

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Hoitotyön koulutusohjelma / sairaanhoitaja

Essi Aalto

Hoitohenkilökunnan arvio eläkkeelle siirtymiseen liittyvistä tekijöistä

Opinnäytetyö 2011

TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Hoitotyönkoulutusohjelma

| | |
|----------------|--|
| AALTO ESSI | Hoitohenkilökunnan arvio eläkkeelle siirtymiseen liittyvistä tekijöistä |
| Opinnäytetyö | 55 sivua + 20 liitesivua |
| Työn ohjaaja | Hilkka Dufva, yliopettaja |
| Toimeksiantaja | Carea |
| Joulukuu 2011 | |
| Avainsanat | eläkkeelle siirtyminen, työssä jatkaminen, työympäristö, organisaatio, työ, suuret ikäryhmät, ammattitaito, työympäristö |

Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia millaiset asiat työssä, työympäristössä, työoloissa ja organisaatiossa ovat sellaisia jotka tukevat työssä jatkamista vielä eläkeiän jälkeenkin. Tavoitteena olisi, että sairaanhoitopiirin johto voisi hyödyntää tutkimustuloksia työssään ja kehittää organisaatiota työssä jatkamista tukevaksi.

Tutkimuskohteena oli Careassa hoitoalalla työskentelevät 1951–1953 syntyneet henkilöt. Tutkimusmenetelmänä käytettiin kyselytutkimusta, joka suoritettiin postikyselynä. Lomakkeita lähetettiin yhteensä 48. Kysely sisälsi pääosin monivalintakysymyksiä, sekä muutamia avoimia kysymyksiä. Vastauksia kyselyyn tuli 37, mutta niistä käyttökelpoisia oli 36. Vastausprosentiksi tuli 77%.

Tutkimuksen tuloksista huomattiin, että työntekijät olivat melko tyytyväisiä työhönsä. Työympäristössä häiriötekijöitä oli muutoin vain vähän, mutta tilat koettiin usein ahtaaksi. Työympäristössä työssä jatkamista erittäin paljon tukevia tekijöitä oli työn haasteellisuus ja monipuolisuus. Lisäksi mahdollisuus kuntoutukseen, osaaika-eläkkeeseen, sekä työaikoihin vaikuttamiseen tukivat työssä jatkamista erittäin paljon. Esimiestyö pääasiassa koettiin hyväksi eikä siinä ollut suurempia puutteita. Oma ammattityötä ei kuitenkaan pääosin haluttu tehdä enää eläkkeellä ollessa.

ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Health Care, Kotka

AALTO ESSI

The Medical Staff's Evaluation of The Factors Related To
Retiring

Bachelor's Thesis

55 pages + 20 pages of appendices

Supervisor

Hilkka Dufva, Principal lecturer

Commissioned by

Carea

December 2011

Keywords

retiring, continuing in working life, working environment,
organization, work, large age groups, expertise, working
atmosphere

The purpose of the research was to investigate what kind of factors at work, in working atmosphere, working conditions, and in an organization support continuing in working life even after the retirement age. The objective is that the management of the nursing district could use the results of the research in their work and develop the organization to better support continuing in working life.

The subject of the research was the nursing personnel of Carea born between 1951 and 1953. The research method used was a survey research, which was carried out by a postal enquiry. A total of 48 forms were sent. The survey contained mainly multiple-choice questions and a few open questions. There were a total of 37 responses to the survey out of which 36 responses were usable. The response rate was thus 77%.

The research results show that the workers are quite satisfied with their work. In general, only a small number of issues in the working environment were discovered with the exception that the premises were often found to be too cramped. The factors which seemed to greatly support continuing in working life were the variety of work and the work being challenging. In addition, the possibility of rehabilitation, part-time retirement, and the possibility to affect working hours also greatly improved the desire to stay in the working life. The leadership by the superiors was considered to be good and there were no bigger defects. Most of the respondents did not wish to continue their own profession after retiring.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

| | | |
|---|---|----|
| 1 | TAUSTA JA TARKOITUS | 6 |
| 2 | IKÄÄNTYVÄT TYÖELÄMÄSSÄ | 6 |
| | 2.1 Suuret ikäluokat siirtymässä eläkkeelle | 6 |
| | 2.1.1 Mitä ovat suuret ikäluokat? | 6 |
| | 2.1.2 Ikärakenteen vaikutukset Suomessa | 7 |
| | 2.2 Valtakunnalliset tavoitteet työssä pidempään jatkamiseksi | 8 |
| 3 | IKÄÄNTYVIEN TYÖSSÄ PIDEMPÄÄN JATKAMISEEN LIITTYVÄT TYÖELÄMÄN TEKIJÄT | 8 |
| | 3.1 Mikä saa työntekijän jatkamaan työssä 63 ikävuoden jälkeen | 8 |
| | 3.2 Itse työ ja ammatillinen osaaminen | 9 |
| | 3.3 Työolosuhteet | 10 |
| | 3.4 Työympäristö | 10 |
| | 3.5 Työilmapiiri ja ihmissuhteet | 11 |
| | 3.5.1 Ikäasenteet työelämässä | 11 |
| | 3.5.2 Ikääntyvä työntekijä | 12 |
| | 3.5.3 Vanhempien työntekijöiden käsityksiä nuoremmista | 13 |
| | 3.6 Johtaminen ja ikäjohtaminen | 14 |
| 4 | TUTKIMUSKYSYMYKSET | 15 |
| 5 | TUTKIMUSAINEISTO JA MENETELMÄT | 16 |
| | 5.1 Oma tutkimus | 16 |
| | 5.2 Kyselytutkimus | 17 |
| | 5.3 Avoimet ja strukturoidut kysymykset | 18 |
| | 5.4 Kato ja sen minimointi | 18 |
| | 5.5 Otantamenetelmä | 18 |
| | 5.6 Mitta-asteikko | 19 |
| | 5.7 Muuttujataulukko | 19 |

| | |
|--|-----------|
| 5.8 Tulosten purkaminen ja analysointi | 19 |
| 5.9 Reliabiliteetti ja validiteetti | 20 |
| 6 TUTKIMUSTULOKSET | 21 |
| 6.1 Taustatiedot | 21 |
| 6.2 Työn ja työolojen merkitys työssä jatkamiseen | 23 |
| 6.3 Työilmapiirin liittyminen työssä jatkamiseen | 31 |
| 6.4 Osaaminen ja sen liittyminen työssä jatkamiseen | 35 |
| 6.5 Johtaminen ja sen liittyminen työssä jatkamiseen | 39 |
| 6.6 Eläköitymisaikomukset | 41 |
| 7 POHDINTA | 43 |
| 7.1 Tulosten tarkastelu | 43 |
| 7.2 Luotettavuuden arviointi | 48 |
| 7.3 Tutkimuksen eettisyys | 49 |
| 7.4 Tutkimuksen kulku | 50 |
| 7.5 Tutkimuksen hyödyllisyys ja johtopäätökset | 51 |
| LIITTEET | |
| Liite 1. Saatekirje | |
| Liite 2. Kyselylomake | |
| Liite 3. Tutkimuslupa | |
| Liite 4. Muuttujataulukko | |
| Liite 5. Tutkimustaulukko | |

1 TAUSTA JA TARKOITUS

Lähi vuosina sodan jälkeen syntyneet suuret ikäluokat eläköityvät ja jättävät varsinkin kunta-alalle suuren aukon työvoiman suhteen. Joissakin kunnissa eläköityvän työvoiman suuruus voi olla jopa puolet koko työvoimasta. Juuri nyt on käyty kovaa keskustelua siitä, kuinka korvata nämä eläköityvät työntekijät.

Opinnäytetyö on ajankohtainen yhteiskunnallisesta näkökulmasta katsottuna. Suomessa ei ole aikaisempaa kokemusta näin suurten ikäluokkien yhtäaikaisesta eläköitymisestä. Suomen tilanne on ainutlaatuinen myös maailmanlaajuisesti.

Tutkimusmenetelmänä käytän kyselytutkimusta, joka on tarkoituksena tehdä 1950 - 1953 jälkeen syntyneille eläkeikää lähestyville Kymenlaakson sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän erikoissairaanhoidon vastuualueen työntekijöille. Kysely sisältää sekä avoimia että suljettuja kysymyksiä koskien heidän kokemuksiaan siitä, miten työolot, ilmapiiri, organisaatio ja työ itse vaikuttavat työssä jatkamiseen. Tarkoituksena on esitellä opinnäytetyöni tutkimustulokset sairaanhoitopiiriin johdolle, jotta he voivat hyödyntää tutkimustuloksia työssään ja kehittää organisaatiota työssä jatkamista tukevaksi.

2 IKÄÄNTYVÄT TYÖELÄMÄSSÄ

2.1 Suuret ikäluokat siirtymässä eläkkeelle

2.1.1 Mitä ovat suuret ikäluokat?

Suuret ikäluokat alkoivat muodostua heti toisen maailmansodan jälkeen (Karisto, 2005, 22). Suuret ikäluokat syntyivät hyvin lyhyessä ajassa sillä sodan ajan syntyvyys siirtyi sodan jälkeiseen aikaan. Suurin piikki syntyvyudessa oli elokuussa 1944. Syitä siihen miksi seuraavat ikäluokat eivät olleet yhtä suuria oli mm. se että suurten ikäluokkien naiset olivat ensimmäiset, joilla oli käytössä e-pilleri, mikä mahdollisti perhesuunnittelun. Myös varsin lyhyt äitiysloma, sekä muut heikot etuudet saattoivat vaikuttaa tähän päätökseen. Nämä naiset olivat myös koulutetumpi ja heillä saattoi olla myös työura. (Kartovaara 2002, 8 - 11.)

Suomen suuret ikäluokat ovat poikkeukselliset, sillä vaikka syntyvyys kasvoikin suuresti kaikkialla maailmassa sotien jälkeen, niin missään muualla aiemmat ikäluokat eivät olleet niin suuret verrattuna myöhempisiin ikäluokkiin kuin Suomessa (Valkonen 1994, 16 - 26).

2.1.2 Ikärakenteen vaikutukset Suomessa

Varsinkin kunta-alalla on huomattava osuus työntekijöistä suuriin ikäluokkiin kuuluvia. Suurin osa heistä poistuu työelämästä vuosina 2013–2017, minkä jälkeen tilanne tasaantuu (Halmemäki 2010, 11 - 12).

Pekka Parkkinen arvioi artikkelissaan keinoja, kuinka selvittää ikäluokkien aiheuttamista menoista. ”Vaikka tuottavuus hoiva-ammattissa kohoaisi entiseen tahtiin ja tarve myöhenisi entisestään, suurten ikäluokkien vanheneminen kasvattaa väkisinkin hoito- ja hoivapalvelumenoja.” Hän arveli menojen alkavan nousta 2020-luvulla, jolloin suuret ikäluokat ovat yli 80-vuotiaita ja hoivaikäisten lukumäärä kolminkertaistuu. Noin puolet heistä on elossa, mutta suurimman osan kunto on jo todennäköisesti heikentynyt. Parkkisen mukaan kahden prosentin kansantuotteen kasvun pitäisi riittää kattamaan se. (Karisto 2005, 302 - 315.)

Matti Sihto arvioi artikkelissaan suurimmaksi ongelmaksi työvoimapulan. Mikä aiheutuu, kun työikäisten määrä ei pysty korvaamaan suurten ikäluokkien vajetta. Sihdon mukaan työvoimapula ei ole niinkään määrällinen vaan laadullinen. (Karisto 2005, 327.) Suurimpana ongelmana tulee olemaan siis osaamisvaje, joka johtuu siitä, kun kokemus ja tietämys poistuu työelämästä. Henkilöstövajeen pystyy täyttämään rekrytoimalla, mutta tietämyksen ja kokemuksen siirtäminen edellyttää hiljaisen tiedon siirtämistä (Halmeenmäki 2010, 12). Terveyspalveluiden kasvu tulee olemaan 14 % vuonna 2007 - 2020 (Halmeenmäki 2010, 14). Vuodesta 2000 eläkkeelle siirtyneiden määrä on noussut 9765:sta 13229:ään. (Kuntien eläkevakuutus 2009; Halmeenmäki mukaan 2010, 40). Esimerkiksi Kymenlaaksossa seuraavan viiden vuoden aikana eläkepoistuma on yli 17 % (Halmeenmäki 2009, 5 Halmeenmäen 2010, 48 mukaan).

Kansallisen ikäohjelman mukaan kunnallisen ja erityisesti erikoissairaanhoidon osalta sairaspöissaolot ovat kehittyneet huolestuttavaan suuntaan. Myös enneaikainen eläk-

keelle jääminen on työkyvyttömyyden osalta on ollut suurta kodinhoitajien, mielisairaanhoitajien ja perushoitajien keskuudessa (Kansallinen ikäohjelma 2002, 76).

2.2 Valtakunnalliset tavoitteet työssä pidempään jatkamiseksi

Työministeriö toteutti vuonna 1998 Ikäjohtamisen kampanjan jonka avulla pyrittiin tukemaan kampanjalla ja viestinnällä ikäjohtamisen edistämistä. Kampanjassa korostettiin käytännön johtamisen työkalujen kehittämistä ja oikeaa käyttöä. (Kansallinen ikäohjelma 2002, 88) Kampanjan tavoitteena oli ikääntyvien työntekijöiden aseman vahvistaminen työmarkkinoilla, työssä aiempaa pitempään pysyminen, sekä auttaa heitä työllistymään. Ohjelma koostui eri hallinnonaloilla pidetyistä tiedotus- ja koulutushankkeista, työkykyä ylläpitävien toimien edistämisestä, työllisyyden parantamisesta sekä ikämyönteisyyden lisäämisestä (Kansallinen ikäohjelma 2002, 11).

Koska suomen eläkejärjestelmä perustuu suurilta osin jakojärjestelmään jossa työssä olevat rahoittavat eläköityneiden eläkkeiden rahoittamisen, on se hyvin herkkä demografisille riskeille (Kansallinen ikäohjelma 2002, 51).

3 IKÄÄNTYVIEN TYÖSSÄ PIDEMPÄÄN JATKAMISEEN LIITTYVÄT TYÖELÄMÄN TEKIJÄT

3.1 Mikä saa työntekijän jatkamaan työssä 63 ikävuoden jälkeen

Vuoden 2005 eläkeuudistus loi rahallisia kannustimia 63 ikävuoden jälkeen työssä jatkaville tarjoamalla heille korotettua 4,5 prosentin karttumaa (Kannisto & Hiltunen 2009, 16). Vanhempien työntekijöiden työssä pysymisen tukeminen huomattiin vaikuttavan samalla koko henkilöstön hyvinvointiin, kuten myös hyvien työntekoedellytysten tukeminen (Tuominen, Takala & Forma 2010, 59).

Tuomisen tutkimuksessa yli 55-vuotialta haastateltavia pyydettiin arvioimaan seuraavien seikkojen vaikutusta työssä jatkamiseen: oma terveys ja voimavarat, oman työn mielekkyys, elämäntilanne kokonaisuudessaan, kuuluminen työyhteisöön ja työssä jatkamisesta saatava suurempi eläke. Tärkeimmäksi seikaksi koettiin oma terveys, sekä voimavarat, tätä mieltä oli yli puolet vastaajista. Toiseksi tärkeimmäksi koettiin mielekäs työ ja oma elämän tilanne. Työyhteisöön kuulumista ei mielletty läheskään yhtä merkittäväksi. Suurempi eläke houkutteli paljon vain 13 %; a 43 % koki, ettei sil-

lä ollut mitään merkitystä. Viidennes yli 55-vuotiaista ei kokenut minkään näistä vaikuttavan työuran pidentämiseen yli 63-vuotiaaksi. (Tuominen ym. 2010, 77 - 78.)

Tuomisen tutkimusten mukaan vuonna 2008 yli puolet vastanneista piti työssä pitkään pysymisen kannalta tärkeänä varmuutta työpaikan säilyttämisestä. Työssä jaksamisen kannalta erittäin tai melko tärkeiksi asioiksi koettiin työpaikan varmuuden ohella joustavat työajat, työterveyshuollon kehitys, työympäristön parantaminen, kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen, työmäärän ja kiireen vähentäminen, kouluttautumismahdollisuuksien lisääminen, johtamistapojen parantaminen sekä työtehtävien muuttaminen tai keventäminen. Myös osa-aikaeläke, vuorotteluvapaa, sekä palkan korotus koettiin erittäin tai melko tärkeiksi työssä jaksamista tukeviksi seikoiksi. (Tuominen ym. 2010, 71 - 72.) Seitsamon tutkimuksessa nousi esille, että jos työ koetaan merkitykselliseksi, työntekijällä oli mahdollisuus vaikuttaa ja kehittää itseään työssä, tai jos työskentelyyn kuului muiden ihmisten kanssakäymistä ja vastuuta muista niin riski siirtyä ennenaikaiselle eläkkeelle on pienempi (Seitsamo 2007, 44).

Saviojan tekstissä taas kerrottiin eläkkeelle jäämistä nopeuttavista seikoista. Niitä olivat: työntekijän terveydentila, työkyky, työn aiheuttama henkinen ja fyysinen rasitus, sekä huono työilmapiiri. Myös urakkapalkkaus, epäsopivat työajat, työn yksipuolisuus, sekä epävarma tulevaisuus työn suhteen koettiin tekijöiksi jotka nopeuttivat eläkkeelle jäämis päätöstä. (Gould ym. 1991 ja Kirjonen ym. 1994 Saviojan 2005, 70 mukaan.) Eläkkeelle jäämispäätöstä tukee myös työmarkkinoiden ikäasenteet, heikentynyt työkyky, puolison tai läheisten suhtautuminen eläkkeelle jääntiin, työhistoria, eläkelainsäädäntö sekä terveys. (Atchley 2000, 146-250 Savioja 2005 68-69 mukaan.)

3.2 Itse työ ja ammatillinen osaaminen

Vuonna 2010 palkansaajajärjestöjen teettämän tutkimuksen mukaan 85 % vastanneista oli sitä mieltä, että työn mielekkyys vaikuttaa eniten halukkuuteen jatkaa työssä pidentempään. (Suhtautuminen työssä jaksamiseen 2010, 4) Henkilöstön terveyteen ja työssä jaksamiseen saattavat vaikuttaa mm. organisaation tukitoimet, sekä tapa toteuttaa muutoksia, työyhteisöiden toimivuus, työn sisällön muutokset, työyksikön rakenteelliset muutokset, sekä johtamistavan, että henkilöstön työn osaaminen, elämäntilanne, ikääntyminen, sekä elämäntavat. (Kansallinen ikäohjelma 2002,75). Varsinkin kunta-alan työn määrä koetaan kohtuuttoman suureksi. (Forma, Tuominen & Väänä-

nen-Ilmarinen 2004, 40). Muita epävarmuustekijöitä on epävarmuus työn jatkuvuudesta, sekä mahdolliset irtisanomiset. Tämä tuli esille useissa tutkimuksissa. (Forma ym. 2010, 127; Tuominen ym. 2010, 71.)

Se, että jos työntekijät pääsivät uusiin työtehtäviin tai pääsivät hyödyntämään osaamistaan esimerkiksi erikoistumisen tai mentoroinnin kautta lisäsi työntekijöiden halukkuutta jatkaa eläkeikään asti. (Forma ym. 2010, 118) Useimmissa tutkimuksissa havaittiin ihmisten viihtyvän paremmin pienissä yrityksissä kuin suurissa ja näin ollen he jatkoivat niissä eläkeikään asti (Forma ym. 2010, 119).

Tutkimuksessa Työkyvyn ulottuvuudet oli myös saatu viitteitä siitä, että ne työntekijät jotka arvioivat omat osaamisvalmiutensa hyväksi kokivat myös työkykynsä hyväksi. (Työkyvyn ulottuvuudet 2006, 164). Kuten myös se jos työ oli haastavaa ja palkitsevaa (Työkyvyn ulottuvuuden 2006, 167). Jos työ koettiin muutoin antoisaksi, ei rahallinen palkitseminen sitä enää lisännyt (Nakari 2003, 141). Myönteisesti työhönsä suhtautuvat eli motivoituneet, kiinnostuneet ja muutoin tyytyväiset työntekijät omasivat paremman työkyvyn (Työkyvyn ulottuvuudet 2006, 175).

3.3 Työolosuhteet

Tehdyissä työolotutkimuksissa on havaittu, että varsinkin kunnallisella puolella työolojen kehitys on kääntynyt negatiiviseen suuntaan (Lehto & Sutela 2008, 13). Työuratutkimuksessa kävi ilmi että valtaosa työssä käyvistä arvosti työaikojen suhteuttamista ikään (Suhtautuminen työssä jaksamiseen 2010, 4). Kuitenkin kunta-alan työbarometrin selvityksen mukaan vuonna 2010 kunta-alalla työskentelevien ylityömäärät olivat kasvaneet entisestään ja jopa 51 % teki ylitöitä. Nousua oli ollut 3 % vuodessa. (Kunta-alan työolobarometri 2010, 7.)

3.4 Työympäristö

Erilaisissa tutkimuksissa on havaittu, että psyykkisesti, fyysisesti tai henkisesti raskas työ saa työntekijät pohtimaan eläkkeelle siirtymistä jo ennen varsinaista eläkeikää. Näiden tekijöiden merkitys kasvoi keski-ikää lähestyttäessä. Tutkimustuloksissa nousi erityisesti esille 55 - 64-vuotiaiden naisten huono työkyky niissä ammateissa, joissa oli työ sisälsi fyysisesti raskaita töitä tai epäergonomisia työasentoja. Myös yksipuolinen ja hektinen työ heikensi työkykyä. (Työkyvyn ulottuvuudet 2006, 188; Forma ym.

2010, 117.) Erityisesti kunta-aloilla on huomattu työn olevan fyysisesti ja psyykkisesti erittäin raskasta (Kunta-alan työolobarometri 2010,10). Tutkimuksessa Työkyvyn ulottuvuudet vastaajat arvioivat omaa kyvykkyyttään jatkaa työtään vielä kahden vuoden kuluttua terveyden osalta. Huomattavaa oli, että 60 - 64 vuotiaista naisista 40 % ei uskonut kykenevänsä enää työhönsä. (Työkyvyn ulottuvuudet, 2006, 272.)

3.5 Työilmapiiri ja ihmissuhteet

Työilmapiiri sisältää henkilön itsensä saamia kokemuksia ympäristöstä sekä tarkoituksista, joita hän on sille antanut (Nakari 2003, 187). Nakarin tutkimuksessa tutkittiin työilmapiirin vaikutusta työhyvinvointiin. Tutkimuksissa huomattiin, että ilmapiiri sekä työhyvinvointi ja stressi vaikuttivat sairaspöissaolojen määrään. Hyvä työilmapiiri siis lievensi stressiä sekä pöissaoloja. Jos työ koettiin kehittäväksi, vähensi se työn kuormittavuuden aiheuttamaa stressiä. Vastaavasti huono esimiestyö ja epätasa-arvoinen kohtelu vähensi hyvinvointia, hyvä toiminta ja johtaminen taas paransi sitä.(Nakari 2003, 141.) Myös Forma ym. olivat tutkimuksessaan havainneet, että varhainen eläkeikä ja työn stressaavuus sekä uuvuttavuus liittyvät toisiinsa (Forma ym.2010, 117).

3.5.1 Ikäasenteet työelämässä

Laki kieltää ikä syrjinnän, ikäpolitiikka kannustaa yrityksiä pidentämään työuria sekä myönteisen ikäjohtamiseen. Julkusen haastattellessa yritysten ja organisaatioiden johtajia he välttelivät puhumasta negatiiviseen sävyyn yrityksen tavasta käsitellä yli 50-vuotiaita. (Julkunen 2003, 148.)

Positiivisiksi puoliksi vanhemmissa työntekijöissä he mainitsivat kokemuksen, osaamisen, viisauden ja korkean työmoraaalin. Negatiivisiksi puoliksi he mainitsivat: yleisen haluttomuuden, motivaation puutteen, eläkkeen alun odottelun, vanhanaikaisuuden, koulutuksen puutteen sekä fyysisen jaksamisen puutteen. Omalla asenteella on suuri merkitys jaksamisen kannalta. Tällä tarkoitetaan kykyä innostua, muutoksen halua, ajan hermolla pysymistä, sekä uuden kehittämistä. (Julkunen 2003, 149.)

Julkusen tekemissä haastatteluissa ikäkielteisyyttä näkyi neljänä versiona:

1: ”Tällä alalla/tässä ammatissa ei yksinkertaisesti voi pärjätä eläkeikään saakka” - jolloin viitataan työn fyysisyyteen ja kiireeseen tai niiden yhdistelmään. Nykyisin tavoitteena on saada yritykset ja työnantajat käsittämään että heidän tehtävänä on tukea työntekijöitä raskaassakin työssä. (Julkunen, 2003, 150.)

2: ”Ikä on itsestä/asenteesta kiinni” taustalla on asenne ja käsite siitä, että ikääntyminen on yksilöllistä. Tällöin työssä jatkaminen mahdollisuus tarjotaan niille jotka ” - tuottavat itsensä työhön sopivaksi ja joilla on oikea asenne”. Asenteella voidaan korjata ongelmat kuten: väsymys, kyllästyminen, kynnistyminen ja jämähtäminen. (Julkunen, 2003, 150 - 151.)

3: ”Oikea ikä oikeaan paikkaan” -Tätä käytetään varsinkin kaupan alalla, jolloin saataan etsiä aikuisten naisten vaatekappaan yli 40-vuotiasta naista ei esim. 60-vuotiasta. (Julkunen, 2003, 151.)

4: ”Vinoutunut ikärakenne” - johtuu 90-luvun lamavuosista, jolloin yritykset eivät palkanneet uutta väkeä. Tilannetta pyritään korjaamaan palkkaamalla nuoria. Tämä voi johtua mahdollisesta pitkästä perehdytyksestä jota ei kannata tehdä 55-vuotiaalle. (Julkunen 2003, 151.)

3.5.2 Ikääntyvä työntekijä

Eliniän pidentyessä vanhaksi tulemisen statusta siirretään myöhempään ja ”yhdenikäisyyden kulttuuri valtaa alaa”. ”Työelämä määrittää ihmiset vanhoiksi yhä aikaisemmin.” (Phillipson 1998 Julkunen 2003, 15 mukaan). Työelämän kannalta ikääntyviä ovat jo 45-vuotiaat ja ikääntyneitä yli 55-vuotiaat. (Ikääntyvät työelämässä 1996 Julkunen 2003, 15 mukaan.)

Vahtion tutkimuksen mukaan työnantajilla ei ole kielteisiä määreitä 30 - 40 vuotiaista, mutta nuoriin ja vanhoihin liittyy ennakkoluuloja. Vanhojen työntekijöiden kohdalla katsottiin, etteivät he ole motivoituneita, lisäksi he ovat nuorempien työntekijöiden tiellä. Kokemusta ja sosiaalisia taitoja kyllä arvostettiin. Nuoria pidettiin osaamattomina sekä vastuuttomina. Heidän positiiviksi puoliksi koettiin energisyys sekä uuden oppiminen. (Vaahtio 2005, 114; Julkunen 2003, 150 - 151.)

Vanheneminen aiheuttaa väistämättä fyysisiä muutoksia. Lihasvoima, tasapaino-, näkö- ja kuuloaisti heikkenee, havaintotoimintojen nopeus ja tarkkaavaisuus heikkenee, psykomotorinen suorituskyky hidastuu, muistiin painaminen hidastuu ja muisti heikkenee. (Reina-Knuutila 2001, 7.)

Vanhemmilla työntekijöillä on kuitenkin kokemusta, osaamista ja kykyä soveltaa sitä, sekä viisautta, joista on apua kehittäessä uusia tehokkaampia toimintatapoja. He myös pystyvät myös hahmottamaan kokonaisuuksia. (Reina-Knuutila 2001, 6.)

Julkunen huomasi haastatteluissaan, että vanhempien työntekijöiden positiivisiksi piirteiksi mielletään: korkea moraalit, henkinen kasvu sekä hiljainen tieto. Nuoremmat työntekijät myös kunnioittavat vanhempia työntekijöitä. (Julkunen 2003, 178.)

Osa suuriin ikäluokkiin kuuluvista on jo siirtynyt pois työmarkkinoilta työkyvyttömyyden vuoksi. Osa on kuntoutuksen ja aktivoinnin kierteessä, osa jää työttömäksi yritysten tehdessä saneerauksia. Suurinta osaa kuitenkin velvoitetaan pysymään työssä ja olemaan nuori. Taistelu vanhenemista vastaan on nykyisin jokaisen henkilökohtainen velvollisuus. (Julkunen, 2003, 207 - 211.)

Julkunen haastattelemissa keski-ikäisistä moni on sitä mieltä ettei ”työtä vasten tarvitse pitää itseään nuorena vaan työ pitää nuorena” (Julkunen, 2003, 207-211). Työn vuoksi pysytään nuorena, ja se myös pitää työntekijät nuorena. Työtä tehdessä pysyy lähes väkisin kiinni elämässä ja ajassa, ja vaikka välillä ikä painaisikin, niin työ estää sen ajattelun. Työelämässä mukana oleminen ikään kuin pakottaa sosiaalisiin suhteisiin, pakottaa haastamaan itsensä, pistää huolehtimaan ulkoisesta ja sisäisestä minästä sekä osaamisesta, se tuo myös elämään säännöllisyyttä. (Julkunen 2003, 203.)

3.5.3 Vanhempien työntekijöiden käsityksiä nuoremmista

Julkunen haastatteli vanhempia työntekijöitä ja heidän käsityksiään nuoremmista. Haastateltavat kokivat kaksi asiaa, jotka tekivät ikäeroa heidän ja nuorten välillä. Ensimmäinen oli nuorten nopeus oppia uusia asioita sekä tietotekniikka. Vaikka haastateltavien oli hankala nimetä itselleen ei-sopivaa työtä, niin tietotekniikka nousi usein esille. (Julkunen, 2003, 172 - 175.)

Haastateltu lääkäri kertoi siitä, miten aikaisemmin oli seniori-juniorisuhde jossa kokenempi ohjasi nuorempaa. Nykyisin nuoret eivät enää arvostaneet tällaista. Muissa ammateissa ei tullut samanlaista ilmi. (Julkunen, 2003, 173.)

Myös kielitaidon merkitys on kasvanut kansainvälistymisen myötä. Jotkut haastatelluista, joilla oli kansakoulupohja, tunsivat oman ja ikäistensä kielitaidon puutteelliseksi. 1990-luvulla yleistynyt koulutusvaatimusten nosto vaati saman tehtävän suorittamiseksi yhden tai kaksi koulutusastetta korkeamman koulutuksen. Korkeammin koulutautunut miellettiin suorittamiseen ja ponnisteluun tottuneeksi. (Julkunen, 2003, 173–175.)

MONIKKO- hankkeen tutkimuksessa kyseltiin myös vanhempien työntekijöiden käsitteiksi nuoremmista. Vahvuuksiksi he sanoivat innostuneisuuden sekä motivaation, oppimis- ja kehittymishalun, jaksamisen ja energisyyden, aktiivisuuden ja reippauden, idearikkauden sekä luovuuden. Myös nuorten yötyöjaksamista sekä atk-taitoja arvostettiin. Heikkouksiksi taas miellettiin kokemattomuus, epävarmuus, ohjauksen tarve, kapeakatseisuus sekä sitoutumattomuus. Myöskään nuorten kyvystä vastata asiakkaiden tarpeisiin ei oltu täysin varmoja. (Kauppinen 2007, 32–33.)

Lastensairaalan (n=190) ja vanhainkodin (n= 299) työntekijöiden vertailussa vanhainkodin työntekijöistä 33 % kuvasi nuoria myönteisesti ja 16 % kielteisesti, vastaavasti lastensairaalassa myönteisiä kuvauksia oli 15% ja kielteisiä 21 %. Sekä-että- vastauksia oli vanhainkodin työntekijöistä 27 %, lastensairaalan työntekijöistä 38 %. Neutraaleja oli vanhainkodin työntekijöistä 24 % ja lastensairaalan työntekijöistä 26 %. (Kauppinen 2007, 34). Vanhainkodin työntekijöiden myönteinen asenne saattaa selittyä osaksi työvoimapulalla jolloin myös kokemattomampaa hoitajaa arvostetaan toisin kuin lastensairaalassa, jossa työ vaatii fyysisen voiman sijaan tietotaitoa (Kauppinen 2007, 35).

3.6 Johtaminen ja ikäjohtaminen

Työkyvyn kannalta erityisesti esimiehen sekä työtovereiden tuki sekä tavoitteiden asettaminen lisäsi työkykyä voimakkaasti (Työkyvyn ulottuvuudet 2006, 189). Tuomisen tutkimuksen tutkittiin, miten työssä pysymistä tuettiin vuonna 2008. 45 vuotta täyttäneistä 39 % mielestä työpaikalla ei erityisemmin edistetty ikääntyvän työvoiman työssä pysymistä. Terveystieteiden- ja sosiaalipalveluiden alalla 35 % koki että työs-

sä pysymistä tuettiin voimakkaasti tai jossain määrin, 39 % koki että asiaa ei edistetty erityisemmin. (Tuominen ym. 2010, 64).

Sukupuoli, asema tai terveyden tila eivät juurikaan vaikuttaneet siihen, että vastaajat kokivat työssä pysymistä edistettävän voimakkaasti tai edes jossain määrin. Huono terveys tai alempaan asemaan kuuluminen lisäsi kokemusta siitä ettei työssä pysymistä edistetty lainkaan. Kun taas työpaikan vakaa talous vaikutti myönteisesti työssä pysymisen edistämiseen. (Tuominen ym. 2010, 65 - 66).

45–64-vuotiaista 45 % piti mahdollisuutta saada koulutusta työpaikallaan hyvänä, 21 % taas huonona. 60 % koki työterveyden toimivan hyvin ja yli 25 % melko hyvänä. Alle 15 % koki, ettei työterveys toiminut juurikaan tai ollenkaan. 25 % piti osaaikaeläkkeelle siirtymismahdollisuuksia erittäin hyvinä, 43 % melko hyvinä. Vastaa- jista omaan työhönsä erittäin tyytyväisiä oli 25 %, 65 % oli melko tyytyväisiä työhön- sä. (Tuominen ym. 2010, 68.)

Hyvän esimiestyön toimintatapoina pidettiin, että esimies ”tukee ja rohkaisee, antaa kiitosta hyvistä työsuorituksista, on innostava, keskustelee runsaasti alaistensa kanssa, kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista ja luottaa työntekijöihinsä”. Lisäksi hän myös ”kannustaa työntekijöitään opiskelemaan ja kehittymään työssään, tuntee hyvin alaisensa työtehtävät, antaa riittävästi palautetta työssä onnistumisesta, jakaa järkeväl- lä tavalla vastuuta työntekijöilleen sekä kohtelee ikääntyviä tasa-arvoisesti”. (Tuomi- nen ym. 2010, 69.)

Tyytyväisyys työssä oleviin tekijöihin jakautui seuraavasti: ”kehitysmahdollisuuksiin työssä, ammattitaidon arvostaminen, mahdollisuus vaikuttaa työyhteisön toimintaan, työpaikan sosiaalisiin suhteisiin ja työtehtävien sisältöön”. Vastaa- jista erittäin tyyty- väisiä kaikkiin alueisiin oli 14 %, melko tyytyväisiä 65 % (Tuominen ym. 2010 s.69).

4 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Olin kiinnostunut selvittämään, mikä vaikutus työllä, osaamisella, työilmapiirillä, työ- oloilla ja esimiehellä on mietittäessä työuran jatkamista eläkeiän jälkeenkin. Tutki- muksessani jätin huomiotta esim. palkkauksen, terveydentilan sekä perhetilanteen ja keskityn vain niinkään työympäristöön.

1. Miten itse työ ja työolot liittyvät työntekijöiden työssä pidempään jatkamiseen?
2. Miten työilmapiiri, työpaikan ihmissuhteet ja johtaminen liittyvät työntekijöiden työssä pidempään jatkamiseen?
3. Miten ammatillinen osaaminen liittyy työntekijöiden työssä pidempään jatkamiseen
4. Mitkä ovat työntekijöiden nykyiset eläkeaikomukset?

5 TUTKIMUSAINEISTO JA MENETELMÄT

5.1 Oma tutkimus

Tutkimusmenetelmänä omassa työssäni käytin kyselytutkimusta. Kysely sisälsi sekä avoimia että monivalintakysymyksiä. Kyselylomake testattiin ennen lomakkeiden lähettämistä koehenkilöillä ja tehtiin tarvittavat muutokset ennen niiden lähettämistä kohdehenkilöille. Kysely oli tarkoitus tehdä kaikille vuonna 1951-1953 syntyneille Careassa hoitotyön alalla työskenteleville henkilöille, jolloin otos tavoittaisi mahdollisimman monet parin vuoden sisällä eläköityvän henkilön.

Kyselyn alussa selvitettiin vastaajan perustietoja kuten syntymävuotta, koulutusastetta sekä eläkeikää. Seuraavat kysymykset käsittelivät työtä sekä työolosuhteita, työilmapiiriä, osaamista, johtamista ja eläköitymistä. Useimmat kysymykset olivat monivalintoja joissa vastausvaihtoehtoja oli lähes kaikissa kohdissa viisi. Avoimia kysymyksiä oli 15, ja useimmat niistä olivat tarkentavia kysymyksiä monivalintakysymyksiin.

Kyselylomakkeet toimitettiin työelämän ohjaajalleni, joka toimitti lomakkeet sisäisen postin kautta niille henkilöille, jotka tutkimusotokseen kuuluivat. Lomakkeiden mukana annettiin myös kirjekuori, jossa postimaksu oli maksettuna. Tällöin vastaajat saivat rauhassa vastata kyselyyn ja postittaa vastatut lomakkeet suoraan minulle. Tällä tavoin voitiin myös taata vastaajien anonymiteetti.

5.2 Kyselytutkimus

Kyselytutkimusta käytetään kun halutaan pääasiassa määrällistä tietoa, mutta se soveltuu myös laadullisen tiedon hankintaan. Kyselylomaketta laadittaessa on sen suunnittelu erityisen tarkkaa. Huonosti tehty kysymys johtaa virheellisiin tutkimustuloksiin. Siksi siis kysymysten yksiselitteisyys on tärkeää varsinkin strukturoiduissa kysymyksissä. Kysymyksissä tulee myös välttää johdattelua, jotta vastaukset todella olisivat totuuden mukaisia. (Valli 2001, 100.)

Kyselytutkimusta voi lähteä tekemään vasta, kun tutkimusongelma on selvitetty. Näin vältetään turhilta kysymyksiltä, mutta olennainen tulee kysytyä. Myös lomakkeen pituuteen tulee kiinnittää huomiota. Liian pitkään lomakkeeseen vastaajat vastaavat huolimattomasti tai jättävät vastaamatta kokonaan. (Valli 2001, 100.)

Huomioita tulee kiinnittää selkeyteen, ulkoasuun, ymmärrettävään kieleen, loogisuuteen, tarvittavaan ohjaukseen sekä myöhempään tilastointiin (Valli 2001, 100). Tällaisilta virheiltä voidaan välttyä testaamalla lomake tutkimukseen osallistumattomilla henkilöillä. On hyvä jos testihenkilöt pystyvät ”ajattelemaan ääneen” kyselylomakkeen, jolloin he voivat tuoda spontaanisti ilmi ajatuksiaan. (Viinamäki & Saari 2007, 65 - 66.)

Kyselyn alkuun tulisi sijoittaa helpot kysymykset ja loppuun henkilökohtaisemmat kysymykset. Kyselyssä on hyvä käyttää kontrollikysymyksiä, joissa kysytään sama kysymys uudelleen, tosin uudelleen muotoiltuna, jotta haastateltava ei huomaa kysymyksen toistoa. (Valli 2001, 100.)

Kyselytutkimuksen hyviä puolia on, ettei tutkija vaikuta läsnäolollaan vastauksiin. Kyselylomake antaa mahdollisuuden useisiin kysymyksiin ja kysymysten asettelu on täysin sama kaikille koehenkilöille. Kyselytutkimus on edullinen menetelmä sillä kyselyt voidaan lähettää vastaajille, joka mahdollistaa laajemman tutkimusalueen ilman että tutkija joutuu itse matkustamaan. Kyselytutkimus antaa myös vastaajalle valinnan mahdollisuuden vastata milloin haluaa ja miten haluaa. (Valli 2001, 100.)

Kyselytutkimuksen heikkouksia on alhainen vastausprosentti postitetuissa kyselyissä sekä siitä aiheutuvat uusintakyselyt ja vastausajan lisääntyminen, joka taas aiheuttaa työtä ja kustannuksia. Hankaluuksia tuottaa myös se että vastaajat voivat tutustua etu-

käteen tuleviin kysymyksiin ja rikkoa haluttua kysymysjärjestystä. Aina on olemassa myös riski, että joku ymmärtää kysymyksen väärin tai vastata väärin. Koskaan ei myöskään voida olla täysin varmoja siitä, kuka kyselyyn on vastannut, eikä havainnointia voida suorittaa. (Valli 2001, 100.)

5.3 Avoimet ja strukturoidut kysymykset

Strukturoiduissa kysymyksissä on valmiit vastausvaihtoehdot. Tämä vaatii tutkijalta hyvää pohjatietoa tutkittavista, jotta kysymykset palvelevat tarkoitustaan. Strukturoidut kysymykset on helppo tilastoida. (Hirsjärvi ym. 2009, 198-199, 201.)

Avoimissa kysymyksissä vastaaja saa vastata haluamallaan tavalla. Tällöin kysymyksen asettelu on tärkeää, jotta vastaukset eivät rajoitu kyllä-ei-vastauksiin. Avoimet kysymykset on helppo laatia, mutta hidas työstää. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 198-199, 201.)

5.4 Kato ja sen minimointi

Jos vastauskato on korkea, kysely voi kärsiä luotettavuusongelmasta. Tällöin kysely lähetetään uudelleen sille otoksen osalle tai vastausaikaa pidennetään. Kadon ehkäisemiseksi kannattaa hyödyntää esim. koululuokkia. Postikyselyn kohdalla vastaaminen tulee tehdä mahdollisimman helpoksi esimerkiksi maksamalla postimaksu. Hyvällä ohjeistuksella voidaan välttää väärinymmärrys ja siitä johtuva kato. (Valli 2001, 101-102.)

5.5 Otantamenetelmä

Ensimmäinen ja tärkein vaihe on perusjoukon valinta, jolloin päätetään kohderyhmä. Otos poimitaan perusjoukon alkio luettelosta. Otoksen on tarkoitus olla pienoismalli suuremmasta joukosta. Otoksen koko on yleensä alle 20 % koko perusjoukosta. (Valli 2001, 102.) Omassa tutkimuksessani käytin ryväotantaa, jolloin pystyin hyödyntämään jo olemassa olevia rakenteita, tässä tapauksessa siis Careassa hoitotyön alalla työskenteleviä henkilöitä. (Valli 2001, 102-105.)

5.6 Mitta-asteikko

Omassa työssäni käytin Likert-asteikkoa. Likert-asteikko on pariton asteikko, jossa neutraali vaihtoehto on sijoitettu keskelle. Vastaajat arvioivat annettua väitettä ja sijoittavat vastauksen parhaiten sopivaan kohtaan asteikossa. Vaarana on, että mittasteikon sijoittelu vaikuttaa vastaukseen, mikä johtuu ihmisen luontaisesta miellyttämisen halusta. (Hirsjärvi ym. 2009, 200.)

5.7 Muuttujataulukko

Muuttujataulukon voi tehdä usealla eri tavalla. Yleensä kuitenkin ensimmäiseen sarakkeeseen merkataan muuttuja. Muuttujia ovat esimerkiksi ikä ja sukupuoli. Toiseen sarakkeeseen voidaan merkata esimerkiksi mittari tai luokka kuten: syntymävuosi, mies/nainen, tai joissakin tapauksissa esimerkiksi sivunumero, joka kertoo, missä kohtaa tekstiä muuttujaa käsitellään. Viimeiseen sarakkeeseen voidaan merkitä esimerkiksi kategoria, keskiarvo tai kysymykset, joilla selvitetään muuttujaa. (Vilka 2005, 89 - 90.)

5.8 Tulosten purkaminen ja analysointi

Tutkimusaineiston käsittelyssä käytetään useimmiten apuna jonkinlaista tietokoneohjelmaa. Analyysia varten on kehitetty erilaisia tilastointiohjelmia, jotka helpottavat tutkijan työtä, mutta analysointi onnistuu myös taulukkolaskentaohjelman avulla. Lomakkeiden vastaukset syötetään havaintomatriisiksi. Havaintomatriisi on taulukko johon syötetään yksiköt riviin ja muuttujat sarakkeisiin. (Heikkilä 2004, 121-123.) Itse käytin työssäni SPSS-ohjelmaa (Statistical Package for Social Sciences), jolla tein havaintomatriisin. Käytin kaikissa kysymyksissäni myös ristiintaulukointia. Ristiintaulukoinnissa selvitetään kahden muuttujan välistä yhteyttä toisiinsa. Tällöin voidaan selvittää, kuinka monta tietyn ominaisuuden omaavaa yksilöä aineistossa on. (Heikkilä 2004, 210.) Taulukointi auttaa lukijaa vertailemaan lukuja ja niiden suhteita paremmin kuin pelkkä teksti (Heikkilä 2004, 148).

Aluksi palautin mieleen, mikä oli tutkimusongelma ja pyrin vastaamaan kysymyksen: miksi. Puutteellinen vastausten analysointi voi tehdä koko tutkimuksesta hyödyttömän. Tarkastin aineiston puutteellisen täytön varalta, jonka jälkeen ja analysoin vastaukset numeraalisesti. (Viinamäki & Saari 2007, 68 - 69.)

Avointen kysymysten kohdalla suoritin sisällönanalyysi, jossa kävin ensin läpi tutkimusongelmat. Sen jälkeen kirjoitin vastaukset tekstinkäsittelyohjelmalla ylös. Tämän jälkeen pelkistin vastaukset ja kategorisoin ne sisällön mukaan. Vastauksista poimin tietynlaisia teemoja. Tällaista sisällönanalyysiä sanotaan deduktiiviseksi eli teorialähtöiseksi, sillä tutkimuksen tutkimusongelmat ovat poimittu teoriasta. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009,135-136.)

Sisällönanalyysin vaarana on, että tutkija muokkaa tuloksia haluamaan suuntaan ja tulee sokeaksi omalle työlleen (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 159). Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida sen uskottavuuden eli analyysin selkeyden ja yksityiskohtaisuuden perusteella sekä siirrettävyyden eli tutkimuksen kulun seikkaperäinen kuvaus, jotta tutkimustulokset olisivat toistettavissa (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 160).

Vastaaajat vastasivat monivalintakysymyksiin muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta hyvin ja huolellisesti. Avoimiin kysymyksiin vastauksia tuli vähemmän, mutta pääosin vastaukset olivat erittäin hyviä.

Operationalisoinnissa on kysymys siirtymisestä teoreettisesta empiiriseen. Validiteetti arvioidaan sen mukaan miten teoreettinen käsite ja empiirinen sopivat yhteen. Edellytyksenä on, että tutkija tuntee kohderyhmän. (Viinamäki & Saari 2007, 68 – 69.)

5.9 Reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan reliabiliteetilla ja validiteetilla, jotka mittaavat kokonaisluotettavuutta.

Reliabiliteetilla tarkoitetaan tulosten tarkkuutta. Tutkimus voidaan toistaa ja tällöin päästään samanlaisiin tuloksiin kuin edellisellä kerralla. Virheitä voi tapahtua kun tietoja: syötetään, käsitellään tai kun tuloksia tulkitaan. Reliabiliteetti heikkenee jos otoksen koko on kovin pieni, tai jos kohderyhmä ei ole edustava eli tutkimus keskittyy koko perusryhmän sijaan vain johonkin tiettyyn ryhmään. (Heikkilä 2004, 30.)

Validiteetti tarkoittaa mittauksen kykyä mitata ominaisuuksia ja käsitteitä, joita varten se on tehty. Validiteetti mittaa pysyvyyttä eli kykyä antaa ei- sattumanvaraisia vastauksia. (Viinamäki & Saari 2007, 48.) Jotta mittaus olisi validi edellyttää se, että käsit-

teet ja muuttajat ovat tarkoin määritelty. Validiuden varmistaminen on jälkikäteen hankalaa, joten tästä syystä suunnittelu on erittäin tärkeää. Validiutta parantavia tekijöitä ovat korkea vastausprosentti, perusjoukon tarkka määrittely sekä edustava otos. (Heikkilä 2004, 29.)

6 TUTKIMUSTULOKSET

6.1 Taustatiedot

Tutkimukseen osallistuneista vuonna 1951 syntyneitä oli 12, 1952 syntyneitä oli 11 ja 1953 syntyneitä 13. Vastaaajista naisia oli 34 ja miehiä 2. Vastauksia tuli yhteensä 37, mutta käyttökelpoisia vastauksia oli näin ollen 36. Vastanneiden joukossa oli niin hoitotyön tekijöitä kun esimiesasemassakin olevia henkilöitä. Alkuperäinen suunnitelma oli toteuttaa kysely sairaanhoitajille, mutta koska heidän määränsä olisi jäänyt liian pieneksi, päädyimme yhdessä työelämän tahon kanssa ottamaan tutkimukseen mukaan koko hoitohenkilökunnan. Myös alue piti laajentaa, jolloin Kymenlaakson keskussairaalan lisäksi mukaan tuli myös Kymenlaakson Psykiatrinen sairaala sekä sosiaalipalvelut.

Alkuun haluttiin selvittää minkä ikäiseksi vastaajat itsensä. Yli puolet (61,1 %) kaikista vastanneista ilmoitti kokevansa itsensä nuoremmaksi kuin mitä oli. Vain pieni osa (2,8 %) koki olevansa vanhempi kuin mitä on, ja heistä kaikki olivat 1951 syntyneitä. Runsas kolmannes (36,1 %) ei kokenut kuuluvansa kumpaankaan vaihtoehtoista. (n=36)

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin millaista työaikamuotoa he tekivät (Taulukko 1). Kyselyyn vastanneista kolmannes (33,3 %) teki pelkästään päivätyötä. Runsas kymmenes (13,9 %) vastanneista teki 2-vuorotyötä ja noin puolet kyselyyn vastanneista (52,8 %) teki 3-vuorotyötä. (n=36)

Taulukko 1. Lomakekyselyyn vastanneiden tekemät työaikamuodot

| Millaista työaikamuotoa teette /teitte? | 1951 % | 1952 % | 1953 % | Kaikki % |
|---|-----------|-----------|-----------|-------------|
| Päivätyö | 25.0 | 45.5 | 30.8 | 33.3 |
| 2-vuorotyö | 16.7 | 9.1 | 15.4 | 13.9 |
| 3-vuorotyö | 58.3 | 45.4 | 53.8 | 52.8 |
| Yhteensä | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

n=36

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin heidän henkilökohtaista eläkeikää (Taulukko 2). Tulosten luettavuuden takia eläkeiät jaettiin kolmeen luokkaan. Eläkeikä jakautui melko mielenkiintoisesti. Lähes puolet (47,2 %) vastanneista ilmoitti eläkeiäkseen alle 62 vuotta. Kolmannes kyselyyn vastanneista ilmoitti eläkeiäkseen yli 63 vuotta. Huomatavaa oli, että vaikka puolet (50 %) 1951 syntyneistä ilmoitti eläkeiäkseen alle 62 vuotta niin vielä lähes puolet (41,7 %) eläkeikänä oli yli 63 vuotta. (n=35)

Taulukko 2. Lomakekyselyyn vastanneiden henkilökohtainen eläkeikä

| Henkilökohtainen eläkeikä | 1951 | 1952 | 1953 | Kaikki |
|---------------------------|-------|-------|-------|--------|
| | % | % | % | % |
| alle 62 v. | 50.0 | 54.5 | 38.5 | 47.2 |
| 62-63 v. | 8.3 | 27.3 | 15.4 | 16.7 |
| yli 63 v. | 41.7 | 18.2 | 46.1 | 36.1 |
| Yhteensä | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

n=35

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin heidän tämänhetkistä tilannettaan työn osalta (Taulukko 3). Kaikista vastanneista valtaosa (72,2 %) ilmoitti jatkavansa vielä työssään. 1951 syntyneistä runsaasti yli puolet (66,7 %) jatkoi vielä työssään, 1952 syntyneistä noin puolet (54,5 %) ja 1953 syntyneistä suurin osa (92,3 %). Kukaan ei ollut sellaisessa tilanteessa, että olisi jatkanut työtään vaikka olisikin voinut jo jäädä eläkkeelle. Yllättäen kuitenkin 1952 syntyneistä eläkkeelle oli jäämässä suurempi osuus kuin 1951 syntyneitä. (n=36)

Taulukko 3. Lomakekyselyyn vastanneiden työtilanne tällä hetkellä

| Mikä on tilanteenne tällä hetkellä? | 1951 | 1952 | 1953 | Kaikki |
|--|------|------|------|--------|
| | % | % | % | % |
| Jatkan vielä työssäni | 66,7 | 54,5 | 92,3 | 72,2 |
| Jatkan vielä työssäni vaikka voisin jäädä eläkkeelle | - | - | - | - |
| Olen jäämässä eläkkeelle | 8.3 | 27.3 | - | 11.1 |
| Olen saanut jo eläkepäätöksen | 16.7 | 9.1 | 7.7 | 11.1 |
| Olen jo eläkkeellä | 8.3 | 9.1 | - | 5.6 |

n=36

Kyselyyn vastanneita pyydettiin arvioimaan nykyistä yleistä eläkeikää (Taulukko 4). Nykyinen eläkeikä arvioitiin yleisesti ottaen sopivaksi, ja tätä mieltä oli kaikista vastanneista yli puolet (63,9 %). Mutta vain 1951 syntyneistä alle kymmenes (8,3 %)

koki eläkeiän olevan liian matala. Muut ikäluokat eivät pitäneet eläkeikää liian matalana. (n=36)

Taulukko 4. Lomakekyselyyn vastanneiden arvioinnit nykyisestä yleisestä eläkeiästä

| Mitä mieltä olette nykyisestä yleisestä eläkeiästä? | 1951 % | 1952 % | 1953 % | Kaikki % |
|---|-----------|-----------|-----------|-------------|
| Liian korkea | 41.7 | 27.3 | 30.8 | 33.3 |
| Sopiva | 50.0 | 72.7 | 69.2 | 63.9 |
| Liian matala | 8.3 | - | - | 2.8 |
| Yhteensä | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

n=36

6.2 Työn ja työolojen merkitys työssä jatkamiseen

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin, kuinka tyytyväisiä he olivat työhönsä (Taulukko 5). Kaikista vastanneista valtaosa (86,1 %) oli melko tai erittäin tyytyväisiä työhönsä. Kukaan vastanneista ei ollut erittäin tyytymätön työhönsä. Vain 1953 syntyneistä alle kymmenes (7,7 %) oli melko tyytymättömiä työhönsä, mutta heistä kuitenkin suurin osa (76,9 %) oli melko tyytyväisiä työhönsä. (n=36)

Taulukko 5. Lomakekyselyyn vastanneiden tyytyväisyys työhönsä

| Kuinka tyytyväinen olette nykyiseen työhönne/olitte viimeisimpään työhönne? | 1951 % | 1952 % | 1953 % | Kaikki % |
|---|-----------|-----------|-----------|-------------|
| Erittäin tyytymätön | - | - | - | - |
| Melko tyytymätön | - | - | 7.7 | 2.8 |
| En tyytymätön enkä tyytyväinen | 8.3 | 27.3 | - | 11.1 |
| Melko tyytyväinen | 66.7 | 45.4 | 76.9 | 63.9 |
| Erittäin tyytyväinen | 25.0 | 27.3 | 15.4 | 22.2 |
| Yhteensä | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

n=36

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin heidän arviotaan työnsä fyysisyydestä. Työnsä fyysisesti melko kevyeksi arvioi runsas kolmannes (38,8 %) kaikista vastanneista. Lähes kolmannes (27,8 %) koki kuitenkin työnsä melko raskaaksi. Vain 1953 syntyneistä runsas kymmenes (15,4 %) arvioi työnsä erittäin raskaaksi. (n=36)

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin arviota heidän työnsä psyykkisyydestä. Kukaan vastaajista ei kokenut työnsä olevan psyykkisesti erittäin kevyeksi, mutta alle kymmenes (8,3 %) 1951 syntyneistä koki sen melko kevyeksi. Hiukan yli puolet (55,5 %) koki

työnsä psyykkisesti melko raskaaksi. Kukaan 1951 syntyneistä ei kokenut työtään erittäin raskaaksi. Muista ikäluokista muutamat kokivat työnsä psyykkisesti erittäin raskaaksi. (n=36)

Kyselyyn vastanneilta pyydettiin arvioimaan työmääräänsä. Työmääränsä sopivaksi koki kaikista vastanneista yli puolet (58,4 %). Suureksi työmääränsä arvioi kaikista vastanneista viidennes (22,2 %) ja liian suureksi hieman alle viidennes (19,4 %). Kukaan kyselyyn vastanneista ei kokenut työmääränsä olevan liian vähäistä tai vähäistä. (n=36)

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin, oliko heidän työyksikkönsä viihtyvyyteen kiinnitetty huomiota. Kyselyyn vastanneista hieman alle puolet (41,7 %) ilmoitti, että viihtyvyyteen oli kiinnitetty huomiota. Heistä 1952 syntyneitä oli vain neljännes, kun muissa ikäluokissa tätä mieltä oli lähes puolet. Lähes yhtä moni vastanneista koki (38,9 %) ettei viihtyvyyteen oltu kiinnitetty huomiota. Heistä taas 1953 syntyneitä oli vain hiukan alle neljännes (23,1 %) Viidennes ei osannut sanoa, oliko viihtyvyyteen kiinnitetty huomiota. (n=36)

Avoimessa kysymyksessä vastaajilta kysyttiin millaisia asioita työyksikössä oli tehty työviihtyvyyden parantamiseksi. Viisi vastaajista ilmoitti, että osastolla oli tehty remontti, Neljä vastanneista kertoi, että osastolle oli hankittu uusia kalusteita. Viisi vastaajaa koki työyhteisöiden lisäneiden työviihtyvyyttä. Neljä vastaajaa kertoi, että heidän osastollaan pidetyt kokoukset ja keskustelut lisäsivät työviihtyvyyttä. He myös kokivat, että nämä kokoukset antoivat mahdollisuuden osallistua osasto asioihin. Myös työvuorotavoimusten kunnioittaminen ja koulutuspäivät koettiin työviihtyvyyttä lisääväksi. Seitsemän vastanneista koki, ettei työyksikön työviihtyvyyden eteen oltu tehty mitään parannuksia. (n= 30)

Tässä on muutamia vastaajien kommentteja:

”Yhteisistä asioista voidaan puhua ja epäkohtiin pyritään saamaan parannusta ”

”Tyky-päivät, osastokokoukset”

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin, ilmenikö heidän työympäristössään kuumuutta. Kaikista vastanneista kolmannes (37,0 %) koki kuumuutta silloin tällöin. Toisaalta vii-

dennes (22,9 %) koki kuumuutta erittäin harvoin ja lähes kolmannes (28,6 %) koki kuumuutta melko usein. Hajaumaa oli jonkin verran, sillä puolet (50 %) 1951 syntyneistä vastasi kuumuutta olevan silloin tällöin, mutta 1952 syntyneistä puolet (50 %) koki kuumuutta melko usein. 1953 syntyneistä lähes puolet (46,1 %) ei kokenut kuumuutta kuin erittäin harvoin ja alle kymmenes heistä (7,7 %) oli myös jopa sitä mieltä, ettei kuumuutta esiintynyt koskaan. (n=35)

Kyselyyn vastanneita pyydettiin arvioimaan ilmeneeko heidän työympäristössään kylmyyttä. Kaikista vastaajista valtaosa (74,3 %) koki, että kylmyyttä esiintyi silloin tällöin tai erittäin harvoin. Kukaan vastanneista ei kuitenkaan sanonut, ettei vetoa esiintyisi koskaan. Vastaukset painottuivat hiukan eri tavalla eri ikäluokkien kesken. 1951 ja 1953 syntyneistä enemmistö oli sitä mieltä, että kylmyyttä ilmeni erittäin harvoin tai harvoin, kun taas 1952 syntyneistä valtaosan mielestä kylmyyttä ilmeni melko usein. (n=35)

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin, ilmenikö heidän työympäristössään vetoa. Kaikista vastaajista runsas kolmannes (34,3 %) koki vetoa silloin tällöin. Neljännes kaikista vastanneista koki vetoa erittäin harvoin ja viidesosa melko usein. Hajontaa oli ikäluokkien kesken melko paljon. 1951 syntyneistä osa vajaa viidennes (16,7 %) ei ollut kokenut vetoa koskaan ja 1953 syntyneistä yli puolet (58,4 %) oli kokenut vetoa vain erittäin harvoin. 1952 syntyneistä valtaosa (81,9 %) koki vetoa olevan silloin tällöin tai melko usein. 1952 syntyneistä kukaan ei myöskään ollut valinnut vastausvaihtoehtoja ”ei koskaan” tai ”erittäin harvoin”. (n=35)

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin, ilmenikö heidän työympäristössään melua. Kaikista kyselyyn vastanneista melua esiintyi valtaosan (72,3 %) mielestä silloin tällöin tai erittäin harvoin. Kukaan vastanneista ei sanonut, etteikö melua olisi koskaan. 1951 ja 1953 syntyneistä yli puolet koki, että melua esiintyi erittäin harvoin, kun taas 1952 syntyneiden vastaukset painottuvat vaihtoehtoihin ”silloin tällöin” ja ”melko usein”. Kukaan 1951 syntyneistä ei myöskään maininnut, että melua olisi ollut erittäin usein. (n=36)

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin, ilmenikö heidän työympäristössään epäergonomisia työasentoja. Kyselyyn kaikista vastanneista runsas puolet (66,6 %) koki, että epäergonomisia asentoja esiintyi silloin tällöin tai melko usein. 1952 syntyneistä kymmenes (9,1 %) koki, ettei epäergonomisia työasentoja ollut koskaan. He olivat ainoa ryhmä

joka oli tätä mieltä. 1953 syntyneistä runsas puolet (61,5 %) koki, että epäergonomisia työasentoja oli vain erittäin harvoin tai silloin tällöin. (n=36)

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin, ilmenikö heidän työympäristössään raskaita nostoja. Kaikista vastanneista puolet (55,5%) kokivat että raskaita nostoja oli erittäin harvoin tai vain silloin tällöin. 1952 syntyneistä lähes puolet (45,4 %) oli kuitenkin sitä mieltä, että raskaita nostoja oli muita ryhmiä enemmän ”silloin tällöin”. (n=36)

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin, ilmenikö heidän työympäristössään kiirettä. Kaikista vastanneista alle puolet (44,4 %) koki kiirettä silloin tällöin. Kukaan vastanneista ei kokenut, ettei kiirettä olisi koskaan tai että sitä olisi erittäin harvoin. (n=36)

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin, ilmenikö heidän työympäristössään ahtaita tiloja. Kaikista kyselyyn vastanneista kolmannes (30,5 %) koki tilat ahtaaksi erittäin usein. 1951 ja 1952 syntyneiden mielestä ahtaita tiloja oli pääosin erittäin usein, mutta 1953 syntyneiden mukaan ahtaita tiloja oli vain erittäin harvoin ja alle kymmenes (7,7 %) koki ettei niitä ollut koskaan. (n=36)

Avoimessa kysymyksessä vastaajia pyydettiin kertomaan, mitä muita häiriötekijöitä työympäristössä on. Kaksi vastanneista mainitsi sekavat potilaat, kolme vastaajista mainitsi työntekijöiden puutteen ja tästä johtuvan kiireen. kaksi vastanneista kertoi puhelimen soivan jatkuvasti. Viisi vastanneista koki työympäristönsä olevan rauhaton (paljon vierailijoita, useampi erikoisala yhdessä). Kaksi mainitsi varasto/sosiaali/potilastilojen ahtauden. Kaksi vastanneista koki ilmanvaihdon tunkkaiseksi.

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin, olivatko he itse tai oliko työnantaja tehnyt jotakin edellä käsiteltyjen häiriötekijöiden muuttamiseksi. Kaikista vastanneista runsas puolet (60 %) koki, ettei häiriöiden poistamiseksi oltu tehty mitään. Muutoin vastauksen jakautuivat molempiin mielipiteisiin melko tasaisesti, mutta 1951 syntyneissä selkeä enemmistö (81,8 %) koki, ettei mitään oltu tehty häiriöiden muuttamiseksi. (n=35)

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin, oliko heillä mahdollisuuksia pitää päivän aikana säädetyt kahvi- ja ruokatauko (Taulukko 6). Kaikista vastanneista alle puolet (41,6 %) koki ehtivänsä pitämään tauot melko usein. Niistä jotka aina ehtivät pitämään taukoja, pienin osuus oli 1951 syntyneillä, heitä oli alle viidennes (16,7 %). Ainoat vastanneista, jotka ilmoittivat ehtivänsä vain erittäin harvoin tauolle, oli 1953 syntyneitä ja heitä

oli alle kymmenes (7,7 %). Kukaan vastanneista ei ollut kokenut etteikö tauoille pääsisi koskaan. (n=36)

Taulukko 6. Lomakekyselyyn vastanneiden arvioinnit siitä oliko heillä mahdollisuus kahvi- ja ruokataukoihin

| Onko teidän mahdollista pitää päivän aikana säädetyn kahvi- ja ruokatauon? | 1951 % | 1952 % | 1953 % | Kaikki % |
|--|-----------|-----------|-----------|-------------|
| Aina | 16.7 | 27.3 | 38.5 | 27.8 |
| Melko usein | 41.7 | 45.4 | 38.4 | 41.6 |
| Silloin tällöin | 41.6 | 27.3 | 15.4 | 27.8 |
| Erittäin harvoin | - | - | 7.7 | 2.8 |
| En koskaan | - | - | - | - |
| Yhteensä | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

n=36

Syitä tähän oli avoimeen kysymyksen vastanneiden mukaan: Kuusi vastaajaa kertoi suuresta työmäärästä, kuusi vastaajaa mainitsi kiireen, viisi potilasruuhkat, neljä pienen henkilökuntamäärän ja kolme aikataulujen pettämisen joka johtui mm. ylimääräisistä töistä. (n=24)

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin, kuinka paljon työn monipuolisuus vaikutti työssä pidempään jatkamiseen. Kaikista vastaajista runsas puolet (63,9 %) koki työn monipuolisuuden vaikuttavan melko tai erittäin paljon. 1952 syntyneistä kukaan ei ollut kokenut etteikö työn monipuolisuus olisi vaikuttanut lainkaan tai vain erittäin vähän. Vastaavasti 1951 syntyneistä neljännes ja 1953 syntyneistä runsas kymmenes koki, ettei monipuolisuus vaikuttanut lainkaan tai vain erittäin vähän. (n=36)

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin, kuinka paljon työn haasteellisuus vaikutti työssä pidempään jatkamiseen. Kaikista vastaajista runsas puolet (61,1 %) koki työn haasteellisuuden vaikuttavan melko tai erittäin paljon. Ikäluokkien kesken oli kuitenkin melko paljon hajontaa. 1951 syntyneet olivat ainoita joista alle viidennes (16,7 %) oli ilmoittanut työn haasteellisuuden vaikuttavan vain erittäin vähän. Mutta kaikista ikäluokista löytyi vastaajia, jotka olivat ilmoittaneet, ettei haasteellisuus vaikuttanut lainkaan työssä pidempään jatkamiseen. (n=36)

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin, kuinka paljon työn vastuullisuus vaikutti työssä pidempään jatkamiseen. Suurin osa (72,2 %) koki työn sopivan vastuullisuuden vaikuttavan melko tai erittäin paljon. 1951 ja 1953 syntyneiden joukosta muutamalla

kymmenes kokivat, ettei sopivalla määrällä vastuuta ollut lainkaan merkitystä työssä pidempään jatkamiseen. Kukaan vastanneista ei ollut vastannut vaihtoehtoa ”erittäin vähän”. (n=36)

Työn mielenkiintoisuus vaikutti valtaosan (80,5 %) mielestä melko tai erittäin paljon. Sekä 1951 että 1953 syntyneistä muutamat kokivat, ettei työn mielenkiintoisuus vaikuttanut lainkaan. 1953 syntyneistä myös alle kymmenes (7,7 %) koki että mielenkiintoisuus vaikutti vain erittäin vähän, muut eivät olleet tätä vaihtoehtoa valinneet. Sen sijaan 1952 syntyneiden kaikki kokivat monipuolisuuden vaikuttavan melko paljon tai erittäin paljon työssä pidempään jatkamiseen. (n=36)

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin, kuinka paljon sujuva tiimityö vaikutti työssä pidempään jatkamiseen. Kyselyyn vastanneiden mielestä tiimityön sujuvuus vaikutti valtaosan mielestä (77,8 %) melko tai erittäin paljon. Ainoastaan 1951 syntyneistä neljännes koki tiimityön sujuvuuden vaikuttavan jonkin verran. Kaikki 1952 syntyneet kokivat tiimityön sujuvuuden vaikuttavan melko tai erittäin paljon työssä pidempään jatkamiseen. (n=36)

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin, kuinka paljon hyvät työtoverit vaikutti työssä pidempään jatkamiseen. Kyselyyn vastanneiden mielestä hyvät työtoverit vaikuttivat valtaosan (71,9 %) mukaan melko tai erittäin paljon. Ainoastaan 1953 syntyneistä alle kymmenes (7,7 %) koki, ettei työtoverit vaikuttaneet lainkaan. 1951 syntyneistä alle kymmenes (8,3 %) koki sen vaikuttavan vain erittäin vähän. Myös tässä kaikki 1952 syntyneet kokivat työtovereiden vaikuttavan melko tai erittäin paljon työssä pidempään jatkamiseen. (n=36)

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin, kuinka paljon muiden ihmisten tapaaminen vaikutti työssä pidempään jatkamiseen. Kyselyyn vastanneista suurin osa (74,9 %) koki muiden ihmisten tapaamisen vaikuttavan melko tai erittäin paljon. Alle kymmenes 1951 syntyneistä (8,3 %) ja (7,7 %) 1953 syntyneistä ei kokenut ihmisten tapaamisen vaikuttavan lainkaan. Alle kymmenes (7,7 %) 1953 syntyneistä koki myös, että ihmisten tapaaminen vaikuttavan vain erittäin vähän työssä pidempään jatkamiseen. (n=36)

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin, kuinka paljon mahdollisuus vaikuttaa työyhteisön asioihin vaikutti työssä pidempään jatkamiseen. Kyselyyn vastanneista yli puolet (61,1 %) koki mahdollisuuden vaikuttaa työyhteisön asioihin jonkin verran tai melko

paljon tärkeänä. Vain 1952 syntyneistä kukaan ei kokenut etteikö vaikutusmahdollisuus olisi ollut lainkaan tai vain erittäin vähän merkitystä työssä pidempään jatkamisen kannalta. Heistä myös yli puolet 54,5 % koki vaikuttamisen melko tärkeäksi, mikä oli enemmän kun muissa ikäryhmissä. (n=36)

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin, kuinka paljon kehitysmahdollisuudet vaikutti työssä pidempään jatkamiseen. Kaikista vastanneista yli puolet (63,9 %) koki kehittymismahdollisuuksien, vaikuttavan työssä jatkamiseen jonkin verran tai erittäin paljon. 1951 syntyneiden kokemukset olivat jakautuneet niin että neljäsosa koki kehitysmahdollisuuden vaikuttavan erittäin vähän. Neljäsosa koki kehitysmahdollisuuksien vaikuttavan jonkin verran ja neljäsosa koki erittäin paljon kehitysmahdollisuuksien vaikuttavan erittäin paljon työssä pidempään jatkamiseen. (n=36)

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin, kuinka paljon koulutusmahdollisuudet vaikutti työssä pidempään jatkamiseen. Kaikista vastanneista yli puolet (63,9 %) arvioi koulutautumismahdollisuuksien vaikuttavan työssä pidempään jatkamiseen jonkin verran tai melko paljon. 1951 syntyneiden kokemukset olivat jakautuneet edellisen kohdan lailla tasan ”erittäin vähän”, ”jonkin verran” ja ”erittäin paljon” kesken. 1952 syntyneistä kukaan ei kokenut etteikö koulutusmahdollisuus vaikuttaisi työssä jatkamiseen ollenkaan ja 1953 syntyneistä kukaan ei kokenut, että koulutusmahdollisuuden merkitys olisi vain vähäinen. (n=36)

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin, kuinka paljon työnantajan tuki kuten liikunta- ja kulttuurisetelit vaikutti työssä pidempään jatkamiseen. Kaikista vastanneista yli puolet (62,9 %) koki työnantajantukea kuten liikunta ja kulttuuriseteleiden vaikuttavan jonkin verran tai melko paljon työssä pidempään jatkamiseen. 1952 syntyneiden vastaukset olivat jakautuneet tasan vaihtoehtojen ”jonkin verran”, ”melko paljon” ja ”erittäin paljon” välille ja kukin niistä oli saanut kolmanneksen kannatusta (30 %). (n=35)

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin, kuinka paljon kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen vaikutti työssä pidempään jatkamiseen. Kaikista vastanneista yli puolet (57,1 %) koki kuntoutusmahdollisuuksien parantamisen vaikuttavan työssä pidempään jatkamiseen melko tai erittäin paljon. Kukaan vastanneista ei arvioinut etteikö kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen vaikuttaisi lainkaan työssä pidempään jatkamiseen. (n=35)

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin, kuinka paljon mahdollisuus lopettaa yövuorojen teko vaikutti työssä pidempään jatkamiseen. Kaikista vastanneista yli puolet (58,9 %) koki mahdollisuuden lopettaa yövuorojen teon vaikuttavan melko tai erittäin paljon. Vain 1951 syntyneiden joukosta kukaan ei kokenut, ettei yövuorojen lopettamismahdollisuus vaikuttaisi lainkaan työssä pidempään jatkamiseen. (n=34)

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin, kuinka paljon työvuorojen järjestelymahdollisuus vaikutti työssä pidempään jatkamiseen. Kaikista vastaajista valtaosa (85,7 %) koki työvuorojen järjestelymahdollisuuden vaikuttavan melko tai erittäin paljon työssä pidempään jatkamiseen. Kukaan vastanneista ei kokenut, ettei järjestelymahdollisuus olisi vaikuttanut lainkaan. 1952 syntyneistä alle kymmenes (9,1 %) koki järjestelymahdollisuuden vaikuttavan erittäin vähän. Varsinkin 1953 syntyneiden joukossa valtaosa (72,7 %) koki järjestelymahdollisuuden vaikuttavan erittäin paljon työssä jatkamiseen. 1953 syntyneistä puolet (53,8 %) koki järjestelymahdollisuuden vaikuttavan melko paljon työssä pidempään jatkamiseen. (n=35)

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin, kuinka paljon osa-aikaeläkkeen mahdollisuus vaikutti työssä pidempään jatkamiseen. Kaikista vastanneista runsas puolet (61,1 %) koki osa-aikaeläkkeelle jäämisen mahdollisuuden vaikuttavan melko tai erittäin paljon. Kukaan vastanneista ei kokenut, ettei mahdollisuudella jäädä osa-aikaeläkkeelle olisi ollut mitään merkitystä työssä pidempään jatkamisen kannalta. (n=36)

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin, kuinka paljon fyysisesti raskaiden työtehtävien määrän vähentäminen vaikutti työssä pidempään jatkamiseen. Kaikista vastanneista runsas puolet (59,9 %) koki fyysisesti raskaiden työtehtävien määrän vähentämisen ikääntyneillä työntekijöillä vaikuttavan melko tai erittäin paljon. Vain 1951 syntyneistä alle kymmenes (8,3 %) koki ettei fyysisesti raskaiden tehtävien lopettaminen vaikuta lainkaan työssä pidempään jatkamiseen. (n=35)

Avoimessa kysymyksessä kysyttiin, mitä muita työuraa pidentäviä asioita heillä tuli mieleen. Vastauksissa kaksi toivoi henkilökunnan lisäämistä työvuoroissa, kaksi toivoi, että ikä huomioitaisiin työvuorojen suunnittelussa. Vastaajat toivoivat myös palkankorotusta ja ikälisää, pidempiä lomiamia sekä turhien töiden lopettamista.

Tässä on muutamia vastaajien kommentteista:

” Yö-vuoro pois yli 55v”

”Työaika lyhemmäksi/ei ilta-aamu-yhdistelmiä”

”Enemmän henkilökuntaa -> työmäärä pienenesi”

Avoimeen kysymykseen siitä mitkä tekijät nykyisessä työssäsi ovat sellaisia, että voit jatkaa työssäsi vielä eläkeiän jälkeen 31:stä vastanneista: kuusi vastanneista sanoi mielenkiintoisen työn auttavan jatkamisessa, kolme koki työn haasteellisuuden ja monipuolisuuden, kolme vastaajaa ilmoitti palkan tai henkilökohtaisen taloustilanteen romahtamisen syyksi jatkaa töitä. Kaksi koki toimivan yhteistyön eri tahojen kanssa olevan voimavara, kaksi ilmoitti, että fyysisesti kevyt työn auttavan jatkamaan. Yksi vastanneista sanoi työn pitävän virkeänä ja toinen ilmoitti ettei ole mitään sellaista esettä etteikö hän voisi jatkaa työssään. Kolme vastanneista sanoi hyvien työkavereiden vaikuttavan positiivisesti työssä jatkamiseen, mutta kaksi heistä kuitenkin tarkensi, ettei tämä pelkästään saisi heitä jatkamaan työssään. Neljä vastanneista totesi, että vaikka he nauttivatkin työstään, eivät se silti aio jatkaa työtään. Viisi vastanneista ilmoitti, ettei mikään syy ole sellainen, että he jatkaisivat työssään. Yksi vastanneista ilmoitti, ettei halua jatkaa kyseisellä osastolla kiireisyyden vuoksi.

Tässä muutamia vastaajien kommentteista:

”Työtoverit, mutta en jatka, koska haluaisin vielä eläkkeelläkin nauttia/jaksaa elää”

”Potilastyö on parhaimmillaan mielenkiintoista”

”Ei mikään vaikka olenkin unelma-ammattissani. Aikansa kutakin”

6.3 Työilmapiirin liittyminen työssä jatkamiseen

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin, millaiseksi he arvioivat työntekijöiden määrän suhteessa työn määrään (Taulukko 7). Kaikista vastanneista hieman alle puolet (44,5 %) oli melko tai täysin samaa mieltä siitä, että työntekijöitä oli sopivasti suhteessa työn määrään. (n=36)

Taulukko 7. Lomakekyselyyn vastanneiden arvioinnit
työntekijöiden määrästä suhteessa työn määrään

| Työntekijöitä on sopivasti suhteessa työn määrään | 1951 % | 1952 % | 1953 % | Kaikki % |
|--|-----------|-----------|-----------|-------------|
| Täysin eri mieltä | 25.0 | 18.2 | 23.1 | 22.2 |
| Melko eri mieltä | 33.3 | 27.3 | - | 19.4 |
| En samaa enkä eri mieltä | 16.7 | 9.1 | 15.4 | 13.9 |
| Melko samaa mieltä | 16.7 | 45.4 | 46.1 | 36.2 |
| Täysin samaa mieltä | 8.3 | - | 15.4 | 8.3 |
| Yhteensä | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

n=36

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin, kokivatko he työyksikön ilmapiirin olevan kannustava (Taulukko 8). Kaikista vastanneista valtaosa (75 %) ei osannut sanoa tai oli melko samaa mieltä työilmapiirin kannustavuudesta. Alle kymmenes (8,3 %) 1951 syntyneistä oli täysin samaa mieltä ilmapiirin kannustavuudesta. Kukaan ei ollut täysin eri mieltä siitä, ettei ilmapiiri olisi ollut kannustava. (n=36)

Taulukko 8. Lomakekyselyyn vastanneiden arvioinnit
työilmapiirinsä kannustavuudesta

| Työilmapiiri on kannustava | 1951 % | 1952 % | 1953 % | Kaikki % |
|----------------------------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| Täysin eri mieltä | - | - | - | - |
| Melko eri mieltä | 25.0 | 27.3 | 15.4 | 22.2 |
| En samaa enkä eri mieltä | 25.0 | 63.6 | 30.8 | 38.9 |
| Melko samaa mieltä | 41.7 | 9.1 | 53.8 | 36.1 |
| Täysin samaa mieltä | 8.3 | - | - | 2.8 |
| Yhteensä | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

n=36

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin, kokivatko he työilmapiirin avoimeksi (Taulukko 9). Vastanneista runsas puolet (69,4 %) ei osannut sanoa tai oli melko samaa mieltä ilmapiirin avoimuudesta. Vastanneista vain 1951 syntyneistä alle kymmenes (8,3 %) oli vastannut ettei ilmapiiri ollut ollenkaan avoin. (n=36)

Taulukko 9. Lomakekyselyyn vastanneiden arvioinnit
työyksikkönsä ilmapiirin avoimuudesta

| Työyksikössä ilmapiiri on avoin | 1951 % | 1952 % | 1953 % | Kaikki % |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| Täysin eri mieltä | 8.3 | - | - | 2.8 |
| Melko eri mieltä | 25.0 | 45.5 | 15.4 | 27.8 |
| En samaa enkä eri mieltä | 25.0 | 27.3 | 30.8 | 27.8 |
| Melko samaa mieltä | 41.7 | 27.3 | 53.8 | 41.7 |
| Täysin samaa mieltä | - | - | - | - |
| Yhteensä | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

n=36

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin, kokivatko he työyksikön yhteishengen hyväksi (Taulukko 10). Vastanneista runsas puolet (58,4 %) oli täysin tai melko samaa mieltä työyksikön hyvästä yhteishengestä. 1952 syntyneistä vain noin kymmenes oli ollut melko eri mieltä työyksikön yhteishengestä. Vastaavasti 1951 syntyneistä melko eri mieltä oli ollut neljäsosa ja 1953 syntyneistä kolmannes. 1952 syntyneistä kukaan ei ollut täysin samaa mieltä työyksikön hyvästä yhteishengestä. Kukaan vastanneista ei myöskään ollut täysin eri mieltä työyksikön hyvästä yhteishengestä. (n=36)

Taulukko 10. Lomakekyselyyn vastanneiden arvioinnit
työyksikön yhteishengestä

| Työyksikössä on hyvä yhteishenki | 1951 % | 1952 % | 1953 % | Kaikki % |
|----------------------------------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| Täysin eri mieltä | - | - | - | - |
| Melko eri mieltä | 25.0 | 9.1 | 30.8 | 22.2 |
| En samaa enkä eri mieltä | 25.0 | 18.2 | 15.4 | 19.4 |
| Melko samaa mieltä | 41.7 | 72.7 | 38.5 | 50.1 |
| Täysin samaa mieltä | 8.3 | - | 15.4 | 8.3 |
| Yhteensä | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

n=36

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin, kokivatko he, että ikääntyvien työntekijöiden työkokemusta arvostettiin (Taulukko 11). Vastanneista alle puolet (41,6 %) oli melko samaa mieltä siitä, että heidän työkokemustaan arvostettiin. Vain 1951 syntyneistä runsas kymmenes koki, ettei ikääntyvien työntekijöiden työkokemusta arvostettu ollenkaan. (n=36)

Taulukko 11. Lomakekyselyyn vastanneiden arvioinnit ikääntyvien työntekijöidenkokemuksen arvostamisesta

| Ikääntyvien työntekijöiden työ- kokemusta arvotetaan | 1951 % | 1952 % | 1953 % | Kaikki % |
|---|-----------|-----------|-----------|-------------|
| Täysin eri mieltä | 16.7 | - | - | 5.6 |
| Melko eri mieltä | 8.3 | 36.4 | 23.1 | 22.2 |
| En samaa enkä eri mieltä | 16.7 | 9.1 | 23.1 | 16.7 |
| Melko samaa mieltä | 50.0 | 45.4 | 30.7 | 41.6 |
| Täysin samaa mieltä | 8.3 | 9.1 | 23.1 | 13.9 |
| Yhteensä | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

n=36

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin, kokivatko he saavansa työtovereilta tarvittaessa apua ja tukea työhön liittyvien ongelmien osalta (Taulukko 12). Vastanneista valtaosa (77,8 %) oli melko tai täysin samaa mieltä siitä, että he saivat tarvittaessa apua ja tukea työhön liittyvissä ongelmissa. Kukaan vastanneista ei vastannut, etteivät he saisi ollenkaan tai juurikaan apua työtovereiltaan. (n=36)

Taulukko 12. Lomakekyselyyn vastanneiden arvioinnit siitä saako työtovereilta tarvittaessa apua ja tukea työhön liittyvien ongelmien osalta

| Työtovereilta saa tarvittaessa apua ja tukea työhön liittyvien ongelmi- en osalta | 1951 % | 1952 % | 1953 % | Kaikki % |
|---|-----------|-----------|-----------|-------------|
| Täysin eri mieltä | - | - | - | - |
| Melko eri mieltä | - | - | - | - |
| En samaa enkä eri mieltä | 8.3 | 27.3 | 30.8 | 22.2 |
| Melko samaa mieltä | 58.4 | 63.6 | 23.1 | 47.2 |
| Täysin samaa mieltä | 33.3 | 9.1 | 46.1 | 30.6 |
| Yhteensä | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

n=36

Vastaajilta kysyttiin, olivatko he kohdanneet ikäsyryntää työssään (Taulukko 13).

Vastanneista ikäsyryntää oli kaikista vastanneista kokenut viides ja näistä eniten oli 1952 syntyneitä. 1952 syntyneistä ja heistä runsas kolmannes oli kohdannut ikäsyryntää. 1953 syntyneistä syryntää oli osakseen saanut vain alle kymmenes (7,7 %).

(n=36)

Taulukko 13. Lomakekyselyyn vastanneiden arvioinnit
kohdatusta ikäsyrynnästä

| Oletteko kohdannut ikäsyryntää työssänne? | 1951 % | 1952 % | 1953 % | Kaikki % |
|--|-----------|-----------|-----------|-------------|
| Kyllä | 25.0 | 36.4 | 7.7 | 22.2 |
| Ei | 75.0 | 63.6 | 92.3 | 77.8 |
| Yhteensä | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| n=36 | | | | |

Avoimessa kysymyksessä pyydettiin tarkennusta siihen, millaista ikäsyryntä oli ollut. 9/36 vastasi kysymykseen myöntävästi ja heidän vastauksensa jakautuivat seuraavasti: kolme vastanneista koki, ettei heidän kokemustaan arvostettu, kaksi oli kokenut eriarvoista kohtelua tehtävien jaossa. Muut vastanneet olivat kokeneet syryntää koulutukseen pääsyssä, perehdytystä ei ole annettu ja virkaan on valittu nuorempi hoitaja.

6.4 Osaaminen ja sen liittyminen työssä jatkamiseen

Kyselyyn vastanneita pyydettiin arvioimaan mahdollisuuksiaan saada lisäkoulutusta (Taulukko 14). Vastanneista runsas puolet (66,7 %) koki mahdollisuutensa neutraaliksi tai melko hyväksi. Kukaan vastanneista ei kokenut mahdollisuutensa lisäkoulutukseen olevan erittäin huono, mutta runsas puolet (54,5 %) 1952 syntyneistä koki mahdollisuutensa lisäkoulutukseen kuitenkin melko huonoksi. Myös runsas kymmenes (16,7 %) 1951 syntyneistä koki samoin. (n=36)

Taulukko 14. Lomakkeeseen vastanneiden arvioinnit siitä millaiset
mahdollisuudet heillä oli saada lisäkoulutusta työssään

| Millaiset mahdollisuudet teillä on /oli saada työssänne lisäkoulutusta | 1951 % | 1952 % | 1953 % | Kaikki % |
|---|-----------|-----------|-----------|-------------|
| Erittäin huonot | - | - | - | - |
| Melko huonot | 16.7 | 54.5 | - | 22.2 |
| Ei huonot eikä hyvät | 33.3 | - | 46.1 | 27.8 |
| Melko hyvät | 41.7 | 27.3 | 46.2 | 38.9 |
| Erittäin hyvät | 8.3 | 18.2 | 7.7 | 11.1 |
| Yhteensä | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| n=36 | | | | |

Vastanneilta pyydettiin arvioimaan kuinka paljon työnantaja tuki ikääntyvien työntekijöiden ammattitaidon ylläpitoa (Taulukko 15). Kaikista vastanneista valtaosa (72,2 %) koki työnantajan tukevan ammattitaidon ylläpitoa jonkin verran tai melko paljon.

Neljännes 1951 syntyneistä koki, ettei työnantaja tukenut lainkaan ammattitaidon ylläpitoa, kun taas 1953 syntyneistä alle kymmenes (7,7 %) koki työnantajan tukevan ammattitaidon ylläpitoa erittäin paljon.

Taulukko 15. Lomakekyselyyn vastanneiden arvioinnit siitä tukeeko työnantaja myös ikääntyvien ammattitaidon ylläpitoa

| Työnantaja tukee myös ikääntyvien työntekijöiden ammattitaidon ylläpitoa | 1951 % | 1952 % | 1953 % | Kaikki % |
|--|-----------|-----------|-----------|-------------|
| Ei lainkaan | 25.0 | - | - | 8.3 |
| Erittäin vähän | 16.7 | 18.2 | 15.4 | 16.7 |
| Jonkin verran | 41.6 | 63.6 | 38.4 | 47.2 |
| Melko paljon | 16.7 | 18.2 | 38.5 | 25.0 |
| Erittäin paljon | - | - | 7.7 | 2.8 |
| Yhteensä | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

n=36

Vastanneita pyydettiin arvioimaan, kuinka paljon työpaikalla hyödynnetään mento- rointia (Taulukko 16). Valtaosa (76,0 %) vastanneista koki, että mentorointia hyödyn- netään vain erittäin vähän. Runsas kolmannes (36,4 %) 1951 syntyneistä koki, ettei mentorointia hyödynnetä lainkaan. Kukaan vastanneista ei kokenut, että työyksikössä mentorointia olisi hyödynnetty erittäin paljon.

Taulukko 16. Lomakekyselyyn vastanneiden arvioinnit siitä hyödynnettiinkö työpaikalla mentorointia

| Työpaikalla hyödynnetään mentorointia | 1951 % | 1952 % | 1953 % | Kaikki % |
|---------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| Ei lainkaan | 36.4 | - | - | 12.1 |
| Erittäin vähän | 45.4 | 50.0 | 41.7 | 45.5 |
| Jonkin verran | 18.2 | 40.0 | 33.3 | 30.3 |
| Melko paljon | - | 10.0 | 25.0 | 12.1 |
| Erittäin paljon | - | - | - | - |
| Yhteensä | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

n=33

Vastanneilta kysyttiin, käydäänkö heidän työpaikalla henkilökohtaisia kehityskeskus- teluja (Taulukko 17). Valtaosa (75,0 %) ilmoitti kehityskeskusteluja käytävän jonkin verran tai melko paljon. 1953 syntyneiden joukosta runsas kymmenes (15,4 %) ilmoit- ti ettei heidän työpaikallaan käyty lainkaan kehityskeskusteluja.

Taulukko 17. Lomakekyselyyn vastanneiden arvioinnit siitä käytiinkö työpaikalla henkilökohtaisia kehityskeskusteluja

| Työpaikalla käydään henkilökohtaisia kehityskeskusteluja | 1951 % | 1952 % | 1953 % | Kaikki % |
|--|-----------|-----------|-----------|-------------|
| Ei lainkaan | - | - | 15.4 | 5.6 |
| Erittäin vähän | 25.0 | 9.1 | - | 11.1 |
| Jonkin verran | 58.4 | 54.5 | 30.8 | 47.2 |
| Melko paljon | 8.3 | 27.3 | 46.1 | 27.8 |
| Erittäin paljon | 8.3 | 9.1 | 7.7 | 8.3 |
| Yhteensä | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

n=36

Vastanneilta pyydettiin arvioimaan, kuinka paljon työnantaja tukee ikääntyvien työntekijöiden mahdollisuutta erikoistua (Taulukko 18). Kaikista vastanneista runsas puolet (58,4 %) koki, että työnantaja tuki erikoistumista vain erittäin vähän tai jonkin verran. Kukaan vastanneista ei kokenut työnantajan tukeneen erikoistumista erittäin paljon.

Taulukko 18. Lomakekyselyyn vastanneiden arvioinnit siitä tukeeko työnantaja ikääntyvien mahdollisuutta erikoistua

| Työnantaja tukee myös ikääntyvien työntekijöiden mahdollisuutta erikoistua | 1951 % | 1952 % | 1953 % | Kaikki % |
|--|-----------|-----------|-----------|-------------|
| Ei lainkaan | 41.7 | 18.2 | 7.7 | 22.2 |
| Erittäin vähän | 25.0 | 45.4 | 15.4 | 27.8 |
| Jonkin verran | 8.3 | 27.3 | 53.8 | 30.6 |
| Melko paljon | 25.0 | 9.1 | 23.1 | 19.4 |
| Erittäin paljon | - | - | - | - |
| Yhteensä | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

n=36

Vastanneilta kysyttiin, kuinka paljon ikääntyvien ammattitaitoa hyödynnettiin kehitettäessä työskentelytapoja (Taulukko 19). Vastanneista valtaosa (72,2%) koki että heidän ammattitaitoaan hyödynnettiin vain erittäin vähän tai jonkin verran. Kukaan 1952 syntyneistä ei kokenut, ettei työnantaja olisi lainkaan hyödyntänyt ammattitaitoa. Vastaavasti alle kymmenes (7,7 %) 1953 syntyneistä koki, että heidän ammattitaitoaan hyödynnetään erittäin paljon kehitettäessä uusia työskentelytapoja.

Taulukko 19. Lomakekyselyyn vastanneiden arvioinnit siitä hyödynnettiinkö ikääntyvien työntekijöiden ammattitaitoa kehitettäessä työskentelytapoja

| Ikääntyvien ammattitaitoa hyödynnetään kehitettäessä työskentelytapoja | 1951 % | 1952 % | 1953 % | Kaikki % |
|--|-----------|-----------|-----------|-------------|
| Ei lainkaan | 16.7 | - | 15.4 | 11.1 |
| Erittäin vähän | 25.0 | 36.4 | 30.7 | 30.6 |
| Jonkin verran | 50.0 | 45.4 | 30.8 | 41.6 |
| Melko paljon | 8.3 | 18.2 | 15.4 | 13.9 |
| Erittäin paljon | - | - | 7.7 | 2.8 |
| Yhteensä | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

n=36

Vastaajia pyydettiin arvioimaan Likert-asteikolla, millaiseksi he kokivat oman osaamisensa tason suhteessa tehtävien vaativuuteen (Taulukko 20). Asteikko oli numeroitu 1-7, 1 merkitsi, että osaaminen alittaa työn vaativuuden, keskellä 4 joka merkitsi, että osaaminen vastaa työn vaativuutta ja 7 että osaaminen ylittää työn vaativuuden. Kun kaikkien vastanneiden vastauksista laskettiin keskiarvo, oli se 4,944 eli osaaminen vastaa melko hyvin työn vaativuutta.

Taulukko 20. Lomakekyselyyn vastanneiden arvioinnit Likert-asteikolla siitä millaiseksi he kokivat osaamisensa suhteessa tehtävien vaativuuteen

| Millaiseksi koette oman osaamisensa tason suhteessa tehtävien vaativuuteen? | 1951 | 1952 | 1953 | Kaikki |
|---|-------|-------|-------|--------|
| 1. Osaaminen alittaa työn vaativuuden | - | - | - | - |
| 2. | - | - | - | - |
| 3. | - | 2 | - | 2 |
| 4. Osaaminen vastaa työn vaativuutta | 6 | 4 | 4 | 14 |
| 5. | 2 | 2 | 3 | 7 |
| 6. | 3 | 3 | 4 | 10 |
| 7. Osaaminen ylittää työn vaativuuden | 1 | - | 2 | 3 |
| Keskiarvo (ka) | 4,917 | 4,545 | 5,308 | 4,944 |

n=36

6.5 Johtaminen ja sen liittyminen työssä jatkamiseen

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin, saivatko he esimieheltään palautetta työsuorituksista. Kaikista vastanneista hiukan alle puolet (48,6 %) eivät osanneet sano tai kokivat saavansa jonkin verran palautetta esimieheltään. (n=35).

Vastanneita pyydettiin arvioimaan, oliko esimies innostava ja motivoiva. Yli puolet (52,8 %) vastanneista ei osannut sanoa tai kokivat esimiehen olevan melko innostava ja motivoiva. Viidennes koki kuitenkin esimiehen olevan todella innostava ja motivoiva. Kukaan 1952 syntyneistä ei ollut täysin eri mieltä esimiehen innostavuudesta sekä motivoivuudesta. (n=36)

Vastanneita pyydettiin arvioimaan, saivatko he esimieheltä tukea ja apua (Taulukko 21). Kaikista vastanneista runsas puolet (63,9 %) oli melko samaa mieltä siitä että he saivat esimieheltään apua ja tukea. Varsinkin 1952 syntyneet vaikuttivat olevan erityisen tyytyväisiä sillä heistä valtaosa (72,7 %) koki saavansa melko paljon apua ja tukea esimieheltään. (n=36)

Taulukko 21. Lomakekyselyyn vastanneiden arvioinnit siitä saako esimieheltä tukea ja apua

| Saan esimieheltäni tukea ja apua | 1951 % | 1952 % | 1953 % | Kaikki % |
|----------------------------------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| Täysin eri mieltä | 8.3 | - | 15.4 | 8.3 |
| Melko eri mieltä | 16.7 | 18.2 | 7.7 | 13.9 |
| En samaa enkä eri mieltä | 16.7 | - | 23.1 | 13.9 |
| Melko samaa mieltä | 50.0 | 72.7 | 23.1 | 47.2 |
| Täysin samaa mieltä | 8.3 | 9.1 | 30.7 | 16.7 |
| Yhteensä | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

n=36

Vastanneita pyydettiin arvioimaan, keskusteleeko esimies usein vastaajan ja muiden työyhteisön jäsenten kanssa (Taulukko 22). Kaikista vastanneista (55,6 %) oli joko neutraaleja tai koki esimiehen keskustelevan melko paljon alaiensa kanssa. 1953 syntyneiden joukossa oli eniten niitä jotka kokivat esimiehen keskustelevan todella paljon alaiensa kanssa.

Taulukko 22. Lomakekyselyyn vastanneiden arvioinnit siitä
keskusteliko esimies usein alaistensa kanssa

| Esimieheni keskustelelee usein minun ja muiden työyhteisön jäsenten kanssa | 1951 % | 1952 % | 1953 % | Kaikki % |
|--|-----------|-----------|-----------|-------------|
| Täysin eri mieltä | 16.7 | - | 7.7 | 8.3 |
| Melko eri mieltä | 8.3 | 18.2 | 23.1 | 16.7 |
| En samaa enkä eri mieltä | 25.0 | 36.3 | 15.4 | 25.0 |
| Melko samaa mieltä | 33.3 | 36.4 | 23.1 | 30.6 |
| Täysin samaa mieltä | 16.7 | 9.1 | 30.7 | 19.4 |
| Yhteensä | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

n=36

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin, kertoiko esimies avoimesti kaikista työhön liittyvistä asioista. Kaikista vastaajista valtaosa (72,2 %) ei osannut sanoa tai oli melko samaa mieltä siitä, että esimies kertoi työhön liittyvistä seikoista. 1951 ja 1953 syntyneistä muutammat olivat täysin eri mieltä esimiehen avoimuudesta.

Vastanneita pyydettiin arvioimaan, kohteleeiko esimies eri-ikäisiä tasa-arvoisesti (Taulukko 23). Kaikista vastanneista runsas puolet (66,6 %) koki esimiehen kohtelevan kaikkia melko tai täysin tasapuolisesti. 1951 ja 1953 syntyneistä lähes puolet oli täysin samaa mieltä esimiehen tasa-arvoisesta kohtelusta, mutta 1952 syntyneistä vain alle viidennes oli tätä mieltä. (n=36)

Taulukko 23. Lomakekyselyyn vastanneiden arvioinnit siitä
kohteliko esimies eri-ikäisiä tasa-arvoisesti

| Esimieheni kohtelee eri-ikäisiä tasa-arvoisesti | 1951 % | 1952 % | 1953 % | Kaikki % |
|---|-----------|-----------|-----------|-------------|
| Täysin eri mieltä | 16.7 | - | - | 5.6 |
| Melko eri mieltä | - | 9.1 | - | 2.8 |
| En samaa enkä eri mieltä | 16.7 | 27.3 | 30.8 | 25.0 |
| Melko samaa mieltä | 25.0 | 45.4 | 23.1 | 30.6 |
| Täysin samaa mieltä | 41.6 | 18.2 | 46.1 | 36.0 |
| Yhteensä | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

n=36

Vastanneita pyydettiin arvioimaan, tukeeko esimies työntekijöiden kehittymistä ja kouluttautumista (Taulukko 24). Kaikista vastanneista runsas kolmannes (36,0 %) koki esimiehen tukevan kehittymistä ja kouluttautumista todella paljon. 1952 syntyneistä runsas puolet (63,6 %) oli neutraali mielipide siitä tukeeko esimies kehittämi-

sessä. 1953 syntyneistä yli puolet (53,8 %) koki esimiehen tukevan täysin kehittymistä ja kouluttautumista.

Taulukko 24. Lomakekyselyyn vastanneiden arvioinnit siitä tukiko esimies työntekijöiden kehittymistä ja kouluttautumista

| Esimieheni tukee työntekijöiden kehittymistä ja kouluttautumista | 1951 % | 1952 % | 1953 % | Kaikki % |
|--|--------|--------|--------|----------|
| Täysin eri mieltä | 8.3 | - | 7.7 | 5.6 |
| Melko eri mieltä | 8.3 | - | - | 2.8 |
| En samaa enkä eri mieltä | 16.7 | 63.6 | 15.4 | 30.6 |
| Melko samaa mieltä | 41.7 | 9.1 | 23.1 | 25.0 |
| Täysin samaa mieltä | 25.0 | 27.3 | 53.8 | 36.0 |
| Yhteensä | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

n=36

Vastanneita pyydettiin arvioimaan, luottiko esimies heidän mielestään heidän ammattitaitoonsa (Taulukko 25). Valtaosa (80,5 %) vastanneista koki esimiehen luottavan täysin heidän ammattitaitoonsa. Vain 1951 syntyneiden joukossa alle viidennes (16,6 %) oli vastannut olevansa täysin tai melko eri mieltä esimiehen luottamuksesta heitä kohtaan. (n=36)

Taulukko 25. Lomakekyselyyn vastanneiden arvioinnit siitä luottiko esimies heidän ammattitaitoonsa

| Esimieheni luottaa ammattitaitooni | 1951 % | 1952 % | 1953 % | Kaikki % |
|------------------------------------|--------|--------|--------|----------|
| Täysin eri mieltä | 8.3 | - | - | 2.8 |
| Melko eri mieltä | 8.3 | - | - | 2.8 |
| En samaa enkä eri mieltä | 8.3 | 18.2 | 15.4 | 13.9 |
| Melko samaa mieltä | 16.7 | 45.4 | 38.5 | 33.3 |
| Täysin samaa mieltä | 58.4 | 36.4 | 46.1 | 47.2 |
| Yhteensä | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

n=36

6.6 Eläköitymisaikomukset

Vastaajilta kysyttiin, minkä ikäisinä he ovat ajatelleet jäävänsä kokoaikaiselle eläkkeelle (Taulukko 26). Kaikista vastanneista lähes puolet (45,5 %) ilmoitti aikovansa alle 62-vuotiaana eläkkeelle. Kun prosentteja vertaa henkilökohtaiseen ikään (jota kysyttiin kyselyn alussa) huomataan, että vaikka 50 % 1951 syntyneistä eläkeikänsä oli

alle 62 vuotta, niin vain runsas kolmannes (36,4 %) heistä aikoi jäädä tuolloin eläkkeelle. Lähes puolet (45,4 %) aikoi jäädä eläkkeelle vasta yli 63-vuotiaana. Myös 1953 syntyneiden joukossa muutamat aikoivat alle 62 vuoden sijaan jäädä vasta myöhemmin. Heistä runsas puolet (61,5 %) aikoi jäädä eläkkeelle vasta yli 63-vuotiaana. 1952 syntyneistä valtaosa (77,8 %) aikoi jäädä eläkkeelle alle 62-vuotiaana. Luvut eivät ole täysin vertailukelpoiset, sillä tässä kysymykseen oli vastannut 35 sijaan 33.

Taulukko 26. Lomakekyselyyn vastanneiden arvioinnit siitä minkä ikäisinä he aikovat jäädä kokoaikaiselle eläkkeelle

| Minkä ikäisenä olette ajatelleet jääväne kokoaikaiselle eläkkeelle? | 1951 % | 1952 % | 1953 % | Kaikki % |
|---|-----------|-----------|-----------|-------------|
| alle 62 v. | 36.4 | 77.8 | 30.8 | 45.5 |
| 62-63 v. | 18.2 | 11.1 | 7.7 | 12.1 |
| yli 63 v. | 45.5 | 11.1 | 61.5 | 42.4 |
| Yhteensä | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

n=33

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin, aikoivatko he tehdä omaa ammattityötään eläkkeelläkin (Taulukko 27). Vastausvaihtoehdot ”ehkä joissain hätätilanteessa jossain määrin” ja ”todennäköisesti en tee työtäni” saivat kumpikin saman verran kannatusta eli vähän yli kolmanneksen (34,3 %). Lähes kaikkien ikäluokkien vastaukset sijoittuivat näihin vaihtoehtoihin. Kuitenkin 1951 syntyneistä alle kymmenes (8,3 %) ilmoitti tekevänsä erittäin varmasti työtään, mutta lähes puolet (41,7 %) heistä ei edes harkinnut työn tekemistä. (n=24)

Taulukko 27. Lomakekyselyyn vastanneiden arvioinnit siitä aikoivatko he tehdä omaa ammattityötään vielä eläkkeelläkin

| Aiotteko tehdä omaa ammattityötänne eläkkeellä | 1951 % | 1952 % | 1953 % | Kaikki % |
|--|-----------|-----------|-----------|-------------|
| Kyllä. erittäin varmasti | 8.3 | - | - | 2.9 |
| Kyllä. melko varmasti | 8.3 | 10.0 | 15.4 | 11.4 |
| Ehkä jossain hätätilanteissa jossain määrin | 16.7 | 40.0 | 46.1 | 34.3 |
| Todennäköisesti en tee työtäni | 25.0 | 40.0 | 38.5 | 34.3 |
| En edes harkitse työn tekemistä | 41.7 | 10.0 | - | 17.1 |
| Yhteensä | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

n=35

Niistä vastaajista, jotka aikoivat jatkaa työssään vielä eläkkeelle jäännin jälkeenkin, lähes puolet (45,9 %) aikoi jatkaa nykyisessä yksikössä (Taulukko 28). 1952 syntyneistä kolmannes aikoi jatkaa nykyisessä yksikössä ja yhtä moni aikoi jatkaa jossakin toisessa organisaatiossa. 1951 syntyneistä taas yli puolet (66,7 %) aikoi jatkaa nykyisessä yksikössä, mutta loput noin kolmannes (33,3 %) halusi jatkaa jossakin toisessa yksikössä. 1953 syntyneiden joukossa hajonta oli tasaisempaa. (n=24)

Taulukko 28. Lomakekyselyyn vastanneiden arvioinnit siitä missä he aikoivat jatkaa ammattityönsä tekoa

| Mikäli aiotte tehdä töitä myös eläkkeelle jäännin jälkeen. | 1951 % | 1952 % | 1953 % | Kaikki % |
|--|--------|--------|--------|----------|
| Oletteko halukas jatkamaan | | | | |
| Nykyisessä yksikössä | 66.7 | 33.4 | 44.5 | 45.9 |
| Nykyisessä organisaatiossa | - | 11.1 | 22.2 | 12.5 |
| Jossakin toisessa yksikössä | 33.3 | 22.2 | 11.1 | 20.8 |
| Jossakin toisessa organisaatiossa | - | 33.3 | 22.2 | 20.8 |
| Yhteensä | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

n=24

Lopuksi vastaajille annettiin vapaa sana, jossa he saivat kertoa haluamiaan asioita. Useimmat heistä halusivat ilmaista kiitoksensa siitä, että he olivat viihtyneet työssään ja toivoivat pääsevänsä terveenä eläkkeelle. Muutamat kokivat kyselyn erittäin mielenkiintoiseksi ja ajankohtaiseksi. Yksi vastanneista koki kyselyn olleen loukkaava. Osa kertoi aikovansa tehdä eläkkeellä jotakin täysin muuta kuin tätä työtä tai kyseisessä organisaatiossa. Toivottiin myös, että työt mitoitettaisiin paremmin jaksamisen parantamiseksi.

7 POHDINTA

7.1 Tulosten tarkastelu

Tutkimuksella saatiin runsaasti tietoa siitä, millaiset asiat tukevat työntekijöiden mielestä työssä jatkamista ja mitkä asiat kaipaavat vielä muutosta. Tulokset olivat melko samankaltaisia kuin aiemmat tutkimukset, joissa on myös tutkittu työssä jatkamista tukevia tekijöitä. Tutkimuksessa jätettiin huomiotta perhetilanteen tai taloudellisen tilanteen vaikutusta työssä jatkamiseen. Vaikka vastausprosentiksi tulikin 77 % oli osallistujamäärä melko pieni (37 joista käyttökelpoisia 36). Tuloksia ei voi siis täysin yleistää, mutta voidaan kuitenkin olettaa, että ne ovat ainakin suuntaa antavia. Koska

työurien jatkaminen on muutoinkin herättänyt erityisen paljon kiivasta keskustelua, on mahdollista, että kyselyyn on vastannut lähinnä henkilöt joilla on erityisen vahvoja mielipiteitä asian suhteen.

Tutkimustulosten perusteella voidaan sanoa työntekijöiden olevan melko tyytyväisiä nykyiseen eläkeikään, mutta sen ei haluta nousevan tästä. Heistä yli puolet kokivat olevansa nuorempia, kuin mitä he todellisuudessa olivat. Myös Julkunen oli omissa tutkimuksissaan tullut samankaltaisiin tuloksiin, siitä että moni keski-ikäinen kokee itsensä ikäistään nuoremmaksi (Julkunen, 2003, 207 - 211). Yli puolet heistä teki edelleen 3-vuorotyötä.

Vastaajat olivat myös melko tyytyväisiä työhönsä. Palkansaajajärjestön tutkimuksen mukaan työn mielekkyys vaikutti eniten suomalaisten halukkuuteen jatkaa työssään pidempään. (Suhtautuminen työssä jaksamiseen 2010, 4) Työn arvioitiin yleisesti ottaen fyysisesti melko kevyeksi ja psyykkisesti melko raskaaksi. Tästä poikkeuksina 1953 syntyneet, joista osa arvioi työn fyysisesti erittäin raskaaksi, ja pieni osa 1951 syntyneistä, jotka kokivat työnsä psyykkisesti melko kevyeksi. Tämä voi osaltaan vaikuttaa aikaisempaan eläköitymiseen, sillä fyysisesti ja psyykkisesti raskaan työn on havaittu nopeuttavan eläkkeelle siirtymistä. (Savioja 2005, 70; Forma ym. 2010, 117) Työmäärä koettiin yleisesti ottaen sopivaksi, eikä kukaan arvioinut työmääräänsä vähäiseksi tai liian vähäiseksi.

Työviihtyvyyttä lisäsivät osaston kunnostustyöt sekä uudet kalusteet. Erilaiset keskustelumahdollisuudet, osastokokoukset ja ylipäättään mahdollisuus saada vaikuttaa asioihin oli koettu työviihtyvyyttä lisääviksi tekijöiksi. Hiukan yllättäen vastauksissa nousi esille myös tyky-seteleiden, työvuorotoivomusten ja koulutuspäivien vaikutus työviihtyvyyteen. Lähes neljännos vastanneista koki kuitenkin, ettei työviihtyvyyden eteen oltu tehty mitään. Myös Tuomisen tutkimuksissa oli noussut esille työympäristön sekä koulutusmahdollisuuden parantaminen ja niiden merkitys. (Tuominen ym. 2010, 71-72.)

Häiriötekijöistä kuumuutta esiintyi vastaajien mielestä silloin tällöin. Hajontaa oli kuitenkin ikäluokittain, sillä 1951 syntyneet kokivat kuumuutta vain silloin tällöin, 1952 syntyneet melko usein ja 1953 syntyneet erittäin harvoin. Kylmyyttä oli vain erittäin harvoin tai silloin tällöin. Tässäkin kysymyksessä ikäluokkien välillä erot olivat suuret, sillä 1951 ja 1953 syntyneiden mielestä kylmyyttä oli erittäin harvoin, kun taas

1952 syntyneistä kylmyyttä oli melko usein. Vetoa esiintyi silloin tällöin, mutta 1952 syntyneistä huomattavasti muita ikäryhmiä useampi koki vetoa melko usein. Vastaa-ji-en mukaan melua esiintyi silloin tällöin tai erittäin harvoin, mutta kukaan vastanneista ei kuitenkaan sanonut etteikö sitä esiintyisi koskaan. 1952 syntyneiden mukaan työyhteisössä oli ollut melua kuitenkin melko usein tai silloin tällöin.

Työasennot oli koettu epäergonomisiksi silloin tällöin tai melko usein. 1952 syntyneistä hiukan muita ikäryhmiä useampi koki niitä esiintyvän melko usein. Tähän tosin saattaa vaikuttaa melko paljon henkilökohtaiset työskentelytavat. Vastajaat kokivat raskaita nostoja esiintyvän vain erittäin harvoin tai silloin tällöin, mutta 1952 syntyneistä lähes puolet koki raskaita nostoja esiintyvän silloin tällöin. Kiirettä esiintyi vain silloin tällöin, mutta kukaan vastanneista ei kuitenkaan kokenut ettei sitä olisi koskaan tai vain erittäin harvoin. Tiloja koettiin vastaajien mukaan erittäin usein ahtaaksi, mutta 1953 syntyneiden mielestä näin oli vain erittäin harvoin. Voidaan kuitenkin siis sanoa, että työympäristössä häiriötekijöitä oli yleisesti ottaen melko vähän, joskin 1952 syntyneet kokivat ympäristön häiriöitä muita useammin.

Muita työympäristön häiriötekijöitä oli työympäristön rauhattomuus, työntekijöiden puute ja siitä johtuva kiire. Myös sekavat potilaat, jatkuvasti soiva puhelin, huono ilmanvaihto sekä tilojen puute koettiin häiritseväksi. Yli puolet tutkimukseen vastanneista koki, ettei häiriötekijöiden poistamiseksi oltu tehty mitään työnantajan tai työntekijän itsensä osalta.

Kahvi- ja ruokatauon vastaajat ehtivät pitämään melko usein. Pieni osa 1953 syntyneistä koki ehtivänsä pitämään tauon vain erittäin harvoin. Syitä siihen, ettei taukoja ehditty pitämään, oli suuri työmäärä, kiire, potilasruuhkat, pieni henkilökuntamäärä sekä aikataulujen pettäminen.

Tutkimuksen tuloksista nousi esille, että erityisesti työn monipuolisuutta, kehittymismahdollisuutta, mielenkiintoisuutta, vastuullisuutta, haasteellisuutta, hyviä työtovereita, mahdollisuutta lopettaa yövuorojen teko sekä työvuorojen järjestelymahdollisuus ja sujuva tiimityö vaikutti melko tai erittäin paljon työssä pidempään jatkamiseen. Myös muiden ihmisten tapaaminen, osa-aikaeläkkeelle jäämisen mahdollisuus, kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen sekä fyysisesti raskaiden työtehtävien määrän vähentäminen koettiin melko tai erittäin paljon työssä pidempään jatkamiseen. (kts. Tuomi-nen ym. 2010, 64 – 69, 71 - 72). Mahdollisuus vaikuttaa työyhteisön asioihin, liikunta-

ja kulttuurisetelit sekä koulutusmahdollisuus vaikutti jonkin verran tai melko paljon työssä pidempään jatkamiseen. (Tuominen ym. 2010, 71 - 72.)

Jotta työssä jatkettaisiin pidempään, vastaajat toivoivat saavansa lisää henkilökuntaa sekä iän huomioimista työvuorojen suunnittelussa. Vastaajat toivoivat myös palkkojen korotusta sekä ikälisiä ja pidempiä lomiamia. Tuomisen tutkimuksessa palkan lisääminen oli houkutteleva vain 13 % mielestä. (Tuominen ym. 2010, 77-78.)

Vastaajien mukaan työympäristössä työssä jatkamista tukevia tekijöitä oli mielenkiintoinen työ, työn haasteellisuus ja monipuolisuus, yhteistyö eri tahojen kanssa sekä fyysisesti kevyt työ. Muita tekijöitä oli hyvät työtoverit sekä itse työ, joka piti virkeänä. Myös palkkaus tai henkilökohtaisen taloustilanteen muutos oli työssä jatkamista tukevia tekijöitä.

Työympäristön ilmapiiriä selvitettiin väittämäsarjalla. Työntekijöitä oli vastaajien mielestä melko hyvin suhteessa työn määrään. Työilmapiirin koettiin olevan melko avoin ja kannustava. Yhteishengen koettiin myös olevan melko hyvä. Ikääntyvien työntekijöiden työkokemusta arvostettiin kokemusten mukaan melko paljon, ja vain muutamat 1951 syntyneistä olivat asiasta täysin eri mieltä. Tukea ja apua sai työtovereilta melko tai todella hyvin ja varsinkin 1952 syntyneet kokivat saavansa tukea erittäin hyvin. (Nakari 2003, 141.)

Ikäsyryntää oli kaikista vastanneista kokenut noin viidennes. Eniten ikäsyryntää olivat kokeneet 1952 syntyneet. Luonteeltaan ikäsyryntä oli ollut arvostuksen puutetta, eriarvoista kohtelua tehtävien jaossa, syryntää koulutukseen pääsyssä sekä viran antamista nuoremmalle hoitajalle.

Mahdollisuus saada lisäkoulutusta työssään koettiin melko hyväksi, mutta yli puolet 1952 syntyneistä koki mahdollisuutensa melko huonoksi. Työnantaja tuki ammattitaidon ylläpitoa jonkin verran tai melko paljon mutta neljännes 1951 syntyneistä koki, ettei tukea saanut juuri lainkaan. Ikääntyvien työntekijöiden erikoistumismahdollisuutta tuettiin vain erittäin vähän tai jonkin verran, eikä kukaan vastanneista kokenut, että erikoistumista olisi tuettu erittäin paljon. Kouluttautumismahdollisuuksien parantamista kuitenkin pidetään tärkeänä. (Tuominen ym. 2010, 71 - 72.) Myös Forman tutkimuksessa oli havaittu erikoistumisen mahdollisuuden lisäävän työssä jaksamista

(Forma ym. 2010, 118). Oma osaamisen koettiin kuitenkin olevan samaa tasoa työn vaativuuteen nähden.

Mentorointia hyödynnettiin työyksiköissä vain erittäin vähän. Ikääntyvien ammattitaitoa hyödynnettiin vain jonkin verran kehitettäessä uusia työskentelytapoja. Forman tutkimustulokset puhuivat kuitenkin sen puolesta, että mentoironnin hyödyntäminen lisäsi työntekijöiden halukkuutta jatkaa työssään (Forma ym. 2010, 118). Kehityskeskusteluja hyödynnettiin vain jonkin verran ja 1953 syntyneistä osa ilmoitti, ettei kehityskeskusteluja hyödynnetty lainkaan. Myös ikääntyvien ammattitaitoa hyödynnettiin vain jonkin verran tai erittäin vähän kehitettäessä uusia toimintatapoja.

Esimieheltä saatiin jonkin verran palautetta työsuorituksista, mutta esimiehen kyvystä olla innostava ja motivoiva ei osattu sanoa. Esimieheltä koettiin saavan melko hyvin apua ja tukea. Esimiehet keskustelivat ja kertoivat työyksikköön liittyvistä asioista työtyöntekijöiden kanssa melko usein. He myös kohtelivat eri-ikäisiä melko tai täysin samalla tavalla. Esimiehet tukivat myös hyvin alaisiensa kehittymistä ja kouluttautumista. Heidän koettiin myös luottavan täysin alaisiensa ammattitaitoon. Voidaan siis sanoa, että esimiestyö oli melko hyvää ja alaista tukevaa. Näitä ominaisuuksia oli arvostettu myös Tuomisen tutkimuksessa (Tuominen ym. 2010, 64–69).

Kun verrattiin mahdollisia eläkeikiä suunniteltuihin eläkeikiin, huomattiin, että vaikka 1951 syntyneistä puolella oli mahdollisuus jäädä eläkkeelle alle 62-vuotiaana, aikoi heistä vain 36,4 % todellisuudessa jäädä tuolloin eläkkeelle. 1952 syntyneistä taas suurin osa aikoi eläköityä heti kun mahdollista. 1953 syntyneistä suurimmalla osalla eläkeikä oli luonnollisestikin hiukan korkeampi ja heillä enemmistö aikoi eläköityä yli 63-vuotiaana.

Omaa ammattityötä ei pääosin haluttu tehdä enää eläkkeellä ollessa tai vain jonkinlaisessa hätätilanteessa. Muutamat 1951 syntyneistä ilmoitti kuitenkin tekevänsä erittäin varmasti ammattityötään vielä eläkkeelläkin ollessa. Tämä tulos oli jonkin verran ristiriidassa aiotun eläkeiän kanssa. Joskin kummassakin nousi esille 1951 syntyneiden halu jatkaa työn tekoa vielä eläkeiän jälkeen. Niistä, jotka aikoivat jatkaa työtään vielä eläkkeelläkin, valtaosa aikoi jatkaa nykyisessä yksikössä. Tämä johtunee ainakin osittain siitä, että vanhaan työyksikköön on helppo palata. Noin puolet aikoi jatkaa työtään täysin toisessa yksikössä.

7.2 Luotettavuuden arviointi

Tutkimustuloksista saatiin vastaukset kaikkiin asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Koska tarkoituksena oli tutkia Careassa työskenteleviä muutaman vuoden sisällä eläköityviä henkilöitä, oli otos melko edustava. Otoksoon jäätyä melko pieneksi jo muutamankin henkilön kato nostaa helposti katomäärän prosentuaalisen osuuden korkeaksi. Vastausprosentiksi tuli kuitenkin 77 % ja näin ollen vastausprosenttia voidaan pitää hyvänä ja tutkimusta tältä osin luotettavana. Jotta tutkimustuloksista olisi saatu luotettavampia, olisi tutkimus pitänyt lähettää uudestaan.

Tutkimusmenetelmäksi valitsin kyselytutkimuksen. Kyselytutkimus sopi omaan työhöni parhaiten sillä vastaukset oli nopeasti purettavissa ja analysoitavissa. Lisäksi ajallisesti kyselytutkimus soveltui käyttöni parhaiten myös ajan käytön kannalta sillä toteutin tutkimuksen yksin. Tutkittavat olivat myös hajaantuneina ympäri Kymenlaaksoa joten näin ollen esim. haastattelu olisi ollut hankalaa ja aikaa vievää toteuttaa. Pyrin parantamaan luotettavuutta huolellisella kyselylomakkeen laadinnalla. Pysin laatimaan kysymykset mahdollisimman yksiselitteisiksi sekä niin, etteivät ne itsessään ollut johdattelevia. Itse lomakkeen testasin pienellä ryhmällä. Ryhmän jäsenet antoivat omat kommenttinsa kyselylomakkeesta ja sen toimivuudesta. Muokkasin kyselylomaketta vielä heidän kommenttiansa pohjalta. Koska testaaajista vain yksi oli itse parin vuoden sisällä siirtymässä eläkkeelle, on mahdollista, että testaaajat ajattelivat kysymykset eri tavoin kuin itse vastaajat. Lisäksi on aina mahdollista, että vastaajat eivät ole arvioineet lomaketta täysin objektiivisesti, vaan he ovat halunneet myötäillä kysymysten laatijaa. Luotettavuutta on pyritty parantamaan myös sillä, että vastaajille on toimitettu lomakkeet työpaikalle sekä muutamassa tapauksessa myös kotiin. Kyselylomakkeiden mukaan laitettiin vastauskuoret, joissa postimaksu oli valmiiksi maksettuna. Vastaamisaikaa annettiin hiukan yli kaksi viikkoa ja myös sen jälkeen tulleet vastaukset otettiin mukaan tutkimukseen. Se että, lomakkeet piti toimittaa postittamalla, saattoi ainakin joidenkin kohdalla olla syy siihen, etteivät he halunneet osallistua kyselyyn. Osa kohderyhmästä oli saattanut jo eläköityä kun kysely toteutettiin, jolloin he eivät ehkä kokeneet kuuluvansa joukkoon ja tästä syystä jättivät vastaamatta.

Pohdittaessa mittarin luotettavuutta huomasin muutamia mittavirheitä. Kysyttäessä tämän hetkistä tilannetta työssä vastausvaihtoehtoina oli: ”jatkan vielä työssäni”, ”jatkan vielä työssäni vaikka voisin jäädä eläkkeelle”, ”olen jäämässä eläkkeelle, olen

saanut eläköitymispäätöksen” sekä ”olen jo eläkkeellä”. Vastausvaihtoehdot olivat ehkä hiukan päällekkäiset ja pohdin sitä, miten vastaajat mielsivät vastausvaihtoehdot: ”olen jäämässä eläkkeelle” sekä ”jatkan vielä työssäni”. Kysymyksen tulkinta riippuu täysin siitä, kokiko vastaaja olevansa jäämässä eläkkeelle jos hän oli eläköitymässä vaikkapa vuoden sisällä, vai kokiko hän vielä jatkavansa työssään.

Pohdin myös kysymyksiä, joka käsitteli työpaikan ilmapiiriä. Kysymyksessä selvitetiin työpaikan ilmapiiriä sen mukaan, millaiseksi vastaajat sen arvioivat, mikä sinänsä oli hyvä. Vastaajilta olisi voinut myös kysyä, kuinka paljon työpaikan ilmapiiri vaikuttaa heidän päätökseen työssä jatkamisesta.

Myös monivalintakysymysten vaihtoehdot olisivat voineet olla selkeämmin eroteltuna toisistaan, sillä joissakin kohdissa osa vastaajista oli joko vahingossa tai tarkoituksella jättänyt joitakin kohtia vastaamatta, mikä saattoi johtua liian pienistä riviväleistä.

Myös tämä laskee hiukan tutkimuksen luotettavuutta.

Syöttäessäni tuloksia tilastointiohjelmaan pyrin olemaan mahdollisimman tarkka, jotta tulokset eivät vääristyisi syöttövirheiden takia. Lisäksi taulukointivaiheessa laskin jokaisen taulukon yksitellen laskimella läpi ja näin varmistin, ettei taulukkoon tullut pyöristysvirheitä. Aina kuitenkin on mahdollista, että virheitä tulee.

7.3 Tutkimuksen eettisyys

Eettisiä ratkaisuja tutkimuksessa on tutkimusaiheen valinta, tutkimusryhmään kuuluvien henkilöiden kunnioittaminen, epärehellisuuden välttäminen (Hirsjärvi ym. 2007, 23). Koska tutkimus ei ollut osana mitään valmista tutkimusprojektia, tarvittiin tutkimuksen toteuttamiseen hankkeistamissopimus ja tutkimuslupa, jonka anoin Carean johdolta.

Pyrin työssäni olemaan rehellinen, huolellinen ja tarkka kaikissa työni vaiheissa aina tulosten analysoinnista esittämiseen saakka (Tuomi & Sarajärvi 2009, 132). Kyselylomakkeen mukana oli saatekirje jossa selvitettiin tutkimuksen tarkoitus, sekä perustelun siihen miksi juuri heidät on valittu kohderyhmäksi. Saatekirjeessä kerrottiin myös siitä, miten vastatut lomakkeet käsitellään sen jälkeen kun olin ne saanut ja kun vastaukset oli analysoitu. Tutkimukseen osallistuminen ja vastaaminen oli täysin vapaaehtoista ja kyselyyn vastattiin nimettömänä. Tutkimustulosten esittämisessä kiinnitettiin

huomiota siihen, ettei ketään yksittäistä vastaajaa pystytty tunnistamaan. Tulokset jaoteltiin syntymävuoden mukaan, jotta vastuksia ei voitu kohdentaa kenenkään tiettyyn henkilöön eikä osastoon. Tuloksia raportoidessa pyrittiin tulokset ilmoittamaan mahdollisimman suoraan ja niin, ettei tuloksia muutettu suuntaan eikä toiseen. Tutkimustulokset esitettiin prosenttilukuina, jotta niiden vertailu olisi helpompaa. Raportoinnissa kiinnitin huomiota siihen, että ilmaukset olivat neutraaleja, eikä niistä tullut esiin esimerkiksi tutkijan omat ennakkokäsitykset.

Pyrin kiinnittämään huomiota myös lähteiden oikeaan merkitsemiseen. Esimerkiksi lainatessani lähteestä, merkitsin lähteen tiedot tarkkaan ja niin, että lukija tietää mitkä ovat omaa tekstiäni ja mikä lähteestä otettua. Lähteiden kohdalla pyrin myös siihen, että lähteet olivat laadukkaita ja luotettavia.

7.4 Tutkimuksen kulku

Aloitin opinnäytetyön suunnittelun jo syksyllä 2010. Koska sopivaa ja itseäni kiinnostavaa aihetta ei löytynyt jo meneillään olevista projekteista, päätin valita oman aiheen. Tuolloin päätin yhdessä ohjaajani kanssa, että aiheenani voisi olla eläköityvät sairaanhoitajat. Eläköityminen ja suuret ikäluokat kiinnostivat minua ensinnäkin siksi, että sillä on suuri vaikutus omaan työuraani. Lisäksi oma äitini kuuluu suuriin ikäluokkiin ja hän on itse eläköitymässä parin vuoden sisällä.

Aloitin tuolloin tiedon etsinnän joka painottui eläköitymiseen, suuriin ikäluokkiin ja eläkkeelle siirtymiseen vaikuttaviin tekijöihin. Ideaseminaarin pidin alkuvuodesta 2011. Vähitellen aihe rajautui ja muokkaantui nykyiseen seminaarien, sekä ohjausten kautta. Tutkimuksesta pois jätettiin mm. terveys ja perhetilanteen vaikutus eläkepäättökseen. Myös joukko rajautui koko hoitohenkilökuntaa käsittäväksi, kuten myös alue joka suureni keskussairaalaista koko Careaa koskevaksi.

Kyselylomake muokkautui pikkuhiljaa ja sitä viimeisteltiin vielä keväällä pidetyn suunnitelmaseminaarin jälkeen. Lopullinen kyselylomake valmistui kesällä 2011. Kesälomien takia kysely päästiin toteuttamaan vasta loppukesästä 2011. Vastauksia alkoi tullemaan vain noin viikko kyselyiden lähettämisen jälkeen. Aihe oli selkeästi mielenkiintoinen vastaajien mielestä.

Tulosten analysointia pääsin siis tekemään syksyllä 2011. Monivalintakysymysten kohdalla vastaukset ajettiin taulukointiohjelmaan ja avoimien kysymysten kohdalla tein sisällön analyysin. Tämän jälkeen kävin vastukset läpi ja kirjoitin pohdinnan sekä tiivistelmän. Päätöseminaarin pidin joulukuussa 2011.

7.5 Tutkimuksen hyödyllisyys ja johtopäätökset

Eläkkeelle siirtymistä nopeuttavia tekijöitä on työkyky, työn aiheuttama henkinen ja fyysinen rasitus, sekä huono työilmapiiri, urakkapalkkaus, työajat, yksipuolinen työ, epävarma tulevaisuus työssä, ikäasenteet, työhistoria sekä lainsäädäntö (Gould ym. 1991 ja Kirjonen ym. 1994 Saviojan 2005, 70 mukaan; Atchley 2000, 146-250 Savioja 2005 68-69 mukaan).

Työssä jaksamista tukevia tekijöitä on työn varma tulevaisuus, merkityksellinen työ, työn haastavuus ja palkitsevuus, mahdollisuus vaikuttaa, joustavat työajat, työterveyshuollon kehitys, työympäristön parantaminen, kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen, työmäärän ja kiireen vähentäminen, kouluttautumismahdollisuuksien lisääminen, mentorointi, johtamistapojen parantaminen sekä työtehtävien muuttaminen tai keventäminen, kanssakäyminen muiden ihmisten kanssa, sekä vastuuta muista. Mahdollisuus osa-aikaeläkkeelle ja vuorotteluvapaalle jääntiin, sekä palkan korotus. (Seitsamo 2007, 44; Tuominen ym. 2010, 71 – 72; Forma ym. 2010, 118; Suhtautuminen työssä jaksamiseen 2010, 4; Työkyvyn ulottuvuuden 2006, 167.)

Organisaation puolesta työssä jatkamista tukevia tekijöitä on organisaation tukitoimet, muutostentekotapa, työyhteisöiden toimivuus, työn sisällön muutokset, työyksikön rakenteelliset muutokset, sekä johtamistavan, että henkilöstön työn osaaminen, elämäntilanne, ikääntyminen, sekä elämäntavat. (Kansallinen ikäohjelma 2002,75).

Tutkimuksesta selvisi, että työntekijät olivat pääosin melko tyytyväisiä työhönsä, joskin he pitivät sitä fyysisesti ja psyykkisesti melko raskaana. Työntekijät arvostivat työn haasteellisuutta, monipuolisuutta, vastuuta, mielenkiintoisuutta, sujuvaa tiimityöskentelyä, työtovereita, uusia ihmisiä, mahdollisuutta vaikuttaa työyhteisön asioihin sekä kehitys- ja koulutusmahdollisuutta. Heidän mukaan mahdollisuudet lopettaa yövuorot, työvuorojen järjestely, osa-aikaeläkkeelle jääminen sekä fyysisesti raskaiden töiden lopettaminen vaikuttaisivat myös paljon tai melko paljon jatkamiseen.

Aiempien kysymysten kautta tuli ilmi, että työtoverille oli merkitystä työssä jatkamiseen eli työtovereita voidaan pitää hyvän työilmapiirin tuojina. Työilmapiiriä voitiin pitää yleisesti ottaen hyvänä. Ilmapiiri oli kannustava ja avoin ja työyksiköissä vallitsi hyvä yhteishenki. Ikääntyviä arvostettiin ja muilta työntekijöiltä sai tarvittaessa apua. Ikäsyrrjintää oli kokenut viidennes. Esimiestyö oli pääosin erittäin tai melko hyvää, eikä siinä ilmennyt suurempia pulmia. Tähän tietysti vaikutti jokaisen työntekijän henkilökohtainen kokemus omasta lähimmästä esimiehestään. Se, miten paljon nämä seikat liittyivät työssä jatkamiseen, ei valitettavasti tullut suoraan ilmi, koska suurempia puutteita ei ollut, voidaan olettaa, ettei työilmapiirissä ole sellaisia esteitä, jotka nopeuttaisivat eläköitymistä.

Osaamisen ja sen hyödyntämisen kohdalla oli suurimmat puutteet näiden tutkimustulosten kohdalla. Koulutusmahdollisuuden koettiin melko hyväksi, mutta erikoistumisesta, ammattitaidon ylläpitoa ja mentoreointia ei tuettu tai hyödynnetty. Työntekijät kuitenkin kokivat, että heidän osaaminen vastasi työn vaativuutta. Vaikka vastaajilta ei suoraan kysytty, miten nämä seikat vaikuttivat heidän työssä jatkamiseen, niin aiempien tutkimusten pohjalta voidaan sanoa, että näiden kohtien kehittäminen ja tukeminen lisäävät työssä jatkamista.

Eläkkeelle haluttiin jäädä pääosin joko alle 62-vuotiaana tai yli 63-vuotiaana. Verrattaessa eläkeikiä aiottuihin eläkeikiin huomattiin, että varsinkin 1951 syntyneet olivat halukkaita jatkamaan työssään vielä eläkeiän jälkeenkin. Ne henkilöt, jotka aikovat jatkaa työtään vielä eläkeiän jälkeenkin, halusivat todennäköisimmin jatkaa siinä työyksikössä jossa tällä hetkellä olivat. Yhteenvetona voidaan sanoa, että vastaajat olivat pääosin melko tyytyväisiä kaikkiin tutkimuksessa tutkittuihin osa-alueisiin.

Merkittävimmät kohteet, joihin voisi kiinnittää huomiota, ovat työn psyykkinen ja fyysinen rasittavuus, ergonomia, kiire ja sen vähentäminen, työilmapiirin kannustavuuden parantaminen ja kehityskeskusteluiden lisääminen. Myös tilojen suunnittelu, ikääntyvien mahdollisuus erikoistua, vanhempien työntekijöiden tietämyksen hyödyntäminen, sekä mentorointi ja sen käyttäminen. Esimiestyössä palautteen antamista voisi lisätä. Kaiken kaikkiaan voidaan kuitenkin olettaa, että edellytykset työssä jatkamiselle vielä eläkeiän jälkeenkin on melko hyvät.

Tutkimus antaa Carean johdolle tietoa siitä mitä heidän tulisi kehittää ja lisätä jotta työssä jatkettaisi entistä pidempään

- Työn ja työtapojen kehittäminen niiltä osin jotka työntekijät kokivat raskaiksi
- Koulutusmahdollisuuksien parantaminen
- Osaamisen parempi hyödyntäminen
- Esimiestyön merkityksen lisääminen
- Keskustelumahdollisuuksien lisääminen
- Vaikutusmahdollisuuksien lisääminen

Myöhemmin voisi olla mielenkiintoista tutkia, miten tässä tutkimuksessa esille tulleet asiat ovat toteutuneet. Miten työyhteisö on kehittynyt ja kuinka moni eläkeiän saavuttaneista on päättänyt jatkaa työssään? Mielenkiintoista voisi olla myös se, kuinka moni eläkeiän saavuttaneista jatkaa työssään ja kuinka pitkään he jatkavat.

LÄHTEET

- Gould, R. Ilmarinen, J. Järvisalo, J. & Koskinen, S. (toim.). 2006. Työkyvyn ulottuvuudet. Helsinki: Hakapaino Oy
- Forma, P. Tuominen, E. & Väänänen-Tomppo, I. 2004. Työssä jatkamisen haasteet yksityisellä ja julkisella sektorilla. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Hakapaino Oy: Helsinki
- Forma, P. Kaartinen, R. & Pekka, T. 2010. Jaksako jatkaa? Kuntatyötutkimus. Sastamala: Vammalan kirjapaino Oy
- Halmeenmäki, T. 2010. Kunta-alan eläkepoistuman haasteet ja ratkaisumallit. Akateeminen väitöskirja. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus
- Heikkilä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita
- Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi
- Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi
- Ikäohjelman monet kasvot- Kansallinen ikäohjelma. 2002. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö
- Julkunen, R. 2003. Kuusikymmentä ja työssä. Jyväskylä: Kopijyvä Oy
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOY
- Kannisto, J. & Hiltunen, M. 2009. Eläkkeellesiirtymisikä Suomen työeläkejärjestelmässä. Eläketurvakeskuksen tilastoraportteja 2/2009. Helsinki: Multiprint
- Karisto, A. (toim.) 2005. Suuret ikäluokat. Tampere: Vastapaino
- Kartovaara, L. 2002. Perhe on paras. Väestötilastollinen tutkimusretki suurten ikäluokkienperheisiin. Hyvinvointikatsaus. Saatavissa:
http://www.stat.fi/tup/hyvinvointikatsaus/hyv_021_kartovaara.pdf [viitattu 2.3.2011]
- Kauppinen, S. Airila, A. & Eskola, K. 2007. Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä- Tutkimus hoito-, opetus- ja pelastusalalla. Monikko-hanke. Espoo: Franckellin kirjapaino Oy
- Lehto, A. & Sutela, H. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Tilastokeskus. Helsinki: Multiprint
- Työturvallisuuskeskus. 2010. Kunta-alan työolobarometri. Saatavissa:
http://www.ttk.fi/files/1982/Kunta-alan_tyoolobarometri_2010.pdf [viitattu 1.11.2011]
- Nakari, M. 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House

- Reina-Knuutila, U. 2001. Ikä työkyky ja tuottavuus. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä. Helsinki
- Savioja, H. 2005. Suuret ikäluokat keski-ikässä- työssä vai eläkkeelle? Helsinki: Edita
- Seitsamo, J. 2007. Retirement Transition and well-being. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy:
- STTK. 2010. Suhtautuminen työssä jaksamiseen ja palkansaajajärjestöjen toimintaan eläkeasioissa. Työuratutkimuksia. Saatavissa: <http://www.sttk.fi/File/cf0569a6-1a08-482d-9932-42ffcf8a934e/Ty%C3%B6uratutkimus%202010.pdf> [viitattu 5.2.2011]
- Tuominen, E. Takala, M. & Forma, P. (toim.) 2010. Työolot ja työssä jatkaminen. Eläkeäketurvakeskuksen tutkimuksia 2010:2. Helsinki: Eläketurvakeskus Oy
- Vahtio, E. 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Helsinki: Edita
- Valkonen, T. & Kuusinen, J. (toim.) 1994. Työväestön vanheneminen. Ikääntyminen ja työ. Helsinki: WSOY.
- Valli, R. 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I – Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus
- Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi
- Viinamäki, L. & Saari, E. (toim.) 2007. Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Helsinki: Tammi

Arvoisa vastaanottaja

Opiskelen sairaanhoitajaksi Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa Jylpyn kampuksella. Teen opintoihini liittyen opinnäytetyön hoitohenkilöstön eläkkeellesiirtymispäätökseen liittyvistä tekijöistä.

Tutkimuksessani on tarkoitus kerätä tietoja siitä miten työ, työympäristö ja työilmapiiri liittyvät eläkkeelle siirtymispäätökseen. Tarkoituksena olisi, että Carean johto voisi hyödyntää saatuja tuloksia, jotta työntekijät jatkaisivat työssä pidempään.

Kysely on lähetetty Careassa hoitotyön alalla työskenteleville ja vuosina 1951-1953 syntyneille henkilöille. Kyselylomake sisältää sekä avoimia, että monivalintakysymyksiä. Täytetyn kyselylomakkeen voitte palauttaa postitse ohessa olevassa kirjekuoressa, jossa postimaksu on maksettu.

Koska otos on pieni ja kohdennettu on erittäin tärkeää saada juuri teidän mielipiteenne tähän. Toivon teidän vastaavan kyselyn kaikkiin kysymyksiin mahdollisimman huolellisesti. Vastauksenne käsitellään luottamuksella. Tutkimusaineisto tulee olemaan vain minun käytössäni ja säilytän aineiston siten etteivät ulkopuoliset tahot pääse aineistoa näkemään. Hävitän aineiston analysoituani tulokset.

Minulla on tutkimuslupa Carealta.

Ohjaajanani toimii Hilka Dufva, Kymenlaakson ammattikorkeakoulu
Vastaan mielelläni kaikkiin heränneisiin kysymyksiin.

Ystävällisin terveisin.

Essi Aalto
Sairaanhoitajaopiskelija
Kymenlaakson ammattikorkeakoulu
Essi.aalto@student.kyamk.fi

TAUSTATIEDOT

1. Minä vuonna olette syntyneet? Vuonna: _____

2. Minkä ikäiseksi koette itsenne? Koetteko olevanne ikäistänne:

- 1 Nuorempi
- 2 Vanhempi
- 3 En koe olevani ikäistäni nuorempi tai vanhempi

3. Sukupuoli: 1 Nainen
2 Mies

4. Mikä on viimeisin tutkintonne? _____

Valmistumisvuosi: _____

5. Minkä verran teillä on työkokemusta hoitoalalta? _____ vuotta.

6. Kuinka kauan olette työskennellyt nykyisessä työyksikössä?/ Kuinka kauan työskentelitte viimeisimmässä työyksikössänne?

7. Mikä on nykyinen/ viimeisin työyksikkönne?

8. Millaista työaikamuotoa teette/teitte?

- 1 Päivätyö
- 2 2-vuorotyötä
- 3 3-vuorotyötä

9. Mikä on henkilökohtainen eläkeikänne? _____

10. Mikä on tilanteenne tällä hetkellä?

- 1 Jatkan vielä työssäni
- 2 Jatkan vielä työssäni vaikka voisin jäädä eläkkeelle
- 3 Olen jäämässä eläkkeelle
- 4 Olen saanut jo eläkepäätöksen
- 5 Olen jo eläkkeellä

11. Mitä mieltä olette nykyisestä yleisestä eläkeiästä? Onko se:

- 1 Liian korkea
- 2 Sopiva
- 3 Liian matala

TYÖ JA TYÖOLOSUHTEET

12. Kuinka tyytyväinen olette nykyiseen työhönne/ olitte viimeisimpään työhönne?

- 1 Erittäin tyytymätön
- 2 Melko tyytymätön
- 3 En tyytymätön enkä tyytyväinen
- 4 Melko tyytyväinen
- 5 Erittäin tyytyväinen

13. Millaista on työenne tällä hetkellä/ oli työssä ollessanne?

| | Erittäin kevyttä | Melko kevyttä | Ei raskasta eikä kevyttä | Melko raskasta | Erittäin raskasta |
|----------------|------------------|---------------|--------------------------|----------------|-------------------|
| a) Fyysisesti | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b) Psykkisesti | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

14. Millaiseksi arvioitte työmääränne tällä hetkellä/ oli työssä ollessanne?

- 1 Liian suuri
- 2 Suuri
- 3 Sopiva
- 4 Vähäinen
- 5 Liian vähäinen

15. Onko /oliko työyksikkönne viihtyvyyteen kiinnitetty huomiota?

- 1 Kyllä
- 2 Ei
- 3 En osaa sanoa

16. Millaisia asioita työyksikössä on/ oli tehty työviihtyvyyden parantamiseksi?

17. Ilmeneekö/ ilmenikö omassa työympäristössä seuraavia häiriötekijöitä?

| | Ei koskaan | Erittäin harvoin | Silloin tällöin | Melko usein | Erittäin usein |
|-------------------------------|------------|------------------|-----------------|-------------|----------------|
| a) Kuumuus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b) Kylmyys | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c) Veto | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d) Melu | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e) Työympäristön rauhattomuus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Ilmeneekö/ ilmenikö omassa työympäristössänne seuraavia häiriötekijöitä?

| | Ei kos- kaan | Erittäin harvoin | Silloin tällöin | Melko usein | Erittäin usein |
|------------------------------|-----------------|---------------------|--------------------|----------------|-------------------|
| f) Epäergonomiset työasennot | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g) Raskaat nostot | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h) Kiire | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i) Ahtaat tilat | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

j) Mitä muita häiriötekijöitä työympäristössänne mahdollisesti on / oli? _____

18. Mikäli työympäristössänne ilmeni joitakin seuraavista häiriötekijöistä teittekö itse tai tekikö työnantajanne jotakin asian muuttamiseksi?

- 1 Kyllä
2 Ei

19. Onko teidän mahdollista pitää päivän aikana säädetyn kahvi- ja ruokatauon?

- 1 Aina
2 Melko usein
3 Silloin tällöin
4 Erittäin harvoin
5 En koskaan

20. Mikäli ette aina ehdi/ ole ehtinyt pitämään kahvi- ja ruokataukoa, niin mitkä tekijät siihen vaikuttavat? _____**21. Kuinka paljon arvioisitte seuraavien tekijöiden vaikuttavan työssä pidempään jatkamiseen?**

| | Ei lainkaan | Erittäin vähän | Jonkin verran | Melko paljon | Erittäin paljon |
|--|----------------|-------------------|------------------|-----------------|--------------------|
| a) Työ on monipuolista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b) Työ on haasteellista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c) Työssä on sopivasti vastuuta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d) Työ on mielenkiintoista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e) Tiimityö on sujuvaa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f) Työssänne on hyvät työtoverit | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g) Työssä tapaa muita ihmisiä | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h) Mahdollisuus vaikuttaa työyhteisön asioihin | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i) Kehittymismahdollisuudet työssä | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j) Kouluttautumismahdollisuus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Kuinka paljon arvioisitte seuraavien tekijöiden vaikuttavan työssä pidempään jatkamiseen?

| | Ei lainkaan | Erittäin vähän | Jonkin verran | Melko paljon | Erittäin paljon |
|---|----------------|-------------------|------------------|-----------------|--------------------|
| k) Työnantajan tuki, esim. liikunta ja kulttuurisetelit | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l) Kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m) Mahdollisuus lopettaa yövuorojen teko | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n) Työvuorojen järjestelymahdollisuus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o) Osa-aika eläkkeelle jäämisen mahdollisuus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p) Fyysisesti raskaiden työtehtävien määrän vähentäminen ikääntyneillä työntekijöillä | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Muita tekijöitä? _____

22. Mitkä tekijät nykyisessä työssäsi ovat sellaisia, että voisit jatkaa työssäsi vielä eläkeiän jälkeen? _____

TYÖILMAPIIRI

23. Millainen työilmapiiri yksikössä on/ oli?

| | Täysin eri mieltä | Melko eri mieltä | En samaa enkä eri- mieltä | Melko samaa mieltä | Täysin samaa mieltä |
|--|-------------------------|------------------------|---------------------------------|--------------------------|---------------------------|
| a) Työntekijöitä on sopivasti suhteessa työn määrään | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b) Työilmapiiri on kannustava | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c) Työyksikössä ilmapiiri on avoin | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d) Työyksikössä on hyvä yhteishenki | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e) Ikääntyvien työntekijöiden työkokemusta arvostetaan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f) Työtovereilta saa tarvittaessa apua ja tukea työhön liittyvien ongelmien osalta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

24. Oletteko kohdannut ikäsyryjä työssäsi?

1 En

2 Kyllä, millaista _____

OSAAMINEN

25. Millaiset mahdollisuudet teillä on /oli saada työssänne lisäkoulutusta?

- 1 Erittäin huonot
 2 Melko huonot
 3 Ei huonot eikä hyvät
 4 Melko hyvät
 5 Erittäin hyvät

26. Miten työnantaja on tukenut ammatillisen osaamisenne ylläpitoa?

| | Ei lainkaan | Erittäin vähän | Jonkin verran | Melko paljon | Erittäin paljon |
|---|----------------|-------------------|------------------|-----------------|--------------------|
| a) Työnantaja tukee myös ikääntyvien työntekijöiden ammattitaidon ylläpitoa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b) Työpaikalla hyödynnetään mentorointia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c) Työpaikalla käydään henkilökohtaisia kehityskeskusteluja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d) Työnantaja tukee myös ikääntyvien työntekijöiden mahdollisuutta erikoistua | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e) Ikääntyvien ammattitaitoa hyödynnetään kehitettäessä työskentelytapoja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

27. Millaiseksi koette oman osaamisenne tason suhteessa tehtävienne vaativuuteen?

(Rastittakaa parhaiten osaamistasoanne kuvaava ruutu)

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|------------------------------------|---|---|-----------------------------------|---|---|------------------------------------|
| Osaaminen alittaa työn vaativuuden | | | Osaaminen vastaa työn vaativuutta | | | Osaaminen ylittää työn vaativuuden |

JOHTAMINEN

28. Miten arvioisitte esimiestänne?

| | Täysin eri mieltä | Melko eri mieltä | En samaa enkä eri mieltä | Melko samaa mieltä | Täysin samaa mieltä |
|--|-------------------------|------------------------|--------------------------------|--------------------------|---------------------------|
| a) Esimieheni antaa palautetta työsuorituksista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b) Esimieheni on innostava ja motivoiva | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c) Saan esimieheltäni tukea ja apua | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d) Esimieheni keskusteleekin usein minun ja muiden työyhteisön jäsenten kanssa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Miten arvioisitte esimiestänne?

| | Täysin eri mieltä | Melko eri mieltä | En samaa enkä eri mieltä | Melko samaa mieltä | Täysin samaa mieltä |
|---|-------------------------|------------------------|--------------------------------|--------------------------|---------------------------|
| e) Esimieheni kertoo avoimesti kaikista työhön liittyvistä asioista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f) Esimieheni kohtelee eri ikäisiä tasa-arvoisesti | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g) Esimieheni tukee työntekijöiden kehittymistä ja kouluttautumista | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h) Esimieheni luottaa ammattitaitooni | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ELÄKÖITYMINEN

29. Minkä ikäisenä olette ajatelleet jääväne kokoaikaiselle eläkkeelle? Jos olette jo jäänyt eläkkeelle, hypätkää tämän kysymyksen yli _____

30. Aiotteko tehdä omaa ammattityötänne eläkkeellä?

- 1 Kyllä, erittäin varmasti
- 2 Kyllä, melko varmasti
- 3 Ehkä jossain hätätilanteissa jossain määrin
- 4 Todennäköisesti en tee työtäni
- 5 En edes harkitse työn tekemistä

31. Mikäli aiotte tehdä töitä myös eläkkeelle jäännin jälkeen, oletteko halukas jatkamaan?

- 1 Nykyisessä yksikössä
- 2 Nykyisessä organisaatiossa
- 3 Jossakin toisessa yksikössä
- 4 Jossakin toisessa organisaatiossa

32. Mitä muuta haluaisitte kertoa? _____

Kiitokset osallistumisesta!

Carea

HAKEMUS / LUPA
Lupa opinnäyte- ja tutkimustyöt

(Hoito- tai sosiaalialan opinnäytetyö tai muu vastaava ammattikorkeakoulu- tai toisen asteen opiskeluun/koulutukseen liittyvä tutkimus)

Lupaa opinnäyte- ja tutkimustyöhön ei pääsääntöisesti myönnetä potilaisiin/asiakkaisiin kohdistuviin tutkimuksiin eikä rekisteritutkimuksiin, jotka kohdistuvat salassa pidettäviin potilas/asiakasrekisteritietoihin.

| | |
|---------------|---------------------|
| Dnro TUTKIMUS | Päätös § 32 / 20 11 |
|---------------|---------------------|

Opiskelija / tutkija täyttää ja vastaa allekirjoitusten hankkimisesta

1. Opinnäytetyön / tutkimuksen tiedot

| | |
|--|---|
| Oppilaitos / koulutusohjelma / suuntautumisvaihtoehto Kymenlakson ammattikorkeakoulu, hoitotyön sv | Oppilaitoksen osoite Takojaantie 1, Kotka |
| Opinnäytetyön / tutkimuksen nimi Miten hoitohenkilökunta arvioi eläkkeelle siirtymiseen liittyviä tekijöitä | |
| Opinnäytetyön / tutkimuksen alkamisvpm 9/2010 | Opinnäytetyön / tutkimuksen päättymisvpm 11/2011 |
| Opinnäytetyön / tutkimuksen tavoitteet ja lyhyt kuvaus toteutuksesta (esim. aineiston keruu, kohderyhmä) Suoritan tutkimuksen kyselytutkimuksella joka on kohdistettu 1950-1953 syntyneille hoitotyön työntekijöille. | |
| Tutkimuskysymykset | |
| <ol style="list-style-type: none"> Miten itse työ ja työolot liittyvät työntekijöiden työssä pidempään jatkamiseen? <ul style="list-style-type: none"> • Millaiseksi työntekijät kokevat oman työnsä ja millainen merkitys on työ-oloilla työssä pidempään jatkamiseen Miten työilmapiiri, työpaikan ihmissuhteet ja johtaminen liittyvät työntekijöiden työssä pidempään jatkamiseen? <ul style="list-style-type: none"> • Millainen työilmapiiri ja miten työtoverit liittyvät työssä viihtyvyyteen Miten ammatillinen osaaminen liittyy työntekijöiden työssä pidempään jatkamiseen <ul style="list-style-type: none"> • Miten kokee oman osaamisensa ja koulutustasonsa Mitkä ovat työntekijöiden nykyiset eläkeaikomukset? <ul style="list-style-type: none"> • Mikä on eläkeikä ja minkä ikäisenä aikomuksena jäädä eläkkeelle | |

2. Hakija / hakijat

| Opiskelijan / opiskelijoiden nimet | Osoite | Sähköposti | Puhelin |
|------------------------------------|--------|------------|---------|
| Essi Aalto | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

3. Opinnäytetyön / tutkimuksen kustannuksista vastaava

| | |
|--|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> opiskelija / tutkija | <input type="checkbox"/> vastuuyksikkö, josta sovittu (pvm ja nimi) |
| <input type="checkbox"/> joku muu, mikä | kanssa (hankesopimus liitteenä) |

4. Opinnäytetyön / tutkimuksen raportointi

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

Carea

HAKEMUS / LUPA
Lupa opinnäyte- ja tutkimustyöt

(Hoito- tai sosiaalialan opinnäytetyö tai muu vastaava ammattikorkeakoulu- tai toisen asteen opiskeluun/koulutukseen liittyvä tutkimus)

| | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Opinnäytetyön tiivistelmä toimitetaan luvan myöntäjälle sähköisesti/paperiversiona | <input checked="" type="checkbox"/> Opinnäytetyö / raportti toimitetaan työelämän yhdyshenkilölle sähköisesti/paperiversiona |
| <input type="checkbox"/> Opinnäytetyöstä / raportista pidetään osastokokous / koulutus / muu | Jokin muu tapa, mikä |

Opinnäytetyön tekijällä on opinnäytetyöhönsä tekijänoikeus, mikäli hankkeistamissopimuksessa ei toisin sovita. Kymenlaakson sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä saa opinnäytetyöhön käyttöoikeuden omassa toiminnassaan. Käyttöoikeudesta ei suoriteta palkkiota.

5. Allekirjoitukset

| | |
|--|--|
| Oppilaitos | |
| Ohjaajan allekirjoitus ja nimenselvennys <i>Hilkka Dufva</i> HILKKA DUFVA | Puhelin / sähköposti Puh. 044 702 8711 hilkka.dufva@kyamk.fi |
| Vastuuyksikkö | |
| Yhteyshenkilön/työelämäohjaajan allekirjoitus ja nimenselvennys <i>Arija Narinen</i> ARIJA NARINEN | Puhelin / sähköposti 044 223 2017 arija.narinen@carea.fi |
| Osastonhoitajan / esimiehen allekirjoitus ja nimenselvennys — | Puhelin / sähköposti — |
| Pvm sekä hakijan tai ryhmästä yhden henkilön allekirjoitus ja nimenselvennys 11.8.2011 <i>Essi Aalto</i> Essi Aalto | |

6. Luvan myöntäjän viranhaltijapäätös

| | | |
|--|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Myönnetty lupa opinnäyte- / tutkimustyöhön hakemuksen mukaisesti | | |
| <input type="checkbox"/> Lupa edellyttää eettisen toimikunnan käsittelyn | <input type="checkbox"/> Pyydetään tarkennusta / lisäselvityksiä | <input type="checkbox"/> Hakemus hylätty |
| Perustelut / pyydetävät lisäselvitykset | | |
| Aika ja paikka Kotka 15.8.11 | Allekirjoitus ja nimenselvennys, arvo / tehtävänimike <i>Arija Narinen, Tohtori</i> | |
| Yksikkö- ja yhteystiedot P32/11 | | |
| Pyydetty lisäselvitykset toimitettu: aika ja paikka | Allekirjoitus ja nimen selvennys, arvo / tehtävänimike | |
| Yksikkö ja yhteystiedot | | |

7. Liitteet

 Tutkimussuunnitelma (hyväksytty oppilaitoksessa)

MUUTTUAULUKKO

| Tutkimusongelma ja muuttajat | Sivut | Kysymykset |
|---|---------------|--|
| Taustamuuttajat <ul style="list-style-type: none"> • ikä • koettu ikä • sukupuoli • tutkinto • työkokemus • työyksikkö • työaika • eläkeikä • työtilanne | 7,10,13,14,16 | 1. Minä vuonna olette syntyneet? 2. Minkä ikäiseksi koette itsenne? 3. Sukupuoli 4. Mikä on viimeisin tutkintonne? 5. Minkä verran teillä on työkokemusta hoitoalalta? 6. Kuinka kauan olette työskennellyt nykyisessä työyksikössä?/ Kuinka kauan työskentelitte viimeisimmässä työyksikössä? 7. Mikä on nykyinen/viimeisin työyksikkönne? 8. Millaista työaikamuotoa teette/teitte? 9. Mikä on henkilökohtainen eläkeikä? 10. Mikä on tilanteenne tällä hetkellä? 11. Mitä mieltä olette nykyisestä eläkeiästä? |

| | | |
|---|----------------|---|
| <p>Työ ja työolosuhteet</p> <p>Miten itse työ ja työolot liittyvät työssä pidempään jaksamiseen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • työ • työtyytyväisyys • työmäärä • työviihtyvyys • kehitysmahdollisuudet • työura • työvuodet • fyysinen rasite • työtehtävät • työympäristö • työssä jatkaminen | <p>9,10,16</p> | <p>12. Kuinka tyytyväinen olette nykyiseen työhönne/ olitte viimeisimpään työhönne?</p> <p>13. Millaista on työnne tällä hetkellä/ oli työssä ollessanne?</p> <p>14. Millaiseksi arvioitte työmääränne tällä hetkellä/ oli työssä ollessanne?</p> <p>15. Onko /oliko työyksikkönne viihtyvyyteen kiinnitetty huomiota?</p> <p>16. Millaisia asioita työyksikössänne on/oli tehty työviihtyvyyden parantamiseksi?</p> <p>17. Ilmeneekö/ ilmenikö omassa työympäristössänne seuraavia häiriötekijöitä?</p> <p>18. Mikäli työympäristössänne ilmeni joitakin seuraavista häiriötekijöistä teittekö itse tai tekikö työnantajanne jotakin asian muuttamiseksi?</p> <p>19. Onko teidän mahdollista pitää päivän aikana säädetyn kahvi- ja ruokatauon?</p> <p>20. Mikäli ette aina ehdi/ ole ehtinyt pitämään kahvi- ja ruokataukoja, niin mitkä tekijät siihen vaikuttavat ?</p> |
|---|----------------|---|

| | | |
|---|--------------|---|
| | | <p>21. Kuinka paljon arvioisitte seuraavien tekijöiden vaikuttavan työssä pidempään jatkamiseen?</p> <p>22. Mitkä tekijät nykyisessä työssäsi ovat sellaisia, että voisit jatkaa työssäsi vielä eläkeiän jälkeen?</p> |
| <p>Työilmapiiri</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ikäasenteet • Työkaverit • Työilmapiiri | 10,11,12 | <p>23. Millainen työilmapiiri yksikössäsi on/ oli?</p> <p>24. Oletteko kohdannut ikäyrjintää työssäsi?</p> |
| <p>Osaaminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • koulutusmahdollisuus • ammatillinen osaaminen | 9, 10,13 ,16 | <p>25. Millaiset mahdollisuudet teillä on /oli saada työssäsi lisäkoulutusta?</p> <p>26. Miten työnantaja on tukenut ammatillisen osaamisenne ylläpitoa?</p> <p>27. Millaiseksi koette oman osaamisenne tason suhteessa tehtävienne vaativuuteen?</p> |
| <p>Johtaminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • organisaatio • tasa-arvo • kouluttautumismahdollisuus | 9,11, 15,16 | 28. Miten arvioisitte esimiestänne? |

| | | |
|---|------------|---|
| <p>Eläköityminen</p> <ul style="list-style-type: none">• eläkeikä• työssä jatkaminen | 9,11,12,16 | <p>29. Minkä ikäisenä olette ajatelleet jääväne kokoaikaiselle eläkkeelle?</p> <p>30. Aiotteko tehdä omaa ammattityötänne eläkkeellä?</p> <p>31. Mikäli aiotte tehdä töitä myös eläkkeelle jäännin jälkeen, oletteko halukas jatkamaan?</p> |
| Avoin kysymys | | 30. Mitä muuta haluaisitte kertoa? |

Tutkimustaulukko

| Tutkija | Tutkimuksen tarkoitus | Osallistujat | N | Menetelmät | Keskeiset tulokset |
|--|--|-----------------|------|------------------------------------|---|
| Gould Raija, Ilmarinen Juhani, Järvisalo Jorma, Koskinen Seppo 2006 Työkyvyn ulottuvuudet | Tarkoituksena oli selvittää minkälaisia ulottuvuuksia väestöryhmien työkykyyn liittyy. | 18-74-vuotiaat | 5199 | Haastattelu-tutkimus | Valtaosa työikäisistä koki työkykynsä hyväksi. Vanhemmat naiset kokivat työkykynsä miehiä huonommaksi. Osaaminen ja asenteet vaikuttivat myös työkykyyn. |
| Forma Pauli, Kaartinen Risto, Pekka Toni 2010 Jaksako jatkaa? Kuntatyötutkimus | Kunta-alalla työssä jatkamista edistävien että estävien tekijöiden tarkastelu. | 45–64-vuotiaat. | 1125 | Kyselytutkimus | 60–64-vuotiailla muita ikäryhmiä merkittävämpi halu jatkaa työssä vanhuuseläkeikään saakka. Myös korkeasti koulutetuilla on muita suurempi halu jatkaa vanhuuseläkeikään asti. Fyysisesti ja henkisesti kuormittava työ sekä stressi näyttäisi lisäävän eläkeaikeita kunta-alalla. Esimiestyöskentelyllä ja työilmapiirillä on yhteys eläkeaikeisiin. |
| Halmeenmäki Tuomo 2010 Kunta-alan eläkepoistusta | Ratkaisumalleja siihen kuinka selvittää kunta-alan eläkepoistumasta | - | - | Tulevaisuudentutkimuksen menetelmä | 1. artikkelissa havaittiin, että sosiaali- ja terveysala poikkeaa kokonaisuutena muista työelämän |

| | | | | | |
|---|--|---|--|----------------------------|--|
| <p>man haasteet ja ratkaisumallit.</p> <p>Akateeminen väitöskirja</p> | | | | | <p>sektoreista. Fyysisesti rasittavissa sosiaali- ja terveysalan töissä on paljon ikääntynyttä henkilöstöä. 2. artikkelissa havaittiin, että työkyvyttömyys eläkkeille siirtyminen oli 1990-luvulla yleisempää Pohjois- ja Itä-Suomessa kuin Etelä- ja Länsi-Suomessa. 3. artikkelissa havaittiin, että henkilöstösupistukset lisäsivät siirtymistä työkyvyttömyys eläkkeelle 4. artikkelissa havaittiin, että kunta-alan eläkepoistuma vaihtelevan voimakkaasti 5. artikkelissa arvioitiin, että kunnan eläkepoistuman tarkastelussa pitäisi käyttää ennakoivaa toimintamallia. 6. artikkelissa havaittiin, ettei eläkepoistumaan varautuminen ollut riittävää.</p> |
| <p>Ikäohjelman monet kasvot- Kansallinen ikäohjelma</p> | <p>Barometri on työpaikkojen työkykyä ylläpitävän toiminnan toteutuksen,</p> | <p>työnantajan edustajia, työntekijöiden ja työterveyshuollon edustajia</p> | <p>Vuonna 1998: 2232 henkilöä.</p> <p>Vuonna</p> | <p>Haastattelututkimus</p> | <p>Suuri osa työssäkäyvistä on työkykyä ylläpitävän toiminnan piirissä ja</p> |

| | | | | | |
|--|---|-------------------------------|----------------------|---------------------|--|
| 2002 | toimivuuden ja sisällön seuraamisen työkalu. | | 2001: 2427 henkilöä. | | toiminta on kasvussa. Ikääntymistä ei pidetty ongelmana. Erityisesti julkisella sektorilla ikäjohtamisen määrä oli lisääntynyt vuodesta 1998. |
| Julkunen Raija 2003 Kuusikymmentä ja työssä | Tavoite selvittää organisatioiden ikäpolitiikkoja, ikäkulttuureja, keski-ikäisten ikäkokemuksia, työn ja iän kohtaamista sekä oman ikääntymisen käsittelyä. | 56–64-vuotiaat | 60 | Haastattelututkimus | Vastanneet kaikki koki itsensä nuoremmaksi. Työn luonteesta riippumatonta on, ettei jakseta enää yhtä hyvin kuin nuorena. Iän mukainen rekrytointi tai saneeraus ei tuntunut ikäsyrynnältä, vaan ikäsyryntänä koettiin enemmänkin olevan sitä, miten nuoret työtoverit tai esimiehet kohtelevat keski-ikäisiä. Ikäsyryntä oli harvinaista ja nuortenkin koettiin kohtelevan vanhempia hyvin. |
| Julkunen Raija 2003 Kuusikymmentä ja työssä | Ikä, työ, sukupuolii-ikäntymisen hallinta viimeisinä työvuosina | 56-64-vuotiaat työssä käyvät, | 22 | Haastattelututkimus | Useimmat vastaajista koki työn itsessään pitävän nuorena. Ajatus siitä, että kun pitää kiinni työstä, pitää kiinni elämästä, |

| | | | | | |
|--|---|---|---------------------------|--------------------|---|
| | | | | | ajasta, aktiivisuudesta ja kontakteista nuoriin, asiakkaisiin, sekä työtoverihin, yhteiskunnallista ja sosiaalisista suhteista. Suurin osa vastaanneista koki itsensä 5-10 vuotta nuoremmaksi kuin todellisuudessa oli. |
| Nakari Anna-Maija 2003 Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus | Tutkia onko työilmapiiri yhteydessä työntekijöiden työhyvinvointiin | Kohdeorganisaation työntekijät, sekä pitkäaikaiset sijaiset | 4189 | Sekundaarianalyysi | Tutkimuksessa havaittiin, että työilmapiirin ja työhyvinvoinnin välillä oli vahva riippuvuussuhde. |
| Savioja Hannele 2005 Suuret ikäluokat keski-iässä-työssä vai eläkkeelle? | Suuret ikäluokat keski-iässä-työssä vai eläkkeelle? | Suuret ikäluokat 1945-1950 syntyneet | 1429, vastausprosentti 58 | Postikysely | Suuret ikäluokat olivat ensimmäinen sukupolvi joilla oli mahdollisuus kouluttautumiseen. Koulutustaso jäi kuitenkin alhaiseksi. Heistä suurin osa on myös aloittanut työuransa nuorena 17-19 vuoden iässä. Heistä suurin osa oli työskennellyt 1-2 työpaikassa. Suurin epävarmuusalue työelämässä oli vaikeutuvat |

| | | | | | |
|--|--|---|------|-------------------------------|--|
| | | | | | työtehtävät. Myös työyhteisön ilmapiiriä ja johtamista pidettiin tärkeänä. Työelämän joustot kuten joustavat eläkemuodot koettiin tärkeäksi. |
| Seitsamo Jorma 2007 Retirement Transition and well-being | Terveyden, toimintakyvyn, koetun hyvinvoinnin, sekä elämäntyylin muuttumista ikääntymisen myötä sekä eläkkeelle siirtymisen vaikutus näihin tekijöihin ja niiden keskinäisiin suhteisiin | Kunta-alan työntekijät ympäri suomea | 6257 | Postikysely/seuranta-tutkimus | Tutkimustulokset tukivat aikaisempaa teoriaa siitä, että työmäärää pitäisi vähentää ennen eläkkeelle siirtymistä jotta kynnys työ ja eläkkeellä olon välillä pienenesi. |
| Suhtautumien työssä jaksamiseen ja palkansaaja-järjestöjen toimintaan eläkeasioissa 2010 Työura-tutkimuksia | Kansalaisten arvioita työssä jaksamisesta sekä suhtautumisesta palkansaajajärjestöjen toimintaan eläkeasioissa. | 15-74 vuotiaat Ahvenanmaata lukuun ottamatta. | 1213 | Haastattelututkimus | Suurin osa arvioi jaksamisen ylettyvän 61-63 vuoden väliin. Yli 60-vuotiaista työssä käyvistä selvä enemmistö sanoo jaksavansa yli 63-vuotiaana työelämässä. Valtaosa työssä käyvistä arvioi mielekkään työn tekemisen, hyvien työaikoihin vaikuttamismahdollisuuksien, lomapäivien lisäämisen, työn keventämisen ja yleensä johtamistapojen |

| | | | | | |
|--|--|-------------------------------------|-------------|---------------------------|--|
| | | | | | parantamisen vaikuttavan haluun jatkaa työssä pidempään. |
| <p>Tuominen Eila, Takala Mervi ja Forma Pauli (toim.)</p> <p>2010</p> <p>Työolot ja työssä jatkaminen. Eläkeäketurva-keskuksen tutkimuksia 2010:2</p> | <p>Laajimmin selvitetään, miten työssä pysymistä työntekijöiden mielestä työpaikoilla edistetään.</p> <p>Lisäksi tutkitaan palkansaajien arvioita erilaisten tukimuotojen tärkeyksistä työssä jatkamisen kannalta. Lopuksi selvitetään lähempänä eläkeikää olevien arvioita työssä jatkamiseen vaikuttavista asioista.</p> | <p>45-64-vuotiaat palkansaajat.</p> | <p>1993</p> | <p>Käyntihaastattelu.</p> | <p>Harva koki työssä jatkamista edistettävän työpaikallaan voimakkaasti. Ne joiden mielestä edistämistä oli tapahtunut jossain määrin, oli kasvanut vuodesta 2003. Toisaalta myös ryhmä, jotka kokivat ettei työssä jatkamista oltu edistetty erityisesti tai ollenkaan oli supistunut. Lähes puolet vastaajista piti mahdollisuuksiaan saada työpaikassaan koulutusta hyvänä. Varmuus työpaikan säilymisestä oli tärkein tekijä työssä pysymisen kannalta, joskin vähemmän tärkeä kuin vuonna 2003.</p> |