

Työterveyslaitoksen tutkimuskatsaus: marraskuu 2025

Laura Salonen
Otto Pankkonen

80 VUOTTA HYVINVOINTIA TYÖSTÄ

Tähän tutkimuskatsaukseen on koottu tiiviisti Työterveyslaitoksen tutkijoiden uusimmat tutkimusjulkaisut. Toivomme, että tutkimustietoaamme hyödynnetään laajasti suomalaisen työelämän kehittämisessä. Lanseeraamme katsauksen osana 80-vuotiaan Työterveyslaitoksen juhlavuotta.

Työterveyslaitos

PL 40
00251 Helsinki

www.ttl.fi

Kirjoittajat: Laura Salonen, Otto Pankkonen
Toimittaja: Marja Sarkkinen

Julkaisupäivä 19.11.2025

© 2025 Työterveyslaitos ja kirjoittajat

Tämän teoksen osittainenkin kopiointi on tekijänoikeuslain (404/61, siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen) mukaisesti kielletty ilman asianmukaista lupaa.

SISÄLLYS

1	Asuinympäristöllä on tärkeä rooli työmatka-autoilun vähentämisessä.....	4
2	TYÖOTE-mallin soveltaminen mielenterveyden hoitoon vaatii huolellista suunnittelua.	5
3	Työkykyinterventiot eivät lisää tuottavuutta merkittävästi.....	6
4	Työhyvinvoinnin johtamisen ja opetuksen tulisi keskittyä rakenteisiin	7
5	Jaettu identiteetti johtaminen vahvistaa työyhteisön tehokkuutta	8
6	Mielenterveyden häiriöt katkovat työuraa	9
7	Sukupolvien erilaiset tunnekoodit luovat jännitteitä työpaikalla	10

1 Asuinympäristöllä on tärkeä rooli työmatka-autoilun vähentämisessä

Monet kulkevat työmatkansa omalla autolla, vaikka kävely, pyöräily ja julkinen liikenne olisivat terveyden ja päästöjen näkökulmasta parempia vaihtoehtoja. Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin, minkälaiset tekijät vaikuttivat todennäköisyyteen kulkea työmatkat yksityisautoilla. Tutkimuksessa seurattiin 4464:ää julkisen alan työntekijää vuosina 2020-2022.

Lyhyt työmatka, asuinalueiden vähäiset viheralueet, oma tupakoimattomuus, autottomien kotitalouksien suuri määrä asuinalueella, lyhyt matka lähimpään ruokakauppaan, henkilön fyysinen aktiivisuus ja matalampi painoindeksi olivat vahvimpia työmatka-autoilun vähentämiseen liittyviä tekijöitä.

Tulokset osoittavat, että erityisesti asuinympäristöllä ja työmatkan pituudella, mutta myös henkilön omalla terveydentilalla ja terveyskäyttäytymisellä on tärkeä rooli työmatkan kulkutapaa ennustettaessa.

Tekijät: Juuso J. Jussila ^{1,2}, Kia Gluschkoff ³, Jaana I. Halonen ^{2,4}, Olli Kurkela ³, Timo Lanki ^{1,2}, Anna Makkonen ⁵, Antti Rehunen, ⁵, Paula Salo ⁵, Emilia Suomalainen ⁶, Marko Tainio ⁶, Jenni Ervasti ³

¹Itä-Suomen yliopisto; ²Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, ³Työterveyslaitos; ⁴Tukholman yliopisto; ⁵Turun yliopisto; ⁶Suomen ympäristökeskus

Julkaisu: Jussila, J.J., Gluschkoff, K., Halonen J.I., Kurkela, O., Lanki, T., Makkonen, A., Rehunen, A., Salo, P., Suomalainen, E., Tainio, M. & Ervasti, J. 2025. Shifting towards active and sustainable commuting: the relative importance of factors associated with reduced car commuting among Finnish public sector employees. *Travel Behaviour and Society*, 42: 101154.

<https://doi.org/10.1016/j.tbs.2025.101154>

Julkaisutyyppi: Vertaisarvioitu artikkeli

2 TYÖOTE-mallin soveltaminen mielenterveyden hoitoon vaatii huolellista suunnittelua

TYÖOTE-toimintamallin tavoitteena on tehostaa työkyvyn arviointia ja vahvistaa julkisen terveydenhuollon ja työterveyshuollon yhteistyötä. Toimintamallia on viime aikoina sovellettu mielenterveyspalveluihin. Tässä keskustelupaperissa tarkasteltiin aiemmin toteutetun implementaatiotutkimuksen tuloksia uusimpien interventtioiden arvioinnin suositusten pohjalta.

Tutkimuksessa havaittiin, että useat tekijät estivät toimintamallin onnistunutta käyttöönottoa. Psykiatrit ohjasivat potilaita työterveyshuollon pariin odotettua vähemmän. He kokivat läheteiden laatimisen vaikeaksi, koska sähköisten läheteiden järjestelmään liittyi haasteita.

Mallin soveltamiseen toi haastetta myös se, että julkisen puolen psykiatriaan erikoistuneet yksiköt ovat organisoituneet vaihtelevasti verrattuna somaattisen terveydenhuoltoon.

Mallin soveltaminen mielenterveyden hoitoon vaatii huolellista suunnittelua ja riittäviä resursseja. Laajempien toteutettavuustutkimusten avulla TYÖOTE-toimintamallin implementaatiosta voitaisiin saada tarkempaa tietoa ja kyettäisiin tunnistamaan mahdollisia tarpeita muuttaa mallia.

Tekijät: Mikko Henriksson¹, Pirjo Juvonen-Posti¹, Marianna Virtanen², Christina Tikka² ja Tuula Oksanen²

¹Työterveyslaitos; ²Itä-Suomen yliopisto

Julkaisu: Henriksson, M., Juvonen-Posti, P., Virtanen, M., Tikka, C. & Oksanen, T. (2025). Adapting interventions for sustainable implementation in new contexts: Considerations from a study on enhancing collaboration between psychiatric care and occupational health specialists. *Psychiatria Fennica*, 56, 278–287. https://www.psykiatriantutkimussaatio.fi/wp-content/uploads/2025/10/Psychiatria_Fennica-2025_Henriksson.pdf

Julkaisutyyppi: Vertaisarvioitu artikkeli

3 Työkykyinterventiot eivät lisää tuottavuutta merkittävästi

Keinot ylläpitää ja parantaa työikäisen väestön työkykyä ovat olennaisia väestön ikääntyessä ja huoltosuhteen kasvaessa. Tässä systemaattisessa katsauksessa koottiin yhteen työkykyinterventioiden vaikutuksia työn tuottavuuteen liittyviin lopputulemiin, kuten poissaolojen määrään, itsearvioituun tuottavuuteen ja tuottavuuskustannuksiin.

Katsaukseen valittiin mukaan 29 artikkelia, joissa tutkittiin interventioiden vaikutuksia satunnaistetuilla ja ei-satunnaistetuilla asetelmilla.

Riippumatta toteutusympäristöstä tai tutkimusasetelmasta työkykyinterventioiden ei merkittävästi todettu lisäävän työn tuottavuutta tai vähentävän tuottavuuskustannuksia. Vain muutama interventioista onnistui vähentämään toistuvien poissaolojen määrää tai poissaolojen riskiä ja siten lisäämään tuottavuutta.

Katsauksessa todetaan, että interventiotutkimuksissa tulisi keskittyä tuottavuuden mittaamiseen mahdollisimman monipuolisesti. Rekisteriaineistoja tarkastelemalla voitaisiin saada entistä tarkempaa tietoa työkykyinterventioiden vaikutuksista esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeiden määrään ja työntekijöiden työllisyysstatukseen.

Tekijät: Pasi Kekkonen^{1,2}, Eija Savolainen², Mari Immonen¹, Pauliina Kangas¹, Elisa Rissanen² ja Ismo Linnosmaa²

¹Työterveyslaitos; ²Itä-Suomen yliopisto

Julkaisu: Kekkonen, P., Savolainen, E., Immonen, M., Kangas, P., Rissanen, E. & Linnosmaa, I. (2025). Effectiveness of work ability interventions on productivity: a systematic review. *Journal of Occupational Health*, 67(1), 1-17. <https://doi.org/10.1093/joccuh/uiaf051>

Julkaisutyyppi: Vertaisarvioitu artikkeli

4 Työhyvinvoinnin johtamisen ja opetuksen tulisi keskittyä rakenteisiin

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin työhyvinvoinnin johtamisen ja opetuksen haasteita ja niiden syitä Johtamisen erikoisammattitutkinto (JYEAT) -koulutuksessa. Tutkimus keskittyi JYEAT-kouluttajien ja opiskelijoiden yhdessä kehittämään työhyvinvoinnin johtamisen kokeiluihin, joita työstettiin vuonna 2024 viisivaiheisessa Yhteisfoorumi-prosessissa. Yhteisfoorumiin osallistui neljä oppilaitosta eri puolilta Suomea.

Tutkimuksessa tunnistettiin yhteiskunnallisia, organisatorisia ja yksilöön liittyviä haasteita työhyvinvoinnin johtamisessa ja opettamisessa. Niitä olivat muun muassa kasvavat työhyvinvointiongelmien, jotka liitettiin mielen hyvinvoinnin ongelmien medikalisoitumiseen ("sairauspuhe").

Yhteistyö työterveyshuollon kanssa nähtiin tehottomana, opetettavat teemat ja arkitodellisuus ristiriitaisina ("sanahelinä") sekä esihenkilön oma rooli työhyvinvoinnin johtamisessa epäselvänä ja kuormittavana.

Yhteisfoorumiin sisältyvissä kehittämiskokeiluissa ratkaisut keskittyivät pääosin yksilötason ilmiöihin, vaikka työhyvinvoinnin haasteet ovat usein rakenteellisia ja niiden juuret työpaikan ulkopuolella. Työhyvinvoinnin johtamisessa ja opetuksessa painopistettä olisi hyvä siirtää kohti yhteisöllisten prosessien vahvistamista sekä työn ja työyhteisön kehittämistä.

Tekijät: Pinja Ryky ja Anu Järvensivu

Työterveyslaitos

Julkaisu: Ryky, P. & Järvensivu, A. (2025). Sanahelinää ja sairauspuhetta: työhyvinvoinnin johtamisen ja opettamisen haasteet JYEAT-koulutuksessa. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 27(3), 66–95.
<https://doi.org/10.54329/akakk.176392>

Julkaisutyyppi: Vertaisarvioitu artikkeli

5 Jaettu identiteettiijohtaminen vahvistaa työyhteisön tehokkuutta

Perinteisesti johtajuutta on tutkittu esihenkilöiden ja johtajien näkökulmasta. Vain muutama tutkimus on selvittänyt, miten myös työntekijät voivat vaikuttaa myönteisesti organisaatioidentiteetin toteuttamiseen. Tämä tapaustutkimus pyrki täydentämään identiteettiijohtamisen teoriaa tuomalla uutta empiiristä näyttöä siitä, miten johtajat ja työntekijät johtivat identiteettiä yhdessä itseohjautuvassa organisaatiossa.

Tulokset osoittavat, että jaettu identiteettiijohtaminen – johtajien ja työntekijöiden yhteinen toiminta identiteetin edistämiseksi – voi vahvistaa johtamisen vaikuttavuutta merkittävästi. Lisäksi se voi edistää organisaation kasvua, työntekijöiden hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä.

Johtajien toimet voivat olla ratkaisevia jaetun identiteettiijohtamisen onnistumisessa. Johtajat loivat sille pohjan muotoilemalla työpaikan käytäntöjä yhdessä työntekijöiden kanssa organisaatioidentiteettiä vastaaviksi. Johtajat muokkasivat toimenkuvia joustamaan vertaisjohtamisen eli työntekijöiden identiteettiijohtamisen vaatimuksiin.

Lisäksi johtajien luomat, identiteettiä kuvaavat muistisäännöt ja läpinäkyvä tieto mahdollistivat työntekijöiden itsenäisen toiminnan. Johtajien oma toiminta ja identiteetin säännöllinen sanoitus vielä rohkaisivat henkilöstöä identiteetin mukaiseen toimintaan.

Työntekijöiden identiteettiijohtaminen näytti vaikuttavan myönteisesti organisaation tuloksiin. He edistivät suoriutumista määrittelemällä rekrytoinnissa ja perehdytyksessä jaetut odotukset työnteolle ja yhteistyölle, sekä kehittivät liiketoimintaa tuottavia innovaatioita.

Työntekijöiden näkemykset vahvistivat organisaation päätöksentekoa, ja heidän järjestämänsä tapahtumat edistivät työyhteisöön sitoutumista.

Tekijät: Merja Luostarinen¹, Jari J. Hakanen², Rolf van Dick³ ja Anne Mäkikangas¹

¹Tampereen yliopisto; ²Työterveyslaitos; ³Goethe University Frankfurt

Julkaisu: Luostarinen, M., Hakanen, J. J., van Dick, R. & Mäkikangas, A. (2025). Strengthening shared social identity leadership for organizational effectiveness. *Journal of Change Management Reframing Leadership and Organizational Practice*, 1-29. <https://doi.org/10.1080/14697017.2025.2579260>

Julkaisutyyppi: Vertaisarvioitu artikkeli

6 Mielenterveyden häiriöt katkovat työuraa

Yleiset mielenterveyden häiriöt, kuten masennus ja ahdistuneisuus, voivat heikentää työkykyä ja työhön osallistumista. Heikommin tunnetaan kuitenkin sitä, miten mielenterveyden häiriöt ovat yhteydessä kestäväan työuran kehittymiseen. Kestävällä työuralla tarkoitetaan työuraa, jossa on korkeintaan vähän katkoksia työttömyyden tai terveydellisten syiden vuoksi.

Tutkimuksessa selvitettiin, miten nämä häiriöt vaikuttavat kestäväan työuraan pitkällä aikavälillä. Aineistona käytettiin ruotsalaista kaksosaineistoa. Se koostui 5529 kaksosparista, jotka olivat vuonna 1998 18–59-vuotiaita. Heidän työuriensa kehittymistä vuosina 1998–2020 analysoitiin trajektorianalyysillä.

Mielenterveysdiagnoosin saaneiden työurat poikkesivat merkittävästi sellaisten henkilöiden työurista, jotka eivät olleet saaneet mielenterveysdiagnoosia. Vaikka suurimmalla osalla mielenterveysdiagnoosin saaneista oli kestävä työura, noin kolmanneksella työura ei ollut kestävä tai sen kestävyys heikkeni merkittävästi.

Taustatekijöistä korkea koulutustaso suojasi katkonaiselta työuralta, kun taas yksin eläminen lisäsi katkonaisen työuran riskiä.

Varhainen tuki ja haasteiden tunnistaminen ovat tärkeitä, jotta mielenterveyden haasteista kärsivät voivat pysyä työelämässä. Erityistä huomiota tulisi kiinnittää niihin, joiden työura alkaa heikentyä ajan myötä.

Tekijät: Annina Ropponen^{1,2}, Iman Alaie^{1,3}, Jurgita Narusyte¹ ja Pia Svedberg¹

¹Karolinska Institutet; ²Työterveyslaitos; ³Uppsala University

Julkaisu: Ropponen, A., Alaie, I., Narusyte, J. & Svedberg, P. 2025. The role of common mental disorders on sustainable working life—a cohort study among discordant Swedish twin pairs. *BMJ Open* 2025;15:e101586. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2025-101586>

Julkaisutyyppi: Vertaisarvioitu artikkeli

7 Sukupolvien erilaiset tunnekoodit luovat jännitteitä työpaikalla

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin tunteiden muuttuvaa roolia ja merkitystä työkyvyn ymmärtämisessä ja hallinnassa sekä sitä, minkälaisia jännitteitä mielenterveyden ja työkyvyn tulkinnassa on työpaikalla eri sukupolvien välillä.

Tutkimusaineisto kerättiin 70 haastattelulla, joihin osallistui kuntasektorilta nuoria, alle 35-vuotiaita työntekijöitä, heidän esihenkilöitään ja työterveyshuollon ammattilaisia, jotka tyypillisesti edustivat vanhempia sukupolvia.

Tutkimuksessa tarkasteltiin emotionaalisia koodistoja työssä. Koodistot ovat työyhteisössä tai tietyssä kulttuurissa jaettuina käsityksiä siitä, minkälaiset tunteet ovat tavoiteltavia ja hyväksyttyjä ja miten tunteita tulisi hallita.

Itsensä toteuttamiseen liittyvät normit ja koodit olivat yleisiä korkeasti koulutetuilla, tietotyötä tekevillä nuorilla, mikä heijastui tunnekeskeiseen hyvinvoinnin ja työkyvyn tarkasteluun. Emotionaaliset koodit myös vaihtelivat nuorten välillä. Heistä osa näki emotionaalisen hyvinvoinnin osana henkistä työkykyä, kun taas osa korosti vaikeiden tunteiden olevan osa työelämää eikä niinkään työkyky- tai työterveyskysymys.

Eriytyvät tunnekoodit näkyvät usein sukupolvien erilaisina näkemyksenä siitä, minkä ajatellaan kuuluvan työkyvyn alueelle.

Erilaiset tunnekoodit voivat myös aiheuttaa epäselvyyttä ja vastakkainasettelua eri sukupolvien välillä. Työelämässä ja työhyvinvoinnin tutkimuksessa tunteiden muuttuva rooli tulisi huomioida nykyistä laajemmin ja monipuolisemmin.

Tekijät: Kristiina Lehmuskoski¹, Ari Väänänen¹, Antero Olakivi² ja Pauliina Mattila-Holappa¹

¹Työterveyslaitos; ²Helsingin yliopisto

Julkaisu: Lehmuskoski, K., Väänänen, A., Olakivi, A. & Mattila-Holappa, P. (2025). The changing emotional codes underlying generation-specific understanding of mental health at work: a qualitative study in the municipal sector. *Social Theory & Health*, 23(22), 1–19. <https://doi.org/10.1057/s41285-025-00237-6>

Julkaisutyyppi: Vertaisarvioitu artikkeli

Seuraava Työterveyslaitoksen tutkimuskatsaus ilmestyy joulukuussa 2025.
