

TYÖKYVYN YLLÄPITÄMINEN JA VARHAINEN PUUTTUMINEN TYÖKYVYN HEIKENTYMISEN UHATESSA

Lahden ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan laitos
Työterveyshuollon erikoistumisopinnot
Projektityö
2006
Päivi Lindström
Silja Raaska-Kuhna
Virve Visakivi-Laine
Ohjaaja Riitta Airola

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
SOSIAALI- JA TERVEYSALAN LAITOS

**LINDSTRÖM PÄIVI, RAASKA-KUHNA SILJA, VISAKIVI-LAINE
VIRVE:**

**Työkyvyn ylläpitäminen ja varhainen puuttuminen työkyvyn heikentymisen
uhatessa**

Työterveyshuollon erikoistumisopinnot
Projektityö
Marraskuu 2006
Ohjaaja: Riitta Airola

TIIVISTELMÄ

Aihe projektityöhön tuli Tuusulan kunnan työterveyshuollosta. Aihe on erittäin ajankohtainen väestön ikääntyessä ja eläkeiän lähestyessä työkyvyn merkitys korostuu. Työhyvinvointiin liittyvien kysymysten ajankohtaisuutta korostavat myös lainsäädännössä tapahtuneet viimeaikaiset muutokset.

Projektityön tarkoituksena oli kerätä teoriatietoa, jonka pohjalta laadimme haastattelurungon esimiehen käyttöön. Haastattelurunkoa esimies voi hyödyntää käytössään keskustelua työntekijän kanssa. Tuusulan kunnan työterveyshuollolla on käytössä kirjallinen toimintaohje työntekijän työkyvyn arviointia varten. Kirjallisesta toimintaohjeesta muokkasimme kaavion, jonka mukaan kunnassa toimitaan, kun epäillään työntekijän työkyvyn heikentyneen.

Projektityön teoriaosuus antaa lukijoille tietoa työhyvinvointiin liittyvistä asioista. Projektityötä voidaan hyödyntää esimieskeskusteluissa. Tuusulan kunnan työterveyshuollolle tekemämme toimintakaavio selkeyttää työntekijän työkyvyn arviointiprosessia.

Asiasanat: johtaminen, sairauspoissaolot, työkyky, ongelmien varhainen havaitseminen, työhyvinvointi ja voimaantuminen.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 PROJEKTIN TAUSTA JA LÄHTÖKOHDAT	3
2.1 Tuusulan kunta	3
2.2 Työhyvinvointia edistävä lainsäädäntö	6
2.2.1 Työterveyshuoltolaki	7
2.2.2 Työturvallisuuslaki	8
2.2.3 Työeläkelaki	9
2.3 Ammatillinen kuntoutus	9
3 PROJEKTIN TARKOITUS JA TAVOITTEET	10
4 PROJEKTIN KESKEISET KÄSITTEET	11
4.1 Johtaminen	11
4.2 Sairauspoissaolot	12
4.3 Työkyky	13
4.3.1 Työkyvyn ylläpito ja edistäminen	16
4.3.2 Työkyvyn heikentyminen	17
4.4 Ongelmien varhainen havaitseminen	18
4.4.1 Työyhteisön rooli	19
4.4.2 Työterveyshuollon rooli	19
4.5 Työhyvinvointi	21
4.6 Voimaantuminen	24
4.6.1 Voimaantumisprosessi	25
4.6.2 Voimaantumisen tasot	26
5 PROJEKTIN TOTEUTUS	28
6 PROJEKTIN TUOTOKSET	29
6.1 Haastattelurunko	29
6.2 Toimintakaavio	31
7 POHDINTA	32
LÄHTEET	35

1 JOHDANTO

Aiheen projektityöhömme saimme Tuusulan kunnan työterveyshuollosta. Siellä on todettu, että kunnasta puuttuu toimintamalli varhaiseen puuttumiseen työkyvyn uhatessa heikentyä. Samaan asiaan on kiinnitetty huomiota monissa muissakin kunnissa ja yrityksissä ja erilaisia malleja on laadittu.

Aihe on erittäin ajankohtainen työikäisen väestön ikääntyessä ja työelämän haasteiden ja tarpeiden muuttuessa. Suurten ikäluokkien lähestyessä eläkeikää työkyvyn merkitys korostuu. On tärkeää, että huomataan työkyvyn uhat ajoissa, jotta niitä voidaan ennaltaehkäistä ja tarpeen vaatiessa puuttua työkyvyn heikentymiseen.

Viime vuosikymmenen suurin nimetty ongelma työyhteisöissä liittyy työhyvinvointiin. Ihmiset kokevat työnsä uuvuttavaksi, sairauksista johtuvat poissaolot lisääntyvät ja pitkittyvät ja varhainen eläköityminen jatkuu yhteiskunnan vastatoimista huolimatta. Valtiovalta on panostanut työssä jaksamisen tutkimiseen ja kehittämiseen, työntekijöiden kuntoutukseen ja muihin tukitoimiin, mutta silti ongelma ei poistu. Syyksi on raportoitu liiallisen työmäärän ja kiireen ohella huonoa johtamista, puutteellisia vaikutusmahdollisuuksia, toimimattomia ihmissuhteita sekä työyhteisön huonoa ilmapiiriä. Myös epävarmuus omasta asemasta ja organisaatioihin kohdistuvat jatkuvat muutokset koetaan uuvuttaviksi. (Mäkipeska & Niemelä 2005, 11.)

Työelämässä mukana olevista useampi kuin joka neljäs on täyttänyt 50 vuotta, ja työelämään tulevat nuoret ikäluokat ovat selvästi pienempiä kuin eläkkeelle jäävä joukko. Työuran jatkamista tukemaan on kehitetty Veto-ohjelma. Valtakunnallisen ohjelman tarkoituksena on ylläpitää ja edistää työn ja työelämän vetovoimaa. Päättävöitteena on työuran pidentäminen. Ohjelman mukaan nuorien tulisi aloittaa työuransa nykyistä aikaisemmin sekä jo työelämässä toimivien tulisi jatkaa kahdesta kolmeen vuotta nykyistä pitempään ennen eläkkeelle jäämistään. Ajatuksena on, että huolehtimalla työntekijöiden turvallisuudesta, terveydestä ja hyvinvoinnista luodaan edellytykset työn ilon säilyttämiselle koko työuran ajan.

Veto-ohjelma jatkaa suomalaista työelämää kehittäneitä hankkeita, kuten Kansallista ikäohjelmaa ja Työssä jaksamisen ohjelmaa. Veto alkoi vuonna 2003 ja jatkuu vuoteen 2007 asti. Päävastuu ohjelmasta on sosiaali- ja terveysministeriöllä. Ohjelma toteutetaan yhteistyössä työmarkkina- ja yrittäjäjärjestöjen, työ-, opetus-, sekä kauppa- ja teollisuusministeriön kanssa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006, Vainio 2006, 4.)

Kuntasektorin ajankohtaisia haasteita ovat ikääntyneen väestön palvelutarpeiden kasvu, alueellinen erilaistuminen, kuntahenkilöstön suuren eläkepoistuman korvaaminen uudella henkilöstöllä sekä kuntatalouden ongelmat. Kaikki nämä tekijät liittyvät jollain tavalla henkilöstön hyvinvointiin ja sen tukemiseen. (Forma & Väänänen 2005, 279.)

Työhyvinvoinnin edistämistä toteutetaan lähes kaikissa kunnissa, mutta kuntien väliset erot itse toiminnassa ovat monin paikoin suuria. Kunnissa, joissa työhyvinvointitoiminnassa ei ole pitkää perinnettä, toiminnan katvealueet ja tulevaisuuden kehittämiskohteet liittyvät mm. ammatillisen kuntoutuksen, uudelleensijoituksen, työaikojen joustavuuden lisäämisen ja terveellisten elintapojen edistämiseen. Pidemmälle toiminnassa ehtineet kunnat ovat ottaneet käyttöönsä laajemman toimenpidevalikoiman. Kokonaisuudessaan työhyvinvoinnin edistäminen on kaikissa kunnissa painottunut toimintakyvyn ja terveyden edistämiseen. (Forma & Väänänen 2005, 280.)

Sitoutumisessa työhyvinvoinnin edistämiseen on kuntien kesken suuria eroja. Suurissa kunnissa työhyvinvointitoimintaa on enemmän ja se on monipuolisempaa kuin pienissä kunnissa. Lisäksi kunnan taloudellisella tilanteella ja avainhenkilöryhmien asenteilla on suuri vaikutus kunnan työhyvinvointitoimintaan. (Forma & Väänänen 2005, 280.)

Vaikeiden asioiden puheeksi ottaminen helpottaa työyhteisössä ristiriitojen selvittämistä. Puheeksi otto – mallilla luodaan organisaation oma toimintatapa vaikeisiin tilanteisiin. Toimintatapa sovitaan yhteistoimintamenettelyn mukaisesti ja se sisältyy organisaation henkilöstöstrategiaan. Mallissa on ohjeet siitä, milloin asiaan puututaan, kuka voi puuttua ja miten sen jälkeen toimitaan. Malliin voi kuulua

lomakkeita esimiehille ja työntekijöille. Niiden avulla valmistaudutaan keskusteluun, kirjataan sovitut asiat ja seurataan sovittujen asioiden toteutumista. (Ahola 2006.)

2 PROJEKTIN TAUSTA JA LÄHTÖKOHDAT

2.1 Tuusulan kunta

Tuusulan kunta sijaitsee pääkaupunkiseudulla, noin 30 km Helsingistä pohjoiseen. Kunta on väkiluvultaan nopeasti kasvava muuttovoittokunta. Tuusulan asukasluku vuoden 1997 alussa oli 29 349 ja 1.1.2006 34 890 henkilöä. Tuusulan kunnan palveluksessa oli vuoden 2005 lopussa 1 692 työntekijää. Vakinaisessa palvelussuhteessa oli vuoden 2005 lopussa 1282 työntekijää ja määräaikaissä palvelussuhteessa 403 työntekijää. Seitsemän työntekijää oli työllistämisrahoilla palkattuja. Työntekijät sijoittuivat eri hallintoaloille seuraavanlaisesti:

- koulutus 486
- päivähoito 334
- muu sosiaalitoimi 146
- terveystoimi 310
- tekninen toimi 184
- hallinto ja tukipalvelut 134 ja
- kulttuuri ja vapaa-aika 98 työntekijää. (Tuusulan henkilöstötilinpäätös 2005, 10.)

Vuoden 2005 lopussa henkilöstöstä oli naisia 83.3 %. Eniten naisia suhteessa miesten määrään työskenteli sosiaali- ja terveystoimessa. Sosiaalitoimessa naisten osuus työntekijöistä oli 97.9 % ja terveystoimessa 95.5 %. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli vuonna 1996 44.8 vuotta, vuonna 2005 se oli 47.4 vuotta. Koko henkilöstön keski-ikä oli vuonna 1996 42.5 vuotta ja vuonna 2005 43.7 vuotta. Alhaisin keski-ikä kaikki työsuhteet huomioiden oli sivistystoimessa (41.5 vuotta) ja korkein teknisessä toimessa (48.3 vuotta). (Tuusulan henkilöstötilinpäätös 2005, 17–19.)

Yhtenä kunnan henkilöstöpoliittisena tavoitteena on huolehtia henkilöstön työkyvystä työterveyshuoltoa ja työsuojelua kehittäen sekä työympäristöä parantaen. Erityisesti pyritään huolehtimaan työilmapiirin kehittamisestä työpaikkakohtaisin suunnitelmin. Koulutuksellisin keinoin pyritään pitämään hyvää huolta osaamisesta ja ammattitaidon kehittämisestä. (Tuusulan henkilöstötilinpäätös 2005, 3.)

Tuusulan kunnassa panostetaan henkilöstön työhyvinvointiin useilla eri tavoilla. Työyhteisöjen työkykyä ylläpitävää toimintaa tuetaan rahallisesti 50 eurolla / työntekijä vuodessa, lisäksi työaikaan toimintaan saa käyttää neljä tuntia työntekijää kohden. Lisäksi kunnassa on oma kuntosali, jota työntekijät saavat käyttää ilmaiseksi. Työntekijöillä on mahdollisuus ostaa uimahallilippuja alennetulla hinnalla. Henkilökuntajaos järjestää erilaista virkistystoimintaa vuosittain. Lisäksi työntekijöillä on mahdollisuus päästä kuntoremonttikursseille. Työkykyä ylläpitävää toimintaa on myös työpisteiden ergonomian parantaminen.

Työterveyshuollossa työntekijöiden työhyvinvointia seurataan sekä työpaikkaselvitysten että terveydenseurantatarkastusten yhteydessä. Tuusulan kunnassa ei työntekijöille järjestetä ikäkausitarkastuksia, vaan altisteiden mukaan tehdään määrääikaistarkastukset ja työpaikkaselvitysten yhteydessä tarjotaan mahdollisuutta terveystarkastukseen. Työntekijät täyttävät tällöin työkykyindeksikaavakkeet. Mikäli työntekijän työkykyindeksi jää alle 28 pistettä, häntä pyydetään kirjallisessa palautteessa ottamaan yhteyttä työterveyshoitajaan jatkoselvitysten käynnistämiseksi. Mikäli työntekijä arvioi työkykynsä tällä hetkellä asteikolla 1-10 kuudeksi tai heikommaksi, tai psyykkiset voimavaransa heikoiksi, tai jos sairauspoissaoloja on paljon, ottaa työterveyshoitaja yhteyttä kokonaispistemäärästä riippumatta. (Kolmonen 2006.)

Tuusulan kunnan työterveyshuollossa on käytössä erilaisia työvälineitä työhyvinvoinnin selvittelyyn. Erilaisten työhyvinvointiprojektien yhteydessä on käytetty Pohjoismaista työn psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden yleiskyselyä (QPS Nordic) sekä Voimavarat työssä – kyselyä. Uupuneiden / depressiivisten työntekijöiden tunnistamisessa käytetään DEPS-seulaa tai BDI-kyselyä. (Kolmonen 2006.)

Sairauspoissaoloja on kunnassa seurattu tiiviisti. Vuodesta 1996 vuoteen 2000 sairauspoissaolot olivat tavoitteen mukaisesti alle 15 päivää / työntekijä. Vuodesta 2001 ne ovat kasvaneet vuosittain. Vuonna 2004 koko kunnan osalta sairauspoissaolopäivät jaettuna vakinaisella henkilöstöllä oli 16,2 päivää. Vuonna 2005 vakinaisen henkilöstön sairauspoissaoloja oli kalenteripäivinä 19,5. Kalenteripäivinä laskettuna poissaolopäivät lisääntyivät edellisestä vuodesta 4 300 päivää. (Tuusulan henkilöstötilinpäätös 2005, 15.)

Vuonna 2005 vakinaisen henkilökunnan sairauspäiville asetettu 15 poissaolopäivän tavoite toteutui ainoastaan sivistystoimessa. Terveystoimessa sairauspäiviä oli 19, hallinnossa 22, teknisessä toimessa 23.5 ja sosiaalitoimessa 24.5 kalenteripäivää / työntekijä. (Tuusulan henkilöstötilinpäätös 2005, 15.)

Tuusulassa toteutettiin vuosina 1997 – 2001 Johtaminen-osaaminen-työkyky – projekti, jonka tavoitteena oli parantaa henkilöstön työkykyä ja työskentelyolosuhteita niin, että työskentely olisi mahdollisimman kitkatonta. Projektissa työkyky nähtiin laaja-alaisesti työntekijän terveyden ja voimavarojen, työolojen, ammattitaidon sekä johtamisen yhteisvaikutuksesta syntyvänä kokonaisuutena. Projektin pitkän tähtäimen tavoitteena oli kunnan työntekijöiden ennen aikaisen eläkkeelle siirtymisen ja työvuosien aikaisen sairastamisen pitäminen mahdollisimman vähäisenä. (Tuusulan henkilöstötilinpäätös 2005, 4.)

Johtaminen-osaaminen-työkyky – projektin tarkoituksena oli varmistaa työkykyä ylläpitävän toiminnan käyntiinlähtö käytännön tasolla ja antaa esimiehille valmiuksia soveltaa työkykyä ylläpitävää toimintaa omissa työyksiköissään. Sen tarkoituksena oli myös kehittää esimiestehtävissä toimivien henkilöiden kykyä havaita työkykyyn heikentävästi vaikuttavia toimintatapoja ja tekijöitä omassa työyhteisössään ja antaa heille valmiuksia tällaisten tekijöiden korjaamiseen. Yksikökohtaista suunnittelua pidettiin tärkeänä, koska kaikki työpisteet ovat erilaisia, joten myös keskeisimmät työkykyyn vaikuttavat asiat vaihtelevat eri yksiköissä. (Väänänen 2002, 7-8.)

Hanke pyrki yhdistämään erilaisten työkykyä ylläpitävää toimintaa tekevien tahojen pyrkimykset. Hanketta ohjasi erityinen työryhmä, jonka jäseninä olivat

henkilöstöryhmien pääluottamusmiehet, työterveyshuollon ja työsuojelun vastuuhenkilöt sekä kunnan hallintojohtaja ja projektisihteeri. (Notkola 2002, 29.)

Hankkeen keskeisiä oivalluksia olivat johtamisen, osaamisen ja työssä jaksamisen läheisen yhteyden oivaltaminen. Hanke muutti ylimmän johdon suhtautumista ihmisiin. Sillä oli vaikutusta ihmisten työssä jaksamisen kehittymiseen, sairauspoissaolojen vähenemiseen ja työilmapiirin paranemiseen. Hankkeella ei näyttänyt olleen yhteyttä lisääntyvään työmäärään ja kiireeseen eikä työskentelyyn liittyviin perinteisiin rajauksiin ja luokitteluihin. (Notkola 2002, 29–30.)

2.2 Työhyvinvointia edistävä lainsäädäntö

Työhyvinvointiin liittyvien kysymysten ajankohtaisuutta Suomessa korostavat lainsäädännössä tapahtuneet viimeaikaiset muutokset. Työturvallisuuslaki vuodelta 2002 ja työterveyshuoltolaki vuodelta 2001 kiinnittävät aiempaa enemmän huomiota työn henkisiin kuormitustekijöihin. Esimerkiksi työterveyshuoltolain mukaan työntekijällä on subjektiivinen oikeus pyytää tarvittaessa arviointia omasta työkuormituksestaan. Työturvallisuuslaissa mainitaan aiempaa selvemmin psyykkiseen terveyteen vaikuttavat tekijät työssä. Se sisältää mm. väkivaltatilanteiden, epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kieltävät säädökset. (Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 9-10.)

2.2.1 Työterveyshuoltolaki

Työterveyshuoltolaissa 1383/2001 säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta. Lain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää

- 1) työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä
- 2) työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta
- 3) työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä
- 4) työyhteisön toimintaa. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001.)

Työterveyshuoltolaissa työterveyshuollolla tarkoitetaan työnantajan järjestettäväksi säädettyä työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden toimintaa, jolla edistetään työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työyhteisön toimintaa sekä työntekijöiden terveyttä ja työ- ja toimintakykyä. Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla laissa tarkoitetaan yhteistyössä toteutettua työhön, työoloihin ja työntekijöihin kohdistuvaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jolla työterveyshuolto omalta osaltaan edistää ja tukee työelämässä mukana olevien työ- ja toimintakykyä. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001.)

Työnantajalla on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja –haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Työntekijällä on velvollisuus osallistua terveystarkastukseen, joka työhön sijoitettaessa tai työn kestäessä on välttämätön hänen terveydentilansa selvittämiseksi erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa työssä tai työympäristössä, tai hänen työ- ja toimintakykynsä selvittämiseksi työstä aiheutuvien, terveydentilaan kohdistuvien vaatimusten vuoksi. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001.)

2.2.2 Työturvallisuuslaki

Eduskunta on säätänyt 23.8.2002 työturvallisuuslain. Työturvallisuuslain 738/2002 tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Työturvallisuuslain 9§ mukaan työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyysedistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset (työsuojelun toimintaohjelma). Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisyysedistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Työntekijällä on lain mukaan myös velvollisuuksia. Työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutenkin noudatettava työnsä ja työolosuhteidensa edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyysedistämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän on myös kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti työssään huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

2.2.3 Työeläkelaki

Yksityisen työnantajan on huolehdittava palveluksessaan olevien työntekijöiden eläketurvasta. 1.1.2005 alkaen lakisääteisen työntekijäin eläkelain eli TEL:n piiriin kuuluu 18 - 67-vuotias työntekijä, jonka työsuhde on kestänyt vähintään kauden (30 päivää) ja työansio on ensimmäiseltä 30 päivän jaksolta vähintään 243,79 euroa vuonna 2006. Vuoden 2005 alusta myös työskentely eläkkeen rinnalla on vakuutettava. Vakuuttamisvelvollisuus koskee Suomessa tehtyä työtä: työntekijän kansallisuudella ei ole merkitystä. Myös Suomesta ulkomaille lähetetty työntekijä kuuluu usein vakuuttaa Suomen työeläkelakien mukaan. (Varma-eläkevakuutukset 2006.)

Vuoden 2007 alusta tulee voimaan työntekijän eläkelaki 395/2006 eli TyEL, johon on yhdistetty kaikki yksityisen sektorin työntekijöitä koskevat työeläkelait, TEL, LEL ja TaEL. Työeläketurvan hoito helpottuu, sillä työnantaja voi vakuuttaa kaikki työntekijänsä samassa vakuutusyhtiössä riippumatta toimialasta, työtehtävästä, työsuhteen pituudesta tai ansioiden määrästä. Muutos koskee vakuuttamista, eläkkeen saantiedellytykset ja laskenta säilyvät vuoden 2005 eläkeuudistuksen mukaisina. (Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen 2006.)

2.3 Ammatillinen kuntoutus

Ammatillinen kuntoutus on työeläkelaitoksen tukea työn tai ammatin vaihtoon silloin, kun työntekijä ei voi terveydentilansa takia enää jatkaa entisessä työssään. Kuntoutuksen tavoitteena on työntekijän palaaminen työhön ja työelämässä pysyminen. Kuntoutuksena tuetaan työkokeilua, työhönvalmennusta ja ammattiin johtavaa koulutusta. Lääkinnällistä kuntoutusta kuten laituskuntoutusta, fysikaalisia hoitoja tai terapiaa korvaa ensisijaisesti Kansaneläkelaitos (Kela). (Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen 2006.)

Ammatillisen kuntoutuksen tarve tulisi havaita työpaikalla mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Kuntoutustoimet voidaan aloittaa jo ennen kuin työntekijä joutuu sairauslomalle. Työntekijän itsensä ohella työterveyshuolto, hoitava lääkäri tai esimies ovat avainasemassa kuntoutustarpeen havaitsemisessa ja kuntoutuksen

käynnistymisessä. Useimmiten työpaikan omat toimet riittävät sopivien työtehtävien löytämiseksi ja muokkaamiseksi työntekijälle. (Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen 2006.)

3 PROJEKTIN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tuusulan kunnan työterveyshuollolla on käytössä kirjallinen toimintaohje työntekijän työkyvyn arviointia varten. Projektityön tarkoituksena on laatia teorian pohjalta haastattelurunko, jota esimies voi hyödyntää käydessään keskustelua työntekijän kanssa. Tarkoituksenamme on myös muokata toimintaohjeesta selkeä kaavio, jonka mukaan kunnassa toimitaan, kun epäillään työntekijän työkyvyn heikentyneen.

Työssämme kuvaamme tutkimusten pohjalta voimaa ja voimaantumista käsitteinä ja konkreettisesti tuotoksessamme keskitymme työntekijää voimaannuttavaan lähestymistapaan.

Projektityömme teoriaosuuden tavoitteena on antaa haastattelulomakkeen käyttäjille tietoa työkyvystä, sen ylläpitämisestä ja heikentymisestä, varhaisesta puuttumisesta sekä työhyvinvoinnista. Omana tavoitteenamme on saada tietoa ja työvälineitä oman työmme kehittämiseen.

Projektin kohderyhmänä ovat Tuusulan työterveyshuollon työntekijät sekä kunnan eri toimialojen esimiehet. Hankkeen hyödynsaajaryhmänä ovat Tuusulan kunnan työntekijät.

4 PROJEKTIN KESKEISET KÄSITTEET

4.1 Johtaminen

Johtamisessa on tapahtunut viime vuosikymmeninä suuri muutos. Ennen johtajuudessa korostuivat asema ja titteli. Johtaja oli johtaja ja alainen oli alainen, roolit olivat yksiselitteiset. Suomalaisessa työelämässä kukoisti herranpelko. Johtajuus edusti työyhteisössä turvallisuutta ja itsenäinen ajattelu ei ollut tarpeen. Myöhemmin työelämä muuttui asiantuntemusta korostavaksi ja johtajuuteen liittyi osaamisen vaatimuksia. Toiminta perustui asioiden hallintaan, ihmiset olivat asioita liikuttelevassa sivuroolissa. Nykyorganisaatioissa osaamista on jaettava. Organisaatioilta vaaditaan jatkuvaa uudistumista ja oppimista. (Kaivola 2003, 61–62.)

Esimiehen tärkeä tehtävä on varmistaa, että organisaatiolla on selkeät tavoitteet. Esimiehen tulee sietää erilaisuutta. Hyvän esimiehen tulee osata sietää ja hallita epävarmuutta ja muutoksia. Tiedon hallinnan ohella esimiehellä pitää olla myös vuorovaikutustaitoja; etenkin taito kuunnella ja tarkistaa, että alaisilla on tarvittava tieto toimia. Esimiehellä tulisi olla monipuolisuutta ja avoimuutta uusille asioille. Esimiehellä tulisi olla halua käydä alaistensa kanssa keskusteluja, kykyä johtaa ja kannustaa myös ikääntyneitä. (Koivisto 2001, 133.)

Esimiestyön kehittyminen voi olla huomattava edellytys ja ehto työkyvyn parantumiselle. Työntekijöiden tyytyväisyys esimiehen suhtautumiseen työntekijöitä kohtaan, tyytyväisyys työnantajan ja työntekijän yhteistyön, työn suunnittelun ja johtamisen sekä tiedottamiseen ovat tärkeitä asioita esimiestyön kehittämiseksi työkykyä tukevaan suuntaan. (Matikainen, Aro, Kalimo, Ilmarinen & Torstila 1995, 39.)

Työpaikoilla, joissa päätöksenteko koetaan oikeudenmukaiseksi, on riski terveyden ja hyvinvoinnin häiriöihin ja sairauspoissaolojen esiintyminen selvästi vähäisempää kuin työntekijöillä, jotka kokevat oikeudenmukaisuuden heikoksi. Oikeudenmukaista päätöksentekoa kuvaa mm. oikeus tulla kuulluksi omassa asiassa, johdonmukaiset säännöt, selkeät päätöksenteon periaatteet, oikeaan tietoon

perustuvat päätökset, puolueeton päätöksenteko ja mahdollisuus korjata päätöksiä. (Työterveyslaitos 2006.)

Oikeudenmukaista johtamista määrittää myös vuorovaikutuksen laatu. Ihmisten kohtelu päätöksiä tehtäessä ja niistä tiedotettaessa vaikuttaa ihmisten reaktioihin ja tunteisiin. Keskeisiä kysymyksiä ovat, osaako esimies kohdella alaisiaan kunnioittavasti, rehellisesti ja ystävällisesti ja voivatko ihmiset luottaa päätöksentekijöihin. (Työterveyslaitos 2006.)

4.2 Sairauspoissaolot

Tutkimusten perusteella kunta-alalla naisten sairauspoissaolot ovat selvästi yleisempiä kuin miesten. Kunnissa naisista keskimäärin 5,0 % ja miehistä 3,4 % on pois työstä sairauden takia jokaisena työpäivänä. Sairauspoissaolot ovat olleet tasaisessa nousussa 1990-luvun alkupuolen laman jälkeen. Esimerkiksi Kunta10-tutkimuksessa mukana olevissa kunnissa vakinaisen kokoaikaisen henkilöstön sairauslomapäivien määrä työvuotta kohti oli 1990-luvun puolivälissä miehillä keskimäärin 14,5 päivää ja naisilla 17,0 päivää. Vuonna 2001 vastaavat luvut olivat miehillä 15,7 päivää ja naisilla 19,3 päivää. Poissaolojen kasvu näkyy samanaikaisena kaikissa ikäryhmissä, joten havainto ei voi selittyä henkilöstön keski-ikäen kasvulla. Tutkimusten mukaan tupakointi ja lihavuus ovat huomattavasti yhteydessä poissaolojen määrään. Selvä yhteys on todettu myös alkoholin suurkulutuksella ja liikunnallisella passiivisuudella. Sen sijaan kohtuullisella alkoholinkäytöllä ei näytä olevan poissaoloja lisäävää vaikutusta. (Vahtera & Kivimäki 2002.)

Työntekijöiden sairauspoissaolot on hyvä kokonaisterveyden mittari, ilmenee Työterveyslaitoksen ja Lontoon yliopiston yhteistutkimuksesta. Tutkimuksen mukaan pitkät sairauspoissaolot ennustavat tautidiagnooseja paremmin kuolleisuutta. Todennäköisyys kuolla seuranta-aikana oli yhteydessä yli viikon pituisiin sairauslomiin, jotka edellyttivät lääkärintodistuksen. Kuolleisuus oli 2–5-kertainen henkilöillä, jotka jäivät pitkälle sairauslomalle useammin kuin kerran kahdessa vuodessa verrattuna niihin, joilla ei ollut pitkiä sairauslomia. (Kivimäki, Head, Ferrie, Shipley, Vahtera & Marmot 2003.)

Diagnosoidut taudit, perinteiset kansantaudit tai henkilön oma arvio terveydentilastaan eivät olleet yhtä voimakkaita kuolleisuuden ennustajia kuin pitkät sairauspoissaolot. Lyhyet sairauslomat eivät olleet yhteydessä lisääntyneeseen kuolleisuuden seuranta-aikana. (Kivimäki ym. 2003.)

4.3 Työkyky

Viimeaikoina Suomessa ja muissa Euroopan maissa on panostettu entistä enemmän ennenaikaisen työelämästä poistumisen ehkäisyyn. Yhteiskunnan ja talouden rakenteelliset muutokset sekä teollistunut yhteiskunta vaativat tervettä ja työkykyistä työvoimaa. Kuitenkin yhä suurempi osa Euroopan työvoimasta kokee työssä olevan kielteisiä vaikutuksia terveyteen: sairauspoissaolot ja ennenaikaiset eläkkeet lisääntyvät. Terveyden edistämisen tulisi siis panostaa entistä enemmän. Toimenpiteet tulisi olla monipuolisia, sekä yksilöihin että työyhteisöihin kohdistuvia. (Vuorinen, Puumalainen & Lehikoinen 2003, 15.)

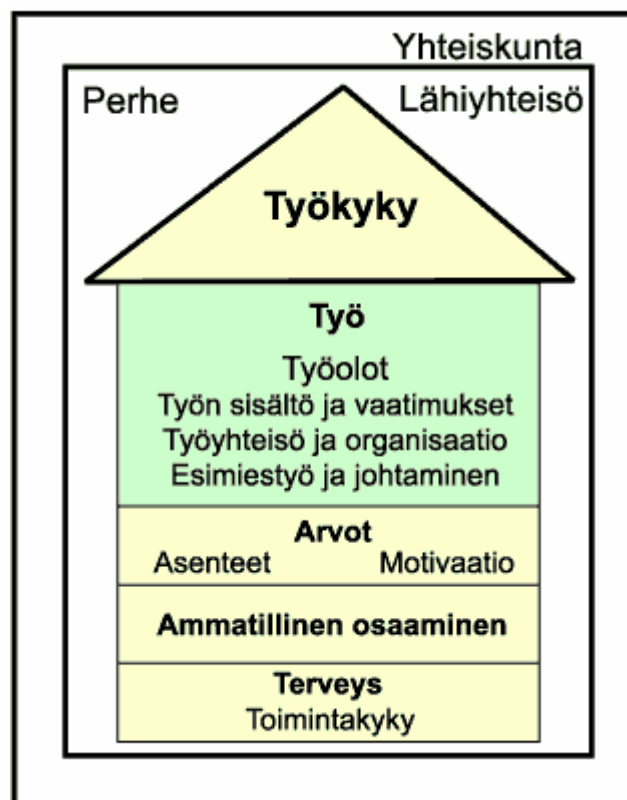
Työntekijän työkyky muodostuu toimintakyvyn ja työn vaatimusten välisestä riippuvuussuhteesta, jolloin puhutaan ns. tasapainomallista. Työntekijän oma kokemus työkyvyn heikentymisestä ilmenee toimintakyvyn ja työn vaativuuden välisenä epäsuhtana, tilanteena, jossa työn vaatimukset ylittävät työntekijän suoriutuvuuden. (Antti-Poika, Martimo & Husman 2003, 175.)

Työkykyyn vaikuttavat tutkimusten mukaan monet muutkin tekijät kuin työntekijän fyysinen tai psyykkinen kunto. Työtä tehdään enemmän yhteisöissä, vuorovaikutus lisääntyy ja tämä heijastuu myös siihen, miten työkyky henkilökohtaisesti koetaan. Työkykyyn vaikuttavat terveys, kunto, ammattitaito, työn vaatimukset, työyhteisö, sosiaaliset suhteet, eläkelainsäädäntö ja työnantajan henkilöstöpolitiikka. Työyhteisön ja johdon tuki vaikuttavat suuresti työkykyyn. (Matikainen 1998, 26.)

Työkykyä voidaan tarkastella kolmesta eri näkökulmasta: lääketieteellinen käsitys työkyvystä, työkyvyn tasapainomalli ja integroitu käsitys työkyvystä. Lääketieteellisen terveys -käsityksen mukaan lähtökohtana on yksilön psykofyysisen

järjestelmän kliinisesti määritelty tila. Työkyvyn tasapainomallin mukaan toimintakyky on suhteessa työn vaatimuksiin ja lähtökohtana ovat yksilön sisäiset ominaisuudet suhteessa työn ulkopuolisiin vaatimuksiin. Integroidussa käsityksessä työkyvystä lähtökohtana on yksilön, yhteisön ja toimintaympäristön muodostama systeemi. (Antti-Poika ym. 2003, 141.)

Työkykyä voidaan kuvata talon muodossa (kuvio 1). Työkykytalon kolme alimmaista kerrosta kuvaavat yksilön voimavaroja ja neljäs kerros työtä ja työoloja. Työkyvyn talomallin on kehittänyt professori Juhani Ilmarinen. Se perustuu viime vuosien tutkimuksiin, joissa on selvitetty työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. (Työterveyslaitos 2006.)



Kuvio 1. Työkykytalo. Juhani Ilmarinen 2001.

Talon pohjakerros rakentuu terveyden ja toimintakyvyn varaan. Fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky ja terveys muodostavat yhdessä työkyvyn perustan. (Työterveyslaitos 2006.)

Toinen kerros koostuu ammatillisesta osaamisesta. Ammatillisten tietojen ja taitojen jatkuva päivittäminen on tärkeää. Uusia työkykyvaatimuksia ja osaamisen alueita syntyy jatkuvasti kaikilla toimialoilla. (Työterveyslaitos 2006.)

Kolmas kerros kuvaa arvoja, asenteita ja motivaatiota. Tässä kerroksessa myös työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen kohtaavat. Omat asenteet työntekoon vaikuttavat merkittävästi työkykyyn. Iän myötä työ- ja eläkeasenteet muuttuvat ja voivat johtaa työelämästä luopumiseen tai ennenaikaiseen syrjäytymiseen. (Työterveyslaitos 2006.)

Neljäs kerros on työn kerros, joka kuvaa työpaikkaa konkreettisesti. Työ ja työolot, työyhteisö ja organisaatio kuuluvat tähän kerrokseen. Myös esimiestyö ja johtaminen ovat keskeinen osa kerroksen toimintaa: esimiehillä ja johtajilla on valta ja velvollisuus organisoida ja kehittää työpaikan TYKY-toimintaa. (Työterveyslaitos 2006.)

Työkykytalo toimii ja pysyy pystyssä, mikäli kerrokset tukevat toisiaan. Iän myötä tapahtuu muutoksia talon voimavarakerroksissa. Usein liian raskaaksi kasvanut neljäs kerros painaa alakerroksia huonoin seurauksin. Talon kaikkia kerroksia tulee kehittää jatkuvasti. Tavoitteena on kerrosten yhteensopivuuden turvaaminen ihmisen ja työn muuttuessa. Yksilö on vastuussa omista voimavaroistaan. Työnantaja ja esimiehet ovat puolestaan päävastuussa talon neljännessä kerroksesta. (Työterveyslaitos 2006.)

Työkykytalo sijaitsee perheen, sukulaisten ja ystävien verkostojen välittömässä vaikutuspiirissä. Myös yhteiskunnan rakenteet ja säännöt vaikuttavat yksilön työkykyyn. Siksi vastuu yksilön työkyvystä jakaantuu sekä yksilön, yrityksen että yhteiskunnan kesken. (Työterveyslaitos 2006.)

4.3.1 Työkyvyn ylläpito ja edistäminen

Merkittävä osa työkyvyn ylläpitämiseen ja edistämiseen tähtäävään toimintaan liittyy psyykkisen työympäristön laadun parantaminen, kiireen ja stressin hallinta, sekä oikeiden ja turvallisten työaikajärjestelmien kehittäminen. Tällainen toiminta on myös tuottavuutta edistävää toimintaa. (Koivisto 2001, 142.)

Hyvä yhteistyö työpaikalla voi edistää työtyytyväisyyttä ja vähentää stressin tunnetta. Ainakin sairaalatyössä hyvä yhteistyö voi ehkäistä myös työntekijöiden sairastelua. Sairaanhoidajat, jotka työskentelivät hyvin toimivissa työyhteisöissä, jäivät sairauslomille 28 % harvemmin kuin heidän kollegansa heikon yhteistyön osastoilla. Tulokset Kivimäen ym.2001 tulokset muissa ammattiryhmissä olivat samansuuntaiset. (Kivimäki, Virtanen & Vahtera 2002, 47.)

Työkyvyn edistäminen (Tyky-toiminta) on työpaikoilla laaja-alaista eri alueille ulottuvaa kehittämistoimintaa. Henkilöstön hyvinvointi on todettu olevan myönteisesti yhteydessä myös organisaatioiden taloudelliseen menestymiseen. Työkyky sinänsä ei ole itseisarvo, vaan väline elämän suurimpien päämäärien saavuttamiseen. Oleellista on yksilöllisten ominaisuuksien ja työn vaatimusten välinen tasapaino. (Rauramo 2004, 29.)

Sosiaali- ja terveysministeriön päätös työterveyshuollosta (1348/94) määrittelee työkykyä ylläpitävän toiminnan olevan kaikkea toimintaa, jolla työnantaja, työntekijät sekä työpaikan yhteistoimintaorganisaatio pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa (Sosiaali- ja terveysministeriö 1999).

Työkykyä ylläpitävää toimintaa toteutetaan työpaikoilla ennaltaehkäisevästi, jolloin pääpaino on koko henkilöstön terveyden, kunnon sekä työpaikan ja työyhteisön edistämisessä. Lisäksi työkykyä ylläpitävää toimintaa voidaan suunnata vaajaakuntoisille, jolloin pyritään löytämään sopiva, ihmisen edellytysten mukainen työ. Työkyvyttömyyden uhatessa turvaudutaan terveydenhuollon ja mahdollisen kuntoutuksen keinoihin. Työkykyä ylläpitävä toiminta on jatkuva prosessi ja sen

piiriin kuuluu koko henkilökunta. Toiminnassa korostuu myös ihmisen oma vastuu. (Matikainen 1998, 28.)

Työyhteisö vaikuttaa työkykyyn. Muita tärkeitä tekijöitä ovat työympäristö eli työn tekemisen fyysiset puitteet. Työntekijän yksilölliset valmiudet ja ominaisuudet sekä itse työ vaikuttavat työkykyyn. Kun on mietitty työssä jaksamista ja ennen aikaista eläköitymistä, on todettu työyhteisön ilmapiirillä olevan suuri merkitys. Hyvässä ja motivoituneessa ilmapiirissä ihmiset jaksavat paremmin, vaikka heillä ilmenisi fyysisiä rajoitteita, kun taas huonossa työilmapiirissä pienetkin rajoitteet saattavat nousta ylittämättömiksi esteiksi ja johtaa työnhalun ja työkyvyn heikkenemiseen. (Antti-Poika ym. 2003, 148.)

4.3.2 Työkyvyn heikentyminen

Ikääntyvillä työntekijöillä on pelko tulevaisuudessa selviämisestä. Pelko synnyttää stressiä, joka pitkittyessään johtaa työuupumukseen, kun täytyy panostaa huomattavasti yli voimavarojen päästäkseen normaaliin työsuoritukseen. Iän myötä tulevat terveyden ja toimintakyvyn muutokset vaikuttavat myös asiaan. Toisaalta ikääntyminen voi olla voimavara, jos kokemukset ja iän myötä tullut henkinen kasvu osataan käyttää hyödyksi työnteossa. (Koivisto 2001, 138.)

Uupumus voidaan määritellä työssä kuormittumisen ja turhautumisen aiheuttamaksi loppuun palamiseksi. Ylirasittumisella, työstressillä ja kroonisella väsymisellä tarkoitetaan usein samaa asiaa. (Koivisto 2001, 146.)

Erityisesti naisilla, jotka joutuvat kotona hoitamaan suurimman osan taloudenhoidosta, on suuri riski joutua ”kaksoiskuorman” kohteeksi. Kotivastuiden kasautuminen sekä palkkatyön ja kotityön yhteensovittamisongelmat kuluttavat erityisesti naisten terveyttä. Joustavuus työelämässä voi auttaa selviytymään kodin vastuista terveinä ja hyvinvoivina. Hyvät mahdollisuudet vaikuttaa työpäivän alku- ja loppuajankohtiin, taukojen pitämiseen, yksityisasioiden hoitamiseen työpäivän kuluessa, työvuorojärjestelyihin sekä lomien ja palkattomien virkavapaiden pitämisen ajankohtiin lisäävät erityisesti naisten hyvinvointia. (Työterveyslaitos 2006.)

Työntekijän työstä suoriutumisen ongelmat voidaan havaita ensimmäisenä työpaikalla tai työterveyshuollossa. Työterveyshuollossa ne voivat tulla esiin terveystarkastuksissa, sairauspoissaoloina tai toistuvina sairauskäynteinä. Työpaikalla ensimmäisiä merkkejä saattavat olla lisääntyneet poissaolot, heikentyneet työsuoritukset tai aikaisemmasta poikkeava käytös. Pähdeongelmat ja mm. seksuaalisen häirinnän kohteeksi joutumisesta aiheutuneet ongelmat voivat ensimmäisenä tulla esiin niin työpaikalla kuin työterveyshuollossakin, ja niiden käsittelemiseksi tarvitaan toimivaa yhteistyötä työterveyshuollon ja yrityksen välillä. Selviytymisongelmien taustalla saattaa olla sairaus, mutta myös muita ongelmia, jotka usein ovat toisiinsa kietoutuneina. Suuri osa ongelmista ei ole työterveyshuollon ratkaistavissa, mutta ongelman taustalla olevat asiat tulisi selvittää niin tarkkaan kuin mahdollista, jotta löydettäisiin oikea ratkaisumalli. (Antti-Poika ym. 2003, 170.)

Työkyvyn huononemiseen liittyvät seuraavat työn ja elintapojen piirteet:

- fyysikaalisen ilmaston haittaavuus
- lihastyön lisääntyminen
- hankalien työasentojen lisääntyminen
- kehittymismahdollisuuksien väheneminen
- työvälineiden ja tilojen huononeminen
- rooliepäselvyyksien lisääntyminen
- työn sidonnaisuuden lisääntyminen
- ripeän liikunnan vähentäminen
- iän lisääntyminen

(Matikainen ym. 1995, 442.)

4.4 Ongelmien varhainen havaitseminen

Jotta ongelmiin voidaan puuttua riittävän ajoissa, ne tulee tunnistaa ja arvioida. Vain pelkästään terveydentilasta johtuvien työkykyongelmien osuus on pieni. Suurin osa liittyy työhön tai ristiriitoihin työn ja suorituskäyvyn välillä. Jokaisessa yrityksessä ja työterveyshuollossa tulisi olla valmiudet ryhtyä omalla toiminnallaan aktiivisesti toimenpiteisiin ongelmien selvittämiseksi ja ratkaisemiseksi. (Antti-Poika ym. 2003, 169.)

Kaikille osapuolille on edullista, että ongelmiin puututaan mahdollisimman varhain. Ongelmien pitkittyessä ne yleensä pahenevat ja tulevat vaikeahoitoisemmiksi ja myös kustannukset nousevat. Työnantajalle sairauspoissaolot ovat iso taloudellinen rasite, mutta sairausloman pitkittyessä se on sitä myös työntekijälle itselleen. (Caven-Suominen 2005, 17.)

4.4.1 Työyhteisön rooli

Työpaikalla aktiivista puuttumista vaaditaan silloin, kun huomataan työntekijän työkäyttäytymisessä muutos verrattuna aikaisempaan käyttäytymiseen, työntekijän tuloksellisuus tai työnlaatu on alkanut heikentyä, kun työtoverit ovat huolestuneet työntekijästä tai valittavat hänestä, työntekijällä on ongelmia sitoutua työaikoihin, työntekijän käyttäytyminen viittaa alkoholin tai päihteiden ongelmakäyttöön, työntekijän työkyky ei vastaa työn vaatimuksia tai huomataan työkyvyn laskua, työntekijällä on konflikti yhden tai useamman työtoverinsa kanssa tai työpaikan ristiriidat sitovat ihmisten työhönsä tarvitsemaa energiaa, työpaikalla joku kokee tulevansa häirityksi tai syrjityksi, työyhteisön toiminnan laatu, tehokkuus tai työn sujuvuus ovat muuttumassa heikompaan suuntaan. (Caven-Suominen 2005, 16–17.)

Kaikilla on velvollisuus puuttua: työtovereilla, luottamushenkilöillä, johdolla sekä työsuojelun ja työterveyshuollon asiantuntijoilla. Jokainen voi tehdä aloitteen ja ehdottaa puheeksiottoa. Jokaisen tulisi ottaa vastuuta työhyvinvoinnin ylläpitämisestä. (Caven-Suominen 2005, 22.)

4.4.2 Työterveyshuollon rooli

Työntekijöiden työkyvyn seurannan tulee olla työterveyshuollon jatkuvaa toimintaa. Hyviä välineitä ovat terveystarkastukset, sairaanhoito ja sairauspoissaolojen seuranta. Ongelmien käsittelyssä tarvitaan sujuvaa yhteistyötä työterveyshuollon ja yrityksen välillä. Toimintamallien tulisi olla kirjallisesti sovittuja, esimerkiksi työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa, ja olla kaikkien työpaikan osapuolten

hyväksymiä. Tärkeä edellytys hyvälle toiminnalle on keskinäinen luottamus. Tämä tarkoittaa tietosuojan lisäksi sitä, että työnantajat ja työntekijät luottavat toistensa hyvään tahtoon ja että työterveyshuolto toimii puolueettomana toimijana oman ammattitaitonsa puitteissa. (Antti-Poika ym. 2003, 170, 172.)

Säännölliset terveystarkastukset tukevat terveyden edistämistä sekä aktiivista aikaista puuttumista. Terveystilan arvioinnin ja seurannan lisäksi terveystarkastuksessa käydään läpi työntekijän kokemuksia työssä, työyhteisössä ja työympäristössä sekä arvioidaan työn riskitekijöitä työntekijän kokemusten pohjalta. Parhaimmillaan terveystarkastus tarjoaa mahdollisuuden puhua kuormittavista asioista. Työterveyshoitaja voi neuvoa tai ohjata eteenpäin muille tahoille. Työterveyshoitaja voi tarvittaessa asiakkaan luvalla olla yhteyksissä johtoon ja työsuojeluorganisaatioon. (Caven-Suominen 2005, 30.)

Työterveyshuollon tavoitteena on työkyvyttömyyden uhan riittävän aikainen havaitseminen ja työntekijän terveyteen, työn vaatimuksiin sekä työyhteisöllisiin tekijöihin liittyvien työkykyä uhkaavien tekijöiden tunnistaminen ja niihin vaikuttaminen. Koska työntekijöiden terveys ja toimintakyky muuttuvat jatkuvasti, täytyy toiminta- ja työkyvyn arviointia tehdä määräajoin. Toistetut mittaukset motivoivat myös työntekijää jatkamaan myös omia ponnistelujaan työkyvyn ylläpitämiseksi. Työntekijän toistuvat lyhyet sairauspoissaolojaksot voivat olla merkki sairauden aiheuttamasta työkyvyttömyyden uhasta tai työntekijän liiallisesta kuormittuneisuudesta. (Antti-Poika ym. 2003, 177–178.)

Yksilön työ- ja toimintakykyä voidaan tutkia eri menetelmien avulla. Esimerkiksi työkykyindeksi, UKK-kävelytesti, lihaskuntotestit, terveystarkastukset ja sairaskertomustiedot antavat tietoa työntekijän työ- ja toimintakyvystä. Työn ja työympäristön tilaa voidaan tutkia KUVA -työpaikkaselvityksen avulla, OWAS-menetelmää käyttäen, ergonomiaselvityksen avulla, tai työhygieenisten mittausten avulla. Työyhteisön toimintaa voidaan mitata muun muassa työstressikyselyn avulla. (Rissa 1996, 92.)

Työkykyindeksi on hyvä työkalu työterveyshuoltoon työkyvyttömyyden ennustamiseen ja seulontaan. Työkykyä ylläpitävä toiminta tarvitsee mittariston, jolla

toimenpiteiden tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta voidaan luotettavasti arvioida. Työkykyindeksi mittaa lähinnä subjektiivista työkykyä. (Matikainen ym.1995, 78.)

4.5 Työhyvinvointi

Suomalaisesta työelämän laadusta ja työntekijöiden hyvinvoinnista on viime aikoina oltu huolestuneita monella taholla. Tilastokeskuksen laajat työolotutkimukset ovat osoittaneet monia kielteisiä työelämän pitkän aikavälin kehityskulkuja. Esimerkiksi työelämän kiire on lisääntynyt jatkuvasti vuoden 1977 jälkeen ja vain aivan viimeisin tutkimus vuodelta 2003 osoittaa pientä lievenemistä kiireen haittaavuuden kokemisessa (Lehto & Sutela 2004). Silti 30 % palkansaajista piti kiirettä melko tai erittäin haittaavana työssään ja jopa 42 % kunnissa työskentelevistä naisista piti kiirettä haittaavan rasittavana. Myös työn henkinen rasittavuus on lisääntynyt kaikkein voimakkaimmin kuntien töissä. Erityisesti naiset näillä aloilla valittivat työn henkistä raskautta: kunta-alalla 66 % naisista piti työtään erittäin tai melko raskaana, kun kaikkien palkansaajien keskuudessa osuus oli 51 %. Samanaikaisesti sellaiset oireet kuin univaikeudet, väsymys ja tarmottomuus sekä jännittyneisyys ovat lisääntyneet, erityisesti naisten keskuudessa. (Kinnunen ym. 2005, 7-8.)

Työhyvinvoinnin merkitys on korostunut useiden eri asioiden vaikutuksesta. Työlainsäädäntö asettaa yrityksille työhyvinvoinnin hoitamiseen liittyviä vaatimuksia. Väestön ikääntymisen myötä työvoimapula uhkaa kilpailukykyä, joten ihmiset pitää saada viihtymään ja jaksamaan työssä entistä kauemmin. Tietotyössä kilpailukyky perustuu innovatiivisuuteen ja mahdollisimman nopeaan jatkuvaan oppimiseen, mikä edellyttää myös työntekijöiden työhyvinvointia. Uudet johtamismallit asettavat johdolle lyhyen ajan taloudellisten tulostavoitteiden lisäksi pidemmän aikavälin tuloskehitykseen vaikuttavia tavoitteita, jolloin kestävä kehityksen merkitys ja yritysten yhteiskuntavastuu korostuvat yritystoiminnassa. (Ojala & Ahonen 2003, 35.)

Työhyvinvoinnin kokeminen on yksilöllistä. Työpaikoilla voi tehdä havaintoja samoissa työtehtävissä toimivien työntekijöiden hyvin erilaisesta työhyvinvoinnista. Kun yksi kamppailee vakavien jaksamisongelmien kanssa, toinen voi samanaikaisesti nauttia ja innostua työstään päivä toisensa jälkeen. Syyt hyvinvoinnin eroihin voivat johtua yksilön taustatekijöistä (esim. ikä, sukupuoli, koulutus, perhetilanne) tai organisaatioon liittyvistä tekijöistä (esim. epäoikeudenmukainen johtaminen). Osaselitys eroihin voi löytyä myös työntekijöiden omasta persoonallisuudesta. (Kinnunen ym. 2005, 75.)

Ihminen on kokonaisuus, jonka työhyvinvoinnin muodostavat

- fyysinen hyvinvointi (terveys, fyysinen kunto, fyysinen jaksaminen)
- psyykkinen hyvinvointi (tasapaino työn ja muun elämän välillä, jaksaminen)
- sosiaalinen hyvinvointi (suhteet työtovereihin, suhteet ystäviin ja perheeseen, kuuluminen ammatillisiin ja muihin verkostoihin, vuorovaikutuskyky)
- arvopohja (omat arvot ja asenteet, sisäinen ”draivi”, joka motivoi ihmistä) ja
- ammattitaito ja osaaminen. (Ojala 2003, 15.)

Työhyvinvointi työpaikalla tai hyvinvoiva työpaikka muodostuvat eri osatekijöistä. Niitä ovat yksilön suorituskyky ja hyvinvointi, osaaminen, johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Yksilön hyvinvointia voidaan tukea työpaikalla monin tavoin. Perinteiset työyhteisön hyvinvointiasiat, kuten työterveys- ja turvallisuusasiat ovat tärkeitä. Työilmapiiri on työssä viihtymisen ja työhyvinvoinnin kannalta keskeinen tekijä. Ilmapiiiriin liittyy yhteishenki ja ihmisten yhteistyöhalukkuus ja – kyvykkyys. Yksilöiden pitää voida kehittää ammattitaitoaan jatkuvasti kyetäkseen vastaamaan työn uusiin haasteisiin. Useiden tutkimusten mukaan tärkeimpiä työhyvinvointitekijöitä ovat lähin esimies ja johtaminen. Johtamisjärjestelyjen selkeys ja tasapuolisuus sekä esimiesten vuorovaikutustaidot ovat tärkeässä asemassa. (Ojala 2003, 16–17.)

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan organisaation kokonaisvaltaista hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden tasapainoa, joka edellyttää jokaisen työhyvinvoinnin ”portaan”

arviointia erikseen. Työpaikoilla on käytössä paljon erilaisia mittareita ja testejä työhyvinvoinnin mittaamiseen. Jotta työhyvinvointia voidaan kehittää, on lähtötilanne pystyttävä arvioimaan. Ennen arviointia on oltava määritettynä ja tiedossa organisaation tehtävä, päämäärä, arvot, tavoitteet sekä keinot, joilla tavoitteisiin pyritään. Tähän liittyy myös henkilöstön hyvinvointiin liittyvän toiminnan määrittely ja tavoitetila. (Rauramo 2004, 33.)

Työhyvinvointiin liittyvät mittaukset voidaan jakaa yksilö-, työyhteisö- ja työympäristömittareihin. Yksilön kohdalla mittarit määräytyvät pitkälti työn vaatimusten mukaan. Esim. asiantuntijatyössä voidaan painottaa osaamisen kartoitusta ja fyysistä toimintakykyä vaativassa työssä kunto- ja toimintakykytestausta. Terveysten seuranta on aina tärkeää. Myös organisaation työhyvinvoinnin kehittäminen voidaan jakaa yksilön terveyttä, kuntoa ja voimavaroja tukevaan, työyhteisön ja organisaation toimivuutta parantavaan, työympäristöä ja työtä kehittäväan sekä ammatillista osaamista edistävään toimintaan. (Rauramo 2004, 33.)

Työhyvinvoinnin edistäminen on parhaimmillaan saumatonta yhteistyötä organisaation sisäisten ja ulkoisten toimijoiden kesken. Sisäisiä toimijoita ovat yritysjohto, esimiehet, henkilöstöhallinto, yhteistoimintaorganisaatio, työsuojelutoimikunta, työterveyshuolto sekä työyhteisöt ja niiden yksittäiset työntekijät. (Rauramo 2004, 37.)

Työpaikan ilmapiirin rakentumisessa olennaista on se, miten kohtelemme työtovereitamme, alaisiamme ja johtajaamme. Vastuu työyhteisön ilmapiiristä on jokaisella työntekijällä. Työntekijän voimavaroihin pitää kuulua myös työtoverin huomioinnin ottaminen. Palautteen antaminen, rohkaiseminen ja kannustaminen tuntuvat työyhteisöissä jääneen yksinomaan esimiehen tehtäviksi.

Työyhteisön tarjoama tuki on tärkeää, mutta erityisesti vaikeina aikoina silloin, kun työ on psyykkisesti kuormittavaa. Sosiaalinen tuki muodostaa hallinnan kanssa yhteisöllisen selviämisenjärjestelmän, joka suojaa työntekijöitä työhön liittyviltä rakenteellisilta vaatimuksilta ja paineilta. (Kaivola 2003, 36–38.)

Työyhteisön laatuun vaikuttavia tekijöitä Työssä jaksamisen ohjelman 2000–2003 mukaan:

- tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden toteutuminen
- arvojen ja yrityskulttuurin ihmismyönteisyys
- ilmapiirin avoimuus ja yhteisöllisyyden tunne
- oman työn merkitys ja yhteisten tavoitteiden selkeys
- vaikutus- ja osallistumismahdollisuudet
- palkka- ja palkitsemispolitiikka
- oppimis- ja kehittymismahdollisuudet
- tiedon kulku ja tiedon saanti
- työolosuhteet
- työn ja perheen yhteensovittaminen

(Antti-Poika ym. 2003, 149.)

Aiemmin työhyvinvointia on usein lähestytty epäsuorasti, hyvinvoinnin puuttumisen näkökulmasta. Työolojen yhteyksiä hyvinvointiin on tutkittu mm. konteksteista riippumattomilla hyvinvoinnin osoittimilla, kuten psyykkisiä oireita kartoittavalla yleisellä terveystarkastuksella (GHQ) tai somaattisten oireiden esiintymisellä. Yleinen tietoisuus työpahoinvoinnista, esimerkiksi työuupumuksen luonteesta ja siihen johtavista riskeistä on lisääntynyt. Sen myötä on lisääntynyt keskustelu myös siitä, mitä muuta työssä jaksaminen on vai onko se muuta kuin työuupumuksen puuttumista. Hakanen (2004) väitöskirjassaan lähestyy työhyvinvointia sekä työuupumuksen että positiivisen työhyvinvoinnin näkökulmasta. (Hakanen 2004, 227–228.)

4.6 Voimaantuminen

Kiikkalan ym. (2000) mukaan Suomessa on suuri määrä uupuneita työntekijöitä sekä kiusaamista ja henkistä väkivaltaa kokeneita työntekijöitä. Kuntien työntekijät voivat muiden sektoreiden henkilöstöä huonommin. Tieto uupumisesta ei kuitenkaan auta vaan uusia näkökulmia tarvitaan. He nostavat uupumisen rinnalle sen

käänteisen puolen eli sisäisen voimantunteen. On tarpeen löytää voimaantumisen mahdollisuuksia.

Niemelä (1998) kuvaa voiman käsitettä tutkielmassaan näin: ” Voima on ihmisen sisäistä liikettä, jonka avulla ihminen vapauttaa itseään ylittämään voimattomuutta ja tunnistaa itsessään elämänvoimaa. Voima on osallisuutta omaan itseen, toisiin ja yhteisöön.” Voima on hänen mukaansa myös terveyttä ylläpitävää ja terveyttä edistävää toimintaa, jossa voimien vapauttaminen edellyttää kyvykkyyttä tunnistaa itsessään vapauttavat tai heikot, uinuvat voimat. Voimissaan oleva ihminen vaikuttaa ympäristöönsä, tuntee kuuluvansa ryhmään, toimii vakuuttavalla tavalla oma-aloitteisesti ja ilmaisee tunteita monipuolisesti ja tarkoituksenmukaisesti. (Niemelä 1998, 4.)

Epävarmuudessa ilman tukea ja koulutusta työntekijä menettää motivaationsa ja sitoutumisensa. Hän tuntee tulleen petetyksi, olonsa turvattomaksi, uhanalaiseksi ja kiukkuseksi. Liian suuret odotukset, aiheeton negatiivinen palaute, kuulluksi tulemisen puute ja kokemus aliarvioinnista vahvistavat väsymisen ja välineettömyyden kohdata työssä olevat pulmat. Voimaantuessaan yksilö löytää omat mahdollisuutensa vaikuttaa asioiden kulkuun. Hän saa työhönsä päämäärän ja vahvistusta ammattitaitoonsa. Hän voi kokea onnistumisen ja hyväksytyksi tulemisen kokemuksia. Elämään tulee uusia mahdollisuuksia ja sen myötä turvallisuutta. (Kiikkala, Immonen, Sohlman, Ahonen & Siitonen 2000, 4.)

4.6.1 Voimaantumisprosessi

Voimaantuminen ei ole valmis tuote, jonka ulkopuolinen voi tarjota yksilölle tai työyhteisölle valmiina. Voimaantumisen tuotekehitys ei onnistu kenenkään persoonan ulkopuolella, vaan jokaisen on itse työstettävä oma voimaantumisprosessinsa. Ystävien, työyhteisön ja muiden kanssaihminen olisi hyvä tukea myös heiveröisesti etenevää voimaantumisprosessia. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 30).

Voimaantumisprosessi kannattaa Heikkilän (2005) mukaan rakentaa seuraaville periaatteille: yksityisyys, osallistuminen, yhteisö ja resurssien uusjako.

Yksityisyys: jokaisella on käsitys omasta ihmisarvostaan ja yksityisyydestään sekä oikeus suojella sitä. Osallistuminen: demokratiaa ei ole ilman aktiivista osallistumista ja siihen liittyvää yhteistä vastuunkantoa eivätkä ihmissuhteet voimaannu. Aktiivisessa osallistumisessa saa konkreettisia kokemuksia ongelmista, joita ihmisten erilaisuus ja eriarvoisuus tuottavat. Yhteisö: yhteisön hyvinvoinnista hyötyvät kaikki. Yksilön ja yhteisön hyvinvointi tasapainoilevat jatkuvasti. Voimaantumisprosessin avulla on löydettävä tasapainotila, jossa yksilön ja yhteisön edut toimivat sopusoinnussa keskenään. Resurssien uusjako: voimaantuvassa työyhteisössä kukaan ei saa päästä käyttämään valtaa toisten yli tulkitsemalla tai valikoimalla tietoja yksipuolisesti. Itsensä johtaminen (self-management), itseohjautuvien tiimien (self-directive teams) tehokas työskentely tai osuva päätöksenteko ei onnistu, elleivät asianomaiset saa joustavasti käyttöönsä tarkoituksenmukaisia fyysisiä välineitä ja tiedollisia resursseja. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 32–33.)

4.6.2 Voimaantumisen tasot

Kaikki organisaation jäsenet eivät ole samalla voimaantumisen tasolla, vaikka he olisivat työskennelleet samassa työpaikassa yhtä kauan. Eri ihmiset turvautuvat voimaantumispyrkimyksissään eri lähteisiin, joita ovat esimerkiksi työssä tarvittavat uudet taidot, teoreettinen opiskelu, kommunikaation vahvistaminen tai ajan hallinnan opettelu. Voimaantumista voi harjoitella yksi kapea-alainen taito kerrallaan. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 47.)

Ensimmäisellä tasolla -minä voisin- organisaation jäsen havaitsee, että hänen suhteensa ja asennoitumisensa päivittäiseen työhön on väärä. Hän on ollut tyytymättömän tilanteeseen, työ tuntuu ikävystyttävältä eikä se palkitse. Työyhteisön jäsen on ensimmäisellä tasolla, kun hän havahtuu ajautuneensa umpikujaan. Työn ja oman itsen kehitys on pysähtynyt. Tässä vaiheessa on hyvä alkaa tarkastella perusteellisesti, voisiko työstä kehittää tyydyttävämmän. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 47.)

Toisella tasolla -minä tahdon- tyytymättömyys kurjaan tilanteeseen lisää motivaatiota ja herättää tarpeen sitoutua myönteiseen muutokseen. Organisaation jäsen laatii itselleen konkreettisen kehityssuunnitelman. Hän tahtoo osoittaa työtänsä

kohtaan aikaisempaa suurempaa mielenkiintoa ja innostuu joistakin työhön liittyvistä asioista. Hän tahtoo oppia uusia asioita ja kantaa entistä suurempaa vastuuta työstään. Hän oppii uusia taitoja ja hänen itsetuntonsa ja – luottamuksensa vahvistuvat. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 47.)

Kolmannella tasolla -minä toimin- ihminen alkaa toteuttaa voimaantumissuunnitelmaa. Saavutettu menestys tuottaa mielihyvää ja tyydytystä. Itseluottamus kasvaa, kun työntekijä uskaltaa ottaa vastaan uusia haasteita ja paneutua työhön aiempaa syvällisemmin. Riippumattomuuden kokemukset lisääntyvät, kun itse johtaminen alkaa varmistua. Työ alkaa tuntua nautittavalta ja tuottaa sellaisenaan iloa – sitä ei ajatella enää vain rahan hankintakeinona. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 48–49.)

Neljännellä tasolla -minä olen- organisaation jäsen tuntee itsensä huomattavasti voimaantuneemmaksi kuin pitkään aikaan. Monet huononmuuden tunteet ja organisaation rajoitukset on voitettu. Työntekijä on saattanut havaita, että jokaisessa organisaatiossa on omat rajoituksensa, mutta niiden voittaminen ei ole ylivoimaista. Ihmisen on aikaisempaa helpompi ottaa vastaan uusia tehtäviä ja oppia uutta. Myös yhteistyö muiden kanssa sujuu helpommin. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 49.)

Räsänen (2002) mukaan voimaantuminen on koko ajan nousemassa keskeiseksi ja tavoiteltavaksi asiaksi edistyksellisessä työorganisaatiossa. Tähän on ollut vaikuttamassa erityisesti työssä uupumisen ja jaksamisen ongelmat. Myös tarve oppivien organisaatioiden kehittämiseen, luovuuden ja riskinottokyvyn painottuminen sekä ongelmat hyvinvointiyhteiskuntien ylläpitämisessä ovat olleet vaikuttamassa siihen, että kehittämistä koskevissa keskustelussa on siirrytty tai ollaan siirtymässä voimapainotteisuuteen. (Räsänen 2002, 15.)

Voimaantumista edistävä johtaminen on mahdollisuuksia etsivää, vuorovaikutteista ja osallistuvaa. Johtamisesta välittyy työn ja työntekijöiden arvostaminen, järkevien ratkaisujen etsiminen yhteistyössä työntekijöiden kanssa. (Kiikkala ym. 2000. 7.)

Ilman valtaa ei organisaatiossa tapahdu kehitystä. Valta on hyvä ja tarpeellinen asia, ei pelottava tai paikoilleen jähmettynyt tila, vaan monissa organisaatioissa se elää ja muuntuu uuden oppimisen myötä. Tarkoituksenmukaisesti muuntuneena valta avaa uusia kehitysnäkymiä. Yksilöiden ja työyhteisön valtarakenteet voivat uudistua kokonaisvaltaisesti, jolloin puhutaan yhdessä voimaantumisesta. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 22.)

5 PROJEKTIN TOTEUTUS

Projekti toteutettiin opiskelijatyönä yhteistyössä Tuusulan kunnan työterveyshuollon, esimiesten, työsuojelun ja henkilöstöhallinnon kanssa. Yhteyshenkilönä toimi työterveyshoitaja Pirkko Kolmonen Tuusulan terveyskeskuksen työterveyshuollosta. Yhteydenpito tapahtui pääasiallisesti sähköpostin ja puhelimen välityksellä. Yhteisiä kokouksia pidettiin muutamia.

Projektisuunnitelma oli valmis 15.5.2006. Osa teoriaosuudesta sisällytetään projektisuunnitelmaan.

Projektisuunnitelma esitettiin Lahden ammattikorkeakoulussa 19.5.2006.

Projektisuunnitelman hyväksymisen jälkeen syvensimme teoriaosuutta ja muokkasimme Tuusulan työterveyshuollon ”Työntekijän työkyvyn arviointi” -toimintaohjeesta kaavion. Kaavion tarkoituksena on selkiyttää prosessia kuinka menetellään, kun huomataan työkyvyn heikentyminen. Teoriaosuuden pohjalta laadimme myös esimiehien avuksi haastattelurungon työntekijäkeskusteluja varten.

Valmis projektityö esitetään 24.11.2006.

6 PROJEKTIN TUOTOKSET

6.1 Haastattelurunko

Kysymykset ovat apuna esimiehelle hänen keskustellessaan työntekijän kanssa työhyvinvointiin liittyvistä kysymyksistä ja mahdollisista sairauspoissaolojen syistä.

1. Millaiseksi arvioit työkykysi tällä hetkellä asteikolla 1-10?
2. Mihin suuntaan arvioit sen kehittyvän seuraavan 2 vuoden aikana?
 - a) parempaan
 - b) pysyy samana
 - c) heikentyy
 - d) en osaa sanoa
3. Mikä on keskeinen syy poissaoloihin? (esim. terveyteen, työyhteisöön, työympäristöön tai yksityiselämään liittyvät syyt)
4. Jos poissaoloja on, liittyvätkö ne toistuvasti tiettyyn ajankohtaan? Kerro tarkemmin.
5. Millaiseksi koet työsi ammattitaitoosi ja osaamiseesi nähden?
6. Oletko tyytyväinen tähänastiseen urakehitykseen?
7. Saatko palautetta työstäsi? Onko saamasi palaute riittävää ja asiallista?
8. Millaiseksi koet työn fyysisen ja henkisen kuormittavuuden?

9. Miten arvioit onnistuneesi työssäsi viimeisen kuukauden aikana asteikolla 1-10?

10. Voisiko työajan tai työmäärän uudelleenjärjestelyllä olla merkitystä työssä jaksamiseen?

11. Millaiseksi koet työolosuhteesi ja työpisteesi ergonomian? (esim. työtilat, työvälineet, työasennot, valaistus, pöly, melu)

12. Millaiseksi koet työyhteisön ilmapiirin?

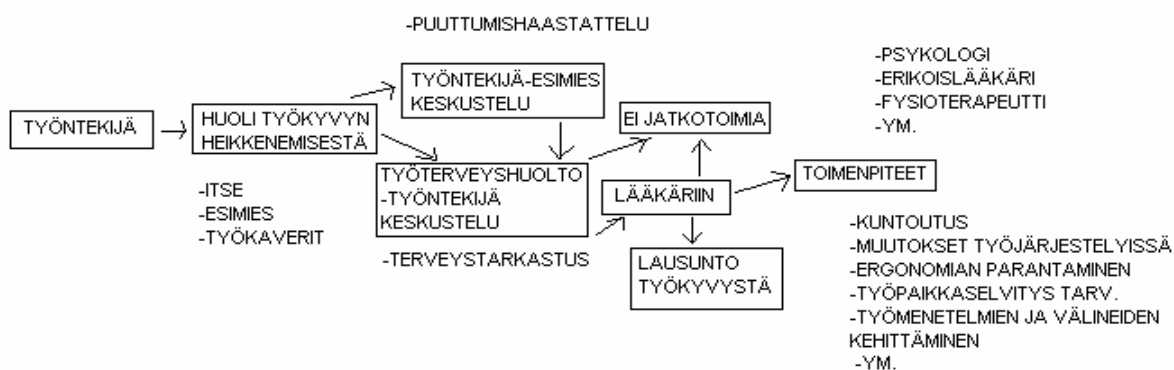
13. Tunnistatko työssäsi muita tekijöitä jotka voivat vaikuttaa sairauspoissaolojen syntyyn? Voitaisiinko työoloja parantamalla vähentää sairauspoissaoloja?

14. Haluatko, että otetaan yhteyttä työterveyshuoltoon?

15. Mistä asioista voisimme nyt sopia? Miten sopimuksen toteutumista olisi mielekästä seurata?

6.2 Toimintakaavio

Tuusulan kunnan toimintakaavio kun huomataan työkyvyn heikentyminen:



Työntekijän työkyvyn heikentymisen voi huomata työntekijä itse, esimies, työka-veri tai vaikka läheinen. Tällaisessa tilanteessa työntekijä pyydetään keskusteluun esimiehen kanssa. Työntekijä – esimies – keskustelun pohjana voidaan käyttää laatimaamme haastattelurunkoa.

Keskustelun perusteella esimies voi velvoittaa työntekijän ottamaan yhteyttä työ-terveyshuoltoon. Työntekijä voi mennä myös itse suoraan työterveyshuoltoon keskustelemaan asiasta. Työntekijälle tehdään terveystarkastus ja haastattelu. Työterveyshoitaja voi todeta, ettei jatkotoimille ole tarvetta, tai työntekijä voidaan ohjata lääkärin vastaanotolle.

Lääkäri määrää tarvittavat jatkotoimenpiteet, esimerkiksi ohjaa erikoislääkärin, psykologin tai fysioterapeutin vastaanotolle. Lääkäri voi ohjata myös kuntoutuk-seen ja suositella tarvittavia muutoksia työjärjestelyihin. Näillä keinoilla pyritään siihen, että työntekijä voi jatkaa työssään (ergonomian parantaminen, työvälinei-den ja menetelmien parantaminen). Lääkäri tekee myös tarvittaessa lausunnon työkyvystä.

7 POHDINTA

Yhteistyö Tuusulan terveystieteiden työturvallisuuden kanssa sujui hyvin. Tukea työn tekemiseen ja tarvittavaa lähtötietoa kunnasta saimme tarvittaessa. Kunnassa käytössä olevasta kirjallisesta toimintaohjeesta oli helppo muokata kaavio, joka havainnollistaa prosessin kulkua.

Projektityön tekeminen oli haastavaa ja innostavaa. Projektityömme ohjaaja vaihtui kesken kaiken, mutta ohjausta saimme tarpeen mukaan. Ryhmänä tulimme hyvin toimeen. Jokainen ryhmäläinen osallistui tunnollisesti omien voimavarojensa mukaan.

Työmme aihe on ajankohtainen, koska valtakunnallisesti on huomattu työntekijöiden hyvinvoinnin merkitys myös työn tuloksellisuutena ja hyvänä työilmapiirinä. Aiheen ajankohtaisuutta tukee myös ajatus siitä, että suurten ikäluokkien eläköityminen alkaa olla lähitulevaisuutta. Ikääntyvien työntekijöiden tietotaitoa tulisi kyetä jakamaan uudelle sukupolvelle. Ikääntyneen työntekijän työmotivaatiota voi laskea sairaudet tai jatkuva kehitys ja muutos työpaikalla. Toisaalta ikääntyvää työntekijää voimaannuttavia tekijöitä ovat vahva ammattitaito, rutinoituneet työtavat ja arvostus.

Eläkeiän nostaminen antaa mietittävää monelle ikääntyvälle työntekijälle. Odotukset ja suunnitelmat tulevaisuuden leppoisista eläkepäivistä voivat tuntua kaukaisilta eläessämme jatkuvassa muutoksessa. Iän mukanaan tuomat sairaudet ja vanhenemismuutokset antavat omat haasteensa työssä jaksamiseen. Kuntoutuksella on tärkeä rooli iäkkäiden työntekijöiden motivoinnissa. Työturvallisuudella on tärkeä tehtävä työkyvyn muutosten havainnoinnissa, arvioinnissa ja seurannassa.

Työntekijää voimaannuttavia asioita ovat motivaatio, luovuus, työn mielekkyys, palkitsevuus, luotettavuus ja vaikuttavuus. Ne vaikuttavat työilmapiiriin. Voimaantunut työyhteisö nauttii työstään ja työilmapiiri on positiivinen ja tuloksellinen.

Nykypäivänä kiire ja vaatimustason kasvu luovat paineita, jotka kohdistuvat työntekijään ja voivat näkyä poissaoloina. Työpaikan sosiaaliset suhteet ovat myös erittäin tärkeässä asemassa, kun puhutaan työhyvinvoinnista ja työssäjaksamisesta. Työhyvinvointi ei tarkoita pelkästään työstä sisältä tulevia asioita. Myös paineet työn ulkopuolelta vaikuttavat työssä jaksamiseen. Jos työssä huomataan kuormitustekijöitä, on asioista hyvä puhua avoimesti. Usein pienillä työjärjestelyillä saadaan kaikkia tyydyttävä lopputulos.

Tilapäiset ”huonot päivät” ovat luonnollisia jokaiselle työntekijälle, mutta jatkuva passiivisuus ja negatiivinen asenne työssä voivat aiheuttaa ongelmia koko työyhteisölle. Siksi onkin tärkeää, että ongelmiin puututaan ajoissa, ennen kuin koko työyhteisö kärsii.

Onko esimies oikea henkilö selvittämään syitä poissaoloille? Työyhteisö ja lähiesimies sekä perhe- ja ystäväpiiri ovat avainasemassa työntekijän hyvinvoinnin ja työkyvyn heikkenemisen tunnistamisessa ja siihen puuttumisessa. Haastattelurunko laadittiin esimieskeskusteluja varten, mutta sitä voisi hyödyntää soveltuvin osin myös työterveyshuollossa. Tällöin kysymyksiin voisi lisätä koettuun terveydentilaan ja jaksamiseen liittyviä kysymyksiä. Esimerkiksi: jaksatko toimia virkeänä vielä työpäivän jälkeen?

Haastattelurunkoa oli tarkoitus testata käytännössä, jolloin olisimme ehtineet jo saada palautetta esimiehiltä haastattelurungon toimivuudesta ja olisimme ennättäneet tarvittaessa muokata sitä. Nyt aikataulut eivät kuitenkaan antaneet periksi siihen, joten rungon testaus ja muokkaus jäävät myöhemmässä ajankohdassa toteutettaviksi. Lisäksi haastattelurungon liitteenä olisi hyvä olla yhdessä sovitut ”käyttöohjeet” – minkälaisissa tilanteissa automaattisesti käydään läpi kyseinen haastattelu. Silloin kun käytäntö on kaikkien tiedossa, toteutuu oikeudenmukaisuus ja tasavertaisuus. Käyttöohjeiden laatiminen jää esimiesten ja työnantajan määriteltäväksi.

Tuusulassa käytössä olevasta toimintaohjeesta muokkasimme kaavion. Kaavioon on hyvä lisätä kolmikantaneuvottelu, jolloin työntekijä, työnantajapuoli ja työter-

veyshuolto keskustelevat yhdessä työntekijän tilanteesta ja miettivät mahdollisia ratkaisukeinoja.

Nykyään esimieheltä vaaditaan enemmän kuin vuosi kymmeniä sitten. Johtajalta vaaditaan enemmän ihmissuhdetaitoja ja kokonaisuuksien hallintaa. Esimiehen rooli oli ennen yksinkertaisempi, toisaalta myös alaiset tekivät juuri sen, mitä esimies pyysi. Nykyään työntekijältä vaaditaan enemmän koulutusta, omaa ajattelua, vastuullisuutta ja päätöksentekokykyä.

Vahtera & Kivimäen mukaan naisilla on kunta-alalla enemmän sairauspoissaoloja kuin miehillä. Toisaalta ero voi johtua myös ”kaksoiskuormasta” (TTL 2006), joka voi kohdistua naisiin, jotka käyvät työssä ja hoitavat lisäksi kodin työt. Usein naiset myös saavat miehiä huonompaa palkkaa, mikä voi olla työhön motivoituneisuutta heikentävä tekijä.

LÄHTEET

Antti-Poika, M., Martimo, K-P. & Husman, K. 2003. Työterveyshuolto. Duodecim, Jyväskylä.

Caven-Suominen, S. 2005. Aktiivinen aikainen puuttuminen - tavoitteena pitkäaikaisterveys. Opas henkilöstön kehittäjille, esimiehille ja työterveyshuollolle. Kuntatyö kunnossa. Turku.

Forma, P. & Väänänen, J. 2005. Työhyvinvointi, perhe ja eläkesuunnitelmat kunta-alalla. Teoksessa Työ ja ihminen 2/2005. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print, Tampere.

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Väitöskirja. Työ ja ihminen tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos. Tampereen yliopistopaino, Tampere.

Heikkilä, J. & Heikkilä, K. 2005. Voimaantuminen työyhteisön haasteena. Werner Söderström Osakeyhtiö, Porvoo.

Kaivola, T. 2003. Työpaikan ihmissuhteet. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Kivimäki, M., Virtanen, P. & Vahtera, J. 2002. Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Työterveyslaitos, Helsinki.

Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S.(toim.) 2005. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Otavan kirjapaino Oy, Keuruu.

Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J. & Torstila, I. 1995. Hyvä työkyky - työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos. Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen, Helsinki.

Matikainen, E. 1998. Työkykyä ylläpitävän toiminnan organisointi ja periaatteet. Teoksessa Aro, T. & Matikainen, E. Työkyky hallintaan – suunnitelmat käytännön toiminnaksi. Työterveyslaitos. Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen, Helsinki.

Mäkipeska, M. & Niemelä, T. 2005. Haasteena luottamus – työyhteisön sosiaalinen pääoma ja syvärakenne. Edita Prima Oy, Helsinki.

Niemelä, T. 1998. Voiman käsite ja sen merkitys ihmiselle. Voiman ontologinen käsitelmäärittely. Opinnäytetutkielma. Kuopion yliopisto, Hoitotiede.

Notkola, V. (toim.) 2002. Työhyvinvointi ei ole sattumaa – tutkimus hyvien käytäntöjen vaikuttavuudesta. Työssä jaksamisen ohjelma. Kirjapaino Snellman Oy, Helsinki.

Otala, L. 2003. Hyvinvointia työpaikalle – tulosta toimintaan. WS Bookwell Oy, Juva.

Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. 2. uudistettu painos. WS Bookwell Oy, Juva 2005.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Edita, Helsinki.

Rissa, K. 1996. Panosta työkykyyn. Työeläkeläisten liitto ja työturvallisuuskeskus. 2.painos. Gummerus, Jyväskylä

Räsänen, J. 2002. Voimaantumisen oikeus ja välttämättömyys. Päijät-Paino Oy, Lahti.

Tuusulan henkilöstötilinpäätös – henkilöstökertomus 2005. Laatinut taloussuunnittelija Pirkko Huhta.

Vainio, H. 2006. Kohti inhimillisempää työelämää. Epilepsialehti 2/2006.

Vuorinen, H., Puumalainen, J. & Lehikoinen, T. 2003. Sairaana töissä? Kysely työpaikoille osasairaslomista. Kuntoutussäätiön työselosteita 25/2003. Yliopistopaino, Helsinki.

Väänänen, T. 2002. Johtaminen – osaaminen - työkyky. Tuusulan kunnan työkykyä ylläpitävän toiminnan käynnistämiprojekti 1997–2001. Loppuraportti. Tuusulan kunta, henkilöstöhallinnon koordinointi.

PAINAMATTOMAT LÄHTEET

Ahola, K. 2006. Vaikeiden asioiden rakentava käsittely. Luento 5.4.2006. Työterveyslaitos, Helsinki.

Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen 2006 [verkkodokumentti]. [viitattu 12.10.2006]. Saatavissa: <http://www.ilmarinen.fi/Production/fi/tietopankki/>

Kiikkala, I., Immonen, T., Sohlman, B., Ahonen, J. & Siitonen, J. 2000. Sosiaali- ja terveystieteen työntekijä muutoksen pyörteissä. Dialogi 6/2000. Saatavissa: www.stakes.fi/paasky/jutut/pyorre.html.

Kivimäki, M., Head, J., Ferrie, J., Shipley, M., Vahtera, J. & Marmot, M. 2003. Sickness absence as a global measure of health: evidence from mortality in the Whitehall II prospective cohort study. Työterveyslaitos, International Centre for Health and Society, Department of Epidemiology and Public Health, University College London Medical School, BMJ 2003; 327:364 (16 August), doi: 10.1136/bmj.327.7411.364. [verkkodokumentti]. [viitattu 5.6.2006]. Saatavissa: <http://bmj.bmjjournals.com/cgi/content/abstract/327/7411/364>

Kolmonen, P. 2006. Työterveyshoitaja. Tuusulan terveystakeskus, Työterveyshuolto. Haastattelu 20.9.2006.

Sosiaali- ja terveysministeriö 1999. Työterveyshuolto. Työsuojeluoppaita ja –ohjeita 1996:6. [verkkodokumentti]. [viitattu 30.10.2006]. Saatavissa: <http://pre20031103.stm.fi/suomi/eho/julkaisut/ehosisallys4.htm>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2006. Veto-ohjelma. [verkkodokumentti]. [viitattu 23.10.2006]. Saatavissa: <http://www.vetoatyoelamaan.fi>.

Työeläkelaki. Finlex 2006. [verkkodokumentti]. [viitattu 12.10.2006]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060395.html>.

Työterveyshuoltolaki. Finlex 2001. [verkkodokumentti]. [viitattu 23.5.2006]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383.html>.

Työterveyslaitos 2006. [verkkodokumentti]. [viitattu 12.10.2006]. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tykytoiminta/Tyokyky/>

Työturvallisuuslaki. Finlex 2002. [verkkodokumentti]. [viitattu 23.5.2006]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738.html>.

Vahtera, J., Kivimäki, M. & Virtanen (toim.). 2002. Henkilöstön hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa. Tutkittua tietoa ja haasteita. Helsinki, Työterveyslaitos. [verkkodokumentti]. [viitattu 12.10.2006]. Saatavissa: www.ttl.fi/search/MsmGo.exe?grab_id=256&page_id=5899264&query=sairausp oissaolot...

Varma-eläkevakuutukset 2006. [verkkodokumentti]. [viitattu 12.10.2006]. Saatavissa: <http://www.varma.fi/Varma/fi-FI/Left/Tel/Vakuuttaminen.htm>