

LAB ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta
Hoitotyön koulutusohjelma
Terveystenhoitaja

Hätinen Elina, Piironen Heidi

Maahanmuuttajataustaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista

Opinnäytetyö 2020

Tiivistelmä

Hätinen Elina, Piironen Heidi

Maahanmuuttajataustaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista, 33 sivua, 1 liite

LAB ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta

Hoitotyön koulutusohjelma

Terveydenhoitaja

Opinnäytetyö 2020

Ohjaajat: Yliopettaja Anja Liimatainen, LAB ammattikorkeakoulu, lehtori Marita Pirkka, Tuottavasti moninainen -hanke

Suomen väestörakenteen muutos ja väestön ikääntyminen haastaa työmarkkinat kehittymään tuottavammaksi kilpailukyvyyn säilyttämiseksi. Ilmiö on johtanut työurien pidentämiseen ja maahanmuuttajataustaisten osuuden kasvuun Suomen työmarkkinoilla. Työpaikkojen monimuotoistuminen luo mahdollisuuksia hyödyntää työntekijöiden erilaista osaamista ja voimavaroja. Työhyvinvoinnin kehittäminen ja yksilön voimavarojen vahvistaminen ovat vahvasti yhteydessä yrityksen tuottavuuteen, mikä tekee niistä ajankohtaisia tutkimusaiheita.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää maahanmuuttajataustaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Tämän opinnäytetyön taustalla oli Tuottavasti moninainen -hanke ja opinnäytetyön tulokset liitettiin osaksi hankkeen tuloksia. Tutkimus oli kvalitatiivinen ja tutkimusaineisto kerättiin haastattelemalla. Teemahaastattelut toteutettiin joulukuussa 2018 ja ne nauhoitettiin myöhempää analysointia varten. Haastatteluihin osallistui yhteensä seitsemän henkilöä, jotka olivat vapaaehtoisia maahanmuuttajataustaisia ja ikääntyneitä työntekijöitä kahdesta Etelä-Karjalalaisesta yrityksestä.

Tämän opinnäytetyön tuloksena voidaan todeta, että haastateltavat kokivat työnsä mielekkääksi ja työhyvinvointinsa hyväksi. Ikääntyneet työntekijät kokivat työn kuormittavuuden suurempana kuin muut haastateltavat. Eroja maahanmuuttajataustaisten ja suomalaisten työntekijöiden välillä oli erityisosaamisen tunnistamisessa ja ajattelutavoissa. Työterveyshuollon tuki näkyi työpaikoilla ja palvelut olivat haastateltavien mielestä helposti saavutettavissa.

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää mukana olleiden yritysten kehittämisessä ja Tuottavasti moninainen -hankkeen jatkotoiminnassa. Laajempaa jatkotutkimusta aiheesta tarvittaisiin, jotta voitaisiin paremmin ymmärtää mitkä tekijät vaikuttavat maahanmuuttajataustaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työhyvinvointiin.

Asiasanat: työhyvinvointi, maahanmuuttaja, ikääntynyt, työterveyshuolto

Abstract

Hätinen Elina, Piironen Heidi

Experiences of well-being at work from the point of view of immigrants and ageing workers, 33 of Pages, 1 of Appendix

LAB University of Applied Sciences

Health care and social services, Lappeenranta

Degree Programme in Nursing

Public health nursing

Bachelor's Thesis 2020

Instructors: Ms Anja Liimatainen, Principal Lecturer, Ms Marita Pirkka, Senior Lecturer, Tuottavasti moninainen -project

Finland's population structure is changing and ageing. That development has affected the lengthening of careers and increase in deploying immigrant labor force. Diversity of jobs gives possibilities to take advantage of worker's know-how and assets. Increasing work wellbeing and strengthening individuals' assets are connected to company productivity.

The purpose of this study was to research immigrants' and ageing employees' experiences of their well-being at work and which factors affect it. The main topics were contributing and reducing factors of well-being at work. Secondary topics were development suggestions and occupational health care's stake on affecting work wellbeing.

The study was commissioned by Tuottavasti moninainen -project. The thesis was qualitative research and the data was gathered by interviewing immigrants and ageing workers at their workplaces. The interviews were recorded for later analysis.

The results of the study show that the employees felt that work well-being consists of several components such as psychosocial factors as well as internal and external factors in the workplace. A healthy lifestyle and job satisfaction were the major factors. Positive job atmosphere and intelligent management improved work well-being. Stress and poor work atmosphere were the most significant load factors. Differences between ageing workers and immigrants were with recognising special know-hows and in mindsets.

The results of this thesis can be used to develop companies involved in this research and Tuottavasti moninainen -project can use this information in their upcoming projects. A further large-scale study is required to fully understand assets that affect immigrants' and ageing employees' work well-being.

Keywords: work well-being, immigrant, ageing worker, occupational health care

Sisällys

1	Johdanto	5
2	Työhyvinvointi	6
2.1	Työhyvinvoinnin portaat	6
2.2	Työhyvinvoinnin kehittäminen	8
2.3	Voimavarat työssä	9
3	Työterveyshuolto	10
4	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	11
5	Opinnäytetyön toteutus	12
5.1	Aineiston keruu	12
5.2	Aineiston analysointi	15
6	Tulokset	15
6.1	Työhyvinvointia edistävät tekijät	16
6.2	Työhyvinvointia heikentävät tekijät	18
6.3	Työhyvinvoinnin kehittämisideat	20
6.4	Työntekijöiden voimavarat	21
6.5	Työterveyshuollon tuki	23
7	Pohdinta	24
7.1	Tulosten tarkastelu	24
7.2	Eettiset näkökohdat ja luotettavuus	28
	Lähteet	32

Liitteet

Liite 1 Saatekirje

1 Johdanto

Ikääntyneiden työntekijöiden jaksamisesta huolehtiminen on merkittävää, sillä työikäisten määrä Suomessa on laskusuuntainen (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019). Työikäisen väestön, eli 18-64-vuotiaiden, määrän ennustetaan vähenevän vuoteen 2030 mennessä jopa 120 000 työntekijällä. Tämä näkyy eläkeiän nostamisena ja työurien pidentämisenä, mikä korostaa työpaikkojen ikäjohtamisen merkitystä. (Ruotsalainen 2013; Tela 2018.) Eläketurvakeskuksen pitkän aikavälin laskelmien (2019) mukaan vuonna 1955 syntyneistä vuoteen 1962 syntyneiden alaikäraja vanhuuseläkkeeseen nousee kolmella kuukaudella jokaista ikäluokkaa kohti. Tämän jälkeen vuonna 1965 syntyneistä alkaen alaikäraja vanhuuseläkkeeseen on kytkeytyneenä elinajanodotteen kehitykseen elinaikakertoimen avulla. (Eläketurvakeskus 2019.) Opinnäytetyöhömmme haastateltujen ikääntyneiden työntekijöiden alin vanhuuseläkeikä on 65 vuotta ja tavoite-eläkeikä 67 vuotta.

Suomalaisten työntekijöiden määrä vähenee ja tasaisen maahanmuuton kasvun myötä maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden määrä puolestaan lisääntyy. Työpaikat muuttuvat aiempaa monikulttuurillisemmiksi ja maahanmuuttajista tulee entistä keskeisempi osa suomalaista työyhteisöä. Hallitus tekee jatkuvasti töitä tukeakseen työperäistä maahanmuuttoa ja maahanmuuttajien työllistämistä. Maahanmuuttopoliittisen ohjelman ja työhyvinvoinnin kehittämisen taustalla näkyy muun muassa Sosiaali- ja terveysministeriön Työelämä 2020 -hanke, jonka tavoitteena on nostaa Suomen työelämä Euroopan parhaaksi vuoteen 2020 mennessä. (Alasoini & Houni 2019.)

Tässä opinnäytetyössä kartoitetaan maahanmuuttajataustaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista ja siihen liittyvistä tekijöistä. Opinnäytetyö on osana Tuottavasti moninainen -kehittämishanketta, jonka päämääränä on auttaa yrityksiä hyödyntämään henkilöstönsä voimavaroja sekä parantaa työhyvinvointia ja tuottavuutta. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kerätä työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista ja tunnistaa mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tuloksia hyödynnetään osana hankkeen jo aikaisemmin keräämiä tuloksia ja aineistoa. Tuloksia voidaan hyödyntää myös työhyvinvoinnin edistämiseen ja tuottavuuden lisäämiseen.

2 Työhyvinvointi

2.1 Työhyvinvoinnin portaat

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota työntekijät ja työyhteisöt tekevät organisaatiossa. Kun työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, se tukee heidän elämänhallintaansa. Tutkimusten mukaan työhyvinvointi on merkittävästi yhteydessä yritysten tuottavuuteen, asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen sekä sairauspoissaolojen ja tapaturmien määrään. (Työterveyslaitos 2019a.) Rauramo (2008) kuvaa työhyvinvoinnin osa-alueet portaiden muodossa. Nämä portaat ovat psyko-fysiologiset perustarpeet, turvallisuuden-, liittymisen-, arvostuksen- ja itsensä toteuttamisen tarve. (Rauramo 2008, 27.)

Psyko-fysiologiset perustarpeet täyttyvät työn ollessa mielekästä ja sen mahdollistaessa laadukkaan vapaa-ajan. Organisaatio vaikuttaa psyko-fysiologisiin tarpeisiin työkuormituksen, työpaikkaruokailun ja työterveyshuollon kautta. Työntekijä voi vaikuttaa tarpeiden tyydyttämiseen terveellisillä elintavoilla, jolloin työterveyshuollon ohjauksen merkitys korostuu. Kyselyt, terveystarkastukset ja fyysisen kunnon mittaukset ovat tapoja arvioida näiden tarpeiden toteutumista. Työn monipuolisuus ja vaihtelevat työtehtävät lisäävät innostumista työssä ja ehkäisevät turhautumista työhön. (Rauramo 2008, 35–84.)

Työperäiset psykososiaaliset riskit vaikuttavat yrityksen tuloksellisuuteen. Yksi merkittävimmistä työelämän psykososiaalisista rasitteista Suomessa on kiire, jota kokee arviolta puolet työntekijöistä. Kiire itsessään ei ole aina välttämättä kuormite sillä se voi lisätä tehokkuutta, kun työn haasteet koetaan positiivisina. Työstä saatu arvostus ja oman työn koordinoimien mahdollisuudet lisäävät kiireensietokykyä. Kiire on usein kuitenkin stressiä lisäävä tekijä ja jatkuvana se heikentää työhyvinvointia ja tuottavuutta. Kiireeseen voidaan työntekijätasolla vaikuttaa parantamalla toimintatapoja, tehostamalla ajankäyttöä ja antamalla vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön liittyen. (Puttonen ym. 2016.)

Turvallinen työympäristö, turvalliset toimintatavat, toimeentulon mahdollistava palkka, pysyvä työsuhde sekä oikeudenmukainen ja arvostava työyhteisö

muodostavat turvallisuuden tarpeet. Järjestelmällinen riskienhallinta, työsuojelutoiminta ja osallistava suunnittelukäytäntö tukevat turvallisuuden tarpeiden täyttymistä organisaatioissa. Tilastot, riskianalyytit ja työpaikkaselvitykset kertovat työympäristön turvallisuudesta ja siten auttavat kehittämään sitä. (Rauramo 2008, 35, 85–120.)

Liittymisen tarpeilla tarkoitetaan työpaikan yhteishenkeä tukevia toimia, tuloksia ja henkilöstöstä huolehtimista. Näihin vaikuttavat työyhteisön avoimuus, luottamus ja vaikutusmahdollisuudet. Myös esimies-alaisuus, kokouskäytännöt ja työn yhdessä kehittäminen ovat osa liittymisen tarpeiden tyydyttämistä. Työtyytyväisyys-, työilmapiiri- ja työyhteisön toimivuuskyselyt auttavat arvioimaan liittymisen tarpeiden toteutumista organisaatiossa. (Rauramo 2008, 35, 122–142.)

Arvostuksen tarve muodostuu arjesta ja käytännön toiminnassa näkyvistä asioista. Työntekijöiden hyvinvointia ja tuottavuutta lisäävät strategia, visiot, eettisesti kestävä arvot sekä oikeudenmukainen palaute, palkka ja palkitseminen. Työntekijän osallistaminen kehittämistyöhön ja toiminnan arviointi edistävät arvostusta. Erilaiset työtyytyväisyyskyselyt sekä taloudelliset ja toiminnalliset tulokset kuvaavat arvostuksen tarpeiden toteutumista yrityksissä. (Rauramo 2008, 35, 143–159.) Esimiestyö on kohentunut viime vuosina, sillä suurin osa työolobarometriin vastanneista kokee, että esimies kannustaa kehittymään ja antaa palautetta sekä rohkaisee osallistumaan toiminnan kehittämiseen (Manka & Manka 2016, 42).

Itsensä toteuttamisen tarve tarkoittaa yksilön ja yhteisön oppimista ja osaamisen tukemista. Organisaatio edistää työntekijän oppimista ja osaamista tarjoamalla koulutusta ja mahdollisuuksia omien edellytysten käyttämiseen. Kehityskeskustelut, osaamisprofiilit, innovaatiot sekä tieteelliset ja taiteelliset tuotokset auttavat arvioimaan itsensä toteuttamisen tarpeiden täyttymistä. Kuvassa 1 näkyy kaikki Rauramon määrittämät porras-askelmat ja niiden keskeiset sisällöt. (Rauramo 2008, 35, 160–180.)



Kuva 1. Työhyvinvoinnin portaat. (Rauramo 2008, 25.)

2.2 Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvoinnin kehittäminen johtaa työtyytyväisyyden, motivaation, työilmapiirin ja asiakaspalvelun paranemiseen. Työhyvinvoinnin kasvaessa myös tuloksellisuus kasvaa. Se missä määrin työntekijä on halukas kehittämään itseään ja työtään on yhteydessä työhyvinvointiin ja jaksamiseen. Työtahtiin ja työtehtäviin vaikuttaminen eli työn hallinnan tunne on tärkeä osa työhyvinvointia. (Manka & Manka 2016.)

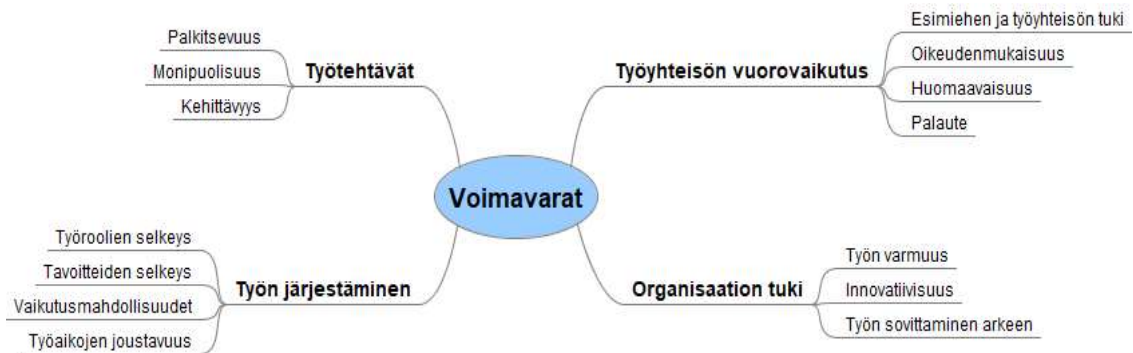
Työhyvinvointia voi kehittää esimerkiksi prosessikonsultaatio-menetelmää mukaillemalla. Aluksi on tunnistettava muutostarve, jotta projekti työhyvinvoinnin kehittämiseksi voi alkaa. Nykytila tulee analysoida siten, että jokainen tulee kuulluksi ja kehittämistarpeet saadaan selviksi. Uudistaminen, eli kehittämissryhmissä toimintatapojen keinojen ja muutosten miettiminen, johtaa uusien tapojen ja toimintamallien käyttöönottoon. Kehityksen tuloksia tulee seurata ja uudet toimintatavat tulee vakiinnuttaa osaksi työpaikan kulttuuria. Kiireen hallintaa tulee kehittää työpaikoilla antamalla mahdollisuus häiriöttömään työskentelyyn, kehittämällä organisointia ja yhteisiä pelisääntöjä. Työn voimavarat, kuten hyvät vaikutusmahdollisuudet, vähentävät työn kuormitus- ja stressivaikutuksia. (Puttonen ym. 2016.)

Työaika määrittää mahdollisuudet sovittaa työ ja muu elämä yhteen, ja vaikuttaa siten työntekijään elämän jokaisella osa-alueella (Työterveyslaitos 2019b). Suomi on kansainvälisessä vertailussa edelläkävijä joustavissa työajoissa. Liukuva työaika ja sen piiriin kuulumiseen vaikuttavat työn piirteiden lisäksi vuoro- ja jaksotyö sekä etätöiden mahdollisuus. (Puttonen ym. 2016.)

2.3 Voimavarat työssä

Maailmantalouden murros jakaa yhteiskunnat uudistumiskykyisiin menestyjiin ja taantuviin häviäjiin. Tämä näkyy yksilötasolla osaamisen ollessa tärkeä selviytymiskeino ja yksilön pääoma. He, jotka eivät jatkuvasti kehitä omaa osaamistaan, ovat vaarassa jäädä niin työelämän kuin muutoinkin elämän ulkopuolelle. (Manka & Manka 2016, 15.) Työhön voi liittyä erilaisia voimavaroja, jotka auttavat työntekijää onnistumaan työssä ja herättävät halua tehdä työ hyvin (Kuva 2). Tällaisia voimavaroja ovat tehtäviin liittyvät voimavarat, kuten palkitsevuus, monipuolisuus ja kehittävyys. Työn järjestämisen voimavaroja ovat työroolien ja tavoitteiden selkeys, vaikutusmahdollisuudet ja työaikojen joustavuus. Esimiehen ja työyhteisön antama tuki, oikeudenmukaisuus, yleinen huomaavaisuus ja ystävällisyys sekä palaute ovat työyhteisön vuorovaikutukseen liittyviä voimavaroja. Organisaation voimavaroja voivat olla työn varmuus, innovatiivisuus ja työn sovittamista muuhun elämään tukevat käytännöt ja asenteet. Näiden voimavarojen vahvistamisesta voi saada aikaan

työn imua, jolla tarkoitetaan positiivista motivaatio- ja tunnetilaa työssä. Työn imulla on positiivista vaikutusta yrityksen talouteen. (Työterveyslaitos 2019c.)



Kuva 2. Voimavarat työssä. (Mukaiillen Manka & Manka 2016, 15; Työterveyslaitos 2019c.)

3 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon ammattihenkilöllä tarkoitetaan työterveyshuollon erikoislääkärinä tai työterveyshuollon riittävän pätevyyden hankkinutta laillistettua lääkäriä tai terveydenhoitajaa. Työterveyshuolto on näiden ammattilaisten yhteistyössä toteuttamaa toimintaa, jonka päämääränä on luoda turvallinen työympäristö, vahvistaa työyhteisön toimintaa ja ehkäistä tapaturmia. Lisäksi tavoitteena on tukeminen myös yksilötasolla eli kehittää työntekijöiden henkilökohtaista terveyttä ja toimintakykyä. (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.) Työterveyshuollon on toimittava yhdessä työnantajien ja työntekijöiden kanssa sekä tehtävä moniammatillista yhteistyötä muiden terveydenhuollon toimijoiden kanssa (Valtioneuvoston asetus hyvästä työterveyshuoltokäytännöstä 708/2013).

Työnantaja on veloitettu järjestämään työntekijöille työterveyspalveluja, kun yrityksessä on vähintään yksi työntekijä. Myös yrittäjällä tai muulla omaa työtään tekevällä on mahdollisuus hankkia näitä palveluja itselleen. Työpaikalla on oltava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, joka on päivitettävä säännöllisin määräajoin. Työterveyshuoltoon kuuluvista palveluista tehdään kirjallinen sopimus ja työterveyspalveluiden menoista on oikeus saada korvausta. Työntekijöille on mahdollista tarjota myös ylimääräisiä työterveyshuollon

palveluita, kuten sairaanhoitoa tai muita palveluita. (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.)

Työterveyshuollon toimintaa ohjaa työterveyshuoltolaki, jossa on määritelty sen perustehtävät. Näitä ovat työpaikan työolosuhteiden tutkiminen ja arviointi, joita tehdään esimerkiksi työpaikkakäynneillä. Kokonaisvaltaista arviota tehdessä on otettava huomioon jokaisen työpaikan yksilölliset tekijät. Arvion perusteella on tarkasteltava työpaikan vaaroja ja riskejä, sekä kehitettävä turvallisuutta ja terveellisyttä. Työterveyshuollon tehtävänä on arvioida ja parantaa työkykyä ja turvallisuutta työssä. (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.) Työpaikoilla on otettava huomioon myös esimerkiksi ensiapuvalmiudet hätätilanteiden varalle. Työterveyshuollossa on tuettava vajaakuntoisen työkykyä ja ohjattava asiakas tarvittaessa kuntoutuksen palveluihin. Työterveyshuolto toimii tiedon jakajana ja antaa ohjeita työterveyteen liittyvissä asioissa, sekä on jatkuvasti velvollinen tarkastelemaan omaa toimintaansa ja uudistamaan sitä parempaan. (Kinnunen & Myllyrinne 2014, 255–264.)

Terveystarkastukset ovat osana työterveyshuollon tarjoamia palveluja työntekijöille. Muita tällaisia palveluja ovat työkyvyn arviointi, tuki ja ohjaus sekä työkykyä haittaavien sairauksien hoito ja hoidon tuki. (Ala-Mursula ym. 2018, 32–36.) Työterveystarkastukset ovat myös osa työntekijän suojelemista, sillä jos ilmenee, että työstä aiheutuu liikaa vaaraa työntekijän terveydelle, ei työntekijää voida käyttää kyseisessä työssä (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383). Vaikka työterveyshuollolla on iso rooli työntekijän terveyden ja turvallisuuden edistämisessä, päävastuu työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä on työnantajalla (Työterveyslaitos 2019d).

4 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on kerätä tietoa maahanmuuttajataustaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden kokemuksia hyvinvoinnista ja siihen liittyvistä tekijöistä. Ikääntyneiden ja maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden omiin kokemuksiin perustuvaa tietoa on tällä hetkellä tarjolla melko niukasti, joten prosessin myötä on mahdollista tehdä myös uusia havaintoja aiheeseen liittyen.

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa aiheesta Tuottavasti moninainen -hankkeen tarpeisiin ja mukana olleiden yritysten kehittämistä varten.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

- Mitkä ovat työntekijöiden työhyvinvointia edistävät ja heikentävät tekijät?
- Mikä on työntekijöiden näkemys omasta työhyvinvoinnistaan?
- Mitkä ovat työntekijöiden voimavarat?
- Mikä on työterveyshuollon merkitys työntekijöiden työhyvinvointiin?

5 Opinnäytetyön toteutus

Tämä opinnäytetyö on osana Tuottavasti moninainen -kehittämishanketta, jonka päämäärä on tukea Uudellamaalla ja Etelä-Karjalassa toimivia mikro- ja pk-yrityksiä tunnistamaan ja hyödyntämään henkilöstönsä voimavaroja kehittämisprojektin avulla. Hankkeen tavoitteena on parantaa henkilöstön työhyvinvointia ja yritysten tuottavuutta. Erityishuomiota hankkeessa kiinnitetään maahanmuuttajataustaisten ja ikääntyneiden, eli yli 54-vuotiaiden työntekijöiden osaamisen hyödyntämiseen. Käytämme tässä opinnäytetyössä Tuottavasti moninainen -hankkeen määrittelemiä termejä maahanmuuttajataustaiselle työntekijälle ja ikääntyneelle työntekijälle. Maahanmuuttajataustaisella työntekijällä tarkoitetaan henkilöä, jolla on kulttuuritausta muualla kuin Suomessa, vaikka hän asuisi jo toisena sukupolvena Suomessa. Ikääntynyt työntekijä on tässä opinnäytetyössä yli 54-vuotias henkilö. (Tuottavasti moninainen 2017.)

5.1 Aineiston keruu

Tämä opinnäytetyö on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Kvalitatiivisia menetelmiä käytetään, kun halutaan tarjota puheenvuoro sellaisille henkilöille, joilla sitä ei perinteisesti ole ollut. Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä soveltuu parhaiten kokemusperäisen tiedon hankintaan. (Aaltola & Valli 2010.) Tietoa ikääntyneiden ja maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden omista näkemyksistä työhyvinvointiin liittyen on niukasti. Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmenetelmä rajautui heti alussa pois, sillä hankkeen meille tarjoama

tutkimusjoukko oli alusta alkaen määrällisesti suppea. Lisäksi tutkimuksen tarkoitus on kerätä työntekijöiden henkilökohtaisiin kokemuksiin perustuvaa tietoa, johon laadullinen tutkimusmenetelmä soveltuu parhaiten.

Aineistonkeruumenetelmäksi valittiin teemahaastattelu, joka on puolistrukturoitu haastattelutyyppi (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a). Haastattelu päätettiin valita lomakkeen sijaan, koska tavoitteena oli kerätä laajasti henkilökohtaisia kokemuksia. Tutkimuksen kohderyhmään kuului myös maahanmuuttajataustaisia henkilöitä, joten otimme huomioon kirjoitettujen vastausten mahdollisen suppeuden sekä väärintulkinnan riskin sopivaa tiedonhankintamenetelmää valitessamme. Haastattelun etuna on se, että sen aikana on mahdollisuus kysyä tarkentavia kysymyksiä, jos ei aluksi ymmärtäisikään mitä kysymyksellä tarkoitetaan. Lisäksi teemahaastattelu antaa haastateltavalle tilaa kertoa omia näkemyksiään laajemmin ja vapaammin, kuin strukturoidussa haastattelussa.

Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina ryhmähaastattelun sijaan, koska haastateltavia oli vähän ja siten varmistimme, että jokainen haastateltava saa äänensä kuuluviin kaikissa haastattelun osioissa. Tällä tavoin aineistosta tuli monipuolisempi ja eri haastateltavien vastauksissa toistuvat teemat vahvistavat niiden merkitystä. Tuottavasti moninainen -hanke oli vahvasti mukana päättämässä haastattelussa käsiteltävistä teemoista, mutta jätimme myös varaa sille, että uusia teemoja saattaa syntyä haastattelujen myötä.

Haastattelujen teemat olivat seuraavat:

1. Työhyvinvointi
 - Edistävät tekijät
 - Heikentävät tekijät
2. Työhyvinvoinnin kehittämisideat
3. Voimavarat
 - Erityisosaaminen
 - Koulutus
 - Työkokemus
4. Työterveyshuollon tuki

Valitsimme teemat opinnäytetyömme aiheen pohjalta, jolloin työhyvinvointi ja siihen liittyvät tekijät ovat luonteva pääteema. Vastaavasti voimavarat ja työterveyshuollon tuki liittyvät olennaisesti työhyvinvointiin ja työntekijän jaksamiseen. Tuottavasti moninainen -hankkeen toivomuksesta työhyvinvoinnin kehittämisideat lisättiin yhdeksi pääteemaksi.

Haastateltavat valikoituivat tutkimukseemme täysin Tuottavasti moninainen -hankkeen kautta. Yksi hankkeen toimijoista etsi halukkaita osallistujia opinnäytetyötämme varten kehitysprojektissa mukana olevista yrityksistä. Vapaaehtoisia osallistujia löytyi kahdesta eri Etelä-Karjalaisesta yrityksestä, joista toinen oli ravintola-alan yritys ja toinen isännöintialan yritys. Lähetimme tarkempaa tietoa opinnäytetyöstämme sähköpostitse työntekijöille, jotta tutkimukseen ja sen tarkoitukseen voisi tutustua työpaikoilla etukäteen. Samalla sovittiin haastatteluajankohdasta. Yritysten esimiehet suunnittelivat työntekijöilleen sopivan haastatteluajataulun, jossa jokaiselle haastateltavalle oli varattu aikaa puolesta tunnista tuntiin. Varasimme haastatteluille runsaasti aikaa, koska emme voineet täysin tietää haastattelujen tarkkaa kestoa, sillä teemahaastattelu antaa vapauden vastata laajemmin kuin strukturoitu haastattelu.

Kaikki haastattelut toteutettiin joulukuussa 2018 ja ne nauhoitettiin kahdella äänityslaitteella. Haastattelutiloina toimivat molempien yritysten omat tilat, jotka saattoivat vaihdella tilatarpeiden mukaan eri haastateltavien välillä. Ennen jokaista haastattelua käytiin läpi kertauksena opinnäytetyömme tarkoitus ja tavoitteet, täytettiin suostumuslomake sekä varmistettiin haastateltavien kuuluminen tutkimusjoukkoon eli maahanmuuttajataustaisiin tai yli 54-vuotiaisiin. Kysymykset esitettiin teemahaastattelun rungon mukaisesti jokaiselle haastateltavalle täysin samalla tavalla, jotta tilanne olisi kaikille yhdenvertainen. Haastattelut toteutettiin työaikana. Yhteensä tutkimukseen osallistui yhteensä seitsemän työntekijää, toisesta yrityksestä kaksi ja toisesta yrityksessä viisi naispuolista henkilöä.

5.2 Aineiston analysointi

Haastattelemalla saatu aineisto litteroitiin eli muutettiin kirjalliseen muotoon aineiston analysointia varten. Litterointi mahdollistaa äänitallenteiden muuttamisen analysoitavaan muotoon (Tietoarkisto 2017). Litteroinnin jälkeen aineisto voitiin järjestää teemoittain ja koota yhteen jokaiseen tutkimuskysymykseen liittyvät vastaukset. Teemahaastatteluaineiston analysoiminen teemoittelemalla on luontevaa, sillä teemahaastattelun runko luo osaltaan valmiita teemoja (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a). Tutkimuskysymykset ohjasivat teemoittelua ja ne toimivat työssä pääteemoina. Pääteemojen alle keräsimme kuhunkin teemaan liittyviä tekijöitä, joita tuli esiin haastatteluissa. Anonymiteetin varmistamiseksi toteutimme analysoinnin ilman suoria lainauksia. Emme käsitelleet tutkimukseen osallistuneita yhtenä yksittäisenä joukkona, vaan pidimme maahanmuuttajataustaiset ja ikääntyneet työntekijät erillisinä ryhminä, koska siten erot maahanmuuttajataustaisten ja ikääntyneiden vastausten välillä tulivat selkeämmin esille. Jaottelu mahdollistaa lisäksi erojen löytämisen maahanmuuttajataustaisten ja suomalaisten, sekä ikääntyneiden työntekijöiden ja alle 54-vuotiaiden työntekijöiden vastausten välillä.

Haastatteluihin osallistuneista seitsemästä henkilöstä kolme oli yli 54-vuotiaita ja kolme maahanmuuttajataustaista, ja yksi haastateltava kuului molempiin edellä mainittuihin ryhmiin. Cassellin (2015) mukaan haastateltavien määrällä ei laadullisessa tutkimuksessa ole niinkään suurta merkitystä. Haastateltavien määrän kasvaessa saatetaan päätyä tilanteeseen, jossa haastateltavilta ei saada enää uutta tietoa. Pieneltä määrältä haastateltavia voidaan saada laadukkaampaa materiaalia tutkimukseen kuin suurelta joukolta haastateltavia. Myös tiettyjen tekijöiden toistuminen haastatteluissa vahvistaa kyseisten tekijöiden merkitystä yleisesti työntekijöille. (Cassell 2015, 35.)

6 Tulokset

Tässä kappaleessa esitellään opinnäytetyöstä saadut tulokset. Taulukoissa 1-8 kuvataan yksilöhaastatteluista saadut vastaukset siten, että vastaajien määrä on esitetty numeraalisesti. Maahanmuuttajataustaiset ja ikääntyneet työntekijät on

kuvattu taulukoissa erillään. Työhyvinvointia edistävät ja heikentävät tekijät on eroteltu haastateltaviin liittyviin ja yritykseen liittyviin tekijöihin. Taulukoin kuvattuna tulokset ovat helposti nähtävillä ja niistä saa nopeasti kuvan, millä tavoin maahanmuuttajataustaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden vastaukset ovat eronneet toisistaan.

6.1 Työhyvinvointia edistävät tekijät

Haastattelujen tuloksena selvisi, että työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, johon vaikuttavat monet elämän eri osa-alueet, kuten psykososiaaliset tekijät, työpaikan sisäiset ja ulkoiset tekijät, sekä työntekijän henkilökohtaiset tekijät. Tutkimuksessa esille tulleet yleisesti merkittävimmät edistävät tekijät ovat tyytyväisyys työhön ja terveelliset elämäntavat.

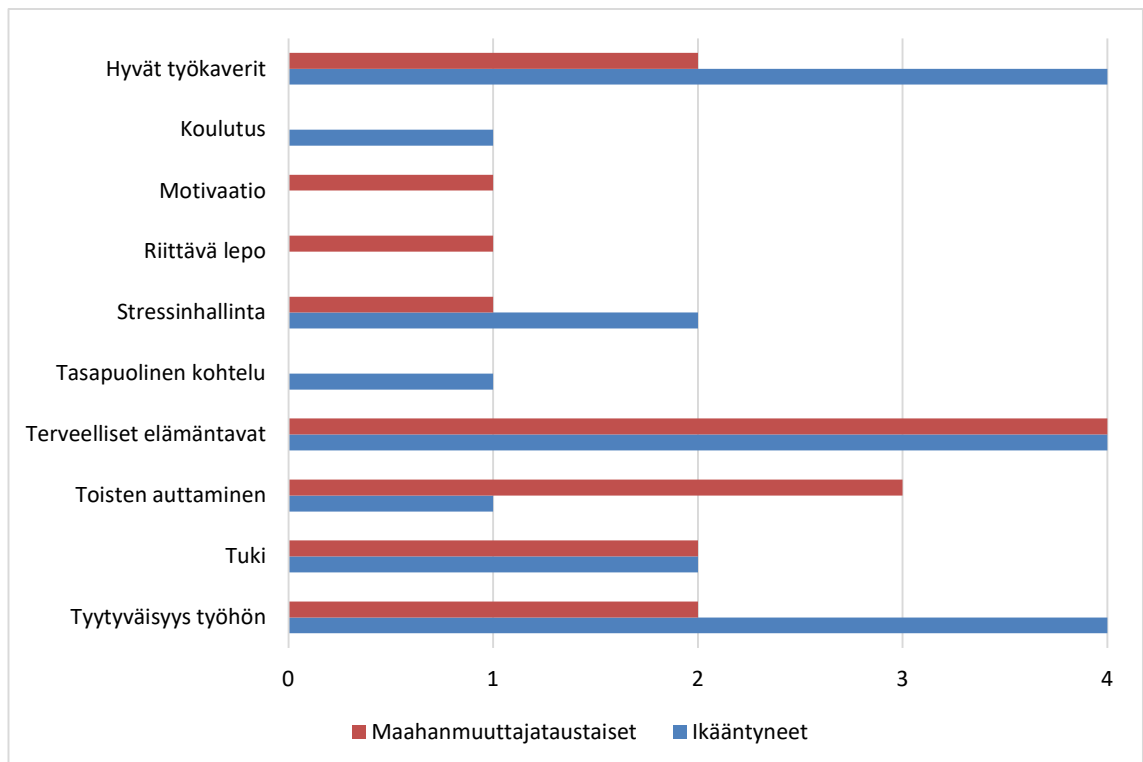
Työyhteisön toimiva vuorovaikutus näkyy tärkeänä osana hyvää työhyvinvointia. Tasapuolisuus työntekijöiden välillä ja esimiehen kyky antaa rakentavaa palautetta ovat haastateltujen mielestä työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Hyviä suhteita työkavereihin ja heiltä saatua tukea, sekä toisten auttamista pidetään tärkeinä. Yhteinen virkistystoiminta niin työssä, kuin vapaa-ajalla ovat toimiva tapa helpottaa stressiä ja pitää hauskaa.

Työpaikkaan liittyvät tekijät vaikuttavat tulosten perusteella myös monin tavoin työhyvinvointiin. Työpaikkaan liittyvinä tekijöinä esimerkiksi hyvä organisointi, siisti työympäristö ja työturvallisuus vaikuttavat positiivisella tavalla työhyvinvointiin. Työhyvinvointiin vaikuttaa kohentavasti myös tyytyväisyys työhön, työympäristö, yrityksen fyysinen sijainti, sopiva työmäärä ja työn monipuolisuus.

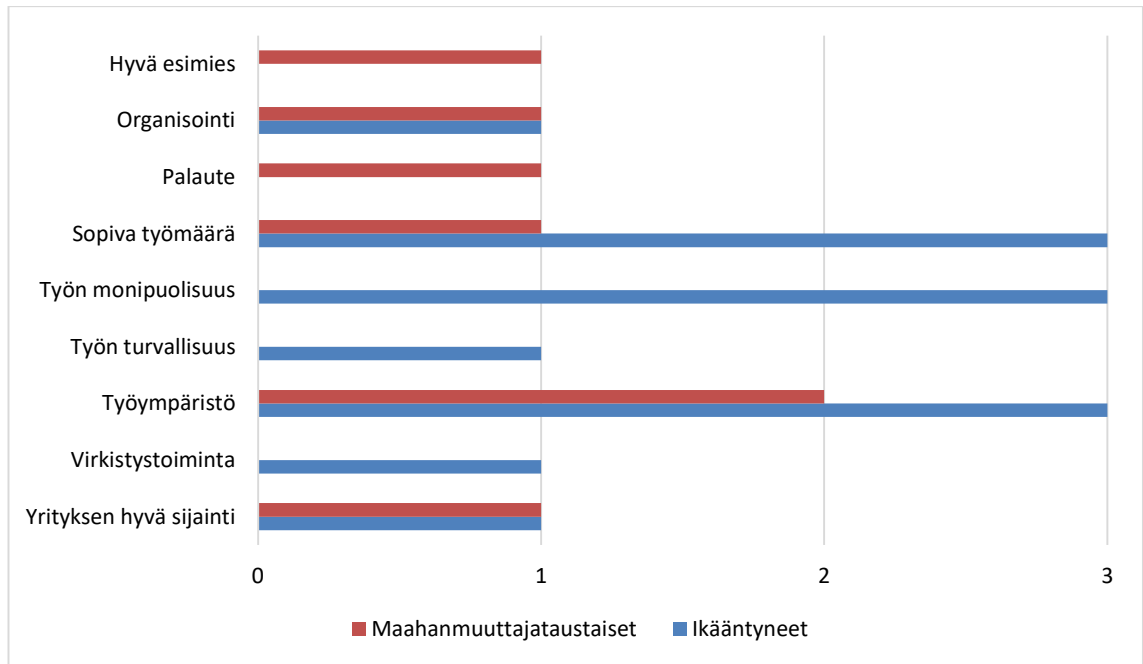
Työntekijän henkilökohtaisiin työhyvinvointia edistäviin tekijöihin kuuluvat puolestaan riittävä lepo, terveelliset elämäntavat, stressinhallintakyky ja motivaatio työhön. Nämä ovat asioita, joilla haastatellut kokevat voivansa vaikuttaa työhyvinvointiinsa myönteisesti. Tuloksista ilmenee myös, että osaaminen ja riittävä koulutus tukevat työhyvinvointia.

Molempien ryhmien vastaukset eivät painotu samoihin seikkoihin tasapuolisesti, vaan vastauksissa on jonkin verran eroavaisuuksia. Kaikki haastatteluun

osallistuneet maahanmuuttajataustaiset työntekijät pitävät toisten auttamista keskeisenä työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavana tekijänä, mutta ikääntyneistä vain yksi mainitsee sen. Ikääntyneille työntekijöille sopiva työmäärä on keskeinen asia ja sen tuo esiin jopa kolme haastateltavaa, mutta yksikään maahanmuuttajataustainen ei mainitse sitä. Työhyvinvointia edistävät työntekijän henkilökohtaiset tekijät on esitelty taulukossa 1 ja työhyvinvointia edistävät yrityksen tekijät on esitetty taulukossa 2.



Taulukko 1. Työhyvinvointia edistävät työntekijän tekijät.

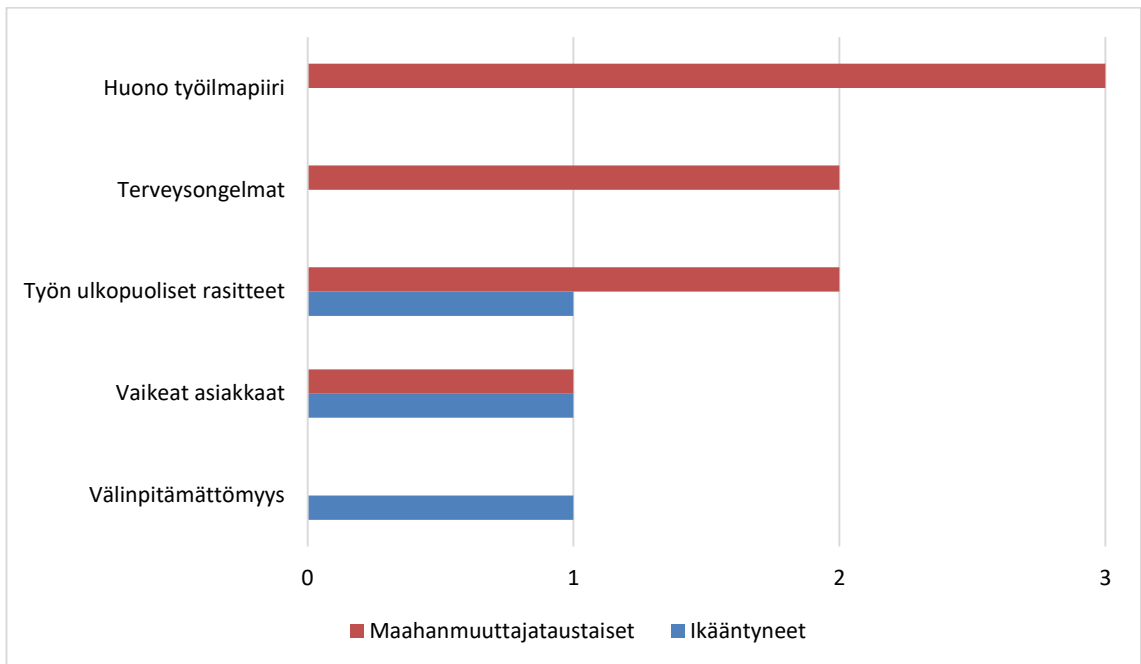


Taulukko 2. Työhyvinvointia edistävät yrityksen tekijät.

6.2 Työhyvinvointia heikentävät tekijät

Työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä mainittiin määrällisesti huomattavasti vähemmän kuin edistäviä tekijöitä. Esiin nousi työyhteisön psykososiaaliset kuormitustekijät, kuten toisten välinpitämättömyys ja työpaikan huono ilmapiiri. Myös vaikeat asiakaskohtaukset ja moniammatillinen yhteistyö ovat kuormittavia. Esimies on toiminnallaan merkittävässä roolissa vaikuttamassa työhyvinvointiin, sillä huono johtajuus ja tuottavuuteen painostaminen on haastateltavien mukaan pidemmän päälle uuvuttavaa. Työpisteen epäsiisteys ja huono organisointi heikentävät turvallisuutta ja viihtyvyyttä. Muita esiin tulleita työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia asioita ovat epäsopivat työvuorot ja henkilökohtaiset terveysongelmat, sekä työn fyysinen ja psyykinen

kuormittavuus. Työhyvinvointia heikentävät työntekijän tekijät on esitetty taulukossa 3 ja yrityksen tekijät taulukossa 4.



Taulukko 3. Työhyvinvointia heikentävät työntekijän tekijät.



Taulukko 4. Työhyvinvointia heikentävät yrityksen tekijät.

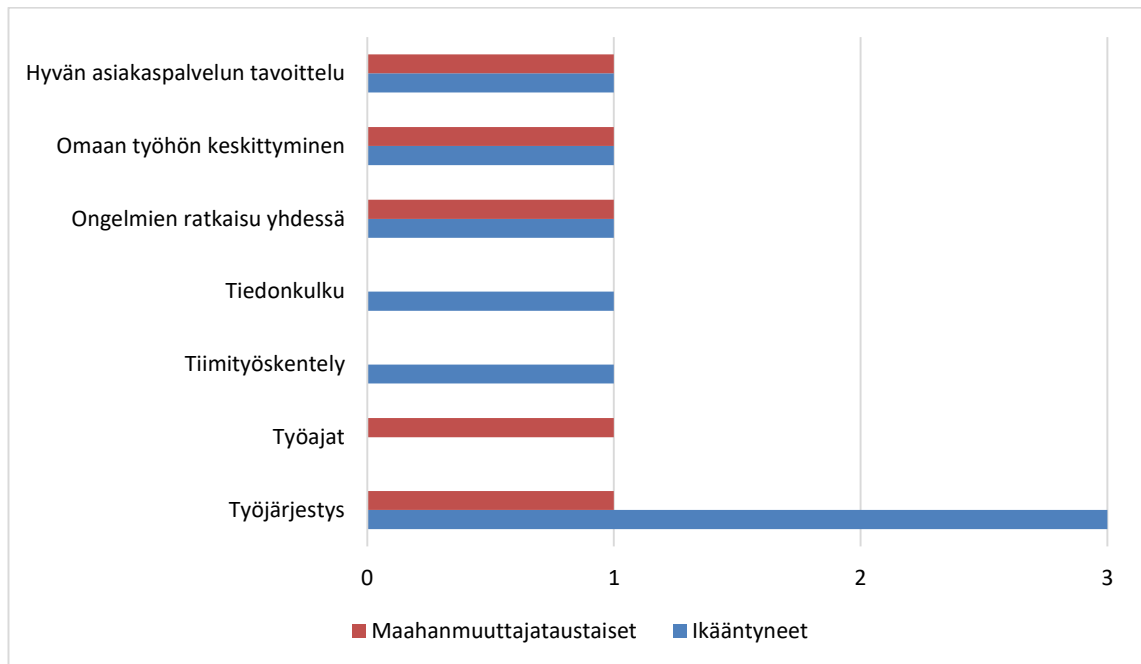
6.3 Työhyvinvoinnin kehittämisideat

Työhyvinvoinnin kehittämisideoita tuli yhteensä seitsemään eri kategoriaan. Tulosten perusteella selvisi, etteivät työntekijät koe voivansa vaikuttaa moniin työhyvinvointia edistäviin tai heikentäviin tekijöihin. Tällaisia asioita ovat muun muassa organisaation tiedonkulku ja työajat. Tiedonkulku esimiehen ja työntekijöiden välillä on ajoittain puutteellista ja työntekijät toivovat esimiehen tiiviimpää läsnäoloa. Erityisesti työpaikan ongelmien yhdessä ratkaisemiseen toivotaan lisää resursseja. Työajat ovat usein valmiiksi määrättyjä, jonka vuoksi niihin koetaan olevan hankala itse vaikuttaa.

Oli myös kehittämisideoita, joihin työntekijät kokivat pystyvänsä myös itse vaikuttamaan. Ikääntyneet ja maahanmuuttajataustaiset työntekijät kokevat, että he voivat vaikuttaa työhyvinvointiinsa kehittämällä omaa toimintaansa omaan työhön keskittymisellä, hyvän asiakaspalvelun tavoittelemisella, työjärjestyksen suunnittelemisella sekä yhteishengen ja tiimityöskentelyn kehittämällä.

Merkittävimpana kehittämiskohteena esiin nousee työjärjestys, jota erityisesti ikääntyneet työntekijät pitävät keskeisenä asiana. Huolellisesti suunniteltu

työjärjestys on yhteydessä tehokkaaseen työajan käyttämiseen ja kiireen välttämiseen. Taulukossa 5 näkyy työhyvinvoinnin kehittämisasiat.



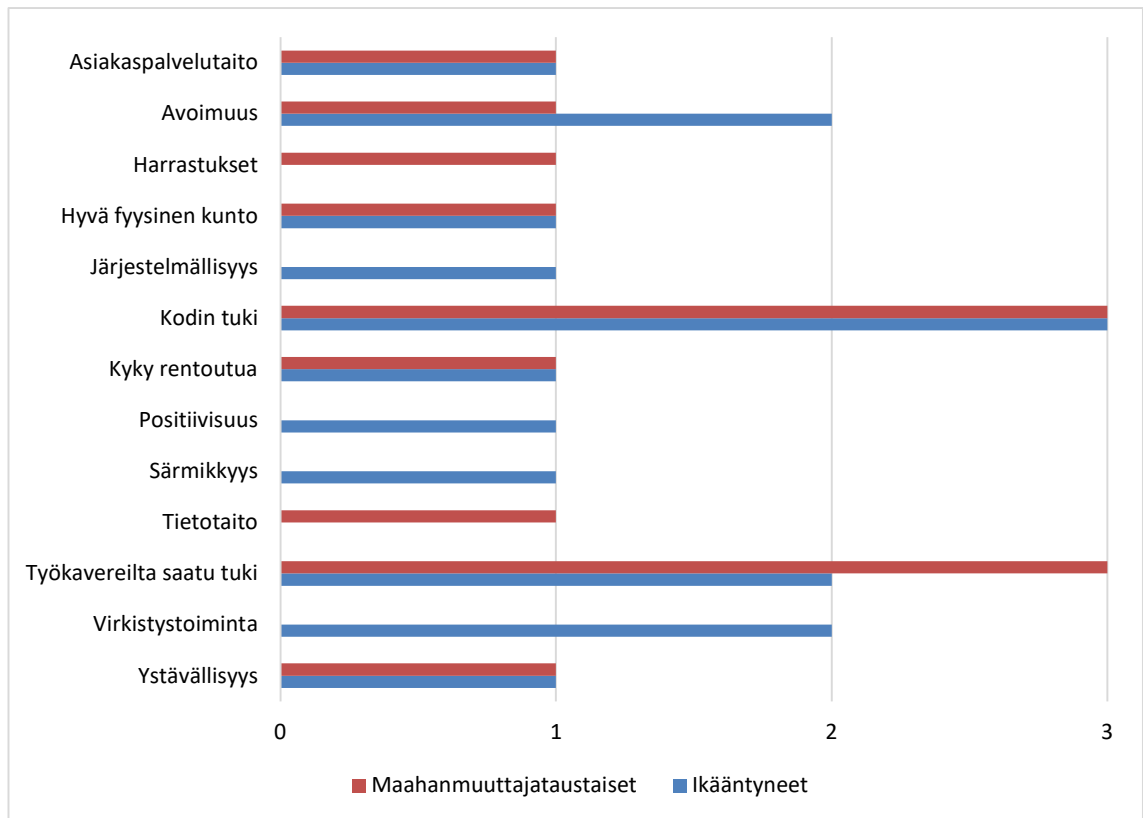
Taulukko 5. Työhyvinvoinnin kehittämisasiat.

6.4 Työntekijöiden voimavarat

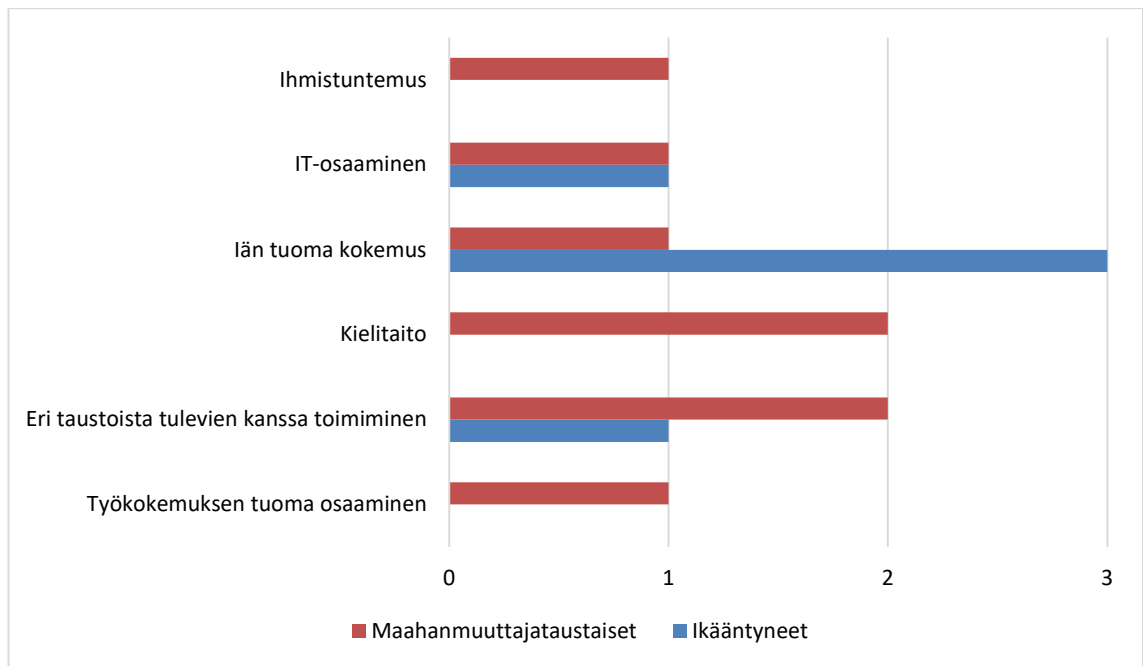
Työntekijöiden voimavaroja kartoittaessa keskityttiin fyysisiin, psyykkisiin sekä kokemuksen tuomiin voimavaroihin. Haastattelussa kysyttiin työntekijöiden erityisosaamisesta, koulutuksesta ja aikaisemmasta työkokemuksesta.

Työntekijöiden voimavaroina olevia henkilökohtaisia ominaisuuksia ovat asiakaspalvelutaito, ystävällisyys, avoimuus, positiivisuus, särmikkyys sekä hyvä fyysinen kunto. Työyhteisön antama tuki on yhtä lailla voimaa antava kuin kodista tuleva tuki. Voimaa tuovat lisäksi harrastukset, työyhteisön virkistystoiminta ja kyky rentoutua. Oma tietotaito ja järjestelmällisyys lisäävät työssä jaksamista, sillä ne koettiin stressiä hillitseviksi tekijöiksi. Omaksi erityisosaamiseksi ikääntyneet työntekijät tunnistivat iän tuoman kokemuksen ja ymmärryksen. Maahanmuuttajataustaisten erityisosaamista on ulkomaalaisten kanssa toimiminen sekä kielitaito. Muita esille tulleita erityisosaamisalueita ovat ihmistuntemus, tietokoneosaaminen ja työkokemuksen tuoma erityisosaaminen.

Fyysisiä, psyykkisiä sekä kokemuksen tuomia voimavaroja esitetään taulukossa 6 ja erityisosaaminen, koulutus ja aikaisempi työkokemus esitetään taulukossa 7.



Taulukko 6. Työntekijöiden voimavarat.

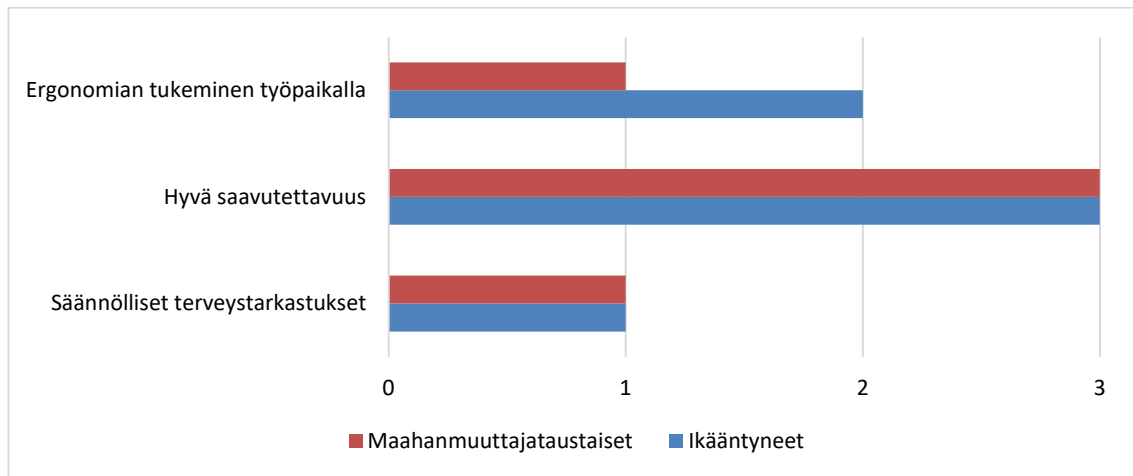


Taulukko 7. Työntekijöiden erityisosaaminen.

6.5 Työterveyshuollon tuki

Viimeisenä käsiteltävänä teemana on työterveyshuollon tuki ja sen vaikutus työhyvinvointiin. Taulukossa 8 esitetään ajatuksia, joita haastateltaville tulee mieleen työterveyshuollosta. Kovinkaan moni ei osaa kertoa mitä kaikkia palveluita omaan työterveyshuoltoon tarkalleen kuuluu ja onko tarjolla myös muita kuin lain edellyttämiä välttämättömiä työterveyshuollon palveluita. Yhtenä syynä esiin nousee se, ettei palveluiden käytölle ole ollut paljoa tarvetta. Yhtä lukuun ottamatta kaikki haastateltavat kokevat kuitenkin työterveyshuollon palvelujen olevan helposti saatavilla tarvittaessa. Konkreettisesti

työterveyshuolto on näkyvissä työpaikoilla säännöllisten terveystarkastusten ja fysioterapeutin antaman ergonomian ohjauksen kautta.



Taulukko 8. Työterveyshuollon tuki.

7 Pohdinta

7.1 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyön tulosten mukaan voidaan päätellä, että haastateltavat kokevat työnsä mielekkääksi ja työhyvinvointinsa pääosin hyväksi. Tyytyväisyydestä työhön kertoo työnhyvinvointia edistävien tekijöiden painottaminen ja kehitysideoiden vähäisyys. Kehitysideoiden pienempään määrään saattoi vaikuttaa myös se, että Tuottavasti moninainen -hanke oli sisältänyt aikaisemmin työpaikan ongelmien ratkaisukeinoja. Haastateltavat kertoivatkin, että asiaa on ehditty viime aikoina puida tarpeeksi. Tämä saattoi vaikuttaa heikentävästi aineistomme laajuuteen, mutta saamamme tieto on arvokasta jatkossa yritysten työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta.

Haastateltavat löysivät useita eri osa-alueita työhön ja vapaa-aikaan liittyen, joista työhyvinvointi koostuu. Haastateltavat nimesivät spontaanisti työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, joita heille tuli mieleen haastattelutilanteen aikana. Jos haastattelu olisi ollut strukturoidumpi ja eri tekijöitä olisi ollut valmiiksi listattuna, keskustelu aiheiden sisällä olisi ollut yhtenäisempää. Tällöin haastateltavat

olisivat voineet kertoa listattujen tekijöiden vaikutuksesta työhyvinvointiin. Tämä ei kuitenkaan olisi palvellut opinnäytetyötämme, jonka tavoitteena oli kartoittaa henkilökohtaisia näkemyksiä ja kokemuksia työhyvinvoinnista.

Työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä haastateltavat löysivät edistäviä tekijöitä vähemmän. Ikääntyneet työntekijät kokivat kuormittavan työn heikentävän työhyvinvointia enemmän, kuin muilla haastateltavilla. Haastatteluista nousi esiin, että työhyvinvointia huonontaa erityisesti kiire, työn ulkopuoliset rasitteet ja huono työilmapiiri. Kiire onkin yksi suurimpia psykososiaalisia kuormitustekijöitä suomalaisessa työelämässä (Puttonen ym. 2016). Vaikuttamalla kiireeseen yritykset voisivat huomattavasti parantaa työntekijöidensä työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

Huomasimme eroja maahanmuuttajataustaisten ja suomalaisten vastauksissa muun muassa erityisosaamiseen ja ajattelutapaan liittyen. Maahanmuuttajataustaiset kertoivat omaavansa erityisosaamista ja tunnistivat omia taitojaan monipuolisesti, kun taas suomalaiset tuntuivat vähättelevän osaamistaan. Tämä ilmiö liittyy todennäköisesti suomalaisille tyypilliseen vaatimattomuuteen. Suomalaiset eivät tuoneet suoraan esiin mitään kulttuurista tulevaa erityisosaamistaan, mutta sen sijaan maahanmuuttajataustaiset kokivat osaavansa kohdata hyvin erilaisia sekä eri taustoista tulevia ihmisiä. Ikääntyneille työntekijöille sopiva työmäärä oli merkittävä asia ja maahanmuuttajataustaiset puolestaan toivat esiin sen, että Suomen parempiin työoloihin on ollut totuttelemista, sillä kotimaassa työvuorot olivat paljon pidempiä ja työolot usein huonompia.

La Parra-Casadon ym. (2017) tekemässä tutkimuksessa verrattiin maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden itsearvioitua terveyttä ja hyvinvointia länsieurooppalaiseen kantaväestöön nähden. Tulosten perusteella uusien maahanmuuttajien kokema terveys oli parempaa, kuin vanhojen maahanmuuttajien tai natiivien työntekijöiden. Terveiden ja hyvinvoinnin kokemus kuitenkin laski lähemmäs natiivien tasoa ajan myötä, ja vanhojen maahanmuuttajien kokemus omasta terveydestään oli kantaväestöä heikompa. Korkeampi koulutustaso oli yhteydessä parempaan koettuun terveyteen ja hyvinvointiin, mutta naisilla erot eri koulutustasojen välillä oli vähäisempää kuin

miehillä. (La Parra-Casado ym. 2017.) Tutkimustuloksistamme huomasimme, etteivät haastatellut kuitenkaan pitäneet koulutusta työhyvinvointiinsa vaikuttavana tekijänä ja ainoastaan yksi haastateltava mainitsi työkokemuksen tuoman osaamisen erityisosaamisalueeseen.

Oletuksenamme oli, että ikääntyneet työntekijät saattaisivat kohdata ikärasismia ja maahanmuuttajataustaiset työntekijät puolestaan ennakkoluuloja tai rasismia työssään. Kuitenkaan haastatteluistamme ei tullut suoraan esille syrjintää tai kiusaamista työhyvinvointia heikentävänä tekijänä. Maahanmuuttajataustaisista kolme mainitsi huonon työilmapiirin hyvinvointia heikentäväksi tekijäksi, mutta muut haastateltavat jättivät sen mainitsematta kokonaan.

Vertaillessa ikääntyneiden vastauksia muihin, selviää etteivät ikääntyneet koe tarvitsevansa työterveyshuollon palveluita tai he eivät kehtaa käyttää niitä. Molemmat haastatteluryhmät kokivat työn tekemisen tärkeänä osana elämää, mutta erityisesti ikääntyneillä työntekijöillä työ itsessään kantaa suurta merkitystä elämässä. Hyvä työpaikka oli arvokas asia myös jaksamisen kannalta ja terveyden ylläpitämisessä. Heille iän tuoma kokemus oli suurin erityisosaamisen piirre, jolla tarkoitettiin työstä saadun käytännön kokemuksen lisäksi esimerkiksi ajan myötä tulevaa oman ajattelutavan kehittymistä. He kertoivat olevansa avoimempia ja henkisesti vankempia, eli pienet asiat eivät enää horjuta elämää yhtä paljon kuin nuorempana. Nämä tekijät koettiin suojaavan stressiltä ja edistävän elämänhallintaa.

Työterveyshuollon tuki näkyy työyhteisöissä, mutta ennaltaehkäisevää toimintaa koskevia asioita tuli esille vain vähän. Ennaltaehkäisevät toimet voivat toisaalta olla myös työntekijän kannalta huomaamattomia. Epäselvää oli mitä kaikkea työterveyshuollon palveluvalikoimaan kuului, vaikka suurin osa oli työskennellyt vuosia nykyisessä työpaikassaan. Haastattelutilanteessa monet pohtivat vastausta pitkään ja osa saattoi arvuutella mitä palveluja työterveyshuollossa on tarjolla. Yllättävää oli, että molemmat haastatteluryhmät olivat kuitenkin tyytyväisiä työterveyshuollon palveluihin ja siihen, että tarvittaessa ajan saa vaivattomasti. Jo tieto siitä, että palveluja on saatavilla tarpeen tullen, luo turvallisuuden tunnetta.

Työterveyshuollon teemaan saamamme vastaukset olivat melko suppeat molemmilta haastattelujoukoilta. Syitä tähän voi olla useita. Osa haastateltavista kertoi, etteivät ole juurikaan tarvinneet käyttää palveluita, mutta toisaalta työterveyshuollon käyttö voi olla myös aiheena henkilökohtainen. Maahanmuuttajataustaiset työntekijät toivat esiin myös eroja entisen kotimaansa työterveyskäytänteisiin ja kaikissa maissa ei ollut palvelua tarjolla ollenkaan. Työterveyshuollon tukea yrityksissä voisi lisätä tai sitä voitaisiin markkinoida työntekijöille ja työnantajille paremmin.

Veera Gerdtin (2016) tekemässä tutkimuksessa, Työkyky ja ikääntyminen - Yli 54-vuotiaiden asiantuntijoiden kokemuksia työkyvystä, löytyi samoja työkykyyn ja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, kuin tekemästämme tutkimuksesta. Gerdtin tutkimuksessa omaan työhön vaikuttaminen nousi esiin työkykyyn merkittävästi vaikuttavana edistävänä tekijänä ja se näkyi myös meidän tuloksissamme. Toisena asiana tutkimuksessamme esiin nousi työjärjestyksen merkitys työn kehittämisessä. Huolellisesti mietityllä työjärjestelyllä työntekijä voi vaikuttaa kiireeseen ja hallinnan tunteeseen. (Gerdt 2016.)

Työyhteisön tuki on äärimmäisen tärkeää ja tukea saa helposti lähestyttävältä työkaverilta, johon voi luottaa ja jonka kanssa jakaa työhön liittyviä kokemuksia ja saada rohkaisua (Gerdt 2016). Työyhteisön tuki oli tutkimustulosten perusteella yksi merkittävimmistä voimavarojen lähteistä. Toisten auttamista pidettiin arvossa ja kaikki ikääntyneet työntekijät mainitsivat hyvien työkavereiden positiivisena voimavarana työssään. Työilmapiirin merkityksestä kertoo myös se, että työilmapiirin ollessa huono, se koettiin heikentävän voimakkaasti yksilön työhyvinvointia.

Opinnäytetyöprosessin aikana päämääränämme oli syventää terveydenhoitajan ammatillista osaamistamme ja tavoitteenamme oli oppia työhyvinvoinnin tukemisesta. Halusimme vahvistaa työelämätaitojamme tekemällä yhteistyötä työelämän edustajien kanssa. Prosessin aikana pääsimme tutustumaan hanketoimintaan ja olemaan osana kehittämisprosessia. Saimme opinnäytetyötä tehdessämme arvokasta kokemusta toimimalla eri-ikäisten ja eri kulttuuritaustasta olevien ihmisten kanssa, sillä kyky arvostaa erilaisia ihmisiä on tärkeää tulevalle terveydenhoitajalle.

7.2 Eettiset näkökohdat ja luotettavuus

Opinnäytetyömme aihe on sensitiivinen, sillä tutkimukseen osallistujat kuuluvat joko vähemmistöryhmään eli maahanmuuttajataustaisiin henkilöihin tai ikääntyneisiin työntekijöihin. Sensitiivisyyttä lisää myös se, että tutkittava ilmiö, työhyvinvointi, on osallistujille henkilökohtainen asia. Hyvän tutkimuskäytännön mukaan osallistujien henkilöllisyyttä on suojeltava ja erityisesti silloin kun tutkimus sisältää arkaluontoista tietoa (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006b). Tästä syystä haastattelutilanteen tuli olla luottamuksellinen, haastattelukysymysten olla harkiten muotoiltuja ja aineistoa käsiteltävä anonyymisti. Teemahaastattelukysymysten muotoiluun kiinnitettiin erityistä huomiota, etteivät ne loukkaa tutkimukseen osallistujien arvoja ja lähtökohtia, ja että ne ovat selkeästi muotoiltuja. Pienen osallistujamäärän vuoksi opinnäytetyössä ei käytetä suoria lainauksia haastatteluista, jolla varmistetaan osallistujien anonymiteetti. Pyrimme huomioimaan etukäteen nämä seikat jo haastattelun suunnitteluvaiheessa.

Tutkimuksen kohteena olevassa organisaatiossa on hyvien tutkimuskäytäntöjen mukaan tiedettävä tarpeeksi tutkimusprosessista, osallistujan vastuista ja velvollisuuksista sekä kuinka tutkimukseen liittyviä tietoja säilytetään. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2020). Tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta tulee varmistua ja saada siitä asianmukainen suostumus (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006b). Haastateltaville annettiin tietoa opinnäytetyöstä kirjallisesti ja suullisesti ennen haastattelujen aloittamista. Heille kerrottiin, että osallistuminen perustuu täysin vapaaehtoisuuteen, ja että heillä on mahdollisuus keskeyttää osallistumisensa tutkimukseen missä tahansa vaiheessa. Samalla työntekijöitä muistutettiin myös siitä, että osallistumispäätöksellä ei ole vaikutusta heidän työsuhteeseensa. Suostumus varmistettiin allekirjoittamalla kirjallinen suostumuslomake.

Tutkijana tarvittavia tutkimuseettisiä ominaisuuksia ovat rehellisyyden ja tarkkuuteen pyrkiminen kaikissa työskentelyvaiheissa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2020). Opinnäytetyöprosessin aikana pyrimme tietoisesti puolueettomuuteen, joten on epätodennäköistä, että meillä tutkijoina olisi ollut merkittävää vaikutusta tutkimustuloksiin. Meillä ei myöskään ollut yhteyksiä

mukana olleisiin yrityksiin tai niiden henkilökuntaan. Haastattelutilanteessa pyrimme objektiivisuuteen ja esittämään kaikille osallistujille kysymykset samalla tavalla. Haastatteluin kerättyä aineistoa käsiteltiin anonyymisti ja luottamuksellisesti siten, ettei aineisto ollut ulkopuolisten luettavissa eikä haastateltuja voida tunnistaa. Opinnäytetyöprosessin lopuksi aineisto hävitettiin asianmukaisella tavalla. Asianmukaiseen tutkimusaineiston hävittämiseen kuuluu nauhurin muistikortin formatointi, kaikkien tarpeettomien tiedostojen, kuten nauhoitteiden, litteroitujen aineistojen ja väliaikaistiedostojen poisto käyttämällä esimerkiksi tiedostojen ylikirjoitusohjelmaa (Tietoarkisto 2015).

Käytännössä haastatteluille rauhallisen ja yksityisen tilan löytäminen oli haaste molemmissa työpaikoissa. Haastattelut oli päätetty pitää työpaikoilla, koska se on tuttu ympäristö haastateltavalle, ja ne voitaisiin helpommin järjestää työaikana. Muutamien haastattelujen kohdalla tuli keskeytyksiä, kun joku avasi haastattelutilan oven kesken kaiken. Näissä tilanteissa haastattelua jatkettiin vasta kun tila oli jälleen yksityinen. Osasta haastateltavista oli havaittavissa kiireen tunne päästä takaisin jatkamaan työtehtäviään. Näillä tekijöillä on voinut olla merkitystä vastausten laajuudelle, eivätkä työntekijät välttämättä uskaltaneet kertoa esimerkiksi mahdollisista työpaikan ongelmakohdista yhtä tarkasti, kuin täysin suljetussa tilassa.

Tutkimuksen luotettavuuteen voi vaikuttaa heikentävästi myös se, että osalla haastateltavista oli heikompi suomen kielen taito ja riskinä oli kysymysten väärinymmärtäminen ja käsitteiden tulkintavirheet. Tätä pyrittiin huomioimaan jo etukäteen valitsemalla tutkimusmenetelmäksi haastattelu ja muotoilemalla kysymykset mahdollisimman selkeiksi. Kysymyksissä käytetyt käsitteet avattiin suullisesti jokaiselle haastateltavalle varmistaaksemme, että jokainen haastateltava ymmärtää käsitteet samalla tavalla. Näistä valmisteluista huolimatta osa haastateltavista saattoi aluksi vastata ohi aiheen tai vastaus oli erittäin lyhyt. Näissä tilanteissa jouduttiin kysymään tarkentavia kysymyksiä. Haastattelujen tulkitseminen vaati tilannetajua ja työntekijöiden tilanteen ymmärtämistä. Litteroitujen vastausten jakamista teemoihin helpotti tarvittaessa myös äänitallenne, josta kuuli myös haastateltavan äänensävyn.

Tutkimusaineiston analysoinnissa on kuitenkin myös aina olemassa riski tehdä virheellisiä tulkintoja.

Tutkimustiedon yksi tärkeimmistä ominaisuuksista on luotettavuus, jota voidaan arvioida uskottavuuden, vahvistettavuuden, reflektiivisyyden ja siirrettävyyden kriteerein. Uskottavuudella tarkoitetaan tutkimuksen ja tulosten uskottavuutta sekä sen vahvistamista tutkimuksessa keskustelemalla tutkimuksen toisen tekijän kanssa. Tällöin saadaan myös vahvistettavuutta tutkimukselle. Reflektiivisyys on omien lähtökohtien tiedostamista ja sen vaikutuksien arvioimista. Siirrettävyys on tutkimuksen yleistettävissä olevuutta. (Kylmä ym. 2007, 128–129.) Opinnäytetyössämme luotettavuutta lisäävät se, että meitä oli kaksi tekijää ja pystyimme siten keskustelemaan työn jokaisessa vaiheessa. Pohdimme omia lähtökohtiamme ja suhtauduimme avoimesti saamaamme tietoon.

Aineistonkeruumenetelmänä teemahaastattelu oli luonteva ja toimiva tapa kerätä tietoa. Se ohjasi keskustelemaan teemoista, joista hankimme tietoa, mutta samalla antoi tarpeeksi tilaa omille kokemuksille. Haastateltavat saivat painottaa itselleen merkityksellisiä asioita ja haastattelun aikana pystyi myös tarkentamaan eri termejä ja käsitteitä. Esimerkiksi iän tuoma kokemus on laaja käsite, mutta haastattelutilanteessa oli mahdollista tarkentaa sen merkitystä. Valitsemallamme tiedonhankintamenetelmällä saimme uskottavia vastauksia, joissa korostuu haastateltavien omat näkemykset ja kyselylomakkeen avulla tehdystä tutkimuksesta olisimme tuskin saaneet kerättyä yhtä monipuolisesti tietoa. Jälkikäteen mietittynä lomake olisi ollut osan maahanmuuttajataustaisten kohdalla huonompi vaihtoehto myös heikomman suomen kielen osaamisen vuoksi ja se olisi saattanut johtaa herkästi virheellisiin tulkintoihin.

Aiheeseemme liittyvää teoretietoa kerätessä käytimme monipuolisesti niin suomen- kuin englanninkielisiä lähteitä ja tutkimuksia luotettavuuden lisäämiseksi. Tutkimuksia valitessamme otimme mukaan vain alkuperäiset tutkimukset ja artikkelit, sekä pyrimme välttämään referoituja tutkimusartikkeleita. Pidimme mahdollisuutena, että haastattelujen myötä saattaisi syntyä uusia teemoja, mutta vastaukset pysyivät annettujen teemojen sisällä, joten uusille

teemoille ei ollut tarvetta. Tästä voimme päätellä, että valitsemamme teemat vastasivat aihettamme hyvin.

Opinnäytetyömme tarkoitus oli kerätä kohdennetusti arvokasta tietoa ikääntyneiden ja maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työhyvinvoinnin kokemuksista. Tutkimuksesta saatu tieto ei ole laajemmin yleistettävissä, mutta opinnäytetyömme voi kuitenkin toimia ponnahduslautana ja antaa suuntaa laajempia tutkimuksia varten. Tutkimuksessamme kartoitettiin kokemusperäistä tietoa, joten tuloksiin vaikuttavat luonnollisesti kulttuuriset ympäristötekijät, aika ja sen hetkiset olosuhteet työpaikalla ja kotona. Saatuja tuloksia hyödynnetään osana Tuottavasti moninainen -hankkeen tuloksia ja ne ovat eduksi myös hankkeen tulevissa projekteissa.

Lähteet

Aaltola, J. & Valli, R. 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Jyväskylä: PS-kustannus.

Ala-Mursula, L., Aminoff, M., Antti-Poika, M., Kivekäs, T., Korppoo, L., Laitinen, J., Martimo, K-P., Räsänen, K., Sauni, R., Tarvainen, K., Tienhaara, A., Uitti, J. & Viikari-Juntura, E. 2018. Teoksessa Martimo, K-P., Uitti, J. & Antti-Poika, M. (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 32–36.

Alasoini, T. & Houni, P. 2019. Work up! Tulevaisuuden työ. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. www.ejulkaisu.grano.fi/grano/workup#p=2. Luettu 28.12.2019

Cassell, C. 2015. Conducting research interviews for business and management students. London: SAGE, 35.

Eläketurvakeskus 2019. Tutkimus, tilastot, ennusteet. Ennustelaskelmat. Pitkän aikavälin ennustelaskelmat. Uusimmat laskelmatulokset. Pitkän aikavälin laskelman 2019 tulokset. www.etk.fi/tutkimus-tilastot-ennusteet/ennustelaskelmat/pitkan-aikavalin-ennustelaskelmat/uusimmat-laskelmatulokset/. Luettu 26.4.2019.

Gerdt, V. 2016. Työkyky ja ikääntyminen - Yli 54-vuotiaiden asiantuntijoiden kokemuksia työkyvystä. Opinnäytetyö. Terveystieteiden tutkimuskeskus YAMK. Metropolia ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan johtamisen koulutusohjelma.

Kinnunen, B. & Myllyrinne, K. 2014. Työpaikan ensiapuvalmius. Teoksessa Uitti, J. (toim.) Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Helsinki: Työterveyslaitos, 254–264.

Kylmä, J., Juvakka, T. & Kokkonen, H. (toim.) 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy, 128–129.

La Parra-Casado, D., Stornes, P. & Solheim E. 2017. Self-rated health and wellbeing among the working-age immigrant population in Western Europe: findings from the European social survey (2014) special module on the social determinants of health. *European Journal of Public Health* 27, 40–46.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Liettua: BALTO print.

Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Helsinki: Työterveyslaitos.

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

Ruotsalainen, K. 2013. Väestö vanhenee – heikkeneekö huoltosuhteet? Tilastokeskus. Tuotteet ja palvelut. Tietoa teemoittain. Väestölaskenta. www.stat.fi/tup/vl2010/art_2013-02-21_001.html. Luettu 16.12.2019.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006a. Teemahaastattelu. www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html. Luettu 1.10.2019.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006b. Hyvä tutkimuskäytäntö. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1_2.html. Luettu 23.1.2020.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2019. Vastuualueet. Työelämä. Ikääntyneet työntekijät. www.stm.fi/ikaantyneet-tyontekijat. Luettu 15.7.2019.

Tela 2018. Eläkeuudistus 2017. www.tela.fi/elakeuudistus. Luettu 16.12.2019.

Tietoarkisto 2015. Opiskelijoille. Aineistohallinnan käsikirja. Fyysinen säilytys. www.fsd.uta.fi/aineistonhallinta/fi/fyysinen-sailytys.html. Luettu 16.9.2019.

Tietoarkisto 2017. Opiskelijoille. Aineistohallinnan käsikirja. Kvalitatiivisen datatiedoston käsittely. Litterointi. www.fsd.uta.fi/aineistonhallinta/fi/kvalitatiivisen-datan-kasittely.html#litterointi. Luettu 8.7.2019.

Tuottavasti moninainen 2017. Metropolia. Tutkimus, kehittäminen ja innovaatiot. Kaikki hankkeet. Tuottavasti moninainen. www.metropolia.fi/tutkimus-kehittaminen-ja-innovaatiot/hankkeet/tuottavasti-moninainen/. Luettu 8.7.2019.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2020. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). <https://tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanta>. Luettu 23.1.2020.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työterveyslaitos 2019a. Toimiva työyhteisö. Työhyvinvointi. www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/. Luettu 15.7.2019.

Työterveyslaitos 2019b. Työkykyinen työntekijä. Työaika. www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/. Luettu 18.7.2019.

Työterveyslaitos 2019c. Työkykyinen työntekijä. Työn imu. www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/. Luettu 19.7.2019.

Työterveyslaitos 2019d. Työkykyinen työntekijä. Työterveyshuolto. www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/. Luettu 8.7.2019.

Valtioneuvoston asetus hyvästä työterveyshuoltokäytännöstä 708/2013.

Liite 1.



Sosiaali- ja terveysala

Saatekirje

Hei!

Olemme terveydenhoitajaopiskelijoita Saimaan ammattikorkeakoulusta ja teemme opinnäytetyötä liittyen ikääntyneiden ja maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työhyvinvointiin. Tässä opinnäytetyössä tarkoitamme ikääntyneellä työntekijällä yli 54-vuotiaasta henkilöä ja maahanmuuttajataustaisella työntekijällä henkilöä, jonka kulttuuritausta on muualta, kuin Suomesta, vaikka hän olisi jo toisen sukupolven asukas Suomessa. Tutkimus on osana Tuottavasti moninainen -kehittämishanketta ja tutkimme opinnäytetyössämme työntekijöiden näkemystä työhyvinvoinnista, voimavaroja ja kuormittavuustekijöitä, työterveyshuollon merkitystä ja kehittämisehdotuksia. Tutkimuksesta saatuja tietoja hyödynnetään yritysten työhyvinvoinnin kartoittamiseen ja mahdolliseen kehittämiseen. Keräämme aineiston yksilöhaastatteluilla, jotka nauhoitetaan. Opinnäytetyön on määrä valmistua toukokuussa 2019. Osallistumisesi on meille erittäin tärkeää. Osallistumalla tutkimukseen saadaan koottua arvokasta tietoa Tuottavasti moninainen -kehittämishankkeelle, jota hyödynnetään jatkossa pk-yritysten kehittämiseen.

Haastatteluun varataan aikaa jokaiselle haastateltavalle noin tunnin verran. Haastatteluista saatuja tietoja käsitellään anonymisti, eikä osallistujien nimet tai muut henkilötiedot tule ilmi missään tutkimusvaiheessa. Osallistuminen tutkimukseen on täysin vapaaehtoista ja osallistujalla on oikeus keskeyttää osallistumisensa missä tahansa tutkimusvaiheessa. Tutkimuksesta kieltäytyminen ei vaikuta työsuhteeseen kielteisesti. Aineisto säilytetään analysoinnin ajan, jonka jälkeen tutkimusaineisto hävitetään asianmukaisesti.

Kiitos ajastanne!

Ystävällisin terveisin

Elina Hätinén
Terveystenhoitajaopiskelija
Saimaan ammattikorkeakoulu
elina.hätinen@student.saimia.fi

Heidi Piironen
Terveystenhoitajaopiskelija
Saimaan ammattikorkeakoulu
h-piironen@student.saimia.fi