

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. (2018). Työhyvinvoinnin mallintamista maailmalla. Teoksessa Tuomi, J. (toim.) Työhyvinvoinnin hyviä käytäntöjä. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisu. Sarja B. Raportteja 107, 32-38.

URL:

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

5 Työhyvinvoinnin mallintamista maailmalla

Jouni Tuomi

5.1 Johdanto

KOLME KANSAINVÄLISESTI viitatuinta työstressiin ja työhyvinvointiin liittyvää teoriaa 2000-luvun alussa ovat olleet: Karasek ja Theorell (1990) JDCS -model, Siegrist (1996) ERI -model ja Demerouti ym. (2002) JD-R -model. Nämä kolme teoriaa ovat ajallisesti kehittyneet kriittistä edellistä mallia kohtaan, mutta niillä on yhteinen taustaoletus. Sen mukaan (Ahola 2006) syntyvän stressin ja työhyvinvoinnin kannalta keskeistä on ihmisen ja työympäristön yhteensopimattomuus joko yksilön tarpeiden ja työympäristön tarjoaminen mahdollisuuksien välillä tai työympäristön vaatimusten ja yksilön edellytysten välillä. Yhteensopimattomuus voi syntyä myös suuresta erosta todellisuuden ja toivotun tilanteen välillä.

5.2 Karasek & Theorell:

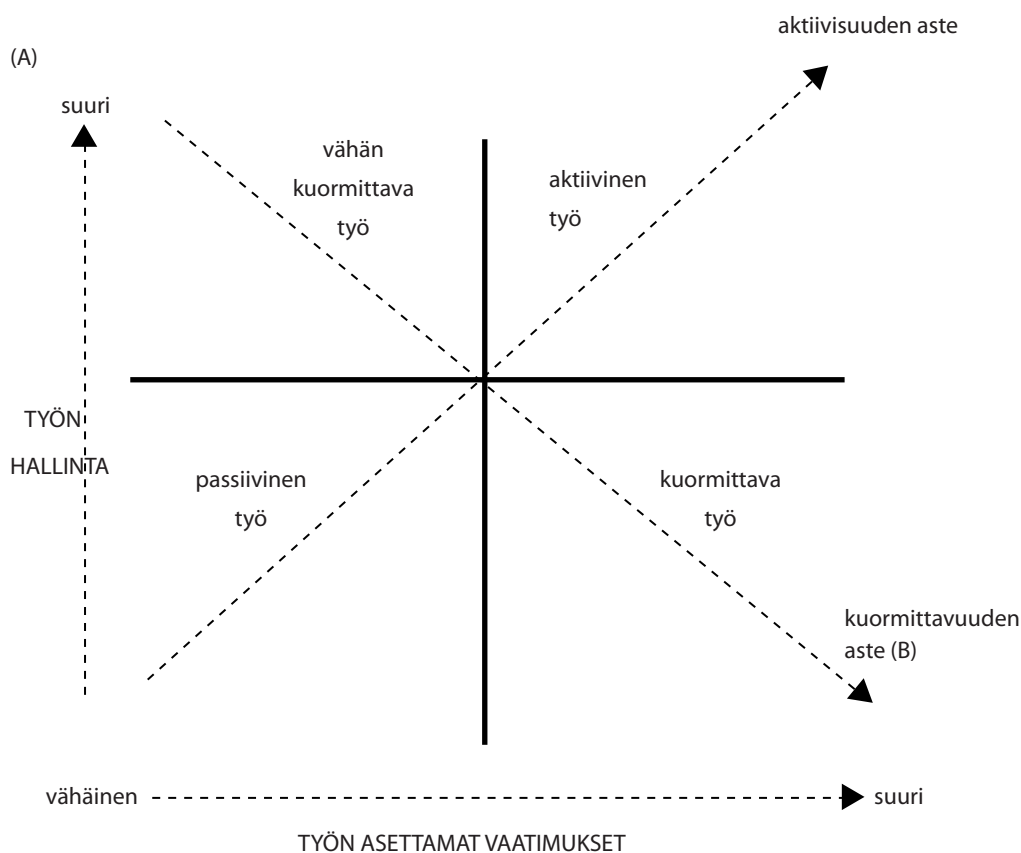
Työn vaativuus-hallinta-sosiaalinen tuki

Karasek ja Theorellin (1990) työn vaativuus-hallinta-sosiaalinen tuki-mallin (Job Demand-Control-Support-Model; JDCS-Model) lähtökohta on terveellinen työ. Malli edustaa ajattelua, joka korostaa kognitiivisia prosesseja, ja tarve-ajattelu jää vähälle huomiolle (Spector 1997). Sen avulla on tarkasteltu mm. työviihtyvyyttä, työhön osallistumista ja sitoutuneisuutta, tehokkuutta ja työn hallintaa, työn haasteita ja vapaa-ajan harrastuksien merkitystä työssä. Suomessa mallista on käytetty mm. nimityksiä 'Työn kuormittavuuden malli' (Antti-Poika, Kurppa & Korhonen 1993) tai 'Työn hallinnan malli' (Martimo & Aro 2006) riippuen siitä, mitä näkökulmaa on kulloinkin haluttu korostaa.

Mallissa yhdistetään työn hallinta ja työn vaativuus. Niihin liittyy työn herättämä aktiivisuus (A) ja kuormittavuus (B) komponentit. Kuormittavuudessa on kyse työn ali- tai ylikuormituksesta, joka muovautuu työn



vaativuuden tunteen mukaan. Aktiivisuus puolestaan osoittaa millaisessa tasapainossa työn vaativuus ja työn hallinta ovat. Näiden muuttujien avulla on luotu neljä työtyyppiä: Vähän kuormittava työ, kuormittava työ, passiivinen työ ja aktiivinen työ (Karasek & Theorell 1990; Kuva 1).



Kuva 1. Neljä työtyyppiä (Karasek & Theorell 1990; käänös Antti-Poika ym. 1993)

Karasek ja Theorell (1990) ovat pyrkineet selittämään työelämän olojen välittymistä ihmisen hyvinvoinnin tasolle kahden perustavanlaatuisen kokemuksen, kykyjen käytön ja hallinnan tunteen, näkökulmasta. Mallin mukaan työnhallinnan tunne on työn piirteistä riippuva ominaisuus, ja siten se on erotettavissa elämänhallinta -käsitteestä. Työn vaatimusten ja työmäärän vaikutus yksilön hyvinvointiin riippuu hänen mahdollisuuksistaan vaikuttaa työnsä sisältöön. Puhutaan huonosta ja hyvästä työstä, jossa erottelu



perustuu yksilön kokemaan työn vapausasteeseen. Hyvälle työlle tunnusomaista on yksilön mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan sekä käyttää tietojaan ja taitojaan työssään, mutta myös päätösvalta oman työn suunnittelussa ja tavoitteiden asettelussa. Kyse on yksilön työnsä hallinnan tunteesta, joka liittyy kokemukseen säädellä työtään (Martimo & Aro 2006). Toisin sanoen työn vaativuuden negatiivisia vaikutuksia voidaan vähentää lisäämällä työn hallinnan tunnetta.

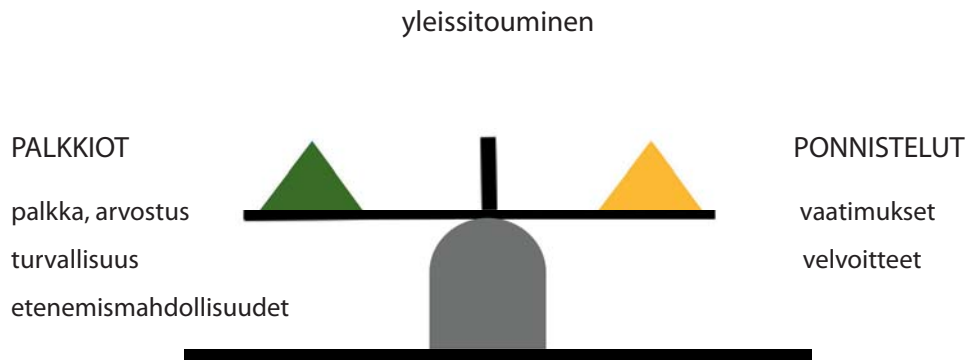
Karasek ja Theorellin (1990) mukaan työn hallinnan tunteen ja vaativuuden tasapaino on ihanteellisimmillaan, jos vaativuus on yksilön osaamisen ylärajoilla. Tämä tasapaino pitää yllä aktiivista työtettä. Jos työn koettu vaativuus nousee liian suureksi tai laskee liian alhaiseksi, työ pitää muotoilla, ja uudelleen organisoida, ”tuunata”, sopivaksi terveyttä tukeväksi hyväksi työksi.

5.3 Siegrist: Ponnistukset ja palkkiot

Johannes Siegristin (1996) the Effort-Reward Imbalance (ERI) -mallia kutsutaan Suomessa ponnistelujen ja palkkioiden -malliksi, mutta alkuperäinen nimike viittaa ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhtaan. ERI -mallin pääajatus liittyy siihen, että jos työn eteen tehtävien ponnistelujen ja työstä saatavien palkkioiden välillä vallitsee epäsuhta, epätasapaino, ihmisen hyvinvointi kärsii. Erityisesti työtilanne, jossa työn eteen tehtävien ponnistelujen taso on korkea ja samanaikaisesti työstä saatujen palkkioiden taso on matala, on hyvinvoinnin ja terveyden kannalta epäsuotuisa. Yksilö kokee tällöin työssään hallinnan tunteen puutetta. (Siegrist 1996.)

Siegristin (1996) mallissa ponnistelut edustavat työn vaatimuksia ja velvoitteita, jotka kohdistuvat tekijäänsä. Palkkioista tärkeimmät ovat palkan lisäksi statuskontrolliin liittyvät tekijät, kuten arvostuksen ja kunnioituksen saaminen, ylenemismahdollisuudet ja työn turvallisuus. Lisäksi pelkkä epätasapaino ponnistelujen ja palkkioiden välillä ei ainoana tekijänä aiheita sairastumisprosessia, vaan myös, jos työntekijän yleissitoutuminen on ylisitoutumista, eli työntekijään itseensä liittyvä komponentti toimii osavaikuttajana prosessissa (Siegrist 2008; Pulkkinen 2016; Kuva 2.)





Kuva 2. ERI -malli (Siegrist 1996)

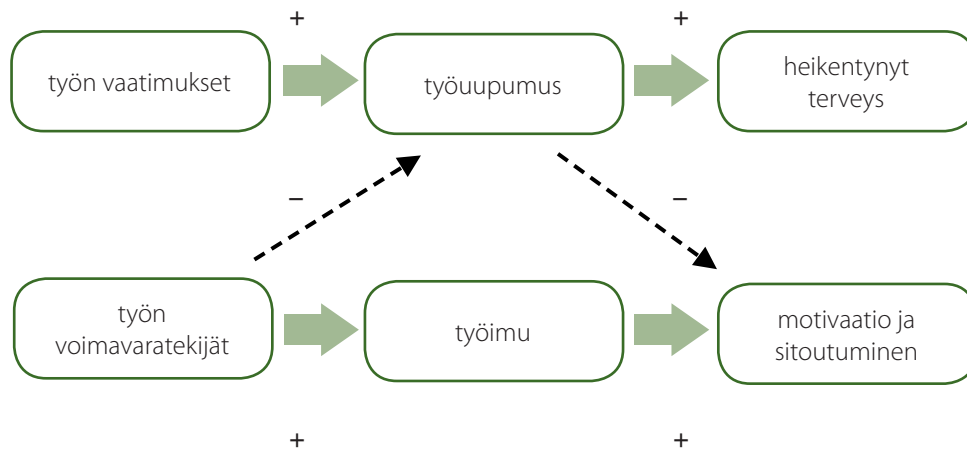
5.4 Demerouti ym: Työn vaatimukset - työn voimavarat

Demerouti ym. (2002) kehittämä Job Demands-Resources (JD-R) -mallia on Suomessa nimetty Työn vaatimukset – työn voimavarat (TV-TV) -malliksi. JD-R -mallissa ei oleteta tiettyjä työn vaatimuksia tai resursseja. Sen mukaan mitkä tahansa vaatteet ja resurssit voivat vaikuttaa työntekijän terveyteen ja hyvinvointiin. Työntekijän hyvinvointiin liittyvät potentiaalisesti kaikki työn vaatteet ja resurssit. JD-R -mallin yksi keskeisin kehittäjä on ollut professori Wilmar Schaufeli Utrechtin yliopistossa.

TV - TV -malli sisältää kaksi prosessia; toisaalta terveyttä heikentävän prosessin ja toisaalta motivaatioprosessin. Mallin mukaan terveyttä heikentävässä prosessissa työn rasitustekijät, kuten korkeat vaatimukset, aiheuttavat työuupumusta, joka puolestaan saattaa johtaa heikentyneeseen työkykyyn. Toisaalta riittävät työn voimavaratekijät lisäävät osana motivaatioprosessia työn imua, kuten myönteisiä kokemuksia työstä, ja siten edistävät motivaatiota ja sitoutumista työhön. (Schaufeli & Bakker 2004; Kuva 3).



Terveyttä heikentävä prosessi



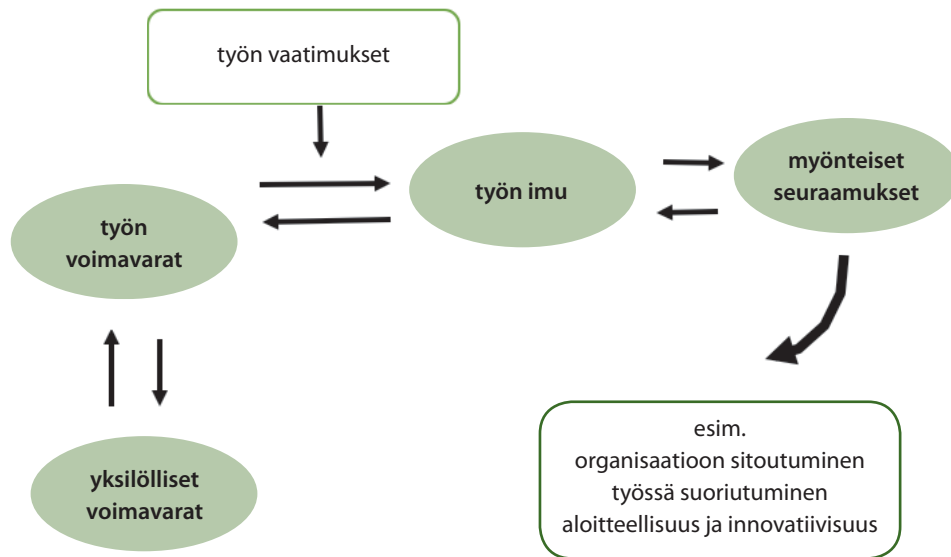
Motivaatioprosessi

Kuva 3. Työn vaatimukset – työn voimavarat malli (TV-TV) (Schaufeli & Bakker 2004)

Alkuperäinen JD-R -malli ei ole lopulta yksi malli, vaan siitä on löydetävissä monenlaisia variaatioita. Sitä voidaan pitää enemmänkin heuristisena mallina, jonka avulla voidaan pohtia, miten työn piirteet voivat vaikuttaa työntekijän terveyteen, hyvinvointiin ja motivaatioon. Hakasen (2009) mukaan JD-R -menetelmä on kehitetty ensisijaisesti tutkimustarkoituksiin, mutta sitä voidaan soveltaa myös esimerkiksi henkilöstö- ja ilmapiirikartoituksiin.

Mallin tunnetuin suomalainen sovellus on ns. Työn imu -malli (Hakaniemi 2009; Kuva 4). Työn imulla ymmärretään myönteistä tunnetta ja motivaatiotäyttymyksen tilaa, joka koostuu tarmokkuudesta, omistautumisesta ja uppoutumisesta. Sitä selittävät parhaiten runsaat työn voimavarat, kuten työn kehittävyys, hyvät vaikutusmahdollisuudet, esimiehen tuki ja arvostus, tiedonkulku, ilmapiiri ja innovatiivisuus. Työn imulla tarkoitetaan yksilön myönteistä kokemusta työstään, ei työn mukaansa imevää ominaisuutta. (Ahola 2006.) Kuva 4 tuo esille myös JD-R -mallin joustavuuden ja räätälöinnin mahdollisuudet, so. mallin heuristisen luonteen.





Kuva 4. Työn imu; muokattu työn vaatimusten – työn voimavarojen -malli (Hakanen 2009)

5.5 Työhyvinvoinnin hyviä käytäntöjä maailmalta

Yksinkertaistaen voidaan sanoa, että niin Karasek ja Theorell'n (1990) JD-CS -mallin, Siegrist'n (1996) ERI -mallin ja Demerouti ym. (2002) JD-R -mallin mukaan hyvät työhyvinvointikäytännöt syntyvät tasapainosta positiivisten ja negatiivisten työn piirteiden välillä. Eri malleissa positiiviset ja negatiiviset piirteet ovat hieman erilaiset.

Karasek ja Theorell'n (1990) mallissa koettu työn hallinnan ja vaativuuden aste selittävät työn positiivisia ja negatiivisia piirteitä. Niiden epätasapaino selittää työn kuormittavuutta, mutta hyviin työhyvinvointikäytänteihin voidaan viitata vain työssä, joka perustuu hyvän työn ominaisuuksiin ja työn vaativuuden oikeaan mitoittamiseen. Vaikka yksilö haluaisi tehdä vähän kuormittavaa tai jopa passivoivaa työtä, mallin mukaan tällöin ei voitane puhua hyvästä työhyvinvointikäytännestä.

Siegrist'n (1996) mallissa työn ponnistelujen ja palkitsevuuden keskinäinen tasapaino, koettu oikeudenmukaisuus, selittää työhyvinvointia. Koettu oikeudenmukaisuus kuvastaa hyviä työhyvinvointikäytänteitä.

Schaufeli ja Barker (2004) mukaan TV-TV -mallissa työn piirteet voidaan jakaa vaatimuksiin ja voimavaroihin. Työhyvinvointi toteutuu, kun



työn vaatimukset ovat kohtuulliset ja työssä on riittävästi voimavaroja. Hyvät työhyvinvointikäytännöt liittyvät toisaalta siihen, että kiinnitetään huomiota työn vaatimusten kohtuullisuuteen ja toisaalta työn voimavaroihin, kuten palautteeseen, esimiestukeen ja työntekijöiden välisiin suhteisiin.

Tasapaino-ajattelu sisältää myös huomion, jonka mukaan ”liika on aina liikaa” niin hyvässä kuin pahassa. Karasek ja Theorell’n (1990) mallin mukaan työn hallinnan ja vaativuuden oikea suhde johtaa kokemukseen aktivoivasta työstä, mutta jommankumman liiallinen tai liian vähäinen painotus tahi niiden tasapainon väärä tai vajaa (kumpikin komponentti on alhainen) kohdistuminen työssä johtaa työhyvinvoinnille haitallisiin tuloksiin. Siegriestin (1996) mallin mukaan työn työhyvinvointivaikutukset riippuvat siitä saadusta vastineesta. Erityisesti työhyvinvoinnin ja yksilön kannalta on tuhoisaa, jos suuretkaan ponnistelut eivät tuota kuin vähäisen vastineen. Myös Demerouti ym. (2002) mallissa yhtenä haasteena otetaan esille liiallinen sitoutuminen työhön. Tällöin yksilö ei havaitse työn vaatimusten kovuutta ja henkilökohtaisten voimavarojen loppumista.

Lähteet

- Ahola, K. 2006. Kuormittuminen, sairastuminen ja työ. Teoksessa K. Ahola, S. Kivistö & M. Vartia (toim.) Työterveyspsykologia. Helsinki: Työterveyslaitos, 41–56.
- Antti-Poika, M. Kurppa, K. & Korhonen O. 1993. Sydänsairaudet. Teoksessa M. Antti-Poika (toim.) Työperäiset sairaudet. Helsinki: Työterveyslaitos, 306–318.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W.R. 2001. The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology* 86, 499–512.
- Hakanen, J. 2009. Työn imun arviointimenetelmä. (Utrecht Work Engagement Scale). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Karasek, R. & Theorell, T. 1990. Healthy work. Stress, productivity and the reconstruction of working life. New York: Basic Books.
- Martimo, P-K. & Aro, A. 2006. Psykososiaaliset tekijät työssä. Teoksessa M. Antti-Poika, K-P. Martimo & K. Husman (toim.) Työterveyshuolto. Helsinki: Duodecim, 105–115.
- Pulkkinen, P. 2016. Ponnistelujen ja palkkioiden suhde hoitoyön opiskelijoilla. ERI-kyselyn soveltaminen opiskeluhuvinvoinnin tutkimiseen. TAMK. (Opinnäytetyö).
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. 2004. Job demands, job resources and their relationship with burn out and engagement. A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior* 25, 293–315.
- Siegrist, J. 1996. Adverse health effects of high-effort/low-reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology* 1 (1) 27–41.
- Spector, P. E. 1997. Job satisfaction. Application, assessment, causes and consequences. California: Sage Publ.

