

Ilona Karilainen

IKÄÄNTYNEET TYÖNTEKIJÄT JA
TYÖHYVINVOINTIPALVELUIDEN TARVE
Case Poukanville

Liiketalouden koulutusohjelma
Organisaatiot ja henkilöstöjohtamisen suuntautumisvaihtoehto
2011

IKÄÄNTYNEET TYÖNTEKIJÄT JA TYÖHYVINVOINTIPALVELUIDEN TARVE, Case Poukanville

Karilainen, Ilona
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
Maaliskuu 2011
Ohjaaja: Heinonen, Eila
Sivumäärä: 70
Liitteitä: 2

Asiasanat: työhyvinvointi, ikääntyneet työntekijät, eläkkeelle siirtyminen, palvelut

Opinnäytetyön aiheena oli ikääntyneet työntekijät ja työhyvinvointipalveluiden tarve. Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Laitilan Terveyskodin Hyvinvointikeskus Poukanvillen kanssa. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Poukanvillen markkina-alueella asuvien 55–69-vuotiaiden ikääntyneiden työntekijöiden ajatuksia elämänvaiheestaan ja eläkkeelle siirtymisestä. Tarkoituksena oli myös tutkia ikäryhmän ajatuksia, toiveita ja tarpeita työhyvinvointipalveluiden suhteen. Tutkimus toteutettiin Poukanvillen työntekijöiden toiveesta kehittää omaa työhyvinvointipalveluiden tarjontaa vastaamaan työväestön ikääntymisen ja työuran pidentämisen mukanaan tuomiin haasteisiin.

Teoriaosuudessa käsiteltiin työhyvinvointipalveluita ja elämää viimeisinä työvuosina ja eläkeiän alkuvaiheessa. Tutkimusmenetelmäksi valittiin kvalitatiivinen teemaryhmähaastattelu ja siitä saatuja tuloksia tukemaan kvantitatiivinen taustatieto- ja palvelukysely.

Tutkimuksen perusteella työelämän koventuneet vaatimukset, työn henkinen ja fyysinen raskaus sekä oma terveydentila vaikuttivat ikääntyneiden työntekijöiden päätökseen eläkkeelle jäämisestä. Yksilölliset ratkaisut, joustot, rahalliset kannustimet sekä ikääntyneiden työntekijöiden työkyvyn huomioiminen koettiin sopiviksi keinoiksi loppu-uran työhyvinvoinnin tukemisessa.

Työhyvinvointipalveluista korostui työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyön tärkeys. Poukanvillen työhyvinvointipalveluista kiinnostivat eniten virkistyspäivät, hyvinvointianalyysi ja liikuntapalvelut. Markkinointikanavana ikääntyneet työntekijät tavoittaa parhaiten sanomalehtien, kotiin jaettujen esitteiden ja työpaikkojen kautta.

Tutkimuksen perusteella voidaan olettaa, että yli 55-vuotiaille suunnatuille työhyvinvointipalveluille olisi tarvetta. Tutkimuksen pohjalta ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista tulisi tukea ennaltaehkäisevästi ja osana yrityksen henkilöstöstrategiaa. Jatkossa Poukanvillen olisi keskityttävä enemmän itse yrityksen ja sen palveluiden markkinointiin. Poukanvillen työhyvinvointipalveluiden kannalta voisi olla järkevää suunnitella, toteuttaa ja tuotteistaa palvelupaketti, joka olisi suunnattu yli 55-vuotiaille ikääntyneille työntekijöille. Tuotteistettua palvelupakettia olisi mielekästä lähteä markkinoimaan alueen kunnille, yrityksiin ja yhdistyksiin.

AGEING EMPLOYEES AND THE DEMAND FOR WORK WELLBEING SERVICES, Case Poukanville

Karilainen, Ilona
Satakunta University of Applied Sciences
Degree Programme in Business and Administration
March 2011
Supervisor: Eila, Heinonen
Number of pages: 70
Appendices: 2

Keywords: wellbeing at work, ageing employees, retirement, services

The purpose of this thesis was to study ageing employees and their demand for the work wellbeing services. Thesis was made in co-operation with the welfare center Poukanville in Laitila. The purpose of this thesis was to study the thoughts of ageing employees concerning their current phase of life and future retirement, target group being employees between the ages of 55 and 59 and living in the market area of Poukanville welfare center. The purpose was also to research the thoughts, wishes and needs concerning work wellbeing services among the ageing employees. Thesis was carried out based on Poukanville employees' wishes to develop their work wellbeing services to be able to respond to the challenges of ageing working population and career lengthening.

The theoretical part of this thesis discussed work wellbeing services as well as life in the last working years and in the beginning of the retirement age. Research method in this thesis was qualitative group interview, backed up with quantitative questionnaire to collect background and services information.

Research shows that harder requirements of the working life, mentally and physically hard working conditions and personal health contributes to the retirement decision. Interviewees felt that financial incentives and flexibility were suitable means to support the work wellbeing among the ageing employees. Individual solutions, flexibility and consideration for working ability were also thought to be suitable means for supporting ageing employees. Concerning the work wellbeing services, the importance of the employer and occupational health care was emphasized. The most interesting work wellbeing services offered at Poukanville were recreational services, welfare analysis and physical exercise services. The most suitable marketing channels for ageing employees were newspapers, home-delivered brochures and marketing at workplace.

Based on the research it can be assumed that there is need for work wellbeing services for ageing employees over the age of 55. Work wellbeing services for ageing employees should be preventative and part of the HR strategy. In the future Poukanville should concentrate on marketing their services. It would be reasonable to design, implement and productize a service package targeted for employees over the age of 55. The service package could be marketed to the municipalities, companies and associations in the market area.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TYÖHYVINVOINTIPALVELUT	8
2.1	Laitilan terveystieteiden tutkimuskeskus Poukanvillen esittely	8
2.2	Palvelujen ja hyvinvointipalvelujen määrittelyä.....	9
2.3	Palvelujen markkinointi ja asiakkuusajattelu	10
2.4	Työhyvinvointi.....	13
2.5	Työkyky suhteessa työn vaatimuksiin	15
2.6	Erilaisia työhyvinvointipalveluita.....	17
2.6.1	Aslak – kuntoutus.....	17
2.6.2	Työuran uurtajat	18
2.6.3	Metal Age -menetelmä.....	18
2.6.4	Poukanvillen työhyvinvointipalvelut	19
3	ELÄMÄÄ VIIMEISINÄ TYÖVUOSINA JA ELÄKEIÄN ALKUVAIHEESSA ...	20
3.1	Ikäkasityksiä	20
3.2	Väestörakenteen muutos	22
3.3	Työikäisen väestön ikääntyminen.....	24
3.4	Mielikuvia ikääntyneistä työntekijöistä	26
3.5	Yli 55-vuotiaat työntekijät	29
3.5.1	Suuret ikäluokat.....	29
3.5.2	Viidenkymppien jälkeen	29
3.6	Työelämäkulku ja kolmas ikä	30
3.6.1	Työ- ja eläkeasenteiden muutokset (yli 55 v)	31
3.6.2	Työstä luopuminen ja eläkkeelle siirtyminen (yli 60 v).....	33
3.6.3	Kolmas ikä.....	34
4	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA KÄSITTEELLINEN VIITEKEHYS	36
4.1	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet.....	36
4.2	Käsitteellinen viitekehys.....	38
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	39
5.1	Tutkimusmenetelmä ja tutkimusotteen valinta	39
5.2	Aineiston keruu ja analysointi	41
5.3	Tutkimuksen luotettavuus.....	43
6	TUTKIMUSTULOKSET	44
6.1	Teemahaastattelujen tulokset	44
6.1.1	Tulevaisuus, eläkkeelle siirtyminen	44

6.1.2 Ikääntyvä työssä	48
6.1.3 Ajatuksia työhyvinvointipalveluista.....	52
6.1.4 Kokemuksia työhyvinvointipalveluista.....	54
6.1.5 Toiveita työhyvinvointipalveluista.....	55
6.2 Palvelukyselyn tulokset	57
6.3 Tutkimustulosten pohdintaa.....	60
7 YHTEENVETO, PÄÄTELMÄT JA SUOSITUKSET.....	64
LÄHTEET.....	67
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia Laitilan Terveyskodin Hyvinvointikeskus Poukanvillen markkina-alueella asuvien 55–69-vuotiaiden ikääntyneiden työntekijöiden ajatuksia elämänvaiheestaan ja eläkkeelle siirtymisestä. Tarkoituksena on lisäksi selvittää ikäryhmän ajatuksia, toiveita ja tarpeita työhyvinvointipalveluiden suhteen.

Opinnäytetyön aihe on kypsynyt Laitilan Terveyskodin työntekijöiden tarpeista kehittää yrityksen tarjoamia työhyvinvointipalveluita ja niiden markkinointia. Työyhteisöstä löytyy paljon monipuolista osaamista sekä tietotaitoa ja erilaisia palveluita. Tulevaisuuden kannalta olisi kuitenkin tärkeää saada tietoa työhyvinvointipalveluiden tarpeesta, jotta yritys voisi kehittää ja markkinoida näitä palveluita. Laitilan Terveyskodin historia Sotainvalidien Veljesliiton Veljeskotina ja tämän rinnalle kehitetty muu toiminta ja hyvinvointipalvelut antavat vankan kokemuspohjan ikääntyvien ihmisten kuntoutukselle ja hoivapalveluille. Tästä johtuen henkilökunta onkin pohtinut, että heidän työhyvinvointipalveluille sopivin kohderyhmänsä olisivat yli 55 -vuotiaat ikääntyneet työntekijät. Aikuisuuden ja vanhuuden nivelkohta, ikävaihe 55–69 vuotta on työelämän ja työhyvinvointipalveluiden kannalta kiinnostava ikä, jolloin ihminen siirtyy työelämästä eläkkeelle.

55–69 -vuotiaat ovat ikäryhmänä mielenkiintoinen tutkimuskohde monessakin mielessä. Tähän ikäryhmään kuuluvat ns. suuret ikäluokat, joten ikäryhmän ajatukset kiinnostavat myös yhteiskunnallisessa mielessä. Eläkeiän nostaminen ja työurien pidentäminen uran loppupäästä ovatkin asioita, jotka ovat olleet kovasti esillä yhteiskunnallisessa keskustelussa eri medioissa sekä poliittisessa päätöksenteossa. Ikäpolitiikka, ikäohjelmat ja eläkeuudistukset ovat olleet tämän hallituskauden keskeisiä kehitysalueita.

Ikääntyneet työntekijät kiinnostavat myös yritystasolla. Suuret ikäluokat ikääntyvät, työkykyyn tulee muutoksia ja samalla on tarve saada ikäluokka jatkamaan pidempään työssä. Yritysten on pyrittävä varmistamaan riittävä työntekijöiden määrä ja

osaaminen myös suurten ikäluokkien eläkkeelle jäämisen jälkeen. Yritykset ovatkin kehittäneet henkilöstöhallinnossa erilaisia ikäjohtamisen ohjelmia, senioriohjelmia, mentorointia sekä hiljaisen tiedon jakamisen keinoja. Näiden avulla pyritään siihen, että ikääntyneiden työntekijöiden työmotivaatio ja työkyky säilyisivät myös loppu-uran aikana. Tavoitteena on se, että työntekijät jatkavat pidempään työelämässä ja loppu-uran tasapainoinen työkyky takaisi myös tulevaisuudessa hyvän ”kolmannen iän” ja eläkekyvyn. Eläkeiästä käytetään termiä ”kolmas ikä”, joka on käsitteenä gerontologisessa kirjallisuudessa yleistynyt ja tarkoittaa työiän ja varsinaisen vanhuuden välissä olevaa ikävaihetta eli eläkeiän alkupäätä (Karisto 2004).

Yksilötasolla yli 55-vuotiaat miettivät ja punnitsevat omaa tulevaisuuttaan, vaakakupeissa töissä pysyminen pitkään tai eläkkeelle jääminen. Työelämän paineet ovat kovat ja työkyvyn heikkeneminen vaikuttaa omalta osaltaan työssä jaksamiseen ja päätökseen töissä jatkamisesta. Mitä ajatuksia ikääntyvien työntekijöiden mielessä on loppu-uralla ja eläkeiän lähestyessä? Miten työntekijöiden jaksamista ja työkykyä voitaisiin ennaltaehkäisevästi tukea, jotta yksilöt taipuisivat yhteiskunnan vaatimukseen eläkeiän nostamisesta? Opinnäytetyön kannalta keskeisimpänä ongelmana on kysymys siitä, mitkä työhyvinvointipalvelut olisivat sellaisia, jotka palvelisivat parhaiten tämän ikäryhmän (55–69-vuotiaat) tarvetta ja tukisivat työkykyä ja jaksamista uran loppuvaiheessa?

Teoriaosa painottuu ikääntyneiden työntekijöiden erityispiirteisiin heidän elämänsä aikana. Teoriaosassa käydään läpi myös eri asioita palveluista, asiakkuusajattelusta ja työhyvinvointipalveluista. Lisäksi kerrotaan Laitilan Terveyskodin hyvinvointikeskus Poukanvillen toiminnasta ja työhyvinvointipalveluista. Opinnäytetyössä käytän 55–69 -vuotiaista nimitystä ikääntynyt työntekijä, koska tämä on yleisimmin kirjallisuudessa ja teorioissa käytetty termi. Termi pohjautuu ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittäneen komitean (Ikääntyvät työelämässä 1996) määrittelyyn. Tämä termi koetaan toisaalta huonosti työelämässä olevia kuvaavaksi ja onkin pyritty löytämään sopivampia termejä kuten esimerkiksi ”kokenut”, ”vanhempi työntekijä”, pitkän työuran tehnyt”, ”seniori”.

2 TYÖHYVINVOINTIPALVELUT

2.1 Laitilan terveystalon hyvinvointikeskus Poukanvillen esittely

Vuonna 1984 perustettu Laitilan Terveystalo toimi alkuun sotaveteraanien ja -invalidien asumispalvelukeskuksena. Yritys laajensi toimintaansa vuonna 1988 myös hoito- ja kuntoutustoiminnan piiriin. Asiakaskunta on sittemmin laajentunut seniorikansalaisista kattamaan myös lapset ja työkäiset. Vuonna 2005 perustettu hyvinvointikeskus Poukanville laajensi Laitilan Terveystalon palvelutarjontaa kuntoutustoiminnasta myös virkistys- ja hyvinvointipalveluihin. (WinNovan www-sivut 2010.)

Suomen sotaveteraaneja on elossa noin 60 000 ja heidän keski-ikänsä on 87 vuotta. Tästä johtuen Laitilan Veljestalon on muiden Suomessa olevien sairaus- ja veljestaloiden tavoin mietittävä tulevaisuutta ja sen mukanaan tuomia haasteita. Terveystalon toimitusjohtaja Eero Kuisman mukaan vuosi 2015 tulee olemaan kynnys sairaus- ja veljestaloiden toiminnalle, koska laskennallisesti sotaveteraanien määrä tulee puolittumaan tulevan neljän vuoden aikana. Laitilan terveystalon vahvuuksia ovat toimitusjohtaja Eero Kuisman mukaan hyvä imago, maine ja korkea laatu. Verkostoituminen, yhteistyö, henkilökunnan ammattitaidon kehittäminen ja kova motivaatio ovat myös yrityksen voimavaroja. Haasteena yrityksellä on palveluiden markkinointi ja myynti. Toimitusjohtajan visiona on, että tulevaisuuden toiminnassa johtavina linjoina ovat yhteistyö Kelan, sairaanhoitopiirin ja kuntien kanssa sekä Poukanvillen kattavat työhyvinvointipalvelut, jotka pyritään suuntaamaan yrityksiin ja yhteisöihin. Työhyvinvointipalveluillaan Poukanville pyrkii vastaamaan työurien pidentämisen ja työhyvinvoinnin parantamisen haasteisiin. (Tanhuanpää 2010.) Tarve saada veljes- ja sairaskodeille uusia käyttäjäryhmiä veteraanien vähetessä on saanut Laitilan Terveystalon ja Suomen Rauhanturvaajaliiton yhteistyöhön rauhanturvaajien kuntoutuksessa. Kuntoutuksen etusijalla ovat Suezilla 50-luvun lopulla palvelleet rauhanturvaajat. Keväällä 2011 Laitilan veljestalossa alkava uusi kuntoutuskonsepti tullaan jakamaan tulevaisuudessa kaikkiin sairaus- ja veljestaloihin Suomessa. (Teppo 2010.)

Poukanvillen tulevaisuuden toiminnassa yhtenä keskeisenä toimintalinjana ovat työkäiset ja heidän työhyvinvointinsa. Tarjolla on monipuolisia töissä jaksamista edistäviä palveluita. Palvelut alkavat oikeastaan siitä, mihin tavallinen työterveyshuolto

päättyy. Työhyvinvoinnin kartoituksissa asiakkaiden tilannetta tarkastellaan monipuolisesti, sekä fyysisestä, että henkisestä näkökulmasta. Poukanvillen palveluihin kuuluu työhyvinvointipalveluiden lisäksi muun muassa kauneus- ja hemmotteluhoi-dot, fysio-, toiminta- ja psykoterapia sekä saunaterapia. Keskuksessa on myös suola-huone. (Varjo 2008.) Hemmottelupalvelujen lisäksi Poukanville tarjoaa mahdolli-suuden monipuoliseen liikuntaan ja kunto-ohjaukseen (WinNovan www-sivut 2010). Liikuntatiloissa kokoontuu useita erilaisia liikuntaryhmiä ja hyvinvointikeskuksessa on osaamista myös urheilijoiden testauksiin (Varjo 2008).

Laitilan Terveyskodin yhteydessä oleva Poukanvillen hyvinvointikeskus palkittiin Varsinais-Suomen Inno-Suomi palkinnolla vuonna 2007. Terveyskodin palkitsemista perusteltiin onnistuneella uusien asiakassegmenttien etsimisellä, sekä sillä että toi-minnan muotoja on kehitetty siten, että saadaan hyödynnettyä henkilökunnan osaa-minen parhaalla mahdollisella tavalla. Poukanvillen laaja palvelupaketti vaikutti myös palkinnon saamiseen. (Turun seudun kehittämiskeskuksen www-sivut 2007.)

2.2 Palvelujen ja hyvinvointipalvelujen määrittelyä

Palvelut voidaan määritellä toiminnoiksi, teoiksi, prosesseiksi ja vuorovaikutukseksi. Palvelut ovat prosessiluonteisia, palveluiden arvo luodaan vuorovaikutuksessa ja asiakasnäkökulma on tärkeää. Palveluilla on neljä perusominaisuutta, jotka erottavat palvelut tavaroista. Näitä ominaisuuksia ovat aineettomuus, heterogeenisyys, tuotan-non ja kulutuksen samanaikaisuus ja katoavaisuus. Palvelutuotantona voidaan käsit-tää kaikki toiminta, jossa yksilöt ja organisaatiot käyttävät hyväksi omia ja toistensa resursseja, sekä luovat arvoa vuorovaikutuksessa. (Lönngqvist ym. 2010, 38-40.)

Yksi palvelujen peruspiirteistä on se, että ne tuotetaan ja kulutetaan samanaikaisesti Christian Grönroosin (2010) määritelmän mukaan: ”Palvelu on ainakin jossain mää-rin aineettomien toimintojen sarjasta koostuva prosessi, jossa toiminnot tarjotaan rat-kaisuna asiakkaan ongelmiin ja toimitetaan yleensä, muttei välttämättä, asiakkaan, palvelutyöntekijöiden ja/tai fyysisten resurssien tai tuotteiden ja/tai palveluntarjoajan järjestelmien välisessä vuorovaikutuksessa.” Palvelut voidaan nähdä prosessina, jos-sa yrityksen resurssit vuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa pyrkivät tukemaan asi-akkaiden arvon luomista. Näin ollen palvelut nähdään arvoa tukevin prosesseina.

Yrityksen rooli palveluiden tuottamisessa on tarjota käyttöön palveluprosessi ja osallistua arvon tuottamiseen ja luomiseen asiakkaiden kulutusprosessissa. (Grönroos 2010, 77, 79, 82–83.)

Hyvinvointipalveluissa palvelu sinänsä on liiketoiminnan kohteena. Hyvinvointipalvelut ovat palvelutyypiltään palveluita, joissa on aineeton ydin ja osto- tai kulutustapahtumaan liittyy henkilökohtainen kontakti. (Lämsä, Uusitalo 2009, 21.) Hyvinvointipalvelut voidaan luokitella inhimillisyyttä korostaviksi palveluiksi, koska ne ovat pääasiassa riippuvaisia palveluprosessiin osallistuvista ihmisistä (Grönroos 2010, 84). Hyvinvointipalvelut ovat ihmiskeskeisiä palveluita ja palvelun tuotannon ydin on kontakti henkilökunnan kanssa. Palvelualojen perinteisen jaottelun mukaan palvelut jaotellaan liike-elämän palveluihin, kauppaan ja logistiikkaan, henkilökohtaisiin palveluihin ja hyvinvointipalveluihin. Hyvinvointipalveluihin kuuluvat terveys- ja sosiaalipalvelut sekä koulutuspalvelut. Hyvinvointipalvelut on tarkoitettu pääasiassa kotitalouksille ja niitä tuotetaan perinteisesti julkisella sektorilla tai kolmannen sektorin voittoa tavoittelemattomissa organisaatioissa. (Lönngqvist ym. 2010, 48–50.)

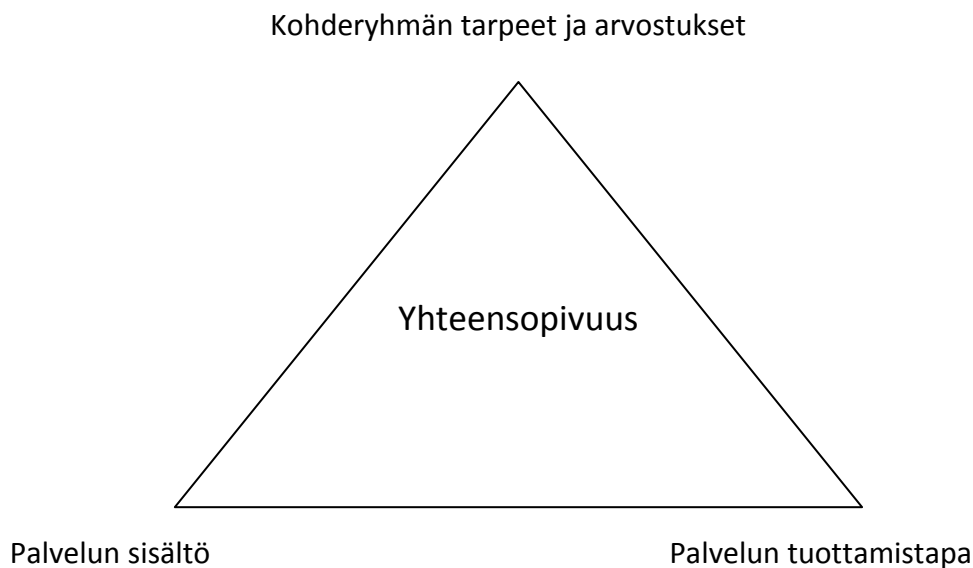
2.3 Palvelujen markkinointi ja asiakkuusajattelu

Markkinoinnin perinteiset kilpailukeinot 4P:tä eli markkinointimix ovat tuote (Product), hinta (Price), jakelutie (Place) ja markkinointiviestintä (Promotion). Näiden keinojen avulla pyritään vaikuttamaan siihen, että tuote vastaa asiakkaan tarpeisiin ja toiveisiin. Hinta edustaa asiakkaalle aiheutuvia kustannuksia ja jakeluteiden kautta tuote tai palvelu saadaan asiakkaan ulottuville. Markkinointiviestinnän avulla kerrotaan tuotteen tai palvelun olemassaolosta ja luodaan palvelusta mielikuvia. Palvelujen markkinoinnille perinteiset kilpailukeinot ovat vaatineet rinnalleen lisää kilpailukeinoja, joita ovat palveluprosessi, palvelun konkreettiset elementit ja ihmiset. Palvelun konkreettisia elementtejä ovat palveluympäristö ja kaikki asiakkaan aistittavissa olevat seikat. Ihmisiin puolestaan kuuluu palveluorganisaation henkilöstö, asiakas ja muut asiakkaat. (Ylikoski 1999, 123–134.)

Kokonaisvaltaisessa palvelujen markkinoinnin mallissa asiakkaat ovat palvelun markkinoinnin lähtökohtana. Asiakkaiden tarpeet ja halut luovat pohjan palveluille ja näiden perusteella tähdätään asiakkaiden ongelmien ratkaisemiseen ja toiveiden täyttämiseen. Kokonaisvaltaisen palvelujen markkinoinnin prosessit ovat menettelyjä ja toimintamalleja palvelun tuottamisessa ja markkinoinnissa. Yrityksen strategiset valinnat, ulkoinen toimintaympäristö ja sisäiset voimavarat vaikuttavat palveluorganisaation strategiavalintoihin. Prosessit, palvelutarjonta, käytettävät kilpailukeinot ja palvelun toteuttamisen toimintatavat laaditaan näiden strategioiden pohjalta. Olenaisena osana kokonaisvaltaisessa palveluiden markkinoinnissa on henkilöstö, heidän osaamisensa, sitoutuminen ja motivaatio. (Lämsä & Uusitalo 2009, 28-29.)

Asiakaskeskeisen liiketoiminnan lähtökohtana on potentiaalisten asiakkaiden profiilin tunteminen (Hiltunen ym. 2007, 17). Asiakkuusajattelu ja asiakassuuntautuneisuus ovat palvelujen markkinoinnissa avainasioita. Asiakaslähtöisesti toimiva yritys pyrkii selvittämään palveluiden arvoa asiakkaan näkökulmasta ja pyrkii näiden ajatusten kautta auttamaan asiakasta tuomaan lisäarvoa itselleen. Asiakassuhteessa asiakkaan ja yrityksen välinen yhteistyö ja kumppanuus ovat keskeisiä asioita palvelujen tuottamisen ja kehittämisen näkökulmasta. Asiakastarpeiden kartoitus on prosessi sekä väline palveluiden kehittämisen apuna. (Torkkeli ym. 2005, 6.)

Jotta asiakkaat haluaisivat ostaa palveluita, palveluiden on tyydytettävä asiakastarpeita. Asiakaslähtöisessä toimintatavassa asiakkaan etu asetetaan etusijalle, muiden sidosryhmien intressejä unohtamatta. Palvelukehityksen tärkein tehtävä onkin kehittää asiakkaille lisäarvoa tuottavia palveluita, joten asiakkaiden tarpeita ja odotuksia on ymmärrettävä perusteellisesti. Asiakastarpeet voidaan nähdä nykytilan ja halutun tilanteen välisinä eroavaisuuksina. Asiakastarpeet voidaan nähdä myös asiakkaiden toivomuksina ja odotuksina. (Valkeapää 2006, 1-2, 25.) Asiakasryhmän tarpeiden määrittely ratkaisee tuotettavat palvelut ja toimintatavat. Palvelutuotteen lähtökohtana ovatkin asiakkaan tarpeet ja ratkaisut niihin. Palvelun tulisi siis olla ratkaisu valitun asiakasryhmän ongelmaan. (Hiltunen ym. 2007, 30.) Tässä tutkimuksessa asiakastarpeilla tarkoitetaan varsinaisten tarpeiden lisäksi myös asiakkaiden toivomuksia ja odotuksia. Pyrkimyksenä on saada tietoa tutkimuksen kohderyhmän tarpeista ja arvostuksista. Tätä kautta pyritään sovittamaan yhteen Poukanvillen työhyvinvointipalveluita sekä kohderyhmän tarpeita (Kuva 1).



Kuva 1. Palveluajatuksen osatekijät (Lämsä, Uusitalo 2009, 101).

Asiakastarpeita kartoitettaessa yrityksen on tärkeää ensin määrittellä lähtötilanne, asiakkaat, kilpailijat ja yrityksen kilpailukeinot huomioiden. Asiakastarvetta kartoitettaessa kerätään tiedonjyväsiä asiakkaiden arvostuksista. Asiakas itse on omien tarpeidensa asiantuntija, joten parasta tietoa saadaan häneltä itseltään. Kun asiakkailta on saatu kerättyä tietoa alkaa tiedon jäsentäminen ja oleellisten asioiden poimiminen tietomassasta, sekä saadun tiedon analysoiminen. Kerättyjen tietojen perusteella on mahdollista määrittellä palveluille tavoitteet. Tavoitteita määriteltäessä asiakastarpeiden ja palveluiden ominaisuuksien lisäksi on huomioitava myös yrityksen omat lähtökohdat, olemassa oleva osaaminen sekä käytössä olevat toimintatavat ja menetelmät. Tavoitteiden määrittelyn jälkeen ohjataan yritystä saavuttamaan asetetut tavoitteet. Onkin tärkeää, että asiakastarvekartoituksessa kertynyt tieto jaetaan yrityksen sisällä ja motivoidaan henkilöstö saavuttamaan asetetut tavoitteet. (Torkkeli ym. 2005, 8-10.)

2.4 Työhyvinvointi

Selvitän ensin teoriaa työhyvinvoinnista sekä työkykyä ylläpitävästä ja ennaltaehkäisevästä toiminnasta osana yritysten henkilöstöhallintoa. Tämä teoriaosuus johdattelee työhyvinvointipalveluihin sekä siihen, miten työhyvinvointipalvelut liittyvät yksilöiden ja yritysten työhyvinvointiin ja sen ylläpitämiseen.

Työhyvinvointi on käsitteenä monisäikeinen kokonaisuus, johon vaikuttavat työn sisältö, yksilö, ilmapiiri, johtaminen ja organisaatio (Suutarinen, Vesterinen 2010, 47). Työhyvinvointi on jokaisen yksilön henkilökohtainen ja toisaalta koko työyhteisön yhteinen tunne ja vireystila. Työhyvinvointi on ihmisten ja työyhteisön kehittämistä kohti onnistumista ja työn ilon kokemuksia. Työhyvinvointi on myös yritysten keskeinen kilpailutekijä, joka vaikuttaa suoraan yritysten menestykseen ja tulokseen. Taloudellista vaikutusta työhyvinvoinnilla on yksilön, yrityksen ja yhteiskunnan tasolla. Työyhteisön työhyvinvointiin sisältyy kaikki työhyvinvointia tukevat asiat ja järjestelmät kuten työterveyshuolto, työturvallisuustoiminta, virkistystoiminta ja liikunta. (Ojala & Ahonen 2005, 23, 28, 32–34.) Työkykyä ylläpitävän ja ennaltaehkäisevän toiminnan tavoitteena on se, että työtä ja työympäristöä, työyhteisöä sekä yksilöitä kehittämällä saataisiin ihmiset pysymään ja viihtymään kauemmin mukana työelämässä (Kauhanen 2007, 195). Työhyvinvointiresurssien käyttäminen henkilökunnan työhyvinvoinnin tukemiseen riippuu yrityksen johtamisesta ja esimiestyöstä. Työnantaja ei kuitenkaan ole yksin vastuussa työntekijöidensä hyvinvoinnista vaan yhtä tärkeää on työntekijöiden oma halu ylläpitää ja kehittää omaa henkilökohtaista hyvinvointiaan. (Ojala & Ahonen 2005, 23, 32–34.)

Työhyvinvointi on vähitellen noussut yritysten strategiseksi tekijäksi (Suutarinen & Vesterinen 2010, 47). Yritysten kannalta työhyvinvointi on tärkeä asia, koska työhyvinvoinnin puute lisää toiminnan kustannuksia. Yritysten kilpailukyky perustuu innovatiivisuuteen ja nopeaan jatkuvaan oppimiseen hyvinvoivassa työyhteisössä. Työlainsäädäntö asettaa yrityksille vaatimuksia työhyvinvoinnin hoitamiseksi. Työhyvinvointi on tärkeää myös siksi, että väestön ikääntymisen myötä työntekijät pitäisi saada viihtymään ja jaksamaan työssä aikaisempaa pidempään. Lisäksi uudet johtamisen mallit korostavat yritysten henkilöstön jaksamiseen ja osaamiseen liittyviä asioita. (Ojala & Ahonen 2005, 35, 61.) Työhyvinvoinnin keinoin pyritäänkin vähentä-

mään tapaturmia, sairauspoissaoloja ja ennenaikaisia eläkkeellesiirtymisiä sekä parantamaan työilmapiiriä ja -tehoa (Kauhanen 2007, 195).

Kielteisesti työoloihin työpaikoilla vaikuttavat kiire, epävarmuus työn jatkumisesta, pakkotahtisuus ja huonot työjärjestelyt. Henkilötasolla nämä seikat näkyvät henkilökunnan terveydentilassa sekä työntekijöiden käyttäytymisessä. Henkilöstön sydäntaudit, verenpaine, säryt ja masennusoireet lisääntyvät. Käyttäytymisessä on havaittavissa mm. levottomuutta, keskittymiskyvyttömyyttä, unettomuutta ja lisääntyntä alkoholin käyttöä. Työpaikalla työntekijöiden oirehtiminen lisää poissaoloja, henkilöstön vaihtuvuutta, heikentää työtyytyväisyyttä sekä työnantajaa kohtaan koettua luottamusta. Työyhteisöön työpaineet ja epävarmuus heijastuvat sosiaalisina ristiriitoina. (Viitala 2009, 222–223.)

Fyysisen hyvinvoinnin alueella työhyvinvoinnin lisäämisen keinona on työn suunnittelu. Työn sopiva rytmittäminen on tärkeää sekä fyysiselle että psyykkiselle hyvinvoinnille. Jokaisella työntekijällä tulisi olla mahdollisuus keskustella omaa työtään koskevista asioista. Työhyvinvoinnin parantamisen keinoina työpaikalla voivat olla työnkuvan kehittäminen sekä työn tekemisen tapojen, työvälineiden ja työympäristön parantaminen. Yrityksissä voidaan myös järjestää erilaisia hyvinvointiohjelmia tiettyjen teemojen ja kampanjoiden avulla. Työhyvinvointia ylläpitävän toiminnan tulisi olla jatkuva prosessi, jossa kiinnitetään huomiota erilaisiin työkykyä lisääviin ja ylläpitäviin asioihin. Parhaimmillaan työhyvinvointia tukeva toiminta ja hankkeet sisältävät toimia terveyden, osaamisen sekä työympäristön alueella. Työsuojelutoiminnan tavoitteena on edistää turvallista ja terveellistä työskentelyä työpaikoilla. Työsuojelutoiminnan puitteissa tehdään muun muassa työhyvinvoinnin riskien arviointia sekä henkilöstönkehittämishankkeita. Työterveyshuolto on myös yritysten tärkeä yhteistyökumppani työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. Työterveyshuollolla on tuntuma yrityksen tilanteeseen ja keskeisiin hyvinvointia koskeviin uhkatekijöihin. (Viitala 2009, 230–234.)

Ikäjohtaminen on yksi työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Ikäjohtamisella tarkoitetaan kaiken ikäisten eri elämänvaiheiden huomioonottamista työssä. Erilaisten joustojen avulla pyritään vastaamaan eri-ikäisten elämänvaiheisiin liittyviin erityistarpeisiin. Ikäjohtamiseen liittyy myös ikäsyrjinnän poistaminen. Ikäjohtamisen kes-

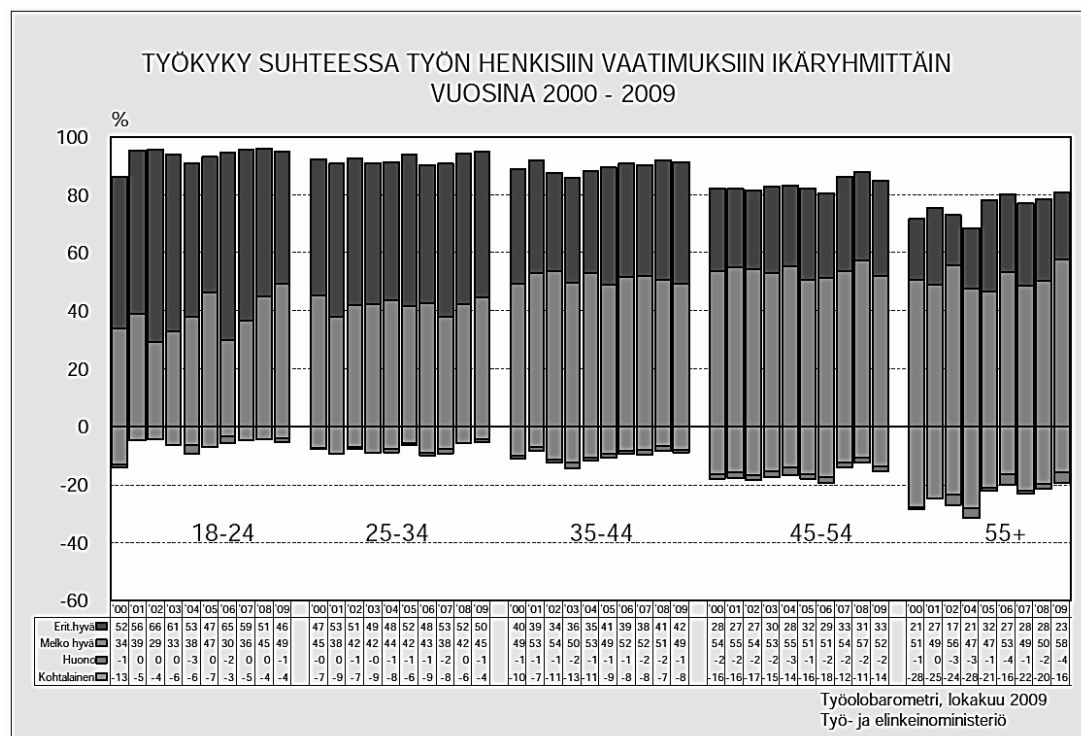
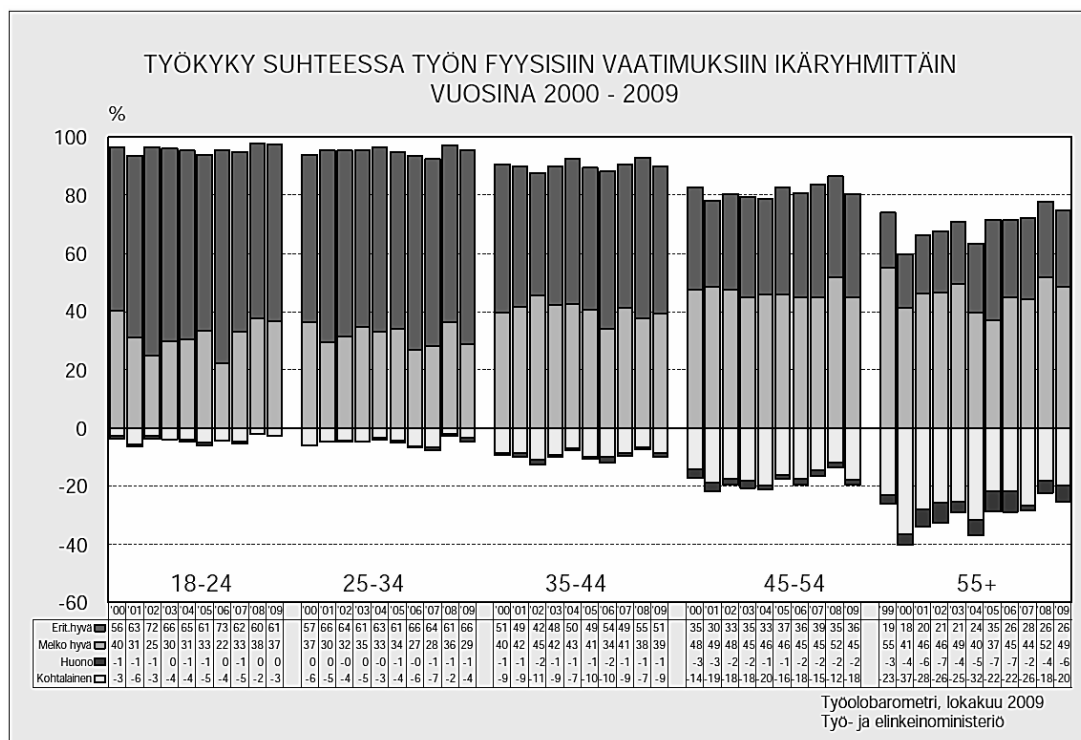
kustelun painopiste on väestörakenteesta johtuen ikääntyneissä työntekijöissä. Työpaikoilla väestörakenteen muutos näkyy siten, että ikäihmisiä on työssä enemmän kuin aikaisemmin ja heistä ollaan riippuvaisia aloilla, joissa on työvoimapulaa. (Viitala 2009, 239–240.)

2.5 Työkyky suhteessa työn vaatimuksiin

Työkyky syntyy ja kehittyy monen eri tekijän vaikutuksesta. Opinnäytetyössä tarkastellaan työkykyä työhyvinvoinnin, työssä jaksamisen, työssä jatkamisen ja työhyvinvointipalveluiden näkökulmasta. Työkyky on ihmisen voimavarojen ja työn asettamien vaatimusten välinen tasapaino. Ihmisen voimavaroja ovat terveys ja toimintakyky, koulutus ja osaaminen sekä arvot ja asenteet. Työhön liitetään työympäristö, työyhteisö, työn johtaminen sekä työn sisältö, vaatimukset ja organisointi. Työkykyssä on kysymys työn ja työntekijän voimavarojen välisestä tasapainosta, jonka löytämiseksi tarvitaan jatkuvaa yhteensovittamista. Työkykyyn vaikuttavat tekijät ja työn vaatimukset muuttuvat työelämän eri vaiheissa, joten työkyvyn ylläpitäminen vaatii yksilöltä, työyhteisöltä ja yhteiskunnalta kykyä sopeutua muuttuviin tilanteisiin. Työkyvyn ylläpitämistä ei voi pitää irrallisena asiana, vaan se liittyy yksilöön, esimiestoimintaan, työyhteisöön, työterveyshuoltoon, työsuojeluorganisaatioon sekä työntekijää ympäröivään elämään (perhe, lähiyhteisö). (Ilmarinen 2005, 79–81.)

Työkyky riippuu henkilön iän lisäksi toteutuneesta ja odotettavissa olevasta elämäkaaresta. Ajallista vaihtelua työkyvyssä voi aiheuttaa työtä kuormittavien tekijöiden, terveyteen ja toimintakykyyn vaikuttavien tekijöiden sekä väestörakenteen muutokseen liittyvien tekijöiden muutokset. Työkyvyn heikkeneminen liittyy enemmän fyysiseen kuin henkiseen työkyvyn heikkenemiseen. (Pensola, Rinne, Kankainen & Roine 2008, 109, 116.) Työolobarometrissä (2009) tutkittiin eri-ikäisten palkansaajien työkykyä suhteessa työn vaatimuksiin (kuvio 1). Tutkimuksessa havaittiin työkyvyn heikkenevän iän lisääntyessä, sekä suhteessa työn henkisiin, että fyysisiin vaatimuksiin. Ikääntyneiden yli 55-vuotiaiden arvio omasta työkyvystään on kuitenkin parantunut varsin nopeasti. Yli 55-vuotiaiden ikäryhmässä enemmän kuin 80 prosenttia piti työkykyään hyvänä suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin. Noin joka neljäs pitää työkykyään vain kohtalaisena ja joka kahdeskymmenes työssä oleva katsoo

työkykyä suhteessa työn henkisiin ja fyysisiin vaatimuksiin olevan huono. (Ylöstalo & Jukka 2009, 132–133.)



Kuvio 1. Työkyky suhteessa työn henkisiin ja fyysisiin vaatimuksiin ikäryhmittäin. (Ylöstalo & Jukka 2009, 52).

2.6 Erilaisia työhyvinvointipalveluita

Yritysten omien työhyvinvointia tukevien toimenpiteiden, työterveyshuollon palveluiden ja työsuojelutoiminnan lisäksi on mahdollista ostaa työhyvinvointipalveluita yrityksen ulkopuolelta. Työhyvinvointipalveluita tuottavat muun muassa erilaiset yksityiset yritykset ja eläkevakuutusyhtiöt. Kela tarjoaa työ- ja toimintakyvyn parantamiseksi Aslak-kuntoutusta. Palveluiden sisältö ja painopistealueet vaihtelevat yrityksen toimialan ja vahvuuksien mukaan. Osa palveluista keskittyy kokonaisvaltaisesti fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin ja osa palveluista keskittyy vain joihinkin näistä osa-alueista. Myös palvelupakettien laajuus vaihtelee paljon, tarjolla on palveluja iltapäivän yhdessäolosta pidempikestoisiin kuntoutumisjaksoihin.

2.6.1 Aslak – kuntoutus

Kelan Aslak- kuntoutus on suunnattu työelämässä mukana oleville ennaltaehkäiseväksi kurssiksi työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja parantamiseksi. Aslak-kurssien tavoitteena on työkyvyn pitkäaikainen parantaminen ja työkyvyn säilyttäminen silloin, kun työkyvyn heikkenemisen riskit ovat jo todettavissa. Aslak-kurssi on ryhmämuotoista kuntoutusta, joka toteutetaan kuntoutuslaitoksessa avo- tai laitospuolella tai niiden yhdistelmänä. Kurssit toteutetaan kolmessa tai neljässä jaksossa noin vuoden kestoisena ajanjaksona. Jaksojen väliselle ajalle kuntoutujalle suunnitellaan yksilöllinen kuntoutusohjelma. (Kelan www-sivut.) Aslak-kuntoutus ei kuitenkaan välttämättä vastaa ajan vaatimuksia eikä aina täytä tavoitteitaan pysyvästi. Kuntoutuksesta saadut tulokset eivät välttämättä vaikuta kestävästi terveyteen ja työkykyyn. Ongelmana lienee ainakin se, ettei Aslak-prosessi jatku työpaikoilla vaan jää työyhteisöstä irralliseksi, työntekijän omaksi kuntoutusjaksoksi. Yhteistyö työpaikkojen kanssa jää ja työelämän yhteistyökumppanit jäävät passiivisiksi sivustakatsojiksi. Aslakille toimivampi vaihtoehto voisi olla malli, jossa laitoksissa tapahtuvat jaksot olisivat lyhyempiä ja toiminta painottuisi työpaikoille. Avokuntoutus on myös järkevä vaihtoehto, jolloin osallistujat käyvät kuntoutuksessa kotoa käsin. (Mikkonen 2009.)

2.6.2 Työuran uurtajat

Työterveyslaitoksen ja Diacor Oy:n sertifioituna menetelmänä toteutetaan Työuran uurtajat-menetelmää. Tässä kuntoutusmallissa tapaamisia on neljä kertaa, neljä tuntia kerrallaan. Menetelmä on psykologinen ja siinä ikääntyvät työntekijät pohtivat ryhmässä tärkeitä elämänvalintojaan. Tueksi on kehitetty työkirja ja tapaamisten jälkeen jokaisella osallistujalla on oma itse laadittu suunnitelma oman työn ja työuran hallintaa varten. (Mikkonen 2009.)

Työuran uurtaja -ryhmämenetelmällä pyritään vahvistamaan työntekijöiden valmiutta hallita työuran loppuvaihetta sekä eläkkeelle siirtymistä. Tavoitteena on, ettei työura päättyisi uupumiseen, liian varhaiseen eläkkeelle jäämiseen ja kielteiseen käsitukseen työelämästä. Menetelmässä valmennetaan urahallintataitoja, käytetään aktiivisen oppimisen menetelmiä, tuetaan pystyvyyskäsitteitä ja itseluottamusta sosiaalisen vertaisryhmätuen avulla ja pyritään varautumaan ja valmistamaan vastoinikäymisiin työssä ja työuran hallinnassa. (Vuori ym. 2009, 9-12.)

2.6.3 Metal Age -menetelmä

Ove Näsman ja Juhani Ilmarinen ovat suunnitelleet moniulotteisen työhyvinvoinnin kehittämisen Metal Age -menetelmän alun perin metalliteollisuuden tarpeisiin. Menetelmä on kehitetty ikääntymisen vaikutuksia koskevien ongelmien hallintaan, mutta menetelmä soveltuu kuitenkin kaikenlaiseen työn kehittämiseen kaikenikäisillä. Menetelmän avulla pyritään herättämään mielenkiintoa ja saamaan innostusta aikaan. Ratkaisut räätälöidään menetelmän avulla työpaikan mukaan ja pyritään osallistamaan koko henkilöstö työhyvinvoinnin kehittämiseen. Menetelmän avulla pyritään priorisoimaan syntyneet kehittämisalueet, aikaansaamaan käytännön toimenpiteitä ja hallitsemaan muutosvastarintaa. Menetelmä on vahvasti osallistava ja kehittämisseminaarin ja suunnitteluprosessin tuloksena pyritään synnyttämään konkreettisia, räätälöityjä käytännön toimenpiteitä työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Metal Age – menetelmän ja työhyvinvoinnin kehittämisprojektin tukena sekä tulosten mittaamisen apuna on hyvä käyttää henkilöstötilinpäätöstä ja työilmapiiritutkimusta. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 67-78.)

2.6.4 Poukanvillen työhyvinvointipalvelut

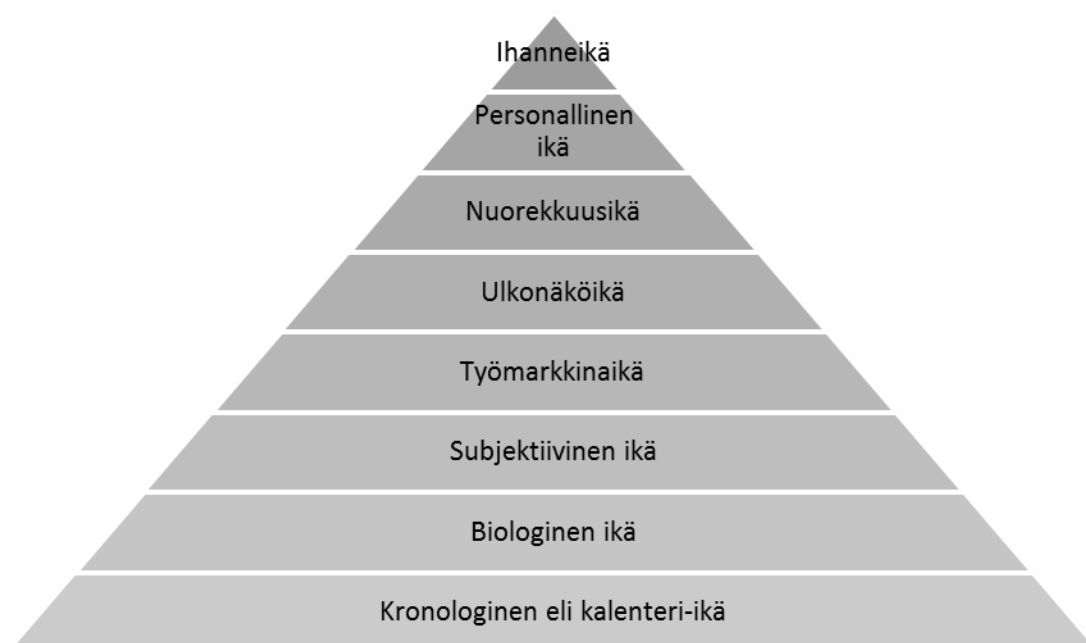
Poukanvillessä henkisen työhyvinvoinnin palveluina on tarjolla työnohjausta, elämäntaidon valmennusta, psykoterapeuttisia palveluita ja työyhteisövalmennusta. Työnohjauksessa pohditaan työhön sitoutumista ja etsitään työyhteisöön yhdessä tekemisen iloa. Elämäntaidon valmennus auttaa uuden mielekkäämmän elämän saavuttamisessa, työn ja muun elämän tasapainottamisessa sekä elämän merkittävässä tienhaaroissa. Lyhytkestoisten psykoterapioiden avulla käydään syvemmin läpi traumaattisia kokemuksia ja elämän kriisejä. Yksilö- ja ryhmäterapia antavat voimia työyhteisöön, sekä eväitä jaksamiseen ja itsensä kehittämiseen. Työyhteisövalmennusta tehdään asiakasyrityksen työyhteisön toiveiden pohjalta. Kahdeksanpäiväisen valmennuksen sisältö suunnitellaan lähtötilannearvioinnin pohjalta asiakkaiden tarpeita vastaavaksi. Valmennuksessa käydään läpi sekä henkisen, että fyysisen työhyvinvoinnin kannalta tärkeitä asioita. (Poukanvillen www-sivut 2010.)

Poukanvillen palveluihin kuuluu myös päivän tai iltapäivän kestävä Hyvää työpäivää -työyhteisön virkistyspäivä. Poukanvillessä käytetään työyhteisön kehittämisen työkaluna Metal Age -menetelmää. Menetelmän avulla pyritään moniulotteiseen työhyvinvoinnin kehittämiseen osallistavilla menetelmillä (Suutarinen & Vesterinen 2010, 68). Menetelmä on käytännönläheinen ja työyhteisö pääsee itse ideoimaan omaan työhönsä kehittämiskohteita ja ratkaisuehdotuksia. Poukanvillessä on Metal Age -menetelmään koulutautunutta henkilökuntaa. (Kunnossa 2010.)

Fyysiseen kuntoon liittyviä työhyvinvointipalveluita Poukanvillessä on tarjolla kattavasti kuntoutuksesta työkykyä ylläpitävään kunnon kohottamiseen. Liikuntapalveluita on mahdollista räätälöidä yritysten henkilökunnan tarpeiden mukaan ja henkilökohtainen kunto-ohjelma on mahdollista käynnistää perusteellisen kuntokartoituksen jälkeen. Poukanvillessä on käytössä mm. Firstbeat Technologies Oy:n kehittämä hyvinvointianalyysi terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen, työssä tapahtuvaan työn kuormituksen mittaamiseen sekä tutkimuskäyttöön. Menetelmän avulla voidaan mitata stressiä ja palautumista, työn fyysistä kuormitusta, energiankulutusta sekä liikunnan vaikuttavuutta. Ohjelmisto soveltuu käytettäväksi työterveydenhuollossa, osana liikunta- ja hyvinvointipalveluita sekä työn kuormittavuuden tutkimuksessa. (Poukanvillen www-sivut 2010.)

3 ELÄMÄÄ VIIMEISINÄ TYÖVUOSINA JA ELÄKEIÄN ALKUVAIHEESSA

3.1 Ikäkäsityksiä



Kuva 2. Iän eri ulottuvuuksia (Airila, Kauppinen & Eskola 2007, Liite 1).

Kuvassa 2 on kuvattu iän eri ulottuvuuksia. Seuraavaksi määrittelen niistä yleisimmin käytössä olevia käsitteitä. Kalenterin mukainen, kronologinen ikä on yhteiskunnassamme hallitseva. Kronologinen ikäkäsitys on yksinkertainen. Sen mukaan ikääntyminen koskettaa meitä kaikkia ja toimii vanhenemisen määrittelyn loogisena perustana. (Ilmarinen 2005, 62–63.) Kronologiseen ikään ovat sidoksissa monet yhteiskunnan tarjoamat palvelut, kuten eläkeikä ja työvoimaan kuuluminen. Iän mukaan ihmisiä tilastoidaan ja jaotellaan eri tarkoituksiin. Laissa on monia ikään liittyviä oikeuksia sekä velvollisuuksia ja koulu- ja terveydenhuoltojärjestelmätkin rakentuvat kalenteri-iän varaan. Työelämässä kronologinen ikä voi vauhdittaa tai jarruttaa uralla

etenemistä. Korkea ikä voi olla esteenä uralla etenemisessä, mutta toisaalta myös nuoruus voi olla haittana. Todellisuudessa asiantuntija- ja johtajaominaisuudet eivät kuitenkaan ole ikäsidonnaisia vaan tyyppi- ja persoonakysymyksiä. (Vaahtio 2006, 42–44.)

Biologista ikää mitataan elimistön kunnon ja suorituskyvyn kautta. Biologiseen ikään liittyy erilaiset fyysiset muutokset, joita yksilöllä tapahtuu elämänvaiheesta toiseen siirryttäessä. Biologinen ikä on yksilöllinen ja siihen vaikuttavat perimä sekä fyysisen kunnon ylläpitäminen. Biologiseen ikään pystyy vaikuttamaan omilla elämäntapaan liittyvillä valinnoillaan, kuten painon tarkkailulla, ravinnolla ja liikunnalla. (Vaahtio 2006, 44–46.) Keskimääräisiä ikämuutoksia määritellään erilaisten indeksien ja mittareiden avulla. Esimerkiksi luuntiheys, ihon kimmoisuus, keuhkojen toiminta, maksimaalinen hapenkulutus, lihasvoima ja hermojohtonopeus ovat biologisen iän mittareita. Toimintakykyä kuvaava ikä vaikuttaa työelämässä esimerkiksi ikääntyvien työntekijöiden työn kuormittavuuteen fyysisissä työtehtävissä. Psykkinen ikääntyminen näkyy muutoksina ihmisen psyykkisessä toimintakyvyssä kuten älyllisissä ja henkisissä tehtävissä suoriutumisessa, esimerkiksi oppimisessa. (Ilmarinen 2005, 63.)

Muut ihmiset ympärillämme määrittelevät sosiaalisen iän. Sosiaalinen ikä on kytköksissä rooleihin ja normeihin, jotka ovat syvällä kulttuurissamme. Sosiaalinen ikä vaihtuu siirryttäessä sosiaalisesta tilanteesta toiseen. Sosiaalinen ikä määrittyy perhesuhteiden, yhteiskunnallisten järjestelmien, ystävien ja työelämän kautta. (Vaahtio 2006, 47–48.) Ikään liittyvät sosiaaliset merkitykset kuten ikänormit ja käyttäytymistä koskevat odotukset. Sosiaaliseen ikään vaikuttavat ihmisen ja hänen ympäristönsä suhteiden muutokset. Psykologista, koettua ikää kuvataan ajatuksilla siitä minkä ikäinen ihminen tuntee olevansa, minkä ikäiseltä hän näyttää ja minkä ikäinen hän haluaisi olla. (Ilmarinen 2005, 64.)

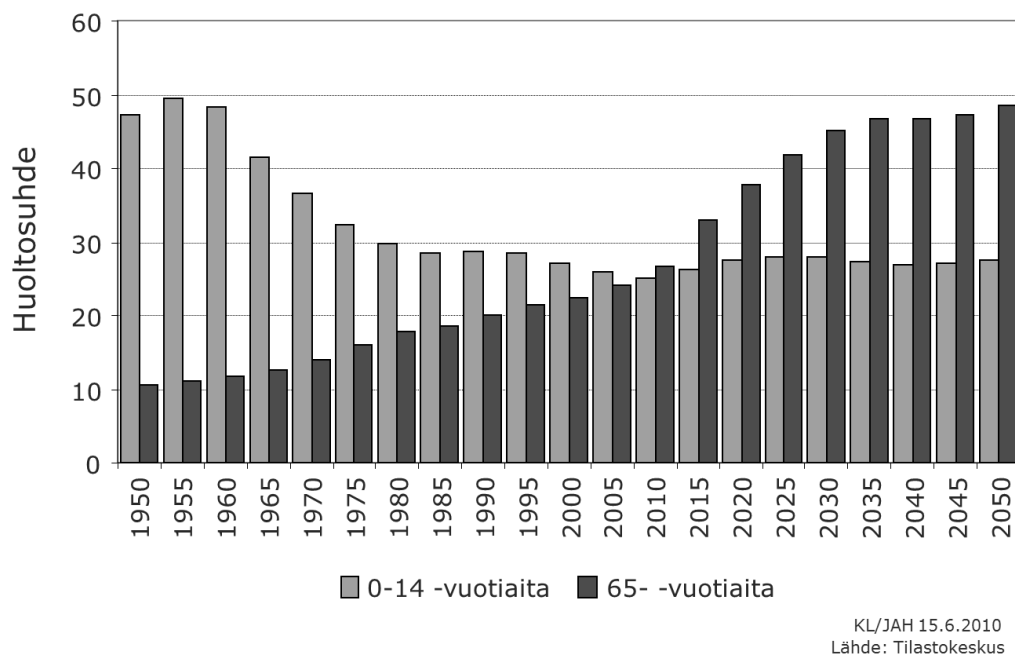
Persoonallinen ikä on henkilön itsensä määrittelemä ikä (Suomi, Hakonen 2008, 42). Persoonallinen ikä on sisäinen tuntemus, joka on yhteydessä ihmisen itselleen asettamiin päämääriin. Persoonallisen iän saa selville ihmisestä kun kuuntelee hänen ajatuksiaan siitä, mihin hän pyrkii, mitä hän aikoo ja mistä hän haaveilee. Sama ihminen

voi elää kahtakin persoonallista ikävaihetta yhtä aikaa eri elämäalueilla. (Vaahtio 2006, 48–52.)

Subjektiiivinen ikä kuvaa henkilön tietoisuutta omasta minuudestaan, itseymmärrystä ja minän eheyttä (Suomi & Hakonen 2008, 44). Subjektiiivinen ikä on henkilökohtainen sisäinen tunne minuudesta ja se on iätön ja ajaton. (Vaahtio 2006, 48–52.) Harva yli 55-vuotias kokee itseään vanhaksi, suurin osa ihmisistä kokeekin olevansa kronologista ikäänsä useita vuosia nuorempi (Pensola ym. 2008, 244; Vaahtio 2010, 56).

3.2 Väestörakenteen muutos

Koko Euroopan Unionin väestörakenne tulee lähivuosina muuttumaan ja ikääntyneiden määrä suhteessa työssäkäyviin tulee kasvamaan kaikissa Euroopan Unionin maissa. Työssäkäyvien määrän laskusta johtuen Euroopan Unionin valtioilla on paineita työurien pidentämiselle ja eläkeiän nostamiselle (European Commission 2008, 21-23.) Myös Suomen lähivuosisikymmenien haasteena on väestön ikääntyminen. Ilmiön taustalla keskeisin seikka on sodan jälkeen syntyneiden suurten ikäluokkien tuleminen eläkeikään. Samanaikaisesti sekä kuolevuus että syntyvyys alenee, jolloin vanhuusväestön osuus väestörakenteesta kasvaa. (Laine, Sinko & Vihriälä 2009, 31.) Eläkeläisten osuus suhteessa työssä olevien määrään Suomessa on kasvussa ja se raskauttaa yhteiskunnan huoltosuhdetta. Huoltosuhteella tarkoitetaan sitä, montako työssäkäyvää ihmistä on rahoittamassa yhden työmarkkinoiden ulkopuolella olevan ihmisen palveluita. Huoltosuhte kuvaa siis lasten ja eläkeläisten lukumäärän suhdetta työikäisen väestön lukumäärään. (Hovila 2006, 19.) Euroopan maista Suomi muuttuu ennusteiden mukaan lyhyimmässä ajassa edullisen huoltosuhteen maasta maaksi, jossa ikääntyneiden väestöosuus ja vanhushuoltosuhte on korkea (Kuvio 2). Muutos tapahtuu vuoteen 2020 mennessä suurten ikäluokkien saavuttaessa eläkeiän. (Kautto & Parjanne 2004, 132–139.) Ikääntyvä työvoima on Suomen tulevaisuuden työelämän voimavara ja siksi on tärkeää panostaa ikääntyvien ihmisten työkykyyn sekä siihen, että he pysyvät työelämässä mahdollisimman pitkään (Ojala & Ahonen 2005, 40).



Kuvio 2. Väestöllinen huoltosuuhde 1950 - 2050, 0-14 -vuotiaita ja yli 64-vuotiaita 15–64 -vuotiasta kohden (Kuntaliitto 2010).

Ikääntyneiden määrän kasvu on hyvä asia ja osoitus siitä, että yhteiskunnassamme on mahdollista elää pitkään. Ikääntyminen on seurausta elinolosuhteiden parantumisesta sekä osoitus siitä, että terveyttä ja toimintakykyä edistävä politiikka on ollut moniulotteista ja toiminut tavoitteiden mukaisesti. Yhteiskunnallisena huolenaiheena onkin se, että lasten ja työikäisten määrä vähenee, mikä muuttaa väestörakennetta epätasapainoisempaan suuntaan. Tärkeäksi yhteiskunnalliseksi kysymykseksi onkin noussut terveiden ja toimintakykyisten vuosien määrä. Väestökehityksen takia huoltosuhteet muuttuvat nopeasti heikommiksi. Jos mitään ei tehdä, vanhempien ikäluokkien määrällinen kasvu johtaa kasvaviin eläke- ja hoivamenoihin, jolloin julkiset menot nousevat. (Kautto & Parjanne 2004, 132–139.)

Taloukskasvun kannalta edellä mainitun väestönkehityksen mukanaan tuoma ongelma on se, että työntekijöiden määrä suhteessa kokonaisväestöön vähenee. Mikäli tätä vähenemistä ei voi korvata työllisyysasteiden kohoamisella tai työn tuottavuuden kasvulla, seurauksena on taloukskasvun edellytysten heikkeneminen. Eliniän piteneminen ilman vastaavaa eläkeiän myöhentymistä on julkistalouden tasapainon näkökulmasta pulmallista. Julkisessa keskustelussa ikääntymiseen liittyvä näkyvin huoli

on ollut kysymys eläkkeiden rahoituksen riittävydestä. Eläkkeelle siirtymisen myöhentäminen erilaisin keinoin on kansainvälisten järjestöjen ja useimpien hallitusten välttämättömäksi näkemä tavoite. (Kautto & Parjanne 2004, 132–139.)

Yksittäisten ihmisten arvostuksissa varhainen eläkkeelle siirtyminen on korkealla ja työmotivaatio laskee jo lähellä 50 ikävuotta. Yksilön kannalta optimaalinen päätös ei näin ollen välttämättä tue kestävästä julkista taloutta. Yksilöt tuskin miettivät omaa eläkkeelle jäämistään yhteiskunnallisessa mielessä. Varallisuuden kasvaessa vapaaajan houkuttelevuus saattaa lisääntyä. Avuksi tarvitaan yritysten ja työnantajien toimintaa ja taloudellisia kannustimia. Ikärakenteen seurauksista keskusteltaessa on tärkeää pitää mielessä se, että ikääntyminen on myös mahdollisuus ja voimavara. Ikääntyneet ihmiset ovat aktiivisia kansalaisia, kuluttajia ja palveluiden käyttäjiä. Ikärakenteen muutoksen myönteisten puolien esiin tuominen tasapainottaa kuvaa ikääntymisestä haasteena sekä myös suhteuttaa sen merkitystä ongelmana. Vanhempikin ihminen voi olla taloudellisesti ja tuotannollisesti aktiivinen. Viime vuosina on ryhdytty puhumaan aktiivisesta ikääntymisestä. Käsitteen avulla on nostettu esille sitä, että aktiivinen elämä on arkipäivää ja mahdollista ikääntyneillekin. Käsite viittaa myös ihmisarvoon liittyviin kysymyksiin: autonomiaan, tyytyväisyyteen omasta elämästä ja elämänlaadusta sekä niihin vaikuttaviin tekijöihin. (Kautto & Parjanne 2004, 132–139.)

3.3 Työkäisen väestön ikääntyminen

Koko Euroopan unionin väestö ikääntyy kiihtyvällä vauhdilla. Ikääntyminen heijastuu työelämään ja se on pakottanut yritykset miettimään työpaikkojen vetovoimaisuutta. Työpaikoilla pyritään kehittämään keinoja, joiden avulla ikääntyvät pysyisivät työssä nykyistä pidempään. Ikäystävällisyys työpaikoilla tarkoittaa eri-ikäisten elämäntilanteiden tukemista sekä kannustamista perheen ja työn yhteensovittamisessa. Ikäystävällisyydestä ja ikämyönteisyydestä puhutaan myös silloin kun kehitetään ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn huomioonottavia toimenpiteitä ja järjestelyjä työyhteisössä. Haasteena työpaikoilla onkin se, että saadaan eri-ikäiset työntekijät työskentelemään yhdessä motivoituneesti, tuloksellisesti ja hiljaista tietoa jakaen. (Airila, Kauppinen & Eskola 2007, 61.)

Ikääntyminen ja ikäkäsitys ovat muuttuneet ja esimerkiksi Suomessa 62-vuotiailla naisilla on arvioitu olevan terveitä ikävuosia jäljellä vielä 7,1 vuotta ja miehillä 6,5 vuotta. Suomessa on mahdollista jatkaa työelämässä yli 63-vuotiaaksi tai peräti 68-vuotiaaksi. (Airila, Kauppinen & Eskola 2007, 63.) Vuonna 2005 tehdyn eläkeuudistuksen keskeisenä muutoksena oli se, että yhtenäinen vanhuuseläkeikä (65 vuotta) korvattiin yksilöllisesti valittavalla eläkeiällä (62/63–68 vuotta). Houkuttimiksi työssä jatkamista varten laitettiin korotetut eläkekarttumet. Samanaikaisesti uudistuksessa nostettiin varhennetun vanhuuseläkkeen ikäraja 60 vuodesta 62 vuoteen. (Julkunen & Pärnänen 2005, 38–39.) Eläkkeelle siirtyminen ei kuitenkaan välttämättä merkitse kokoaikaista eläkkeellä oloa. Työskentely on mahdollista paitsi osaaikaeläkkeellä, myös osatyökyvyttömyyseläkkeen tai muun eläkkeen ohessa. Myös vanhuuseläkkeellä työskentely on yleistymässä, mikä on positiivinen suuntaus ajatellen työurien pidentämisen tavoitetta. (Palomäki & Tuominen 2010, 7.)

Kun mahdollisuus varhaisempaan eläkkeelle jäämiseen annettiin eläkeuudistuksen myötä, on luotu toimintakykyisille ikääntyneille työntekijöille tilaa ns. kolmannelle iälle. Eläkkeelle vetäviä tekijöitä ovat eläkeikaan ladatut odotukset, siirtymistä helpottavat reitit ja niiden antama toimeentulon taso. Eläkkeelle työntäviä asioita ovat työelämän epävarmuus, työttömyys, työn kuormittavuus, terveyden ja toimintakyvyn heikkeneminen sekä niiden epäsuhta suhteessa työn vaatimukseen. Yhtenä työntävänä tekijänä on myös työelämän huonontuminen. (Julkunen & Pärnänen 2005, 75, 79.) Jotta eläkkeelle siirtymistä pohtivat suuret ikäluokat lykkäisivät työstä luopumista ja jatkaisivat työelämässä pidempään, pitäisi pohtia uusia ikäystävällisiä menetelmiä ja ikämyönteisiä käytäntöjä heidän päätöksensä tueksi. Työ ja terveys – kyselyssä (2006) kysyttiin yli 45-vuotiailta työntekijöiltä syitä työelämän jatkamiseen 63 ikävuoden jälkeen. Vastaajista 42 prosenttia oli sitä mieltä, ettei mikään asia saa heitä jatkamaan yli eläkeiän. Yleisimmin mainittuja asioita työssä jatkamiselle olivat oma terveys (25 %), taloudelliset tekijät (19 %) sekä mielekäs, mielenkiintoinen ja haastava työ (13 %). Muita työssä jatkamista motivoivia tekijöitä olivat työaikaan, työtahdin keventämiseen ja työn kuormittavuuden vähentämiseen liittyvät seikat. (Airila, Kauppinen & Eskola 2007, 63.) Työssä jatkamisen edellytyksiä olivat myös työn varmuus, työssä viihtyminen, ikääntyvien arvostaminen työssä, työn hallinta sekä työn ja yksityiselämän tasapaino (Julkunen & Pärnänen 2005, 80).

Työterveyslaitoksen pääjohtaja Harri Vainion mukaan ”ei pidä ruuvata ihmistä, pitää ruuvata työtä.” Työn järjestäminen on tahdon asia. Työ tulee järjestää siten, että se joustaa ihmisen voimavarojen ja elämäntilanteen mukaan. Mikään laki ei estä joustamista. Ihmiset kokevat itsensä tärkeiksi, kun heihin kiinnitetään huomiota. Tämä kohottaa omanarvontuntoa ja pidentää osaltaan työuraa. (Muukkonen 2009.) Kuntoutussäätiön tutkimuksessa (2007) on tutkittu 55–69-vuotiaiden toiminta- ja työkyvyn edistämiseen keskittyneitä hankkeita ja niiden pohjalta saatuja kokemuksia hyvistä käytännöistä. Työelämässä olevien kohdalla lupaavia käytäntöjä olivat työnohjaus, työhyvinvointisuunnitelmat, pienryhmäkeskustelut, lyhytjaksoiset täsmäkoulutukset, mentorointi, vaihtovalmennus ja työnopastusmalli. Käytäntöinä näille kaikille on varmasti tarvetta, ne ovat mallinnettavissa, siirrettävissä ja niiden avulla pystytään ratkomaan tilannesidonnaisia ongelmia. Toimiessaan käytännöt ovat kannustavia ja lisäävät työelämän vetovoimaisuutta ja työn tuottavuutta. (Jalava, Roine, Hassinen & Pensola 2007, 48.)

3.4 Mielikuvia ikääntyneistä työntekijöistä

Tiettyyn ikäkattegoriaan kuulumisen koetaan yleensä olevan riippuvainen yksilön elämäntilanteesta, elämäkokemuksesta, työssäoloajasta tai persoonallisuudesta, eikä niinkään kalenteri-ikästä. Tiettyyn ikäkattegoriaan kuuluminen on myös tilannesidonnaisista ja riippuu esimerkiksi työtehtävien laadusta. Työssä jaksaminen koetaankin yksilölliseksi ja osittain iästä riippumattomaksi. (Airila, Kauppinen & Eskola 2007, 49–50.) Erilaisten asenteiden vaikutus heijastuu työntekijän odotuksiin ikääntymisestä. Työnantajan suhtautuminen ikääntyviin negatiivisesti tai kokemusta arvostaen vaikuttaa työntekijöiden työssä jatkamiseen ja työhön sitoutumiseen. Myös esimiehen ikäasenne vaikuttaa, sekä esimiehen kokemus ikääntymisestä työkykyä heikentävänä tekijänä tai voimavarana. (Halme 2005, 39.)

Ikääntyvät työntekijät mielletään kokeneiksi, osaaviksi ja ammattitaitoisiksi hiljaisen tiedon haltijoiksi. Rauhällisuus, vakaus, luotettavuus sekä halu opastaa muita työntekijöitä koetaan heidän vahvuusiksi. Ikääntyvien työntekijöiden vahvuuksia ovat myös uskottavuus, varmuus, vastuullisuus ja työhön sitoutuminen. Työyhteisöissä

koetaan kuitenkin huolta siitä, ettei ikääntyneiden työntekijöiden kokemusta ja osaamista hyödynnetä riittävästi vaan työntekijän merkitys työyhteisölle huomataan vasta sitten kun työntekijä on jo lähtenyt pois. (Airila, Kauppinen & Eskola 2007, 42.)

Kielteisinä ominaisuuksina ikääntyviin työntekijöihin liitetään jaksamisongelmat, oppimis- ja kehittymishalun puute, eläkeiän odottaminen, työmotivaation puute ja kaavoihin kangistuminen. Ikääntyvien työntekijöiden turhautuminen ja kyllästyminen koetaan myös heidän heikkouksikseen. Erilaisilla aikajoustoilla ja ikääntyneiden työtaakkaa keventämällä olisi kuitenkin mahdollista vaikuttaa ikääntyvien työntekijöiden heikkouksiin työelämässä. Ikääntyvien työntekijöiden mielikuva ja ominaisuus -tutkimuksissa on saatu sekä myönteisiä, että kielteisiä kuvauksia ikäryhmästä. Seuraavassa taulukossa (Taulukko 1) on eri tutkimuksista koottuja myönteisiä ja kielteisiä kuvauksia sekä mielikuvia ikääntyvistä työntekijöistä. (Airila, Kauppinen & Eskola 2007, 25–26, 43.)

Taulukko 1. Mielikuvia ikääntyvistä työntekijöistä eri tutkimusten mukaan (Airila, Kauppinen & Eskola 2007,26).

Myönteiset kuvaukset	Kielteiset kuvaukset
<ul style="list-style-type: none"> • strateginen ajattelu • harkitsevaisuus • viisauts • kyky pohdiskella • kokonaisvaltainen hahmottaminen • halu oppia • työhön sitoutuminen • työkokemus • kokemus • osaaminen, viisauts • luotettavuus • korkea työmoraaali • äänetön taito • kokevat päivittäin työssään innostuneisuutta muita useammin • kokevat nuorempia useammin päivittäin tyydytystä syventyessään työhön • enemmän vahvuuden ja tarkomokkuuden tuntemuksia työssä • vahva ammattitaito • henkinen vahvuus • hyvä psyykinen toimintakyky • henkinen vireys • aktiivisuus, toiminnallisuus 	<ul style="list-style-type: none"> • aistitoimintojen rapistuminen • terveyden heikentyminen • fyysisen toimintakyvyn ja suorituskvyn heikentyminen • fyysinen jaksamattomuus • väsyneisyys • hitaus • kömpelyys • motivaation puute • haluttomuus tarttua uusiin asioihin • fyysisen ja psyykkisen kunnan heikentyminen • heikkous • vajaavaisuus • koettu työkyky, muisti ja keskittymiskyky heikentyvät ikääntymisen myötä • haluttomuus uuden oppimiseen

3.5 Yli 55-vuotiaat työntekijät

3.5.1 Suuret ikäluokat

Ikäluokkaan yli 55-vuotiaat kuuluvat myös suuret ikäluokat. Suurten ikäluokkien elämäntiettyä vaihteita ja tapahtumia, joiden avulla johdattelen aihetta ikäluokan elämäntiettyä erityispiirteisiin.

Toisesta maailmansodasta palanneet sotilaat olivat miehuutensa parhaassa iässä ja täynnä toiveikkautta. Tämä luja tulevaisuudenusko synnytti vauvabuumin ja suuret ikäluokat. Vuosina 1945–1950 syntyi 620 000 uutta suomalaista. Tämä sukupolvi on kokenut kaupungistumisen mukanaan tuoman nopean yhteiskunnallisen muutoksen. Kolme neljäsosaa suuresta ikäluokasta on syntynyt maaseudulla ja heistä suuri osa muutti työn perässä kaupunkiin. Heidän aikanaan myös perheen ja työn suhde muuttui merkittävästi. Perheiden kahden elättäjän malli yleistyi kun 1950-luvulla naiset alkoivat hakeutua työelämään. Naisten asema perheessä vahvistui ja perheen valtarakenteet muuttuivat. Uusi sukupolvi 1960–1970 –luvuilla oli itsevarmaa ja kapinallista. Vanhempien koti-uskonto-isänmaa -ihanteita uhmattiin häpeämättä niin politiikassa, työelämässä kuin kulttuurissakin. Nuoruus piteni koulutustason parane-
misen myötä ja syntyi nuorisokulttuuri ja -muoti. Suurilla ikäluokilla on takanaan harvinaisen pitkä työura, säännöllinen työnteko on aloitettu pääsääntöisesti alle 20-vuotiaana. (Levonen 2005, 160–166.)

3.5.2 Viidenkymppien jälkeen

Viidenkymppien jälkeen alkaa ikäkausi, jolloin pohditaan aiempaa elettyä elämää ja käydään läpi saavutuksia. Elämässä on uusia taitekohtia, omat lapset muuttavat pois kotoa ja omat vanhemmat ikääntyvät ja tarvitsevat lisää huolenpitoa ja hoivaa. Taloudellinen tilanne on vakaa, omat velat alkavat olla maksettuja ja mahdollisesti on saatu perintöä. 1950- luvulla syntyneillä on vahva työmoraali ja kokemus kovasta työn tekemisestä. Henkilö tietää ja tuntee itsensä, omat vahvuutensa, rajansa sekä todelliset kiinnostuksen kohteensa. Työvuosien rajallisuus tiedostetaan ja aletaan

pohtia tulevaisuutta ja eläkkeelle jäämistä. Työnteko rytmittää elämää ja luo merkitystä ja siitä voi olla vaikea luopua. (Airo, Rantanen & Salmela 2008, 125.)

Työelämässä pohditaan työn ja työnantajan todellista arvopohjaa. Työntekijä miettii tehdyn työn syytä ja merkitystä sekä työnantajan todellista johtamisen laatua, työilmapiiriä ja henkilöstöpolitiikkaa. Toisaalta työntekijän mielessä on hankitun kokemuksen, näkemysten ja osaamisen siirtäminen nuoremmille työntekijöille. Oikeaa identiteettiä haetaan ja saatetaan olla valmiita suuriinkin elämänmuutoksiin: ”viimeinen mahdollisuus”, ”halusin kokeilla vielä”, ”tuli tilaisuus”. Työntekijä oikeassa tehtävässä kokee jaksavansa ja motivoiva sekä oikein mitoitettu työ antaa energiaa koko elämään. (Airo, Rantanen, & Salmela 2008, 126–127.)

3.6 Työelämäkulku ja kolmas ikä

Elämäkulun ja eri elämänvaiheiden erottelu perustuu kronologiseen iän määrittelyyn. Kussakin elämänvaiheessa on sille tyypillisiä kehitystehtäviä ja jännitteitä. (Julkunen 2003, 25.) Ihmisen elämä koostuu elämänpoluista, joista työelämäkulku on yksi pisimmistä. Työelämäkulkuun liittyy runsaasti erilaisia siirtymiä elämänpolulla, jotka voivat olla sekä mahdollisuuksia, että kriisejä. Selkeää ohjeellista mallia ei työelämäkululla ole, mutta siihen voidaan liittää ainakin seuraavia vaiheita ja tapahtumia:

- siirtyminen koulutuksesta ja opiskelusta työelämään (18–25 v)
- perheen ja työn yhteensovittaminen (25–35 v)
- työtehtävien vaihdokset ja työpaikan muutokset (35–45 v)
- omien voimavarojen muutokset (yli 45 v)
- muutokset perhe- ja lähiyhteisöissä (yli 50 v)
- työ- ja eläkeasenteiden muutokset (yli 55 v)
- työstä luopuminen ja eläkkeelle siirtyminen (yli 60 v). (Ilmarinen 2005, 39.)

Koska tutkimuksen kohteena ovat yli 55-vuotiaat henkilöt, niin tässä opinnäytetyössä keskitytään työelämäkulun vaiheista kahteen viimeiseen eli työ- ja eläkeasenteiden muutoksen vaiheeseen ja työstä luopumisen sekä eläkkeelle siirtymisen vaiheeseen.

3.6.1 Työ- ja eläkeasenteiden muutokset (yli 55 v)

Henkisen kasvun kannalta uran kriisivaiheet vaikuttavat läpi työuran. Kriisit ovatkin elämässä kasvamisen paikkoja, joiden kautta voi oppia tuntemaan omat vahvuutensa, rajansa ja puutteellisuutensa. Ikääntynyt työntekijä on käynyt urallaan useita kriisivaiheita. Kolmeenkymmeneen ikävuoteen mennessä on käyty läpi ammatillisen identiteetin etsinnän tai kyseenalaistamisen vaihe. Nelikymppisenä arvioidaan uudelleen uravalintaa ja asetetaan uusia uratavoitteita. Uran viimevaiheilla on ammatti-identiteetin luopumisen pelosta aiheutuva kriisi. Useimpia ikääntyviä työntekijöitä nämä kriisit vahvistavat, mutta joidenkin kohdalla itsetunto heikkenee ja elämänhallinta huononee. (Ilmarinen, Lähteenmäki & Huuhtanen 2003, 64–65.)

Työ- ja eläkeasenteiden muutosten vaiheessa työntekijä osallistuu edelleen normaaliin työhön, mutta hänen työtehtävänsä ovat usein laajentuneet myös muita työntekijöitä tukeviksi työtehtäviksi. Mentorointivaiheessa työntekijä opastaa junioreita ja kehittää uusia liikeideoita. (Ilmarinen, Lähteenmäki & Huuhtanen 2003, 134.) Ylikosken mukaan yli 55-vuotias työntekijä odottaa johtamisen olevan kysyvää, kunnioittavaa sekä palautetta antavaa. Hän toivoo, että hänen kokemuksensa tuomia yhteisiä ja näkemyksiä hyödynnetään työelämässä. (Simström, 2009, 54.)

Työ ja terveys -haastattelun (2003) mukaan tässä työelämäkulun vaiheessa muutokset elämäntilanteessa, omassa terveydessä, toimintakyvyssä sekä työelämässä vauhdittavat työ- ja eläkeasenteiden muutoksia. Tilastot kertovat, että erityisesti terveyden ja työkyvyn rapistuminen kiihdyttävät eläkeajatuksia. Tilastot eivät kerro taloudellisten tekijöiden, työelämän laatukysymysten tai esimerkiksi puolison tai muiden läheisten tilanteen vaikutuksista eläkeajatuksiin. Tulokset kertovat kuitenkin siitä, että yli 55-vuotiaat pohtivat yhä aktiivisemmin omaa tilannettaan ja sen vaikutuksia tulevaisuuteen. (Ilmarinen 2005, 42-43.)

Työ ja terveys -haastattelun (2003) mukaan noin kolmasosa miehistä ja naisista kokee, että työkyky on keskinertainen tai huono työn ruumiillisiin vaatimuksiin verrattuna. Noin neljäsosa kokee työkyvyn olevan keskinertainen tai huono suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin. Vajaa kolmasosa ei usko että pystyy jatkamaan nykyisessä työssään eläkeikään saakka. Neljännes miehistä ja kolmasosa naisista ajattelee

usein eläkkeelle siirtymistä terveydellisistä syistä ennen vanhuuseläkeikää. Noin 6 % miehistä ja 4 % naisista on jo jättänyt eläkehakemuksen. Noin 30 % miehistä ja naisista jatkaa työntekoaan ajattelematta eläkkeelle siirtymistä. (Ilmarinen 2005, 42–43.) Työ ja terveys haastattelussa (2009) työssä olevista 45–64 -vuotiaista kolmasosa ei aio jatkaa työelämässä 63-vuoden iän jälkeen. Yleisimpinä edellytyksinä työssä jatkamiselle olivat oma terveys sekä taloudelliset tekijät. (Perkiö-Mäkelä ym. 2010, 19.) Seuraavana on ohjenuoraksi yli 55-vuotiaille työntekijöille rohkaisulista omista vahvuuksista sekä muistilista tuleville työvuosille.

50+ -työntekijän ”rohkaisulista” eli vahvuudet työntekijänä ja -hakijana:

- pitkä työkokemus
- oman sukupolven kova työmoraali
- ajan tuoma todellinen ymmärrys omista vahvuuksista ja heikkouksista
- sitoutuminen, ajankäytön joustavuus, perhe jo hoidettu
- tuottaa heti eikä karkaa uralla eteenpäin alle vuoden työsuhteen jälkeen
- johtaa itse itseään, esimies pääsee helpolla
- ennustettavuus
- yksilölliset vahvuudet edelleen mukana (Airo, Rantanen & Salmela 2008, 132.)

Muistilista: 10 vuotta jäljellä

- Työn ja elämän sisältö ratkaisevat ja luovat merkityksen.
- Oppiminen jatkuu elämän läpi, tahtominen vaikeampaa!
- Tiedonsiirto ja mentorointi ovat uusia mahdollisuuksia.
- Vakaus ja arviointikyky ovat todennäköisiä vahvuuksia.
- Ota koko kokemuksesi mukanaan tuoma perspektiivi käyttöön.
- Työnteosta saa pitää loppuun asti, se tuo elämänlaatua ja virtaa! (Airo, Rantanen & Salmela 2008, 132.)

3.6.2 Työstä luopuminen ja eläkkeelle siirtyminen (yli 60 v)

Vaativa työelämä, kova työtahti ja epävarmuus työn jatkumisesta saavat ikääntyneet työntekijät pohtimaan eläkkeelle siirtymistä. Työelämässä tulisikin painottaa entistä enemmän työhyvinvointia ja työssä jatkamisen tukemista, jotta työelämän ja eläkkeen valintaa koskevissa ratkaisuissa päädyttäisiin työelämän puolelle. Monet työssä jatkamiseen vaikuttavat tekijät saattavat vahvistaa toistensa vaikutusta. Työolojen ollessa kunnossa myös taloudelliset kannustimet voivat tulla houkuttelevammiksi. Subjekttiivinen oikeus eläkeiän valintaan painottaa joka tapauksessa työolotekijöiden merkitystä entisestään. (Heiskanen 2008, 3.) Tässä työuran vaiheessa ”vanhat konkarit” ovat suurlähettiläitä, jotka hiljalleen vetäytyvät ja antavat tilaa nuoremmille (Ilmarinen, Lähteenmäki & Huuhtanen 2003, 134). Eläkkeelle siirtyvät vievät työpalkaltaan mukanaan työvoimaresurssinsa sekä kertyneen osaamisensa (Viitala 2009, 240).

Keskimääräinen työstä luopumisen ikä on viime vuosina hieman noussut. Laskutavasta riippuen eläkkeelle siirrytään 59–60-vuotiaina. Siksi työelämän pidentämisen tarve on ilmaistu noin 2–3 vuotena. Luopuminen työelämästä on elämänkulun merkittävimpiä ja suurimpia siirtymiä. Jos eläkkeelle siirtyminen tapahtuu vanhuuseläkeiän mukaan, ei siihen välttämättä silti ole valmistauduttu kunnolla. Eläkkeelle valmistautuminen on valitettavasti varsin harvinaista. Edessä on muutoksia, jotka koskevat muun muassa taloutta, elinkustannuksia, asumista, terveystalvveluja, toimintakykyä ja harrastuksia sekä ystäviä ja ajankäyttöä. Muutoksiin valmistautuminen auttaa sopeutumisessa uuteen tilanteeseen. (Ilmarinen 2005, 42–43.) Pitkän työuran jättäminen saattaa tuoda mukanaan tyhjyyden ja menetyksen tunteita (Bonsdorff 2009, 65).

Siirtymän työelämästä eläkkeelle tulisi olla turvallinen. Onnistunut eläkevalmennus osana henkilöstökoulutusta auttaisi siirtymäkauden yli ja sopeutumaan suureen muutokseen. Eläkevalmennus voisi tarjota myös vaiheittaista tai osa-aikaista luopumista työstä ja näin tasoittaisi jyrkkää elämänkulun muutosta. Työelämän verkostojen rinnalle rakennetaan vapaa-ajan verkostoja ehkäisemään putoamista yksinäisyyteen ja eristäytymiseen. Työelämän viimeisillä vuosilla on merkitystä eläkeläisen arkeen. Hyvä työkyky tarkoittaa hyvää toimintakykyä ja terveyttä sekä parempaa elämänla-

tua eläkeläisenä, kolmannessa iässä. Tämä tärkeä havainto merkitsee sitä, että seniorien työkykyä ja työhyvinvointia tulee tukea ja edistää työuran loppuun saakka. Investointi kolmanteen ikään tehdään työiässä. (Ilmarinen 2005, 42–43.)

3.6.3 Kolmas ikä

Työ on yksi elämämme keskeisimmistä elementeistä ja me vietämmekin aikaa työssä useita vuosikymmeniä ennen eläkkeelle siirtymistä. Pitkäikäisyydestä johtuen eläkeiästä on tullut pidempi ja ihmiset ovat eläkeiässä yhä terveempiä. (Bonsdorff 2009, 65.) Työelämän jälkeisestä kolmannesta iästä voikin tulla lähes yhtä pitkä kuin työurasta. Yhteiskunta patistaa hyväkuntoisia kuusikymppisiä jatkamaan töissä. Kuitenkin työelämästä ulosajo on käytännössä tavallisempaa kuin työmarkkinoiden imu. Omissa puheissaan ihmiset pääsevät eläkkeelle, eivät joudu. (Levonen 2005, 121–122.) Työssä jatkamisen päätöksessä painavat kolmannen iän houkutukset, kronologinen ikä ja henkilön arvoalinnat. Kolmas ikä koetaan omaa elämää koskettavan mission toteuttamisena ja mahdollisuutena päästä vapaaksi työn sidoksista. (Airila, Kauppinen & Eskola 2007, 63.) Eläkeiän nosto saisi ihmiset pysymään pidempään työelämässä, mutta työelämässä pitäisi myös viihtyä ja työolojen pitäisi sopia eläkeikää lähestyvälle työntekijälle. Varttuneiden työntekijöiden työkykyä tulisi ylläpitää ja huolehtia heidän kouluttamisestaan. On löydettävä keinot parantaa työntekijöiden halua jatkaa töissä ja selvitetävä työnantajan halu pitää heidät mukana työelämässä. Yhteiskunnan uudet vero- ja työmarkkinaratkaisut saattaisivat mahdollistaa asteittaisen eläkkeelle jäämisen ja työelämän jatkamisen yli eläkeiän. (Levonen 2005, 121–122.)

Atchleyn (1989) jatkuvuuden teorian (Continuity theory) mukaan eläkkeelle jääminen nähdään mahdollisuutena ylläpitää tietynlaista elämänlaatua ja sosiaalisia suhteita. Jatkuvuuden teorian mukaan työhön sitoutuneet ikääntyneet työntekijät pyrkivät jatkamaan työelämää pidempään säilyttääkseen merkityksellisiä sosiaalisia suhteita ja päivittäisiä rutiineja työpaikalla. Työhönsä sitoutuneet saattavatkin päätyä jatkamaan työssään eläkkeelle jäämisen sijaan. Toiset eläkeikäiset päätyvät jäämään eläkkeelle ja käyttävät hyväkseen mahdollisuuden sitoutua työn ulkopuolisen elämän tarjoamiin elämänsisältöihin. (Bonsdorff 2009, 17.) Huono terveys, heikentynyt suori-

tuskyky ja työn epävarmuus eivät välttämättä saa jatkamaan työssä sen jälkeen, kun eläkkeellesiirtyminen on mahdollista. Työssä jatkamiseen sellaisessa tilanteessa vaaditaan jotain erityistä työn vetoa tai imua. Työhyvinvointi saattaa olla perusta pitkien työurien politiikalle, mutta lienee liian yksinkertaista olettaa, että työhyvinvoivat, hyvässä kunnossa olevat ja työstään selviävät, välttämättä haluaisivat tehdä pitkän työuran. Omassa hallinnassa oleva elämä voi houkutella heitäkin. (Heiskanen 2008, 5.) Eläkkeelle siirtyneiden eläkepäätökseen vaikuttaa se, että henkilöt ovat kokeneet tehneensä töitä jo riittävän pitkään. He haluavat enemmän aikaa harrastuksilleen ja taloudellinen tilanne sallii eläkkeelle siirtymisen. Samalla jää enemmän aikaa perheelle ja puolisolle. Myös työn henkinen raskaus saattaa vaikuttaa päätökseen. (Horppu, 2007, 19.)

Myöhäiskeski-iässä 55–69-vuotiaat kokevat fysiologisia ja hormonaalisia muutoksia, erilaisia luopumisia ja menetyksiä. Mahdollisista kroonisista sairauksista ja työ- ja toimintakyvyn heikkenemisestä johtuvat muutokset ovat kuitenkin pieniä ja epäolennaisia työssä suoriutumisen ja hyvän elämän kannalta. Tässä iässä tulisi kuitenkin terveyden, toimintakyvyn ja työkyvyn heikentymiin kiinnittää huomiota. Huomiota pitäisi kiinnittää yksilöön liittyvien tekijöiden lisäksi myös työyhteisöön, ympäristöön ja kulttuuriin. Epäterveellisten tapojen muuttaminen terveellisiksi elämäntavoiksi on tulevien ongelmien ennaltaehkäisyä. (Pensola ym. 2008, 245.)

Tärkeitä syitä työssä jatkamiseen tai eläkkeellä työskentelyyn ovat haasteelliseksi ja kiinnostavaksi koettu työ sekä vuorovaikutus työtovereiden tai asiakkaiden kanssa. Työssä jatkajat ja eläkkeellä työskentelevät pitävät haasteellista työtä toimeentulon ohella tärkeimpinä yksittäisinä syinä työelämässä jatkamiseen. (Palomäki & Tuominen 2010, 26.) Monika E. von Bonsdorffin tutkimuksen mukaan työntekijöiden työkyvyn ja terveyden ylläpitäminen sekä työhyvinvoinnin ja työviihtyvyyden ylläpitäminen ovat keskeisiä asioita, jotka pitävät työntekijät työelämässä pitkään. Jotta työntekijät jatkaisivat työssään pidempään, tulisi näihin seikkoihin kuitenkin kiinnittää huomiota jo keski-ikästä alkaen. Toisaalta työ voi myös olla osalle työntekijöistä hyvinvoinnin lähde, joka motivoi jatkamaan työssä pidempään. Myös työntekijöiden palkitseminen auttaa jaksamaan pidempään työelämässä. Työelämä ja sen rakenteet ovat jatkuvassa muutoksessa ja siitä johtuen tulisi kiinnittää entistä enemmän huomiota ikääntyvien työntekijöiden motivoimiseen. Sairauseläkkeelle jääminen on joil-

lekin helpotus. Tutkimuksen mukaan huonot työolot ja koetut terveydelliset ongelmat liittyivät aikaiseen eläkkeelle jäämiseen. (Bonsdorff 2009, 65.)

Työpaikan keinoina ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn ylläpitämisessä ovat fyysisen työn kuormittavuuden alentaminen, työaikajärjestelyt, ikäjohtamisen ohjelmat, joustavat työajat ja työtehtävät sekä tiimityö. Työntekijän vastuulle kuitenkin jää oman terveyden ylläpitäminen. (Bonsdorff 2009, 65–67.) Yksilötasolla työntekijän huolehdittavaksi jää työkyvyn ylläpitäminen ja kohottaminen sekä työmarkkinakelpoisuuden säilyttäminen. Yksilön tukena ja ikäjohtamisen edistämisen apuna ovat yhteiskunnan tarjoama tuki elinikäiseen oppimiseen sekä työmarkkinajärjestöjen tuki. (Simström 2009, 59.) Ikääntyvien työntekijöiden työpanos nousee arvoonsa talouden noustessa, jolloin työvoiman tarve taas tulee kasvamaan. Tällöin olisi tärkeää houkutella ikääntyviä työntekijöitä jatkamaan työssä pidempään, jopa eläkeiän jälkeen, joko kokoaikaisesti tai osa-aikaisesti. Ikääntyvien työntekijöiden kyvyt ja osaaminen tulisi kuitenkin huomioida ja heidän hiljaista tietoaan tulisi arvostaa tärkeänä osana organisaation osaamista. (Bonsdorff 2009, 65–67.) Ikääntyvien työntekijöiden hiljainen tieto ja kokemus ovat arvokkaita asioita työyhteisölle ja kokemustiedon siirtäminen työyhteisön omaisuudeksi on mahdollista mentoroinnin, sisäisen valmentajuuden ja parityöskentelyn avulla (Ojala & Ahonen 2005, 46). Hyvästä ikäjohtamisesta on puhuttu iät ajat, mutta pelkät puheet eivät tule työpaikan arkea muuttamaan. Tarvitaan konkreettisia toimia: niitä paljon puhuttuja joustoja, työnkuvien tarkistamista ja ennen kaikkea motivoivaa johtamista. (Säntti 2010.)

4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA KÄSITTEELLINEN VIITEKEHYS

4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Laitilan terveystieteiden tutkimuskeskuksen kanssa. Laitilan terveystieteiden tutkimuskeskuksen työpöydällä oli syntynyt keskustelua Poukanvillan työhyvinvointipalveluista ja niiden kehittämisestä. Yrityksellä on paljon erilaisia työhyvinvointipalveluita, mutta niiden markkinoinnin kannalta olisi hyvä

pyrkii keskittymään tiettyyn asiakassegmenttiin. Henkilökunnan mielestä tällä hetkellä parhaiten heidän palveluiden ja osaamisen kohderyhmäksi soveltuvat 55–69 -vuotiaat. Työnohjauksessa heräsi ajatus siitä, että olisi palveluiden markkinoinnin kannalta tärkeää saada tietoa 55–69 -vuotiaiden Poukanvillen markkina-alueella asuvien henkilöiden ajatuksista, toiveista ja tarpeista. Näiden tarpeiden pohjalta olisi hyvä lähteä kehittämään Poukanvillen työhyvinvointipalveluita sekä markkinoimaan niitä kohderyhmälle.

Työurien pidentäminen ja eläkeiän nostaminen ovat asioita, jotka ovat puhuttaneet meitä yhteiskunnallisesti, yritystasolla sekä yksilötasolla. Ikääntyminen ja työ ovat haasteita, jotka vaikuttavat kaikilla kolmella tasolla. Yhteiskuntatasolla on erilaisia ikäohjelmia ja poliittisia linjauksia ikäkysymysten suhteen. Yritystasolla pohditaan ikääntymistä ikäjohtamisen näkökulmasta ja kehitetään ikäohjelmia, mentorointia ja senioritoimintaa tukemaan ikääntyvien työntekijöiden mielekästä työskentelyä. Tässä opinnäytetyössä keskitytään pohtimaan ikääntymistä ja sen mukanaan tuomia asioita yksilön kannalta.

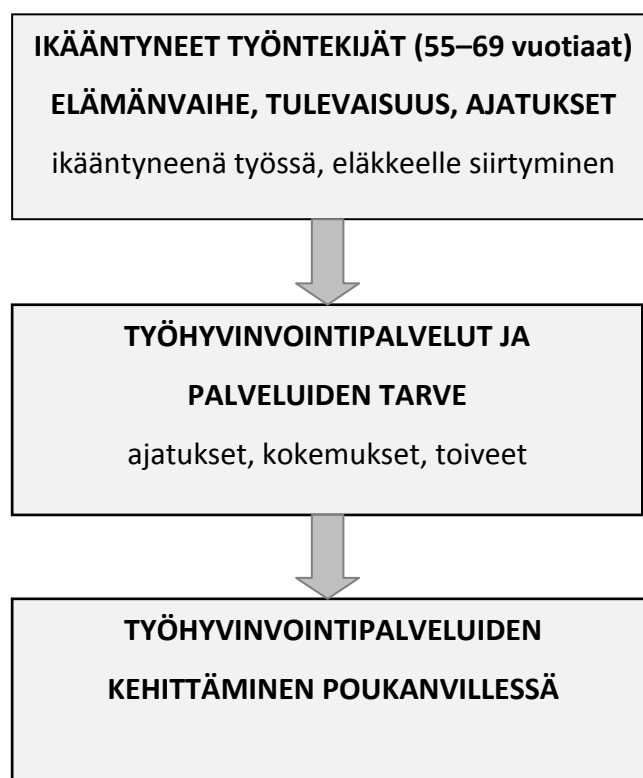
Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia Laitilan lähialueen yli 55-vuotiaiden ikääntyneiden henkilöiden ajatuksia heidän omasta elämänvaiheestaan, ikääntymisestä, työkyvystä ja eläkkeelle jäämisestä. Tarkoituksena on tutkia ikäryhmän toiveita ja ajatuksia siitä miten ja minkälaisin konkreettisin keinoin ikääntyvien työntekijöiden työssä jatkamista voitaisiin tukea. Opinnäytetyön tarkoituksena on myös tutkia sitä miten Poukanvillen työhyvinvointipalveluja voisi kehittää vastaamaan paremmin yli 55-vuotiaiden asiakkaiden tarpeita.

Opinnäytetyön tavoitteena on:

- Selvittää ikääntyneiden työntekijöiden ajatuksia elämänvaiheeseen liittyvistä erityiskysymyksistä.
- Kartoittaa ikääntyneiden työntekijöiden odotuksia, toiveita ja tarpeita työhyvinvointipalveluille.
- Kehittää saatujen tulosten perusteella Laitilan terveystalon hyvinvointikeskus Poukanvillen työhyvinvointipalveluita vastaamaan ikääntyneiden työntekijöiden tarvetta.

4.2 Käsitteellinen viitekehys

Tutkimuksen käsitteellinen viitekehys, ikääntyneiden työntekijöiden työhyvinvointipalveluiden tarve ja kehittäminen Poukanvillessä (Kuva 3.) kuvaa opinnäytetyön keskeisimmät osa-alueet sekä niiden väliset suhteet. Käsitteellinen viitekehys on luotu tutkimuksen tavoitteiden ja tarkoituksen pohjalta. Opinnäytetyön kohderyhmänä ovat 55–69 -vuotiaat ikääntyneet työntekijät. Opinnäytetyössä perehdytään ikääntyneiden työntekijöiden elämänvaiheeseen ja heidän ajatuksiinsa eläkkeelle siirtymisestä. Ikääntyneillä työntekijöillä on omat kokemukset ja ajatukset elämänvaiheestaan, työkyvystään ja tulevaisuudestaan. Teemahaastattelujen avulla kartoitetaan kohderyhmän ajatuksia työelämästä ja eläkkeelle jäämisestä. Toisena keskeisenä teemana opinnäytetyössä on työhyvinvointipalvelut. Teoriaosuuden työhyvinvointipalveluiden määrittelyn lisäksi ikääntyneiden työntekijöitä haastatteleamalla kartoitetaan kohderyhmän kokemuksia ja toiveita työhyvinvointipalveluista.



Kuva 3. Ikääntyneiden työntekijöiden työhyvinvointipalveluiden tarve ja kehittäminen Poukanvillessä.

Ikääntyneiden työntekijöiden kokemusten ja teemahaastatteluista saatujen tietojen perusteella pyritään kehittämään Hyvinvointikeskus Poukanvillen työhyvinvointipalveluita vastaamaan paremmin asiakkaiden toiveita ja tarpeita. Tausta-ajatuksena on se, että hyvä elämänlaatu ja työkyky työelämän viimeisinä vuosina tarkoittavat hyvää toimintakykyä ja terveyttä, sekä parempaa elämänlaatua eläkeläisenä, kolmannessa iässä.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimusmenetelmä ja tutkimusotteen valinta

Empiiriseksi menetelmäksi valittiin ryhmähaastatteluna toteutettava teemahaastattelu (Liite 1). Tutkimusote on kvalitatiivinen. Tähän menetelmään päädyttiin, koska haluttiin avoimen keskustelun avulla herättää ajatuksia ja uusia ideoita työhyvinvointipalveluiden kehittämiseksi. Kohderyhmäksi valittiin 55–69 -vuotiaat, koska tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa juuri tämän ikäryhmän ajatuksia heidän elämäntilanteestaan ja työhyvinvointipalveluiden tarpeesta. Alueeksi rajattiin 30 kilometrin säde Laitilasta, jonka voidaan katsoa olevan Poukanvillen markkina-alue.

Haastattelu on menetelmänä hyvä silloin kun halutaan sijoittaa haastateltavien ajatuksia laajempaan asiasisältöön, selventää vastauksia ja syventää saatavia tietoja. Haastattelutilanne on sosiaalinen vuorovaikutustilanne, johon henkilöt tuovat aiemmat kokemuksensa ja liittävät ne käsiteltäviin aihealueisiin. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 35, 41.) Teemahaastattelu on lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun välimuoto. Teemahaastattelussa on mietitty aihealueet valmiiksi, mutta keskustelulla ja kysymysten asettelulla ei ole tarkkaa muotoa ja järjestystä. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelu, koska aihepiirit eli teema-alueet ovat kaikille haastateltaville samoja. Yksityiskohtaisten kysymysten sijaan teemahaastattelu etenee tiettyjen keskeisten teemojen varassa. Tällöin tutkittavien mielipiteet tulevat paremmin esille. Teemahaastattelussa ihmisten omat tulkinnat ja merkitykset asioille sekä vuorovaikutus ovat keskeisiä asioita. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 203, 48.)

Ryhmähaastattelu on kvalitatiivinen markkinatutkimusmenetelmä (Solatie 2001, 15). Haastattelutilaisuudessa tarkasti valittu ryhmä kohdemarkkinoiden edustajia keskustele ohjaajan johdolla tutkimuksen kannalta kiinnostavista aiheista. Ryhmähaastatteluja pidetäänkin nopeana ja edullisena tapana hankkia paljon tietoa asiakkaista ja aiheesta. Ryhmän vuorovaikutus voi synnyttää myös uusia ideoita. Ryhmähaastattelut ovat yleensä spontaanimpia ja avoimempia kuin haastattelut, mutta toisaalta osallistujat saattavat vaikuttaa toistensa mielipiteisiin eikä arkaluonteisista aiheista uskalleta välttämättä puhua. Sopivan ryhmän kerääminen saattaa myös olla vaikeaa. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 62-63.) Ryhmähaastattelussa muiden ihmisten läsnäolo ja pienempi henkilökohtainen vastuu tekee ihmisten käyttäytymisestä rennompaa ja vapaamuotoisempaa. Muiden läsnäolo saa ihmiset aktiivisemmiksi ja puheliaammiksi ja he sitoutuvat haastateltavien rooliin paremmin. Toisten läsnäolo, mielipiteet ja toiminta vaikuttavat yksilöön ja hän ilmaisee mielipiteensä normaalia avoimemmin. (Solatie 2001, 15.)

Ryhmähaastatteluista saatavan kvalitatiivisen aineiston tueksi tehtiin taustatieto- ja palvelukysely, jonka tarkoituksena oli saada kvantitatiivista materiaalia Poukanvillen palveluiden kehittämisen tueksi. Tähän päädyttiin, koska määrällinen tieto tukee hyvin haastatteluissa saatavaa laadullista tietoa ja lomakkeen täyttäminen on helppo toteuttaa ryhmähaastattelutilaisuuden yhteydessä.

Tutkimuksessa käytettiin siis kvalitatiivisen ryhmähaastattelun lisäksi kvantitatiivisia menetelmiä ajallisesti rinnakkain (Hirsjärvi & Hurme 2001, 30). Kysely oli kontrolloitu ja informoitu. Lomakkeet jaettiin henkilökohtaisesti teemahaastattelujen ja eläkefon yhteydessä vastaajille. Informoidussa kyselyssä on mahdollisuus kertoa kohdejoukolle tutkimuksen tarkoituksesta sekä kyselystä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 191-192.) Kysymyslomakkeessa (Liite 2) oli sekä monivalintakysymyksiä, että avoimia kysymyksiä.

5.2 Aineiston keruu ja analysointi

Tutkimusaineisto kerättiin ryhmähaastattelumenetelmällä, taustatieto- ja palvelukyselyä sekä avoimia kysymyksiä käyttäen. Yli 55-vuotiaisiin otettiin yhteyttä Laitilan seudulla toimivien ammattiliittojen paikallisyhdistysten kautta. Samalla pyrittiin lisäämään yhteistyötä ja saamaan Poukanvillen palveluita tutuksi myös liittojen keskuudessa. Ryhmähaastatteluihin päädyttiin, koska keskustelun myötä herää usein enemmän ajatuksia ja ideoita kuin yksin asioita työstettäessä. Ryhmähaastattelun avulla saadaan myös haastateltua suurempaa määrää henkilöitä lyhyemmässä ajassa. Erillinen taustatieto- ja palvelukyselylomake annettiin haastateltavien täytettäväksi teemahaastattelun jälkeen. Tämän lomakkeen avulla pyrittiin saamaan kohderyhmältä kvantitatiivista materiaalia Poukanvillen palveluista.

Aluksi ajatuksena oli sopia ammattiliittojen paikallisyhdistysten syyskokouksia pidettäväksi Poukanvillen tiloissa, jolloin Poukanville olisi tarjonnut tilaisuutta varten tilat ja kahvit. Samalla paikallisyhdistyksillä olisi ollut mahdollisuus tutustua Poukanvillen tiloihin ja toimintaan. Suunnittelimme, että teemahaastattelut olisi toteutettu syyskokouksen jälkeen paikalla olleiden kiinnostuneiden yli 55-vuotiaiden kanssa. Otin yhteyttä osaan alueen paikallisyhdistyksistä lokakuun loppupuolella, mutta yhdistysten kokoukset oli käytännössä jo sovittu marraskuun loppupuolelle. Samalla kävi myös ilmi, että paikallisosastojen kokoukset ovat foorumina ehkä hieman huono, koska paikalla oleva henkilömäärä on yleensä melko pieni. Näin ollen paikalla olevien yli 55-vuotiaiden määrä ei välttämättä tulisi olemaan kovinkaan suuri. Kiinnostus keskusteluun osallistumiselle saattaisi myös olla alhainen, koska sääntömääräisten syyskokousten pääasiana ovat kuitenkin johtokunnan jäsenten valinta ja muut hallinnolliset asiat. Yhteydenottojen perusteella pääsin kuitenkin Suomen lähi- ja perushoitajaliitto Super ry:n Uudenkaupungin paikallisosaston syyskokoukseen kertomaan tutkimuksesta ja tätä kautta avautui mahdollisuus ryhmähaastattelun toteuttamiselle. Haastattelu toteutettiin tammikuussa ja ryhmähaastatteluun osallistui viisi Superin jäsentä. Haastattelu toteutettiin erään haastateltavan työpaikalla rauhallisessa ja haastatteluun hyvin soveltuvassa tilassa. Haastatteluun osallistuneet olivat yli 55-vuotiaita, hoitotyötä tekeviä työntekijöitä.

Tämän lisäksi Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL:n Laitilan paikallisyhdistyksen kanssa järjestettiin yhteistyössä tammikuussa infotilaisuus eläköityville Poukanvillissä. Tilaisuudessa puhui Työeläkevakuuttajat TELA ry:n edustaja eläkkeelle jäämiseen liittyvistä asioista. Samaan yhteyteen oli tarkoitus järjestää myös teemahaastattelujen pitäminen. JHL:n eläkeinfo toteutui tammikuussa ja infoon osallistui 28 paikallisyhdistyksen jäsentä. Koska osallistujien määrä oli suuri, päädyin tekemään teemahaastattelun aihealueista muutamia avoimia kysymyksiä, jotka jaoin osallistujille tilaisuuden päätyttyä. Tämän lisäksi osallistujat saivat taustatieto- ja palvelukyselyn täytettäväkseen. Kysely oli ensin tarkoitus täyttää ja palauttaa tilaisuuden yhteydessä. Tilaisuus kesti kuitenkin niin pitkään, että käytännössä osallistujien oli vaikea jaksaa enää keskittyä kyselyn vastaamiseen. Pyysimmekin osallistujia palauttamaan vastaukset kuluvan viikon aikana Laitilan kaupungintalolle. Tämä käytäntö pienensi vastaajien määrää, mutta kiireessä annetut vastaukset olisivat varmasti olleet laadullisesti huonompia. Vastanneita oli kaiken kaikkiaan 13 kappaletta, eli 46,4 % tilaisuuteen osallistuneista. Vastanneet olivat perhepäivähoitajia sekä siivous- ja kiinteistöyöntekijöitä.

Metallityöväen liiton Uudenkaupungin paikallisyhdistys lupautui myös yhteistyöhön opinnäytetyön ja ryhmähaastattelun toteuttamisessa. Metallin paikallisyhdistyksen väki kokosi ryhmän omista jäsenistään ja teemahaastattelu toteutettiin tammikuun lopulla liiton toimistolla Uudessakaupungissa. Ryhmäkeskusteluun osallistui neljä Uudenkaupungin Metallityöväen liiton jäsentä.

Teemahaastatteluihin osallistui 9 henkilöä ja avoimeen kyselylomakkeeseen vastasi 13 henkilöä. Tutkimuksen otos oli siis yhteensä 22 henkilöä. Nämä samat 22 henkilöä vastasivat myös taustatieto- ja palvelukyselyyn. Käydyt ryhmäkeskustelut äänitettiin, litteroitiin ja analysoitiin aihealueittain. Kyselyistä saadut vastaukset koottiin yhteen teemoittain. Tutkimustulokset esitetään opinnäytetyön tutkimustuloksissa aihealueittain. Keskusteluista ja avoimista kyselylomakkeista saadut materiaalit on koottu yhteen teemojen mukaisesti. Taustatieto- ja palvelukyselyn tulosten yhteenveeto on erillisenä lukuna teemahaastattelun tulosten jälkeen. Lopuksi on vielä yhteenveeto ja pohdinta tutkimustuloksista. Näiden tulosten pohjalta olen pohtinut yli 55-vuotiaiden ajatuksia työhyvinvointipalveluiden tarpeesta, sekä laatinut kehitysehdotuksia Poukanvillen palveluiden kehittämiseksi.

Tutkimuksen toteutuksessa haasteellisinta oli haastateltavien löytäminen ja sopivan haastatteluajankohdan sopiminen ryhmähaastattelun jäsenten kanssa. Vuorotyötä tekevien aikatauluja on vaikea saada sopimaan yhteen ja töiden jälkeen ei välttämättä riitä mielenkiintoa lähteä haastateltavaksi. Toisaalta haastateltavien rekrytointia hankaloitti myös se, ettei itselläni ollut kontakteja Laitilan ja Uudenkaupungin suunnalta. Tämän lisäksi joulu ja vuodenvaihde pitkittivät haastatteluja tammikuulle. Opin näytetyön aikataulu ja suunnitelmat venyivät ja muuttuivat vastaan tulleiden haasteiden ja tilanteiden mukaan. Kuitenkin sovitut haastattelutilanteet ja -tilaisuudet sujivat hyvin ja haastatteluihin osallistuneet sekä kyselyyn vastanneet olivat kiinnostuneita, motivoituneita ja tunnollisia osallistujia.

5.3 Tutkimuksen luotettavuus

Haastattelututkimuksessa tulisi aineiston laatua tarkkailla tutkimuksen eri vaiheissa. Haastatteluaineiston luotettavuus riippuu aineiston laadusta. Tutkimuksen reliiäbelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta, eli tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Tutkimuksen validius tarkoittaa tutkimuksen kykyä mitata juuri sitä mitä oli tarkoituskin mitata. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa reliiäbelius ja validius ovat kuitenkin saaneet erilaisia tulkintoja, koska ihmistä koskevat kuvaukset ovat usein ainutlaatuisia. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuteen vaikuttaa tutkijan selostus tutkimuksen toteuttamisesta tutkimuksen kaikissa vaiheissa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 226-227; Hirsjärvi & Hurme 2001, 184-187.)

Aineiston laatuun pyrittiin vaikuttamaan siten, että teemahaastattelun runko laadittiin etukäteen. Runkoon laitettiin selventäviä ja täsmentäviä kysymyksiä, joiden avulla haastattelija voi tarvittaessa ohjata keskustelua ja syventää keskustelun sisältöä. Näin varmistettiin, että keskustelu pysyi tutkimuksen kannalta keskeisissä aihealueissa. Haastattelutilanteessa runko jaettiin haastateltaville, joten heillä oli keskustelun aikana mahdollisuus katsoa käsiteltäviä aihealueita ja miettiä omia ajatuksiaan aiheiden tiimoilta. Haastatteluvaiheen aikana laatu varmistettiin äänittämällä keskustelu. Lisäksi haastattelun kuluessa tehtiin muistiinpanoja keskustelusta ja sen kulusta. Haastattelun jälkeen aineisto litteroitiin aihealueittain mahdollisimman pian.

JHL:n eläkeinfossa toteutetun kyselyn luotettavuuteen vaikuttaa hieman se, että kyselyyn vastaaminen oli tarkoitus toteuttaa ohjatusti. Käytännössä tilaisuus vei kuitenkin aikaa niin paljon, että tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja kyselyn tärkeydestä tutkimuksen kannalta saatiin kerrottua vain muutamalla sanalla. Tämä seikka saattoi hieman vaikuttaa vastausten laatuun avointen kysymysten kohdalla. Haastatteluihin osallistuneet sekä kyselyyn vastanneet olivat kiinnostuneita, motivoituneita ja tunnollisia osallistujia. Keskustelu ryhmähaastatteluissa eteni sujuvasti omalla painollaan ja kyselyn avoimiin kysymyksiin vastattiin pääasiassa monisanaisesti ja aihealueita pohtien. Nämä seikat vaikuttavat omalta osaltaan myös tutkimuksen luotettavuuteen.

Tutkimus mittasi mielestäni pääpiirteissään asioita, joita oli tarkoituskin mitata. Työhyvinvointipalvelut olivat tutkimukseen osallistuneille käsitteenä hieman vieras. Siitä johtuen huomasin, että vastaajien oli vaikeampi keskustella asioista, jotka koskettivat työhyvinvointipalveluita. Keskustelun ohjaaminen haastattelutilanteessa oikeaan suuntaan auttoi kuitenkin tutkimuksen kannalta tärkeimpien tulosten saamisessa.

6 TUTKIMUSTULOKSET

6.1 Teemahaastattelujen tulokset

6.1.1 Tulevaisuus, eläkkeelle siirtyminen

Haastateltavien henkilökohtainen tilanne ja ajatukset tulevaisuudesta sekä eläkkeelle jäämisestä vaihtelivat iän, elämäntilanteen ja oman terveyden mukaan. Osalla haastateltavista oli jo henkilökohtainen eläkeikä tiedossa ja eläkkeelle jäämisestäkin sovittu työnantajan kanssa. Eräs haastateltavista oli YT-neuvottelujen jälkeisen 500 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen päässyt eläkeputkeen. Toisilla omaan henkilökohtaiseen eläkeikään oli vielä aikaa ja ajatuksena oli jatkaa työssä siihen asti. Yksi haastateltavista oli päättänyt jatkaa työssään vielä henkilökohtaisen eläkeiän jälkeen ainakin kaksi vuotta. Eräs haastateltava aikoi jatkaa työelämässä 68 -vuotiaaksi, jos vain terveyttä riittää. Hänen päätöksensä työssä pysymisestä vaikuttaa se, että pienipalk-

kaisella ansiot vähenevät huomattavasti eläkkeelle jäädessä. Lisäksi hän kokee, että työ antaa paljon sisältöä elämään, sen myötä elämänlaatu paranee ja saa sosiaalisia kontakteja.

Hoitoalalla työskentelevät olivat miettineet varhennetulle eläkkeelle tai osa-aikaeläkkeelle jäämistä, mutta olivat tulleet siihen lopputulokseen, ettei se kannata. Varhennetulle eläkkeelle tai osa-aikaeläkkeelle jääminen huonontaa eläkettä tai nostaa eläkeikää. Osa-aikaeläkkeen alaikärajan tulleet muutokset olivat erään haastateltavan kohdalla vieneet mahdollisuuden päästä osa-aikaeläkkeelle. Yksi haastateltavista oli kokenut että mieluummin tekee töitä lyhyemmässä ajassa saman verran kokaikaisesti, jotta pääsee aikaisemmin eläkkeelle. Tulotaso pysyy kuitenkin samana. Haastateltavat kokivat, että osa-aikaeläkkeelle jäämiseen täytyy olla syy. Haastateltavien mielestä nyt tehdään töitä kun vielä pystytään ja asiaa voi miettiä sitten jos vapaa-ajantarve lisääntyy.

Haastateltavat toivoivat että olisivat kunnossa sekä saisivat ja jaksaisivat elää täyttä elämää eläkkeelle jäätyään. He toivoivat, että elämä ei loppuisi kun jää eläkkeelle. Eläkkeelle jääminen kiinnosti haastateltavia, koska on muutakin elämää kuin työ. Kun on 15-vuotiaana aloittanut työelämässä, niin toivoisi, että pysyisi terveenä ja saisi kaikin puolin nauttia elämästä vielä eläkeikänsäkin. Päätökseen eläkkeelle jäämisestä vaikuttavat oma terveys sekä fyysisesti ja psyykkisestikin raskas työ. Haastateltavat olivat sitä mieltä, että tässä vaiheessa ei mikään saisi jatkamaan pidempään työelämässä. Eläkkeelle jäämässä olevat kokivat tehneensä tehtävänsä omalla työurallaan.

Yli 55 -vuotiaat perhepäivähoitajat toivoivat voivansa jatkaa työssään eläkeikään saakka, mutta kokivat työn perhepäivähoitajana raskaaksi sekä fyysisesti että henkisesti. He epäilivätkin raskaasta ja vastuullisesta työstään johtuen, että eivät välttämättä jaksaa työssään eläkeikään asti. Eräs vastanneista oli jäämässä puolen vuoden vuorotteluvapaalle, jotta jaksaisi työssään eläkeikään asti. Suurimpana syynä eläkkeelle jäämiseen oli oma terveydellinen tilanne. Vastanneet pohtivat, että työaikaa muuttamalla, työkuormaa vähentämällä ja erilaisten joustojen avulla työssä jaksaisi paremmin. Hyvän työkyvyn ja psyykkisen hyvinvoinnin ylläpitämisen todettiin auttavan päätöksessä jatkaa työelämässä pidempään. Eräs vastanneista pohti myös sitä, että

työ on samanlaista olipa sitten iältään kaksikymppinen tai kuusikymppinen ja toivoi, että ikää huomioitaisiin jotenkin työnkuvassa. Vastanneita houkuttaa eläkeiässä se, että voi keskittyä omiin harrastuksiin, vaikka pienimuotoiseen maanviljelykseen ja metsätöihin, sekä lastenlasten kanssa olemiseen ja heidän kasvamisensa seuraamiseen. Vastanneet kokivat kuitenkin, etteivät mitkään keinot saisi heitä jatkamaan oman eläkeiän jälkeen ainakaan perhepäivähoitajan työssä. Myös talonmies koki työuran loppupäässä lyhennetyn työajan tai erilaisten rahallisten kannustimien olevan sellaisia keinoja, joiden avulla jaksaisi paremmin työssään.

Metallialan töitä tehneet haastateltavat olivat olleet työelämässä todella pitkään. He kertoivat aloittaneensa työntönteon oikeastaan jo kymmenvuotiaina heinäpellolla. Metallialan työt ovat olleet fyysisesti raskaita. Raskaat hitsaus ym. työtehtävät sekä pitkä työhistoria alalla ovat tuoneet mukanaan terveydellisiä ongelmia, jotka omalta osaltaan vaikuttavat päätökseen eläkkeelle jäämisestä. Haastateltavat totesivat, etteivät ole päässeet helpolla työelämässä. He myös kokivat tehneensä osuutensa tässä yhteiskunnassa ja olevansa valmiita antamaan tilaa työttömille ja nuoremmille. *”En määhän sin men, tehköt nuoremmat sit töitä.”* Päätökseen eläkkeelle jäämisestä vaikuttaa myös oma taloudellinen tilanne. Silloin kun ei ole enää lainoja maksettavana ja eläke turvaa toimeentulon, on helpompi jäädä pois työelämästä. Eräs haastateltavista oli töissä sovitellulla päivärahalta ja totesi, että se vaikuttaa tulevan eläkkeen määrään, joten senkin takia aikoo jatkaa työelämässä hieman pidempään. Eläkeputkesta eläkkeelle jäänyt haastateltava totesi olevansa tyytyväinen tämänhetkiseen elämäntilanteeseen. Eläkkeelle jäätyään ei kuitenkaan pitäisi jäädä kotiin neljän seinän sisään, vaan kannattaa järjestää ajankulua elämään, vaikka erilaisten harrastusten muodossa.

Hoitotyössä olevia haastatellessani keskustelua syntyi myös siitä, että tuttavat ja sukulaiset kyseenalaistavat päätöksen siitä, ettei aio jäädä eläkkeelle henkilökohtaisen eläkeiän täytyessä. Ulkopuolisten kommentit luovat paineita itselle kun ei ole vielä ajatellut jäädä eläkkeelle, eikä henkilökohtaisesti ole sellainen olo että haluaisi vielä jäädä. *”Mikset jää eläkkeelle? Koska jäät eläkkeelle”* *”Essunka sää nyt töihin jää, olet sää sit rahanahne, kuis sit...?”* Päätös eläkkeelle jäämisestä koettiin kuitenkin omaksi päätökseksi, johon ei tarvitse kysyä lupaa sukulaisilta ja naapureilta. Oman puolison eläkkeelle jääminen oli vaatinut totuttelua arjessa. Aikaisemmin olivat molemmat tehneet vuorotyötä ja oli ollut arkivapaita sekä omaa aikaa kotona. Eläkkeel-

le jäätyään mies oli aina kotona eikä omaa aikaa enää ollut. Toisaalta koettiin, että on mukavaa kun on oma talkkari tekemässä lumityöt aamulla, laittamassa ruokaa jne. Koska puolison eläkkeelle jäämiseen on ollut vaikea tottua, saattaa olla, että itsekin joutuu miettimään asioita pitkään sitten kun jää eläkkeelle. Omaan eläkkeelle jäämiseen valmistautuminen on pitkä prosessi. Haastateltavat totesivat, että eläkkeelle voi jäädä vasta sitten kun on siihen henkisesti valmis. Toisaalta täytyy miettiä ja valmistautua, mutta toisaalta ei ole mitään tarvetta jäädä eläkkeelle ennen kuin oikea hetki tulee omalle kohdalle. Ei voi ennakoida elämäänsä eteenpäin, ei kuitenkaan tiedä mitä tulevaisuus tuo tullessaan.

Metallialan työntekijät totesivat, että eläkkeelle jääminen kiinnostaa, mutta toisaalta se myös pelottaa. He pohtivat, että pitäisi olla sisältöä elämässä myös eläkkeelle jäädessä, ettei jää neljän seinän sisälle. Haastateltavien mielessä olivat surulliset esimerkit tuttavapiiristä siitä miten ei ole saanut terveenä nauttia elämästä eläkeiässä. Esimerkit hieman pelottavat ja haastateltavat toivovat, että omalle kohdalle tulisi mahdollisuus elää terveenä eläkeiässä ja nauttia omasta elämästään.

Haastateltavien mielestä naisten on ehkä kuitenkin helpompi jäädä eläkkeelle kuin miesten. Naisilla on koti ollut enemmän osana elämää, kun miehillä on ollut vain työ. Lapsenlapset olivatkin haastateltaville voimavara ja heidän kauttaan he kokivat olevansa tarpeellisia. Haastateltavat pyrkivät auttamaan lastenlastenhoidossa mahdollisuuksien mukaan ja totesivat, että sitten kun on eläkkeellä niin voi auttaa vielä enemmän. Eräs haastateltavista, jolla ei ole lastenlapsia toivoi, että olisi, koska se saattaisi tuoda uutta sisältöä elämään eläkeiässä.

Haastateltavat kokivat että yleisesti puhutaan paljon siitä koska aiotaan jäädä eläkkeelle. Nuoretkin ihmiset kysyvät, että: ”Miksi sä vielä olet töissä?” Omaan eläkeikään on vielä aikaa, joten kysymykset eivät aina tunnu mukavilta. Eläkkeelle jääminen ei välttämättä kuitenkaan ole autuus. Yksi haastateltavista totesi: ”En halua jäädä sairaseläkkeelle, koska en halua olla sairas. Enkä halua jäädä vanhuuseläkkeelle, koska en halua olla vanha.” Haastateltavat kuitenkin totesivat, ettei sille voi mitään, jos sairaus tulee omalle kohdalle. Onkin pyrittävä elämään sitä hetkeä ja olemaan läsnä, murehtimatta tulevaisuutta tai sitä mitä se tuo tullessaan. Ei pidä ajatella, että: ”Sit ja sit ja sit...”

Vanhuuseläkkeelle jääminen tuntuu hoitoalalla työskentelevien mielestä oudolta myös siksi, että haastateltavat eivät kokeneet itseään vanhoiksi. Oma vanhenemistaan ei tiedosta tai sitä ei ymmärrä. Kun omat vanhemmat ovat vielä elossa, niin ei koe olevansa vanha. Haastateltavat eivät olleet siis vielä sukupolven viimeisiä ja vanhimpia. He kuitenkin pohtivat sitä, että ehkä tilanne muuttuu sitten kun omat vanhemmat joskus kuolevat. Keskustelussa todettiin myös se, että oma vanheneminen on oikeastaan kiinni siitä kuinka vanhaksi/nuoreksi itsensä tuntee sisäisesti. Haastateltavat kokivat, että nuorempien työntekijöiden kanssa tuntee olevansa samanikäinen, eikä koe olevansa vanha. Sisäinen tuntemus omasta iästä koettiin tärkeäksi ja nuorten kanssa työskentelemisen koettiin nuorentavan. Haastateltavien mielestä siis subjektiivinen ikä eli henkilökohtainen sisäinen tunne minuudesta on se joka määrittelee omaa vanhenemista.

6.1.2 Ikääntyvä työssä

Ikä oli vastaajille tuonut mukanaan monenlaista ”kremppaa”, mutta muuten ikä ja sen mukanaan tuoma kokemus koettiin positiivisiksi asioiksi. Kokemuksen myötä jää turha hötkyily sekä vouhotus pois ja rauhallisuus, suvaitsevaisuus sekä ammattitaito kasvavat. Kun on koko ikänsä opetellut asioita ja usein myös kantapäähän kautta, niin moni asia on helpompaa kuin nuorempana. Haastateltavat kokivat olevansa iän ja sen mukanaan tuoman kokemuksen karttumisen myötä ammatillisesti varmempia työssään. Hoitoalalla olevat kokivat osaavansa samaistua vanhuksiin ja hoidettaviin paremmin kuin nuorempana. Eräs perhepäivähoitaja puolestaan totesi oppineensa hyvin lasten eri kehitysvaiheet. Auktoriteetti oli myös haastateltavien mielestä lisääntynyt iän myötä. Eräs haastateltavista totesi, että: ”Vanhempana huomaa sen mitä nuoret luulevat tietävänsä.” Toinen haastateltava totesi, että: ”Nuorena luuli tietävänsä, mutta nyt tietää ettei tiennyt.” Haastateltavat olivat kuitenkin sitä mieltä, että nuorten on itse opittava ja kasvettava ja kokemuksen tuoma viisaus tulee ajan myötä. Haastateltavat kokivat nuorten arvostavan heitä työntekijöinä, joskin arvostus on aina persoonasta kiinni. Eräs vastanneista oli sitä mieltä, että välillä on sellainen tunne että nuoremmat toivovat vanhempien lähtevän pois työelämästä antaakseen tilaa nuoremmil-

le. Metallialan työntekijät olivat kokeneet 20-vuotiaiden ja 60-vuotiaiden työskenteelyn samassa työpisteessä välillä haasteelliseksi. Tehtaassa olivat vanhemmat työntekijät saaneet välillä osakseen epäasiallisia kommentteja nuoremmilta työntekijöiltä. Linjan päässä pojat olivat huutaneet: *”Hei mummo vauhtia!”* *”Ämmät pankaa vauhtia siihen touhuun, että päästään aikaisemmin tauolle.”*

Terveet haastateltavat kokivat olevansa fyysisesti samassa kunnossa kuin nuoremmat työntekijät. Hyvästä terveydentilasta johtuen he kokivat suoriutuvansa työstään hyvin ja jaksavansa samalla lailla kuin muutkin. Haastateltavien mielestä nuoret väsyvät yhtälailla, elleivät jopa enemmän. Haastateltavat myös totesivat, että nuoret usein hakevat helpommin sairauslomaa kuin vanhemmat työntekijät. Myös metallialalla työskentelevät miettivät, että nykypäivänä nuoret eivät joudu tekemään fyysistä työtä ja se vaikuttaa nuorten lihaskuntoon tänä päivänä. Eräs haastateltavista kertoi, että hänen työpaikallaan työterveyslääkärin työterveystarkastuksessa oli ilmennyt nuorten heikko lihaskunto.

Hoitoalan haastateltavat olivat sitä mieltä, että fyysinen hyvinvointi auttaa jaksamiseen, kun vaan jaksaisi ylläpitää omaa fyysistä kuntoaan. Vielä tärkeämpää oman fyysisen kunnan ylläpitäminen on ikääntyneelle työntekijälle, koska työstä ei palautu niin nopeasti kuin nuorempana. Haastateltavat kokivat jaksavansa kyllä työssä, mutta sen jälkeen ei ole voimavaroja tehdä mitään muuta. He myös kokivat, että etenkin kolmivuorotyö ja siitä johtuvat vähäiset unet vaikeuttavat palautumista. Kolmivuorotyö koettiin raskaaksi ja iäkkäämpänä palautuminen valvomisesta kestää haastateltavien mielestä kauemmin. Toisella työpaikalla oli tehty yövuoroihin muutoksia ja oli annettu ikääntyneille työntekijöille mahdollisuus olla tekemättä yövuoroa, elleivät he halua. Tämä oli selkeästi auttanut jaksamisessa. Varsinaisia ikäohjelmia ei hoitoalan haastateltavilla ollut. Joidenkin kanssa ikään liittyvistä asioista oli keskusteltu kehityskeskustelussa. Joku myös totesi, että ikäjohtamisen kohta löytyy kehityskeskustelulomakkeesta, muttei asioita silti ole käyty varsinaisessa keskustelussa läpi. Kaksivuorotyötä kotipalvelussa tekevä haastateltava totesi, ettei mitään erityisiä joustoja ole ikääntyville työntekijöille ja oli myös sitä mieltä, että joustoja olisi vaikea käytännössä toteuttaa.

Perhepäivähoitajien työpaikoilla ei ikääntyviä työntekijöitä huomioitu mitenkään erityisesti. Eräs vastanneista oli kuitenkin sitä mieltä, että ikääntyvät työntekijät huomioidaan hyvin. Esimerkkinä hän kertoi hoitoryhmänsä ikäjakauman olevan sellainen, ettei lapsia tarvitse nostella ja he ovat muutenkin omatoimisia. Eräs vastaajista totesi, että ikääntyviä työntekijöitä pyydetään sijaisiksi silloin kun tarvitaan nopeaa ja luotettavaa sijaista. Vastaajat kokivat, että vanhan pitää jaksaa työssään siinä missä nuorekin (jos ei enempää). Perhepäivähoitajan työtä tekevät kokivat työn vaatimusten ja vastuun lisääntyneen jatkuvasti. Eräs perhepäivähoitajista totesi, että vaatimuksia satelee niin lapsilta, vanhemmilta kuin työnantajankin puolelta.

Metallialan haastateltavat totesivat, että työelämässä työtahti on muuttunut leppoisasta kireämmäksi. Työntekijöiltä odotetaan ja vaaditaan enemmän kuin ennen ja vaatimukset lisääntyvät koko ajan enemmän ja enemmän. Aiemmin työelämässä ei tarvinnut ponnistella, jotta tehtaan päivätuotanto saatiin tehtyä. Vanheneminen vaikuttaa haastateltavien mielestä työelämän tahdissa pysymiseen. Vanhenemista ja sen mukanaan tuomia työrajoitteita ei huomioida työssä. Haastateltavat totesivatkin, ettei ihminen ole kone, eikä iäkkäämpänä pysty antamaan työhön samaa panosta kuin nuorena. Mutta kulumat ja vaivat kuuluvat vanhenemiseen: *”Kai niit nyt hyvänenai-ka saa tulla!”* Haastateltavat totesivat, että vanhetessa tekeminen hidastuu ja uuden oppiminen on vaikeampaa. Vanhemmilta vaaditaan kuitenkin samaa tulosta kuin nuoremmilta. Haastateltavat kokivat työurien pidentämisen toisaalta hyvänä asia, mutta olivat sitä mieltä, että samalla pitäisi kiinnittää huomiota myös työn sisältöön. Työpaikalla tulisi kiinnittää työssä jaksamiseen enemmän huomiota. Työelämää tulisi samalla kehittää sellaiseksi, että iäkkäämmät pärjäävät. Työntekijöiden työkyky pitäisi huomioida työssä.

Erilaisia työelämän joustoja on metallialalla ollut pienessä mittakaavassa esimerkiksi pienten lasten vanhempien ja työrajoitteisten kohdalla. Mitään erillisiä ikäohjelmia tai joustoja ei ikääntyville työntekijöille kuitenkaan todettu olevan. Haastateltavat olivat sitä mieltä, että työntekijöiden työkykyä ei enää oteta samalla tavalla huomioon. Työelämää ja työpaikan ergonomiaa on kehitetty paljon, mutta tulos otetaan silti liian usein työntekijöiden selkänahasta. Yritysten pitää tuottaa enemmän voittoa ja päälliköt ottavat osinkoa ja optioita.

Hiljaisen tiedon jakamisesta keskusteltaessa hoitotyössä olevat haastateltavat totesivat, että opiskelijoita laitetaan usein vanhempien työntekijöiden työpareiksi. Samalla saadaan hiljaista tietoa ja omia työtapoja jaetuksi nuoremmille. Jokainen työntekijä jakaa omalla persoonallisella tavalla omaa osaamistaan nuoremmille ja opiskelijoille. Toisaalta haastattelijat kokivat tiedon jakamisen kaksisuuntaiseksi vuorovaikutukseksi, jossa samalla saa nuorilta paljon uutta tietoa ja osaamista itselleen. Hyöty koettiin molemminpuoliseksi ja monet opiskelijat olivat harjoittelun kautta työllistyneet. Haastateltavat totesivat, että: ”Eri-ikäiset työpaikalla ovat rikkaus!” Metallialan työntekijät totesivat, että iäkkäämmät työntekijät ovat arvostettuja ja arvokkaita työpaikalla, koska heillä on paljon kokemusta. Haastateltavien työpaikoilla ei kuitenkaan hyödynnetty tätä hiljaista tietoa, eikä käytössä ollut mitään mentorointiohjelmaa tai muita vastaavia menetelmiä.

Eräs hoitotyötä tekevistä haastateltavista oli työpaikassa, jossa työntekijät olivat syntyneet 1940-1990 -luvulla, eli kuudella eri vuosikymmenellä. Eri-ikäiset ihmiset koettiin ehdottomasti rikkaudeksi työyhteisössä. Nuoret työntekijät pyytävät mukaan ja vaikka joskus saattaa miettiä suurta ikäeroa, ei sillä ole loppujen lopuksi merkitystä. Tuntuu hienolta että ottavat mukaan. Itse ei edes huomaa ikäeroa, vaan toteaa: ”Tot kai mä lähden!” Jälkeenpäin voi kuitenkin ajatella, että: ”Koht on nelikymment vuot ikäero...” Eräs haastateltavista oli yhdessä työvuorossaan todennut: ”Te ette oo yhteensäkään niin vanhoja kuin mä olen yksinäni.” Haastateltavat kokivat, että on hieno asia kun pyydetään mukaan, eivätkä nuoret pidä vanhana. Keskustelussa todettiin myös, että maailma on muuttunut. 40-vuotiaskin saattoi tuntua vanhalta silloin kun itse oli nuorempi.

Hoitotyötä tekevät haastateltavat kokivat olevansa oikealla alalla ja viihtyvänsä työssään. Heistä kuitenkin tuntui siltä, että sosiaali- ja terveystyöt ovat vain aiheuttamassa menoja, eikä heidän työtään arvosteta yleisesti. Lehdistäkin saa lukea vain sosiaali- ja terveystyöpuolen liian suurista kustannuksista. Toisaalta hoitotyössä asiakas kaskunta antaa voimia ja auttaa jaksamaan. Kun työskentelee iäkkäiden parissa, niin tuntee itsensä nuoreksi. Välillä saakin asiakkailta kommenttia: ”Ai sä oot vielä niin nuori!” Perhepäivähoitajat puolestaan kokivat iän tuoneen ongelmia siinä, ettei aina pysy vilkkaiden ja vauhdikkaiden lasten perässä. Eräs vastaajista koki, ettei tiedä riit-

tävästi nyky-yhteiskunnasta ja tietoteknisestä maailmasta, jotta osaisi keskustella niistä asioista lasten kanssa.

6.1.3 Ajatuksia työhyvinvointipalveluista

”Mitä ne työhyvinvointipalvelut sit on? Mitä se työhyvinvointi sit on? Niin, mitä se oikeen on?” Hoitotyötä tekevät haastateltavat totesivat työhyvinvointipalveluiden olevan Aslak-kuntoutusta, muuta kuntoutusta, virkistystoimintaa sekä erilaisia työnantajan keinoja tukea liikuntamahdollisuuksissa. Työhyvinvointipalveluiden avulla pyritään kannustamaan työssä jaksamisessa. Haastateltaville tarjottiin työnantajan puolelta avustusta kaupungin kuntosalien ja liikuntapaikkojen palveluiden käytöstä. Aikaisemmin tarjolla oli ollut ilmaisia liikuntapalveluita, mutta enää tarjotaan vain alennusta hinnoista, joten tilanne on mennyt huonommaksi. Hankalaksi haastateltavat kokivat nettivarausjärjestelmän. Vuorotyötä tekevällä ei ole mahdollisuutta ottaa jatkuvaa vuoroa ja kun työvuoroista ei tiedä etukäteen, niin tilaisuuden tullessa paikat ovat jo täynnä. Haastateltavat kokivat, että liikuntavuorojen varaamisesta tulee henkistä stressiä ja paineita, joten palveluita ei ole tullut käytettyä. Ammattiliiton kautta on myös tarjolla liikuntapalveluita.

Työhyvinvointi oli JHL:n jäsenten mielestä työntekijän fyysisestä ja henkisestä hyvinvoinnista huolehtimista. Työhyvinvointipalveluiden koettiin olevan erilaisia työpaikan järjestämiä yhteisiä tapahtumia, fysioterapiaa, työnohjausta, hierontaa, hyvä työterveyttä ja erilaisia koulutuksia. Eräs vastaajista totesi, että positiivinen ja hyväkuntoinen henkilö jaksaa hoitaa työnsä hyvin ja on yhteiskunnalle edullinen. Hän totesi myös, että uskoo ennaltaehkäisevään terveydenhoitoon. Työilmapiirillä todettiin olevan suuri merkitys jaksamisen kannalta. Työhyvinvointi on sitä, että jaksaa virkeänä työssä, tuntee että saa työstä tyydytystä ja aamulla on mukava lähteä töhön.

Metallialan haastateltavat totesivat, että työhyvinvointia on hyvä ja viihtyisä työpaikka, jossa on hyvä työilmapiiri eikä kahtiajakoa esiinny. Hyvinvoivassa työpaikassa henkilöstö otetaan mukaan toimintaan ja heidän mielipiteitään kuunnellaan kun työasioita kehitetään ja suunnitellaan. Tällaisessa työpaikassa ymmärretään myös se

tosiasia, että työntekijä on oman työnsä paras asiantuntija. Työhyvinvointia on myös hyvä henkilöstöpolitiikka, työntekijöiden muistaminen ja erilaiset henkilökunnan etuudet. Metallialan työntekijöiden mielestä työn tekeminen ei saisi olla tuskaa. He pohtivat, että jos kokee mielekkyyttä ja iloa työssä, niin se vaikuttaa työn tulokseen ja laatuun. Avainasioita työhyvinvoinnissa ovat palautteen antaminen ja kiitos. Eräs vastaajista totesi, että: ”Joulun sai kinkkurahaa, se ol se kiitos.” Tärkeää olisi myös, että tehtaan johto jalkautuisi tehtaan puolelle. Aikaisempi johtaja oli käynyt kaksi kertaa vuodessa kierroksella tehtaan puolella ja se tuntui hienolta kun sai kerran puolella vuodessa edes ”sen kerran katsoa silmiin”.

Metallialan haastateltavat kokivat yleisesti työelämän ongelmaksi tiedottamisen ja sen ettei henkilöstölle jaeta tietoa. He totesivat, että työntekijää rassaa kun uutisista katsoo pörssiyrityksen tiedotteita ennen kuin kuulee asiasta omalta työpaikaltaan. ”Kuuluu sitä ja kuuluu tätä, jos kaikki olisi selvää niin ei olisi huhuja. Toinen voi sanoa ihan toisinpäin kuin toinen ja huhu lähtee vyörymään.” Hyvänä kokemuksena eräs haastatelluista kertoi onnistuneesta tiedottamisesta YT-neuvotteluissa, jolloin kaikki oli sujunut asiallisesti ja hyvin. Näin sen pitää ollakin kun kerrotaan muutoksista työpaikkaa koskevissa asioissa. Kun tiedottaminen sujuu, niin sen huomaa ja työntekijä arvostaa sitä, että heitä arvostetaan. Eräs haastateltavista totesi, että on tuntunut aika inhottavalta kun ilmoitetaan osakkaiden optioista ja osingoista ja samalla vähennetään porukkaa YT-neuvottelujen jälkeen. Haastateltavat totesivat myös, että jos työilmapiiri on hyvä ja vuorovaikutus toimii niin työhön liittyvät asiat ja ongelmat hoituvat melkein itsestään.

Metallialan haastateltavat olivat sitä mieltä, että työelämän sisälle pitäisi saada kehitystä, jotta työntekijät jaksaisivat ”tehdä duunia” pidempään. Eräs haastateltavista totesi, että Saksassa työssä jaksamisen huomioiminen on pidemmällä. Työnkuvaa pitäisi muokata iän ja työkyvyn mukaan, eikä se saisi vaikuttaa palkkaa alentavasti. Viimeiset työvuodet ja niistä saatu palkka vaikuttavat eläkkeisiin. Erilaiset joustot ja saavutetun tulotason säilyminen olisivat eräänlainen palkkio pitkästä työsuhteesta ja työurasta. Nykyiset ratkaisut vaikuttavat rahallisesti eläkkeeseen. Haastateltavat olivat sitä mieltä, että olisivat valmiita jatkamaan työelämässä pidempään, jos työ mitoitettaisiin työntekijän työkyvyn mukaan ja ilman palkan alennusta.

6.1.4 Kokemuksia työhyvinvointipalveluista

Hoitotyötä tekevät haastateltavat kokivat, että erilaiset aktivointikampanjat työpaikoilla ovat olleet hyviä. Työpaikalla oli ollut myös kuntokampanja, jonka yhteydessä oli rasvaprosentin mittausta yms. Esimerkkinä hyvästä kuntokampanjasta haastateltavat kertoivat kampanjasta, jossa mitattiin omaa suorituskykyä ja päivittäistä liikumista. Tiedot purettiin tilastoiksi tietokoneelle. Kampanjassa oli hyvää se, että sen sai itse toteuttaa omassa työssään ja harrastuksissaan. Työnantajan kustannuksella haastateltavat olivat olleet kävelytesteissä ja kuntotesteissä. Haastateltavien mielestä oli mukava seurata oman kunnan kehitystä ja haastaa itsensä tulevina vuosina parempaan tulokseen, se on eräänlaista kilpailuhenkeä itsensä kanssa. Myös syömiseen ja ruokailutottumuksiin liittyvää tietoa on tullut. Aslak kuntoutuksen jälkeen työnantaja ei ole välttämättä seurannut tuloksia vaikka olisi pitänyt. Joku kävelytesti on saattanut olla, mutta tuloksiin ei yleensä sen kummemmin ole kiinnitetty huomiota.

Hoitotyötä tekevillä on ollut työpaikallaan mahdollisuus tarvittaessa työnohjaukseen. Haastateltavat olivat olleet työnohjauksessa sen jälkeen kun työilmapiirissä oli havaittu ongelmia. Ulkopuolinen työnohjaaja oli käynyt läpi asioita ja ristiriidat oli saatu selvitettyä työnohjauksen avulla. Eräällä haastateltavista oli myös kokemusta työnohjauksesta, josta ei ollut apua. Ulkopuolisen työnohjaajan lähdettyä oli selän takana alkanut jupina ja mutina, mutta hänen ollessaan paikalla asioista ei puhuttu kasvokkain. Jotain kaavakkeita työpaikoilla oli täytetty työssä jaksamiseen liittyen, mutta haastateltavat kokivat, ettei niillä ole ollut merkitystä. Kyselyt eivät myöskään ole välttämättä tuoneet mitään muutoksia tullessaan. Kuntoutuksessa oli haastateltavien mukaan ollut hyviä työhyvinvointiin liittyviä juttuja.

Metallialan työntekijöillä oli aikaisemmin ollut paljon henkilöstöetuuksia ja erilaista kerhotoimintaa. Edut kuitenkin poistettiin kun tuli lama. Henkilöstöetuja oppi arvostamaan ja niiden arvon huomasi ainakin siinä vaiheessa kun ne poistettiin. Myöhemmin etuuksia tuli uudestaan kuten esimerkiksi kulttuurisetelit, mutta nekin poistettiin tappiollisen tilinpäätöksen jälkeen. Haastateltavien mielestä on väärin kun henkilöstöeduista säästetään, se on väärää säästämistä. Työnantajan pitäisi ymmärtää, että henkilöstöön ja henkilöstön työhyvinvointiin satsaaminen tulee takaisin vähentyneinä sairauspoissaoloina ja vaihtuvuutena. Eräs haastateltavista totesi, että henki-

löstön vaihtuvuus maksaa yllättävän paljon ja on suuri riski yritykselle. Haastateltavat olivat sitä mieltä, että työntekijät kyllä antavat työpanoksensa kun huomaavat, että heistä välitetään.

Kokemusta hoitoalan haastateltavilla oli Aslak-kuntoutuksesta, yksilöllisestä työkykyä ylläpitävästä kuntoutuksesta, työterveyshuollon TYK -kuntoutuksesta sekä liiton kautta saadusta kuntoutuksesta. Haastateltavat kokivat kaikenlaisen kuntoutuksen olleen hyvää. Heidän mielestään työkykyä ylläpitävä toiminta auttaa aina jaksamaan, siitä saa hyvää mieltä ja sitä arvostetaan. Haastateltavat kokivat, että olivat kuntoutuksen aikana innostuneet liikkumaan ja motivoituneet tekemään myös kotona itselleen sopivia liikuntamuotoja. Myös eräillä JHL:n jäsenillä oli kokemusta KELA:n kuntoutuksista ja liiton järjestämästä kuntoremonttilomasta, joiden todettiin olevan onnistuneita kokemuksia. Muutaman päivän työbreikki silloin tällöin, aikaa liikkumiselle ja samankaltaisten kavereiden tapaaminen auttaa jaksamaan.

6.1.5 Toiveita työhyvinvointipalveluista

Haastateltavat olivat sitä mieltä, että olisi hyvä jos kuntoutusta olisi tarjolla kaikille. Haastateltavien mielestä kuntoutusta ja työhyvinvointia tukevaa palvelua tulisi enemmän tarjota sellaisille jotka ovat vielä terveitä. Eräs haastateltavista oli ollut Aslak kuntoutuksessa ja saanut psykologilta kommenttia, että ”on heppoisin perustein valtion kustantamassa kalliissa kuntoutuksessa”, koska oli niin terve. Haastateltavat pohtivatkin sitä miksei kuntoutusta suunnata enemmän niille jotka ovat työssä ja jaksavat vielä puurtaa. Kuntoutus ja työkykyä ylläpitävä toiminta ennaltaehkäisisi sairauksia ja auttaisi jaksamaan omassa työssään paremmin. Haastateltavat kokivat kuntoutuksen eräänlaisena palkintona, jota osaa arvostaa. Liiton kautta on mahdollisuus mennä omakustanteisiin kuntoutuksiin, mutta haastattelijoiden mielestä työnantaja voisi enemmän satsata ennaltaehkäisevästi ikääntyvien työntekijöiden kuntoutukseen. Myös JHL:n jäsenet totesivat, että itse pitää hankkia ja kustantaa omia työhyvinvointipalveluita, että jaksaa työssä. Toiveissa olikin, että työnantaja kustantaisi ikääntyville työntekijöille jotain hyvinvointipalveluita, esimerkiksi hierontaa tai jotain muuta terapiaa.

Metallialan haastateltavat olivat sitä mieltä, että työterveyshuoltoon pitäisi satsata, jotta työntekijät jaksaisivat pidempään työelämässä. Esimerkiksi fysioterapeutin palveluita voisi tarjota enemmän työajalla. Fysioterapeuttien ammattitaitoa voisi hyödyntää enemmän ergonomiakartoituksissa ja sopivia työasentoja etsittäessä. Metallialan haastateltavat totesivat, että tehtaassa on ollut työnkiertoa ja se on lisännyt työviihtyvyyttä. Työnkierto on myös asia jota pitää ajatella muulta kuin taloudelliselta kannalta, koska se tuo mukanaan työviihtyvyyttä. Työkierroissa ja muissakin joustoissa pitäisi kuitenkin ottaa henkilö yksilönä huomioon, kaikille ei sovi samat ratkaisut. Työelämän pelisääntöihin tulisi saada iän huomioiminen ja sen mukanaan tuoma mahdollisuus kevyempien töiden tekemiseen.

Hieronnat ja kasvohoidot ovat hoitoalan haastateltavien mielestä ihanaa hemmotte-
lua, jota osaa arvostaa. Hieronta toisi hyvää mieltä ja rentouttaisi. Hyvä mieli ja keventynyt olo heijastuisivat myös työhön. Haastateltavat olivat sitä mieltä, että työnantaja voisi tarjota hierontaa vaikka automaattisesti tietyn ikäisille työntekijöille. Haastateltavat olivat kuulleet, että työnantajan puolesta tarjotaan joillakin työpaikoilla yli 55-vuotiaille erilaisia palveluita. Jos ennaltaehkäistäisiin ja tarjottaisiin palveluita, niin se varmasti auttaisi jaksamaan paremmin työssä ja vaikuttaisi omaan henkiseen jaksamiseen.

JHL:n jäsenet kokivat, että työkykyisyyden ylläpitämiseksi voitaisiin järjestää erilaisia, vaikka ihan säännöllisiäkkin liikuntaryhmiä ja virkistäytymisiltoja. Toiveissa oli myös joku maksuton hyvinvointipalvelu työnantajan toimesta. Lyhyet ammatilliset koulutukset ja kuntoutukset kiinnostivat myös vastanneita. Ammattitutkinnon suorittaminen oli antanut eräälle vastaajista paljon intoa ja aktiivisuutta omaan työhön. Koulutusten todettiin auttavan uudistumisessa ja siihen, ettei liiaksi urautuisi työhön-
sä ja sen rutiineihin. Vastaajat myös miettivät, että ikääntyville työntekijöille voisi työnantaja tarjota ylimääräisiä vapaapäiviä, päivittäisen työajan lyhentämistä tai pidennettyä lomaa. Työkuormituksen vähentämistä toivottiin ja toiveissa oli myös se, että edes joskus kyseltäisiin työssäjaksamisesta. Osa-aikaeläke koettiin myös keinona työssä jaksamisen ja työkykyisyyden ylläpitämiseksi. Perhepäivähoitajan työajat koettiin hankaliksi ja niistä johtuen kaikki hoidot ja harrastukset on mahdollista sopia vasta iltaan klo 17.30 jälkeen. Hyvät elämäntavat koettiin työkykyisyyden ja työssä

jaksamisen avainasioiksi. Työnantajan ja työntekijän välistä yhteistyötä voitaisiin lisätä ja joustot voisivat olla molemminpuolisia.

Työhyvinvointipalveluiden suhteen täytyy itse olla aktiivinen. Haastateltavat kokivatkin, ettei työhyvinvointipalveluita kukaan tarjoa, eikä palveluista tiedoteta. Esimerkiksi työterveyshuollossa markkinoidaan huonosti kuntoutusta ja muita palveluita. Aslak-kuntoutuksesta haastateltavat olivat ottaneet itse selvää. Kun on päässyt kuntoutukseen ja jutellut asiasta enemmän, on selvinnyt, että ovathan siellä muutkin käyneet.

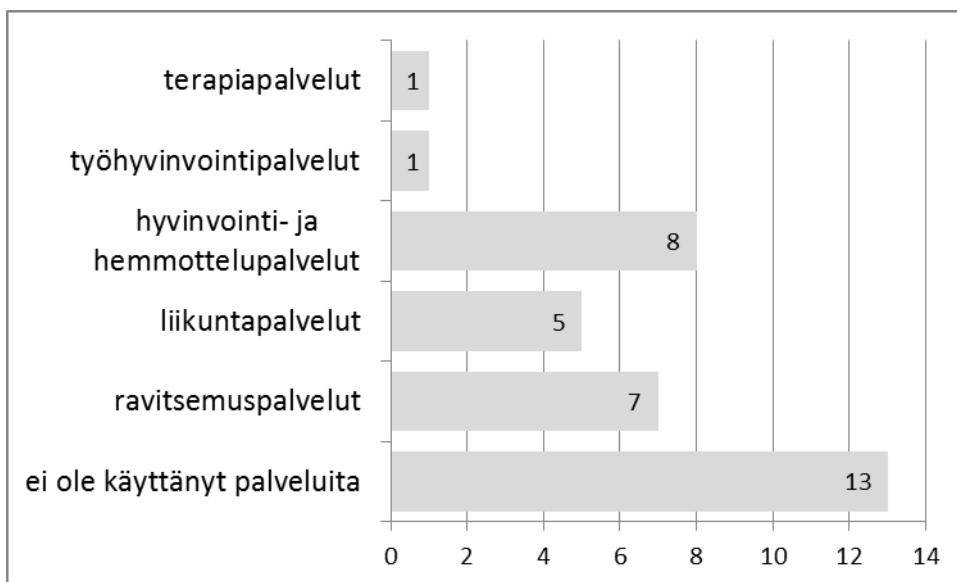
Superin jäsenten mielestä hyvä työhyvinvointipalvelu voisi olla sellainen jossa ensin mitataan kuntoa tms. ja tämän jälkeen paneudutaan niihin ”heikkoihin” osa-alueisiin. Haastateltavia kiinnosti myös iltapäivätilaisuus, jossa olisi joku hyvä luennoitsija: ei mitään kuntoilua tai terveys ja ravintotietoa, vaan elämäntilannetta ja viisauksia sekä henkisiä voimavaroja. Kiinnostusta oli myös tanssiterapiaan, jossa olisi mahdollisuus tanssia vaikka kantria. Tärkeimpänä osa-alueena työhyvinvoinnissa haastateltavat kokivat kuitenkin fyysisen kuntoutuksen, koska fyysinen kunto on tärkeää oman jaksamisen kannalta. Haastateltavat olivat valmiita lähtemään vaikka heti kuntoutukseen, jos vain saisivat siihen mahdollisuuden. Kaikista työkykyä ylläpitävistä jutuista saa paljon irti. Työhyvinvointia tukevat tapahtumat piristävät ja niitä osaa arvostaa.

Työnantajalla ei välttämättä ole mahdollisuutta kustantaa palveluja, mutta toisaalta osa haastateltavista oli valmis myös itse maksamaan ja aloittamaan uusia harrastuksia sekä työkykyä ylläpitävää toimintaa. Haastateltavat olivat miettineet jo tulevaisuutta ja eläkeikää ja pohtivat, että harrastukset ovat eräänlaisena siltana eläkkeelle jäämiselle. Vastaajat miettivät sitä, että harrastusten kautta saisi varmasti eläkeikään tekemistä ja sisältöä.

6.2 Palvelukyselyn tulokset

Palvelukyselyyn vastasi 22 henkilöä, joista nuorin oli 55 -vuotias ja vanhin 64 vuotta. Keski-ikä vastanneilla oli 59. Vastanneista 20 oli naisia ja 2 miestä. 13 kyselyyn vastanneista ei ollut koskaan käyttänyt Poukanvillen palveluita. Loput vastanneista

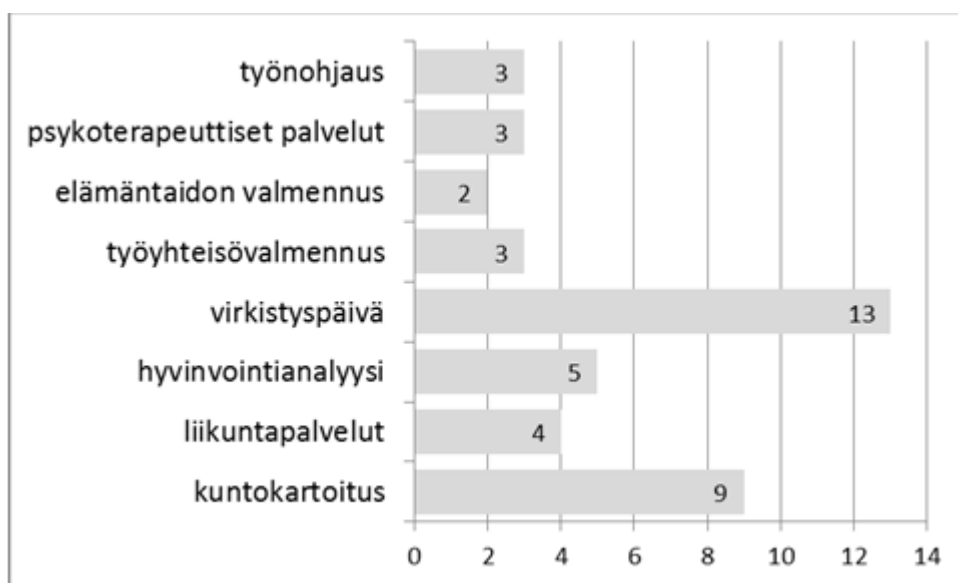
olivat käyttäneet pääasiassa hyvinvointi- ja hemmottelupalveluita (8 henkilöä) sekä ravitsemuspalveluita (7 henkilöä). Viisi vastanneista oli käyttänyt liikuntapalveluita ja yksi vastanneista oli ollut käyttänyt Poukanvillen työhyvinvointipalveluita tai terapiapalveluita (Kuvio 3).



Kuvio 3. Poukanvillen palveluiden käyttö.

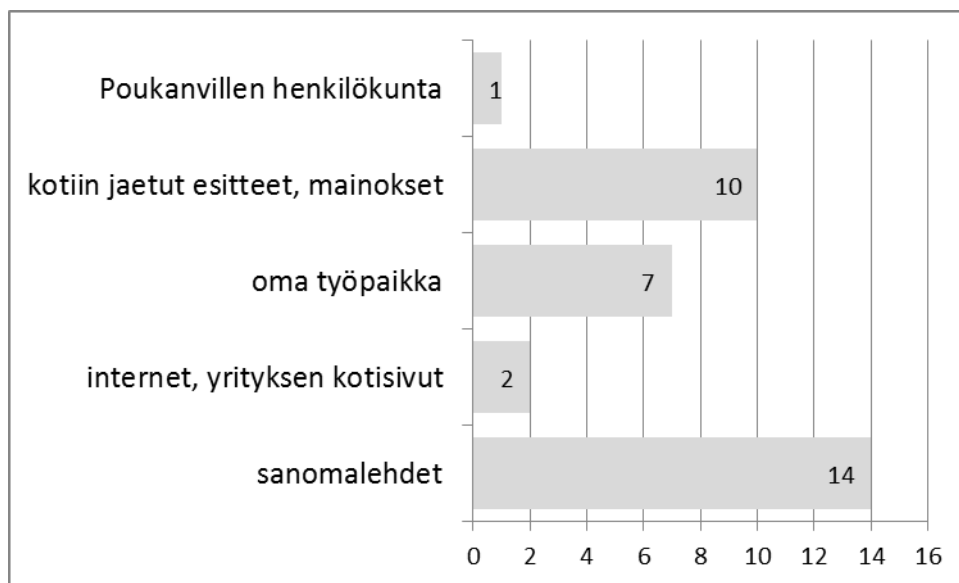
Vastanneet, jotka eivät olleet käyttäneet Poukanvillen palveluita, eivät osanneet ottaa kantaa mielikuvaan Poukanvillistä ja sen tarjoamista palveluista. Monet vastaajat totesivat, etteivät oikein osaa sanoa, koska eivät tiedä Poukanvillistä ja sen palveluista mitään. Useimmat vastanneista tiesivät Veljeskodin, mutta uudet Poukanvillen tuottamat hyvinvointipalvelut olivat vieraampia. Palveluita käyttäneet ja Poukanvillen tutustuneet kehuivat Poukanvillen monipuolista tarjontaa, miellyttävää henkilökuntaa, iloista ilmapiiriä ja hyvää ruokaa. Heidän keskuudessaan oli palveluista positiivinen kuva. Poukanvilleä pidettiin monipuolisena, hyvän palvelun talona, joka on täynnä jokaiselle jotakin, aina ruuasta hyvinvointiin ja hemmotteluun asti. Lisäksi Poukanvillen todettiin olevan siisti, viihtyisä, miellyttävä ja erinomainen. Hintatason tosin todettiin olevan nousussa. Työhyvinvointipalveluita käyttänyt vastaaja totesi olleensa tyytyväinen tyhy-päivään. Eräs vastaajista oli kyselyn loppuun todennut, että: ”Hyvää työtä nyt jo teette!”

Poukanvillen työhyvinvointipalveluiden tarjonnasta virkistyspäivät kiinnostivat kolmeatoista kyselyyn vastanneista. Yhdeksän kyselyyn vastanneista oli kiinnostunut kuntokartoituksesta. Viisi vastanneista oli kiinnostunut hyvinvointianalyysistä ja neljää kiinnosti liikuntapalvelut. Muut Poukanvillen tarjoamat työhyvinvointipalvelut kuten työyhteisövalmennus, elämäntaidon valmennus, psykoterapeuttiset palvelut, työnohjaus ja työyhteisön kehittäminen kiinnostivat kahta tai kolmea vastanneista. Lisäksi eräs vastaajista toivoi tanssiterapiaa Poukanvillen tulevaisuuden palveluvalikoimaan ja eräs vastaajista toivoi hyvinvointipalveluiden jatkuvuutta (Kuvio 4).



Kuvio 4. Toiveet Poukanvillen työhyvinvointipalveluiden tulevaisuuden tarjonnasta.

Markkinointikanavana parhaiten asiakasryhmän tavoittaa sanomalehtien avulla. Vastanneista 14 oli sitä mieltä, että sanomalehdet ovat hyvä markkinointikanava Poukanvillen työhyvinvointipalveluita markkinoitaessa. Vastanneista puolet oli sitä mieltä, että heidät tavoitetaan kotiin jaettujen esitteiden ja mainosten avulla. Kolmannes totesi oman työpaikan olevan hyvä markkinointikanava. Lisäksi kaksi vastanneista totesi internetin ja yrityksen kotisivujen olevan sopiva markkinointikanava ja eräs vastaajista toivoi markkinointia Poukanvillen henkilökunnalta (Kuvio 5).



Kuvio 5. Poukanvillen työhyvinvointipalveluiden markkinointikanava.

6.3 Tutkimustulosten pohdintaa

Yli 55-vuotiaiden ajatukset omasta elämäntilanteestaan tuntuivat vaihtelevan hieman terveyden, eläkeiän läheisyyden ja työssä koetun kuormittavuuden mukaan. Kaikki vastanneet olivat pohtineet tulevaisuutta ja itselleen sopivinta ikää eläkkeelle jäämiselle. Eläkkeelle työntäviä tekijöitä olivat terveyteen liittyvät ongelmat, työn fyysinen tai psyykinen raskaus sekä työelämän työntekijöihin kohdistamat kasvaneet vaatimukset. Kolmas ikä tuntui houkuttelevalta, koska haastateltavat toivoivat pitkän työuran jälkeen saavansa aikaa itselleen. Haaveena haastateltavilla oli se, että he saisivat kiireettä ja terveinä nauttia elämästä, harrastaa ja antaa aikaa perheelle sekä lastenlapsille. Toisaalta eläkkeelle jääminen myös hieman mietitytti ja pelotti. Eläkkeelle jääminen on iso muutos elämässä ja tutut arjen rutiinit jäävät kokonaan pois. Haastateltavat totesivat, että eläkkeelle jäädessä ei pidä jäädä neljän seinän sisälle, vaan täytyy keksiä itselle jotain sosiaalista toimintaa ja sisältöä arkeen.

Osalle haastateltavista työ ja työssäolo antoivat suuren sisällön elämään. He kokivat saavansa työstään iloa ja sosiaalisia kontakteja. He olivatkin sitä mieltä, että aikovat pysyä työelämässä mahdollisimman pitkään. Osa jatkoi työelämässä, koska sitä kautta oli mahdollisuus saada eläkettä suuremmaksi. Joillekin taas taloudellisesti vakaa tilanne oli yksi syy sille, että on valmis jäämään eläkkeelle. Haastateltavat kokivat

tehneensä oman osuutensa työelämässä ja olivat sitä mieltä, että ovat valmiita antamaan nuoremmille ja työttömille mahdollisuuden tehdä töitä. Haastateltavat kokivat osa-aikaeläkkeet ja muut yhteiskunnan tarjoamat joustot pääasiassa huonoiksi. He olivat sitä mieltä, että joustavat ratkaisut työuran loppuvaiheessa vaikuttavat liaksi eläkeajan tulotasoon. Tällaisenaan harva on valmis käyttämään yhteiskunnan tukemia joustomahdollisuuksia. Osa haastateltavista olisi kyllä ollut valmis työskentelemään pidempäänkin, jos työelämä joustaisi siten, ettei tulotaso työuran loppuvaiheessa tai eläkkeellä laskisi. Moni haastateltavista kuitenkin totesi, ettei ole millään keinoin valmis jatkamaan työtä henkilökohtaisen eläkeiän jälkeen.

Työelämältä ja omalta työpaikaltaan haastateltavat toivoivat lisää jouston mahdollisuuksia. He olivat sitä mieltä, että työaika muuttamalla, työkuormaa vähentämällä tai rahallisten kannustimien avulla saataisiin ikääntyneet työntekijät pysymään työelämässä pidempään. Työnantajalta toivottiinkin enemmän yksilöllistä toimintakyvyn perustuvaa työnkuvan määrittelyä. He toivoivat, että ikääntyneitä työntekijöitä ja ikääntymisen mukanaan tuomia toimintakyvyn muutoksia huomioitaisiin ja niitä pyrittäisiin myös ennaltaehkäisemään. Työnantajan ennaltaehkäisevät työhyvinvoinnin toimenpiteet olivat vastaajien mielestä sellaisia toimenpiteitä, joiden avulla saataisiin työelämän laadullista sisältöä paremmaksi. Työntekijöiden fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin sekä työilmapiirin ylläpitämisen todettiin olevan tärkeitä asioita, joihin työnantajan pitäisi satsata. Ikäohjelmia ei haastateltavien työpaikoilla ollut, mutta tulosten perusteella näyttäisi siltä, että yli 55-vuotiaille olisi perusteltua pohtia senioritoimintaa ja erilaisia henkilöstöetuksia. Haastateltavien toiveissa olivat mm. erilaiset fyysiset hoidot tai hieronnat sekä fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin liittyvät kuntokampanjat.

Työhyvinvoinnin haastateltavat käsittivät työntekijöiden fyysisestä ja psyykkisestä hyvinvoinnista huolehtimiseksi ja viihtyisäksi työilmapiiriksi. Työhyvinvointipalvelut he mielsivät työnantajan erilaisiksi keinoiksi pitää yllä työntekijöidensä työssä jaksamista. Virkistystoiminta, tyhy-päivät, työterveyshuolto, kuntoutukset, fyysiset hoidot ja hieronta, erilaiset henkilöstöetuuudet sekä toimiva henkilöstöhallinto olivat asioita, joiden todettiin olevan työhyvinvointia ylläpitävää toimintaa. Haastateltavat olivat sisäistäneet kattavasti työhyvinvoinnin laajan alueen ja osa haastateltavis-

ta näki myös sen miten työhyvinvointi vaikuttaa yrityksen tulokseen ja toisaalta myös koko yhteiskuntaan.

Haastateltavat pohtivat, että kuntoutusta ja työkykyä ylläpitävää toimintaa pitäisi tarjota enemmän vielä terveille työntekijöille. He kokivat, että pitäisi pyrkiä ennaltaehkäisevään toimintaan, jotta saataisiin työntekijöitä pysymään työssään pidempään hyväkuntoisina. Haastateltavien mielestä avainasemassa työhyvinvoinnissa ovat työnantaja ja työterveyshuolto. Haastateltavat kuitenkin totesivat, että jokaisen on itse pidettävä huolta itsestään ja omasta jaksamisestaan.

Yhteenvetona voidaan todeta, että hyvä työhyvinvointipalvelu pitää haastateltujen mielestä sisällään erilaisia osa-alueita kaikilta työkykyyn ja työhyvinvointiin liittyviltä osa-alueilta. Fyysisen kunnon ylläpitämisen kannalta olisi tärkeää, että kuntoa mitattaisiin erilaisin keinoin pidemmällä aikavälillä. Aluksi tehtäisiin alkukartoitus ja yksilöllinen fyysistä kuntoa ylläpitävä ohjelma. Kunto-ohjelman tuottamia tuloksia seurattaisiin sitten sopivin väliajoin. Psykkiseen hyvinvointiin liittyen kaivattiin jonkinlaista elämänhallintaan ja henkisiin voimavaroihin liittyvää mukaansa tempaavaa luennoitsijaa. Poukanvillen palvelukyselyssä keskeisiksi työhyvinvointipalveluiksi nousivatkin virkistyspäivät, hyvinvointianalyysi ja liikuntapalvelut. Toisaalta nämä palvelut olivat vastaajille varmasti entuudestaan tutuimpia ja siksi kiinnostavimpia.

Tärkeää työhyvinvoinnin kannalta olisi, että mahdolliset palvelut tehtäisiin yhteistyössä työnantajan ja työterveyshuollon kanssa. Kyseisellä kokoonpanolla olisi ehkä mahdollisuus paremmin toteuttaa työpaikalla iän vaatimia muutoksia ja joustoja työajoissa tai työnkuvassa. Haastateltavat toivoivat työnantajalta ymmärrystä siihen miten työhyvinvointi tuo mukanaan parempaa ilmapiiriä ja jaksamista työssä, joten siihen pitäisi satsata enemmän. Kaiken kaikkiaan haastateltavat olivat tyytyväisiä kaikenlaiseen työkykyä ylläpitävään toimintaan, henkilöstöetuuksiin ja kuntoutuksiin, joissa olivat saaneet olla osallisina. He ymmärsivät työnantajien taloudelliset tavoitteet, mutta toivoivat, että tulokseen ja säästöihin pyritäisiin jotenkin muuten kuin säästämällä henkilökunnan jaksamisesta.

Poukanvillen työhyvinvointipalveluiden markkinoinnin kannalta tutkimuksesta tuli selkeästi esille se, että Poukanville oli monelle haastateltavalle vieras. Poukanvillen tarjoamista palveluista ei tiedetty juurikaan. Haastateltavat tiesivät, että Poukanville liittyy jotenkin Laitilan veljeskotiin ja palveluista tutuimpia olivat ruokapalvelut. Myös hyvinvointi- ja hemmottelupalveluista tiedettiin ja osa vastanneista oli myös kuullut liikuntamahdollisuuksista. Laitilalaiset tiesivät luonnollisesti Poukanvillen tarjonnasta jonkin verran, mutta työhyvinvointipalvelut olivat heillekin vielä vieraita. Naapurissa Uudessakaupungissa Poukanvillen tunnettavuus oli aika vähäistä ja lähinnä tiedettiin vain se, että Poukanville on Laitilassa ja jotenkin yhteydessä Laitilan Veljeskodin kanssa. Kun yritin sopia haastatteluja Poukanvilleen, huomasin myös, että haastateltavat eivät olleet kiinnostuneita lähtemään paikanpäälle vaan toivoivat haastattelun tapahtuvan ennemmin Uudessakaupungissa ja lähellä omaa työpaikkaa.

Olisikin varmasti järkevää miettiä sitä miten Poukanvilleä ja sen palveluita saataisiin markkinoitua lähikuntien asukkaille. Poukanvillessä käyneet ja heidän palveluitaan käyttäneet haastateltavat olivat olleet todella tyytyväisiä palveluihin. Haasteeksi muodostuu se, että miten saadaan asiakkaat löytämään tiensä Poukanvilleen. Yli 55-vuotiaille näyttäisivät parhaimpia markkinointikanavia olevan sanomalehdet, kotiin jaetut esitteet tai työpaikan kautta tuleva informaatio. Työhyvinvointipalvelut olivat palveluina toisaalta aika vieraita haastateltaville. Työhyvinvointi käsitteenä ymmärrettiin, mutta työhyvinvointipalveluista ei ollut kovin kattavaa tietoa ja toisaalta ne paljolti koettiin työnantajan tai työterveyshuollon tarjoamiksi palveluiksi. Siksi olisikin varmasti järkevintä pyrkiä markkinoimaan työhyvinvointipalveluita pääasiassa henkilöstöasioista vastaavien henkilöiden, työterveyshuollon, työsuojeluvaltuutettujen tai luottamusmiesten kautta. Ammattiliitot ovat myös yksi yhteistyötaho, jonka kautta voisi olla järkevää miettiä yhteistyötä.

Kunnat ovat tällä hetkellä paineiden alla ikääntyvien työntekijöiden määrän lisääntyessä, joten kuntien kanssa voisi olla järkevä miettiä yhteistyötä esimerkiksi jonkinlaisen senioritoiminnan muodossa. Yli 55-vuotiaille suunnatut työhyvinvointipalvelut voisivat olla eräänlaista eläkevalmennusta, jossa käytäisiin läpi iän mukanaan tuomia fyysisiä ja psyykkisiä asioita ja mietittäisiin niiden vaikutusta työelämään. Haastateltavien mielestä yhteistyö työpaikan kanssa on näissä asioissa tärkeää. Työyhteisön kehittämisen menetelmät olisivat varmasti hyviä keinoja joiden avulla olisi mahdolli-

suus vaikuttaa siihen, että työyhteisö on valmis ottamaan ikäjohtamisen osaksi henkilöstöstrategiaansa.

Poukanvillen kattava palvelutarjonta antaa mahdollisuuden tarjota monipuolisia palveluita ja tukea ikääntyneiden työntekijöiden työhyvinvointia. Tärkeää kuitenkin olisi, että palveluvalikoimasta tehtäisiin valmis palvelupaketti, joka olisi suunnattu yli 55-vuotiaille. Tällaista valmiiksi suunniteltua kokonaisuutta olisi helpompi lähteä markkinoimaan yrityksille, yhteisöille ja lähialueen kunnille. Malli voisi olla sellainen, että se olisi muokattavissa työyhteisön toiveiden ja tarpeiden mukaiseksi. Kuitenkin tietty selkeä sisältö, palvelun kesto ja palveluun liittyvät osapalvelut olisi pyrittävä suunnittelemaan ja tuotteistamaan ennen kuin palveluita on järkevää markkinoida. Palvelupakettia suunniteltaessa tulisi huomioida kohderyhmän ja markkinoinnin lisäksi myös se, että Poukanvillasta löytyy tarvittavat henkilöstöresurssit ja tilat palvelupaketin toteuttamiseksi.

7 YHTEENVETO, PÄÄTELMÄT JA SUOSITUKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia Laitilan Terveyskodin Hyvinvointikeskus Poukanvillen markkina-alueen yli 55-vuotiaiden ikääntyneiden henkilöiden ajatuksia heidän omasta elämänvaiheestaan, ikääntymisestä, työkyvystä ja eläkkeelle jäämisestä. Tarkoituksena oli tutkia ikäryhmän toiveita ja ajatuksia siitä miten ja minkälaisin konkreettisoin keinoin ikääntyvien työntekijöiden työssä jatkamista voitaisiin tukea. Opinnäytetyön tarkoituksena oli myös tutkia miten Poukanvillen työhyvinvointipalveluja voisi kehittää vastaamaan paremmin yli 55-vuotiaiden asiakkaiden tarpeita.

Teoreettisessa osassa ensimmäisessä pääluvussa käsiteltiin työhyvinvointipalveluita osana muita palveluita ja hyvinvointipalveluita. Lisäksi käytiin hieman läpi palveluiden markkinoinnin teoriaa. Työhyvinvoinnin teoriaa esiteltiin teoriaosuudessa yleisellä tasolla ja työkyvyn näkökulmasta. Työhyvinvointipalveluiden pääluvussa esiteltiin myös erilaisia työhyvinvointipalveluita ja Poukanvillen palvelutarjontaa. Toinen pääluku teoreettisessa osassa käsitteli elämää viimeisinä työvuosina ja eläkeiän alku-

vaiheessa. Samassa yhteydessä käytiin läpi erilaisia ikäkäsityksiä, väestörakenteen muutosta, työikäisen väestön ikääntymistä ja mielikuvia ikääntyneistä työntekijöistä. Näiden lisäksi toinen pääluku syventyi yli 55-vuotiaiden työntekijöiden elämänvaiheeseen, ajatuksiin työelämästä ja eläkkeelle jäämisestä.

Teemahaastatteluina ja avoimena kyselynä toteutetun tutkimuksen teemoina olivat teoriaosuudessakin käsitellyt aihealueet, eli elämää viimeisinä työvuosina ja työhyvinvointipalvelut. Taustatieto- ja palvelukysely antoi kvantitatiivista tietoa haastatelluista saadun kvalitatiivisen tiedon tueksi. Tutkimuksesta saadut tulokset tukivat teoriaosuudessa käsiteltyjä asioita. Yli 55-vuotiaat eivät näyttäneet olevan valmiita jatkamaan työssä eläkeiän jälkeen. Työelämän koventuneet vaatimukset, työn henkinen ja fyysinen raskaus ja oma terveydentila vaikuttivat haastateltavien päätökseen eläkkeelle jäämisestä. Toisaalta myös tuleva eläkeikä koettiin houkuttelevana ja kiireettömänä omana aikana. Haastateltavat kokivat erilaiset rahalliset kannusteet ja joustot sopiviksi keinoiksi ikääntyvien työntekijöiden loppu-uran työhyvinvoinnin tukemiseksi. He olivat kuitenkin sitä mieltä, etteivät yhteiskunnan keinot tällaisenaan houkuttele jatkamaan töissä pidempään. Työpaikalta toivottiin iän huomioimista työnkuvassa, työajoissa ja henkilöstöetuuksissa. Lisäksi työpaikalta toivottiin yksilöllisiä ratkaisuja sekä joustoja ikääntyvien ihmisten työkyky huomioiden.

Työhyvinvointipalveluita toivottiin sekä fyysiseltä, että psyykkiseltä työhyvinvoinnin osa-alueelta. Työhyvinvointipalveluissa korostui työnantajan ja työterveyshuollon mukana olemisen tärkeys. Kaikenlainen työhyvinvointia ylläpitävä toiminta koettiin hyväksi ja tervetulleeksi ja sen todettiin olevan kannattavaa sekä yksilölle, työpaikalle, että yhteiskunnalle. Poukanvillen palvelut olivat vastaajille melko vieraita ja Poukanvillen työhyvinvointipalveluista kiinnostavimpia olivat virkistyspäivät, hyvinvointianalyysi ja liikuntapalvelut. Mielikuva Poukanvillestä oli kuitenkin positiivinen. Markkinointikanavana ikääntyvät työntekijät tavoittaa parhaiten sanomalehtien, kotiin jaettujen esitteiden ja työpaikkojen kautta.

Mielestäni Poukanvillen olisi keskityttävä yrityksen ja sen tarjoamien palveluiden markkinointiin. Etenkin työhyvinvointipalvelut olivat tutkimukseen osallistuneille vielä melko vieraita, mutta myös muiden palveluiden osalta kannattaisi markkinointia lisätä. Tutkimuksen perusteella voidaan myös olettaa, että yli 55-vuotiaille suun-

natuille työhyvinvointipalveluille olisi tarvetta. Poukanvillen työhyvinvointipalveluiden kannalta voisi olla järkevää suunnitella, toteuttaa ja tuottaa palvelupaketti, joka olisi suunnattu yli 55-vuotiaille ikääntyneille työntekijöille. Tuotteistettua palvelupakettia voisi lähteä markkinoimaan alueen kunnille, yrityksiin ja yhteisöihin. Tämä tutkimus vahvistaa mielestäni sitä tosiasiaa, että ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista tulisi tukea ennaltaehkäisevästi ja osana yrityksen henkilöstöstrategiaa.

Tutkimuksen tulokset antavat hyvän käsityksen yli 55-vuotiaiden elämäntilanteesta ja työhyvinvointipalveluiden tarpeesta alueella. Tutkimukseen osallistuneiden ajatukset olivat samansuuntaisia kuin aikaisemmissakin vastaavissa tutkimuksissa. Tutkimuksesta saadut tulokset ovat hyödynnettävissä myös muissa veljeskodeissa mahdollisuutena laajentaa palvelutarjontaa ikääntyneiden työntekijöiden työhyvinvointipalveluihin. Mielestäni viitekehys soveltui hyvin tutkimuksen rungoksi. Se yhdisti tutkimuksen teoria- ja empiriaosan, sekä tavoitteet ja tutkimusongelman. Jatkotutkimuksen aiheeksi ehdotan yli 55-vuotiaille suunnatun työhyvinvointipalvelun kehittämistä ja tuotteistamista. Palvelu olisi hyvä suunnitella tässä tutkimuksessa saatujen tietojen perusteella. Toisena jatkotutkimuksen aiheena esille nousi senioritoiminnan ja ikääntyvien työntekijöiden työhyvinvoinnin kehittäminen alueen työpaikoilla.

LÄHTEET

Airila, A., Kauppinen, K. & Eskola K. 2007. Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä –tutkimus hoito-, opetus- ja pelastusalalla. 2007. Helsinki: Frenckellin kirjapaino Oy.

Airo, J., Rantanen, J. & Salmela T. 2008. Oma ura, paras ura. Helsinki: Talentum Media Oy.

Bonsdorff, M. 2009. Intentions of Early Retirement and Continuing to Work among Middle-aged and Older Employees. Jyväskylä studies in business and economics 83. Jyväskylä: University library of Jyväskylä.

European Commission. 2008. The 2009 Ageing Report: Underlying Assumptions and Projection Methodologies for the EU-27 Member States (2007-2060). Joint Report prepared by the European Commission (DG ECFIN) and the Economic Policy Committee (AWG). Luxembourg: European Communities.

Grönroos, C. 2010. Palvelujen johtaminen ja markkinointi. Juva: WS Bookwell Oy.

Halme, P. 2005. Eri-ikäisyys ja ikäjohtaminen -Diskursiivinen tutkimus. EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies Vol. 10, No. 2 (2005), s 31-40. Viitattu 20.09.2010. http://ejbo.jyu.fi/pdf/ejbo_vol10_no2_pages_31-40.pdf

Heiskanen, M. 2008. Johtamisen vaikutus varhaiseläkkeen harkitsemiseen. Tutkimus kunta-alan työntekijöistä. Sosiaalipolitiikan pro gradu-tutkielma. Helsingin Yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Helsinki. Viitattu 23.09.2010. http://www.keva.fi/Table_pict/cid2/Info_txt/id4461/heiskanen_gradu.pdf

Hiltunen, M., Karjalainen, T., Mannio, L., Pättiniemi, P., Pötry, J., Savolainen, A., Tainio, J., Tirkkonen, T. & Välke, R. 2007. Hyvinvointiyrittäjän liiketoimintaopas. Ammatinharjoittajasta yrittäjäksi. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Horppu, R. 2007. Keskusteluja työssä jatkamisesta. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 32. KESTO-toimintaohjelma. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hovila, H. & Okkonen, J. 2006. Kokemus organisaation voimavaraksi. eBRC Reports 32. Tampere: Tampere University of Technology (TUT) and University of Tampere (UTA).

Ilmarinen, J. 2005. Pitkää työuraa. Ikääntyminen ja työelämänlaatu Euroopan unionissa. Työterveyslaitos, sosiaali- ja terveysministeriö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Ilmarinen, J., Lähteenmäkin, S. & Huuhtanen, P. 2003. Kyvyistä kiinni. Ikäjohtaminen yritysstrategiana. Helsinki: Talentum.

Jalava, J., Roine S., Hassinen, R. & Pensola, T. 2007. Hyvistä käytännöistä lupaaviin tuloksiin. Selvitys 55-69 -vuotiaiden toiminta- ja työkyvyn edistämiseen keskittyneistä hankkeista ja hyvistä käytännöistä. Kuntoutussäätiön työselosteita 34/2007. Helsinki: Kuntoutussäätiö.

Julkunen, R. & Pärnänen, A. 2005. Uusi ikäsopimus. Jyväskylä: Minerva Kustannus Oy.

Julkunen, R. 2003. Kuusikymmentä ja työssä. Jyväskylä: Kopijyvä Oy.

Karisto, A. 2004. Mitä on kolmas ikä. Vitattu 3.10.2010.

http://www.stkl.fi/jarjestojohto_karisto.html

Kauhanen, J. 2007. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: HSOY Oppimateriaalit Oy.

Kautto, M. Parjanne, M-L. 2004. Väestön ikärakenteen muutos ja siihen varautuminen. Tulevaisuusselonteon liiteraportti 1. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 29/2004. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.

Kelan www-sivut. Viitattu 04.11.2010. <http://www.kela.fi/>

Kunnossa 2010. Laitilan Terveyskodin asiakaslehti nro 1/2010.

Kuntaliitto 2010. Väestöllinen huoltosuhde 1950-2050. Graafeja ja teemakarttoja huoltosuhteen kehityksestä. Viitattu 04.10.2010.

http://www.kunnat.net/k_peruslistasivu.asp?path=1;29;374;36984;148786;150318;163339

Laine, V., Sinko P. & Vihriälä, V. 2009. Ikääntymisraportti. Kokonaisarvio ikääntymisen vaikutuksista ja varautumisen riittävydestä. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 1/2009. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. Viitattu 23.09.2010.

<http://www.vnk.fi/julkaisukansio/2009/j01-ikaantymisraportti-j04-ageing-report/pdf/fi.pdf>

Levonen T. 2005. Täysillä eteenpäin! Suret ikäluokat uuden edessä. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Lämsä, A-M. & Uusitalo, O. 2009. Palvelujen markkinointi esimiestyön haasteena. Helsinki: Edita Prima Oy.

Lönnqvist, A., Jääskeläinen, A., Kujansivu, P., Käpylä, J., Laihonon, H., Sillanpää, V. & Vuolle, M. 2010. Palvelutuotannon mittaaminen johtamisen välineenä. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Mikkonen, A. 2009. Aslak on liian sporttinen. Talouselämä 8.6.2009. Viitattu 04.10.2010. <http://www.talouselama.fi/tyoelama/article296760.ece>

Muukkonen, H. 2009. Mielekäs työ pidentää työuraa. *Talouselämä* 26.3.2009. Viitattu 23.09.2010. <http://www.talouselama.fi/tyoelama/article261408.ece>

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Helsinki: WSOYpro.

Palomäki, L-M. & Tuominen, E. 2010. Työssä käyvät eläkeläiset – erot muihin työssä käyviin ja eläkkeellä oleviin. *Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita* 2010:4. Helsinki: Edita Prima Oy.

Pensola, T., Rinne, H., Kankainen, H. & Roine, S. Työikäiset ikääntyvät. 55-69-vuotiaiden terveys, toimintakyky, työkyky ja kuntoutustarve. *Kuntoutussäätiön tutkimuksia* 78/2008. Helsinki: Kuntoutussäätiö.

Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo A-L., Kandolin, I., Kauppinen, T., Ketola, R., Leino, T., Manninen, P., Miettinen, S., Reijula, K., Salminen, S., Toivanen, M., Tuomivaara, S., Vartiala, M., Venäläinen, S. & Viluksela, M. 2010. Työ ja terveys – haastattelu 2009. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 23.09.2010. http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/tyo_ja_terveys_haastattelututkimus_2009.pdf

Poukanvillen www-sivut. Viitattu 01.11.2010.

<http://www.poukanville.fi/www/index.php>

Simström, H. 2009. Tunneälytaidot ikäjohtamisessa. Esimiehen tunneälytaidot ja niiden tärkeys kuntahenkilöstön arvioimana. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.

Solatie, Jim. 2001. Focusryhmät. Kvalitatiiviset ryhmäkeskustelut strategisen markkinointitutkimuksen apuna. Helsinki: Mainostajien liitto.

Suomi, A. & Hakonen, I. 2008. Kuluerastä voimavaraksi. Sosiokulttuurinen puheenvuoro ikääntymiskysymyksiin. Juva: WS Bookwell Oy.

Suutarinen, M. & Vesterinen, P-L. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otava.

Säntti, H. 2010. Pidentäkää itse työuranne! *Talouselämä* 17.8.2010. Viitattu 23.09.2010. <http://www.talouselama.fi/uutiset/article488323.ece>

Tanhuanpää, A. 2010. Viimeisen iltahuudon kutsuessa on löydettävä uusia toimintamalleja. Laitilan Terveyskoti on loistavalla polulla. *Kaupunkilehti Uusirauma* 05.06.2010. Viitattu 20.09.2010.

http://www.ur.fi/scripts/edoris/edoris.dll?tem=lsearchart3&search_iddoc=2568355

Teppo, A. 2010. Ensimmäinen rauhanturvaajille suunnattu kuntoutus aloitetaan. *MTV3. Kotimaan uutiset* 29.11.2010. Viitattu 10.01.2011.

<http://www.mtv3.fi/uutiset/kotimaa.shtml/2010/11/1233356/ensimmainen-rauhanturvaajille-suunnattu-kuntoutus-aloitetaan>

Torkkeli, M., Salmi, P. Ojanen, V., Länkinen, H., Laaksolahti, A., Hänninen, S., & Hallikas, J. 2005. Asiantuntijapalvelujen johtamisen haasteet. Opas suunnittelu- ja konsultointiyrityksen liiketoiminta-osaamisen kehittämiseen. Tutkimusraportti 168. Tuotantotalouden osasto. Lappeenrannan teknillinen yliopisto. Lappeenranta: Aptual Oy.

Turun seudun kehittämiskeskuksen www-sivut. 2007. Poukanville voitti Innosuomi kilpailun. Sivu julkaistu 9.11.2007. Viitattu 25.10.2010.

<http://www.turku.fi/Public/default.aspx?contentid=79654&nodeid=8932>

Vaahio, E-L. 2006. Avaa ikälukot. Vapaudu johtamaan. Helsinki: Edita Prima Oy.

Vaahio, E-L. 2010. Tsemppiä viisikymppiset! Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Valkeanpää, E. 2006. Asiakasnäkökulma strategisen allianssin palvelukehitysprosessin alkuvaiheessa. Diplomityö. Helsinki: Helsinki University of Technology Department of Computer Science and Engineering. Information Networks

Varjo, P. 2008. Hyvinvointikeidas keskellä Laitilaa. Varsinais-Suomen Yrittäjä 06/2008. Viitattu 20.09.2010. <http://www.y-lehti.fi/arkisto/artikkeli/2305>

Viitala, R. 2009. Henkilöstön johtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

WinNovan www-sivut 2010. Laitilan terveyskoti palvelee. Viitattu 16.09.2010.

<http://www.winnova.fi/index.aspx>

Vuori, J. Toppinen-Tanner, S., Pylkkönen, M., Mutanen, P., Ristolainen, H., Larvi, T. & Nykänen, M. 2009. Työuran uurtaja -ryhmämenetelmän vaikutukset työssä jatkamiseen, uranhallintaan ja mielenterveyteen. Loppuraportti. Työeläkelaitos.

Ylikoski, T. 1999. Unohtuiko asiakas? Toinen, uudistettu painos. Keuruu: KY-Palvelu Oy.

Ylöstalo, P. & Jukka, P. 2009. Työolobarometri. Lokakuu 2009. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 34/2010. Edita Publishing Oy.

TEEMAHAASTATTELURUNKO**ELÄMÄÄ VIIMEISINÄ TYÖVUOSINA JA ELÄKEIÄN ALKUVAIHEESSA****1. Tulevaisuus, eläkkeelle siirtyminen**

- Minkälaisena näet elämäntilanteesi tulevaisuudessa (5, 10, 15 vuoden kuluttua)?
- Jos sinulla olisi mahdollisuus valita työn jatkamisen ja eläkkeelle siirtymisen välillä, mitä tekisit? (oma elämäntilanne, terveys, toimintakyky)
- Miten pitkään haluaisit jatkaa työelämässä? Mitkä ovat tärkeimmät syyt eläkkeelle siirtymiselle? Päätökseen vaikuttavat asiat, mitkä keino-ot pitäisivät työelämässä pidempään? (Joustojen vaikutus)

2. Ikääntyvä työssä

- Millainen on iän ja sen myötä karttuneen kokemuksen painoarvo työnteossa? Miten iän karttuminen vaikuttaa työntekoon?
- Miten koet työkykysi suhteessa työn asettamiin vaatimuksiin?
- Miten työpaikallasi huomioidaan ikääntyvät työntekijät (55–69-vuotiaat) ja heidän työhyvinvointinsa? (ikäohjelmat, työpaikan/esimiehen tuki, hiljainen tieto, mentorointi)

TYÖHYVINVOINTIPALVELUT**3. Ajatukset ja kokemukset**

- Mitä mielestäsi ovat työhyvinvointipalvelut?
- Mitä hyötyä työhyvinvointipalveluista on?
- Mitä/ millaista työkykyä ylläpitävää toimintaa sinulle on työpaikalta tarjottu?
- Omat kokemukset työhyvinvointipalveluista (mitä hyvää, mitä huonoa?)
- Minkälainen on mielestäsi onnistunut työhyvinvointipalvelu?

4. Työhyvinvointipalvelut 55–69 -vuotiaille

- Vastaako työkykyä ylläpitävä toiminta tarpeisiisi?
- Miten ikääntyvän työntekijän työkykyisyyttä ja työssä jaksamista voitaisiin mielestäsi ylläpitää ja edistää?



Laitilan Terveyskodin Hyvinvointikeskus

TAUSTATIEDOT JA PALVELUKYSELY

1. IKÄ _____
2. SUKUPUOLI _____
3. TOIMIALA _____

4. OLETKO KÄYTTÄNYT POUKANVILLEN PALVELUITA?

- en ole käyttänyt mitään palveluita
- ravitsemuspalveluita (esim. lounas, pitopalvelu)
- liikuntapalveluita (esim. liikuntaryhmät, kuntotestaus)
- hyvinvointi- ja hemmottelupalveluita (kosmetologi, aromaterapia, suolahuone)
- työhyvinvointipalveluita (esim. tyhypäivät, työyhteisövalmennus)
- terapiapalveluita (esim. toiminta- ja fysioterapia)
- muita palveluita, mitä? _____

5. MINKÄLAINEN MIELIKUVA SINULLA ON POUKANVILLESTÄ JA POUKANVILLEN PALVELUISTA?

6. MINKÄLAISIA TYÖHYVINVOINTIPALVELUITA TOIVOISIT POUKANVILLEN TARJOAVAN TULEVAISUUDESSA?

- kuntokartoitus elämäntaidon valmennus
- liikuntapalvelut psykoterapeuttiset palvelut
- hyvinvointianalyysi virkistyspäivä
- työnohjaus työyhteisövalmennus
- työyhteisön kehittäminen (Metal Age)
- muita palveluita, mitä? _____

7. MINKÄ KANAVAN/KANAVIEN KAUTTA TIETO POUKANVILLEN TYÖHYVINVOINTIPALVELUISTA TAVOITTAISI SINUT?

- sanomalehdet
- internet, yrityksen kotisivut
- oma työpaikka
- kotiin jaetut esitteet, mainokset
- palveluja tarjoavan yrityksen henkilökunta
- muu tiedotuskanava, mikä _____

KIITOS VASTAUKSESTASI