

Sytyttäjä

Työpajamalli työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistämiseen



Työterveyslaitos

Anne Salmi
Nina Nevanperä
Heli Hannonen
Merja Turpeinen
Sanna Vehviläinen
Sirpa Lusa
Anne Punakallio
Satu Mänttari
Kirsi Timonen
Susanna Kempainen
Eva Tuominen
Jaana Laitinen



Sisältö

Mikä on Sytyttäjä?	3
Toimintaohje	4
Työpajan kulku: piirtäminen, reflektointi ja piirrosten esittely	6
Työpajan yhteenveto: tuotosten jäsentäminen ja arviointi.....	8
Esimerkkejä piirroksista ja reflektioista	10
Esimerkit tuotosten jäsentämisestä ja arvioinnista.....	12
Syventävä jatkoharjoitus: Ratkaisuja pienryhmissä	13
Mikä on Työkyvyn talo?.....	14

ISBN 978-952-261-761-3 (nid), ISBN 978-952-261-760-6 (pdf)

Työterveyslaitos 2017

Taitto, kuvitus ja kustannustoimitus: Innocorp Oy

Paino: Grano Oy, 2017



Sytyttäjä

Työpajamalli työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistämiseen

Työpaikan tärkein voimavara on hyvinvoiva henkilöstö. Siksi ajan ja rahan panostaminen henkilöstön hyvinvointiin on sijoitus, joka maksaa itsensä takaisin. Työkyvyn edistäminen lisää työpaikan houkuttelevuutta ja työhön sitoutumista. Työkyvyn huomioiva johtaminen on parhaimmillaan välittämistä ja konkreettisia tekoja työkyvyn edistämiseksi. Edulliset, kevyet ja helpokäyttöiset menetelmät työhyvinvoinnin edistämiseen ovat tarpeen. Työkyvyn ja terveyden edistäminen on ollut erityisesti pienissä yrityksissä toistaiseksi liian pienessä roolissa. Esimerkiksi työterveyshuollon järjestäminen vaihtelee suuresti ja ammatilliset täydennyskoulutukset tai yritysneuvonta pureutuvat harvoin työhyvinvointikysymyksiin.

Työkykyä edistävän toiminnan Sytyttäjä-työpajamalli auttaa Sinua – yrittäjä, työterveyshuollon ammattilainen, yhdistysaktiivi, hr-henkilö tai kouluttaja – keskustelemaan työntekijöiden tai pienyrittäjien kanssa helpolla ja innostavalla tavalla. Toiminnallisen työpajan avulla saat suoraan työntekijöiltä ja yrittäjiltä eli oman työnsä parhailta

asiantuntijoilta tärkeää tietoa. Sytyttäjä-työpaja on työkalu, jonka avulla saat tietoa työhyvinvoinnin kulmakivistä sekä asioista, jotka ovat jo hyvin ja jotka kaipaavat kehittämistä. Se on avaus työpaikan yhteiskehittämiseen ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseen. Toisaalta työpaja voidaan toteuttaa kutsumalla kokoon yksinyrittäjiä, mikä mahdollistaa vertaistuen ja keskustelun muiden yrittäjien kanssa yrittäjän työhyvinvoinnin kulmakivistä. Yhteiskehittäminen toimintatapana luo yhteenkuuluvuutta työpaikalla ja yrittäjien keskuudessa sekä tarjoaa mahdollisuuden huomata, ettei kukaan ole ajatustensa kanssa yksin. Työpajamallia voidaan soveltaa erilaisilla kokoonpanoilla.

Tässä työpajamallissa heitetään perinteiset paperipalaverit romukoppaan. Sen sijaan työntekijät ja yrittäjät saavat piirtää ja keskustella – iloita ja kehittää! Sytyttäjä laittaa ajatukset hyrräämään.

Kehittämisen iloa kaikille!

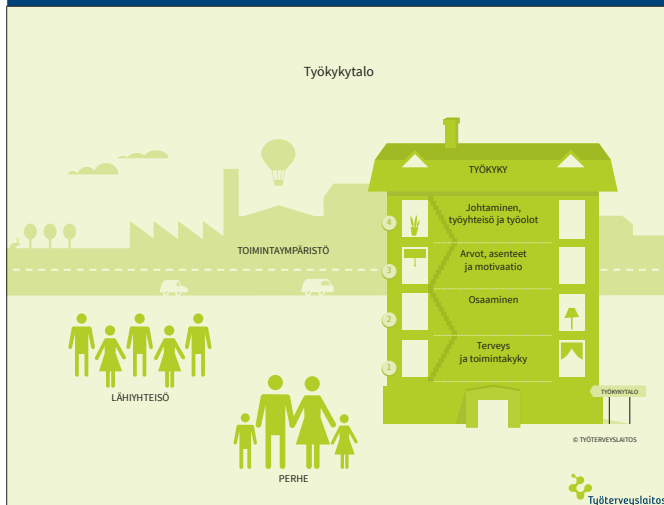
Lisätietoa ja vinkkejä: www.ttl.fi



	Toimintaohje	Muistiinpanoni
 <p>The top illustration shows a scientist in a white lab coat with a magnifying glass over one eye, standing next to a large smartphone. The phone screen displays a grid of colored squares (green, purple, grey). To the right is a piece of laboratory equipment with a microscope and a monitor showing a bar chart. The bottom illustration shows a woman with short grey hair, wearing a green shirt, sitting at a laptop. She is surrounded by various media and technology icons: headphones, a clapperboard, a film strip, a VHS tape, a television, a film reel, and a play button icon. The background is a large orange circle with smaller orange dots.</p>	<p>Tavoite: Sytyttäjä-työpaja herättää osallistujat pohtimaan oman työkykynsä eri ulottuvuuksia, rooliaan ammattilaisena ja työolojaan. Sytyttäjä-työpajassa osallistujat piirtävät auton, jonka avulla he pohtivat esimerkiksi hyvinvoivan yrittäjän tai työntekijän ominaisuuksia kuvaten niitä auton ominaisuuksien ja osien kautta. Työpajassa voidaan miettiä yhtä tai kahta eri kysymystä, esimerkiksi ”Millainen on hyvinvoiva yrittäjä tai työntekijä?”, ”Millainen on hyvä esimies?” tai ”Millainen on hyvä asiakas?”. Pohdinnat jäsennetään yhdessä keskustellen Työkyvyn talo – mallin pohjaan ja tunnistetaan tärkeimmät asiaan vaikuttavat tekijät. Jäsennyksen yhteydessä voidaan myös arvioida ominaisuuksia sen perusteella, liittykö niihin mahdollisia kehittämistarpeita omassa työssä tai työpaikalla.</p> <p>Toteuttajat: Vetäjät: Työterveyshuollot, kouluttajat, hr-henkilöt, yhdistystoimijat. Osallistujat: Pientyöpaikat, yrittäjät, tiimit, työyhteisöt. Osallistujat voivat olla eri yrityksistä ja eri asemassa olevia henkilöitä.</p> <p>Harjoituksen vetäminen edellyttää perehtyneisyyttä Työkyvyn talo – mallin periaatteisiin. Ei ole olemassa yhtä ainoaa oikeaa tapaa vetää työpaja. Jokainen harjoituksen vetäjä tuo mukanaan oman osaamisensa. Työterveyshuollolle Sytyttäjä-työpaja on ohjauksen ja neuvonnan väline, joten keskusteluun voi osallistua myös ottamalla kantaa ja neuvomalla. Työkyvyn talo - mallin eri kerroksiin liittyvää tietoa voi jakaa työpajan aikana. Jaettavan asiantiedon on hyvä nivoutua työpajaan osallistuvien toimialaan tai heidän työtehtäviensä vaatimuksiin työkyvyille.</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

Toimintaohje

Muistiinpanoni



Vinkki esimiehille:
avoimuus osallistujien
kommenteille on keino rakentaa
luottamusta yhteisössä ja saada
esiin tärkeäksi koettuja
kehittämistarpeita.

Tutustu Työkyvyn talo – malliin ja kokeile rohkeasti.

Työkyvyn talo – malli havainnollistaa työkykyä ja sen osa-alueita. Se koostuu neljästä kerroksesta, joista kolme alinta kuvaa yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs kerros työtä ja työoloja. Työkyvyn talo on toimiva ja pysyy pystyssä, kun eri kerrokset tukevat toisiaan. Talon kaikkien kerrosten kehittäminen on tärkeää koko työuran aikana. Lisää tietoa sivuilla 14-15.

Missä: Tyhy-päivissä, kehittämispäivissä, palavereissa, koulutuksissa, työnohjauksessa, hankkeiden aloittamisen yhteydessä.

Jos osallistujat ovat saman työyhteisön edustajia: Vetäjän kannattaa jo ennakolta keskustella työpajan tavoitteesta osallistuvien esimiesten kanssa. Vetäjän tehtävä on kannustaa esimiehiä olemaan työpajatilanteessa avoimia kaikille näkökulmille.

Kesto ja osallistujamäärä: 2 tuntia, 10–20 osallistujaa.

Välineet: Fläppitaulu, fläppitaulupaperia, tusseja, Työkyvyn talo -mallin pohja (voi tulostaa verkkosivuiltamme tai askarrella itse), tavallista paperia, teippiä ja/tai sinitarraa, johon voi kiinnittää fläppitaulupapereita sekä kamera pienryhmien tuotosten valokuvaamiseksi.

Tausta-aineisto: Ammattikuljettajan työkyvyn hallintamalli 2013 Yrittäjä-Step – Kohti työhyvinvointia! 2007, Työterveyslaitos.

Työpajan kulku: piirtäminen, reflektointi ja piirrosten esittely

Muistiinpanoni



☺ **Työpajan vetäjä järjestää** ennen työpajan alkua pienryhmille (vähintään 3 henkeä per pienryhmä, vähintään 3 pienryhmää) työskentelytilat soveltuville paikoille ja henkilömäärille valmiiksi. Työkyvyn talo – malli sekä tyhjät A4-paperit kiinnitetään talon kaikkien kerrosten viereen seinälle. Vetäjä voi piirtää myös työpajan kokonaiskuvan ja kirjoittaa tavoitteet sekä etenemishjeet näkyville fläppitululle.

☺ **Työpaja toteutetaan** pienryhmissä. Osallistujat jaetaan vähintään 3 hengen pienryhmiin. Kullekin pienryhmälle jaetaan yksi fläppitulupaperi ja tussuja. Paperit ja tussit voi jakaa valmiiksi pienryhmien pöytiin.

☺ **Työpajan vetäjä esittelee** työpajan ja kertoo sen tavoitteet sekä etenemishjeet. Tämän jälkeen vetäjä antaa valitsemansa tehtäväkysymyksen, esim. ”Millainen on hyvinvoiva työntekijä?”. Vetäjä näyttää toteutuksesta esimerkin ja piirtää fläppitululle auton. Vetäjä osoittaa auton ratissa olevaa äänimerkkiä ja kertoo sen kuvaavan esimerkiksi työntekijän hyvää vireyttä. Vetäjä kirjaa tämän tekstiksi piirroksensa. Hän voi halutessaan näyttää ja piirtää useamman esimerkin (esimerkit 1 ja 2. s. 10). Vetäjä voi miettiä auton ominaisuuksia ja osia myös oman itsensä kannalta ja kertoa henkilökohtaisia esimerkkejä. Esimerkkien määrä on hyvä pitää maltillisena, jotta esimerkit eivät ohjaa työpajatyöskentelyä liiaksi. Vetäjä kannustaa osallistujia miettimään tehtäväkysymystä ja ominaisuuksia oman itsen ja oman työn kannalta. Tämä auttaa reflektoimaan omaa tilannetta erityisesti silloin, kun osallistujat eivät tule samasta työyhteisöstä. Vetäjän on hyvä muistuttaa, että ei ole olemassa oikeita tai väriä ominaisuuksia, vaan piirrettävään autoon kannattaa sisällyttää juuri ne ominaisuudet, jotka ovat itselle tärkeitä.

Työpajan kulku: piirtäminen, reflektointi ja piirrosten esittely

Muistiinpanoni



☺ **Jokainen pienryhmä valitsee** itselleen puheenjohtajan. Tässä yhteydessä osallistujat voivat myös esittäytyä omalle pienryhmälleen, elleivät tunne toisiaan entuudestaan. Tämän jälkeen pienryhmät ryhtyvät työhön. Vetäjä antaa aikaa piirroksen tekemiseen noin 20 minuuttia. Vetäjä kannustaa ja seuraa pienryhmien työn etenemistä. On tärkeää, että jokainen osallistuja kertoo ainakin yhden auton ominaisuuden tai osan oman pienryhmänsä yhteiseen piirrokseen. Vetäjän on hyvä ohjeistaa ryhmät huolehtimaan siitä, että jokainen osallistuu.

☺ **Kun pienryhmien työt** ovat valmiit, piirrokset kiinnitetään seinälle. Kunkin pienryhmän puheenjohtaja esittelee vuorollaan oman pienryhmänsä piirroksen muille pienryhmille.



☺ **Vetäjä esittelee Työkyvyn talo -mallin** ja kertoo osallistujille talon periaatteet (sivut 5 ja 12). Piirroksissa esille tulleita ominaisuuksia sijoitetaan Työkyvyn talo -mallin eri kerroksiin. Ominaisuuksia käsitellään yksi kerrallaan ja niiden sijoittumisesta taloon päätetään yhdessä keskustellen. Osallistujia kannustetaan nostamaan esille heidän mielestään tärkeimpiä ominaisuuksia piirroksista. Vetäjän kannattaa myös kertoa, että kaikkien näkökulmat ovat yhtä tärkeitä ja että kokemukset voivat olla hyvin erilaisia eri ihmisillä, joten toisten esille nostamiin ominaisuuksiin kannattaa suhtautua avoimella mielellä, vaikka ei itse olisikaan samaa mieltä. Vetäjä kirjaa ominaisuuksia talon kerrosten vierellä oleviin tyhjiin papereihin sitä mukaa, kun asioita nousee esille. Yksi ominaisuus voi sopia useampaankin kerrokseen (sivu 12). Kaikkia piirroksiin kirjattuja ominaisuuksia ei tarvitse sijoitella talon eri kerroksiin.

☺ **Jos osallistujat ovat saman työyhteisön edustajia:**

Sijoittelun jälkeen voidaan edetä kahdella tavalla...

- a. jokaista osallistujaa pyydetään numeroimaan talon kerrosten vierelle kirjatut ominaisuudet 1-3:en siten, että se joka on tärkeimmäksi koettu ominaisuus tai vaatii ensisijaisesti kehittämistä on 1, seuraavaksi tärkein on 2 jne. (sivu 12). Tässä yhteydessä vetäjän kannattaa kertoa, että jos osallistujat kokevat jonkin ominaisuuden puuttuvan, niin numeroinnin yhteydessä voi kirjata puuttuvat ominaisuudet talon kerroksiin.
- b. osallistujille annetaan kolme ääntä käytettäväksi ja heitä pyydetään antamaan äänensä tukkimiehenkirjanpidolla (piirtämällä viiva) tärkeimmille ominaisuuksille tai niille ominaisuuksille, jotka vaativat ensisijaisesti kehittämistä. Kaikki kolme ääntä voi antaa yhdelle ominaisuudelle tai sitten jakaa äännet useamman ominaisuuden kesken.

Työpajan yhteenveto: tuotosten jäsentäminen ja arviointi

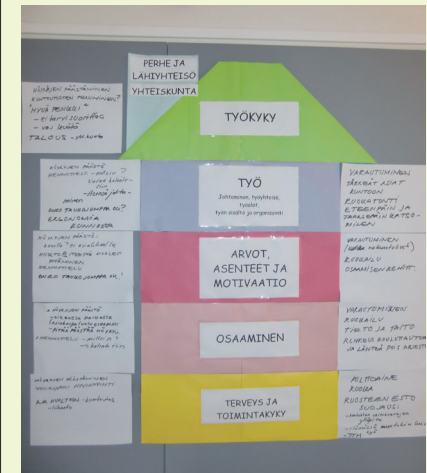
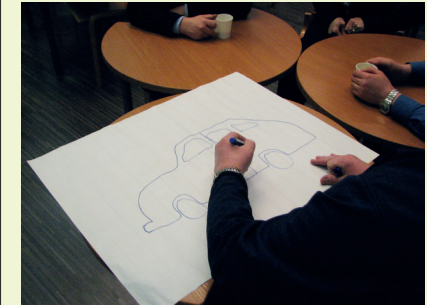


Tuotoksesta kannattaa ottaa valokuvat myöhempää käyttöä varten. Yhteenvetona työpajasta saadaan kaikkien osallistujien yhteinen näkemys kolmesta tärkeimmästä työhyvinvointiin liittyvästä asiasta tai mahdollisista kehittämiskohteista. Vetäjä tekee lopuksi suullisen yhteenvetoon niistä ominaisuuksista, jotka saivat eniten numero 1:llä varustettuja kirjauksia tai niistä kohteista, jotka saivat eniten tukkimiehenkirjanpidolla tehtyjä viivoja vierelleen. Tämän jälkeen keskustellaan siitä, miten jatketaan ja mitä asioille ryhdytään tekemään. Työskentely käynnistää yhteisen pohdinnan. Vetäjän tehtävänä on huolehtia siitä, että kaikille jää selvä kuva siitä, mitä työskentelystä seuraa.

Jos työskentelyssä jää jotain selvästi kesken, on hyvä sopia milloin asian käsittelyä jatketaan. Joskus yhteinen keskustelu jättää pinnan alle asioita. On hyvä, jos työskentelyn päätteeksi on olemassa kanava, jolla osallistujat saavat kertoa ajatuksensa ja palautteensa. Tällaisia voivat olla esimerkiksi lopussa käytettävät palautelomakkeet yms. terveiset.

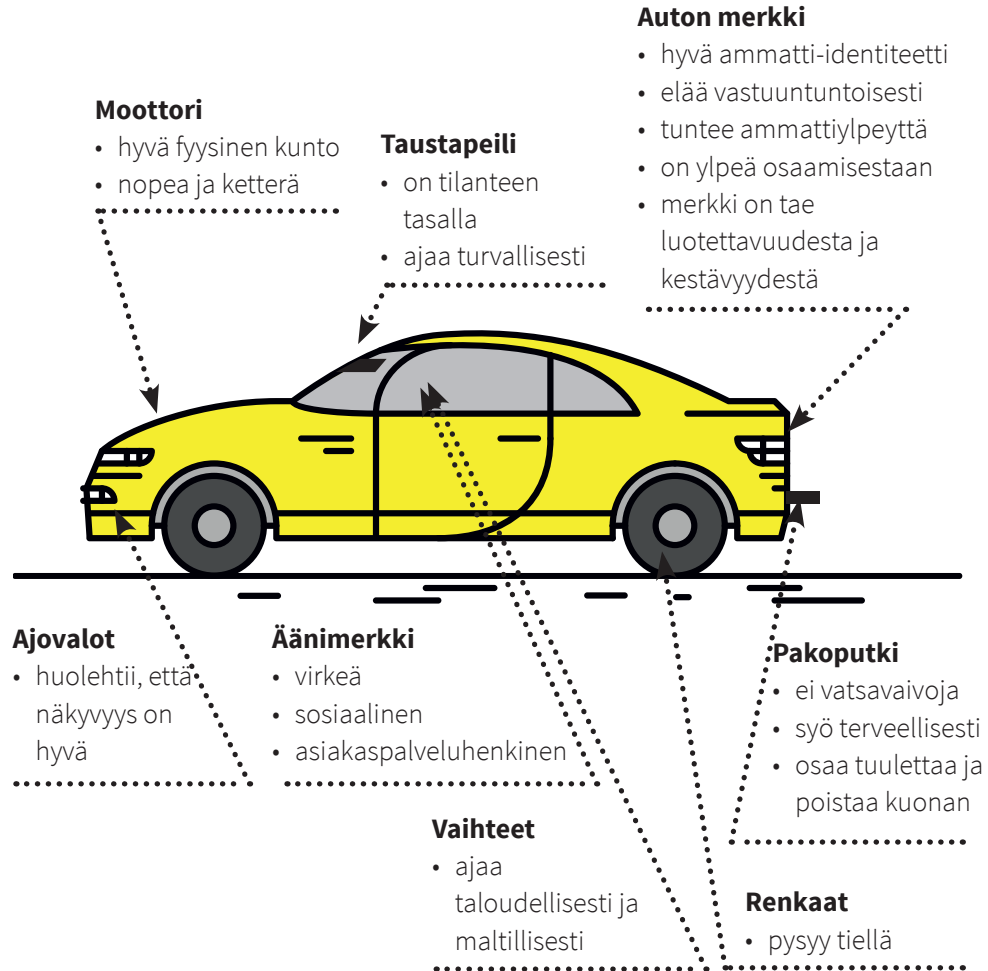
☺ Jos osallistujat ovat yrittäjiä tai edustavat eri työyhteisöjä ja/tai toimialoja:

Jokaiselle osallistujalle jaetaan tyhjä A4-paperi, johon hän kirjaa oman hyvinvointinsa tai työkykynsä kannalta tärkeimmät kolme ominaisuutta tai kehittämiskohtetta. Jos kirjattavat asiat ovat kehittämiskohteita, osallistujia kannustetaan kirjaamaan myös tärkeimmän kehittämiskohteen osalta ensimmäinen asia, jonka hän aikoo tehdä kehittämisen suhteen. Osallistujat voivat halutessaan jakaa tärkeimmän kehittämiskohteensa muille osallistujille. Vetäjän on tärkeää kannustaa osallistujia miettimään, keneltä he pyytävät ja saavat tukea kehittämiseen. On hyvä miettiä yhdessä keskustellen myös sitä, millaiset voimavarat auttavat ratkaisujen toteuttamisessa. Jokainen osallistuja vie omat kirjauksensa mukanaan.

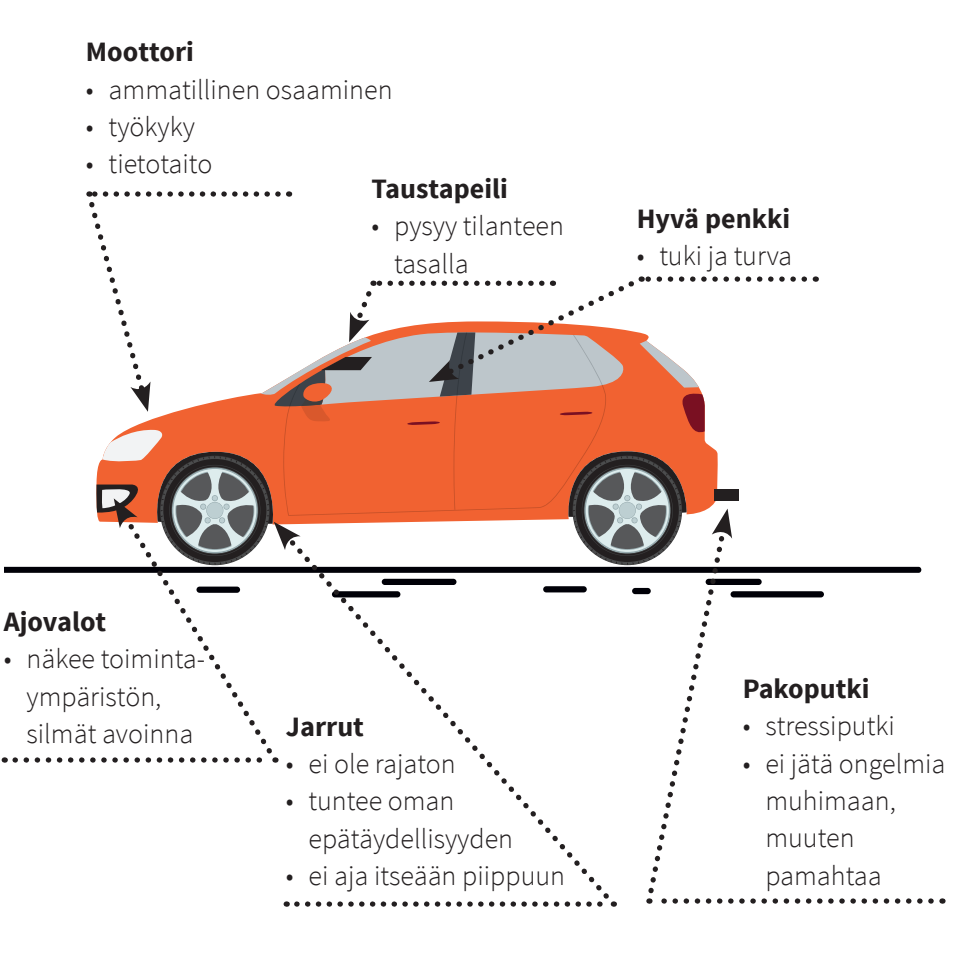


Esimerkkejä piirroksista ja reflektioista

Esimerkki 1: Millainen on hyvä esimies?



Esimerkki 2: Millainen on hyvinvoiva yrittäjä?



Esimerkkejä piirroksista ja reflektioista

Auton ominaisuus tai osa	Hyvä esimies (esimerkki 1)	Hyvinvoiva yrittäjä (esimerkki 2)
moottori	hyvä fyysinen kunto, nopea, ketterä	ammattillinen osaaminen, työkyky, tieto, taito, läheistukiverkkoa löytyy
äänimerkki	virkeä, sosiaalinen, asiakaspalveluhenkinen	valppaus, nopea reagointi
ajovalo	huolehtii, että näkyvyys on hyvä	näkee toimintaympäristön, silmät avoinna
jarrut	pitää välillä taukoja, osaa rentoutua, tunnistaa omat voimavaransa	omien voimavarojen ymmärtäminen, ei ole rajaton, tuntee oman epätäydellisyyden, ei aja itseään piippuun
hyvä penkki	jämäkkä, tilanne hallussa, ei stressaa	tuki ja turva
pakoputki	syö terveellisesti, osaa tuulettaa ja poistaa kuonan	stressiputki, ei jätä ongelmia muhimaan
bensa, öljy	oikeaa ravintoa tankkiin	oikeaa ravintoa tankkiin
vaihteet	ajaa taloudellisesti, maltillisesti	joustava, menee tilanteen mukaan
renkaat	pysyy tiellä, on tilanteen tasalla	pysyy tiellä, pysyy mukana yrittäjäyhteisössä, ohjaa oikeaan suuntaan
taustapeili	pysyy tilanteen tasalla, ennakoi	pysyy tilanteen tasalla, ennakoi
auton merkki	työyhteisön identiteetti, sitoutunut	ymmärtänyt oman roolinsa, oma ammatti-identiteetti
airbag	huolehtii taloudesta, että työtä riittää kaikilla jatkossakin	vakuutukset ja taloudenhoito kunnossa
auton runko	toiminnan tavoitteet ajan tasalla, selkeät työnkuvat	liiketoimintasuunnitelma ja budjetti ajan tasalla

Esimerkit tuotosten jäsentämisestä ja arvioinnista

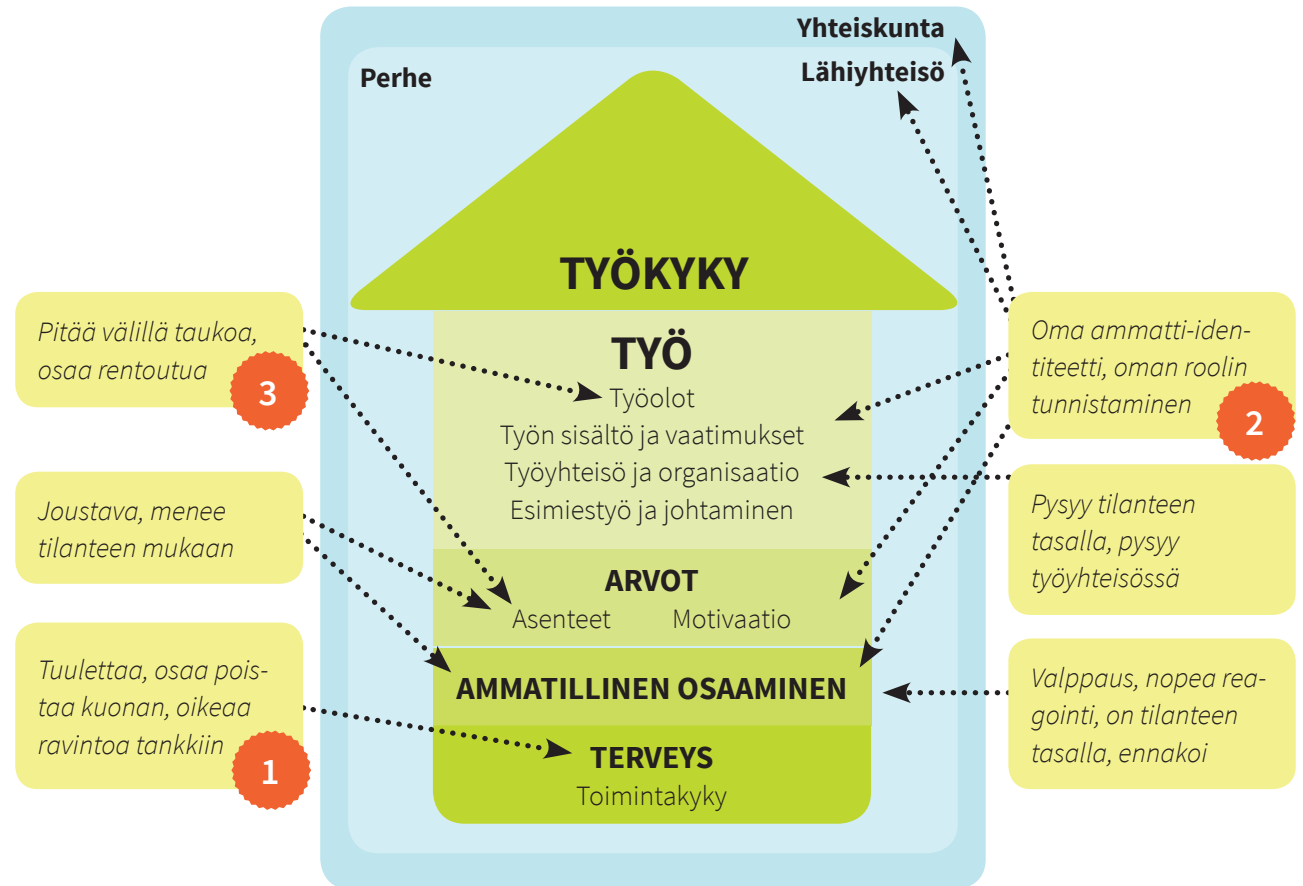
Tässä pelkistetyssä esimerkissä on käytetty nuolia kuvaamaan tilannetta, jossa yksi ominaisuus koskettaa useampaa työkyvyn osa-aluetta. Esimerkiksi ”pitää välillä taukoa” liittyy työoloihin, mutta myös omaan asenteeseen ja arvoihin. Varsinaisessa työpajassa ominaisuudet kirjoitetaan joka kerrokseen erikseen.

Kolme tärkeimmäksi valittua ja numeroitua kehittämiskohdetta ylläolevan kuvan esimerkissä ovat:

1. Terveys ja toimintakyky; ravitsemus, henkinen valmennus
2. Työntekijöiden roolin ja ammatti-identiteetin vahvistaminen; perehdytys, osaamista tukevat ja kehittävät käytännöt, yrityksen arvomaailma
3. Työn ja vapaa-ajan erottaminen; riittävä lepo ja palautuminen

Joskus työpaja on vasta alkusysäys, ”syttyttäjä” muutostarpeille. Työpajan tavoite on auttaa huomaamaan työhyvinvointiin ja työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Tämän jälkeen osallistuja saattaa kokea, että ”tässäkö tämä oli” ja ”miten nyt eteenpäin”. Silloin on hyvä miettiä keneltä ja mistä saa tukea muutoksessa. Myös syventävä jatkoharjoitus voi olla hyvä seuraava askel.

Ominaisuuksien sijoittelu ja numerointi



Syventävä jatkoharjoitus: Ratkaisuja pienryhmissä

Tavoite. Ratkaisuja pienryhmissä -jatkoharjoituksella syvennetään ja konkretisoidaan yhteiskehittämistä. Tavoitteena on miettiä yhdessä ratkaisuja Sytyttäjä-työpajassa esiin nousseisiin teemoihin, esimerkiksi niihin asioihin, jotka eivät vielä toimi työpaikalla ja vaativat kehittämistä. Jatkoharjoitusta varten järjestetään toinen tapaamiskerta. Harjoitukseen tarvitaan edellisellä kerralla aikaansaadut tuotokset (autopiirroset, Työkyvyn talo – malli ominaisuuksineen) sekä tarralappuja, kyniä, A4-paperia sekä lappuja, joissa on joko iloinen hymiö ☺ tai apea hymiö ☹. Aiemmat tuotokset kiinnitetään seinälle uudelleen nähtäväksi ja mieleen palautettavaksi. Jos tuotokset on koottu työpajassa sähköisesti, ne voidaan myös näyttää sähköisesti.

Ajatukset muistiin. Osallistujia pyydetään kirjamaan tarralapuille Sytyttäjä-työpajasta heränneitä tai askarruttavia ajatuksia. Asiat voivat liittyä myös johonkin muuhun kuin kolmeen tärkeimmäksi koettuun kehittämiskohteeseen ja ne voivat olla yksityiskohtaisempia. Jokainen käy laittamassa oman tarralappunsa Työkyvyn talo -malliin tai autopiirroksen; kumpaan ajatus omasta mielestä parhaiten sopii. Vetäjä lukee lapuilla olevat ajatukset ääneen ja ryhmittelee ne osallistujien avustamana samantapaisten teemojen mukaan.

Ratkaisujen löytäminen. Osallistujat jaetaan korkeintaan kuuden hengen pienryhmiin. Jokaisessa pienryhmässä puolet osallistujista antavat kukin yhden tarralapulle kirjaamansa asian yhteisesti käsiteltäväksi. Asiat muotoillaan ratkaistavan pulman muotoon. Esimerkki: Sytyttäjä-työpajassa todettiin, että oikeanlainen ruokailu on tärkeää; ”oikeaa ravintoa tankkiin”. Osallistujista jollekin on herännyt kokemuksen kautta ajatus, että yövuoron ruokailu on haasteellista vireyden kannalta. Tämä muutetaan ratkaistavan pulman muotoon: ”Kuinka toteuttaa yövuoron ruokailu, jotta pysyisi virkeänä?”. Jokaiseen pulmaan tulee useita ratkaisuja - jokaiselta pienryhmän jäseneltä yksi, paitsi pulman omistajalta. Pulman omistaja päättää tämän jälkeen hänelle mieluisimman ratkaisun.

Ratkaisujen arviointi. Valitut ratkaisut esitellään muille pienryhmille. Muut pienryhmät äänestävät ratkaisusta hymykortilla ☺ tai ☹ - sen mukaan, pitävätkö ratkaisua itse toteuttamiskelpoisena vaiko eivät. Jos jokin pienryhmä on ratkaisusta eri mieltä, pienryhmä perustelee vastalauseensa ja asiasta keskustellaan. Ratkaisut voivat olla hyvinkin konkreettisia:



”Juo raikasta vettä säännöllisesti.”, ”Syö hedelmiä ja porkkanoita.”, ”Osta kylmälaukku ja pakkaa mukaan ruisleipää, leikkelettä, jogurttia, rahkaa, mehukeittoa.”, ”Rasvainen ruoka veks.” jne.

Ratkaisut käytäntöön. Tavoitteena on, että hyväksytyt ratkaisut toteutetaan työpaikalla myös käytännössä. Esimerkiksi työnantaja sponsoroi jatkossa työntekijöilleen kylmälaukut, työterveyshuollossa panostetaan yöruokailun ohjeistukseen tai yrittäjä ottaa eväät mukaansa työvuoroon. Ratkaisujen eteenpäin viemistä, aikataulusta ja arvioinnista sovitaan yhdessä.

Mikä on Työkyvyn talo?

Työkykyä voidaan kuvata talon muodossa.

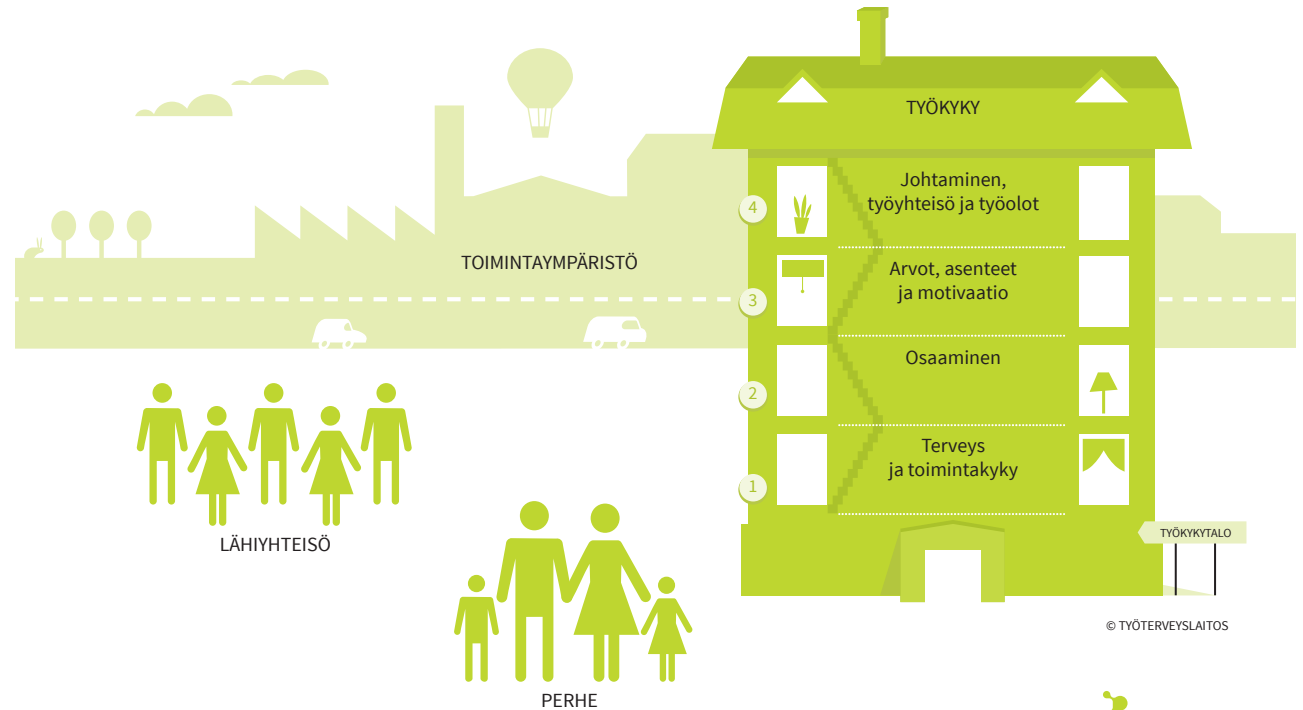
Työkyvyn talossa on neljä kerrosta, joista kolme alimmaista kuvaavat yksilöiden henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs kerros itse työtä ja työoloja sekä johtamista.

Yksilöihin vaikuttavat verkostot ja laajempi toimintaympäristö

Työkyvyn taloa ympäröivät perheen, sukulaisten ja ystävien verkostot. Yksinyrittäjillä verkostojen merkitys korostuu muun työyhteisön puuttuessa. Yhteiskunnan rakenteet ja säännöt vaikuttavat myös yksilöiden työkykyyn. Toimintaympäristö luo koko Työkyvyn talolle puitteet. Vastuu yksilöiden työkyvystä jakaantuukin sekä yksilön, yrityksen että yhteiskunnan kesken.

Terveys ja toimintakyky ovat talon perusta. Sen muodostavat fyysinen toimintakyky, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky ja terveys yhdessä. Elintavoilla on suuri merkitys kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille ja sitä kautta myös työstä palautumiselle ja jaksamiselle. Pienyrityksissä työntekijän tai yrittäjän terveyden ongelmat ja sairaspöissaolot vaikuttavat koko työyhteisön toimintaan. Myös osatyökykyisten työntekijöiden kohdalla työjärjestelyt vaikuttavat koko työyhteisöön.

Työkykytalo



© TYÖTERVEYSLAITOS

 Työterveyslaitos

Osaaminen on toisessa kerroksessa. Peruskoulutus, ammatilliset tiedot ja taidot sekä aiempi kokemus muodostavat osaamisen perustan. Tietojen ja taitojen jatkuva päivittäminen, ns. elinikäinen oppiminen, on tärkeää, koska uusia työkykyvaatimuksia ja osaamisen alueita syntyy jatkuvasti kaikilla toimialoilla.

Arvot, asenteet ja motivaatio ovat kolmannessa kerroksessa. Tässä kerroksessa myös työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen kohtaavat. Omat asenteet työntekoon ja yrittämiseen vaikuttavat merkittävästi työkykyyn. Myös ammatillinen identiteetti vaikuttaa asenteisiin ja arvoihin. Jos työ koetaan mielekkäänä ja sopivan haasteellisena, se vahvistaa työkykyä. Jos työ ei innosta eikä vastaa omia odotuksia, se puolestaan heikentää työkykyä. Henkilöstön motivaatio vaikuttaa koko työyhteisöön. Iän myötä asenteet työtä tai yrittämistä kohtaan voivat muuttua. Muutosvalmius, muutoksen sietokyky ja halu kehittyä helpottavat työelämän muutoksissa.

Johtaminen, työyhteisö, työolot ja työ ovat talon neljännessä kerroksessa. Tämä kerros kuvaa työpaikkaa tai yritystä konkreettisesti. Työtä voidaan myös tehdä useissa eri paikoissa (kotona, kahviloissa jne.). Yksinyrittäjiltä voi työyhteisö puuttua kokonaan. Esi-

miehillä ja johtajilla on vastuu ja velvollisuus organisoida ja kehittää työpaikan työhyvinvointia edistävää toimintaa. Tärkeitä asioita työpaikalla ovat työympäristön toimivuus ja turvallisuus, ilmapiiri, yhteisöllisyys sekä yhteistyön tekeminen. Myös työn suunnitelmallisuus, tarkasti harkittu työn tavoite sekä motivoitunut esimies ovat tärkeitä hyvinvoivien työntekijöiden kannalta.

Talon kerrokset tukevat toisiaan

Työkyvyssä on kysymys ihmisten voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta. Työkyvyn talo toimii ja pysyy pystyssä, kun kaikki kerrokset tukevat toisiaan. Muutoksia työssä ja työoloissa tapahtuu kuitenkin koko ajan. Samoin esimerkiksi iän myötä tai sairastuessa tapahtuu merkittäviä muutoksia alemmissa, yksilöiden voimavaroja kuvaavissa kerroksissa.

Vastuu ja yhteistyö

Talon kaikkia kerroksia on tärkeä kehittää jatkuvasti työelämän ja yritystoiminnan aikana. Tavoitteena on työkyvyn ja hyvinvoinnin turvaaminen ihmisen ja työn muuttuessa. Yksilö on luonnollisesti päävastuussa omista voimavaroistaan. Työnantaja, yrittäjä ja esimiehet ovat puolestaan päävastuussa talon neljännessä kerroksesta: työstä ja työoloista.

Työkykyä ylläpitävässä ja työhyvinvointia edistävässä toiminnassa eri osapuolten sekä tukiorganisaatioiden (mm. työterveyshuolto, työsuojelutoimikunta) yhteistyö tuottaa parhaimman tuloksen. Työnantaja ja yrittäjä voi tukea monella tavoin voimavarojen kehittämistä. Työntekijän on tärkeää aktiivisesti osallistua sekä oman että työyhteisönsä hyvinvoinnin edistämiseen.

Työkyvyn talo -malli perustuu mm. professori Juhani Ilmarisen tutkimuksiin, joissa on selvitetty työkykyyn vaikuttavia tekijöitä.

Tämä työpajamalli on kehitetty yhdessä työpaikkojen ja yrittäjien kanssa Työterveyslaitoksen Naiset työssä - Yrittäjinä toimivien naisten työkyvyn ja terveyden edistäminen työpaikoilla yhdessä heidän kanssaan – ESR-kehittämishankkeessa sekä Työterveyttä, työturvallisuutta ja työhyvinvointia (TTT) edistävä yhteistyö- ja osaamisverkosto – ESR-konsortion osana toteutetussa Kroppa ja nuppi kuntoon - fyysisesti raskasta työtä tekevien työkyvyn ja terveyden edistäminen työpaikoilla – ESR-kehittämishankkeessa. Mallia on testattu myös Työterveyslaitoksen Työsuojelupäällikkökurssilla sekä kauneusalan opettajien kanssa. Malli pohjautuu Nuori kuski osaa! Nuoret ammattikuljettajat työkykyisinä ja työelämätaitoisina ratissa – ESR-hankkeessa aikaisemmin kehitettyyn Kolahtaako?-malliin.

Lisää tietoa ja vinkkejä: www.ttl.fi

ISBN 978-952-261-761-3 (nid), ISBN 978-952-261-760-6 (pdf)

