



SISÄLLYS

ALKUSANAT	13
MILLAISEN POHJAN PERSOONALLISUUS MUODOSTAA TYÖSSÄ JAKSAMISELLE?	18
Työssä jaksaminen, työhyvinvointi ja työkyky	18
Persoonallisuus arkikielessä ja psykologisessa tutkimuksessa	22
Kolme ikkunaa työminään: Persoonallisuuden monet tasot	24
Persoonallisuuteen liittyvät ominaisuudet ovat jatkumolta, eivät joko–tai-tyyppisiä ilmiöitä	25
ITSETUNTEMUS JA YMMÄRRYS OMASTA PERSOONALLISUUDESTA	28
Kokemustarinat peilinä itsetutkiskelulle	29
Työtä tuunaamalla kohti parempaa yksilöllistä jaksamista	31
Työn ja työntekijän yhteensopivuuden vahvistaminen	34
<i>Kokemustarina omannäköisestä työelämästä: Saara Närä</i>	36

ENSIMMÄINEN IKKUNA TYÖMINÄÄN: TEMPERAMENTTI JA PERSOONALLISUUDEN PIIRTEET TYÖMINÄN PERUSTANA

TEMPERAMENTTI – PERSOONALLISUUDEN SELKÄRANKA	42
Temperamenttipiirteet työelämässä	46
Temperamentin ja työympäristön yhteensopivuus	49
Harjoitus: Tunnista temperamenttisi	52
<i>Kokemustarina omannäköisestä työelämästä: Terhi Mäkinieni</i>	53
HERKKYYS	55
Mitä tutkimustieto kertoo herkkyydestä?	56
Miten herkkyys näkyy työelämässä?	59
Tilanteen ja ympäristön vaikutus	62
Mitä työyhteisössä olisi hyvä ymmärtää erityisherkkyydestä?	67
<i>Kokemustarina omannäköisestä työelämästä: Hanna Markuksela</i> ..	70
PERSOONALLISUUDEN PIIRTEET JA PERSOONALLISUUSTYYPIT	72
Persoonallisuuden viisi suurta piirrettä	73
Persoonallisuuden piirteet eivät määritä työhyvinvointia	76
Yksittäisistä piirteistä kohti persoonallisuustyyppejä	76
Voiko persoonallisuus muuttua?	79
Persoonallisuuserot työyhteisössä	81
Mitä työyhteisössä olisi hyvä ymmärtää työhyvinvoinnin yksilöllisyydestä?	84
<i>Kokemustarina omannäköisestä työelämästä: Tytti Kerttula</i>	88

PERSOONALLISUUDEN ARVIOINTI	91
Testien tarkoitus	91
Testien luotettavuus ja niiden käyttäjien pätevyys	93
Itsetuntemus käyttöön uravalinnoissa	95
Esimerkkejä työelämän persoonallisuustesteistä, joihin kannattaa suhtautua kriittisesti	96
Idiootit ympärilläsi – perustuuko ihmisten jaottelu väreihin mihinkään?	96
Myersin ja Briggsin tyyppi-indikaattorin 16 persoonallisuustyyppiä – persoonallisuuden syväanalyysi vai pelkkää hupia?	97
Big Five -teoriaan pohjautuvat testit	98
<i>Kokemustarina omannäköisestä työelämästä: Sanna Hakala</i>	99
 YLIKONTROLLITAIPUMUS	101
Taustalla temperamentti, kasvuympäristö ja opitut selviytymiskeinot ...	102
Itseohjautuvuuden ihanne	104
Voiko ylikontrollitaipumuksesta opetella eroon?	105
Miten työyhteisössä voidaan tukea ylisuorittamiseen taipuvaisen työssä jaksamista?	108
<i>Kokemustarina omannäköisestä työelämästä: Stina Akola</i>	110
 PERFEKTIONISMI	114
Taipumus oman toiminnan liian kriittiseen arviointiin	115
Voiko haitallista perfektionismia kehittää joustavampaan suuntaan? ..	118
Miten työyhteisössä voidaan tukea perfektionismiin taipuvaisen työssä jaksamista?	119
<i>Kokemustarina omannäköisestä työelämästä: Sami-Petteri Asikainen</i>	121

TOINEN IKKUNA TYÖMINÄÄN: MILLAISTEN LINSSIEN LÄPI KATSELEN MAAILMAA?

OMIEN ARVOJEN MUKAAN ELÄMINEN	128
Arvojen merkitys	129
Tunnistammeko, mikä meille on aidosti tärkeää?	131
Arvojen ristiriidat	133
Arvojen kirkastaminen	134
Harjoitus: Omien työhön liittyvien arvojen tunnistaminen	135
Harjoitus: Läksiäispuhe eläkkeelle jäädessä	136
Mitä eroa on arvoilla ja tavoitteilla?	136
Harjoitus: Tuunaa työstäsi vahvemmin arvojesi mukaista	138
<i>Kokemustarina omannäköisestä työelämästä: Risto Korhonen</i>	138
RESILIENSSI ELI MUUTOSJOUSTAVUUS	141
Mitä resilienssi on?	142
Resilienssi työhyvinvoinnin tukena	143
Voiko itseään kehittää resilentimmäksi?	145
Vahvistaako se, mikä ei tapa?	146
Voiko resilienssiä olla liikaa?	148
<i>Kokemustarina omannäköisestä työelämästä: Anne Haikola</i>	149
Miten työyhteisössä voidaan tukea yksilöiden resilienssiä?	152
<i>Kokemustarina omannäköisestä työelämästä: Elina Aikivuori</i>	154

HENKILÖKOHTAISET TYÖELÄMÄTAVOITTEET	157
Tavoitteiden joustava sopeuttaminen	159
Tämänhetkiset tai läpi elämän vaikuttavat tavoitteet	161
Kahdensuuntainen vaikutus	163
Tavoitteiden asettaminen	164
Harjoitus: Henkilökohtaiset työelämätavoitteet	166
<i>Kokemustarina omannäköisestä työelämästä: Julia Sangervo</i>	167
Tavoitteellisuus on eri asia kuin suorittaminen	171
Millaiset tavoitteet tukevat työhyvinvointia?	173
Harjoitus: Tuunaa työtavoitteitasi	175
<i>Kokemustarina omannäköisestä työelämästä: Laura Sandström</i> ...	176
 STRESSINSÄÄTELYKEINOT	
JA MIELEN SUOJAUTUMISKEINOT	180
Stressinsäätelykeinojen toimivuus	181
Kohti joustavampaa ja toimivampaa stressinsäätelyä	185
Mielen tiedostamattomat suojautumiskeinot	187
Harjoitus: Tunnista tyypilliset stressinsäätelykeinosi	191
<i>Kokemustarina omannäköisestä työelämästä: Anne Martin</i>	192

KOLMAS IKKUNA TYÖMINÄÄN: KUKA AJATTELEN OLEVANI JA MITEN SUHTAUDUN SIIHEN?

NARRATIIVINEN IDENTITEETTI

PERSOONALLISUUDEN KOKOAVANA TASONA	198
Kulttuurin tarjoamat mallitarinat	200
Millainen narratiivinen identiteetti tukee hyvinvointia?	202
Toimijuuden kokemuksen vahvistaminen	202
Ääripäät eivät ole yksin koko totuus	204
Miten narratiivista identiteettiä voi muuttaa hyvinvointia tukevaan suuntaan?	206
Kohti rajoittavien, kriittisten minätarinoiden haastamista	208
Tavoitteeksi itsensä hyväksyminen eikä itsetunnon vahvistaminen .	209
Itsekriittisten ajatusten kohtaaminen myötätuntoisesti	211
Harjoitus: Miten kohtelisit hyvää ystävääsi?	214
Kolme näkökulmaa minuuteen	215
Harjoitus: Kuinka joustava minäkäsityksesi on?	216
Konkreettisia työkaluja kohti joustavampaa minäkäsitystä	217
Itsehavainnointi	217
Harjoitus: ABC-analyysi	218
Käyttäytymiskokeilut	219
Harjoitus: Kokeile roolihahmollesi päinvastaista käyttäytymistä	221

LOPUKSI	223
KIITOKSET	227
VIITTEET	229
LÄHTEET	233

ALKUSANAT

Kun kirjoitin edellistä kirjaani Psykologinen palautuminen, ajauduin usein pohtimaan stressistä ja työkuormituksesta palautumisen yksilöllisyyttä. Tutustuin kymmeneen tutkimukseen palautumisen edistämisestä, mutta vaikka niillä oli muuten paljon annettavaa, yllättävän harva niistä pureutui kysymykseen, jonka usein saan esimerkiksi sosiaalisen median seuraajiltani tai kouluttaessani työyhteisöjä palautumiseen liittyvistä aiheista: Miten yksilölliset erot vaikuttavat jaksamiseen ja palautumiseen? Miksi juuri minun on niin vaikeaa jaksaa työssä, pysyä motivoituneena ja palautua, vaikka työkaveri vaikuttaisi porskuttavan eteenpäin ilman huolen häivää? Työhyvinvoinnista puhutaan paljon myös sosiaalisessa ja perinteisessä mediassa, ja aika usein keskustelu painottuu vinkkilistoihin ja muihin yksinkertaistuksiin. Vaikka vinkit pohjautuisivatkin luotettavaan tutkimustietoon ja asiantuntijoiden haastatteluihin, fakta on, että samat niksit eivät toimi joka ikisellä – ja vaikka toimisivatkin, joidenkin meistä on huomattavasti helpompi toteuttaa niitä kuin toisten.

Tässä kirjassa tutustumme työminään – työhyvinvoinnin ja jaksamisen yksilöllisyyteen ja siihen, mitä itse tuomme mukamme työelämään. Syvennymme persoonallisuuteen erityisesti siitä näkökulmasta, miten se vaikuttaa siihen, mistä ja miten helposti kuormitumme työelämässä ja mistä saamme työssä voimaa ja iloa. Yhtenä työhyvinvoinnin osana tarkastelemme myös työstä ja siihen liittyvästä stressistä palautumista, johon yksilölliset ominaisuudet ja elämäkokemukset myös vaikuttavat merkittävästi. Jos syvällisempi

kurkistus palautumiseen houkuttelee, suosittelen kuitenkin tutustumaan aiempaan kirjaani Psykologinen palautuminen. Tässä kirjassa keskeisenä näkökulmana on työn ja ihmisen yhteensopivuus: jotta pystymme kehittämään työhyvinvointiamme, meidän on syytä tuntea paitsi työminämme myös työmme ja se, miten nämä sopivat yhteen. Työn ja sen tekijän yhteensopivutta on myös mahdollista tukea esimerkiksi työn tuunaamisen keinoin, joihin tutustumme tässä kirjassa.

Työminällä tarkoitan tässä kirjassa ennen kaikkea sitä, miten persoonallisuus ilmenee ja vaikuttaa työssä. Kyse ei ole siitä, että työminä ja todellinen minä olisivat toisistaan irrallisia palikoita: oma persoonallisuus kulkee mukamme kaikkialla, minne menemme, mutta ympäristö vaikuttaa siihen, miten persoonallisuus vaikuttaa käyttäytymiseemme ja kokemuksiimme. Persoonallisuus ei nimittäin määritä käyttäytymistämme, vaan tilannetekiöt vaikuttavat yhtä lailla toimintaamme varsinkin työelämässä, joka sisältää monenlaisia yhteisesti sovittuja sääntöjä, käytäntöjä ja ääneen lausumattomia oletuksia. Tässä kirjassa en viittaa työminällä ensisijaisesti harkittuun ja hallittuun työrooliin vaan yksinkertaisesti *minään töissä* – siihen, miten persoonallisuutemme ilmenee ja vaikuttaa tällä elämäalueella.

Työssä jaksamiseen, siinä kukoistamiseen ja siitä palautumiseen vaikuttavat työolot, kuten työn vaatimukset ja voimavarat, johtaminen sekä tietysti laajemmat yhteiskuntamme rakenteet. Tässä kirjassa keskitytään siihen, miksi samatkin työolot voivat vaikuttaa eri ihmisiin eri tavoin eivätkä samat, sinänsä hyvää tarkoittavat keinot välttämättä edistä kaikkien työyhteisön jäsenten hyvinvointia. Työhyvinvointi rakentuu työn ja ihmisen kohtaamisessa. Se, miten ihminen ja työ sopivat yhteen, on merkityksellistä sekä työssä jaksamisen että motivaation kannalta. Tässä kirjassa keskityn siihen, mitä yksittäinen ihminen tuo tähän yhtälöön. Tunnistan, että nämä ajatukset voivat herättää joissakin vastalauseita: Miksi keskittyä yksilöön, kun työelämän ongelmat ovat suurelta osin yksittäisestä ihmisestä riippumattomia? Miksi fokusoida yksittäiseen työminään, jos ongelma on rakenteissa? Olen täysin samaa mieltä siitä, että työelämässä ja ylipäätään sitä ympäröivässä kulttuurissa asenneilmastoineen on paljon rakenteellisia ongelmakohtia, joita on ehdottoman tärkeää pyrkiä kehittämään.

Rakenteelliset ongelmat eivät kuitenkaan sulje pois sitä, että myös yksilön itseymmärryksellä ja omalla toiminnalla on merkitystä. Millaisilla keinoilla voimme omista lähtökohdistamme tukea hyvinvointiamme silloinkin, kun ympäristö vaatii meiltä välillä kohtuuttoman paljon? Emme voi yksin muuttaa työelämän toimintatapoja, mutta samalla kun toivottavasti otamme osaa laajempaan muutokseen, on hyvä tukea omaa hyvinvointia pienin mutta johdonmukaisin teoin – muuten ei jaksamista riitä suurten asioidenkaan muuttamiseen. Omien vaikutusmahdollisuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen myös vahvistaa toimijuuden kokemusta ja hallinnan tunnetta, jotka ovat tärkeitä hyvän elämän osatekijöitä.

Vaikka työhyvinvoinnista puhutaan usein riskejä korostaen ja keskittyen esimerkiksi työuupumukseen, työ kuitenkin tuo parhaimmillaan paljon hyvää elämään taloudellisen toimeentulon lisäksi. Tutkimustieto osoittaa, että vaikka työ voi pahimmillaan uuvuttaa ja romuttaa terveyden ja elämän mielekkyyden, parhaimmillaan se voi olla tärkeä merkityksellisyyden lähde – tapa toteuttaa itseään, luoda mielekkäitä kohtaamisia ihmisten kanssa ja jopa tehdä maailmasta hieman parempi paikka. Itse asiassa myönteinen työhyvinvointi, kuten työn imu, ei tutkimusten mukaan suinkaan ole vain harvojen etuoikeus vaan varsin yleistä¹. Siksi en tässä kirjassakaan keskity vain työhyvinvoinnin riskitekijöiden torjumiseen vaan myös yksilöllisten vahvuuksien tunnistamiseen ja siihen, miten voimme ottaa jo toimivat, myönteiset ominaisuutemme entistä tehokkaammin käyttöön työhyvinvoinnin ja työmotivaation tukemisessa. Toiveeni ei ole yrittää muovata lukijasta suorituskeskeistä tehopakkausta, joka valjastaa koko persoonallisuutensa vaativan työelämän käyttövoimaksi. Pysin auttamaan lukijaa tutustumaan syvemmin omaan työminäänsä ja laajemmin persoonallisuuteensa sekä löytämään itselle sopivia polkuja jaksamisen tueksi – itselle mielekkäällä ja omien arvojen mukaisella tavalla.

Tämä kirja on sinulle, joka haluat oppia ymmärtämään paremmin, mikä juuri sinua kuormittaa ja toisaalta innostaa työelämässä. Tutustumme siihen, miten jokainen työtä tekevä – työntekijä, yrittäjä tai esihenkilö – voi itsetunteuksensa pohjalta suojella jaksamistaan itselleen sopivalla tavalla ja vahvistaa sitä, mikä jo toimii. Jos työskentelet työhyvinvoinnin, henkilöstöhallinnon,

johtamisen tai esimerkiksi työsuojelun parissa, tämä kirja voi auttaa sinua ymmärtämään paremmin, miksi samoissa olosuhteissakin toiset työntekijöistä kukoistavat ja toiset kärsivät, ja tukemaan työntekijöiden hyvinvointia yksilölliset erot riittävällä tavalla huomioiden. Kirja ei ole opas työhyvinvoinnin johtamiseen, mutta ymmärrys työhyvinvoinnin yksilöllisyydestä voi auttaa myös johtavassa asemassa olevia huomioimaan työntekijöiden erilaiset tarpeet ja vahvuudet. Kirjan näkökulma painottuu muttei rajoitu täysin tietotyön ja toimistotyön maailmaan – kaikkia mahdollisia työn piirteitä ja erilaisia työnkuvia ei luonnollisestikaan ole mahdollista yhdessä kirjassa huomioida.

Kirja on suunnattu myös sinulle, jota ärsyttävät geneeriset vinkkilistat työhyvinvoinnin tukemiseen. Jokainen meistä on varmasti joskus törmännyt mediassa suosittuun juttutyyppiin, jossa kerrotaan 5 tai 10 vinkkiä parempaan palautumiseen, parempaan työssä jaksamiseen tai vaikkapa työn imun kehittämiseen. Tästä kirjasta et löydä pikavinkkejä siihen, miten tulla tehokkaammaksi ja enemmän aikaansaavaksi työkoneeksi. Sen sijaan saat aineksia itsetuntemuksesi kehittämiseen ja oman työhyvinvointisi tukemiseen.

Harva tulee ajatelleeksi, että työhyvinvointia koskeva tutkimustieto perustuu suurelta osin ryhmätason todennäköisyyksiin eli siihen, miten asiat keskimäärin ovat. Tällaiselle tiedolle on ilman muuta tarvetta, mutta tärkeää on myös muistaa, että yksilölliset työhyvinvoinnin prosessit voivat poiketa ryhmätason yleistyksistä. Toivon, että tästä kirjasta saat aineksia sen tunnistamiseen, millaisiin jaksamisvinkkeihin juuri sinun kannattaa tarttua ja mitkä puolestaan eivät välttämättä ole sinua varten juuri nyt. Ehkä oletkin jo yrittänyt tukea työssä jaksamistasi lukuisin eri tavoin, mutta olet kokenut usein olevasi erilainen, jopa vääränlainen, kun toimivia keinoja ei olekaan löytynyt tai jaksamisvinkkeihin tarttuminen on tuntunut itselle vaikealta tai jopa mahdottomalta, vaikka teoriassa tietäisitkin, miten kannattaisi toimia.

Tutkimustiedon ja asiantuntijahaastattelujen lisäksi kirja sisältää haastatteluja, joissa terveyden ja hyvinvoinnin parissa työskentelevät eri alojen ammattilaiset kertovat kokemuksistaan omannäköisen työelämän rakentamisessa. He kertovat, miten persoonallisuus on vaikuttanut heidän työssä jaksamiseensa ja valintoihinsa ja miten he ovat onnistuneet tekemään työstään ja työurastaan itsensä näköisen ja omaan persoonaansa sopivan. Toivon, että

voit tätä kirjaa lukiessasi käyttää haastateltavien kokemuksia peilinä itsetutkiskelullesi. Kenties saat heidän tarinoistaan innostavia esimerkkejä itselle sopivan työn löytämiseen, työn tuunaamiseen ja oman jaksamisen tukemiseen.

Kirja sisältää myös harjoituksia, joiden avulla pääset kehittämään itsetuntemustasi ja pohtimaan käytännön keinoja edistää jaksamistasi ja työssä kukoistustasi sinulle sopivalla tavalla. Läpi kirjan tutustumme työn tuunaamiseen, joka tarjoaa jokaiselle työtä tekeväälle väyliä muotoilla nykyisestä työstään mahdollisimman omannäköistä. Toivon, että kirja tarjoaa ajatuksia herättäviä näkökulmia yksilölliseen työhyvinvointiin riippumatta siitä, onko työ sinulle vain työtä vai jotain enemmän. Hyvinvointi työssä kuuluu jokaiselle, vaikka meillä onkin siihen erilaisia lähestymistapoja.

MILLAISEN POHJAN PERSONAALLISUUS MUODOSTAA TYÖSSÄ JAKSAMISELLE?

Tutustumme monipuolisesti siihen, millaisen pohjan persoonallisuus muodostaa jaksamiselle ja miten oman persoonallisuuden ymmärtämisen pohjalta voi tukea omaa jaksamistaan paremmin. Ensin on kuitenkin syytä paneutua hetkeksi keskeisten käsitteiden määrittelyyn: mitä työssä jaksaminen, työhyvinvointi ja persoonallisuus oikeastaan pitävät sisällään?

Työssä jaksaminen, työhyvinvointi ja työkyky

Työhyvinvointi – josta arkikielessä usein puhutaan myös työssä jaksamisena – on kokonaisvaltainen ilmiö, joka linkittyy sekä mielen että kehon hyvinvointiin. Moni kenties muistaa kouluajoilta faktan, että ihminen on psykofyysis-sosiaalinen kokonaisuus – se pätee myös työhyvinvointiin. Tässä kirjassa tarkastelen työhyvinvointia ennen kaikkea tunneperäisenä psykologisena kokemuksena, johon fyysinen hyvinvointi ja työn sosiaaliset elementit luonnollisesti myös vaikuttavat.

Työhyvinvointia voidaan jäsentää yleisellä tunneulottuvuuksien mallilla, jossa eri tunnetiloja ja kokemuksia kuvataan sen perusteella, millainen virittäytyneisyys ja mielihyvän tai -pahan kokemus niihin liittyy². Yksi monelle tutuimmista työhyvinvointiin liittyvistä kokemuksista, stressi, on esimerkiksi kielteiseksi koettu tila, jota kuvastaa korkea vireystila: jännittyneisyyden, hermostuneisuuden tai ahdistuneisuuden tunteet sekä kehollinen ylivirittyneisyys. Vastaavasti työuupumus on niin ikään kielteinen tila, jossa syvä väsymys ei helpota tavanomaisella levolla ja jolle ovat tyypillisiä työhön liittyvät asennemuutokset sekä kognitiivisten toimintojen ja tunteiden hallinnan haasteet. Esimerkkejä myönteisistä työhyvinvoinnin tiloista puolestaan ovat työtyytyväisyys ja työssä viihtyminen – myönteinen ja rauhallinen tila – sekä työn imu, jota kuvastavat energisyys ja korkea vireystila yhdistettynä myönteisiin tunteisiin.

Työhyvinvoinnissa on pelkistettynä kyse sekä virittyneisyyden erilaisista muodoista että siitä, koemmeko työhön liittyvän voittopuolisesti kielteisiä vai myönteisiä tunteita. Arkisessa kielenkäytössä puhutaan usein työssä jaksamisesta, jolla yleensä viitataan suurin piirtein samaan asiaan kuin tutkimuskielessä työhyvinvoinnilla. Toisaalta työssä jaksaminen vie huomion ennen kaikkea siihen, miten jaksamme suorittaa työtehtävät. Kuvastaako käsite lopulta lainkaan sitä, millaisten tunnetilojen vallassa teemme työtämme ja miten suhtaudumme siihen? Tai sitä, miten palaudumme työstä ja miten jaksamme elää mielekästä, antoisaa elämää myös työn ulkopuolella? On täysin mahdollista jaksaa hoitaa sinänsä työtehtävät moitteettomasti siitä huolimatta, että työ ei tunnu mielekkäältä tai kaikki energia meneekin työhön eikä iltaisin jaksa tehdä mitään itselleen tärkeää ja mielekästä. Tyydymmekö työssä jaksamiseen vai haluammeko tavoitella työn iloa ja työssä kukoistamista? Kukoistuksella tarkoitan myönteistä työn imua ja iloa, merkityksellisyyden kokemuksia sekä tunnetta, että kehittyä itselle mielekkääseen suuntaan.

Vaikka nykyään puhutaan paljon työn merkityksellisyydestä ja intohimmista, työ ei merkitse kaikille samoja asioita. Toisille meistä – minullekin – on tärkeää, että työ on sisällöltään mielekästä ja siinä pystyy edistämään itselleen tärkeitä asioita. Työskentelin useita vuosia tutkijana, mikä kyllä oli mielekästä työtä mutta melko yksinäistä ja hitaasti etenevää. Kun aloin saada

tutkimustyön rinnalle koulutus- ja luennointipyyntöjä tutkimukseeni liittyvistä teemoista, huomasinkin nauttivani enemmän tutkimuksen viemisestä käytäntöön ja yleistajuiseen muotoon kuin itse tutkimuksesta. Molemmat työt ovat tärkeitä ja arvojeni mukaisia, mutta koulutustyössä pääsen käyttämään vahvuuksiani monipuolisemmin ja kohtaamaan muitakin ihmisiä kuin työkavereita, mikä tuo minulle työn iloa. Niinpä aloin vähitellen tietoisesti suunnata työtäni vahvemmin tähän suuntaan, ja toistaiseksi se on tuntunut hyvältä ratkaisulta.

Työhön kuluu arjessa niin paljon aikaa, että elämä tuntuu kokonaisuudessaan mielekkäämmältä, jos työ ei ole aivan ankeaa pakkopullaa. Joillekin työ on suorastaan kutsumus ja erottamaton osa identiteettiä. Toisaalta on niitäkin ihmisiä, joille työ on vain työtä, keino varmistaa oma ja perheen toimeentulo, ja mahdollinen työssä viihtyminen kumpuaa enemmänkin vaikkapa mukavasta työyhteisöstä kuin työtehtävien sisällöstä. Merkityksellisyys- ja intohimopuhe voi luoda myös paineita ja suunnata huomion pois siitä faktasta, että monelle elämän merkityksellisyys syntyy ennen kaikkea yksityiselämään liittyvistä asioista.

Oma suhtautuminen työhön voi vaikuttaa myös siihen, miten suhtaudumme työhyvinvointiin. Joillekin tasainen tyytyväisyys sopii, ja he kokevat jaksavansa riittävän hyvin silloin, kun työ ei imaise itsestä kaikkia mehuja ja vapaa-ajalla jaksaa harrastaa ja viettää aikaa läheisten kanssa. Toisille taas on tärkeää myös päästä toteuttamaan itseään työssään, kehittää osaamistaan ja tunnustella sen ääri rajoja, mikä voi vaatia hieman enemmän työhyvinvoinnin optimointia. Mitä sinä kaipaat työelämältä? Millaisia asioita haluaisit kokea työssäsi ja työurallasi?

Työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin lisäksi tärkeä aiheeseen liittyvä käsite on myös työkyky. Työkykyä voidaan havainnollistaa esimerkiksi Työkykytalo-mallin mukaan³. Laajaan tutkimukseen pohjautuvan mallin mukaan työkyvyn perustan – talon ensimmäisen kerroksen – muodostavat yksilön terveys ja toimintakyky, joka sisältää niin fyysisen, psyykkisen kuin sosiaalisenkin toimintakyvyn. Työkykytalon toisen kerroksen muodostaa osaaminen: sekä ammattiin liittyvä aiempi koulutus että elinikäinen oppiminen eli tietojen ja taitojen päivittäminen. Talon kolmannessa kerroksessa ovat työhön

liittyvät arvot, asenteet ja motivaatio. Jos työ esimerkiksi koetaan riittävän mielekkääksi ja siihen suhtaudutaan myönteisesti, on työkyky parempi kuin silloin, jos työtä pidetään välttämättömänä pahana eikä se vastaa lainkaan omia toiveita. Työkykytalon neljännessä kerroksessa asuvat työhön liittyvät asiat: johtaminen, työyhteisö ja työolot.

Työkyky ei ole pelkästään yksilön ominaisuus tai synonyymi terveydelle, vaan se muodostuu yksilön ja työn vuorovaikutuksessa. Työkyvyssä on kyse ihmisen voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta: absoluuttista työkykyä ei ole olemassakaan, vaan ihmisen työkyky suhteutuu aina siihen, missä työssä hän toimii. Ihminen voi olla täysin työkykyinen yhteen tehtävään mutta työkyvytön toiseen: esimerkiksi tietokoneella työskentely voi sujua jalka paketissa, vaikka fyysisesti kuormittava työ olisi samassa tilanteessa mahdotonta. Lisäksi varsinaista työkykytaloa ympäröivät yksilön sosiaaliset suhteet ja verkostot työn ulkopuolella sekä laajempi yhteiskunta ja kulttuuri, jotka voivat vaikuttaa yksilön työkykyyn.

Tässä kirjassa en keskity työkykytalon kaikkiin kerroksiin vaan siihen, mitä yksilö itsestään ja elämästään tuo taloon – oman työkykynsä ja työhyvinvointinsa kokonaisuuteen. Työkyvyn ja -hyvinvoinnin kokonaisuuden ymmärtäminen kuitenkin auttaa oivaltamaan, että niin paljon kuin persoonallisuudella ja yksilöllisillä tekijöillä onkin merkitystä työhyvinvoinnille, työkyvyssä kokonaisuudessaan on kyse laajemmasta ilmiöstä. Toisaalta yksilöllinen jaksaminen ja työkykytalon muut kerrokset, kuten johtaminen ja työolot, linkittyvät vahvasti toisiinsa: yksilölliset ominaisuudet voivat esimerkiksi vaikuttaa siihen, millaisia tulkintoja teemme työoloista ja miten reagoimme ja osallistumme työyhteisössä tapahtuvaan vuorovaikutukseen. Myös työkykytaloa ympäröivä yhteiskunta ja sen vaatimukset, odotukset ja normit vaikuttavat aina osaltaan yksilön työelämäkokemuksiin.

LÄHTEET

- Adler, J. M. (2012). Living into the story: Agency and coherence in a longitudinal study of narrative identity development and mental health over the course of psychotherapy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(2), 367.
- Adler, J. M., Lodi-Smith, J., Philippe, F. L. & Houle, I. (2016). The incremental validity of narrative identity in predicting well-being: A review of the field and recommendations for the future. *Personality and Social Psychology Review*, 20(2), 142–175.
- Airaksinen, A. & Satri, J. (2021). Herkkyys ja yksilölliset olemisen kehukset. *Sosiaalipedagogiikka*, 22, 63–84.
- Airaksinen, A., Satri, J., Ollila, S. & Salonen, A. O. (2023). ”Suurin osa elämästä on menny siihen, että mun täytyis olla toisenlainen”: Herkkyiden kokemuk- sia nyky-yhteiskunnassa. *Aikuiskasvatus*, 43(4), 276–292.
- Akin, A. (2009). Self-compassion and submissive behavior. *Egitim ve Bilim*, 34(152), 138.
- Alarcon, G., Eschleman, K. J. & Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & Stress*, 23(3), 244–263.
- Andreassen, C. S., Hetland, J. & Pallesen, S. (2010). The relationship between 'workaholism', basic needs satisfaction at work and personality. *European Journal of Personality: Published for the European Association of Personality Psychology*, 24(1), 3–17.
- Aron, E. (2013). *Erityisherkkä ihminen*. Otava.

- Aron, E. & Aron, A. (2018). Tips for SPS research. https://hsperson.com/wp-content/uploads/2018/08/Tips_for_SPS_Research_Revised_July24_2018.pdf
- Asendorpf, J. B. (2015). Person-centered approaches to personality. Teoksessa M. Mikulincer, P. R. Shaver, M. L. Cooper & R. J. Larsen (toim.), *APA handbook of personality and social psychology: Vol. 4. Personality processes and individual differences* (s. 403–424). American Psychological Association.
- Aspinwall, L. G. & Taylor, S. E. (1997). A stitch in time: Self-regulation and proactive coping. *Psychological Bulletin*, 121(3), 417.
- Assary, E., Zavos, H. M., Krapohl, E., Keers, R. & Pluess, M. (2021). Genetic architecture of environmental sensitivity reflects multiple heritable components: A twin study with adolescents. *Molecular Psychiatry*, 26(9), 4896–4904.
- Baerger, D. R. & McAdams, D. P. (1999). Life story coherence and its relation to psychological well-being. *Narrative Inquiry*, 9(1), 69–96.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273.
- Bal, P. M. & Dóci, E. (2018). Neoliberal ideology in work and organizational psychology. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 536–548.
- Barańczuk, U. (2019). The five factor model of personality and emotion regulation: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 139, 217–227.
- Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I. & Vohs, K. D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles? *Psychological Science in the Public Interest*, 4(1), 1–44.
- Belsky, J. (1997). Variation in susceptibility to environmental influence: An evolutionary argument. *Psychological Inquiry*, 8(3), 182–186.
- Belsky, J. & Pluess, M. (2009). Beyond diathesis stress: Differential susceptibility to environmental influences. *Psychological Bulletin*, 135(6), 885.
- Boyce, W. T. & Ellis, B. J. (2005). Biological sensitivity to context: I. An evolutionary–developmental theory of the origins and functions of stress reactivity. *Development and Psychopathology*, 17(2), 271–301.

- Brandstädter, J. & Renner, G. (1990). Tenacious goal pursuit and flexible goal adjustment: Explication and age-related analysis of assimilative and accommodative strategies of coping. *Psychology and Aging*, 5(1), 58.
- Brindle, K., Moulding, R., Bakker, K. & Nedeljkovic, M. (2015). Is the relationship between sensory-processing sensitivity and negative affect mediated by emotional regulation? *Australian Journal of Psychology*, 67(4), 214–221.
- Breines, J. G. & Chen, S. (2012). Self-compassion increases self-improvement motivation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(9), 1133–1143.
- Bruning, P. F. & Campion, M. A. (2018). A role–resource approach–avoidance model of job crafting: A multimethod integration and extension of job crafting theory. *Academy of Management Journal*, 61(2), 499–522.
- Bouchard, T. J. & Loehlin, J. C. (2001). Genes, evolution, and personality. *Behavior Genetics*, 31, 243–273.
- Boyce, C. J., Wood, A. M., Daly, M. & Sedikides, C. (2015). Personality change following unemployment. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 991.
- Brooks, A. W. (2014). Get excited: Reappraising pre-performance anxiety as excitement. *Journal of Experimental Psychology: General*, 143(3), 1144.
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B. & Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40(6), 1223–1233.
- Carver, C. S. & Connor-Smith, J. (2010). Personality and coping. *Annual Review of Psychology*, 61, 679–704.
- Chess, S. & Thomas, A. (1996). *Temperament, a theory and practice*. Brunner/Mazel.
- Chess, S. & Thomas, A. (2013). *Goodness of fit: Clinical applications, from infancy through adult life*. Routledge.
- Cloninger, C. R., Cloninger, K. M., Zwir, I. & Keltikangas-Järvinen, L. (2019). The complex genetics and biology of human temperament: A review of traditional concepts in relation to new molecular findings. *Translational Psychiatry*, 9(1), 290.
- Connor-Smith, J. K. & Flachsbart, C. (2007). Relations between personality and coping: A meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(6), 1080.

- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (2010). *NEO-PI-3*. Sigma Assessment Systems.
- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (2012). Major contributions to the psychology of personality. Teoksessa S. Mogdil & C. Mogdil (toim.), *Hans Eysenck: Consensus and controversy* (s. 65–74). Routledge.
- Crum, A. J., Akinola, M., Martin, A. & Fath, S. (2017). The role of stress mindset in shaping cognitive, emotional, and physiological responses to challenging and threatening stress. *Anxiety, Stress, & Coping*, 30(4), 379–395.
- Crum, A. J., Salovey, P. & Achor, S. (2013). Rethinking stress: The role of mindsets in determining the stress response. *Journal of Personality and Social Psychology*, 104(4), 716.
- De Bloom, J., Vaziri, H., Tay, L. & Kujanpää, M. (2020). An identity-based integrative needs model of crafting: Crafting within and across life domains. *Journal of Applied Psychology*, 105(12), 1423.
- Demorest, A., Popovska, A. & Dabova, M. (2012). The role of scripts in personal consistency and individual differences. *Journal of Personality*, 80(1), 187–218.
- de Villiers, B., Lionetti, F. & Pluess, M. (2018). Vantage sensitivity: A framework for individual differences in response to psychological intervention. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 53, 545–554.
- Donnellan, M. B. & Robins, R. W. (2010). Resilient, overcontrolled, and undercontrolled personality types: Issues and controversies. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(11), 1070–1083.
- Edú-Valsania, S., Laguía, A. & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1780.
- Erikson, T. (2017). *Idiootit ympärilläni: Kuinka ymmärtää muita ja itseään*. Atena.
- Evers, A., Rasche, J. & Schabracq, M. J. (2008). High sensory-processing sensitivity at work. *International Journal of Stress Management*, 15(2), 189.
- Ewert, C., Vater, A. & Schröder-Abé, M. (2021). Self-compassion and coping: A meta-analysis. *Mindfulness*, 12, 1063–1077.
- Golonka, K. & Gulla, B. (2021). Individual differences and susceptibility to burnout syndrome: Sensory processing sensitivity and its relation to exhaustion and disengagement. *Frontiers in psychology*, 12, 751350.

- Gori, A., Arcioni, A., Topino, E., Palazzeschi, L. & Di Fabio, A. (2021). Constructing well-being in organizations: First empirical results on job crafting, personality traits, and insight. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(12), 6661.
- Grandell, R. (2015). *Itsemyötätunto*. Tammi.
- Hakanen, J. (2020). Omaa työtä merkityksellistämässä. *Työn tuuli*, 1, 29–37.
- Hakanen, J. & Kaltiainen, J. (2020). Työn imu – parasta hyvinvointia työssä. *Työpoliittinen aikakauskirja*, 2, 41–56.
- Hakanen, J. J., Peeters, M. C. & Schaufeli, W. B. (2018). Different types of employee well-being across time and their relationships with job crafting. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), 289.
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R. & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 78–91.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B. & Ahola, K. (2008). The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22(3), 224–241.
- Hakanen, J. J., Seppälä, P. & Peeters, M. C. (2017). High job demands, still engaged and not burned out? The role of job crafting. *International Journal of Behavioral Medicine*, 24, 619–627.
- Hallford, D. J. & Mellor, D. (2017). Development and validation of the Awareness of Narrative Identity Questionnaire (ANIQ). *Assessment*, 24(3), 399–413.
- Hammack, P. L. (2008). Narrative and the cultural psychology of identity. *Personality and Social Psychology Review*, 12(3), 222–247.
- Harju, L. & Hakanen, J. J. (2017). *Työn imu ja työn tuunaaminen aktiivisen sopeutumisen vahvistajina muutoksissa*. ARTTU2-tutkimusohjelman julkaisusarja 6/2017. Kuntaliitto.
- Harju, L. K., Kaltiainen, J. & Hakanen, J. J. (2021). The double-edged sword of job crafting: The effects of job crafting on changes in job demands and employee well-being. *Human Resource Management*, 60(6), 953–968.

- Harju, L. K., Schaufeli, W. B. & Hakanen, J. J. (2018). A multilevel study on servant leadership, job boredom and job crafting. *Journal of Managerial Psychology*, 33(1), 2–14.
- Hausler, M., Strecker, C., Huber, A., Brenner, M., Höge, T. & Höfer, S. (2017). Distinguishing relational aspects of character strengths with subjective and psychological well-being. *Frontiers in Psychology*, 8, 254032.
- Helgeson, V. S., Reynolds, K. A. & Tomich, P. L. (2006). A meta-analytic review of benefit finding and growth. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 74(5), 797.
- Herzberg, P. Y. & Roth, M. (2006). Beyond resilient, undercontrollers, and overcontrollers? An extension of personality prototype research. *European Journal of Personality*, 20(1), 5–28.
- Hyvönen, K. (2011). *Personal work goals put into context: Associations with work environment and occupational well-being*. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto.
- Hyvönen, K. & Feldt, T. (2017). Henkilökohtaiset työtavoitteet ja hyvinvointi. Teoksessa K. Salmela-Aro & J.-E. Nurmi (toim.), *Mikä meitä liikuttaa? Motivaatiopsykologian perusteet* (s. 133–148). PS-kustannus.
- Hyvönen, K., Feldt, T., Salmela-Aro, K., Kinnunen, U. & Mäkikangas, A. (2009). Young managers' drive to thrive: A personal work goal approach to burnout and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 183–196.
- Hyvönen, K., Rantanen, J., Huhtala, M., Wiese, B. S., Tolvanen, A. & Feldt, T. (2015). Conflicting personal goals: A risk to occupational well-being? *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 1034–1048.
- Islam, G. & Sanderson, Z. (2022). Critical positions: Situating critical perspectives in work and organizational psychology. *Organizational Psychology Review*, 12(1), 3–34.
- Jamieson, J. P., Mendes, W. B. & Nock, M. K. (2013). Improving acute stress responses: The power of reappraisal. *Current Directions in Psychological Science*, 22(1), 51–56.
- Joshanloo, M. & Ghaedi, G. (2009). Value priorities as predictors of hedonic and eudaimonic aspects of well-being. *Personality and Individual Differences*, 47(4), 294–298.

- Kaltiainen, J., Lipponen, J. & Petrou, P. (2018). Dynamics of trust and fairness during organizational change: Implications for job crafting and work engagement. Teoksessa M. Vakola & P. Paraskevas (toim.), *Organizational change* (s. 90–101). Routledge.
- Keltikangas-Järvinen, L. (2011). *Temperamenti: Ihmisen yksilöllisyys*. WSOY.
- Keltikangas-Järvinen, L. (2016). ”Hyvät tyypit”: *Temperamenti ja työelämä*. WSOY.
- Keltikangas-Järvinen, L. (2022). Temperamenti – mitä se on ja mihin se vaikuttaa? *Duodecim*, 138(2), 139–144.
- Kinnunen, S. M., Puolakanaho, A., Tolvanen, A., Mäkikangas, A. & Lappalainen, R. (2019). Does mindfulness-, acceptance-, and value-based intervention alleviate burnout? A person-centered approach. *International Journal of Stress Management*, 26(1), 89.
- Kokkinen, L. (2020). *Hyvinvointia työstä 2030-luvulla: Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä*. Työterveyslaitos.
- Kooij, D. T., van Woerkom, M., Wilkenloh, J., Dorenbosch, L. & Denissen, J. J. (2017). Job crafting towards strengths and interests: The effects of a job crafting intervention on person–job fit and the role of age. *Journal of Applied Psychology*, 102(6), 971.
- Kujala, E. (2021). *Suorittajan mieli*. Otava
- Laguía, A., Topa, G., Pocinho, R. F. D. S. & Muñoz, J. J. F. (2024). Direct effect of personality traits and work engagement on job crafting: A structural model. *Personality and Individual Differences*, 220, 112518.
- Lazarus, R. S. (2006). Emotions and interpersonal relationships: Toward a person-centered conceptualization of emotions and coping. *Journal of Personality*, 74(1), 9–46.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Lazazzara, A., Tims, M. & De Gennaro, D. (2020). The process of reinventing a job: A metasynthesis of qualitative job crafting research. *Journal of Vocational Behavior*, 116(Part B), 1–18.
- Le, K., Donnellan, M. B. & Conger, R. (2014). Personality development at work: Workplace conditions, personality changes, and the corresponsive principle. *Journal of Personality*, 82(1), 44–56.

- Li, W. D., Fay, D., Frese, M., Harms, P. D. & Gao, X. Y. (2014). Reciprocal relationship between proactive personality and work characteristics: A latent change score approach. *Journal of Applied Psychology*, 99(5), 948.
- Lichtenthaler, P. W. & Fischbach, A. (2018). Leadership, job crafting, and employee health and performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(5), 620–632.
- Lionetti, F., Aron, A., Aron, E. N., Burns, G. L., Jagiellowicz, J. & Pluess, M. (2018). Dandelions, tulips and orchids: Evidence for the existence of low-sensitive, medium-sensitive and high-sensitive individuals. *Translational Psychiatry*, 8(1), 24.
- Lionetti, F., Pastore, M., Moscardino, U., Nocentini, A., Pluess, K. & Pluess, M. (2019). Sensory processing sensitivity and its association with personality traits and affect: A meta-analysis. *Journal of Research in Personality*, 81, 138–152.
- Listou Grimen, H. & Diseth, Å. (2016). Sensory processing sensitivity: Factors of the highly sensitive person scale and their relationships to personality and subjective health complaints. *Perceptual and Motor Skills*, 123(3), 637–653.
- Lyytinen, N. (2017). *The association between maladaptive and adaptive perfectionism and burnout among primary school teachers*. Lisensiaatin tutkielma. Helsingin yliopisto.
- Löckenhoff, C. E., Terracciano, A. & Costa Jr, P. T. (2009). Five-factor model personality traits and the retirement transition: Longitudinal and cross-sectional associations. *Psychology and Aging*, 24(3), 722.
- Martínez-Martí, M. L. & Ruch, W. (2014). Character strengths and well-being across the life span: Data from a representative sample of German-speaking adults living in Switzerland. *Frontiers in Psychology*, 5, 105311.
- Mattila, R. (2023). Näin voit yrittää hallita omaa stressiä: Kolmen kohdan malli on vastoin totuttuja oppeja. Minä väitän -sarja. *Helsingin Sanomat*, 4.4.2023. <https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000009421107.html>
- McAdams, D. P. (1995). What do we know when we know a person? *Journal of Personality*, 63(3), 365–396.
- McAdams, D. P. (2019). "First we invented stories, then they changed us": The evolution of narrative identity. *Evolutionary Studies in Imaginative Culture*, 3(1), 1–18.

- McAdams, D. P., Anyidoho, N. A., Brown, C., Huang, Y. T., Kaplan, B. & Machado, M. A. (2004). Traits and stories: Links between dispositional and narrative features of personality. *Journal of Personality*, 72(4), 761–784.
- McAdams, D. P. & McLean, K. C. (2013). Narrative identity. *Current Directions in Psychological Science*, 22(3), 233–238.
- McAdams, D. P. & Pals, J. L. (2006). A new Big Five: Fundamental principles for an integrative science of personality. *American Psychologist*, 61(3), 204.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective*. Guilford Press.
- McLean, K. C. & Syed, M. (2016). Personal, master, and alternative narratives: An integrative framework for understanding identity development in context. *Human Development*, 58(6), 318–349.
- Metsäpelto, R.-L. & Feldt, T. (2015). Persoonallisuuden käsite psykologiassa. Teoksessa R.-L. Metsäpelto & T. Feldt (toim.), *Meitä on moneksi: Persoonallisuuden psykologiset perusteet* (s. 13–29). PS-kustannus.
- Moos, R. H. & Schaefer, J. A. (1993). Coping resources and processes: Current concepts and measures. Teoksessa L. Goldberger & S. Breznitz (toim.), *Handbook of stress: Theoretical and clinical aspects* (2. painos, s. 234–257). Free Press.
- Moran, O., Almada, P. & McHugh, L. (2018). An investigation into the relationship between the three selves (Self-as-Content, Self-as-Process and Self-as-Context) and mental health in adolescents. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 7, 55–62.
- Mäkikangas, A. & Hakanen, J. (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 103–125). PS-kustannus.
- Mäkikangas, A., Rantanen, J., Bakker, A. B., Kinnunen, M. L., Pulkkinen, L. & Kokko, K. (2015). The circumplex model of occupational well-being: Its relation with personality. *Journal for Person-Oriented Research*, 1(3), 109–125.
- Najmi, S. & Wegner, D. M. (2008). The gravity of unwanted thoughts: Asymmetric priming effects in thought suppression. *Consciousness and Cognition*, 17(1), 114–124.

- Neely, M. E., Schallert, D. L., Mohammed, S. S., Roberts, R. M. & Chen, Y. J. (2009). Self-kindness when facing stress: The role of self-compassion, goal regulation, and support in college students' well-being. *Motivation and Emotion*, 33, 88–97.
- Neff, K. (2020). *Itsemyötätunto: Opi suhtautumaan itseesi hyväksyvästi*. Viisas Elämä.
- Nieß, C. & Zacher, H. (2015). Openness to experience as a predictor and outcome of upward job changes into managerial and professional positions. *PLoS one*, 10(6), e0131115.
- Oksa, R., Mäkikangas, A., Savela, N., Latikka, R. & Oksanen, A. (2023). Longitudinal development of well-being among Finnish employees during 2019–2021: Relationships with personality trait profiles. *Scandinavian Journal of Psychology*, 64(2), 179–193.
- Ollila, S. & Kujala, A. (2020). Moninaisuus työelämässä ja johtamisessa: Erityisherkit persoonat työssä. *Hallinnon tutkimus*, 39(2), 90–102.
- Pals, J. L. (2006). Narrative identity processing of difficult life experiences: Pathways of personality development and positive self-transformation in adulthood. *Journal of Personality*, 74(4), 1079–1110.
- Park, C. L. & Folkman, S. (1997). Meaning in the context of stress and coping. *Review of General Psychology*, 1(2), 115–144.
- Pervin, L. A. (2003). *The science of personality*. Oxford University Press.
- Pietikäinen, A. (2009). *Joustava mieli*. Duodecim.
- Pietikäinen, A. (2021). *Joustava mieli ja hyvän itsetunnon ABC*. Duodecim.
- Pihlaja, S. (2018). *Aikaansaamisen taika*. Atena.
- Pluess, M. (2015). Individual differences in environmental sensitivity. *Child Development Perspectives*, 9(3), 138–143.
- Pluess, M., Assary, E., Lionetti, F., Lester, K. J., Krapohl, E., Aron, E. N. & Aron, A. (2018). Environmental sensitivity in children: Development of the Highly Sensitive Child Scale and identification of sensitivity groups. *Developmental Psychology*, 54(1), 51.
- Psykopodiaa-podcast, jakso 118. Oletko tarinasi vanki? Narratiivinen identiteetti. Vieraana Pekka Töllä.

- Puolakanaho, A., Tolvanen, A., Kinnunen, S. M. & Lappalainen, R. (2020). A psychological flexibility-based intervention for burnout: A randomized controlled trial. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 15, 52–67.
- Raggatt, P. (2006). Putting the five-factor model into context: Evidence linking big five traits to narrative identity. *Journal of Personality*, 74(5), 1321–1348.
- Roberts, B. W., Caspi, A. & Moffitt, T. E. (2003). Work experiences and personality development in young adulthood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 582.
- Roth, M. & von Collani, G. (2007). A head-to-head comparison of big-five types and traits in the prediction of social attitudes: Further evidence for a five-cluster typology. *Journal of Individual Differences*, 28(3), 138–149.
- Roth, S. & Cohen, L. J. (1986). Approach, avoidance, and coping with stress. *American Psychologist*, 41(7), 813.
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N. & Zacher, H. (2017). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 112–138.
- Salmela-Aro, K. & Nurmi, J. E. (1997). Goal contents, well-being, and life context during transition to university: A longitudinal study. *International Journal of Behavioral Development*, 20(3), 471–491.
- Salmela-Aro, K. & Nurmi, J. E. (2017). Henkilökohtaiset tavoitteet, hyvinvointi ja elämäntyyli. Teoksessa K. Salmela-Aro, J.-E. Nurmi & T. Feldt (toim.), *Mikä meitä liikuttaa: Motivaatiopsykologian perusteet* (s. 26–34). PS-kustannus.
- Satri, J. (2019). *Herkkyyks voimavaraksi: Tietoa erityisheikille ja heitä kohtaaville*. Viisas Elämä.
- Schwaba, T. & Bleidorn, W. (2018). Individual differences in personality change across the adult life span. *Journal of Personality*, 86(3), 450–464.
- Skinner, E. A., Edge, K., Altman, J. & Sherwood, H. (2003). Searching for the structure of coping: A review and critique of category systems for classifying ways of coping. *Psychological Bulletin*, 129(2), 216.

- Smolewska, K. A., McCabe, S. B. & Woody, E. Z. (2006). A psychometric evaluation of the Highly Sensitive Person Scale: The components of sensory-processing sensitivity and their relation to the BIS/BAS and "Big Five". *Personality and Individual Differences*, 40(6), 1269–1279.
- Specht, J., Egloff, B. & Schmukle, S. C. (2011). Stability and change of personality across the life course: The impact of age and major life events on mean-level and rank-order stability of the Big Five. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(4), 862.
- Stenberg, J. & Stenberg, J.-H. (2016). *En se minä ollut: Itsen suojaamisen ja harhauttamisen perusteet*. Duodecim.
- Stoeber, J. & Gaudreau, P. (2017). The advantages of partialling perfectionistic strivings and perfectionistic concerns: Critical issues and recommendations. *Personality and Individual Differences*, 104, 379–386.
- Strelau, J. (1998). *Temperament: A psychological perspective*. Springer Science & Business Media.
- Stromberg, J. & Caswell, E. (2015). Why the Myers-Briggs personality test is totally meaningless. *Vox*, 8.8.2015. <https://www.vox.com/2014/7/15/5881947/myers-briggs-personality-test-meaningless>
- Sumpter, D. (2020). How Swedes were fooled by one of the biggest scientific bluffs of our time. *Medium*, 14.1.2020. <https://soccermatics.medium.com/how-swedes-were-fooled-by-one-of-the-biggest-scientific-bluffs-of-our-time-de47c82601ad>
- Swider, B. W. & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 487–506.
- Tennen, H. & Affleck, G. (2002). Benefit-finding and benefit-reminding. Teoksesa C. R. Snyder & S. J. Lopez (toim.), *Handbook of positive psychology* (s. 584–597). Oxford University Press.
- Tims, M. & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1–9.
- Tims, M., Derks, D. & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person–job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44–53.

- Tomasik, M. J. & Salmela-Aro, K. (2012). Knowing when to let go at the entrance to university: Beneficial effects of compensatory secondary control after failure. *Motivation and Emotion*, 36, 170–179.
- Towey-Swift, K. D., Lauvrud, C. & Whittington, R. (2023). Acceptance and commitment therapy (ACT) for professional staff burnout: A systematic review and narrative synthesis of controlled trials. *Journal of Mental Health*, 32(2), 452–464.
- Tušl, M., Bauer, G. F., Kujanpää, M., Toyama, H., Shimazu, A. & de Bloom, J. (2024). Needs-based job crafting: Validation of a new scale based on psychological needs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(2), 57.
- Työterveyslaitos. Työkyky. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>
- Unruh, I., Neubert, M., Wilhelm, M. & Euteneuer, F. (2022). ACT in the workplace: A meta-analytic examination of randomized controlled trials. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 26, 114–124.
- Veage, S., Ciarrochi, J., Deane, F. P., Andresen, R., Oades, L. G. & Crowe, T. P. (2014). Value congruence, importance and success and in the workplace: Links with well-being and burnout amongst mental health practitioners. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 3(4), 258–264.
- Vogt, K., Hakanen, J. J., Brauchli, R., Jenny, G. J. & Bauer, G. F. (2016). The consequences of job crafting: A three-wave study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(3), 353–362.
- Waters, T. E. & Fivush, R. (2015). Relations between narrative coherence, identity, and psychological well-being in emerging adulthood. *Journal of Personality*, 83(4), 441–451.
- Wood, J. V., Elaine Perunovic, W. Q. & Lee, J. W. (2009). Positive self-statements: Power for some, peril for others. *Psychological Science*, 20(7), 860–866.
- Woods, S. A., Edmonds, G. W., Hampson, S. E. & Lievens, F. (2020). How our work influences who we are: Testing a theory of vocational and personality development over fifty years. *Journal of Research in Personality*, 85, 103930.
- Workplace Nordic. WorkPlace Big Five. <https://workplacenordic.com/workplace-big-five/>

- Wrzesniewski, A. & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201.
- Yang, Y., Zhang, M. & Kou, Y. (2016). Self-compassion and life satisfaction: The mediating role of hope. *Personality and Individual Differences*, 98, 91–95.