



2.1 Työterveys, ammattitaito ja motivaatio

Paula Naumanen

Tässä työhyvinvoinnin osa-alueessa käsitellään terveyttä ja työkykyä, työkyvyn ylläpitämistä, työhön liittyviä sairauksia, sairauspoissaoloja ja niiden syitä sekä ammattitaitoa, osaamista ja motivaatiota osana työhyvinvointia. Lisäksi kerrotaan työterveyspalveluista, opiskelukyvyistä ja työttömyydestä sekä annetaan hyvän elämän ohjeita.

Työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavat ainakin seuraavat hänen henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvät asiat:

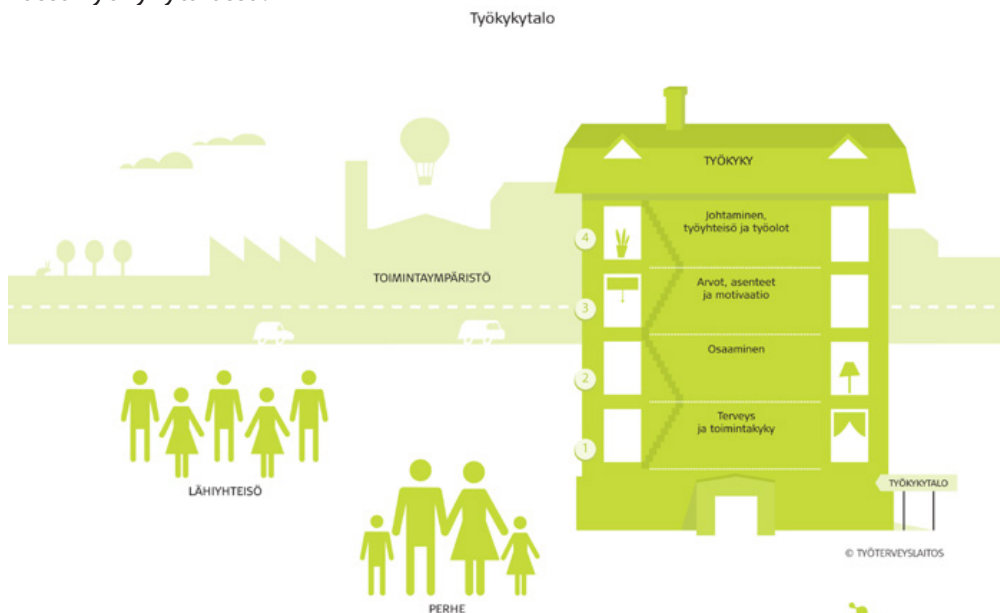
- terveydentila ja elämäntavat
- osaaminen ja ammattitaito
- asenne ja motivaatio
- ikä ja kokemus
- vapaa-aika ja harrastukset
- persoonallisuus
- taloudellinen tilanne
- elämäntilanne, perhe ja ihmissuhteet sekä
- arjen kuormitus

Mitä paremmin henkilökohtaiset lähtökohdat ovat hallinnassa, sitä paremmat edellytykset ne antavat henkilölle hänen työnsä tekemiseen sekä työyhteisön ja työpaikan toimintaan.

Terveys ja työkyky

Työkyky vaikuttaa siihen, miten työ sujuu ja miten ihminen jaksaa. Kun työkyky on hyvä, henkilö jaksaa työssään ja saa asioita aikaan. Energiaa riittää myös työajan ulkopuolella oleviin asioihin.

Henkilön työkyky rakentuu monesta eri tekijästä, jotka on kuvattu alla olevassa Työkykytaloissa.



Kuva 2. Työkyvyn osa-alueet



Terveyttä ja työkykyä edistävät:

- turvallinen ja terveellinen työympäristö ja hyvät työvälineet
- hyvä fyysinen ja psyykinen terveys ja terveet elämäntavat
- myönteinen asenne, motivaatio ja sitoutuneisuus työhön
- vaikutusmahdollisuudet työssä
- yksilölliset työjärjestelyt
- hyvä ammattitaito ja osaaminen
- reilu ja oikeudenmukainen johtaminen
- hyvä työilmapiiri ja yhteisöllisyys
- mielenkiintoinen, haastava, sujuva ja organisoitu työ
- mahdollisuus käyttää työterveyspalveluja tarvittaessa
- työpaikalla järjestettävä työkykyä ylläpitävä toiminta

Työterveyttä ja työkykyä puolestaan heikentävät:

- työperäiset sairaudet, ammattitaudit ja tapaturmat ja muut sairaudet ja vaivat
- suuri työmäärä, kiire, stressi ja huono työn sujuvuus
- lyhyet työsuhteet ja niiden aiheuttama epävarmuus
- heikko motivaatio
- huono työilmapiiri ja työtyytyväisyys
- huono johtaminen ja kohtelu
- heikko ammattitaito
- epäterveelliset elämäntavat
- ihmissuhdeongelmat

Nykyisessä työelämässä vallitseva tehokkuuden tavoittelu ja suuri työmäärä pitävät työntekijöitä kiireisinä, jolloin siitä voi aiheutua stressiä. On olemassa sekä hyvää että huonoa stressiä. Hyvä stressi synnyttää energiaa, aktiivisuutta ja innostusta, jolloin myös saamme aikaan toivomiamme asioita ja tunnemme mielihyvää suorituksistamme. Huono stressi kuluttaa elimistömme voimavaroja ja tunnemme sen henkisesti ja fyysisesti kuormittavana. Joillakin se ilmenee päänsärkynä, vatsavaivoina, rytmihäiriöinä, unettomuutena tai unihäiriöinä, tunnesyömisenä tai muina oireina. Pitkään jatkuessaan stressi voi laukaista jonkin infektion (esimerkiksi flunssan), burn outin, verenpaineen, sydäninfarktin tai muita sairauksia tai pahentaa jo olemassa olevia sairauksia. Tällainen stressi heikentää elimistön puolustuskykyä ja altistaa monille sairauksille ja vaivoille. Huono stressi heikentää työmotivaatiota, työn laatua, tuottavuutta ja innovatiivisuutta. Ihminen on myös alttiimpi tapaturmille silloin, kun hän on stressaantunut.

Elimistömme antaa varoitusmerkkejä silloin, kun kuormitumme liikaa. Elimistö on liian lujilla ja varoitusmerkeillä se yrittää viestiä siitä, että se voi huonosti. Tällaisia varoitusmerkkejä ovat:

- ahdistunut olo
- mielialan vaihtelu
- lyhyt pinna ja ärtyminen pienistäkin asioista
- jatkuva väsymys, uupuneisuus
- unihäiriöt
- alakuloisuus, masennus
- muistin pätkiminen ja keskittymisvaikeudet
- vaikeus rentoutua; samat asiat pyörivät mielessä
- vetäytyminen omiin oloihin ja vastuun karttaminen
- kyynisyys ja alhainen itsetunto
- tunnesyöminen tai haluttomuus vähän kaikkeen (ruoka, seksi jne)
- vatsavaivat
- rytmihäiriöt

- päänsärky
- toistuvat infektiot ja flunssat

Silloin, kun henkilö tunnistaa itsessään tällaisia merkkejä, on syytä pysähtyä ja vähentää kuormitusta, ennen kuin jokin pysyvä sairaus puhkeaa ja pakottaa pysähtymään.

Miten voidaan tukea terveyttä ja työkykyä ja ehkäistä sairastumista ja oireilua?

On tärkeä tunnistaa elintavoissa ja työympäristössä esiintyvät riskitekijät ja vähentää niiden vaikutuksia elimistöömmme.

Elintapoihin liittyviä riskitekijöitä ovat tupakointi, alkoholin ja huumeiden käyttö, liikunnan puute, unen puute ja epäterveellinen ruoka. Näistä voi aiheutua ylipainoa, mielialaongelmia, kohonnutta verenpainetta, kolesterolia ja verensokeria, sydän- ja verisuonisairauksia sekä diabetesta. Elintavoissa olevat riskitekijät on tärkeä tunnistaa ja muuttaa ne terveellisemmiksi, koska epäterveelliset elämäntavat heikentävät ennen pitkää terveyttä ja työkykyä. Hyvät elämäntavat ylläpitävät ja tukevat terveyttä ja työkykyä monin tavoin.

Työympäristössä voi esiintyä kemiallisia, biologisia ja fysikaalisia tekijöitä, tapaturmavaaroja sekä fyysisistä ja psyykkistä kuormitusta. On työpaikkoja, joissa esiintyy näihin kaikkiin tai vain osaan liittyviä terveyttä uhkaavia haittoja. Työympäristön riskitekijöiden hallintaan kuuluu, että tunnistetaan ja arvioidaan terveysriskit ja niiden vaikutukset terveyteen, minimoidaan tunnistetut terveysriskit ja seurataan työntekijöiden terveyttä säännöllisesti.

Työpaikalla on tärkeä tunnistaa riskiryhmiin kuuluvat työntekijät ja tukea heidän työkykyään kohdentamalla ennalta ehkäiseviä toimia, jotta he eivät sairastu ja menetä työkykyään. Sairauspoissaoloja tulee seurata, ja tunnistaa mahdolliset terveys- ja työkykyongelmat varhaisessa vaiheessa. Työpaikoilla on käytössä varhaisen tuen malli, joka tarkoittaa sitä, että esimiehellä on oikeus ottaa työntekijän kanssa puheeksi poissaolot ja niiden taustalla olevat terveysongelmat. Yhdessä he etsivät sopivat ratkaisut työssä jatkamiseen joko työtä, työoloja ja työaikaa muokkaamalla. Tarvittaessa esimies ohjaa työntekijän työterveyshuoltoon, josta on mahdollisuus ohjata lisätutkimuksiin, hoitoon ja kuntoutukseen. Kun työntekijä palaa pitkän sairauspoissaolon jälkeen työhön, esimiehen tehtävänä on tukea häntä työhön paluussa, tehdä tarvittavia järjestelyjä työn tekemisen mahdollistamiseksi ja seurata työntekijän selviytymistä työssään.

Työhön liittyvät sairaudet

Työ voi lisätä riskiä sairastua. Työhön liittyvät sairaudet ovat sairauksia, joiden syntyyn, kulkuun tai ennusteeseen työllä on vaikutus. Ne voidaan jakaa: 1) *ei syy-yhteyttä oleviin sairauksiin*, joissa sairaus voi alentaa tai rajoittaa työkykyä tai työ voi pahentaa oireita, ja 2) *työperäisiin sairauksiin*, jotka voivat

olla ammattitauteja (syyosuus on yli 50 %) ja osittain työperäisiä sairauksia (syyosuus on alle 50 %). Ammattitaudit ovat sairauksia, joiden aiheuttaja on yleensä työssä esiintyvä fysikaalinen, kemiallinen tai biologinen tekijä. Yleisimpiä ammattitauteja ovat meluvammat, tuki- ja liikuntaelinsairaudet, hengitystiesairaudet, ihotaudit, hermoston sairaudet, meluvammat, tärinätauti ja tartuntataudit. Eniten ammattitauteja esiintyy miehillä, yli 50-vuotiailla ja teollisessa ja rakennustyössä toimivilla.

Ammattitautilaki velvoittaa tunnistamaan ammattitaudit ja ilmoittamaan ne ammattitautirekisteriin. Ammattitaudit heikentävät terveyttä ja työkykyä ja voivat johtaa työtehtävien, alan ja ammatinvaihtoon tai jopa työkyvyttömyyseläkkeelle. Suomessa todetaan vuosittain noin 1 200 ammattitautia. Niistä aiheutuu suuret kustannukset työpaikoille ja yhteiskunnalle. Kaikki ammattitaudit olisivat ennalta ehkäistävissä, jos työympäristön riskitekijöiden vaikutus minimoitaisiin korjaavilla toimenpiteillä ja henkilönsuojaimilla. Jos ammattitauti todetaan, on työpaikalla etsittävä muut oireilevat ja käynnistettävä tehostetut työolojen korjaustoimet, jotta vältytään muiden sairastumisilta.

Sairauspoissaolot eri ammattiryhmissä

Vuonna 2015 Kelan tilaston mukaan naisilla oli keskimäärin 9,7 ja miehillä 7,3 sairauspoissaolopäivää työllistä kohti. Sairauspoissaolojen määrä vaihtelee eri ammateissa ja toimialoilla siten, että johtotehtävissä toimivilla ja asiantuntijoilla on huomattavasti vähemmän sairauspoissaoloja kuin fyysisesti raskasta työtä tekevillä. Eniten sairauspoissaoloja aiheuttavat tuki- ja liikuntaelinvaihat. Mielenterveyteen liittyvät sairauspoissaolot ovat kasvaneet jatkuvasti. Vähemmän on ruuansulatuselinten, hengitysteiden ja verenkiertoelinten sairauksista aiheutuvia sairauspoissaoloja.

Ammattitaito, osaaminen ja motivaatio ovat osa työhyvinvointia

Ammattitaito on työn tekemisen perusta. Se edellyttää, että henkilö on saanut koulutuksen ja kokemuksen avulla riittävät tiedot ja taidot työn tekemiseen. Persoonallisuus, asenne ja hyvinvointi sävyttävät työtä. Ammattitaito mahdollistaa monia saavutuksia, kuten työn tuloksia ja tuottavuutta, tyytyväisyyttä, säästöjä ja hyvinvointia. Ammattitaito itsessään on hyvinvointia, mutta se myös luo sitä. Työelämän uudistuminen vaatii ammattitaidon ja osaamisen jatkuvaa päivittämistä koko työuran ajan. Uuden oppiminen avaa uusia mahdollisuuksia ja haasteita työelämässä, edistää urakehitystä, parantaa toimeentuloa ja estää työttömyyttä. Oppiminen myös tuo vaihtelua työuraan, avartaa näkemyksiä ja aktivoi muutakin elämää.

Koulutus on yksi keino oppia uutta. Oppia ja kehittyä voi myös työssä monin tavoin esimerkiksi keskustelujen, verkostotyön, yhteistyön, mentoroinnin, työkierron ja kehittämistehtävien avulla.

Jokaisen henkilön on hyvä tunnistaa ja määritellä omat osaamisalueensa, vahvuutensa sekä kehittämistarpeensa ja vahvistaa niitä edelleen. Oman osaamisen määrittely auttaa myös työpaikkaa hakiessa.

Työpaikalla tarvitaan monenlaista osaamista. Uudistukset ja muutokset edellyttävät osaamisen tarkistamista, jotta työpaikalla tiedetään mitä osaamista siellä on, mitä osaamista tullaan tarvitsemaan ja mistä osaamisesta luovutaan. Henkilöstölle tehtävä osaamiskartoitus on yksi keino selvittää osaamisen tilanne työpaikalla. Yksinkertaisesti tämä voidaan tehdä koamalla henkilöt ja osaamiset samaan taulukkoon, josta voidaan päätellä yhteisiä ja yksilökohtaisia osaamisalueita ja arvioida mitä osaamista työpaikalla on tärkeä lisätä.

Motivaatiota tarvitaan vähän kaikkeen. Se on energia ja voimavara, mikä mahdollistaa asioiden aikaan saamisen. Motivaatio vaikuttaa moniin asioihin: oppimiseen, terveyteen ja työkykyyn, yleisvireeseen ja aktiivisuuteen, asenteeseen, perusolemukseseen, elämänhallintaan, ihmissuhteisiin, työn ja elämän rikkauteen, onnistumiseen ja toimeentuloon. Silloin, kun meille syntyy oma halu ja ylläke tehdä asioita, on kyse sisäisestä motivaatiosta. Tällainen motivaatio innostaa ja voimaannuttaa ja johtaa usein pysyviin muutoksiin. Ulkoisesta motivaatiosta on kyse silloin, kun joku toinen vaatii tai pakottaa tekemään asioita, joita ei itse haluaisi. Ulkoinen motivaatio voi muuttua myös sisäiseksi motivaatioksi, jos tehtävään asiaan syntyy kiinnostus. Ulkoinen motivaatio voi myös johtaa toiminnan tason laskuun.

Kun ihminen on osaava ja motivoitunut, hän voi hyvin. Hyvinvoiva ihminen on osaava ja motivoitunut. Syntyy kehä, jossa eri ominaisuudet vahvistavat toinen toistaan.

Lähteitä

Hakanen J, Ahola K, Härmä M, Kukkonen R & Sallinen M 2009. Voiman lähteet. Työn voimavarojen ABC. Työterveyslaitos. Helsinki.

Heikkilä M & Mäkelä-Pusa P 2014. Työhyvinvointia työpaikoille – opas terveyden, turvallisuuden ja työkyvyn edistämiseen pientyöpaikoilla. Jamit. Esa Print Oy, Lahti.

Juvonen-Posti P, Joensuu M, Reiman A, Heusala T, Takala EP & Ahonen G 2014. Työkykyjohtaminen – johdettua yhdessä tekemistä. Työterveyslaitos. Juvenes Print, Tampere.

Koskela K, Lehtimäki J, Toivio P, Aalto-Korte, K, Pesonen M, Suuronen K, Lindström I, Airaksinen L, Suojalehto H & Helaskoski E 2017. Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt 2014. Katsauksia 170. Työterveyslaitos.

Laine P 2017. Osaaminen, hyvinvointi ja sosiaalinen vastuu työorganisaatioissa. Painosalama Oy, Turku.

Räisänen K 2012. Työstressirokotus. Työterveyslaitos. Printservice Oy, Helsinki.

Sundell S, Tuominen E, Hussi T, Klemola S, Lehto E, Mäkinen E, Oldenbourg R, Saarelma-Thiel T & Ilmarinen J 2011. Ikävoimaa työhön. Työterveyslaitos. Kirjapaino Jaarli Oy, Turenki.