



TYKY – työkyky, hyvinvointi ja todellinen huolenpito

Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla (TYKY) tarkoitetaan kaikkea toimintaa, jolla pyritään vaikuttamaan terveyteen, työ- ja toimintakykyyn, hyvinvointiin ja tuottavuuteen. Hyvä työkyky lisää työn tehokkuutta ja tuottavuutta sekä vähentää sairauspoissaoloja ja tuotannon häiriöistä aiheutuvia kustannuksia. Hyvä työkyky nähdään työhyvinvoinnin perustana. (Lähde: Euroopan työturvallisuus- ja työterveysvirasto)

On hyvä, että työntekijöistä edes yritetään pitää huolta. Silti virallinen TYKY-määritelmä on silmiinpistävän yksipuolinen. Sen ydin ei ole työntekijän hyvinvointi, vaan yrityksen tuottavuus. Jokainen sana seuraavassa virkkeessä palvelee ensisijaisesti yritystä:

“Hyvä työkyky lisää työn tehokkuutta ja tuottavuutta ja vähentää sairauspoissaoloja ja muita tuotannon häiriöistä yritykselle aiheutuvia kuluja.”

Tällainen huolenpito ei ole aitoa – eikä se myöskään tuota pitkäkestoista tulosta.

Jos TYKY-toiminnan lähtökohtana olisi vilpittön huoli ihmisestä, yritys hyötyisi siitä paljon enemmän. Sillä **miksi** ja **miten** ihmisistä pidetään huolta, on ratkaiseva merkitys. Huolehditaanko työntekijästä siksi, että se on inhimillisesti oikein – vai siksi, että hän jaksaisi puristaa vielä hieman enemmän irti itsestään? Näiden kahden välillä on valtava ero.

Sairauden näkeminen pelkkänä tuotannon häiriönä ei ole huolenpitoa. Sama pätee valtioihin. Kansasta huolehtiminen siksi, että on pakko, koska laki vaatii tai koska halutaan kalastella ääniä, on täysin eri asia kuin huolehtiminen terveistä arvoista käsin. Lopputulos on myös täysin erilainen.

Liian monessa yrityksessä työntekijän masennus, uupumus tai pahoinvointi sivuutetaan niin kauan kuin hän jaksaa pysyä sorvin ääressä. Ongelmia aletaan hoitaa vasta, kun tehokkuus tai työn jälki heikkenee. Tämä on yksi keskeinen syy siihen, miksi niin moni uupuu jo kauan ennen eläkeikää.

TYKY-toiminta keskittyy usein oireisiin, ei ihmiseen. Siksi sen vaikutukset jäävät heikoiksi – ja joskus se jopa pahentaa ongelmaa, jota se yrittää ratkaista. Auttamisen täytyy olla aitoa. Lain pakottama tai näennäinen huolenpito tuottaa korkeintaan pinnallisen ja lyhytaikaisen hyödyn.

Kokonainen ihminen, ei pelkkiä oireita

TYKY ei myöskään huomioi ihmistä kokonaisuutena. Ihminen ei parane hoitamalla pelkkiä työkykyä heikentäviä oireita. Jos työntekijällä on jatkuvaa päänsärkyä, annetaanko hänelle vain lääkkeitä, jotta hän pystyy jatkamaan työntekoa – vai etsitäänkö päänsäryn todellinen syy, joka voi liittyä myös työn ulkopuoliseen elämään? Oireiden tukahduttaminen ei ole hoitamista.

Systeemin orjat

Monet asiat, joita teemme – TYKY-koulutukset, kuntoilu, lääkärikäynnit, lääkkeet, ravintolisät, terapiat ja stressinhallinta – ovat kalenterissamme vain siksi, että ne pitävät meidät työkykyisinä.

Yhteiskunta on kehittynyt järjestelmäksi, jossa lähes kaikki tekemisemme on joko työtä tai työtä tukevaa toimintaa. Todellista vapaa-aikaa siihen mitä todella haluamme tehdä, on yhä vähemmän. Olemme systeemin orjia.

Aiemmin uskottiin, että erilliset konttorit aiheuttivat pahoinvointia. Seinät kaadettiin ja syntyivät avokonttorit. Nyt huomataan, että niissä oireillaan ja sairastellaan ehkä vielä enemmän. Seuraavaksi keksitään kenties ”suljettu avokonttori”.

Mutta entä jos ongelma ei ole seinissä? Entä jos etsimme syytä jälleen väärästä paikasta? Kunpa työpahoinvointi ratkeaisi vain siirtelemällä kalusteita.

Todellisuudessa oireilu johtuu suurelta osin siitä, että emme tee työtä, joka on lähellä sydäntämme. Ihmistä ei ole luotu istumaan kahdeksaa tuntia päivässä paikallaan tuijottamassa näyttöä ja pyörittelemässä papereita. Lisäksi ihmisen elinkaari on nykyään huomattavasti pidempi kuin aiemmin, eikä ole ihme, että kyllästymme jopa mielekkäisiin ammatteihin vuosikymmenten jälkeen.

Työpahoinvoinnin syitä on turha etsiä loisteputkista, avokonttoreista tai ergonomiasta. Ongelman ydin on se, että emme elä emmekä työskentele meille luonnollisella tavalla. Olemme meille epämiellyttävien töiden vankeja.

Työuupumuksen juuret

Ihmisnisäkäs on elänyt vapaana noin kaksi miljoonaa vuotta. Suurimman osan tästä ajasta olemme liikkuneet, metsästäneet ja olleet osa luontoa. Vasta viimeiset 5 000–10 000 vuotta olemme eläneet paikallaan, ja vasta reilut sata vuotta olemme istuneet pitkiä aikoja päivittäin.

Nykyihminen istuu autossa, junassa tai bussissa matkalla töihin, istuu työpäivän, istuu kotimatkan ja istuu illalla television tai tietokoneen ääressä. Tämä on täysin vastoin biologista perusolemustamme. Ei ole ihme, että sairastamme sekä fyysisesti että henkisesti.

Kun vertaamme ihmisen elämää luonnossa elävien eläinten vapauteen, ei ole yllättävää, että oireilemme kiireen ja työn vankeudessa. Ihmisen luonnollinen tila on vapaus.

Ennen teollistumista useimmissa ammateissa tehtiin monia eri työvaiheita. Maatilalla tehtiin kaikki itse. Kärrynrakentaja teki lähes koko kärryn. Lääkäri hoiti kaikenikäisiä potilaita. Seppä takoi kaiken aina hevosenkengistä työkaluihin. Ompelija ompeli kokonaisen vaatteen.

Automaatio, liukuhihnat, robotit ja tietokoneet ovat pilkkoneet työn merkityksettömiksi osiksi. On vaikea motivoitua painamaan samaa poljinta tai tekemään samaa muutaman sekunnin mittaista työvaihetta vuodesta toiseen.

Kaikki tämä tekee työstä ja elämästä yksitoikkoista. Alamme vastustaa niitä molempia. Työn vastustaminen vie loputkin energiamme – ja juuri tätä TYKY-toiminnan tulisi ymmärtää.

Jos Rooman ajan kaleeriorjalta olisi kysytty, pitikö hän työstään, vastaus olisi ollut selvä. Kuinka kaukana moni nykytyö on kaleeriorjan työstä? Ihminen on sidottu työpisteeseen tekemään tylsää, merkityksetöntä työtä. Ainoa ero on, että nykyään saamme palkaksi tavaraa ja lomamatkoja.

Vuorotteluvapaa ja todellinen huolenpito

Vaikka saisi tehdä unelmatyötään, työn ei tulisi täyttää koko elämää. Tauot ja irtiotot ovat välttämättömiä. Jos valtiovalta haluaisi aidosti huolehtia kansalaisista, vuorotteluvapaan ehtoja kevennettäisiin.

Sen sijaan vuorotteluvapaan ehtoja on kiristetty. Työhistoriaa vaaditaan lisää, yläikärajoja asetetaan ja säästöjä haetaan. Vuonna 2012 vuorotteluvapaan kustannukset olivat 152 miljoonaa euroa. Ehtojen kiristämisellä arvioitiin säästettävän 22–26 miljoonaa euroa vuodessa – summa, jonka valtio pystyy tuhlaamaan muutamassa tunnissa. Tämä kertoo selvästi, mikä on tärkeintä: raha, ei ihminen.

Mitä voimme tehdä?

Ihannetilanteessa työnantaja ymmärtäisi, että terve ja motivoitunut työntekijä on arvokas, ja mahdollistaisi kouluttautumisen uusiin tehtäviin yrityksen sisällä.

Kaikilla ei ole varaa ottaa vuorotteluvapaita, mutta yllättävän moni voisi muutaman vuoden suunnittelulla luoda itselleen enemmän vapautta: kuluttaa vähemmän, säästää, maksaa velat pois ja tehdä joustavan suunnitelman tulevaisuutta varten.

Varhaiseläke ei sovi kaikille. Monille eläke saattaa tuntua tyhjältä, etenkin jos koko identiteetti on rakentunut työn varaan. Eläkkeelle siirtyminen vaatii uuden asenteen. Lisäksi on karvas totuus, että moni 65-vuotias ei ole enää siinä kunnossa, että pystyisi nauttimaan eläkkeestä kuten oli suunnitellut.

Myös monet yrittäjät sinnittelevät työssään kuolemaansa asti, koska uskovat yrityksen kaatuvan ilman heitä. Usein yritys pärjäisi jopa paremmin, jos vastuu siirtyisi nuoremmille. Yrittäjällä on parhaat mahdollisuudet keventää taakkaa: myydä osa yrityksestä, siirtyä osa-aikaiseksi tai toimia konsulttina.

Kaikkein parasta on löytää työ, jota tekee aidosta kiinnostuksesta. Sitä voisi tehdä vaikka ilmaiseksi – koko elämän ajan.

UAD-näkökulma

UAD-yhteiskunnassa työntekijöistä pidetään aidosti huolta, koska aito huolenpito on inhimillistä. Vapaus valita oma elämän- ja työpolku synnyttää hyvinvointia, motivaatiota ja menestystä koko kansakunnalle.

UAD-malli.org