

SAVONIA-AMMATTIKORKEAKOULU
LIKOTALOUS, KUOPIO

Osuuskauppa PeeÄssä ikääntyvien työntekijöiden työhyvinvointi

Paula Kassimäki
Sanna-Maria Salo
Tradenomin opinnäytetyö
Liiketalouden koulutusohjelma
Terveiden ja talouden suuntautumisvaihtoehto

Kevät 2010

SAVONIA-AMMATTIKORKEAKOULU LIIKETALOUS, KUOPIO Koulutusohjelma, suuntautumisvaihtoehto (jos on) Terveiden ja talouden suuntautumisvaihtoehto		
Tekijä(t)		
Paula Kassimäki, Sanna-Maria Salo		
Työn nimi		
Osuuskauppa PeeÄssän ikääntyvien työntekijöiden työhyvinvointi		
Työn laji	Päiväys	Sivumäärä
Opinnäytetyö	14.5.2010	68 + 9
Työn ohjaaja(t)		Toimeksiantaja
Anneli Juutilainen ja Pentti Mäkelä		Osuuskauppa PeeÄssä
Tiivistelmä		
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Osuuskauppa PeeÄssällä työskentelevien ikääntyvien työntekijöiden kohtelua ja työhyvinvointia sekä tutkia PeeÄssän 50+ -ohjelman hyödyllisyyttä ja tarpeellisuutta.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kirjekyselynä 343:lle yli 45- vuotiaalle työntekijälle. Kyselylomakkeen palautti 183 henkilöä. Tulokset analysoimme SPSS-tilasto-ohjelman avulla.</p> <p>Tutkimuksessa olemme analysoineet väittämiä liittyen ikääntymiseen työelämässä, ikääntyvien työntekijöiden työhyvinvointiin sekä 50+ -ohjelmaan. Tutkimuksessa selvisi se, että vastaajat ovat pääsääntöisesti tyytyväisiä ikääntyvien työntekijöiden kohteluun. Poikkeavuutta oli kuitenkin havaittavissa siinä miten ikääntyviä työntekijöitä kunnioitetaan, kohdellaan ja johdetaan. Työhyvinvointiin liittyvät väittämät puolestaan paljastivat, että ikääntyvien työntekijöiden työhyvinvointiin tulisi kiinnittää enemmän huomiota. PeeÄssän 50+ -ohjelman kysymyksistä selvisi, että se koetaan hyvänä ja hyödyllisenä kuntoutusprojektina. Vastaajien toiveena olisi PeeÄssän 50+ -ohjelman jatkuminen.</p>		
Asiasanat		
ikääntyminen, työhyvinvointi, ikääntyvä työssä, ikääntyvät työntekijät		
Huomioitavaa		

SAVONIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
UNIT OF BUSINESS AND ADMINISTRATION, KUOPIO
Degree Programme, option

Degree Programme in Business and Administration, Health and Business

Author(s)

Kassimäki Paula, Salo Sanna-Maria

Title of study

The Welfare of Ageing Employees of PeeÄssä

Type of project

Date

Pages

Thesis

14.5.2010

68 + 9

Supervisor(s) of study

Executive organisation

Juutilainen Anneli, Mäkelä Pentti

Osuuskauppa PeeÄssä

Abstract

The primary purpose of the study was to determine how ageing employees are treated at PeeÄssä and to investigate their opinions of welfare. A further aim was to examine the utility and need of PeeÄssä's 50+ -program.

The survey was carried out by sending a mailed questionnaire to 343 employees over 45 years with 183 of them returning the questionnaire answered. The results were analysed by SPSS –statistic program.

In the survey have been analyzed the statements about the ageing at work, the welfare of ageing employees and PeeÄssä's 50+ -program. The results of the study indicated that the respondents were in general pleased with the way ageing employees are treated. There were differences in opinions about the respect, handling and management of the ageing employees. The statements about work welfare revealed that ageing employees' work welfare should be paid more attention to. Based on the questions of PeeÄssä's 50+ -program it could be found out that the program was considered to be a good and useful rehabilitation program. Finally the respondents wished that the program would continue in the future.

Keywords

the ageing, work welfare, the ageing at work, ageing employee

Note

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TUTKIMUSMENETELMÄT JA TIETOJEN KERUU	8
2.1	Kyselylomake.....	8
2.2	Kyselylomakkeen haasteet.....	9
2.3	Kyselylomakkeen lähettäminen ja aineiston käsittely	10
3	TYÖVOIMAN IKÄÄNTYMINEN	11
3.1	Väestön ikääntyminen.....	11
3.2	Eläkeikä ja sen määräytyminen.....	11
3.3	Ikääntyvän työntekijän työssäjaksaminen.....	12
4	IKÄÄNTYVÄ TYÖELÄMÄSSÄ	15
4.1	Hidaste vai voimavara?.....	17
5	TYÖHYVINVOINTI	20
5.1	Työhyvinvoinnin tekijät.....	22
5.2	Työn fyysinen ja psyykinen rasittavuus.....	23
5.3	Työkyvyn ylläpitäminen	26
5.4	Työhyvinvoinnin tulevaisuus.....	27
6	TUTKIMUSTULOKSET	29
6.1	Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys.....	30
6.2	Vastaaajien taustatiedot	31
6.3	Ikääntyvä työelämässä	31
6.4	Työhyvinvointi.....	38
	POHDINTA	51
	LÄHTEET.....	54
7	LIITE 1 Saatekirje	57
8	LIITE 2 Kyselylomake	58
9	LIITE 3 Mann-Whitneyn U-testi.....	62
10	LIITE 4 Kruskal-Wallisn H-testi.....	64

1 JOHDANTO

Suomessa työikäinen väestö on ollut pitkään suhteellisen nuorta. Vuosituhannen vaihteessa eräät toimialat ja työpaikat kohtasivat ”uuden ilmiön”: työvoiman ikääntymisen. Uudella vuosituhannella olemme uuden tilanteen edessä, kun ikääntyviä työntekijöitä tarvitaan työelämässä nykyistä pidempään. Toisaalta haasteena on ikääntyvien työkykyyn ja työssä jaksamiseen liittyvät tekijät. Keskeisiä työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä työkyvyn ja motivaation lisäksi ovat työntekijän terveys ja toimintakyky. Terveiden ja toimintakyvyn ylläpitoon sekä työssä selviytymisen tukemiseen tärkeitä toimenpiteet ovat tärkeitä ikääntyvien työhalukkuuden, mutta myös eläköityvien täysipainoisen, itsenäisen elämän kannalta. (Pensola, Roine ym. 2008, 1, 2).

Tutkimuksen tavoitteet

Opinnäytetyössä tutkitaan kirjalliseen lähdeaineistoon pohjautuen ikääntyvien työntekijöiden työhyvinvointia ja sen mukanaan tuomia haasteita. Tutkimuksessa on kaksi tavoitetta. Tutkimuksen ensimmäisenä tavoitteena on tutkia PeeÄssällä työskenteleviä yli 45-vuotiaiden mielipiteitä ikääntyvien työntekijöiden kohtelusta ja työhyvinvoinnista. Toisena tavoitteena on tutkia PeeÄssän 50+ -ohjelman hyödyllisyyttä ja tarpeellisuutta ikääntyvien työntekijöiden parissa.

S-Ryhmä

S-ryhmä muodostuu 22 itsenäisestä alueosuuskaupasta ja niiden omistamasta Suomen Osuuskauppojen Keskuskunnasta (SOK). Lisäksi S-ryhmään kuuluu 10 paikallisosuuskauppaa. Osuuskauppojen verkosto ulottuu koko maahan, ja niiden toiminnassa on vahva alueellinen painotus. Jäsenet eli asiakasomistajat omistavat osuuskaupat. (S-ryhmä online).

Osuuskauppojen omistama Suomen Osuuskauppojen Keskuskunta SOK toimii osuuskauppojen keskusliikkeenä ja tuottaa niille hankinta-, asiantuntija- ja tukipalveluita. SOK vastaa myös S-ryhmän strategisesta ohjauksesta ja eri ketjujen kehittämisestä.

SOK:n liiketoiminta täydentää S-ryhmän tarjontaa kotimaassa ja lähialueilla. (S-ryhmä online).

SOK-yhtymän muodostavat puolestaan SOK ja sen tytäryhtiöt. Alueellisten ja valtakunnallisten tytäryhtiöidensä lisäksi SOK harjoittaa Baltian alueella ja Pietarissa marketkauppaa sekä matkailu- ja ravitsemiskauppaa. (S-ryhmä online).

Osuuskauppa PeeÄssä

Osuuskauppa PeeÄssä on maakunnallinen palveluyritys Pohjois-Savossa. PeeÄssä harjoittaa marketkauppaa, matkailu- ja ravitsemuskauppaa sekä liikennemyymälä- ja polttonestekauppaa 23 kunnan alueella. PeeÄssällä on toimialueellaan 80 toimipaikkaa. PeeÄssän myynti tulee arviolta olemaan 550 miljoonaa euroa vuonna 2009. PeeÄssän toiminta-ajatus on tuottaa palveluja ja etuja asiakasomistajilleen. PeeÄssän menestys perustuu kannattavaan liiketoimintaan sekä osaavaan henkilökuntaan. Sitä ei kuitenkaan olisi olemassa ilman asiakasomistajia ja heidän sitoutumistaan palvelujen käyttämiseen. Osuuskauppa on vastuussa omistajilleen. Omalla työllään PeeÄssä rakentaa jäsentensä ja koko Pohjois-Savon hyvinvointia. PeeÄssä on yksi maakunnan suurimmista yrityksistä ja se osallistuu aktiivisesti toimialueensa ja maakunnan kehittämiseen. (S-kanava online).

PeeÄssän 50+ -ohjelma

11.9.2006 PeeÄssä aloitti 50+ -ohjelman. Idea ohjelmaan tuli Hok-Elannolta Helsingistä. Ohjelma perustuu työvoiman vähenemiseen lähivuosina. Keski-ikä on nyt useilla työpaikoilla korkea ja työ on kuormittavaa niin henkisesti kuin fyysisestikin. Iän karttuessa työ vaatii kropan hyvää kuntoa ja hyvä kunto taas vaatii enemmän työtä, aikaa ja monipuolisuutta. Työterveys ja vakuutusyhtiö olivat innokkaina mukana ohjelman kustannuksissa ja ohjauksessa. (Korhonen, Mäkelä 2007, 8).

Ohjelman tavoitteena oli lisätä työhyvinvointia, työvirettä ja hyvää oloa vapaa-aikaan. Tarkoituksena on minimoida sairauspäivät ja saada työntekijät vireinä eläkkeelle. 50+-ohjelmaan ilmoittautui 97 työntekijää. (Korhonen, Mäkelä 2007, 8).

50+ -ohjelma sisälsi yhteensä viisi eri luentoa, jotka käsittelevät työhyvinvointia ja ravitsemusasioita. Lisäksi osallistujille tehtiin kuntotesti, polkupyörätestit ja työterveyden tutkimukset tarpeen mukaan. Testien perusteella jokaiselle laadittiin henkilökohtainen liikuntaohjelma ja heidät jaettiin kunnan perusteella neljän henkilön ryhmään. Jokaisella ryhmällä oli oma kunto-ohjelmansa sekä ohjattua ryhmäliikuntaa. Lisäksi kaikille jaettiin kuntosali- ja uimahallilippuja sekä jokainen halukas sai ilmoitettua painonvartijoiden ryhmään. Kunnan mittareina toimivat alussa ja lopussa tehtävät testit ja työkykyindeksit sekä sairauspäivien väheneminen ja ryhmän yhteinen painonpudotus. (Korhonen, Mäkelä 2007, 8, 9).

Seuraavassa luvussa kerrotaan tutkimusmenetelmistä sekä tietojen keruusta. Tämän jälkeen seuraa tutkimuksen teoreettinen osuus, jossa käsitellään ikääntyvää työntekijää työelämässä sekä ikääntyvän työntekijän työhyvinvointia. Opinnäytetyön lopuksi tutkimustulokset on esitetty kuvioiden avulla.

2 TUTKIMUSMENETELMÄT JA TIETOJEN KERUU

Tutkimusaineiston keräämiseen käytettiin strukturoitua kyselylomaketta. Tutkimus pohjautuu kyselyyn, joka lähetettiin yli 45-vuotiaille PeeÄssän työntekijöille. Kysymysten asettelulla haluttiin vastauksiksi prosenttiosuuksia sekä keskiarvoja. Tiedonkeruumenetelmänä käytettiin postikyselyä, sillä se oli helpoin tapa toteuttaa kysely PeeÄssän yli 45-vuotiaiden työntekijöiden parissa. Voidaan uskoa, että esimerkiksi sähköpostin välityksellä tehty kysely olisi tuottanut tämän ikäryhmän osalta pienemmän vastausmäärän. Haittapuolena postikyselyssä on alhainen vastausprosentti, joka jää yleensä alle 60 prosentin. (Heikkilä 2008, 66). Käytettävissä oli melko paljon tutkimukseen liittyvää materiaalia, koska toinen tutkimuksen tekijöistä työskentelee PeeÄssän henkilöstöhallinnossa.

Tutkimuksessa tarkasteltiin kyselyn perusteella PeeÄssän yli 45-vuotiaiden työntekijöiden näkemyksiä siitä, kuinka he kokevat työyhteisössään työhyvinvoinnin ikääntyvien työntekijöiden osalta sekä ikääntyneiden työntekijöiden kohtelun. Lisäksi tutkittiin myös PeeÄssällä aiemmin toiminutta 50+ -ohjelmaa, sen hyödyllisyyttä ja tarpeellisuutta tulevaisuudessa. Idea opinnäytetyölle saatiin Annukka Korhosen ja Kirsi Mäkelän Savonia-ammattikorkeakoulussa PeeÄssälle vuonna 2007 tekemästä opinnäytetyöstä koskien Ikääntyvää työntekijää ja PeeÄssän 50+ -ohjelmaa. Idea esitettiin PeeÄssän henkilöstöjohtaja Sirkka Hartikaiselle, ja hän kiinnostui ehdotuksesta tutkia PeeÄssän 50+ -ohjelman hyödyllisyyttä. Aihetta haluttiin tarkastella työhyvinvointilähtöisesti.

Kysely lähetettiin 343:lle PeeÄssällä työskenteleville yli 45-vuotiaalle työntekijälle. Tähän otokseen sisältyy kaikki PeeÄssällä työskentelevät yli 45-vuotiaat. Vastauksia saatiin 183 kappaletta. Vastausprosentti on näin ollen 53,4 %.

2.1 Kyselylomake

Kyselylomake (liite 2) sisälsi 10 väittämää työntekijöiden ikääntymisestä. Nämä väittämät olivat samoja kuin Korhosen ja Mäkelän (2007) opinnäytetyön kyselylomak-

keessa, jotta saatiin vertailupohjaa väittämille. Kyselylomake rakentui pitkälti viitekehysten mukaisesti työhyvinvointia koskevien kysymysten osalta. Kyselylomake sisälsi lisäksi kahdeksan (8) väittämää liittyen ikääntyvien työntekijöiden työhyvinvointiin. Näihin väittämiin vastattiin 5-portaisella Likertin asteikolla 1=eri mieltä, 5=samaa mieltä. Likertin asteikko on mielipideväittämässä käytetty järjestysasteikon tasoinen asteikko, jossa toisena ääripäänä on useimmiten samaa mieltä tai täysin samaa mieltä ja toisena ääripäänä eri mieltä tai täysin eri mieltä. Vastaaaja valitsee asteikolta omaa käsitystään parhaiten kuvaavan vaihtoehdon. (Heikkilä 2008, 53)

Näiden lisäksi kyselylomakkeessa tiedusteltiin vastaajan liikuntaharrastuksien määrää ajallisesti viikkotasolla sekä pyydettiin vastaajaa valitsemaan kaksi tekijää annetuista vaihtoehdoista, jotka edistävät vastaajan mielestä parhaiten työhyvinvointia työpaikalla. PeeÄssä 50+ -ohjelmaan liittyviin kysymyksiin vastattiin kyllä tai ei. Nämä kysymykset oli tarkoitettu vain niille henkilöille, jotka olivat osallistuneet 50+ -ohjelmaan. Tämä osio sisälsi myös avovastausmahdollisuuden, jossa tiedusteltiin kommentteja, ajatuksia ja ehdotuksia PeeÄssä 50+ -ohjelmasta.

2.2 Kyselylomakkeen haasteet

Kyselylomaketta suunnitellessa esiintyi joitakin haasteita. Jotta saatiin tarvittavaa vertailupohjaa Korhosen ja Mäkelän (2007) tutkimukselle, jouduttiin käyttämään kyselylomakkeen väittämässä samanlaista 5-portaista Likertin asteikkoa kuin heidän tutkimuksessaan. Työhyvinvointia koskevissa väittämässä käytettiin myös samanlaista 5-portaista Likertin asteikkoa, jotta vastaajan olisi helpompi ja selkeämpi täyttää kyselylomaketta. Asteikon muuttaminen kesken kyselylomakkeen olisi saattanut aiheuttaa epäselvyyttä vastaajalle.

Erityisen ongelmalliseksi koettiin tutkimustulosten esittämisen kuvioiden osalta. Korhosen ja Mäkelän (2007) kyselylomakkeessa käytettiin 5-portaista Likertin asteikkoa, jossa 1=eri mieltä ja 5=samaa mieltä. Tutkimustuloksia esittäessään he olivat kuitenkin muuttaneet väittämät seuraavanlaisiksi; 1=täysin samaa mieltä, 2=samaa mieltä, 3=ei samaa eikä eri mieltä, 4=eri mieltä, 5=täysin eri mieltä. Tässä havaittiin selkeä epäkohta, mutta vertailupohjan saamiseksi päätettiin käyttää samoja väittämiä omia ikääntyvien kohtelua koskevia tutkimustuloksia esittäessä. Edellä mainittu epäkohta

huomioitiin kuitenkin niin, että tutkimuksen tulokset päätettiin esittää myös keskiarvoina, jolloin väittämien vaihtoehtojen nimeämistä ei tarvinnut muuttaa kyselylomakkeesta poikkeavaksi.

2.3 Kyselylomakkeen lähettäminen ja aineiston käsittely

Kyselylomakkeet postitettiin kaikille yli 45-vuotiaille PeeÄssällä työskenteleville henkilökohtaisesti. Jokaisessa kirjekuoressa oli saatekirje, kyselylomake sekä postimaksulla varustettu palautuskirjekuori.

Saatekirje (liite 1) tehtiin PeeÄssän logolla varustettuun lomakkeeseen. Saatekirjeessä selostimme keitä olemme, mitä opiskelemme sekä opinnäytetyömme aiheen. Ilmoitimme myös, että vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja nimettöminä. Kyselylomake postitettiin 25.3.2010 ja vastausaikaa annettiin 12.3.2010 asti eli noin kaksi viikkoa. Joitakin kyselylomakkeita palautui vielä muutama päivä vastausajan umpeutumisen jälkeen, mutta myös nämä pystyttiin huomioimaan tutkimustuloksissa.

Lomakkeiden palaututtua takaisin aloitettiin aineiston syöttö SPSS-tilasto-ohjelmaan. Tässä vaiheessa kaikki kyselylomakkeet numeroitiin, jotta mahdollisten virheiden löytäminen helpottuisi. Tutkimuslomakkeen tiedot syötettiin havaintomatriisin muotoon tilasto-ohjelman datalomakkeelle. Havaintomatriisi on taulukko, jossa vaakarivit vastaavat tilastoyksiköitä ja pystysarakkeet muuttujia. Yhdellä rivillä on yhden tutkitavan (esim. henkilö) tiedot ja yhdessä sarakkeessa kaikilta vastaajilta samaa asiaa koskeva tieto eli yhden kysymyksen vastaus (esim. sukupuoli). (Heikkilä 2008, 123).

Tästä havaintomatriisista otettiin erilaisia jakaumia ja frekvenssejä ristiintaulukoimalla esimerkiksi iän ja aseman suhteen. Tämän lisäksi SPSS-tilasto-ohjelmalla laskettiin prosenttiosuuksia ja keskiarvoja. Tämän jälkeen taulukot siirrettiin Excel-tilukkolaskelmaohjelmaan, jossa taulukot muokattiin ja niistä tehtiin pylväsdiagrammeja sekä palkkidiagrammeja. Lopuksi nämä aineistot siirrettiin raporttiin, joka kirjoitettiin Word-tekstinkäsittelyohjelmalla.

3 TYÖVOIMAN IKÄÄNTYMINEN

Viitekehys ohjaa tutkimuksen empiiristä eli kokemusperäistä työtä ja yhdistää teoreettisen ja empiirisen osan ehjäksi kokonaisuudeksi. Tutkimuksen teoreettisen osan tavoitteeksi voisi asettaa teoreettisen vastauksen saamisen tutkimuskysymykseen. Viitekehys ohjaa aineiston keräämistä, tulosten analysointia ja tulkintaa sekä jäsentää tulosten raportointia. (Heikkilä 2008, 26). Teoreettisessa osassa olemme keskittyneet yleisesti ikääntyvien työntekijöiden määrän lisääntymiseen, heidän poistumiseen työelämästä ja sen mukanaan tuomiin haasteisiin. Lisäksi käsittelemme ikääntyvien työntekijöiden työhyvinvointia erilaisista näkökulmista.

3.1 Väestön ikääntyminen

Suomessa kuten muissakin kehittyneissä maissa väestö ikääntyy kuolleisuuden pientyessä ja syntyvyyden pysyessä alhaisena. Vuodesta 2003 työkään tulevat ikäluokat ovat olleet ja tulevat myös olemaan seuraavat vuosikymmenet pienempiä kuin eläkkeelle siirtyvät. Tämä johtaa ilmeiseen työvoimapulaan ellei työn tuottavuuden kasvu vähennä työvoiman tarvetta (Pensola ym. 2008, 4).

3.2 Eläkeikä ja sen määräytyminen

Vanhuuseläkkeellä olevien määrä kasvaa niin absoluuttisesti kuin suhteellisesti mitattuna. (Pensola ym. 2008, 4).

Suomessa vanhuuseläkeikä oli 65 vuotta vuodesta 1962 vuoden 2004 loppuun. Vaikka Suomessa työllisyysaste vielä ikäryhmässä 55-59-vuotta on suhteellisen korkea kaikkiin EU-maihin verrattuna, ikäryhmässä 60-64-vuotta suhteellisen harva on enää työssä ja 65-69-vuotiaiden työllisyys on ollut Suomessa Euroopan alhaisimpia. Kaikissa muissa Pohjoismaissa ikääntyvien työssäkäynti on ollut huomattavasti yleisempää kuin Suomessa. (Pensola ym. 2008, 5, 6).

Suomessa keskimääräinen työstäpoistumisikä oli ennen vuoden 2005 eläkeuudistusta noin 60 vuotta. Viisi vuotta vanhuuseläkeikää alhaisempi työstäpoistumisikä johtui muun muassa palkansaajien 65 vuotta alhaisemmasta eläkeiästä useissa ammateissa: ainoastaan yksityisellä sektorilla 65 vuotta oli tyypillinen vanhuuseläkeikä. Työeläkeikä oli 65 vuotta kuntasektorilla 30,6 prosentilla ja valtiolla 15,6 prosentilla palkansaajista ennen eläkeuudistusta. Sen lisäksi, että työeläkeikä eri sektoreilla ja ammateissa on vaihdellut, suuri osa eläkkeelle siirtyneistä on jäänyt ja jää muulle kuin vanhuuseläkkeelle. Viime vuosina varsinaiselle vanhuuseläkkeelle jäävien osuus on kuitenkin noussut. (Pensola ym. 2008, 7).

Se, että yritys uudistuu ja ihminen ikääntyy, ovat Juhani Ilmarisen sanoin luonnollisia ja yhteen sovitettavia prosesseja. Heti kun talouden taivaalle alkaa kertyä pilviä, iäkäämpiä ei niin herkästi tulisi saneerata ulos. Vaikka laki sallii helpon keinon siirtyä ennenaikaiselle eläkkeelle, se on kansantaloudellisesti kallis ratkaisu. Yrityskulttuurinkaan kannalta ei ole hyväksi se, että palkitaan eläkkeellä, kun lopettaa työnteon. (Jabe 2010, 157).

3.3 Ikääntyvän työntekijän työssäjaksaminen

Moni ikääntyvä kaipaisi jonkinasteista työajan lyhentämistä työssä jaksamisen ja jatkamisen tukemiseksi. Päivittäisen tai viikoittaisen työajan lyhentämisen lisäksi kyse voi olla kuukausittaisen työajan lyhentämisestä: osalle osa-aikaeläkkeeseen vaadittava 35–70 prosentin työajan lyhennys voi olla liian paljon. Erilaiset tuetut mahdollisuudet osa-aikatyön tekemiseen voivat olla varteen otettava keino ikääntyvien työllisyysasteen nostamisessa. Valtioneuvoston asettama työllisyystyöryhmä on esittänyt osa-aikatyön lisäämistä yli 55-vuotiaille. (Pensola ym. 2008, 9).

Yksi syy ikääntymisprosessin uudelleen muotoutumiselle ja eri-ikäisten välisen vuoropuhelun tärkeydelle on suurten ikäluokkien, vuosien 1945–50 väillä syntyneiden ikääntyminen. Suuret ikäluokat muodostavat samaan aikaan syntyneiden ja yhtä aikaa vanhenevien ikähortin. Oletuksena on, että ihmiset kohtaavat tärkeät yhteiskunnalliset tapahtumat samanikäisinä ja samassa elämänsä vaiheessa, kuitenkin yksilöllisten elämäkokemusten värittäminä. (Airila ym. 2007, 18).

Suurten ikäluokkien on nähty uudelleen määrittelevän ikääntymisen mallin, mikä koskee erityisesti uudenlaista keski-ikäistymistä. Myös koko ikääntymisen prosessin on todettu muuttuvan, kun ihmiset ikääntyvät entistä terveellisemmin ja nuorekkaammin. Paineet pidentää erityisesti keski-ikää ja tuoda siihen lisää nuorekkuutta ja viriiliyttä ovat lisänneet samalla, kun keski-ikäisiin kohdistuu erilaisia ja usein keskenään ristiriitaisia odotuksia. (Airila ym. 2007,18).

Suuret ikäluokat täyttävät 60 vuotta vuosina 2005–2010, joten ei ole yhdentekevää, minkälaisia valintoja he tekevät esimerkiksi työssä pysymisen ja eläkkeelle siirtymisen suhteen. Millä ehdoilla he ovat valmiita jatkamaan työssä yli 63- tai peräti 68-vuotiaiksi? (Airila ym. 2007, 18).

Väestön ikääntyminen heijastuu työelämään, mikä pakottaa pohtimaan työpaikkojen vetovoimaisuutta myös ikänäkökulmasta. Miten voimme houkutella ikääntyneitä pysymään työssään ja tukea heidän työ- ja toimintakykyään? Entä miten sitouttaa nuoret työntekijät organisaatioon? Ikäystävällisten käytäntöjen kehittäminen on ajankohtaista, jotta työssä jatkettaisiin vähintään 2 – 3 vuotta nykyistä pidempään. (Airila ym. 2007, 173).

Työ ja terveys 2006 – tutkimuksen mukaan valtaosa suomalaisista työtä tekevästä arvioi työpaikallaan arvostettavan vanhempien työntekijöiden kokemusta ja eri-ikäisten kohtelun olevan täysin tai melko tasapuolista. Enemmistö myös kokee, että työpaikalla käytetään eri-ikäisten kykyjä tasapuolisesti hyväksi. (Airila ym. 2007, 173).

Iän myötä työn merkitys voimistuu ja työ vetää puoleensa aiempaa enemmän. Tutkimukset osoittavat vanhempien ikäryhmien olevan nuoria useammin innostuneita työstään. Kuitenkin noin viidennes arvioi ikääntymisen tuovan joitakin ongelmia työhön erittäin tai melko paljon. Ikääntymisen haitat työssä voivat liittyä mm. työpaineiden jakautumiseen, koulutukseen pääsyyn, ikääntyneisiin liitettyihin kielteisiin mielikuviin tai koettuun työkykyyn. Yksilöiden väliset erot työ- ja toimintakyvyn suhteen ovat usein ikäryhmittäisiä eroja suurempia. Iän koetaan olevan enemmän ”itsestä kiinni” kuin työntekijän kalenteri-ikästä. (Airila ym. 2007, 173).

Ikä näyttäytyy erilaisena erilaisissa töissä. Jossakin työssä 40-vuotiaan voidaan sanoa jo ohittaneen parhaan työvireensä, kun taas toisessa työssä hyvään työn imuun pääs-

tään usein vasta yli nelikymppisenä. Myöskään työn tuottavuus ei ole suoraan sidottu työntekijän ikään. (Airila ym. 2007, 173).

Ikään ja ikääntymiseen saatetaan suhtautua erilailla myös sukupuolesta riippuen. Ikääntymisen kaksoisstandardien mukaan naiset törmäävät ikääntymisen ”lasikattoon” miehiä aiemmin ja nuorempina, mikä voi ilmetä esimerkiksi ulkonäköpaineina. Työelämän estetisoituminen ja visualisoituminen lisäävät ulkonäköiän merkittävyyttä etenkin sellaisissa ammateissa, jotka edellyttävät työntekijöiltään nuorekasta ulkonäköä ja fyysistä viehättävyyttä. (Airila ym. 2007, 173).

4 IKÄÄNTYVÄ TYÖELÄMÄSSÄ

Työssä jatkamiseen vaikuttavat paitsi erilaiset eläkejärjestelmät oma terveys ja työkyky sekä kiinnostus jatkaa työelämässä. Ikääntyvien oma kiinnostus työssä jatkamiseen riippuu monista tekijöistä. Pitkä ura, raskas henkinen tai fyysinen työ sekä tyytymättömyys työoloihin vähentävät kiinnostusta työssä jatkamiseen. (Pensola ym. 2008, 10, 13).

Työssä jatkaminen kiinnostaa sitä todennäköisemmin, mitä parempi koulutus, itsenäisempi ja palkitsevampi työ henkilöllä on, ja mitä tyytyväisempi hän on työhönsä ja työjärjestelyihin. Työssä jatkamisen mahdollisuudet riippuvat kuitenkin ennen kaikkea terveydestä, toimintakyvystä, työkyvystä ja työssä jaksamisesta sekä motivaatiosta tehdä työtä. (Pensola ym. 2008, 13).

Normaaliin ikääntymiseen liittyy terveyden, toimintakyvyn ja työkyvyn muutoksia. Iän karttuessa erityisesti erilaisten kroonisten sairauksien ja vikojen esiintyvyys kasvaa ja fyysinen suorituskyky sekä työkyky heikkenevät. Toimintakyvyn heikkeneminen ei kuitenkaan ole yksiviivaista ja kohtaa kaikkia samassa ikävaiheessa; kun osa toiminnoista heikkenee, voi joidenkin toimintojen muutos olla vähäistä tai olematonta. Työssä olevien ikääntyvien psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky säilyvät pidempään ja voivat jopa osittain parantua iän myötä. (Pensola ym. 2008, 13).

Ikääntyneiden työntekijöiden toiminta- ja työkykyyn vaikuttavat aikaisemmat elämäntapahtumat mukaan lukien työhistoria psyykkisine ja fyysisine rasituksineen sekä elintavat, elinolot, mutta myös geneettinen perimä. Osa muutoksista on voinut kehittyä vuosia tai vuosikymmeniä, vaikka terveyden tai toimintakyvyn heikkeneminen näkyisi vasta ikääntymisen myötä. Terveiden ja toimintakyvyn rajoittumisen vaikutus työkykyyn ja jokapäiväiseen elämään voi olla hyvin yksilöllistä riippuen muun muassa koulutuksesta, sosiaalisista resursseista ja kuntoutuksesta. (Pensola ym. 2008, 13, 14).

Työkyvyn rajoittuminenkaan ei välttämättä merkitse suoranaista työkyvyttömyyttä, vaan sen vaikutuksia voidaan muuntaa esimerkiksi työn uudelleen suunnittelun ja järjestelyn avulla. Työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen voivat vaikuttaa henkilön ter-

veyden, toiminta- ja työkyvyn lisäksi muun muassa ikääntyvän työntekijän työhön suuntautuneisuus, työn hyvä hallinta, mutta myös varmuus työpaikan säilymisestä ja palkan lisääminen. Muita jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä voivat olla toimiva työterveyshuolto ja hyvät kuntoutusmahdollisuudet, sekä erilaiset joustomahdollisuudet kuten joustavat työajat ja mahdollisuus jäädä osa-aikaeläkkeelle tai vuorotteluvapaalle. (Pensola ym. 2008, 14).

Työyhteisön tasolla jaksamiseen vaikuttavat työn sisällön kehittäminen, työmäärän ja kiireen vähentäminen, johtamistapojen ja työympäristön parantaminen ja yleensä suhtautuminen ikääntyviin työntekijöihin. Terveiden ja toimintakyvyn ylläpitoon sekä työssä selviytymisen tukemiseen tähtäävät toimenpiteet ovat tärkeitä sekä ikääntyvien työhalukkuuden että eläköityvien täysipainoisen ja itsenäisen elämän kannalta. (Pensola ym. 2008, 15).

Monet sairaudet lisääntyvät työvoimassa 40–65 ikävuoden välillä varsin suoraviivaisesti. Sairastavuuden lisääntyminen työuran aikana nostaa esiin ainakin kaksi asiaa: 1) työterveyshuollon merkityksen ja 2) sairauksien mahdollisen haitan huomioon ottaminen työnteon kannalta. Koska työvoiman ikääntyminen merkitsee kiistämättä sairastavuuden lisääntymistä, tarkoittaa se myös ikääntyvien työntekijöiden terveystalouden tarpeen huomattavaa lisääntymistä. Työterveyshuollon rooli korostuu sekä sairauksia ehkäisevänä että sairauksia hoitavana palvelujärjestelmänä. (Ilmarinen 1999, 63, 66).

Sairastavuuden lisääntymisen tulisi näkyä myös muutoksina työnteossa. Työn suorittamisen, esimerkiksi työn sisältö, työtehtävät ja töiden organisoimisen tulisi myös muuttua työntekijän terveydentilan muuttuessa. Muutoksen tarpeen työnteossa tulisi olla suhteessa sairauksien arvioituun haittaan. Muutokset voivat koskea esimerkiksi työmenetelmien tai työtapojen muuttamista, työaikaratkaisuja tai työtahdin hidastamista. Tavoitteena tulisi olla, ettei sairastavuudesta tule työelämästä syrjäyttävää tekijää. Oikeilla ratkaisuilla työnteossa voidaan myös ehkäistä sairauksien pahenemista. Sairaudet ja niiden haitan kokeminen voivat vaihdella huomattavastikin työntekijöiden välillä. Sen takia tuleekin korostaa ikääntyvillä työntekijöillä yksilöllisten ratkaisujen tarpeellisuutta. (Ilmarinen 1999, 66).

Mini-Suomi tutkimuksen mukaan terveyden koetaan heikkenevän erityisesti 45 ikävuoden jälkeen. Tutkimuksen mukaan myös koulutuksella on vaikutusta siihen miten

oma terveydentila koetaan; pelkän perustason koulutuksen saaneet kokevat terveydentilansa yleensä huonommaksi kuin muut. Tutkimuksen mukaan koetun terveydentilan huonontumista ennustivat voimakkaimmin lääkärin toteamien sairauksien lukumäärä, tupakointi, ruumiillinen työ ja jo lieväkin epävarmuus omasta tyytyväisyydestä elämäntilanteeseen. Sen sijaan ripeän liikunnan harrastaminen vähintään kaksi kertaa viikossa näytti ehkäisevän oman terveydentilan kokemista huonontuneeksi. (Ilmarinen 1999, 67).

Henkilöstön sairauspoissaolot ovat keskeinen mittari, jonka avulla yritykset usein arvioivat henkilöstönsä työkuntoa ja työpanosta. Yleinen käsitys on, että sairauspoissaolot lisääntyvät iän myötä. Ruumiillisen työn tekijöillä on yleisesti enemmän sairauspoissaoloja kuin henkisen tai ruumiillis-henkisen työn tekijöillä. Eri-ikäisten sairauspoissaolojen vertailussa on otettava huomioon työntekijöiden valikoitumisen vaikutus. On ilmeistä, että työstä karsiutuvat ensimmäisenä ne, jotka sairastelevat eniten. Valikoituminen vaikuttaa siihen, että työssä jatkaneet tarvitsevat yleensä vähemmän pitkiä sairauslomia kuin nuoremmat. (Ilmarinen 1999, 73, 74).

4.1 Hidaste vai voimavara?

Ikääntyneitä, yli viisikymppisiä ei herkästi palkata. Neljäkymmentä täyttänytkin alkaa olla jo vanha työmarkkinoilla. Harvinaista ei ole edes se, että työhönottaja kertoo suoraan, että syy eväämiseen oli se, että saatiin nuorempi. Tällöin on kyseessä ikäsyrtintä, joka on laissa kiellettyä. Yrityksissä pitäisi puhua avoimesti ikäkysymyksestä. Ihminen muuttuu iän myötä: kasvaa ja vahvistuu henkisesti, mutta samaan aikaan heikenee fyysisesti. Tuijottamalla vain fyysistä suorituskykyä tulee ikääntymisestä negatiivinen asia. (Jabe 2010, 156).

Sitoutuneisuus, ahkeruus ja uskollisuus työnantajaa kohtaan ovat tyypillisiä konkareiden ominaisuuksia. Useimmat heistä laittavat mielellään itsensä likoon. Osa kuitenkin turhautuu ja odottaa vain eläkkeelle pääsyä. Jos työ ei anna tyydytystä, ei ole ihme, että haluaa lähteä varhaiseläkkeelle. Tutkimukset kertovat, että seniorit itsekkin ovat sokaistuneet ikääntymisen negatiivisille asioille. (Jabe 2010, 156).

Tutkimuksien mukaan vanhempien työntekijöiden mielestä nuoria suositaan työpaikoilla. Nuorten mielestä taas monet keski-ikäiset ovat esimiesasemissa ja esteenä heidän omalle uralleen. Nuoret tuovat avujaan auliisti esiin, vaikka ne olisivat vähäisiäkin. He sanovat silmää räpäyttämättä hallitsevansa kaiken. Tämä vielä korostaa sitä, että vaatimattomampien konkareiden taidot jäävät helposti vakan alle. (Jabe 2010, 157).

Ikääntyneet ovat usein parempia asioissa, joissa tarvitaan kokemusta, harkintakykyä, viisautta ja kykyä ajatella strategisesti. Vanhemmat työntekijät myös sitoutuvat ja ovat uskollisia työnantajaansa kohtaan. Pitkä kokemus antaa myös tehtävän hallitsemisen tunteen. Seniorit eivät kuitenkaan osaa itse pitää puoliaan. He ovat tottuneet siirtämään vastuun muualle, kuten johdolle, poliitikoille ja työmarkkinajärjestöille. Monet voisivat työskennellä pidempään, mutta johto ei usein edes tiedä, mitä seniorit osaa- vat. Esimiehen, jolla on vanhempia alaisia, kannattaa arvostaa kokemusta ja sen mukanaan tuomaa hiljaista tietoa, mutta kuitenkin antaa tukea ja turvaa. (Jabe 2010, 157).

Ikäjohtamisen ydin on se, että ajatellaan vähän pidemmällä aikavälillä. Huippuosaa- minen ei kehity vuodessa eikä kahdessa. Siinä ehtii vähän vanhettuakin, mutta sekin pitää hyväksyä. Yrittäminen ja epäonnistuminen ovat molemmat kokemusta, joista oppii paljon. Oppiminen ei ole iästä kiinni, vaan oppimisprosessi muuttuu. Koulutus on Juhani Ilmarisen mukaan viritetty väärällä tavalla, nuorten ehdoilla. Opettaja saat- taan edetä niin kovaa vauhtia ja käyttää sellaisia ilmaisuja, että vähänkin ikääntyneempi putoaa pian kärryiltä. (Jabe 2010, 157, 158).

Seniorit oppivat parhaiten tekemällä, ja jos muisti heikkenee, tarvitaan enemmän tois- toja. Kun koulutus tapahtuu ihmisten ehdoilla, iäkkäämpien ei tarvitse päivitellä, mik- si he eivät opi. Virheiden pelko estää oppimasta, ja sen on varttuneempien helmasynti. Erityisesti esimiehen on vaikea näyttää, ettei hän osaa jotain asiaa. (Jabe 2010, 158).

Koulutuksen ohella tulee kiinnittää huomiota johtamistapoihin, työn organisointiin ja henkilöstön osallistumiseen. eri-ikäisten ihmisten kapasiteetin täysimittainen hyödyn- täminen on valtava johtamishaaste. Esimiesten on tunnistettava ihmisten vahvuudet. Johtajalla tulee olla silmää ja korvaa huomata porukkansa erityistaidot. (Jabe 2010, 158).

Ne työyhteisöt, joissa on hyvä ja kannustava henki sekä viisas johto, aktivoivat ja kehittävät henkilöstönsä kapasiteettia ja oppimista riippumatta, korostaa lääkäri ja psykoterapeutti Simo Kuurre. Johtamisen ohelle jokaisen oma asenne on tärkeä. Jotkut seniorit ovat niin vahvasti sidoksissa omaan ajattelutapaansa ja maailmankuvaansa, että he pyrkivät aina olemaan parempia kuin muut, auktoriteettina muille. Heitä pelottaa se, että nuoret ovat osaavampia ja itsellä on vaikeuksia pysyä tahdissa mukana. (Jabe 2010, 158).

Moni nuori taas uhoaa ja kuvittelee olevansa enemmän kuin on. Jos nuorten merkitystä ylikorostetaan, ikääntyneitä painetaan samalla alas. Näin syntyy sukupolvien välinen kilpailu, ja yhteyttä on vaikea löytää, kun omaa ajattelumallia pidetään ainoana oikeana. Omasta ajattelu- ja toimintamallista luopuminen edellyttää Simo Kuurteen mukaan joko kriisiä, jossa malli murtuu, tai hyvää opasta, joka auttaa toista kulkemaan eteenpäin. Johtaja on usein mentorin asemassa porukkaansa nähden. (Jabe 2010, 158).

Eri ikäpolvien välinen yhteys voi syntyä dialogin kautta, mutta se edellyttää sekä esimieheltä että asianomaiselta tyyneyttä ja herkkyyttä. Työpaikan hyvä henki on luottamuksen, avoimuuden ja arvostuksen seuraus. Omista totuuksista luopuminen ei kuitenkaan ole helppoa. Silloin on myös ymmärrettävä eri puolia itsessä. (Jabe 2010, 158).

5 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi koostuu monesta tekijästä. Näitä ovat esimerkiksi työntekijän terveys, työntekijän jaksaminen, työpaikan turvallisuus, hyvä työn hallinta, työilmapiiri ja johtaminen. Hyvinvoiva työyhteisö työskentelee osaavasti ja tuottavasti ja työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi sekä elämän hallintaa tukevaksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö online I, 2010).

Työhyvinvoinnin tärkeimmät toimijat ovat työpaikoilla. Työhyvinvointia edistetään työpaikalla muun muassa työsuojelun yhteistoiminnalla, työkykyä ylläpitävällä toiminnalla, työterveyshuollon toimilla, työsuojelulla sekä työtä, työoloja ja osaamista kehittämällä. (Sosiaali- ja terveysministeriö online I 2010).

Työhyvinvointi edistää tuottavuutta ja tuloksellisuutta. Työhyvinvointi mm. pienentää sairauspoissolo-, tapaturma- ja työkyvyttömyyskustannuksia, parantaa työtyytyväisyyttä, motivaatiota ja työyhteisön ilmapiiriä, lisää työyhteisön yhteistä osaamista ja sitä kautta parantaa parantaa organisaation innovaatiokykyä. (STTK online 2010).

Parhaimmillaan työhyvinvointiin tähtäävä toiminta on, kun mitoitetaan henkilöstöresurssit ja suunnitellaan työjärjestelyt oikein sekä edistetään työntekijän terveyttä ja toimintakykyä. Samoin tarvitaan työympäristön terveellisyyden ja turvallisuuden sekä koko työyhteisön kehittämistä niin, että kaikki toiminta kytkeytyy saumattomasti arkeen työ- tai perhe-elämässä. Lainsäädäntö ja sopimukset luovat pohjan hyvälle työlle ja työympäristölle. Lopulliset työhyvinvointiin liittyvät päätökset tehdään kuitenkin työpaikoilla. Hyvän työn ja työympäristön aikaansaaminen edellyttää työyhteisöiltä suunnitelmallista ja jatkuvaa panostusta. (STTK online 2010).

Työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä tarkastellaan usein lähinnä yksilötasolla. Hyvinvoinnilla on kuitenkin myös sosiaalinen ulottuvuus, jota ei voi jättää huo-

miotta. Tunnustuksen saaminen tehdystä työstä, johtamisen oikeudenmukaisuus, työyhteisön solidaarisuus ja kannustavuus sekä organisaation kiinteys eli jäsenten halu pysyä organisaatiossa sekä organisaation yhtenäisyys ovat tärkeitä osatekijöitä myös yksilön hyvinvoinnille. (Blom, Hautaniemi 2009, 31).

Työolotutkimukset viittaavat työhyvinvoinnin kannalta kielteiseen muutossuuntaan. Työntekijöiden mahdollisuudet saada ajoissa tietoa muutoksista työpaikoilla ovat vähentyneet, ja etenkin yksityisellä sektorilla muutokset tulevat yllättäen. Työuupumuksen pelko, tulospaineet ja kiireen lisääntyminen kertovat työelämän suuremmasta raskautavuudesta. Työn ja muun elämän välinen rajakäynti on hämärtynyt 1980-luvulta lähtien. Nykyään työpaikoilla korostetaan yksilöllistä työsuoritusta, minkä seurauksena sisäinen kilpailu lisääntyy, sosiaaliset suhteet kärsivät ja yhteistyö hankaloituu. Julkisella sektorilla kiire, liian pienet henkilöstömäärät, epävarmuus tulevaisuudesta ja avoimuuden puute ovat lisääntyneet 1990-luvun lamasta alkaen. Ohjelmallisen kehittämisen tuloksena saatujen työhyvinvointia ja tuottavuutta parantavien käytäntöjen leviäminen on hidasta, eikä hyviä käytäntöjä ole omaksuttu laajasti. Julkisella sektorilla ja erityisesti kuntapuolella töissä voidaan huonommin kuin yksityisellä sektorilla. (Blom, Hautaniemi 2009, 14).

Työelämän kielteisestä kehityksestä kertovat myös työolobarometrianalyysit, joiden mukaan työ koetaan 2000-luvulla aina vain vähemmän mielekkääksi. Suomalaisen palkansaajien käsitykset ovat irtaantuneet oman työpaikan taloudellista tilannetta koskevista odotuksista. Kehitys ei välttämättä viittaa välittömiin muutoksiin palkansaajien oman työn arjessa, vaan pelkoon uhkaaviksi koetuista toimintamalleista, jotka talouden globalisoitumisen ja ylikansallisen verkostoitumisen myötä yleistyvät suomalaisilla työpaikoilla. Muutosten pelätään heikentävän mahdollisuuksia kokea luottamusta, arvostusta ja turvallisuutta työpaikoilla. Kun hyvät sosiaaliset suhteet, turvallisuus ja pitkäjänteisyys työssä ovat olleet perinteisesti suomalaisille erittäin tärkeitä, ristiriita on ilmeinen. (Blom, Hautaniemi 2009, 14).

Tutkimukset osoittavat myös ryhmäkohtaisten erojen olevan suuria. Esimerkiksi ikä, sukupuoli ja ammattiasema vaikuttavat siihen, millä tavalla työelämän muutokset koetaan ja millä tavoin hyvät ja huonot ilmiöt jakautuvat. Työelämän myönteiset joustomahdollisuudet kuten etätyö koskettavat pääasiassa ylempiä toimihenkilöitä. Samanaikaisesti kasvaa perinteisemmissä ammateissa toimivien vuokra- ja pätkätyöntekijöiden joukko, jonka työskentelyolot ja hyvinvoinnin mahdollisuudet ovat häilyviä. Heillä joustavuus konkretisoituu organisaatioiden tarpeena sekä haluna minimoida työvoimakustannuksia ja hyödyntää helposti irrotettavia voimavaroja. Tilanne korostaa kahta asiaa. Ylhäältä työpaikoilla halutaan pitää entistä tiukemmin kiinni niin sanotusta ydintyövoimasta, jonka työpanos ja osaaminen ovat olennaisia taloudelliselle menestykselle. Toisaalta työpaikoilla pyritään entistä enemmän eroon sellaisesta työvoimasta, joka ei kuulu tähän ytimeen. Määräaikaisten työntekijöiden ja vuokratyön alati kasvava käyttö kertoo siitä, ettei näitä ihmisiä haluta kiinteäksi osaksi työyhteisöperheitä. (Blom, Hautaniemi 2009, 14, 15).

5.1 Työhyvinvoinnin tekijät

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan henkisen hyvinvoinnin ja mielenterveyden edistämisen kysymyksiä pidetään työpaikoilla ja työterveyshuolloissakin vaikeasti lähestyttävänä. Siinä juuri on asian ydin. Ei voi etukäteen tietää, millä tavoin tietyllä työpaikalla edistetään henkistä hyvinvointia. Keskeistä on yhteistyö epäselvien ongelmien jäsentämiseksi, toivotun tilanteen määrittelemiseksi ja sovittujen asioiden toteuttamiseksi. Asioita katsotaan esimiehen ja työntekijöiden näkökulmista, jotka saavat vahvistusta tai haastetta työterveyshuollosta ja sen kautta kuntoutus- ja muilta asiantuntijoilta. (Sosiaali- ja terveysministeriö online II 2010).

Työhyvinvointia edistetään työpaikalla ennen kaikkea organisaation johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyöllä. Tässä tehtävässä heitä tukevat henkilöstöhallinto ja luottamusmiehet sekä työterveyshuolto ja muut ulkopuoliset työterveyteen tai työn ja organisaatioiden kehittämiseen erikoistuneet yksilöiden ja työyhteisöjen kanssa työskentelevät asiantuntijat. Monessa organisaatiossa toimii työnantajan ja työntekijöiden yhteisesti muodostama erillinen työkyky- tai työhyvinvointiryhmä. Vastuu työyhteisö-

jen toimivuudesta ja työntekijöiden hyvinvoinnin edellytyksistä on aina työnantajalla, johdolla ja esimiehillä. (Ahola ym. 2006, 91).

Vain hyvinvoiva henkilöstö voi taata yrityksen toiminnan tuloksellisuuden. Tämän päivän työelämässä henkilöstön hyvinvoinnin ylläpitäminen onkin haaste sekä yritykselle että työntekijöille itselleen. Yritysten kulttuuria olisi kyettävä kehittämään sellaiseksi, että siellä työntekijän fyysisestä ja psyykkisestä jaksamisesta ja terveydestä huolehtiminen olisi arvo, johon kannustettaisiin jokaista työntekijää myös omaloitteisesti. Työnantaja ei yksin voi koskaan vastata kenenkään hyvinvoinnista, mutta se voi toimia sen edistämiseksi. Henkilöstön hyvinvoinnin kulmakiviä ovat terveys, pätevyys, osaaminen sekä fyysinen ja psyykkinen työympäristö. (Viitala 2003, 290).

Yritysten haaste työntekijöidensä hyvinvoinnin takaamisessa on erityisen kova nyt, kun markkinoiden epävarmuus ja nopeat muutokset ovat aiheuttaneet määräaikaisten työsuhteiden lisääntymistä, henkilöstön määrän vähenemistä suhteessa työmäärään ja ylitöiden määrän kasvua. Kilpailun kiristymisen ja tietotekniikan kehitys ovat lisänneet tehokkuus-, tuottavuus- ja joustavuuspaineita kaikessa työssä. Työsuhteiden määräaikaisuus ja epävarmuus työn jatkumisesta ovat lisäksi rasittaneet työpaikkoja. Väkeä lisätään vain ääritilanteissa; siihen asti henkilöstö venyy paineen alla. Naiset kokevat enemmän kiirettä kuin miehet, ja pahimmin kiire haittaa keski-ikäisiä. (Viitala 2003, 290, 291, 292).

5.2 Työn fyysinen ja psyykkinen rasittavuus

Nykyään peräti 37 % prosenttia työeläkepäätöksistä tehdään mielenterveysongelmien takia ja poissaolot masennuksen vuoksi ovat kasvaneet vauhdilla. Jotain olisi tehtävä, ja paljon voidaankin tehdä. Huonovointisuus käy kalliiksi sekä inhimillisesti että taloudellisesti katsoen. Työntekijä ja työnantaja ovat molemmat häviäjiä. Yksi poissaolopäivä maksaa työnantajalle keskimäärin 300 euroa. Työntekijä puolestaan menettää sekä ansioita että joutuu tinkimään elämän laadusta. (Jabe 2010, 239).

Niin fyysinen kuin henkinenkin yllirasitus johtaa tutkimusten mukaan häiriöihin, jotka vaikuttavat suorituksia heikentävästi. Rasittuneena ihminen ahdistuu, minkä seurauksena on esimerkiksi unettomuutta ja tunneperäisiä häiriöitä. Tällöin energiaa alkaa

suuntautua ahdistuksen käsittelyyn ja hallintaan työtehtävien sijasta. Voimakkaan rasituksen alaisena ihminen tarttuu myös herkemmin tunneperäisiin torjuntamekanismeihin kuin ongelmien ratkaisuun. Samalla työntekijä saattaa lakata havaitsemasta kaikkea informaatiota tarttuen vain harvoihin viesteihin ja kanaviin. (Viitala 2003, 292).

Elämänlaatua ei takaa sekään, että on töissä. Paha olo syntyy usein kateudesta, pelosta, ymmärtämättömyydestä tai väärinkäsityksistä. Kun jollakulla on paha olo, se helposti säteilee koko työyhteisöön. Pahan olon tuoja voi olla se, että puhuu selän takana pahaa, syyttää toisia omista epäonnistumisistaan tai virheistään, ottaa kunnian toisten töistä, kiusaa työtovereita, heittäytyy marttyyriksi, panee aina vastaan tai kävelee toisten yli. Tällaisessa ilmapiirissä ei hyvinvointi kukoista. (Jabe 2010, 239).

Johdon on puututtava tämäntapaisiin, joskus hienovaraisiin kiusaamisen keinoihin. Siihen hän tarvitsee sekä korvia kuulla asioita ja myös rohkeutta nostaa kissa pöydälle. Muuten henkilöstön työtyytyväisyys laskee, työteho alenee, murehditaan pahaa oloa ja märehditään ongelmissa. Yksi kiusaamisen muoto on sekin, että työtoveria kohdellaan kuin ilmaan. Kiusattu tuntee itsensä hyljättyksi ja kärsii siitä, että hän ei ole mukana jengissä. (Jabe 2010, 239).

Kuormitustekijät painottuvat eri tehtävissä eri tavoin. Johtajan työssä rasittavat erilaiset asiat kuin liukuhinnan äärellä. Psykkisen kuormituksen vaikutus riippuu yksilöllisistä ja tilanteittain vaihtelevista tekijöistä. Yksilöllisiä tekijöitä ovat muun muassa persoonalliset ominaisuudet sekä työtaidot ja fyysinen kunto. Jotkut näistä ns. puskuritekijöistä ovat suhteellisen pysyviä, jotkut taas tilanteesta riippuvia. Esimerkiksi yksityöselämän kriisi voi tilapäisesti heikentää kuormituksensietokykyä. (Viitala 2003, 292-293).

Alikuormituskin voi aiheuttaa turhautumista. Jos työ ei tarjoa henkistä eikä fyysistä haastetta, kiinnostus ja yrittäminen laskevat helposti. Seurauksena on alisuoriutuminen. Sopiva kuormitus työssä on myönteistä, sillä se antaa tarkoituksellisuuden tunnetta tekijälleen. Haitallinen kuormitus voi olla tilapäistä, jolloin seurauksena saattaa olla esimerkiksi ohimenevä fyysinen väsymys työpäivän aikana tai kyllästyminen. Lyhytkestoinen kuormitus menee ohi yleensä muutamassa päivässä. Pahimmillaan kuormituksesta seuraa pitkäkestoinen uupumus, joka johtaa loppuun palamiseen. Siitä toipuminen voi kestää jopa vuosia. (Viitala 2003, 293).

Työssä uupumista, väsymystä ja henkistä pahoinvointia voidaan vähentää hyvällä työsuunnittelulla. Fyysisen hyvinvoinnin alueella työ voidaan suunnitella siten, että turhat liikkeet ja fyysinen, yksipuolinen ja kova rasitus vähenevät. Apuna voidaan käyttää laitteita, apuvälineitä, tilajärjestelyjä ja parempia työmenetelmiä. Psykkisellä alueella puolestaan voidaan lisätä oppimismahdollisuuksia ja toimintavapautta työssä, joiden avulla voidaan vähentää väsymystä, toimintatason heikentymistä ja stressiä. Joskus työmäärän vähentäminen, joskus taas sen sopiva lisääminen voivat kohentaa työmotivaatiota ja oloa työpaikalla. Työn sopiva rytmittäminen on myös psyykkiselle hyvinvoinnille tärkeää. Työn määrän ja vaativuuden pitäisi vaihdella. Raskaita jaksoja pitäisi seurata kevyempi työjakso, jolloin työntekijä ehtisi palautua. Myös keskeneräisten töiden loppuunsaattamiselle pitäisi olla omia rauhallisempia jaksojaan. Lukuisa joukko kesken olevia asioita rasittaa psyykkisesti, etenkin jos tietoa niiden loppuunsaattamisen edellyttämästä ajasta ei ole. Älyllisesti haastavia töitä pitäisi myös voida katkaista rutiiniluonteisilla tehtävillä. Tasainen työrytmi ei suinkaan ole paras, vaikka usein näin kuvitellaan. Sosiaalisella alueella työtä voidaan suunnitella siten, että ihmisten väliset ristiriidat vähenevät ja ilmapiiri paranee. (Viitala 2003, 293, 294).

Myös kiire on yksi työhyvinvointia nakertava tekijä. Tulee tunne, ettei ehdi tehdä sitä, mitä pitäisi. Jos tilanne jatkuu, alkaa tuntua siltä, että kaikki langat eivät pysy kädessä, eikä saa otetta oikein mistään. Stressi vaivaa. Arkisissa työtehtävissä riittämättömyyden tunne on usein kantapäillä. Lievänä se tulee esiin tyytymättömyytenä mutia, itseä tai elämän tilannetta kohtaan. Ihminen on kateellisen niille, joilla kuvittelee asioiden olevan paremmin kuin itsellä. Joskus tuntuu, että on jäänyt koukkuun. Joutuu toimimaan toisten vaatimusten tai odotusten mukaan. Pomo voi painostaa alaista tekemään jatkuvasti asioita vasten tahtoaan tai olemaan aina käytettävissä. Se johtaa kiltin totteijan itsesyytöksiin, omantunnontuskiin tai omien tarpeiden kieltämiseen. (Jabe 2010, 239, 240).

Toki elämä kaikkine murheineen ja iloineen sisältää sen, että aika ajoin itse kukin tuntee olevansa hyljätty, epätäydellinen, pakotettu, yksinäinen tai kokee ympäristön kaottiseksi. Siitä selvitäksemme yritämme takertua töihin, ihmisiin, ryhmiin, ideoihin tai ideologioihin. Tai päinvastoin käännämme selkämme kaikelle ja kaikille ja yritämme itsepäisesti pärjätä itse. Näin ei joudu sen eteen, että voi tulla hyljättyksi. Molemmissa tapauksissa hintana on helposti ylikuormitus. (Jabe 2010, 240).

Oma pelko ja riittämättömyyden tunne yritetään monella työpaikalla ajaa pois syntipukin etsimiseltä. Kun se löydetään, paha saadaan sijoitettua toiseen ihmiseen, ei itseeseen. Se ei ratkaise ongelmia. Jos syntipukki savustetaan ulos, löytyy oitis uusi tilalle. Vähänkin isompi muutos koetaan pelottavaksi ja rasittavaksi. Toisaalta on uudistamisen kaipuu. Valittajien leiriin on helppo liittyä. Vaatii rohkeutta ja sitkeyttä aidosti tehdä jotain oman työympäristönsä ilmapiirin kehittämiseksi. (Jabe 2010, 240).

Erityisesti muutostilanteessa töiden myöhästymisiä ja tehtävien tekemättä jättämisistä tapahtuu tuon tuostakin ja selityksiä löytyy. Henkilöstön keskuudessa on hämmennystä, hässäköitä, riitoja, oman edun ajamista ja klikkejä, jotka toimivat toinen toistaan vastaan. (Jabe 2010, 240).

5.3 Työkyvyn ylläpitäminen

Työkykyä ylläpitävä toiminta eli tyky-toiminta on parhaimmillaan prosessi, jossa kehitetään laajalti erilaisia työkykyä lisääviä ja ylläpitäviä asioita. Silloin tällöin on paikallaan tehostaa jonkin alueen tiedostamista merkittävämmällä kehittämishankkeella. Tällaisia ohjelmia on viime vuosina toteutettu suomalaisyrityksissä runsaasti. Työterveyslaitos ja Kela ovat usein tukeneet näiden hankkeiden toteuttamista. Tykyhankkeiden tavoittena on ollut lisätä terveyttä ja tuottavuutta työpaikoilla. Fyysisen hyvinvoinnin lisäksi hankkeilla on pyritty kehittämään kilpailukykyä edistäviä organisaatioita. Ne ovat myös edistäneet psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Tykyhankkeen sisältö ja muoto ovat yrityksen vapaasti määriteltävissä. Parhaimmillaan niihin on sisältynyt toimia kaikilla kolmella hyvinvoinnin alueella. Hankkeiden tulokset ovat olleet myönteisiä. Tuottavuus on parantunut, ja poissaolot ja niiden myötä ylityöt vähentyneet. (Viitala 2003, 294).

On sekä työntekijän että työnantajan etu, että fyysiset vammat minimoidaan kiinnittämällä huomiota oikeisiin työasentoihin, liikesarjoihin ja ihmistä säästäviin työvälineisiin ja –laitteisiin. Myös työntekijöiden vapaa-ajan liikunnan tukeminen vähentää osaltaan terveyshaittoja. Erityisesti raskaassa työssä rasittuvat lihakset kaipaavat veny-

tyksiä ja vastaliikkeitä. Liikkumisen tehoa lisää myös sen tarjoama mielihyvä. (Viitala 2003, 294, 295).

Lakisääteisten työterveyshuollon lisäksi yritykset järjestävät monenlaista työkykyä ylläpitävää toimintaa. Se on työministeriön erikoistutkijan Pertti Linkolan mielestä hyvä asia, mutta lyhytaikaisesta kuntoremontista on tullut muotivillitys. Näillä ei ikääntymisongelmaa korjata. Erinäiset kuntokampanjat ovat tuoneet työpaikoille hyvinvointia, mutta niissäkin tulokset ovat olleet työssä pysymisen kannalta aika laihoja. Tarvitaan asennemuutos, jotta ikääntyneitä ei työelämässä syrjitä ja parannetaan heidän työllisyyttään sekä työssä jaksamistaan. (Jabe 2010, 157).

Monelle työ on loputonta keskeneräisyyttä. Ongelmia ja kuormitustekijöitä on sitä enemmän, mitä epäselvempiä yrityksen rakenne ja perustehtävät ovat. Ristiriidat vievät koko yhteisön energiaa pois perustehtävän suorittamisesta. Sen sijaan tulisi ottaa ahdistavat tunteen vastaan ja käsitellä ne. Pelko on jokaiseen muutokseen kuuluva reaktio. Sen hyväksyminen on muutoksen alku. (Jabe 2010, 240).

5.4 Työhyvinvoinnin tulevaisuus

Organisaation vision, strategioiden ja tavoitteiden valinta heijastavat suuressa määrin ylimmän johdon ihmisenäkemyksiä. Tämä näkemys vaikuttaa johtamisen kautta myös alaisten hyvinvointiin, jopa terveyteen. Terveyttä ei edistä se, jos työpaikalla pidetään yllä vanhaa työkäsitystä, jossa ihminen on vain koneiston välttämätön osa. Silloin stressi voi yllättää yhtä hyvin työntekijän kuin johtajankin. (Jabe 2010, 244).

Erityisesti epäoikeudenmukainen johtaminen vaikuttaa Työterveyslaitoksella tehdyn tutkimuksen mukaan suoraan alaisten terveyden heikentymiseen. Silti työterveyteen ja – turvallisuuteen liittyvä osaaminen on monen esimiehen akilleenkantapäätä. Tässä on kehittymisen varaa, sillä esimiehellä on suurin vastuu henkilöstön hyvinvoinnista. (Jabe 2010, 244).

Usein johto puhuu kauniita, mutta sillä ei ole todellista sisältöä juuri niille joihin yrite-tään vaikuttaa. Ei työntekijöille kannata saarnata, mitä näkymiä EU tarjoaa, kun heitä

uhkaa lomauttaminen tai irtisanominen. Sen sijaan henkilöstö haluaa tietää, mikä on yrityksen ja oma tulevaisuus. Mikä tahansa muutos koetaan useimmiten uhkaksi. Siihen reagoidaan joko vetäytyen tai pysytellen tiiviisti muiden kintereillä, ettei joutuisi ulkopuolelle. Tämä johtaa lakkaamattomaan touhuamiseen ja kiireeseen, jossa omaan selviytymiseen pyrkivä toiminta on keskeistä. (Jabe 2010, 244).

Kiire korostaa itsekkyyttä. Sitä paitsi kiireessä esimiehellä ei ole aikaa kuunnella, mitä muilla on sanottavaa. Toisaalta kiire on turvallista, sen varjolla johto voi torjua toisen, eri tavalla ajattelevat ja hankalaksi kokemansa ihmiset. Ei ole harvinaista, että alaiset pidetään ruodussa kiireen varjolla. Se ei edistä hyvinvointia. Sen sijaan hyvinvointia edistää, kun esimies selvittää, mitkä asiat turhauttavat ihmisiä. Tämä edellyttää, että johtaja ottaa vaikut pois korvistaan. Jos hän kuuntelee alaisiaan torjumatta heidän sanomisiaan, löydetään hyvinvoinnin polulle. Kuuntelun lisäksi tarvitaan aitoa vuoro-vaikutusta, sillä esimiehen työtä on vaikuttaminen. Tavallisesti hän tekee sen puhumalla. (Jabe 2010, 244).

Hyvä keino on myös kysyä. Kysymyksillä johtamisella päästään hyvän matkaa tietä eteenpäin. Kun vielä yksittäisten ongelmien ratkaisemisen sijaan laaja-alaisesti kehitetään hyvinvoivaa työyhteisöä ja kehitetään yhteiset työhyvinvoinnin pelisäännöt, saadaan aikaan yrityskulttuuri, jossa jokainen ottaa vastuun ilmapiiristä. Siinä esimiehen osuus työolojen ja ilmapiirin kehittämisessä on ratkaiseva. Hän on esimerkki muillekin. (Jabe 2010, 245).

Esimies johtaa myös tunteita, vaikka harvalle sellaisia asioita opiskeluaikana opetettiin. Tunteiden johtamista tarvitaan erityisesti hankalissa tilanteissa. Esimiehen tehtävä on ottaa esiin vaikeita asioita avoimesti ja rohkeasti. Alaiset janoavat tietoa niin huonoina kuin hyvinä aikoina ja erityisesti palautetta suorituksistaan. Kiitos hyvin tehdystä työstä lämmittää aina. Jos oikein vaikeat ajat koittavat, tarvitaan toivon johtamista. Toivoa herättää yhteinen tunnepitoinen kuva todellisuudesta, sellainen, jossa jokainen voi olla mukana. (Jabe 2010, 245).

6 TUTKIMUSTULOKSET

Kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta kutsutaan myös tilastolliseksi tutkimukseksi. Sen avulla selvitetään lukumääriin ja prosentiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Kvantitatiivinen tutkimus edellyttää riittävän suurta ja edustavaa otosta. Kvantitatiivisen tutkimuksen keruussa käytetään yleensä standardoituja tutkimuslomakkeita valmiine vastausvaihtoehtoineen. Tutkimuksen tuloksia voidaan havainnollistaa taulukoin ja kuvioin. (Heikkilä 2008, 16).

Valitsimme tutkimusmenetelmäksi määrällisen tutkimuksen suuren otoskoon takia. Teimme tutkimuksen parityönä. Käytimme tutkimusmenetelmänä suunnitelmallista kyselytutkimusta, jota nimitetään myös survey-tutkimukseksi. Se on tehokas ja taloudellinen tapa kerätä tietoa silloin, kun tutkittavia on paljon. (Heikkilä 2008, 19).

Tässä kappaleessa kuvataan tutkimustuloksia erilaisten kuvioiden avulla.

Aineistoa on analysoitu SPSS – tilasto-ohjelman avulla. Havaintomatriisista tehtiin jakaumia ja frekvenssejä ristiintaulukoimalla käyttämällä muuttujina vastaajien ikää tai asemaa. Tekstissä analysoidaan pylväsdiagrammeista selvinneitä ikäluokkien välisiä eroja sekä selvitetään jatkotutkimustuloksia Korhosen ja Mäkelän (2007) opinnäytetyöhön. Näissä jatkotutkimukseen liittyvissä kuvioissa käytetään 5-portaista Likertin asteikkoa, joissa vaihtoehdot ovat 1=täysin eri mieltä, 2=eri mieltä, 3=ei samaa eikä eri mieltä, 4=samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä.

SPSS –tilasto-ohjelman Compare Means toiminnon avulla laskettiin keskiarvoja kyselylomakkeen väittämien tuloksista. Näistä keskiarvoista on tehty palkkidiagrammeja asteikolla 1= eri mieltä ja 5=samaa mieltä.

Lisäksi tutkimuksessa on tarkasteltu vastaajaryhmien välisiä eroja eli sitä eroavatko vastaajien vastaukset esimerkiksi siitä minkä ikäinen vastaaja on. Taustamuuttujina on käytetty eri ikäryhmiä sekä vastaajan asemaa. Tarkastellessa sitä, vaikuttaako vastaajan asema vastauksiin on käytetty Mann-Whitneyn U-testiä (liite 3) ja ikäryhmien välisiä eroja tarkastellessa on käytetty Kruskal-Wallis H-testiä (liite 4).

Mann-Whitneyn U-testi sekä Kruskal-Wallis H-testi ovat tehokkaimpia ei-parametrisia testejä. Testaus perustuu tutkittavan muuttujan arvojen suuruusjärjestyksen mukaisiin järjestyslukuihin. Järjestyslukujen perusteella ohjelma laskee testisuureen ja tästä edelleen merkitsevyystason. Johtopäätös tehdään merkitsevyystason perusteella. Mann-Whitneyn U-testillä testataan kahden mediaanin eron tilastollista merkitsevyyttä. Kruskal-Wallis H-testiä käytetään kun testataan useamman kuin kahden mediaanin eron tilastollista merkitsevyyttä. (Heikkilä 2008, 233–234). Tilastollisen merkitsevyyden rajana on tässä tutkimuksessa käytetty 5 prosenttia. Mediaanien ero ja tulosten riippuvuus muuttujasta on siis katsottu tilastollisesti merkitseväksi, mikäli testissä saatu riski tehdä väärä johtopäätös on ollut pienempi kuin 5 prosenttia ($p < 0.005$).

6.1 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys

Sisäisellä luotettavuudella kuvataan sitä, miten hyvin kerätyt tiedot kuvaavat niitä asioita, joita halutaan tutkia. Ulkoisella luotettavuudella kuvataan sen sijaan sitä, että voidaanko kerättyjen tietojen pohjalta tehdä yleisempiä päätelmiä. (Alkula ym. 2002, 44.)

Tutkimuksen sisäinen luotettavuus on hyvä. Tarkoituksenamme oli tutkia ikääntyvien työntekijöiden mielipiteitä työhovivoinnista sekä PeeÄssän 50+ -ohjelman tarpeellisuudesta. Aineiston ulkoinen luotettavuus on hyvä. Vastausprosentti kyselyyn oli 53,4 %, joka on riittävä yleistysten tekemiseen.

Validiteetti kuvaa, missä määrin on onnistuttu mittaamaan juuri sitä mitä tutkimuksessa pitikin mitata. Kyselytutkimuksissa siihen vaikuttaa ensisijaisesti se, miten onnistuneita kysymykset ovat eli voidaanko niiden avulla saada ratkaisu tutkimusongelmaan. (Heikkilä 2008, 186). Tutkimuksessa tutkittiin Osuuskauppa PeeÄssän ikääntyvien työntekijöiden kohtelua ja työhyvinvointia, joten nämä tavoitteet saavutettiin. Kohdeyhmä ja otanta olivat oikeat, koska haluttiin tutkia nimenomaan PeeÄssällä työskenteleviä yli 45- vuotiaita työntekijöitä.

Reliabiliteetti mittauksessa määritellään kyvyksi tuottaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Heikkilän (2008, 187) mukaan tutkimuksen sisäinen reliabiliteetti voidaan todeta mit-

taamalla sama tilastoyksikkö useampaan kertaan. Jos mittauksien tulokset ovat samat, niin mittaus on reliabeeli. Alhainen reliabiliteetti alentaa mittarin validiteettia, mutta reliabiliteetti on riippumaton validiudesta. Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan pitää reliabeleina. Esimerkiksi, jos sama tutkimus toistettaisiin jossain toisessa S-Ryhmän Osuuskaupassa, olisivat vastaukset todennäköisesti samanlaiset.

6.2 Vastaajien taustatiedot

Vastaajista naisia oli 150 ja miehiä 29. Eniten vastauksia saatiin ikäryhmästä 56–60 vuotiaat, joiden osuus vastaajista oli 33,0 %. Vähiten vastauksia tuli ikäryhmästä 61–65 vuotiaat, heidän osuus vastaajista oli 11,7 %. Vastaajista 85,2 % työskentelee kaupanalalla ja 14,8 % hotelli- ja ravintola-alalla. Vastaajista 38,0 % työskentelee toimipaikassa, jossa työntekijöitä on 6-15 henkilöä. Vähiten vastaajista työskentelee 101–200 henkilön toimipaikassa (3,9 %) ja toiseksi vähiten 1-5 henkilön toimipaikassa (11,2 %).

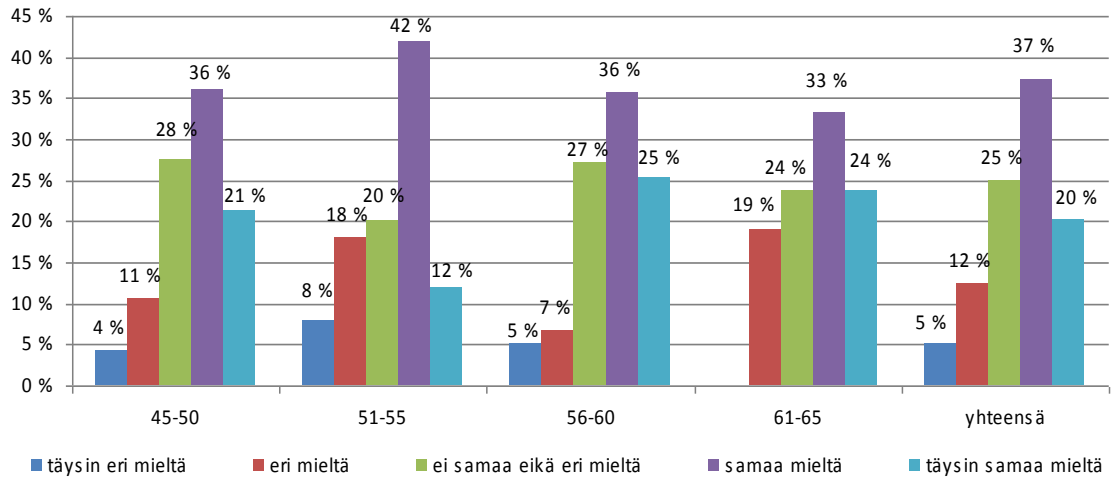
Vastaajista 58,6 % on työskennellyt PeeÄssä yli 20 vuotta. Vain 6,6 %:lla vastaajista työsuhteen kesto oli alle 2 vuotta. Kyselyyn vastanneista 33,1 %:lla on koulutuspohjana kansakoulu. Lisäksi ammattikoulun oli käynyt 26,4 % ja kauppaoppilaitoksen 27,0 % vastaajista. Työntekijöitä vastaajista oli 87,2 % ja esimiehiä 12,8 %.

6.3 Ikääntyvä työelämässä

Seuraavissa kuvioissa nähdään ”Ikääntyvä työelämässä” – väittämien tulokset. Taulukoissa tulokset esitetään prosentiosuuksina sekä keskiarvoina vastaajan iän ja aseman perusteella. Keskiarvojen tulokset tarkoittavat 1= eri mieltä, 5= samaa mieltä.

Ikääntyvä työntekijä voimavarana

Seuraavasta kuvioista (kuvio 1) nähdään, että vastaajan iällä ei ole vaikutusta siihen, kuinka tärkeänä voimavarana ikääntyneitä työntekijöitä pidetään.



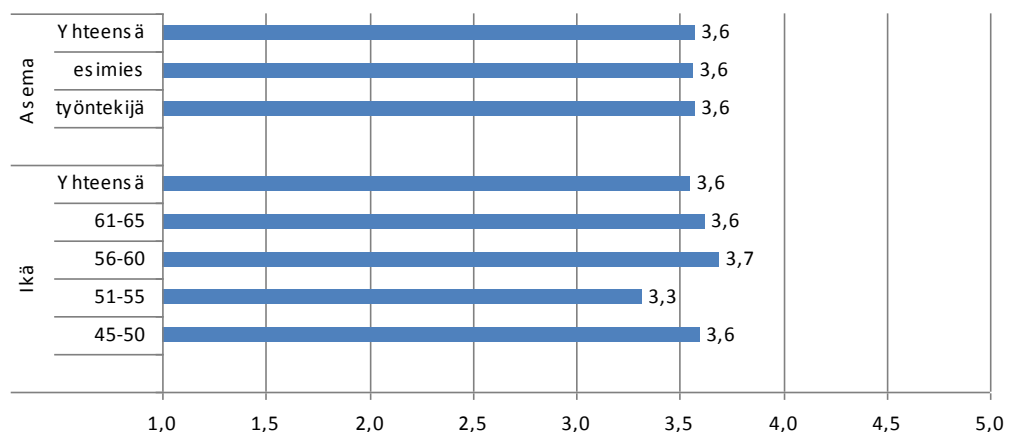
Kuvio 1. Ikääntyvä voimavarana

Edellä kuviossa yksi (1) nähdään, että kaikista vastanneista lähes 40 % on samaa mieltä siitä, että PeeÄssällä pidetään ikääntyviä työntekijöitä voimavarana. Kuitenkin yksi neljäsosa kaikista vastanneista ei osaa sanoa mielipidettään.

Kaikki ikäluokat ovat yleisesti samaa mieltä siitä, että PeeÄssällä pidetään ikääntyviä työntekijöitä voimavarana. Kuitenkin voidaan huomioida, että 61–65 vuotiaista ja 51–55 vuotiaista vajaa 20 % on eri mieltä väittämän kanssa.

Korhosen ja Mäkelän (2007) tutkimuksessa 51–55 –vuotiaista eri mieltä olevien % - osuus oli pienempi kuin tämän kyselyn tuloksissa.

Seuraavassa kuviossa (kuvio 2) nähdään, että vastaajan asemalla tai iällä ei ole vaikutusta siihen, kuinka tärkeänä voimavarana ikääntyneitä työntekijöitä pidetään.

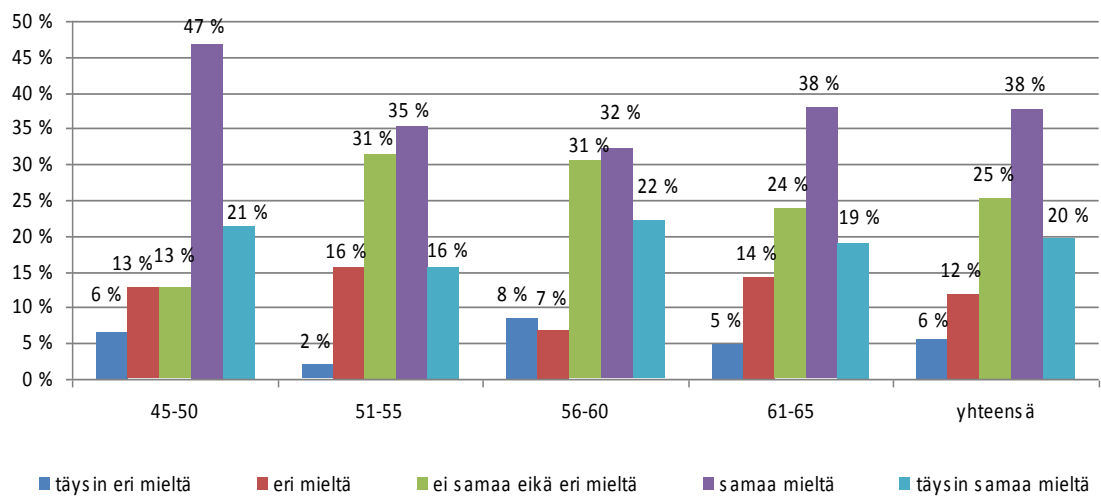


Kuvio 2. Ikääntyvät henkilöt voimavarana

Edellä kuvioista kaksi (2) nähdään, että kaikkien vastanneiden keskiarvo on 3,6 väittämään ”ikäntyneitä työntekijöitä pidetään voimavarana”. Keskiarvoon ei vaikuta se, missä asemassa henkilöt työskentelevät yrityksessä. Ikäryhmittäin eniten eroja esiintyy 51–55 -vuotiaiden vastauksissa, jossa keskiarvo on hieman yli 3,3.

Ikääntyvien kunnioitus

Seuraavassa kuviossa (kuvio 3) nähdään, että kaikissa ikäryhmissä enemmistön mielestä ikääntyviä työntekijöitä kunnioitetaan.

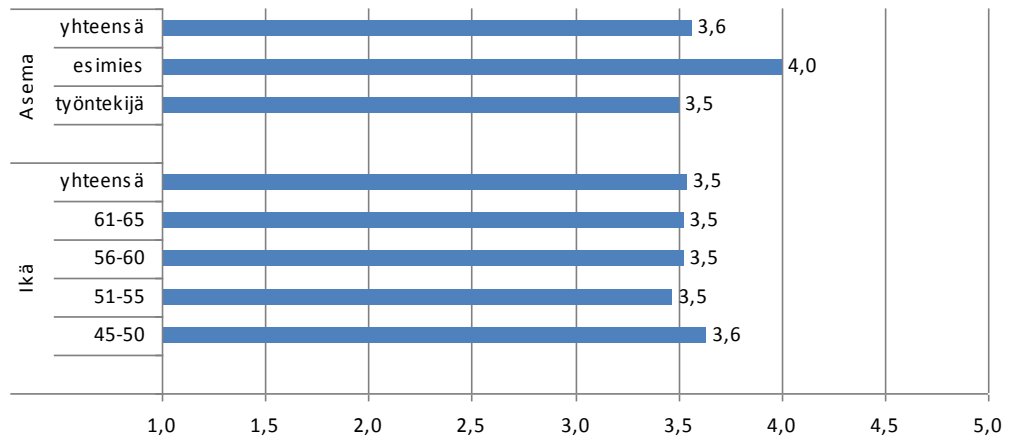


Kuvio 3. Ikääntyvien kunnioitus

Kuviossa kolme kaikista vastanneista yli kolmannes on samaa mieltä siitä, että ikääntyviä työntekijöitä kunnioitetaan PeeÄssä työpaikoilla. Kuitenkin neljäsosa kaikista vastanneista ei osaa sanoa mielipidettään

Ikäryhmittäin tarkastellessa 45-50 -vuotiaat ovat eniten samaa mieltä siitä, että ikääntyviä työntekijöitä kunnioitetaan. Vanhemmissa ikäluokissa voidaan kuitenkin huomata, että vastaajista samaa mieltä olevien osuus pienenee.

Seuraavassa kuviossa (kuvio 4) nähdään, että vastaajan asemalla on vaikutusta siihen, kuinka ikääntyvien työntekijöiden kunnioitus koetaan.

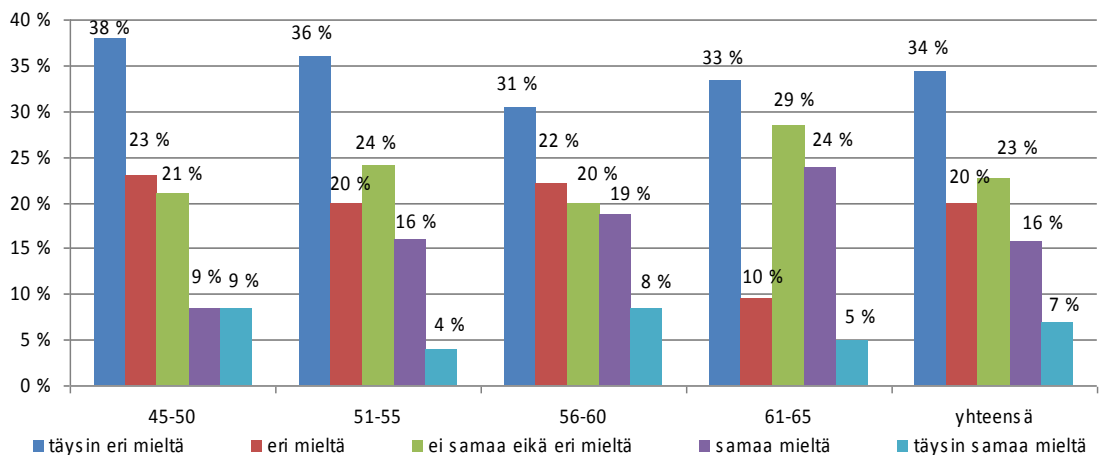


Kuvio 4. Ikääntyvien työntekijöiden kunnioitus

Edellä olevasta kuviosta (kuvio 4) nähdään, että kaikkien vastanneiden keskiarvo väittämään ”työpaikallamme ikääntyviä työntekijöitä kunnioitetaan” on 3,5. Ikäluokittain tarkastellessa 45–50 –vuotiaat ovat väittämän kanssa eniten samaa mieltä. Mann-Whitneyn U-testi osoitti tämän väittämän kohdalla mediaanien (vastaajan asema) erolla olevan tilastollista merkitsevyyttä ($p=0,03$, liite 3). Voidaan siis todeta, että esimiehet ovat enemmän samaa mieltä väittämän kanssa kuin työntekijät.

Ikääntyviä pidetään kustannuksena

Seuraavasta kuviosta (kuvio 5) nähdään kuinka vastaajat eivät koe, että ikääntyneitä työntekijöitä pidettäisiin kustannuksena.

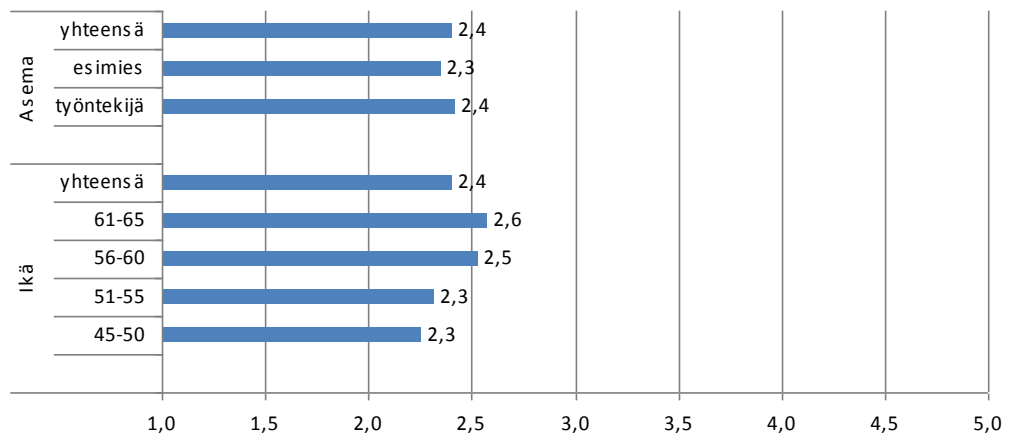


Kuvio 5. Ikääntyneitä pidetään kustannuksena

Edellä kuvioista viisi (5) nähdään, että kaikista vastanneista joka kolmas vastaaja on täysin eri mieltä siitä, että PeeÄssällä ikääntyneitä työntekijöitä pidettäisiin kustannuksena ja vain alle 10 % pitää ikääntyviä työntekijöitä kustannuksena.

Ikäluokittain tarkasteltuna 61–65 -vuotiaiden vastausten hajonta on huomattavinta. Eniten ikääntyviä pidetään kustannuksena 45–50 -vuotiaiden ja 56–60 -vuotiaiden keskuudessa, jolloin edellä mainituissa ryhmissä vastaajista noin 10 % on täysin samaa mieltä väittämän kanssa.

Seuraavasta kuvioista (kuvio 6) nähdään, että vastaajan ikä tai asema ei vaikuta siihen, pidetäänkö ikääntyneitä työntekijöitä kustannuksena.

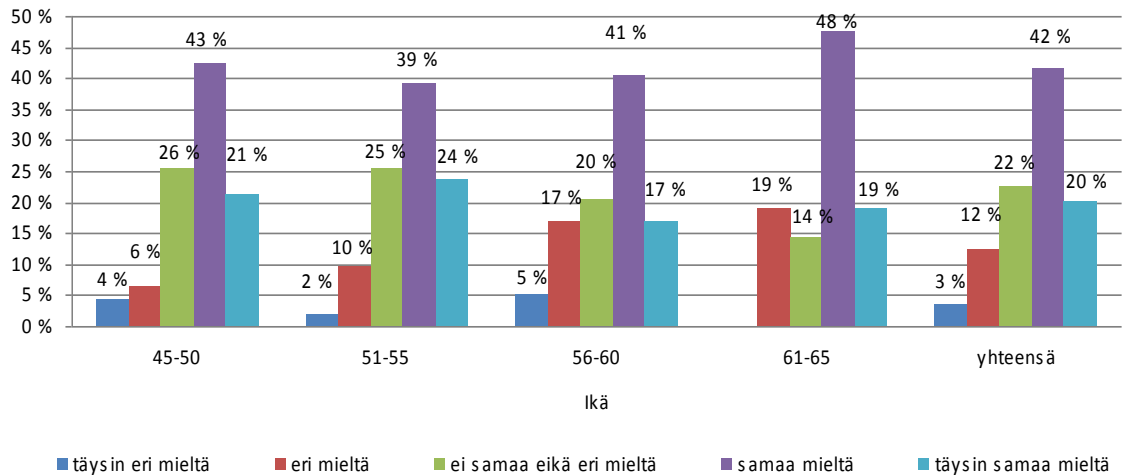


Kuvio 6. Ikääntyneet kustannuksena

Edellä olevasta kuvioista (kuvio 6) nähdään, että kaikkien vastaajien keskiarvo väittämään ”ikääntyneitä työntekijöitä pidetään kustannuksena” on 2,4. Keskiarvon mukaan tarkasteltuna ikääntymistä ei siis pidetä kovin merkittävänä kustannuksena.

Mielipiteiden kuunteleminen

Seuraavasta kuvioista (kuvio 7) nähdään, että vastaajien mielestä PeeÄssällä ikääntyvien työntekijöiden mielipiteitä kuunnellaan.

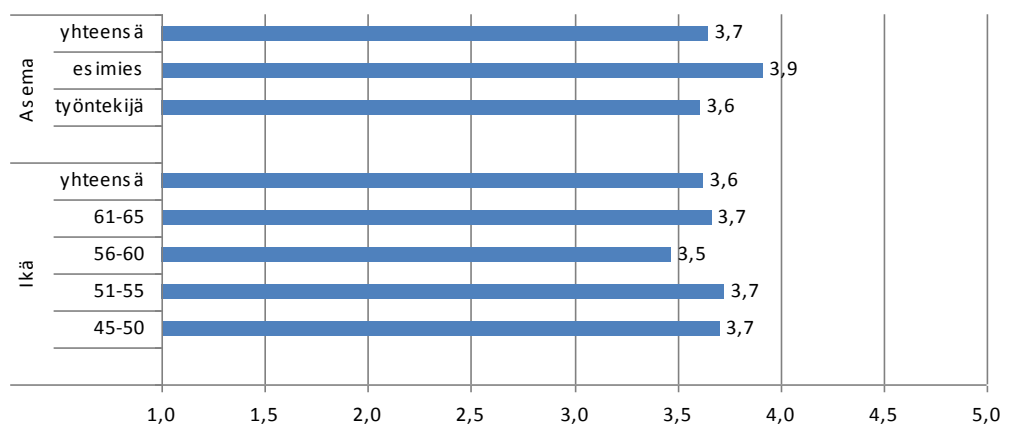


Kuvio 7. Mielenpitojen kuunteleminen

Edellä olevasta kuviosta (kuvio 7) nähdään, että kaikista vastanneista hieman yli 40 % on sitä mieltä, että PeeÄssä ikääntyvien työntekijöiden mielipiteitä kuunnellaan. Vain vajaa 5 % vastaajista on sitä mieltä, että näin ei tapahdu.

Korhosen ja Mäkelän (2007) opinnäytetyöhön jatkotutkimusta ajatellen 56–60 -vuotiaat ovat yhä samaa mieltä siitä, että heidän mielipiteitään ei kuunneltaisi riittävästi. Tämän ikäluokan vastausprosentti on ollut vajaa viidennes Korhosen ja Mäkelän (2007) tutkimuksessa ja tässä tutkimuksessa se on laskenut 17 %:iin.

Seuraavasta kuviosta (kuvio 8) nähdään, että vastaajan iällä tai asemalla ei ole vaikutusta siihen, kuinka ikääntyvien työntekijöiden kuunteleminen koetaan.

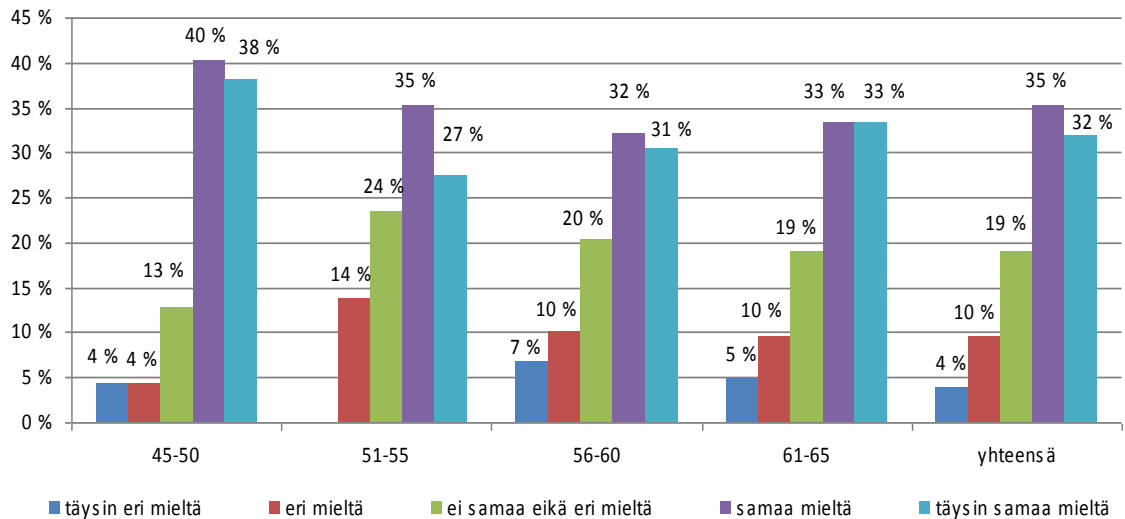


Kuvio 8. Ikääntyvien mielipiteitä kuunnellaan

Edellä olevasta kuviosta (kuvio 8) nähdään, että kaikkien vastaajien keskiarvo väittämään ”ikäntyvien työntekijöiden mielipiteitä kuunnellaan” on 3,6. Lisäksi kuviosta nähdään, että esimiehet ovat edellä mainitun väittämän kanssa enemmän samaa mieltä kuin työntekijät. Mann-Whitneyn U-testi ei kuitenkaan osoittanut tässä tilastollisesti merkittävää eroavaisuutta.

Samankaltainen kohtelu

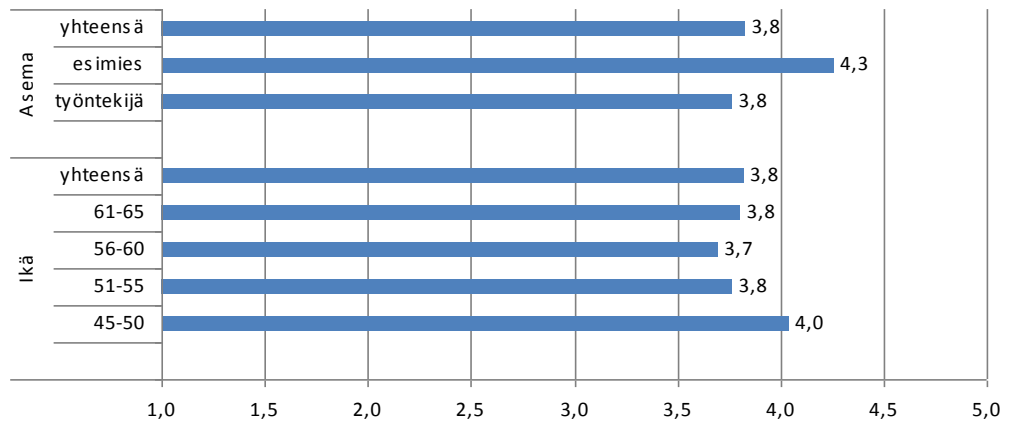
Seuraavasta kuviosta (kuvio 9) nähdään, että vastaajien mielestä PeeÄssällä kaiken ikäisiä kohdellaan samalla tavoin.



Kuvio 9. Samankaltainen kohtelu

Edellä olevasta kuviosta (kuvio 9) nähdään, että kaikkien vastaajista hieman alle 40 % samaa mieltä siitä, että PeeÄssällä kaiken ikäisiä kohdellaan samalla tavoin. Mielipidettään väittämästä ei osaa sanoa noin 20 % kaikista vastanneista, mikä on kuitenkin melkein viidennes vastanneista.

Seuraavasta kuviosta (kuvio 10) nähdään, että vastaajan asemalla tai iällä ei ole vaikutusta siihen, kuinka kaiken ikäisten samankaltainen kohtelu koetaan.



Kuvio 10. Kaiken ikäisten samankaltainen kohtelu

Edellä olevasta kuviosta (kuvio 10) nähdään, että kaikkien vastaajien keskiarvo väittämään ”työpaikallamme kaiken ikäisiä kohdellaan samalla tavoin” on 3,8. Voidaan päätellä, että vastaajat ovat väittämän kanssa samaa mieltä. Suurimpaan keskiarvoon (4,0) on päässyt 45–50 -vuotiaat ja puolestaan pienimpään keskiarvoon (3,7) 56–60 -vuotiaat.

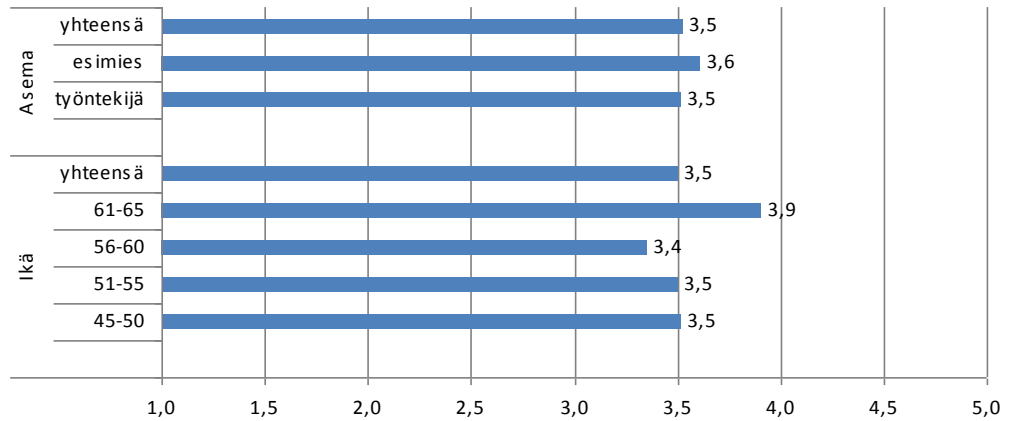
Mann-Whitneyn U-testi osoitti tämän väittämän kohdalla mediaanien (vastaajan asema) erolla olevan tilastollista merkitsevyyttä ($p=0,01$, liite 3). Esimiehet ovat enemmän samaa mieltä kuin työntekijät siitä, että PeeÄssä kaiken ikäisiä kohdellaan samalla tavoin. Esimiesten keskiarvo on 4,3 kun työntekijöiden keskiarvo on 3,8.

6.4 Työhyvinvointi

Seuraavat taulukot kuvaavat Osuuskauppa PeeÄssän työhyvinvointia koskevia väittämiä. Taulukot on esitetty keskiarvoina ja niissä ilmenevät vastaajien ikäryhmä sekä asema.

Ikääntyvien työntekijöiden työhyvinvointi

Seuraavasta kuviosta (kuvio 21) voidaan nähdä, kuinka vastaajat kokevat ikääntyvien työntekijöiden työhyvinvoinnin.

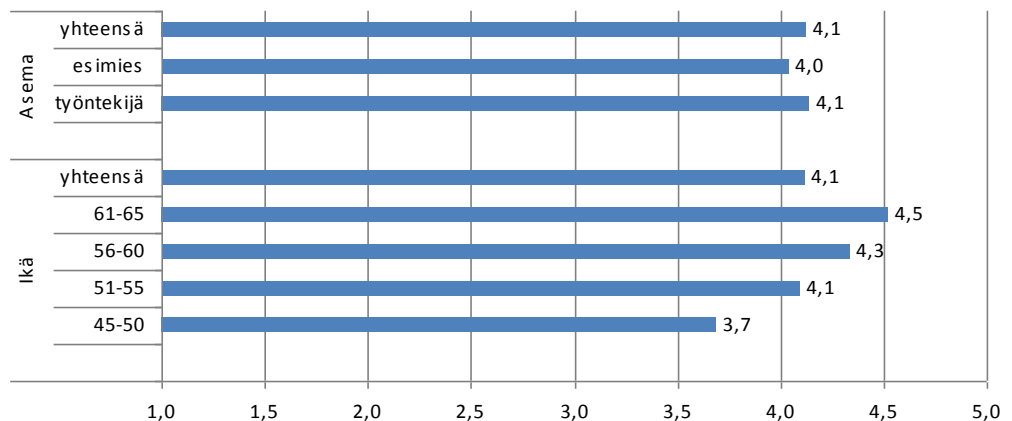


Kuvio 21. Ikääntyvien työntekijöiden työhyvinvointi

Edellä olevasta kuviosta (kuvio 21) nähdään, että kaikista vastanneista keskiarvoksi saatiin lukema 3,5. Tästä voi päätellä PeeÄssä huomioivan ikääntyvien työntekijöiden työhyvinvoinnin. Suurin ero mielipiteissä oli 61-65 -vuotiaiden kohdalla, jotka olivat enemmän sitä mieltä, että PeeÄssä huomioi ikääntyvien työntekijöiden työhyvinvoinnin. Ero muihin ryhmiin ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä.

Aikomus työskennellä PeeÄssä eläkeikään saakka

Seuraavassa kuviossa (kuvio 22) voidaan nähdä, aiotaanko PeeÄssä työskennellä eläkeikään saakka.

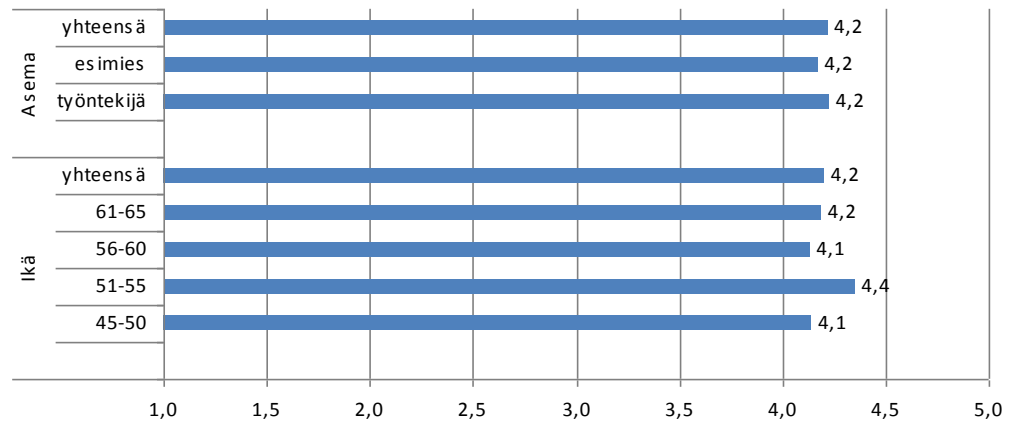


Kuvio 22. Aikomus työskennellä PeeÄssä eläkeikään saakka

Edellä olevassa kuviossa (kuvio 22) ilmenee se, että väittämään ”aion työskennellä PeeÄssä eläkeikään saakka” keskiarvoksi saadaan 4,5. Kruskal-Wallis H-testi osoittaa, että ryhmien keskiluvut (mediaanit) poikkeavat tilastollisesti merkitsevästi ($p=0,0125$) toisistaan (liite 4).

Työhyvinvointiin pitäisi kiinnittää enemmän huomiota

Seuraavasta kuviosta (kuvio 23) voidaan päätellä pitäisikö ikääntyvien ja vajaakuntoisten työhyvinvointiin kiinnittää enemmän huomiota.

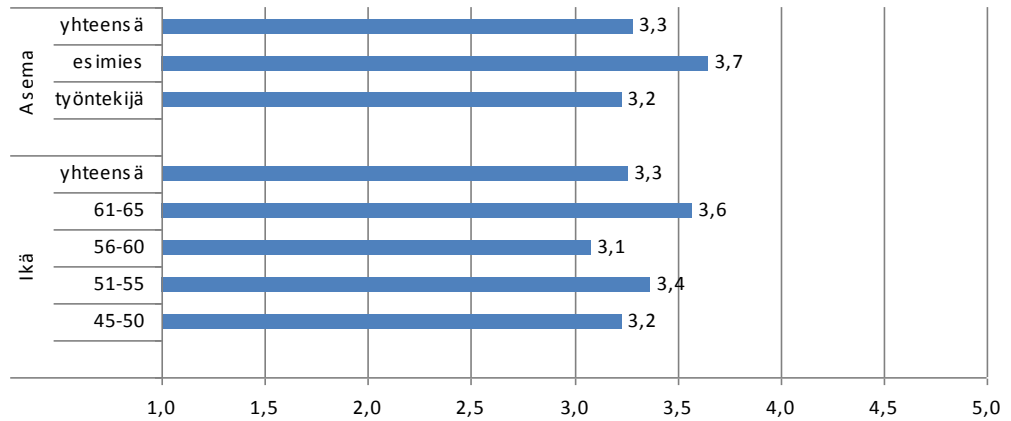


Kuvio 23. Työhyvinvointiin pitäisi kiinnittää enemmän huomioita

Edellä olevasta kuviosta kaksikymmentäkolme (23) nähdään kaikkien vastanneiden perusteella, että PeeÄssällä ikääntyvien ja vajaakuntoisten työhyvinvointiin pitäisi kiinnittää enemmän huomiota. Keskiarvo on 4,2. Eniten samaa mieltä väittämän kanssa ovat 51–55 -vuotiaat, joiden keskiarvo on 4,4. Asemaa tarkastellessa ero ei ollut tilastollisesti merkitsevä.

Työssä jaksamisen huomioiminen

Seuraavasta kuviosta (kuvio 24) voidaan päätellä pitäisikö ikääntyvien ja vajaakuntoisten työssä jaksaminen ottaa huomioon töiden organisoimisessa.

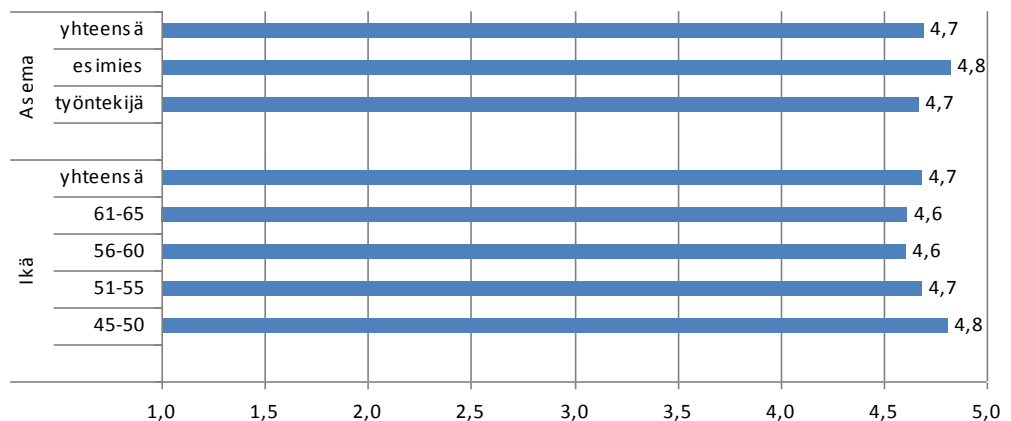


Kuvio 24. Työssä jaksamisen huomioiminen

Edellä olevasta kuviosta (kuvio 24) nähdään, että kaikkien vastanneiden keskiarvo on 3,3, josta voidaan päätellä, että vastaajilla ei ole väittämään selkeää mielipidettä. Ikäryhmittäin tarkastellessa 61–65 -vuotiaista voidaan nähdä, että heidän keskiarvonsa on 3,6, joka on korkeampi kuin kaikkien vastanneiden keskiarvo. Tämä osoittaa sen, että tämä ikäluokka on eniten samaa mieltä väittämän kanssa. Asemaa tarkastellessa nähdään, että esimiehet ovat useammin (keskiarvo 3,7) sitä mieltä, että ikääntyvien ja vajaakuntoisten henkilöiden työssä jaksaminen otetaan huomioon töiden organisoimisessa. Mann-Whitneyn U-testi ei osoittanut tilastollisesti merkitsevää eroa näiden muuttujien välillä.

Liikunnan vaikutus työssä jaksamiseen

Seuraavasta kuviosta (kuvio 25) voi havaita vaikuttaako liikunta työssä jaksamiseen.

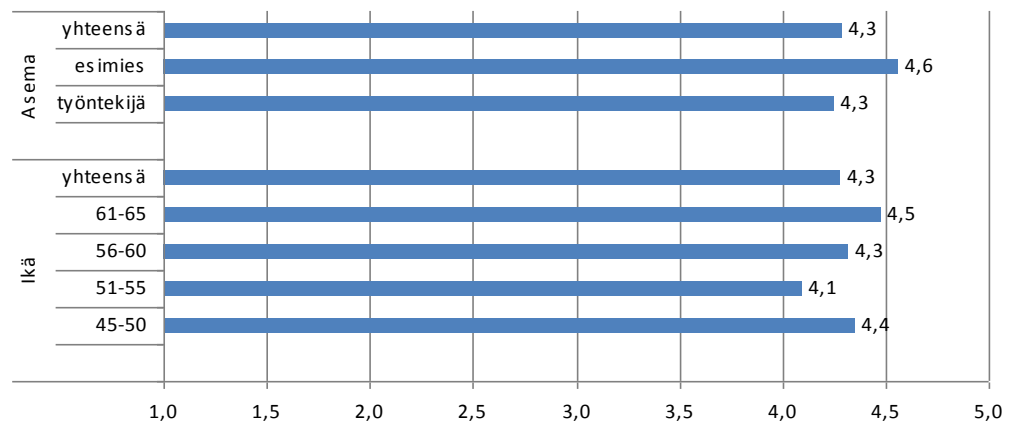


Kuvio 25. Liikunnan vaikutus työssä jaksamiseen

Edellä olevasta kuviosta (kuvio 25) voidaan nähdä kuinka väittämään ”liikunta vaikuttaa omaan työssä jaksamiseen” vastaajat ovat samaa mieltä keskiarvolla 4,7. Ikäluokissa tarkastellessa 45–50 -vuotiaat ovat eniten samaa mieltä väittämän kanssa. Asemaa tarkastellessa merkitsevää eroa ei löydy.

Kuntoutusprojektien tarpeellisuus

Seuraava kuvio (kuvio 26) esittää sen, että koetaanko erilaiset ikääntyville suunnatut kuntoutusprojektit tarpeellisena.

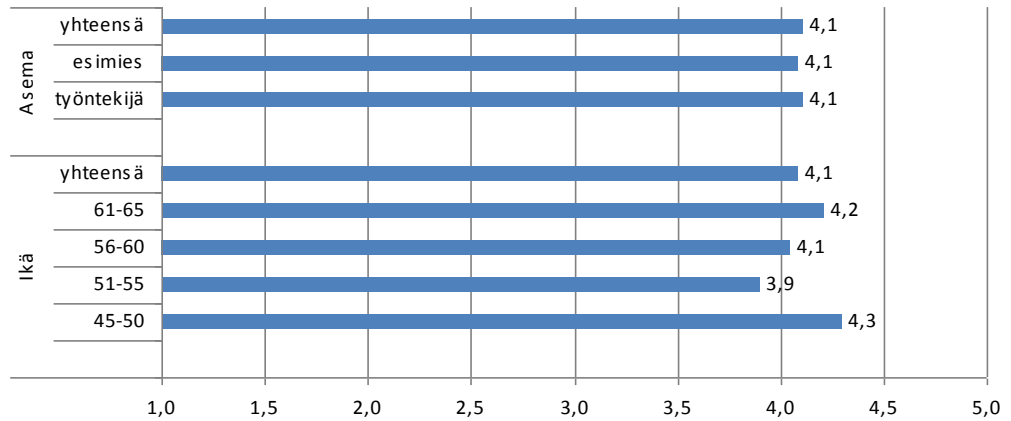


Kuvio 26. Kuntotupsprojektien tarpeellisuus

Edellä olevasta kuviosta (kuvio 26) voidaan nähdä, että väittämän ”koen tarpeellisena erilaiset ikääntyville suunnatut kuntoutusprojektit” keskiarvo on 4,3. Tästä voidaan päätellä, että väittämän kanssa ollaan samaa mieltä. Vähiten samaa mieltä väittämän kanssa on 51–55 -vuotiaat, joiden keskiarvoksi saatiin 4,1. Kruskal-Wallis H-testi ei osoittanut merkittävää tilastollista eroa näiden muuttujien välillä. Asemaa tarkastellessa esimiehet ovat useammin (4,6) samaa mieltä väittämän kanssa kuin työntekijät (4,3). Mann-Whitney U-testi ei kuitenkaan osoittanut eroa näiden muuttujien välillä.

Kiinnostus tulevaisuuden kuntoutusprojekteihin

Seuraavasta kuviosta (kuvio 27) voidaan päätellä, että ovatko vastaajat kiinnostuneita osallistumaan tulevaisuudessa työpaikalla järjestettäviin kuntoutusprojekteihin.

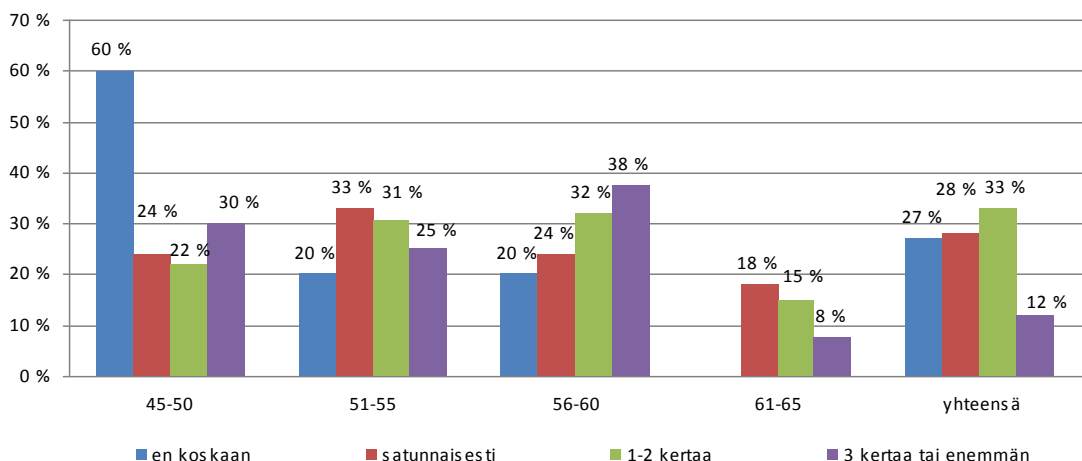


Kuvio 27. Kiinnostus tulevaisuuden kuntoutusprojekteihin

Edellä olevasta kuviosta (kuvio 27) nähdään, että väittämän ”olen tulevaisuudessa kiinnostunut osallistumaan työpaikkani järjestämiin kuntoutusprojekteihin” keskiarvo on 4,1. Vastajat ovat väittämän kanssa samaa mieltä. Ikäryhmä 45-50 -vuotiaat on eniten (4,3) samaa mieltä väittämän kanssa. Puolestaan 51-55 vuotiaat ovat vähiten (3,9) samaa mieltä väittämän kanssa. Asemaa tarkastellessa eroavaisuuksia muuttujien välillä ei ole.

Liikunnan harrastaminen

Seuraavasta kuviosta (kuvio 28) voidaan nähdä kuinka monta kertaa viikossa vastajat harrastavat vähintään tunnin kestävästä liikunnasta.



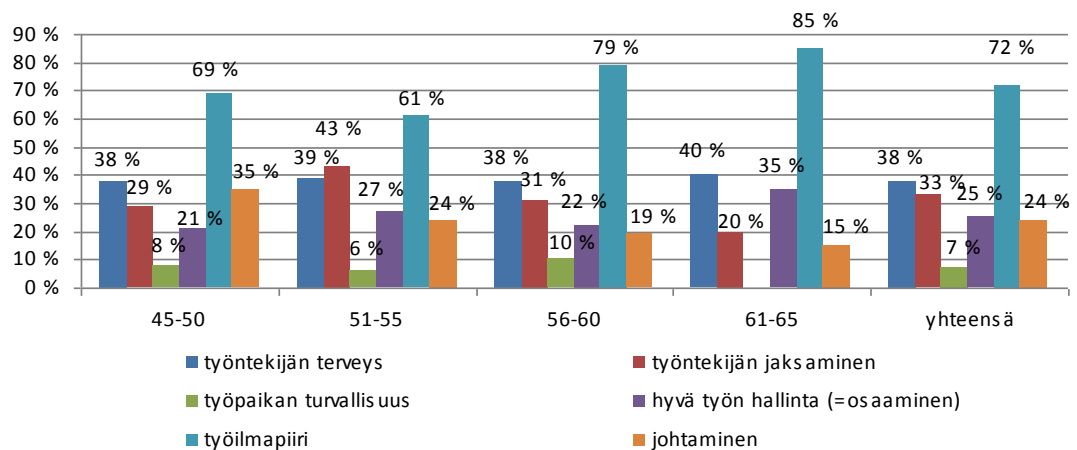
Kuvio 28. Liikunnan harrastaminen

Edellä olevasta kuviosta (kuvio 28) nähdään, että 33 % kaikista vastanneista harrastaa vähintään tunnin kestävästä liikunnasta 1-2 kertaa viikossa. Ikäluokassa 45-50 -vuotiaat

eniten (60 %) vastauksia on saanut ”en koskaan” vaihtoehto, kun taas muissa ikäluokissa liikuntaa harrastetaan enemmän. Vain 12 % kaikista vastanneista harrastaa liikuntaa viikossa 3 kertaa tai enemmän.

Vastaajien valitsemat kaksi parhaiten työhyvinvointia työpaikalla edistävää tekijää

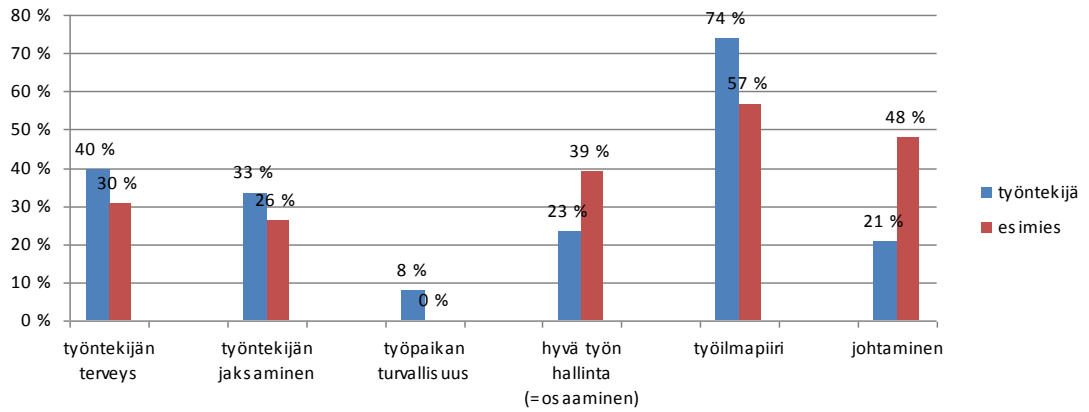
Seuraavasta kuviosta (kuvio 29) voi nähdä mitkä kaksi tekijää vastaajien mielestä edistävät parhaiten työhyvinvointia.



Kuvio 29. Vastaajien valitsemat kaksi parhaiten työhyvinvointia työpaikalla edistävää tekijää

Edellä olevasta kuviosta (kuvio 29) nähdään, että kaikkien vastaajien mukaan mielestä parhaiten työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi valikoituu työilmapiiri (72 %) ja työntekijän terveys (38 %). Myös ikäryhmittäin työilmapiiri on ollut suosituin vastaus, kaikissa ikäryhmissä yli 60 % vastaajista on valinnut sen. Erityisesti 56-60 ja 61-65 vuotiaat ovat nostaneet työilmapiirin tärkeäksi tekijäksi. Ikäryhmittäin jaoteltuna nähdään, että 51-55 vuotiaat ovat muita ikäryhmiä useammin valinneet työntekijän jaksamisen parhaiten työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi (43 %).

Seuraavasta kuviosta (kuvio 30) voidaan nähdä, ettei vastaajan asemalla ole merkittävää vaikutusta siihen, mitkä tekijät koetaan parhaiten työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä.



Kuvio 30. Vastaajien valitsemat kaksi parhaiten työhyvinvointia työpaikalla edistävää tekijää aseman mukaan

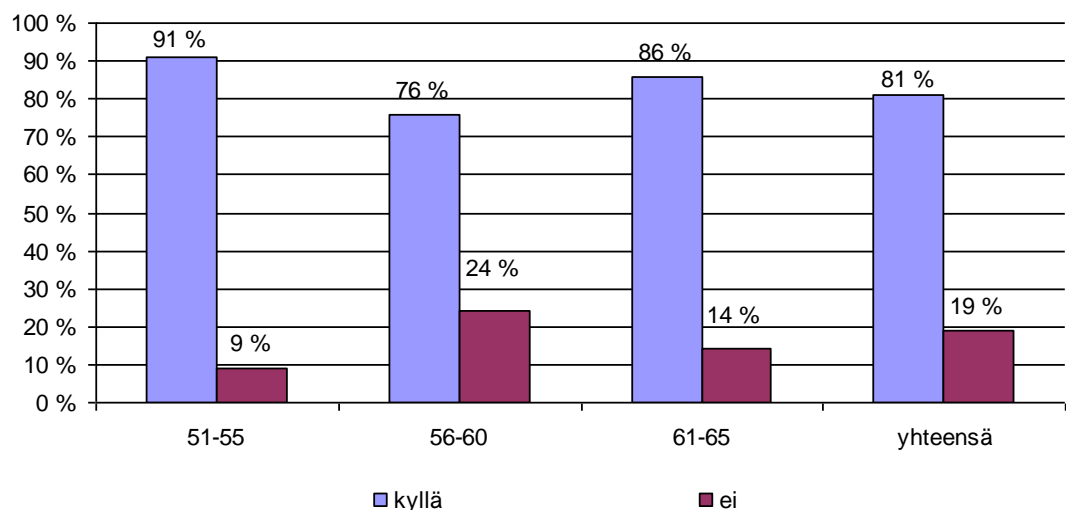
Edellä olevasta kuviosta (kuvio 30) nähdään, että työntekijöiden mielestä kaksi tärkeintä työhyvinvointia edistävää tekijää ovat työilmapiiri (74 %) ja työntekijän terveys (40 %). Esimiehet sen sijaan ovat valinneet tärkeimmiksi tekijöiksi työilmapiirin (57 %) ja johtamisen (48 %). Huomioimisen arvoista on, että työntekijöistä vain 21 % on valinnut johtamisen kahden tärkeimmän työhyvinvointia edistävän tekijän joukkoon. Esimiehet ovat valinneet myös työntekijöitä enemmän hyvän työn hallinnan tärkeäksi tekijäksi työhyvinvoinnin edistämiseksi.

PeeÄssän 50+ -ohjelman tutkimus tulokset

Kyselylomakkeen PeeÄssän 50+ -ohjelmaa koskevat kysymykset oli tarkoitettu vain kyseiseen ohjelmaan osallistuneille. Lähetimme kyselylomakkeen yhteensä 343 työntekijälle, ja näistä henkilöistä 56 oli osallistunut PeeÄssän 50+ -ohjelmaan. PeeÄssän 50+ -ohjelmaa koskeviin kysymyksiin saimme vastauksia yhteensä 38 henkilöltä. Näin ollen 50+ -ohjelmaan osallistuneiden vastausprosentti oli 67,8 %. Lukumääräisesti 51–55 -vuotiaita oli 11 kpl, 56–60 -vuotiaita 17 kpl ja 61–65 -vuotiaita 8 kpl.

Ohjelman kokeminen hyödylliseksi

Seuraavassa kuvioista (kuvio 31) voidaan nähdä kuinka hyödylliseksi 50+ -ohjelma koetaan.

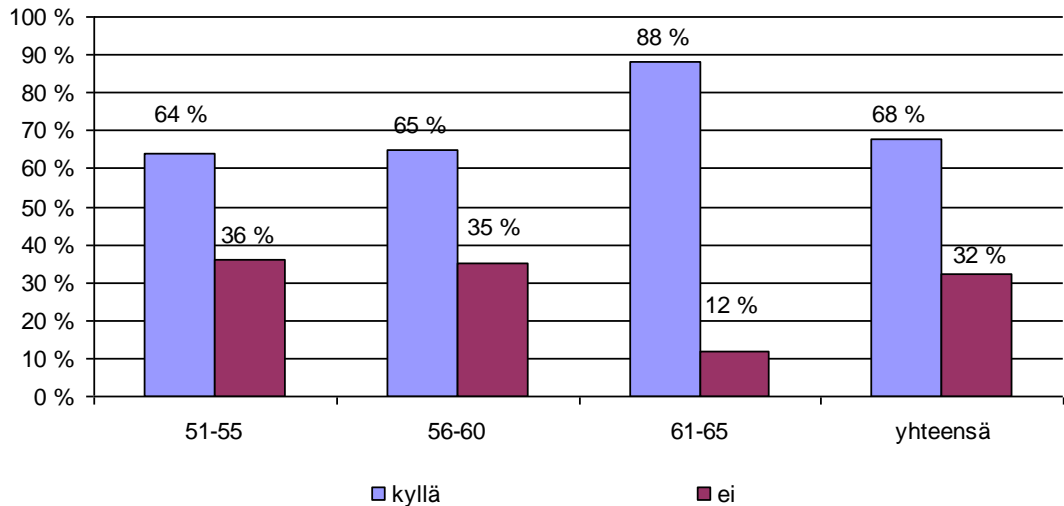


Kuvio 31. Ohjelman kokeminen hyödylliseksi

Edellä olevasta kuvioista (kuvio 31) nähdään, että kaikista vastanneista hieman yli 80 % kokee PeeÄssän 50+ -ohjelman hyödylliseksi. Eniten hyödylliseksi ohjelman kokevat 51-55 vuotiaat (91 %), kun taas vähiten hyödylliseksi ohjelman kokevat 56-60 vuotiaat (76 %).

Motivoiko ohjelma liikkumaan enemmän

Seuraavasta kuvioista (kuvio 32) voidaan nähdä motivoiko 50+ -ohjelma liikkumaan enemmän.

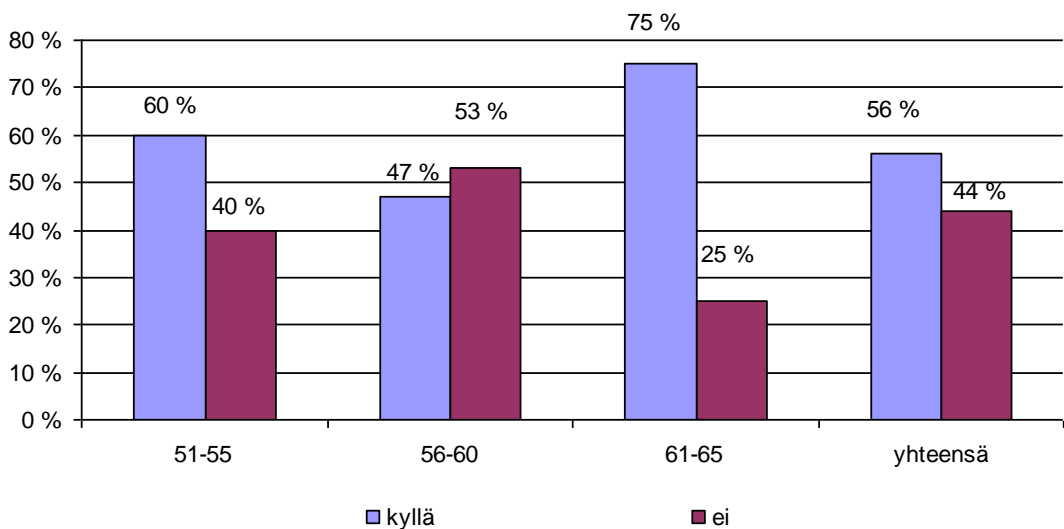


Kuvio 32. Motivoiko ohjelma liikkumaan enemmän

Edellä olevasta kuviosta (kuvio 32) nähdään, että kaikista vastanneista noin 70 %:n mielestä ohjelma motivoi heitä liikkumaan enemmän. Kaikista eniten ohjelma motivoi liikkumaan 61-65 vuotiaita (88 %), ja vähiten 51-55 vuotiaita (64 %).

Ohjelma on edistänyt työhyvinvointia

Seuraavasta kuviosta (kuvio 33) voidaan nähdä, onko 50+ -ohjelma edistänyt vastaajien työhyvinvointia.



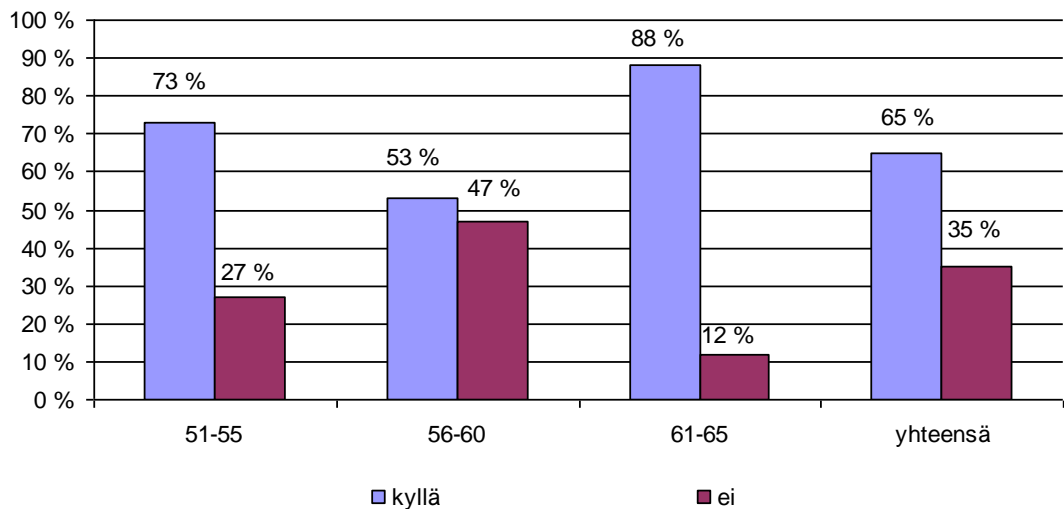
Kuvio 33. Ohjelma on edistänyt työhyvinvointia

Edellä olevasta kuviosta (kuvio 33) nähdään, että kaikista vastaajista hieman yli puolet on sitä mieltä, että ohjelma on edistänyt heidän työhyvinvointiaan. Eniten

työhyvinvointinsa edistymistä kokivat 61-65 vuotiaat (75 %). Yli puolet 56-60 vuotiaista oli sitä mieltä, että ohjelma ei ole edistänyt heidän työhyvinvointiaan.

Ohjelman vastaaminen odotuksiin

Seuraavasta kuviosta (kuvio 34) voidaan nähdä onko ohjelma vastannut osallistuneiden odotuksia.

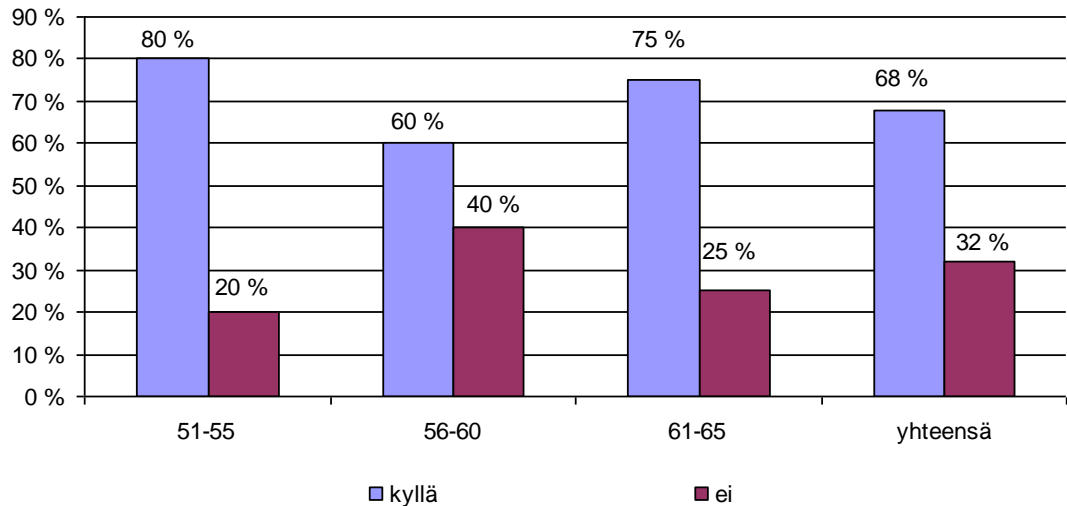


Kuvio 34. Ohjelman vastaaminen odotuksiin

Edellä olevasta kuviosta (kuvio 34) nähdään, että kaikista vastaajista kaksi kolmas osaa on sitä mieltä, että ohjelma vastasi heidän odotuksiaan. Kaikkein vähiten ohjelma vastasi 56-60 vuotiaiden odotuksia (53 %) ja eniten 61-65 vuotiaiden odotuksia (88 %).

Ohjelmaan uudestaan osallistuminen

Seuraavasta kuviosta (kuvio 35) voidaan nähdä se, että osallistuisivatko vastaajat 50+-ohjelmaan uudestaan.



Kuvio 35. Ohjelmaan uudestaan osallistuminen

Edellä olevasta kuviosta (kuvio 35) voidaan nähdä, että kaikista vastaajista noin 70 % osallistuisi ohjelmaan uudestaan. 51-55 vuotiaista jopa 80 % osallistuisi ohjelmaan uudestaan, kun taas 56-60 vuotiaista vain 60 % osallistuisi ohjelmaan uudestaan.

Kommentteja, ajatuksia ja ehdotuksia PeeÄssän 50+ -ohjelmasta

Tässä kysymyksessä oli kyselylomakkeen ainoa avovastausmahdollisuus. Yllättävän moni ohjelmaan osallistunut oli jättänyt vastaamatta tähän kohtaan. Sen sijaan kommentteja olivat laittaneet muita enemmän ne, jotka eivät olleet osallistuneet ohjelmaan. Pääsääntöisesti vastaajien mielipiteistä selvisi, että havaittavissa oli eriarvoisuutta, sillä ohjelma oli toteutettu vain Kuopion alueella. Kuopion ulkopuolella työskentelevät eivät olleet yleisesti kuulleet ohjelman olemassaolosta. Nämä henkilöt olisivat olleet myös erityisen kiinnostuneita ohjelmasta, ja yleisesti toivottiin vastaavaa ohjelmaa koko PeeÄssän alueelle.

Ohjelmaan osallistuneilta tuli toiveita, että ohjelma voisi olla 45+ -ohjelma, eli myös alle 50-vuotiaat olisivat kiinnostuneita vastaavanlaisesta ohjelmasta. Osa vastaajista oli sitä mieltä, että ohjelmassa keskityttiin liikaa ylipainoon ja painonhallintaan. Toisaalta kiitosta tuli Painonvartijoihin osallistumisen mahdollisuudesta. Erityisesti pienryhmiä toivottiin, esimerkiksi työpaikoittain omat ryhmänsä. Toiveissa vastaajilla oli esimerkiksi verenpaineenmittausta, voimistelua, hierontaa ja vesijumppaa. Lisäksi jonkinlainen rentoutusohjelma olisi mieleinen, jossa keskityttäisiin enemmän kehon ja mielen hallintaan. Vastaajat toivoivat enemmän henkilökohtaista ohjausta sekä sään-

nöllistä seuranta. Toiveissa oli myös, että vastaavanlaisesta toiminnasta tiedotettaisiin työntekijöille henkilökohtaisesti. Vastaajien joukossa oli myös sellaisia henkilöitä, joiden mielestä liikunnan ym. harrastamiseen ei tarvita työpaikan järjestämiä ohjelmia.

Yhteenvedona PeeÄssän 50+ -ohjelmasta voitaisiin todeta, että ohjelmaa todellakin kaivattaisiin työntekijöiden keskuudessa. Tärkeää olisi se, että kaikilla olisi samanlainen mahdollisuus osallistua ohjelmaan. Tämä voisi onnistua pienryhmien muodossa, jolloin välimatkat eivät kasvaisi liian suuriksi.

POHDINTA

Tarkastellessamme tutkimusta ikäjakauman perusteella kiinnitimme huomiota 61–65-vuotiaiden osuuteen vastaajistamme. Heitä oli 11,7 % kaikista vastanneista, joten tähän ikäluokkaan tulisi suhtautua kriittisemmin tulosten analysoinnissa. Toisaalta tämän ikäluokan osuus työntekijöistä ei ole kovinkaan suuri.

Kaikista vastanneista noin 60 % on työskennellyt PeeÄssällä yli 20 vuotta. Tästä voidaan päätellä, että vastaajilla on selkeä mielikuva organisaation toiminnasta. Toisaalta taas heillä ei ole juuri välttämättä kokemusta muista työntajista ja heidän toimintavoistaan. Alhainen koulutustaso on saattanut johtaa myös siihen, että organisaatiossa on viihdytty hyvinkin pitkään. Vastaajista 33,1 % koulutus pohjana on kansakoulu.

Ikääntyneet työntekijät työelämässä väittämien kohdalla vastaukset osoittivat, että heitä kohdellaan työelämässä pääsääntöisesti hyvin. Ikäluokkien kohdalla voitiin huomata, että pieniä poikkeuksia saattoi esiintyä vaikka Kruskal-Wallis H-testi ei näin osoittanutkaan. Asemaa tarkastellessa esimiehien ja työntekijöiden välillä saattoi huomata poikkeavuuksia. Mann-Whitneyn U-testi osoitti myös poikkeavuuksia. Yleisesti ottaen esimiehillä tuntuisi olevan positiivisempi kuva ikääntyvien työntekijöiden työolosuhteista ja kohtelusta.

Jatkotutkimusta ajatellen tutkimuksessamme kävi ilmi, että väittämän ”PeeÄssällä tulostavoitteet aiheuttavat ikääntyville työntekijöille työssäuupumista” on huomattavissa muutoksia. Tutkimuksesta voidaan päätellä, että kaikki muut ikäluokat paitsi 61–65 -vuotiaat ovat muuttaneet mielipidettään väittämän suhteen. Voidaan siis pohtia, onko tulostavoitteissa tapahtunut muutoksia ikääntyvien työntekijöiden osalta.

Työhyvinvoinnin osalta nähtiin selkeästi se kuinka tärkeä osa-alue tämä on. Yleisesti oltiin sitä mieltä, että ikääntyvien ja vajaakuntoisten työhyvinvointiin pitäisikin kiinnittää jopa enemmän huomiota. Töiden organisoimisessa PeeÄssällä pitäisi mielestämme kiinnittää enemmän huomiota työssä jaksamiseen. Tämä tuli työntekijöiden mielipiteestä ilmi. Jatkoa ajatellen erilaisia kuntoutusprojekteja olisi hyvä järjestää, koska kaikki vastaajat olivat tätä mieltä.

Väittämässä ”aion työskennellä PeeÄssällä eläkeikään saakka” kiinnitimme huomiota siihen, että melko varmasti 61–65 -vuotiaat aikovat työskennellä organisaatiossa eläkeikään asti. Kruskal-Wallisin H-testi osoitti poikkeavuutta tämän väittämän kohdalla ikäluokkia tarkastellessa. Tätä poikkeavuutta ei voi huomioida analysoinnissa, koska ikäluokassa 61–65 -vuotiaat työvuosia jäljellä on vain muutama.

Väittämässä, jossa piti valita kaksi työhyvinvointia edistävää tekijää, saattoi ongelmaksi muodostua vastausvaihtoehdon valinnan vaikeus. Johtopäätöksiä tehtäessä kannattaisi huomioida se, että valinta ei ole välttämättä ollut vastaajien osalta kovinkaan helppo.

Jatkotutkimuksen kannalta opinnäytetyömme epäonnistui siinä mielessä, että emme voineet verrata Korhosen ja Mäkelän (2007) tutkimustuloksiin kovinkaan paljon. Aikaisemmassa tutkimuksessa ei ollut tarkkoja lukuja tiedossa työntekijöiden vastauksista, joten emme voineet näin ollen verrata näitä meidän tuloksiimme. Mielestämme PeeÄssä voi kuitenkin hyödyntää meidän tutkimustuloksia työhyvinvoinnin osalta. Tutkimuksen tuloksilla etenkin 50+ -ohjelman osalta on varmasti positiivinen vaikutus siihen, että kyseisestä ohjelmaa jatkettaisiin tulevaisuudessakin. Toivottavasti tämä ohjelma järjestettäisiin tämän tutkimuksen tiimoilta, myös muualla kuin Kuopiossa. Tulemme tekemään tämän tutkimuksen jälkeen PeeÄssälle oman henkilöstölehden, jossa kerromme tutkimuksen keskeisimmistä tuloksista. Toivomme tuloksien herättävän keskustelua sekä mietteitä niin esimiehien kuin työntekijöiden keskuudessa. Pääsääntöisesti PeeÄssällä ollaan tyytyväisiä ikääntyvien ja vajaakuntoisten työhyvinvointiin, mutta poikkeavuuksiakin löytyi ja näihin olisi hyvä reagoida nopeasti.

Tutkimusta tehtäessä suurimmaksi ongelmaksi aiheutui aika ajoin ajan puute. Molempien työskennellessä samaan aikaan ei meinannut puhtia riittää enää kovinkaan paljon iltatyöskentelylle. Parityönä tekemisen paras puoli onkin se, että aina toisella riittää uskoa tutkimukseen kun toinen meinaa luovuttaa. On hyvä saada tukea toiselta ja varmennusta omiin mietteisiin. Emme kumpikaan olisi voineet kuvitella tekevämme tutkimusta yksin tai yleensä itse opinnäytetyötäkään. Teoria osuutta kerätessämme huomasimme, kuinka aihe alueet meinaisivat lähteä ”rönsyilemään” liian paljon. Aiheena työhyvinvointi on niin laaja-alainen, että siihen liittyy paljon erilaisia käsityksiä, joista meidän piti löytää oma punainen lankamme jota pitkin kulkea. Tilasto-

ohjelma SPSS tuotti myös aika ajoin vaikeuksia, mutta menetelmätyöpajassa tutkimuksen tekeminen tuotti tulosta.

Jos nyt aloittaisimme tekemään opinnäytetyötämme uudestaan, tekisimme täysin oman tutkimuksen ikääntyvien ja vajaakuntoisten työntekijöiden työhyvinvoinnista. Emme lähtisi tekemään jatkotutkimusta Korhosen ja Mäkelän (2007) tutkimukseen liittyen, koska tulokset tästä ovat vaikeasti nähtävillä. PeeÄssällä on tehty monenlaisia työhyvinvointiin liittyviä tutkimuksia koko henkilökunnalle, joten näitä olisi hyvä verrata omiin tuloksiimme. Tällöin voisimme saada paremman kokonaiskuvan ikääntyvien ja vajaakuntoisten työntekijöiden työhyvinvoinnista. Tässä olisikin yksi hyvä jatkotutkimuksen aihe.

LÄHTEET

Ahola, K., Kivistö, S. & Vartia, M. 2006

Työterveyspsykologia. Vammalan Kirjapaino Oy. Vammala.

Airila, A., Kauppinen, K. & Eskola, K. 2007

Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä – tutkimus hoito-, opetus- ja pel-
lastusalalla. Frenckellin kirjapaino Oy. Espoo.

Alkula, T., Pöntinen, S., Ylöstalo, P. 2002

Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. WSOY. Juva.

Blom, R. & Hautaniemi A. 2009

Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Hakapaino. Helsinki.

Heikkilä, T. 2008

Tilastollinen tutkimus. Edita Prima Oy. Helsinki.

Ilmarinen, J. 1999

Ikääntyvä työntekijä Suomessa ja Euroopan unionissa: tilannekatsaus
sekä työkyvyn, työllistyvyyden ja työllisyyden parantaminen. Työterve-
yslaitos. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työministeriö. Miktor. Helsinki.

Jabe, M. 2010

Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Hansaprint. Vantaa.

Korhonen, A. & Mäkelä, K. 2007

Ikääntyvä työelämässä ja PeeÄssän 50+ -ohjelma. Opinnäytetyö. Savo-
nia-ammattikorkeakoulu. Kuopio.

Pensola, T., Rinne, H., Kankainen, H., Roine, S. 2008

Työikäiset ikääntyvät 55–69-vuotiaiden terveys, toimintakyky ja kuntoutustarve. Yliopistonpaino. Helsinki.

Pensola, T., Roine, S., Vuorento M. 2008

Iällä ei väliä: Hyvinvoivana ja vireänä töissä ja eläkkeellä. Yliopistonpaino. Helsinki.

S-kanava online 2010

Verkkodokumentti. Luettu 21.1.2010. http://www.s-kanava.fi/peeassa/esittaytyy_artikkeli?nodeid=Esit_Mikaon_0617__s_ska_basicsarticle2_02938.xml&aid=Esit_Mikaon_0617__s_ska_basicarticle2_02938.xml&exp=true

Sosiaali- ja terveysministeriö online I 2010

Verkkodokumentti. Luettu 15.1.2010. Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://www.stm.fi/tyosuojelu/tyohyvinvointi>

Sosiaali- ja terveysministeriö online II 2010

Verkkodokumentti. Luettu 15.1.2010. Sosiaali- ja terveysministeriö. http://www.stm.fi/julkaisut/selvityksia-sarja/nayta/_julkaisu/1057275#fi

S-ryhmä online 2010

Verkkodokumentti. Luettu 21.1.2010. http://www.s-kanava.fi/valtakunnallinen/sryhma_artikkeli?nodeid=Sryh_Sryhmanesittely_0000__s_ska_basicarticle2_00854.xml&aid=Sryh_Sryhmanesittely_0000__s_ska_basicarticle2_00854.xml&exp=true

STTK online 2010

Verkkodokumentti. Luettu 15.1.2010. <http://www.sttk.fi/fi-FI/tyohyvinvointi/>

Viitala, R. 2003

Henkilöstöjohtaminen. Edita Prima Oy. Helsinki.

7 LIITE 1 Saatekirje



Hyvä vastaanottaja!

Olet juuri vastaanottanut PeeÄssän työhyvinvointia koskevan kyselylomakkeen. Haluamme tiedustella Sinulta kyselyn muodossa työhyvinvointiisi liittyviä kysymyksiä.

Opiskelemme Savonia-AMK:ssa tradenomi-opinnoissa suuntautumisena terveys ja talous. Teemme opinnäyte-työtä ikääntyvien työntekijöiden työhyvinvoinnista ja jatkotutkimusta PeeÄssän 50+ -ohjelman hyödyllisyydestä.

Ole hyvä ja auta meitä vastaamalla kyselyyn. Vastaamalla kyselyyn pääset vaikuttamaan omaan ja työyhteisösi työhyvinvointiin.

Käsitlemme vastaukset luottamuksellisesti ja nimettöminä.

Ole hyvä ja palauta vastauksesi oheisessa kirjekuoressa perjantaina 12.3.2010 mennessä.

Ystävällisin terveisin

Paula Kassimäki
Liiketalous Kuopio, Savonia-AMK

Sanna Salo

8 LIITE 2 Kyselylomake

KYSELY IKÄÄNTYVIEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINNISTA

TAUSTATIEDOT Vastaa ympäröimällä sopiva vaihtoehto

1. Sukupuoli
 1. nainen
 2. mies

2. Ikä
 1. 45–50
 2. 51–55
 3. 56–60
 4. 61–65

3. Työsuhteen kesto
 1. Alle 2 vuotta
 2. 2 – 5
 3. 6 – 10
 4. 11 – 20
 5. yli 20 vuotta

4. Toimiala
 1. Kauppa
 2. Hotelli- ja ravintola-ala

5. Toimipisteessä työskentelevien lukumäärä
 1. 1 – 5
 2. 6 – 15
 3. 16 – 30
 4. 31 – 100
 5. 101 -200

6. Asema
 1. työntekijä
 2. esimies

7. Koulutus pohja
 1. kansakoulu
 2. ammattikoulu
 3. keskikoulu
 4. ylioppilas
 5. kauppaoppilaitos
 6. muu mikä? _____

8. IKÄÄNTYMINEN TYÖELÄMÄSSÄ

Vastaa seuraaviin väittämiin ympyröimällä sopiva vaihtoehto

	Eri mieltä				Samaa mieltä
a) Työpaikallamme ikääntyneitä henkilöitä pidetään voimavarana	1	2	3	4	5
b) Työpaikallamme ikääntyviä ihmisiä kunnioitetaan	1	2	3	4	5
c) Työpaikallamme ikääntyneitä työntekijöitä pidetään kustannuksena	1	2	3	4	5
d) Työpaikallamme ikääntyvien työntekijöiden mielipiteitä kuunnellaan	1	2	3	4	5
e) Työpaikallamme kaiken ikäisiä kohdellaan samalla tavoin	1	2	3	4	5
f) Työpaikallamme eri-ikäisiä johdetaan asianmukaisella tavalla	1	2	3	4	5
g) Työpaikallamme esimies omaa kielteisen kannan ikääntyviä kohtaan	1	2	3	4	5
h) Työpaikallamme ikä pitäisi huomioida töiden järjestämisessä	1	2	3	4	5
i) Työpaikallamme tulostavoitteet aiheuttavat ikääntyville työntekijöille työssäuupumista	1	2	3	4	5
j) Ikääntyvät työntekijät ovat nuoria useammin poissa töistä esim. sairauden vuoksi	1	2	3	4	5

9. TYÖHYVINVOINTI

Vastaa seuraaviin väittämiin ympyröimällä sopiva vaihtoehto

	Eri mieltä				Samaa mieltä
	1	2	3	4	5
a) PeeÄssä huomioi ikääntyvien työntekijöiden työhyvinvoinnin	1	2	3	4	5
b) Aion työskennellä PeeÄssä eläkeikään saakka	1	2	3	4	5
c) Ikääntyvien ja vajaakuntoisten työhyvinvointiin pitäisi kiinnittää enemmän huomiota	1	2	3	4	5
d) Ikääntyvien ja vajaakuntoisten henkilöiden työssä jaksaminen otetaan huomioon töiden organisoimisessa	1	2	3	4	5
e) Liikunta vaikuttaa omaan työssä jaksamiseen	1	2	3	4	5
f) Koen tarpeellisena erilaiset ikääntyville suunnatut kuntoutusprojektit	1	2	3	4	5
g) Olen tulevaisuudessa kiinnostunut osallistumaan työpaikkani järjestämiin kuntoutusprojekteihin	1	2	3	4	5

10. Kuinka monta kertaa viikossa harrastat vähintään tunnin kestävästä liikunnasta?

1. en koskaan
2. satunnaisesti
3. 1 – 2 kertaa
4. 3 kertaa tai enemmän

11. Valitse kaksi näistä tekijöistä, jotka edistävät mielestäsi parhaiten työhyvinvointia työpaikallasi?

1. työntekijän terveys
2. työntekijän jaksaminen
3. työpaikan turvallisuus
4. hyvä työn hallinta (= osaaminen)
5. työilmapiiri
6. johtaminen

12. PEEÄSSÄN 50+ - OHJELMA

Vastaa ympyröimällä alla oleviin kysymyksiin mikäli olet osallistunut PeeÄssän 50+ -ohjelmaan

	Kyllä	Ei
a) Koetko ohjelman hyödylliseksi?	1	2
b) Motivoiko ohjelma sinua liikkumaan enemmän?	1	2
c) Onko ohjelma edistänyt työhyvinvointiasi?	1	2
d) Vastasiko ohjelma odotuksiasi?	1	2
e) Osallistuisitko ohjelmaan uudestaan?	1	2

Kommentteja, ajatuksia ja ehdotuksia PeeÄssän 50+ -ohjelmasta

KIITOS OSALLISTUMISESTASI

9 LIITE 3 Mann-Whitney U-testi

	Työpaikallamme ikääntyneitä työntekijöitä pidetään voimavarana	Työpaikallamme ikääntyviä ihmisiä kunnioitetaan	Työpaikallamme ikääntyviä työntekijöitä pidetään kustannuksena	Työpaikallamme ikääntyvien työntekijöiden mielipiteitä kuunnellaan	Työpaikallamme kaiken ikäisiä kohdellaan samalla tavoin
Mann-Whitney U	1754	1315	1711,5	1466,5	1218
Wilcoxon W	2030	13405	1987,5	13556,5	13308
Z	-0,08	-2,12	-0,27	-1,44	-2,56
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,94	0,03	0,79	0,15	0,01
	Työpaikallamme eri-ikäisiä johdetaan asianmukaisella tavalla	Työpaikallamme esimeis omaa kielteisen kannan ikääntyviä kohtaan	Työpaikallamme ikä pitäisi huomioida töiden järjestämisessä	Työpaikallamme tulostavoitteet aiheuttavat ikääntyville työntekijöille työssäuupumista	Ikääntyvät työntekijät ovat nuoria useammin poissa töistä
Mann-Whitney U	1327,5	1626,5	1457,5	1569,5	1478,5
Wilcoxon W	13417,5	1902,5	1733,5	1845,5	1754,5
Z	-2,06	-0,70	-1,45	-0,95	-1,56
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,04	0,49	0,15	0,34	0,12

	PeeÄssä huomioiden ikääntyvien työntekijöiden työhyvinvoinnin	Aion työskennellä PeeÄssä eläkeikään saakka	Ikääntyvien ja vaajaakuntoisten työhyvinvointiin pitäisi kiinnittää enemmän huomiota	Ikääntyvien ja vaajaakuntoisten henkilöiden työssä jaksaminen otetaan huomioon töiden organisoimisessa	Liikunta vaikuttaa omaan työssä jaksamiseen	Koen tarpeellisenä erilaiset ikääntyville suunnatut kuntoutusprojektit	Olen tulevaisuudessa kiinnostunut osallistumaan työpaikkani järjestämiin kuntoutusprojekteihin
Mann-Whitney U	1734,5	1638,5	1692	1417	1607	1478,5	1652
Wilcoxon W	13824,5	1914,5	1968	13663	13853	13724,5	13433
Z	-0,215834779	-0,738364584	-0,475079463	-1,694243726	-1,058240578	-1,506749194	-0,512933465
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,829116537	0,46029293	0,634730336	0,090218979	0,289945776	0,131874957	0,607997863

10 LIITE 4 Kruskal-Wallis H-testi

	Työpaikallamme ikääntyneitä työntekijöitä pidetään voimavarana	Työpaikallamme ikääntyviä ihmisiä kunnioitetaan	Työpaikallamme ikääntyviä työntekijöitä pidetään kustannuksena	Työpaikallamme ikääntyvien työntekijöiden mielipiteitä kuunnellaan	Työpaikallamme kaiken ikäisiä kohdellaan samalla tavoin
Chi-Square	2,901371165	1,27641272	1,744695509	1,5192232	3,041745642
df	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	0,407083106	0,734741584	0,627043101	0,677840786	0,385233496
	Työpaikallamme eri-ikäisiä johdetaan asianmukaisella tavalla	Työpaikallamme esimeis omaa kielteisen kannan ikääntyviä kohtaan	Työpaikallamme ikä pitäisi huomioida töiden järjestämisessä	Työpaikallamme tulostavoitteet aiheuttavat ikääntyville työntekijöille työssäuupumista	Ikääntyvät työntekijät ovat nuoria useammin poissa töistä
Chi-Square	2,567181927	0,356045252	3,322718075	3,00703807	7,077015102
df	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	0,463272048	0,949165054	0,344493207	0,390541317	0,069483132
a. Kruskal Wallis Test					
b. Grouping Variable: Ikä					

