Työterveyslaitos | Arbetshälsoinstitutet
Finnish Institute of Occupational Health



Tutkimus-katsaus

MARRASKUU 2026

Jie Li

Työterveyslaitos

PL 40
00032 TYÖTERVEYSLAITOS

ttl.fi

Kirjoittajat: Jie Li

Toimittaja: Marja Sarkkinen

Julkaisupäivä 18.11.2026

© 2026 Työterveyslaitos ja kirjoittajat

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

Sisällys

1 Työsuhdepyöräetu vähensi autoilua, mutta vaikutukset jäivät kesäkauteen 4

2 Äärilämpötilojen terveysriskit kohdistuvat sairaisiin ja sosiaalisesti huono-osaisiin 5

3 Työkykyjohtaminen tulee sisällyttää esihenkilöiden tehtävänkuvaan sote-alalla 6

4 Tekoäly voi tukea esihenkilötyötä, mutta ei korvaa ihmisten johtamista 7

5 Perheystävällisyys rakentuu työpaikan kulttuurista, käytännöistä ja johdon sitoutumisesta 8

Työelämätieto-palvelun uudet julkaisut ja päivitykset 9

1 Työsuhdepyöräetu vähensi autoilua, mutta vaikutukset jäivät kesäkauteen

Tässä kvasikokeellisessa tutkimuksessa tarkasteltiin, miten työsuhdepyörän tarjoaminen vaikuttaa työmatkakäyttäytymiseen ja fyysiseen aktiivisuuteen. Aineistona käytettiin kyselytutkimusdataa julkisen sektorin työntekijöistä. Data kerättiin ennen työsuhdepyöräedun käyttöönottoa (2022) ja sen jälkeen (2024). Koeryhmään kuului 1119 työntekijää. Heitä verrattiin 1339 työntekijään, joilla ei ollut työsuhdepyöräetua.

Koeryhmässä pyörän käyttö lisääntyi ja samalla auton käyttö väheni. Polkupyöräily lisääntyi keskimäärin 2,4 kilometriä viikossa ja auton käyttö väheni keskimäärin 7,7 kilometriä viikossa. Vuositasolla hiilijalanjälki (CO_2e) pieneni noin 26 kiloa. Työsuhdepyöräedulla ei havaittu vaikutuksia talviajan työmatkakäyttäytymiseen eikä yleiseen fyysiseen aktiivisuuteen.

Tulosten perusteella työsuhdepyöräetu lisää työmatkapyöräilyä, mutta vaikutukset keskittyvät pääsääntöisesti kesäolosuhteisiin ja työntekijöihin, jotka ovat jo valmiiksi fyysisesti hyväkuntoisia. Tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että työsuhdepyöräedun lisäksi tarvitaan täydentäviä toimia, jotta saavutetaan laajempia ilmasto- ja terveysvaikutuksia.

Tekijät: Anna Makkonen[1], Essi Kalliolahti[2], Emilia Suomalainen[3], Jarno Tuominen[1], Paula Salo[1] ja Jenni Ervasti[2]

[1]Turun yliopisto; [2]Työterveyslaitos, [3]Suomen ympäristökeskus

Julkaisu: Makkonen, A., Kalliolahti, E., Suomalainen, E., Tuominen, J., Salo, P., & Ervasti, J. (2026). Employer-provided bicycle benefit and changes in commuting and overall physical activity: A quasi-experiment among Finnish municipal employees. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 52(5), 582. https://doi.org/10.5271/sjweh.4314

Julkaisutyyppi: Vertaisarvioitu artikkeli

2 Äärilämpötilojen terveysriskit kohdistuvat sairaisiin ja sosiaalisesti huono-osaisiin

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin äärilämpötilojen terveysvaikutuksia eri väestöryhmissä. Aineistona käytettiin suomalais-brittiläistä kohorttia, johon kuului yli 285 000 ihmistä. Seuranta-aika oli 7–17 vuotta.

Tulosten mukaan äärilämpötilat ovat erityisen vaarallisia ihmisille, joilla on samanaikaisesti sekä terveydellinen että sosiaalinen haavoittuvuus. Terveydellisellä haavoittuvuudella viitataan pitkäaikaissairauksiin, esimerkiksi hengityselinsairauksiin. Sosiaalisella haavoittuvuudella puolestaan viitataan heikkoon sosioekonomiseen asemaan. Siihen voi liittyä esimerkiksi suurempi riski asua puutteellisesti eristetyssä asunnossa.

Äärilämpötiloihin liittyvä kuolleisuusriski oli yli kymmenkertainen niillä, joilla oli sekä terveydellinen että sosiaalinen haavoittuvuus verrattuna niihin, joilla ei ollut kumpaakaan haavoittuvuustekijää tai joilla oli vain toinen niistä. Mallinnusten mukaan ilmaston lämpeneminen neljällä asteella voi moninkertaistaa kuumuuteen liittyviä kuolemia.

Erityistä huomiota pitäisi kiinnittää pitkäaikaissairaisiin ihmisiin, jotka asuvat sosioekonomisesti huono-osaisilla alueilla. Poikkeuksellisten sääjaksojen aikana riskiryhmille voisi suunnata lisätukea.

Tekijät: Mika Kivimäki[1,2,3], Jaana Pentti[2,3,4], Philip Frank[1], Kalle Nordling[5], Arturo de la Cruz[6], Solja Nyberg[2,3], Jenni Ervasti[3], Jukka Käyhkö[4], Carlos Gonzales-Inca[4], Antti-Ilari Partanen[5], Joonas Merikanto[5], Yuntao Chen[1], Antonio Gasparrini[6] ja Jussi Vahtera[4,7]

[1]University College London, [2]Helsingin yliopisto, [3]Työterveyslaitos, [4]Turun yliopisto, [5]Ilmatieteen laitos, [6]London School of Hygiene & Tropical Medicine, [7]Turun yliopistollinen keskussairaala

Julkaisu: Kivimäki, M., Pentti, J., Frank, P., Nordling, K., de la Cruz Libardi, A., Nyberg, S. T., Ervasti, J., Käyhkö, J., Gonzales-Inca, C., Partanen, A., Merikanto, J., Chen, Y., Gasparrini, A., & Vahtera, J. (2026). Health risks of hot and cold temperatures in people with pre-existing conditions and social disadvantage. Nature Communications. https://doi.org/10.1038/s41467-026-79203-3

Julkaisutyyppi: Vertaisarvioitu artikkeli

3 Työkykyjohtaminen tulee sisällyttää esihenkilöiden tehtävänkuvaan sote-alalla

Tässä tutkimuksessa kuvailtiin sosiaali- ja terveysalan esihenkilöiden kokemuksia tekijöistä, jotka edistävät ja estävät työntekijöiden työkyvyn tukemista. Tutkimusaineisto koostui esihenkilöiden haastatteluista. Kaikkiaan 49:ää sote-alalla toimivaa esihenkilöä haastateltiin vuonna 2024.

Tulosten mukaan työkyvyn tukemista edistävät ja estävät tekijät jakautuivat organisaatiotason toimintaan, organisaation johdon luottamukseen ja tukeen esihenkilön työlle ja siihen, miten työkykyjohtaminen oli määritelty esihenkilöiden tehtävänkuvassa. Organisaatiotason toiminta tarkoitti esimerkiksi sitä, miten työkykyjohtamista oli priorisoitu osana strategiaa.

Lisäksi työkyvyn tukemisen mahdollisuuksiin vaikuttivat työyhteisöön liittyvät tekijät, kuten työyhteisön ilmapiiri ja psykologinen turvallisuus sekä mahdollisuudet kehittää työtä. Myös esihenkilön henkilökohtaiset piirteet, kuten kyky tunnistaa tuen tarve, olivat työkyvyn tukemista edistäviä tekijöitä.

Työkyvyn tukemista estäviksi tekijöiksi kuvattiin esimerkiksi hyvinvointialueuudistuksen myötä muuttuneet toimintatavat, esihenkilöiden työtehtävien lisääntyminen ja heidän saamansa tuen väheneminen. Työkykyjohtamista voidaan tehostaa vahvistamalla edistäviä tekijöitä ja etsimällä ratkaisuja estäviin tekijöihin.

Tutkimuksen tekijät suosittelevat, että työkykyjohtaminen sisällytetään osaksi organisaation strategiaa ja esihenkilöiden tehtävänkuvaa. Työkyvyn tukemiselle tulee varata riittävästi resursseja suhteessa johdettavien määrään.

Tekijät: Eveliina Korkiakangas, Maarit Kaartinen, Nina Nevanperä ja Jaana Laitinen

Työterveyslaitos

Julkaisu: Korkiakangas, E., Kaartinen, M., Nevanpera, N., & Laitinen, J. (2026). " Kuuluukokaan ne kaikki mun tehtävänkuvaan?"– esihenkilöiden kokemuksia työntekijöiden työkyvyn tukemista edistävistä ja estävistä tekijöistä sosiaali-ja terveysalalla. Hoitotiede, 38(3), 186-201. https://journal.fi/hoitotiede/article/view/179558

Julkaisutyyppi: Vertaisarvioitu artikkeli

4 Tekoäly voi tukea esihenkilötyötä, mutta ei korvaa ihmisten johtamista

Tässä hankkeessa selvitettiin, miten tekoälyä voi hyödyntää johtajuuden tukena ja miten se muuttaa arjen esihenkilötyötä. Hankkeessa tarkasteltiin myös tekoälyn ja ihmisen yhteistyön kognitiivisia eli tiedonkäsittelyyn liittyviä vaatimuksia sekä esihenkilöiden käsityksiä tekoälyn vaikutuksesta työhön.

Hankkeessa toteutettiin 41 puolistrukturoitua haastattelua viidessä organisaatiossa keväällä 2025. Haastateltavista 17 oli esihenkilöitä ja 24 tiimiläisiä.

Tulosten mukaan tekoäly voi tukea esihenkilötyötä esimerkiksi toimimalla sparraus- ja ajattelukumppanina, helpottamalla tiedonkäsittelyä sekä tarjoamalla tukea rutiinitehtäviin. Esihenkilö voi myös hyödyntää tekoälyä tiimiläisten osaamisen kehittämisessä. Hän voi esimerkiksi tunnistaa osaamisen tarpeita ja etsiä oppimismahdollisuuksia.

Hanke tavoitti tekoälyn hyötyjen lisäksi myös haittoja. Tekoälyn käyttö voi kuormittaa esihenkilöitä, jos oppimiselle ja yhteisten käytäntöjen rakentamiselle ei varata aikaa. Tekoälyn käyttöön voi liittyä virheellisiä arvioita tiimiläisten osaamisen tasosta ja yleisesti autonomian heikentymistä.

Tulokset korostavat ihmisten välisen vuorovaikutusten tärkeyttä yhteenkuuluvuuden, luottamuksen ja merkityksellisten kohtaamisten kokemuksissa.

Tekijät: Marja Känsälä[1], Hilpi Kangas[2], Kati Söderlund[3], Virpi Kalakoski[1], Heidi Lahti[1], Hannu Vilpponen[4], Kirsi Yli-Kaitala[1], Matti Laukkarinen[1], Tiina Heusala[1], Rebekah Rousi[3] ja Minna Ylönen[1]

[1]Työterveyslaitos, [2]Turun yliopisto, [3]Vaasan yliopisto, [4]Jyväskylän yliopisto

Julkaisu: Känsälä, M., Kangas, H., Söderlund, K., Kalakoski, V., Lahti, H., Vilpponen, H., Yli-Kaitala, K., Laukkarinen, M., Heusala, T., Rousi, R. & Ylönen, M. (2026) Tekoäly ja algoritmit johtajuuden tukena. TEIJO-hankkeen loppuraportti. Työterveyslaitos. https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-283-0

Julkaisutyyppi: Hankkeen loppuraportti

5 Perheystävällisyys rakentuu työpaikan kulttuurista, käytännöistä ja johdon sitoutumisesta

Vuoden 2022 perhevapaauudistuksella tavoiteltiin isien pidempiä perhevapaita, vanhempien tasaisempaa hoivavastuuta ja vapaiden joustavampaa käyttöä. Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin, miten uudistus näkyy suomalaisilla työpaikoilla. Erityisesti selvitettiin henkilöstöjohdon ja esihenkilöiden suhtautumista perhevapaisiin sekä työpaikkojen käytäntöjä perheystävällisyyden ja työn ja perheen yhteensovittamisen tueksi.

Tutkimusaineisto koostui 20 HR-ammattilaisen haastatteluista ja esihenkilökyselystä, johon vastasi 165 esihenkilöä kuudesta työpaikasta.

Tulosten mukaan työpaikoilla oli havaittu, että isien perhevapaat pitenivät perhevapaauudistuksen myötä. Työpaikoilla perheystävällisyys rakentuu pääsääntöisesti perhemyönteisestä kulttuurista, johdon sitoutumisesta ja tuesta sekä käytännön joustavuudesta.

Työpaikkojen perheystävällisissä käytännöissä on kehitettävää erityisesti eri perhemuotojen ja erilaisten elämäntilanteiden huomioon ottamiseksi. Esihenkilöillä oli keskeinen rooli perhemyönteisen ilmapiirin luomisessa ja käytännön järjestelyjen toteuttamisessa, mutta samalla heidän tietonsa perhevapaajärjestelmästä saattoivat olla osin puutteellisia.

Tutkimuksen perusteella työpaikoilla kannattaa vahvistaa esihenkilöiden osaamista ja kehittää yhteisiä kirjattuja käytäntöjä perhevapaisiin sekä työn ja perheen yhteensovittamiseen. Perheystävällisyyden tavoitteet ja toimenpiteet tulisi kirjata esimerkiksi työpaikan tasa-arvosuunnitelmaan ja toimenpiteiden toteutumista tulisi seurata säännöllisesti.

Tekijät: Johanna Närvi[1], Johanna Lammi-Taskula[1], Eija Haukka[2] ja Mia Teräsaho[2]

[1]Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, [2]Työterveyslaitos

Julkaisu: Närvi, J., Lammi-Taskula, J., Haukka, E., & Teräsaho, M. (2026). Työelämä kohtaa perhevapaauudistuksen: Henkilöstöjohdon ja esihenkilöiden näkemyksiä työn ja perheen yhteensovittamisesta. https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-408-727-8

Julkaisutyyppi: Työpaperi

Työelämätieto-palvelun uudet julkaisut ja päivitykset

Työelämätieto-palvelu tarjoaa luotettavista lähteistä koottua työelämän tilannekuvaa avoimesti kaikkien käyttöön – visualisoituna ja interaktiivisessa muodossa. Palvelu on ilmainen, ja kaikki sisällöt löytyvät suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi.

- Työpaikkatapaturmat 2014–2024 ammateittain kuvattuina
- Aivotyön vaatimukset: erilaisten tehtävien ja tilanteiden yleisyys, kuormittavuus ja innostavuus työssä

Työterveyslaitos on Suomen johtava työelämäasiantuntija. Tutkimme monitieteisesti työn ja terveyden suhdetta ja tuomme tutkimustiedon käytännön ratkaisuina avuksi työn arkeen. Teemme suomalaisesta työelämästä maailman parasta.

Työterveyslaitos
PL 40
00032 TYÖTERVEYSLAITOS
ttl.fi

Työterveyslaitos
Arbetshälsoinstitutet
Finnish Institute of Occupational Health