

Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:18

*Jaana-Piia Mäkinieniemi, Laura Bordi, Kirsi Heikkilä-Tammi, Sanna Seppänen, Nina Laine*

# **PSYKOSOSIAALISIIN KUORMITUS- JA VOIMAVARATEKIJÖIHIN LIITTYVÄ TYÖHYVINVOINTITUTKIMUS SUOMESSA 2010–2013**

# KUVAILULEHTI

Julkaisija	Päivämäärä
Sosiaali- ja terveysministeriö	28.4.2014
Tekijät	Toimeksiantaja
Jaana-Piia Mäkiniemi, Laura Bordi, Kirsi Heikkilä-Tammi, Sanna Seppänen, Nina Laine	Sosiaali- ja terveysministeriö
	HARE-numero ja toimitilimen asettamispäivä

## Muiston nimi

Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010–2013

## Tiivistelmä

■ Tämän selvityksen tavoitteena oli kuvata, millaista tutkimusta Suomessa on tehty työhyvinvointiin liittyen vuosina 2010–2013. Pääsääntöisesti keskityttiin psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvään tutkimukseen. Selvitys perustuu systemaattiseen tiedonhankintaan. Selvityksessä paikannettiin yhteensä 22 teemaa, joita tällä hetkellä tutkitaan työhyvinvointiin liittyen. Teemat olivat työolot; työ eri aloilla; työn uudemmat muodot; työn epävarmuus ja määräaikaisuus; työn ja muun elämän suhde; temperamentti ja persoonallisuus; ikä ja elämänkulku; sukupuoli, sosioekonominen asema ja etninen tausta; esimiestyö; oikeudenmukainen kohtelu; organisaatiomuutokset; tuloksellisuus; työstressi; työuupumus; varhainen eläköityminen; työn imu; palautuminen; hyvinvointiteknologiat; kuntoutus; työterveyshuolto; ja kehittäminen.

Selvityksessä arvioitiin Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta -selvityksessä (STM 2005) kuvatun työhyvinvointitutkimuksen vision ja strategian toteutumista. Vaikuttaa siltä, että ehdotettuja aiheita on tutkittu melko kattavasti. Esimerkiksi työuupumus, työstressi, työn ja perheen yhteensovittaminen sekä työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden yhteydet ovat olleet olennaisia tutkimusaiheita, samoin kuin varhainen eläköityminen sekä positiivinen ja voimavarakeskeinen näkökulma työhyvinvointiin. Toisaalta vaikuttaa siltä, että yritys- ja organisaatiokulttuuriin, tukijärjestelmiin sekä johtamiseen liittyvät tutkimustavoitteet ovat jääneet vähemmälle huomiolle. Lisäksi esimerkiksi osaamisen ja työhyvinvoinnin tai tasa-arvokysymysten ja työhyvinvoinnin yhteydet eivät ole saaneet selvityksen perusteella kovinkaan suurta tutkimuksellista huomiota.

Työhyvinvointitutkimuksen haasteena on tutkimustiedon leviäminen työpaikoille. Esimerkiksi tieteellisiä lehtiä sisältävät tietokannat eivät ole kenen tahansa käytettävissä. Lisäksi tutkimuksista nousee esiin melko vähän konkreettisia kehittämiskeinoja, eikä erilaisten keinojen vaikuttavuutta tutkita kovinkaan laajasti.

Selvityksen lopuksi esitetään ehdotuksia työhyvinvointitutkimuksen kehittämiseksi Suomessa. Työhyvinvointitutkimuksen tulevaisuuden kannalta on tarpeen tietää, mitä katvealueita tutkimuksessa mahdollisesti on.

## Asiasanat

psykososiaalinen kuormitus, työhyvinvointi, työhyvinvointitutkimus, voimavaralähtöisyys

Sosiaali- ja terveysministeriön  
raportteja ja muistioita 2014:18

Muut tiedot  
[www.stm.fi](http://www.stm.fi)

ISSN-L 2242-0037  
ISSN 2242-0037 (verkkojulkaisu)  
ISBN 978-952-00-3491-7  
URN:ISBN:978-952-00-3491-7  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3491-7>

Kokonaissivumäärä  
81

Kieli  
suomi

# PRESENTATIONSBLAD

Utgivare	Datum
Social- och hälsovårdsministeriet	28.4.2014
Författare	Uppdragsgivare
Jaana-Piia Mäkiniemi, Laura Bordi, Kirsi Heikkilä-Tammi, Sanna Seppänen, Nina Laine	Social- och hälsovårdsministeriet
	Projektnummer och datum för tillsättandet av organet

## Rapportens titel

Forskning kring välmående på arbetsplatsen med anknytning till psykosociala belastnings- och resursfaktorer i Finland 2010–2013

## Referat

■ Syftet med den här utredningen var att ge en bild av den forskning som har gjorts i Finland i fråga om välmående på arbetsplatsen under åren 2010–2013. I regel fokuserade forskningen på psykosociala belastnings- och resursfaktorer. Utredningen baserar sig på systematisk informationssökning. Sammanlagt 22 teman lokaliserades som för närvarande undersöks med tanke på välmåendet på arbetsplatsen. Temat var arbetsförhållanden; arbete inom olika branscher; nyare arbetsformer; osäkerhet och tidsbundenhet i arbetet; förhållande mellan arbetet och livet i övrigt; temperament och personlighet; ålder och livscykel; kön, socioekonomisk ställning och etnisk bakgrund; chefsarbete; rättvist bemötande; resultat; arbetsstress; utmattning i arbetet; tidig pensionering; arbetsengagemang; återhämtning; välmåendeteknologi; rehabilitering; företagshälsovård; utveckling.

I utredningen bedömdes hur visionen och strategin i den forskning kring välmåendet på arbetsplatsen som beskrivs i utredningen Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta -selvityksessä (SHM 2005) har omsatts i praktiken. Det ser ut som om de föreslagna temana har undersökts ganska heltäckande. Exempelvis har utmattning och stress i arbetet, sammanjämkning av arbete och familj samt kopplingar mellan välmående på arbetsplatsen och resultat varit väsentliga forskningsteman, liksom tidig pensionering samt en positiv och resurscentrerad aspekt på välmåendet på arbetsplatsen. Å andra sidan verkar det som om forskningsmål som gäller företags- och organisationskultur, stödsystem och ledarskap hade fått mindre uppmärksamhet. Dessutom har exempelvis kopplingarna mellan kunnande och välmående eller mellan jämställdhetsfrågor och välmående inte rönt särskilt stort forskningsintresse enligt utredningen.

En utmaning för forskningen kring välmående på arbetsplatsen är att sprida forskningsrönen på arbetsplatserna. Exempelvis är de databaser som innehåller vetenskapliga tidskrifter inte allmänt tillgängliga. Dessutom erbjuder undersökningarna inte särskilt mycket konkreta utvecklingsmetoder, och effekterna av olika metoder undersöks inte i särskilt stor utsträckning.

I slutet av utredningen ges förslag på hur forskningen kring välmående på arbetsplatsen kan utvecklas i Finland. Med tanke på forskningens framtid är det nödvändigt att känna till vilka blindade fläckar det eventuellt kan finnas i den.

## Nyckelord

forskning kring välmående på arbetsplatsen, psykosocial belastning, resurscentrerad, välmående på arbetsplatsen

Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2014:18

Övriga uppgifter

[www.stm.fi/svenska](http://www.stm.fi/svenska)

ISSN-L 2242-0037

ISSN 2242-0037 (online)

ISBN 978-952-00-3491-7

URN:ISBN:978-952-00-3491-7

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3491-7>

Sidoantal

81

Språk

finska



SOCIAL- OCH  
HÄLSOVÅRDSMINISTERIET

# ESIPUHE

Työhyvinvoinin tutkimuksen nykytilan selvitystyö on ollut Tampereen yliopiston Johtamiskorkeakoulun työhyvinvoinnin tutkimusryhmälle erityisen mielekäs ja kiinnostava tehtävä. Ryhmä on tehnyt professori Marja-Liisa Mankan johdolla tutkimusta, kehittämistä ja koulutusta työhyvinvoinnin alueella jo vuodesta 2002.

Työhyvinvointi on laajentunut ja vakiintunut käsitteenä 1990-luvulta lähtien kehittyen työsuojelusta ja yksilön terveyteen ja hyvinvointiin liittyvistä kysymyksistä vähitellen omaksi monitieteiseksi ja laaja-alaiseksi tutkimusalueekseen. Nyt havaittavissa on tutkimuksen määrän ja monipuolisuuden lähes räjähdysmäinen kasvu. Erityisesti työn ja työelämän tutkijat ovat löytäneet työhyvinvoinnin. Teemat liittyen monipaikkaiseen ja mobiiliin työhön, työsuhteen epävarmuuteen sekä perheen ja työn yhteen sovittamiseen ovat kiinnostaneet yhteiskuntatieteilijöitä. Tutkimusteemat ovat osittain muuttuneet perinteisistä stressin, uupumuksen ja kuormittuneisuuden teemoista voimavarojen tutkimukseen. Positiivinen psykologia eri teorioineen on jo monen tutkimuksen taustaviitekehyksenä. Uusina teemoina näkyvät myös muun muassa eettinen kuormittavuus ja työhyvinvointiteknologioiden tutkimus sekä interventtioiden alueella taidelähtöiset työhyvinvoinnin kehittämisen tavat.

Selvitys on jatkoa aiemmin Sosiaali- ja terveysministeriön aloitteesta tehdylle selvitykselle Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta (2005). Se liittyy läheisesti myös selvitykseen Psykososiaaliset tekijät suomalaisissa työyhteisöissä (2012).

Käsillä olevan selvityksen laatimiseen ovat osallistuneet Tampereen yliopiston Johtamiskorkeakoulun Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergosin työhyvinvoinnin tutkimusryhmän asiantuntijat. Selvityksen on toteuttanut pääosin tutkija Jaana-Piia Mäkinieniemi ja hankkeen johtajana on toiminut ohjelmajohtaja Kirsi Heikkilä-Tammi. Kirjoittajina ovat toimineet myös Laura Bordi, Sanna Seppänen ja Nina Laine. Käsikirjoitusta on kommentoinut professori Marja-Liisa Manka. Ohjausryhmän asiantuntijajäsenenä ovat toimineet dosentti, yliassistentti Pasi Pyöriä ja dosentti, vanhempi tutkija Anu Järvensivu. Kiitämme heitä ja koko ohjausryhmää asiantuntevista kommentteista käsikirjoitusversioon. Mahdolliset virheet ja puutteet selvityksessä ovat luonnollisesti kirjoittajien vastuulla.

Tampereella 25. helmikuuta 2014

Kirsi Heikkilä-Tammi  
ohjelmajohtaja  
Tampereen yliopisto

# SISÄLLYS

1	Selvityksen tausta ja tavoite.....	7
1.1	Tausta ja tavoite.....	7
1.2	Tutkimusten valintakriteerit .....	9
1.3	Tiedonhankinta .....	10
1.4	Tutkimusten teemoittelu.....	10
2	Työhyvinvointitutkimuksen pääteemat.....	11
2.1	Työ .....	12
2.1.1	Työolot .....	12
2.1.2	Työ eri aloilla.....	13
2.1.3	Uudet työn muodot .....	14
2.1.4	Työn epävarmuus.....	15
2.1.5	Työn ja muun elämän suhde .....	16
2.2	Yksilö.....	17
2.2.1	Temperamentti ja persoonallisuus.....	17
2.2.2	Ikä ja elämäntyyli.....	17
2.2.3	Sukupuoli, sosioekonominen asema ja etninen tausta .....	18
2.3	Työyhteisö.....	20
2.3.1	Sosiaalinen pääoma ja sosiaalinen vuorovaikutus.....	20
2.4	Johtaminen .....	21
2.4.1	Esimiestyö ja johtaminen.....	21
2.4.2	Oikeudenmukainen kohtelu.....	22
2.5	Organisaatio.....	23
2.5.1	Organisaatiomuutokset.....	23
2.5.2	Tuloksellisuus .....	24
2.6	Ilmentymiä.....	25
2.6.1	Työstressi .....	25
2.6.2	Työuupumus.....	26
2.6.3	Varhainen eläköityminen .....	27
2.6.4	Työn imu .....	29
2.7	Työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen .....	29
2.7.1	Palautuminen.....	29
2.7.2	Hyvinvointiteknologiat.....	30
2.7.3	Kuntoutus.....	31
2.7.4	Työterveyshuolto .....	32
2.7.5	Kehittäminen.....	33
3	Huomioita suomalaisesta työhyvinvointitutkimuksesta .....	34
3.1	Huomioita tutkimusaiheista.....	34
3.2	Huomioita tutkimusten luonteesta.....	35
3.3	Huomioita näkökulmista.....	36
3.4	Huomioita tutkimuksen tulevaisuudesta .....	37

Lähteet .....	40
Työolot .....	40
Työ eri aloilla .....	42
Uudet työn muodot .....	45
Työn epävarmuus.....	47
Työn ja muun elämän suhde .....	49
Temperamentti ja persoonallisuus .....	51
Ikä ja elämäntilanne.....	52
Sukupuoli, sosioekonominen asema ja etninen tausta .....	54
Sosiaalinen pääoma ja sosiaalinen vuorovaikutus.....	55
Johtaminen .....	57
Oikeudenmukainen kohtelu .....	59
Organisaatiomuutokset.....	60
Tuloksellisuus .....	61
Työstressi .....	63
Työuupumus.....	66
Varhainen eläköityminen .....	67
Työn imu.....	70
Palautuminen.....	71
Hyvinvointiteknologiat.....	73
Kuntoutus .....	74
Työterveyshuolto .....	76
Kehittäminen.....	77
Muut lähteet.....	79

# 1 SELVITYKSEN TAUSTA JA TAVOITE

## 1.1 TAUSTA JA TAVOITE

Tämän selvityksen tavoitteena on kuvata Suomessa vuosina 2010–2013 tehdyn työhyvinvointitutkimuksen määrää ja laatua. Selvitys koskee pääsääntöisesti psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvää tutkimusta, ja se pyrkii vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

- Millaista psykososiaalisiin tekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus on?
- Mitä aiheita ja teemoja on tutkittu?
- Millaisia tutkimustuloksia on saatu?
- Millaisia työhyvinvoinnin kehittämiskeinoja tutkimuksissa on ehdotettu?

Psykososiaalisiin tekijöihin keskittyvällä tutkimuksella tarkoitetaan tässä yhteydessä työhyvinvointiin liittyvää tutkimusta, joka keskittyy psyykkisiin ja sosiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin. Tämä tarkoittaa, että esimerkiksi työn fyysisiin kuormitustekijöihin, kuten meluun tai kuormittaviin työasentoihin, liittyvä tutkimus on pitkälti rajattu selvityksen ulkopuolelle. Erityisesti tämä koskee tutkimuksia, joissa fyysisiä tekijöitä tarkastellaan erillään psykososiaalisista tekijöistä.

Työhön liittyviä psykososiaalisia tekijöitä voidaan tarkastella sekä työhyvinvointia ylläpitävinä ja edistävinä voimavara- ja suojatekijöinä että työhyvinvointia uhkaavina kuormitustekijöinä. Useammin on tarkasteltu psykososiaalisia kuormitus- ja riskitekijöitä. Ne ovat työn sisältöön ja työkontekstiin liittyviä tekijöitä, jotka voivat uhata sekä psyykkistä että fyysistä työhyvinvointia. Ne voivat ilmetä suorasti tai epäsuorasti esimerkiksi uupumuksena, terveysongelmina, työstressinä, tyytymättömyytenä, lopettamisaikaina tai sairauslomina. Viime aikoina työhyvinvoinnin käsitteellistämässä ja tutkimuksessa on lisääntynyt voimavarakeskeisyys (esim. Hakanen 2004; Mäkikangas 2007; Manka 2011).

Sosiaali- ja terveysministeriö (2013) on laatinut ohjeen psykososiaalisen kuormituksen valvontaan työpaikoilla. Siinä erotetaan toisistaan työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät (esim. keskeytykset, yksitoikkoisuus), työn järjestelyihin liittyvät kuormitustekijät (esim. liiallinen työmäärä tai aikapaine) sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät (esim. häirintä). Seuraavalla sivulla esitetyssä taulukossa (Taulukko 1) kuvataan tyypillisiä psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Taulukossa kuormitustekijät on jaettu kahteen pääryhmään; työn luonteeseen liittyviin tekijöihin ja työn sosiaaliseen ja organisatoriseen kontekstiin liittyviin tekijöihin. Taulukko on koostettu seuraavien lähteiden pohjalta: Dollard ym. 2007; EU-OSHA 2012; Vartia ym. 2012.

Taulukko 1. Työn psykososiaaliset kuormitus- ja riskitekijät

#### TYÖN LUONTEESEEN LIITTYVÄT TEKIJÄT

##### *Työn sisältö ja työn vaatimukset*

Suuret tiedolliset tai emotionaaliset vaatimukset, työn yksitoikkoisuus, taitojen alikäyttö, keskeytykset työssä, työn epämielekkyyys, epävarmuus, jatkuva muutos, jatkuva kanssakäyminen ihmisten kanssa, ristiriitaiset vaatimukset

##### *Työn määrä ja työtahti*

Työn liiallinen tai liian vähäinen määrä, työn pakkotahtisuus, kiire, aikapaineet, jatkuvat aikarajat/määräajat, koneen tahdissa työskentely

##### *Työn hallintamahdollisuudet*

Vähäiset mahdollisuudet osallistua päätöksentekoon, vähäinen itsenäisyys, vaikutusmahdollisuuksien puute liittyen työtaakkaan, työmäärään, työtahtiin, työvuoroihin jne.

##### *Työaika*

Vuorotyö, yötyö, joustamattomat työajat, ennustamattomat työajat, ylityöt, yksintyöskentely, epätyypilliset työajat

##### *Työympäristö*

Puutteet työvälineiden saatavuudessa, sopivuudessa tai kunnossapidossa, huonot työskentelyolot kuten tilan puute, huono valaistus, melu jne.

#### TYÖN SOSIAALISEEN JA ORGANISATORISEEN KONTEKSTIIN LIITTYVÄT TEKIJÄT

##### *Organisaatiokulttuuri ja organisaation toiminta*

Kommunikaatio-ongelmat, riittämättömät henkilöstöressurit, organisaatiomuutokset, organisaation tavoitteiden määrittelemättömyys tai niistä sopimisen puutteet, syrjintä, riittämätön tiedotus, tuen puute ongelmien ratkaisemisessa tai henkilökohtaisessa kehittämisessä

##### *Sosiaaliset suhteet*

Huono esimiestyö/johtaminen, ihmisten väliset ristiriidat, häirintä, kiusaaminen, väkivalta, vähäinen työntekijöiden välinen tuki, vähäinen tuki esimieheltä, vähäinen sosiaalinen tuki, sosiaalinen tai fyysinen eristäminen

##### *Organisaation toiminnan oikeudenmukaisuus*

Epäoikeudenmukainen palkkaus ja palkitseminen, suosiminen, johdon epäluotettavuus ja epäoikeudenmukaisuus

##### *Rooli organisaatiossa*

Rooliepäselvyydet, rooliristiriidat, suuri vastuu muista ihmisistä

##### *Työuran kehitys*

Työn epävarmuus, työuran pysähtyneisyys tai epävarmuus, työn alhainen arvostus, kehittämismahdollisuuksien puute, koulutuksen puute

##### *Työn ja perhe-elämän / muun elämän yhteensovittaminen*

Työn ja perhe-elämän ristiriitaiset vaatimukset, perheen vähäinen tuki, kaksoisuraongelmat



Psykososiaaliset kuormitus- ja riskitekijät eivät automaattisesti johda liialliseen kuormitukseen tai työpahoinvointiin vaan erilaiset kuormitus- ja voimavaratekijät toimivat vuorovaikutuksessa. Esimerkiksi työn vaatimusten ja voimavarojen mallin (eng. Job Demands-Resources-model) mukaan työn korkeat vaatimukset voivat uhata työhyvinvointia, mutta samanaikaisesti työn voimavarat voivat suojata kielteisiltä vaikutuksilta (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker, Demerouti & Euwema 2005). Erityinen riski työhyvinvoinnille on tilanne, jossa työn vaatimukset ovat korkeat ja käytettävissä olevat voimavarat vähäiset.

Työn voimavara- eli suojaavina tekijöinä voidaan pitää erilaisia psyykkisiä, sosiaalisia ja materiaalisia tekijöitä, jotka edistävät tavoitteiden saavuttamista, helpottavat työn vaatimusten ja mahdollisten riskitekijöiden kohtaamista sekä edistävät henkilökohtaista kasvua ja kehitystä työssä (Perhoniemi & Hakanen 2013). Voimavarat eli resurssit, aivan samoin kuin kuormitustekijätkin, voivat liittyä niin työhön, työn organisointiin kuin yksilöönkin. Yksinkertaistettuna voitaneen ajatella, että edellä kuvatussa taulukossa 1 mainitut kuormitustekijät voivat käänteisinä, kunnossa ollessaan, toimia myös voimavaratekijöinä. Esimerkiksi huonosti toimivat ihmissuhteet usein kuormittavat, mutta hyvät ihmissuhteet voivat lisätä voimavaroja. Työhyvinvointia voidaankin näin ollen kehittää kahdesta suunnasta: ensiksi kuormitus- ja vaatimustekijöitä kohtuullistamalla, ja toiseksi työn, organisaation ja/tai yksilön voimavaroja vahvistamalla.

Psykososiaaliset kuormitus- ja riskitekijät heijastelevat sekä yhteiskunnallisia että työelämän muutoksia (Dollard ym. 2007). Euroopan työturvallisuus- ja työterveysviraston mukaan kolme viime vuosien keskeisintä työelämän muutosta ovat 1. väestötieteelliset muutokset (ikäntyminen, naisistuminen, maahanmuuttajien määrän kasvu), 2. taloudellinen globalisaatio (lisääntynyt työn epävarmuus, työpaineet, vaatimukset) ja 3. nopeat teknologian muutokset sekä koventunut kilpailu (epätyypilliset työsuhteet, jatkuva muutostarve, innovatiivisuus) (EU-OSHA 2012). Vartia ym. (2012) selvitti suomalaiselle työelämälle tyypillisiä psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Selvityksen mukaan tyypillisiä kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi kiire, nopea työtahti ja tiukat määräajat. Työpaikkakiusaamista raportoidaan Suomessa enemmän kuin muissa EU-maissa, mutta toisaalta työhön ja esimerkiksi esimiestyöhön ollaan melko tyytyväisiä.

## 1.2 TUTKIMUSTEN VALINTAKRITEERIT

Selvitykseen mukaan otettujen tutkimusten piti täyttää kaksi kriteeriä. Ensinnäkin niiden tuli aiheeltaan kytkeytyä selvästi työhyvinvointiin ja toiseksi niiden tuli olla julkaistu ajalla 2010–2013. Tutkimukset saivat olla luonteeltaan erityyppisiä, esimerkiksi selvityksiä tai kansainvälisiä tieteellisiä julkaisuja. Opinnäytetöistä mukaan otettiin vain väitös- ja lisensiaattitöitä.

Ensimmäisen kriteerin mukaisesti selvitykseen on sisällytetty vain sellaisia tutkimuksia, joissa on selvästi tutkittu työhyvinvointia eli työhyvinvoinnin käsite näkyy esimerkiksi otsikossa ja/tai avainsanoissa ja varsinaisessa tutkimusasetelmassa. Koska työhyvinvoinnin ja sen lähikäsitteiden (esim. työn imu, jaksaminen, työuupumus, työstressi, työkyky, sairauspoissaolot, työkyvyttömyys) on pitänyt näkyä selvästi otsikossa, tiivistelmässä ja/tai avainsanoissa, on mahdollista, että tutkimukset, jotka käsittelevät työhyvinvointia, mutta ovat esimerkiksi otsikoitu edellä mainitusta poikkeavalla tavalla, ovat jääneet tämän selvityksen ulkopuolelle. Työhyvinvointiin vaikuttavat useat tekijät, kuten esimerkiksi johtaminen tai työpaikkakiusaaminen. Tähän selvitykseen on otettu mukaan kuitenkin vain sellaiset tutkimukset, jotka tutkivat nimenomaan esimerkiksi johtamisen suhdetta työhyvinvointiin. Pelkkä johtamiseen kohdistuva tutkimus on siis rajattu pääsääntöisesti ulkopuolelle ja tulkitu edustavan yleisempää työelämän tutkimusta – ei niinkään työhyvinvointitutkimusta. Edelleen

on huomattava, että työhyvinvointitutkimuksen kentällä on lukuisia erilaisia käsitteitä, jotka viittaavat työhyvinvointiin, mikä vaikeutti osaltaan tiedonhankintaa. Edellä kuvatut rajoitukset ja haasteet huomioiden on selvää, että kaikkia alan tutkimuksia ei mainita. Tätä voidaan pitää selvityksen rajoituksena. Selvityksessä läpikäyty materiaali muodostaakin tiettyjen periaatteiden mukaan valitun otoksen suomalaisesta työhyvinvointitutkimuksesta 2010-luvun alussa.

Toisen kriteerin mukaisesti selvitykseen on otettu mukaan vain vuosina 2010–2013 tehty tutkimus. Mukana lähdeluettelossa on kuitenkin myös joitakin varhaisempia tutkimuksia, joiden on katsottu joko täydentävän kuvaa käsiteltävästä teemasta (esim. laajat pitkittäistutkimukset tai meta-analyysit) tai lisäävän selvityksen käytännön hyödynnettävyyttä. Onkin hyvä huomata, että ajallinen rajaus jättää tarkastelun ulkopuolelle huomattavan määrän tutkimusta, joka on tehty vuosina 2005–2010. Rajauksen takia muodostuu eräänlainen pysäytyskuva, joka ei tee oikeutta erityisesti pitkään jatkuneille tutkimuslinjoille.

### 1.3 TIEDONHANKINTA

Edellä kuvatut kriteerit täyttävien tutkimusten etsimisessä hyödynnettiin useita tiedonhankintatapoja. Rahoittajakeskeisessä tiedonhankinnassa käytiin läpi keskeisten työhyvinvointitutkimusta rahoittavien tahojen (esim. Suomen Akatemia, Työsuojelurahasto) verkkosivuja, rahoituspäätöksiä ja loppuraportteja. Lisäksi selattiin yliopistojen ja korkeakoulujen tutkimustietokantoja (esim. SoleCris) ja digitaalisia väitöstietokantoja (esim. E-Thesis). Lukuisiin koti- ja ulkomaisiin abstrakti- ja kokotekstitietokantoihin (esim. Ebsco, PsycINFO, Medic, Medline, Arto) tehtiin systemaattisia hakuja lähinnä Nelli-tiedonhakuportaalin kautta. Hakusanoina käytettiin muun muassa seuraavia avainsanoja: työhyvinvointi, työn imu, jaksaminen, työuupumus, työstressi, työkyky, sairauspoissaolot ja työkyvyttömyys. Lisäksi käytiin läpi työhyvinvointiin liittyvien konferenssien ja tutkimuspäivien (esim. Työelämän tutkimuspäivät) abstrakteja ja julkaisuja sekä selailtiin olennaiseksi havaittujen tutkijoiden, tutkimusryhmien, tutkimuslaitosten sekä eri järjestöjen kotisivuja ja julkaisuluetteloita. Niin sanotussa vapaammassa tiedonhaussa hyödynnettiin lähinnä Google- ja Google Scholar -hakupalveluja käyttäen edellä mainittuja hakusanoja.

### 1.4 TUTKIMUSTEN TEEMOITTELU

Edellä kuvatun tiedonhankintamenettelyn seurauksena löydetty tutkimukset tallennettiin Refworks-viitteidenhallintaohjelmaan. Tutkimukset luokiteltiin edelleen sisällön perusteella teemaluokkiin (ks. Kuvio 1) siten, että samaa aihetta koskevat tutkimukset muodostivat aina yhden teemaluokan. Teemat eivät ole toisiaan poissulkevia eli sama tutkimus on voitu luokitella useampaan teemaan. Esimerkiksi hammaslääkäreiden työn imua koskeva tutkimus kuuluu sekä Työn imu että Työ eri aloilla -teemoihin. Suuri osa tutkimuksista sijoittui vain yhteen luokkaan.

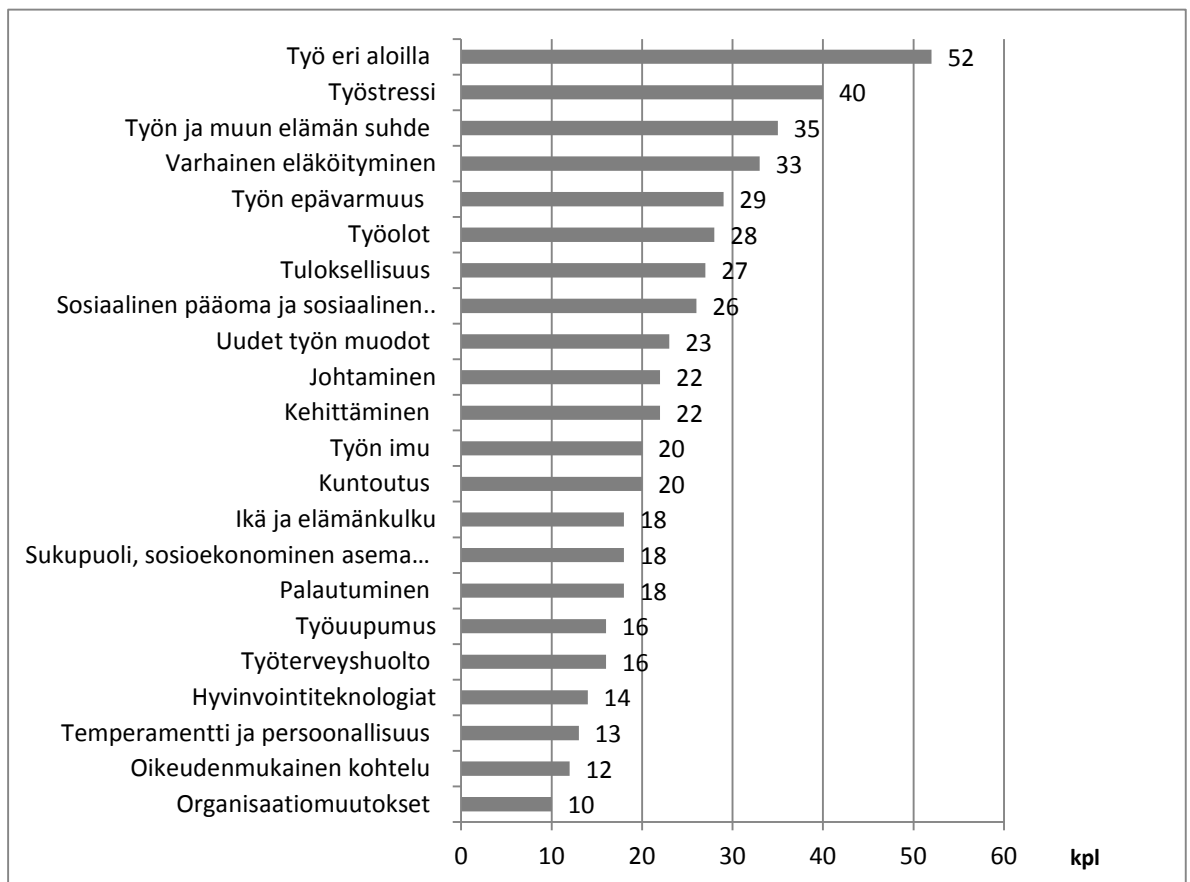
Teemoittelua ohjasi viitteellisesti Marja-Liisa Mankan (2006; 2011) kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin malli. Mallissa erotetaan viisi työhyvinvointiin vaikuttavaa tekijää, jotka ovat organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työ ja yksilö. Vaikka edellä mainitussa mallissa ja sen pohjalta tehdyssä luokittelussa ei erikseen mainita yhteiskunnallista ja kulttuurista toimintaympäristöä, on sen vaikutus keskeinen. Voidaankin ajatella, että yhteiskunnalliset ja kulttuuriset tekijät, kuten lainsäädäntö, käytännöt ja normit, vaikuttavat kaikkiin työhyvinvoinnin tekijöihin.

## 2 TYÖHYVINVOINTITUTKIMUKSEN PÄÄTEEMAT

Tässä luvussa esitellään selvityksessä havaitut suomalaisen työhyvinvointitutkimuksen teemat. Niitä on yhteensä 22 kappaletta. Jokaisesta teemasta esitellään sen pääidea, mitä siihen liittyen on tutkittu, muutamia tutkimustuloksia sekä tutkimuksissa esitettyjä keinoja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Teemoihin on sisällytetty käsitteidenmäärittelyä vain vähäisessä määrin. Jotta lukija voi saada hyvän kuvan esitellyistä teemoista ja tutkimuksista, on erittäin tärkeää tutustua alkuperäisiin tutkimuksiin erityisesti, jos tutkimuksiin viitataan. Lähteet sisältävät tekstissä viitattujen julkaisujen lisäksi kattavammin myös muita selvitykseen valikoituneita aihepiiriä käsitteleviä julkaisuja. Teemaan kuuluvien tutkimusten lähdeviitteet löytyvät teemojen mukaan etenevästä lähdeluettelosta, joka alkaa sivulta 40. Teemat limittyvät sisällöllisesti toisiinsa eikä niitä voida pitää erillisinä. Ne ovat enemmänkin erilaisia tarkastelu- ja tulokulmia tutkimuksen eri puoliin.

Alla olevassa taulukossa (Kuvio 1) kuvataan kuhunkin teemaan kuuluvien tutkimusten määrä. Useampaan teemaan kuuluva tutkimus on laskettu jokaisessa teemassa erikseen. Vain vuosina 2010–2013 julkaistut tutkimukset on laskettu mukaan. Julkaisujen määrään vaikuttaa eri tieteenaloilla vallalla olevat julkaisukäytännöt.

KUVIO 1. Suomalaisen työhyvinvointitutkimuksen pääteemat 2010–2013



## 2.1 TYÖ

### 2.1.1 Työolot

Työolot ovat yksi työhyvinvointiin vaikuttava tekijä. Tähän aiheeseen liittyvissä tutkimuksissa on tarkasteltu esimerkiksi sitä, millaiset työn järjestämisen tavat lisäävät työhyvinvointia ja mitkä taas haastavat sitä. Työoloja käsittelevät laajemmassa mielessä myös useat muut tämän selvityksen teemat.

Tutkimuksissa on selvitetty muun muassa sitä, miten työn hallittavuus, työn vaativuus ja työmäärä ovat yhteydessä terveyteen ja hyvinvointiin, kuten sydänsairauksiin, uniongelmiin, mielen terveyteen, kuolleisuuteen, lihavuuteen, sairauspoissaoloihin, työkyvyttömyyseläkkeisiin ja onnettomuuksiin (esim. Hinkka ym. 2013; Härmä 2013; Joensuu ym. 2010; Kivimäki ym. 2010; Laaksonen ym. 2010; Siukola 2013). Lisäksi on tutkittu esimerkiksi sitä, miten työaikajärjestelyt kuten vuorotyö, yötyö ja ylityö ovat yhteydessä työhyvinvointiin (esim. Elovainio ym. 2010; Karhula ym. 2013; Nätti ym. 2012; Puttonen, Härmä & Hublin 2010; Pylkkönen ym. 2013; Solovieva ym. 2013; Virtanen ym. 2011a; 2012a; 2012b).

Tutkimukset ovat vahvistaneet käsitystä siitä, että töiden järjestämisellä on merkitystä työhyvinvoinnin kannalta. On muun muassa havaittu, että vuorotyö, liikeratojen monotonisuus ja tungos työpaikalla voivat lisätä sairauspoissaoloriskiä (Hinkka ym. 2013). Toisaalta kaupan alalla joustavat työajat, vähäinen vuokratyövoiman käyttö ja määräaikaisten sopimusten uusiminen sekä yllättäen myös ylityöt olivat myönteisesti yhteydessä sitoutumiseen, jonka on havaittu olevan yhteydessä työhyvinvointiin (Janhonen 2013). Lisäksi työntekijöiden vaikuttamis- ja osallistumismahdollisuuksien on havaittu lisäävän työhyvinvointia ja erityisesti työtyytyväisyyttä ja jaksamisen tunnetta sekä vähentävän työtapa-urmia (Böckerman, Bryson & Ilmakunnas 2012).

Työaikaan liittyvissä tutkimuksissa on muun muassa huomattu, että yötyötä tekevien naisten kuolleisuus oli päivätyötä tekeviä korkeampi (Nätti ym. 2012), ja yöllä ajavien rekkakusien uneliaisuus oli riskitasolla erityisesti ensimmäisen yövuoron aikana, eikä ajajien kouluttaminen valppauden hallintaan vaikuttanut uneliaisuuden tasoon (Pylkkönen ym. 2013). Myös vuoro- ja ylityöhön on havaittu liittyvän erityisiä haasteita. Esimerkiksi on huomattu, että vuorotyötä tekevien työstressiä lisää työmäärän lisäksi vähäinen mahdollisuus vaikuttaa työvuorolistojen suunnitteluun sekä työvuorojen ja -aikojen huono suunnittelu (Karhula ym. 2013). Keski-ikäisiä virkamiehiä tarkastelleessa tutkimuksessa ylityön puolestaan havaittiin voivan altistaa vakavalle masennukselle (Virtanen ym. 2012b).

Työolojen kielteisten vaikutusten vähentämiseksi tulisi pyrkiä vaikuttamaan nimenomaan työoloihin ja työn organisointiin eikä painottaa ratkaisuna työntekijöiden terveyskäyttäytymisen muuttamista (Elovainio ym. 2010). Toisaalta on havaittu esimerkiksi, että sairauspoissaolojen määrään voi vaikuttaa jossain määrin myös työpaikan sairauspoissaolokulttuuri (Siukola 2013). Pelkkä työolojen muuttaminen ei siis välttämättä riitä. Erityisesti vuorotyötä tekevien näkökulmasta vaikutusmahdollisuuksien lisääminen työvuorojen suunnittelussa ja työmäärän hallinnassa on tärkeä keino pyrittäessä vähentämään työn aiheuttamaa stressiä (Karhula ym. 2013). Työoloja ja turvallisuutta työssä pyritään edistämään työlainsäädännöllä. Esimerkiksi työaikalain noudattaminen luo raamit työaikajärjestelyille työpaikoilla.

## 2.1.2 Työ eri aloilla

Jokaisessa työssä on erityispiirteitä työhyvinvoinnin kannalta. Niiden tunteminen on tärkeää työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Osa eri alojen työhyvinvointia tarkastelevista tutkimusraporteista on luonteeltaan selvityksiä. Selvityksissä tulokset esitetään keskiarvoina ja prosentteina, mutta syvällisempiä tilastollisia testejä ei tehdä. Osa taas on selvästi tieteellisiä tutkimuksia, joissa tutkitaan tietyn alan ihmisiä.

Eri alojen työhyvinvointia tarkastelevassa tutkimuksessa on viime aikoina tutkittu muun muassa lääkäreiden- ja hammaslääkäreiden sekä sairaanhoitajien (Elovainio ym. 2013; Hakanen & Perhoniemi 2011; Heponiemi, Sinervo & Elovainio 2011; Heponiemi ym. 2012; Kanste ym. 2010; Karhula, Puttonen & Härmä 2013; Koivu, Saarinen & Hyrkäs 2012; Koivu 2013; Kuusio ym. 2012; Mauno ym. 2012; Perhoniemi & Hakanen 2011a; 2011b; 2012; Utriainen & Kyngäs 2011) sosiaalialan työntekijöiden (Laine ym. 2011) opettajien (Saaranen ym. 2012; Ervasti ym. 2012a; 2012b; Konu, Viitanen & Lintonen 2010; Mäkinen 2013, Onnismaa 2010;) yrittäjien (Mäkelä-Pusa, Terävä & Manka 2011; Palmgren ym. 2010; Vuorenperä & Palmgren 2012), maatalousalalla työskentelevien (Kallioniemi 2013; Kymäläinen 2011), yliopistolaisten (Kirves ym. 2010; Nikunen 2012; Ruotsalainen & Kinnunen 2013), puolustusvoimissa työskentelevien (Leinonen ym. 2008), rikosseuraamusalan työntekijöiden (Autio ym. 2010) sekä taiteilijoiden (Houni & Ansio 2013) työhyvinvointia. Vaikuttaa siltä, että niin sanottu tieteellinen tutkimus on kohdistunut erityisesti terveydenhuolto- ja opetusalan työntekijöihin (esim. Ervasti ym. 2012a; 2012b; Heponiemi ym. 2011; Heponiemi ym. 2012). Toisaalta teollisuustyöhön tai muuhun suorittavampaan työhön kohdistuvia tutkimuksia löytyi vähän.

Tutkimukset keskittyvät yleensä tarkastelemaan tietyn ammattiryhmän työhyvinvointia. Ammattialojen välisiä vertailevia tutkimuksia on vähemmän (esim. Janhonen & Lindström 2013; Laine ym. 2011; Oksanen 2012). Yleisemmin koko väestön hyvinvointia ja työhyvinvointia kuvataan muun muassa Työolobarometrissä ja Työ ja terveys Suomessa - tutkimuksissa (Kauppinen ym. 2013), jotka tuottavat myös vertailutietoa. EU tuottaa myös tutkimustietoa eri jäsenmaiden työoloihin ja hyvinvointiin liittyen (esim. Eurofound).

Eri alojen työhyvinvointia kuvaavia selvityksiä tuottavat lisäksi esimerkiksi työmarkkinajärjestöt. Tähän ryhmään kuuluvia selvityksiä ovat esimerkiksi Akavan Akavaaka (myös Luomala, Akola & Heinonen 2011), SAK:n Työolobarometri sekä Luottamushenkilöpaneeli (SAK 2012a; 2012b; 2012c). Myös STKK:n Toimihenkilöbarometrissä mitataan työhyvinvointia sivuavia tietoja, kuten työn henkistä raskautta (STTK 2013). Kunta-alan työhyvinvointia kartoitetaan muun muassa Kuntatyöntekijöiden työhyvinvointikyselyllä ja Kunta 10:llä (esim. Kaartinen, Forma & Pekka 2011; von Bonsdorff ym. 2012; Oksanen 2012). Valtion työntekijöiden työhyvinvointia selvitetään muun muassa Valtiokonttorin Kaikki hyvin työssä -kyselyillä (esim. Väänänen-Tomppo 2012). Kirkon työntekijöiden työhyvinvointia tutkitaan muun muassa Diakoniabarometrillä (Kiiski 2013). Pappien ja kanttorien työhyvinvointia kuvaa puolestaan Papisto ja kanttorit -tutkimus (Niemelä 2010).

Tutkimuksissa on havaittu, että kuormitus- ja voimavaratekijät vaihtelevat eri aloilla. Esimerkiksi lääkäreillä vuorotyö voi lisätä nukkumisongelmia (Elovainio ym. 2013), maatalousyrittäjillä työstressiä voi aiheuttaa esimerkiksi maatalouspolitiikan muutokset (Mäkelä-Pusa ym. 2011), ja sosiaali- ja terveysalalla haasteina ovat muun muassa työn fyysinen raskaus, asiakkaiden moniongelmaisuus ja väkivallan uhka (Laine ym. 2011).

Keinot lisätä eri aloilla työskentelevien työhyvinvointia myös vaihtelevat aloittain. Esimerkiksi pienyrittäjien työhyvinvointia voitaisiin edistää muun muassa vara- ja sijaisjärjestelmää kehittämällä sekä yrittäjien keskinäisellä verkostoitumisella ja vertaistuellalla. Myös oman työmäärän ja työaikojen rajaaminen on keskeistä. (Mäkelä-Pusa ym. 2011.)

Toisaalta kaikilla aloilla työterveyshuollolla ja sen kehittämällä vastaamaan alan erityisvaatimuksia on merkitystä (Onnismaa 2010).

### 2.1.3 Uudet työn muodot

Kun työn tekemisen ja organisoinnin tavat muuttuvat, muutos voi synnyttää sekä uusia kuormitustekijöitä että työhyvinvointia edistäviä voimavareteijöitä.

Uusien työn muotojen tutkimuksessa on keskitytty viime aikoina muun muassa mobiiliin ja monipaikkaiseen työhön (esim. Mäkinen 2012; Vartiainen & Hyrkkänen 2010). Kiinnostuksen kohteena ovat tällöin olleet esimerkiksi virtuaalisten tiimien ja hajautetun työn aiheuttama työkuormitus ja työstressi (Nurmi 2010; 2011) sekä niiden arvioiminen (Hyrkkänen ym. 2011; 2013). Epätavallisia työsuhteita on tutkittu muun muassa vuokratyön näkökulmasta (Tanskanen 2012). Työn ja perheen yhteensovittamista uudemmissa työn muodoissa on myös tutkittu (Nätti & Häikiö 2012; Nätti ym. 2012; Mäkelä & Suutari 2011). Tietotyötä ja sen kuormittavuutta on viime aikoina tutkittu muun muassa sen suhteen, miten keskeytykset ja katkokset vaikuttavat työssä jaksamiseen (Kalliomäki-Levanto 2009). Myös tietotyön aiheuttamat haasteet aivotoiminnalle ja muistamiselle vaikuttaisi olevan nouseva tutkimusteema (esim. Kalakoski 2012).

Tutkimusten mukaan vaikuttaa siltä, että esimerkiksi monipaikkaisessa ja mobiilissa työssä vaihtuvat paikat voivat aiheuttaa sekä stressin että hyvinvoinnin kokemuksia. Viestinnän ja vuorovaikutuksen toimivuus työyhteisössä on olennaista tämän tyyppisessä työssä. Esimerkiksi hajautetuissa kansainvälisissä tiimeissä työskentelevät pyrkivät pienentämään yhteistyön epävarmuutta tiiviillä sähköpostiyhteydenpidolla, matkustamalla palavereihin tai venyttämällä työpäiväänsä, jotta he voivat olla yhteydessä eri aikavyöhykkeillä työskenteleviin kollegoihinsa. Pitkään käytettyinä nämä selviytymiskeinot kuitenkin kuormittavat, joskin kokeneiden työntekijöiden kohdalla tilanne vaikuttaisi olevan parempi, koska he pystyvät paremmin rajaamaan työmääränsä. (Nurmi 2011.)

Vuokratyö voidaan nähdä riskinä työhyvinvoinnille, koska vuokratyöntekijöillä on vakituisia työntekijöitä suurempi todennäköisyys vähäiseen työyhteisön tukeen, työtyytyttömyyteen, harkintavallan puutteeseen, työsuhteen turvattomuuteen, heikkoon taloudelliseen korvaukseen sekä siihen, että työtehtävät eivät edellytä ammattitaitoa. Suomessa vuokratyöntekijät saavat muun muassa muita työntekijöitä vähemmän palkkaa, ovat muita harvemmin esimiesasemassa ja tekevät muita harvemmin korkean ammattitaidon työtehtäviä. Lisäksi vuokratyöntekijät tekevät muita työntekijöitä todennäköisemmin osa-aikaista työtä, koska kokoaikaista työtä ei ole tarjolla. (Tanskanen 2012.) (ks. Työn epävarmuus ja määräaikaisuus.)

Uudet työn muodot vaikuttavat myös työn ja perheen yhteensovittamiseen. Esimerkiksi on havaittu, että tietotyötä tekevissä perheissä koetaan ajanpuutetta ja kiireen tuntua (Nätti ym. 2012). Työajan joustot auttavat työn ja perheen yhteensovittamisessa enemmän silloin, kun ne ovat työntekijälähtöisiä (esim. joustavat aikataulut). Kun joustot ovat työnantajalähtöisiä, kuten vuorotyö, on perheen ja työn yhteensovittaminen hankalampaa. (Nätti & Häikiö 2012.) Kotona tehdään työtä aiempaa enemmän, mutta kyse ei ole läheskään aina etätyöstä. Yli puolet kotona tehtävästä työstä on ylityötä ja keskittyy erityisesti iltoihin ja viikonloppuihin. Monissa organisaatioissa onkin niin sanottuja hiljaisia käytäntöjä, jotka ohjaavat työntekijöitä korvauksettoman ylityön tekemiseen. Kotona tehtävä työ aiheuttaa usein muista elämänalueista tinkimistä. (Anttila ym. 2009.) (ks. Työn ja muun elämän suhde.)

Nykyisin yleinen tietotyö on usein pirstaleista ja keskeytyksiä täynnä (Kalliomäki-Levanto 2009). Lisäksi epätavalliset tietotekniset ratkaisut, kuten huonosti toimivat ohjelmat, voivat aiheuttaa kuormitusta (esim. Heponiemi ym. 2012). Kognitiivinen ergonomia ja

informaatioergonomia ovatkin nousevia tutkimusteemoja liittyen erityisesti tietotyöläisten työhyvinvointiin. Informaatiokuorma voi esimerkiksi uhata tunnetta työn hallinnasta ja sitä kautta työhyvinvointia. Aiheeseen liittyviä tutkimushankkeita on käynnissä esimerkiksi Tampereen yliopistossa (Työsuojelurahasto 2012) sekä Työterveyslaitoksella (esim. Lukander, Kalakoski & Huotilainen 2012).

Monipaikkaisessa työssä työoloja voidaan seurata ja kuormitusta vähentää esimerkiksi mobiilin työn työpaikkaselvitysten avulla (Hyrkkänen ym. 2013). Kotona tehtävän työn vähentämiseksi organisaatioiden tulisi muun muassa helpottaa työn määrän hallintaa ja kannustaa sovitun työajan rajoissa pysyvään työaikakulttuuriin (Anttila ym. 2009). Vuokratyössä ongelmana on usein vastuun jakautuminen henkilöstöpalveluyrityksen ja asiakasyrityksen välillä. Esimerkiksi työsuojelun kannalta onkin ensiarvoisen tärkeää, että yritykset toimivat keskenään tiiviissä yhteistyössä. Vastuiden selkeä määrittely tulisi tehdä jo asiakassopimusta laadittaessa. Vuokratyöntekijän, asiakasyrityksen esimiehen ja henkilöstöpalveluyrityksen esimiehen tulisi tavata säännöllisesti ja sovitusti; molempien esimiesten tulisi kantaa vastuu vuokratyöntekijän työoloista. (Terävä 2013.)

## 2.1.4 Työn epävarmuus

Työn epävarmuus eli työn menetyksen uhka koskee laajasti suomalaisia työntekijöitä. Esimerkiksi organisaatioiden rakenteelliset muutokset kuten ulkoistaminen, saneeraukset ja konkurssit ovat johtaneet lomautuksiin ja korkeaan työttömyyteen. Myös määräaikaisten työsuhteiden määrä on suuri.

Tähän aihepiiriin kuuluvissa tutkimuksissa on tarkasteltu muun muassa, miten määräaikaiset työsuhteet tai epävarmuus työn pysyvyydestä vaikuttavat työhyvinvointiin kuten psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen, sairastavuuteen, huono-osaisuuteen ja kuolleisuuteen. On tutkittu esimerkiksi epävarmuuden ja epätyypillisten työsuhteiden vaikutuksia sydänsairauksiin, uniongelmiin, psyykkiseen ahdistuneisuuteen ja vatsaongelmiin (esim. Sirviö ym. 2012; Virtanen, Janlert & Hammarström 2011; Ferrie ym. 2013). Tutkimusten perusteella käsitys työhön liittyvän epävarmuuden kielteisistä vaikutuksista on vahvistunut (Elovainio ym. 2010).

Toisaalta on tutkittu tekijöitä, jotka mahdollisesti suojaavat epävarmuuden vaikutuksilta. On selvitetty muun muassa seuraavia tekijöitä: koherenssin tunne, sosiaalinen pääoma, työn hallinta, tuki, optimismi ja itsenäisyys, vaikutusmahdollisuudet, koulutus, työmäärä, johtajuus, vapaaehtoisuus ja omistautuminen (esim. Heponiemi ym. 2012; Cheng, Mauno & Lee 2013). Onkin havaittu, että esimerkiksi mahdollisuus hallita omaa työtään, sosiaalinen tuki ja kokemus oikeudenmukaisesta kohtelusta voivat lieventää epävarmuudesta johtuvia kielteisiä vaikutuksia (Elovainio ym. 2010; Cheng ym. 2013). (ks. Oikeudenmukainen kohtelu)

Määräaikaisten työntekijöiden työhyvinvointiin liittyy omanlaisiaan haasteita, jotka osittain liittyvät juuri epävarmuuteen. On esimerkiksi huomattu, että osa- ja määräaikaiset palkansaajat, ja erityisesti vastentahtoisesti määräaikaisessa työsuhteessa olevat, saavat vähiten työnantajan maksamaa koulutusta (Kauhanen, Nätti & Miettinen 2011). Toiseksi on havaittu, että määräaikaiset työntekijät kokevat omaavansa vähemmän vaikutusmahdollisuuksia ja kokevat organisaationsa epäoikeudenmukaisemmaksi kuin vakituiset työntekijät. Kuitenkin huomattiin myös, että organisaation oikeudenmukaisella johtamisella ja päätöksenteolla sekä vaikutusmahdollisuuksia lisäämällä pystyttiin vähentämään monia määräaikaisuuden kielteisiä vaikutuksia (Heponiemi, Sinervo & Elovainio 2011).

Organisaatioissa tulisi etsiä keinoja vaikuttaa työhön ja työntekijöiden henkilökohtaisiin voimavaroihin, jotta he kestäisivät paremmin epävarmuutta. (Elovainio ym. 2010; Cheng ym.

2013). Organisaatioiden tulisikin kiinnittää epävarmoissa tilanteissa huomiota erityisesti siihen, että ihmiset voivat hallita omaa työtään, voivat vaikuttaa omaan työhönsä, saavat riittävästi sosiaalista tukea sekä siihen, että kohtelu on oikeudenmukaista (Cheng ym. 2013; Elovainio ym. 2010; Heponiemi ym. 2011). Rakenteellisempuna keinona on määräaikaisten työsuhteiden vähentäminen.

## 2.1.5 Työn ja muun elämän suhde

Tässä esiteltävissä tutkimuksissa on tarkasteltu, miten työn ja työn ulkopuolisen elämän suhde liittyy työhyvinvointiin. Tutkimuksissa on selvitetty muun muassa sitä, miten työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen muuttuu elämänkulussa (esim. Ruokolainen, Mauno & Cheng 2013; Rantanen ym. 2012), millaisia haasteita esiintyy erityyppisillä perheillä tai ammateilla (esim. Mauno, Kinnunen & Rantanen 2011; Heponiemi 2009) sekä miten uudemmat työn muodot, kuten tietotyö, vaikuttavat perhe-elämään (Nätti & Häikiö 2012).

Tutkimuksissa on tarkasteltu muun muassa sitä, miten monin tavoin työ ja perhe voivat kytkeytyä toisiinsa ja vaikuttaa työhyvinvointiin. On esimerkiksi havaittu, että työ voi ”häiritä” perhe-elämää (esim. töiden tekeminen illalla kotona) tai perhe-elämä työtä (esim. huoli lapsista työpäivän aikana). Tällöin voidaan ajatella, että ilmenee ristiriita työn ja perheen välillä. Toisaalta työ voi myös vaikuttaa myönteisesti perhe-elämään tai perhe-elämä työhön. Tällöin voidaan puhua myönteisestä vuorovaikutuksesta, rikastavasta suhteesta tai myönteisestä siirtymisestä. (esim. Mauno ym. 2012; Rantanen ym. 2013.)

Tutkimusten perusteella näyttää siltä, että työn ja perheen yhteensovittamisen vaikutukset hyvinvointiin riippuvatkin nimenomaan siitä, onko suhde ristiriitainen vai rikastava. Rikastava suhde voi suojata ainakin jossain määrin ristiriidan kielteisiltä vaikutuksilta (Mauno ym. 2012), kuten myös erilaiset työn ja perheen yhteensovittamisen hallintakeinot (esim. delegointi, priorisointi) (Mauno ym. 2012; Mauno & Rantanen 2013; Taskila-Rissanen ym. 2013). On havaittu, että ne kenellä oli paljon työstä perheeseen ja perheestä työhön siirtyvää rikastumista sekä vain vähän työstä perheeseen ja perheestä työhön välittyvää ristiriitaa, arvioivat hyvinvointinsa paremmaksi verrattuna muihin (Rantanen ym. 2013).

Edelleen on huomattu, että työhön liittyvät voimavarat ovat yhteydessä siihen, että työ vaikuttaa myönteisesti perhe-elämään, mikä taas on edelleen yhteydessä työn imuun. Näyttää siis siltä, että kun työnsä voi tehdä hyvin ja riittävillä resursseilla, se voi heijastua myönteisesti kotiin, mikä taas voi edelleen lisätä työn imua. (Hakanen, Peeters & Perhoniemi 2011.) Myös organisaatiokulttuurilla on merkitystä. Ne työntekijät, jotka kokivat, että heidän työpaikallaan on perhemyönteinen organisaatiokulttuuri, kokivat useammin työn imua sekä työtyytyväisyyttä ja heillä oli vähemmän työn lopettamisaikeita (Mauno, Kiuru & Kinnunen 2011). (ks. Työn imu).

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tutkimus on laajentunut käsittämään myös työn ja omaishoivan yhteensovittamisen (esim. Kröger & Yeandle 2013; Kauppinen & Jolanki 2012). Aikaisempi tutkimushan on koskenut pääsääntöisesti niin sanottua lapsiperhevaihetta eläviä työssäkäyviä henkilöitä. Omaishoitajia tutkittaessa on huomattu, että suurimmat työn ja omaishoivan yhteensovittamisen haasteet ovat niillä työssäkävillä omaishoitajilla, jotka eivät juurikaan saa muilta apua ja/tai, joilla on niukasti taloudellisia resursseja esimerkiksi ulkopuolisten palvelujen ostamiseen (Leinonen 2011). Myös erilaisia perhetyyppejä on tutkittu yhä laajemmin (Mauno ym. 2011a).

Itsenäisyys, vaikutusmahdollisuudet ja toisilta saatu tuki sekä työssä että kotona ovat keinoja vähentää työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen ongelmia. Myös tunnetason tuki esimiehen ja työkavereiden taholta, mikä voi ilmetä perheystävällisenä ilmapiirinä, voi vähentää ristiriitaa ja helpottaa tilannetta. On mahdollista, että perheystävällisen ilmapiirin



rakentamiseksi henkilöstöasiantuntijat ja esimiehet tarvitsevat lisäkoulutusta. (Mauno & Rantanen 2013.) Joustavammat työaikajärjestelyt voidaan nähdä myös keinona tukea työn ja muun elämän yhteensovittamista. Konkreettisia keinoja edistää työn ja perhe-elämän yhteensovittamista tuodaan esille esimerkiksi Työterveyslaitoksen ja Väestöliiton verkkosivuilla.

## 2.2 YKSILO

### 2.2.1 Temperamentti ja persoonallisuus

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet työhön liittyvät tekijät, mutta myös yksilöllisillä tekijöillä kuten temperamentilla ja persoonallisuudella on merkitystä. Ne vaikuttavat muun muassa siihen, kuinka yksilöt voivat kokea samat tilanteet eri tavoilla (Törnroos ym. 2013; Mäkikangas ym. 2013).

Yksilöllisiin tekijöihin liittyen on tarkasteltu muun muassa sitä, mikä rooli persoonallisuudella on työhyvinvoinnin ja terveyden kannalta (Mäkikangas ym. 2013; Kinnunen ym. 2012) sekä miten temperamentti ja persoonallisuus ovat yhteydessä kokemukseen työstressistä ja työn palkitsevuudesta (esim. Hintsan ym. 2013; Josefsson 2013). Persoonallisuuden ja yksilöllisten selviytymis-/coping-strategioiden käytön välistä yhteyttä työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen on myös tutkittu (Mauno 2009; Rantanen ym. 2011).

Tutkimuksissa on havaittu esimerkiksi, että erityisesti korkea neuroottisuus, vähäinen ulospäinsuuntautuneisuus, vähäinen avoimuus uudelle, vähäinen tunnollisuus ja vähäinen soveltavuus olivat yhteydessä korkeaan työstressiin. Edelleen neuroottisuus, avoimuus uudelle ja vähäinen soveltavuus olivat yhteydessä korkeaksi koettuihin työn vaatimuksiin. Neuroottisuus, vähäinen ulospäinsuuntautuneisuus, vähäinen avoimuus, vähäinen tunnollisuus ja vähäinen soveltavuus olivat yhteydessä kokemukseen vähäisestä työn hallinnasta. (Törnroos ym. 2013.)

Tutkijoiden mukaan tarvitaan lisää tutkimustietoa siitä, kuinka voidaan tukea menestyksekkäästi erilaisia yksilöitä ja persoonia (Mäkikangas ym. 2013). Yksi mahdollinen tutkimusväylä on yksilöllisten toimintatapojen ja strategioiden vahvistaminen, koska niihin voidaan vaikuttaa helpommin esimerkiksi interventioin kuin temperamenttiin. Myös psykologisen pääoman, joka on opittavissa oleva yksilöllinen tekijä, kehittäminen voi olla hyvä keino edistää työhyvinvointia nimenomaan yksilön voimavaroja vahvistamalla (vrt. Manka & Nuutinen 2013). Johtuen yksilöllisistä eroista tietyt työhön liittyvät tilanteet ja ominaisuudet voivat olla toisille haastavampia kuin toisille. Mahdollisesti jo pelkkä tieto yksilöllisten tekijöiden vaikutuksesta voi auttaa hallitsemaan tilannetta paremmin. (vrt. Möttönen & Hintsanen 2011.)

### 2.2.2 Ikä ja elämäntyyli

Tämän otsikon alla esiteltävissä tutkimuksissa työhyvinvointi kytkeytyy ihmisen ikään ja elämäntyyliin. Niissä on tutkittu muun muassa sitä, miten työhyvinvoinnin edellytykset rakentuvat jo lapsuudessa ja nuoruudessa ennen työuraa, miten elämäntyyliin on potentiaalisesti työhyvinvointia enemmän koettelevia vaiheita (esim. raskaus, sairastuminen, vaihdevuodet), millaisia haasteita eri-ikäisillä on työhyvinvoinnin näkökulmasta ja mikä vaikutus työikäisenä koetulla työhyvinvoinnilla on vanhuusiän toimintakykyyn.

Tutkimuksissa on havaittu muun muassa, että nuoruus- ja opiskeluaikaiset toimintatavat- ja tyyli ovat yhteydessä työhyvinvointiin tulevaisuudessa. On havaittu esimerkiksi, että ne, jotka käyttivät myönteisempiä ja asiakeskeisempiä toimintatapoja sekä lisäsivät niiden käyttöä opintojen aikana, kokivat työuransa alkupuolella enemmän työn imua ja vähemmän uupumusoireita. Myös myönteinen suhtautuminen sosiaalisiin tilanteisiin opintojen aikana sekä sen lisääntyminen opintojen aikana olivat yhteydessä korkeampaan työn imuun työuran alussa. (Salmela-Aro, Tolvanen & Nurmi 2011.)

Lisäksi on huomattu, että eri-ikäisillä esiintyy hieman erilaisia työhyvinvointiin liittyviä riskejä. On esimerkiksi havaittu, että nuorilla työntekijöillä ongelmia aiheuttaa erityisesti työn ja perheen yhteensovittaminen sekä työmäärä, kun taas vanhempien työntekijöiden on vaikeampi sietää työn epävarmuutta (Mauno, Ruokolainen & Kinnunen 2013). (ks. Työn epävarmuus ja määräaikaisuus; Työn ja muun elämän suhde.)

Edelleen on huomattu, että elämänculussa voi olla työhyvinvoinnin kannalta kriittisiä hetkiä, kuten fyysinen tai psyykinen sairastuminen. Esimerkiksi työhön paluu sairauden jälkeen voi olla hankalaa (Tiainen ym. 2011; Salthychev ym. 2012). Naisilla taas työhyvinvointia haastavia elämänculkuun liittyviä tapahtumia voivat olla raskausaika tai perhevapailta työhön paluu (Peltomäki-Vastamaa ym. 2012) sekä vaihdevuodet (esim. Lampio ym. 2013). (ks. Sukupuoli, sosioekonominen asema ja etninen tausta.)

Työhyvinvoinnilla on havaittu olevan merkittäviä seurauksia työelämän jälkeenkin. Esimerkiksi niillä, jotka arvioivat työhyvinvointinsa paremmaksi työurallaan, oli vähemmän terveyden edistämiseen ja enemmän itsensä kehittämiseen liittyviä tavoitteita eläkkeellä kuin niillä, jotka arvioivat työhyvinvointinsa heikommaksi (Feldt ym. 2012). Koetun työstressin ja työkyvyn on useissa tutkimuksissa havaittu olevan yhteydessä ikääntyvän fyysiseen toimintakykyyn (esim. von Bonsdorff 2011; Kulmala ym. 2013).

Tutkimusten perusteella näyttää siltä, että yksilön toimintatapoja voi kehittää esimerkiksi opiskelujen osana erilaisin kehittämisinterventioin, mikä voi edistää tulevaa työhyvinvointia (Salmela-Aro ym. 2011). Työuran aikainen työhyvinvointi taas vaikuttaa merkittävästi siihen, millaiseksi työuran jälkeinen elämä muodostuu. Työhyvinvoinnin kehittäminen – esimerkiksi työstressin vähentäminen – voidaan siis nähdä keinona edistää laajemminkin ikääntyvien elämänlaatua. Nämä havainnot voinevat laajentaa käsitystä siitä, miten merkittäviä taloudellisia vaikutuksia työhyvinvoinnilla voi olla myös sitä kautta, millaisia panostuksia vanhustenhoitoon joudutaan tulevaisuudessa tekemään.

### 2.2.3 Sukupuoli, sosioekonominen asema ja etninen tausta

Työhyvinvointi ei välttämättä jakaudu tasaisesti eri ammattiryhmien, sosioekonomisen aseman, sukupuolen tai etnisen taustan perusteella. Näiden tutkimusten voidaan ajatella nostavan esiin työhyvinvointiin liittyviä tasa-arvonäkökuilimia. Tutkimukset jakautuvat pääasiassa kahteen osa-alueeseen: sukupuolten välistä tasa-arvoa ja sosioekonomisten ryhmien tasa-arvoa tarkasteleviin tutkimuksiin. Myös maahanmuuttajien kokemuksia on tutkittu hieman.

Sukupuoleen liittyviä kysymyksiä on tarkasteltu eri aloilla, esimerkiksi maatalousalalla työskentelevien (Kallioniemi 2009; 2013) ja yrittäjinä toimivien naisten (Palmgren ym. 2010) osalta. Tutkimuksissa on tarkasteltu myös naisten ja miesten työhyvinvointia ja tasa-arvoa rikosseuraamusalalla (Autio ym. 2010) sekä sukupuoleen liittyvien kysymysten ja sairastamisen yhteyksiä (esim. Laaksonen 2010; Rikala 2013). Sosioekonomiseen asemaan ja työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä on tarkasteltu erityisesti sairastavuuden ja työkyvyttömyyden näkökulmasta (esim. Polvinen ym. 2013; Lahelma ym. 2010; Virtanen ym. 2011). Tutkimuksissa on tarkasteltu myös esimerkiksi työelämän laatua toimihenkilöiden ja

työntekijöiden kokemana (Virmasalo ym. 2010) sekä ulkomaalaistaustaisen terveydenhuollon henkilöstön kokemuksi (Aalto ym. 2013).

Tasa-arvoiseen työhyvinvointiin ja sen kehittämiseen on tutkimusten perusteella Suomessa vielä matkaa. Sosioekonomisella asemalla ja sukupuolella on edelleen suuri merkitys työelämässä; miehillä ja korkeammin koulutetuilla on esimerkiksi eniten kehittämis-, koulutus-, ja vaikutusmahdollisuuksia työssään (Virmasalo ym. 2010). Tutkimusten mukaan naiset kohtaavat työssään sukupuoleen liittyvää eriarvoista kohtelua, joka ilmenee muun muassa kiusaamisena ja sukupuolisena häirintänä (esim. Palmgren ym. 2010; Autio ym. 2010). Ongelmana on myös tehtävien jakautuminen naisten ja miesten töihin sekä näiden tehtävien erilainen arvostus ja palkkaus (esim. Autio ym. 2010). Tietyissä ammateissa sukupuoli voi olla yhteydessä myös esimerkiksi työssä koettuun väkivallan riskiin; erityisopettajina työskentelevät miehet altistuvat työssään väkivallalle huomattavasti naisia ja muita miesopettajia enemmän (Ervasti ym. 2012). Työhyvinvointiin voivat vaikuttaa kielteisesti myös erilaiset, ainakin jossain määrin sukupuolisidonnaiset, elämäntapahtumat. Tällaisia voivat olla esimerkiksi raskausaika ja perhevapailta työhön paluu (Peltomäki-Vastamaa ym. 2012) sekä vaihdevuodet (esim. Lampio ym. 2013). Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden työhyvinvointia voi puolestaan haitata esimerkiksi potilaiden ja työtovereiden taholta koettu syrjintä (Aalto ym. 2013).

Tutkimusten mukaan esimerkiksi terveyteen liittyvä epätasa-arvoisuus on suurta eri sosioekonomisten ja ammatillisten ryhmien välillä. Tämä näkyy muun muassa heikommassa asemassa olevien suurempana sairastavuutena (Laaksonen ym. 2010) ja työkyvyttömyyseläkkeelle joutumisena (Polvinen ym. 2013). Tutkimusten mukaan sairastavuuteen ja eläköitymiseen vaikuttavat erityisesti raskas ruumiillinen työ ja siihen liittyvät fyysiset työolot (esim. Laaksonen 2010; Polvinen ym. 2013). Sosioekonomisen aseman ja sukupuolen on havaittu olevan yhteydessä myös psyykkiseen sairastavuuteen (esim. Virtanen ym. 2011; Rikala 2013). Esimerkiksi naisten masentuneisuuden on havaittu olevan monitekijäinen ilmiö, joka muodostuu kuormittavien elämän olosuhteiden, sukupuolienormien sekä psyykkistä pahoinvointia jäsentävien ymmärrys- ja puhetaipojen yhteisvaikutuksessa (Rikala 2013). Myös siirtolaisuus ja etninen tausta voivat vaikuttaa työhyvinvointiin. Tutkimusten mukaan ulkomaalaistaustaisten lääkäreiden ja hoitajien arviot psykososiaalisista työoloista ja työtyytyväisyydestä eivät juurikaan eroa kantasuomalaisien kokemuksista, mutta ulkomaalaistaustaiset lääkärit arvioivat kuitenkin psyykkisen hyvinvointinsa muita huonommaksi ja työuupumusriskinsä muita suuremmaksi (Aalto ym. 2013).

Sukupuoleen, sosioekonomiseen asemaan ja etniseen taustaan liittyvä eriarvoisuus on monitahoinen ongelma, jonka korjaaminen vaatii sekä rakenteellisia että asenteellisia muutoksia. Tasa-arvolaki (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta) ja yhdenvertaisuuslaki luo kehykset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikoilla. Vähintään 30 työntekijää säännöllisesti työllistävät työnantajat ovat myös velvoitettuja laatimaan vuosittain tasa-arvosuunnitelman, joka koskee erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja (esim. Ahponen & Paasikoski 2003). Myös hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen kolmikantainen samapalkkausohjelma pyrkii edistämään sukupuolten välistä palkkatasa-arvoa (lisätietoja mm. Sosiaali- ja terveysministeriön verkkosivuilta).

Lainsäädännöllisten keinojen lisäksi tärkeää olisi myös muun muassa tunnistaa, arvioida ja purkaa sukupuolienormeja ylläpitäviä ymmärrys- ja puhetaipuja (Rikala 2013). Sukupuolten välistä tasa-arvoa voidaan työpaikkojenkin tasolla edistää muun muassa työpaikkakiusaamisen ja häirinnän teemojen käsittelyllä ja niihin liittyvillä ohjeistuksilla sekä tehtävien sukupuolittuneisuuden ja palkkausperusteiden selvittämisellä ja tarvittaessa korjaamisella (Autio ym. 2010). Matalassa sosioekonomisessa asemassa olevien työterveyttä voidaan tukea esimerkiksi työoloja parantamalla, työn fyysistä kuormitusta vähentämällä ja tehtäviä räätälöimällä (Polvinen ym. 2013; Laaksonen ym. 2010). Maahanmuuttajien työhyvinvointia

voidaan puolestaan edistää esimerkiksi tarjoamalla perehdytystä, tukea ja mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhön (Aalto ym. 2013).

## 2.3 TYÖYHTEISÖ

### 2.3.1 Sosiaalinen pääoma ja sosiaalinen vuorovaikutus

Työhyvinvointi kytkeytyy vahvasti ihmissuhteiden toimivuuteen. Ensinnäkin sosiaalisilla suhteilla ja niiden laadulla on vaikutusta yksilön työhyvinvointiin. Toiseksi työntekijöiden työhyvinvointi – tai työpahoinvointi – voi siirtyä esimerkiksi työkaverille, asiakkaille tai kotiin. Kolmanneksi asiakkaiden tai potilaiden haastavuus voi olla uhka työntekijän työhyvinvoinnille, mutta myönteiset asiakaskontaktit voivat vahvistaa sitä.

Tähän teemaan luokitelluissa tutkimuksissa on oltu kiinnostuneita muun muassa sosiaalisen pääoman ja sosiaalisen tuen vaikutuksesta työntekijöiden psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen, lääkkeiden käyttöön, uniongelmiin ja kuolleisuuteen. Lisäksi viime aikoina on tarkasteltu myös sosiaalisen vuorovaikutuksen laadun merkitystä työhyvinvoinnille.

Sosiaaliseen pääomaan liittyvissä tutkimuksissa on muun muassa todettu, että alhainen sosiaalinen pääoma lisäsi työntekijöiden kliinisesti todettua masennusta ja mielialalääkkeiden käyttöä (esim. Lahelma ym. 2012; Lallukka ym. 2012). Toisaalta arvostavat ja luottamusta sisältävät suhteet alaisten ja esimiesten välillä sekä luottamus ja vastavuoroisuus työntekijöiden välillä todettiin tärkeiksi sosiaalisen pääoman ulottuvuuksiksi (esim. Oksanen ym. 2010). Sosiaaliseen tukeen liittyen tutkimuksissa on huomattu, että esimerkiksi sosiaalisen tuen puute sekä työssä että työn ulkopuolella ja huono työilmapiiri lisäävät mielenterveysongelmien ja työkyvyn menettämisen riskiä (Sinokki 2011).

Sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyen on havaittu, että muun muassa myönteinen vuorovaikutus potilaiden kanssa voi vahvistaa työntekijän työn imua, joka voi edelleen välittyä huomaavaisuutena ja ystävällisyytenä työntekijältä toiselle (Perhoniemi & Hakanen 2013). Ystävällisyyden on havaittu olevan yhteydessä myös korkeaan työn imuun ja vähäiseen työstressiin (Hakanen ym. 2012), ja edelleen arvostuksen ja tiimin hyvän ilmapiirin on huomattu liittyvän vähentyneeseen sairauspoissaolorisktiin (Hinkka ym. 2013). Toisaalta on saatu tietoa siitä, että sosiaalisen vuorovaikutuksen ongelmat, kuten työpaikkakiusaaminen tai työssä koettu väkivalta, uhkaavat hyvinvointia, ja asiakkaiden ongelmat heijastuvat työntekijöihin (Lahelma ym. 2012; Lallukka ym. 2012; Ervasti 2012; Leino 2013). On esimerkiksi havaittu, että kouluissa, joissa useat oppilaat raportoivat ongelmakäyttäytymistä (ilkkivaltaa, kiusaamista, luvattomia poissaoloja) ja koulutytyymättömyyttä, opettajilla on enemmän sairauspoissaoloja (Ervasti 2012).

Sosiaalisen tuen määrää ja tiimin työilmapiiriä tulisi arvioida työterveyshuollossa jos työntekijällä ilmenee työhyvinvointiongelmia. Lisäksi työpaikalla voidaan mitata ja arvioida sosiaalisten suhteiden laatua ja luonnetta (Sinokki 2011). Jos kuormitusta (esim. väkivalta työssä) ei pystytä täysin poistamaan, tulee ei-toivottujen tapahtumien käsittelemiseen kiinnittää huomiota (Leino 2013). Sosiaalisen pääoman kehittämistä pidetään haastavana (Oksanen & Virtanen 2012). Toisaalta on korostettu, että on hyvä kannustaa sellaiseen toimintaan, joka lisää suvaitsevaisuutta, luottamusta ja vastavuoroisuutta sekä työntekijöiden kesken että työntekijöiden ja esimiesten välillä (Oksanen 2009). Työurien jatkamisen tuki -hankkeessa on kehitetty keinoja työpaikan sosiaalisen pääoman kehittämiseksi (Manka & Larjovuori 2013). Sosiaalisen vuorovaikutuksen laatua voidaan kehittää erityisesti sosiaalisia vuorovaikutustaitoja kehittämällä sekä esimerkiksi myönteisten ja rakentavien palautekäytäntöjen lisäämisellä (Perhoniemi & Hakanen 2013).

## 2.4 JOHTAMINEN

### 2.4.1 Esimiestyö ja johtaminen

Johtajuus kokonaisuutena, sisältäen sekä asioiden että henkilöiden johtamisen, on yhteydessä työntekijöiden työhyvinvointiin. Vaikka tämä yhteys on tunnettu jo pitkään, esimiestyön ja työntekijöiden hyvinvoinnin yhtäaikainen tutkimus on lisääntynyt vasta 2000-luvulla (Perko & Kinnunen 2013). Ensinnäkin johto on vastuussa esimerkiksi siitä, miten työhyvinvointia johdetaan, miten työ on organisoitu, miten työturvallisuussääntöjä noudatetaan, millaisia työaikajärjestelyjä mahdollistetaan sekä miten työterveyshuolto on järjestetty. Nämä tekijät jo sinällään luovat edellytyksiä työhyvinvoinnille. Toiseksi johtamisen ja esimiestyön laadulla on iso merkitys työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta.

Tutkimuksissa on tarkasteltu muun muassa kuinka erityyppinen johtaminen vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin kuten stressiin, työuupumukseen, sairaana työskentelyyn sekä psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen. Näitä tekijöitä on tutkittu erilaisten johtamistyylien, -tapojen tai -piirteiden näkökulmasta, joita ovat muun muassa transformationaalinen, vuorovaikutteinen, autenttinen, oikeudenmukainen ja loukkaava johtaminen sekä työhyvinvointia edistävä johtajuus (Perko & Kinnunen 2013; Kinnunen, Perko & Virtanen 2013; Kanste 2011; Konu, Viitanen & Lintonen 2010; Westerlund ym. 2010; Nuutinen ym. 2013). Lisäksi on tutkittu työhyvinvoinnin johtamista Suomessa (Suonsivu 2013; Lindström & Vanhala 2013).

Tutkimuksissa on todettu, että esimiehen johtamistyyllillä on merkitystä muun muassa alaisten hyvinvointiin, sairaana työskentelyyn ja riskiin menettää työkyky (Kinnunen ym. 2013; Kuoppala ym. 2008). Esimerkiksi heikoksi esimiesalaisuhteensa arvioineilla oli enemmän aikomuksia lopettaa nykyinen työnsä kuin niillä, jotka arvioivat suhteen paremmaksi (Nuutinen ym. 2013). Riski kokea vähintään lievää uupumusasteista väsymystä oli 2–3-kertainen silloin, kun lähimmän esimiehen käyttäytymisessä nähtiin vain vähän myönteisten johtamistyylien eli transformationaalisen, autenttisen tai oikeudenmukaisen johtamisen piirteitä tai kun siinä tunnistettiin loukkaavan johtamisen piirteitä (Kinnunen ym. 2013). Lähijohtamisen oikeudenmukaisuus vaikuttaisi olevan keskeistä työhyvinvointia tukevassa esimiestyössä (Perko & Kinnunen 2013). (ks. Oikeudenmukainen kohtelu). Palveleva johtaminen, eli aito kiinnostuneisuus työntekijöistä sekä sosiaalisen vastuun lähtökohdista toimiminen, voi puolestaan edistää työn imua (Hakanen ym. 2012; Vanhala & Stenius 2013). (ks. Työn imu). Työhyvinvointia edistävästä johtajuudesta on havaittu myös, että eri-ikäiset arvostavat hieman erilaista johtajuutta; nuorimmille tärkeää vaikuttaisi olevan erityisesti tuen ja ohjauksen saaminen ja vanhimille esimiehen arvostus ja läsnäolo (Nuutinen ym. 2013).

Työhyvinvoinnin johtamista on tarkasteltu tutkimuksissa eri näkökulmista. On tutkittu muun muassa sitä, miten työhyvinvointia edistetään strategisesta, yrityksen suorituskyvyn näkökulmasta, ja kuinka organisaation ylin johto panostaa ja tukee työhyvinvoinnin kehittämistä osana organisaation strategista suunnittelua (esim. Aura, Ahonen & Ilmarinen 2010a; 2010b). (ks. Tuloksellisuus.) Kun tutkittiin osastonhoitajien rooleja työhyvinvoinnin johtamisessa, havaittiin, että osastonhoitajilla oli kaksi roolia työhyvinvoinnin johtamisessa: mahdollistaja ja huolenpitäjä. Mahdollistajana osastonhoitajat neuvoivat, kannustivat ja suostuttelivat työntekijöitä itsensä kehittämiseen, työlle omistautumiseen ja sitoutumiseen eli yksilöllistivät vastuun työhyvinvoinnista. Huolenpitäjinä osastonhoitajat taas olivat työhyvinvoinnissa hallitsevassa asemassa, jossa valvonta, hoiva ja huolenpito johtavat henkilöstön hyvinvointiin. (Lindström & Vanhala 2013.) Vanhuspalveluorganisaatioita koskevassa tutkimuksessa kartoitettiin työhyvinvoinnin johtamista edistäviä ja estäviä

tekijöitä. Erityisesti epäluottamus, resurssien puute, työkuormitus, hallitsemattomat muutokset seurauksineen, hallinnollisten töiden määrä, epäaito ja perustyöstä etäännyntynyt johtaminen, poukkoileva päätöksenteko sekä esimiehen tuen puute koettiin työhyvinvoinnin johtamista estävinä syinä. Työhyvinvoinnin johtamisen onnistumisen kannalta merkityksellisempiä olivat työyhteisössä selkeä toiminnan perustan lujittaminen, johtaminen tukitoimineen, yhteistyösuhteet, avoimuus, luottamus, ihmisten aito kohtaaminen, kuulluksi tuleminen sekä työn autonomisuus. (Suonsivu 2013.)

Johto voi merkittävästi vaikuttaa muun muassa työoloihin ja sitä kautta luoda edellytyksiä henkilöstön työhyvinvoinnille. Tutkimusten mukaan työpaikoilla olisi edistettävä oikeudenmukaista ja työntekijöiden osallistumista tukevaa johtamista sekä tukea vapaa-ajalla tapahtuvaa työstä irrottautumista. (Perko & Kinnunen 2013). Myös esimiehille järjestettävä työnohjaus voi olla keino edistää esimies-alaisuus-suhteen laatua ja sitä kautta työhyvinvointia (Säntti 2011). Koska työntekijöiden toiminta vaikuttaa työhyvinvointiin ja esimies-alaisuus-suhteisiin liitettyihin odotuksiin, myös puutteet niin kutsutuissa alastaideoissa tai ylipäättään työyhteisötäideoissa tulisi tunnistaa. Esimerkiksi muiden työntekijöiden syyttäminen omasta epäonnistumisesta ei ole yhteisön työhyvinvointia tukevaa toimintaa. Yhteisön kannalta mielekkäämpi keino on ottaa tilanteesta vastuu tai suunnata syy neutraaliin kohteeseen. (Rehnbäck, Keskinen & Keskinen 2010.)

## 2.4.2 Oikeudenmukainen kohtelu

Pitkään jatkuneessa oikeudenmukaisuustutkimuksessa on saatu selville, että yksilön kokemus siitä, tuleeko hän työssään oikeudenmukaisesti kohdelluksi vai ei, on yksi sekä psyykkiseen että fyysiseen työhyvinvointiin yhteydessä oleva tekijä.

Heikoksi koettu oikeudenmukaisuus on aiemmissa suomalaisissa tutkimuksissa osoitettu olevan yhteydessä muun muassa työntekijän stressiin, unihäiriöihin sekä krooniseen tulehdukseen. Epäoikeudenmukaisen päätöksenteon yhteys on osoitettu muun muassa psyykkiseen oireiluun ja sairauspoissaoloihin. (ks. Elovainio 2008; Elovainio ym. 2010c; Linna ym. 2012; Hietapakka ym. 2013). Viimeaikaisissa tutkimuksissa on tarkasteltu muun muassa sitä, voiko reilu ja oikeudenmukainen kohtelu toimia suojatekijänä, kun työntekijä kohtaa jonkin elämäntilanteen ja joutuu siksi sairauslomalle. Tutkimusten mukaan ne, jotka kokivat tulevansa kohdelluiksi oikeudenmukaisesti, palasivat nopeammin sairauslomalta työhön kuin ne, jotka kokivat tulevansa kohdelluiksi epäoikeudenmukaisemmin (Linna ym. 2012).

Kokemus oikeudenmukaisuudesta näyttää vaikuttavan myös muiden kuin työntekijän hyvinvointiin. On osoitettu, että opettajien kokemukset reilusta ja oikeudenmukaisesta kohtelusta ovat yhteydessä myös oppilaiden kokemaan hyvinvointiin sekä koulumenestykseen. Toisaalta opettajien kokemukset epäoikeudenmukaisesta kohtelusta olivat yhteydessä oppilaiden koulutyttömyttömyyteen. (Elovainio ym. 2011.) Lisäksi on löydetty yhteys hoitajien kokeman oikeudenmukaisuuden sekä heidän potilaidensa hyvinvoinnin kanssa. Korkea arvio hoitajan kokemasta oikeudenmukaisuudesta oli yhteydessä potilaan parempiin verensokeriarvoihin (Virtanen ym. 2012). (ks. Sosiaalinen vuorovaikutus ja sosiaalinen pääoma.)

Tutkimuksissa on havaittu, että kehityskeskustelujen käyminen on yhteydessä koettuun oikeudenmukaisuuteen. Kun työntekijä kokee esimiehensä kanssa käydyn kehityskeskustelun hyödylliseksi työnsä ja siinä kehittymisen kannalta, hänen arvionsa päätöksenteon ja kohtelun oikeudenmukaisuudesta paranevat (Linna ym. 2012). Yksi konkreettinen keino edistää oikeudenmukaisuuskokemusta on siis panostaa kehityskeskusteluihin. Toisena keinona voidaan pitää oikeudenmukaisien käytäntöjen ja menettelytapojen kehittämistä. Esimerkiksi

Leventhalin alunperin muotoilemien menettelytapojen oikeudenmukaisuusperiaatteiden (esim. jääviys, eettisyys, oikaistavuus) noudattaminen voi lisätä kokemusta siitä, että päätöksiä tehdään oikeudenmukaisesti (ks. Helkama, Myllyniemi & Liebkind 1998). On myös todennäköistä, että esimiehet ja johto hyötyisivät oikeudenmukaisuuteen liittyvästä koulutuksesta.

## 2.5 ORGANISAATIO

### 2.5.1 Organisaatiomuutokset

Organisaatiomuutokset ovat usein arkipäivää. Organisaatioiden näkökulmasta muutokset pyrkivät edistämään jatkuvuutta, mutta työntekijöiden näkökulmasta muutokset tuottavat epävarmuutta. Organisaatiomuutokset ovat siis haaste työhyvinvoinnille.

Organisaatiomuutoksia on tutkittu Suomessa viime aikoina erityisesti organisaation rakenteen muuttamisen näkökulmasta. Rakennemuutoksia ovat muun muassa toiminnan siirtäminen ulkomaille, töiden ulkoistaminen, fuusio tai yritysosto, organisaatiotyyppin muuttaminen (esim. julkisesta yksityiseksi), toiminnan ja henkilökunnan vähentäminen tai toiminnan laajentaminen ja henkilöstön palkkaaminen (esim. Böckerman & Maliranta 2012; Kieselbach ym. 2009; Kokkinen ym. 2013; Väänänen ym. 2011). Erityisesti on tutkittu organisaatiomuutosten kielteisiä vaikutuksia työhyvinvointiin. Lisäksi on tutkittu mielekkyyden kokemusta organisaatiomuutoksissa (Pahkin ym. 2011a), sekä organisaatiomuutosten onnistumisen edellytyksiä organisaatioissa (Pahkin ym. 2011c; Hakanen ym. 2012).

Useat peräkkäiset muutokset ovat erityinen riski työhyvinvoinnin kannalta. Useita peräkkäisiä muutoksia läpikäyneillä työntekijöillä on havaittu enemmän emotionaalista, tunteisiin liittyvää uupumusta, matalampaa työtyytyväisyyttä, vähäisempää työlle omistautumista ja enemmän sairauspoissaoloja kuin yhden muutoksen läpikäyneillä (Pahkin 2011b). Haavoittuvimpia muutoksissa ovat ikääntyneet, vähän voimavaroja omaavat ja muutoin huonosti voivat työntekijät (Wiezer ym. 2011).

Organisaatiomuutoksilla voi olla myös myönteisiä vaikutuksia. Esimerkiksi työn uusi organisointitapa (mm. tiimiorganisaatio) voi edistää työhyvinvointia (Wiezer ym. 2011). Myös ulkoistaminen muihin maihin voi lisätä työntekijöiden liikkuvuutta toimipisteiden välillä sekä etenemismahdollisuuksia ja kokemusta työhyvinvoinnista (Böckerman & Maliranta 2012). Lisäksi myönteiseksi arvioitujen muutosten on havaittu edistävän muun muassa työn imua ja työn tuunaamista, työryhmien innovatiivisuutta ja toiminnan tuloksellisuutta sekä vähentävän leipääntymistä (Hakanen ym. 2012).

Tutkimuksissa on myös löydetty tekijöitä, jotka suojaavat epävarmuuden tunteelta ja edistävät työhyvinvointia organisaatiomuutostilanteissa. Työntekijöiden henkilökohtaisista ominaisuuksista olennaisia ovat muun muassa vahva koherenssin (elämänhallinnan) ja kompetenssin (pystyvyyden/osaamisen) tunne sekä todennäköinen työllistyvyys (Pahkin ym. 2011c). Lisäksi epävarmuuden tunteelta suojaavat organisaatio- ja ryhmätasolla kokemus vaikutusmahdollisuuksista, roolin selkeys, mahdollisuus itsenäisyyteen työtehtävien suorittamisessa sekä kokemus työpanoksen ja saadun palkkion tasapainosta (Pahkin ym. 2011c, Böckerman & Maliranta 2012, Wiezer ym. 2011).

Keskeinen keino edistää työhyvinvointia organisaatiomuutosten aikana on tukea muutoksen mielekkyyttä. On havaittu, että muutosta edeltävä ja sen aikana tapahtuva viestintä alaisten ja johdon välillä, tuen saatavuus muutosten aikana ja mahdollisuus osallistua muutoksen toteuttamiseen ovat kolme tekijää, jotka edistävät muutoksen pitämistä mielekkäänä. Organisaatiomuutoksen kielteiset vaikutukset hyvinvointiin ovat suuremmat niissä tilanteissa,

joissa nämä tekijät puuttuvat. (Pahkin ym. 2011.) Muutoksen aikana on myös tärkeää, että työntekijät ymmärtävät, mitä on tapahtumassa, miksi muutos tapahtuu ja mitä he voivat tehdä. Lisäksi on huomioitava, että eri työntekijöiden voimavarat eroavat toisistaan ja siksi tulisi varmistaa, että työntekijät saavat riittävän tuen joko omasta organisaatiostaan tai työterveyshuollosta, ja että myös ammatillisen osaamisen kehittämistä huolehditaan muutosten niin vaatiessa. Edelleen keino hallita organisaatiomuutosta on eritellä muutokseen liittyviä työhyvinvointia mahdollisesti uhkaavia riskitekijöitä jo ennen muutoksen aloittamista ja pyrkiä niiden minimoimiseen. (Pahkin ym. 2011a; 2011b; 2011c.)

## 2.5.2 Tuloksellisuus

Työhyvinvointiin ja tuloksellisuuteen liittyen tarkastellaan usein, millaisia välittömiä, välillisiä sekä lopullisia talousvaikutuksia työhyvinvoinnin kehittämisellä ja sen strategisella johtamisella voi olla.

Suomessa työhyvinvointia ja tuloksellisuutta on tarkasteltu muun muassa Druvan, HIPERCO (Henkilöstöjohtaminen, työhyvinvointi ja yritysten tuloksellisuus) sekä Hyöty (Työhyvinvointia ja tuloksellisuutta hyvällä henkilöstöjohtamisella) -tutkimus- ja kehittämishankkeissa. Esimerkiksi Hyöty-hankkeessa tavoitteena oli niiden käytäntöjen tunnistaminen, jotka yhtä aikaa parantavat sekä organisaatioiden tuloksellisuutta että henkilöstön työhyvinvointia (Vanhala 2013). Hiperco-hankkeessa tarkasteltiin taas työhyvinvoinnin parantamisen keinoja sekä henkilöstön ikääntymisen vaikutuksia yrityksen tuottavuuteen. Edelleen on tarkasteltu muun muassa ikääntyvien työntekijöiden varhaisen eläköitymisen ja yrityksen suorituskyvyn suhdetta (von Bonsdorff ym. 2010), millaisia työhyvinvoinnin strategisen johtamisen käytäntöjä Suomessa on (Aura, Ahonen & Ilmarinen 2010a; 2010b), mikä on henkilöstökäytäntöjen yhteys henkilöstön hyvinvointiin ja organisaation arvioituun suorituskykyyn ja tuloksellisuuteen (Stenius & Vanhala 2013) sekä miten työyksikön johtamisen käytännöt, hyvinvointi ja toiminnan koettu tuloksellisuus ovat yhteydessä toisiinsa (Elo, Ervasti & Kuokkanen 2010).

Tutkimukset tukevat oletusta, että työhyvinvointi, työhyvinvoinnin kehittäminen ja tuloksellisuus ovat yhteydessä toisiinsa (esim. Elo ym. 2010; Vanhala & Stenius 2013). Tutkimukset jakautuvat hyvin karkeasti jaoteltuna kahteen ryhmään. Ensimmäisessä ryhmässä tutkimuksia on keskitytty tarkastelemaan sitä, mikä on koetun työhyvinvoinnin yhteys koettuun tehokkuuteen ja tuloksellisuuteen (esim. Elo ym. 2010; Vanhala 2013). Koettu tuloksellisuus voi käsittää arvioita koskien työyksikössä tehtävän työn tehokkuutta, laatua, tuottavuustavoitteisiin pääsemistä, aikataulujen pitävyyttä, kilpailukykyä, markkinaosuutta muihin tai työyksikön jäsenten työpanosta (esim. Elo ym. 2010; Vanhala 2013). Tutkimuksissa on havaittu esimerkiksi, että työntekijän hyvinvointi, hyvä johtaminen ja työyksikön toiminnan koettu tuloksellisuus olivat kaikki yhteydessä toisiinsa, eli yksinkertaistaen mitä parempi työhyvinvointi ja toimivimmat johtamiskäytännöt, sitä enemmän koettua tuloksellisuutta (Elo ym. 2010).

Toisessa ryhmässä tutkimuksia on työhyvinvoinnin yhteyttä organisaation tuloksellisuuteen tarkasteltu lähinnä taloudellisten tunnuslukujen avulla. Kuuluisin suomalainen kehittämis- ja tutkimushanke on jo hieman vanhempi Druvan-hanke (Näsman & Ahonen 2009), jossa selvitettiin ja kuvattiin kunnassa tehdyn systemaattisen työhyvinvointiin panostamisen vaikutusta muun muassa sairauspoissaoloihin ja varhaiseen eläköitymiseen sekä erityisesti niiden aiheuttamiin taloudellisiin kustannuksiin. Hankkeen seuranta osoitti, että Druvanmallin mukainen toiminta lisäsi ihmisten hyvinvointia työssä sekä vähensi sairauspoissaoloja ja varhaiseläkkeiden määrää. Tämän ansiosta tehokas työaika kasvoi ja tuottavuus parani.



Edellä mainittujen lisäksi on tutkittu myös strategisen hyvinvoinnin johtamisen tilaa Suomessa (esim. Aura ym. 2010a; 2010b; 2012). Strategisella hyvinvoinnilla tarkoitetaan toimintaa, jonka tavoitteena on kytkeä henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen kiinteäksi osaksi yrityksen liiketoimintaa. Tutkimuksen mukaan strateginen hyvinvointi on selkeästi johdettua vain reilussa kolmasosassa suomalaisista yrityksistä. Strategisen hyvinvoinnin perinteiset toiminnot eli työterveyshuolto, työsuojelu, työpaikkaliikunta ja henkilöstöruokailun järjestelyt ovat tutkijoiden mukaan kuitenkin melko hyvällä tolalla. (Aura, Ahonen & Ilmarinen 2012.)

Tuloksellisuuteen läheisesti liittyvä tutkimus- ja kehittämiskohde ovat olleet erilaiset laskentakaavat ja -mallit, joiden avulla kuvataan, tehdään näkyväksi ja ennakoidaan erilaisten työhyvinvointipanostusten taloudellista vaikutusta (ks. esim. Liukkonen 2009; Kesti 2012a; 2012b; 2013; Manka & Hakala 2011; Manka, Heikkilä-Tammi & Vauhkonen 2012). Ne voidaan myös nähdä keinoina tarkastella työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden yhteyksiä. Tutkimuksissa on kuitenkin koettu ongelmaksi pätevien työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden mittareiden puuttuminen (esim. Elo ym. 2010; Manka, Heikkilä-Tammi & Vauhkonen 2012). Usein eri laskentakaavoissa lähtökohtana on ajatus, että työhyvinvointiin panostamalla voidaan säästää erityisesti sairauspoissaoloja ja varhaista eläköitymistä vähentämällä. Vähemmän tarkastellaan sitä, mitä lisäarvoa esimerkiksi työhyvinvoinnin lisäämisen asiakastyytyväisyyden, innovatiivisuuden kasvun tai yhteiskuntavastuullisen yrityskuvan ylläpitämisen kautta voidaan saavuttaa.

## 2.6 ILMENTYMIÄ

### 2.6.1 Työstressi

Työstressi on psykofysiologinen tila, joka lyhytaikaisena voi olla hyödyllinen, mutta pitkäaikaisena voi johtaa muun muassa työuupumukseen tai masennukseen. (ks. Työuupumus.)

Työstressiin liittyen on Suomessa tutkittu viimeaikoina esimerkiksi sitä, millaisia yhteyksiä työstressillä on fyysisiin sairauksiin, miten työstressi yhdistyy elintapoihin, miten työstressi vaikuttaa eläköitymiseen, millaiset yksilölliset tekijät ovat yhteydessä työstressiin sekä mitkä ovat tehokkaita stressinhallinnan keinoja. Eettistä stressiä yhtenä työstressin tyyppinä on myös tutkittu (esim. Huhtala ym. 2011). Työstressin tutkimuksessa ja kehittämisessä käytetään perinteisemmän kyselytutkimuksen ja vastaavien lisäksi jossain määrin myös teknisiä mittauksia, kuten esimerkiksi sydänmensykevaihtelun seuranta sekä syljen kortisolitason mittauksia (Lindholm 2013; Karhula ym. 2013; Lappalainen ym. 2013). (ks. Hyvinvointiteknologiat).

Tutkimuksissa on havaittu esimerkiksi, että työstressi on yhteydessä fyysisiin sairauksiin (esim. Lindholm 2013; Oikonen ym. 2013). Suomalaisissa tutkimuksissa se on liitetty muun muassa erityyppisiin sydän- ja verisuonisairauksiin (Kivimäki ym. 2012b; Määttä ym. 2012), mutta ei niin selvästi syöpiin (Heikkilä ym. 2013b). Työstressillä näyttää olevan vaikutusta esimerkiksi muistamiseen, nukkumiseen sekä oppimiseen (Karhula ym. 2013). Edelleen korkea työstressi on tutkimuksissa yhdistetty riskiin jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle (Laine ym. 2009), ja sen on havaittu liittyvän erityisesti tuki- ja liikuntaelinsairauksien vuoksi työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen (Mäntyniemi ym. 2012). (ks. Varhainen eläköityminen). Työstressin on havaittu olevan yhteydessä myös elintapoihin; työstressi oli yhteydessä epäterveellisiin elintapoihin ja stressittömyys terveellisiin elintapoihin, mutta suhteiden kausaalisuutta ei voitu osoittaa (Heikkilä ym. 2013a). Lisäksi työstressin ja fyysisen passiivisuuden on havaittu olevan jossain määrin yhteydessä toisiinsa (Kouvonen ym. 2013).

Yksilön persoonallisuus ja temperamentti näyttävät liittyvän työstressin ilmenemiseen (esim. Hintsanen ym. 2010; Hintsanen ym. 2011; Törnroos ym. 2013). (ks. Temperamentti ja persoonallisuus.) Toisaalta työstressiin on vahvasti yhteydessä työ ja työympäristö. Eri töissä on tyypillisiä tekijöitä, jotka voivat altistaa stressille (esim. Nurmi 2010a; 2010b; 2011; Heponiemi ym. 2012; Karhula ym. 2013). Esimerkiksi sairaanhoitajien työtä tutkittaessa on havaittu, että korkea työstressi liittyy muun muassa työvuorojärjestelmään, työn kielteisiin piirteisiin (esim. vähäiseen henkilöstön määrään) sekä fyysiseen kuormittavuuteen (Karhula ym. 2013).

Työstressiä voi hallita erilaisin keinoin. Onkin huomattu, että esimerkiksi ongelmasuuntautuneet, eli tilanteen arviointiin, toimintatavan suunnitteluun ja ongelman ratkaisuun tähtäävät stressinhallintakeinot vaikuttavat hyödyllisemmiltä työhyvinvoinnin näkökulmasta kuin niin sanotut tunnesuuntautuneet keinot (esim. tunteiden välttely, purkaminen) (Rantanen & Mauno 2010).

Tutkimuksessa on viimeaikoina tarkasteltu myös eettistä stressiä ja siihen liittyviä ilmiötä. Tästä esimerkkejä ovat Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen koordinoimat tutkimushankkeet Eettinen organisaatiokulttuuri ja henkilöstön hyvinvointi ja Eettinen kuormittavuus johtajien työssä. Ensin mainitussa hankkeessa tutkittiin muun muassa kunta-alan eri ammattiryhmien kokemia eettistä kuormittuneisuutta sekä heidän kokemiensa tyypillisimpien eettisten dilemموjen sisältöjä. Siinä havaittiin muun muassa, että opettajilla eettistä stressiä ja kuormittuneisuutta aiheuttaa ensisijaisesti epä tietoisuus oikeista toimintatavoista (Grönroos, Hirvonen & Feldt 2012). Johtajien työssä eettistä kuormittavuutta taas aiheuttivat esimerkiksi tilanteet, joissa johtaja koki, että hänellä ei ole mahdollisuuksia vaikuttaa eikä toimia omien arvojensa mukaisesti (Huhtala 2013).

Työstressin kehittymiseen vaikuttavat monet työhön ja yksilöön liittyvät tekijät. Näihin tekijöihin voidaan vaikuttaa. Ensinnäkin työn luonne ja työolot pitäisi olla sellaiset, että ne eivät luo edellytyksiä liiallisen kielteiseksi muuttuvan työstressin synnylle. Esimerkiksi työtilanteet, joissa esiintyy samanaikaisesti sekä vähäistä työn hallinnan mahdollisuutta että korkeita vaatimuksia, on tunnistettava, ja tilannetta on pyrittävä korjaamaan (Ek ym. 2013). Työvuorosuunnittelu voi vuorotyössä olla tehokas keino vähentää työstressiä (Karhula ym. 2013). On myös hyvä tiedostaa, että tietyt työhön liittyvät tilanteet voivat olla toisille haastavampia kuin toisille. Jo pelkkä tieto yksilöllisten tekijöiden vaikutuksesta työstressiin voi auttaa hallitsemaan stressiä paremmin. (Möttönen & Hintsanen 2011.) Työntekijöitä tulisi kouluttaa stressinhallintaan ja tutkimusten perusteella näyttää siltä, että erityisesti olisi hyvä kannustaa ja kouluttaa käyttämään stressinhallinnassa ongelmanratkaisuun ja selvittämiseen tähtääviä keinoja (vrt. Rantanen & Mauno 2010). Fyysistä aktiivisuutta lisäävät interventiot voivat myös vähentää työstressin kielteisiä terveysvaikutuksia (Kouvonen ym. 2013). Palautuminen työstä on keskeinen työstressin hallintakeino. (ks. Palautuminen.) Eettistä stressiä voi lieventää esimerkiksi ryhmätyönohjaus (Huhtala 2013). Lisää konkreettisia neuvoja työstressin hallintaa löytyy esimerkiksi Työterveyslaitoksen julkaisusta Työstressirokotus (2012).

## 2.6.2 Työuupumus

Työuupumus on seurausta pitkittyneestä työstressistä. Sen kehittymiseen vaikuttavat sekä työhön liittyvät että yksilölliset tekijät.

Työuupumukseen liittyvässä tutkimuksessa on viime vuosina tarkasteltu muun muassa työuupumusta eri ammattikunnissa ja toimialoilla (Ahola & Hakanen 2010; Perhoniemi & Hakanen 2011), työuupumuksen arviointi- ja tutkimusmenetelmiä (Mäkikangas ym. 2012; Mäkikangas ym. 2011; Salmela-Aro ym. 2011) sekä erilaisten tekijöiden (mm.

sosioekonominen asema, kognitiivinen kyvykkyys, organisaatiotekijät) yhteyttä työuupumukseen (Hakanen, Bakker & Jokisaari 2011; Hakanen & Schaufeli 2012; Leiter ym. 2012; Toppinen-Tanner ym. 2009). Lisäksi on tutkittu työuupumuksen kehityspolkuja ja kuntoutuksen vaikutusta uupumusoireisiin (Hätinen ym. 2010; Hätinen 2013).

Työuupumusoireiden, kuten kynnisyden ja uupumuksen, on havaittu olevan yhteydessä vähäiseen fyysiseen aktiivisuuteen, lihavuuteen ja runsaaseen alkoholinkäyttöön sekä myöhempiin sydän- ja verisuonisairauksista ja mielenterveysongelmista johtuviin sairaalajaksoihin (Ahola ym. 2012; Toppinen-Tanner ym. 2009). Työuupumuksella on myös pitkäaikaisia vaikutuksia mielenterveyteen, mikä näkyy muun muassa psykelääkkeiden ja erityisesti masennuslääkkeiden myöhemmin lisääntyvänä käyttönä. Tämä ilmentää työuupumuksen aiheuttamaa pitkäaikaista emotionaalista eli tunnepohjaista ahdistusta. (Leiter ym. 2012.) On myös havaittu, että työuupumus ennustaa masennusoireita tulevaisuudessa eikä päinvastoin (Hakanen & Schaufeli 2012).

Edelleen tutkimuksissa on huomattu, että yksilöiden sosioekonomiset, yksilölliset ja työhön liittyvät voimavarat voivat suojata työuupumukselta (Hakanen ym. 2011). Tutkimuksissa on havaittu vanhempien sosioekonominen aseman ja koulutustason sekä yksilön älykkyyden ennustavan korkeampaa koulutusta aikuisiässä, mahdollisuuksia käyttää omia tietoja ja taitoja monipuolisesti työssä sekä todennäköisyyttä kokea työnsä mielekkäämmäksi, mikä puolestaan vähentää työuupumuksen riskiä ja lisää työtyytyväisyyttä. Nämä tekijät voivat elämän aikana kasautua työuupumukselta suojaaviksi tekijöiksi. Tutkimuksissa onkin havaittu, että prosessinäkökulma on hyödyllinen tutkittaessa sekä työuupumuksen selittäjiä että uupumuksen kehittymistä. (Leiter ym. 2012; Hakanen ym. 2011.)

Toisaalta on todettu, että työolot, kuten huono tiedonkulku, työn yksitoikkoisuus ja töiden ennustamattomuus, vaikuttavat uupumusoireiden lisääntymiseen (Leiter ym. 2012). Työolot voivat myös tukea uupuneita työntekijöitä. Esimerkiksi työn imu sekä organisaation tarjoama ympäristö, kuten mahdollisuudet vaikuttaa työhön, hyvä tiedonkulku ja ennustettavuus voivat auttaa ammatillisen itseluottamuksen ja pystyvyyden tunteen vahvistumisessa, mikä voi puolestaan vähentää uupumusoireita (Leiter ym. 2012; Hakanen & Schaufeli 2012).

Työuupumusta voidaan ehkäistä estämällä työstressin pitkittyminen (ks. Työstressi; Palautuminen). Työuupumukseen tulisikin puuttua varhaisessa vaiheessa ja työpaikoilla tulisi kartoittaa työntekijöiden stressi- ja uupumustasoa kyselyiden avulla (Toppinen-Tanner ym. 2009). Toisaalta on havaittu, että työuupumuksesta toipuminen on yhteydessä voimavarojen lisääntymiseen ja vaatimusten vähenemiseen työssä, ja niihin voidaan vaikuttaa nimenomaan työoloja muokkaamalla. Onkin suositeltavaa, että työuupumuksen hoitoon kuntoutuksessa sekä ennaltaehkäisyyn ja hoitoon työpaikoilla kuuluu työhön, työympäristöön ja -yhteisöön liittyviä tukitoimenpiteitä. (Hätinen ym. 2010.) Edelleen on todettu, että työpaikoilla tulisi pyrkiä lisäämään ihmisten työtyytyväisyyttä tukevia voimavaratekijöitä ja työntekijöiden koulutusta ja taitojen kehittymistä, jotta aiemmin elämässä mahdollisesti kasautuneet vajeet voimavaroissa saataisiin paikattua (Hakanen ym. 2011).

### 2.6.3 Varhainen eläköityminen

Työhyvinvoinnilla on yhteys työssäjatkamis- ja eläköitymisaikeisiin. On esimerkiksi havaittu, että työssäjatkamisaikomuksia selittävät hyvä työkyky, psyykkisen kuormittumisen vähäisyys ja työnantajan myönteinen suhtautuminen ikääntyvien työssäjatkamiseen (esim. Karisalmi, Tuominen & Kaliva 2008).

Yksi suomalaisen työhyvinvointitutkimuksen aihealueista liittyykin työhyvinvoinnin ja ”liian varhaisen” eläköitymisen suhteisiin. On tutkittu mitkä tekijät pitävät ihmisiä

työelämässä ja mitkä tekijät ovat yhteydessä ennenaikaiseen eläköitymiseen esimerkiksi työkyvyttömyyden perusteella.

Tutkimusten tulokset korostavat muun muassa, että eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavat sekä yksilötekijät (psykkinen ja fyysinen terveys) että ympäristötekijät (työolot). Eläkeaikomukset vaihtelevat myös runsaasti yksilöiden ja ammattien välillä. Joistakin ammateista jäädytään myös useammin työkyvyttömyyseläkkeelle kuin toisista. Esimerkiksi tyypillisimmät ammattiryhmät, joista jäätään työkyvyttömyyseläkkeelle vuosina 1997–2006, olivat sekä naisilla että miehillä maa- ja vesirakennusalan avustavat työntekijät sekä puutarhatyöntekijät ja lomittajat. Miesten ammattiryhmissä suuri eläkealkavuus oli myös rakennusviimeistely- ja aputyöntekijöillä ja naisilla taas siivoojilla sekä sairaala- ja keittiöapulaisilla. Pienin työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus oli kummallakin sukupuolella yliopisto-opettajilla ja tutkijoilla. Masennuserusteisten eläkkeiden alkavuus taas oli suuri muun muassa naiskuljettajilla, naisjohtajilla sekä myymälöiden naisesimiehillä sekä virastojen ja laitosten asiantuntijamiehillä. (Pensola ym. 2010.) Työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen liittyvät tekijät vaihtelevat myös eläkkeittäin. Esimerkiksi fyysinen työkuorma ja vähäinen työn hallinta/kontrolli olivat yhteydessä työkyvyttömyyseläköitymiseen tuki- ja liikuntaelinsairauksien vuoksi. Mielenterveysystistä eläkkeelle jäämiseen olivat puolestaan yhteydessä tietokoneella tehtävä työ ja vähäinen mahdollisuus hallita/kontrolloida omaa työtä. (Lahelma ym. 2012a.)

Tietylnaiset työolot vaikuttavat lisäävän työkyvyttömyysriskiä sekä eläköitymisaikeita. On esimerkiksi huomattu, että vuoro- ja jaksotyö sekä väkivaltaisten asiakkaiden kohtaaminen ovat yhteydessä lisääntyneeseen työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riskiin valtionhallinnon työntekijöillä (Väänänen-Tomppo & Sohlman 2012). Myös työstressi on liitetty suurempaan riskiin eläköityä (Mäntyniemi ym. 2012). (ks. Työstressi). Huono työkyky, väsymysoireet, vähäinen organisaatioon sitoutuminen ja vähäinen mahdollisuus vaikuttaa työhön olivat yhteydessä aikomuksiin jäädä aikaisemmin eläkkeelle sekä metalli- että vähittäiskaupan alalla (von Bonsdorff 2010). Myös työn henkinen rasittavuus ja työhön tyytymättömyys sekä epäoikeudenmukaiseksi koettu kohtelu ja epätasapuolisuus lisäsivät ajatuksia ennenaikaisesta eläkkeestä (Vartia & Hirvonen 2012). Työyhteisön toiminnalla ja sosiaalisella pääomalla on havaittu myös yhteys työn lopettamisaikeisiin (Manka & Nuutinen 2013).

Työolot voivat myös käänteisesti vähentää työkyvyttömyyseläkkeelle tai varhaiselle eläkkeelle jäämisen riskiä. On esimerkiksi havaittu, että riskiä jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle vähentävät mahdollisuus kontrolloida/hallita työtä sekä hyvä ilmapiiri tiimissä. Ne työntekijät jäivät työkyvyttömyyseläkkeelle epätodennäköisimmin, jotka pystyivät vaikuttamaan esimerkiksi työpäivänsä pituuteen, taukoihin, lomien ajankohtaan ja työvuoroihin ja/tai saivat esimerkiksi hoitaa omia asioitaan työpäivän aikana. (Hinkka ym. 2013.) Edelleen on huomattu, että mahdollisuus vaikuttaa työaikaan oli yhteydessä vähäisempään riskiin jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle tuki- ja liikuntaelinsairauksien vuoksi (Vahtera ym. 2010). Työnsä henkisesti kevyeksi kokevat, hyvin toimivassa työyhteisössä työskentelevät, henkilöt, joilla ei ole lääkärin toteamaa pitkäaikaissairautta tai työhön liittyviä tuki- ja liikuntaelinoireita tai psyykkisiä oireita, henkilöt, joilla on hyvä työkyky, työstään innostuneet sekä vähän alkoholia käyttävät olivat halukkaimpia jatkamaan työelämässä vanhuuseläkeikänsä saakka (Perkiö-Mäkelä & Kauppinen 2012).

Koska erialoilla ja ammateissa työkykyä uhkaavat eri tekijät, myös keinot työurien jatkamiseksi vaihtelevat jossain määrin aloittain. Esimerkiksi työn keventämistä toivotaan erityisesti sosiaali- ja terveysalalla, ja sillä on todennäköisesti merkitystä myös teollisuudessa ja rakentamisessa. Työajan joustot voivat toimia työssä jatkamisen kannustimena erityisesti naisvaltaisilla aloilla. Tarvitaankin monenlaisia keinoja: yleisratkaisuja, jotka sopivat lähes kaikille aloille, ala- ja henkilöstöryhmäkohtaisia ratkaisuja, sekä yksilöllisiä ratkaisuja. Konkreettisine keinoina on mainittu muun muassa töiden keventäminen, työterveyshuollon

tehostaminen, työkyvyttömyysriskin tunnistamisen tehostaminen sekä kehityskeskusteluissa työn jatkamisen edellytysten läpikäyminen. (Perkiö-Mäkelä & Kauppinen 2012.)

## 2.6.4 Työn imu

Työn imu on työhön liittyvä myönteinen tunne- ja motivaatiotila, jossa on erotettavissa kolme ulottuvuutta: tarmokkuus, uppoutuminen ja omistautuminen (esim. Hakanen ym. 2012a). Työn imun voi katsoa edustavan positiivista ja voimavarakeskeistä näkökulmaa työhyvinvointiin.

Työn imuun liittyvissä tutkimuksissa on tarkasteltu esimerkiksi sitä, mikä on työn imun merkitys työkyvyille (Airila ym. 2012), mikä on työn imun suhde työuupumukseen ja työholismiin (Hakanen & Perhoniemi 2010), miten työn imun ulottuvuuksista erityisesti tarmokkuus liittyy työkykyyn (Airila ym. 2013) sekä miten työn imu voi levitä työparien kesken (Perhoniemi & Hakanen 2013). Työn imun tutkimiseksi on kehitetty myös suomenkielinen työn imun mittari (esim. Christensen ym. 2012; Hakanen 2009).

Työn imuun liittyvien tutkimusten tulokset viittaavat siihen, että työn imu on keskeinen työkyvyn selittäjä työhön ja elämäntapoihin liittyvien tekijöiden lisäksi (Airila ym. 2012). Lisäksi näyttää siltä, että työn imu voi siirtyä ja tarttua työparien välillä (Perhoniemi & Hakanen 2012) samoin kuin työn ja perheen välillä (Hakanen, Peeters & Perhoniemi 2011). Työn imulla näyttää myös olevan yhteys autonomisen hermoston tasapainoiseen säätelyyn työssä, mikä taas on ominaista sydämen terveille toiminnalle (Seppälä ym. 2012). Työn voimavaratekijöistä muun muassa työn vaatimien taitojen omaamisen, sosiaalisen tuen, työn merkityksellisyyden kokemisen ja työn itsenäisyyden sekä palautteen on havaittu olevan yhteydessä työn imuun (ks. esim. Taipale ym. 2011; Vendell 2012).

Työn imua voidaan edistää sekä työn sisäisten (esim. työn itsenäisyys) että ulkoisten (esim. sosiaalinen tuki, valtuuttava johtaminen) voimavarojen vahvistamisen ohella myös esimerkiksi valmentamalla yksilöitä myönteisten tunteiden ja onnistumisten ilmaisemisessa sekä palautteen antamisessa (ks. Perhoniemi & Hakanen 2013; Vendell 2012). Työterveyslaitos on myös verkkosivuillaan listannut työn imun edistämiseen liittyviä konkreettisia keinoja eri toimijoiden – työntekijän, esimiehen ja organisaation – näkökulmista.

## 2.7 TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN JA KEHITTÄMINEN

### 2.7.1 Palautuminen

Palautuminen on yksi keino ehkäistä työn kielteisiä vaikutuksia psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen. Riittävä palautuminen voi ehkäistä työstressiä ja työuupumusta. (ks. Työstressi; Työuupumus.)

Palautumista käsittelevässä tutkimuksessa on keskitytty vapaa-ajalla tapahtuvaan työstä palautumiseen. Tutkimuksissa on tarkasteltu esimerkiksi palautumista edistävien psykologisten mekanismien yhteyttä palautumiseen (esim. Kinnunen & Feldt 2009; Tirkkonen & Kinnunen 2013). Tutkimuksen aiheena ovat olleet myös palautumista edistävät vapaa-ajan toiminnot ja harrastukset, kuten luontokokemukset ja luonnossa liikkuminen (esim. Korpela 2009; Korpela & Kinnunen 2010) sekä kulttuuriharrastukset (Tuisku ym. 2012). Myös unen merkitystä palautumiselle ja työhyvinvoinnille on tutkittu (esim. Myllymäki & Kaartinen 2009; Haavisto ym. 2010; Lampio ym. 2013).

Tutkimusten mukaan palautumisella on tärkeä rooli muun muassa työuupumuksen ehkäisyssä. Mikäli palautuminen on riittämätöntä tai epätäydellistä, riski hyvinvoinnin

kannalta kielteisiin seurauksiin kasvaa. (Kinnunen & Feldt 2009.) Riittävän palautumisen on puolestaan havaittu toimivan jossain määrin puskurina, suojana, jopa työn epävarmuudesta aiheutuvaa kuormitusta vastaan (Kinnunen, Mauno & Siltaloppi 2010). Psykologisten mekanismien (työstä irrottautuminen, rentoutuminen, taidon hallinta, kontrolli) on havaittu edistävän palautumista. Palautumisen mekanismien ohella tulisi kiinnittää huomiota myös muun muassa työn vaatimusten kohtuullisuuteen. (Tirkkonen & Kinnunen 2013.) Työn vaatimuksilla on merkittävä vaikutus myös vapaa-ajan toimintaan ja vapaa-ajalla tapahtuvaan palautumiseen. Esimerkiksi hyvin stressaavan työn on havaittu olevan yhteydessä vähäisempään liikkumiseen vapaa-ajalla (Fransson, Heikkilä & Nyberg 2012). Harrastuksilla ja muulla vapaa-ajan toiminnalla on tärkeä merkitys työstä palautumisessa. Esimerkiksi ulkoilu, liikunta ja luonnosta nauttiminen edistävät palautumista tehokkaasti (Korpela & Kinnunen 2010). Myös luovien harrastusten ja säännöllisen kulttuurin kuluttamisen on huomattu olevan yhteydessä työhyvinvointiin (Tuisku ym. 2012).

Uni on havaittu tärkeimmäksi yksittäiseksi palautumista edistäväksi tekijäksi. Sen vaikutus on merkittävä sekä fysiologisen että psykologisen palautumisen kannalta; liian vähäisen unen on havaittu olevan yhteydessä esimerkiksi muistiin ja oppimiseen liittyviin ongelmiin sekä erilaisiin aineenvaihdunnan häiriöihin. (Myllymäki & Kaartinen 2009.) Myös työvuorojen epäsojivasta ajoittumisesta johtuvan univajeen on havaittu heikentävän työntekijöiden kykyä yhtäaikaisten tehtävien suorittamiseen sekä lisäävän virheiden määrää työssä (Haavisto ym. 2010). Myös tietyt elämäntilanteet voivat olla yhteydessä uni- ja palautumisongelmiin; esimerkiksi vaihdevuodet ohittaneilla naisilla työstressi vaikuttaisi haittaavan unta muita enemmän (Lampio ym. 2013).

Työnantajat voivat edistää työntekijöiden palautumista esimerkiksi huolehtimalla työmäärän kohtuullisuudesta sekä luomalla työaikakulttuuria, joka tukee työn ja vapaa-ajan eriyttämistä. Ei tulisi pitää ihanteena tauottomia, ylipitkiä työpäiviä, vaan mahdollistaa työstä irrottautuminen vapaa-ajalla. (Kinnunen, Siltaloppi & Mauno 2009.) Myös työvuorojen suunnittelu niin, että ne eivät aiheuta toistuvaa, pitkäkestoista univajetta on tärkeää (Haavisto ym. 2010). Työntekijät voivat puolestaan pyrkiä edistämään palautumistaan muun muassa tarkastelemalla sitä, mikä siirtää ajatukset pois työstä ja tarjoaa vastapainoa sille (Tirkkonen & Kinnunen 2013). Esimerkiksi luonnossa liikkuminen ja ajan viettäminen omassa mielipaikassa voivat edistää palautumista. Myös pienet elpymishetket työpäivän aikana, kuten pieni kävely puistossa, edistävät palautumista (Korpela 2009).

## 2.7.2 Hyvinvointiteknologiat

Hyvinvointiteknologiat voidaan nähdä yhtenä keinoa tarkkailla, edistää ja hallita työhyvinvointia. Erilaisten hyvinvointiteknologioiden määrä on kasvanut. Tyypillisiä työhyvinvointiteknologioita ovat muun muassa erilaiset internetpohjaiset sivustot, portaalit ja työkalut, matkapuhelinsovellukset sekä erilaiset mittausensorit (esim. sydämen sykevaihtelua mittaavat laitteet, unen seurantalaitteet) sekä niiden erilaiset yhdistelmät. Teknologioita voidaan yhdistää myös niin sanottuihin kasvokkain tilanteisiin, esimerkiksi ryhmätilanteisiin (ks. esim. Lappalainen ym. 2013).

Teknologioiden käyttö perustuu usein ajatukseen siitä, että havainnoimalla omaa toimintaansa ja saamalla siitä palautetta, ihminen voi paremmin itse johtaa ja kehittää työhyvinvointiaan. Tällaista työhyvinvoinnin tutkimusta sekä sovellusten kehittämistä tekevät Suomessa esimerkiksi ihmisen ja tekniikan vuorovaikutuksen tutkijat sekä psykologian ja terveystieteiden tutkijat.

Käytännössä hyvinvointiteknologioihin liittyen on tutkittu muun muassa sitä, millaiset ominaisuudet lisäävät laitteen, sovelluksen tai kokonaisen intervention käytettävyyttä ja

houkuttelevuutta (esim. Chang, Kaasinen & Kaipainen 2013; Larngrial ym. 2012; Kaipainen ym. 2010a; Kaipainen ym. 2010b), mikä on laitteen mittaustiedon (esim. sydämensykevaihtelu) ja itsearvioitun tilan (esim. itsearvioitu stressi) suhde (Pärkkä ym. 2009; Uusitalo ym. 2011) ja miten työterveyshuollossa voidaan käyttää hyödyksi näitä tietoja (esim. sykevaihtelu) esimerkiksi työn ja perhe-elämän haasteiden hallitsemisessa (Hyrkkänen & Vartiainen 2012).

Hyvinvointiteknologioiden vahvuutena pidetään sitä, että uudet mittaustekniikat, kuten sydämen toiminnan rekisteröinti ja hormonien analyysi sylkinäytteistä, avaavat uusia mahdollisuuksia työhyvinvointitiedon keräämiseen työntekijän todellisessa elinympäristössä (Lindholm 2013). Suomessa on lisäksi toteutettu hyvinvointiteknologioiden käytön vaikuttavuutta arvioivia tutkimuksia. On esimerkiksi tutkittu sitä, miten hyvinvointiteknologiaperustaiseen interventioon osallistuminen vaikuttaa itsearvioitun terveyteen ja työkykyyn. Vaikuttaa siltä, että teknologiaperustaiset interventiot voivat edistää työkykyä. On esimerkiksi havaittu, että interventiolla oli vaikutusta kyynisyyden ja ylisitoutumisen vähenemiseen, mitkä liittyvät työstressiin ja uupumusoireisiin (Lappalainen ym. 2013).

Hyvinvointiteknologiat voidaan itsessään nähdä keinona tarkkailla ja edistää työhyvinvointia. Niiden käyttöönottoon ja käyttämiseen liittyy omia haasteitaan. Tutkimukset ovatkin ottaneet kantaa siihen, miten voidaan suunnitella houkutteleva ja helppokäyttöinen teknologia, joka edistää hyvinvointia (esim. Ahtinen ym. 2013, Bordi ym. 2013).

### 2.7.3 Kuntoutus

Kuntoutuksella pyritään edistämään ja palauttamaan työkykyä ja työhyvinvointia. Kuntoutus liittyy ennen kaikkea työntekijöiden omien fyysisten ja psyykkisten voimavarojen vahvistamiseen, mutta sen vaikuttavuus riippuu paljolti siitä, tapahtuuko työssä kuormituksen vähenemistä tai voimavarojen lisääntymistä.

Tutkimuksissa on tarkasteltu muun muassa, millaisia työuupumuksen kehityspolkuja esiintyy ihmisillä kuntoutuksen aikana ja sen jälkeen (Hätinen ym. 2010), millaiset tekijät ennakoivat työntekijän päättämistä työkykyä ylläpitävään kuntoutukseen (Saltychev ym. 2011; Lamminpää ym. 2012) sekä, miten kuntoutus vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin (Tirkkonen 2012). Lisäksi on pilotoitu ja arvioitu uusia kuntoutusmalleja (Aalto & Hinkka 2011). Yhtenä uusimpana kuntoutuksen menetelmänä on tutkittu hyväksyvän tietoisien läsnäolon (mindfulness) yhdistämistä muun tyyppiseen kuntoutukseen (Kuoppala & Kekoni 2013).

Yksi keskeinen – kiistanalainenkin – tutkimuskysymys on ollut ASLAK-kuntoutusten vaikuttavuus. Osa tutkimustuloksista näyttää puoltavan käsitystä, jonka mukaan ASLAK-kuntoutukset eivät juurikaan vaikuta elämäntapojen muuttumiseen, eivät vähennä työkyvyttömyysriskiä, eivätkä pitkällä aikavälillä vähennä pitkien sairauspoissaolojen määrää tai työkyvyttömyyseläkkeelle joutumista. Lisäksi ohjelman valintaprosessi näyttää suosivan henkilöitä, joilla on vähän sairaus- ja työkyvyttömyysriskejä. (Saltychev 2011.) Toisaalta osa tutkimustuloksista taas puoltaa vaikuttavuutta. On esimerkiksi havaittu, että ASLAK-kuntoutuksilla oli vaikutusta osallistujien hyvinvointiin ja koettuun terveyteen. Työhyvinvoinnin vahvistuminen näkyi ennen kaikkea koetun työkyvyn paranemisena. Niillä osallistujilla, joilla oli selvästi heikentynyt työhyvinvointi, työhyvinvointi kasvoi huomattavasti. Työhyvinvointi kasvoi kuntoutuksessa erityisesti niillä osallistujilla, joilla tapahtui hyvinvointia tukevia muutoksia sekä työoloissa että yksilöllisissä voimavaroissa. (Tirkkonen 2012.)

Tutkimuksissa on todettu, että useat tekijät ennustavat kuntoutusjaksoja. Tällaisia ovat esimerkiksi fyysisesti yksitoikkoinen työ ja asiakkaiden väkivaltaisuus (Lamminpää ym. 2012). Toisaalta kuntoutuksiin päädyttiin helpommin vakituisesta työstä, suuresta organisaatiosta ja, jos omalta esimieheltä sai palautetta. On mahdollista, että palautetta antava esimies on kiinnostunut työntekijöiden hyvinvoinnista ja ongelmia huomattaessa mahdollistaa kuntoutukseen pääsyn. (Lamminpää ym. 2012.)

Osittain ristiriitaisia tuloksia liittyy myös siihen, pääsevätkö kuntoutukseen ne henkilöt, jotka sitä eniten tarvitsevat. On havaittu, että kuntoutukseen päätyneillä työntekijöillä on ongelmia fyysisessä ja psyykkisessä terveydessä sekä työkyvyssä, joka viittaa siihen, että kuntoutukseen on päätyneet sitä tarvitsevia (Lamminpää ym. 2012). Toisaalta on todettu, että kuntoutukseen eivät aina pääse työntekijät, joilla on korkein riski päätyä työkyvyttömyyseläkkeelle, ja kuntoutuksen suuntaamisessa oikeille ryhmille on ongelmia (Saltychev ym. 2011). Tulokset viittaavatkin siihen, että tulisi määrittää kunnolla ne ryhmät, jotka selkeimmin tarvitsevat kuntoutusta, ja löytää selkeämmin ne työntekijät, jotka todennäköisimmin hyötyisivät ja saavuttaisivat kuntoutuksen tavoitteet (Lamminpää ym. 2012).

Varhainen kuntoutus on merkityksellisintä työkyvyn ylläpitämisessä (Kuoppala & Kekoni 2013; Saltychev ym. 2011). Vaikka yksilön omien voimavarojen tukeminen on tärkeää kuntoutuksessa ja kuntoutus voi esimerkiksi edistää työuupumuksesta toipumista, tulisi työpaikoilla samaan aikaan suunnitella ja panna käytäntöön keinoja, jotka parantavat työoloja. Näitä ovat esimerkiksi vaikutusmahdollisuuksien lisääminen, työilmapiirin parantaminen ja työn vaatimusten ja aikapaineen vähentäminen. (esim. Hätinen ym. 2010.)

## 2.7.4 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon tavoitteena on ennaltaehkäistä liiallista kuormittumista työssä. Työterveyshuoltolaki ohjaa työterveyshuollon toteuttamista. Suurin osa työnantajista tarjoaa lakisäätetyn ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi työntekijöilleen myös sairaanhoitopalveluita (Ikonen 2012).

Työterveyshuoltoa on tutkimuksissa tarkasteltu yleisemmin työhyvinvoinnin järjestämisen ja toimivuuden kannalta esimerkiksi kunta-alalla (esim. Pekka & Forma 2012; Pekka ym. 2010) ja pelastusalalla (Airila, Kallio & Lusa 2010) sekä yksityiskohtaisemmin erilaisten työterveyttä edistävien toimenpiteiden, esimerkiksi unettomuuden hoitamisen (Järnefelt ym. 2012a; Järnefelt ym. 2012b) sekä vuorotyöhön ja elintapoihin liittyvän sairastumisen ehkäisyn (Viitasalo ym. 2011) osalta. Lisäksi on tutkittu sairaanhoitokäyntejä osana suomalaista työterveyshuoltojärjestelmää (Ikonen 2012) sekä työterveyshuollon kustannuksissa esiintyviä alueellisia eroja (Hujanen & Mikkola 2013). Työterveyshuoltoa on pyritty myös kehittämään erilaisissa kehittämishankkeissa (ks. Länsimies-Antikainen, Kontio & Mänttälä 2011; Hakulinen ym. 2012).

Kunta-alan työterveyshuoltoa tarkasteltaessa havaittiin, että työterveyshuolto on kehittynyt 2010-luvulla erityisesti työhyvinvoinnin edistämiseksi ja työyhteisöjen muutostilanteiden tukemisessa. Myös ergonomian ja terveellisten elintapojen neuvonnassa sekä kuntoutukseen ohjaamisessa on havaittu myönteistä kehitystä. Toisaalta kunta-alan työterveyshuollossa ei kuitenkaan noin puolissa tapauksista ole riittävästi resursseja esimerkiksi työpaikkaselvitysten tekemiseen. (Pekka & Forma 2012.) Kunta-alan työterveyshuollon toimivuudessa on myös aluekohtaisia eroja; myönteisimmin työterveyshuollon toimivuutta arvioidaan suurissa kunnissa ja kuntayhtymissä (Pekka ym. 2010). Pelastusalalla toimivat arvioivat työterveyshuollon toimivuutta keskimäärin hieman muuta kunta-alaa kielteisemmin, mutta



toisaalta lähtökohdat työterveyshuollon kehittämiseksi pelastusalalla ovat hyvät, sillä koko henkilöstö on hyvin sitoutunut terveyden ja turvallisuuden edistämiseen (Airila ym. 2010).

Sairaanhoitopalvelut ovat tärkeässä roolissa työterveyshuollossa. Työterveyshuollon henkilöstöllä on sairaanhoidon yhteydessä mahdollisuus saada tietoa työhön liittyvistä tekijöistä sekä arvioida työperäisiä oireita ja työkykyä. Työterveyslääkärillä käydään tyypillisimmin tuki- ja liikuntaelinsairauksiin, mielenterveysongelmiin sekä pitkäaikaisiin työkykyyn vaikuttaviin sairauksiin liittyen. Työterveyshoitajan rooli on puolestaan tärkeä unettomuuden, masennuksen ja työuupumuksen havaitsemisessa. (Ikonen 2012.) Työterveyshuolto voi myös toteuttaa erilaisia tiettyyn osa-alueeseen rajattuja toimia työhyvinvoinnin edistämiseksi. Toimenpiteet voivat olla yksilöllisiä tai ryhmässä toteutettavia. Esimerkiksi työterveyshoitajien vetämällä kognitiivis-behavioraalilla ryhmähoidolla on kyetty auttamaan pitkäkestoisesta unettomuudesta kärsivien unettomuusoireita ja vähennetty heidän kokemaansa unettomuuden aiheuttamaa haittaa sekä psyykkisiä ja somaattisia oireita (Järnefelt ym. 2011). Vuorotyötä tekevien diabetesriskiä on puolestaan saatu pienennettyä luomalla terveystarkastuksiin uusia diabeteksen seulontaan ja ehkäisyyn liittyviä käytäntöjä (Viitasalo ym. 2011).

Työpaikalla esiintyvän epäasiallisen kohtelun sekä vähäisten omaan työhön liittyvien vaikutusmahdollisuuksien on havaittu olevan yhteydessä sekä työterveyshoitajalla että työterveyslääkärillä käynteihin. Muun muassa tämän vuoksi työterveydessä olisikin tärkeää lisätä työpaikkoihin kohdistuvien toimien määrää. (Ikonen 2012.) Työterveyshuolto voisi tuottaa enemmän tietoa henkilöstön hyvinvoinnista henkilöstöhallinnon käyttöön sekä tähän tietoon pohjautuvia toimenpide-ehdotuksia. Työterveyshuolto voisi myös esimerkiksi tukea organisaatiota henkilöstöstrategian laadinnassa ja toteutuksessa. (Pekka & Forma 2012.)

## 2.7.5 Kehittäminen

Työpaikkojen käytäntöjen, työolojen sekä työntekijöiden työtapojen- ja osaamisen kehittäminen on olennaista työhyvinvoinnin lisäämisessä.

Tämän aihepiirin tutkimuksissa on tarkasteltu muun muassa sitä, miten erityyppiset kehittämishankkeet tai interventiot ovat vaikuttaneet työhyvinvointiin. Hankkeissa on tutkittu esimerkiksi johtajuuden, stressin ja työuran hallinnan, yhteisöllisyyden sekä ammatillisen osaamisen kehittämisen vaikutuksia työkykyyn ja sairauspoissaoloihin (esim. Pahkin ym. 2010; Vuori, Toppinen-Tanner & Mutanen 2012; Koivu, Saarinen & Hyrkäs 2012). Lisäksi on tarkasteltu esimerkiksi työhyvinvoinnin kehittämishankkeiden etenemistä ja niiden onnistumiseen vaikuttavia tekijöitä (esim. Jääskeläinen 2013; Laine 2013; Siljanen ym. 2012).

Kehittämishankkeiden etenemistä tarkastelevissa tutkimuksissa on havaittu muun muassa, että työn luonne määrittää pitkälti työhyvinvoinnin kannalta olennaiset kehittämiskohteet. Lisäksi on huomattu, että työntekijöiden ehdottamat kohteet ovat usein varsin samanlaisia kuin ne, jotka on havaittu tutkimuksissakin olennaisiksi. Tämä viittaa siihen, että kehittämistyöhön valmistautumisessa tieteelliseen tietoon tutustuminen kannattaa. Edelleen on havaittu, että johdon osallistuminen lisää työntekijöiden osallistumishalukkuutta kehittämiseen, ja että peruskehittäminen tuottaa harvoin radikaaleja uusia ajatuksia, jos niitä ei erityisesti odoteta ja niiden saavuttamiseksi ponnistella. Lisäksi on huomattu, että hankkeen arviointi on lopuksi tärkeää, mutta vielä tärkeämpää on hankeaikainen, ohjaava arviointi. (Laine 2013.)

Viimeaikoina on tutkittu sekä teoreettisesti että empiirisesti myös sitä, miten taiteen ja muiden luovien menetelmien avulla voidaan kehittää työpaikkoja ja työhyvinvointia. Taidelähtöisiä työelämän kehittämisen menetelmiä on tutkittu muun muassa TAIKA-tutkimushankkeessa (TAIKA I ja TAIKA II). Tutkimuksissa on todettu, että vaikka kulttuuri-

ja taidetoiminnalla on yhteys esimerkiksi elämänlaadun paranemiseen sekä sosiaalisten verkostojen kasvamiseen ja syrjäytymisen ehkäisyyn, on taiteen hyvinvointivaikutuksien mittaaminen haastavaa (Wallenius-Korkalo 2011). Taidelähtöisessä kehittämisessä taidekentän tarjonta nähdään yhdenlaisena ”välineistönä”, jota voidaan tuoda vakiintuneempien ratkaisujen rinnalle vaikuttamaan ihmisten tunteisiin ja energisoimaan heitä (Rantala & Korhonen 2012).

Tutkimukset ovat tuottaneet periaatteita ja keinoja, jotka auttavat kehittämisprosessin toteuttamisessa. Kehittämisprosessien onnistumisen edellytyksenä on pidetty muun muassa ajan varaamista kehittämiselle, osallisuuden varmistamista, säännöllistä seurantaa, esimiesten ja johdon vastuuta kehittämisen ylläpitämisestä ja vahvaa osallistumista, työterveyshuollon osallistumista sekä kehittämisryhmän vastuiden ja roolien selkeyttä (Jääskeläinen 2013; Siljanen ym. 2012). Erityisesti työntekijöiden osallistumista pidetään tärkeänä. On esimerkiksi havaittu, että työntekijöiden osallistuminen suorituskykymittareiden kehittämiseen edisti työturvallisuuden integroitumista käytäntöön, helpotti käyttöönottoa, toimi koulutuksena sekä paransi tiedonkulkua (Sinisammal 2011).

## 3 HUOMIOITA SUOMALAISESTA TYÖHYVINVOINTITUTKIMUKSESTA

Tämän selvityksen tavoitteena oli luoda katsaus siihen, mitkä aiheet ovat olleet suomalaisen työhyvinvointitutkimuksen kohteina vuosina 2010–2013. Selvityksessä toteutettiin tiedonhankintaa muun muassa erilaisin työhyvinvointiin liittyvin hakusanoin. Löydetyt tutkimukset luokiteltiin teemoihin, jotka kuvaavat työhyvinvointitutkimuksen pääaiheita (Kuvio 1). Teemoja muodostui 22 kappaletta. Ne ovat luonteeltaan toisiinsa liittyviä – eivät toisiaan poissulkevia.

### 3.1 HUOMIOITA TUTKIMUSAIHEISTA

Käsillä oleva selvitys on jatkoa vuonna 2005 tehdylle Sosiaali- ja terveysministeriön selvitykselle *Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet* (STM 2005). Vuonna 2005 kuvattiin työhyvinvointitutkimuksen visio ja strategia vuoteen 2015 saakka. Nyt on jo mahdollista – tosin hieman aikaista – arvioida sitä, miten visio on toteutunut ajalla 2010–2013.

Psykososiaaliseen työympäristöön liittyvien riskien hallintaa koskien toivottiin edellä mainitussa raportissa vuonna 2005 enemmän tutkimusta liittyen:

- Psykososiaalisen työympäristön yhteydestä stressiin ja työuupumukseen
- Häirinnän, epäasiallisen kohtelun, työpaikkaväkivallan ja epäoikeudenmukaisuuden yhteyksistä työstressiin
- Työn voimavaratekijöiden ja työn imun näkökulman integroimista tutkimuksiin
- Työntekijän, työn, työyhteisön ja vapaa-ajan/perhe-elämän yhteisvaikutuksen tarkastelua tutkimuksissa
- Työelämän uusien vaatimusten, työntekijöiden valikoinnin ja yrityskulttuureissa tapahtuneiden muutosten yhteydestä depression perusteella myönnettyihin työkyvyttömyyseläkkeisiin

Koskien työyhteisöjen psykososiaalista toimivuutta linjattiin vuonna 2005 edelleen, että tutkimuksen tulisi keskittyä seuraaviin aiheisiin:

- Psyykkinen ylikuormitus ja työuupumus
- Työhallinnan ja työn vaatimusten suhde
- Työn positiiviset vaikutukset
- Asiakasväkivalta, häirintä, kiusaaminen ja syrjintä
- Psykiatristen syiden vuoksi työkyvyttömyyseläkkeelle ajautuminen
- Johtamisjärjestelmät ja työyhteisön muutokset
- Työyhteisökulttuurin vaikutus sukupuolten ja eri-ikäisten väliseen tasa-arvoon
- Työyhteisön sosiaalisten tukijärjestelmien vaikutus henkilöstön työhyvinvointiin
- Työsuhteiden pilkkoutuneisuuden vaikutus työhyvinvointiin
- Tulevaisuuden työelämäkompetenssit

Tämän selvityksen perusteella suomalaisen työhyvinvointitutkimuksen suosituimpia tutkimusteemoja vuosina 2010–2013 olivat:

- Työ eri aloilla
- Työstressi
- Työn ja muun elämän suhde
- Varhainen eläköityminen
- Työn epävarmuus

Käsillä olevan selvityksen perusteella vaikuttaa siltä, että vuonna 2005 ehdotettuja aiheita on tutkittu melko kattavasti. Esimerkiksi työuupumus, työstressi, työn ja perheen yhteensovittaminen, oikeudenmukaisuuskokemukset sekä työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden yhteydet ovat olleet olennaisia tutkimusaiheita samoin kuin positiivinen ja voimavarakeskeinen näkökulma ja työkyvyttömyyseläkkeelle jäännin problematiikka. Asiakastyön kuormittavuutta (esim. asiakasväkivallan uhka) on tarkasteltu jonkin verran esimerkiksi opettajien ja sairaanhoitajien työssä. Uusia avauksia esimerkiksi siihen, miten asiakas voi hyötyä työhyvinvoinnista ja toisaalta myös synnyttää työhyvinvointia, on tehty (esim. Perhoniemi & Hakanen 2013). Tämä on yksi esimerkki siitä, miten positiivinen ja voimavarakeskeinen lähestymistapa on vahvistunut tutkimuksen teoreettisena viitekehysenä.

Toisaalta selvityksen perusteella vaikuttaa siltä, että esimerkiksi yritys- ja organisaatiokulttuuriin, sosiaalisiin tukijärjestelmiin sekä johtamiseen liittyvät aiheet ovat jääneet vähemmälle huomiolle tai ainakaan ne eivät tulleet esiin tämän selvityksen valintakriteereitä noudattaen. Lisäksi esimerkiksi osaamisen ja työhyvinvoinnin kytkökset tai tasa-arvokysymysten ja työhyvinvoinnin yhteydet eivät ole saaneet kovinkaan suurta tutkimuksellista huomiota. Myöskään tulevaisuussuuntautunutta tutkimusta, jossa painopiste olisi vahvasti tulevaisuuden työelämäkompetensseissa, ei juurikaan löytynyt.

## 3.2 HUOMIOITA TUTKIMUSTEN LUONTEESTA

Vuoden 2005 selvityksessä visioitiin myös, että suomalaisen työhyvinvointitutkimuksen tulisi tuottaa tietoa, arvioida ja esitellä keinoja, joilla psykososiaalista kuormitusta voidaan ennaltaehkäistä ja vähentää työpaikoilla. Edelleen todettiin, että tutkimusta tulisi tehdä yhdessä eri tutkimusalojen kanssa sekä tutkimuslaitosten välillä. Lisäksi tuloksia tulisi levittää tehokkaasti kansainvälisillä foorumeilla. (STM 2005).

Kun verrataan vuonna 2005 asetettuja tavoitteita tämän selvityksen tuloksiin, voidaan huomata, että suomalainen työhyvinvointitutkimus vaikuttaa tieteellisesti korkeatasoiselta. Se on muun muassa kansainvälistä, palkittua ja käyttää uusimpia tutkimusmenetelmiä kuten rakenneyhtälömallinnusta. Osa tutkimuksesta perustuu laajoihin pitkäaikaisaineistoihin sekä yhdistää erilaisia rekisteriaineistoja. Tutkimusyhteistyötä tehdään sekä maan rajojen sisä- että ulkopuolella. Tutkimusten tuloksia on tavoitteiden mukaisesti levitetty kansainvälisillä tutkimusfoorumeilla, ja tutkimuksissa on esitetty erilaisia keinoja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Suomalaiset tutkijat ovat olleet myös aktiivisia työhyvinvoinnin mittaustapojen kehittäjiä. He ovat kehittäneet uusia – lähinnä kvantitatiivisia – mittaus- ja arviointimenetelmiä sekä testanneet sitä, miten ulkomailla kehitetyt mittarit toimivat Suomessa (esim. Rantanen ym. 2013; Christensen ym. 2012; Perhoniemi & Hakanen 2010; Salmela-Aro, Tolvanen & Nurmi 2011; Näsman 2011; Orsila ym. 2011).

Haasteena vaikuttaa kuitenkin olevan se, missä määrin tutkimusten tulokset ja niihin perustuvat kehittämiskeinot siirtyvät osaksi työelämän kehittämistä. Erityisesti kansainvälisissä tiedelehdissä julkaistujen tutkimustulosten leviäminen on haastavaa. Esimerkiksi tietokannat, joihin artikkelit tallennetaan, eivät yleensä ole ilmaiseksi tai avoimesti käytettävissä. Tämä vaikeuttaa tutkimustiedon leviämistä työpaikoille. Kiinnostavaa on myös, että vaikka tiedotusvälineiden kautta saa tietoa tutkijoista, ei heidän ajantasaisista julkaisuluetteloan tai suomenkielistä tietoa heidän tutkimuksestaan ole välttämättä helposti saatavilla. Myöskään tutkijoiden ja projektien kotisivut eivät aina ole ajantasaisia tai suomenkielisiä. Toisaalta on myös tutkijoita, jotka julkaisevat suomeksi erilaisissa laitosjulkaisuissa sekä kotimaisissa tieteellisissä ja ammattilehdissä, mikä selvästi edistää tiedon leviämistä. Tällaisia käytäntöjä on syytä tukea jatkossa. Lienee syytä pohtia yhä tarkemmin esimerkiksi sitä, miten rahoittajat voivat omalla toiminnallaan edistää tutkimustiedon yhteiskunnallista vaikuttavuutta ja tiedon käyttöä työpaikoilla. Myös tutkimustiedon selkokieliseen ja kansantajuiseen esittämiseen on syytä panostaa erityisesti tutkimusmenetelmien ollessa yhä monimutkaisempia.

### 3.3 HUOMIOITA NÄKÖKULMISTA

Niin sanottu positiivisen psykologian käänne on heijastunut selvästi siihen, miten ja millaisista näkökulmista työhyvinvointia on tarkasteltu. Näkökulma on siis laajentunut kuormitustekijöistä voimavaratekijöihin. Käytännössä voidaan ajatella, että työpahoinvoinnin sijaan huomio on suunnattu yhä selvemmin työhyvinvointiin. Tästä viitekehyksestä käsin on tutkittu muun muassa työn imua, työhön ja yksilöön liittyviä voimavaroja, flowta, työn tuunausta ja merkityksellisyyttä (Kira, Van Eijnatten & Balkin 2010; Vuori, San & Kira 2012; Mäkikangas ym. 2010; Cheng, Mauno & Lee 2013; De Cuyper ym. 2011). Tutkimuksissa on tarkasteltu esimerkiksi sitä, mikä on työn imun merkitys työkyvylle (Airila ym. 2012), mikä on työn imun suhde työuupumukseen tai työhölmämiin (Hakanen & Perhoniemi 2010), miten myönteiset tunteet, kuten tarmokkuus, liittyvät työkykyyn (Airila ym. 2013), miten erilaiset työhön liittyvät resurssi- ja voimavaratekijät voivat puskuroida eli estää ja vähentää työn kuormittavuuteen liittyviä haittoja (Cheng ym. 2013), ja miten työn imu voi levitä työparien kesken (Perhoniemi & Hakanen 2013). On kehitetty myös uusia mittareita, kuten esimerkiksi suomenkielinen työn imun mittari ja ystävällisyyden mittari (esim. Christensen ym. 2012; Perhoniemi & Hakanen 2010; Hakanen 2009).

Selvityksestä voi huomata, että työhyvinvointitutkimuksen näkökulmat ovat laajenneet jatkuvasti myös tutkimusaiheiden sisällä. Esimerkiksi työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimus on laajentunut koskemaan esimerkiksi yhä yleistyvää omaishoitajuutta. Lisäksi voidaan todeta aiemman vain kapealle alueelle (työkyky, terveys) ulottuneen

työhyvinvointikäsitteen laajentuneen. Myös tutkijoiden joukko on kasvanut ja tutkimus monitieteistynyt. Työhyvinvointiin liittyvää tutkimusta tehdään laajasti esimerkiksi yhteiskuntatieteiden, psykologian ja terveystieteiden alueilla.

### 3.4 HUOMIOITA TUTKIMUKSEN TULEVAISUUDESTA

Työhyvinvointitutkimuksen tulevaisuuden kannalta on hyvä tietää, mitä aiheita on jo tutkittu. Tämä selvitys antaa tähän vastauksensa. Usein on mielekästä suunnata uutta tutkimusta nimenomaan katvealueille. Toisaalta on hyvä pohtia, tutkitaanko tällä hetkellä olennaisia aiheita erityisesti suomalaisen työelämän kannalta.

Tutkittavat valikoituvat useiden syiden mukaan tutkimuksen kohteiksi. Onkin hyvä pohtia myös, tutkitaanko tällä hetkellä työhyvinvoinnin kannalta olennaisia ihmisryhmiä ja pitäisikö tutkimusta keskittää yhä selkeämmin niiden alojen ihmisiin, joilla on eniten työhyvinvointiin liittyviä haasteita. Onhan tiedossa, että alojen välillä on suuria eroja sen suhteen, miten paljon niissä esiintyy esimerkiksi työväkivaltaa tai miten usein niistä jäädytään työkyvyttömyyseläkkeelle. (ks. Varhainen eläköityminen.)

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö (2011) on asettanut tavoitteeksi, että ihmiset jatkavat työssään nykyistä kauemmin, elinikäinen työssäoloaika pitenee kolmella vuodella vuoteen 2020 mennessä ja psyykinen kuormitus vähenee 20 prosenttia. Tavoitteeseen päästään sillä, että ihmisten kykyä, halua ja mahdollisuuksia tehdä työtä parannetaan. Keskeiset toimenpiteet ovat (STM 2011):

- johtamisen laadun parantaminen yhteistyön ja viestinnän avulla,
- työterveyshuollon ennaltaehkäisevän roolin vahvistaminen ja vaikuttavuuden todentaminen,
- verkostoyhteistyön lisääminen,
- viestinnän tehostaminen,
- työsuojelulain valmistelu yhteistyössä, asetusten ajanmukaisuuden arvioiminen ja EU-politiikkaan osallistuminen ja
- työsuojeluvalvonnan kehittäminen ja vaikuttavuuden arvioiminen.

Edellä kuvatut tavoitteet ja toimenpiteet voidaan nähdä työhyvinvointitutkimusta linjaavina. Tämän selvityksen perusteella vaikuttaa siltä, että esimerkiksi johtamisen ja työterveyshuollon yhteyksiä työhyvinvointiin ei ole välttämättä riittävästi tutkittu, sama koskee myös muun muassa työsuojeluvalvonnan ja työlainsäädännön noudattamisen vaikutuksia työhyvinvointiin.

Dollard ym. (2007) suosittavat, että olennaisesti työhyvinvointiin vaikuttavien psykososiaalisten kuormitustekijöiden tutkimusta tulisi laajentaa:

- emotionaaliseen työhön (suom. myös tunnetyö) ja siihen liittyvään emotionaaliseen kuormitukseen,
- työpaikkakiusaamiseen,
- akuutteihin kuormitustekijöihin (esim. läheltä piti -tilanteet),
- oikeudenmukaiseen kohteluun,
- organisaatiomuutoksiin, sekä
- (positiiviseen) työhyvinvointiin eli sairauksien, stressin ja uupumuksen sijaan esimerkiksi työn imuun.

Dollardin ym. (2007) suositusta ja tämän selvityksen tuloksia verratessa tulee ilmi, että esimerkiksi emotionaalinen kuormitus näyttää suomalaisessa työhyvinvointitutkimuksessa olevan melko katveessa.

Yhteiskunnan ja työelämän muutokset synnyttävät uusia uhkia ja mahdollisuuksia työhyvinvoinnille. Työhyvinvointitutkimuksen onkin syytä seurata ja valita aiheitaan myös niiden mukaan. Yleisinä muutosvoimina voidaan nähdä esimerkiksi teknologioiden huomattava kehittyminen, talouden globalisaation nopea eteneminen, ympäristökysymysten aktualisoituminen, väestön ikääntyminen sekä yhteisöllisissä suhteissa ja arvoissa tapahtumassa olevat muutokset. Lisäksi voidaan paikantaa konkreettisempia trendejä. (Alasoini, Järvensivu & Mäkitalo 2012.)

Yksi ennakoitu muutostrendi on hajautetun ja monipaikkaisen työn lisääntyminen (Alasoini, Järvensivu & Mäkitalo 2012). Se lisää tarvetta tämän tyyppisen työn työhyvinvointia haastavien ja lisäävien tekijöiden tutkimiseen. Toinen trendi liittyy työn epävarmuuteen. Vaikuttaa siltä, että uudet työpaikat syntyvät tulevaisuudessa nimenomaan pieniin kasvuhakuisiin yrityksiin. Näille työpaikalle on ominaista se, että ne ovat hyvin epävarmoja. Mikäli kasvu ei toteudu suunnitellusti, ne häviävät kokonaan. Iso osa uusista työpaikoista on luonteeltaan lyhytkestoisia johtuen lähinnä kausiluonteisuudesta ja projektimaisuudesta. (Koponen & Räisänen 2013.) Kolmanneksi vaikuttaa siltä, että työn tekemisen muodot moninaistuvat ja yksilön vastuu omasta työllistymisestään kasvaa (Alasoini, Järvensivu & Mäkitalo 2012). Työhyvinvoinnin johtaminen ja sitä tukevat järjestelmät ovat kuitenkin kehittyneet lähinnä isojen organisaatioiden tarpeisiin. Herääkin kysymys, miten näissä uudenaikaisissa työn tekemisen tavoissa voidaan työhyvinvointia tukea ja ylläpitää. Neljänneksi viime aikoina huomiota on myös saanut työn automatisoitumisen uusi vaihe. Puhutaan robotisoitumisesta, joka voi hävittää osan olemassa olevista työtehtävistä ja työpaikoista tai ainakin muuttaa niitä. Yhä useammille vuorovaikutus robotin kanssa voi olla osa työtä. Työelämän muuttuessa työntekijät tarvitsevat uusia taitoja ja kykyä uuden oppimiseen. Osaamisen liittyvät kysymykset nousevat tällöin keskeisiksi työhyvinvointiin vaikuttaviksi tekijöiksi. Osaaminen todettiin myös jo aiemmin alueeksi, josta on vähän tutkimustietoa liitettynä työhyvinvointiin.

### **Ehdotuksia suomalaisen työhyvinvointitutkimuksen kehittämiseksi:**

- Työhyvinvointitutkimusten tulosten ja niissä esitettyjen keinojen levittämistä työelämään on tehostettava. Tutkimustiedon tulee olla saatavilla helpommin ja avoimemmin sekä useammin selkeällä suomenkielellä.
- Laadullisten ja määrällisten tutkimusmenetelmien yhdistäminen voisi tuoda laajempaa, täydentävää, ymmärrystä työhyvinvoinnista, koska niiden avulla voidaan vastata erityyppisiin tutkimuskysymyksiin. Myös useampia eri muuttujia sisältävien tutkimusasetelmien suosiminen voisi tuoda lisäselvennöstä siihen, mitkä tekijät ovat työhyvinvoinnin kannalta olennaisimpia.
- Jo olemassa olevien tilasto- ja rekisteriaineistojen käytön edelleen tehostaminen voisi tuoda lisäarvoa tutkimukseen.
- Työhyvinvointitutkimuksessa ei juurikaan tehdä eri alojen tai eri maiden välistä vertailevaa tutkimusta. Vertaileva tutkimus voisi lisätä ymmärrystä työhyvinvoinnin kulttuurisesta jäsentymisestä sekä tuottaa tarkempaa tietoa siitä, mitkä tekijät ovat alariippuvaisia ja mitkä -riippumattomia.
- Suuri osa työhyvinvointitutkimuksesta on niin sanottua perustutkimusta, joka ei varsinaisesti tähtää työhyvinvoinnin kehittämiseen. Toisaalta monet

kehittämishankkeet eivät ole tutkimusperustaisia. Tutkimuksen ja kehittämisen yhteensovittamista ja yhtäaikaaisuutta tulisikin lisätä.

- Työhyvinvointitutkimus on tällä hetkellä luonteeltaan melko yksilökeskeistä. Yksilön kokemukset, käsitykset ja ajatukset ovat keskeisin tutkimuskohde, vaikka useat työpaikan sosiaaliset ja organisatoriset tekijät sekä yhteiskunnalliset tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin. Monipuolisempia tutkimustapoja, jotka kohdistuvat esimerkiksi työyhteisön vuorovaikutuksen luonteeseen tai työpaikan arkisiin käytäntöihin sekä työhyvinvointiin vaikuttaviin rakenteellisiin tekijöihin, olisikin syytä kehittää. On myös pohdittava sitä, miten tulevaisuuden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä voidaan tutkia, ja voidaanko myös tutkimusmenetelmiä kehittää jo sinällään voimavaroja tukeviksi ja edistäviksi.
- Työhyvinvointitutkijoiden olisi hyvä tutkia jatkossa aiheita, joista tutkimustietoa on vähän, jotka ovat yhteiskunnallisesti merkityksellisiä, ja jotka auttavat lisäämään työhyvinvointia.
- Työelämän muutos- ja tulevaisuustrendien seuraaminen on olennaista työhyvinvointitutkimuksen kohdistamisessa. Toisaalta perinteisempää suorittavaa työtä, jossa muutokset tapahtuvat ehkä eri aikataululla ja eri tavalla kuin esimerkiksi tietotyössä, ei ole syytä unohtaa.
- Tutkittavien valinnassa olisi syytä kiinnittää huomiota myös siihen, että työhyvinvointi vaihtelee esimerkiksi sukupuolten ja ammattiryhmien välillä epätasaisesti, ja osassa ammateissa kuormitustekijöiden määrä on suurempi kuin toisissa. Työhyvinvoinnin epätasa-arvoiseen jakautumiseen liittyviä ratkaisukeinoja tulisikin etsiä myös tutkimuksen keinoin.

## LÄHTEET

### Työolot

- Böckerman, P., Bryson, A. & Ilmakunnas, P. (2012). Does high involvement management improve worker wellbeing? *Journal of Economic Behavior & Organization* 84(2), 660-680.
- Elovainio, M., Kuusio H., Aalto, A. M., Sinervo, T. & Heponiemi, T. (2010). Insecurity and shiftwork as characteristics of negative work environment: Psychosocial and behavioural mediators. *Journal of Advanced Nursing* 66(5), 1080-1091.
- Hinkka, K., Kuoppala, J., Väänänen-Tomppo, I. & Lamminpää, A. (2013). Psychosocial work factors and sick leave, occupational accident, and disability pension: A cohort study of civil servants. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 55(2), 191-197.
- Hintsa, T., Shipley, M. J., Gimeno, D., Elovainio, M., Chandola, T., Jokela, M., ... & Kivimäki, M. (2010). Do pre-employment influences explain the association between psychosocial factors at work and coronary heart disease? The Whitehall II study. *Occupational & Environmental Medicine* 67(5), 330-334.
- Härmä, M. (2012). Vuorotyö ja rintasyöpä. *Työterveyslääkäri* 30(4), 18-20.
- Härmä, M. (2013). Psychosocial work characteristics and sleep – a well-known but poorly understood association. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 39(6), 531-533.
- Janhonen, M. (2013). Työn organisoimien yhteydet toimipaikan tuloksellisuuteen ja henkilöstön hyvinvointiin. Teoksessa S. Vanhala (toim.) Hyöty – Hyvinvointia ja tuloksellisuutta hyvällä henkilöstöjohtamisella. Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulun julkaisuja, Kauppa ja talous 5/2013. Helsinki: Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu, 73-87. Saatavilla verkossa: [http://epub.lib.aalto.fi/pdf/hseother/Aalto\\_Report\\_KT\\_2013\\_005.pdf](http://epub.lib.aalto.fi/pdf/hseother/Aalto_Report_KT_2013_005.pdf)
- Joensuu, M., Väänänen, A., Koskinen, A., Kivimäki, M., Virtanen, M. & Vahtera, J. (2010). Psychosocial Work Environment and Hospital Admissions Due to Mental Disorders: A 15-year Prospective Study of Industrial Employees. *Journal of Affective Disorders* 124(12), 118-125.
- Joensuu, M., Kivimäki, M., Koskinen, A., Kouvonen, A., Pulkki-Råback, L., Vahtera, J., ... & Väänänen, A. (2012). Differential associations of job control components with mortality: A cohort study 1986–2005. *American Journal of Epidemiology* 175(7), 609-619.
- Karhula, K., Härmä, M., Sallinen, M., Hublin, C., Virkkala, J., Kivimäki, M., ... & Puttonen, S. (2013). Association of job strain with working hours, shift-dependent perceived workload, sleepiness and recovery. *Ergonomics* 56(11), 1640-1651.
- Karhula, K., Puttonen, S., Vuori, M., Sallinen, M., Hyvärinen H. K., Kalakoski, V. & Härmä, M. (2013). Työstressi ja uni hoitotyössä. Työstressin ja työaikajärjestelyjen vaikutukset uneen, kuormittumiseen ja toimintakykyyn terveydenhuoltoalan ammattilaisilla. Työympäristötutkimuksen Raporttisarja nro 63. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kivimäki, M., Vahtera J., Kawachi, I., Ferrie, J. E., Oksanen, T., Joensuu, M., ... & Virtanen, M. (2010). Psychosocial work environment as a risk factor for absence with a psychiatric diagnosis: An instrumental-variables analysis. *American Journal of Epidemiology* 172(2), 167-172.
- Laaksonen, M., Pitkäniemi, J., Rahkonen, O. & Lahelma, E. (2010). Work arrangements, physical working conditions, and psychosocial working conditions as risk factors for sickness absence: Bayesian analysis of prospective data. *Annals of Epidemiology* 20(5), 332-338.



- Lahelma, E., Laaksonen, M., Lallukka, T., Martikainen, P., Pietiläinen, O., Saastamoinen, P., ... & Rahkonen, O. (2012a). Working conditions as risk factors for disability retirement: A longitudinal register linkage study. *BMC Public Health* 12(1), 309-318.
- Leiter, M. P., Hakanen, J. J., Ahola, K., Toppinen-Tanner, S., Koskinen, A. & Väänänen, A. (2012). Organizational predictors and health consequences of changes in burnout: A 12-year cohort study. *Journal of Organizational Behavior* 34(7), 959-997.
- Nätti, J., Anttila, T., Oinas, T. & Mustosmäki, A. (2012). Night work and mortality: Prospective study among Finnish employees over the time span 1984 to 2008. *Chronobiology International: The Journal of Biological & Medical Rhythm Research* 29(5), 601-609.
- Puttonen, S., Härmä, M. & Hublin, C. (2010). Shift work and cardiovascular disease – pathways from circadian stress to morbidity. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 36(2), 96-108.
- Pylkkönen, M., Sallinen, M., Forsman, A., Holmström, A., Hyvärinen, H. K., Mutanen, P., ... & Hublin, C. (2013). Sleepiness and stress among long-haul truck drivers. An educational intervention to promote safe and economic truck driving. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health. Saatavilla verkossa: [http://www.tsr.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=13109&name=DLFE-8811.pdf](http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-8811.pdf)
- Rosenström, T., Hintsanen, M., Jokela, M., Keltikangas-Järvinen, L., Kivimäki, M., Juonala, M., ... & Viikari, J. S. (2011). Change in job strain and progression of atherosclerosis: the cardiovascular risk in young Finns study. *Journal of Occupational Health Psychology* 16(1), 139-150.
- Sallinen, M., Sallinen, M. & Kecklund, G. (2010). Shift work, sleep, and sleepiness – differences between shift schedules and systems. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 36(2), 121-133.
- Siukola, A. E., Virtanen, P. J., Luukkaala, T. H., & Nygård, C.-H. (2011). Perceived working conditions and sickness absence – A four-year follow-up in the food industry. *Safety and Health at Work* 2(4), 313-320.
- Siukola, A. (2013). Sickness absence and working conditions in the food industry. Academic Dissertation. Tampere: Tampereen yliopisto. Saatavilla verkossa: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/68104/978-951-44-9104-7.pdf?sequence=1>
- Solovieva, S., Lallukka, T., Virtanen, M. & Viikari-Juntura, E. (2013). Psychosocial factors at work, long work hours, and obesity: A systematic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 39(3), 241-258.
- Tilev, K. & Vanhala, S. (2012). Joustavien työjärjestelyiden yhteys sairauspoissaoloihin ja vaihtuvuuteen pohjoismaisessa ja germaanisessa maaklusterissa. *Työelämän tutkimus* 10(1), 5-20.
- Virtanen, M., Ferrie, J. E., Singh-Manoux, A., Shipley, M. J., Stansfeld, S. A., Marmot, M. G., ... & Kivimäki, M. (2011). Long working hours and symptoms of anxiety and depression: A 5-year follow-up of the Whitehall II study. *Psychological Medicine* 41(12), 2485-2494.
- Virtanen, M., Terho, K., Oksanen, T., Kurvinen, T., Pentti, J., Routamaa, M., ... & Kivimäki, M. (2011). Patients with infectious diseases, overcrowding, and health in hospital staff. *Archives of Internal Medicine* 171(14), 1296-1298.
- Virtanen, M., Heikkilä, K., Jokela, M., Ferrie, J. E., Batty, G. D., Vahtera, J. & Kivimäki, M. (2012). Long working hours and coronary heart disease: A systematic review and meta-analysis. *American Journal of Epidemiology* 176(7), 586-596.
- Virtanen, M., Stansfeld, S. A., Fuhrer, R., Ferrie, J. E. & Kivimäki, M. (2012). Overtime work as a predictor of major depressive episode: A 5-year follow-up of the Whitehall II Study. *PLoS One* 7(1), 1-5.

## Työ eri aloilla

- Autio H.-L., Leinonen, M., Nikkanen, R., Otonkorpi-Lehtoranta, K., Syrjä, S. & Uosukainen, K. (2010). Naisten ja miesten työhyvinvointi ja tasa-arvo rikosseuraamusalalla. Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja 3/2010. Helsinki: Rikosseuraamuslaitos. Saatavilla verkossa: [http://www rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-risenjulkaisusarja/6AqM8BxLC/Rise\\_3\\_2010\\_Naisten\\_ ja\\_ miesten\\_tyohyvinvointi\\_jne.pdf](http://www rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-risenjulkaisusarja/6AqM8BxLC/Rise_3_2010_Naisten_ ja_ miesten_tyohyvinvointi_jne.pdf)
- von Bonsdorff, M. E., von Bonsdorff, M. B., Koskinen, S. & Seitsamo, J. (2011). Kuntatyöntekijöiden työkyky ja fyysinen toimintakyky pitkäaikaistutkimuksen valossa. KVTEL 1981–2009 -tutkimus. Helsinki: Keva.
- Elovainio, M., Salo, P., Jokela, M., Heponiemi, T., Linna, A., Virtanen, M., ... & Vahtera, J. (2013). Psychosocial factors and well-being among Finnish GPs and specialists: A 10-year follow-up. *Occupational & Environmental Medicine* 70(4), 246-251.
- Ervasti, J., Kivimäki, M., Pentti, J., Suominen, S., Vahtera, J. & Virtanen, M. (2011). Sick leave among Finnish special and general education teachers. *Occupational Medicine*, 61(7) 465-471.
- Ervasti, J., Kivimäki, M., Kawachi, I., Subramanian, S. V., Pentti, J., Ahola, K., ... & Virtanen, M. (2012). Pupils with special educational needs in basic education schools and teachers' sickness absences – a register-linkage study. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 38(3), 209-217.
- Ervasti, J., Kivimäki, M., Pentti, J., Salmi, V., Suominen, S., Vahtera, J. & Virtanen, M. (2012). Work-related violence, lifestyle, and health among special education teachers working in Finnish basic education. *Journal of School Health* 82(7), 336-343.
- Eurofound. European Working Conditions Surveys (EWCS). <http://www.eurofound.europa.eu/working/surveys/>
- Forma, P., Pekka, T. & Saari, P. (2013). Kuntajohtajien työhyvinvointi 2013. Kevan tutkimuksia 2/2013.
- Hakanen, J. & Perhoniemi, R. (2011). Hammaslääkäreiden työhyvinvointi Suomessa: Seitsemän vuoden seuranta tutkimus 2003, 2006 ja 2010. *Suomen Hammaslääkärilehti – Finlands Tandläkartidning* 18(1), 1-15.
- Heponiemi, T., Sinervo T., Elovainio M. (toim.) (2011). Työn epävarmuus ja hyvinvointi: psykososiaalisten ja yksilöllisten resurssien vaikutukset sairaanhoitajien ja lääkäreiden päätöksissä. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavilla verkossa: <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80396/197f1f21-588d-43e1-976c-7f0c3be4bdaf.pdf?sequence=1>
- Heponiemi, T., Vänskä, J., Aalto, A.-M. & Elovainio, M. (2012). Kyselyt lääkäreille 2006 ja 2010: Potilastyöhön ja tietojärjestelmiin liittyvä stressi lisääntyi. *Suomen Lääkärilehti – Finlands Läkartidning* 67(47), 3491-3495.
- Houni, P. & Ansio, H. (2013). Taiteilijan työ – taiteilijan hyvinvointi taidetyön muutoksessa. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Janhonen, M. & Lindström, S. (2013). Metalliteollisuus ja vähittäiskauppa 1997–2011: henkilöstön hyvinvointi, sitoutuminen ja toimipaikan tuloksellisuus trendiaineiston valossa. Teoksessa S. Vanhala (toim.) Hyöty – Hyvinvointia ja tuloksellisuutta hyvällä henkilöstöjohtamisella. Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulun julkaisuja, Kauppa ja talous 5/2013. Helsinki: Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu, 125-132. Saatavilla verkossa: [http://epub.lib.aalto.fi/pdf/hseother/Aalto\\_Report\\_KT\\_2013\\_005.pdf](http://epub.lib.aalto.fi/pdf/hseother/Aalto_Report_KT_2013_005.pdf)
- Kaartinen, R., Forma, P. & Pekka, T. (2011). Kuntatyöntekijöiden työhyvinvointi 2011. Kevan tutkimuksia 2/2011. Vantaa: Keva.
- Kallioniemi, M. (2009). Naisten näkökulma maatalon työturvallisuuteen ja hyvinvointiin. MTT Kasvu 2. Jokioinen: MTT. Saatavilla verkossa: <http://www.mtt.fi/mttkasvu/pdf/mttkasvu2.pdf>

- Kallioniemi, M. (2013). Well-being at work on farms in Finland – Stress, safety in animal handling and working conditions of women on dairy farms. Academic Dissertation. Helsinki: University of Helsinki. Saatavilla verkossa: <http://www.mtt.fi/mtttiede/pdf/mtttiede21.pdf>
- Kanste, O., Lipponen K., Kääriäinen, M. & Kyngäs H. (2010). Effects of network development on attitudes towards work and well-being at work among health care staff in Northern Finland. *International Journal of Circumpolar Health* 69(4), 394-403.
- Karhula, K., Puttonen, S., Vuori, M., Sallinen, M., Hyvärinen, H.-K., Kalakoski, V. & Härmä, M. (2011). Työstressi ja uni hoitotyössä: Työstressin ja työaikajärjestelyjen vaikutukset uneen, kuormittumiseen ja toimintakykyyn terveydenhuoltoalan ammattilaisilla. Ympäristöterveyden raporttisarja nro 63. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla verkossa: [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Tyostressi\\_ja\\_uni.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Tyostressi_ja_uni.pdf)
- Karhula, K., Puttonen, S. & Härmä, M. (2013). Työstressi ja uni hoitotyössä. *Sairaanhoitaja – Sjuksköterskan* 86(3), 30-35.
- Karhula, K., Härmä, M., Sallinen, M., Hublin, C., Virkkala, J. & Kivimäki, M. (2013). Job strain, sleep and alertness in shift working health care professionals – A field study. *Industrial Health* 51(4), 406-416.
- Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., ... & Virtanen, S. (2013). Työ ja terveys Suomessa 2012 – seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla verkossa: [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/Tyo\\_ja\\_Terveys\\_2012.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf)
- Kiiski, J. (2013). Diakoniatyöntekijä – kaatopaikka ja rinnallakulkija. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 33. Saatavilla verkossa: <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=julkaisu&tit=Diakoniaty%C3%B6ntekij%C3%A4-rinnallakulkija-ja-kaatopaikka-e>
- Kirves, K., Kinnunen, U., Mauno, S., Mäkikangas, A., Rantanen, J., Siponen, K. & Nätti, J. (2010). Työn piirteet ja hyvinvointi yliopistotyössä: vapaaehtoisten ja vastentahtoisten määräaikaisten ja vakinaisten työntekijöiden vertailu. *Työelämän Tutkimus* 8(3), 225-236.
- Koivu, A. (2013). Clinical supervision and well-being at work: a four-year follow-up study on female hospital nurses. Kuopio: University of Eastern Finland. Saatavilla verkossa: [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_isbn\\_978-952-61-1148-3/urn\\_isbn\\_978-952-61-1148-3.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-1148-3/urn_isbn_978-952-61-1148-3.pdf)
- Koivu, A., Saarinen, P. I. & Hyrkäs, K. A. (2012). Does clinical supervision promote medical-surgical nurses' well-being at work? A quasi-experimental 4-year follow-up study. *Journal of Nursing Management* 20(3), 401-413.
- Konu, A., Viitanen, E. & Lintonen, T. (2010). Teachers' wellbeing and perceptions of leadership practices. *International Journal of Workplace Health Management* 3(1), 44-57.
- Kuusio, H., Heponiemi, T., Aalto, A. M., Sinervo, T. & Elovainio, M. (2012). Differences in well-being between GPs, medical specialists, and private physicians: The role of psychosocial factors. *Health Services Research* 47(1), 68-85.
- Kymäläinen, H.-R. (toim.) (2011). Maitotilan Hyvä Vointi – tutkimushankkeen loppuraportti. Helsinki: Helsingin yliopisto, Maatalous-metsätieteellinen tiedekunta. Saatavilla verkossa: [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/29081/MHV\\_loppuraportti100112.pdf?sequence=4](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/29081/MHV_loppuraportti100112.pdf?sequence=4)
- Laine, M., Kokkinen, L., Kaarlela-Tuomaala, A., Valtanen, E., Elovainio, M., Suomi, R. & Keinänen, M. (2011). Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010: kahden vuosikymmenen kehityskulku. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Leino, T. M., Selin, R., Summala, H. & Virtanen, M. (2011). Violence and psychological distress among police officers and security guards. *Occupational Medicine* 61(6), 400-406.

- Leinonen, M., Talola, N., Terävä, S. & Uosukainen, K. (2008). Naisten ja miesten työhyvinvointi ja tasa-arvo puolustusvoimissa 2007. Maanpuolustuksen tieteellinen neuvottelukunta MATINE. Sarja A, 2008/3. Helsinki: Puolustusministeriö.
- Luomala, K. Akola, E. & Heinonen, J. (2011). Yrittäjyys, työ ja hyvinvointi korkeasti koulutettujen keskuudessa. Helsinki: Akava. Saatavilla verkossa: [http://www.akava.fi/files/4397/Kirjanmerkit\\_yrittajyys\\_tyo\\_ja\\_hyvintointi\\_raportti\\_25012\\_011.pdf](http://www.akava.fi/files/4397/Kirjanmerkit_yrittajyys_tyo_ja_hyvintointi_raportti_25012_011.pdf)
- Mauno, S., De Cuyper, N., Kinnunen, U. & De Witte, H. (2012). Work characteristics in long-term temporary workers and temporary-to-permanent workers: A prospective study among Finnish health care personnel. *Economic and Industrial Democracy* 33(3), 357-377.
- Mäkelä-Pusa, P., Terävä K. & Manka, M. (2011). Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus. Selvitysraportti pienyrittäjien ja maatalousyrittäjien työkyvystä, hyvinvoinnista, työkyvyntuen ja kuntoutuksen tarpeesta. Kuntoutussäätiön työselosteita 41/2011. Helsinki: Kuntoutussäätiö. Saatavilla verkossa: [http://www.kuntoutussaatio.fi/files/676/Tyoseloste\\_41-2011.pdf](http://www.kuntoutussaatio.fi/files/676/Tyoseloste_41-2011.pdf)
- Mäkinen, M. (2013). Becoming engaged in inclusive practices: Narrative reflections on teaching as descriptors of teachers' work engagement. *Teaching and Teacher Education* 35(1), 51-61.
- Niemelä, K. (2010). Papisto ja kanttorit 2010. Akavan kirkollisten ammattijärjestöjen jäsenkyselyn raportti. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. Saatavilla verkossa: [http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/C224D9C4F9A81C38C2257731001D829B/\\$FILE/www2\\_0.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/C224D9C4F9A81C38C2257731001D829B/$FILE/www2_0.pdf)
- Nikunen, M. (2012). Changing university work, freedom, flexibility and family. *Studies in Higher Education* 37(6), 713-730.
- Oksanen, T. (toim.) (2012). Hyvinvointihavaintoja – tutkimustietoa kunta-alalta. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Onnismaa, J. (2010). Opettajien työhyvinvointi. Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004–2009. Raportit ja selvitykset 2010:1. Helsinki: Opetushallitus. Saatavilla verkossa: [http://www.oph.fi/download/124603\\_Opettajien\\_tyohyvinvointi.pdf](http://www.oph.fi/download/124603_Opettajien_tyohyvinvointi.pdf)
- Palmgren, H., Kaleva, S., Jalonen, P. & Tuomi, K. (2010). Naisyrittäjien työhyvinvointi Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavilla verkossa: [http://www.tem.fi/files/26022/tem\\_5\\_10\\_paino.pdf](http://www.tem.fi/files/26022/tem_5_10_paino.pdf)
- Perhoniemi, R. & Hakanen, J. (2010). Tuomareiden ja esittelijöiden työhyvinvointi yleisissä tuomioistuimissa 2009. Helsinki: Korkein oikeus.
- Perhoniemi, R. & Hakanen, J. (2011a). Hammashoitajien ja hammaslääkärien yhteistyö ja työhyvinvointi 2011: Tuloksia työterveyslaitoksen työparitutkimuksesta. *Suun Terveystieteiden tutkimus* (5), 8-9.
- Perhoniemi, R. & Hakanen, J. (2011b). Työolot ja hyvinvointi eri toimintaloikoilla vuonna 2010. *Suomen Hammaslääkärilehti – Finlands Tandläkartidning* 18(3), 48-54.
- Perhoniemi, R. & Hakanen, J. (2012). Hammashoitajien työhyvinvointi: Joskus työuupumusta ja leipääntyneisyyttä, mutta ennen kaikkea työn imua! *Suun Terveystieteiden tutkimus* (5), 10-11.
- Saaranen, T., Sormunen, T., Pertel, T., Streimann, K., Hansen, S., Varava, L., ... & Tossavainen, K. (2012). The occupational well-being of school staff and maintenance of their ability to work in Finland and Estonia: focus on the school community and professional competence. *Health Education* 112(3), 236-255.
- SAK (2012a). Sairastavuus ja työkyky SAK:laisilla työpaikoilla. SAK:n työolobarometri 2012. Helsinki: SAK. Saatavilla verkossa: [http://d1aq5jbszuf44.cloudfront.net/materials/Tyoolobarometri2012\\_osa2\\_bb5f.pdf](http://d1aq5jbszuf44.cloudfront.net/materials/Tyoolobarometri2012_osa2_bb5f.pdf)

- SAK (2012b). Vaikutusmahdollisuudet ja työn mielekkyys SAK:laisilla työpaikoilla. SAK:n työolobarometri 2012. Helsinki: SAK. Saatavilla verkossa: [http://d1aq5jbsszuf44.cloudfront.net/materials/SAK\\_Tyoolobarometri\\_osajulkaisu\\_3 -  
\\_Vaikutusmahdollisuudet ja tyon mielekkyys ba8b.pdf](http://d1aq5jbsszuf44.cloudfront.net/materials/SAK_Tyoolobarometri_osajulkaisu_3_-_Vaikutusmahdollisuudet_ja_tyon_mielekkyys_ba8b.pdf)
- SAK (2012c). Palkitseminen, yhdenvertaisuus ja koulutusmahdollisuudet SAK:laisilla työpaikoilla. SAK:n työolobarometri 2012. Helsinki: SAK. Saatavilla verkossa: [http://d1aq5jbsszuf44.cloudfront.net/materials/Tyoolobarometri4\\_e5b7.pdf](http://d1aq5jbsszuf44.cloudfront.net/materials/Tyoolobarometri4_e5b7.pdf)
- STTK (2013). Toimihenkilöbarometri 2013. Helsinki: STTK. Saatavilla verkossa: <http://www.sttk.fi/files/toimihenkilöbarometri-2013/>
- Super (2012). Lähi- ja perushoitajien työhyvinointi 2012 "Jaksamisen rajat tulee työssä vastaan. Huoli hoidon laadusta painaa.". SuPerin selvityksiä 2012. Helsinki: Super. Saatavilla verkossa: [http://www.superliitto.fi/site/assets/files/4691/1 hi-  
ja\\_perushoitaja.pdf](http://www.superliitto.fi/site/assets/files/4691/1_hi-<br/>ja_perushoitaja.pdf)
- Utriainen, K. & Kyngäs, H. (2011). Ageing hospital nurses' well-being at work: Psychometric testing of the dignity and respect in ageing nurses' work scale. *Scandinavian Journal of Caring Sciences* 25(3), 617-624.
- Vuorenpää, P. & Palmgren, H. (toim.) (2012). VeryNais – Naisyrittäjien työhyvinvoinnin ja liiketoimintaosaamisen sekä yrittäjien sijaispalvelujärjestelmän kehittämishanke. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavilla verkossa: [http://www.tem.fi/files/34712/TEMjul\\_42\\_2012\\_web.pdf](http://www.tem.fi/files/34712/TEMjul_42_2012_web.pdf)
- Virtanen, P., Oksanen, T., Kivimäki, M., Virtanen, M., Pentti, J. & Vahtera, J. (2008). Work stress and health in primary health care physicians and hospital physicians. *Occupational and Environmental Medicine* 65(5), 364-366.
- Väänänen-Tomppo, I. (2012). Kaikki hyvin työssä 2012? Valtiokonttori. Saatavilla verkossa: [http://www.valtiokonttori.fi/download/noname/%7BE9562BBE-E829-42CE-857B-  
D63712F04C19%7D/86833](http://www.valtiokonttori.fi/download/noname/%7BE9562BBE-E829-42CE-857B-<br/>D63712F04C19%7D/86833)

## Uudet työn muodot

- Anttila, T., Nätti, J., Ojala, S. & Tammelin, M. (2009) Ansiotyö kotona: yleisyys, ominaispiirteet, seuraukset ja hallinta palkansaajilla. Tampere: Tampereen yliopisto, sosiaalitutkimuksen laitos. Saatavilla verkossa: [http://www.tsr.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=13109&name=DLFE-6218.pdf](http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-6218.pdf)
- Heponiemi, T., Vänskä, J., Aalto, A.-M. & Elovainio, M. (2012). Kyselyt lääkäreille 2006 ja 2010: Potilastyöhön ja tietojärjestelmiin liittyvä stressi lisääntyi. *Suomen Lääkärilehti – Finlands Läkartidning* 67(47), 3491-3495.
- Hyrkkänen, U., Koroma, J., Muukkonen, H., Ojalehto, M., Rautio M. & Vartiainen, M. (2011) Mobiilin työn työolojen ja työkuormituksen arviointikonsepti. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Saatavilla verkossa: <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522161789.pdf>
- Hyrkkänen, U., Koroma, J., Muukkonen, H., Lehti, M. & Vartiainen, M. (2013). Hyvinvointi ja kuormittuminen mobiilissa työssä – menetelmiä työpaikkaselvitykseen. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Saatavilla verkossa: <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163462.pdf>
- Härmä, M., Kandolin, I., Sallinen, M., Laitinen, J. & Hakola, T. (2011). Hyvinvointia vuorotyöhön. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kalakoski, V. (2011). Tietotyö haastaa aivot – kuormitustekijät hallintaan hyvällä suunnittelulla. *Tietoasiantuntija* 26(1), 16-18.
- Kalliomäki-Levanto, T. 2009. Keskeytykset ja katkokset työn etenemisessä: edeltävät tekijät, epäjatkuvuusolosuhteet ja niistä selviytyminen tietotyössä. Työ ja ihminen, tutkimusraportti

36. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla verkossa: [http://www.ttl.fi/fi/tyo\\_ja\\_ihminen/Documents/Tutkimusraportti\\_36.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tyo_ja_ihminen/Documents/Tutkimusraportti_36.pdf)
- Lukander, J., Kalakoski, V. & Huotilainen, M. (2012). Improving effectiveness and well-being in knowledge work through cognitive ergonomics. *Proceeding ECCE '1: Proceedings of the 30th European Conference on Cognitive Ergonomics*.
- Mäkelä, L. & Suutari, V. (2011). Coping with work-family conflicts in the global career context. *Thunderbird International Business Review* 53(3), 365-375.
- Mäkinen, S. (2012). Work related and general well-being in the context of job demands - resources –model: does mobile work make a difference? Lisensiaatin tutkielma. Helsinki: Helsingin yliopisto. Saatavilla verkossa: [https://www.tsr.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=13109&name=DLFE-8930.pdf](https://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-8930.pdf)
- Nätti, J., Tammelin, M., Anttila, T. & Ojala, S. (2011). Work at home and time use in Finland. *New Technology, Work and Employment* 26(1), 68-77.
- Nätti, J. & Häikiö, L. (2012). Flexible work and work-family interaction. *Community, Work & Family* 15(4), 381-382.
- Nätti, J., Anttila, T. & Tammelin, M. (2012). Knowledge work, working time, and use of time among Finnish dual-earner families: Does knowledge work require the marginalization of private life? *Journal of Family Issues* 33(3), 295-315.
- Nikunen, M. (2012). Changing university work, freedom, flexibility and family. *Studies in Higher Education* 37(6), 713-729.
- Nurmi, N. (2010). Work stressors related to geographic distance and electronic dependence in virtual teams. *International Journal of Business and Systems Research* 4(3), 311-329.
- Nurmi, N. (2011). Coping with coping strategies: How distributed teams and their members deal with the stress of distance, time zones and culture. *Stress and Health* 27(2), 123-143.
- Ojala, S. (2011). Supplemental work at home among Finnish wage earners: involuntary overtime or taking the advantage of flexibility? *Nordic Journal of Working Life Studies* 1(2), 77-97.
- Ojala, S. (2013). Työn kaltevilla pinnoilla. Tulkinnat työstä elämänaalueena kotona työskentelevillä yrittäjillä ja palkansaajilla. *Janus* 21(3), 222-240.
- Ojala, S. & Pyöriä, P. (2013). Kotona työskentelyn yleisyys ja seuraukset: Suomi eurooppalaisessa vertailussa. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 56(1), 53-64.
- Pyöriä, P. (2012). Distributed and Mobile Work in Finland. An Empirical Assessment. *Proceedings in Advanced Research in Scientific Areas, The 1st Virtual International Conference*, 1011-1116,
- Pyöriä, P. (2012). Workload and Stress in Knowledge Work: The Case of Finnish ICT-Experts. *Proceedings in Advanced Research in Scientific Areas, The 1st Virtual International Conference, Section 14 Information Technology*, 2086-2091.
- Saari T. & Ojala S. (2011). Ikä, sitoutuminen ja tehtävien haasteet – uskomuksia ja kokemuksia tietotyöstä. *Työelämän tutkimus* 9(3), 241-255.
- Tanskanen, A. (2012). Huono-osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta. Akateeminen väitöskirja. Helsinki: Helsingin yliopisto. Saatavilla verkossa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/32391/huonoosa.pdf?sequence=1>
- Terävä, K. (2013) Työkyvyn tuki vuokratyössä. Helsinki: Kuntoutussäätiö. Saatavilla verkossa: [http://www.tsr.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=13109&name=DLFE-9001.pdf](http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-9001.pdf)
- Työsuojelurahasto. (2012). Tietotyön informaatioergonomian arviointi- ja kehittämismenetelmän rakentaminen. Työsuojelurahaston rahoittamia tutkimushankkeita. Verkkosivu. <http://www.tsr.fi/tutkimustietoa/tata-tutkitaan/hanke?h=112135>
- Vartiainen, M. & Hyrkkänen, U. (2010). Changing requirements and mental workload factors in mobile multi-locational work. *New Technology, Work & Employment* 25(2), 117-135.

## Työn epävarmuus

- Böckerman, P., Ilmakunnas, P. & Johansson, E. (2011). Job security and employee wellbeing: Evidence from matched survey and register data. *Labour Economics* 18, 547-554.
- Cheng, T., Mauno, S. & Lee, C. (2013). Do job control, support, and optimism help job insecure employees? A three-wave study of buffering effects on job satisfaction, vigor and work-family enrichment. *Social Indicators Research*, 1-23.
- De Cuyper, N., Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Mauno, S. & Witte, H. D. (2012). Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the conservation of resources theory. *Journal of Organizational Behavior* 33(6), 770-788.
- De Cuyper, N., Mauno, S., Kinnunen, U., De Witte, H., Mäkikangas, A. & Nätti, J. (2010). Autonomy and workload in relation to temporary and permanent workers' job involvement: A test in Belgium and Finland. *Journal of Personnel Psychology* 9(1), 40-49.
- Ek, E., Sirviö, A., Koironen, M. & Taanila, A. (2013). Psychological well-being, job strain and education among young Finnish precarious employees. *Social Indicators Research* 115(3), 1057-1069.
- Elovainio, M., Kuusio, H., Aalto, A. M., Sinervo, T. & Heponiemi T. (2010). Insecurity and shiftwork as characteristics of negative work environment: Psychosocial and behavioural mediators. *Journal of Advanced Nursing* 66(5), 1080-1091.
- Ferrie, J. E., Kivimäki, M., Shipley, M. J., Davey Smith, G. & Virtanen, M. (2013). Job insecurity and incident coronary heart disease: The whitehall II prospective cohort study. *Atherosclerosis* 227(1), 178-181.
- Heponiemi, T., Elovainio, M., Pentti, J., Virtanen, M., Westerlund, H., Virtanen, P., ... & Vahtera, J. (2010a). Association of contractual and subjective job insecurity with sickness presenteeism among public sector employees. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 52(8), 830-835.
- Heponiemi, T., Kouvonen, A., Sinervo, T. & Elovainio, M. (2010b). Do psychosocial factors moderate the association of fixed-term employment with work interference with family and sleeping problems in registered nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies* 47(9), 1096-1104.
- Heponiemi, T., Elovainio, M., Pentti, J., Virtanen, M., Westerlund, H., Virtanen, P., ... & Vahtera, J. (2010c). Association of contractual and subjective job insecurity with sickness presenteeism among public sector employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 52(8), 830-835.
- Heponiemi, T. (2009). Sairaanhoidajien ja lääkäreiden määräaikaisten työsuhteiden vaikutukset työn stressitekijöihin. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti* 46(3), 184-195.
- Heponiemi, T., Elovainio, M., Kouvonen, A., Noro, A., Finne-Soveri, H. & Sinervo T. (2012). The association of ownership type with job insecurity and worry about job stability: The moderating effects of fair management, positive leadership, and employment type. *Advances in Nursing Science* 35(1), 39-50.
- Heponiemi, T., Sinervo T. & Elovainio M. (2011). Työn epävarmuus ja hyvinvointi. Psykososiaalisten ja yksilöllisten resurssien vaikutukset sairaanhoidajien ja lääkäreiden pätkätoissä. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Saatavilla verkossa: <http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/197f1f21-588d-43e1-976c-7f0c3be4bdaf>
- Kauhanen, M., Nätti, J. & Miettinen, J. (2011). Vastentahtoinen määrä- ja osa-aikainen työ, työpaikkojen laatu ja hyvinvointi. *Talous & Yhteiskunta* 39(3), 40-47.

- Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Mauno, S. & De Cuyper, N. (2010). Perceived employability and ill-being: Moderation by contract types. *International Commission of Occupational Health, Work, Organisation and Psychosocial Factors (ICOH-WOPS)*.
- Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Mauno, S., Siponen, K. & Nätti, J. (2011). Perceived employability: Investigating outcomes among involuntary and voluntary temporary employees compared to permanent employees. *Career Development International* 16(2), 140-160.
- Kinnunen, U. (2011). Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia? Teoksessa P. Pietikäinen (toim.) Työstä, jouta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus, 107-120.
- Kinnunen, U., Mauno, S. & Siltaloppi, M. (2010). Job insecurity, recovery and well-being at work: Recovery experiences as moderator. *Economic & Industrial Democracy* 31(2) 179-194.
- Kirves, K., De Cuyper, N., Kinnunen, U. & Nätti, J. (2011). Perceived job insecurity and perceived employability in relation to temporary and permanent workers' psychological symptoms: A two samples study. *International Archives of Occupational & Environmental Health* 84(8), 899-909.
- Kirves, K., Kinnunen, U., Mauno, S., Mäkikangas, A., Rantanen, J., Siponen, K. & Nätti, J. (2010). Työn piirteet ja hyvinvointi yliopistotyössä: vapaaehtoisten ja vastentahtoisten määräaikaisten ja vakinaisten työntekijöiden vertailu. *Työelämän Tutkimus* 8(3), 225-236.
- Liukkonen, V. (2012). Non-standard employment and health with respect to sense of coherence and social capital. Academic Dissertation. Tampere: Tampere University Press. Saatavilla verkossa: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66890/978-951-44-8771-2.pdf?sequence=1>
- Mauno, S., De Cuyper, N., Kinnunen, U. & De Witte, H. (2012). Work characteristics in long-term temporary workers and temporary-to-permanent workers: A prospective study among Finnish health care personnel. *Economic and Industrial Democracy* 33(3), 357-377.
- Mauno, S., Feldt, T., Tolvanen, A., Hyvönen, K. & Kinnunen, U. (2011). Prospective relationships between career disruptions and subjective well-being: Evidence from a three-wave follow-up study among Finnish managers. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 84(5), 501-512.
- Nätti, J., Kinnunen, U., Mäkikangas, A. & Mauno, S. (2009). Type of employment relationship and mortality: Prospective study among Finnish employees in 1984–2000. *The European Journal of Public Health* 19(2), 150-156.
- Ruokolainen, M., Mauno, S. & Cheng, T. (2013). Are the most dedicated nurses more vulnerable to job insecurity? Age-specific analyses on family-related outcomes. *Journal of Nursing Management*.
- Selenko, E., Mäkikangas, A., Mauno, S. & Kinnunen, U. (2013). How does job insecurity relate to self-reported job performance? Analysing curvilinear associations in a longitudinal sample. *Journal of Occupational & Organizational Psychology* 86(4), 522-542.
- Sinervo, T. (2012). Onko määräaikaisuus stressitekijä? *Sairaanhoitaja – Sjuksköterskan* 85(8), 27-29.
- Sirviö, A., Ek, E., Jokelainen, J., Koironen, M., Järvikoski, T. & Taanila, A. (2012). Precariousness and discontinuous work history in association with health. *Scandinavian Journal of Public Health* 40(4), 360-367.
- Tanskanen, A. (2012). Huono-osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta. Akateeminen väitöskirja. Helsinki: Helsingin yliopisto. Saatavilla verkossa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/32391/huonoosa.pdf?sequence=1>



- Virtanen, P., Janlert, U. & Hammarström, A (2011). Exposure to nonpermanent employment and health: Analysis of the associations with 12 health indicators. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 53(6), 653-657.
- Virtanen, M., Nyberg, S. T., Batty, G. D., Jokela, M., Heikkilä, K., Fransson, E. I. & Kivimäki, M. (2013). Perceived job insecurity as a risk factor for incident coronary heart disease: systematic review and meta-analysis. *BMJ British Medical Journal*, 347.

## Työn ja muun elämän suhde

- Chou, Y.-C., Pu, C., Fu, L. & Kröger, T. (2010). Depressive Symptoms in Older Female Carers of Adults with Intellectual Disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research* 54(12), 1031-1044.
- Chou, Y.-C., Pu, C., Kröger, T. & Fu, L. (2010). Caring, Employment and Quality of Life: Comparison of Employed and Nonemployed Mothers of Adults with Intellectual Disability. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities* 115(5), 406-420.
- Chou, Y.-C., Kröger, T., Chiao, C. & Pu, C. (2013). Well-being among employed and non-employed caregiving women in Taiwan. *International Journal of Social Welfare* 22(2), 164-174.
- Hakanen, J., Peeters, M. C. & Perhoniemi, R. (2011). Enrichment processes and gain spirals at work and at home: A 3-year cross-lagged panel study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 84(1), 8-30.
- Hakanen, J. & Perhoniemi, R. (2010). Stretching the boundaries between work and non-work: Work engagement and workaholism among Finnish judges. *4th International Seminar of Positive Occupational Health Psychology*.
- Hartikainen, A. (2010). Työn ja perheen yhteensovittamisesta yhteensopivuuteen. Tutkimus työn ja perheen myönteisestä vuorovaikutuksesta. *Työelämän tutkimus* 3/2010.
- Heponiemi, T. (2009). Lääkäreiden ja sairaanhoitajien työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeudet. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti* 46(1), 14-22.
- Jolanki, O. (2010) Työssäkäyvät omaishoitajat. *Gerontologia* 24(4), 349-350.
- Kauppinen, K. & Jolanki, O. (2012). Työn sekä omais- ja läheishoivan yhdistäminen – työssäjatkamisajatukset. Teoksessa M. Perkiö-Mäkelä & T. Kauppinen (toim.) Työ, terveys ja työssäjatkamisajatukset. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 41. Helsinki: Työterveyslaitos, 133-156.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Mauno, S. & Rantanen, J. (2010). Interface between work and family: A longitudinal individual and crossover perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83(1), 119-137.
- Kinnunen, U., Malinen, K., & Laitinen, K. (2009). Työn ja perheen yhteensovittaminen: perheiden kokemuksia ja ratkaisuja. Teoksessa A. Rönkä, K. Malinen & T. Lämsä (toim.) Perhe-elämän paletti – vanhempana ja puolisona vaihtelevassa arjessa. Jyväskylä: PS-Kustannus, 125-148.
- Knif, P. (2012). Keski-ikäiset ikääntyvien omaistensa auttajina? Tutkimus sukupolvien välisestä informaalista hoivasta. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Saatavilla verkossa: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/38357/9789513947767.pdf?sequence=1>
- Kokko, A. 2013. Perheystävällinen työpaikka. Hankkeen loppuraportti. Helsinki: Väestöliitto. Saatavilla verkossa: <http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/c5d5339677d29f1818e823ebfdced111/1393423789/application/pdf/2891987/Perheyst%20v%C3%A4v%C3%A4llinen%20ty%C3%B6paikka%20loppuraportti%202013.pdf>

- Kröger, T. & Yeandle S. (toim.) (2013). Combining paid work and family care: policies and experiences in international perspective. Bristol: Policy Press.
- Lapierre, L. M., Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans, S., Cooper, C. L., O'Driscoll, M. P., ... & Kinnunen, U. (2013). Family-supportive organization perceptions, multiple dimensions of work-family conflict, and employee satisfaction: A test of model across five samples. *Journal of Vocational Behavior* 73(1), 92-106.
- Leinonen, A. (2011) Toimivat palvelut – edellytys ansiotyön ja omaishoivan yhdistämiselle? *Yhteiskuntapolitiikka* 76(5), 553-563.
- Luoto, R., Kauppinen, K. & Luotonen, A. (toim.) (2012). Perhevapaalta takaisin työelämään. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 42. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla verkossa: [http://www.ttl.fi/fi/tyo\\_ja\\_ihminen/Documents/Tutkimusraportti\\_42.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tyo_ja_ihminen/Documents/Tutkimusraportti_42.pdf)
- Malinen, K., Kinnunen, U., Tolvanen, A., Rönkä, A., Wierda-Boer, H. & Gerris, J. (2010). Happy spouses, happy parents? Family relationships among Finnish and Dutch dual earners. *Journal of Marriage and Family* 72(2), 293-306.
- Mauno, S. (2009). Persoonallisuuden merkitys tasapainoiltaessa työn ja perheen vaatimusten välillä. Teoksessa R.-L. Metsäpelto & T. Feldt (toim.) Meitä on moneksi: persoonallisuuden psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus, 265-282.
- Mauno, S., Kinnunen, U. & Feldt, T. (2012). Work-family culture and job satisfaction: Does gender and parenting status alter the relationship? *Community, Work & Family* 15(1), 101-129.
- Mauno, S., Kinnunen, U. & Rantanen, M. (2011a). Work-family conflict and enrichment and perceived health: Does type of family matter? *Family Science* 2(1), 1-12.
- Mauno, S., Kiuru, N. & Kinnunen, U. (2011b). Relationships between work-family culture and work attitudes at both the individual and the departmental level. *Work & Stress* 25(2), 147-166.
- Mauno, S. & Rantanen, M. (2013). Contextual and dispositional coping resources as predictors of work-family conflict and enrichment: Which of these resources or their combinations are the most beneficial? *Journal of Family and Economic Issues* 34 (1), 87-104.
- Mauno, S., Rantanen, J. & Kinnunen, U. (2009). Palautuminen työn ja perheen yhdistämisen palapelissä. Teoksessa U. Kinnunen & S. Mauno (toim.) Irtiottoja työstä: Työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen yliopisto, psykologian laitos, 67-84.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Rantanen, J., Feldt, T. & Rantanen, M. (2012). Relationships of work-family coping strategies with work-family conflict and enrichment: The roles of gender and parenting status. *Family Science* 3(2), 109-125.
- Mäkelä, L. & Suutari, V. (2011). Coping with work-family conflicts in the global career context. *Thunderbird International Business Review* 53(3), 365-375.
- Nätti, J. & Häikiö, L. (2012). Flexible work and work-family interaction. *Community, Work & Family* 15(4), 381-382.
- Nätti, J., Anttila, T. & Tammelin, M. (2012). Knowledge work, working time, and use of time among Finnish dual-earner families: Does knowledge work require the marginalization of private life? *Journal of Family Issues* 33(3), 295-315.
- Nikunen, M. (2012). Changing university work, freedom, flexibility and family. *Studies in Higher Education* 37(6), 713-729.
- Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S. & Tillemann, K. (2011a). Introducing theoretical approaches to work-life balance and testing a new typology among professionals. *Creating balance?*, 27-46.

- Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S. & Tement, S. (2013). Patterns of conflict and enrichment in work-family balance: A three-dimensional typology. *Work & Stress* 27(2), 141-163.
- Rantanen, J., Kinnunen, U., Pulkkinen, L. & Kokko, K. (2012). Developmental trajectories of work-family conflict for Finnish workers in midlife. *Journal of Occupational Health Psychology* 17(3), 290-303.
- Rantanen, J. & Räikkönen, E. (2010). Työn laadulliset piirteet, hyvinvointi työssä sekä työn ja perheen yhteen sovittaminen. Teoksessa L. Pulkkinen & K. Kokko (toim.) Keski-ikä elämänvaiheena. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja (352). Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 40-48. Saatavilla verkossa: [https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/24873/Keski-ika\\_elamanvaiheena.pdf](https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/24873/Keski-ika_elamanvaiheena.pdf)
- Rantanen, M., Mauno, S., Kinnunen, U. & Rantanen, J. (2011b). Do individual coping strategies help or harm in the work-family conflict situation? Examining coping as a moderator between work-family conflict and well-being. *International Journal of Stress Management* 18(1), 24-48.
- Ruokolainen, M., Mauno, S. & Cheng, T. (2013). Are the most dedicated nurses more vulnerable to job insecurity? Age-specific analyses on family-related outcomes. *Journal of Nursing Management*.
- Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. (2011). Joustoa työn vai perheen hyväksi? Teoksessa P. Pietikäinen (toim.) Työstä, jouta ja jaksa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus, 155-167.
- Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. (2011). Job quality, work-family tensions and well-being: the Finnish case. Teoksessa S. Drobnié & A. M. Guillén (toim.) Work-Life Balance in Europe: The Role of Job Quality. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Taskila-Rissanen, M., Mauno, S., Ruokolainen, M. & Rantanen, M. (2013). Auttavatko delegointi ja priorisointi työ-perhe-ristiriitatilanteessa? Suorat ja puskuroivat yhteydet työ-perhe-rikastuttamisen kokemuksiin hoito- ja palvelualalla. *Psykologia* 48(2), 102-123.
- Työterveyslaitos. Työn ja perheen yhteensovittaminen. Työterveyslaitoksen verkkosivut. [http://www.ttl.fi/fi/tyoura/tyon\\_ja\\_perheen\\_yhteensovittaminen/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoura/tyon_ja_perheen_yhteensovittaminen/sivut/default.aspx)
- Vasikkaniemi, T. (2013). Vanhempien työ, työn siirtäminen kotiin ja lasten hyvinvointi: kohtaamisia tuulikaapissa. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Saatavilla verkossa: [https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/41015/978-951-39-5080-4\\_vaitos16032013.pdf?sequence=1](https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/41015/978-951-39-5080-4_vaitos16032013.pdf?sequence=1)
- Väestöliitto. Perheystävällinen työpaikka. Väestöliiton verkkosivut. <http://www.vaestoliitto.fi/perhe-ja-tyo/>

## Temperamentti ja persoonallisuus

- Hintsa, T., Hintsanen, M., Jokela, M., Elovainio, M., Raitakari, O. & Keltikangas-Järvinen, L. (2010). The influence of temperament on long-term job strain and its components: The cardiovascular risk in young Finns study. *Personality and Individual Differences* 49(7), 700-705.
- Hintsa, T., Hintsanen, M., Jokela, M., Pulkki-Råback, L. & Keltikangas-Järvinen, L. (2013). Effort-reward imbalance at work is predicted by temporal and energetic characteristics of behavior: A population-based study. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health* 26(3), 413-422.
- Hintsa, T. P., Hintsanen M., Jokela M. & Keltikangas-Järvinen, L. (2013). Temporal and energetic characteristics of behavior predicting long-term job strain, job demands, and job control: A population-based study. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 55(3), 331-336.

- Hintsanen, M., Hintsu, T., Widell, A., Kivimäki, M., Raitakari, O. T. & Keltikangas-Järvinen, L. (2011). Negative emotionality, activity, and sociability temperaments predicting long-term job strain and effort–reward imbalance: A 15-year prospective follow-up study. *Journal of Psychosomatic Research* 71(2), 90-96.
- Josefsson, K., Cloninger, C. R., Hintsanen, M., Jokela, M., Pulkki-Råback, L. & Keltikangas-Järvinen, L. (2011). Associations of personality profiles with various aspects of well-being: A population-based study. *Journal of Affective Disorders* 133(1), 265-273.
- Josefsson, K. (2013). Psychobiological personality: environmental antecedents in childhood, and developmental trends and wellbeing outcomes in adulthood. Academic Dissertation. Helsinki: University of Helsinki. Saatavilla verkossa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/40089/psychobi.pdf?sequence=1>
- Kinnunen, M.-L., Metsäpelto, R.-L., Feldt, T., Kokko, K., Tolvanen, A., Kinnunen, U., ... & Pulkkinen, L. (2012). Personality profiles and health: Longitudinal evidence among Finnish adults. *Scandinavian Journal of Psychology* 53(6), 512-522.
- Kronström, K., Karlsson, H., Nabi, H., Oksanen, T., Salo, P., Sjösten, N., ... & Vahtera, J. (2011). Optimism and pessimism as predictors of work disability with a diagnosis of depression: A prospective cohort study of onset and recovery. *Journal of Affective Disorders* 130(1-2), 294-299.
- Manka, M.-L. & Nuutinen, S. (2013). Sosiaalinen ja psykologinen pääoma työurien jatkamisen edistäjinä. *Työpoliittinen aikakauskirja* 1, 29-41.
- Mauno, S. (2009). Persoonallisuuden merkitys tasapainoiltaessa työn ja perheen vaatimusten välillä. Teoksessa R.-L. Metsäpelto & T. Feldt (toim.) Meitä on moneksi: persoonallisuuden psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus, 265-282.
- Mäkikangas, A., Feldt, T., Kinnunen, U. & Mauno, S. (2013). Does personality matter? A review of individual differences in occupational well-being. Teoksessa A. B. Bakker (toim.) *Advances in Positive Organizational Psychology*. Bingley: Emerald Group Publishing Limited, 107-143.
- Möttönen, L. & Hintsanen, M. (2011). Liittyykö työstressin kokeminen yksilön temperamenttipiirteisiin? *Psykologia* 46 (4), 232-247.
- Rantanen, M., Mauno, S., Kinnunen, U. & Rantanen, J. (2011). Do individual coping strategies help or harm in the work–family conflict situation? Examining coping as a moderator between work–family conflict and well-being. *International Journal of Stress Management* 18(1), 24-48.
- Törnroos, M., Hintsanen, M., Hintsu, T., Jokela, M., Pulkki-Råback, L., Hutri-Kähönen, N. & Keltikangas-Järvinen, L. (2013). Associations between five-factor model traits and perceived job strain: A population-based study. *Journal of Occupational Health Psychology* 18(4), 492.
- Törnroos, M., Hintsanen, M., Hintsu, T., Jokela, M., Pulkki-Råback, L., Kivimäki, M., ... & Keltikangas-Järvinen, L. (2012). Personality traits of the five-factor model are associated with Effort–Reward imbalance at work: A population-based study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 54(7), 875-880.

## **Ikä ja elämäntilanne**

- von Bonsdorff, M. B., Seitsamo, J., Ilmarinen, J., Nygård, C. H., von Bonsdorff, M. E. & Rantanen, T. (2011). Work ability in midlife as a predictor of mortality and disability in later life: a 28-year prospective follow-up study. *Canadian Medical Association Journal* 183, 235-242.

- von Bonsdorff M. E., Kokko, K., Seitsamo, J., von Bonsdorff, M. B., Nygård, C. H., Ilmarinen, J. & Rantanen T. (2011). Work strain in midlife and 28-year work ability trajectories. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 37, 455-463.
- von Bonsdorff, M. (2011). Keski-ikäen työkyky ennakoi elämän pituutta ja vanhuuden toimintakykyä. *Hoivapalvelut* 3(3), 16-17.
- Elovainio, M., Kivimäki, M., Ek, E., Vahtera, J., Honkonen, T., Taanila, A., ... & Järvelin M. R. (2007). The effect of pre-employment factors on job control, job strain and psychological distress: A 31-year longitudinal study. *Social Science & Medicine* 65(2).
- Feldt, T., Hyvönen, K., Oja-Lipasti, T., Kinnunen, U. & Salmela-Aro, K. (2012). Do work ability and job involvement channel later personal goals in retirement? An 11-year follow-up study. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 85(5), 547-558.
- Ilmarinen, J. (2013). Redesign of workplaces for an ageing society. *Older Workers in an Ageing Society: Critical Topics in Research and Policy*, 133-146.
- Kokko, K., Korkalainen, A., Lyyra, A. & Feldt, T. (2013). Structure and continuity of well-being in mid-adulthood: A longitudinal study. *Journal of Happiness Studies*, 1-16.
- Kulmala, J., von Bonsdorff, M. B., Stenholm, S., Törmäkangas, T., von Bonsdorff, M. E., Nygård, C.-H., ... & Rantanen, T. (2013). Perceived stress symptoms in midlife predict disability in old age: A 28-year prospective cohort study. *The Journals of Gerontology Series A: Biological Sciences and Medical Sciences* 68(8), 984-991.
- Lampio, L., Saaresranta, T., Polo, O. & Polo-Kantola, P. (2013). Subjective sleep in premenopausal and postmenopausal women during workdays and leisure days: A sleep diary study. *Menopause* 20(6), 655-660.
- Mauno, S., Ruokolainen, M. & Kinnunen, U. (2013). Does aging make employees more resilient to job stress? Age as a moderator in the job stressor-well-being relationship in three Finnish occupational samples. *Aging & Mental Health* 17(4), 411-422.
- Peltomäki-Vastamaa, A., Luoto, R., Rinne, M. & Nygård, C.-H. (2012). Äitiys ja työkyky – raskausajan sairauspoissaolot ja koettu työkyky vuoden kuluttua synnytyksestä. Julkaisussa R. Luoto, K. Kauppinen & A. Luotonen (toim.) Perhevapaalta takaisin työelämään. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 42. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla verkossa: [http://www.ttl.fi/fi/tyo\\_ja\\_ihminen/Documents/Tutkimusraportti\\_42.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tyo_ja_ihminen/Documents/Tutkimusraportti_42.pdf)
- Perhoniemi, R. (2011). Nuoret hammaslääkärit uupuvat työssään. *Suomen Hammaslääkärilehti – Finlands Tandläkartidning* 18(2), 26-31.
- Ruokolainen, M., Mauno, S. & Cheng, T. (2013). Are the most dedicated nurses more vulnerable to job insecurity? Age-specific analyses on family-related outcomes. *Journal of Nursing Management*.
- Salmela-Aro, K., Tolvanen, A. & Nurmi, J. (2009). Achievement strategies during university studies predict early career burnout and engagement. *Journal of Vocational Behavior* 75(2), 162-172.
- Salmela-Aro, K., Tolvanen, A. & Nurmi, J. (2011). Social strategies during university studies predict early career work burnout and engagement: 18-year longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior* 79(1), 145-157.
- Saltychev, M., Eskola, M., Tenovuo, O. & Laimi, K. (2013). Return to work after traumatic brain injury: Systematic review. *Brain injury* 27(13-14), 1516-1527.
- Terhi, O., Feldt, T. & Hyvönen, K. (2009). Eläkeajan henkilökohtaiset projektit ja niiden yhteydet aikaisempaan työhyvinvointiin. 11-vuotisseurantatutkimus suomalaisista esimiehistä. *Psykologia* 44(4), 256-274.
- Tiainen, R., Oivo, M., Puumalainen, J. & Korkeamäki, J. (2011). Tukea masennuksen jälkeiseen työhön paluuseen. Työhön paluu -projektin loppuraportti ja arviointi. Kuntoutussäätiön työselosteita 42/2011. Helsinki: Kuntoutussäätiö. Saatavilla verkossa:

[http://www.kuntoutussaatio.fi/files/674/Tukea\\_masennuksen\\_jalkeiseen\\_tyohon\\_paluuseen.pdf](http://www.kuntoutussaatio.fi/files/674/Tukea_masennuksen_jalkeiseen_tyohon_paluuseen.pdf)

- Utriainen, K. & Kyngäs, H. (2011). Ageing hospital nurses' well-being at work: Psychometric testing of the dignity and respect in ageing nurses' work scale. *Scandinavian Journal of Caring Sciences* 25(3), 617-624.
- Utriainen, K., Kyngäs, H. & Nikkilä, J. (2011). A theoretical model of ageing hospital nurses' well-being at work. *Journal of Nursing Management* 19(8), 1037-1046.
- Virtanen, M. (2012). Miksi masennuslääkkeiden käyttö vähenee eläkkeelle siirtymisen jälkeen? *Työterveyslääkäri* 30(1), 91-93.

## **Sukupuoli, sosioekonominen asema ja etninen tausta**

- Aalto, A.-M., Elovainio, M., Heponiemi, T., Hietapakka, L., Kuusio, H. & Lämsä, R. (2013). Ulkomaalaistaustaiset lääkärit ja hoitajat suomalaisessa terveydenhuollossa – haasteet ja mahdollisuudet. Raportti 7/2013. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavilla verkossa: [http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104416/URN\\_ISBN\\_978-952-245-857-5.pdf?sequence=1](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104416/URN_ISBN_978-952-245-857-5.pdf?sequence=1)
- Ahponen, S. & Paasikoski, A. (2003). Suunnitelmista tekoihin. Tasa-arvovaltuutetun selvitys tasa-arvosuunnittelusta työpaikoilla. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavilla verkossa: [http://www.tasa-arvo.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=243322&name=DLFE-8770.pdf](http://www.tasa-arvo.fi/c/document_library/get_file?folderId=243322&name=DLFE-8770.pdf)
- Autio, H.-L., Leinonen, M., Nikkanen, R., Otonkorpi-Lehtoranta, K., Syrjä, S., Uosukainen, K. (2010). Naisten ja miesten työhyvinvointi ja tasa-arvo rikosseuraamusalalla. Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja 3/2010. Helsinki: Rikosseuraamuslaitos. Saatavilla verkossa: [http://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-risenjulkaisusarja/6AqM8BxLC/Rise\\_3\\_2010\\_Naisten\\_ja\\_miesten\\_tyohyvinvointi\\_jne.pdf](http://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-risenjulkaisusarja/6AqM8BxLC/Rise_3_2010_Naisten_ja_miesten_tyohyvinvointi_jne.pdf)
- Von Bonsdorff, M. E., Von Bonsdorff, M. B., Koskinen, S. & Seitsamo, J. (2011). Kuntatyöntekijöiden työkyky ja fyysinen suorituskyky pitkittäistutkimuksen valossa – KVTEL 1981–2009 -tutkimus. Helsinki: Keva. Saatavilla verkossa: [https://www.keva.fi/fi/tietoa\\_meista/uutiset/Sivut/Tyokyvyn\\_ja\\_fyysisen\\_suurituskyvyn\\_sa\\_ilymisessa\\_ammattiryhmittaisia\\_eroja.aspx](https://www.keva.fi/fi/tietoa_meista/uutiset/Sivut/Tyokyvyn_ja_fyysisen_suurituskyvyn_sa_ilymisessa_ammattiryhmittaisia_eroja.aspx)
- Ervasti, J., Kivimäki, M., Pentti, J., Salmi, V., Suominen, S., Vahtera, J. & Virtanen, M. (2012). Work-related violence, lifestyle, and health among special education teachers working in Finnish basic education. *Journal of School Health* 82(7), 336-343.
- Kallioniemi, M. (2009). Naisten näkökulma maatilan työturvallisuuteen ja hyvinvointiin. MTT Kasvu 2. Jokioinen: MTT. Saatavilla verkossa: <http://www.mtt.fi/mttkasvu/pdf/mttkasvu2.pdf>
- Kallioniemi, M. (2013). Well-being at work on farms in Finland – Stress, safety in animal handling and working conditions of women on dairy farms. Academic Dissertation. Helsinki: University of Helsinki. Saatavilla verkossa: <http://www.mtt.fi/mtttiede/pdf/mtttiede21.pdf>
- Kauppinen, Kaisa & Miettinen, Sonja (2010). Tasa-arvo ja monimuotoisuus työelämässä. Teoksessa T. Kauppinen ym. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla verkossa: [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/Tyo\\_ja\\_terveys\\_2009.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_terveys_2009.pdf)
- Laaksonen, M., Piha, K., Rahkonen, O., Martikainen, P. & Lahelma, E. (2010). Explaining occupational class differences in sickness absence: Results from middle-aged municipal employees. *Journal of Epidemiology & Community Health* 64(9), 802-807.

- Laaksonen, M., Martikainen, P., Rahkonen, O. & Lahelma, E. (2012). The effect of occupational and workplace gender composition on sickness absence. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 54(2), 224-230.
- Lahelma, E., Lallukka, T., Laaksonen, M., Martikainen, P., Rahkonen, O., Chandola, T., ... & Sekine, M. (2010). Social class differences in health behaviours among employees from Britain, Finland and Japan: The influence of psychosocial factors. *Health & Place* 16(1), 61-70.
- Lahelma, E., Uusitalo, H. & Martikainen, P. (2012). Longer work careers through tackling socioeconomic inequalities in disability retirement. *European Journal of Public Health* 22(3), 299-300.
- Lampio, L., Saaresranta, T., Polo, O. & Polo-Kantola, P. (2013). Subjective sleep in premenopausal and postmenopausal women during workdays and leisure days: A sleep diary study. *Menopause* 20(6), 655-660.
- Leinonen, T., Martikainen, P. & Lahelma, E. (2012). Interrelationships between education, occupational social class, and income as determinants of disability retirement. *Scandinavian Journal of Public Health* 40(2), 157-166.
- Palmgren, H., Kaleva, S., Jalonen, P. & Tuomi, K. (2010). Naisyrittäjien työhyvinvointi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 5/2010. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavilla verkossa: [http://www.tem.fi/files/26022/tem\\_5\\_10\\_paino.pdf](http://www.tem.fi/files/26022/tem_5_10_paino.pdf)
- Peltomäki-Vastamaa, A., Luoto, R., Rinne, M. & Nygård, C.-H. (2012). Äitiys ja työkyky – raskausajan sairauspoissaolot ja koettu työkyky vuoden kuluttua synnytyksestä. Teoksessa R. Luoto, K. Kauppinen & A. Luotonen (toim.) Perhevapaalta takaisin työelämään. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 42. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla verkossa: [http://www.ttl.fi/fi/tyo\\_ja\\_ihminen/Documents/Tutkimusraportti\\_42.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tyo_ja_ihminen/Documents/Tutkimusraportti_42.pdf)
- Polvinen, A., Gould, R., Lahelma, E. & Martikainen, P. (2013). Socioeconomic differences in disability retirement in Finland: The contribution of ill-health, health behaviours and working conditions. *Scandinavian Journal of Public Health* 41(5), 470-478.
- Rikala, S. (2013). Työssä uupuvat naiset ja masennus. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampere University Press.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. Samapalkkaisuohjelma. Sosiaali- ja terveysministeriön verkkosivut. <http://www.stm.fi/tasa-arvo/samapalkkaisuus>
- Virmasalo, I., Hartikainen, A., Anttila, T. & Nätti, J. (2011). Polarisoituuko työelämän laatu? Työelämän laatu toimihenkilöiden ja työntekijöiden kokemana 1977–2008. *Työelämän Tutkimus* 9(1), 3-18.
- Virtanen, M., Kawachi, I., Oksanen, T., Salo, P., Tuisku, K., Pulkki-Råback, L., ... & Kivimäki, M. (2011). Socio-economic differences in long-term psychiatric work disability: Prospective cohort study of onset, recovery and recurrence. *Occupational & Environmental Medicine* 68(11), 791-798.

## Sosiaalinen pääoma ja sosiaalinen vuorovaikutus

- Ervasti, J., Kivimäki, M., Puusniekka, R., Luopa, P., Pentti, J., Suominen, S., ... & Virtanen, M. (2012a). Association of pupil vandalism, bullying and truancy with teachers' absence due to illness: A multilevel analysis. *Journal of School Psychology* 50(3), 347-361.
- Ervasti, J., Kivimäki, M., Pentti, J., Salmi, V., Suominen, S., Vahtera, J. & Virtanen, M. (2012b). Work-related violence, lifestyle, and health among special education teachers working in Finnish basic education. *Journal of School Health* 82(7), 336-343.

- Ervasti, J., Kivimäki, M., Puusniekka, R., Luopa, P., Pentti, J., Suominen, S., ... & Virtanen, M. (2012c). Students' school satisfaction as predictor of teachers' sickness absence: A prospective cohort study. *European Journal of Public Health* 22(2), 215-219.
- Ervasti, J. (2012). Pupil-related psychosocial factors, school setting, and teacher sick leave: A collaborative data study. Academic Dissertation. Helsinki: University of Helsinki. Saatavilla verkossa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-176-5>
- Hakanen, J. & Perhoniemi, R. (2012). Tarttuuko stressi? Teoksessa K. Ahola, S. Toppinen-Tanner & A. Elo (toim.). Kaikki stressistä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J., Perhoniemi, R. & Bakker, A. B. (2013). Crossover of exhaustion between dentists and dental nurses. *Stress and Health*.
- Hakanen, J., Harju, L., Seppälä, P., Laaksonen, A. & Pahkin, K. (2012). Innostuksen spiraali – innostavat ja menestyvät työyhteisöt tutkimushankkeen tuloksia. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla verkossa: <http://www.ttl.fi/partner/inspi/inspi-tuloksia/Documents/INSPI%20raportti.pdf>
- Hinkka, K., Kuoppala, J., Väänänen-Tomppo, I. & Lamminpää, A. (2013). Psychosocial work factors and sick leave, occupational accident, and disability pension: A cohort study of civil servants. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 55(2), 191-197.
- Jokisaari M., Toppinen-Tanner S., Walin, M., Varje P., Hakanen J. & Vuori, J. (2011). Nuorten työntekijöiden sosialisatio työpaikoilla – sosiaalisten suhteiden, hyvinvoinnin ja perehdytyksen merkitys. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla verkossa: [https://www.tsr.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=13109&name=DLFE-6144.pdf](https://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-6144.pdf)
- Lahelma, E., Lallukka, T., Laaksonen, M., Saastamoinen, P. & Rahkonen, O. (2012). Workplace bullying and common mental disorders: a follow-up study. *Journal of Epidemiology Community Health* 66(6).
- Lallukka, T., Haukka, J., Partonen, T., Rahkonen, O. & Lahelma, E. (2012). Workplace bullying and subsequent psychotropic medication: a cohort study with register linkage. *BMJ Open* 2(6).
- Leino, T. (2013). Work-related violence and its associations with psychological health: A study of Finnish police patrol officers and security guards. Academic Dissertation. Helsinki: University of Helsinki. Saatavilla verkossa: [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/38571/thesis\\_leino.pdf?sequence=1](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/38571/thesis_leino.pdf?sequence=1)
- Manka, M.-L., & Larjovuori, R.-L. (2013). Yhteisöllisyydellä menestykseen – opas työpaikan sosiaalisen pääoman kehittämiseen. Tampereen yliopisto, Johtamiskorkeakoulu, Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Kuntoutusäätiö. Saatavilla verkossa: [http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/Yhteis%C3%B6llisyydell%C3%A4\\_nettti\\_si\\_vutettu.pdf](http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/Yhteis%C3%B6llisyydell%C3%A4_nettti_si_vutettu.pdf)
- Manka, M.-L. & Nuutinen, S. (2013). Sosiaalinen ja psykologinen pääoma työurien jatkamisen edistäjinä. *Työpoliittinen aikakauskirja* 1, 29-41.
- Oksanen, T., Kawachi, I., Jokela, M., Kouvonen, A., Suzuki, E., Takao, S., ... & Kivimäki, M. (2012). Workplace social capital and risk of chronic and severe hypertension: A cohort study. *Journal of Hypertension* 30(6), 1129–1136.
- Oksanen, T., Kawachi, I., Kouvonen, A., Suzuki, E., Takao, S., Sjösten, N., ... & Kivimäki, M. (2011a). Workplace social capital and adherence to antihypertensive medication: A cohort study. *PLoS One* 6(9).
- Oksanen, T., Kivimäki, M., Kawachi, I., Subramanian, S. V., Takao, S., Suzuki, E., ... & Vahtera, J. (2011b). Workplace social capital and all-cause mortality: A prospective cohort study of 28043 public-sector employees in Finland. *American Journal of Public Health* 101(9), 1742–1748.



- Oksanen, T., Kouvonen, A., Vahtera, J., Virtanen, M. & Kivimäki, M. (2010). Prospective study of workplace social capital and depression: Are vertical and horizontal components equally important? *Journal of Epidemiology & Community Health* 64(8), 684-689.
- Oksanen, T. (2009). Workplace social capital and employee health. Academic Dissertation. Turku: University of Turku. Saatavilla verkossa: [http://doria17-  
kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/47617/AnnalesD876Oksanen.pdf?sequence=1](http://doria17-<br/>kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/47617/AnnalesD876Oksanen.pdf?sequence=1)
- Oksanen, T., Suzuki, E., Takao, S., Vahtera, J. & Kivimäki, M. (2013). Workplace Social Capital and Health. Teoksessa I. Kawachi, S. Takao & S.V. Subramanian (toim.) *Global Perspectives on Social Capital and Health*. Springer eBook, 23-63.
- Oksanen, T., Kawachi, I., Kouvonen, A., Takao, S., Suzuki, E., Virtanen, M. ... & Vahtera, J. (2013). Workplace Determinants of Social Capital: Cross-Sectional and Longitudinal Evidence from a Finnish Cohort Study. *PLoS One* 8(6).
- Oksanen, T. & Virtanen, M. (2012). Työyhteisön sosiaalinen pääoma. Teoksessa T. Oksanen ym. (toim.) *Hyvinvointihavainnot – tutkimustietoa kunta-alalta*. Helsinki: Työterveyslaitos, 55-63.
- Perhoniemi, R., & Hakanen, J. (2013). Työn imun ja ystävällisyyden siirtyminen työpareilla. *Psykologia* 28(2).
- Perhoniemi, R. (2012). Parityön laatu on tärkeää hammashoitajien työhyvinvoinnille. *Suomen Hammaslääkärilehti – Finlands Tandläkartidning* 19(1), 25-27.
- Rodriguez-Sanchez, A., Hakanen, J.J., Perhoniemi, R. & Salanova, M. (2013). With a little help from my assistant: Buffering the negative effects of emotional dissonance on dentist performance. *Community Dentistry & Oral Epidemiology* 41(5), 415-423.
- Sinokki, M., Ahola, K., Hinkka, K., Sallinen, M., Härmä, M., Puukka, P., ... & Virtanen, M. (2010a). The association of social support at work and in private life with sleeping problems in the Finnish health 2000 study. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 52(1), 54-61.
- Sinokki, M., Hinkka, K., Ahola, K., Gould, R., Puukka, P., Lönnqvist, J. & Virtanen, M. (2010b). Social support as a predictor of disability pension: The Finnish health 2000 study. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 52(7), 733-739.
- Sinokki, M. (2011). Social factors at work and the health of employees. *Studies in social security and health* 115. Tampere: Kela. Saatavilla verkossa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/25995/Tutkimuksia115.pdf?sequence=2>
- Utriainen, K. (2009). Arvostava vastavuoroisuus ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ytimenä hoitotyössä. Akateeminen väitöskirja. Oulu: Oulun yliopisto. Saatavilla verkossa: <http://herkules oulu.fi/isbn9789514291128/isbn9789514291128.pdf>
- Virtanen, M., Oksanen, T., Kawachi, I., Subramanian, S. V., Elovainio, M., Suominen, S., ... & Vahtera, J. (2012). Organizational justice in primary-care health centers and glycaemic control in patients with type 2 diabetes. *Medical Care* 50(10), 831-835.

## Johtaminen

- Ahola K. 2011. Tue työkykyä – käsikirja esimiestyöhön. Tampere: Työterveyslaitos.
- Aura, O., Ahonen, G. & Ilmarinen, J. (2010a). Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa 2010. Helsinki: Excenta Oy.
- Aura, O., Ahonen, G. & Ilmarinen, J. (2010b). Strategisen hyvinvoinnin johtaminen valtion virastoissa 2010. Helsinki: Excenta Oy.
- Aura, O., Ahonen, G. & Ilmarinen, J. (2010c). Strategic wellness management in Finland: The first national survey of the management of employee well-being. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 52(12), 1249-1254.

- Aura, O., Ahonen, G. & Ilmarinen, J. (2012). Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa 2012. Helsinki: Pohjola-OP ja Työterveyslaitos.
- Böckerman, P., Bryson, A. & Ilmakunnas, P. (2012). Does high involvement management improve worker wellbeing? *Journal of Economic Behavior & Organization* 84(2), 660-680.
- Feldt, T., Hyvönen, K., Mäkikangas, A., Kinnunen, U. & Kokko, K. (2009). Development trajectories of Finnish managers' work ability over a 10-year follow-up period. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 35(1), 37-47.
- Hakanen, J., Harju, L., Seppälä, P., Laaksonen, A. & Pahkin, K. (2012). Innostuksen spiraali – innostavat ja menestyvät työyhteisöt tutkimushankkeen tuloksia. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla verkossa: <http://www.ttl.fi/partner/inspi/inspi-tuloksia/Documents/INSPI%20raportti.pdf>
- Heinonen, H., Aalto-Setälä, J., Bindar, M., Rehnäck, K., Kariluoma, N. & Keskinen, S. (2013). LMX-suhteen, alaistaitojen ja työhyvinvoinnin vaihtelu yksiköiden sisällä ja välillä. *Hallinnon Tutkimus* 32(1), 5-17.
- Kanste, O. (2011). Johtajuuden yhteys hoitohenkilöstön työasenteisiin ja työhyvinvointiin. *Tutkiva Hoitotyö* 9(2), 30-36.
- Kauhanen, M. (2012a). Johtamisen vaikutus työtyytyväisyyteen ja eläkeaikeisiin. *Talous & yhteiskunta* 2/2012.
- Kauhanen, M. (2012b). The impact of the near superior's management on worker wellbeing, retirement intentions, and establishment productivity. Discussion Papers 279. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos. Saatavilla verkossa: <http://www.labour.fi/tutkimusjulkaisut/tyopaperit/sel279.pdf>
- Kinnunen, U., Perko, K. & Virtanen, M. (2013). Esimiehen johtamistyylin yhteys työntekijän kokemaan työuupumukseen ja sairaana työskentelyyn. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti* 50(1).
- Konu, A., Viitanen, E. & Lintonen, T. (2010). Teachers' wellbeing and perceptions of leadership practices. *International Journal of Workplace Health Management* 3(1), 44-57.
- Kuoppala, J., Lamminpää, A., Liira, J. & Vainio, H. (2008). Leadership, job well-being, and health effects – a systematic review and a meta-analysis. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 50(8), 904-915.
- Lindström, S. & Vanhala, S. (2013). Työhyvinvoinnin mahdollistaminen ja huolenpito: Osastonhoitaja työhyvinvoinnin johtajana. Teoksessa S. Vanhala (toim.) Hyöty - Hyvinvointia ja tuloksellisuutta hyvällä henkilöstöjohtamisella. Helsinki: Aalto yliopisto, 89-100. Saatavilla verkossa: [http://epub.lib.aalto.fi/pdf/hseother/Aalto\\_Report\\_KT\\_2013\\_005.pdf](http://epub.lib.aalto.fi/pdf/hseother/Aalto_Report_KT_2013_005.pdf)
- Nuutinen, S., Heikkilä-Tammi, K., Manka, M.-L. & Bordi, L. (2013). Vuorovaihteellinen johtajuus työssä jatkamisen keinona. Toimintatutkimus eri-ikäisten johtamisesta kolmessa organisaatiossa. Tampere: Tampereen yliopisto. Saatavilla verkossa: <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/TSRloppuraportti.pdf>
- Nyberg, A., Alfredsson, L., Theorell, T., Westerlund, H., Vahtera, J. & Kivimäki, M. (2009). Managerial leadership and ischaemic heart disease among employees: the Swedish WOLF study. *Occupational and Environmental Medicine* 66(1), 51-55.
- Perko, K. & Kinnunen, U. (2013). Hyvinvointia edistävä johtajuus: Kahden vuoden seurantatutkimus kunta-alalla. Tampere: Tampereen yliopisto. Saatavilla verkossa: <http://tampub.uta.fi/handle/10024/94622>
- Renbäck, K., Keskinen, S. & Keskinen, E. (2010). Työntekijöiden esimies-alaissuhteessa toimimiseen liittyvät epäonnistumisattribuutit työhyvinvoinniltaan erilaisissa yksiköissä. *Psykologia* 45(2), 134-149.
- Stenius, M. (2013). Hyvää vointia! Katsaus henkilöstöjohtamisen ja työhyvinvoinnin tilaan yliopistollisessa keskussairaalassa. Helsinki: Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu.

- Suonsivu, K. (2013). Työhyvinvoinnin johtaminen vanhusten hoitotoiminnassa. *Työelämän tutkimuspäivien konferenssijulkaisuja* 4/2013, 253-266.
- Sääntti, R. (2012) Työnohjaus lähijohtamisen ja työhyvinvoinnin tukena. *Työelämän tutkimuspäivien konferenssijulkaisuja* 3/2012.
- Vanhala, S. & Stenius, M. (2013). Pohdintoja henkilöstöjohtamisen, työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden yhteyksistä. Teoksessa S. Vanhala (toim.) Hyöty - Hyvinvointia ja tuloksellisuutta hyvällä henkilöstöjohtamisella. Helsinki: Aalto yliopisto, 89-100. Saatavilla verkossa: [http://epub.lib.aalto.fi/pdf/hseother/Aalto\\_Report\\_KT\\_2013\\_005.pdf](http://epub.lib.aalto.fi/pdf/hseother/Aalto_Report_KT_2013_005.pdf)
- Westerlund, H., Nyberg, A., Bernin, P., Hyde, M., Oxenstierna, G., Jäppinen, P., ... & Theorell, T. (2010). Managerial leadership is associated with employee stress, health, and sickness absence independently of the demand-control-support model. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation* 37(1).
- Viitala, R., Mäkelä, L. & Hölsö, S. (2010). Lähijohtajuuden, esimies-alaisuusuhdeiden ja työhyvinvoinnin välinen yhteys. Teoksessa T. Uotila (toim.) Ikkunoita osaamisen johtamisen systeemiseen kokonaisuuteen. Vaasa: Vaasan yliopisto, 177-208.

### Oikeudenmukainen kohtelu

- Elovainio, M. (2008). Oikeudenmukainen kohtelu suojaaa työntekijän terveyttä. *Duodecim* 124(18), 2055-2056.
- Elovainio, M., Heponiemi, T., Kuusio, H., Sinervo, T., Hintsala, T. & Aalto, A.-M. (2010a). Developing a short measure of organizational justice: A multisample health professionals study. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 52(11), 1068-1074.
- Elovainio, M., Kivimäki, M., Linna, A., Brockner, J., van den Bos, K., Greenberg, J., ... & Vahtera, J. (2010b). Does organisational justice protect from sickness absence following a major life event? A Finnish public sector study. *Journal of Epidemiology & Community Health* 64(5), 470-472.
- Elovainio, M., Ferrie, J. E., Singh-Manoux, A., Gimeno, D., De Vogli, R., Shipley, M., ... & Kivimäki, M. (2010c). Organisational justice and markers of inflammation: The Whitehall II study. *Occupational & Environmental Medicine* 67(2), 78-83.
- Elovainio, M., Pietikäinen, M., Luopa, P., Kivimäki, M., Ferrie, J. E., Jokela, J., ... & Virtanen, M. (2011). Organizational justice at school and its associations with pupils' psychosocial school environment, health, and wellbeing. *Social Science & Medicine* 73(12), 1675-1682.
- Elovainio, M., Linna, A., Virtanen, M., Oksanen, T., Kivimäki, M., Pentti, J. & Vahtera, J. (2013). Perceived organizational justice as a predictor of long-term sickness absence due to diagnosed mental disorders: Results from the prospective longitudinal Finnish public sector study. *Social Science and Medicine* 91, 39-47.
- Gimeno, D., Tabak, A. G., Ferrie, J. E., Shipley, M. E., De Vogli, R., Elovainio, M., ... & Kivimäki, M. (2010). Justice at work and metabolic syndrome: The Whitehall II study. *Occupational & Environmental Medicine* 67(4), 256-262.
- Helkama, K., Myllyniemi, R. & Liebkind, K. (1998). Johdatus sosiaalipsykologiaan. Helsinki: Edita.
- Heponiemi, T., Kuusio, H., Sinervo & Elovainio, M. (2011). Job attitudes and well-being among public vs. private physicians: Organizational justice and job control as mediators. *European Journal of Public Health* 21(4), 520-525.
- Hietapakka, L., Elovainio, M., Heponiemi, T., Penseau, J., Eccles, M., Aalto, A., ... & Sinervo, T. (2013). Do nurses who work in a fair organization sleep and perform better and why? Testing potential psychosocial mediators of organizational justice. *Journal of Occupational Health Psychology* 18(4), 481.

- Linna, A., Elovainio, M., Virtanen, M. & Kivimäki, M. (2012). Oikeudenmukaiseksi koettu johtaminen. Teoksessa Oksanen, T. (toim.) Hyvinvointihavainnot – tutkimustietoa kunta-alalta. Työterveyslaitos.
- Sinervo, T. (2012). Oikeudenmukaisuus suojaa työntekijää. *Premissi: Terveys- ja sosiaalialan johtamisen erikoisjulkaisu* 7(5), 53-56.
- Sulander, J., Helkama, K., Elovainio, M. & Arffman, M. (2011). Työelämän ongelmatilanteet: Organisaation epäoikeudenmukaisuus, työntekijän tunteet ja toiminta. *Psykologia* 46(5).
- Virtanen, M., Oksanen, T., Kawachi, I., Subramanian, S. V., Elovainio, M., Suominen, S., ... & Vahtera, J. (2012). Organizational justice in primary-care health centers and glycemic control in patients with type 2 diabetes. *Medical Care* 50(10), 831-835.

## Organisaatiomuutokset

- Böckerman, P. & Maliranta M. (2012). Outsourcing, occupational Restructuring, and employee well-being: Is there a silver lining? Helsinki: The Research Institute of the Finnish Economy.
- Hakanen, J., Harju, L., Seppälä, P., Laaksonen, A. & Pahkin, K. (2012). Innostuksen spiraali – innostavat ja menestyvät työyhteisöt tutkimus- ja kehittämishankkeen tuloksia. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla verkossa: <http://www.ttl.fi/partner/inspi/inspi-tuloksia/Documents/INSPI%20raportti.pdf>
- Kieselbach, T., Armgarth, E., Bagnara, S., Elo, A.-L., Jefferys, S., Joling, C., ... & Widerszal-Bazyl, M. (2009). Health in Restructuring: Innovative Approaches and Policy Recommendations. München, Mering: Rainer Hamper Verlag.
- Kokkinen, L., Virtanen, M., Pentti, J., Vahtera, J. & Kivimäki, M. (2013). Does transfer of work from a public sector organisation to a commercial enterprise without staff reductions increase risk of long-term sickness absence among the staff? A cohort study of laboratory and radiology employees. *Occupational and Environmental Medicine* 70(8), 585-587.
- Pahkin, K., Mattila-Holappa, P., Nielsen, K., Wiezer, N., Widerszal-Bazyl, M., De Jong, T. & Mockallo, Z. (2011a). Mielekäs muutos – Kuinka tukea työntekijöiden hyvinvointia organisaatiomuutoksen aikana? Helsinki: Työterveyslaitos.
- Pahkin, K., Väänänen, A., Koskinen, A., Bergbom, B. & Kouvonen, A. (2011b). Organizational change and employees' mental health: The protective role of sense of coherence. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 53(2), 118-123.
- Pahkin, K., Mattila-Holappa, P., Nielsen, K., Wiezer, N., Widerszal-Bazyl, M., de Jong, T. & Mockallo, Z. (2011c). Steps towards sound change - Initiatives for ensuring employee well-being during restructuring. Warsaw: Central Institute for Labour Protection – National Research Institute.
- Pahkin, K., Mattila-Holappa, P., Väänänen, A., Koskinen, A. & Nielsen, K. (2013). Dismissal – a major concern. *Industrial Health* 51, 134-141.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Singh-Manoux, A., Gimeno, D., Shipley, M. J., Vahtera, J., ... & Ferrie, J. E. (2010). Work disability following major organisational change: The Whitehall II study. *Journal of Epidemiology and Community Health* 64(5), 461-464.
- Väänänen, A., Ahola, K., Koskinen, A., Pahkin, K. & Kouvonen, A. (2011). Organisational merger and psychiatric morbidity: a prospective study in a changing work organisation. *Journal of Epidemiology and Community Health* 65(8), 682-687.
- Wiezer, N., Nielsen, K., Pahkin, K., Widerszal-Bazyl, M., de Jong, T., Mattila-Holappa, P. & Mockallo, Z. (2011). Exploring the link between restructuring and employee well-being. Warsaw: Central Institute for Labour Protection – National Research Institute.

## Tuloksellisuus

- Ahonen, G. (2009). On the mystery of odd human capital values. *Journal of Human Resource Costing & Accounting* 13(2), 118-124.
- Ahonen, G. (2012). Investments in work health – what are the returns. *30th International Congress on Occupational Health*.
- Ahonen, G. & Hussu, T. (2012). Economics of occupational health and safety. *African Newsletter* 22(1).
- Ahonen, G. (2012). Työterveyden taloudelliset ulottuvuudet – miksi työhyvinvointiin kannattaa sijoittaa? Teoksessa Työhyvinvointi – kannattava sijoitus. Seminaariraportti. Helsinki: Työterveyden edistämisyhdistys ry ja Työterveyslaitos, 19-24.
- Ahonen, G. (2010). Työkyvyn taloudellinen merkitys. Teoksessa K. P. Martimo, M. Antti-Poika & J. Uitti (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Työterveyslaitos ja Duodecim, 36-46.
- Ahonen, G. (2012). Työhyvinvoinnin taloudellinen merkitys. Teoksessa T. Kauppinen ym. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos, 12-15.
- Aura, O., Ahonen, G. & Ilmarinen, J. (2010a). Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa 2010. Helsinki: Excenta Oy.
- Aura, O., Ahonen, G. & Ilmarinen, J. (2010b). Strategisen hyvinvoinnin johtaminen valtion virastoissa 2010. Helsinki: Excenta Oy.
- Aura, O., Ahonen, G. & Ilmarinen, J. (2010c). Strategic wellness management in Finland: The first national survey of the management of employee well-being. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 52(12), 1249-1254.
- Aura, O., Ahonen, G. & Ilmarinen, J. (2012). Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa 2012. Helsinki: Pohjola-OP ja Työterveyslaitos.
- von Bonsdorff, M. E., Janhonen, M., Vanhala, S., Husman, P., Ylöstalo, P., Seitsamo, J. & Nykyri, E. (2009). Henkilöstön työkyky ja yrityksen menestyminen vuosina 1997–2007 – tutkimus metalliteollisuudessa ja vähittäiskaupan alalla. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 36. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla verkossa: <http://www.tsr.fi/tsarchive/files/TietokantaTutkittu/2006/106278Tyoympraportti36vonBonsdorffetal2009.pdf>
- von Bonsdorff, M. E., Vanhala, S., Seitsamo, J., Janhonen, M. & Husman, P. (2010). Employee well-being, early-retirement intentions, and company performance. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 52(12), 1255-1261.
- Elo, A.-L., Ervasti, J. & Kuokkanen A. (2010). Hyvinvointi ja tuloksellisuus esimiestyön haasteena. Tutkimus kolmessa julkisen sektorin organisaatiossa. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla verkossa: [http://www.ttl.fi/fi/tyoura/youran\\_uurtaja/Documents/Hyvinvointi\\_raportti\\_TTL.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tyoura/youran_uurtaja/Documents/Hyvinvointi_raportti_TTL.pdf)
- Elo, A.-L., Ervasti, J., Hussu, T. & Nykyri, E. (2011). Työntekijöiden kokemus pitkäkestoisen työhyvinvointihankkeen vaikutuksesta toiminnan tuloksellisuuteen. Työelämän tutkimus 9(2), 153-166.
- Foldspang, L., Mark, M., Puggaard, K. M., Poulsen, O. M., Johansson, U., Ahonen, G. & Aasnæss, S. (2011). Measuring Work Well-Being and Productivity in the Nordic Countries. A manual. TemaNord 2011:569. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- Forma, P., Kaartinen, R. & Pekka, T. (2013). Strateginen työhyvinvointijohtaminen ja henkilöstöjohtamisen rooli kunta-alalla. Kevan tutkimuksia 1/2013. Helsinki: Keva.
- Hypänen, R. (2010). Työhyvinvointi johtaa tuloksiin – parhaat käytännöt kymmenen vuoden ajalta. Helsinki: Talentum.
- Kesti, M. (2013). Human capital production function. *Annual International Conference on Qualitative & Quantitative Economics Research*, 96-103.
- Kesti, M. (2010). Strateginen henkilöstötuottavuus. Helsinki: Talentum.

- Kesti, M. (2012a). The tacit signal method at human competence based organization performance development. Academic Dissertation. Rovaniemi: University of Lapland. Saatavilla verkossa: [http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/88765/Kesti\\_actaE\\_100.pdf?sequence=1](http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/88765/Kesti_actaE_100.pdf?sequence=1)
- Kesti, M. (2012b). Organization Human Resources Development Connection to Business Performance. *Procedia Economics and Finance* 2, 257–264.
- Liukkonen, P. (2009). Henkilöstön arvon mittaaminen. Helsinki: Talentum.
- Manka, M.-L. & Hakala, L. (2011). Henkilöstötunnusluvut johtamisen tukena – tukea tuottavuuden ja työyhteisön hyvinvoinnin kehittämiseen. Helsinki: Kuntoutussäätiö.
- Manka, M.-L. Heikkilä-Tammi, K. & Vauhkonen, A. (2012). Työhyvinvointi ja tuloksellisuus – Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Näsman, O. & Ahonen, G. (2009). The DRUVAN-project: A major increase in occupational health services based on the Metal Age method in a Finnish municipality improved the work ability and gave significant financial return. Teoksessa M. Kumashiro (toim.): Promotion of Work Ability towards Productive Aging. London: Taylor & Francis, 183-188.
- Ojala, S. & Jokivuori, P. (2012). Työhyvinvointi ja organisaation talous työntekijöiden silmin. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 23-40.
- Okko, S. (toim.) (2013). Hyvä työ ja työhyvinvointi tuloksellisuuden tekijöinä: hyvä työpanos, aikaansaavuus ja pitkät työurat – Valtion henkilöstön kokemuksia ja näkemyksiä. Helsinki: Valtiokonttori.
- Pietilä, T. & Lahdensaari-Nätt, L. (2010). Hyvinvoiva yritys menestyy. Rajamäki: TTS tutkimus.
- Vanhala S., Tilev K. & Lindström S. (2012). Ristivetoa vai yhtä köyttä? Henkilöstöjohtaminen, työhyvinvointi ja tuloksellisuus (2012). Espoo: Aalto-yliopisto.
- Stenius, M. & Vanhala, S. (2013). Henkilöstökäytännöt, työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Teoksessa S. Vanhala (toim.) Hyöty – Hyvinvointia ja tuloksellisuutta hyvällä henkilöstöjohtamisella. Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulun julkaisuja, Kauppa ja talous 5/2013. Helsinki: Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu, 25-59. Saatavilla verkossa: [http://epub.lib.aalto.fi/pdf/hseother/Aalto\\_Report\\_KT\\_2013\\_005.pdf](http://epub.lib.aalto.fi/pdf/hseother/Aalto_Report_KT_2013_005.pdf)
- Tuottavuuden pyöreä pöytä (2010). Seuraava askel – tuottavuus ja työelämän laatu suomalaisilla työpaikoilla. Katsaus tuottavuuden ja työelämän laadun kehittymiseen Suomessa. Helsinki: Työmarkkinakeskusjärjestöt.
- Uotila, T.-P. (2012). Katsaus työhyvinvoinnin ja suoriutumisen yhteyteen. Työelämän tutkimuspäivien julkaisuja 3/2012. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Vanhala, S. (toim.) (2013). Hyöty – Hyvinvointia ja tuloksellisuutta hyvällä henkilöstöjohtamisella. Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulun julkaisuja, Kauppa ja talous 5/2013. Helsinki: Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu. Saatavilla verkossa: [http://epub.lib.aalto.fi/pdf/hseother/Aalto\\_Report\\_KT\\_2013\\_005.pdf](http://epub.lib.aalto.fi/pdf/hseother/Aalto_Report_KT_2013_005.pdf)
- Vanhala, S. & Stenius, M. (2013). Pohdintoja henkilöstöjohtamisen, työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden yhteisistä. Teoksessa S. Vanhala (toim.) Hyöty – Hyvinvointia ja tuloksellisuutta hyvällä henkilöstöjohtamisella. Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulun julkaisuja, Kauppa ja talous 5/2013. Helsinki: Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu, 133-142.
- Vanhala, S., Tilev, K. & Lindström, S. (2012). Ristivetoa vai yhtä köyttä? Henkilöstöjohtaminen, työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulun julkaisuja, Kauppa ja talous 2/2012. Helsinki: Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu.

## Työstressi

- von Bonsdorff, M. B., Seitsamo, J., Von Bonsdorff, M. E., Ilmarinen, J., Nygård, C. H. & Rantanen, T. (2012). Job strain among blue-collar and white-collar employees as a determinant of total mortality: A 28-year population-based follow-up. *BMJ Open* 2(2).
- Ek, E., Sirviö, A., Koironen, M. & Taanila, A. (2013). Psychological Well-Being, Job Strain and Education Among Young Finnish Precarious Employees Social. *Indicators Research* 115, 1057-1069.
- Elo, A., Leppänen, A., Lindström, K. & Ropponen, T. (2012). TSK – Miten käytät työstressikyselyä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Enlund, E. (2013). Opettajien eettinen kuormittuneisuus ja eettisten dilemموjen sisällöt. *Psykologia* 48(3), 176-195.
- Grönroos, M., Hirvonen, A. & Feldt, T. (toim.) (2012) Eettinen kuormittuneisuus ja eettisten dilemموjen sisällöt kaupunkiorganisaation eri ammattiryhmillä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Saatavilla verkossa: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/40186/978-951-39-4899-3.pdf?sequence=1>
- Heikkilä, K., Nyberg, S. T., Fransson, E. I., Alfredsson, L., De Bacquer, D., Bjorner, J. B., ... & Kivimäki, M. (2012a). Job strain and alcohol intake: a collaborative meta-analysis of individual-participant data from 140 000 men and women. *PloS One* 7(7).
- Heikkilä, K., Nyberg, S. T., Fransson, E. I., Alfredsson, L., De Bacquer, D., Bjorner, J. B., ... & Kivimäki, M. (2012b). Job strain and tobacco smoking: an individual-participant data meta-analysis of 166 130 adults in 15 European studies. *PLoS One* 7(7).
- Heikkilä, K., Fransson, E. I., Nyberg, S. T., Zins, M., Westerlund, H., Westerholm, P.,... & Kivimäki, M. (2013a). Job strain and health-related lifestyle: Findings from an individual-participant meta-analysis of 118 000 working adults. *American Journal of Public Health* 103(11), 2090-2097.
- Heikkilä, K., Nyberg, S. T., Theorell, T., Fransson, E. I., Alfredsson, L., Bjorner, J. B., ... & Kivimäki, M. (2013b). Work stress and risk of cancer: Meta-analysis of 5700 incident cancer events in 116 000 European men and women. *BMJ: British Medical Journal* 346.
- Heponiemi, T., Vänskä, J., Aalto, A.-M. & Elovainio, M. (2012). Kyselyt lääkäreille 2006 ja 2010: Potilastyöhön ja tietojärjestelmiin liittyvä stressi lisääntyi. *Suomen Lääkärilehti – Finlands Läkartidning* 67(47), 3491-3495.
- Hintsala, T., Hintsanen, M., Jokela, M. & Keltikangas-Järvinen, L. (2013). Temporal and energetic characteristics of behavior predicting long-term job strain, job demands, and job control: A population-based study. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 55(3), 331-336.
- Hintsala, T., Hintsanen, M., Jokela, M., Elovainio, M., Raitakari, O. & Keltikangas-Järvinen, L. (2010). The influence of temperament on long-term job strain and its components: The cardiovascular risk in young Finns study. *Personality and Individual Differences* 49(7), 700-705.
- Hintsala, T., Määtänen, I., Hintsanen, M., Swan, H., Toivonen, L., Kontula, K. & Keltikangas-Järvinen, L. (2013). Work Stress and the Long QT Syndrome: High Job Strain and Effort-Reward Imbalance at Work Associated With Arrhythmic Risk in the Long QT Syndrome. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 55, 1387-1393.
- Hintsanen, M., Hintsala, T., Widell, A., Kivimäki, M., Raitakari, O. T. & Keltikangas-Järvinen, L. (2011). Negative emotionality, activity, and sociability temperaments predicting long-term job strain and effort-reward imbalance: A 15-year prospective follow-up study *Journal of Psychosomatic Research* 71(2), 90-96.
- Huhtala, M. (2010). Eettisesti haastavat tilanteet ja niiden kuormittavuus johtajien työssä – fokusryhmäkeskusteluiden analyysi. *Työelämän Tutkimus* 8(1), 13-25.

- Huhtala, M. (2013). Virtues that work: Ethical organisational culture as a context for occupational well-being and personal work goals. Academic Dissertation. Jyväskylä: University of Jyväskylä. Saatavilla verkossa: <https://jyx.jyu.fi/dspace/handle/123456789/42178>
- Huhtala, M., Feldt, T., Lämsä, A., Mauno, S. & Kinnunen, U. (2011). Does the ethical culture of organisations promote managers' occupational well-being? Investigating indirect links via ethical strain. *Journal of Business Ethics* 101(2), 231-247.
- Huhtala, M., Lähteenkorva, L. & Feldt, T. (2011). Johtajien työn eettinen kuormittavuus ja sen yhteydet työhyvinvointiin. *Työelämän tutkimus* 2/2011.
- Huhtala, M., Puutio, R., Lämsä, A., Mauno, S., Kinnunen, U., Hyvönen, K. & Feldt, T. (2010). Eettisesti haastavat tilanteet ja niiden kuormittavuus johtajien työssä: Fokusryhmäkeskusteluiden analyysi. *Työelämän Tutkimus* 8(1).
- Kallioniemi, M. (2013). Well-being at work on farms in Finland – Stress, safety in animal handling and working conditions of women on dairy farms. Academic Dissertation. Helsinki: University of Helsinki. Saatavilla verkossa: <http://www.mtt.fi/mtttiede/pdf/mtttiede21.pdf>
- Kangas, M., Huhtala, M., Lämsä, A. M. & Feldt T. (2010). Organisaatiokulttuurin eettisyys suomalaisten johtajien silmin: työhyvinvoinnin näkökulma. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Kangas, M., Lämsä, A.-M., Huhtala, M. & Feldt, T. (2011). Suomalaisten johtajien itsearvioinnit eettisestä johtamistyylistään ja niiden yhteydet eettiseen organisaatiokulttuuriin. *Hallinnon tutkimus* 30(2), 95-110.
- Karhula, K., Puttonen, S., Vuori, M., Sallinen, M., Hyvärinen H. K., Kalakoski, V. & Härmä, M. (2013). Työstressi ja uni hoitotyössä. Työstressin ja työaikajärjestelyjen vaikutukset uneen, kuormittumiseen ja toimintakykyyn terveydenhuoltoalan ammattilaisilla. Työympäristötutkimuksen Raporttisarja nro 63. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kinnunen, U. & Leskinen, E. (2011) Teacher stress during a school year: Covariance and mean structure analyses. *Journal of Occupational Psychology* 62(2), 111-122.
- Kivimäki, M., Nyberg, S., Hekkilä, K., Salo, P., Oksanen, T., Pentti, J., Vahtera, J. & Virtanen, M. (2012a). Psykososiaaliset tekijät työssä ja terveys eri työtekijäryhmissä. Meta-analyysi yksilötasolla yhdistetyissä eurooppalaisissa kohorttitutkimuksissa (IPD-Work -konsortio 2010–2012). Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla verkossa: [http://www.tsr.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=13109&name=DLFE-8639.pdf](http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-8639.pdf)
- Kivimäki, M., Nyberg, S. T., Batty, G. D., Fransson, E. I., Heikkilä, K., Alfredsson, L., ... & Theorell, T. (2012b). Job strain as a risk factor for coronary heart disease: A collaborative meta-analysis of individual participant data. *The Lancet* 380, 1491-1497.
- Kivimäki, M., Nyberg, S. T., Fransson, E. I., Heikkilä, K., Alfredsson, L., Casini, A., ..., Batty, D. (2013). Associations of job strain and lifestyle risk factors with risk of coronary artery disease: A meta-analysis of individual participant data. *CMAJ: Canadian Medical Association Journal* 185(9), 763-769.
- Kivimäki, M. & Kawachi, I. (2013). Need for more individual-level meta-analyses in social epidemiology: Example of job strain and coronary heart disease. *American Journal of Epidemiology* 177(1), 1-2.
- Kouvonen, A., Vahtera, J., Oksanen, T., Pentti, J., Väänänen, A. K., Heponiemi, T., ... & Kivimäki, M. (2013). Chronic workplace stress and insufficient physical activity: A cohort study. *Occupational & Environmental Medicine* 70(1), 3-8.
- Kuoppala, J. & Kekoni, J. (2013) At the Sources of One's Well-Being: Early Rehabilitation for Employees With Symptoms of Distress. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 55(7), 817-823.



- Laine, S., Vahtera, J., Oksanen, T., Pentti, J., Koskinen, A., Elovainio, M. & Kivimäki, M. (2009). Job strain as a predictor of disability pension: The Finnish public sector study. *Journal of Epidemiology and Community Health* 63(1), 24-30.
- Lallukka, T., Chandola, T., Hemingway, H., Marmot, M., Lahelma, E. & Rahkonen, O. (2009). Job strain and symptoms of angina pectoris among British and Finnish middle-aged employees. *Journal of Epidemiology and Community Health* 63(12), 980-985.
- Lappalainen, P., Kaipainen, K., Lappalainen, R., Hoffrén, H., Myllymäki, T., Kinnunen, M.-L., ... & Korhonen, I. (2013). Feasibility of a Personal Health Technology-Based Psychological Intervention for Men with Stress and Mood Problems: Randomized Controlled Pilot Trial. *JMIR Research Protocols* 2(1).
- Lindholm, H. (2013). Physiological determinants and assessment of stress and recovery among media workers. People and Work Research Reports 100. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health and University of Helsinki. Saatavilla verkossa: [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/40857/lindholm\\_dissertation.pdf?sequence=1](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/40857/lindholm_dissertation.pdf?sequence=1)
- Lindholm, H., Ahlberg, J., Sinisalo, J., Hublin, C., Hirvonen, A., Partinen, M., ... & Savolainen, A. (2012). Morning cortisol levels and perceived stress in irregular shift workers compared with regular daytime workers. *Sleep Disorders*.
- Mauno, S., Ruokolainen, M. & Kinnunen, U. (2013). Does aging make employees more resilient to job stress? Age as a moderator in the job stressor well-being relationship in three Finnish occupational samples. *Aging and Mental Health* 17(4), 411-422.
- Mäntyniemi, A., Oksanen, T., Salo, P., Virtanen, M., Sjösten, N., Pentti, J., ... & Vahtera, J. (2012). Job strain and the risk of disability pension due to musculoskeletal disorders, depression or coronary heart disease: A prospective cohort study of 69 842 employees. *Occupational & Environmental Medicine* 69(8), 574-581.
- Määttänen, I., Keltikangas-Järvinen, L., Pulkki-Råback, L., Hintsanen, M., Swan, H., Toivonen, L., ... & Hintsanen, T. (2012). Stressful work involvement and inherited long QT-syndrome. *British Journal of Medicine & Medical Research* 2, 31-38.
- Möttönen, L. & Hintsanen, M. (2011). Liittykö työstressin kokeminen yksilön temperamentipiirteisiin. *Psykologia* 46(4), 232-247.
- Nurmi, N. (2010a). World-Wide Work Stress: Multi-Case Study of the Stress-Coping Process in Distributed Work. Academic Dissertation. Helsinki: Aalto University.
- Nurmi, N. (2010b) Work Stressors Related to Geographic Distance and Electronic Dependence in Virtual Teams. *International Journal of Business and Systems Research* 4(3), 311-329.
- Nurmi, N. (2011). Coping with coping strategies: How distributed teams and their members deal with the stress of distance, time zones and culture. *Stress and Health* 27(2), 123-143.
- Oikonen, M., Hintsanen, M., Laaksonen, M., Mikkilä, V., Kähönen, M., Lehtimäki, T., ... & Raitakari, O. T. (2013). Depressive symptoms are associated with lower bone mineral density in young adults with high job strain. The cardiovascular risk in young Finns study. *International Journal of Behavioral Medicine*.
- Pihlajasaari, P., Feldt, T., Lämsä, A.-M., Huhtala, M. & Tolvanen, A. (2013). Eettinen kuormittuneisuus ja sen yhteydet eettiseen organisaatiokulttuuriin kaupunkiorganisaatiossa, suunnittelutoimistossa ja pankissa. *Hallinnon Tutkimus* (2), 75-94.
- Puttonen, S., Härmä, M. & Hublin, C. (2010). Shift work and cardiovascular disease – pathways from circadian stress to morbidity. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 36, 96–108.
- Pylkkönen, M., Sallinen, M., Forsman, A., Holmström, A., Hyvärinen, H. K., Mutanen, P., ... & Hublin, C. (2013). Sleepiness and stress among long-haul truck drivers. An educational intervention to promote safe and economic truck driving. Helsinki: Finnish Institute of

- Pyöriä, P. (2012). Workload and Stress in Knowledge Work: The Case of Finnish ICT-Experts. *Proceedings in Advanced Research in Scientific Areas, The 1st Virtual International Conference, Section 14 Information Technology*, 2086-2091.
- Räisänen, K. (2012). Työstressirokotus. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Rantanen, M. & Mauno, S. (2010). Auttavatko yksilölliset stressinhallintakeinot työstressin hallinnassa? Laadullinen katsaus 2000-luvun tutkimuksiin. *Psykologia* 45(3), 216-233.
- Salonen, P. H., Arola, H., Nygård, C. H. & Huhtala, H. (2008). Long-term associations of stress and chronic diseases in ageing and retired employees. *Psychology, Health & Medicine* 13(1), 55-62.
- Steptoe, A. & Kivimäki, M. (2012). Stress and cardiovascular disease. *Nature Reviews Cardiology* 9(6), 360-370.
- Törnroos, M., Hintsanen, M., Hintsala, T., Jokela, M., Pulkki-Råback, L., Hutri-Kähönen, N. & Keltikangas-Järvinen, L. (2013). Associations between Five-Factor Model traits and perceived job strain: A population-based study. *Journal of Occupational Health Psychology* 18(4).
- Uusitalo, A., Mets, T., Martinmäki, K., Mauno, S., Kinnunen, U. & Rusko, H. (2011). Heart rate variability related to effort at work. *Applied Ergonomics* 42(6), 830-838.
- Virtanen, M. (2010). Stress at work – a risk factor for depression? *Scandinavian Journal of work, environment & health* 36(6), 433-434.

## Työuupumus

- Ahola, K., Toppinen-Tanner, S., HUUHTANEN, P., Koskinen, A. & Väänänen, A. (2009). Occupational burnout and chronic work disability: An eight-year cohort study on pensioning among Finnish forest industry workers. *Journal of Affective Disorders* 115(1), 150-159.
- Ahola, K. & Hakanen, J. (2010). Terveysammattilaisten työuupumus: Erityisenä haasteena vuorovaikutus auttamistyössä. *Duodecim* 126(18), 2139-2146.
- Ahola, K., Pulkki-Råback, L., Kouvonen, A., Rossi, H., Aromaa, A. & Lönnqvist, J. (2012). Burnout and behavior-related health risk factors: Results from the population-based Finnish health 2000 study. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 54(1), 17-22.
- Castaneda, A. E., Suvisaari, J., Marttunen, M., Perälä, J., Saarni, S. I., Aalto-Setälä, T., ... & Tuulio-Henriksson, A. (2011). Cognitive functioning in relation to burnout symptoms and social and occupational functioning in a population-based sample of young adults. *Nordic Journal of Psychiatry* 65(1), 32-39.
- Evolahti, A., Hultell, D. & Collins, A. (2013). Development of burnout in middle-aged working women: A longitudinal study. *Journal of Women's Health* 22(1), 94-103.
- Hakanen, J., Bakker, A. B. & Jokisaari, M. (2011). A 35-year follow-up study on burnout among Finnish employees. *Journal of Occupational Health Psychology* 16(3), 345-360.
- Hakanen, J., Perhoniemi, R. & Bakker, A. B. (2013). Crossover of exhaustion between dentists and dental nurses. *Stress and Health*.
- Hakanen, J. & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders* 141(2), 415-424.
- Hätinen, M., Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Kalimo, R., Tolvanen, A. & Pekkonen, M. (2010) Työuupumuksen kehityspolut kuntoutuksessa: henkilösuuntautunut näkökulma. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti* 47(1).

- Hätinen, M., Mäkikangas, A., Kinnunen, U. & Pekkonen, M. (2013). Recovery from burnout during a one-year rehabilitation intervention with six-month follow-up: Associations With Coping Strategies. *International Journal of Stress Management* 20(4), 364-390.
- Leiter, M. P., Hakanen, J. J., Ahola, K., Toppinen-Tanner, S., Koskinen, A. & Väänänen, A. (2012). Organizational predictors and health consequences of changes in burnout: A 12-year cohort study. *Journal of Organizational Behavior* 34(7), 959-973.
- Mäkikangas, A., Hätinen, M., Kinnunen, U. & Pekkonen, M. (2011). Longitudinal factorial invariance of the Maslach Burnout Inventory – General Survey among employees with job-related psychological health problems. *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress* 27(4), 347-352.
- Mäkikangas, A., Hätinen, M., Kinnunen, U. & Pekkonen, M. (2012). Maslachin yleisen työuupumuksen arviointimenetelmän (MBI-GS) rakenne ja pysyvyys: pitkittäistutkimus kuntoutusasiakkaiden keskuudessa. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti* 49(1).
- Perhoniemi, R. & Hakanen, J. (2011). Nuoret hammaslääkärit uupuvat työssään. *Suomen Hammaslääkärilehti – Finlands Tandläkartidning* 18(2), 26-31.
- Rikala, S. (2013). Työssä uupuvat naiset ja masennus. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampere University Press. Saatavilla verkossa: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/94442/978-951-44-9218-1.pdf?sequence=1>
- Salmela-Aro, K., Rantanen, J., Hyvönen, K., Tilleman, K. & Feldt, T. (2011). Bergen burnout inventory: Reliability and validity among Finnish and Estonian managers. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 84(6), 635-645.
- Toppinen-Tanner, S., Ahola, K., Koskinen, A. & Väänänen, A. (2009). Burnout predicts hospitalization for mental and cardiovascular disorders: 10-year prospective results from industrial sector. *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress* 25(4), 287-296.
- Työterveyslaitos. (2013). Työuupumus. Verkkosivu. [www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyouupumus/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyouupumus/sivut/default.aspx)

## Varhainen eläköityminen

- Ahola, K. (2009). Occupational burnout and chronic work disability: An eight-year cohort study on pensioning among Finnish forest industry workers. *Journal of Affective Disorders* 115(1), 150-159.
- Ahola, K., Gould, R., Virtanen, M., Honkonen, T., Aromaa, A. & Lönnqvist, J. (2009). Occupational burnout as a predictor of disability pension: A population-based cohort study. *Occupational and Environmental Medicine* 66(5), 284-290.
- Blomgren, J. & Hytti, H. (2013). Työkyvyttömyydestä ja työttömyydestä aiheutuva työelämästä poissaolo sekä aktiivitoimenpiteille osallistuminen pohjoismaissa 2005 ja 2010. Työpapereita 48. Helsinki: Kela.
- von Bonsdorff M. E. (2009). Intentions of early retirement and continuing to work among middle-aged and older employees. Academic Dissertation. Jyväskylä: University of Jyväskylä. Saatavilla verkossa: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/21764/9789513936730.pdf?sequence=1>
- von Bonsdorff, M., Huuhtanen, P., Tuomi, K. & Seitsamo, J. (2010a). Predictors of employees' early retirement intentions: an 11-year longitudinal study. *Occupational Medicine* 60(2), 94-100.
- von Bonsdorff, M. E., Vanhala S., Seitsamo, J., Janhonen, M. & Husman, P. (2010b). Henkilöstön eläkeaiheet ja yrityksen menestyminen vuosina 1997–2007 – tutkimus metalliteollis-

- suudessa ja vähittäiskaupan alalla. Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita 2010:5. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- von Bonsdorff, M. E., Vanhala, S., Seitsamo, J., Janhonen, M. & Husman, P. (2010c). Employee well-being, early-retirement intentions, and company performance. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 52(12), 1255-1261.
- von Bonsdorff, M. E. & Vanhala, S. (2013). Ikääntyvän henkilöstön työssä jatkamisaikkeit metalliteollisuudessa, vähittäiskaupan alalla ja julkisessa sairaalaorganisaatiossa. Teoksessa S. Vanhala (toim.) Hyöty – Hyvinvointia ja tuloksellisuutta hyvällä henkilöstöjohtamisella. Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulun julkaisuja, Kauppa ja talous 5/2013. Helsinki: Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu, 61-72.
- Gould, R. & Kaliva K. (2010). Työkyvyttömyyseläke ja ansiotyö. Eläketurvakeskuksen raportteja 2010:5. Helsinki: Eläketurvakeskus. Saatavilla verkossa: [http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS\\_0\\_2139\\_459\\_440\\_3034\\_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/raportit/tyokyvytto\\_myysselake\\_ja\\_ansiotyö\\_7.pdf](http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2139_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/raportit/tyokyvytto_myysselake_ja_ansiotyö_7.pdf)
- Hinkka, K., Kuoppala, J., Väänänen-Tomppo, I. & Lamminpää, A. (2013). Psychosocial work factors and sick leave, occupational accident, and disability pension: A cohort study of civil servants. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 55(2), 191-197.
- Honkonen, T. (2011). Masennusperusteisen työkyvyttömyyden määrä on tahtunut. *Suomen Lääkärilehti – Finlands Läkartidning* 66(44), 3296-3297.
- Hussi, T. & Wallin, M. (2011). Ikääntyvien työssä jaksamisen tukemisen kehittämismahdollisuudet. Työurat pidemmäksi – selvityksiä työuraryhmälle. Eläketurvakeskuksen selvityksiä 2011:1. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Kannisto, J. (2013). Eläkkeellesiirtymisikä Suomen työeläkejärjestelmässä. Eläketurvakeskuksen tilastoraportteja 04/2013. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Karisalmi, S., Tuominen, E. & Kaliva, K. (2008). Eläkeaikomukset ja eläkkeellesiirtyminen. Seurantatutkimus Joustava eläkeikä -tutkimuksen aineistosta. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2008:2. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Kauppinen, T., Salminen, S., Hirvonen, M. & Perkiö-Mäkelä, M. (2011). Työtapatuomat, työympäristön haittatekijät ja työssä jatkamisajatukset. Teoksessa M. Perkiö-Mäkelä & T. Kauppinen (toim.) Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Työ ja ihminen: Tutkimusraportti 41. Helsinki: Työterveyslaitos, 67-81. Saatavilla verkossa: [http://www.ttl.fi/fi/tyo\\_ja\\_ihminen/Documents/Tutkimusraportti\\_41.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tyo_ja_ihminen/Documents/Tutkimusraportti_41.pdf)
- Korkeila, J., Oksanen, T., Virtanen, M., Salo, P., Nabi, H., Pentti, J., .. & Kivimäki, M. (2011). Early retirement from work among employees with a diagnosis of personality disorder compared to anxiety and depressive disorders. *European Psychiatry* 26(1), 18-22.
- Koskenvuori, K., & Autti-Rämö, I. (2013). Alle 25-vuotiaiden nuorten työkyvyttömyys- ja kuntoutusetuuksien käytön kehitys. Työpapereita 50. Helsinki: Kela. Saatavilla verkossa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/41114/Tyopapereita50.pdf?sequence=1>
- Koski-Pirilä, A. (2011). Osatyökyvyttömyyseläkkeiden käyttö kunta-alalla. Kevan tutkimuksia 5/2011. Helsinki: Keva.
- Kronström, K., Karlsson, H., Nabi, H., Oksanen, T., Salo, P., Sjösten, N., ... & Vahtera, J. (2011). Optimism and pessimism as predictors of work disability with a diagnosis of depression: A prospective cohort study of onset and recovery. *Journal of Affective Disorders* 130(1-2), 294-299.
- Kuoppala, J., Lamminpää, A., Väänänen-Tomppo, I. & Hinkka, K. (2011). Employee well-being and sick leave, occupational accident, and disability pension. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 53(6), 633-640.

- Lahelma, E., Laaksonen, M., Lallukka, T., Martikainen, P., Pietiläinen, O., Saastamoinen, P., ... & Rahkonen, O. (2012a). Working conditions as risk factors for disability retirement: A longitudinal register linkage study. *BMC Public Health* 12(1), 309-318.
- Lahelma, E., Uusitalo, H. & Martikainen, P. (2012b). Longer work careers through tackling socioeconomic inequalities in disability retirement. *European Journal of Public Health* 22(3), 299-300.
- Leinonen, T., Martikainen, P. & Lahelma, E. (2012). Interrelationships between education, occupational social class, and income as determinants of disability retirement. *Scandinavian Journal of Public Health* 40(2), 157-166.
- Laisola-Nuotio, A., Mäkelä-Pusa, P. & Tiainen, R. (2013). Selvitys työssä jatkamisen onnistumiseen liittyvistä hyvistä käytännöistä. *Kuntoutus* 3/2013, 36-44.
- Lundell, S., Tuominen, E., Hussi, T., Klemola, S., Lehto, E., Mäkinen, E., ... & Ilmarinen, J. (2011). Ikävoimaa työhön. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Manka, M.-L. & Nuutinen S. (2013). Sosiaalinen ja psykologinen pääoma työurien jatkamisen edistäjinä. *Työpoliittinen aikakauskirja* 1, 29-41.
- Mäntyniemi, A. Oksanen, T., Salo, P., Virtanen, M., Sjösten, M., Pentti, J., ... & Vahtera, J. (2012). Job strain and the risk of disability pension due to musculoskeletal disorders, depression or coronary heart disease: A prospective cohort study of 69 842 employees. *Occupational & Environmental Medicine* 69(8), 574-81.
- Palomäki, L.-M. & Tuominen, E. (2010). Työssä käyvät eläkeläiset – erot muihin työssä käyviin ja eläkkeellä oleviin. Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita 2010:4. Helsinki: Eläketurvakeskus. Saatavilla verkossa: [http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS\\_0\\_2139\\_459\\_440\\_3034\\_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/keskustelualoitteet/tyossa\\_kayvat\\_elakelaiset\\_erot\\_muihin\\_tyossa\\_kayviin\\_ja\\_elakkeella\\_oleviin\\_7.pdf](http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2139_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/keskustelualoitteet/tyossa_kayvat_elakelaiset_erot_muihin_tyossa_kayviin_ja_elakkeella_oleviin_7.pdf)
- Pensola, T., Gould, R. & Polvinen, A. (2010). Ammatit ja työkyvyttömyyseläkkeet. Masennukseen, muihin mielenterveyden häiriöihin sekä tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin perustuvat eläkkeet. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:16. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavilla verkossa: [http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=1082856&name=DLFE-11710.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1082856&name=DLFE-11710.pdf)
- Perkiö-Mäkelä, M. & Kauppinen, T. (toim.) (2012). Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla verkossa: [http://www.ttl.fi/fi/tyo\\_ja\\_ihminen/Documents/Tutkimusraportti\\_41.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tyo_ja_ihminen/Documents/Tutkimusraportti_41.pdf)
- Polvinen, A., Gould, R., Lahelma, E. & Martikainen, P. (2013). Socioeconomic differences in disability retirement in Finland: The contribution of ill-health, health behaviours and working conditions. *Scandinavian Journal of Public Health* 41(5), 470-478.
- Saari, P., Forma, P., Kaartinen, R. & Pekka, T. (2011). Jaksaa käydä vielä töissä, jopa nauttii siitä. Osatyökyvyttömyyseläkkeen toimivuus kuntatyössä. Kevan tutkimuksia 6/2011. Helsinki: Keva.
- Tuominen, E., Takala, M., Ahola, K., & Karisalmi, S. (2010). Palkansaajien eläkeaikomukset 2000-luvulla. Teoksessa E. Tuominen, M. Takala & P. Forma (toim.) Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen julkaisuja 2010:2. Helsinki: Eläketurvakeskus, 91-131.
- Vahtera, J., Laine, S., Virtanen, M., Oksanen, T., Koskinen, A., Pentti, J. & Kivimäki, M. (2010). Employee control over working times and risk of cause-specific disability pension: the Finnish Public Sector Study. *Occupational and Environmental Medicine* 67(7), 479-485.
- Vartia, M. & Hirvonen, M. (2012). Psykososiaaliset työolot työssä jatkamista edistävinä tekijöinä. Teoksessa M. Perkiö-Mäkelä & T. Kauppinen (toim.) Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 41. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla verkossa: [http://www.ttl.fi/fi/tyo\\_ja\\_ihminen/Documents/Tutkimusraportti\\_41.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tyo_ja_ihminen/Documents/Tutkimusraportti_41.pdf)

Väänänen-Tomppo, I. & Sohlman, P. (2012) Hyvä työpanos ja pitkät työurat – valtion henkilöstön kokemuksia ja näkemyksiä vaikuttavista asioista. Valtiokonttori.

## Työn imu

Airila, A., Hakanen, J., Punakallio, A., Lusa, S., & Luukkonen, R. (2012). Is work engagement related to work ability beyond working conditions and lifestyle factors? *International Archives of Occupational and Environmental Health* 85(8), 915-925.

Airila, A., Hakanen, J., Luukkonen, R., Lusa, S. & Punakallio, A. (2013). Positive and negative mood trajectories and their relationship with work ability, self-rated health, and life satisfaction. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 55(7), 779-785.

Bakker, A. B., & Hakanen, J. J. (2013). Work engagement among public and private sector dentists. Teoksessa R. J. Burke, A. J. Noblet & C. L. Cooper (toim.) Human resource management in the public sector. Cheltenham: Edward Elgar, 109-131.

Christensen, M., Gunnar, A., Borg, V., Clausen, T., Guthenberg, J., Hakanen, J., ... & Straume, L. V. (2012). Building engagement and healthy organisations: Validation of the Nordic Questionnaire on Positive Organisational Psychology (N-POP). The Third Report from the Nordic Project. Tema Nord 2012:549. Nordic Council of Ministers. Saatavilla verkossa:

[http://mind.no/uploads/bilder/Building\\_engagement\\_and\\_healthy\\_organisations.pdf](http://mind.no/uploads/bilder/Building_engagement_and_healthy_organisations.pdf)

Hakanen, J. (2009). Työn imun arviointimenetelmä – työn imumenetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla verkossa: [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyon\\_imun\\_arviointimenetelma/Documents/Tyoön\\_imu\\_arv\\_menn.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyon_imun_arviointimenetelma/Documents/Tyoön_imu_arv_menn.pdf)

Hakanen, J. & Perhoniemi, R. (2010). Stretching the boundaries between work and non-work: Work engagement and workaholism among Finnish judges. *4th International Seminar of Positive Occupational Health Psychology*.

Hakanen, J. J. & Roodt, G. (2010). Using the job demands-resources model to predict engagement: Analysing a conceptual model. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.) Work engagement: A handbook of essential theory and research. New York: Psychology Press, 85-101.

Hakanen, J. (2011). Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, J. J., Peeters, M. C. & Perhoniemi, R. (2011). Enrichment processes and gain spirals at work and at home: A 3-year cross lagged panel study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 84(1), 8-30.

Hakanen, J. Harju, L. Seppälä, P. Laaksonen, A. & Pahkin, K. (2012a). Innostuksen spiraali – innostavat ja menestyvät työyhteisöt tutkimushankkeen tuloksia. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla verkossa: <http://www.ttl.fi/partner/inspi/inspi-tuloksia/Documents/INSPI%20raportti.pdf>

Hakanen, J., Rodríguez-Sánchez, A. & Perhoniemi, R. (2012b). Too good to be true? Similarities and differences between engagement and workaholism among Finnish judges. *Ciencia & Trabajo* 14, 72–80.

Hakanen, J. J. & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave sevenyear prospective study. *Journal of Affective Disorders* 141(2-3), 415–424.

Kanste, O. (2011). Work engagement, work commitment and their association with well-being in health care. *Scandinavian Journal of Caring Sciences* 25(4), 754-761.

- Mäkikangas, A., Feldt, T., Kinnunen, U. & Tolvanen, A. (2012). Do low burnout and high work engagement always go hand in hand? Investigation of the energy and identification dimensions in longitudinal data. *Anxiety, Stress & Coping* 25(1), 93-116.
- Mäkinen, M. (2013). Becoming engaged in inclusive practices: Narrative reflections on teaching as descriptors of teachers' work engagement. *Teaching and Teacher Education* 35, 51-61.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Mäkikangas, A., & Feldt, T. (2010). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A qualitative review and directions for future research. Teoksessa S. L. Albrecht (toim.) *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*. Cheltenham: Edward Elgar, 111-128.
- Perhoniemi, R. (2012). Hammashoitajien työhyvinvointi: Joskus työuupumusta ja leipääntyneisyyttä, mutta ennen kaikkea työn imua! *Suun Terveys* (5), 10-11.
- Perhoniemi, R. & Hakanen, J. (2013). Työn imun ja ystävällisyyden siirtyminen työpareilla. *Psykologia* 48(2), 88-101.
- Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A. & Schaufeli, W. (2009). The construct validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness Studies* 10(4), 459-481.
- Seppälä, P., Mauno, S., Kinnunen, M.-L., Feldt, T., Juuti, T., Tolvanen, A. & Rusko, H. (2012). Is work engagement related to healthy cardiac autonomic activity? Evidence from a field study among Finnish women workers. *The Journal of Positive Psychology* 7, 95-106.
- Seppälä, P. (2013). Work engagement psychometrical, psychosocial, and psychophysiological approach. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylä: University of Jyväskylä. Saatavilla verkossa: [https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/41998/978-951-39-5301-0\\_vaitos16082013.pdf?sequence=1](https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/41998/978-951-39-5301-0_vaitos16082013.pdf?sequence=1)
- Taipale, S., Selander, K., Anttila, T., & Nätti, J. (2011). Work engagement in eight European countries. *International Journal of Sociology and Social Policy* 31(7-8), 486-504.
- Vendell, M. (2012). Työn voimavaroista työn imuun. Työn sisäisten ja ulkoisten voimavarojen yhteys työn imuun metalliteollisuudessa. Lisensiaatintutkimus. Tampere: Tampereen yliopisto. Saatavilla verkossa: [https://www.tsr.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=13109&name=DLFE-8012.pdf](https://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-8012.pdf)

## Palautuminen

- Feldt, T., Huhtala, M., Kinnunen, U., Hyvönen, K., Mäkikangas, A., & Sonnentag, S. (2013). Long-term patterns of effort-reward imbalance and over-commitment: Investigating occupational well-being and recovery experiences as outcomes. *Work & Stress* 27(1), 64-87.
- Fransson, E. I., Heikkilä, K. & Nyberg, S. T. (2012). Job strain as a risk factor for leisure-time physical inactivity: An individual-participant meta-analysis of up to 170,000 men and women. *American Journal of Epidemiology* 176(12), 1078-1089.
- Haavisto, M.-L., Porkka-Heiskanen, T., Hublin, C., Härmä, M., Mutanen, P., Müller, K., Virkkala, J. & Sallinen, M. (2010). Sleep restriction for the duration of a work week impairs multitasking performance. *Journal of Sleep Research* 19(3), 444-454.
- Hyrkkänen, U. & Vartiainen, M. (2012). Heart rate variability measurements in mobile work. Teoksessa K. Eriksson-Backa, A. Luoma & E. Krook (toim.), *Exploring the abyss of inequalities. Communications in computer and information science. Proceedings of the 4th international conference on well-being in the information society, WIS 2012*.
- Kinnunen, M.-L. & Rusko, H. (2009). Työkuormituksesta palautuminen: fysiologinen näkökulma. Teoksessa U. Kinnunen & S. Mauno (toim.) *Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia*. Tampere: Tampereen yliopisto, psykologian laitos.

- Kinnunen, U. & Feldt, T. (2009). Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma. Teoksessa U. Kinnunen & S. Mauno (toim.) *Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia*. Tampere: Tampereen yliopisto, psykologian laitos.
- Kinnunen, U. & Feldt, T. (2013). Job characteristics, recovery experiences and occupational Well-being: Testing cross-lagged relationships across 1 year. *Stress and Health* 29(5), 369-382.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Siltaloppi, M. & Sonnentag, S. (2011). Job demands–resources model in the context of recovery: Testing recovery experiences as mediators. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 20(6), 805-832.
- Kinnunen, U., Mauno, S., & Siltaloppi, M. (2010). Job insecurity, recovery and well-being at work: Recovery experiences as moderators. *Economic and Industrial Democracy* 31(2), 179-194.
- Kinnunen, U., Siltaloppi, M. & Mauno, S. (2009). Työ ja palautuminen. Teoksessa U. Kinnunen & S. Mauno (toim.) *Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia*. Tampere: Tampereen yliopisto, psykologian laitos.
- Kinnunen, S., Mäkikangas, A., Mauno, S. & Rantanen, J. (2012). Työssä koetun tarmokkuuden, uupumusasteisen väsymyksen ja palautumisen väliset yhteydet työviikon aikana. *Psykologia* 47(2), 84-102.
- Kivistö, M. (2009). Palautumista edistävät käytännöt IT-ammattilaisten työhyvinvoinnin voimavarana. *Psykologia* 44(3), 168-184.
- Korpela, K. (2009). Luonnosta nauttiminen työstä palautumisen keinona. Teoksessa U. Kinnunen & S. Mauno (toim.) *Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia*. Tampere: Tampereen yliopisto, psykologian laitos.
- Korpela, K. & Kinnunen, U. (2010). How is leisure time interacting with nature related to the need for recovery from work demands? Testing multiple mediators. *Leisure Sciences* 33(1), 1-14.
- Lampio, L., Saaresranta, T., Polo, O. & Polo-Kantola, P. (2013). Subjective sleep in premenopausal and postmenopausal women during workdays and leisure days: A sleep diary study. *Menopause* 20(6), 655-660.
- Lindholm, H. (2013). Physiological determinants and assessment of stress and recovery among media workers. People and Work Research Reports 100. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health and University of Helsinki. Saatavilla verkossa: [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/40857/lindholm\\_dissertation.pdf?sequence=1](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/40857/lindholm_dissertation.pdf?sequence=1)
- Mauno, S., Rantanen, J. & Kinnunen, U. (2009). Palautuminen työn ja perheen yhdistämisen palapelissä. Teoksessa U. Kinnunen & S. Mauno (toim.) *Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia*. Tampere: Tampereen yliopisto, psykologian laitos.
- Myllymäki, T. & Kaartinen, J. (2009). Uni ja palautuminen. Teoksessa U. Kinnunen & S. Mauno (toim.) *Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia*. Tampere: Tampereen yliopisto, psykologian laitos.
- Pennonen, M. (2011). Recovery from work stress antecedents, processes and outcomes. Academic Dissertation. Tampere: Tampere University Press. Saatavilla verkossa: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66816/978-951-44-8602-9.pdf?sequence=1>
- Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S. & Tement, S. (2013). Patterns of conflict and enrichment in work-family balance: A three-dimensional typology. *Work & Stress* 27(2), 141-163.
- Siltaloppi, M. & Kinnunen, U. (2009). Vapaa-ajan merkitys työkuormituksesta palautumisessa. Teoksessa U. Kinnunen & S. Mauno (toim.) *Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia*. Tampere: Tampereen yliopisto, psykologian laitos.



- Siltaloppi, M., Kinnunen, U., Feldt, T. & Tolvanen, A. (2011). Identifying patterns of recovery experiences and their links to psychological outcomes across one year. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 84(8), 877-888.
- Siltaloppi, M., Kinnunen, U. & Feldt, T. (2009). Recovery experiences as moderators between psychosocial work characteristics and occupational well-being. *Work & Stress* 23(4), 330-348.
- Siltaloppi, M., Kinnunen, U., Feldt, T. & Tolvanen, A. (2012). Development of need for recovery from work over one year: A person-centered approach. *Anxiety, Stress & Coping* 25(1), 23-42.
- Tirkkonen, M. & Kinnunen, U. (2013). Palautumisen tehostaminen kasvattaa työhyvinvointia. *Psykologia* 48(3), 196-210.
- Tuisku, K., Pulkki-Råback, L., Ahola, K., Hakanen, J., & Virtanen, M. (2012). Cultural leisure activities and well-being at work: A study among health care professionals. *Journal of Applied Arts & Health* 2(3), 273-287.
- Uusitalo, A., Mets, T., Martinmäki, K., Mauno, S., Kinnunen, U. & Rusko, H. (2011). Heart rate variability related to effort at work. *Applied Ergonomics* 42(6), 830-838.

## Hyvinvointitekniologiat

- Ahtinen, A., Mattila, E., Väykkynen, P., Kaipainen, K., Vanhala, T., Ermes, M., ... & Lappalainen, R. (2013). Mobile mental wellness training for stress management: Feasibility and design implications based on a one-month field study. *JMIR mHealth and uHealth*, 1(2). Saatavilla verkossa: [http://mhealth.jmir.org/article/download/mhealth\\_v1i2e11/2](http://mhealth.jmir.org/article/download/mhealth_v1i2e11/2)
- Ahtinen, A., Väykkynen, P., Mattila, E., Kaipainen, K., Ermes, M., Sairanen, E., ... & Lappalainen, R. (2012). Oiva – A mobile phone intervention for psychological flexibility and wellbeing. NordiCHI 2012.
- Bordi, L., Manka, M., Heikkilä-Tammi, K. & Manka, M.-L. (2013). Learning emotional skills online – participants' experiences of an e-learning program for managers and supervisors. *Proceedings ICERI2013 – 6th International Conference of Education, Research and Innovation*.
- Chang, T.-R., Kaasinen, E. & Kaipainen, K. (2013). Persuasive design in mobile applications for mental well-being: Multidisciplinary expert review. *Wireless Mobile Communication and Healthcare Lecture Notes of the Institute for Computer Sciences, Social Informatics and Telecommunications Engineering* 61, 154-162.
- Chang, T.-R., Kaasinen, E. & Kaipainen, K. (2012). What influences users' decisions to take apps into use? A framework for evaluating persuasive and engaging design in mobile apps for well-being. *Proceedings of the 11th International Conference on Mobile and Ubiquitous Multimedia*.
- Happonen, A. P., Kaipainen, K., Vaatanen, A., Kinnunen, M., Myllymaki, T., Lappalainen, P., ... & Lappalainen, R. (2009). A concept to empower self-management of psychophysiological wellbeing: Preliminary user study experiences. *Engineering in Medicine and Biology Society, EMBC 2009. Annual International Conference of the IEEE*, 312-315.
- Happonen, A. P., Mattila, E., Kinnunen, M., Ikonen, V., Myllymaki, T., Kaipainen, K., ... & Korhonen, I. (2009). P4Well concept to empower self-management of psychophysiological wellbeing and load recovery. *Pervasive Computing Technologies for Healthcare, PervasiveHealth 2009. 3rd International Conference*, 1-8.
- Honka, A., Kaipainen, K., Hietala, H. & Saranummi, N. (2011) Rethinking health: ICT-enabled services to empower people to manage their health. *IEEE Reviews in Biomedical Engineering* 4, 119-139.

- Hyrkkänen, U. & Vartiainen, M. (2012). Heart rate variability measurements in mobile work. Teoksessa K. Eriksson-Backa, A. Luoma & E. Krook (toim.) (2012). Exploring the Abyss of Inequalities. *Communications in Computer and Information Science* 313, 60-67.
- Kaipainen, K., Mattila, E., Väätänen, A., Happonen, A. P., Korhonen, I., Kinnunen, M. L. & Lappalainen R. (2010a). Web, mobile and monitoring technologies in self-management of psychophysiological wellbeing: usage and user experiences. *Proceedings of the IADIS International Conference e-Health*, 167–177.
- Kaipainen, K., Mattila, E. M., Kinnunen, M.-L. & Korhonen, I. (2010b) Facilitation of goal-setting and follow-up in an Internet intervention for health and wellness persuasive technology, *5th International Conference, PERSUASIVE 2010*, 238-240.
- Langrial, S., Lehto, T., Oinas-Kukkonen, H., Harjumaa, M. & Karppinen, P. (2012). Native mobile applications for personal well-being: a persuasive systems design evaluation. *The 16th Pacific Asia Conference on Information Systems, PACIS 2012*.
- Lappalainen, P., Kaipainen, K., Lappalainen, R., Hoffrén, H., Myllymäki, T., Kinnunen, M., ... & Korhonen, I. (2013). Feasibility of a personal health technology-based psychological intervention for men with stress and mood problems: Randomized controlled pilot trial. *JMIR Research Protocols* 2(1).
- Lindholm, H. (2013). Physiological determinants and assessment of stress and recovery among media workers. People and Work Research Reports 100. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health and University of Helsinki. Saatavilla verkossa: [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/40857/lindholm\\_dissertation.pdf?sequence=1](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/40857/lindholm_dissertation.pdf?sequence=1)
- Mattila, E., Orsama, A.-L., Ahtinen, A., Hopsu, L., Leino, T., Korhonen, I. (2013). Personal health technologies in employee health promotion: Usage activity, usefulness, and health-related outcomes in a 1-year randomized controlled trial. *JMIR mHealth and uHealth* 1(2).
- Savinainen, M., Orsila, R. & Nygård, C.-H. (2007). Työhyvinvoinnin arvioiminen teknologian avulla. Teoksessa C. H. Nygård, H. Eskola, J. Hyttinen & M. Savinainen (2007). Näkökulmia hyvinvointiteknologiaan. Tampere: Tampere University Press, 66-80. Saatavilla verkossa: [http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/68184/tyohyvinvoinnin\\_arvioiminen\\_2007.pdf?sequence=1](http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/68184/tyohyvinvoinnin_arvioiminen_2007.pdf?sequence=1)
- Pärkkä, J., Merilahti, J., Mattila, E. M., Malm, E., Antila, K., Tuomisto, M. T., ... & Korhonen, I. (2009). Relationship of psychological and physiological variables in long-term self-monitored data during work ability rehabilitation program. *IEEE Transactions on Information Technology in Biomedicine* 13(2), 141-151.
- Uusitalo, A., Mets, T., Martinmäki, K., Mauno, S., Kinnunen, U. & Rusko, H. (2011). Heart rate variability related to effort at work. *Applied Ergonomics* 42(6), 830–838.

## Kuntoutus

- Jalava, J. & Vaittinen, E. (2010). Kuntoutuspalveluohjauksen haasteet ja hyödyt. Evaluation Reports 4/2010. Helsinki: Kuntoutussäätiö.
- Aalto, L. & Hinkka, K. (toim.) (2011). Uudenlaista työikäisten kuntoutusta. ideoista tuloksiin Kelan työhönkuntoutuksen kehittämishankkeessa (Nettityöpapereita 32 ed.). Helsinki: Kela.
- Hinkka, K., Aalto, L., Grönlund, R. & Rajavaara, M. (2012). Developing co-operation in work-related rehabilitation: results of a development project (2007-2011). *The 30th ICOH Congress*.

- Hätinen, M., Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Kalimo, R., Tolvanen, A. & Pekkonen, M. (2010). Työuupumuksen kehityspotkut kuntoutuksessa: Henkilösuuntautunut näkökulma. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti* 47(1), 17-31.
- Hätinen, M., Mäkikangas, A., Kinnunen, U. & Pekkonen, M. (2013). Recovery from burnout during a one-year rehabilitation intervention with six-month follow-up: Associations with coping strategies. *International Journal of Stress Management* 20(4), 364-390.
- Kuoppala, J. & Lamminpää, A. (2008). Rehabilitation and work ability: A systematic literature review. *Journal of Rehabilitation Medicine* 40(10), 769-804.
- Kuoppala, J., Lamminpää, A. & Husman, P. (2008). Work health promotion, job well-being, and sickness absences – a systematic review and meta-analysis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 50(11), 1216-1227.
- Kuoppala, J. (2013). Oman hyvinvoinnin lähteillä: Varhaiskuntoutusta työssä uupuneille. *Kuntoutus* 36(1), 21-31.
- Kuoppala, J. & Kekoni, J. (2013). At the sources of one's well-being: Early rehabilitation for employees with symptoms of distress. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 55(7), 817-823.
- Lamminpää, A., Kuoppala, J., Väänänen-Tomppo, I. & Hinkka, K. (2012). Employee and work-related predictors for entering rehabilitation: A cohort study of civil servants. *Journal of Rehabilitation Medicine* 44(8), 669-676.
- Mäkikangas, A., Hätinen, M., Kinnunen, U. & Pekkonen, M. (2012). Maslachin yleisen työuupumuksen arviointimenetelmän (MBI-GS) rakenne ja pysyvyys: Pitkittäistutkimus kuntoutusasiakkaiden keskuudessa. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti* 49(1), 60-68.
- Pekkonen, M. (2010). Terveysteen liittyvä elämänlaatu laituskuntoutuksen vaikuttavuuden arvioinnissa: RAND-36-mittarin soveltuvuus työikäisten laituskuntoutuksen ongelmaprofiilin määrittämiseen ja kuntoutuksen vaikutusten arvioimiseen. Akateeminen väitöskirja. Helsinki: Helsingin yliopisto. Saatavilla verkossa: <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/2037>
- Pensola, T., Kesseli, K., Shemeikka, R., Rinne, H. & Notkola, V. (2012). Kuntoutukseen? Sosioekonomiset tekijät Kelan kuntoutukseen hakemisessa ja myönnytyksessä. Tutkimuksia 86/2012. Helsinki: Kuntoutussäätiö.
- Rajavaara, M., Aalto, L. & Hinkka, K. (toim.) (2009). Kehittämisideoista työikäisten kuntoutuksen käytännöiksi. Kelan työhönkuntoutuksen kehittämishankkeen lähtökohdat. Nettityöpapereita 7. Helsinki: Kela. Saatavilla verkossa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/14785/Nettityopapereita7.pdf?sequence=4>
- Saltychev, M., Laimi, K., Oksanen, T., Pentti, J., Virtanen, M., Kivimäki, M. & Vahtera, J. (2011). Predictive factors of future participation in rehabilitation in the working population: The Finnish public sector study. *Journal of Rehabilitation Medicine* 43(5), 404-410.
- Saltychev, M. (2012). The effectiveness of vocationally oriented multidisciplinary rehabilitation (ASLAK®) amongst public sector employees. Academic Dissertation. Turku: University of Turku. Saatavilla verkossa: <http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/76643/AnnalesD1007Saltychev.pdf?sequence=1>
- Saltychev, M., Laimi, K., El-Metwally, A., Oksanen, T., Pentti, J., Virtanen, M., ... & Vahtera J. (2012). Effectiveness of multidisciplinary primary prevention in decreasing the risk of work disability in a low-risk population. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 38(1), 27-37.
- Saltychev, M., Laimi, K. & Vahtera, J. (2012). ASLAK-kuntoutuksen vaikuttavuus – systemaattinen kirjallisuuskatsaus. *Suomen Lääkärilehti* 45/2012, 3303-3308.
- Tirkkonen, M. & Kinnunen, U. (2010). Työhyvinvointi vahvistuu varhaiskuntoutuksessa: ASLAK-kuntoutuksen ja Työhyvinvointi-kuntoremontin vaikuttavuus. Helsinki: Miina Sillanpään Säätiö.

- Tirkkonen, M. (2012). ASLAK-kuntoutus vahvistaa työhyvinvointia valikoivasti. Akateemisen väitöskirja. Tampere: Tampere University Press. Saatavilla verkossa: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66936/978-951-44-8904-4.pdf?sequence=1>
- Tirkkonen, M., Rasimus E.-L. & Kero S. (2011). Terveiden ja hyvinvoinnin kehitys ASLAK-kursseilla. *Kuntoutus* 2011/1, 39–44.
- Suoyrjö, H. (2010). Kelan järjestämän kuntoutuksen kohdentuminen ja vaikutukset työkykyyn kunnallisilla työpaikoilla. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 113. Turku: Kuntoutuskeskus Petrea. Saatavilla verkossa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/23745/Tutkimuksia113.pdf?sequence=1>
- Ylilähti, M. (2013). Itsestä kiinni: etnografinen tutkimus työikäisten laitostuntoutuksesta. Jyväskylän yliopisto. Saatavilla verkossa: <https://jyx.jyu.fi/dspace/handle/123456789/41743>

## Työterveyshuolto

- Ahonen, G., Parvinen, L., Vainio, H., Husman, K., Ylikoski, M., Parvinen, A., ... & Parry, S. (2011). Arvopohjainen työkyvyn hallinta tehostaa työterveyshuoltoa. Kahden yrityksen tapauskuvaus. *Suomen lääkärilehti* 2011/11, 921-926.
- Airila, A., Kallio, H. & Lusa, S. (2010). Työterveys- ja turvallisuustoiminta pelastusalalla. *Työelämän tutkimuspäivien konferenssijulkaisuja* 1/2010, 606-616.
- Hakulinen, H., Pesonen, S., Laaksonen, M., Jalonen, P., Pulkkinen-Närhi, P., Rautio, M., ... & Manninen, P. (2012). Verkostosta vaikuttavuutta työterveyshuollon kehittämiseen. Seitti – alueellisella yhteistyöllä kohti parempaa työterveyttä -hankkeen loppuraportti. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla verkossa: [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Seitti\\_loppuraportti.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Seitti_loppuraportti.pdf)
- Halonen, K. (2013). Pari askelta jäljessä – tuurilla mennään. Tutkimus suomalaisten organisaatioiden ja työterveyshuollon toteuttamasta henkilöriskien hallinnasta strategisen johtamisen välineenä. Akateeminen väitöskirja. Helsinki: Aalto-yliopisto. Saatavilla verkossa: <https://aaltdoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/11464/isbn9789526054476.pdf?sequence=1>
- Hujanen, T. & Mikkola, H. (2013). Työterveyshuollon palvelujen kustannusten alueelliset erot. Helsinki: Kela. Saatavilla verkossa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/38194/Nettityopapereita42.pdf?sequence=1>
- Hyrkkänen, U., Koroma, J., Muukkonen, H., Lehti, M. & Vartiainen, M. (2013). Hyvinvointi ja kuormittuminen mobiilissa työssä – menetelmiä työpaikkaselvitykseen. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 153. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Saatavilla verkossa: <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163462.pdf>
- Ikonen, A. (2012). Primary care visits in the Finnish occupational health services and their connections to prevention and work-related factors. *Studies in social security and health* 120. Helsinki: Kela. Saatavilla verkossa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/32818/Tutkimuksia120.pdf?sequence=1>
- Järnefelt, H., Akila, R., Hirvonen, A., Hyvärinen, H. K., Kajaste, S., Keskinen, U., ... & Hublin, C. (2011). Unettomuuden arviointi ja hoito työterveyshuollossa. Työympäristötutkimuksen Raporttisarja 59. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla verkossa: [http://www.tsr.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=13109&name=DLFE-6006.pdf](http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-6006.pdf)
- Järnefelt, H., Lagerstedt, R., Kajaste, S., Sallinen, M., Savolainen, A. & Hublin C. (2012a) Cognitive behavior therapy for chronic insomnia in occupational health services. *Journal of Occupational Rehabilitation* 22(4), 511-521.

- Järnefelt, H., Lagerstedt, R., Kajaste, S., Sallinen, M., Savolainen, A. & Hublin, C. (2012b). Cognitive behavioral therapy for shift workers with chronic insomnia. *Sleep Medicine* 13(10), 1238-1246.
- Länsimies-Antikainen, H., Kontio, P. & Mänttälä, J. (2011). HAASTE-hanke. Maatalousyrittäjien työterveyshuollon sisällön ja kattavuuden kehittäminen. Loppuraportti 2009–2011. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 66. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Pekka, T. & Forma, P. (2012). Työterveysyhteistyö kunta-alalla 2012. Kevan tutkimuksia 1/2012. Helsinki: Keva. Saatavilla verkossa: <https://www.keva.fi/fi/julkaisut/Sivut/tutkimusjulkaisut.aspx>
- Pekka, T., Kaartinen, R., Träskelin, M. & Forma, P. (2010). Työterveyshuollon periaatteet, toimintamallit ja yhteistyö – Kunnallinen työterveyshuoltotutkimus 2010. Kuntien eläkevaikutuksen raportteja 2/2010. Helsinki: Keva. Saatavilla verkossa: <http://www.keva.fi/fi/julkaisut/Sivut/tutkimusjulkaisut.aspx>
- Savinainen, M., Peurala, M., Manninen, P., Rautio, M. & Oksa, P. (2011). Työterveyshuollon työpaikkaselvitys osana yritysten hyvinvointi- ja turvallisuustoimintaa. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Työterveyslaitos. (2012). Työterveyshuolto Suomessa vuonna 2010 ja kehitystrendi 2000–2010. Helsinki: Työterveyslaitos ja Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavilla verkossa: [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/TTH\\_2010.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/TTH_2010.pdf)
- Viitasalo, K., Hemiö, K., Härmä, M., Lindström, J., Peltonen, M., Puttonen, S. & Koho, A. (2011). Työterveyshuolto ehkäisee vuorotyön ja elintapojen terveysriskejä – Tyypin 2 diabeteksen seulonta ja ehkäisy ilmailualan työterveyshuollossa. Raportti 66/2011. Tampere: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavilla verkossa: <http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/8e6d385b-c6e8-4133-9e78-516f1a6fc16f>

## Kehittäminen

- Ahola, K., Vuori, J., Toppinen-Tanner, S., Mutanen, P. & Honkonen, T. (2012). Resource-enhancing group intervention against depression at workplace: Who benefits? A randomised controlled study with a 7-month follow-up. *Occupational and Environmental Medicine* 69(12), 870-876.
- Brandenburg, C. V. (2009). Taiteen merkityksestä työhyvinvoinnin edistämisessä. *Synnyt/Origins* 2/2009. Saatavilla verkossa: [http://arted.uiah.fi/synnyt/2\\_2009/cecilia\\_von\\_brandenburg.pdf](http://arted.uiah.fi/synnyt/2_2009/cecilia_von_brandenburg.pdf)
- Elo, A.-L., Ervasti, J., Hussi, T. & Nykyri, E. (2011). Työntekijöiden kokemus pitkäkestoisen työhyvinvointihankkeen vaikutuksesta toiminnan tuloksellisuuteen. *Työelämän tutkimus* 9(2), 153-166.
- Jääskeläinen, A. (2013). Työyhteisön hyvinvoinnin edistäminen osallistavilla menetelmillä – toimintatutkimus työhyvinvoinnin kehittämisprosesseista vanhus- ja vammaispalveluja tuottavissa työyhteisöissä Sallassa. Akateeminen väitöskirja. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus. Saatavilla verkossa: [http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/88827/Jaaskelainen\\_actaE\\_117\\_doria.pdf?sequence=6](http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/88827/Jaaskelainen_actaE_117_doria.pdf?sequence=6)
- Kanste, O., Lipponen K., Kääriäinen, M. & Kyngäs H. (2010). Effects of network development on attitudes towards work and well-being at work among health care staff in Northern Finland. *International Journal of Circumpolar Health* 69(4), 394-403.
- Koivu, A. Saarinen, P.I. & Hyrkäs, K. (2012). Does clinical supervision promote medical-surgical nurses' well-being at work? A quasi-experimental 4-year follow-up study. *Journal of Nursing Management* 20(3), 401-413.

- Koivu, A. (2013). Clinical supervision and well-being at work a four-year follow-up study on female hospital nurses. Kuopio: University of Eastern Finland.
- Korhonen, S. (2012). Taidelähtöiset interventiot henkilöstön ja organisaation kehittämisessä. Teoksessa P. Rantala & S. Korhonen (toim.) (2012). Uutta osaamista luomassa – työelämän kehittäminen taiteen keinoin (2012). Rovaniemi: Lapin yliopisto, 25-30. Saatavilla verkossa: <http://www.taikahanke.fi/binary/file/-/id/4/fid/1253/>
- Rantala, P. & Korhonen, S.-M. (toim.) (2012). Uutta osaamista luomassa. Työelämän kehittäminen taiteen keinoin. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Saatavilla verkossa: <http://www.taikahanke.fi/binary/file/-/id/4/fid/1253>
- Kymäläinen, H.-R. (toim.) (2011). Maitotilan Hyvä Vointi – tutkimushankkeen loppuraportti. Helsinki: Helsingin yliopisto, Maatalous-metsätieteellinen tiedekunta. Saatavilla verkossa: [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/29081/MHV\\_loppuraportti100112.pdf?sequence=4](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/29081/MHV_loppuraportti100112.pdf?sequence=4)
- Laine, P. (toim.) (2012). Luovuutta työhön. Taidelähtöiset menetelmät työhyvinvoinnin ja työnohjauksen välineinä. Kuopio: Unipress.
- Laine, P. (2013). Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimassa. Turun yliopiston julkaisuja. Akateeminen väitöskirja. Saatavilla verkossa: <https://www.doria.fi/handle/10024/9368>
- Pahkin, K., Leppänen, A., Kajosaari, K., Ala-Laurinaho, A., Welling, I., Väänänen, A., ... & Koskinen A (2010). Työhyvinvoinnin kehittäminen ja sairauspoissaolojen hallinta paperiteollisuudessa. Työympäristötutkimuksen raporttisarja 48. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Paloste, A. (2011). Maaseutuyrittäjien hyvinvointi arviointiraportti. Kemi-Tornio ammattikorkeakoulun julkaisuja Sarja B. Raportit ja selvitykset 10/2011. Kemi: Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Saatavilla verkossa: <https://publications.theseus.fi/handle/10024/54501>
- Pylkkönen, M., Sallinen, M., Forsman, P., Holmström, A., Hyvärinen, H. K., Mutanen, P., ... & Christer, H. (2013). Sleepiness and stress among long-haul truck drivers. An educational intervention to promote safe and economic truck driving. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla verkossa: [https://www.tsr.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=13109&name=DLFE-8811.pdf](https://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-8811.pdf)
- Randelin, M., Saaranen, T., Naumanen, P. & Louhevaara, V. (2013). The developed hypothetical model for promoting sustainable well-being at work by learning: A systematic literature review. *Theoretical Issues in Ergonomics Science* 14(5), 417-454.
- Rantala, P., Linjakumpu, A., Wallenius-Korkalo, S. & Kraatari, E. (toim.) (2010). Ihmisen kokoinen kehitys: taide ja kulttuuri hyvinvoinnin katalysaattoreina Lapissa. TaikaLappi-hankkeen raportti (2010). Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 59. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Saatavilla verkossa: <http://www.taikahanke.fi/binary/file/-/id/1/fid/469/>
- Rantala, P. & Jansson, S.-M. (toim.) (2013). Taiteesta toiseen: taidelähtöisten menetelmien vaikutuksia. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Siljanen, E. M., Rautio, M. & Husman, P. (2012). Terveyttä ja hyvinvointia yhdessä kehittämällä. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla verkossa: [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/terveytta\\_ ja\\_hyvinvointia\\_yhdessa\\_kehittamalla.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/terveytta_ ja_hyvinvointia_yhdessa_kehittamalla.pdf)
- Sinisammal, J. (2011). Työhyvinvoinnin ja työympäristön kokonaisvaltainen kehittäminen – tuloksia osallistuvista tutkimus- ja kehittämisprojekteista sekä asiantuntijahaastatteluilta. Oulu: Oulun yliopisto.
- Tuisku, K., Pulkki-Raback, L., Ahola, K., Hakanen, J. & Virtanen, M. (2012). Cultural leisure activities and well-being at work: A study among health care professionals. *Journal of Applied Arts & Health* 2(3), 273-287.

- Vuori, J., Toppinen-Tanner, S. & Mutanen, P. (2012). Effects of resource building group intervention on career management and mental health in work organizations: Randomized controlled field trial. *Journal of Applied Psychology* 97(2), 273-286.
- Wallenius-Korkalo, S. (2011). Taiteen ja kulttuurin hyvinvointivaikutuksia ja vaikuttavuutta. Vaikutuksia, vaikuttavuutta ja mittaamisen problematiikkaa. Teoksessa A. Rönkä A. ym. (toim.) Taide käy työssä – taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu, 48-54. Saatavilla verkossa: <http://www.taikahanke.fi/binary/file/-/id/1/fid/554>

## Muut lähteet

- Alasoini, T., Järvensivu, A. & Mäkitalo, J. (2012). Suomen työelämä vuonna 2030. Miten ja miksi se on toisennäköinen kuin tällä hetkellä. TEM raportteja 14/2012. Saatavilla verkossa: [http://www.tem.fi/files/33103/TEMrap\\_14\\_2012.pdf](http://www.tem.fi/files/33103/TEMrap_14_2012.pdf)
- Airila, A., Hakanen, J., Punakallio, A., Lusa, S. & Luukkonen, R. (2012). Is work engagement related to work ability beyond working conditions and lifestyle factors? *International Archives of Occupational and Environmental Health* 85(8), 915-925.
- Airila, A., Hakanen, J. J., Luukkonen, R., Lusa, S. & Punakallio, A. (2013). Positive and negative mood trajectories and their relationship with work ability, self-rated health, and life satisfaction: A 13-year follow-up study. *Journal of occupational and environmental medicine* 55(7), 779-785.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. & Euwema, M.C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology* 10, 170-180.
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology* 22, 309-328.
- Cheng, T., Mauno, S. & Lee, C. (2013). Do job control, support, and optimism help job insecure employees? A three-wave study of buffering effects on job satisfaction, vigor and work-family enrichment. *Social Indicators Research*, 1-23.
- Christensen, M., Aronsson, G., Borg, V., Clausen, T., Guthenberg, J., Hakanen, J., Lundberg, U. & Vivoll Straume, L. (2012). Building engagement and healthy organization: Validation of the Nordic Questionnaire on Positive Organisational Psychology (N-POP). The Third Report from the Nordic Project. Tema Nord 2012:549. Copenhagen: Nordic Council of Ministers. Saatavilla verkossa: [http://mind.no/uploads/bilder/Building\\_engagement\\_and\\_healtyh\\_organisations.pdf](http://mind.no/uploads/bilder/Building_engagement_and_healtyh_organisations.pdf)
- De Cuyper, N., Mauno, S., Kinnunen, U. & Mäkikangas, A. (2011). The role of job resources in the relation between perceived employability and turnover intention: A prospective two-sample study. *Journal of Vocational Behavior* 78(2), 253-263.
- Dollard, M., Skinnera, N., Tuckeya, M. R. & Baileya, T. (2007). National surveillance of psychosocial risk factors in the workplace: An international overview. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations* 21(1), 1-29.
- EU-OSHA (European Agency for Safety and Health at Work). (2012). Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER). Luxembourg: Publications Office of the European Union. Saatavilla verkossa: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/management-psychosocial-risks-esener>
- Hakanen, J. (2004). Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Akateeminen väitöskirja. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Hakanen, J. (2009). Työn imun arviointimenetelmä: Työn imu –menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla verkossa:

- [http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual\\_UW\\_ES\\_Finnish.pdf](http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UW_ES_Finnish.pdf)
- Hakanen, J. & Perhoniemi, R. (2010). Stretching the boundaries between work and non-work: Work engagement and workaholism among Finnish judges. *4th International Seminar of Positive Occupational Health Psychology*.
- Kira, M., van Eijnatten, F. M. & Balkin, D. B. (2010). Crafting sustainable work: Development of personal resources. *Journal of Organizational Change Management* 23(5), 616-632.
- Koponen, E-L. & Räisänen, H. (2013). Minne ja miten uudet työpaikat syntyvät? *Työpoliittinen aikakauskirja*, 56(3), 5-14. Saatavilla verkossa: <http://www.tem.fi/files/37650/koponenraisanen.pdf>
- Manka M-L. (2006). Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.
- Manka, M-L. (2011). Työnilo. Helsinki: WsoyPro.
- Mäkikangas, A. (2007). Personality, well-being and job resources. From negative paradigm towards positive psychology. Academic Dissertation. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House. Saatavilla verkossa: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13334/9789513930110.pdf?sequence=1>
- Mäkikangas, A., Bakker, A. B., Aunola, K. & Demerouti, E. (2010). Job resources and flow at work: Modelling the relationship via latent growth curve and mixture model methodology. *Journal of Occupational & Organizational Psychology* 83(3) 795-814.
- Näsman, O. (2011). Metal Age and Kiva-questionnaire. Assist in navigation towards well-being at work. Taalintehdas, Mediona Oy Ab. Saatavilla verkossa: <http://www.mediona.fi/pdf/KANSI%20Metal%20Age%20ja%20Kiva-kysely%20ENG.pdf>
- Orsila R., Luukkaala, T., Manka, M.-L. & Nygård, C.-H. (2011). New approach of the work-related well-being measurement. *The International Journal of Occupational Safety and Ergonomics* 17(4), 341-359.
- Perhoniemi, R. & Hakanen, J. (2010). A new measure of kindness at work. *Conference presentation at 4th International Seminar of Positive Occupational Health Psychology*.
- Perhoniemi, R. & Hakanen, J. (2013). Työn imun ja ystävällisyyden siirtyminen työpareilla *Psykologia* 48(2), 88-101.
- Rantanen, J., Feldt, T., Hyvönen, K., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2013). Factorial validity of the Effort–Reward Imbalance scale: Evidence from multi-sample and three-wave follow-up studies. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 86 (6), 645-656.
- Salmela-Aro, K., Tolvanen, A. & Nurmi, J. (2011). Social strategies during university studies predict early career work burnout and engagement: 18-year longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior* 79(1), 145-157.
- STM (2005). Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:25. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavilla verkossa: [http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/\\_julkaisu/1061185](http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/_julkaisu/1061185)
- STM (2011). Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2011:13. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavilla verkossa: [http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/\\_julkaisu/1566807](http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/_julkaisu/1566807)
- STM (2013). Psykososiaalisen kuormituksen valvonta. Työsuojeluvalvonnan ohjeita 2/2013. Saatavilla verkossa: [http://www.tyosuojelu.fi/upload/STM\\_02\\_2013\\_valvontaohje\\_www.pdf](http://www.tyosuojelu.fi/upload/STM_02_2013_valvontaohje_www.pdf)
- Vartia, M., Kandolin, I., Toivanen, M., Bergbom, B., Väänänen, A., Pahkin, K., ... & Vilukse-la, M. (2012). Psykososiaaliset tekijät suomalaisessa työyhteisössä. Sosiaali- ja terveysmi-



nisteriön raportteja ja muistioita 2012:14. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavilla verkossa: <http://www.stm.fi/julkaisut/raportteja-ja-tyoryhmamuistioita/nayta/-/julkaisu/1805822>

Vuori, T., San, E. & Kira, M. (2012). Meaningfulness-making at work. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal* 7(2), 231-248.