

## Tämä on rinnakaistallennettu versio alkuperäisestä julkaisusta.

Tämä on julkaisun kustantajan pdf.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

**Salonen, H., Ollikkala, H. & Kummel, M. 2020. Mitkä tekijät vaikuttavat työkykyyn? Talk-verkkolehti, HYVE 5.6.2020.**

URL: <https://talk.turkuamk.fi/hyve/mitka-tekijat-vaikuttavat-tyokykyyn/>

Kaikki julkaisut Turun AMK:n rinnakaistallennettujen julkaisujen kokoelmassa Theseuksessa ovat tekijänoikeussäännösten alaisia. Kokoelman tai sen osien käyttö on sallittu sähköisessä muodossa tai tulosteena vain henkilökohtaiseen, ei-kaupalliseen tutkimus- ja opetuskäyttöön. Muuhun käyttöön on hankittava tekijänoikeuden haltijan lupa.

## This is a self-archived version of the original publication.

The self-archived version is a publisher's pdf of the original publication.

To cite this, use the original publication:

**Salonen, H., Ollikkala, H. & Kummel, M. 2020. Mitkä tekijät vaikuttavat työkykyyn? Online Magazine Talk, Health and Well-being 5.6.2020.**

URL: <https://talk.turkuamk.fi/hyve/mitka-tekijat-vaikuttavat-tyokykyyn/>

All material supplied via TUAS self-archived publications collection in Theseus repository is protected by copyright laws. Use of all or part of any of the repository collections is permitted only for personal non-commercial, research or educational purposes in digital and print form. You must obtain permission for any other use.

**Hannah Salonen**

[Terveystieteiden ja terveysalan ammattikorkeakoulu](#)

**Hanna Ollikkala**

[Lehtori, TtM, terveydenhoitaja/sairaanhoitaja, Turun ammattikorkeakoulu](#)

**Maika Kummel**

[Yliopettaja, koulutusvastaava, FT, TtM, Turun ammattikorkeakoulu](#)

## Mitkä tekijät vaikuttavat työkykyyn?

Avainsanat: [hyvinvointi](#), [kehittäminen](#), [osaaminen](#), [projekti](#), [työelämäyhteistyö](#)

**Terveystieteiden ja terveysalan ammattikorkeakoulussa selvitettiin ja kuvattiin työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Työhyvinvointiin kannattaa panostaa ja myös seurata säännöllisesti. Erityisesti on huomioitava varhainen tukeminen, hoitaminen ja kuntoutus. Vastuu yksilön työkyvystä jakaantuu sekä yksilön, organisaation että yhteiskunnan kesken. Toimeksianto saatiin VOIMA-hankeelta, jossa Turun ammattikorkeakoulu on mukana.**

Työterveyslaitos kuvaa työkykyä talon muodossa. Talon alimmat kolme kerrosta kuvaavat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs kerros itse työtä, työoloja ja johtamista. Työkykyyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi tulee pyrkiä hyvään tasapainoon työn ja ihmisen voimavarojen välillä.

Työntekijä voi myös itse vahvistaa hyvinvointiaan. Työajan noudattaminen, riittävä lepo ja terveelliset elämäntavat luovat hyvinvoinnin perustan ja pohjan riittäville voimavaroille. Myös myönteiset ja läheiset ihmissuhteet ovat avuksi. Työstressiä ja uupumusta voidaan ehkäistä seuraamalla säännöllisesti työolosuhteita ja säätää työkuormitus sopivaksi.

### Tavoitteena on terveellinen ja turvallinen tasapaino työn ja ihmisen voimavarojen välillä

Työkyky tarkoittaa ihmisen kykyä tehdä työtä tai suoriutua omasta työtehtävästään, terveys ja toimintakyky on sen perustana. Perinteisimminkin se on määritelty ihmisen ja työn yhteensopivuutena tai ihmisen kykyä vastata työn tavoitteisiin ja suorittaa niitä työtehtäviä, joita hänen työhönsä kuuluu.

Työkyky koostuu ihmisen fyysisten ja psyykkisten voimavarojen ja työn välisestä tasapainosta. Siihen vaikuttaa toimintakykyyn lisäksi työhön kohdistuvat asenteet ja ammattitaito. Sitä mitattaessa pelkkä ihmisen fyysisen ja psyykkisen toimintakykyyn arvioiminen ei riitä, vaan on arvioitava ihmisen ja työn yhteensopivuutta ja sitä, mikä olisi ihmisen työkyky toisenlaisissa tehtävissä.

Työkykyyn säilymisen kannalta on välttämätöntä tavoitella terveellistä ja turvallista tasapainoa työn ja ihmisen voimavarojen välillä. Tämä lisää hyvinvointia ja tukee työllisyyttä.

#### Työkykytalon neljä kerrosta

Työterveyslaitos on luonut työkykytalon, jossa työkyky muodostuu seuraavista kerroksista:

1. terveys ja toimintakyky
2. osaaminen
3. arvot, asenteet ja motivaatio sekä
4. johtaminen, työyhteisö ja työolot.

Seuraavassa työkykyyn vaikuttavia tekijöitä käsitellään työkykytalon osa-alueiden mukaan.

#### Työkykytalo





LÄHIYHTEISÖ



PERHE



© TYÖTERVEYSLAITOS



Työterveyslaitos

## Mielenterveyden häiriöt vaikuttavat eniten terveyteen ja toimintakykyyn

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen FinSote-tutkimus seuraa väestön hyvinvoinnissa ja terveydessä tapahtuneita muutoksia eri väestöryhmissä ja alueittain. Vuonna 2017–2018 työkykynsä heikentyneeksi arvioivien osuus koko Suomessa oli 27 prosenttia. Vastaaajista neljäsosa koki, ettei usko jaksavansa työskennellä vanhuuseläkeikänsä asti. Jonkin pitkäaikais sairauden tai terveysongelman ilmoittaneita 20–54-vuotiaita vastaajia oli 40 prosenttia, 55–74-vuotiaita 62 prosenttia ja yli 75-vuotiaita vastaajia 79 prosenttia.

***”Työkyvyttömyyden aiheuttaneista sairauksista mielenterveyden häiriöiden osuus on ollut suurin vuodesta 2000 lähtien.”***

Vuonna 2018 työkyvyttömyyseläkettä sai 138 900 henkilöä. Osatyökyvyttömyyseläkettä heistä sai vajaa viidesosa. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä on laskenut viimeisen kymmenen vuoden aikana. Kuitenkin vuonna 2018 uusien työkyvyttömyyseläkkeiden määrä kääntyi seitsemän prosentin nousuun.

Työkyvyttömyyden aiheuttaneen sairauden suurimmat ryhmät olivat mielenterveyden häiriöt 43 prosenttia, tuki- ja liikuntaelinten sairaudet 25 prosenttia, hermoston sairaudet 9 prosenttia ja verenkierroelinten sairaudet 6 prosenttia. Mielenterveyden häiriöiden osuus on ollut suurin vuodesta 2000 lähtien.

## Työuupumus voi johtaa masennukseen

Työtyytyväisyys ja mieliala ovat vahvasti kytköksissä toisiinsa. Esimerkiksi masennus ja unihäiriö ennustavat työkyvyttömyyttä. Kun ihminen on stressaantunut työssä, hän ponnistelee selviytyäkseen tilanteesta.

Työperäisessä uupumuksessa ponnistelu ei enää onnistu ja työuupumusta voi seurata masennus. Työuupumuksessa työntekijän psyykkiset voimavarat ovat vähentyneet pitkittyneen työstressin seurauksena. Myös hallinnan puute omassa työssä voi johtaa krooniseen stressiin, tunne-elämän kapeutumiseen ja negatiiviseen käsitykseen itsestä.

***”Alkoholinkäyttö on vahvasti yhteydessä mielenterveysyistä johtuviin työkyvyttömyyseläkkeisiin.”***

Työssä jaksaminen eläkeikänsä asti huolestuttaa monia suomalaisia. Työelämän jatkuvilla muutoksilla uskotaan olevan merkitystä mielenterveysongelmien vuoksi lisääntyneisiin sairauspäiviin ja ennenaikaisiin eläkkeisiin.

Myös alkoholiongelmat ovat yhteydessä heikentyneeseen toimintakykyyn ja työkykyyn. Alkoholinkäyttö on vahvasti yhteydessä mielenterveysyistä johtuviin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Tällaista yhteyttä ei ole havaittu tuki- ja liikuntaelineräisissä työkyvyttömyyseläkkeissä. Alkoholien käyttö tulisi ottaa puheeksi työterveyshuollossa ja muissa terveyspalveluissa.

## Työn vaatimukset sovitettava työkykyyn

Tuki- ja liikuntaelinten kivut ja niistä johtuva työkyvyttömyys ovat työelämän suuria haasteita. Kipu on sekä lyhytaikaisen että pysyvän työstä poissaolon yleisimpiä syitä. Kipuun liittyy usein myös muita oireita.

Työkyvyttömyyden riski on erilainen riippuen siitä, onko työntekijällä pelkkä kipuoire vai kärsiikö hän kivun lisäksi myös uniongelmistä ja masentuneisuudesta. Lihavuus ja mielenterveysongelmat ovat yhteydessä somaattisiin sairauksiin, huonoon toimintakykyyn ja työkyvyttömyyteen.

län kertyminen saa aikaan fyysisten voimavarojen vähenemistä ja näin muutosta työkykyyn, jota kuitenkin kompensoi oman osaamisen ja ammattitaidon kehittyminen. län myötä työ- ja eläkeasenteet muuttuvat ja voivat johtaa työelämästä luopumiseen tai ennenaikaiseen syrjäytymiseen.

***”Työolojen ja työhyvinvoinnin parantaminen motivoi ja auttaa työntekijää jatkamaan työssä.”***

Ikääntyneet ovat kuitenkin entistä paremmassa kunnossa, ja heidän työkykynsä ylläpitoon tulisi panostaa. Työolojen ja työhyvinvoinnin parantaminen motivoi ja auttaa ikääntyvää työntekijää jatkamaan työssä.

Ikääntyneen työuraa voidaan pidentää esimerkiksi työkyvyn ylläpidolla, joustavilla työajoilla tai muuttamalla työtehtäviä, jos toimintakyky alenee. Eläketurvakeskuksen julkaiseman tilaston (2018) mukaan joka kymmenes 63–67-vuotias eläkeläinen käy töissä. Suurin osa siitä on epäsäännöllistä ja osa-aikaista työtä.

Nuorilla työntekijöillä on myös sairauspoissaoloja, mutta niiden pituus on erilainen vanhempiin työntekijöihin verrattuna. Nuorilla on pääasiassa lyhyitä ja keskipitkiä sairauspoissaoloja, kun taas vanhemmilla työntekijöillä pitkiä sairauspoissaoloja. Erityisesti matalan sosioekonomisen aseman omaavat nuoret työntekijät ovat erityistuen tarpeessa.

Työolot ja työn vaatimukset tulisi saada paremmin sovitettua työntekijöiden olemassa olevaan työkykyyn. Suunnitellut ja systemaattiset terveystarkastukset pitäisi ulottaa myös nuoriin, eikä vain heihin, jotka ovat ikääntymässä tai joilla esiintyy työkyvyttömyyden merkkejä.

## Osaamiselle annettava tilaa kasvaa

Osaaminen on oleellinen osa henkilön työkykyä, sillä ilman minkäänlaista osaamista ei työtä kykene tekemään. Osaamisen perustana on peruskoulutus sekä ammatilliset tiedot ja taidot.

***”On tärkeää, että työpaikan toimintakulttuuri tukee jatkuvaa osaamisen kehittämistä ja myös palkitsee siitä.”***

Osaamista vahvistavat lisäksi jatko- ja täydennyskoulutus sekä työssä oppiminen. Jatkuva tietojen ja taitojen päivitys on tärkeää. Työelämän jatkuviin muutoksiin ja uusiin haasteisiin vastaaminen edellyttääkin elinikäistä kouluttautumista ja oppimista.

Myös toimintaympäristö muuttuu ja edellyttää osaamisen kehittämistä. Sen vuoksi on tärkeää, että työpaikan toimintakulttuuri tukee jatkuvaa osaamisen kehittämistä ja myös palkitsee siitä. Oppimista tukevan työpaikan kulttuuriin kuuluu lisäksi se, että virheet ja osaamattomuus sallitaan.

Hyvässä työpaikassa arvostetaan kaikkien osaamista ja annetaan osaamiselle tilaa kasvaa. Mahdollisuus moniammatilliseen yhteistyöhön on erittäin tärkeää. Eri ammattiryhmien edustajat voivat tukea toinen toistensa osaamista.

### **Arvot, asenteet ja motivaatio ovat työhyvinvoinnin osatekijöitä**

Omien arvojen tiedostaminen ja kuunteleminen auttavat voimaan paremmin. Arvojen viestit ovat sen vuoksi tärkeitä, eikä niitä tulisi jättää huomioimatta elämässä. Kun tiedostaa, mikä on itselle tärkeää ja mitä itse arvostaa, on helpompi suunnistaa elämässä ja tavoittaa itselle tärkeitä ja motivoivia päämääriä.

Arvot, asenteet ja motivaatio muodostavat perustan sille, mitä päivittäin teemme. Tarvitsemme kaikessa toiminnassamme motivaatiota, jotta voimme kiinnostua sekä innostua asioista. Lisäksi arvot, asenteet ja motivaatio ovat tärkeitä työhyvinvoinnin osatekijöitä, koska niiden kautta määrittyy myös koettu työn mielekkyys.

***"Työnteon mielekkyys riippuu yksilön osaamisen ja työn vaatimusten tasapainosta, yksilön terveydestä ja voimavaroista sekä yksilön asenteista, arvoista ja motivaatiosta."***

Työmotivaatioon vaikuttavat työn ominaisuudet ja työympäristö sekä myös työntekijän oma persoona ja elämänvaihe. Oma sitoutuminen työhön sekä työmotivaatio ovat riippuvaisia siitä, miten henkilö kokee suhteensa omaan työhön. Motivoitunut ihminen työskentelee tehokkaasti ja asenne työhön on innostunut.

Asenteet voivat kuitenkin olla osaamisen kehittämistä estävä tekijä työpaikoilla. Työtä koskevilla asenteilla tiedetään olevan selkeä yhteys haluun jatkaa työelämässä. Työnteon mielekkyys riippuu yksilön osaamisen ja työn vaatimusten tasapainosta, yksilön terveydestä ja voimavaroista sekä yksilön asenteista, arvoista ja motivaatiosta.

Jatkuvat työelämän muutokset voivat heikentää yksilön autonomian ja elämänhallinnan tunnetta. Ne vaativat uusien arvojen ja asenteiden omaksumista työtä kohtaan sekä valtavasti uusien asioiden jatkuvaa omaksumista.

Jos työ koetaan mielekkäänä ja sopivan haasteellisenä, vahvistaa se työkykyä. Mikäli työ on pakollinen osa elämää, eikä vastaa omia odotuksia, voi se heikentää työkykyä.

### **Johtamisella vaikutetaan työelämän laatuun ja tehokkuuteen**

Johdon ja henkilöstön aktiivinen vuorovaikutus ja keskinäinen luottamus ovat työhyvinvoinnin johtamisessa tärkeää. Työelämä on tärkeä osa ihmisten elämää ja työelämän laatua parantamalla on mahdollista parantaa myös ihmisten elämänlaatua.

Työelämän laatua voidaan parantaa esimiehen antamalla tuella, ihmisten vaikutusmahdollisuuksia lisäämällä, koulutusmahdollisuuksia tarjoamalla ja organisaation toimintaa tukevalla organisaatorakenteella. Johtamisessa on kyse ihmisten ja asioiden johtamisesta, jolloin ihmisten johtamisella voidaan vaikuttaa myös työelämän laatuun ja tehokkuuteen.

***"Työhyvinvointia edistävällä johtajalla tulisi olla hyvät johtamistaidot, kuten strategista osaamista, uudistuskykyä, tunneälyä sekä sosiaalisia taitoja. On tärkeää, että henkilöstö tulee kuulluksi ja heitä kohdellaan tasapuolisesti."***

Hyvässä työyhteisössä panostetaan työhyvinvointiin ja terveyteen, sillä panostukset tuottavat itsensä takaisin. Työhyvinvoinnista huolehtimisella on positiivinen vaikutus organisaation tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen.

Viisas johtaja on esikuva, innostaja ja kannustaja, joka kunnioittaa ihmisiä ja toimii heidän parhaakseen. Hän myös vahvistaa työntekijöiden sitoutumista organisaation arvoihin, visioon ja strategiaan.

Työhyvinvoinnin johtaminen on henkilöstöjohtamisen ydinasia ja merkittävä osa päivittäistä esimiestyötä. Työhyvinvointia edistävällä johtajalla tulisi olla hyvät johtamistaidot, kuten strategista osaamista, uudistuskykyä, tunneälyä sekä sosiaalisia taitoja. On tärkeää, että henkilöstö tulee kuulluksi ja heitä kohdellaan tasapuolisesti.

Toimivat vuorovaikutussuhteet auttavat työssäni hallinnassa, vahvistavat identiteettiä ja positiivista itsearviointia. Työpaikkakiusaaminen on puolestaan toistuvaa, pitkään jatkuvaa ja systemaattista kielteistä kohtelua, loukkaamista, alistamista ja mitätöintiä.

Työpaikkakiusaamisen yleisyys nähdään vakavana ongelmana. Työpaikkakiusaamisella on todettu yhteys alhaisempaan työkykyyn ja lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin sekä heikentyneeseen mielenterveyteen ja siihen liittyviin psyykkisiin ja fyysisiin oireisiin. Työpaikkakiusaaminen vaikuttaa myös koko työyhteisöön.

### **Työhyvinvointiin ja terveyteen kannattaa panostaa, sillä se tuottaa itsensä takaisin**

Työntekijöiden terveydentilaa ja hyvinvointia tulee seurata säännöllisesti ja kiinnittää erityisesti huomiota vajaakuntoisten työntekijöiden varhaiseen tukemiseen, hoitamiseen ja kuntoutukseen. Vastuu yksilön työkyvystä jakaantuu sekä yksilön, organisaation että yhteiskunnan kesken.

Edellä on kuvattu keskeisimmät tekijät, jotka vaikuttavat ihmisen työkykyyn. On tärkeä tunnistaa myös työkykyyn vaikuttavia uusia ulottuvuuksia, kun pyritään pitkiin työurien ja työllisyyden kasvuun, sekä lisäämään työikäisten ja jo työiän ohittaneiden hyvinvointia.

Terveydenhoitaja toimii kansanterveystyön ja terveyden edistämisen asiantuntijana lähellä ihmisen arkea. Terveydenhoitajalla on erinomaiset mahdollisuudet tunnistaa työkykyyn vaikuttavia haasteita sekä mahdollisuuksia ja tuoda omaa asiantuntijuuttaan työhyvinvoinnin kehittämiseen.

### **Tutustu [terveydenhoitajan koulutukseen!](#)**

**VOIMA-hanke** on Salon kaupungin koordinoima ja osittain Euroopan Unionin rahoittama hanke. Turun ammattikorkeakoulu on mukana hankkeessa kartoittamassa työnhakijoiden ohjauksen ja neuvonnan tarvetta sekä kehittämässä yksilöllistä ohjausta eri elämäntilanteissa oleville työttömille.

Artikkeli on osa **Mielenterveyden edistäminen** -tutkimusryhmän julkaisu toimintaa.

## Lähteet

- Aho, E. & Hiekkämäki, A. 2016. Esimiesten työkyvyn ja työhyvinvoinnin johtaminen. Oulun ammattikorkeakoulu. Viitattu 29.7.2019 [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/114139/Aho\\_Emilija%20Hiekkamaki\\_Anniina.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/114139/Aho_Emilija%20Hiekkamaki_Anniina.pdf?sequence=1&isAllowed=y) .
- Ahola, K., Toppinen-Tanner, S. & Seppänen, J. 2016. Vaikuttava työuupumusinterventio – Systemaattinen katsaus ja toimitaohjeita. Työterveyslaitos. Viitattu 26.7.2019 [http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131651/Vaikuttava\\_ty%c3%b6uupumusinterventio.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131651/Vaikuttava_ty%c3%b6uupumusinterventio.pdf?sequence=1&isAllowed=y) .
- Ahola, K., Tuisku, K. & Rossi, H. 2018. Työuupumus (burnout). Terveyskirjasto, Duodecim. Viitattu 23.7.2019 [https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00681](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681) .
- Ekonomit.fi, 2019. Osaamisen kehittämisellä syvennetään ammattitaitoa. Viitattu 19.8.2019 <https://www.ekonomit.fi/osaamisen-kehittaminen> .
- Elinkeinoelämän keskusliitto, 2011. Johda työkykyä, pidennä työuria – EK:n työkykyjohtamisen malli. Viitattu 5.8.2019 <https://ek.fi/wp-content/uploads/Tyokykyjohtamisenmalli.pdf> .
- Eläketurvakeskus, 2018. Eläkkeellä ja työssä – Tilasto eläkeläisten työnteosta vuosina 2007–2017. Viitattu 30.8.2019 <https://www.etk.fi/wp-content/uploads/elakkeella-ja-tyossa-2017.pdf> .
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, 2019. Psykososiaaliset riskit ja stressi työssä. Viitattu 6.8.2019 <https://osha.europa.eu/fi/theme/s/psychosocial-risks-and-stress> .
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, 2002. Työpaikkakiusaaminen. Viitattu 6.8.2019 <https://osha.europa.eu/fi/tools-and-publication/s/publications/factsheets/23> .
- Gloud, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. 2006. Työkyvyn ulottuvuudet. Viitattu 24.5.2019 <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129155/Tyokvynulottuvuudet.pdf?sequence=1> .
- Heiniluoto, M. & Nikkanen, R., 2011. Työpaikkakiusaaminen sosiaali- ja terveysalalla – systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Saimaan ammattikorkeakoulu. Viitattu 6.8.2019 [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/34370/Heiniluoto\\_Mona%20ja%20Nikkanen%20Rilila.pdf](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/34370/Heiniluoto_Mona%20ja%20Nikkanen%20Rilila.pdf) .
- Huttunen, M. 2018. Masennus. Terveyskirjasto, Duodecim. Viitattu 23.7.2019 [https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00389](https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00389) .
- Julkisten ja hyvinvointialojen liitto, JHL, 2017. Hyvässä työyhteisössä ei kiusata. Viitattu 29.7.2019 <https://www.jhl.fi/download/4675/> .
- Järvisalo, A., Takala, E.-P., Juvonen-Posti, P. & Härkäpää, K. 2018. Työkyvyn käsite ja työkykymallit kuntoutuksen tutkimuksessa ja käytännössä. Viitattu 24.5.2019 <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/278322/Raportteja13.pdf?sequence=1&isAllowed=y> .
- Karpov, B. 2018. Anxiety, substance use, adherence to treatment and level of functioning in specialized psychiatric care patients. Helsingin yliopisto. Viitattu 26.8.2019 [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/231714/Boris\\_Karpov\\_v%c3%a4it%c3%b6skirja.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/231714/Boris_Karpov_v%c3%a4it%c3%b6skirja.pdf?sequence=1&isAllowed=y) .
- Kinnunen, U., Feldt, T., Korpela, K., Mauno, S. & Sianoja, M. 2017. Uupumusasteisen väsymyksen pysyvyys kahden vuoden aikana: yhteydet työstä palautumiseen vapaa-aikalla. Viitattu 22.7.2019 [https://www.helsinki.fi/sites/default/files/atoms/files/kinnunen\\_ym\\_psykologia\\_2017.pdf](https://www.helsinki.fi/sites/default/files/atoms/files/kinnunen_ym_psykologia_2017.pdf) .
- Kuntatyöntantajat, 2007. Työhyvinvoinnin toimintalinjat ja hyvät käytännöt – suositus kunta-alalle. Viitattu 29.7.2019 <https://www.kt.fi/henkilostojohdaminen/suosituks/tyohyvinvoinnin-toimintalinjat-ja-hyvät-kaytannot> .
- Kuusinen-Laukkala, A. 2019. Masentuneen elämänhallinnan tukeminen perusterveydenhuollossa. Helsingin yliopisto. Viitattu 26.8.2019 [http://helda.helsinki.fi/ezproxy.turkuamk.fi/bitstream/handle/10138/286177/MonoTammikuu2019\\_ht%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://helda.helsinki.fi/ezproxy.turkuamk.fi/bitstream/handle/10138/286177/MonoTammikuu2019_ht%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y) .
- Kyllönen, R. 2017. Työntekijöiden motivaatio – Miten sitä voidaan kehittää? Case Yritys X. Kajaanin ammattikorkeakoulu. Viitattu 19.8.2019 [http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/123996/Kyllonen\\_Riina.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/123996/Kyllonen_Riina.pdf?sequence=1&isAllowed=y) .
- Maatalousyrittäjien eläkelaitos, 2017. Arvot, asenteet ja motivaatio. Viitattu 16.8.2019 <https://www.mela.fi/fi/tyohyvinvointi/hyvinvointia-tyosta/oma-hyvinvointi/arvot-asenteet-motivaatio> .
- Maatalousyrittäjien eläkelaitos, 2017. Terveys, toimintakyky ja työkyky. Viitattu 19.8.2019 <https://www.mela.fi/fi/tyohyvinvointi/hyvinvointia-tyosta/oma-hyvinvointi/terveys-toimintakyky-ja-tyokyky> .
- Makkonen, R. 2018. Henkilöstön työhyvinvointi sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioissa – Työhyvinvoinnin johtaminen. Laurea-ammattikorkeakoulu. Viitattu 29.7.2019 [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/149555/Riikka\\_Makkonen.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/149555/Riikka_Makkonen.pdf?sequence=1&isAllowed=y) .
- Makkonen, I. 2011. Hoitohenkilökunnan työpaikkakiusaaminen ja siihen yhteydessä olevat tekijät. Tampereen yliopisto. Viitattu 6.8.2019 <http://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/82541/gradu05031.pdf?sequence=1> .
- Mankka & Mankka, 2016. Työhyvinvointi. Viitattu 24.5.2019. <https://mooli.fi/wp-content/uploads/2017/09/Tyo%CC%88hyvinvointi-kirja.pdf> .
- Markkula, M. 2011. Johtaminen, tehokkuus ja työelämän laatu. Organisaatioiden toiminnan kulmakivet. Vaasan yliopisto. Viitattu 6.8.2019 [http://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/7659/isbn\\_978-952-476-353-0.pdf?sequence=1](http://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/7659/isbn_978-952-476-353-0.pdf?sequence=1) .
- Miranda, H., Kaila-Kangas, L., Heliövaara, M. & Martimo, K.-P. 2016. Laaja-alainen kipu, unettomuus ja masentuneisuus – työkyvyn vakava uhka? Viitattu 24.7.2019 <https://www.laakarilehti.fi/tieteessa/alkuperäistutkimukset/laaja-alainen-kipu-unettomuus-ja-masentuneisuus-ndash-tyokyyyn-vakava-uhka/> .
- Nousiainen, R. 2017. Osaamisen ennakointi ja johtaminen. Tietyoelama2020.fi. Viitattu 19.8.2019 [http://www.tyoeelama2020.fi/tyopaikoille/10\\_askelta\\_uudistumiseen/osaamisen\\_ennakointi\\_ja\\_johtaminen/osaamisen\\_jatkuva\\_kehittaminen\\_osaaksi\\_tyopaikkojen\\_toimintakulttuuria.4974.blog](http://www.tyoeelama2020.fi/tyopaikoille/10_askelta_uudistumiseen/osaamisen_ennakointi_ja_johtaminen/osaamisen_jatkuva_kehittaminen_osaaksi_tyopaikkojen_toimintakulttuuria.4974.blog) .
- Piirto, S. 2015. Työkyvyn johtaminen – Työntekijöiden kokemuksia yksityisissä sosiaali- ja terveysalan yrityksissä. Vaasan ammattikorkeakoulu. Viitattu 5.8.2019 [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/97714/Piirto\\_Sanna.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/97714/Piirto_Sanna.pdf?sequence=1&isAllowed=y) .
- Salo.fi, 2019. Voima-työllisyysshanke 2018–2020. Viitattu 26.7.2019 <https://www.salo.fi/tyojayrittaminen/tyollisyyspalvelut/tyonhakijalle/voimahanke/> .
- Salonsalmi, A. 2016. Alcohol drinking, health-related functioning and work disability. Helsingin yliopisto. Viitattu 15.6.2019 <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/169325/ALCOHOLD.pdf?sequence=1> .
- Sosiaali- ja terveysministeriö, 2019. Ikääntyneet työntekijät. Viitattu 15.6.2019 <https://stm.fi/ikaantyneet-tyontekijat> .
- Sosiaali- ja terveysministeriö, 2019. Työhyvinvointi. Viitattu 24.5.2019 <https://stm.fi/tyohyvinvointi> .
- Sosiaali- ja terveysministeriö, 2019. Työterveyshuolto ja työkyvyn ylläpito. Viitattu 17.6.2019 <https://stm.fi/tyoeelama/tyoterveys> .
- Sumanen, H. 2016. Work disability among young employees. Changes over time and socioeconomic differences. Viitattu 24.7.2019 <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/160809/workdisa.pdf?sequence=1&isAllowed=y> .

Suomen Mielenterveysseura ry, 2019. Millaisia asioita arvostan? Viitattu 19.8.2019 <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/itsetuntemus/millaisia-asi-oita-arvostan> .

Svärd, A. 2019. Body weight and mental health: a follow-up study on health functioning and work disability. Helsingin yliopisto. Viitattu 26.8.2019 <https://helda-helsinki-fi.ezproxy.turkuamk.fi/bitstream/handle/10138/299346/BODYWEIG.pdf?sequence=1&isAllowed=y> .

Tamminen, N. 2015. Ikääntyminen ja osaamisen kehittäminen ikääntyvien työntekijöiden näkökulmasta – Case julkisen sektorin organisaatio. Tampereen yliopisto, Pro Gradu- tutkielma. Viitattu 19.8.2019 <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/97385/GRADU-1434368671.pdf?sequence=1&isAllowed=y> .

Terveydenhoitajaliitto, 2016. Terveydenhoitajan eettiset suositukset. Viitattu 21.9.2019 [https://www.terveydenhoitajaliitto.fi/files/317/Terveydenhoitajan\\_eettiset\\_suosituks\\_21.6.2017.pdf](https://www.terveydenhoitajaliitto.fi/files/317/Terveydenhoitajan_eettiset_suosituks_21.6.2017.pdf) .

Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos, 2019. FinSote-tutkimus. Viitattu 15.6.2019 <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/finsote-tutkimus> .

Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos, Kansallinen terveys-, hyvinvointi- ja palvelututkimus FinSote, 2019. FinSote-tutkimuksen tulokset. Viitattu 17.6.2019 <http://www.terveytemme.fi/finsote/index.html> .

Tilastokeskus, Findikaattori, 2019. Työkyvyttömyyseläkettä saaneet. Viitattu 4.6.2019 <https://findikaattori.fi/fi/76> .

Turun ammattikorkeakoulu, 2019. VOIMA. Viitattu 26.7.2019 <http://www.turkuamk.fi/fi/tutkimus-kehitys-ja-innovaatiot/hae-projekteja/voima/> .

Työeläkevakuuttajat TELA, Työkyvyn muodostuminen. Viitattu 24.5.2019 <https://www.tela.fi/tyokyky> .

Tyoelama2020.fi, 2019. Työpaikoille. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 16.8.2019 <http://www.tyoelama2020.fi/tyopaikoille> .

Työterveyslaitos, 2019. Työhyvinvointi on yhteinen asia. Viitattu 24.5.2019. <https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/> .

Työterveyslaitos, 2019. Työpaikkakiusaaminen. Viitattu 29.7.2019 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/> .

Työterveyslaitos, 2019. Työkyvyn varhainen tuki. Viitattu 5.8.2019 <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/tyokyvyn-tuki/tyokyvyn-varhainen-tuki/> .

Työturvallisuuskeskus, 2010. Työhyvinvointia yhteistyöllä. Viitattu 15.6.2019 [https://sykettatyon.fi/files/tietopankki/tyohyvinvointia-yhteistyolla/Tyohyvinvointia\\_yhteistyolla.pdf](https://sykettatyon.fi/files/tietopankki/tyohyvinvointia-yhteistyolla/Tyohyvinvointia_yhteistyolla.pdf) .

Työturvallisuuskeskus, 2012. Työkyky on työhyvinvoinnin perusta. Viitattu 16.8.2019 <https://ttk.fi/files/5222/Tyokyky-on-tyohyvinvoinnin-perusta.pdf> .

Työturvallisuuskeskus, 2019. Hyvä käytös sallittu- epäasiallinen kohtelu kielletty. Viitattu 29.7.2019 [https://ttk.fi/files/4634/Hyva\\_kaytos\\_sallittu.pdf](https://ttk.fi/files/4634/Hyva_kaytos_sallittu.pdf) .

05.06.2020

