

TYÖELÄMÄTUTKIMUS 2023

Barona 5.1.2023



BARONAN TYÖELÄMÄTUTKIMUS 2023: TAVOITTEET JA TOTEUTUS

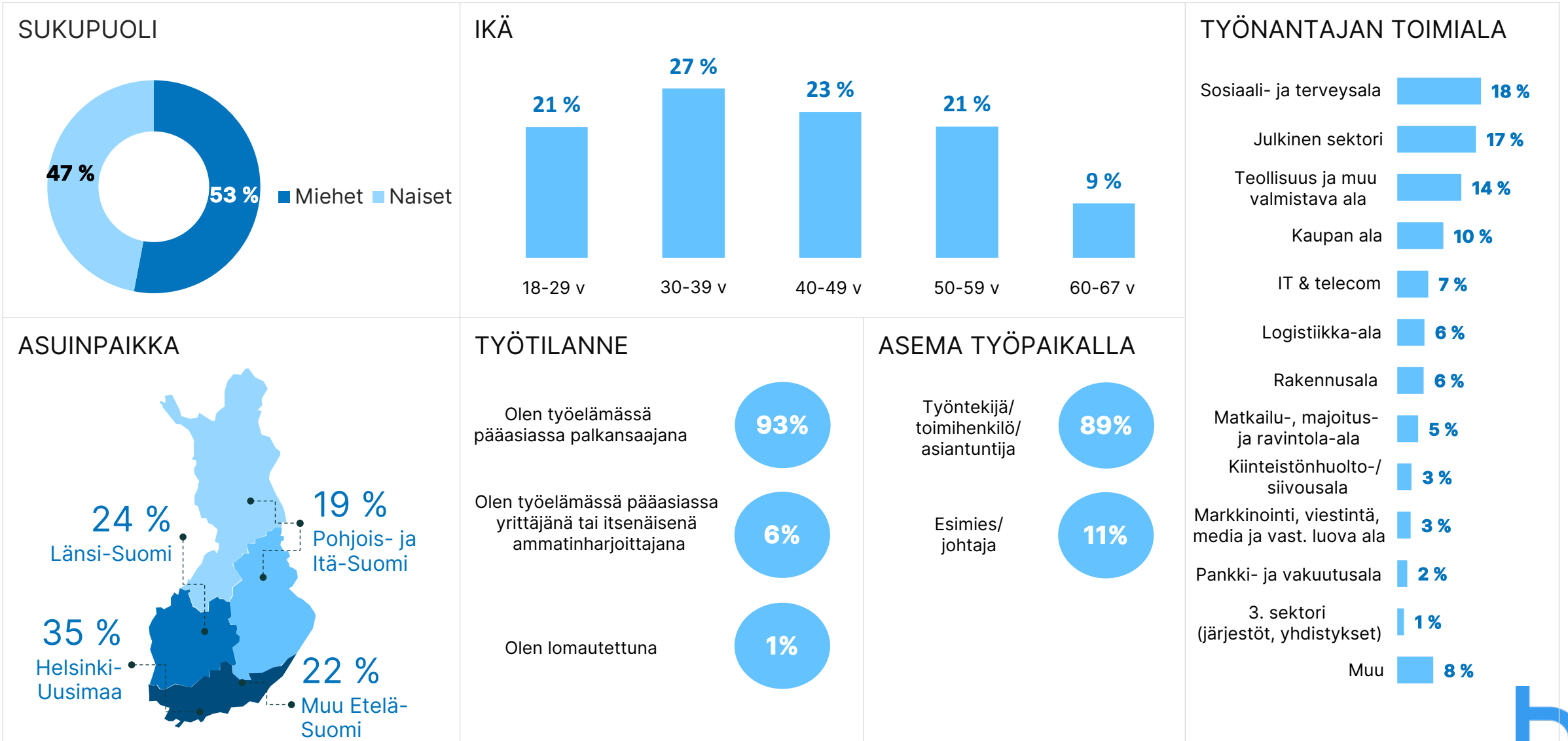
- Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää:
 - Ovatko työn merkitys ja työelämään sekä uraan liittyvät odotukset muuttuneet
 - Työpaikan vaihtamiseen ajavat tekijät ja nykyisen työpaikan vetovoimatekijät
 - Onko työvoimapula vaikuttanut eri alojen kiinnostavuuteen
 - Näkemyksiä oman osaamisen kehittämiseen
 - Työssäkäyvien hyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä
- Tutkimuksessa haastateltiin 18–67-vuotiaita työelämässä olevia suomalaisia. Tutkimukseen vastaajamäärä on 2007 ja se edustaa työelämässä olevia sukupuolen, iän ja asuinpaikan osalta. Tutkimus toteutettiin 3. kertaa.
- Tutkimuksen tiedonkeruu toteutettiin 22.11.-7.12.2022 Norstatin internetpaneelissa.
- Baronan tutkimuksen suunnittelusta, raportoinnista ja analysoinnista vastasi Salmi Systems Oy.



TAUSTATIETOA VASTAAAJAJOUKOSTA

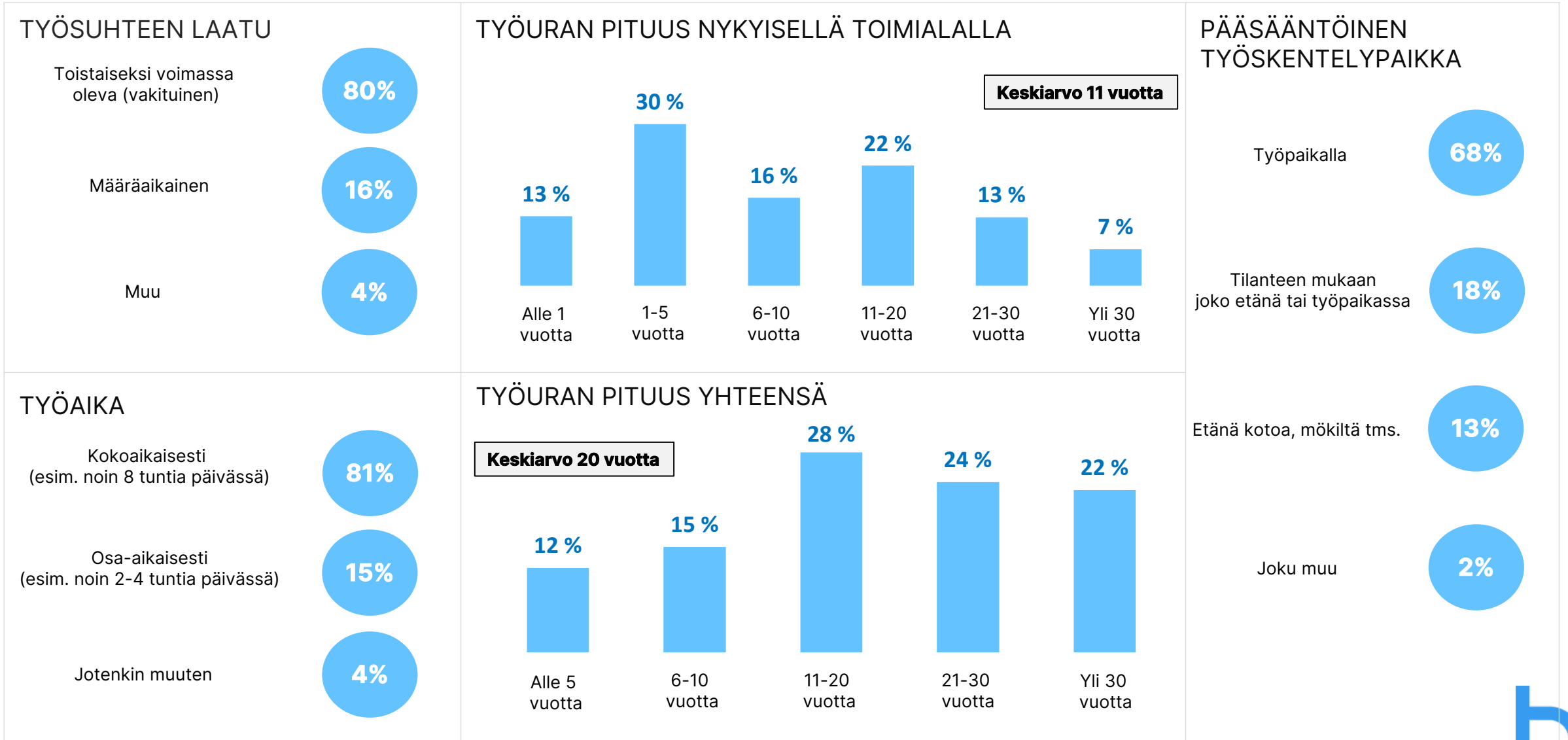
Aineiston rakenne 1/2

Kaikki vastaajat, n=2007



Aineiston rakenne 2/2

Kaikki vastaajat, n=2007

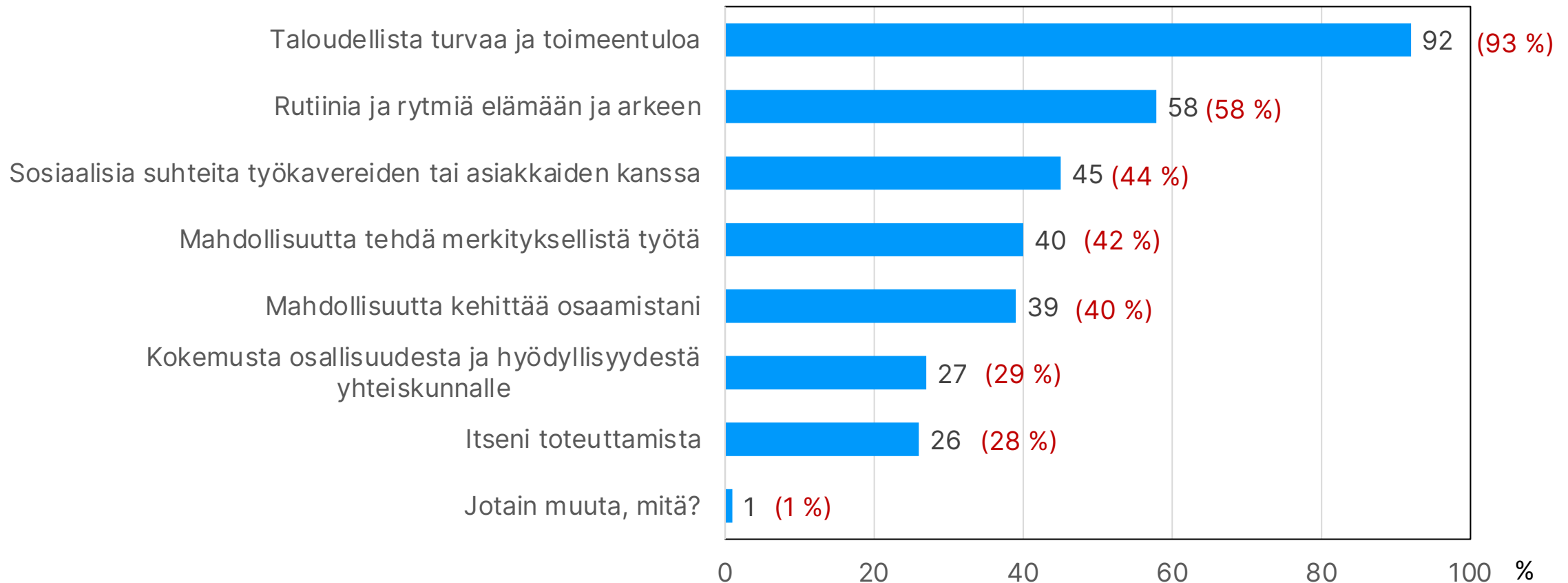


OSA 1

SUHTAUTUMINEN TYÖHÖN JA URAAN

TYÖ MERKITSEE ENNEN KAIKKEA TALOUDELLISTA TURVAA JA TOIMEENTULOJA, MUTTA MYÖS MONIA MUITA ASIOITA.

Mitä työ sinulle merkitsee? (Kaikki vastaajat, n=2007)



Suluissa 2022 luvut



TYÖN MERKITYS DEMOGRAFIOITTAIN

Mitä työ sinulle merkitsee?

	Kaikki	Mies	Nainen	18-29 v	30-39 v	40-49 v	50-59 v	60-67 v
Taloudellista turvaa ja toimeentuloa	92%	90%	94%	88%	95%	94%	93%	83%
Rutiinia ja rytmiä elämään ja arkeen	58%	55%	62%	62%	67%	55%	54%	43%
Sosiaalisia suhteita työkavereiden tai asiakkaiden kanssa	45%	38%	53%	41%	44%	46%	48%	49%
Mahdollisuutta tehdä merkityksellistä työtä	40%	38%	42%	39%	39%	40%	41%	41%
Mahdollisuutta kehittää osaamistani	39%	40%	39%	43%	44%	39%	33%	30%
Kokemusta osallisuudesta ja hyödyllisyydestä yhteiskunnalle	27%	27%	27%	28%	28%	25%	28%	29%
Itseni toteuttamista	26%	30%	22%	31%	27%	24%	21%	28%
Jotain muuta, mitä?	1%	2%	0%	1%	1%	1%	0%	2%

- Taloudellinen turva ja toimeentulo on tärkeää kaikille, mutta sen merkitys hieman laskee 60 ikävuoden jälkeen.
- Rutiini, sekä rytmi elämään ja arkeen korostuu naisilla ja alle 40-vuotiailla.
- Sosiaaliset suhteet ovat naisille tärkeämpiä kuin miehille.
- Mahdollisuus tehdä merkityksellistä työtä korostuu hieman naisissa.
- Mahdollisuus kehittää osaamistaan korostuu alle 40-vuotiailla.
- Itsensä toteuttaminen korostuu alle 30-vuotiailla.

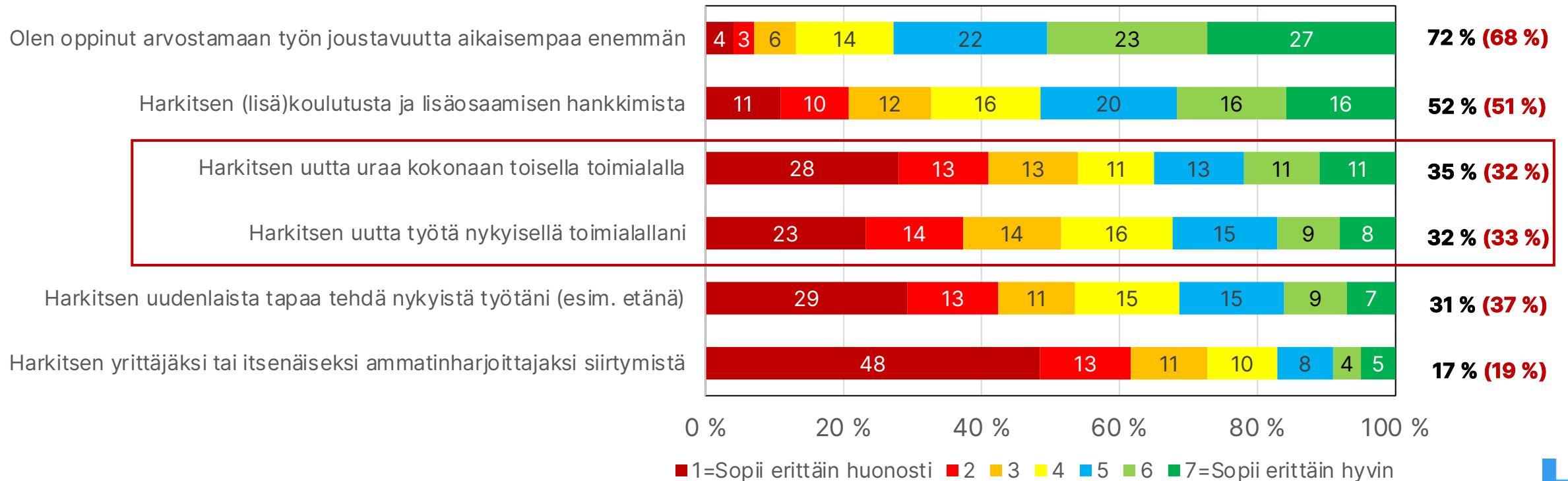


KOLMASOSA VASTAAJISTA HARKITSEE UUTTA TYÖTÄ NYKYISELLÄ TAI KOKONAAN UUDELLA TOIMIALALLA.

Kun mietit suhtautumistasi nykyiseen työhön ja alaasi, niin kuinka hyvin seuraavat väittämät sopivat sinuun?

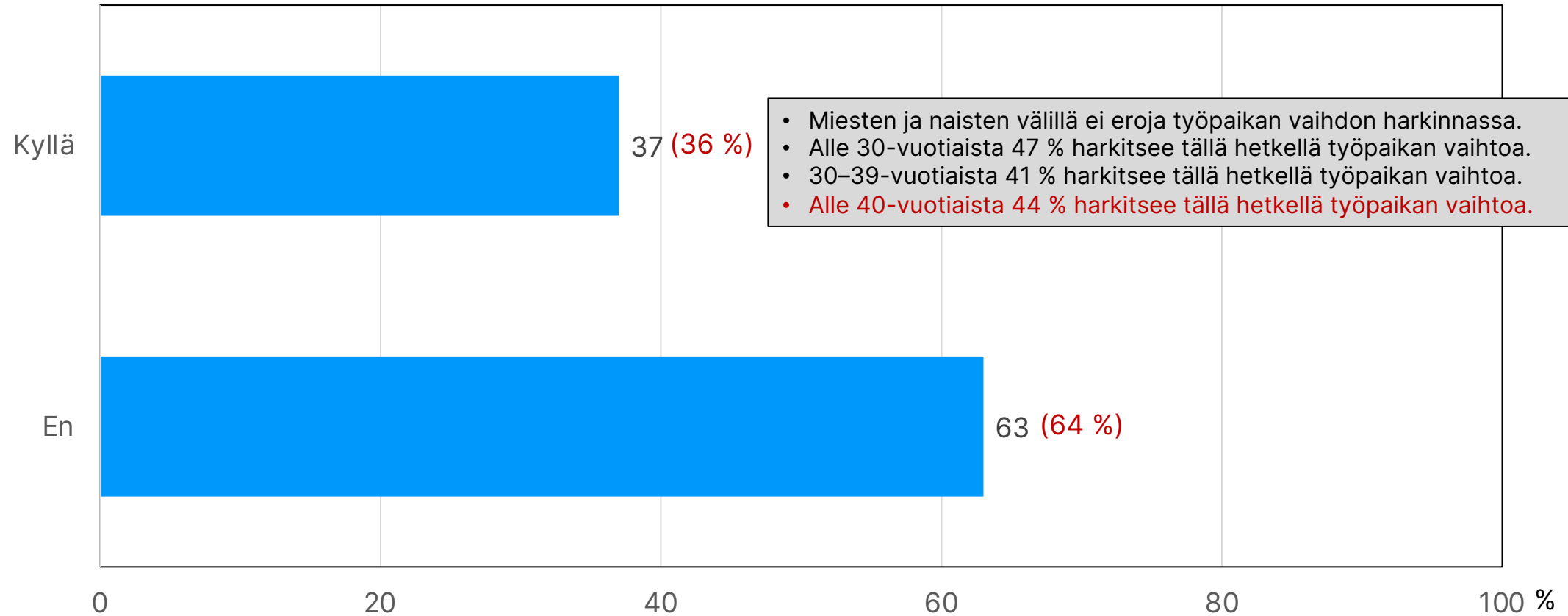
(Kaikki vastaajat, n=2007)

Sopii hyvin (7-5)



37 % TUTKIMUKSEEN VASTANNEISTA HARKITSEE TÄLLÄ HETKELLÄ TYÖPAIKAN VAIHTOA.

Harkitsetko tällä hetkellä työpaikan vaihtoa? (Kaikki vastaajat, n=2007)

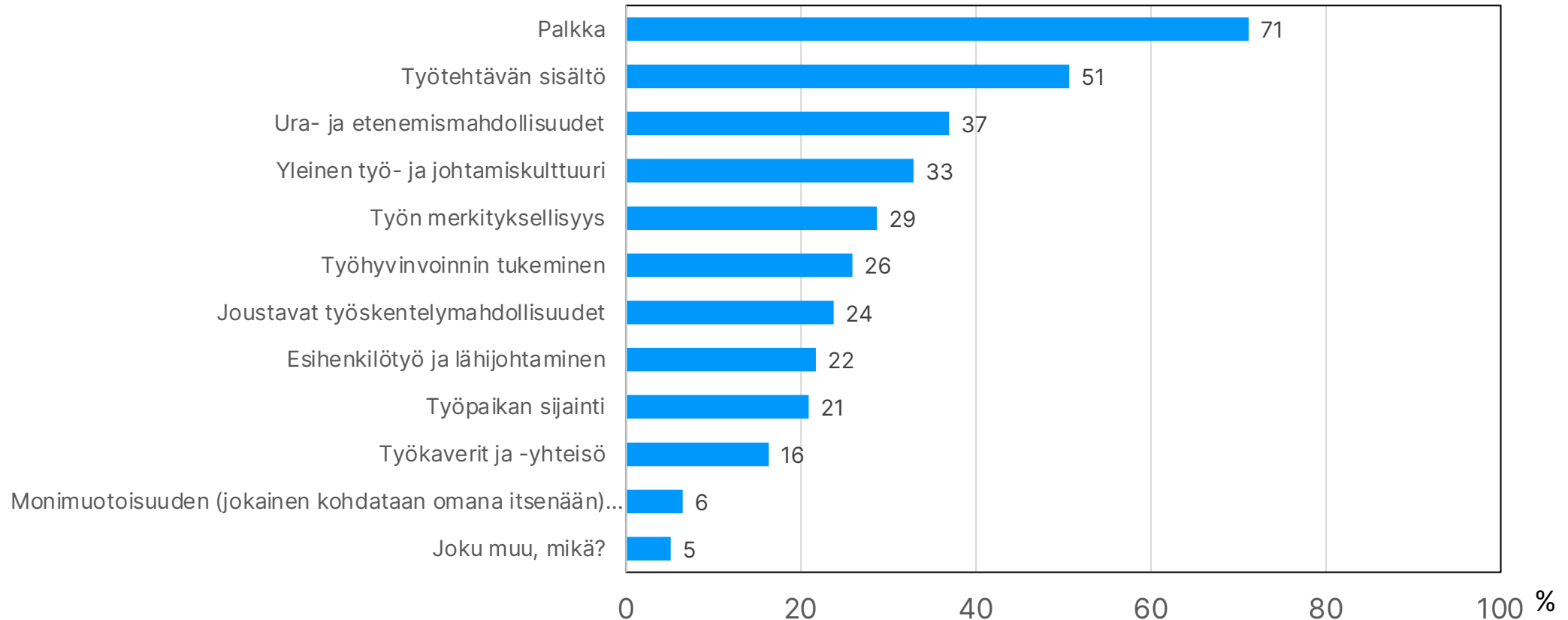


Suluissa 2022 luvut



PALKKA JA TYÖTEHTÄVÄN SISÄLTÖ OVAT SUURIMMAT TEKIJÄT, JOIHIN TYÖPAIKAN VAIHTOA HARKITSEVAT KAIPAAVAT MUUTOSTA.

Miksi harkitset työpaikan vaihtoa, mihin tekijöihin kaipaavat muutosta?
(Työpaikan vaihtoa harkitsevat, n=742)



TYÖPAIKAN VAIHTAMISEN AJURIT DEMOGRAFIOITTAIN

Miksi harkitset työpaikan vaihtoa, mihin tekijöihin kaipaavat muutosta?

	Kaikki	Mies	Nainen	18-29 v	30-39 v	40-49 v	50-59 v	60-67 v
Palkka	71%	72%	70%	81%	73%	62%	65%	68%
Työtehtävän sisältö	51%	52%	49%	53%	55%	49%	45%	36%
Ura- ja etenemismahdollisuudet	37%	39%	35%	43%	45%	31%	22%	36%
Yleinen työ- ja johtamiskulttuuri	33%	31%	35%	22%	34%	37%	37%	55%
Työn merkityksellisyys	29%	28%	30%	34%	30%	26%	22%	32%
Työhyvinvoinnin tukeminen	26%	20%	32%	18%	31%	24%	30%	27%
Joustavat työskentelymahdollisuudet	24%	19%	29%	26%	25%	23%	17%	36%
Esihenkilötyö ja lähijohtaminen	22%	18%	25%	13%	28%	24%	19%	27%
Työpaikan sijainti	21%	22%	19%	23%	22%	17%	21%	18%
Työkaverit ja -yhteisö	16%	18%	15%	18%	20%	11%	13%	32%
Monimuotoisuuden (jokainen kohdataan omana itsenään)	6%	5%	8%	6%	7%	7%	6%	5%
Joku muu, mikä?	5%	5%	5%	3%	4%	7%	8%	0%

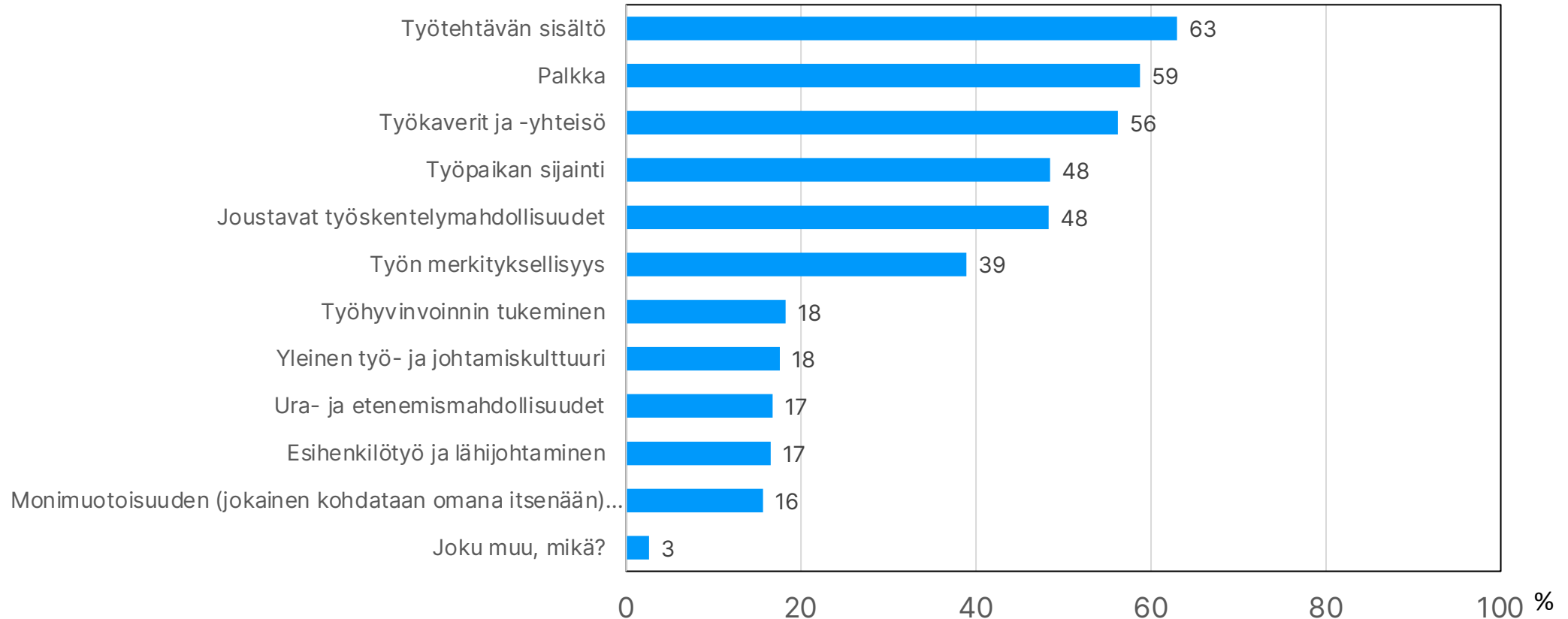
- Palkan merkitys korostuu alle 30-vuotiailla.
- Ura- ja etenemismahdollisuudet korostuvat alle 40-vuotiailla.
- Yleinen työ- ja johtamiskulttuuri korostuu yli 60-vuotiailla.
- Työn merkityksellisyys korostuu alle 30-vuotiailla.
- Työhyvinvoinnin tukeminen korostuu naisilla.
- Joustavat työskentelymahdollisuudet korostuvat naisilla ja yli 60-vuotiailla.
- Esihenkilötyö ja lähijohtaminen korostuvat naisilla, 30–39-vuotiailla ja yli 60-vuotiailla.
- Työkaverit ja -yhteisö korostuvat yli 60-vuotiailla.



TYÖTEHTÄVÄN SISÄLTÖ, PALKKA, SEKÄ TYÖKAVERIT JA -YHTEISÖ OVAT SUURIMMAT VETOVOIMATEKIJÄT NYKYISESSÄ TYÖSSÄ.

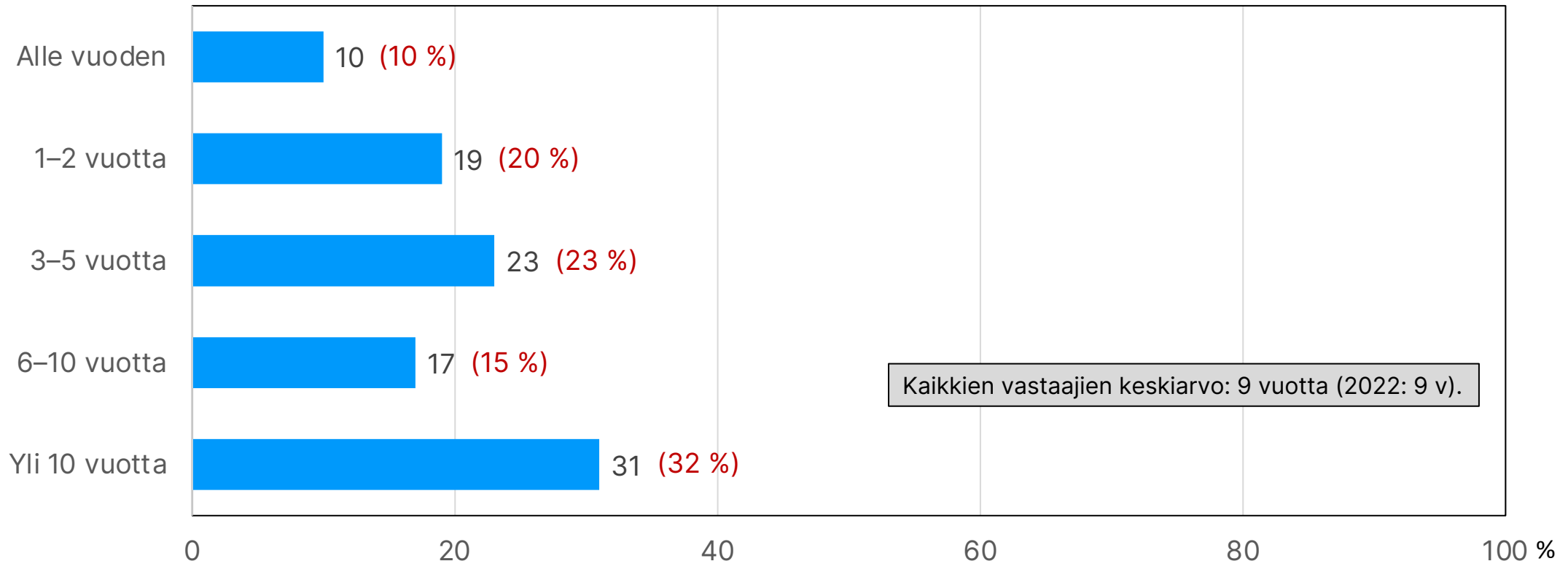
Mitkä ovat sinulle tärkeitä vetovoimatekijöitä nykyisessä työssäsi?

(Työpaikan vaihtoa ei harkitsevat, n=1265)



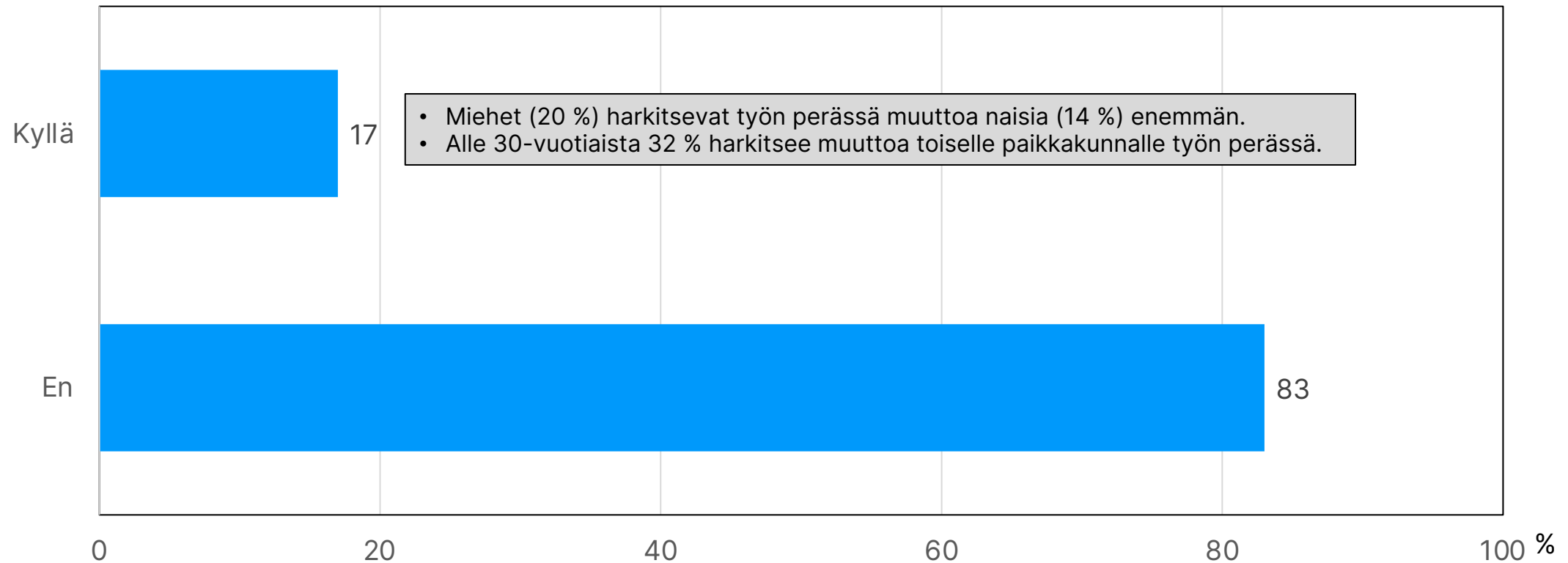
TYÖELÄMÄSSÄ OLEVAT USKOVAT TYÖSKENTELEVÄNSÄ NYKYISELLÄ TOIMIALALLAAN KESKIMÄÄRIN 9 VUOTTA. EI MUUTOSTA VIIME VUODESTA.

Kuinka kauan uskot työskenteleväsi nykyisellä toimialallasi?
(Kaikki vastaajat, n=2007)



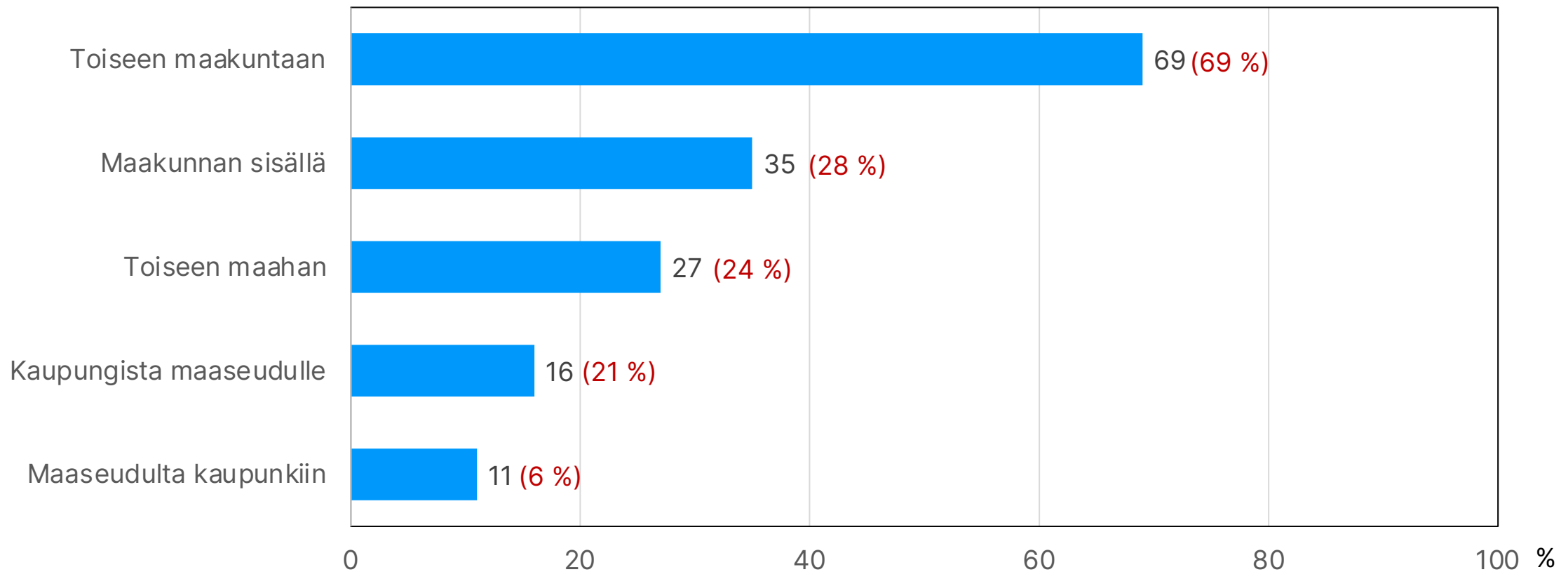
17 % TUTKIMUKSEEN VASTANNEISTA HARKITSEE TÄLLÄ HETKELLÄ TOISELLE PAIKKAKUNNALLE MUUTTAMISTA TYÖN PERÄSSÄ.

Harkitsetko toiselle paikkakunnalle muuttamista työn perässä?
(Kaikki vastaajat, n=2007)



TYÖN PERÄSSÄ MUUTTAMISTA HARKITSEVISTA SUURIN OSA ON VALMIS MUUTTAMAAN KAUEMMAKSIKIN.

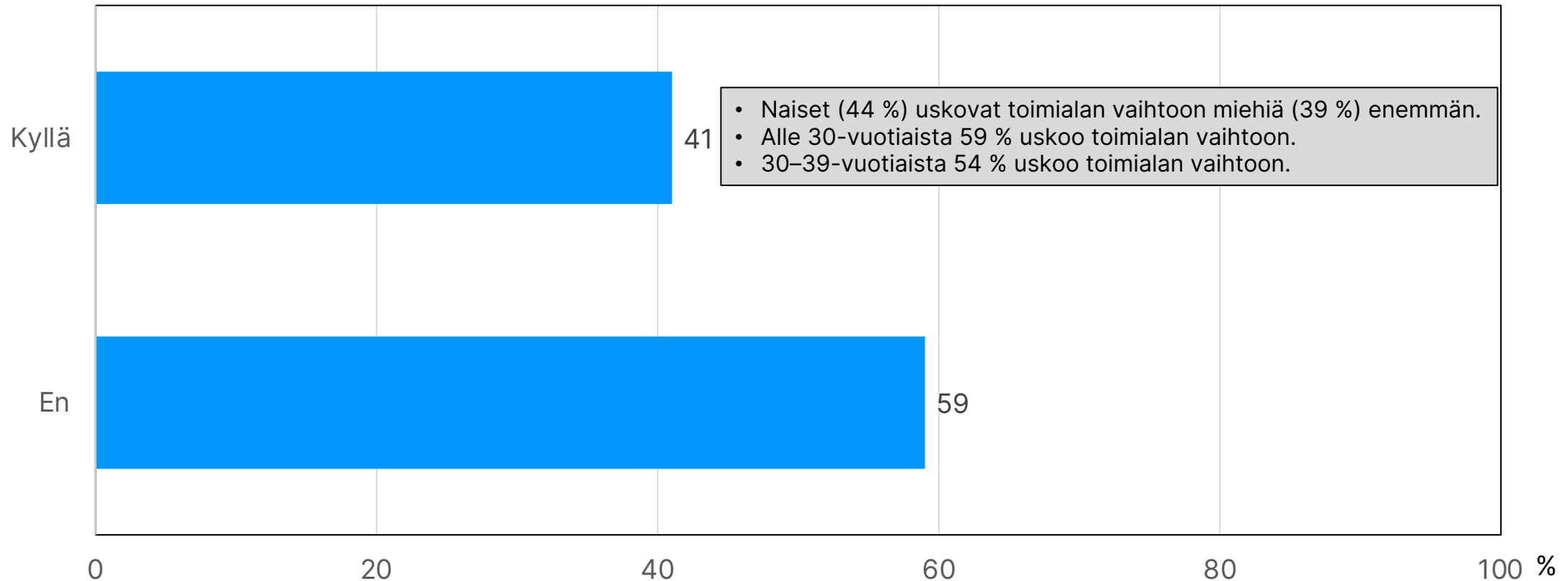
Miten harkitset muuttamista? (Muuttamista harkitsevat vastaajat, n=350)



TYÖELÄMÄSSÄ OLEVISTA 41 % USKOO TYÖURANSA AIKANA VIELÄ VAIHTAVANSA TOIMIALAA.

Uskotko, että tulet vielä vaihtamaan toimialaa työurasi aikana?

(Kaikki vastaajat, n=2007)



PALKKA, MOTIVAATIO JA OMA JAKSAMINEN OVAT SUURIMMAT SYYT TOIMIALAN VAIHTAMISELLE.

Miksi harkitset toimialan vaihtoa? (Toimialan vaihtamista harkitsevat, n=831)



TOIMIALAN VAIHTAMISEN AJURIT DEMOGRAFIOITTAIN

Miksi harkitset toimialan vaihtoa?

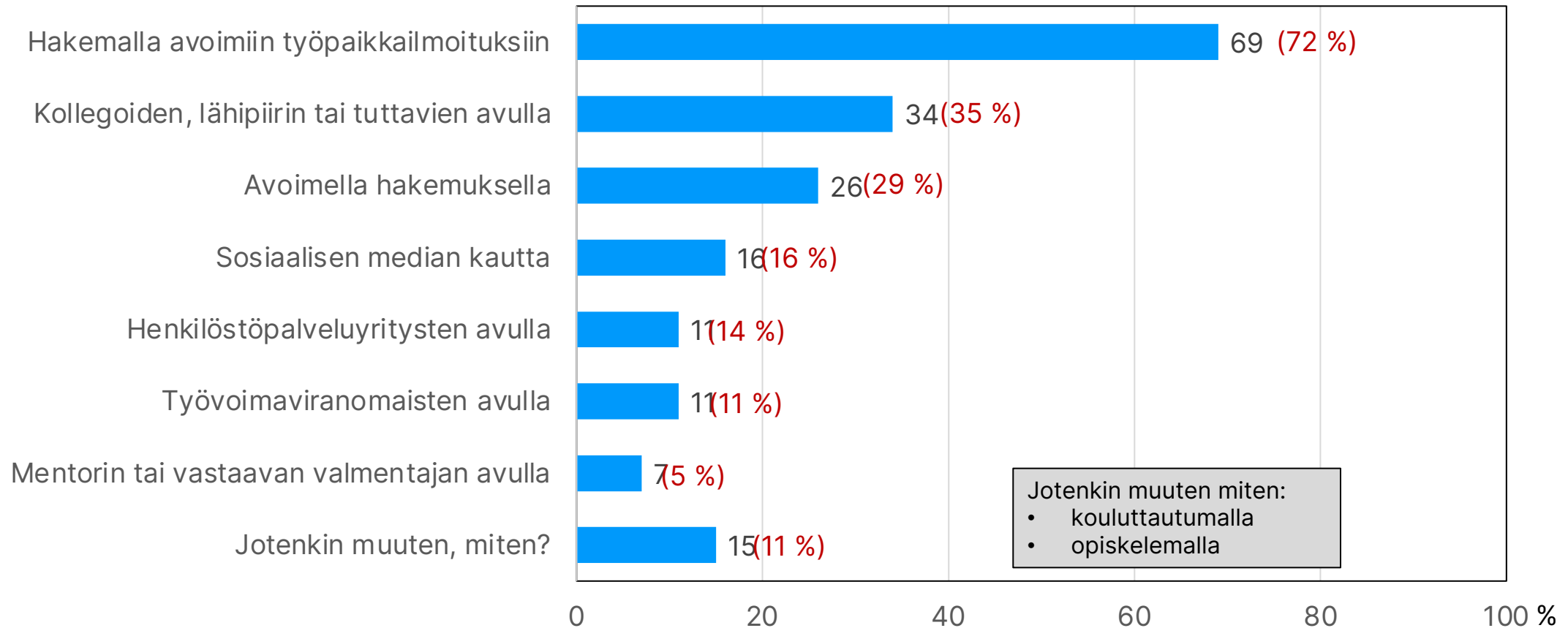
	Kaikki	Mies	Nainen	18-29 v	30-39 v	40-49 v	50-59 v	60-67 v
Palkka	63%	61%	65%	71%	65%	54%	60%	28%
Motivaatio	46%	50%	43%	44%	45%	49%	52%	50%
Oma jaksaminen	45%	38%	51%	37%	47%	50%	40%	78%
Ura- ja etenemismahdollisuudet	37%	38%	37%	48%	40%	28%	23%	22%
Työn ja vapaa-ajan tasapaino	32%	30%	33%	30%	33%	33%	27%	39%
Työn merkityksellisyys	31%	32%	30%	33%	32%	29%	26%	44%
Työpaikan sijainti	19%	21%	17%	20%	18%	19%	17%	22%
Alan monimuotoisuus (jokainen kohdataan omana itsenään)	10%	12%	9%	9%	12%	7%	13%	28%
Ystävien/tuttavien suositukset	3%	3%	3%	4%	5%	1%	1%	0%
Joku muu syy, mikä?	6%	5%	8%	4%	5%	5%	13%	17%

- Palkan merkitys korostuu alle 30-vuotiailla.
- Motivaatio korostuu miehillä ja yli 50-vuotiailla.
- Oma jaksaminen korostuu naisilla ja yli 60-vuotiailla.
- Ura- ja etenemismahdollisuudet korostuvat alle 30-vuotiailla.
- Työn ja vapaa-ajan tasapaino korostuu yli 60-vuotiailla.
- Työn merkityksellisyys korostuu yli 60-vuotiailla.
- Alan monimuotoisuus korostuu yli 60-vuotiailla.



TOIMIALAN VAIHTAMISEEN USKOVAT AIKOVAT HAKEUTUA UUDELE URALLE ENSISIJAISESTI HAKEMALLA AVOIMIIN TYÖPAIKKAILMOITUKSIIN.

Miten aiot hakeutua uudelle uralle? (Toimialan vaihtamista harkitsevat, n=831)



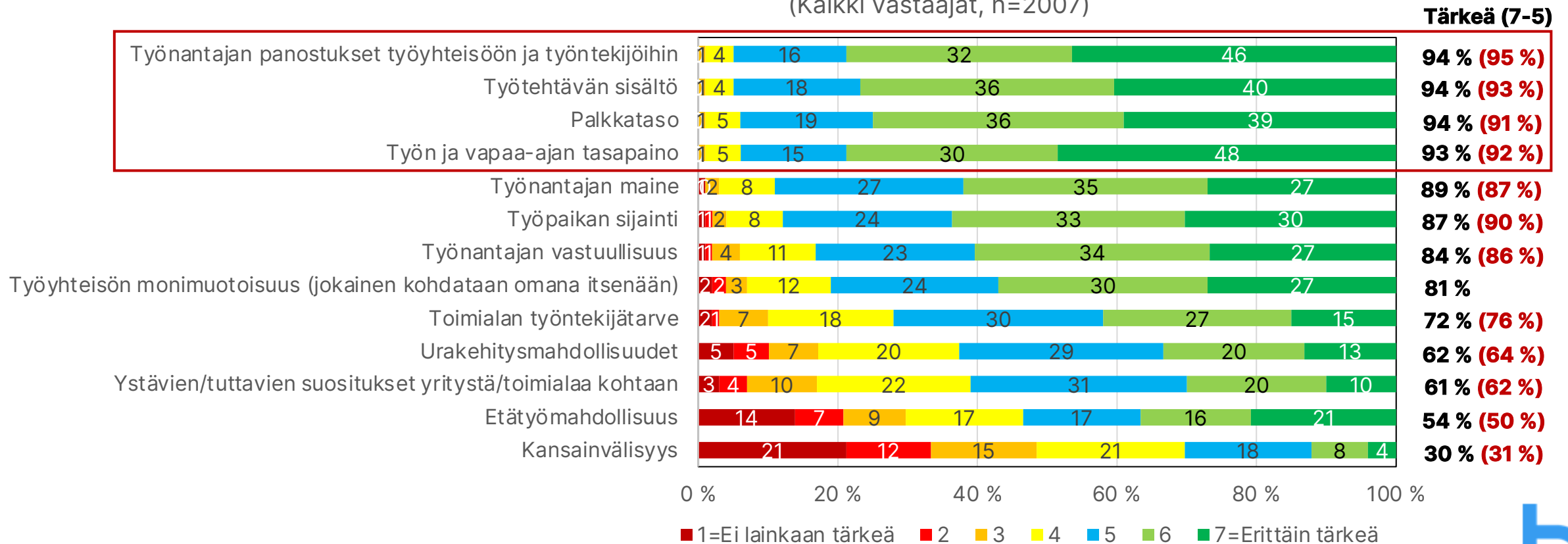
Suluissa 2022 luvut



USEAT ASIAT OVAT TYÖNHAUSSA TÄRKEITÄ, MUTTA TYÖNANTAJAN PANOSTUKSET TYÖYHTEISÖÖN JA TYÖNTEKIJÖIHIN, TYÖTEHTÄVÄN SISÄLTÖ, PALKKATASO, SEKÄ TASAPAINO TYÖN JA VAPAA-AJAN VÄLILLÄ EROTTUVAT MUISTA.

Kuinka tärkeänä pidät seuraavia asioita työnhaussa?

(Kaikki vastaajat, n=2007)



“Energiakriisi ja hintainflaatio odotetusti näkyvät työssäkäyvien ajatuksissa ja aikeissa. Valmius vaihtaa työpaikkaa tai koko alaa on vain lisääntynyt ja se näyttäisi osoittavan, että kansainvälisesti havaittu The Great Resignation - ilmiö ei jäänyt hetkelliseksi trendiksi vaan pysyväksi osaksi työelämää.”

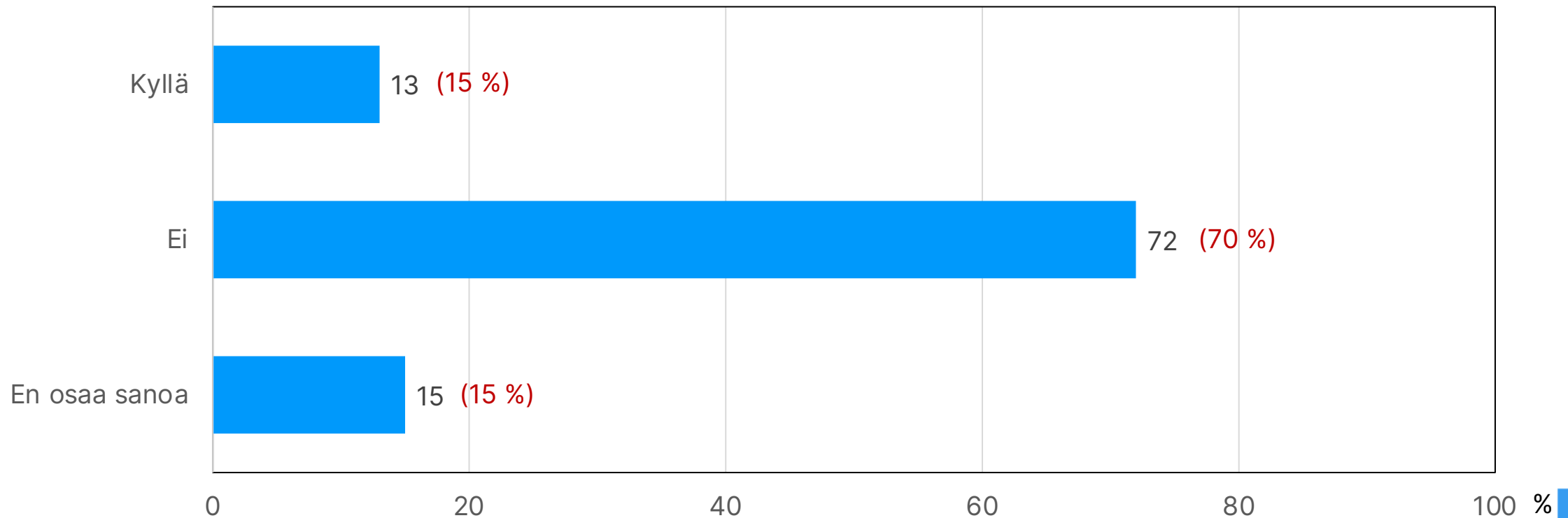
Lassi Määttä, Baronan toimitusjohtaja



OSA 2
TYÖVOIMAPULA

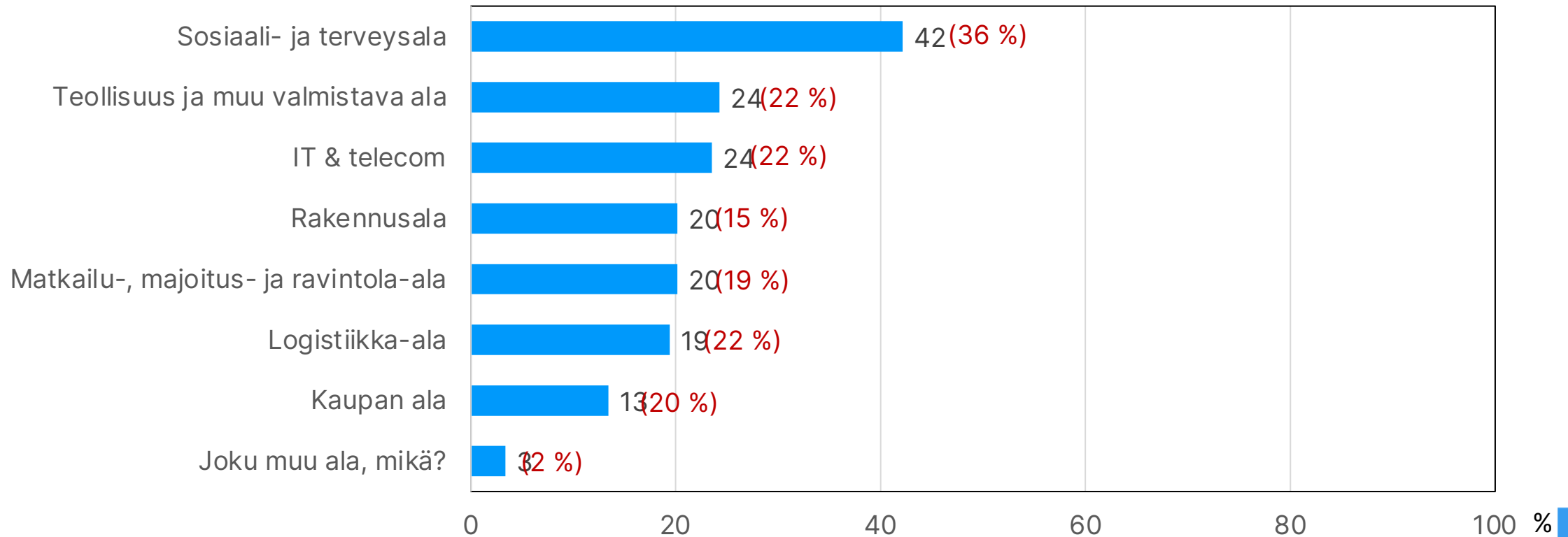
JOIDENKIN TOIMIALOJEN TYÖVOIMAPULA ON LISÄNNYT NÄIDEN ALOJEN KIINNOSTAVUUTTA 13 %:SSA VASTAAJIA.

Onko joidenkin toimialojen suuri työvoimapula
lisännyt omaa kiinnostustasi näitä aloja kohtaan?
(Kaikki vastaajat, n=2007)



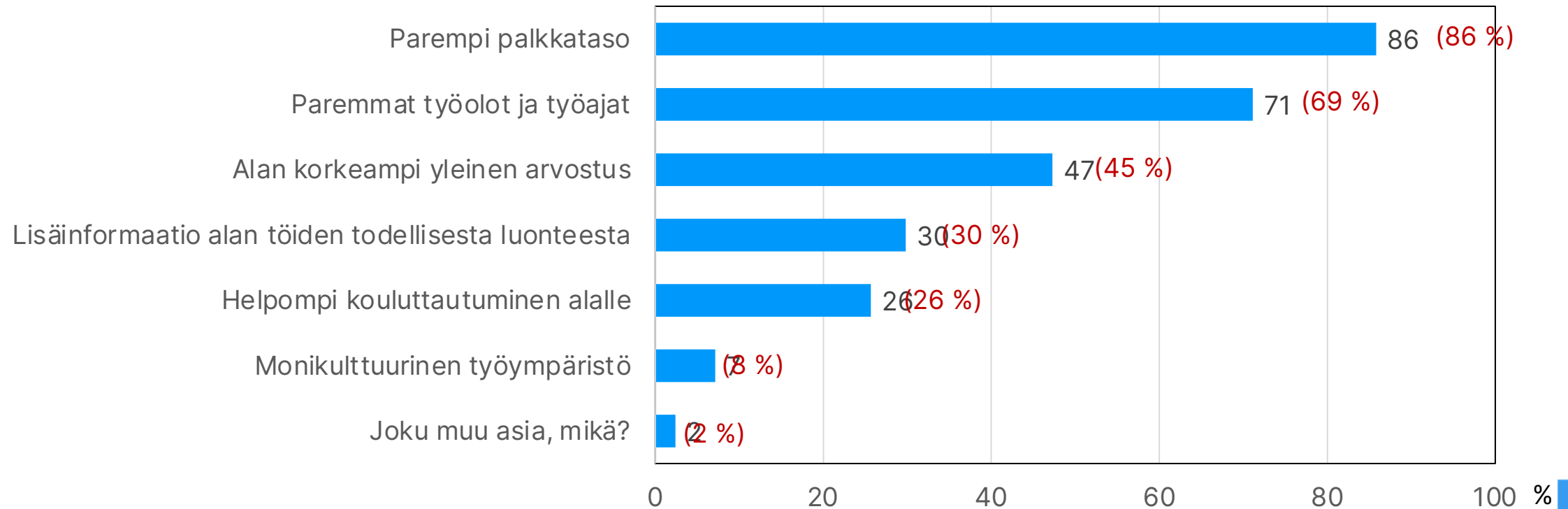
SOSIAALI- JA TERVEYSALAA KOHTAAN ON SUURIN KIINNOSTUS JA KIINNOSTUS ON VIIME VUODESTA KASVANUT. MYÖS MONET MUUT TOIMIALAT KIINNOSTAVAT.

Mitä seuraavia työvoimapulasta pahiten kärsiviä toimialoja kohtaan kiinnostuksesi on lisääntynyt? (Työvoimapulasta kärsivistä aloista kiinnostuneet vastaajat, n=268)



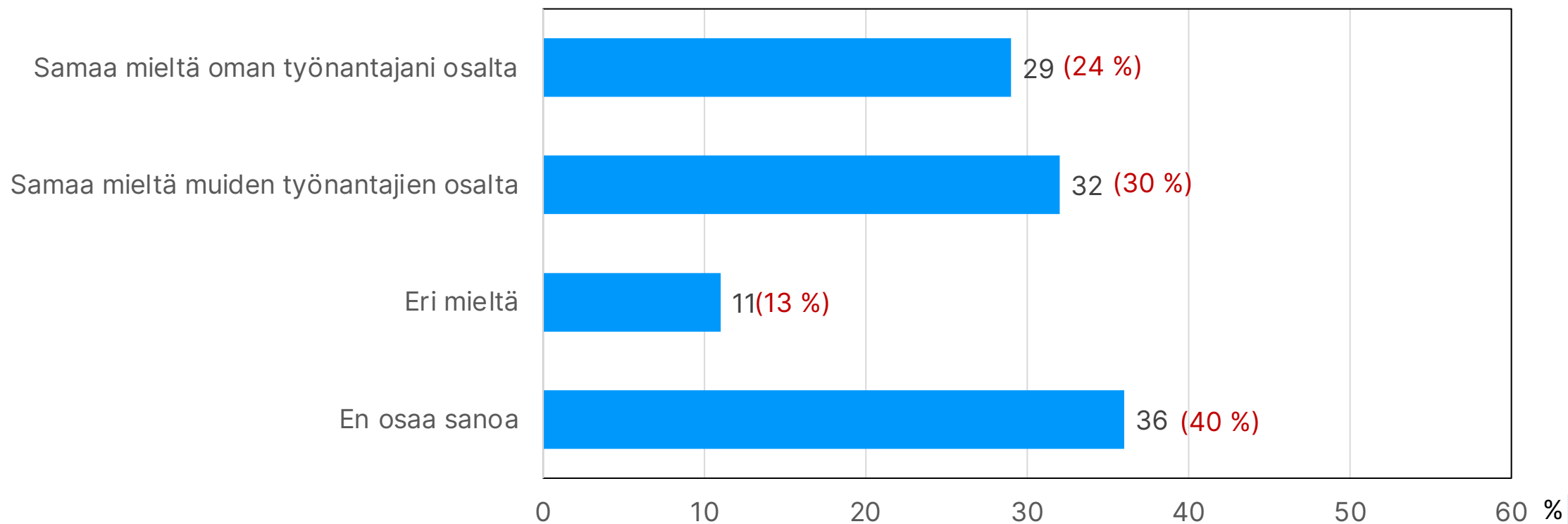
PAREMPI PALKKATASO, SEKÄ PAREMMAT TYÖOLOJAT JA TYÖAJAT HELPOTTAISIVAT VASTAAJIEN MIELESTÄ PARHAITEN TYÖVOIMAPULAA.

Mitkä seuraavista asioista helpottaisivat mielestäsi työvoimapulasta kärsivien alojen rekrytointia?
(Kaikki vastaajat, n=2007)



29 % VASTAAJISTA ON HUOMANNUT OMAN TYÖNANTAJANSA JA 32 % MUIDEN TYÖNANTAJIEN PANOSTAVAN ENEMMÄN VETOVOIMAANSA TYÖNANTAJANA. VIIME VUOTEEN VERRATTUNA PANOSTUSTEN KOETAAN KASVANEEN.

Työvoimapula ja yritysten haasteet työntekijöiden rekrytoinnissa ovat saaneet yritykset panostamaan aikaisempaa enemmän vetovoimaansa työnantajana. Mitä mieltä olet tästä?
(Kaikki vastaajat, n=2007)

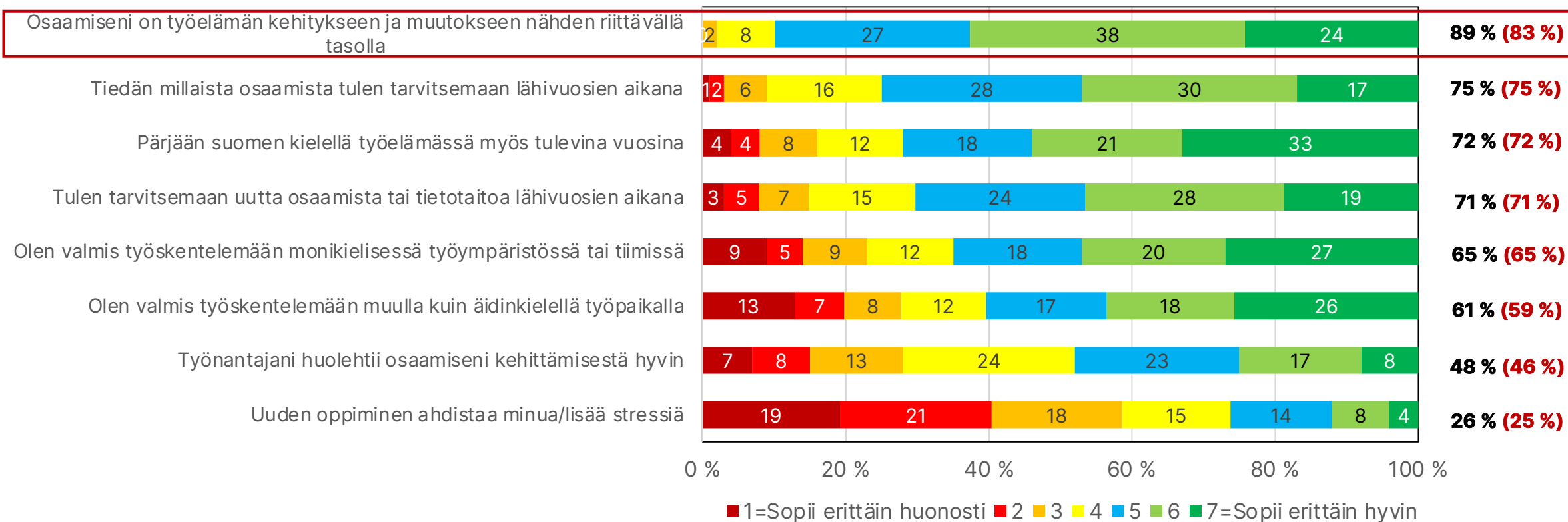


OSA 3
OSAAMINEN

89 % USKOO OSAAMISENSA OLEVAN TYÖELÄMÄN KEHITYKSEEN JA MUUTOKSEEN NÄHDEN RIITTÄVÄLLÄ TASOLLA. VIIME VUOTEEN VERRATTUNA USKO OMAAN OSAAMISEEN ON KASVANUT.

Kun mietit osaamistasi ja siihen kohdistuvia työelämän vaatimuksia, miten seuraavat väittämät sopivat sinuun? (Kaikki vastaajat, n=2007)

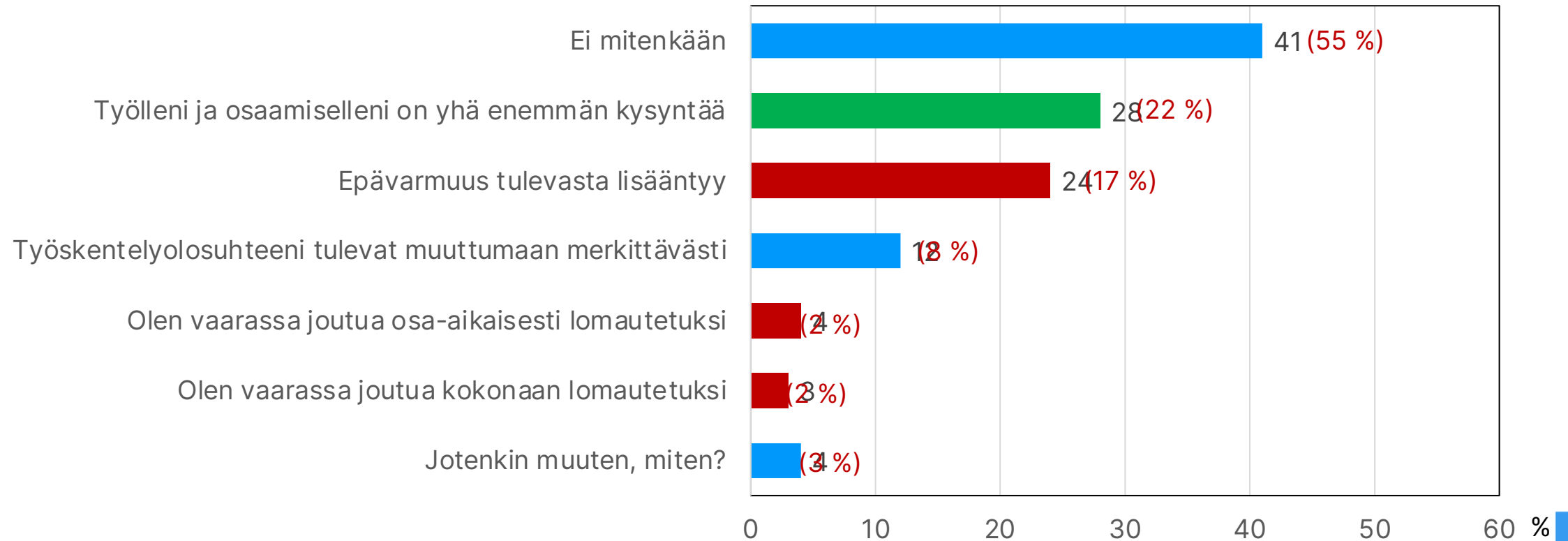
Sopii hyvin (7-5)



41 %:LLA TYÖELÄMÄ EI TULE MUUTTUMAAN MITENKÄÄN 2023, MISSÄ ISO LASKU VIIME VUODESTA. NEGATIIVISTA MUUTOSTA ON ILMASSA POSITIIVISTA ENEMMÄN.

Miten arvioit työelämäsi muuttuvan vuoden 2023 aikana?

(Kaikki vastaajat, n=2007)

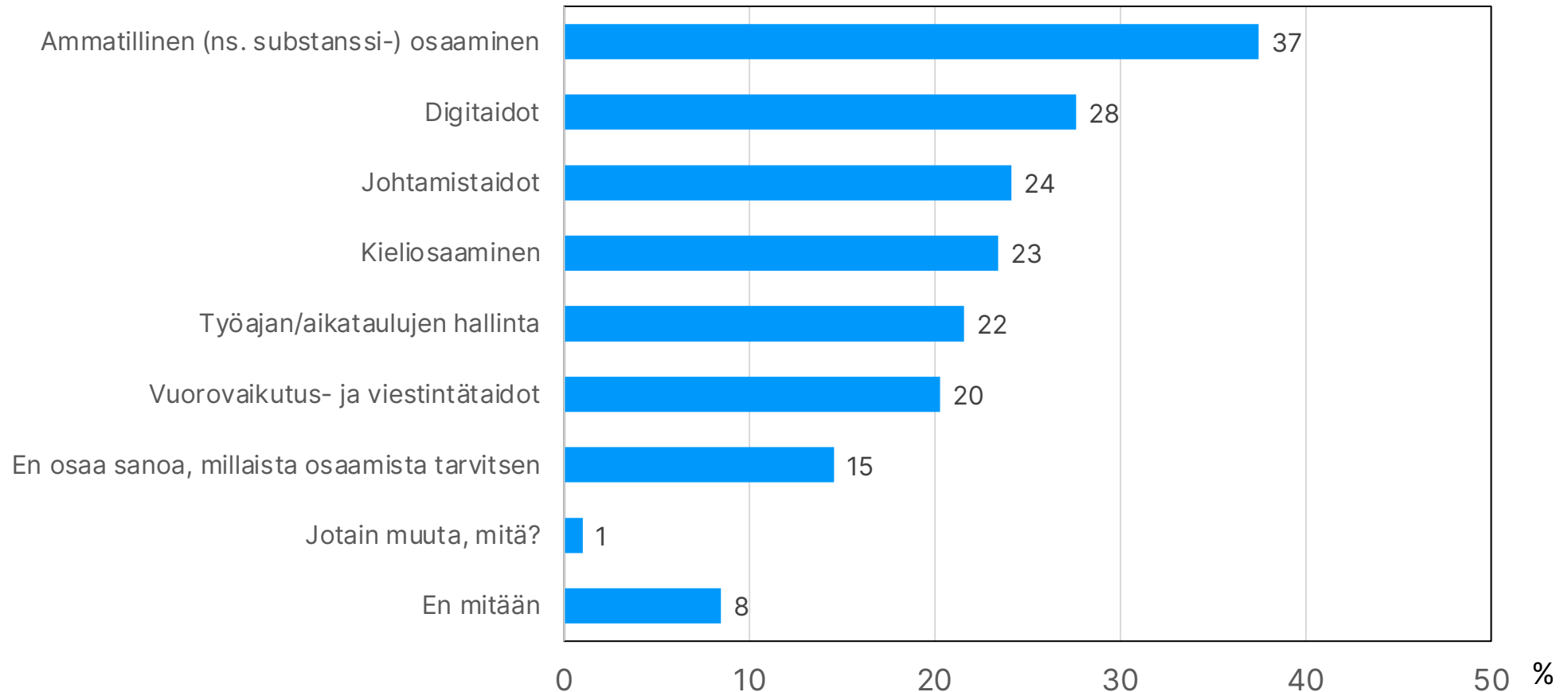


Suluissa 2022 luvut



VAIN 8 % EI KAIPAA MITÄÄN LISÄOSAAMISTA TYÖELÄMÄSSÄÄN. ENITEN KAIVATAAN LISÄÄ AMMATILLISTA OSAAMISTA.

Millaista osaamista kaipaisit työelämässäsi lisää? (Kaikki vastaajat, n=2007)



TYÖELÄMÄSSÄ KAIVATTU OSAAMINEN DEMOGRAFIOITTAIN

Millaista osaamista kaipaisit työelämässä lisää?

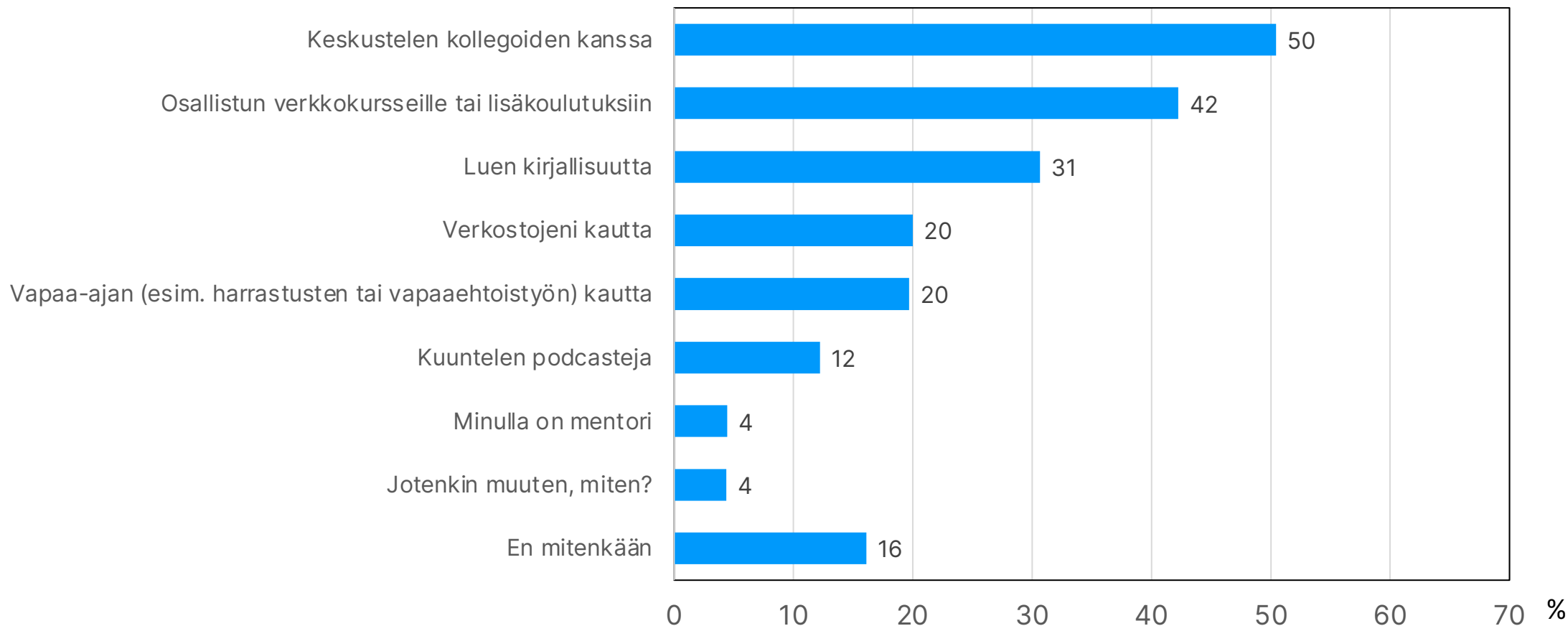
	Kaikki	Mies	Nainen	18-29 v	30-39 v	40-49 v	50-59 v	60-67 v
Ammatillinen (ns. substanssi-)osaaminen	37%	40%	35%	39%	46%	37%	32%	20%
Digitaidot	28%	24%	31%	19%	27%	25%	36%	37%
Johtamistaidot	24%	27%	21%	31%	32%	22%	14%	12%
Kieliosaaminen	23%	23%	24%	28%	25%	22%	21%	18%
Työajan/aikataulujen hallinta	22%	20%	23%	26%	27%	18%	17%	14%
Vuorovaikutus- ja viestintätaidot	20%	22%	18%	27%	25%	17%	14%	12%
En osaa sanoa, millaista osaamista tarvitsen	15%	14%	15%	12%	12%	17%	16%	17%
Jotain muuta, mitä?	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%
En mitään	8%	9%	8%	7%	6%	10%	10%	14%

- Ammatillinen osaaminen korostuu miehillä ja 30–39-vuotiailla.
- Digitaidot korostuvat naisilla ja yli 50-vuotiailla.
- Johtamistaidot korostuvat miehillä ja alle 40-vuotiailla.
- Kieliosaaminen korostuu alle 30-vuotiailla.
- Työajan/aikataulujen hallinta korostuu alle 40-vuotiailla.
- Vuorovaikutus- ja viestintätaidot korostuvat alle 40-vuotiailla.



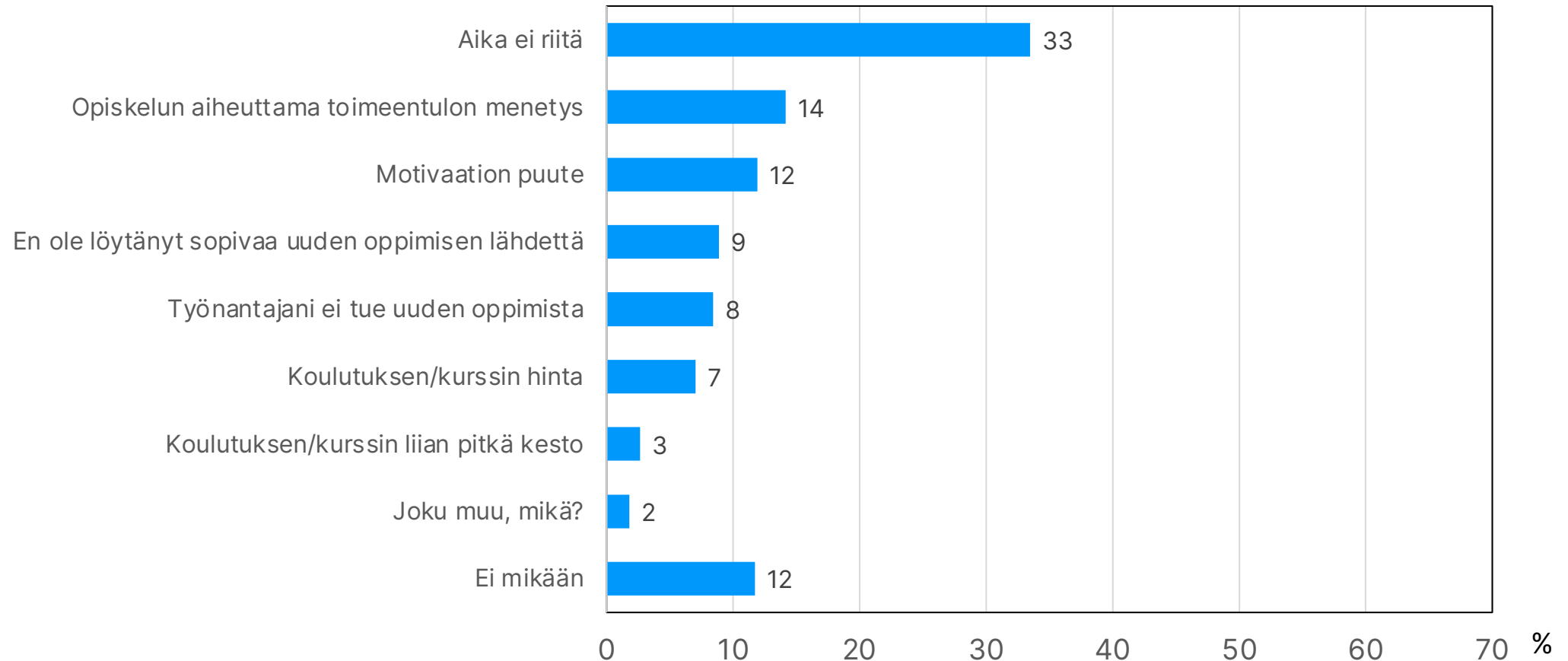
VAIN 16 % EI KEHITÄ MITENKÄÄN OMAA OSAAMISTAAN. SUOSITUIMMAT TAVAT KEHITTÄÄ OMAA OSAAMISTA OVAT KESKUSTELUT KOLLEGOIDEN KANSSA JA OSALLISTUMINEN VERKKOKURSSEILLE TAI LISÄKOULUTUKSIIN.

Miten kehität omaa osaamistasi tällä hetkellä? (Kaikki vastaajat, n=2007)



SUURIN ESTE UUDEN OPPIMISELLE TYÖELÄMÄSSÄ ON AJAN PUUTE.

Mikä on suurin este uuden oppimiselle työelämässä? (Kaikki vastaajat, n=2007)



UUDEN OPPIMISEN ESTEET DEMOGRAFIOITTAIN

Mikä on suurin este uuden oppimiselle työelämässä?

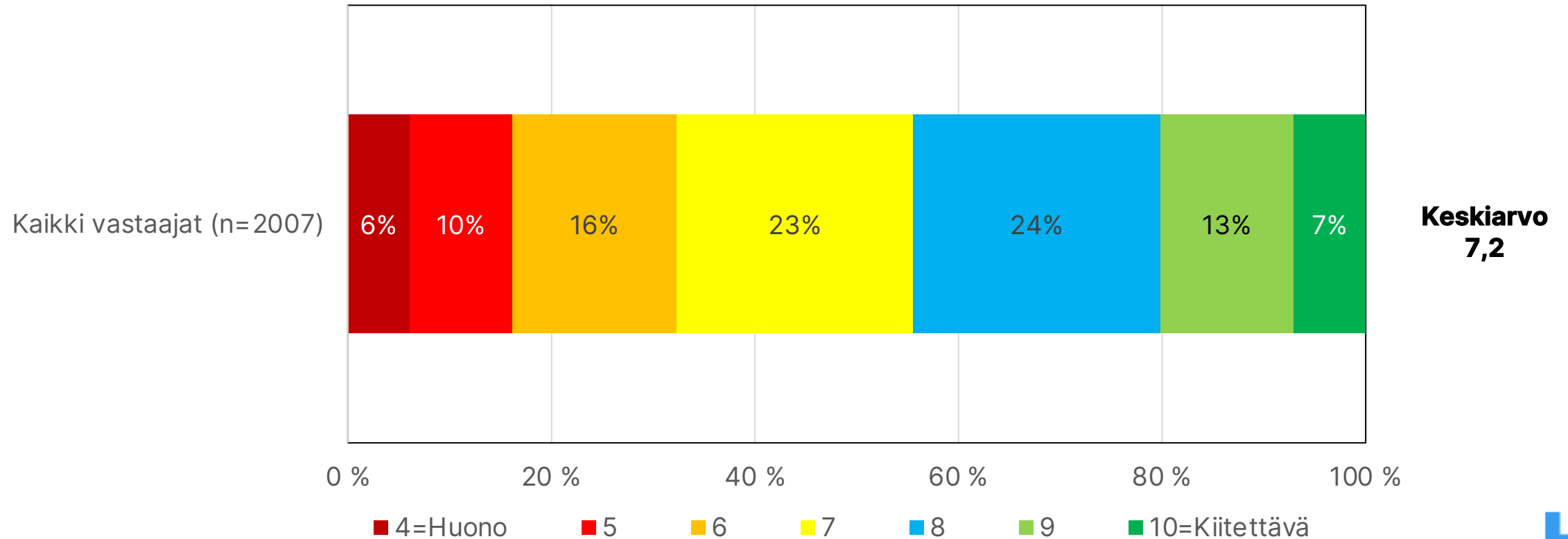
	Kaikki	Mies	Nainen	18-29 v	30-39 v	40-49 v	50-59 v	60-67 v
Aika ei riitä	33%	34%	33%	32%	38%	39%	28%	23%
Opiskelun aiheuttama toimeentulon menetys	14%	11%	18%	16%	19%	13%	12%	3%
Motivaation puute	12%	13%	10%	14%	10%	10%	13%	16%
En ole löytänyt sopivaa uuden oppimisen lähdettä	9%	9%	9%	7%	9%	7%	12%	9%
Työnantajani ei tue uuden oppimista	8%	9%	8%	8%	7%	9%	9%	10%
Koulutuksen/kurssin hinta	7%	6%	8%	6%	6%	7%	8%	9%
Koulutuksen/kurssin liian pitkä kesto	3%	3%	2%	5%	2%	1%	3%	2%
Joku muu, mikä?	2%	2%	2%	0%	1%	2%	3%	4%
Ei mikään	12%	13%	10%	11%	8%	12%	12%	24%

- Ajan puute korostuu 30–49-vuotiailla.
- Toimeentulon menetys korostuu naisilla ja alle 40-vuotiailla.
- Motivaation puute korostuu yli 60-vuotiailla.
- Oppimisen lähteen löytämättömyys korostuu hieman 50–59-vuotiailla.



6 % TYÖNANTAJISTA SAA HUONON JA 7 % KIITETTÄVÄN ARVOSANAN VASTAAJIEN OMAN OSAAMISEN KEHITTÄMISESTÄ. KESKIIARVO ON 7,2.

Millaisen arvosanan antaisit työntajallesi oman osaamisesi kehittämisessä?



“Työelämän jatkuva muutos aiheuttaa sen, että kukaan ei ole työelämässä koskaan täysin valmis vaan uutta tietotaitoa on haettava ja omaksuttava jatkuvasti. Samalla kuitenkin työssäkäyvät katsovat merkittävimmäksi esteeksi ajan puutteen, ja työpäivätkin venyvät. Meidän työnantajien on huomioitava tämä ja allokoitava uuden oppiminen kiinteäksi osaksi normaalia työtä ja työpäivää.”

Lassi Määttä, Baronan toimitusjohtaja

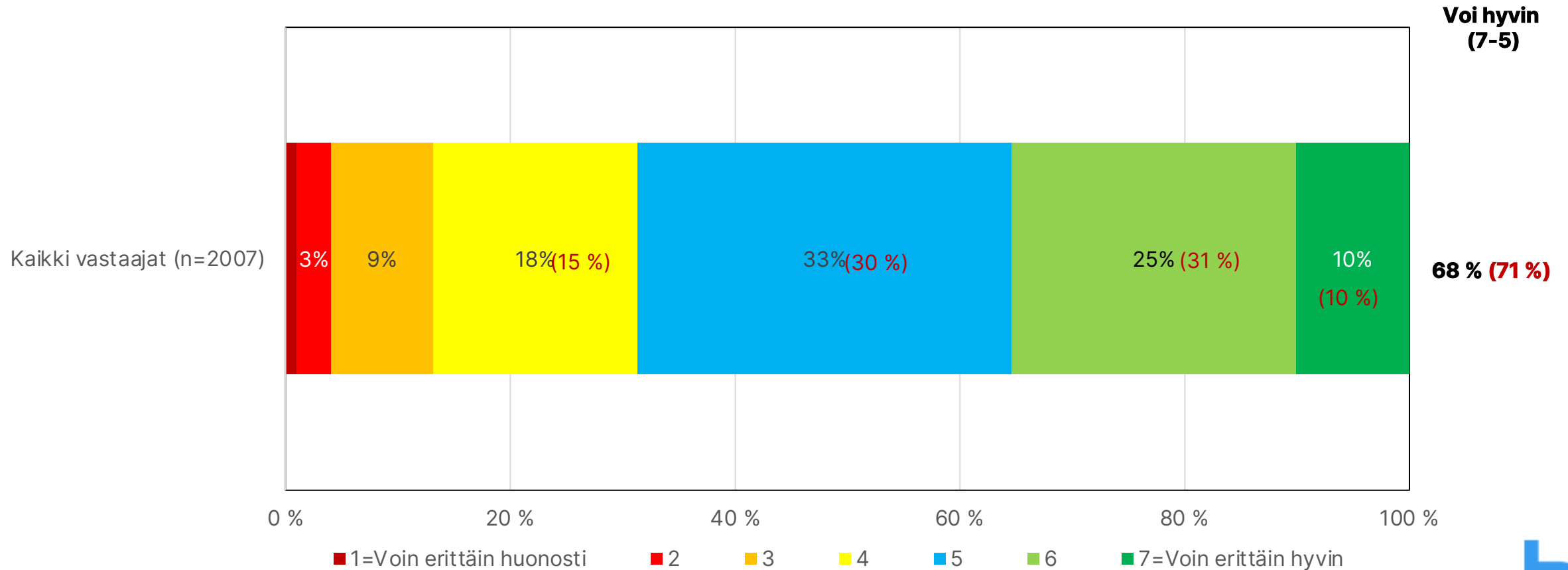


OSA 4

HYVINVOINTI

HENKINEN HYVINVOINTI JA ONNELLISUUS ON HIEMAN LASKENUT VIIME VUODESTA.

Miten arvioit omaa henkistä hyvinvointiasi ja onnellisuuttasi tällä hetkellä?

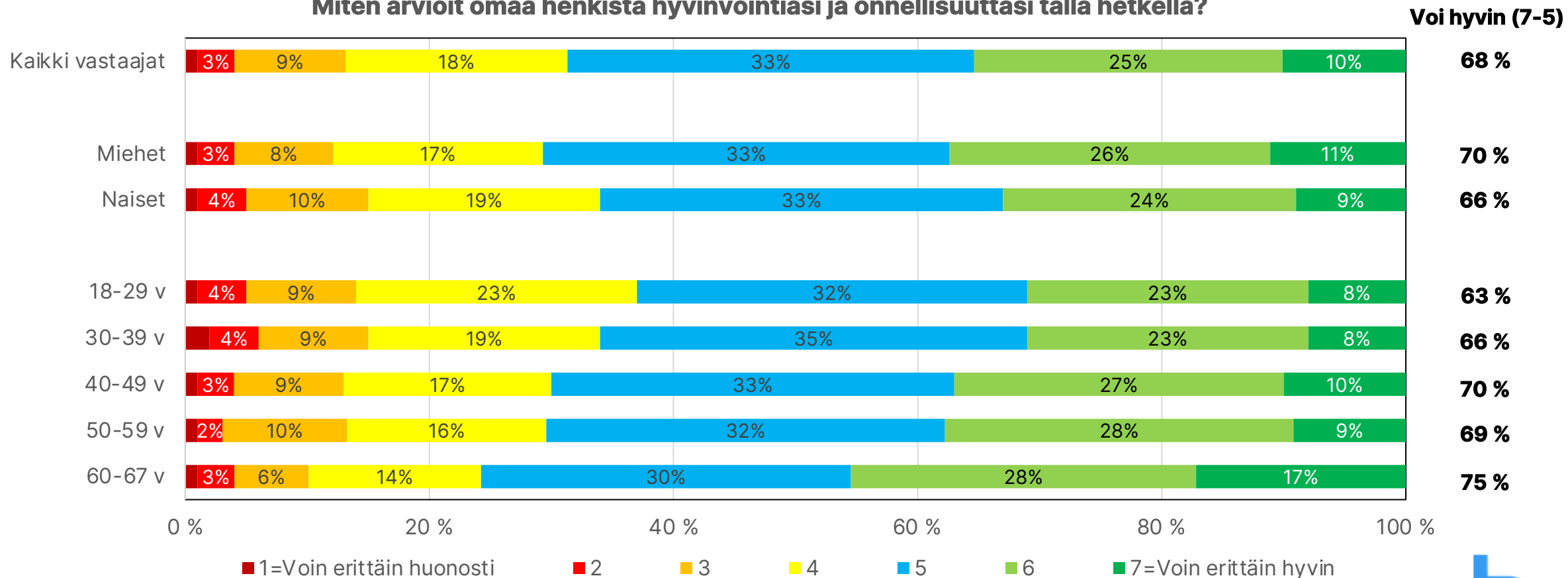


Suluissa 2022 luvut



MIEHET VOIVAT TÄLLÄ HETKELLÄ HIEMAN NAISIA PAREMMIN. YLI 60 –VUOTIAAT VOIVAT MYÖS NUOREMPIAAN PAREMMIN.

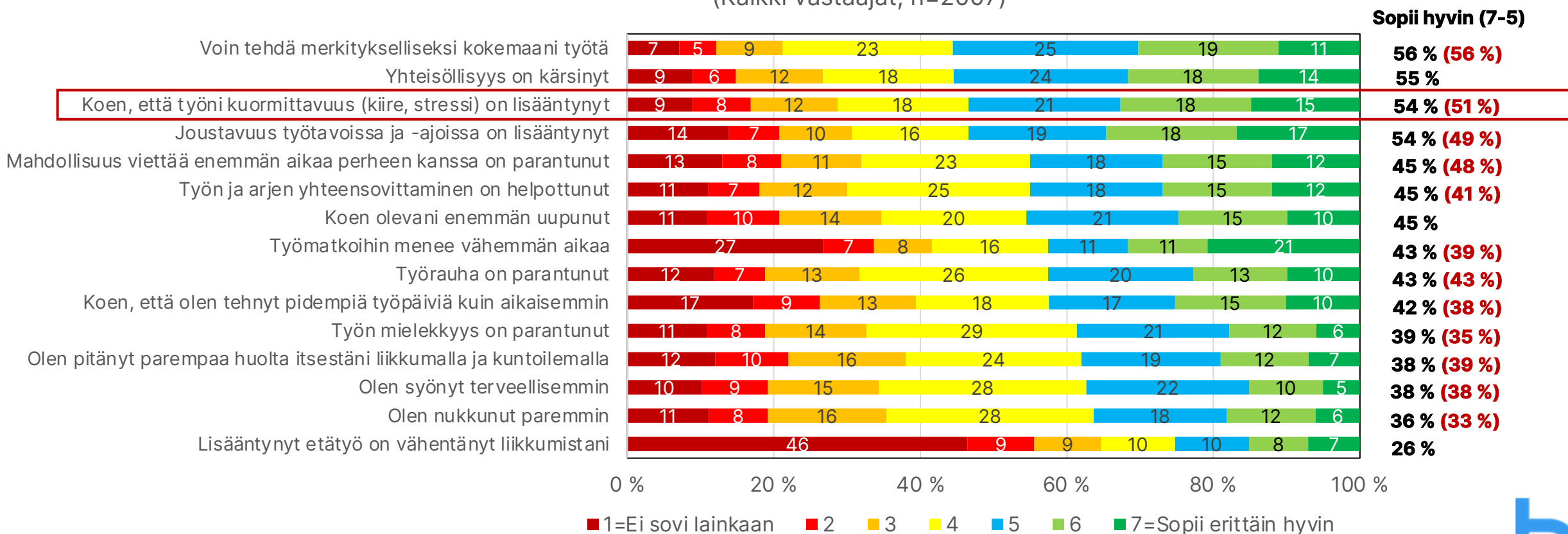
Miten arvioit omaa henkistä hyvinvointiasi ja onnellisuuttasi tällä hetkellä?



54 % TYÖELÄMÄSSÄ OLEVISTA KOKEE, ETTÄ TYÖN KUORMITTAVUUS ON KASVANUT. NOUSUA VIIME VUODESTA

Arvioi miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat sinua ja elämääsi koronapandemian aikana?

(Kaikki vastaajat, n=2007)

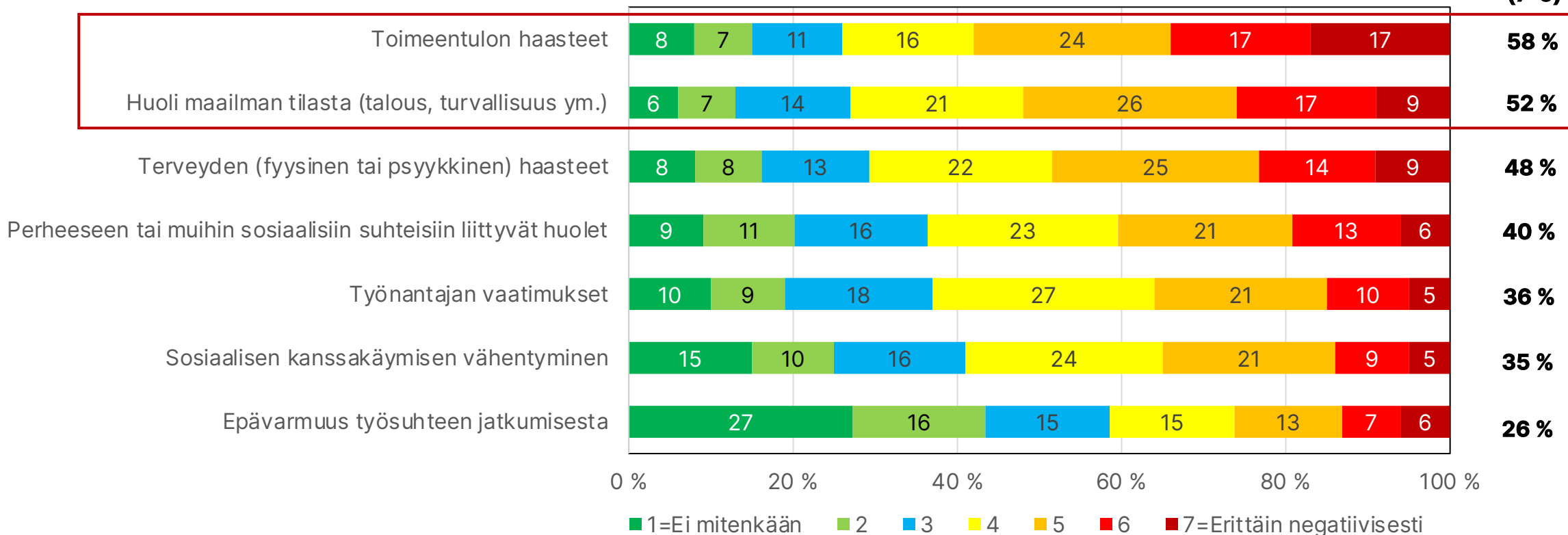


YLI PUOLET TYÖELÄMÄSSÄ OLEVISTA PELKÄÄ TOIMEENTULON HAASTEIDEN JA HUOLEN MAILMAN TILASTA VAIKUTTAVAN NEGATIIVISESTI HYVINVOINTIINSA.

Miten arvioit seuraavien seikkojen vaikuttavan omaan hyvinvointiisi?

(Kaikki vastaajat, n=2007)

**Negatiivisesti
(7-5)**



HYVINVOINTIIN NEGATIIVISESTI VAIKUTTAVAT ASIAT DEMOGRAFIOITTAIN

Miten arvioit seuraavien seikkojen vaikuttavan hyvinvointiisi?

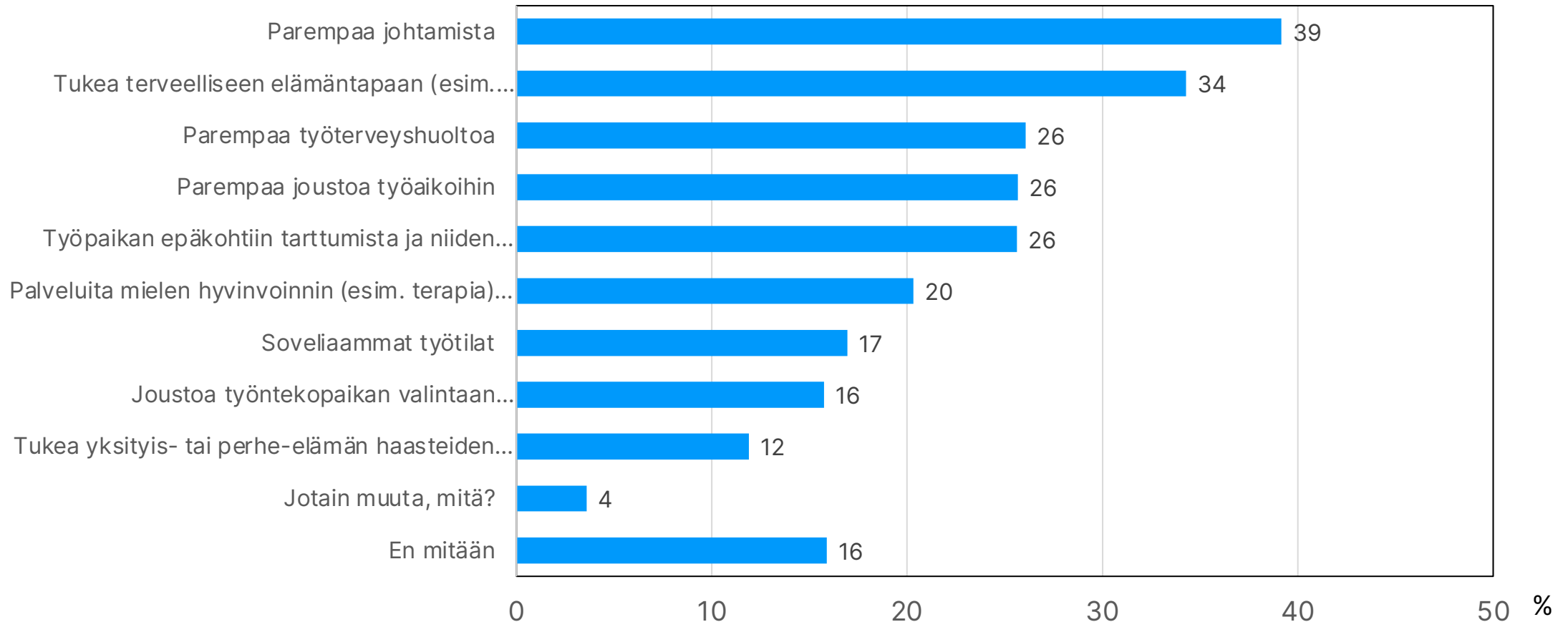
Vaikuttavat negatiivisesti	Kaikki	Mies	Nainen	18-29 v	30-39 v	40-49 v	50-59 v	60-67 v
Toimeentulon haasteet	58%	54%	63%	61%	64%	57%	54%	42%
Huoli maailman tilasta (talous, turvallisuus ym.)	52%	48%	56%	45%	57%	50%	54%	49%
Terveyden (fyysinen tai psyykinen) haasteet	48%	44%	53%	49%	47%	44%	55%	48%
Perheeseen tai muihin sosiaalisiin suhteisiin liittyvät huolet	41%	36%	46%	39%	43%	41%	41%	30%
Työnantajan vaatimukset	36%	32%	40%	36%	34%	36%	41%	33%
Sosiaalisen kanssakäymisen vähentyminen	35%	34%	35%	39%	34%	33%	36%	30%
Epävarmuus työsuhteen jatkumisesta	27%	26%	27%	29%	27%	26%	29%	17%

- Toimeentulon haasteet korostuvat naisilla ja alle 40-vuotiailla.
- Huoli maailman tilasta korostuu naisilla ja 30–39-vuotiailla.
- Terveyden haasteet korostuvat naisilla ja 50–59-vuotiailla.
- Perheeseen tai muihin sosiaalisiin suhteisiin liittyvät huolet korostuvat naisilla.
- Työnantajan vaatimukset korostuvat naisilla ja 50–59-vuotiailla.



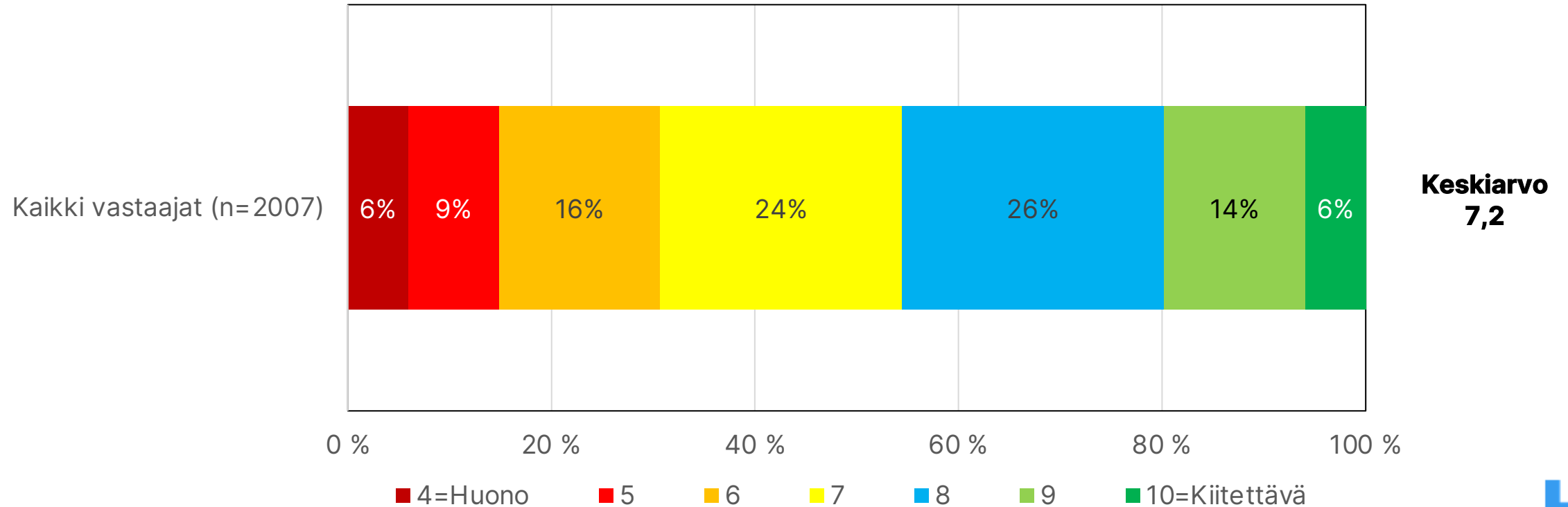
ENITEN TYÖANTAJALTA TOIVOTAAN HYVINVOINNIN TUEKSI PAREMPAA JOHTAMISTA JA TUKEA TERVEELLISEEN ELÄMÄNTAPAAN.

Millaista hyvinvoinnin tukea toivoisit työnantajaltasi? (Kaikki vastaajat, n=2007)



6 % TYÖNANTAJISTA SAA HUONON JA 6 % KIITETTÄVÄN ARVOSANAN VASTAAJIEN OMAN HYVINVOINNIN HUOMIOIMISESSA. KESKIVARVO ON 7,2.

Millaisen arvosanan antaisit työnantajallesi oman hyvinvointisi huomioimisessa ja edistämisessä?



“Tämän päivän työelämän vaativuus on vakava haaste, joka jokaisen työnantajan on otettava vakavasti. Yritysten tulee jatkossa etsiä uusia, entistä matalamman kynnyksen tapoja huolehtia työntekijöidensä hyvinvoinnista ja työkyvystä. Erityisesti nuorimmat työntekijät kaipaavat enemmän tukea ja hyvinvoinnin konkreettista johtamista, jotta työn imu tai stressi eivät vaaranna jaksamista.”

Lassi Määttä, Baronan toimitusjohtaja



barona
ON RATKAISU