

Työelämän laatu ja työuran jatkaminen: mikä ennustaa työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä?

Tarkastelemme tässä artikkelissa työurien pidentämistä lähtemällä liikkeelle työkyvyn käsitteestä, sillä yksi keskeinen suomalaisten työuria lyhentävä tekijä on ennaikainen työkyvyttömyys. Pohdimme sitä, mistä työkyky koostuu.

Työkykyä parantavista tekijöistä keskitymme työhön liittyviin tekijöihin, joita lähestymme työelämän laadun käsitteen avulla. Esitämme myös tutkimustuloksia työolotekijöistä, jotka ennustavat työkyvyttömyyseläkkeelle jäämistä. Lopuksi pohdimme, minkälainen tutkimus olisi tulevaisuudessa hyödyksi työelämän laadun ja työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseksi ja siten työurien pidentämiseksi.

Julkisuudessa käydään keskustelua siitä, että työuria tulisi pidentää työuran alusta, keskeltä ja lopusta. Toisin sanoen yhä useamman nuoren pitäisi päästä kiinni työelämään heti koulutuksen jälkeen ja yhä useamman työikäisen pitäisi pysyä työelämässä aina eläkeikään asti. Työurien pidentäminen on tarpeen erityisesti siksi, että väestö ikääntyy ja suomalaiset elävät aiempaa vanhemmiksi, mikä kasvattaa hoiva- ja eläkemenoja.

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan¹ työuria pidennetään muun muassa parantamalla työoloja ja työhyvinvointia, ehkäisemällä työkyvyttömyyttä, vähentämällä sairauspoissaoloja sekä lisäämällä osatyökykyisten työmahdollisuuksia. Suomeen puuhataan myös Euroopan parasta työelämää vuoteen 2020 mennessä, minkä luonnollisesti pitäisi olla avuksi myös työurien pidentämisessä. Työelämänsä tulisi olla sellaista, että siellä jaksaisi ja haluaisi ponnistella mahdollisimman kauan.

Eläketurvakeskuksen mukaan² työeläkejärjestelmän mukaisella työkyvyttömyyseläkkeellä on tällä hetkellä 153 000

henkilöä. Heistä 64 000 eli noin 42 prosenttia on eläkkeellä mielenterveyssyistä. Mielenterveyssyistä myönnettyjen työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on kuitenkin vähentynyt kolmanneksen vuodesta 2007. Masennus on edelleen suurin yksittäinen syy työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen. Toiseksi suurin ryhmä on tuki- ja liikuntaelinsairaudet, joiden perusteella eläkettä saa 41 000 henkilöä. Näiden lukujen valossa olennainen kysymys on, kuinka voitaisiin vähentää työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä.

TYÖKYKY ON MONEN TEKIJÄN SUMMA

Työkyvyn käsite on muuttunut yhteiskunnallisen kehityksen myötä. On siirrytty lääketieteellisesti painottuvasta työkyvyn määrittelystä, jossa keskeistä on ihmisen terveys ja toimintakyky, kokonaisvaltaisempaan ja moniulotteisempaan työkyvyn kuvaamiseen. Tätä suuntausta on tukenut työurien pidentämisen tavoite ja siihen liittyvä pyrkimys työkyvyn heikkenemisen varhaiseen havaitsemiseen ja työkyvyttömyyden uhkan torjumiseen. Nykyään nähdään, että työkyky on monen tekijän summa.

Työkykytalossa on neljä eri kerrosta.

Suomessa ehkä tunnetuin moniulotteinen työkykymalli on Juhani Ilmarisen (esim. **ILMARINEN YM.** 2006) kehittämä työkykytalo, joka rakentuu neljästä kerroksesta. Yksilön voimavaroista terveys sekä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky muodostavat pohjakerroksen. Mitä vahvempi tämä perusta on, sitä vakaammin työkyky kestää työuran aikana.

Toinen kerros kokoaa yhteen tiedot ja taidot sekä niiden jatkuvan päivittämisen, esimerkiksi elinikäisen oppimisen avulla.

Kolmas kerros kuvaa henkilön sisäistä arvomaailmaa ja asenteita mm. työelämää kohtaan. Myös henkilöä työelämässä motivoivat tekijät elämänsä eri vaiheissa kuuluvat tähän kerrokseen.

Neljäs, talon raskain kerros käsittää työolot, työn sisällön ja vaatimukset, työyhteisön ja työorganisaation. Myös johta-

Kuvat
STUDIO ARI IJÄS

ULLA KINNUSEN ja JOUKO
NÄTIN mielestä työelämän laadun
tutkiminen kaipaa monitieteistä
lähestymistapaa.



TYÖKYKYÄ LAAJEMPI KÄSITE ON TYÖHYVINVOINTI, JOSSA KIINNITETÄÄN HUOMIOTA ERITYISESTI TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖELÄMÄN LAATUUN.

minen ja esimiestyö liittyvät neljanteen kerrokseen. Mikäli yksilön voimavarat ovat tasapainossa työkerroksen kanssa, työkyky säilyy hyvänä. Työkerroksen mitoituksen tai toimivuuden epäsuhta yksilön voimavaroihin nähdyn puolestaan heikentää työkykyä.

Työkyky ei ole kuitenkaan irrallinen työelämän ulkopuolisesta maailmasta. Esimerkiksi perhe ja lähiyhteisö voivat tukea yksilön työkykyä. Perhe-elämän ja työn hyvä yhteensovittaminen on myös edellytys työkyvylle. Yhteiskuntatasolla työ-, terveys- ja koulutuspolitiikka luovat osaltaan merkittäviä edellytyksiä työnteolle ja työkyvyn tukemiselle. Integroidussa työkykykäsityksessä painotetaan työkykyisyyden konteksti- ja aikasidonnaisuutta ja sitä, että yleensä ei ole tarkoituksenmukaista edistää työkykyä irrallaan kontekstista.

Esitetyn työkykymallin mukaisesti tekijät, joihin tulisi vaikuttaa työkyvyn ylläpitämiseksi, voidaan jakaa neljään luokkaan: 1) työympäristö (mm. ergonomia, työhygieniä, työturvallisuus), 2) työ laajemmin (työn psykososiaaliset tekijät, työn organisointi, vuorovaikutus ja johtaminen), 3) terveys ja toimintakyky sekä 4) ammattitaito ja osaaminen. Työkyvyn tärkeimpien ulottuvuuksien tunteminen tarjoaa entistä paremmat mahdollisuudet työkyvyn edistämiseksi, ja työkyvyn määrittäminen monitasoiseksi merkitsee myös monitasoisia toimenpiteitä sen edistämiseksi.

Monet työpaikat ovat viime aikoina korvanneet henkilöstön työssä jaksamisen ohjelmissa työkyvyn käsitteen työhyvinvoinnin käsitteellä. Työhyvinvoinnissa on kyse työntekijöiden elämän laadusta yleisesti ja erityisesti heidän työelämänsä laadusta.

MITÄ TARKOITETAAN TYÖELÄMÄN LAADULLA?

FINDLAYN ET AL. (2013) mukaan työelämän laadun käsite, joka on peräisin

1960–70-luvuilta, on tullut uudelleen muotiin yhteiskuntatieteilijöiden ja päätöksentekijöiden keskuudessa sen vuoksi, että sillä on mahdollisia vaikutuksia yksilöiden ja yritysten hyvinvointiin ja jopa kansalliseen hyvinvointiin. Työelämän laadusta on olemassa useita näkemyksiä, mutta ei ole yksimielisyyttä siitä, mitä sillä tarkoitetaan. Myös eri tieteenalojen piirissä on keskitytty sen eri puoliin. Taloustieteilijät keskittyvät tyypillisesti työn ulkoisiin tekijöihin, palkkaan ja työn turvallisuuteen, sosiologit työn sisäiseen laatuun, kuten taitojen käyttöön työssä, työn vaikutusmahdollisuuksiin ja työn rikastamiseen, kun taas psykologit tutkivat työhyvinvointia erilaisten stressimallien avulla.

Usein työelämän laadun – hyvän työn – ydinulottuvuuksina mainitaan, että tällainen työ mahdollistaa työtaitojen kehittymisen tarjoamalla sopivasti haasteita. Myös työtehtävien monipuolisuus ja vaikutusmahdollisuudet työssä kuuluvat tällaisiin ydinulottuvuuksiin. Samoin niihin lasketaan se, että työntekijät saavat äänensä kuuluviin ja pystyvät vaikuttamaan päätöksentekoon työpaikalla.

Laadultaan hyvä työ tarjoaa tekijälleen sopivasti haasteita ja kehittymismahdollisuuksia.

Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö (EUROFOUND 2016) on esittänyt oman näkemyksensä työelämän laadun ydinulottuvuuksista. Säätiön yksi tavoite on työolojen parantaminen ja työn tekeminen kestäväksi koko elämänkulun ajaksi. Sen näkemys työelämän laadun ytimeistä käsittää neljä ulottuvuutta: 1) tulot, 2) tulevaisuuden näkymät (työn varmuus, uranäkymät, työsuhteen laatu), 3) sisäinen työn laatu (taidot ja vaikutusmahdollisuudet, sosiaalinen ja

fyysinen työympäristö, työn intensiteetti) ja 4) työaikojen laatu (kesto, ajoitus, kontrolli, joustavuus). Näillä kaikilla ulottuvuuksilla on yhteys työntekijän hyvinvointiin. Tärkeimpänä ulottuvuutena pidetään kuitenkin sisäistä työn laatua, joka kuvaa lähinnä työn psykososiaalisia tekijöitä. Ulottuvuudet painottuvat eri tavoin eri töissä ja ne voivat osittain kompensoida toistensa puutteita.

Äskettäin GROTE JA GUEST (2016) ovat esittäneet näkemyksen, joka perustuu alun perin 1970-luvulla tehtyyn työhön. Heidän listaamansa 10 kriteeriä työelämän laadulle on koottu taulukkoon 1. Listan kaksi viimeistä kriteeriä ovat uusia, jotka eivät kuulu 1970-luvulla esitettyihin. Lisäksi he jakavat nämä kriteerit kolmeen eri tasoon. Ensimmäiselle tasolle, ns. ytimeen, he sijoittavat työntekijän ja hänen työnsä. Tällä tasolla painottuu työntekijän proaktiivisuus ja työntekijän osaamisen kehittyminen työssä. Toinen taso kattaa kontekstin (organisaation), jossa työ tehdään ja jota kuvaa riittävä ja oikeudenmukainen palkkaus, turvallinen ja terveellinen työympäristö sekä sosiaalinen integraatio. Kolmas taso viittaa tekijöihin, jotka liittyvät työn ulkopuoliseen maailmaan. Näitä ovat eri elämäntilanteiden huomiointi, sosiaalinen relevanssi (merkittävyys) ja joustava työnteko. Lisäksi kasvu ja turvallisuus (1–2) ja konstitutionalismi (työntekijän oikeudet) (2–3) sijoittuvat eri tasojen välimaastoon.

Kansallinen ja kansainvälinen lainsäädäntö ja maan taloudellinen järjestelmä helpottavat tai estävät työelämän laadun kriteerien toteutumista. Groten ja Guestin mukaan esitetyt työelämän laadun kriteerit ovat universaaleja, mutta silti he katsovat, että työelämän laatu on myös subjektiivinen käsite, joka liittyy yksilöiden odotuksiin ja kokemuksiin.

Työelämän laadun määrittelyn ongelmia lisääkin se, että yksilöillä on erilaisia preferenssejä ja prioriteetteja.

YKSILÖN OMINAISUUDET, KYVYT JA PREFERENSSIT OVAT TÄRKEITÄ JA VAIKUTTAVAT YKSILÖN JA TYÖN YHTEENSOPIVUUTEEN.

Taulukko 1. Työelämän laadun kriteerit GROTEA ja GUESTIA (2016) mukailleen.

Kriteeri	Kuvaus
Riittävä ja oikeudenmukainen kompensatio	Palkka, joka täyttää sosiaalisesti määrättyvän minimin ja reiluuden standardit; sama palkka samasta työstä
Turvallinen ja terve ympäristö	Terveen työn ja työympäristön edistäminen
Yksilön osaamisen kehittyminen	Työt, jotka edistävät taitojen kehittymistä, vaikutusmahdollisuuksia ja työtehtäviin identifioitumista
Kasvu ja turvallisuus	Työt, jotka edistävät työllistymistä ja mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kasvuun
Sosiaalinen integraatio	Positiivinen organisaatioilmasto ja psykologinen turvallisuus
Konstitutionalismi	Työntekijän oikeuksien ja osallistumisen suojeleminen ja edistäminen
Eri elämäntilanteiden huomiointi	Eri elämäntilanteiden vaatimusten tasapaino
Sosiaalinen relevanssi	Sitoutuminen sosiaalisesti vastuullisiin organisaatiokäytäntöihin
Yksilöllinen proaktiivisuus	Tuki työntekijän aloitteellisuudelle niin, etteivät työllisyysriskit siirry tarpeettomasti työntekijälle
Joustava työnteko	Joustavuus, joka yhdistää organisaation ja työntekijän intressit

ja. Kyvyiltään, elämäntilanteiltaan ja persoonallisuudeltaan erilaiset ihmiset suosivat erilaisia töitä. Lisäksi ihmisten prioriteetit muuttuvat elämäntilanteiden myötä tapahtuvien muutosten vuoksi. Tutkimuskirjallisuudessa tällainen yksilöllisyys yleensä huomioidaan, ja esimerkiksi tutkittaessa työn erilaisten ominaisuuksien yhteyttä hyvinvointiin saatetaan ottaa huomioon mm. sukupuoli, ikä, sosioekonominen asema, mutta työelämän laadusta puhuttaessa tämä usein unohdetaan ja näkemys ”yksi koko sopii kaikille” on vallassa (JONES ET AL. 2017). Näin ollen silloin, kun työelämän laatua kuvataan yhdellä indikaattorilla – hyvän työn ydinpiirteiden listauksella, joita edellä on esitelty – unohtuu helposti käsitteen yksilöllinen luonne. Toisin sanoen se, että yksilön kokemukset, elämäntavoitteet ja yhteisön standar-

dit, joihin työntekijät vertaavat itseään, vaikuttavat siihen, mikä on hyvää työtä kunkin työntekijän kannalta.

Työn ja työntekijän yhteensopivuuden näkökulma työn laatuun ottaa paremmin huomioon yksilöllisyyden (esim. KALLEBERG 2008). Erityisesti psykologian piirissä on vallalla käsitys, jonka mukaan yksilön ominaisuudet, kyvyt ja preferenssit ovat tärkeitä ja voivat johtaa yksilön ja työn yhteensopimattomuuteen, mikä puolestaan voi aiheuttaa erilaista pahoinvointia ja oireilua. Taloustieteissä on tutkittu työntekijän ja työnantajan välisiä ristiriitoja, joissa yhteensopimattomuus voi ilmetä työntekijän näkökulmasta riittämättömän palkan muodossa. Sosiologit – ja yhä enenevässä määrin myös psykologit – ovat olleet kiinnostuneita esimerkiksi siitä, missä määrin työ vaikeuttaa osallistumista perhevelvol-

lisuuksiin. Myös työpaikkojen ja oman kotipaikan sijainti voi aiheuttaa yhteensopimattomuutta. Kaikissa yhteensopimattomuustilanteissa kysymys on siitä, että ihmiset eivät kykene tyydyttämään odotuksiaan, tarpeitaan ja preferenssejään työnsä vuoksi.

TYÖELÄMÄN LAATU JA TYÖ-KYVYTTÖMYYS

Koska niin työn vaatimukset kuin yksilön voimavaratkin muuttuvat ajan myötä, myös työkyvyssä tapahtuu muutoksia. Yleensä työkyky heikkenee ikääntymisen myötä. Yhtenä syynä tähän on työntekijän terveydessä ja toimintakyvyssä tapahtuvat muutokset, jotka ennustavat työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä. Kuitenkin myös työoloilla on merkitystä. Taulukossa 2 on esitetty muutamien työhön liittyvien tekijöiden yhteydet työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen kolmen vuoden aikana siitä, kun työntekijät ovat arvioineet työolotekijöitään. Tiedot työoloista perustuvat työolotutkimuksiin vuosilta 1997, 2003 ja 2008. Työkyvyttömyyseläketiedot puolestaan ovat peräisin Kansaneläkelaitoksen rekistereistä, jotka on yhdistetty työolotutkimuksen tietoihin (N = 11126). Kaikkiaan tutkitun kolmen vuoden aikana 187 henkilölle (1,7 prosentille) myönnettiin työkyvyttömyyseläke.

Kuten taulukosta 2 ilmenee, tutkituista kuudesta työtä kuvaavasta tekijästä neljä oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työkyvyttömyyseläkkeen myöntöön. Tämä merkitsee sitä, että yhteys ei synny sattumalta. Työntekijäasemassa työskentelevissä oli enemmän ja vastaavasti ylemmissä toimihenkilöissä vähemmän niitä, jotka olivat vastaanottaneet työkyvyttömyyseläkkeen tutkitun kolmen vuoden aikana. Ne, jotka olivat jääneet työkyvyttömyyseläkkeelle, työskentelivät viikossa useammin alle 35 työtuntia kuin työssä jatkaneet. Tämä tulos voi liittyä siihen, että työkyvyttö-

TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKKEELLE JÄÄDÄN ERITYISEN PALJON FYYSISESTI KUORMITTAVISSA JA VÄHÄISIÄ VAIKUTUSMAHDOLLISUUKSIA TARJOAVISSA AMMATEISSA.

Taulukko 2. Työolotekijöiden yhteys työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen seuraavan kolmen vuoden aikana.

	Myönnetty työkyvyttömyyseläke		χ^2 -testin p-arvo
	Ei (%)	Kyllä (%)	
Sosioekonominen asema			< 0,001
työntekijä	33,8	47,1	
alempi toimihenkilö	39,7	36,9	
ylempi toimihenkilö	26,5	16,0	
Työtunnit viikossa			< 0,001
< 35	14,3	33,7	
35-40	77,0	60,4	
> 40	8,8	5,9	
Työn fyysiset vaatimukset			< 0,001
1 vähäiset	64,9	48,4	
2 suuret	35,1	51,6	
Työn henkiset vaatimukset			0,541
1 vähäiset	48,5	46,2	
2 suuret	51,1	53,8	
Työn aikapaine			0,410
1 vähäinen	23,8	22,5	
2	24,2	20,9	
3	25,6	25,1	
4 suuri	26,4	31,6	
Työn vaikutusmahdollisuudet			< 0,001
1 vähäiset	23,6	36,9	
2	26,6	25,1	
3	25,1	19,8	
4 suuret	24,8	18,2	

myyseläkkeelle päätyneet ovat joutuneet vähentämään työaikansa heikentyneen työkyvyn vuoksi.

Myös työn suuret fyysiset vaatimukset ja vähäiset vaikutusmahdollisuudet työssä altistivat työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiseen. Sen sijaan työn henkisillä vaatimuksilla ja aikapaineilla ei näyttänyt olevan yhteyttä työkyvyttömyyseläkkeen myöntöön. Nämä tiedot viittaavat siihen tosiasiaan, että työkyvyttömyyseläke on edelleen todennäköisempi fyysisesti kuormittavissa työntekijäammateissa, minkä myös muut tutkimustiedot vahvistavat (esim. PENSOLA YM. 2010).

Tulokset ovat myös linjassa esimerkiksi Tanskassa (CLAUSEN ET AL. 2014) tehdyn seurannan (seuranta-aika kes-

kimäärin 5,9 vuotta) kanssa, jossa vähäiset vaikutusmahdollisuudet työssä ennustivat lisääntyneitä riskejä jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle. Samaisessa tutkimuksessa myös työn aikapaineilla oli merkitystä, sillä keskimääräisinä pysyneet työn aikapaineet ennustivat vähentynyttä riskiä päätyä työkyvyttömyyseläkkeelle. Kun työn suuret aikapaineet yhdistyivät huonolaatuisen johtamiseen, oli työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen riski suurin.

Suomalaisessa (JUVANI ET AL. 2016) seurannassa (seuranta-aika keskimäärin 6,4 vuotta) puolestaan organisaation oikeudenmukaisuus (johtamiskäyttäytyminen ja päätöksentekoa kuvaavat prosessit) ennusti vähäisempää riskiä päätyä

työkyvyttömyyseläkkeelle masennuksen ja tuki- ja liikuntaelinsairauksien vuoksi. Työaikaohjaus osoittautui puolestaan olennaiseksi vähentämään päätymistä työkyvyttömyyseläkkeelle tuki- ja liikuntaelinsairauksien vuoksi (VAHTERA ET AL. 2010), kun taas työstressi määriteltynä ponnistusten ja palkkioiden epäsuhtana (ponnistukset > palkkiot) ennusti päätymistä työkyvyttömyyseläkkeelle kunta-alan työntekijöitä koskeneessa tutkimuksessa (JUVANI ET AL. 2014). Näin ollen monen tasoilla työn laatua kuvaavilla tekijöillä on merkitystä työkyvyttömyyden näkökulmasta.

LOPUKSI

Työelämän laadusta on Suomessa kattavaa tietoa Tilastokeskuksen suorittamien työolotutkimusten ansiosta. Ne kertovat, että työelämän laatu on monessa suhteessa parantunut vuosien myötä. Tietoa työelämän laadusta on myös Euroopan tasolla eurooppalaisten työolotutkimusten kautta. Vertailut eri maiden kesken kertovat, että suomalainen työelämä on keskimäärin hyvää laatuluokkaa. Tämä havainto koskee laajemminkin Pohjoismaita. Tästä huolimatta edelleen on töitä ja työpaikkoja, joissa työn laatua on syytä erityisesti kehittää. Kehittäminen on tuki eduksi kaikilla työpaikoilla. Tähän pyrkii mm. Euroopan paras työelämä vuoteen 2020 mennessä -hanke.

”Vertailut eri maiden kesken kertovat, että suomalainen työelämä on keskimäärin hyvää laatuluokkaa.”

Olemassa olevan kattavan tiedon vuoksi onkin ehdotettu, että tutkijoiden olisi yhä useammin syytä ryhtyä työelämän ”observoinnin” sijaan kehittämään työelämää. Mielestämme kuitenkin tarvitaan

sekä arvioivaan tietoon että kehittämiseen tähtäävää tutkimusta. Kummankinlaiselle tutkimukselle olisi eduksi pitää mielessä kaikki ne ulottuvuudet, joista työelämän laatu koostuu. Myös ulottuvuuksien ryhmittely esimerkiksi eri tasoihin, kuten **GROTE JA GUEST** (2016) ovat tehneet, voisi olla käyttökelpoinen myös kehittämistyössä. Kehittämien voi lähteä liikkeelle työntekijästä (bottom-up) tai kohdistua työntekijään (top-down). Kehittämistyön toimijat voivat olla työpaikalta (työnantaja, työntekijä, ammattiliitto) tai sen ulkopuolisia, kuten esimerkiksi valtio, EU (**FINDLAY ET AL.** 2017).

Tutkimusta myös aivan ilmeisesti edistäisi monitieteisyys. Esimerkiksi vaikka psykologiassa työelämän laatu ei ole keskeinen käsite, käytännössä psykologinen työhyvinvointitutkimus on kuitenkin mitä suurimmassa määrin

työelämän laadun tutkimista. Psykologin tutkimus on kehittänyt käsitteitä ja malleja, joista yhteiskuntatieteellisempi työelämän laadun tutkimus voisi hyötyä entistä enemmän. Yksi tällainen voisi olla työn vaatimusten ja voimavarojen malli (**BAKKER JA DEMEROUTI** 2016), joka jakaa työolotekijät työn vaatimukseen ja voimavaroihin. Useimmiten työn vaatimukset (esimerkiksi työn aikapaineet) heikentävät hyvinvointia, kun taas voimavarat (esimerkiksi työn vaikutusmahdollisuudet) edistävät työntekijöiden hyvinvointia ja työmotivaatiota.

Kuva ei kuitenkaan ole näin yksinkertainen, sillä työn vaatimuksia on monenlaisia, joista osa on hyvinvointia edistäviä haasteita (esimerkiksi työn aikapaineet) ja osa hyvinvointia vähentäviä esteitä (esimerkiksi rooliristiriidat). Työssä voi olla myös liikaa työn voimavaroja (esimerkiksi työn monipuolisuus), jolloin

niiden vaikutus ei enää olekaan hyvinvointia lisäävä. Työn voimavarat voivat myös auttaa ylläpitämään hyvinvointia ja työmotivaatiota tilanteissa, joissa on paljon työn vaatimuksia. Kuitenkin on muistettava, että liika yksilöllisyyden huomioiminen voi myös vaarantaa työelämän laadun ulottuvuuksien universaalien luonteen. Psykologisen tutkimuksen parempi huomiointi olisi luonnollisesti eduksi myös sille itselle, sillä se parantaisi psykologisen tutkimuksen politiikkarelevanssia. ■

Viihteet

1 Ks. <http://stm.fi/te2020>.

2 Ks. www.etk.fi/tiedote/masennusvie-joka-paiva-kahdeksan-henkiloa-tyokyvyyttomyyselakkeelle/.

Kirjallisuus

- BAKKER, A. B. & DEMEROUTI, E.** (2016), Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward, *Journal of Occupational Health Psychology*, Advance online publication. www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/27732008
- CLAUSEN, T. & BURR, H. & BORG, W.** (2014), Do Psychosocial Work Conditions Predict Risk of Disability Pensioning? An Analysis of Register-based Outcomes Using Pooled Data on 40,554 Observations, *Scandinavian Journal of Public Health*, 42, 377–384.
- EUROFOUND** (2016), Sustainable Work throughout the Life Course: National Policies and Strategies, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- FINDLAY, P. & KALLEBERG, A. L. & WARHURST, C.** (2013), The Challenge of Job Quality, *Human Relations*, 66, 441–451.
- FINDLAY, P. & WARHURST, C. & KEEP, E. & LLOYD, C.** (2017), Opportunity Knocks? The Possibilities and Levers for Improving Job Quality, *Work and Occupations*, 44, 3–22.
- GROTE, G. & GUEST, D.** (2016), The Case for Reinvigorating Quality of Working Life Research, *Human Relations*, 21, 149–167.
- ILMARINEN, J. & GOULD, R. & JÄRVIKOSKI, A. & JÄRVISALO, J.** (2006), Työkyvyn moninaisuus, teoksessa Gould, R. & Ilmarinen, J. & Järvisalo, J. & Koskinen, S. (toim.): Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos, Työterveyslaitos.
- JONES, W. & HASLAM, R. & HASLAM, C.** (2017), What Is a 'Good' Job? Modelling Job Quality for Blue Collar Workers, *Ergonomics*, 60, 138–149.
- JUVANI, A. & OKSANEN, T. & VIRTANEN, M. & ELOVAINIO, M. & SALO, P. & PENTTI, J. ET AL.** (2016), Organizational Justice and Disability Pension from All-causes, Depression and Musculoskeletal Diseases: A Finnish Cohort Study of Public Sector Employees, *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 42, 395–404.
- JUVANI, A. & OKSANEN, T. & SALO, P. & VIRTANEN, M. & KIVIMÄKI, M. & PENTTI, J. ET AL.** (2014), Effort–Reward Imbalance as a Risk Factor for Disability Pension: the Finnish Public Sector Study, *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 40, 266–277.
- KALLEBERG, A.** (2008), The Mismatched Worker: When People Don't Fit Their Jobs, *Academic Management Perspectives*, 22, 24–40.
- PENSOLA, T. & GOULD, R. & POLVINEN, A.** (2010), Ammatit ja työkyvyttömyyseläkkeet, Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- VAHTERA, J. & LAINE, S. & VIRTANEN, M. & OKSANEN, T. & KOSKINEN, A. & PENTTI, J. ET AL.** (2010), Employee Control over Working Times and Risk of Cause-specific Disability Pension: the Finnish Public Sector Study, *Occupational and Environmental Medicine*, 67, 479–485.