 028) och en allt större del i de nationella medierna. Andelen publicitet med högt uppmärksamhetsvärde ökade något till 69 procent: merparten av medieträffarna var fall där Arbetshälsoinstitutet eller en av våra sakkunniga spelade en nyckelroll. Totalt 124 av Arbetshälsoinstitutets anställda uppträdde i medierna i fjol (2024: 97).

| SIFFROR OM SYNLIGHETEN |

Medieträffar



2498 st.

Andel publicitet av
hög betydelse



69 %

Anställda på Arbetshälso-
institutet i medierna



124 personer

*År 2024 lämnade vi 26 utlåtanden.

Tvårvetenskaplig forskning för arbetslivet

Vi bedriver högklassig, tvårvetenskaplig forskning i syfte att öka produktiviteten i arbetet och förlänga arbetskarriärerna på ett hållbart sätt. Vår forsknings- och utvecklingsverksamhet tar fram lösningar på samhällsrelaterade och aktuella frågor kring arbetshälsa, arbetarskydd och välbefinnande i arbetet.



NYCKELTAL OM FORSKNINGEN

FoU-projekt



114 st.

Vetenskapliga publikationer



146 st.

FoU-verksamhet

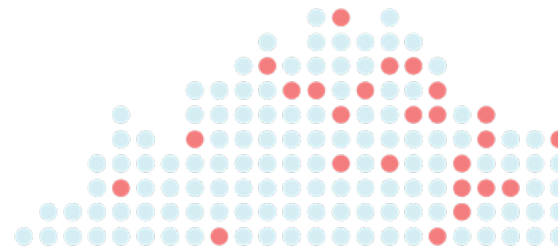


151 ÅV

Extern FoU-finansiering



10,7 mn €



VI BÖRJADE PUBLICERA EN REGELBUNDEN FORSKNINGSÖVERSIKT

Vi publicerar en gång per månad Arbetshälsoinstitutets forskningsöversikt där vi noggrant presenterar våra forskares senaste vetenskapliga artiklar och de olika forskningsprojekternas slutrapporter.

[Bekanta dig med forskningsöversikterna och beställ dem.](#)



Exempel på tyngdpunkter i vår forskning

VI FÖRBÄTTRAR ARBETSHÄLSAN

På sidan **Uudistuva työterveyshuolto** ("förnyad företagshälsovård") publicerar vi anvisningar och verksamhetsmodeller för yrkesverksamma inom företagshälsovården och för arbetsplatserna.

[Läs mer om temat på ttl.fi.](#)

Verksamhetsmodellen TYÖOTE fördjupar samarbetet mellan företagshälsovården och den offentliga hälso- och sjukvården.

[Läs mer om verksamhetsmodellen på ttl.fi.](#)

VI FRÄMJAR ARBETSFÖRMÅGAN OCH HÅLLBARA KARRIÄRER

Med hjälp av den avgiftsfria **Verktöglådan för psykisk hälsa** kan arbetsgemenskaperna bygga upp en mänsklig arbetskultur.

[Kika in i backen på ttl.fi](#)

Vi undersöker möjligheterna med artificiell intelligens när det gäller att identifiera nya arbetshelheter för partiellt arbetsföra i projektet **Uusi työ tekoäyllä**

osatyökykyiselle (Nytt jobb för partiellt arbetsföra med artificiell intelligens).

[Mer information om projektet på ttl.fi](#)

Vi främjar jämställdhet mellan könen, samordningen av arbete och familj och familjevänlig praxis i arbetslivet genom **CARE4CAREER**-projektet.

[Bekanta dig med projektet på ttl.fi](#)

Projektet **Neuromoninaisuus työelämässä (neurodiversitet i arbetslivet)** förbättrar arbetsplatsernas kompetens när det gäller att beakta neurodiversitet samt utvecklar beredskapen att beakta neurominoriternas behov i rekrytering- och arbetslivets vardag.

[Läs mer om projektet på ttl.fi](#)

VI STÖDER ARBETSPLATSERNA I ARBETETS BRYTNINGSTID

Vi forskar mycket om temat artificiell intelligens i arbetslivskontexten och vi har fler än 10 projekt på gång kring temat artificiell intelligens. Inom projektet **Tekoäly ja algoritmit johtajuuden tu-**

kena (Artificiell intelligens och algoritmer som stöd för ledarskapet) utreds hur artificiell intelligens kan utnyttjas som stöd för ledarskapet och hur AI förändrar chefsarbetet i vardagen.

[Bekanta dig med TEIJO-projektet på ttl.fi](#)

CHILL – Gemenskap, lärande och innovationer i en hybridarbetsmodell.

CHILL är ett projekt som undersöker, utvecklar och sprider nya ledningspraxis och tekniska verktyg som lämpar sig för hybridarbetsmodellen.

[Läs mer om projektet CHILL – Yhteisöllisyys, oppiminen ja innovaatiot hybridityömallissa på ttl.fi.](#)

Målet med projektet **Muutoskyvykkyys menestystekijänä** (Förändringsförmåga som framgångsfaktor) är att stärka små och medelstora företags och organisationers förmåga att klara av utdragna och överlappande störningssituationer.

[Besök gärna projektets webbplats på ttl.fi.](#)

Inom **projektet Omsorgsarbetets framtid löser vi vårdkrisen med hjälp av innovationer.**

[Bekanta dig med projektet på ttl.fi](#)

TRYGGT ARBETSLIV FÖR ALLA

Arbetskyddslagen är en av arbetslivets viktigaste lagar som täcker nästan alla former av arbete. Vi genomförde **en tillämpningsguide om arbetskyddslagen.**

[Du hittar tillämpningsguiden på ttl.fi](#)

Vi påverkade aktivt såväl på EU-nivå som på nationell nivå uppdateringarna av **de bindande gränsvärdena för asbest och bly.**

Med projektet för hantering av psykosociala faktorer inom arbetarskyddet skapar vi en helhetsbild och ny information om hur man på arbetsplatserna hanterar psykosociala faktorer.

[Mer om projektet på ttl.fi](#)



Vi sköter de specialuppgifter som ministerierna ger och upprätthåller lagstadgade register

Arbetsmedicin

Vi är landets ledande expert i diagnostik av yrkessjukdomar och arbetsrelaterade sjukdomar. I den arbetsmedicinska patientverksamheten undersöker vi personer som har hälsoproblem i anknytning till arbetet och misstänks ha yrkessjukdom.

Patientverksamhet bedrivs på alla orter där vi är verksamma. Arbetsmedicinkliniken i Helsingfors är administrativt Arbetshälsoinstitutets egen enhet för hälso- och sjukvård. På andra håll i Finland samarbetar de arbetsmedicinska poliklinikerna med universitetssjukhusen.

Den arbetsmedicinska verksamheten omfattar en väsentlig del av utbildningen av läkare som specialiserar sig på företagshälsovård. Till utbildningen för specialist inom företagshälsovården hör en tjänstgöringsperiod på sex månader som specialiserande läkare avlägger vid Arbetshälsoinstitutets arbetsmedicinska enheter. Årligen avlägger över 40 läkare en period vid Arbetshälsoinstitutet. De deltar i patientverksamhet i arbetsmedicin och får utbildning om delområden i arbetsmedicin.

Lagstadgad registerhållning och myndighetssamarbete

I registret över arbetsrelaterade sjukdomar (TPSR) antecknas uppgifter om fastställda yrkessjukdomar och misstankar om yrkes-

sjukdomar. TPSR grundades 1964 vid Arbetshälsoinstitutet som Finlands register över yrkessjukdomar. Registret är ett forskningsregister som publicerar statistiköversikter. Registret utnyttjas även i undersökningar inom företagshälsovården.

ASA-registret är ett register över personer som i sitt yrke är exponerade för ämnen och processer som medför risk för cancersjukdom, som upprätthålls av Arbetshälsoinstitutet. Arbetsgivarna för egna förteckningar över alla agenser som används och förekommer på arbetsplatsen och som orsakar en risk för cancersjukdom och mutagena ämnen samt över de arbetstagare som exponeras för dessa. Uppgifter om exponerade personer anmäls retroaktivt till ASA-registret per kalenderår. Arbetshälsoinstitutet har fört ASA-registret sedan 1979.

Kompetenscentret för allvarliga kemiska hot, det så kallade C-kompetenscentret, är ett samarbetsnätverk som består av olika sakkunniga på kemiska hot. Nätverket samordnas av Arbetshälsoinstitutet. C-kompetenscentret har en telefonjour dygnet runt som stöder myndigheterna vid kemikalieolyckor och andra särskilda kemiska situationer samt vid eftervården av situationer.

CORONAVIRUSET RENT AV FÖRDUBBLADE ANTALET YRKES- SJUKDOMAR OCH SLOG TILL MOT KVINNOR OCH YRKESPERSONER INOM SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDEN

Uppgifterna från registret över arbetsrelaterade sjukdomar 2021 och 2022 visar att Covid-åren påverkade bekräftade fall av yrkessjukdomar. År 2021 registrerades sammanlagt 2 235 bekräftade fall av yrkessjukdomar och 2022 registrerades 2 576 fall.

Fyra av fem fall av corona observerades hos kvinnor. Flest fall av corona förekom inom social- och hälsovården. De senaste registeruppgifterna visar att COVID-19-infektionerna bland kvinnor förändrade könsfördelningen vad gäller yrkessjukdomar: under 2021-2022 konstaterades hela två tredjedelar av de bekräftade fallen av yrkessjukdomar hos personer i arbetsför ålder hos kvinnor.

År 2025 rapporterar vi för första gången antalet dödsfall i yrkessjukdomar. Åren 2020-2022 avled sammanlagt 239 personer på grund av yrkessjukdomar, och nästan alla av dem berodde på asbestexponering.

 [Bekanta dig med registret över arbetsrelaterade sjukdomar.](#)

Våra tjänster gör
arbetsvardagen
bättre



Vi erbjuder tjänster som främjar ett tryggt, fungerande och hälsosamt arbete och som hjälper våra kunder att bli framgångsrika. Vi är en unik kommersiell aktör i Finland, eftersom våra tjänster bokstavligen sträcker sig från gruvschakt till ledningsgrupper och från blodprov till webbcoachning.

Vi förtydligade vår affärsstrategi

Sommaren 2025 ändrade vi vår organisationsstruktur och åtskilde tydligare än tidigare vår affärsverksamhet från den verksamhet som berättigar till användning av statsandelar. Vårt nya kompetenscentrum AHI Tjänster ansvarar nu för utbildnings- och arbetsmiljötjänsterna samt för marknadsföringen och försäljningen av tjänsterna. Samtidigt uppdaterade vi våra processer så att de motsvarar inte bara den förnyade organisationen utan också det all mer affärsorienterade verksamhets sättet.

Vi skapar tillsammans med hela personalen inom AHI Tjänster en affärsstrategi som siktar på 2028. Vår vision formulerades som ”vi är kända för landets mest täckande tjänster som främjar ett säkert, fungerande och hälsosamt arbete och som hjälper våra kunder att nå framgång”. Som ett led i arbetet för att precisera hela Arbetshälsoinstitutets varumärke grundade vi en affärsverksamhet för att lansera det egna varumärket.

Traditionellt har Arbetshälsoinstitutet varit en mycket produkt- och kompetensorienterad organisation där tjänsterna har producerats av de bästa sakkunniga inom sina områden. Det har återspeglats i att vi ofta har tänkt på och producerat våra tjänster utgående från produkter och kompetens.

Under 2025, när vår strategi blev tydligare, fortsatte vi vår förändringsresa till att bli en allt mer kundorienterad tjänsteleverantör. Vårt

omfattande tjänsteutbud erbjuder många möjligheter att producera helheter som svarar på våra kunders behov. I centrum för alla våra tjänster finns konkreta lösningar som hjälper våra kunder i deras vardag. Våra tjänster baserar sig på långvarigt, tvärvetenskapligt forsknings- och utvecklingsarbete i samarbete med arbetsplatserna.

Nyckelflaggan täcker nu alla tjänster vid Arbetshälsoinstitutet

Arbetshälsoinstitutets arbetshygieniska utredningar och laboratorieanalyser har redan sedan 2019 beviljats servicemärket Nyckelflaggan av Finländskt arbete rf. År 2025 beviljades Nyckelflaggan också alla våra tjänster inom affärsverksamheten och märket blev även en del av våra utbildningstjänster. Detta märke garanterar att våra tjänster har hög kvalitet och är pålitliga. När du ser nyckelflaggan ser du resultatet av finländskt arbete.

Den vida kända Nyckelflaggan är inte bara ett tecken på finländskt arbete, utan den symboliserar finländskt kunnande och stolthet över yrkesskickligheten. Direktören för serviceaffärsverksamheten Carita Aschan anser att Nyckelflaggan är ett naturligt erkännande för Arbetshälsoinstitutets tjänster:

– Vi bygger det bästa arbetslivet i världen inom Arbetshälsoinstitutet och vi förbättrar vardagen på finländska arbetsplatser med hjälp av våra tjänster. Det är naturligt att göra det under servicemärket Nyckelflaggan.



AHI Tjänster gör landets mest omfattande säkra och fungerande arbetsvardag smidigare

Våra tjänster sträcker sig från gruvschakt till ledningsgrupper, från blodprov till webbcoachningar.

ARBETSMILJÖ

Vi gör årligen hundratals **arbetshygieniska utredningar** för att utreda arbetsrelaterade exponeringar och som stöd i riskhanteringen. I vårt utbud finns både kemisk, fysikalisk och biologisk arbetshygien. Vi har särskilt omfattande praktisk erfarenhet av exponering och arbetsmiljöer inom industrins arbetsplatser, största delen av våra klienter är företag inom gruv-, kemi- och metallindustrin. Våra kundrelationer är långvariga.

Vårt arbetsmiljölaboratorium erbjuder mer än 200 olika analyser för att bedöma kemiska och mikrobiologiska exponeringar i arbetsmiljön samt exponeringen för aerosoler. Vi har de nyaste forskningsrönen inom branschen och erbjuder våra kunder information om viktiga föränd-

ringar. Laborerietjänsterna produceras av toppexperter inom branschen som också har kompetens att utveckla helt nya analyser för särskilda behov.

Provtagning inom den kemiska arbetshygien, mätning och definition av bullerexponeringen samt våra viktigaste laboratorieanalyser är ackrediterad verksamhet. Vår verksamhet inom det ackrediterade kompetensområdet beskrivs på [Finas webbplats](#).

ARBETARSKYDD OCH ARBETSSÄKERHET

Våra omfattande **utbildningar i arbetarskydd** stöder yrkesutbildade personer i samarbetet inom arbetarskyddet och i byggandet av en god säkerhetskultur. Våra utbildningar för arbetarskyddsaktörer innehåller alternativ av allt från en lätt

webbcoaching till en omfattande kurs för arbetarskyddschefer.

Vi ordnar också **praktiska utbildningar om säkert arbete** med exponeringar samt om att välja och säkert använda rätt slags skyddsutrustning.

ARBETSGEMENSKAPEN OCH CHEFSARBETET

Våra utbildningar som baserar sig på evidensbaserad kunskap stärker ett smidigt arbete och främjar arbetsgemenskapens välfärd. Våra sakkunniga hjälper cheferna och teamen att uppnå de färdigheter och den förståelse som byggandet av välbefinnandet i arbetet kräver. Vi erbjuder utbildningar och coachningar som hjälper till att hitta praxis som stöder orken med beaktande av arbetsgemenskapernas särdrag.

Våra coachningar som stöder chefsarbetet och ledningen erbjuder färdigheter och verktyg för en systematisk ledning av arbetshälsan, ett chefsarbete som främjar smidigt arbete samt stärker en målinriktad verksamhet och stödandet av personalens arbetsmotivation och inspiration. Vi erbjuder också **konsulttjänster** för att leda förändringar.

Våra mångsidiga utbildningar som främjar en välmående arbetsgemenskap hjälper till att leda det egna arbetet, skapa en gemensam förståelse, förbättra funktionen och hitta smidiga arbetsmetoder. Vi utbildar också i frågor som gäller både den fysiska och psykiska säkerheten och erbjuder konsultation för krävande konfliktsituationer på arbetsplatsen.

FÖRETAGSHÄLSOVÅRD

Sektorsövergripande samarbete inom företagshälsovården är centralt i främjandet av arbetsförmåga och välbefinnande i arbetet. Vi erbjuder den **kvalificerande utbildning** som lagen kräver för hälsovårdare, fysioterapeuter, psykologer och läkare samt andra sakkunniga inom företagshälsovården. Vi ordnar **fortbildning** som hänför sig till ämnet företagshälsovård både som öppna utbildningar och som uppdragsutbildning som är anpassad till arbetsgemenskapens behov.

Våra biomonitoreringstjänster hjälper yrkesutbildade personer inom företagshälsovården att utreda patienternas exponering för kemikalier.



Praktiska lösningar som hjälp i det dagliga arbetet

PÅ SWECO VET MAN VAR DE STARKASTE EXPERTERNA INOM LABORATORIEBRANSCHEN FINNS

Forskningschef **Sanna Pohjola** koordinerar utredningar av inomhusluften och fukttekniska konditionsundersökningar i Sweco. När det kommer ett särskilt invecklat fall kontaktar hen utan att tveka Arbetshälsoinstitutet.

”Arbetshälsoinstitutet hjälper mig med funderingar exempelvis i situationer där man inte riktigt lyckas komma åt vad en luktölagenskap som klienten upplever kan bero på. Det är lätt för mig att kontakta Arbetshälsoinstitutets starka experter, eftersom jag faktiskt kan lita på att jag får hjälp och korrekta forskningsresultat”, berättar Pohjola.

[Bekanta dig med kundberättelsen på ttl.fi.](#)

VIBRATIONER ORSAKAR HÄLSORISKER PÅ ARBETSPLATSEN, MEN HJÄLP FINNS ATT TILLGÅ

Arbetshälsoinstitutet är i Finland banbrytare inom vibrationsforskning. År 2025 mätte vi vibrationer på arbetsplatser runt

om i Finland inom flera sektorer, i synnerhet inom industrin och logistiken. Vibrationer och fordon orsakar fortfarande betydande arbetsrelaterade hälsorisker. Ett tidigt ingripande bidrar till att förebygga långvariga skador och stödjer arbetstagarnas arbetsförmåga.

Erkko Airo har över 30 års erfarenhet av att utreda vibrationsexponering på arbetsplatsen.

– Frågor som gäller exponeringen upplevs ofta som besvärliga på arbetsplatsen. Vi strävar efter att förtydliga saker och ting samt öka förståelsen. I kundresponserna upprepas kommentaren om att vi är en kunnig och yrkeskunnig aktör, berättar Erkko.

[Läs mer om artikeln på ttl.fi](#)

EN ÖVERGRIPANDE SYN PÅ UTVECKLING AV ARBETARSKYDDET

Arbetskyddscheferkursen TSPK® hjälper deltagarna att bedöma arbetsförhållandenas sundhet, säkerhet och risker. Utöver den kunskapsbas som erfarna experter kan erbjuda ger kursen kamratstöd och nya perspektiv.

– Kursen för arbetskyddschefer TSPK® var en av de bästa utbildningarna som jag någonsin har deltagit i. Det klargjorde ansvarsfrågorna inom arbetskyddet, berättar Tiina Karjalainen från HUS som gått kursen.

– Kursen gav mycket mer än jag förväntade mig. Den fungerande helheten erbjöd en stark grund för utvecklandet av säkerhetskulturen på den egna arbetsplatsen. Nätverksbildningen och att fundera på saker med andra kursdeltagare har fortsatt, betonar Metsä Woods **Jussi Hintikka**.

[Läs mer om utbildningen på ttl.fi](#)

CHEFERNA PÅ METROPOLIAS BIBLIOTEK FICK BÄTTRE INSIKT I ARBETSGEMENSKAPENS VARDAG

– I och med webbcoachningen Tid och fokus fick vi i vårt team en gemensam förståelse för vilka utmaningar vi har när det gäller tidsanvändning och koncentration och hur de kan lösas, säger **Hellevi Hakala** vid yrkeshögskolan Metropolia.

Webbcoachningen kompletterades med möten som leddes av coachen **Olli Viljanen**. De bästa resultaten uppnås då man kombinerar självständiga studier med gemensamma utbildningssessioner under vilka arbetsgemenskapen kan komma överens om utvecklingssteg som bär lång tid efter coachningen.

– Jag upplevde dessa gemensamma sessioner med coachen som mycket viktiga. De motiverar teamets deltagare att delta i coachningen, förklarar Hakala.

[Läs mer om teamets erfarenheter på ttl.fi.](#)

POTILASSIIRTOJEN ERGONOMIA-KORTTI®, ALLTSÅ ERGONOMIKORTET FÖR PATIENTFÖRFLYTTNINGAR, MINSKAR DEN FYSISKA BELASTNINGEN AV YRKESUTBILDADE PERSONER INOM SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDEN

Arbetet som yrkespersoner inom social- och hälsovårdsbranschen utför är ofta fysiskt tungt. Att utveckla den ergonomiska kompetensen spelar en viktig roll i hanteringen av fysisk belastning. När arbetstagarna har fått tillräcklig introduktion i ergonomi och har tillgång till behövliga hjälpmedel, är det effektivare och tryggare att exempelvis flytta patienterna.

Vi har utbildat i ergonomiska patientflyttningar i femton år. Utbildningen Potilassiirtojen Ergonomiakortti® riktar sig till yrkespersoner inom vård- och omsorgsarbete, chefer samt studerande och lärare vid läroanstalter inom social- och hälsovårdsbranschen.

[Mer om ämnet på ttl.fi](#)

SIFFROR OM AFFÄRSVERKSAMHETEN

Kundorganisationer



1 730

Laboratorieprov



22 000

Arbetshygienisk utredningar



430

Utbildningar och evenemang



350

Vi agerar ansvarsfullt och främjar hållbarheten

Internt styrs vår verksamhet av löftet
"Vi agerar ansvarsfullt och främjar hållbarhet i vår
arbetsgemenskap och i våra partnerrelationer".
Arbetet med att bygga världens bästa arbetsliv
utgår från oss själva.



Miljökonsekvenserna av vår verksamhet

Beräkningen av koldioxidavtrycket, som kartlägger miljökonsekvenserna av vår verksamhet, har gjorts i enlighet med GHG-protokollet.

Nyckeltalen för utsläppsberäkningen har i fråga om verksamhetslokalerna rapporterats enligt väsentlighetsprincipen och begränsats till att gälla den fastighet som vi äger i Sockenbacka i Helsingfors (Ärilsvägen 3) samt våra hyreslokaler i Mejlans i Helsingfors (Topeliusgatan 41 B) och Kuopio (Neulaniementie 4). Siffrorna för lokalerna i Kuopio baserar sig på vår kalkylerade andel av fastighetens förbrukning, eftersom uppgifterna inte mäts per hyresgäst. Förbrukningen på andra hyresobjekt ingår i hyrorna och deras konsekvenser för helheten är obetydliga. Beräkningen har utförts av Newsec.

I utsläppen från lokalerna ingår utsläpp från uppvärmning, el- och vattenförbrukning samt avfall. Utsläppen från trafiken omfattar utsläpp från kilometerersättningar, körda kilometer med leasingbilar, tågresor samt flygresor i fråga om hela personalen.

När det gäller utsläpp av köpt energi (scope 2) rapporterar vi våra uppgifter om koldioxidavtrycket på två sätt: enligt den platsbaserade och den marknadsbaserade beräkningen. Utsläppen från hyreslokaler (scope 3) rapporteras endast på ett sätt utifrån den utsläppsfaktor som erhålls av hyresvärden. På grund av ändringen kan platsbaserade utsläpp inte jämföras med 2024. De marknadsbaserade utsläppen är jämförbara. Beräkningen av utsläpp från trafiken samt från avfall och vattenförbrukning förblir densamma i bägge beräkningssätten.

Riktlinjer för hållbarhetsrapporteringen



EN OMFATTANDE REFORM av hållbarhetsrapporteringen på EU-nivå, CSRD-direktivet (Corporate Sustainability Reporting Directive), gjorde ursprungligen att företag i storleksklassen jämförbar med Arbetshälsoinstitutets omfattades av den obligatoriska hållbarhetsrapporteringen. Också vi började bereda en rapporteringsnivå som hade möjliggjort jämförbara och tillförlitliga hållbarhetsuppgifter för våra intressentgrupper. Vi utredde bland annat värdekedjorna i vår verksamhet och gjorde en intressentanalys.

OMNIBUSPAKETET, SOM GODKÄNDES 2025, lättade företagens skyldigheter i fråga om hållbarhetsrapportering som en del av EU:s mer omfattande strategi för konkurrenskraft. I och med ändringarna steg gränserna för rapporteringsskyldigheten avsevärt: skyldigheten gäller endast

företag med minst 1 750 anställda och en omsättning på 450 miljoner euro. Organisationer i Arbetshälsoinstitutets storleksklass omfattas alltså inte längre av regleringen, och vi har inga grunder att spegla vår verksamhet med de allra största företagen.

VI FORTSÄTTER DOCK med vårt konsekventa hållbarhetsarbete. I vår års- och hållbarhetsberättelse använder vi oss av ESG-indelningen, genom vilken vi berättar om vår verksamhets miljökonsekvenser, det sociala ansvarstagandet samt ansvarsfull förvaltning och ledning. Vi förbereder oss också på den första årliga rapporteringen om vårt miljöprogram enligt Green Office-certifikatet.

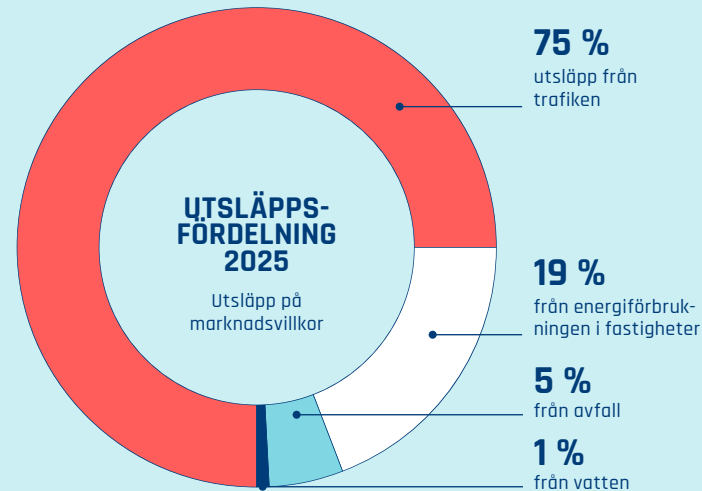
Ökningen av antalet flygkilometer ökade de totala utsläppen med cirka 40 ton CO₂.

Utvecklingen av koldioxidavtrycket

De marknadsbaserade utsläppen har förblivit nästan oförändrade som helhet, men flygsträckorna har ökat och därför har utsläppen från flygtrafiken ökat med cirka 40 ton CO₂ (ton koldioxid) jämfört med föregående år. Till följd av detta har också de totala utsläppen stigit.

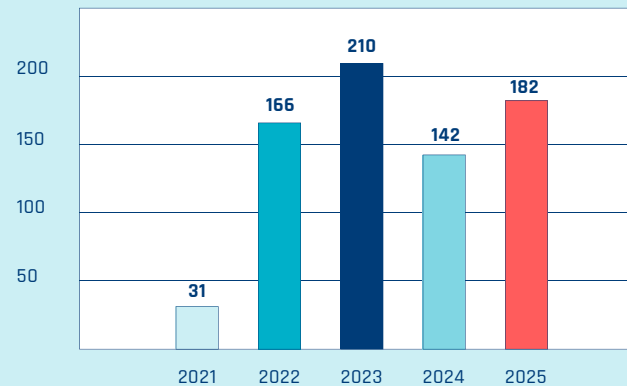
Flygtrafiken är nu den största enskilda utsläppskällan. Den betydande ökningen av flygresorna år 2025 förklarar ökningen av utsläppen och gör flygavtrycket till den viktigaste faktorn i koldioxidavtrycket.

Om hyresvärdarna för de lokaler som Arbetshälsoinstitutet hyr använder utsläppsfri energi eller om det inte är säkert att avtalen inte är utsläppsfria, kan utsläppen från hyreslokalerna bli mest betydande.



UTVECKLINGEN AV UTSLÄPP FRÅN FLYGTRAFIKEN (ton CO₂)

Utsläpp på marknadsvillkor



SCOPE-INDELNING ENLIGT GHG-PROTOKOLLET

Scope 1 - Direkta utsläpp från egen verksamhet: utsläpp som orsakas av användning av egna, leasing- och hyresbilar. Dessa har minskat måttligt under de senaste åren.

Scope 2 - Utsläpp från köpt energi från egenansköftad energi: Värmen och elen i fastigheten i Sockenbacka i Helsingfors, vars avtal vi själva väljer. Vid den marknadsbaserade beräkningen utgör fjärrvärmens utsläpp från fastigheten en betydande utsläppskälla.

Scope 3 - Utsläpp från värdekedjan till den del de ingår i beräkningen. Hyreslokalerna (Mejlans och Kuopio lokaler där vi inte direkt beslutar om avtalens innehåll och deras utsläpp) har beräknats med utsläppsfaktorn 0 gCO₂/kWh, eftersom hyresvärderna skaffar utsläppsfri el och värme till lokalerna. Den viktigaste utsläppskällan inom Scope 3 är utsläppen från flygtrafiken.

ÅTERVINNING, AVFALL OCH VATTENFÖRBRUKNING

Vår återvinnings- och återanvändningsgrad har förblivit oförändrad (67 procent) sedan 2023.

Vattenutsläppen har sjunkit, men avfallsmängderna och utsläppen har stigit jämfört med 2024. Deras andel av de totala utsläppen är dock fortfarande liten vid sidan av utsläppen från trafiken och energiförbrukningen.





Flytten av vårt huvudverksamhetsställe har planerats ur hållbarhetssynvinkel



VI BEREDDE UNDER HELA året aktivt flytten av vårt huvudkontor till Äggelby i Helsingfors, i närheten av stationen i Kottby, där vi under våren 2026 får totalrenoverade lokaler. Den långtgående lokallösningen som påverkar vår verksamhet på många olika sätt har övervägts omsorgsfullt med beaktande av lokaleffektiviteten, fastigheternas livscykel och pendlingstrafiken. I och med flytten minskar storleken på de lokaler som står till vårt förfogande till en tredjedel.

HÅLLBARHET ÄR ett centralt värde för oss så vi ville utmana oss själva att funde-

ra över hur vi skulle kunna beakta det så bra som möjligt i inredningen av den nya verksamhetslokalen. Vi beslutade att utnyttja våra nuvarande, fungerande möbler så mycket som möjligt och vid behov reparera dem. Om det behövdes nya möbler så beslöt vi att köpa begagnade möbler i gott skick och om lämpliga möbler inte finns begagnade, kunde vi skaffa nya möbler av ansvarsfulla aktörer.

EFTERSOM DE FÄRDIGA ramavtalen inte tillräckligt väl beaktar anskaffningen av begagnade möbler, valde vi att konkurrans-

utsätta ett eget ramavtal där våra behov, hållbarhetsaspekter och kraven i upphandlingslagen kunde samordnas. Vi är nöjda med avtalet genom vilket vi också kan skaffa och renovera möbler från våra andra verksamhetsställen under avtalsperioden.

VI HAR SÅLT och donerat våra onödiga möbler och utrustning för återanvändning, till exempel till läroanstalter, biståndsgorganisationer, återvinningscentraler, raserirum och andra uppfinningsrika objekt i stället för att slänga dem på avfallsflak.



Socialt ansvar vid Arbetshälso- institutet

Att främja socialt ansvarstagande står i fokus för vår verksamhet. Vår forskning syftar till att det finländska arbetslivet ska vara det bästa i världen och arbetet ska skapa välbefinnande för individerna, arbetsplatserna och hela samhället i olika situationer i ett föränderligt arbetsliv.

Vi vill att alla ska ha lika möjligheter att delta i arbetslivet oberoende av kön, ålder, medborgarskap eller någon annan orsak som gäller personen. Vi har som mål att genom ett övergripande främjande av företagshälsovården, arbetarskyddet och företagshälsovården öka arbetsproduktiviteten och förlänga arbetskarriärerna. Världens bästa arbetsliv behöver oss alla.

Vi arbetar långsiktigt och målinriktat för likabehandling och jämställdhet, som styrs av vår plan för jämställdhet och jämlikhet. Tidigare har vi separat utarbetat en personalpolitisk och en funktionell jämställdhets- och likabehandlingsplan, men 2025 förenade vi dessa två planer till perioden 2026–2030. På detta sätt underlättar vi den årliga uppföljningen av delvis överlappande mål och åtgärder samt förenhetligar arbetet för jämställdhet och likabehandling. I samma anda lyfter vi också fram resultaten av jämställdhets- och likabehandlingsarbetet under den avslutade planeringsperioden 2021–2025.

Nyckeltalen för socialt ansvar omfattar hela personalen vid Arbetshälsoinstitutet. Uppgifterna har hämtats från Arbetshälsoinstitutets personaldatasystem.

RESULTAT AV VÅRT ARBETE FÖR JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING 2021-2025

- **Vi började använda** könsneutrala yrkesbeteckningar som jurist eller chef.
- **Vi granskade regelbundet kundresponsen** med tanke på jämställdhet och likabehandling.
- **Vi gjorde en enkät med intressentgrupper** som en del av ansvarsarbetet. Vi beaktar svaren om jämställdhet och likabehandling vid uppställandet av målen för planperioden 2026-2030.
- **Vi fastställde principerna för tryggare rum** och tog dem i aktivt bruk. Principerna gäller Arbetshälsoinstitutets anställda och samarbetspartner samt föreläsare och deltagare vid alla de evenemang som Arbetshälsoinstitutet ordnar.
- **Vi satsade på att beakta tillgänglighet** och på allmänna anvisningar om tillgänglighet. Vi gjorde en tillgänglighetskartläggning på alla våra verksamhetsställen.
- **Vi utbildade vår personal** och tog i bruk tekniska hjälpmedel till exempel för textning av videor.
- **Vi förbättrade beredskapen hos** dem som arbetar med FoUI-projekt att bedöma projektens köns- och likabehandlingseffekter.
- **Vi genomförde årligen** FoUI-projekt som gäller mångfalden i arbetslivet.
- **Vi förnyade vår rekryteringspraxis** och strävar efter icke-diskriminering. Vi förnyade till exempel ansökningsblanketten så att den blev tillgänglig, lättläst och könsneutral. På ansökningsblanketten frågar vi inte om ålder, kön eller födelseort.
- **Vi utförde enkäter** om jämställdhet och likabehandling bland personalen.
- **Vi fäste särskild uppmärksamhet** vid uppgiftsbeskrivningarna och förbättrade lönesystemets begriplighet.

Världens
bästa arbetsliv
behöver
oss alla.

För första gången i Pride-paraden


Ett jämlikt och icke-diskriminerande arbetsliv gagnar inte bara individens välbefinnande utan hela samhället.

Trots det lite kyliga vädret var stämningen varm när vi för första gången firade mångfald och marscherade för ett jämlikt arbetsliv i Helsinki Pride-förbindelsen som en del av en grupp som sammanställts av statsrådet.

Under Pride-månaden delade vi både i sociala medier och internt information och material för att stödja främjandet av ett jämlikt arbetsliv och skapandet av en tryggare arbetsklimat.

VÅRA FOU-PROJEKT SOM FRÄMJAR LIKABEHANDLING OCH JÄMSTÄLLDHETEN MELLAN KÖNEN

- Hur kan man främja mångfald vid rekrytering?
- Mångfald och inklusivitet i en expertorganisation
- De första stegen för mångfalds- och inklusionsarbetet
- Rekrytering från utlandet och arbetsplatsens dragningskraft inom social- och hälsovårdsbranschen
- Att kombinera arbete och familj
- Ett lagstadgat perspektiv på jämlikhet och främjandet av jämställdhet mellan könen
- Skapande av icke-diskriminerande karriärstigar

 [Bekanta dig med projekten på \[ttl.fi\]\(https://ttl.fi\)](#)



Totalindex för personal- nöjdheten

3,86/5

ARBETSHÄLSOINSTITUTETS PERSONAL

Personalantal



467

Ordinarie
anställda



88 %

Heltids-
anställda



85 %

Doktorer



22 %

Distansarbete
av arbetstid



53 %

Dokumenterad
kompetens-
utveckling

6

dagar/år



Genomsnittlig
pensionsålder

15

pensionerade

66

år

SIFFROR OM ARBETARSKYDDET 2025

ARBETSHÄLSA

Utifrån resultaten av personalenkäten är Arbetshälsainstitutets anställda nöjda med samordningen av arbetet och privatlivet. Det är viktigt för oss att man inom hybridarbetet kan välja den arbetsplats som bäst lämpar sig för de egna arbetsuppgifterna. Även kännedomen om de egna målen och personalförmännarnas omfattning lyftes fram i svaren. Dessutom gavs beröm för en rättvis behandling av såväl den operativa förmännen som arbetskamraterna.

17

arbetsolyckor,
varav

10

i arbetet



Största delen av olycksfallen var fallolyckor och halkolyckor.

Arbetsolyckorna
orsakade

7

under resor
mellan hemmet och
arbetsplatsen

10

dagar av arbets-
oförmåga



109

anmälan om tillbud (2024: 73 st.)

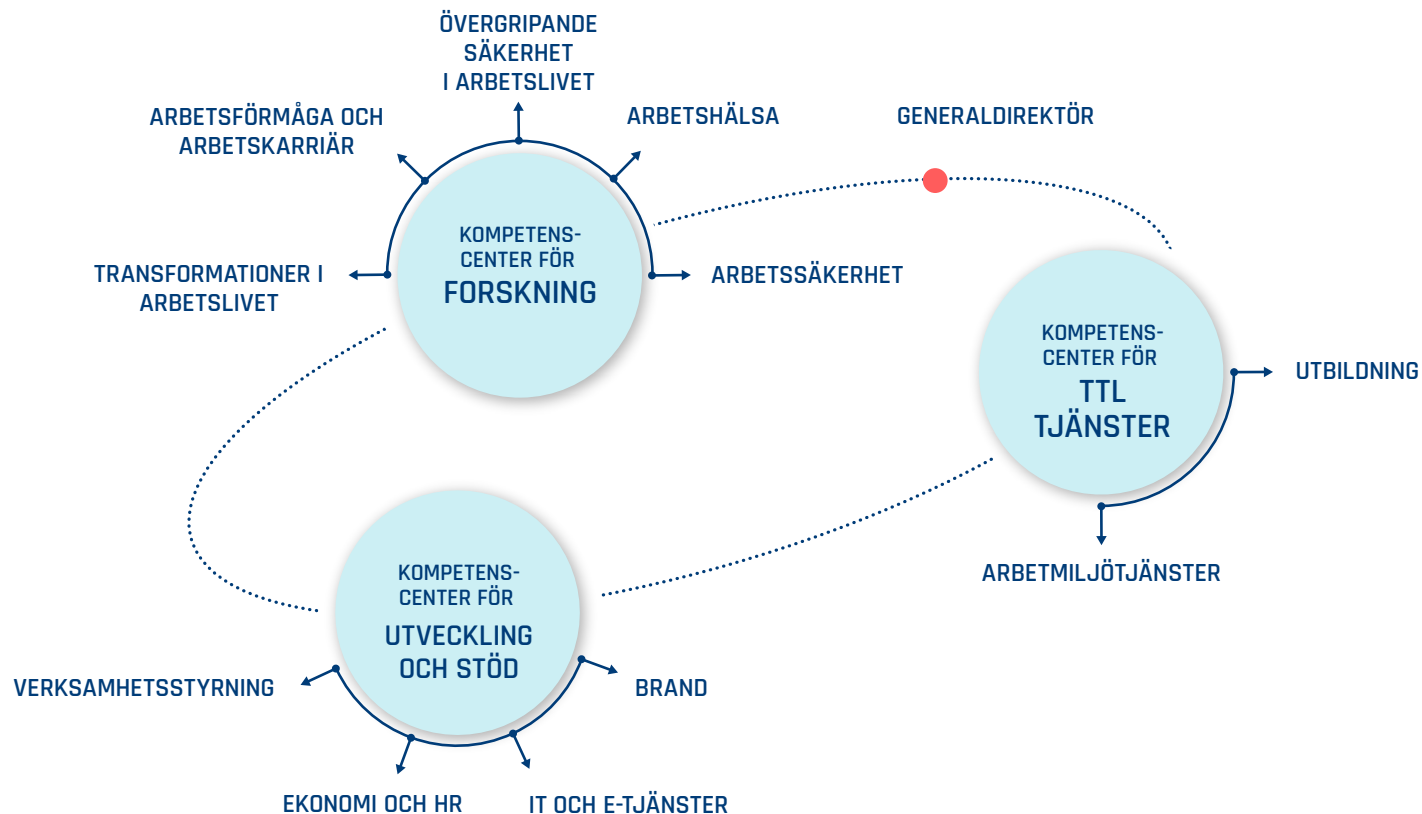


Största delen av de rapporterade tillbuden gällde riskfyllda platser som observerats i arbetsmiljön.



Arbetshälsoinstitutet är medlem i forumet **Noll olycksfall** och vi har den högsta nivåklassificeringen på arbetarskyddet (nivå I).

Ansvarsfull administration och ledning



En mer transparent organisationsstruktur

Statens revisionsverk granskade Arbetshälsoinstitutets verksamhet som en del av social- och hälsovårdsministeriets revision i slutet av 2018. Därefter har vi målmedvetet satsat på att öka transparensen mellan vår verksamhet som berättigar till statsandelar och våra affärsverksamheter.

Vi separerade forskningen och vår avgiftsbelagda serviceverksamhet till separata kompetenscentrum 2025. Arbetshälsoinstitutet är nu operativt indelat i tre kompetenscentrum. Forskningskompetenscentret ansvarar för den påverkansverksamhet, forsknings- och utvecklingsverksamhet som berättigar till användning av statsandelen. Affärsverksamhet på marknadsvillkor har koncentrats till kompetenscentret AHI Tjänster. Dessa två kompetenscentrum betjänas internt av kompetenscentret Utveckling och stöd.

I slutet av året inrättade vi vid kompetenscentret för forskning en ny enhet som främjar den övergripande säkerheten med tanke på arbetslivet. Till enheten överfördes personal från andra enheter vid Arbetshälsoinstitutet.

Programmet för förnyelse av den innovativa verksamheten

I slutet av 2021 inleddes programmet ITU – Innovatiivinen Toiminnan Uudistaminen (Innovativ förnyelse av verksamheten), som förbättrar produktiviteten i våra interna funktioner genom att förenkla verksamhetssätten och rationalisera processerna. Vi granskar vår verksamhet både med beaktande av externa krav, såsom lagstiftning och finansierarnas förutsättningar, och med beaktande av våra egna riktlinjer och godkännandep Praxis.

ITU-helheten innehåller omfattande och långvariga reformer och mindre ändringar. Till de omfattande reformerna hör till exempel att utveckla FUI-processen och att organisera IT-tjänsterna på ett



Vi satsar starkt på informations- säkerhet och på att garantera sekretessen i fråga om den information vi behandlar.

nytt sätt. Mindre ändringar är bland annat omorganiseringen av vår evenemangsproduktion samt effektiviseringen av konteringen av inköpsfakturer och resefakturer.

Vi gör ändringar på ett involverande sätt genom verkstäder och gemensam utveckling, och vi utnyttjar de möjligheter som artificiell intelligens och automation medför för att utveckla dem. Vi genomför reformerna etappvis. Vårt mål är att de nya verksamhetsmodellerna ska vara i bruk hösten 2026.

Systemändringar och informationssäkerhet

Vårt system för verksamhetsstyrning är kärnan i planeringen av ekonomin och verksamheten samt ett praktiskt verktyg för alla på Arbetshälsoinstitutet. Som en del av den kontinuerliga utvecklingen av Arbetshälsoinstitutet inledde vi i början av året användningen av vårt nya system för verksamhetsstyrning. I reformen fäste vi särskild uppmärksamhet vid noggrann testning och stöd för ibruktandet, så att vardagen var tryggad trots den stora systemändringen. Utifrån det grundliga arbetet är det bra att fortsätta och uppdatera våra system i framtiden.

Vi satsar fortfarande starkt på informationssäkerhet och särskilt på att garantera sekretessen i fråga om den information vi behandlar.

Vi granskade den övergripande säkerheten och i synnerhet våra cybersäkerhetsshot i enlighet med kriterierna för bedömning av informationssäkerheten i den offentliga förvaltningen (Julkri). Vi tillämpar kriterierna förutom på ledningen av informationssäkerheten också på ordnandet av den fysiska lokalsäkerheten, till exempel genom att dela in våra lokaler i olika zoner.

Strategisk utveckling enligt OKR-modellen

År 2025 fokuserade vi i genomförandet av vår strategi på att klarlägga framtidsvisionen för vår forskning och utveckla en modell för ledning av informationssäkerheten. För att främja personalens välbefinnande fäste vi särskild uppmärksamhet vid balansen i den psykosociala belastningen. Inom affärsverksamheten fokuserade vi på att förbättra verksamhetens lönsamhet.

Vi granskar och främjar fortfarande våra strategiska förändringsmål enligt OKR-modellen. Åtgärderna för att uppnå de strategiska målen planeras inom enheterna och i mindre grupper. Så här säkerställer vi att vi tillsammans inriktar våra utvecklingsåtgärder på frågor som är strategiskt viktiga för oss.



Arbetshälsoinstitutet

MÅ BRA AV JOBDET

