

*Eveliina Korhakangas, Liisa Batista, Merja Turpeinen,  
Anne Salmi & Jaana Laitinen*



## Työkyvyn talo -mallin soveltuvuus yhteisölliseen terveyden ja työkyvyn edistämiseen

### Abstrakti

Työelämän moninaiset muutokset haastavat kaikki toimijat terveyden ja työkyvyn edistämiseen työpaikoilla. Työkyvyn talo -malli on yksi tapa kuvata 1980-luvun puolivälissä kehitettyä laaja-alaista työkyvyn käsitettä. Tässä tutkimuksessa kuvataan, millaisia työntekijän hyvinvoinnin sisältöjä Työterveyslaitoksen järjestämissä Sytyttävä-työpajoissa muodostuu Työkyvyn talon kerroksiin ja niiden ulkopuolelle. Tuloksia voidaan hyödyntää arvioitaessa Sytyttävä-työpajamallin ja Työkyvyn talo -mallin soveltuvuutta yhteisölliseen terveyden ja työkyvyn edistämiseen sekä kehittämistarpeiden tunnistamiseen työpaikoilla. Työterveyslaitoksen kehittämän ja vuosina 2015–2016 järjestämien Sytyttävä-työpajojen yhteydessä tehdyt piirustukset ja niiden sisältämät hyvinvoivaa työntekijää tai yrittäjää kuvaavat ilmaisut analysoitiin ensin deduktiivisella sisällönanalyysillä käyttäen luokittelurunkona Työkyvyn talo -mallia. Mallin ulkopuolelle jääneet ilmaisut analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä. Tulokset tukevat Työkyvyn talo -mallin terveyden ja toimintakyvyn -kerroksen sekä johtamisen, työyhteisön ja työolojen -kerroksen tärkeyttä työkyvyn ulottuvuuksina. Työkyvyn talo -mallin ulkopuoliset sisällöt liittyvät yksilön työkykyä tukeviin ominaisuuksiin, piirteisiin ja toimintatapoihin. Uudet sisällöt kuvastavat työelämässä tapahtuneita muutoksia ja asettavat haasteita työkyvyn määrittämisen päivittämiseksi. Työkyvyn talo -malli on toimiva perusta ja lähtökohta yhteisölliseen terveyden ja työkyvyn edistämiseen työpaikalla.

### Johdanto

Työkyvyn edistäminen on tärkeää työikäisten työurien pidentämisen, työn tuottavuuden sekä ennen aikaisen työkyvyttömyyden ehkäisyn kannalta. Terveyden edistäminen on työkyvyn edistämisen perusta. Terveyden edistämistä työpaikalla ohjaavat lait ja asetukset sekä kansalliset suositukset. Esimerkiksi ravitsemusta ja liikuntaa ohjaavissa suosituksissa ei kuitenkaan oteta huomioon työn ja ammatin vaatimuksia tai vaikutuksia elintapoihin (Seppälä

ym. 2017). Suosituksissa toimenpiteet kohdistetaan ympäristöön ja yksilöihin, mutta ei juurikaan yhteisötasolle. Vaikuttaminen työpaikan toimintakulttuuriin, työympäristöön ja työyhteisöön siten, että ne tukevat turvallista työskentelyä ja mahdollistavat terveellisiä valintoja, on tärkeä tuki yksilöiden terveyden edistämiseksi. Terveyspalveluilla, kuten työterveyshuololla, on tärkeä rooli työpaikan eri toimijoiden tukemisessa. Parhaimmillaan terveyden edistäminen työpaikalla on voimavaroja lisäävää, suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti etene-

vää, työpaikan toimijat osallistavaa yhteistyötä, joka mahdollistaa kaikkien työterveysyhteistyön osapuolten sitoutumisen (Laitinen 2018; Turpeinen ym. 2016).

Erilaiset työt vaativat erilaista työkykyä ja terveyttä, joita voidaan tukea elintavoilla. Työpaikoilla terveyden edistäminen on tärkeää liittää työhön ja työkyvyn edistämiseen. Elämäkokemuksen hyödyntäminen sekä terveyteen liittyvien tietojen yhdistäminen työn kontekstiin ja sen erityispiirteisiin saavat terveyden edistämisen ohjeet tuntumaan merkityksellisiltä. (Tynjälä 2002.) Työkyky tarkoittaa työntekijöiden tai yrittäjien voimavarojen ja työn vaatimusten tasapainoa (Seitsamo ym. 2015). Se on paitsi kykyä tehdä työtä, myös toimintakykyä yksilön, ympäristön ja työn välisessä vuorovaikutuksessa (Gould ym. 2006). Työkykyä on tutkittu ja mallinnettu monin tavoin eri käyttötarkoituksiin (Järvikoski ym. 2018). Työkyvyn talo -mallin tutkimusperustana on 1980-luvun puolivälissä aloitettu ikääntyvien kuntatyöntekijöiden seurantatutkimus (Tuomi 1995), jossa työkyvyn arviointiin kehitettiin myös työkykyindeksi. Indeksia on käytetty työterveyshuolloissa tunnistamaan henkilöt, jotka tarvitsevat työkyvyn tukitoimia (Tuomi ym. 1998) sekä toiminnan vaikutusten arviointiin kuntoutuksessa. Työkyvyn talo -malli on laaja-alainen viitekehys työkykyyn vaikuttavista tekijöistä (Gould ym. 2008; Ilmarinen ym. 2005; Ilmarinen ym. 2015; Lundell ym. 2011). Talossa on neljä kerrosta, joista kolme alinta kuvaavat yksilön tai yhteisön voimavaroja, ja ylin kerros työtä, työoloja, työyhteisöä sekä johtamista.

Työelämän muutos, kuten erilaiset työympäristöt, digitalisaatio, elinkeinorakenteen muutos, työn vaihtaminen ja työntekijöiden uudelleen koulutautuminen useaan kertaan työuran aikana, sekä kansainvälistyminen ja liikkuminen työympäristöjen välillä haastavat työkykyä sekä terveyden ja työkyvyn edistämisen keinoja. Tällä hetkellä ei ole tietoa siitä, mitä nykyajan työntekijät kokevat työkyvyn käsittävän ja sisältävän. Tiedosta olisi hyötyä, kun terveyden ja hyvinvoinnin edistämistä

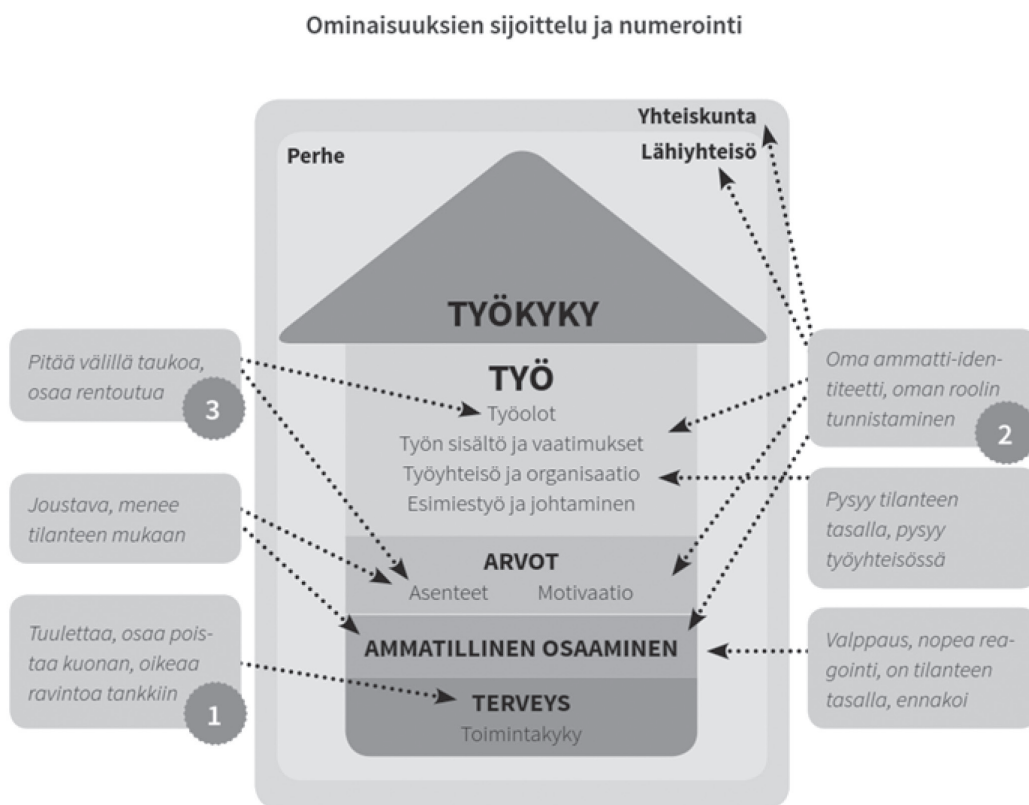
kohdennetaan erilaisissa työtehtävissä työskentelevien tarpeisiin.

Tässä tutkimuksessa kuvaillaan, millaisia hyvinvoivan työntekijän tai yrittäjän ominaisuuksia Sytyttjä-työpajoissa muodostuu Työkyvyn talon kerroksiin ja niiden ulkopuolelle. Samalla selvitetään, vastaako nykyajan työssäkäyvien osallistujien kokemus hyvinvoivan työntekijän tai yrittäjän työkyvyn ominaisuuksista Työkyvyn talo -mallin mukaista työkyvyn määritelmää. Tätä tietoa voidaan hyödyntää arvioitaessa Työkyvyn talo -mallin ja Sytyttjä-työpajamallin soveltuvuutta yhteisölliseen terveyden ja työkyvyn edistämiseen.

### Työkyvyn talo -malli

Työkyky on moniulotteinen käsite (Gould ym. 2008; Ilmarinen ym. 2005; Ilmarinen ym. 2015; Lundell ym. 2011; Tengland 2011). Tässä tutkimuksessa keskitytään Työkyvyn talo -malliin, joka korostaa tasapainoa työkyvyn eri ulottuvuuksien välillä. Työkyvyn talo -mallissa työkyvyn kokonaisuus esitetään neljän eri kerroksen avulla. Kerrokset on jaettu terveyteen, osaamiseen, arvoihin ja asenteeseen sekä työhön. Työkyky on parhaimmillaan, kun kerrokset ovat tasapainossa yksilön voimavarojen ja työn vaatimusten kanssa. Työkyky ei ole kuitenkaan suljettu systeemi yksilön ja työn välillä, vaan siihen vaikuttaa lähiympäristö, kuten perhe ja ystävät. (Lundell ym. 2011.)

Terveys ja toimintakyky ovat Työkyvyn talo -mallin perusta ja ensimmäinen kerros. Terveys luo pohjan sille, millaiset mahdollisuudet yksilöllä on onnistua työssään niin, ettei hänen psyykinen tai fyysinen hyvinvointinsa kärsi työstä. Toimintakyky on fyysistä, aistitoimintaista ja kognitiivista kykyä suoriutua työn psyykkisistä ja fyysisistä vaatimuksista. Työkyky on siis kykyä suoriutua työssä. (Lundell ym. 2011.) Terveudessa ja toimintakyvyssä tapahtuvat muutokset voivat vaikuttaa työkykyyn. Muutos voi olla sekä kielteistä että myönteistä. Esimerkiksi terveydentilan huononeminen voi heikentää työkykyä tai



**Kuvio 1: Hyvinvoivan työntekijän tai yrittäjän ominaisuuksien sijoittelu Työkyvyn talo -mallin kerroksiin.**

aiheuttaa työkyvyttömyyden. Toimintakyvyn voimistuminen taas saattaa luoda mahdollisuuden työkyvyn paranemiselle. (Ilmarinen 2006.)

Työkyvyn talo -mallin toinen kerros kuvaa osaamista. Työn vaatimat tiedot ja taidot sekä niiden soveltaminen erilaisiin tilanteisiin luovat ammatillisen osaamisen. (Lundell ym. 2011.) Muuttuva yhteiskunta luo työelämään jatkuvasti uusia haasteita ja vaatimuksia, jolloin oman tietotaito-osaamisen säännöllinen päivittäminen ja uudelleen kouluttaminen on yhä tärkeämpää työkyvyn kannalta. (Ilmarinen 2006.)

Kolmannessa kerroksessa sijaitsevat arvot, asenteet ja motivaatio, jotka kuvaavat yksilön suhdetta työhön (Lundell ym. 2011). Kerros symboloi yksilön sisäisten voimavarojen ja

työn suhdetta, sekä muun elämän osaa tässä kokonaisuudessa. Arvot, asenteet ja motivaatio ovat alttiita erilaisille ympäristön vaikutteille. Tähän vaikuttavat myös yhteiskunnalliset ja poliittiset päätökset sekä lainsäädäntö. (Ilmarinen 2006.)

Neljäs kerros on Työkyvyn talo -mallin isoin ja painavin. Siihen sisältyy kaikki, mitä itse työhön kuuluu, kuten työn sisältö, työyhteisö, työvälineet ja työympäristö, työn organisointi sekä työn suunnittelu ja johtaminen. Esimiehet vastaavat siitä, että työ on tuloksellista työyhteisössä ja työntekijöiden turvallisuus ja hyvinvointi toteutuvat. (Lundell ym. 2011; Ilmarinen 2006.)

Työkyky ei ole yksiselitteinen käsite, vaan sen määritelmä riippuu tarkasteltavasta tulokulmasta. Esimerkiksi sosiaalivakuutuksen

näkökulmasta kyse on pääasiassa jaosta työkykyisiin ja työkyvyttömiin (Karjalainen & Vainio 2010). Lääketieteeseen painottuvasta työkyvyn määrittelystä siirryttiin työn vaatimusten ja yksilön voimavarojen tasapainon tarkasteluun sekä kohti monimuotoisempaa työkyvyn kuvaamista (Gould ym. 2006) vasta 1990-luvulla. Tuolloin työssäkävien terveyskäyttäytymiseen ryhdyttiin kiinnittämään huomiota (Ketola 2015) ja luotiin laaja-alaisia työkykyä kuvaavia malleja, joista Työkyvyn talo -malli on yksi. Malli pyrkii kuvaamaan työkyvyn monia eri ulottuvuuksia. Kun työkyky ymmärretään laajasti, kuten Työkyvyn talo -mallissa tehdään, on huomio kiinnitettävä riskien lisäksi terveyden edistämiseen, työkyvyttömyyttä ennaltaehkäiseviin rakenteisiin sekä itse työhön. (Matikainen 1998.) Moderni käsitys työkyvystä korostaa käsitteen monipuolisuutta ja sidoksia työhön ja työyhteisöön. Toisin sanoen työ on olennainen osa yksilön työkykyä. (Ilmarinen ym. 2003.) Vaikka nykyään pääsääntöisesti ymmärretäänkin työkyvyn muodostuvan monista tekijöistä, ei sitä koskevien teorioiden ja mallinnusten pohjalta ole syntynyt konsensusta. (Pransky ym. 2011.)

### Terveyden yhteisöllinen edistäminen työpaikalla

Yhteiskehittäminen terveyden edistämisen toimintatapana työpaikalla on prosessi, jossa sosiaalisella oppimisella ja innovaatioilla on merkittävä rooli. Hierarkkisen johtamisen sijaan työpaikan toimijaryhmät osallistetaan ja ne osallistuvat työpaikan ja työn tekemisen arviointi- ja kehittämistyöhön. Tämä voimauttaa osallistujia vaikuttamaan työpaikkansa olosuhteisiin ja yhteisöönsä (Kivistö ym. 2014; Alasoini 2011; Sirola-Karvinen ym. 2010; Antonovsky 1979).

Yhteiskehittämisen voimauttava mekanismi työpaikkaterveyden edistämässä koostuu useista tekijöistä. Tarvitaan puitteet ja resurssit, kuten paikka, aika ja lupa työpaikan tilanteen, toiminnan ja ympäristön yhteiseen arviointiin ja kehittämiseen. Kehittämistilanne

myös velvoittaa osallistujia osallistumaan tavoitteiden mukaiseen yhteiseen toimintaan. Kun analysoidaan terveyden edistämisen voimavaroja ja ongelmia, etsitään yhdessä ratkaisuja ja arvioidaan kehittämistoimien onnistumista, voivat osallistajat samalla vaikuttaa omaan työtään ja terveyttään koskeviin asioihin työpaikalla (Turpeinen ym. 2016; Kivistö ym. 2014; TEDI-työryhmä 2011; Sirola ym. 2012). Kaikkien työpaikan toimijaryhmien osallistaminen työolosuhteiden kehittämiseen on kestävien ratkaisujen edellytys (Nielsen 2013).

Yhteiskehittämisen juurruttaminen työpaikoille terveyden edistämisen toimintatavaksi ja työterveysyhteistyöhön on haastava prosessi, erityisesti jos osallistava toimintatapa on osapuolille uusi (Turpeinen ym. 2016; Kivistö ym. 2014; TEDI-työryhmä 2011; Sirola ym. 2012). Jatkuva oppiminen ja arvioinnissa saadun informaation tuominen kaikkien käyttöön voimauttavat yhteisen kehittämistyön jatkamiseen (Saari ym. 2015; Ylisassi ym. 2016). Uusien toimintatapojen vakiintumista edistävät kehittämistyön suunnitelmallisuus, osallistavuus, voimavara- ja ratkaisukeskeisyys, ryhmätason kysymyksiin keskittyminen, tuloksellisuus, yhteinen arviointi ja tuloksista tiedottaminen. Lopputuloksen vaikea ennakoitavuus, osallistavan kehittämisen työläys, hitaus sekä mahdollinen ulkopuolisen tuen tarve ovat yhteiskehittämisen kokeilua ja juurtumista estäviä tekijöitä. Suomessa yhteiskehittämistä edistävät lait, osallistavan johtamiskulttuurin kasvava arvostus sekä ammattikulttuurit, joissa on totuttu osallistavaan työskentelyyn (Turpeinen ym. 2016).

Yhteiskehittämisen menetelmät on perinteisesti suunnattu keskisuurille tai suurille työpaikoille. Työkyvyn ja terveyden yhteiskehittämismalleissa, kuten Metal Age (vrt. Näsman & Ilmarinen 1999; Sirola ym. 2012), Terveyttä edistäväksi työpaikaksi-TEDI (vrt. TEDI-työryhmä 2011) tai työhyvinvoinnin kehittämiseen osallistavissa malleissa, kuten Risk Management Approach, Health Circles, Work Positive ja Prevenlab (vrt. Nielsen ym.

2010; von Thiele Schwarz ym. 2015; 2017), on kehittämistyöhön integroitu työhyvinvoinnin eri ulottuvuuksia (esim. työturvallisuus, terveyden edistäminen, töiden organisointi, osaamisen kehittäminen, työhyvinvointitoiminta ja työterveyshuolto). Kehitetyt mallit ovat prosesseina raskaita ja aikaa vieviä, jolloin ne soveltuvat huonosti terveyden edistämiseen erityisesti pienillä työpaikoilla. Näistä poiketen Sytyttävä-työpajamalli Työkyvyn talo -viitekehityksellä soveltuu työkyvyn tarkasteluun erikokoisilla työpaikoilla ja myös yksinyrittäjillä.

Työpaikoilla on tärkeää tiedostaa, millaiset asiat juuri omassa työssä vaikuttavat hyvinvointiin ja työkykyyn, jotta voidaan tunnistaa tarpeet, joihin terveyden edistämisen työpaikalla tulee kohdistua. Yhteisöllinen menetelmä osallistaa ja innostaa työpaikan toimijoita arvioimaan sekä työn voimavaroja että kehittämistarpeita. Vaikuttavuuden edellytys on, että tunnistettuihin haasteisiin pyritään vaikuttamaan ja toimenpiteiden vaikutuksia arvioidaan yhdessä. (Turpeinen ym. 2016). Kun työntekijät tai yrittäjät tunnistavat oman työnsä kuormittavuuden ja sen vaatimukset työkyvyille, voivat he omalla toiminnallaan ja elintavoillaan vaikuttaa työstä palautumiseensa ja työkykyynsä. (Laitinen 2018.) Tässä tutkimuksessa käytetty yhteisöllinen Sytyttävä-työpajamalli luo edellytyksiä yhteiskehittämiseksi, koska se auttaa tunnistamaan lähtökohtana olevat kehittämistarpeet ja antaa yhteisen orientaation kehittämiseksi.

### Aineisto ja analyysi

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvailla, millaisia hyvinvoivan työntekijän tai yrittäjän ominaisuuksia Sytyttävä-työpajoissa muodostuu Työkyvyn talon kerroksiin ja niiden ulkopuolelle. Tarkoituksenamme on myös selvittää, vastaavatko osallistujien kokemus hyvinvoivan työntekijän tai yrittäjän työkyvyn ominaisuuksista Työkyvyn talo -mallin mukaista työkyvyn määritelmää. Tietoa voidaan hyödyntää arvioidessa mallien soveltuvuutta yhteisölliseen ter-

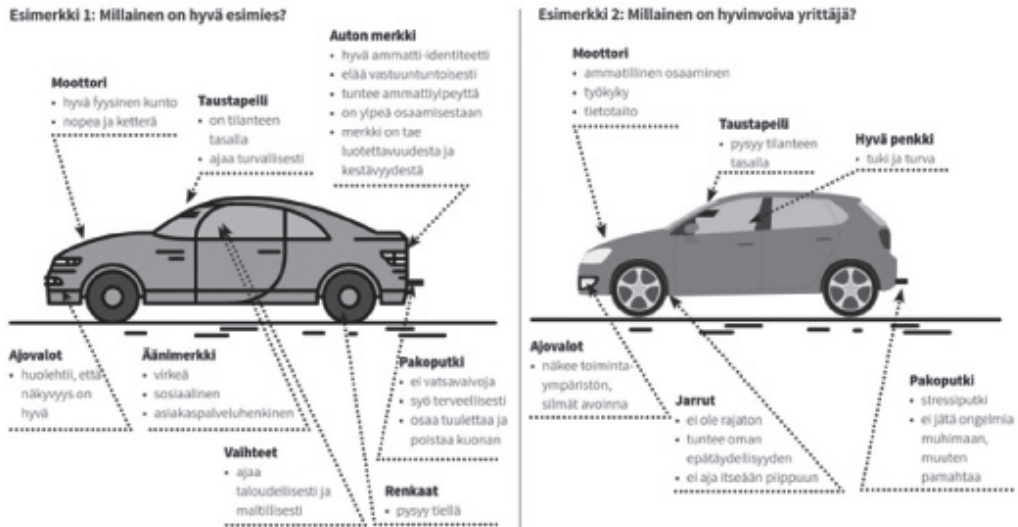
veyden ja työkyvyn edistämiseen työpaikoilla. Tämän artikkelin tutkimuskysymykset ovat: 1) Millaisia hyvinvoivan työntekijän tai yrittäjän ominaisuuksia Työkyvyn talon kerroksiin muodostuu Sytyttävä-työpajoissa? 2) Millaisia sisältöjä Sytyttävä-työpajoissa muodostuu Työkyvyn talon kerrosten ulkopuolelle?

Tutkimuksen aineisto on kerätty vuosina 2015–2016 Työterveyslaitoksen järjestämissä Sytyttävä-työpajoissa. Sytyttävä-työpajamalli on menetelmä, joka kehitettiin työhyvinvoinnin, terveyden ja työkyvyn edistämiseen työpaikoilla Työterveyslaitoksella vuosina 2012–2017. Malli on kehitetty niin, että se toimii eri työpaikkatoimijoiden kohderyhmissä. Malli kehitettiin ja testattiin yhdessä ammattikuljetajien, palo- ja pelastusalan henkilöstön, kausalan opettajien ja työsuojelun henkilöstön sekä useita eri toimialoja edustavien yrittäjien (muun muassa kuljetusala, maatalous, palvelualat, kaupan alat) kanssa, jotta se soveltuisi eri alojen erikokoisiin työpaikkoihin sekä yksinyrittäjille.

Sytyttävä-työpajatyöskentelyn tavoitteena on tarkastella oman työn vaatimuksia ja vaikutuksia elintapoihin, terveyteen ja työkykyyn, tunnistaa työkykyyn vaikuttavia tekijöitä sekä havainnollistaa niitä asioita, jotka ovat jo kunnossa ja toisaalta niitä, jotka vaativat kehittämistä työpaikalla. Sytyttävä-työpajamallissa työkykyä tarkastellaan Työkyvyn talo -mallin viitekehityksessä. (Salmi ym. 2016.) Sytyttävä-malli perustuu lyhytkestoiseen ryhmätyöskentelyyn, jolloin se on kustannus- ja ajankäyttövaatimuksiltaan joustava. Sytyttävä soveltuu yhteisölliseen kehittämiseen, ja se mahdollistaa yhteisen keskustelun sekä vertaistuen, kun työkykyyn vaikuttavia tekijöitä pohditaan yhdessä.

Tässä tutkimuksessa aineistona käytetään Työterveyslaitoksen Sytyttävä-työpajoissa<sup>1</sup> (n=11) tuotettuja piirustuksia (n=54). Jokaisessa piirustuksessa on ilmaisuja (n=786), jotka kuvaavat hyvinvoivaa työntekijää tai yrittäjää auton ominaisuuksien ja osien mukaan ilmaistuna. Noin kaksi tuntia kestävässä Sytyttävä-työpajassa osallistujat pohtivat

## Esimerkkejä piirroksista ja reflektioista



Kuvio 2. Esimerkkejä Sytyttjä–työpajassa piirrettävästä autosta ja sen ominaisuuksista, jotka kuvaavat millainen on hyvinvoiva työntekijä tai yrittäjä

ARTIKKELIT

oman työkykynsä eri ulottuvuuksia, rooliaan ammatillisena sekä työolojaan. Työskentely tapahtuu pienryhmissä ja kerrallaan työpaajaan osallistuu noin 20 henkilöä. Työpajoihin on osallistunut eri-ikäisiä miehiä ja naisia, eri ammattialoilta ja erikokoisista työpaikoista eri puolilla Suomea. Sytyttjä–työpajassa osallistujat piirsivät auton, jonka avulla he pohtivat hyvinvoivan työntekijän ominaisuuksia ja kuvasivat niitä auton ominaisuuksien, osien ja toimintojen kautta (ks. kuvio 2). Piirrostehtävässä käytettiin hyvinvoinnin käsitettä, koska se on yleistajuisempi ja helpommin ymmärrettävä kuin kehittämistyössä abstraktiksi mielletty työkyvyn käsite. Piirrookset ja niihin nimetyt hyvinvoivan työntekijän tai yrittäjän ominaisuudet esiteltiin toisille ryhmille ja sen pohjalta käytiin keskustelua. Tämän jälkeen ryhmän vetäjä esitteli Työkyvyn talo -mallin ja pyysi osallistujia sijoittamaan ominaisuuksia Työkyvyn talo -mallin kerroksiin (ks. kuvio 1). Ominaisuudet sai sijoittaa myös useampaan kerrokseen. Sijoittelun jälkeen osallistujat äänestivät tärkeimmät ominaisuudet,

det, jotka vaativat kehittämistä. Näin muodostuivat tärkeimmät koetut tarpeet työyhteisön terveyden ja työkyvyn edistämisen toimenpiteille. Yhteinen keskustelu oli olennainen osa työskentelyä. (Salmi ym. 2016.)

Sisällönanalyysiä voidaan käyttää sekä kvalitatiivisen että kvantitatiivisen aineiston analysoinnissa joko induktiivisesti eli aineistolähtöisesti tai deduktiivisesti eli teorialähtöisesti (Elo & Kyngäs 2008). Tässä tutkimuksessa laadullisen aineiston analyysi eteni kaksivaiheisesti.<sup>2</sup> Ensimmäisessä vaiheessa käytettiin deduktiivista sisällönanalyysiä. Aineistossa esiintyvistä ilmaisuista (n=786) kaikki ilmaisut eivät sisältyneet deduktiiviseen analyysiin, vaan sen ulkopuolelle jääneet ilmaisut analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä. 632 ilmaisua analysoitiin deduktiivisella ja 154 ilmaisua induktiivisella analyysillä.

Sytyttjä–työpajojen piirustukset valokuvattiin digimuotoon ja kaikki piirroksissa olevat ilmaisut kirjoitettiin puhtaaksi tekstitiedostoksi analyysin helpottamiseksi. Analyysin luokitteluyksiköksi valittiin metafo-

**Taulukko 1. Hyvinvoivan työntekijän tai yrittäjän ominaisuudet Työkyvyn talon kerroksissa. Deduktiivisessa sisällönanalyysissä muodostetut luokat.**

Yläluokka	Alaluokka	Alkuperäisilmaisu
Johtaminen, työyhteisö ja työolot (n=340)	Työvälineet, työympäristö, työolot	(n=68) <i>Turvatyyny – vaimentaa törmäyksiä</i>
	Työsuunnittelu, organisointi ja työnjako	(n=42) <i>Hyvä iso moottori – tekevä organisaatio</i>
	Hyvän työntekijän ominaisuuksia	(n=56) <i>Yhteistyökykyinen</i>
	Tavoitteet suuntaavat työtä	(n=47) <i>Pystyy kääntämään kaistaa</i>
	Työn mielekkyyden	(n=8) <i>Työn positiivinen imu – moottori</i>
	Työsuhde	(n=8) <i>Polttoaine – tarpeeksi hyvät palkka ja edut</i>
	Työyhteisö, yhteisöllisyys ja ilmapiiri, inhimillisyyden ihmisten välillä, me-henki	(n=87) <i>Ilmastointi – hyvässä ilmapiirissä on helppo hengähtää ja hengittää</i>
	Johtaminen	(n=24) <i>Valot – organisaation johto, tuki, ohjaus</i>
Arvot asenteet (n=47)	Motivaatio ja positiivinen asenne	(n=9) <i>Moottori – motivaatio, työnvalo</i>
	Tasapaino	(n=10) <i>Balanssi, tasapainossa</i>
	Muutosvalmius ja halu kehittyä	(n=28) <i>Muutoksen sietokyky</i>
Osaaminen (n=54)	Kokemuksellinen osaaminen, taito	(n=41) <i>Hyödyntää aiemmin opittua, koettu ja osaaminen</i>
	Tietotaito ja sen jatkuva kehittäminen	(n=13) <i>Jatkuva kouluttautuminen – osaamisen ylläpito ja kehittäminen</i>
Terveys ja toimintakyky (n=144)	Palautuminen	(n=24) <i>Istuinpenkki – muista huilata</i>
	Fyysinen ja psyykinen kokonaisvaltainen hyvinvointi ja kunto	(n=46) <i>Kova ja ehjä kuori – Oma fyysinen ja psyykinen hyvinvointi</i>
	Elintavat	(n=28) <i>Hybridi/lataus, bensatankki – ravinto, uni ja lepo</i>
	Aistitoiminta ja ympäristön huomioiminen	(n=31) <i>Hyvä antenni – havainnointia varten</i>
	Jaksaminen	(n=15) <i>Tehokas moottori – jaksaa arkea ja työtä</i>

ralla ilmaistu ominaisuus, joka kuvasi auto-piirustuksissa hyvinvoivan työntekijän tai yrittäjän ominaisuuksia. Tämän jälkeen jokaisesta ominaisuudesta laadittiin pelkistetty ilmaus. Pelkistetyt ominaisuudet ryhmiteltiin Työkyvyn talon kerrosten mukaisesti, jota käytettiin deduktiivisena runkona analyysin ensimmäisessä osassa. Samaa ilmiötä kuvaavat pelkistetyt ominaisuudet kategorisoitiin ja

aineisto kvantifioitiin. Kuvaus deduktiivisesta sisällönanalyysistä on esitetty taulukossa 1.

Deduktiivisen sisällönanalyysin ulkopuolelle jääneet ominaisuudet kategorisoitiin muut-alaluokkaan (n=154). Analyysin toisessa vaiheessa muut-alaluokan osalta palattiin alkuperäisiin ilmauksiin, piirustuksiin, työpajojen kuvauskertomuksiin ja muistiinpanoihin asti tulkinnan luotettavuuden varmis-

**Taulukko 2. Hyvinvoivan työntekijän ja yrittäjän ominaisuudet Työkyvyn talo -mallin ulkopuolelta. Induktiivisessa sisällönanalysissä muodostetut luokat.**

Alkuperäinen ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka	Pääkategoria
(n=15) <i>Radio – huumori ilo</i>	Elämästä nauttiminen	Yksilön sisältä kumpuavat ominaisuudet, piirteet ja opitut työkalut, jotka vaikuttavat positiivisesti työkyvyn tukemiseen (n=154)	Voimavaroja tukevat tekijät
(n=33) <i>Hyvä ratti, jolla hallita autoa – ajanhallinta</i>	Ajanhallinta, työtehon säätely, tehokkuus suhteessa jaksamiseen		
(n=42) <i>Jousitus – pitkä pinna, paineensieto</i>	Stressin hallinta ja paineen sieto		
(n=53) <i>Pakoputki – välillä täytyy päästellä tasaisesti höyryjä (oma jaksaminen)</i>	Henkisen hyvinvoinnin tukeminen		
(n=11) <i>Paikka ratin takana – itsensä johtaminen</i>	Itsensä johtaminen		

tamiseksi. Aineistoa käytiin huolellisesti läpi useita kertoja kokonaiskuvan hahmottamiseksi. Saman sisältöiset ilmaukset yhdistettiin ja luokat nimettiin sisältöä kuvaavilla nimillä. Alaluokat ryhmiteltiin edelleen pääluokaksi. Kuvaus induktiivisesta sisällönanalysistä on esitetty taulukossa 2.

### Luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen luotettavuuden lisäämiseksi on tärkeää osoittaa tulosten ja aineiston välinen yhteys. Deduktiivisen ja induktiivisen analyysin kuvaamisella, taulukoilla sekä esimerkeillä alkuperäisistä ilmaisista lisätään uskottavuutta ja vahvistettavuutta tutkimusprosessiin yhdistämällä tulokset aineistoon (Elo & Kyngäs 2008; Polit & Beck 2011; Sandelowski 1993). Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta lisää tutkijan laaja kuvaus tutkimuksen tekemisen vaiheista koko prosessin ajalta (Hirsjärvi ym. 2009). Kirjoitetut ilmaisut voivat sisältää monia merkityssisältöjä ja täten tutkijan tulokinnalla on vaikutus analyysiin (Graneheim & Lundman 2004). Tämän vuoksi olemme pyrkineet kuvaamaan tutkimusprosessia mahdollisimman selkeästi ja yksityiskohtaisesti sekä sisällyttäneet aineiston analyysiosaan alkuperäisiä ilmaisuja, taulukoita ja kuvioita.

Sytyttäjä-työpajoissa osallistujat piirsivät auton, jolla he kuvasivat hyvinvoivan työntekijän tai yrittäjän ominaisuuksia. Menetelmän osalta on huomioitava, että hyvinvoiva työntekijä tai yrittäjä tarkoittaa eri asiaa kuin työkykyinen työntekijä tai yrittäjä. Työkyvyn käsite on vaikea ymmärtää, joten työpajoissa käytettiin hyvinvoiva-sanaa, koska se on laaja-alaisempi ja kansantajuisempi eikä siten rajannut osallistujien ymmärrystä heille työssään merkityksellisistä asioista. Koska työpajassa kuitenkin käsiteltiin Työkyvyn talo -mallia ja keskusteltiin hyvinvoivan työntekijän tai yrittäjän ominaisuuksista tässä viitekehyksessä, ymmärsivät osallistujat niiden yhteyden. Lisäksi aineistonkeruuprosessiin osallistui työpajojen ohjaajina Työterveyslaitoksella monta eri alojen tutkijaa. Työpajojen vetäjät ovat väistämättä omalla ohjauksellaan jonkin verran ohjanneet osallistujien tapaa ymmärtää ja toteuttaa tehtävä.

Aineiston luokittelu, koodaus- ja analyysivaiheessa aineistoa on analysoinut kaksi eri tutkijaa (LB, EK). Luotettavuuden varmistamiseksi tutkijat keskustelivat analyysiprosessin eri vaiheissa kaikista haastavaksi kokemiensa ilmaisujen tulkinnoista. Analyysiprosessin eri vaiheissa palattiin keskustelun ohella edeltäviin analyysivaiheisiin, tarvittaessa alkupe- räisiin piirustuksiin asti. Tutkijatriangulaation



voidaan katsoa lisäävän sisällönanalyysin luotettavuutta.

Syöttäjä-työpajojen osallistujille kerrottiin, että työpajoissa syntyneitä aineistoja voidaan käyttää mallin kehittämiseen ja siihen liittyvään tutkimukseen. Anonymiteetin ja luottamuksellisuuden varmistamiseksi piirroksissa ei ole nimiä tai työpaikkatietoja eikä piirroksia julkaista sellaisenaan. Julkaiseminen ei ole tarpeellistakaan, sillä erilaisten, erikokoisten työpaikkojen edustajien piirrokset ja niiden sisältämien ilmaisujen myötä syntyneet tulokset eivät eroa toisistaan esimerkiksi henkilöstörakenteen, työntekijöiden sukupuolen, yrittiskoon tai muun tekijän perusteella. Tämän voidaan samalla katsoa lisäävän tutkimustulosten luotettavuutta.

## Tulokset

### *Hyvinvoivan työntekijän tai yrittäjän ominaisuudet Työkyvyn talon kerroksissa*

**Terveys ja toimintakyky** -kerroksen osa-alueina kuvataan palautuminen (n=24), fyysinen ja psyykinen kokonaisvaltainen hyvinvointi ja kunto (n=46), elintavat (n=28), aistitoiminta ja ympäristön huomioiminen (n=31) sekä jaksaminen (n=15). Palautuminen tarkoittaa työstä palautumista ja rentoutumisesta huolehtimista, *”autoradio: rentouttaa ja auttaa töistä toipumisessa”*, sekä lepoa ja työn tauotusta: *”välillä pidetään taukoja”*. Hyvä fyysinen *”ruostumaton kori: hyvä fyysinen kunto”* ja psyykinen kunto *”ajotietokone: hyvä psyykinen kunto”* koetaan tärkeiksi hyvinvoivan työntekijän tai yrittäjän ominaisuuksiksi. Elintavat liittyvät ravitsemukseen *”bensatankki: ravitsemus”*, sekä ravinnon, unen ja levon kokonaisuuteen: *”moottori hyrrää: hyvin ravittu, hyvin levännyt, voimaa riittää”*. Elintapoihin liitetään painonhallinta *”kulutus tasapainossa”* sekä painonhallinnan kanssa kamppailu *”puskuri: selitykset, tekosyyt”*. Metaforana elintavoille käytetään paljon bensatankkia, moottoria, renkaiden ja hybridi-autoa. Aistitoiminnasta ja ympäristön huo-

mioimisesta havainnointi- ja huomiokyky *”antenni: tuntosarvet pystyssä”* sekä ympäristön ja muiden tarkkailu, havainnointi, huomioiminen ja kuuntelu *”korvat auki”* kuvaavat yksilön kykyä havainnoida ja huomioda ympäristöään ja muita ihmisiä. Jaksaminen sisältää kuvauksia työssäjaksamisesta, energiasta ja työkyvystä: *”virtaa riittää”*.

**Arvot ja asenteet** -kerros kuvataan motivaationa ja positiivisena asenteena (n=9), tasapainona (n=10) sekä muutosvalmiutena ja haluna kehittyä (n=28). Motivaatio ja positiivinen asenne kuvastavat optimistista suhdetta työelämään ja tulevaisuuteen *”moottori: motivaatio, työnvalo”*. Metaforana käytetään auton valoja ja moottoria *”valot: positiivinen ajattelu”*. Metaforana tasapainoisuudelle ja arvopohjalle käytetään muun muassa pitäviä renkaiden. Muutosvalmius ja halu kehittyä -luokka kuvaa yksilön dynaamista asennetta ja suhdetta työelämän muutoksiin. Muutoksen sietokyky ja muutosvalmius kuvaavat sitä, miten hyvinvoiva työntekijä tai yrittäjä suhtautuu muutokseen. Eteenpäin suuntautuminen, katsominen ja meneminen, *”kirkas näkymä eteenpäin”*, kuvaa sitä, että hyvinvoiva työntekijä tai yrittäjä ei jää paikalleen vaan pyrkii eteenpäin *”avoimin mielin kohti uutta”*. Osana tässä ovat tasapainoisuus ja arvopohja, joita kuvataan pitävillä renkailla – *”Renkaat kelin mukaan: työtavat ja asenne”*.

**Osaaminen** -kerros tarkoittaa kokemuksellista osaamista (n=41) sekä tietotaitoa ja sen jatkuvaa kehittämistä (n=13). Kokemuksellista osaamista muodostuu yksilön työkokemuksen ja ammattitaidon kautta oppittujen käytännön taitojen ja tietojen, *”ammattitaito, osaaminen ja niiden tuoma työkokemus”*, kautta. Se sisältää menneisyyden reflektoinnin ja virheistä oppimisen sekä elämänkokemuksen hyödyntämisen voimavarana – *”Menneet asiat käsitelty ja voimavarana”*. Moniosaamista pidetään tärkeänä: *”paljon, mitä ihmeellisempiä taitoja”*. Tietotaito ja sen jatkuva kehittäminen, *”hanskalokero: tietotaito käden ulottuvilla”*, liittyy koulutuksen tuomaan tietotaitoon ja teorian sekä tietotaidon ylläpitämiseen koulu-

tuksen avulla: *"koulutus ehottaa ennestään jo hyvää osaamista"*.

**Johtaminen, työyhteisö ja työolot** -kerrokseen eli Työkyvyn talo -mallin ylimpään kerrokseen sisältyvät työvälitteet, työympäristö ja työolot (n=68), työsuunnittelu, organisointi ja työnjako (n=42), hyvän työntekijän tai yrittäjän ominaisuuksia (n=56), työtä suuntaavat tavoitteet (n=47), työn mielekkyys (n=8), työsuhteet (n=8), työyhteisö, yhteisöllisyys ja ilmapiiri (n=87) sekä johtaminen (n=24).

Työympäristö ja puitteet työntekijöiden työvälitteet, työolot ja työpaikan fyysiset ominaisuudet koetaan tärkeiksi – *"korimalli eli puitteet"*. Työturvallisuus kuvaamassa työpaikan turvallisuutta, turvavarusteita, työsuojelua sekä työyhteisön turvallisuutta on merkittävä kokonaisuus. Työsuunnitteluun, organisointiin ja työnjakoon sisältyivät työn sujuvuus ja kokonaisuuden toimivuus. Nämä ovat kuin johtamisen raamit, joiden mukaan työn onnistuminen turvataan, *"kokonaisuus toimii hyvin yhteen"*, jolloin johtaminen on laajempi asia kuin esimiestyö.

Hyvän työntekijän tai yrittäjän ominaisuudet edesauttavat pärjäämistä työssä ja mahdollisessa työyhteisössä. Ominaisuuksia ovat esimerkiksi joustavuus, *"muuttuviin tilanteisiin sopeutuva jousitus"*, kommunikaatio, viestintä, vuorovaikutus ja tiedonkulku sekä muuntautumiskykyisyys ja olosuhteisiin sopeutuminen. Työn tavoitteet ja suunnitelmat suuntaavat työtä, *"tavoitteet suunniteltu eteenpäin"*, ja mahdollistavat sen, että tilanteen muuttuessa suunnitelmia ja työn suuntaa voidaan muuttaa. Hyvinvoivan työntekijän tai yrittäjän kokemus työn mielekkyydestä ja työn eteneminen jouhevasti ja sujuvasti kertovat *"työn ilosta"* ja *"työn sujuvuudesta"*. Työsuhteeseen tai yrittäjänä toimimiseen liittyviä tekijöitä kuvataan esimerkiksi lomien, työtetujen ja riittävän palkan osalta – *"polttoline: tarpeeksi hyvät palkka ja edut"*.

Hyvinvointiin sisältyy asioita, jotka liittyvät työyhteisöön ja yhteisöllisyyteen, *"hyvä*

*talli"*, ja yhteistyön tekemiseen, *"ovi: yhteistyö – kyytiin mahtuu porukka, kantaa vastuun"*. Kollegat ja vertaistuki, *"kanssamatkustaja, kollega, vertaistuki"*, ja työpaikan tai yhteisön ilmapiirissä muiden kuuntelu ja matala kynnykset kertovat mielipiteistään koetaan tärkeiksi *"kokemus että tulen kuulluksi"*. Me-henki, imago sekä muiden ihmisten kohtaaminen tarkoittavat yhteisöllisyyttä ja brändiin liittyviä asioita, jotka luovat yhteenkuuluvuutta ja yhteishenkeä työpaikan sisällä tai yrittäjien kesken: *"hyvä auton väri: siisti ulkoinen olemus, helposti lähestyttävä"*. Muiden ihmisten kohtaaminen sisältää inhimillisyyttä, lempeyttä ja positiivista asennetta muihin. Avoimuus, *"avoin kirkas tuulilasi, eli ei sulkeuduta"*, koetaan tärkeänä piirteenä yhteisön sisällä. Työntekijän ja yrittäjän hyvinvointia tukee muiden kuuntelu, huomioiminen, tilan anto sekä muista huolehtiminen, *"pitää huolta porukasta"*, ja kannustus, *"UPEA HIENO IHANA – kannustus ja positiivinen palaute"*. Tekijät liittyvät enemmän arvoihin yhteisössä kuin käyttäytymissäntöihin työpaikalla. Esimiehen ominaisuuksiin liitetään motivoitunut, luotettava ja ohjaava esimies, joka tukee työntekijän hyvinvointia, *"valot: organisaation johto, tuki, ohjaus"*. Yrittäjien osalta esimiestoiminnan yhteydessä mietitään omia johtamistottumuksia ja itsensä johtamista.

Työkyvyn talon ulkopuolelle on mallissa esitetty toimintaympäristö, lähiyhteisö ja perhe. Ympäristöön ja yhteiskuntaan kuuluvista tekijöistä koetaan tärkeinä työterveyshuolto (n=27), *"rengashuolto: hyvä työterveyshuolto"*, sekä säännöllinen työterveyshuollon tuki, *"säännölliset määräaikaishuollot"*. Hyvinvoivan työntekijän ja yrittäjän voimavarojen perustan koetaan muodostuvan työn ulkopuolelta, kuten kodista ja perheestä (n=20): *"tukeva alusta (koti yms. kunnossa)"*. Yhteiskunnan tarjoamien palveluiden merkitys perusturvalle koetaan tärkeänä: *"turvavyö: oma sosiaaliturva, eläke, työterveys, vakuutukset"*.

### Hyvinvoivan työntekijän ja yrittäjän ominaisuudet Työkyvyn talo -mallin ulkopuolelta

Työntekijän ja yrittäjän hyvinvointia tukevat tekijät kuvataan yksilön sisältä kumpuavina ominaisuuksina, piirteinä ja opittuina työkaluina oman työkyvyn tukemiseen (n=154). Työkykyä ja hyvinvointia tukevia tekijöitä ovat erilaiset, yksilölliset tavat tukea yksilön pärjäämistä ja kykyä työskennellä. Elämästä nauttiminen (n=15), ajanhallinta, työtehon säätely ja tehokkuus suhteessa jaksamiseen (n=33), stressin hallinta ja paineen sieto (n=42), henkisen hyvinvoinnin tukeminen (n=53) sekä itsensä johtaminen (n=11) ovat opittuja keinoja, jotka vaikuttavat positiivisesti työkyvyn tukemiseen.

Elämästä nauttiminen sisältää yksilön elämään iloa, hyvää mieltä ja hyvää oloa tuovia asioita, joita elämässä ja työssä pitää olla, jotta jaksaa – *”ne mukavat asiat, jolla itsensä pitää kunnossa”*. Ajanhallinta, työtehon säätely sekä tehokkuus suhteessa jaksamiseen liittyvät yksilön kykyyn säädellä omaa ajankäyttöään ja työpanostaan, jotta työt tulevat tehdyksi kuormittamatta kuitenkaan liikaa. Olennaiseen tehtävään keskittyminen, *”tehokkaat pyyhkimet: osaa nähdä oleelliset asiat”*, työtahdin, tehon ja laadun ylläpito, *”vakionopeudensäädin olisi hyvä muistaa laittaa päälle”*, sekä kyky osata hidastaa tahtia ja pysähtyäkin välillä, *”jarrut: osaa hidastaa/pysäyttää toiminnan”*, kuvaavat tehokkuuden tärkeyttä suhteessa omaan jaksamiseen.

Stressinhallinta ja paineensieto ovat kykyä sietää stressaavia tilanteita ja selvitä ajoittaisista työpainesta. Tällöin on tietynlaisia pus-kureita, jotka ihmisellä on stressiä vastaan, *”jousitus: pitkä pinna, paineensieto”*, sekä suo-jakuorta, jolla pystyy suojaamaan minuttaan ikäviltä asioilta, *”kori: suojaukuori itselle (oma jaksaminen)”*.

Henkisen hyvinvoinnin tukemisen keinot ja yksilön mentaaliset ominaisuudet, jotka tukevat henkisen hyvinvoinnin tasapainoa, tarjoavat tunteiden käsittelyä ja purkamista, *”osaa purkaa huonot jutut niin, ettei ne jää*

*vaivaamaan”*, ennen kuin ne kasautuvat liiksi. Kyky erottaa työ yksityiselämästä, *”lukot: pysyy työpäivän jälkeen sulkemaan ovet (työn)”*, sekä omien rajojen tunteminen ja asettaminen, *”jarru: pitää oppia löytämään rajat”*, ovat tärkeitä hyvinvoinnille. Itsensä johtaminen kuvataan yksilön kyvykkyydeksi johtaa itseään, saada itsensä liikkeelle ja tekemään töitä, *”moottori, että päästään liikkeelle”*.

### Tulosten yhteenveto

Tässä tutkimuksessa analysoimme, miten Työkyvyn talo -malli vastaa työelämässä olevien kokemusta hyvinvoivan työntekijän tai yrittäjän ominaisuuksista. Sytyttäjä-työpajamallin mukaisessa työskentelyssä hyvinvoivan työntekijän tai yrittäjän ominaisuudet kuvastivat vahvasti Työkyvyn talo -mallin kerroksia ja niiden määriteltyjä sisältöjä. Työpajaan osallistuneet toivat esiin sisältöjä myös Työkyvyn talo -mallin kerrosten ulkopuolelta. Ne olivat voimavaroja lisääviä tekijöitä, jotka muodostuivat yksilön ominaisuuksista ja toimintatavoista.

Aineistosta muodostettiin ilmaisujen määrän perusteella kolme isoa kokonaisuutta. Deduktiivisessa analyysissä eniten ilmaisuja sai terveys ja toimintakyky (n=144) sekä johtaminen, työyhteisö ja työolot (n=339). Tämä Sytyttäjä-työpajojen aineiston määrällinen jakautuminen tukee Ilmarisen (2006) määritelmää, jonka mukaan terveys ja toimintakyky -kerros on työkyvyn perusta, joka kannattelee muita Työkyvyn talon kerroksia. Johtaminen, työyhteisö ja työolot -kerros on puolestaan Työkyvyn talon suurin kerros ja ikään kuin painaa muita kerroksia alaspäin. (Ilmarinen 2006.) Esiin nousi voimavaroja tukevana tekijänä erityisesti yhteisöllisyys, yhteenkuuluvuus ja inhimillisyys toimintatapana ihmisten välillä, mikä kuvastaa työyhteisön tai yrittäjäyhteisöjen merkitystä. Työyhteisö on osa työntekijän ja yrittäjän hyvinvointia. Terveysten edistämistä koskeissa kansallisissa toimenpidesuosituksissa työyhteisöä ei ole kuitenkaan hyödynnetty terveyden edistämisen ym-

päristönä. Käyttätymistieteellisestä näkökulmasta suositukset kohdistuvat pääosin yksilöön ja toimenpiteet liittyvät lähinnä tiedon jakamiseen ja fyysisen ympäristön muokkaamiseen. Sosiaalinen tuki mielletään pääosin terveydenhuollon henkilökunnan antamaksi ohjaukseksi ja neuvonnaksi. Suosituksista puuttuu kokonaan ammattiroolin ja ammattidentiteetin hyödyntäminen. Sosiaalisen ympäristön muokkaaminen, kuten työyhteisön tarjoaman tuen kehittäminen, jää vähäiseksi. (Seppälä ym. 2017.)

Kolmas iso kokonaisuus on induktiivisen analyysin tuloksena muotoutunut pääluokka yksilön ominaisuuksista, piirteistä ja opituista toimintatavoista, jotka vaikuttavat positiivisesti työkyvyn tukemiseen (n=154). Yksilön ominaisuudet, piirteet ja keinot työkyvyn tukemiseen olivat yksilöllisiä opittuja tapoja tukea omaa pärjäämistä ja kyvykkyyttä. Tällaisia olivat kyvykkyys tunteiden käsittelyyn, stressin hallintaan, tehokkaaseen ajankäyttöön tai työstä irrottautumiseen sekä toisten ihmisten kohtaamiseen. Työkyvyn talo -mallin kolme alinta kerrosta kuvastavat yksilön voimavaroja, mutta eivät näitä voimavaroja tukevia keinoja tai piirteitä. Keinot ja piirteet ilmaisevat aktiivista toimijuutta, ja ne voidaan nähdä keskeiseksi ammatilliselle osaamiselle. Näin tärkeäksi osaksi ammattitaitoa ja työelämätaitoja muodostuvat myös työkyvyn ylläpitämisen ja itsestä huolehtimisen taidot.

Työterveyshuollon palvelut ja niiden arvostus nousivat esille analyysissa työntekijän ja yrittäjän hyvinvointia tukevana tekijänä. Palvelut keskittyivät kuitenkin työterveyshuollon yksilöön kohdistuviin määräaikaisiin terveystarkastuksiin, eivätkä työterveyshuollon osallisuuteen terveyden ja työkyvyn edistämässä työpaikalla kuten ryhmäohjauksiin, vaikka tiedämme, että sellaisia oli osassa työpaikoista toteutettu. Pohdittavaksi jää, voisiko työterveyshuolto tulevaisuudessa osallistua enemmän myös yhteiskehittämiseen ja voisiko sen toiminnan kohteena olla kokonaiset työyhteisöt tai niistä muodostetut ryhmät. Perhe ja läheiset olivat hyvinvoivan työnteki-

jän ja yrittäjän kannalta merkityksellisiä ja niiden vaikutus on kuvattu Työkyvyn talo -mallissakin työkykyyn vaikuttavana asiana.

Sytyttäjä-työpajamallin yhteydessä todettiin, että Työkyvyn talo -mallin kerrokset ovat toimivia ja että yhteisöllisellä Sytyttäjä-työpajamallilla voidaan jäsentää työkyvyn käsitettä yhteisötasolla. Talon kerrosten ulkopuolelle jäävissä ominaisuuksissa kuvastuvat työelämän muutokset, kuten työn moninaiset vaatimukset ja kuormittavuus, stressin ja kuormittavuuden hallinta, työn ja vapaa-ajan erottaminen sekä yhteisöllisyyden merkitys työssä jaksamiseen. Työkykyyn vaikuttavat tekijät Työkyvyn talo -mallin ulkopuolelta olivat voimavaroja tukevia yksilön ominaisuuksia, piirteitä ja toimintatapoja. Työkyvyn talo -mallia kehitettäessä ei ole pyritty kuvaamaan yksilön toimijuutta tai toimintatapoja, vaan on pyritty kiinnittämään huomio työn ja työympäristön merkitykseen. Yksilöiden oma toimijuus ja erilaiset ominaisuudet ja toimintatavat korostuvat, kun terveyttä edistäviä toimintatapoja otetaan käyttöön omassa työssä tai pyritään muuttamaan laajemmin työyhteisön toimintatapoja tai kulttuuria. Siksi Työkyvyn talo -mallia on kehitettävä, mikäli sen tavoitellaan toimivan yhteiskehittämisessä terveyden edistämisen viitekehyksenä työyhteisöille. Mallia on testattu myös Terveys 2000 -tutkimuksen avulla (Gould ym. 2006). Tarve Työkyvyn talo -mallin tutkimukselle, joka käsittelee kaikkia talon kerroksia, on tunnustettu jo aikaisemmin. (Seitsamo ym. 2015.)

Työkyvyn ja terveyden edistämisen kontekstissa malli näyttää kaipaavan kehittämistä tai rinnalleen käsitteen, joka huomioi työkykyä tukevat yksilöiden, yhteisöjen ja työpaikan toimintatavat eli työkyvyn arvioinnin, ylläpitämisen ja edistämisen toimintatavat ja käytännöt. Tällöin se kiinnittyy paremmin kontekstiinsa sekä konkreettisiin taloudellisiin materiaalsiin ja fyysisiin yhteyksiinsä, joissa työkyky realisoituu ja työkykyä edistetään. Näin malli avaa yksilöiden ja ryhmien toimijuutta eli mahdollisuuksia, kykyjä ja muita edellytyksiä toimia työpaikallaan terveyttä ja työkykyä

edistävällä tavalla. Siksi pitää nostaa esiin työkyvyn eri ulottuvuuksia turvaavia konkreettisia edellytyksiä sekä toimijoiden osaamista, motivaatiota, kyvykkyyttä ja käytännön toimintatapoja.

Tulokset tarjoavat näkökulman tämän mallin sekä muidenkin työhyvinvoinnin viitekehysten kehittämiseksi, jotta ne vastaisivat tämän päivän työelämän todellisuutta ja soveltuisivat paremmin yhteistoiminnalliseen kehittämiseen, jossa tavoitellaan organisaation kaikilla tasoilla toimivien työpaikkatoimijoiden aktiivista osallistumista, omaa reflektiota sekä yhteisönä oppimista. Kehittämisessä onkin hyvä valita kuhunkin kontekstiin ja käyttötarkoitukseen työkyvyn käsite (Järvikoski ym. 2018). Työpaikalla toimivien ajattelutapojen ja toimintakäytäntöjen kehittämiseksi on tärkeää saada näkyviin keinot, joilla arjessa voidaan tukea työtehtävässä tarvittavaa terveyttä, toimintakykyä ja osaamista.

Yhteisöllisellä menetelmällä saatiin tietoa siitä, mitkä ovat työntekijöiden ja yrittäjien kokemia merkittäviä työkyvyn edistämisen tarpeita. Sytyttäjä-työpajassa pohdittiin hyvinvoivan työntekijän tai yrittäjän ominaisuuksia, jolloin esiin nousee luontevasti myös näkemyksiä siitä, miten voitaisiin voida paremmin. Kun osallistujat kokoontuvat yhteiskehittämisen näkökulmasta tähän pohdintaan, nousevat esille pyrkimykset miettiä ratkaisukeskeisesti työympäristön kehittämistä erilaisilla, uusilakin toimintatavoilla. Sytyttäjä-työpaja antaa kokemuksen yhteisöllisestä työn voimavarojen ja haasteiden tunnistamisesta. Työkyvyn talo -mallin käyttö ohjaa näkemään kuormitustekijöiden ja voimavarojen yhteisöllisen luonteen ja luo näin edellytyksiä yhteiselle kehittämiseksi. Sytyttäjä-työpajamallin vahvuus on, että se on kevyt käytännön työkalu, jonka hyödyntäminen ei vaadi isoja resursseja. Se tuo myös ketterästi esille sekä kehitystarpeet että asiat, jotka ovat jo hyvin. Siten se on toimiva menetelmä terveyden ja työkyvyn edistämisen toiminnan aloittamiseen työpaikalla. Yhteiskehittämiseen perustuvat mallit,

kuten Sytyttäjä-työpajamalli, helpottavat ratkaisujen kehittämistä ja käyttöönottoa, koska uusien toimintatapojen leviäminen ja vakiintuminen edellyttävät yhteisöllistä oppimista.

Tulokset tukevat Työkyvyn talo -mallin terveyden ja toimintakyvyn sekä johtamisen, työyhteisön ja työolojen kerroksien tärkeyttä työkyvyn kannalta. Työkyvyn talo -mallin ulkopuoliset sisällöt liittyivät yksilön voimavaroihin ja aktiiviseen toimijuuteen, jotka tukevat työkykyä. Työkyvyn talo -mallin ulkopuolelle jäävät sisällöt (mm. ajanhallinta, kiireen kokemus, työn ja vapaa-ajan erottaminen, stressinhallinta, omien rajojen tuntemus ja kyvykkyys johtaa itseään) kuvastavat työelämän muutoksia ja haastavat työkyvyn määritelmää. Työelämän muutoksia ovat esimerkiksi digitalisaatio, joka muuttaa työn sisältöjä ja käytäntöjä, osaamisvaatimusten jatkuva lisääntyminen ja uudenlaiset työantaja-/työntekijämuodot, kuten alustatyö ja keikkatyö, jotka aiheuttavat toimeentulon epävarmuutta (Anttila ym. 2018). Työn aika- ja paikkasidonnaisuuden väheneminen mahdollistaa työn tekemisen myös varsinaisen työpaikan ulkopuolella (emt.). Tämän vuoksi erityisesti tietotyötä tekevät tarvitsevat ajanhallinnan ja keskittymisen taitoja työtehtävien moninaisuuden ja digitalisaation mahdollistaman työympäristön laajenemisen myötä (Gaskin & Skousen ym. 2016). Ajanhallinta, kiireen ja stressin hallinta sekä taidot erottaa työ ja vapaa-aika toisistaan edellyttävätkin yhä vahvempaa itsensä johtamista (Anttila ym. 2018), jotta työn vaatimusten ja voimavarojen tasapaino säilyy (Bakker & Deremouti 2017; Gawke ym. 2018).

Kinnusen ja kumppaneiden (2016) mukaan työntekijän oman valinnan lisäksi työn ominaisuudet määrittävät työn ja yksityiselämän välistä rajanhallintaa, sillä aikapaineet ja kiireinen työtahti johtavat usein työn jatkumiseen kotona, mikä vaikuttaa työn ja vapaa-ajan erottamiseen. Tässä kohtaa työpaikan kulttuuri ja käytännöt ovat yhteydessä toisiinsa. Myönteisesti työn ja muun elämän yhteensovittamiseen suhtautuvilla työpaikoil-

la on käytössä keinoja tarjota joustoja ja tiedottaa mahdollisuuksista (Toppinen-Tanner & Kirves 2016). Tämä on vaatinut työpaikalla yhteistä keskustelua työkykyä ja jaksamista tukevista käytännöistä ja sisältää sosiaalisen tuen aspektin, joka on työn voimavara myös työn ja vapaa-ajan erottamisessa (Kinnunen ym. 2016).

Tässä tutkimuksessa käytetyn Sytyttjä-työpajamallin avulla on mahdollista nostaa ratkaisukeskeisesti esille voimavaroja tukevia, työkykyä ja terveyttä edistäviä toimintatapoja, joilla työyhteisöt ja yrittäjät voivat vastata kehittämistarpeisiin terveyden ja työkyvyn edistämässä työpaikalla. Kun työpaikalla edistetään työkykyä ja terveyttä yhteiskenttämisenä, tarvitaan käsitteellistä työkalua, joka tukee tarpeiden ja kehittämisen jatkuvaa arviointia, käytännön ratkaisujen pohdintaa, toteutusta ja esille tuomista yksilöiden, työyhteisöjen sekä koko organisaation tasolla. Tässä kontekstissa Sytyttjä-työpajamalli toimii hyvin työkyvyn eri ulottuvuuksia jäsentävänä työkaluna.

### Kirjallisuus

- Alasoini, T. (2011) Hyvinvointia työstä. Kuinka työelämää voi kehittää kestäväällä tavalla? Tykesraportteja 2011:76. Helsinki: Tekes.
- Antonovsky, A. (1979) The salutogenetic model as a theory to guide health promotion. *Health Promotion International* 11 (1), 11–18.
- Anttila, J., Eranti V., Jousilahti, J., Koponen, J., Koskinen, M., Leppänen, J., Neuvonen, A., Dufva, M., Halonen, M., Myllyoja, J. ym. (2018) Tulevaisuusselonteon taustaselvitys. Pitkän aikavälin politiikalla läpi murroksen – tahtotiloja työn tulevaisuudesta. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 34/2018. [online]. <URL:https://tietokayttoon.fi/julkaisu?pubid=25901>. Luettu 4.4.2019.
- Bakker, A. B. & Deremouti, E. (2017) Job demands-resources theory: Taking Stock and looking forward. *Occupational Health Psychology* 22 (3), 273–285.

### Viitteet

- <sup>1</sup> Sytyttjä -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-osaamisverkosto* – ESR-konsortion osana toteutetussa *Kroppa ja nuppi kuntoon – fyysisesti raskasta työtä tekevien työkyvyn ja terveyden edistäminen työpaikoille* -ESR-kehittämishankkeessa.
- <sup>2</sup> Tutkimusanalyysi on toteutettu osana Strategisen neuvoston rahoittamaa *Näyttöön perustuvaa terveyden edistämistä työpaikoilla (Promo@Work)* -hanketta (nro 303430).

### Kiitokset

Tutkimusta on rahoittanut Suomen Akatemian Strategisen tutkimuksen neuvosto, *Näyttöön perustuvaa terveyden edistämistä työpaikoilla (Promo@Work)* -hanke (no. 303430).

- Elo, S. & Kyngäs, H. (2008) The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing* 62 (1), 107–115.
- Gaskin, J. E. & Skousen, T. (2016) Time-Chunking and Hyper-Reframing in a digitally-enabled workplaces: six forms of knowledge workers. *Frontiers in Psychology* 24 (7), article 1627. [online]. <URL:https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5076381/pdf/fpsyg-07-01627.pdf>. Luettu 23.4.2019.
- Gawke, J. C., Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2018) Personal costs and benefits of employee intrapreneurship: Disentangling the employee intrapreneurship, well-being, and job performance relationship. *Journal of Occupational Health Psychology* 23 (4), 508–519.
- Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J., & Koskinen, S. (toim.) (2006) Työkyvyn ulottuvuudet. *Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia*. Helsinki: Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos,

- Työterveyslaitos. [online]. <URL:[http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/78368/tyokyvyn\\_ulottuvuudet\\_7.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/78368/tyokyvyn_ulottuvuudet_7.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Luettu 4.4.2019.
- Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J., Koskinen, S. (toim.) (2008) Dimensions of Work Ability – Results of the Health 2000 Study. Helsinki: Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos, Työterveyslaitos.
- Graneheim, U. H. & Lundman, B. (2004) Qualitative content analysis in nursing research: Concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today* 24 (2), 105–112.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. (2009) Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Ilmarinen, J., Lähteenmäki, S. & Huuhtanen, P. (2003) Kyvyistä kiinni. Ikäjohtaminen yritysstrategiana. Jyväskylä: Talentum.
- Ilmarinen, J., Tuomi, K. & Seitsamo, J. (2005) New Dimensions of Work Ability. *International Congress Series* 1280, 3–7.
- Ilmarinen, J. (2006) Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Helsinki: Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö. [online]. <URL:<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/72340>>. Luettu 4.4.2019.
- Ilmarinen, V., Ilmarinen, J., Huuhtanen, P., Louhevaara, V., Näsman, O. (2015) Examining the factorial structure, measurement invariance and convergent and discriminant validity of a novel self report measure of work ability: work ability – personal radar. *Ergonomics* 58 (8), 1445–1460.
- Järvikoski, A., Takala, E.-P., Juvonen-Posti P. & Härkäpää, K. (2018) Työkyvyn käsite ja työkykymallit kuntoutuksen tutkimuksessa ja käytännöissä. Sosiaali- ja terveysturvan raportteja 13/2018. Helsinki: Kela. [online]. <URL:<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/278322/Raportteja13.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Luettu 12.3.2019.
- Karjalainen, A. & Vainio, H. (2010) Katsaus suomalaisten työterveyteen. Teoksessa K. P. Martimo, M. Antti-Poika & J. Uitti (toim.). (2010) Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim, 14–25.
- Ketola, E. (2015) Majakka ja luotsi. Työterveyslaitos 1945–2015. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kinnunen, U., Rantanen, J., de Bloom, J., Mauno, S., Feldt, T. & Korpela, K. (2016) Työn ominaisuuksien merkitys työn ja yksityiselämän välisen rajan hallinnassa. *Työelämän tutkimus* 14 (3), 243–256.
- Kivistö, M., Logren, A., Kujasalo, A., Luurila, K. & Hirvonen, L. (2014) Työhyvinvointia edistävien toimintatapojen implementointi työpaikalla – esimerkkinä AHA-toimintatapa. Alkoholihaitat hallintaan -hanke 2011–2013. Helsinki: Työterveyslaitos. [online] <URL:<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134950/Ty%C3%B6hyvinvointia%20edist%C3%A4vien%20toimintatapojen%20implementointi%20ty%C3%B6paikalla%20E2%80%9320esimerkkin%C3%A4%20AHA-toimintatapa.pdf?sequence=1>>. Luettu 4.4.2019.
- Laitinen, J. (2018) Terveyttä edistävä työpaikka. Teoksessa K.P. Martimo, M. Antti-Poika & J. Uitti (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim, 159–167.
- Lundell, S., Tuominen, E., Hussi, T., Klemola, S., Lehto, E., Mäkinen, E., Oldenbourg, R., Saarela-Thiel, T. & Ilmarinen, J. (2011) Ikävoimaa työhön. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Matikainen, E. (1998) Työkykyä ylläpitävän toiminnan organisointi ja periaatteet. Teoksessa T. Aro & E. Matikainen (toim.) Työkyky hallintaan – suunnitelmat käytännön toiminnaksi. Helsinki: Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen, Työterveyslaitos, 26–32.
- Nielsen, K. (2013) Review article: How can we make organizational interventions work? Employees and line managers as actively crafting interventions. *Human Relations* 66 (8), 1029–1050.
- Nielsen, K., Randall, R., Holten, A.-L. & González, E. R. (2010). Conducting organizational-level occupational health interventions: What works? *Work & Stress. An International Journal of Work, Health & Organisations* 24 (3), 234–259.
- Näsman, O. & Ilmarinen, J. (1999) Metal Age: A process for improving well-being and total productivity. *An International Journal Devoted to the Scientific Study of the Aging Process* 25 (4), 379–384.
- Polit, D. F. & Beck, C. T. (2011) Nursing research: Generating and assessing evidence for nursing practice (9. ed.). Philadelphia: Wolters Kluwer Health/Lippincott Williams & Wilkins.
- Pransky, G. S., Loisel, P. & Anema, J. R. (2011) Work disability prevention research: current and future prospects. *Journal of Occupational Rehabilitation* 21 (3), 287–292.
- Saari, E., Lehtonen, M. & Toivonen, M. (2015) Making bottom-up and top-down processes meet in public innovation. *The Service Industries Journal* 6 (35), 325–344.

- Seppälä, T., Hankonen, N., Korhonen, E., Laitinen J. & Ruusuvaara, J. (2017) National policies for the promotion of physical activity and healthy nutrition in the workplace context: a behavior change wheel guided content analysis of policy papers in Finland. *BMC Public Health* 18, 87–95.
- Sandelowski, M. (1993) Theory unmasked: The uses and guises of theory in qualitative research. *Research in Nursing & Health* 16 (3), 213–218.
- Seitsamo, J., Nevanperä, N., Hopsu, L., Husman, P., Remes, J., Ala-Mursula, L. & Laitinen, J. (2015) Työkyky keski-ikäisen kynnyskynnällä. Pohjois-Suomen kohortti -66 tutkimukseen osallistuneiden miesten ja naisten työkyvyn kehitys 1997–2012. Helsinki: Työterveyslaitos. [online]. <URL:https://urn.fi/URN:978-952-261-579-4>. Luettu 12.3.2019.
- Salmi, A., Nevanperä, N., Hannonen, H., Turpeinen, M., Vehviläinen, S., Lusa, S., Punakallio, A., Mänttari, S., Kempainen, S., Tuominen, E. & Laitinen, J. (2016) Sytyttäjät. Työpajamalli työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistämiseen. Helsinki: Työterveyslaitos. [online]. <URL:https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/Sytyttajat.pdf>. Luettu 12.3.2019.
- Sirola, P., Puustinen, S., Jurvansuu, H., Virtanen, S., Husman, P. (2012) Työpaikat terveyserojen kaventajina. Osallistamalla oikeita ratkaisuja. Helsinki: Työterveyslaitos ja Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. [online]. <URL:https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134967/Ty%C3%B6paikat%20terveyserojen%20kaventajina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 4.4.2019.
- Sirola-Karvinen, P., Jurvansuu, H., Rautio, M. & Husman, P. (2010) Cocreating a health promoting workplace. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 52 (12), 1269–1272.
- TEDI-työryhmä (2011) Terveyttä edistäväksi työpaikaksi (TEDI). Yhteiskehittämisen prosessi ja juurtuminen työpaikan arkeen. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Tengland, P.A. (2011) The concept of work ability. *Journal of Occupational Rehabilitation* 21 (2), 275–285.
- Toppinen-Tanner, S. & Kirves, K. (2016) Työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevat käytännöt ja kulttuuri suomalaisilla työpaikoilla. *Työelämän tutkimus* 14 (3), 276–294.
- Tuomi, K. (toim.) (1995) Ikääntyvä työntekijä v. 1981–92. Työn, elämäntyylin, terveyden ja työkyvyn muutokset. Kyselytutkimus. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, A., Katajarinne, L. & Tulkki, A. (1998) Work Ability Index. *Occupational Health Care* 19, 2nd revised ed. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Turpeinen, M., Ylisassi, H., Hirvonen, L. & Laitinen, J. (2016) Edistetään terveyttä työpaikoilla yhteisvoimin. Helsinki: Työterveyslaitos. [online]. <URL:https://www.julkari.fi/handle/10024/131977>. Luettu 12.3.2019.
- Tynjälä, P. (2002). Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. Helsinki: Kirjayhtymä.
- von Thiele Schwarz, U., Augustsson, H., Hasson, H. & Stenfors-Hayes, T. (2015) Promoting employee health by integrating health protection, health promotion, and continuous improvement: A longitudinal quasi-experimental intervention study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 57 (2), 217–225.
- von Thiele Schwarz, U., Nielsen, K. M., Stenfors-Hayes, T. & Hasson, H. (2017) Using kaizen to improve employee well-being: Results from two organizational studies. *Human Relations* 70 (8), 966–993.
- Ylisassi, H., Hasu, M., Heikkilä, H., Käpykangas, S., Saari, E., Seppänen, L. & Valtanen, E. (2016) Työntekijöiden kehittämistoimijuutta edistämässä. Kehittämismenetelmäkokeilujen tuloksia vanhuspalveluissa. Helsinki: Työterveyslaitos.