VARMA

Tietoa työkyvystä

Työn murros ja työkyky – näkökulmia ja välineitä työkykyjohtamisen tueksi

1|2020

Sisällys

Tiivistelmä **3**

Esipuhe **5**

Lukijalle **6**

Työkyky ja työkyvyttömyys **7**

Mitä työkyvyllä tarkoitetaan? 7

Työkyvyttömyyden monet määritelmät 8

Työkyky on syklistä 9

Tutkittua tietoa työkyvystä **11**

Työkyvyn tilannekuva 11

Työkykyyn yhteydessä olevia tekijöitä 17

Työn muutos ja työkyky **20**

Tämänhetkinen murros osana työn laajempaa kehitystä 20

Työntekijyys murrosvaiheessa 22

Miten työn muutokset ilmenevät työntekijöiden työkyvyssä? 25

Lopuksi **27**

Lähteet **28**

Liite 1. Työkyvyttömyyden määrittelyt keskeisissä laeissa. **31**

Tietoa työkyvystä 1/2020:
Työn murros ja työkyky – näkökulmia ja välineitä työkykyjohtamisen tueksi

Tekijät: Auli Airila, Marika Schaupp

Ulkoasu ja taitto: Innocorp Oy

ISBN 978-952-69499-0-1 (PDF)
ISSN 2670-2932

Tiivistelmä

Työkyky on jokaiselle tärkeää mielekkään ja taloudellisesti turvatun elämän rakentamiseksi. Työkykyiset työntekijät ovat myös organisaation elinehto. Työelämässä on tapahtunut paljon myönteistä kehitystä, mutta tutkimukset antavat myös huolestuttavia signaaleja työkyvyn haasteista. Moni kokee työnsä kuormittavaksi, sairauspoissaolot ovat lisääntyneet ja mielenterveyden ongelmat kasvaneet. Myös työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on kääntynyt kasvuun. Työn murros haastaa osaltaan työntekijöiden työkykyä. Työkyvyn tukeminen vaatiikin entistä vahvempaa otetta ja eri toimijoiden välistä yhteistyötä.

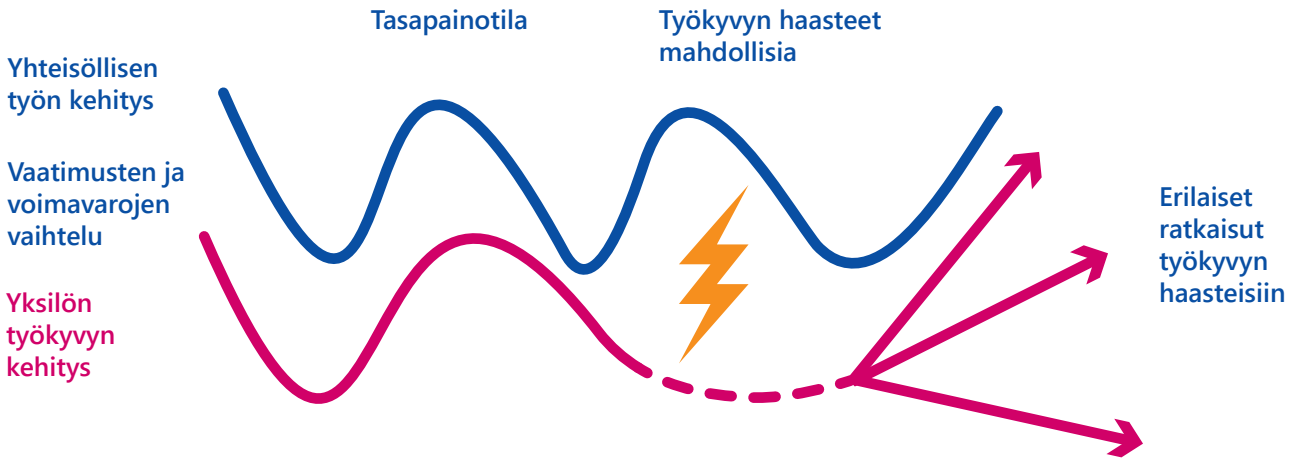
Työn murros haastaa tarkastelemaan työkykyä uudella tavalla

Työn murros ravistelee koko työelämää. Työn sisällöt, työtavat, töiden organisointi ja johtaminen muuttuvat. Maailma monimutkaistuu samalla, kun ilmiöt ja ihmiset ovat koko ajan tiiviimmin yhteyksissä toisiinsa. Tietyt megatrendit, kuten digitalisaatio ja työn verkostomaisuus, vaikuttavat kaikilla toimialoilla ja lähes jokaisessa työssä. Eroja ilmenee kuitenkin siinä, miten kehitys eri aloilla ja organisaatioissa etenee ja miten trendit muuttavat töiden sisältöjä ja tekemisen tapoja. Monissa organisaatioissa tavoitellaan yhteiskehittelyn ja yhdessäohjautuvuuden avulla nopeasti muuttuvia, uusia ratkaisuja.

Murros heijastuu myös työkykyyn ja sen edistämisen keinoihin. Työntekijältä edellytetään uudenlaisia valmiuksia ja kykyä uuden oppimiseen. Esimerkiksi muuttuvat työtehtävät ja ammatit, teknologioiden kehitys ja talouden heilahtelut luovat haasteita osaamiselle ja kestävän työuran rakentamiselle. Samalla työn merkitys ihmisten elämänkokonaisuudessa monimuotoistuu. On tärkeä tunnistaa muuttuvan työn työkykyä kannattelevat puolet ja pyrkiä torjumaan epätoivottuja seurauksia.

Työkyky on syklistä

Työkyky tarkoittaa ihmisen kykyä tehdä työtä tai suoriutua työssään. Se voidaan nähdä myös ihmisen voimavarojen ja työhön liittyvien tekijöiden kokonaisuutena, joka vaihtelee ja muuttuu työn kehityksen myötä ja työuran aikana. Työkyky ei ole joko-tai-asia, eli jotain, jota ihmisellä yksiselitteisesti joko on tai ei ole. Työkyvyn vaihteluun ovat yhteydessä



Työkyvyn ja työn kehityksen syklit.

monet yksilöön, työhön ja työoloihin sekä työn ulkopuoliseen elämään liittyvät tekijät. Työkyky on siis syklistä. Työkyvyn syklisyys tarkoittaa sitä, että yksilön työkyky määrittyy ja vaihtelee työn vaatimusten ja voimavarojen vaihdellessa sekä suhteessa työn yhteisölliseen kehitykseen. Työkyky säilyy hyvänä, kun työn vaatimukset ja voimavarat ovat tasapainossa sekä yksilö kokee työn muutokset oman ammatillisen kehityksensä näkökulmasta mielekkäinä.

Työkyky on monen tekijän summa

Työkykyä voi tarkastella kokonaisuutena, johon vaikuttavat monet biologiset, sosiaaliset, kulttuuriset, ympäristöön ja käyttäytymiseen liittyvät tekijät. Yksilöllisistä tekijöistä esimerkiksi ikä, sosioekonominen asema, terveys, elintavat ja osaaminen ovat tutkitusti yhteydessä työkykyyn. Myös monet työhön, työympäristöön ja työoloihin liittyvät tekijät heijastuvat työkykyyn. Keskeisiä työkykyä tukevia voimavaroja ovat esimerkiksi työn mielekkyys, hyvä johtaminen, esihenkilöltä tai työkavereilta saatava tuki, työstä saatu palaute sekä vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet. Työn pitää olla tekijälleen sopivasti haastavaa, mutta työn vaatimukset voivat myös kuormittaa. Tällaisia tekijöitä voivat olla esimerkiksi työmäärä, kiire tai työn fyysiset vaatimukset.

Työkyvyn johtaminen vaatii ennakointia, laaja-alaista ymmärrystä ja yhteistyötä

Työkykyjohtaminen edellyttää ymmärrystä moninaisista työkykyyn vaikuttavista tekijöistä. Ymmärrys organisaation tilanteesta ja kehittymistarpeista sekä työn kuormitus- ja voimavaratekijöistä auttaa myös ennakoimaan työkyvyn haasteita ennen kuin ne kärjistyvät työkyvyttömyyden riskeiksi. Työn muuttuessa työkyvyn johtaminen edellyttää myös tiivistä eri toimijoiden välistä yhteistyötä. Työkyvyn haasteet eivät ole vain yksilön tai yksittäisen organisaation ratkaistavissa, vaan koko työkyvyn tuen verkosto, mukaan lukien työterveyshuolto, kuntoutuskumppanit sekä työeläkevakuuttaja on tärkeä ottaa mukaan etsimään toimivia ratkaisuja. Vaikuttavassa työkykyjohtamisessa keskeistä on:

- Ymmärrys oman organisaation tilanteesta, työntekijöiden työkyvystä ja kehittämistarpeista
- Työn mielekkyyden ja työn hallinnan tunteen vahvistaminen
- Työn voimavaratekijöiden vahvistaminen
- Yhdessäohjautuvuuden edistäminen ja työn yhteinen kehittäminen
- Osaamisen yhteinen kehittäminen osana toimintatapojen kehittämistä
- Yksilön toimijuuden tukeminen
- Yksilöllisten voimavarojen tunnistaminen ja vahvistaminen
- Työn muokkaus eli työn sovittaminen työntekijän työkykyä vastaavaksi.

Työkykysykli-ajattelu työkykyjohtamisen kehittämisen työkaluna

Työkykysykli-ajattelun avulla voi paikantaa oman organisaation kehitysvaihetta sekä työntekijöiden työn vaatimusten ja voimavarojen välistä suhdetta kyseisessä vaiheessa. Pohdittavia kysymyksiä voivat olla esimerkiksi:

- Miten työ organisaatiossamme on muuttunut?
- Miten voimme tukea työkykyä yhdessä tässä tilanteessa?
- Mitkä ovat työmme voimavaratekijöitä ja miten voisimme niitä vahvistaa?
- Millaista osaamista meidän tulisi työyhteisössämme kehittää, jotta työn mielekkyys ja työkyky säilyvät?

Organisaation yhteinen ja säännöllinen keskustelu työstä sekä työn vaatimus- ja voimavaratekijöistä tukee työkyvyn ylläpitoa ja edistämistä. Parhaat ratkaisut työkyvyn edistämiseen löytyvät yhdessä.

Esipuhe

Tutkimuskirjallisuudessa on tunnistettu monia erilaisia yksilö- ja organisaatiotason riskitekijöitä työkyvyn menettämiselle kokonaan tai osittain. Työkyvyttömyyttä kuvaavat indikaattorit muuttuvat ajan yli, esimerkiksi talouden suhdanteiden tai elinkeinorakenteen ja työelämän muuttuessa. Työkyky on syklistä.

Työelämän muutos tapahtuu eri tasoilla. Se näkyy johtamisessa, organisoitumisessa ja työn tekemisen välineissä. Kaikilla näillä on oma merkityksensä työkyvylle ja sen tukemiselle. Ajankohtainen koronakriisi on tuonut uusia haasteita työkyvylle. Varma haluaa ymmärtää muuttuvaa työtä ja sen asettamia haasteita työkyvylle.

Haluamme välittää asiakkaillemme ajantasaista ja luotettavaa tutkimukseen pohjautuvaa tietoa työkyvystä. Samalla osallistumme aiheesta käytävään yhteiskunnalliseen keskusteluun, onhan työkyvyllä selkeä linkki koko yhteiskunnan tasolle työurien pidentämisen, työllisyysasteen tukemisen ja työkyvyttömyyden aiheuttamien kustannusten kautta.

Kyse ei ole kuitenkaan pelkästään tiedon tuottamisesta ja jakamisesta. Hyödynnämme työkyvyttömyysriskin hallintaan liittyvässä toiminnassamme vahvasti tutkimustietoa. Luotettava tieto on avain vaikuttavuuteen.

Käsillä oleva raportti koostaa yhteen työkyvyttömyyteen liittyviä trendejä, käsitteitä ja tutkimustuloksia. Toivon, että se osaltaan auttaa ymmärtämään, mistä työkyvyssä ja sen tukemisessa juuri tässä ajassa on kysymys.

Pauli Forma
johtaja
Työkyvyttömyysriskin hallinta -toiminto

Lukijalle

Työkyky puhuttaa – arjessa ja tutkimuksessa. Tutkimukset osoittavat, että väestön terveys ja toimintakyky ovat parantuneet merkittävästi, ja ihmisten elinikä on pidentynyt[1]. Samanaikaisesti viimeaikaiset tutkimukset osoittavat, että työntekijöiden työkykyyn ja työhyvinvointiin liittyy huomattavia haasteita. Sairauspoissaolot ovat lisääntyneet ja etenkin mielenterveysperusteiset poissaolot yleistyneet[2,3]. Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on kääntynyt kasvuun. Vuonna 2019 mielenterveyden syyt nousivat ensimmäistä kertaa tuki- ja liikuntaelinsairauksien ohi työkyvyttömyyseläkkeiden yleisimmäksi myöntöperusteeksi[4]. Etenkin alle 35-vuotiaiden nuorten ja yli 60-vuotiaiden naisten masennusperusteiset työkyvyttömyyseläkkeet ovat lisääntyneet.

Olemme tilanteessa, jossa tarvitsemme vaikuttavia työkykyjohtamisen keinoja.

Mutta mitä työkyvyllä tarkoitetaan? Miten työkyvyttömyys määritellään? Miten voimme edistää työntekijöiden työkykyä ja ennaltaehkäistä ennenaikaista työkyvyttömyyttä? Miten työn muutos vaikuttaa työkykyyn? Tässä julkaisussa haemme vastauksia muun muassa näihin kysymyksiin. Tarkastelemme työkykyä tutkimusten valossa ja rakennamme kokonaiskuvaa työkyvystä osana työn kehitystä.

Työn muutos heijastuu monin tavoin työkykyyn. Työn sisällöt, työn tekemisen tavat, töiden organisointi ja johtaminen muuttuvat. Myös työn ja ei-työn väliset rajat hämärtyvät.[5,6] Työmarkkinakelpoisuuden säilyttäminen edellyttää jatkuvaa uuden oppimista sekä yhä useammin liikkumista myös erilaisten työtehtävien ja organisaatioiden välillä. Työsuhteiden pirstaleisuus, tietotyö ja työn kognitiivisen kuormittavuuden kasvu, työn ja muun elämän yhteensovittamisen haasteet sekä uudenlaiset osaamisvaateet voivat kuormittaa yksilöä. Yhteiskunnallisesti yksilöille määrittyy myös koko ajan enemmän vaihtoehtoja mm. opiskelun, työuran, vapaa-ajan tai muiden valintojen suhteen. Valinnanvapauden varjopuolena voi olla myös monenlaiset työn ja elämän hallinnan vaikeudet. Mitä monimuotoisemmiksi työt, työurat ja ihmisten elämänpolut muodostuvat, sitä enemmän erilaisia työkykyyn vaikuttavia tekijöitä ilmenee. Työkyvyn tukeminen vaatiikin entistä vahvempaa otetta ja eri toimijoiden välistä yhteistyötä.

Tämä julkaisu on suunnattu erityisesti työkyvyn edistämisen asiantuntijoille työpaikoilla (esim. HR, esihenkilöt, työhyvinvointiasiantuntijat) sekä kaikille niille, jotka ovat kiinnostuneet työkyvystä ja sen kehittämisestä. Toivomme, että julkaisu tarjoaa Sinulle uusia näkökulmia ja välineitä, jotka auttavat työkykyjohtamisessa, työntekijöiden ja organisaatioiden työkyvyn edistämisessä sekä työkyvyttömyysriskin hallinnassa.

Auli Airila, tiimipäällikkö

Marika Schaupp, tutkimuspäällikkö

Työkyky ja työkyvyttömyys

Mitä työkyvyllä tarkoitetaan?

Työkyvylle ei ole olemassa yksiselitteistä määritelmää. Työkykyä käytetään käsitteenä monenlaisissa ympäristöissä ja tarkoituksissa, minkä vuoksi määritelmät ovat erilaisia. Esimerkiksi lainsäätäjän, työterveyshuollon, työnantajan ja työntekijän käsitykset työkyvystä voivat merkittävästikin poiketa toisistaan. Työkyky voi määrittyä eri tavalla myös sen mukaan, onko tavoitteena työkyvyn arviointi vai edistäminen. Työkykyä arvioitaessa työkyky tulkitaan tyypillisesti yksilölliseksi, ihmisen terveyteen ja toimintakykyyn liittyväksi ominaisuudeksi, ja arviointia tehdään usein lääketieteellisin perustein. Työkyvyn edistämisessä kiinnostus on puolestaan niissä tekijöissä tai olosuhteissa, joihin vaikuttamalla työssä selviytymistä voidaan parantaa. [7-9]

Työkyky tarkoittaa ihmisen kykyä tehdä työtä tai suoriutua työssään. Se voidaan nähdä myös ihmisen voimavarojen ja työhön liittyvien tekijöiden kokonaisuutena, joka vaihtelee työn kehityksen myötä ja työuran aikana.

Keskeisiä työkyvyn malleja

- *Lääketieteellinen malli,* jossa työkyky määrittyy ensisijaisesti terveytenä (ts. sairauden, vian tai vamman puuttumisena).
- *Työkyvyn tasapainomalli,* jossa työkyky nähdään työntekijän voimavarojen sekä työn vaatimusten välisenä tasapainona.
- *Moniulotteiset ja integroidut työkyvyn mallit,* joissa huomioidaan myös työntekijän ja työn ulkopuoliset mikro- ja makrotason tekijät, johtaminen ja työyhteisön toiminta.
- *Integroitu "yksilö työyhteisössä" -malli,* jossa työkyky nähdään työn ja työorganisaation muutoksessa rakentuvana, vaihtelevana ilmiönä. Mallin mukaan yksilön työkykyä parantavat sellaiset toimet, jotka liittyvät työyhteisön ja koko työorganisaation toiminnan kehittämiseen sekä työn mielekkyyteen ja omaan toimijuuteen työn kehittämisessä.

(Lähteet: Ilmarinen ym.[7]; Järvikoski ym.[8]; Mäkitalo & Paso[9])

Sosiaalivakuutuksessa, kuten esimerkiksi työeläkejärjestelmässä, työkyvyn määritelmä nojautuu vahvasti työkyvyn lääketieteelliseen malliin, jossa yksilön sairaus, vika tai vamma on työkyvyttömyyden keskeinen kriteeri. Työkyvyn heikentymistä arvioitaessa huomioidaan kuitenkin myös työntekijän jäljellä oleva työkyky: sairauden aiheuttama työkyvyttömyys ei siten välttämättä rajoita ansiotyön tekemisen mahdollisuutta. Myös *työterveyshuolto* arvioi työntekijän työ- ja toimintakykyä sekä kuntoutustarvetta sekä työn ja työolosuhteiden merkitystä terveydelle ja työkyvylle pitkälti lääketieteelliseen mallin avulla. Viime aikoina työterveyshuollon välineitä ja toimintatapoja on kuitenkin kehitetty arvioimaan työkykyä myös laajempana ilmiönä kuin pelkästään yksilön terveytenä tai toimintakykynä.

Väestötason *tutkimuksissa* työkykyä tarkastellaan usein yksilön itsearvioimana työkykynä. Yleisesti käytettyjä työkyvyn mittareita ovat olleet Työterveyslaitoksella kehitetty työkykyindeksi tai sen työkykypistemäärä-osio (vastausskaala 0–10) sekä kolmiportainen työkykyarvio, jota on käytetty mm. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen Terveys 2011 -tutkimuksessa. Työpaikoilla työntekijöiden työkykyä voidaan arvioida esimerkiksi henkilöstökyselyillä ja esihenkilö-alaiskeskusteluissa. Varhaisen tuen sekä työhön paluun tuen toimintamalleissa sekä työpaikan ja työterveyshuollon yhteisissä työterveysneuvotteluissa työntekijän työkykyä on hyvä tarkastella moniulotteisten ja integroitujen ”yksilö työyhteisössä” -mallien viitekehyksestä. *Yksilö* voi kokea oman työkykynsä esimerkiksi voimavarojen, osaamisen ja innostuksen riittävyytenä tai riittämättömyytenä tai toimintakyvyn haasteina suhteessa omaan työhönsä. Yksilölle oman työkyvyn tilanne voi kuitenkin joskus olla myös vaikeasti havaittavissa ja työkyvyn menetys yllättää.

Työkyvyn käsitteet ja mallit muuttuvat ajassa, esimerkiksi työn, teknologioiden ja toimintatapojen muuttuessa. Työelämän ja yhteiskunnan muutokset heijastuvat siihen, miten työkykyä määritellään.

Työkyvyttömyyden monet määritelmät

Lainsäädännössä on useita erilaisia työkyvyttömyyden määritelmiä (ks. myös liite 1). Yksi keskeisimmistä eroista liittyy määrittelyihin sairausvakuutus- ja työeläkelaissa. *Sairausvakuutuslaissa* henkilön työkykyä verrataan hänen omaan työhönsä. Työkyvyttömyyden määritelmä on siten ammatillinen: henkilö on työkyvytön silloin, kun hän ei sairastumisen vuoksi pysty suoriutumaan omasta työstään, ja on tällöin oikeutettu Kelan sairauspäivärahaan. Työeläkelaissa on puolestaan käytössä ns. yleinen työkyvyttömyyden määritelmä, jossa henkilön työkykyä verrataan mihin tahansa työhön, jota henkilön voidaan kohtuudella edellyttää tekevän. *Työeläkelaissa* työkyvyttömyyden määritelmä on sairaussidonnainen. Työkyvyn arvioinnissa huomioidaan myös hakijan koulutus, aikaisempi toiminta, ikä, asuinpaikka ja ”muut näihin rinnastettavat seikat”. Tästä poiketen julkisella sektorilla sovelletaan ammatillisen työkyvyttömyyden määritelmää silloin, kun työntekijä tulee työkyvyttömäksi virka- tai työsuhteen aikana. Tällöin eläkkeeseen oikeuttaa kyvyttömyys omaan ammattiin ja työhön.

Työkyvyttömyys on juridinen käsite, joka on määritelty laissa.

Työtapaturma- ja ammattitautilaissa työkyvyttömyyden määrittely poikkeaa työeläkelaista. Tapaturmaeläke voidaan myöntää, mikäli työkyvyn heikentymä johtuu työtapaturmasta tai ammattitaudista. Työkykyä arvioidaan ensisijaisesti suhteessa vahinkohetkellä tehtyyn työhön ja työkyvyn alentuma määritetään ansion alenemana.

Työeläkelaissa on **kolme työkyvyttömyyden määritelmää:** täysi työkyvyttömyys, osatyökyvyttömyys ja yli 60-vuotiaita koskeva ammatillinen työkyvyttömyys. Työkyvyttömyyden perusteella myönnettävät etuudet ovat määräajaksi myönnettävä kuntoutustuki ja toistaiseksi myönnettävä työkyvyttömyyseläke. Työntekijän eläkelain mukaan:

- Täysi työkyvyttömyyseläke voidaan myöntää, jos työntekijän työkyvyn arvioidaan olevan heikentynyt sairauden, vian tai vamman vuoksi vähintään kolmella viidesosalla yhtäjaksoisesti ainakin vuoden ajan.
- Osatyökyvyttömyyseläke voidaan myöntää, jos työkyky on heikentynyt vähintään kahdella viidesosalla.
- Arvioitaessa 60 vuotta täyttäneen työntekijän oikeutta työkyvyttömyyseläkkeeseen painotetaan työkyvyttömyyden ammatillista luonnetta.

Työkyvyttömyyden uhkalla tarkoitetaan yksilön merkittävää todennäköisyyttä siirtyä noin viiden vuoden kuluessa osittaiselle tai täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle, jos mitään kuntoutustoimenpiteitä ei tehdä.

Yksittäisen työntekijän kohdalla selvitetään aina mahdollisuus ammatilliseen kuntoutukseen ennen työkyvyttömyyseläkepäätöstä. Työeläkekuntoutus on työeläkelakien perusteella myönnettävää ammatillista kuntoutusta työssä jatkamisen tai työhön paluun tukemiseksi silloin, kun työkyvyttömyyden uhka on todettu ja muut vaadittavat kriteerit mm. työhistoriasta ja ansioista täyttyvät.

Kuntoutus on ensisijaista: kuntoutukset edellytykset tutkitaan ennen kuin päätös työkyvyttömyyseläkkeestä tehdään.

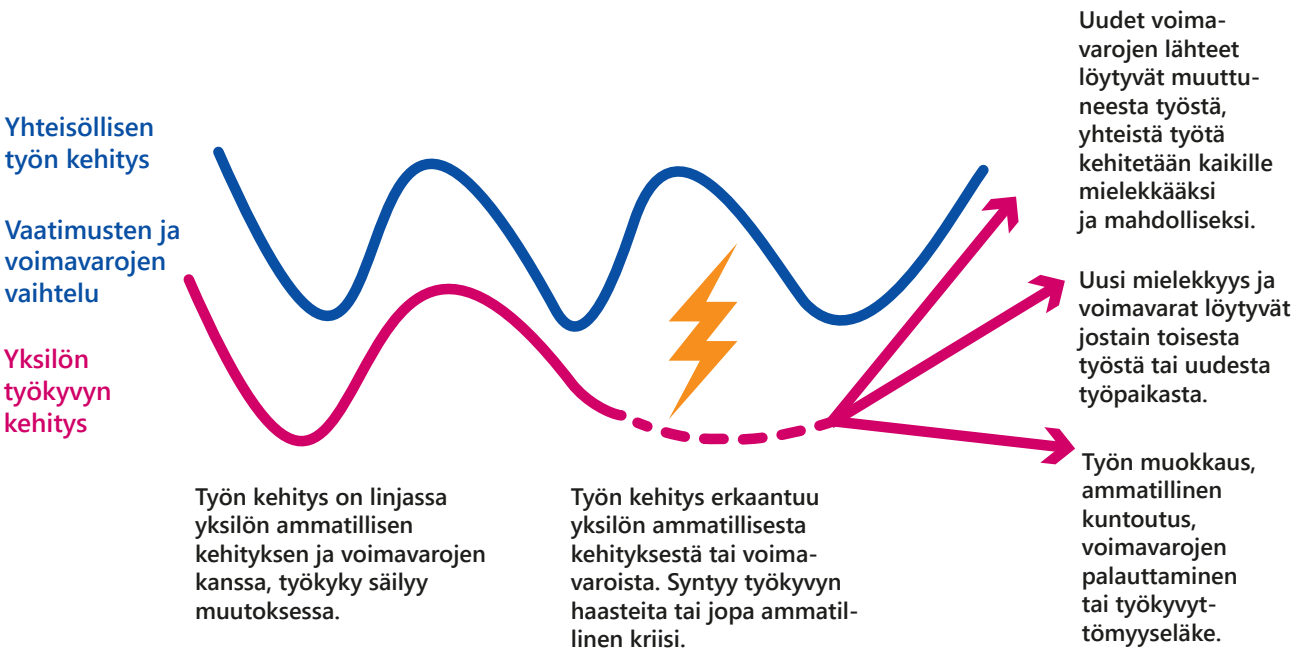
Työkyky on syklistä

Työkyvyn ja työkyvyttömyyden määritelmät eivät kuvaa sitä prosessia, jossa työkyky säilyy, uudistuu tai vaarantuu. Työkyky ei ole joko-tai-asia, eli jotain, jota ihmisellä yksiselitteisesti joko on tai ei ole. Jokaisen työkyky vaihtelee. Tähän vaihteluun ovat yhteydessä monet eri tekijät, kuten yksilön terveys, työ ja työolosuhteet sekä työn ulkopuoliseen elämään liittyvät tekijät, ja muutokset näissä tekijöissä. Työkyky on siis syklistä. Työkyvyn syklisyys tarkoittaa sitä, että yksilön työkyky määrittyy ja vaihtelee työn vaatimusten ja voimavarojen vaihdellessa sekä suhteessa työn yhteisölliseen kehitykseen (ks. Kuvio 1, työn vaatimuksista ja voimavaroista tarkemmin *luvussa Työkykyyn yhteydessä olevia tekijöitä*).

Työkyky on syklistä, eli muuttuvaa, koko työuran aikana.

Työkyky säilyy hyvänä, kun työn vaatimukset ja voimavarat ovat tasapainossa sekä yksilö kokee työn muutokset oman ammatillisen kehityksensä näkökulmasta mielekkäinä. Jos työn kehitys ja yksilön henkilökohtainen kehitys jostakin syystä ajautuvat ristiriitaan tai erkaantuvat, ovat työkyvyn ongelmat tai pahimmillaan jopa työkyvyttömyys mahdollisia.[11]

Kokemus työn mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä on keskeistä työkyvyn kannalta. Mikäli työn mielekkyys katoaa, esimerkiksi työn sisällön, työ-



Kuvio 1. Työkykysykli: työkyvyn kehityksen ja työn kehityksen suhde. (Soveltaen: Työläs-hanke, ks. Tolonen[10])

tehtävien tai työn muiden reunaehtojen muuttuessa, voi työstä suoriutuminen hankaloitua ja työkyky vaarantua. Työssä tapahtuvia vähittäisiä muutoksia voi kuitenkin olla vaikea havaita ennen kuin työn sisältö on muuttunut niin paljon, että työntekijän työidentiteetti joutuu koetukselle. Työn muuttuessa työkykyyn voi liittyä myös osaamisen haasteita. Työntekijän osaaminen voi esimerkiksi kehittyä liian hitaasti suhteessa muuttuneen työn vaatimuksiin. Työntekijän osaaminen ja mielenkiinnon kohteet voivat myös kehittyä uusille urille, jolloin sen hetkinen työ ei enää tuotakaan toivottuja haasteita tai kehittymisen mahdollisuuksia. (esim. [12,13.]) Voimavarojen väheneminen ja työkyvyn heikkeneminen voivat johtua myös työstä riippumattomista tekijöistä, kuten yksilön elämäntilanteesta, erilaisista elämän kriiseistä tai sairastumisesta.

Epäsuhta työn vaatimusten ja yksilön voimavarojen välillä voi synnyttää väsymystä, turhautumista ja erilaista oireilua. Mikäli työntekijä ei kykene muodostamaan työstä itselleen mahdolliselta tuntuvaa ja mielekästä kokonaisuutta, saattaa syntyä työkyvyn haasteita, jopa eräänlainen ammatillinen umpikuja. Jos työkyvyn heikkenemisen taustalla olevia syitä ei ymmärretä, saatetaan myös päätyä vääränlaisiin ratkaisuihin. Esimerkiksi työn vaatimusten keventäminen työssä suoriutumisen tukemiseksi ei välttämättä auta tilanteessa, jossa työntekijän osaaminen on jäänyt työn kehityksen jälkeen. Tällainen työkyvyn tukitoimi ei välttämättä edistä yksilön työmarkkinakelpoisuutta. Osaamisen kehittäminen tulisi olla jatkuvaa koko työntekijän työuran aikana. Jos epäsuhta työn vaatimusten ja työntekijän ammatillisen osaamisen välillä syvenee, voi seurauksena olla pidentyviä sairauspoissaoloja tai työkyvyttömyyttä – tai ainakin työntekijän kokemus siitä, ettei hän ei ole enää kykenevä tekemään työtään. Tällöin myös terveysongelmat saattavat kärjistyä, vaikka ne muutoin eivät estäisikään työntekoa. Tällaisissa tilanteissa on hyvä hakea ratkaisuja terveydellisiä näkökohtia kokonaisvaltaisemmin.

Työkyvyn tukemiseen on useita keinoja. Työtä kannattaa aina pyrkiä yhteisesti kehittämään kaikille mielekkääksi ja mahdolliseksi. Näin uudet voimavarat on mahdollista löytää muuttuneesta työstä. Joskus uudet voimavarat ja mielekäs työn sisältö voivat löytyä toisesta työstä tai uudesta työpaikasta. Työn muokkaus, ammatillinen kuntoutus, työkokeilu tai uudelleen koulutus ovat hyviä ratkaisuja voimavarojen ja työkyvyn palauttamiseksi sekä työssä jatkamisen ja työhön paluun tukemiseksi. Työkyvyttömyyseläke on aina vasta viimeinen vaihtoehto.

Tutkittua tietoa työkyvystä

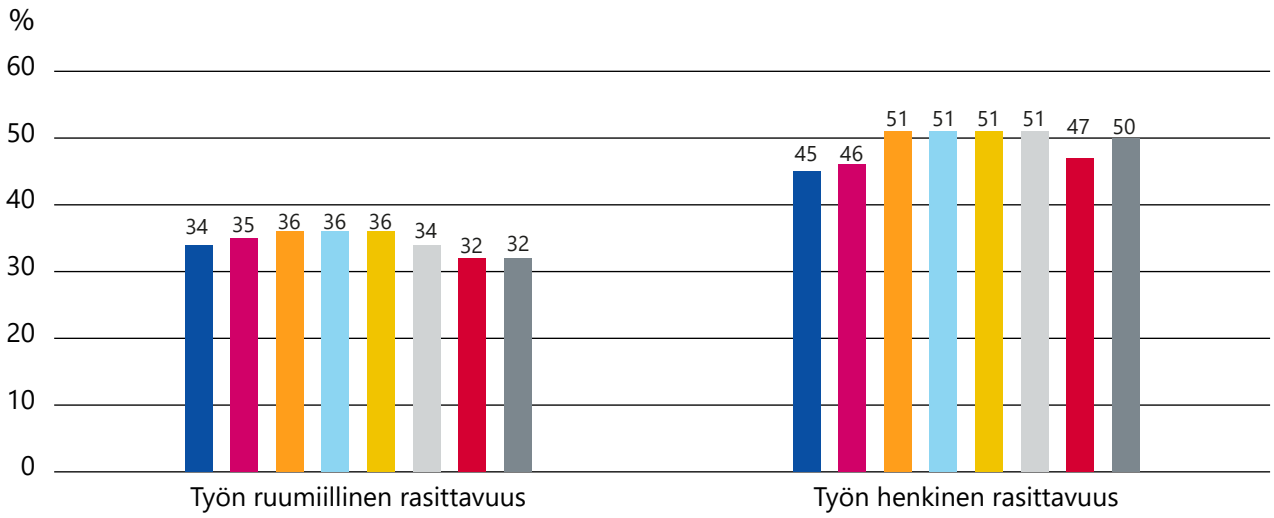
Työkyvyn tilannekuva

Tietoa työkyvystä kartoitetaan erilaisin indikaattorein. Seuraavaksi tarkastelemme joitakin keskeisiä työkyvyn indikaattoreita pääasiassa väestötason tutkimusten ja tilastojen valossa.

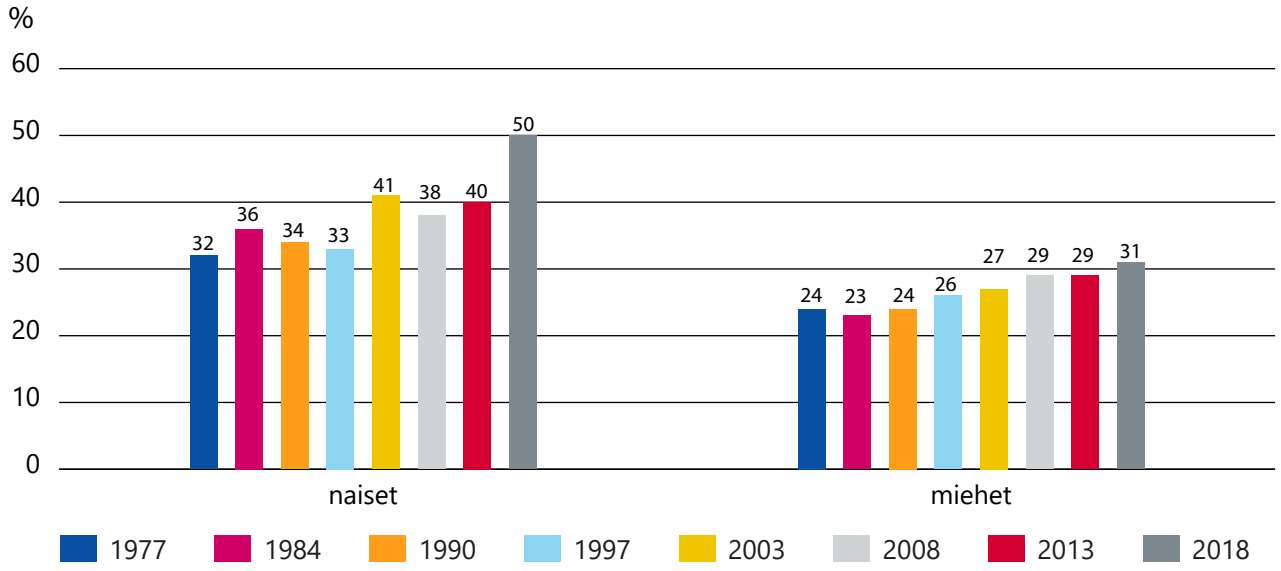
Tilastokeskuksen työolotutkimuksen[14] yli 40 vuoden seuranta-ajalta voidaan havaita, että palkansaajien kokemus työn ruumiillisesta rasittavuudesta on säilynyt pitkälti samalla tasolla siitäkin huolimatta, että työ on muuttunut entistä enemmän tietotyövaltaiseksi. Kokemus työn henkisestä rasittavuudesta on koko seuranta-ajan ollut korkeammalla tasolla kuin koettu ruumiillinen rasittavuus. Merkillepantavaa on kokemus työn henkisen kuormittavuuden kasvusta vuodesta 2013 vuoteen 2018. Erityisesti naiset kokevat työnsä henkisen kuormittavuuden suurena (erittäin tai melko raskaana kokevat: naiset 55 %, miehet 45 %).

Huolestuttavalta näyttää myös Työolotutkimuksen[14] antama kuva psyykkisten oireiden lisääntymisestä vuosien 2013 ja 2018 välillä. Sekä miehillä että naisilla väsymyksen ja tarmottomuuden kokemukset sekä univaikeudet ovat kasvaneet huomattavasti. Naisilla väsymisen ja tarmottomuuden (50 % vs. 31 %) sekä univaikeuksien kokeminen (46 % vs. 35 %) olivat selvästi yleisimpiä kuin miehillä. Samoin toimihenkilöt kokivat näitä psyykkisiä oireita useammin kuin työntekijät.

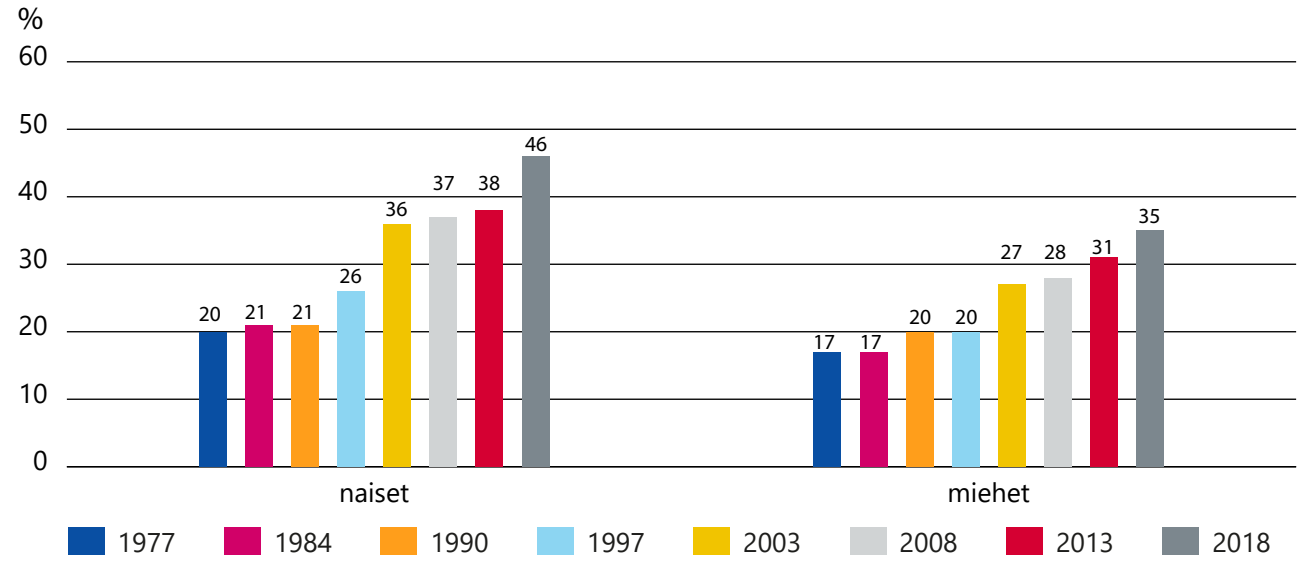
Työolotutkimuksen[14] tulokset osoittavat lisäksi, että palkansaajien fyysiset oireet, kuten niska- ja hartiasäryt, säryt jaloissa, pääsärky sekä vatsavaivat, ovat yleistyneet. Myös kiireen kokemus on lisääntynyt. Toisaalta myönteistäkin kehitystä on tapahtunut: työilmapiirin sekä työyhteisöltä saatavan tuen ja arvostuksen koetaan parantuneen, esimiehen toiminnan arvioidaan parantuneen ja työn imun kokemukset ovat vahvistuneet. Lisäksi itsensä kehittämisen mahdollisuuksien koetaan kasvaneen työssä.



Kuvio 2. Koettu työn ruumiillinen ja henkinen rasittavuus: työ erittäin tai melko raskasta, vuosina 1977–2018. (Lähde: Tilastokeskus, Työolotutkimus[14]).



Kuvio 3. Väsymys ja tarmottomuus: vähintään kerran viikossa, naiset ja miehet, vuosina 1977–2018. (Lähde: Tilastokeskus, Työolotutkimus[14]).



Kuvio 4. Univaikeudet: vähintään kerran viikossa, naiset ja miehet, vuosina 1977–2018. (Lähde: Tilastokeskus, Työolotutkimus[14]).

Yleisemmin väsymystä ja tarmottomuutta kokivat 15–24-vuotiaat. Heistä 49 % koki näin vähintään viikoittain.

Työolotutkimus[14] tarjoaa myös ajantasaista tietoa palkansaajien työkyvystä, jota vastaajat arvioivat työkykypistemäärällä (vastausskaala 0–10). Vuonna 2018 vastaajat antoivat työkyvylleen arvosanaksi keskimäärin 8,4. Sukupuolten välillä oli hyvin pieni ero (miehet 8,5, naiset 8,4). Nuorten arvio omasta työkyvystään oli myönteisempi kuin vanhemmilla työntekijöillä. Työkykyarviot ovat varsin samansuuntaisia myös aiemmin toteutettujen Terveys 2011 -tutkimuksen[15] sekä Työterveyslaitoksen Työ ja terveys -tutkimuksen[16] kanssa. Myöskään Työolotutkimuksen seurantajakson aikana ei kokonaiskuvassa ole tapahtunut merkittävää muutosta: arvio omasta työkyvystä on pysynyt varsin samankaltaisena. Huolestuttavaa on kuitenkin se, että nuorten naisten arvio omasta työkyvystä on laskenut merkittäväs-

ti 2000-luvulla. Esimerkiksi alle 25-vuotiaat antoivat vuonna 2008 työkyvylleen keskimäärin arvosanaksi 9,1, mutta vuonna 2018 enää 8,5 pistettä. Ylipäätään työntekijöiden kokemukset psyykkisten oireiden lisääntymisestä antavat aihetta pohtia, millaisia kehityskulkuja ilmiön taustalla on. Tarkastelemme tätä luvussa *Työn muutos ja työkyky*.

Työolotutkimuksen huolestuttava havainto: nuorten naisten arvio omasta työkyvystä on laskenut huomattavasti 10 viime vuoden aikana.

Palkansaajien kokemuksia työoloista ja työhyvinvoinnista vuonna 2018

- 53 % piti terveydentilaansa hyvänä (ylemmät toimihenkilöt 58 %, työntekijät 45 %).
- 21 % tunsi itsensä henkisesti väsyneeksi tai haluttomaksi töihin lähtiessään vähintään kerran viikossa.
- 30 % ei kokenut lainkaan stressiä, 53 % jonkin verran, 17 % melko paljon tai paljon.
- 64 % kertoi olleensa sairauden vuoksi poissa töistä edellisen 12 kk:n aikana.
- 15 % koki vakavan työuupumuksen selvänä vaarana työssään.
- 90 % uskoi pystyvänsä terveytensä puolesta työskentelemään nykyisessä ammatissaan vielä kahden vuoden kuluttua.
- 17 % arvioi tarvitsevansa työ- ja toimintakykyä parantavaa kuntoutusta. Työntekijäammateissa toimivat kokivat muita useammin kuntoutuksen tarvetta.

(Lähde: Työolotutkimus[14])

Tutkittua tietoa työkyvystä

Tilastokeskuksen *Työolotutkimus*[14] kartoittaa laaja-alaisesti palkansaajien työoloihin sekä työkykyyn liittyviä tekijöitä. Tätä haastatteluihin perustuvaa kyselytutkimusta on tehty vuodesta 1977 lähtien noin viiden vuoden välein ja sen avulla voi kuvata pitkän aikavälin muutoksia työoloissa Suomessa. Työ- ja elinkeinoministeriön vuosittain toteuttama *Työolobarometri*[17] tarjoaa myös yleistettävissä olevaa tietoa työssä olevien palkansaajien työoloista, työkyvystä ja terveydestä. Myös Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen *Terveys 2000– ja 2011 -tutkimuksissa*[18] on kerätty tietoa suomalaisten terveydestä, työ- ja toimintakyvystä sekä hyvinvoinnista. Tutkimuksen yksilötason seuranta-aineiston avulla voidaan tutkia myös terveyden, toimintakyvyn ja hyvinvoinnin muutoksia ennustavia tekijöitä. Työterveyslaitos ylläpitää Työelämätieto.fi -verkkopalvelua, johon on koottu eri lähteistä avointa tietoa työelämän ilmiöistä, mm. työkyvystä, työkyvyttömyydestä sekä työhyvinvoinnista. Lisäksi aiemmin Työterveyslaitos on toteuttanut kolmen vuoden välein (1997–2012) *Työ ja terveys* -haastattelututkimusta[16], jolla kerättiin seurantatietoa Suomen työssä olevan väestön työstä, työoloista ja työterveydestä. Osa ao. aineistosta on saatavilla avoimena datana.

Työkykyyn liittyvää tietoa kertyy mittavasti myös erilaisiin tilastoihin. Esimerkiksi *Eläketurvakeskus* tuottaa suomalaiseen eläkejärjestelmään liittyviä tilastoja, kuten työeläkekuntoutukseen sekä työkyvyttömyyseläkkeeseen liittyviä tietoja. *Kela* puolestaan tuottaa tilastoja mm. kuntoutukseen, työkykyyn, sairauspoissaoloihin, työkyvyttömyyteen sekä eläkkeisiin liittyen. Lisäksi mm. työeläkevakuutusyhtiöille, työterveyshuolloille ja työpaikoille kertyy erilaista dataa työkyvystä ja työkyvyttömyyden riskitekijöistä.

Sairauspoissaolot Suomessa

Tietoa sairauspoissaoloista kertyy Suomessa eri tahoille. Kela tilastoi sairauspäivärahan saajat (yli 10 päivän mittaiset sairauspoissaolot), mutta ei tätä lyhyempiä poissaoloja. Kelan tilasto kattaa myös muiden kuin ansiotyössä (esim. työttömät, opiskelijat) olevien sairauspäivärahakaudet. Työterveyshuollon potilastietojärjestelmiin kertyy laajasti dataa työntekijöiden sairauspoissaoloista. Tilastokeskuksen työolotutkimus[14] puolestaan kartoittaa palkansaajien sairauspoissaoloja vastaajien itsearvioinnin perusteella. Tietoa kunta-alan kokoaikaisten työntekijöiden sairauspoissaoloista on koottu Työterveyslaitoksen ylläpitämään Työelämätieto.fi -tietopalveluun. Työpaikoilla sairauspoissaoloja kirjataan HR:n tietojärjestelmiin.

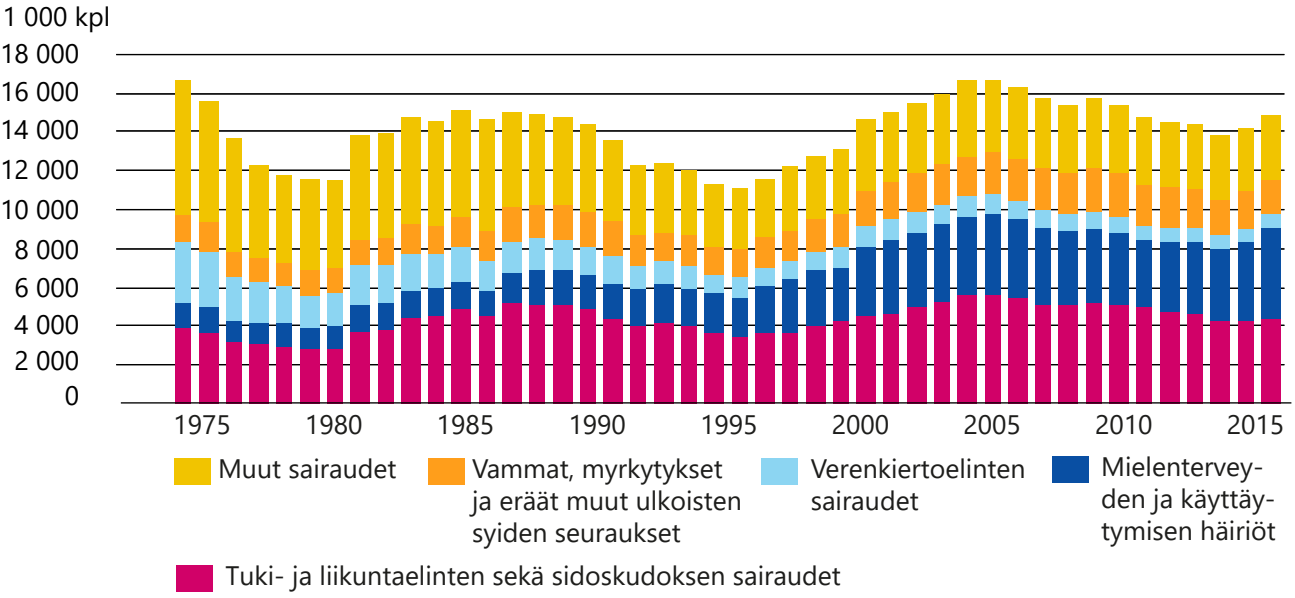
Sairauspoissaoloista aiheutuva menetetty työpanoksen kustannus on arviolta 3,4 mrd € vuodessa[22].

Kelan tilastot[19,20, 21] osoittavat:

- Vuonna 2019 Kelan maksamaa sairauspäivärahaa sai lähes 300 000 henkilöä ja Kela korvasi liki 15 miljoonaa sairauspäivärahapäivää.
- Mielenterveyden häiriöt ovat nousseet yleisimmäksi sairauspäivärahan perusteeksi. Etenkin nuorissa ikäryhmissä kasvu on jatkunut jo pitkään.
- Mielenterveyden häiriöiden perusteella maksettavissa päivärahakausissa ammattiryhmien väliset erot ovat pieniä.
- Mielenterveysperusteiset sairauspoissaolot ovat naisilla selvästi yleisempiä kuin miehillä.
- Fyysisesti raskasta työtä tekevät saavat sairauspäivärahaa erityisesti tuki- ja liikuntaelinsairauksien perusteella useammin kuin muut ryhmät.
- Noin kolmannes sairauspäivärahakausista kestää yli 30 arkipäivää. Pitkät sairauspoissaolot ovat kasvussa.
- Pitkät sairauspoissaolot ovat yleisempiä naisilla, mutta pidempiä miehillä.
- Fyysisissä työntekijäammateissa toimivilla on useammin pitkiä sairauspoissaoloja kuin toimihenkilöammateissa toimivilla.

Lue lisää

Kelan sairauspäivärahat
Kelan vuositilastot



Kuvio 5. Kelan korvaamat sairauspäivärahapäivät 1975–2018. (Lähde: Kela)

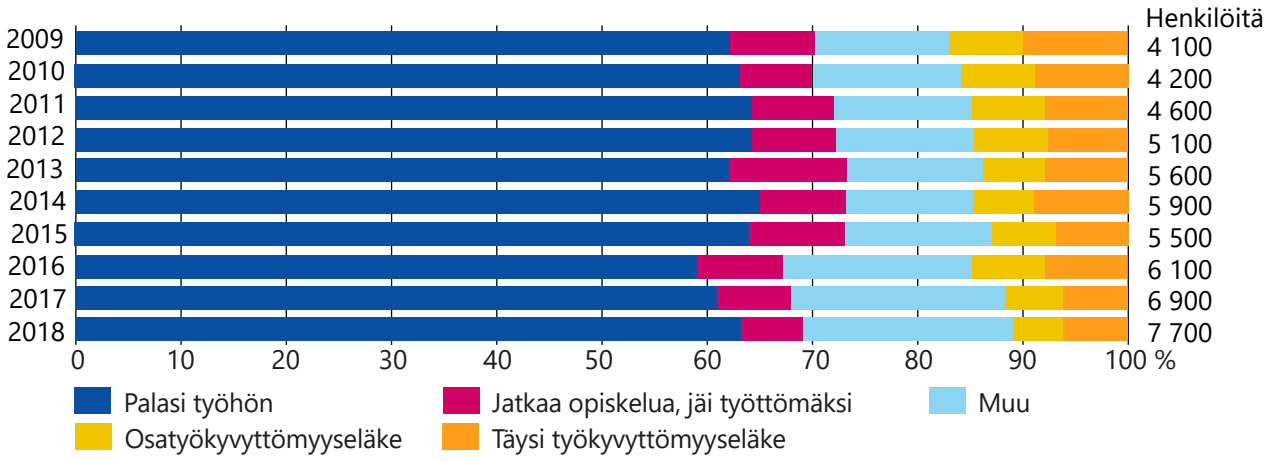
Työeläkekuntoutus ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen

Työeläkekuntoutus on työeläkevakuuttajan järjestämää ja kustantamaa ammatillista kuntoutusta, jonka tavoitteena on ehkäistä työkyvyttömyyttä, jotta työntekijä sairaudesta, viasta tai vammasta huolimatta pystyy jatkamaan työelämässä. Työkokeilu, työhönvalmennus ja koulutus uuteen ammattiin ovat tyypillisiä ammatillisen kuntoutuksen keinoja. Työkyvyttömyyseläkettä on mahdollista saada, mikäli kuntoutuksen keinot eivät ole riittäviä ja henkilö ei ole työkykyinen.

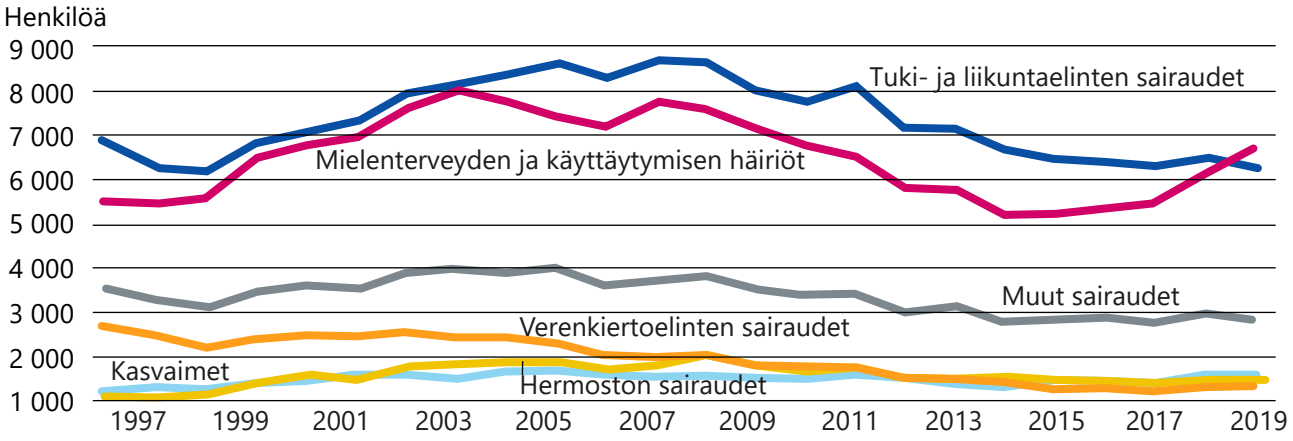
Työkyvyttömyyseläkkeistä johtuva potentiaalisen työpanoksen menetys oli vuonna 2012 noin 8 mrd €[22].

Eläketurvakeskus[4, 24,25] tilastoi mm. työeläkekuntoutukseen ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä koskevia tietoja.

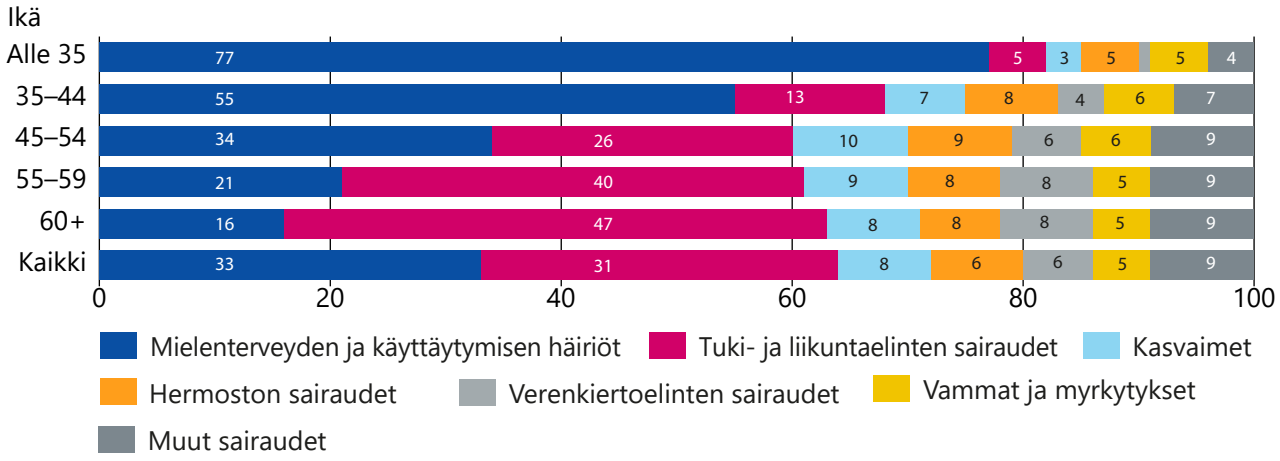
- Vuonna 2018 kuntoutukseen osallistui lähes 18 400 henkilöä. Kuntoutujista reilu 60 % palasi töihin, työelämästä kuntoutukseen hakeutuneista liki 70 %, Varman kuntoutukseen osallistuneista 76 %. Työterveyslaitoksen[26] tutkimus osoitti, että ammatillisella kuntoutuksella on vähäinen myönteinen vaikuttavuus työhön osallistumiseen. Lisää tietoa kuitenkin tarvitaan.
- Vuoden 2019 lopussa työkyvyttömyyseläkkeellä oli yhteensä 134 000 henkilöä.
- Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on pitkän laskukauden jälkeen kääntynyt kasvuun. Vuonna 2019 työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi yli 20 000 henkilöä. Kasvua on tapahtunut etenkin mielenterveyssyistä myönnetyissä eläkkeissä, jotka nousivat ensimmäistä kertaa tuki- ja liikuntaelinsairauksien ohi yleisimmäksi työkyvyttömyyseläkkeen myöntöperusteeksi.
- Vuonna 2019 kolme viidestä mielenterveyssyistä eläköityneistä oli naisia.



Kuvio 6. Tilanne kuntoutuksen jälkeen vuosina 2009–2018. (Lähde: Eläketurvakeskus)



Kuvio 7. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet vuosina 1997–2019 sairauspääryhmän mukaan. (Lähde: Eläketurvakeskus[4])



Kuvio 8. Työkyvyttömyyseläkkeelle vuonna 2019 siirtyneet iän ja sairauspääryhmän mukaan. (Lähde: Eläketurvakeskus[4])

Lue lisää:

Eläketurvakeskus: Työkyvyttömyyseläke

Eläketurvakeskus: Työeläkekuntoutus

Mielenterveys, työkyky ja työn muokkaus

Mielenterveyden häiriöt voivat vaikuttaa työkykyyn. Vaikutukset voivat näkyä mm. työntekijän kognitiivisissa toiminnoissa, sosiaalisessa toimintakyvyssä työpaikalla tai jaksamisessa. Parhaimmillaan työ kuitenkin tukee mielenterveyttä: työ tarjoaa toimentulon ohella myös sosiaalisia suhteita ja arvostusta.

Työn muokkausta voidaan käyttää mielenterveyden haasteissa tukemaan työssä jatkamista terveysrajoitteista huolimatta. Työn muokkauksella tarkoitetaan työn sovittamista työkykyyn sopivaksi. Muokkaus voi tarkoittaa muutoksia mm. työajoissa, työtehtävissä, työtiloissa tai työhön saatavassa tuessa. Työn muokkausta voidaan käyttää esimerkiksi varhaisen tuen keinona, sairausloman jälkeisen työhön paluun yhteydessä tai osana ammatillista kuntoutusta. Parhaimmillaan työn muokkaus on työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon sujuvaa yhteistyötä.

(Lähde: Mattila-Holappa ym.[23]).

Työkykyyn yhteydessä olevia tekijöitä

Työkykyä voi tarkastella kokonaisuutena, johon vaikuttavat monet biologiset, sosiaaliset, kulttuuriset, työhön, ympäristöön ja käyttäytymiseen liittyvät tekijät. *Työkyvyn tilannekuva* -luvussa kuvattiin jo joitakin eroja sukupuolen, iän ja ammattiaseman mukaan. Tässä yhteydessä tarkastelemme erityisesti yksilöön, työhön ja työn vaatimuksiin sekä työn voimavaroihin liittyviä tekijöitä.

Monet **yksilölliset tekijät** ovat yhteydessä työkykyyn ja työkyvyttömyyteen. Terveys on keskeinen työkyvyn ulottuvuus. Tutkimukset osoittavat, että erilaiset terveysongelmat, kuten tuki- ja liikuntaelinvaivat, mielenterveyden ongelmat, työuupumus sekä univaikeudet ovat yhteydessä heikentyneeseen työkykyyn [esim.27-31]. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen suurin yksittäinen mielenterveyssyy on masennus[4]. Toisaalta hyväkään terveys ei välttämättä takaa hyvää työkykyä. Vastaavasti heikko terveydentila tai toimintakyvyn rajoitteet eivät välttämättä rajoita työkykyä. Työntekijällä voi esimerkiksi olla sellaisia voimavaroja (esim. työyhteisöltä saatava tuki), jotka tukevat työkykyä sairaudesta tai vammasta huolimatta. Tai työtä on muokattu niin, että työhön osallistuminen on sairaudesta tai toimintakyvyn rajoitteista huolimatta mahdollista.

Tutkimukset osoittavat myös *iän* olevan yhteydessä työkykyyn [esim.32-33]: nuoret arvioivat työkykynsä vanhempia paremmaksi. Työkyvyttömyyden riski kasvaa iän myötä. Kuitenkin edellä kuvatut tutkimustulokset[2,4,14] antavat huolestuttavia signaaleja myös nuorten työntekijöiden työkyvystä. Etenkin mielenterveyden haasteet uhkaavat nuorten työkykyä. Työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö ja esimerkiksi matalan kynnyksen psykologipalvelut voivat tässä olla toimivia työkaluja.

Useissa tutkimuksissa on havaittu myös *elintapojen* yhteys työkykyyn ja työkyvyttömyyteen[33]. Esimerkiksi vähäinen liikunta, ylipaino ja tupakointi ovat tutkitusti yhteydessä heikentyneeseen työkykyyn. Myös elintapoja muuttamalla voi pienentää työkyvyttömyyden riskiä. Esimerkiksi Airaksinen ym.[27] osoittivat, että ylipainoisten työntekijöiden fyysisen aktiivisuuden lisääminen vähensi 4 % riskiä joutua työkyvyttömyyseläkkeelle. Vastaavasti tupakoinnin lopettaminen oli yhteydessä 20 % pienempään riskiin joutua työkyvyttömyyseläkkeelle seuraavan kuuden vuoden aikana verrattuna henkilöihin, jotka jatkoivat tupakointia. Yhtä lailla riittävä palautuminen sekä tasapaino työn ja muun elämän välillä tukevat työkykyä.

Myös osaaminen on keskeinen tekijä työkyvyn kannalta, mitä kuvattiin jo aiemmin työkykysykliä käsittelevässä osiossa. Työntekijän osaamisen epätasapaino työn vaatimusten kanssa voi aiheuttaa kuormitusta ja edelleen työkyvyn haasteita. Hyvä ammatillinen osaaminen sekä työssä vaadittavien tietojen ja taitojen hallinta tukevat työkykyä[12]. Työpaikat voivat tarjota työntekijöille erilaisia tapoja osaamisen kehittämiseen sekä työssä tarvittavien tietojen ja taitojen vahvistamiseen. Myös yksilön oma aktiivisuus osaamisen kehittämiseen sekä uusien taitojen opetteluun on entistä tärkeämpää alati muuttuvassa työelämässä. Tutkimukset ovat osoittaneet, että myös hyvät valmiudet uuden oppimiseen ovat yhteydessä työkykyyn[12].

Osaaminen on voimavara, joka tukee työkykyä.

Myös työn imun on osoitettu olevan yhteydessä työkykyyn[35-37]. Työn imulla tarkoitetaan myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Työn imua kokeva työntekijä on energinen, tarmokas ja innostunut, kokee työnsä merkitykselliseksi sekä nauttii työstään. Hyvät työn voimavarat edistävät tutkitusti työn imua[36,38].

Työkyky vaihtelee myös sosioekonomisen aseman mukaan. Tutkimukset osoittavat, että korkeasti koulutetut arvioivat työkykynsä muita paremmaksi [esim. 39]. Sosioekonomiset erot näkyvät myös työkyvyttömyydessä: suorittava työ ja alhainen koulutus ovat tutkitusti yhteydessä työkyvyttömyyseläkkeelle jääntiin[40].

Yksilöllisten tekijöiden ohella monet **työhön, työympäristöön ja työoloihin liittyvät tekijät** ovat yhteydessä työkykyyn. Esimerkiksi eri *ammateissa* on erilainen työkyvyttömyyden riski. Eläketurvakeskuksen tuoreessa tutkimuksessa[40] suurin työkyvyttömyysriski havaittiin sosiaali- ja terveysalalla, jossa työkyvyttömyyden riski oli noin puolitoistakertainen koko yksityiseen sektoriin verrattuna. Myös rakennusalalla riski oli muita suurempi. Samaten manuaalinen työ ennakoi suurempaa työkyvyttömyysriskiä. Toimialojen väliset erot ilmenevät myös työkyvyttömyyseläkekustannuksissa. Eläketurvakeskuksen tilastot[41] osoittavat, että korkeimmat työkyvyttömyyseläkkeiden kustannukset ovat rakennusalalla. Kustannukset ovat suuria myös kuljetus- ja varastointialalla, matalimpia puolestaan koulutus- ja rahoitusaloilla.

Työkyvyn ennustemalli

Työterveyslaitoksen tutkijaryhmä[27,34] on laatinut työkyvyn ennustemallin, jolla on mahdollista ennustaa keskimääräistä yksilöllistä riskiä joutua työkyvyttömyyseläkkeelle seuraavan 10 vuoden aikana. Mallin mukaan tulevaa työkyvyttömyyttä voi luotettavasti ennustaa kahdeksalla tekijällä: ikä, koettu terveydentila, sairauspoissaolot, ammattiasema, kroonisten tautien määrä, nukahtamisvaikeudet, painoindeksi ja tupakointi. Mallia voi testata Työterveyslaitoksen Työelämätieto-sivustolla.

Työn voimavaratekijöiden vahvistaminen tukee työkykyä.

Työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus ammateittain

Pensola ym.[42] tarkastelivat rekisteriaineistoihin perustuvassa tutkimuksessaan masennukseen, muihin mielenterveyden häiriöihin sekä liikuntaelinten sairauksiin perustuvien työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuutta eri ammateissa sairausryhmittäin vuosina 1997–2006. Aineisto kattoi 272 000 henkilöä. Suhteellisesti eniten työkyvyttömyyseläkkeitä miehillä ja naisilla oli maa- ja vesirakennusalan avustavilla työntekijöillä, puutarhatyöntekijöillä ja lomittajilla sekä miehillä rakennusalan viimeistely- ja aputyöntekijöillä ja naisilla siivoojilla sekä sairaala-apulaisilla. Niissä ammattiryhmissä, joissa henkilövuosimäärät olivat merkittävimmät, suuri eläkealkavuus oli naisilla siivoojilla, perus-, lähi- ja kodinhoitajilla, myyjillä ja maatalousyrittäjillä sekä miehillä ajoneuvonkuljettajilla ja -korjaajilla, sähkö- ja elektroniikka-asentajilla ja kirvesmiehillä. Masennukseen perustuvia eläkkeitä alkoi naisilla keskimääräistä enemmän mm. seuraavissa ammateissa: sairaanhoitajat, myymälä-, ravintola- ja siivousesimiehet sekä johtajat. Masennukseen perustuvia eläkkeitä alkoi enemmän työntekijäammateissa. Suurin osatyökyvyttömyyseläkkeiden alkavuus oli julkisen sektorin ammattiryhmissä, kuten hoitoalalla sekä siivous- ja kiinteistöhoitotyössä.

(Pensola ym.[42], s. 3.)

Myös erilaiset **työn piirteet** ovat yhteydessä työkykyyn. Esimerkiksi monet *työn vaatimukset* voivat kuormittaa, kuten työmäärä, kiire tai työn fyysiset vaatimukset. Työn fyysinen kuormittavuus voi syntyä esimerkiksi hankalista työasennoista ja -liikkeistä, raskaista nostoista tai toistuvasta istuma- tai seisomatyöstä. Psykososiaalinen kuormittavuus voi puolestaan liittyä esimerkiksi työn sisältöön ja organisointiin, johtamiseen tai työyhteisön vuorovaikutukseen. Samanaikaisesti on hyvä huomata, että työn vaatimukset voivat myös motivoida ja innostaa työntekijöitä. Esimerkiksi erilaisilla työn haastevaatimuksilla, kuten suurella vastuulla tai haastavilla työtehtävillä, voi olla myönteisiä vaikutuksia mm. työntekijöiden motivaatioon ja työsuoritukseen[43].

Työhön voi liittyä kuitenkin myös sellaisia myönteisiä voimavaratekijöitä, jotka tukevat työkykyä. *Työn voimavaroilla* tarkoitetaan tekijöitä, jotka motivoivat työntekijää ja edistävät työn sujumista sekä toisaalta myös helpottavat työn vaatimusten kohtaamista[37]. Tällaisia ovat esimerkiksi hyvä johtaminen, esihenkilöltä tai työyhteisöltä saatava tuki, työstä saatu palaute sekä vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet.

Yksilöön, työhön ja työoloihin liittyvien tekijöiden ohella myös mm. taloudellinen tilanne ja poliittiset päätökset voivat heijastuvat työkykyyn ja työkyvyttömyyteen. Esimerkiksi äskettäin saatiin näyttöä siitä, että työttömiin työnhakijoihin kohdistunut työttömyysturvan aktiivimalli johti työkyvyttömyyseläkehakemusten määrän kasvuun[44]. Eittämättä myös tällä hetkellä vallitseva koronaviruspandemia heijastuu työntekijöiden työhyvinvointiin ja työkykyyn.

Erilaiset työkykyyn vaikuttavat tekijät kietoutuvat yksilön elämänkokonaisuudessa eri tavoin yhteen. Keskeistä on, miten erilaiset työn vaatimukset sekä työn ja yksilön voimavarat muotoutuvat työkykysyklin osana työn kehittyessä (ks. Kuvio 1).

Systemaattinen katsaus ja meta-analyysi työkyvyttömyyseläkkeisiin vaikuttavista tekijöistä

Knardahlin ym.[45] systemaattisessa katsauksessa selvitettiin erilaisia työn liittyvien psykologisten, sosiaalisten sekä organisatoristen tekijöiden vaikutuksia työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen. Katsaus osoitti, että heikot vaikutusmahdollisuudet lisäsivät työkyvyttömyyden riskiä. Lisäksi työn korkeat vaatimukset yhdistettyinä heikkoihin vaikutusmahdollisuuksiin näyttivät ennakoivan työkyvyttömyyttä. Katsauksessa saatiin myös jonkin verran näyttöä organisaatiomuutosten, työntekijöiden osaamisen kehittämisen, toistotyön, palkitsevuuden, esihenkilöltä saatavan sosiaalisen tuen sekä ilta- ja yötyön yhteyksistä työkyvyttömyyteen.

Työkyvyn johtaminen edellyttää ymmärrystä moninaisista työkykyyn vaikuttavista tekijöistä.

Työn muutos ja työkyky

Työn muutos haastaa monella tapaa työkykyä. Ilmiönä työn muutos ei kuitenkaan ole uusi. Työhön on tullut uusia elementtejä – koneita, teknologioita ja osaamisvaateita – jatkuvasti ensimmäisen teollisen vallankumouksen jälkeen. Uuteen sopeutuminen ja oppiminen on ollut ennenkin haastavaa. Erityisesti viimeisen 200 vuoden aikana sekä työn että yhteiskunnan muutokset ovat tuntuneet aina jossain määrin nopeammilta kuin ihmisten omaksumiskyky. Tällä hetkellä työn muutosvauhti on kuitenkin esimerkiksi teknologioiden kehityksen, talouden ja tuotannon syklien sekä tuotteiden ja palveluiden uudistamistahdin osalta absoluuttisesti huomattavasti nopeampaa kuin ennen. Erittäin todennäköistä on, ettei teknologiakehityksen tahti tule ainakaan hidastumaan, vaikka muutoin esimerkiksi kuluttamisen kohtuullistamiseen onkin globaalisti valtavia paineita.

Työelämän muutospuheessa nostetaan esiin yleisiä megatrendejä, kuten digitalisaatio, robotisaatio, dataohjautuvuus, koneoppiminen ja tekoäly, itseohjautuvuuden lisääntyminen, työn monipaikkaisuus sekä alustatalous[46]. Yleiset kuvaukset muutoksesta eivät kuitenkaan riitä, jos haluamme konkreettisesti ymmärtää, miten nämä muutokset käytännössä vaikuttavat työpaikkojen toimintaan ja tavoitteisiin, ja näin myös meidän jokaisen työhön ja työkykyyn.

Megatrendit vaikuttavat kaikilla toimialoilla ja lähes jokaisessa työssä. Eroja ilmenee siinä, miten trendit muuttavat sekä töiden sisältöjä että tekemisen tapoja.

Tämänhetkinen murros osana työn laajempaa kehitystä

Elämme nyt ns. neljättä teollista vallankumousta, jota voi verrata systeemivaikutuksiltaan siihen, miten ensimmäinen teollinen vallankumous aikanaan mullisti ihmisten elämän. Kolme edeltävääkin teknologiakumousta perustui aina uuteen tuote- ja tuotantoinnovaatioita tuottavaan teknologiaan: ensin höyryvoimaan, sitten sähkönsiirtoon ja polttomoottoriin (jotka myöhemmin esitettävässä kuviossa 10 erotetaan omina vaiheinaan) sekä kolmanneksi tietoteknologiaan. Näistä jokainen ratkaisi ihmisten ja yhteiskuntien tarpeita ennenäkemättömällä tavalla. Kolmen edeltävän teknologiakumouksen aikana teollinen massatuotantokonsepti, jonka avulla on merkittävästi nostettu ihmisten globaalia elintasoa, hioutui huippuunsa. Kolmas teollinen vallankumous, eli tietokoneistuminen, loi jo pohjan nykymurrokselle, mutta sekin palveli vielä keskeisiltä osin massatuotannon digitalisointia esimerkiksi organisaatioiden toiminnanohjausjärjestelmien muodossa.

Todistamme nyt täysin uudella tasolla talouden ja teknologioiden kompleksisuutta samalla kun ihmisten, organisaatioiden ja yhteiskuntien keskinäisriippuvuus on lisääntynyt ennennäkemättömällä tavalla. Esimerkiksi koronaviruksen aiheuttama kriisi on tuonut näitä riippuvuuksia globaalisti esiin. Standardituotteiden tai -palveluiden pitkäjänteinen ja laadukas tuotanto ei enää riitä kilpailuedun saavuttamiseksi, vaan yritysten on kyettävä asiakastarpeiden muutosten pohjalta jatkuvaan kehittämiseen ja myös kokonaan uusien tuote- tai palvelukokonaisuuksien innovointiin. Nyt käynnissä olevassa murroksessa on kyse tämän kokonaisuuden hallitsemisesta.

Maailma monimutkaistuu samalla, kun ilmiöt ja ihmiset ovat koko ajan tiiviimmin yhteyksissä toisiinsa.

Tämän työn kehityksen voi kiteyttää kahteen kehitysulottuvuuteen: yhteisöllisyyden ja joustavuuden samanaikaiseen lisääntymiseen (ks. Kuvio 9). Yritykset erikoistuvat yhä pidemmälle globaalissa tuotannossa, mikä näkyy yritysten välisen työnjaon syvenemisenä. Tämä lisää yritysten keskinäisriippuvuutta sekä laajentaa yhteistyön ja yhteisöllisyyden tarvetta. Toisaalta kehityksen nopeus edellyttää, että yritykset ovat valmiita tuottamaan joustavasti ratkaisuja asiakkaiden jatkuvasti muuttuviin tarpeisiin. Tämä kehitys vaikuttaa organisaatioiden tuotantokonsepteihin, ja sitä kautta myös työntekijän rooliin, työn oppimisen tapoihin ja työkykyyn.

Kuvio 9 osoittaa, että ennen teollistumista tuotanto oli pääosin käsityötä, työyhteisöt pieniä ja yhden mestarin johtamia ja organisaatiot keskittyivät erikoistuneiden tai yksittäisten tuotteiden tuottamiseen (I *Käsityö*). Tyypillisesti työ opittiin mestari-kisälli-mallilla tai työtä tekemällä, ja tuotekehitys oli hidasta. Tuotantomuotona käsityötä on nykyisin selvästi pienemmässä mittakaavassa kuin aiemmin. Massatuotantokonsepti jakautuu kahteen ryhmään. Ensin syntyi hierarkkisesti johdettu perinteinen massatuotanto, joka tähtäsi standardoitujen tuotteiden tuotantoon mahdollisimman kustannustehokkaasti (II *Hierarkkinen organisaatio*). Malli edellyttää kaikkien sitoutumista yhteisiin, keskitetysti johdettuihin työtapoihin ja tavoitteisiin. Se synnytti myös tarpeen työntekijöiden osaamisen systemaattisemmalle kartoittamiselle ja koulutustoiminnalle ja johti henkilöstön kehittämisfunktion syntyyn.[47]

Hierarkkinen ja pitkälle standardoitu organisaatio on kuitenkin hidas muuttumaan. Siksi on syntynyt tuotantokonsepteja, joissa tuotantoa on pystytty muokkaaminen strategisemmin eri asiakassegmenttejä ja -tarpeita palvelevaksi. Tulosyksikköorganisaatiossa tuotantoa muunnellaan joustavammin tulosyksikkökohtaisesti, ja organisaatiossa voi toiminnan tehostamiseksi olla jopa sisäisesti kilpailevia tavoitteita. Myös erilaisilla tilaaja-tuottaja-malleilla saadaan tuotantoa ja asiakastarpeisiin vastaamista muunneltua joustavammin. Nämä organisointimuodot edustavat markkinaohjautuvaa massatuotantoa (III *Markkinaohjautuvat organisaatio*t). Organisaation sisäisten kehittäjien rooli on tällaisissa konsepteissa usein konsultoiva, ja kehittämisratkaisujen etsitään myös tilannekohtaisesti eri yksiköiden tarpeisiin. Markkinaohjautuvissa massatuotantokonsepteis-

Kuvio 9. Työn kehitys: yhteisöllisyyden ja joustavuuden lisääntyminen (Soveltaen Engeström[47]).

sa organisaation eri toiminnot saattavat kuitenkin erkaantua toisistaan ja siiloutua. Se, mikä voitetaan joustavuudessa, menetetään yhteisöllisyydessä.[47]

Tällä hetkellä organisaatioissa tavoitellaan sellaisia toiminnan muotoja, joilla pystytään tuottamaan nopeasti muuttuvia ratkaisuja pitkäjänteisellä verkostomaisella yhteiskehittelyllä ja moniin eri toimijoihin kytkeytyvällä yhteistyöllä (IV *Verkostopohjaiset organisaatiot*). Nämä muodot pyrkivät monilta osin kyseenalaistamaan massatuotantoajan tuotanto- ja johtamisperiaatteita, mutta murrosvaihe on vielä pitkälti kesken.[47]

Erilaisia tuotannon muotoja johdetaan erilaisilla periaatteilla. Nyt yhteiskehitetään nopeasti muuttuvia ratkaisuja.

Työntekijyys murrosvaiheessa

Edellä kuvatun nk. modernin työn historiassa organisaatioiden suhde työntekijöiden työkyvystä huolehtimiseen on ajan myötä muuttunut. Alkuvaiheessa teollistuvien yhteiskuntien vasta kehittyessä työnantaja huolehti työvoiman varmistamiseksi usein myös esimerkiksi työntekijöidensä terveydenhuollosta, asumisesta ja lasten hoidosta. Merkittävä työntekijän roolia määrittävä murros tapahtui, kun kasvavissa organisaatioissa, kuten tehtaissa, suunnittelu ja johtaminen eriytyivät työsuorituksista omiksi erityisalueikseen. Niin sanotun tieteellisen liikkeenjohdon ("taylorismi") periaatteiden mukaisesti työntekijän tehtäväksi jäi määritetyn työsuorituksen oppiminen ja toteuttaminen, mikä ei enää mahdollistanut itse suunniteltuja työtapoja ja työtahtia[48]. Samalla organisaatioissa kohdattiin aivan uudessa mittakaavassa myös työhön motivoitumisen ongelmia ja ymmärrettiin työn "inhimillistämisen" tarve[49]. Erilaisilla työntekijää motivoivilla keinoilla on pyritty tukemaan työntekijöiden työssä suoriutumista jo tehdastyön alkuajoista. Ymmärrys työntekijästä toimijana oli kuitenkin vielä melko heikkoa, ja motivaatio-ongelmat tulkittiin usein työntekijälle tyypillisenä ominaisuutena vieroksua työtä, mikä johti työn valvonnan lisäämiseen.

Työeläkejärjestelmä perustettiin Suomessa vuonna 1937 osana ensimmäistä koko väestön kattavaa kansaneläkejärjestelmää. Yleisen työeläkejärjestelmän synty merkitsi myös sitä, että eläkkeen myöntämisen kriteerit oli määriteltävä mahdollisimman objektiivisesti, jotta pystyttäisiin erottamaan työkyvyttömyys esimerkiksi työhaluttomuudesta. Työkykyä alettiin tulkita yksilöllisenä, yksilön terveyteen ja toimintakykyyn liittyvänä ominaisuutena, jonka puolueettoman arvioinnin katsottiin tapahtuvan parhaiten lääketieteellisin keinoin (ks. myös T*yökyky ja työkyvyttömyys* -luku). Tämän näkökulman mukaan työkyvyn katsottiin palautuvan, kun yksilön terveys ja toimintakyky palautuvat hoidon tai harjoitteiden avulla.

Osana työn kehitystä työntekijän osallisuutta ja vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä on vähin erin pyritty palauttamaan – myös työkyvyn tukemiseksi. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien lisääminen on monissa tutkimuksissakin osoitettu keskeiseksi työkykyyn yhteydessä olevaksi tekijäksi esim.[45].

Käynnissä oleva murros ravistelee työn tekemisen tapoja. Murros heijastuu myös työkykyyn ja sen edistämisen keinoihin.

Matkalla teollistumisen alkuajoista 2000-luvun digitalisaatioon ja alustatalouteen työ on muuttunut kapean tehtävänkuvan hallinnasta koko ajan laajemmaksi kokonaisuudeksi. Työ edellyttää tekijältään enemmän omaa toimijuutta, laajempia yhteistyöhön, kehittämiseen, toiminnan suunnitteluun ja viestintään liittyviä valmiuksia sekä kokonaisprosessien ymmärrystä. Samalla jatkuvan oppimisen vaatimus on lisääntynyt. Nämä osaamisen uudet vaateet voivat haastaa myös työkykyä.

Työn muutos edellyttää työntekijältä uudenlaisia valmiuksia ja kykyä uuden oppimiseen.

Johtamiskonseptit murrosvaiheessa

Monet organisaatiotutkijat ovat todenneet, että teknologiainnovaatioista huolimatta johtamisen innovaatiot eivät ole kaikilta osin pysyneet työn kehityksen perässä. Monia organisaatioita johdetaan edelleen perusperiaatteiltaan samalla tavalla kuin silloin, kun työ siirtyi tehtaisiin. Käynnissä oleva työn murroksen myötä niiden johtamisen periaatteiden, jotka on aikanaan kehitetty palvelemaan teollisen massatuotantoajan organisaatioita, on uudistuttava. Gary Hamelin[50] mukaan tällaisia periaatteita ovat esimerkiksi:

- tuotteiden ja palveluiden pitkälle viety standardointi
- toimintojen ja tehtävien yhdenmukaistaminen
- työsuoritusten määrittely ja valvominen ylhäältä johdetun hierarkian avulla sekä
- työsuoritusten motivointi ja toiminnan yhdenmukaisuuden varmistaminen ulkoisilla palkkioilla.

Hierarkkiseen johtamismalliin liittyy työntekijän työkyvyn kannalta kaksi keskeistä näkökulmaa. Toisaalta hierarkkinen johtamisen tapa voi tukea hyvinvointia ja työkykyä. Kun roolit, tehtävänkuvat ja vastuut ovat tarkasti määriteltyjä, kukin tietää oman tehtävänsä rajat ja sen, kenen puoleen voi tarvittaessa kääntyä. Esimies toimii tärkeänä siltana johdon linjausten ja työn tekemisen välillä. Johdon vastuulla ovat työn puitteet ja rakenteet sekä strategisen tason päätökset. Yksilölle työssä onnistumiseksi riittää, että suoriutuu omasta tehtävästään ja sille asetetuista tavoitteista. Myös selkeät prosessit ja työnjako tukevat työssä suoriutumista ja työkykyä. Toisaalta hierarkkisessa organisaatiossa työntekijällä ei kuitenkaan ole kaikissa suhteissa mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä, vaan työntekijä on aina joltakin osin johtamisen, valvonnan, arvioinnin, motivoinnin ja kouluttamisen kohteena. Jos yksilön vaikutusmahdollisuudet ovat alhaiset, voi tämä heijastua työntekijän motivaatioon ja edelleen työkykyyn.

Samaan aikaan harva työ on enää puhtaasti ylhäältä ohjattua määritettyjen tehtävien suorittamista ja yhdenmukaisten toimintatapojen noudattamista. Kun aiemman kaltaista selkeyttä ja pysyvyyttä ei työssä voida enää saavuttaa, hierarkkinen johtamismalli on usein varsin hidas. Lisäksi kenenkään on vaikea ennakoida talouden, markkinoiden, asiakastarpeiden ja yhteiskuntien kehityksen tarkkaa suuntaa. Usein paras näkymä asiakkaan tilanteeseen syntyy asiakasrajapinnassa. Siellä havaitaan myös ensimmäisenä sellainen tarpeiden muutos, johon tarvitaan ketterää reagointia ja uusia ratkaisuja.

Työn murrosvaiheessa onkin kehitetty uusia organisoinnin malleja, joissa massatuotantoajan johtamiskonsepti on kyseenalaistettu. Näissä yhdessäohjautuvissa organisaatioissa työntekijät eivät ole valvonnan ja johdon määrittämien ratkaisujen ja toimenpiteiden kohteena, vaan aktiivisia toimijoita niin työn suunnittelun ja johtamisen kuin sen organisoinnin ja kehittämisenkin suhteen. Kun valta ja vastuu yhdistyvät työssä läheisesti, myös motiivi työlle rakentuu eri tavalla kuin ylhäältä määritellyissä tehtävissä ja tavoitteissa. Siirtyminen hierarkkisesta ylhäältä-alas -johtamisesta kohti työntekijälähtöisiä ja toimijuutta korostavia käytäntöjä tuo yksilöille myös enemmän mahdollisuuksia oman työnsä ja työn tekemisen tapojen muokkaamiseen. Tämä vahvistaa myös työn mielekkyyttä ja työkykyä.

Yhdessäohjautuvassa organisaatiossa myös työntekijyyden ydin muuttaa muotoaan.

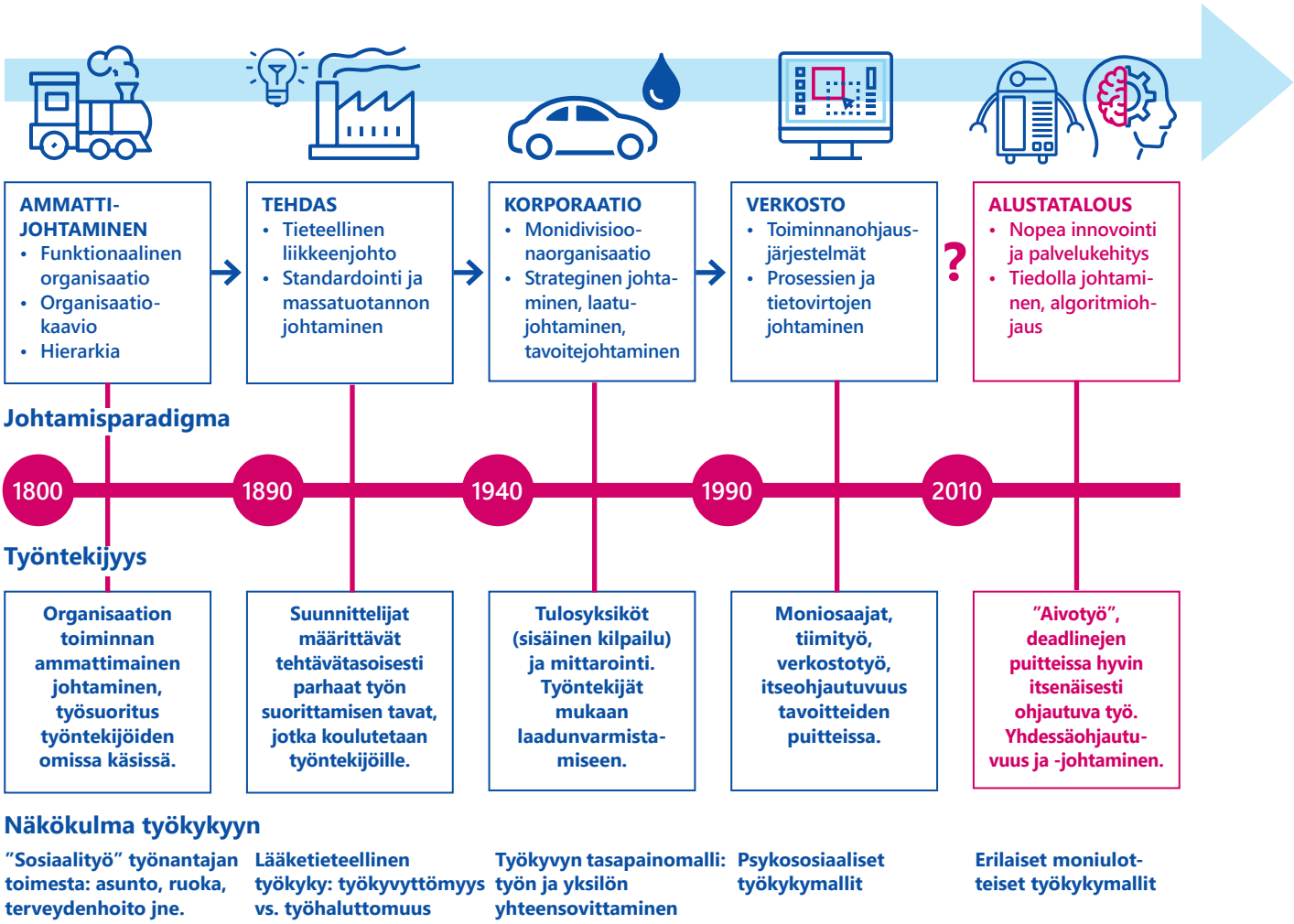
Vastuun radikaali jakaminen on kuitenkin herättänyt myös epäilyä. Yhdessäohjautuvilta organisaatioilta kysytään, eivätkö ihmiset tee mitä huvittaa, kun heille annetaan siihen vapaus ja jopa taloudelliset resurssit. Käytännön kokemus tällaisissa organisaatioissa on kuitenkin toinen: ihmiset haluavat tehdä hyvää työtä ja ratkaista haasteita[51].

Myöskään yhdessäohjautuminen ei onnistu ilman rakenteita. Se edellyttää jatkuvaa keskustelua ja yhteistä arviointia ja havainnointia siitä, mitä konkreettista arvoa yritys tuottaa sekä asiakkailleen että yhteiskunnallisesti, ja millä periaatteilla tätä arvoa luodaan. Kilpailussa pärjääminen edellyttää, että asiakkaiden tilanteita ymmärretään syvällisesti. Tämän ydintehtävän edestä siivotaan pois kaikki turha, esimerkiksi ylimääräinen raportointi ja hallinnollinen työ. Yhdessäohjautuvuus ei kuitenkaan ole vie-

lä kokonaisten organisaatioiden johtamisen tapana laajalle levinnyt, vaikka useissa organisaatioissa monilta osin tavoitellaan yhdessäohjautuvuuden lisäämistä.

Keskeinen toiminnan ohjaamiseen ja johtamiseen liittyvä kehityskulku liittyy dataohjautuvuuteen, joka enenevässä määrin hyödyntää algoritmeja ja koneoppimista. Toisaalta dataohjautuvuus helpottaa työn priorisointia ja päätöksentekoa ja tekee näitä tehtäviä osin jo meidän puolestamme. Aikaa ja resursseja säästyy haastavampien ongelmien käsittelyyn. Asialla on kuitenkin myös kääntöpuolensa. Emme välttämättä tiedä, millä periaatteilla käytössämme oleva tieto on tuotettu tai miten meille tarjotut ratkaisut on synnytetty. Joskus data ohjaa koko työprosessia. Kritiikkiä on esitetty mm. alustaratkaisuille, jotka yhdistävät asiakkaan ja palvelun automaattisesti niin, että työntekijän tehtäväksi jää vain jonkin kapean osan suorittaminen palveluketjussa, kuten esimerkiksi ruoan kotiinkuljetuspalveluissa. Erityisesti alustatyöntekijöiden työoikeudellinen asema on herättänyt keskustelua[52]. Tämän kehityskulun keskeisenä haasteena on, että toisin kuin yhdessäohjautuvissa organisaatioissa, työntekijän oma toimijuus ja vaikutusmahdollisuudet rajautuvat melko kapeiksi perinteistä massatuotantoa muistuttavalla tavalla, nyt vain algoritmien ohjaamana. Tämä ei todennäköisesti pitkälle vietynä tue työkykyä.

Talouden ja teknologian pitkät kehitysaallot



Kuvio 10. Tuotantomuotojen kehitys, työ ja työkyky.

Uudistuvassa työssä on tärkeä tunnistaa sen työkykyä kannattelevat puolet ja pyrkiä torjumaan epätoivottuja seurauksia.

Kuvio 10 kokoaa yhteen talouden ja teknologian kehitysaaltoja sekä työntekijyyden ja työkyvyn käsitteiden muutosta. Erilaiset yksilön elämäntilanteeseen ja ammatilliseen kehitykseen liittyvät syklit kietoutuvat työpaikan kehitykseen, joka taas kulkee osana edellä kuvattuja tuotantotapojen ja johtamisen kehitysvaiheita ja sitä kautta myös talouden ja teknologioiden murrosta. Näillä kaikilla sykleillä on siis yhteys myös yksittäisen työntekijän työkykyyn, ja siksi näitä kehityksiä on hyvä tarkastella rinnakkain.

Miten työn muutokset ilmenevät työntekijöiden työkyvyssä?

Olemme edellä pyrkineet kuvaamaan sitä, että työn tekemisen tapojen, organisoinnin ja johtamisen muutos muuttaa myös työkyvyn haasteita ja lähteitä. Nostamme tähän loppuun muutamia työkykyyn kannalta ajankohtaisia työn ja työelämän kehityssuuntia.

Projektityö

Yhä useamman työ koostuu projekteista. Erityisesti asiantuntijoiden työ muodostuu entistä useammin projekteista, joissa ratkaistaan asiakkaan määrittämiä monitahoisia ongelmia, kuten esimerkiksi konsultoinnissa tai teknologiasovellusten kehittämisessä. Tällaiselle työlle on tyypillistä, että projektiryhmä saa melko vapaasti määrittää omat työn tekemisen tavat ja rytmit, mutta projekteilla on kuitenkin tiukat aikataulut. Lisäksi projektikokonaisuus on tyypillisesti kytköksissä monen muunkin toimijan työhön organisaation sisällä ja myös organisaatiorajojen yli. Tiimi tyypillisesti myös vaihtuu projektista toiseen ja projekteja toteutetaan paitsi yhdessä asiakkaan kanssa, myös fyysisesti asiakkaan tiloissa. Projektityöhön sisältyy hyvin eri tavalla kuormittavia jaksoja, jotka vaihtelevat projektin kuluessa. Tyypillisesti ennen projektin määräaikaa työn tekeminen tiivistyy ja työpäivät venyvät. Työn tekemisen rytmi sekä kuormituksen ja palautumisen jaksot voivat vaihdella merkittävästi. Työkyvyn tukemiseksi ja kestävien ratkaisujen kehittämiseksi projektityön erityisluonne on tärkeä ottaa huomioon. Esimerkiksi ajanhallintaan ja ongelmien ratkaisuun on hyvä luoda yhteiset toimintatavat ja pelisäännöt työryhmien ja verkostojen välisenä yhteistyönä esim.[53].

Digitalisaation viemä huokoisuus ja kognitiivinen kuormitus

Uuteen työhön liittyy vahvasti myös digitalisaatio, automatisaatio ja dataohjautuvuus[5-6]. Rutiininomaisia automatisoitavissa olevia tehtäviä on kadonnut, mikä joiltain osin keventää työkuormaa. Toisaalta ihmisten hoidettaviksi jäävät usein haastavaa ongelmanratkaisua ja aivotyötä vaativat tehtävät. Työprosesseja myös ohjataan automaattisesti, esimerkiksi asiakasvirtojen ja palvelun rytmin osalta. Tämä näkyy mm. puhelinpalveluissa sekä terveyskeskuslääkäreiden ja -hoitajien työssä. Samalla koko ajan haastavammat tehtävät tulee kuitenkin suorittaa vaaditussa ajassa. Digitalisuus voi tiivistää myös ihmisten välistä yhteydenpitoa, kun käytössä on samanaikaisesti useita sähköisiä viestintävälineitä ja -alustoja. Uusien digitaalisten työvälineiden ja toimintatapojen käyttö edellyttää myös jatkuvaa uuden opettelua. Työn vaatimusten lisääntyminen yhdessä työn huokoisuuden vähenemisen kanssa lisää kognitiivista kuormitusta. Työn kognitiivista ergonomiaa voi parantaa mm. työn, työympäristön ja toiminnan yhteisellä kehittämisellä esim.[54].

Hybridijohtamismallin haasteet

Erilaiset johtamisen mallit voivat sekoittua organisaatioissa. Monissa organisaatioissa tavoitellaan ketteryyttä ja työntekijöiden itsenäisen ohjautumisen lisäämistä. Kuitenkaan vanhoja johtamisen rakenteita ei usein osata purkaa, eikä uusia osata riittävästi rakentaa tilalle. Ristiriita perinteisen työntekijäroolin sekä laajenevien toimenkuvien ja erilaisten uusien odotusten välillä saattaa hämmentää työntekijää. Yhdessäohjautuvuudesta puhutaan edelleen myös itseohjautuvuutena[55]. Tällöin idea joko sekoittuu helposti jo 1990-luvulla levinneeseen tiimien itseohjautuvuuteen, jossa strategisen johtamisen perusrakenne pysyi kuitenkin muuttumattomana, tai se ymmärretään väärin "yksinohjautuvuutena", eli yksilöiden taitona suunnitella ja johtaa omaa työtään. Erityisesti jälkimmäinen väärinymmärrys on haaste työkyvylle. Uudenlaisia vastuita saatetaan siirtää työntekijöille ilman, että yhdessä mietitään rakentei-

ta ja yhteisöllistä tukea uusien vastuiden kantamiselle. Haasteellinen voi olla myös tilanne, jossa työntekijällä ei ole todellisia vaikutusmahdollisuuksia, vaikka näennäisesti vastuu olisikin siirretty hänelle.

Aidosti yhdessäohjautuvissa organisaatioissa työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien puute ei ole ongelma, mutta toisaalta liialliset vaikutusmahdollisuudet saattavat muodostua kuormitustekijäksi[56]. Hätäinen johtopäätös saattaisi olla, että yhdessäohjautuvuus olisi sinänsä haitallista. Kyse on pikemminkin siitä, että uusissa organisaatioissa ei vielä ole osattu riittävästi rakentaa esihenkilöstä riippumattomia, uudenlaisia hyvinvoinnista huolehtimisen rakenteita.

Yksilöllinen vs. yhteisöllinen työkyky

Älyteknologia tarjoaa monia uusia tapoja työn hallintaan. Esimerkiksi ajanhallintaan ja työn suunnitteluun on olemassa erilaisia mobiilisovelluksia. Työntekijät voivat myös seurata mm. untaan ja palautumistaan teknologian avulla. Työtä ja työkykyä ei voi kuitenkaan kehittää yksinomaan yksilön resilienssiä vahvistamalla. Työyhteisöissä tarvitaan toimintatapoja myös yhteisen tilanteen ja siihen liittyvien ”systeemivaikutusten” arviointiin, jotta työkyvyn haasteet eivät muodostu vain yksilön ratkaistaviksi. Työkyvyn edistämisessä keskeistä on käydä yhteistä säännöllistä keskustelua siitä, miten työ muuttuu, mitä uusi työ ja johtaminen sekä uudenlainen työntekijyys edellyttävät, ja miten ratkaisut saadaan kannattelemaan kaikkien työkykyä. Yhdessä tehden ja oppien voidaan löytää myös toimivimmat ratkaisut työn sujumisen haasteisiin.

Työkyvyn kehittäminen edellyttää yhteistyötä, haasteet eivät ole vain yksilön ratkaistavissa.

Lopuksi

Tässä julkaisussa olemme pyrkineet tarjoamaan näkökulmia ja välineitä työkykyyn, sen edistämiseen ja johtamiseen muuttuvassa työelämässä. Työkyky on ilmiönä moninainen ja siihen vaikuttavat moninaiset tekijät. Se, miten työkyky määritellään, riippuu aina siitä kontekstista, missä työkykyä ilmiönä tarkastellaan. Kun työ muuttuu yhä kompleksisemmaksi, se samalla haastaa myös työkyvyn hallintaa ja edistämistä, sekä yksilö- että organisaatiotasolla.

Keinoja työkyvyn edistämiseen on paljon. Ne on vain otettava tehokkaasti käyttöön. Ennakoiva ja strateginen työkykyjohtaminen huomioi sekä yksilön tilanteen että yhteisen työn kehitysvaiheen, tekemisen tavat, tavoitteet ja työn kontekstin. Vaikuttava työkyvyn johtaminen rakentuu eri toimijoiden, kuten työpaikan, työterveyshuollon, kuntoutuskumppaneiden ja työeläkevakuuttajan välisenä sujuvana yhteistyönä. Vaikuttavassa työkykyjohtamisessa on keskeistä:

- Ymmärrys oman organisaation tilanteesta, työntekijöiden työkyvystä ja kehittämistarpeista
- Työkyvyn haasteiden ennakointi
- Työn mielekkyyden ja työn hallinnan tunteen vahvistaminen
- Työn voimavaratekijöiden vahvistaminen ja vaatimusten muokkaaminen
- Yhdessäohjautuvuuden edistäminen sekä työn ja osaamisen yhteinen kehittäminen
- Yksilön toimijuuden ja itsensä toteuttamisen tukeminen
- Yksilöllisten voimavarojen tunnistaminen ja vahvistaminen
- Työn muokkaus eli työn sovittaminen työntekijän työkykyä vastaavaksi.

Työkyvyn johtaminen vaatii laaja-alaista ymmärrystä työkyvystä sekä eri toimijoiden yhteistyötä

Työpaikalla *työkykysykli-ajattelua* voi hyödyntää työkykyjohtamisen kehittämisen työkaluna (ks. Kuvio 1). Ajattelumallin avulla voi esimerkiksi paikantaa oman organisaation kehitysvaihetta sekä työntekijöiden työn vaatimusten ja voimavarojen välistä suhdetta kyseisessä vaiheessa. Niin organisaation kehitysvaiheen kuin henkilökohtaisten voimavarojenkin arvioinnissa työntekijät ovat avainasemassa. Yhdessä pohdittavia kysymyksiä voivat olla esimerkiksi:

- Miten työ organisaatiossamme on muuttunut?
- Miten voimme tukea työkykyä yhdessä tässä tilanteessa?
- Mitkä ovat työmme voimavaratekijöitä ja miten voisimme niitä vahvistaa?
- Millaista osaamista meidän tulisi työyhteisössämme vahvistaa, jotta työn mielekkyys ja työkyky säilyvät?

Työkykyä on tuettava muutoksen keskellä yhdessä – työkyvystä huolehtiminen ei ole yksinomaan esihenkilön tai HR:n vastuulla. Työkyvyn ylläpito ja edistäminen vaatii yhteisiä kehittämisen rakenteita, yhdessä tekemistä ja keskustelua. Näin voidaan myös ennakoiden tarttua uuden työn uudenlaisiin kuormitustekijöihin riittävän varhaisessa vaiheessa ennen kuin työkykyriskit konkretisoituvat. Parhaat ratkaisut työkyvyn edistämiseen löytyvät yhdessä.

Lähteet

1. Laaksonen, M. & Silventoinen, K. (2011). Mitä on sosiaaliepidemiologia. Teoksessa: M. Laaksonen & K. Silventoinen (toim.) Sosiaaliepidemiologia. Väestön terveyserot ja terveyteen vaikuttavat sosiaaliset tekijät. Gaudeamus, Helsinki. 11-25.
2. Blomgren, J. & Tuulio-Henriksson, A. (2018). Mielenterveysperusteiset sairauspoissaolot yleistyneet kaikissa ikäryhmissä ja erityisesti naisilla. Kela, tutkimusblogi. Luettavissa
3. Blomgren, J. (2018). Sairauspoissaolot kääntyneet kasvuun – mielenterveysperusteiset sairauspäivärahakaudet yleistyneet. Kela, tutkimusblogi. Luettavissa
4. Eläketurvakeskus (2020). Mielenterveyden sairaudet yleisin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syy. Luettavissa
5. VNK (2017). Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa. Jaettu ymmärrys työn murroksesta. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 13a/2017. Valtioneuvoston kanslia, Helsinki. Luettavissa
6. VNK (2018). Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 2. osa. Ratkaisuja työn murroksessa. Valtioneuvoston julkaisusarja 30/2018. Valtioneuvoston kanslia, Helsinki. Luettavissa
7. Ilmarinen, J., Gould, R., Järvikoski, A. & Järvisalo, J. (2006). Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa: R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen (toim.) (2006). Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos, Työterveyslaitos, Helsinki. 17-34. Luettavissa
8. Järvikoski, A., Takala, E-P., Juvonen-Posti, P. & Härkäpää, K. (2018). Työkyvyn käsite ja työkykymallit kuntoutuksen tutkimuksessa ja käytännöissä. Sosiaali- ja terveysturvan raportteja 13. Kelan tutkimus, Helsinki. Luettavissa
9. Mäkitalo, J. & Paso, J. (1994). Mitä on työkyky? Työ ja ihminen, 8(3), 155-162.
10. Tolonen, A. (2014) Työtoimintalähtöisen lähestymistavan keskeiset käsitteet. Teoksessa: J. Mäkitalo (toim.) (2014). Työtoimintalähtöisten menetelmien menetelmäopas työterveyshuoltoon. Työterveyslaitos, Helsinki. 3-19.
11. Schaupp, M., Koli, A., Kurki, A. L., & Ala-Laurinaho, A. (2013). Yhteinen muutos. Työhyvinvointia työtä kehittämällä. Työterveyslaitos, Helsinki.
12. Gould, R. & Polvinen, A. (2006). Osaaminen. Teoksessa: R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen (toim.) (2006). Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos, Työterveyslaitos, Helsinki. 162-168.
13. Toppinen-Tanner, S., Jallinoja, N., Ollikainen, J., Ruokolainen, M. & Vuori, J. (2019). Voidaanko jatkuvaa oppimista edistää vahvistamalla omaa osaamisen hallintaa? Satunnaistettu kenttäkoe (RCT) osaamiseen hallintaa vahvistavan intervention vaikutuksista työuraan ja koulutukseen hakeutumiseen. Työpaperi. Työterveyslaitos, Helsinki. Luettavissa
14. Sutela, H., Pärnänen, A., & Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018. Tilastokeskus, Helsinki. Luettavissa
15. Aromaa, A. & Koskinen, S. (toim.) (2010). Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, raportti 11/2010. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki. Luettavissa
16. Kauppinen, T. ym. (2013). Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos, Helsinki. Luettavissa
17. Lyly-Yrjänäinen, M. (2019). Työolobarometri 2018. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:51. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki. Luettavissa

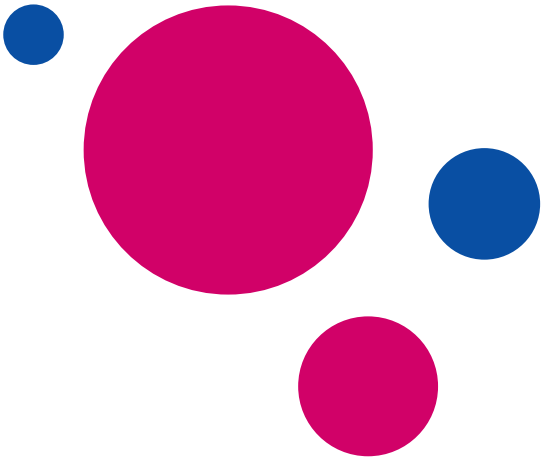
18. Koskinen, S., Lundqvist, A. & Ristiluoma, N. (toim.) (2012). Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011. Raportti 68/2012. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki. Luettavissa
19. Blomgren, J. (2020). Mielenterveyden häiriöistä johtuvien sairauspoissaolojen kasvu jatkuu jyrkkänä. Kela, tutkimusblogi. Luettavissa
20. Blomgren, J., Lahelma, E., Pekkala, J. & Rahkonen, O. (2018). Työntekijöillä enemmän pitkiä sairauspoissaoloja kun toimihenkilöillä – erojen suuruus vaihtelee sairausryhmittäin. Kela, tutkimusblogi. Luettavissa
21. Blomgren, J. & Jäppinen, S. (2018). Pitkät sairauspoissaolot yleisempiä naisilla mutta pidempiä miehillä. Kela, tutkimusblogi. Luettavissa
22. Sosiaali- ja terveysministeriö (2014). Menetetyn työpanoksen kustannus. Luettavissa
23. Mattila-Holappa, P., Selinheimo, S., Valtainen, E., Vilén, J., Sauni, R. & Vastamäki, J. (2018). Työn muokkauksen keinot, kun mielenterveyden häiriö vaikuttaa työkykyyn. Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki. Luettavissa 24.
Eläketurvakeskus (2019). Työeläkekuntoutus. Kuntoutuksen kasvuvauhti hidastunut. Luettavissa
25. Saarnio, L. (2019). Työeläkekuntoutus vuodelta 2018. Eläketurvakeskus. Luettavissa
26. Leinonen, T., Viikari-Juntura, E., Husgafvel-Pursiainen, K., Juvonen-Posti, P., Laaksonen, M. & Solovieva, S. (2019). The effectiveness of vocational rehabilitation on work participation: a propensity score matched analysis using nationwide register data. Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, 45, 651-660.
27. Airaksinen J., Jokela, M., Ervasti, J., Pentti, J., Oksanen, T., Virtanen, M., Vahtera, J. & Kivimäki, M. (2018). Työterveysennuste. Yksilöllisen ennusteen kehittäminen. Työterveyslaitos, Helsinki. Luettavissa
28. Koskinen, S., Martelin, T., Sainio, P. & Gould, R. (2006). Työkyky ja terveys. Teoksessa: R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen (toim.) (2006). Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos, Työterveyslaitos, Helsinki. 114-134.
29. Pihlajamäki, M., Uitti, J., Arola, H., Korhonen, M., Nummi, T. & Taimela, S. (2020). Self-reported health problems in a health risk appraisal predict permanent work disability: a prospective cohort study of 22,023 employees from different sectors in Finland with up to 6-year follow-up. International Archives of Occupational and Environmental Health, 93, 445-456.
30. Haaramo, P., Rahkonen, O., Lahelma, E. & Lallukka, T. (2012). The joint association of sleep duration and insomnia symptoms with disability retirement – a longitudinal, register-linked study. Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, 38, 427-435.
31. Ahola, K., Gould, R., Virtanen, M., Honkonen, T., Aromaa, A. & Lönnqvist, J. (2009). Occupational burnout as predictor of disability pension: a population-based cohort study. Occupational & Environmental Medicine, 66, 284-290.
32. Gould, R. & Polvinen, A. (2006). Työkyvyn vaihtelu iän ja sukupuolen mukaan. Teoksessa: R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen (toim.) (2006). Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos, Työterveyslaitos, Helsinki. 58-63.
33. van den Berg, T.I., Elders, L.A., de Zwart, B.C. & Burdorf, A. (2009). The effects of work-related and individual factors on the Work Ability Index: a systematic review. Occupational and Environmental Medicine, 66, 211-220.
34. Airaksinen, J., Jokela, M., Virtanen, M., Oksanen, T., Pentti, J., Vahtera, J., Koskenvuo, M., Kawachi, I., Batty, G.D., & Kivimäki, M. (2017). Development and validation of a risk prediction model for work disability: multicohort study. Scientific Reports, 19;7(1):13578.
35. Hakanen, J. (2004). Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos, Helsinki. Luettavissa
36. Airila, A., Hakanen, J., Schaufeli, W.B., Luukkonen, R., Punakallio, A. & Lusa, S. (2014). Are job and personal resources associated with work ability 10 years later? The mediating role of work engagement. Work & Stress, 28, 87-105.

37. Airila, A., Hakanen, J., Punakallio, A., Lusa, S. & Luukkonen, R. (2012). Is work engagement related to work ability beyond working conditions and lifestyle factors? International Archives of Occupational and Environmental Health, 85, 915-925.
38. Bakker, A. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of art. Journal of Managerial Psychology, 22, 309-328.
39. Polvinen, A., Gould, R. & Lahelma, E. et al. (2013). Socioeconomic differences in disability retirement in Finland: The contribution of ill-health, health behaviours and working conditions. Scandinavian Journal of Public Health, 41, 470-478.
40. Laaksonen, M., Rantala, J., Liukko, J., Polvinen, A., Varis, J., Kesälä, M. & Kuivalainen, S. (2019). Company-level determinants of disability retirement: a multilevel study of Finnish private sector workplaces. European Journal of Public Health, 29 (6), 1062–1068.
41. Varis, J. (2018). Korkeimmat työkyvyttömyyseläkkeiden kustannukset rakennusalalla. Eläketurvakeskus, blogi. Luettavissa
42. Pensola, T., Gould, R. & Polvinen, A. (2010). Ammatit ja työkyvyttömyyseläkkeet. Masennukseen, muihin mielenterveyden häiriöihin sekä tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin perustuvat eläkkeet. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki. Luettavissa
43. Lepine, J.A., Podsakoff, N.P. & Lepine, M. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. Academy of Management Journal, 48, 764-775.
44. Laaksonen, M., Rantala. J. & Salonen, J. (2019). Työttömyysturvan aktiivimallin vaikutus työkyvyttömyyseläkkeen hakemiseen ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen. Työpoliittinen aikakauskirja, 4, 17-27. Luettavissa
45. Knardall, S., Johannessen, H.A., Sterud, T., Härmä, M., Rugulies, R., Seitsamo, J. & Borg, V. (2017). The contribution from psychological, social, and organizational work factors to risk of disability retirement: a systematic review with meta-analyses. BMC Public Health, 17(1), 176.
46. Dufva, M. (2020). Megatrendit 2020. Sitran selvityksiä 162. Sitra, Helsinki.
47. Engeström, Y. (1995). Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia ja haasteita. Hallinnon kehittämiskeskus, Helsinki.
48. Pihlaja, J. (2005). Learning in and for production: An activity-theoretical study of the historical development of distributed systems of generalizing. Helsinki University Press., Helsinki.
49. Bodrožić, Z. & Adler, P.S. (2017). The Evolution of management models: A Neo-Schumpeterian theory. Administrative Science Quarterly 63, 85-129.50.
50. Hamel, G. (2007). Johtamisen tulevaisuus. 2007. Gummerus Kirjapaino Oy, Helsinki.
51. Martela, F. (2018). Byrokratia ja itseorganisoituminen ovat kaksi eri vastausta samaan kysymykseen. Filosofian Akatemia, blogi. Luettavissa
52. Mattila, M. (2019). Työ ja työntekijöiden oikeudet alustataloudessa. Ongelmista ratkaisuihin. Kalevi Sorsa -säätiö, Helsinki.
53. Toivanen, M., Yli-Kaitala, K., Viljanen, O., Väänänen, A., Turpeinen, M., Janhonen, M. & Koskinen, A. (2016). AikaJärjestys asiantuntijatyössä. Työterveyslaitos, Helsinki. Luettavissa
54. Kalakoski, V. ym. (2020). SujuKE – Sujuvuutta työhön kognitiivisella ergonomialla: interventiotutkimuksen loppuraportti. Työterveyslaitos, Helsinki. Luettavissa
55. Schaupp, M. (2018). Itseohjautuvuus: Yksinohjautumisesta yhdessäohjautumiseen. Humap Consultation, blogi. Luettavissa
56. Pietilä, A. (2019). Work recovery in self-managing organizations. Master's thesis, Aalto University. Luettavissa

Liite 1. Työkyvyttömyyden määrittelyt keskeisissä laeissa[1].

Laki	Määritelmä
Sairausvakuutuslaki (1224/2004)	Työkyvyttömyydellä tarkoitetaan sellaista sairaudesta johtuvaa tilaa, jonka kestäessä vakuutettu on sairauden edelleen jatkuessa kykenemätön tekemään tavallista työtään tai työtä, joka on siihen läheisesti verrattavaa.
Kansaneläkelaki (568/2007)	Henkilöllä on oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen, jos hän ei pysty sairauden, vian tai vamman takia tekemään tavallista työtään tai muuta siihen verrattavaa työtä. Arvioinnissa otetaan huomioon ikä, ammattitaito sekä kyky tehdä sopivaa ja kohtuullisen toimeentulon turvaavaa työtä. Arvioitaessa 60 vuotta täyttäneiden työkyvyttömyyseläkeoikeutta painotetaan myös työkyvyttömyyden ammatillista luonnetta.
Työntekijän eläkelaki (395/2006)	Työntekijällä on oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen, jos hänen työkykynsä arvioidaan olevan heikentynyt sairauden, vian tai vamman vuoksi vähintään kahdella viidesosalla yhtäjaksoisesti ainakin vuoden ajan. Työkyvyttömyyseläke myönnetään täytenä eläkkeenä, jos työntekijän työkyky on heikentynyt vähintään kolmella viidesosalla. Työkyvyn heikentymistä arvioitaessa otetaan huomioon työntekijän jäljellä oleva kyky hankkia itselleen ansiotuloja sellaisella saatavissa olevalla työllä, jota työntekijän voidaan kohtuudella edellyttää tekevän. Tällöin otetaan huomioon myös työntekijän koulutus, aikaisempi toiminta, ikä, asuinpaikka ja muut näihin rinnastettavat seikat. Arvioitaessa 60 vuotta täyttäneen työntekijän oikeutta työkyvyttömyyseläkkeeseen painotetaan työkyvyttömyyden ammatillista luonnetta.
Työtapaturma- ja ammattitautilaki (459/2015)	Vahingoittuneella on oikeus tapaturmaeläkkeeseen vahinkopäivän vuosipäivästä alkaen, jos työkyvyn voidaan arvioida vahingon vuoksi heikentyneen vähintään 10 prosenttia. Työkyvyn heikentymistä arvioitaessa otetaan huomioon vahingoittuneen jäljellä oleva kyky hankkia itselleen ansiotuloja sellaisella saatavissa olevalla työllä, jota vahingoittuneen voidaan kohtuudella edellyttää tekevän. Tällöin otetaan huomioon vahingoittuneen koulutus, aikaisempi toiminta, ikä, asuinpaikka ja muut näihin rinnastettavat seikat.

[1] Taulukossa ei kuvata julkisten alojen eläkelain (81/2016), merimieseläkelain (1290/2006), yrittäjän eläkelain (1272/2006), maatalousyrittäjän eläkelain (1280/2006), maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautilain (873/2015), työttömyysturvalain (1290/2002) eikä sotilasvammalain (404/1948) työkyvyttömyyden määritelmiä.



VARMA