

Työterveyslaitos

MITEN SUOMI VOI? -TUTKIMUS:

Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoden 2019 ja kesän 2024 välillä

Sampo Suutala, VTM, tutkija

Janne Kaltiainen, VTT, erikoistutkija

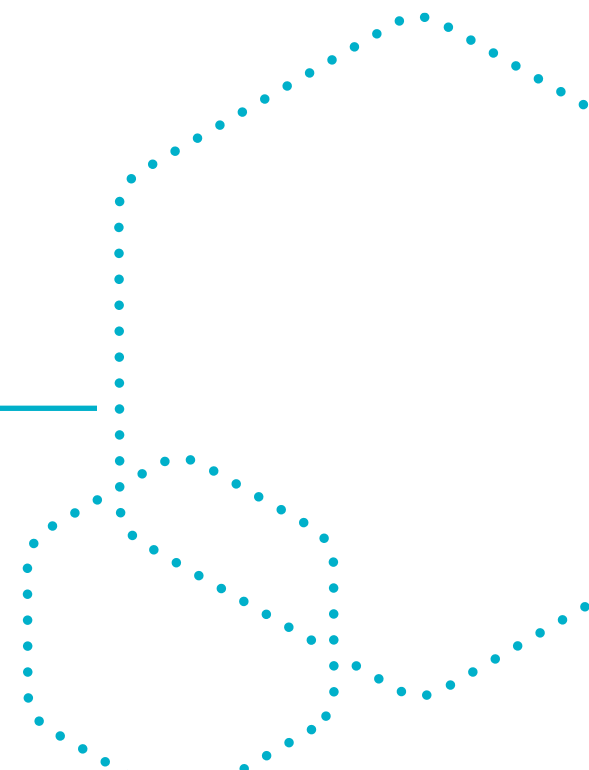
Jari Hakanen, VTT, tutkimusprofessori

5.12.2024

 **Suomen
kestävän kasvun
ohjelma**



Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU



**Esittelemme tässä tuloskoonnissa,
miten työhyvinvointi ja työasenteet ovat
kehittyneet ajasta ennen pandemiaa kesään
2024.**

**LISÄTIETOA
JA AIEMMAT
TULOKSET:
[TTL.FI/MITEN-
SUOMI-VOI](https://tll.fi/miten-suomi-voi)**



Menetelmä: poikkileikkausaineisto loppuvuodelta 2019 ja seuranta-aineisto kesä 2023 – kesä 2024

Tutkimusaineistoissa tarkastellaan 18–65-vuotiaita työssäkäyviä suomalaisia. Tulokset perustuvat kahteen väestökyselyaineistoon:

- Ensimmäinen aineisto (poikkileikkaus): loppuvuonna 2019 tutkimukseen kutsuttiin osallistumaan henkilöitä satunnaisesti väestörekisteristä sekä Taloustutkimuksen internetpaneelistä. Vastausprosentti noin 18 %.
- Toinen aineisto (pitkittäinen): kesällä 2023 tutkimukseen kutsuttiin osallistumaan henkilöitä satunnaisesti väestörekisteristä sekä Taloustutkimuksen internetpaneelistä. Vastausprosentti noin 18 %.
 - Loppuvuonna 2023 tutkimukseen kutsuttiin vastaamaan ne, jotka vastasivat myös kesän 2023 kyselyyn ja antoivat luvan jatkokutsun lähettämiseksi. Vastausprosentti noin 67 %.
 - Kesällä 2024 kyselyyn kutsuttiin vastaamaan ne, jotka vastasivat myös loppuvuoden 2023 kyselyyn ja antoivat luvan jatkokutsun lähettämiseksi. Vastausprosentti noin 72 %.
- Tilastollisten analyysien tulokset ovat painotettuja iän, sukupuolen ja asuinalueen mukaan tulosten edustavuuden vahvistamiseksi.

Tutkimukseen vastanneet

Taustatiedot	Vastasi 12/2019	Vastasi 6/2023, 12/2023 ja 6/2024
Työssäkäyviä vastaajia	N=1567	N=1242
Miehiä / naisia	41 / 59 %	47 / 53 %
Ikä (keskiarvo)	46 vuotta	47,9 vuotta
Alle 36-vuotiaat / 36-vuotiaat ja yli	20 / 80 %	20 / 80 %
Koulutus: yliopistotutkinto / muu korkea aste / perus- tai keskiaste	28 / 36 / 36 %	24 / 31 / 45 %
Lähityössä / hybridi / vain etänä	Ei kysytty	53 / 34 / 13 %
Viikkotyötunnit (keskiarvo)	36,9 tuntia	36,6 tuntia
Esihenkilö- tai johtoasemassa / työntekijä	17 / 83 %	15 / 85 %
Vakituisessa työsuhteessa / muu työsuhde	89 / 11 %	90 / 10 %
Työskentelysektori: julkinen / yksityinen / muu sektori	38 / 54 / 8 %	40 / 54 / 6 %
Asuu Uudellamaalla / muualla Etelä-Suomessa / Länsi-Suomessa / Pohjois- tai Itä-Suomessa	40 / 20 / 23 / 17 %	36 / 22 / 22 / 20 %

Työhyvinvoinnin kuvaajat tutkimuksessa



TYÖN IMU

Myönteinen työssä koettu tunne- ja motivaatiotila, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Kolmen väittämän mittari (Schaufeli ym. 2019).



TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN

Seuraa **työn tai tehtävien virikkeettömyydestä ja haasteiden puuttumisesta**, ja se ilmenee mm. heikentyneenä motivaationa, vaikeutena keskittyä ja ajan hitaana kulkuna. Kolme väittämää (Reijseger ym. 2013).



TYÖUUPUMUS

Pitkittyneestä työstressistä johtuva oireyhtymä, jota luonnehtivat krooninen väsymys, kognitiivisen ja tunteiden hallinnan häiriöt sekä henkinen etääntyminen työstä eli kyynistyminen. 12 ja 23 väittämän mittarit (Schaufeli ym. 2020).

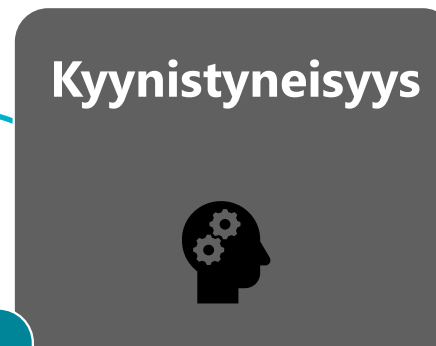


TYÖKYKY

Työkykyä pyydettiin kyselyssä arvioimaan suhteessa vastaajan elinikäiseen parhaaseen yhdellä kysymyksellä (Tuomi ym. 1997).

Työuupumus koostuu neljästä ydinoireesta

Psyykkisten ja fyysisten voimien ehtyminen, vaikeus ryhtyä työhön ja riittämätön palautuminen. Kutsutaan myös "ekshaustioksi".



Henkinen etääntyminen työstä, joka näkyy työasenteiden kynnistymisenä, välinpitämättömyys työtä ja mahdollisesti toisia kohtaan, työ ei innosta vaan tuntuu vastenmieliseltä.



Ajattelun, muistin ja tarkkaavaisuuden häiriöt ja heikentyminen, vaikeus oppia uutta ja keskittyä.



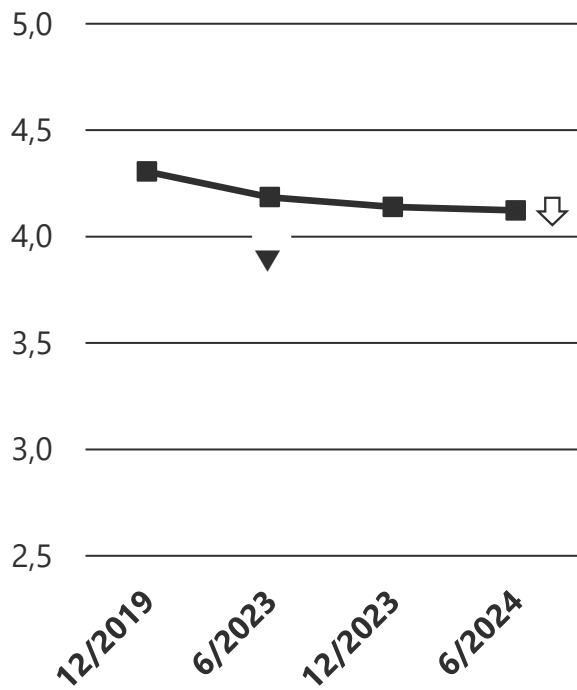
Voimakkaat ja/tai äkilliset tunnereaktiot (suuttumus, surullisuus, turhautuminen) ilman selkeää välitöntä syytä, kyvyttömyys hallita tunteita työssä.

Keskeisiä tutkimushavaintoja

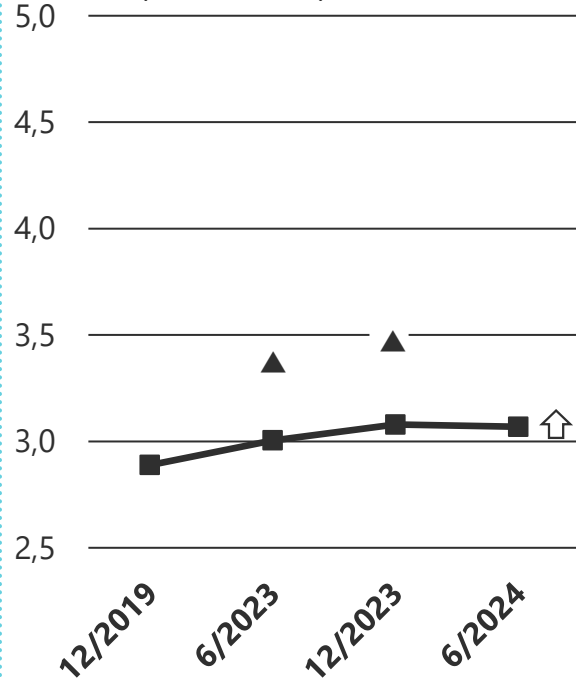
Suomalaisten työhyvinvointi ei ole palannut pandemiaa edeltäneelle tasolle. Lisääntyvä epävarmuus oman työn tulevaisuudesta kuormittaa.

Suomalaisten työhyvinvointi on heikentynyt pandemiaa edeltävästä ajasta

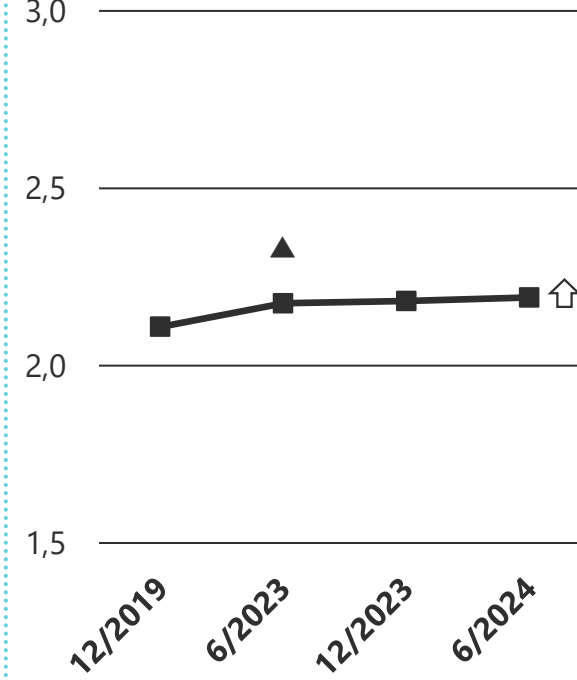
 **TYÖN IMU**
(asteikko 0-6)



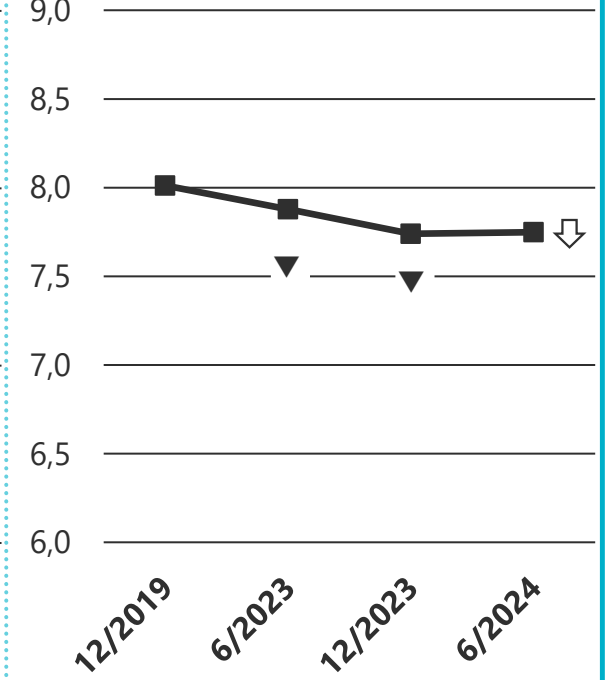
 **TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN**
(asteikko 0-6)



 **TYÖUUPUMUS-OIREET**
(asteikko 1-5)



 **TYÖKYKY**
(asteikko 0-10)



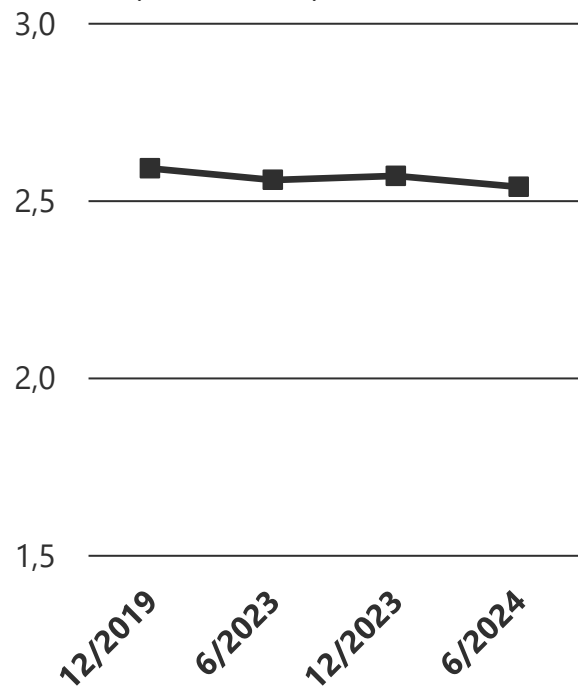
▲ ▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
 ↓ ↑ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja 2024 kesän kyselyjen välillä

Työuupumusoireista erityisesti kyynistyneisyys ja kognitiiviset häiriöt ovat yleistyneet



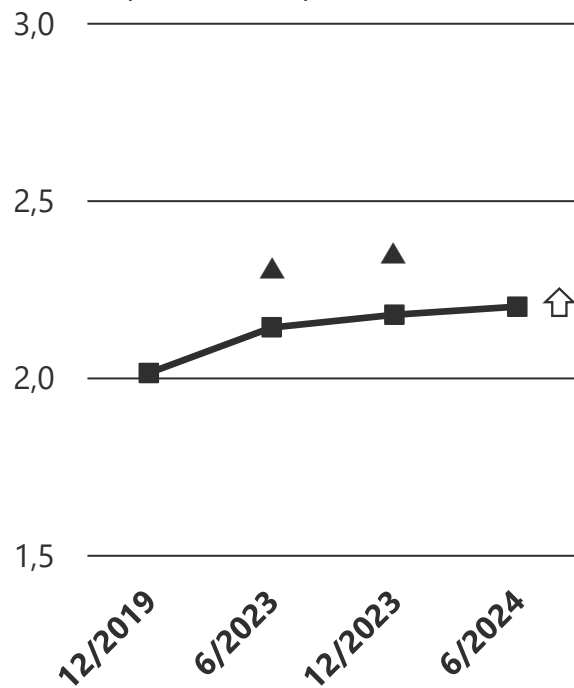
KROONINEN TYÖVÄSYMYS

(asteikko 1-5)



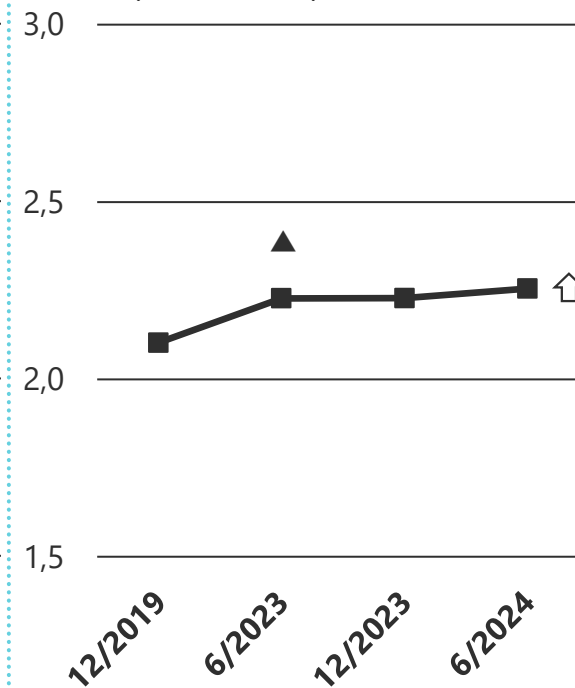
KYYNISTYNEISYYS TYÖSSÄ

(asteikko 1-5)



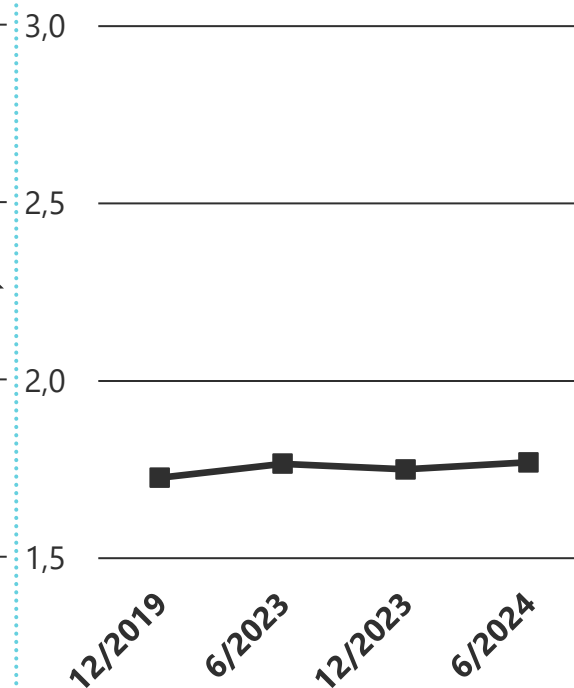
KOGNITIIVISET HÄIRIÖT

(asteikko 1-5)



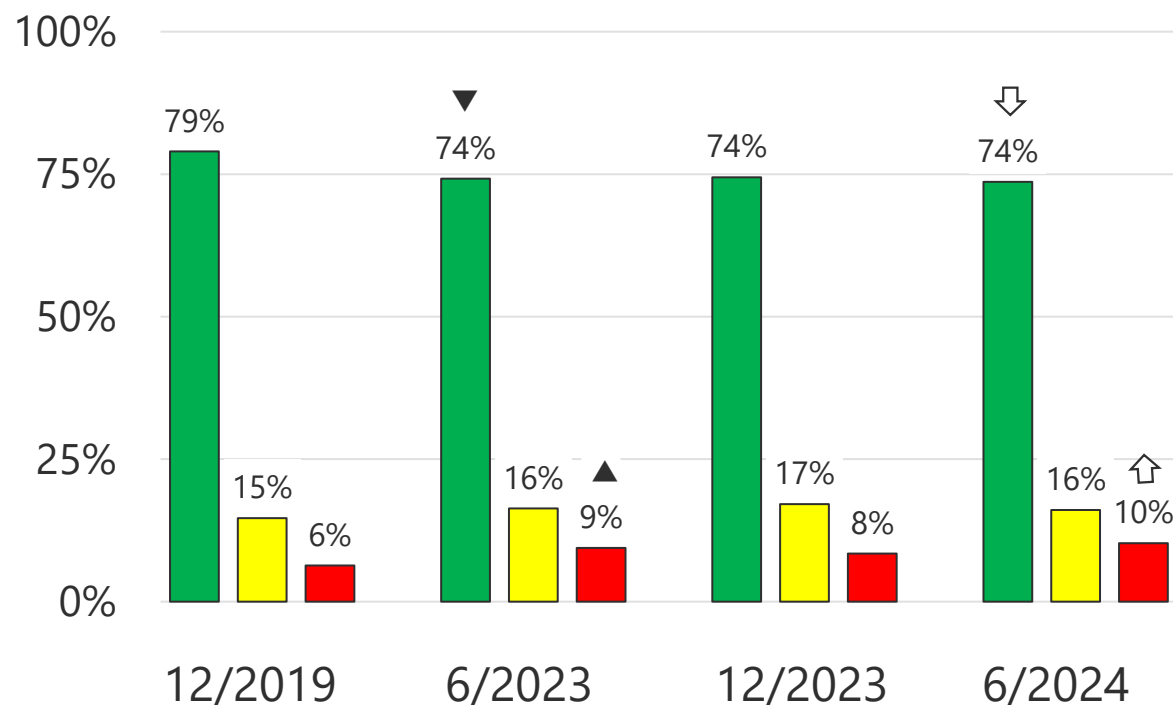
TUNTEIDEN HALLINNAN HÄIRIÖT

(asteikko 1-5)



▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
 ⇩⇧ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja 2024 kesän kyselyjen välillä

Todennäköisestä työuupumuksesta kärsivien osuus on kasvanut jo joka kymmenenteen



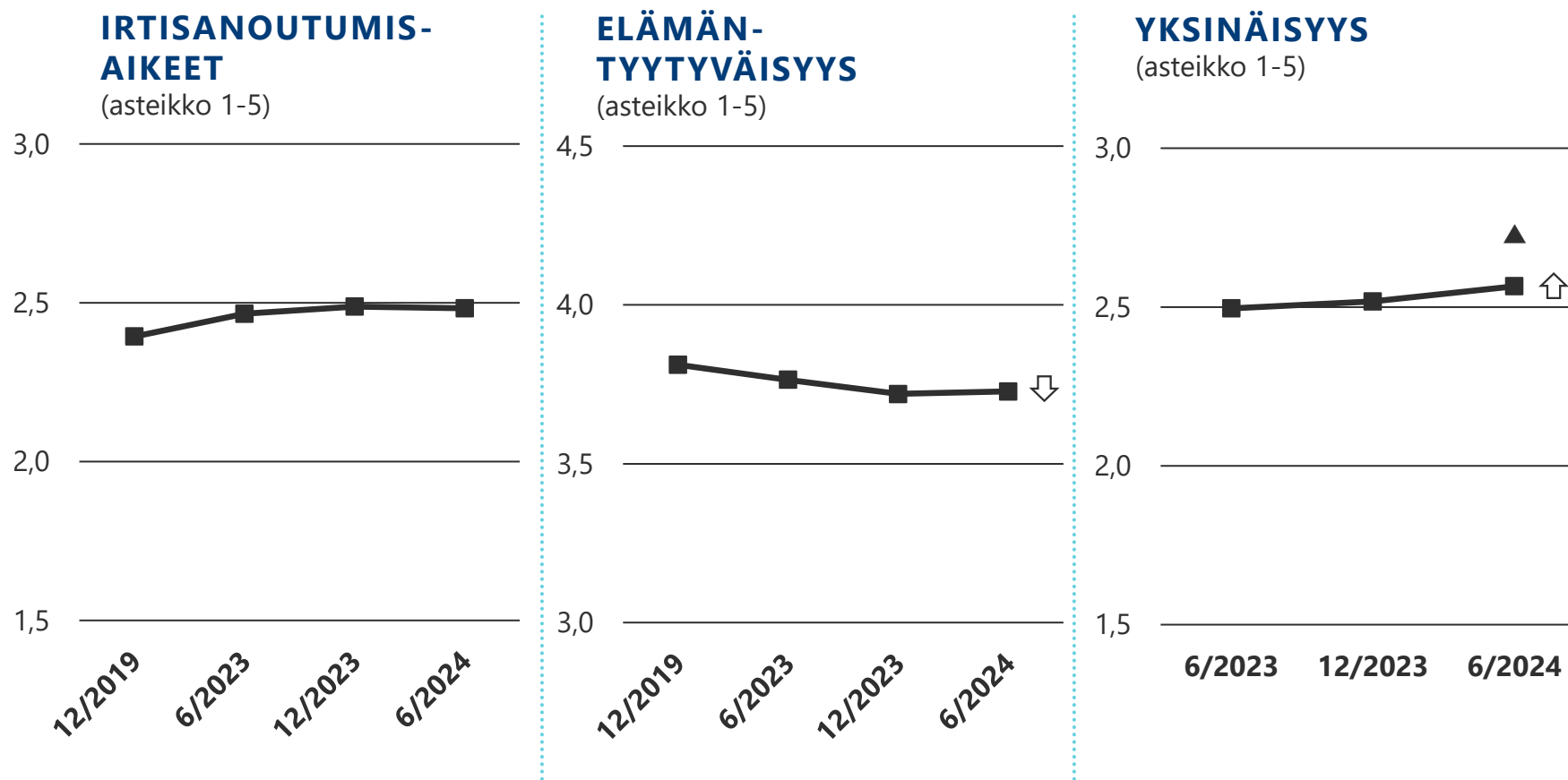
Ei työuupumusta = työuupumusta ei koeta, ja tältä osin todennäköisesti voidaan hyvin. Silti on mahdollista kokea väsymystä, stressiä tai kyllästymistä työhön tai vähäistä työn imua.

Kohonnut työuupumuksen riski = oireita esiintyy ajoittain ja/tai jonkin verran. Ihminen voi sinnitellä pitkään, mutta nyt on aika tunnistaa ongelma ja lähteä toimimaan hyvinvoinnin palauttamiseksi.

Todennäköinen työuupumus = työuupumusoireet haittaavat arjesta selviytymistä ja edellyttävät välittömiä toimia tilanteen korjaamiseksi.

▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
 ⇩⇧ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja 2024 kesän kyselyjen välillä

Yksinäisyys on lisääntynyt ja elämäntyytyväisyys heikentynyt



Kesällä 2024:

26 % oli usein miettinyt irtisanoutumista työstään.

11 % oli tyytymätön elämäänsä.

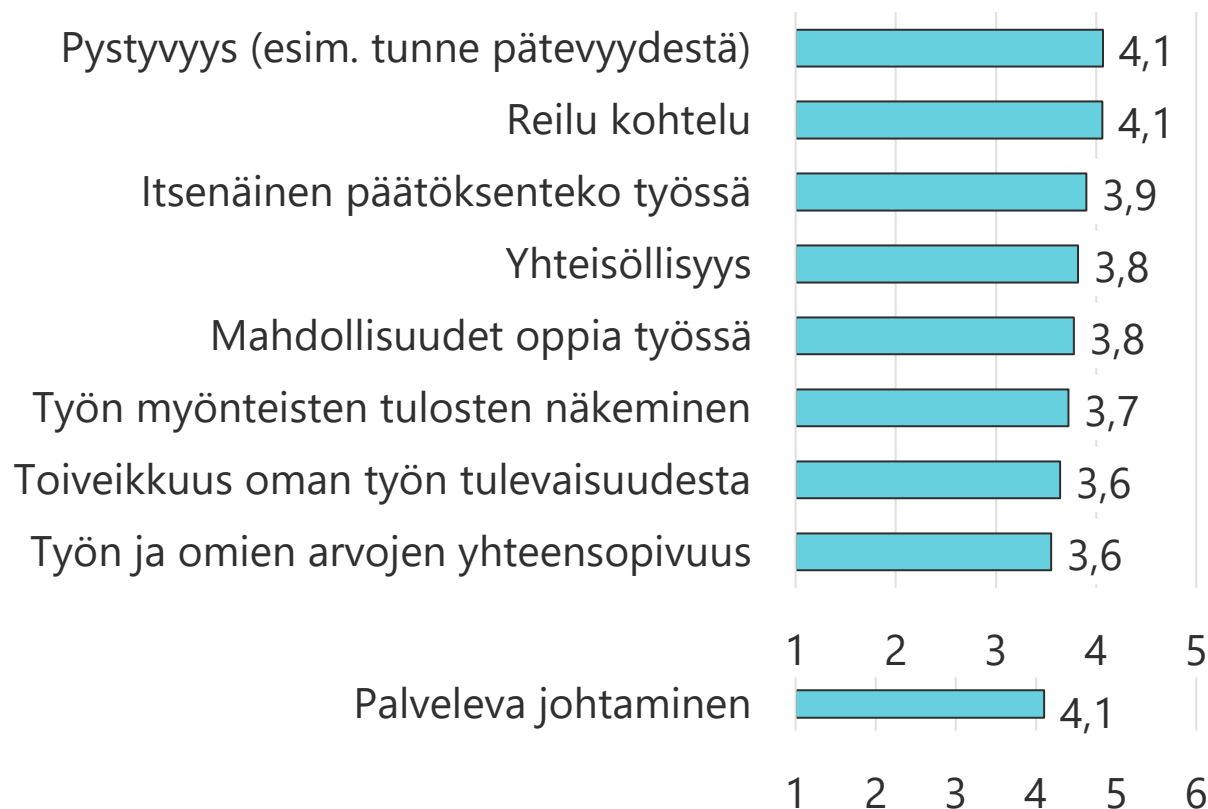
28 % tunsi itsensä yksinäiseksi.

▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
 ↕↗ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja 2024 kesän kyselyjen välillä

Työssä on paljon hyvinvointia edistäviä voimavaroja, kuten pystyvyyden kokemusta ja reilua kohtelua. Itsenäisyys työssä on lisääntynyt, toiveikkuus laskenut.

Voimavarojen esiintyvyys väestössä 6/2024

(mitä pidempi palkki, sitä enemmän)



Työn voimavarojen kehittyminen loppuvuoden 2023 ja kesän 2024 välillä

Ei muutosta

Ei muutosta

Kasvanut ($p < .01$)

Ei muutosta

Ei muutosta

Ei muutosta

Laskenut ($p < .05$)

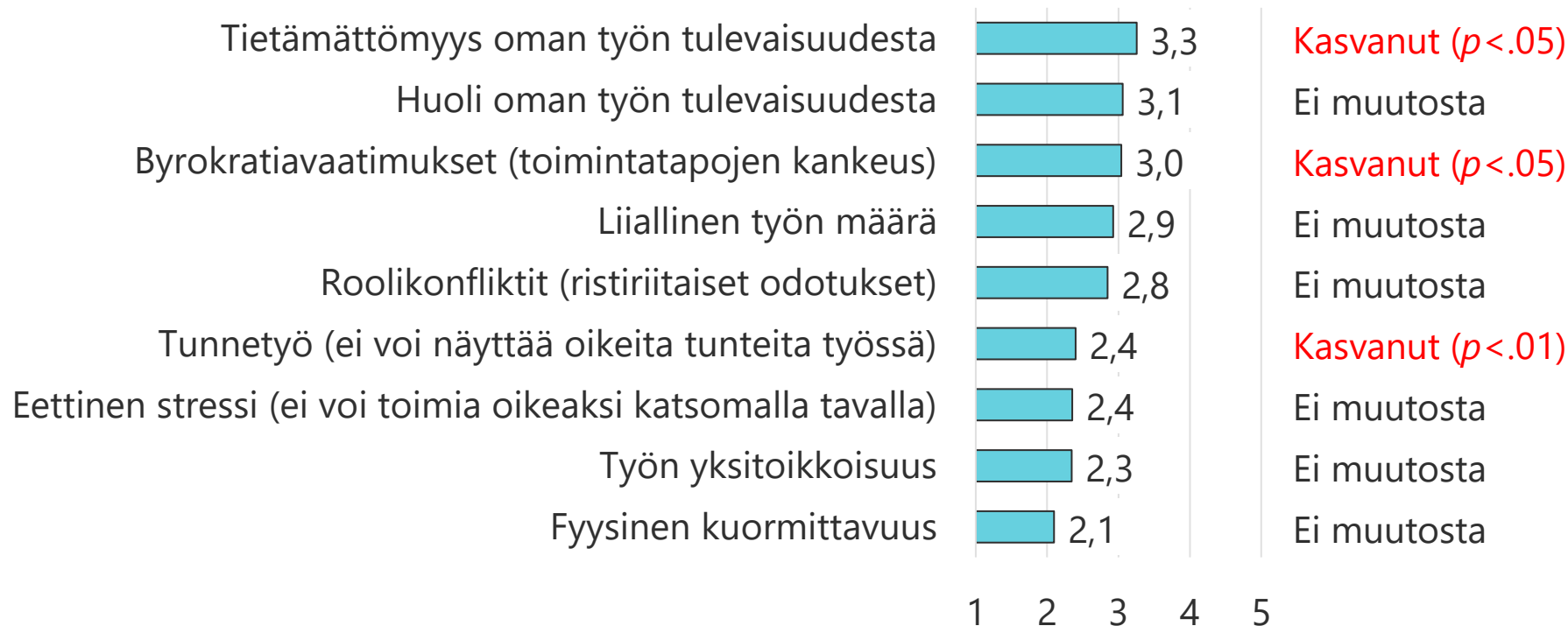
Ei muutosta

Viitteitä kasvusta ($p = .099$)

Tyypillisin kuormitustekijä on epävarmuus oman työn tulevaisuudesta, ja se on myös yleistynyt. Byrokratiavaatimukset ja tunnetyö ovat lisääntyneet.

Vaatimusten esiintyvyys väestössä 6/2024
(mitä pidempi palkki, sitä enemmän)

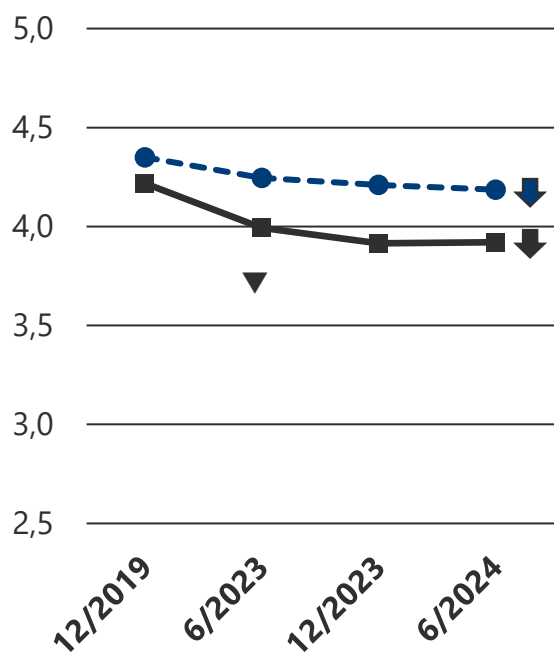
Vaatimusten kehittyminen loppuvuoden
2023 ja kesän 2024 välillä



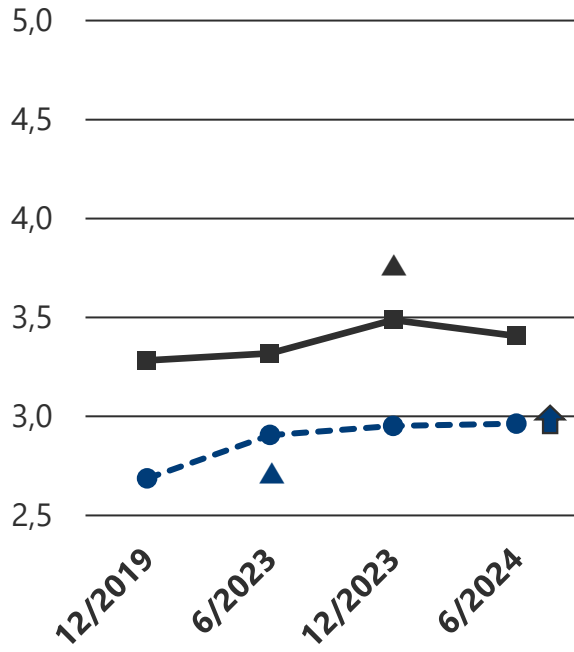
Nuorista aikuisista kaksinkertainen määrä kärsii todennäköisest työuupumuksesta verrattuna pandemiaa edeltävään aikaan.

Nuoret aikuiset kokevat vähemmän työn imua ja useammin tylsistymistä kuin vanhemmat työntekijät

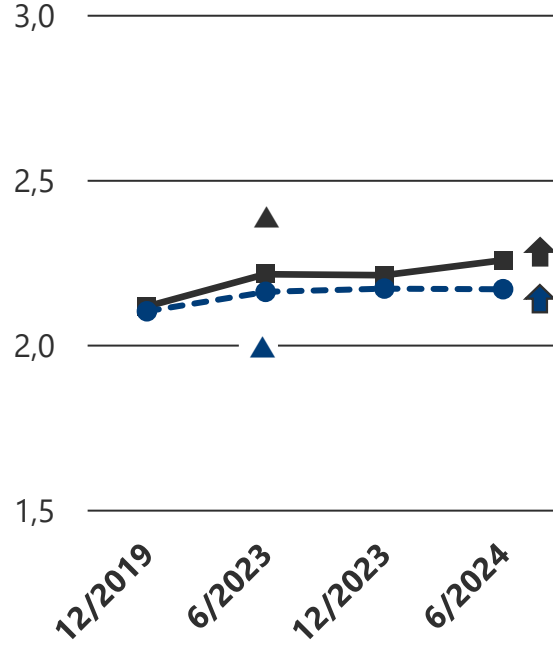
 **TYÖN IMU**
(asteikko 0-6)



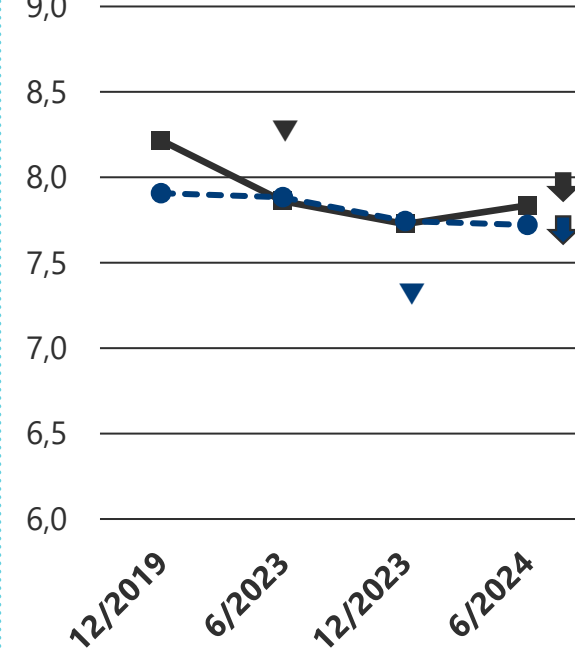
 **TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN**
(asteikko 0-6)



 **TYÖUUPUMUS-OIREET**
(asteikko 1-5)



 **TYÖKYKY**
(asteikko 0-10)



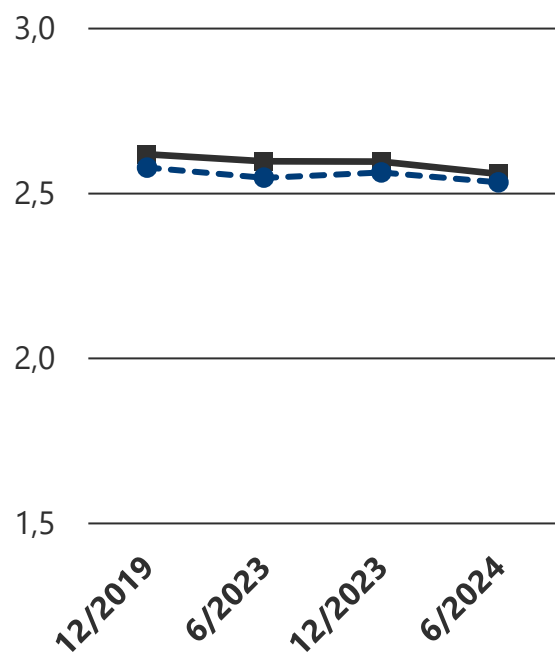
▲ ▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
 ↓ ↑ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja 2024 kesän kyselyjen välillä

Työuupumusoireista nuorilla aikuisilla enemmän kyynistyneisyyttä ja kognitiivisia häiriöitä työssä kuin vanhemmilla



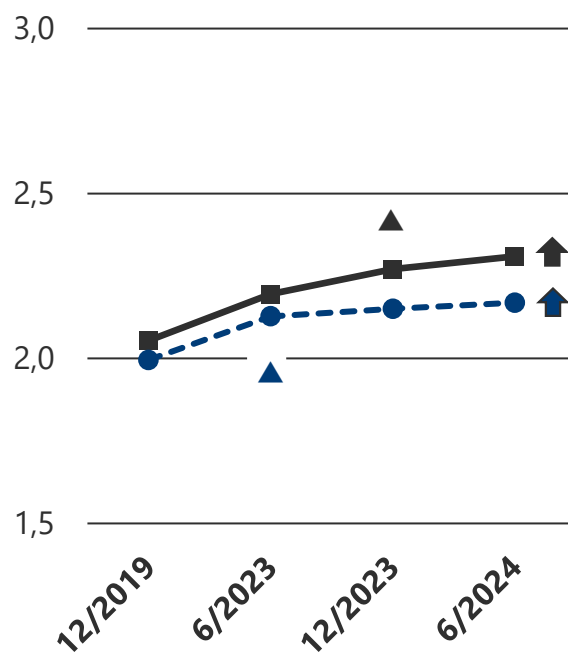
KROONINEN TYÖVÄSYMYS

(asteikko 1-5)



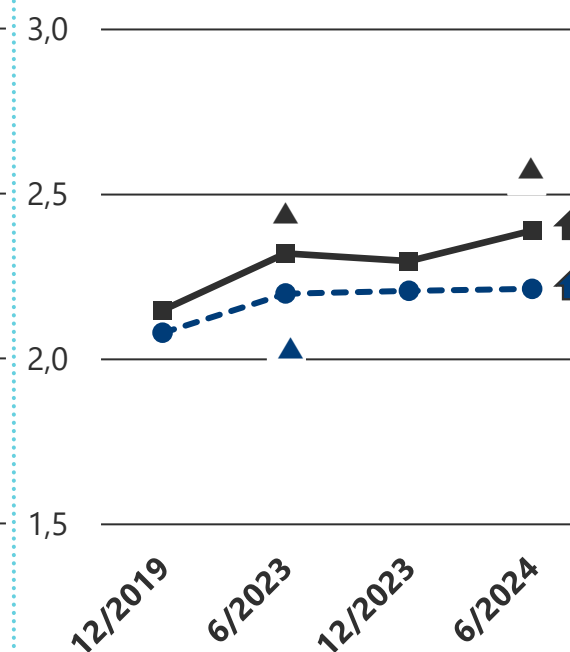
KYYNISTYNEISYYS TYÖSSÄ

(asteikko 1-5)



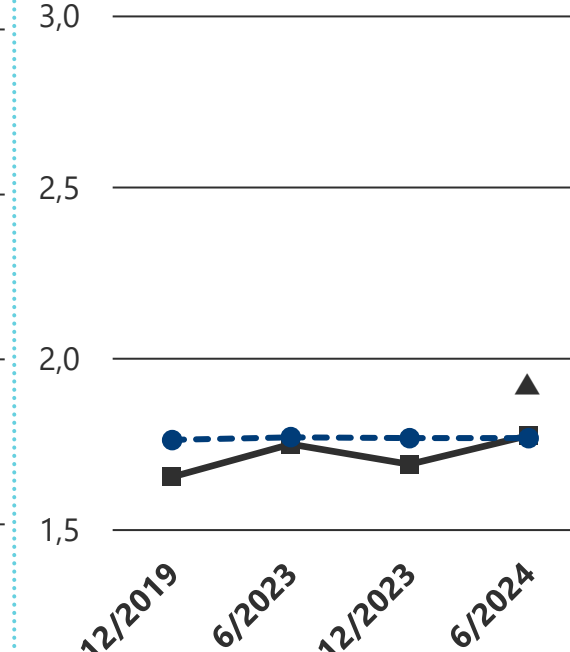
KOGNITIIVISET HÄIRIÖT

(asteikko 1-5)



TUNTEIDEN HALLINNAN HÄIRIÖT

(asteikko 1-5)

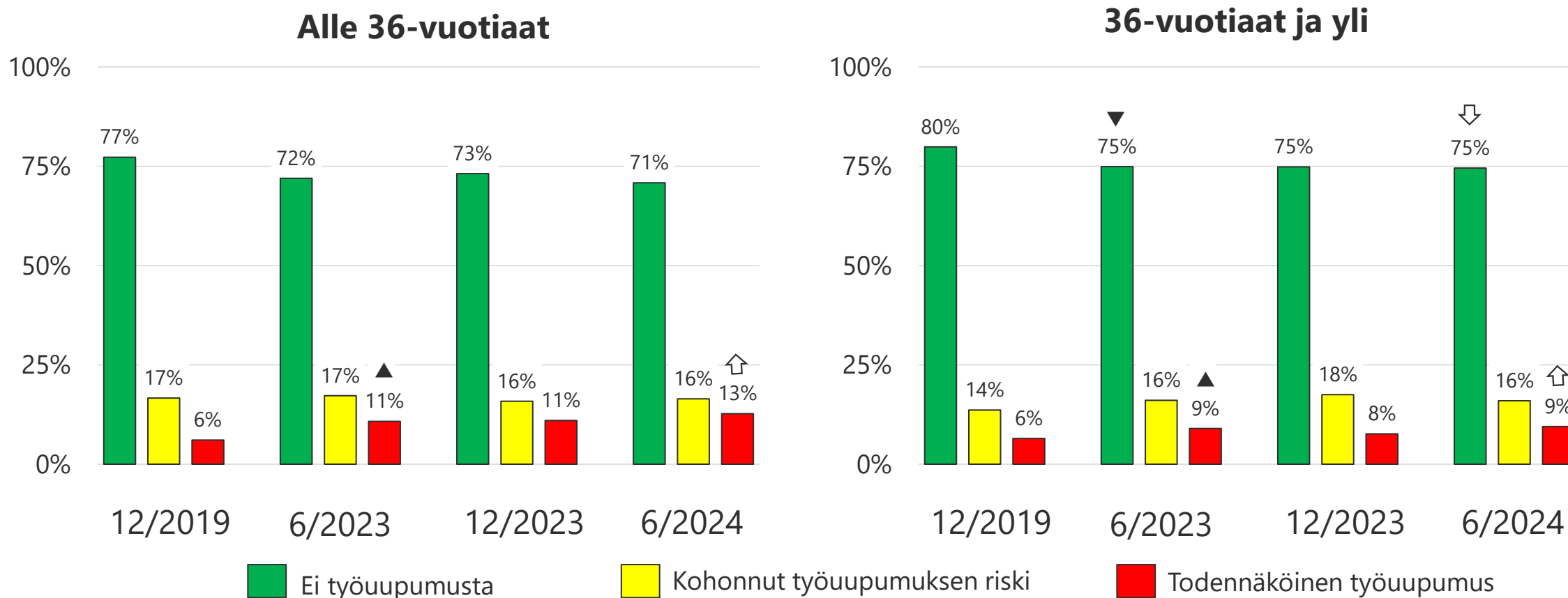


▲ ▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
 ↓ ↑ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja 2024 kesän kyselyjen välillä

■ Alle 36-vuotiaat n=248

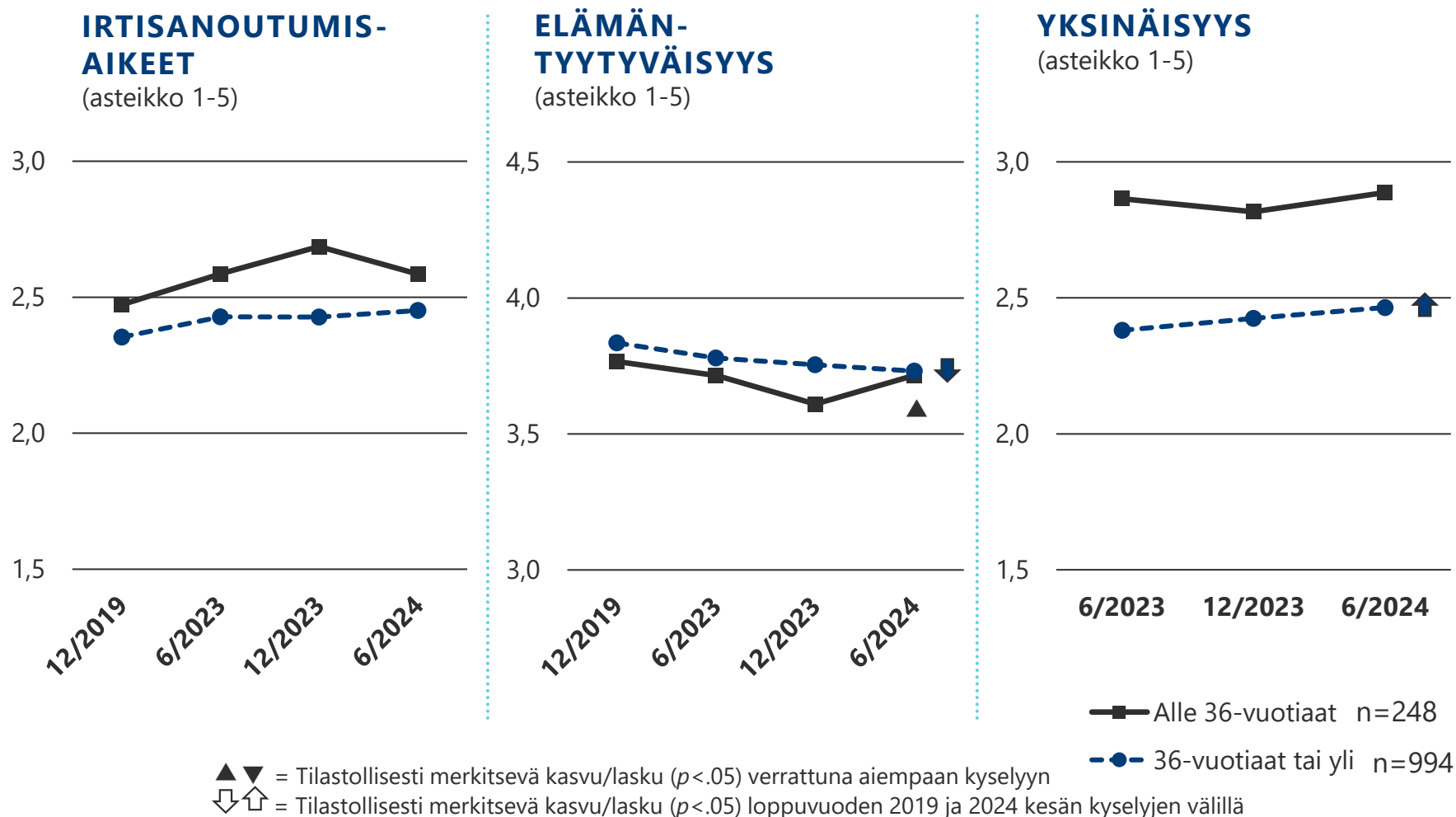
● 36-vuotiaat tai yli n=994

Todennäköisestä työuupumuksesta kärsivien nuorten aikuisten määrä on kaksinkertaistunut pandemiaa edeltäneestä ajasta



▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
 ⬇️⬆️ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja 2024 kesän kyselyjen välillä

Nuorilla aikuisilla yleinen yksinäisyyden kokemus on selkeästi yleisempää kuin vanhemmilla



Kesällä 2024:

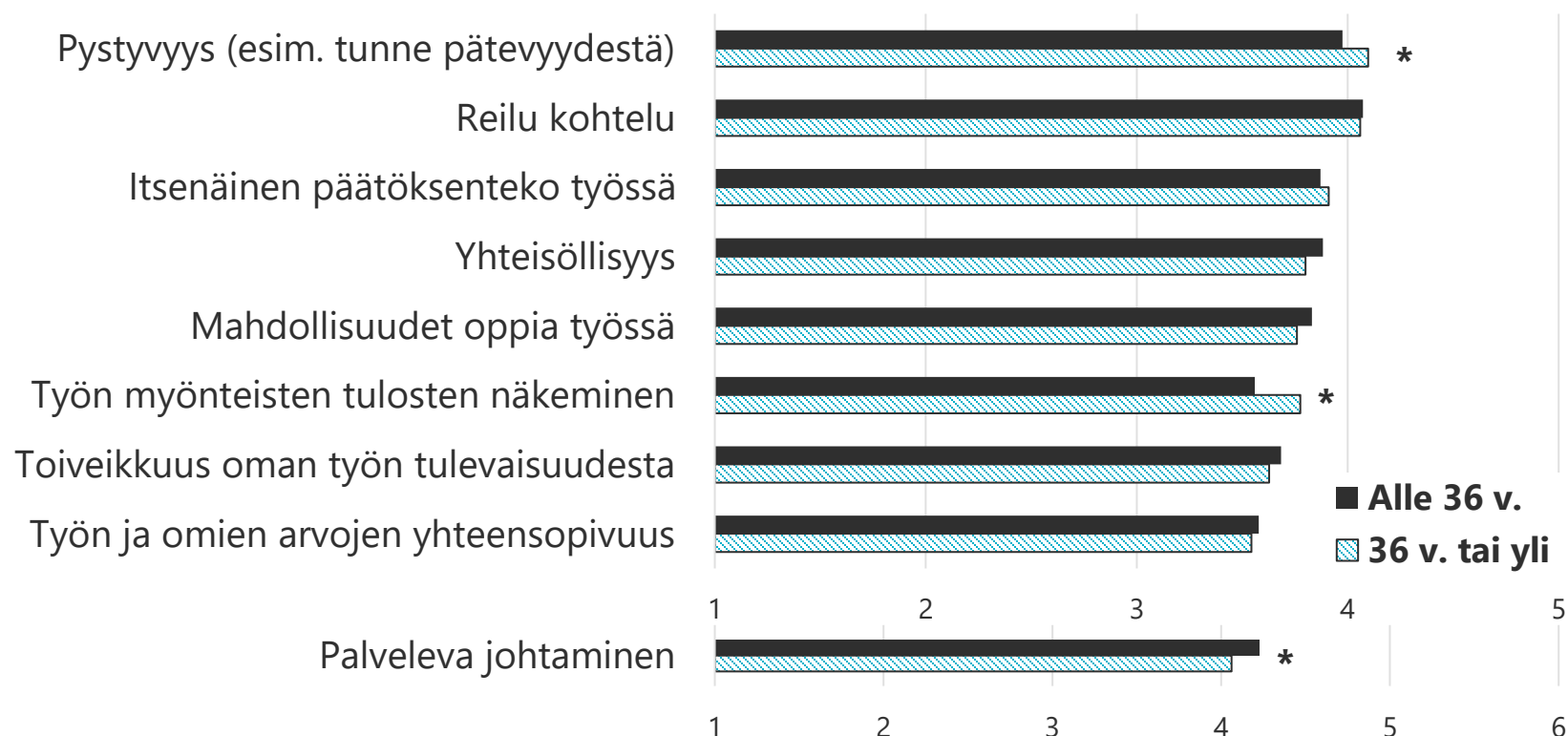
Nuorista aikuisista 31 % ja vanhemmista 26 % oli miettinyt usein irtisanoutumista.

Nuorista aikuisista 12 % ja vanhemmista 10 % oli tyytymätön elämäänsä.

Nuorista aikuisista 39 % ja vanhemmista 26 % koki itsensä yksinäiseksi.

Vähäisempi pystyvyyden tunne ja työn myönteisten tulosten näkeminen haastavat nuorten työhyvinvointia

Voimavarojen esiintyvyys väestössä 6/2024
(mitä pidempi palkki, sitä enemmän)



Työn voimavarojen kehittyminen loppuvuoden 2023 ja kesän 2024 välillä:

Vanhempien vastaajien itsenäiset päätökset työssä ovat kasvaneet, mutta toiveikkuus oman työn tulevaisuudesta laskenut.

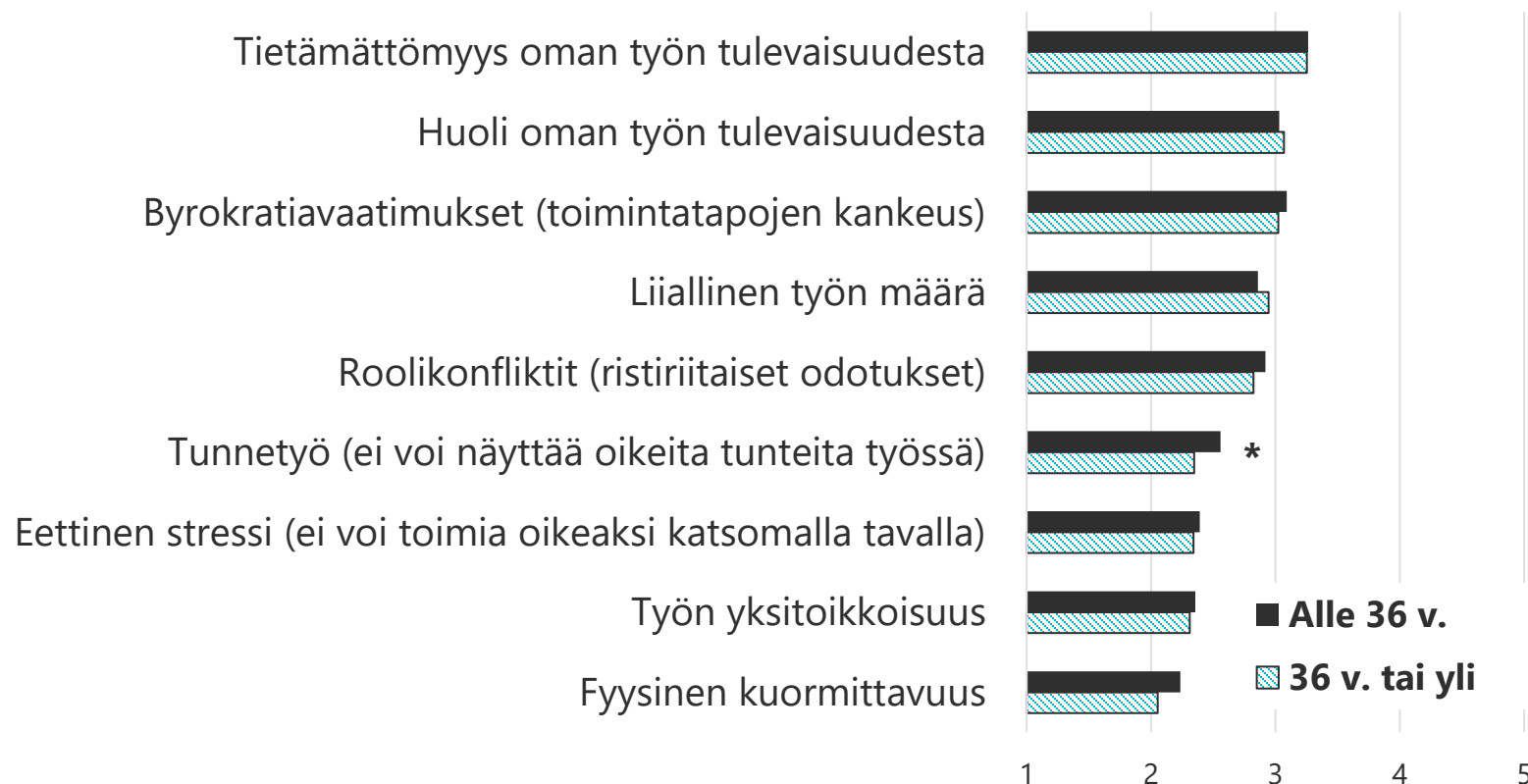
Nuorempien työn myönteisten tulosten näkeminen on laskenut.

* = tilastollisesti merkitsevä ero ($p < .05$) ryhmien välillä

Hyvinvointia kuormittava tunnetyö on tyypillisempää nuorilla aikuisilla kuin vanhemmilla

Työn vaatimusten esiintyvyys väestössä 6/2024

(mitä pidempi palkki, sitä enemmän)



Työn vaatimusten kehittyminen loppuvuoden 2023 ja kesän 2024 välillä:

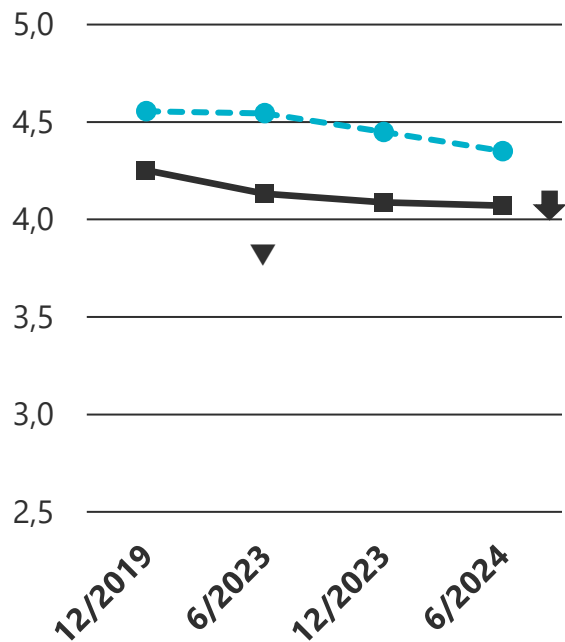
Vanhempien vastaajien kokema tunnetyön määrä ja työn fyysinen kuormittavuus ovat lisääntyneet loppuvuodesta 2023.

* = tilastollisesti merkitsevä ero ($p < .05$) ryhmien välillä

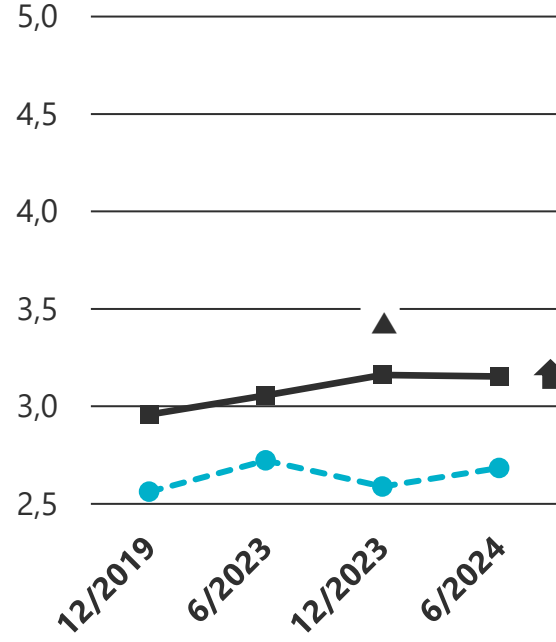
**Esihenkilöistä ja johtajista
kolminkertainen määrä kärsii
todennäköisestä työuupumuksesta
kuin ennen pandemiaa.**

Esihenkilöiden työhyvinvointi on työntekijöitä paremmalla tasolla

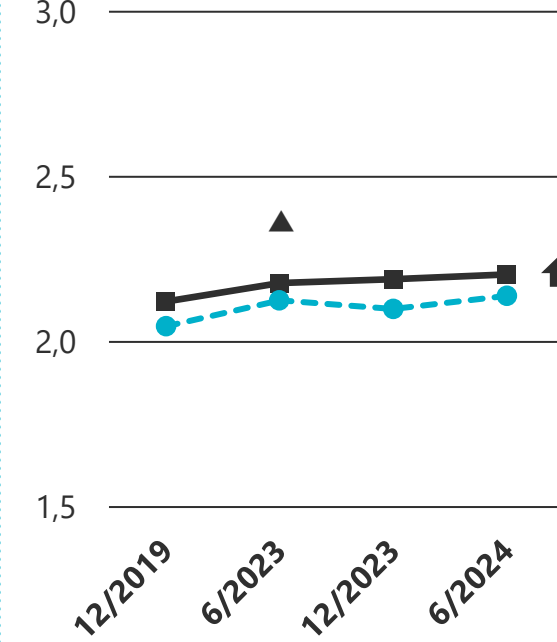
 **TYÖN IMU**
(asteikko 0-6)



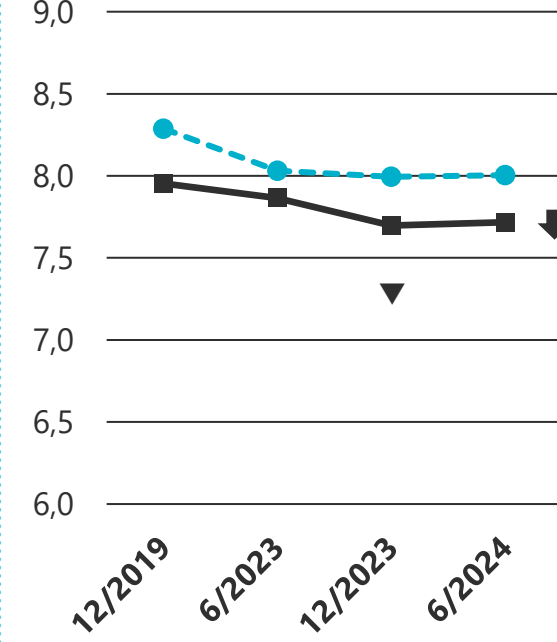
 **TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN**
(asteikko 0-6)



 **TYÖUUPUMUS-OIREET**
(asteikko 1-5)



 **TYÖKYKY**
(asteikko 0-10)



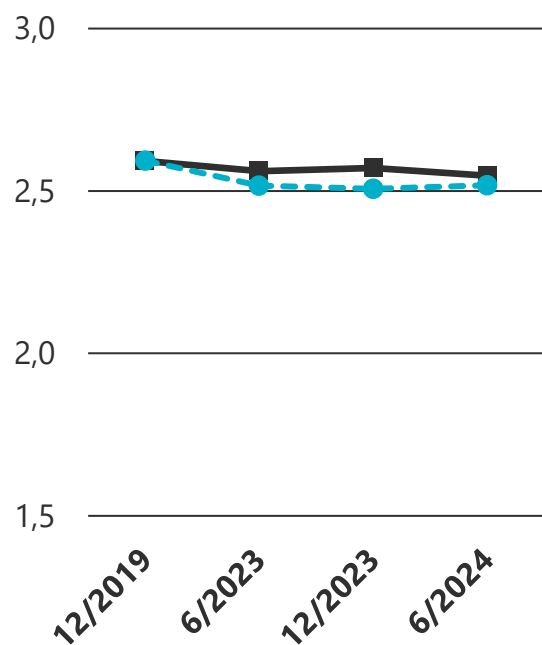
▲ ▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
 ⇩ ⇨ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja 2024 kesän kyselyjen välillä

■ Työntekijä ● Esihenkilö
 n=1007 n=147
 ©TYÖTERVEYSLAITOS 23

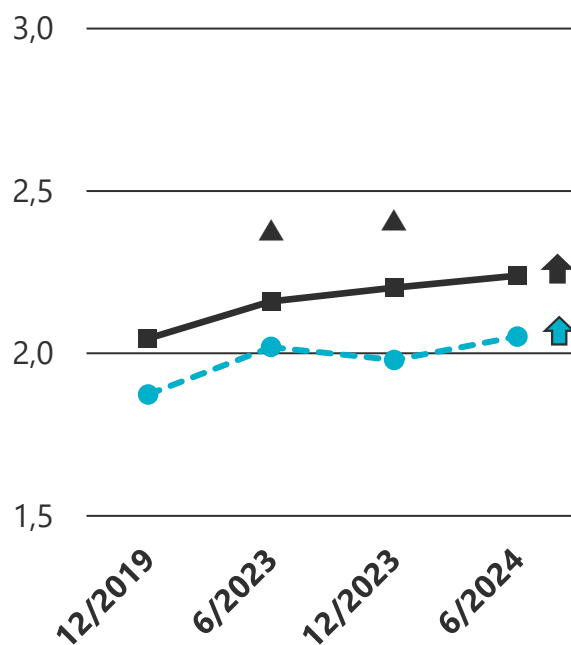
Esihenkilöillä ja työntekijöillä kyynistyneisyys ja kognitiiviset häiriöt työssä lisääntyneet



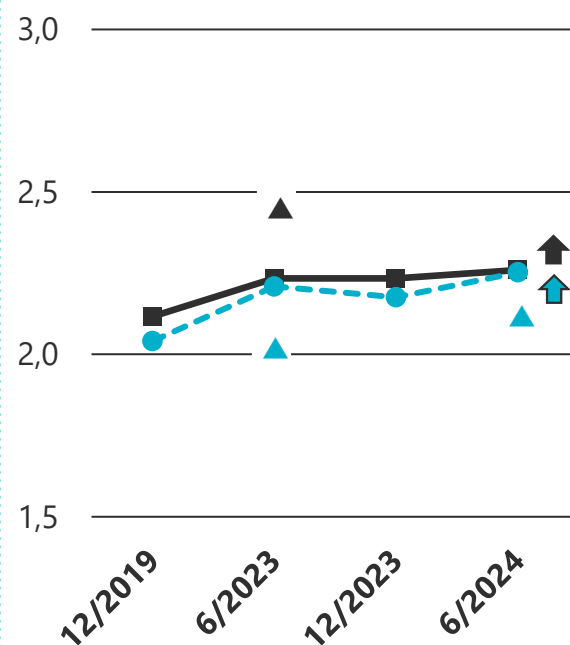
KROONINEN TYÖVÄSYMYS
(asteikko 1-5)



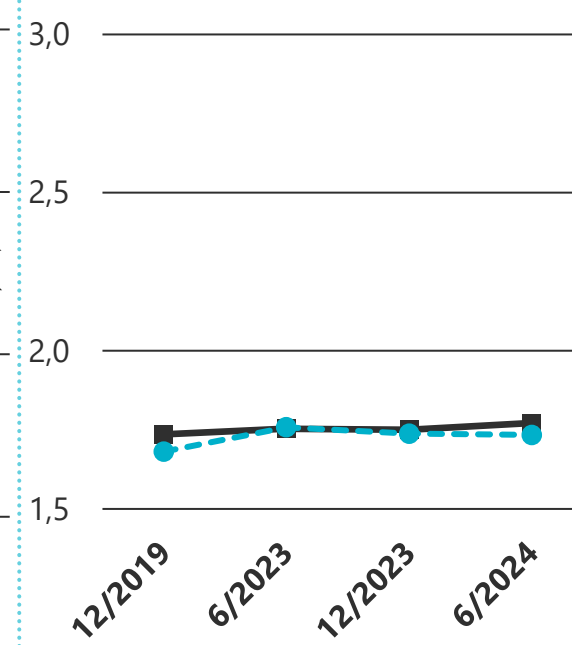
KYYNISTYNEISYYS TYÖSSÄ
(asteikko 1-5)



KOGNITIIVISET HÄIRIÖT
(asteikko 1-5)



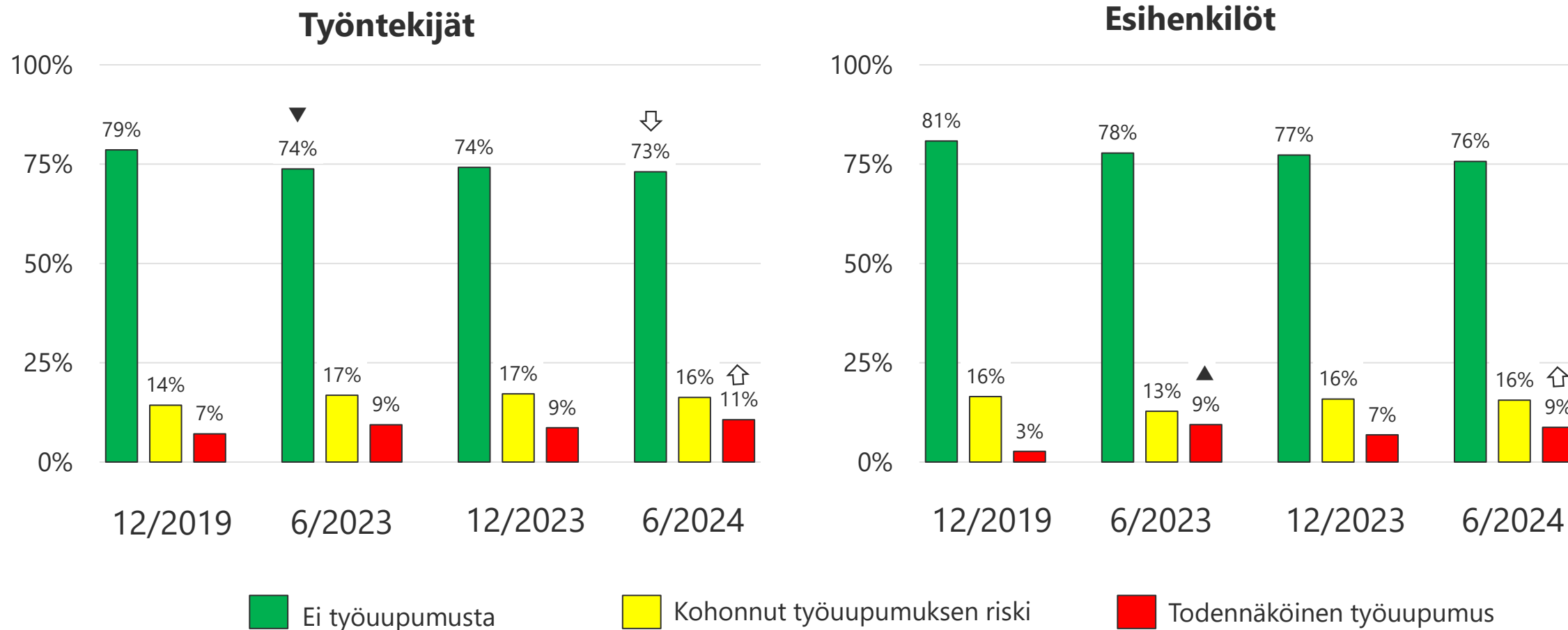
TUNTEIDEN HALLINNAN HÄIRIÖT
(asteikko 1-5)



▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
 ⇩⇧ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja 2024 kesän kyselyjen välillä

■ Työntekijä ● Esihenkilö
 n=1007 n=147
 ©TYÖTERVEYSLAITOS 24

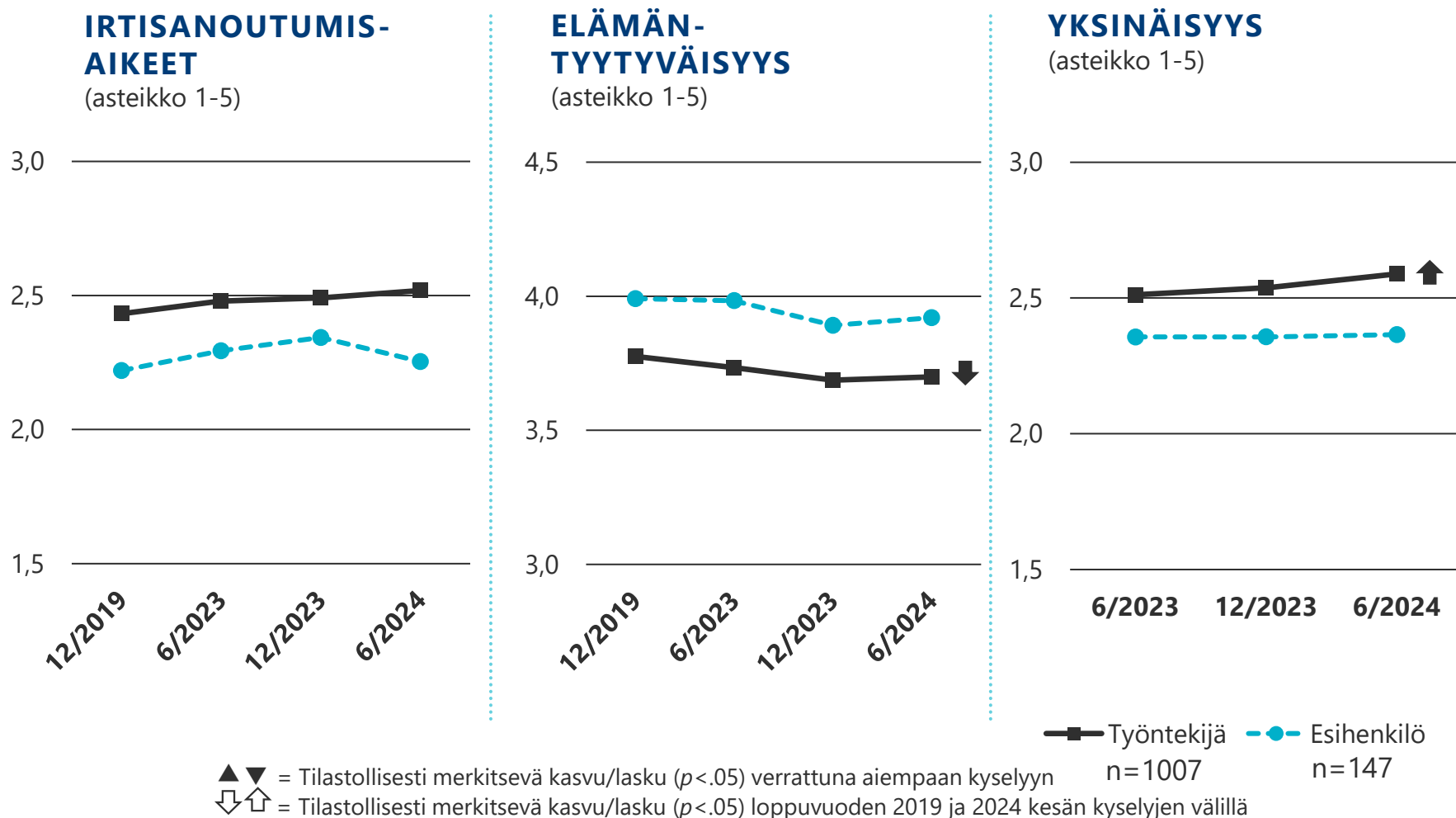
Todennäköisestä työuupumuksesta kärsivien esihenkilöiden ja johtajien määrä on kolminkertaistunut pandemiaa edeltäneestä ajasta



▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn

↓↑ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) loppuvuoden 2019 ja 2024 kesän kyselyjen välillä

Esihenkilöillä vähemmän irtisanoutumisaikeita ja yksinäisyyttä kuin työntekijöillä



Kesällä 2024:

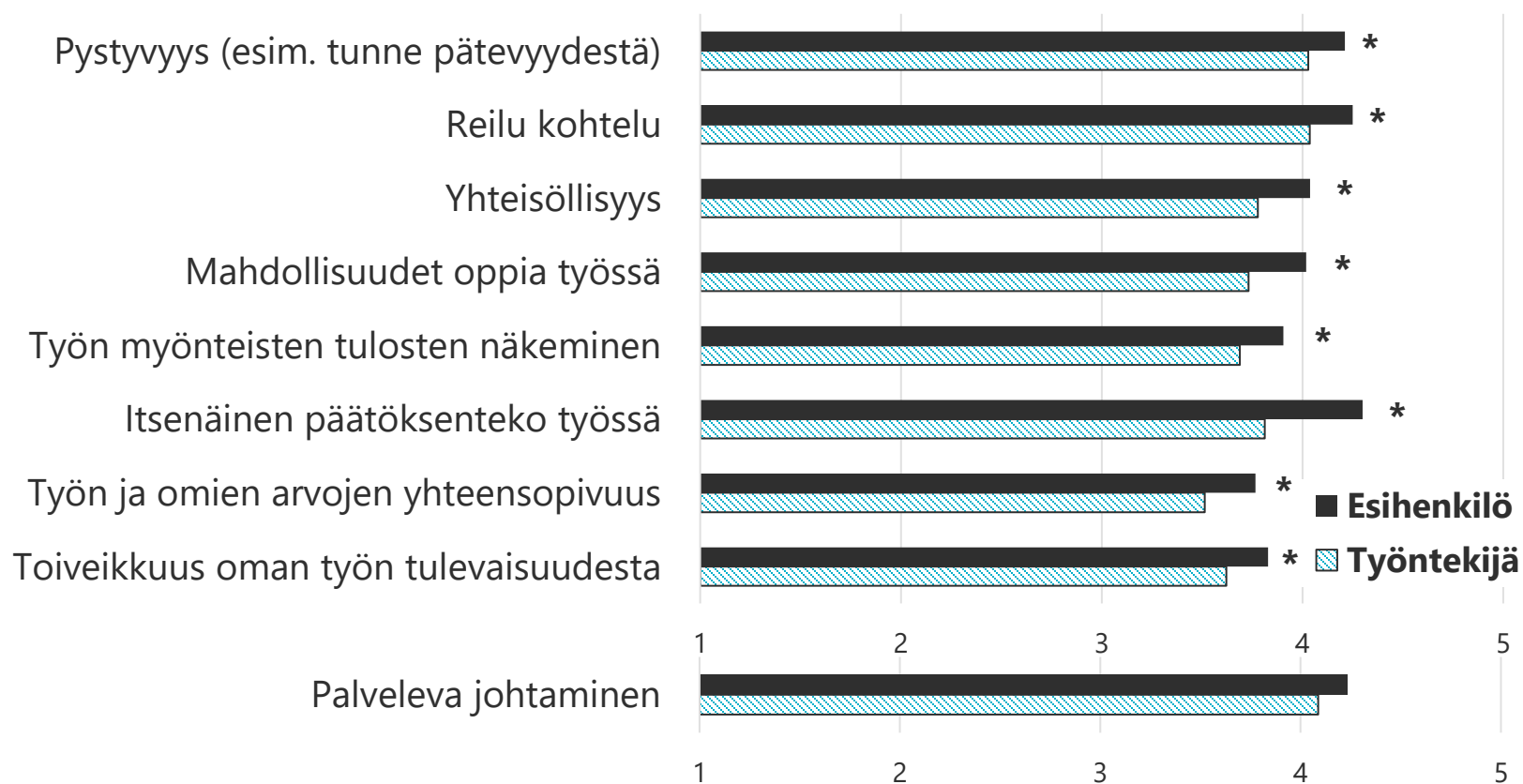
Työntekijöistä 28 % ja esihenkilöistä 17 % oli miettinyt usein irtisanoutumista.

Työntekijöistä 11 % ja esihenkilöistä 9 % oli tyytymätön elämäänsä.

Työntekijöistä 28 % ja esihenkilöistä 22 % koki itsensä yksinäiseksi.

Esihenkilöillä on työssään enemmän hyvinvointia tukevia voimavaroja. Heillä toiveikkuus oman työn tulevaisuudesta on heikentynyt.

Voimavarojen esiintyvyys väestössä 6/2024
(mitä pidempi palkki, sitä enemmän)



* = tilastollisesti merkitsevä ero ($p < .05$) ryhmien välillä

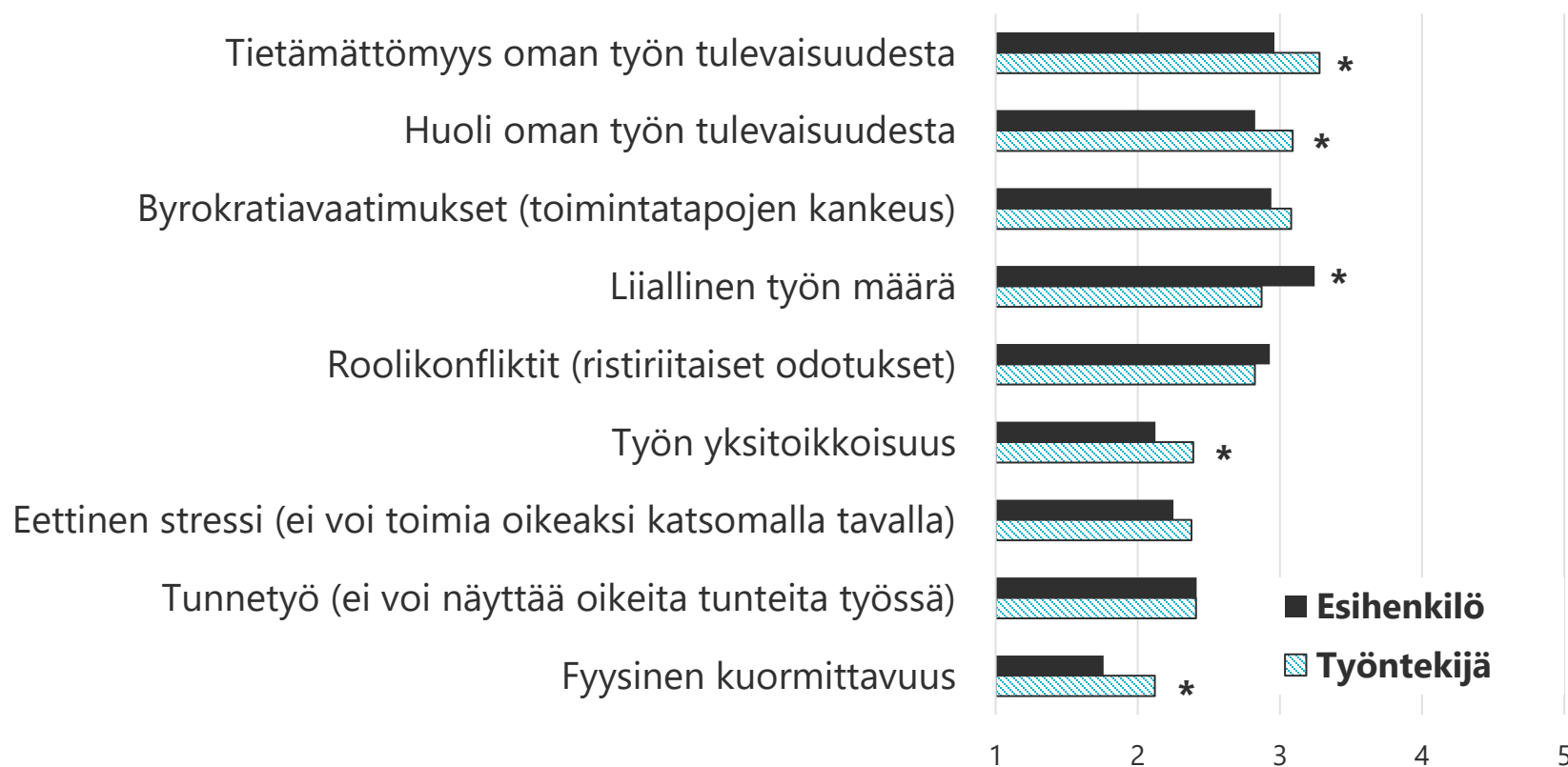
Työn voimavarojen kehittyminen loppuvuoden 2023 ja kesän 2024 välillä:

Työntekijöiden itsenäisten päätösten tekeminen on lisääntynyt.

Toiveikkuus työn tulevaisuudesta on laskenut esihenkilöillä.

Esihenkilöillä on vähemmän monia kuormittavia työn vaatimuksia kuin työntekijöillä, lukuun ottamatta työn liiallista määrää.

Työn vaatimusten esiintyvyys väestössä 6/2024
(mitä pidempi palkki, sitä enemmän)



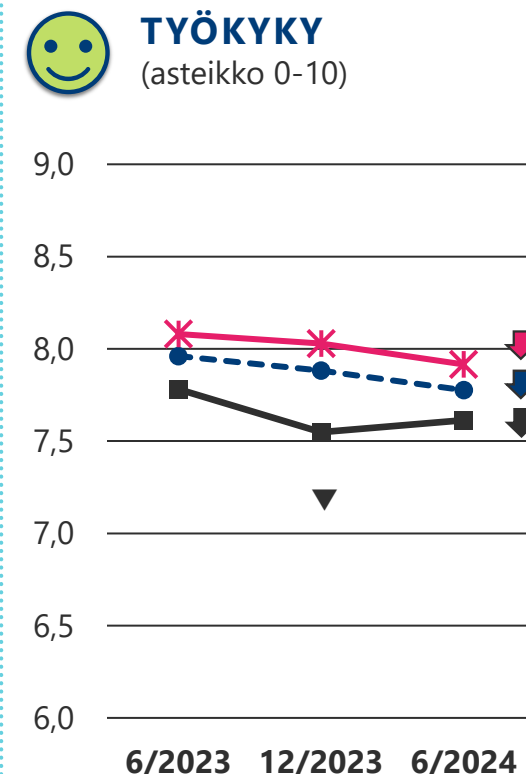
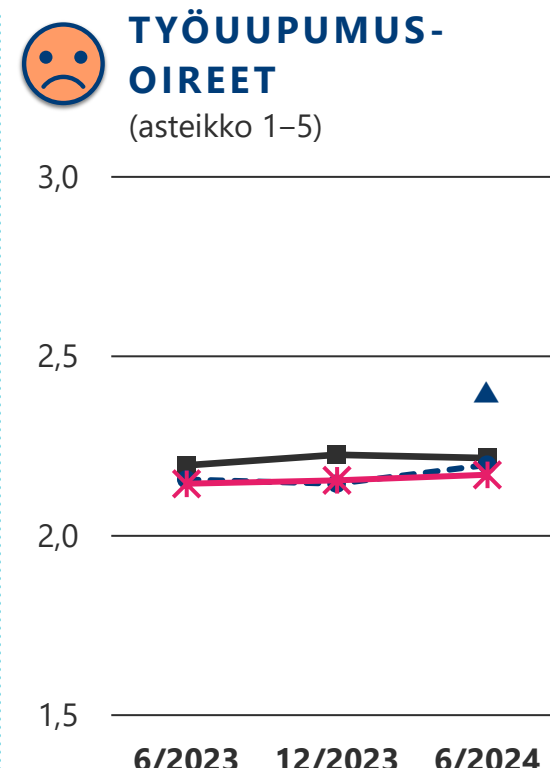
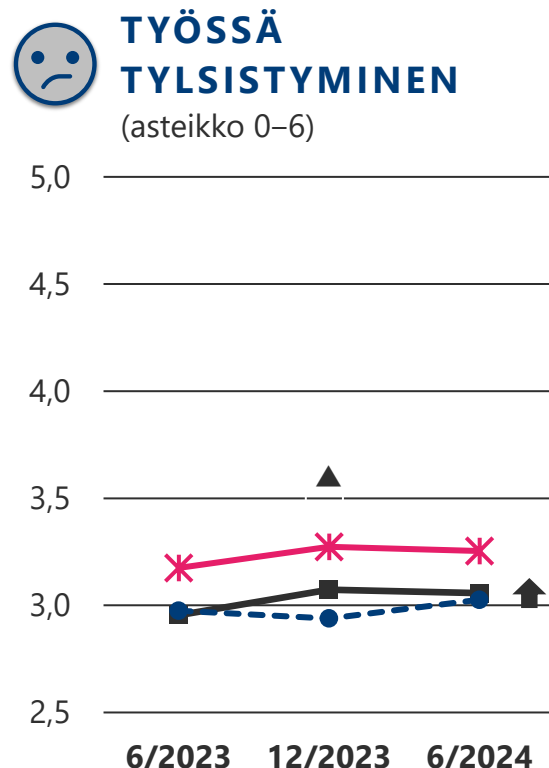
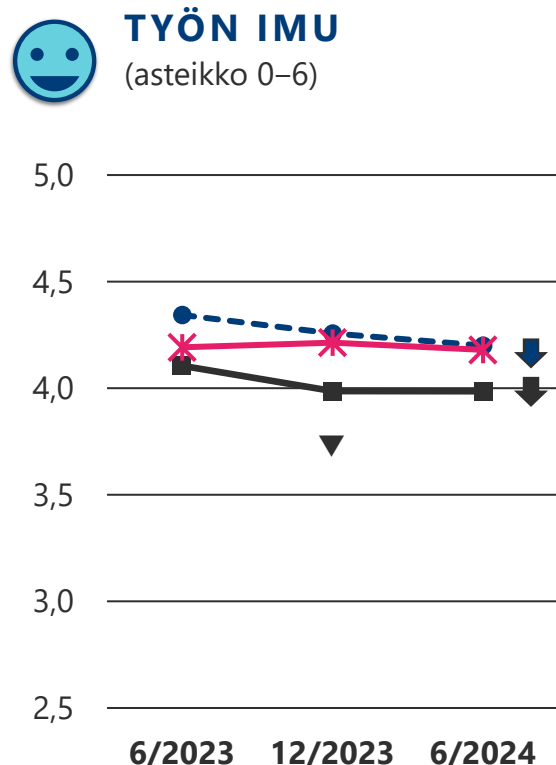
Työn vaatimusten kehittyminen loppuvuoden 2023 ja kesän 2024 välillä:

Byrokratiavaatimukset ja tunnetyö ovat lisääntyneet työntekijöiden parissa.

* = tilastollisesti merkitsevä ero ($p < .05$) ryhmien välillä

**Etätyö on yhteydessä suurempaan
yksinäisyyteen ja työssä
tylsistymiseen, mutta myös
vähäisempään krooniseen
työväsymykseen.**

Lähityössä vähemmän työn imua. Runsaasti etänä työskentelevillä enemmän työssä tylsistymistä.



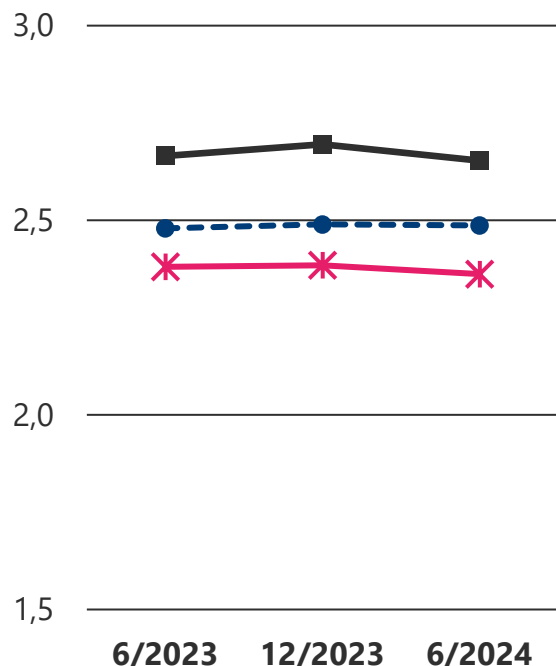
▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
 ⇩⇨ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) kesän 2023 ja 2024 kesän kyselyjen välillä

■ Lähiyössä N=609
 -●- Etänä n. 25-50 % N=185
 * Etänä n. 75-100 % N=243

Runsaasti etänä työskentelevillä vähemmän kroonista työväsymystä

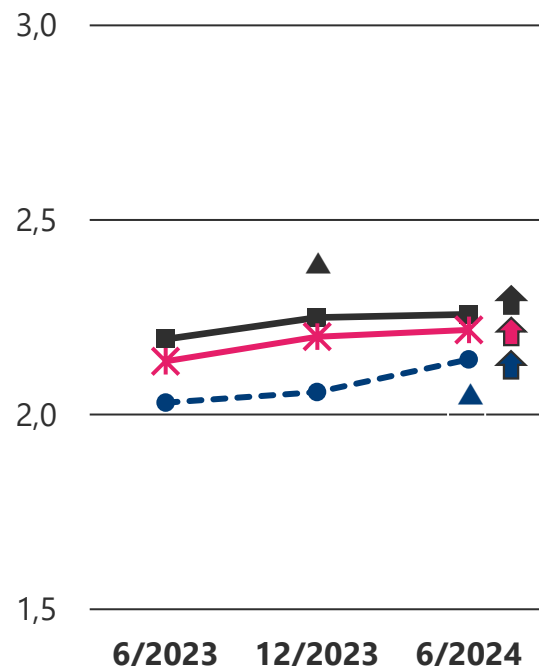
KROONINEN TYÖVÄSYMYS

(asteikko 1–5)



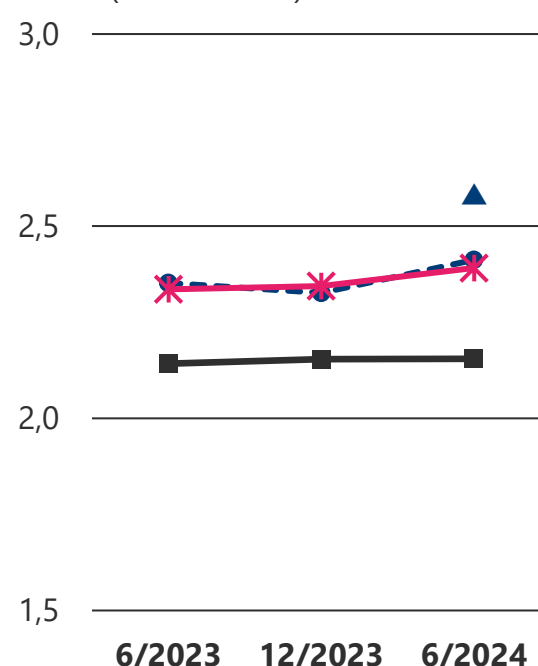
KYYNISTYNEISYYS TYÖSSÄ

(asteikko 1–5)



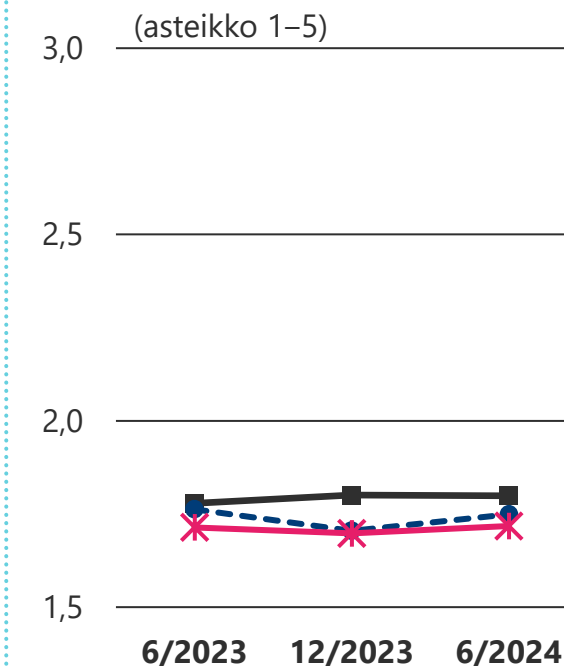
KOGNITIIVISET HÄIRIÖT

(asteikko 1–5)



TUNTEIDEN HALLINNAN HÄIRIÖT

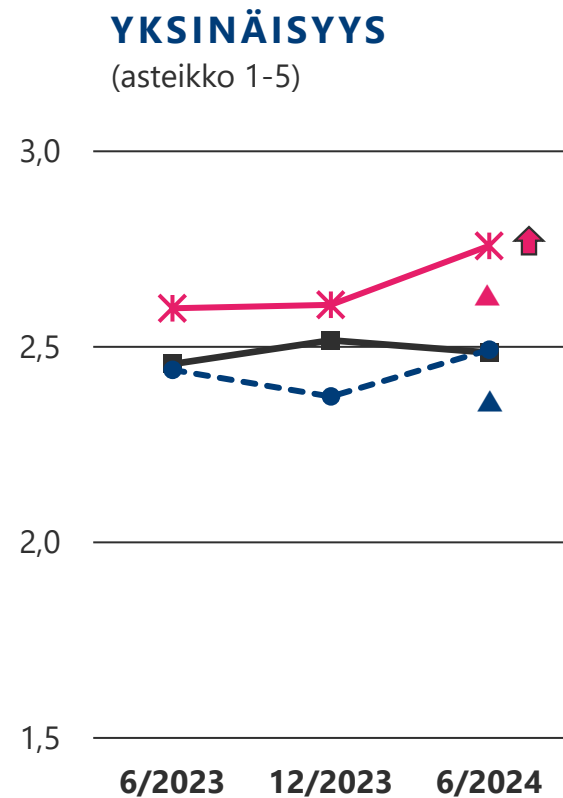
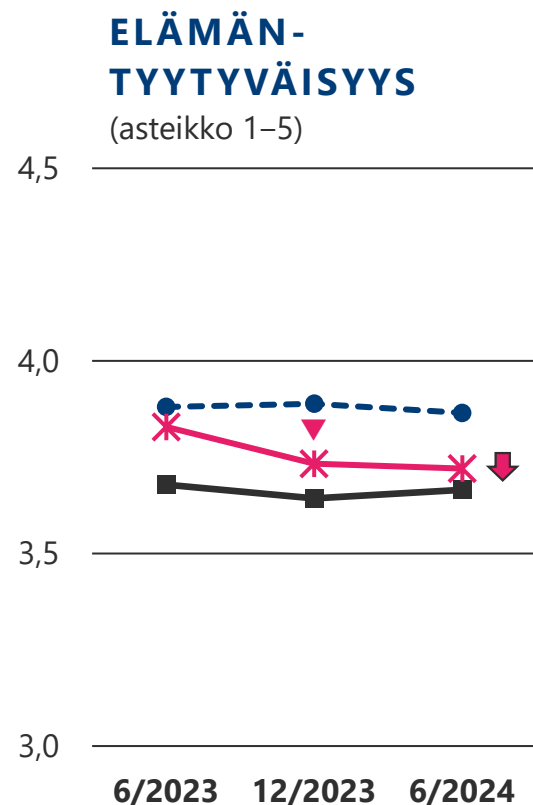
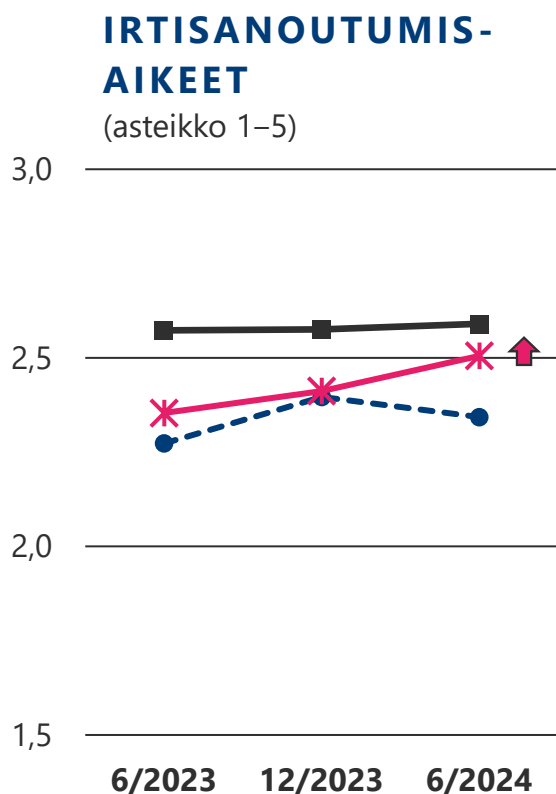
(asteikko 1–5)



▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
 ⇩⇧ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) kesän 2023 ja 2024 kesän kyselyjen välillä

■ Lähityössä N=609
 -●- Etänä n. 25-50 % N=185
 * Etänä n. 75-100 % N=243

Runsaasti etätyötä tekeville enemmän yksinäisyyttä ja irtisanoutumisaikeet kasvaneet



Kesällä 2024:

Oli miettinyt usein irtisanoutumista:

- Lähityössä: 30 %
- Enintään puolet etänä: 23 %
- Suurin osa etänä: 27 %

Koki itsensä yksinäiseksi:

- Lähityössä: 25 %
- Enintään puolet etänä: 26 %
- Suurin osa etänä: 34 %

▲▼ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) verrattuna aiempaan kyselyyn
 ⇩⇧ = Tilastollisesti merkitsevä kasvu/lasku ($p < .05$) kesän 2023 ja 2024 kesän kyselyjen välillä

■ Lähityössä N=609
 -●- Etänä n. 25-50 % N=185
 * Etänä n. 75-100 % N=243

Yhteenveto

Miten Suomi voi? Päätulokset suomalaisten työhyvinvoinnista (kesä 2024)



Suomalaisten työhyvinvointi ei ole palannut pandemiaa edeltäneelle tasolle. Lisääntyvä epävarmuus oman työn tulevaisuudesta kuormittaa.



Nuorista aikuisista kaksinkertainen määrä kärsii todennäköisestä työuupumuksesta verrattuna pandemiaa edeltävään aikaan.



Esihenkilöistä ja johtajista kolminkertainen määrä kärsii todennäköisestä työuupumuksesta kuin ennen pandemiaa.



Etätyö on yhteydessä suurempaan yksinäisyyteen ja työssä tylsistymiseen, mutta myös vähäisempään krooniseen työväsymykseen.

Tutkimuksen rajoituksia

- Vaikka aineistot ovat verrattain laajoja (vastaajia 1567 ja 1242), vastaajajoukot ovat voineet valikoitua. Voi esimerkiksi olla, että hyvinvoinnin haasteista kärsivät olisivat vastanneet kyselyyn muita harvemmin tai useammin.
- Tämän vuoksi vertasimme kaikkia tutkittuja kesän 2023 arvioita työstä ja työhyvinvoinnista (29 tekijää) ja taustatietoja (8 tekijää) kahdessa vastaajajoukossa: 1) pelkästään kesän 2023 kyselyyn vastanneet ($n=1527$) ja 2) myös loppuvuonna 2023 ja kesällä 2024 vastanneet ($n=1242$).
- Löysimme näiden vastaajaryhmien välillä ainoastaan pieniä eroja yhteensä 9:ssä tarkastelluista 37:sta tekijästä.
 - Jatkokyselyihin osallistuttiin hieman todennäköisemmin ($p<.05$), jos kesällä 2023 odotukset työn tulevaisuutta kohtaan olivat kielteisemmät, työ sopi heikommin yhteen omien arvojen kanssa, työssä nähtiin vähemmän myönteisiä tuloksia, työ ei ollut fyysisesti raskasta ja tunnehallinnan häiriöitä koettiin enemmän.
 - Lisäksi nuoret, matalammin koulutetut, johtajat ja määräaikaisessa työsuhteessa olleet vastasivat hieman vastinryhmiään harvemmin myös kahteen jatkokyselyyn.
- Koska erot olivat varsin pieniä ja koskivat vain edellä mainittuja muuttujia kaikista tutkituista, havaittu vastaajien lievä valikoituminen ei todennäköisesti vaikuta johtopäätelmiin merkittävästi.

Työntekijöille ja työpaikoille vinkkejä ja työkaluja



Mielenterveyden työkalupakki sisältää maksuttomia työkaluja ja materiaaleja työhyvinvoinnin edistämiseksi:

[MIELENTERVEYDEN TYÖKALUPAKKI \(TTL.FI\)](https://www.ttl.fi/tyokalupakki)



Yksi työkaluista on **Miten voit? -työhyvinvointitesti**, jonka avulla jo yli 100 000 suomalaista on arvioinut omaa työhyvinvointiaan:

[MITEN VOIT? -TYÖHYVINVOINTITESTI \(TTL.FI\)](https://www.ttl.fi/miten-voit)



Kartoita työuupumuksen riskiä omassa organisaatiossa ja vertaa tuloksia muihin:

[TYÖUUPUMUKSEN LIIKENNEVALOT TYÖYHTEISÖLLE \(TTL.FI\)](https://www.ttl.fi/tyouupumus)



Lisätietoa ja aiemmat tulokset: www.ttl.fi/miten-suomi-voi

LISÄÄ ASIAA TYÖELÄMÄSTÄ?
SEURAA TYÖTERVEYSLAITOSTA SOMESSA JA
VIERAILE VERKKOSIVUILLAMME TTL.FI