

Auntie

2025 käyttäjästudkimus

Johdanto



Työelämä on jatkuvassa murroksessa, ja organisaatioilta vaaditaan yhä enemmän kykyä uudistua, oppia ja suoriutua epävarmuuden keskellä. Auntien vuosittain toteutettu käyttäjätutkimus tarkastelee, miten Auntien palvelua käyttäneet kokevat palvelun vaikuttavuuden ja miten ennakoiva tuki voi vastata työelämän ilmiöihin käytännössä – tukien sekä yksilöiden että organisaatioiden menestymistä.

Vuoden 2025 käyttäjätutkimus perustuu vastauksiin henkilöiltä, jotka ovat hyödyntäneet Auntien palvelua viimeisen vuoden aikana. Tutkimuksessa arvioitiin palvelun vaikutuksia myös pidemmällä aikavälillä palvelun käytön jälkeen

Inhimillisen tuen merkitys tekoälyaikakaudella

Koska elämme tekoälyn aikakautta, käyttäjätutkimuksessa tarkasteltiin myös vastaajien suhtautumista tekoälyn käyttöön mielen hyvinvointiin liittyvissä asioissa. Vastaajista 56 % koki, etteivät he haluaisi käsitellä mielenterveyteen tai mielen hyvinvointiin liittyviä asioita tekoälyn kanssa. Tulos korostaa inhimillisen kohtaamisen merkitystä. Vaikka tekoälyllä on tärkeä rooli monissa työelämän prosesseissa, mielen hyvinvoinnin tukemisessa luottamuksellinen, ihmisten välinen vuorovaikutus koetaan edelleen keskeiseksi.

“Kun organisaatiot investoivat ennaltaehkäisevästi henkilöstön mielen hyvinvointiin, ne rakentavat systemaattisesti oppimiskykyä, muutosvalmiutta ja päätöksenteon laatua eli niitä kyvykkyyksiä, joista tulevien vuosien kasvu ja kilpailukyky syntyvät. Organisaatiotasolla tämä tarkoittaa parempaa fokusta, vahvempaa suorituskykyä ja kykyä toteuttaa strategiaa nopeammin.

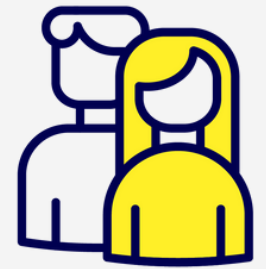
Ennaltaehkäisevä tuki on yksi harvoista investoinneista, jossa inhimillinen ja taloudellinen näkökulma osuvat yhteen.”

— Immo Salonen, CEO, Auntie

Seuraavaksi tarkastellaan neljää keskeistä havaintoa nykypäivän työelämästä. Havainnot perustuvat kansainväliseen tutkimusnäyttöön, ja niitä peilataan Auntien käyttäjätutkimuksen 2025 tuloksiin ja palvelun koettuun vaikuttavuuteen.

Lähteet havainnoille: McKinsey Health Institute & McKinsey Quarterly – Resilience, adaptability and future workforce capabilities, Gallup – Manager impact, engagement and performance, World Economic Forum – Future of Jobs Report, Google re:Work / Project Aristotle – Psychological safety and high-performing teams Deloitte – Mental health, productivity and return on investment

Neljä havaintoa työelämästä



1. Resilienssi ja muutoskyvykyys ovat keskeisiä työelämätaitoja

Kansainväliset tutkimukset osoittavat, että resilienssi, sopeutumiskyky ja kyky säädellä omaa kuormitusta ovat keskeisiä taitoja nykyisessä ja tulevaisuuden työelämässä. Ne tukevat sekä yksilön hyvinvointia että organisaatioiden kykyä toimia muutoksessa ja epävarmuudessa.

Auntien käyttäjätutkimuksessa valtaosa vastaajista koki resilienssinsä vahvistuneen palvelun käytön myötä. Lisäksi 81 % yli kuusi kuukautta sitten palvelua käyttäneistä koki saavansa edelleen hyötyä Auntien tuesta arjessaan. Kun yksilöiden toimintakyky vahvistuu, myös organisaation kyky suoriutua ja sopeutua muutoksiin paranee.

2. Yksilön toimintakyky on suoraan yhteydessä organisaation suorituskyykyyn

Tutkimusten mukaan työteho harvoin heikkenee äkillisesti. Useammin suoriutuminen laskee vähitellen kuormituksen kasvaessa: keskittyminen vaikeutuu, päätöksenteko hidastuu ja uuden omaksuminen heikkenee jo ennen näkyviä poissaoloja tai vakavampia työkykyongelmia.

Auntien käyttäjätutkimuksessa 71 % vastaajista koki saavansa enemmän aikaan työssään palvelun käytön jälkeen. Samalla raportoitiin motivaation vahvistumista sekä mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen vähenemistä. Tulokset osoittavat, että yksilötason ennakoiva tuki toimii myös organisaatiotason investointina tukien kestäväää suorituskyykyä ja vähentäen kustannuksia.

3. Ihmistaidot korostuvat – erityisesti esihenkilötyössä

Kansainvälinen tutkimusnäyttö osoittaa, että esihenkilöillä on keskeinen rooli tiimien toiminnassa, sitoutumisessa ja työyhteisön ilmapiirissä. Psykologinen turvallisuus rakentuu arjen vuorovaikutuksessa, ja se mahdollistaa oppimisen, avoimuuden ja uuden kokeilemisen. Samalla esihenkilöt tasapainottelevat oman jaksamisensa ja heihin kohdistuvien vaatimusten välillä – ja tarvitsevat itsekin tukea.

Auntien käyttäjätutkimuksessa esihenkilöasemassa olevat vastaajat raportoivat keskimääräistä vahvempia positiivisia vaikutuksia resilienssissä ja työssä aikaansaamisessa. Tämä korostaa esihenkilöiden mielentaitojen kehittämisen merkitystä sekä heidän oman jaksamisensa näkökulmasta että tiimin toimintakyvyn ja suorituksen näkökulmasta.

4. Stressi on keskeinen kuormitustekijä ja vaatii ennakoivaa tukea

Stressi on edelleen yleisin syy hakeutua Auntien palveluihin. Kuormituksen kasvu ei aina näy ulospäin, mutta pitkittyessään se heikentää työssä suoriutumista ja lisää riskiä työkyvyn heikkenemiseen.

Auntien käyttäjätutkimus osoittaa, että varhainen, matalan kynnyksen tuki auttaa hallitsemaan kuormitusta ennen kuin tilanteet hankaloituvat. Palvelu keskittyy arjen haasteiden ratkaisukeskeiseen käsittelyyn ilman diagnooseja, mahdollistaen tuen tilanteissa, jotka eivät itsessään ole sairauksia, mutta voivat pitkittyessään johtaa työkykyongelmiin.

Auntie 2025 käyttäjätutkimus

Tutkimuksen tausta ja tavoite

Auntie toteuttaa vuosittain käyttäjätutkimuksen ymmärtääkseen, miten palvelun käyttö vaikuttaa yksilöiden hyvinvointiin, työkykyyn ja kokemuksiin työelämässä. Vuoden 2025 tutkimus kohdistui käyttäjiin, jotka olivat hyödyntäneet palvelua viimeisen vuoden aikana. Kyselyllä tarkasteltiin paitsi palvelun välittömiä hyötyjä myös sitä, miten vaikutukset näkyvät arjessa pidemmällä aikavälillä Auntien keskustelupaketin päättymisen jälkeen.

Tutkimuksen tavoitteena on tarkastella Auntien vaikutuksia käyttäjän näkökulmasta sekä tunnistaa, miten yksilötason kokemukset heijastuvat laajemmin organisaatioihin. Tuloksia hyödynnetään palvelun kehittämisessä ja vaikutusten arvioinnissa.

Tutkimuksen toteutus

Vuoden 2025 käyttäjätutkimus perustuu Auntien käyttäjien vastauksiin. Tutkimukseen vastasi yhteensä 1222 käyttäjää, mikä tekee siitä laajimman käyttäjätutkimuksen Auntien historiassa. Vastaajat edustavat eri toimialoja, rooleja ja organisaatioita.

Tutkimus toteutettiin lokakuussa 2025 anonymyminä verkkokyselynä. Kyselyyn osallistui käyttäjiä globaalisti, painottuen Auntien päämarkkinoille Euroopassa.

N = 1222



Vuoden 2025 käyttäjätutkimuksen taustatiedot

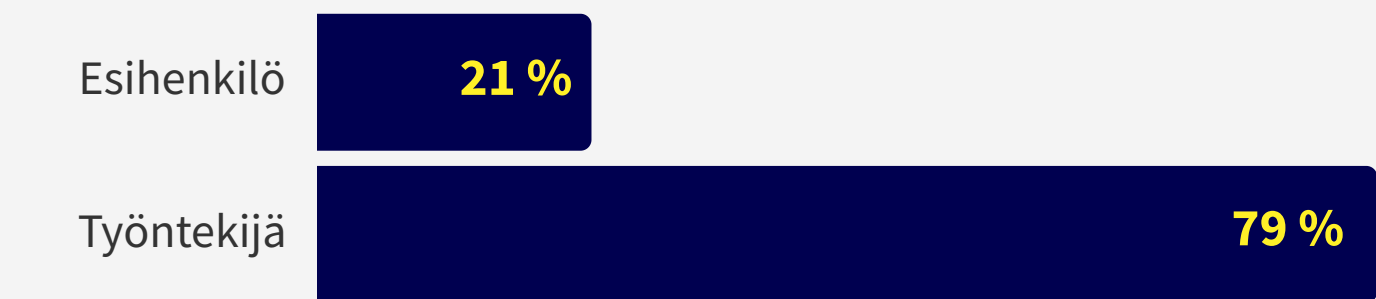


Vuoden 2025 käyttäjätutkimuksen vastaajaprofiili

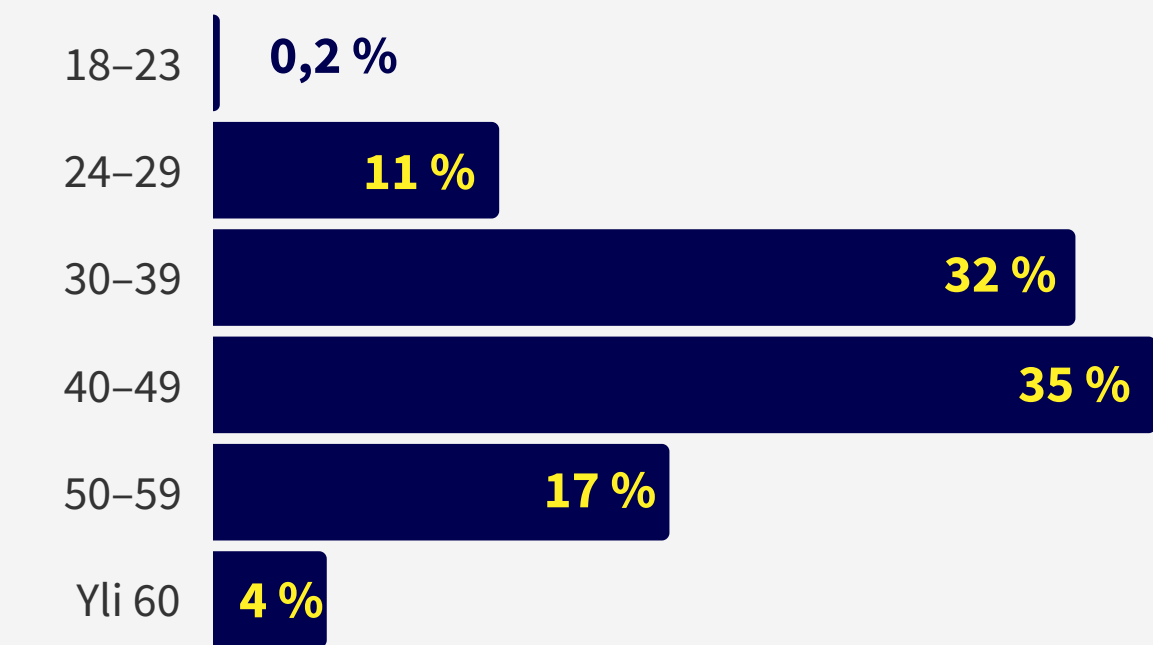
Seuraavaksi esitellään vuoden 2025 käyttäjätutkimuksen vastaajien keskeiset taustatekijät. Taustatiedot tarjoavat kontekstin tutkimuksen tulosten tarkastelulle ja auttavat ymmärtämään, millaisissa rooleissa, elämänvaiheissa ja organisaatioissa Auntien käyttäjät toimivat.

Vastanneista (N = 1222) 20,5 % kertoi olevansa esihenkilöasemassa. Ikäryhmistä 30–49-vuotiaat olivat selvästi suurin ryhmä, kattaen 67,7 % vastaajista.

Vastaajien rooli organisaatiossa



Vastaajien ikäryhmät



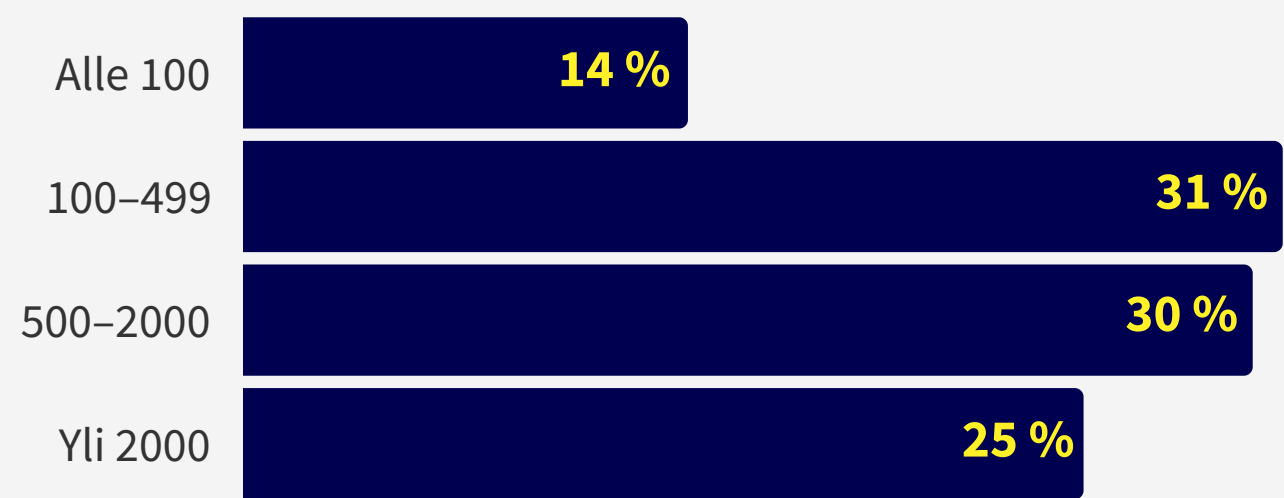
Lähde: Auntie 2025 käyttäjätutkimus, N = 1222.

Vuoden 2025 käyttäjätutkimuksen vastaajaprofiili

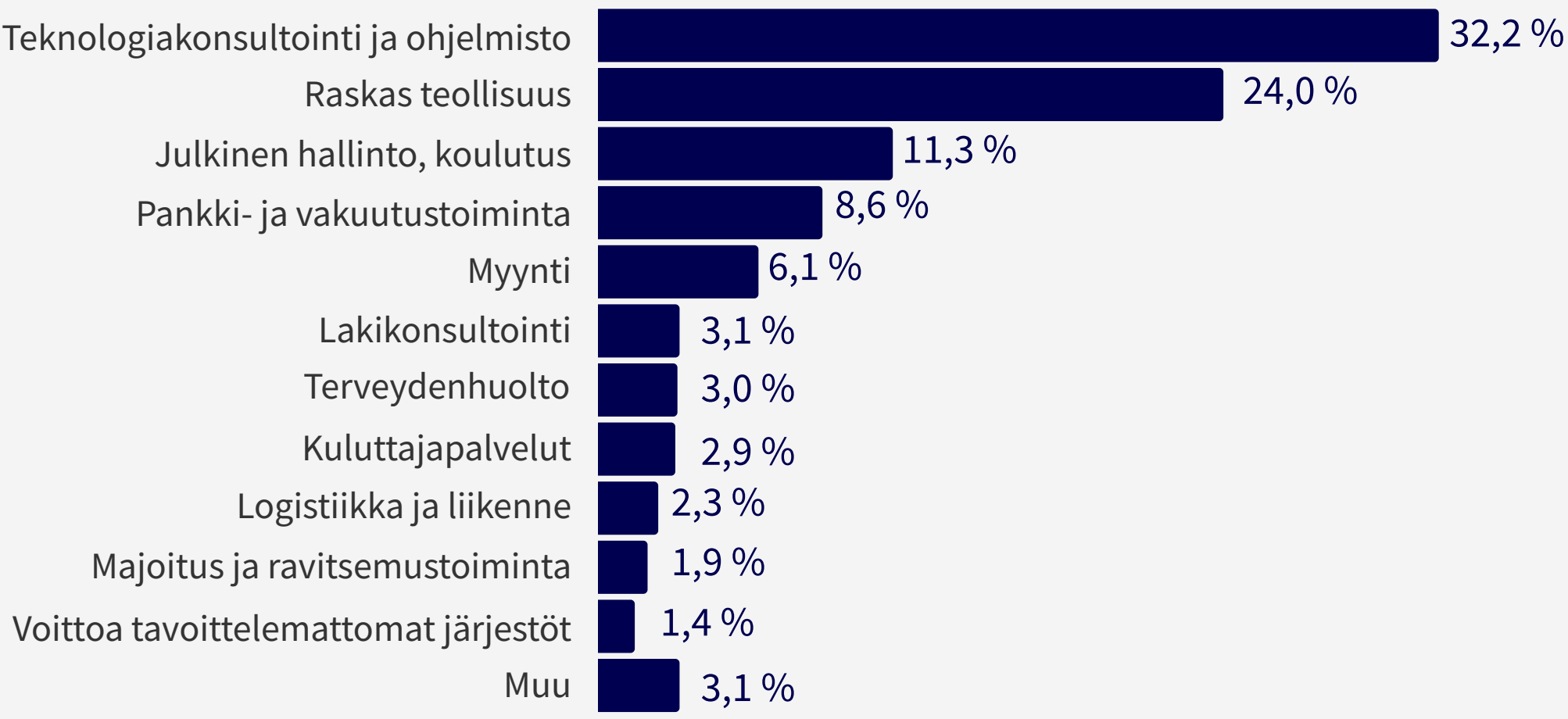
Tutkimukseen vastanneet edustavat laajasti eri toimialoja ja erikokoisia organisaatioita. Mukana on vastaajia asiantuntijaorganisaatioista, julkiselta sektorilta sekä teollisuuden ja palvelualojen yrityksistä. Organisaatioiden koko vaihtelee pienistä alle sadan työntekijän yrityksistä suuriin, yli 2 000 henkilön organisaatioihin.

Monipuolinen toimiala- ja organisaatiokokojen edustus tukee tulosten tarkastelua erilaisissa työympäristöissä ja vahvistaa havaintojen yleistettävyyttä. Suuria toimialakohtaisia eroja ei vastauksissa havaittu, mikä vahvistaa sen, että palvelun vaikuttavuus ei ole sidottu eri kohderyhmiin.

Yrityksen koko (henkilöstömäärä)



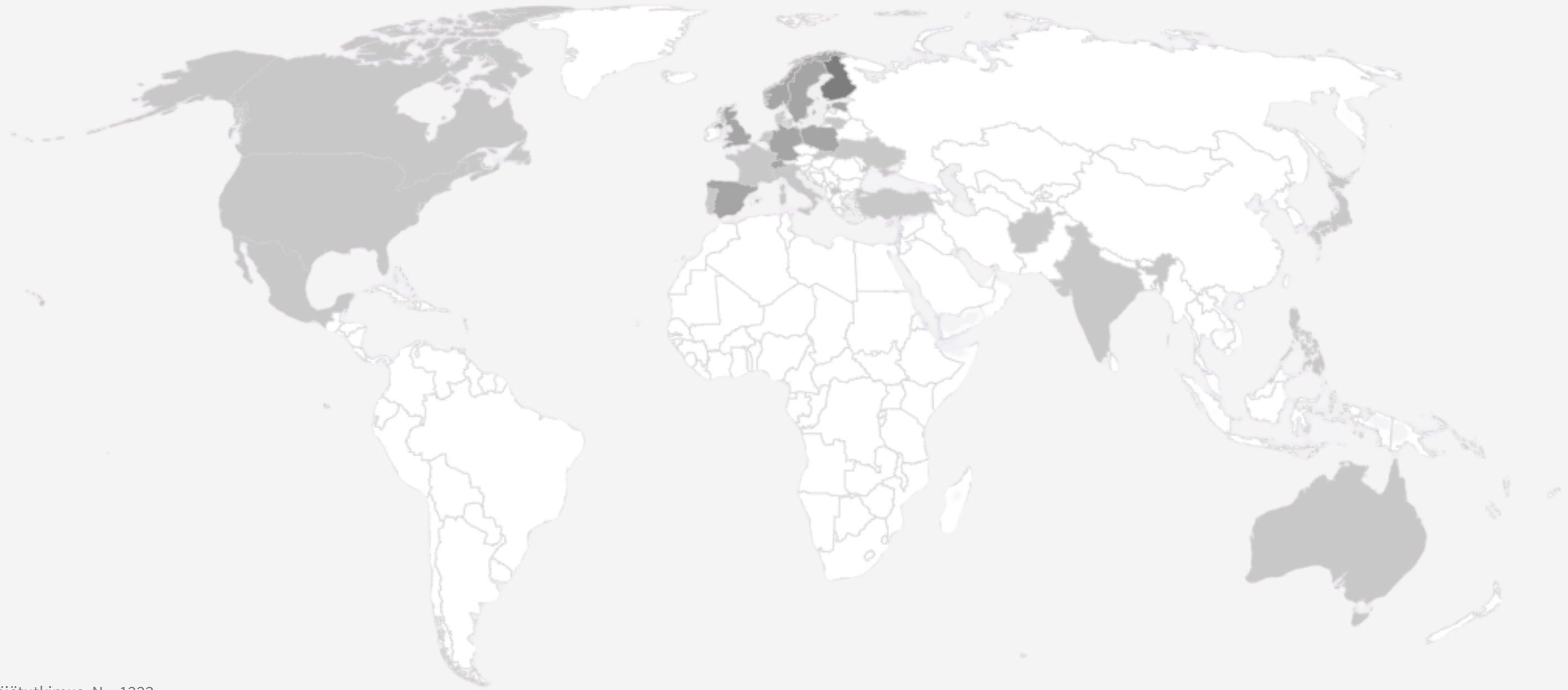
Toimiala



Lähde: Auntie 2025 käyttäjätutkimus, N = 1222.

Vastaajien maantieteellinen jakauma

Vuoden 2025 käyttäjätutkimuksen vastaukset kerättiin yhteensä 27 maasta. Aineisto painottuu Eurooppaan, mutta vastauksia saatiin myös Euroopan ulkopuolelta.

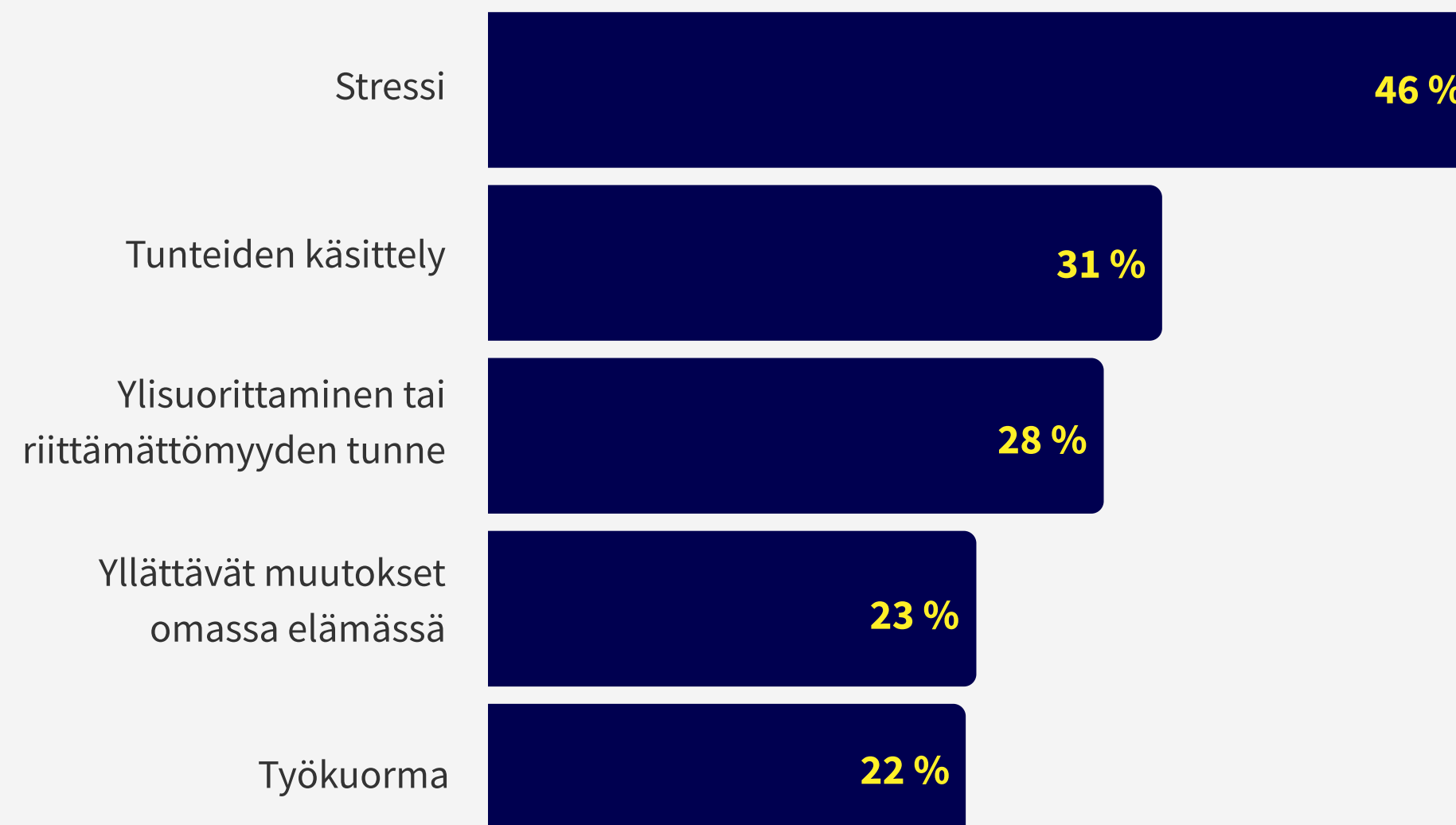


Lähde: Auntie 2025 käyttäjätutkimus, N = 1222.

Tulosyyt käyttäjätutkimuksessa 2025

Tulosyyt kuvaavat syitä, joiden vuoksi vastaajat hakeutuivat Auntien palveluihin. Alla on esitetty yleisimmät tulosyyt vuoden 2025 käyttäjätutkimuksessa. Vastaaja pystyi antamaan useamman tulosyyntä.

Tulosyyt heijastelevat samankaltaisia teemoja kuin Auntien aiemmassa tutkimusdatassa, mikä viittaa käyttäjätarpeiden pysyvyyteen eri ajankohtina.



Muita tulosityitä aineistossa



Muita tulosityitä olivat muun muassa ajanhallinta, itsensä kehittäminen, motivaatiohaasteet, työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen, perhetilanteeseen tai ihmissuhteisiin liittyvät kysymykset sekä esihenkilötyöhön liittyvät haasteet.

Lähes puolet esihenkilöistä (45 %; n = 251) haki tukea esihenkilötehtäviin liittyviin kysymyksiin, mukaan lukien haasteet muiden johtamisessa sekä esihenkilötyön tukeminen.

Lähde: Auntie 2025 käyttäjätutkimus, N = 1222.

Auntien vaikutus

Tuloksia vuoden 2025 käyttäjätutkimuksesta



Mielentaidot vahvistuvat – vaikutus näkyy työn arjessa

Auntien vaikutukset näkyvät ennen kaikkea mielentaitojen vahvistumisena. Käyttäjät kokevat voivansa paremmin, palautuvansa tehokkaammin ja pystyvänsä käsittelemään kuormitusta arjessa. Nämä vaikutukset luovat pohjan pitkäaikaisille hyödyille sekä yksilö- että organisaatiotasolla. Tutkimukseen osallistuneista 33 % oli käyttänyt Auntien palveluita viimeksi yli kuusi kuukautta sitten.

“Parempi resilienssi, itseymmärrys ja itseluottamus, sekä luottamus tulevaan.”

Miksi mielen taidot ovat juuri nyt tärkeitä

Nykypäivän työelämässä suoriutuminen sekä ihmisten kyky oppia ja kehittyä perustuvat yhä enemmän metataitoihin: henkisiin ja emotionaalisiin valmiuksiin, jotka vahvistavat kestäväää suorituskyykyä, muutuskyykyä ja yhteistyötä. Ne mahdollistavat myös inhimillisen johtamisen, joka tuottaa tuloksia luottamuksen, selkeyden ja psykologisen turvallisuuden kautta.

McKinseyn mukaan resilienssi ja sopeutumiskyky ovat keskeisiä tulevaisuuden työelämätaitoja ja organisaatioiden menestymisen edellytys jatkuvassa muutoksessa. Auntie tukee näiden taitojen systemaattista kehittämistä yksilöllisesti.

Lähde: Auntie 2025 käyttäjätutkimus, N = 1222, resilienssiä koskevaan kysymykseen vastanneet N = 1211.

McKinsey, Developing a resilient, adaptable workforce for an uncertain future (2024).

Avoim vastaus käyttäjäkysymykseen:

“Millaisia konkreettisia hyötyjä Auntiasta oli sinulle?”

92 %

Kokee Auntien auttaneen
voimaan paremmin

81 %

Kokee resilienssinsä
vahvistuneen

66 %

Kokee positiivista
vaikutusta motivaatioon

81 %

Kokee hyötyä vielä yli kuusi kuukautta
viimeisen keskustelun jälkeen

Auntien positiivinen vaikutus työn sujuvuuteen ja aikaansaamiseen

Kun mielentaidot vahvistuvat, vaikutukset näkyvät työn arjessa. Käyttäjät kokevat työn sujuvan paremmin ja saavat enemmän aikaan, mikä tukee sitoutumista ja organisaatioiden suorituskykyä.

71 %

sai enemmän aikaan töissä



71 prosenttia vastaajista koki parempaa aikaansaamista työssä hyödynnettyään Auntien palveluita.

50 %

koki sitoutumisen vahvistuneen

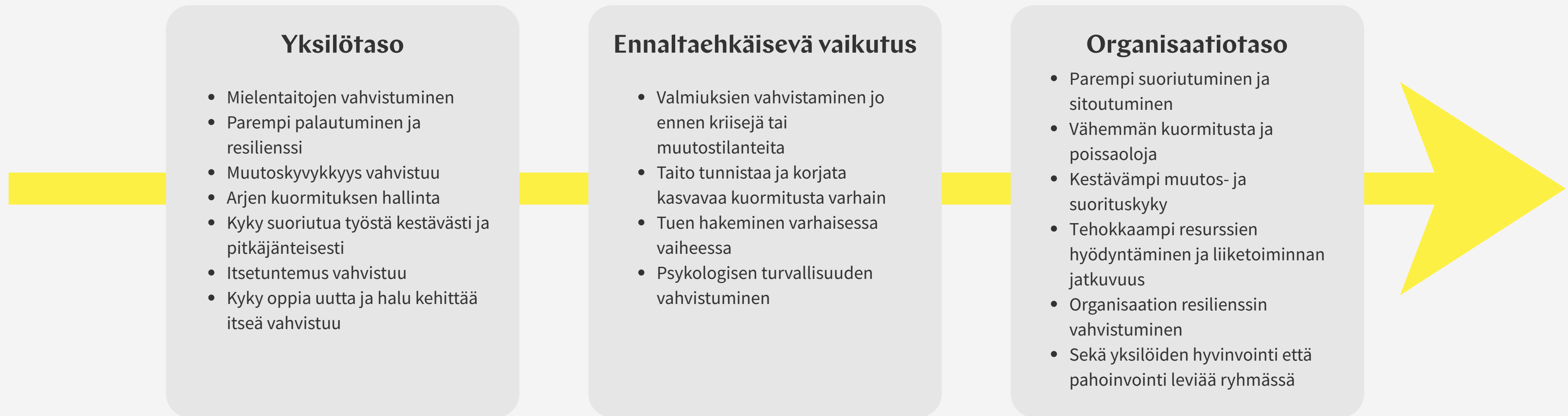


50 prosenttia vastaajista koki sitoutumisensa työnantajaa kohtaan vahvistuneen.

“Kun ajatuksia sai jäsenneltyä ammattilaisen kanssa, jaksoin töissä keskittyä työhöni yhtäjaksoisesti pidempään kun ennen Auntie palvelun käyttöä.”

Lähde: Auntie 2025 käyttäjätutkimus, N = 1222. | Avoin vastaus käyttäjäkysymykseen: “Millaisia konkreettisia hyötyjä Auntiasta oli sinulle?”

Yksilön hyvinvointi kääntyy organisaation suorituskyvyksi



“Kun palvelu tavoittaa ihmisen oikeaan aikaan, sillä on todellista merkitystä. Varhainen tuki voi tuoda merkittäviä inhimillisiä ja taloudellisia hyötyjä.”

— Katja Kainulainen, Head of Wellbeing, Futurice

Auntien ennakoiva tuki vähensi uupumisriskiä

Työuupumuksen ehkäisy on ollut Auntien toiminnan ytimessä alusta asti. Vuoden 2025 käyttäjätutkimus osoittaa, että ennaltaehkäisevä tuki näkyy koettuna apuna kuormituksen hallinnassa. Ilmiön ajankohtaisuutta korostaa se, että Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi -tutkimuksen (2025) mukaan jopa 16 % suomalaisista on kohonneessa ja 8 % todennäköisessä työuupumuksen riskissä.



Työuupumus ei synny yhdessä hetkessä – eikä sen ehkäisy tapahdu yhdellä toimenpiteellä.

Mielentaitojen kehittäminen vahvistaa työntekijän kykyä tunnistaa kuormitusta ajoissa, säädellä stressiä ja palautua arjessa. Kun kuormitukseen osataan reagoida varhaisessa vaiheessa, sen kasautumista ja pitkittymistä voidaan ennaltaehkäistä.

75 %

kuormitukseen liittyvistä syistä* palveluun hakeutuneista käyttäjistä koki Auntien auttaneen heitä työuupumuksen ehkäisyssä.

**Kysymys esitettiin käyttäjille, jotka hakeutuivat palveluun stressin, ylisuorittamisen, työkuorman tai työn ja muun elämän yhteensovittamiseen liittyvistä syistä (n = 750).*

Lähde: Auntie 2025 käyttäjätutkimus; Työterveyslaitos, Miten Suomi voi (2025).

Mielenterveysperusteiset sairauspoissaolot: 49 % koki vähentyneen

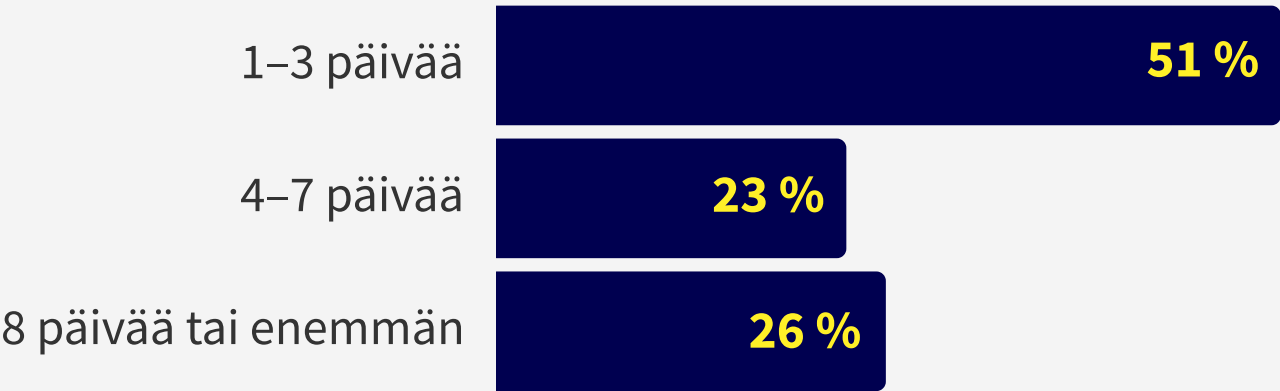
Ennaltaehkäisevä tuki näkyy myös konkreettisina vaikutuksina mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen tarpeessa. Lähes puolet vastaajista koki sairauspoissaolojen vähentyneen Auntien palveluiden käytön myötä viimeisen vuoden aikana.

49 %

vastaajista koki Auntien palveluiden vähentäneen mielenterveysperusteisia sairauspoissaoloja viimeisen vuoden aikana.

EK:n arvion mukaan yhden sairauspoissaolopäivän kustannus työnantajalle voi olla keskimäärin noin 370 euroa, ja asiantuntijatyössä summa voi olla tätä merkittävästi suurempi.

Arvio vähentyneistä sairauslomapäivistä



Noin joka neljäs sairauspoissaolojen vähentymistä kokenut vastaaja arvioi sairauspoissaolopäivien vähentyneen kahdeksalla päivällä tai enemmän.

"Auntie-käynti esti takuuvarman burnoutin ja antoi rohkeutta käsitellä mieltä kuormittavia asioita esihenkilöni kanssa."

Lähde: Auntie 2025 käyttäjätutkimus, N = 1222. Arvio vähentyneistä sairauslomapäivistä, N = 501. Elinkeinoelämän keskusliitto (EK): "Sairauspoissaolo maksaa työnantajalle jopa kaksi euroa minuutilta", 18.8.2022. Avoin vastaus käyttäjäkysymykseen: "Millaisia konkreettisia hyötyjä Auntiesta oli sinulle?"

Työkyvyn tuki alkaa ennen työterveyttä, Auntie tarjoaa ratkaisun

Auntie tarjoaa ennaltaehkäisevää ja tavoitteellista tukea kuormituksen hallintaan, mikä voi vähentää painetta työterveyspalveluille. Työelämän kuormitustilanteet ja vaikeat tunteet voivat medikalisoitua liian herkästi, jos tukea haetaan vasta tilanteen jo pitkittyessä tai hoitopainotteisista palveluista. Auntie mahdollistaa varhaisen tuen tilanteissa, jotka eivät itsessään ole sairauksia, mutta voivat pitkittyessään johtaa työkyvyn heikkenemiseen.

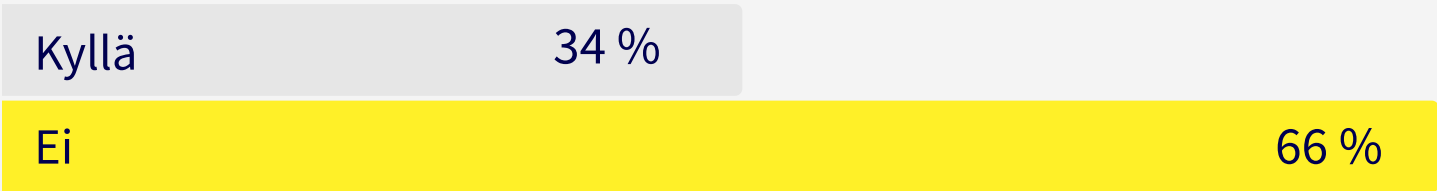
68 %

vastaajista koki, että Auntie vähensi tarvetta hakeutua työterveyshuollon palveluihin mielenterveysperusteisissa asioissa.

Lähde: Auntie 2025 käyttäjätutkimus, N = 1222.

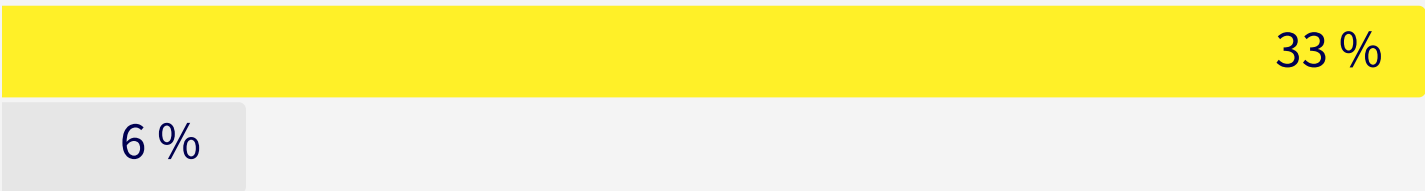
Suhteessa työterveyspalveluihin Auntien palveluissa ei tehdä diagnooseja, vaan keskitytään ratkaisukeskeisesti kehittämään mielentaitoja ja auttamaan eteenpäin arjen haasteissa. Mitä aikaisemmin yksilö saa tukea, sitä nopeammin oma jaksaminen ja työssä suoriutuminen vahvistuvat. Tämä näkyy myös organisaatiolle nopeasti: arjen suoriutuminen paranee, työtehon “hiljainen lasku” pysähtyy ja piilokustannukset pienenevät.

Käsittelivätkö käyttäjät samaa aihetta työterveyshuollossa?



Vain 34 % vastaajista kertoi käsitelleensä samoja teemoja myös työterveyshuollossa.

Kumpaan palveluun oli helpompi hakeutua?



Useimmat kokivat palveluihin hakeutumisen yhtä helpoksi. Kun eroa koettiin, Auntie valittiin selvästi useammin. Kysymys esitettiin vain vastaajille, jotka olivat käyttäneet molempia palveluja, N = 413.

Psykologinen turvallisuus ja johtaminen

Käyttäjätutkimuksen mukaan mielen hyvinvointi nähdään selkeästi tärkeänä työelämässä. Silti se ei aina näyttäydy johdon prioriteettina arjen tasolla. Samalla keskustelukulttuuri on monissa työyhteisöissä jo vahvistumassa: 71 % vastaajista kokee voivansa keskustella mielen hyvinvoinnista kollegoiden kanssa, ja 62 % myös esihenkilön kanssa. Tämä luo hyvän pohjan psykologiselle turvallisuudelle, mutta tulokset viittaavat siihen, että seuraava askel on tuoda mielen hyvinvoinnin tuki näkyvämmiin myös johtamisen rakenteisiin ja käytäntöihin.



Keskeinen havainto

Mielen hyvinvointi nähdään johdon prioriteettina (91 %), mutta vain 35 % kokee sen näkyvän arjen käytännöissä.

Psykologinen turvallisuus tarkoittaa työilmapiiriä, jossa ihmiset uskaltavat tuoda esiin näkemyksiä, kysyä, haastaa ja oppia virheistä ilman pelkoa kielteisistä seurauksista. Se on keskeinen edellytys laadukkaille päätöksille, toimivalle yhteistyölle ja kestäväälle tuloksellisuudelle. Vaikuttavuus vahvistuu, kun johto tekee siitä arjen käytännöissä näkyvän prioriteetin.

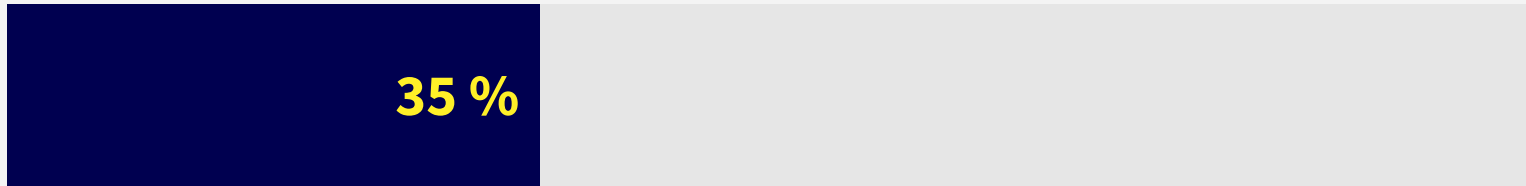
Lähde: Auntie 2025 käyttäjätutkimus, N = 1222.

☒ Kyllä ☐ Ei

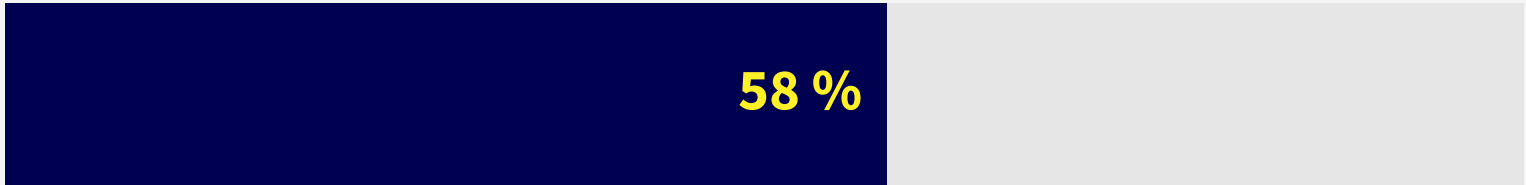
Pitäisikö mielen hyvinvoinnin olla organisaatiosi johdon prioriteetti?



Koetko, että mielen hyvinvointi on organisaatiosi johdon prioriteetti?



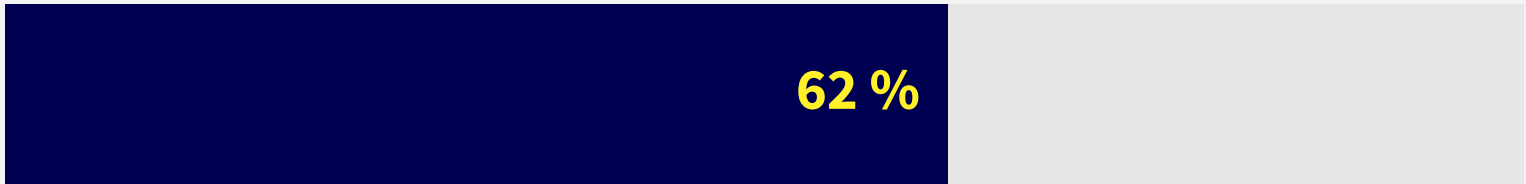
Koetko, että mielen hyvinvoinnista voidaan keskustella avoimesti organisaatiossasi?



Koetko, että voit keskustella mielen hyvinvoinnista kollegoiden kanssa?



Koetko, että voit keskustella avoimesti esihenkilön kanssa mielen hyvinvoinnista?



Auntie vahvistaa työnantajamielikuvaa

Auntien saatavuus organisaatiossa vahvistaa mielen hyvinvointia tukevaa kulttuuria ja työnantajamielikuvaa.



Koetko, että Auntien saatavuus on vaikuttanut mielikuvaasi työnantajastasi?

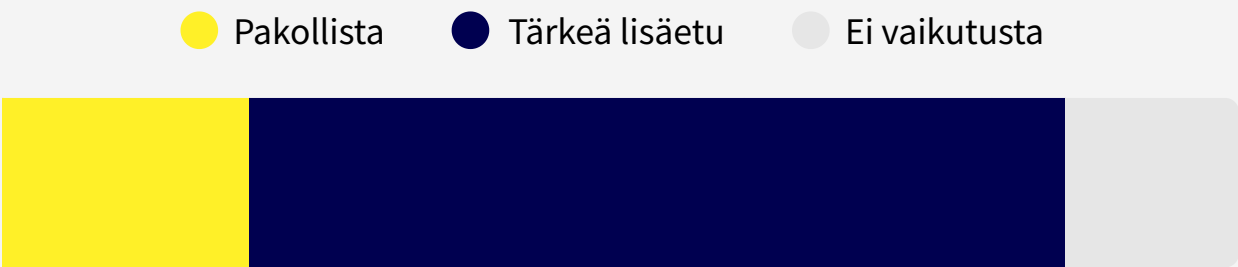


Lähde: Auntie 2025 käyttäjätutkimus, N = 1222.

Mielen hyvinvoinnin tuki vaikuttaa työpaikan valintaan

20 % vastaajista pitää mielen hyvinvoinnin tuen saatavuutta pakollisena valintakriteerinä työpaikkaa valittaessa, ja 66 % pitää sitä tärkeänä lisäetuna.

Jos vaihtaisit työnantajaa, kuinka tärkeää mielen hyvinvoinnin tuen saatavuus olisi työnantajan valinnassa?



Esihenkilöt ovat avainasemassa

Esihenkilöt vaikuttavat merkittävästi työntekijöiden hyvinvointiin ja tiimien suoriutumiseen. Gallupin mukaan jopa 70 % tiimien sitoutumisesta selittyy esihenkilötyöllä. Samaan aikaan esihenkilöt tasapainottelevat oman jaksamisensa sekä muiden ja itsensä johtamisen välillä. Siksi esihenkilötyöhön tarvitaan konkreettista tukea ja mahdollisuuksia kehittää myös ihmisjohtamistaitoja.

Keskustelukulttuuri rakentuu, mutta kokemukset eroavat

65 %

esihenkilöistä kokee, että organisaatiossa voi puhua avoimesti mielen hyvinvoinnista.

*Työntekijät: 56 % (+9 %-yks.)
Koko otanta: 58 % (+7 %-yks.)*

Havainto: Esihenkilöiden vastauksissa korostuu vahvistunut resilienssi ja parempi aikaansaaminen. Samalla esihenkilöt kokevat selvästi työntekijöitä useammin, että mielenterveydestä voidaan puhua avoimesti, mikä viittaa roolikohtaisiin eroihin psykologisen turvallisuuden kokemuksessa.



Keskeisiä vaikuttavuuslukuja esihenkilöiltä: resilienssi ja työssä aikaan saaminen

84 %

esihenkilöistä koki resilienssinsä vahvistuneen Auntien palvelun jälkeen.

*Työntekijät: 80 % (+4 %-yks.)
Koko otanta: 81 % (+3 %-yks.)*

75 %

esihenkilöistä koki saavansa enemmän aikaan työssään Auntien avulla.

*Työntekijät: 70 % (+5 %-yks.)
Koko otanta: 71 % (+4 %-yks.)*

Lähde: Auntie 2025 käyttäjätutkimus; Gallup, State of the Global Workplace.

Millaisia konkreettisia hyötyjä Auntiesta oli sinulle?

“Resilienssin vahvistuminen, että voi puhua ammattilaisen kanssa luottamuksellisesti työn tuomista haasteista, konkreettisia työkaluja työtaakan ja stressin hallintaan.”

"Auntie-käynti esti takuuvvarman burnoutin ja antoi rohkeutta käsitellä mieltä kuormittavia asioita esihenkilöni kanssa."

“Kun ajatuksia sai jäsenneltyä ammattilaisen kanssa, jaksoin töissä keskittyä työhöni yhtäjaksoisesti pidempään kun ennen Auntie palvelun käyttöä.”

“Keskustelu ammattilaisen kanssa toi perspektiiviä ja auttoi ratkaisemaan vaikean tilanteen läheisessä ihmissuhteessa.”

“Omien toimintatapojen pohtiminen oli erittäin hyödyllistä, kun aloitin uudessa työssä. Sain apua ja tukea oman työnkuvan muodostamiseen, työprosessien suunnitteluun ja työkuorman hallintaan/jäsentämiseen.”

“Sain tukea, ymmärrystä ja neuvoja. Konkreettisia neuvoja joiden avulla selvisin uuden haasteen edessä.”

“Olen oppinut käyttämään työtunteja paremmin sekä vähentämään liiallista hieromista suunnitelmien osalta.”



Johtopäätökset ja suositukset organisaatioille



Johtopäätökset ja suositukset organisaatioille

Epävarmuus ja jatkuvat muutokset kuormittavat työyhteisöjä ja haastavat arjen suoriutumista. Kun kuormitus kasvaa, työteho ei yleensä laske yhdessä hetkessä vaan heikkenee vähitellen: keskittyminen herpaantuu, palautumisen edellytykset heikkenevät ja muutoksiin sopeutuminen vaikeutuu. Tämä näkyy organisaatiolle myös “piilokuluina”, jotka syntyvät jo ennen mahdollisia sairauspoissaoloja.

Resilienssi ei ole vain yksilön ominaisuus: se heijastuu koko organisaation kykyyn onnistua muutostilanteissa. Kun ihmiset säilyttävät toimintakykynsä, organisaatiot suoriutuvat paremmin myös paineen alla. Tämä tukee sekä tuloksentekoa että työkyvyn ylläpitämistä, erityisesti tilanteessa, jossa kuormitustekijöitä on paljon ja arki muuttuu nopeasti.

Ennakoivan tuen keskeinen hyöty on siinä, että se auttaa katkaisemaan kuormituksen kierteen ennen kuin se eskaloituu, ja estää asioiden tarpeettoman medikalisoitumisen. Kun työntekijällä on mahdollisuus jäsentää tilannetta, tunnistaa kuormitustekijöitä ja kehittää mielentaitoja arjen tilanteissa, myös työssä suoriutuminen paranee ja muutoskyvykkyys vahvistuu. Tämä suojaa työtehoa, vähentää kuormituksen piilokustannuksia ja tukee organisaation kokonaisresilienssiä.

Mihin organisaatioiden kannattaa panostaa

-  Osaamisen ja työelämätaitojen kehittäminen
-  Psykologinen turvallisuus käytännössä
-  Resilienssi ja muutoskyvykkyys arjessa
-  Stressinhallinta, palautuminen ja itsensä johtaminen
-  Priorisointi ja keskittyminen
-  Vuorovaikutustaidot

Henkilöstö on valmiudessa – nyt tarvitaan johtamista

Vuoden 2025 suosituimmat Auntie-webinaariaiheet (fokus, mielentaidot, kasvu muutoksessa) osoittavat, että nämä taidot kiinnostavat jo laajasti. Organisaatiot voivat nyt hyödyntää tätä valmiutta rakentamalla tavoitteellista ja ennakoivaa tukea arjen rakenteisiin.

Johtopäätökset ja suositukset organisaatioille

Mielentaitojen kehittäminen liittyy suoraan organisaation oppimiskykyyn ja muutosvalmiuteen. Ja se vaatii henkilöstöltä toimintakykyä. Kun työ kuormittaa ja epävarmuus kasvaa, osaaminen ei käytännössä siirry arkeen: keskittyminen herpaantuu, päätöksenteko vaikeutuu ja uuden omaksuminen hidastuu. Siksi mielentaidot, kuten stressinhallinta, itsensä johtaminen ja palautuminen, eivät ole erillinen hyvinvointiteema, vaan edellytys sille, että ihmiset pystyvät oppimaan, suoriutumaan ja uudistumaan arjen paineessa. Paras vaikuttavuus syntyy, kun mielen hyvinvointi ja taidot nostetaan organisaatiossa strategiseksi painopisteeksi ja niitä johdetaan arjessa yhtä systemaattisesti kuin muuta liiketoimintaa.

Kun tavoitteet, vastuut ja mittarit määritellään selkeästi, mielentaitojen kehittämisestä tulee osa organisaation oppimista ja kyvykkyyksien vahvistamista. Tällöin yksilöt eivät ole vain tuen kohteita, vaan organisaation voimavara: työyhteisö pystyy ylläpitämään toimintakykyä muutoksessa ja rakentamaan kestävää suorituskkyä pitkällä aikavälillä.

Miten mielentaitojen kehittäminen viedään käytäntöön?



Omistajuus (HR + johto + esihenkilöt)



Tavoitteet (esimerkiksi suorituskky, muutuskky, sitoutuminen)



Mittarit (esimerkiksi: eNPS, kuormitus, resilienssi, poissaolot)

Esihenkilöillä on keskeinen rooli siinä, millaiseksi tiimin arki muotoutuu: miten tiimi toimii, suoriutuu ja miten sen jäsenet voivat. Vastuu on merkittävä, ja siksi esihenkilöt tarvitsevat myös tukea. Mielen taitojen vahvistaminen tukee sekä tiimin hyvinvointia että suorituskkyä, ja Auntie tarjoaa tähän konkreettista apua sekä esihenkilöille että työntekijöille

— Sanna Konsti, Lead Psychology Expert, Auntie

Esihenkilöillä on keskeinen rooli työyhteisön mielen hyvinvoinnin ja suoriutumisen tukemisessa. He ovat lähimpänä arkea, tunnistavat tiimiläistensä kuormitustekijöitä ja toimivat usein ensimmäisenä keskusteluyhteytenä silloin, kun haasteita ilmenee. Siksi esihenkilöiden mielentaitojen vahvistaminen on tärkeää: kyky johtaa itseään, säädellä kuormitusta ja käydä rakentavia keskusteluja näkyy suoraan tiimin toimintakyvyssä ja ilmapiirissä. Samalla esihenkilön toiminta luo konkreettisen esimerkin siitä, miten hyvinvointia tuetaan arjessa.

Johtopäätökset ja suositukset organisaatioille

Psykologisesti turvallinen ympäristö on käytännössä perusta oppimiselle, uudistumiselle, kestäväälle suorituskyyvylle ja innovoinnille – erityisesti tilanteissa, joissa epävarmuus, muutos ja kuormitus haastavat arkea.

Tulevaisuuden työelämätaidot, kuten analyyttinen ajattelu, luova ongelmanratkaisu ja jatkuva oppiminen, eivät vahvistu pelkästään kouluttamalla. Ne vaativat ympäristön, jossa ajattelua uskaltaa käyttää ääneen ja jossa kuormitusta osataan säädellä. Tässä mielentaidot ovat keskeinen vipu: stressinhallinta, itsensä johtaminen ja palautuminen vaikuttavat suoraan kyyvyn keskittyy, tehdä päätöksiä ja toimia paineen alla.

Menestyvä organisaatio rakentuu ihmisten toimintakyyvyn varaan. Kasvu, uudistuminen ja haasteiden ratkaiseminen edellyttävät selkeää ajattelua, oppimiskyykyä ja luovuutta myös epävarmuudessa. Kuormitus ei kuitenkaan aina näy välittömästi suoriutumisessa, vaan voi heikentää vähitellen keskittymistä, päätöksentekoa ja uuden luomista – eli juuri niitä kyyvyykkyksiä, joita muutoksessa tarvitaan eniten. Siksi mielentaitojen kehittäminen ja ennakoiva tuki eivät ole erillinen hyvinvointiteema, vaan strateginen edellytys organisaation suorituskyyvylle ja uudistumiskyyvylle.



Tulevaisuuden taidot vaativat psykologista turvallisuutta

- Luova ajattelu ja ongelmanratkaisu
- Oppimiskyyky ja sopeutuminen muutoksissa
- Analyyttinen ajattelu ja päätöksenteko
- Uskallus kokeilla, kysyä ja haastaa

Esihenkilöt ovat psykologisen turvallisuuden mahdollistaja

- Esihenkilöt vaikuttavat suoraan arjen ilmapiiriin ja siihen, uskalletaanko puhua kuormituksesta ajoissa
- He tasapainottelevat oman jaksamisensa ja muiden tukemisen välillä
- Siksi esihenkilötyön tukeminen on yksi nopeimmista tavoista vahvistaa koko organisaation toimintakyykyä

Kun esihenkilöillä on tukea itsensä johtamiseen, koko tiimin suorituskyyky vahvistuu.

Lähde: Google re:Work / Project Aristotle; World Economic Forum – Future of Jobs.

Psykologinen turvallisuus

Miksi: Mahdollistaa avoimuuden, oppimisen ja uuden kokeilun

Suositus: Tee “puhu ajoissa” -käytännöt näkyviksi arjessa (esihenkilöt + tiimit)



Muistilista menestykseen

Esihenkilöt (vaikutuskanava)

Miksi: Esihenkilöt määrittävät arjen suunnan. He vaikuttavat suoraan psykologiseen turvallisuuteen, kuormituksen hallintaan ja tiimin suoriutumiseen.

Suositus: Tue esihenkilöitä konkreettisilla arjen työkaluilla (itsensä johtaminen, kuormituksen tunnistaminen, fokus & palautuminen) ja tee hyvinvoinnin johtamisesta osa esihenkilötyön perusrakennetta.

Resilienssi & muutoskyvykkyys

Miksi: Vahvistaa toimintakykyä ja joustavuutta paineessa, epävarmuudessa ja muutoksissa.

Suositus: Tue ennakoivaa kuormituksen tunnistamista + palautumisen rutiineja

Vuorovaikutus

Miksi: Selkeä ja rakentava vuorovaikutus vahvistaa yhteistyötä, luottamusta ja sujuvaa arkea.

Suositus: Rakenna yhteiset pelisäännöt palautteelle ja puheeksi ottamiselle – tee hyvästä vuorovaikutuksesta arjen taito.

Priorisointi & fokus

Miksi: Työteho syntyy keskittymisestä, ei kiireen kasvusta

Suositus: Selkeytä tavoitteet + vähennä “hälyä” (fokusviikot / kokouskäytännöt)

Pidä huolta analyyttisesta ja luovasta ajattelusta

Miksi: Tulevaisuuden työ vaatii oppimista, ongelmanratkaisua ja uudistumista

Suositus: Rakennetaan ympäristö, jossa ihmiset uskaltavat kokeilla, kysyä ja oppia → psykologinen turvallisuus + mielentaidot kunnossa

"Gloaalina teknologiayrityksenä haluamme pitää huolta henkilöstömme hyvinvoinnista. Se on ilman muuta yksi pilareista, jonka päälle menestyksemme rakentuu. Kun maailma ympärillä muuttuu vauhdilla ja teknologia ottaa valtavia harppauksia eteenpäin, ihmisiltä vaaditaan entistä enemmän resilienssiä kohdata muutoksia.

Meille Auntien palvelut ovat olleet yksi keino lisätä henkilöstömme hyvinvointia, ja niitä arvostetaan laajasti henkilöstömme keskuudessa. Auntien palveluiden äärelle ovat löytäneet niin miehet kuin naisetkin, ja moni käyttää palveluita myös uudelleen tarpeen tullen. On hienoa, että tällaisia matalan kynnyksen mielenterveyspalveluita on helposti saatavilla ja että ne myös todistetusti toimivat."

-Hanna Kivelä, CEO, Fujitsu Finland Oy



Fujitsu Finland on ollut Auntien asiakas vuodesta 2022 lähtien.

Healthy minds, brighter business.



Miksi Auntieen sijoittaminen kannattaa?

Auntie ei ole yksittäinen hyvinvointitoimenpide, vaan jatkuvasti kehittyvä palvelukokonaisuus, joka vastaa työelämän muuttuviin tarpeisiin asiakaslähtöisesti. Se tarjoaa skaalautuvaa ennakoivaa tukea sekä mielentaitojen kehittämistä yksilöille, ja dataperusteisen näkymän mielen hyvinvoinnin kehitykseen organisaatiotasolla. Koska palvelu on aidosti kansainvälinen, organisaatio voi tarjota yhdenvertaisen tuen ja käyttäjäkokemuksen työntekijöille sijainnista tai kielestä riippumatta.

Ennakoiva tuki on myös taloudellisesti perusteltu investointi. Auntien ROI-laskurin avulla organisaatio voi arvioida palvelun takaisinmaksuaikaa ja laskennallisia hyötyjä, jotka syntyvät esimerkiksi kohonneesta työkyvystä ja kuormituksen hallinnan parantumisesta. Tutkimusnäyttö tukee tätä: Deloitte mukaan mielen hyvinvointiin sijoitettu euro maksaa itsensä moninkertaisesti takaisin.

Auntien vaikuttavuus näkyy myös käyttäjäkokemuksessa: 97,7 % loppukäyttäjistä on pitkän aikavälin käyttäjädatassa kertonut suosittlevansa Auntieta. Lisäksi avoimet vastaukset ovat usein poikkeuksellisen kattavia ja harkittuja, mikä viittaa vahvaan sitoutumiseen ja koettuun hyötyyn. Kysyttäessä asiakasorganisaatioilta Auntien NPS oli viimeisimmällä mittauskierroksella 73 (2025).

Kun Auntie sidotaan osaksi keskeisiä henkilöstöprosesseja, hyöty on kokonaisvaltainen



Onboarding & uran alkuvaihe: tukee uuteen rooliin ja työyhteisöön sopeutumista ja itsensä johtamista



Muutostilanteet ja epävarmuus: vahvistaa resilienssiä eli mielen joustavuutta ja kirkastaa näkymää eteenpäin



Varhaisen tuen malli: madaltaa avun hakemisen kynnystä ja nopeuttaa tuen saamista



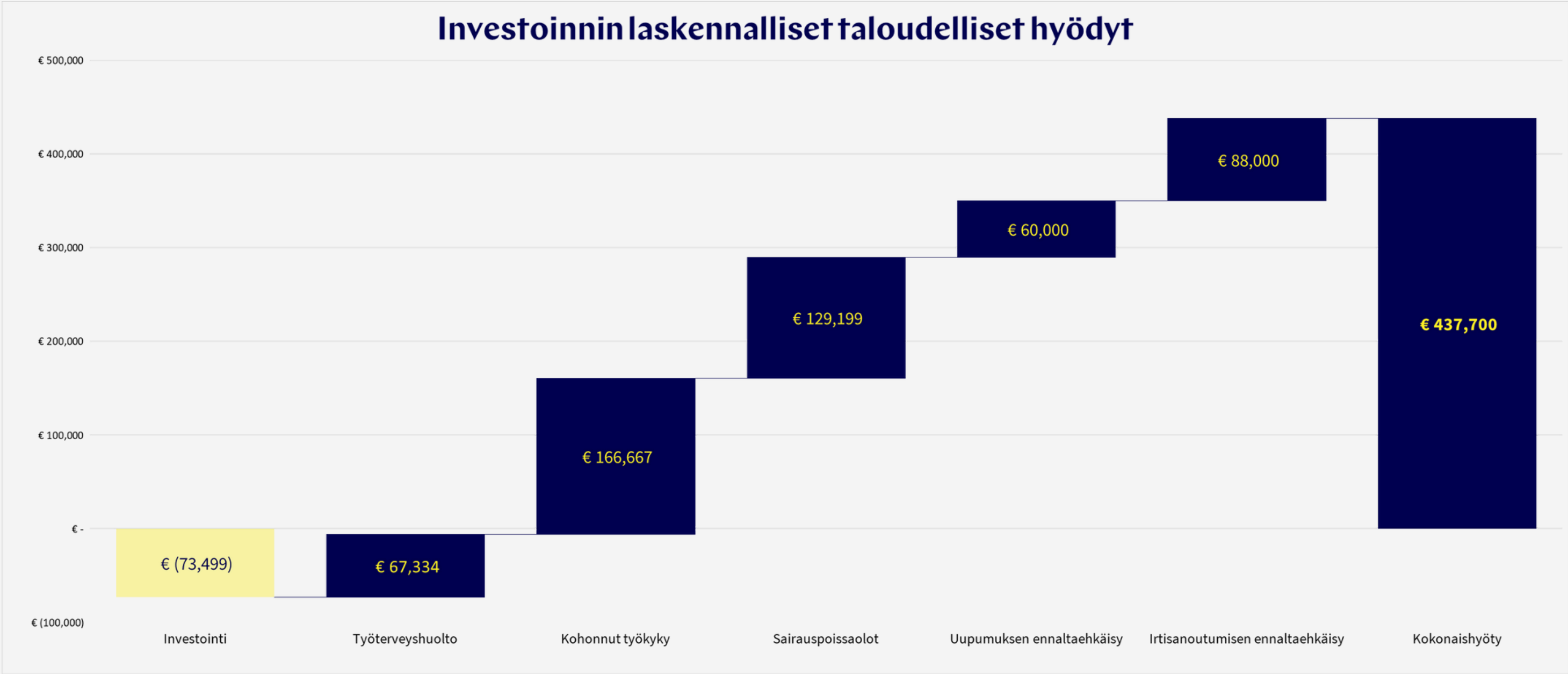
Esihenkilötyö ja arjen johtaminen: tukee yksilöä ja vahvistaa tiimien toimintakykyä käytännössä



Oppimisen ja osaamisen kehittäminen: vahvistaa itsetuntemusta ja antaa edellytyksiä jatkuvaan oppimisen

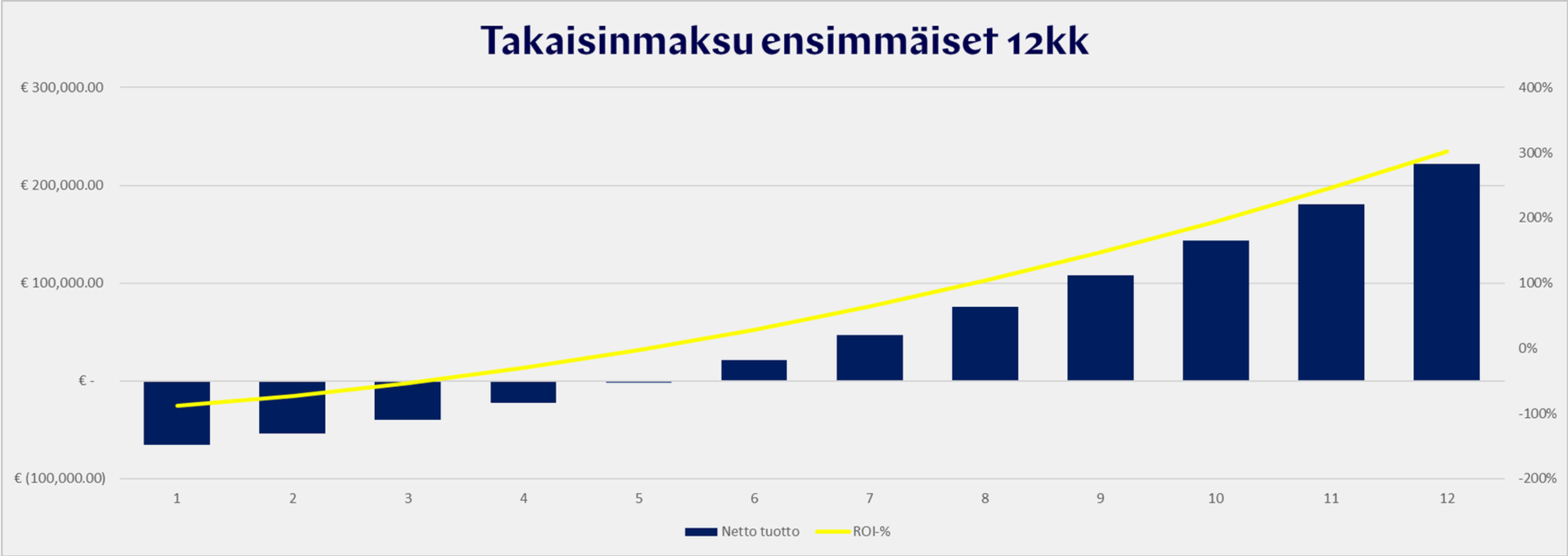
Ennakointi tuottaa mitattavaa hyötyä

Esimerkki ROI-laskurin tuloksista: investoinnin laskennalliset hyödyt.
Esimerkki on laskettu teknologiakonsultointi ja ohjelmisto -toimialalla toimivan yrityksen tietoja käyttäen. Henkilöstömäärä 500.



Ennakointi tuottaa mitattavaa hyötyä

Esimerkki ROI-laskurin tuloksista: takaisinmaksu, ensimmäinen vuosi.



Auntie kehittyä työelämän tarpeiden mukana

Auntien tuki ei rajoitu yksittäisiin keskusteluihin tai lyhyisiin interventioihin, vaan se on rakennettu palvelukokonaisuudeksi, joka yhdistää yksilön tuen ja organisaatiotason kehittämisen. Auntie-keskustelupaketit tukevat arjen kuormitustilanteissa ja mahdollistavat mielentaitojen kehittämisen ammattilaisen kanssa, ja webinaarit sekä materiaalit vahvistavat koko työyhteisön osaamista ja yhteistä kieltä mielen hyvinvoinnin teemoissa.

Organisaatiotasolla Auntie Insights tukee päätöksentekoa tekemällä mielen hyvinvoinnin kehityksestä seurattavaa ja mitattavaa. Insights-kokonaisuudesta julkaistaan helmikuussa 2026 entistä vaikuttavampi versio. Palvelun jatkuva kehittäminen näkyy myös sisällöissä: esimerkiksi keväällä 2025 valikoimaa vahvistettiin resilienssiä tukevilla paketeilla, jotka vastaavat suoraan työelämän kasvavaan epävarmuuteen ja muutospaineisiin. Ja 2026 vuoden aikana pilotoidaan ryhmille suunnattuja palveluja.

“Kuljemme palvelukehityksessä rohkeasti eturintamassa, mutta päätökset pohjautuvat asiakaspalautteeseen, hoitomalliimme ja toimialan yleiseen kehitykseen.”

— Toni Laturi, CPO, Auntie

Globaalisti skaalautuva palvelukokonaisuus

Auntie Insights:

HR:n ja johdon käyttöön tarkoitettu raportointi ja ymmärrys

Liiketoiminnallinen vaikuttavuus:

Työkyvyn vahvistuminen ja osaamisen kehittäminen
Tuottavuus, sitoutuminen ja jaksaminen
Mielenterveysperusteisten poissaolojen väheneminen

Johtamisen ja HR-työn tuki: Auntie HR Circle & Leader Circle -yhteisöt

Tulevaisuuden työelämän teemat HR:lle ja esihenkilöille

Auntie-webinaarit: Yhteinen oppiminen ja mielen taidot

Kuukausittaiset Auntie-webinaarit ajankohtaisista mielen hyvinvoinnin teemoista

Yksilöllinen tuki: 5 × 45 min henkilökohtaiset keskustelut

Tulossa: ryhmille suunnatut palvelut: ryhmäkeskustelut ja workshopit

Anonymiteetti ja matala kynnyys mahdollistavat varhaisen tuen

Mielen hyvinvointiin liittyy edelleen stigmaa, joka voi estää tuen hakemista ajoissa. Auntie tarjoaa anonyymin ja matalan kynnyksen tuen, jonka avulla yksilöt voivat käsitellä kuormitusta ja arjen haasteita tai kehittää mielentaitojaan ennakoivasti, ilman leimautumisen pelkoa. Palvelun ytimessä ovat keskustelupaketit, jotka tarjoavat tavoitteellista ja ratkaisukeskeistä tukea erilaisiin työelämän tilanteisiin, niin silloin, kun kuormitus tuntuu, kuin silloin, kun halutaan vahvistaa omaa toimintakykyä ja suoriutumista. Keskustelupaketteja täydentävät materiaalit ja webinaarit, jotka mahdollistavat mielentaitojen kehittämisen laajemmin koko organisaatiossa ja tukevat varhaista, ennakoivaa tuen hakemista ennen tilanteiden pitkittymistä tai medikalisoitumista.

Mitä Auntie tarjoaa työntekijöille?

Auntie tukee yksilöitä sekä haastavissa työelämän tilanteissa että silloin, kun tavoitteena on kehittyä ja vahvistaa omaa toimintakykyä. Palvelu mahdollistaa mielentaitojen jatkuvan kehittämisen, jotka ovat keskeisiä nykyisessä ja tulevassa työelämässä:

- resilienssi ja stressinhallinta
- palautuminen ja kestävä työssä suoriutuminen
- muutoskyvykkyys ja oppimiskyky
- vuorovaikutus- ja tunnetaitojen vahvistaminen
- itseymmärrys ja itsensä johtaminen

Mitä Auntie tarjoaa organisaatiolle?

Auntie tukee organisaatioita rakentamaan kestävää suorituskkyä yhdistämällä yksilötason tuen ja dataperusteisen näkymän työyhteisön hyvinvoinnin kehitykseen:

- ennakoiva työkyvyn tuki, joka vähentää kustannuksia jo ennen sairauspoissaoloja
- mitattava data ja näkymä kehitykseen (Auntie Insights), tukemaan päätöksentekoa ja johtamista
- yhtenäinen ja yhdenvertainen käyttäjäkokemus globaalisti, sijainnista ja kielestä riippumatta
- skaalautuva malli, joka tukee yksilöitä, tiimejä ja koko organisaatiota
- täydentävä rooli työterveyden rinnalla, ilman vastakkainasettelua

Mitä Auntie tarjoaa esihenkilöille ja johtajille?

Auntie tarjoaa esihenkilöille matalan kynnyksen tukea arjen johtamistilanteisiin ja oman jaksamisen tueksi. Palvelu vahvistaa mielentaitoja, jotka ovat keskeisiä ihmisten johtamisessa, psykologisen turvallisuuden rakentamisessa ja kestäväen suoriutumisen varmistamisessa.

Auntien avulla esihenkilöt voivat:

- vahvistaa itsensä johtamista, tunneälyä ja stressinhallintaa
- tunnistaa ja käsitellä kuormitusta ajoissa
- tukea avointa vuorovaikutusta ja psykologisesti turvallista tiimikulttuuria
- tasapainottaa vaativaa johtamisroolia ja omaa palautumista

Auntie – 10 vuotta kestävämpää työelämää

Auntien tarina alkoi vuonna 2015 havainnosta, että työuupumuksesta oli tullut yhä useammin osa työelämän arkea, mutta tuki tuli usein liian myöhään – vasta silloin, kun kuormitus oli jo kasvanut liian suureksi. Tämä havainto syntyi Auntien perustajalle Mervi Lammiselle inhimillisestä kokemuksesta ja halusta muuttaa tapaa, jolla työelämässä suhtaudutaan jaksamiseen ja uupumukseen.

Työuupumuksen ehkäisy on ollut alusta asti Auntien tekemisen ytimessä. Ajatus ajoissa saatavasta, inhimillisestä tuesta on kulkenut mukana koko Auntien kehityksen ajan ja elää edelleen vahvasti osana Auntien DNA:ta.

Vuosien varrella ymmärrys ennaltaehkäisystä on kuitenkin syventynyt. Työuupumuksen ehkäisyn rinnalle on noussut mielentaitojen kehittäminen: kyky palautua, säädellä kuormitusta ja vahvistaa resilienssiä arjessa. Näiden taitojen tukeminen vie ennaltaehkäisyn vielä askeleen pidemmälle, kohti kestävämpää työelämää.



Auntie – 10 vuotta kestävämpää työelämää

Yli 500 edelläkävijäorganisaatiota – pienistä asiantuntijayrityksistä suuriin kansainvälisiin konserneihin sekä julkisen sektorin toimijoihin – luottaa tänä päivänä Auntien palveluihin Pohjoismaissa ja Euroopassa.

Auntien yli 130 mielen hyvinvoinnin ammattilaista työskentelee yhteensä yli 25 kielellä, mikä mahdollistaa aidosti saavutettavan, monipuolisen ja vaikuttavan tuen erilaisissa työyhteisöissä ja toimintaympäristöissä

Auntie on globaali ja skaalautuva palvelukokonaisuus, joka yhdistää yksilöllisen tuen ja mitattavan datan organisaatiotason kehittämiseen. Keskustelupakettien lisäksi palveluun kuuluu webinaareja ja materiaaleja, jotka tukevat mielentaitojen vahvistamista laajasti koko työyhteisössä. Näin Auntie toimii yksittäisiä interventioita laajempänä, pitkäjänteisenä strategisena kumppanina mielen hyvinvoinnin ja työkyvyn kehittämisessä.

Auntien tarjoama tuki ei ole vain yksilöitä hyödyttävä palvelu, vaan strateginen osa organisaatioiden kestäväää toimintaa. Kun tuki on saatavilla ajoissa ja matalalla kynnyksellä, yksilötason hyödyt moninkertaistuvat organisaatiotason vaikutuksiksi – tukien suorituskykyä, sitoutumista ja pitkäjänteistä menestystä.

Auntie numeroina

- 500+ asiakasorganisaatiota, kymmeniätuhansia käyttäjiä
- NPS 73 (2025)
- 97,7 % käyttäjistä suosittelee palvelua (all-time)
- ≈ 20 M€ arvioidut vuosittaiset säästöt mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen vähenemisestä
- 5x ROI

Auntie Insights: mitattu vaikutus mielentaitojen kehitykseen

Koettu stressi

-22 %

(pohjautuu >10 000 alku- ja loppukyselyyn)

Koettu työteho

+15 %

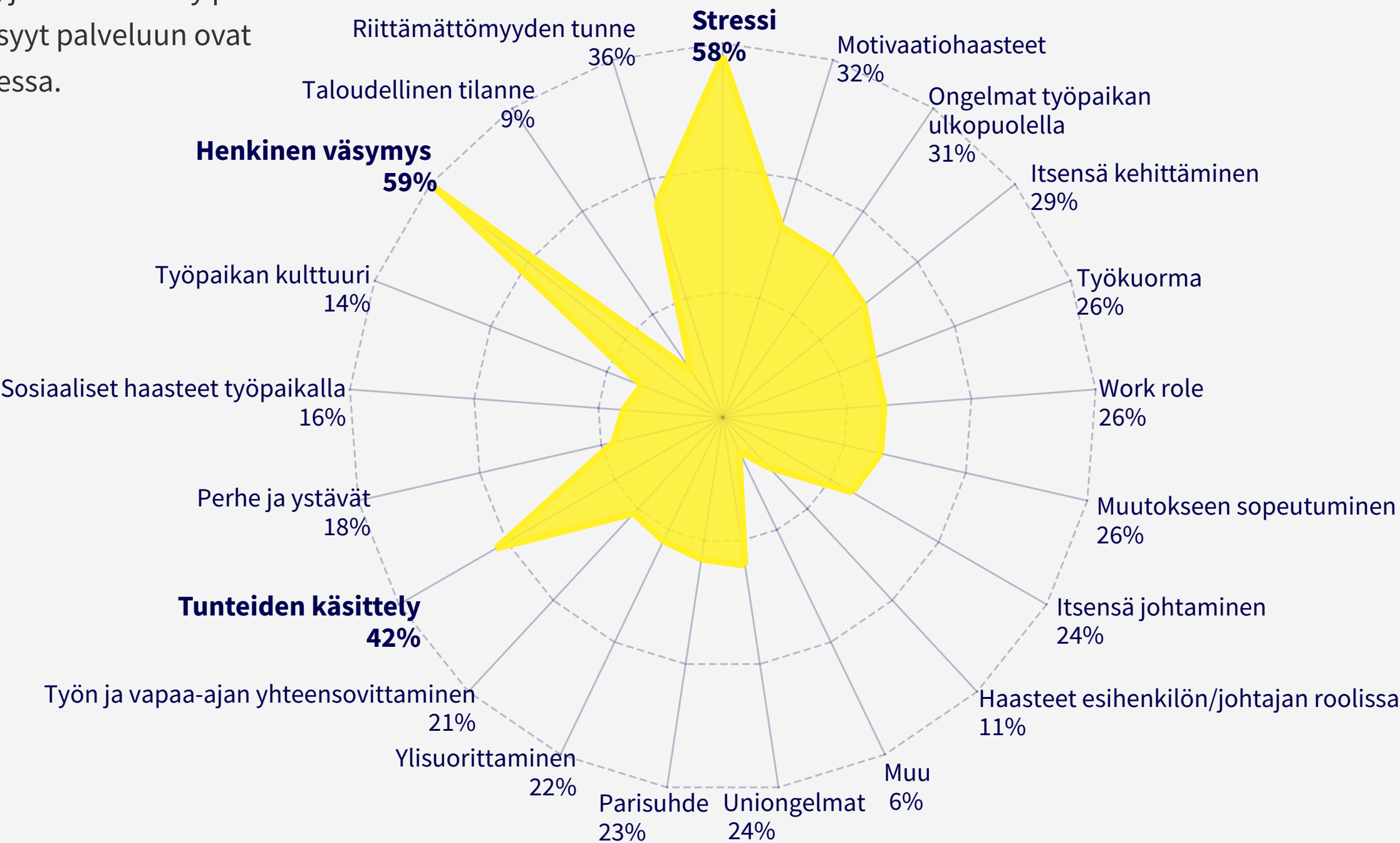
(pohjautuu >10 000 alku- ja loppukyselyyn)

Miksi Auntieta käytetään?

Tällä sivulla kuvataan Auntien koko historiadataa, joka on kerätty palvelun alkukartoituskyselyllä palvelua käyttäneiltä. Tulokset palveluun ovat lähes samat kuin vuoden 2025 käyttäjätutkimuksessa.

Yleisimmät syyt hakeutua Auntien palveluun

- Henkinen väsymys (59 %)
- Stressi (58 %)
- Tunteiden käsittely (42 %)
- Riittämättömyyden tunne (36 %)
- Motivaatiohaasteet (32 %)



Lähde: Auntie Insights: käyttäjien tulokset, alkukartoituskysely (koko historiadata)

Keskustellaan lisää

Haluatko keskustella tarkemmin tutkimuksen tuloksista tai siitä, miten Auntie voi tukea organisaatiotasi johtamaan mielen hyvinvointia ja työkykyä sekä kehittämään henkilöstösi mielentaitoja? Ota yhteyttä tai varaa suoraan tapaaminen kanssamme alla olevan painikkeen kautta.

[Ota yhteyttä](#)



**Auntie tukee yksilöitä ja organisaatioita
rakentamaan kestäväää työelämää – inhimillisesti ja
mitattavasti.**

Auntie

Healthy minds, brighter business.