

Saimaan ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala, Lappeenranta
Sosiaalialan koulutusohjelma

Asta Holttinen ja Mia Ruottinen

Imatran kaupungin ikääntyneiden työntekijöiden näkemyksiä hyvinvoinnista ja sitä tukevista teki- jöistä

Tiivistelmä

Asta Holttinen ja Mia Ruottinen

Imatran kaupungin ikääntyneiden työntekijöiden näkemyksiä hyvinvoinnista ja sitä tukevista tekijöistä, 58 sivua, 3 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta

Sosiaalialan koulutusohjelma

Opinnäytetyö 2013

Ohjaajat: lehtori Helena Rautiainen, Saimaan ammattikorkeakoulu, erityisasiantuntija Heli Hätönen, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Helsinki

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Imatran kaupungin ikääntyneiden työntekijöiden näkemyksiä hyvinvoinnistaan ja sitä tukevista tekijöistä. Lisäksi tavoitteena oli tuoda esille työntekijöiden ajatuksia, toiveita ja kehittämissideoita toimenpiteistä, joilla työnantaja voi tukea ikääntyneen työntekijän hyvinvointia jäljellä olevien työssäolovuosien aikana onnistuneen eläkkeelle siirtymisen varmistamiseksi. Opinnäytetyömme perustui Imatran Mielenterveys- ja päihdeohjelman 2011–2015 toimenpidesuunnitelmaan.

Opinnäytetyö oli kvalitatiivinen tutkimus ja aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Haastattelut toteutettiin kahtena ryhmähaastatteluna. Haastateltavat olivat sosiaali- ja sivistystoimen sekä teknisen toimen henkilöstöä. Aineisto analysoitiin käyttämällä aineistolähtöistä sisällönanalyysia.

Tulosten mukaan hyvinvointia kuvailtiin laaja-alaiseksi, elämän eri osa-alueiden tasapainoiluksi ja subjektiiviseksi kokemustilaksi, johon liittyvät tunteet, kuten tyytyväisyys, onnellisuus sekä tunne oman elämän hallinnasta. Omaa hyvinvointia tukee, kun terveyden tila on kohdallaan, kotona asiat ovat kunnossa, elämässä on muutakin kuin työ sekä kykenee pitämään työn ja vapaan erillään. Koettiin, että tämän hetkinen elämän sisältö ja tasapainotila hyvinvoinnissa toimivat kantavana voimana tulevaisuudessakin.

Toivottiin työnantajan kiinnittävän enemmän huomiota työntekijän yksilölliseen kohtaamiseen. Työntekijät tarvitsevat tietoa jo käytössä olevista työhyvinvointia tukevista keinoista ja työnantajan toivottiin aktiivisemmin tarjoavan näitä mahdollisuuksia ja lähestyvän eläkeiän saavuttavaa työntekijää hyvissä ajoin. Tarvitaan tietoa eläkkeelle siirtymisen käytännön järjestelyistä sekä toivottiin tarjottavan fyysistä tai psyykkistä valmennusta eläkkeelle siirtymisen helpottamiseksi. Tärkeänä pidettiin, että työuran loppuvuosina satsataan enemmän kuntoutumismahdollisuuksiin ja helpotetaan niihin pääsemistä.

Työn tarkoituksena oli toimia alustavana selvitystyönä, herättää keskustelua sekä toimia tiedonlähteenä jatkotutkimuksille. Jatkotutkimuksena voisi olla määrällinen tutkimus, jolla selvitetään, millaista tietoa ja valmennusta tarvitaan eläkkeelle siirtymisvaiheesta. Toisena jatkotutkimuksena voisi olla vertaileva tutkimus jo eläkkeelle siirtyneiden työntekijöiden näkemyksistä, kuinka työnantaja olisi voinut tukea ja valmentaa työelämästä eläkkeelle siirtymisessä.

Asiasanat: ikä, ikääntyminen, ikääntyneet työntekijät, hyvinvointi

Abstract

Asta Holttinen and Mia Ruottinen

The views about wellbeing and its supporting factors among aging municipal employees of city of Imatra, 58 pages, 3 appendices

Saimaa University of Applied Sciences

Health Care and Social Services, Lappeenranta

Degree Programme in Social Services

Bachelor`s Thesis 2013

Instructors: Lecturer Helena Rautiainen, Saimaa University of Applied Sciences and Senior specialist Heli Hätönen, National Institute for Health and Welfare, Helsinki

The purpose of this thesis was to clarify the views of wellbeing and its supporting factors among aging municipal employees of city of Imatra. In addition, the aim was to bring out employee thoughts, hopes, and ideas for developing measures on how the employer could support wellbeing of employees during the last years of their work life in order to ensure successful retirement. Our study was based on the Imatra Mental Health and Substance Abuse Program for 2011-2015. The thesis was a qualitative study using thematic interview as the method. The interviews were conducted in two groups comprised of personnel of social, educational and technical services. The interviews were analyzed by using content analysis.

According to the results wellbeing was described as a broad issue. Wellbeing was seen as balance between different fields of life, and a subjective experience including emotions such as satisfaction, happiness and sense of control in life. One`s own wellbeing was seen supported by good state of health and domesticity, having more to life than just work as well as ability to separate work and free time. It was felt that the current content of the life and the equilibrium of wellbeing function as a driving force for future wellbeing as well.

It was hoped that the employer might pay more attention to encountering the employee as an individual. Employees needed information about existing means of supporting wellbeing at work, and they hoped the employer would take a more active role in providing these opportunities for approaching retirement age employees in good time. Moreover, information about the practical arrangements of retirement was needed and physical or mental preparation to make retirement easier was hoped for. It was considered important that the final years of an employee`s career was invested in with more rehabilitation opportunities, the access to which was hoped to become more facilitated as well.

The purpose of this thesis was to act as an introductory work, to stimulate discussion and to act as a source of information for further research. Further research might be quantitative in nature to determine what kind of information and training is needed about retirement. Another focus for further investigation could be a comparative study of retired employees`s views on how the employer would have been able to support and enable the transition from work to retirement.

Keywords: age, aging, aging employees, wellbeing

Sisältö

1 Johdanto	5
2 Taustaa	6
3 Ikä ja ikääntyminen	8
3.1 Ikämääritelmiä	8
3.2 Ikääntyminen elämänkulun ja työelämänkulun näkökulmasta	10
3.3 Ikääntyneet työelämässä	10
3.4 Kolmasikä ja hyvinvointi	14
4 Hyvinvointi.....	15
4.1 Hyvinvointiteorioita ja määritelmiä	16
4.2 Fyysinen hyvinvointi	19
4.3 Psyykinen hyvinvointi.....	23
4.4 Sosiaalinen hyvinvointi	26
4.5 Työhyvinvointi.....	27
5 Opinnäytetyön tavoitteet ja toteutus.....	30
5.1 Kohderyhmä ja tutkimusotteen valinta.....	32
5.2 Aineistonkeruumenetelmä	33
5.3 Haastateltavien valinta ja haastattelun kulku	34
5.4 Aineiston analysointi.....	36
5.5 Eettiset näkökohdat ja luotettavuus	37
6 Tutkimustulokset	40
6.1 Hyvinvointi-käsitteen määrittelyä	41
6.2 Omaa hyvinvointia tukevat tekijät	43
6.3 Hyvinvointia tukevat toimenpiteet ja niiden kehittämistarpeet työssä	51
7 Pohdinta.....	56
Lähteet	59

Liitteet

Liite 1 Saatekirje

Liite 2 Teemahaastattelurunko

Liite 3 Aineiston analysointivaiheen ryhmittely

1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä tavoitteena on selvittää Imatran kaupungin ikääntyneiden työntekijöiden omakohtaisia näkemyksiä hyvinvoinnista ja sitä tukevista tekijöistä. Lisäksi tavoitteena on tuoda esille työntekijöiden ajatuksia, toiveita ja kehittämideoita toimenpiteistä, joilla työnantaja voi tukea ikääntyneen työntekijän hyvinvointia jäljellä olevien työssäolovuosien aikana. Ikääntyneet määritellään Ikääntyvät työelämässä -komitean mukaan 55–65-vuotiaiksi.

Suomessa ikääntyvien määrä lisääntyy voimakkaasti tulevaisuudessa ja ihmisten elinikä pitenee. On tärkeää kehittää toimintamuotoja, joilla ikääntyvien hyvää elämää tuetaan. Imatran hyvinvointikuvauksessa 2010 on todettu, että ikääntyneiden työntekijöiden tarpeet tulee huomioida työelämää kehitettäessä sekä ennaltaehkäisevää toimintaa on kohdistettava työiästä eläkkeelle siirtymisen taitekohtaan. Ennaltaehkäisevä näkökulma ikääntyvien työntekijöiden jaksamiselle on taloudellinenkin ratkaisu, mutta etenkin työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta tärkeä yksilön omasta näkökulmasta. Tämä on myös yhtenä näkökulmana Imatran Mielenterveys- ja päihdeohjelman 2011–2015 toimenpidesuunnitelmassa, johon opinnäytetyömme perustuu.

Yleisesti hyvinvoinnin katsotaan muodostuvan: aineellisesta hyvinvoinnista, terveydestä ja sosiaalisista suhteista. Opinnäytetyössämme tarkastelemme fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia sekä työhyvinvointia. Pyrimme tarkastelemaan aihetta positiivisesta näkökulmasta tuoden esille niitä hyvinvointia tukevia tekijöitä, sitä virtaa, tarmokkuutta ja voimavaroja, joita työntekijät kokevat nyt elämässään.

Aihe kiinnostaa meitä, koska hyvinvointi liittyy kaikkien ihmisten jokapäiväiseen elämään ja sillä on suuri merkitys elämän kokemiselle. Tulevassa ammatissamme pystymme mahdollisesti vaikuttamaan ja edesauttamaan hyvinvointia tukevissa tekijöissä eri asiakasryhmien kanssa työskennellessämme. Opinnäytetyön avulla voimme syventää ja täydentää omaa ammatillista osaamistamme ihmisten kokeman hyvinvoinnin alueella. Lisäksi tutkimustyön prosessi kokonaisuudessaan on mielenkiintoinen.

2 Taustaa

Ikääntyminen ja ikääntyneet työntekijät ovat olleet Suomessa ajankohtainen keskustelun aihe jo muutamien vuosien ajan. Suomessa väestörakenteen vanheneminen tulee tapahtumaan muita EU:n maita nopeammin (Valtioneuvoston kanslia 2009). Ihmiset ikääntyvät ja vanhenevat entistä terveellisemmin ja nuorekkaammin (Kauppinen 2007, 13–18). Yhä suuremmalla osalla 65 vuotta täyttäneistä on hyvä toimintakyky ja he voivat halutessaan osallistua joko työmarkkinoille tai olla muuten aktiivisia kansalaisia (Valtioneuvoston kanslia 2009).

Ikääntyneiden määrän kasvu on merkki pitkän iän saavuttamisesta ihmiskunnan suurena saavutuksena. Se on myös merkki sosiaali- ja terveystalouden toimivuudesta ja tavoitteisiin pääsystä. Edelleen kuitenkin tarvitaan toimenpiteitä terveyden ja hyvinvoinnin tasa-arvon edistämiseksi. Terveiden ja toimintakykyisten vuosien määrä on noussut tärkeään asemaan, sillä kaikki ns. kolmasikäläiset (työn jättämisen ja varsinaisen vanhuuden välinen aika) eivät elä yhtä terveesti ja aktiivisesti. Joka kymmenennelle kasautuvat pienituloisuus, sairaudet, yksinäisyys ja tyytymättömyys elämään. (Vaarama & Ollila 2008, 116,130 - 134; Vaarama, Siljander, Luoma & Meriläinen. 2010, 126.)

Julkusen (2003, 227) mukaan, eläkkeellesiirtymisen kriisi on ikään kuin unohtunut, koska huomio on kiinnittynyt työurien pidentämiseen ja eläkehalujen torjumiseen. Ilmarinen (2005, 42) toteaa, että luopuminen työelämästä on elämänsä kulun merkittävimpiä siirtymiä ja siihen harvemmin on valmistauduttu kunnolla. Siirtymävaihe voi tuoda muutoksia liittyen mm. talouteen, elinkustannuksiin, asumiseen, terveyspalveluihin, toimintakykyyn, harrastuksiin, ystäviin ja ajankäyttöön. Lisäksi eläkkeelle siirtyminen voi merkitä institutionaaliseen vanhuuteen siirtymistä, jolloin se on stigman ja häpeän paikka (Julkunen 2003, 227). Muutoksiin valmistautuminen helpottaisi sopeutumaan uuteen tilanteeseen. Eläkkeelle siirtymisen tulisi olla turvallista. Eläkevalmennus voisi auttaa vaiheitaista tai osa-aikaista luopumista työstä ja samalla tasoittaisi elämänsä kulun muutosvaihetta. Työelämän verkostojen rinnalle tarvitaan vapaa-ajan verkostoja ehkäisemään putoamista yksinäisyyteen ja syrjäytymiseen. Ikääntyneiden työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukeminen työuran loppuun saakka on tärkeää, koska

investointi parempaan elämänlaatuun eläkeläisenä tehdään työiässä. (Ilmarinen 2005, 42 – 43.)

Jo perustuslaissa (731/1999) määritellään, että *julkisen vallan on turvattava, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään, jokaiselle riittävät sosiaali- ja terveyspalvelut ja edistettävä väestön terveyttä*. Kuntien tehtävänä on osaltaan valvoa perustuslaillisten oikeuksien toteutumista ja kuntalaissa (365/1995) on määritelty kunnan tehtäväksi pyrkiä edistämään asukkaidensa hyvinvointia ja kestävää kehitystä alueellaan. Myös sosiaali- ja terveyspolitiikan strategiassa 2012 on lähtökohtana parantaa ihmisten terveyttä ja toimintakykyä. Tärkeänä nähdään ennaltaehkäisevän työn merkitys ja ihmisten omatoimisuus terveytensä ja hyvinvointinsa ylläpitäjinä ja edistäjinä. Yhtenä painopistealueena on työelämän hyvinvointi. Tähän sisältyy mm. hyvien työolojen turvaaminen ja että, päävastuu on työpaikoilla, joiden tukena toimivat työsuojelu ja työterveyshuolto. Lisäksi huomiota tulee kiinnittää työntekijöiden henkiseen hyvinvointiin. (STM 2006a.) Sosiaali- ja terveysministeriön terveyden edistämisen laatusuosituksissa ilmenee, että väestön hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen nostetaan kaikissa kunnissa yhdeksi toiminnan painoalueeksi. Tällaisen terveyttä ja hyvinvointia edistävän toimintapolitiikan rakentamiseksi tarvitaan mm. hyvinvointistrategian tekemistä. (STM 2006b.)

Maakunnassamme on kuntien yhteinen Etelä-Karjalan hyvinvointistrategia, johon on kirjattu hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen tavoitteet. Hyvinvoinnin nykytilan kuvaamisen lähtökohtana on ollut kuntalainen ja hänen kokemuksensa hyvinvoinnista ja terveydestä (Eksote 2011). Jokaiselle kunnalle suositellaan myös hyvinvointikertomusten laadintaa (STM 2006b) ja Imatralla tehty Imatran hyvinvointikuvaus toimii osana tätä valtakunnallista suositusta. Imatran hyvinvointikuvaus tuo esille hyvinvointiin liittyvät tavoitteet ja seuraa Imatralaisten terveyttä ja siihen vaikuttavia tekijöitä (Imatran kaupunki 2011b).

Opinnäytetyömme perustuu Imatran Mielensterveys- ja päihdeohjelmaan 2011–2015. Ohjelman laadinnassa on hyödynnetty sekä kansallisia että alueellisia linjauksia ja ohjelmia, mm. maakunnallisen hyvinvointistrategian tavoitteita sekä paikallista tietoutta imatralaisten hyvinvoinnin tilasta. Mielensterveys- ja päihdeohjelman tavoitteena on lisätä imatralaisten hyvinvointia vähentämällä mielen-

terveyden ongelmista ja päihteiden käytöstä aiheutuvaa haittaa. Tavoitteiden saavuttamiseksi on toimenpiteitä kohdennettu yleisesti sekä ikäkaariajattelun mukaisesti eri ikäryhmille. Pääpaino on ennaltaehkäisevässä toiminnassa ja siinä, että tuetaan kuntalaisten omaa vastuuta omasta hyvinvoinnistaan. (Imatran kaupunki 2011a.) Opinnäytetyössämme mielenkiinto kohdistuu mielenterveys- ja päihdetyöohjelman mukaiseen työikäisiin suunnattuihin toimenpiteisiin. Tarkastelun kohteena on onnistuneen eläkkeelle siirtymisen tukeminen.

3 Ikä ja ikääntyminen

Arkikielessä ikään liittyviä käsitteitä ikääntyminen ja vanheneminen käytetään toistensa synonyymeinä. Niillä on kuitenkin eroa. Jokainen ikääntyy päivä kerrallaan, mutta kukin vanhenee omalla tavallaan ja omassa tahdissaan. Ikääntyminen voidaan määritellä siis ikävuosien kertymänä eli kalenteri-ikäenä ja vanheneminen yksilöllisenä vanhenemisprosessina. Tämä vanhenemisprosessi tekee ihmisistä sitä yksilöllisempiä mitä vanhemmiksi he tulevat. (Ilmarinen, Lähteenmäki & Huuhtanen 2003, 39 - 40.)

3.1 Ikämääritelmiä

Yleisin tapa on määritellä ikä kalenteri-ikäenä eli kronologisena ikänä, joka on elinajan mitta – syntymästä nykyhetkeen. Kalenteri-ian perusteella ihmiset voidaan luokitella erilaisiin ikäryhmiin. Myös monet lainsäädännölliset oikeudet, velvollisuudet ja etuudet määritellään kalenteri-ian perusteella, esimerkiksi opipivollisuus, täysi-ikäisyys ja eläkeikä. Ikää voidaan kuitenkin tarkastella muitakin näkökulmista. (Lundell, Tuominen, Hussi, Klemola, Lehto, Mäkinen, Oldenbourg, Saarelma-Thiel & Ilmarinen 2011, 27 - 34.) Laslettin (1996) mukaan ihmiselle voidaan erottaa viisi ikää: kronologinen, biologinen, sosiaalinen, subjektiivinen ja persoonallinen ikä (Vaahtio 2003).

Biologinen ikä liittyy kehoon liittyviin biologisiin muutoksiin, mm. kehon rakenteeseen, aistitoimintoihin, keskushermoston toimintaan ja fyysiseen sekä psyykkiseen toimintaan. Biologiseen ikään vaikuttavat perimä, elinympäristö ja elintavat. Terveellisten elämäntapojen noudattamisella, kuten riittävällä liikunnalla, levolla, unella ja oikealla ruokavaliolla voidaan vaikuttaa hidastavasti bio-

logisen iän vaikutuksiin ja ylläpitää hyvää fyysistä toimintakykyä. (Lundell ym. 2011, 29.)

Sosiaalinen ikä on sidoksissa aikaan ja paikkaan ja siihen kuuluvat ihmissuhteet, yhteiskunta, kulttuuri ja kulttuurissa vallitsevat rooliodotukset ja ikänormit. Ikänormit esimerkiksi määrittelevät, mikä on tiettyyn ikään soveltuvaa pukeutumista ja käyttäytymistä tai missä vaiheessa on sopiva ikä perustaa perhe tai jäädä vanhuuseläkkeelle. (Vaahtio 2003; Kärnä 2009; Lundell ym. 2011, 29.)

Sosiaaliseen ikään voidaan liittää myös työmarkkinaikä sekä yhdenikäisyyden kulttuuri. Vaahtion (2003) mukaan työmarkkinaikä perustuu työnantajien arviointiin kunkin työnhakijan sopivuudesta tarjolla olevaan työtehtävään. Yhdenikäisyyden kulttuurissa perinteiset ikänormit murenevat, nuoruuden ihannointi korostuu ja eri ikäryhmiin kuuluvien pukeutumis- ja elämäntyyliä alkavat muistuttaa toisiaan. Yksilön ikäidentiteetti määräytyy yhä useammin kalenteri-ikänsä sijasta elämäntyylin, kulutustottumusten ja harrastusten kautta. (Lundell ym. 2011, 32 - 34.) Kulttuuri-odotukset luovat myös ulkonäköpaineita (Julkunen 2003, 100 - 103). Ikääntymisen katsotaan leimaavan naisia kielteisemmin kuin miehiä. Miehillä sosiaalinen arvostus nousee usein iän myötä. (Lundell ym. 2011, 36.)

Subjektiiivisella iällä tarkoitetaan sitä, minkä ikäisenä yksilö kokee itsensä suhteessa kalenteri-ikänsä. Iän ja ikääntymisen hallinnan sanotaan olevan ihmisen omasta asenteesta kiinni. Itseään on myös vaikea kokea ikäisekseen. Koe-tun iän ja kalenteri-ikänsä välinen ero kasvaa ihmisen ikääntyessä eli ihminen kokee itsensä kalenteri-ikänsä nuoremmaksi, erityisesti keski-ikästä lähtien. Nuoremmaksi kokemisen on todettu olevan yhteydessä paremmaksi koettuun terveyteen ja elämäntyytyväisyyteen. (Julkunen 2003, 80 - 81; Kauppinen 2007.)

Persoonallisen iän määrittely perustuu siihen, miten ihminen kokee saavutaneensa henkilökohtaiset tavoitteensa elämässään. Laslett (1996) määrittelee persoonallisen iän jakautuvan ensimmäiseen, toiseen, kolmanteen ja neljänteen ikään eivätkä nämä iät ole samaistettavissa kronologisiin ikävuosiin. Ensimmäiseen ikään liittyy sosiaalistumisen aloittelu, toiseen ikään vastuunotto itsestään ja muista, kolmatta ikää kuvaa saavutusten täydellistyminen ja tyytyväisyys elämään ja neljäs ikä merkitsee riippuvuutta toisista. (Vaahtio 2003.)

3.2 Ikääntyminen elämäkulun ja työelämäkulun näkökulmasta

Ikääntymistä voidaan tarkastella myös elämäkulun ja työelämäkulun näkökulmasta. Perinteisesti elämäkulku on jaettu kalenteri-ian mukaan lapsuuteen, nuoruuteen, aikuisuuteen ja vanhuuteen. Elämäkulku on yksilöllistynyt ja yksilön tekemät ratkaisut korostuvat. Nykyään myös työelämäkulun vaiheet eli koulutuksen, työn ja eläkkeelle jäämisen ajoitukset ovat enemmän rinnakkaisia kuin peräkkäisiä elämänvaiheita työelämässä. Samanaikaisesti voi opiskella ja olla mukana työelämässä tai eläkeläinen voi siirtyä takaisin työelämään. (Lundell ym. 2011, 46 - 48.)

Siirtymän käsite liittyy ihmisen siirtymiseen yhdestä elämänvaiheesta toiseen. Siirtymävaihe on aina enemmän tai vähemmän muutostilanne ihmisen elämässä. (Lundell ym. 2011, 46 - 48.) Ilmarisen ym. (2003, 63) mukaan henkisen kasvun kannalta on olennaista se, kuinka henkilö kohtaa, kokee ja käsittelee siirtymävaiheen. Lundell ym. (2011, 46 - 49) toteavat, että siirtymävaiheen kokeminen riippuu yksilöllisistä tekijöistä, elämäntilanteesta, ympäristöstä ja yhteiskunnallisesta tilanteesta. Siirtymistä selviäminen voi aiheuttaa hyvinvointia tai pahoinvointia. Elämään kokonaisuudessaan vaikuttavia siirtymiä ovat esimerkiksi: opiskelijasta työntekijäksi, aviopuolisosta eronneeksi, terveestä vajaakuntoiseksi ja työntekijästä eläkeläiseksi. (mt.)

3.3 Ikääntyneet työelämässä

Työelämässä käytetään termejä ikääntyvät ja ikääntyneet työntekijät. Jaottelu perustuu ikääntyvät työelämässä -komitean (KOM 1996) mukaiseen määriteltyyn. Ikääntyviksi luokitellaan 45–54-vuotiaat ja ikääntyneisiin 55–65-vuotiaat. (Lundell ym. 2011, 28 - 29.) Jaottelua on kritisoitu, koska se perustuu kalenteri-ikäen, eikä huomioi yksilöllisiä eroja. Varsinkin vanhemmat ikäryhmät kokevat, että heidät leimataan yhtenäiseksi ryhmäksi. (Kauppinen 2007.) Ikääntyneet kokevat olevansa toisia samanikäisyydestä huolimatta (Julkunen 2003, 264).

Ikääntymiseen liitetään usein kielteisiä stereotyyppioita. Iän mukanaan tuoma fyysisen toimintakyvyn heikkeneminen nähdään menetyksenä. Ikääntymisen uskotaan johtavan sellaisten ominaisuuksien menettämiseen, joiden varaan identiteetti ja itsearvostus ovat rakentuneet. Kielteiseen suhtautumiseen vaikuttavat

myös yhteiskunnassa vallitsevat materiaalistien arvojen painottaminen ja nuoruuden palvonta. (Lundell ym. 2011, 35 - 36.) Myös Julkusen (2003, 258 - 262) tekemän tutkimuksen mukaan ikä nähtiin uhkana, jota vastaan tulee taistella. Työssä pysyminen kuvastaa periksiantamattomuutta iälle; työ pitää nuorena ja kiinni elämässä.

Nykyisessä ikäkeskustelussa pyritään ikääntymisen kielteiset stereotyypit kääntämään myönteisiksi. Vaikka ikääntyessä fyysinen kunto heikkenee, niin monet muut ihmisen ominaisuuksista vahvistuvat iän myötä. Tapahtuu henkistä kasvua, joka tarkoittaa elämänhallinnan kykyä ja kognitiivisen kapasiteetin käyttöä. Kokemuspääoman kautta kyky harkita, pohdiskella ja perustella asioita paranevat iän myötä. Henkisen kasvun lisäksi ikääntyneen vahvuuksia ovat korkea moraalitietoisuus, hiljainen tieto (kokemuseräinen oppiminen) ja oman minuuden vahvistuminen. (Ilmarinen ym. 2003, 51 - 55; Julkunen 2003, 178.) Ilmarinen ym. (2003, 56) mukaan ihmisenä kehittyminen on koko elämänaikainen prosessi, eikä kehittyminen pysähdy työelämästä luopumiseen, vaan jatkuu pitkälle kolmanteen ikään. Myös ihmisen oma suhtautuminen ikääntymiseen ja vanheneeseen vaikuttavat hänen sopeutumiseensa ja hyvinvointiinsa iän lisääntyessä (Lundell ym. 2011, 35).

Ikääntyneet työntekijät, eläkeiän nostaminen, työurien pidentäminen uran loppupäässä sekä työssä jaksaminen ovat esillä olevia aiheita yhteiskunnallisissa keskusteluissa. Työntekijän ikääntyminen tuo muutoksia työkykyyn ja samalla esiintyy työelämässä tarve saada ikääntyneet jatkamaan työssään pidempään. Työurien pidentämiseksi, viimeisimpien työssäolo vuosien työkyvyn säilymiseksi ja hyvän kolmannen iän ja eläkekyvyn takaamiseksi työelämä on kiinnittänyt huomiota hyvinvointia tukeviin tekijöihin ja kehittänyt erilaisia ikäjohtamisen ohjelmia, senioriohjelmia, mentorointia sekä keinoja hiljaisen tiedon jakamiseksi. (Airila, Kauppila & Eskola 2007; Manka 2011, 49 - 53; Lundell ym. 2011, 319 - 323.) Tutkimustyön tavoitteena on ollut, että tulevaisuuteen voidaan vaikuttaa hyvissä ajoin toteutetuilla toimenpiteillä. (Ilmarinen 2006, 377.)

Tarvitaan oikeaa asennetta, jotta työpaikoilla eri-ikäisyydestä on yhteistä hyötyä. Työyhteisöissä on kyettävä löytämään yhteinen sävel eri ikäryhmien välille. On hyvä oppia jakamaan työt eri ikäryhmien kesken ja yhteistyön on sujuttava

ikäerosta huolimatta. Ikääntyvien työyhteisön jäsenten työ- ja elämäkokemus, viisaus ja arvostelukyky auttavat oikein kanavoituna nuoria työntekijöitä. Työpaikkojen esimiesten tietämys erisukupolvista on tärkeää, koska heillä on vaikutusmahdollisuuksia työöloihin. (Ilmarinen 2005, 7 - 10, 35 - 36.) Myönteinen ikäasenne tarkoittaa, että ymmärretään iän myötä tapahtuvia muutoksia. Realistisesti täytyy hyväksyä myös kielteiset muutokset kuten työelämän kiivastahtisuus ja siinä mukana pysyminen. Ikääntyneen työntekijän kokemustieto ja viisaus estävät varaukselta työpaikan muutoksiin ryntäämisen. Työpaikoilla voidaan kuitenkin tehdä onnistuneita muutoksia, kun eri ikäryhmät ovat voineet osaltaan vaikuttaa uudistusten sisältöön ja toteutukseen. Ihminen oppii uusia asioita pitkälle eläkeikään saakka. Ikääntynyt työntekijä pystyy poimimaan työpaikan tietovirrasta sen merkityksellisimmän tiedon sekä tekemään nopeita päätöksiä ongelmien ratkaisussa nojaamalla kokemukseensa. (Ilmarinen 2005, 32, 86 - 87.)

Leipiintymistä pidetään usein ikääntyneiden ongelmana, kuitenkin tutkimusten mukaan työn imua koetaan eniten työuran alussa sekä eläkeiän lähestyessä. (Lundell ym. 2011, 238.) Jotta ikääntyneet pysyvät työelämässä, on työn houkuttelevuutta lisättävä. Työnantajille se tarkoittaa muutosten parempaa hallintaa sekä työelämän hyvinvoinnin vahvistamista ja työelämän tasa-arvon edistämistä. Työn ja muun elämän vaatimukset on sovittava yhteen. (Ilmarinen 2006, 18.) Ikääntyneen työntekijän hoivavastuu työuran loppupuolella saattaa lisätä halukkuutta vetäytyä eläkkeelle. Toisaalta hoivatehtävät voivat korostaa työelämään osallistumisen merkitystä. Voi olla, että työstä muodostuu entistä tärkeämpi positiivisen voimavaran lähde. (Forma 2004, 120.)

Ikääntyneen työntekijän voimavarat

Myönteinen suhde työhön vahvistaa voimavaroja; suhde muodostuu sekä omien tarpeiden, arvostusten ja odotusten että työelämästä kertyneiden kokemusten pohjalta. Hyvänä lähtökohtana voimavarojen kehittymiselle on, kun työ tuntuu mielekkäältä ja merkitykselliseltä sekä työntekijä on sitoutunut työnsä tavoitteisiin ja on kiinnostunut työnsä tuloksista. Kun ponnistelu tuottaa onnistumisen, luotto omaan voimavaraan vahvistuu. Lisäksi työtyytyväisyys vähentää kokemusta oman työkyvyn rajoittuneisuudesta. (Lundell ym. 2011, 233 - 234.)

Työkykyä ajatellen työntekijän voimavaroja muodostavat terveys ja toimintakyky, koulutus ja osaaminen sekä arvot ja asenteet (Ilmarinen 2006, 79). Työstä tulevia voimavaroja on mahdollista saada esimiehen antamasta sosiaalisesta tuesta sekä työyhteisön tuesta, innovatiivisesta työpaikan ilmapiiristä, työn hallittavuudesta ja vaikuttamisen mahdollisuudesta (Manka 2011, 72). Ihmisen voimavarat muuttuvat iän myötä, joten työkykyyn vaikuttavat tekijät muuttuvat jatkuvasti. Tuottavuus ei ole iästä kiinni, vaan siihen tarvitaan töiden järkevää organisointia sekä työmenetelmien valintaa työntekijöiden kykyjen mukaan. Ikääntyvien työkyvyn ylläpitämisen keinot kohdistuvat lähinnä työjärjestelyihin ja ikääntyvien voimavaroihin, kuten tehtäväkuvien muuttamiseen, työaikajärjestelyihin, liikuntaan sekä kuntoutukseen. (Ilmarinen 2005, 28 - 30.) Työkyvyn osatekijöihin vaikuttaminen on helpompaa kuin yrittää saada muutosta itse työkykyyn. Huono työkyky ei tarkoita huonoa työntekijää, vaan syynä voi olla esimerkiksi henkilön voimavaroihin nähden väärin mitoitettu työ. (Ilmarinen 2006, 82, 90.)

Ikääntyneelle työntekijälle on kokemuksen arvostaminen hyvin tärkeää. Arvostuksen tunne vähentää turhautumisen tunnetta ja parantaa työn laatua. Pitkän työuran aikana karttuneen osaamisen hyödyntäminen on keskeisessä asemassa työn mielekkyyden kannalta. (Paasivaara 2009, 15; Lundell ym. 2011, 190.) Ikääntyneet työntekijät arvostavat työssään mahdollisuutta käyttää taitojaan monipuolisesti, tunnustusta, joustavia työaikoja sekä työn jatkuvuutta (Takala, Karisalmi & Tuominen 2010, 25).

Työkykyyn vaikuttaa työntekijän ympärillä oleva elämä; perhe, sukulaiset, ystävät ja tuttavat (Ilmarinen 2006, 81). Työn ja muun elämän välinen tasapaino rakentaa myönteistä suhdetta työhön elämän kaikissa eri vaiheissa. Kun työtä ei tehdä muun elämän kustannuksella, voimavaroja riittää vapaa-aikaan ja ihmissuhteisiin, joista ihminen voi ammentaa voimia työhönsä. (Lundell ym. 2011, 234.) Aulangon (2004) mukaan, ihminen, jolla ei ole muuta elämää kuin työ, voi tuntea itsensä petetyksi myöhemmin elämässään.

Ikääntyneille on kertynyt monenlaista osaamista, heillä on myös paljon kokemukseen pohjautuvaa hiljaista tietoa, osaamista käytännön työn hoitamiseen. Pitkän työkokemuksen myötä karttunut vankka ammatillinen osaaminen vähen-

tää psyykkistä kuormitusta ja auttaa jaksamaan. (Lundell ym. 2011, 63.) Hiljainen tieto on asiantuntijuuden keskeinen elementti, tyypillistä on kokonaisvaltaisuus ja intuitioon perustuva päätöksenteko. Kokemusta pidetään ikääntyneille työntekijöille tyypillisenä voimavarana. Mitä enemmän on kertynyt kokemusta, sitä suurempi osuus hänen osaamisestaan perustuu hiljaiseen tietämykseen. Se on työntekijälle itselleen sekä organisaatiolle merkityksellistä. Kokemusten jakaminen luo pohjaa jaetulle asiantuntijuudelle ja yhteisölliselle oppimiselle. Pyyteetön halu toimia muiden hyväksi korostuu keski-iässä, jolloin henkilökohtaisten saavutusten sijasta suunnataan omia voimavaroja yhteisön hyvinvoinnin edistämiseksi ja tyypillistä on muun muassa huoli seuraavista sukupolvista. Mahdollisuus käyttää omia vahvuuksiaan muiden hyväksi antaa uudenlaista merkityksellisyyttä elämään ja työhön. (Lundell ym. 2011, 187 - 189, 259.)

3.4 Kolmasikä ja hyvinvointi

Kolmannella iällä tarkoitetaan työiän ja varsinaisen vanhuuden väliin jäävää elämänvaihetta. Tämä ajanjakso nähdään vapauksien elämänvaiheena, vapautena palkkatyöstä eli ollaan eläkeläisiä. Lisäksi yleensä on vielä vapaus toimeentulohuolista säännöllisen eläkkeen ansiosta. Tämän elämänvaiheen aikana on mahdollisuuksia itsensä toteuttamiseen, silloin saatetaan olla hyvinkin toimeliaita. (Haarni 2010, 9.) Kansainvälisesti korostetaan pitkän iän saavuttamista ihmiskunnan suurena saavutuksena, mutta Suomessa asia aiheuttaa enemmän huolta kansantalouden kestävydestä ja hoitomenojen kasvusta (Vaarama & Ollila 2008, 116).

Kolmannen iän näkökulma on tärkeä, sillä se vahvistaa ikääntyvien ihmisten omaa toimijuutta. Ikääntyneiden työkykyä ja työhyvinvointia kannattaa tukea ja edistää työuran loppuun saakka, koska työelämän viimeisillä vuosilla on merkitystä eläkeläisen arkeen. Silloin turvataan parempi elämänlaatu kolmannessa iässä. (Ilmarinen 2005, 20.) Usein kolmanteen elämään kuuluu lasten sekä mahdollisesti lastenlasten auttamista, erilaisia harrastuksia ja ystävien tapamista, matkailua sekä kulttuurierintoja että juhlia, aivan erilaista mihin on totuttu omien vanhempien elämässä. Osallistuville eläkeikäisille kolmasikä tarjoaa elämänlaatua sekä hyvän vanhenemisen väyliä, tapoja ja käytäntöjä. Näkemys osallistumisen hyödyllisyydestä ja tarpeellisuudesta sen hauskuuden ohella ker-

too, että osallistuminen on yksi eläkeiän selviytymiskeino ja – väline. Sen avulla arki järjestyy mielekkääksi, samalla ylläpidetään omaa hyvinvointia, koska suojaudutaan vanhenemisessa nähdyiltä tai koetuilta uhkilta. Osallistuminen tuo elämänhallintaa, ja aktiivisuus nähdään vastakohtana kielteisesti leimatulle vanhenemiselle. (Haarni 2010, 30, 163 - 164.)

Kolmasikäisille on kertynyt työssäolo vuosien aikana varallisuutta, joka nuorilta aikuisilta vielä puuttuu. Yli 60-vuotiaiden kulutuskin on vähäisempää kuin nuoremmilla sukupolvilla. Stressaantuneisuus on kolmasikäisillä yleisempää kuin nuoremmilla. Vaarama ja Ollila pohtivat vaikuttaako nuoruutta ihannoiva kulttuuri etenkin ikääntyvien naisten tapaan suhtautua vanhenemiseen ja mahdolliseen hoivataakaksi muuttumiseen. (Vaarama & Ollila 2008, 130 - 134.) Kulttuurin ja yhteiskunnan vanhuskielteinen ilmapiiri näkyy iäkkäiden omassa suhtautumisessakin. Samanikäiset kilvoittelevat, kuka on ikäisekseen nuori, terve ja hyväkuntoinen. (Haarni 2010, 12.)

Sosiaaliset suhteet ystäviin ja sukulaisiin ovat hyvin kiinteitä ja toisten auttaminen on aktiivista. Kolmasikäiset ovat monin tavoin tuottavia kansalaisia ja heidän läheisapuna antamansa voimavarat ovat inhimillisesti sekä taloudellisesti merkittäviä. Suomalaiset kolmasikäiset elävätkin hyvää elämää ja tulokset vahvistavat, että uudet vanhuspolvet ovat entistä terveempiä, vauraampia ja aktiivisempia. Hyvinvointipolitiikan tavoite on, että yhä useampi voisi kohdata vanhuutensa entistä terveempänä ja hyvinvoivana. (Vaarama & Ollila 2008, 130 - 134.) Kolmannen iän kulttuuria voi pitää yhtenä yhteiskunnallisena voimavarana, sillä siinä vaalitaan mielenrauhaa ja lempeää elämäntapaa, fysiologisestikin tärkeää. Liiallista kiirettä, stressiä tai uupumusta vältetään terveyttä ja hyvinvointia ajatellen – nautitaan elämästä ja sen mukana tuomasta elämänlaadusta. (Haarni 2010, 165.)

4 Hyvinvointi

Hyvinvointi on kautta aikojen kiinnostanut ihmistä. On pohdittu millaista on hyvä elämä, mistä tekijöistä hyvinvointi koostuu, mikä tekee ihmisen onnelliseksi tai miten hyvinvointiin voidaan vaikuttaa. Filosofit ja psykologit ovat painottaneet eri asioita. Erilaisten painotusten takia myös hyvinvoinnin määritelmät ja hyvinvoin-

tia mittaavat keinot vaihtelevat. (Ojanen 2009, 16 - 17; Raijas 2008; STM 2007.) Hyvinvointi on laaja, moniulotteinen ja ajassa muuttuva käsite, jota voidaan tarkastella objektiivisten eli mitattavissa olevien tekijöiden tai subjektiivisten eli ihmisten omaan arvioon perustuvien käsitysten, arvostusten ja tuntemuksien kautta. Pääsääntöisesti hyvinvoinnin on katsottu muodostuvan aineellisesta hyvinvoinnista, terveydestä ja sosiaalisista suhteista. (Raijas 2008; STM 2007.) Laajemmassa merkityksessä hyvinvoinnin käsite kattaa kaiken sen, mikä on hyvää elämää yksilölle (Mattila 2009a).

4.1 Hyvinvointiteorioita ja määritelmiä

Antiikin ajan filosofien mielestä hyvä elämä oli eudaimonia eli hyvää elämää, iloa ja itsensä toteuttamista. Koulukunnilla oli kuitenkin eriäviä käsityksiä eudaimoniasta. Sokrateen mielestä kriittinen itsetutkiskelu teki elämästä elämisen arvoisen. Epikuroalaisuuden mukaan elämän tarkoituksena oli saavuttaa onnellinen elämä mielihyvän kokemisen kautta. Stoaalaisuudessa eudaimonia tarkoitti hyveiden mukaista toimintaa. Aristoteleen mukaan nautinnollisinta oli elää elämä järkeään käyttäen. Päämääränä oli elää onnellinen elämä, jossa edesauttoi perhe-elämä, taloudellinen vauraus, terveys ja ruumiilliset nautinnot. Oleellista oli, että luonteen hyveet toteutuivat ja asioiden keskinäiset suhteet löytyivät. (Aulanko 2004, 176 - 183; Mattila 2009a; Mattila 2009b.)

Haybron (2008) mukaan, filosofian näkökulmasta on erotettavissa hyvinvoinnin ymmärtämiseksi viisi lähestymistapaa. Hedonististen teorioiden mukaan hyvinvointi on nautintoa, miellyttävät kokemukset voittavat epämiellyttävät. Halujen tyydytys -teorian mukaan halujen tyydyttyminen on hyvinvointia. Ihmiselle on parasta kaikki ne hyvät asiat, joista hän välittää ja joita hän etsii elämässään. Aidossa onnellisuus-teoriassa hyvinvointi on subjektiivista onnellisuutta, johon sisältyy tyytyväisyys ja positiiviset tunteet omaa elämää kohtaan. Eudaimonistiset teoriat viittaavat antiikin aikaisiin teorioihin. Hyvinvointi tarkoittaa itsensä toteuttamista. Listateorioissa hyvinvointia voidaan kuvata listaamalla hyviä asioita, joita hyvinvoinnin saavuttaminen vaatii. (Mattila 2009a.)

Erilaisten tarpeiden tyydyttämistä on pidetty keskeisenä tekijänä ihmisten kokemassa hyvinvoinnissa. Tarpeet voidaan jakaa Maslowin tarvehierarkian mu-

kaan: fysiologisiin (perustarpeet; ruoka, juoma, ja lämpö), turvallisuuteen, liittymiseen (lähimmäisen rakkaus ja yhteisöllisyys), arvostukseen ja itsensä toteuttamiseen. Ihminen pyrkii tyydyttämään tarpeet hierarkkisessa järjestyksessä, lähtien ensin alemman tason tarpeista (perustarpeet) kohti korkeamman tason tarpeita. Myöhemmin tarvehierarkiaa on täydennetty myös tarpeella tietää, ymmärtää ja kokea mielekkyyttä. (Allardt 1976, 41; Hämäläinen 2006, 14; Ojanen 2009, 18 – 19.)

Myös Allardt'n hyvinvointiteoriassa viitekehyksenä ovat ihmisten keskeiset tarpeet ja niiden tyydyttäminen. Hyvinvoinnissa on kolme eri ulottuvuutta: elintason (having) osatekijät ilmaisevat sen, mitä kaikki ihmiset tarvitsevat. Yhteisyys-suhteet (loving) kuvastavat suhdetta muihin ihmisiin ja itsensä toteuttamisen (being) muodot puolestaan kuvastavat arvonantoa, tekemistä ja vaikuttamista yhteiskunnassa. (Allardt 1976, 37 - 49.)

Psykologiassa hyvinvointi jaetaan kuuteen ulottuvuuteen: itsensä hyväksymiseen, elämän tarkoitukseen, henkilökohtaiseen kasvuun, ympäristön hallintaan, autonomiaan ja myönteisiin suhteisiin toisten kanssa. Psykologisen näkökulman mukaan hyvää elämää ei määrittele kielteisten tunteiden puute, vaan se, miten haasteet hallitaan, miten niihin reagoidaan ja miten ne ylitetään. Hyvää elämää ei myöskään saavuteta pakenemalla elämän kielteisiä puolia, vaan ne tulee aktiivisesti kohdata. Ihmisen hyvinvoinnissa on kyse kahden todellisuuden yhdistämisestä: tuskan ja mielihyvän. (Ryff & Singer 2006, 285 - 288.)

STM:n (2007) mukaan hyvinvointi koostuu mm. terveydestä, toimeentulosta, asumisesta, puhtaasta ympäristöstä, turvallisuudesta, itsensä toteuttamisesta ja läheisistä ihmissuhteista. Ihmiset kohtaavat elämänsä aikana pitkälti samoja sekä hyvinvointia uhkaavia että suojaavia tekijöitä. Hyvinvointiin vaikuttavat tekijät vaihtelevat myös ihmisen elämänkaaren mukaan. Lapsena hyvinvointiin vaikuttavat vanhempien huolenpito, turvallisuus ja muut turvalliset ihmissuhteet sekä leikki. Nuoren aikuisen elämässä hyvinvointia määrittelevät itsensä toteuttaminen, kaverisuhteet ja uudet kokemukset. Vanhemmuuden myötä lasten hyvinvoinnin huolehtiminen, mielekäs työ ja tekeminen sekä toimeentulon turvaaminen ovat ensisijaisia hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Ikääntyessä hyvinvoinnille on pitkälti tärkeitä samat tekijät kuin muillakin ikäryhmillä, mutta tekijöiden

merkitys vaihtelee ikääntymisen eri vaiheissa ja toimintakyky sekä itsenäinen selviytyminen nousevat keskeisiksi hyvinvoinnin osatekijöiksi. (STM 2007; Vaarama & Ollila 2008, 118.)

Hyvinvointiin liitetään myös olennaisesti onnellisuus. Punnonen (2012, 192) mukaan onnellisuus on mielentila, joka on ihmisen itsensä määriteltävissä. Wrightin (1963) mukaan hyvinvointi on laajempi ja perustavampi käsite kuin onnellisuus. Onnellisuus on hyvinvoinnin täyttymys tai kruunu. Myös Haybron (2008) mielestä onnellisuus on mielentila ja mielentilat muodostavat vain osan hyvinvoinnista. (Mattila 2009b.) Vastaavaa tarkoitti myös Allardt (1976, 33) kuvattaessaan, että hyvinvointi on pysyvämpää kuin onni, johon liittyy hetkellisyys ja katoavaisuus. Onnellisuutta kannatta tavoitella, koska itsensä onnelliseksi tuntevien on uskottu elävän tavallista pitempään ja olevan muita terveempiä. Onnelliset ovat energisiä, luovia, yhteistyökykyisiä ja motivoituneita auttamaan muita. Onnellisilla on myös parempi kyky käsitellä stressaavia elämäntilanteita. Onnellisuus ja positiivinen elämänasenne auttavat valitsemaan terveellisemmät elämäntavat ja lisäävät osallistumista sosiaalisiin tapahtumiin. (Mattila 2009c; Punnonen 2012, 202.)

Hyvinvointiin yhdistetään läheisesti myös elämänlaatu-käsite. THL:n (2012a) mukaan hyvinvointi jaetaan terveyteen, materiaaliseen hyvinvointiin ja koettuun hyvinvointiin tai elämänlaatuun. Hyvinvoinnin mittaaminen suoritetaan nykyään yhä useammin elämänlaadullisesta näkökulmasta. Elämänlaatu sisältää terveyden, materiaalisen hyvinvoinnin, yksilön odotukset hyvästä elämästä, ihmissuhteet, omanarvontunnon, mielekkään tekemisen, onnellisuuden ja itsensä toteuttamisen. Maailman terveysjärjestö kiteyttää elämänlaadun fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin sekä näitä tukeviin ympäristötekijöihin (Vaarama & Ollila 2008, 118).

Hyvinvointitutkimusten kehittämisen tarve

Hyvinvointia on tutkittu runsaasti ja tieto hyvinvoinnista on pirstaloitunutta, mikä hankaloittaa kokonaiskuvan muodostamista hyvinvoinnista (Raijas 2008, 8). Talouden kasvun on uskottu yleisesti parantavan ihmisten hyvinvointia ja sen vuoksi hyvinvoinnin mittaaminen on perustunut objektiivisiin, taloutta ja resurs-

seja mittaavien indikaattoreiden käyttöön ja vähemmälle huomiolle on jäänyt ihmisten subjektiivinen kokemus hyvinvoinnistaan (Hämäläinen 2006, 13 - 19). Talouskasvusta huolimatta Karvosen (2008, 97) mukaan, ihmisten kokema hyvinvointi ja esimerkiksi omakohtainen arvio terveydestään ei ole muuttunut lainkaan parin vuosikymmenen aikana.

Vaikka aineellinen hyvinvointi on lisääntynyt, niin vastaavasti elintasoon liittyvät sairaudet ja työelämän suorituspainet ovat lisääntyneet. Myös vapaa-ajasta on tullut niukempi resurssi ja perinteisten sosiaalisten suhteiden vaaliminen on karsinut. Hyvinvoinnin tekijöitä tulisi tarkastella avoimesti ja laaja-alaisesti uudelleen sekä mittareissa olisi huomioitava arkielämässä tapahtuneet muutokset. Tulisi kehittää uudenlaista subjektiivista hyvinvointitutkimusta, jossa keskeisessä asemassa ovat tarvehierarkian ylempien tasojen tarpeiden tyydyttäminen: yhteisöllisyys, arvostus ja itsensä toteuttaminen. Näiden tarpeiden tyydyttämisessä tärkeässä asemassa ovat työ- ja vapaa-ajan yhteisöt. Myös yksilöltä itseltään vaaditaan enemmän henkilökohtaista vastuuta omien päätösten ja tekemisten seurauksista. (Hämäläinen 2006, 13 - 19.)

4.2 Fyysinen hyvinvointi

Fyysinen hyvinvointi tarkoittaa fyysistä kuntoa ja terveyttä. Useasti terveys ymmärretään yksilötasolla sairauksien puuttumisena. Tärkeää on jokaisen henkilökohtainen kokemus terveydentilastaan; se kuinka terveeksi koemme itsemme ja miten terveys tai sen puute vaikuttavat elämäämme ja koettuun hyvinvointiin. Fyysinen hyvinvointi näkyy arjessa hyvänä toimintakykenä ja riittävänä terveytenä. Lähiyhteisön ja yhteiskunnan toimilla voidaan vaikuttaa terveysvaikutuksiin, mutta ennen kaikkea yksilö itse on vastuussa terveydestään ja voi vaikuttaa siihen omilla arkipäivän valinnoillaan. Perimälle ja tapahtuneille onnettomuuksille ihminen ei voi enää mitään, mutta hän voi vaikuttaa terveyttä edistävään fyysiseen elinympäristöönsä, elintapoihinsa ja siihen, että hakeutuu ajoissa hoitoon. (Leskinen & Hult 2010, 39 - 41; STM 2006b, 16.) Terveiden ja hyvinvoinnin perustana hyvistä elämäntavoista voidaan pitää terveellistä ravintoa, tupakoimattomuutta, alkoholin kohtuukäyttöä, liikuntaa ja riittävää lepoa (Leskinen & Hult 2010, 40). Punnoson (2012, 211) mukaan, elinolojen parantuessa väestön terveys on heikentynyt, jokainen vuosiluokka on huonokuntoisempi kuin

edellinen. Tutkijoiden mielestä tämä voi olla este eliniän jatkuvalla pitenemiselle.

Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksessa puolet suomalaisista työssä olevista 20–64-vuotiaista harrastavat liikuntaa vähintään kolme kertaa viikossa, joka neljäs tupakoi (puolet ei ole koskaan tupakoinut), joka kolmas kuuluu alkoholin käytön suhteen riskiryhmään, ylipainoisten osuus työssäkäyvistä on lisääntynyt, valtaosa nukkuu suositusten mukaisesti ja lähes kaikki ruokailevat työpäivän aikana. Samassa tutkimuksessa todettiin, että 41 prosentilla 45–63-vuotiaista on hyvät elintavat. Elintavoilla on yhteys moniin sairauksiin, mikä vaikuttaa ihmisen henkilökohtaiseen hyvinvointiin, mutta niillä on merkitystä myös yhteiskunnallisella tasolla työurien pidentämisen suhteen. Sairaudet vaikuttavat työkykyyn ja ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymiseen ja työkyvyttömyyteen. Erityisesti tulisi kiinnittää huomiota alkoholin käytön kohtuullistamiseen ja ylipainon hallitsemiseen. (Perkiö-Mäkelä & Leino-Arjas 2012, 121 - 131.)

Fyysisen kunnon tarve ja tila vaihtelevat eri elämän vaiheissa. Riippumatta elämän tilanteesta fyysisen kunnon paraneminen vähentää työn kuormittavuutta, tuki- ja liikuntaelinsairauksien ja elämäntapasairauksien rajoitteita ja esteitä sekä vähentää riskiä sairastua kansansairauksiin. Fyysinen hyvinvointi näkyy ryhdikkyytinä ja aktiivisuutena sekä auttaa paremmin ja nopeammin palautumaan stressistä. Aktiivisesti hyvinvointiinsa panostavalla yksilöllä on myös paremmat mahdollisuudet voida kokonaisvaltaisesti hyvin ja menestyä elämässään. Fyysisen kunnon kehittäminen vaikuttaa ihmisen sosiaaliseen hyvinvointiin, koska se tekee mahdolliseksi uusien sosiaalisten suhteiden luomisen tai tuo olemassa olevien ylläpitoon aikaa ja jatkuvuutta. Lisäksi yhteenkuuluvuuden tunne paranee, joka vastaavasti vaikuttaa ihmisen psyykkiseen hyvinvointiin. Fyysisen hyvinvoinnin vaikutus psyykkiseen hyvinvointiin näkyy myös mm. mielialan ja itsetunnon paranemisena. (Leskinen & Hult 2010, 40 - 42.)

Liikunta

Liikunnan vaikutukset keholle ja kunnolle riippuvat ikäkaudesta sekä liikunnan määrästä ja tyypistä. Nuorempana on helpompi pitää kehoa kunnossa, kun taas iän myötä kehon kunnossa pitäminen vaatii enemmän huolenpitoa. Liikunta ei

estä vanhenemista, mutta sillä voidaan hidastaa iän tuomia muutoksia. (Leskinen & Hult 2010, 43.) Tutkimusten mukaan vanhallaakin iällä aloitettu liikunta lisää terveyttä (Punnonen 2012, 128 - 138).

Liikunnan terveyshyödyt ja varsinkin sairauksia ehkäisevä vaikutus lisääntyy liikunnan määrän lisääntyessä. Kevyelläkin liikunnalla on jo positiivisia vaikutuksia, sillä se edistää henkistä terveyttä, vähentää stressin kokemista ja parantaa unenlaatua. (Hakanen, Ahola, Härmä, Kukkonen & Sallinen 2009, 50; Leskinen & Hult 2010, 43.) Liikunta parantaa lihasten, luuston ja sydän- ja verenkiertoelimistön toimintaa ja lisää elimistön vastustuskykyä. Verenkierron parantumisella on myönteinen vaikutus kognitiivisiin toimintoihin, kuten muistiin, huomiokykyyn ja reaktioaikaan. Tutkimustulokset ovat myös osoittaneet, että liikunta hidastaa vanhuudessa tapahtuvaa aivojen pienenemistä. Lisäksi liikunta auttaa painonhallinnassa, erityisesti vatsaontelorasvan vähentämisessä, joka on vastaavasti yhteydessä diabetesriskin ja kuolleisuuden vähenemiseen. (Hakanen ym. 2009, 50; Punnonen 2012, 128 - 138.) Hyvää kuntoa ja toimintakykyä ei voi varastoida, vaan niihin tarvitaan säännöllistä ja monipuolista liikunnan ylläpitämistä (UKK-instituutti 2012).

Ravinto

Ravitsemuksen perussääntönä on, että nautitun ravinnon määrä ja laatu olisivat tasapainossa oman kulutuksen kanssa. Omaan kehoaan kannattaa kuunnella, sillä se kertoo, mikä tuntuu hyvältä ja mikä vaikuttaa mitenkään olotilaan. Suomalaisen ravitsemuksen suurempia ongelmia on energian saannin ja kulutuksen epätasapaino eli syömme enemmän kuin kulutamme. Tästä on seurauksena lihominen. Ylipaino-ongelmien lisääntymisen syinä pidetään arkisen liikunnan ja työn kuormittavuuden vähentymistä sekä nautitun ravinnon laatua. (VRN 2005, 9; Leskinen & Hult 2010, 48,53.) Lihavuudella on vahva yhteys tyypin 2 diabetekseen ja sydän- ja verisuonitauteihin sekä moniin syöpiin. Erityisesti vyötärölihavuus lisää yleisesti sairastumisen riskiä. Pienikin painonpudotus esim. 5-10 prosentin pysyvä painonlasku riittää lihavuuden haittojen vähentämiseen. (VRN 2005, 13; Punnonen 2012, 210 - 211.)

Ravitsemuksessa on tärkeää myös ateriarytmin säilyttäminen. Säännöllinen ruokailurytmi pitää verensokerin tasaisena ja vaikuttaa jaksamiseen. Säännöllinen rytmi tarkoittaa ateriointia 3–4 tunnin välein, myös välipalat lasketaan ateriointikerroiksi. (Leskinen & Hult 2010, 49,52.) Ruoan ravitsemuksellinen laatu (rasvan laatu, suola, kasvikset, hedelmät ja marjat) on kuitenkin merkittävämpi terveyden kannalta kuin ateriointitiheys. Normaali, monipuolinen ja kuiturikas ruokavalio pitää suoliston kunnossa. Tämä on tärkeää, koska suolisto on elimistön suurin vastustuskykyä lisäävä elin ja sen kautta ravinto joko imeytyy tai ei imeydy kunnolla elimistön hyödynnettäväksi. Hyvä ruoka on maukasta, monipuolista, sen vitamiini- ja kivennäisainetiheys on suuri ja se on värikästä eikä yksittäinen elintarvike tai ravintotekijä yleensä sinällään heikennä tai paranna ruokavalion ravitsemuksellista laatua. (VRN 2005, 35; Leskinen & Hult 2010, 53 - 57.)

Lepo ja palautuminen

Ihmisen hyvinvoinnin kannalta rasituksen ja levon rytmi on tärkeää. Rasituksista palautuminen on sekä kehollista että mielensisäistä toimintaa. Rentoutuessa lihasten jännitys vähenee, hengitys tasaantuu ja mieli rauhoittuu. Mikäli arjen rasituksesta palautuminen estyy tai on riittämätöntä, voi elämää kuormittavat tekijät kasaantua ja aiheuttaa lisää stressiä, väsymystä ja unihäiriöitä. (Katajainen, Lipponen & Litovaara 2003, 52; Hakanen ym. 2009, 23; Leskinen & Hult 2010, 58.)

Levon lisäksi erilainen mielekäs tekeminen edistää palautumista ja siksi on tärkeää huolehtia, että päivään olisi varattu aikaa asioille ja tekemisille, joista pitää. Palautumista edistää myös työssä, opinnoissa tai muussa tekemisessä pidetyt pienet tauot, jolloin on hyväksi tehdä jotain muuta kuin sitä, mitä oli tekemässä; aivot ja mieli kaipaavat taukoa. Vapaa-aikana tulisi huomio kiinnittää harrastusten ja tekemisten määrään ja laatuun. Tekeminen ei saisi muodostua suorittamiseksi, jota tehdään pakonomaisesti tai velvollisuuden tunnosta. (Leskinen & Hult 2010, 62; Hakanen ym. 2009, 24, 80 - 81.) Hakasen ym. (2009, 25 - 26) mukaan palautumisen merkitys kasvaa iän myötä. Palautumiseen tarvitaan enemmän aikaa, koska elimistö hidastuu.

Elämänlaatua ei ratkaise vain valveaika, vaan suurelta osin myös uni. Unentarve ja -laatu sekä nukahtamisnopeus ovat yksilöllisiä. Riittävän pitkä ja hyvälaatuinen uni on elimistölle tärkeää, koska unen aikana tapahtuu päivän rasituksista toipuminen. Erityisesti aivot tarvitsevat unta valveajan rasituksista toipumiseen. (Punnonen 2012, 141 - 144.)

Ajallemme on tyypillistä univaje, eikä nukkumiselle varata riittävästi aikaa, myös unen merkitystä vähätellään. Yöuni on keskimäärin lyhentynyt kahdella tunnilla. Pitkäkestoinen unenpuute heikentää elimistön vastustuskykyä, lisää sepelvaltimotautien, liikalihavuuden ja aikuisiän diabeteksen riskiä. Koska aivojen tarvitsema unen tarve jää vaillinaiseksi, heikentyy myös aivojen ja muistin toiminta. (mt.)

Unettomuusoireet voivat johtua masennuksesta, uupumuksesta, elämän muutoksesta tai stressistä. Unta haittaavia elämäntapoja ovat runsas alkoholinkäyttö, kahvin juonti, tupakointi, jatkuva myöhään työskentely ja yöhön jatkuva juhlominen. Unettomuuden taustalla voi olla myös perintötekijät, lääkkeiden sivuvaikutukset sekä fyysiset tekijät, kuten uniapnea (unenaikaiset hengityskatkokset), levottomat jalat (alaraajojen kiputunteukset) ja iän myötä tuleva unenlaadun heikkeneminen. (Hakasen ym. 2009, 41 - 45; Punnonen 2012, 141 - 144.) Punnonen (2012, 142) mukaan unettomuuden syy tulee selvittää, koska se on oire jostakin. Suureen osaan unettomuutta aiheuttavista tekijöistä voi itse vaikuttaa, mm. arkea rytmittämällä, rauhoittamalla illan toimia sekä nukkumisympäristöä.

4.3 Psyykinen hyvinvointi

Hyvinvointi on myös henkistä laatua. Isokorven (2008, 15) mukaan, jokainen kaipaa eheyden tunnetta sekä syvää henkilökohtaista yhteyttä elämään. Psyykinen hyvinvointi on muutakin kuin uupumus- tai masennusoireiden puuttamista. Kyse on siitä, kuinka ihminen mieltää elämänsä ja kuinka siihen voi vaikuttaa. Se on myös kykyä määritellä elämänsä mielekkääksi tekevät asiat eli elämäntavoitteet. (Leskinen & Hult 2010, 31 - 39.)

Psyykinen hyvinvointi kuvastaa tunnetta omasta elämän hallinnasta sekä elämän kokemuksesta mielekkääksi ja merkitykselliseksi. Ihminen itse voi vaikuttaa ja

hänellä on kykyjä ja taitoja ohjata elämäänsä toivomaansa suuntaan. On tunne, että pystyy tekemään valintoja ja on kyky selvitä arjen jokapäiväisistä tilanteista sekä haasteista niin, että tuntee ohjaavansa ajatuksiaan, tunteitaan ja toimintojaan. (Leskinen & Hult 2010, 31 - 39.) Aulangon (2004, 142) mukaan, kun ajattelu, tunne ja tahto johtavat samaan suuntaan, ihminen kokee, että elämä on hanskassa.

Tiedetään, että elämää ei voi hallita eli määrätä, mitä tapahtuu. Sen sijaan itsensä johtaminen on mahdollista, koska ihmisellä on mahdollisuus vaikuttaa valinnoillaan, kuinka ajattelee, käyttäytyy, reagoi ja asennoituu vastaantulevia asioita ja tapahtumia kohtaan. (Aulanko 2004, 29 - 30.) Toiset kestävät elämän kuormittavia tilanteita paremmin kuin toiset. Yksilölliseen hallinnan tunteeseen vaikuttavat ihmisen psyykkiset voimavarat. Näitä ovat vakaa itsetunto, hyvä itsetuntemus, myönteinen perusasenne, tunneäly, ammatillinen pätevyys sekä monipuolinen stressinhallinta. (Hakanen ym. 2009, 15; Manka 2011, 59.)

Itsetunto on itsensä arvostamista (Salmimies 2008, 45 - 46). Itsetuntemus vastaavasti auttaa määrittelemään elämän mielekkääksi tekemät asiat (Leskinen & Hult 2010, 36). Henkisen hyvinvoinnin yhtenä tunnusmerkkinä on, että ihminen tietää ja hyväksyy omat vahvuutensa, heikkoutensa ja luonteenpiirteensä (Hakanen ym. 2009, 12; Luukkala, 2011, 78). Kuva omasta itsestä muodostuu elämäkokemuksen, tietojen ja uskomusten myötä. Oman toiminnan ohjaamisessa, tapaan toimia ja reagoida, vaikuttavat henkilökohtaiset arvot. (Leskinen & Hult 2010, 33 - 35.) Toimiminen omien arvojen mukaisesti vahvistaa itseluottamusta (Katajainen ym. 2003, 123 - 125).

Myönteinen perusasenne on asioihin suhtautumista avoimesti ja kiinnostuneesti (Hakanen ym. 2009, 12). Myönteinen asennoituminen ylläpitää myös tarkoituksellisuuden tunnetta, mihin kuuluvat elämänhalu ja tyytyväisyys elämään (Punnonen 2012, 189). Olennaista on yksilön myönteinen tulkintatapa tapahtumille, jossa ongelmat ovat enemmänkin haasteita ja mahdollisuuksia kuin uhkia. Myönteiset tunteet liittyvät psykologiseen pääomaan, joka muodostuu itseluottamuksesta, toiveikkuudesta, realistisesta optimismista ja sitkeydestä. Itseluottamus tarkoittaa sisäistä motivoituneisuutta, uskoa omiin kykyihinsä sekä valmiutta tehdä parhaansa saavuttaakseen tavoitteensa. Luottamus selviytyä erilai-

sista tilanteista on myös yhteydessä yksilön kokemaan hallinnan tunteeseen. Toivo lisää voimaa ja motivoitumisen taitoa. Toiveikkuus on halua asettaa ja saavuttaa tavoitteita sekä vaihtoehtojen löytämistä tavoitteiden saavuttamiseksi. Realistisen optimismin mukaan elämässä on enemmän hyviä kuin huonoja asioita. Kaikkea ei kuitenkaan uskota mahdolliseksi, vaan korostetaan realistisuutta, ennakoivaa asennoitumista ja joustavuutta. Sitkeys on uudelleen yrittämistä epäonnistumista huolimatta. Se on myös muutoksien sietoa ja muutoksiin sopeutumista. (Katajainen 2003, 173 - 174; Manka 2011, 150 - 162, 170 - 171.)

Tunneäly on Hämäläisen (2005, 226) mukaan ihmisen kahden voimatekijän yhdistelmä: ajatusten ja tunteiden. Tunneäly on kykyä tunnistaa ja hallita tunteitaan ja kykyä käyttää niitä kuhunkin tilanteeseen sopivalla tavalla (Katajainen ym. 2003, 158).

Ammatillinen pätevyys liittyy omaan työnhallintaan ja osaamisen ylläpitämiseen (Salmimies 2008, 61 - 62). Ammatillista pätevyyttä edistää työrauha, työn selkeät tavoitteet, palautteen saanti ja onnistumisen kokemukset. Henkisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeää työn tarjoama kokemus reiluudesta, oikeudenmukaisuudesta ja tasapuolisuudesta. (Luukkala 2011, 32, 48, 69.)

Stressinhallintakeinoja on monia, esim. ristiriitojen kohtaaminen ja selvittäminen, mielekäs tekeminen sekä rentoutuminen (Oikkonen 2012). Yleensä toiminnalliset aktiviteetit koetaan hyväksi, kuten liikunta, sosiaalisten suhteiden ylläpito ja kulttuuriharrastukset. (Luukkala 2011, 91 - 94.) Ajoittain on hyvä pysähtyä kuuntelemaan ja tulkitsemaan omia tunteitaan ja kokemuksiaan sekä arvioimaan asioiden tärkeysjärjestystä. On tärkeää myös kiinnittää huomiota sekä omiin hyviin puoliin ja onnistumisiin että ympärillä tapahtuviin hyviin asioihin. (Hakala ym. 2009, 17 - 19,36.) Aulangon (2004, 273) mukaan elämää pidetään helposti itsestänselvyytenä, jolloin hyvä jää huomaamatta ja vaikeudet kasvavat. Olennaista on myös se, että ei eletä liikaa menneisyydessä (Luukkala 2011, 93). Tasapainon löytäminen elämän kulmakivien (työn, itse, läheiset) välille ja keskittyminen käsillä olevaan hetkeen tuovat hyvän omantunnon ja auttavat jaksamisessa (Aulanko 2004, 112 - 113).

Usein ihminen asettaa itselleen liiallisia odotus- ja vaatimustasoja. Kaikkeen ei kuitenkaan voi panostaa täysillä ja tämän vuoksi tulisi omia asenteita, arvostuksia ja odotuksia kyetä muokkaamaan realistisemmiksi. Tärkeää on ymmärtää ja löytää jaksamisensa rajat. Oman rajallisuuden ja epätäydellisyyden salliminen sekä riittävän hyvän suoritustason löytäminen tekemiselleen tuo rentoutta omaan olemukseen ja auttaa jaksamisessa. Tässä auttaa itsensä ja omien tarpeidensa huolehtiminen, omista voiman lähteistä, lataavista asioista huolehtiminen, itsensä muihin vertaamisen vähentäminen sekä oman hyvinvoinnin ja jaksamisen nostaminen tärkeäksi asiaksi. (Katajainen ym. 2003, 38 - 39, 74, 84 - 85; Hakala ym. 2009, 82 - 83; Luukkala 2011, 69.)

4.4 Sosiaalinen hyvinvointi

Ihminen on sosiaalinen luonne ja ihmisen suurin vahvuus ovat toiset ihmiset. Yhteenkuuluvuuden ja liittymisen tarve ilmenee taipumuksena ja kykynä solmia sekä ylläpitää ihmissuhteita. Erilaisiin ryhmiin liittyminen on luonnollista, koska ihmisellä on tarve ja halu jonkin jakamiseen muiden kanssa sekä halu olla rakastettu, huomattu, hyväksyty ja tuntea itsensä tarpeelliseksi. Ihmissuhteiden kautta useimmat löytävät merkityksen ja tarkoituksen elämälleen. Näiden suhteiden kautta on mahdollista kokea rakkauden, ilon ja tyytyväisyyden myönteiset tunteet, jotka vaikuttavat positiivisesti hyvinvointiin. Yhteisö ja yhteenkuuluvuus vaikuttavat ihmisen persoonallisuuden muodostumiseen ja tekevät ihmisestä voimakkaan ja kykenevän. Yhteisö toimii peilinä, mikä auttaa jokaista pääsemään selville itsestään. Oman arvontunne ja itsetunto vahvistuvat, mikä vastavasti vahvistaa ihmisen selviytymiskykyä kohdata elämässä vastaantulevat haasteet. (Isokorpi 2008, 53 - 58, 131; Rauramo 2008, 122 - 123.) Jokaisella on myös syvä huolenpidon tarve, joka tarkoittaa toimintaa toisen ihmisen hyvinvoinnin edistämiseksi. Huolenpitoa motivoi halu vastata toisen ihmisen tarpeisiin ja edistää hänen hyvinvointiaan niin yksityiselämän ihmissuhteissa kuin ammatillisissa suhteissa. (Isokorpi 2008, 15 - 16.)

Ihminen ei pärjää yksin, vaan tarvitsee toimivia ja vastavuoroisia ihmissuhteita läpi elämänsä sekä on riippuvainen toisten taidoista, tuesta ja käyttäytymisestä. Merkittävä osa ihmisen tekemisistä edellyttää muita ihmisiä (Isokorpi 2008, 16 - 17, 54 - 55). Sosiaaliset suhteet ja sosiaalinen tuki ovat yksi merkittävimmistä

terveyttä ja voimavaroja tukevista tekijöistä (Rauramo 2008, 124). Itsensä terveeksi kokeminen on vahvempaa niillä henkilöillä, jotka luottavat toisiin ihmisiin ja osallistuvat aktiivisesti erilaisiin sosiaalisiin toimintoihin (THL, 2012b.) Punnonen (2012, 159 - 160) mukaan sosiaalinen osallistuminen on yhteydessä parantuneeseen elämänlaatuun sekä eliniän pitenemiseen. Carstensenin ja Charlesin (2006, 85 - 87), mukaan iän myötä sosiaalinen vuorovaikutus vähenee. Väheneminen ei johdu ikäihmisten heikentyneistä mahdollisuuksista tavoitella sosiaalisia suhteita, vaan he panostavat kaikkein tärkeimpiin ihmissuhteisiin. Suhteet läheisiin ovat voimakkaita ja yleensä he ovat tyytyväisempiä ihmissuhteisiinsa kuin nuoremmat. (mt.)

Hämäläisen (2006, 16 - 17) mukaan, perinteisten, vahvojen sosiaalisten suhteiden eli sosiaalisen pääoman vaaliminen nykyajassa on monelle haasteellista. Työ, harrastukset ja arkirutiinit vievät suurimman osan ajasta ja perheelle, sukulaisille sekä ystäville jää aivan liian vähän aikaa. Perinteiset sosiaaliset suhteet tarjoavat jatkuvuutta, varmuutta ja syvyyttä, eikä uusien sosiaalisten kontaktien lisääntyminen verkostoituneessa yhteiskunnassa pysty korvaamaan perinteisten suhteiden heikentymisen vaikutusta ihmisen hyvinvoinnille. (mt.) Sosiaalisen verkoston tulisi olla monipuolinen eikä liikaa rajautua esimerkiksi työkavereihin, koska eläkkeelle siirryttäessä yhteydenpito työkavereihin harvenee, mikä voi johtaa yksinäisyyden kokemiseen (Luukkala 2011,23 - 25).

4.5 Työhyvinvointi

Paasivaaran (2009, 16) mukaan työhyvinvointi ja sen kokeminen on moninainen kokonaisuus, joka muodostuu sekä kunkin itse kokemasta hyvinvoinnista että työympäristön vaikutuksista. Työhyvinvoinnissa on kyse siitä, miten arjessa saadaan työt sujumaan. Työyhteisön jokaisella jäsenellä on siihen vaikutusta. Vuorovaikutussuhteiden myönteisyys ja työn vaatimusten kohtuullisuus vaikuttavat työtyytyväisyyteen. (mt.) Työelämän pitäisi pitemminkin edistää kuin uhata ihmisten hyvinvointia ja elämänlaatua työuran eri vaiheissa. Työntekijän voimavarojen sekä työn vaatimusten täytyy olla samalla tasolla, jotta työntekijä selviytyy työstään, tämä koskee kaiken ikäisiä työntekijöitä. Iän myötä työ- ja elämäntilanteet muuttuvat myönteiseen tai kielteiseen suuntaan. (Lundell ym. 2011, 15.) Kun työpaikalla tilanteiden koetaan pysyvän hallinnassa, vahvistaa se hy-

vinvointia sekä ammattitaitoa. (Paasivaara 2009, 17). Vastaavasti puutteet työyhteisön johtamisen taidoissa tai työyhteisön ilmapiirissä koettelevat motivaatiota ja jaksamista (Lundell ym. 2011, 65).

Työntekijässä työhyvinvointi ilmenee työnilona (Manka 2011, 73). Työhyvinvointiin heijastavia asioita ovat työkuormituksen ongelmattomuus, uni, ravinto, liikunta, työsuhteeseen ja toimeentuloon liittyvä turvallisuuden tunne, työyhteisön ilmapiiri, palautteen saaminen sekä työn tuloksellisuuteen liittyvät haasteet (Rauramo 2008, 9).

Välttämättömänä pidettyä työkykyä ylläpitävää toimintaa (tyky-toiminta) on ollut Suomessa käytössä monilla työpaikoilla 1990-luvun alusta lähtien. Toiminta on työnantajan ja työntekijöiden yhteistyössä toteuttamaa. (Ilmarinen 2006, 83.) Ammattitaitoisesti ja pitkäjänteisesti toteutettu tyky-toiminta tukee työssä jaksamista ja työkyvyn säilymistä sekä parantaa yrityksen kannattavuutta ja toimintakykyä kestäväällä tavalla. Tyky-toiminnalla kiinnitetään huomiota koko työyhteisön koettuun hyvinvointiin ja työyhteisön toimivuuteen. (Työterveyslaitos 2012d.)

Työhyvinvoinnin tutkimus on muuttunut työturvallisuuden ja yksilön sairauden painottamisesta työyhteisön toimivuuden ja terveyden edistämiseen. Henkilöstön hyvinvointi katsotaan strategiseksi menestystekijäksi. Nykyiset tutkimuksen päälinjat ovat seuraavat: stressimallit, yksilöllisen hallinnan tunne, tykymallityökyky ja liikunta, toiminnan teoriamalli, voimavaramallit sekä kokonaisvaltainen työhyvinvointimalli. (Manka 2011, 54 - 77.)

Suomessa on aktiivisesti selvitetty ikääntyvän työvoiman tilannetta. On laadittu tutkimuksia ja ikäohjelmia niin työterveyslaitoksella, työministeriössä, sosiaali- ja terveysministeriössä kuin opetusministeriössä. Tutkimusten ansiosta suomalaisten tietämys aiheesta on lisääntynyt ja tutkimusten avulla on onnistuttu kehittämään työoloja sopivammiksi eri-ikäisille. (Ilmarinen 2006, 23.) Yleisenä tavoitteena on saada työhyvinvoinnin edistäminen mukaan työyhteisöjen jokapäiväiseen toimintaan. (Forma 2010, 14). Hyviä tuloksia on saatu aikaan mm. Dragsfjärdin kunnan Druvan-mallilla, jossa kehittämisen kohteina olivat johtaminen, ilmapiiri, työolot, henkilöstön osaaminen ja toimintakyky. Hanke markkinoitiin

hyvinvointiprojektina eikä sairauspoissaolojen vähentämisprojektina. Kolmessa vuodessa kunnan sairauspoissaolot vähenivät 6,7 prosentista 4,7 prosenttiin. Ruoka-Saarioisella on toteutettu pitkäkestoista ikääntyneiden työkyvyn edistämistä, kuten senioriohjelmaa yli 55-vuotiaille työntekijöille. Ohjelman aikana yli 60-vuotiaiden osuus on kasvanut 3,5 prosentista 6,3 prosenttiin. (Manka 2011, 48 - 51.)

Työterveyslaitoksen työyhteisöpalveluiden kehittämiskonsultti Anne Karhun mukaan menetelmien lähtökohtana on usein voimavaralähtöinen ajattelutapa ja toiveena on, että se kannattelisi työntekijää eläkeiän yli (Karhu 2012). Ikävoimaa työhön -valmennus, Ikä-avain -kehittämistarpeiden kartoitusmenetelmä sekä Työuran uurtaja -ryhmämenetelmä ovat muun muassa työterveyslaitoksen käytännön työkaluja työntekijöiden työssä jaksamisen tukemiseen (Työterveyslaitos 2012c). Uusimpia menetelmiä on työn tuunaaminen, jolla tarkoitetaan työntekijän oma-aloitteisia toimia oman työn mielekkyyden ja merkityksen lisäämiseksi (Karhu 2012).

Työterveyslaitoksen Innostuksen Spiraali -hanke selvittää suomalaisten työpaikkojen pitkän aikavälin avainvoimavaroja ja vahvuuksia sekä työntekijöiden hyvinvointia. Saatujen tulosten mukaan, tukemalla työn imun kokemuksen muodostumista ja ylläpitämistä työpaikoilla, voidaan vaikuttaa myös työurien pidentämiseen. Lisäksi ystävällisyyden osoittaminen toisia kohtaan on voimavara, jolla on myönteinen vaikutus sekä työntekijöiden että organisaatioiden hyvinvointiin. (Työterveyslaitos 2012b.)

Vuonna 2012 järjestetyllä Eurooppalaisella teemavuodella haluttiin nostaa esille aktiivisen ikääntymisen näkökulmaa: ikävuosien lisääntyessä voidaan elää täyttä elämää työssä, kotona ja oman yhteisön jäsenenä. Teemavuodella tuettiin ikääntyneiden (55+) hyvinvointia ja yhteiskunnallista roolia sekä vahvistettiin sukupolvien välistä oikeudenmukaisuutta. Hankkeella edistettiin sukupolvien välistä yhteistyötä mahdollistavien menetelmien levittämistä työpaikoille, kouluille ja kansalaisjärjestöille. (Karhu 2012; Työterveyslaitos 2012a.)

5 Opinnäytetyön tavoitteet ja toteutus

Opinnäytetyömme on työelämälähtöinen ja liittyy Imatran Mielenterveys- ja päihdeohjelman 2011–2015 toimenpidesuunnitelmaan. Suunnitelmassa on kohdennettu toimenpiteitä eri ikäryhmille. Mielenkiintomme kohteena ovat työikäisiin suunnatut toimenpiteet. Työikäisiin suunnattuja toimenpiteitä ovat: onnistuneen eläkkeelle siirtymisen tukeminen, työttömien hyvinvoinnin tukeminen sekä vaikeasti päihdeongelmaisten avun saannin varmistaminen. Opinnäytetyömme liittyy osana onnistuneen eläkkeellesiirtymisen tukemiseen ja työnantajatahon tarpeeseen kuulla näkemyksiä ikääntyneiden työntekijöidensä hyvinvoinnista. Työnantajatahon kannalta kohderyhmän tarpeita ja toiveita vastaavilla tekijöillä on todellista merkitystä hyvinvoinnin tukemisessa.

Opinnäytetyömme aiheen tekee myös ajankohtaiseksi ja tärkeäksi imatralaisten hyvinvoinnin nykytila. Imatralla työikäiset käyttävät runsaasti alkoholia ja alkoholiriippuvuus on yleinen diagnoosi työikäisten keskuudessa. Alkoholin käyttöön liittyvät haitat koskevat niin käyttäjää kuin hänen lähipiiriänsä. Mielenterveyden ongelmiin kohdennettujen palvelujen tarve on lisääntynyt sekä sydän ja verisuonitaudit ovat keskeinen terveysongelma Imatran väestön keskuudessa. (Imatran kaupunki 2011b.) Terveysten- ja hyvinvointilaitoksen julkaisemassa sairastavuusindeksivertailussa Imatran indeksi on Etelä-Karjalan toiseksi huonoin. Elämänlaatua mittaavan indeksiluvun perusteella Imatra sijoittuu alle koko maan keskiarvon. (Honkanen 2012.) Sairastavuutta kuvaa myös se, että työkyvyttömyyseläkkeellä olevien määrä on Imatralla korkea (Imatran kaupunki 2011b).

Yleisesti kunta-alalla työskentelee iäkkäämpää työvoimaa verrattuna julkiseen tai yksityiseen sektoriin. Kunta-alan työolobarometrin 2011 mukaan keski-ikä oli 45,4 vuotta. (TTK 2011.) Vastaavasti Imatran kaupungin henkilöstökertomuksesta ilmenee, että henkilöstön keski-ikä on tätäkin korkeampi, 50,4 vuotta ja ikä on kohonnut viimeisen kolmen vuoden aikana (Imatran kaupunki 2011c). Yleisesti kunta-alalla työnsä sekä fyysisesti että varsinkin henkisesti raskaaksi kokevia on enemmän kuin muilla sektoreilla (TTK 2011).

Opinnäytetyön toteutus alkoi keväällä 2012, jolloin saimme aiheen työelämänohjaajaltamme Heli Hätöseltä. Aihe vaikutti heti mielenkiintoiselta. Kesän ja syksyn 2012 perehdyimme aihealueen kirjallisuuteen sekä syksyllä 2012 haastattelimme työtämme varten Lappeenrannan Työterveyslaitoksen kehittämiskonsulttia Anne Karhua. Syksyllä 2012 teimme tutkimussuunnitelman ja työlemme aikataulutuksen. Tutkimusluvan haimme Imatran kaupungin henkilöstöpäälliköltä ja yhteistyösopimuksen teimme työelämänohjaajamme kanssa. Työmme eteni ja valmistui suuremmaksi osaksi tekemiemme suunnitelmien mukaisesti.

Työmme tavoitteena on kartoittaa Imatran kaupungin ikääntyneiden työntekijöiden näkemyksiä hyvinvoinnista ja sitä tukevista tekijöistä. Lisäksi tavoitteemme on tuoda esille työntekijöiden ajatuksia, toiveita ja kehittämisideoita toimenpiteistä, joilla työnantaja voi tukea työntekijän hyvinvointia jäljellä olevien työssäolo vuosien aikana onnistuneen eläkkeelle siirtymisen varmistamiseksi.

Tutkimuksellamme haluamme kuvata työntekijöiden todellisen arkielämän sekä työelämän hyvinvoinnin tekijöitä eri muodoissa. Laajat tutkimuskysymykset mahdollistavat sen, että osallistujien näkökulma tulee monipuolisesti esiin (Kylmä & Juvakka 2007, 53). Tutkimuksessa hyvinvointiin liittyviä asioita ei ole rajattu pelkästään työpaikan sisäisiin tekijöihin, vaan koskemaan työntekijän elämää kokonaisuudessaan. Kysymykset ovat siten laajoja ja haastateltaville tilaa antavia.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Miten ikääntyneet työntekijät määrittelevät käsitteen hyvinvointi?
2. Mitkä tekijät tukevat ikääntyneen työntekijän omaa hyvinvointia?

Aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että ihmiset ovat kokeneet aineellisen hyvinvoinnin, terveyden ja ihmissuhteet tärkeimmiksi hyvinvointia tukeviksi tekijöikseen. (Raijas 2008). Opinnäytetyössämme tarkastelemme hyvinvointia fyysisenä, psyykkisenä ja sosiaalisena hyvinvointina. Koska kyse on työelämässä mukana olevista henkilöistä, olennaista on myös työhyvinvoinnin näkökulma.

On olemassa paljon tutkimuksia, joissa huomio on kiinnitetty ihmisten ongelmiin tai pahoinvointiin. Ojasen (2009, 11) mukaan psykologiassakin vasta viime vuosina on ns. positiivinen psykologia ollut kiinnostunut perinteisen ongelmalähtöisen näkökulman sijasta ilosta, onnellisuudesta, mielekkyydestä ja elämässä onnistumisista. Opinnäytetyössämme lähestymme aihetta positiivisesta näkökulmasta. Pyrimme tuomaan esille ikääntyneiden työntekijöiden hyvinvointia tukevia tekijöitä, sitä virtaa, tarmokkuutta ja voimavaroja, joita työntekijät kokevat nyt elämässään ja jotka kannattelisivat heitä vielä pitkälle työelämästä eläkkeelle siirryttäessään.

5.1 Kohderyhmä ja tutkimusotteen valinta

Imatran kaupungilta saatu opinnäytetyömme aihe rajasi jo selkeästi työmme kohderyhmää. Kysymyksessä ovat Imatran kaupungin ikääntyneet työntekijät. Ikääntyneet määrittelemme ikääntyvät työelämässä -komitean (KOM 1996) mukaisesti, jonka mukaan 55–65-vuotiaat ovat ikääntyneitä työntekijöitä (Lundell ym. 2011).

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Laadulliseen tutkimukseen päädyttiin, koska hyvinvointi on hyvin omakohtainen kokemus ja halusimme tutkimukseen osallistujien näkökulmille, kokemuksille sekä ajatuksille enemmän tilaa. Laadullisen tutkimuksen lähtökohta on ihminen ja hänen subjektiiviset kokemukset ja ajatukset sekä saatu tieto on sidoksissa osallistujien elämäntilanteeseen, aikaan ja paikkaan. Tutkimustyyppille on ominaista myös määrällisesti pieni osallistujajoukko eikä laadullisella tutkimuksella pyritä yleistettävyyteen. (Kylmä & Juvakka 2007, 16, 79,169.)

Laadullisella tutkimuksella voidaan tavoittaa ihmisten omat kuvaukset koetusta todellisuudestaan, tärkeinä ja merkityksellisenä pitämistään asioistaan tässä hetkessä, mutta myös pidemmälle omaan elämään sijoittuvissa asioissa (Vilkkä 2005, 97). Tämä tulevaisuuteen suuntautuva näkökulma on tärkeä seikka, kun halusimme työssämme kartoittaa osallistujien näkemyksiä hyvinvointia tukevista tekijöistä myös työelämästä eläkkeelle siirryttäessä.

Perustelu laadullisen tutkimuksen valinnalle oli myös se, että Heikkilän (2008) mukaan, laadullisella tutkimuksella voidaan selvittää kohderyhmän arvoja,

asenteita, tarpeita ja odotuksia, jotka luo tietopohjaa niin toiminnan kehittämiseen kuin jatkotutkimuksille. Työelämän toiveena on, että tutkimus nostaisi esiin myös tutkimukseen osallistuneiden näkemyksiä ja mahdollisesti kehittämisideoita liittyen erityisesti jäljellä olevien työssäolo vuosien hyvinvointia tukevien toimenpiteiden tarpeellisuuteen.

Vilkan (2005, 61) mukaan, laadullisella tutkimuksella on myös emansipatorinen tehtävä eli tutkimushaastatteluun osallistuvat eivät olisi vain tiedon hankkimisen välineitä, vaan myös heille jäisi tilanteesta jotain käteen. Toiveenamme oli myös, että omalta osaltamme voimme ”pysäyttää” haastateltavat edes hetkeksi ajattelemaan hyvinvointiaan tässä hetkessä sekä tulevaisuudessa.

Mietimme myös tutkimuksen tekemistä määrällisenä tutkimuksena eli kvantitatiivisena tutkimuksena, esimerkiksi lomakehaastatteluna, jossa on tarkoin määritellyt kysymykset ja vaihtoehdot. Haasteena olisi ollut laatia oikeanlaiset kysymykset ja vaihtoehdot. Lisäksi määrällinen tutkimus olisi saattanut muistuttaa hyvin paljon työelämän työtyytyväisyyskyselyitä.

5.2 Aineistonkeruumenetelmä

Aineiston keruun toteutimme kahden ryhmähaastattelun avulla. Tiedon keräämisessä käytimme teemahaastattelumenetelmää. Haastattelu on aineistonkeruutapana joustava. Siinä voidaan teemat ja kysymykset esittää halutussa järjestyksessä sekä tarkentaa kysymyksiä ja vastauksia. Ryhmähaastattelun avulla voidaan saada monipuolista, tiivistettyä tietoa ja nopeasti samanaikaisesti usealta vastaajalta. Ryhmähaastattelu tuo esille niin yksityisen henkilön kuin kollektiivisen näkemyksen tutkittavasta ilmiöstä ja voi toimia laajemman tutkimuksen alkuvaiheena. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 34 - 36, 61.)

Hirsjärven ja Hurmeen (2000, 28, 34) mukaan, mikäli halutaan tutkimukseen osallistuvien ääni kuuluviin ja tietoa ns. tajunnan sisällöstä, valitaan laadullisia menetelmiä, kuten osallistuvaa havainnointia, päiväkirjoja, piirustuksia, kirjoitelmia tai teemahaastattelu. Teemahaastattelu etenee aiheeseen liittyvien etukäteen valittujen keskeisten teemojen eli aihepiirien varassa. Teemat toimivat haastattelutilanteessa muistilistana ja niitä tarkennetaan täydentävillä kysymyksillä. Tässä niin sanotussa puolistrukturoidussa haastattelussa kysytään kaikilta

samat kysymykset ja haastateltavat vastaavat niihin omin sanoin. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 48,66; Tuomi & Sarajärvi 2009, 75.) Teemahaastattelun käyttö työssämme selkeytti myös aineiston analysointivaihetta, koska pystyimme teemojen mukaisesti jäsentämään aineistoa.

Teemahaastattelun tekemisen aloitimme suunnittelemalla haastattelurungon (Liite 2). Muodostimme kolme pääteemaa. Teemahaastattelun teemoina toimivat kaksi tutkimuskysymysten aihetta: hyvinvointi -käsite ja omaa hyvinvointia tukevat tekijät. Kolmantena teemana haastattelussa oli työnantajan tarjoamat ikääntyneen työntekijän hyvinvointia tukevat toimenpiteet ja niiden kehittämistarpeet. Emme suunnitelleet paljon tarkentavia kysymyksiä, lähinnä muutamia muistin tueksi sekä keskustelun ohjaamiseksi, kuten esimerkiksi kysyttäessä työntekijän omaa hyvinvointia tukevista tekijöistä, olimme jakaneet aihealueen työn, vapaa-ajan ja tulevaisuuden näkökulmaan. Emme myöskään paljon tarvinnut haastattelutilanteessa tarkentavia kysymyksiä, koska haastateltavien vastaukset käsittelivät hyvin laajalti teemojen mukaisia aihealueita.

Tutkimuskysymysten käyttö teemahaastattelun runkona toi haastatteluun väljyyttä, joka vastaavasti tuotti paljon tutkimusaineistoa ja lisäsi työmäärää analysointivaiheeseen. Väljempien teemojen ja liikaa tarkentavien kysymysten käytöllä haluttiin pienentää riskiä johdatella haastateltavia, sillä johdattelevien kysymysten käyttö heikentää tutkimuksen luotettavuutta.

Usein ryhmähaastattelun haittapuolena voi olla suuri aineiston koko, jonka auki kirjoittaminen eli litterointi, analysointi ja tulkinta vievät paljon aikaa. Haasteena voi olla myös ryhmädynamiikan ohjaaminen, että kaikkien mielipiteet ja ajatukset tulevat tasapuolisesti huomioitua. (Kananen 2010, 53.) Aineistoa kertyi puhtaaksi kirjoitettuna 37 sivua ja olimme varanneet riittävästi aikaa aineiston käsittelylle. Ryhmähaastattelutilanteet olivat keskustelunomaisia ja molempien ryhmien vuorovaikutuksellisuus toimi hyvin.

5.3 Haastateltavien valinta ja haastattelun kulku

Alun perin suunnittelimme ryhmähaastatteluiden toteutuksen kahtena ryhmänä, jotka koostuisivat 55–65-vuotiaista Imatran kaupungin sosiaalialan ja teknisen toimen työntekijöistä. Yhdessä ryhmässä olisi molemmilta toimialoilta työnteki-

jöitä ja ryhmän koko olisi neljästä kuuteen henkilöä. Sosiaalialan henkilöstön valinta johtui oman alamme kiinnostuksesta. Vastaavasti teknisen toimen henkilöstön näkemykset toisivat tutkimukseemme erilaisen näkökulman, koska he eivät toimi ns. hyvinvointialan työntekijöinä. Koska toivoimme ryhmissä olevan sekä miehiä että naisia, niin teknisen toimen henkilöstöstä oli suurempi mahdollisuus valikoitua haastatteluun myös miehiä.

Työelämän edustajat auttoivat haastateltavien tavoitettavuudessa. Saatuamme tutkimusluvan ja toimialojen esimiesten yhteystiedot, soitimme heille ja kerroimme opinnäytetyöstämme. Pyysimme heitä ystävällisesti välittämään työyhteisössään eteenpäin laatimaamme saatekirjettä (Liite 1) tavoittaaksemme vapaaehtoisia osallistujia ryhmähaastatteluihin. Haastatteluun osallistuminen sisältyi työaikaan ja osallistumishalukkuudesta ilmoittautuminen tapahtui yhteydenotolla meihin.

Haastattelut oli tarkoitus toteuttaa tammikuun loppupuolella 2013, mutta jouduimme siirtämään hieman haastatteluiden ajankohtia, koska ilmoittautuneita oli vähän. Viikko ennen ilmoittautumispäivää, laitoimme esimiehille viestin sähköpostitse lähestyvistä ilmoittautumispäivistä sekä uudelleen liitteenä saatekirjeen. Ilmoittautumispäivään mennessä osallistujia oli neljä henkeä. Syy vähäiselle osallistumiselle oli todennäköisesti sillä, että saimme saatekirjeet lähemmään vasta 20.12.2012 ja edessä oli joulun ja vuodenvaihteen pyhäpäivät sekä monella pitkät vapaat. Mahdollisesti asiaan vaikutti myös vuodenvaihteessa 2013 Imatran kaupungin organisaatiossa tapahtuneet suuret muutokset. Organisaatiossa siirryttiin tilaaja-tuottaja-malliin ja toimialoista sosiaali- ja terveys- sekä sivistystoimi yhdistyivät hyvinvointipalveluiksi.

Saadaksemme lisää haastateltavia, otimme yhteyttä terveys- ja sivistystoimen henkilöstöön. Tästä yhteydenotosta oli apua ja saimme ryhmähaastatteluihin ilmoittautuneita yhteensä kahdeksan henkilöä, mikä oli myös minimitalvoitteemme osallistujien suhteen. Toteutimme kaksi ryhmähaastattelua, toisessa ryhmässä osallistujia oli kolme ja toisessa viisi henkilöä. Haastateltavat olivat sosiaali- ja sivistystoimen sekä teknisen toimen henkilöstöä, kolme miestä ja viisi naista.

Pienempi ryhmäkoko helpotti ryhmän ohjattavuutta, haastateltaville jäi enemmän aikaa kertoa sanottavansa, haastattelutilanne ei ajallisesti venynyt liian pitkäksi sekä haastattelun ajankohdan sopiminen helpottui. Haastattelut nauhoitettiin haastateltavien luvalla. Ryhmäkokojen ollessa pieniä, helpottui myös haastattelun nauhoittamisen purkaminen.

Kumpaakaan ryhmähaastattelua ei tehty alun perin sovituksessa haastattelupaikassa, vaan ne toteutettiin haastateltavien ehdottamassa ja järjestämässä kahdessa eri tilassa. Tilat olivat hyvät haastattelun toteutukselle ja lähellä haastateltavien työpaikkoja.

Haastattelut aloitimme pienimuotoisella esittäytymisellä toinen toisillemme. Haastattelujen aikana kerroimme opinnäytetyöstämme ja sen tarkoituksesta, haastattelun kulusta sekä vaitiolovelvollisuudesta ja anonymiteetistä. Olimme järjestäneet myös kahvitarjoilun. Olimme sopineet etukäteen, että vuorotellen ryhmäkohtaisesti, toinen on haastattelijan ja toinen tarkkailijan roolissa. Haastatteluun oli varattu aikaa 1–1,5 tuntia ja aika kului nopeasti. Haastateltavien mielestä aihe oli mielenkiintoinen ja aiheesta keskustelua olisi riittänyt pidemmäksikin aikaa.

5.4 Aineiston analysointi

Ryhmähaastatteluista saadun aineiston analysoinnin suoritimme aineistolähtöisenä sisällön analysointina. Sisällönanalyysi on laadullisen tutkimuksen menetelmä, jolla voidaan analysoida kirjallista tai kirjalliseen muotoon muutettua materiaalia. Sisällönanalyysillä pyritään aineisto järjestämään tiiviiseen muotoon ja luomaan sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Kyse on aineiston merkityksien etsimisestä loogisen päättelyn ja tulkinnan avulla pilkkomalla, käsitteellistämällä ja kokoamalla aineisto uudella tavalla loogiseksi kokonaisuudeksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 103 - 108.)

Sisällön analyysi voidaan tehdä aineistolähtöisesti, teoriaohjaavasti tai teorialähtöisesti. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä analyysia ohjaa selkeästi tutkimusaineisto, teorialähtöisessä vastaavasti valmis malli tai teoria, kun taas teoriaohjaavassa analyysissä sekä aineisto että aikaisempi tieto ohjaa ja auttaa analyysin muodostamisessa. Ero näiden analyysimuotojen välillä on päättelyn lo-

giikassa. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä päättely etenee yksittäisistä havainnoista yleisiin eli induktiivisesti ja teorialähtöisessä yleisestä käsitteestä yksittäiseen eli deduktiivisesti. Teoriaohjaavassa analyysissä on kyse abduktiivisesta päättelystä eli siinä yhdistyvät sekä aineistolähtöiset että teoriaan pohjautuvat ajattelumallit. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95 - 100; Kylmä & Juvakka 2007, 23.)

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen: aineiston pelkistämiseen (reduointi), ryhmittelyyn (klusterointi) ja teoreettisten käsitteiden luomiseen (abstrahointi). Pelkistämisessä karsitaan epäolennainen tieto pois aineistoa tiivistämällä tai pilkkomalla. Ryhmittelyssä samaa tarkoittavat käsitteet ryhmitellään ja yhdistetään luokiksi, jotka nimetään sisällön kuvaavalla käsitteellä. Tämä ryhmittelyvaihe voidaan katsoa olevan jo osa teoreettisten käsitteiden luomista eli abstrahointia. Luokitusten yhdistely jatkuu niin kauan kuin se on aineiston sisällön näkökulmasta mahdollista. Analyysin alussa määritellään analyysiyksikkö, jonka määrittelyä ohjaa tutkimustehtävä tai aineiston laatu. Analyysiyksikkö voi olla sana, lause, lauseen osa tai ajatuskokonaisuus. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108 - 112.)

Aineiston analysoinnin aloitimme nauhoitusten kuuntelulla ja sanatarkalla auki kirjoittamisella. Perehdyimme aineistoon huolellisella lukemisella. Jaoimme molemmista ryhmistä tulleen käsiteltävän materiaalin teemahaastattelurungon mukaisten teemojen alle. Etsimme haastateltavien vastauksista kuhunkin teema-alueeseen liittyviä sanoja, lauseita ja ilmaisuja, jotka alleviivasimme. Alleviivatut ilmaisut keräsimme yhteen ja pelkistimme niiden ilmaisua. Samansisältöiset pelkistetyt ilmaisut ryhmittelimme ja yhdistimme ne alaluokiksi, jonka nimesimme sisältöä kuvaavalla nimellä. Jatkoimme samansisältöisten alaluokkien ryhmittelyä ja yhdistimme niitä yläluokiksi sekä tarpeen mukaan pääluokiksi. Työn liitteenä (Liite 3) on esimerkki aineiston sisällönanalysoinnista, joka kuvaa kuinka päädyimme saatuihin tuloksiin.

5.5 Eettiset näkökohdat ja luotettavuus

Tuomen ja Sarajärven (2009, 132) mukaan tutkimuksen uskottavuus ja tutkijan eettiset ratkaisut kulkevat täysin yhdessä. Eettisesti oikein toimittaessa kunnioi-

tetaan perustuslakia sekä henkilötietolakia. Tutkimuksen eettisyys lähtee jo aiheenvalinnasta. On pohdittava mikä on aiheen yhteiskunnallinen merkitys, mikä vaikutus sillä on tutkittaviin ja mitä hyötyä tutkimuksesta on kanssaihmisille. (Kylmä & Juvakka 2007.)

Työssämme olemme pyrkineet kiinnittämään huomiota tutkimuksen tekemiseen niin, että eettiset näkökohdat ovat tulleet oikein huomioiduksi koko opinnäytetyöprosessin ajan. Opinnäytetyömme aiheena oleva hyvinvointi koskettaa meistä jokaista jokapäiväisessä elämässämme. Yhdistettynä hyvinvointi, ikääntyneet työntekijät sekä työurien pidentäminen ovat lisäksi ajankohtaisia yhteiskunnallisia keskustelunaiheita. Olimme tietoisia, että osin aihealueeseen liittyvä työuran loppuminen ja eläkkeelle siirtyminen voivat joillekin haastateltaville olla sensitiivinen keskustelun aihe, siksi pyrimme noudattamaan hienotunteisuutta keskustellessamme haastateltavien kanssa ko. aihealueesta. Opinnäytetyömme on työelämälähtöinen ja saadut tulokset ovat työelämän hyödynnettävissä

Tutkimus on suunniteltava, toteutettava ja raportoitava yksityiskohtaisesti ja tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. Lisäksi on otettava omassa tutkimuksessaan huomioon muiden tutkijoiden työ ja saavutukset asianmukaisella tavalla. (Hirsjärvi ym. 2009, 24.) Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden kannalta on olennaista tutkimuksen sisäinen johdonmukaisuus, selkeä ja rehellinen kuvaus kaikista tutkimuksen toteuttamisvaiheista. Tutkijan on annettava riittävästi tietoa siitä, miten tutkimus on toteutettu. Hänen on perusteltava kaikki tutkimuksessaan tehdyt teot, valinnat ja ratkaisut, jotta lukijat voivat arvioida tuloksia ja niiden luotettavuutta. (Vilkkä 2005, 158 - 159; Tuomi & Sarajärvi 2009, 140 - 142.)

Teoria-aineistona olemme käyttäneet alan kirjallisuutta sekä tarkoilla lähdeviiteillä olemme viitanneet käytettyihin lähteisiin. Työn luotettavuuden parantamiseksi olemme käyttäneet pääasiallisesti korkeintaan noin 10 vuotta vanhoja lähteitä. Olemme pyrkineet perustelemaan myös työssämme tehdyt valinnat ja perusteluiden tukena olemme käyttäneet niitä kirjallisuuden lähteitä, jotka liittyvät keskeisesti oman työmme toteutukseen. Olemme pyrkineet noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä ja tehneet työmme Saimaan ammattikorkeakoulun opinnäytetyöohjeistuksen mukaisesti.

Tutkimusetiikan ongelmat liittyvät pääasiassa itse tutkimustoimintaan, kuten haastateltavien informoimiseen, aineiston keräämisessä ja analyysissä käytettävien menetelmien luotettavuuteen, anonymiteetti-ongelmiin, tutkimustulosten esittämistapaan eli siihen, millaisia keinoja tutkija saa käyttää (Tuomi & Sarajärvi 2009, 128). Tutkijan olisi kiinnitettävä huomiota mm. haastattelutilanteeseen liittyviin tekijöihin, kuten haastattelutilanteen häiriötekijöihin, ryhmädynamiikkaan, haastateltavien taipumukseen antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia, tilan valintaan ja tekniikan riittävyteen sekä toimivuuteen liittyviin seikkoihin (Hirsjärvi & Hurme 2000, 35, 63; Vilkkä 2005, 112; Kylmä & Juvakka 2007, 90 - 91). Kananen (2010) toteaa, että johdattelevien kysymysten käyttö on epäeettistä, sillä niillä saadaan tulokseksi haluttu vastaus. Aineiston analyysiprosessissa on suojeltava haastateltavia eikä haastatteluiden puhtaaksikirjoitusvaiheessa käytetä haastateltavien nimiä (Kylmä & Juvakka 2007, 153). Tutkimuksen kiireellisyys, aineiston auki kirjoituksen epätarkkuus ja käytettävien lähteiden epäluotettavuus heikentävät tutkimuksen luotettavuutta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 135 - 142). Tutkijan eettisenä velvollisuutena on esittää saadut tulokset juuri sellaisina kuin ne ovat (Kananen 2010).

Haastateltavat tekivät päätöksensä osallistumisestaan tutkimukseen saatekirjeestä saadun tiedon pohjalta ja osallistuminen oli vapaaehtoista. Saatekirjeessä informoimme työmme tarkoituksesta, anonymiteetin säilymisestä sekä haastattelussa käsiteltävistä aiheista. Aiheet kerroimme siksi, että haastatteluun osallistuva saisi lisätietoa siitä, mistä keskustellaan ja hänen olisi mahdollista myös valmistautua haastatteluun varten. Työn tarkoituksesta ja anonymiteetin säilymisestä kerroimme haastatteluun osallistujille vielä uudelleen haastatteluiden yhteydessä.

Haastattelutilanteiden nauhoitusta varten kysyimme luvan kaikilta haastateltavilta. Työssämme olemme käyttäneet tutkimuksen luotettavuuden parantamiseksi sekä myös työn elävöittämiseksi suoria lainauksia haastateltavien vastauksista, mutta niin, ettei niistä ole tunnistettavissa henkilöllisyyttä. Nauhoitukset ja kaikki muistiinpanot olemme hävittäneet asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua. Vaitiolovelvollisuus on sitonut meitä työn kaikissa vaiheissa ja myös työn valmistumisen jälkeen, joten haastatteluun osallistuvien anonymiteetti on säilynyt.

Työssämme luotettavuutta on parantanut jo sinällään tutkimuksen tekeminen haastatteluna. Haastattelun hyvänä puolena oli, että kysymyksiä ja vastauksia oli mahdollisuus täsmentää ja toistaa sekä tekemiemme muistiinpanojen avulla oli mahdollista palata aikaisemmin esitettyyn asiaan. Haastattelutilat olivat sopivat ja rauhalliset. Haastattelut nauhoitimme kahdella nauhurilla, jotka testattiin ennen käyttöä. Nauhoitukset onnistuivat ja olivat selkeät. Ryhmähaastatteluissa vuorovaikutuksellisuus toimi hyvin ja haastateltavat kunnioittivat toistensa puheenvuoroja, eikä syntynyt puheenvuorojen päällekkäisyyttä. Pienen ryhmäkoon etuna oli, että kaikki osallistujat pääsivät ilmaisemaan mielipiteensä. Pyrimme tietoisesti välttelemään johdattelevia kysymyksiä ja käyttämällä väljempää teemoja, pienensimme riskiä johdatella haastateltavia. Lisäksi huolehdimme, ettei haastattelutilanne venynyt liian pitkäksi.

Aineiston auki kirjoituksen teimme heti haastattelujen jälkeen. Kuuntelimme nauhoitukset huolellisesti ja useaan kertaan sekä litteroimme sanatarkasti, jotta haastateltavien vastauksista tuli asiasisältö hyvin ymmärretyksi. Aineiston analysoinnin suoritimme huolellisella yhteistyöllä. Opinnäytetyötämme olemme luelettaneet ulkopuolisilla henkilöillä jo tutkimussuunnitelmavaiheesta lähtien. Työtämme ovat lukeneet oppilaitoksemme edustajat, opiskelijaopponentit, työelämäneustajat ja tutkimustyötä tekevä yksityishenkilö. Myös haastatteluun osallistuneet ovat lukeneet työmme.

6 Tutkimustulokset

Tutkimustuloksissa kuvaamme Imatran kaupungin ikääntyneiden työntekijöiden näkemyksiä hyvinvoinnista ja sitä tukevista tekijöistä. Tutkimusaineiston keräsimme ryhmähaastatteluiden avulla ja saadun aineiston analysoimme sisällönanalyysillä. Haastatteluihin osallistuneita oli kahdeksan henkilöä ja he ovat Imatran kaupungin sosiaali- ja sivistystoimen sekä teknisen toimen työntekijöitä.

Tutkimustehtävänä on saada vastaus kahteen tutkimuskysymykseen: miten ikääntyneet työntekijät määrittelevät käsitteen hyvinvointi ja mitkä tekijät tukevat ikääntyneen työntekijän omaa hyvinvointia? Esitämme tulokset tutkimustehtävän mukaisessa järjestyksessä. Lisäksi työn tavoitteena on tuoda esille Imatran kaupungin ikääntyneiden työntekijöiden ajatuksia hyvinvointia tukevista toimen-

piteistä ja niiden tarpeellisuudesta, joilla työnantaja voi tukea työuran loppuvuosia ja eläkkeellesiirtymisvaihetta. Tähän aihealueeseen liittyvät tulokset esitämme lopuksi.

6.1 Hyvinvointi-käsitteen määrittelyä

Keskusteltaessa hyvinvointi-käsitteestä ja hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, haastateltavat totesivat yksimieleisesti, että hyvinvointi on laaja-alaista ja sitä on vaikea määritellä yksiselitteisesti. Tuloksena hyvinvointi-käsitettä kuvaileviksi termeiksi saatiin: elämän tasapainoisuus, kokonaisvaltaisuus, henkilökohtaisuus sekä tunnetila.

Elämän tasapainoisuus tarkoittaa yleisvaltaista ja tasaista hyvinvoinnin tilaa. Elämä on suurin piirtein kunnossa ja elämään sisältyy kaikkea sopivassa suhteessa sekä ihmisellä on kyky kohdata myös vastoinkäymiset. Hyvinvointi on kokonaisvaltainen ja henkilökohtainen käsite, joka muodostuu monesta elämän eri osa-alueesta ja näiden keskinäisestä toimivuudesta. Kokonaisvaltaisuus on psyykkistä, fyysistä ja sosiaalista, mistä syntyy tunne, että on hyvä olla omassa elämässään. Hyvinvointi on yksilöllinen kokemustila. Yksilö itse määrittelee ja voi vaikuttaa siihen, mikä on itselleen sopivaa ja mihin on tyytyväinen. Kokemuksellisuuteen liittyvät olennaisesti tunnetilat ja hyvinvointiin haastateltavat yhdistivät onnellisuuden, tyytyväisyyden ja hallinnan tunteen elämässään. Erään haastateltavan mielestä onnellisuuden ja hyvinvoinnin voi kokea, kun on tuntenut ja ymmärtänyt myös näiden vastavoimat.

Kaikki on niinku, ettei hirveesti mitään riemuvoittoa, mutta ei mitään sitten pohjamutiakaan.

Sitä on niin monta osa-aluetta, että jos niitä rupee miettiä; koti ja työ ja tota vapaa-aika siis perhettä tarkoitan kodilla, siis jos ne kaikki jollakin tavalla synkronoi toisiaan, niin silloinhan se toimii.

...et kyl sen jokainen itse tietää, mikä se on, mikä kellekin sopii, jos siihen on tyytyväinen.

Tulokset osoittivat hyvinvoinnin muodostuvan fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja taloudellisesta hyvinvoinnista sekä ympäristötekijöistä. Erityisesti korostuivat fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin osa-alueet. Haastateltavien mielestä hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ei välttämättä voinut laittaa tärke-

ysjärjestykseen, koska kaikki vaikuttaa kaikkeen, mutta usein perustana pidettiin fyysistä ja psyykkistä terveydentilaa. Kun terveys on kohdallaan, silloin voi hyvin kotona sekä töissä. Tärkeäksi psyykkisen hyvinvoinnin osalta koettiin, että tiedostaa sen hetkisen elämänvaiheen sekä kykenee etenemään elämänvaiheesta toiseen omien eettisten arvojen mukaisesti ja ettei jää kiinni menneisyyteen. Huumoria ei myöskään tule unohtaa elämästä, sitä pitää olla töissä ja joka paikassa.

Terve sielu terveessä ruumiissa.

Sen ite tiedostaa, että missä kohassa mie meen tässä miun elämänkaaren aikana, että mikä on tärkeää, mikä asia painotuu millonkii.

Sosiaaliseen hyvinvointiin vaikuttaa merkittävästi työ, sen merkityksellisyys ja mielekkyys sekä työn tarjoamat ihmissuhteet ja sosiaalinen tuki. Kasvatuksella on vahva vaikutus työn arvostukselle. Haastateltavien mielestä, vaikka työllä on suuri merkitys ja elämää rytmittävä vaikutus, täytyy ehdottomasti elämässä olla muutakin kuin työelämä. Tärkeänä asiana pidettiin omaa vapaa-aikaa ja että kotona kaikki asiat ovat kunnossa. Erilaisiin yhteisöihin kuuluminen, tärkeiden ihmissuhteiden ylläpitäminen ja kuulluksi tuleminen kartuttavat haastateltavien mielestä sosiaalista hyvinvointia.

Et kyllä työpaikka on niin hirveen iso asia..eikä sekään se työ, vaan se työympäristö, se sosiaalinen ympäristö, se työtuki...että se on sellanen, että, et sinne on joka päivä kiva tulla.

Henkisten arvojen lisäksi, myös taloudellisilla ja ympäristötekijöillä on vaikutusta hyvinvointiin. Toivottavaa on, että oma toimeentulo on kohtuullisella tasolla ja kykenee pitämään menot ja tulot tasapainossa. Hyvinvointiin vaikuttavat ympäristötekijät jakautuivat fyysiseen ympäristöön ja sen mielekkyyteen sekä kasvuympäristön vaikutuksiin. Fyysisellä ympäristöllä on suuri vaikutus hyvinvointiin, kuten lapsena omaksutulla arvomaailmalla on vaikutusta vielä tässä hetkessäkin.

Jonkunnäköinen tausta, se historia, mistä me ollaan saaneet mallin tehdä töitä ja elää...mitä siinä yhteisössä on arvostettu.

6.2 Omaa hyvinvointia tukevat tekijät

Ensin kysyttiin haastateltavilta yleisesti omaa hyvinvointia tukevia tekijöitä. Sen jälkeen aihetta tarkennettiin työn, vapaa-ajan ja tulevaisuuden näkökulmiin. Saadut tulokset haastateltavien omaa hyvinvointia tukevista tekijöistä koostuivat paljon samoista asioista kuin haastateltavien määritellessä hyvinvointi-käsitettä ja yleisesti hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.

Yleisesti omaa hyvinvointia tukevia tekijöitä

Tulosten mukaan, oma hyvinvointi koostuu aineellisista, sosiaalisista ja persoonallisista voimavaroista. Aineelliset voimavarat koostuvat taloudellisesta tilanteesta ja fyysisestä elinympäristöstä ja sosiaalisiin voimavaroihin sisältyvät työ ja ihmissuhteet. Persoonallisia voimavaroja ovat terveys, persoonallisuustekijät ja omat vahvuudet, elämänvaiheen mielekkyys ja huumori.

Omaa hyvinvointia tukevat aineelliset voimavarat: talous ja fyysinen elinympäristö. Tärkeäksi koettiin, että oman toimeentulon kanssa ei ole ongelmia ja taloudellinen tilanne on kohtuullisella tasolla. Tämä tuo elämään turvallisuutta ja tekee mahdolliseksi myös vaikuttaa esimerkiksi oman fyysisen elinympäristön viihtyvyyteen ja mielekkyyteen. Fyysisessä elinympäristössä hyvinvointia tukeviksi tekijöiksi nähtiin mieluinen asuinympäristö, koti ja ympäristön esteettisyys. Haastateltavien mielestä sillä on vaikutusta, missä itse asuu ja minkälaisen ympäristön on voinut valita. Kodin merkitys on suuri ja se halutaan tehdä omannäköiseksi. Myös ympäristön esteettisyys niin kotona kuin työssä korostui keskusteluissa ja yksi esteettisyyteen vaikuttavista tekijöistä on värien merkitys. Kotikaupunkina Imatra nähtiin mieluisana paikkana asua, koska ympäröivä luonto on kaunis ja tarjoaa hyvät harrastusmahdollisuudet. Myös maantieteellinen sijainti on hyvä. Mikäli tarvitsee ja haluaa lisää ja erilaisia virikkeitä sekä palveluita, ovat ne saatavilla kohtuullisten välimatkojen päästä. Muutamilta haastateltavilta kritiikkiä sai osakseen esimerkiksi Imatrankosken pieni ja synkkä keskusta sekä suurten liikkeiden rakentaminen keskusta-alueille. Myös lisääntynyt liikenne aiheuttaa haittaa.

Ilman muuta ympäristöllä on todella paljon merkitystä sille omalle viihtyvyydelle, myöskin se mun mielestä, missä itse asuu, että minkälaisen ympäristön on voinut valita.

Miulla pitää olla ympärillä esteettistä, miun oma esteettinen ympäristö, niinku kotona, töissä, joka paikassa.

Työpaikalla, työn merkityksellisyydellä ja sen mielekkyydellä sekä työn elämää rytmittävällä vaikutuksella on sosiaalisia voimavaroja vahvistava vaikutus, kuten myös ihmissuhteilla ja sosiaalisella tuella niin työyhteisössä kuin vapaa-ajalla. Hyvä seura, sosiaalinen elämä sekä hyvät ja tärkeät ihmissuhteet tukevat haastateltavien omaa hyvinvointia. Kaikilla haastateltavilla on hyvinvointia vahvistavia ja tärkeitä ihmissuhteita, joista mainittiin lapset, lapsenlapset, puoliso, läheiset ja ystävät sekä työkaverit. Eräs haastateltava mainitsi, että aika ajoin elämä ympärillä on vilkasta ja välillä on hyväksi saada viettää puolison kanssa kahdenkeskistä aikaa.

On sellanen työpaikka, mihin mie voin tulla ja mistä mie tykkään, mie tykkään siitä työstä, se rytmittää sitä elämää, siis se työ rytmittää hirveen hyvin.

Kyllä ne ihmiset on tärkeitä, oli se sitä vapaa-aika tai oli se sitten työelämä.

Meillä on todella hyvä parisuhde, mitä mie kans pidän niinku hirveen isona asiana elämässä.

Sosiaaliset ja aineelliset voimavarat ovat tärkeitä, mutta eniten tuloksissa korostuivat persoonallisten voimavarojen vaikutus. Tulosten mukaan, omalla terveydellä on suuri painoarvo. Kun terveydentila on kohdallaan, vaikuttaa se positiivisesti hyvinvointiin kaikilla elämän eri osa-alueilla. Omaa hyvinvointia tukevana tekijöinä nähtiin, että ei ole sairauksia, kunto on hyvä ja elintavat kunnossa. Haastateltavat kertoivat huolehtivan kunnostaan ja haluavat huolehtia siitä jatkossakin. Eräs haastateltavista kertoi tehneensä suuren elintapojen muutoksen, jonka seurauksena hän pääsi eroon lääkkeistä. Tällä oli suuri vaikutus hänen hyvinvoinnilleen, sillä hän tuntee itsensä terveeksi ja hyväkuntoiseksi. Haastateltavien mielestä tämän hetkinen kokemus omasta hyvästä kunnosta ja terveyden tilasta auttaa näkemään myös tulevaisuuden positiivisesti.

Tulosten mukaan, omaa hyvinvointia edistäviä tekijöitä olivat terveyden lisäksi myös persoonallisuustekijät ja vahvuudet. Tällaisia olivat omien arvojen tärkeys, tarmokkuus, periksiantamattomuus, analyttisyys, asioiden tärkeysjärjestykseen

laittaminen, ammatillinen pätevyys, itsensä kehittäminen, oman jaksamisen tunnistaminen, empaattisuus, suoruus ja optimistisuus.

Omien arvojen noudattaminen koettiin tärkeäksi. Mikäli joutuisi toimimaan vastoin omaa arvomaailmaa esimerkiksi työssä, aiheuttaisi se ristiriitaisia tunteita ja työn tekeminen vaikeutuisi.

...siinä työssä, mitkä arvot on niinku pinnalla, siis siinä työssä, työn tekemisessä sitä... ollaan niin lähellä sitä ihmistä ja sen ihmisen niinku hyvinvointia ja tietysti sitä kautta miunkin hyvinvointia, et mie en vois tehdä vastoin miun omia arvoja.

Tarmokkuus näkyy toimintojen aloittamisena ja niiden loppuun asti tekemisenä, asioiden hoitamista ei pitkitetä tai jätetä roikkumaan. Erilaisten asioiden hoidossa ei myöskään heti ensimmäisistä vastoinkäymisistä lannistuta ja anneta periksi. Tekemistä, päättely- ja ratkaisukykyä kuvaavaa on tietty rauhallisuus, analyttisyys ja kyky laittaa asiat tärkeysjärjestykseen. Haastateltavien mielestä turha hötkyily on jäänyt pois.

Vahvuudeksi nähtiin myös se, että osaa tunnistaa oman osaamisensa. Haastateltavien mielestä työssään kehittymisen ja ammatillisen pätevyyden myöntäminen on hyväksi. Työnkuva on muuttunut paljon, monenlaisia asioita ja taitoja on hallittava yhtäaikaisesti ja tässä asiassa ikääntynyt työntekijä on vahvoilla, kun erilaista osaamista on kertynyt paljon työuran aikana. Myös uuden oppiminen ja itsensä kehittäminen kiinnostavat edelleen. Vastaavasti on tärkeää myös tunnistaa oma jaksamisensa. On hyväksi osata asettaa itselleen rajoja ja huolehtia omasta jaksamisestaan olemalla armollinen itselleen, myöntämällä ettei ole kaikkietävä sekä osattava välillä myös antaa asioiden olla. Haastateltavat kertoivat oppineensa löysäämään työkeskeisyydestään ja vapaa-ajan arvostus on korostunut sekä on ymmärretty työn ja vapaa-ajan erillään pitämisen tärkeys. Iän myötä palautuminen kestää pidempään ja siksi on tärkeää kiinnittää huomiota henkilökohtaisiin keinoihin, jotka auttavat omassa palautumisessa.

Nyt vasta yli viisikymppisenä on osannut hillitä sitä, että vois tehdä muutakin.

...että kyllä on erittäin tarpeellista pystyy, mitkä ne keinot sitten onkaan, niin se nollaaminen.

On pitänyt oppia varoo sitä, et milloin niinku pitää niinku malttaa ettei pyöri pyörä vähän liian kovaa.

Oon koko elämäni itteeni kehittänyt jollakin tavalla, oon lähtenyt aina johonkin uuteen.

Koettiin myös, että empaattinen luonteenpiirre tukee hyvinvointia. Empaattisuutta kuvastavaa on, että on helposti lähestyttävä persoona. Toisten auttaminen tuottaa itselleen hyvää mieltä ja iän tuoman kokemuksen ja ammattitaidon myötä, myös kyky samaistua toisen ihmisen tilanteeseen on vahvistunut. Erään haastateltavan mielestä suoruus luonteenpiirteenä tukee hänen hyvinvointiaan, samalla hän myös totesi, että joidenkin mielestä se voi olla pahekin. Usea vastaaja lisäksi mainitsi voimavaratekijäksi optimistisuuden. Optimistinen asennoituminen auttaa luottamaan omiin kykyihin selviytyä kaikista vastaantulevista tilanteista. Se auttaa myös siirtymisessä elämänvaiheesta toiseen sekä vahvistaa luottamusta yleensäkin elämän kantavuuteen. Optimistisuus on valoisuutta ja positiivista näkemystä tulevaisuutta kohtaan.

Täl hetkellä kuitenkin kaikel tavalla kun kattoo eteenpäin, niin maailmahan näyttää aika valosalta....enhän mie viel vanha ole... nuortuuhan täs vielä, eihän se oo ku numeroita.

Haastatteluiden perusteella vahvaksi persoonalliseksi voimavaraksi osoittautui tämän hetkinen elämänvaihe. Eräs haastateltavista totesi, että hänellä on alkanut aivan uusi ja mielekäs elämänvaihe ja kaikin puolin elämä näyttää valoisalta. Nykyinen elämänvaihe koetaan mielekkäänä ja siitä osataan nauttia. Kenellä on lapsia, ovat he jo isoja ja asuvat omillaan. Osalla on myös lapsenlapsia, jotka myös tuovat iloa elämään. Itselleen on löytynyt sopiva tapa elää ja valitsemiinsa elintapoihin ollaan tyytyväisiä. Elämässä on sisältöä ja tärkeänä pidettiin, että kotona asiat ovat kunnossa. Myös huumori mainittiin yhdeksi olennaiseksi persoonallisia voimavaroja vahvistavaksi tekijäksi.

Elää sellasta ihan siis ihan mielettömän hienoo vaihetta elämässään ja osaa nauttia.

...että on lapsia ja lapsenlapsia, nehän tempasee sinut ja siinä ei kysellä.

Omaa hyvinvointia tukevat tekijät työssä

Haastatteluista oli hyvin huomattavissa, että työn tekeminen ja sen tekeminen hyvin ovat haastateltavien arvomaailmassa tärkeä asia. Keskustelu palasi useasti työhön liittyviin tekijöihin, työhyvinvointiin ja esimerkkejä hyvinvointiin liittyvistä tekijöistä etsittiin työelämästä. Haastateltavat kokivat, että työn hektisyys ja kuormittavuus ovat lisääntyneet ja itse perustehtävien suorittaminen on koettu jäävän oheistehtävien varjoon. Lisäksi vuosien mittaan työyhteisöissä ja organisaatioissa tapahtuneet muutokset ovat aiheuttaneet kuormitusta työssä jaksamisessa ja työnsä hoitamisessa itselle tyydyttävällä tavalla. Haastateltavat olivat tyytyväisiä, että ovat kyenneet selviytymään työelämän eri muutostilanteista. Tässä on auttanut oman jaksamisen ja ammattitaidon tunnistaminen sekä omasta työstään pitäminen. Muutama haastateltava kertoi, kuinka hyvä on palata takaisin töihin esimerkiksi vuorotteluvapaan jälkeen.

Haastateltavat kertoivat hyvinvointia tukeviksi tekijöiksi ja työn mielekkääksi kokemisen muodostuvan seuraavista osa-alueista: työn sisällöstä ja luonteesta, kokemuksesta kuulluksi tulemisesta, työn sosiaalisesta tuesta, työympäristöstä ja työvälineistä, asiakkaista sekä saadusta palautteesta.

Tulokset osoittivat, että omaan työhön ja työn sisältöön ollaan tyytyväisiä. Haastateltavat kertoivat työn olevan mielenkiintoista, sopivan haasteellista ja vastaavan omaa koulutusta. Työssä on ollut myös hyvät kehittymismahdollisuudet ja työnantaja on suhtautunut myönteisesti kouluttautumiseen. Lisäkoulutuksia on ollut tarjolla ja niitä on myös hyödynnetty. Lisäksi työssä kehittämisessä ovat auttaneet erilaiset tutustumiskäynnit toisiin työpaikkoihin, jotka ovat olleet hyviä peilauskohtia omalle työlle.

Mä oon kolkkyt vuotta ollu tässä työssä ja musta on edelleen aivan ihanaa eikä se ollenkaan oo kulunut mikskään.

Haastateltavat totesivat, että työtä on helpottanut ja selkeyttänyt, kun tiedetään työn tekemisen tavoitteet, silloin työntekijä tietää mitä häneltä vaaditaan. Erityisesti oltiin tyytyväisiä työn toteuttamisen vapauteen. Työtä saa tehdä omalla tavallaan, persoonansa mukaisesti. Osa haastateltavista koki työhön vaikuttamismahdollisuudet hyväksi, esimerkiksi on voinut suhteellisen vapaasti määritel-

lä työlle aikataulutusta, tehdä itsenäisiä päätöksiä ja saanut olla mukana kehittämässä työtään. Tärkeäksi hyvinvointia tukevaksi tekijäksi mainittiin lisäksi työn tekemisen ja omien arvojen yhteensopivuus.

Työn luonne on siis se mikä on, et ainakin itselle, ainakii se on kuitenkin semmonen niinko suhteellisen vapaa työ, siis et sie saat tehdä sitä omalla tavalla.

...on niinku mukana mitä kehitetään ja mitä halutaan tavallaan olla luomassa sen työn tekemisen edellytyksiä.

Haastateltavien mielestä hyvinvointia tukee, kun tulee työssään kuulluksi. Osa haastateltavista kertoi, että heidän toiveita on huomioitu esimerkiksi töiden järjestelyiden suhteen, kun omasta mielestä siihen on ilmennyt tarvetta. Haastateltavat olivat kokeneet hyväksi esimerkiksi mahdollisuuden saada toisenlainen tehtäväkuva jäljellä oleville työssäolovuosille. Tehtäväkuvan vaihdos on osoittautunut tärkeäksi omaa hyvinvointia tukevaksi tekijäksi, koska se on tuonut uudenlaista mielenkiintoa työhön. Kuulluksi tulemistä edistää myös työn sosiaalinen ympäristö ja sen tarjoama tuki, mikä auttaa omaan jaksamiseen ja lisäksi töiden sujuvuuteen. Tukea saa työkavereilta, joiden kanssa voi jakaa niin ilot kuin surut. Työt sujuvat silloin, kun toiminnassa on hyvä henki, jokainen hoitaa työssään oman osuutensa, verkostoidutaan ja jaetaan hyviä käytäntöjä.

On saanut niitä mahdollisuuksia siinä vaiheessa kun itestään tuntuu, että mie tarviin jotain muuta.

...pitkäaikaisia työkavereita, täällä kasvettiin aikuisiksi ja tuntee toistensa taustan ja tietää perheistä ja mitä siellä on tapahtunut niin se tuo myös sitte sitä semmosta työhyvinvointia ja viihtyvyyttä.

Tuloksista ilmeni, että hyvinvoinnin kannalta on merkitystä myös työympäristöllä ja työvälineillä. Haastateltavat kertoivat olevansa tyytyväisiä työvälineisiin, jotka ovat helpottaneet työn tekemistä, varsinkin tietotekniikka. Eräs haastateltava mainitsi myös tietotekniikan huollon toimivan moitteettomasti. Vastaavasti tekniikkaan perehtyminen on vienyt paljon aikaa ja siihen on käytetty myös omaa vapaa-aikaa. Hyvinä asioina mainittiin lisäksi työympäristön esteettisyys, riittävän pienet opetusryhmät ja vaihtuva työympäristö.

Työympäristöhän vaihtuu tälle ett myö ollaa kaikkien kanssa välillä tekemisissä millon kenenkii kanssa sehän on silloin vähän toisenlaista mielekkyyttä.

Laitat niinko pyynnön että miun tietokoneessa on jotain vikaa ni se on puolen-tunnin sisässä se mies siinä seisoo ovella että mitä siinä on vikana.

...vuorovaikutus niiden oppilaiden kans, kun on tarpeeks pienet ryhmät, se vuorovaikutus on erilaista, sie pääset enemmän sellasee yksilöllisee vuorovaikutukseen, jos sulla on paljon, koska sillon se on vain massa.

Tulosten mukaan asiakkaat ovat tärkeä elementti työhyvinvoinnissa. Haastateltavat kokivat, että asiakkaiden tyytyväisyys ja hyvinvointi vaikuttavat suoraan myös omaan hyvinvoinnin kokemiseen. Tärkeää on myös saada palautetta niin asiakkailta kuin työyhteisöltä. Osa haastateltavista kertoi asiakaspalautteen tulevan heille heti suoraan. Palautteen saaminen myös työkavereilta ja esimieheltä koettiin toimivaksi.

..ja se niinku mitä jää loistavana mieleen, tulee joku oikein äkänen asiakas sisään ovesta ja se lähtee ikään kuin onnellisena ulos siitä. Niin kyll miusta on nää niitä työelämän hyvinvoinnin hetkiäkin.

Omaa hyvinvointia tukevat tekijät vapaa-ajalla

Tärkeimmiksi asioiksi haastateltavat totesivat vapaa-ajan hyvinvoinnin suhteen, että vapaa-aikaa on riittävästi ja on mieluisia aktiviteetteja. Työstä palautumiselle tulisi olla riittävästi aikaa. Parhaiten palautumista auttaa pyrkimys pitää työ ja vapaa-aika erillään sekä oma erilainen tekeminen. Tärkeänä asiana nähtiin erityisesti, että on kiinnostuksen aiheita, joista nauttii sekä on mahdollisuus toteuttaa niitä vapaa-ajallaan. Haastateltaville tärkeitä asioita vapaa-ajalla on yhteinen oleminen ja tekeminen läheisten ja ystävien kanssa. Vapaata vietetään esimerkiksi lastenlasten kanssa, tehdään vierailuja toisella paikkakunnalla asuvien lasten luokse tai vietetään aikaa kesämökillä. Haastateltavien vastauksista liikuntaharrastukset korostuivat eniten, joita ovat muun muassa hiihto, golf, kuntosali, juoksu, jumppa. Muita mieluisia harrastuksia ovat erilaiset kulttuuriharrastukset, kuten lukeminen, käynnit teatteri- ja tanssiesityksissä, elokuvat, taidenäyttelyt, valokuvaus ja matkustaminen. Haastateltaville tärkeää on myös luonto ja luonnossa liikkuminen, kuten ulkoilu, kalastus, marjastus, sienestys ja hirvimetsästys.

On asioita, jotka ovat ihan aidosti kiinnostavia ja että on hauskaa tehdä ja niistä nauttii, ensinnäkin niitä on ja niitä tekee eli sieltä siis ne voimavaratkin tulee.

Mun nollaaminen on tehdä jotain muuta, että sen sijasta, että jää stabiilina jotenkin paikalleen, niin se ei mun aivoja nollaa, vaan pitää olla joku siinä aktiiviteetti.

Miulla on ollut liikunta aina koko elämän, hiihän ja käyn salilla ja kesällä juoksen ja käyn jumpissa ja, milloin mitäänkin, mutta aina jotakin.

Näkemyksiä omasta hyvinvoinnista tulevaisuudessa

Keskustellessa tekijöistä, joista saa tarmoa ja virtaa tulevaisuudessa ja jotka edistävät omaa hyvinvointia, haastateltavien määrittely tulevaisuudesta ajoittui eri ajanjaksoille. Suurin osa haastateltavista määritteli tulevaisuuden hyvinvoinnin ajankohdan eläkkeelle siirtymiseen ja eläkkeellä olemiseen. Suunnitelmia esitettiin myös jäljellä oleville työvuosille. Erään haastateltavan mielestä tehtäväkuvan muutos oli tuonut uutta mielenkiintoa työhön ja sen vuoksi hän kokee olevansa vielä hyvin kiinnittynyt työhönsä. Erään toisen haastateltavan toiveissa oli vielä pitää taukoa työssään, esimerkiksi vuorotteluvapaan merkeissä. Loppu työvuosien ajalle tärkeänä asiana pidettiin kykyä työstä palautumiseen ja irrottautumiseen. Kaikki haastateltavat pitivät tärkeänä, että hyvissä ajoin ennen eläkkeelle siirtymistä olisi hankittava muutakin elämää kuin työ, ettei putoa tyhjän päälle. Toivottiin, että uteliaisuus ja kiinnostus erilaisiin asioihin säilyisivät edelleen vielä työelämän päättyessä ja itsellään olisi mielenkiintoista tekemistä rytmittämässä elämää. Tärkeänä asiana pidettiin, että oma terveys säilyisi pitkään mahdollisimman hyvänä. Tulevaisuuden hyvinvointiin liitettiin myös palvelut. Niiden toivottiin olevan kattavia, hyvälaatuisia ja saatavissa suhteellisen läheltä.

Omaan tulevaisuuden hyvinvointiin haastateltavat suhtautuivat positiivisesti ja luottavaisin mielin. Tällä hetkellä he kokevat olevansa suhteellisen terveitä, hyväkuntoisia ja kokevat itsensä nuoremaksi kuin kronologinen ikä käytännössä on. Koettiin, että elämässä on riittävästi sisältöä ja tämän hetkinen elämän sisältö ja tasapainotila hyvinvoinnissa toimivat kantavana voimana tulevaisuudessakin. Haastateltavat näkivät mahdollisena, että nykyisistä tekemisistä ja aktiviteeteista voi jäädä jotain pois ja vastaavasti tilalle voi tulla jotain uutta. Eläkkeellä ollessa nähtiin mahdollisena myös töiden tekeminen, esimerkiksi vapaaehtoistyön tekeminen tai oman ammatillisen osaamisen hyödyntäminen muulla tavoin. Tulosten mukaan, tärkeinä asioina tulevaisuuden hyvinvointia tukemassa ovat

ihmissuhteet, harrastukset, lapset ja lastenlapset, terveydestä huolehtiminen sekä yleensä elämän sisällöstä ja arjen rytmityksestä huolehtiminen. Ihanteellisenä tulevaisuuden hyvinvoinnissa nähtiin tietynlainen vapaus ja tekemisen omarytmisyys, jolloin voi nauttia vapaa-ajastaan ilman, että on sidottu aikatauluihin.

Et tavallaan ei tipu sellaseen, niinku johonkin tyhjyyteen, että ei ole mitään aikatauluja tai muuta, vaan jotenkin mie haluan, et siinä on sellanen rytmitys ettei putoa tyhjyyteen.

Tuntuu siltä ettei sieltä ainakaan minkäänäköstä tyhjyyttä ole vastassa, että siitä mie lähen, että tosi nyt tässä vaiheessa on niin hyvä olla, että uskon ett tulevaisuudessakin.

Harrastuksia on sen verran ja mökkijuttuja, missä on mahdollisuus marjastaa ja kalastaa. Omasta mielestäni on sitä sisältöä sille vapaa-ajalle riittävästi, että ihan mielekkäälle vaikuttaa siirtyminen sit siihen toiseen elämänalueeseen.

...saan nauttia siitä vapaa-ajasta sitte, mitä mie haluan tehdä , mie saan tehdä ihan mitä mie haluan tai olla tekemättä.

6.3 Hyvinvointia tukevat toimenpiteet ja niiden kehittämistarpeet työssä

Keskusteltaessa tiedossa olevista työnantajan tarjoamista hyvinvointia tukevista tekijöistä osa haastateltavista antoi positiivista palautetta Imatran kaupungille siitä, että työntekijän on ollut mahdollista keskustella työhön liittyvistä asioista ja vaikuttaa työn ja vapaa-ajan väliseen tasapainoon. Haastateltavat kertoivat tiedossa olevista keinoista, joilla työnantaja tukee henkilöstönsä hyvinvointia. Vuorotteluvapaan ja työkierron lisäksi ovat vuosittaiset esimiehen kanssa käytävät kehityskeskustelut. Lisäksi mainittiin tykypäivät, joita on osassa toimipaikkoja säännöllisesti ja osassa harvemmin. Tykyrahoja pidettiin hyvänä asiana, mutta oltiin harmissaan siitä, että niiden rahallista arvoa on pienennetty. Hyvinä asioina nähtiin hyvät koulutusmahdollisuudet, suhteellisen vapaa työ, työhön vaikuttamismahdollisuudet sekä työtä helpottavat työvälineet ja laitteet. Osa haastateltavista kertoi, että on ollut erilaisia kokeiluluonteisia projekteja, kuten yksiköiden välistä tutustumista yhteisen tekemisen merkeissä ja liikuntaprojekti, jossa työajalla pääsi tutustumaan erilaisiin liikuntamuotoihin. Haastateltavat kokivat nämä projektit hyödyllisiksi. Muutama haastateltava mainitsi, että käytössä on myös työhyvinvointimittauksia, syntymäpäivälahjarahoja ja vapaita sekä vierailumahdollisuuksia toisiin saman alan työpaikkoihin.

Meien niinko työyhteisö voi ajatella saavansa jotain hyötyä, niin on se että koulutusta on saanut niin paljon ko haluaa.

Yrityksiähän siihen yhteiseen hyvinvointiin on kokoajan ollut esimiehillä.

Näiks loppu työvuosiksini sain tota tälläsen toisenlaisen tehtäväkuvan.

Haastatteluista kuitenkin ilmeni, että tieto ja käytännöt eri toimialojen välillä työhyvinvointia tukevista keinoista olivat hyvin vaihtelevia; toisilla toimialoilla ne koettiin hyvin minimaalisina ja toisilla toimialoilla niitä tunnustettiin olevan enemmän käytössä. Esimiestehtävissä olevat työntekijät olivat enemmän tietoisia ja myös hyödyntäneet enemmän tarjolla olevia hyvinvoinnin tukemisen keinoja, kuten työnkiertoa ja vuorotteluvapaata. Tämä on vaikuttanut omaan hyvinvointiin merkittävästi sekä on heijastunut myönteisempänä kokemuksena työnantajan tarjoamien tuen keinoista huomioida ikääntynyt työntekijä.

Onko meillä ollut mitään semmosta ekstraboonusta missään, että meillä on kyllä hyvin vähän ollut mitään yhteistäkään semmosta...meillä on aika yksniitiseks menny tää raataminen.

Haastateltavilla ei ollut tietoa erityisestä ikäohjelmasta tai tuen keinoista, jotka erityisesti kohdistuisivat ikääntyneen työntekijän jaksamiseen ja hyvinvointia edistäviin tekijöihin. Todettiin, että tällaiseen olisi tarvetta. Haastateltavat perustelivat tuen muotojen tarpeellisuutta sillä, että työ on muuttunut kaikin tavoin kuormittavammaksi ja itseään tyydyttävällä tavalla töistä selviäminen on käynyt hankalammaksi. Ei myöskään palautuminen käy yhtä nopeasti kuin nuorempana. Tällöin on vaara uuvuttaa itsensä ja on olemassa pelko, että omat voimavarat ehtyvät niin psyykkisesti kuin fyysisestikin. Haastateltavien mielestä ratkaisu työssäjaksamisen ongelmaan ei ole sairausloma, ei työntekijän eikä työnantajan kannalta. Sairauspoissaolot ovat kalliita työntajalle, siksi kannattavampaa olisi satsata mieluummin hyvinvointia tukeviin toimenpiteisiin ennaltaehkäisevästi. Tukevia toimenpiteitä tarvitaan myös eläkkeelle siirtymisvaiheen helpottamiseksi. Eläkkeelle siirtyminen on uusi asia ja siitä kaivataan lisää tietoa. Joillekin uuteen elämänvaiheeseen siirtyminen voi olla myös henkisesti raskasta: pitkäaikaiset työtoveruudet ja työhön linkittyvät sosiaaliset suhteet katkeavat, aikaisemmin työn tuoma arjen rytmitys voi kadota ja erityisesti, jos sitä muuta elämää työn rinnalle ei olekaan muodostunut. ”Tyhjyyteen putoaminen” voi aiheuttaa lieveilmiönä myös lisääntyneen alkoholin käytön. Joillekin jopa ajatus, että

työura kohta loppuu, voi olla vaikea paikka, vaikka elämässä on muutakin sisältöä kuin työ. Huolestumista aiheuttaa myös fyysisen terveydentilan heikkeneminen. Hyvinvoinnin tukemisen keinot helpottaisivat työn tekemistä ja samalla tukisivat hyvinvointia eläkkeelle siirtymisvaiheessa.

Tulosten mukaan ikääntyneiden työntekijöiden hyvinvoinnin tukemisen kehittämistarpeita nähtiin seuraavilla osa-alueilla: työntekijän kohtaaminen, työnantajan aktiivinen rooli, kuntoutumismahdollisuudet, työolosuhteet ja työn mielekkyyteen vaikuttavat tekijät sekä työvoima.

Osa haastateltavista koki, että työntekijän kohtaaminen joiltakin osin on jäänyt vähäiseksi ja siihen toivottiin parannusta. Koettiin, että ihmispääoman huomiointi on kärsinyt, kun on panostettu niin paljon erilaisiin laitteisiin. Myös organisaatiossa tapahtuneet muutokset puhuttivat, koska osa haastateltavista koki, että työntekijät ovat jääneet muutostilanteessa vähemmälle huomiolle. Kriittikkiä osakseen sai se, että uusien esimiesten esittäytyminen työntekijöille on ollut puutteellista.

...uutta pomoo, ei miulle oo kukaan käyny esittäytmässä eikä kukaan esitelly niitä, että ketä ne on ne henkilöt.

Haastateltavien toiveena oli, että työnantaja kuuntelisi vielä enemmän yksilöllisesti työntekijää, hänen ajatuksiaan ja jaksamistaan sekä toiveita työjärjestelyiden suhteen työuran loppupuolella. Toivottavaa olisi, ettei tulisi äkkisiirtoja työpaikan ja -tehtävän suhteen.

Haastateltavat toivoivat työnantajalta aktiivisempaa roolia työntekijän hyvinvoinnin tukemiseksi. Tuloksista ilmeni, että työntekijät tarvitsevat enemmän tietoa jo käytössä olevista tuen muodoista sekä niiden käytön mahdollisuudesta omalla kohdallaan. Työnantajan toivottiin aktiivisemmin tarjoavan näitä mahdollisuuksia. Erityisen tärkeänä pidettiin, että työnantaja lähestyisi eläkeiän saavuttavaa työntekijää hyvissä ajoin. Eläkkeelle siirtyminen on elämässä uusi ja iso asia, josta tarvitaan tietoa jo pelkästään käytännön järjestelyiden vuoksi. Haastateltavat kokivat, että eivät tiedä kehen ottaa yhteyttä ja missä vaiheessa olisi aloitettava järjestämään eläkekuvioita. Haastatteluissa tuli esille myös erillisen valmennuksen tarpeellisuus ennen eläkkeelle jäämistä, esimerkiksi henkinen val-

mennus. Työntekijän olisi mahdollista ottaa se vastaan halutessaan, kaikkihan ei sitä tarvitse tai halua. Tärkeänä pidettiin yleensäkin hyvinvoinnin tukemisen keinoissa yksilöllisyyttä, kaikkien kohdalla ei toimi sama malli. Eräs haastateltava mainitsi, että käytössä voisi olla ikään kuin varhaisen puuttumisen malli iän perusteella.

...keltä mie kysyn...ja mitähän mun pitäis tehdä, ett se tuntuu tosi sellaselta hankalalta. Kyl mie niinko toivosin, et jotain sellasta infoa...et tää on se mistä sie kysyt..ennen ku siun pitää tätä asiaa ruveta hoitamaan.

Valmennettais ihmisiä siihen eläkkeelle jäämiseen, et se ois niinku, ei vain sen oman kunnon ylläpitämistä, vaan se, että siirtyminen kävis.

...pystyttäis nappaamaan niitä ihmisiä tällasen neuvonnan ja ohjauksen piiriin. Niin se vois alkaa jo täällä työelämässä, et miten sitten kun jäät eläkkeelle, ettet tipukkaan tyhjän päälle, et sit se elämä jää jotenkin ihan, että mitäs nyt sitten ja tulee alko mukaan ehkä ja muuten sellasta pahoinvointia.

...että vois niinku olla silloin pikkuhiljaa jotain työnantajan puolelta, ikään kuin tulee mieleen varhaisen puuttumisen malli iän perusteella.

...että nyt jos valmennetaan nää, jotka lähtee eläkkeelle niin, entäs me, jotka jäähään jälelle, niin mehän tarvittais se psyykkaus.

Tulokset osoittivat, että työnantajan tulee kiinnittää enemmän huomiota työntekijöiden psyykkisen ja fyysiseen hyvinvointiin. Nähtiin tarpeelliseksi, että työnantaja satsaisi enemmän kuntoutumismahdollisuuksiin työntekijöiden työuran loppuvuosina. Kuntoisuuslomat olisivat tarpeen ja toivottiin kuntoutusmahdollisuuksien etsimiseen helpotusta. Omatoimisesti kuntoutukseen hakeutuminen koettiin hankalaksi ja työlääksi. Toiveena oli myös, että kuntoutukseen pääsisi hyvissä ajoin, eikä vasta sitten, kun on todella paljon sairauksia.

Tuloksista erityisesti korostui, että haastateltavat ovat kiinnostuneita fyysisen kunnon ylläpitämisestä ja se koetaan tärkeäksi hyvinvoinnin edistämisen kannalta. Haastateltavat olivat harmissaan, että ei ole enää mahdollisuutta maksuttomiin uimahalli- ja urheilutalokäynteihin. Nämä toivottiin otettavan uudelleen käyttöön, koska maksuttomuus kannustaisi omaehtoiseen fyysisen kunnon ylläpitämiseen. Lisäksi ihmeteltiin tykyrahan pienennystä. Osa haastateltavista oli sitä mieltä, että niiden määrää olisi saanut pikemminkin lisätä, koska heidän ymmärryksen mukaan niitä on kuitenkin käytetty hyvin. Eräs haastateltavista

esitti myös, että käyttöä olisi esimerkiksi työpaikan yhteydessä olevalle kuntosalili- tai harrastetilalle, jota voisi hyödyntää vaikka työpäivän jälkeen.

...nyt todellakii ne vähennettii (tykyraha) nyt mä en tiedä mikä se muutos oli.... oon ymmärtänyt että niitä on kuitenkin käytetty hyvin.... minusta se oli ihan ehdoton ja ois saanu pikemminkin lisätä.....jos ihmiset on kuitenkin valmiita tekemään,siis sen eteen jotakin, niin sitä vois tukea, ett tuota ett se oli kyll pettymys, että on nyt vähentäneet sitä.

Toivosin kuntoutusta vaihtoehtosesti,on se sit psyykkistä tai fyysistä, mut joka tapauksessa, et satsattas enemmän näin lopputyövuosina.

Yksi työolosuhteisiin ja työn mielekkyyteen vaikuttavista tekijöistä oli haastateltavien mielestä se, että henkilökuntaa muistettaisiin enemmän. Ennen on ollut esimerkiksi vuosijuhlia ja vietetty harjakaisia, tätä perinnettä toivottiin takaisin. Toivottiin, että jatkossakin työolosuhteet säilyisivät mielekkäänä, esimerkiksi tarpeeksi pienet opetusryhmät ja luokat takaisivat vuorovaikutuksen ja työn mielekkyyden säilymisen. Haastatteluista nousi esille myös, että olisi saatava enemmän työntekijöitä esimiesten sijaan ja varsinkin nuoria työntekijöitä rinnalle oppimaan. Hyvänä asiana ei myöskään pidetty, että työntekijästä tulee esimies omalle työryhmälleen, koska silloin auktoriteetti on erilainen.

Ois pitäny saaha henkilökuntaa lisää, mut päälliköitä tulee ja pomoja tulee.

Työyhteisössä ja organisaatiossa tapahtuneet suuret muutokset herättivät keskustelua. Muutokset tuntuivat askarruttavan ja koskettavan haastateltavien hyvinvoinnin tilannetta. Haastateltavat ymmärtävät hyvin työelämässä muutosten tarpeellisuuden, saadaanhan niillä myös hyvää aikaiseksi, mutta nyt muutokset tuntuivat jatkuvilta, isoilta ja tapahtuvan liian nopeassa tahdissa. Haastateltavien mielestä on unohdettu, että muutostilanteissa on joskus hyvä säilyttää myös vanhaa eikä siinä tilanteessa tulisi unohtaa ihmisiä välistä. Koettiin, että varsinkin työyhteisöjen ja organisaation muutostilanteissa tulisi työnantajan paljon enemmän kiinnittää huomiota työhyvinvointia tukeviin tekijöihin.

...sehän tässä on...nykyään tää organisaatiomuutos on niinko sen itsetarkotus, ett siinä ihmiset on unohettu, niinko työntekijät aivan kokonaan.

7 Pohdinta

Onnistuimme tutkimuksen tavoitteissa ja saimme asettamiimme tutkimuskysymyksiin vastaukset. Saimme selvyttä Imatran kaupungin ikääntyneiden työntekijöiden omakohtaisista näkemyksistä hyvinvoinnistaan ja sitä tukevista tekijöistä, kuin myös työntekijöiden ajatuksia, toiveita ja kehittämideoita toimenpiteistä, joilla työnantaja voi tukea ikääntyneen työntekijän hyvinvointia jäljellä olevien työssäolovuosien aikana. Lisäksi tutkimuksesta saadut tulokset ja teoriaosuus soveltuivat hyvin yhteen.

Saadut tulokset ja haastateltavien näkemykset olivat hyvin samantapaisia kuin aikaisemmissa vastaavasta aiheesta tehdyissä tutkimuksissa. Myös Karilaisen (2011) tutkimuksen mukaan ikääntyneet työntekijät kokivat, että henkilöstöeduista säästäminen on väärää säästämistä. Hyvinvointia tukeviin keinoihin tulisi kiinnittää enemmän huomiota iän karttuessa ja lisäksi toivottiin enemmän ennaltaehkäisevään kuntoutukseen satsaamista. Kun hyvinvointia tuetaan, yksilöllisyyden huomioon ottaminen on tärkeää: kaikille eivät sovi samat ratkaisut. Saman on todennut myös Hurttila (2006) tutkiessaan ikääntyvien työntekijöiden työniloa.

Olimme myös tyytyväisiä valitsemaamme aineistonkeruumenetelmään. Ryhmähaastattelun valinta osoittautui erittäin toimivaksi, käytännölliseksi ja mielenkiintoiseksi sekä tarjosi paljon informaatiota niin meille opiskelijoille kuin uskomme, että myös haastateltaville. Ryhmähaastattelun avulla saimme sekä yksittäisen ihmisen ajatukset että kollektiivisen näkemyksen hyvinvointia tukevista tekijöistä ja mahdollisista kehittämideoista. Haastateltavien taipumusta antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia on ollut vaikea arvioida. On ollut vaikeaa arvioida, mikä vaikutus asiaan on ollut esimerkiksi, että osa haastateltavista oli tuttuja toisilleen ja osa vieraita. Ryhmissä oli sekä miehiä että naisia ja he olivat eri toimialoilta, mikä vastaavasti tuotti keskusteluihin monenlaista näkökulmaa. Lisäksi haastateltavien ikä ja elämäkokemus puoltaa sitä, että haastateltavilla oli rohkeutta tuoda ajatuksiaan, ideoitaan ja mielipiteitään esille.

Työn suorittaminen onnistui lisäksi suunnitellun aikataulun mukaisesti. Tutkimuksen toteutukseen tarvittavat käytännön asiat hoituivat hyvin, esimerkiksi

nopeasti saatu tutkimuslupa joudutti paljon työmme etenemistä. Lisäksi saimme apua ja informaatiota aina sitä tarvitessamme niin työelämän kuin ammattikorkeakoulun taholta. Olimme myös varautuneet, että mahdollisesti ikääntyneet työntekijät eivät välttämättä enää ole kiinnostuneita työn kehittämisideoista, mutta huomasimme, että mielenkiintoa ajatusten ja ideoiden jakamiseen olikin paljon. Haastateltavien mielestä aihe oli mielenkiintoinen, haastatteluun varattu aika meni nopeasti ja aiheesta olisi riittänyt keskusteltavaa pidemmäksikin aikaa. Molemmista ryhmistä saatu aineisto oli sisältörikasta.

Toivottavaa tulosta saimme myös laadullisen tutkimuksen ns. emansipatorisen tehtävän toteutumisessa eli haastatteluun osallistujat eivät ole vain tiedon lähteitä, vaan heille tulisi jäädä tilanteesta myös jotakin itselleen. Haastattelutilanteesta välittyi tunne, että haastateltaville tilanne oli rikastuttava kokemus, kun saivat vaihtaa näkemyksiään ja ajatuksiaan samaan ikäluokkaan kuuluvien kunnan eri toimialojen työntekijöiden kanssa. Vaikka työnantaja on sama, ovat eri toimialojen työntekijöiden työnkuvat erilaisia. Kohtaaminen avasi näkemyksiä toistensa työnkuvasta. Opinnäytetyön aihe myös pysäytti joidenkin haastateltavien kohdalla miettimään omaa tilannettaan hieman tarkemmin. Haastattelutilanne toi myös työpäivään erilaisuutta.

Opinnäytetyömme tekemistä edisti mielenkiintoinen aihe ja hyvin sujunut yhteistyömme. Opinnäytetyön tekemisen myötä tietomäärämme aihealueesta on kasvanut ja olemme saaneet paljon sellaisesta tietoa, mikä ei olisi muuten sisällynyt opintoihimme. Lisäksi olemme työn myötä perehtyneet hyvän tieteellisen tutkimuksen käytäntöihin ja prosessinkulkuun. Olemme myös oppineet enemmän kiinnittämään huomiota kirjalliseen ilmaisutaitoon. Suurimmaksi osaksi opinnäytetyön prosessista jäi positiivinen mielikuva.

Haasteellista työssämme oli aiheen laajuus kokonaisuudessaan. Aiheen rajaus osoittautui alkuun erittäin haasteelliseksi. Tarjolla oleva lähdekirjallisuusmateriaali on laaja ja työn tekeminen vaati paljon kirjallisuuteen perehtymistä ja lukemista. Ei ollut myöskään helppoa saada osallistujia haastatteluihin. Työn analysointivaihe oli työläs tehdä, aineistoa oli paljon ja jouduimme usein palauttamaan mieliimme tutkimuskysymykset löytääksemme työn kannalta olennaiset

asiat. Työn toteutus on vaatinut suunnitelmallisuutta ja huolellisuutta ja tähän olimme varautuneet varaamalla työn toteutukselle riittävästi aikaa.

Tulosten perusteella oli huomattavissa, että eri toimialoilla on erilaisia hyvinvoinnin tukemisen keinoja käytössä, vaikka on sama työnantaja. Mietimme, että olisiko syytä tarkentaa ja yhtenäistää linjausta tuen keinojen suhteen. Lisäksi ehkä olisi tarpeen pohtia yhteisiä ikääntyneen työntekijän hyvinvointia edistäviä tuen muotoja yhteistyössä eri toimialojen edustajien kesken. Tulosten perusteella toivottiin enemmän yksilöllistä kuuntelua ja tietoa eläkkeelle siirtymisestä ja sen käytännön järjestelyistä. Voisiko näihin asioihin ehkä löytyä ratkaisuja, esimerkiksi tarkentamalla kehityskeskusteluiden sisältöä? Ehkä olisi myös tarpeen lisätä kehityskeskusteluiden määrää ikääntyneiden työntekijöiden kohdalla, esimerkiksi työntekijän täytettyä 55 vuotta. Tulokset tukivat myös sitä näkemystä, että voisi olla hyvä tilaisuus miettiä ikäjohtamisen henkilöstöstrategian käyttöönottoa. Tällöin siitä hyötyisi koko henkilöstö ja samalla se loisi positiivista työnantajakuva.

Työn tarkoituksena oli toimia alustavana selvitystyönä. Saadut tulokset eivät ole yleistettäviä, mutta voivat toimia aihealueeseen liittyvän keskustelun herättäjänä sekä tiedonlähteenä jatkotutkimuksille. Tulokset osoittivat, että tarvetta olisi informaation ja valmennuksen järjestämiselle eläkkeelle siirtymisestä. Jatkotutkimusaiheena voisi olla määrällinen tutkimus, jossa kartoitettaisiin, millaista tietoa tarvitaan eläkkeelle siirtymisvaiheesta ja kuinka moni kokee valmennuksen tarpeelliseksi ja millaista sen mahdollisesti tulisi olla muodoltaan ja sisällöltään. Mielenkiintoista olisi myös vertaileva tutkimus. Tutkimuksen kohderyhmänä voisi olla jo eläkkeelle, esimerkiksi 1–3 vuotta sitten, siirtyneet Imatran kaupungin työntekijät. Miten eläkkeelle siirtyminen on sujunut ja miten työnantaja olisi voinut tukea eläkkeelle siirtymisvaihetta, millaisiin asioihin olisi heidän mielestään ollut hyvä kiinnittää huomiota jo työelämässä ollessa?

Koska työhyvinvointi on merkittävässä asemassa ikääntyneiden työntekijöiden elämässä ja, kun työhyvinvointiasioista pidetään hyvää huolta, auttaa se nykyiseen koettuun hyvinvoinnin tilaan, helpottaa eläkkeelle siirtymisvaihetta sekä kantaa pitkälle vielä eläkeiässäkin. Kun tuetaan hyvinvointia, tuetaan samalla myös halukkuutta jatkaa työssä vielä varsinaisen eläkeiän jälkeenkin.

Lähteet

- Airila, A., Kauppinen, K. & Eskola, K. 2007. Ikä työssä-tutkimus, tavoitteet ja aineisto. Teoksessa Airila, A, Kauppinen, K. & Eskola, K. Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä-tutkimus hoito-, opetus- ja pelastusalalla. Helsinki: Työterveyslaitos, 5 - 12.
- Allardt, E. 1976. Hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Porvoo: WSOY.
- Aulanko, M. 2004. Työ ja elämäni. Mä mistä löytäisin sen laulun. Helsinki: WSOY.
- Carstensen, L. & Charles, S. 2006. Ikääntyminen: miksi hyvätkin uutiset vastaanotetaan huonoina. Teoksessa Lisa Aspinwall & Ursula Staudinger (toim.) Ihmisen vahvuuksien psykologia. Helsinki:Edita 83 - 95.
- Eksote.Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveystoimisto. 2011.Etelä- karjalan hyvinvointistrategia 2011-2015.Monipuolisesti kehittyvä ja hyvinvoiva Etelä-Karjala. <http://eksote.fi/Kiinteasivu.asp?KiinteasivuID=643&NakymaID=8> Luettu 17.10.2012.
- Forma, P. 2004. Perhe, työ ja työssä jatkaminen. Teoksessa Forma, P. & Väänänen, J. (toim.) Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010-tutkimus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 115 - 140.
- Forma, P. 2010. Johdanto. Teoksessa Tuominen, E., Takala, M. & Forma, P. (toim.) Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010: 2, 13 - 17. http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2139_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/tutkimukset/tyoolot_ja_tyossa_jatkaminen_7.pdf Luettu 13.11.2012.
- Haarni, I. 2010. Kolmas elämä. Aktiiviset eläkeikäiset kaupungissa. Helsinki: Gaudeamus.
- Hakanen, J. Ahola, K. Härmä, M. Kukkonen, R & Sallinen, M. 2009. Voiman lähteet. Työn voimavarojen ABC. 6. uudistettu painos. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Hirsjärvi, S., Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Honkanen, V. 2012. Sairas, sairaampi, Imatra? Uutisvuoksi 30.6.2012, 3.

Hurttila, S. 2006. Porin kaupungin ikääntyvien työntekijöiden työn ilon edistäminen. Tampereen yliopisto. Johtamistieteiden laitos. Pro gradu –tutkielma. <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu01011.pdf> Luettu 22.4.2013.

Hämäläinen, P. 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö. Avaimia hyvään vuorovai-
kutukseen. Hämeenlinna: Tammi.

Hämäläinen, T. 2006. Kohti hyvinvoivaa ja kilpailukykyistä yhteiskuntaa. Kansal-
lisen ennakoitiverkoston näkemyksiä Suomen tulevaisuudesta. Helsinki: Sitra.

Ilmarinen, J. 2005. Teoksessa Mertanen, V. (toim.) Työtoveri toista sukupolvea.
Helsinki: Työterveyslaitos.

Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa. Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan
unionissa. Jyväskylä: Gummerus.

Ilmarinen, J., Lähteenmäki, S. & HUUHTANEN, P. 2003. Kyvyistä kiinni. Ikäjohta-
minen yritysstrategiana. Helsinki: Talentum Media Oy.

Imatran kaupunki. 2011a. Imatran mielenterveys- ja päihdeohjelma 2011–2015.
<http://www.imatra.fi/djulkaisu/kokous/20111594-4-7635.PDF> Luettu 15.10.2012.

Imatran kaupunki. 2011b. Imatran hyvinvointikuvaus.
<http://www.imatra.fi/djulkaisu/kokous/20111535-4-6758.PDF> Luettu 12.10.2012.

Imatran kaupunki. 2011c. Henkilöstökertomus.
<http://www.imatra.fi/djulkaisu/kokous/20121716-3-1.PDF> luettu 15.10.2012.

Isokorpi, T. 2008. Pää pyörällä. Kaaoksesta rauhoittumiseen ja aitoon läsnä-
oloon. Jyväskylä: PS-kustannus.

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

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän
ammattikorkeakoulun julkaisuja 111. Tampere: Juvenes Print.

Karhu, A. Kehittämiskonsultti. Työterveyslaitos Lappeenranta. 3.10.2012. Haas-
tattelu.

Karilainen, I. 2011. Ikääntyneet työntekijät ja työhyvinvointipalveluiden tarve.
Case Poukanville. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusoh-
jelma. Opinnäytetyö. <http://publications.theseus.fi/handle/10024/27139> Luettu
22.4.2013.

Karvonen, S. 2008. Hyvinvointi työikäisten kokemana. Teoksessa Moisio, P.,
Karvonen, S., Simpura, J. & Heikkilä, M. (toim.) Suomalaisten hyvinvointi 2008.
Helsinki: Sosiaali-terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus, 96 - 115.

Katajainen, A., Lipponen, K. & Litovaara, A. 2003. Voimavarat käyttöön. Helsinki: Duodecim.

Kauppinen, K. 2007. Ikä, ikääntyminen ja sukupolvien välinen vuoropuhelu. Teoksessa Airila, A, Kauppinen, K. & Eskola, K. Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä-tutkimus hoito-, opetus- ja pelastusalailla. Helsinki: Työterveyslaitos, 13 - 19.

Kuntalaki 17.3.1995/365

Kylmä, J., Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.

Kärnä, S. 2009. Hyvinvoinnin pysyvyyttä ja muutosta kolmannessa iässä. Ikääntyvien henkilöiden elämäntien seuranta vuosina 1991 ja 2004 Varkauden kaupungissa. Kuopion Yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 166. Sosiaalityön ja sosiaalipedagogiikan laitos. Väitöskirja.

http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-951-27-1076-8/urn_isbn_978-951-27-1076-8.pdf Luettu 6.10.2012

Leskinen, T. & Hult, H-M. 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Kristallisoitumintasi. Saavuta tavoitteesi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Lundell, S., Tuominen, E., Hussi, T., Klemola, S., Lehto, E., Mäkinen, E., Oldenbourg, R., Saarela-Thiel, T. & Ilmarinen, J. 2011. Ikävoimaa työhön. Helsinki: Työterveyslaitos.

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa. Työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna: Tammi.

Manka, M-L. 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOYpro Oy.

Mattila, A. 2009a. Hyvinvoinnin teoriat.

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=ont00039&p_teos=ont&p_osio=101&p_selaus=15461 Luettu 30.9.2012.

Mattila, A. 2009b. Hyvinvointi.

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=ont00037&p_teos=ont&p_osio=101&p_selaus=15459 Luettu 30.9.2012.

Mattila, A. 2009c. Onnellisuudesta seuraavat hyödyt.

http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=ont00003&p_teos=ont&p_osio=101&p_selaus=15451 Luettu 30.9.2012.

Oikkonen, M. 2012. Stressin ennaltaehkäisy.

<http://opettajatv.yle.fi/teemat/aine/23/124/459/m672/Psykkisest%C3%A4+hyvinvoinnista+huolehtiminen>. Luettu 28.10.2012.

Ojanen, M. 2009. Hyvinvoinnin käsikirja. Helsinki: Kirjapaja.

Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Perkiö-Mäkelä, M & Leino-Arjas, P. 2012. Elintavat ja työssä jatkamisajatukset. Teoksessa Perkiö-Mäkelä, M & Kauppinen, T (toim.) Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Työ ja ihminen tutkimusraportti 41. Työterveyslaitos. Helsinki: Juvenes Print. 121 - 132.

Punnonen, R. 2012. vuosia elämään. Hyvinvointiin ja elinikään vaikuttavia tekijöitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Raijas, A. 2008. Arjen hyvinvointi ja mahdollisuudet sen mittaamiseen. Työselosteita ja esitelmiä 110 / 2008. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus http://www.ncrc.fi/files/5157/2008_110_tyoseloste_hyvinvointi.pdf Luettu 20.12.2012.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.

Ryff, C. & Singer, B. 2006. Ihmisen ironiaa hyvinvointia ja terveyttä kohti matkalla kuolemaa. Teoksessa Aspinwall, L. & Staudinger, U. (toim.) Ihmisen vahvuuksien psykologia. Helsinki: Edita, 278 - 288.

Salmimies, R. 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. Helsinki: WSOYpro.

STM. Sosiaali- ja terveysministeriö. 2006a. Sosiaali- ja terveyspolitiikan strategiat 2015. Kohti sosiaalisesti kestävä ja taloudellisesti elinvoimaista yhteiskuntaa. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:14. Helsinki. <http://pre20090115.stm.fi/hm1157622687947/passthru.pdf> Luettu 17.10.2012.

STM. Sosiaali- ja terveysministeriö. 2006b. Terveyden edistämisen laatusuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:19. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-9303.pdf Luettu 17.10.2012.

STM. Sosiaali- ja terveysministeriö. 2007. Hyvinvointi 2015 –ohjelma. Sosiaalialan pitkän aikavälin tavoitteita. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007:3. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://pre20090115.stm.fi/ak1171526287050/passthru.pdf> Luettu 18.10.2012.

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731

Takala, M., Karisalmi, S. & Tuominen, E. 2010. Tutkimuskatsaus. Teoksessa Tuominen, E., Takala, M. & Forma, P. (toim.) Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010: 2, 19 - 30. http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2139_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/tutkimukset/tyoolot_ja_tyossa_jatkaminen_7.pdf Luettu 13.11.2012.

THL. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2012a. Mitä on eriarvoisuus hyvinvoinnissa. http://www.thl.fi/fi_FI/web/kaventaja-fi/eriarvoisuus/hyvinvointi Luettu 18.10.2012.

THL. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2012b. Sosiaalinen pääoma. http://www.thl.fi/fi_FI/web/kaventaja-fi/eriarvoisuus/hyvinvointi/sosiaalinen-paaoma Luettu 27.10.2012.

TTK. Työturvallisuuskeskus. 2011. Kunta-alan työolobarometri 2011. Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin 2011 kuntatyöpaikkojen osatarkastelu. http://www.ttk.fi/files/2500/Kunta-alan_tyoolobarometri_2011.pdf Luettu 8.7.2012.

Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5.painos. Helsinki: Tammi.

Työterveyslaitos. 2012a. Tietoa teemavuodesta. http://www.ttl.fi/partner/aktiivinen_ikaantyminen/tietoa_teemavuodesta/sivut/default.aspx Luettu 13.11.2012.

Työterveyslaitos. 2012b. Inspi tuloksia. <http://www.ttl.fi/partner/inspi/inspi-tuloksia/sivut/default.aspx> Luettu 3.11.2012

Työterveyslaitos. 2012c. Aina on oikea ikä tukea työssä jaksamista – käytännön työkaluja. http://www.ttl.fi/partner/aktiivinen_ikaantyminen/sivut/kaytannon_tyokaluja.aspx Luettu 2.11.2012

Työterveyslaitos. 2012d. Tyky-toiminta. http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/Sivut/default.aspx Luettu 2.11.2012

UKK-instituutti. 2012. Ikääntyminen ja liikunta. http://www.ukkinstituutti.fi/tietoa_terveysliikunnasta/liikkumaan/aloittajan_liikunta_opas/ikaantyminen_ja_liikunta Luettu 28.10.2012.

Vahtio, E-L. 2003. Työmarkkinaikää ei lasketa kalenterista. Tutkimus rekrytoinnista, iästä ja ageismista. Työpoliittinen Aikakauskirja (2), 42 - 56.

Valtioneuvoston kanslia 2009. Ikääntymisraportti. Kokonaisarvio ikääntymisen vaikutuksista ja varautumisen riittävydestä. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 1/2009. <http://vnk.fi/julkaisukansio/2009/j01-ikaantymisraportti-j04-ageing-report/pdf/fi.pdf> Luettu 16.10.2012.

Vaarama, M., Ollila, K. 2008. Koettu hyvinvointi ja elämänlaatu kolmannessa iässä. Teoksessa Moisio, P., Karvonen, S., Simpura, J. & Heikkilä, M. (toim.) Suomalaisen hyvinvointi 2008. Helsinki: Sosiaali-terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus, 115 - 139.

Vaarama, M., Siljander, E., Luoma, M-L. & Meriläinen, S. 2010. Suomalaisten kokema elämänlaatu nuoruudesta vanhuuteen. Teoksessa Vaarama, M., Moisio, P. & Karvonen, S. (toim.) Suomalaisten hyvinvointi 2010. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinninlaitos, 126 - 149.

<http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/8cec7cec-5cf3-4209-ba7a-0334ecdb6e1d> Luettu 16.10.2012.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

VRN. Valtion ravitsemusneuvottelukunta. 2005. Suomalaiset ravitsemussuositukset. ravinto ja liikunta tasapainoon. Helsinki: Edita

<http://www.ravitsemusneuvottelukunta.fi/attachments/vrn/ravitsemussuositus2005.fin.pdf> Luettu 28.10.2012.

Saatekirje

20.12.2012

Hyvät Imatran kaupungin 55–65-vuotiaat sosiaalialan ja teknisen toimen työntekijät

Kartoitamme yhteistyössä Imatran kaupungin kanssa ikääntyneiden työntekijöiden näkemyksiä hyvinvointia koskevissa asioissa. Teemme haastatteluita kahdessa 6 hengen ryhmässä tammikuun 24. (klo 10.30 - 12) ja 28. (klo 14.30 – 16) päivänä 2013. Paikkana Imatran Mielenterveyskeskus Käpykuja 3, neuvotteluhuone.

Haastattelut ovat luottamuksellisia ja keskustelunomaisia, missä voitte tuoda esille omat kokemuksenne ja näkemyksenne siitä, mitä mielestänne käsite hyvinvointi tarkoittaa ja mitkä tekijät tukevat omaa hyvinvointianne. Lisäksi toivomme teiltä ajatuksia ja ideoita, kuinka työnantaja voi tukea hyvinvointia työuran loppupuolella helpottamaan tulevaisuuden onnistunutta eläkkeellesiirtymisvaihetta. Ryhmähaastattelut suoritetaan työaikana ja ne kestävät noin 1-1 ½ tuntia.

Toivomme teidän osallistuvan haastatteluun, koska mielipiteenne ovat arvokkaita hyvinvointia tukevien toimenpiteiden kehittämiseksi sekä opinnäytetyömme tekemiselle. Henkilöllisyyttenne ei tule ilmi tutkimuksessa. Lisäksi nauhoitukset ja kaikki muistiinpanot hävitämme asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua.

Voitte ilmoittautua haastatteluun ottamalla meihin yhteyttä 18. tammikuuta 2013 mennessä sähköpostitse tai puhelimitse. Mikäli haluatte lisätietoja haastatteluun tai tutkimukseemme liittyen, vastaamme mielellämme kysymyksiinne.

Ystävällisin terveisin

Sosionomi (AMK) opiskelijat

Asta Holttinen

Mia Ruottinen

TEEMAHAASTATTELURUNKO

Lyhyt esittäytyminen

1. Miten ikääntyneet työntekijät määrittelevät käsitteen hyvinvointi?

- Mitä mielestäsi käsite hyvinvointi tarkoittaa?
- Mistä tekijöistä se koostuu?

2. Mitkä tekijät tukevat ikääntyneen työntekijän omaa hyvinvointia?

- Mistä tekijöistä yleisesti oma hyvinvointisi koostuu?
 - elintavat?
 - toiminnot / harrastukset?
 - persoonallisuustekijät?
 - Tunnistatko itsessäsi sellaisia luonteenpiirteitä, jotka edistävät hyvinvointiasi? (Millaisia - haluatko kertoa niistä?)
 - Millaisia asioita arvostat itsessäsi?
 - ympäristötekijät?
 - ihmissuhteet?
 - palvelut ?
 - muu?
- Mistä saat tarmoa ja virtaa, että jaksat ja voit tuntea itsesi hyvinvoivaksi? Kertoisitko tarkemmin, mitkä ovat hyvinvointiasi tukevia tekijöitä erityisesti
 - työssä
 - vapaa-ajalla
 - entä tulevaisuudessa?

3. Kuinka työnantaja voisi mielestäsi tukea hyvinvointiasi jäljellä olevien työssäolovuosien aikana, jotta työelämästä eläkkeelle siirryttäessä hyvä hyvinvointi jatkuisi?

- Miten työnantaja tällä hetkellä tukee hyvinvointiasi, mitä keinoja on jo olemassa?
- Onko olemassa erityisesti ikääntyneille työntekijöille suunnattuja hyvinvointia tukevia toimenpiteitä/keinoja?
- Kehittämistarpeita?

1. Miten ikääntyneet työntekijät määrittelevät käsitteen hyvinvointi?

MITÄ ON HYVINVOINTI -KÄSITE?

Alkuperäisilmaisut

se vaikuttaa jos sulla on niinku kotona huolia ni kyllä ne tahtoo sitte tulla tänne töihinkin ne huoletkin ja tota ja varsinkin jos on niinku semmosia isoja asioita kotona murheena niin niin sitten kyllä kärsii kotiasiatkin että kyllä se hyvinvointi se tasapaino pitäis saaha saaha niinku 24h vrk olemaan

tasapaino fyysisen ja psyykkisen välillä

monta ehkä semmosta tasapuolista aluetta että se hyvinvointi tulee, mikään ei ole hirveen korostunut ja jotkut kutistuneet

elämä ja tämä työ, että ne ainakin olis noin suurin piirtein tasapainoset

vaihtelusta että pakko olla tätä että vaan on sopivassa suhteessa

Kaikki on kunnossa silleen elämässä ..luonnollisesti on jotain, ainahan on jotakin pienempää, mut tarkoittaa varmaankin että ei ole mitään suurempaa ja tietysti sitten jos on niin sittenhän se pitää kohdata yleinen hyvinvointi. Kaikki on niinku, ettei hirveesti mitään riemuvoittoa, mutta ei mitään sitten pohjamutiakaan

sitä on niin monta osa-aluetta, että jos niitä rupee miettii ; koti ja työ ja tota vapaa-aika siis perhettä tarkoitan kodilla Siis jos ne kaikki jollakin tavalla synkronoi toisiaan niin sillonhan se toimii.

se varmaan kauheen kokonaisvaltanen asia on loppujen lopuksi on että siihen liittyy sekä työelämä että se niinku oma elämä siellä kotona

se kokonaisuus että psyyke ja fysiikka ja sosiaalinen

On hyvä olla omassa elämässään eli sekä psyykkisesti että fyysisesti

se on tämmönen vähän niinku henkilökohtanen käsite...joo ihan ehdottomasti....Sitähän se on ilman muuta

niin henkilökohtainen käsite

Hirveesti meinaa siis se ite mitä sie ite haluat

Pelkistetyt ilmaisut

ei suurempia huolia kotona eikä työssä, pyrkimys saada hyvinvointitila 24h vrk:ssa

tasapaino fyysisen ja psyykkisen välillä

monta elämän tasapuolista osa-aluetta

elämä ja työ suurin piirtein tasapainossa

kaikkea sopivassa suhteessa

elämä on suurin piirtein kunnossa ja kykenee kohtaamaan myös vastoinkäymiset

yleisvaltaista ja tasaista hyvinvointia

monta osa-aluetta: koti, perhe, työ, vapaa-aika ja ne synkronoi keskenään

kokonaisvaltainen asia: työelämä ja elämä kotona

se kokonaisuus että psyyke ja fysiikka ja sosiaalinen

On hyvä olla omassa elämässään eli sekä psyykkisesti että fyysisesti

henkilökohtainen käsite

itse määrittelet, mitä haluat

Alaluokka

Yläluokka

Päälluokka

**ELÄMÄN
TASAPAINOISUUS**

**HYVINVOINTI -
KÄSITTEEN
MÄÄRITTELY**

**KOKONAISSVALTAINEN
KÄSITE**

**HENKILÖKOHTAINEN
KÄSITE**

että kyl sen jokainen itse tietää mikä se on, mikä kellekin sopii, jos siihen on tyytyväinen

hyvinvointi on sellanen onnellisuus

että mikä on onnellisuus ja tämmönen voi jotain tuntea niin ei jos ei ole vastavoimaa tai sitä tunnetta ei voi olla sitä toistakaan

on niinku joku hallinnan tunne

elintavat ovat sellaset kun on ne ite valinnut ja on tyytyväinen

MISTÄ TEKIJÖISTÄ HYVINVOINTI KOOSTUU?

mie käsitan sen kyllä sen terveyden se on jos on terveys kohallaan se on se perus mistä kaikki lähtee ett jos on niinko ihmisellä remppoja nii kyllä se sitte kaikki kärsii työt ja kärsii kaikki muukin

tietyst terveydentila on hirveän tärkeä siis ihan niin tollanen fyysinen terveyden tila mistä, mut se psyykinen puoli kanssa

terve sielu terveessä ruumiissa

se oma terveys ja vapaa-aika

että pystyy niinku siirtymään jostakin elämänvaiheesta seuraavaan, ettei jää kiinni siihen menneeseen

se hyvinvointiin sen ite tiedostaa että missä kohassa mie meen tässä miun elämänkaaren aikana että mikä on tärkeä mikä asia painottuu millonkii

huumoria pitää olla vaikka olis miten tiukkaa sitä pitää viljellä töissä ja joka paikassa

eettiset arvot

meille kasvatukseen jotenkin on kuulunut se että työ on sillee tärkeä ett se pitää hoitaa hyvin

se rytmittää sitä elämää, siis se työ rytmittää hirveen hyvin.

työn hyvinvointi

minkälainen on se työn kuormittavuus

on sellanen työpaikka, mihin mie voin tulla ja mist mie tykkään

itse tietää mihin on tyytyväinen

onnellisuus

onnellisuuden ja hyvinvoinnin ymmärtää, kun on ymmärtänyt ja tuntenut myös näiden vastakohtat

hallinnan tunne elämässään

tyytyväisyys

hyvinvoinnin perusta on että terveys on kohdallaan, voi hyvin sekä kotona että töissä

fyysinen ja psyykinen terveydentila

terve sielu terveessä ruumiissa

oma terveys ja vapaa-aika

kyky edetä elämänvaiheesta toiseen

tiedostaa elämänvaiheensa

huumoria töissä ja joka paikassa

eettiset arvot

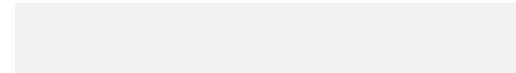
Työn tärkeys ja sen hyvin hoitaminen

on työ, joka rytmittää elämää

työn hyvinvointi

työn kuormittavuus

on työpaikka, josta pitää



***** TUNNETILA

HYVINVOINTI -
KÄSITTEEN
MÄÄRITTELY

Fyysinen ja psyykinen terveys

kyky edetä elämänvaiheesta toiseen

tiedostaa elämänvaiheensa

huumori

eettiset arvot

FYYSINEN JA PSYKKINEN HYVINVOINTI

HYVINVOINNIN
MUODOSTAVAT
OSA-ALUEET

Työn tärkeys, mielekkäys ja työhyvinvointi

SOSIAALINEN HYVINVOINTI

Et kyllä työpaikka on niin hirveen iso asia että se eikä sekään se työ vaan se työympäristö se sosiaalinen ympäristö se työtuki se tuki siinä työpaikas riippuen tietysti työpaikasta minkälainen se on, mutta että se on sellanen että, et sinne on joka päivä kiva tulla

on sitä muuta kuin se työelämä

työn vastapainoksi merkitsee se oma vapaa-aika ja se että mitä niinku elämässä on muuta

vapaa-aika, muu elämä

jos kotona kaikki asiat on kunnossa

kyllä se varmaan on joku yhteisöt

kyllä ne ihmiset on tärkeitä oli se sit vapaa-aika tai oli se sitt työelämä on lapsia ja lapsen lapsia

monesti ihmiset ovat ihan tyytyväisiä kun kuunnellaan ja jaksaa kuunnella

että sulla on niinku tota oma toimeentulo on sitte niinku kohtuullisella tasolla ettei sen kanssa oo ongelmia

se taloudellinen toimeentulo ni kyllä se miusta on aika tärkeä vaikka on näitä henkisiä arvoja

se on ne pienet menot se vaikuttaa siihen ei ne tulot kun on osannut ne hoitaa kohalleen

kuinka tärkeitä on fyysinen ympäristö ihmiselle

jonkunnäköinen tausta se historia mistä me ollaan saaneet mallin tehdä töitä ja elää mitä siinä yhteisössä on arvostettu

Työn sosiaalinen ympäristö

on muutakin kuin työelämä

työn vastapainona oma vapaa-aika ja muu elämä vapaa-aika, muu elämä

kotona kaikki asiat on kunnossa yhteisöt

ihmissuhteiden tärkeys lapset ja lapsenlapset

kuulluksi tuleminen, sosiaalinen tuki

oma toimeentulo kohtuullisella tasolla, eikä sen kanssa ole ongelmia

taloudellinen tilanne on tärkeää henkisten arvojen lisäksi

menojen ja tulojen tasapaino

fyysinen ympäristö ja sen mielekkyys

kasvuympäristö ja sen arvot

Työn tärkeys, mielekkyys ja työhyvinvointi

Vapaa-aika

Kotona asiat kunnossa

Tärkeät ihmissuhteet

Sosiaalinen tuki

Kohtuullinen taloudellinen tilanne

Fyysinen ympäristö

SOSIAALINEN HYVINVOINTI

HYVINVOINNIN MUODOSTAVAT OSA-ALUEET

TALOUDELLINEN HYVINVOINTI

YMPÄRISTÖTEKIJÄT