

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä: Tuomi, J., Mäki, J. & Viitala, T. (2018). Työkykyyn vaikuttamisen hyvät käytännöt. Teoksessa Tuomi, J. (toim.) Työhyvinvoinnin hyviä käytäntöjä. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja B. Raportteja 107, 26-31.

URL:

<http://julkaisut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/B/107-Tyohyvinvoinnin-hyvia-kaytantoja.pdf>

4 Työkykyyn vaikuttamisen hyvät käytännöt

Jouni Tuomi, Johanna Mäki ja Tuula Viitala

4.1 Johdanto

TYÖKYVYN KÄSITTEEN esiinnousu liittyi 1980-luvulla syntyneeseen oletukseen siitä, että työssä olevan väestön ikääntyminen muodostaa merkittävimmän uhan työssä jaksamiselle (Mäkitalo 2006).

Työkyvystä puhuttaessa on hyvä huomata, että työkyvyn käsitettä käytetään kahdessa eri kontekstissa – arvioinnin ja edistämisen kontekstissa. Alun perin työkyvyn käsite on syntynyt hallinnollisen päätöksenteon tarpeista. Käsitteen avulla on arvioitu sosiaaliturvaetuuksien hakevien kelpoisuutta avun saajiksi (työkyvyttömiciksi). Työkykyä ylläpitävän toiminnan myötä käsitteen käyttö on siirtynyt työnteon mahdollisuuksien edistämiseen. (Mäkitalo & Palonen 1994; Mäkitalo 1999; Mäkitalo 2006; Mäkitalo 2010.)

Mäkitalo (1999) mukaan työssä jaksamisen edistämisestä puhuttiin 1970- ja 1980-luvulla käsitteiden kuntoutus, varhaiskuntoutus ja työpaikkakuntoutus avulla. Kuntoutus-sanasta haluttiin eroon ja parempana ilmaisuna pidettiin työkyvyn ylläpitoa. Se oli kuitenkin yksi tuon ajan eläkeikätkimusten suosikeista ja koski alun perin erityisesti ikääntyvien työntekijöiden fyysisen suorituskyvyn kohottamista säännöllisen kuntoutuksen avulla. Se, mitä lähdettiin edistämään, liittyi yksilöihin ja heidän yksilöllisiin ominaisuuksiinsa, joista tärkeimmät liittyivät terveyteen (sairauksien, vikojen ja vammojen poissaoloon) sekä fyysiseen toimintakykyyn. (Mäkitalo 1999.) Tämä näkyi mm. siinä, että työkyvyn edistämistoimet olivat useimmiten hyvin liikuntapainotteisia.

Toisaalta työkyvyn käsitteen sisältö on muuttunut vuosien varrella lääketieteellisestä, tasapainomalliin ja edelleen integroituun käsitetyyppiin. Näitä käsitetyyppejä ei voida kuitenkaan ajatella vaihtoehtoisina selittämisen malleina. Ei voida sanoa, että uudemmat olisivat syrjäyttäneet esimer-



kiksi lääketieteellisen käsitetyypin, joka ovat suurelta osin lääketieteellisen asiantuntijuustoiminnan lähtökohtana. Täten ne edustavat toiminnan selittämisen eri tasoja. (Mäkitalo & Palonen 1994; Mäkitalo 1999.) Taulukossa 1 on verrattu mainittuja kolmea käsitetyyppiä suhteessa työkyvyn ymmärrykseen.

Taulukko 1. Työkyvyn kolme käsitetyyppiä (Mäkitalo & Palonen 1994; Mäkitalo 2006; Mäkitalo 2010.)

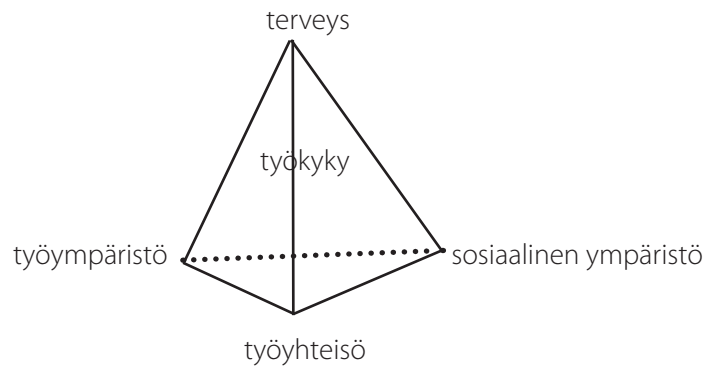
	Lääketieteellinen käsitys työkyvystä "terveys"	Työkyvyn tasapainomalli "toimintakyky suhteessa työn vaatimuksiin"	Integroitu käsitys työkyvystä "systeemi"
LÄHTÖKOHTA	Kliinisesti määritelty tila	Yksilön sisäiset ominaisuudet suhteessa työn ulkoisiin vaatimuksiin	Yksilön, yhteisön ja toimintaympäristön muodostama systeemi
AVAINTERMI	Sairaus/terveys	Toimintakyky	Toiminta
TYÖKYVYN ARVIOINTI	Diagnosointia	Suorituskykytestejä, työn vaatimustason mittaamista	Toiminnan häiriöiden systeemistä ja kehityksellistä analyysiä
TYÖKYVYN EDISTÄMINEN	Sairauksien hoitoa	Toimintakyvyn harjoittamista tai työn vaatimusten madaltamista (sopeuttavaa)	Toiminnankehitystä eteenpäin vieviä keinoja (kehittävää)

Ratkaisuksi työkyky-käsitteen alkuperäisen näkökulman kapea-alaiseen käyttöön syntyi laaja-alainen työkykykäsite, jossa työkykyä ylläpitävän toiminnan tulee kohdistua yksilön lisäksi myös työhön ja työympäristöön sekä työyhteisöön. Työkyvyn käsitettä on siis laajennettu myös edistämisen kontekstissa. (Mäkitalo 1999.) Ensimmäinen näistä laaja-alaisista malleista oli ns. työkykykolmio. Tämän mallin jälkeen on esitelty laaja-alaisiin työkykymalleihin luettava työkykytalo. (Mäkitalo 2006; 2010.)



4.2. Työkyvyn ulottuvuudet

Alun perin Työterveyslaitoksen TYKY-ohjelman toimintaa mallinnettiin noudattaen kolmoisstrategiaa ja se kohdistettiin 1) työntekijään tai työntekijäryhmään, 2) työympäristöön ja työhön ja 3) työn organisaatioon ja työyhteisöön. Tätä kuvasi kolmio, jossa on yksi kärki ja joka laajenee tetraedriksi. Sen uusi ulottuvuus oli työntekijän sosiaalinen ympäristö työyhteisön ulkopuolella, jonne työttömät ovat siirtyneet. (Rantanen 1995; Kuva 1.)



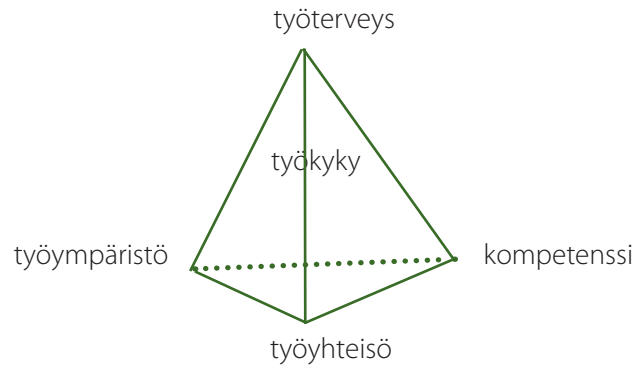
Kuva 1. Työkyvyn ulottuvuudet (Rantanen 1995)

Perusajatus on ns. kolmoisstrategiassa. Lukuisat tutkimukset osoittavat, että vain yhteen osioon kohdistuneet toimenpiteet eivät ole kovin tehokkaita, eivätkä vaikutukset ole pysyviä. Siksi on perusteltua toteuttaa samanaikaisesti ja yhden suuntaisesti työympäristön rakenteellisia muutoksia, organisaation ja työyhteisön muutoksia sekä käyttäytymisen, elintapojen ja työtapojen muutoksia. Kun rakenteet muuttuvat, yleensä ei ole paluuta entiseen, ja muutos jää pysyväksi. Kolmoisstrategia tuo yksilökohtaisen lähestymistavan lisäksi ryhmädynamiikan. (Rantanen 1995.)

4.3 Työkykykolmio ja tetraedrimalli

Ensimmäinen laaja-alaista työkykymallista oli niin sanottu työkykykolmio, joka perustui edellä mainitun Työterveyslaitoksen kolmoisstrategian muutuksiin; 1) työntekijään tai työntekijäryhmään, 2) työympäristöön ja työhön ja 3) työn organisaatioon ja työyhteisöön. Myöhemmin tähän malliin tarkennettiin yhdeksi osa-alueeksi ammatillinen osaaminen (kompetenssi). Tällöin kuviosta alettiin käyttää nimitystä tetraedrimalli. (Mäkitalo 2006; Kuva 2.)





Kuva 2. Tetraedrimalli: Yksilön työkykyyn vaikuttavat tekijät (Mäkitalo 2006; 2010)

Tetraedrimalli havainnollistaa ajatusta, jonka mukaan työkyvyn ylläpitäminen voi kohdistua terveyden ja toimintakyvyn edistämisen lisäksi myös työyhteisön kehittämiseen, työympäristön parantamiseen ja työntekijöiden kompetenssin kohentamiseen. Mallissa työyhteisön kehittämislä viitataan työyhteisön ihmissuhteiden, vuorovaikutuksen ja johtamisen edistämiseen. Työympäristön parantaminen puolestaan tarkoittaa työergonomian, työturvallisuuden ja työhygienian kehittämistä. Työntekijöiden kompetenssiin on liitetty erilaisia mm. koulutustarpeiden mukaisia koulutuksia tms. (Mäkitalo 2006; 2010.)

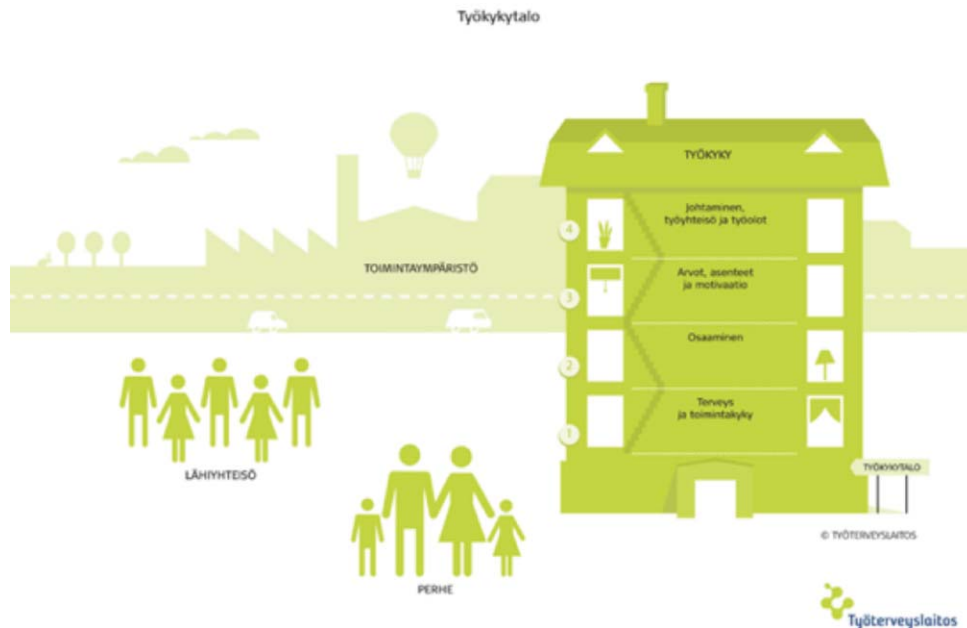
4.4 Työkykytalo

Tetraedrimallin jälkeen esiteltiin työkykytalo (Kuva 3), jonka sisällöt olivat lähes samat kuin tetraedrimallissa. Uutena näkökulmana siinä oli yksilöllisiin voimavaroihin luettavat arvot, asenteet ja motivaatio.

Mallin mukaan työkykyä voidaan tarkastella analogiana nelikerrokselle talolle, jonka perustan muodostavat terveys ja toimintakyky. Osaaminen on toisessa kerroksessa. Toisen kerroksen merkitys on viime vuosina korostunut, koska työkyky- ja osaamisvaatimuksia syntyy koko ajan kaikilla sektoreilla. Arvot, asenteet ja motivaatio ovat kolmannessa kerroksessa. Ajatuksena on, että omat asenteet työtekoa kohtaan vaikuttavat ratkaisevasti työkykyyn. Jos työ koetaan mielekkäänä ja haasteellisenä, se vahvistaa työkykyä. Johtaminen, työyhteisö ja työolot ovat neljännessä kerrok-



sessä. Mallin ajatuksena on, että kaikkia kerroksia tulee kehittää jatkuvasti (Ilmarinen 2005; Työterveyslaitos 2018; Kuva 3.)



Kuva 3. Työkykytalo yksilön työkykyyn vaikuttavista tekijöistä (Työterveyslaitos 2018)

4.5 Laaja-alaiseen työkykyajatteluun sisältyvät hyvä käytännöt

Molemmat esitellyt niin sanotut laaja-alaiset työkykymallit ovat luonteeltaan tasapainomalleja. Niissä työkyky riippuu yksilöllisen toimintakyvyn riittävydestä suhteessa työn asettamiin vaatimuksiin. Sisällöllisesti ne eivät eroa paljoakaan toisistaan. Talo-mallin ero tertaedrimalliin verrattuna on mallin graafinen muoto, joka viestittää talo-metaforan avulla yksilöllisten voimavarojen, erityisesti terveyden ja toimintakyvyn perustavaa roolia työkyvylle. Muut työkyvyn osatekijät rakentuvat niiden muodostamalle perustalle. Voidaan sanoa, että tässä mallissa menttiin toimintakyvyn ja terveyden ensisijaisuuden korostamisen suuntaan, ja unohdettiin TYKY-toiminnan kritiikki – liikuntapainotteisuus ja suorituskyky – josta ns. laaja-alaiset työkykymallit saivat osin lähtökohtansa. Ensimmäiset laaja-alaiset mallit pyrkivät asettamaan yksilöllisen suorituskyvyn vain yhdeksi keinoksi muiden joukossa. (Mäkitalo 2006; 2010.)



Laajojen työkykymallien näkökulmasta hyvänä käytäntönä voidaan pitää sitä, että tarkastelun kohteena on yksilön toimintakyky ja toisaalta, että yksilöllisiä edellytyksiä arvioidaan suhteessa työn vaatimustasoon.

Lähteet

- Ilmarinen, J. 2005. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja laatu Euroopan unionissa. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Mäkitalo, J. 1999. ”Pankaa ne kuntoon” – arviointia valtakunnallisten työterveyshuollon kokeilujen tyky-hankkeista. Teoksessa T. Aaltonen (toim.) Tyky-toiminnan tositapauksia työterveyshuollossa. Konstit on monet 2. Helsinki: Työterveyslaitos, 13–30.
- Mäkitalo, J. 2006. (2.uud.painos) Työkyvyn käsite. Kirjassa M. Antti-Poika, K-P. Martimo & K. Husman (toim.) Työterveyshuolto. Helsinki: Duodecim, 172–179.
- Mäkitalo, J. 2010. Työkyvyn ulottuvuudet. Kirjassa K-P., Martimo, M. Antti-Poika & J. Uitti (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim, 162–169.
- Mäkitalo, J. & Palonen, J. 1994. Mitä on työkyky: lääketieteellinen, tasapainomallin mukainen ja integroitu käsitystyyppi. Työ ja Ihminen. Työympäristötutkimuksen Aikakauskirja 8 (3) 155–162.
- Rantanen, J. 1995. Työn kehitystrendit ja työn kehittämisen mahdollisuudet työkyvyn ylläpitämisessä. Teoksessa J. Järvisalo, A. Laine, M.E. Lamberg, E. Matikainen & E. Yrjänheikki (toimituskunta) Tositarinoita työkyvyn ylläpitämisestä. Seminaariraportti Turku 5.-6.6. 1995. Helsinki: Työterveyslaitos, STM, 9–24.
- Työterveyslaitos 2018. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

