

**Valtakunnalliset kuntoutuspäivät
18.03.2010**

**Vaikuttavat ja valtavirtaistettavat
työkyvyn edistämistoimet?**

Aila Järvikoski
Lapin yliopisto

Vaikuttavat toimet

Tarvitaan...

- muutos
- tulkinta muutoksen syystä: "toimet" vaikutusten aikaansaajina

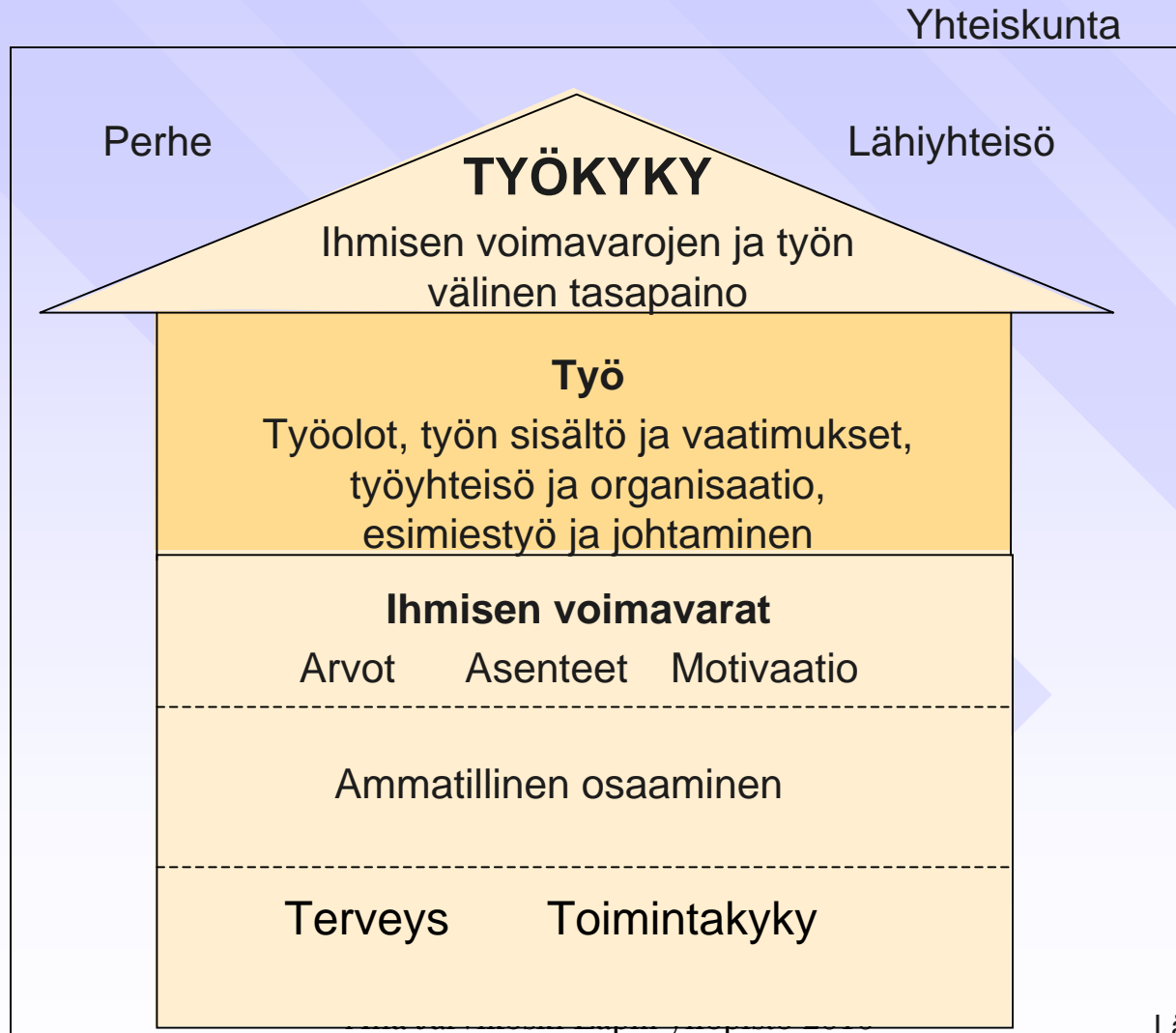
"Vaikuttavien" toimien löytäminen?

	kvantitat. tieto	kvalitat. tieto
interventio- tutkimukset	- kokeellinen asetelma - kvasikokeelliset asetelmat	-toimintatutkimukset -kehittävä arviointi jne.
pitkittäis(seuranta)- tutkimukset	erilaiset kohorttitutkimukset, seurannat (ilman interventiota)	esim. narratiivinen tutkimus
poikkileikkaus- tutkimukset	esim. survey- tutkimukset	kvalitatiivinen haastattelu yms.

Kokemustieto (myös mutu- ulottuvuus)

- mistä on hyviä kokemuksia, millaisilla työpaikoilla, millaisissa konteksteissa?
- onko kaikki tieto spesifiä, työpaikkakohtaista, ei yleistettävissä?

Työkykyä kuvaavat ulottuvuudet (TTL:n työkykytalo)

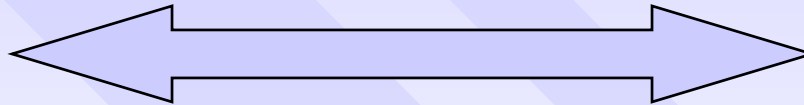


Moniulotteinen työkykymalli (Järvikoski, Härkäpää, Mannila 2001)

yksilönäkökulma

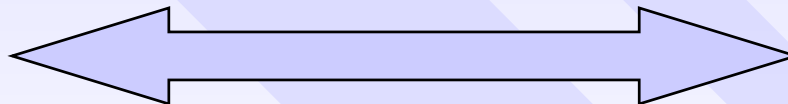
työpaikan ydintehtävät ja
työnjako/organisointi:
vaihtoehtojen paljous

”jaksaminen”



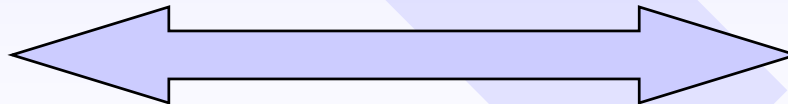
”kuormitus”

hallinta,
osaaminen



työtehtävien
kvalifikaatiot

motivaatio,
asenteet



työn sis. ja ulk.
motivaatiotekijät

Työkyvyn edistämisen malli (Tuomi et al. 2001)

Neljä tekijäryhmää ennustaa samanaikaista ja myöhempää koettua työkykyä:

- työn vaatimukset ja työympäristö, työn tekemisen tavat
- työorganisaatio ja työyhteisö
- terveyden ja toimintakyvyn edistäminen
- ammattitaidon/ kompetenssien edistäminen

poikkileikkaus- ja pitkittäistutkimus

Työn piirteet, sairastumisriskit, työkykyisyys

	Työn vaatimukset vähäiset	Työn vaatimukset suuret
Vaikutusmahdollisuudet vähäiset	PASSIIVINEN TYÖ - työtaitojen ja aloitteellisuuden heikentyminen - työkyvyn rapautuminen	PALJON KUORMITTAVA TYÖ - uupumis- ja sairastumisriski
Vaikutusmahdollisuudet suuret	VÄHÄN KUORMITTAVA TYÖ	AKTIIVINEN, KEHITTÄMISTÄ JA OPPIMISTA TUKEVA TYÖ

Sosiaalinen tuki sairastumisriskin vähentäjänä

(Karasek & Theorell 1990)

Työn vaatimukset – työn hallinta – töiden organisointitavat

- paljon vaatimuksia/ei hallintaa/ ei sosiaalista tukea (paljon kuormittava työ)
 - koettu työkyky vaarassa heikentyä
 - sairauspoissaolot vaarassa lisääntyä (esim. Vahtera ym. 2000)
 - eläköitymisajatukset vaarassa vahvistua (esim. Elovainio ym. 2003)
- aktiivinen työ
 - koettu oman työn tuottavuus lisääntyy
 - oppimismahdollisuudet työssä lisäävät hallinnan tunnetta
 - työkyky ja henkinen hyvinvointi lisääntyvät (esim. Tuomi ym. 2004)

Työkykyä edistävät toimet

- Taso 1: kaikille/koko työyhteisöön suunnatut toimet
- Taso 2: "oireileville" yksilöille tai yhteisöille suunnatut toimet (uupumus; toistuvat sairauspoissaolot jne. (varhaiskuntoutukselliset)
- Taso 3: työntekijöille, joilla työkyvyttömyyden uhka tai selvästi alentunut työkyky

Työkykyä edistävät toimet (vrt. P. Juvonen-Posti)

	yksilölliset toimet (erityisesti tasot 2 ja 3)	työyhteisölliset (erityisesti taso 1)
työhön liittyvät, amma- tilliset	<ul style="list-style-type: none">- tuki urasuunnittelussa; ammattitaitoa ja valmiuksia tukeva koulutus- työkykyongelmien varhainen havaitseminen ja reagointi (esimies, tth)- työvälaineiden, -tapojen, -tehtävien muutokset- hallintastrategiat (mm. työajan hallinta)- uudelleen koulutus; kuntoutus- palveluohjaus, urasuunnittelu	<ul style="list-style-type: none">- esimiestyö, monimuotoisuuden johtaminen- töiden organisointi ja suunnittelu, uudet menet.- työyhteisön kehittämistä.- henkilöstön koulutus
tervey- teen ja hyvin- vointiin liittyvät	<ul style="list-style-type: none">- terveysneuvonta; terveyden edistäminen- coping- ja hallintakeinot- sosiaalinen tuki, ohjaus; hyvinvointia tukevat työn ulkopuoliset tekijät;- sairauksien hoito ja lääkinällinen kuntoutus	<ul style="list-style-type: none">- ryhmämuotoiset terveyden edistämistoimet (liikunta, ravinto, lukupiirit, elämäntaitoryhmät jne.):- ammattiryhmittäin- työyhteisöittäin

Työkykyä selittävät tekijät: implikaatiot interventioille (van der Berg et al. 2008)

- systemaattinen katsaus
 - 20 työkykyyn vaikuttavia tekijöitä koskevaa tutkimusta
- työhön liittyvät interventiot
 - autonomia työssä
 - sisällöllisesti vaihtelevat työn fyysiseen ja psyykkiseen rasittavuuteen kohdistuvat interventiot
- yksilön toimintakykyyn liittyvät interventiot
 - fyysinen harjoitus, liikunta
 - ravinto, elintavat

Työpainotteiset vs. yleiset työkykyä ylläpitävät interventiot

- Kun kriteereinä ovat työssä jatkaminen ja eläkkeelle siirtyminen, **työhön liittyvät** interventiot ovat tuloksellisia (esim. tuleskuntoutus; mielenterveyteen liittyvät ongelmat)
- Työssä jatkamista ja jaksamista liittyvissä päätöksissä motivaatio, asenteet, arvio mahdollisuuksista työelämässä olennaisia

Yleiset, työyhteisölliset toimet

- erilaiset henkilökuntaa osallistavat menettelytavat työhyvinvointia, työn tehokkuutta tai työkykyä ylläpitävien ja haittaavien tekijöiden selvittämiseksi
 - keskustelut työntekijäryhmittäin; edelleen välijohdon ja johdon kanssa
 - vaativammat menetelmät
- työpaikkaspesifit ratkaisut olennaisia: mikä toimii missä kontekstissa
- taitava asiantuntija tai konsultti löytää ydinkohdat ja käynnistää muutostyön mikäli...

... johtamiskäytännöt ja esimiestyö toimivat

■ yleinen taso:

- oikeudenmukainen, "reilu" johtaminen (Kivimäki 2002)
- tavoitteiden selkeys, tuen antaminen, ristiriitojen käsittely
- kehittämisehdotuksiin (työtavat, välineet) reagointi
- monimuotoisuuden/erilaisuuden johtaminen: jokaisen parhaat kyvyt käyttöön

Esimieskoulutus...

Dellve et al 2008

■ johtajan asenteiden merkitys

- työkykyä ja työterveyttä ylläpitävien ohjelmien toteutuksen ja tulosten kannalta
- työntekijöiden työhön osallistumisen/sairauspäivien kannalta

Esimieskoulutus osana tyky-toimintaa tai työntekijöiden varhaiskuntoutusta (esim. Orton, JATS, ODL)

Ahtelan työryhmä 2010:

- parannetaan yritysjohtoon osaamista ... tavoitteellisen työkyvyn edistämisen merkityksestä osana strategista johtamista
- työeläkejärjestelmä tukemaan työhyvinvointityötä

Työyhteisö- ja organisaatiotason interventiot...

- psykososiaalisilla työyhteisöinterventioilla vaikutuksia työhyvinvointiin ja terveyteen (myös sairauspoissaolot?) (esim. Elo ym. 2004)
- kokeellisissa tutkimuksissa havaittu vaikutuksia etupäässä sosiaalisiin suhteisiin ja työpaikan ilmapiiriin
- vaikutuksia työhyvinvointiin, terveyteen tai työkykyyn/sairauspoissaoloihin havaittu kuitenkin harvoin ja ne ovat pieniä
- monenlaiset interventiot "toimivat", ei yhtä muita parempaa
- lisää tutkimusta erityisesti työyhteisöinterventioiden tuloksellisuusvaikutuksista tarvitaan (Nyman & Elo 2006)

Työkykyongelmien varhainen havaitseminen ja aktiivinen reagointi

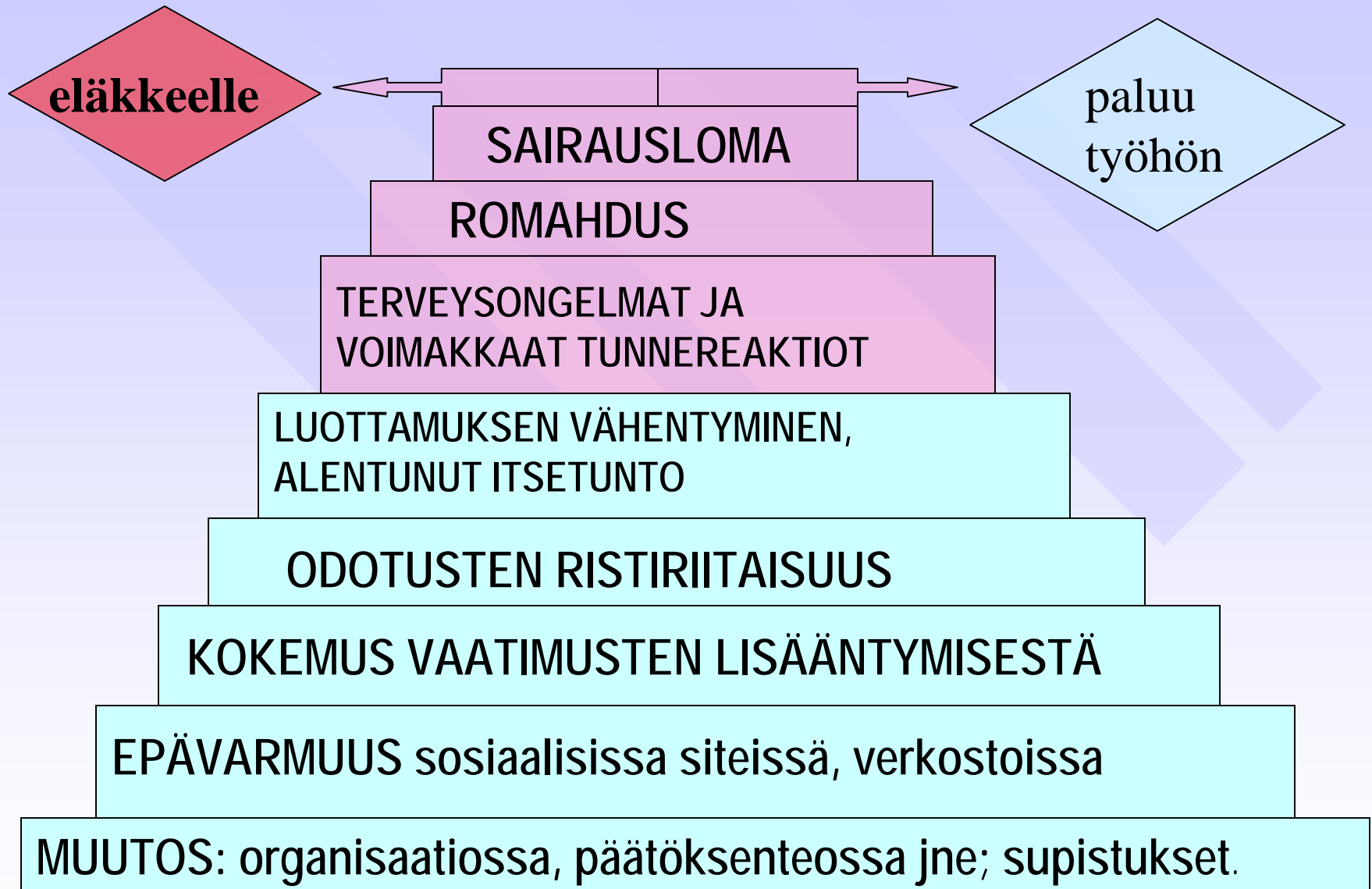
- *"... voisi lääkärit tänä päivänä kuunnella enemmän potilasta, niin olisi voinut minunkin vaivani selvittää aiemmin, ja **kuntoutus olisi voitu aloittaa vuosia sitten, enkä olisi välttämättä aloittanut sitä työtä missä selkä sitten lopullisesti hajosi.** Eli lähinnä jos lääkärit buranan määräämisen sijasta tutkisivat kunnolla, ei niin monen tarvitsisi joutua kuntoutukseen."*

(Työeläkekuntoutuksen asiakas 2000-luvulla)

Miksi tärkeää havaita ja reagoida varhain...

- mitä pidempi aika odotellessa kuluu...
 - sitä enemmän eläkeajatukset alkavat vallata alaa
 - sitä enemmän motivaatio työhön ja rohkeus osallistua erilaisiin toimiin alentuvat
 - sitä enemmän nousee esiin itsetunnon ja itsearvostuksen ongelmia

Psyykkisen uupumisen portaat (Eriksson ym. 2008)



Tarpeen havaitseminen, miksi viivästyy?

- Mielen­terveys­ongelmat, uupumus ja varhainen havaitseminen
- esimerkiksi työeläkekuntoutukseen mielen­terveyden häiriöistä kärsivät tulevat keskimääräistä myöhemmin, keskimääräistä useampi on jo kuntoutustuella

Työkykyongelmien varhainen havaitseminen ja aktiivinen reagointi

(Järvikoski & Lahelma 1980; Järvikoski ym. 1985)

v. 1978-81 Hki-KS:

- varhaiskuntoutuskokeilu 2 laitoksessa
- varhaiskuntoutustiimi, joka kutsui hakeutumaan luokseen työkykyongelmissa (kuntoutusluotsi; työterveyshoitaja; kuntoutuslääkäri)
- 2 vuoden aikana n. 14 % henkilökunnasta

Työkykyongelmien varhainen havaitseminen ja aktiivinen reagointi 2010?

- **sairauspoissaolojen seuranta (välineiden luominen)**
 - » onko mukana kontrollinäkökulma kuntoutustavoitteiden näkökulman rinnalla?
 - » "sickness presenteeism" tänään, "sickness absenteeism" huomenna; sairauslomien käytön hyödyt?
 - » sairauspoissaoloseurannan seurannaisvaikutukset?
 - » "pitkäaikaisterve" työntekijä?
- **esimiehen rooli varhaisessa havaitsemisessa**
 - » esimieskoulutus olennaisessa asemassa
 - » ns. monimuotoisen johtamisen näkökulma
 - » esimiehen, työntekijän ja tth:n yhteistyö, esimiehen tuki?

Työkykyongelmien varhainen havaitseminen ja aktiivinen reagointi 2010?

- Ahtelan ryhmä: työterveyshuollon tavoitteiden ja sisällön uudelleensuuntaus
 - » korostetaan työkyvyn edistämiseen ja työssä jatkamisen edellyttämiä toimia
 - » varhainen puuttuminen ja ennalta ehkäisy
 - » työnantajan (esimiehen), työterveyshuollon ja työntekijän tiiviin yhteistyön kehittäminen

Tuen muodot Hki-KS 1978-80

(Järvikoski ym. 1985)

- työhön liittyvät toimet 42 – 52 %
 - fyysinen työympäristö, ergonomia 18 – 26 %
 - erilaiset työtehtävien järjestelyt 14 – 15 %
 - työn vaihto 6 – 28 %
- ohjaustapaamiset, neuvonta, ryhmät 85 %
- ns. työyhteisön stressiryhmät (myös monet esimiehistä) 14 – 28 %
- lääkinnälliset: lähetteet, terapiat, jatkotutkimukset yms. 52 – 61 %
- leimallista varsinaisten koulutussuositusten vähäisyys (kuitenkin työn vaihdon ja työtehtäväjärjestelyjen yhteydessä)

Koulutus työkykyä edistävän toiminnan keinona

■ Cohen & Gagin (2005)

- Lähtökohta: sosiaalityöntekijöiden työn muutokset, työuupumus
- Kukin ryhmä valitsi työn hallinnan kannalta tarpeellisen koulutussisällön (esim. ryhmätyötaidot)
- Uupumus väheni, koettu sosiaalinen tuki lisääntyi

Yksilöllisten tarpeiden mukaisesti suunnatut oppimistehtävät:

- hallinnan tunteen kasvu; uupumuksen vähentyminen

Moniulotteisen työkykymallin mukainen tulkinta: koulutuksen tuottama muutos hallinta- ja osaamisulottuvuudella heijastuu muutoksena jaksamisulottuvuudella (Järvikoski ym. 2001)

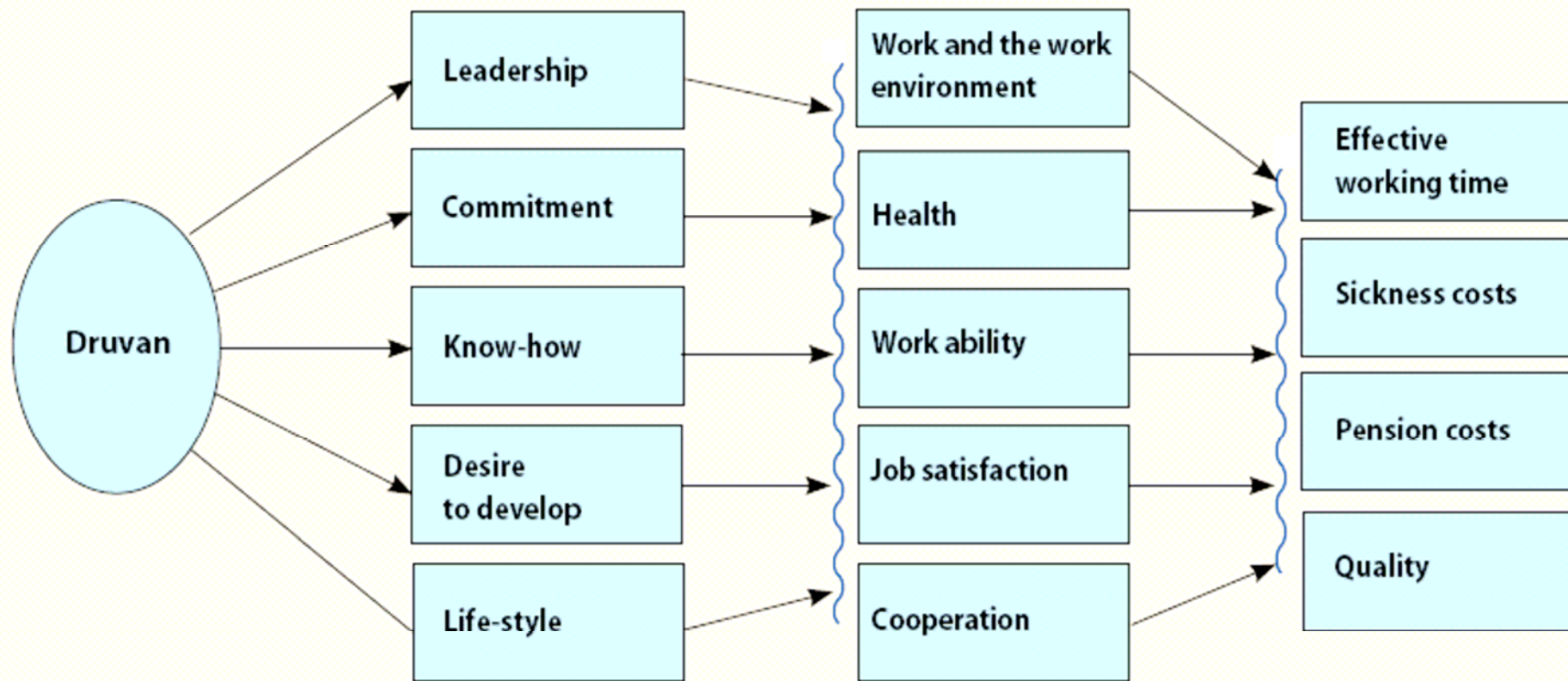
Sairauslomalta työhön palaaminen

- esimiehen rooli/sovitut käytännöt: yhteyden säilyttäminen sairausloman aikana, sovitulla tavalla
- sairausloman tarpeesta keskustelu, tarkka harkinta
- paluun tukemisen yksilölliset keinot
 - kuntoutusluotsi tai tarvittaessa työpaikkasuunnittelija aktiivisesti tukena
- alkuaiheen jatkuva tuki

Esimiesten, työterveyshuollon ja kuntoutusorganisaation toimintatavat

- *"Kukaan ei ota vastuuta, vaan heitetään paikasta toiseen eikä mitään tapahdu."*
- *"Täytyy itse olla hyvin aktiivinen että asiat etenee, tuntuu välillä että kukaan ei tiedä mitään. Soita sinne ja täytä tämä ja tuo. Asiat etenee tosi hitaasti välillä."*
- *"Miksi asioiden käsittely on niin hidasta, paperit seisovat ns. lääkärin pöydällä useita kuukausia (...)." (Työeläkekuntoutuksen asiakas)*

The anticipated impact pattern of the Druvan model



The Druvan model promotes well-being at work in many different areas. The prerequisites for success are: good leadership, commitment of the entire personnel, know-how and willingness to be involved in the development projects and life-style changes. The multiform activities have an overall positive effect on the health, work ability, job satisfaction and cooperation of the entire personnel. This creates more effective working time and increases productivity. The reduction in the number of sickness absences and work disability pensions means less expenses and more economic gains.

Reference: Guy Ahonen and Ove Näsman 2006

Farrell et al. 2008: Job retention and rehabilitation pilot

Finally, the study does not provide strong evidence of an impact of JRRP (in line with impact estimates from the randomised controlled trial (Purdon et al., 2006). However, it highlights a range of issues which do support the emphasis on developing vocational rehabilitation services. What emerges as important from these studies are that services provide early intervention, recognise the importance of avoiding job loss, provide flexible joined-up services supported by skills and resources, support clients as active players in their returns to work, and operate across institutional and organisational boundaries. There are clearly different options for where vocational rehabilitation services might be located, but the study provides support for services which employees can access directly alongside those which provide advice and support to employers.

Farrell et al (2008): työssä pysymisen tavoitteen saavuttamisessa...

- olennaista nimenomaan ammatillinen/työhön liittyvä toiminta (edellyttää kehittämistä)
- varhainen interventio
- työn menettämisen estämisen tärkeys
- asiakkaan tukeminen aktiivisena toimijana
- palvelujen monipuolisuus, joustavuus
- organisaatorajojen ylittäminen
- palvelut, joihin työntekijällä välitön pääsy
- samalla työnantajalle/johdolle annettava tuki ja ohjaus

Kokonaisuus tärkeämpää kuin yksittäiset osat:

- monet yksittäiset menetelmät toimivat, jos kokonaisuus toimii**
- työkyvyn edistämistoimissa keskiössä kuitenkin työ ja sen tekemisen tavat**