

Muutama sana työkyvystä

TEKSTI | Jenna Pennanen



Mieti hetki sanaa työkyky. Mitä se tuo mieleesi? Miten koet suoriutuvasi työtehtävistäsi? Onko terveytesi, toimintakykysi, taitosi ja asenteesi sellaisella tasolla, että voit vastata työsi tavoitteisiin? Koetko työsi mielekkääksi ja merkitykselliseksi? Miten voit työssäsi juuri nyt?



Kuva Gerd Altmann Pixabaystä

Työkyky käsitteenä tarkoittaa työn ja yksilön voimavarojen välistä suhdetta. Voimavaroja ovat terveys ja toimintakyky, osaaminen sekä yksilön arvot, asenteet ja motivaatio. Ne vaikuttavat siihen, millaiseksi työ, kuten työolot, työyhteisö ja johtaminen koetaan. Hyvän työkyvyn kannalta olisi tärkeää, että näiden välillä vallitsisi mahdollisimman hyvä tasapaino. (Työturvallisuuskeskus 2012.) Itse ajattelen työkykyä holistisesti; se on mielestäni hyvin laaja ja ajassa muuttuva kokonaisuus, joka on enemmän kuin osiensa summa. Tämä tekee työkyvyn käsitteestä erittäin monimuotoisen ja sen tarkastelusta hyvin mielenkiintoista.

Laaja ja moniulotteinen käsite

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (2022) esittelemä ICF eli kansainvälinen toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden luokitus korostaa myös työpaikan olosuhteiden vaikuttavan

yksilön kokonaisvaltaiseen toimintakykyyn. ICF näkeekin ihmisen biopsykososiaalisena kokonaisuutena ja toimintakyvyn ja -rajoitteiden moniulotteisena, vuorovaikutuksellisena ja dynaamisena tilana. ICF-luokitukset tulivat minulle fysioterapeuttina aikoinaan työskennellessäni todella tutuiksi. Koen edelleen, että ICF- luokitukset määrittelevät yksilön toimintakykyä ja -rajoitteita nimenomaan yksilön eli juuri asianosaisen näkökulmasta, joka on ensisijaisen tärkeää, sillä jokainen yksilö itse voi ainoastaan olla oman työkykynsä asiantuntija.

Työkykykoordinaattoriksi valmistuttuani perehdyin enemmän työkyvyttömyyden käsitteeseen ja ymmärsin, kuinka isona taakkana moni työnantaja pitää esimerkiksi osatyökyvyttömiä. Toki kyseisessä termissäkin on jo negatiivinen kaiku. Liian usein työkyky jäsennetäänkin sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden kautta (Työterveyslaitos a.) Olen sitä mieltä, että yksilöiden työkyvyn tasosta riippumatta, kaikkien työikäisten työurien laadun ja myös pituuden lisäämiseen pitäisi laittaa enemmän paukkuja, ihan jo kansanterveydellisistä ja kansantaloudellisistakin syistä. Työkyvyn käsitettä tulisi tarkastella mielestäni myös voimavarakeskeisemmin.

Työkyvyn ulottuvuudet -raportissa (2006) keskeisiä työkyvyn määrittäjiä ovat terveys, toimintakyky, elintavat, osaaminen, arvot ja asenteet, työn monet eri piirteet sekä yksilön lähiyhteisö ja elämäntilanne. Miltei 20 vuotta sitten valmistunut raportti ei kuitenkaan esitä mielestäni erittäin olennaisesti, ja erityisesti tässä ajassa, yksilön työkykyyn vaikuttavia tekijöitä kuten organisaation johtamista, työoloja ja työyhteisöä. Työkykyjohtaminenkin on noussut vasta viime vuosina päivän polttavaksi sanaksi, kun työelämän muutos vain kiihtyy sekä työvoima- ja osaajapula ovat nousseet tapetille. Esimerkiksi Suomen suurin työeläkeosaaja Keva ja Elinkeinoelämän keskusliitto pitävät työkyvyn johtamista olennaisena keinona juuri työurien pidentämiseen. Työkyvyn käsitteen pitääkin ajatella laajentuneen vuosien saatossa.



Työkyvyn ja työhyvinvoinnin johtaminen

Työterveyslaitos (a.) määrittelee työkykyjohtamisen koostuvan sekä ihmisten että asioiden johtamisesta. Asioiden johtamisen perustana katsotaan olevan organisaation visio, strategia ja arvot, joiden mukaan laaditaan organisaation tavoitteet ja prosessit. Ihmisten johtamisen tavoitteena taas on saada työntekijät ja -yhteisöt toimimaan siten, että organisaation henkilöstön työkykyyn, -hyvinvointiin ja -turvallisuuteen liittyvät tavoitteet täyttyvät. Opiskelin muutamia vuosia sitten Sosiaali- ja terveysalan johtamisen koulutusohjelmassa, jonka aikana opin paljon johtamisen eri teorioista, henkilöstöjohtamisesta, tiimien johtamisesta ja manageroinnista, työn ohjauksesta sekä työhyvinvoinnin merkityksestä ja sen johtamisesta. Näitä asioita vaalin käytännön tasolla jo edellisessä työpaikassani kuntoutuspalveluita tarjoavan tiimin tiiminvetäjänä, jolloin jonkinlaisena tekemiseni ohjenuorana toimi lausahdus: "Otetaan asiat asioina ja kohdataan ihmiset ihmisinä".

Mankan (2015) laatima Työhyvinvoinnin johtaminen työurien jatkamisen keinona -materiaali tarkastelee murroksessa olevan työelämän piirteitä ja laatua sekä työntekijöiden edellytyksiä työurien jatkamiseen ja tarpeita muun muassa henkilöstön työhyvinvoinnin johtamiseen.

Manka tuumaa, että henkilöstön työskentelyä tukevat toimintatavat esimerkiksi työn merkitys ja omat vaikutusmahdollisuudet siihen ja hyvä henkilöstöjohtaminen ovat keskeisimpiä tekijöitä pidempien työurien puolesta. On huomattu, ettei pelkkä yksilön työkyvyn ylläpitäminen riitä esimerkiksi laskemaan varhaiseläkkeelle hakeutuvien määrää, vaan on keskityttävä ennakoivasti ei pelkästään yksilön työkykyyn ja -hyvinvointiin vaan koko työyhteisön hyvinvointiin sekä työn sujuvuuden jatkuvaan kehittämiseen. Tämä vaikuttaa varsin järkevältä, ja myös ihmisen kokonaisvaltaisena oman elämänsä toimijana huomioonottavana näkökulmana, josta erityisesti pidän.

Työn mielekkyys ja merkityksellisyys

Työn sujuvuuden kokemukseen vaikuttaa pitkälti työtehtävien määrä, laatu ja rakenne. Oma työroolin taso, vastuut ja työtavat tuovat myös osansa yksilölliseen työn sujuvuuden kokemukseen. Nämä luovat pohjan työn mielekkyyden ja merkityksellisyyden kokemukseen, joiden voidaankin ajatella olevan jopa inhimillinen perustarve, ainakin työntekoa ihannoivassa länsimaalaisessa kulttuurissamme. Työyhteisö, ihmissuhteet ja työilmapiiri voivat niin ikään lisätä kuin laskeakin merkityksellisyyden tunnetta työssä. Myös organisaatiotason merkityksellisyys, jolla tarkoitetaan yhteisiä päämääriä ja toiminnan arvoja, vaikuttaa jokaiseen yksilöön. Jokaisella työntekijällä tulisi olla mahdollisuus kokea oma työarki mielekkäänä. (Sahimaa 2022).

Työltä ja työllä tavoitellaan myös erilaisia asioita kuin ennen. Harvalle työ on enää vain työtä. Se on iso osa elämäämme, sosiaalisia suhteitamme, identiteettiämme ja päivittäistä toimintaympäristöämme. Nykyisin työntekijältä vaaditaan ammattitaidon lisäksi vuorovaikutus- ja metataitoja, tilannetajua ja kykyä reagoida muuttuviin olosuhteisiin. Jokainen työntekijä tuo myös panoksensa työyhteisön ilmapiiriin, jolla tiedetään olevan suuri vaikutus koko yhteisön työhyvinvointiin. (Mikkola 2022.) Tulevilta sukupolvilta vaaditaan jälleen uusia taitoja ja he varmasti vaativat työltä ja tavoilta tehdä ja johtaa sitä jälleen erilaisia asioita ja toimenpiteitä. Niitäkin voidaan kaikesti ennakoida. Jo nyt on tiedossa nuorten mielenterveysongelmien kasvua, työn mielekkyyden heikkenemistä, lisääntyntä työperäisen stressin kokemista, tietotyön lisäämiä ongelmia liittyen mielen ja muistin ergonomiaan ja psyykkisen kuormittuneisuuden kasvua. Näitä kielteisiä piirteitä työelämän kehityksessä on syytä jarruttaa, jotta työikäiset olisivat terveempiä työssään ja tyytyväisempiä.

Sahimaan (2022) mukaan hyvän työelämän tulisi tarjota jokaiselle mahdollisuus tehdä mielekästä työtä, jonka tekeminen tuntuisi arvokkaalta ja josta maksettaisiin riittävä korvaus ja jossa työolosuhteet ja johtaminen olisivat kohdallaan. Työelämän tulisi tarjota pysyvyyttä ja kokemuksia siitä, että on oikeanlaisessa roolissa suhteessa osaamiseensa ja persoonaansa. Mikkola (2022) korostaa, että työntekijät ovat yrityksen tärkein voimavara. Hänen mukaansa vain hyvinvoivat työntekijät voivat olla tuottavia, joten yritysten ja organisaatioiden menestymisenkin kannalta on oleellista, että työntekijät voivat hyvin.

Työkyky on kokemus, joka muuttuu

Työkyvyn nähdään siis olevan laaja ja subjektiivinen kokemus, johon vaikuttaa yksilön terveys, elämäntilanne ja -asenne, työ itsessään ja siihen mukaan kuuluva laajasti ymmärretty työympäristö ja johtaminen. Myös työyhteisöllä ja työpaikan ihmissuhteilla on suuri vaikutus koettuun työkykyyn ja työhyvinvointiin. (Laine 2013; Mäkikangas, Mauno & Feldt 2017.) Työyhteisöjen vaikutus on merkittävä jokaisen yksilöllisesti kokemaan työhyvinvointiin. Olen työskennellyt Laurea-ammattikorkeakoulussa tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan parissa useita vuosia ja ollut kehittämässä erilaisten hankkeiden ja projektien myötä useiden erilaisten työyhteisöjen käytänteitä ja toimintatapoja. Tutkimus- ja kehittämistyössäni olen päässyt todistamaan useasti, kuinka vahvasti esimerkiksi yhteisesti laaditut pelisäännöt ja viestinnän käytänteet sekä avoin vuorovaikutus tukevat niin yksilöiden henkilökohtaista työkykyä kuin koko työyhteisön työhyvinvointia. Lisäksi kokonaisvaltainen työkyky ja työhyvinvointi edellyttävät työn ja työelämän hallinnan lisäksi elämönhallintaa laajassa mittakaavassa, työajan ulkopuolellakin. Onkin parempi yrittää hallita työkykyä kuin antaa sen hallita, tai ainakaan kahlita, yksilöä.

Monialaisuuteen, moniammatillisuuteen ja pitkälti verkostoitumiseen perustuvaan nykytyöelämään ja siellä toimiviin työntekijöihin vaikuttaa yhä enenevässä määrin työpaikan ulkopuolinen toimintaympäristö. Ympäristötekijät ovatkin mielestäni ainakin välillisesti yksilön työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Ympäristöön kuuluvat palvelut, tuki ja mahdolliset yksilön käyttämät apuvälineetkin saattavat vaikuttaa joko ihmisen fyysiseen työkykyyn tai ainakin työkyvyn kokemukseen yksilön asenteiden, uskomusten ja motivaation kautta. Yhteiskunnan säännöt ja rakenteet vaikuttavat yksilön työkykyyn, ja vastuu yksilön työkyvystä onkin osittain yhteiskunnalla. Toki yksilöllä itsellään ja hänen työnantajallaankin on vastuu. (Työterveyslaitos b.) Työnantajan on tarjottava työntekijöilleen erilaisia lakeihin, säädöksiin ja sopimukseen perustuvia työntekoa sujuvoittavia järjestelmiä ja huolehdittava niiden mahdollisista epäkohdista, sillä myös esimerkiksi toimivat tietojärjestelmät voivat edistää yksilön työkykyä (Terveystieteiden ja hyvinvoinnin tutkimuskeskus 2020).

On tärkeää ymmärtää, että työkyvyn määritelmä muuttuu yhteiskunnan kehityksen vaikutuksesta. Työkyvyn ulottuvuus ja siihen vaikuttavat tekijät ovat laajentuneet yksilön voimavaroista ja työorganisaatioiden piirteistä yhteiskunnallisiin ja eri toimijoidenkin rooleja kuvaaviin tekijöihin. (Suonsivu 2014.) Työkyvyn käsite on nähtävä kokonaisvaltaisena ja yksilö sen kokijana. Työkyvyn nykyaikaisessa määritelmässä tulee korostaa työkyvyn subjektiivisen ja kokemuksellisen luonteen yhdistymistä jatkuvaan muutokseen sekä sen työympäristöön ja työyhteisöön sijoittumista.

Lähteet

- Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. (toim.) 2006. Työkyvyn ulottuvuudet. Terveystieteiden tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimassa. Väitöskirja. Turun yliopiston julkaisuja, C 372.
- Manka, M-L. 2015. [Työhyvinvoinnin johtaminen työurien jatkamisen keinona](#). Tampereen yliopisto. TamPub. 245–261. Viitattu 2.7.2024.
- Mikkola, J. 2022. Hyvinvoiva henkilöstö – tutkimusti yrityksen tärkein voimavara.

Paremmen työelämän opas. Work goes happy. Helsinki: Minea Kustannus ja Media Oy.

- Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. 2017. Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Sahimaa, J. 2022. Hyvä työelämä tarjoaa palan mielekästä työtä jokaiselle. Paremmen työelämän opas. Work goes happy. Helsinki: Minea Kustannus ja Media Oy.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020. [Tiedonhallinta sosiaali- ja terveystalalla: Suositukset organisaatioille digitalisaation hallintaan](#). Viitattu 2.7.2024.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2024. [Toimintakyky. ICF-luokitus](#). Viitattu 5.7.2024.
- Työterveyslaitos a. [Työkykyjohtaminen – mitä ja miksi?](#) Viitattu 5.7.2024.
-
- Työterveyslaitos b. [Työkyky](#). Viitattu 4.7.2024.
- Työturvallisuuskeskus. 2012. [Työhyvinvointia kaikille sukupolville](#). Viitattu 5.7.2024.
- Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. 2. painos. Helsinki: Unipress.

URN <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2024090469269>



Jenna Pennanen

jenna.pennanen(at)laurea.fi

Projektiasiantuntija, Työhyvinvointimuotoilija, Työhyvinvointimuotoilu -palvelun projektit

työ

työhyvinvointi

työkyky

yksilö