

# **TYÖTERVEYSLAITOKSEN VASTUULLISUUSRAPORTTI 2022**

## SISÄLTÖ

### PÄÄJOHTAJAN NOSTOJA

VUODESTA 2022 . . . . . 3

TYÖTERVEYSLAITOS LYHYESTI . . . . . 4

### VASTUULLISUUSTYÖ

TYÖTERVEYSLAITOKSESSA . . . . . 6

Vastuullisuustyön johtaminen . . . . . 6

Vastuullisuustyön eteneminen . . . . . 7

Taustalla YK:n kestävän kehityksen tavoitteet 8

### VASTUULLINEN TOIMINTATAPA

JA TALOUS . . . . . 10

Toiminnan kannattavuus ja rahoitus . . . . . 10

Laadun- ja riskienhallinta . . . . . 12

Esteellisyys . . . . . 13

Tietosuojan ja -turvaan panostetaan. . . . . 13

Eettinen työryhmä arvioi tutkimushankkeiden eettisyyttä . . . . . 14

Helsingin Työlääkieteen klinikan potilastoinnin laadunvalvonta turvaa

potilaan oikeusia . . . . . 14

HYVINVOINTIA TYÖSTÄ . . . . . 16

Nuorten työntekijöiden mielenterveyden toimijahahmot . . . . . 16

Työkyvyn tukemiseen liittyvät hankkeet . . . . . 17

Nolla tapaturmaa -foorumi . . . . . 18

Työlääkieteen klinikan tutkimukset . . . . . 18

Vanhustyön vatupassi eettisen kuormituksen hallintaan . . . . . 21

Kestävyyssmurros, ilmastonmuutos ja työ . . . . . 21

MEIDÄN TYÖPAIKKA . . . . . 23

Teemme yhdessä merkityksellistä työtä. . . . . 23

Toiminta, tiimit ja tilat 2025 -projekti ohjaa hybridityön muutosmatkaa . . . . . 24

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. . . . . 25

VIHREÄ SIIRTYMÄ. . . . . 27

Laboratorion vihreä siirtymä . . . . . 27

Hiilijalanjäljen kehitys . . . . . 28

Näkymä liikenteen päästöihin . . . . . 29

Toimitilojen ympäristövaikutukset . . . . . 30

RAPORTIN LAADINTATAPA . . . . . 31

ISBN 978-952-391-104-8



## PÄÄJOHTAJAN NOSTOJA VUODESTA 2022

**Suomalaisen työelämän tapaan Työterveyslaitos kohtasi vuoden 2022 Ukrainan sotatilan ja koronapandemian muovaamassa epävarmuudessa. Tästä huolimatta jatkoimme toimintaamme mahdollisimman normaalisti.**

Vuonna 2022 panostimme toimintamme jatkuvuuden varmistamiseen kaikissa tulevaisuusskenaarioissamme. Kiinnitimme erityistä huomiota kyberturvallisuutemme vahvistamiseen, mahdollisista sähkökatkoksisista palautumiseen sekä johtamis- ja suojausjärjestelmiemme hiomiseen. Tes-

**”ULKOISESTA EPÄVARMUUDESTA HUOLIMATTA VUONNA 2022 HENKILÖSTÖTYTYVÄISYYTTÄ KUVAAVAT MITTARIMME JATKOIVAT PARANTUMISTAAN. TYÖTISLÄISTEN TEKEMISEN TAHTO OLI VAHVAA JA OSAAMISEMME KASVOI.”**

tasimme myös kriisinkestävyttämme erilaisissa harjoituksissa, ja osallistuimme useisiin yhteiskunnallista valmiutta kohottaviin projekteihin ja työryhmiin.

Yhteiskunnallisessa vaikuttamistyössämme onnistuimme vuonna 2022 erinomaisesti. Tutkimus- ja vaikuttamisprojektimme etenivät mainiosti strategiamme ja Marinin hallitusohjelman mukaisesti.

Haimme myös keinoja vastata liiketoimintoihimme kohdistuneeseen paineeseen. Tilanne oli kannaltamme poikkeuksellisen vaikea: hyökkäyssota aiheutti inflaation, kustannuspainetta ja epävarmuutta palveluidemme kysynnässä. Tarmokkaista toimenpiteistämme huolimatta liiketoimintamme kannattavuus painui negatiiviseksi ensi kertaa vuosikausiin.

Ulkoisesta epävarmuudesta huolimatta vuonna 2022 henkilöstötyytyväisyyttä kuvaavat mittarimme jatkoivat parantumistaan. Työtisläisten tekemisen tahto oli vahvaa ja osaamisemme kasvoi. Tervehdin tätä ilolla, sillä asiantuntijuuteen ja osaamiseen perustuvassa työyhteisössämme motivoitunut, pätevä ja

yhteistyökykyinen tiimi on lähtökohta kaikelle muulle. Jatkoimme myös aktiivisesti keskustelua työelämän kehittämisestä kaikilla mediafoorumeilla – olimme läsnä. Myös asiakaspalautteemme säilyi vahvalla tasolla.

Vuonna 2022 otimme merkittävän askeleen vastuullisuustyössämme, kun ensimmäinen vastuullisuusohjelmamme valmistui. Vastuullisuusohjelman taustalla ovat YK:n kestävän kehityksen kolme tavoitetta: 3 Terveyttä ja hyvinvointia, 8 Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua ja 12 Vastuullista kuluttamista. Tavoitteiden toteutumista ohjasivat niille määritellyt toimenpiteet, joita vastuullisuustyöryhmämme jalkautti osaksi kaikkea toimintaamme.

Pidän tulevaisuutemme kannalta erityisen tärkeänä sitä, että näimme kirkaasti visiomme ”Hyvinvointia työstä” merkityksen vastuullisuutemme perustana. Uskon, että se auttaa meitä sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävän työelämän rakentamisessa!



Antti Koivula



## NAVIGAATIO

● PÄÄJOHTAJAN NOSTOJA VUODESTA 2022 . . . . .	3
TYÖTERVEYSLAITOS LYHYESTI . . .	4
VASTUULLISUUSTYÖ TYÖTERVEYSLAITOKSESSA . . . . .	6
VASTUULLINEN TOIMINTATAPA JA TALOUS . . . . .	10
HYVINVOINTIA TYÖSTÄ . . . . .	16
MEIDÄN TYÖPAIKKA . . . . .	23
VIHREÄ SIIRTYMÄ . . . . .	27
RAPORTIN LAADINTATAPA . . . . .	31

## TYÖTERVEYSLAITOS LYHYESTI

Työterveyslaitos on työhyvinvoinnin asiantuntija, joka tutkii, palvelee ja vaikuttaa. Toimintamme tulokset näkyvät työpaikoilla hyvinvoinnin lisääntymisenä. Olemme mukana rakentamassa maailman parasta työelämää.

Toimipisteemme sijaitsevat Helsingissä, Kuopiossa, Oulussa, Tampereella ja Turussa. Henkilöstön määrä on noin 530.

**Visiomme on ”Hyvinvointia työstä”, sillä terveellinen, turvallinen ja mielekäs työ luo hyvinvointia.**

Kehitämme hyviä työyhteisöjä ja turvallisia työympäristöjä yhdessä asiakkaidemme kanssa sekä tuemme työntekijöiden työkykyä. Tuotamme tuoreimpaan työelämäntutkimukseen pohjautuvia palveluita ja tietoa työpaikoille, päättäjille, kansalaisille, työterveysyksiköille ja muille työhyvinvointia kehittäville organisaatioille.

Työhyvinvointi ja pidemmät, tuottavat työurat liittyvät kiinteästi yhteen. Panostus työkykyyn on investointi tuottavuuteen. Tuemme työpaikkoja työympäristössään esiintyvien terveydel-

listen vaarojen ja haittojen ehkäisyssä ja poistamisessa. Etsimme konkreettisia ratkaisuja. Suosimme ongelmien ennaltaehkäisyä.

Tiedämme ja tunnemme, miten suomalaiset työssä käyvät voivat ja millaista tukea he työssään tarvitsevat. Ymmärrämme työelämän murrosta nopeuttavat muutosvoimat, kuten ilmastonmuutoksen, työn itsenäistymisen, väestön ikääntymisen ja monimuotoistumisen sekä uudet teknologiat ja ajattelutavat.

**”TUOTAMME TUOREIMPAAN TYÖELÄMÄTUTKIMUKSEEN POHJAUTUVIA PALVELUITA JA TIETOA TYÖPAIKOILLE, PÄÄTTÄJILLE, KANSALAISILLE, TYÖTERVEYSYKSIKÖILLE JA MUILLE TYÖHYVINVOINTIA KEHITTÄVILLE ORGANISAATIOILLE.”**



## NAVIGAATIO

PÄÄJOHTAJAN NOSTOJA  
VUODESTA 2022 . . . . . 3

● TYÖTERVEYSLAITOS LYHYESTI . . . 4

VASTUULLISUUSTYÖ  
TYÖTERVEYSLAITOKSESSA . . . . . 6

VASTUULLINEN TOIMINTATAPA JA  
TALOUS . . . . .10

HYVINVOINTIA TYÖSTÄ . . . . .16

MEIDÄN TYÖPAIKKA . . . . . 23

VIHREÄ SIIRTYMÄ . . . . .27

RAPORTIN LAADINTATAPA . . . . .31

# **VASTUULLISUUSTYÖ TYÖTERVEYSLAITOKSESSA**

## VASTUULLISUUSTYÖ TYÖTERVEYSLAITOKSESSA

Työterveyslaitokselle vastuullinen ajattelu on keskeinen osa jokapäiväistä työtämme. Vastuullisuus on sisäänrakennettu strategiaamme ja lakisääteiseen tehtäväämme työhyvinvoinnin kehittäjänä. Työterveyden ja työhyvinvoinnin edistämisestä huolehtivana organisaationa toimintamme kytkeytyy erityisesti sosiaalisesti kestävään kehitykseen.

Työterveyslaitoksessa on viime vuosi-  
na tehty paljon työtä vastuullisuuden  
saralla. Julkaisimme ensimmäisen vas-  
tuullisuusraporttimme vuodelta 2020.  
Vuonna 2021 valmistuneessa vastuul-  
lisuusstrategiassa määrittelimme vas-

**”TYÖTERVEYDEN JA  
TYÖHYVINVOINNIN  
EDISTÄMISESTÄ HUOLEH-  
TIVANA ORGANISAATIO-  
NA TYÖTERVEYSLAITOK-  
SEN TOIMINTA KYTKEYTYY  
ERITYISESTI SOSIAA-  
LISESTI KESTÄVÄÄN  
KEHITYKSEEN.”**

tuullistyön ylätasoon tavoitteet ja suun-  
taviivat strategiakaudelle 2020–2023.  
Vuonna 2022 valmistuneessa vastuul-  
lisuusohjelmassa määriteltiin yksikkö-  
kohtaiset toimenpiteet, joilla edistetään  
vastuullisuusstrategian toteutumista.

### VASTUULLISUUSTYÖN JOHTAMINEN

Työterveyslaitoksessa vastuullisuutta  
johdetaan osana jokapäiväistä toimin-  
taa. Seuraamme vastuullisuustavoit-  
teiden toteutumista osana yksiköiden  
vuosittaista toiminnan suunnittelu- ja  
seurantaprosessia.

Pääjohtaja ja johtoryhmä käsittelevät  
vastuullisuuteen liittyviä päätösasioita  
esitysten pohjalta. Vastuullisuustyön to-  
teutusta ohjaa vuonna 2021 perustettu  
vastuullisuustyöryhmä, jonka muodos-  
tavat asiantuntijaedustajat kaikista orga-  
nisaation yksiköistä. Vastuullisuustyö-  
ryhmän toimintaa johtaa Kehitys ja tuki  
-osaamiskeskuksen johtaja.

Vastuullisuustyöryhmä kokoontuu  
säännöllisesti ennalta sovitun vuosi-  
kellon mukaisesti. Vastuullistyöryhmä  
auttaa tunnistamaan ja etsimään ratkai-  
suja olennaisiin vastuullisuusnäkökul-  
miin. Vastuullisuustyöryhmän jäsenet

koordinoivat vastuullisuustyötä omassa  
yksikössään yhteistyössä yksikköjohta-  
jan kanssa. He seuraavat vastuullisuus-  
ohjelmassa määriteltyjen vastuullisuus-

toimenpiteiden edistymistä päätettyjen  
mittareiden avulla. Vastuullisuustyö-  
ryhmä koostaa myös tiedot vuosittai-  
seen vastuullisuusraporttiin.



## NAVIGAATIO

PÄÄJOHTAJAN NOSTOJA  
VUODESTA 2022 . . . . . 3

TYÖTERVEYSLAITOS LYHYESTI . . . 4

● VASTUULLISUUSTYÖ  
TYÖTERVEYSLAITOKSESSA . . . . . 6

VASTUULLINEN TOIMINTATAPA JA  
TALOUS . . . . .10

HYVINVOINTIA TYÖSTÄ . . . . .16

MEIDÄN TYÖPAIKKA . . . . . 23

VIHREÄ SIIRTYMÄ . . . . .27

RAPORTIN LAADINTATAPA . . . . .31

## VASTUULLISUUSTYÖN ETENEMINEN

Vuonna 2022 valmistuneessa vastuullisuusohjelmassamme määritellyt tavoitteet antavat suuntaviivat vastuullisuuden toteuttamiselle yksiköissä. Tavoitteet ohjaavat päätöksentekoamme ja arkeamme entistä vastuullisempaan suuntaan sekä auttavat työtisläisiä huomaamaan ja kehittämään uusia vastuullisuustekoja.

Vastuullisuusteot ovat sekä olemassa olevan tekemisen tunnistamista vastuullisuusteiksi että uusia ohjelman kautta tulevia vastuullisuustoimenpiteitä. Vastuullisuustyössämme teemme näkyväksi sen, mitä vastuullista teem-

me jo nyt ja missä haluamme olla parempia kuin ennen.

Vuonna 2023 päivitimme vastuullisuusstrategian seuraavalle 2024–2027 strategiakaudelle. Vastuullisuusstrategia on osa Työterveyslaitoksen strategiaa. Sen pohjalta tullaan laatimaan myös strategiakauden mittainen vastuullisuusohjelma, jossa määritellään aikaisempien vuosien tapaan yksiköissä tehtävä vastuullisuustyö. Tavoitteena on osallistaa henkilökuntaa entistä aktiivisemmin pohtimaan yhdessä vastuullisuuteen liittyvää työtä talossamme.

Tavoitteenamme on myös analysoida tarkemmin toimintaympäristöämme ja selvittää, millaisia odotuksia keskeisillä ulkoisilla sidosryhmillämme on vastuullisuuteen liittyen.

Viestimme vastuullisohjelmamme tavoitteiden saavuttamisesta ja tekemästä työstä vastuullisemman toiminnan eteen vuosittain julkaistavassa vastuullisuusraportissa.

**”VUONNA 2023 PÄIVITÄMME VASTUULLISUUSSTRATEGIAN SEURAAVALLE 2024–2027 STRATEGIAKAUDELLE.”**



## NAVIGAATIO

PÄÄJOHTAJAN NOSTOJA  
VUODESTA 2022 . . . . . 3

TYÖTERVEYSLAITOS LYHYESTI . . . 4

● VASTUULLISUUSTYÖ  
TYÖTERVEYSLAITOKSESSA . . . . . 6

VASTUULLINEN TOIMINTATAPA JA  
TALOUS . . . . .10

HYVINVOINTIA TYÖSTÄ . . . . .16

MEIDÄN TYÖPAIKKA . . . . . 23

VIHREÄ SIIRTYMÄ . . . . .27

RAPORTIN LAADINTATAPA . . . . .31

## TAUSTALLA YK:N KESTÄVÄN KEHITYKSEN TAVOITTEET

Peilaamme vastuullisuusraportissa Työterveyslaitoksen toimintaa YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin. Vuonna 2016 voimaan astuneiden tavoitteiden tarkoituksena on kääntää globaali kehitys uralle, jossa ihmisten hyvinvointi ja ihmisoikeudet, taloudellinen vauraus ja yhteiskuntien vakaus turvataan ympäristön kannalta kestävällä tavalla. Lisäksi tavoitteena on poistaa äärimmäinen köyhyys kaikissa muodoissaan. Nämä tavoitteet raamittavat vastuullisuusraportointia kautta koko valtionhallinnon.

Olemme tunnistaneeet näiden 17 tavoitteen joukosta kolme tavoitetta, jotka so- pivat parhaiten vastuullisuusraportoin- timme perustaksi.

### 3 TERVEYTTÄ JA HYVINVOINTIA

### 8 IHMISARVOISTA TYÖTÄ JA TALOUSKASVUA

### 12 VASTUULLISTA KULUTTAMISTA

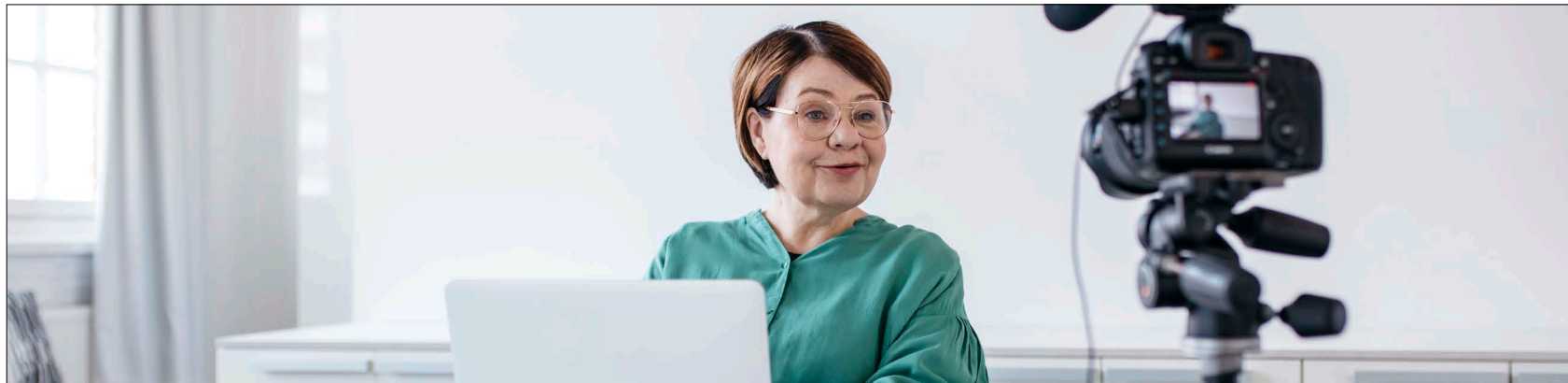
Nämä tavoitteet sopivat toiminta- ideaamme erityisen hyvin, sillä terveel- lisen elämän ja hyvinvoinnin takaami- nen kaiken ikäisille, kaikkia koskevan kestävän talouskasvun, täyden työllii- syyden ja säällisten työpaikkojen edis- täminen sekä kulutus- ja tuotantotapo- jen kestävyuden takaaminen on ollut toiminnallemme luonteenomaista lai- toksen koko olemassaolon ajan. Näi- den tavoitteiden jatkuva edistäminen ja kehittämisen on siksi luontevaa niin tutkimuksellemme, palveluillemme, vaikuttamistyllemme kuin sisäiselle toiminnallemmekin.



Kuvaamme tässä raportissa esimerkkien kautta Työterveyslaitoksen toiminnan positiivista vaikutusta eli **”kädenjälkeä”** suhteessa ympäröivään yhteiskuntaan ja ympäristöön.



Toisaalta otamme kantaa toiminnastamme aiheutuviin negatiivisiin vaikutuksiin toimintaympäristöön. Näitä vaikutuksia kutsutaan toimintamme **”jalanjäljeksi”**.



## NAVIGAATIO

PÄÄJOHTAJAN NOSTOJA  
VUODESTA 2022 . . . . . 3

TYÖTERVEYSLAITOS LYHYESTI . . . 4

● VASTUULLISUUSTYÖ  
TYÖTERVEYSLAITOKSESSA . . . . . 6

VASTUULLINEN TOIMINTATAPA JA  
TALOUS . . . . .10

HYVINVOINTIA TYÖSTÄ . . . . .16

MEIDÄN TYÖPAIKKA . . . . . 23

VIHREÄ SIIRTYMÄ . . . . .27

RAPORTIN LAADINTATAPA . . . . .31



# **VASTUULLINEN TOIMINTATAPA JA TALOUS**

## VASTUULLINEN TOIMINTATAPA JA TALOUS

8 IHMISARVOISTA  
TYÖTÄ JA  
TALOUSKASVUA



### TOIMINNAN KANNATTAVUUS JA RAHOITUS

Työterveyslaitoksesta säädetty laki ja asetus antavat perustan laitoksen toiminnalle ja rahoitukselle. Työterveyslaitos on julkisoikeudellinen yhteisö, jonka toiminnasta noin puolet rahoitetaan valtion talousarviorahoituksella. Vuonna 2022 Työterveyslaitoksen rahoituksesta noin 27 % tuli liiketoiminnasta ja 17 % tutkimustoiminnan tuottoina tutkimusrahoittajilta. Toiminnasta 53 % rahoitettiin valtionosuudella ja sen

määrä vuonna 2022 oli 27,7 miljoonaa euroa. Työterveyslaitoksen tulos vuonna 2022 oli -1,4 miljoonaa euroa.

### Tulosopimustavoitteiden saavuttaminen

Työterveyslaitos solmii sosiaali- ja terveysministeriön (STM) kanssa tulosopimuksen neljäksi vuodeksi kerrallaan. Sen vastapainoksi ministeriö myöntää valtionosuuden laitoksen budjettiin. Tulosopimuksen toteutumista tarkastellaan neljästi vuodessa. STM:n ohjaus perustuu hallitusohjelman tavoitteisiin, hallinnonalan strategiaan,

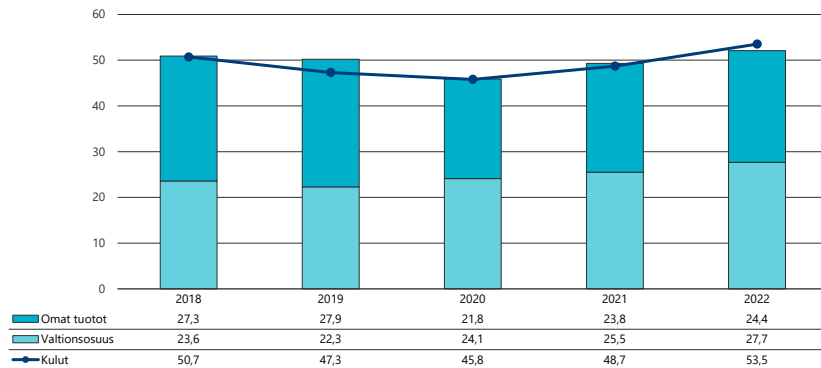
julkisen talouden suunnitelmaan sekä valtioneuvoston toimintasuunnitelmiin strategisen hallitusohjelman toimeenpanemiseksi.

Tulosopimuksen toteutumista arvioidaan ministeriön antamassa tilinpäätös-kannanotossa toimintavuotta seuraavan vuoden kesäkuussa. Työterveyslaitos arvio, että tulostavoite vuodelle 2022 on saavutettu tavoitteen mukaisesti ja tulosopimuksessa sovitut asiat toteutui- vat suunnitellusti.

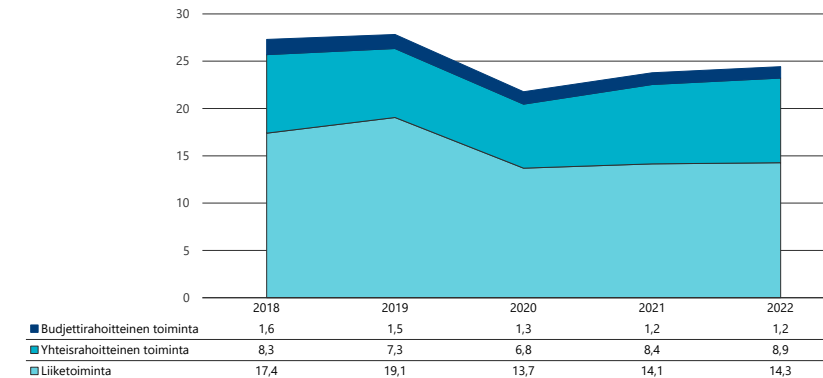
### Yhteisrahoitteinen tutkimus- ja kehittämistoiminta

Työterveyslaitoksessa oli vuonna 2022 käynnissä noin 120 tutkimus- ja kehittämisprojektia, joista runsaaseen sataan oli ulkopuolista, kilpailtua tutkimusrahoitusta. Tuotimme vuonna 2022 yhteensä 174 tieteellistä julkaisua. Tutkimus- ja kehittämis-toimintamme sai vuonna 2022 ulkopuolista tutkimusrahoitusta 8,9 miljoonaa euroa, mikä oli 0,5 miljoonaa euroa enemmän kuin edellisenä vuonna. Suurimmat tutkimusrahoittajat vuonna 2022 olivat edellisen

### TUOTTOJEN, KULJEN JA VALTIONOSUUDEN KEHITYS (ME)



### OMAT TUOTOT TOIMINNOITTAIN (ME)



## NAVIGAATIO

PÄÄJOHTAJAN NOSTOJA  
VUODESTA 2022 . . . . . 3

TYÖTERVEYSLAITOS LYHYESTI . . . 4

VASTUULLISUUSTYÖ  
TYÖTERVEYSLAITOKSESSA . . . . . 6

● VASTUULLINEN TOIMINTATAPA JA  
TALOUS . . . . .10

HYVINVOINTIA TYÖSTÄ . . . . .16

MEIDÄN TYÖPAIKKA . . . . . 23

VIHREÄ SIIRTYMÄ . . . . .27

RAPORTIN LAADINTATAPA . . . . .31

vuoden tapaan Työsuojelurahasto, sosiaali- ja terveysministeriö sekä Euroopan sosiaalirahasto.

#### Vaikuttaminen

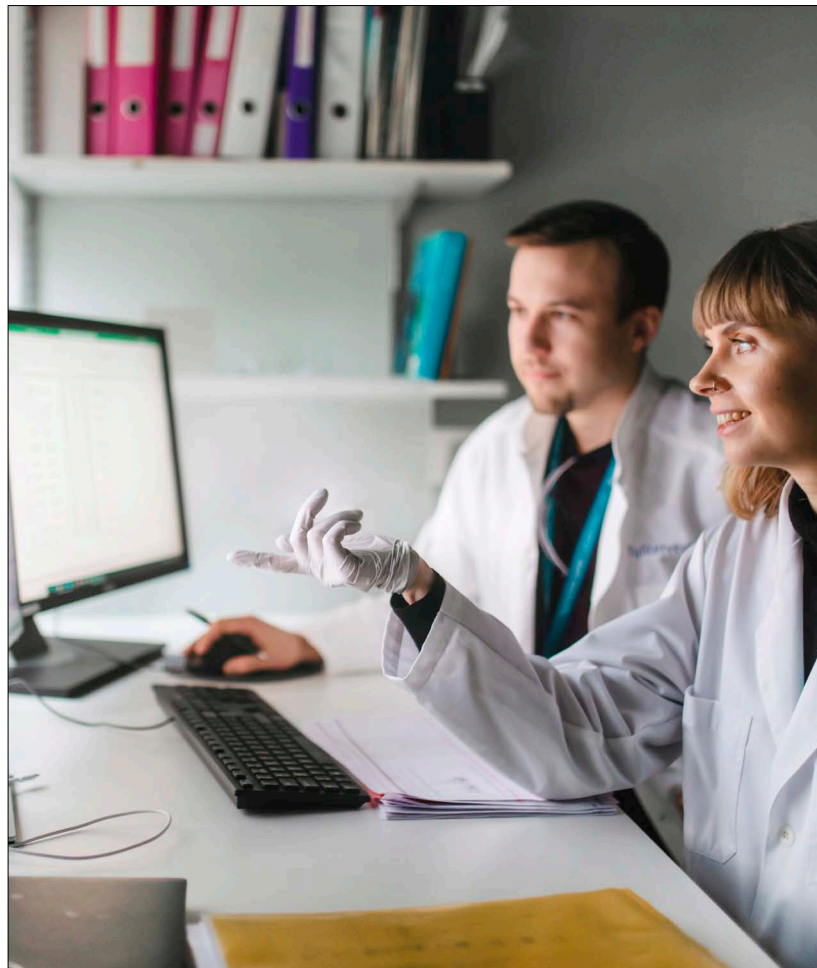
Tekemällämme vaikuttamistyöllä tarkoitetaan Työterveyslaitoksesta ulospäin suuntautuvaa, yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen tähtäävää, pääsääntöisesti maksutonta eli valtionosuudella rahoitettavaa toimintaa. Vaikuttamistyöhön kuuluu myös viranomaistyö, jota on muun muassa ministeriöiden laitokselle toimeksi antamat tehtävät, lakisääteisten rekisterien ylläpito ja lausuntojen laatiminen. Maksullisen vaikuttamistyön osuus Työterveyslaitoksen vuoden 2022 omista tuotoista oli noin 5 %.

#### Liiketoiminta

Työterveyslaitoksessa harjoitettava liiketoiminta on ansiotarkoituksessa tehtyä taloudellista toimintaa. Tuotamme asiakkaan tarpeista lähteviä analyysi-, laboratorio- ja sisäympäristöpalveluita. Lisäksi harjoitamme työlääketiteen potilastoimintaa, pidämme koulutuksia ja verkkovalmennuksia sekä tarjoamme kehittämis- ja konsultointipalveluita.

Koronapandemiasta toipuminen ja Venäjän Ukrainassa aloittaman hyökkäyssodan aiheuttama kiihtynyt inflaatio ja lisääntynyt epävarmuus vaikuttivat yleiseen talouskehitykseen negatiivisesti. Liiketoimintamme kärsi talouden yleisen heikentymisen seurauksista. Esimerkiksi korjausrakentamisen vähentyminen näkyi suorana laskuna asbesti- ja mikrobianalyysinäytteiden määrässä.

Liiketoiminnan tuotot olivat 14,3 miljoonaa euroa, mutta jäivät vuonna 2022 noin 10 prosenttia budjetoidusta painaen tuloksen tappiolle.



## NAVIGAATIO

PÄÄJOHTAJAN NOSTOJA VUODESTA 2022 .....	3
TYÖTERVEYSLAITOS LYHYESTI ..	4
VASTUULLISUUSTYÖ TYÖTERVEYSLAITOKSESSA .....	6
● VASTUULLINEN TOIMINTATAPA JA TALOUS .....	10
HYVINVOINTIA TYÖSTÄ .....	16
MEIDÄN TYÖPAIKKA .....	23
VIHREÄ SIIRTYMÄ .....	27
RAPORTIN LAADINTATAPA .....	31



## LAADUN- JA RISKIEN- HALLINTA

Laadun- ja riskienhallinnan tarkoitus Työterveyslaitoksessa on varmistaa, että toimintamme ja palvelumme vastaavat aina asiakkaidemme tarpeita, ulkoisia vaatimuksia sekä laitoksen arvoja, ja ne toteutetaan laatutavoitteidemme mukaisesti: asiakaslähtöisesti, asiantuntevasti, luottamuksellisesti ja luotettavasti.

Johtamis- ja laatujärjestelmään olemme kuvanneet sekä toimintatapamme että laadunvarmistuksen käytännöt, joilla

**”LAADUN- JA RISKIEN-  
HALLINNAN TARKOITUS  
ON VARMISTAA, ETTÄ  
TOIMINTAMME JA PALVE-  
LUMME VASTAAVAT AINA  
ASIAKKAIDEMME TARPEI-  
TA, ULKOISIA VAATIMUK-  
SIA SEKÄ LAITOKSEN  
ARVOJA.”**

voimme osoittaa toiminnan olevan kuvausten mukaista. Laatujärjestelmä on toteutettu ISO 9001:2015 -standardin vaatimuksia vastaavasti. Suuri osa työympäristölaboratorion ja työhygienian palveluista toteutetaan akkreditoituna eli ulkoisen pätevyuden arvioinnin piirissä. Työterveyslaitoksen Laboratoriotoiminta on Finas-akkreditointipalvelun akkreditoima testauslaboratorio (tunnus T013).

Kehitämme laatujärjestelmää ja toimintaamme aktiivisesti. Käsittelemme saamaamme palautetta ja havainnoimme poikkeamia jatkuvasti sekä sisäisesti että ulkoisten arviointien tukemana. Viime vuonna kirjassimme ja käsitelimme yhteensä lähes 200 poikkeamaa ja palautetta, joista 28 oli positiivisia palautteita ja kiitoksia. Näiden lisäksi henkilöstö teki vuoden aikana 43 aloitetta, joista noin puolet voitiin toteuttaa.

Vuonna 2022 jatkoimme systemaattisen ja kattavan riskien tunnistamisen ja arvioinnin toteutusta käytännössä. Mahdollisten uhkien lisäksi pyrimme tunnistamaan ja arvioimaan myös positiivisia mahdollisuuksia uusiin avauksiin ja kehittämiseen.



## NAVIGAATIO

PÄÄJOHTAJAN NOSTOJA  
VUODESTA 2022 . . . . . 3

TYÖTERVEYSLAITOS LYHYESTI . . . 4

VASTUULLISUUSTYÖ  
TYÖTERVEYSLAITOKSESSA . . . . . 6

● VASTUULLINEN TOIMINTATAPA JA  
TALOUS . . . . .10

HYVINVOINTIA TYÖSTÄ . . . . .16

MEIDÄN TYÖPAIKKA . . . . . 23

VIHREÄ SIIRTYMÄ . . . . .27

RAPORTIN LAADINTATAPA . . . . .31



### ESTEELLISYYS

Työterveyslaitoksessa on esteellisydestä ohje, jossa on kuvattu kattavasti esteellisyytilanteet ja

toimintaprosessit näissä tilanteissa. Työntekijän tulee aina itse arvioida potentiaalinen esteellisyytensä. Arviointi saattaa olla tarpeen esimerkiksi rekrytoinnissa tai hankinnoissa, kun päätöksentekoon liittyy päättäjälle lä-

heinen ihminen. Lisäksi johtokunnan ja johtoryhmän jäsenen on ilmoitettava sidonnaisuuksistaan, jotka voivat aiheuttaa intressiristiriitilanteita.

Esteellisyysohjeen lisäksi Työterveyslaitoksessa on ohje sivutoimista ja kilpailevasta toiminnasta.



### TIETOSUOJAAN JA -TURVAAN PANOSTETAAN

Tietoturva ja tietosuoja ovat meille tärkeitä asioita. Kehitämme jatkuvasti toi-

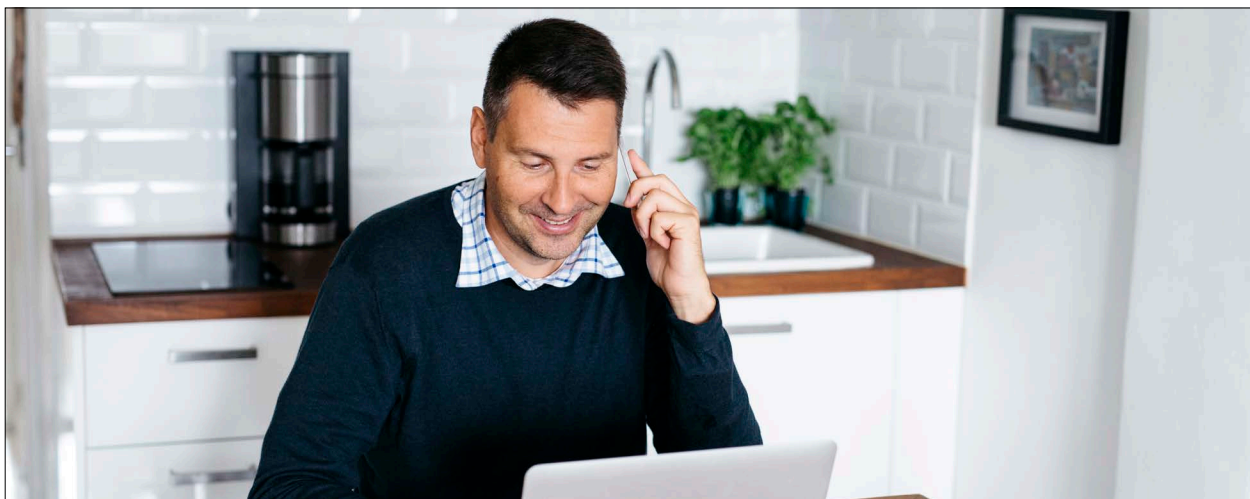
mintaamme, jotta pystymme varautumaan nopeasti muuttuvan ympäristön tuomiin uusiin uhkiin, haasteisiin ja vaatimuksiin.

Vuosi 2022 oli meillä tietoturva- ja tietosuojakoulutusten teemavuosi. Toteutimme useita eri tietoturva- ja tietosuoja-aiheisia koulutuksia henkilöstölle. Lisäksi jatkoimme vuonna 2021 alkunutta sähköpostin välityksellä toteutettavaa koulutusta, joka auttaa henkilöstöä tunnistamaan kalasteluviestejä.

Osallistuimme myös Digi- ja väestötietoviraston järjestämälle Digiturvavii-kolle ja TAISTO-harjoitukseen.

Edellyttämme, että koko henkilöstö suorittaa tietosuojan peruskurssin sekä tietoturvan peruskoulutuksen. Työterveyslaitoksessa on myös tietoturvahavaintojen ilmoitusjärjestelmä sekä tietoturvan ja tietosuojan koordinoitiin yhteistyöryhmä. Vuoden 2022 aikana teimme tietosuoja-valtuutetulle yhden poikkeamailmoituksen, joka ei johtanut jatkotoimenpiteisiin.

”**VUOSI 2022 OLI MEILLÄ TIETOTURVA- JA TIETOSUOJAKOULUTUSTEN TEEMAVUOSI. TOTEUTIMME USEITA ERI TIETOTURVA- JA TIETOSUOJA-AIHEISIA KOULUTUKSIA.**”



## NAVIGAATIO

PÄÄJOHTAJAN NOSTOJA  
VUODESTA 2022 . . . . . 3

TYÖTERVEYSLAITOS LYHYESTI . . . 4

VASTUULLISUUSTYÖ  
TYÖTERVEYSLAITOKSESSA . . . . . 6

● VASTUULLINEN TOIMINTATAPA JA  
TALOUS . . . . .10

HYVINVOINTIA TYÖSTÄ . . . . .16

MEIDÄN TYÖPAIKKA . . . . . 23

VIHREÄ SIIRTYMÄ . . . . .27

RAPORTIN LAADINTATAPA . . . . .31



”EETTINEN TYÖRYHMÄ ENNAKKOARVIOI TUTKIMUSHANKKEITA, NEUVOO TUTKIMUSEETTISISSÄ KYSYMYKSISSÄ, LAUSUNTOPROSESSISTA JA JÄRJESTÄÄ TUTKIMUSETIIKASTA KOULUTUSTA TYÖTERVEYSLAITOKSESSA.”



### EETTINEN TYÖRYHMÄ ARVIOI TUTKIMUSHANKKEIDEN EETTISYYTTÄ

Työterveyslaitoksen eettinen työryhmä (ETR) koostuu monipuolisesta ryhmästä asiantuntijoita ja maallikkojäseniä Työterveyslaitoksesta ja ulkopuolisista organisaatioista, kuten Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksesta, Tapaturmavakuutuskeskuksesta ja Kelasta. Eettinen työryhmä toteuttaa ennakkoarviointia ja neuvoo arviointiprosessissa sekä järjestää tutkimusetiikasta koulutusta Työterveyslaitoksessa. Eettisen työryhmän ulkopuolella toimii lisäksi kaksi tutkimuseettistä tukihenkilöä, jotka neuvovat tutkijoita matalalla kynnyksellä vertaisnäkökulmasta tutkimuseettisissä ongelmakohdissa. Lisäksi Työterveyslaitoksessa on nimetty työlääkietieteen asiantuntija pohtimaan tarvittaessa hankkeiden kanssa oikeaa arviointitahoa.

Ennen ihmisiin kohdistuvan tutkimushankkeen alkua suoritetaan eettinen ennakkoarviointi joko HUS:n tutkimuseettisessä toimikunnassa tai Työterveyslaitoksen eettisessä työryhmässä. Eettisen ennakkoarvioinnin tehtävänä

on arvioida suunnitellun tutkimuksen eettinen oikeellisuus: esimerkiksi tutkittavien oikeudet, henkilötietojen käsittely ja tutkimusaineistojen avoimuus. Vuoden 2022 aikana ETR arvioi 28 lausuntopyyntöä 10 kokouksessa.



### HELSINGIN TYÖLÄÄKETIETEEN KLINIKAN POTILASTOIMINNAN LAADUNVALVONTA TURVAA POTILAAN OIKEUKSIA

Työterveyslaitos tekee lääketieteellisiä tutkimuksia henkilöille, joilla on epäily ammattitaudista tai tarve työkyvyn arviointitutkimuksille. Seuraamme potilastyön laatua muun muassa käsittelemällä tutkimuksiin liittyviä selvityspyyntöjä, joita voimme vastaanottaa esimerkiksi aluehallintovirastolta tai suoraan tutkitulta henkilöltä. Vuonna 2022 potilastoimintaan liittyviä selvityspyyntöjä oli kolme kappaletta.

Vuositasolla Työlääkietieteen klinikan tutkimuksissa Helsingissä käy noin tuhat potilasta. Lisäksi tutkimme potilaita alueellisilla poliklinikoilla yhteistyössä yliopistosairaaloiden kanssa.



## NAVIGAATIO

PÄÄJOHTAJAN NOSTOJA  
VUODESTA 2022 . . . . . 3

TYÖTERVEYSLAITOS LYHYESTI . . . 4

VASTUULLISUUSTYÖ  
TYÖTERVEYSLAITOKSESSA . . . . . 6

● VASTUULLINEN TOIMINTATAPA JA  
TALOUS . . . . . 10

HYVINVOINTIA TYÖSTÄ . . . . . 16

MEIDÄN TYÖPAIKKA . . . . . 23

VIHREÄ SIIRTYMÄ . . . . . 27

RAPORTIN LAADINTATAPA . . . . . 31

# **HYVINVOINTIA TYÖSTÄ**

## HYVINVOINTIA TYÖSTÄ

3 TERVEYTTÄ JA HYVINVOINTIA



Työterveyslaitoksen tärkeä rooli yhteiskunnassa on kehittää työyhteisöjä ja työympäristöjä siten, että työ on jokaiselle suomalaiselle mielekästä, terveellistä ja turvallista vuoden jokaisena päivänä. Tässä työssä korostuu vastuullisuuden vaatimus: toimintamme tulee olla kestävä, eettisesti hoidettua ja läpinäkyvä.

Tähän kappaleeseen olemme koonneet joukon esimerkkejä, kuinka toteutamme YK:n kestävä kehityksen toimintaohjelman päätavoitteista meille parhaiten sopivia tavoitteita hoitaessamme tätä perustehtäväämme.



### NUORTEN TYÖNTEKIJÖIDEN MIELENTERVEYDEN TOIMIJAHAHMOT

Suomessa ja useissa muissa pitkälle kehittyneissä EU-maissa nuorten aikuis-

ten mielenterveyteen liittyvät haasteet ovat nousseet olennaiseksi työkykyä rapauttavaksi ongelmaksi.

Työterveyslaitoksen laajassa Mitä jos mielen hyvinvointia rakennettaisiin uudestaan? -haastattelututkimuksessa luotiin uusi lähestymistapa työssäkäyvien nuorten aikuisten mielenterveyden ymmärtämiseksi osana työelämää ja muuttavaa toimintakulttuuria.

Muodostimme seitsemän niin sanottua toimijahahmoa, jotka tarkastelevat nuorten aikuisten työkykyä työelämän ja kulttuurin muutoksen näkökulmasta. Hahmot havainnollistavat ajallemme tyypillisiä toiminnan malleja. Niiden avulla voidaan tunnistaa erilaisia mielen haavoittuvuuden polkuja, jotka heijastuvat työkykyyn. Tulokset auttavat luomaan ratkaisuja nuorten työtekijöiden erilaisista lähteistä kumpuaviin työkykyongelmiin.

Tutkimuksessa tunnistettuja hahmoja ovat esimerkiksi hauras ihmistyön ammattilainen, autonominen itsensä kehittäjä ja perinteisen työmoraalin ammattilainen. Toimijahahmot kuvaavat myös ammatti- ja sosiaaliluokkataustaisia

eroja mielenterveyshaasteiden synnys- ja ilmenemisessä. Tulokset osoittavat, että toimenpiteitä pitäisi kohdistaa yksilötasoa ylempille tahoille.

Toimijahahmoja voidaan hyödyntää erilaisten mielenterveyteen liittyvien työkykyongelmien tunnistamisessa. Ne auttavat tunnistamaan kehityskulkuja, jotka johtavat tuen hakemiseen työterveyshuollon palveluista. Jäsenelystä voivat hyötyä esihenkilöt, henkilöstöhallinnon ammattilaiset, työterveyshuollon ammattilaiset ja eri-ikäiset työntekijät.

Työterveyslaitoksen rahoittama tutkimus toteutettiin yhteistyössä Työterveys Helsingin sekä Espoon työterveyspalveluiden kanssa.

## NAVIGAATIO

PÄÄJOHTAJAN NOSTOJA  
VUODESTA 2022 ..... 3

TYÖTERVEYSLAITOS LYHYESTI . . . 4

VASTUULLISUUSTYÖ  
TYÖTERVEYSLAITOKSESSA ..... 6

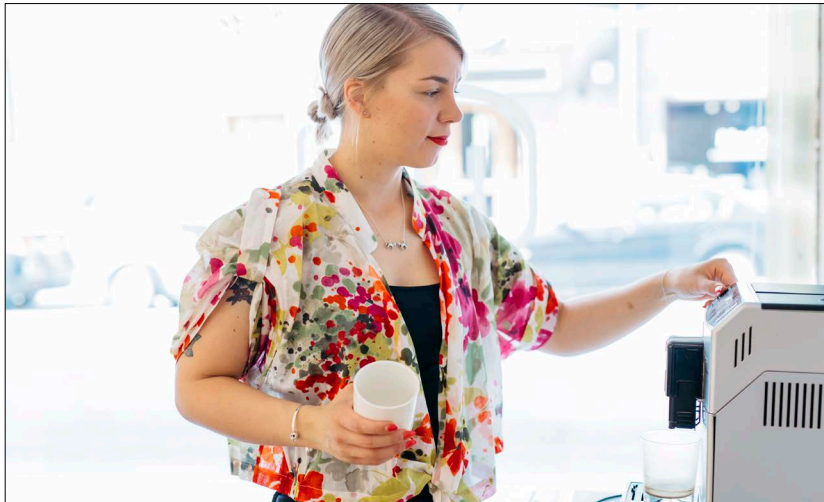
VASTUULLINEN TOIMINTATAPA JA  
TALOUS .....10

● HYVINVOINTIA TYÖSTÄ .....16

MEIDÄN TYÖPAIKKA ..... 23

VIHREÄ SIIRTYMÄ. ....27

RAPORTIN LAADINTATAPA. ....31







## TYÖKYVYN TUKEMISEEN LIITTYVÄT HANKKEET

### Työkyvyn tuki -koulutus vahvistaa ammattilaisten osaamista

Uudella Työkyvyn tuki -koulutuksella ennakoitaan hyvinvointialueilla toimivien ammattilaisten työkyvyn ja työllistymisen tuen osaamistarpeita. Koulutus soveltuu hyvinvointialueilla, kunnissa ja muualla palvelujärjestelmässä toimiville

työkyvyn ja työllistymisen tuen ammattilaisille. Lisäksi koulutus soveltuu oppilaitoksille ja työpaikoille.

Koulutuksen tavoitteena on lisätä ammattilaisten valmiuksia tunnistaa työikäisten palvelutarpeita, hahmottaa palvelujärjestelmää, hyödyntää työkyvyn ja työllistymisen tuen keinoja ja tehdä monialaista yhteistyötä asiakkaiden parhaaksi. Ammattilaisilta edellytetään uudenlaista työkulttuuria, kun sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut ovat yhdentyneet.



Asiakkaiden tarpeisiin vastaaminen vaatii yhteistyötä yli hallintorajojen. Vaikka ammattilaisilla on erilaiset koulutustaustat, heiltä vaaditaan myös yhteistä osaamista. Lainsäädännön lisäksi heidän on tärkeä hallita työkyvyn ja työllistymisen tuen palvelujärjestelmä, eri tahojen roolit ja vastuut sekä tarjolla oleva keinovalikoima.

Työkyvyn tuki -koulutus on avattu kaikille avoimena verkkokoulutuksena. Koulutuksen rakenne ja sisältö suunniteltiin yhdessä eri alojen ammattilaisten kanssa. He edustivat TE-palveluita, sosiaalipalveluita, perusterveydenhuoltoa, kuntoutusta, Kelaa, työterveyshuoltoa, työeläkevakuuttajia, järjestöjä, oppilaitoksia, tutkimuslaitoksia ja ministeriöitä. Koulutuksen sisältö tehtiin moniammatillisessa asiantuntijaryhmässä yhdessä kokemusasiantuntijoiden kanssa.

Hyvinvointialueiden 223 ammattilaista osallistuivat koulutuksen pilotointiin ja arviointiin. Koulutukseen osallistuneiden tiedot työkyvyn tuen palveluista, etuuksista ja keinoista parantuivat verrattuna koulutusta edeltäneeseen tilanteeseen. Myös kyky hyödyntää palveluja asiakkaan parhaaksi oli tilastollisesti

merkittävästi parempi koulutuksen jälkeen kuin ennen koulutusta. Myönteinen muutos säilyi edelleen kuusi kuukautta koulutuksen jälkeen.

Erityisen hyvänä osallistujat pitivät moniammatillista ja monialaista koulutusryhmää. Heidän mielestään yhteinen koulutus eri organisaatioissa toimiville ammattilaisille auttaa heitä luomaan yhteistä ymmärrystä ja viemään työkyvyn tuen toimintamalleja käytäntöön.

Koulutus on vapaasti saatavilla Työterveyslaitoksen [verkkopalvelussa](#). Koulutus sisältää verkkoaineiston sähköisen tehtäväkirjan ja loppupentin (kuva alla). Hyvinvointialueilla ja kunnissa

**” UDELLA TYÖKYVYN TUKI -KOULUTUKSELLE ENNAKOIDAAN HYVINVOINTIALUEILLA TOIMIVIEN AMMATTILAISTEN TYÖKYVYN JA TYÖLLISTYMISEN TUEN OSAAMISTARPEITA.”**

## NAVIGAATIO

PÄÄJOHTAJAN NOSTOJA  
VUODESTA 2022 . . . . . 3

TYÖTERVEYSLAITOS LYHYESTI . . . 4

VASTUULLISUUSTYÖ  
TYÖTERVEYSLAITOKSESSA . . . . . 6

VASTUULLINEN TOIMINTATAPA JA  
TALOUS . . . . .10

● HYVINVOINTIA TYÖSTÄ . . . . .16

MEIDÄN TYÖPAIKKA . . . . . 23

VIHREÄ SIIRTYMÄ . . . . .27

RAPORTIN LAADINTATAPA . . . . .31



toimivat voivat hyödyntää koulutusta palvelujen kehittämisessä, uusien työntekijöiden perehdyttämisessä ja toimipaikkakoulutuksissa. Koulutus sopii myös ammatilliseen täydennyskoulutukseen sekä tutkintokoulutuksen vaapaalintaisiksi opinnoiksi.

#### Esihenkilöiden osaamisen vahvistaminen ikäjohtamisessa

Työntekijöiden työkyvyn ja työuran tukeminen ovat esihenkilötyön keskeisiä

osa-alueita ja samalla myös merkittävä osa kestävästä ja vastuullista työelämää. Työterveyslaitoksen toteuttamassa ja Työsuojelurahaston rahoittamassa Lähiesimies ja työura ikääntyvässä työelämässä -tutkimushankkeessa kehitettiin esihenkilöille ryhmämuotoinen valmennus, jonka tavoitteena on vahvistaa esihenkilöiden osaamista erityisesti vanhempien työntekijöiden työkyvyn ja työuran tukemisessa. Työterveyslaitos tutkii vuosina 2022–2023 valmennuksen vaikutuksia kymmenellä suomalaisella työpaikalla.

#### TYÖKYVYN TUKI -KOULUTUKSEN (2 OP) RAKENNE JA SISÄLTÖ



Valmennuksen myötä esihenkilöt kokivat muun muassa osaavansa tukea paremmin vanhempien työntekijöiden hyvinvointia ja työssä jaksamista, osaamisen kehittämistä ja motivaation säilyttämistä. Lisäksi esihenkilöiden kyvykyys ottaa puheeksi työuratavoitteet ja työkyky vahvistuivat samoin kuin kyvykyys räätälöidä organisatorisia käytänteitä työntekijän työkyvyn tueksi.



#### NOLLA TAPATURMAA -FOORUMI

Työterveyslaitoksen koordinoima Nolla tapaturmaa -foorumi on esimerkki YK:n kestävästä kehityksestä tavoitteita tukevasta palvelutoiminnasta. Vuonna 2022 foorumi saavutti 500 jäsenyöpaikan rajan. Jäsenmäärän kasvu tukee verkoston toiminnan aktiivista kehittämistä.

Vuonna 2022 työpaikkojen verkostoitumista tukemaan käynnistettiin alueverkostot Etelä-, Keski- ja Pohjanmaalla, Pohjois-Savossa sekä Päijät-Hämeessä. Työpaikat pääsivät korona-ajan jälkeen verkostoitumaan ja saamaan oppeja arkeensa myös Turvallisuus on yhteinen matka -seminaarissa Tampereella. Työ-

paikkojen työturvallisuus- ja -hyvinvointityön tueksi on järjestetty webinaareja ja tuotettu kuukausiteema-materiaaleja, joiden avulla työpaikoilla voidaan viestiä henkilöstölle tärkeistä ja ajankohtaisista asioista.

Nolla tapaturmaa -foorumi jakaa vuosittain jäsenyöpaikoille työturvallisuuden tasoluokituksia, joita voidaan käyttää osoituksena työpaikan turvallisuuskäytäntöjen olemassaolosta sekä työturvallisuuden tasosta.

Nolla tapaturmaa -foorumi on vuonna 2003 perustettu työpaikkojen verkosto, jonka tavoitteena on työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin jatkuva parantaminen sekä hyvien käytäntöjen levittäminen. Verkostoa yhdistää nolla-ajattelutapa (vision zero). Verkostoitumalla toisten kanssa työpaikat saavat tukea nolla-ajattelun eteenpäin viemiseksi.



#### TYÖLÄÄKETIETEEN KLINIKAN TUTKIMUKSET

Työterveyslaitos on Suomen merkittävien asiantuntijataho ammattitautien ja työperäisten sairauksien diagnostiikan

#### NAVIGAATIO

PÄÄJOHTAJAN NOSTOJA  
VUODESTA 2022 . . . . . 3

TYÖTERVEYSLAITOS LYHYESTI . . . 4

VASTUULLISUUSTYÖ  
TYÖTERVEYSLAITOKSESSA . . . . . 6

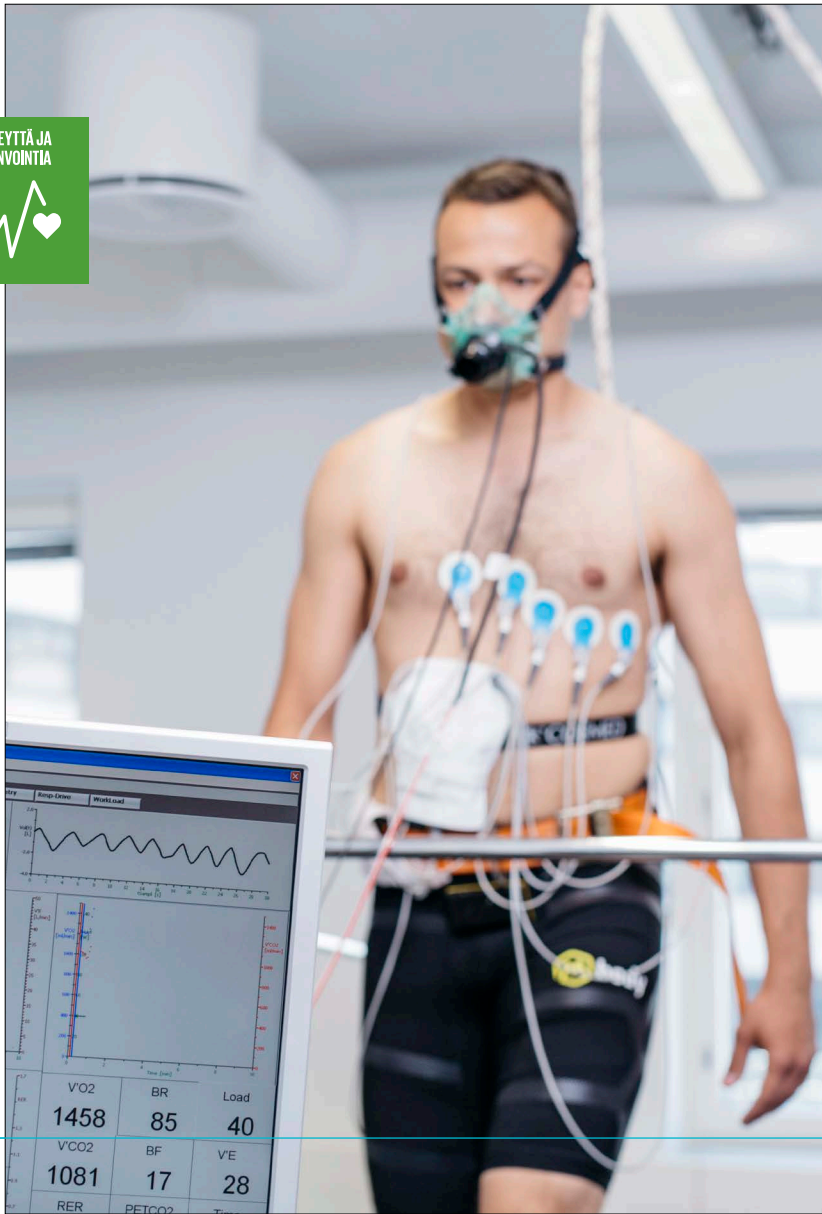
VASTUULLINEN TOIMINTATAPA JA  
TALOUS . . . . .10

● HYVINVOINTIA TYÖSTÄ . . . . .16

MEIDÄN TYÖPAIKKA . . . . . 23

VIHREÄ SIIRTYMÄ . . . . .27

RAPORTIN LAADINTATAPA . . . . .31



kehittämisessä ja toteuttamisessa. Vahva osaamisemme perustuu jatkuvaan tutkimukseen, pitkään kokemukseen ja eri alojen asiantuntijoiden aktiiviseen yhteistyöhön. Tutkimme henkilöitä, joilla on työhön liittyviä terveysoireita ja epäily ammattitaudista. Selvitämme oireiden työperäisyyttä ja tuemme tutkimuksissa olevien työntekijöiden työkykyä.

Työmme avulla:

- Oireileva henkilö saa luotettavan lääketieteellisen arvion oireidensa työperäisyydestä.
- Vakuutusyhtiö saa luotettavan arvi-  
on korvausratkaisun tueksi ammatti-  
tautiepäilyssä.
- Työpaikka saa ohjeita työperäisen  
sairastavuuden ehkäisemiseksi.
- Terveydenhuollon toimijat vahvista-  
vat ymmärrystään työperäisissä sai-  
rauksissa.

Helsingissä toimiva Työlääketi-  
teen klinikka on hallinnollisesti Työterveys-  
laitoksen oma terveydenhuollon yksik-  
kö. Muiden alueiden Työlääketi-  
teen alueelliset poliklinikat toimivat yhteis-  
työssä paikallisen yliopistosairaalan

kanssa. Helsingissä toteutamme myös [työkyky- ja kuntoutusarviota](#) ja muun muassa pelastuslalle suunnattuja fyysisen toimintakyvyn arviointeja. Olemme kehittäneet toimintaa vastuullisesti uusimman tiedon perusteella. Vuonna 2022 olemme erityisesti paneutuneet potilasrekisteriin hallintamallin ja kirjauskäytännön kehittämiseen huomioiden sote-alan muutokset ja kansallisen kirjaamisen käytännöt ja ohjeistukset.



#### LABORATORIOTOIMINTA

Työympäristölaboratoriot-yksikössä kehitimme vuoden aikana yhdessä asiak-

”**TYÖTERVEYSLAITOS ON SUOMEN MERKITTÄVIN ASiantuntijataho AMMATTITAUTIEN JA TYÖPERÄISTEN SAIRAUKSIEN DIAGNOSTIIKAN KEHITTÄMISESSÄ JA TOTEUTTAMISESSA.**”

#### NAVIGAATIO

PÄÄJOHTAJAN NOSTOJA  
VUODESTA 2022 . . . . . 3

TYÖTERVEYSLAITOS LYHYESTI . . . 4

VASTUULLISUUSTYÖ  
TYÖTERVEYSLAITOKSESSA . . . . . 6

VASTUULLINEN TOIMINTATAPA JA  
TALOUS . . . . .10

● HYVINVOINTIA TYÖSTÄ . . . . .16

MEIDÄN TYÖPAIKKA . . . . . 23

VIHREÄ SIIRTYMÄ . . . . .27

RAPORTIN LAADINTATAPA . . . . .31



”OLEMME TYÖNTEKIJÖIDEN ALTISTUMISEN ARVIOINTIIN LIITTYVÄN ANALYTIIKAN EDELLÄKÄVIJÄ SUOMESSA.”

kaiden kanssa prosessejamme, menetelmiä työperäisen altistumisen arviointiin ja sähköisiä järjestelmiä vastaamaan entistä paremmin työelämän tarpeita. Välitimme tietoa ajankohtaisista aiheista asiakkaillemme useissa webinaareissa. Lisäsimme asiakasymmärrystämme muun muassa keräämällä johdonmuokaisesti palautetta, olemalla jatkuvassa vuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa ja tekemällä yhteiskehittämistä.

Tuimme työympäristöanalytiikan kehittämistä Suomessa järjestämällä ja kehittämällä kansainvälisiä vertailukierroksia kaasumaisten ja hiukkasmaisten altisteiden osalta yhteistyössä Suomen Ympäristökeskuksen kanssa. Osallistuimme kansallisiin ja kansainvälisiin tutkimuksiin sekä asiantuntija- ja standardointiryhmiin, joiden tuloksia hyödynnettiin laajasti sekä Työterveyslaitoksen ohjearvojen määrittelyssä että laki- ja asetustasolla viranomaisyhteistyössä. Tutkimusprojektimme tuottivat arvokasta tietoa työympäristöjen turvallisuudesta sekä keinoja akuuttien ja kroonisten terveysvaikutusten torjumiseksi.

## NAVIGAATIO

PÄÄJOHTAJAN NOSTOJA  
VUODESTA 2022 ..... 3

TYÖTERVEYSLAITOS LYHYESTI . . . 4

VASTUULLISUUSTYÖ  
TYÖTERVEYSLAITOKSESSA ..... 6

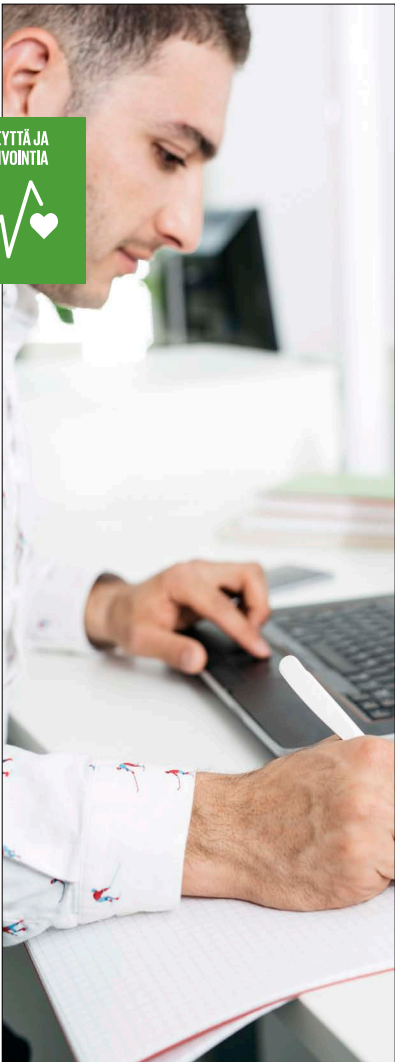
VASTUULLINEN TOIMINTATAPA JA  
TALOUS .....10

● HYVINVOINTIA TYÖSTÄ .....16

MEIDÄN TYÖPAIKKA ..... 23

VIHREÄ SIIRTYMÄ. ....27

RAPORTIN LAADINTATAPA. ....31



### VANHUSTYÖN VATUPASSI EETTISEN KUORMITUKSEN HALLINTAAN

Eettinen kuormitus on merkittävä vanhustyön työhyvinvointia koetteleva tekijä. Hyvä veto -hankkeessa kehitettiin useiden sosiaali- ja terveystalouden organisaatioiden kanssa yhteistyössä toimintamalli vanhustyöntekijöiden hyvinvoinnin sekä vanhustyön arvostuksen ja vetovoimaisuuden parantamiseen. Vanhustyön vatupassi tarjoaa esihenkilöille ja johdolle konkreettisia sekä vanhustyön arjessa toimivia ratkaisuja eettisen kuormituksen hallintaan ja eettisen työkuultuurin luomiseen.

Eettisen kuormituksen vähentäminen hyödyttää kaikkia: vanhustyön työntekijöitä, työyksiköitä, asiakkaita, organisaatioita ja koko alaa. Se parantaa työntekijöiden hyvinvointia ja työyhteisön ilmapiiriä, hoidon laatua, alan vetovoimaa ja työvoiman saatavuutta.

Hyvä veto -hanke on osa Kansallista ikäohjelmaa ja jatkuu vielä vuonna 2023. Tavoitteena on nostaa vanhustyön eettinen kuormitus osaksi yhteiskunnallista keskustelua. Hankkeessa tuotetaan tutkimustietoa niin asiakkai-

den kuin henkilöstön näkökulmasta ja kehitetään keinoja vanhustyöntekijöiden hyvinvoinnin sekä vanhustyön arvostuksen ja vetovoimaisuuden parantamiseen.



### KESTÄVYYSMURROS, ILMASTONMUUTOS JA TYÖ

Ilmastonmuutos ja kestävyysmurros on tunnistettu ilmiöiksi, jotka muuttavat työelämää, mutta niille ei ole ollut vakiintuneita työelämään soveltuvia mitta-reita. Työterveyslaitoksen Ilmastonmuutos ja työ -hankkeessa kehitettiin uusi kyselymenetelmä, jolla arvioidaan työpaikkojen ja työntekijöiden ilmastotoimia sekä työntekijöiden ilmastomuutosta koskevia käsityksiä ja asenteita.

Ensimmäiseen kyselyyn vastasi 1 917 palkansaajaa keväällä 2022. Kyselyn vastausprosentti oli 38,3 %. Tiedonkeruu toteutettiin yhteistyössä Tilastokeskuksen kanssa. Vastaajat poimittiin satunnaisesti Tilastokeskuksen työssäkäyntitilastosta, ja otoksen muodostamisessa painotettiin vastaajan sukupuolta, ikää ja asuinpaikkaa.

Tulokset luovat tilannekuvaa työelämässä tapahtuvista muutoksista, jotka johtuvat ilmastonmuutoksesta ja vihreästä siirtymästä. Työntekijät kokevat työpaikkojen roolin tärkeäksi ilmastonmuutoksen hillinnässä: kaksi kolmesta vastaajasta sanoo, että toimenpiteet ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi ovat myös työpaikkojen vastuulla. Joka toinen työntekijä kertoi jo muutoksista aiempaa ilmastoystävällisempiin työtapoihin. Suurin osa oli kiinnostunut oppimaan lisää tavoista, joilla voi edistää ilmastonmuutoksen hillintää ja ekologista kestävyyttä omassa työssä.

Tulosten perusteella voidaan tarkastella myös muun muassa sitä, kuinka yleistä työntekijöiden ilmastoystävällinen toiminta on, millaisia ilmastotoimia työpaikoilla ja eri toimialoilla on toteutettu ja miten hyvin työntekijät tuntevat uudet ilmastonmuutokseen kytkeytyvät työterveys- ja turvallisuusrisikit.

Kyselyn tuloksia julkaistaan [työelämä-tieto.fi](https://tyoelamätieto.fi) -palvelussa.

## NAVIGAATIO

PÄÄJOHTAJAN NOSTOJA  
VUODESTA 2022 . . . . . 3

TYÖTERVEYSLAITOS LYHYESTI . . . 4

VASTUULLISUUSTYÖ  
TYÖTERVEYSLAITOKSESSA . . . . . 6

VASTUULLINEN TOIMINTATAPA JA  
TALOUS . . . . .10

● HYVINVOINTIA TYÖSTÄ . . . . .16

MEIDÄN TYÖPAIKKA . . . . . 23

VIHREÄ SIIRTYMÄ . . . . .27

RAPORTIN LAADINTATAPA . . . . .31

# MEIDÄN TYÖPAIKKA

## MEIDÄN TYÖPAIKKA

3 TERVEYTTÄ JA HYVINVOINTIA



Työhyvinvointi ja organisaation menestys paranevat, kun työntekijä tunnistaa organisaation strategiset tavoitteet ja prioriteetit sekä pystyy arvioimaan, miten hänen oma päivittäinen toimintansa niitä edesauttaa.

8 IHMISARVOISTA TYÖTÄ JA TALOUSKASVUA



Muita hyvinvointia edistäviä seikkoja ovat esimerkiksi työyhteisön arvot ja toimintakulttuuri, tasa-arvo ja sen toteutuminen, työilmapiiri ja yhteisöllisyys, tiedon kulku ja tiedon saanti sekä työolosuhteet.

Näiden seikkojen toteutumista arvioidaan Työterveyslaitoksessa vuosittain tehtävillä henkilöstötyytyväisyysmittauksilla. Mittaustentulosten hyödyntäminen on keskeinen osa Työterveyslaitoksen johtamisen ja organisaation toiminnan kehittämistä. Hyvinvoinva henkilöstö on Työterveyslaitoksen toiminnan kulmakiviä. Mittareita seurataan vuosittain työhyvinvointikyselyn avulla.



### TEEMME YHDESSÄ MERKITYKSELLISTÄ TYÖTÄ

Työterveyslaitoksessa henkilöstön työhyvinvointia edistetään erityisesti osana Meidän työpaikka -strategiaa. Strategian tahtotilana on ”Teemme yhdessä merkityksellistä työtä”.

#### Strategian painopisteet ovat:

- Olemme joustavia ja toimimme ennakoivasti ja ketterästi.
- Hyödynnämme moderneja työkaluja ja menetelmiä.
- Pidämme huolta toisistamme.
- Kehitämme jatkuvasti osaamistamme.

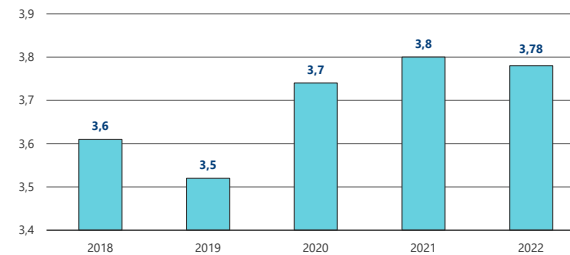
Vuonna 2022 keskityimme määrittelemään strategian tavoitteet, joiden tarkoitus on ohjata Työterveyslaitoksen työhyvinvoinnin kehittämistoimenpiteitä. Tavoitteiden ohjaamina yksiköt kirjaavat konkreettisia työhyvinvointia edistäviä toimenpiteitä.

Kehittämistoimenpiteistä päätettäessä otetaan huomioon myös muut työhyvinvointiin vaikuttavat asiat,

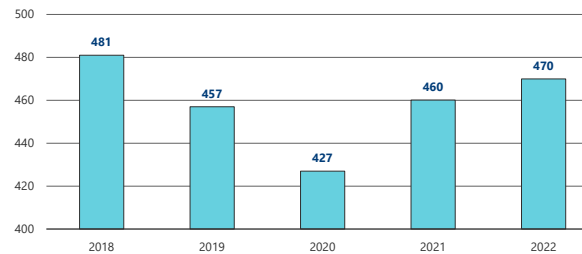
kuten Työn vaarat ja riskit -kartoituksen nostot, työhyvinvointikyselyn pohjalta nousevat kehityskohteet ja yksiköiden tarpeista nousevat kehitysajatukset. Johtoryhmä seuraa toimenpiteiden edistymistä ja hyväksyy mahdolliset muutokset rullaavasti vuoden aikana.

Meidän työpaikka -strategian seuranta-mittareina pidetään työpaikan suositte-luhalukkuutta ja työtyytyväisyyskyselyn yleisindeksiä. Tavoitteena on, että yli 80 % henkilöstöstä suosittelee Työterveys-laitosta työpaikkana muille ja työtyytyväisyyden yleisindeksi olisi yli 4.

### HENKILÖSTÖTYTYTYVÄISYYS



### HENKILÖTYÖVUODET



### LUKUJA

**529**  
HENKILÖSTÖ-  
MÄÄRÄ

**470**  
HENKILÖ-  
TYÖVUOSIA

**48**  
VUODEN  
KESKI-ikä

**83%**  
KOKOAIKAISIA  
TYÖNTEKIJÖITÄ

**9%**  
LÄHTÖ-  
VAIHUVUUS

## NAVIGAATIO

PÄÄJOHTAJAN NOSTOJA  
VUODESTA 2022 . . . . . 3

TYÖTERVEYSLAITOS LYHYESTI . . . 4

VASTUULLISUUSTYÖ  
TYÖTERVEYSLAITOKSESSA . . . . . 6

VASTUULLINEN TOIMINTATAPA JA  
TALOUS . . . . .10

HYVINVOINTIA TYÖSTÄ . . . . .16

● MEIDÄN TYÖPAIKKA . . . . . 23

VIHREÄ SIIRTYMÄ . . . . .27

RAPORTIN LAADINTATAPA . . . . .31

3 TERVEYTTÄ JA HYVINVOINTIA



8 IHMISARVOISTA TYÖTÄ JA TALOUSKASVUA



Mittareita seurataan vuosittain työhyvinvointikyselyn avulla. Vuoden 2022 kyselyn vastaajista 68 % suosittelee Työterveyslaitosta työpaikkana. Työtyytyväisyyden yleisindeksi oli vuoden 2022 kyselyssä 3,8.



**TOIMINTA, TIIMIT JA TILAT 2025 -PROJEKTI OHJAA HYBRIDITYÖN MUUTOSMATKAA**

Vuoden 2022 aikana vahvistimme toiminnan ja tilojen kehittämistä yhtenä kokonaisuutena Toiminta, tiimit ja tilat 2025 (TÖÖT) -projektilla. TÖÖTiin yhdistyivät aiemmat hybrityön kehittämisen projektit.

Projektin virtuaalityöpajoissa muodostimme henkilöstön kanssa Työterveyslaitoksen perustyöntekijätyypit kuvaamaan työtehtäviin perustuvia erilaisia työnteon tapoja ja tilatarpeita. Johdon ja henkilöstön kanssa muodostettiin myös

yhteinen tulevaisuuden toiminnan tarpeisiin perustuva tahtotila kuvaamaan tavoiteltua työnteon tapaa ja sitä tukevia tilaratkaisuja.

Painotamme toiminnassamme tulevaisuudessa yhteistyötä sekä vuorovaikutteista, virtuaalista ja monipaikkaista työnteon tapaa yksilötyötä unohtamatta. Tuemme yhteistyötä ja innovointia sisäisesti ja yli organisaatorajojen sekä yhteisöllisyyttä Työterveyslaitoksen sisällä. Omat tilamme on tunnustettu työnteon tarpeita ja toimintoja varten.

Käynnistimme myös kokeiluja, joiden avulla kehitämme ratkaisuja keskeisiin tilojen ja työskentelytapojen kehittystarpeisiin.

Henkilöstön ja johdon kanssa vuorovaikutuksessa syntyviä projektin tuotoksia kootaan säännöllisesti kaikkien käyttöön projektin intrasivuille. Tuotoksista ja projektiin liittyvistä päätöksistä viestitään myös organisaation eri tasoilla. Projekti jatkuu vuoteen 2025 saakka.



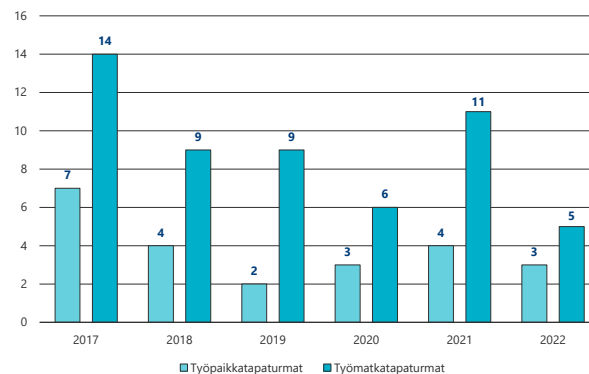
**TYÖTURVALLISUUDEN TUNNUSLUKUJA**

Työturvallisuuden tunnuslukuina Työterveyslaitoksessa seurataan työtapaturmien lukumäärää ja niistä aiheutuneiden sairauspoissaolopäivien lukumäärää sekä henkilöstön tekemiä vaaratilanneilmoituksia. Kaikki työaikana sekä kodin ja työpaikan välisellä

matkalla sattuneet tapaturmat tutkitaan ja ne raportoidaan työsuojelun yhteistoiminnassa sekä Työterveyslaitoksen johtoryhmässä.

Työterveyslaitos on jäsenenä Nolla tapaturmaa -foorumissa. Vuonna 2022 laitos saavutti ensimmäistä kertaa työturvallisuuden tasoluokituksen ylimmän tason I Maailman kärjessä.

#### TYÖTAPATURMAT



3 TYÖTAPATURMAA

56 VAARATILANNEILMOITUSTA

#### NAVIGAATIO

PÄÄJOHTAJAN NOSTOJA VUODESTA 2022 . . . . . 3

TYÖTERVEYSLAITOS LYHYESTI . . . 4

VASTUULLISUUSTYÖ TYÖTERVEYSLAITOKSESSA . . . . . 6

VASTUULLINEN TOIMINTATAPA JA TALOUS . . . . .10

HYVINVOINTIA TYÖSTÄ . . . . .16

● MEIDÄN TYÖPAIKKA . . . . . 23

VIHREÄ SIIRTYMÄ . . . . .27

RAPORTIN LAADINTATAPA . . . . .31



3 TERVEYTTÄ JA HYVINVOINTIA



8 IHMISARVOISTA TYÖTÄ JA TALOUSKASVUA



**”TYÖTERVEYSLAITOS HALUAA TOIMIA ESIMERKKINÄ MUULLE YHTEISKUNNALLE TASA-ARVOISESTA JA YHDENVERTAISESTA TYÖPAIKASTA, JA TUKEA TÄMÄN TAVOITTEEN TOTEUTUMISTA MYÖS OMASSA TOIMINNASSAAN.”**



### TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-SUUNNITELMA

Työterveyslaitos haluaa toimia esimerkkinä muulle yhteiskunnalle tasa-arvoisena ja yhdenvertaisena työpaikkana, ja tukea tämän tavoitteen toteutumista myös omassa toiminnassaan. Vuosille 2021–2025 laaditun Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toisen voimassaolovuoden aikana edistettiin suunnitelmassa tavoitteeksi asetettuja asioita.

Yhdenvertaisen kohtelun tavoitetta seurataan VM Baro -henkilöstökyselyn vastauksilla havaitusta ja koetusta häirinnästä. Luvut pysyivät edellisen vuoden tasolla, eli 95 % henkilöstöstä ei ollut havainnut häirintää ja 97 % ei ollut kokenut häirintää.

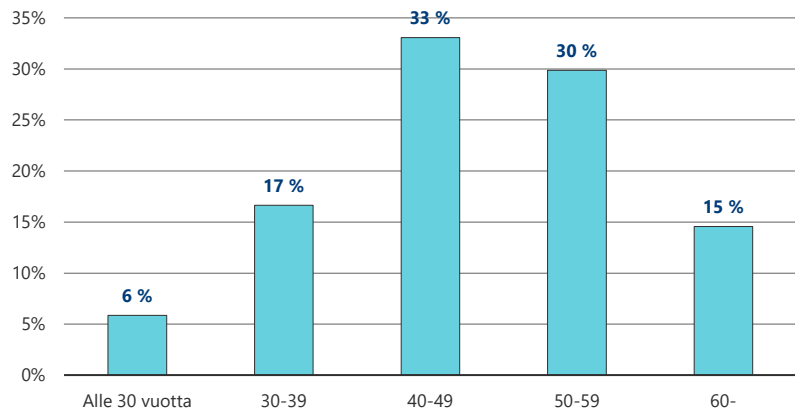
Seuraamme tasa-arvoisen palkkauksen tavoitetta vertailemalla keskipalkkoja sukupuolten välillä eri nimikeryhmissä. Vuoden 2022 lopussa ainoastaan nimikeryhmässä Tutkijat oli palkkaeroa sukupuolten välillä yli 10 prosenttia: tutkijoiden nimikeryhmässä naisten palkat olivat 83 % miesten keskipalkkoista. Vuoden 2022 aikana harmoni-

soitiin tehtävänkuvia ja tehtäväkohtaisia nimikkeitä sekä laadittiin uudet mallitehtävänkuvat suurimmalle osalle tehtävännimikkeistä. Harmonisointien yhteydessä tunnistettuja palkkaepäkohtia tasattiin palkankorotuksin.

Sukupuolineutraalin esihenkilö-termin käyttö on jo vakiintunut yleiseksi toimintatavaksi. Vanhentuneen termin päivittämistä materiaaleista jatkettiin vuoden 2022 aikana.

Työterveyslaitoksessa laadittiin vuoden 2022 aikana myös ensimmäistä kertaa toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2023–2025. Siinä tarkastellaan Työterveyslaitoksen ulkoista toimintaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Esimerkiksi esteettömyyteen ja saavutettavuuteen liittyvät asiat ovat suunnitelman tavoitteissa. Henkilöstölle pidettiin kaksi saavutettavuuskoulutusta vuonna 2022.

### IKÄJAKAUMA



### NAVIGAATIO

PÄÄJOHTAJAN NOSTOJA  
VUODESTA 2022 . . . . . 3

TYÖTERVEYSLAITOS LYHYESTI . . . 4

VASTUULLISUUSTYÖ  
TYÖTERVEYSLAITOKSESSA . . . . . 6

VASTUULLINEN TOIMINTATAPA JA  
TALOUS . . . . .10

HYVINVOINTIA TYÖSTÄ . . . . .16

● MEIDÄN TYÖPAIKKA . . . . . 23

VIHREÄ SIIRTYMÄ . . . . .27

RAPORTIN LAADINTATAPA . . . . .31

# VIHREÄ SIIRTYMÄ

## VIHREÄ SIIRTYMÄ

12 VASTUULLISTA KULUTTAMISTA



Vihreä siirtymä kuuluu EU:n rahoittamaan Kestävän kehityksen rahoitusohjelmaan, joka tukee talouden rakennemuutosta ja hiilineutraalin hyvinvointiyhteiskunnan rakentamista.

Teemme Työterveyslaitoksessa toimenpiteitä, joilla pienennämme oman toimintamme aiheuttamaa kuormitusta ympäristölle. Tästä esimerkkinä on ympäristövaikutusten arviointi ja seuranta, jolle luo perustan vuonna 2020 aloitettu hiilijalanjälkilaskenta. Lisäksi vaikutamme omalla osaamisellamme yhteiskunnan kestävän kehityksen edistämiseen.

**”TEEMME TYÖTERVEYSLAITOKSESSA TOIMENPITEITÄ, JOILLA PIENENNÄMME OMAN TOIMINTAMME AIHEUTTAMA KUORMITUSTA YMPÄRISTÖLLE.”**



### HANKINTAOHJEISTUKSESSA HUOMIOIDAAN VASTUULLISUUS

Hyödynnämme ensisijaisesti julkishallinnon yhteishankintayksikkö Hanselin kilpailuttamia puitejärjestelyitä ja dynaamisia hankintajärjestelmiä. Lisäksi kilpailutamme itse tarvitsemiamme muita tavara- ja palveluhankintoja.

Kehitimme vuonna 2021 laadittua hankintastrategiaamme. Pääpaino strategian kehittämisessä on ollut erityisesti toimenpiteiden lisäämisessä asettamiemme tavoitteiden tueksi. Strategia-asiassa on kuvattu hankintatoiminnan periaatteet, vastuut ja prosessi, kuten hankintakategoriat ja niiden vastuuhenkilöt.

Lisäksi päivitimme vuonna 2022 hankintaohjeistustamme muun muassa pakotteiden osalta. Hankintaohjeessa on mukana vastuullisuusnäkökulma. Periaattemme on, että hankimme vain tarpeeseen, ja tavoitteenamme on hankkia kestävästi ja vastuullisesti tuotettuja, laadukkaita ja pitkäikäisiä tuotteita.

Tavoitteenamme Työterveyslaitoksessa on tehdä laadukkaita ja yhteiskunnallisesti vastuullisia sekä ajassa kestäviä hankintoja, jotka tukevat Työterveyslaitoksen strategisten tavoitteiden toteutumista. Teemme hankinnat ammattimaisesti ja kehitämme hankintaosaamistamme jatkuvasti. Strategian tavoitteita konkretisoidaan ja toimivuutta katselmoidaan vuosittain johtoryhmässä. Strategian pohjalta on päivitetty sisäisiä ohjeita vuonna 2022 ja suunniteltu järjestettävän lisää henkilöstökoulutusta vuoden 2023 aikana.



### LABORATORION VIHREÄ SIIRTYMÄ

Laboratorioidemme kaasujen ja kemikaalien käyttöä on tehostettu ja jätteiden syntyä on minimoitu suosimalla ekologisia vaihtoehtoja. Analyysimietelmien ekologista jalanjälkeä pyrittiin minimoimaan jo suunnitteluvaiheessa, mutta myös ohjeiden päivittämisen, katselmuinnin ja/tai auditoinnin yhteydessä. Käytämme esimerkiksi mahdollisimman pieniä määriä reagensseja, virtaviivaistamme esikäsittelyvaiheita

ja toimimme fit-for-purpose -periaatteella. Sähkön säästämiseksi arvioimme kylmälaitteiden ja inkubaattorien tarpeita, minkä seurauksena onnistuimme luopumaan useammasta laitteesta. Harvoin käytössä olevia mutta jatkuvasti valmiustilassa olevia laitteita on sammutettu kaasujen ja energian säästämiseksi. Suosimalla ekopakkauksia vähennettiin muovijätettä ja tehostettiin pakkausmateriaalien käyttöä. Tarpeettomat tavarat ja laitteet on kartoitettu ja niitä on tarjottu ilmaiseksi kouluihin ja ammattioppilaitoksiin. Laitehankinnoissa painotettiin ensimmäistä kertaa laitteiden käytön ympäristövaikutuksia. Kahdella paikkakunnalla toimivana yksikkönä pidämme matkustamista minimissä suosimalla Teams-kokouksia.

## NAVIGAATIO

PÄÄJOHTAJAN NOSTOJA VUODESTA 2022 . . . . .	3
TYÖTERVEYSLAITOS LYHYESTI . . . . .	4
VASTUULLISUUSTYÖ TYÖTERVEYSLAITOKSESSA . . . . .	6
VASTUULLINEN TOIMINTATAPA JA TALOUS . . . . .	10
HYVINVOINTIA TYÖSTÄ . . . . .	16
MEIDÄN TYÖPAIKKA . . . . .	23
● VIHREÄ SIIRTYMÄ . . . . .	27
RAPORTIN LAADINTATAPA . . . . .	31



## HIILIJALANJÄLJEN KEHITYS

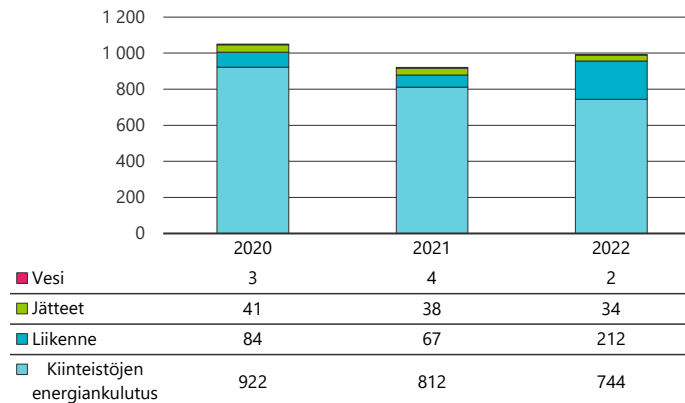
Työterveyslaitoksen hiilijalanjälki vuonna 2022 oli 992 tCO<sub>2</sub>. Vuonna 2021 hiilijalanjälkemme oli

920 tCO<sub>2</sub>. Hiilijalanjälkemme nousi vuoteen 2021 verrattuna 8 %, mikä johtuu liikematkustamisen kasvusta. Erittäin juna- ja lentoliikenteen kilometrimäärät ovat lähes viisinkertaistuneet ja täten myös päästöt ovat kasvaneet. Junaliikenteen päästöt ovat kuitenkin pienet kattaen alle 1 % hiilijalanjäljestämme, kun taas lentokilometriä osuus oli 17 %.

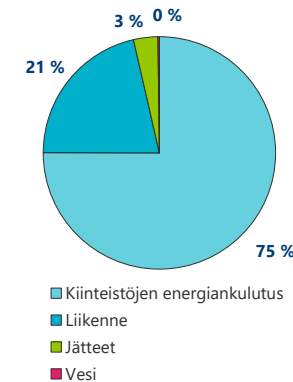
Toimintamme suurimmat ympäristövaikutukset muodostuvat kiinteistöjen energiankulutuksesta, joka kattaa 75 % hiilijalanjäljestämme. Vuoteen 2021 verrattuna kiinteistöjen energiankulutus laski 8 %, mikä johtuu muun muassa energiansäästötoimista.



### HIILIJALANJÄLJEN KEHITYS



### HIILIJALANJÄLKI VUONNA 2022



## NAVIGAATIO

PÄÄJOHTAJAN NOSTOJA  
VUODESTA 2022 . . . . . 3

TYÖTERVEYSLAITOS LYHYESTI . . . 4

VASTUULLISUUSTYÖ  
TYÖTERVEYSLAITOKSESSA . . . . . 6

VASTUULLINEN TOIMINTATAPA JA  
TALOUS . . . . .10

HYVINVOINTIA TYÖSTÄ . . . . .16

MEIDÄN TYÖPAIKKA . . . . . 23

● VIHREÄ SIIRTYMÄ . . . . .27

RAPORTIN LAADINTATAPA . . . . .31

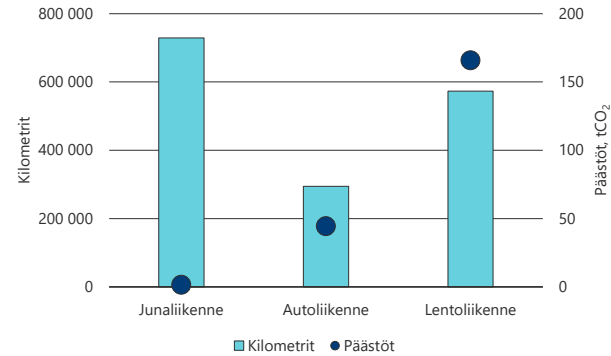


## NÄKYMÄ LIIKENTEEN PÄÄSTÖIHIN

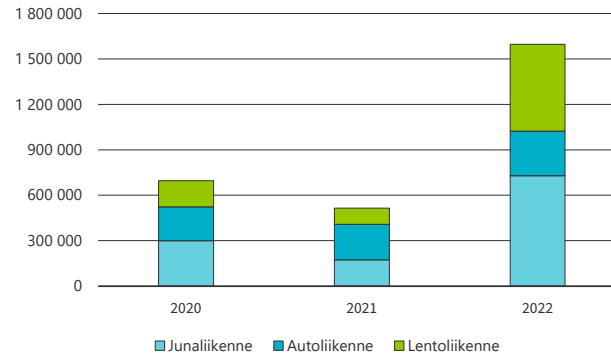
Liikenteen kilometrimäärät kasvoivat yli 200 % vuoden takaisesta ja samalla myös liikenteestä aiheutuvat päästöt nousivat huomattavasti vuoden takaiseen verrattuna. Koronarajoitusten poistuttua liikematkustamisen määrä nousi erityisesti juna- ja lentoliikenteen osalta. Lentoliikenteen osuus oli 78 % kaikista liikenteen päästöistä vuonna 2022, ja kasvua vuoden takaiseen on ollut yli 400 %. Autoliikenteen päästöt muodostivat liikenteen päästöistä 21 % pysyen edellisen vuoden tasolla.

Lentokilometrit olivat yli viisinkertaisia vuoteen 2021 verrattuna ja junaliikennekilometrit nelinkertaistuivat vuoden takaiseen verrattuna. Huolimatta runsaasta kilometrimäärän kasvusta junaliikenteen päästöt ovat alhaimmat uusiutuvaa sähköä käyttävien junien ansiosta.

### LIIKENTEEN PÄÄSTÖT



### LIIKENTEEN KILOMETRIEN KEHITYS



## NAVIGAATIO

PÄÄJOHTAJAN NOSTOJA VUODESTA 2022 .....	3
TYÖTERVEYSLAITOS LYHYESTI . . .	4
VASTUULLISUUSTYÖ TYÖTERVEYSLAITOKSESSA .....	6
VASTUULLINEN TOIMINTATAPA JA TALOUS .....	10
HYVINVOINTIA TYÖSTÄ .....	16
MEIDÄN TYÖPAIKKA .....	23
● VIHREÄ SIIRTYMÄ .....	27
RAPORTIN LAADINTATAPA .....	31



”**VUONNA 2022 KIERRÄTYSASTEEMME OLI 60 % KASVAEN 21 PROSENTTIYKSIKKÖÄ EDELLISESTÄ VUODESTA.**”

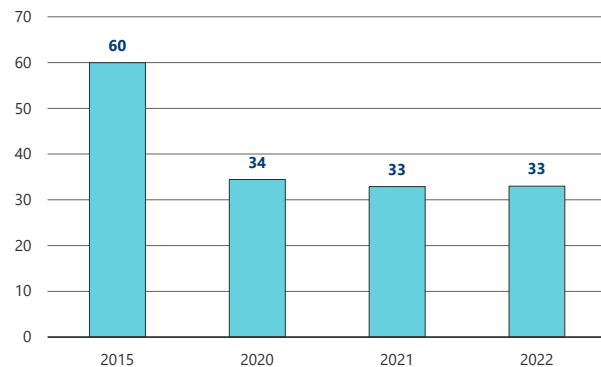


#### TOIMITILOJEN YMPÄRISTÖVAIKUTUKSET

##### Tilatehokkuus

Olemme aikaisempina vuosina kehittäneet tilatehokkuuttamme ja vähentäneet käytössämme olevia tiloja. Toimi-

#### TILATEHOKKUUS (M<sup>2</sup>/HENKILÖ)



tilojemme pinta-aloissa ei kuitenkaan tapahtunut muutoksia vuonna 2022.

Aloitimme syksyllä 2022 tilojen käyttöasteen seuraamisen ja työpisteen varaamisen mahdollistavan tilavarausjärjestelmän käytön kokeilun Arinatien, Turun ja Oulun toimipisteissä. Seuranta osoitti tilojen keskimääräisen käyttöasteen jäävän 18 prosenttiin, vaikka Turussa ja Oulussa päästiin hieman korkeampaan käyttöasteeseen.

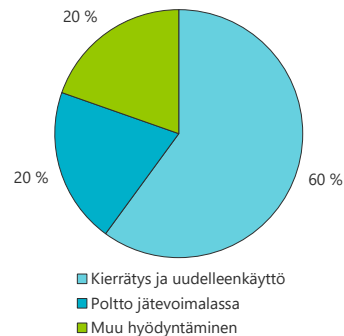
Päätoimipisteen kävijämääriä tarkasteltiin kulunvalvontatietojen avulla. Keskimäärin kävijöitä vuonna 2022 Topeliuksenkadun kiinteistössä oli 122 henkilöä, mikä vastaa noin 40 % käyttöastetta. Suurin osa tiloja käyttäneistä

teki läsnäoloa vaativaa työtä työlääketeen poliklinikalla ja työympäristölaboratorioissa. Muiden työntekijäryhmien tilojen käyttöaste jäi noin 15 prosenttiin. Toimistolle tuleminen painottui tiistain ja torstain välille.

##### Energiankulutus

Omistamme yhden kiinteistön ja olemme vuokralla viidessä kiinteistössä ympäri Suomea. Aiemmin toteutetut tilatehokkuuden parantamistoimet ja henkilökunnan työskentely etänä ovat pienentäneet energian ominaiskulutusta. Loppuvuodesta 2022 pyrimme kaikissa toimipisteissä energiansäästöön muun muassa pudottamalla työtilojen lämpötiloja keskimäärin asteella ja muuttamalla

#### JÄTTEIDEN HYÖDYNTÄMINEN



ilmanvaihtokoneiden maksimitehon käyttöaikoja.

##### Jätteet

Toiminnastamme syntyvien jätteiden määrä vuonna 2022 oli 57 tonnia. Jättemäärä on pienentynyt 39 % vuoteen 2021 verrattuna, mikä johtuu muun muassa etätyöstä. Vuonna 2022 kierrätysasteemme oli 60 %, kasvaen 21 prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta. Olemme opastaneet henkilökuntaamme lajittelun suhteen ja lisänneet paperijätteelle sekä muoville enemmän omia astioita, mikä on vaikuttanut jättemäärän pieneneeseen ja kierrätysasteen kasvuun.

#### NAVIGAATIO

PÄÄJOHTAJAN NOSTOJA  
VUODESTA 2022 . . . . . 3

TYÖTERVEYSLAITOS LYHYESTI . . . 4

VASTUULLISUUSTYÖ  
TYÖTERVEYSLAITOKSESSA . . . . . 6

VASTUULLINEN TOIMINTATAPA JA  
TALOUS . . . . .10

HYVINVOINTIA TYÖSTÄ . . . . .16

MEIDÄN TYÖPAIKKA . . . . . 23

● VIHREÄ SIIRTYMÄ . . . . .27

RAPORTIN LAADINTATAPA . . . . .31

## RAPORTIN LAADINTATAPA

**Tunnistimme vastuullisuuden olennaisuusarvioinnissa toimintamme ja strategiamme kannalta olennaisimmat vastuullisuusnäkökohdat ja YK:n kestävä kehityksen tavoitteet. Suoritimme arvioinnin sisäisenä itsearviointina kumppanimme Newsecin kanssa.**

Vastuullisuusraportti on laadittu Työterveyslaitoksen näkökulmasta. Raportti ei sisällä Työterveyslaitoksen toimintusketjun tietoja. Taloudellisen vastuun tunnusluvut perustuvat Työterveyslaitoksen talousraportteihin, kirjanpitoon ja vahvistettuun tilinpäätökseen.

Hiilijalanjälkilaskennan on tehnyt palveluntuottaja GHG Protokollan mukaisesti. Päästölaskennan tunnusluvut on raportoitu toimitilojen osalta olennaisuuden periaatteella ja rajattu

koskemaan Työterveyslaitoksen pääkaupunkiseudun sekä Kuopion tutkimuskeskuksen tiloja. Muut toimitilat ovat vuokrakohteita, joiden kulutukset sisältyvät vuokriin ja vaikutukset kokonaisuteen ovat vähäisiä. Toimitilojen päästöihin on laskettu mukaan lämmityksestä, sähkön- ja vedenkulutuksesta sekä jätteistä aiheutuvat päästöt. Vuosien 2020 ja 2021 vertailutiedot on päivitetty vastaamaan vuoden 2022 laskennan rajausta.

Liikenteen päästöt sisältävät kilometrikorvausten, leasing-autojen ajettujen kilometrien, junamatkojen sekä lentomatkojen tuottamat päästöt.

Sosiaalisen vastuun henkilöstötunnusluvut kattavat Työterveyslaitoksen koko henkilöstön, ja ne on laskettu henkilöstötietojärjestelmien tiedoista.



## NAVIGAATIO

PÄÄJOHTAJAN NOSTOJA VUODESTA 2022 .....	3
TYÖTERVEYSLAITOS LYHYESTI . . .	4
VASTUULLISUUSTYÖ TYÖTERVEYSLAITOKSESSA .....	6
VASTUULLINEN TOIMINTATAPA JA TALOUS .....	10
HYVINVOINTIA TYÖSTÄ .....	16
MEIDÄN TYÖPAIKKA .....	23
VIHREÄ SIIRTYMÄ .....	27
● RAPORTIN LAADINTATAPA .....	31

**HYVINVOINTIA TYÖSTÄ**  
**[www.ttl.fi](http://www.ttl.fi) | [@tyoterveys](https://twitter.com/tyoterveys)**