

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Karttunen Sari
Lemmetyinen Anna-Kaisa

IKÄÄNTYNEIDEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖKYVYN TUKEMINEN SIUN
SOTESSA

Opinnäytetyö
Toukokuu 2021



OPINNÄYTETYÖ
Toukokuu 2021
Sosiaali- ja terveystalouden kehittäminen ja johtaminen
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijät
Sari Karttunen
Anna-Kaisa Lemmetyinen

Nimeke
Ikääntyneiden työntekijöiden työkyvyn tukeminen Siun sotessa

Toimeksiantaja
Siun sote – Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalouden kuntayhtymä

Tiivistelmä

Ikääntyminen vaikuttavaa työntekijän työkykyyn fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn, terveyden ja voimavarojen muutoksina. Hyvällä ikäjohtamisella tuetaan yksilöllisesti henkilöstön työkykyä, ennaltaehkäistään työkyvyttömyyttä ja tällä osaltaan huolehditaan organisaation toimintaedellytyksistä. Siun sotessa iäkkäiden työntekijöiden määrä lisääntyy lähivuosina runsaasti, joten heidän työkykynsä tukemiseen oli tarpeellista kiinnittää huomiota. Tavoitteena oli luoda ikäohjelma 55-vuotiaille työntekijöille työkykyä edistäville ja tukeville toimilla. Opinnäytetyön toimeksiantaja oli Siun soten työhyvinvointipalvelut.

Opinnäytetyön aineistona hyödynnettiin valmista vuosittaista Työterveyslaitoksen toteuttamaa ja analysoimaa Mitä Siulle kuuluu? -työhyvinvointikyselyä. Sen tuloksia käytetään Siun sotessa henkilöstöjohtamisen tukena ja toiminnan suunnittelussa. Mitä Siulle kuuluu? -kyselystä tähän opinnäytetyöhön valituilla kysymyksillä selvitettiin, miten ikääntyneet kokivat oman terveytensä ja työkykynsä tilan, työnsä ja työyhteisönsä toimivuuden sekä kokemuksensa johtamisesta.

Tämän opinnäytetyön tuloksissa ikääntyneillä työntekijöillä tarkoitettiin yli 50-vuotiaita. Ikääntyneen työntekijän työkyky rakentui yksilöllisistä asioista. Siihen vaikuttivat työntekijän henkilökohtainen terveys, hyvinvointi ja asenteet, työ ja työolosuhteet, esimiestyö ja johtaminen sekä työyhteisö ilmapiireineen. Työkyvyn tukemisessa työterveyshuolto on tärkeässä roolissa. Opinnäytetyön tulosten pohjalta laadittiin Siun sotelle ehdotus työkykyä tukevasta ikäohjelmasta konkarityöntekijöille.

Kieli
suomi

Sivuja 71
Liitteet 4
Liitesivumäärä 12

Asiasanat
ikääntyminen, ikäjohtaminen, työkyky



THESIS
May 2021
Master's Programme in Development and Management of Health Care and Social Services

Tikkarinne 9
FI-80200 JOENSUU
FINLAND
+ 358 13 260 600

Authors

Sari Karttunen
Anna-Kaisa Lemmetyinen

Title

Supporting Work Ability of Older Employees in Siun sote

Commissioned by

Siun sote – Joint Municipal Authority for North Karelia Social and Health Services

Abstract

Aging brings about changes in an employee's physical and mental functioning, health, and resources. With good age management, work ability is individually supported, incapacity for work is prevented and with these measures, the operational preconditions of the organization are secured. As the number of the older workers increases in Siun sote, it is necessary to pay attention to the supporting work ability. The aim was to create an age program for employees aged 55 and over to promote and support their work ability. The thesis was commissioned by Siun sote Occupational Well-Being Services.

The material used in this thesis was based on the survey "Mitä Siulle kuuluu? -Occupational Well-Being Survey", conducted and analysed annually by the Finnish Institute of Occupational Health. Its results are used to support and plan human resource management in Siun sote. The questions that were selected from the survey focused on exploring how older employees experience their own health and ability to work, the functioning of their own work and that of the work community, and how they perceive employer management.

In the results of this thesis, older employees refer to those aged 50 and over. The work ability is based on individual things. It is influenced by the employee's health, well-being and attitudes, working conditions, supervisory work, and the atmosphere in the work community. Occupational health care plays an important role in supporting work ability. Based on the results, a proposal was made for an age program to support work ability in older employees.

Language
Finnish

Pages 71
Appendices 4
Pages of Appendices 12

Keywords

ageing, age management, working ability

Sisältö

1	Johdanto	7
2	Ikääntyminen ja työelämä	8
2.1	Ikääntyneen työntekijän terveys ja toimintakyky	9
2.2	Ikäjohtaminen	10
2.3	Yhteisöllisyys työkykyä tukemassa	12
2.4	Ikäohjelma	14
3	Työhyvinvointi ja työkyky	15
4	Elintapojen ja palautumisen vaikutus työkykyyn	18
4.1	Uni	19
4.2	Liikunta	20
4.3	Palautuminen ja rentoutuminen	22
4.4	Ravitsemus	24
4.5	Tupakka ja alkoholi	25
5	Työkyvyn tukeminen Siun sotessa	27
5.1	Työkykyjohtaminen	28
5.2	Ennakoiva työkyvyn tukeminen	29
5.3	Varhaisen välittämisen toimintaperiaate	30
5.4	SISU-työn toimintamalli	32
5.5	Työkykylähtöinen tehtävien uudelleen järjestely	33
5.6	Osatyökyvyttömyyseläke	34
5.7	Työnohjaus	35
6	Työterveyshuolto työkykyä tukemassa	35
7	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tehtävät	37
8	Opinnäytetyön menetelmälliset lähtökohdat	38
8.1	Kvantitatiivinen tutkimus	39
8.2	Mitä Siulle kuuluu? -aineiston esittely	42
9	Mitä Siulle kuuluu? -työhyvinvointikyselystä valitut kysymykset ja tulokset ..	44
9.1	Terveys ja hyvinvointi	45
9.2	Johtaminen	48
9.3	Työ	49
9.4	Työyhteisö	49
10	Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset	50
10.1	Terveys ja hyvinvointi työkykyä tukemassa	50
10.2	Johtaminen työkykyä tukemassa	52
10.3	Työ työkykyä tukemassa	53
10.4	Työyhteisö työkykyä tukemassa	54
11	Pohdinta	55
11.1	Tulosten tarkastelua	55
11.2	Opinnäytetyöprosessin arviointia	59
11.3	Eettisyys ja luotettavuus	61
11.4	Jatkokehittäminen	64
12	Ehdotus työkykyä tukevasta ikäohjelmasta konkari- työntekijälle	65
	Lähteet	68

Liitteet

Liite 1	Mitä Siulle kuuluu? -työhyvinvointikyselystä valitut kysymykset
Liite 2	Ikäohjelmaproessi

Liite 3 Ehdotus ikäohjelmasta
Liite 4 Konkarin työkyky -lomake

1 Johdanto

Työntekijän ikääntymisen mukanaan tuomat muutokset ovat vaikuttamassa hänen työkykyinsä. Hyvä työkyvyn ja työhyvinvoinnin johtaminen huomioi eri-ikäisten työntekijöiden elämäntilanteet, tarpeet ja voimavarat työssä. Tällaisessa organisaatiossa työ suunnitellaan yksilöllisesti ja työntekijällä itsellään on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. (Andersson, Haggrén, Haring, Lantola, Marttila, Schugk & Työläjäarvi 2013, 6–8.)

Ikäjohtaminen tulisi mieltää henkilöstövoimavarojen johtamiseksi, jossa ikäsidonnaiset tekijät huomioidaan niin, että ne edistävät sekä organisaation tavoitteita että työntekijöiden hyvinvointia. Ikäjohtamisen avulla pyritään hyödyntämään ja vahvistamaan henkilöstöresursseja sekä ehkäisemään ennakoitua työkyvyn alentumista ja siitä johtuvaa työkyvyttömyyttä. (Lundell, Tuominen, Hussi, Klemola, Lehto, Mäkinen, Oldenbourgh, Saarelma-Thiel & Ilmarinen 2011, 290.) Käytännössä tämä merkitsee sitä, että ikäsidonnaiset asiat huomioidaan organisaation henkilöstöstrategiassa sekä päivittäisjohtamisessa. (Lundell ym. 2011, 296).

Ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn tukemiseen nähdään tarvetta Siun sotessa ja opinnäytetyön toimeksianto saatiin Siun soten työhyvinvointipalveluista. Tässä opinnäytetyössä suunnitellaan malli ikäohjelmasta, minkä tarkoituksena on tukea yli 55-vuotiaiden työntekijöiden työkykyä ennakoivasti. Sen avulla tuetaan työssä jaksamista viimeisten työvuosien aikana ennen eläköitymistä. Toimeksiantajan toive hyödyntää vuoden 2020 Mitä Siulle kuuluu? -työhyvinvointikyselyn (MSK- kysely) tuloksia vaikutti siihen, että opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvantitatiivinen menetelmä. Kysely toimii keskeisenä henkilöstöjohtamisen työkaluna Siun sotessa ja se toistetaan henkilöstölle vuosittain.

Siun sotessa henkilöstöjohtamisen työvälineenä toimii henkilöstöstrategia, minkä lähtökohdana on hyvinvoiva henkilökunta, joka aikaansaa tuloksellisuutta,

tuottavuutta ja laatua. Henkilöstöstrategian yhtenä painopisteenä on työhyvinvoinnin lisäksi työkyvyn johtaminen. (Siun sote 2019a, 3.) Työkykyjohtamisen tärkein tarkoitus on organisaation toimivuuden turvaaminen, joten selkeä johtaminen, töiden uudelleen järjestely ja kaikille yhteiset toimintasäännöt nähdään merkittäväksi työhyvinvoinnin tekijäksi. Myös omaan työhön vaikuttaminen ja luottamusta herättävä ilmapiiri sekä avoin keskustelukulttuuri edesauttavat asiaa. (Siun sote 2020a, 3.)

Työntekijöitä Siun sotessa on noin 7 800, joista 31 prosenttia kuuluu suurimpaan ikäryhmään 50–59-vuotiaat. (Siun sote 2021a, 4.) Vuoden 2019 henkilöstötilinpäätöksen mukaan iäkkäimmät työntekijät toimivat Ikäihmisten palveluissa ja heistä noin puolet on yli 50-vuotiaita. Ikäihmisten toimialueella oli eniten työkyvyttömyydestä johtuvia poissaoloja, joita oli 29 prosenttia kaikista poissaoloista. (Siun sote 2020b, 8–9). Kevan tilastojen (2021) mukaan julkiselta alalta työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vuonna 2020 noin 5 500 henkilöä. Heistä 29 prosenttia kuuluu ikäryhmään 50–59-vuotiaat ja 12 prosenttia 60 ja yli -vuotiaisiin. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja mielenterveyden häiriöt olivat kaksi sairausryhmää, mitkä selvästi eniten aiheuttivat työkyvyttömyyseläkkeitä.

2 Ikääntyminen ja työelämä

Ihmisen ikää kuvattaessa voidaan käyttää neljää eri lähestymistapaa: kronologinen, biologinen, psykologinen ja sosiaalinen ikä. Yleisimmin käytössä oleva tapa on kronologinen eli kalenteri-ikä. Se kuvaa elinaikaa vuosina syntymästä tähän hetkeen. Ikää kertyy kaikille ihmisille tasapuolisesti. Kalenteri-ikää käytetään lainsäädännössä määrittelemään esimerkiksi täysi-ikäisyyttä, oikeutta äänestää vaaleissa tai rikosoikeudellista vastuuta. Myös eri ikäryhmiin luokittelut (lapset, nuoret, keski-ikäiset, vanhat) tehdään kalenteri-ikä perusteella. Biologinen ikä kuvaa elimistön toimintakykyä. Ikääntyessä kehossa tapahtuu solutasolla havaittavia muutoksia, jotka vaikuttavat esimerkiksi fyysisen ja psyykkiseen toimintakykyyn, aistitoimintoihin sekä kehon rakenteeseen. Fyysinen toimintakyky alkaa heikentyä prosenttiyksikön verran vuosittain 25 ikävuodesta

lähtien. Biologiseen ikään vaikuttavat perimä, elintavat ja elinympäristö. Sitä voidaan tutkia erilaisilla toimintakykytesteillä, joissa tuloksia verrataan ikäryhmän standardeihin (Lundell ym. 2011, 28–29.) Psykologinen ikä kuvaa koettua ikää. Koetulla iällä on merkitystä ihmisen ikäasenteeseen ja sillä on myös ennustearvoa hyvinvoinnista sekä uskosta tulevaisuuteen, jotka kytkeytyvät terveyteen. (Ilmarinen 2006, 64, 67.) Sosiaalinen ikä määrittyy yhteiskunnan ja kulttuurin vaikutuksesta. Se kuvaa erilaisia rooleja tai normeja, mitä odotetaan tietyltä ikäryhmältä. Ikänormit ohjaavat monissa kulttuureissa esimerkiksi nuorempia osoittamaan kunnioitusta vanhempaa ikäpolvea kohtaan. (Lundell ym. 2011, 32.)

Ikääntyvästä työntekijästä puhuttaessa tarkoitetaan yli 45-vuotiaita henkilöitä. Ilmarisen (2006, 60) mukaan siihen löytyy perustelut sekä käytännöstä että tutkimuksesta. 40–50 ikävuoden vaiheilla alkaa ihmisen toimintakyvyssä ja terveydessä tulla muutoksia. Nämä vaikuttavat ihmisen voimavaroihin ja sitä kautta työkykyyn. Toisaalta tässä vaiheessa muutoksiin pystytään vielä hyvin vaikuttamaan. Ikääntyneellä työntekijällä kuvataan yli 55-vuotiasta työntekijää. Tässä vaiheessa kahdella kolmasosalla tuon ikäisistä on 1–2 jatkuvaa työkykyyn vaikuttavaa oiretta, jotka ovat lääkärin toteamia. Eläkkeelle jäämisen ajatukset voimistuvat 50–58-vuotiailla. Tällöin ennakoivilla toimintakykyä edistävillä toimilla alkaa olla kiire.

2.1 Ikääntyneen työntekijän terveys ja toimintakyky

Työntekijän hyvän työkyvyn olennainen tekijä on terveydentila. Sen heikentyessä voi toimintakykyyn tulla sellaisia muutoksia, jotka rajoittavat tai huonontavat työkykyä. (Koskinen, Martelin, Sainio & Gould 2010, 51.) Ihmisen ikääntyessä kehossa tapahtuu rakenteellisia muutoksia. Tavallisesti pituus lyhenee, painoa tulee lisää ja vyötärön ympäryys voi kasvaa. Painon nousu ja lihavuus lisäävät riskiä sairastua moniin sairauksiin. (Lundell ym. 2011, 101.) Ikääntyneillä työntekijöillä esiintyy entistä enemmän tuki- ja liikuntaelimestön suorituskyvyn muutoksia, kuten lihasvoiman vähenemistä, nivelien ja selkärangan liikkeen heikentymistä. Myös tekniikka toimia ja työskennellä heikentyy. Tapaturmien ehkäi-

semiseksi ja ruumiillisten vammojen välttämiseksi olisi hyvä vähentää työkuormaa fyysistä työtä tekevillä ikääntyvillä. Säännöllisen liikunnan avulla on mahdollista lieventää ja hidastaa näitä iän mukanaan tuomia muutoksia. (Lundell ym. 2011, 105.)

FinTerveys 2017 -raportin mukaan työikäisen 18–64-vuotiaan väestön työkyky pysyi entisenlaisena ajanjaksolla 2011–2016 tarkastellen sitä työn psyykkisten ja fyysisten vaatimusten kannalta. Ikääntyvän työkyky heikkenee, mutta reilusti yli puolet 60–69-vuotiaista kokee olevansa vielä aivan työkykyisiä. Tulevaisuuden hyvinvointipolitiikan ja terveydenhuollon ratkaiseva tehtävä on työntekijöiden jäljellä olevan työkyvyn tukeminen ja työn muuttaminen työntekijän tarpeiden mukaiseksi. (Koskinen & Sainio 201, 134.)

Alankomaissa tehdyssä tutkimuksessa todettiin, että vanhemmilla työntekijöillä, joilla oli matala tai keskitason koulutus, oli myös enemmän masennusoireita sekä toiminnan rajoituksia. Tutkimuksen mukaan on suositeltavaa tehdä työpajoilla sellaisia muutostoimenpiteitä, joilla saadaan työoloja parannettua. Näin saadaan iäkkäiden työntekijöiden välisiä terveyseroja vähennettyä ja hyvää työterveyttä pidettyä yllä. Tämä korostui erityisesti matalammin koulutettujen kohdalla. (de Breij, Huisman & Deeg 2020.)

Monissa työtehtävissä ei ole suurtakaan merkitystä ikääntymisen tuomilla toimintakyvyn muutoksilla, varsinkaan terveillä työikäisillä, koska muutokset ovat usein niin lieviä. Monenlaisia eroja toimintakyvyssä saattaa kuitenkin olla. Työn kuormittavuutta voidaan tällöin säätää yksilöllisten tarpeiden mukaan esimerkiksi erilaisin ergonomisin menetelmin, työympäristöä muuntamalla tai erityistarpeet huomioivalla työvuorosunnittelulla. (Lundell ym. 2011, 91.)

2.2 Ikäjohtaminen

Euroopassa on huomio kiinnittynyt työvoiman ikääntymiseen ja siihen, miten eläköitymisen vuoksi työvoima alkaa vähentyä. On alettu kiinnittämään huo-

miota ennen kaikkea työurien loppuvaiheessa olevien työntekijöiden työurien pidentämiseen. (Wallin 2014, 3.) Ikäjohtamisen perustaksi ajatellaankin usein ikääntyneiden työntekijöiden työkyvyn tukemista. Pitämällä huolta työntekijöiden työkyvystä, huolehditaan organisaation toimintaedellytyksistä ja samalla voidaan ennaltaehkäistä työkyvyttömyydestä aiheutuvia kustannuksia. Työntekijöiden työkyky merkitsee sitä, millaisia resursseja yrityksellä on käytettävissään ja miten motivoitunut sen henkilöstö on osaamisensa hyödyntämiseen organisaatiossa. (Lundell ym. 2011, 292.)

Työterveyslaitoksen (TTL) mukaan laadukkaalla ikäjohtamisella tarkoitetaan eri-ikäisten työntekijöiden odotuksien ja tarpeiden huomioimista henkilöstöjohtamisessa. Erilaisissa elämäntilanteissa ja työuran vaiheissa suhtautuminen työhön vaihtelee ja näkemykset työtä kohtaan muuttuvat. Työntekijät omaavat erilaisia vahvuuksia, mutta heillä esiintyy myös yksilöllisiä tuen tarpeita. Ikäjohtaminen ei ole pelkästään biologiseen ikään liittyvää, sillä samanikäisten tilanteet voivat olla täysin toisistaan poikkeavat. Terveydellä ja työkyvyllä on vaikutusta siihen, kuinka työntekijä pystyy panostamaan kulloinkin työhönsä. Ihannetilanteessa jokainen työyhteisössä pystyy toimimaan omien voimavarojensa mukaisesti. (TTL 2021a.) Johtamisella ja työyhteisöllä on keskeinen merkitys työntekijän henkilökohtaisten resurssien kehittämisessä. Ikäystävällinen ilmapiiri hyödyntää ikämoninaisuuden tuoman erilaisuuden ja tällaisessa työyhteisössä niin nuori kuin iäkäsikin työntekijä tukevat toistensa työkykyä. Tällainen palvelee organisaation näkökulmasta katsottuna kaikkien työntekijöiden työkykyä ja työssäjaksamista. (Lundell ym. 2011, 12–13.)

Työyhteisössä kannattaa pohtia, millainen johtaminen ja käytänteet tukevat henkilöstön työssäjaksamista ja työmotivaatiota erilaisissa tilanteissa. Kokeneille työntekijöille on tärkeää heidän työkokemuksensa ja asiantuntemuksensa arvostaminen. (TTL 2021b.) Tutkimusten mukaan työilmapiirin merkitys työuran jatkumiselle on suuri. Eri-ikäiset odottavat johtamiselta erilaisia asioita. Kokemusta arvostava esimiestyö, mikä ottaa huomioon työntekijän vahvan työkokemuksen, korostuu yli 50-vuotiaiden työntekijöiden kohdalla. He haluavat olla vaikuttamassa oman työnsä järjestämiseen siten, että se on heidän osaamisensa ja voimavarojen mukaista. On tärkeää huolehtia hyvän johtamisen avulla

riittävästä resursseista. Johtaminen arvostavan vuorovaikutuksen avulla voi saada aikaiseksi kuulluksi tulemisen kokemuksen työntekijälle. Työuran aikais- ten positiivisten ja negatiivisten kokemusten perusteella voidaan ennakoida työntekijän työuran jatkumista. (Sosiaalialan työnantajat 2015, 3–4.)

Organisaatiossa on hyvä tehdä henkilöstövoimavaroihin liittyvä johtamisen suunnitelma, missä on kiinnitetty huomiota ikään liittyviin asioihin. Tällainen suunnitelma viestii siitä, että kaikenikäisiä ja erilaisissa työuran vaiheissa olevia työntekijöitä arvostetaan. (TTL 2021b.) Ikäystävällinen esimiestyö mahdollistuu, kun organisaation ylin johto huomioi asian laatiessaan henkilöstöstrategiaa. Organisaation ikäohjelmalla voidaan kiinnittää huomiota esimerkiksi johonkin erityiseen ikäryhmään tai vaikkapa tiettyyn työuran vaiheeseen. Tällaisen positiivisen, jonkun tietyn ryhmän erityiskohtelun syynä voi olla organisaatiossa aivan erityinen tarve. (TTL 2021a.)

2.3 Yhteisöllisyys työkykyä tukemassa

Työyhteisössä eri-ikäisiä työntekijöitä yhdistää mielenkiinto yhteistä tehtävää kohtaan. Ikäpolvien välillä olevat erot eivät olekaan niin merkityksellisiä, kun voidaan samaistua yhteisiin arvoihin ja tavoitteisiin. Silloin yhteenkuuluvuuden tunne voimistuu ja kehittyy yhteinen identiteetti. (Lundell ym. 2011, 354.)

Yksilöiden ja työyhteisön kehittyminen ovat sidoksissa yksilöiden oppimiseen. Yksilön ammatillinen kehittyminen on sidoksissa siihen, voiko työntekijä osallistua työyhteisön toimintaan ja kuuluuko hänen tekemäänsä työhön urakehitysvaiheeseen olennaisia haasteita. Ikänäkökulmasta katsottuna työuran eri vaiheissa olevien henkilöiden osaamista hyödynnetään organisaation tavoitteiden mukaisesti, mutta myös työntekijän ammatillisen kehittymisen näkökulmasta. Yhteisöllinen oppiminen ja kehittyminen tarkoittaa kokemuksien kautta oppimista ja innovatiivista tapaa ratkaista haasteita työyhteisöissä. Yhteisten kokemusten pohdiskelu vaatii aikaa ja halua käydä asioita läpi yhdessä. (Lundell ym. 2011, 353–354.)

Hyvin toimivan työyhteisön keskeinen piirre on korkea sosiaalinen pääoma, mikä ilmenee työyhteisössä juuri yhteisinä arvoina ja keskinäisenä luottamuksena sekä arvostuksena. Aktiivinen yhteinen tekeminen ja yhteisesti jaetut kokemukset synnyttävät sosiaalisen pääoman. Työyhteisön selkeillä toimintasäännöillä ja laadukkaalla johtamisella on sitä edistävä vaikutus. Tulevaisuuden menestyvissä työyhteisöissä on tällaista aineetonta pääomaa, mitä kannattaa ehdottomasti tukea ja kehittää. Tällaisissa työpaikoissa henkilöstön työnjälki on laadukasta, mikä näkyy myös asiakkaiden tyytyväisyytenä. Myös henkilöstön sairastavuutta on vähemmän ja työntekijät eläköityvät myöhemmin. (Manka & Larjovuori 2013, 6–10.)

Myös Oksasen (2009, 5) mukaan työyhteisön korkealla sosiaalisella pääomalla saattaa olla myös terveyttä edesauttava vaikutus. Vastaavasti matalan sosiaalisen pääoman omaavissa työyhteisöissä on suurempi riski sairastua masennukseen, minkä vuoksi on tärkeää kohentaa työpaikoilla sosiaalista pääomaa. Työyhteisöissä kannattaa panostaa sellaisiin toimintoihin, jotka auttavat työntekijöitä avarakatseisuuteen ja parempaan vuorovaikutukseen keskenään.

Ikästrategia-hankkeen raportin mukaan ikääntyneiden työntekijöiden mielestä työmotivaatiota vahvasti lisäävä tekijä työtehtävien lisäksi on yhteisöllisyys, työilmapiiri ja työkaverit. Työkavereilta saatu apu ja tuki sekä arvostus innostavat, kun taas huono työilmapiiri vaikuttaa yli tiimirajojen ja heikentää runsaasti työmotivaatiota. Johtamiseen liittyen ikääntyneet työntekijät toivoivat saavansa enemmän palautetta esimiehiltään tekemästään työstä. Vähäisenä arvostuksena he kokivat myös sen, jos heidän osaamistaan ei osattu hyödyntää riittävän paljon tai he eivät saaneet itse olla päättämässä asiantuntijuuteensa liittyvissä asioissa. Näin sen ei kuuluisi olla asiantuntijatehtävissä. (Peltonen & Wallin 2014, 23–24.) Luottamusta kohentavia toimia on hyvä lisätä työntekijöiden ja esimiesten kesken (Oksanen 2009, 5).

2.4 Ikäohjelma

Työurien pidentäminen on tullut keskeiseksi kaikilla sektoreilla ja toimialoilla (Työturvallisuuskeskus 2021, 12). Yritykset, jotka pitävät huolta työpaikkansa työhyvinvoinnista ja tuottavuudesta ovat huomioineet toiminnassaan ja sen kehittämisesä henkilöstön ikärakenteen. Ikänäkökulmia painottavia kehittämistoimenpiteitä ja toimintasuunnitelmia voidaan sisällyttää yritykselle laadittavaan ikäohjelmaan. Tällaisesta näkökulmasta, jossa työntekijöiden ikärakenne nähdään yrityksen voimavarana, hyötyy sekä työnantaja että henkilöstö. (Andersson ym. 2013, 3.) Yrityksen kannalta katsottuna ikäohjelmalla saavutettavina etuina voidaan pitää sosiaalivakuutusmaksujen pienentymistä, henkilöstön vaihtuvuuden ja siitä johtuvien häiriöiden vähenemistä. Sillä on myös rekrytointia edesauttava vaikutus ja ehkäpä tärkeimpänä asiana, se parantaa työn tuottavuutta. Henkilöstön näkökulmasta katsottuna ikäohjelmalla ja työntekijän työuran jatkumisella on tulotasoa nostava vaikutus, mutta myös työn merkityksellisyyden ja laadukkaamman elämän kokemisen vaikutus. (Andersson ym. 2013, 6.)

Työturvallisuuskeskuksen (TTK) selvityksen mukaan yrityksen ikärakenteella, työvoiman tarpeella ja saannilla on ollut keskeinen merkitys siihen, miten tällainen ikäohjelma painottuu (TTK 2021, 12). Ikäohjelmaan sitouttamisessa yrityksen tai organisaation on hyvä käyttää hyödyksi valmiita yhteistoimintarakenteita. Työnantajalle ja työntekijöille keskeisiä partnereita ikäohjelmaa laatiessa ovat työterveyshuolto ja työsuojeluyksikkö. Työyhteisöissä tapahtuvien vaikutusten ja tulosten kannalta on merkitystä sillä, miten koko organisaation tasolla onnistutaan toteuttamaan kaikille yhtenäinen ikäohjelma. Se tarkoittaa sitä, että yksittäistä työntekijää tuetaan terveyden ja osaamisen sekä työn ja työjärjestelyjen edistämisesä yhdessä sovitun ohjelman mukaisesti. Keskeisenä tässä ovat esimiehet, ja siksi heidän tietämystään tulisi kehittää. Ohjelman toteuttamisessa ei tarvitse tehdä uudenlaisia kehittämishankkeita, jos nykyiset henkilöstöasioiden menetelmät ovat käyttökelpoisia. (Andersson ym. 2013, 25–26.)

Ikäohjelma laaditaan jokaisen yrityksen omien lähtökohtien pohjalta, ja siinä voi painottaa jonkun tietyn ikäryhmän tarpeet ensisijaisesti, vaikkapa organisaation

ikärakenteeseen liittyen. Ohjelmaa laadittaessa on syytä kuitenkin huomioida lainsäädännölliset asiat sekä alaa koskevat työ- ja virkaehtosopimukset. (Andersson ym. 2013, 5.) Se voi sisältää ikänäkökulmaa vahvistavia kehittämistoimia, esimiesten ikäjohtamistaitojen kehittämistä sekä henkilöstön työyhteisötaitoja kohentavia toimia ikäystävällisyyteen liittyen. On tärkeää ottaa käytäntöön sellaisia menetelmiä, jotka antavat mahdollisuuden esimiehen ja työntekijän keskinäiselle vuorovaikutukselle. Keskeinen menetelmä siihen on kehityskeskustelut, joita on hyvä käydä pitkin työuraa. Niissä voidaan läpikäydä osaamiseen ja kehittymiseen liittyviä tarpeita, mutta myös työuraan, työhyvinvointiin sekä työkykyyn liittyviä asioita. Työuran lopulla on tärkeää suunnitella myös jäljellä olevia työvuosia, pohtia eläkkeelle siirtymistä sekä samalla valmistautua osaamisen ja ns. hiljaisen tiedon siirtämiseen. (Andersson ym. 2013, 3–4.)

On tärkeää, että ikäohjelmamalli luodaan yhdessä työnantajan ja työntekijöiden kesken. Vastuu työoloista ja henkilökunnasta sekä niiden kehittämisestä kuuluvat työnantajalle. Myös suunniteltavan ohjelman toteutus kuuluu työnantajalle, mutta henkilöstö on omalta osaltaan vastuullinen luomaan, valmistelemaan sekä toteuttamaan sitä. Ohjelman tarkistus ja päivittäminen on hyvä tehdä aika ajoin työnantajan ja työntekijöiden edustuksen kanssa yhteistyössä. Samalla on hyvä arvioida ikäohjelman toteutumista, tuloksia ja vaikuttavuutta. (Andersson ym. 2013, 28–29.)

3 Työhyvinvointi ja työkyky

Suomi on ollut työkykyä edistävässä asioissa viitoittamassa tietä muulle maailmalle jo kauan. Työkykyä ylläpitävää toimintaa on työnantajien ja työntekijöiden yhteistyössä tehty vuodesta 1989 alkaen, jolloin niin sanottu tyky-toiminta sai alkunsa. Vuosien myötä työkykyä ylläpitävä toiminta on monipuolistunut ja laajentunut työn ja työntekijöiden voimavarojen kehittämiseksi, ja 2000-luvun alkuvuosina painotus kehittämisessä muuttui työhyvinvointiin. (TTK 2021, 4.)

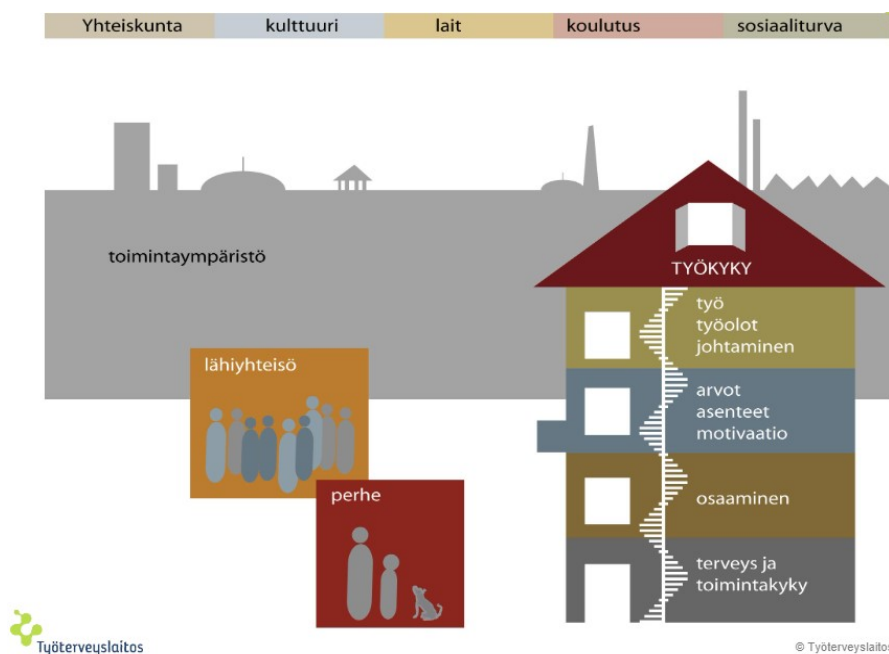
Työhyvinvointi ja työkyky ovat tärkeitä työntekijän työssä jaksamisen kannalta. Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) määrittelee työhyvinvoinnin kokonaisuudeksi, mikä koostuu työstä ja sen mielekkyydestä, työntekijän terveydestä sekä turvallisuudesta ja yleisestä hyvinvoinnista. Hyvällä ja kannustavalla johtamisella on työhyvinvointia lisäävä vaikutus, kuten myös työyhteisön hyvällä ilmapiiirillä ja työntekijän ammatillisella osaamisella. Työhyvinvoinnilla on selkeä yhteys työhön sitoutumiseen ja työn tuottavuuteen. Hyvinvoiva työntekijä jaksaa työssään paremmin, ja hän sairastaa vähemmän. (STM 2021.) Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan hyvin johdetussa organisaatiossa tehtävää työtä, jota voidaan tehdä turvallisesti ja terveellisesti. Työyhteisöissä ammattitaitoinen henkilöstö työskentelee tuottavasti. Heidän työnsä on tarpeellista sekä palkitsevaa, ja he kokevat myös, että työllä on heidän elämänhallintaansa tukeva vaikutus. (TTL 2021c.)

Vastaavasti työkyky määrittyy sen mukaan, missä yhteydessä sitä tutkitaan (Varma 2020, 27). Se on myös useamman tekijän tulos, mikä nähdään työntekijän voimavarojen ja työhön sekä työoloihin liittyvien vaatimusten tasapainoisena suhteena. Tiedetään, että työntekijän ammatillisen kehityksen kannalta mieleiset muutokset tukevat myös työkykyä. On tutkittu, että työntekijän henkilökohtaisilla tekijöillä, kuten iällä, sosioekonomisella taustalla, terveydellisillä tekijöillä ja elintavoilla sekä osaamisella on yhteys työntekijän työkykyyn, unohtamatta kulttuurisia tekijöitä. Työhön ja työoloihin liittyvistä voimavaratekijöistä ovat tärkeimpiä mielekäs työ, osaava johtaminen, työstä saatu palaute ja tuki niin esimiehiltä kuin työkavereilta. Työssä pitää olla myös riittävästi haasteita sekä vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksia. (Varma 2020, 3–4.)

Gouldin, Ilmarisen, Järvisalon ja Koskisen (2006, 311–312) mukaan työkyvylle ei ole yhtä aukotonta määritelmää, kattavaa menetelmää tai mittaria, millä se määritellään. Se on kokonaisuus, mikä on sidoksissa kulloiseenkin tilanteeseen ja kulttuuriin. Työkyvyn ymmärtäminen voi vaihdella eri ikäisten keskuudessa, myös sukupuolella voi olla merkitystä. Niin ikään eri ammateissa työskentelevät voivat arvioida työkyvyn eri tavoin, samoin kuin työssä käyvät ja työttömät. Parhaiten työkykyä voidaankin arvioida työntekijän omalla työkykyarviolla yhdistettynä se asiantuntija-arvioon.

Työkyky ja terveys liittyvät läheisesti toisiinsa, kun taas työkyvyttömyys liitetään sairauksiin. Ehkäisemällä sairauksia ja edistämällä terveyttä tuetaan työkykyä. Työntekijän myönteisiä voimavaroja ja työn positiivisia piirteitä kehittämällä esim. koulutuksen avulla, voidaan työkykyä parantaa. Myös työkyvyttömyydestä johtuvaa työstä poisjääntiä voidaan näin vähentää. Vaikka voimavarat vähenisivät, niin hyvä työ kannattelee työntekijän työkykyä. (Gould ym. 2006, 323.)

Ilmarisen (2006, 79) lähestymistapa asiaan rakentuu työkykytalon muodossa. Työkykyä voidaan kuvata talona (kuvio 1, TTL 2021d), jossa on neljä eri kerrosta. Talon pohjakerroksen muodostaa työntekijän terveys, fyysinen, psyykinen sekä sosiaalinen toimintakyky. Talon paino kohdistuu aina tähän kerrokseen. Työntekijän terveyden tai toimintakyvyn muutokset peilautuvat työkykyyn, joten työkyky on uhattuna, jos terveys heikkenee.



Kuvio 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2021d).

Osaaminen ja ammatilliset tiedot ja taidot rakentavat talon toisen kerroksen. Jatkuvalle ammattitaidon kehittämisellä ja osaamisen päivittämisellä voidaan vastata sen hetken haasteisiin työelämässä. Tällainen jatkuva oppiminen on edellytys työntekijän työkyvyn säilymiselle. (Ilmarinen 2006, 79.)

Työntekijän arvot, asenteet sekä motivaatio muodostavat talon kolmannen kerroksen. Täällä kohtaavat työ ja työntekijän omat voimavarat sekä muu elämä. Kolmas kerros on hyvin altis vaikutuksille. Mielekäs ja riittävän haasteellinen työ vahvistaa työkykyä. Vastaavasti, jos työ on pakollista, eikä vastaa työntekijän odotuksia, se heikentää työkykyä. (Ilmarinen 2006, 79; TTL 2021e.)

Ylin kerros kuvaa työtä, työoloja ja sen johtamista. Tämä on kaikista suurin ja painavin talon kerroksista, koska se painaa kuvaavasti kolmea alemmaa kerrosta. Neljäs kerros kuvaa konkreettisesti työn vaatimuksia ja työoloja, työyhteisön toimivuutta, sekä itse organisaatiota että esimiestyötä ja johtamista. Ylimmästä kerroksesta vastaavat esimiehet ja johtajat. (Ilmarinen 2006, 80; TTL 2021e.)

Kun kaikkia talon kerroksia kehitetään tasaisesti läpi työuran, silloin työkykytalo pysyy pystyssä ja työkyky säilyy hyvänä. Tämä edellyttää toimivaa yhteistyötä työntekijän ja esimiehen välillä, mutta myös koko työyhteisön välillä. Perheen, suvun sekä ystävien verkko ympäröi koko työkykytaloa. Myös yhteiskunnan rakenteet ja käytännöt vaikuttavat työntekijän työkykyyn. Vastuu työkyvystä jakautuu näin ollen työntekijän itsensä, organisaation ja koko yhteiskunnan kesken. (Ilmarinen 2006, 81; TTL 2021e.)

4 Elintapojen ja palautumisen vaikutus työkykyyn

Jokainen voi vaikuttaa omaan työkykyynsä elintavoillaan. Työyhteisön hyvinvointi, laadukas johtaminen ja mieluisa työ voivat parantaa työntekijän tunnetta omaa elämänhallintaansa kohtaan ja innostaa elämään terveellisemmin. Työntekijöitä on tärkeää motivoida huolehtimaan omasta hyvinvoinnistaan, koska sillä voi olla erityisen suuri merkitys niille työntekijöille, jotka eivät muutoin kiinnittäisi siihen juurikaan huomiota. Kannustamalla terveellisiin elintapoihin, voidaan tukea työntekijän työkykyä ja -hyvinvointia. Vähäinen arkiliikunta tulee huomioida kaikenlaista liikkumista tukemalla ja erilaisien liikuntaohjelmien avulla. Päihteiden käyttö tulisi saada hallintaan ja vähennettyä. Liian vähäiseen

unen määrään ja puutteelliseen palautumiseen on hyvä kiinnittää huomiota. Myös stressinhallinta sekä epäterveellinen ravitsemus ovat tekijöitä, jotka aiheuttavat myös tyypillisiä kansansairauksia, joten niihin on hyvä myös kiinnittää huomiota. (Andersson ym. 2013, 21.)

Myös Salmikiven (2019, 2) mukaan työkyky perustuu hyvään terveyteen ja toimintakykyyn. Jokainen voi vaikuttaa työssä jaksamiseensa ja palautumiseen terveillä elintavoilla. Niillä on vaikutusta myös työsuoritukseen ja työn tuottavuuteen. Henkilöt, jotka syövät enemmän kasviksia ja/tai hedelmiä, ovat painoltaan normaalikokoisia. He kokevat kuntonsa fyysisesti hyväksi sekä työkykynsä myös. Paremmaksi koettuun työkykyyn on yhteys myös riittävällä unella ja vähäisellä stressin tunteella.

4.1 Uni

Unen aikana ihmisellä on tietoinen yhteys olemassaoloon poikki. Se on sellainen aivotoiminnan tila, jonka aikana elimistö lepää ja elpyy, vain aivot käsittelevät päivän aikana tapahtuneita asioita ja lataavat energiaa varastoihin. (Partinen 2019.) Unen aikana aivo-selkäydinneste huuhtelee aivoista kuona-aineet pois eli toisin sanoen uni puhdistaa aivoja. Syvän unen aikana soluvaurioita korjaantuu muistin kannalta tärkeissä aivojen kohdissa. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2021.)

Ikääntyessään ihmisen uni muuttuu kevyeksi ja se voi häiriintyä herkästi. Myös terveydelliset asiat vaikuttavat siihen suuresti. Jotkin sairaudet saavat aikaiseksi monenlaisia kiputiloja ja kolotuksia häiriten yöunta. Terveellisellä ravitsemuksella ja liikunnallisella elämäntavalla on yöunta parantava vaikutus, kun vastavasti vähäinen liikunta ja kasvisruokavalio vähentävät unen tarvetta. Positiivisella stressillä on yöunta kohentava vaikutus, mutta kohtuuttomaksi koetulla stressillä on päinvastainen vaikutus. Unen kannalta suotuisat nukkumisolosuhteet, kuten laadukkaat vuodevaatteet, riittävän pimeä ja äänieristeinen huone, edistävät puolestaan nukkumista. Nukkumaan mennessä olevilla mielikuvilla on suuri merkitys unen saantiin ja rauhoittumiseen. (Luukkala 2011, 101–102.)

Laadukas ja riittävä unen määrä vaikuttavat ihmisen jaksamiseen, hyvinvointiin ja työkykyyn. Jos unen määrä vähenee, se heikentää työtehoa ja altistaa samalla painonnousulle sekä joillekin sairauksille. (Andersson ym. 2013, 23.) Työntekijä on aikaansaava ja virkeä, kun saa nukuttua hyvin (TTL 2021f).

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) selostuksen mukaan unta voidaan pitää terveystieteenä, koska siihen heijastuvat niin henkiset kuin fyysisetkin raskavuudet. Niiden vuoksi yöuni voi lyhentyä tai päinvastoin pidentyä. Uni-valvetrymiin liittyvät ongelmat voivat heijastua ihmiselle unettomuutena tai liiallisena unen tarpeena. Molemmat tilat ovat epäterveellisiä ja voivat lisätä aikuistyyppin diabetes ja sydän- ja verisuonisairauksien riskiä. Huonosti nukutun yön jälkeen tarkkaavaisuus ja keskittymiskyky heikkenevät ja näin ollen virheiden ja tapaturmien mahdollisuus lisääntyy. (THL 2021.) Jokaisen ihmisen unimäärän tarve on yksilöllinen, mutta tavallisesti nukutaan 7–8 tuntia vuorokaudessa, mutta jotkut selviävät vain kuuden tunnin unilla. Toisena ääripäänä on yli yhdeksän tuntia unta vuorokaudessa tarvitsevat. (Partinen 2019.)

4.2 Liikunta

Liikunnalla on tärkeä vaikutus aivojen toimintaan ja unen laatuun (Andersson ym. 2013, 22). Lisäksi se vaikuttaa ihmisen aineenvaihduntaan, hapenottokykyyn ja lihasmassaan (Juuti & Vuorela 2015, 88). Liikunta mielletään usein vain ihmisen fyysiseen toimintakykyyn ja kunnon kohentamiseen, mutta sillä on erittäin tärkeä vaikutus ihmisten sosiaalisiin suhteisiin sekä henkiseen hyvinvointiin. Liikunnalla on itseluottamusta kohentava vaikutus, kun sen avulla voi saavuttaa itselle asettamia tavoitteita ja saada onnistumisen tunteita. Se myös heijastuu koko ihmisen olemukseen. (Juuti & Vuorela 2015, 88.)

Monet työt ovat nykyisin henkisesti, fyysisesti tai sosiaalisesti kuormittavia. Työ voi olla hektistä, ihmissuhdemäärällisesti kuormittavaa ja psyykkistä ponnistelua vaativaa. Kun ihmismieli täyttyy liiallisesta työtaakasta ja aikapaineesta, sitä on vaikea saada tyhjennettyä millään muulla keinolla niin hyvin kuin liikunnan

avulla. Ruumiillisesti tehtävä työ on suurelta osaltaan nykyisin muuttunut staattiseksi työksi ja näin ollen se ei rasita kehoa tasapuolisesti. Tällaisen työn vastapainoksi ihminen tarvitsee lihastyötä vaativaa liikuntaa. (Juuti & Vuorela 2015, 89–90.)

UKK-instituutin uuden terveystuotesuosituksen mukaan (kuvio 2) tulisi sydämen sykettä kohottavaa reipasta liikuntaa, kuten uintia, retkeilyä, sauvakävelyä tai tanssia harjoittaa 2 tuntia 30 minuuttia viikossa. Vastaavasti saman terveyshyödyn saa lisäämällä liikunnan rasittavaksi esimerkiksi juoksemalla, hiihtämällä tai pelaamalla pallopelejä, jolloin liikunnan määrä on 1 tunti ja 15 minuuttia viikossa. Kaksi kertaa viikossa tulee harjoittaa lihaskuntoa ja liikehallintaa esimerkiksi raskaita pihatöitä tehden, portaita kävellen tai käymällä kuntosalilla. (UKK-instituutti 2021.)



Kuvio 2. UKK-instituutin viikoittaisen liikkumisen suositus 18–64-vuotiaille. (UKK-instituutti 2021).

Monilla työpaikoilla on onnistuneesti kohennettu työntekijöiden työkykyä liikunnan avulla (Juuti & Vuorela 2015, 88). Säännölliseen terveys- ja kuntoliikuntaan kannustaminen on erityisen tärkeää vähän liikkuville työntekijöille. On tärkeää, että työpaikan järjestämä liikunnallinen toiminta ja tuki on tarkoituksenmukaista

ja siihen voidaan käyttää tarvittaessa myös ulkopuolista apua, työterveyshuoltoa ja erilaisia liikuntapalvelujen tuottajia. Terveysliikuntaan voidaan kannustaa esimerkiksi liikuntareseptin avulla. (Andersson ym. 2013, 22.)

Työpaikalla tehtävät liikuntaohjelmat kannattaa sisällyttää työpaikan arkeen, siten että työntekijät voivat tarvittaessa vähentää työpäivän aikaista istumistaan ja tauottaa työtään taukoliikunnan avulla. Työntekijöitä on hyvä kannustaa liikkumaan työmatkat esimerkiksi kävellen tai pyöräillen, mutta silloin on huomioitava peseytymismahdollisuus, varusteiden säilytystilat ja polkupyörille pysäköintimahdollisuus. Myös erilaisia liikuntatapahtumia voidaan järjestää, missä liikunnan fyysinen ja psyykinen merkitys tuodaan työntekijöille selkeästi esille. Työntekijöille tulee samalla mahdollisuus tutustua erilaisiin liikunnan lajeihin ja -muotoihin. Tällaisilla työkykyä tukevilla toimilla voidaan työntekijöitä kannustaa terveystuonon pariin. (Andersson ym. 2013, 22.)

4.3 Palautuminen ja rentoutuminen

Työntekijä kuormittuu päivän askareissaan automaattisesti, mutta meillä on olemassa kehossa stressistä palautumismekanismi, jonka avulla pyritään saamaan työssä menetetyt voimavarat takaisin ja elimistön takaisin lepotilaan. (Manka & Manka 2018, 181.) Työstä palautuessaan työntekijän tila palautuu työpäivää edeltäneelle tasolle. Tällä on erityisen suuri merkitys silloin, kun työ on kuormittavaa. Jos palautumisen tarve on jatkuvaa, silloin voi palautumisaika ja -tapa olla riittämätön ja samalla hälyttävä merkki myös pitkään jatkuneesta väsymyksestä. Tällainen tilanne voi jatkuessaan johtaa työuupumukseen. (Hakanen 2011, 99.) Työpaikalla palautumiseen tulee kiinnittää huomiota päivittäin. Siellä voidaan käyttää pikarentoutumismenetelmiä ja tauottaa työn tekemistä, jotta työvire pysyy yllä ja työn tulos on laadukasta. (Andersson ym. 2013, 23.) Myös silloin, kun työnteko on mukavaa ja kokee työnimua, on tärkeää osata irrottautua, jotta pystyy nauttimaan työnteosta myös tulevaisuudessa. (Manka & Manka 2018, 182).

Palautuminen on sekä fysiologista että psykologista. Työpäivän rasitukset ovat poistuneet ja ihminen on elpynyt työkuormasta silloin, kun elimistö on saavuttanut perustason. Psykologinen palautuminen on onnistunut silloin, kun työntekijä tuntee voivansa jatkaa omaa työtänsä uudelleen. (Manka & Manka 2018, 181.) Jokaiselle työntekijälle löytynee jokin palautumista edistävä keino kokeilemalla. Yhdelle voi työpäivän jälkeen olla hyväksi hiljentyminen, kun toinen voi kaivata ystäviä tai äänekkäitä harrastuksia. Lomailu on tehokas tapa palautua, mutta silloin saavutettua hyvinvoinnin tasoa ei voi varastoida. Usein muutamassa viikossa palaututaan lomaa edeltäneelle tasolle ja sen vuoksi on tärkeää huolehtia palautumisesta päivittäin. (Hakanen 2011, 100.)

Palautumista työn aiheuttamista rasituksista voi tapahtua monin keinoin, sillä siihen ei ole olemassa yhtä ainoa menetelmää. Psykologinen irrottautuminen tapahtuu silloin, kun kykenee tietoisesti sulkemaan työasiat mielestään, liikunta on siihen erittäin hyvä apukeino. Joutilaana oleminen ja vähäinen tekeminen tuo monille rentoutuneen olotilan, mutta joillekin taas sosiaaliset suhteet tai ulkoilu toimivat samalla tavalla. Vapaa-ajalla tapahtuvat kokemukset, joiden vuoksi voi kokea itsensä kykeneväksi johonkin sellaiseen, mitä ei voi työssään soveltaa, tuottaa mielihyvää ja auttaa palautumaan. Mahdollisuus päättää omasta vapaa-ajasta ja sen aikaisista tekemisistä on yksi keino elpyä työn aiheuttamasta rasituksesta. (Hakanen 2011, 100–101.) Työasioiden unohtaminen työpäivän jälkeen suotuisassa ajassa, vapaalla oleilusta nauttiminen ja itselle tärkeiden ihmisten kanssa yhteisymmärryksessä eläminen kuvastavat sitä, että on hyvässä työssä ja osaa palautua sen aiheuttamasta rasituksesta. Hyvällä työllä ja voimaannuttavalla vapaa-ajalla on toisiaan lujittava vaikutus. (Luukkala 2011, 68.)

Rentoutuminen on kykyä havaita ja tiedostaa omia tunteitaan. Se on ihmisen kykyä palautua päivän askareista ja rasituksesta. Rentoutua voi monin eri tavoin. Hengitysrentoutus eli palleahengitys menetelmän avulla voi rentouttaa kehoa ja mieltä. Tämä menetelmä on suosittu erityisesti urheilijoiden parissa. Lihasrentoutuksen avulla on alkujaan pyritty nopeuttamaan nukahtamista. Siinä on ajatuksena tiettyjä sanoja toistamalla ja suuntaamalla ne kehon eri osiin, saada lihakset rennoiksi. Mielen rentoutuksessa on kyse positiivisten mieliku-

vien välityksellä saada heijastevaikutus kehoon. Keho luulee mielikuvat tai mieliaikat oikeiksi, varsinkin jos pystyy eläytymään niihin hyvin ja siten lihakset rentoutuvat. Meditaatiorentoutus on mielen tyhjentämistä portaittain, ja siinä voi saavuttaa eräänlaisen unitilan, jolloin sielu on vapaa peloista ja ennakkoluuloista. (Luukkala 2011, 96–100.)

4.4 Ravitseminen

Ravintosuosituksen mukainen ruokavalio edesauttaa terveyttä ja vähentää riskiä saada elintapasairauksia. Terveellinen ruokavalio koostuu runsaasti kasvikunnan tuotteita sisältävästä ruoasta ja pääasiallisesti kasvi- ja kalaperäisistä tyydyttymättömistä rasvoista sisältävä ruokavaliosta. Tällainen ruoka auttaa painonhallinnassa, kun sen energiatiheys on matala. Paljon lihavalmisteita sekä elintarvikkeita sisältävä ruokavalio lisää sairastavuutta, ja se on yleensä myös vitamiiniköyhää ja vähän kivennäisaineita tai kuituja sisältävää. Runsassuolainen ravinto voi olla yhteydessä kohonneeseen verenpaineeseen sekä aivohalvauksen ja sepelvaltimotautikuolleisuuteen. Ruokakolmio helpottaa hahmottamaan, miten terveellinen ruokavalio kannattaa rakentaa ja lautasmalli auttaa yksittäisen aterian kokoamisessa. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2014, 11–12.)

Työssä jaksamiseen, työkykyyn ja palautumiseen voidaan vaikuttaa ravitsemuksella. Terveellisellä ravinnolla on toimintakykyä parantava vaikutus ja se ennaltaehkäisee elintapasairauksia, kuten verenpainetauti. Kiireisen työpäivän aikana voi joskus olla haasteellista syödä terveellisesti ja ruokatauoit voi jäädä pitämättä tai ateria syömättä. Väsyneenä suositaan usein helppoja ruokavaihtoehtoja, kuten pikaruokaa. Myös erilaisiin mielitekoihin ja naposteluun sortuu herkemmin kiireisenä ja silloin kun ruokailuvälit venyvät pitkiksi tai syö ravintoköyhää ruokaa. (TTL 2021g.)

Vuorotyötä tekevillä elimistö toimii jatkuvan stressin alaisena epäsäännöllisen vuorokausirytmien vuoksi. Vuorotyö aiheuttaa painonnousua ja hankaloittaa pai-

nonpudotusta. Epäsäännölliseen rytmiin liittyvä univaje lisää ruokahaluun vaikuttaviin hormoneihin epäedullisesti ja väsyneenä sortuu myös herkästi mielitekoihin. Liikuntaharrastuksiin on hankala sitoutua työn epäsäännöllisyyden vuoksi. Vuorotyöläisen on tärkeää huolehtia omasta terveydestään ja työkyvystään sellaisilla keinoilla, jotka parhaiten hänen tilanteeseensa sopivat. On tiedossa, että vuorotyöläisillä on suuri riski saada sydän- ja verisuonisairauksia, koska yövuorot aiheuttavat univajetta ja stressiä elimistölle. (TTL 2021g.)

Sydänystävällinen ravinto on tärkeää vuorotyöläiselle ja erityisesti yövuoroa tekeville. Ruokavalio rakennetaan tavanomaisesta kotiruoosta. Runsasenergiisiä sekä rasvaisia ruokia, kuten hampurilaisia tai pitsaa, kannattaa välttää. Välipaloina voi syödä hedelmiä tai leipää. Säännöllinen ateriaritmi 3–4 tunnin välein yövuorossa auttaa vireyteen ja samalla painonhallintaan. Kofeiinipitoisia juomia tulee aamuyöllä välttää, ettei se aiheuta työvuoron jälkeen uniongelmia. (TTL 2021g.)

4.5 Tupakka ja alkoholi

Viimeisten vuosikymmenten aikana suomalaisen väestön tupakointi on vähentynyt huomattavasti hiljalleen kiristyneen tupakkalainsäädännön ja veronkorotusten vuoksi (Ollila 2020). FinTerveys -2017-raportin mukaan Suomessa aikuisväestöstä päivittäin tupakoi noin puoli miljoonaa ihmistä. Työikäisten päivittäinen tupakointi on kuitenkin vähentynyt vuosien 2011–2017 välisenä aikana. Tupakkalain tavoitteena on, että vuonna 2030 alle 5 prosenttia väestä käyttää päivittäin tupakka- tai nikotiinituotteita. Alle 65-vuotiailla tupakoivilla miehillä laskua tapahtui 22 prosentista 19 prosenttiin, ja samanikäisten naisten kohdalla 18 prosentista 13 prosenttiin. Ikääntyvien päivittäisten tupakoitsijoiden kohdalla osuudet pysyivät lähes samanlaisina. Perus- ja keskiasteen koulutuksen saaneet miehet tupakoivat melkein kaksinkertaisesti korkeasti koulutettuihin miehiin verrattuna. Tutkimuksen mukaan tupakointi on yksi yleisimpiä väestön terveyseroihin vaikuttavia tekijöitä. Maakuntien sote-palveluissa tulee kiinnittää huomiota asiantuntevien tupakasta vieroittautumispalvelujen saamiseen, jotta tupakointi

saadaan vähennettyä. Tupakoinnin vähenemisellä on kansanterveyttä edistävä vaikutus. (Heloma, Ruokolainen & Ollila 2018, 27–29.)

Vanha sanonta ohjaa käyttämään alkoholia viisaasti, jotta siitä ei olisi haittaa. Alkoholin runsaalla käytöllä on sairauksia lisäävä vaikutus ja vastaavasti elinikää lyhentävä vaikutus. Suuria määriä alkoholia käyttävien henkilöiden sairauspoissaolot ja kuolemanvaara ovat kaksi-kolme kertaa suurempi kuin raittiiden ja viisaasti alkoholia käyttävien henkilöiden. (Seppä 2013.) Tutkimuksen mukaan humalajuominen on työikäisten kohdalla vähentynyt vuosien 2011 ja 2017 välillä. Se on kuitenkin melko yleistä aikuisväestössä, sillä kuukausittain käyttää 6 alkoholiannosta tai enemmän 840 000 ihmistä. Eläkeläisten kohdalla humalajuominen on lisääntynyt ja työikäisten miesten kohdalla se on yleisintä 40–59-vuotiaiden kohdalla ja naisilla taas 50–59-vuotiailla. Alkoholin käytöstä johtuvia riskitekijöitä on kahdenlaisia. Suuri keskimääräinen alkoholin kulutus lisää yleisimmin riskiä saada sellaisia maksasairauksia, jotka johtavat kuolemaan. Tapaturman riskiä puolestaan lisää yhdellä kertaa määrällisesti runsas juominen. Alkoholiin liittyvien haittojen hallitsemiseksi yleisimpiä toimia ovat varhainen ongelman tunnistaminen ja sen ottaminen puheeksi, sekä ohjaus ja neuvonta alkoholin kulutuksen vähentämiseksi ja tarvittaessa ohjaaminen hoitoon. Niiden ryhmien kohdalla, joilla esiintyy suuria ongelmia ja riskikäyttö on tavallisinta, on hyvä näitä toimia lisätä. (Mäkelä, Männistö, Alho, Lundqvist & Härkönen 2018, 30–32.)

Työterveyslaitoksen vuosina 2013–2015 tekemässä Alkoholi ja työkyky – tutkimushankkeen mukaan alkoholin liikkakäyttö on terveyteen haitallisesti vaikuttava ja näin ollen myös yhteydessä työkykyyn, vaikka ei olisikaan alkoholiriippuvuutta. Haitat on otettava vakavasti, koska niillä on vaikutusta sairauspoissaoloihin ja ennenaikaisiin eläkkeisiin. Myös työurien pidentämisen kannalta niillä on merkitystä. Terveystieteiden ja työelämä ovat luoneet käytänteitä alkoholiin liittyvien ongelmien vähentämiseksi ja näiden toimien edistämistä on edelleen aktiivisesti lisättävä. (Kaila-Kangas, Hirvonen, Hirvonen, Kivekäs, Koskinen, Laitinen, Leino-Arjas, Perkiö-Mäkelä, Remes, Härkönen & Ala-Mursula 2016, 3–4.)

5 Työkyvyn tukeminen Siun sotessa

Siun sote – Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalouden kuntayhtymä on 13 kunnan muodostama kuntayhtymä. Se on perustettu vuonna 2017. Se järjestää Pohjois-Karjalan alueella julkiset sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut sekä pelastustoimen ja ympäristöterveydenhuollon palvelut. Kuntien alueilla on yhteensä noin 166 400 asukasta. Siun soten tehtävänä on turvata taloudellisesti asukkaiden arjessa selviytyminen heidän tarpeensa huomioimalla laadukkaiden sekä tasavertaisten palveluiden avulla. Palvelut toimivat asukkaiden lähellä ja usein kotiin saatavina, mutta myös verkossa niiden saaminen on mahdollista. Lähipalveluiden lisäksi tuotetaan keskitetysti palvelut koko maakunnalle. Pohjois-Karjalan keskussairaala on yksi tehokkaimmista laajan ympärivuorokautisen päivystyksen keskussairaaloista Suomessa. Maamme sairaaloiden vertailuissa Pohjois-Karjalan keskussairaalan hoidon laatu sekä potilasturvallisuuteen liittyvät asiat ovat olleet erittäin korkeatasoisia. (Siun sote 2021b.)

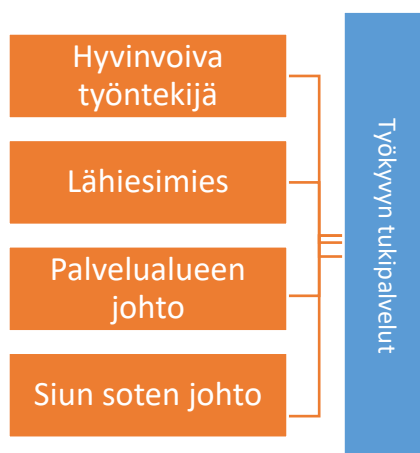
Vuoden 2019 lopussa varsinaista henkilöstöä oli Siun sotessa 7 431. Heistä 40 prosenttia teki työtään terveys- ja sairaanhoitopalveluissa, 29 prosenttia ikäihmistien palveluissa ja 13 prosenttia perhe- ja sosiaalipalveluissa. Pelastuslaitoksella henkilöstöstä työskenteli 4 prosenttia, yhteisissä palveluissa 13 prosenttia ja ympäristöterveydenhuollossa 1 prosenttia. Työntekijöistä naisia oli 84 prosenttia ja miehiä 16 prosenttia. (Siun sote 2020b, 6,8.)

Siun soten henkilöstöpalvelut ovat tukemassa muun muassa työntekijöiden rekrytointia, henkilöstön osaamisen kehittämistä ja henkilöstöviestintää. Työhyvinvointipalvelut toimivat yhtenä henkilöstöpalveluiden osa-alueena. Sen päämäärä on, että *”Siun sotella jokainen työntekijä voi mahdollisimman hyvin!”* Yksikön pyrkimyksenä on työkykyisten työpäivien lisääminen henkilöstön työhyvinvointia tukemalla. Myös yhteistyö työterveyshuollon kanssa on työhyvinvointiyksikön vastuulla. Yksikössä työskentelee työhyvinvointipäällikön lisäksi kaksi työhyvinvointiasiantuntijaa. (Siun sote 2021f.)

5.1 Työkykyjohtaminen

Siun sotessa työkykyjohtamisen apuna käytetään sairauspoissaolojen hallintamallia ja varhaisen välittämisen Havahu-toimintaperiaatetta. Niiden avulla arvioidaan työssä jaksamista sekä tunnistetaan ajoissa työkykyä alentavia tekijöitä sairauspoissaolojen ennaltaehkäisyksi (Siun sote 2020a, 3.)

Työkykyjohtamisen tavoitemallissa on viisi toimijaa (kuvio 3): hyvinvoiva työntekijä, lähiesimies, palvelualueen johto, Siun soten johto sekä työkyvyn tukipalvelut. Jokaiselle on määritelty omat vastuunsa. Hyvinvoiva työntekijä pitää huolta omasta työkyvystään ja työyhteisön hyvinvoinnista, on osaava ja innostunut, kokee työnsä mielekkääksi sekä puhuu mieltään vaivaavista asioista. Lähiesimiehellä on taito puuttua sairauspoissaoloihin ennakoivasti, hän ottaa herkästi puheeksi, jos on huolestunut työntekijän tai työyhteisön hyvinvoinnista sekä tukee avointa dialogia työyhteisössä. Palvelualueen johto tukee lähiesimiestä työntekijöiden työkykyprosesseissa, Havahu -periaatteen juurruttamisessa, ylläpitää avointa keskustelua koko organisaatiossa sekä tiedottaa työterveyshuoltoa muuttuneista tilanteista. Siun soten johdon osuutena on laatia ja seurata strategian tavoitteita, seurata Havahu -toimenpiteiden toteutumista, mikäli Populusraporteista saatavat hälytysrajat ylittyvät sekä johtaa tiedolla. Työkyvyn tukipalvelut toimivat edellä mainittujen toimijoiden rinnalla ennakoiden työkykyhaasteita, tukevat niiden ratkaisemisessa sekä tuottavat tilannetietoa sairauspoissaoloista sekä työkykyprosesseista (Siun sote 2020a, 3.)



Kuvio 3. Työkykyjohtamisen tavoitemalli (mukaillen Siun sote 2020a).

Siun soten henkilöstöstrategian yhtenä tavoitteena on työntekijöiden sairauspoissaolojen vähentyminen (Siun sote 2019a, 10). Tarkasteltaessa henkilöstön sairauspoissaolopäiviä ikäryhmien 50–59- ja 60–64-vuotiaiden osalta, niitä oli eniten tuki- ja liikuntaelinsairauksien diagnoosiryhmässä vuonna 2020 (taulukko 1). Lukumääräisesti sairauspäiviä heillä oli yhteensä lähes 21 700. Nuoremassa ikäryhmässä sairauspäivien määrä väheni selvästi, mutta vanhemmilla ne lisääntyivät vuoteen 2019 verrattuna. Toiseksi eniten sairauspoissaoloja 60–64-vuotiailla oli diagnoosiryhmässä vammat ja myrkytykset. Niiden määrässä oli tapahtunut merkittävä lisääntyminen. Psykiatrian diagnoosiryhmään liittyviä sairauspoissaoloja oli 50–59-vuotiailla toiseksi eniten, ja kolmantena ryhmänä heillä oli vammat ja myrkytykset. Iäkkäämmälle ryhmälle kolmanneksi eniten aiheutti sairauspoissaoloja hengityselinsairaudet.

Diagnoosiryhmä	50–59-vuotiaat			60–64-vuotiaat		
	Diagnoosin yleisyys %	Sairauspäivät 2020	Sairauspäivät muutos-%	Diagnoosin yleisyys %	Sairauspäivät 2020	Sairauspäivät muutos-%
Tuki- ja liikuntaelin ja sidekudos-sairaudet	38,8	15 011	-19,5	42,9	6 687	+8,1
Psykiatria	11	4 354	-13,7			
Vammat, myrkytykset yms.	10,9	4 204	-26,8	15,3	2 380	+58,6
Hengityselinten sairaudet				4,9	760	-21

Taulukko 1. Siun soten henkilöstön sairauspoissaolotietoja (Huotari 2021).

5.2 Ennakoiva työkyvyn tukeminen

Työhyvinvoinnin tukemiseksi Siun sote tarjoaa työntekijöilleen erilaisia henkilöstötöetuja ja yhtenä niistä on ePassi. Edun voivat saada sekä vakituisessa että määräaikaisessa palvelussuhteessa olevat. Määräaikaisen palvelusuhteen kesto tulee olla vähintään puoli vuotta etuuden saamiseksi, ja se on käytettävä voimassa olevan palvelusuhteen aikana. Edun voi käyttää liikunta- ja kulttuuriharrastuksiin ja ePassin saldon arvo on enimmillään 100 euroa vuoden aikana.

Määräaikaisissa palvelusuhteessa olevan työntekijän edun määrä suhteutetaan voimassa olevan työsuhteen pituuteen. Osa-aikatyötä tekevät saavat täyden edun ja palkattomien poissaolojen (esim. vuorotteluvapaa ja opintovapaa) aikana sitä ei voi käyttää. Toisena henkilöstötietuna työntekijöille on varattavissa kaksi vapaa-ajan tilaa sekä lainattavissa erilaisia vapaa-ajan välineitä. Lainattavia välineitä ovat lumikengät, rinkat, Sup-laudat, kanootit sekä frisbeegolf-setit. Kolmantena henkilöstötietuna vuodelle 2021 oli työnantajan tuki yhteisölliseen toimintaan. Sitä pystyi hakemaan tammikuun ajan. Hakemusta ei voinut tehdä minkään yksittäisen toimintayksikön käyttöön, vaan sen tuli olla koko henkilökunnalle avoin. Hakemuksia tuli 17, ja yhteisöllistä tukea myönnettiin esimerkiksi viikoittaisiin salibandy- ja harrastekiekkovuoroihin, Extrieme run Joensuu - tapahtuman osallistumismaksuihin sekä sup-lautailun peruskurssiin. (Siun sote 2021c.)

Palautumisen tueksi kaikille Siun soten työtietokoneille on asennettu Break pro -taukoliikuntaohjelma. Sen voi asentaa myös työpuhelimeen. Break pro -ohjelmasta voi valita mieleisen ohjelman. Vaihtoehtoina ovat rentoutus- ja Mindfulness-harjoitukset sekä erilaiset liikeharjoitukset selälle ja niska hartiasseudulle. Ohjelman voi myös ajastaa itselleen sopivaksi tai käyttää manuaalisesti. (Siun sote 2021d.)

5.3 Varhaisen välittämisen toimintaperiaate

Siun sotessa on käytössä varhaisen välittämisen toimintaperiaate, josta käytetään nimitystä Havahu (= Havaitse varhain ja pidä Huolta). Se on tarkoitettu työvälineeksi kaikille organisaation tasoille. Periaatteen tavoitteena on havaita mahdollisimman aikaisessa vaiheessa työntekijän tai työyhteisön työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä. Ratkaisukeskeisessä mallissa on kolme vaihetta: Ennakoi, Havaitse sekä Toimi & Palauta (Siun sote 2020a, 4.)

Ennakoinnilla tarkoitetaan varhaista havaitsemista ja tunnistamista, silloin kun työntekijän tai työyhteisön hyvinvointi on heikkenemässä. Yhtä lailla on tärkeää huomioida myös onnistumiset. Palaute niistä edistää työntekijän työssäjaksamista ja työyhteisön ilmapiiriä. Perustana työhyvinvoinnille on onnistua sujuvasti

työssään, mikä edellyttää työntekijän ymmärrystä omasta perustehtävästä. Kaikki työntekijät ovat velvollisia edistämään sekä omaa että työyhteisön hyvinvointia. Jos työntekijän työhyvinvointi heikkenee, voi se aiheuttaa esimerkiksi motivaation puutetta, käyttäytymismuutoksia sekä työtehtävien laiminlyöntejä. Helpoin tapa vaikuttaa työkykyongelmiin on niiden ennaltaehkäisy sekä varhainen havaitseminen ja asioiden korjaaminen (Siun sote 2020a, 4–5.)

Havaitsemisen vaihe käynnistyy puheeksi ottamisella. Kun työntekijän työhyvinvointi alkaa heiketä, vastuu puheeksi ottamisesta on työntekijällä itsellään, työkavereilla tai esimiehellä. Usein työntekijän ja esimiehen välinen keskustelu voi ratkaista ilmenneen ongelman. Mikäli se ei riitä, lähdetään miettimään työkykyä ja työhyvinvointia tukevia toimia (kuvio 4).



Kuvio 4. Työkyvyn osatekijät ja tukitoimet (mukaiillen Siun sote 2020a).

Jos työntekijällä on terveydellisiä ongelmia, esimies ohjaa työntekijää hakeutumaan työterveyshuoltoon. Lähetteenä toimii työntekijän ja esimiehen välisestä keskustelusta tehty muistio, jonka esimies tallentaa sähköiseen eHavahu-työkaluun (Siun sote 2020a, 6.) Esimiehen tallentama muistio avaa työntekijän työkykyprosessin. eHavahu-työkalu toimii esimiehen, työterveyshuollon ja työhyvinvointipalvelujen yhteisenä viestintäkanavana. Sinne tallennetaan muistiot kahdenkeskisistä keskusteluista ja työterveysneuvotteluista (Siun sote 2020a,

lähteen liite 1.) Mikäli työkyvyn heikkenemisen taustalla on työn hallinnan ongelmia esimerkiksi puutteellista osaamista tai motivaatioon ja asenteeseen liittyviä haasteita, esimies voi käyttää työnjohdollisia toimia. Niitä ovat esimerkiksi koulutus, työnohjaus ja työkierto. Työyhteisön vaatimuksiin liittyvissä ongelmissa voidaan käynnistää esimerkiksi työpaikkaselvitys tai työyhteisösovittelu. Työntekijän työstä selviytymättömyyden taustalla voi olla myös työn ulkoisista olosuhteista johtuvia kuormitustekijöitä. Tällöin esimies ohjaa työntekijää hakeutumaan avun piiriin kyseessä olevan tarpeen mukaisesti. Näissä tilanteissa voidaan käyttää työaikajärjestelyjä tukemaan työssäjaksamista. (Siun sote 2020a, 6–7.)

Toimi ja palauta -vaihe käynnistetään, jos työntekijän tai työyhteisön ja esimiehen keinot eivät ole riittäviä. Yhteisessä keskustelussa arvioidaan työhyvinvoinnin alenemiseen liittyviä havaintoja. Vaihe otetaan käyttöön myös silloin, jos työntekijän sairauspoissaolojen hälytysrajat ylittyvät. (Siun sote 2020a, 8.) Sairauspoissaolojen hälytysjärjestelmä sisältyy Siun sotessa käytössä olevaan Populus-tietojärjestelmään. Sieltä tulee esimiehelle viesti sähköpostiin, jos työntekijän sairauspoissaolot ylittävät 15, 30, 60, 90 tai yli 180 päivän kynnykset. (Siun sote 2020a, lähteen liite 1.) Toimi ja palauta -tukea voidaan käyttää myös sellaisen työntekijän kanssa, jolla sairauspoissaoloja ei ole, mutta hänen käyttäytymisensä viittaa päihdeongelmaan (Siun sote 2020a, 9).

Kun työntekijä palaa töihin pitkältä sairauslomalta, se tulee olla hyvin suunniteltu ja kaikkien osapuolten tulee olla sitoutuneita suunnitelmaan. Mahdollisimman nopea töihin paluu on sekä työntekijän että työntekijän etu. Työhön paluun suunnittelu ja valmistelu alkaa jo poissaolon aikana yhteydenpidolla. Siitä sovi- taan työterveysneuvottelussa. Myös työhön paluun onnistumista seurataan. (Siun sote 2020a, 9.)

5.4 SISU-työn toimintamalli

SISU (= Siulle suunniteltu) -työ tarkoittaa sitä, että työntekijä tekee omaa työtään, mutta sitä on tilapäisesti muutettu esimerkiksi työajan tai työtehtävien

osalta. Sen tarkoituksena on mahdollistaa kevennettyä työtä sairausloman sijaan tai helpottaa lyhyen sairausloman jälkeistä työhön palaamista. Toimintamalli voidaan ottaa käyttöön esimiehen ja työntekijän välisellä sopimuksella, esimiehen aloitteesta. Tarvittaessa työterveyshuolto voidaan pyytää mukaan työntekijän terveydentilan arviointiin. Esimerkkejä SISU-työstä ovat raskaiden tehtävien (kantaminen, nostaminen) välttäminen, etätyö ja kouluttaminen. (Siun sote 2019b, 1.)

SISU-työstä voidaan sopia, jos normaaliin työhön palaaminen onnistuu sekä työntekijän että esimiehen mielestä lähiaikoina. Tilapäisyys tarkoittaa ajanjaksoa päivistä muutamiin viikkoihin. Pidempää aikaa voidaan harkita esimerkiksi raskauden tai leikkaukseen valmistautumisen takia. Jos työntekijällä on aiheutta SISU-työhön useammin, käynnistetään työkykyprosessi. SISU-työssä ei käytetä keksittyjä työtehtäviä. Siitä ei voi sopia esimerkiksi työtaturman tai sisäilmaoireilun vuoksi. Sairaudesta toipuminen ei saa estyä, eikä SISU-työ saa vaarantaa potilaita tai työyhteisöä. (Siun sote 2019b, 2.)

SISU-työtä tehdään voimassa olevan työsopimuksen mukaisesti ja työntekijä saa normaalia palkkaa. Työyhteisössä käydään keskustelu SISU-työn aloittamisesta ja työn tekemisen vaihtoehtoista. Työntekijän kanssa sovitaan SISU-työn kesto ja työtehtävät. Ennen työn aloittamista esimies ja työntekijä sopivat myös työvuorojen muutoksista, niissä huomioidaan työntekijän terveydentila ja työsäjäksäminen. SISU-työtä tehdään klo 6.00–18.00 välisenä aikana ja yötyötä ei voi tehdä. Palkalliset sairauspäivät eivät kulu SISU-työtä tehdessä. (Siun sote 2019b, 3.)

5.5 Työkykylähtöinen tehtävien uudelleen järjestely

Työntekijän työkyky voi alentua lyhytaikaisesti tai pysyvästi missä tahansa vaiheessa työuraa. Tällöin joudutaan miettimään keinoja, miten työntekijän työssä jatkamista tuetaan. Työtehtäviä voidaan järjestellä uudelleen muuttamalla esimerkiksi työn sisältöä tai sen määrää. Järjestelyt pohjautuvat Havahu-toimintaperiaatteeseen. Kun kyseessä on lyhytaikainen muutos työnkuvassa, voidaan

se tehdä työntekijän ja esimiehen välisellä sopimuksella työnjohdollisin keinoin. (Siun sote 2017, 1.)

Kun työntekijän työkyvyn heikkeneminen on pidempikestoista tai pysyvää ja terveydellisistä syistä johtuvaa, uudelleenjärjestely käynnistyy työterveysneuvottelulla (Siun sote 2017, 1). Sitä ennen työntekijä ja esimies ovat käyneet Havahukeskustelun. Työterveysneuvotteluun osallistuvat työntekijän ja esimiehen lisäksi työterveyshuollon edustaja sekä tarvittaessa työntekijän tukihenkilö. Neuvottelussa keskustellaan vain työkykyyn liittyvistä asioista. Työterveyshoitaja ja esimies kutsuvat neuvottelun koolle. Esimies tekee siitä muistion ja kirjaa sen eHavahu-ohjelmaan työterveyshuollon edustajan toimiessa puheenjohtajana. (Siun sote 2020a, lähteen liite 1.)

Työterveyslääkärin tekemä työkykyarvio on perusteena pitkäkestoisiin työtehtävien uudelleenjärjestelyihin. Työkykyperusteisuus tarkoittaa sitä, jos työntekijän työkyky on alentunut pitkäaikaisesti niin, ettei jatkaminen omassa työssä onnistu. Työkykyarvion perusteella arvioidaan uudelleenjärjestelyjen kesto joko määräaikaiseksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi. Määräaikaisia järjestelyjä seurataan vähintään kerran vuodessa työterveyshuollon kanssa. Toiminnallisilla perusteilla voidaan työntekijä myös siirtää toisiin tehtäviin tai työyksikköön, mikäli niillä voidaan tukea työntekijän työssä jatkamista. Työhyvinvointiasiantuntija on auttamassa työkokeiluissa sekä tarvittavien kuntoutustoimenpiteiden suunnittelussa. Muuttuneissa työtehtävissä työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa voidaan tarkastaa ylöspäin tai alaspäin, sekä henkilökohtaista lisää voidaan alen-
taa. Näihin liittyen tehdään kirjallinen työsopimus. (Siun sote 2017, 2–3.)

5.6 Osatyökyvyttömyyseläke

Työntekijällä on oikeus osatyökyvyttömyyseläkkeeseen, jos hänellä on sairaus tai vamma, jonka vuoksi työkyky alenee vähintään 40 prosenttia ja hän siirtyy tekemään työtä, jossa hänen ansionsa ovat enintään 60 prosenttia edeltävästä ansiotasosta. Lisäksi työkyvyn alenemisen tulisi kestää vähintään vuoden, alkaen osa-aikatyön aloittamisesta. Osatyökyvyttömyyseläkkeen myöntämiseen

ei vaadita sairauspoissaoloajaksoa. Se voidaan myöntää myös määräaikaisena ja tällöin puhutaan osakuntoutustuesta. (Siun sote 2020c.)

Osatyökyvyttömyyseläkkeen hakeminen tapahtuu työntekijän omalla hakemuksella sekä työterveyslääkärin B-lausunnolla. Liitteenä on hyvä olla myös esimiehen täyttämä työnantajan kuvaus -lomake työssä selviytymisestä sekä työterveysneuvottelujen muistiot. Päätöksen eläkkeen myöntämisestä tekee eläkelaitos Keva. Työntekijä saa ensin ennakkopäätöksen eläkkeen myöntämisestä ja hänellä on sen jälkeen 9 kuukautta aikaa harkita, ottaako sen vastaan. Mikäli työntekijä päättää siirtyä osatyökyvyttömyyseläkkeelle, hän täyttää esimiehensä kanssa lomakkeen ”Ilmoitus osatyökyvyttömyys-eläkkeelle tai osakuntoutustuelle siirtymisestä”. Työntekijä toimittaa lomakkeen Kevalle. (Siun sote 2020c.)

5.7 Työnohjaus

Siun sotessa työnohjauspalveluita tuottaa sekä sisäiset työnohjaajat että ulkoiset palveluntuottajat ostopalveluna. Työhyvinvointipalvelut koordinoi työnohjausta ja siihen hakeudutaan palvelupyynnöllä. Työnohjaus tulee olla suunnitelmallista ja siitä tehdään sopimus, jossa määritellään työn ohjauksen tavoitteet, kesto aika ja arviointi. Työnohjaus voi olla yksilö- tai ryhmäohjausta. Sisältönä voi olla esimerkiksi ammatillisen identiteetin vahvistaminen, työyhteisön toiminnan edistäminen tai muutoksessa tukeminen. Työnohjauskeskustelut ovat luottamuksellisia ja vuorovaikutteisia, niissä pyritään työn mielekkyyden ja hallinnan tunteen avulla työhyvinvoinnin lisääntymiseen. (Siun sote 2021e.)

6 Työterveyshuolto työkykyä tukemassa

Työterveyshuolto on tärkeässä roolissa, kun ajatellaan ikääntyvien ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä. Rita (2012,1) on tutkinut, miten työterveyshuolto tukee ikääntyvien työkykyä ja millaisia työkyvyn tukemiseen liittyviä odotuksia

työterveyshuollolle heillä itsellään on. Tutkimuksen mukaan ikääntyvät työntekijät toivoivat työterveyshuollolta aktiivista roolia, jokaisen yksilölliset tarpeet huomioivaa toimintaa sekä säännönmukaista valvontaa. Työterveyshuollon tulisi keskittyä psyykkisen ja fyysisen jaksamisen sekä terveiden elintapojen tukemiseen. Myös terveystarkastukset ja ryhmätoiminnat ovat keskeisiä osa-alueita, joihin olisi tärkeää panostaa.

Siun työterveys Oy tarjoaa työterveyspalveluja Pohjois-Karjalan alueella (pois lukien Lieksa). Yhtiön omistaa Siun sote ja toimintansa se aloitti 1.1.2019. Yrityksille, työnantajille ja yrittäjille palvelujaan tarjoavan yhtiön palveluksessa on noin 60 työntekijää koko maakunnassa ja henkilöasiakkaita sillä on noin 23 000. Palveltavia yrityksiä yhtiöllä on lähes 2 200. Moniammatilliseen henkilökuntaan kuuluvat työterveyshoitajien ja -lääkäreiden lisäksi työfysioterapeutit. Myös työterveyspsykologeja, työterveyssihteereitä ja lähihoitajia kuuluu henkilöstöön. Yhtiön palveluksessa on erityisosaajia, kriisityön osaajia sekä ammattilaisia maataloustyön alueelta. Työkykyyn liittyvissä asioissa on saatavilla myös työkykykoordinaattorin apua. Siun työterveys Oy pyrkii tukemaan kattavasti asiakkaiden työkykyä ja työhyvinvointia vahvan osaamisen ja kokemuksen avulla. Motivointi ja helposti lähestyttävyyys sekä sitoutuminen yhteistyöhön lisäävät niiden tukemista. (Siun työterveys 2021.)

Siun työterveydessä työhön, työyhteisöön sekä työympäristöön liittyviä voimavaroja tuetaan työterveyshuollon järjestämien työpaikkaselvitysten avulla. Tällaisen ehkäisevän toiminnan avulla saadaan selvyttä työntekijöiden terveyttä ja työkykyä kannattelevista asioista, pidetään terveystarkastuksia ja tunnistetaan sekä terveyttä että työkykyä kuormittavia tekijöitä ja annetaan suosituksia toimenpiteisiin. Työpaikkaselvityksiä tehdään uuden toiminnan alkaessa sekä aina tärkeiden muutosten jälkeen mutta vähintään joka viides vuosi. Työnantaja voi laatia myös erillissuunnitelman, jonka mukaan sitten edetään. Näiden selvityksien toteutus on työnantajan vastuulla. (Siun sote 2021a, 7,9.)

Siun työterveydessä ehkäisevään työterveyshuoltoon kuuluvat myös terveystarkastukset ja rokotukset. Tarvittaessa työterveyshuollossa toimitaan moniammatillisesti. Työkykyarvioihin voi osallistua työterveyslääkärin ja työterveyshoitajan

lisäksi tarvittaessa työfysioterapeutti ja työpsykologi. (Siun sote 2021a, 11–13.) Työterveyshuollossa on ehkäisevän toiminnan lisäksi myös työterveyspainotteista sairaanhoitoa. Tutkimukset ja hoito keskittyvät esimerkiksi tuki- ja liikunta-elinsairauksiin ja mielenterveyden häiriöihin. (Siun sote 2021a, 13.)

Nykyisen työterveyshuollon toiminnan keskiössä ovat mahdollisimman aikaisessa vaiheessa työntekijän työkyvyn määrittäminen ja tukeminen pitkien sairauslomien yhteydessä. Jäljellä olevan työkyvyn arvioiminen ja sen puitteissa työhön palaaminen osittaisen työkyvyn turvin, tulee tehdä 90 sairauspoissaolopäivän kohdalla. Tällöin pyritään yhdessä työnantajan kanssa muokkaamaan työtä, työaika tai työolosuhteita mahdollisuuksien mukaan kulloiseenkin tilanteeseen sopivaksi. Tällainen ennaltaehkäisevä toiminta lakisääteistä työterveyshuollon toimintaa. Erityisesti pohdittaessa työurien pidentämistä, tulee kiinnittää huomiota työntekijän kuntoutukseen, sen järjestelyyn sekä sen jälkeiseen paluuseen takaisin työhön. Työntekijää on hyvä tukea ja seurata myös työhön paluun jälkeen. (Andersson ym. 2013, 20.)

On tärkeää, että työterveyshuolto kykenee huomaamaan työntekijän työkyvyn uhkatekijöitä ja pystyy ohjeistamaan työntekijää työkykyä sekä terveyttä edesauttavissa valinnoissa. Tutkimuksen mukaan työntekijät nimenomaan toivoivat saavansa tukea juuri elintapoihin liittyvissä muutosasioissa. Useimmiten ohjauksen ja neuvonnan toivottiin olevan yksilöohjausta ja verkkovälitteistä. Jatkossa on edelleen tärkeää tehdä elintapoihin vaikuttavaa muutoskehotusta ja neuvontaa, koska terveillä elintavoilla on työntekijän työkykyä edistävä vaikutus. (Salmikivi 2019, 2.)

7 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tehtävät

Opinnäytetyön tuloksena syntyvän ikäohjelman on tarkoitus tukea yli 55-vuotiaiden työntekijöiden työkykyä työuran loppuvaiheessa Siun sotessa.

Opinnäytetyön tavoitteena on luoda ikäohjelma yli 55-vuotiaille työntekijöille työkykyä edistävillä ja tukevilla toimilla.

Opinnäytetyön tehtävät:

1. Opinnäytetyön tehtävänä on selvittää työkykyyn vaikuttavia tekijöitä yli 50-vuotiailla työntekijöillä
2. Opinnäytetyön tehtävänä on selvittää, mitkä asiat tukevat yli 50-vuotiaiden työkykyä

8 Opinnäytetyön menetelmälliset lähtökohdat

Tutkimuksessa menetelmän käsite eli metodi ei ole yksiselitteinen. Menetelmän käsite on tiettyjen sääntöjen ohjaama tapa toimia. Sen avulla etsitään tietoa tai yritetään ratkaista jokin käytäntöön liittyvä ongelma. Menetelmän valintaan vaikuttaa se, millaista tietoa halutaan saada selville, ja mistä tai keneltä sitä halutaan etsiä. On tärkeää pohtia, millaiset menetelmät sopivat olemassa olevan ongelman ratkaisuun. Perusmenetelmiä ovat haastattelut sekä kyselylomakkeisiin ja havaintoihin perustuvat menetelmät. Valintaa tehtäessä on hyvä muistaa käytössä oleva aika ja resurssit, myös eettiset seikat ovat tärkeitä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2018, 183–186.)

Tämän opinnäytetyön menetelmän valintaan vaikutti toimeksiantajan toive käyttää hyödyksi vuoden 2020 Mitä Siulle kuuluu? -kyselyn (MSK-kysely) tuloksia. MSK- kysely toistetaan vuosittain ja on keskeinen Siun soten henkilöstöjohtamisen työkalu. Toimeksiantaja toivoi saavansa MSK- kyselyn ja tutkitun tietoperustan pohjalta tietoa ikääntyneiden työntekijöiden työkykyyn vaikuttavista tekijöistä, jotta heille voidaan jatkossa suunnitella ennakoivasti työkykyä tukevia toimia. Näillä toimilla olisi tarkoitus lisätä työkykyisiä päiviä ja toisaalta vähentää sairaslomia.

8.1 Kvantitatiivinen tutkimus

Tutkittavan aiheen valinta on tärkeää ja haasteellista, joten sitä kannattaa pohdita huolella ja siihen on hyvä varata myös riittävästi aikaa. Tutkijan tulee miettiä, mihin sitoutuu tutkimuksessaan ja mitä haluaa tutkia. (Hirsjärvi ym. 2018, 66.) Tutkimusaiheen valinta voi tapahtua niin, että valmis aihe annetaan opiskelijalle. Se voi olla kiinnostava ja silloin sitoutuminen hankkeeseen ei rajoita mitenkään opiskelijan ajattelua ja hän voi osallistua aktiivisesti tutkimustyöhön. Tutkimuksessa riittää aina pohtimista ja oman työn osuutta. Valmis aihe voi nopeuttaa tutkinnon valmistumista. Monet toimeksiantotutkimukset edellyttävät siis sitä, että tutkija tekee sovitusta aiheesta tutkimustyön, ja siten voi auttaa päättäjiä jonkin sen hetkisen ongelman ratkaisussa. (Hirsjärvi ym. 2018, 71–72.)

Kun aihe on selvillä, sitä täytyy usein rajata ja tehtävänanto monesti sitä säätelee (Hirsjärvi ym. 2018, 83). Seuraavaksi on pohdittava, mitä tietoa haluaa tutkimuksella saada selville, tai mitä keräämällään aineistolla haluaa osoittaa. Vastan jälkeen kannattaa aloittaa aineiston keräys. (Hirsjärvi ym. 2018, 81.)

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmenetelmä on tapa tutkia asioita ja niiden ominaisuuksia numeerisesti. Tutkija esittelee tulokset numeroiden avulla, esimerkiksi tunnuslukuina. Hän selittää ja tulkitsee sanallisesti keskeisen tutkimustiedon. Tieto saadaan mittarin avulla, mikä voi olla kysely-, havainnointi- tai haastattelulomake. (Vilkka 2007, 13–14.) Kysely tunnetaan survey-tutkimuksen olennaisena menetelmänä. Survey tarkoittaa kyselyn, havainnoinnin tai haastattelun muotoja, johon aineisto kootaan standardoidusti eli kaikilta tutkimukseen osallistujilta kysytään haluttua tietoa aivan samalla tavalla. (Vilkka 2007, 13–14.) Kyselytutkimus on tehokas tapa koota laaja tutkimusaineisto ja se säästää tutkijan aikaa ja vaivaa (Hirsjärvi ym. 2018, 195).

Kyselytutkimuksessa mittaaminen tehdään kyselylomakkeen avulla ja mittarit koostuvat erilaisista kysymyksistä tai väittämistä. Mittarilla halutaan saada vastaajilta tietoa heidän näkemyksistään, käsityksistään sekä arvoistaan tai asenteistaan. (Vehkalahti 2008, 17–20.) Kvantitatiivisen tutkimuksen kyselylomake

voi sisältää suljettujen kysymysten lisäksi monivalintakysymyksiä tai avoimia kysymyksiä. Mielipidetiedusteluissa voidaan käyttää asteikkotyyppejä vastausvaihtoehtoja, jolloin niiden avulla saatava tieto mahtuu pieneen tilaan. Tavallisin asenteita tutkitaan Likertin ja Osgoodin asteikoilla. (Heikkilä 2014, 50–52.)

Likertin asteikon perusajatuksena on, että keskeltä asteikkoa lähtiessä toiseen suuntaan samanmielisyys kasvaa ja vastaavasti toiseen suuntaan mennessä samanmielisyys vähentyy (täysin samaa mieltä – täysin eri mieltä). Asteikot voivat olla neli-, viisi-, seitsemän- tai yhdeksän- portaisia. (Vilkkä 2007, 46.) Osgoodin asteikkoa käytetään tavallisesti liike-elämän kvantitatiivisissa tutkimuksissa. Asteikon ajatus on se, että vastaaja valitsee viisi- tai seitsenportaisesta asteikosta itselleen sopivimman väittämän. Vastakkaiset adjektiivit (helppoa – vaikeaa) toimivat asteikon ääripäinä. (Vilkkä 2007, 47.)

Tavallisesti kyselylomakkeen valmisteluvaiheessa käytetään apuna lomakkeen esitestausta eli pilotointitutkimusta, jolloin kysymysten muotoja ja näkökulmia voidaan korjata itse tutkimusta varten. Onnistunut tutkimuslomake on myös helposti täytettävän ja houkuttelevan näköinen sekä ulkonäöltään siisti. (Hirsjärvi ym. 2018, 204.) Vastausohjeet ovat ymmärrettäviä ja samaan aihepiiriin kuuluvat kysymykset luokitellaan omaksi osa-alueekseen. Lomakkeen alussa kysytään helppoja kysymyksiä, jotta vastaajan mielenkiinto tutkimukseen herää. Kysymykset etenevät johdonmukaisesti. (Heikkilä 2014, 46–47.) Tällöin vastaajan ei tarvitse pohtia, mitä hänen pitää vastatessaan tehdä ja hän löytää helposti hänelle kuuluvat seuraavat kysymykset (Vilkkä 2007, 67).

Kyselytutkimuksen aineisto voidaan kerätä kontrolloidun kyselyn sekä posti- tai verkkokyselyn avulla (Hirsjärvi ym. 2018, 196). Internetissä tai postissa lähetettyyn lomakkeeseen täytyy liittää saatesanat tai -kirje, mistä vastaaja saa lisätietoa tutkimuksesta. Saatteesta saamansa tiedon avulla vastaaja voi päättää osallistuuko tutkimukseen. (Vilkkä 2007, 88.) Verkkolomakkeet ovat nykyisin yleistyneet ja niissä on paljon etuja paperilomakkeisiin verrattuna. Verkkolomakkeiden vastaukset saadaan tallennettua suoraan sähköiseen muotoon, joten se on nopeaa ja vähemmän altis virhemahdollisuuksille. (Vehkalahti 2008, 48.)

Sähköpostitse toteutetulla verkkokyselyllä voidaan saavuttaa suuria vastaajamääriä. Sähköpostiosoitteiden kerääminen voi olla aikaa vievää ja työlästä, mutta kuitenkin hyvä tapa saada vastaajia osallistumaan. Tutkimuksen tekijä voi hyödyntää omia verkostojaan saadakseen suuremman vastaajamäärän ja muistuttaa kyselyyn osallistumisesta. (Kunnaala-Hyrkki & Brunila 2020.) Jotta tutkimukseen saadaan riittävän hyvä otos, tulee kaikille perusjoukkoon kuuluville informoida kyselystä (Vehkalahti 2008, 49–50). Kun kysely on lähetetty, kannattaa vastausajaksi laittaa useita viikkoja ja aika ajoin lähettää muistutusviesti niille, jotka eivät ole vielä osallistuneet tutkimukseen. (Kunnaala-Hyrkki & Brunila 2020.)

Verkkokyselyn haittapuolena voi olla tutkittavien tavoitettavuusongelma, jos tutkimukseen haluttavilla ei ole verkkoyhteyttä tai vastaaja ei koe luontevaksi vastaamista verkossa (Vehkalahti 2008, 48). Potentiaalisilla tutkimukseen osallistujilla saattaa olla myös kiireitä, ja jos osallistuminen ei tarjoa tarpeeksi hyötyä, ei motivaatiota ylimääräisen tekemiseen löydy. Jos tutkimuksella ei saada riittävästi vastauksia, tulokset eivät ole silloin yleistettävissä. (Kunnaala-Hyrkki & Brunila 2020.) Kun lähetetään kaikille tutkimukseen haluttaville kyselylomake, jossa tiedustellaan samoja asioita, silloin puhutaan kokonaistutkimuksesta (Hirsjärvi ym. 2018, 179). Kokonaistutkimuksen tekeminen saattaa olla kallista, mutta toisaalta, jos halutaan minimoida otannasta johtuvat epävarmuustekijät, se on järkevää (Vehkalahti 2008, 45).

Useimmiten tutkija kerää tutkimusaineistonsa itse, mutta hän voi hyödyntää tutkimuksessaan myös muiden keräämiä valmiita tutkimusaineistoja (Vilka 2007, 31). Valmiiden aineistojen keräämisessä kannattaa toimia tarkoituksenmukaisesti, sillä se ei vähennä opinnäytetyön arvoa. Toisaalta tällaisiin valmiiksi kerättyihin aineistoihin tulee suhtautua varovaisesti ja pohtia niiden luotettavuutta. Tiedot eivät useinkaan sovellu sellaisenaan käytettäväksi, vaan osaan tutkimusongelmista voi joutua etsimään lisätietoa. Usein aineistoja täytyy muokata ja uudelleen analysoida tutkimustarkoituksen mukaan, tai niitä voidaan käyttää myös muiden aineistojen vertailutietoina. (Hirsjärvi ym. 2018, 186, 189.)

Määrälliselle menetelmälle on ominaista kuvata mitattavien ominaisuuksien eli muuttujien välisiä suhteita toisiinsa tai niiden eroavaisuuksia keskenään. Muuttujia voivat olla esimerkiksi mielipiteet, ikä ja sukupuoli eli ne ovat asioita, toimintaa tai ominaisuuksia, joista halutaan tutkimalla saada tietoa. (Vilkkä 2007, 13–14.) Kvantitatiivisen analyysin perusmenetelmällä voidaan kuvata muuttujien välisiä suhteita tunnuslukujen avulla. Niiden avulla voidaan ilmaista numeraalista tietoa esimerkiksi organisaation henkilöstön mielipiteistä, asenteista ja tyytyväisyydestä. Analyysimenetelmä riippuu siitä, tutkitaanko yhden vai useamman muuttujan välistä riippuvuutta tai vaikutusta toisiinsa esimerkiksi ristiintaulukoinnin ja korrelaatiokertoimen avulla. (Vilkkä 2007, 120.)

Kvantitatiivisella tutkimuksella ei voida selvittää varsinaisia asioiden syitä, mutta sen avulla saadaan olemassa oleva tilanne selville (Heikkilä 2014, 15). Käytössä on monia analysointimenetelmiä, joiden tekeminen vaatii asiantuntemusta (Heikkilä 2014, 174). NykYTEKNOLOGIALLA voidaan vastauksista tehdä tilasto-ohjelman avulla monenlaisia tiedostoja sekä raportteja. Näistä saadaan tehtyä erilaisia taulukoita tai kuvioita, joita voidaan hyödyntää tarkempaa tulosten analysointia tehtäessä. (Heikkilä 2014, 66–67.)

8.2 Mitä Siulle kuuluu? -aineiston esittely

Työterveyslaitoksen toteuttama Mitä kuuluu? -palvelu on sote-organisaatioille suunnattu tiedolla johtamisen työkalu, jonka avulla saadaan tietoa organisaation henkilöstön työhyvinvoinnin tilasta ja siihen vaikuttavista asioista. Sen avulla voidaan vertailla myös eri sote-organisaatioiden välistä työhyvinvoinnin tilaa ja sen kehittymistä. Kyselytutkimuksesta saatua tietoa voidaan käyttää organisaatiossa tehtävien toimenpiteiden tueksi sekä niiden vaikuttavuuden arviointiin. Mitä kuuluu? -kysely toteutetaan sähköisenä, jolloin jokainen työntekijä voi henkilökohtaiseen työsähköpostiinsa tulevan linkin kautta osallistua siihen. Kysely toistetaan vuosittain ja toteutetaan kaikissa tutkimukseen osallistuvissa organisaatioissa samaan aikaan. Tulokset informoidaan organisaation johdolle ja esimiehille ja julkaistaan kaikille nähtäväksi organisaatioiden intranetissä. Työyhteisöt tarkastelevat ja käsittelevät tulokset esimiestensä johdolla, ja niiden pohjalta

tehdään kuhunkin työyhteisöön tarvittavat kehittämistoimenpiteet. (TTL 2021h.) Siun sotessa tästä kyselystä käytetään nimeä Mitä Siulle kuuluu? -työhyvinvointikysely.

Tähän opinnäytetyöhön ei tehty erillistä kyselylomaketta, vaan siinä käytettiin vuoden 2020 Mitä Siulle kuuluu? -työhyvinvointikyselyä. Se toteutettiin 27.10–30.11. 2020. Ennakkoinformaatio ja kysely lähetettiin työsähköpostiin kaikille koko- ja osa-aikaisille Siun soten työntekijöille, jotka olivat työsuhteessa 1.10.2020. Kyselyä ei lähetetty työntekijöille, jotka olivat äitiys-, opinto- tai muulla vapaalla kyselyn aukioloaikana. Vastaaminen tapahtui työajalla ja siitä muistutettiin kaksi kertaa sähköpostitse kyselyn aukioloaikana. (Huotari 2021.) Mitä Siulle kuuluu? -kyselyn perusjoukon muodosti koko Siun soten henkilöstö (N = 6 827), ja se toteutettiin kokonaisotantana (Jormakka 2021). Vastaajamäärä oli 4 943, mikä oli noin 72 prosenttia (Siun sote 2021g). Iältään 50–59-vuotiaita vastaajia oli 1 472 ja 60-vuotiaita ja yli oli 624 (Selander 2021).

Kysely koostui viidestä aihealueesta, joissa tutkimuksen kohteena olivat työhön liittyvät voimavara ja kuormitustekijät, työaikaan, työyhteisöön, johtamiseen, muutokseen sekä työntekijän terveyteen ja hyvinvointiin liittyvät tekijät. Kussakin aihealueessa oli useita monivalintakysymyksiä sekä yksi avoin kysymys. (Siun sote 2021g.) Tähän opinnäytetyöhön valittiin tutkittavaksi 11 läheisesti työkykyyn ja sen tukemiseen liittyvää kysymystä aihealueilta työ, työyhteisö, johtaminen sekä terveys ja hyvinvointi.

Työterveyslaitos oli valmiiksi analysoinut Mitä Siulle kuuluu? -kyselyn tulokset. Perusteet heidän analysointitavalleen ei ole opinnäytetyön tekijöiden tiedossa. Tämän opinnäytetyön tehtävänä oli selvittää valmiiksi analysoitujen vastausten perusteella työkykyyn vaikuttavia ja tukevia tekijöitä yli 50-vuotiailla työntekijöillä, tehdä tarvittavat johtopäätökset sekä luoda ikäohjelma yli 55-vuotiaille työntekijöille työkykyä edistävillä ja tukevilla toimilla (kuvio 5).



Kuvio 5. Tutkimuksen vaiheet opinnäytetyöntekijöiden näkökulmasta (Karttunen & Lemmetyinen 2021).

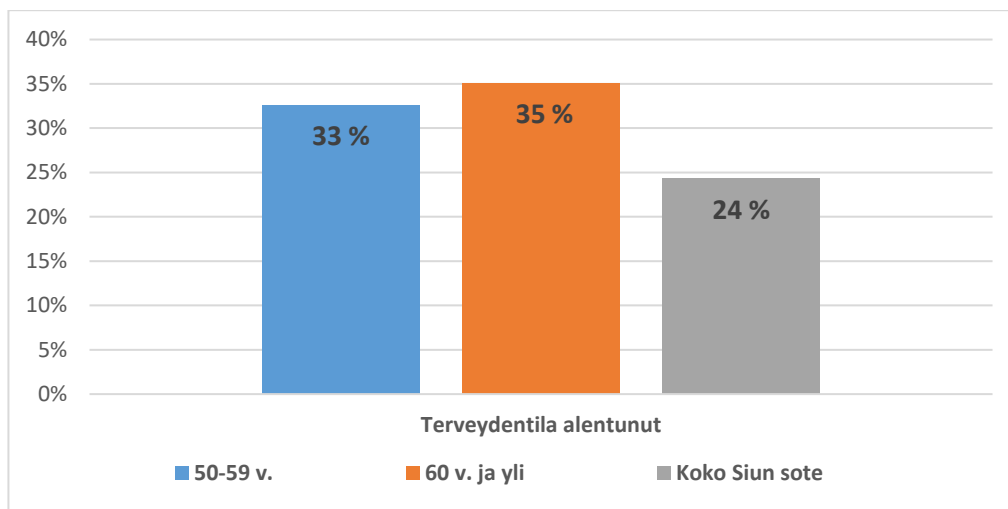
Näistä valmiista tutkimustuloksista ei saatu suoraan yli 55-vuotiaiden vastauksia, koska kyselyn ikäryhmäluokittelu oli toisenlainen. Opinnäytetyöntekijät tarkastelivat tuloksista työkykyyn läheisesti liittyviä asioita ikäryhmien 50–59-vuotiaiden ja 60- ja yli 60-vuotiaiden osalta.

9 Mitä Siulle kuuluu? -työhyvinvointikyselystä valitut kysymykset ja tulokset

Mitä Siulle kuuluu? -työhyvinvointikyselyssä oli 45 varsinaista kysymystä ja niiden lisäksi taustatietoihin ja koronaan liittyviä kysymyksiä. Tähän opinnäytetyöhön siitä valittiin 11 (liite 1) läheisesti työkykyyn ja sen tukemiseen liittyvää kysymystä pohjautuen aiemmin esitettyyn tietoperustaan. Opinnäytetyöhön valitut Työterveyslaitoksen analysoimat tulokset esitellään Mitä Siulle kuuluu? -kyselylomakkeen aihealueiden mukaisesti, joita ovat Terveys ja hyvinvointi, Johtaminen, Työ ja Työyhteisö. Niissä on tarkasteltu 50–59-vuotiaiden ja 60 ja yli -vuotiaiden vastauksia kaikkien Siun soten vastaajien tuloksiin (ikäryhmästä alle 30-vuotiaat ikäryhmään 60 ja yli). Opinnäytetyössä tutkittavien ikäryhmien vastaukset sisältyvät myös Siun soten vastauksiin, joten tuloksista ei saada yhteenlaskettuna 100 prosenttia. Tulosten vastausprosentit on muutettu kokonaisluvuiksi.

9.1 Terveys ja hyvinvointi

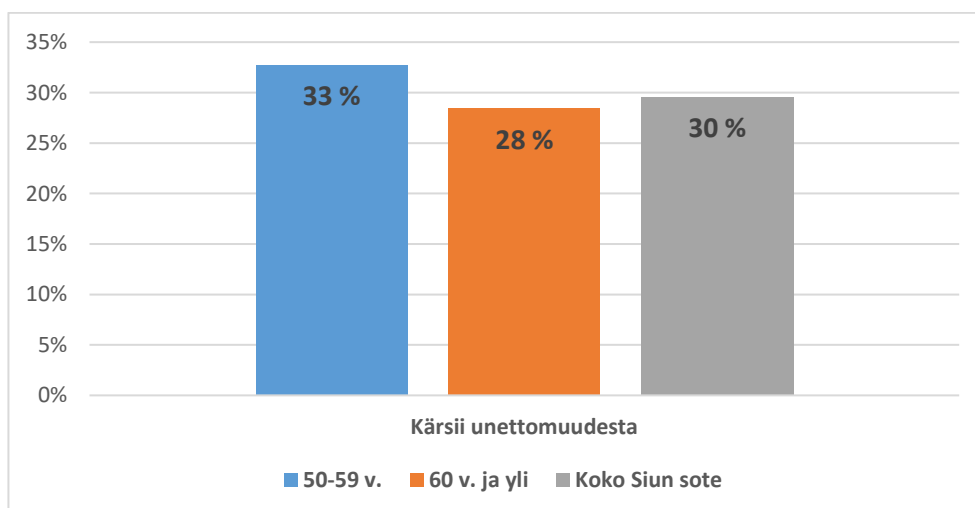
Terveyden ja hyvinvoinnin aihealueen ensimmäisessä kysymyksessä (liite 1, kysymys 35) selvitettiin vastaajan kokemusta terveydentilastaan (kuvio 6).



Kuvio 6. Henkilöstön kokemukset terveydentilan alentumisesta.

Kysyttäessä kokemusta vastaajan terveydentilasta sen koki alentuneeksi 50-59-vuotiaista vastaajista 33 prosenttia (n = 480) ja ikäryhmästä 60-vuotiaat ja yli 35 prosenttia (n = 219). Vastaavasti kaikkien Siun soten vastaajista terveydentilansa koki alentuneeksi 24 prosenttia (n = 1 186).

Kysyttäessä nukkumiseen (liite 1, kysymys 36) liittyvistä asioista haluttiin saada tietoa unettomuudesta (kuvio 7).

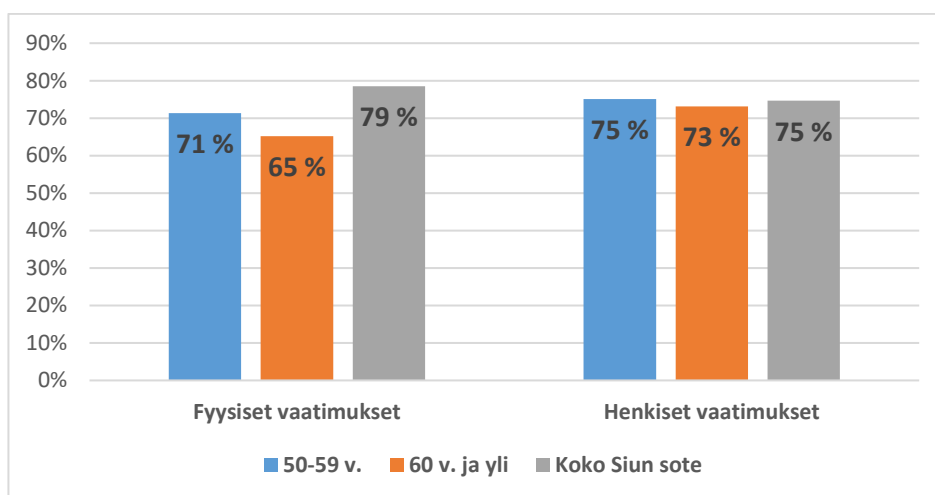


Kuvio 7. Henkilöstön kokemukset unettomuudesta.

Ikäryhmästä 50-59-vuotiaat 33 prosenttia (n = 481) kärsi unettomuudesta, 60-vuotiaista ja yli siitä kärsi 28 prosenttia (n = 177). Kaikista Siun soten vastaajista unettomuudesta kärsi 30 prosenttia (n = 1 483).

Kysyttäessä arviota vastaajien työkyvystä (liite 1, kysymys 40) 39 prosenttia (n = 573) 50-59-vuotiaista koki työkykynsä alentuneeksi ja vastaavasti ikäryhmästä 60-vuotiaat ja yli niin koki 40 prosenttia (n = 251). Kaikista Siun soten vastaajista työkykynsä koki alentuneeksi 37 prosenttia (n = 1 829).

Henkilöstön työkykyä kartoitettiin tarkemmin työn fyysisten ja henkisten vaatimusten kannalta (liite 1, kysymys 42). Molemmat esitetty kuviossa 8.



Kuvio 8. Henkilöstön kokemukset hyvästä työkyvystä fyysisten ja henkisten vaatimusten kannalta.

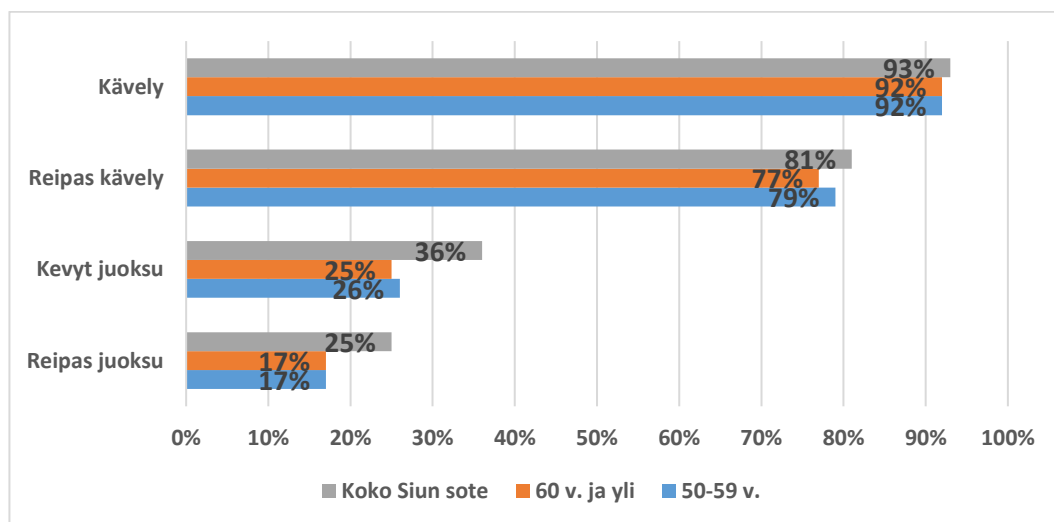
Ikäryhmästä 50-59-vuotiaat 71 prosenttia (n = 1 050) koki työkykynsä hyväksi työn fyysisten vaatimusten kannalta, ikäryhmässä 60-vuotiaat ja yli näin koki 65 prosenttia (n = 407). Työkykynsä koki hyväksi työn fyysisten vaatimusten kannalta 79 prosenttia (n = 3 905) kaikista Siun soten vastaajista.

Ikäryhmästä 50-59-vuotiaat 75 prosenttia (n = 1 105) koki työkykynsä hyväksi työn henkisten vaatimusten kannalta, ikäryhmässä 60-vuotiaat ja yli näin koki 73 prosenttia (n = 456). Työkykynsä koki hyväksi työn henkisten vaatimusten kannalta 75 prosenttia (n = 3 707) kaikista Siun soten vastaajista.

Terveiden ja hyvinvoinnin aihealueelta selvitettiin aktiivisesti palautumista edistävien keinojen käyttämistä vapaa-aikaa kuvaavien väittämien avulla (liite 1, kysymys 43). Ikäryhmästä 50-59-vuotiaat 75 prosenttia (n = 1 101) käyttää aktiivisesti palautumista edistäviä keinoja, ikäryhmässä 60-vuotiaat ja yli näin teki 75 prosenttia (n = 470). Kaikista Siun soten vastaajista käytti aktiivisesti palautumista edistäviä keinoja 73 prosenttia (n = 3 608).

Työntekijöiltä kysyttiin päivittäisiä ruokailutottumuksia (liite 1, kysymys 44). Ikäryhmässä 50–59-vuotiaat aamupalan syö 87 prosenttia (n = 1 275), lounaan eli päivärüoan 90 prosenttia (n = 323), päivällisen eli iltarüoan syö 79 prosenttia (n = 1 156) ja iltapalan 80 prosenttia (n = 1 183). Ikäryhmässä 60-vuotiaat ja yli aamupalan syö 88 prosenttia (n = 550), lounaan 90 prosenttia (n = 560), päivällisen syö 76 prosenttia (n = 474) ja iltapalan 81 prosenttia (n = 507). Kaikista Siun soten vastaajista aamupalan syö 83 prosenttia (n = 4 103), lounaan 93 prosenttia (n = 4 597), päivällisen syö 82 prosenttia (n = 4 053) ja iltapalan 78 prosenttia (n = 3 856).

Terveys ja hyvinvointi aihealueen viimeisessä kysymyksessä (liite 1, kysymys 45) tarkasteltiin vastaajien liikunnan määrää ja sen rasittavuutta. MSK- kyselyssä tulokset on esitetty kielteisesti liikunnan "vain vähäisen tai ei lainkaan" -harrastamisen muodossa. Kuviossa 9 tulokset on esitetty ymmärrettävyyden helpottamiseksi käänteisesti eli kuinka paljon ja millaista liikuntaa harrastetaan.



Kuvio 9. Henkilöstön liikunnan harrastaminen.

Ikäryhmässä 50–59-vuotiaat 92 prosenttia (n = 1 355) harrastaa kävelyä ja 79 prosenttia (n = 1 163) harrastaa reipasta kävelyä vastaavaa liikuntaa. Kevyttä juoksua (hölkkää) vastaavaa liikuntaa harrastaa 26 prosenttia (n = 386) ja 17 prosenttia (n = 250) harrastaa reipasta juoksua vastaavaa liikuntaa.

Ikäryhmässä 60-vuotiaat ja yli 92 prosenttia (n = 574) harrastaa kävelyä ja 77 prosenttia (n = 480) harrastaa reipasta kävelyä vastaavaa liikuntaa. Kevyttä juoksua (hölkkää) vastaavaa liikuntaa harrastaa 25 prosenttia (n = 158) ja 17 prosenttia (n = 106) harrastaa reipasta juoksua vastaavaa liikuntaa.

Kaikista Siun soten vastaajista 93 prosenttia (n = 4 597) harrastaa kävelyä ja 81 prosenttia (n = 4 004) harrastaa reipasta kävelyä vastaavaa liikuntaa. Kevyttä juoksua (hölkkää) vastaavaa liikuntaa harrastaa 36 prosenttia (n = 1 779) ja 25 prosenttia (n = 1 236) harrastaa reipasta juoksua vastaavaa liikuntaa.

9.2 Johtaminen

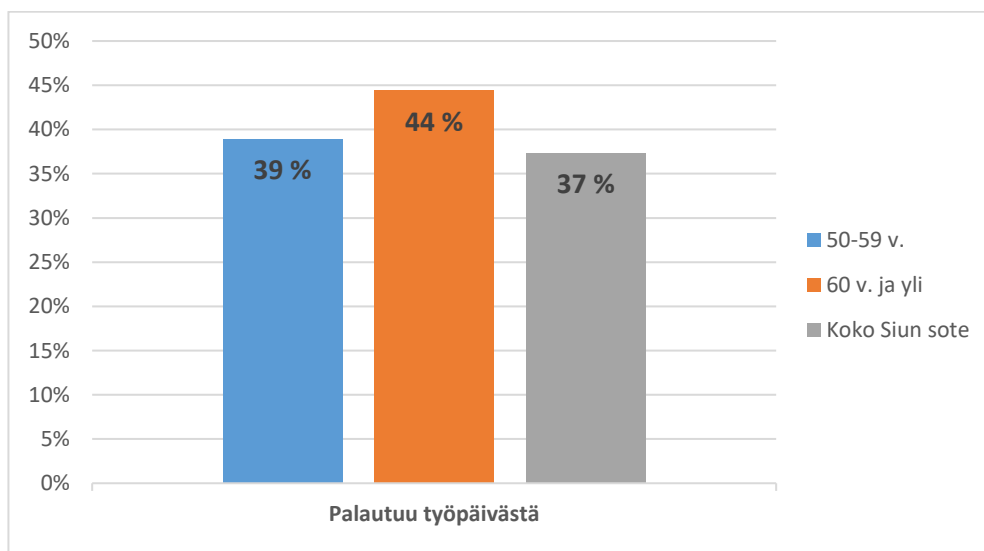
Johtamisen aihealueelta valittiin kaksi kysymystä, joista ensimmäisessä haluttiin saada tietoa kokemuksista lähiesimiehen toimintaan liittyen (liite 1, kysymys 21). Ikäryhmästä 50-59-vuotiaat 75 prosenttia (n = 1 100) koki lähiesimiehen toiminnan oikeudenmukaiseksi, vastaavasti ikäryhmässä 60-vuotiaat ja yli näin koki 78 prosenttia (n = 484). Kaikista Siun soten vastaajista 76 prosenttia (n = 3 757) koki lähiesimiehen toiminnan oikeudenmukaiseksi.

Toisella kysymyksellä selvitettiin yksilökehityskeskustelun toteutumista (liite 1, kysymys 25). Vastaajista ikäryhmässä 50-59-vuotiaat 85 prosenttia (n = 1 247) oli käynyt kehityskeskustelun esimiehensä kanssa. Ikäryhmästä 60-vuotiaat ja yli sen oli käynyt 89 prosenttia (n = 552). Siun soten vastaajista kehityskeskustelun oli käynyt 80 prosenttia (n = 3 954).

9.3 Työ

Kolmannessa aihealueessa selvitettiin työntekijöiden kokemuksia työn imuista ja palautumisesta työpäivän jälkeen. Työn imuun liittyviä kokemuksia kysyttiin kolmen väittämän avulla (liite 1, kysymys 1). Ikäryhmästä 50-59-vuotiaat 66 prosenttia (n = 970) koki usein työnimua. Ikäryhmässä 60-vuotiaat ja yli sitä koki 66 prosenttia (n = 410). Siun soten vastaajista 65 prosenttia (n = 3 213) koki usein työnimua.

Toisessa kysymyksessä kartoitettiin työntekijöiden palautumista työpäivästä (liite 1, kysymys 11). Ikäryhmästä 50-59-vuotiaat 39 prosenttia (n = 573) palautuu hyvin työpäivän aiheuttamasta rasituksesta, ikäryhmässä 60-vuotiaat ja yli näin koki 44 prosenttia (n = 277). Siun soten kaikista vastaajista 37 prosenttia (n = 1 829) palautuu hyvin (kuvio 10).



Kuvio 10. Henkilöstön kokemukset hyvästä palautumisesta.

9.4 Työyhteisö

Viimeisessä aihealueessa kysyttiin työntekijöiden kokemuksia yhteistyön toimivuudesta työyhteisössä neljän väittämän avulla (liite 1, kysymys 15). Ikäryh-

mästä 50-59-vuotiaat 66 prosenttia (n = 972) koki työyhteisön yhteistyön toimivaksi, 60-vuotiaista ja yli näin koki myös 66 prosenttia (n = 414). Siun soten vastaajista 68 prosenttia (n = 3 361) koki työyhteisön yhteistyön toimivaksi.

10 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön keskeisenä tavoitteena oli luoda ikäohjelma Siun soten yli 55-vuotiaille työntekijöille työkykyä edistävillä ja tukevilla toimilla. Ikäohjelman tarkoituksena on tukea yli 55-vuotiaiden työntekijöiden työkykyä työuran loppuvaiheessa ennen eläköitymistä. Näihin työkykyyn vaikuttaviin tekijöihin olemme perehtyneet teoreettisessa viitekehysessä. Sen ja Mitä Siulle kuuluu? -hyvinvointikyselyn tulosten tarkastelun pohjalta olemme laatineet ehdotuksen ikäohjelmasta Siun soten konkari -työntekijöille.

Tutkimustiedon pohjalta jokaisen ikääntyneen työkyky rakentuu yksilöllisistä asioista. Siihen vaikuttavat tämän tutkimuksen mukaan työntekijän henkilökohtainen terveys, hyvinvointi ja asenteet, työ ja työolosuhteet, esimiestyö ja johtaminen sekä työyhteisö ilmapiireineen. Työterveyshuolto on tärkeässä roolissa työkyvyn tukemisessa.

10.1 Terveys ja hyvinvointi työkykyä tukemassa

Tässä opinnäytetyössä saatujen tulosten perusteella ikääntyneistä työntekijöistä lähes kolmannes koki terveydentilansa alentuneeksi. Työntekijän terveys ja toimintakyky ovat keskeisiä työkyvyn elementtejä. Jos työntekijällä on pitkäaikais-sairaus, joka rajoittaa hänen toimintakykyään, voi siitä tulla työkykyä uhkaava tekijä työstä riippuen. (Luukkala 2011, 42.)

Työkykyä voidaan tarkastella työntekijän itsensä arvioimana subjektiivisesti ja kokonaisvaltaisesti omaan kokemukseensa pohjautuen (Luukkala 2011, 42). Myös työkykyindeksiä voidaan käyttää apuna, kun muodostetaan käsitystä

työntekijän työkyvystä tai sen muutoksista. Näin voidaan havaita mahdollisimman aikaisin ne henkilöt, jotka tarvitsevat apua työkykynsä tueksi. (Lundell ym. 2011, 72.) Tämän tutkimuksen perusteella työkyky oli alentunut reilusti yli kolmanneksella ikääntyneistä työntekijöistä heidän itsensä arvioimana. Työn fyysisen rasittavuuden kannalta katsottuna lähes kolmannes heistä ei kokenut työkykyään hyväksi ja vastaavasti psyykkisen rasittavuuden kannalta sen arvioi noin neljännes alentuneeksi.

Terveillä työikäisillä vanhenemiseen liittyviä uneen tai nukkumiseen liittyviä ongelmia esiintyy vähän. Niihin liittyvät merkittävät ongelmat johtuvat usein sairauksista tai muista terveyteen liittyvistä unta heikentävistä tekijöistä. Näillä muutoksilla on eniten vaikutusta vuorotyötä tekevillä. Iän myötä uni häiriintyy herkemmin ja yli 45-vuotiaana vuorotyöhön sopeutuminen heikkenee. (Lundell ym. 2011, 126–127.) FinTerveys 2017 -raportin mukaan uniongelmiiin liittyy usein fyysisiä ja psyykkisiä sairauksia, ja näin ollen ne heikentävät väestön hyvinvointia ja hiljalleen myös toimintakykyä. Kansanterveydellisistä syistä tämä onkin merkittävää, ja siihen kannattaa kiinnittää huomiota. Viimeisen kuuden vuoden aikana omasta mielestään tarpeeksi nukkuvien osuus maamme väestössä on pienentynyt. (Partonen, Lundqvist, Wennman & Borodulin 2018, 44.) Tämän tutkimuksen mukaan Siun soten ikääntyneistä suunnilleen kolmannes kärsii jonkinlaisesta unettomuudesta. Vastaavasti FinTerveys -raportin mukaan unettomuudesta kertoi kärsineensä viimeisen kuukauden aikana reilusti yli puolet saman ikäisistä vastaajista (Partonen ym. 2018, 43).

Liikkumattomuus ja lihavuus vaikuttavat elämänlaatua heikentävästi aiheuttaen elämäntapasairauksia, kuten sydän- ja verisuonisairauksia ja 2-typin diabetesta. Niistä sekä ylipainosta ja liian vähäisestä liikunnasta johtuvat tuki- ja liikuntaelinsairaudet aiheuttavat työstä sairauspoissaoloja ja liian varhaisia eläkkeelle siirtymisiä. (Luukkala 2011, 42.) Siun soten tutkittavilla ikäryhmillä tuki- ja liikuntaelinsairaudet olivat vuonna 2020 eniten sairauspoissaoloja aiheuttava diagnoosiryhmä, niiden osuus oli reilusti yli kolmannes. Siun soten ikääntyneet työntekijät harrastavat runsaasti kävelyä tai sen tasoista liikuntaa, mutta yllättävän vähän ikääntyneistä vastaajista liikkui reippaampia liikuntamuotoja. Uudistuneen liikuntasuosituksen mukaan reipasta liikuntaa tulisi harrastaa 2 tuntia 30

minuuttia viikon aikana ja rasittavampaa urheilua riittäisi 1 tunti 15 minuuttia. Liikuntasuosituksen mukaisesti myös kevyemmällä liikkumisella saadaan terveys-hyötyä, varsinkin vähän liikuntaa harrastaville. Tutkimusnäytön mukaan tällainen kevyt liikuskelu saattaa alentaa verensokeri ja rasva-arvoja (UKK-instituutti 2021.)

Ikääntyvät tarvitsevat riittävästi aikaa palautumiseen jaksakseen työssä, tämä korostuu erityisesti vuorotyöläisten kohdalla. Palautumista edesauttavia keinoja voivat olla erilaiset työvuorojärjestelyt, lyhennetty työaika tai kevennetyt työvuorot. (Lundell ym. 2011, 127.) Myös työntekijä voi itse vaikuttaa omaan työstä palautumiseensa. Tarpeeksi korkeatehoinen liikunta ja hyvä aerobinen kunto, laadukas ravinto ja uni sekä virkeä sosiaalinen elämä ja harrastukset ovat selkeästi palautumista edesauttavia keinoja. (TTL 2021i.) Tämän tutkimuksen mukaan noin neljännes ikääntyneistä ei kuitenkaan käytä aktiivisesti palautumistaan edistäviä keinoja.

10.2 Johtaminen työkykyä tukemassa

Esimieheksi kehittyminen alkaa ihmisen ja työntekijän arvostamisesta. Hyvä esimies pystyy näkemään jokaisen myönteiset puolet ja löytää mahdollisen potentiaalin työntekijöistään. Esimiestyö on toisen onnistumisen organisointia. (Luukkala 2011, 146–147.) Lundellin ym. (2011, 301–303) mukaan onnistunut ikäjohtaminen ja lähiesimiestyöskentely tarkoittaa päivittäisjohtamisessa ikäsidonnaisten tekijöiden huomioimista töiden suunnittelussa ja järjestämisessä. Lähiesimiehen tehtävänä on henkilöstön voimavarojen tukeminen työuran kaikissa vaiheissa sekä sellaisten edellytysten luominen, että jokaisen työntekijän vahvuudet saadaan hyödynnettyä. Esimieheltä saatu voimakas sosiaalinen tuki ja kannustava johtamistyyli vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin (Luukkala 2011, 30, 45). Tässä tutkimuksessa suurin osa iäkkäistä työntekijöistä koki lähiesimiehen toiminnan oikeudenmukaiseksi, vain neljännes koki toisin. Siun soten strategian (2020d) mukaan luottamusta herättävää ja arvostavaa johtamista on tarkoitus kehittää.

Kehityskeskustelut kuuluvat johtamiseen ja sen tarkoituksena on sovittaa henkilöstön tarpeet organisaation tavoitteisiin. Onnistunut kehityskeskustelu syntyy keskinäisestä luottamuksesta ja aidosta dialogista. Siinä työntekijä voi kertoa urasuunnitelmistaan, toiveistaan tai ammatillisista kehittymistarpeistaan. Esimies auttaa työntekijää näkemään perustehtävänsä osana toiminnan kokonaisuutta ja ohjaa työntekijää löytämään suunnan osaamisen kehittämiseksi. Myös työkyvyn ylläpitämiseen ja hyvinvointiin sekä ikääntyneen työntekijän uran loppuvaiheisiin paneudutaan. Keskustelussa voidaan miettiä työmotivaation ylläpitämisen auttavia keinoja sekä työn ja sen ulkopuoleisen elämän yhteensovittamista. (Lundell ym. 2011, 308.) Tutkimuksen mukaan Siun sotessa yksilökehityskeskustelut oli käyty suurimman osan kanssa vastaajista. Mitä Siulle kuuluu? -kysely toteutettiin marraskuussa, ja siinä vaiheessa 10–15 prosenttia iäkkäistä ei ollut vielä käynyt kehityskeskustelua. Siun sotella tavoitteena kuitenkin on, että jokainen työntekijä (100 prosenttia) on sen käynyt (Siun sote 2019a, 8).

10.3 Työ työkykyä tukemassa

Työnimu on kestävä myönteinen olotila, jolloin työntekijä kokee työmotivaationsa korkeaksi (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 10). Kun työntekijä kokee työnsä myönteiseksi, työ tuntuu merkittävälle ja suhde on positiivinen. Tällöin työn tavoitteisiin sitoudutaan ja ollaan kiinnostuneita myös oman työn tuloksista. Kun työntekijän suhde työhönsä on kunnossa, ovat myös hänen voimavaransa tasapainoisessa suhteessa työn vaatimuksiin. Tällöin työ koetaan palkitsevana. (Lundell ym. 2011, 233–234.) Tämän tutkimuksen mukaan työn imua koki usein kaksi kolmasosaa ikääntyneistä. Tästä voi tehdä johtopäätöksen, että kolmannes heistä ei saavuttanut positiivista ja innostuneista suhdetta työtään kohtaan. Mankan ym. (2010, 10) mukaan työn imua kokevat henkilöt ovat terveempiä ja työkyvyltään parempia. Heillä on työstä eroamiseen liittyviä ajatuksia vähemmän kuin niillä, joilla ei ole niin suurta motivaatiota työtänsä kohtaan. Leipiintynyt työntekijä ei koe työtään mielekkäänä eikä merkittävänä.

Työ koetaan ikävänä, voimat on poissa eikä luovuutta löydy uusille asioille. Tällainen työntekijä panostaa työhönsä vain sen, mikä on pakollista saadakseen palkkansa. (Lundell ym. 2011, 237.)

Tämän tutkimuksen mukaan Siun soten ikääntyneistä työntekijöistä reilusti yli kolmannes kokee palautuvansa hyvin työpäivän jälkeen. Tästä voi päätellä, että reilusti yli puolet heistä ei palaudu työpäivän aiheuttamista rasituksista. On pidettävä huolta siitä, että voimien keräämiselle ja työstä palautumiselle jää riittävän paljon aikaa. Kiireisessä työelämässä oleva työntekijä ei saata huomata, että on siirtymässä myönteisestä työn imusta kohti uupumusta. Itselle asetettu korkea vaatimustaso ja liika kiire voivat johtaa virheisiin, eikä työstä elpymiselle tai uusille innovaatioille olekaan enää aikaa. Väsymys voi johtaa ylisuoritustilaan, jolloin keskeisten asioiden hahmottaminen vaikeutuu. (Manka ym. 2010,10.)

10.4 Työyhteisö työkykyä tukemassa

Työyhteisötaidoilla tarkoitetaan jokaisen työntekijän kykyä ja halua toimia rakentavasti omalla työpaikallaan tukemalla työkavereita ja esimiestä. Työyhteisötaidot koostuvat osaamisesta ja henkilöstön välisestä yhteistyöstä. Kun tunnemme työn tavoitteet ja vastaamme tekemisistämme, teemme oleellisia asioita työn kannalta sekä selvitämme uusia asioita ja olemme oma-aloitteisia, voidaan puhua olevamme työyhteisötaitoisia. Myös erilaisuuden hyväksyminen, ongelmasoista avoimesti keskusteleminen ja tasapuolinen työkavereiden kohtelevinen kuuluvat hyviin taitoihin. (Luukkala 2011, 214–215.) Siun soten ikääntyneistä työntekijöistä noin kaksi kolmasosaa koki tämän tutkimuksen perusteella työyhteisönsä yhteistyön toimivaksi ja vastaavasti noin yksi kolmasosa ei. Juutin ja Vuorelan (2015, 45) mukaan läheskään kaikissa organisaatioissa ei ole onnistuttu kehittämään kulttuuria, mikä tukee työntekijöiden välistä työskentelyä. Haasteet ilmenevät työntekijöiden välillä, kun tilanteet, työsuoritukset ja niiden toteutus nähdään jokaisen työntekijän erilaisena näkökulmana. Jos asioista ei keskustella avoimesti, voi näkemyserot ja ristiriidat kasvaa. Jos organisaa-

tiokulttuuri on pohjautunut puhumattomuuteen ja työpaikalla on monia ammattikuntia ja henkilöstöryhmiä, voi niiden ja organisaation eri tasojen välille kehittyä ylitsepääsemättömiä näkemyseroja.

11 Pohdinta

Seuraavaksi tarkastellaan opinnäytetyön toteutumiseen liittyviä asioita, kyselystä saatuja tuloksia sekä opinnäytetyölle asetettujen tavoitteiden saavuttamista. Siinä pohditaan myös opinnäytetyöhön valittua valmista tutkimusainesta sekä tutkimukseen että opinnäytetyön prosessiin liittyvää eettisyyttä ja luotettavuutta. Omaa ammatillista kasvua ja kehittymistä kuvataan suhteessa opinnäytetyön prosessiin. Lopuksi pohditaan tuloksista ja tietoperustasta esiin nousseita jatkokehittämisajatuksia.

11.1 Tulosten tarkastelua

Terveellisillä elintavoilla ja erityisesti liikunnalla, on ikääntyneen työntekijän työkykyä tukeva vaikutus. Liikunta auttaa sairauksien ehkäisyssä ja on yksi tärkeimmistä palautumista edistävästä keinoista. Sillä on usein myös uniongelmia helpottava vaikutus. Tässä opinnäytetyössä saatujen tutkimustulosten mukaan ikääntyneet harrastivat vähänlaisesti reipasta liikuntaa. Terveiden kannalta ajateltuna liikunnasta saadaan riittävä hyöty, kun se viikkotasolla sisältää sekä kevyttä että reipasta tai rasittavaa liikuntaa ja lihaskuntoharjoittelua. Tutkimuksesta ei selvinnyt lihaskuntoharjoittelun määrä. Reipasta tai rasittavaa liikuntaa voi harrastaa yksin tai ryhmässä. Onko kuitenkaan riittävästi juuri iäkkäämmälle väelle tarkoitettuja liikuntaryhmiä? Vai onko heillä liian suuri kynnys lähteä harrastamaan nuorten joukkoon, jos omat voimavarat eivät ole täysin kunnossa? Mitattu tieto työpäivän aikaisesta fyysisestä kuormituksesta, antaisi hyvää pohjaa viikoittaisen liikunnan harrastamisen suunnitteluun. On kuitenkin tärkeää, että ikääntyneet työntekijät harrastavat edes kevyempiä liikuntamuotoja, jotta terveysvaikutuksia saavutetaan.

Siun sotien henkilöstön työkykyä voidaan tulevaisuudessa tukea työyhteisöissä ja työterveyshuollossa tuomalla esille kaikenlaisen liikunnan merkitystä. Järjestämällä erilaisia liikunnallisia tempauksia, yhteisiä liikuntaan liittyviä tapahtumia, liikuntailtapäiviä tai leikkimielisiä kilpailuja työyhteisöissä, voitaisiin saada työntekijöitä innostumaan erilaisista liikuntalajeista. Tapahtumissa voisi olla erilaisia teemoja, jotta monenlaiset liikuntalajit tulisivat tutuiksi. Tällaisilla työkykyä tukevilla liikuntatapahtumilla on myös työhyvinvointia ja yhteisöllisyyttä lisäävä vaikutus. Tämän kaltaisia tapahtumia järjestettiin aikaisemmin, mutta niistä on valittavasti luovuttu.

Tarkkailemalla ennakoivasti ikääntyneiden työkykyä ja terveydentilaa voisi lähiesimies ohjata työntekijän hakeutumaan Siun työterveyden piiriin, kun siihen havaitaan tarvetta. Työkyvyn alenemiseen olisi hyvä kiinnittää huomiota, jotta riittävän varhaisessa vaiheessa voitaisiin tarvittavia tukitoimia suunnitella. Yksilölliset terveystarkastukset, fyysisen ja psyykkisen jaksamisen tukeminen sekä tilanteen seuranta kuuluvat työterveyshuollon vastuulle. Mielestämme työterveyshuollon osuutta ikääntyneiden työntekijöiden työkyvyn tukemisessa olisi tärkeää lisätä ja kehittää, jotta sen tuki olisi kokonaisvaltaisempaa ja toimivampaa.

Tutkimuksen mukaan noin kolmannes ikääntyneistä koki terveydentilansa alentuneen. Verrattuna kaikkiin Siun sotien vastaajiin tämä oli selvästi enemmän. Työkyvyn kokeminen hyväksi työn fyysisten vaatimusten kannalta oli ikääntyneillä huonompaa kuin kaikilla Siun sotien vastaajilla. Jos ikääntynyt työntekijä kokee, että hänen terveydentilansa on alentunut ja työn fyysiset vaatimukset ovat suuremmat kuin mihin omat voimavarat riittävät, on työkyky silloin varmasti koetuksella. Pitkään jatkuessaan tällainen voi johtaa tilanteeseen, jolloin elimistö ei kestä. Tulee niin fyysisiä kuin henkisiäkin oireita, ja sairastutaan. Tuella työntekijää yksilöllisesti mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, voitaisiin sairauspäivien määrää todennäköisesti saada vähennettyä. Työn muokkauksen lisäksi voisi tasapuoliseen työnjakoon kiinnittää lisää huomiota, jotta fyysinen ja henkinen kuormitus tasoittuu.

Jos tarkastelee Siun soten ikääntyneiden sairauspoissaolotilastoja, niin vuonna 2020 oli sairauspoissaolopäiviä tutkittavilla ikäryhmillä noin 21 700 tuki- ja liikuntaelinsairauksien diagnoosiryhmässä. Vammojen ja myrkytysten määrät olivat yli 60-vuotiailla lisääntyneet yli puolella edelliseen vuoteen verrattuna (Huotari 2021.) Työpaikkaselvitysten avulla voitaisiin selvittää ergonomiaan liittyviä asioita enemmän ja saada työyhteisöissä pienillä muokkauksilla fyysistä kuormitusta vähennettyä. Virheelliset työasennot vaikuttavat työntekijän tuki- ja liikuntaelimistöön ja pidemmällä aikavälillä työkykyyn. Ergonomia-asioita korjaamalla saadaan varmasti tuki- ja liikuntaelinsairastavuudet vähäisemmiksi.

Tämän tutkimuksen mukaan lähes kolmannes ikääntyneistä työntekijöistä kärsi jonkinlaisista uniongelmista. Tutkimuksella ei saatu selville, kuinka moni heistä oli vuorotyötä tekeviä ja liittyivätkö ongelmat siihen, vai oliko syynä ikääntymisen mukanaan tuomat fysiologiset syyt tai kenties perussairaudet. Tutkimuksen mukaan yli puolet ikääntyneistä koki myös, ettei palaudu työstään riittävän hyvin. He kuitenkin palautuivat yllättäen prosentuaalisesti paremmin kuin kaikki Siun soten vastaajat. Puutteet palautumisessa aiheuttavat henkilöstölle ylikuormittumista ja tämä korostuu erityisesti ikääntyneiden kohdalla, jolloin palautumiseen tarvitaan enemmän aikaa. Nämä ovat varmasti sellaisia asioita, joihin tulevaisuudessa organisaatiossa kannattaa panostaa ennakoivilla toimilla.

Ikääntyneiden työhön liittyvien joustojen ja työvuorosuunnittelun avulla sekä työtä yksilöllisesti muokkaamalla voidaan vaikuttaa, jotta työntekijän fyysinen ja henkinen palautuminen mahdollistuu ja niihin jää riittävästi aikaa. Siun soten sairastavuustilastoja tarkastellessa herää ajatus, onko puutteellisella palautumisella yhteyttä lisääntyneisiin vammoihin ja myrkytyksiin? Vai johtuuko se kenties lisääntyneestä kiireestä työyhteisössä? Herpaantuuko työote ja tarkkaavaisuus väsyneenä herkemmin? Vai liittyykö se kenties ikääntymisen mukanaan tuomaan fysiologisiin muutoksiin ja reagoitokyvyn hidastumiseen?

Yli kolmannes tutkimukseen osallistuneista ikääntyneistä koki, ettei heidän työyhteisönsä yhteistyö ole toimivaa. Työyhteisöön kuulumisen sekä työkavereiden henkinen ja fyysinen tuki ovat tärkeitä työntekijän mielenterveyden kannalta.

Vähäinen sosiaalinen tuki, huonot ihmissuhteet työkavereiden kanssa ja tehoton johtajuus kasvattavat todennäköisesti työntekijän mielenterveysongelmia (Harvey, Joice, Tan, Johnson, Nguyen, Modini & Groth 2014, 19.) Oksasen (2009, 5) mukaan sosiaalinen pääoma on tärkeä työkykyä tukeva voimavara, johon tulevaisuudessa kannattaa panostaa. Sillä on terveyttä edistävä vaikutus. Siun sotien tiukassa taloudellisessa tilanteessa yhteisöllisyys ja vastavuoroisuus sekä työyhteisön keskinäinen luottamus ovat vahvasti työkykyä kannattelevia tekijöitä. Kun henkilöstöresurssit ovat vähäiset, saumattomalla yhteistyöllä, mehengellä ja toinen toisensa ammatillista osaamista arvostamalla ja hyödyntämällä saadaan paljon tuloksellisuutta aikaiseksi. Mielestämme tämä on kallisarvoista pääomaa, jota jokaisessa työyhteisössä on hyvä vaalia ja sen edistämiseksi kannattaa tehdä töitä. Jokainen työntekijä tulee mieluusti sellaiseen työpaikkaan, jossa on hyvä yhteishenki ja tekemisen meininki. Työyhteisön tuella ja työtä muokkaamalla myös heikomman työkyvyn omaava ikääntynyt työntekijä pärjää.

Tämän tutkimuksen mukaan lähiesimiesten toiminta koettiin oikeudenmukaisena suurimman osan mukaan. Kannustavalla palautteella ja johtamisella sekä esimieheltä saadulla sosiaalisella tuella on työhyvinvointia kohentava vaikutus (Luukkala 2011, 30, 45). Tutkimuksen mukaan neljännes ikääntyneistä ei kokenut lähiesimiehen toimintaa oikeudenmukaisena, joten esimies- ja johtamistaitoja kannattaa organisaatiossa edelleen kehittää, myös ikäjohtamiseen liittyen. Esimies on hyvin keskeinen osa työyhteisöä ja hänen toiminnallaan ja esimerkillään on voimakas vaikutus koko työyhteisön toiminnan organisointiin, tapoihin ja asennekulttuuriin. Osaava ja arvostava esimies kykenee suunnittelemaan toiminnan niin, että jokaisen yksilölliset voimavarat tulevat huomioiduksi. Uskomme, että autoritäärinen ja käskyttävä johtaminen eivät kuulu nykyaikaiseen johtamiskulttuuriin, eikä se johda hyviin tuloksiin, vaan sillä on työkykyä heikentävä vaikutus.

Opinnäytetyössä hyödynnettiin Työterveyslaitoksen tekemää valmista Mitä Siulle kuuluu? -kyselyä ja sen valmiiksi analysoimia tuloksia. MSK-tehdään Siun sotella vuosittain ja se on työntekijöille tuttu. Työhyvinvointikysely on laaja ja sen avulla saadaan tietoa johtamisesta ja esimiestyöstä, työyhteisön tilasta ja

työntekijän voimavaroista. Vastaajamäärä on yleensä suuri ja tulokset ovat vertailukelpoisia keskenään vuosittain, myös muiden sairaanhoitopiirien välillä. Kyselyä käytetään Siun sotessa tiedolla johtamisen tukena.

MSK-kyselyssä oli 45 kysymystä ja niiden rajaaminen oli haasteellista. Aineiston analysointitapa ei ole opinnäytetyöntekijöiden tiedossa. Vastausten tulkintaa vaikeutti se, että kyselylomakkeen kysymykset olivat eri muodossa kuin analysoidut tulokset. Joissakin kysymyksissä ihmetytti tapa, jolla tulos oli saatu. Tuloksissa kuhunkin kysymykseen tuli vastaajaryhmän olla vähintään 150, että prosentuaalinen tulos oli saatavilla. Näin ollen emme pystyneet esimerkiksi erottelemaan miesten ja naisten prosentuaalisia osuuksia. Tietoperustan perusteella palautuminen on tärkeä työkykyä tukeva elementti. Sitä ei ole aiemmissa MSK-tutkimuksissa kysytty, joten tarkastelua siihen ei voinut tehdä.

Valmis kysely ja tulokset nopeuttivat opinnäytetyön prosessia erittäin paljon, mutta valmiiksi analysoidut tulokset ja niiden käytettävyyden rajallisuus estivät saamasta esille haluttuja tietoja. Oletuksena oli, että ikääntyneiden ja kaikkien Siun soten vastaajien tuloksissa olisi selvemmat erot, näin ei kuitenkaan ollut. Heijasteleeko tämä sitä, että koko organisaatiossa, kaikenikäisten työntekijöiden kohdalla olisi hyvä kehittää lisää työkykyä tukevia toimia?

11.2 Opinnäytetyöprosessin arviointia

Tutkimus- ja kehittämisprosessin tekeminen tässä laajuudessa oli opinnäytetyöntekijöille uutta. Tutkimustyöhön liittyvistä menetelmällisistä opinnoista on jo muutama vuosi. Prosessin aloitusvaiheessa tuntemukset olivat kaoottiset, mutta perehtymällä vanhoihin luentomateriaaleihin ja kirjallisuuteen tilanne selkiintyi. Ohjaavalta opettajalta saatu ohjaus ja tuki koettiin erittäin tärkeäksi koko opinnäytetyöprosessin ajan.

Yhteistyö työhyvinvointiyksikön kanssa alkoi heinäkuussa 2020, kun työhyvinvointipäällikkö Kati Koppiselta saatiin ehdotus opinnäytetyön aiheesta, koskien ikääntyneiden ennakoivaa työkyvyn tukemista ja Siun sotelle luotavaa työkykyä

tukevaa mallia tai interventiota. Aihe oli mielenkiintoinen ja ajankohtainen, joten se hyväksyttiin mieluusti. Syyskuussa pohdittiin ja ideoitiin mahdollista sisältöä ja linjauksia yhteisessä Teams-palaverissa. Tässä vaiheessa saatiin tieto yhteishenkilön vaihtumisesta työhyvinvointipäällikön muuttuneen työkuvioksi. Lokakuussa käytiin kerran työhyvinvointiyksikössä uuden yhteishenkilön luona keskustelemassa opinnäytetyöstä ja siitä tuotoksena tehtävästä materiaalista. Yhteyden pidot selkiinnyttivät ja syvensivät opinnäytetyöntekijöiden ajatusta tulevasta tehtävästä.

Vuoden vaihteen jälkeen aloitettiin varsinainen opinnäytetyön tekeminen. Tutkittava aihe oli erittäin mielenkiintoinen ja tarpeellinen Siun sotelle. Tietoperustaan tutustuminen vei mukanaan ja siihen käytettiin runsaasti aikaa. Suomenkielistä kirjallisuutta aiheeseen liittyen on paljon ja sen rajaaminen oli vaikeaa, sillä Suomi on ollut työkykyyn ja työhyvinvointiin liittyvissä asioissa edistyksellinen ja tienraivaaja muihin maihin verrattuna. Tämän vuoksi opinnäytetyössä on paljon suomenkielistä lähdemateriaalia. Aiheen rajaamisessa auttoi käsite- ja miellekarttojen tekeminen.

Opinnäytetyön suunnitelma tehtiin tammi-helmikuun 2021 aikana, jolloin tutustuttiin laajasti tietoperustaan. Työhyvinvointiyksikön yhteishenkilön kanssa käytiin tammikuun 2021 aikana sähköpostikeskusteluja ja kirjallisen materiaalin lähettämistä sekä pidettiin Teams-palaveri. Pohdinnassa oli, tehdäänkö opinnäytetyön tuotoksena työkykyä tukeva interventio vai ikäohjelma. Maaliskuussa pidettiin kertaalleen Teams-palaveri koko työhyvinvointiyksikön kanssa, jolloin läpikäytiin tuotoksiin liittyviä linjauksia ja heidän toiveitaan. Tällöin sovittiin ikäohjelma ehdotelman ja konkarit-työkykylomakkeen tekemisestä. Tulosten, johtopäätösten ja tietoperustan pohjalta aloitettiin huhtikuussa 2021 suunnittelemaan Siun sotelle soveltuvaa ikäohjelmaa. Huhtikuussa sovitut tuotokset lähetettiin työhyvinvointiyksikköön arvioitaviksi ja palautetta niistä läpikäytiin puhelimitse huhtikuun lopussa. Palautteen pohjalta tehtiin korjaavia toimenpiteitä. Ehdotus mallista saatiin tehtyä huhti-toukokuun vaihteessa 2021. Asiantunteva yhteistyö työhyvinvointiyksikön kanssa on ollut antoisaa, saumatonta ja ennen kaikkea näkökulmia avartavaa. Opinnäytetyön pohdinta ja viimeistelytyöt tehtiin toukokuun 2021 aikana.

Koko prosessin ajan opinnäytetyöntekijät ovat pitäneet päiväkirja -kalenteria, johon on tarkkaan kirjattu ylös aikataulusuunnitelmat, päiväkohtaiset tekemiset, tuntemukset ja oppimiskokemukset. Myös opinnäytetyöhön liittyvät yhteistyöpalaverit ja yhteydenpidot on kirjattu ylös helpottamaan työskentelyä.

Opinnäytetyöntekijät ovat Siun soten lähes konkari -työntekijöitä, joille organisaation strategiat, organisaatiokulttuuri, toimintatavat sekä taloudellinen tilanne ovat tiedossa. Ikäjohtaminen on vieras ja kaukainen käsite Siun sotessa vielä tällä hetkellä. Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda malli ikäohjelmasta tukemaan yli 55-vuotiaiden työkykyä. Ehdotus Konkari-ikäohjelmasta tehtiin pohjautuen tietoperustan ja MSK-tulosten lisäksi vahvaan työkokemukseen ja toimintojen tuntemukseen sairaalassa. Koska Siun soten tämänhetkinen taloudellinen tilanne on opinnäytetyön tekijöille tarkoin selvillä, on ehdotelmassa pyritty pysymään käytännönläheisenä ja realiteeteissa.

11.3 Eettisyys ja luotettavuus

Tieteellisestä tutkimuksesta tulee luotettavaa ja sen tuloksista uskottavia, kun se on tehty eettisten periaatteiden ja hyvien tieteellisten käytänteiden mukaisesti (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6). Se tarkoittaa sitä, että tutkimuksen kaikissa vaiheissa noudatetaan tutkimuseettiä. Tutkijoiden vastuulla on eettisten periaatteiden tunteminen ja myös niiden mukaisesti toimiminen koko tutkimusprosessin ajan. (Hirsjärvi ym. 2018, 23.)

Ennen tutkimuksen aloitusta jokaisen hankkeeseen osallistuvan tai tutkimusryhmän jäsenen kesken sovitaan tutkimukseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet siten, että jokainen osapuoli hyväksyy ne. Samalla sovitaan tekemiseen liittyvistä vastuista ja periaatteista sekä tutkimusaineistojen säilyttämisestä ja käyttöoikeudesta. Toimintatapoja voidaan tutkimuksen edetessä vielä tarkentaa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.) Tätä opinnäytetyötä varten käytiin 2.2.2021 kolmikantaneuvottelu, jossa tutkimukseen liittyvät periaatteet sovittiin. Neuvotteluun osallistuivat opinnäytetyöntekijöiden lisäksi toimeksiantaja Siun

soten työhyvinvointipalveluista ja opinnäytetyön ohjaava opettaja. Opinnäytetyöprosessi suunniteltiin ja toteutettiin neuvottelussa sovitun toimeksiantosopimuksen mukaisesti. Opinnäytetyön tekemisessä noudatettiin Karelia ammattikorkeakoulun ja Siun soten ohjeita. Opinnäytetyön toimeksianto ei tullut opinnäytetyöntekijöiden omista työyksiköistä, eikä opinnäytetyö kohdistunut suoraan niihin.

Asiaan liittyvät tutkimusluvut tulee hakea ja joillakin aloilla tehdään eettinen ennakkoarviointi ennen tutkimusta (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6). Tätä opinnäytetyötä varten tarvittiin Siun sotelta tutkimuslupa. Sitä anottiin 2.3.2021 oppilaitoksen hyväksytyä opinnäytetyösuunnitelman ja se saatiin 24.3.2021.

Opinnäytetyön tekemisessä toimittiin rehellisesti, tarkasti ja tunnollisesti sen kaikissa vaiheissa, kuten tiedeyhteisön tunnustamiin toimintatapoihin kuuluu. Opinnäytetyön tekijät huomioivat muiden tutkimusten tekijöiden tieteellisen työn ja tuotokset kunnioittavalla sekä asianmukaisella tavalla. Heidän julkaisuihinsa viitataan oikein ja saavutuksia esitetään arvostavalla tavalla opinnäytetyön kaikissa vaiheissa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.) Opinnäytetyöntekijät tutustuivat laajasti tutkittavaan aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen, kotimaisiin ja kansainvälisiin tietokantoihin ja tutkimustietoon sekä sähköisiin aineistoihin, jotta tietoperustassa olevat keskeiset asiat saatiin kuvattua luotettavasti. Myös lähdemerkinnät kirjattiin huolellisesti. Aiheeseen liittyviä lähteitä on ollut runsaasti saatavilla ja niiden tuoreuteen on pyritty kiinnittämään huomiota.

Opinnäytetyön aineiston keräys ja käsittely eivät saa loukata tutkimukseen otettua kohdejoukkoa, tiedeyhteisöä eivätkä hyvää tieteellistä toimintatapaa. Tämä koskee myös tutkimustulosten ja -aineiston esittämistä ja säilyttämistä. (Vilkkä 2007, 90.) Tässä opinnäytetyössä hyödynnettiin valmista tutkimusaineistoa, jonka keräämistä, käsittelyä ja säilyttämistä koskevasta eettisestä toiminnasta vastaa Työterveyslaitos. Aineisto koostui Siun soten koko henkilöstön vastauksista.

Tutkimukseen osallistuvilla on hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti oikeus osallistua vapaaehtoisesti tutkimukseen tai kieltäytyä siitä. Tämä korostuu erityisesti silloin, jos tutkittava on työsuhteessa tutkittavassa organisaatiossa. (Tutkimuseettisen neuvottelukunta 2019, 8.) Mitä Siulle kuuluu? -kysely tehdään ehdottoman luottamuksellisesti ja vastaaminen siihen on vapaaehtoista.

Kyselytietojen käytöstä tieteelliseen tutkimukseen pyydetään osallistujilta suostumus. Työterveyslaitos käsittelee kyselyn tiedot tietoturvallisesti ja tulokset kuvataan yleisellä tasolla, jotta kenenkään vastaukset eivät ole tunnistettavissa. (Selander 2021.)

Opinnäytetyöhön liittyvät tietoaineistot opinnäytetyöntekijät tallensivat ja käsitelivät tieteellisen tiedon edellyttämällä tavalla. Niiden hävittäminen tehdään asianmukaisesti, kun opinnäytetyö on saatu päätökseen. Tutkimuksen rahoituslähteet ja muut merkittävät sidonnaisuudet ilmoitetaan kaikille osapuolille ja selostetaan tutkimustulosten julkaisun yhteydessä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.) Tähän opinnäytetyöhön ei tarvittu ulkopuolista rahoitusta.

Tutkimuksessa pyritään siihen, että se on luotettava ja virheiltä pyritään välttymään. Reliaabelius merkitsee mittauksen tai tutkimuksen tuloksen toistettavuutta. Mittauksen reliaabelius on hyvä, kun samaan tulokseen päästään toistettaessa mittaus riippumatta arvioijasta. Se voidaan todeta monin tavoin ja määrällisessä tutkimuksessa on kehitelty useita tilastollisia menettelytapoja, joilla se pystytään tarkastamaan. Monet tieteenalat ovat kehittäneet myös mitta-reita, jotka ovat kansainvälisesti testattuja. Niiden avulla on yritetty saada mittauksen tasoa paremmaksi ja maiden välisiä tutkimustuloksia luotettavan vertailukelpoisiksi keskenään. (Hirsjärvi ym. 2018, 231.) Tämän opinnäytetyön tutkimusaineiston keräsi ja analysoi Työterveyslaitos, jolla on monien vuosien laaja kokemus tieteellisen tutkimuksen tekemisestä. Se on tunnettu ja arvostettu tutkimustyön tekijä Suomessa, mikä lisää tutkimuksen ja tulosten luotettavuutta. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella myös tutkimuksesta saadun vastausprosentin avulla, jotta nähdään kuinka moni vastasi kyselyyn (Vehkalahti 2008, 44). Vuoden 2020 Mitä Siulle kuuluu? -kyselyn vastausprosentti oli 72 (Siun sote 2021g).

Tutkimuksen pätevyys eli validiteetti merkitsee tutkimukseen käytettävän menetelmän tai mittarin kyvykkyyttä määrittää tarkalleen mitä sen oli tarkoitus. Tutkimus on validi, kun mittari ja menetelmä eivät aiheuta tuloksiin virhettä, vaan ne vastaavat todellista tilannetta eli sitä mitä tutkija ajatteli tutkivansa. (Hirsjärvi ym. 2018, 231–232.)

Tutkimuksen ongelmanasettelu ja tavoite eivät ole jääneet tutkijoille epäselviksi, eivätkä ne ole hämärtyneet prosessin aikana. Tutkimustieto vastaa tutkimusongelmaan eli tutkimus vastaa siihen, mitä on haluttu tutkia ja mitata. (Vilka 2007, 100.)

11.4 Jatkokehittäminen

Opinnäytetyön tuloksena tehtyjen ikäohjelmamallin ja konkarin työkyky - lomakkeen hyödyntäminen tai käyttöönotto jää työhyvinvointipalvelujen toteutettavaksi. Siun sotella ei ole aikaisemmin puhuttu ikäjohtamisesta. Sen näkyväksi tekeminen vaatii johdolta uudenlaisia strategisia päätöksiä, joiden kautta tietoisuutta aletaan lisäämään. Koska aihe on uusi, siihen liittyy monenlaisia kehittämistarpeita. Lähiesimiesten kouluttaminen ja henkilöstön mukaan ottaminen pilotointivaiheeseen ja sen jälkeiseen kehittämiseen takaisi parhaan lopputuloksen. Prosessi vaatii pitkäjänteistä toimintaa ja ajattelutavan muutosta. Ennakoivalla työkyvyn tukemisella saadaan taloudellista hyötyä sairauspäivien ja ennen aikaisten työkyvyttömyyksien vähenemisen kautta. Ikäohjelma tehtiin tässä vaiheessa yli 55-vuotiaille. Jatkokehittelyssä sitä voi laajentaa muihin ikäryhmiin työkaarimalliksi. Nuorten osuus työkyvyttömyystilastoissa on lisääntynyt, joten se voisi olla seuraava kehittämisvaihe.

Siun sotella on käytössä useita tietoperustassa esiin tulleita ikääntymisen työkykyä tukevia asioita. Ne ovat nykyisin hajallaan organisaatiossa, joten niiden yhdistäminen keskitetysti olisi taloudellista. Mentorointia on ollut vähäisesti, joten sen hyödyntäminen olisi järkevää esimerkiksi ikäihmisten palvelualueella. Siihen voisi liittää ikänäkökulman; aktorit toimisivat ikääntyneen työntekijän työparina fyysisenä apuna ja neuvoisivat tietoteknisissä asioissa, mentorit jakaisivat

hiljaista osaamistaan. Työterveyshuollon puitesopimuksen mukaan työkykyä tukevat elementit ovat olemassa. Omakohtaisten kokemusten perusteella, käytännössä näin ei ole. Työterveyshuollon osuus ikääntyneen työntekijän tukemisessa, sen kaikki eri vaiheet, voisivat olla oma kehityskohteensa.

Henkilöstön hyvään työkykyyn kannattaa panostaa, sillä se vaikuttaa työhyvinvointiin. Hyvinvoiva työntekijä on arvokas työyhteisöille, tuloksellinen organisaatiolle ja ennen kaikkea se heijastuu positiivisena kokemuksena asiakkaille.

12 Ehdotus työkykyä tukevasta ikäohjelmasta konkari-työntekijälle

Malli ikäohjelmasta Siun soten yli 55-vuotiaille työntekijöille on laadittu käyttäen tietoperustaa, tutkimustuloksia ja sairauspoissaolotilastoja. Lisäksi tärkeässä roolissa on ollut yhteistyö työhyvinvointipalvelujen kanssa. Ikäohjelma-ehdotuksessa yli 55-vuotiaista työntekijöistä käytetään nimitystä konkari. Ikäohjelmaproessi on liitteenä 2 ja ehdotus ikäohjelmasta liitteenä 3.

Ikäohjelman käyttöönotto organisaatiossa vaatii johdon tuen, mikä tarkoittaa ikäjohtamisen huomioimista henkilöstöstrategiassa. Myös esimiesten kouluttamista tarvitaan. Konkarityöntekijä tarvitsee lisäksi lähiesimiestä ja työyhteisöä työkykyään tukemaan.

Kahdenkeskinen keskustelu lähiesimiehen kanssa aloittaa konkarin työkyvyn kartoituksen. Se käynnistyy työntekijän täyttäessä 55 vuotta, jolloin lähiesimies saa siitä tiedon sähköpostiin Populus-tietojärjestelmästä. Keskustelu pohjautuu työkykytalon eri kerroksien aihealueisiin ja se käydään Konkarin työkyky -lomakkeen (liite 4) avulla. Lomake on laadittu olemassa olevan sähköisen Havahu-lomakkeen pohjalta. Täytetty lomake tallennetaan Havahu-järjestelmään, jolloin se on työterveyshuollon ja työhyvinvointipalveluiden käytössä.

Terveyden ja toimintakyvyn yhteydessä keskustellaan konkarin terveydentilasta ja työkyvystä työn fyysisten ja psyykkisten vaatimusten kannalta. Lisäksi keskustellaan liikunnallisista harrastuksista, palautumisesta ja uneen liittyvistä asioista. Osaamista tarkastellaan työn vaatimusten ja koulutustarpeiden kannalta. Arvot, asenteet ja motivaatio aihealueeseen liittyen pohditaan jäljellä olevaa työuraa sekä kokemuksia työnimusta ja motivaatiosta työhön. Työhön liittyvissä asioissa keskustellaan perustehtävästä ja työn kuormituksesta. Aiheena on myös työyhteisön toimivuus ja lähiesimiestyö. Työn ja yksityiselämän yhteensovittamista käydään läpi tarvittaessa (liite 4). Mikäli käydyn keskustelun pohjalta ilmenee terveyteen tai työkykyyn liittyviä uhkatekijöitä niin lähiesimies ohjaa konkaria hakeutumaan työterveyshuoltoon.

Ennen yksilöllistä terveystarkastusta konkari täyttää Tyyne-työyhteisökyselyn. Siinä kartoitetaan terveyteen, työ- ja toimintakykyyn, elintapoihin sekä työyhteisöön liittyviä asioita. Työterveyshoitajan tekemän terveystarkastuksen pohjalta tehdään yhdessä konkarin kanssa työkykyä tukeva suunnitelma. Se voi sisältää ohjausta ja neuvontaa tai tukemista elintapamuutoksissa yksilöllisesti. Suunnitelman toteutumista seurataan tarpeen mukaan. Työterveyshoitaja voi ohjata konkarin muille asiantuntijoille.

Työterveyslääkärille ohjataan ne konkarit, joiden terveydentila on heikkenevässä. Vastaanotto toiminta on yleislääkäritasosta sairaanhoitoa keskittyen työkykyyn vaikuttavien sairauksien tutkimiseen ja hoitoon. Tarvittaessa työterveyslääkäri voi lähettää konkarin erikoislääkärin tai muun asiantuntijan (esimerkiksi ravitsemusterapeutti) arvioon. Työfysioterapeutille ohjataan ne konkarit, joilla on haasteita tuki- ja liikuntaelimestössä sekä ne, jotka ilmaisevat halunsa saada tukea liikunnan lisäämiseen. Keinoina voivat olla työergonomia, kuntotestaukset ja liikuntaohjaukset yksilöllisesti tai ryhmässä. Työpsykologin ohjausta ja neuvontaa voivat saada ne konkarit, joilla on mielenhyvinvointiin liittyviä haasteita. Ohjaus sisältää konkreettisia neuvoja esimerkiksi uniongelmiin, palautumiseen työpäivästä ja rentoutumiseen.

Työhyvinvointipalvelujen osuutena konkarin ennakoivan työkyvyn tukemisen mallissa on luoda Siun soten intranettiin Myö konkarit -alusta ja ylläpitää sen toimintaa. Alusta sisältää asiantuntijoiden tekemiä tallenteita esimerkiksi palautumiseen, uneen ja liikuntaan liittyen. Sisältöön kuuluu erilaisia työkyvyn tukemiseen liittyviä linkkejä ja testejä oman tilanteen selvittämiseksi. Lisäksi alustaan kuuluu vertaistuki-chat, jossa konkarit voivat jakaa mielipiteitä ja kokemuksia sekä kannustaa toisiaan. Lähiesimiehen harkinnan mukaan konkaria voidaan palkita työkykynsä kohentamisesta työhyvinvointipalvelujen keinoin. Näitä voisivat olla esimerkiksi lisäraha konkarin ePassiin tai lahjakortti hyvinvointipalveluihin.

Lähteet

- Andersson, B., Haggrén, K., Haring, K., Lantto, P., Marttila, O., Schugk, J. & Työläjärvi, R. 2013. Työkaarimallilla kohti pidempiä työuria- opas ikäohjelman laatimiseen. https://ttk.fi/files/3769/Tyokaarimallilla_kohti_pidempia_tyouria_Opas_ikaohjelman_laatimiseen.pdf. 2.2.2021.
- de Breij, S., Huisman, M. & Deeg, D. Work characteristics and health in older workers. Educational inequalities. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7584163/>. 27.4.2021.
- Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. 2006. Työkyvyn ulottuvuudet – yhteenveto ja päätelmät. Teoksessa Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. Työkyvyn ulottuvuudet – Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos, Työterveyslaitos. 311–312. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129155/Tyokyvynulottuvuudet.pdf?sequence=1>. 21.1.2021.
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Harvey, S., Joice, S., Tan, L., Johnson, A., Nguyen, H., Modini, M. & Groth, M. 2014. Developing a mentally health workplace. A review of the literature. https://www.headsup.org.au/docs/default-source/resources/developing-a-mentally-healthy-workplace_final-november-2014.pdf?sfvrsn=8. 6.5.2021.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Porvoo: Bookwell Oy.
- Heloma, A., Ruokolainen, O., & Ollila, H. 2018. Tupakointi. Teoksessa Koponen, P., Borodulin, K., Lundqvist, A., Sääksjärvi, K. & Koskinen, S. (toim.). Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa – FinTerveys 2017 -tutkimus. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos raportti 4/2018. 27–29. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136223/Rap_4_2018_FinTerveys_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 18.3.2021.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2018. Tutki ja kirjoita. Porvoo: Bookwell Oy.
- Huotari, P. 2021. Siun sote. Sähköposti. 29.3.2021.
- Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Jormakka, A. 2021. Siun sote. Sähköposti. 24.3.2021.
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Juva: Bookwell Oy.
- Kaila-Kangas, L. (toim.), Hirvonen, L., Hirvonen, M., Kivekäs, T., Koskinen, A., Laitinen, J., Leino-Arjas, P., Perkiö-Mäkelä, M., Remes, J., Härkänen, T. & Ala-Mursula, L. 2016. Alkoholit ja työkyky suomalaisten väestöaineistojen valossa. [Alkoholi ja työkyky suomalaisten väestöaineistojen valossa.pdf \(julkari.fi\)](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136223/Alkoholi_ja_tyokyky_suomalaisten_vaestoi-aineistojen_valossa.pdf). 18.3.2021.
- Keva. 2021. Tilastot ja ennusteet. <https://www.keva.fi/tama-on-keva/tilastot-ja-ennusteet/>. 26.4.2021.
- Koskinen, S., Martelin, T., Sainio, P. & Gould, R. 2010. Työkyky ja terveys. Teoksessa Aromaa, A. & Koskinen, S. (toim.). Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos

- raportti 11/2010. 51. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80299/346e246c-991f-4ca3-a7f7-3813415facf3.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 15.3.2021.
- Koskinen, S. & Sainio, P. 2018. Työkyky. Teoksessa Koponen, P., Borodulin, K., Lundqvist, A., Säöksjärvi, K. & Koskinen, S. (toim.). Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa – FinTerveys 2017 -tutkimus. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos raportti 4/2018. 134. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136223/Rap_4_2018_FinTerveys_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 27.4.2021.
- Kunnaala-Hyrkki, V. & Brunila O-P. 2020. Kyselytutkimus voi tavoittaa laajan vastaajajoukon. <https://read.xamk.fi/2020/muu-kehittaminen/kyselytutkimus-voi-tavoittaa-laajan-vastaajajoukon/>. 12.4.2021.
- Lundell, S., Tuominen, E., Hussi, T., Klemola, S., Lehto, E., Mäkinen, E., Oldenbourgh, R., Saarema-Thiel, T. & Ilmarinen, J. Ikävoimaa työhön. 2011. Turenki: Kirjapaino Jaarli Oy.
- Luukkala, J. 2011. jaksaa, jaksaa, jaksaa... - työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. [TYÖN ILOA JA IMUA työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille - PDF Ilmainen lataus \(docplayer.fi\)](https://www.docplayer.fi/10024/136223/Rap_4_2018_FinTerveys_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y). 29.4.2021.
- Manka M-L. & Larjovuori R-L. 2013. Yhteisöllisyydellä menestykseen – opas työpaikan sosiaalisen pääoman kehittämiseen. https://kuntoutussaatio.fi/files/1149/Sosiaalinen_paaoma_opas.pdf. 6.4.2021.
- Manka M-L. & Manka M. 2018. Työhyvinvointi. Liettua: BALTO print.
- Mäkelä, P., Männistö, S., Alho, H., Lundqvist, A & Härkönen, J. 2018. Alkoholin käyttö. Teoksessa Koponen, P., Borodulin, K., Lundqvist, A., Säöksjärvi, K. & Koskinen, S. (toim.). Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa – FinTerveys 2017 -tutkimus. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos raportti 4/2018, 30–32. [Rap 4 2018 FinTerveys verkko.pdf \(julkari.fi\)](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136223/Rap_4_2018_FinTerveys_verkko.pdf). 18.3.2021.
- Oksanen, T. 2009. Workplace social capital and employee health. Turun Yliopisto. Työterveyshuollon oppiaine. Väitöskirja. <https://www.utu-pub.fi/bitstream/handle/10024/47617/AnnalesD876Oksanen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 18.3.2021.
- Ollila, H. 2020. Tupakoinnin yleisyys Suomessa. <https://paihdelinkki.fi/tietopankki/tietoiskut/tupakka-ja-muut-nikotiinituotteet/tupakoinnin-yleisyys-suomessa>. 18.3.2021.
- Partinen, M. 2019. Mitä uni on? <https://www.uniliitto.fi/2019/09/17/mita-uni-on/>. 3.3.2021.
- Partonen, T., Lundqvist, A., Wennman, H. & Borodulin, K. 2018. Uni. Teoksessa Koponen, P., Borodulin, K., Lundqvist, A., Säöksjärvi, K. & Koskinen, S. (toim.). Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa – FinTerveys 2017 -tutkimus. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos raportti 4/2018, 43–44. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136223/Rap_4_2018_FinTerveys_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 15.2.2021.
- Peltonen, P. & Wallin, O. 2014. Ikääntyneiden työntekijöiden työurien jatkaminen – työntekijän, organisaation ja talouden näkökulmasta. <https://julkaisut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/B/67-Ikaantyneiden-tyontekijoiden-tyourien-jatkaminen.pdf>. 10.5.2021.

- Rita, A. 2012. Työterveyshuolto ikääntyvän työntekijän työkyvyn tukijana. Turun yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu tutkielma. <https://www.utu-pub.fi/bitstream/handle/10024/87986/gradu2012Rita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 6.2.2021.
- Salmikivi, H. 2019. Elintapojen yhteys koettuun työkykyyn – työterveyshuollon tuki terveyskäyttäytymisen muutoksessa. Itä-Suomen yliopisto. Lääketieteen laitos. Pro gradu tutkielma. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/21503/urn_nbn_fi_uef-20190902.pdf. 18.2.2021.
- Selander, K. 2021. Työterveyslaitos. Sähköposti 2.2.2021.
- Seppä, K. 2013. Alkoholien terveyshaitat. <https://paihdelinkki.fi/fi/tietopankki/tietoiskut/alkoholi/alkoholin-terveyshaitat>. 18.3.2021.
- Siun sote. 2017. Ohje. Työkykylähtöinen tehtävien uudelleen järjestely – periaatteet työtehtävien pitkäaikaiseen uudelleenjärjestelyyn. Intranet. 5.3.2021.
- Siun sote. 2019a. Henkilöstöstrategia 2019–2020. https://www.siunsote.fi/documents/393252/6561109/Siunsote_henkil%C3%B6st%C3%B6strategia.pdf/42077983-8945-4060-911c-ee6f04db3b1e. 21.1.2021.
- Siun sote. 2019b. Toimintaohje. Siulle suunniteltu SISU- työn toimintamalli. Intranet. 4.3.2021.
- Siun sote. 2020a. Ohje. Varhaisen välittämisen toimintaperiaate HAVAHU – havaitse varhain ja pidä huolta. Intranet. 4.3.2021.
- Siun sote. 2020b. Henkilöstötilinpäätös 2019. https://www.siunsote.fi/documents/393252/6561109/Siunsote_henkilostotilinpaa-tos.PDF/9139b2ba-d7aa-9290-b9cf-0f1a2c0cbd34. 21.2.2021.
- Siun sote. 2020c. Toimintaohje. Osatyökyvyttömyyseläke. Intranet. 8.3.2021.
- Siun sote. 2020d. Siun soten strategia 2021- 2025. [Toimitusjohtajan katsaus \(siunsote.fi\)](https://www.siunsote.fi/toimitusjohtajan_katsaus). 9.2.2021.
- Siun sote. 2021a. Työterveyshuollon puitetoimintasuunnitelma v. 2021–2022. <http://dynastyjulkaisu.pohjoiskarjala.net/siunsote/kokous/2021130-11-26898.PDF>. 21.3.2021.
- Siun sote. 2021b. Siun sote. <https://www.siunsote.fi/siun-sote>. 19.3.2021.
- Siun sote. 2021c. Henkilöstöedut. Intranet. 8.3.2021.
- Siun sote. 2021d. Palautuminen. Intranet. 8.3.2021.
- Siun sote. 2021e. Työnohjaus Siun sotessa. Intranet. 11.3.2021.
- Siun sote. 2021f. Työhyvinvointi. Intranet. 30.3.2021.
- Siun sote. 2021g. MSK – Työhyvinvointikysely. Intranet. 10.5.2021.
- Siun työterveys. 2021. Siun työterveys Oy. [Yhtiö - siuntyoterveys.fi](https://www.yhtiio-siuntyoterveys.fi). 10.5.2021.
- Sosiaalialan työnantajat. 2015. Pidempiä työuria ja tuottavuutta erikäisten johtamisella. https://www.jhl.fi/wp-content/uploads/2017/05/y-sos_sosiaalialan_tyouraopas2015.pdf. 22.3.2021.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2021. Työhyvinvointi. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. 4.2.2021.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2021. Elintavat ja ravitsemus. Uni. <https://thl.fi/fi/web/elintavat-ja-ravitsemus/uni>. 3.3.2021.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. 10.5.2021.

- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Julkaisu 3/2019. https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf. 10.5.2021.
- Työterveyslaitos. 2021a. Ikäjohtaminen. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohtaminen/>. 22.3.2021.
- Työterveyslaitos. 2021b. Konkarina työyhteisössä. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohtaminen/konkarina-tyoyhteisossa/>. 22.3.2021.
- Työterveyslaitos. 2021c. Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. 4.2.2021
- Työterveyslaitos. 2021d. Hyvinvointia työstä. Työkykytalo kuvio. <https://docplayer.fi/5033854-Hyvinvointia-tyosta-tyoterveyslaitos-www-ttl-fi.html>. 12.3.2021.
- Työterveyslaitos. 2021e. Työkykytalo. [Työkykytalo - Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/tyokykitalo). 12.3.2021.
- Työterveyslaitos. 2021f. Uni ja palautuminen. <https://www.ttl.fi/tyontekija/uni-ja-palautuminen/>. 3.3.2021.
- Työterveyslaitos. 2021g. Näin ruoka ja juoma auttavat palautumaan. <https://www.ttl.fi/kroppa-ja-nuppi-kuntoon/nain-ruoka-ja-juoma-auttavat-palautumaan/>. 10.3.2021.
- Työterveyslaitos. 2021h. Mitä kuuluu? -hyvinvointikysely sote-alan henkilöstölle. <https://www.ttl.fi/palvelu/mita-kuuluu-hyvinvointikysely-sote-alan-henkilostolle/>. 25.2.2021.
- Työterveyslaitos. 2021i. Palautuminen on tärkeä osa elämäntapamuutosta. <https://www.ttl.fi/kroppa-ja-nuppi-kuntoon/palautuminen-on-tarkea-osa-elamantapamuutosta/>. 10.5.2021.
- Työturvallisuuskeskus. 2021. Työhyvinvointia kaikille sukupolville. https://ttk.fi/files/4664/Tyohyvinvointia_kaikille_sukupolville.pdf. 10.3.2021.
- UKK-instituutti. 2021. Aikuisten liikkumisen suositus. <https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/liikkumisen-suositukset/aikuisten-liikkumisen-suositus/>. 3.3.2021.
- Valtion ravitsemusneuvottelukunta. 2014. Terveyttä ruoasta. Suomalaiset ravitsemussuositukset 2014. https://www.ruokavirasto.fi/globalassets/teemat/terveytta-edistava-ruokavalio/kuluttaja-ja-ammattilaismateriaali/julkaisut/ravitsemussuositukset_2014_fi_web_versio_5.pdf. 10.3.2021.
- Varma. 2020. Tietoa työkyvystä. Työn murros ja työkyky – näkökulmia ja välineitä työkykyjohtamisen tueksi. <https://www.varma.fi/globalassets/tyonantaja/tyokykyjohtaminen/tietoa-tyokyvysta-tyon-murros-ja-tyokyky.pdf>. 2.2.2021.
- Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä: Tammi.
- Wallin, M. 2014. Ikäjohtaminen Euroopassa. Näkemyksiä parhaista ikäjohtamiskäytännöistä EU27 maissa. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/116721/ikajohtaminen_Euroopassa.pdf?sequence=4&isAllowed=y. 10.5.2021.

Mitä Siulle kuuluu? -työhyvinvointikyselystä valitut kysymykset

Mitä siulle kuuluu? -työhyvinvointikyselystä valitut kysymykset aihealueittain:

TERVEYS JA HYVINVOINTI

(35) Millainen on terveydentiläsi?

Vastausvaihtoehdot 1= hyvä, 2=melko hyvä, 3=keskitasoinen, 4=melko huono, 5= huono.

(36) Kuinka usein sinulla on viimeksi kuluneiden neljän viikon aikana ollut seuraavia oireita?

1. Nukahtamisvaikeuksia
 2. Heräilyä useita kertoja yön aikana
 3. Vaikeuksia pysyä unessa (mukaan lukien liian aikaisen heräämisen).
 4. Olet tuntenut itsesi väsyneeksi ja uupuneeksi herättyäsi tavallisen yön jälkeen
- Vastausvaihtoehdot 1=ei lainkaan, 2=1-3 yönä/kk, 3=noin yhtenä yönä/vko, 4=2-4 yönä/vko, 5=5-6 yönä/vko, 6=lähes joka yö.

(40) Oletetaan, että työkykyysi on saanut parhaillaan 10 pistettä ja että 0 tarkoittaa sitä, että et pysty lainkaan työhön. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi?

Vastaus asteikolla 0–10.

(42) Millaiseksi arvioit työkykyysi

1. työsi fyysisten vaatimusten kannalta?
2. työsi henkisten vaatimusten kannalta?

Vastausvaihtoehdot 1 = erittäin hyvä, 2 = melko hyvä, 3 = kohtalainen, 4 = melko huono, 5 = erittäin huono.

(43) Seuraavissa väittämässä on kuvattu joitakin työpäivän jälkeisiä ajatuksia ja toimintoja. Arvioi missä määrin ne kuvaavat vapaa-aikaasi.

1. Unohdan työn
 2. Pyrin oppimaan uusia asioita
 3. Teen rentouttavia asioita
 4. Varaan itselleni vapaa-aikaa
 5. Säätelen itse omaa aikatauluani
 6. Hoidan asiat sillä tavoin, kuin haluan ne tehtävän
- Jokainen väittämä arvioitiin siten että 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = en samaa enkä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä.

(44) Syön työpäivän aikana päivittäin tai lähes päivittäin...

1. Aamupalan
2. Lounaan (päiväruoka)
3. Päivällisen (iltaruoka)
4. Iltapalan
5. Välipaloja aterioiden välissä
6. Napostelen

Vaihtoehdot vastauksiin olivat 1 = kyllä ja 2 = ei.

(45) Kuinka paljon liikutit vapaa-aikana tai työmatkalla viimeksi kuluneen vuoden aikana keskimäärin? Miten suureksi arvioit harjoittamasi liikunnan rasittavuuden?

Rasittavuutta kuvattiin neljällä kohdalla:

1. kävelyä vastaavaa
2. reipasta kävelyä vastaavaa
3. kevyttä juoksua (hölkkää) vastaavaa
4. reipasta juoksua vastaavaa

Jokainen kohta arvioitiin asteikolla 1-5, siten että 1 = ei lainkaan, 2 = alle ½ tuntia, 3 = noin tunti, 4 = 2-3 tuntia, 5 = 4 tuntia tai enemmän.

JOHTAMINEN:

(21) Vastatessasi seuraaviin kysymyksiin ajattele lähiesimiestäsi, eli sitä esimiestä, jonka kanssa sovit vuosilomasi.

1. Esimieheni henkilökohtaiset mieltymykset eivät vaikuta häiritsevästi hänen päätöksiinsä
2. Esimieheni kohtelee alaisiaan ystävällisesti ja huomaavaisesti
3. Esimieheni kunnioittaa työntekijän oikeuksia
4. Esimieheeni voi luottaa

Vastausvaihtoehdot ovat 1 = täysin samaa mieltä, 2 = melko samaa mieltä, 3 = en samaa enkä eri mieltä, 4 = melko eri mieltä ja 5 = täysin eri mieltä.

(25) Oletko käynyt kahdenkeskisen kehityskeskustelun viimeisen 12 kuukauden aikana?

Vaihtoehdot vastauksiin olivat 1 = en ja 2 = kyllä.

TYÖ:

(1) Kuinka usein sinulla on seuraavien väittämien kaltaisia tuntemuksia tai ajatuksia?

1. Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni.
2. Olen innostunut työstäni.
3. Olen täysin uppoutunut työhöni.

Vastausvaihtoehdot 1 = en koskaan, 2 = muutaman kerran vuodessa, 3 = kerran kuussa, 4 = muutaman kerran kuussa, 5 = kerran viikossa, 6 = muutaman kerran viikossa ja 7 = päivittäin

11. Palaudutko työpäivän aiheuttamasta rasituksesta ennen seuraavaa työpäivää?

Vastausvaihtoehdot 0-10, siten että 0 = en ollenkaan ... 10 = täysin.

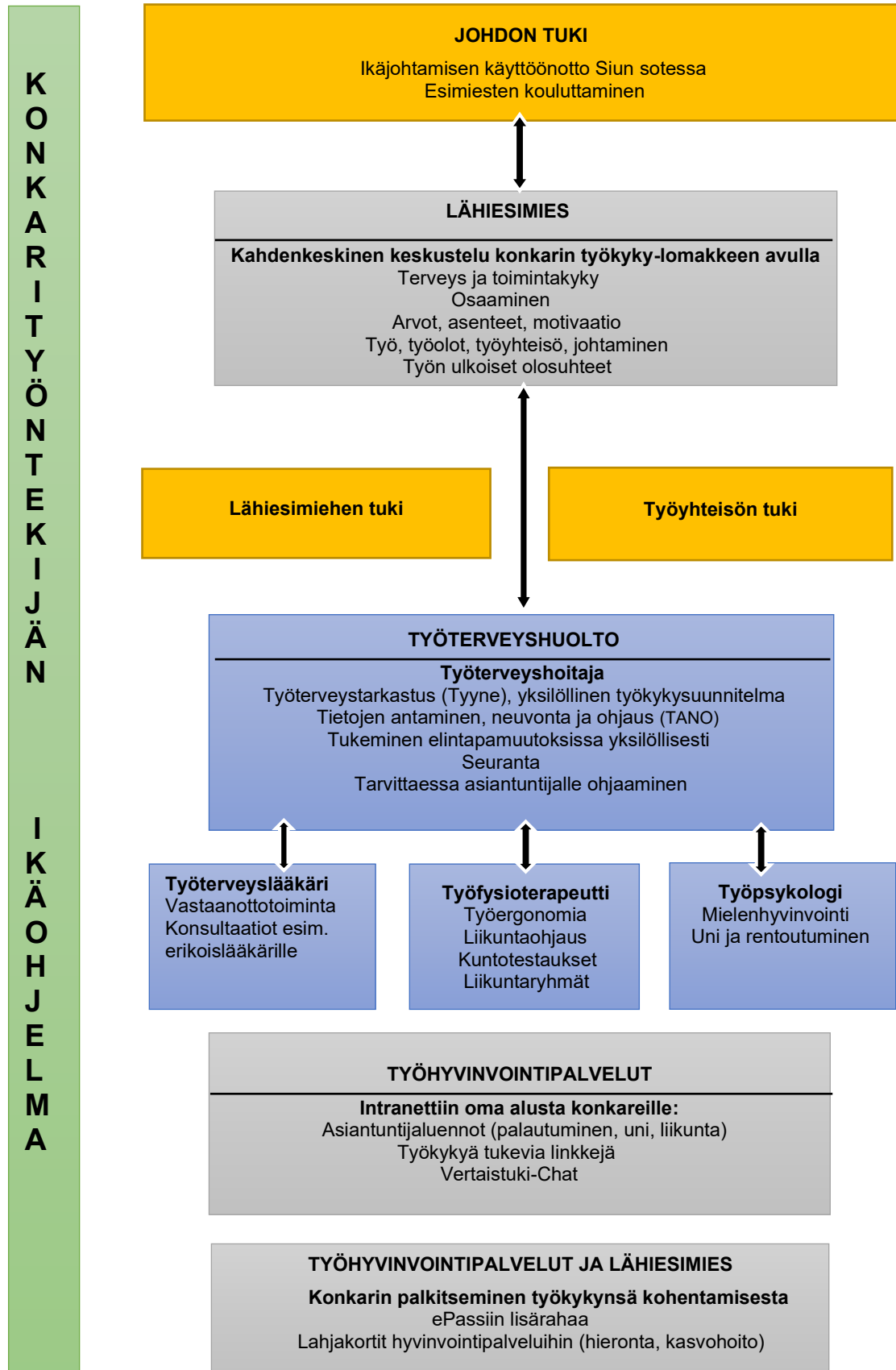
TYÖYHTEISÖ:

(15) Miten hyvin seuraavat väitteet kuvaavat yhteistyötä työyhteisössäsi?

1. Pidämme toisemme ajan tasalla työasioissa.
2. Tietoa todella pyritään jakamaan työyhteisön sisällä.
3. Asenteemme on: Toimimme yhdessä.
4. Jokainen tuntee tulevansa ymmärretyksi ja olevansa hyväksytty.

Jokainen kohta arvioitiin siten että 1 = täysin samaa mieltä, 2 = melko samaa mieltä, 3 = en samaa enkä eri mieltä, 4 = melko eri mieltä ja 5 = täysin eri mieltä.

Ikäohjelmaprosessi



Ehdotus ikäohjelmasta

KONKARIT-IKÄOHJELMA 2021

-EHDOTUS



- ❖ Työntekijän täyttäessä 55-vuotta käynnistyvät kahdenkeskiset Konkari -keskustelut lähiesimiehen kanssa
- ❖ Keskustelu käydään Konkari-työkykylomakkeen avulla, hänen yksilölliset tarpeensa huomioiden
 - Konkari voi tuoda esille terveyteensä tai toimintakykynsä liittyviä asioita ja mahdollisia niihin liittyviä tuen tarpeita
 - Ammattitaidon ja osaamisen lisäämisen tai vahvistamisen toiveet on hyvä tuoda keskustelussa esille
 - Konkarilla on mahdollisuus kertoa myös mielipiteensä lähiesimiestyöskentelystä, arvomaailmastaan ja motivaatiostaan sekä työn ulkopuolisista asioista
- ❖ Jos Konkarin terveydessä tai työkyvyssä ilmenee tuen tarvetta, hän varaa keskustelun jälkeen ajan työterveys- huoltoon terveystarkastukseen työkyvyn selvittämiseksi
 - Osallistuminen työterveysuunnitelman tekemiseen
 - Konkari sitoutuu oman työkykynsä kohentamiseen (elintapojen muutos, liikunnan lisääminen, painon pudotus, tupakoinnin lopetus), mitä seurataan kontrollikäynnillä
- ❖ Konkari täyttää Konkari-työkykylomakkeen ennen keskustelua



KAHDENKESKINEN KESKUSTELU

- ❖ Lähiesimies aloittaa Konkari-keskustelut työntekijän täyttäessä 55-vuotta, jolloin hän saa siitä tiedon sähköpostiinsa Populus-tietojärjestelmästä
- ❖ Lähiesimies keskustelee työntekijän kanssa:
 - työntekijän työkyvystä työn fyysisten ja psyykkisten vaatimusten kannalta, työntekijän terveydentilasta, liikunnallisista harrastuksista sekä unen ja palautumisen merkityksestä
 - ammattiosaamisesta työn vaatimusten kannalta ja koulutustarpeista
 - asenteista, työnimusta, työn haasteellisuudesta sekä työtä motivoivista asioista
 - perustehtävästä ja siihen liittyvästä kuormituksesta sekä tarvittaessa työn muokkaamisesta tai joustoista
 - työyhteisön toimivuudesta ja lähiesimiestyökentelystä
 - työn ja yksityiselämän yhteensovittamisesta
 - jäljellä olevasta työurasta, eläkkeelle siirtymisasiosta ja mahdollisesta halusta jatkaa työssä eläkeiän jälkeen (60-vuotta täyttäneet)
- ❖ Lähiesimies ohjaa Konkarin työterveyshuoltoon, jos terveyteen tai työkykyyn liittyviä uhkatekijöitä ilmenee
- ❖ Konkari-työkykylomake tallennetaan Havahu-järjestelmään, jolloin se on myös Siun terveyden ja Työhyvinvointipalveluiden käytettävissä
- ❖ Konkari-keskustelut käydään vuosittain ja tarpeen mukaan useammin, ne korvaavat kehityskeskustelun



TYÖYHTEISÖN TUKI

- ❖ Työyhteisöissä keskustellaan ikämoninaisuuden liittyvistä asioista ikäystävällisesti ja avoimesti
- ❖ Ikään liittyvää avointa keskustelukulttuuria ylläpidetään jatkuvasti
- ❖ Ikääntyneiden työntekijöiden työkykyyn liittyvistä tuen ja joustojen tarpeista keskustellaan avoimesti työ- ja toimintakulttuurin muuttamiseksi ikäystävällisempään suuntaan
- ❖ Me-henkeä, yhteisöllisyyttä sekä luottamusta ja vastavuoroisuutta korostavaa ilmapiiriä ylläpidetään ja kehitetään jatkuvasti
- ❖ Työpaikkakoulutukset, asiantuntijaluennot, tiimikeskustelut ja osastokokoukset yhteisöllisyyteen ja ikäjohtamiseen liittyen



TERVEYSTARKASTUKSET

- ❖ Ensimmäinen ikäkausitarkastus tehdään kaikille 55-vuotiaille Tyyne-työhyvinvointikyselyn pohjalta
- ❖ Terveystarkastus voidaan tehdä myös Konkari-työkyky-lomakkeen pohjalta (Havahu-järjestelmä) silloin, kun terveysuhka havaittu (esimies ohjaa)
- ❖ Konkari-terveystarkastus on normaalia laajempi. Siinä tarkastellaan terveyteen, työ- ja toimintakykyyn liittyviä uhkatekijöitä ja tehdään niiden pohjalta työkykyä tukeva terveystarkastus, joka voi sisältää ohjausta ja neuvontaa
- ❖ Kirjataan ylös tukitoimet, joilla terveyttä, elintapamuutoksia ja työkykyä tuetaan. Seurataan niiden vaikuttavuutta seurantakäynnin
- ❖ Tarvittaessa Konkari ohjataan työterveyslääkärille tarkempaa arviota varten, jos terveydentila tai työkyky on heikkenemässä
- ❖ Työterveyslääkäri voi lähettää Konkarin myös muulle asiantuntijalle (esim. ravitsemusterapeutille painonpudotusasioissa) tai erikoislääkärille
- ❖ Työfysioterapeutti tutkii ne Konkarit, joilla on haasteita tuki- ja liikuntaelimestössä tai jotka ilmaisevat tarpeensa lisätä liikuntaa. Työergonomia, kuntotestaukset ja liikuntaohjaukset tehdään tarvitseville yksilöllisesti tai ryhmässä
- ❖ Työpsykologille ohjataan, jos ilmenee uneen, palautumiseen ja rentoutumiseen liittyviä haasteita tai yleisesti mielenhyvinvointiin. Ohjaus sisältää konkreettisia neuvoja.
- ❖ Tarkastukset jatkuvat 58- ja 60-vuotiaana, sen jälkeen vuosittain, jotta voidaan ennaltaehkäistä sairauksia ja aloittaa tarvittava hoito mahdollisimman varhain. Näin voidaan välttyä myös pitkiltä sairauslomilta.

**TYÖHYVINVOINTIPALVELUT**

- ❖ Myö-Konkarit- alustan luominen Siun soten intranettiin ja sen toiminnan ylläpitäminen
- ❖ Myö-Konkarit alusta intranetissä:
 - Asiantuntijatalenteet (esimerkiksi palautuminen, uni, liikunta)
 - Työkyvyn tukemiseen ja terveyteen liittyvät linkit sekä elintapatestit Konkarin oman työkyvyn ja terveydentilan tarkastamiseksi (liittymisen esim. ravitsemukseen ja syömistottumuksiin, liikuntaan, painoon)
 - Erilaisia riskilaskureita
 - Ohje- ja ohjausvideoita
 - Vertaistuki-chat mielipiteiden ja kokemusten jakamista sekä kannustamista varten
- ❖ Konkari voidaan palkita oman lähiesimiehen esityksestä työkyvynsä kohentamisesta työhyvinvointipalvelujen keinoilla (ePassiin lisärahaa, lahjakortit virike- ja hyvinvointipalveluihin; hieronta, kasvohoito tms.).
- ❖ Työkyvyn kohentuminen todennetaan työterveyshuollossa tai vähentyneinä sairauspoissaoloina

**TYÖHYVINVOINTIPALVELUT**

Elintapoihin liittyviä ohjeita ja testejä löytyy seuraavien linkkien avulla:

<https://sydanliitto.fi/ammattilaisnetti/ravitsemus/suosituksia/sydan-ja-ruoka-suositus>

<https://syohyvaa.fi/artikkelit/videot/>

<https://sydan.fi/testi/testaa-ruokavaliosi>

<https://sydan.fi/testi/testaa-ruokailutottumuksesi/>

<https://sydan.fi/testi/testaa-suolan-saantisi/>

<https://sydan.fi/testi/testaa-rasvan-laatu/>

<https://sydan.fi/testi/testaa-liikuntatottumuksesi>

<https://sydan.fi/fakta/painoindeksi/>

<https://www.dropbox.com/s/msnxob8th318o31/Fagerstromin%20testi%20pitka.pdf?dl=0>

<https://sydan.fi/testi/testaa-tietosi-suun-ja-sydamen-terveydesta/>

https://www.diabetes.fi/files/3105/Riskitesti_suomi_web.pdf



JOHDON TUKI

- ❖ Ikäjohtaminen henkilöstöstrategiaan ja asian näkyväksi tekeminen
- ❖ Uudenlaisen asennekulttuurin luominen ja ylläpitäminen koko organisaatiossa
- ❖ Ikäohjelman käyttöönoton vahvistaminen
- ❖ Esimiesten kouluttaminen ikäjohtamisen asioissa, esim. Työterveyslaitoksen järjestämää koulutusta, yrityksille sopivaksi räätälöityjä koulutuskokonaisuuksia tai asiantuntijapuheenvuoroja

Konkarin työkyky -lomake

Huom! Tallenna lomake itsellesi ennen kuin alat täyttämään sitä.

KONKARIN TYÖKYKY -lomake

Työntekijän nimi:

Esimiehen nimi:

Päivämäärä:

Laita rasti (x) janalle ao. kohtaan.

	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1 Terveys ja toimintakyky				
1.1	Työkyky on hyvä työn fyysisten vaatimusten kannalta			
1.2	Työkyky on hyvä työn psyykkisten vaatimusten kannalta			
1.3	Terveystilani on suoritettavaan työhön sopiva			
1.4	Harrastan säännöllisesti liikuntaa			
1.5	Palaudun hyvin työpäivästä			
1.6	Minulla on uniongelmia			
2 Osaaminen				
2.1	Osaamiseni vastaa työn vaatimuksia			
2.2	Koen tarvetta lisätä osaamistani			
3 Arvot, asenteet ja motivaatio				
3.1	Koen usein työnimua			
3.2	Työ on motivoivaa ja sopivan haasteellista			
3.3	Uskon jatkavani työssä eläkeikään saakka			
4 Työ, työolot, työyhteisö ja johtaminen				
4.1	Perustehtäväni ja sen tavoitteet ovat selkeitä			
4.2	Työkuormitukseni on sopiva			
4.3	Työyhteisö ja ilmapiiri tukevat työssä jaksamista			
4.4	Lähiesimiestyö on oikeudenmukaista			
5 Työn ulkoiset olosuhteet				
5.1	Työn ja yksityiselämäni yhteensovittaminen ei tuota ongelmia			