



SAVONIA

OPINNÄYTETYÖ - YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

TYÖTERVEYSHUOLLON IKÄÄNTYNEEN TYÖNTEKIJÄN KOKEMUKSET TYÖKYVYSTÄÄN JA TYÖSSÄ JAKSAMI- SESTAAN

TEKIJÄ: Marianne Niemi

| | |
|--|----------|
| Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala | |
| Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma | |
| Työn tekijä Marianne Niemi | |
| Työn nimi Työterveyshuollon ikääntyneen työntekijän kokemukset työkyvystään ja työssä jaksamisestaan | |
| Päiväys | 4.4.2018 |
| Sivumäärä/Liitteet | 50 / 3 |
| Ohjaaja Marja-Liisa Rissanen | |
| Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Yksityinen terveydenhuollon palveluntuottaja. | |
| <p>Tiivistelmä</p> <p>Työterveyshuollon ikääntyvät ammattilaiset ja asiantuntijat ovat jatkuvasti tekemisissä asiakkaidensa työkyvyn ja työssä jaksamisen kanssa, mutta heidän omaa työkyvyn ja työssä jaksamisen kokemusta on tutkittu vähemmän. Vuoden 2017 alussa voimaan tullut eläkeuudistus nostaa eläkeikärajoja vaiheittain 65- ikävuoteen saakka vuonna 1955 syntyneistä alkaen. Tämä tarkoittaa muutosta myös ikääntyvien työntekijöiden työuran pituudessa, mikä edellyttää työnantajilta keinoja pitää heidät työssä mahdollisimman työkykyisinä, työntekijän omaa vastuuta ja roolia työkyvystään unohtamatta. Yhteiskunnallisesti varhaista eläköitymistä tulee tehokkaasti estää kaikilla toimialoilla, myös terveydenhuollon henkilöstössä. Ikääntyneiden 55-64 vuotiaiden työssä olevan väestön osuus on Suomessa kasvava. Tämän ikäluokan määrä työllisistä on lisääntynyt 7,3% viimeisen vuoden (2017-2018) aikana.</p> <p>Tämän laadullisena tutkimuksena toteutetun opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata työterveyshuoltotyötä tekevien ikääntyneiden, +55-vuotiaiden työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä omasta työkyvystään ja työssä jaksamisestaan. Tavoitteena on tuottaa tietoa ikääntyneiden työkykyyn ja työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä.</p> <p>Tutkimuksen aineisto muodostui yksityisen terveydenhuollon palveluntuottajan palveluksessa työskenteleville (n=6) ikääntyneille työntekijöille tehdyistä teemahaastatteluista. Haastatteluun osallistuneet olivat yrityksen useammasta toimipisteestä ja haastattelut suoritettiin yksilöhaastattelun menetelmää käyttäen. Haastatteluaineisto käsiteltiin induktiivisen sisällönanalyysin avulla.</p> <p>Tutkimuksen tuloksina voidaan todeta, että ikääntyneiden työkykyä ja työssä jaksamista edistävät ja heikentävät hyvin keskeiset ja saman tyyppiset tekijät. Työkykyä ja työssä jaksamista edistävät yksilöstä itsestään riippuvat, töiden organisointiin ja johtamiseen, työn sisältöön, työyhteisöön ja työympäristöön, ammatilliseen osaamiseen, työn vaikutusmahdollisuuksiin, työn keventämisen toimenpiteisiin sekä ikääntymiseen liittyvät positiiviset tekijät.</p> <p>Työkykyä ja työssä jaksamista haittaavia tekijöitä olivat ikääntymisen negatiiviset vaikutukset, jatkuvassa työmuutoksessa eläminen, johtamisen ja organisoinnin ongelmat, yksityiselämän hankaluudet, ammatillisen identiteetin kohtaamat ristiriidat, työn sisällöstä ja häiriötekijöistä johtuvat ongelmat, vaikuttamisen rajallisuus omaa työtä kohtaan sekä vähäiset käytössä olleet työn keventämisen toimenpiteet.</p> <p>Tutkimuksen tuloksia yritys voi käyttää ikäohjelman luomiseksi, mitä yrityksessä ei vielä ole.</p> | |
| Avainsanat Ikääntynyt työntekijä, työkyky, työssäjaksaminen, työterveyshuolto | |

| | | | |
|--|----------|------------------|--------|
| Field of Study Social Services, Health and Sports | | | |
| Degree Programme Master's Degree Programme in Management and Development for Social and Health Care Professionals | | | |
| Author(s) Marianne Niemi | | | |
| Title of Thesis Experiences of an aging worker's work ability and coping at work in occupational health care. | | | |
| Date | 4.4.2018 | Pages/Appendices | 50 / 3 |
| Supervisor Marja-Liisa Rissanen | | | |
| Client Organisation /Partners A private healthcare service provider. | | | |
| <p>Abstract</p> <p>Aging professionals and experts in occupational healthcare are constantly in touch with their clients' ability to work and their work experience, but their own work ability and coping at work has been studied less. The pension reform, which entered into force at the beginning of 2017, raises the retirement age gradually up to the age of 65, starting from the birth year of 1955. This also translates into a change in the length of the career of older workers, which requires employers to have the means to keep them at work as efficiently as possible, the employee's own responsibility and role, without forgetting their working ability. Socially early retirement should be effectively prevented in all sectors, including health care staff. The proportion of working-age population aged 55-64 is growing in Finland. This age-group of employed persons has increased by 7.3% over the last year (2017-2018).</p> <p>The purpose of this Master thesis study is to describe the experiences and views of elderly people + 55-year-old workers in occupational health care as to their work ability and coping at work. The aim is to provide information on the factors affecting the ability of the elderly to work and coping at work.</p> <p>The study material consisted of theme interviews with older workers (n = 6) working for private healthcare service providers. The interviewees were from several locations in the company and interviews were conducted using an individual interview method. The interview material was processed through the inductive content analysis.</p> <p>As a result of the research, it is noted that the ability of the elderly to work and to cope with work is promoted and weakened by very important and similar factors. The ability to work and work experience on the individual depends on the organization and management of work, on the content of work, on the work community and on the working environment, on professional competence, on the influence of work, on the reduction of work and on positive factors related to aging.</p> <p>The factors that hinder the ability to work and work experience are the negative impacts of aging, the constant change in work, the problems of management and organization, the complexities of private life, conflicts with occupational identity, the work content and distractions, limitation of work to their own work, and low levels of work.</p> <p>The research results can be used by the company to create an age program that is not yet in the company.</p> | | | |
| <p>Keywords Aging worker, work ability, coping at work, work income, occupational health care</p> | | | |

SISÄLLYSLUETTELO

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | JOHDANTO | 5 |
| 2 | IKÄÄNTYMISEN VAIKUTUS TYÖNTEKIJÄN TYÖKYKYYN JA TYÖSSÄ JAKSAMISEEN..... | 7 |
| 2.1 | Ikä ja ikääntynyt..... | 7 |
| 2.2 | Työkyky ja työssäjaksaminen..... | 8 |
| 2.3 | Työn kuormitustekijät | 12 |
| 3 | TYÖTERVEYSHUOLTOTYÖ..... | 14 |
| 4 | IKÄJOHTAMINEN..... | 16 |
| 5 | TYÖN KEVENTÄMISTÄ EDISTÄVÄT TOIMENPITEET | 18 |
| 6 | TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET..... | 21 |
| 7 | TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN | 22 |
| 7.1 | Laadullinen tutkimus | 22 |
| 7.2 | Tutkimuksen tiedonantajat ja toteutuspaikka | 22 |
| 7.3 | Aineiston kerääminen teemahaastattelulla | 23 |
| 7.4 | Aineiston analysointi induktiivisen sisällönanalyysin avulla | 24 |
| 8 | TUTKIMUSTULOKSET | 27 |
| 8.1 | Työkykyä edistävät tekijät | 27 |
| 8.2 | Työkykyä heikentävät tekijät | 29 |
| 8.3 | Työssä jaksamista edistävät tekijät | 32 |
| 8.4 | Työssä jaksamista heikentävät tekijät..... | 35 |
| 9 | POHDINTA..... | 37 |
| 9.1 | Tutkimustulosten tarkastelua | 38 |
| 9.2 | Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus..... | 42 |
| 9.3 | Johtopäätökset ja ehdotukset jatkokehittämiselle..... | 44 |
| | LÄHTEET | 47 |
| | LIITE 1: TUTKIMUSTIEDOTE JA HAASTATTELUPYYNTÖ | 51 |
| | LIITE 2: SUOSTUMUSLOMAKE | 52 |
| | LIITE 3: TEEMAHAASTATTELUSSA KÄYTETYT TUKIKYSYMYKSET | 53 |

1 JOHDANTO

Vuoden 2017 alussa voimaan tullut eläkeuudistus nostaa eläkeikärajoja vaiheittain vuonna 1955 syntyneistä alkaen. Heidän eläkeikänsä tulee olemaan 63 vuotta ja 3kk. Ikäraja eläkkeelle siirtymiselle nousee 65- ikävuoteen saakka vaiheittain syntymävuodesta 1955 lähtien. (Eläketurvakeskus 2017.) Tämä tarkoittaa muutosta myös ikääntyvien työntekijöiden työuran pituudessa, mikä edellyttää työnantajilta keinoja pitää heidät työssä mahdollisimman työkykyisinä, työntekijän omaa roolia ja vastuuta työkyvystään unohtamatta. Tilastokeskuksen mukaan taloudellinen huoltosuhde Suomessa oli 142 vuonna 2016. Tämä tarkoittaa, että sataa työssäkäyvää kohti oli 142 ei-työssäkäyvää työtöntä tai työmarkkinoiden ulkopuolella olevaa henkilöä. Työvoiman ulkopuolisiksi lasketaan lapset 14-ikävuoteen saakka, koululaiset, opiskelijat, varusmiehet, siviilipalveluksessa olevat, eläkeläiset ja ne, jotka eivät ole työmarkkinoiden käytettävissä. (Findikaattori 17.2.2017.) Tämä suuntaus on huolestuttava ja vaikuttaa niin työllisten kuin työttömienkin tulevaisuuteen. Työllisyysaste ikäluokassa 55-64 vuotiaita on ollut Suomessa joulukuussa 2017 noin 64%. Työllisiä oli tuolloin yhteensä Suomessa 2 469 000 (virhemarginaali $\pm 33\ 000$), mikä oli määrällisesti 48 000 enemmän kuin vuonna 2016. (Tilastokeskus 2018.)

Työntekijöiden keski-ikä siis nousee ja ikääntyneiden pitkäaikaissairaudet puhkeavat yleensä yli 55-vuotiaana, jolla voi olla merkitystä työkykyyn ja sitä kautta työssäjaksamiseen. Yhteiskunnallisesti varhaista eläköitymistä tulee tehokkaasti estää kaikilla toimialoilla, myös terveydenhuollon henkilöstössä. Työurien pidentäminen, työhyvinvoinnin ja työolojen parantaminen, työkyvyttömyyden ehkäisy, sairauspoissaolojen vähentäminen ja osatyökykyisten työmahdollisuuksien tehokas kartoittaminen ovat sosiaali- ja terveysministeriön päätavoitteita ja kehittämiskohteita nyt ja tulevaisuudessa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017).

Kansallisen ikäohjelman, mikä toteutettiin vuosina 1998-2002 sosiaali-, terveys-, opetus- ja työministeriön toimesta, tavoitteena oli edistää ikääntyvien työssä jaksamista, jaksamista yleensä sekä työllistymistä. Ikäohjelma sisälsi yritysten koulutuksia ja tietoisuuksia, joissa ohjattiin ottamaan ikääntyvät työntekijät ”tarkkailun” kohteeksi. Tästä alkoi keskustelu ikäjohtamisesta. (Halme 2007, 7-8.) Työpaikkojen ikäohjelmat ovat alkuaan kehitetty osaamispääoman häviämisen tarpeeseen, kun kokeneet työntekijät siirtyvät eläkkeelle. Ohjelmilla on pyritty kannustamaan työssä jatkamista sekä varmistamaan osaamisen siirtämistä nuoremmille työntekijöille, koska on havaittu, ettei viimeisinkään teoreettinen oppi vastaa kokemuksen kartuttamaa tietoa. (Lundell, Hussi, Klemola, Mäkinen, Oldenbourg, Saarela-Thiel, Ilmarinen 2011, 285-286.)

Ikääntyneet työntekijät huomioon ottavat toimintatavat tulee kunkin työpaikan määrittellä omista lähtökohdista huomioiden alaa koskevat työ- ja virkaehtosopimukset. Näistä toimintatavoista voidaan laatia erillinen ikäohjelma, tai ikänäkökulman huomioiminen voidaan myös yhdistää henkilöstö-, työkyky-, koulutus- tai tasa-arvosuunnitelmiin. Ikäohjelma voi olla myös osa työsuojelun tai työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Suunnitelmat tulisi olla pitkäjänteisiä ja niiden käytännön vaikutusta tulisi seurata. (Andersson, Haggren, Haring, Lanttola, Marttila, Schugk ja Työläjärvä 2013, 3.)

Työterveyshuolloille on asetettu odotuksia työn vaikuttavuudesta, vaatimuksia työurien pidentämisestä ja varhaisen eläköitymisen estämisestä (Oksala, Rönni- Sällinen, Löfgren, Murto 2017, 8). Valtioneuvoston periaatepäätöksessä Työterveys 2025- yhteistyöllä työkykyä ja terveyttä todetaan tarve sitoa entistä kiinteämmin työterveyshuollon toiminta muuhun sosiaali- ja terveydenhuoltojärjestelmään, parantaa yhteistyötä työikäisten työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyssä eri kuntoutusjärjestelmien kesken sekä toimia edelleen perustehtävässään työpaikoilla työkyvyn edistäjänä. Työterveyshuollon koordinaattorooli tulee jatkossa korostumaan työntekijän, työnantajan, muun terveydenhuollon ja kuntoutuksen välisessä yhteistyössä. (STM 2017a:1)

Mohnin (2015) mukaan psykososiaalisesti suurimmiksi kuormitustekijöiksi ikääntyneiden työntekijöiden työssä osoittautuivat työmäärä, työtahti, työympäristöön ja työvälineisiin liittyvät tekijät, työn sosiaaliset suhteet sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen hoito- ja opetuslalla. Ikääntyneet työntekijät voivat kuitenkin parantaa terveyttään elintavoilla, positiivisella asenteella, henkilökohtaisilla suhteilla ja koulutuksella. Työntekijän terveyttä tukivat työpaikan yksilölliset työjärjestelyt, hyvä työilmapiiri ja arvostettu johtajuus. (Naumanen 2006, 37-45.)

Työterveyshuollon työntekijöille on siis asetettu paljon tehtävää ja vastuuta asiakkaiden työkyvyn ja työssäjaksamisen suhteen, mutta heidän omia kokemuksiaan työkyvystä ja työssäjaksamisesta ei ole juurikaan tutkittu. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata työterveyshuoltotyötä tekevien ikääntyneiden työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä työkyvystään ja työssä jaksamisestaan. Tavoitteena on tuottaa tietoa ikääntyneiden työkykyyn ja työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä.

2 IKÄÄNTYMISEN VAIKUTUS TYÖNTEKIJÄN TYÖKYKYYN JA TYÖSSÄ JAKSAMISEEN

Työikäisen väestön ikääntymisessä on havaittavissa eroja kronologisen ja biologisen iän välillä riippuen henkilön terveystottumuksista kuten ravinnosta, liikunnasta ja nautintoaineiden (alkoholi, tupakka, huumeet, lääkkeet) käytöstä. Työpaikoilla tulisi tehdä toimenpiteitä, jotta ikääntyvien työntekijöiden työtehtävät ovat optimoidut työkykyyn nähden unohtamatta työnantajan elinkelpoisuutta ja taloudellista näkökulmaa. Muuttunut työntekijöiden työkykyisyys vaatii työpaikkojen toimintojen joustavuuden kehittämistä. (Kenny, Groeller, McGinn, Flouris 2016.)

2.1 Ikä ja ikääntynyt

Asiantuntijoiden mukaan *ikääntyvä* työntekijä on yli 45-vuotias henkilö. *Ikääntynyt* työntekijä kuvaa taas yli 55-vuotiasta henkilöä. Tämä jaottelu on käytössä lainsäädännössä, kirjallisuudessa ja julkisesti käydyssä keskustelussa. (Ilmarinen 2006,60.) Hyvä ikä-pilottiprojektissa tutkimukseen osallistuneet määrittelivät itse ikääntyneeksi työntekijäksi yli 55-vuotiaat (Hirvonen, 2014).

Ihmisen ikä voidaan jaotella biologiseen, kronologiseen, sosiaaliseen ja psykologiseen ikään.

Biologinen ikä kuvaa toimintakyvyn muutoksia, joilla on merkitystä myös työelämässä. Biologinen ikä kasvaa prosenttiyksikön verran vuodessa 25-30 vuotiaasta lähtien, mikä tarkoittaa että fyysisen toimintakyvyn keskimääräinen heikentymisen vaikutus on 1% vuodessa. Ihmiseen kohdistuva kuormitus fyysisessä työssä on tämän mukaan 20% suurempi 60-vuotiaalle kuin 40-vuotiaalle. Toimintakykyyn voidaan vaikuttaa omalla aktiivisuudella, jolloin 60-vuotias voi olla myös paremmassa fyysisessä kunnossa kuin 40-vuotias. Biologiseen ikään vaikuttaa perimä, elintavat ja elinympäristö. (Lundell ym. 2011,29.) Hoitotyötä tekevien keski-ikä kehittyneissä maissa kasvaa jatkuvasti. Australiassa heidän keski-ikä on 44,6 vuotta, Kanadassa 45,4 ja Yhdysvalloissa 44,2 vuotta. Ikääntymiseen liittyy kroonisten sairauksien puhkeamisen lisääntynyt riski, mikä taas vaikuttaa työkykyyn, työtyytyväisyyteen ja mukavuuteen tehdä työtä. (Perry, Gallagher, Duffield, Sibbritt, Bichel-Findlau & Nicholls 2016.)

Kronologinen ikä tarkoittaa kalenteri-ikää, jolla määritellään esim. oppivelvollisuusikä, rikosoikeudellisen vastuun alkamisikä sekä äänioikeuden ja vanhuuseläkkeen alkaminen. Monessa lainsäädännössä määritellään tietyt oikeudet ja velvollisuudet juuri kalenteri-ian perusteella, mutta tämä määrittely ei huomioi henkilön yksilöllisiä eroja. (Lundell ym. 2011, 28.)

Sosiaalinen ikä käsittää henkilön roolit ja normit eri elämänvaiheessa. Lapsuus, nuoruus ja aikuisuus ovat vaiheita, joihin liitetään erilaisia odotuksia käyttäytymisestä. Yhteiskunnassa tapahtuneet muutokset ovat muuttaneet myös sosiaalisen iän käsitettä. (Ilmarinen 2006, 41.) Enää ei voida olettaa että 40- vuotiailla elämä on vakiintunut ja heidän lapset ovat jo muuttaneet pois kotoa ja aikuistuneet. Moni 40-vuotias perustaa vasta ensimmäistä tai toista perhettä ja tällä on merkitystä myös työnantajan näkökulmasta. Ikääntyessä tyytyväisyys sosiaalisiin oloihin, myönteinen elämänsenne, minä-kuva sekä hyvä terveys ylläpitää aktiivisuutta ja luovuutta. Tämä lisää myös tunnetta kehityskelpoisuudesta ja siitä että on vielä annettavaa yhteisölle, jossa toimii. (Dunderfelt 2006, 206-207.)

Psykologinen ikä kuvaa ihmisen omaa tunnetta omasta iästään. Yleensä ero kronologisen ja psykologisen iän välillä kasvaa tasaisesti iän myötä ja tässä on myös suuria vaihteluita eri maiden kansalaisten välillä. Amerikkalaiset kokevat itsensä jopa 10 vuotta nuoremmiksi ikäluokassa 59-61 vuotta, kun taas suomalaiset kokevat itsensä vain kolme vuotta nuoremmiksi samassa ikäluokassa. (Ilmarinen 2006,64-65.) Psykologisten elämänkaariteorioiden mukaan ihmisten ajatukset, tunteet ja tahto kehittyvät ulkoisten ja sisäisten tekijöiden vuorovaikutuksessa, jossa yksilö ja yhteiskunta ovat kietoutuneet toisiinsa. Ikääntyessä fyysisen vanhenemisen lisääntyessä henkisen elämän kehityskäyrä on kuitenkin nouseva. (Dunderfelt 2006, 235,175.)

Työmarkkinaikä on osa sosiaalista ikää, jota työnantajat arvioivat työtehtävään sopivuudella. Työmarkkinaikään vaikuttaa mm. ihmisen eri iät, ammattitaito, työkokemus ja terveys. Työmarkkinaikä on myös työmarkkinoiden suhdanteisiin sidonnainen, mutta ihminen voi vaikuttaa omaan työmarkkinaikään huolehtimalla ajantasaisesta osaamisestaan, kunnostaan ja hyvinvoinnistaan. Työnhakutilanteessa työnhakijan on osattava luoda mahdollisimman positiivinen kuva itsestään ja osaamisestaan kronologisesta iästä riippumatta. (Lundell ym. 2011, 34.)

2.2 Työkyky ja työssäjaksaminen

Työkyvyn käsite on peräisin 1980-luvulta ja se on kehittynyt 1920-luvulta lähtien työviihtyvyyden, työtyytyväisyyden ja työpaikan ilmapiirikartoituksen kautta. Työkyky käsitteestä on sen jälkeen johdettu työhyvinvoinnin käsite. (Kumpulainen 2013, 29.)

Ihmisen työkyky on monien tekijöiden summa, johon liittyy niin fysiologisia, psykologisia kuin sosiaalisia tekijöitä. Siihen vaikuttaa yksilön psyykkiset ja fyysiset voimavarat, elämäntavat, työn vaatimukset ja olosuhteet, jossa työtä tehdään. Lisäksi ammatillinen osaaminen, työmotivaatio, stressinsietokyky, työhyvinvointi, työssä jaksaminen, työn merkitys, arvot ja asenteet työtä kohtaan vaikuttavat työkykyyn. Työyhteisön sosiaaliset ihmissuhteet ja johtamisen käytännöt ovat osallisena työkyvyn muodostumiselle. (Pensola, Roine, Vuorento 2008a,106; Dunderfelt 2006, 180-181.) Kokemus ja tunne työkyvystä on yksilötasolla hyvin henkilökohtainen ja subjektiivinen. Se on arvio omasta terveydentilasta suhteessa työhön. (Lundell ym. 2011, 92.) Ikääntymiseen liittyy usein sairauksia ja koetun työkyvyn heikentymistä. Sairaudet voivat vaikuttaa todelliseen työkykyyn, mutta myös henkilökohtaiseen käsitykseen työkyvystä, koska ajattelemme usein työkykyä terveys- ja sairauskeskeisesti. Ikääntyvillä 55-69 vuotiailla työtä tekeville on työkyvyn heikkeneminen todettu olevan hitaampaa kuin vastaavan ikäisillä työttömillä. Työkyky tässä ikäryhmässä oli erinomainen noin 15 prosentilla, osittain rajoittunut työkyky oli neljällä viidestä ja loput olivat työkyvyttömiä. (Pensola ym. 2008a,106; Pensola, Rinne, Kankainen, Roine 2008b, 110.)

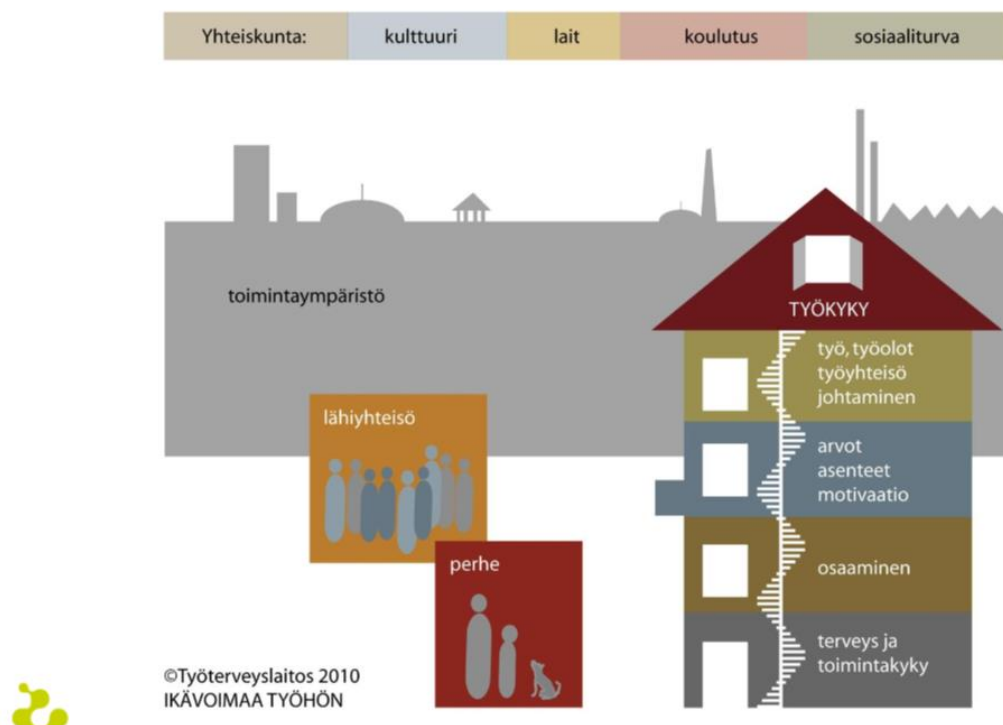
Moniulotteinen työkykytalo on alunperin kehitetty Työterveyslaitoksella kuvaamaan työkykyä kokonaisvaltaisesti. Työkykytalo perustuu tehtyihin tutkimuksiin sekä työhyvinvoinnin ja työkyvyn kehit-

tämistä edistäviin hankkeisiin, jotka ovat kohdistettu erilaisille toimialoille ja eri ikäisten työntekijäryhmille. Työkykytalo (kuvio 1.) kuvaa kuinka yksilön työkykyyn vaikuttaa omien voimavarojen lisäksi työn ulkopuoliset ja työyhteisössä ilmenevät tekijät. (Lundell ym. 2011,57.) Koettuun työkykyyn vaikuttaa myös kulttuuriset ja yhteiskunnalliset tekijät (Pensola ym. 2008a,106).

Työkykytalon ensimmäinen kerros kuvaa talon perustuksia, jolle seuraavat kerrokset rakentuvat. Jos talon perustukset eli tässä tapauksessa terveys ja toimintakyky ovat vahvat, auttavat ne kestämaan työn fyysistä ja psyykkistä rasitusta. Toimintakyky käsittää fyysisen, kognitiivisen ja aistien toimintakyvyn. Ikääntyvällä työväestöllä on usein jo todettuja pitkäaikaissairauksia, mutta niillä ei välttämättä ole merkitystä työssä selviytymiselle. Ikääntyneiden pitkä työkokemus ja taito säädellä voimavarojen käyttöä auttaa osaltaan kestämaan työn aiheuttamaa kuormitusta. Palautumisen kesto pitenee iän myötä, joten tähän tulisi kiinnittää huomiota organisoimalla työtä toisin huomioiden se esim. työsuunnittelussa. (Lundell ym. 2011, 62.)

Hyvä ikä-pilottiprojektissa (Hirvonen 2014) keskityttiin esimiestyön ja johtamisen odotuksiin sekä työkykyyn vaikuttaviin tekijöihin työuran loppuvaiheessa. Tutkimuksen tuloksena osallistuneet odottivat esimiehiltä erilaisten elämäntilanteiden ja fyysisen toimintakyvyn huomioimista, osaamisen ja hiljaisen tiedon hyödyntämistä ja sen kautta arvostuksen kokemusta. Toivottiin työaikajoustoa, jotta työkuormituksesta palautumiselle jäisi enemmän aikaa.

Työkykytalo



KUVIO 1. Työkykytalo. (Työterveyslaitos 2010; Lundell ym. 2011,56-57.)

Organisaatioiden pääasialliset voimavarat ovat nykyään aineetonta pääomaa, kuten osaaminen, tiedot, taidot, asenteet, valmiudet ja kokemukset. Tämä on näkymätöntä, abstraktia ja vaikeasti määriteltävää, mutta sen merkitys on kasvanut viimeisten vuosikymmenien aikana. Erityisesti asiantuntijaorganisaatioissa aineettoman pääoman merkitys on suuri. Tämä haastaa myös seniorityöntekijöiden kykyä uusien tietojen ja taitojen omaksumisessa, mutta myönteinen asennoituminen itsensä kehittämiseen, kiinnostus omaa työtä kohtaan sekä luottamus omiin kykyihin auttaa tässä vaiheessa. (Juuti 2013, 165.) Pitkän työkokemuksen omaavat työntekijät ovat arvokas tietolähde työyhteisössä nuoremmille työntekijöille ja heidän laaja substanssiosaaminen ja käytännön kokemus vaikuttavat myös asiakasturvallisuuteen (Bishop 2013,2). Maria van der Meer kirjoittaa lainaten tutkimusprofessori Kiti Mulleria ikääntyneiden työntekijöiden aivojen vahvuuksista. Työmuisti on ikääntyessä herkempi häiriöille ja uuden tiedon käsittely hidastuu, mutta tiedon alalysointi, tallentaminen ja mieleen palauttaminen paranee. (Meer 2013,644-646.)

Ikääntyessä henkinen kasvu lisääntyy, mikä vaikuttaa mm. harkintakykyyn ja asioiden syy-yhteyden ymmärtämiseen ongelmatilanteissa. Henkinen kasvu auttaa myös kestämaan jatkuvaa työelämän muutosta ja monimutkaisuutta. Työntekijän ikääntyessä sitoutuminen työhön ja uskollisuus työnantajaa kohtaan lisääntyy. (Ilmarinen, Lähteenmäki, Huuhtanen 2003,54- 55.)

Osaamisen kehittäminen ja uuden oppiminen on koko elämänmittainen prosessi. Työ vaatii erityistaitoja ja tietoa, mikä opitaan joko koulussa tai työtä tehdessä. Ikääntyneet työntekijät ovat työkokemuksensa vuoksi tässä osa-alueella vahvoilla, koska työvuosien aikana on kertynyt monenlaista osaamista sekä "hiljaista tietoa" työtehtäviin liittyen. (Lundell ym. 2011, 64-66.)

Hiljaisen tiedon sanalliseen muotoon saattaminen on vaikeaa ja se vaatii tietoisuutta olemassa olevista asioista. Hoitotyössä hiljainen tieto on mukana kaikessa toiminnassa ja tiedostamme sen olemassaolon intuition kautta. Piilossa olevaa tietoa käytetään hiljaisen tiedon vertauksena eli ns. praktisena tietona erityisesti asiantuntijatyössä. (Nurminen 2000,30-31.)

Korkeasti koulutettujen työkyky on keskimäärin parempi kuin vähemmän koulutusta omaavien keskuudessa. Tähän vaikuttaa se, että korkeasti koulutettujen työ on usein kevyempää kuin vähemmän koulutetuilla. Koulutettujen työssä on myös työhyvinvointia lisääviä tekijöitä kuten työn itsenäisyys, mahdollisuus kehittyä ammatillisesti ja vaikuttaa työn sisältöön sekä tehtävien monipuolisuus on suurempaa. Koulutustasolla on vaikutusta myös sosioekonomiseen asemaan, mikä mahdollistaa terveystalvisten paremman saatavuuden ja yleensäkin terveellisten elämäntapojen toteuttamisen. (Lundell ym. 2011, 81.)

Työkykytalon kolmas kerros muodostuu motivaatiosta, asenteista ja arvoista. Ristiriidaton arvojen yhteensopivuus työntekijän ja työyhteisön välillä lisää työmotivaatiota, työhön sitoutumista ja myönteistä asennoitumista työtä kohtaan. Jatkuvassa muutoksessa oleva työyhteisö koettelee ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä ja motivaatiota tehdä työtä. Tämä vaikuttaa myös ammatilliseen identiteettiin ja kokemukseen työn merkityksestä ja arvosta. (Lundell ym. 2011, 64-66.)

Työkykytalon neljännessä kerroksessa johdolla ja esimiehillä on suuri vastuu ja vaikutus työntekijän työhyvinvointiin ja kuormittumiseen, koska he vastaavat työn organisoinnista ja sen toteutuksesta. Tätä neljättä kerrosta ei voida saavuttaa jos talon muut kerrokset eivät ole kunnossa. Ikääntyvien työntekijöiden kohdalla tästä kerroksesta tulisi löytyä edellytykset ikäjohtamiselle, mikä tulisi sisältää mm. työkykyhukien suunnitelmallista hallintaa, kehittymisen mahdollisuuksia ja eri-ikäisten työntekijöiden voimavarojen hyödyntämistä. (Lundell ym. 2011, 67-68.) Ikäjohtaminen on eri ikäisten työntekijöiden tarpeista, odotuksista ja vahvuuksista lähtevää johtamista. Työuran eri vaiheisiin liittyy myös muutoksia elämäntilanteissa ja suhtautuminen työhön muuttuu. Samanlaiset johtamiskäytännöt eivät toimi koko työntekijän työuran ajan, vaan muutokset tulee ottaa huomioon johtamistavoissa. (Työterveyslaitos 2017.)

Työkyvyn tukemiseksi on luotu asetuksia ja erilaisia prosesseja sen toteuttamiseksi. Työkyvyn tukeminen tarkoittaa työkyvyn edistämistä ja ylläpitämistä koko työuran aikana. Työkyvyn tukiprosesseja ovat mm. varhaisen tuen ja puuttumisen mallit, pitkittyneen työkyvyttömyyden ehkäisy ja uudelleentyöllistämisen keinot. Näissä toimissa ovat mukana työnantajat, työsuojelu, luottamushenkilöstö, työterveyshuolto, sosiaalivakuutus ja kuntoutusjärjestelmä. Sairausvakuutuslain muutoksen myötä vuodesta 2011 työterveyshuollon ennaltaehkäisevän toiminnan kustannuksista työnantajat saavat korvausta 60% vain jos työpaikalle on laadittu työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toimintamalli ja työpaikoilla toimitaan sen mukaisesti (Työterveyslaitos 2014, 212, 214, 216).

Työssä jaksamisen perusedellytykset muodostuvat kunnollisista työoloista, työssä tarvittavasta osaamisesta, mielekkästä työstä sekä työntekijän työkyvystä ja yksityiselämästä (JHL 2015).

Erikssonin (2017,73,84) mukaan mielekkääksi koettu työ lisää työssä jaksamista ja siinä pysymistä merkittävästi. Mielekkään työn tunnusomaisia piirteitä ovat mm. itseohjautuvuus, ihmisläheisyys, vuorovaikutuksellisuus sekä työn ja työntekijän arvojen yhteensopivuus. Lisäksi työn ja yksityiselämän tasapaino, elämäkulun tuomat voimavarat, työyhteisön tukitoimet ja ohjaus edistävät työssä jaksamista. (Eriksson 2017, 145.) Maslowin tarvehierarkia (Hierarchy of needs) perustuu motivaatioteoriaan, jonka mukaisesti ihmisen ylin tarve on itsensä toteuttamisen tarve, kun fysiologiset-, turvallisuuden-, yhteenkuuluvuuden-, rakkauden- ja arvonannon tarpeet on tyydytetty. Maslowin teorian mukaan portaita ei pääse etenemään ylemmäs ennen kuin edellisten portaiden tarpeet on tyydytetty. (Maslow 1987, 11-20.) Myöhemmin Maslow täydensi tarvehierarkiaansa niin, että ylemmän tason tarpeen tyydyttäminen ei aina vaadi täydellistä alemman tason tarpeen tyydyttämistä, vaan hierarkiaa kuvataan aiempaa joustavampana (Kehusmaa 2011,17). Ihmisten luontainen pyrkimys kokeilla kykijensä rajoja, etsiä uusia haasteita ja kehittyä ihmisenä lisää luovuutta ja hyvinvointia. Elinikäisen oppimisen ja ohjauksen mahdollistaminen työpaikoilla auttaa sopeutumaan ja uudistumaan muuttuvien olosuhteiden mukaan. (Rauramo 2012, 145, 150-151.) Osallisuuden kokemus edesauttaa Alasoinin (2010,33) mukaan ihmisten työssä jaksamista, kun työyhteisössä tehdään muutoksia.

Kielteisesti työssäjaksamiseen vaikuttaa työssä esiintyvät muutokset ja niiden seuraukset, perustyön häiriintyminen, työn vuorovaikutuksellisuuden väheneminen, hallitsematon moniammatillinen tiimityö, puutteellinen tai riittämätön esimiehen ohjaus ja tuki, töiden heikko organisointi, sekä kokemus ettei tule kuulluksi. Myös yksityiselämän vaikeudet heijastuvat työssä jaksamiseen. (Eriksson 2017, 73.)

2.3 Työn kuormitustekijät

Työn kuormitustekijät ovat yleensä itse työstä tai työympäristöstä johtuvia tekijöitä. Kuormitus voi olla myönteistä, jos se saa aikaiseksi kehittymisen tunteen ja se koetaan määrältään sopivaksi. Negatiivisesti vaikuttavat kuormitustekijät jaetaan yleensä psyykkisiin, fyysisiin, sosiaalisiin sekä psykososiaalisiin kuormitustekijöihin. (Suomen lähi- ja perushoitajaliitto 2018.)

Sosiaalista kuormitusta voidaan kokea esim. hoito- ja asiakaspalvelutehtävissä, jota tehdään omalla persoonalla ja ollaan jatkuvasti alttiina monien, toistuvien ihmiskontaktien kanssa.

Psyykkistä kuormitusta aiheuttaa työn vaatimusten ja tekijän voimavarojen välinen ristiriita. Psyykkistä kuormitusta voi aiheuttaa niin ali- kuin ylikuormitus. Alikuormitus aiheuttaa turhautumista, koska työssä ei ole riittävästi laadullisia tai määrällisiä haasteita. Ylikuormitus heikentää oppimiskykyä, työsuoritusta sekä vähentää luovuutta. Rasittuneena ja stressaantuneena ihmisen voimavarat suuntautuvat ahdistuksen käsittelyyn ja työssä olevien ongelmien ratkaisemiseen vaikeutuu. (Viitala 2013, 214-216.)

Psykososiaalisella kuormituksella tarkoitetaan työn sisältöön, työn organisointiin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä (kuvio 2.), jolloin ne eivät ole työntekijän yksilöongelmia, vaan koskettavat koko työyhteisöä. Psykososiaalinen hyvinvointi näkyy työntekijöiden viihtymisenä työyhteisön jäsenenä sekä henkisenä työhyvinvointina.



KUVIO 2. Psykososiaalisen kuormituksen osa-alueet. (Työsuojelu.fi 2017.)

Työn sisällössä haitallisesti vaikuttavia tekijöitä voivat olla mm. jatkuva valppaana olon vaatimus, yksitoikkoiset työtehtävät, jatkuvat keskeytykset, liian suuri vastuu tai toistuvat, vaikeat vuorovaikutustilanteet esim. asiakastehtävissä. Työjärjestelyissä haittaa voivat aiheuttaa liian vähäinen tai liian suuri työmäärä, kiire, poikkeavat työajat (yötyö, vuorotyö, liikkuva tai matkustamista vaativa työ) ja epäselvyydet työnkuuissa, työnjaossa, tavoitteissa tai vastuissa (Työsuojelu.fi 2017a).

Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen vaikuttaa yksintyöskentely, ongelmat tiedonkulussa, toimimaton yhteistyö, vuorovaikutuksen ongelmat, puuttuva esimiehen tuki, häirintä tai epäasiallinen kohtelu

(Työsuojelu.fi 2017a). Akuutin hoitotyön puolella raskas asiakaskuormitus, työaikojen joustamattomuus, runsas ylitöiden määrä, ammatillisen kehittymisen vähäisyys ja tehoton johtajuus aiheuttavat lisääntyntä stressiä ja pysyvyys työssä ja ammatissa heikkenee. (Bishop 2013, 2.) Fyysinen kuormitus aiheutuu raskaasta dynaamisesta tai staattisesta lihas- ja toistotyöstä sekä taakkojen käsittelystä. Työasennot, työliikkeet, nostaminen ja liikkuminen voi aiheuttaa fyysistä kuormitusta. Myös työajat, työvuorot, työn tauottaminen, työympäristön lämpötila (kuumuus / kylmyys), käytettävät kemikaalit, työympäristön melu ja vetoisuus ovat fyysiseen kuormitukseen vaikuttavia tekijöitä. (Viitala 2013, 214-216.)

3 TYÖTERVEYSHUOLTOTYÖ

Työterveyshuoltolain perusteella työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus järjestää kustannuksellaan työntekijöilleen ehkäisevä työterveyshuolto työstä johtuvien tai työolosuhteissa esiintyvien terveysvaarojen- ja haittojen ehkäisemiseksi, työkyvyn edistämiseksi, työntekijän turvallisuuden ja terveyden suojaamiseksi. Sairaanhoidon palveluista sopiminen on työnantajalle vapaaehtoista ja siitä sovitaan erikseen saman palveluntuottajan kanssa. Sairaanhoidon pääpaino on työterveyspainotteisessa sairaanhoidossa, mikä tarkoittaa keskittymistä työhön liittyvien sairauksien tunnistamiseen, minkä työ voi aiheuttaa tai pahentaa ja sen vuoksi haitata työssä selviytymistä. (Työterveyslaitos 2014,10, 28.) Työnantaja voi järjestää työterveyshuollon ostamalla palvelut terveyskeskuksesta tai kunnalliselta liikelaitokselta, yksityiseltä palveluntuottajalta, järjestää palvelut itse tai yhdessä toisten työnantajien kanssa (Työterveyshuoltolaki 2001).

Työterveyshuoltotoimintaa ohjaa kansanterveyslaki, työterveyshuoltolaki sekä Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (Finlex 2018).

Kertyneistä työterveyshuoltokustannuksista työnantajat saavat korvausta 50-60% sairausvakuutuslaissa määriteltyjen laskennallisten enimmäismäärien mukaan (Kela 2016a). Työnantajat itse kustantavat työtulovakuutusmaksuillaan ja suurin maksuosuus noin 87 % työterveyshuollon menoista. Työntekijöiden oma osuus on noin 13 %, mikä kerätään palkasta suoraan pidätettävistä pakollisista maksuista. (Kela 2016b, 1-2.)

Työterveyshuollossa työskenteleviltä ammattihenkilöiltä ja asiantuntijoilta vaaditaan taitoa ja tietoa edistää yksilön terveyttä, työn ja työympäristön terveellisyyttä, työturvallisuutta ja työyhteisön hyvinvointia. Työterveyshuoltotoimet voivat kohdistua kerrallaan yksittäiseen työntekijään, hänen työnantajaansa, heihin yhdessä tai koko työyhteisöön. Tarkoitus on edistää ja ylläpitää yksilön ja koko työyhteisön toimintakykyä, ehkäistä työstä johtuvia sairauksia ja tapaturmia. Työterveyshuolto on työpaikan kumppani työterveyden, työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Toiminta on työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon suunnitelmallista ja tavoitteellista yhteistyötä, jossa työnantajan tulee olla mukana aktiivisena osapuolena. (Työterveyslaitos 2014, 13-15.)

Työterveyslääkärit, -hoitajat, työpsykologit ja työfysioterapeutit vastaavat asiakasyrityksien kokonaisvaltaisesta työterveyshuollon järjestämisestä yhdessä asiakaspalvelu-, laboratorio- ja röntgenhenkilöstön kanssa. Työ on moniammatillista tiimityötä, mikä mahdollistaa eri ammattien taustalla olevan monitieteisyyden hyödyntämisen yksilö ja yhteisöasiakkaan hyväksi. Tällöin voidaan käyttää jokaisen ammattiryhmän erityisosaamista vaikeiden ja monimutkaisten ongelmien ratkaisemisessa. (Työterveyslaitos 2014, 101.)

Valtioneuvoston asetuksessa (708/2013) määritellään työterveydessä työskentelevien ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta ja täydennyskoulutuksen velvollisuudesta. Työterveyshuollon henkilöstö toimii ammatillisesti riippumattomasti asiakasyrityksien työntekijöistä, työnantajista ja muista työyhteisöä edustavista osapuolista kuten luottamushenkilöstöstä. (STM 2016, 11-12.)

Soteuudistus, mikä tätä kirjoittaessa on vielä suunnitteluvaiheessa, ei tämänhetkisen tiedon mukaan tule suuresti muuttamaan työterveyshuollon perustehtävää aiempaan verrattuna.

Työurien pidentäminen, työhyvinvoinnin ja työolojen parantaminen, työkyvyttömyyden ehkäisy, sairauspoissaolojen vähentäminen ja osatyökykyisten työmahdollisuuksien parantaminen ovat sosiaali- ja terveysministeriön päätavoitteita ja kehittämiskohteita tässä uudistuksessa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017). Valtioneuvoston periaatepäätöksen mukaan tulevaisuudessa työterveyshuollon tulee integroitua muuhun sosiaali- ja terveydenhuollon järjestelmään entistä tiiviimmin. Lisäksi työkykyisten työkyvyttömyyden ehkäisyssä ja sen palauttamisessa tulee tehdä saumatonta yhteistyötä kuntoutusyksiköiden ja muun terveydenhuollon kanssa. Uudistuksessa tullaan rakentamaan tarkoituksenmukaiset palveluverkostot tätä varten. Sosiaali- ja terveysministeriö koordinoi, seuraa ja ohjaa tulevien kehityslinjien toteutumista Suomessa. (STM 2016.)

4 IKÄJOHTAMINEN

Ikäjohtaminen on käsitteenä vielä vakiintumaton. Halmeen (2011) mukaan tähän mennessä ikäjohtamistutkimukset ovat perustuneet kolmeen eri näkökulmaan: yhteiskunnan, työntekijän ja yrityksen näkökulmaan, joten ikäjohtaminen ilmiönä on luonteeltaan sekä taloudellinen, sosiaalinen, kokemuksellinen että poliittinen. Ikäjohtamista voidaan kuvata ikääntymisteorioiden, erilaisuuden ja henkilöstövoimavarojen johtamisen avulla. Tutkimus tuo esille kuinka ikäjohtaminen käsittää työyhteisön eri-ikäisten ja erilaisessa elämäntilanteessa olevien yksilöllistä johtamista, ei pelkästään ikääntyneiden huomioimista. (Halme 2011, 25). Viime vuosina tässä johtamistavassa viitataan kuitenkin enemmän ikääntyneiden johtamiseen, koska työelämässä olevien ikärakenne on painottunut enemmän ikääntyvien (yli 46 vuotta) ja ikääntyneiden (yli 55- vuotta) ryhmiin. Johtamisen tarkoitus on kehittää työkuvia ikääntyneiden osalta vastaamaan heidän voimavaroja, varmistaa osaamisen riittävyys ja kasvat-
taa sekä kehittää asenteellisesti koko työyhteisöä. Pyrkimyksenä on myös ikään liittyvän syrjinnän poistaminen. (Viitala 2013, 239.)

Tarve ikäjohtamiseen määräytyy jokaisen organisaation omista lähtökohdista, sillä ei ole olemassa yleispätevää ikäjohtamisen mallia, mikä soveltuisi käytettäväksi minkä kokoisissa tai mitä tahansa toimialaa edustaville organisaatioille. Jokaisen organisaation tulee itse määrittellä keinot ja tavoitteet, joilla turvataan parhaiten henkilöstön voimavarojen johtaminen ja ammatillinen kasvu. Henkilöstön työkykyä tukemalla turvataan koko organisaation toiminnan edellytykset. Työkykyongelmien ennaltaehkäisy ja varhainen puuttuminen ovat osa työkyvyn ylläpitämistä ja haitallisen kuormituksen ehkäisyä. Työkykyä uhkaavat ongelmat yleensä lisääntyvät ikääntyessä, mutta myös nuorilla on työkyvyn uhkia. Työkykyä uhkaavia tekijöitä voidaan ehkäistä mm. työjärjestelyillä, muokkaamalla työympäristöä ja mitoittamalla työtehtävien vaatimukset voimavarojen mukaan. (Lundell ym. 2011, 292,301.)

Eri ikäisten johtaminen haastaa esimiehen taidot kun työpaikalla voi olla kolmen eri sukupolven edustajia yhtäaikaisesti, joilla on erilaiset tarpeet, odotukset, arvot ja mahdollisuudet. Kaikkien ikäryhmien työssä jaksamista helpottaa toimiva työyhteisö, hyvä ilmapiiri, mielekäs työ, mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa sekä yhdenvertaiset sosiaaliset suhteet eri-ikäisten välillä. Työelämän aloittavilla nuorilla siirtyminen koulutuksesta työelämään on suurten odotusten aikaa, mikä sijoittuu 18-25 ikävuosiin. Odotuksiin kuuluu myös valmentava johtaminen, koska tämän ikäiset eivät halua itselleen perinteistä johtajaa. Valmentava johtaminen pitää sisällään paneutumista nuoren elämäntilanteeseen, hänen toiveisiin ja tarpeisiin motivoimalla työtehtäviin. Työn merkitys ja arvostus nuorilla on erilainen kuin suurilla ikäluokilla. Siksi myös työssä pitempiaikainen pysyminen riippuu pitkälti työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen onnistumisesta. Nuoret aikuiset 25-35- vuotiaat sukkuloivat yhtäaikaa perheen ja kodin välillä, kun ensimmäinen lapsi syntyy ja työuran luominen on kiihkeää. Tällöin oma aika, harrastukset ja aika ystäville jää vähäiseksi. Joustavat työajat tässä elämänvaiheessa voi tuoda helpotusta ja tasapainoa perhe-elämään ja lisää työhyvinvointia. Keski-ikässä (35-45-vuotta) odotukset menestymisestä ovat suuret, mutta samaan aikaan niin työssä kuin siviilielämässä tapahtuu erilaisia kriisejä kuten irtisanomisia ja avioeroja. Tämä voi johtaa masennukseen ja loppuunpalamiseen, mikä voitaisiin varhaisella puuttumisella ja välittämällä estää tai lieventää ongelmien vaikutuksia työhön. Elämän

kriisit ovat kuitenkin henkisesti kasvattavia ja luovat yleensä uusia mahdollisuuksia, kuten kiinnostuksen uudellenkoulutukseen. Varttuneemmassa keski-iässä (45-55- vuotiaat) koetaan suuria muutoksia, kuten aikuistuneiden lapsien muuttaminen pois kotoa, omat vanhemmat kaipaavat apua ja oma parisuhde on uuden tilanteen edessä. Toimintakyky alkaa muuttua ja vähentyä kun samalla työyhteisössä tapahtuu jatkuvia muutoksia. Työtehtävien muokkaaminen ikääntyville työntekijöille sopivaksi voi olla keino auttaa työssä jaksamisessa. Seniori-ikäiset, 55-65-vuotiaat, kaipaavat esimieheltään kunnioitusta sekä kokemuksen että osaamisen arvostusta. He odottavat esimieheltään aitoja ja rehellisiä kommentteja. Huono kohtelu ja epävarmuus edistävät varhaista eläköitymistä ja sanomatta jätetyt asiat työntekijä tulkitsee herkästi viestiksi, ettei ikääntyneen työpanosta enää tarvita. (Jabe 2015,193- 197.)

Kiinnostus eläkeiän alarajan jälkeisen työuran jatkamiseen on lisääntynyt suomalaisten keskuudessa ja merkittävimpiä sitä edistäviä tekijöitä ovat juuri työpaikan hyvä ilmapiiri sekä toimiva johtaminen (Viitala 2013, 240). Ikääntyvien hoitotyötä tekevien työhön sitoutumista ja eläkkeelle siirtymisen lykäämistä saadaan aikaiseksi rakentamalla työyhteisöjä, joissa tehdään tiimityötä, vahvistetaan hoitotyön yhteishenkeä, ylläpidetään motivaatiota ja positiivista energiaa. (Bishoff 2013, 8.) Työntekijöiden työuran pidentäminen on tarpeen myös eläkeuudistuksen tavoitteiden saavuttamiseksi, jotta työeläkkeet pystytään maksamaan tulevaisuudessakin, koska ihmisten eliniän odote lisääntyy ja eläkeläisten osuus väestössä kasvaa (Eläketurvakeskus 2017, 8). Ikääntyminen on globaali ilmiö kuten Hiltunen (2012,82) kuvaa ennustetta vuoteen 2050. Koko mailman väestöstä on tuolloin 22% yli 60-vuotiaita. Samana vuonna Suomessa ennustetaan olevan 32% vastaavan ikäisiä. Tätä suurempi määrä ikääntyviä on Japanissa (44%), Italiassa (39%) ja Etelä-Koreassa (41%). Odotettu elinikä on kasvanut globaalilla tasolla viimeisen sadan vuoden aikana puolella. Suomessa vuonna 2013 syntyneiden poikalasten odotettu elinikä on 77,8 vuotta ja tyttöjen 83,8 vuotta. (Hiltunen 2017, 38-39.)

Eläkeuudistus astui voimaan vuoden 2017 alussa ja uudistuksen tavoitteena on pidentää työuria, varmistaa eläkkeiden riittävyys ja turvata työeläkkeiden rahoitus. Uudistus määrittelee eläkeiän portaittaisen nousun vuonna 1955 syntyneistä alkaen, jolloin heidän eläkeikä tulee olemaan 63 vuotta ja 3 kuukautta. Eläkeikä nousee kolmella kuukaudella vuodessa, kunnes vuonna 1962-1964 syntyneillä eläkeikä on 65- vuotta. Espanjassa, Tanskassa, Saksassa, Britanniassa, Irlannissa ja Ranskassa eläkeiän nostaminen 67- vuoteen on päätetty toteuttaa vuoteen 2028 mennessä nykyisen 65-ikävuoden sijaan (Eläkeuudistus.fi 2017; Viitala 2013, 240; Eläketurvakeskus).

5 TYÖN KEVENTÄMISTÄ EDISTÄVÄT TOIMENPITEET

Nätti & Anttilan (2012) tekemän tutkimuksen mukaan Suomessa käytetään työaikojen joustoja jopa 80% suomalaisissa työpaikoissa ja se on Euroopan kärkimaiden tasoa. Euroopassa vastaava luku on alle 60% ja työaikajoustoja tarjotaan Euroopassa lähinnä vain toimisto- ja johtotehtävien työntekijöille. Työnantajälähtöisillä järjestelyillä tarkoitetaan yli-, ilta-, yö-, viikonloppu- ja vuorotyötä. Euroopan tasolla työaika Suomessa sisältää suhteellisen paljon työnantajälähtöisiä joustoja. Henkilöstölähtöisillä joustoilla tarkoitetaan joustavaa työaikaa, osa-aikatyötä, työaikapankin käyttöä, hoito- ja opintovapaita sekä osa-aikaista eläkkeellä oloa. Tutkimuksen tuloksena todettiin, että työntekijälähtöiset työaikajoustot voivat lisätä työhyvinvointia. (Nätti & Anttila 2012, 155-173.) Joustava työaika työnantajan näkökulmasta antaa mahdollisuuden työvoiman säätelyn asiakkaiden tarpeiden ja palvelututannon kysynnän mukaan. Työntekijöiden näkökulmasta joustavuus merkitsee heille enemmän mahdollisuuksia valita milloin ja kuinka kauan työskentelee. Työntekijän halutessa joustoja työaikaan, odottaa työnantaja vastavuoroista joustavuutta tarpeen ja tilanteen mukaan. (Dettmers, Kaiser & Fietze 2013, 155-156.)

Osa-aikatyö tarkoittaa lainsäädännössä (työ- ja virkaehtosopimus) määrättyyn kokoaikatyöhön verrattuna normaalia pienempänä toteutettavaa työaikaa. Osa-aikatyöksi määritellään yleensä alle 30 tuntia viikossa toteutuva työ. Eniten osa-aikatyötä tekevät alle 25-vuotiaat ja yli 55-vuotiaat naiset. Miehien osuus osa-aikatyötä tekevästä on vähemmistö. Syyt osa-aikatyölle ovat yleensä kesken olevat opinnot, kokoaikatyön puuttuminen tai terveydelliset tekijät. Kansainvälisesti verrattuna Suomessa tehdään osa-aikatyötä vähemmän kuin esim. Ruotsissa ja Tanskassa, vaikka sen käyttö Suomessa on lisääntynyt huomattavasti 2000-luvulla. EU-maissa osa-aikatyötä tehdään lähinnä lasten vuoksi, kun taas suomalaiset käyttävät lisääntyneen vapaa-ajan läheisten (omaisten) ja koko perheen hoitamiseen. (Tuomivaara, Ropponen & Kandolin 2016, 29-30.) Jos työvoimaa tarvitaan organisaatiossa lisää, tulee se lain mukaan tarjota ensisijaisesti osa-aikatyötä tekeville. Eniten osa-aikatyötä tehdään sosiaali-, terveys- sekä vähittäiskaupan toimialoilla. (Viitala 2013, 92.) Jatkovaa osa-aikatyötä teki joulukuussa 2017 ikäluokassa 15-74 vuotiaat 11,2%. Vastaavana aikana osa-aikatyötä teki yhteensä 16,6%, johon lasketaan sama ikäluokka sekä määräaikaisesti että jatkuvasti osa-aikatyötä tekevät. (Työvoimatutkimus 2017.) Erillistä määrää ikääntyneiden +55-vuotiaiden osa-aikatyöstä ei ole saatavilla.

Vuorotteluvapaan tarkoitus on edistää työntekijän jaksamista, antaa työttömälle mahdollisuus saada työkokemusta ja työyhteisölle mahdollisuuden saada käyttöön uutta osaamista.

Vuorotteluvapaan ehdot muuttuivat 1.1.2016. Vuorotteluvapaan enimmäismäärä on 180 kalenteripäivää ja minimi 100 kalenteripäivää. Vuorotteluvapaalle jääminen edellyttää vähintään 20 vuoden työhistoriaa ja vuorottelusopimusta, mikä tehdään yhdessä työnantajan kanssa. Vapaalle jäävän sijaiseksi on palkattava vähintään 90 kalenteripäivää työttömänä ollut henkilö. Vuorotteluvapaata ei voi enää käyttää, kun työntekijän vanhuuseläkkeen alaikärajaan on aikaa jäljellä kolme vuotta. Vuorottelukurvauksen suuruus on 70% työttömyyspäivärahasta, johon henkilöllä olisi oikeus työttömäksi jäädessään. (TE-palvelut 2017.) Vuorotteluvapaan ehtojen heikennys on vaikuttanut siihen, että sen käyttö

on marraskuussa 2017 pudonnut 3200 henkilöön, kun vuonna 2016 vapaata käytti vielä 4100 henkilöä ja taas vuonna 2014 lähes 6000 henkilöä. (Lukkari 28.12.2017.)

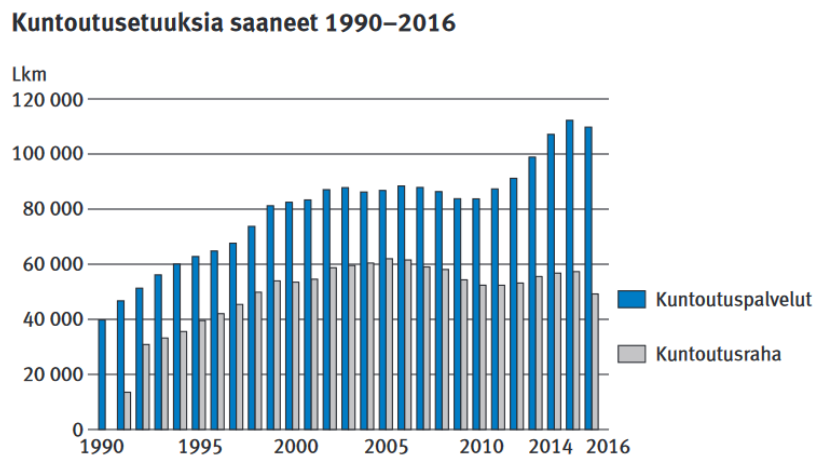
Opintovapaa on Suomessa suunniteltu ja toteutettava vapaan muoto, jonka avulla työsuhteessa olevat työntekijät voivat aloittaa tai jatkaa opiskelua työsuhteen aikana. Opintovapaa perustuu opintovapaalakiin (273/1979) ja vapaan tarkoitus on tarjota työntekijöille opiskelumahdollisuus. Koulutuksen tulee olla julkisen valvonnan alaista ja opiskelu voi toteutua joko kotimaassa tai ulkomailla. Oikeus opintovapaaseen on työntekijöille, jotka ovat olleet saman työnantajan palveluksessa vähintään kolme kuukautta. Silloin vapaan pituus voi olla enintään viisi päivää. Yli vuoden ajan samalla työnantajilla olleet työntekijät voivat saada ja käyttää opintovapaata kaksi vuotta viiden vuoden aikana. Vapaan voi käyttää yhdellä kertaa tai jakaa useampaan erilliseen jaksoon. Opintovapaa on yleensä palkatonta aikaa, mutta asiasta on kuitenkin mahdollista sopia erikseen työnantajan kanssa. Jos opintovapaa on palkaton, on silloin mahdollista saada aikuiskoulutustukea tai Kelan tarjoamia koulutusetuja (opintotuki, opintolaina ja asumistuki). Aikuiskoulutustuki edellyttää vähintään kahdeksan vuoden työhistoriaa. Opintovapaan aikana kertyy vuosilomaa normaalia vähemmän ja lomapäivien määrästä sovitaan alan työehtosopimuksessa. Yleensä vuosilomaa kertyy yhdeltä kuukaudesta lomanmääräytymisvuodessa, sillä edellytyksellä, että työntekijä on välittömästi opintovapaan jälkeen palannut työhön. (Työsuojelu.fi 2017b.)

Osittainen varhennettu vanhuuseläke tuli osa-aikaeläkkeen tilalle, minkä hakumahdollisuus päättyi vuoden 2016 lopussa. Osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle haluava työntekijä, joka on täyttänyt 61 vuotta päättää itse yhdessä työnantajansa kanssa, tekeekö työtä kuten ennenkin, vähentääkö työmäärää vai lopettaako työn kokonaan. Yrittäjät päättävät työmäärän muutoksista yksin. Eläkettä voi nostaa joko 25% tai 50% jo kertyneestä eläkkeestä. Osittainen varhennettu vanhuuseläke muuttuu täydeksi vanhuuseläkkeeksi, kun henkilö täyttää ikäluokkansa alimman vanhuuseläkeiän tai kun lopettaa pääasiallisen työn. Aiemmin käytetty osittainen vanhuuseläke vaikuttaa varsinaisen vanhuuseläkkeen suuruuteen. (Keva 2017.) Varhennetulla vanhuuseläkkeellä oli joulukuussa 2017 yhteensä 53 675 suomalaista, mikä oli 7,3% enemmän kuin vuosi aiemmin. (Kela 2018.)

Työaikapankkiin voidaan varastoida kertyneitä ylityötunteja myöhempää käyttöä varten. Pankin käyttö edellyttää toimivaa ja käytössä olevaa työajanseurantajärjestelmää sekä organisaatiossa tehtävää sopimusta työaikapankin käytöstä. Kertynyt aika käytetään vapaana tai maksetaan pois ylityökorvauksina. Työaikapankkiin kertyneiden tuntien käytöstä sovitaan työehtosopimuksessa ja yrityskohtaisesti yhdessä työnantajan ja työntekijän kesken. Järjestelmän tarkoitus on parantaa yrityksen kilpailukykyä, tuottavuutta sekä työntekijöiden työssä jaksamista. (Viitala 2013, 90.)

Ammatillinen kuntoutus on työssä käyville suunnattua kuntoutusta, jolla pyritään ehkäisemään työkyvyttömyyden uhka, pitämään yllä työkykyä ja mahdollisuutta ansiotyöhön. Kuntoutusta järjestää Kansaneläkelaitos, työeläkelaitokset, työvoimaviranomaiset sekä tapaturma- ja liikennevakuutusyhtiöt. Kuntoutuksen tavoitteet asetetaan aina yksilöllisesti ja työntekijän kuntoutuksen suunnittelussa on mukana työpaikan edustaja ja työterveyshuolto. Ammatillisen kuntoutuksen muotoja ovat mm. KIILA- (ammatillista työkykyä tukeva kuntoutus) ja TYK-kuntoutus (työkykyä ylläpitävä ja parantava

kuntoutus), työkokeilu, ammatinvalinnan ohjaus, uudelleen - tai lisäkoulutus, ammatillinen - tai työhön liittyvä valmennus, kuntoutustutkimukset ja kuntoutustarpeen selvitykset. Kuntoutuksen ajalta henkilön on mahdollista saada erilaista taloudellista tukea mm. kuntoutusrahan muodossa. Yleisimmät työntekoa rajoittavat tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä mielenterveydelliset syyt, mitkä käynnistävät ammatillisen kuntoutuksen prosessin. (STM 2017b.) Yksistään Kelan järjestämässä kuntoutuksessa olleiden määrä ylitti 100 000 henkilön määrän jo vuonna 2014. Vuonna 2016 kuntoutujien määrä oli jo lähes 110 000 henkilöä (kuvio 3.) (Kelan kuntoutustilasto 2016.)



KUVIO 3. Kuntoutujien lukumäärä (Kelan kuntoutustilasto 2016,9.)

Ammatillisen kuntoutuksen lisäksi Kela järjestää vaativaa lääkinällistä kuntoutusta, kuntoutuspsykoterapiaa ja harkinnanvaraisena kuntoutuksena muuta ammatillista tai lääkinällistä kuntoutusta. Kelan maksamat kuntoutuskustannukset olivat vuonna 2016 yhteensä 456 miljoonaa euroa, josta kuntoutusrahana maksettujen kustannusten osuus oli 104 miljoonaa euroa. Ammatilliseen kuntoutukseen käytettiin kokonaissummasta 37 miljoonaa euroa. (Kelan kuntoutustilasto 2016,10.)

6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on kuvata työterveyshuoltotyötä tekevien ikääntyneiden työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä työkyvystään ja työssä jaksamisestaan. Tavoitteena on tuottaa tietoa ikääntyneiden työkykyyn ja työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä.

Tutkimuksella etsitään vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

Mitkä tekijät vaikuttavat edistävästi työkykyyn?

Mitkä tekijät vaikuttavat heikentävästi työkykyyn?

Mitkä tekijät vaikuttavat edistävästi työssä jaksamiseen?

Mitkä tekijät vaikuttavat heikentävästi työssä jaksamiseen?

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

7.1 Laadullinen tutkimus

Tämä opinnäytetyö toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Kun haluamme tietää, mitä ihmiset ajattelevat jostakin ilmiöstä ja haluamme saada kokonaisvaltaisen käsityksen siihen liittyvistä syy ja seuraus suhteista on paras tapa kysyä sitä heiltä itseltään (Tuomi & Sarajärvi 2013,72; Hirsijärvi, Remes, Sajavaara 2004,152). Tutkimuksen tekijä ja tutkimukseen osallistujat yhdessä luovat uutta tietoa tai syventävät ja vahvistavat jo olemassa olevaa tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Tutkijan oma rooli laadullisessa tutkimuksessa tulee olla aktiivinen, mutta tutkijan omat mielipiteet ja ajatukset eivät saa tulla esille aineistoa kerätessä. (Kylmä & Juvakka 2014,16,20,78.) Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään ilmiön laatuun eikä määrään. Siksi tutkimukseen osallistujien määrä voi olla vähäinen, mutta heillä tulee olla kokemusta tutkittavasta ilmiöstä ja tahto kuvata sitä. Liian laaja tai suppea aineisto vaikeuttaa oleellisen tiedon löytämistä tutkittavasta aineistosta. Aineiston kyllääntyessä löydetään vastaus tutkimustehtävään. (Kylmä & Juvakka 2014, 26-27; Kananen 2015, 128.)

Laadullisen terveystutkimuksen luonteeseen kuuluu induktiivinen päättely, jolla tavoitellaan tutkimukseen osallistujien näkökulman ymmärtämistä. Induktiivisuus tarkoittaa etenemistä yksittäistapauksista yleiselle tasolle, jolloin kerätystä aineistosta tehdään havaintoja, jotka voidaan yhdistää isommaksi kokonaisuudeksi. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tutkimuksen kohdeilmiötä osallistujien omakohtaisesta näkökulmasta. (Kylmä & Juvakka 2014,22-23,26.)

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa ikääntyvien, yli 55-vuotiaiden työterveyshuollossa työskentelevien ammattilaisten näkemyksestä heidän työkykyyn ja työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä. Työkykyä ja työssä jaksamista on tutkittu paljon, mutta työterveyshuollon ammattilaisten omasta näkökulmasta ja lähtökohdasta tätä ilmiötä ei ole tutkittu Suomessa.

7.2 Tutkimuksen tiedonantajat ja toteutuspaikka

Tutkimuksen kohteena oli valtakunnallisen yksityisen lääkäriaseman, muutaman Itä-Suomen toimipisteen 55-vuotiaat tai sen iän ylittäneet työntekijät riippumatta ammattinimikkeestä tai työtehtävästä. Valitsin osallistujat sattumanvaraisesti tutkimuskriteerit täyttävistä henkilöistä organisaation useammasta eri toimipisteestä. Pyrkimyksenä oli saada 4-6 haastateltavaa, lopulta tein kuusi yksilöhaastattelua.

Tutkimuslupaa haettiin organisaation henkilöstöpäälliköltä syyskuussa 2017 ja lupa-anomus hyväksyttiin käsittelyn jälkeen lokakuussa 2017. Hakiessani tutkimuslupaa lähetin mukana tutkimussunnitelman, jossa oli tarkka kuvaus tutkimuksen tarkoituksesta ja tavoitteista. Tutkimussuunnitelmaan oli kirjoitettu jo valmiiksi teoreettista viitekehystä aiheeseen liittyen. Tutkimusluvan yhteydessä sovittiin, ettei tutkimuskohteena olevan organisaation tietoja käytetä tutkimusraportissa ja tällä tavoin pystytään turvaamaan myös tutkimukseen osallistuvien anonymitteetti.

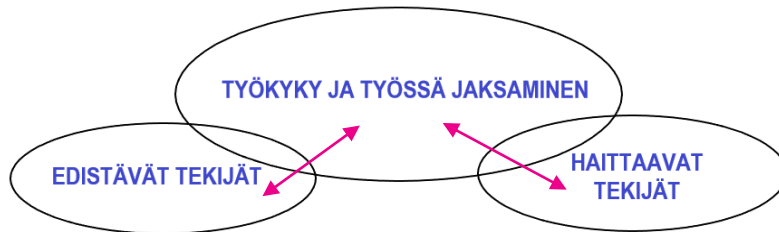
Lähetin joulukuun alussa 2017 sähköpostia tutkimukseni ikäkriteerit täyttävälle henkilölle organisaation useampaan toimipisteeseen Itä-Suomen alueella. Liitin viestiin mukaan tiedotteen tutkimuksesta (liite 1.) ja suostumuslomakkeen (liite 2.) saatteineen. Pyysin tutkimukseen osallistuvien ilmoittautumaan joko sähköpostitse tai ottamalla yhteyttä kahden viikon kuluessa. Korostin osallistumisen vapaaehtoisuutta ja mahdollisuutta keskeyttää osallistuminen vain ilmoittamalla tästä tutkijalle. Sain hyvin nopeasti, kahden päivän aikana neljä yhteydenottoa ja suostumusta tutkimushaastatteluun osallistumisesta. Viikon sisällä tuli vielä kaksi yhteydenottoa ja suostumusta lisää. Sovimme jokaiselle sopivan haastattelujan ja kaikki haastattelut ajoittuivat tammikuulle 2018.

7.3 Aineiston kerääminen teemahaastattelulla

Tutkimuksessa käytettävät menetelmät jaetaan aineistonkeruumenetelmiin sekä aineistojen analyysimenetelmiin. Menetelmien valinnalla voidaan vaikuttaa ratkaisevasti tutkimuksen kulkuun. Tutkiminen on valintojen ja päätösten tekoa koko tutkimusprosessin ajan. Tähän ei ole yhtä ainutta ”oikeaa” vastausta. Kun päättää ottaa käyttöön jonkin lähestymistavan ja menetelmän on selvää, että tutkimuksesta tulisi erilainen, jos olisi valinnut toisenlaisen strategian työn tekemiseen. (Kananen 2015, 80; Hirsijärvi ym. 2004, 114.)

Tässä tutkimuksessa käytin aineistonkeruussa haastattelumenetelmää, koska se on menetelmänä joustava ja se antaa mahdollisuuden haastattelun aikana tehdä lisäkysymyksiä haastateltaville, jos jokin vastaus tarvitsee tarkennusta (Kananen 2015, 143). Sosiaali- ja terveystalalla käytetään haastattelua monissa eri yhteyksissä käytännön asiakastyössä ja usein on kyse yksilöihin kohdistuvista tilanteista. Haastattelu voidaan luokitella osallistujien määrän, strukturoinnin asteen ja haastattelun toteutustavan perusteella. (Kylmä & Juvakka 2014,77.) Omassa työssäni haastattelu on paljon käytetty työmenetelmä, mikä osaltaan saattoi helpottaa haastattelujen suorittamista. Haastattelut olivat yksilöhaastatteluja ja niitä varten oli varattu erillinen, rauhallinen tila, jotta saavutettiin mahdollisimman häiriötön haastattelutilanne. Ulkopuolisia häiriötekijöitä ei esiintynyt yhdenkään haastattelun aikana. Haastatteluun käytetty aika oli jokaisen työaika, mistä oli sovittu erikseen toimipisteiden esimiesten kanssa etukäteen. Haastattelut olivat kestoaltaan 42-62 minuuttia. Haastattelujen alussa käytiin läpi tutkimuksen aihe, haastattelukäytännöt ja käytettävissä oleva aika. Haastattelun nauhoittamisesta oli kaikilla tieto jo etukäteen, koska siitä oli maininta tutkimustiedotteessa (liite 1.), mutta otin nauhoituksen vielä uudelleen puheeksi ennen haastattelun alkua. Kukaan ei kieltäytynyt haastattelun nauhoituksesta. Jokainen allekirjoitti vielä kirjallisen suostumuslomakkeen (liite 2.) kahtena kappaleena ja toinen kappaleista jäi haastateltavalle ja toinen tutkijalle. Lomakkeessa oli tutkijan yhteystiedot myöhempää, mahdollista yhteydenottoa varten. Useampi haastateltava halusi tietää, milloin tutkimus on valmis ja missä se on luettavissa. Kerroin, että pyrimykseni on saada mahdollisuus käydä tutkimus ja sen tulokset läpi kyseisillä työpaikoilla esim. viikkokokouksen yhteydessä. Kerroin myös Theseus-tietokannasta, josta tutkimus löytyy sen valmistuttua.

Haastattelut olivat ilmapiiriltään rentoja ja selkeästi haastateltavat olivat kiinnostuneita tutkittavasta aiheesta ja osallistumaan tutkimukseen. Mielestäni ei ollut vaikea saavuttaa luontevaa ja luottamuksellista haastattelutilannetta, mitä Kylmä & Juvakka (2014, 91-92) pitävät olleellisenä asiana haastattelun sujuvan etenemisen kannalta. Tutkijan apuvälineenä oli paperille merkityt teema-alueet (kuvio 4.) ja tarkentavat kysymykset jokaisesta teemasta.



KUVIO 4. Teemahaastattelun teemat

Tutkijan oma ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä tulee olla niin hyvä, että hän pystyy laatimaan teemat, jotka kattavat koko ilmiön saadakseen siitä kokonaiskuvan. Teemahaastattelun runko (liite 3.) on yksi apuväline, jolla pyritään haastattelutilanteessa johdattelemaan keskustelua oikeaan suuntaan. (Kananen 2012, 60-62.) Teemahaastattelumenetelmä kuuluu strukturoimattomiin haastattelumenetelmiin, mikä on avoimen ja lomakehaastattelun välimuoto ja haastattelun aikana teemojen järjestystä voidaan muuttaa (Hirsijärvi ym. 2004, 197).

7.4 Aineiston analysointi induktiivisen sisällönanalyysin avulla

Aineistolähtöisen eli induktiivisen analyysin tavoitteena on luoda tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus, joka vastaa asetettuihin tutkimuskysymyksiin (Kylmä & Juvakka 2014, 26-27). Analyysin ensimmäinen vaihe on analyysiyksikön valinta. Analyysiyksiköt eivät voi olla etukäteen sovittuja, vaan ne "nousevat esiin" kerätyn aineiston sisältä. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 93, 96-109.) Analyysiyksikkö voi olla sana, sanayhdistelmä, lause, lauseen osa, lausuma tai ajatuskokonaisuus. Tutkimusaineistolle esitetään haastattelukysymys, joka on johdettu tutkimustehtävästä. Näin saadaan aineistosta esiin pelkistetyt ilmaukset, jotka vastaavat edellä mainittuun kysymykseen (Taulukko 1.). Seuraavassa vaiheessa pelkistetyt ilmaukset ryhmitellään ja muodostetaan alakategorioita. Pyritään löytämään samankaltaisuuksia ja toisistaan erottavia tekijöitä. (Latvala & Vanhanen- Nuutinen 2003, 26 – 29.) Tutkimuksen tulokset ja johtopäätökset saadaan tämän prosessin kautta. Analyysin avulla järjestetystä aineistosta tulee tutkijan kyetä tekemään mielekkäitä ja luotettavia johtopäätöksiä. Laadullisessa tutkimuksessa saatu tieto ei ole tilastollisesti yleistettävää, koska tulokset kertovat siitä yhteisöstä, ympäristöstä ja kulttuurista, jossa tutkimukseen osallistuvat elävät (Kylmä & Juvakka 2014,79-80).

Ensimmäisen haastattelun jälkeen aloitin aineiston litteroinnin seuraavana päivänä, jotta pystyin tarkistamaan kertyneen aineiston, esitetyt haastattelukysymykset sekä opin haastattelijan roolista seuraavia haastatteluja varten. Ensimmäinen haastattelu tuotti lähes kahdeksan A4 kokoista sivua tekstiä, fonttikoolla 11 kirjoitettuna. Kysymykset ja eri teema-alueet erotin toisistaan kappalejaolla ja haastatteluky-

symykset sekä tutkijan esittämät tarkennukset erotin muusta aineistosta lihavoidulla tekstillä. Litteroinnin päätteeksi kuuntelin haastattelun läpi kokonaisuudessaan uudelleen ja seurasin kirjoittamaani tekstiä ja tein siihen lopulliset korjaukset. Litteroinnin suoritin sanatarkasti. Ensimmäisen haastattelun litterointi kesti yhteensä noin 8-9 tuntia, minkä tein itse ja useammassa eri osassa. Litterointivaiheessa pääsin jo samalla perehtymään kerättyyn aineistoon ja kokonaiskuva alkoi muodostua. Kaikki muutkin haastattelut litteroin itse tästä samasta syystä. Litteroitua aineistoa tuli yhteensä 41 sivua, riviväli 1,0, kirjasintyypillä Calibri, fonttikoko 11.

Seuraavaksi luin litteroitua aineistoa läpi useampaan kertaan. Tässä vaiheessa aineiston pelkistetyt ilmaukset alkoivat hahmotumaan ja samalla alleviivasin tekstistä värikynin tutkimuskysymysten kannalta merkityksellisiä ilmauksia. Ilmaukset pelkistin lauseiksi ja sanoiksi ja kirjoitin niitä muistiin litterointitekstin sivujen reunaan ja näin kategorioiden muodostus alkoi. Tässä tutkimuksessa valitsin analyysiyksiköksi ajatuskokonaisuuden, joka parhaiten vastasi tutkimuskysymykseen. Aineistolähtöisen analyysin periaatteiden mukaisesti etenin siten, että tutkimusaineistolle esitin haastattelukysymyksen, joka oli johdettu tutkimustehtävästä. Näin sain esiin ne pelkistetyt ilmaukset, jotka vastasivat tutkimuskysymykseen ja jotka samalla vastasivat alkuperäistä ilmausta niin, ettei asiayhteys kadonnut. (Taulukko 1.) Joistakin pitkistä ja moniselitteisistä lauseista nousi esille useita eri pelkistyskäsitteitä.

TAULUKKO 1. Esimerkki alkuperäisilmauksen pelkistämisestä.

| ALKUPERÄISILMAUS | PELKISTETTY ILMAUS |
|---|---|
| <p>”...se on sitä, että sä pystyt irrottautumaan tästä työstä, kun työpäivä tai työviikko loppuu.”</p> <p>” Ymmärtää sen, että tää työ on vaan yksi osa tätä elämää.”</p> | <p>Kyky erottaa työ ja vapaa-aika toisistaan.</p> |

Analyysin seuraavassa vaiheessa pelkistetyt ilmaukset ryhmiteltiin eli klusteroitettiin ja aineistosta muodostettiin alakategorioita. Pelkistetyistä ilmauksista pyrittiin löytämään niitä erottavia tekijöitä sekä löytämään niistä samankaltaisuuksia. Samaa tarkoittavat ilmaukset ryhmiteltiin samoihin kategorioihin ja niille pyrittiin antamaan niiden sisältöä mahdollisimman kuvaava nimi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 101-102.) Alla kuvaus ja esimerkki alaluokan muodostamisesta (Taulukko 2.).

TAULUKKO 2. Esimerkki alaluokkien muodostamisesta.

| PELKISTETTY ILMAUS | ALALUOKKA |
|---|---|
| Kyky erottaa työ ja vapaa-aika toisistaan. Perhetilanne kotona tasapainossa. Työajat tukevat työn ja perhe-elämän yhdistämisen. | Työn ja perhe-elämän yhdistäminen. |
| Työssä tarvittava osaaminen riittävää. Työvälineet ja työprosessit ovat toimivat. | Työtaidot ja -tiedot. Työympäristö ja työprosessit. |
| Fyysinen kunto ja toimintakyky ovat kunnossa. Kyky sietää paineita. | Fyysiset ja henkiset ominaisuudet. |
| Toimiva yhteistyö työkavereiden kesken. | Yhteisöllisyys. |
| Onnistumiset ja epäonnistumiset ovat yhteisiä. Työilmapiiri avoin, jossa sallitaan kaikki tunteet. | Kommunikointi ja vuorovaikutus. Hyväksyvä ja avoin työilmapiiri. |

Osa pelkistetyistä ilmauksista muodosti selkeästi oman ryhmänsä esim. sisältäen samoja sanoja ja ajatus oli niissä sama, mutta osa vaati tarkistamista ja paluuta alkuperäiseen ilmaukseen. Alakategorioiden muodostamisen ja nimeämisen jälkeen analyysi eteni yläkategorioiden muodostamiseen, jossa samansisältöiset alakategoriat yhdistettiin ja niistä muodostuneille yläkategorioille annettiin sen sisältöä kuvaava nimi (taulukko 3.). Yläkategorioita muodostui määrällisesti paljon. Aineiston moninaisuuden vuoksi yläkategorioita ei voitu tiivistää sen enempää, koska tuloksien yksilöllisyys ja luotettavuus olisivat siitä kärsineet.

8 TUTKIMUSTULOKSET

8.1 Työkykyä edistävät tekijät

Ikääntyvien työntekijöiden työkykyyn positiivisesti vaikuttavat tekijät voidaan jakaa yksilön, työyhteisön, työn sisällön sekä töiden johtamisen ja organisoinnin osatekijöihin. Yksilötason tekijöitä olivat tasapainoinen sosiaalinen elämä, osaaminen ja oppiminen, työ- ja toimintakyky sekä ikääntymisen positiiviset vaikutukset (taulukko 3.).

”Pitää olla muutakin elämää kuin pelkkä työ ja perhe on hirmu tärkeä ja ne vapaa-ajan harrastukset ja työn ulkopuolinen sosiaalinen elämä.”

”Tän ikäsenä mä uskallan kuunnella asiakasta paremmin ja tiedän että mun ammattiminä pystyy ottamaan sen kaiken vastaan ja käsittelemään sen. Mulla on se oma suoja siitä pitkästä työurasta.”

Töiden organisoinnista ja johtamisesta riippuvat tekijät olivat toimiva esimiestyö yleensä sekä tasa-puolisuus ja oikeudenmukaisuus johtamisessa.

”Tää organisaatio on selkeä ja mä tiedän, mikä on mun tehtävä tässä huushollissa. Johtaminen tukee ihan selkeästi mun työkykyä, koska meillä on napakka lähijohto ja mullehan ei oo mitään merkitystä seuraavista johtajista...se lähijohto on se minkä kanssa mä toimin.”

”Se on sitä, että esimies tuntee minut ja tietää mun tavat tehdä työtä. Tuntee mun vahvat ja heikot puolet. Töiden organisoinnissa sitä odottaa tasapuolista ja oikeudenmukaista kohtelua.”

Työn sisällöstä johtuvat tekijät olivat työn mielekkyyden, selkeyden sekä työn hallinnan tunne.

”...se että mä teen sellasta työtä millä on merkitystä, on mulle tosi tärkeitä.”

”... mun työkykyä edistää se, että mun työpäivät on muokattu sellaseks, että mä koh-tuudella ehdin tehdä sen kaiken ja että mä voin itse siihen vaikuttaa...”

Työyhteisössä ja työympäristössä työkykyyn positiivisesti vaikutti toimiva työyhteisö ja -ympäristö.

”Hyvin toimiva työyhteisö on iso tuki varsinkin ongelmatilanteissa... on se kollega, jolle voi käydä sanomassa, että nyt ottaa päähän ja tietää että hän ymmärtää... on helppo jakaa sitä tuskaa, mutta myös hyvääkin.”

”On onni, että tässä työyhteisössä on samanikäisiä ihmisiä ja näitä kokemuksia ja tunteuksia voi peilata ja jakaa avoimesti toisten kanssa.”

Tutkimuksen tulokset on esitetty taulukoissa (taulukot 3, 4, 5, 6), joissa saadusta haastatteluaineistosta kerätty tieto on luokiteltu induktiivisen sisällönanalyysin mukaan. Luokittelua on johdettu pääluokkia pidemmälle käyttäen yhdistävää luokkaa. Aineiston abstrahointia jatkamalla voidaan pääluokista saaduista käsitteistä tulkinnan ja päättelyn kautta saada ilmiötä kuvaava käsitteellinen ja yhdistävä näkemys, mikä nimetään yhdistävällä luokalla (Tuomi & Sarajärvi 2009, 112).

TAULUKKO 3. Työkykyä edistävät tekijät

| ALALUOKKA | YLÄLUOKKA | PÄÄLUOKKA | YHDISTÄVÄ LUOKKA |
|--|--|--|--|
| <p>Työn ja perhe-elämän yhdistäminen. Koti- ja perheasiat tasapainossa. Tärkeät ihmissuhteet ja elämänsisältö. Työstä palautuminen riittävää. Harrastukset ja muu vapaa-aika. Vuorottelu- tai opintovapaan käyttö.</p> <p>Riittävät työtaidot ja -tiedot. Hyvä paineensietokyky ja persoonallinen tapa ratkoa ongelmia. Syvällinen tapa työskennellä. Rohkeus ja kyky oppia uutta. Uuden oppiminen ja työn kehittäminen mielekästä. Opittavissa asioissa näkee ydinasiat paremmin ja osaa karsia turhat pois. Ymmärrys ja tietoisuus omasta työkokemuksesta ja erityisosaamisesta. Lisäkouluttautuminen kehittää itseä ja omaa työtapaa. Opintovapaan käyttö koulutuksiin.</p> <p>Omat fyysiset ja henkiset ominaisuudet. Kehon ja mielen tasapaino. Terveelliset elämäntavat ja itsestä huolehtiminen. Työhallinnan tunne. Luottamus omiin kykyihin. Hyväksyvä suhtautuminen itseensä. Oman persoonallisuuden käyttö työssä voimaannuttaa.</p> <p>Ikä tuonut kypsyyttä ja armollisuutta itseä kohtaan. Itsensä arvostaminen lisääntynyt. Ikä auttanut suhtautumaan työhön rennommin. Asioiden yhdisteleminen selkeytynyt. Ihmisten kohtaaminen helpompaa. Kokemus lisää rauhallisuutta, hermoilua tai jännitystä ei juurikaan enää koe. Tietoisuus ammattinän kyvyistä ja kestävydestä lisääntynyt. Elämäkokemukset lisänneet henkisiä voimavaroja.</p> | <p>Tasapainoinen sosiaalinen elämä.</p> <p>Osaaminen ja oppiminen.</p> <p>Työ- ja toimintakyky</p> <p>Ikääntymisen positiiviset vaikutukset.</p> | <p>Yksilöstä itseltään johtuvat tekijät</p> | <p>Työkykyä edistävät tekijät</p> |
| <p>Töiden hyvä organisointi ja johtaminen. Esimiehen luottamus ja arvostus työntekijöitä kohtaan. Esimiehen tietoisuus työntekijän vahvoista ja heikoista puolista. Työmäärän säätely tilanteen mukaan.</p> | <p>Esimiestyö.</p> | <p>Töiden organisoinnista ja johtamisesta riippuvat tekijät</p> | |

| | | | |
|---|--|---|--|
| <p>Organisaation ja työprosessien selkeys.</p> <p>Johdon tasapuolinen ja oikeudenmukainen kohtelu töiden organisoinnissa.</p> <p>Tasapuolinen työnjako huomioiden osaaminen ja ajankäyttö.</p> | <p>Tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus johtamisessa.</p> | | |
| <p>Töiden oikeanlaisella kalenteroinnilla suuri merkitys.</p> <p>Joustavuus työajoissa kysynnän ja työmäärien mukaan.</p> <p>Vaikuttamismahdollisuus omaa työtä kohtaan.</p> <p>Järjestyksen ja hallinnan tunne tärkeää.</p> <p>Työ itsenäistä ja itseohjautuvaa.</p> <p>Työ motivoivaa ja merkityksellistä.</p> <p>Oman työnkuvan selkeys ja mielekkyys.</p> <p>Työn antamat haasteet ja palkitsevuus.</p> <p>Intohimo työtä kohtaan.</p> | <p>Työn hallinta.</p> <p>Työn mielekkyys ja selkeys.</p> | <p>Työn sisällöstä johtuvat tekijät</p> | |
| <p>Yhteisöllisyys työpaikalla.</p> <p>Töissä voi olla oma itsensä myös kesken eräisenä ja epäonnistuvana.</p> <p>Muilta saatava apu ja kollegiaalinen tuki.</p> <p>Kommunikointi ja vuorovaikutus.</p> <p>Hyväksyvä ja avoin työilmapiiri.</p> <p>Onnistumisista iloitaan yhdessä.</p> <p>Epäonnistumiset käsitellään yhdessä.</p> <p>Työyhteisöön kuulumisen merkitys.</p> <p>Ammattitaitoinen työyhteisö, jossa osaamista jaetaan.</p> <p>Työympäristössä laitteet ja välineet kunnossa.</p> <p>Samanikäisiltä saatava vertaistuki.</p> | <p>Toimiva työyhteisö ja työympäristö.</p> | <p>Työyhteisöstä ja työympäristöstä johtuvat tekijät</p> | |

8.2 Työkykyä heikentävät tekijät

Ikääntyvien työntekijöiden työkykyyn haitallisesti vaikuttavat tekijät voidaan jakaa töiden organisoinnin ja johdonmukaisen johtamisen, ikääntymisen negatiivisten vaikutusten, jatkuvien muutoksien, yksityselämän, työssä esiintyvien häiriöiden ja ammatillisen identiteetin kohtaamien ristiriitojen osatekijöihin (taulukko 4.).

Töiden johdonmukaisessa organisoinnissa olevat puutteet ilmenivät liiallisena työmääränä, asiakasyritysten epäjohdonmukaisena jakaantumisena kollegojen kesken sekä ajanpuutteena ratkoa ongelmatilanteita yhdessä. Ikätekijöiden huomiotta jättäminen tulosvaatimuksissa koettiin työkykyä heikentävänä tekijänä.

”Tänä päivänä meiltä vaaditaan ihan hirveesti ja sitten sun on elettävä sen oman riittämättömyyden kanssa ja se tunne laskee sitä työkykyä.”

”Meillä kollegojen kesken asiakasmateriaali on hyvin erilaista ja toisten yritysten kanssa työ on oikeaa työterveyshuoltoa, mutta toisten kanssa se on yhtä vahtimista ja valvomista eikä mistään tule yhtään mitään. Tämä turhauttaa ja vaikuttaa työkykyyn.”

Ikääntyminen vaikutti negatiivisesti keskittymiskykyyn, voimavaroihin, uusien asioiden oppimiseen, muistamiseen, palautumiseen ja työasiat tulevat kotiin ja uniin.

"...nuorena sitä selviyty, vaikka hoidettavana oli tämä ja tuo homma, mutta nyt ajatus herkemmin häiriintyy, jos ovella on monta kysyjää niin unohtaa kokonaan missä olikaan menossa"

"...aivothan tekee tätä työtä koko ajan ja näe prosessit työstyy siellä oot sit kotona tai työssä..."

Jatkuissa työelämän muutoksissa eläminen koostui työssä esiintyvistä poikkeavista olosuhteista ja muutoksien nopeudesta.

"...sulla on ittees kohtaan sellanen tunne, että sä kyllä osaat tämän työn, mutta nämä toimintamallit miten tätä tehdään, ne muuttuu koko ajan...tällä viikolla tehdään näinpäin ja ensiviikolla se tehdään noin päin ja kuukauden päästä jo kolmannella tavalla."

"Se pitkään jatkunut paineinen tilanne, kun puuttuu henkilöstö... oli koulutuksia, pitkiä sairaspöissaoloja...silloin mä huomasin, että iän myötä se rauhallisuuden, järjestyksen ja hallinnan kaipuu on lisääntynyt."

Yksityiselämässä esiintyneet häiriötekijät vaikuttivat työkykyä heikentävästi.

"... ettei sieltä perheestä tule mitään ylimääräisiä paineita, joita ei kykenis hallitsemaan..."

"Olleellista on, että mun muu elämä on tasapainossa."

"Sitten kuuskymppisen elämässä on paljon enemmän murheita kuin kolmekymppisen elämässä, niin kyllä se oma yksityiselämä vaikuttaa siihen työhön."

Työssä esiintyviä häiriötekijöitä olivat ajankäytön ja tiimityön ongelmat.

"Se hallitsematon kiire ja että tulee häiriöitä pitkin päivää, tungettu liian lyhyille ajoille liian hankalia asioita..."

"Ei meidän tiimityö oo sellasta, mitä sen pitäis olla...kyllä he ovat enemmän sellasia yksilövastaanoton pitäjiä ja se kyllä näkyy..."

Ammatillisen identiteetin kohtaamat ristiriidat muodostuivat työn aiheuttamasta arvostiridasta sekä arvostuksen puutteesta.

”Aiemmin se ikääntynyt työntekijä oli se, jota arvostettiin sen osaamisen takia siinä työyhteisössä. Se oli se seniori, jolta kysyttiin neuvoa ja apua. Nykyään sä koet kuuskymppisenä, ettet sä pysy kärryillä tai on tosi vaikeeta pysyä kärryillä.”

”Jos sä olet tehnyt 40 vuotta asiakaspalvelutyötä, niin on sulla jonkinlainen käsitys ihmisten käyttäytymisestä ja siitä, miten heitä tulee lähestyä. Tätä kokemusta ei vaan arvosteta.”

TAULUKKO 4. Työkykyä heikentävät tekijät

| ALALUOKKA | YLÄLUOKKA | PÄÄLUOKKA | YHDISTÄVÄ LUOKKA |
|---|---|---|--|
| <p>Voimavaroja vähemmän. Liiallinen lukeminen ja kirjottaminen kuormittaa ja kuluttaa suuresti voimavaroja. Uusien asioiden omaksuminen hidastuu. Ongelmia muistamisessa. Keskittymiskyky on herkempi häiriöille. Työasiat tulevat kotiin ja yöuniin. Palautuminen hitaampaa.</p> | <p>Ikääntymisen vaikutukset.</p> | <p>Ikääntymisen negatiiviset vaikutukset.</p> | <p>Työkykyä heikentävät tekijät</p> |
| <p>Työprosessien jatkuva muuttuminen. Haastaville työtehtäville tai uusien asioiden oppimiselle annetaan aikaa liian niukasti. Nopeisiin muutoksiin mukautumiskyky hidastuu. Riittämättömyyden tunteet. Sairauspoissaolot tai muu henkilöstövaje. Haastavat asiakastilanteet.</p> | <p>Muutosnopeus. Poikkeavat olosuhteet työssä.</p> | <p>Jatkuvassa muutoksessa eläminen.</p> | |
| <p>Johdonmukaisuus töiden organisoinnissa ajoittain puuttuu. Ikää ei huomioida tuloksen tekemisessä. Johdon tuki ja kiinnostus vähäistä toimipisteestä riippuen. Ajanpuute ratkoa ongelmatilanteita yhdessä. Palautetta ja kiitosta toivoisi lisää. Liiallinen työmäärä. Asiakasyritysten epäjohdonmukainen jakaantuminen kollegojen kesken. Esimiehen liiallinen vahtiminen ja valvominen.</p> | <p>Johtaminen ja organisointi.</p> | <p>Ongelmat töiden organisoinnissa ja johdonmukaisessa johtamisessa.</p> | |
| <p>Haasteet omassa yksityiselämässä.</p> | <p>Yksityiselämä.</p> | <p>Yksityiselämän vaikutukset.</p> | |
| <p>Työaikojen joustamattomuus. Toisten kalenteriaikojen kunnioituksen puute. Keskeytykset ja aikataulujen pettäminen.</p> | <p>Ajankäyttö.</p> | <p>Työssä esiintyvät häiriötekijät.</p> | |

| | | | |
|---|---|---|--|
| Yllättävät toimeksiannot. Vastuunkanto tiimissä yhteisistä asiakkaista vaihtelevaa. Tiimityön merkityksen ymmärtämättömyys. | Tiimityön ongelmat. | | |
| Seniorin työkokemusta ja osaamista ei hyödynnetä. Työn vaatimat ja omat arvot eivät kohtaa. Tuloksen tekeminen korostuu liikaa. Tulostavoitteissa ei huomioida ikää. Tulostavoitteen vuosittainen kasvu koetaan liian suureksi. | Arvostuksen puute. Arvoristiriita. | Ammatillisen identiteetin kohtaamat ristiriidat. | |

8.3 Työssä jaksamista edistävät tekijät

Ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamiseen positiivisesti vaikuttavat tekijät muodostuivat yksityiselämän, työyhteisön sekä johtamisen ja töiden organisoimien työtä tukevista tekijöistä. Lisäksi ammatillinen osaaminen, vaikutusmahdollisuudet omaa työtä kohtaan, työn keventämisen toimenpiteet sekä ikääntymisen positiiviset vaikutukset edistävät työssä jaksamista (Taulukko 5.).

Yksityiselämä muodostui toimivasta parisuhteesta ja perheestä, jolloin arkielämästä nauttiminen onnistuu. Läheisten arvostava suhtautuminen omaa ammattia ja työtä kohtaan sekä vapaa-ajalla tapahtuvat harrastukset ja muu toiminta koettiin työssä jaksamista tukeviksi tekijöiksi.

”Mun mies arvostaa hirveesti mun työtä, vaikka mä kannan kotiin vähemmän sitä valuuttaa...”

”Se hyvä ja toimiva parisuhde, lapset ja lapsenlapset. Olen tärkeä siellä ja ne aikuiset lapset pittää tärkeenä sitä, miten mä voin työssä.”

Työyhteisön tekijät muodostuivat ammattitaitoisesta ja toimivasta tiimityötä toteuttavasta työporukasta, jossa on hyvä ilmapiiri ja vahva yhteenkuuluvuuden tunne.

”...mä voi luottaa näihin ihmisiin ja mejän porukkaan siinäkin vaiheessa, kun mä ite oon heikoilla. Mun ei tartte näytellä, että mä jaksan enemmän kuin jaksankaan...mun ei tarvii olla pätevämpi ku mä oon, vaan mä voin aina kysyä apua muilta.”

”... tiimeissä on eri ikäisiä ja me arvostamme toisiamme. Ikä häviää siinä mejän työyhteisössä ja se on hyvä juttu.”

”...tässä työyhteisössä sä voit olla onnistuva, epäonnistuva, keskeneräinen ja ne kaikki tunteet jaetaan. Työkaverit ja esimies ovat olleet sillä tavoin tukevia ja suvaitsevia.”

Töiden organisoinnissa ja johtamisessa tuli esille työjärjestelyt ja sen osatekijöinä tasapuolisesti jaetut asiakasyritykset, lähiesimiesten tuki ja ymmärrys, töiden sopiva määrä ja riittävät henkilöstöresurssit sekä joustavuus.

”Jos mulla on esimiehen kanssa sellanen suhde, että hän luottaa siihen, että mä näillä omilla aikataulusysteemeillä tuon sen riittävän rahan ja arvon talolle. Tämmönen joustavuus on mulle hirveen tärkeätä.”

Ammatillinen osaaminen muodostui ammatillisista vahvuuksista ja osaamisesta.

”Kehityskeskusteluissa on käyty läpi sitä, kuinka minun työnkuvaa voitais suunnata niihin minun vahvuuksiin niin että se olis minulle motivoivaa.”

Vaikutusmahdollisuudet omaa työtä kohtaan muodostuivat työn itsenäisyydestä, mielekkyydestä ja vaihtelevuudesta. Osallistumisen mahdollisuus työn muutoksien suunnitteluun sekä oman ajankäytön ja työn hallinta edistivät työssä jaksamista.

”Meidän työ on hirveen itsenäistä ja on tärkeätä, että ite saa hallita sitä kalenteria ja aikataulua...”

Työtä keventävät toimenpiteet kuten vuorotteluvapaa, kuntoutus ja opintovapaa edistivät työssä jaksamista.

”Luulen että kokisin tämän nykyisen tilanteen aivan toisin, jos en olisi opiskellut tuossa välissä ja ladannut akkuja...”

”Sitten kun mä olin siellä kuntoutuksessa ja siellä käytiin niitä keskusteluja ni siellä alko vahvistumaan se tunne, että eihän mun tarvii näin kauheesti painaa tässä työssä, vaan mä voin ottaa rennommin...”

Ikääntymisen positiivisina tekijöinä olivat omien kykyjen ja mahdollisuuksien tiedostaminen, työn rajaaminen ja voimavarojen säännöstely ovat helpompaa, iän tuoma kypsyyt on lisääntynyt ja ehdoton suhtautumistapa asioihin on vähentynyt ja muuttunut. Ikä mahdollisti myös lisääntyneen oman vapaa-ajan.

”...kun ite on kokenut kaikki ne asiat, millasia ongelmia niille asiakkaille tulee... sä pystyt ottamaan vastaan erilaisia asioita ja käsittelemään niitä. Luomaan sellasta rauhaa ja uskoo sille asiakkaalle, että näistä asioista voi selvitä.”

”Ikä on tuonut työssä jaksamiseen tiettyä lempeyttä tavallaan niin, ettei ne asiat oo niin kauheen nippelin päälle otettavia. Olen oppinut tiettyä pehmeyttä ja luovimista itteni suhteen jossakin kohtaa...”

TAULUKKO 5. Työssä jaksamista edistävät tekijät

| ALALUOKKA | YLÄLUOKKA | PÄÄLUOKKA | YHDISTÄVÄ LUOKKA |
|--|--|--|--|
| Työpaikan hyvä ilmapiiri. Yhteenkuuluvuuden tunne. Ammattitaitoinen työporukka. Toimiva tiimityö. | Toimiva työyhteisö. | Työyhteisöstä joh- tuvat tekijät | Työssä jaksamista edistävät tekijät |
| Toimiva parisuhde ja perhe- elämä. Harrastukset ja vapaa-ajan toi- minta. Läheisten arvostus työminää koh- taan. Arkielämästä nauttiminen. | Yksityiselämä. | Yksityiselämän työtä tukevat teki- jät | |
| Sopiva määrä työtä. Asiakasyritysten tasapainoinen jako työntekijöille. Lähiesimiehen tuki ja ymmärrys. Riitävät henkilöstöresurssit. Joustavuus. | Työjärjestelyt. | Toimiva töiden or- ganisointi ja johta- minen | |
| Työn mielekkyys ja vaihtelevuus. Työn itsenäisyys. Oman ajankäytön ja työn hal- linta. Osallisuus oman työn muutoksia suunniteltaessa | Työn itsenäisyys ja mah- dollisuus vaikuttaa. | Vaikutusmahdolli- suus omaa työtä kohtaan | |
| Ammatillinen osaaminen. Työnkuvan muokkaus vahvuuk- sien mukaan. | Osaaminen ja ammatilli- set vahvuudet. | Ammatillinen osaaminen | |
| Iän tuoma kypsyyt. Ehdottomuus suhtautumisessa häviää. Voimavarojen säännöstely ja työn rajaaminen helpompaa. Omien kykyjen ja mahdollisuu- sien tiedostaminen. Ikä lisää omaa vapaa-aikaa. | Ikääntyminen | Ikääntymisen po- siitiiviset vaikutuk- set | |
| Vuorotteluvapaa. Kuntoutus. Opintovapaa. | Työn joustot | Työtä keventävät toimenpiteet | |

8.4 Työssä jaksamista heikentävät tekijät

Ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamiseen heikentävästi vaikuttavat ongelmat työn keventämisessä, yksityiselämän häiriötekijät, johtamisen ongelmat sekä työn sisältöön liittyvät tekijät, jotka muodostuivat aikataulupaineista ja työssä olevista häiriötekijöistä. Lisäksi työssä jaksamista heikensivät ikääntymiseen liittyvät ongelmat sekä vaikutusmahdollisuuksien puute muutoksiin ja käytössä oleviin työprosesseihin. (Taulukko 6.).

Käytössä olevat työn keventämisen keinot olivat vähäisiä ja ikääntyneet työntekijät kokivat, ettei niiden käyttö ollut tasapuolista. Työaikojen joustamattomuuden koettiin vaikuttavan työssä jaksamiseen.

”...jos työssä on ollu tiukkaa ja loma on kaukana ja tarviisit siihen palautumisaikaa sun on otettava se palkattomana. En koe sitä hyvänä, että ensin puserat hiki pinnassa ja kun saat sen tehtyä oot niin rätti, että lähet ilman palkkaa palautumaan. Toivos että tätä työtä vois tehdä joustavammin.”

Yksityiselämän tilanne ja siellä olevat ongelmat ja paineet vaikuttivat työssä jaksamista heikentävästi. Johtamisen ongelmat ilmenivät epäjohtonmukaisuutena, sopimattomana työyksikön kokoon nähden, johdon läsnäolon puutteena erityisesti ristiriitatilanteissa sekä ylimmän johdon substanssiosaamisen puutteena. Myös rahallisen tuloksen tekeminen koettiin korostuneeksi, mikä heikensi työssä jaksamista.

”Tällaset konkreettiset faktat: mulla on työaika ja katotaan paljonko mä saan aikaan. Siellä euroissa ei yhtään oo kevennyttä.”

”Lasketaan reklamaatioita ja lasketaan tuottona, kuinka paljon sä olet tehnyt rahaa.”

”...tällasessakin työyhteisössä sitä johtajan läsnäoloo tarvitaan ... jos johtajaa ei näy niin senhän tietää, että joku yrittää sen vallan ottaa ja se herättää närkästystä.”

”Esimiehen kanssa on sovittu tietyt kalenteroinnin kuviot, ja sit kuitenkin kysytään mihin sä oot käyttäny tän lopun ajan, mitä et oo laskuttanu”

Työn sisältöön liittyvät tekijät olivat aikataulupaineita, jotka aiheutuivat ajanpuutteesta tehdä työt määrättyssä ajassa, mikä johti hallitsemattomaan kiireeseen. Työn häiriötekijöinä olivat liiallinen työ määrä ja työssä käytettävien teknisten laitteiden toimintaongelmat.

”Se hallitsematon kiire, kun tulee yllättäviä päällekkäisiä toimeksiantoja ja ajat ei riitä ja olis vaan pakko ne kaikki hoitaa...”

Ikääntymisen yleinen huomiotta jättäminen työn suorittamisessa ja tulosvastuussa vaikutti negatiivisesti työssä jaksamiseen. Vaikuttavia tekijöitä olivat ikääntymisen mukanaan tuoma voimavarojen väheneminen, palautumisen ja unen ongelmat sekä levon tarpeen lisääntyminen.

"Ikääntyessä vie enemmän aikaa kaikkiin uusiin asioihin perehtyminen ja sen työpäivän ajalle ei sitä aikaa anneta, vaan sun on selvittävä kuuskymppisenä samalla tavalla kuin kolmekymppisenä."

"Viikonloppu ei välttämättä riitä siihen, että on palautunut maanantaille."

Vaikutusmahdollisuuksien puute työprosessien muutoksiin koettiin työssä jaksamista heikentäväksi tekijäksi. Suunnitelmien ja päätösten tekeminen alueellisesti ja konsernitasolla koettiin kaukaiseksi, jolloin paikallinen vaikuttamisen mahdollisuus ja tietämys jäivät huomiotta.

TAULUKKO 6. Työssä jaksamista heikentävät tekijät

| ALALUOKKA | YLÄLUOKKA | PÄÄLUOKKA | YHDISTÄVÄ LUOKKA |
|--|---|---|--|
| Joustamattomuus työajoissa. Käytössä olevat työn keventämisen keinot vähäiset. Tasapuolisuuden puute työn keventämisen keinoissa ja käytönnoissa. | Joustamattomuus | Ongelmat työn keventämisessä | Työssä jaksamista heikentävät tekijät |
| Kotona olevat ongelmat tai paineet. | Yksityiselämä | Häiriötekijät yksityiselämässä | |
| Ajoittainen epäjohtonmukaisuus johtamisessa. Johtamistapa työyksiköön sopivaksi. Johtajan läsnäolon puute erityisesti ristiriitatilanteissa. Tuloksen tekemisen liiallinen korostuminen. Ylimmän johdon substanssitietämyksellä on merkitystä. | Johtaminen | Johtamisen ongelmat | |
| Ajanpuute tehdä työ määrätyssä ajassa. Aikataulujen pettäminen. Hallitsematon kiire. Liiallinen työmäärä. Työssä käytettävien laitteiden toimintaongelmat. | Aikataulupaine Häiriötekijät työssä | Työn sisällöstä johtuvat ongelmat | |
| Iän huomiotta jättäminen työn suorittamisessa ja tulosvastuussa. Palautuminen hitaampaa. Voimavaroja vähemmän. Uniongelmat ja levon tarve kasvaa. | Ikääntymisen huomiotta jättäminen | Ikääntymisen vaikutukset | |
| Suunnitelmat ja päätökset työprosessien muutoksista tehdään muualla, alueellisesti tai konsernitasolla. | Paikallinen vaikuttaminen työprosesseihin puuttuu | Vaikutusmahdollisuuden puute työprosesseihin ja muutoksiin | |

9 POHDINTA

Tämän laadullisena tutkimuksena toteutetun opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata työterveyshuoltotyötä tekevien ikääntyneiden +55-vuotiaiden työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä omasta työkyvystään ja työssä jaksamisestaan. Tavoitteena oli tuottaa uutta tietoa tai vahvistaa aiemmin todetun tiedon paikkansapitävyys ikääntyneiden työkykyyn ja työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä.

Tutkimuksen teoreettista viitekehystä muodostaessa totesin työkyvyn ja työssä jaksamisen käsitteiden olevan hyvin lähellä toisiaan ja että työkykyä on tutkittu huomattavasti enemmän kuin työssä jaksamista. Tähän tutkimukseen osallistuneista 2/3 toivat myös esille sen, ettei työkykyä ja työssä jaksamista voi erottaa toisistaan vaan molemmissa on yhteisiä piirteitä ja molempiin käsitteisiin vaikuttaa samanlaiset tekijät. Tämän tutkimuksen tulokset vahvistivat tätä käsitystä. Haastatelluista henkilöistä 1/3 toivat esille, että heidän mielestään kyseessä on kaksi erillistä asiaa ja käsitettä.

Tutkimuksen mielenkiintoisin ja antoisin vaihe oli haastattelujen toteuttaminen ja jo niiden aikana syntyneet oivallukset. Jo muutaman haastattelun jälkeen haastatteluissa alkoi toistua samoja näkemyksiä ja asioita, joita oli tullut esille jo aiemmin. Kanasen (2015,153) mukaan luotettavuutta voidaan tarkastella mm. saturaation avulla. Saturaatio tarkoittaa tiedon kylläntymistä eli tutkimuksen havaintoyksiköitä (osallistujia) haastatellaan niin monta, kunnes vastaukset toistavat itseään ja uutta tietoa ei enää saada. Haastattelutilanne itsessään on vuorovaikutusta, jossa tulee huomioida osallistujan yksityisyys, kohtelias ja kunnioittava tapa puhua ja toimia yhteistyön ja luottamuksen saavuttamiseksi. Tutkimusaiheen mahdollinen arkaluontoisuus tutkittavalle on tiedossa jo ennen tutkimuslupaa, joten tutkittava itse päättää ylittääkö se suostumuksen rajat. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta; Kylmä & Juvakka 2014,27). Tässä tutkimuksessa haastattelutilanteet olivat hyvin luontevia, avoimia ja haastateltavat kertoivat näkemyksiään ja tuntemuksiaan tutkittavasta ilmiöstä hyvin aidosti. Lieneekö ikääntymisellä myös se vaikutus, että asiat uskalletaan sanoa suoraan ja peittelemättä.

Haastatteluaineiston litterointi oli työvaiheena työläs, mutta nopeutui loppua kohti. Itse suoritettu litterointi auttoi aineistoon perehtymisessä ja tutkimustulokset alkoivat hahmotumaan jo tekstin kirjoitusvaiheessa. Ensimmäisen haastattelun jälkeen suoritin aineiston litteroinnin ennen seuraavaa haastattelua ja koin sen suorittamisen juuri siinä vaiheessa tärkeäksi, jotta pystyin korjaamaan omia virheitäni ja tapaani toimia haastattelijana tulevissa haastattelutilanteissa. Oma sietokyky haastattelun aikana muodostuneille ”hiljaisille hetkille” kasvoi haastattelujen edetessä ja huomasin käyttäväni paljon tarkentavia kysymyksiä kuten - ymmärsinkö oikein...tarkoititko tässä sitä... - saadakseni oikean käsityksen haastateltavan puheesta, eikä omat mielipiteeni tai ajatukseni johdata minua tulkitsemaan asioita väärin.

Käyttämäni tutkimusaineiston keruumenetelmänä yksilöhaastattelun menetelmää mahdollisti yksilöllisten näkemysten esiintulon ilman ryhmäpainetta. Jos menetelmänä olisi käytetty ryhmähaastattelua,

oletettavasti hiljaisempien haastateltavien erilaiset mielipiteet olisivat saattaneet jäädä kokonaan saamatta. Haastateltavat olivat aidosti kiinnostuneita tutkimuksen aiheesta ja halusivat antaa mielipiteensä ja näkemyksensä tutkimuksen käyttöön. Haastatteluaika oli heidän työaikaan, mikä omalta osaltaan saattoi edistää halukkuutta osallistua tutkimushaastatteluun. Tutkijana en kokenut haastattelujen suorittamista vaikeana ja siihen varmaankin osittain vaikutti oma työni ja ammatti, jossa käytetyin työmenetelmä on haastattelutyypinen vuorovaikutus asiakkaiden kanssa.

Saatuja tutkimustuloksia voidaan käyttää kohdeorganisaatiossa esimerkiksi ikäohjelman taustamateriaalina sekä poistamalla heikentäviä ja vahvistamalla edistäviä tekijöitä työkyvyn ja työssä jaksamisen osalta. Tutkimusta olisi voinut jatkaa pidemmälle suorittamalla verrokkihaastattelu saman organisaation nuoremmille työntekijöille tai heidän esimiehille.

Tätä tutkimusta tehdessäni opin laadullisen tutkimuksen toteutuksen periaatteet sekä menetelmistä teemahaastattelun suorittamisen ja induktiivisen sisällönanalyysin käytön tulosten analysointivaiheessa. Koko tutkimusprosessi päivitti samalla tietoni tutkimuksen tekemisestä yleisellä tasolla. Edellisestä vastaavasta, mutta pienempimuotoisesta ammattikorkeakoulun opinnäytetyöstä olikin vierähtänyt aikaa jo yli kymmenen vuotta.

9.1 Tutkimustulosten tarkastelua

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata työterveyshuoltotyötä tekevien ikääntyneiden työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä omasta työkyvystään ja työssä jaksamisestaan. Aiempaa tutkimustietoa vastaavasta tutkimuskohteesta, jossa tutkitaan työterveyshuollon ikääntyneitä yli 55-vuotiaita ammattilaisia ja heidän kokemaansa työkykyä ja työssä jaksamista, on niukasti. Työkykyä on tutkittu paljon eri konteksteissa ja niistä Veera Gerdtin vuonna 2016 tekemä YAMK koulutustason tutkimus ”Työkyky ja ikääntyminen: yli 54-vuotiaiden asiantuntijoiden kokemuksia työkyvystä” on lähinnä omaani. Hänen tutkimus on keskittynyt enemmän työkykyyn, mutta ei työssä jaksamiseen.

Työkykyä edistävät tekijät

Ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä edistivät yksilöstä itsestään, työyhteisöstä, töiden organisoinnista ja johtamisesta sekä työn sisällöstä johtuvat tekijät. Työkykyyn yksilötasolla vaikuttavat tekijät ovat sosiaalinen elämä, työ- ja toimintakyky, osaaminen ja oppiminen sekä ikääntymisen myönteiset tekijät. Pensolan (2008a,106) ja Dunderfeltin (2006, 180-181) mukaan työkyky on monien tekijöiden summa, johon vaikuttaa yksilön psyykkiset ja fyysiset voimavarat, elämäntavat sekä olosuhteet, jossa työtä tehdään. Lisäksi ammatillinen osaaminen, motivaatio tehdä työtä, arvot ja asenteet työtä kohtaan vaikuttavat työkykyyn. Myönteinen asennoituminen itsensä kehittämiseen, luottamus omiin kykyihin ja kiinnostus omaa työtä kohtaan auttaa uusien tietojen ja taitojen omaksumisessa (Juuti 2013, 165).

Tutkimukseni osoitti kuinka iän mukanaan tuoma kypsyyt, armollisuus ja arvostus itseään kohtaan lisääntyy, mikä vahvistaa omaa tietoisuutta ammattiminän kyvyistä ja kestävyyydestä. Samalla omien

fyysisten voimavarojen säännöstelyä joutuu tekemään ainakin silloin, kun työtä on enemmän kuin voimavaroja. Elämäkokemukset ja ikä ovat kuitenkin lisänneet henkisiä voimavaroja, kuten Dunderfeltkin (2006, 175,235) toteaa henkisen elämän kehityskäyrän olevan ikääntyessä kuitenkin nouseva, vaikka fyysinen vanheneminen lisääntyy.

Työyhteisö koetaan työkykyä tukevaksi, kun se on ilmapiiriltään hyväksyvä, avoin, yhteisöllinen ja vuorovaikutuksellinen niin, että onnistumisista iloitaan yhdessä ja epäonnistumisista voidaan puhua ääneen. Työyhteisö hyväksyy myös yksilöiden keskeneräisyyden ja epäonnistumisen hetkillä toisilta saa kollegiaalista tukea. Ikääntyneet työntekijät kokivat lisäksi hyvin merkityksellisenä saman ikäisiltä työkavereilta saatavan vertaistuen, jolloin omia tunteita pystyi peilaamaan muiden vastaaviin kokemuksiin. Työyhteisön eri-ikäisyys koettiin rikkautena ja tiimityössä jäsenten ikätekijöillä ei ollut merkitystä työkykyyn. Työyhteisön toimivat sosiaaliset ihmissuhteet, hyvä ilmapiiri ja työyhteisössä muut ilmenevät tekijät vaikuttavat työkykyyn (Lundell ym.2011, 57; Pensola ym. 2008a, 106; Naumanen 2006). Jopa eläkeiän alarajan jälkeisen työuran jatkamiseen merkittävimpiä sitä edistäviä tekijöitä on todettu olevan työpaikan hyvä ilmapiiri sekä toimiva johtaminen (Viitala 2013, 240). Tutkimukseni vahvisti tätä käsitystä työyhteisön merkityksestä työkyvyille.

Töiden onnistunut organisointi ja johtamisen käytännöt, joissa esimies luottaa ja arvostaa työntekijöitä ja on tietoinen työntekijöidensä vahvoista ja heikoista puolista tukee työkykyä. Johtamisen tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus kaikkia työyhteisön jäseniä kohtaan niin työmäärän säätelyssä, työnjaolisissa asioissa kuin johtamisessa yleensä koettiin erittäin tärkeäksi. Koko organisaation ja työprosessien selkeys helpottaa työn suorittamista ja sitä kautta työkykyä. Halmeen (2011, 25) tutkimuksen mukaan ikäjohtaminen käsittää eri ikäisten ja elämäntilanteessa olevien yksilöiden johtamista, jossa tarkoitus on kehittää työnkuvia mm. ikääntyneiden osalta vastaamaan heidän voimavaroja ja varmistaa osaamisen riittävyys koko työyhteisössä. Eri ikäisten johtaminen vaatii esimiehiltä taitoja reagoida henkilöstön erilaisiin tarpeisiin ja odotuksiin huomioiden taustalla vaikuttavat mahdollisuudet ja arvot (Jabe 2015, 193).

Työn sisällöstä johtuvista tekijöistä nousi esille työn mielekkyys, työnkuvien selkeys, merkityksellisyys ja itsenäisyys. Vaikutusmahdollisuus omaa työtä ja aikatauluja kohtaan koettiin lisäävän itseohjautuvuutta, järjestyksen ja työn hallinnan tunnetta. Työn haasteet lisäsivät kiinnostusta ja motivaatiota työtehtäviä kohtaan. Lundell ym. (2011,81) tutkimuksen mukaan korkeasti koulutetut ja asiantuntijatyötä tekevien työkyky on keskimääräistä parempi, koska heidän työssä on työhyvinvointia lisääviä tekijöitä kuten työn itsenäisyys, mahdollisuus kehittyä ammatillisesti ja vaikuttaa työn sisältöön sekä tehtävät ovat yleensä monipuolisempia. Koulutettujen työ on usein myös kevyempää ja koulutuksella on vaikutusta myös sosioekonomiseen asemaan yhteiskunnassa.

Työkykyä heikentävät tekijät

Ikääntyvien työntekijöiden työkykyyn haitallisesti vaikuttivat ongelmat töiden organisoinnissa ja johtamisessa, ikääntymisen ja yksityiselämän negatiiviset vaikutukset, jatkuvassa muutoksessa eläminen, työssä esiintyvät häiriötekijät sekä ristiriidat ammatillisen identiteetin ja työn välillä.

Kuten Työterveyslaitoksen laatimassa Työkykytalossa esitellään kuinka johdolla ja esimiehillä on suuri vastuu ja vaikutus työntekijän yleiseen työhyvinvointiin ja kuormitukseen (Lundell ym. 2011, 67-68) tuli se esille myös tässä tutkimuksessa. Tutkimuskohteena olleet henkilöt toivat esille, kuinka he kokivat, että työkykyä heikentää mm. johdonmukaisuuden puute töiden organisoinnissa ja töiden jakamisessa, ajanpuute ratkoa ongelmia esimiehen kanssa yhdessä, liiallinen työmäärä sekä ajoittainen johdon liiallinen valvominen ja vahtiminen. Mohnin (2015) mukaan psykososiaalisesti suurimmiksi kuormitustekijöiksi ikääntyneiden työntekijöiden työssä osoittautuivat olevan työmäärä, työtahti, työympäristöön ja työvälineisiin liittyvät tekijät.

Yksityiselämän haasteet ja ikääntymisen vaikutus voimavaroihin, muistamiseen, keskittymiskykyyn, palautumiseen ja uuden oppimiseen muuttuu ja hidastuu. Palautuminen vaatii enemmän aikaa ja siihen tulisi kiinnittää huomiota organisoimalla työtä joustavammin (Lundell ym. 2011, 62). Keskittymiskyky on herkempi häiriöille ja uuden tiedon käsittely työmuistissa hidastuu, kuten tutkimusprofessori Kiti Mullerin mukaan tapahtuu, mutta tiedon analysointi, tallentaminen ja mieleen palauttaminen paranee (Meer 2013,644-646).

Haasteena työkyvyille koettiin tiheään tapahtuvat muutokset työprosesseissa, koska uusien asioiden oppimiselle ja omaksumiselle oli liian vähän aikaa työpäivien aikana. Tämä aiheutti riittämättömyyden ja turhautumisen tunteita. Jatkuvassa muutoksessa oleva työyhteisö koettelee ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä ja motivaatiota tehdä työtä. Tämä vaikuttaa myös ammatilliseen identiteettiin ja kokemukseen työn merkityksestä ja arvosta. (Lundell ym.2011, 64-66.)

Ikääntyneet kokivat arvostuksen puutetta, koska heidän aiempaa työkokemusta ja osaamista ei hyödynnetty tai huomioitu. Arvoristiriidan tunteet muodostuivat työn ja omien opittujen arvojen kohtamattomuudesta sekä rahallisen tuloksen tekeminen koettiin korostuvan työssä liikaa. Tuloksen tekemisessä koettiin ristiriitaisena lisäksi se, ettei tulostavoitteissa huomioitu työntekijän ikää millään tavoin, vaikka tiedossa ovat ne muutokset mitä ikääntyminen tuo tullessaan ja joilla on vaikutusta työssä selviytymiseen. Hyvä ikä- pilottiprojektissa (Hirvonen 2014) tutkimukseen osallistuneet seniori-ikäiset, 55-65-vuotiaat odottivat esimiehiltä mm. osaamisen, hiljaisen tiedon hyödyntämistä ja sitä kautta kunnioitusta sekä arvostuksen kokemusta.

Tutkimuksessani tuli ilmi, että työkykyyn heikkenemisen havaitsee yleensä ensimmäisenä työkaverit tai samassa tiimissä työskentelevät jäsenet tai tiimityöpari. Esimies yleensä saa tiedon tai havaitsee itse työntekijän heikentyneen työkyvyn vasta sen jälkeen. Tätä ei koettu ongelmaksi, vaan tärkeintä oli

tuntea myötätuntoa ja tulla huomatuksi, vaikka havainnon teki muu kuin esimies. Pitkissä sairauspoissaoloissa työntekijät kokivat erittäin merkityksellisenä sen, että esimies on yhteydessä työntekijään sairausloman aikana. Jos tämä yhteydenotto jäi kokonaan tekemättä se koettiin välinpitämättömyytenä ja se jäi muistiin pitkäksi aikaa.

Työssä jaksamista edistävät tekijät

Työssä jaksamista ja työkykyä edistävässä tekijöissä oli yhteisinä piirteinä työyhteisöstä, yksityiselämästä ja töiden organisoinnista sekä johtamisesta riippuvat tekijät. Lisäksi työssä jaksamista tukivat ammatillinen osaaminen, vaikutusmahdollisuudet omaa työtä kohtaan sekä käytetyt työtä keventävät toimenpiteet.

Toimiva työyhteisö oli merkittävässä asemassa työssä jaksamisen osalta ja tuli esille jokaisen haastateltavan kohdalla. Työyhteisön jäsenet ja kollegat olivat myös ensimmäisinä tukemassa sekä kannustamassa toisiaan ja yhteenkuuluvuuden tunne oli vahva. Työpaikan ilmapiiri oli avoin ja työntekijöiden ammattitaitoisuus lisäsi työssä jaksamista. Työyhteisön eri-ikäisyys koettiin rikkautena ja tiimityöskentelyssä ikätekijöillä ei ollut haitallista vaikutusta yhteistyölle. Työyhteisön vanhimmat olivat keskenään jopa humoristisesti miettineet, kuinka kuormittavina heidät mahdollisesti koetaan nuorempien työntekijöiden keskuudessa. Ikääntyneet työntekijät kokivat muilta samaa ikäluokkaa olevilta työkavereilta saadun vertaistuen ja yhteisten kokemusten jakamisen merkitykselliseksi ja tärkeäksi työssä jaksamisen kannalta.

Yksityiselämän ja töiden organisoinnin sekä johtamisen työssä jaksamista tukevat osatekijät olivat hyvin saman tyyppisiä kuin mitä työkyvyn edistämisessä tuli jo aiemmin esille.

Ammatillinen osaaminen tuki työssä jaksamista merkittävästi ja haastatteluissa tuli ilmi, kuinka henkilöt kokivat uusien taitojen ja tietojen oppimisen tärkeäksi, mikä lisäsi samalla onnistumisen tunteita ja kokemuksia. Rohkeus ja sinnikkyys astua epämurkka-alueelle ja kohti uusia haasteita oli edellytys sille, että pysyi kehityksessä ja muutoksissa mukana.

Omaan työhön vaikuttamisen mahdollisuus teki työstä mielekästä, itsenäistä ja lisäsi sitoutuneisuutta työtä ja työpaikkaa kohtaan. Erikssonin (2017, 73, 84) mukaan mielekkääksi koettu työ lisää työssä jaksamista ja siinä pysymistä merkittävästi. Mielekkään työn tunnuspiirteitä ovat itseohjautuvuus, ihmisläheisyys, vuorovaikutuksellisuus sekä työn ja työntekijän arvojen yhteensopivuus.

Työtä keventävistä toimenpiteistä tutkituilla oli kokemusta kuntoutuksesta sekä vuorottelu- ja opintovapaasta. Nätti & Anttilan (2012) tekemän tutkimuksen mukaan Suomessa käytetään työaikojen joustoja jopa 80% suomalaisissa työpaikoissa, mikä on Euroopan kärkimaiden tasoa. Tutkimuksessa oli todettu, että työntekijälähtöisillä joustoilla kuten opinto- ja vuorotteluvapaalla voidaan vaikuttaa työhyvinvointia lisäävästi.

Työssä jaksamista heikentävät tekijät

Työssä jaksamiseen heikentävästi vaikuttivat monet samat tekijät, mitkä vaikuttivat myös työkykyyn negatiivisesti. Näitä tekijöitä olivat häiriöt yksityiselämässä, johtamisen ja työn sisällöstä johtuvat ongelmat sekä ikääntymisen negatiiviset vaikutukset. Työssä jaksamista heikensivät lisäksi ongelmat työn keventämisessä sekä vaikutusmahdollisuuksien puute työpaikan tuleviin muutoksiin ja työprosesseihin.

Johtaminen oli osaltaan toimivaa ja työssä jaksamista tukevaa, mutta johtaminen sai myös osakseen kritiikkiä työssä jaksamisen osalta. Ongelmaksi koettiin johtamisen ajoittainen epäjohtonmukaisuus sekä johtamistavan sopimattomuus työyksikön kokoon nähden. Johdon läsnäolon puute erityisesti ristiriitatilanteissa ja ylimmän johdon vähäinen tietämys työterveyden substanssiosaamisesta koettiin ajoittain haittaavaksi tekijäksi. Työn rahallisen tuloksen tekemisen korostaminen yleensä ja varsinkin silloin, jos tulostavoitteeseen pääsemisessä ei ollut ongelmaa koettiin siitä puhuminen ja sen valvominen kielteisenä.

Työn keventämisen keinot koettiin liian vähäisiksi ja lisäksi tasapuolisuus niiden käytössä ei toteutunut. Osalla työntekijöistä oli erilaisia vapauksia työaikajärjestelyissä ja ylitöiden poisottamisessa, mutta linja ei ollut yhteneväinen kaikkien osalta.

Vaikutusmahdollisuuksien puute työprosessien muutoksiin koettiin työssä jaksamista heikentäväksi tekijäksi. Suunnitelmien ja päätöksien tekeminen alueellisesti ja konsernitasolla koettiin kaukaiseksi, jolloin paikallinen vaikuttaminen jäi vähäiseksi. Kielteisesti työssä jaksamiseen vaikuttaa työssä esiintyvät muutokset ja niiden seuraukset, perustyön häiriintyminen, työn vuorovaikutuksellisuuden väheneminen, toimimaton moniammatillinen tiimityö, puutteellinen tai riittämätön esimiehen ohjaus ja tuki, töiden heikko organisointi sekä kokemus, ettei tule kuulluksi. (Eriksson 2017, 73.)

9.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuus tulee ottaa huomioon jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa, koska tarkoitus on tuottaa mahdollisimman luotettavaa tietoa kohteena olevasta ilmiöstä. Ensimmäinen eettinen ratkaisu tehdään jo tutkimusaihetta valittaessa. (Kylmä & Juvakka 2014, 127; Kananen 2015, 145; Tuomi ja Sarajärvi 2009, 129.) Tutkija itse vaikuttaa valinnoillaan työn luotettavuuteen kaikista eniten. Mitä tutkitaan, millaisin menetelmin, missä tilanteessa ja mitä tulkintoja tulosten analysoinnissa ja johtopäätösten tekovaiheessa tehdään. Virhealttiutta lisää laadullisen tutkimuksen joustavuus. (Kananen 2015, 339-342.) Kun tutkitaan ihmisiä ja heidän ajatuksiaan tai heidän käyttäytymistään on tutkimustilanteita vaikea standardisoida. Siksi ihmisten toiminta ja muutokset heidän ympäristössään vaikuttavat ilmiöstä saataviin tuloksiin. (Kananen 2015,145.)

Valitsin opinnäytetyöni aiheen sen ajankohtaisuuden ja oman mielenkiintoni mukaan. Työterveyshuollon ammattilaiset työskentelevät jatkuvasti työkyvyn ja työssä jaksamisen kysymysten äärellä asiakkaiden näkökulmasta, mutta tällä tutkimuksella haluttiin tuoda esille työterveyshuollon ammattilaisten

oma näkemys heidän omasta ikääntymisen näkökulmasta. Aihe on myös työelämälähtöinen, koska Suomessa työväestön ikääntyneiden osuus tulee kasvamaan jo eläkeuudistuksen vaatimusten myötä. Näin uskon kasvattavani omia valmiuksiani mahdollisessa esimiestyössä sekä nykyisessä työtehtävissäni. Opinnäytetyöni toteutin laadullisena tutkimuksena, jonka etenemisen olen kuvannut kohdassa tutkimuksen toteuttaminen. Pidin päiväkirjaa tutkimushaastattelujen aloitusvaiheesta eteenpäin, johon kirjoitin ajatuksia niistä asioista mitä oli herännyt prosessin eri vaiheissa. Tutkimusprosessin intensiivinen vaihe aloituksesta tutkimuksen valmistumiseen saakka on kestänyt yhteensä yli kahdeksan kuukautta, mikä on antanut aikaa sulatella ja muokata tekstiä matkan varrella moneen kertaan. Tämä on ollut omalta kohdaltani uuden kehittelyä ja nyt ”laskettu aika” on täyttymässä.

Laadullisen tutkimuksen yleiset luotettavuuskriteerit ovat uskottavuus, vahvistettavuus, tulosten siirrettävyys ja reflektiivisyys. Uskottavuutta lisää se, että tutkija on riittävän pitkään tekemisissä tutkitavan ilmiön, tutkimukseen osallistujien sekä tutkijakollegojen kanssa. (Kylmä, Vehviläinen-Julkunen, Lähdevirta 2003, 613.) Olin tämän tutkimusilmiön kanssa hyvin intensiivisesti tekemisissä yli kahdeksan kuukautta ja sen aikana tapasin monia vastaavia tutkimuksia tekeviä kollegoja sekä ohjaajaani säännöllisesti. Tutkimukseen osallistujien ja erityisesti heidän tuottaman aineiston kanssa olin tekemisissä yli kolme kuukautta, jonka aikana pääsin mielestäni hyvin ”syvälle” siihen maailmaan ja todellisuuteen, jossa he ilmiön näkökulmasta elävät. Vahvistettavuuden kriteeri on yhtä kuin prosessikriteeri, mikä tarkoittaa tutkimuksen kirjaamista ja raportoimista siten että, kaikkia tutkimusvaiheita on helppo seurata. Toinen tutkija voisi kuitenkin tehdä samasta aineistosta erilaisen tulkinnan ja tulla toisiin johtopäätöksiin. Tämä ei kuitenkaan tee tutkimuksesta epäluotettavaa, vaan se hyväksytään laadullisessa tutkimuksessa. (Kylmä ym. 2003, 613; Kylmä & Juvakka 2014, 127-129.) Tulosten siirrettävyys tarkoittaa nimensä mukaisesti tulosten siirrettävyyttä vastaaviin tilanteisiin, mikä edellyttää riittäviä tietoja tutkimukseen osallistuneista ja heidän mahdollisesta elämäntilanteesta. Reflektiivisyys on tässä tutkimuksessa erityisen tärkeä huomioida ja tiedostaa, koska tutkija on itse saman työnantajan palveluksessa kuin tutkimushaastatteluun osallistujat. (Kylmä ym. 2003, 613.) Luotettavuutta lisäsi se, että haastattelujen tapahtuessa tutkija oli ollut jo vuoden opintovapaalla ja kokonaan poissa työstä ja irti tästä työyhteisöstä. Tämä auttoi katsomaan tutkimusaihetta ja kerättyä aineistoa ns. ulkopuolisin silmin. Muiden kuin oman työyksikön haastateltavien kohdalla tätä tuttuutta ei ollut, mikä lisäsi tutkijan ulkopuolisuutta ja keskittymistä vain tutkittavaan aiheeseen. Tulosten analysointivaiheessa tietoisuus haastateltavien työympäristöstä, organisaation johtamiskulttuurista ja työhön liittyvistä muista yksityiskohdista ohjasi tutkijaa keskittymään vain aineistosta esille tuleviin pelkistettyihin ilmauksiin, jotta tulosten ehdoton luotettavuus saadaan säilytettyä. Tutkimus- ja oppimisprosessi jatkuu vielä raportin julkaisemisen jälkeen, kun raportin tulokset käydään läpi tutkimuksen kohdeorganisaatiossa.

Tutkimuksen eettisyys on tieteellisen toiminnan keskeinen tekijä, mikä on kehittynyt lääketieteestä ja levinnyt sieltä muille tieteenaloille. Eettisyys kattaa koko tutkimustyön kentän aiheen valinnasta, tutkimustulosten julkaisuun saakka. (Hirsijärvi ym. 2004, 25-28.) Ihmistieteissä eettisyyden periaatteet keskittyvät tutkittavien itsemääräämisoikeuden kunnioittamiseen, vahingoittamisen välttämiseen, yksityisyyteen ja tietosuojaan. Tutkimukseen osallistuminen tulee perustua riittävään tietoon tutkimuksen sisällöstä ja suostuminen on vapaaehtoista. Haastatteluun osallistuneille lähetettiin tutkimustiedote (liite 1.) ja suostumuslomake (liite 2.) saatteineen, jossa kerrottiin tutkimuksen aihe, kuvailu sen

sisällöstä ja mitä osallistuminen konkreettisesti tarkoittaa ja kuinka kauan haastattelu vie aikaa. Suostumuslupa täytettiin kirjallisena ja kahtena kappaleena, jolloin tutkittavalle jäi toinen kappale, jossa oli tutkijan yhteyshenkilön mahdollista myöhempää yhteydenottoa varten. Suostumuksen antaneille henkilöille kerrottiin, että hänellä on mahdollisuus jättäytyä pois tutkimuksesta niin halutessaan ja missä vaiheessa tutkimusta tahansa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta.)

Tietosuojaa koskevat eettiset periaatteet käsittävät tietojen luottamuksellista käsittämistä ja säilyttämistä. Osallistujien yksityiset tiedot ovat vaitiolovelvollisuuden piiriin kuuluvia tietoja ja kaikki haastatteluihin liittyvät materiaalit (suostumuslomakkeet, nauhoitteet, litteroidut tekstit) hävitetään tutkimuksen valmistuttua. Tutkimukseen osallistuneiden anonymiteetti turvattiin jättämällä kuvaamatta raportissa osallistujien taustatiedot. Myös kohdeorganisaation nimen ilmaisemattomuudesta oli sovittu tutkimuslupaa haettaessa. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013,221; Tutkimuseettinen neuvottelukunta.) Tulososiossa halusin käyttää aineiston alkuperäisiä ilmauksia jonkin verran, jotta niillä voitiin rikastuttaa tuloksien luettavuutta ja syventää lukijan pääsyä sisälle tutkittuun ilmiöön. Tutkimusjulkaisussa tulee aina välttää tutkimuskohteelle aiheutuvaa haittaa, mutta se ei saa olla este todellisten tuloksien julkaisulle, vaikka ne eivät kaikilta osin miellytä kaikkia osapuolia. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta.)

Tutkimuksen tekemisessä on noudatettu rehellisyyttä ja huolellisuutta, kuten tieteellinen käytäntö edellyttää (Tutkimuseettinen neuvottelukunta). Tutkimus on raportoitu tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaan ja lähdeviitteet on merkitty Savonian virallisen ohjeen mukaisesti kunnioittaen lähteinä käytettyjen tekstien kirjoittajien omaa työtä. (Savonia 2018; Kuula 2006, 34-35.) Lähteitä haettiin tietokannoista Cinahl ja PubMed käyttäen hakusanoina ja hakulauseina age factors, coping at work, occupational health, nurse attitudes, commitment ja ability to work. Lähteiksi hyväksyin pääasiassa tietokirjallisuutta, tieteelliset julkaisut, artikkelit ja tutkimukset sekä kaksi pro gradu-tutkielmaa.

9.3 Johtopäätökset ja ehdotukset jatkokehittämiselle

Tämän laadullisen tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata työterveyshuoltotyötä tekevien ikääntyneiden työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä heidän omasta työkyvystään ja työssä jaksamisestaan. Tutkimuksen kohdejoukon ikäkriteeri oli + 55- vuotiaat. Tavoitteena oli tuottaa tietoa ikääntyneiden työkykyyn ja työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä.

Saatujen tuloksien pohjalta voidaan todeta, että ikääntyneiden työntekijöiden työkykyyn ja työssä jaksamiseen vaikuttivat myönteisesti ja kielteisesti hyvin samanlaiset osatekijät. Työkykyyn sekä työssä jaksamiseen myönteisesti vaikuttivat yksilöstä itsestään ja työyhteisöstä, johtamisesta ja töiden organisoinnista sekä työn sisällöstä johtuvat tekijät, että positiiviset ikääntymisen vaikutukset. Lisäksi työkykyyn myönteisesti vaikuttivat ammatillinen osaaminen, työn keventämisen toimenpiteet sekä vaikutusmahdollisuus omaa työtä kohtaan.

Työkykyyn ja työssä jaksamiseen kielteisesti vaikuttivat ikääntymisen negatiiviset vaikutukset, ongelmat töiden organisoinnissa ja johtamisessa, haasteet yksityiselämässä, työn sisällöstä johtuvat ja työssä esiintyvät häiriötekijät, toistuvat ja jatkuvat muutokset, vaikutusmahdollisuuksien puute, ammatillisen identiteetin kohtaamat ristiriidat sekä työn joustamattomuus.

Työyhteisössä ja työympäristössä ei tullut esille mitään sellaisia tekijöitä, mitkä olisivat vaikuttaneet työkykyä tai työssä jaksamista heikentävästi vaan työyhteisön vaikutteet olivat pelkästään positiivisia tässä kohdeorganisaatiossa. Tällä on suuri merkitys ja se toimii yhtenä voimavariatekijänä ikääntyneen työntekijän työssä.

Ikääntyminen itsessään vaikutti sekä positiivisesti, mutta myös negatiivisesti työkykyyn ja työssä jaksamiseen. Mielestäni negatiivisiin tekijöihin voitaisiin vaikuttaa niitä parantavasti siten, että ne otettaisiin huomioon töiden organisoinnissa ja johtamisessa. Koska ikääntynyt tarvitsee enemmän aikaa oppiakseen uusia työmenetelmiä ja -tapoja, hän palautuu työkuormituksesta hitaammin ja keskittymiskyky on herkempi häiriötekijöille, niin näkisin, että etsimällä näihin ongelmiin ratkaisuja työn suunnittelulla ja järjestelyllä näiden tekijöiden vaikutusta voitaisiin vähentää. Ikääntyneiden positiivisia piirteitä tulisi vahvistaa, ylläpitää ja hyödyntää koko työyhteisön hyväksi. Työkokemuksen, hiljaisen tiedon ja osaamisen jakamista ja hyödyntämistä voisi tehdä nykyistä enemmän.

Johtaminen ja töiden organisointi ovat merkittävässä asemassa niin ikääntyneiden työkykyyn kuin työssä jaksamisen osalta. Työväestön ikääntymisen ja eläkeuudistuksen vuoksi työpaikkojen johtaminen saa entistä suuremman merkityksen ja painoarvon. Mitä suuremmasta organisaatiosta on kyse, sen suurempi taloudellinen vastuu on työntekijän liian aikaisesta eläköitymisestä. Niissä organisaatioissa, joissa työntekijät haluavat jatkaa työuraansa vielä pidemmälle kuin eläkeiän alaraja mahdollistaa ovat ilmapiiriltään avoimia ja siellä on toimiva johtaminen (Viitala 2013,240). Bishoffin (2013,8) mukaan työhön sitoutuneisuutta lisää työyhteisöissä vallitseva yhteishenki, tiimityö, positiivinen energia ja joissa ylläpidetään työmotivaatiota.

Tutkimustulosten perusteella ehdotan ikääntyneiden työkykyyn ja työssä jaksamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi seuraavaa:

1. Ikääntymisen vaikutukset tulisi ottaa huomioon töiden organisoinnissa ja johtamisessa siten että, työntekijän hiljaista tietoa ja työkokemusta hyödynnettäisiin mentorointitoiminnan avulla
2. Vaikutusmahdollisuudet omaa työtä kohtaan tulisi säilyttää sekä työntekijöiden osallisuutta muutoksiin tulisi lisätä
3. Tulostavoitteet tulisi porrastaa ikäryhmittäin
5. Työn keventämisen toimenpiteitä kuten ylityövapaiden sijoittelua, osa-aikatyötä, työaikapankkia, kuntoutusta jne. tulisi käyttää aktiivisemmin ja tasapuolisemmin
6. Ikäohjelman laatiminen organisaatioon olisi suositeltavaa

Jatkokehittämiseksi ehdotan ikääntyneille lähijohtajille tehtävää tutkimusta heidän kokemuksiaan omasta työssä jaksamisesta sosiaali- ja terveysalalla tulevan sosiaali- ja terveysalan uudistuksen käynnistyttyä vuoden 2020 jälkeen.

LÄHTEET

- ALASOINI Tuomo 2010. Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä. EVA. Taloustieto Oy. Helsinki: Yliopistopaino.
- ANDESSON Bjarne, HAGGREN Karoliina, HARING Kari, LANTTOLA Päivi, MARTTILA Oili, SCHUGK Jan ja TYÖLÄJÄRVI Riitta 2013. Työkaarimallilla kohti pidempiä työuria- opas ikäohjelman laatimiseen. [Viitattu 2017-04-11.] Saatavana: <https://www.akava.fi/files/11375/opas-ikaohjelman-laatimiseen.pdf>
- BISHOP Mary 2013. Work engagement of older registered nurses: the impact of a caring-based intervention. Journal of Nursing Management. 8 August 2013:8.
- DETMERS Jan, KAISER Stephan, FIETZE Simon 2013. Theory and Practice of FlexibleWork: Organizational and Individual Perspectives. Introduction to the Special Issue. Management revue: Socioeconomic Studies.Vol. 24(3), 155-156.
- DUNDERFELT Tony 2006. Elämänkaari psykologia. Porvoo: WSOY.
- ELÄKETURVAKESKUS. Eläkeuudistus astui voimaan vuonna 2017. [Viitattu 2017-04-11.] Saatavilla: <http://www.elakeuudistus.fi/>
- ELÄKETURVAKESKUS 2017. Työeläkkeet uudistuvat vuonna 2017. Eläketurvakeskuksen julkaisu.
- ELÄKEUUDISTUS.FI 2017. Eläkeuudistus astui voimaan vuonna 2017. [Viitattu 2017-04-11.] Saatavilla:<http://www.elakeuudistus.fi/etusivu-2.html>
- ERIKSSON Tuula 2017. Ikääntyvät ja työhyvinvointi 45-64-vuotiaiden työssäjaksamiskokemuksia. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto, kasvatustieteen ja psykologian tiedekunta. [Viitattu 2017-04-11.] Saatavilla: https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/54272/978-951-39-7096-3_vaitos16062017.pdf?sequence=1
- FINDIKAATTORI.fi 2017. Taloudellinen huoltosuhde. [Viitattu 2017-04-11.] Saatavilla: <http://www.findikaattori.fi/fi/32>
- FINLEX 2018. Lainsäädäntö. [Viitattu 2018-04-02.] Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/>
- HALME Pinja 2007. Mitä on ikäjohtaminen organisaatiossa? Lisensiaatintutkimus. Jyväskylän yliopisto, taloustieteiden tiedekunta.
- HALME, Pinja 2011. Iästä johtamiseen – Ikäjohtaminen ja eri-ikäisyys johtajuuden tutkimuskohteena. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto, taloustieteiden tiedekunta.
- HILTUNEN Elina 2017. Mitä tulevaisuuden asiakas haluaa. Juva: Bookwell Digital Oy.
- HIRSIJÄRVI Sirkka, REMES Pirkko, SAJAVAARA Paula 2004. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- HIRVONEN Marjo 2014. Hyvä ikä-pilottiprojekti ikääntyneen työntekijän näkökulmasta. Pro gradu-tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. [Viitattu 2017-04-11.] Saatavilla: <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20140877>
- ILMARINEN Juhani 2006. Pitkää työuraa. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- ILMARINEN Juhani, LÄHTEENMÄKI Satu, HUUHTANEN Pekka 2003. Kyvyistä kiinni. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.
- JABE Marjatta 2015. Ikä voimavarana. Karkkila: Karkkilan painopalvelu Oy.

- JHL Julkisten ja Hyvinvointialojen liitto 2015. Työssä jaksaminen. [Viitattu 2017-04-11.] Saatavilla: http://www.jhl.fi/portal/fi/tyoelama/tyossa_jaksaminen/
- JUUTI Pauli 2013. Jaetun johtajuuden taito. Juva: Bookwell Oy.
- KANANEN Jorma 2012. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Tampere: Juvenes Print.
- KANANEN Jorma 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Tampere: Juvenes Print.
- KANKKUNEN Päivi & VEHVILÄINEN-JULKUNEN Katri 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- KEHUSMAA Kirsti 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Kauppakamari.
- KELAN kuntoutustilasto 2016. [Viitattu 2018-02-02.] Saatavilla: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/179106/Kelan_Kuntoutustilasto_2016.pdf?sequence=7
- KELA 2016a. Työterveyshuolto. Saatavilla: <http://www.kela.fi/palveluntuottajat-terveyshuolto>
- KELA 2016b, tilastokatsaus. Työterveyshuoltomenojen pitkään jatkunut kasvu pysähtyi. [Viitattu 2017-04-11.] Saatavilla: http://www.kela.fi/documents/10180/1630864/Tyoterveyshuoltomenojen_pitkaan_jatkunut_kasvu_pysahtyi.pdf/5f2cfd5-38d1-41f3-b067-3bfadc745482
- KELA 2018. Kelan eläke-etuuksien kuukausitilasto joulukuu 2017. [Viitattu 2018-01-02.] Saatavilla: http://www.kela.fi/documents/10180/1630866/Kelan_elake-etuuksien_kk-tilasto.pdf/5a3b7c56-72fa-429d-aa16-5734bcf4c55e
- KENNY Glen, GROELLER Herbert, McGINN Ryan, FLOURIS Andreas 2016. Age, human performance, and physical employment standards. Published by NRC Research Press.
- KEVA 2017. Osittainen varhennettu vanhuuseläke. [Viitattu 2017-04-11.] Saatavilla: https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ha-tiedostot/elake-esitteet/esite_ove_a471.pdf
- KUMPULAINEN Kristiina 2013. Henkilöstön työssä koettu hyvinvointi. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto, yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Kopijyvä, Kuopio.
- KUULA Arja 2006. Tutkimusetiikka. Aineiston hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- KYLMÄ Jari & JUVAKKA Taru 2014. Laadullinen terveystutkimus. Porvoo: Bookwell Oy.
- KYLMÄ Jari, VEHVILÄINEN – JULKUNEN Katri & LÄHDEVIRTA Juhani 2003. Laadullinen terveystutkimus – mitä, miten ja miksi? Duodecim 119 (7):609-615. [Viitattu 2018-04-04.] Saatavilla: <http://www.duodecimlehti.fi/lehti/2003/7/duo93495>
- LATVALA Eila, VANHANEN- NUUTINEN Liisa 2003. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: sisällönanalyysi. Teoksessa JANHONEN Sirpa, NIKKONEN Merja 2003. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Juva: WS Bookwell Oy.
- LUKKARI Jukka 28.12.2017. Kauppalehti. Vuorotteluvapaan ehtojen tiukennukset tuottivat tulosta: Suosio puolittunut muutamassa vuodessa. [Viitattu 2018-01-02.] Saatavilla: <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/vuorotteluvapaan-ehtojen-tiukennukset-tuottivat-tulosta-suosio-puolittunut-muutamassa-vuodessa/GcRCgwiY#!>
- LUNDELL Susanna, HUSSU Tomi, KLEMOLA Soili, LEHTO Eija, MÄKINEN Elina, OLDENBOURG Rita, SAARELMA-THIEL Tiina ja ILMARINEN Juhani 2011. Ikävoimaa työhön. Turenki: Kirjapaino Jaarli Oy.
- MASLOW Abraham Harold 1987. Motivation and personality. Third edition. Revised by Robert Frager, James Fadiman, Cynthia McReynolds, Ruth Cox. 1970. Library of congress Cataloging- in- Publication Data. R.R. Donnelley 6 Sons Company.
- MEER van der Maria 2013. Räättälöinti auttaisi jaksamaan pidemmän työuran Suomen lääkärilehti - Finlands läkartidning 2013 vol. 68 no. 9, s. 644-646

MOHN Anne 2015. Yli 45-vuotiaiden hoito- ja opetusalan työntekijöiden psykososiaaliset kuormitustekijät ja niiden yhteys itsearvioituun työkykyyn. Pro gradu-tutkielma. Turun yliopisto. [Viitattu 2017-04-11.] Saatavilla: <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201505228766>

NAUMANEN Paula. 2006. The health promotion of aging workers from the perspective of occupational health professionals. *Public Health Nursing* Jan/Feb2006; 23(1): 37-45.

NURMINEN Raija 2000. Intuitio ja hiljainen tieto hoitotyössä. Väitöskirja. Kuopion yliopisto, hoitotieteen laitos.

NÄTTI Jouko & ANTTILA Timo 2012. Joustava työaika, organisaation menestys ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa: Pasi pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus, Helsinki, 155-173.

OKSALA Iikka, RÖNNI-SÄLLINEN Annika, LÖFGREN Maria ja MURTO Katarina 2017. Työterveyshuolto sote uudistuksessa. Työmarkkinajärjestöjen kannanotto. [Viitattu 2017-04-11.] Saatavana: https://www.akava.fi/files/22159/TTH_JA_SOTE_Tyomarkkinajarjnakohdat28042017.pdf

PENSOLA Tiina, ROINE Sanna, VUORENTO Mirrka 2008a. Iäellä ei väliä: hyvinvoivana ja vireänä töissä ja eläkkeellä. Loppuraportti Ikkuna -hankkeesta toteutetun 55-69-vuotiaiden avomuotoisen varhaiskuntoutusmallin toteuttamisesta. Helsinki: Yliopistopaino.

PENSOLA Tiina, RINNE Hanna, KANKAINEN Hanna ja ROINE Sanna 2008b. Työikäiset ikääntyvät. 55-69-vuotiaiden terveys, toimintakyky, työkyky ja kuntoutustarve. Helsinki: Yliopistopaino.

PERRY Lin, GALLAGHER Rodyn, DUFFIELD Christine, SIBBRITT David, BICHEL-FINDLAY Jen & NICHOLLS Rachel 2016. Does nurses' health affect their intention to remain in their current position? Original article of *Journal of Nursing Management*. Volume 24, Issue 8, November 2016, Pages 1088–1097.

RAURAMO Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Porvoo: Bookwell Oy.

SAVONIA 2018. Reppu verkkosivusto. Ohjeet ja sähköiset ONT-lomakkeet. [Viitattu 2018-21-03.] Saatavilla: <https://reppu.savonia.fi/opinnaytetyo/yamktutkinnot/Sivut/Ohjeetjalomakkeet.aspx>

STM 2016. Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden pätevyys ja sosiaali- ja terveysministeriön ohjeet työterveyshuollon täydennyskoulutuksesta. [Viitattu 2017-04-11.] Saatavilla: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79456/STM_10_2016_TTHn_ammattihenkiloiden_ja_suomi_A4.pdf

STM julkaisuja 2017a:1. Valtioneuvoston periaatepäätös. Työterveys 2025 – yhteistyöllä työkykyä ja terveyttä. [Viitattu 2017-04-11.] Saatavilla: <http://stm.fi/documents/1271139/3949516/Ty%C3%B6terveys+2025+%E2%80%93+yhteisty%C3%B6ll%C3%A4+ty%C3%B6kyky%C3%A4+ja+terveytt%C3%A4.pdf/99272658-2f88-4190-8f42-23a9a09ed29a>

STM 2017b. Sosiaali- ja terveysministeriö. Ammatillinen kuntoutus. [Viitattu 2017-04-11.] Saatavilla: <http://stm.fi/amatillinen-kuntoutus>

SUOMEN lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry 2018. Työkuormitus. [Viitattu 2018-04-02.] Saatavilla: <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/kuormitus/>

TE-palvelut 2017. Vuorotteluvapaa. [Viitattu 2017-04-11.] Saatavilla: http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/loyda_toita/vuorotteluvapaa/index.html

TILASTOKESKUS, Findikaattori 2018. Työllisyysaste. [Viitattu 2018-01-02.] Saatavilla: http://www.findikaattori.fi/fi/41#_ga=2.41248738.1700035406.1517484192-337315567.1485937886

TUOMI Jouni, SARAJÄRVI Anneli 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

TUOMI Jouni, SARAJÄRVI Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

TUOMIVAARA Seppo, ROPPONEN Annina & KANDOLIN Irja 2016. Jousto-opas. Sujuvuutta työhön yksilöllisillä ja yhteisöllisillä ratkaisuilla. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 2017-04-11.] Saatavilla: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131548/Jousto_opas.pdf?sequence=1

TUTKIMUSEETTINEN NEUVOTTELUKUNTA (TENK). Eettinen ennakoarviointi ihmistieteissä. [Viitattu 2017-04-11.] Saatavilla: <http://www.tenk.fi/fi/eettinen-ennakoarviointi-ihmistieteissa>

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ 2017. Työelämä 2020 – hanke. [Viitattu 2017-04-11.] Saatavilla: <http://www.tyoelama2020.fi>

TYÖSUOJELU.fi 2017a. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? [Viitattu 2017-04-11.] Saatavilla: <http://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>

TYÖSUOJELU.fi 2017b. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Opintovapaa. [Viitattu 2017-04-11.] Saatavilla: <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/muut-vapaat-tyosta/opintovapaa>

TYÖTERVEYSHUOLTOLAKI 2001. [Viitattu 2017-04-11.] Saatavilla: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20011383#Pidp450684400>

TYÖTERVEYSLAITOS 2014. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Toim. Jukka Uitti. Saarijärven Offset Oy, Saarijärvi

TYÖTERVEYSLAITOS 2017. Ikäjohtaminen. [Viitattu 2017-04-11.] Saatavilla: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohtaminen/>

TYÖVOIMATUTKIMUS 2017. Tilastokeskus. Palkansaajat työsuhteen tyyppin mukaan 2016/12 – 2017/12, 15-74-vuotiaat, %. [Viitattu 2018-02-02.] Saatavilla: http://www.stat.fi/til/tyti/2017/12/tyti_2017_12_2018-01-25_tau_014_fi.html#_ga=2.152421113.1902916808.1517484126-337315567.1485937886

VIITALA Riitta 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Porvoo: Bookwell Oy.

LIITE 1: TUTKIMUSTIEDOTE JA HAASTATTELUPYYNTÖ

Hyvä työterveyshuollon ammattilainen

Opiskelen Savonia Ammattikorkeakoulussa Kuopiossa, Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen koulutusohjelmassa (YAMK). Opintoihin kuuluu opinnäytetyön tekeminen, mikä osaltani on laadullinen tutkimus. Teen tutkimusta aiheesta ” Työterveyshuollon ikääntyvän työntekijän kokemukset työkyvystään ja työssä jaksamisestaan ”. Tutkimukseni tarkoitus on selvittää, mitkä tekijät tukevat tai voivat olla uhka ikääntyvän työntekijän työkyvylle tai työssäjaksamiselle.

Hankin aineiston haastattelemalla yli 55- vuotiaita työterveyshuollon ammattilaisia. Toivoisin saavani haastateltavaksi 4-6 henkilöä, jotka täyttävät kyseisen ikäkriteerin. Haastateltavat poimitaan useammasta organisaation toimipisteestä Itä-Suomen alueelta. Tutkimushaastatteluun osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja jokaisella osallistujalla on oikeus keskeyttää osallistumisensa, milloin tahansa syytä ilmoittamatta. Keskeytyksestä tulee kuitenkin ilmoittaa joko suullisesti tai kirjallisesti tutkimuksen tekijälle. Haastattelu tapahtuu työpaikallanne, sovituksessa tilassa ja erikseen teidän kanssa sovittavana aikana. Haastattelu-aika on noin tunti ja tämä on työntekijän työaikaa. Työajan käytöstä on sovittu toimipisteiden esimiesten kanssa. Tutkimukseen suostuminen sisältää vain tähän yksilöhaastatteluun osallistumisen.

Haastattelut tullaan nauhoittamaan, jotta mitään tärkeää tietoa ei jää aineiston ulkopuolelle. Aineisto käsitellään nimettömänä ja luottamuksellisesti. Aineisto on pelkästään tutkijan hallussa niin pitkään, kun se on analysoitu raportoitavaan muotoon. Tutkimustuloksista ei tule ilmi kenenkään yksittäiset tulokset ja kaikki taltioitu aineisto hävitetään raportin valmistuttua. Tutkimusraportista poistetaan myös tutkimuskohteen organisaatiotiedot, mikä lisää haastateltavien anonymiteettiä. Valmis raportti on luettavissa sähköisesti Savonian Ammattikorkeakoulun kirjaston Theseus -tietokannasta.

Jos olet kiinnostunut osallistumaan haastatteluun, ota minuun yhteyttä joko soittamalla tai sähköpostitse, jolloin sovitaan haastattelun tarkka ajankohta. Haastattelut on tarkoitus suorittaa tammi- helmi-kuun 2018 aikana. Mikäli haluatte saada lisätietoa tutkimuksesta, voitte soittaa tai laittaa kysymyksiä sähköpostiini. Vastaan mielelläni tutkimusta koskeviin kysymyksiin.

Marianne Niemi

Savonia Ammattikorkeakoulu Kuopio
Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen YAMK
marianne.niemi@xx
p. 040- xxxxxxx

LIITE 2: SUOSTUMUSLOMAKE

Suostumus osallistumisesta tutkimukseen

Olen saanut, lukenut ja ymmärtänyt tutkimuksen ” Työterveyshuollon ikääntyvän työntekijän kokemukset työkyvystään ja työssä jaksamisestaan ” koskevan tiedotteen.

Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksen tarkoituksesta, tietojen keräämisestä sekä niiden säilytyksestä. Lisäksi minulla on ollut mahdollisuus saada suullisesti lisätietoa osallistumiseen liittyvistä seikoista.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja voin perustelematta keskeyttää osallistumisen, milloin tahansa. Keskeytyksestä ilmoitan tutkimuksen tekijälle joko suullisesti tai kirjallisesti.

Suostun osallistumaan tutkimushaastatteluun sekä luovuttamaan haastattelutietoni tutkimuksen käyttöön vapaaehtoisesti.

| | |
|----------------|------------------------------------|
| Paikka ja aika | Suostumuksen antajan allekirjoitus |
|----------------|------------------------------------|

| | |
|----------------|---|
| Paikka ja aika | Suostumuksen vastaanottajan allekirjoitus |
|----------------|---|

Kiitos yhteistyöstä!

Marianne Niemi
 Savonia Ammattikorkeakoulu Kuopio
 Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen, YAMK
 marianne.niemi@xx

Suostumus allekirjoitetaan kahtena kappaleena ja toinen kappaleista jää suostumuksen antajalle. Suostumuslomake allekirjoitetaan haastattelutilaisuudessa.

LIITE 3: TEEMAHAASTATTELUSSA KÄYTETYT TUKIKYSYMYKSET

Haastattelun aikana käytettiin tukena seuraavia kysymyksiä:

1. Mistä työkyky ja työssäjaksaminen mielestäsi muodostuu tai koostuu?
2. Mitkä tekijät edistävät työkykyäsi?
3. Mitkä tekijät tukevat työssä jaksamista?
4. Mitkä tekijät heikentävät tai haittaavat työkykyäsi?
5. Mitkä tekijät heikentävät työssä jaksamista?
6. Mitä muuta haluaisit tuoda esille työkykyyn tai työssäjaksamiseen liittyen?