

Työhyvinvoinnin merkitys

13.3.2026

Työhyvinvointi on aihe, joka puhuttaa eri tulokulmista käsin ihmisiä säännöllisin väliajoin. Helmikuussa 2026 keskiöön nousi keskustelu työhyvinvointipäivistä, jonka Yle otti esiin uutisissa. Siljamäen (2026) kirjoittaman artikkelin mukaan liikuntaedut ja työhyvinvointipäivät eivät juurikaan paranna työhyvinvointia. Sen sijaan ihmiset kaipaavat parempaa johtamista, sopivaa työmäärää ja selkeitä työtehtäviä. Mainitussa artikkelissa viitataan työterveyslaitoksen tutkimukseen, jonka mukaan joka neljäs työntekijä on vaarassa uupua. Panostaminen työn sujuvuuteen auttaisi jaksamisessa huomattavasti enemmän kuin liikuntaedut, työhyvinvointipäivät tai erilaiset kyselyt. Työhyvinvointia on tutkittu paljon ja tutkitaan todennäköisesti jatkossakin. Myös Valkama (2026) kirjoittaa työuupumuksesta Ylen uutissivustolla. Artikkelissa on asiantuntijana Työterveyshuollon erikoislääkäri Eira Roos, jonka mukaan uupuvat ovat usein sitkeimpiä, parhaita työntekijöitä, jotka uupuvat, kun he ovat ylittäneet rajansa ja saaneet siitä jopa palkintoa. He uupuvat, kun hallinnan tunne katoaa. Haastattelu osoittaa hyvin sen, että sellaisia tuloksia saadaan, mitä mitataan. Jos mitataan fiilistä, on oikea vastaus kysymykseen, miten menee: ”hyvin”. Tällöin jäävät käsittelemättä ne asia, mitkä ärsyttävät ja mitkä eivät suju, vaikka juuri ne ovat asioita, joista pitäisi puhua. Valkama siteeraa Roosia: ”Aina kun joku asia harmittaa, siitä pitäisi iloita: tässä on jotain, joka ei mätsää reaalimaailman kanssa.”

Mitä sitten pitäisi tehdä? Esimerkiksi Kumpulainen (2013, s. 16) tiivistää väitöskirjassaan, että suomalaisen työelämän kehittymiseen parempaan suuntaan tarvitaan innovaatioita, uudenlaista osaamista. Hän jatkaa, että sen lisäksi tarvitaan laajaan osallistumiseen perustuva innovaatiodemokratiaa, dialogista vuoropuhelua ja jaettua johtajuutta. Kokemus osallisuudesta muutostilanteissa edesauttaa työssä jaksamista ja samalla työnhyvinvointia. Tällä ajatellaan olevan positiiviset vaikutukset työelämän kokonaisvaltaiseen kehittymiseen parempaan suuntaan. Kumpulainen (mt., s. 16–17) huomauttaa, että organisaatiot elävät innovaatioista. Ne syntyvät kaaoksessa ja pysyvät yllä kovan työnteon ja sitkeyden ansiosta. Nykypäivän työelämään kuuluu henkilöstön jatkuva oppiminen, kouluttautuminen ja kehittyminen. Lisäksi tiedonkulku ja työkulttuurin avoimuus ovat tällaisen organisaation tunnuspiirteitä. Työntekijöiden samanarvoisuus ja matala

organisaatiorakenne ovat myös nykyaikaisen organisaation tunnuspiirteitä. Lisäksi Kumpulainen (2013, s. 18) toteaa, että johtamisen ollessa oikeudenmukaista, lisääntyy työntekijöiden sitoutuminen, yhteistoiminnan edellytykset paranevat ja mahdollinen kitka henkilöstöryhmien välillä vähenee.

Työhyvinvoinnin merkitys ei ole irrallinen asia tuloksellisuuden näkökulmasta, toteaa Kumpulainen (2013, s. 18) ja jatkaa, että henkilöstötyytyväisyydellä on kiinteä yhteys niin asiakastyytyväisyyteen, johtamiseen, osaamisen kehittämiseen kuin yrityksen tuottavuuteen. Samoilla linjoilla ovat Ojala, ym. (2016, s. 324), jotka toteavat, että työnhyvinvointi on yhteydessä jaksamiseen, työvoiman pysyvyyteen kuin myös työn laatuun. Työn luonne voi olla sellainen, kuten esimerkiksi hoitotyössä, että siihen liittyvistä yksityiskohdista, esimerkiksi kiireestä, haastavista vuorovaikutustilanteista, potilaan kuolemasta, ihmisen hädästä yms. työntekijän kohtaamasta, on omiaan muodostumaan kuormitusta.

Vehko, ym. (2018, s. 157–158) nostavat esiin työvälineiden toimivuuden merkityksen työhyvinvoinnin näkökulmasta. Huonosti toimivat käyttöjärjestelmät aiheuttavat stressiä ja siirtyminen useiden eri järjestelmien välillä on pois varsinaisesta työtehtävästä. Lisäksi erityisen stressaavia ovat käyttöjärjestelmien katkokset, jos ne estävät työn tekemisen. Myöskään käyttöjärjestelmien toimittajien halukkuus kuunnella järjestelmän käyttäjien toiveita ja kehitysehdotuksia ei ole kovin hyvällä tasolla. Organisaatioissa järjestelmien hankinnasta ja käyttöönotosta saattavat päättää sellaiset henkilöt, jotka eivät itse niitä työssään käytä. Huonosti toimivat ja keskenään irralliset järjestelmät aiheuttavat työntekijälle aivokuormaa, ja erityisesti kiiretilanteissa saattaa myös virheiden määrä kasvaa.

Erityisesti asiantuntijatyössä on käytännössä usein kysymys aineettoman pääoman johtamisesta. Mannila (2022) toteaa, että aineettoman pääoman käsite on laaja eikä ole ollenkaan selvää, että käsitteen sisältö on selvillä pk-yrityksissä. Jotta pääomasta voidaan puhua aineettomana pääomana (intellectual capital) tulee sillä olla oletettavaa arvoa jossakin tulevaisuudessa, jotta se täyttää määritelmän. Aineettomaan pääomaan sisältyvät esimerkiksi henkilöstön osaaminen, asiakassuhteet, liiketoimintaprosessit, immateriaalioikeudet, taidot, tiedot ja motivaatio. Lisäksi siihen sisältyvät organisaation erilaiset sisäiset prosessit ja toimintatavat. Ojala ym. (2016, s. 332) toteavat, että asiantuntijatyössä yhtenä työhyvinvointia edistävänä tekijänä on mahdollisuus työn hyvin tekemiseen. Tosin hyvin tekeminen on hankalasti määriteltävä käsite, sillä mielikuvat hyvästä tekemisestä vaihtelevat yksilöllisesti hyvinkin paljon.

Työhyvinvointi on keskeinen osa pitovoimaa

Työhyvinvointi näyttäytyy myös kansainvälisesti yhtenä pitovoimatekijänä. Esimerkiksi Ahola ja Valkonen (2024, s. 107) toteavat, että työhyvinvointiin liittyvät näkökulmat ovat merkittävässä roolissa, kun pitovoimaa tutkitaan. Kirjoittajat kiinnittävät huomiota 1990-luvun hallintouudistuksiin, jolloin kuntien päätösvaltaa peruspalvelujen järjestämisestä vahvistettiin. Tuolloin päätettiin, että valtio osallistuu kunnallisten palvelujen rahoittamiseen, mutta päätösvalta rahan käytöstä on kunnilla. Liikemaailmasta lainatut opit ovat rantautuneet kunnalliseen toimintaympäristöön, ja muutokset näkyvät tuotto-odotuksina koulutuspolitiikassa siten, että tehokkuus ja tuloksellisuus ovat tulleet keskeisiksi tavoitteiksi myös tällä osa-alueella. Mannila (2021) tiivistää, että tämä ajattelumalli perustuu uuden julkisjohtamisen (New Public Management) mukaiseen ajatteluun, jossa nimenomaan korostetaan julkisten palvelujen tehokkuutta sekä taloudellisesta että toiminnallisesta

näkökulmasta. Meillä painotetaan koulutuksen tuotoksia, ja tässä on ero verrokkimaihin, kuten Norjaan, Ruotsiin, Iso-Britanniaan, Belgiaan ja Yhdysvaltoihin. Tehokkuusajattelulla on merkitystä opettajien ja opiskelijoiden hyvinvointiin.

Kuten Ahola ja Valkonen (2024, s. 109–110) huomauttavat, maassamme työhyvinvointia on pyritty ottamaan huomioon, ja lainsäädännön keinoin on asetettu velvoitteita ja suosituksia, joiden tarkoituksena on lähtökohtaisesti ollut turvata ja edistää työhyvinvointia. Lainsäädännön avulla on huomioitu niin fyysiseen kuin psykososiaaliseen työympäristöön liittyviä riskejä. Tosin lainsäädäntö painottaa korjaavia toimenpiteitä proaktiivisten (ennaltaehkäisevien) toimenpiteiden sijaan.

Kuten edellä jo Kumpulainen (2013) nosti esiin työnimun (work engagement) merkityksen organisaatioiden menestyksen, työhön ja työpaikkaan sitoutumisen ja työstä suoriutumisen näkökulmasta, ovat Ahola ja Valkonen (2024, s. 110) samoilla linjoilla. Lisäksi myös he puhuvat pitovoimasta. Heidän mukaansa (emt., s. 111) pitovoimalla viitataan siihen, miksi henkilö pysyy tietyssä ammatissa tai tietyllä alalla. Pitovoimaa heikentäviä tekijöitä ovat työnvaatimusten kasvaminen ja se, että ne eivät kohtaa ammatin arvostuksen, resurssien ja palkkauksen kanssa. Kirjoittajat tiivistävät kansainvälisistä tutkimuksista tuloksia, joiden mukaan pitovoimaa heikentäviä tekijöitä ovat muun muassa yhteiskunnallisten ja kulttuuristen tekijöiden, hallinnon säädösten ja linjausten sekä koulutukseen, työyhteisöön ja perheisiin liittyvien tekijöiden vuorovaikutus yksilön ominaisuuksien kanssa. Nämä kaikki yhdessä vaikuttavat pitovoiman muodostumiseen.

Millä on merkitystä työhyvinvoinnin näkökulmasta?

Siljamäen (2026) kirjoituksessa asiantuntijat nostavat esiin ensimmäiseksi paremman johtamisen ja työtehtävien organisoinnin. Asiantuntijatehtävässä ja asiakaspalvelussa työskentelevät mainitsevat usein haasteena liiallisen työkuorman. Myös rauhalliset työtilat näyttävät tukevan työhyvinvointia. Valkama (2025) tiivistää haastattelemansa asiantuntija Moona Moisalan ajatuksia, ja palautuminen ja palautumista tukeva työkulttuuri lisää työntekijän tehokkuutta ja hyvinvointia. Ihminen ei voi tehdä työtä kuin kone, vaan ollakseen tehokas, hän tarvitsee aikaa palautumiseen. Moisala toteaa Valkaman (2025) haastattelussa, että työelämä on tyhmää kolmella eri tavalla. Ensiksi ihmiset tekevät työtään tehottomasti. Osa työajasta menee toimintaan, joka ei edistä henkilön ydintehtäviä millään tavalla. Toiseksi työtahti yhdistettynä toimimattomaan työkulttuuriin johtaa uupuneisiin yksilöihin. Kolmanneksi työelämässä ei osta hyödyntää yksilön vahvuuksia, vaan kaikkien oletetaan mahtuvan samaan muottiin.

Valkaman (2026) haastattelussa puolestaan käy ilmi, että uupumus maksaa työnantajalle jo ennen kuin työntekijä jää sairauslomalle, sillä noin vuotta ennen henkilön tuottavuus laskee kesimäärin 25 prosenttia, koska neljäsosa työajasta menee erilaiseen säätämiseen. Työn kuormittavuus syntyy, kun uudet tehtävät kasaantuvat vanhojen päälle, eikä mitään entisistä ei oteta pois. Käytännössä hallinnan tunne heikkenee. Se johtuu eri syistä. Esimerkiksi jatkuvasti vaihtuvat järjestelmät, oppimispaine ilman siihen varattua aikaa, tunnekuorma vuorovaikutustyössä ja jatkuva työtahdin kiristyminen, ovat omiaan ”katkaisemaan kamelin selän”.

Ervastin ym. (2022, s. 15) mukaan psykososiaalisen työkuormituksen yhteys terveyteen on tunnistettu stressiteorioissa. Esimerkiksi Job demands–Job control Model (JDC), joka on Robert Karasekin ja Töres Theorellin työstressiteoria ja Effort–Reward Imnalance – panostusten ja palkintojen epäsuhtaan keskittyvä teoria, on saatu näyttöä siitä, että haitallista stressiä syntyy etenkin silloin, kun työssä on paljon vaatimuksia, kiirettä, muuta kuormitusta ja vain vähän hallinnan mahdollisuuksia, ja myös huono johtaminen kuuluu tähän, paljon stressiä aiheuttavaan, kategoriaan. Kummallakin lähestymistavalla arvioitu työstressi ennusti kuolleisuutta sydän- ja verenkieroelinsairauksiin. Lisäksi aivoverenkierron häiriöt, diabetes, masennus ja epäterveellisten elämäntapojen riski lisääntyy. Lisäksi havainnoivaa tutkimusnäyttöä löytyy työstressin yhteydestä työkyvyttömyyteen.

Lopuksi

Voidaan siis todeta, että työstressi on hiljainen tappaja. Koska stressi kertyy vähitellen, on todennäköistä, että henkilö itse eikä hänen terveysasioistaan huolehtiva tahokaan kykene havaitsemaan riittävän ajoissa työstä aiheutuvaa kuormitusta, koska oireet voivat olla alussa painonnousua ja väsymystä tai muutoksia käytöksessä, mitä ei välttämättä ajatella työstä johtuvaksi. Lisäksi voi olla jotain fyysisiä haasteita, kuten esimerkiksi selkäkipua tai päänsärkyä. Keho yrittää kertoa, että jarruta. Kun stressi syvenee, oireet pahenevat ja jossain vaiheessa ollaan niin pitkällä, että henkilö ei ole enää työkykyinen.

Johdon velvollisuutena olisi huolehtia siitä, että työkuorma on sopiva ja aikaa palautumiselle on myös työpäivien aikana. Asiantuntijatyössä tulee lisäksi olla aikaa uuden oppimiselle ja työn sisältöjen kehittämiselle.

Margit Mannila
lehtori, KTT
SEAMK

Margit Mannila on lehtori ja KTT SEAMKissa, joka innostuu erityisesti yrittäjyydestä ja ympäristöoikeudesta. Mannilan intohimona on uusien asioiden oppiminen ja hän jäsentää asioita mielellään kirjoittamalla.

Lähteet

Ahola, R. & Valkonen, S. (2024). Työhyvinvointi ja pitovoima muuttuvassa varhaiskasvatustyössä. *Journal of Early Childhood Education Research,* 13(3),105–140. https://doi.org/10.58955/jecer.146503

Ervasti, J., Varje, P., Kausto, J. & Leino-Arjas, P. (2022). Työkvyvyn tukitoimien kokonaisuus. s. 11–22. Teoksessa Ervasti, J., Kausti, J., Leino-Arjas, P., Turunen, J., Varje, P. & Väänänen, A. (2022). *Työkyvyn tuen vaikuttavuus. Tutkimuskatsaus työkyvyn tukitoimien työkyky- ja kustannusvaikutuksista*. (Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisuja 2022: 7.) https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/1cb5d401-bd4e-4086-8d70-36488f287e8f/content

Kumpulainen, K. (2013). *Henkilöstön työssä koettuhyvinvointi. Pitkittäisseuranta muuttuvassa koulutusorganisaatiossa*. Dissertations in Social Sciences and Business Studies No 61. Publications of the

University of Eastern Finland.
https://erepo.uef.fi/server/api/core/bitstreams/346fd446-6f50-4715-b636-fc094b30d190/content

Mannila, M. (10.5.2022). Aineettoman pääoman tunnistaminen ja johtaminen pk-yrityksissä. *Energiaa – Vaasan ammattikorkeakoulun verkkolehti.*https://energiaa.vamk.fi/artikkelit/osaaminen/aineettoman-paaoman-tunnistaminen-ja-johtaminen-pk-yrityksissa/

Mannila, M. (26.2.2021). Sopiiko tuotantolaitoksen rahoitusmalli oppimisen maailmaan? *Energiaa – Vaasan ammattikorkeakoulun verkkolehti*.
https://energiaa.vamk.fi/blogit/sopiiko-tuotantolaitoksen-rahoitusmalli-oppimisen-maailmaan/

Ojala, A-M., Kyngäs, H. & Päätalo, K. (2016). Pohjoissuomalaisten ensihoitajien työhyvinvointi. *Hoitotiede*, 28(4), 322–334. https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128374

Siljanmäki, E. (20.2.2026). Ylen haastattelemat työntekijät tyrmäävät työhyvinvointipäivät: ”Osaan ajaa pyörällä itsekin ja käydä oopperassa”. *Yle.fi*. https://yle.fi/a/74-20211057

Valkama, H. (7.1.2025). Nykypäivän työelämä on uuvuttavaa ja tehotonta, sanoo tutkija -työssä keskitytään huonosti ja vääriin asioihin. *Yle.fi*. https://yle.fi/a/74-20134227

Valkama, H. (16.2.2026). Työterveyslääkäri: Työhyvinvointipäivät, liikuntaedut ja työsuhdepyörät pitäisi räjäyttää ja keskittyä olennaiseen. *Yle.fi*. https://yle.fi/a/74-20208542

Vehko, T., Hyppönen, H., Ryhänen, M., Tuukkanen, J., Ketola, E., & Heponiemi, T. (2018). Tietojärjestelmät ja työhyvinvointi – terveydenhuollon ammattilaisten näkemyksiä. *Finnish Journal of EHealth and EWelfare*, *10*(1), 143–163. https://doi.org/10.23996/fjhw.65387