



Väestön työurien vahvistaminen työkykyä tukemalla

Työikäisen väestön pitäminen työkykyisenä ja ennenaikaisen eläköitymisen ehkäiseminen perustuvat työkyvyn tukemiseen. Työkyky muodostuu toimintakyvystä, terveydentilasta, arvoista,

asenteista, motivaatiosta, osaamisesta, johtamisesta, työyhteisöstä ja voimavaroista suhteessa työolosuhteisiin ja työn vaatimuksiin. Yksilö vastaa voimavaroistaan työnantajan ja esimiesten vastatessa

työstä ja työoloista. Työkyky voidaan hahmottaa yksilö-, organisaatio- ja yhteiskuntatasoisiin systeemeihin (kuva 1). Työkykyä voidaan tukea eri tasoilla.

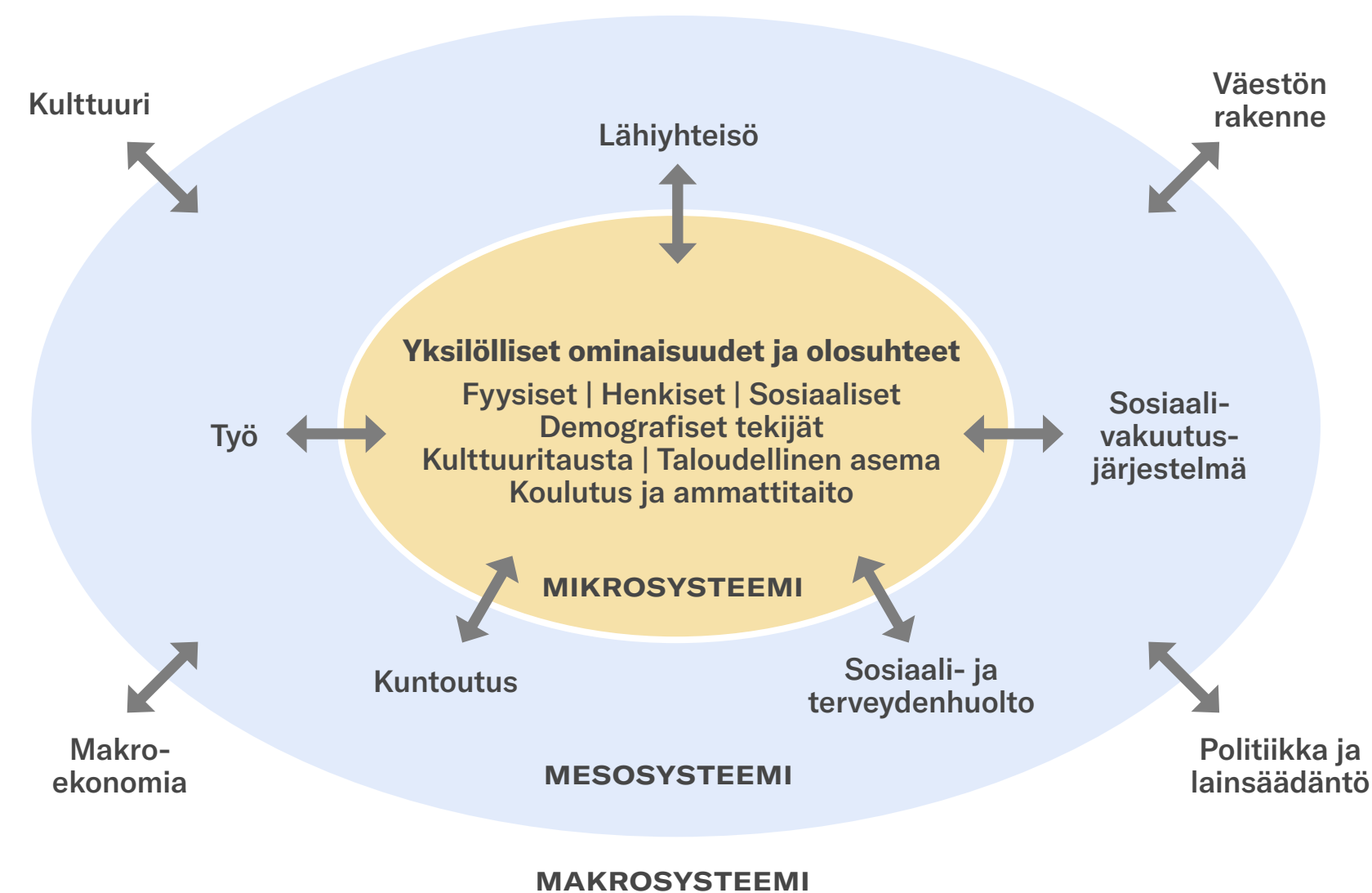
Eläketurvakeskuksen mukaan vuonna 2023 syinä osatyökyvyttömyyseläkkeelle olivat 47 % tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja 23 % mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt. Vastaavasti Eläketurvakeskuksen mukaan vuonna 2023 täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle syinä olivat 35 % mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt ja 26 % tuki- ja liikuntaelinten sairaudet. Työkyky vaihtelee työuran aikana. Työkykyjohtamisella työnantaja ennakoii, hallitsee ja pienentää työntekijän työkyvyttömyysriskiä.

Työkyvyn ylläpitoon vaikuttavat yksilöt, työpaikat ja yhteiskunta. Yksilöiden on aktiivisesti pidettävä työkykyään yllä. Hyvä työympäristö ehkäisee työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia, edistää työn terveellisyttä ja turvallisuutta, työyhteisön toimintaa ja työ- ja toimintakykyä. Työympäristö, jossa riskit tunnistetaan,

arvioidaan ja hallitaan, tukee työmarkkinoille kiinnittymistä, työmarkkinoilla pysymistä ja estää varhaista eläköitymistä. Ikääntyneiden haluun jatkaa työssä vaikuttavat erityisesti työssä kehittyminen, työn sisältö, työn sisäinen motivaatio ja työyhteisön kannustavuus. Työtä voidaan huokoistaa muun muassa tauoilla ja työaikojen joustavuudella. Työtä voidaan muokata hyödyntäen esimerkiksi työn muokkauksen toimintamallia.

On tärkeää edistää väestön työkykyä ja kiinnittää huomiota erityisesti olemassa olevaan työkykyyn ja sen huomioimiseen työkyvyttömyyden osoittamisen sijaan. Jäljellä olevaa työkykyä voidaan vahvistaa tai ylläpitää sekä sosiaalisten verkostojen että terveydenhuollon ammattihenkilöiden toimesta.

Monialaista yhteistyötä tarvitaan niin yhteiskunnan, työpaikan kuin sosiaali- ja terveydenhuollon toimijoiden kesken (kuva 3.). Monialainen yhteistyö eri tahojen, toimijoiden tai organisaatioiden kesken voi



Kuva 1. Työkyvyn osa-alueet Juvonen-Postin ym. (2021) mukaan.

toteutua yhteistoimijuuden avulla (kuva 2). Tällä tarkoitetaan keskinäisessä vuorovaikutuksessa jaettua tietoa, yhdessä tunnistettujen ja asetettujen tavoitteiden ja niistä johdettujen toimenpiteiden toteuttamista yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Työkyvyn edistämisen on oltava toimijoiden yhteisenä tavoitteena. (kuva 2)

Työkykyyn vaikuttavat monet tekijät, jolloin tarvitaan erilaisia työkaluja ja kohdennettuja toimia. Alla on kuvattu työkykyyn vaikuttamisen keinoja eri elämäntilanteissa.

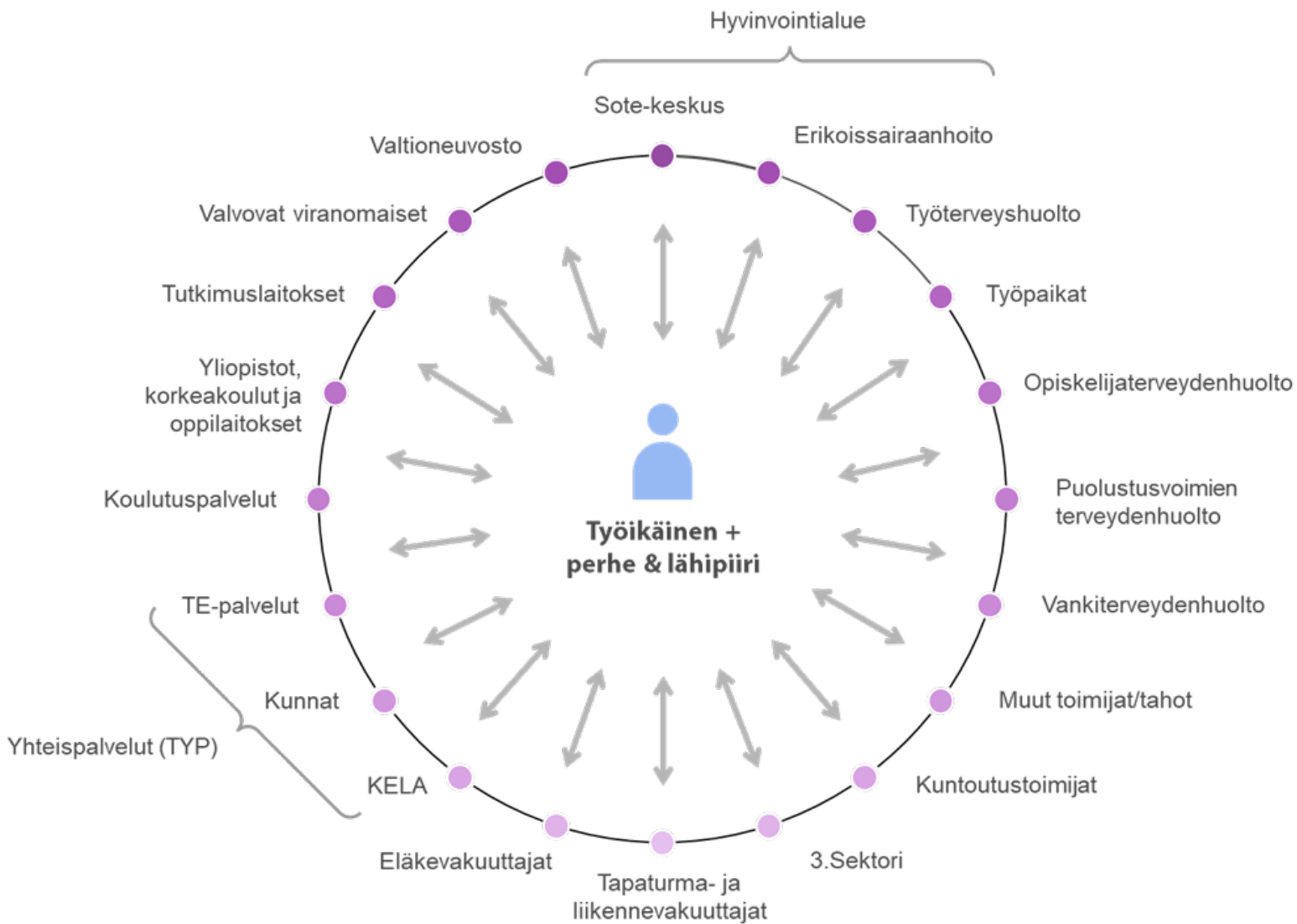
Keinoja lisätä työmarkkinoille kiinnittymistä ovat muun muassa:

1) Onnistuneesti työuralle -valmennus

Työterveyslaitoksen kehittämällä, työmarkkinoille kiinnittymiseen tähtäävällä Onnistuneesti työuralle -valmennuksella voidaan tukea erityisesti nuorten työntekijöiden työn voimavaroja mm. työn hallintaa.

2) Työkyvyn tuen tiimit

Työkyvyn ja työllistymisen tuki hyvinvointialueilla – suositukset toimintamal-



Kuva 3. Työkykyyn vaikuttavat toimijat ja tahot (Tarvainen ym. 2024)

Yhteistoimijuuden parantaminen



Kuva 2. Yhteistoimijuus Tarvaisen ym. (2015) mukaan mukaillen Väyrynen&Lindh (2013)

lin mukaan työikäisten, jotka eivät ole opiskelija- tai työterveyshuollon piirissä, työ- ja toimintakykyä voidaan tukea sosi-aali- ja terveydenhuollon ammattilaisista koostuvalla työkyvyn tuen tiimillä työ- ja toimintakyvyn arvioimiseksi sekä työkyvyn ja työllistymisen tukemiseksi. Eri toimijat tukevat ja edistävät työkykyä (kuva 3).

3) Kuura – työn muokkauksen toimintamalli

Kuura – työn muokkauksen toimintamallilla työpaikalla työtä, työprosessia ja työympä-

ristöä voidaan muokata vastaamaan työntekijöiden työkykyä, jotta työn vaatimukset ja työntekijän ominaisuudet ovat tasapainossa.

Työn muokkaus työkykyjohtamisen osana, työntekijöiden työkyvyn tukeminen ja kuntoutus tarkoittavat työpaikan toimia, joilla työ, työprosessi ja työympäristö saadaan vastaamaan työntekijöiden työkykyä. Työn muokkaus on osa työkykyjohtamista, työntekijöiden työkyvyn tukemista ja kuntoutusta. Tällöin työn sisältöä ja työtapoja muokataan, jotta työ on työntekijän työhyvinvointia edistävää.

Keinoja työmarkkinoilla pysymisen vahvistamiseksi ovat muun muassa:

1) Työikäiset hyvinvointialueella -tarkistuslista

Sosiaali- ja terveysministeriön työterveys- huollon neuvottelukunnassa kehitetyllä Työikäiset hyvinvointialueella -tarkistuslis- talla voi auttaa työikäisten palveluiden yhteensovittamista ja yhteistyön parantamista työkyvyn tuen toimijoiden kesken hyvinvointialueiden koordinoimana.

2) MYÖTE-yhteistyömalli

MYÖTE-yhteistyömallilla (Mielenterve- yttä ja työkykyä mielenterveysosaamista

kehittämällä ja alueellista yhteistyötä teke- mällä) tarjoaa sosiaali- ja terveysalan toi- mijoille, kuten työterveyshuollolle keinoja tehdä yhteistyötä hoidettaessa mielenter- veyshäiriöitä.

3) TYÖOTE-toimintamalli

Yhteistoimijuuden parantamista konkre- tisoiva TYÖOTE-toimintamalli parantaa erikoissairaanhoidon ja työterveyshuollon välistä yhteistyötä. Työterveyshuolto arvioi yksilön työkyvyn ja pyrkii optimoimaan työhön paluuta yksilöllisesti. Mallin seu- rauksena sairauspoissaolot lisääntyvät ja työn tuottavuus kasvaa.

4) Mielenterveyden työkalupakki

Mielenterveyden työkalupakilla työpaikalla voidaan tukea työkulttuurilla työtä ja mielen hyvinvointia maksuttomin työkaluin muun muassa työyhteisön muutostilan- teiden ratkaisemisessa ja esihenkilötyön kehittämisessä.

5) IPS-työhönvalmennus

IPS-mallissa työhönvalmennuksella, koh- dennetuin toimenpitein valmennetaan työssä muun muassa kuntoutuksella osatyökykyisiä työllistymään, palaamaan työhön ja pysymään työssä.

Keinoja ehkäistä varhaista eläköitymistä työmarkkinoilta ovat muun muassa

1) Työkaari-malli

Työkaari-mallin ikäohjelmalla työpaikalla voidaan hallita ikävaiheiden kuormitusteki- jöitä joustoin ja tukitoimin.

2) Kokemus käyttöön -valmennus

Ryhmäkeskusteluihin perustuvalla Koke- mus käyttöön -valmennuksella työnantaja voi tukea työpaikan ikäjohtamista voima- varalähtöisesti muun muassa myönteisen asennoitumisen lisäämiseksi vanhempia työntekijöitä kohtaan.

Lähdeluettelo (STM:n verkkosivulla)

Työryhmä (aakkosjärjestyksessä)

Kirsi Ahola, *TTL*

Susan Kuivalainen, *Eläketurvakeskus*

Merita Mesiäislehto, *THL*

Reetta Orsila, *STM*

Riku Perhoniemi, *Kela*

Kati Takaluoma, *STM*

Kimmo Tarvainen, *STM*