

TYÖNILO VANHUSTYÖSSÄ

Vanhustyöntekijöiden työnilon kokemuksia

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosiaalipedagoginen suuntautuminen

Opinnäytetyö

Teija Kejonen

Lahden ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma

KEJONEN, TEIJA: TYÖNILO VANHUSTYÖSSÄ

Vanhustyöntekijöiden työnilon kokemuksia

Sosionomin opinnäytetyö, 51 sivua, 2 liitesivua

Syksy 2006

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää sosiaali- ja terveysalan vanhustyöntekijöiden kokemuksia vanhustyöhön liittyvästä työnilosta. Tarkoituksena oli tuoda esille vanhustyön myönteisiä asioita, jotka tuottivat työniloa, sillä julkisuuskuvan kiristaminen on ollut ajankohtaista vanhusväestön lisääntyessä. Opinnäytetyö on toteutettu laadullisena tutkimuksena teemahaastattelemalla eteläsuomalaisessa palvelukeskuksessa viittä sosiaali- ja terveysalan vanhustyöntekijää. Aineistoa on käsitelty sisältöanalyysimenetelmää käyttäen.

Tutkimuksen mukaan työyhteisö on voimavara, sillä sosiaalisilla suhteilla on tärkeä merkitys työnilon kokemiseen. Erityisesti avointa keskusteluilmapiiriä pidettiin tärkeänä työniloa lisäävänä tekijänä. Myös persoonallisilla tekijöillä ja työnilon kokemisella koettiin olevan merkittävä yhteys, ja siten tilannekohtaista huumoria kuvattiin voimanlähteenä ja työilmapiirin parantajana. Lisäksi sosiaalisten taitojen koettiin edistävän ihmissuhdetyössä myönteistä ilmapiiriä ja työniloa.

Vanhustyöntekijät kokivat työniloa iäkkäistä asiakkaista, joiden elämäkokemusta he arvostivat. Voimaa työntekoon löytyi vanhusten avoimuudesta, kiitollisuudesta, huumorintajuudesta sekä vanhusten työntekijöille suuntaamasta positiivisesta palautteesta. Vanhustyön todellisuuteen kuuluu työn haasteellisuus ja hoivatyön palkitsevuus, joista yhteiskunnassa pitäisi puhua avoimesti. Nuorille olisi annettava myönteinen kuva vanhustyöstä, jotta he tiedostaisivat, että vanhustyössä voi nauttia työnilosta. Vanhustyöhön liittyy rikkautta ja iloa, jota nuorten olisi hyvä kokea.

Avainsanat: työnilo, vanheneminen, vanhustyö

Lahti University of Applied Sciences

Degree programme for Social Services

KEJONEN, TEIJA: JOB SATISFACTION IN GERIATRIC CARE

The Experiences in Job satisfaction of People working with
the Elderly

Bachelor's thesis of a Social Services, option Social pedagogics, 51 pages, 2
pages of appendices

Autumn 2006

ABSTRACT

The aim of the study was to find out the experiences in job satisfaction of social and health care workers in geriatric care. The purpose was to bring forth the positive elements in the geriatric care. The pressure to improve the public image of the care of the aged has become imminent because the number of the elderly is increasing. This thesis was carried out as a qualitative study by conducting theme interviews with five professionals working in a care unit in southern Finland. The material gathered was processed by using the content analyzing method.

According to this study the work community is a resource, because the social relationships affect significantly on experiencing job satisfaction. The study concluded that an open discussion environment was valued as one of the most important factors in increasing job satisfaction. The study also found a connection between a person's character and experiencing job satisfaction, as situational humour was deemed to improve the atmosphere and to be a source of strength for the personnel. Additionally the interviewees felt that social skills advanced the positive atmosphere and job satisfaction in a work environment.

The people working with the elderly experienced job satisfaction with their aged clients who have life experience which they valued. They found strength from the openness, thankfulness, humour and positive feedback they received from the elderly. The reality of the geriatric care is both challenging and rewarding, and this should be discussed openly in our society. A positive image of the geriatric care should be sent to young people so that they might realise that there is job satisfaction in geriatric care, too. There is richness and joy to be found in the geriatric care that young people should experience, too.

Keywords: job satisfaction, growing old, geriatric care

SISÄLLYS

1 JOHDANTO

2 TYÖNILON VOIMAVARATEKIJÖITÄ	2
2.1 Työn arvostus	4
2.2 Työyhteisön sosiaaliset suhteet	5
3 VANHUSTYÖ JA VANHENEMINEN	7
3.1 Vanhustyön vanhuskäsitys	8
3.2 Vanhustyön hoiva	10
3.3 Työnilo ja persoonalliset tekijät	12
4 VANHUSTYÖHÖN LIITTYVIÄ TYÖNILON OSA-ALUEITA	12
4.1 Asiakkaan kohtaaminen	13
4.2 Muistelun merkitys työniloon	15
4.3 Tunneällyn positiiviset vaikutukset	16
5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT	18
5.1 Tutkimuksen rajaus	18
5.2 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset	18
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	19
6.1 Tutkimusmenetelmä ja kohdejoukko	19
6.2 Aineiston keruu	20
6.3 Aineiston analyysi	22
7 TUTKIMUKSEN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	23

8 TUTKIMUSTULOKSET	25
8.1 Työn mielekkyys	25
8.2 Vanhusasiakkuus työnilon lähteenä	29
8.3 Työyhteisö työnilon sosiaalinen voimavara	31
8.4 Persoonalliset tekijät ja työnilon kokemus	34
8.5 Ajatuksia vanhustyöstä	37
9 JOHTOPÄÄTÖKSET	39
10 POHDINTA	46
LÄHTEET	49
LIITTEET	52

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni tarkoitus on selvittää sosiaali- ja terveysalan vanhustyöntekijöiden myönteisiä kokemuksia vanhustyön näkökulmasta katsoen, ja siten pyrkiä kirkastamaan alan julkisuuskuvaa. Tutkimukseni aiheena on työnilo vanhustyössä, sillä koen aiheen itselleni tärkeäksi. Tehdessäni vanhustyötä hoitajana erilaisissa hoitoyhteisöissä sekä sosionomiopiskelijana työssäoppimisjaksolla kotipalvelutoimistossa, olen havainnut sosiaali- ja terveysalan vanhustyöhön sisältyvän työniloa työn tiettyihin osa-alueisiin liittyvästä kuormittavuudesta huolimatta. Myös Varilan ja Viholaisen (2000) tekemä tutkimus osoittaa, että työtehtävän mielekkyys on yksi vaikuttava tekijä työnilon yhteydessä.

Hoito- ja sosiaalialan vanhustyö muodostaa oman erityisalueensa, joka ei ole kovin suosittu erikoistumisalue. Tutkijat Hirvonen, Nuutinen, Rissanen ja Isola (2004) ovat tehneet tutkimuksen aiheesta Miksi vanhustyö ei kiinnosta? Tässä sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden asenteita vanhuksia ja vanhustyötä kohtaan käsittelevässä tutkimusprojektissa tutkijat tuovat esille, että myönteiset kokemukset vanhustyöstä voivat edistää vanhustyön suosiota. Alan heikko suosio on huolestuttavaa vanhustyön tulevaisuuden näkökulmasta katsoen. Toisaalta vanhusten parissa työskentelevät kokevat työn mielekkäänä, kiinnostavana ja palkitsevana tavalla, joka on tunnusomaista vanhustyölle. (Saarenheimo 2003, 118.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon asiakkaina vanhusväestö lisääntyy, ja siten koulutusammattista ja työpisteestä riippumatta sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijät kohtaavat tulevaisuudessa yhä enemmän vanhuksia potilaina ja asiakkaina. (Hirvonen & Nuutinen 1999, 67.) Tästä johtuen vanhustyöhön liittyvien myönteisten tekijöiden esille tuominen ja julkisuuskuvan parantaminen tutkimuksen keinoin on yhteiskunnallisesti ajankohtaista.

2 TYÖNILON VOIMAVARATEKIJÖITÄ

Työniloa voi määritellä monin eri tavoin. Siihen vaikuttavat samat tekijät kuin työssä viihtymiseen ja työpaikan ilmapiiriin. Tästä johtuen työnilo, työssä jaksaminen, työssä viihtyminen, työhyvinvointi sekä työilmapiiri ovat toisiinsa liittyviä ja vaikuttavia käsitteitä. (Husman & Husman 2004, 39, 40.)

Työnilon kokeminen on hetkellinen tapahtuma, vaikka työ olisi pysyvästi mielenkiintoista ja haastavaa. Emotionaalisenä kokemuksena työniloa ei voi kokea jatkuvasti, joten työnilon hetkellisyys on viesti siitä, että yksilö on arvioinut työhönsä tai työympäristöönsä liittyen asian tai tapahtuman tärkeäksi ja poikkeuksellisen myönteiseksi. Ilo lisää elinvoimaa, sillä mitä enemmän ihminen kykenee toteuttamaan myötäsyttyisiä taipumuksiaan, sitä parempi. Näin ilo, elinvoima ja kehittyminen kuuluvat tiiviisti yhteen, ja ne tuovat iloa enemmän kuin saavutettu taito. (Varila & Viholainen 2000, 31, 65.)

Työnilo on työntekijälle energianlähde, josta saa lisävoimaa työskentelyyn. Voimavarana työnilo näkyy niin, että se auttaa jaksamaan työhön kuuluvista rutiininomaisista tehtävistä, ja siten työnilo edistää työmotivaatiota ja lisää työn mielekkyyttä. Mielekäs ja motivoiva työ tuovat työntekijöille ilon tunteita, joiden kautta työ koetaan entistä mielekkäämmäksi. (Varila & Viholainen 2000, 38, 135, 145.)

Mahdollisuudet kokea iloa työssä ovat olemassa, jos työyhteisön ilmapiiri on avoin ja kannustava, työ koetaan kiinnostavaksi, tärkeäksi ja palkitsevaksi sekä onnistumisen elämyksiä antavaksi (Husman & Husman 2004, 40). Varilan ja Viholaisen (2000, 38) tutkimuksen mukaan työnilon kokemisen edellytykset ovat olemassa, kun työn ominaispiirteiden ydin vastaa ihmisen kognitiivisia piirteitä ja voimavaroja niin, että työmäärä on sopiva.

Ilon filosofi Spinozan jakaa ilon tunteet aktioihin ja passioihin. Hänen mukaansa vain aktiona ilon tunne on oikea ja elinvoimaa lisäävä, sillä se on oman toiminnan tuottamaa iloa. Passiot ovat ulkoapäin yksilöön syntyviä tunteita, joista keskeinen myönteinen passio on ilo. (Varila & Viholainen 2000, 65, 67.)

Vaikka myönteiset passiot lisäävät elämän miellyttävyyttä, ei niitä pidetä aidompana ilona. Sen sijaan sisältä päin syntynyt ilontunne aktio on aktiivisen ajattelun tuottamaa elämäniloa. Se ilmenee persoonallisuuden elinvoimaisuutena sekä elämänmyönteisyytenä. (Varila & Viholainen 2000, 65, 67.)

Kun ihmiset kertovat työn ilon kokemuksista, he kuvaavat Varilan ja Lehtosaaren (2001, 159) mielestä itselleen tärkeää sekä vakavaa tapahtumaa, ja siten työn ilon kokemuksissa huumorin ja hauskan sattuman osuus on tutkijoiden mielestä vähäistä. Toisaalta huumoria on tutkittu käyttäytymistieteissä, ja siihen liittyvällä naurulla on todettu olevan myönteisiä psyykkisiä ja fyysisiä vaikutuksia. Huumoria voidaan pitää voimanlähteenä, elämänasenteena sekä hyvän elämän arvona. (Åstedt-Kurki & Liukkonen 1994, 40, 45.)

Vanhusten hoitotyössä huumori on elämäniloa, joka tulee esille ihmisten välisessä suhteessa leikinlaskuna ja hyväntuulisuutena. Se on yksilöllinen ja tilannekohtainen asia, jota viestitään leikinlaskun lisäksi ilmeiden ja eleiden avulla. Vaikka huumori on tärkeää, se on osittain käyttämätön voimavara, ja siksi vanhustyötä kehitettäessä olisi lisättävä tietoisuutta huumorin ihmisten hyvää oloa lisäävänä tekijänä. Huumorin tutkimista osana iäkkään ihmisen elämää ja hoitoa voidaan pitää tutkijoiden mielestä mielenkiintoisena tutkimuksellisenä haasteena. (Åstedt-Kurki & Liukkonen 1994, 47.)

Eläketurvakeskuksen vuonna 2004 tekemässä tutkimuksessa selvitettiin työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä. Samojen tekijöiden päätellään vaikuttavan myös työniloon. Tärkeimmät tekijät työn ilon kokemiseen ovat tutkimuksen mukaan hyvä toimiva työympäristö, työyhteisön ilmapiiri, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, työkaverit ja työpaikan sosiaaliset suhteet, hyvä esimiestoiminta sekä mielenkiintoinen ja haastava työ. (Husman & Husman 2004, 40.)

2.1 Työn arvostus

Arvot ovat yksilön ajattelussa ja yhteiskunnan kulttuurissa vallitsevia käsityksiä yksilöiden, yhteiskunnan ja ihmiskunnan keskeisistä päämääristä. Ne ovat maailmankatsomuksen perusosa, ja siten ne ovat käsityksiä hyvästä elämästä, yhteiskunnasta ja maailmasta. (Vaarama, Luomahaara, Peiponen & Voutilainen 2001, 53.) Rauramon (2004, 139) mielestä yhteiskuntien arvojärjestelmissä on tapahtumassa käänne kohti henkisiä arvoja. Kuitenkin eri yhteisöillä ja yksilöillä voi olla erilaisia arvoja liittyen hyvään elämään ja yhteiskuntaan.

Työn ilon kokemisen laatuun vaikuttavana tekijänä tutkijat nimeävät työn arvostuksen (Varila & Viholainen 2000, 38). Arvostuksen saaminen ja kokeminen on tärkeää yksilön itsetunnon kehitykselle ja säilymiselle. Kuitenkin julkinen kuva Suomen vanhustenhuollosta korostaa enemmän vanhustyön negatiivisia näkemyksiä, ja siksi positiiviset mielipiteet ovat päässeet kielteisiä mielipiteitä heikommin julkisuuteen. (Lyytikäinen 2002, 25.)

Lyytikäisen (2002, 25) mielestä negatiivinen julkisuus on saattanut leimata vanhustyön ammattilaiset, ja tämä on saattanut vaikuttaa merkittävästi monen nuoren ammatinvalintaan. Sarolan (1996, 154) mielestä julkisuuden esille tuomassa vanhuskuvassa tapahtuu kahtia jako nuorten ja vanhojen välillä. Lisäksi julkisuuden tuoma kuva luo pohjan vanhuuden yhteiskunnalliselle merkitykselle.

Sonkin, Petäkoski-Hult, Rönkä ja Södergård (1999, 88) korostavat asenteiden vaikuttavan paljon vanhuspalvelujen kehittämiseen. Ikääntyvä väestö on heidän mielestään nähtävä mahdollisuutena ja haasteena, ja siten sukupolvien välistä kanssakäymistä on tuettava ja arvostettava. Myös Tietäväisen (2003, 102) mielestä vanhustyön tulevaisuus on haasteellinen, sillä yhteiskunnan puhettavassa näkyy vanhuuden tarkastelu leimaavasti ja vähättelevästi.

Suomessa on noin 800 000 yli 65-vuotiasta ihmistä (Marin & Hakonen 2003,15). Koska ikäihmisten määrä Suomessa kaksinkertaistuu seuraavan 30 vuoden aikana, vanhustyöhön kohdistuu suuria vaatimuksia. Vanhustyöntekijät ikääntyvät, eikä vanhustenhoitoon ole tulossa riittävän paljon uusia työntekijöitä. Vanhuspalvelujen laadukas toteuttaminen edellyttää kuitenkin tuhansien työntekijöiden lisäystä vanhustenhoitoon. (Aalto 2006, 3.) Sosiaali- ja terveydenhuollon työvoimatarpeen ennakkotoimikunnan arvion mukaan palvelutarpeen kasvu edellyttää noin 12000 työntekijää seuraavan kymmenen vuoden aikana. Palveluiden kehittämiseen tarvitaan innovatiivisuutta perinteisen sairauskeskeisen vanhusajattelun sijaan. (Tietäväinen 2003, 90.)

Ikääntyminen koskee kaikkia, joten turvallisen ja arvokkaan vanhenemisen aikaansaaminen on tärkeä haaste. Iäkkäässä ihmisessä on läsnä kaikki elämänvaiheet. Todennäköisesti nuoret voisivat ajatella vanhustyötä ammattina, jos suhtautuminen ikäihmisiin muuttuisi lempeämmäksi. Koska vanhustyöhön liittyvä kiinnostus on monin eri tavoin palkitsevaa, tämä näkemys olisi hyvä näkyä nuorten ammatinvalinnoissa. (Tietäväinen 2002, 102, 105.)

Vanhuspoliittisessa strategiassa määritellään iäkkäiden ihmisten hyvinvoinnin ja itsenäisen suoriutumisen edistämisen tavoitteet sekä vastuut niiden toteuttamisessa. Hyvän strategian edellytyksenä on julkinen arvokeskustelu, jossa määritellään arvot, joille kunnan ikääntyneiden hoito ja palvelut perustuvat. (Vaarama ym. 2001, 9, 10.) Yhteiskunnassa muodostuu tärkeäksi kysymys sukupolvien välisestä solidaarisuudesta, sillä kansakunnan sivistyksen taso näkyy tavasta suhtautua esimerkiksi vanhuksiin. (Vaarama & Hurskainen 1993, 59.)

2.2 Työyhteisön sosiaaliset suhteet

Työniloa voidaan pitää sosiaalisena tunnetilana, sillä työnilon kokemisen luonteeseen sekä laatuun liittyy vahvasti sosiaalisia tekijöitä, ja siksi työympäristön ihmissuhteilla on merkitystä työntekijöiden kokemalle työnilolle.

Kun työyhteisössä työskentelevien ihmisten keskuudessa työntekijöillä on yhteenkuuluvuuden tunne, voidaan vaikuttaa myönteisesti työssä koettavaan iloon, sillä toimiva yhteistyö työyhteisössä on yksi työn ilon edellytys. (Varila & Viholainen 2000, 111, 112.)

Yhteistyön toimivuus työyhteisössä tarkoittaa yhteistyössä tapahtuvaa työn suunnittelua, tavoitteiden asettamista sekä sovittuun päämäärään pyrkimistä. Yhteistyön kautta erilaiset osaamiset saadaan yhdistettyä ja työntekijät voivat oppia toisiltaan uusia taitoja ja tietoja. Ihmissuhteiden toimivuus edellyttää, että työntekijät tulevat toimeen keskenään ja pystyvät toimimaan yhteistyössä. Yhdessä toimimisen edellytyksenä on työyhteisön avoin ja luottamuksellinen sekä työntekijän huomioiva ilmapiiri. Välitön tunnelma työyhteisössä edistää läheisyyttä työtovereiden kanssa, ja siten se vaikuttaa myönteisesti työssä koettavaan iloon. (Varila & Viholainen 2000, 111, 112.)

Åstedt-Kurjen ja Liukkosen (1994, 45, 47) tutkimuksen mukaan huumori voi toimia työilmapiirin parantajana. Toisaalta ilmapiirillä on vaikutusta huumorin esiintymiseen. Rauramo (2004, 138, 139) näkee työelämän ja työhyvinvoinnin kehittämisessä tärkeänä haasteena ikääntyvien ja nuorten työntekijöiden sitoutumisen yhteisiin arvoihin sekä toimintaan yhteistyössä kokemuksen ja innovatiivisuuden yhdistymiseksi. Työhyvinvoinnin näkökulmasta katsoen tutkija Rauramo näkee tärkeänä jokaisen yksilön aidon sitoutumisen oman työyhteisön ja organisaation arvoihin, sillä arvot näkyvät jokapäiväisessä työssä ja ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa.

Työn ilo säilyy, kun siitä huolehditaan yhdessä, ja tämän vuoksi työyhteisön energianlähteiden sekä me-hengen löytäminen erilaisissa tilanteissa on tärkeää. Voimavaroja työhön löytyy uusien käytäntöjen kehittelystä ja yhteisestä keskustelusta. (Multanen 2002, 113.) Myös Molanderin (2003, 181) tutkimuksessa vanhustyöntekijät toivat esille tarpeensa keskustella työtunteista. Työyhteisöryhmät nähtiin haastateltavien vanhustyöntekijöiden keskuudessa tunteiden ajattelemista, työstämistä sekä tuntemista varten.

Työelämässä positiivinen palaute osoittaa kiinnostusta toisen tekemää työtä kohtaan, siten jo pieni aurinkoinen ilme toiselle lisää voimavaroja ja innostusta. Vaikka työ olisi erittäin palkitsevaa, työntekijä tarvitsee palautetta työyhteisöltä. (Hämäläinen (2004, 140.) Rauramon (2004, 140) mielestä rakentava palautteen saaminen ja antaminen ovat lisäksi työhyvinvoinnin sekä työn tuloksellisuuden perusta. Palaute antaa mahdollisuuden oman työn arviointiin, virheiden korjaamiseen, työn kehittämiseen, onnistumisen kokemuksiin sekä oman työn kokemiseen mielekkäänä.

3 VANHUSTYÖ JA VANHENEMINEN

Vanhustyö on toimintaa, jonka tarkoituksena on iäkkään ihmisen hyvinvoinnin ja elämänlaadun edistäminen sekä elämänhallinnan ja turvallisuuden lisääminen. Tavoitteena on luoda edellytyksiä vanhuksen osallisuudelle ja mielekkäälle toiminnalle tasa-arvoisena kansalaisena korostaen vanhan ihmisen omatoimisuutta ja voimavaroja. (Koskinen, Aalto, Hakonen ja Päivärinta 1998, 55.)

Yhteisen viitekehyksen löytäminen vanhustyölle ei ole helppoa, koska vanhustyöntekijöillä on hyvin erilaisia koulutus- ja teoriaperustoja. Vanhustyö voi olla hoivaa, hoitoa, huolenpitoa, kuntoutusta sekä elämän monipuolista tukemista vanhan ihmisen elämäntilanteen ja työntekijän koulutuksen mukaan. Yhteisten päämäärien löytäminen edellyttää yhteistyötä vanhusten, omaisten sekä vanhustyön toimijoiden välillä. (Koskinen ym. 1998, 55.)

Sosiaali- ja terveysministeriön komiteamietinnössä (1998, 3) todetaan vanhuuden alkamiseen liittyvän vanhuustutkimuksiin perustuen, hyvin yksilöllisiä eroja. Kuitenkin vanhuuden katsotaan alkavan 75–80 ikävuoden aikana. Toimikunnan mielestä vanhuuden määrittely yleisen eläkeikärajan perusteella ei ole perusteltua eliniän kasvun, parantuneen toimintakyvyn sekä elämäntyylien muutosten johdosta.

Vanhenemisesta yleisesti puhuttaessa tarkoitetaan usein fyysistä vanhenemistä, joka on biologinen, elimistölle haitallinen tapahtuma. Fyysisen vanhenemisen eteneminen on yksilöllistä. Ihmisen fyysisellä ja psyykkisellä toimintakyvyllä on yhteys toisiinsa, sillä sairaus voi heikentää psyykkistä toimintakykyä.

Psyykkinen ja sosiaalinen vanheneminen voivat tarkoittaa yksilön kehittymistä ja positiivisia muutoksia, koska ikääntymiseen liittyvä vanhuuden viisaus, elämäkokemus ja elämänhallinta ovat vanhuksen arvokkaita voimavaroja. (Koskinen ym. 1998, 91, 95, 97, 102,105).

Vaikka vanheneminen on biologinen tapahtuma, se saa vuorovaikutuksessa ja arkipäivän toiminnoissa sosiaalisen luonteen (Koskinen ym. 1998, 118). Sosiaalinen vanheneminen liittyy yksilön sosiaalisessa olemisessa tapahtuviin muutoksiin. Ihminen elää sosiaalisessa yhteisössään, jonakin historiallisena aikana omassa kulttuurissaan. Suhtautuminen omaan sosiaaliseen ympäristöön riippuu siitä, millaisen merkityksen yksilö antaa ikään liittyville kokemuksille ja muutoksille. (Tietäväinen 2003, 57).

3.1 Vanhustyön vanhuskäsitys

Vanhuskäsitys on kulttuurisen arvomaailman osa, johon liittyy eettinen ja moraalinen ulottuvuus. Tästä johtuen vanhustyön vanhuskäsitys muodostuu siitä, minkälaisena vanhuus, vanheneminen ja vanha ihminen nähdään ja määritellään. (Koskinen ym. 1998, 161.) Vallitseva vanhuskäsitys vaikuttaa vanhuspolitiikkaan. Positiivinen käsitys vanhuudesta hyväksyy tosiasian, että väestö vanhenee. Siten tulevaisuus ikääntyvässä yhteiskunnassa nähdään myönteisenä, ja vanheneva väestö monipuolisena resurssina. Kuntien kannalta on keskeistä, mihin suuntaan arvokehitys yhteiskunnassa muuttuu, ja siksi on tärkeää vaikuttaa asenteisiin ikääntymisen sekä vanhusten arvostamisen lisäämiseksi. (Vaarama & Hurskainen 1993, 59.)

Ihmisarvon kunnioittaminen ja edistäminen merkitsee vanhustyössä hyvää elämää, ja siten vanhustyön perustaksi voidaan asettaa ihanteelliseen vanhuskäsitykseen pyrkiminen.

Keskeistä on ihmisarvon kunnioittaminen, joka vanhustyössä tarkoittaa vanhuuden näkemistä rikkautena siten, että ikääntynyt ihminen kohdataan ainutkertaisena ja tasa-arvoisena yksilönä. (Koskinen ym. 1998, 161.)

Julkisuuden vanhuskuvassa on kysymys vanhojen ja ei-vanhojen välisestä suhteesta. Tämä muodostaa sen perustan, mitä vanhana oleminen yhteiskunnassa merkitsee. Sarolan (1996, 154.) mielestä julkisuuden luoman vanhuskuvan ovat laatineet ne, jotka eivät vielä itse ole vanhoja. Toisaalta ikäihmisten määrän kasvaessa yhä useammalla suomalaisella on vanhus lähipiirissä. Siten on todennäköistä, että tulevaisuudessa ymmärrys vanhenemista kohtaan lisääntyy ja asenteet tulevat suvaitsevaisemmiksi. (Sonkin ym.1999, 86.)

Arvojen muutokset ja vanhuuteen liittyvä tieto on saanut aikaan uuden vanhuskäsityksen, jossa vanhuus nähdään ainutkertaisena elämänvaiheena ja kehitystehtävänä. Siten huomio kiinnittyy enemmän vanhuuden sosiokulttuurisiin seikkoihin kuin sairauksiin ja vanha ihminen nähdään yksilönä omassa elämäntilanteessaan. Tästä huolimatta tiedotusvälineiden näkemys vanhoista ihmisistä on usein negatiivinen ja ongelmalähtöinen, jolloin vanhuksia ei osata nähdä nyky-yhteiskunnassa voimavarana ja vaikuttajina. Erityisesti heidän merkityksensä perinteen ja elämäkokemuksen siirtäjinä olisi hyvä tiedostaa ainutkertaisena. (Koskinen ym. 1998, 20, 21.)

Valtiovallan tavoitteena on ohjata kielenkäytön avulla uutta vanhustyöajattelua ja toimintaa. Siten Suomen vanhuspoliittinen tavoite- ja strategiatoimikunta on laatinut modernin vanhuskäsityksen, jossa pohditaan vanhustyön linjauksia yhteiskunnassa toteutettavaa vanhuspolitiikkaa ajatellen. (Tietäväinen 2003, 91.)

Suomen vanhuspoliittisen toimikunnan laatima vanhuskäsitys, (Sosiaali- ja terveysministeriö 1996, 10):

- Vanhenemiseen kuuluu biologinen, psyykinen, sosiaalinen ja kulttuurinen ulottuvuus.
- Vanhenemisellä on geneettinen perusta, kuitenkin ihmisen elämäntyyli, asenteet ja motivaatio vaikuttavat omaan vanhenemiseen.
- Vanheneminen on yksilöllistä.
- Vanheneminen ja sen merkitys ovat erilaisia eri oloissa, eri aikoina ja erilaisessa yhteiskunnallisessa asemassa olevalle ihmiselle.
- Vanhuus on luonnollinen ja arvokas osa elämää, kuten lapsuus, nuoruus ja keski-ikä. Jokaiseen elämänvaiheeseen liittyy kehittymistä, luopumista, mahdollisuuksia, rajoituksia, annettavaa, saatavaa, oikeuksia ja velvollisuuksia.
- Yhteiskunta muodostuu eri-ikäisistä ihmisistä, joiden pitää iästä riippumatta saada osallistua voimavarojensa mukaan yhteiskunnan normaaliin elämään.

3.2 Vanhustyön hoiva

Hoivan lähtökohtana on arjen sujumattomuus ilman apua. Hoivan tarve on yhteydessä ikääntymiseen, ja siten ikääntyessä avuntarve voi lisääntyä, vaikka vanheneminen ei sellaisenaan lisää avun tarvetta. Kuitenkin vanhusväestön lisääntyessä on todennäköistä, että apua tarvitsevien määrä kasvaa, koska iän ja toimintakyvyn välillä on selvä yhteys. Usein sairaudet johtavat vanhan ihmisen hoivan tarpeeseen, vaikka hoiva ei ole sairaudenhoitoa tai terveyden edistämistä. (Tredje 2003, 23, 64.)

Hoivan edellytyksenä on kulttuurinen tietoisuus. Suomessa hoivatyöllä tarkoitetaan hoiva- ja auttamistyötä. Ammatillisuus on tehnyt hoivatyöstä näkyvää koulutuksen ja palkan myötä. Hoitamisen katsotaan liittyvän terveydenhuoltoon, hoivan sosiaalihuollon lakisäätteisiin palveluihin. Hoivan toimintakäytännöillä luodaan tietynlainen vanhuus ja sosiaalinen vanheneminen. (Tredje 2003, 57, 61, 63.)

Hoiva voi olla hyvinvoinnin ja tukiverkoston ylläpitämistä, tai keskustelua ja lohdutusta. Toisaalta hoiva on elämän ilon ja voiman lähde, joten siitä pitäisi puhua positiivisia tunteita ja ajatuksia herättävästi. Vaikka hoivaan saattaa liittyä surun ja luopumisen viitekehys, sisältyy siihen aina elämän arvoitus ja ilo. (Koistinen 2003, 9, 12, 20). Hoiva toteutuu ihmisten välisissä suhteissa, jotka koostuvat empatiasta ja toinen toisensa vahvistamisesta ainutkertaisina yksilöinä. Sekä hoivattava että hoivaaja tuovat tähän fyysiseen kohtaamiseen omat tunteensa, kokemuksensa ja tietonsa. (Tredje 2003, 65.)

Vanhustyön hoiva on eettinen, sosiaalinen ja olemassaoloon liittyvä suhde. Elämää ylläpitävänä toimintana hoivassa on kyse eettisestä asenteesta elämään. Siten hoivasuhde on inhimillisen kasvun ja kasvamisen suhde. Pitkäaikaisiin hoivasuhteisiin sisältyy terapeuttisia piirteitä. Asettumalla heikomman osaan hoivaaja tunnistaa elämässään uuden ulottuvuuden, joka luo elämänasenteesta realistisemmän ja monimuotoisemman. (Koistisen 2003, 11, 13, 15, 27.) Lisäksi hoivaan sisältyy harvinaisia voimia, sillä saadessamme ja tarjotessamme hoivaa opimme ymmärtämään hoivan tarpeen sekä sen positiiviset mahdollisuudet ja siihen kätkeytävän ilon. (Koistisen 2003, 11, 13, 15, 27.)

Arvokkaasti heikkeneminen on vanhuuden hoivan ydinajatus, ja siten tarkoitus on tukea vanhaa ihmistä arkipäiväisellä ja kulttuuriin kuuluvalla tavalla. Tulosuuntautuneessa toiminnassa hoiva nähdään tuloksettomana. Tästä huolimatta hoivatyön näkyvyys tulee esiin silloin, kun se puuttuu. (Tredje 2003, 70.)

Hoivan maailmassa menestys, ihailu ja palkinnot saavat toisen muodon kuin kilpailuyhteiskunnassa. Mutta osaammeko tunnistaa hoivan tarvetta ja ihmeitä tekeviä voimia? (Koistinen 2003, 11). Myös ilontutkijat Varila ja Viholainen (2000, 12) pohtivat, onko kilpailuyhteiskunnassa tilaa ilon tunteelle, joka ei tuota mitattavaa lisäarvoa. Kuitenkin Antilan (2006, 305) tutkimuksen mukaan työltä vaaditaan nyky-yhteiskunnassa emotionaalista palkitsevuutta, sillä työn sisältö koetaan työelämässä tärkeämmäksi kuin palkka, mikä korostuu erityisesti alle 30-vuotiaiden keskuudessa.

3.3 Työnilo ja persoonalliset tekijät

Työssä koettavat positiiviset tuntemukset voivat riippua työntekijän omasta persoonallisuudesta. Vaikka työympäristö olisi mielekäs, ilon tunteet ovat aina yksilöllisiä kokemuksia. (Varila & Viholainen 2000, 759.) Elämässä tarvitaan kykyä elää tätä hetkeä, josta löytyy työnilo ja elämisen innostus. Mutta se ei tapahdu itsestään, vaan jokaisen on lähdettävä etsimään työniloa. (Hämäläinen 2001, 11). Vanhustyöntekijöille suunnattu haastattelututkimus osoittaa, että vanhustyö edellyttää monenlaisia perusluonteen ominaisuuksia, joista optimistinen elämänasenne lisää yksilön voimavaroja ja sosiaalisuus yhteistyötaitoja. Myös hitauden hyväksyminen sekä rohkeus kokeilla uusia asioita, ovat eduksi vanhustyössä. (Molander 2003, 104.)

Hämäläisen (2001, 12, 13) mielestä jokaisen pitäisi oppia kuuntelemaan sisintään, josta löytyvät myös voimavarat ja osaaminen. Löytääksemme työnilon ja innostuksen elämään, on ne tuotettava itse. Työnilo syntyy siitä, että työntekijä kokee olevansa työnsä ja elämänsä tekijä, vaikka työyhteisön tuki on tärkeä. Työniloa etsittäessä olisi tärkeää miettiä, onko työn välinearvona raha vai onko sillä sisällöllistä merkitystä? Toisaalta Antilan (2006, 11, 16) tutkimuksen mukaan koulutustason kohoamisen myötä työltä vaaditaan nykyisin emotionaalista palkitsevuutta.

4 VANHUSTYÖHÖN LIITTYVIÄ TYÖNILON OSA-ALUEITA

Työtehtävän luonne on yksi vaikuttava tekijä, joka liittyy myönteisten työhön liittyvien tunteiden, työnilon yhteyteen. Varilan ja Viholaisen (2000, 69, 112) tutkimustulokset osoittavat, että vanhustenpalvelutaloissa työntekijät kokevat iloa vanhusten sosiaalisuudesta ja tyytyväisyydestä omaan elämäänsä, lisäksi vanhusten iloisuus koetaan tarttuvana. Monet auttamisalalle hakeutuvat ovat kiinnostuneita työn sosiaalisesta luonteesta ja monipuolisuudesta, sillä ihmissuhdetyössä kaikki inhimillinen on mahdollista. Alalle hakeutumisen edellytyksenä on tietoisuus työn myönteisistä puolista, jotka koetaan taloudellista etua tärkeämmiksi. (Lindqvist 1990, 30.)

Vanhustyöntekijät saavat työstään myönteistä palautetta vanhuksilta, jotka kaipaavat tuttuja työntekijöitä ja iloitsevat kohtaamisesta. Myönteinen palaute on osoitus työssä onnistumisesta, jolloin vahva tunne työn tarpeellisuudesta motivoi jatkamaan työskentelyä. Tuloksellisuuden sijasta vanhuksen kokemus nousee etusijalle, sillä työntekijät kokevat saavansa itselleen jotakin vanhustyöstä. (Byckling & Tenkanen 1994, 28, 29.)

Molanderin (2003, 108) tekemä haastattelututkimuksen mukaan antoisia hetkiä vanhustyössä syntyy luomisen ilosta, vanhuuden viisauden vakuuttavuudesta sekä työn mukaansatempaavuudesta. Haastateltavien innostunut puhe hoitohetkien hyvydestä oli tutkijan mielestä elämys, josta kuului toimintaan keskittymisen nautinto. Vanhustyöntekijät kokivat mielihyvää haasteellisissa tehtävissä, sillä tietoisuus omasta minästä ja ajasta katosi. Mielen täytti hyvänolontunne, joka antoi toimintatarmoa ja työniloa. (Molander 2003, 108.)

4.1 Asiakkaan kohtaaminen

Hyvän ammatillisen suhteen perustana vanhuksen ja työntekijän välillä on tasa-arvo, luottamuksellisuus, avoimuus, rehellisyys sekä empaattisuus, ja siksi vanhustyö on sitä tuloksellisempaa, mitä luottamuksellisempi ja luovempi suhde on. Ammatillisen suhteen varassa tapahtuu työntekijän ja vanhuksen välinen viestintä, tietojen vaihto, tunteiden käsittely, elämänvaikeuksien pohdinta sekä todellinen auttaminen. (Koskinen ym. 1998, 63.)

Hyvässä vanhustyössä on keskeistä vanhuksen ja ammattihenkilön henkilökohtainen yhteistyö. Vanhus tuntee olonsa turvalliseksi havaitessaan, että häneen suhtaudutaan ymmärtäväisesti ja häntä kuunnellaan. Tämä merkitsee sitä, että työtä tehdään yhdessä, sovitaan yhteiset tavoitteet ja työtavat, työn sisältö ja sen toteuttaminen. Yhteistyössä osapuolet arvostavat toisiaan sekä tuovat tilanteeseen oman osaamisen ja kokemuksen. Kumpikin osapuoli toimii tasapuolisesti ja vastavuoroisesti. (Liskola 2002, 86.)

Asiakkaan kohtaaminen vanhustyössä tapahtuu työntekijän oman itsetunte-
muksen ja kasvun kautta. Työntekijän myönteisten ja kielteisten elämäkoke-
musten läpikäyminen on kasvun kannalta välttämätöntä. (Koskinen ym. 1998,
63.) Vuorovaikutussuhteen syntymistä asiakkaan ja vanhustyöntekijän välillä
voi edistää, jos ilmapiiri on tuttu ja välitön. Vuorovaikutustilanteissa ilmenevää
huumoria voi pitää elämänilona, sillä se tuo ihmisten välille läheisyyden, läm-
mön ja tuttavallisuuden tuntua. (Åstedt-Kurki & Liukkonen 1994, 40, 41, 44.)

Onnistuneessa auttamissuhteessa vanhus voi kokea onnistumista ja voimistu-
nutta eheyden tunnetta. Myös työntekijä kasvaa ja kehittyy työssään saadessaan
suoraa palautetta ja nähdessään työnsä tulokset. Rohkeus ja avoimuus kohdata
asiakas henkilötasolla on ihanteellisessa tapauksessa toisten kokemusten tun-
nistamista omien tunteiden avulla. (Virjonen 1995, 118.) Vanhustyöntekijä tuo
kohtaamisessa esille oman persoonansa kuuntelemalla vanhuksen toiveita, si-
säistä ääntä sekä pelkoja. Vanhukselle on kohtaamisessa tärkeintä se, millainen
työntekijä on, sillä vanha ihminen aistii hyvin herkästi työntekijän aitouden ja
vilpittömyyden. (Koskinen ym. 1998, 63.)

Vanhus tuo kohtaamiseen oman itsensä, hän kertoo elämästään, tottumuksis-
taan, tavoistaan, toiveistaan, arvoistaan ja elämäkokemuksistaan. Oman ta-
rinansa kertomalla vanhus auttaa työntekijää auttamaan itseään. (Liskola 2002,
86.) Kemppi (2005, 99) kuvaa työtä ikääntyvien parissa liikkumiseksi aarre-
kammiossa, josta löytyy elämäkokemusta, viisautta, vaikeuksien voittamista,
kipua, rakkaita ihmisiä ja asioita.

Vanhukset herättävät hellyyden tunteita, mikä kannustaa vanhustyöntekijöitä
tekemään parhaansa vanhuksen elämänlaadun kohentamiseksi. Tavoitteena on
auttaa vanhusta elämään mahdollisimman mielekkäästi. Työn tuloksellisuus
voi olla vähäistä, mutta se on konkreettista ja todettavissa olevaa, kun vain osaa
sen nähdä. (Molander 2003, 109.)

Vanhustyöntekijät kokevat työnsä palkitsevana huomattaessaan olevansa tärkeitä
toisille ihmisille ja saadessaan palautetta ajatuksilleen ja tunteilleen. Vanhus-
työntekijät tuntevat vastavuoroisuutta ja myötätuntoa vanhuksia kohtaan

liittyen vanhuksen kokemuksellisuuteen, huomioiduksi tulemiseen sekä yhteistyön sujuvuuteen että ilontuottamisesta iloitsemiseen. (Molander 2003, 110.)

4.2 Muistelun merkitys työniloon

Vanhuusiässä ihminen etsii merkityksiä elämälleen ja luo kokonaiskuvaa omasta elämästään. Tarve eletyn elämän tarkasteluun ja ymmärtämiseen aktivoituu vanhuudessa. Yksi vanhuuden eheytyksen väline on muistelu, joka antaa merkityksen eletylle elämälle. (Helosvuori 2005, 27.) Muistelija kaipaa toista ihmistä tarinansa kuuntelijaksi, jotta hän voisi jakaa elämäkokemuksensa toiselle. Kuunteleminen on vuorovaikutuksellinen tapahtuma vanhuksen viimeisen elämänvaiheen tukemisessa. (Multanen 2002, 83.)

Muistelu voi olla arkisissa tilanteissa syntyvää, spontaania muistelua tai ammatillinen työmuoto. Uusissa elämäntilanteissa muistelu tarjoaa voimavaroja, suotilaa yksilölliselle kokemukselle sekä antaa kertojan tuntea itsensä arvokkaaksi oman tarinan kuulemisen kautta. (Helosvuori 2005, 27.)

Muistelu voi saada aikaan onnen tunteita ja se voi pitää yllä toivoa. Sen merkitys ikäihmisille on suuri, koska heillä on kertynyt paljon muistoja pitkän elämänsä ajalta. Muistelun voi ymmärtää puhumisen ja ajattelun käytännöksi, tai prosessiksi joka on suuntautunut menneisiin kokemuksiin. Muistelun ja hyvinvoinnin välillä on todettu positiivisia vaikutuksia. Voimavaralähtöisyys muistelussa antaa voimaa tiedostaa omat mahdollisuudet, lisäksi se aktivoi luovuutta. Kokemukset onnistumisista ja selviytymisistä ovat voimavaroja, jotka kantavat nyt ja tulevaisuudessa. (Koskinen ym. 1998, 185, 186.)

Työntekijöillä on mahdollisuus tukea positiivisten muistojen mieleen jäämistä, sekä niiden korostamista vanhuksen kokemuksena. Tuttu musiikkikappale tai vanhat valokuvat helpottavat asioiden muistamista ja uudelleen elämistä. Vanhustyöntekijällä ei saisi olla kiire, vaan hänen olisi keskityttävä kuuntelemaan. Kuunnellessa työntekijä astuu kertojan maailmaan. Työntekijän tehtävä on tarkentaa muistelijan tarinan ajatusta ja merkitystä, joko eleillä tai sanoilla.

Muistelu auttaa eletyn elämän hyväksymistä ja kertojalle annetaan mahdollisuus selkiyttää omia ajatuksiaan. (Multanen 2002, 82.)

Vanhoja ihmisiä kuuntelemalla voidaan siirtää ja säilyttää kulttuurista perintöä sukupolvien välillä, siten nuoremmat voivat saada vanhoilta ihmisiltä kosketuksen historiaan, jossa pitkän iän eläneet ovat olleet itse mukana. Muistelutilanne tarjoaa vanhalla ihmiselle mahdollisuuden olla aktiivisen roolissa. (Hakonen 2003, 131.) Työntekijän taito kuunnella saa hänet tekemään löytöjä omassa elämässään, sillä vanhan ihmisen tilinpäätös voi olla koskettavaa kuunneltavaa. Lisäksi tunne kuolevaisuudesta saa elämän tuntumaan arvokkaammalta. Vanhuuden viisaudesta moni vanhustyöntekijä on saanut paljon ajattelamisen aihetta. (Molander 2003, 109.)

Muistelu lähentää vanhuksen ja työntekijän välistä suhdetta. Ikäihmisen ääni tulee hyvin kuuluviin muistelun avulla, mikä edistää vanhuksen voimavarojen ja itsemääräämisen ylläpitoa. Asiakas, joka kertoo tarinoita, tulee palveluympäristössä tutuksi, jolloin hänen näkemyksiään ja tavoitteitaan on helpompi ymmärtää ja tämä lisää keskinäistä luottamusta. (Hakonen & Marin 2003, 130.) Molanderin (2003, 47) haastattelututkimuksessa yhdeksän kymmenestä työntekijästä piti työntekijän ja vanhuksen välistä keskustelua vanhustyön laatutekijänä.

4.3 Tunneälyn positiiviset vaikutukset

Tunne-äly on voimakas tunne, jonka filosofi Pythagoras on kuvannut viisaudeksi, jossa rakkaus ohjaa älyä. Tällöin ihminen kykenee näkemään jonkin tarkoituksen kipua aiheuttavissa tilanteissa. (Ikäheimonen & Vakkuri 1999, 134.)

Tunneälyä voidaan pitää linkkinä järjen ja tunteiden välillä, sillä se ohjaa kykyjen, taitojen ja persoonallisuuden kokonaisvaltaisempaa hyödyntämistä. Lisäksi tunneäly on elämänviisautta tai kypsyyttä, joka edistää erilaisten ulkoisten ja sisäisten tilanteiden kohtaamista sekä selvittämistä tunteiden avulla. (Rauramo 2004, 166, 167.)

Hyvinvoivaa ja arkiälykästä ihmistä yhdistää kyky tulla toimeen itsensä ja toisten kanssa. Lisäksi hyvinvoivalla ihmisellä on kyky vaikuttaa omiin ja toisten tunnetiloihin, sekä käyttää tunnetiloja voimavaroina ja tiedonlähteinä. Tämän perusteella tunneäly voidaan määritellä kyvyksi tunnistaa, ilmaista ja analysoida omia ja toisten tunnetiloja. (Rauramo 2004, 166, 167.)

Molanderin (2003, 181) tutkimuksessa työntekijät toivat vahvasti esille tunnetaitojen merkityksen kuvatessaan hyvän vanhustyöntekijän ominaisuuksia. Vanhustyössä toisen tunteisiin vaikuttaminen on täysipainoista, vastuullista sekä vaativaa työtä. Ikäheimonen ja Vakkuri (1999, 138) pitävät tunteita tarpeellisina, sillä älyn avulla asetetut tavoitteet värittyvät tunteiden keinoin siten, että voimme päätellä mihin meidän tulisi sijoittaa aikaamme ja mikä on arvokasta.

Koskinen, Aalto, Hakonen ja Päivärinta (1998, 159) näkevät vanhustyön tunnetyönä, johon liittyy ihmistyölle tyypillinen herkkyys kohdata eettisiä kysymyksiä ja haasteita. Vanhustyöntekijät työskentelevät tutkijoiden mielestä yhteiskunnallisessa arvoilmastossa, jossa on vanhuskielteisyyttä ja uskomuksia vanhuudesta. Myös Molanderin (2003,47) tutkimuksen mukaan vanhustyö on tunnetäyteistä työtä, jossa koetaan resurssien ja ajan puutetta sekä riittämättömyyden tunnetta. Toisaalta työn palkitsevat puolet löytyvät viehättävistä vanhuksista ja mukavista työtovereista. Vanhusten tyytyväisyys koetaan myönteisenä palautteena hyvin tehdystä työstä. Lisäksi vanhuksilta saatu kiitos antaa voimia työn tekemiseen.

Vanhustyö on ihmissuhdetyötä, lähellä toista ihmistä. Fyysisellä läheisyydellä on taipumus laajeta henkiseksi lähellä oloksi. Työ sulkee sisälleen moniulotteisia vuorovaikutustilanteita, jotka herättävät tunteita. Tunteiden keskellä on elämänsä viimeistä vaihetta elävä ihminen, jonka hyvän hoidon edellytyksenä on hedelmällinen yhteistyö eri vanhustyön toimijoiden välillä. (Molander 2003, 11.)

5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Varilan ja Viholaisen (2000,14,15) mielestä myönteisiin tunnetiloihin kohdistuva vähäinen tutkiminen osoittaa, että positiivisuuden tutkimista pidetään ongelmattomana ja itsestään selvänä asiana. Jäsentämällä yksilön ja yhteisön välistä myönteistä suhdetta saadaan kuitenkin tärkeää tietoa, joka on tulevaisuudessa yksi keskeinen tekijä, kun kilpaillaan hyvästä henkilöstöstä.

Työnilon kokemisella on merkitystä ihmisen käyttäytymiseen, sillä se näkyy kokonaisvaltaisena vaikutuksena työntekijän fyysisellä, psyykkisellä ja sosiaalisella osa-alueella. Varila ja Viholainen (2000,143) pitävät voiman ja energian lisääntymistä työnilon merkittävimpänä vaikutuksena.

5.1 Tutkimuksen rajaus

Työnilon ja vanhustyön aihealueet ovat laajoja, joten olen rajannut tutkimustani ja tarkastelen aihetta työntekijän sekä työnilon näkökulmasta. Työniloon vaikuttavat sosiaaliset, psyykkiset ja fyysiset tekijät (Husman & Husman, 2004, 40). Toisaalta fyysiset tekijät liittyvät enemmän työssä jaksamiseen, joten olen rajannut ne tutkimukseni ulkopuolelle.

Työni teoriaosassa käsittelen vanhustyötä yhteiskunnallisen arvostuksen näkökulmasta. Teema-alueissa ei yhteiskunnallisuus ole kuitenkaan esillä, sillä tutkimuskysymyksiä ajatellen yhteiskunnalliset tekijät eivät ole merkittäviä. Tekemäni rajaus tuo esille keskeisiä asioita, jotka liittyvät työniloon vanhustyössä.

5.2 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää sosiaali- ja terveysalan vanhustyöntekijöiden kokemuksia vanhustyöhön liittyvästä työnilosta.

Tarkoituksena on tuoda esille vanhustyöhön liittyviä myönteisiä asioita, jotka tuottavat työniloa. Tutkimuskysymykset ovat:

Millaiset asiat tuottavat työniloa vanhustyössä?

Millaiset asiat edistävät vanhustyöntekijän työnilon kokemista?

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

6.1 Tutkimusmenetelmä ja kohdejoukko

Laadullisessa tutkimuksessa keskeistä on todellisuuden kuvaaminen sekä kokonaisvaltainen tiedonhankinta, luonnollisessa ja todellisessa tilanteessa (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2005, 155). Koska tutkimukseni tavoitteena oli saada vanhustyöntekijöiden omiin kokemuksiin perustuvaa tietoa vanhustyöhön liittyvästä työnilosta, tutkimusmenetelmänä käytän laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta. Uusitalon (1991, 80) mukaan laadullisen tutkimuksen tavoitteena on aineiston edustavuus. Siten moniammatillinen näkökulma työnilosta vanhustyössä tekee aineistosta edustavamman. Lisäksi se tuo esille tutkimusongelman kannalta olennaiset piirteet.

Laadullisessa tutkimuksessa kohdejoukko on selvästi rajattu (Uusitalo 1991, 80). Tämän vuoksi rajasin haastattelututkimukseni siten, että valitsin kohdejoukkoon viisi eteläsuomalaisen palvelukeskuksen työntekijää, jotka työskentelevät lähellä vanhusta erilaisissa sosiaali- ja terveysalan työtehtävissä.

Kohdejoukon koon perusteena on se, että kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän keinoin jo muutamaa henkilöä haastatteleamalla, on mahdollisuus saada tutkimuksen kannalta tärkeää tietoa (Hirsjärvi & Hurme 2000, 59). Kohdejoukon valinnan kriteerinä on myös se, että haastateltavat ovat minulle vieraita. Myös Hirsjärvi ja Hurme (2000, 72) korostavat, että tuttavien haastattelu ei ole eduksi tutkimuksen toteutukselle.

6.2 Aineiston keruu

Laadullinen tutkimus suosii ihmistä tiedon kerääjänä, sillä omat havainnot ja keskustelu koetaan tutkimuksen kannalta luotettavana tutkimusmenetelmänä, jossa keskeistä on tuoda esiin uusia asioita sekä tutkia aineistoa monipuolisesti ja tarkasti. (Hirsjärvi ym. 2005, 155). Tämän vuoksi halusin kerätä tutkimusaineiston nauhoitetun teemahaastattelun keinoin. Hirsjärven ja Hurmeen (2000,43,47) mukaan teemahaastattelu suunnataan tiettyihin teemoihin, joista keskustellaan. Menetelmä korostaa haastateltavien elämysmaailmaa ja määritelmiä. Tutkittavat ilmiöt ja niitä kuvaavat peruskäsitteet muodostuvat aineistoon tutustuessa. Teemahaastattelua varten laaditaan teema-alueet, joita tarkennetaan kysymyksillä.

Tutkimusluvan anoin sosiaalipalveluosastolta 2.6.2006, ja myönteisen päätöksen sain 12.6.2006 kaupungin sosiaalipalvelujohtajalta. Haastattelupaikassa käydessäni tapasin kaksi vanhustyöntekijää, joiden kanssa sovin haastatteluista. Yhteyshenkilöltä sain lisäksi kolmen arpomalla valitun työntekijän yhteystiedot. Puhelimen välityksellä poissa olevista mahdollisista haastateltavista oli vaikeaa saada yhteystietoja, joten menin haastattelupaikalle, jossa tapasin heistä yhden. Tavoittelemani henkilö kieltäytyi kuitenkin haastattelusta, koska koki sen pakkona. Niinpä menin yhdyshenkilön luo, ja toivoin saada arvotun listan työntekijöistä. Myöhemmin tutkimuskohteessa tapasin työntekijän, jonka kanssa sovimme ja teimme haastattelun. Haastattelun jälkeen jätin yhteen työpisteseen tiedotteen suljetussa kirjekuoressa, jossa kerroin ottavani yhteyttä myöhemmin.

Juhannuspyhien jälkeen tapasin työntekijän, jolle olin jättänyt kirjeen. Hän oli lukenut sen ja suostui haastatteluun. Sovin vielä toisen haastattelun, muut henkilöt olivat kesälomalla, mikä varmisti kohdejoukon lopullisen koon.

Haastattelemistani työntekijöistä yksi kieltäytyi haastattelun nauhoituksesta. Haastateltava kommentoi teemoihin lyhyesti, sillä häntä huolestutti se, että jouduin kirjoittamaan haastattelun käsin.

Tutkimustyössäni keräsin syvällistä tietoa teemahaastattelun keinoin. Tutkijana minun oli tärkeää tutustua tutkimustyöni teoriaan, jonka perusteella loin teemahaastattelun teema-alueet (LIITE 2), joilla pyrin saamaan vastauksia tutkimuskysymyksiin. Ennen teemahaastattelua valmistauduin opiskelemalla haastattelun perusteita ja suunnittelemalla haastattelutilanteeseen sopivia tarkentavia kysymyksiä. Haastatteluajat sovin työntekijöiden työaikojen mukaan heille sopiviksi.

Kaikki haastattelut tein vanhustenpalvelukeskuksessa sijaitsevissa, haastatteluun sopivissa valoisissa työhuoneissa tai kerhuhuoneessa, jossa ei ollut häiriötekijöitä. Haastattelut kestivät alle puolesta tunnista tuntiin. Haastattelupaikat olivat rauhallisia ja niissä oli helppoa istua niin, että katsekontakti säilyi haastattelun ajan. Ennen haastattelujen aloittamista näytin haastateltaville vanhustyöntekijöille laatimani tiedotteen (LIITE 1), jonka he allekirjoittivat merkiksi suostumuksesta haastatteluun.

Juttelu ennen haastattelua lisäsi suotuisaa keskusteluilmapiiriä. Myös haastattelijan rooli onnistui leppoisassa ilmapiirissä. Haastattelutilanteissa pyrin etenemään teema-alueissa mahdollisimman joustavasti keskustelutilanteiden mukaisesti. Haastattelun edetessä kerroin aluksi teeman, josta oli tarkoitus keskustella.

Korostin ajan riittävyttä ja kerroin kysymysten olevan suuntaa antavia. Huomasin, että nauhoitukseen suostuneet haastateltavat puhuivat alkujännityksen jälkeen vapautuneesti ja avoimesti nauhurista huolimatta. Oma roolini haastattelijana oli neutraali. En ottanut asioihin kantaa, mutta pyrin reagoimaan koko ajan tilanteisiin, jotta tiedostaisin lisäkysymysten tarpeellisuuden ja motivoisin haastateltavia puhumaan avoimesti. Haastattelu oli niin antoisaa, että monta kertaa olisi tehnyt mieli kommentoida sekä pohtia asioita yhdessä. Pysyin kuitenkin tiukasti haastattelijan neutraalissa roolissa.

6.3 Aineiston analyysi

Eskola ja Suoranta (1998, 19) kuvaavat aineistolähtöistä analyysiä empiirisestä aineistosta lähteväksi teorian rakentamiseksi. Siten opinnäytetyöni analyysitekniikkana käytin induktiivista päättelyä, koska se korostaa aineistolähtöisyyttä. Tämän lisäksi aineistolähtöinen analyysi on tarpeen mukaista silloin, kun halutaan perustietoa ilmiön olemuksesta. Myös omassa opinnäytetyössäni tutkimuksen tavoitteena on saada teemahaastattelun avulla tietoa vanhustyöhön liittyvistä työn ilon kokemuksista.

Teemahaastattelut litteroin tietokoneelle. Tämän jälkeen luin kirjoittamani aineiston huolellisesti läpi useaan kertaan saadakseni kokonaisnäkemyksen keräämästäni materiaalista. Luin aineistoa aktiivisesti eli tein sille kysymyksiä. Myös Hirsjärven ja Hurmeen (2000, 143) mielestä purettu aineistoa on hyvä lukea aktiivisesti useaan kertaan, jolloin aineistosta alkaa syntyä ajatuksia tai kysymyksiä. Aineiston analysointi edellyttää aineistoon perehtymistä lukemalla. Mitä tutummaksi luettu aineisto muodostuu sitä parempi sitä on analysoida.

Analyysivaiheessa tarkastellaan aineistosta esille tulevia piirteitä, jotka ovat yhteisiä usealle haastateltavalle. Yhteiset piirteet saattavat olla samoja kuin teemahaastattelun teemat. Usein tämän lisäksi aineistosta nousee esiin mielenkiintoisia, uusia teemoja, joihin voi kuulua alkuperäisten teemojen väliset yhteydet. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 173.)

Litteroidun aineiston kävin uudelleen läpi siten, että kirjoitin haastattelutekstit valmiin teemahaastattelurungon mukaisesti, tiivistäen ja asiasisältöä muuttamatta valmiiden teemojen alle. Tutkin ja vertailin kriittisesti aineiston yhtäläisyyksiä ja eroja. Teemoittelemalla aineiston yhtäläisyyksien perusteella nimesin muutamia teemoja uudelleen, jotta sain ne kuvaamaan paremmin keräämäni tutkimusaineistoa.

Kokosin alkuperäisestä aineistosta teema-alueittain pelkistettyjä ilmaisuja tutkimuskysymyksiini liittyen. Seuraavaksi jatkoin yhtäläisyyksien ja erojen etsimistä. Yhtäläiset ilmaisut ryhmittelin alaluokiksi, jotka nimesin sisällön mukaan. Lopuksi yhdistin eli abstrahoin samansisältöisiä luokkia pääluokiksi. Sisällön analyysistä laadin taulukkoja, jotka esittelen työssäni teema-alueiden mukaisesti.

7 TUTKIMUKSEN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Opinnäytetyön aiheen valintaa voidaan pitää eettisenä ratkaisuna (Hirsjärvi ym. 2005, 26). Tässä yhteydessä jouduin ratkaisemaan valitsinko yhteiskunnallisesti ajankohtaisen aiheen, joka on ollut esillä julkisuudessa useimmiten ongelmallisesti. Jouduin päättämään, oliko mahdollista tutkia kiivastakin keskustelua herättävää aihetta myönteisestä näkökulmasta.

Kuitenkin oma tieto ja myönteinen kokemukseni vaikuttivat rohkeaan aihevalintaan. Toisaalta työniloa tutkimusaiheena on tutkittu vähän.

Tutkimukseen osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen. Lisäksi osallistujilta edellytetään asiaan perehtyneisyyttä ennen tutkimukseen suostumista. (Hirsjärvi ym. 2005, 26, 27.) Ennen teemahaastattelua jokainen haastateltava sai rauhassa tutustua ja allekirjoittaa suostumuksen vanhustyöntekijöille osoittamaani lupalomakkeen, josta selvisivät tutkimuksen perustiedot. Lomakkeessa kävin läpi haastateltavia askarruttavia asioita kuten anonymiteetti, aineiston käsittely ja nauhojen hävitys. Lisäksi tiedotin, että julkaisisin tulokset kokonaistuloksena.

Jo ensimmäisen haastattelun jälkeen tiedostin, että poistamalla murre sanat ja käyttämällä yleiskieltä anonymiteetti säilyisi ja tutkimukseen saisi elävyyttä ja aitoutta. Niinpä kysyin jatkossa haastateltavilta luvan käyttää heidän puheitaan tutkimuksessa niin, että anonymiteetti säilyi.

Tutkimuskohteen nimen, sijainnin sekä haastateltavien työntekijöiden ja yhteishenkilöiden tiedot säilytän nimettömänä ja siksi en julkaise tutkimuslupaa. Myös haastateltavien ammattiin viittaavat asiat olen jättänyt julkaisematta, sillä haastattelin työntekijöitä, jotka voisi tunnistaa helposti muiden vanhustyöntekijöiden joukosta, jos käyttäisin tutkimuksessa heidän ammattisanastoaan.

Tutkimustuloksien julkaisussa olen pyrkinyt rehellisyyteen. Etenkin tulosten yleistämisessä olen pyrkinyt kriittisyyteen itseäni kohtaan tutkijana siten, että olen yleistänyt tuloksia vain, jos kaikki haastateltavat ovat olleet asiassa samaa mieltä. Toisaalta tutkittavilla on ollut vanhustyöstä samanlaisia ajatuksia, mikä on helpottanut analyysin ja johtopäätösten tekemistä. Olen tutustunut teema-haastattelun teoriaan sekä toteuttanut ja analysoinut haastattelut huolellisesti lisätäkseen tutkimuksen luotettavuutta. Toisaalta kaikki haastattelut olen toteuttanut samanlaisissa olosuhteissa ja minulle vieraisissa ympäristöissä, mikä edistää myös tutkimuksen luotettavuutta.

Tutkimusjoukko koostui viidestä haastateltavasta, mutta en usko pienen kohdejoukon vaikuttavan tulosten luotettavuuteen. Myös Eskolan ja Suorannan (1998, 18) mielestä laadullisen tutkimuksen luonteeseen kuuluu pieni määrä tapauksia, joita analysoidaan perusteellisesti, jolloin aineiston tieteellisyys kriteeri ei ole määrä vaan laatu.

Tutkimuksen luotettavuutta on lisännyt nauhurin käyttö tutkimusmenetelmänä neljässä haastattelussa sekä kaikille sama teemahaastattelurunko ja kysymykset. Litteroimalla tallentamani haastattelun käsittelin huolellisesti, mutta haastattelujen pienuudesta johtuen ainakin aineiston määrään uskon litteroidulla haastattelulla olevan vaikutusta.

Myös Hirsjärvi ja Hurme (2000, 92) korostavat haastattelun tallentamisen nauhoittamalla olevan teemahaastattelun luonteeseen kuuluvaa. He perustelevat nauhoituksen keskeistä asemaa teemahaastatteluissa sillä, että haastattelu sujuu siten ilman katkoja nopeasti, niin että haastatteluun sisältyvät vivahteet säilyvät. Lisäksi nauhoituksen keinoin voidaan edistää vapautunutta ja luontevaa keskustelua.

Olin kertonut haastateltaville teemahaastattelun luonteesta, jotta he tiedostivat kysymysten olleen suuntaa antavia. Lisäksi annoin haastateltavien puhua vapaasti teemoihin liittyvistä asioista ilman johdattelua. Jokaisen teeman suljin kysyen mahdollisista mieleen tulevista asioista.

Myös haastattelun lopuksi annoin jokaiselle mahdollisuuden puhua vapaasti vanhustyöhön ja työniloon liittyvistä asioista, varmistaakseni jokaisen haastateltavan äänen kuuluvuuden.

8 TUTKIMUSTULOKSET

8.1 Työn mielekkyys

Kaikilla haastateltavilla oli työkokemusta muista sosiaali- tai terveysalan töistä, sillä he olivat työskennelleet ennen vanhustyöhön hakeutumistaan työikäisten parissa tai lastenhoitotyössä. Vanhustyön kokemusta yhdellä työntekijällä oli viisi vuotta ja neljällä työntekijällä työkokemusta oli hieman alle tai yli kaksikymmentä vuotta. Haastateltavat kertoivat hakeutuneensa vanhustyöhön, sillä he kokivat sen omaksi alakseen. Alavalintaansa moni perusteli sillä, että ei ollut viihtynyt sairaalatyössä tai akuutissa asiakastyössä. Tämä työ tuntui liian sairaus- ja toimenpidekeskeiseltä työltä, jossa pidempi aikainen asiakassuhde ei ollut mahdollista työn luonteen vuoksi.

Vanhustyö eri muodoissaan koettiin yleisesti kodinomaiseksi ja sopivan arkiseksi työksi, jossa työn sosiaalisesta luonteesta johtuen riitti useimpien haastateltavien mielestä haasteita ja rikkaita kokemuksia jokaiselle työpäivälle.

Eräs työntekijä toi kuitenkin esille kokeneensa akuutissa hoitotyössä työn iloa vanhuksilta saamista palautteista. Myös lastenhoitotyötä tehneet kertoivat kokeneensa työssään toisenlaista työniloa kuin vanhustyössä.

Suurin osa haastateltavista kertoi avoimesti pitävänsä vanhoista ihmisistä. Monet toivat esille oman suhteensa vanhenemiseen, vaikka en sitä kysynyt. Omat myönteiset kokemukset vanhoista isovanhemmista tai muista vanhoista sukulaisista olivat vastauksissa selvästi esillä.

Pidän vanhuksista.

Vanhustyössä saa pistää itsensä likoon niin monin eri tavoin.

Pidän paljon työstäni, vaikka välillä on rankkaa, sillä tämä työ antaa todella paljon.

Suurin osa vanhustyöntekijöistä kertoi löytävänsä omasta työstään tekijöitä, jotka antoivat voimaa, silloin kun työ tuntui kuormittavalta ja raskaalta. Työntekijät kertoivat saavansa voimaa työntekoon vanhusten avoimuudesta, kiitollisuudesta, huumorintajuisuudesta sekä vanhusten työntekijöille suuntaamasta positiivisesta palautteesta. Muutamat haastateltavat mainitsivat tässä yhteydessä voimavarakseen hyvän työtiimin. Vanhustyön kertoi kokevansa palkitsevana myös työntekijä, joka ei tehnyt varsinaista hoitotyötä. Kyseinen työntekijä toimi kuitenkin fyysisesti lähellä vanhuksia.

Moni vanhustyöntekijä korosti työn palkitsevuutta samassa yhteydessä, kun kertoi työn olevan raskasta. Vanhustyöntekijät kokivat työnsä kuormittavuudesta huolimatta erittäin palkitsevaksi ja työniloa edistäväksi. Kiire koettiin jossakin haastattelussa positiivisena työntöä ja tehoa lisäävänä tekijänä.

Joskus olen väsynyt ja kuormittunut, mutta ne vanhukset ovat jotenkin...

Vanhuksilta saa myönteistä palautetta, se auttaa jaksamaan.

Vanhusten parissa saa voimaa.

Haastatteluissa korostui arjen pienet ilot, jotka työntekijät kuvasivat itselleen hyvin tärkeiksi. Monet työntekijöistä kokivat iloisena asiana sen, että olivat pystyneet tuottamaan iloista mieltä vanhukselle auttamalla tai olemalla lähellä luotettavana kuuntelijana. Suurin osa työntekijöistä kertoi kuuntelevansa mielellään vanhuksen jutustelua. Toisaalta löytyi mielipide, että vanhusten hyviä juttuja ei aina jaksanut kuunnella, vaikka vanhukset olivat ihania.

Iloa tuottavana tilanteena nousivat muutamista haastatteluista esille vanhusten elämän kokemuksen tuomat tiedot ja taidot, sillä jotkut työntekijät kertoivat saavansa vanhuksilta hyviä käytännön neuvoja esimerkiksi puutarhanhoidosta ja käsitöiden tekemisestä. Iloinen tilanne kuvattiin haastatteluissa rauhallisena hetkenä, jolloin on aikaa istahtaa kuuntelemaan vanhuksen mietteitä tai ratkaisuun yhdessä vanhuksen mieltä askarruttavaa asiaa. Tämän lisäksi muutamissa haastatteluissa työntekijät kuvasivat iloista kokemusta hetkenä, jolloin vanhuksen läheisyys toi esille iloisia ja lämpimiä tunteita hymynä ja halauksena.

Päivän päätteeksi joku vanhus hymyilee, halaa ja sanoo jotakin positiivista.

Missä muussa kuin vanhustyössä voi halata ja olla läheinen.

TAULUKKO 1. Alkuperäisen aineiston pelkistäminen ja ryhmittely alaluokkaan sekä abstrahointi pääluokkaan teemasta Työn mielekkyys

ALKUPERÄINEN ILMAUS:	PELKISTETTY ILMAUS:	ALALUOKKA:	PÄÄLUOKKA:
<p>...pidän vanhuksista ja vanhustyöstä...</p> <p>...vanhustyö on kodinomaista auttamista sekä sopivan arkista työtä...</p>	<p>Vanhusmyönteisyys läheisen, luottamuksellisen ja pitkäaikaisemmän vuorovaikutussuhteen perustana</p>	<p>Vanhustyön luonne työnilon voimavarana</p>	<p>Vanhustyön palkitseva vastavuoroisuus</p>
<p>...vanhusten parissa riittää haasteita ja rikkaita kokemuksia...</p>	<p>Vanhusten elämäkokemus ja yllätyksellisyys voimavarana</p>	<p>Hyvän olon näkyvyys vanhustyössä</p>	
<p>...vanhusten avoimuus, huumori ja kiitollisuus antavat voimaa...</p>	<p>Vanhusten sosiaalisuus, iloisuus ja positiivinen palaute työntekijän voimavarana</p>	<p>Avoin ja iloinen vuorovaikutusilmapiiri ilonlähteenä</p>	
<p>..ilon tuottaminen vanhoille ihmisille..</p>	<p>Ilontuottamisesta iloitseminen</p>		
<p>...kun on aikaa istahtaa kuuntelemaan vanhusten mietteitä....</p>	<p>Läheinen vuorovaikutus vanhuksiin voimavarana</p>		

8.2 Vanhusasiakkuus työnilon lähteenä

Vanhustyöntekijät kertoivat kokevansa työniloa siitä, että asiakkaat olivat vanhoja ihmisiä. He mainitsivat arvostavansa vanhusten elämäkokemusta. Työntekijät toivat haastatteluissa esille vanhusten pitkän ja ainutkertaisen elämän, johon liittyi sota-ajat, rikkaat muistot ja perinteet. Myös vanhusten avoimuus ja halu keskustella koettiin arvokkaana asiana.

Vanhukset koettiin enimmäkseen haasteellisena asiakasryhmänä, vaikka löytyi mielipide vanhuksista helppoina asiakkaina. Haastateltavat kuvasivat vanhusasiakkaita siten, että oli valoisaa elämänasenteen omaavia vanhuksia, joilla löytyi huumoria yllättävissä tilanteissa. Lisäksi oli tyytymättömiä ja kipeitä vanhuksia, joiden tekeminen tyytyväiseksi koettiin haasteellisena, ja tästä johtuen myös palkitsevana työnä. Haastatteluissa moni toi esille huumorin voimanlähteenä ja tärkeänä keinona ongelmatilanteissa, sillä vaikeassa tilanteessa vastahakoiselta vanhukselta saattoi löytyä huumorintajua, joka auttoi ongelmatilanteiden selvittämisessä.

Tärkeänä asiana vanhustyössä monet työntekijät mainitsivat vanhuksen kunnioituksen lisäksi itsemääräämisoikeuden ja yhdessä tekemisen. Haastatteluissa nousi esille ajatus vanhusten oikeudesta hyvään hoitoon ja palveluun, sillä he olivat tehneet paljon maamme hyväksi. Muutamissa haastatteluissa korostui, että vanheneminen koskee kaikkia ihmisiä. Tästä johtuen vanhusta toivottiin kohdeltavan niin kuin itseämme sitten, kun tulemme vanhoiksi.

Vanhuksilla on paljon elämäkokemusta ja viisautta.

Vanhukset ovat arvokkaita ja heillä on oikeus hyvään hoitoon ja palveluun.

TAULUKKO 2. Alkuperäisen aineiston pelkistäminen ja ryhmittely alaluokkaan sekä abstrahointi pääluokkaan teemasta Työn arvostus

ALKUPERÄINEN ILMAUS:	PELKISTETTY ILMAUS:	ALALUOKKA:	PÄÄLUOKKA:
<p>Vanhuksen ainutkertaisen elämänkokemuksen arvostaminen</p> <p>Vanhukset ovat haasteellinen asiakasryhmä.</p>	<p>Vanhuuden viisauden tiedostaminen ja työn vaativuus voimavarana</p>	<p>Pitkän elämän elämyksellisyys ja työn yllätyksellisyys ilon virittäjänä</p>	<p>Vanhusasiakkuus vanhus työn ilonlähteenä</p>
<p>Huumori on voimanlähde</p> <p>..vanhusten avoimuus ja halu keskustella tuottavat iloa...</p>	<p>Iloinen ilmapiiri ja sosiaalisuus voimavarana</p>	<p>Iloinen ja avoin vuorovaikutusilmapiiri ilon voimavarana</p>	
<p>Vanhuksilla on oikeus hyvään palveluun.</p>	<p>Työntekijän solidaarinen asenne vanhuksiin</p>	<p>Sukupolvien välinen sympatia ja yhteistyö voimavarana</p>	
<p>Vanhuksen kanssa yhdessä tekeminen antaa voimaa.</p>	<p>Yhteistyön sujuvuus voimavarana</p>		

8.3 Työyhteisö työn ilon sosiaalinen voimavara

Työyhteisön sosiaalisilla suhteilla oli kaikkien haastateltavien mielestä tärkeä merkitys työn ilon kokemiseen. Vanhustyöntekijät kuvasivat työyhteisöään tärkeäksi voimavaraksi, sillä hyvä työtiimi antoi voimaa työntekoon. Myös kahvitauot ja työtovereiden kanssa seurustelu koettiin voimavaroiksi. Muutamat työntekijät kertoivat kuppikunnista, joita suureen työyhteisöön oli muodostunut. Tällaiset tiiviit ryhmittymät koettiin enimmäkseen positiivisena asiana.

Jotkut saattoivat käydä yhdessä lenkillä tai syömässä työn ulkopuolella. Joku haastateltava kertoi, että yhteisiä hetkiä voisi olla enemmän, mutta yhteisen ajan löytäminen ei aina onnistunut. Toisaalta löytyi mielipide siitä, että nykyinen työtiimi antoi voimaa, mutta vanhassa työtiimissä työskennellessä työyhteisö ei tuntunut voimavaralta.

Vanhustyöntekijöiden työyhteisö oli naisyhteisö, joten siihen liittyvät lieveilmiöt mainittiin joissakin haastatteluissa. Työntekijät suhtautuivat asiaan kuitenkin positiivisen rakentavasti ja siksi he korostivat jokaisen omaa vastuuta ja rohkeutta puhua asioista niin, että yhteisymmärrys löytyy ja työnilo omassa yhteisössä säilyi.

Työyhteisön avointa keskusteluilmapiiriä pidettiin yleisesti tärkeänä työniloa lisäävänä tekijänä, sillä mielipiteet työyhteisön keskusteluilmapiiristä olivat samansuuntaisia. Eli kaikista yhteisistä asioista täytyi haastateltavien mielestä pystyä puhumaan yhdessä. Haastatteluissa löytyi mielipide siitä, että oli tärkeää sanoa ääneen, mikäli omat voimat eivät riittäneet. Toisaalta haastateltavat ilmaisivat työniloa lisäävänä asiana hauskojen tapahtumien jakamisen toisten kanssa.

Innostuneen ilmapiirin, oman työn suunnittelun ja kehittämisen nähtiin vaikuttavan työn ilon säilymiseen useimmissa haastatteluissa. Työyhteisössä kerrottiin järjestettävän pienemmissä ryhmissä koulutuksia, liikuntaa sekä tutustumiskäyntejä, joiden koettiin lisäävän työyhteisössä innostunutta ilmapiiriä.

Innostuneisuuden työpaikalla nähtiin edistävän työnilon säilymistä, sillä esimerkiksi tutustumiskäynneillä oli mahdollisuus saada kosketus uusiin positiivisiin asioihin ja soveltaa niitä mahdollisuuksien mukaan omaan työyhteisöön. Työyhteisöissä järjestettiin yhteisiä teemapäiviä, jolloin omistettiin usein hetki työasioille, vaikka vapaata yhdessä oloa ja seurustelua pidettiin keskeisenä asiana. Työyhteisön liikuntatuokioilla ja tutustumiskäynneillä ei ollut kuitenkaan suoraa yhteyttä erityisesti vanhustyöhön liittyvään työniloon.

Työyhteisön työniloa lisäävinä tekijöinä työntekijät mainitsivat yhdessä työskentelyn ja työtovereiden aktiivisen kuuntelemisen ja auttamisen työtehtävissä. Tärkeinä pidettiin erityisesti palaverieja ja kokouksia, joissa käsiteltiin työyhteisön asioita. Toisessa haastattelussa työntekijän mielestä kehityskeskusteluja ja yhteisiä kokouksia lisäämällä voitiin edistää työyhteisön hyvinvointia ja työniloa. Työyhteisön työnilon kokemista edistettiin haastateltavien mielestä työnohjauksella, jonka avulla käsiteltiin omaan työhön liittyviä tunteita ja ongelmatilanteita.

Muutamissa haastatteluissa nousi esille työntekijöiden huoli siitä, että esimiehiä ja osastonhoitajia kuormitetaan työpaikoilla liikaa. Tämä näkyi muutamien työntekijöiden mielestä omassa työyhteisössä johtajien kiireenä, samalla kun heiltä odotettiin omassa työyhteisössä enemmän. Kuitenkin esimiehiin kohdistuneista odotuksista ei tarkempaa mielipidettä lisäkysymyksistä huolimatta löytynyt.

Haastattelun kohderyhmä muodostui sosiaali- ja terveysalan eri ammattien edustajista. Myös haastatteluissa muutamit työntekijät huomioivat oman työyhteisön moniammatillisuuden merkityksen. He toivat esille mielipiteensä siitä, että erilaisten alojen asiantuntijuus ja työtovereiden työpanoksen arvostaminen oli tärkeä asia työyhteisössä. Muutamit työntekijät esittivät ajatuksen siitä, että suullista palautetta olisi hyvä antaa kaikille työtovereille. Lisäksi työtovereiden työssä onnistumisen huomioiminen katsottiin edistävän yhteisen työnilon kokemista.

Pidämme aina toistemme puolia.

Hyvässä työtiimissä on voimaa tehdä raskaampaakin työtä.

Ihmssuhdetyössä on tärkeää puhua tunteista.

Työkaverit ovat kivoja ja se tuo työniloa.

TAULUKKO 3. Alkuperäisen aineiston pelkistäminen ja ryhmittely alaluokkaan sekä abstrahointi pääluokkaan teemasta Työyhteisön sosiaaliset tekijät

ALKUPERÄINEN ILMAUS:	PELKISTETTY ILMAUS:	ALALUOKKA:	PÄÄ-LUOKKA:
<p>...voimanlähteitä ovat kahvitaukokeskustelut, yhteiset hetket, yhdessä tekeminen, iloisten kokemusten jakaminen...</p>	<p>Yhdessä puhuminen, kokeminen, tekeminen ja jakaminen työyhteisön voimavarana</p>	<p>Me-hengen viriäminen työyhteisössä</p>	<p>Työyhteisön sosiaalinen voimavaraisuus</p>
<p>...työyhteisössä tarvitaan rohkeutta puhua avoimesti yhteisistä asioista...</p>	<p>Avoin vuorovaikutusilmapiiri ilon lähteenä</p>		
<p>...palaverit ja työnohjaus koetaan tärkeiksi...</p>	<p>Yhteisten asioiden ajaminen ja työyhteisön tukeminen voimavarana</p>	<p>Työyhteisön kehittäminen työnilon virittäjänä</p>	
<p>...työtovereiden arvostaminen, auttaminen ja kuunteleminen ...</p>	<p>Työyhteisön arvotietoisuus ja toisten huomioiminen ilon lähteinä</p>		

8.4 Persoonalliset tekijät ja työnilon kokemus

Työnilo on yksilöllinen kokemus, joten selvitin vanhustyöntekijöiden mielipiteitä luonteenpiirteiden vaikutuksesta työnilon kokemiseen. Haastateltavien mielestä persoonallisilla tekijöillä ja työnilon kokemisella on merkittävä yhteys. Haastateltavat kuvasivat vanhustyötä arkiseksi, vapaamuotoiseksi olemiseksi sekä ihmisenä kasvamiseksi lähellä vanhaa ihmistä. Tämän vuoksi kodinomaisen ja avoimen ilmapiirin säilyttämiseksi nähtiin hyvänä, että työntekijältä löytyy hieman huumorintajua, leikkisyyttä ja iloisuutta.

Työntekijöiden huumoria kuvattiin voimanlähteenä ja työilmapiirin parantajana. Esimerkiksi kahvitauolla osa työntekijöistä kertoi joskus laskevansa leikkiä ja nauravansa hyväntahtoisesti jollekin vanhuksen sanomiselle tai tekemiselle. Tässä yhteydessä työntekijät halusivat erityisesti korostaa, että kaikki tapahtuu aina vanhusta arvostaen ja kunnioittaen. Kuitenkin useimpien mielestä huumori koettiin tärkeänä purkautumiskeinona, jotta päästiin eteenpäin iloisin mielin.

Sosiaaliset taidot ja ulospäin suuntautuneisuus oli kaikkien haastateltavien mielestä hyviä persoonallisia ominaisuuksia vanhustyöntekijälle. Mielenpidettään he perustelivat sillä, että vanhusten kanssa yhdessä tekeminen ja juttelu lisäsivät niin vanhuksen kuin työntekijänkin hyvää mieltä.

Haastatteluisissa mainittiin työniloa edistävinä persoonallisina tekijöinä myös hiljaisuus ja reippaus. Kuitenkin jotkut työntekijät toivat esille mielipiteensä siitä, että kaikki vanukset eivät pitäneet liiasta reippaudesta. Toisaalta puhumattomuus ja hiljaisuus saavat työntekijöiden mielestä vanhuksen reagoimaan samoin, sillä kumpikaan ei voisi saada tilanteesta mitään itselleen. Hiljaisista työntekijöistä esitettiin mielipide ahkerina ja nöyrinä työntekijöinä, jotka saattavat tehdä liikaa töitä. Työntekijöiden keskuudessa reippaus vanhustyössä nähtiin myönteisenä elämänsentena.

Rauhallisuus on työntekijöiden mielestä tärkeä ominaisuus vanhustyöntekijälle, sillä vanha ihminen on usein hidas ja siksi on tärkeää olla kärsivällinen. Vaikka työntekijä saisi itse tehtyä asioita nopeammin vanhuksen puolesta, täytyy vanhukselle antaa aikaa tehdä asioita itse. Rauhallista ihmistä pidetään myös hyvänä kuuntelijana. Haastatteluissa korostui työntekijän rooli vanhuksen kuuntelijana, sillä moni vanhus kaipasi työntekijältä seurustelun lisäksi myös henkilökohtaista aikaa.

Haastatteluissa mainittiin, että vanhoilla ihmisillä on vanhoja asioita mielessä, joten he kokevat muistelun tärkeäksi. Työntekijät mainitsivat, että moni vanhus näytti mielellään vanhoja valokuvia. Useimmat työntekijät toivoivat voivansa tarjota vanhuksille enemmän henkilökohtaista aikaa, sillä he saivat vanhusten kanssa vietetyistä hetkistä itselleen voimaa ja työniloa.

Useimmat työntekijät mainitsivat, että oma hyvä olo ja hyvinvoinnista huolehtiminen ovat tärkeitä asioita työnilosta puhuttaessa. Tästä johtuen harrastukset ja omasta terveydestä huolehtiminen nähtiin keskeisinä asioina. Siisti ulkoasu mainittiin omaa ja muiden hyvinvointia lisäävänä tekijänä, sillä oman hyvän olon nähtiin heijastuvan niin vanhuksiin kuin työtovereihin. Myös omien ihmissuhteiden hoitaminen mainittiin työniloa edistävänä tekijänä, sillä työnilon perusta tulee kotoa.

Monenlaisia ihmisiä tarvitaan.

Ollaan lähellä ihmistä kuin kotona.

Vanhustyö on vakavaa, ja huumoriakin löytyy.

TAULUKKO 4. Alkuperäisen aineiston pelkistäminen ja ryhmittely alaluokkaan sekä abstrahointi pääluokkaan teemasta Persoonalliset tekijät

ALKUPERÄINEN ILMAUS:	PELKISTETTY ILMAUS:	ALALUOKKA:	PÄÄLUOKKA:
...ulospäin suuntautuneisuus on tärkeää sosiaalisessa työssä...	Ihmissuhdetaidot voimavarana	Persoonalliset ominaisuudet työn ilon kokemisen edistäjinä	Vanhustyöntekijän ihmisenä kasvaminen ilonlähteenä
...huumorintaju ja reippaus ...	Myönteinen elämänsenne ja aktiivisuus voimavarana		
...rauhallisuus on hyvä ominaisuus vanhustyöntekijälle...	Kärsivällisyys ja hitauden hyväksyminen työntekijän voimavara		
..taito kuunnella vanhaa ihmistä...	Myötäelämisen kyky		

8.5 Ajatuksia vanhustyöstä

Haastatellessani vanhustyöntekijöitä halusin saada heidän äänensä mahdollisimman kuuluvaksi. Niinpä haastattelujen lopuksi tarjosin heille mahdollisuuden kertoa joitakin vanhustyöhön liittyviä asioita, joista he halusivat vielä puhua. Keskustelut suuntautuivat yhteiskunnalliseen suuntaan, vaikka olin rajannut yhteiskunnalliset tekijät teema-alueiden ulkopuolelle. Tämä osoitti, että vanhustyöntekijät pitivät yhteiskunnallisia tekijöitä itselleen tärkeinä, sillä ne koetaan työyhteisössä hyvinvointiin vaikuttaviksi asioiksi.

Kaikki vanhustyöntekijät aloittivat keskustelun puhumalla vanhustyön arvostuksesta. He totesivat, että ala oli huonosti arvostettua. Lisäksi julkisuudessa alasta puhutaan liian negatiivisesti. Esille nousi ajatus siitä, että vanhusten kanssa työskentelyä ei pidetä niin hohdokkaana kuin esimerkiksi poliisin työtä. Tästä huolimatta vanhustyöntekijät olivat omiin kokemuksiin perustuen yleisesti sitä mieltä, että vanhustyöhön liittyi sellaista rikkautta ja iloa, jota nuorten olisi hyvä kokea.

Työntekijöitä ei ollut vanhustyöntekijöiden mielestä riittävästi, mutta moni muu asia koettiin olevan hyvin Suomen vanhustenhuollossa. Silti muutamat haastateltavat olivat sitä mieltä, että päättäjien pitäisi tutustua paremmin vanhustyön käytäntöön, koska todellista kuvaa alasta tarvittiin vanhustyön imagon kirkastamiseksi.

Työntekijöiden keskuudesta nousi esille mielipide siitä, että vanhustyön todellisuuteen kuuluu työn haasteellisuus ja palkitsevuus. Lisäksi vanhustyötä voidaan kehittää rohkeasti ja luovasti koko ajan, jolloin työn ilo säilyy. Nämä ovat työntekijöiden mielestä asioita, joista yhteiskunnassa pitäisi puhua avoimesti.

Nuoria pitäisi työntekijöiden mielestä jotenkin houkutella vanhustyöhön. Työntekijät esittivät, että nuorille pitäisi antaa parempi kuva vanhustyöstä. Sitten nuoretkin tiedostaisivat vanhustyön ihan kivana työnä, jossa voi nauttia työn ilosta.

Haastatteluissa työntekijät halusivat korostaa vanhustyön sisäisiä arvoja, mutta esille nousi ajatus siitä, että nuoria saadaan enemmän vanhustyön ammatteihin palkkausta nostamalla.

Nuorten neuvomista ja ohjausta pidettiin tärkeänä asiana, sillä positiiviset kokemukset vanhuksista ja vanhustyöstä tarjosivat mahdollisuuden edistävää nuorten hakeutumista vanhustyön ammatteihin. Työntekijät kertoivat nuorista opiskelijoista, jotka olivat saaneet kielteisistä asenteistaan huolimatta innostuksen vanhustyöhön ollessaan heillä opiskeluun liittyvällä työharjoittelujaksolla. Haastatteluissa kävi selville, että palvelukeskuksessa kaupungin palkkaamat nuoret olivat tervetulleita kesäapulaisia. Niinpä kesänuoria odotetaan kesäisin vanhusten kanssa seurustelemaan ja ulkoilemaan sekä tuomaan nuorta innostusta ja iloa sekä vanhus- että työyhteisöihin.

Vanhustyöntekijöistä useimmat toivat esille mielipiteensä siitä, että nuorilla ei aina ole omia kokemuksia vanhoista ihmisistä, lisäksi heidän vanhempansa ovat usein melko nuoria. Niinpä vanhuuteen liittyvät asiat voivat tuntua vierailta ja nuori saattaa olla epävarma siitä, miten vuorovaikutustilanteet vanhuksen kanssa hoidetaan. Nuori tarvitsee tässä työntekijöiden mielestä ymmärrystä ja ohjausta. Kun hän huomaa, että alussa pelkkä läsnäolo ja vanhuksen kuuntelu riittävät, voi jutustelu vanhuksen kanssa tuottaa iloa heille molemmille.

Vanhustyöntekijöiden keskusteluissa puhuttiin vanhustyön arvostuksen tärkeydestä. Nyt olisi työntekijöiden mielestä korkea aika tuoda esille enemmän alaan liittyvää arvokeskustelua, jossa raha ei olisi niin tärkeä kuin työn arvo. Työtehtävistä riippumatta, vanhustyöntekijät toivoivat, että työntekijöitä tulisi alalle enemmän.

Työn ilon säilymisen ja vanhusten hyvinvoinnin näkökulmasta katsoen työn arvostus pitäisi työntekijöiden mielestä näkyä myös koulutettujen hoivatyötä tekevien sijaisten palkkauksena, sillä vanhustyö eri muodoissaan on ammattitaitoa vaativaa työtä. Vanhustyöntekijöiden mielestä jokaisen olisi aika huomata, mitä ympärillä ja itsessä tapahtuu.

Kaikki vanhenemme joskus, ja siten jokaisen olisi hyödyllistä miettiä vanhuuteen sekä vanhustyöhön liittyviä asioita ja iloja.

On rikkaus olla vanhustyössä.

Vanhustyö on ihan hauskaa työtä, enkä haluaisi vaihtaa alaa.

Rohkeasti mukaan luovuutta käyttäen...

Vanhustyö ei lopu, sillä vanhuksia riittää aina.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää sosiaali- ja terveysalan vanhustyöntekijöiden kokemuksia vanhustyöhön liittyvästä työnilosta. Tarkoituksena oli tuoda esille vanhustyöhön liittyviä myönteisiä asioita, jotka tuottivat työniloa.

Vanhustyö oli kaikille työntekijöille kokemuksen kautta muodostunut uravalinta, sillä haastattelemillani vanhustyöntekijöillä oli kokemusta myös muista sosiaali- tai terveysalan töistä. Vanhustyöstä oli kuitenkin muodostunut ammatti, josta ei haluttu luopua. Tämän voi päätellä työntekijöille kertyneistä työvuosista vanhustyössä. Toisaalta vanhusasiakkuus nähtiin työpaikasta riippumatta palkitsevana asiana. Vanhustyön kokemuksellisuus tuo työniloon piirteitä, joita ei muussa työssä voi kokea. Tutkimukseni mukaan useimmille haastateltaville vanhustyöstä näytti muodostuneen toiveammatti.

Läheinen suhde vanhukseen oli haastattelujen perusteella työn palkitsevuuden mitta, sillä ammatista riippumatta, fyysisesti lähellä vanhusta työskentelevät työntekijät kokivat työnsä palkitsevammaksi kuin fyysisesti kauempana vanhusta työskentelevät. Toisaalta mitä lähempänä vanhusta työntekijä työskenteli sitä helpommin työ koettiin usein myös kuormittavaksi.

Työn luonne vaikutti työn kuormittavuuteen suhtautumiseen, eli vanhustyön sisällöstä löytyi työn voima. Tästä johtuen ruumiillisesti raskasta työtä tekevät kokivat työn kuormittavaksi, mutta samalla palkitsevaksi. Toisaalta fyysisesti

kauempaa vanhusta työskentely näkyi tarpeena pieneen kiireeseen, jotta työ-vire säilyi.

Etenkin hoivatyötä tekevät kokivat työn vanhusten parissa olevan antoisaa. Todennäköisesti tämä johtui siitä, että hoivatyö ei ole sairaanhoitotyötä, vaan vanhuksen kokonaisvaltaista auttamista. Siksi hoitotyön ammattikäytäntöjen sekä sääntöjen tilalla vanhustyössä on esillä kodinomaisuus ja arkilähtöisyys. Myös muut kuin hoivatyötä tekevät kokivat vanhusasiakkaiden parissa työskentelyn palkitsevampana kuin työikäisiin asiakkaisiin suuntautuneen työn.

Byckling ja Tenkanen (1994, 25) ovat osallistuneet vanhainkotitoiminnan kehittämiseen suunnattuun kehittämisprojektiin, jossa he tarkastelevat vanhainkotien henkilöstön haastattelujen tuloksia sosiaalipolitiikan viitekehyksestä ja hoivatyön näkökulmasta. Tämä kehittämisprojekti antaa samansuuntaisia tuloksia kuin oma tutkimukseni. Molempien tutkimusten mukaan sairaanhoitotyötä tekevät saattavat kyllästyä sairaalan rutiineihin ja kiireeseen. Moni kokeilee kodinomaista vanhainkotityötä, mutta jää työhön pysyvästi, koska työ koetaan antoisana ja työniloa edistävänä.

Tutkimusprojektissa tutkijat pitivät kuvaavana asiana koulutettujen työntekijöiden näkemykset siitä, että vanhuksilta opitaan koko ajan. Tämä oppimisprosessi edistää tutkijoiden mielestä vanhustyössä työskentelemistä. (Byckling & Tenkanen 1994, 28.) Myös omassa tutkimuksessani useimmat vanhustyöntekijät toivat esille arvokkaana asiana oppivansa vanhoilta ihmisiltä uusia, yllättäviä asioita, jotka edistivät hyvää mielialaa.

Tutkimukseni mukaan suurin ilonaihe ja voimanlähde vanhustyössä ovat vanhukset itse, koska haastattelujen perusteella vanhusasiakkuus ja hoivan merkitys koetaan työnilon lähteenä ja sitä edistävänä tekijänä. Vanhukset ovat sopivan haasteellisia asiakkaita, joiden kokemuksellisuutta, sosiaalisuutta, avoimuutta sekä huumorintajua vanhustyöntekijät arvostavat ja pitävät työn palkitsevana sekä työniloa edistävänä tekijänä. Lisäksi vanhukset koettiin kiitollisina asiakkaina, jotka antavat myönteistä palautetta työntekijöiden tekemästä työstä.

Vanhuksilta saatu palaute ja vanhusasiakkuus kaikessa rikkaudessaan antavat tutkimuksen mukaan voimaa ja iloa työntekoon.

Tutkimukseni työnilosta vanhustyössä toi esille samansuuntaisia johtopäätöksiä kuin Helsingin yliopiston yhteiskuntapolitiikan laitoksen tutkijan Juha Antilan tutkimusprojekti työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä julkisen ja yksityisen sektorin palkansaajien kokemana. Tutkimusprojekti kuuluu Työpoliittiseen tutkimusohjelmaan 2003–2007 ja se vastaa kysymykseen siitä mitä työssä pidetään tärkeänä ja kuinka siihen voisi vaikuttaa työpaikoilla ja yhteiskunnassa.

Työ saa olla tutkimuksen mukaan kohtuullisen kuormittavaa, kunhan työskentelyolosuhteet ovat kunnossa ja työn sisältö on mielekäs. Työtyytyväisyys lisääntyy kehittämällä työskentelyn itsenäisyyttä, sosiaalisia suhteita työpaikalla ja työn mielenkiintoisuutta. Erityisesti kuntasektorilla työskentelevät naiset kokevat työnsä erittäin tärkeäksi, mutta työn sisältö ja sen tekemisen edellytykset ovat keskenään ristiriidassa. Tämä johtuu siitä, että työntekijät kärsivät alimitoitetuista henkilöstöresursseista. (Antila 2006, 5.)

Antilan (2006, 11) tutkimus siitä, mitä asioita pitää tärkeänä työssä, osoittaa, että kaikkein tärkeimpänä pidetään mielenkiintoista työtä. Melkein yhtä tärkeänä pidetään työpaikan sosiaalisten suhteiden merkitystä. Työ saa olla melko raskasta, sillä työn mielenkiintoisuus koetaan erittäin tärkeänä asiana. Työn mielenkiintoisuuden merkitys on kohonnut, mutta se on tutkijan mielestä saavuttanut lakipisteensä.

Vanhustyö on haasteellista työtä, joka edellyttää omaan ammattiin liittyvien tietojen ja taitojen hallintaa. Työn itsenäisyyden asteeseen vaikuttaa ammattiin liittyvä toimenkuva vanhustyössä. Tutkimukseni mukaan työn mielekkyyttä ja merkityksellisyyttä saa aikaan vanhustyön luonne. Toisin sanoen vanhustyöntekijät voivat edistää omalla toiminnallaan vanhuksen hyvää oloa sekä elämänlaatua ja kokevat samalla itsekin saavansa työniloa omasta työstään. Tästä voi päätellä, että mielihyvän tuottaminen vanhukselle saa aikaan työniloa.

Useimmista haastatteluista välittyi tunneperäisesti kuvattuna esille hoivatyön molemminpuolisuus eli työntekijät kokivat saavansa työstään itselleen mielihyvää ja työn iloa.

Työntekijällä on useita mahdollisuuksia ilon tunteen kokemiseen, kun työn ominaispiirteet toimivat positiivisena vaikuttimena työn ilon syntymisessä. Työ koetaan merkityksellisenä, kun työntekijä kokee työnsä vaikuttavan myönteisesti omaan sekä toisten ihmisten työhön ja hyvinvointiin. Lisäksi työ koetaan mielekkäänä, kun se tuntuu sopivan vaativalta, ja kun se edellyttää tietojen ja taitojen monipuolista sekä itsenäistä käyttöä. Työntekijät haluavat saada palautetta tekemästään työstä. Palautteen ei tarvitse tulla aina ulkoapäin, vaan kannustava työ voi palkita työntekijän sisäisesti. (Varila & Viholainen 2000, 70, 71.)

Tutkimukseni tulokset osoittivat, että vanhustyön arvostuksen keskeinen tekijä liittyi vanhusasiakkuuteen. Vanhustyöntekijät arvostivat vanhojen ihmisten rikasta elämäkokemusta sekä vanhusten ystävällistä ja iloista elämänasennetta, joka sai aikaan vanhuksen ja työntekijän välisiä yllättäviä, iloisia, jopa huumorintäyteisiä hetkiä. Vaikka esille nousi ajatus vanhuksista helppoina asiakkaina, sairaut ja vaativat vanhukset olivat useimpien haastateltavien mielestä haasteellisia asiakkaita, joiden tyytyväinen olo on työntekijöiden mielestä arvokas saavutus, sillä tyytyväinen vanhus tuo mielihyvää ja työn iloa. Tästä voi päätellä, että työn haasteellisuuden kokemus on yhteydessä työntekijän toimenkuvaan.

Vanhustyöntekijöiden mielipiteissä oli esillä kunnioitus, solidaarisuus sekä halu osoittaa hellyyttä vanhoja ihmisiä kohtaan. Tämän voi päätellä työntekijöiden myönteisistä ajatuksista vanhoista ihmisistä asiakkaina. Vanhustyön arvostus näkyy työntekijöiden positiivisena asenteena vanhuksia ja työtä kohtaan, vaikka hoivatyötä tekeviä koulutettuja työntekijöitä ei aina koettu olevan riittävästi. Useimmat vanhustyöntekijät halusivat kuitenkin viettää enemmän aikaa vanhuksia kuunnellen ja heidän kanssaan seurustellen. Vanhustyöntekijät olivat sitoutuneita omaan työhönsä. Lisäksi he viihtyivät ja kokivat työn iloa lähellä vanhaa ihmistä.

Vastauksista nousi esille oman työn arvostus ja mielenkiintoisuus, mutta niissä tuotiin esille työntekijöiden määrän vähyden aiheuttavan sen, että aikaa ei koettu olevan riittävästi vanhusten kanssa keskusteluun. Työvoiman vähydestä johtuvaa väsymystä oli esillä, koska löytyi mielipide siitä, että aina ei jaksanut jutella, vaikka vanhukset ovat ihania. Toisaalta on mahdollista, että haastateltavat halusivat pysyä työniloteemassa. Tästä johtuen he eivät ehkä halunneet tuoda esille työn toista puolta, sillä he kokivat työniloa vanhustyössä.

Vanhusasiakkuus on luonteeltaan pitkäkestoisempaa kuin työntekijöiden aikaisemmat asiakassuhteet ja niinpä vanhukset kertovat luottamuksellisesti asioitaan tutuille työntekijöille. Tätä työntekijän ja vanhuksen välillä olevaa luottamuksellista suhdetta vanhustyöntekijät pitävät yhtenä työn arvokkaana laatutekijänä.

Työntekijät eivät yleisesti tuoneet esille sosiaali- ja terveystalouden matalaa palkkausta, sillä alan valintaan näytti vaikuttavan toisenlaiset arvot ja ilon aiheet. Keskusteluista kävi selville, että rahaa tärkeämpää olisi saada aikaan yleistä arvokeskustelua vanhustyön arvosta ja sen näkyvyydestä yhteiskunnassa, jotta työntekijöitä olisi riittävästi.

Vanhustyöntekijöiden toiveena on saada nuoria kiinnostumaan vanhustyöstä ja myönteinen kokemus voi edistää myönteistä asennoitumista vanhustyötä kohtaan. Parempi palkka työn kiinnostavuuden edistäjänä ei ole useimpien työntekijöiden mielestä tärkein vaikuttava tekijä vanhustyöhön hakeutuvien keskuudessa. Todennäköisesti työn sisäinen palkitsevuus ja työn mielekkyys koettiin tärkeimpinä tekijöinä työnilon syntymiseen.

Vanhustyön arvostuksen taustalta löytyy oma myönteinen ja eheytyneet vanhuskäsitteet. Työntekijöiden suhde vanhenemiseen oli luonteeltaan hyväksyvä ja luonnollinen sekä lähipiirin kokemuksiin perustuvaa, mikä edisti työn arvostusta ja työnilon kokemista. Erityisesti oma vanhuskokemus edisti myönteistä suhtautumista vanhenemista ja vanhuksia kohtaan, sillä kiinnostus vanhustyöhön perustuu omiin myönteisiin kokemuksiin vanhoista ihmisistä.

Tämän lisäksi oma elämäkokemus ja elämä itsessään näyttävät edistävän omaa myönteisyyttä vanhustyöhön. Myös Byckling ja Tenkanen (1994, 28) tuovat tutkimuksessaan esille, että myönteiset kokemukset oman suvun vanhoista ihmisistä ovat usein perusteena vanhustyön kiinnostukselle.

Työntekijän omalla persoonallisuudella on merkitystä työnilon kokemisessa, koska jokaisen on itse määriteltävä mitä pitää tärkeänä ja merkittävänä työniloa tuottavana asiana. (Varila & Viholainen 2000, 68, 69). Myös Hämäläisen (2001, 11) kehottaa etsimään työniloa, sillä työnilon löytäminen edellyttää omaa innostusta ja avointa mieltä.

Tekemäni haastattelututkimus osoitti, että työntekijä voi itse vaikuttaa työssä viihtymiseen ja työnilon kokemiseen. Erilaisia ihmisiä tarvitaan vanhustyöhön, mutta persoonallisilla tekijöillä ja työnilon kokemisella on merkittävä yhteys. Erityisesti sosiaaliset taidot ja pieni tilannekohtainen leikkimielisyys edistävät ihmissuhdetyössä myönteistä ilmapiiriä ja työniloa. Oma iloinen mieli edistää sekä vanhuksen, että työtovereiden hyvinvointia.

Asiakaskeskeisessä työssä voi helposti unohtaa itsensä muita palvellessaan ja auttaessaan. Kuitenkin itsestään huolehtiminen on tärkeää, jotta työn kuormittavuus säilyisi sopivana. Itsestään kannattaa huolehtia, sillä hyvinvoiva työntekijä on iloinen, energinen, lisäksi hän saa myös toiset hyvälle tuulelle. (Multanen 2002, 77.) Myös omassa tutkimuksessani oli mielipiteitä oman hyvinvoinnin huolehtimisen tärkeydestä työniloa edistävänä tekijänä, sillä toimiva tasapaino oman elämän, vapaa-ajan ja työn välillä edistää hyvää oloa ja työnilon kokemista.

Työnilo ja hyvinvointi ovat käsitteitä, jotka liittyvät läheisesti toisiinsa. Jokaisen haastattelun aikana käytin käsitettä työnilo, kuitenkin oli mielenkiintoista huomata, että monet haastateltavat puhuivat työhyvinvoinnista työniloa edistävästä tekijöistä puhuttaessa. Tästä päätellen työnilo ja hyvinvointi työpaikalla ovat toisiinsa liittyviä käsitteitä, jotka haastattelututkimukseeni osallistuneet työntekijät kokivat itselleen tärkeiksi.

Työyhteisön sosiaalisilla suhteilla on haastattelujen perusteella tärkeä merkitys työnilon kokemiseen. Työyhteisö on voimavara, sillä hyvä työtiimi antaa voimaa tehdä myös raskasta työtä. Työyhteisön avoin keskusteluilmapiiri on työniloa lisäävä tekijä. Työtovereiden kanssa seurustelu on voimavara ja siksi jotkut halusivat viettää yhteistä aikaa työajan ulkopuolella, mikä osoittaa ystävyyssuhteiden syntymisestä työyhteisössä. Haastattelujen perusteella työntekijät kokivat saavansa voimaa ja työniloa omasta työyhteisöstään. Työyhteisössä haluttiin edistää ja ylläpitää työnilon säilymistä huolehtimalla työhyvinvoinnista. Tämän osoittaa se, että työpaikalla järjestettiin mahdollisuuksien mukaan yhteisiä virkistyspäiviä tai muuta toimintaa.

Haastattelut osoittavat, että vanhustyöntekijät ovat itse tietoisia tekijöistä, joilla työtiimin hyvinvointia voi ylläpitää ja edistää. Siten avoin keskustelu, huumori yhteiset palaverit ja työnohjaus koettiin tärkeiksi. Mielipide odotuksista esimestä kohtaan on osoitus siitä, että esimiesasemassa olevat koettiin tärkeiksi henkilöiksi, joilla uskottiin olevan enemmän annettavaa työyhteisölle.

Työpaikalla työskentelee erilaisia vanhustyön ammattilaisia, vaikka suurin osa on hoivatyöntekijöitä. Työyhteisössä nousee ajatuksia toisen työn arvostuksen tärkeydestä moniammatillisessa työyhteisössä, mikä on osoitus huomiosta muita vanhusten kanssa työskenteleviä työntekijöitä kohtaan. Moniammatillisen työyhteisön huomioiminen osoittaa tietoisuutta siitä, että toisen työpanoksen arvostaminen edistää työnilon kokemista työyhteisössä. Haastattelujen perusteella osa työntekijöistä koki, että toisen tekemää työtä olisi hyvä arvostamaan enemmän ja toisille voisi antaa enemmän positiivista palautetta.

Työtiimin työnilon kokemukset eivät olleet itsestään selviä asioita. Tämän voi päätellä mielipiteestä, jossa oli esillä uusi työtiimi parempana työnilon lähteenä. Kuitenkin haastateltavien nykyisissä työyhteisöissä haluttiin ylläpitää ja edistää myönteistä ilmapiiriä, jotta työnilo säilyy. Lisäksi haastateltavien kypsyys ja elämäkokemus sai todennäköisesti aikaan ymmärrystä sekä halua keskustella avoimesti kaikista yhteisistä asioista työyhteisön sisällä.

Myös Varilan ja Viholaisen (2000, 110, 111) tutkimus osoittaa, että työpaikan vuorovaikutustekijöillä on olennainen merkitys työn ilon kokemiseen, sillä avoin, luottamuksellinen sekä työntekijän huomioiva ilmapiiri luo välitöntä tunnelmaa ja vaikuttaa myönteisesti työssä koettavaan iloon. Positiivisen palautteen antaminen, toisen työn arvostaminen moniammatillisessa yhteisössä sekä leikkimielinen huumori ovat työniloa edistäviä tekijöitä.

Haastattelemiini vanhustyöntekijät suhtautuivat myönteisesti nuoriin ihmisiin. Tämän voi päätellä siitä, että kaikista haastatteluista välittyi kiinnostuneisuus nuoria kohtaan. Positiivista suhtautumista nuoriin edisti se, että työntekijöillä oli myönteisiä kokemuksia nuorista työharjoittelijoista ja kesänuorista. Työntekijät näyttivät ymmärtävän hyvin nuoria, joille vanhustyö oli vieras asia. Useimmat haastateltavat näkivät myönteisen vanhuskokemuksen edistävän nuoren myönteisiä asenteita vanhuksia, ja vanhustyötä kohtaan.

10 POHDINTA

Opinnäytetyössäni olen halunnut tuoda esille vanhustyöhön liittyvää työniloa, sillä alan myönteisyyttä ei ole yleisesti tiedostettu. Olen myös itse kohdannut ennakkoluuloja, sillä minulta on tiedusteltu mitä teen, jos työniloa ei löydy. Tämä osoittaa, että työn ilon tutkiminen vanhustyön näkökulmasta on uutta ja aiheellista, jotta jokainen tiedostaisi omien asenteiden vaikutuksen myönteisen kokemuksen syntymiseen. Toisaalta haastateltavat itse suhtautuivat haastatteluihin myönteisesti. Tämän osoittaa heidän aktiivisuutensa haastatteluissa. Tästä voi päätellä, että vanhustyöntekijöillä oli puhumisen tarve.

Aiheen käsittely moniammatillisesta näkökulmasta on tuottanut jossakin yhteydessä hämmennystä. Kuitenkin yhden ammattialan näkemys työnilosta olisi antanut yksipuolisen näkemyksen tutkittavasta asiasta. Myös tutkimuskysymyksiä ajatellen oli tärkeää tutkia asiaa moniammatillisesta näkökulmasta. Tutkimukseni osoittaa, että ammatista riippumatta vanhustyössä on monenlaisia ilonaiheita ja erityisesti tätä asiaa halusin tutkimuksen keinoin selvittää.

Teoriaosassa käsittelen sosiaalista vanhenemista laaja-alaisemmin kuin muita vanhuuteen liittyviä osa-alueita, koska sosiaalinen vanheneminen korostaa vanhan ihmisen voimavaroja ja erityisesti vanhuuden tuottamia positiivisia muutoksia ja kehittymistä. Lisäksi tämän vanhenemisen ulottuvuuden tiedostaminen ja arvostaminen edistää mielestäni myönteistä suhtautumista vanhenemiseen ja vanhustyöhön.

Mielestäni laadullinen tutkimus ja teemahaastattelu sopivat hyvin tutkimukseeni, sillä työnilo on persoonallinen kokemus, jossa tutkitaan laatua eikä määrää. Haastattelu antoi mahdollisuuden saada haastateltavien äänet kuuluviksi. Esimerkiksi yhteiskunnalliset ja fyysiset tekijät, jotka olin rajannut työni ulkopuolelle, pääsivät hyvin esiin haastatteluissa, mikä osoitti kyseisten asioiden tärkeyden työntekijöille työhyvinvointia ajatellen.

Teemahaastattelurungon laatiminen vaati tiedon hankkimista ja asioiden sisäistämistä. Huolellisesti laadittu haastattelurunko auttoi haastattelujen suunnittelussa ja analyysivaiheessa. Erityisesti analyysivaiheessa oli helpompaa, kun oli jo valmiita teemoja, joiden alle asioita voi ryhmitellä. Uusien teemojen löytämisestä edisti se, että minulla oli jo valmiita otsikoita.

Työniloa ja hoivatyötä oli käsitelty aikaisemmin muissa yhteyksissä ongelmalähtöisesti. Omassa työssäni olen pyrkinyt tuomaan esille vanhustyön syvintä olemusta myönteisestä näkökulmasta, unohtamatta hoivatyön fyysisistä vaatimuksista. Tutkimukseni osoittaa, että vanhustyö koetaan nyky-yhteiskunnassa haasteellisena ja palkitsevana, vaikka hoivatyötä käsitellään julkisuudessa ongelmalähtöisesti. Vaikka hoivatyö koetaan kuormittavana, työniloa löytyi haastattemieni sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden keskuudessa. Vanhustyön keskeisinä ilon lähteinä olivat vanhukset sekä työtiimin toimivat sosiaaliset suhteet.

Työniloaiheen tarkoitus oli selvittää haastateltavien ajatuksia vanhustyöhön liittyvistä myönteisistä, erityisesti työniloon liittyvistä asioista. Tutkijana en kuitenkaan voinut olla varma siitä, miten haastateltavat kantaisivat eettisen vastuunsa, eli suuntaisivatko he keskustelun työniloiheeseen.

Näin jälkepäin pohdin haastateltavien eettistä vastuuta, sillä vastauksiin kohdistuu aina tietynlaisia odotuksia. Mietin, voiko puhua jaksamattomuudesta, kun tarkoitus on tarkastella työniloa?

Työnilon tutkimus antaa tietoa ja uusia mahdollisuuksia tarkastella vanhustyötä työnilon viitekehyksestä, sillä löytämäni vanhustyön tutkimukset tarkastelevat työssä jaksamista. Kuitenkin myönteiset asiat edistävät voimavarojen tiedostamista ja käyttämistä vanhustyössä. Lisäksi ne kirkastavat alan julkisuuskuvaa.

Myös oman myönteisen vanhuskuvani taustalta löytyy sekä omasta, että työelämästä peräisin olevia positiivisia vanhuskokemuksia. Vanheneminen on luonnollinen ihmiselämään kuuluva asia, jonka tiedostaminen edellyttää elämän rajallisuuden hyväksyvää kypsyyttä sekä vanhenemisen tiedostamista mahdollisuutena ja voimavarana.

Tutkimustani voisi syventää jatkotutkimuksella. Mielenkiintoinen aihealue olisi nuorille suunnattu tutkimus vanhustyön vetovoimaisuudesta, siten vanhustyön myönteiset puolet pääsisivät hankkeistetussa opinnäytetyössä paremmin julkisuuteen.

Vielä lopuksi haluan todeta, että tutkimusprosessi on ollut opettavaista, sillä tiedon myötä oma kriittisyys tutkimuksia kohtaan on lisääntynyt. Tämän lisäksi työnilon tutkiminen on ollut haasteellista. Se on antanut uusia ulottuvuuksia vanhustyön tarkasteluun. Myös oma myönteinen suhtautumiseni vanhustyötä kohtaan on voimistunut. Tämä on ollut mielenkiintoista, mutta aikuisopiskelijalle työntäyteistä aikaa. Mielenkiintoinen tutkimusaihe on kuitenkin antanut voimaa ja iloa työskentelyyn nopeasta tutkimusaikataulusta huolimatta.

LÄHTEET

- Aalto, I. 2006. Vanhustyön resursseja ja voimavaroja. Vanhustyö 1/2006, 3.
- Antila, J. 2006. Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Työpoliittinen tutkimus 2006, n:o 305, Työministeriö.
- Bycling, L. & Tenkanen, R. 1994. Työn ja elämän sisällöt. Ajatuksia vanhustyön kehittämistä. Stakes raportteja 144. Gummerus, Jyväskylä.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 2. painos, Vastapaino, Tampere.
- Helosvuori, R. 2005. Vanhuudesta voimavara yhteiskunnassa ja kirkossa. Teoksessa Kemppe, E. (toim.) Lisää ikää. Eläkepommi vai uudet urat? Karas-Sana. Helsinki. 25 - 30.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. 11.uudistettu painos, Gummerus, Jyväskylä.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino, Helsinki.
- Hirvonen, R., Nuutinen, P. Rissanen, S. & Isola, A. 2004. Miksi vanhustyö ei kiinnosta? Sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden asenteet vanhuksia kohtaan ja heidän käsitykseensä suomalaisesta vanhustyöstä koulutuksen eri vaiheissa. Hoitotiede 5/2004, 235 - 237.
- Husman, K. & Husman, P. 2004. Mitä työterveyshuolto voi tarjota? Teoksessa Lehtinen, S. & Joronen, M. (toim.) Työn ilo muuttuvassa Euroopassa. Seminaariraportti 26.5.2004 Kuntatalo, Helsinki. Työterveyden Edistämisyhdistys ry Työterveyslaitos, Helsinki. 38 - 43.
- Hämäläinen, P. 2004. Jaksamisesta innostumiseen työssä ja elämässä. Tammi, Helsinki.
- Ikäheimonen, R. & Vakkuri, K. 1999. Tunneäly – tervettä järkeä. Tunne älyälyä tunne. Posternet, Jyväskylä.
- Kemppe, E. (toim.) 2005. Lisää ikää. Eläkepommi vai uudet urat? Karas-Sana, Helsinki.
- Koistinen, P. 2003. Hoivan arvoitus. Vastapaino, Tampere.
- Koskinen, S., Aalto, L., Hakonen, S. & Päivärinta, E.1998. Vanhustyö. Gummerus, Jyväskylä.
- Lindqvist, M. 1990. Auttajan varjo. Otava, Helsinki.

Liskola, P. 2002. Vanhus ja hoitaja yhteistyökumppaneina. Teoksessa Muutoskaipuusta tulevaisuuden luomiseen. Tavoitteena onnistunut vanhustyö. Työterveyslaitos, Helsinki. 86 - 93.

Lyytikäinen, M. 2002. Vanhuspalvelujen muuttuva kenttä. Teoksessa Muutoskaipuusta tulevaisuuden luomiseen. Tavoitteena onnistunut vanhustyö. Työterveyslaitos, Helsinki. 25 - 27.

Marin, M. & Hakonen, S. 2003. Seniori- ja vanhustyö arjen kulttuurissa. PS-kustannus, Jyväskylä.

Multanen, L. 2002. Työyhteisö ilon ja energian lähteeksi. Yhtä köyttä vetämään. Teoksessa Muutoskaipuusta tulevaisuuden luomiseen. Tavoitteena onnistunut vanhustyö. Työterveyslaitos, Helsinki. 113 -122.

Molander, G. 2003. Työtunteet-esimerkinä vanhustyö. Työterveyslaitos, Helsinki.

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Edita, Helsinki.

Sarola, J. P. Vanhukset selviytyjinä. 1996. Teoksessa Roos, J. P. & Kervinen, L. (toim.) J. P. Sarola. Yhteiskuntapolitiikan tutkimuksia. Joensuun yliopiston yhteiskuntapolitiikan ja filosofian laitos, Joensuu. 15 -160.

Saarenheimo, M. 2003. Vanhuus ja mielenterveys. Arkielämän näkökulma. WSOY, Helsinki.

Salonen, K. 2002. Vanhussosiaalityö ammattina. Turun ammattikorkeakoulun tutkimuksia 2. Turun ammattikorkeakoulu, Turku.

Sonkin, L., Petäkoski-Hult, T., Rönkä, K. & Södergård, H. 1999. Seniori 2000 Ikääntyvä Suomi uudelle vuosituhanalle. Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra, Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriön komiteamietintö. 1996. Teoksessa Vuosiin elämää. YK:n ikäihmisten vuosi 1999. Vanhuspolitiikkaa vuoteen 2001 Suomen vanhuspoliittisen tavoite- ja strategiatoimikunnan mietintö. Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveystalvosasto. Julkaisusarja 1998:1. Edita, Helsinki.10 -11.

Tietäväinen, S. 2003. Yksilöllisyys ja sosiaalinen vanhustyössä-vaihtoehtoja medikalisaatiolle? Pirkanmaan ammattikorkeakoulun julkaisusarja A. Tutkimukset ja selvitykset. N:o 6. Tampere.

Tredje, S. 2003. Hoiva ja vanhuus. Teoksessa Hakonen, S. & Marin, M. (toim.) Seniori- ja vanhustyö arjen kulttuurissa. PS-kustannus, Jyväskylä. 57 - 70.

Tredje, S. 1999. Hoivan sanattomat sopimukset. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja. ISSN 0781-0350, 40.

Uusitalo, H. 1991. Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan. WSOY, Juva.

Vaarama, M., & Hurskainen, R. 1993. Hyvään vanhuuteen 1990- ja 2000- luvuilla. Toimintaohjelma kuntien vanhuspolitiikan kehittämiseen ja strategiseen suunnitteluun. STAKES Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus raportteja 92. Gummerus, Jyväskylä.

Vaarama, M., Luomahaara, L., Peiponen, A. & Voutilainen, P. 2001. Koko kunta ikääntyneiden asiassa. Näkökulmia ikääntyneiden itsenäisen selviytymisen sekä hoidon ja palvelun kehittämiseen. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus STAKES. Raportteja 259. Gummerus, Saarijärvi.

Varila, Juha. & Lehtosaari, K. 2001. Työnilo- Ahkeruudella ansaittua, sattuman synnyttämää vai oppivan organisaation vaatimaa. Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia. Sarja: ISSN 0781-2329; n:o 80. Joensuun yliopisto, Joensuu.

Varila, J. & Viholainen, T. 2000. Työnilo tutkimuksen kohteeksi. Mitä uusia tuulia ja virikkeitä työnilon kokemukset tarjoavat henkilöstön tai organisaation kehittämiseen. Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia. Sarja: ISSN 0781-2329; n:o 79. Joensuun yliopisto, Joensuu.

Virjonen, K. 1995. Ammatillisen auttamistyön lähtökohtia. Kirjayhtymä Oy, Helsinki.

Åstedt-Kurki, P. & Liukkonen, A. 1994. Huumori vanhusten hoidossa. Teoksessa Voutilainen, P., Nikkonen, M. & Merjola-Partanen, T. (toim.) 1994. Kissa ja kiikkutuoli? Näkökulmia vanhusten hoitotyön kehittämiseen. Stakes raportteja 160. Gummerus, Jyväskylä. 39 - 47.

Hyvä vanhustyöntekijä!

LIITE 1

Olen aikuisopiskelija Lahden ammattikorkeakoulusta, sosionomin koulutuslinjalta. Teen kesän aikana kaksivuotiseen koulutukseeni kuuluvaa opinnäytetyötä.

Opinnäytetyöni aiheena on Työnilo vanhustyössä, ja koen aiheen itselleni merkitykselliseksi, sillä olen havainnut vanhustyöhön sisältyvän työniloa, työn tiettyihin osa-alueisiin liittyvästä kuormittavuudesta huolimatta.

Tutkimukseni tarkoituksena on tuoda esille vanhustyöhön liittyviä myönteisiä asioita, jotka tuottavat työniloa.

Tutkimukseni kohderyhmä muodostuu vanhustyöntekijöistä, joita haastattelen.

Omalla myönteisellä kokemuksellasi on tärkeä ja arvokas merkitys työniloa selvittävässä tutkimuksessa, sillä vanhustyöhön liittyvien myönteisten asioiden esille tuominen antaa mahdollisuuden edistää alan julkisuuskuvaa ja vanhustyön suosiota.

Antamasi haastattelun käsittelen nimettömänä ja ehdottoman luottamuksellisesti. Tulokset julkaisen vain kokonaistuloksina, joten kenenkään yksittäiset vastaukset eivät paljastu tuloksista. Haastattelumateriaalin hävitän asianmukaisesti, kun työni on valmis.

Suostun haastatteluun

/ 2006

TEEMA-ALUEET:**LIITE 2****TYÖN MIELEKKYYS**

- Kuinka kauan olet tehnyt vanhustyötä?
- Oletko tullut ajatelleeksi, miksi olet hakeutunut vanhustyöhön?
- Millaiset asiat koet myönteisinä/ mielekkäänä omassa työssäsi?
- Millaiset asiat koet voimavaraksi työssäsi silloin, kun työ tuntuu jotenkin kuormittavalta?
- Muistuuiko mieleen joku iloinen asia/tilanne vanhustyöhön liittyen?

TYÖN ARVOSTUS

- Mitä asioita arvostat tai pidät tärkeänä vanhusten kanssa työskentelyssä? Mikä sinulle on tärkeää vanhustyössä?
- Oletko ajatellut mikä merkitys ilon kokemiseen on sillä, että asiakkaat ovat vanhoja ihmisiä?
- Onko vanhuksissa jokin ominaisuus/ominaispiirre, joka edistää myönteistä ajattelua?

TYÖYHTEISÖN SOSIAALISET TEKIJÄT

- Millainen merkitys työtovereilla on työn ilon kokemiseen?
- Miten työyhteisö voi edistää työn ilon kokemista?
- Millaisista asioista puhuminen työyhteisössä edistää työyhteisön hyvinvointia ja työn ilon kokemista?

PERSOONALLISET TEKIJÄT

- Työn ilo on aina yksilöllinen kokemus. Miten työntekijän luonteenpiirteet vaikuttavat työn ilon kokemiseen?
- Millaiset työntekijän ominaisuudet/luonteenpiirteet mielestäsi edistävät työn ilon kokemista? Tuleeko vanhustyöstä mieleen jokin asia, jonka haluat sanoa?

