

Tarja Ollonen

IKÄÄNTYNEIDEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖSSÄ JAKSAMINEN
Narratiivinen tutkimus

Vanhustyön koulutusohjelma
GERONOMI AMK
2013

IKÄÄNTYNEIDEN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖSSÄ JAKSAMINEN. NARRATIIVINEN TUTKIMUS.

Ollonen Tarja
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Vanhustyön koulutusohjelma
Toukokuu 2013
Ohjaaja: Kankaanranta Päivi
Sivumäärä: 108
Liitteitä:5

Asiasanat: Ikääntyminen, ikäjohtaminen, työssä jaksaminen, työnimu, ikäsyrrjintä, narratiivisuus

Opinnäytetyön aiheena oli ikääntyneiden hoitajien työssä jaksaminen. Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata tekijöitä, jotka vaikuttavat positiivisesti tai negatiivisesti yli 55v työssä jaksamiseen. Tutkimus oli laadullinen ja narratiivinen tutkimus. Tutkimuksen toteutus tapahtui vuosina 2012 ja 2013.

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata ikääntyneiden työntekijöiden itsensä kokemana työssä jatkamista. Tavoitteena oli saada yksilöllistä, käytännönläheistä tietoa koskien tutkimuskysymyksiä.

Tutkimuksen toteutin Tehy – lehden, Super - lehden ja Keski-Satakunnan Terveystenhuollon kuntayhtymän viikko-tiedotteissa olleiden ilmoitusten kautta. Sähköpostiini sain 12 vastausta, kaikki vastaajat olivat naisia hoitoalalta. Kirjoittajat saivat vapaamuotoisesti kertoa kokemiaan asioita kysymysten pohjalta.

Tutkimuksen tuloksia olivat: Työssä jatkamista edistivät ikäjohtaminen, iän tuomien seikkojen huomiointi ja työolosuhteiden sovittaminen ikääntyneelle sopiviksi. Hyvä työilmapiiri ja tasa-arvoinen, oikeudenmukainen johtaminen olivat tärkeitä asioita. Työnimua ja työniloa koettiin parhaimmillaan sekä kollegiaalisuutta työtovereita kohtaan. Samoin oma positiivinen asenne ja voimaannuttava lähiyhteisö ja vapaa-aika auttoivat jaksamaan työelämässä. Negatiivisesti jaksamiseen vaikuttivat jatkuvat muutokset, elinikäinen oppiminen, koskien tietotekniikkaa. Huono, epäoikeudenmukainen johtajuus ja huono työilmapiiri, pahimmillaan ageismi ja työpaikkakiusaaminen toivat uupumista työhön. Raskas fyysinen työ, henkisesti raskas työ ja käytöshäiriöiset asiakkaat toivat jaksamisongelmia.

Older workers and coping at work. Narrative research.

Ollonen Tarja
Satakunta University of Applied Sciences
Degree Programme in Elderly care
May 2013
Supervisor: Kankaanranta Päivi
Number of pages: 108
Appendices: 5

Key words: Aging, Age management, Coping at work, Work engagement, Age discrimination, Narrative

The subject of the thesis was to describe the experiences of older nurses coping at work. The purpose of the study was to describe the things that were affecting positively or negatively to coping at the work. The thesis was based qualitative and narrative method of research. The data was collected in years 2012 and 2013.

The purpose of study was to describe the older employees as experienced by them of coping at work. The aim was to get individual and practical knowledge recording of questions of the study.

The study was practiced to make advertisement of the TEHY -Journal, Super-Journal and weekly newsletters of Keski - Satakunta Health Care District. I got twelve (12) essays to my e-mail, all respondents, who answered was women, nurses from health and social care. The writers got freely to write essays.

The results of the study were: The continuation of the work was progressing of age management, that the facts of age brings were paying attention. The conditions at work were adapted for older worker suitable. The good working atmosphere and equal and fair management were also important. Work engagement and pleasure of work experiences were at the best and collegiality with workmates. Also the positive attitude, the effecting of local community and spare-time helped to cope with work. Negatively for energy impacted to work were continually changes, lifelong learning and affecting information of technologies. Bad, unfairness of management, bad working atmosphere, were at the worst ageism and makes exhaustion of work. Hard, physical work and also mentally hard work and patients/clients with disruptive behavior brought problems at the work.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	7
2 IKÄÄNTYMINEN	8
3 TYÖSSÄ JAKSAMINEN.....	13
3.1 Työhön ja palautumiseen liittyviä tekijöitä ikääntyneellä.....	16
3.2 Ikääntyminen ja tiedon ja oppimisen merkitys.....	19
3.2.1 Hiljainen tieto	19
3.2.2 Oppimisen merkitys	20
3.2.3 Keinoja helpottaa ikääntyneen työelämää.....	21
3.3 Vapaa-aika ja työ.....	23
4 POSITIIVISIA TYÖHÖN LIITTYVIÄ KÄSITTEITÄ.....	25
4.1 Työnimu	25
4.2 Työn ilo	27
4.3 Työhyvinvointi	28
4.4 Työkyvyn talo-malli.....	30
5 TYÖHÖN LIITTYVIÄ NEGATIIVISIA KÄSITTEITÄ.....	33
6 TUTKIMUKSEN EMPIIRINEN TOTEUTUS	36
6.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset.....	36
6.2 Laadullinen - kvalitatiivinen tutkimus	36
6.3 Tutkimusmenetelmän valinnasta.....	39
6.4 Narratiivisuus tutkimusmenetelmänä	39
6.5 Tutkimusaineiston keruu	51
7 TUTKIMUSTULOKSET	52
7.1 Hyvinvointivaltion tarina	52
7.2 Työn tarina	54
7.3 Tarina työstä ja iästä.....	61
7.4 Johtamisen tarina.....	66
Työelämänkulun siirtymiin	70
7.5 Voimistavan vapaa-ajan tarina	72
7.6 Opiskelun tarina	75
7.7 Työpaikkakiusatun opiskelijan tarina.....	78
8 TUTKIMUSTULOSTEN YHTEENVETO.....	83
9 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA ETIIKKA	91
9.2 Validiteetti	97
9.3 Reliabiliteetti	98

9.4 Eettinen kestävyys.....	99
LÄHTEET.....	101
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Tutkimus kohdistuu ikääntyneisiin yli 55 vuotiaisiin hoitajiin ja heidän kokemuksiinsa työhönsä liittyvistä positiivisista ja negatiivisista seikoista. Työurien pidentäminen on tarpeen hyvinvointiyhteiskunnan säilyttämiseksi. Aikaisemmissa tutkimuksissa esim. Ruoholinna (2009) on väitöskirjassaan tutkinut yli 45 vuotiaita kaupan- ja terveydenhuoltoalan työntekijöitä, työorganisaatiossa ja työssä tapahtuvia muutoksia ja työntekijöiden muutoskokemuksia. Ikääntynyt on Ikäkomitean määritelmän mukaan Suomessa yli 55 v työntekijä (Lundell ym. 2011, 28-29). Ikääntyneiden osuus työvoimasta kasvaa tulevaisuudessa Suomessa. Työnimua ja työniloa tuottavat tekijät tulisi tunnistaa ja käyttää niitä pyrittäessä parempaan työhyvinvointiin. Ikäjohtaminen on hallinnon keino, oikein toteutuessaan tuo työntekijälle lisää ja parempia työvuosia. Ikääntyessä työntekijöille kertyy hiljaista tietoa ja sen jakaminen auttaisi myös nuorempia työntekijöitä työelämässä.

Euroopassa on ennustettu olevan 65 vuotiaita yli puolet väestöstä vuonna 2050. Huoltosuhde on enemmän kuin kaksinkertainen vuosina 2000 – 2050. Työurien pidentämiseen kestävin keino on työelämän määrätietoinen kehittäminen. Tärkeitä seikkoja on yli 55vuotiaiden työllisyys ja eliniän piteneminen tulevina vuosikymmeninä. Koulutustaso on noussut ja tällä hetkellä yli 55v työllisyysaste on myös noussut. Työelämässä jatkamiseen vaikuttavat terveys, työolot ja työn sisältö, ei niinkään taloudelliset tekijät. Ennakoivina keinoina työssä jatkamiseen ovat tekijät, joilla yritykset huolehtivat henkilöstön hyvinvoinnista, työkyvystä ja koulutuksesta. (Alasoini 2012, 22-23, 26–29.)

Työelämässä olisi erittäin tärkeää tietää tekijöitä, jotka auttavat jatkamaan siellä pitkään ja tuovat ikääntyneille arvostusta sekä ehkäisevät ageismia ja työpaikkakiusaamista. Asenneilmaston tulisi olla erilaisuutta hyväksyvä ja pitäisi tuntea iän mukanaan tuomat muutokset. Esimiestyössä korostuu eri-ikäisten ymmärtäminen, eri sukupolvien taustat tulisi tuntea ja soveltaa johtamista yksilöllisesti työntekijöihin.

Yhteiskunta on muuttunut, tietoyhteiskunta on aina auki ja globalisaatio tuo mukanaan uusia vaateita osaamiselle. Työn ja vapaa-ajan yhteys on hämärtynyt monissa ammateissa. Ylikännön (2011) väitöskirjassa käsitellään työtä ja vapaa-aikaa ja tutkitaan ajankäyttöä eri elämäntilanteissa. Vapaa-aika on erittäin tärkeä asia, koska silloin palaudutaan työstä ja voimaannutaan työelämän haasteisiin. Lähiyhteisö on positiivinen tekijä elämässä.

Tutkimuksen aiheen valitsin, koska halusin saada kokemuksia yli 55v hoitajilta itseltään. Tutkimukseni on laadullinen ja narratiivinen tutkimus. Narratiivisuus antaa väljän viitekehysten tutkimuksen tekemiseen. Tarkoitukseni on kuvata hoitajien kokemuksia positiivisia ja negatiivisia seikkoja liittyen työssä jaksamiseen. Tutkimukseeni vastanneet naiset (n=12 kpl) lähettivät sähköpostiini vastaukset Tehy-lehden, Superlehden ja Keski-Satakunnan terveydenhuollon viikkotiedotteessa 2012 kesällä olleiden ilmoitusten perusteella.

Teoreettinen viitekehys rakentui ja muuttui vastausten analysoinnin edetessä. Narratiivisuuteen halusin paneutua ja koin sen koko työn tekemisen kannalta, vastausten keräämisen, analysoinnin ja kertomusten kirjoittamisen kannalta olennaiseksi, mutta vaikeaksikin osaksi. Teoriaosuudessa tuodaan pohjaa kertomuksille ja asioille, mitkä niissä esiintyvät.

2 IKÄÄNTYMINEN

Jokainen ikääntyy päivittäin kaikissa ikäryhmissä. Ikääntyminen saa erilaisia merkityksiä eri näkökulmista katsottuna. (Lundell ym. 2011, 27.) Ilmarinen (2006/60) määrittelee ikääntymisen kalenterin mukaan tapahtuvaksi.

Kalenteri-ikä eli kronologinen ikä on yksi ikämääritelmistä. Tämän iän perusteella monet lait toimivat. Samoin ikämääritelmään kuuluvat etuudet, oikeudet ja velvollisuudet esim. vanhuuseläkkeen alkamisikä liittyy kronologiseen ikään. (Lundell ym.

2011, 28;Vaahtio 2010, 49.) Yhteiskunta, kuten työelämä organisoituu kronologisen iän mukaan. Ikään liittyy odotuksia, arvoja, resursseja ja mahdollisuuksia, siksi se ei ole neutraali asia. Ruoholinna pitää kronologista ikää varsin yksipuolisena käsitteenä (Ruoholinna 2009, 33). Ilmarinen (2006) kirjoittaa kronologisen iän olevan työelämän kuluessa tapahtuvaa vanhenemista kuvaavana harhaanjohtava käsite.

Biologisessa iässä on kyse toimintakyvystä, siitä miten elimistö toimii. Perimä vaikuttaa siihen samoin vaikuttavat elintavat ja elinympäristö. Toimintakyvyn heikentyessä 60vuotiaan henkilön toimintakyky on n 20 % vähemmän kuin 40 v henkilön. (Lundell ym. 2011, 2). Biologinen, fyysinen ikä näkyy peilistä ja tämä kyseinen ikä liittyy elimistön suorituskykyyn ja kuntoon. Suomalaisessa kulttuurissa on kohteliaista, että henkilöä sanotaan ikäänsä nuoremmaksi. (Vaahtio 2010, 52–53.)

Psykologiseen, koettuun ikään vaikuttavat kulttuuriset ja persoonalliset tekijät. Siinä on kyseessä, minkä ikäiseksi henkilö kokee itsensä riippumatta kronologisesta iästä. Subjektiiivisessa iässä ollaan riippumattomia ajasta, esim. iäkkään naisen sisällä asuu pieni tyttö, korkeasta iästään huolimatta. (Lundell ym. 2011, 30.) Persoonallinen ikä on sisäinen tuntemus ja elämänvaihe. Mitä enemmän on tavoitteita, sitä nuorempi henkilö on persoonalliselta iältään. Tämä ikä näkyy ulospäin innostuksena tai väsähtäneisyytenä. (Vaahtio 2010, 60.)Naisvaltaista terveydenhuoltoalaa koskevat tutkimukset, joita tehtiin viidessä maassa, nämä osoittivat sen, että kaikki vastaajat olivat arvioineet itsensä nuoremmiksi kuin kronologinen ikänsä. (Ilmarinen 2006, 64.)

Sosiaalinen ikä on tilannesidonnainen ja riippuu määrittelijästä. Ikänormit liittyvät asiaan ja siihen kuuluu esim. vanhempien kunnioitus kulttuureissa. Roolit ja asemat yhteisössä liittyvät tähän ikäkäsitteeseen. Lainsäädäntö tuo ikänormeja sopivasta eläkeistä. Ikädiskepanssiksi sanotaan sellaista tilannetta, että koettu ja kalenteri-ikä poikkeavat toisistaan, esim. iäkkään sisällä voi asustaa 15 v tyttö. (Lundell ym.2011, 31.) Sosiaalisen iän taas määrittelevät muut. Työelämässä vaikuttavaa samanikäistä henkilöä pidetään nuorempana kuin eläkkeellä olevaa. Sukupolviasema vaikuttaa sosiaaliseen vanhenemiseen. Henkilöllä, jolla on lastenlapsia, hän on vanhempi kuin lapseton samanikäinen ikätoverinsa. Asema vaikuttaa ikään, esim. esimiehet koetaan ikäänsä vanhemmiksi, tällöin valta ja auktoriteetti vaikuttavat asiaan. (Vaahtio 2010,

57,59.) Ikänormit säätelevät eläkkeelle jäämisen ajankohdan. Osa ikääntyneistä pyrkii korostamaan nuorekkuuttaan esim. ulkoisella olemuksella. (Lundell ym. 2011, 33.) Työmarkkinaikä on sosiaalisen iän osa Vaahtio (2003). Tämä liittyy työnantajan arviointiin ja siihen kuka sopii työtehtäviin. Kronologinen ikä ja työmarkkinaikä ovat eri käsitteitä. Työmarkkinatilanne vaikuttaa asiaan. Työntekijän pitää osata antaa omasta iästään mahdollisimman myönteinen kuva. Omalla panoksella voi vaikuttaa asiaan, esim. huolehtimalla kunnostaan ja osaamisen päivittämisellä. (Lundell ym. 2011, 34.)

Pärnänen (2011) on organisaatioiden ikäpolitiikkoja tutkiessaan päätyneet neljään eri tyyppiin ikäpolitiikassa. Yksi tyypeistä on julkinen sektori, missä arvostetaan nuoruutta ja kaivataan kokemusta. Tehdään asioita niin, että vanhat jaksaisivat jatkaa pitkään työelämässä ja nuoria rekrytoidaan työpaikoille. Henkilöstöpulaa ehkäistään julkisella sektorilla pitkällä työurilla. Muita organisaatioiden ikäpolitiikka tyyppejä on esim. teollisuuden työurien pidentäminen. Yksityisillä työnantajilla on ikä markkinatekijänä merkittävä, tämä tulee esille myyjien iässä, esim. nuori myyjä valitaan nuorelle asiakkaalle. Organisaatioiden ikäpolitiikassa on passiivisuutta ja siinä oli aikanaan mukana tilanteen sanelemaa asiaa, esim. pankkitoimihenkilöiden irtisanomiset olivat tämän ikäpolitiikan ilmentymää. (Pärnänen 2011, 231–233.) Vaahtio (2010) työmarkkinaikä muodostuu työntekijän ominaisuuksien ja työtehtävän suhteiden kautta työmarkkinoilla. Paikkakunta vaikuttaa myös asiaan, jos on esim. korkea ikärakenne paikkakunnalla, silloin 50v henkilö on nuori. Vaahtio korostaa oman kunnan hoitoa. Työnantajan pitäisi tehdä rekrytointivalintansa työmarkkinaiän perusteella kalenteri-iän sijaan valitessaan työntekijöitä yritykseensä. (Vaahtio 2010, 66, 68.)

Sukupuoli vaikuttaa ikääntymiseen ja varsinkin naisten kohdalla se on tekijänä jopa ikäsyrjintään. Yhteiskunnan arvot vaikuttavat yli 50 v naisen kohteluun työpaikalla. Yhteiskunnan arvoista varsinkin nuoruus ja kauneus ovat ikääntymiseen liittyviä. (Grant 2011, 41.) Naisilla ikääntyessä korostuu ulkonäkö ja miehillä toimintakyky: Ruoholinna (2009) on väitöskirjassaan käyttänyt Kankaan ja Nikanderin käsitettä kaksiostandardi. Ikääntynyt nainen joutuu alistaiseen asemaan ikänsä ja sukupuolensa kautta, kun taas miehen sosiaalinen arvo kasvaa ikääntyessä. ”Tätienergia” luo positiivisuutta ja hankalat akat negatiivisuutta ja aikuinen nainen on kiertoilmaus asialle ikääntynyt nainen. Nikanderin mielestä naisilla on paljon enemmän biologisia

aikarajoja kuin miehillä. (Ruoholinna 2009, 34–39.) Ikääntymiseen liittyy myös naisilla normeja esim. ulkonäköön ja pukeutumiseen liittyen ja naiset ovat kielteisemmin leimattuja ikääntyessään. (Lundell ym. 2011, 36.) Kauppalehden artikkelin mukaan ikääntyneet naiset työllistyvät ikääntyneitä miehiä paremmin. Työsuhteet ovat lyhyitä ja 65-74v työllisten määrä on kasvanut ja joka kymmenes henkilö yli 65-vuotiaana on vielä töissä. (Ikääntynyt nainen työllistyy paremmin 2012.) Ikästereotypiat ovat mielikuvia ja uskomuksia eri-ikäisten ominaisuuksista. Nämä ovat kalenterikään perustuvia ja aiheuttavat samankaltaisena näkemistä. Ikästereotypiat voivat olla neutraaleja, myönteisiä tai kielteisiä. (Lundell ym. 2011, 37.)

Tutkimustietoa on esimerkiksi Pärnäsen (2011) Tilastokeskuksen tutkimuksessa organisaatioiden ikäpolitiikasta, siinä Pärnäsen tutki ikääntyneen työntekijän ominaisuuksia. Ikääntynyt on asiantunteva, ammattitaitoa ja tietotaitoa heillä on jo olemassa. He omaavat rutiinia, kokemusta ja oppivat siinä, missä nuoretkin työntekijät. Iäkkäillä on korkeampi työmoraali, sitoutuneisuus ja perhe eivät vie heiltä aikaa. Koulutushalukkuutta iäkkäillä työntekijöillä on myös ja he ovat vireitä ja aktiivisia henkilöitä. (Pärnäsen, 2011, taulukko 6,135.)

Kielteisiä ominaisuuksia ikääntyneillä olivat: työhön on väsymisen merkkejä, usko, että osaa kaiken ja ei ole motivoitunut oppimiseen. Heillä fyysinen kunto alkaa rapistua ja odotellaan eläkettä. Ikääntyneet ovat työnantajalle kalliita ja katkeria elämälle. Naiset ovat hankalia, sillä heille mikään ei riitä. Joustamattomuutta on myös ikääntyneillä työntekijöillä olemassa. Muutokset ovat ikääntyneille vaikeita ja työsuorituksen määrässä esiintyy heittoa. (Pärnäsen, 2011, taulukko 7, 136.) Nämä ovat tutkimustuloksia kymmenestä organisaatiosta, luottamusmiesten, henkilöstöpäällikön ja ikääntyneiden haastattelusta.

Työelämä koostuu eri-ikäisistä henkilöistä ja heidän pitäisi ymmärtää yleisesti toistensa ajattelun taustoja. Työelämässä pitää olla nykyisin työyhteisötaitoja ja elämäntaitoja. Metakognitotaidoissa on innovatiivisuutta ja tärkeää on se, että kykenee elämään epävarmuuden keskellä ja osaa huolehtia omasta hyvinvoinnistaan. Hybridiosaaminen on sellaista, että osaa hankkia erilaista osaamista ja yhdistellä niitä. Eri sukupolvien edustajilla on erilaisia tarpeita, samoin taustat vaikuttavat esim. johtamisen tarpeisiin. Manka (2011) puhuu moninaisuuden johtamisesta. Hän koros-

taa myös eläkeläisten oppimista, etteivät he syrjäytyisi yhteiskunnasta. Työelämässä pitää olla myös digitaalista lukutaitoa, että osaa hakea tietoa ja ymmärtää oleellisuus siitä, miten hyödyntää ja valikoida asioita. Työvoiman rakenne muuttuu ja eri sukupolvet suhtautuvat erilaisilla työhönsä. (Manka 2011, 11.)

Sukupolvilla on erilaisia odotuksia työelämän suhteen. Työvoima moninaistuu ja eri sukupolvet työskentelevät yhdessä. Työntekijöitä, jotka ovat syntyneet 1940-luvulla, kutsutaan suuren murroksen sukupolveksi. Lähiöiden sukupolvea ovat 1950-luvulla syntyneet henkilöt. Sukupolvia määritellään jaolla **x- ja y-sukupolven**. X-sukupolvi on syntynyt 1960-luvulla ja y-sukupolvi 1980–1995 syntyneitä. X-sukupolvella on velvollisuusetiikka ja heille työllä on itseisarvo. Y-sukupolvelle on tärkeää joustavuus työssä ja itsensä toteuttaminen. Kaikkia sukupolvia koskee työmarkkinakelpoisuuden ylläpito, jolloin heidän pitää lisätä ammattitaitoa ja ylläpitää sitä. Elinikäinen oppiminen on tärkeää. (Lundell ym. 2011, 24–25; Manka, 2011, 25–26.)

Sukupolvia voidaan määrittää myös koulutuksen mukaan. Ennen vuotta 1936 syntynyt sukupolvella on niukka koulutus. Vuosina 1936–1955 syntyneillä koulutus on edellytys hyvän työpaikan saamiseksi ja koulutuksella saa myös elämänsisältöä ja statusta. Vuoden 1956 jälkeen syntyneet henkilöt, heille koulutus on itsestään selvyyttä. Identiteetti hallitsee heillä enemmän kuin koulutus elämää. (Wiitakorpi 2006, 62–63; Ruoholinna 2009, 113–114.) Uusimpana sukupolvena on **z-sukupolvi**, eli vuodesta 1998 eteenpäin syntyneet henkilöt. He ovat eläneet ja syntyneet ensimmäiset vuotensa nykyisten yhteiskunnallisten haasteiden keskellä. X-sukupolvessa voittajat eivät määrity esim. vanhojen hierarkioiden kautta työelämässä. Osittain digitaaliperustainen sosiaalisuus on heille olennaista ja he ovat pelaajasukupolvea. Y-sukupolvi, he taas ovat ensimmäinen internet-sukupolvi. Suuret ikäluokat, heille on ollut tärkeitä tekijöitä elämässä televisio ja massatuotanto. Heille on ominaista myös suhteellisen vakaat työurat. Työvoiman jakautuminen eri sukupolviin tulee ymmärtää työelämässä. (Alasoini & Järvensivu, & Mäkitalo, 2012, 10.) Mielestäni pitää ymmärtää eri sukupolvien taustat, että ymmärtää heidän arvomaailmaansa tältä osin. Työelämässä heijastuu eri sukupolvien ajattelu työn merkityksestä.

Ikääntyvät ovat työelämässä Ikäkomitean määritelmän mukaan 45-54v (Lundell ym. 2011, 28; Wiitakorpi 2006, 21). Vaahtio (2010) pitää ilmaisuja ikääntyvä ja ikään-

tyneet negatiivisina. Hänen mielestään 1990-luvun lama synnytti ikäpuhetta, ”viiskymppisyys” ei ole ennen ollut ongelma. Ikääntyvä henkilö on 45 vuotias ja ikääntynyt on 55 vuotias. Muotisanaja on nykyisin seniori, ei enää vanhapiika- käsite ole käytössä. (Vaahtio 2010, 26–27.) Ruoholinna käyttää (2009) väitöskirjassaan käsitettä kypsä aikuinen työvoima haastateltavistaan ja ikääntyvää yli 45 vuotiaasta henkilöstä puhuttaessa.

Ikääntynyt työntekijä on 54–65vuotias (Lundell ym. 2011, 28–29; Wiitakorpi 2006,56). Ikääntyminen on kalenteriin sidottua (Ilmarinen, & Vainio 2012,6). Ikääntynyt työntekijä on julkisessa keskustelussa, lainsäädännössä ja kirjallisuudessa käytetty termi ja se on sopimuksen varainen määritelmä. Perusteina määritelmälle on ollut, että kahdella kolmasosalla ikääntyneistä on 1- 2 kroonista lääkärin toteamaa oiretta ja eläkkeelle siirtymisajatukset voimistuvat heillä myös. Ikäkomitea otti termin käyttöön 1996 (Työministeriö, 1996,a). Ikäkomitean mietinnön jälkeisen uuden politiikan tarkoituksena oli pitää ikääntynyt töissä pitkään. (Ilmarinen 2006, 60, 379.)

Ikääntyminen ja vanheneminen ovat käsitteinä eri asioita tarkoittavia. Vanhenemisprosessiin kuuluu yksilöllisesti henkinen, fyysinen ja sosiaalinen vanheneminen. Tällöin muuttuvat myös osaaminen, arvot ja terveys, ja pitää huomioida yksilöllisyys ikääntymisprosessissa. (Ilmarinen & Vainio 2012, 6.) Elintavat, työympäristö ja elinympäristö vaikuttavat vanhenemisprosessiin enemmän kuin perimä. Vanheneminen on progressiivisesti ajan mukana etenevää, silloin elimistön toiminnat heikkenevät ja kuolema lähestyy. Elimistön toiminnot ja rakenteet muuttuvat ajan mukana progressiivisesti. Sekundaariseen vanhenemiseen kuuluvat sairaudet, elinolot, elintavat ja tämä ulkoinen prosessi muuntaa vanhenemista. Primaari vanheneminen on biologista ja lajityypillistä vanhenemista. (Heikkinen 2010, 333–334.)

3 TYÖSSÄ JAKSAMINEN

Ikäjohtaminen on tärkeä osa työssä jaksamista. Johtaminen vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin omalta osaltaan. Työntekijöillä olevat alaistaidot vaikuttavat myös työil-

mapiiriin. Työyhteisön ilmapiiriin pitäisi olla peittelemätön, avoin, rehellinen ja luottamuksellinen. Työyhteisössä erilaisuutta siedetään ja tuetaan muiden näkemyksiä. Hyvään työilmapiiriin kuuluu esimiehen toimiminen esimerkkinä alaisilleen ja siihen kuuluvat keskinäinen arvostus ja auttaminen. Luottamuksellisessa työyhteisössä painotetaan hienotunteisuutta ja rehellisyyttä. (Laaksonen, Niskanen, & Ollila, 2012, 243–244.) Tärkeitä asioita ovat myös henkilön vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja työnhallintaan, tällöin voi vaikuttaa oman työn sisältöihin ja työoloihin. Sosiaaliset suhteet työpaikalla ovat silloin hyviä. Erilaisuuden sieto, muiden näkemyksien tukeminen on tärkeää. Hyvään työilmapiiriin kuuluvat työtoverien tuki, arvostus ja auttaminen. Sosiaalinen pääoma on tärkeää, koska silloin jaetaan hyvää työyhteisössä. (Laaksonen. ym. 2012, 115, 242–244.)

Salmisen (2012) väitöskirjan mukaan ikääntyvät sitoutuvat sairaalaorganisaatioon nuorempia paremmin. Tärkeää organisaatiossa oli lähiesimiehen tuki ja myös työntekijän taitoja vastaava työ. Vaikutusmahdollisuudet työssä olivat myös tärkeitä. Vanhemman henkilön työpaikan vaihtamiseen on kynnys isompi kuin nuoremmalla sukupolvella. Ikääntyvät ovat sisäistäneet normit organisaatiossa paremmin. Asenteet, jotka liittyvät työhön, ne vaikuttavat työssä jatkamiseen ja eläkeaikomuksiin. (Esimies voi vaikuttaa työhön sitoutumiseen, 2013.) Jokainen työntekijä tarvitsee palautetta kehittyäkseen työssä. Palautteella voidaan tukea kollegan, esimiesten ja alaisten ammatillista kehittymistä. Työntekijälle pitäisi antaa myös korjaavaa palautetta ja siinä keskitytään työsuoritukseen. Kiitollisuutta ja luottamusta pitäisi herättää palautteella vastaanottajassa. (Lundell 2008, 162.) Suomessa työelämässä on krooninen palautteen puute. Toive saada palautetta on yksilöllistä. (Järvinen 2011,111.)

Ikäjohtamisen professori Ilmarinen (2006) määrittelee henkilöstöjohtamiseen kuuluvaksi asiaksi. Ikäjohtaminen on tahtotila ja siihen halutaan päästä. Se on oivallusta vaativa asia johdolta. Ikärakenteet yrityksessä pitää tietää ja niiden tulee olla oikeudenmukaiset. Ikäasenteet, erilaisuutta ja yksilöllisyyttä ymmärtävä johtaminen ovat myös tärkeitä asioita. Tiedonkulun pitää organisaatiossa olla hyvää, motivaatiota ja jaksamista edellytetään työyhteisössä myös. Euroopan Unionissa ikäjohtamiseen on kiinnitetty huomiota. Ready- Mylveyn suunnittelemassa mallissa avaintekijöinä ovat olleet (Reday- Mylvey 2005) työajan lyhentäminen, osa-aikatyö, työuran suunnittelu ja elinikäinen oppiminen. Se sisältää myös seniorien jatkuvan koulutuksen ja työn

ergonomian parantamisen. Tämä kaikki osaltaan on lisännyt työelämässä pysymistäikäkääntyneillä. (Ilmarinen 2006, 41,199–200, 410.)

Ikäjohtaminen (age management) on syntynyt tarpeesta hallita uhkia, mitä väestön ikääntyminen tuo tullessaan. Suurten ikäluokkien lähestyessä eläkeikää (1990-luvulla) pelättiin, riittäkö työvoima Suomessa. Uhkaavana koettiin huoltosuhteen kiristyminen ja varhainen eläköityminen. Ikäjohtamisen käsite ymmärretään monella eri tavalla. Se voidaan ymmärtää humanina johtamisfilosofiana, jolla on pyrkimys hallita uhkia, mitä ikääntyminen tuo tullessaan. Nykyisin on vallalla näkemys, että ikäjohtaminen kuuluu kaikille ikäryhmille työpaikoilla. (Lundell. ym. 2011, 285.)

Kaiken ikäisten työntekijöiden tarpeet tulisi ottaa huomioon työyhteisössä. Ikäjohtamisessa on kyse moninaisuuden johtamisesta ja se on erilaisuuden hyödyntämistä, nämä ovat tärkeitä asioita. Ikätietoisuuteen vaikuttavat omat asenteet ja ymmärrys eri-ikäisistä ihmisistä. Ikäjohtaminen on ikäsidonaisuuden huomioimista ja henkilöstön johtamisessa käytettävää ikätietoisuutta. (Lundell ym.2011, 85,291.)Yksilön sopeutuminen muutokseen ja miten hän itse muuttuu suhteessa ympäristöön vaikuttaa asiaan myös. Ikäjohtamisessa on kyse osaamispääomasta huolehtiminen, eläkkeelle jäävien osaamista hyödynnetään ja tuetaan oppimista. PR- kysymyksenä tulisi rekrytoida myös ikääntyviä työntekijöitä ja huolehtia henkilöstön hyvinvoinnista. (Lundell ym. 2011, 295.)

Ikäjohtaminen on eri-ikäisten ihmisten johtamista organisaatiossa. Johtamisen ollessa hyvää, silloin rakennetaan työpaikkakulttuuria positiivisen suuntaan, Päivittäisessä johtamisessa otetaan huomioon ikäsidonaisuus tekijöinä, jotka liittyvät työympäristöön, organisointiin. Merkittävä tekijä on iän myötä lisääntyvä yksilöllisyys. Ikäohjelmien yhteiskuntapoliittinen vaikutus on, että siirryttäisiin eläkkeelle myöhemmin kuin nykyisin. (Valtionkonttorin www – sivut 2013.)

Ikäjohtamiseen liittyy erilaisia näkökantoja, mitä kaikki eivät näe sitä pelkästään hyvänä asiana. Vaahtion mielestä ikäjohtaminen ei ollut kannattava ja hyvä asia alun perin. Iän mukanaan tuomat muutokset tulisi ottaa huomioon työjärjestelyissä ja myös johtamistyössä. Ikäjohtaminen ei tule jossain iässä, vaan tarve on yksilöllistä. Ageismiin, ikäsyrjintään on johtanut väärinymmärretty ikäjohtaminen, liiallinen

huomion kiinnittäminen ikään ja myös siitä puhuminen. Jokaisella on oma henkilökohtainen työmarkkinaikä ja kirjoittaja kokee ikäjohtamisen olevan kronologiseen ikään perustuvaa toimintaa. (Vaahtio 2010, 77,79,81.)

Salminen (2012) käyttää väitöskirjassaan Walkeria (2005), jonka mukaan ennaltaehkäisyn näkökulma on erittäin tärkeää ikäjohtamisessa. Siihen kuuluvat, esim. työn suunnittelu ja elinikäinen oppiminen. Siten iäkkäiden työntekijöiden koulutus on olennainen osa ikäjohtamisstrategiaa. Koko työuran ajan pitäisi huomioida työntekijöitä. Walkerin (2005) esittelee neljä päätekijää, jotka ovat tuoneet ikäjohtamisen tarpeen. Näitä ovat: Euroopan laajuinen ikäsyrjinnän ehkäisy, Euroopan työvoiman ikääntyminen, ikä/työvoima paradoksi ja yhteiskuntapolitiikan pakot. (Salminen 2012,35,36.)

Ilmarinen (2006) näkee ikäjohtamisen osana strategiaa organisaatiossa ja siihen liittyvää henkilöstöjohtamista. Ikäjohtamiseen kuuluu olla tietoinen esim. siitä, paljonko poistuu työvoimaa eläkkeelle. Organisaation ikätietoisuutta tulisi lisätä. Positiiviset ikäasenteet ja yksilöllisyyden huomiointi ovat tärkeitä, samoin pidetään huolta henkilöstön motivaatiosta, osaamisesta ja elinikäisestä oppimisesta. Lopuksi tavoitteena on hyvä elämä. Arvokas eläkkeelle siirtyminen on osa työelämää. (Ilmarinen 2006, 197–207.)

Vaahtion (2010) mielestä ikäjohtaminen on ollut kannatettava asia alun perin. Iän tuomat muutokset tulisi ottaa huomioon työjärjestelyissä ja muussa johtamisessa (Vaahtio 2010, 77.) Ilmarisen (2006) mukaan ikäjohtaminen on henkilöstöjohtamista, joka vahvistaa henkilöstöstrategiaa. Silloin organisaatiossa tiedetään ikärakenteet ja niiden pitää olla oikeudenmukaiset. Ikäasenteet ja erilaisuutta ja yksilöllisyyttä ymmärtävä johtaminen ovat osa sitä. Ikäjohtamiseen kuuluvat hyvä työympäristö ja töiden organisointi. (Ilmarinen 2006, 199–200.)

3.1 Työhön ja palautumiseen liittyviä tekijöitä ikääntyneellä

Työ ei saisi olla liian pakkotahtista ja toistuvaa. Työaikana pitäisi olla riittävät elpymistäuot. Yksilön edellytyksiin suhteutettu työ on olennainen asia ja tärkeää on myös

henkilökohtaiset apuvälineet tarvittaessa. Kestävyyuskunto auttaa työelämässä jaksamiseen. Fyysisessä kunnossa on paljon yksilöllisiä eroja ja liikuntaa pitäisi harrastaa säännöllisesti. Tavoitteena on säilyttää työn vaatimusten ja toimintakyvyn välillä reservikapasiteetti, jolloin elpyminen paranee. Suorituskyky 60 v voi olla 30 – 40 % alempi kuin nuorilla. (Lundell ym.113, 115,116.) Ratkaisuperiaatteita siihen, miten tukea toimintakykyä ikääntyessä on työn ergonominen suunnittelu, samoin työntekijöillä on oltava riittävästi taukoja ja henkilökunnalla on joustovapaita. Työnantaja voi tukea ikääntyneen fyysisistä kuntoa esim. liikuntaseteleillä. Helsingin kaupungin HKR- tekniikan työntekijöille rakennettiin ikäohjelma, jossa oli esim. tehostettu työterveyshuolto, ikävapaat ja kuntolomat. (Lundell ym. 2011,134,135–136.)

Työkykyä ylläpitävässä toiminnassa ovat olennaiset kohteet: vaikuttaminen työssä jaksamisen ja toimimisen osatekijöihin sekä psyykkisiin ja fyysisiin kykyihin työntekijällä. TYK - toiminta ei ole vain fyysisen kunnan testausta ja liikuntakampanjoita. Ongelmat pitäisi ratkoa ruohonjuuritasolla. (Manka 2011, 63.)Työkykyä ylläpitävää toimintaa voi lisätä koulutuksella, silloin tuodaan vaihtelua työrutiineihin.

Lisäkouluttautuminen on tyypillistä terveydenhuollon henkilöstölle, kouluasteelta toiselle siirtyminen ja lisäkoulutus työssäolojaksojen välillä. Työnohjaus on tärkeää, työssä raskaita asioita, varsinkin mielenterveyspuolella. Epävirallista työnohjausta on läheisten työtoverien ja kollegoiden kesken konsultointi. Koska ikääntyvä käyttää työssä ” nuppia enemmän kun kroppaa”, elämäntaito oli myös kasvanut ikääntyessä. Energisyysvajetta voivat paikata iän tuomilla resursseilla. (Ruoholinna 2009, 231, 233–234, 261–263-265).

Haluanko, pystynkö, saanko? Nämä kaikki ovat oleellisia asioita ikääntyneen työelämässä. Ilmarinen, & Vainio ovat pohtineet näitä kolmea kysymystä. Pystymiselle edellytykset ovat jaksaminen, terveys ja osaaminen. Haluaminen on työhyvinvoinnin myötä syntyvää. Saaminen, sen edellytys on työ, mihin voi mennä. Osalla eläkkeen pienuus vaikuttaa jatkamiseen työssä. (Ilmarinen & Vainio, 2012, 10.)

Iän myötä sopeutuminen vuorotyöhön heikkenee ja aamuvuoroihin sopeudutaan paremmin. Päivällä nukkumisen laatu ja kesto huononevat ja useista peräkkäisistä yövuoroista ollaan väsyneempiä kuin nuoremmat henkilöt. (Lundell ym.2011,127.)

Työaika-autonomiassa lähtökohtana on työaikojen suunnittelu: siihen mitä ollaan tekemässä ja samalla huomioidaan myös työtä tekevät henkilöt. Silloin työntekijä voi osallistua päätöksentekoon ja samalla hänellä on vaikutusmahdollisuus työn monipuolisuuteen, sekä sisältöön työssä. Työhallintaan kuuluu mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin. Silloin, kun työntekijät osallistuvat omaan työvuorosuunnitteluunsa, sitä kutsutaan työaika-autonomiaksi. Lait pitää ottaa huomioon, samoin virkaehtosopimukset. (Hakola & Kalliomäki - Levanto, 2010, 12.) Positiivista vaikutusta työvuoroautonomialla ei ollut vanhempien työntekijöiden jaksamiseen. Ikääntyvillä pitää olla riittävä palautumisaika työn välillä, tai esim. osa-aikatyö. (Hurme, 2008.) Helsingin kaupungin terveyskeskuksessa vähennettiin siirtymistä suoraan iltavuorosta aamuvuoroon, vanhemmat hoitajat olivat sitä mieltä, että terveys oli kohentunut lisääntyneen vapaa-ajan ansiosta, (jakona tutkimuksessa oli iäkkäät 53 - 62v). (Työterveyslaitoksen www – sivut 2010.)

Yksi mahdollinen työaikamalli 3-vuorotyössä on 222- malli. Siinä työvuoroja on seuraavasti; 2 aamua, 2iltapäivää ja 2 yötä, ja 4 vapaata. Tämä malli on ollut Koverharilla, terästeollisuudessa (Työterveyslaitoksen www- sivut 2012.) Malleja on useita, joitakin on jo käytössä terveydenhuollossakin. Ikääntyneiden osalta vuorotyössä jaksaminen edellyttää riittävästi aikaa nukkumiseen ja palautumiseen. Tällöin voidaan esim. lyhentää työaikaa, työtä keventää tai suunnitella työvuoroja ergonomisesti. Ihminen sopeutuu paljon paremmin työvuorojen kiertoon myötäpäivään kuin vastapäivään. (Lundell ym. 2011, 122, 127.)

Koettu vuorojärjestelmän ja työaikojen hallinta lisää osaltaan työtyytyväisyyttä. Hoitotyössä työaikojen epäsäännöllisyys vaikuttaa työntekijän työssä suoriutumiseen ja terveyteen. Perhemyönteisyys työaikakulttuurissa auttaa jaksamaan työssä paremmin. Tutkimuksissa vuorotyöllä on todettu yhteyttä oireisiin ja sairauksiin. Fysiologinen vuorokausirytmä häiriintyy, samoin rytmien häiriintymisellä on sosiaalisia ja psykologisia vaikutuksia työntekijän elämään. Yksilön jaksamisessa auttavat esim. kirkasvalohoito ja mahdollisuus nokosiin yövuorossa. Sopivalla tauotuksella, työajan organisoinnilla ja kehittämällä työvuorojärjestelmää edistetään asiaa. Jaksotyön ergonomiaa on esim. eteenpäin kiertävät työvuorot ja yhtenäiset vapaat. (Hakola, & Kalliomäki- Levanto 2010,3,6.)

3.2 Ikääntyminen ja tiedon ja oppimisen merkitys

3.2.1 Hiljainen tieto

Hiljainen tieto määritellään henkilökohtaiseksi tiedoksi ja se perustuu kokemukseen. Hiljaisessa tietämyksessä halutaan korostaa tiedon dynaamista ja toiminnallista luonnetta. Hiljaista tietoa muokataan päivittäin. Sitä on vaikea pukea sanoiksi, esim. polkupyörällä ajaminen perustuu hiljaiseen tietoon. Työvälineenä siinä voi olla konkreettisia malleja tai konkreettisia laitteita. Siinä on kognitiivinen ulottuvuus, esim. uskomukset ja itseä koskevat käsitykset. Tekninen puoli hiljaisessa tiedossa on automatisoituneet taidot, se miten henkilö käytännössä kykenee hyödyntämään tietoa. Se on kulttuuri - ja kontekstisidonnaista ja viisaus kuuluu siihen. Tyypillistä sille on intuitio ja kokonaisvaltaisuus.(Lundell ym. 2011, 187–188.) Ilmarinen korostaa hiljaisen tiedon siirtämistä ajoissa nuoremmalle sukupolvelle. Nuoret voivat siirtää tietoa myös muille (Ilmarinen 2006, 70.) Manka(2010) kertoo hiljaisen tiedon olevan kokemustietoa, työelämän rutiineissa piilossa olevaa ja sitä on vaikea saada sanalliseen muotoon. Tämä onnistuu tiiviissä vuorovaikutuksessa. Hiljaista tietoa poistuu ikääntyneiden jäädessä eläkkeelle. (Manka 2010,131.)

Organisaatioissa on erilaista tietoa, sitä on hiljaisen tiedon kautta tullutta ja näkyvää tietoa. Tietotekniikka on tehnyt näkyvän tiedon saannin helpoksi. Hiljainen tieto on merkittävä osa, jota voi olla 80 % tietopääomasta. Hiljainen tieto syntyy työskentelemällä riittävän pitkään organisaatiossa. Esimiesten rooli on keskeinen, että hiljainen tieto löydetään ja tehdään näkyväksi.(Lundell ym.2011, 335–339.)Mentorointi on keino hiljaisen tiedon siirtämiseen. Kokeneempi antaa tukea uudemmalle työntekijälle organisaatiossa ja samalla organisaatioon jää kokemuseräistä osaamista eläkkeelle lähtijöiltä. (Lundell ym.2011, 346.)

Organisaatiossa uutta tietoa syntyy piilevän ja näkyvän tiedon vuorovaikutuksesta. Nonaka & Takeuchi(1995) ovat kuvanneet hiljaisen tiedon muuttumista näkyväksi. Se on prosessin omaista tapahtumista. Hiljainen tieto on kätkeytynyt rutiineihin työyhteisössä, tämä pitää johtajan huomioida.(Laaksonen ym. 2012, 148–149.)

3.2.2 Oppimisen merkitys

Oppimisen merkitys työelämässä on korostunut ja teknologian kehittyminen tekee jatkuvasti uusia osaamisvaatimuksia. Avoin asenne oppimiseen pitäisi olla koko työuran ajan. Johtamisella voidaan vaikuttaa motivaatioon. Teknologinen kehittyminen tuo uusia osaamisvaatimuksia, silloin ne voidaan kokea mielenkiintoisina ja haasteellisina. Uuden oppiminen jatkuu koko aikuisiän, samoin henkinen kasvu ja kehitys, vaikka fyysiset toiminnot heikkenevät. Pitäisi olla sopivan haasteellinen työ, utelias ja myönteinen elämänsäsenne. (Lundell ym. 2011, 62,66, 69- 70.)

Ruoholinnan (2009) väitöskirjassa selvitetään asenteita tietotekniikkaan. Tietotekniikka on kompastuskivi iäkkäille ja nuoremmille työntekijöille taas sen käyttö on helppoa. Vanhemmat työntekijät arastelevat tietotekniikkaa. Opetusmenetelminä työpaikoilla on (Kortteinen 1998), ”nopeat opettavat työpaikoilla hitaita”, periaatteella, ”paina nyt tuosta”. Uskooko työntekijä tietokoneen tuovan myönteisiä vaikutuksia, jos on näin, silloin se on silloin motivaatiotekijä. (Huki, Seppälä 1993), Ruoholinnan (2009) väitöskirjassa kielteisiä vaikutuksia tietotekniikalla oli fyysinen rasittuminen, tiukat määräajat, työn yksipuolistuminen ja lisätyöt. Iäkkäillä työntekijöillä psykosomaattisia oireita olivat masennus, sekä univaikeudet ja väsymystä heillä esiintyi enemmän kuin nuorella työntekijällä. (Ruoholinn 2009, 114–115.)

Ammatillisen osaamisen kehittyminen liittyy oppimiseen. Aluksi on formaalia oppimista valmistumisen jälkeen ja työpaikan ulkopuolella tapahtuvaa esim. jatkokoulutusta. Informaalia oppimista on taas työssä oppiminen virallisesti muotoiltujen oppimisohjelmien ulkopuolella. Sattumanvaraista oppimista on vahingossa oppiminen yrityksen ja erehdyksen kautta. Työssä oppiminen on ikääntyneen tukena, esimies luo oppimisilmapiirin. (Wiitakorpi 2006,4, 37–38, 43, 66.) Opiskelu tuo myös mahdollisuuden uralla etenemiseen. Hoitajista yli 54v kokivat etenemisen uralla muita heikommiksi, verrattuna muihin ikäryhmiin. (Salminen 2012, 99).

3.2.3 Keinoja helpottaa ikääntyneen työelämää

Erilaiset ikäohjelmat helpottavat ikääntyneen työelämää ja lisäävät työvuosia. Naantalinen kaupunki on laatinut terveenä eläkkeelle - ohjelman. Siinä yli 350 henkilöä kuuluu senioritiimiin, jolloin yli 55 vuotiaiden henkistä hyvinvointia on lisätty toiminnan kautta. Naantalissa keinoina ovat olleet esim. syysretket ja konsertit. Naantalissa kaupungilla eläkeikä työntekijöillä on korkea, se on 64v ja työkyvyttömyyseläkeikärajakin on 63v. Naantalissa kaupungilla tämä ohjelma on ollut olemassa jo kymmenen vuotta. Saarioisten senioriohjelmassa on ikääntyneillä, yli 55vuotiailla on mahdollisuus tehdä kahta vuoroa ja tämä ei silti vaikuta ansioon alentavasti (vrt. kolmivuorotyö). Kaikki työntekijät pääsevät halutessaan osa-eläkkeelle ja 20v työssä olleille tulee palvelusvuosipalkkio, jonka voi ottaa vapaana. Heille korvataan osa saamastaan fyysikaalisesta hoidosta. Ohjelma on ollut Saarioisilla noin 10v ja eläköitymisikä noussut, se on tällä hetkellä 61, 5v. Nakkila Group Oy on tehnyt iäkkäille täsmäkoulutusta, samalla tiedon siirtoa nuoremmille, eläkkeelle lähtöön valmistautumista ja joustoja työaikaan ikääntyneille työntekijöille. (Ilmarinen, & Vainio 2012, 17–19.) Abloy Oy on käyttänyt ikämestari vapaita, esim. näitä palkallisia vapaita on 58 ikävuodesta eteenpäin. Silloin myös työntekijän pitää käydä kuntoarviossa saadakseen vapaata. Vapaapäivien määriä on esim. 59v työntekijällä - kuusi päivää vuodessa ja 63v työntekijällä on 14 pv vuosittain vapaata. (Ilmarinen 2006, 222; Lundell. ym. 2011, 124.) Terveystieteiden tutkimuksessa ja sosiaalipuolella Suomessa olisi näissä kehitettävää ja voisi mallintaa asioita yksityissektorilta, liikemaailmasta.

Mankan mukaan (Heponiemi & Koivunen 2008) eläkehalukkuuteen vaikuttavat heikko työkyky, vähäinen työn hallinta ja johtamisen epäoikeudenmukaisuus. Huonoksi arvioitu terveys vaikuttaa asiaan, samoin epävarmuus työpaikan pysyvyydestä. Myös pitkä tiivis työura on yksi osatekijä ja työn henkinen rasittavuus. Työuria jatkamaan saavat työnantajan positiivinen suhtautuminen ja oma hyvä terveydentila. Työpaikan ilmapiirillä on myös vaikutusta siihen, sekä työn mielekkyydellä, miten työuria halutaan jatkaa. (Manka 2011, 47.)

Yksilöllisyys pitää huomioida työssä jatkamisessa, samoin koulutustaso ja ammatiasema ja sukupuoli vaikuttavat myös asiaan. Terveys ja elämäntilanne ovat tärkeitä tekijöitä mietittäessä työuraa. Ylemmät toimihenkilöt ovat halukkaampia pidempään

työuraan kuin alemmat toimihenkilöt ja työntekijät, johtuen sosiodemografisista tekijöistä. Korkeasti koulutetut ovat jatkamishalukkaampia kuin henkilöt, jotka ovat vähemmän koulutettuja. Parisuhde vaikuttaa jatkamishalukkuuteen, esim. yksin elävät naiset ovat halukkaampia jatkamaan työtä kuin parisuhteessa elävät. Miehillä taas asia on päinvastoin. Kaikkein tärkein tekijä henkilöillä on koettu terveys, kun se on hyvä, halutaan jatkaa työssä pitkään. (Lundell ym.2011, 271.)

Ruoholinnan (2009) väitöskirjassa tuli esille toive pääsystä kunniakkaasti eläkkeelle. Kiitos, hyvinvoinnista välittäminen koettiin tärkeiksi tekijöiksi. Kehittämishankkeita kritisoitiin myös, kiire haittasi ja sairaanhoitajat ja heidän lähiammattilaisensa näkivät koulutuksen tärkeänä. Heillä oli unelma harmoniasta: saa hoitaa työn rauhassa ja kunnolla loppuun asti, samoin joustot työssä koettiin tärkeiksi. Työajan lyhentämien, työn keventämien, osa- aikatyö, kaikki nämä auttaisivat vapaa-ajan houkutukseen ja terveydellisiä moni ongelmia omaavia työntekijöitä myös. Liukuva raja eläkkeelle lähtöön ja työhön olisi tärkeää. Aikaa palautumiseen työstä kaivattiin enemmän. (Ruoholinn 2009, 310–313.)

Eläkeajatuksia selittivät elämäntilanne, työn kuormittavuus, jatkuvat muutokset, epävarmuus, kyllästymien työhön ja jatkuva uuden oppimisen tarve. Työn ei haluttu vievän kaikkea energiaa ja työn pitäisi olla riittävän haasteellista. Iäkkään työntekijän kunnioitus puuttuu, toisin kuin kuten he olivat tehneet aiemmin ollessaan itse nuoria. Terveystuoltoalalla oli puute työrauhasta, siellä mihinkään ei voinut keskittyä kunnolla ja tämä taas vaikuttaa työmotivaatioon vähentävästi. (Ruoholinn 2009, 297, 312- 313.)

Salminen(2012) tutki väitöskirjassaan ikääntyneitä, tässä tutkimuksessa kohteena oli yli 45 vuotiaita ja nuorempia alle 45v hoitajia. Tutkimuksen ikääntyneiden osallistumista tutkittiin kehittämis- ja koulutustoimiin, joita työpaikka tarjoaa. Myös selvitettiin, miten he kokivat olevan kehittymismahdollisuuksia ja miten nämä vaikuttivat työstä vetäytymisaikomuksiin ja asenteisiin työhön liittyen. Henkilöstöjohtamisen käytäntöjen tulisi muuttua Suomessa ikääntyneiden kohdalla, varsinkin terveydenhuoltoalalla tämä on haaste useasta syystä. Hoitohenkilökunta itse ikääntyy, osa hoitajista vaihtaa muille aloille ja samalla väestökin Suomessa ikääntyy. Ammatillinen osaaminen on työkyvyn osa ikääntyneelle, silloin pitää olla kehittymismahdollisuuks-

sia, että työssä halutaan jatkaa. Ammatista luopumisen riskiä yleensä nostivat heikko työkyky, tyytymättömyys työhön ja nuori ikä. Ikääntyneillä ennen aikaista eläköitymistä lisäsivät; heikko työkyky, tyytymättömyys työhön, heikot mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä ja korkea ikä. Tunneperäistä sitoutumista organisaatioon selettivät esim. korkea ikä, esimiehen tuki ja työnvaatimusten kanssa tasapainossa olevat työntekijän valmiudet työhön. Tulevaisuudessa pitäisi huomioida entistä enemmän sukupuoleen ja ikään kohdistuvat toiveet ja tarpeet, yhtenä syynä työvoimapula terveydenhuoltoalalla. (Salminen 2012, 99.)

Kaikki eivät jaksaa työelämää vanhuuseläkkeeseen asti (nykyisin eläkkeelle siirtymisikä on 63v- 68v). Syitä tähän ovat esim. sairaus tai vammautuminen. Työntekijöiden eläkevakuutusyhtiöt myöntävät erilaisia eläkemuotoja. Eläkkeelle työelämästä voi jäädä osatyökyvyttömyyseläkkeelle, jolloin työkyky on heikentynyt sairauden vuoksi (vähintään 2/5) tai vamman vuoksi. Kuntoutustukea on mahdollisuus hakea omalta työeläkeyhtiöltä, kun työkyvyttömyys on kestänyt vähintään vuoden siitä, kun sairausloma on alkanut. Osa-aikaeläkkeelle voi hakeutua 60 vuoden iässä. Ennen vuotta 1953 syntyneillä ikä osa-aikaeläkkeeseen on 58 vuotta. Tämä eläkemuoto ei edellytä työkyvyn heikkenemistä. Varhennetulle vanhuseläkkeelle voi jäädä, jos on syntynyt ennen vuotta 1952, myöhemmin syntyneet henkilöillä ei enää ole siihen mahdollisuutta, mutta poikkeuksia asiaan on myös olemassa. (KEVAN www – sivut 2013.)

3.3 Vapaa-aika ja työ

Työelämässä vapaa-aikaa voi lisätä esim. vuorotteluvapaalla, silloin työntekijä voi esim. käyttää aikaa opiskeluun, lepoon tai muiden omaisten hoitoon. Opintovapaa on myös yksi muoto lakisääteisistä vapaasta työelämästä. Osa-aikalisä on kokoaikatyöstä vapaaehtoisesti pois siirryttäessä, tällöin tilalle otetaan työtön henkilö. Osa-aikaeläke on myös yksi muoto, silloin siirrytään osa-aikatyöhön kokopäivätyöstä. Vapaaehtoisia muotoja ovat esim. seniorivapaat ja työaikapankki. (Lundell ym.2011, 254- 255.)

Työn vaativuus, kuormitus sekä luonne vaikuttavat perheen ja työn yhteensovittamiseen. Myönteiset kokemukset ovat kielteisiä yleisempiä yhteensovittamisesta. Hyvinvoinnin osatekijänä on muun elämän ja työn toisiaan tukeva vuorovaikutus. Parhaimmillaan perhe tarjoaa turvallisuutta, kumppanuutta ja rakkautta. Työ taas tarjoaa myönteisiä kokemuksia ja itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia. Perheen ja työn yhteensovittamisella voidaan vaikuttaa ja helpottaa työelämään osallistumista eri ikävaiheissa. Näillä tekijöillä on vaikutusta myös ikääntyneiden työurien pidentämiseen. Inhimillinen hyvinvointi ja työhyvinvointi liittyy toisiinsa työaikajoustot ja johtamiskulttuuri vaikuttavat asiaan. (Kauppinen, Toivanen & Moisio 2010.) Työimuun on yhteys perheen ja puolison tuella sekä naisilla että miehillä (Hakanen 2009, 14).

Vapaa-aikaa Ylikännö (2011) ryhmittelee seuraavasti: toiminnalliset ja sosiaalisesti passiiviset toiminnot, joihin kuuluu esim. lepäily. Aktiivisuutta edellyttävät toiminnot; harrastukset, lukeminen, sosiaalinen kanssakäynti, liikunta, osallistuva toiminta, puutarhanhoito ja vapaa-ajan opiskelu. Kaupallisia toimintoja ovat esim. elokuvat, teatteri ja matkustaminen. Jokaisen ajankäytön valintoja ohjaavat arvomaailma, taloudelliset edellytykset ja elämäntilanteet. Väitöskirjassaan on Ylikännö käyttänyt (Nieminen, Forman 2005) lähteenä, osa-aikaeläkkeelle siirtyneillä positiivisesti suurin muutos oli lisääntynyt vapaa-aika, sillä eläkkeellä voi aikansa rytmittää miten tahansa. Eläkkeellä ollessa sosiaalinen kanssakäyminen ja emotionaaliset aspektit ovat tärkeitä. Ajankäyttöä ohjaavat asenteet, arvot, institutionaaliset ja yksilölliset tekijät. Pohjoismaissa tuli esille ikääntyneiden työurien pidentämisessä työn arvostus, sisällölliset tekijät ja stressin kokeminen työssä. Hyvinvointivaltio mahdollistaa Pohjoismaissa nykyisin korkealaatuisen päivähoidon ja vanhempainvapaat, Suomessa on helpompaa sovittaa työ- ja vapaa-aika kuin esim. Hollannissa. (Ylikännö 2011,14, 40,46,63,67.)

Palkkatyöyhteiskunnassa vapaa-ajalla on tarkoitus uudistaa ja ladata akkuja vapaa-ajalla. Teemahaastattelussa tulivat esille vapaa-ajan viettotapoina: harrastukset, TV, ulkoilu, perhe ja koti ja yleensä erilaiset myönteiset elementit. Positiivinen vire vapaa-aikaan ja rentoutuminen ja kiireettömyys ja ilo läheisemmistä ihmisistä olivat myös tutkimustuloksia (Liikkanen 2004, Tilastokeskus.) Akavan mukaan todellinen vapaa-aika on taattava jokaiselle. Palautuminen ja lepo ovat tärkeitä asioita. Vuoroteltuvapaa on yksi keino asiaan. (Akavan www- sivut 2013.)

Talouselämä – lehden kirjoituksessa Solita- yhtiön henkilöstöpäällikkö Sepän mielestä esimiesten tulisi lopettaa läsnäolon kontrolli ja keskittyä seuraamaan aikaansaannoksia. Siviiliminä voi tulla työpaikalle ja töitä voi tehdä milloin haluaa. Kesken työpäivän voi ottaa nokoset ja lähteä lenkille. Korostetaan omaa kurinalaisuutta ja selkärankaa. (Myllyoja 2012.) Terveystieteissä voisi ottaa kokeeksi ensin käyttöön uusia keinoja, jotka sopivat yritysmaailmasta sovellettuina hoitotyöhön.

4 POSITIIVISIA TYÖHÖN LIITTYVIÄ KÄSITTEITÄ

4.1 Työnimi

Raitasen (2010) mielestä työhyvinvoinnissa ja terveydessä on pitkään ollut pahoinvoinnin näkökulma. Siihen liittyen ovat olleet esillä esim. sairaudet, stressi ja työuupumus. Tämä näkökulma on rajoittunut, tunnetaanhan työstä myös ylpeyttä ja työniloa. Työhyvinvoinnin keskeinen käsite on työn imu (**Work engagement**)Tässä keskittymisen tilassa koetaan työ inspiroivaksi ja haasteelliseksi. Hakanen, J on ollut 2000-luvun alussa ensimmäisenä tuomassa käsitteen Suomeen. Siinä on positiivisen psykologian lähestymistapa. (Raitanen 2010,2.)

Hakanen (2009) määrittelee work engagement – käsitteen seuraavasti: se on työntekijän aktiivinen suhde työhönsä ja aidosti myönteinen hyvinvoinnin tila, samaistuva suhde työhön. Työntekijä lähtee pääsääntöisesti mielellään työhön aamulla ja kokee työn mielekkyyttä, nautintoa siitä. Hän on ylpeä työstään ja on vastoinkäymisissä sinnikäs. Työntekijä toimii epävirallisestikin työpaikkansa ja työtoveriensa hyväksi. (Hakanen 2009, 9.) Työnimua omaavat työntekijät auttavat toisia työntekijöitä, ja työturvallisuutta edistävä käytös kuuluu heillä asiaan. Muutkin työntekijät saavat työniloa heiltä, sillä he tartuttavat sitä toisiin. Työpaikassa jatkaminen ja työelämässä pysyminen on heillä pitempi aikaista kuin muilla työntekijöillä. Tuottavuus, uudistushaluisuus, aloitteellisuus ovat ominaista heille. Tutkimustulosten mukaan työnimua omaavat työntekijät ovat sairauslomilla vähemmän, vastoinkäymisten kestämi-

nen on parempaa, ovat onnellisempia ja heidän mielestään työ vaikuttaa myönteisesti perhe- elämään myös. (Hakanen 2012, 18.3.2012.)

Työtä pitäisi *tuunata*. Ikääntyneille voisi olla oma tuunaus, että hän pysyy työelämässä. Tuunaaminen tarkoittaa Hakasen (2011) mukaan esim. näyttelijät kiertelevät vankiloissa esiintymässä oman työnsä ohella. Henkilö voi käyttää vahvuuksiaan fiksummin ja joustavammin ja rutiineiden sieto paranee ja työpaikan imagon kohotus on myös sitä. (Hakanen 2011, 90.) Hakanen (2012) kertoo, mitä jokainen voi tehdä työn tuunaamiseksi. Ajatusten muokkaus työn hahmottamisesta ja työhön sisällytetään enemmän tehtäviä tai vähennetään niitä, on olennaista tuunaamiselle. Myös siihen voi vaikuttaa, miten henkilö työn tekee. Vuorovaikutuksen määrän ja sen luonteen muokkaaminen on tärkeää. Työssä olevien vaatimusten ja voimavarojen omatoiminen säätely on työn tuunaamista. (Hakanen, 2012, 18.3.2012.) Iäkkäitä palkkaava yritys voisi nostaa imagoaan ja samalla olla ikäystävällinen yritys.

Työn imu tarkoittaa vapaaehtoisuutta, sitoutumista, sinnikkyys ja vastuunotto ovat tärkeitä asioita. Työn imu ei tarkoita sairaana työhön tulemistä. (Hakanen 2011, 114–115.) Työn imu yhdistyy haluun pysyä pitkään työelämässä ja siihen kuuluu myös tyytyväisyys omaan elämään ja parisuhteeseen. Siinä kehitetään omaa osaamista, sitoutumista ja psyykkistä hyvinvointia. Koettu terveys vaikuttaa myös asiaan. Työn imua edistää perehdytys, monipuolinen ja haasteellinen, rakentava palaute ja arvostus esimerkiksi. (Lundell ym. 2011, 237–238.)

Työnimu kuvaa sellaista hyvinvoinnin tilaa, mikä on paras mahdollinen olomuoto sille. Sitä edistettäessä lisääntyy hyvä laatu ja menestys työelämässä. Työntekijät ovat myös terveempiä. He sitoutuvat työhönsä ja ovat muita työntekijöitä onnellisempia. Tuottavuus ja asiakastyytyväisyys nousevat. Työn imua on kaikissa ammateissa, sitä kokevat naiset useammin kuin miehet. Iäkkäät työntekijät kokevat nuoria useammin myös työnimua. (Hakanen 2011, 38–40.)

Työnimun yksi tarkoitus on, että kukaan ei palaisi loppuun. Työn kanssa kihloissa oleminen on nauttimista sekä omasta työstä koettua ylpeyttä ja työintoa. Se on yksilöllinen kokemus, tämä edistää työssä jaksamista ja auttaa hyviin työsuorituksiin. Siihen yhdistyy ammatillinen itsetunto. Maunon mukaan (2005) työn imu on yle-

sempää terveydenhuollon organisaatiossa kuin kartonkitehtaalla. Organisaatiokulttuurin olleessa ihmisläheistä, työntekijöiden runsaat vaikutusmahdollisuudet ja ihmisläheinen työ vaikuttaa tähän. (Laaksonen ym. 2012, 221.) Hakasen (2002) termejä ovat työhön uppoutuminen, omistautuminen ja tarmokkuus. Silloin uppoutuminen tarkoittaa, että unohtaa muun ulkopuolisen ja ajankulun. Omistautuminen on innostusta, ylpeyttä ja työn merkityksellisyyden kokemista.. Tarmokkuus on esim. periksiantamattomuutta vastoinkäymisissä. (Laaksonen ym. 2012, 221–222.)

Järvinen toteaa työnimua aiheuttavia asioita, näitä ovat esim. kiinnostavat tehtävät, onnistumiset, vaihtelu, kiitos ja palaute ja työhön liittyvät sosiaaliset suhteet esimerkiksi. Työntöä työstä pois aiheuttavat taas esim., kyllästyttävät rutiinit, toisto, kiittämättömyys, huono palaute, huonot kehittymismahdollisuudet sekä työhön liittyvät sosiaaliset jännitteet. (Järvinen, 2008,19.)

Työnimua vahvistavat useat eri tekijät. Hakasen (2009) mukaan se on yhteydessä eniten työn voimavaroihin: organisatorisiin, sosiaalisiin, fyysisiin ja psykologisiin työnpiirteisiin. Työn tekijän ulkoinen ja sisäinen motivaatio paranevat. Tehtävätasolla työn imua vahvistavat: työn kehitettävyyys, organisointi, työn itsenäisyys, vuorovaikutus. Tuen saanti yhteisöltä ja esimieheltä ovat tärkeitä seikkoja. Organisaatiotasolla se merkitsee esim. uudistushakuista työilmapiiriä, kannustamista ja myös perhemyönteinen organisaatiokulttuuri on myös tärkeä asia. Psykologisen sopimuksen tulee myös täyttyä. Kollektiivisena ilmiönä esim. perheen tuki vahvistaa työnimua. Alemmat ja ylemmät toimihenkilöt kokevat enemmän työnimua kuin työntekijät. Sitä esiintyy enemmän korkeammissa sosioekonomisissa ryhmissä. (Hakanen 2009, 12–14, 25.)

4.2 Työn ilo

Manka (2011) tuo esille käsitteen työn ilo. Erilaiset pääomat organisaatiossa ovat aineeton pääoma, siihen kuuluvat henkinen pääoma, osaaminen, terveys ja asenteet työntekijöillä. Rakennepääomaan kuuluvat menetelmätavat organisaatiossa. Sosiaalista pääomaa ovat taas esim. yhteisösuhteet työpaikan ulkopuolelle, asiakkaat, vuorovaikutus työntekijöiden kesken ja esimiesalaissuhteet. Työn ilo synnyttää tuloksell-

lisuutta, joten aineettoman pääoman saaminen tehokkaammaksi on merkittävämpää organisaation kannalta kuin aineellinen pääoma tässä suhteessa. Eläkkeelle jäätessä organisaatiosta siirtyy henkistä pääomaa pois. Manka pitää tärkeänä innovatiivisuutta ja uudistumiskykyä. (Manka 2011, 34–36.)

Keinoina päästä työniloon työyhteisössä on olemassa seuraavia seikkoja. Erilaisuus on rikkautta, silloin hyväksytään erilaisia ihmisiä ja mielipiteitä. Reiluus ja kiusaamisen nolla toleranssi ovat erittäin tärkeitä asioita työniloon pyrittäessä työpaikoilla. Vuorovaikutus on avointa ja positiivista, esim. kiitollisuus ja ystävällisyys ovat työnilon avaintekijöitä ja työyhteisössä myös jaetaan hyvät uutiset. Voimavaroja ihmiselle tuovat palautteen saaminen, arvostus, vaikuttamisen mahdollisuudet ja arvostus. Esimiehen tuki mainitaan myös positiivisena asiana. Oman työn tavoitteiden selkeys ja oman perustehtävän tietäminen on tärkeitä asioita. Keinoina työniloon pääsemiseen on oppimisen mahdollisuus, tämä on tärkeää, että osaisi arvostaa muidenkin työtä. Sanavalta työntekijöillä ja positiivinen palaute ja työyhteisön tuki ovat tärkeitä asioita myös työnilosta puhuttaessa. (Manka 2011, 146.)

Työllä on myös negatiivisia vaikutuksia. Kiire ja aikapaineet, on määrällistä kuormittavuutta, vaikeutta ja vastuullisuutta. Tunteita kuormitetaan esim. hoitotyössä. Ulkopuolisina tekijöinä ovat työelämän ja kodin yhteensovittaminen. Oma käytös ja persoona vaikuttavat myös siihen, miten jaksaa työssä. Palautumisen Manka näkee stressin hoitokeinona. Tärkeitä tekijöitä ovat myös pienet tauot, riittävä uni ja vapaa-aika. Manka (2011) on käyttänyt kirjassaan lähteenä Kinnunen, U, Mauno, S, (2011). Siinä luonnosta nauttiminen ja lepäily palauttavat parhaiten. Perhetilanne vaikuttaa negatiivisesti, jos on ristiriitoja. Myönteiset kokemukset siirtyvät elämänalueelta toiselle. Itse voi vaikuttaa työniloon myönteisyydellä, sosiaalisilla suhteilla ja terveellisillä elämäntavoilla. (Manka 2011, 146,183 195,200.)

4.3 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin yleistä ja tieteellisesti hyväksyttävää määritelmää ei toistaiseksi ole olemassa. Siinä pitää olla sekä työpaikka ja se on työkykyyn perustuvaa. Työhyvinvointi liittyy omaan työkykyyn ja kasvaa vain työpaikalla. Se on aina työntekijän

subjektiivinen käsitys, kokemus omasta työstään. Jokaisen työvireeseen vaikuttaa osaltaan työvuorot, osaaminen, fyysinen kunto, henkinen jaksaminen ja perhetilanne. Globalisaatio vaikuttaa kaikkialla työympäristöön, samoin teknologia aiheuttaa sen, että elämme 24/7 yhteiskunnassa. Työ- ja vapaa-aika sekoittuvat toisiinsa, myös prosessit automatisoituvat. Nämä johtavat työntekijän ulkoistamiseen, turvattomuus lisääntyy ja työntekijällä tulotaso ja asema heikkenevät. (Ilmarinen & Vainio 2012, 4.)

Organisaation kannalta voidaan myös tarkastella työhyvinvointia. Työhyvinvointiin kuuluu työyhteisöön, yritykseen sekä yksilöön liittyviä tekijöitä. Se rakentuu esimiestyöstä, hyvästä johtamisesta ja osaamisesta. Vuorovaikutus on tärkeä osa sitä, samoin yhteiset pelisäännöt sekä myönteinen yrityskulttuuri. Yksilöllä tekijöitä työhyvinvointiin liittyen ovat terveys, fyysinen kunto ja elämäntilanne. Myös ryhmähenki ja avoimuus vaikuttavat asiaan. Esimiestasolla kannustava ja osallistava johtaminen ovat olennaisia asioita. Organisaation joustava rakenne on osa hyvinvointia, työympäristön ollessa toimiva ja tavoitteellinen. Jatkuva kehittäminen on myös osa työhyvinvointia. Erilaisuus, innovatiivisuus ja eri-ikäisyys ovat osatekijöitä puhuttaessa työhyvinvoinnista. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju, 2010, 7-8.) Tuloksellisuuteen kuuluu myös hyvinvoinnin edistäminen ja henkilöstön kehittäminen. Työhyvinvoinnin ja tuottavuuden tarkastelussa julkisella sektorilla on riittämättömiä mittareita, esim. panos-tuotos ajattelu ei riitä mittaamaan työhyvinvointia. Organisaatiolle työhyvinvoinnin vaikutus on tärkeää (Ojala, Ahonen, 2005) Mankan (2011) lähde, lopullisina vaikutuksina on tuloksellisuus, tuottavuus, kilpailukyky ja kannattavuus nousevat yrityksissä. (Manka 2011, 38,39.) Työhyvinvoinnin mahdollistaa positiivinen vuorovaikutus-suhde kaikkien osapuolien välillä. Se näkyy organisaatiossa työn imuna ja ilona. (Manka 2011, 73.)

Käsite työhyvinvointi liittyy läheisesti TYKYYN, koettuun hyvinvointiin ja työyhteisön toimivuuteen. Se ilmenee oikeudenmukaisena kohteluna ja luottamuksena. Voimavaroina työntekijällä ovat koulutus ja osaaminen, terveys, toimintakyky, asenteet ja arvot esim. Tarve voimavaroille riippuu taas työn psyykkisistä, fyysisistä vaatimuksista ja työyhteisöstä ja ympäristöstä. (Työterveyslaitoksen www- sivut 2013.) Työssä jatkamiseen vaikuttavat: yrityksen omat hankkeet, koskien hyvinvointia, TYKY, koulutus, työterveys, työpaikkaliikunta ja mahdollisuus työssäoppimiseen

uranaikana. Myös kouluttautumiseen pitäisi olla työntekijöillä mahdollisuus. Alasoini näkisi kannustavana myös eläkkeen karttumisprosentin ja hän ei koe hyvänä pakkoa työelämässä esim. vanhuuseläkeiän nostoa, tai tukkia väylät varhaiseläkkeisiin. (Alasoini 2012, 27–29.)

4.4 Työkyvyn talo-malli

Työkyky määritellään nykyisin: ihmisen voimavarojen ja työkyvyn suhteena. Näiden välillä pitäisi olla mahdollisimman hyvä tasapaino. **Ensimmäisessä kerroksessa** on yksilön, sosiaalinen, fyysinen, psyykkinen terveys ja toimintakyky. Siihen vaikuttavat myös elintavat, elinympäristö ja perimä osaltaan. **Toisessa kerroksessa** ovat yksilön osaaminen, tiedot ja taidot. Tätä osaamista ammatissa voi vahvistaa täydennys – ja jatkokoulutuksessa. Nykyinen työelämä jatkuvine muutoksineen tuo ne osaamisen puutteet esiin, samoin elinikäisen oppimisen tarpeen. Hyvä työ tarjoaa esim. oppimiskokemuksia uuden tietotekniikan ja teknologian osaamiseksi. (Ilmarinen, & Vainio 2012,5.)

Työkykytalon kolmas kerros on työntekijän asenteiden ja arvojen kerros. Näitä on esim. työssä saatu arvostus, luottamus, tasapuolisuus, tuen saanti työtovereilta ja esimiehiltä. Täällä on myös työntekijän oma työmotivaatio ja sitoutuminen ovat esillä. Kerros voi olla positiivisesti tai negatiivisesti latautunut. Täällä vaikuttaa myös lähiympäristö ja perhe. Vaikutuksia asiaan on myös sillä, millaisia harrastuksia henkilöllä on ja millainen sosiaalinen elämä työntekijällä yleensä. Nämä tekijät joko heikentävät tai vahvistavat työntekijää. (Ilmarinen & Vainio 2012, (5-6.)

Neljäs kerros – työ. Esimiehet vastaavat tämän kerroksen toimivuudesta, johtamisen tehtävänä on tuottaa mahdollisimman paljon tuottavuutta ja tehokkuutta. Työprosesseja pitää kehittää. Alaistaidot työntekijöillä, samoin heille tuen tarve ylhäältä on osa sitä. Kerrokseen kuuluvat työtehtävät, työkuormitus, työyhteisö, johtaminen ja työympäristö. Toimintaympäristö tuo jatkuvia muospaineita, teknologian kehitys ja globalisaatio myös tuovat niitä. Osaamismuutokset muuttuvat, työurat osaltaan epävakautuvat. (Ilmarinen & Vainio 2012, 6.) Ikäjohtaminen kuuluu neljänteen kerrokseen. Kaikki kerrokset työkykytaloissa ovat jatkuvassa muutoksessa. *Työkykytalon*

kerrosten ollessa harmoniassa, se on hyvää työkykyä työntekijöillä. Tukiorganisaatioita ovat työsuojelu ja työterveyshuolto. Vastuu on työnantajalla, ettei neljäs kerros ole liian raskas ja yhteiskunnalla vastuu esim. koulutusjärjestelmästä. Fyysisesti raskaissa töissä uhat liittyy ikääntyneillä alimpaan kerrokseen toimintakykyyn ja terveyteen. (Lundell ym. 2011, 67,69- 70.) Työkyky ei ole vain fyysisen kunnan testausta ja liikuntakampanjoita. Siinä keskitytään olennaisiin työssä jaksamisen osatekijöihin, psyykkisiin ja fyysisiin kykyihin. Ongelmat pitäisi ratkoa ruohonjuuritasolla eli työpaikoilla, eikä pelkästään olla virkistymispäiviä työntekijöille. (Manka 2011,63.)

Esimiehen tulisi huomioida yksilölliset erot, sillä yli 50 v ovat heterogeeninen ryhmä. Esimiehen pitäisi tehdä yksilölliset ratkaisut työntekoon, tämä tapahtuu kysyen seniorin mielipidettä. Muutkin työyhteisössä hyväksyisivät iäkkään työolosuhteet, silloin ei olisi kateutta. Esimiehen pitäisi tietää yleisistä asioista; esim. huoltosuhteesta, henkilöstön rakenteesta tulevaisuudessa, työkyvystä ja kolmannesta iästä, sekä ikääntymisestä ja työkyvystä. Tietämykseen tulisi kuulua myös asioita: ihmisen voimavaroista, arvoista, motivaatiosta, osaamisesta, oppimisesta ja ikääntymisestä. Ikäjohtamisen työkaluina nähdään töiden muokkaus, ikäasenteiden korjaaminen, yksilöllisyys ja varsinkin ikäyrjinnän ehkäisy. (Ilmarinen, & Vainio 2012, 7.)

Työkykyä heikentää; huono ergonomia, huono ikäjohtaminen ja reippaan liikunnan puute. Parannettaessa työkykyä tärkein tekijä on ikäjohtaminen. Ikä 50-58v on kriittinen aika, silloin huonon työkyvyn omaavien joukkoon kuuluu työntekijöistä 25 % (Ilmarinen e. al 1997) Harva työ sinällään pitää työntekijän työkykyä yllä. Työhyvinvointi tarkoittaa hyvää ja laadukasta työelämää. Työkyky on ihmisillä, yli 45v erilaista, silloin yksilölliset erot kasvavat. Huono työ vanhentaa nopeammin kuin hyvä työ ja työllä on rooli itse vanhenemisprosessissa. Terveyttä vahvistava työ (Siegert, J), siinä on sosiaalista arvostusta ja menestyksen kokemuksia. Työntekijällä on sopivasti haasteita, silloin hän voi itse vaikuttaa. Työilmapiiri on luottamuksellinen ja kohtelu oikeudenmukaista, Työntekijällä on iästä huolimatta oppimis- ja kehittymismahdollisuuksia. (Ilmarinen, & Vainio 2012, 9.)

Terveys on moniulotteinen käsite. Toisaalta pitkäaikaissairaudet kasvavat ikääntymisen myötä, toisaalta kaikki sairaudet eivät vaikuta työkykyyn. Työkykyjä on erilaisia esim. fyysinen, kognitiivinen. Työntekijöillä on huomattavia eroja toimintakyvyssä.

Työpaikoilla voidaan tukea ikääntyneen työkykyä, esim. siten, että siellä mitoitetaan tehtävät työntekijän voimavaroihin nähden, sekä palautumiseen kiinnitetään huomioita. Ergonomisilla ratkaisuilla, organisoinnilla ja työvuorosunnittelulla voidaan vaikuttaa asiaan Työntekijän oma huolehtiminen kunnosta ja elintavoista vaikuttavat asiaan, varsinkin riittävä levon saanti. Työkokemus kompensoi iän tuomia vaikutuksia, omalla alueella on asiantuntijuutta ja työkyky voi nousta työntekijällä vanhuuteen asti. (Lundell ym. 2011, 60 - 62.)

Mankan (2010) mielestä työssä jatkamiseen vaikuttavat: lyhennetty työaika, työn mielekkyys ja työaikajärjestelyt, sekä kuntoutus ja palkitseminen – ja kannustejärjestelmien kehittäminen. Ikääntyneillä pitäisi työn kuormittavuutta vähentää. Työelämän ulkopuolella olevilla henkilöillä eivät tiedot päivitty ja työelämässä olevilla osaamista kertyy lisää. Ihmistä ei saa kohdella koneena, tämä vaikuttaa hyvinvointiin, samoin kiire vaikuttaa asiaan. (Manka 2010, 41.)

Alasoinin (2012) mukaan vuosi 2005 oli merkittävä Suomessa, sillä silloin tuli eläkejärjestelmän uudistus. Siinä lisättiin taloudellisia kannustimia työssä jatkamiseen ja tukittiin varhaiseläkeväyliä. Yleiseen ilmapiiriin eläkkeelle jäämisestä vaikutettiin kansallisella Ikäohjelmalla 2000-luvun vaihteessa. Yleisesti paras eläköitymisikä on 60-63v. (Ala-Soini 2012, 23, 26, 30.)

Työhön liittyvät pitkät työurat ja työsitoutuneisuus olivat Marjalan väitöskirjassa työhyvinvoinnin kannalta tärkeitä. Psykologinen sopimus, perustuen molemminpuoliseen luottamukseen ja lojaalisuuteen olivat myös tärkeitä asioita. Psykologinen sopimus on ihmiskohtainen ja vaihtelee eri organisaatioissa. Odotukset ja tulkinnat sen sisällöstä ovat erilaisia. Ilmiönä sopimus on ainutkertainen, herkkä ja subjektiivinen. Siinä on molemminpuolisia lupauksia, Se on kokemus ja tunne tehdystä työstä ja sen arvostettavuudesta ja merkityksellisyydestä. Siinä ovat kokemukset ja uskomukset ihmisten välillä tärkeitä asioita. (Marjala 2009,196,198.)

5 TYÖHÖN LIITTYVIÄ NEGATIIVISIA KÄSITTEITÄ

Suomessa työpaikkakiusaaminen on kaksi kertaa yleisempää kuin muualla EU:n alueella. Tämä ilmiö koskettaa päivittäin työvoimasta n. 4 %:a. Kuntasektorin säästöt ja kilpailu ovat ehkä vaikuttaneet asiaan. Ilmenemismuotoja kiusaamiselle ovat väärät huhut, selän takana puhuminen, työntekijälle asetetut kohtuuttomat vaatimukset, kykyjen kritisointi ja epäjohtonmukaisuus syytettäessä virheistä. Myös voidaan uhata työpaikan menettämällä, loukataan, mitätöidään ja eristetään. Se voi ilmetä myös huutamisena ja otetaan ansiottomasti toisen tekemät asiat omiin nimiin. Esimiehellä on velvollisuus puuttua kiusaamiseen, sillä lakimääräisestäkin rikoslaki ja työsopimuslaki velvoittavat siihen. Työntekijällä on oikeuksia yhdenvertaisuuteen, syrjimättömyyteen ja henkilöllä on olemassa myös yksityisyyden suoja työelämässä. Kiusatulla on oikeus saada ilmoituksensa työpaikkakiusaamisesta käsitellyksi viipymättä ja hänen pitää saada apua työterveyshuollolta. Henkilö voi myös tehdä rikosilmoituksen henkisestä väkivallasta. Samoin hän voi myös päättää työsuhteen, jos muuta ei ole tehtävissä. Ilmoitusvelvollisuuksia on myös kiusatulla, esimiehelle ja kiusaajalle itselleen pitää kertoa, mitä henkilö on kokenut. (Hamilas 2013, luento.)

Työpaikkakiusaaminen maksaa 85 000 E päivässä suomalaisille yrityksille. Työpaikkajuoruilu on Ruotsissa kallista, siellä siihen tuhlataan esim. 32 milj. E /vuosi. Pitäisi olla rakentava ilmapiiri työpaikoilla ja se toteutuisi johtamisjärjestelmien kautta. Työpaikkakiusaaminen on lailla rangaistavaa (738/2002, 28), työturvallisuuslaissa on määräykset siitä. (Työturvallisuuskeskuksen www – sivut 2013.)

Kiusaamisessa pitää olla nollatoleranssi. Kiusaamiseen kuuluu: Henkisen väkivallan ollessa säännöllistä, toistuvaa, pitkään jatkuvaa sortamista sekä epäoikeuden mukais-ta kohtelua. ja kiusattu on sitä kohtaan voimaton. Työturvallisuuslain mukaan siitä on vastuussa työnantaja. Asia pitää ottaa esille kiusaajan kanssa. Asia pitää ottaa esille esimiehen, esimiehen ollessa kiusaaja, silloin ylemmän esimiehen kanssa. (Manka 2011, 132, 135, 137.) Ongelmallinen johtaminen voi olla huonoa johtamista tai ristiriitatilanteiden selvittelyä. Toiseksi yleisemmin kiusaaja on lähiesimies ja useimmiten työtoveri. (Laaksonen ym. 2012, 247.)

Kateus on usein takana kiusaamisessa sekä muutokset, stressi, johtamisjärjestelmä on työpaikalla sujumaton, on kilpailua ja työtä on työntekijöillä liikaa. Vastuualueet ovat epäselviä ja pelisäännöistä ei ole sovittu riittävästi. Kiusattu voi sairastua kiusaamisen seurauksena. Kiusaamisesta pitäisi pitää päiväkirjaa ja myös ottaa asia puheeksi esimiehien, työsuojeluvalluutetun ja työterveyshuollon kanssa. (Laaksonen, Niskanen, & Ollila 2012, 248–249.)

Kiusaamista on opetuslalla, terveydenhuollossa ja naisvaltaisilla aloilla. Ennaltaehkäisy on tärkeää, pelisäännöt ja turvallinen ja toimiva työyhteisö auttaa ennaltaehkäisyssä. esimiehen pitää olla esimerkki. Kiusaaminen tulee kalliiksi taloudellisesti ja inhimillisesti. Työsuojelupiirille ilmoitus on yksi vaihtoehto kertoa asiasta, kun muut toimenpiteet eivät auta. (Lundell ym. 2008, 105–112.)

Ikäsyryjinnän käsitettä käytti alun perin Robert Butler vuonna 1969. Ikää on enemmän kohdeltu ja eritavalla ja negatiivisemmin syrjinnässä kuin esim. vammaisuutta ja rotua. Ikäihmisiä stereotipoidaan heidän ikänsä mukaan. (Sargeant 2011,1,10.)

Ikäsyryjintä on kalenteri-ikään perustuvaa eriarvostavaa ja ennakkoluuloista kohtelua. **Ageismi** kohtaa pinnan alla piilevät ennakkoluulot ja tyypittelyt, Lundellin (2011) lähteenä (Vaahtio, 2003). Positiivinen ageismi on ikääntyneiden suosimista ja vahvuuksien korostamista. Institutionaalinen ageismi on esim. kulttuurissa, lainsäädännössä ja kielessä ilmenevää. Ikääntyneisiin kohdistuva syrjintä ilmenee esim. rekrytoitaessa henkilökuntaa ja heille ei tarjota koulutusmahdollisuuksia. Kokemusta ei arvosteta työyhteisössä ja uusia teknisiä välineitä tarjotaan vain nuoremmille työntekijöille. Työpaikoilla on eläkeputkeen siirtämistä ja eläkkeelle patistelua esiintyy myös. (Lundell ym.2011, 40–41.)Ikään perustuva syrjintä kielletään työsopimuslaisissa ja yhdenvertaisuuslaissa ja tämä on rikoslain mukaan rangaistavaa toimintaa. (Lundell ym. 2011,201, 41;Ilmarinen 2006, 187,188.)

Ageismiksi on alettu kutsua ikään perustuvia ennakkoluuloja ja huonoa kohtelua. Oletuksiin ja ennakkoluuloihin perustuvaa ikäsyryjintää on ollut aina. Syrjinnässä yksilö asetetaan eriarvoiseen asemaan ja siitä aiheutuu hänelle haittaa. Tilannetta on usein vaikea toteennäyttää, sillä varsinkin työnantajalla on useita kriteerejä ja niitä voidaan painottaa haluamallaan tavalla. Nykyisin 50-vuotiaat saavat huomata iän es-

tävän työpaikansaannin. (Vaahtio 2010, 33, 51,85.) Ikäsyrrjintä voi olla osa työkuultuuria. Ikääntyneillä pitäisi olla mahdollisuus osoittaa kykynsä ja arvonsa. (Grant, 2011, 53–54.)

Iäkkäiden työkyky on usein kirjallisuudessa negatiivisesti heijastunutta, kun sitä verrataan nuorempiin työntekijöihin. Vettori (2010) mielestä elinikäinen oppiminen on keino tuottavuuden ja työkyvyn säilyttämiseksi vanhemmilla työntekijöillä. Ikäsyrrjintä esiintyy työpaikoilla esimerkiksi koulutuksessa. Tämä ilmenee nuorempien työntekijöiden kaksi kertaa isompana kouluttamisena, kun sitä verrataan 55–64 vuotiaiden kouluttamiseen. Ikääntyneiden työelämää helpotetaan kieltämällä ikäsyrrjintä, sekä työaikojen joustavuudella ja työn uudelleen organisoinnilla ja myös työajoissa joustamalla. (Vettori 2010, 5-9.) Vettori (2010) kirjoittaa, että myös ammattiyhdistyksien tulisi ehkäistä ikäsyrrjintää, samoin yhteiskunnan. Ikäsyrrjintää ehkäiseviä lakeja pitää olla ja myös median muuttaa asenteita ikääntyneisiin. Ikääntyneiden taidot tulee ottaa käyttöön. Joustava osa-aikatyö ja lyhyt aikainen työ ovat keinoja ikäsyrrjinnän ehkäisyssä. Iäkkäiden teknisiä taitoja pitäisi kehittää, myös uusi teknologia on mahdollista kaikille, sekä pitää olla käyttäjätystävällistä informaatiota saatavissa käyttäjille. (Vettori 2010, 254–258.)

Eteran työkaveruudesta voimaa- kampanjasta, siinä oli tuloksena, että ikäasenteet kuormittavat miehiä enemmän kuin naistyöntekijöitä. Vähiten asenteellisuutta oli vuokra- ja hoiva-aloilla ja eniten sitä oli viihdealoilla. Ikä lisääntyy ja asenteet työpaikoilla kovenevat. Työkaveruus on ilmaista ja konkreettista. Se on erilaisuuden hyväksymistä, huumoria, mukaan ottamista, voinnin kysymistä ja toisen huomioimista. Työilmapiirillä ja sairastavuudella on selkeä yhteys. Jokaisella on vastuu työkaveruudesta (Vartiainen, A, psykologi, psykoterapeutti, työnohjaaja AVARTRAC OY). (Kostiainen, T, Eteran työkaveruudesta voimaa-kampanja.)

6 TUTKIMUKSEN EMPIIRINEN TOTEUTUS

6.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata ikääntyneiden työntekijöiden työssä jaksamista heidän itsensä kokemana. Tavoitteena oli saada yksilöllistä, käytännönläheistä tietoa ikääntyneiltä, koskien kysymysten aihealuetta.

1. Mitkä tekijät vaikuttavat vanhenevan yli 55 vuotiaan työntekijän työssä jaksamiseen positiivisesti?
2. Mitkä tekijät vaikuttavat vanhenevan yli 55 vuotiaan työntekijän työssä jaksamiseen negatiivisesti?

6.2 Laadullinen - kvalitatiivinen tutkimus

Tutkimuksen teon kaksi pääsuuntausta on määrällinen ja laadullinen tutkimus. Tutkimusmenetelmän valintaa tehdessä on ensin ratkaistava valinta määrällisen tai laadullisen menetelmän välillä, jo tutkimusta suunniteltaessa. Määrällinen ja laadullinen tutkimus eivät välttämättä ole toistensa vastakohtia. Tärkein ero on se, että määrällinen tutkimus pitää sisällään sellaisen oletuksen, että se on tutkijasta riippumatonta. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on ymmärryksen syventäminen, ilmiön tulkinna, kyseenalaistus ja uuden tiedon hankinta ns. ymmärtämisen lisäksi. (Puusa & Juuti 2011, 47- 48.) Laadullista tutkimusta voidaan tehdä erilaisilla menetelmillä. Niillä on yhteispiirteitä: tutkimuksen tarkoitukseen, merkitykseen, kieleen, ilmaisuun liittyvät, kohteen taustaan ja esiintymisympäristöön liittyvät näkökulmat. (Jyväskylän Yliopiston [www-sivut/koppa](http://www.sivut/koppa) 2013.)

Todellisen elämän kuvaaminen on lähtökohtana laadullisessa tutkimuksessa. Tutkimuskohdetta tutkitaan kokonaisvaltaisesti. Objektivisuutta ei voi saavuttaa, löydetään paljon tosiasioita. Nämä rajoittuvat johonkin paikkaan ja aikaan. Käytetään induktiivista analyysia, silloin lähtökohtana on aineiston yksityiskohtainen tarkastelu. Tutkimuksen toteutus on joustavaa ja tutkimussuunnitelma muuttuu, kun tutkimus

etenee. Sellaiset metodit, esim. dokumenttien analyysit, missä tutkittavien näkökulmat pääsee esille, on tärkeää aineiston hankinnassa. Kohdejoukon valinnassa käytetään tarkoituksen mukaisuutta. (Hirsjärvi, Remes, & Sajavaara 2004,152,155.)

Laadullinen, kvalitatiivinen tutkimus auttaa ymmärtämään ja selittämään tutkimuskohdetta. Se myös selittää syitä tutkittavan päätöksiin ja käyttäytymiseen. Vastataan kysymyksiin: Millainen? Miten? Miksi? (Heikkilä 2010 16–17.) Laadullista tutkimusta puoltavat monet lähtökohdat esim. tutkimuskohteet ovat usein abstrakteja, tulkinallisia ja aikaan ja paikkaan sidottuja. Ne syntyvät ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Ei voi saavuttaa lopullisia totuuksia ja laadullinen tutkimus on moniääninen. Laadullinen tutkimus korostaa tiedon subjektiivista luonnetta. (Puusa, & Juuti, 2011, 31 ja 47.)

Anttilan (2006) mukaan laadullinen tutkimusote on käytännön ilmiöistä ja havainnoista yleiselle tasolle vietyä pisimmillään, silloin kun mennään empiriasta teoriaan. Ideana on tässä tulkita, ymmärtää, luoda kuva sekä tutkittavalle ilmiölle kuvaavan mallin luonti. Saatuja havaintoja tarkastellaan käsitteellisen kehikon läpi eli se on silloin viitekehyksen läpi tarkastelua. Tutkimus on ainutkertaista ja tilannesidonnaisista. Olennaista on ymmärtää kontekstia, eli sitä miten ilmiö, asia liittyy ympäristöönsä. Silloin analyysia voidaan kytkeä laajempiin kulttuurisiin ja sosiaalisiin yhteyksiin. Tilannemerkitykset tulisi ymmärtää väärinkäsitysten välttämiseksi ja konteksteja voi olla samoilla ja eri henkilöillä voimassa useita. Laadulliset tutkimukset ovat ihmistieteistä tutkimusta, joissa ei pyritä yleistettävyyteen, vaan syvemmän ymmärryksen saamiseen asioista. Subjektiivisuus on osa laadullista tutkimusta, jolloin myös tutkija on tutkimuksen osa. Laadullinen tutkimus kohdistuu ihmisten tekemiin tuotoksiin ja sosiaalisen maailman ilmiöihin. Laadullisen tutkimuksen määrittelyjä ja tapoja on useita. (Pitkäranta 2010, 20- 21, 159.)

Laadullisessakin tutkimuksessa pitäisi valita teoreettisen viitekehyksen kanssa sopusoinnussa oleva tutkimusmetodi. Aineisto voi myös asettaa rajat siitä, millainen viitekehys on. Samoin metodien käyttöön vaikuttaa tutkimusaineisto. Metodista voidaan vaihtaa laadullisessa tutkimuksessa ja voi olla useampia metodeja tutkimuksen

aikana. Aineistolle laadullisessa tutkimuksessa on ominainen monitasoisuus, ilmaisullinen rikkaus ja kompleksisuus. Aineistolla on kulttuurinen paikka sekä kieli ja tutkimus on siitä näyte. Mahdollisuus analysoida aineistoa on väljä. (Alasuutari 2011,83,84,88.)

Laadullisessa tutkimuksessa käsitteet ovat rakenneosia teoriaan, väittämien muotoilussa käytetään käsitteitä, ne viittaavat ilmiöihin ja ominaisuuksiin. Käsitteet auttavat myös kokemusten järjestelyssä ja luokittelussa. Konkreettiset käsitteet liittyvät havaintomaailmaan. Abstrakteista käsitteistä Kohonen ilmaisi esim. organisaatiokulttuurin. Tutkimuksen keskeiset käsitteet, perustermit, avainsanat on määriteltävä selkeästi. (Kohonen, 121198.) Laadullisessa tutkimuksessa tutkimussuunnitelma elää tutkimuksen mukana, kaikki osa-alueet aineiston hankinnasta, analyysistä ja tulkinasta ja raportoinnista kietoutuvat yhteen. Tutkimuksen tekeminen vaatii tutkijalta luovuutta ja mielikuvitusta. (Kohonen, 121198, laadulliset tutkimusmenetelmät, 3.)

Narratiivisuus- käsite kuuluu laadulliseen tutkimukseen. Laadullisessa tutkimuksessa tutkitaan tarinoita, ihmisten elämää ja vuorovaikutussuhteita, samoin tutkitaan myös sosiaalisia organisaatioita ja ihmisten käyttäytymistä. Kyseessä on rikas kuvailu, pyrkimys vastata sellaisiin kysymyksiin, mistä voimme päätellä, miksi jotkut ilmiöt tapahtuu ja merkityksen antaminen on yksi osa-alue. (Willberg, 1.2.09.) Narratologiaa on käytetty esim. teologiassa, kauppatieteissä, ravitsemustieteessä, lääketieteessä ja politiikassa. Sen juuret löytyvät sosiaalisesta konstruktivismista. Luoman (2002) mukaan tieto on silloin kommunikaatiomuoto, eikä suinkaan valmis totuus. Tarinoita synnyttäessä tarvitaan tarinan kertoja ja yleisö sekä tapahtumaketju. Näiden kautta ihminen pohtii elämän jokapäiväisen merkityksen asioita. (Pitkäranta 2010, 138.) Narratiivisessa tutkimuksessa merkitykset ihmisten toiminnalle ja ilmiöille rakentuvat erilaisissa kertomuksissa. Strategian perusteena on kielenkäytön ja kielen näkeminen ensisijaisena merkityksiä tuottaessa. (Jyväskylän yliopiston www – sivut/koppa 2013.)

6.3 Tutkimusmenetelmän valinnasta

Työyhteisöasiat ovat aina kiinnostaneet minua. Mietin ohjaajan kanssa ratkaisua ja hän ehdotti narratiivisuutta, lehtikyselyä. Tämä tutkimustapa, narratiivinen tutkimus, oli itselle uusi asia ja vaati paljon aiheeseen perehtymistä kesän 2012 aikana. Tein aiheesta myös käsiteanalyysin Samkin opinnoissa. Koin oppineeni uuden tavan tutkimuksen tekemiseen, mikä mielestäni on haastava. Päästyäni sisälle aiheeseen, huomasin saaneeni väljemmän kehyksen ja mahdollisuuden käyttää luovuuttakin oppinnäyteprosessissani. Prosessi vaati paljon aikaa, välillä piti analysoida aineistoa ja samalla kirjoittaa teoriaosuutta. Aineistosta nousi esille työpaikkakiusaamisen teema vahvasti ja luettuani aineistoa useaan otteeseen, pitäen taukoa aina välillä nousi käsitteeseen *työnimu* kuuluvia asioita esille. Narratiivinen prosessi voi tuoda uutta esille, luovuutta voi käyttää myös. Aineiston annoin olla koskematta pari kuukautta, koin väsymystä aiheeseen. Hain silloin teoretietoa asioista useita lähteitä käyttäen, enimmäkseen kotimaisia. Ulkomaisia lähteitä käytin joitain käsitteen narratiivisuus ymmärtämiseen ja joihinkin muihinkin avainkäsitteisiin.

6.4 Narratiivisuus tutkimusmenetelmänä

Narratiivisuuden käsite on peräisin latinan kielestä. Substantiivi ”**narrario**” merkitsee kertomusta, verbi ”**narrare**” kertomista. Englanninkielessä substantiivi ”**narrative**” ja verbi ”**narrare**”. (Heikkinen 2001,116). Verbin ”**narrate**” alkumuoto tulee ilmeisemmin indoeurooppalaisesta sanasta ”**Gnu**”-**to know** (Kohonen 2011, 197 - 198). Englanninkielen sana ”narration” tarkoittaa kuvata, kertoa. Substantiivi ”narration” on kertomus, kuvaus kerronta. ”Narrator” on kertoja, kuvailija. (Rekiaro & Robinson 2006, 993.)

YSA-asiasanasto antoi narratiivisuudelle rinnakkaistermin kerronta ja korvaavia termejä kerronnallisuus ja tarinallisuus. Ruotsalainen termi on ”narrativitet”. Lisäklikkauksella tuli narraatio, narratiivinen teologia, narratiivinen terapia, narratiivinen tutkimus, narratiivisuus ja narratologia. (Samkin www - sivut /Ysa 2012.)Narratiivisuus on monelle tieteenalalla käytetty menetelmä.

Hyvärinen (2006) määrittelee käsitettä ”narrative”, hänen mukaansa se on kertomus, kertomuksellinen tai kerronnallinen. Kertomuksella on aina jokin kirjallinen media, suullinen esitys tai esittämisen tapa. (Hyvärinen, 2006,2.) Kertomus viittaa tarinan esitykseen, joka tapahtuu merkkien muodossa. Tyypillisin kertomus on kielellinen, näytelmä, elokuva, myös yksittäinen kuva voi olla kertomus. Yhdessä kertomuksessa on monta tarinaa, mikä vaikuttaa sen tulkintaan. (Hänninen 1999, 20.)Tässä tutkimuksessa on kirjoitukset sähköpostiini lähteinä. Narratiiviselle tutkimukselle ei ole selkeää ja hyväksyttävää rajaista määritelmää. Suomen kieleen on vakiintunut kertomus ja tarina. (Vuokila- Oikkonen, Janhonen & Nikkonen 2001, 85.)

Tarinallisessa tutkimuksessa on mielenkiinnonkohteena itse kokemus ja siitä kerrottu tarina, tarinan kautta kertomus rakennetaan uudelleen ja tehdään uudelleenarviointia ja reflektiota. Luin paljon erilaista kirjallisuutta ja tutkimuksia asiasta, koska halusin laajentaa ymmärrystäni narratiivisuudesta. Tutkin Suomessa kirjoitettuja väitöskirjoja, liittyen narratiivisuuteen. Sallinen (2012) teki väitöskirjassaan elämäkertahaastatteluja ja aluksi hän analysoi sitä, mitä vastaajat kertoivat fibromyalgiasta. Hän myös korosti narratiivisuutta väljähkönä tutkimusmetodinä. Tässä väitöskirjassa rakennettiin mallitarinoita kasautuvien huolien tarina ja rikutun elämän tarina esimerkkeinä. (Sallinen 2012, 52,53,54.)

Marjala(2009) tutki ikääntyneitä työntekijöitä ja työhyvinvointia väitöskirjassaan.. Hän koosti kertomuksia, kertomukset toivat esille myös hiljaista tietoa organisaatioista. Ydintarinoita ohjasivat tutkimuskysymykset sekä niiden tulkintaa että muotoutumista koskien. Narratiivisuudessa kiinnostus kohdistuu kertomuksiin, prosesseihin kertomuksiin sisältyen ja muutoksiin prosesseissa. Ihminen kertoo kontekstilähtöisesti kertomuksia. Merkittävää oli myös paikallisuus, ajallisuus ja kieli. (Marjala 2009,33, 39,74,75.) Tutkiessaan naisjohtajien urakehitystä high- tec alalla Eronen (2007) käytti narratiivista otetta. Hän rakensi neljä uratarinatyyppiä; hierarkkinen, tasapainohakuinen, vaakatasoinen ja ideologinen tarina, erilaisia tyyppejä uralla etenemisessä. (Eronen, 2007, 123.)

Kimpimäki käytti (2012) väitöskirjassaan narratiivista lähestymistapaa, tutkiessaan traumaattisia asioita koskien rinnakkaisuhteita. Hänen tutkimuksessaan kertomukset olivat tutkimuksen tuotos ja materiaali. Narratiivisuus, siihen liitetään usein kulttuu-

rista näkökulmaa ja tietoteoreettiseen näkökulmaan narratiivisuus taas liitetään konstruktivismiin ja postmodernismiin. Konstruktivismissa ihminen luo aikaisempien kokemusten ja aikaisemman tiedon varaan uutta tietoa. Postmodernismissa taas tietoisuus on sidottu paikkaan, sosiaaliseen kenttään ja paikkaan postmodernismin mukaan. Narratiivin, tarinan, tapahtumien kulun tai henkilökohtainen kertomus suomennoksia sanalle narratiivi ja lisäksi käsitteiden käyttö on kirjavaa. (Kimpimäki 2012, 29, 30,31.)

Perinteisen laadullisen tutkimuksen ja narratiivisuuden erona on tietämisen subjektiivisuus. Narratiivinen tutkimus ei pyri yleistettävään ja objektiiviseen tietoon, vaan subjektiiviseen ja henkilökohtaiseen tietoon. (Vuokila – Oikkonen ym.2001,85.)Tämä on erittäin tärkeä näkökulma narratiivisuutta tarkasteltaessa.

Tutkimuksessa yritetään mahdollisimman selkeästi tuoda esille tutkittavan näkemyksiä ja asioille antamia merkityksiä. Tärkeää on ymmärtää ero perinteisen ja tutkimuksen ja narratiivisuuden välillä, ei siis pyritä objektiiviseen ja yleistettävään tietoon. Opinnäytetyössäni tiedot kulkevat oman ymmärrykseni kautta ja niihin tulee silloin myös minun tulkintaani, vaikka pyrin olemaan objektiivinen kirjoittajien subjektiivisille kertomuksille.

Narratiivisuuden historiaa tutkittaessa tuli esille seuraavia seikkoja. Tutkimustavan juuret ovat humanistisissa tieteissä, kirjallisuustieteissä ja filosofiassa. Vuonna 1981 julkaistiin ”*On the narrative*”, T, Mitchellin teos. Narratiivinen käänne tapahtui 1990-luvulla, silloin nousi huomion kohteeksi kertomukset tiedon rakentajana, esim. kasvatustieteisiin, sosiaalityöhön, kuntoutukseen ja terveys sosiologiaan ja terveys-tutkimukseen sovellettiin narratiivista tutkimusta. (Vuokila- Oikkonen ym. 2001, 82–83.)Kohosen mielestä narratiivinen tutkimus sopii postmoderniin aikaan, Kirjoittaja on kauppatieteellisen tutkimuksen asiantuntija ja antaa eri näkökulmaa asiaan.

Kohosen mielestä narratiivisuus on väljä viitekehys, joka yhdistää tutkimuksia eri tieteen aloilla. Se korostaa tiedon subjektiivista luonnetta, ja kontekstiaalisuutta. Tieto on ajasta ja paikasta riippuvaa. On monia todellisuuksia. Tutkimuksen tavoitteena on todentuntu, uskottavuus ja johdonmukaisuus. (Kohonen, 2011, 196,197.)

Itselle vaikea ymmärtää ensin monen totuuden näkökulmaa, mietittyäni se voisi olla monta näkökulmaa.

Narratiivisuuden avainkäsitteitä ovat seuraavat: *se perustuu tarinoihin, tutkimuksen tulosten esittelyyn, ei ole tiettyjä reittejä koota ja analysoida dataa, tarinat voivat olla fiktiota tai faktaa, perustuu tarinan kerrontaan ja siinä käytetään metaforia kirjoitetussa tutkimuksessa.* (Lichtman 2011, 179.)

Narratiivisuutta on sovellettu käytännön tutkimustyössä esim. terveydenhoidossa ja vanhustyössä. Kertomukset auttavat tuomaan esille hiljaista tietoa, kokemusperäistä tietoa yhdessä jaettavaksi. Kertomuksen avulla hiljainen tieto saadaan prosessoiduksi organisaatiossa, sitä on tuotu näkyväksi kertomusten avulla ja sen jälkeen käsitelty yhdessä. (Marjala, 2009, 39.) Marjala on ottanut Hyvärisen näkemyksen; narratiivisuus ei ole metodi, koulukunta, vaan hajanainen, jatkuvasti kehittyvä kertomuksiin perustuva muodostelma. Narratiivisuus on väljä viitekehys, kertomukset tuottavat todellisuutta ja välittävät sitä. (Marjala 2009, 35.) Sosiaali- ja terveysalalla pitäisi olla enemmän käytännöntutkimusta, suuret ikäluokat jäävät eläkkeelle ja samalla siirtyy valtavasti hiljaista tietoa pois työelämästä.

Juontaminen- emploment sisältää seuraavia asioita. Kertomus on prosessi, muodostaa ajallisesti etenevän prosessin, *juoni kuroo erilliset tapahtumat yhteen*. Juonella on myös moraalinen ulottuvuus. Se voi sisältää positiivisen muutoksen ihmisen elämässä tai negatiivisen ulottuvuuden. Tila voi olla myös staattinen. Narratiivisuutta voidaan käsitellä sisäisenä tarinana, sen mukaan ihminen tekee valintoja. Siihen kuuluu identiteetti, arvot, asema. tarina muuttuu uusien tilanteiden tullessa. Kertomus voi olla tragedia, draama, farssi, romanssi Alasuutarin (1995) mielestä (Vuokila-Oikkonen ym. 2001, 86–88.) Kirjoitetaan tyyppikertomuksia, tarinat kuvataan tiivistettyinä, juonirakenne, aineisto litteroidaan, koodataan ja luetaan useita kertoja induktiivisesti. (Tampereen yliopiston www-sivut 2012. KvaliMOTV: Narratiiviset tarkastelutavat 2012.)

Hänninen (1999) tarina on ajallinen kokonaisuus, juoni on sen sielu, keskeinen elementti. Erilliset osat saavat merkityksen juonen kokonaisuudessa. Kerrotussa tarinassa voi olla yksittäistapaus tai jokin yhteinen totuus. Kertomus yleisemmin esiintyy kielellisenä ja yhdessä kertomuksessa voi olla monta tarinaa. Narratiivisuudelle on tyyppillistä sellainen valikoivuus, se myös kiinnittää huomiota seikkoihin, joilla on

merkitystä juonen kulun kannalta. Se kytkeytyy aikaan ja paikkaan ollen siis kontekstuaalinen ja ainutlaatuinen. Se sisältää myös yleistä totuutta inhimillisesti kerrottuna. Narratiivin aika ei ole virtana lineaarista. Ajallisesta narratiivista puhuttaessa, siinä on alku, keskikohta ja loppu. Tapahtumat eivät seuraa irrallisina vaan ovat kyöksissä toisiinsa inhimillisinä syy-seuraus ketjuina. (Hänninen 1999, 19, 107.)

Hyvärinen kirjoittaa P. Ricoeurista. Juonentaminen on keskeistä Ricoeurin(1984) mallissa Juoni on tulkitseva ja integroiva prosessi, ollen henkinen prosessi. Ricoeurin mielestä kertominen on etsimisen ja vuorovaikutuksen muoto, se on aktiivista toimintaa. Juonentaminen ei ole riemuvoitto järjestykselle. Juonen tiivistyessä tarina alkaa olla jo riemuvoitto. Se on tulkintaa elämästä, yritys ymmärtää sitä. Ricoeurin mukaan on kolme kaltaisuutta (mimesistä) Ensimmäisessä osiossa hän korostaa meidän pitää juonentamisen yhteydessä ymmärtää sanojen merkitykset ja sanasto, mikä liittyy toimintoihin. Juoni kongifuroi, jäsentää uudelleen kokonaisuudeksi menneen tapahtumat ja toiminnan. Juonentaminen yhdistää keinot, päämäärät, toimijat, olosuhteet, vuorovaikutukset ja odottamattomat tulokset. Juoni tuo lopetuksen kautta uuden merkityksen tapahtumiin. me olemme kertomusten vastaanottajia, lukijoita, kertomuksilla on myös käytännön seurauksia. (Hyvärinen 2006, 11–13.)

Mattila(2008) on toteuttanut narratiivisuutta väitöskirjassaan, mikä käsitteli sosiaali- ja terveysalan elämäntarinoita. Siinä käsiteltiin voimaantumista sekä työyhteisö että asiakasnäkökulmasta. Näissä reflektiokertomukset olivat sekä symbolisia ja kirjaimellisia tekstejä ihmisten arkitodellisuudesta terveys- ja sosiaalialalla, nämä kertomukset sisältävät juonen aina. Ricourin lähestymistapaa käytetään pohjana. Tutkijalle, mimesis 1 tarkoittaa todellisuudesta esitettyjä kertomuksia, todellista todellisuutta ja sille annettuja merkityksiä myös. Mimesis 2:ssa järjestetään elementtejä kertomuksista ja rakennetaan esim. narratiivi. Mimesis 3:ssa alkaa tutkijan vastuullisuus, kun tutkimus julkaistaan. (Mattila 2008, 144- 145.)

Ricoeurin mukaan (1983) ” Narratiivinen malli on liitetty filosofiseen pohdintaan, mielikuvaan roolista tai ajasta ja inhimillisen elämän muistiin. Tarinan kerronnan kautta pidetään yllä ihmisten yhteisöllistä muistia. Samaan aikaan narratiivisuus määrää järjestyksen heterogeenisessä kokemuksessa joten se ei vain kuvasta sitä, mutta rakentaa sitä.” (De Fina, & Georgakopoulou 2012, 17.)

Polkinghorne (1991) mukaan juonentaminen on ”, Menettelytapa, joka kokoaa yhteen ajalliset elementit kokonaisuudeksi. ”Saada niihin ote ja ymmärtäen ne hyvin sekä johtaen niitä kohti johtopäätöstä ja loppua. Juonentaminen muuntaa listan peräkkäisiä, epäyhtenäisiä tapahtumia yhtenäiseksi tarinaksi. Narratiivi on fundamentaalinen, keskeinen malli koskien juonentamista.” (De Fina, &, Georgakopoulou 2012, 17.)

Sosiaalitutkimuksessa Vladimir Propp paransi kertomusten luokittelukriteerejä. Hän luokitteli satuja juonirakenteen mukaan. Tyypittely on käyttökelpoinen apu. Silloin haetaan sivumääräisesti laajoissa tekstikokonaisuuksista rakenteellisia piirteitä yhdistäviä juonitiivistelmiä, eroavaisuuksia ja yhtäläisyyksiä. Tekstissä on emic- tyyppinen tutkimusote, silloin ei ole tutkijan luomaa ulkokohtaista kriteeristöä, vaan tekstistä haetaan siinä itsessään olevia rakennuspiirteitä. (Alasuutari 2011,129,131, 134.) Koin työni vaikeimmaksi osuudeksi koota kertomuksista uusi tarina.

Narratiivia määriteltäessä olen käyttänyt seuraavia lähteitä. Hänninen (1999) määrittelee ontologisuutta, hänen mielestään tarinallista on jo ihmisen olemassaolo. Fenomenologisuus, siinä uusiin kokemuksiin vaikuttaa aiempi merkitysjärjestelmä. Hermeneuttisuudesta hän kirjoittaa, siinä kertomukset jäsentää ja rikastuttaa. (Hänninen 1999, 24.) Narratiivin ontologisten lähtökohtien mukaan ihminen on aktiivinen toimija, antaa merkityksiä asioille. Ilmiöt ovat prosessin omaisia. Ne on aikaan ja paikkaan sidottuja ja niitä voidaan tutkia kielen avulla. Vuorovaikutusta on luonnostaan ihmisten välillä ja silloin muodostuu käsitys ympäröivästä todellisuudesta. Kertomus sisältää, miten kertomus kerrotaan, kertomuksen tapahtumien lisäksi. Johdonmukainen kokonaisuus on edellytyksenä narratiiville. Aineisto voi olla kirjoitettua, puhuttua, ei kielellistä viestintää. (Vuokila- Oikkonen ym. 2001, 84–85.)

Hänninen (1999) väitöskirjassaan kertoo narratiivisuuden sopivan ihmistieteille, koska siinä käsitellään ihmistä merkityksiä antavana toimijana, aktiivisena, ilmiöt ovat prosessinomaisia ja kontekstuaalisesti ja kielellisesti tutkittuja.

Narratiivia määritellessä on monia määritelmiä ja käsitteistö on kirjavaa. Narratiivi voi olla Suomessa kertomus, tarina, tarinallisuus. Englannissa ”*story*” ”*life story*”. Narratiivi on prosessi, jossa kertomuksen kertoja kokoaa teemalliseksi kokonaisu-

deksi erilaiset elämänsä tapahtumat. Antaa merkityksen ja selityksen tapahtumille. Sille on ominaista juonirakenne ja kronologisuus. Söderbergin kokoavassa määrittelyssä, jota Kohonen käyttää narratiivit määrittellään; ovat selostuksia tapahtuman kuluista, liittyvät tiettyyn kontekstiin, tarkastellaan juonen avulla, kertojan näkökulmasta. Inhimillinen vuorovaikutus ja tulkinta kuuluvat asiaan. Ihmiset rakentavat identiteettiään. Narratiiveilla on alku, keskikohta ja päätös. *Eräs tapa on pyytää kirjoittamaan kokemuksiin perustuva vapaamuotoinen tarina.* (Kohonen, 2011, 197–198). Kertomukset, joita kirjoittajat lähettivät sähköpostiini, ovat vapaamuotoista kirjoittamista kuvaava tapa. Melkein kaikissa kertomuksissa oli alku, keskikohta ja loppu. Ne liittyivät työelämäkontekstiin, suurin osa vastaajista oli työelämässä. Osa kirjoittajista oli eläkkeellä.

”Narrative may be metaphor telling about lives, systematic method of analysis Aristoteles sais, that narrative has beginning, middle and end.” (Riessman 1993,17.) Riessman on käytetty lähde tutkimuksissa, vaikka on vanha kirja. Aristoteleen mukaan kertomuksissa on alku, keskikohta ja loppu, runoutta koskien. Narratiivisuuden tutkimuskentässä tutkijoiden erimielisyys heijastuu peruskäsitteiden nimeämiseen. Kirjallisuudessa tarinan käsite erotetaan kertomuksen tai narratiivisuuden käsitteestä ja yhteiskuntatieteissä otetaan tilanteeseen sopiva ilmaus. (Aarnitaival 2012, 54) Käsitteiden takaa pitäisi löytyä tutkittava asia, mikä on kysymyksillä selvitetty.

Narratiivien analyysi ja narratiivinen analyysi ovat eri asioita. Narratiivisessa analyysissä tulisi kysyä, miksi tarina kerrottiin juuri tuolla tavalla? Kohonen (2011) käyttää lähteenä, Pilkínghornea (1995). Pilkínghorne erottaa kaksia analyysitapaa. Narratiivien analyysissa tutkija luokittelee aineistoa toisistaan erottuviin luokkiin tapaustyyppien mukaan. Tällöin analysoidaan tarinatyyppisiä ja juonirakenteita. Tarinan merkitys paljastuu juonessa. Narratiivinen analyysi, siinä tutkija organisoii ja tulkitsee aineistoa ja lopputuloksena on yhtenäinen kertomus, ei luokittelua vaan uusi kertomus. Analyysi on useimmiten aineistolähtöistä. (Kohonen 2011, 202–203.)

Narratiivisen aineiston analyysitapa on usein vapaamuotoinen. Aineiston analyysissa tutkija tekee aina aineistolle kysymyksiä. Tärkeää on ymmärtää, mitä kysyy aineistolta ja miten. Analyysiprosessia ohjaa tutkimuksen tarkoitus. Alkuperäinen kertomus yritetään välittää mahdollisimman tarkasti. (Vuokila- Oikonen ym.2001, 94.)

Tutkimuksen kohteena voivat olla tekstit, jolloin tutkimusaineisto on kirjoitettua. Lähestymistapa tutkimuksessa on laadullinen ja selvitetään, mitä ihmiset kertovat. (De Fina, & Georgakopoulou 2012, 24–25.) Narratiivisella analyysillä tarkoitetaan sellaista analyysia aineistolle, jolloin tuotetaan uusia kertomuksia aineiston perusteella. Toinen tarkoitus on, kertomusten analysointia, jolloin niitä jäsenellään ja luokitellaan kategorioiksi. (Mattila 2008, 53.)

Tutkimuksessani yritän välittää kirjoittajien kokemuksen asioista mahdollisimman tarkasti, perustuen tutkimuskysymyksiin. Tutkimuksessani toteutin vapaamuotoisuuden näkökulmaa, soveltuen omaan ymmärrykseeni narratiivisuudesta.

Tutkimuksessani käytin sekä narratiivien analyysiä, luokittelin vastauksista asioita positiivisia ja negatiivisia liittyen tutkimuskysymyksiin. Narratiivinen analyysivaiheessa kirjoitin vastausten perusteella kertomukset hyvinvointivaltiosta, työstä, työstä ja iästä ja lähisuhteista vapaa-ajasta, opiskelusta ja työpaikkakiusaamisesta.

Narratiivisuus opinnäytetyössäni oli koko työn ajan ”punaisena lankana” Narratiivisuus on laadullisen tutkimuksen yksi muoto. Opinnäytetyössäni tarkastelin jaksamista työssä hoitajan kokemana, silloin laadullinen tutkimus ja narratiivisuus on asiaa tutkittaessa hyvä tutkimusmenetelmä. Opinnäytetyön yksi osuus oli hakea oppia narratiivisuudesta eri kirjallisuulähteitä käyttämällä.

Opinnäytetyössäni aineiston keruu oli tarinoiden, kertomusten, kommenttien pyytämistä tutkimuskysymyksiin. Tutkimuskysymykset olivat;

- mitkä seikat edistävät vanhenevilla yli 55 v työntekijöillä työssä jaksamista
- mitkä seikat vaikuttavat negatiivisesti vanhenevilla yli 55v työntekijöillä työssä jaksamiseen

Opinnäytetyön aineiston keräsin Tehy-lehden, Super-lehden ja Keski-Satakunnan viikkotiedotteissa olleiden ilmoitusten kautta kesällä 2012. Vastaajat lähettivät vapaamuotoisia kertomuksia sähköpostiini. Aineiston keruu oli vaikea prosessi ja ei ollut helppoa saada otosjoukkoa. Kaikki vastaajat olivat naisia. Jokainen vastaus osaltaan antoi ainutlaatuista ja subjektiivista tietoa tutkimuskysymyksiini. Aluksi vastauksia tuli hitaasti, onneksi kaiken kaikkiaan 12 kpl. Jokainen kertomus on arvokas ja ainutlaatuinen kuvaus seikoista, mitkä auttavat ikääntynyttä jaksamaan työelämässä ja mitkä eivät.

Narratiivisuus on väljä tutkimusmetodi, aineisto voi olla kirjoitettua tai esim. haastattelu. Itse en halunnut valita haastattelua. Minua helpotti, että vastaukset olivat kirjallisessa muodossa. Tulostin sähköpostivastaukset itselleni ja silloin minun oli helppompaa lukea niitä. Narratiivisuuden tieto ei ole objektiivista vaan subjektiivista. Se on kontekstisidonnaista; aikaan ja paikkaan sidottua. Paikkasidonnaisuus tuli esiin työelämän muodossa, aika; esim. oli työssä olevia ja eläkkeelle juuri jääneitä vastaajia. Jokainen toi esille omaa identiteettiään, kokemustaan asioista ja jokainen tarina oli yksilöllinen ja persoonallinen. Korhonen (2011) mainitsee vapaamuotoiset tarinat, vastaukset olivat niitä. Olen yrittänyt tehdä aineistolle oikeita kysymyksiä Marjala (2009) kehotti tekemään, tutkimuskysymysten pohjalta tein niitä.

Käytyäni aineistoa läpi lukemalla kaikki saapuneet vastaukset, annoin henkilöille tunnuksen H 1-12, identiteetin suojaamiseksi. Numeroin henkilöt vastausajankohdan mukaan, ensimmäinen vastaus H1 ja viimeinen vastaus H12. Luin aineiston läpi useaan kertaan ja sieltä alkoi nousta asioita: *esille työ, opiskelu, perehdyttäminen, kuntoutus, ikä, johtaminen, potilaat/asiakkaat ja vapaa- aika/ läheissuhteet*. Aluksi työn osion alle tuli maininnat esim. vuorotyöstä, kollegiaalisuudesta, kutsumuksesta ammatti - identiteetistä ja työn fyysisestä ja henkisestä raskaudesta. Jokainen kirjoittaja kertoi asioista omalla, yksilöllisellä tavallaan. Potilaat ovat työhön liittyvä osio. Hain ensin positiiviset asiat, mitä henkilöt ilmaisivat ja sitten negatiiviset, kirjoitin niistä yhteenvedon käyttäen kokonaisia lainattuja lauseita. Tein sitaatteja henkilöiden kirjoittamista asioista.

H9 ”Minuun ja ammattitaitooni luotetaan, voin itsenäisesti vaikuttaa työni sisältöön”

Esim. TYÖ H7 ”Jatkuva muutos- kirjaamisen ymmärrän tiettyyn rajaan asti, tietokonetta hoidetaan enemmän kuin asiakkaita”

Luin aineistot kokonaisuudessaan useaan kertaan läpi, tein Wordiin koosteen sitaateista, jotka rakentuivat usean sivun mittaiseksi koosteeksi asioista. Positiivisista asioista kooste oli kuusi sivua ja negatiivinen kooste oli neljä sivua sitaatteja.

Laadullisen aineiston yksi tarkastelutapa on sisällönanalyysi. Siinä eritellään yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. Aineiston tiivistäminen on myös tarkoituksena. Sisällönanalyysi on tekstianalyysia, se on sisällön sanallista kuvailua. Siinä aineisto pilkotaan pienempiin osiin ja lopuksi sitten käsitteellistetään ja lopuksi kootaan uudelleen kokonaisuudeksi. (Tampereen yliopiston [www-sivut](http://www.sivut) 2012. KvaliMOTV- menetelmäopetuksen tietovaranto 7.2.2.sisällönanalyysi) Omassa työssäni käytin laadullisia menetelmiä, sisällönanalyysia, narratiivien analyysia ja narratiivista analyysia. Sisällön analyysillä käytin aivan aluksi koodatessani aineistoa, kirjoittamalla huomioita printattuihin sähköpostivastauksiin. Lähestyin induktiivisesti asioita. Sitten aloin narratiivien analyysiä käyttäen koota sitaattikoosteita, positiivisia asioita ja negatiivisia asioita koskien työtä, johtamista, opiskelua, vapaa-aikaa, lähisuhteita ja opiskelua.. Nämä asiat nousivat esille vastauksissa ja myös työpaikkakiusaaminen. Näistä lähestitin koosteet opinnäytteen ohjaajalle, tämä toimi jonkinlaisena päiväkirjana, miten tutkimus eteni vuosien 2012 ja 2013 aikana. Samalla kirjoitin teoriaosuutta. Kaikkein tuskain vaihe oli juontaa, rakentaa tarinoita kertomuksista, eli tehdä narratiivista analyysia. Luin paljon erilaisia narratiivisia väitöskirjoja, pro-gradu ja lisen-siaatin työn. Yritin muodostaa kuvaa, miten kertomuksia rakennetaan. Luin myös teoriaa paljon narratiivisuudesta esim. Hänninen 1999, Hyvärinen, 2006, erilaista kirjallisuutta suomalaista ja ulkomaista. Koen päässeeni vasta vähän lähemmäksi kertomuksen rakentamista. Korostan taas, että narratiivisuus on väljä tutkimusmuoto. En halunnut jättää tutkimista sisällön analyysin ja narratiivien analyysiin. Koen ne osittain samoja asioita etsiviksi. Kirjoitan ensimmäistä kertaa laadullista ja narratiivista opinnäytettä, joten se ei ole ollut helppoa, mutta se on ollut mielenkiintoista.

Huberman, Miles (1984) analyysivaiheina on aineiston pelkistäminen ryhmittely ala-yläkategorioiden luominen. Aineistolta kysytään tutkimusongelman mukaisia kysymyksiä. Asiasta ollaan kiinnostuneita. Lauseet pelkistetään – samaan kategoriaan samaa tarkoittavat ja niille annetaan nimi kuvastaen sisältöä. Alakategorioita muodostetaan yläkategorioita ja niille annetaan kuvaavat nimet. Lopuksi kootaan kaikki yläkategoriat yhteen ja pääkategoriaksi. (Tuomi, & Sarajärvi 2012, 95, 101.) Tätä tein aluksi aineistolle, kahdelletoista kirjeelle.

Aineistolähtöisessä analyysissa tutkijan on tärkeä reflektoida tekojaan, arvioida luotettavuutta ja lukijalle tulee selville taustat ja perustelut valinnoista. Siinä ei ole en-

nalta määrättyjä analyysiyksiköitä ja aineisto on teorian rakentamisen lähtökohta, kyseessä on induktiivinen lähestymistapa. (Tampereen yliopiston www-sivut 2012. KValiMOTV, menetelmäopetuksen tietovaranto, aineisto- ja teorialähtöisyys.) Tutkimukseni on induktiivinen. Aineiston pohjalta rakensin teoriaosuuden, teemoista, mitä nousi esille kirjoituksissa, liittyen tutkimuskysymyksiini.

Koodauksessa tarkoitetaan aineiston tehtyjä jäseneteleviä merkintöjä. Ei ole yleistä kaavaa esim. alleviivaus. Koodausyksikkönä voi olla rivit, sanat lauseet tai pidempi tekstiosio. Yksikön valinta riippuu tavoitteista. Tietotekniikkaa voi käyttää apuna. Selvennetään taustakysymyksen kannalta olennaisia asioita. (Tampereen yliopiston www-sivut 2013. KvaliMOTV- menetelmäopetuksen tietovaranto. Koodaus.) Tutkimuksessani käytin ensin kirjoituksiin kynällä tekemiäni merkintöjä. Sitten tein tietokoneella koosteet kokonaisista lauseista, tai lauseen osista, ja samalla jäljitellen mahdollisimman tarkasti jäljitelle alkuperäistä tekstiä.

Seuraavaksi tein sovellettua narratiivista analyysia, etsien erilaisia tarinatyyppisiä kirjoituksista. Yhdistelin eri tarinatyyppisiä, koska kertomuksissa oli sekä negatiivisia ja positiivisia asioita.

Aluksi hain sisällön analyysia ja narratiivien analyysia käyttäen, positiivisia asioita ensin kirjoituksista, kirjoitin ne sitaateissa olevia lyhennelminä jokaisen niistä kirjoittaneen mielipiteen Wordiin. Ensimmäisen haun tein kirjoittamalla asiat tulostettuihin papereihin. Samoin kokosin negatiiviset asiat. Luettuani taas aineistoa, sieltä nousi tekijöitä positiiviseen jaksamiseen työ, jne., samoin negatiivisista asioista esim. työpaikkakiusaaminen. Välillä jätin aineiston hautumaan itsekseen ja otin sen esille taas alkuvuonna 2013.

Juontamisen koin haastavaksi, eli yhdistää kertomuksellisesti erilaisia asioita. Aineiston analysoinnin edetessä nousi uusia asioita, jotka kirjoittajat olivat kokeneet tärkeiksi. Jotain jäi alkuperäisistä avainsanoista pois, mentoroinnin maininta oli vähäistä, samoin hiljaisen tiedon. Analyysia pitää ohjata tutkimuksen alkuperäinen tarkoitus.

Narratiivista analyysia sovelsin kirjoittamalla uusia kertomuksia. Lopuksi siis kirjoitin kertomuksia. Hyvärinen (2006), käyttää lähteenä Kenneth ja Mary Gergen

(1997)jakoa kolmen tyyppisiin tarinoihin. Nämä tarinoiden perussuunnat ovat edistymistarinoissa eli progressiivisissa tarinoissa, niissä suunta on ylöspäin, *Stabiileissa tarinoissa* suunta on tasainen ja *regressiivissä tarinoissa* suunta on alaspäin oleva. Karkeahko jaottelu saattaa olla alustava, tärkeä työvaihe. Tämä auttaa näkemään eroja aineistossa sekä eroja että yhtäläisyyksiä aineistossa. Kokonaishahmon luenta ei ole paras mahdollinen malli analyysiin. (Hyvärinen 2006, 18.) Hyvärinen kertoo, että tämä malli ei ole paras mahdollinen, minulle kyllä riittävä ja parhaiten ymmärrettävä. Käytin näitä K ja M Gergen malleja; edistyminen, tasainen ja aleneva tarina omassa tarinoiden kerronnassani. Tämä on karkeahko jako, joka auttoi minua näkemään eroja ja yhtäläisyyksiä aineistossani.

Asiaa selvensin itselleni lisää narratiivista kirjamateriaalia käyttämällä. Samasta asiasta kirjoittavat Laitinen ja Uusitalo, (2008.) Yksi narratiivisen analyysin mahdollisuus on juonen näkökulmaan perustuva. Silloin arvioitaisiin, miten vältettävä tai tavoiteltava on kertomuksen päämäärä. Mary Gerge (1994) mukaan; Silloin kertomusmuotoja on kolme. Pysyvyyskertomus (stable narrative) on suhteellisen tasainen tapahtumien kulku. Progressiivisessa kertomuksessa taas elämä etenee menestyksen ja onnistumisten kautta päämäärään, eli myönteiseen tarinaan. Regressiivinen tarina on pettymyksiä, epäonnistumisia sekä alaspäin menoa ja taantumusta. Ollaan kiinnostuneita, mitä ihmiset kertovat, ei siitä miten kertovat. Holistisessa tutkimustavassa mielenkiinto kohdistuu koko henkilöön ja elämään kokonaisuutena. (Laitinen & Uusitalo 2008, 132- 133.) Gergenin (1999) mukaan tarinamalleja ovat stabiilit tarinat, progressiivisesti tai regressiivisesti etenevät tarinat ovat yleisesti tunnettuja. Progressiivisessa tarinassa loppu on onnellinen ilmentyen esim. ongelmien ratkaisulla. Regressiivinen tarinamuoto taas, siinä ei saavuteta päämäärää vaan tulee häviö. Harvoin elämämme tarinat ovat puhtaasti näitä kolmea tyyppiä, niihin sekoittuu useamman mallitarinan aineksia. (Mykkänen 2010, 41.)

Kokosin ensin progressiivisen hyvinvointivaltion tarinan. Työn tarinan alku on tasainen ja loppu osio negatiivinen. Negatiivinen työn tarina on regressiivinen. Työn ja iän tarina on pääosin progressiivinen. Johtamisen tarinassa on sekä progressiivisuutta että regressiota. Vapaa-aika ja läheissuhteet - tarinat olivat progressiivisia, samoin suurilta osin opiskelun tarina, jos siihen annetaan mahdollisuudet. Työpaikka-

kiusatun tarina on kokonaisuudessaan regressiivinen. Korostan, että narratiivisuus antaa luovuudelle mahdollisuuden ja tarinoiden kokoamisessa käytin sitä.

Mattila (2009) kirjoittaa reflektiokertomuksista, ymmärryksestä naiivin tulkinnan avulla. Tutkimuksessa ei ollut tarkoitus kertoa yksittäisten hoitajien tarinoita, koko tutkimusaineisto oli oma tekstinsä. Ensin etsittiin tekstistä kaikki olennainen. Aluksi tiivistettiin tekstiä ja käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia ja kirjoitettiin lopuksi uusia kertomuksia. (Mattila 2009, 60.) Omassa työssäni käytin alkuvaiheessa tätä samaa tekniikkaa osittain ja narratiivien ja narratiivisuuden analyysien ohella. Kaikkien vastausten tultua elokuun 2012 loppuun mennessä, etsin olennaiset tekijät liittyen hyviin ja huonoihin asioihin työssä jaksamisessa ja sitten luin aineiston todella useaan kertaan lävitse.

6.5 Tutkimusaineiston keruu

Tutkimusaineisto kerättiin narratiivisuuden ohjaamana. Haluttiin vapaa-muotoisia kertomuksia ilman rajoituksia kirjoitusten pituudesta. Tutkimusaineisto kerättiin Tehy-lehden ja Super-lehden julkaisemalla ilmoituksella kesällä 2012 sekä Keski-Satakunnan viikkotiedotteessa x 2 olleella ilmoituksella samana kesänä. Keski-Satakunnan ilmoitusmuotoon sain luvan johtavalta hoitajalta. Vastaajat lähettivät kertomuksensa henkilökohtaiseen sähköpostiini. Kirjoitusten toivottiin olevan vapaamuotoisia. Vastaajia oli yhteensä 12 henkilöä, kaikki naisia. Vastausten pituus vaihteli yhdestä neljään sivuun. En erittele vastausten määrää eri lähteistä. Aluksi aineistoa tuli todella hitaasti, vastausaikaa oli kesäkuulta elokuun loppuun tai heinäkuulta elokuun loppuun. Ilmoituksen saaminen Tehy-lehteen oli helppoa, mutta Super-lehdessä päätoimittaja lopulta päätti ottaa ilmoituksen lehteen, mistä olen todella kiitollinen hänelle. Vastaukset olen printannut itselleni, jolloin niiden käsittely on ollut helpompaa kuin vain sähköisessä muodossa olleena. Ikäkriteeri oli yli 55v, nuoremmat olisivat olleet halukkaita vastaamaan. Halusin tämän vastaajien iän olevan ikääntyneen määritelmän mukaan 55 v ja siitä ylöspäin. Vastaajien ammattijakauma valikoitui lehtien lukijoiden joukosta ja Keski-Satakunnan terveydenhuollon viikko-

tiedotteen kautta. Vastajaat olivat sosiaali- ja terveydenhoitoalalta kaikki, johtuen aineiston keräysmenetelmästä.

7 TUTKIMUSTULOKSET

Tarinat ovat koosteita kirjoituksista. Tarinat kuvaavat hoitoalan työntekijän historiaa ja nykyisyyttä. Esitetään koko kirjossa suomalaista työssä käyvää naista kuvaavia asioita, hoitotyön kontekstissa ja ajallisesti ollaan menneisyydessä ja nykypäivässä sekä myös hahmotetaan myös tulevaisuutta. Tarinat kertovat kokonaisvaltaisesta ihmisenä olemisesta työntekijänä, puolisona, ystävänä, alaisena, esimiehenä, opiskelijana, yhteiskunnan ja työyhteisön jäsenenä. Olen yrittänyt luoda mahdollisimman subjektiiviset kertomukset ja tuoda esille niissä hoitotyöntekijöiden äänen, moniäänisyyden. Tarinat ovat tiivistettyjä koosteita, uusia tarinoita kirjoittajien subjektiivisista kokemuksista. Tarinoita on väljän narratiivisen tutkimusotteen mukaan tyypitelty K ja M Gregen (1997)mallin mukaan, jota toivat esille Hyvärinen (2006), Laitinen & Uusitalo, 2008 ja Mykkänen 2012. Tarinat ovat progressiivisia, regressiivisiä tai stabiileja. Kokosin seitsemän tarinaa, jokainen tuo esille hoitajan kokemaa työssä jaksamista osaltaan ja myös kuvaavat sitä, mitkä seikat edistävät työssä jaksamista ja mitkä eivät.

7.1 Hyvinvointivaltion tarina

Hyvinvointivaltion tarina on progressiivinen, elämänmenon suunta on ylöspäin. Kertomus kuvastaa aikaa ennen hyvinvointivaltiota ja kokemuksia hyvinvointivaltion tuomista eduista työssäkäyville naisille. Hyvinvointivaltion kertomus kuvastaa myös suomalaisen naisen sisua selviytyä työelämässä ja samalla kehittää itseään esimerkiksi opiskelun avulla.

Hyvinvointivaltio on mahdollistanut naisille helpomman työssäkäynnin. Valtiota Pohjoismaissa kuvataan hyvinvointivaltioksi. Kansalaisten hyvinvoinnista huolehtii valtio viime kädessä. Kososen (1998) mukaan pohjoismaiseen hyvinvointivaltioon,

esim. Suomessa, Pohjoismaissa kuuluvat laaja osallistuminen työhön ja valtion osuus on keskeinen. Siihen kuuluu kattava universaali sosiaalipolitiikka ja BKT:ssä sosiaalimenojen osuus on suuri. Etelä-Euroopan maissa esim. Espanjassa on perifeerinen malli, jolloin kirkko ja perhe ovat keskeisessä asemassa sosiaalipalvelujen tuottamisessa kansalaisille. Nykyisin maailman globalisoituessa, tietoyhteiskunnassa, monikulttuurisuudenkin kasvaessa ja väestön ikääntyessä, maailma muuttuu. Suomi ei enää ole puhtaasti hyvinvointivaltio, esim. talous asetetaan etusijalle ja hyvinvointi on toissijainen asia. (TYT; avoin yliopisto, sosiologian verkko- opinnot, 6, 8.)

Hyvinvointivaltio Pohjoismaissa on mahdollistanut naisten osallistumisen työelämään ja monet vastaajista olivat hoitotyössä kunnallisella työnantajalla tai olivat tehneet työuransa kunnallisella puolella. Osa vastaajista oli työssä yksityisellä puolella. Suomessa on helpompaa olla työelämässä naisena ja yleensä Pohjoismaissa kuin esim. Etelä - Euroopassa. Työelämä, Pohjoismaissa on nykyisin hyvinvointivaltion olemassaolon vuoksi naisille helpompaa. Kunnallinen perhepäivähoito, yhtenä hyvinvointivaltion suomena mahdollisuutena, on apuna työssä käyville naisille. Osa vastaajista on elänyt ajan ennen kunnallista päivähoitoa ja heillä on kokemusta hankalista hoitojärjestelyistä. Kotiinkaan ei voinut jäädä, kun palkka tarvittiin lainojen hoitoon. Työelämässä vieläkin naisella on huonommat ansiot miehiin verrattuna.

H5 ” Kunnallinen päivähoito ei osunut kohdalle, meillä oli jos jonkinlaista lastenhoitosysteemiä, meillä vanhemmilla molemmilla oli kolmivuorotyö.”

H5 ”Menin 6v kouluun ja 13 vuotiaana oppivelvollisuutenikin täytyi. Keskikoulun ja rippikoulun kävin työhohessa iltakouluna. Raskausaika kului erikoistumisopintojen parissa.” ”Pääsin päivätöihin ja menin iltalukioon, yo tutkinnon tein 1980-luvulla, tämä ikäluokka haluaa täydentää vajaan jäänyttä peruskoulutusta.”

Työura oli joillakin alkanut nuorena, aikana, jolloin ei ollut peruskoulua. Työvuosia on ehtinyt kertyä ennen eläkkeelle pääsyä useita kymmeniä vuosia. esim. yli 40 v. Yhteiskunta on muuttunut opiskelumahdollisuuksienkin osalta viimeisinä vuosikymmeninä. Sukupolvi on hankkinut rahaa kovalla työllä jo nuorena ja oppinut työn teon merkityksen. Se merkitsee heille sukupolvesta ja työkuulttuurisesta elämästä joutuksen erilaisia asioita kuin nuoremmille sukupolville. Heille on tarjottu paljon enem-

män valmiina, kun vanhemmille sukupolville. Sisua ja peräksi antamattomuutta ovat osoittaneet aikuisina ylioppilastutkinnon suorittaminen. Yhteiskunta oli erilainen, maalla opetettiin työnteko jo pienenä, maalaistalon tyttärenä on aina pitänyt tehdä töitä. Siitä ei voi laistaa iäkkäämpänä, velvollisuus on iskostettu syvälle jo nuorena ja lapsena.

H5 ”Kesällä täytin 16 v, menin ensimmäiseen piikapaikkaan, palkka se on jäänyt mieleen 60 markkaa kuussa.”

Yhteiskunnalle oli tyypillistä vielä 1960- 70 luvullakin lastenhoitajien ”piikojen käyttö”, perheissä joissa siihen oli varaa. Samalla nuori sai rahaa ja elämäkokemusta, paljon elämäkokemuksen laatu riippui perheestä, kokemus voi olla hyvä tai huono. Hyvinvointivaltion säilymiseen vaikuttaa osaltaan työurien pidentäminen. Pohjoismaalaisille naisille se on muodostunut elämää helpottavaksi asiaksi.

7.2 Työn tarina

Työn tarina on hoitotyöntekijöiden tarina, saaden positiivisia tai negatiivisia sävyjä kokemuksista riippuen. Tämä tarina on koottu kaikkien kirjoittajien tarinoista. Työn tarinan alussa on pysyvyyskertomusta ja progressiivista kertomusta. Progressiivisuutta edustavat kutsumustyö ja kollegiaalisuus. Työ on myös tasaista puurtamista ja pysyvää arkea.

Kutsumustyö tuli esille vastauksissa. Ammattiosaajan hyvä elämä-tutkimuksessa kutsumusta määriteltiin, samalla mietittiin asiaa nuorten näkökulmastakin. Kutsumus on siellä, ”missä intohimosi kohtaa maailman tarpeet”. Kutsumustyötä tehtäessä työ on suuri henkilökohtaisen merkityksellisyyden ja hyvinvoinnin lähde. Henkilöt ovat myös tuottavimmillaan silloin. Työn tulokset ovat optimaalisia ja välillisesti tästä hyötyy yhteiskunta ja samoin työnantaja. Työhön suhtautumisen yksi tapa on kutsumustyö, työ on motivoivaa jo itsessään, se on kytkeytynyt identiteettiin ja hän elää silloin työn kautta. Voi olla jopa tilanne, ettei henkilö miellä työtään työksi ja ei kaipaa edes korvausta tekemästään. Sairaanhoidajille, toisille työ on urakka, ura ja toisille kutsumus. Kyse on siitä miten henkilö suhtautuu työhönsä. Kirjoittajat käyttävät

Damon (2008) määritelmää, milloin työstä löytyy kutsumusta; kiinnostus työhön, omista kyvyistä on realistinen näkemys ja voi käyttää kykyjään maailman palvelemiseen, sekä nauttia siitä. Kutsumusta voi löytyä eri ammattikunnista. (Martela & Järvi-lehto 2012, 48–50.)

Sairaanhoitajan työ muutoksessa tarkasteltiin hoitotyön muuttumista eri aikakausina. Työllistymiseen vaikutti toisen maailmansodan jälkeisinä vuosikymmeninä elämäntavan muutos, agraarikulttuuri mureni ja kaupungistuminen ja työn tuottavuuden koahoaminen olivat osa muutosta. Agraariyhteiskunnassa sairaanhoitajan työ oli erittäin arvostettu ammatti. Ammatin perusta oli kristillisessä maailmankuvassa ja se oli vahvasti kutsumustyötä. Yhteiskunnan muuttuessa 1950-luvulla oli hyvän ammattilaisen edellytys olla kliininen ja tehokas. 1980-luvulla sairaanhoitajan työ kulki kohti koko naisvaltaisuutta, Niukkeva talous toi 1990-luvulla mukaan tehokkaan hoidon, hoitotiede tuli perustaksi ja moniammatillisuus työlle. On pelätty hoitotyön muuttumista kohti tehtäväkeskeisyyttä. (Sairaanhoitajaliiton www- sivut 2013.)

Työn merkitys kutsumustyönä tuli esille. Kutsumustyö on hoitotyössä tärkeää. Hoitotyössä pitäisi olla aina kutsumusta ihmisen auttamiseen. Ihmisistä välittäminen, pitäminen, auttaminen ja kärsimyksen helpottaminen tulevat esille jo sairaanhoitajien ja perushoitajien eettisissä ohjeissakin. Kutsumus on vielä enemmän kuin rutiini, silloin tietää miksi haluaa tehdä hoitotyötä ja tekee sitä täydellä sydämellä. Nykyisin on hoitotyöhön tullut trendi, että sinne pitää mennä esim. työllisyyskoulutuksena. Tämä vastaajasukupolvi on valittu testeillä ja kutsumusta on elämä testannut vuosikymmeninä, kun on oltu työssä. Työ on tärkeä, ehkä jopa ensisijainen asia elämässä. ”H 8 ”*Työ on ollut minulle aina kutsumustyö. Toinen koti*” Kutsumustyö ilmeni korkeana työmoraalina ja huolena nykyisestä potilashoitotyöstä. Ikääntyneellä työntekijällä on erilainen suhtautuminen työhönsä kuin nuoremmalla, sukupolvinäkökulmasta käsin.

Työntekijälle on tärkeää saada vaikuttaa työhönsä, työolosuhteisiin, silloin jaksaa paremmin, kun otetaan huomioon oma näkemys. Erittäin tärkeää on kokea olevansa tarpeellinen, minun työni on tarpeellista, olen yhteisön tärkeä ja arvostettu jäsen. Vastuunalaista työtä koettiin tarvittavan ja lisäopiskelu tuntui hyvältä, kun työnantaja antoi lisää vastuuta opiskelun myötä. Luottamus ja vaikutusmahdollisuudet tulivat

esille. Nämä ovat seikkoja, jotka tulivat esille työntekijään itseensä luottamisena ja vaikutusmahdollisuuksiin työn sisältöön. Itsensä tarpeelliseksi tunteminen ja vastuunalainen työ koettiin myönteisiksi työhön liittyviksi asioiksi.

Kollegiaalisuus tuli esille vastauksissa. Työpaikan sosiaaliset suhteet ovat joskus mutkikkaita. Erilaisia, eri työkokemuksen omaavia, erialojen ammattilaisia, erikäisiä ja luonteisia henkilöitä tekemässä työtä yhdessä, siinä on kollegiaalisuudelle haasteita. Silloin on tärkeää miettiä perustehtävää, miksi olemme työssä. Työtoverit voivat olla elämää rikastuttavia tai sitten aiheuttavat mieliharmia. Sosiaaliset suhteet työelämässä tulivat esille monessakin mielessä. Työtoverien merkitys työelämässä on jaksamiseen ja työn iloon. Osalla oli ystävyys-suhteita tullut työn kautta, mikä rikastuttaa koko elämää. Ystävyys-suhteet ovat aina elämässä merkitseviä, saa ystävyys alkunsa työssä tai muulla elämänalueella. Kollegan kanssa on helpompi puhua, kun välit ovat asialliset ja kunnioittavat toisen osaamista kohtaan. Kollegiaalisuus hoitoalalla on erittäin tärkeä asia, lääkäreillä sitä on kehittynyt eri tavalla vuosikymmenien myötä työelämässä. Kollegiaalisuutta pitäisi olla joka työpaikalla. Työtoverien kanssa olemme suuren osan aikuisikäämme, sillä on tärkeä osuus myös jaksamiseen. Työtovereista ei tarvitse kaikista pitää, mutta asiallisuus on tärkeää.

Sairaanhoitajan kollegiaalisuus tulee esiin esim. työtoverien auttamisena, ammattiin sitoutumisena, auttamisena sekä yhteistyöhalukkuutena oman ammattikunnan kesken. (Suomen Sairaanhoitajaliiton www – sivut 2013.)Kollegiaalisuutta korostettiin ja siihen kuuluvana auttamishalua. Työilmapiirin luomiseen osallistuvat kaikki työyhteisön jäsenet, kukin osaltaan. Esimiehellä on merkittävä vastuu hyvän työilmapiirin luomisessa, jotta kaikki voivat hyvin ja työt sujuvat. Avoimuus, byrokraattisessa julkishallinnossa on tärkeää, uskaltaa olla oma itsensä ja saa tietoa asioista. Työilmapiirin ollessa myönteinen työntekijöiden tyytyväisyys lisääntyy. Työhön on mukava mennä ja olla, asiakkaisiin ja potilaisiin heijastuu myös myönteinen ilmapiiri.

H3” Työtoverit pääasiassa mukavia”

H6” Avoin ja rehellinen ilmapiiri töissä, sekä hyvää kollegiaalisuutta ja auttamishalua.” Mahdottoman ihanat työkaverit, jotka haluaisin mukaani, kun lähdän pois.” Työilmapiirillä on myös vaikutusta jaksamiseen.”

H3 ”Työkavereilta saan rakentavaa palautetta.”

H4”Joku paikkaa, mitä en heti osannut, jaksanut, viitsinyt” Keskustelut työkaverien kanssa”

H2”Työssä saa hyvää palautetta, minulla on onni olla työyhteisössä, jossa työkaverit antaa hyvää palautetta.”

Palautteen saaminen tehdystä työstä on tärkeää. Rakentava palaute on tarpeellista, että voi tarkastella työtapojaan, pelkkä positiivinen palaute ei kehitä työtä. Työkaverien kanssa käytävä keskustelu auttaa kehittymään työssään ja ihmisenä. Palaute on se sitten työkavereilta, esimieheltä, asiakkailta on tärkeää. Palautetta usein annetaan liian vähän, varsinkin kiitosta. Teamityön, mitä hoitotyö on, siihen pitäisi kuulua toisten työn arvostus ja auttaminen.

Potilas/asiakasnäkökulma esiintyi vastauksissa. Osa vastaajista toi esille myös asiakasnäkökulmaa kirjoituksessaan. Työ on asiakkaiden vuoksi tehtävää, he ovat syy, miksi työtä tehdään. Vuorovaikutuksessa osapuolet saavat ja antavat, vanhustyö koettiin hoitajaa voimaannuttavaksi. Potilaat ovat erilaisia, työpäivät ovat vaihtelevia, joskus raskaita, joskus tuntee työtyytyväisyyttä, että on saanut asiakkaan tyytyväiseksi. Kiitoksen merkitys työssä on positiivista, auttaa jaksamaan työtä. Hoitotyöntekijöillä ei olisi työtä, jos ei olisi potilaita, asiakkaita. Organisaatiot eivät pyörisi itsestään, vaikka byrokratiaa onkin. Potilaat, useilla vastaajilla iäkkäät henkilöt ovat runsaasti hoitoa ja apua tarvitsevia, osa muistisairaitakin. Heitä varten tulisi olla henkilökuntaa riittävästi ja osaavaa henkilökuntaa. Osa hoitajista oli hankkinut lisäkoulutusta esimerkiksi dementiaasta. Tämänlaista erikoisosaamista omaavaa henkilön ammattitaitoa voisi työnantaja hyödyntää kokopäiväisesti, ei sivutyönä. Asiakkaat sairaudestaan johtuen voivat olla aggressiivisia, silloinkin rauhallinen ilmapiiri auttaa, henkilökunnalla on aikaa ja heitä on riittävästi hoitamaan potilaita. Pitkä työkokemus tuo hiljaista tietoa, osaamista joka perustuu intuitioon ja siihen mitä käytännön työ on tuonut vuosikymmenien mukana heille. Tämän tiedon hyödyntäminen ja arvostaminen on tärkeä osa hoitotyötä

Potilaat ovat asiakaslähtöisen, hyvän hoitotyön tarkoitus. Potilaat, asiakkaat ovat tärkeä voimavaran lähde. Ihmisistä pitäminen, vuorovaikutteisuus ikäihmisten kanssa tärkeää, heiltä saa elämän viisauksia. Pitkä työkokemus auttaa kohtaamisessa, on taitoja kohdata asiakkaita eri tavalla kuin nuorena hoitajana.

H2 ” Eniten saan voimaa potilaista, ihmisistä, joita varten työtäni teen. He ovat se suuri tarkoitus.”

H6 ”Tykkään työstäni, haluan olla ihmisten kanssa tekemisissä, on ihanaa kuunnella vanhojen ihmisten elämäntarinoita.”

H10 ”Minulla on 30 vuoden kokemus samalta osastolta.” ”Ihmisen kohtaaminen on työssä rikkaus, joka auttaa jaksamaan.”

H3 ” Joskus harvoin saa kiitosta asiakkailta se auttaa jaksamaan.”

Mielestäni vastaajan kommentissa kiteytyi hoitotyön merkitys itsessään palkitsevana.

H5 ”Jaksamiseen vaikuttaa työ itse, joka on ollut mielekästä kaikesta konetuksesta huolimatta. melkein joka työvuoron jälkeen on tyytyväinen tekemisistään ja siitä, että on tullut valituksi oikea ja palkitseva ammatti (rahallisestihan tämä työ ei valitettavasti ole palkitsevaa).”

H3 ”Olen kiitollinen työstä, josta saa palkkaa.”

Säännöllisen palkan merkitys oli kirjoittajalle tärkeä, koska hän oli aiemmin ollut epävarmemmalla alalla, hoitotyö tuo taloudellista turvaa. Vastaajat olivat vakituises-
sa työssä, missä on eri näkökulma taloudelliseen varmuuteen, kun sijaisena pätkä-
työssä.

Aarnikoivun mukaan (2010) Laaksosen, Niskasen & Ollilan (2012) lähteenä kirjoit-
taa asiasta. Työyhteisötaitojen kehittäminen on jokaisen työntekijän velvollisuus.
Työntekijän tulee käsitellä omia asenteita ja arvoja, samoin esimiesten. Kaikkien
kanssa pitää suoriutua vuorovaikutuksesta arvostavasti työkaveria kohtaan. Asialli-
nen käytös tukee luottamuksen ilmapiiriä ja hyvin toimivaa yhteistyötä. Siihen kuu-
luu vastuullisuus, oikeudenmukaisuus. Jokainen tietää oman roolinsa työyhteisössä ja
sitoutuminen työyhteisöönsä. Vuorovaikutteisuus on tärkeä toimivalle organisaatiol-
le. Alaistaidot ja esimiestaidot muodostavat yhdessä työyhteisötaitot. (Laaksosen
ym. 2012, 250- 251.) Työyhteisöissä ratkaistaan ongelmat paikanpäällä, missä ne
ovat syntyneetkin. Aikuisuus ja erilaisuuden ymmärtäminen auttaa selviämään
työyhteisön ihmissuhteissa. Työpäivän aikana voisi ajatella jotain positiivista jokai-
sesta työtoverista, vaikka sitä omasta mielestä on enemmän ”hengenheimolaisilla”.

H10 ”Työssä jaksamiseen vaikuttaa auttaa paljon oma asennoituminen työhön ja etenkin työtovereihin.”

Kaikkia ei tarvitse rakastaa, mutta kaikkien kanssa pitää tulla toimeen - myös työkaaverina. Olen huomannut, että vuorotyön yksi hyvä puoli on se, että työskentelytiimi on sama, koska joidenkin työtoverien kanssa sujuvat paremmin/huonomminkin kuin toisten.” ” Rankkakin työpäivä unohtuu, jos seuraavana päivänä asiat/työt sujuvat paremmin.”

H10 ” Hyvään henkeen vaikuttaa se, että pystymme puhumaan kipeätkin asiat työyhteisössä kahvikupin ääressä, välillä itketään ja nauretaan kunnolla. Osastotunti ker-
ran viikossa, jossa asiat käsitellään.”

H 10”Hoitoala on raskas työala, jossa pitää osta pitää itsestä huolta.” ”Työasiat jätetään työpuvun taskuun” suhtautumien auttaa antamaan enemmän perheelle ja muulle elämälle, työ ei ole suinkaan kaikki.”

Työn negatiiviset puolet esiintyivät myös vastauksissa. Työn regressiokertomuksessa tulee esille työn negatiiviset seikat, kertomuksessa mennään alaspäin työtä koske-
vissa asioissa ja tähän ei haluta mennä. Työn, yli 55 v vastaajat kokivat olevan jatku-
vaa muutosta. Muutos heijastuu esim. kirjaamisen määrän lisääntymisenä, hoidetaan tietokonetta enemmän kun asiakasta. Työnkuviin lisätään muiden ammattiryhmien tehtäviä, työtä on enemmän, silloin varsinainen perustyö, potilaiden hoitotyö kärsii, siihen ei ole aikaa tarpeeksi.

H7 ”Viikonloppuna yhden hoitajan työ menee tiskatessa.. en väheksy kotitöitä van-
huksilta sekin aika pois” Ruokatilaukset siirtyivät hoitajille.”

H5 ”ATK:n myötä väsymykseni alkoi olla joka päiväistä.”

H7”Kirjaamisen ymmärrän tiettyyn rajaan asti, tietokonetta hoidetaan enemmän kun potilaita.”

H5 ” En stressannut osaanko hoitaa potilaita vaan osaanko hoitaa koneita.”

”Henkilökunnan määrän vähyys näkyy työpaikoilla esim. sijaisten määrässä ja osaamisessa. Sijaisten koetaan olevan epäpäteviä, he vaihtuvat usein.”

Yleensä henkilökuntaa on työmäärään nähden liian vähän monessa paikassa. Osas-
tonhoitaja murehtii aamuisin, onko meitä liian vähän? Hoidon laadusta, tasosta ol-
laan huolissaan.

H7” Mitoitukseen suhteutettuna töiden lisääntymiset uuvuttavat.”

H3 ”Joskus hoidon taso laskee ja se saa tuntemaan huonoa omaatuntoa.”

H7” En koe työtyytyväisyyttä liian vähän aikaa asukkaille.”

Työn fyysinen raskaus ja myös henkisesti voimavaroja vievä työ koetaan epäkohdaksi. Työn rutiininomaisuus on myös seikka joka vaikuttaa negatiivisesti. Rutiinit puuduttavat, ei voi käyttää luovuutta ja työ muuttuu leipäänyttäväksi. Työpaikoilla ei hyödynnetä erikoisosaamista ja sen takia tulee paljon ylityötä, tehdään muun työn ohessa erikoisalueeseen liittyviä töitä. Työn henkinen puoli kuormittaa myös, varsinkin jos työyhteisössä on huono työilmapiiri.

H6 ”Teen runsaasti ylitöitä, muistihoitajan työhön ei järjestetä aikaa.”

H2 ”Liika fyysinen työ vie voimavaroja, työ ei saa muuttua arkirutiiniksi, liika rutiini vie mielenkiintoa työtä kohtaan, osastollamme on runsaasti perushoitoa vaativia potilaita, en oikein jaksaisi niitä päiviä.” ”Tekee aina vaan samaa.”

H11”Kyllä minä koen tämän henkisen puolen paljon pahemmaksi kuin fyysisen raskauden.”

Työympäristön epäsiisteys ja perushoidon hoitamattomuus koetaan raskaaksi. Hoitajien, eri sukupolvien työkuulttuuri ja hoitokulttuuri ovat erilaisia. Potilaiden hyvän hoidon kokee iäkkäämpi hoitaja kunnia-asiakseen ja kärsii siitä, kun ei asioita hoideta työpaikalla. Hoitajien lisäys ei ole tuonut tässä tapauksessa parannusta perushoittoon ja potilaiden hoitoisuusaste oli korkea.

H 8”Potilaspaikkoja on vähemmän, nyt henkilökuntaa tuplaten, perushoitajan virkoja muutettu sairaanhoitajan viroiksi, on päiviä huoneissa sotkua, jolloin ketään ei ole suihkutettu, uudet lähihoitajat eivät ole kiinnostuneita pesemisestä, sairaanhoitajat kokevat olevansa liian korkeasti koulutettuja, meille tunnollisille jää kaikki, emme osaa olla hoitamatta.”

H5”Viimeiset työvuodet, 2/3 työaika osoittautui hankalaksi.”

Potilaat voivat olla haastavia, varsinkin dementiaa sairastavat. Heillä on käytöshäiriöitä, mitkä tuovat fyysisen raskauden lisäksi haastetta jaksamiseen. Näistä asiat ovat

hoitotyön arkipäivää Suomessa ja vaativat paljon hoitajilta osaavaa suhtautumista asiaan. Työnohjaus olisi yksi keino asiaan.

H3 ”Aukkaat iäkkäitä huonokuntoisia, agressiivisia, sylkevät purevat raapivat, potkivat ja lyövät.” Ikää on paljon, suurin osa yli 90v.”

H7 ” Osa dementoituneista asiakkaista on nykyisin läpsiviä, hakkaavia, nimitteleviä kiroilevia, hoitovastaisia, työ on myös fyysistä.”

H 4 ”Työnohjausta tarvitaan.”

Työnohjaus on työn, tehokkuuden ja laadun tuki. Sillä pyritään aina yksilön tai yhteisön perustehtävän laadukkaaseen hoitamiseen. Peruseriaatteina ovat prosessinomaisuus, vapaaehtoisuus ja luottamuksellisuus. Kehitetään luovia kykyjä, uusien valmiuksien lisääminen ja oivalluksien tavoittaminen ovat myös työnohjauksen tavoitteita.. Edistetään työntekijän yksilönä kehittymistä, ammatillista kehittymistä ja työyhteisön jäsenenä kehittymistä. Työnohjausta voidaan kohdentaa esim. koulutukselliseen tukeen, ihmissuhdeongelmien käsittelemiseen, kehitetään työyhteistyöskentelyä ja helpotetaan työuupumusta. Näkökulman tulisi olla ennalta ehkäisevä ja voimavara- lähtöisyys on tärkeä asia. (Laaksonen, Niskanen, & Ollila, 2012, 163–165.)

7.3 Tarina työstä ja iästä

Pääosin työn ja iän tarina on progressiivinen ja positiivinen tarina iän tuomista asioista. Vanheneva työntekijä-käsite Tehy-lehden ja Superin ilmoituksessa herätti vastaajissa aiheellista kommentointia. Käsitteet vanheneva ja ikääntyvä ovat eriasia, minkä kaksi vastaajaa toi esille. Ihminen vanhenee koko ikänsä, ikääntyvä taas on Ikäkomitean yli 55 v työntekijälle antama määritelmä. Psykiatrinen tausta molemmilla vastaajilla oli herättänyt ihmetyksen käyttämäni termiä kohtaan. Sain aiheeseen perehtymistä lisää teoriaosuudessa. Jokaiseen ikävaiheeseen työelämässä kuuluu erilaisia asioita, mikä tulisi huomioida työtä kehitettäessä. Varsinaista ikäjohtamisen termiä ei tullut vastauksissa esille. Ikä koetaan ammattitaitoa ja identiteettiä vahvistavana asiana. Ammatillinen vahvuus koetaan asiantuntijuutena. Se on kehittynyt työvuosien aikana. Iän koetaan tuovan mukanaan ammatti-identiteettiä vahvistavia asioita ja ammattitaito paranee ikääntymisen myötä.

H2 *vanhenevan työntekijän termin kommentointia ”Yli 55v, pois kuihtuvia” Psykiatrisessa hoitotyössä näen elämäkokemuksen auttavan ja juuri niissä kohdin, jotka nuorena olivat ahdistavia. osaan asettaa tavoitteet erilaisiin suhteisiin, kuin nuorena, mielestäni näen asiat monipuolisemmin kuin nuorena.”*

H9 *kommentoisin vielä tuota termiä vanheneva työntekijä, Eläkeikäni on 64,5 teen töitä vielä pitkään ja ihan kiirettä eläkkeelle ei ole. Saan ihan samanlaista kohtelua työntekijänä kuin ennenkin... Kukaan ei kysele, koska jään eläkkeelle, työpaikalla ei ole vastakkain asettelua nuoren-vanhat. Ikään ei kiinnitetä erityishuomiota, vaan ai-noastaan työrooliin. Ei ihannoida nuorekasta työyhteisöä.”*

Työyhteisössä on tasa-arvoa ja ei ole ikäsyrjintää esimiehen eikä työtoverien osalta, mikä on tärkeä asia. Iäkkään työntekijän ammattitaitoa halutaan ja osataan hyödyntää työyhteisössä. Eri sukupolvet tulevat toimeen hyvin, kaikkia arvostetaan työryhmässä.

Eri ikäkausina työssä jaksamiseen vaikuttavat erilaiset asiat. Pienten lasten vanhempina on erilaisia jaksamiseen liittyviä asioita, kun keski-ikäisenä ja jo ollessa melkein eläkeiässä. Keski-ikäisillä on usein huoli omista ikääntyneistä vanhemmistaan ja fyysinen jaksaminen on erilaista kuin nuorella. Palautumiseen vaaditaan enemmän aikaa kuin nuorena.

H2 *”28-v jaksaminen ei ollut helppoa, mutta silloin jaksamiseen ja jaksamattomuuteen vaikuttivat erilaiset seikat kuin nyt 57 v, kohta 58 v sairaanhoitajana. On eri asia olla 25-vuotiaana tai kuin 55 vuotiaana tai vanhempana työntekijänä. Sanon näin, kun minulla on kokemusta kummastakin ja luulen useimpien kaltaisteni kokevan samoin.”*

H2 *”Eletty elämä kokonaisuudessaan auttaa jaksamaan. minulle on kehittynyt nuoruuden minääni vahvempi itsetunto, jonka kautta voin arvioida asioita aiempaa monipuolisemmin.” ”Elämä tuo mukanaan viisautta ja vahvuutta joka ilmenee parempana itsetuntona.”*

Elämäkokemus tuo laajempaa näkökulmaa asioihin ja asioista elämän varrella voi oppia ja olla useita eri näkökulmia asiaan. Potilaiden kohtaaminenkin on helpompaa ja heidän tunnetilojensa hyväksyminen.

H2 *” Potilaalla on oikeus olla hoitajalle vihainen, suuttua sanoa ajatuksensa suoraan-sen kohtaaminen on paljon helpompaa kuin nuorena.”*

Ikääntyneen työntekijän jatkossa pärjäämisen paremman mahdollisuuden näkee H5:

”Muutoksen myllerryksessä pärjää paremmin ikääntynyt työntekijä, koska perus- ja ammattikoulutus on korkeatasoista tietotekniikka on hallussa, järkevä muutosmyönteisyys lisääntyy, lakisääteinen lasten päivähoido on järjestetty, tulosiirrot lapsiperheystävällisiä, työnohjausta on useimmiten, johtaminen kehittyy entisestään ja tiedonkulku paranee, yksinkertaistuu käyttäjäystävällisessä ja tuloksellisessa ja sähköisessä ympäristössä, potilasturvallisuus lisääntyy ja hoidon laatu on korkeatasoista. perehdytys kehittyy entisestään.”

H5 *”Olen 63-vuotias ja eläköityminen Atk-tumpeloiden ryhmä poistuu samalla jatkossa ikääntynyt työntekijä pärjää paremmin muutoksen myllerryksessä kuin 40–50 luvulla syntynyt.”*

Kirjoittaja kokee tulevien iäkkäiden aseman työelämässä olevan helpompi kuin hänen sukupolvellansa, progressiivisuutta on paljon. Tietotekniikka ei ole helppoa ja jatkuvat muutokset siinä, jos ei saa riittävää perehdytystä uusiin tietokone-ohjelmiin. Ikääntyneiden työntekijöiden elämä ei ole ollut internetiä ja erilaisia tietotekniikan sovelluksia. Ikääntyneet ovat lähinnä TV-sukupolvea ja ei ole ollut lapsesta asti tietokonetta käytössä ja osa jokapäiväistä elämää. Työntekijöille pitäisi antaa opetusta tietotekniikkaan, kunkin työntekijän osaamisen ehdoilla.

Työelämä on muuttunut yhä kiivaammaksi tahdiltaan. Työn pitää olla tehokasta, vähemmällä työntekijämäärällä pitää tulla tulosta yhtä paljon, jollei enemmän kuin ennen. Organisaatioiden kunnallistenkin kohdalla korostetaan tehokkuutta ja tuloksia. Joustavuutta odotetaan työntekijöiltä ja raha sanelee esim. sijaispolitiikkaa. Esimiehen pitää huomioida kaiken ikäiset työntekijät yksilöllisesti. Esimiehellä on ajatuksia miten pitäisi tehdä ikääntyneiden työelämästä helpompaa, mutta voiko niitä toteuttaa, on jo eri asia. Työelämän hektisyys koetaan raskaana. Esimiestyössä ollaan puun ja kuoren välissä. Töitä tehdään liian vähällä väellä ja ilman sijaisia. Työajan lyhentämiskeinot, ilman ansionmenetyksiä toisivat jaksamiseen lisäpontta.

H12 *”Toivoisin, että ikääntyvän työntekijän vahvuuksia voitaisiin käyttää. Nyt kaikkien on oltava samassa tahdissa, samoja tehtäviä ikääntyviä tulisi enemmän käyttää asiantuntija- ja tutortehtävissä. Hiljainen tieto tulisi saada eteenpäin.”*

H 5 ”Jäin eläkkeelle joitain vuosia sitte, työmotivaationi oli täysi nolla. Olin melkein 50 vuotta leivän syrjässä kiinni. juuri ja juuri jaksoin ilman jaksamisesta johtuvia sairaslomia.”

H7 ”Laki mahdollistaisi (osa-aikalaki) 60 vuotiaalle vähän lyhyemmät työviikot, jos päättäjät haluavat pitempiä työuria jotain helpotuksia ikääntyneille ja raskasta työtä tekeville on järkättävä.”

Työnantajan osaltaan järjestämän kuntoutuksen osuus on merkittävä tekijä työssä jaksamiselle, kaiken ikäiselle työvoimalle. Ennaltaehkäisy ja ”kremppojen” hoitaminen, heti kun ne ilmenevät, tuovat työvuosia lisää. Kuntoutuksenkin myötä henkilöt huomaavat oman itsen vaikutuksen kunnan hoitoon. Kuntoutuksen osuudesta kirjoitettiin, pidettiin TYKY- toimintaa tärkeänä. ASLAK mainittiin myös.

TYK on tarkoitettu työntekijöille joiden ansiomahdollisuudet ja työkyky ovat sairauden, vian tai vamman vuoksi heikentyneet olennaisesti tai joilla on työkyvyttömyyden uhka lähivuosina. Kela pitää valmennusta yllä ja työpaikan työterveydenhuollon toimenpiteet eivät ole auttaneet työkykyä parantamaan. (Kelan www- sivut 2013.) Aslak on ryhmämuotoisen kuntoutuksen muoto. Kuntoutus perustuu elämänhallintukemiseen, terveyden edistämiseen ja työ- ja toimintakyvyn paranemiseen tähtääviin käytäntöihin ja ratkaisuihin. Kuntoutus nivotaan lähelle kuntoutujan työtä, arkea ja työympäristöä. Kela järjestää kurseja työterveyshuolto on mukana asiassa. (Kelan www- sivut 2013.)

H3 ”Osallistun työpaikkani TYKY - päiviin”

H10 ”Olin Aslak kuntoutuksessa jo 38v, koska työterveyslääkäri viisautessaan laittoi lähetteen sinne. Ko kurssista on ollut paljon hyötyä kuntoni hoitamisessa ja siinä, ettei kukaan hoida minua niin kuin minä itse.”

H 5 ”Aslak-kuntoutus toi sopivaa katkosta arkeen ja onneksi meillä vanhoilla ovat pitkät lomat.”

Vastakkaisia tapauksiakin on, työnantaja ei ole mahdollistanut kuntoutukseen pääsyä eikä työterveyshuoltokaan ole auttanut työntekijää asiassa.

H6 ”Kuntoutukseen en ole päässyt 25 vuoden aikana, jonka talossa olen ollut. Ensin olin liian hyvä kuntoinen ja nyt kuulemma huonokuntoinen.”

Vuorotyön osuus koettiin erittäin kuormittavaksi, työvuorojärjestelyjä ei ollut toteutettu työntekijää ajatellen. Hoitotyössä on kolmivuorotyötä ja sen tekeminen ei helppoa ikääntyessä, nuoremmillekaan kaikille vuorotyö, varsinkin 3-vuorotyö ei sovi. Yövuorot koetaan raskaiksi, samoin ilta-aamu vuoro. Vuorotyö on ikääntyneen kohdalla vielä haasteellisempaa kuin nuoremmilla henkilöillä. Se vaikuttaa palautumiseen, iäkkäällä kestää kauemman ja uneen. Kolmivuorotyö koetaan erittäin raskaaksi. Kolmivuorotyössä työvuorojärjestelyillä, vuorotyöjärjestelmän kiertäessä eteenpäin nopeasti saadaan palautumisajasta riittävä työvuorojen välillä. Kahden perättäisen työvuoron välillä pitäisi olla vapaata 11h ainakin, yövuoron jälkeen vapaata ainakin 2 päivää. Myös vältetään myöhään päättyviä iltavuoroja ja aikaisia aamuvuoroja. Aamu-iltavuoroja saisi olla enintään kaksi peräkkäin työvuorolistassa. Tärkeää jakamiselle on työntekijän vaikutusmahdollisuudet työvuoroihin. Ikääntyessä on hankalampaa sopeutua vuorotöihin, jo yli 45v työntekijöillä yöuni häiriintyy enemmän nuoriin verrattuna, ikääntyessä muututaan ”aamuihmiseksi”. Ikääntyneiden palautumista voidaan edistää esim. kevyempien työvuorojen avulla. (Lundell ym. 2011, 123,126–127.)

H3 *”Raskaimmat yövuorot, koska palautuminen hitaampaa, iltavuoroa seuraava aamuvuoro on hankala.”*

H5 *”Kolmivuorotyön epäsäännöllisyys vei veronsa.”*

H2 *”Vuorotyön työnajat ovat aina olleet vastenmielisiä, niin tämänkin ikäisenä, nukkuminen on pinnallistunut, alkanut häiriintyä, iltavuoron jälkeen aamuvuoro epämiellyttävä.”*

Positiivisena koki vastaaja autonomiset työvuorot, ne auttavat työvuorojen suunnitteluun.

Ikääntyneen suoriutumista fyysisessä työssä edistävät; työn pakkotahtisuuden vähentäminen, pidetään elpymistaukoja. Materiaalin ja taakkojen siirrot suunnitellaan, siten, että ihmisvoimin tapahtuvat kuljetukset vähenevät ja käytetään apuvälineitä. Käsin nostettaessa, taakka on korkeintaan 25 kg, hyvässä nostotilanteessa. Silloin taas, kun kurotetaan, nostetaan toistuvasti tai kierretään, pitää taakan olla selvästi pienempi. Ergonomisella suunnittelulla voidaan vähentää vammojen syntymistä, kuormittavuutta ja työtaturmariskiä. (Lundell ym. 2011,107, 115.)Hoitotyössä on tilanteita, jolloin nämä esitykset eivät päde käytännön työelämässä. Vastajan kuvaus on mo-

nen iäkkään naisen kohdalla tapahtuvaa. Nainen ei saisi nostaa raskaita taakkoja, mutta miten hoitoalalla aina sen välttää hoitotyön arjessa. Työ on fyysisesti raskasta, monilla muilla aloilla on työ kevyempää fyysisesti.

H8”*Kroppa muistutti ikääntymisestä, nostamisessa pelkäsi kropan hajoavan, alavatsalla tuntui, kohtu alkoi pudota, yöunet ovat katkonaiset.*”

H7”*Työ on kovin fyysistä, asukkaat huonokuntoisia, oma ikäkin vaikuttaa, kun tekee vartalollaan työtä niin työpäivän jälkeen on väsynyt.*”

7.4 Johtamisen tarina

Johtaminen on usein varsinkin keski- ja lähijohdossa ”puun ja kuoren välissä olemista”. Nykyisin resurssit voivat olla niukkoja. Terveystenhoitoalalla on sijaiskieltoja, ei saada ammattitaitoista työvoimaa. Asiakkaat/potilaat ovat entistä huonokuntoisempia ja ikääntyneiden osuus asiakkaista on suuri. Ikääntyneet hoitajat osaltaan hoitavat ikääntyviä, huonokuntoisia potilaita, nuorille alan houkuttelevuus ei aina ole suurta. Moniongelmaisuus lisääntyy ja vastaako annetut resurssit aina siihen tarpeeseen. Johdolla on vastuu, juridinen, moraalinen ja taloudellinen, tuleeko siihen taas tukea omistajilta ja ylemmältä johdolta organisaatiossa. Alaistaitojakaan ei saa unohtaa, me kaikki yhdessä muodostamme työyhteisön.

Johtaminen on tärkein tehtävä esimiehille. Hänen kuuluu huolehtia organisaation perustehtävän suorittamisesta, siitä mistä työntekijöille maksetaan ja mitä organisaatio odottaa heiltä. Esimiesten tehtävät vaihtelevat, riippuen missä asemassa he organisaatiossa ovat. Julkisten organisaatioilta odotetaan tehokkuutta, vastinetta verorahoille. (Järvinen 2008, 49,52). Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa – kirja tuo uuttakin näkökulmaa johtamiseen. Lähijohtaminen on esim. osastonhoitajan ja apulaisosastonhoitajan työtä. Osastonhoitajan tulee osata; tuoda organisaation strategiset linjaukset hoitotyöhön. Hänen pitäisi olla hyvä johtaja asioissa ja henkilöstöhallinnossa. Talusjohtaminen, eettinen arvopohja ja hoitoprosessien hallinta ja asiakaspalvelujohtaminen tulisi hallita. (Laaksonen ym. 2012, 8.)

Työntekijöiden jaksamiseen ja sitä kautta työurien jatkamiseen vaikuttaa paljon esimiehen huomiointi alaisten jaksamisen suhteen. Oikeudenmukaisuus on yksi erittäin ratkaiseva tekijä johtamisessa organisaatiossa. Esimiehellä ei saa olla suosikkeja eikä syntipukkeja, sukulaisten suosiminen ei ole sopivaa. Lähiesimiehen johtamistavalla on iso merkitys työntekijän työkyvylle ja hyvinvoinnille. Varsinkin ikääntyvien kohdalla tuen saaminen esimieheltä on tärkeää. Oikeudenmukainen kohtelu lisää myös henkilöiden sitoutumista organisaatioon ja he sitoutuvat myös muutoksiin paremmin. Epäoikeudenmukaisuus taas koettelee varsinkin työnantajaansa sitoutuneiden iäkkäiden työkykyä. (Lundell ym. 2011, 317.)

H5”Osastonhoitaja on tärkeässä roolissa, jaksamiseen myönteisesti vaikuttava tekijä hyvä keskijohto” Osastonhoitajana on tärkeässä roolissa kun on kysymys vanhojen työntekijöiden johtamisesta. Joustavuus, kannustus, vastuun antaminen, luottamus.”

Johtajalta vaaditaan paljon erilaisia ominaisuuksia; vuorovaikutustaidot, itsetuntemus ja kykyä ymmärtää muita ja heidän elämäänsä sekä reiluuutta ja tasapuolisuutta odotetaan myös. Johtamisen perustekijöitä on alaisten luottamus, miten esimies kykenee toimimaan johtajan roolissa. Kokeneelle konkarille on helpompaa johtaa syvällistä ja laajaa osaamista vaativaa työtä kuin se olisi nuorelle noviisille. Nuori esimies sopii paremmin johtamaan nuoria ikäpolvia. (Lundell ym.2011, 314- 315.)

Hakanen (2011) puhuu palvelevasta johtamisesta, hänen mielestään ensin pitää olla halu palvella ja sitten tulee tietoinen halu johtaa. Serveant leadership, sen tarkoituksena on, että johtaminen edistää työntekijöiden jatkuvaa kehittymistä ja samalla edistää työntekijöiden mahdollisuuksien toteutumista. Silloin valta ei saa perustua esimiehellä oman aseman pönkittämiseen, käskyihin, oman edun tavoitteluun, vaan roolimallina muille olemiseen ja toimintaan työyhteisön hyväksi. Hänen tulisi olla ensimmäinen vertaistensa joukossa. Johtamiseen kuuluu nöyryys, rehellisyys ja tietomista puutteista ja vahvuuksista sekä anteeksianto. Esimies vastuuttaa ja voimaannuttaa omiaan. Hän toimii koko organisaation hyväksi tilanhoitajana. Kiitoksen antaminen alaisille on tärkeää. (Hakanen 2011, 76–80.) Hakasen (2012) mielestä työelämä tarvitsee ”superterveitä” organisaatioita ja ”superhyvinvointia”. Pitää huolehtia, ettei tapahdu työuupumusta, hyvän vaaliminen työtiimeissä ja työntekijöissä on

tärkeää palvelevassa johtamisessa, samoin piilevien voimavarojen tunnistaminen tulisi tehdä koskien organisaatiota ja työntekijöitä. Esimiehen aitous, valmius uudelleen arviointeihin, myös rohkeus puolustaa omia näkemyksiään ja riskinotto on tärkeää. Palvelualttius, toimia omien hyväksi ja kiitoksen antaminen, vastuuttaminen, voimaannuttaminen sekä yhteiskuntavastuun omaaminen ja organisaation hyväksi toiminen ovat palvelemaan johtamiseen, työnimuun kuuluvia asioita. (Hakanen 2012, 18.3.2012.)

H4 ”Hyvä esimiestyö, töiden uudelleen organisointi”

H7 ”Työssä hyvä esimies, jolta saa tukea joka kohtelee työntekijöitä tasapuolisesti.”

H5 ”Johtaminen kehittyy entisestään, perhe, opinto vapaat saatavilla ja lakisääteisiä.”

H1 ” Uusi tutkinto nosti itsearvostustani, vaikka työtehtävät ja palkka eivät muuttuneetkaan, tunsin, myös esimieheni arvosti, että kehitin itseäni.”

H 9 ”Esimiestyö on arvostavaa ja luottavaa.”

H9 ”Hierarkiaa ei pönkitetä keinotekoisesti.”

Moninaisuuden johtamisessa hyödynnetään työntekijöiden erilaisuutta, mahdollisuuksia, mitä siihen sisältyy. Siihen kuuluvat myös eettiset päämäärät, oikeudenmukaisuus ja erilaisten työntekijäryhmien tasapuolinen kohtelu. Siinä kunnioitetaan erilaisuutta ja suvaitaan erilaisia ihmisiä, samalla lisätään suvaitsevaisuutta. Jokaiseen elämänvaiheeseen liittyvät omat piirteet, ikäjohtaminen on silloin esim. yksi erilaisuuden laji johtamisessa, kuten sukupuoli, kieli, koulutus ovat myös näitä erilaisuuden ulottuvuuksia. Silloin ikäjohtaminen ymmärretään eri-ikäisten ihmisten tarpeiden ja erityisvahvuuksien huomioon otamina henkilöstövoimavarojen johtamisessa. (Lundell ym. 2011, 286- 287.)

Esimies mietti kirjoituksessaan ikääntyvien mahdollisuudesta saada lisää vapaa-aikaa. Keinoja on esimerkiksi yksityisellä sektorilla olevat ikämestari- ja seniorivapaat. Lundell ym. (2011) tuo esille seniorivapaat, silloin ikääntyneen on mahdollista saada palkallisia ylimääräisiä vapaita. Useissa organisaatioissa, jossa on tämä seniorivapaa käytössä, vapaiden määrä voi olla jopa 14 /vuosi. Muita joustoja työpaikoilla on esimerkiksi työaikapankki, silloin voi työaikaa säästää ja ottaa sitä käyttöön yksilöllisesti. (Lundell ym. 2011, 255.) Muina keinoina kirjoittajat mainitsevat lomien jaksotuksen, vuorotteluvapaan, puoli-eläke. Kirjoittajalla oli toivetta, että eläkkeelle pääsy helpottuisi.

H2 ”Olisiko mitään mahdollisuutta palkita ikääntyvää työntekijää vapaa ajalla, ihmestellen, jos työnantaja ei käytä tätä mahdollisuutta.”

H7 ”Minua auttaa lomien jaksottaminen, jos mahdollista työnantajan puolelta. Viime vuonna neljä kuukautta olin vuorotteluvapaalla.”

H4 ”Eläkkeelle pääsyn helpottaminen.”

H8 ” Jaksamista tuki puoli-eläke ja toinen esimiehen huolehtiminen töiden tasaisesta jakautumisesta.”

H6 ”Meillä saa esittää toiveita työvuorosuunnitteluun.”

Johtamisen negatiivinen tarina tuli myös vastauksissa esille. Fyysistä työkykyä kuuluu huomioida ikääntyvien työntekijöiden kohdalla. Fyysisen toimintakyvyn merkitys korostuu erityisesti esim. hoiva-alan ja rakennustöissä ja metsätaloudessa. Tähän vaikuttaa osaltaan se, etteivät vaatimukset työssä muutu ikääntyessä. Silloin pitää selvittää kuormitustekijät ja työkuorman vähentäminen, esim. ergonomian avulla tai vaikka sisäinen työkiertoja uusiin tehtäviin kouluttautuminen. (Lundell ym.2011, 133 ja 137.)

Työntekijöiden erikoisosaamista ei hyödynnetä ja anneta tehdä kokonaan uutta työtä, vaikka siihen olisi koulutus. Työolosuhteita on vaikea muuttaa hoitotyössä ja halutaanko muuttaa, vaikka siihen olisi organisaatiossa mahdollisuus. Työntekijän osallistuvuus koetaan haitaksi ja samalla estetään työn keventäminen. Silloin ei ole kyse oikeudenmukaisuudesta ja tasa-arvosta, päinvastoin hankaloitetaan elämää. Organisaatioiden tärkein voimavara on työntekijät, heistä tulisi pitää huolta, tästä osaamis-pääomasta siinä kuin vaikka huolehditaan rakennusten kunnosta. Nykyisin jopa presidentti Niinistö laskee palkkaansa ja luopui osasta palkkaansa. Mielipahaa ja katkeruutta tuo sellainen ylimmän johdon käytös, että otetaan etuja, jotka otetaan työntekijöiltä pois. Tässä tapauksessa ilmainen jouluateria olisi ollut kiitos ja kannustus työstä työntekijöille. Tilanne on sama, kun obligaatioita ja bonuksia annetaan johdolle, samalla kun työntekijöiden etuuksia vähennetään. Rahallisesti asia ei ole suuri, enemmän symboliikan tasolla kertoo työntekijöille organisaation johdon ajattelusta palkitsemisessa. Tasa-arvo organisaatiossa kärsii ja henkilöt eivät koe asiaa oikeudenmukaiseksi. Työjärjestelyissä ei huomioida ikääntyneen työntekijän sairauksia eikä kevennetä työtä. Työntekijän työhyvinvointia ei tueta ollenkaan.

H7 ”Sairaudet heikentävät jaksamista, ei järjestetä kevyempää työtä, mitään ei oikeasti tehdä työhyvinvoinnin eteen, tämä johtuu siitä, että avoimesti kritisoin asioita, koska en harrasta takanapäin puhumista.”

H7” Ylin johto ei harrasta avoimuutta, Talon johto ei tue jaksamista. Jouluateriakin otettiin pois, vaikka johto saa ilmaisen aterian.”

Työelämäkulun siirtymiin kuuluu yhtenä osa-alueena työuran viimeiset vuodet saadaan hyviksi eläkepolitiikalla. Siihen kuuluisi esimerkiksi vaiheittainen työstä luopuminen, eläkevalmennus, senioripankki ja seniorikerhotoiminta. Kummi- ja mentoroiminta jättäisi hiljaista tietoa organisaatioon. Silloin laaditaan esimiehen kanssa suunnitelma eläkkeelle lähdöstä. Eläkkeelle siirryttäessä jo työelämäaikana vaikutetaan elämänlaatuun myöhemmin eläkkeellä. Vaiheittaisessa työstä luopumisesta voi olla kyse esimerkiksi osa-aikaeläkkeelle siirtymisestä. (Lundell ym.2011, 275–276,321,322-323.)

H4 ”Eläkkeelle pääsyä ei helpoteta, esimiestyö huonoa ja työn organisointi huonoa ja työnohjaus puuttuu.”

Työuupumus on yksinkertaisemmillaan sitä, miten yksilö jaksaa työssä. Se kehittyy työn ja työntekijän vuorovaikutuksessa. Pitkäaikainen stressi vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin. Työkuormitus, ylikuormitus työhön liittyen, oikeudenmukaisuus puuttuu ja arvokonfliktit tuovat stressiä. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työhön vaikuttamiseen ovat huonot, kaikki nämä työolotekijät vaikuttavat työuupumuksen syntyyn. (Laaksonen ym.2012,214,220.)

H 7”*Esimieheltä palavat hihat, huutaa ja mekastaa, Nykyisin esimieheltä ei saa tukea, tuntuu, että esimies ei välitä työhyvinvoinnista, työ ei lopu, seuraa väsynyt olo voi miesparkaa mitä saa kestä.”*

Esimiestyössä on tärkeää asiallinen käytös ja maltin säilyttäminen. Esimiehen pitäisi olla esimerkkinä alaisilleen hyvästä käytöksestä työpaikalla, aikuismaisesta käytöksestä. Esimiehet omaavat myös erilaisia luonteita, temperamentteja. On tärkeää, että ymmärtää, mikä vaikutus esimiehen käytöksellä on työyhteisöön ja työhyvinvointiin. Järvinen(2012) kirjoittaa esimiehen säiliötehtävästä, siinä esimies toimii erilaisten tunteiden säilönä. Silloin, kun tunteet johdattelevat liikaa esimiehen toimintaa, tulee vaikeuksia. Esimiehen pitäisi miettiä ensin ja reagoida vasta sitten. Hän on monien tunteiden ja ristiriitaisten toiveiden kohteena. Esimies ei saisi toimia välittömästi omien tunteiden pohjalta, miettiä ensin, mistä on kysymys. Tämä toiminta edellyttää esimieheltä erittäin paljon malttia ja kypsyyttä, elämäkokemus auttaa asiassa. Pää kylmänä ja sydän lämpimänä asenne auttaa. (Järvinen 2012, 20, 21, 24–25.)

H10”*Osastonhoitajat eivät valvo, miten työ tehdään, siirtyvät omiin toimistoihinsa* ”*Esimiehen tehtävä kaikessa on oltava vastuussa ja siitä, että palkkaa vastaava työ tehdään.”*

Työn valvonta on yksi esimiehen tehtävä. Työsopimuslaissa on määritelty esimiehen oikeudet ja vastuut. Siinä on diarektio-oikeus, jolloin esimies valvoo ja johtaa työntekijän työsuoritusta, voi antaa työhön liittyviä määräyksiä ja ohjeita. Tässä pitää noudattaa tasapuolisuutta ja asiallisuutta. Johtamisvelvollisuudesta puhuttaessa, jos johtajuus surkastuu, silloin kaivataan esimiestyötä heiltä, joille se on annettu. Esimiehen toiminnan seurauksen voi tulla johtamistyhjiö, jolloin vallanhaluiset henkilöt pääsevät valtaan. Esimiehen pitäisi olla lähestyttävissä ja riittävän lähellä fyysisesti. (Järvinen 2008,63 – 64,65,66.) Valvonnan puute johtaa usein hoitotyön laadun heikkenemiseen, työ voidaan tehdä ilman pyrkimystä asiakkaan /potilaan mahdolli-

simman hyvään hoitoon. Kaikki työntekijät eivät ole samalla tavalla sitoutuneita työhönsä. Palkkaa vastaava työn tekemättömyys johtaa epätasa-arvoon, toiset tekevät enemmän. Esimiehelle kuuluu lopullinen vastuu osastonsa hoitotyön laadusta ja hän vastaa siitä asiakkaille ja ylemmille tahoille organisaatiossa.

H11 ”Siellä on kolmen vuoden aikana lähtenyt (x) ennenaikaiselle eläkkeelle ja useat vaihtaneet työpaikkaa huonon työilmapiirin takia. Muutamat pystyvät sanomaan, mitä vuoroja tekevät.”

Työpaikan sosiaaliset suhteet vaikuttavat paljon työntekijöiden jaksamiseen. Työyhteisön ollessa terve, ilmapiiri on avoin, peittelemätön ja rehellinen ja luottamuksellinen. Erilaisuutta siedetään ja tuetaan toista. Mielipiteiden esittämistä kannustetaan. Silloin työntekijä voi vaikuttaa koko työyhteisön toimintaan ja omaan työhönsä. Esimiestoiminnassa tämä tulee esille; kykynä ymmärtää vuorovaikutustilanteita, ennakkoluulottomuutena sekä ymmärtää sanoja ja tunteita. Silloin vallitsee luottamus ja avoimuus. Oikeudenmukaisuus ilmenee johdonmukaisuutena esim. mahdollisimman selkeät päätöksenteon periaatteet, puolueeton päätöksenteko ja oikeaan tietoon perustuvat päätökset. Työtoverien välinen auttaminen ja tuki ovat tärkeitä asioita. Ollaan kohteliaita, rehellisiä toisille ja ei loukata toisia. (Laaksonen ym.2012, 243- 244.) Huono työilmapiiri tuo mukanaan työstä lähtemistä ja jääville huonoa työhyvinvointia

7.5 Voimistavan vapaa-ajan tarina

Voimistavan vapaa-ajan tarina on progressiivinen kertomus kokonaisuudessaan. Työhyvinvoinnin ja inhimillisen hyvinvoinnin välillä on yhteyttä. Työn vaativuus, kuormittavuus ja luonne vaikuttavat perheen ja työn yhteensovittamiseen. Parhaimmillaan perhe tarjoaa turvallisuutta, kumppanuutta, rakkautta, työ taas myönteisiä kokemuksia ja itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia. Asioihin voidaan työn osalta vaikuttaa joustoilla, johtamiskulttuurilla. (Kauppinen Toivanen, & Moisio 2010.) Ylikännö(2209) on väitöskirjassaan tutkinut ajankäyttöä erilaisissa elämäntilanteissa. Ajankäyttöä ohjaavat esim. yksilöllinen arvomaailma, taloudelliset edellytykset käyttävät aikaa ja yhteiskuntakin voi ohjata ajankäyttöä. Lainsäädäntö vaikuttaa osaltaan ajankäyttöön esim. työaikalait, yksilölliset tekijät, kuten sukupuoli, koulutus, perhe-

rakenne, perheen sisäiset valtasuhteet, koettu terveys ja asenteet ja arvot sekä työmarkkina-asema. Suomessa ei ole aina negatiivista korrelaatiota ajan suhteen, kuinka paljon käytetään aikaa kotitöihin, miesten ja naisten tekemien kotitöitä tutkittaessa. Toisissa perheissä tehdään enemmän kotitöitä kuin toisissa. Vapaa-ajan toimintoja tutkiessaan Ylikännö ryhmittelee niitä passiivisiin esim. lepäily, oleilu, TV:n katselu ja aktiivisuutta ilmeneviin toimintamuotoihin, johon kuuluu sosiaalinen kanssakäyminen, liikunta ja harrastukset, myös järjestöllinen toiminta ja kaupallisviihteelliset toiminnot, esim., elokuvat, matkustaminen. (Ylikännö 2009, 46,37,38, 49.)

Vapaa-aika on tarkoitettu rentoutumiseen, siihen on erilaisia tapoja. Vapaa-aika on voimaannuttavaa kaikissa, ollen mielihyvää tuottavaa. Positiivinen perusasenne auttaa elämässä, samoin kiitollisuus. Ikääntyneellä on aikaa enemmän itselleen, voi nauttia erilaisista itselle tärkeistä asioista ja saada niistä voimaa työhön. Vapaa-ajan kertomuksissa tärkeitä olivat erilaiset liikunnan muodot, oman itsen hemmottelu ja luonnon antama voima jaksamiselle. Lapset ja lapsenlapset ovat voimaa antavia asioita, samoin irrottautuminen arjesta matkustelun muodossa. Vastaajilla heijastui vapaa-ajan rentouttava ja voimistava vaikutus. Siitä saatiin kuntoa, että jaksaa fyysisesti raskaassa työssä, oli myös ymmärretty elämäntapojen merkitys jaksamiselle. Sosiaaliset suhteet ovat tärkeitä, on kyseessä sitten perhe, ystävät tai puoliso.

H3 ” Perusasenteeni on positiivinen, olen kiitollinen työstä, josta saan säännöllistä palkkaa. kaikilla ei ole työtä. Koska lapseni ovat aikuisia, on itselle aikaa. Harrastan liikuntaa, teen itselle hyvää ruokaa. Pysin pyörimään työmatkat. Vapaa-päivinä ja lomilla matkustelen, tapaan lasteni perheitä, lastenlapset antavat voimaa. minulle on tärkeää katsoa hyviä elokuvia.”

H6” Vapaa-aikana käyn vesijuoksussa, uimassa, sauvakävelyllä tai fillaroimassa, liikunta on minun stressin purkukeinoni”. Nautin mökillä ihanista tuoksuista, hiljaisuudesta tai linnun laulusta. Uskon, että positiivinen elämänsänteeni ja iloinen mieli auttavat jaksamaan ” Kylpylälomilla käyn vähintään kerran vuodessa.”

”H10 ”Oman kunnon hoitaminen, suht terveelliset elämäntavat. talverlla jumppa, hiihtäminen lenkkeily. En ole mikään himoliikkuja, mutta ilman liikuntaakaan ei tule

toimeen- voi mennä joku aika vähemmälläkin liikunnalla, en tee mitään aikatauluja enkä tunne huonoa omaatuntoa, jo päiviä, etten liiku vaan sählään omien tuntemusteni mukaan. Lapsenlapset on toinen hyvä voimavara, heidän kanssaan murheet unohtuvat.”

H10”Olen huomannut että harrastus auttaa jaksamisessa, olen nyt vuorottelu vapaalla, tällöisiä lomiahhan meillä mummoilla on, on koti täynnä lapsia ja touhuase, että osaa olla vaan, edes hetken tekemättä mikään kummempaa, joskus suunnittelen itselleni vapaapäiväksi sellaisen ajan.”

Yhteiskunnalliset asiat ovat tärkeitä jaksamiseen liittyviä asioita, halutaan omalta osalta vaikuttaa yhteiskunnallisiin asioihin. Ammattiyhdistystoiminta koettiin myös tärkeäksi asiaksi.

H10”Minä olen ollut kaupunginvaltuutettuna.”

H10”Puolison apu (pitkä avioliitto) ja olemassa olo on myös iso jaksamisplussa, mies on ns. eläkeputkessa ja toimii hyvänä sisäkkönä. Yleensä, että kotiasiat ovat ok ja lapsilla on asiat kunnossa ettei töissä tarvitse murehtia kotiasioita on iso+.”

H 6 ”Aviomies tukee ja auttaa paljon. Hän on jo eläkkeellä, joten auttaa siivouksessa, käy kaupassa tekee ruokaa ja pihatyöt, joten minulla on runsaasti lepoaikaa työvuorojen välillä. Poikani kanssa minulla on erittäin lämpimät välit ja koenkin, että perheellä on erittäin merkittävä vaikutus työssä jaksamiseen.”

H1 ”Tasapainoinen perhe-elämä ja toimiva parisuhde ovat yksi työssä jaksamisen peruspilari.”

H3” mutta muutama läheinen henkilö toimii hoitoalalla ja jaamme kokemuksia. Elämäkumppani tukee”

Puolisoa tukeva kumppani on tärkeä asia myös työelämää ajatellen. Kotiasiat eivät vaivaa työssä ja voi keskittyä olennaiseen työhön. Tosien huomioiminen ja kotitöiden jakaminen on tärkeä asia. Kotitöiden jakamisessa on tärkeää puolison osuus (vastaajat naisia kaikki), jolloin naiselle ei tule toista työpäivää kototöistä. Päinvastaisessa tilanteessa ristiriidat kotona, ei saa tukea eikä ymmärrystä haittaa työssä jaksamista. Jokaisen elämässä on kriisejä yksityiselämässä, mittasuhteiltaan erilaisia ja silloin on vaikea keskittyä pelkästään työtehtäviin. Kaikilla aiheesta kirjoittaneilla oli voimaannuttava läheisyhteisö.

7.6 Opiskelun tarina

Opiskelun tarinassa on progressiota ja regressiota. Regressiota tuo tietotekniikka, pe-rehdyttämisen puute ja ei anneta ja tueta opiskelumahdollisuuksia työnantajan taholta. Ikä ei estä oppimista. Taito oppimiseen ruostuu, jos sitä ei harjoiteta. Aikuisilla mekaaninen ulkomuisti heikkenee, mutta sitä kompensoi yhteismuisti. Poisoppiminen on myös tärkeä asia, silloin ei vanhasta aineksesta tule rasitetta ikääntyneelle oppijalle. ”Learning by doing” on tekemällä oppimista. Silloin voi olla oppimisen kohteena esim. tietotekniikka, käytännönläheisesti opetettuna. (Ilmarinen 2006, 168–169.)

Oppimisessa tekijät, jotka ovat ikäsidonnoisia liittyvät asiantuntijuuden kehittymiseen, työn vaatimusten muuttumiseen ja millaisia ammatillisia tavoitteita on uran eri vaiheissa. Työuran alkuvaiheessa hankitaan työkokemusta ja ammattikulttuuriin sosiaalistumista, keskivaiheilla ja lopussa työuraa taas pitää päivittää taitoja, tietoja. Oppiminen mielletään usein erialisilla kursseilla ja koulutuksessa tapahtuvien taitojen hankkimiseksi, myös työpaikat ovat oppimisympäristöjä. Oppimisen prosessissa syntyy taidoissa ja tiedoissa muutosta ja siitä seuraa uudenlaista osaamista. Oppimiseen vaikuttavat esimerkiksi kiinnostus asiaan ja millainen käsitys itsestä on oppijana. Elinikäisen oppimisen vaatimus on läpi elämänkulun jatkuvaa oppimista, muuttuvassa työelämässä tämä on tärkeää. (Lundell ym. 2011, 191, 194–195, 203.)

H12”vaikka jo aiemmin uuden oppiminen ja mieleenpainaminen selvästi nuoruutta hitaampaa”

Henkilöstökoulutus on työnantajan tuella tapahtuvaa koulutusta. Työnantaja voi tukea myös tutkintoon tähtävää koulutusta työntekijöilleen. Työsopimuslainkin mukaan työnantajan tulee edistää työntekijöiden uralla etenemistä ja osaamisen kehittämistä. Koulutuksen joustavuutta pitää lisätä koko ajan, että tasavertaisuus tutkintojen suorittamiseen olisi tasa-arvoista, Omaehtoinen kouluttautuminen sopii osaamisen syventämiseen ja esim. uuteen ammattiin opiskeluun. (Lundell ym.2011,206–207,209.)

H2”Työssä ehdoton voimavara, joka auttaa jaksamaan on jatkuva opiskelu tavalla tai toisella, on oltava tunne, että oppii uutta ja asettaa kaikenlaista kyseenalaiseksi, jotta työssä säilyy mielekkäisyys” Toissa vuonna työn ohella lisäkoulutusta 30 op, samoin kuluneena vuonna.”

H3”Työnkuva laajeni ja uusi tutkintoni nosti itsearvostustani.”

H6”jatkuva opiskelu ja itsensä kehittäminen ja sitä kautta koko työyhteisön kehittäminen antavat minulle voimia jaksaa työssäni.”

H9”minulla on mahdollisuus saada uutta tietoa ja pysyä ajan tasalla ja pääsen koulutukseen.”

H1”jaksamiseen vaikutti ylempi ammattikorkeakoulututkinto”, tuo varmuutta ja valmiuksia esimiestyöhön.”

Urakehitykseen kaivataan tukea, joissakin paikoissa urakehitys kangertelee ja ei ole täydennyskoulutusta, tehdyssä tutkimuksessa kolmannekselle sairaanhoitajista oli urakehityksen mahdollisuus organisaatiossaan. Useimmat sairaanhoitajat opiskelevat työnsä ohella ja maksavat itse tutkintonsa, jolloin työnantajan panos tukemiseen on pientä. Sairaanhoitajan omat kiinnostuksen kohteet ja tuki osaamiselle tulisi huomioida. Työpaikkakoulutus ja aktiivinen tuki auttaa asiaa, tämä auttaa sairaanhoitajan organisaatiossa pysymistä. (Suomen Sairaanhoitajaliiton www - sivut 2013.) Hoitoalalle on tyypillistä runsas työn ohella opiskelu ammattitaidon ylläpitämiseksi. Se on yksi virkistymisenkin muoto, työn rutiineihin tulee uutta.

Mahdollisuus työssä kehittymiseen on tärkeää, työssä pitäisi kehittyä ja oppia uutta. Lisäkoulutus ja ammattiin sitoutuminen on yhteydessä toisiinsa, affektiivisesti ammattiin sitoutunut henkilö pyrkii koulutustilaisuuksiin. Terveystieteiden ammattissa on ollut tärkeää osaamisen vahvistamisen ja ylläpitämisen, tämä korostuu jatkuvassa muutoksessa. Esimiehen tehtäviä on turvata säännöllinen koulutukseen pääsy, kehityskeskusteluissa on mahdollista selvittää osaamisen kehittämistä. Esimiesten omasta koulutuksesta tulee myös pitää huolta (Suomen Sairaanhoitajaliiton www-sivut 2013.) Oma itsensä kehittäminen, itse opiskelun kustantaen voi olla negatiivinenkin asia työnantajan mielestä, silloin ei saa henkilöstökoulutusta.

H6”Koulutukseen en päässyt moneen vuoteen, kun koulutan paljon itseä.”

Elinikäinen oppiminen voi myös uuvuttaa. Työssä on kiire ja uutta asiaa pitäisi opetella. Työntekijän pitää varata vapaa-ajastaan aikaa uuden oppimiseen. Myös hänelle tulee ylitöitä ja tästä johtuen työpäivät venyvät. Silloin tulee varsinkin viimeisinä työvuosina yhä enemmän eläkeajatuksia, jatkuvien muutosten kautta siirtyä eläkkeelle. Eläkeikää lähestyvälle voisi räätälöidä työn kuvan, jolloin osaamista voitaisiin käyttää mielekkäästi, pitääkö välttämättä oppia kaikkia uutuuksia. Tietotekniikkakoulutus on räätälöitävä siten, että lähtötaso työntekijöillä huomioidaan. Peruskäsitteet, vähäisen kokemuksen omaavalla eivät aina ole hallussa. Koulutus pitäisi räätälöidä työntekijän tarpeisiin työpaikalla. Tukihenkilön käyttö olisi myös suotavaa. Tietoisuus avusta auttaa stressin lievittämiseen. Omaan tahtiin eteneminen on myös tärkeä asia. (Lundell ym. 211- 212,217, 219.)

H5 ”En pöde minkäänlaista huonoa omaatuntoa, oppimiskykyäni ATK_asioissa rajallinen, tuli unihäiriöitä ja muistihäiriöitä ja lisäsi entisestään stressiä, minua ahdisti tilastojen tekeminen, ammattikoulutukseeni ei kuulunut minkäänlaista ATK-koulutusta, koin olevani potilaiden, en koneiden hoitaja” Syy motivaatio-ongelmaani oli ATK_koulutuksen täydellinen puuttuminen, ennen en koskaan tehnyt ylitöitä ATK:n myötä se alkoi olla jokapäiväistä, en osannut edes hiiren käyttöä, sekin piti opetella.”

H5 ”Ilolla sitä perehdytti ja otti opiskelijat vastaan, kun tiesi mitä sieltä itsellensä saa.”

Työhön perehdyttäminen on samalla myös generatiivisuutta. Perusvoimana siinä on halu ylittää oman olemassaolemisen rajat, siten että tekee nuorempien sukupolvien vuoksi työtä. Työelämässä ollaan kiinnostuneita nuorempien työtoverien kannustamiseen ohjaamiseen, tukemiseen. Omia voimavaroja suunnataan hyödyttämään muita, se rakentaa sukupolvien välille siltaa, silloin kokeneempi työntekijä voi toimia kollegoiden kummina, opastajana ja mentorina. Konkari ja noviisi kehittyvät kumpikin. Hyvässä mentorointisuhteessa mahdollistaa osapuolien kehittymisen. Siinä kokemattomampi henkilö uskaltaa kyseenalaistaa käytäntöjä, samalla tuoden esille omia näkemyksiään. Kokeneempi-mentor taas perustelee silloin näkökantojansa ja samalla voi tulla uusi näkökulma työhön. Tällöin molemmat osapuolet kehittyvät. (Lundell ym. 2011, 346–348, 259–260.)

Perehdyttämisestä oli myös erilaisia kokemuksia. Huono perehdytys ei ole työyhteisölle hyväksi, silloin uuden työntekijän on vaikea päästä työkuultuuriin sisälle. Työsuojelulaissa on monia työnantajaa koskevia määräyksiä perehdyttämisestä. Lähin esimies vastaa siitä, että tämä toteutuu. Siihen osallistuvat myös työtoverit. Tämän avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa ihmiset, tavat ja työn sekä odotukset siihen liittyen. Tapaturmariskit, työn psyykinen kuormitus vähenevät ja siinä luodaan perusta yhteistyölle ja työn tekemiselle. Tämä on ennakoivaa työsuojelua. (Penttinen & Mäntynen, 2009.) Kaikissa työpaikoissa ei oteta perehdyttämistä työhön kuuluvana asiana, jätetään taloon juuri tullut oppisopimusopiskelija ilman tarvittavaa ohjausta, jos ei nimetty ohjaaja ollut työvuorossa. Silloin kuuluu muiden ohjata. Työtapojen opettelu pitäisi perustua, ohjaajan mieltä ja selittää miksi teen näin.

H11”*Kaksi työntekijää katosi kuin tuhka Saharaan, yksi oli ystävällinen, viikon sain katsella, kuinka toimitaan seuraavalla kuuluin jo vahvuuteen. Minulle ei opetettu millaisia vaiippoja käytetään ja hoitajat käyttivät niitä erilailla.*”

7.7 Työpaikkakiusatun opiskelijan tarina

Kertojan pitkä tarina on regressiivinen kertomus, siinä on alaspäin menoa. Opiskelijan, sijaisen elämästä tehdään epäonnistunut kokemus opiskelijana olosta eikä sijaisenakaan kohtelu parane, lopulta tämä johtaa sairastumiseen. Henkisen väkivallan ilmeneminen terveydenhuollossa on yleistä. Jokaisen yksilön, kiusaamisen kohteen kannalta tämä on todella traagista. Pahimmillaan kiusaaminen johtaa sairastumiseen, työkyvyttömyyteen. Millaisen kuvan hoitotyönmaailmasta saa sinne uutena ja ilman ennakkokäsityksiä menevänä ihmisenä, hyvän vai huonon. Hoitotyön maailman pitäisi perustua työn tekemiseen ja eettisiin periaatteisiin ja ihmistä arvostavaan kohteluun. Opiskelija ei ole vahvoilla työyhteisössä, tietoperustaa ei ole niin paljon kuin valmiilla ja varsinkin, kun kyseessä on oppisopimuskoulutus työpaikan antamat eväät merkitsevät paljon, opetushan tapahtuu työpaikalla suurelta osalta.

Hoitaja sitoutuu ammatissaan eettisiin sääntöihin, nämä säännöt säätelevät myös ammattikunnan välisiä suhteita. Nämä ohjeet säätelevät ammattikunnan toimintaa, niillä on tärkeä merkitys toiminnan ohjauksessa, mikä koskee ammattiryhmää. Eetti-

sissä ohjeissa on käsitelty aika vähän henkilökunnan suhdetta omaan ammattikuntaansa. Sairaanhoidtajien eettisissä ohjeissa on asiasta; tuetaan toisia päätöksenteossa, ammatillisessa kehittämisessä ja työssä jaksamisessa. Kunnioitetaan muiden ammattiryhmien asiantuntemista ja oman ammattiryhmän myös, yhteinen laatuvastuu hoitotyöstä korostuu ohjeissa. Lähihoitajaliitolla on eettisissä ohjeissa; arvostetaan työtoverien työtä ja ammattitaitoa sekä hoitotyön johtajien eettisissä ohjeissa korostetaan kollegiaalisuutta ja ammatillisuutta. (Välimäki 2010, 165, 171, 178.) Eettiset ohjeet tuovat hyvät periaatteet myös kollegiaalisuuteen ja toisten työntekijöiden arvostamiseen.

Järvinen (2012) kirjoittaa työnmaailmasta ja sisäisestä maailmasta. Työryhmä, esim. toimien sairaalassa on työnmaailmassa, kun tehdään perustehtävää, hoitamista. Silloin johtaminen palvelee työntekoa ja töiden järjestelyt ovat selkeitä, vuorovaikutus on avointa ja kaikilla on yhteiset pelisäännöt. Sisäinen maailma pääsee valloilleen, jos esimies ei osaltaan estä sitä. Toiminta perustuu asenteisiin, ennakkoluuloihin, huihin työyhteisössä. Silloin on epäluuloisuutta, juoruja, klikkejä, puhumista takana päin, loukkaantumisia, katkeruutta ja kiusantekoa. Työyhteisö voi myös paeta pois työnmaailmasta ja vieritetään syyt toisille, silloin ei tarvitse kohdata omia kehitystarpeita ja osaamattomuuttansa. (Järvinen 2012, 51–56.)

Suomi on Euroopan johtava kiusaamismaa. Kiusaaminen on työpaikalla tapahtuvaa pitkäkestoista, järjestelmällistä loukkaamista, kielteinen kohtelu toistuu, mitätöintiä, alistamista ja ei ole hyviä tapoja toisia kohtaan. Prosessi etenee ja pahimmassa tapauksessa kiusaaja on puolustuskyvytön. Kiusaaja voi olla esimies tai työtoveri. Pahimmallaan kiusaajalla on narsistinen luonnehäiriö. Työpaikkakiusaamista on vaikea tunnistaa, epäasiallisuus ja kokemus kiusaamisesta heikentävät työhyvinvointia. Työpaikalla aiheuttavat ongelmatilanteita useimmiten johtamisjärjestelmän sujumattomuus, stressi, työpaineet ja muutokset. Pelisäännöistä ja työtavoista ei ole sovittu. Työntekijöiden välillä oleva kilpailu on voimakasta ja kateutta esiintyy myös. Työpaikan vakaviin ongelmiin, syrjintään ja työpaikkakiusaamiseen tulee puuttua heti. Esimiehen velvollisuus on puuttua asiaan, sen määrittelee jo työturvallisuuslaki (28.3.2002/73). Työturvallisuus laiminlyödään, jos esimies ei saa kiusaajia kuriin, työnantaja saa syytöksen työturvallisuuden laiminlyönnistä. (Laaksonen ym. 2012, 247–249.)

Oppisopimuksessa laaditaan työsopimus. Oppisopimustyönantajan tärkein tehtävä on huolehtia siitä, että opiskelija saa tehdä ammattitehtäviä monipuolisesti ja nimetä työpaikkakouluttaja opiskelijalle. Työpaikkakouluttajan mahdollisten sairais- ja vuosisilomien ajaksi nimetään varaohjaaja. Esimiehen tuki opiskelijalle ja työpaikkakouluttajalle on koulutusprosessin aikana välttämätöntä. Ohjaamisessa korostuu kannustamisen ja motivoinnin taito. Työnantaja ei voi antaa opiskelijan työskennellä yksin. Aikaa on järjestettävä kiireen keskellä ja keskusteltava opiskelijan työhyvinvoinnista. Muun työpaikkayhteisön tuki on tarpeen opiskelijan ohjauksessa. (Super 2011,27, 28, 32–33.)

Elämään liittyviä yksilölle haasteellisia siirtymiä ovat esim. aloittaa työt uudessa työpaikassa. Kiinnittymistä auttaa rekrytointiprosessin onnistuminen. (Lundell jne. 2011, 49, 319.) Iäkkäänä opiskelemaan lähteminen on jo vaativa prosessi, varsinkin, jos opiskeluista on pitkä aika ja vastaanottava yhteisö ei ole kiinnostunut, motivoitunut opiskelijan ohjaamiseen. Uuden työntekijän, opiskelijan vastaanottamiseen kuuluu perehdytys sekä työhön, että työyhteisön tasavertaiseksi jäseneksi ottaminen. Esimiehen tulisi laatia työvuorot siten, että opiskelijaa on vastaanottamassa oma työpaikkakouluttaja tai hänen sijaisensa. Opiskelijaa ei saa mitätöidä, mikä on yksi kiuasaamisen muoto tai syrjiä työkaverina.

”Lähdin opiskelemaan lähihoitajaksi oppisopimuksen kautta uuteen ammattiin”, minulla ei ollut kokemusta laitoshoidosta” Minulle sanottiin, mene tuonne X osastolle. Siellä kaikkosi kaksi työntekijää kuin tuhka Saharaan, yksi oli ystävällinen ja sanoi, että lähde hänen mukaansa.”

Opiskelijalla on oikeus opetukseen ja neuvontaan, hän ei välttämättä ole koskaan tehnyt hoitotyötä tai syöttänyt ketään, uudet tilanteet ovat pelottavia ja taitoa ja tietoa vaativia. Opastaminen ja ohjaaminen ja miksi näin tehdään tai ei tehdä, on tärkeää ja esimerkillä opettaminen myös. Syöttäminen ei ole pelkkä rutiinisuuoritus. Potilasturvallisuus vaarantuu ja identifiointi on tärkeää potilasta tunnistaessa, seinä ei riitä. Opiskelijan työstä on lopullinen vastuu aina ammattihenkilöillä. Opiskelija onnistui

ensimmäisessä syöttämistehtävässään, tehtävässään, minkä muistaa vieläkin jo eläkkeellä ollessaan. Tehtävä oli jäänyt mieleen, vaikka ohjeistus oli epämääräinen.

”Lounasta tarjotessa minulle annettiin tarjotin ruuat ja juomat, lääkkeet valmiina, Mistä minä asukkaan löydän, sanottiin, kummalla seinällä on? Mene syöttämään, on hyvä syöminen, eli on helppo syöttää. Muistan tänä päivänäkin tämän ensimmäisen syötettäväni ilmeen, kun syötin häntä..” Tälläistä rataa opiskeluni jatkui..”

Ohjaajani tuli monen päivän kuluttua työvuoroon, listojen laatija ei kyllä juurikaan suunnitellut työvuoroja, niin että olisimme työparina. Ohjaajani oli toinen ihana ihminen osastolla. Ohjaajanikin vaihtui jo ensimmäisen vuoden aikana kun ensimmäinen kyllästyi talon ilkeään ilmapiiriin ja hakeutui muualle töihin.”

Työvuorojen kohtaamattomuus oli opiskelijaa rasittava ja työhyvinvointia vähentävä asia, koska ohjaaja oli eri vuoroissa. Muut työntekijät suhtautuivat opiskelijaohjaajan saamaan palkkioon kateudella, vaikka se ei ollut rahamääräisesti suuri. Hyvässä työyhteisössä työilmapiiri on avoin, siihen kuuluu työtoverin tuki, arvostus ja auttaminen. (Laaksonen ym.2012, 243–244).

”Seuraavalla viikolla kuuluin työvahvuuteen ja tämä aiheutti, iltavuoron aikaan ei tahtonut vapaaehtoista työparia löytyä! Minulle ei opastettu mitenkään millaisia vaippoja on käytössä ja niiden nimistä minulla ei ollut hajuakaan ”Joskus tuntui siltä, että yököille haluttiin tehdä kiusaa vaippavalintojen kanssa” En saanut juuri muissakaan asioissa toisilta työntekijöiltä apua ja tukea, jos jotain kysyin; oli vastaus että kysy siltä sinusta rahaakin saa (ohjaajalle maksettiin 20 E/kk-verot) pomot eivät olleet näkevinäkään opiskelijaa.”

”Opiskelun aikana minusta valitettiin paljon ohjaajalleni ”sanoin, että minulle itelteni ei sanota mitään ja mahdollisista virheistäni kuulen vasta joskus 3-4 kk kuluttua asioista” Minua syytettiin milloin, mistäkin, minua syytettiin dosettien väärästä lääkkeenjaosta ja syyttäjä ei tiennyt, että olin tarkastanut dosetit talon esimiehellä ja ne olivat oikein!”

Opiskelijaa syyllistettiin turhaan ja syytettiin virheistä, mitä hän ei ollut tehnyt, tämä täyttää kiusaamisen tunnusmerkit. Mustamaalaus, etsitään virheitä jatkuvasti, arvosellaan työtä epäoikeudenmukaisesti. (Lundell 2008, 106).

”Kyllä minä koin tämän henkisen puolen paljon raskaammaksi kuin fyysisen raskauden työssä, tosin fysiikkakin alkoi reistailla nyt parin vuoden aikana, mutta en silloinkaan ollut useasti sairaslomalla, Olin 3 kk sairaslomalla ja jouduin heti pomon puhutteluun. Olin toimittanut kaikista sairauksistani lääkärintodistuksen, mitään kaavaketta emme täyttäneet yhdessä, vaikka jälkepäin luin papereista, että sellainen olisi pitänyt tehdä. Työkaverini ei ollut minkäänlaisessa palaverissa kuinka töissä jaksaa olla,, hän oli samanpituisella sairaslomalla kuin minä” Elikkä tuossa työmaassa ei neuvotella kuinka työntekijän oloja tulisi helpottaa työssä jaksamisen kannalta. Tämän vuoksi tämän vuoden aikana on sieltä lähtenyt jo 3 ennenaikaiselle eläkkeelle” Muutamat siellä pystyvät sanomaan mitä vuoroja tekevät, mutta suurin osa pakertaa sairaanakin työss.”

Huono johtaminen on samalla epäoikeudenmukaista johtamista, sillä on yhteys riskiin sairastua. Oikeudenmukaiseen päätöksentekoon kuuluu työntekijän kuulemisoi-
keus omassa asiassaan. Samat säännöt ja kohtelu pätevät kaikkiin. Päätöksentekope-
riaatteet kerrotaan kaikille asianosaisille. Johtamisen ollessa hyvää työpaikkaan si-
toudutaan. (Laaksonen ym. 2012, 249–250.)

*”Varsinainen pomo jäi vuorotteluvapaalle, tämä uusi teki pitkät työsopimukset, toi-
nen teki aina lista mittaiset 3vkoa. En saanut koskaan vakituista työsuhdetta, vaikka
päivääkään en työttömänä ole ollut.. Kerrankin hain paikkaa, sen sai 19v, jolla va-
lintaperusteissa luki ettäpidemmäntyö/elämänkokemuksen vuoksi oli valittu tehtä-
vään!!”*

Työvuorosuunnittelussa otetaan huomioon virkaehtosopimukset, lait, tuotannolliset
seikat. Työntekijöiden terveys- ja turvallisuusseikat ja yksilölliset tarpeet huomioi-
daan. Työhyvinvoinnin osana, työn hallintaan kuuluu mahdollisuus vaikuttaa omaan
työvuorosuunnitteluunsa. Työvuorosuunnittelun pitäisi lähteä liikkeelle työvuoro-
luettelokohtaisista toiveista ja työaikamieltymyksistä. (Hakola, Kalliomäki, 2010,
12,18.) Ikäsyrrjintä ilmenee ikääntyneillä rekrytoinnissa, työnantajat pitävät yli 55v
esim. kalliina, uupuneina ja sairaina. (Lundell ym. 2011, 38,41).

”Tein kolmivuorotyötä loppuun asti, ja mikä minua rassasi oli työvuorojen vaihtelu Minulle ei vaihtanut työvuoroja kukaan, lapsenlapsen ristiäiset.. Itse olen vaihtanut työvuoroja, joten siitä ei pitänyt kiikastaa.”

Vastavuoroisuutta eri ollut työntekijöiden kesken, mikä heikensi työssä jaksamista. Työntöä eläkkeelle saavat aikaan esimerkiksi työhön liittyvät sosiaaliset jännitteet. (Järvinen, 2010, 19).

”Joten henkinen kantti petti ja sen seurauksena fyysinenkin osaksi. Työstä tykkäsin ja vanhukset minusta”Minä jäin eläkkeelle heti kun vanhuuseläkkeelle pääsy oli mahdollista, Olin ajatellut että jatkan tähän syksyyn loka/marraskuulle, mutta kyllä keväällä olo oli niin väsynyt eittäen sitten halunnutkaan jatkaa.”

Tarinan kirjoittaja ei halunnut jatkaa työssä enää vanhuuseläkkeelle pääsymahdollisuuden jälkeen, hänen ikänsä mahdollisti eläkkeelle jäämisen. Viimeiset työvuodet olivat raskaita, uusi ammatti toi potilaiden kautta hyvää mieltä, mutta työyhteisö ei ollut kannustava ja vei henkistä kapasiteettia.

”Työstäni tykkäsin ja vanhukset minusta. Sain monesti puhuvilta asukkailta kiitosta ja kyllä myös moitteita, mutta ainahan kaikille ei voi mieliksi olla. Ja hymyä sain heiltäkin jotka eivät muuten voineet asioitaan ilmoittaa.”

Asiakkaat toivat voimaa työssä ja työ itsessään, työolosuhteet olivat huonto loppuun asti työuralla.

8 TUTKIMUSTULOSTEN YHTEENVETOA

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selventää ja tuoda esille seikkoja, jotka vaikuttavat ikääntyvän työntekijän työssä jaksamiseen positiivisesti ja samalla selventää asioita, jotka vaikuttavat negatiivisesti työssä jaksamiseen ikääntyvällä henkilöllä.

Työ on tässä tutkimuksessa hoitotyötä, yli 55 v hoitajien tekemää sekä kunnallisella että yksityisellä sektorilla Työuria halutaan pidentää ja siihen liittyviä positiivisia ja negatiivisia asioita tuli esille vastauksissa runsaasti.

Työ oli kaikissa vastauksissa joko positiivinen tai negatiivinen tekijä. Työnimua Hakanen, 2009) ja työniloa (Manka, 2011) tuottivat luottamus, vaikutusmahdollisuudet työhön ja vastuu sopivassa suhteessa työhön. Työntekijää arvostettiin ja kannustettiin. Työilmapiiri oli positiivinen ja siihen vaikuttivat myös sosiaaliset suhteet työssä, iloisuutta, naurua ja avoimuutta näyttää myös ikäviä tuntemuksia. Luottamus osaltaan mahdollistaa tämän avoimuuden ilmapiirin. Arvostusta, kiitosta ja kunnioitusta tuli myös esille. Kiitollisuutta ja positiivista asennetta löytyi työhön ja elämään. Näissä oli yhtymäkohtia työimuun, silloin on helpompi jatkaa työssä pidempään ja työ on silloin ilo, kutsumus tai itsensä toteuttamisen mahdollisuus. Asiakkaat ja asiakaslähtöisyys tuli esille, heitä varten ollaan työssä.

Suomessa hoitoalalla on tapahtunut muutosta positiiviseen suuntaan osassa työpaikkoja. Tämän pitäisi olla kaikilla arkipäivää, silloin työntekijät jaksaisivat työelämässä pidempään ja tyytyväisempinä työssään. Tällä on vaikutusta myös potilaiden hyvinvointiin, silloin hyvän työilmapiirin vaikutus heijastuu myös heidän hoitoonsa. Työnantajan välittäessä työntekijöistään heidän hyvinvoinnistaan huolehditaan yksilöllisesti kuntoutuksen avulla. Työolosuhteet ovat sellaiset, että voi toteuttaa ilman fyysisiä tai henkisiä vaikeuksia. Opiskelumuonteinen työnantaja saa paljon työntekijöiltään, parantuneena osaamisena ja samalla ajan tasalla olevaa tietoa tulee työyhteisöön, halutaan jakaa osaamista. Opiskelu tuo mukanaan myös urakehitystä hoitajalle, esimerkkinä ylempi ammattikorkeakoulututkinto.

Positiivisessa kertomuksessa; Ikääntyneille naisille kaikille ei ole ollut itsestään selvyys nykyisen hyvinvointivaltion suomat palvelut, heidän nuoruudessaan maailma oli erilainen. Selviytyminen ja itsensä kouluttaminen ja kehittäminen osoitti positiivista ja periksi antamatonta elämän asennetta, mikä vie eteenpäin, aina eläkkeelle asti. Me nuoremmat emme aina osaa arvostaa hyvinvointivaltion tuomia etuja pohjoismaisille naisille, ne ovat itsestään selvyyksiä. Progressioita kertomukseen tuo eläkkeellä olevan hoitajan selviytyminen työstä, perhe-elämän haasteista ja opiskelusta aikuisiällä. Hän koki ja iloitsi nuorempien hoitaja-sukupolvien puolesta, että heidän elämänsä on helpompaa kuin hänen on ollut, esim. tietotekniikan suhteen.

Kutsumustyöstä ei ole ollut paljon mainintoja nykyisessä hoitotieteen kirjallisuudessa. Agraariyhteiskunnan muuttumisen myötä on käsite- kutsumus jäänyt taka-alalle

hoitoalalla. Mielestäni kutsumus on työnimun käsitettä lähellä, silloin henkilö työ on motivoivaa jo itsessään ja se on kytkeytynyt identiteettiin. Henkilö ei miellä työtään edes työksi ja työn tulokset ovat optimaalisia. Käsite ei ole negatiivinen, ihmisen pitäisi saada tehdä työtä, mistä pitää. Silloin hän on parhaimmillaan, voi käyttää osaamistaan ja nauttii työstään.

Kollegiaalisuuden merkitys työssä viihtymiseen on tärkeä asia, siinä autetaan, ollaan ammattiin sitoutuneita ja ymmärretään yhteistyön merkitys. Tällöin työilmapiiri on avoin ja arvostava. Mankan(2011) työniloon on yhteisiä tekijöitä. Työpaikka sosiaalisena yhteisönä oli merkittävä, siellä muodostuneet ystävyys-suhteet koettiin tärkeiksi. Vuorovaikutuksen ollessa rikasta ja omaa itseä kohdistuva ymmärrys ja arvostus toivat voimaa.

Potilaat ovat voimavaran lähde, rikkaus, elämän viisauden lähde ja tarkoitus miksi käydään työssä. Nämä positiiviset ilmaisut tuovat esille hoitajan työn parhaat puolet. Säännölliset tulot ovat tärkeitä, kiitollisuus työstä, toimeentulon lähteenä tuli esille myös. Oma asenne elämään, sen ollessa positiivinen jaksaa työelämässä paremmin. Hyvinvointivaltioon liittyvä kertomus oli progressiivinen, siinä tuotiin esille hyvää tulevaisuutta, mitä hyvinvointivaltio on tuottanut naisille Pohjoismaissa. Mahdollisuus käydä työssä, lastenhoitoon jokaisella alle kouluikäisellä subjektiivinen oikeus ja opiskella voi jokainen peruskoulussa.

Kaikki työ ei ole aina joka päivä positiivisia kokemuksia tuottavaa. Negatiivisena tuli esille jatkuva muutos työmaailmassa, jatkuvat joustamisen vaatimukset ja hektisyys työelämässä. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työhönsä olivat rajallisia, työkuvia laajennettiin liaksi muiden ryhmien töillä. Työntekijän pitäisi saada käyttää ammattitaitoansa esim. dementiaosaamista. Jokaisen pitäisi saada tehdä sitä, mitä parhaiten osaamisensa perusteella voi tehdä. Toimenkuvien sekoittaminen heikentää jokaisen erityisosaamisen käyttöä, asenne” kaikki tekevät kaikkea” Ruoholinna (2009) tutkimuksessaan ennen eläkeikänsä eläkkeelle haluavan olevan tyytymätön työolosuhteisiinsa ja sisältöön työssä, siihen, että kaikki tekevät kaikkea. (Ruoholinna 2009, 278.) Tietotekniikka on ikääntyneelle stressin aihe, jos ei ole järjestetty oppimismahdollisuuksia työssä, oikeilla menetelmillä. Työmäärä, liiallinen fyysinen ja

henkinen raskaus työssä uuvuttaa. Samoin eettinen omatunto kolkuttaa työn laadun heikkenemisestä. perustyö, potilaiden hyvä hoito ei aina toteudu esim. perushoidon suhteen. Sukupolvien välinen työskulttuuri ei aina toimi. Ikääntyneellä on erilainen historia työn suhteen, siinä mitä työ heille merkitsee, on eri asiaa kuin nuoremmilla hoitajilla. Opiskelutausta vaikuttaa myös asiaan, jos on lukenut hoitajaksi 40 vuotta sitten, opetuskulttuuri oli silloin erilainen. Hyvä perushoito on kaiken hoidon ydin, se pitää tehdä potilaan tarpeista lähtien hyvin. Rutiini vie työn ilon ja leipäännyttää työssä vakituisten sijaisten ja ammattitaitoisten hoitajien puute rasittaa vakituista henkilökuntaa.

Terveydenhuoltoalalla pitää miettiä, miten ala saadaan houkuttelevaksi uusien työntekijöitä ajatellen. Potilaiden käytöshäiriöt ja raskashoitoisuus vie voimia hoitajilta. Opiskelukielteisiä työnantajia löytyy vielä ja ei osta hyödyntää oikein työntekijöiden ammattitaitoa. Työnantajalle on suuri henkinen pääoma, jos työntekijät kouluttavat itseään. Nykyisin on varhaisen puuttumisen järjestelmä, koskien työntekijän sairauksien ennaltaehkäisyä ja kuntoutusta. Tätä järjestelmää ei tue, jos ei pääse kuntoutukseen, kun työntekijä tarvitsisi sitä. Työntekijöille ei järjestetä kevyempää työtä tai muuteta työnkuvaa, vaikka siihen olisi esim. fyysisiä perusteita. Tämä töiden järjestely voi toteutua joidenkin, ei kaikkien kohdalla, silloin tasa-arvo ei toteudu. Ruoholinnan (2009) mukaan terveet ja positiivisen asenteen omaavat työntekijät haluavat jatkaa eläkeikään asti. Samalla he ovat huolissaan kollegoistaan, joilla on työkykyä alentavia ongelmia. (Ruoholinn 2009, 280.) Työohjaus tulisi olla kaikkien hoito-työntekijöiden oikeus. Työhyvinvoinnin kirjallisuuden (Ilmarinen 2006, Lundell ym. 2011) ja arkisen työelämän välillä on vielä paljon totutettavaa, mikä toisi lisää työvuosia elämään. Työntekijöiden työkykyä tuettaisiin koko työelämän ajan, olisi ideaali tilanne terveydenhuoltoalalla.

Potilaiden käytöshäiriöt ovat arkipäivää jopa väkivaltaisuus, pureminen, lyömien. Tämä vaatisi muutosta työskulttuuriin, riittävät resurssit toteuttaa hoitoa ja osaavan geriatriaan perehtyneen lääkärin. Ongelma on lisääntynyt, pitää miettiä ennaltaehkäisyä näihin tilanteisiin, käytöshäiriöt vaarantavat hoitajien turvallisuutta ja potilaiden hoito on silloin vaativaa. Hoitotyö on muuttunut, väkivallan uhka on lisääntynyt ja käytöshäiriöisen potilaan oma turvallisuuskin on vaarassa ja myös muiden poti-

laidenkin turvallisuus. Työn koettiin olevan progressiivinen, myönteinen iloa tuottava asia, mutta myös regressiivinen ja tuovan negatiivisia asioita mukanaan.

Ikä koetaan ammatti- identiteettiä ja ammattitaitoa vahvistavana asiana, hoitajat ovat päässeet noviisi - asteelta asiantuntijaksi hoitotyössä. Jokaisessa iässä on omat haasteensa. Työyhteisö olisi parhaimmillaan kaiken ikäisistä työntekijöistä koostuva. Nuorten suosimiseen työmarkkinoilla vaikutta esim. keski-ikäisten ikälisät ja suurempi kriittisyys. (Ruoholinna 2009, 246.) kirjoittaja oli hakenut virkaa, johon oli valittu runsaasti työkokemusta omaava nuori. Nuoremmilla hoitajilla on lastenhoitomurheita. Monella keski-ikäisellä on hoitovastuuta omista vanhemmistaan, samoin ikääntyneillä. Organisaatiossa arvostetaan ikää ja tasa-arvo vallitsee siellä erikikäisten keskuudessa. Elämäkokemus tuo viisautta nähdä asioita eri tavalla ja olla avarakatseisempi asioiden suhteen. Pitkä työura vaikuttaa esim. asiakkaan käytöksen ennakkointiin, tähän vaikuttaa ihmistuntemus, kypsä persoonallisuus ja kokemusperäinen osaaminen. Ikääntyneillä on vahva identiteetti, ammatillinen varmuus ja hyvä itseluottamus. (Ruoholinna 2009, 244, 257.)

Ruoholinna (2009) mukaan ilmapiiriä ageismista ei ollut ja henkilöön suhtautumiseen vaikuttivat muut asia esim. asenne ja luonne. (Ruoholinna, 2009, 244): Myönteinen ajattelu iästä tuli esille. Ikäjohtamista osoittivat osastonhoitajan mietteet ikääntyneen vahvuuksien käytöstä ja hiljaisen tiedon keräämisestä ikääntyneiltä. Hän myös mietti omaa TYK- kuntoutusta ikääntyneille. Osastonhoitaja oli oivaltanut ikäjohtamisen merkityksen, mutta hänellä ei ollut resursseja soveltaa sitä organisaatiossaan. Koko johtoportaan pitäisi sisäistää ajatus ja tuoda sitä alemmalle tasolle ja samalla vaikuttaa ikäasenteisiin myönteisesti. Kuntoutus ja työterveyshuollon yhteistyö oli tärkeä asia. Tämä koettiin myönteisenä voimavaroja lisäävänä asiana, samalla tuli työvuosia lisää ASLAK- ja TYK- kuntoutuksen ansiosta. Nämä kuntoutusmuodot ovat tarpeen yksilöllisesti kaiken ikäisille, mutta vanhuudessa niiden merkitys korostuu. Eläkkeellä oleva hoitaja näkee ja kokee tulevien sukupolvien ikääntyessään omaavan paremmat mahdollisuudet esimerkiksi tietotekniikan hallintaan. Työajan lyhentäminen ilman ansionmenetyksiä olisi yksi keino lisätä työuraa, samoin osaaikaeläke ja vuorotteluvapaa olivat keinoja jaksaa pidempään työelämässä ikääntyneenä työntekijänä.

Regressiiviseksi koettiin varsinkin hoitotyöhön kuuluva 3- vuorotyö, siinä yövuorot olivat pahimpia. Ilta-aamuvuoro ei myöskään ole työhyvinvointia lisäävä asia. Työstä palautuminen yövuorojen jälkeen koetaan raskaaksi ja siihen kuuluu myös nukkumisen pinnallistuminen. Biologiset työvuorot ovat yksi ratkaisu tai kuten Saarioilla yövuorot jätettiin pois ikääntyneiltä, heidän niin halutessaan. Työvuorosuunnittelulla voi vaikuttaa paljon kaiken ikäisten työhyvinvoinnin lisäämiseen ja samalla sosiaaliseen elämään, kun se toteutetaan oikein ja työntekijää kuunnellen.

Ikääntyessä tulee osalle työntekijöistä tuki- ja liikuntaelinvaivoja ja muita myös kroonisoituvia sairauksia. Näiden kanssa on helpompi olla työelämässä, kun työnantaja ottaa fyysiset rajoitukset huomioon ja asenne työn keventämiseen on myönteinen. Työntekijää tuetaan omaehtoiseen kuntoutukseen työterveyshuollon kautta ja työkuormaa kevennetään. Fyysinen ikääntyminen koettiin myös kipulina ja väsymisenä ja työn raskauden lisääntymisenä fyysisessä potilastyössä esim. nostoissa. Tietotekniikka työelämässä koettiin eläkkeelle siirtymistä edistävänä asiana, oli viimeisiä työvuosia rasittava asia. Tämä osio ikääntymisessä oli negatiivisia seikkoja esiintuva, positiivinen, progressiivinen tuli kokemuksina enemmän esille koskien ikää.

Lähiesimies toteuttaessaan hyvää, oikeudenmukaista ja palvelevaa johtamista on työilmapiirille erittäin tärkeä tekijä Myös perustyön, hoitamisen toetuttamiselle, sen laadulle ja henkilöstön hyvinvoinnille myös. Ylempi johto antaa resurssit tähän ja suuntaviivat esim. ajatellen ikäjohtamista.

Johtaminen herätti sekä positiivisia että negatiivisiksi koettuja asioita. Positiivinen tarina johtamisesta toi esille kuinka tärkeää on työntekijöiden jaksamiselle ja samalla työurien pidentämiselle hyvä johtajuus. Varsinkin lähiesimiesten, osastonhoitajan osuus koettiin tärkeäksi. Johtamisen ollessa kannustavaa, luottamuksellista ja työntekijää tukevaa, koettiin tämän olevan myönteistä henkilökunnan sitoutumiselle ja työssä viihtymiselle. Henkilökunnan arvostus ja heidän saavutustensa arvostus oli osa hyvää johtamista vastaajien kirjoituksissa.

Tasapuolisuus ja työntekijän toiveiden huomioon ottamien lomissa ja vapaissa on yksi työn mielekkyyttä lisäävä asia. Työvuoroihin voi vaikuttaa, autonominen työvuorosuunnittelu toi esille positiivisia seikkoja. Henkilökunnan hyvinvoinnista huolehtiminen, opiskelun kannustaminen ja yksilöllinen huomiointi esim. kuntoutustarpeen suhteen on esimiehen tehtäviä. Työilmapiirin positiivisena osaltaan pitäminen

ja tarttuminen havaittuihin epäkohtiin ajoissa, tekevät työelämässä olosta helpompaa kaikille osapuolille. Työpaikkakiusaamisesta on lakisääteisiäkin velvoitteita työnantajalle. Tarvitaan henkilökunnasta välittämistä ja huomioimista, kiitosta ja kannustusta. Esimiestyö koostuu asia- ja henkilöstöjohtamisesta.

Regressiivisiä asioita johtajuudessa olivat epätasa-arvo ja työntekijöiden hyvinvoinnin laiminlyönti. Pienetkin asiat, taloudellisesti esim. jouluateria henkilökunnalle ja kiitos tuo positiivista ilmapiiriä ja jaksamista työhön. Kuntoutukseen tai eläkkeelle pääsyä ei helpoteta, vaikka olisi sairauksia. Työnohjausta ei ole henkilökunnalla käytettävissä työnantajan kustantamana.

Asioissa säästetään lyhyellä tähtäimellä eikä mietitä lisääntyneitä sairaslomia ja työkyvyttömyyttä, jos asioita ei hoideta jo alkuvaiheessa. Nykyisin puututaan varhain, onko silti realistisia mahdollisuuksia auttaa ikääntyntä työntekijää. Työolosuhteet pitäisi olla voimavaroja vastaavia, työtä pitäisi keventää ja saada tehdä kevyempää työtä, olla asiantuntijana, mentorina. Henkilökunnan osaamista eri hyödynnetä, tämä on todella osaamispääoman väärinkäyttöä. Henkilökunnan ollessa motivoitunut kehittämään itseään omaehtoisesti, esimiehen tulisi tukea ja huomioida organisaatiossa, esim. muistihoidajakoulutus. Työyhteisössä tulee kateutta helposti, jos ei johto esitä asiallisia perusteluita, miksi jonkin henkilön työtä kevennetään. Asiaa tulisi selvittää, kaikilla on siihen mahdollisuus, jos omalle kohdalle tulee työrajoitteita.

Esimiehen käytös tulisi olla asiallista, olla huutamatta henkilökunnalle. Esimiehen säiliötehtävä (Järvinen, 2012) on ottaa etäisyyttä asioihin ja reagoida asiallisesti työpaikalla. Esimieskin tarvitsee työnohjausta ja alaisilta tukea työssään. Johdon reagointi mielipiteiden esittämiseen, suoriinkin sellaisiin, pitäisi ottaa kehitysehdotuksena. Suora, rehellinen käytös tuo työilmapiirille paljon parempaa kuin takanapäin puhuminen. Esimiesten etäännyminen ja perustyön valvomattomuus tuo mukanaan hoitotyön laadun huononemista. Työilmapiirin luomisessa on esimiehellä iso osuus ja työpaikkakiusaamiseen tulee puuttua heti, kun sitä havaitaan.

Regressiivinen tarina työpaikkakiusatusta oppisopimusopiskelijasta toi esille työelämän julmuuden ja negatiivisen työilmapiirin merkityksen. Nämä estivät työelämästä nauttimisen ja eläkkeelle jäämisen myöhemmin. Ihmisarvoa alentava kohtelu ja huo-

not oppimiskokemukset heijastuvat ihmiseen syvälle. Henkistä jaksamista vaikeutti mukana tulleet fyysiset vaivat. Tätä tarinaa lukiessani koin voimakkaita tunteita ja myötätuntoa kertojaa kohtaan. Huono ilmapiiri työyhteisössä ja kateus voi tehdä yksilölle paljon pahaa ja koko työyhteisö voi huonosti. Tämä ilmenee esim. työpaikasta lähtemisenä ja sitoutumattomuutena.

Progressiivista kertomusta edustivat vapaa-ajan, lähisuhteiden osuus ja opiskelun osuus kertomuksista. Vapaa-aika oli voimaannuttavaa, jokainen oli valinnut itselleen sopivimmat harrastukset. Rentoutuminen ja palautuminen koettiin tärkeiksi tekijöiksi, kukin yksilöllisesti oli valinnut harrastuksensa omaan elämään sopiviksi asioiksi. Lähipiiri, puoliso, lapset lastenlapset ja ystävät toivat iloa elämään. Lapsenlapset olivat paljon iloa tuottava asia mummoille. Puolison tuki ja apu arjen askareissa oli merkittävä asia. Kaikki vastaukset olivat positiivisia perheen tuesta. Monella oli pitkä parisuhde, vuosikymmenien avioliitto takana. Paljon merkitsi se, että kotiasiat ei vieneet voimia, ei tarvinnut töissä ajatella niitä. Kiitollisuus elämälle tuli esille sekä työn kautta, mutta varsinkin vapaa-ajan suhteen. Kaikilla vastaajilla, jotka olivat maininneet vapaa-ajan ja lähiyhteisön, ne olivat voimaannuttavia. Lähiyhteisö voi olla myös energiaa vievä ja vapaa-aika eivät silloin ole voimia antavaa, vaan energiaa vievä tekijä ja haittaa jopa työelämää. Parisuhteen ongelmat heijastuvat helposti työhön vaikka työrooliin se ei kuulu. Ihminen on kokonaisuus ja kaikki vaikuttaa kaikkeen.

Terveysthuollossa muutos on arkipäivää ja elinikäinen oppiminen on nykypäivää. Opiskelu oli harrastus ja myös uralla etenemisen mahdollisuus. Positiivinen kertomus opiskelusta tuli esille. Työnkuva laajeni opiskelun myötä, esimiestyöhön saatiin varmuutta ylemmästä ammattikorkeakoulututkinnosta. Osaamisen ajan tasalla pysyminen koettiin tärkeäksi asiaksi ja siihen tulee into, monilla vastaajilla jatkuvaa opiskelua. Omaehtoisesti opiskellaan paljon, osa työnantajista järjestää koulutusta, eivät kaikki. Yhtenä perusteluna oli, että henkilö itse, omalla rahalla ja ajalla kouluttaa itseään paljon, silloin työnantaja ei anna koulutusta. Työnantaja voi olla tyytyväinen opiskelumyönteisestä työntekijästään ja tukeminen opiskeluissa kannustaisi. Työhön perehdyttäminen on tärkeä asia, siinä siirtää samalla hiljaista tietoa nuoremmille työntekijöille.

Negatiivisena, regressiivisenä opiskelu koettiin tietotekniikkaan liittyen ja opiskelumahdollisuuksien eväämisenä työntekijältä. Jatkuva uuden oppiminen vie voimia, poisoppiminen ei ole helppoa. Elinikäinen oppiminen voi uuvuttaa, esim. iäkkään tietotekniikan -opintojen kohdalla. Opintojen pitäisi olla perustasolta lähteviä, yksilöllisiä. Niihin tulisi olla riittävästi aikaa, huomioiden ikääntyneen oppimistyyli. Pahimmillaan jatkuva tietotekniikan -oppiminen voi tuoda iäkkäille stressiä ja motivaatio-ongelmia, jos sitä ei hoideta oikein. Eri sukupolvilla on jo historiasta johtuen erilaiset taidot tietokoneen käyttöön. X-sukupolvi ja vanhemmat eivät ole lapsuudestaan asti käyttäneet tietokonetta.

Suomessa, jos työuria pidennetään pitää kiinnittää huomiota työelämän laatuun ja työolosuhteisiin ikääntyneellä. Pakollinen eläkeiän nosto ei ole hyvä keino pidentää työelämäaika (Manka 2011) Ruoholinnan 2009 väitöskirjassa kaupan ja terveydenhuollon väki vastustaa eläkeiän nostamista, perusteluina terveydelliset syyt enimmäkseen. Terveydenhuollossa voisi ottaa mallia yksityissektorilla toimivista yrityksistä, missä on käytetty ikäohjelmia jo vuosien ajan ja saatu siten nostettua eläkkeelle siirtymistä. Yksi todella varteenotettava keino olisi ikämestari vapaat, jolloin sairastomien uhka osittain ainakin vähenisi. Kukaan vastaaja ei maininnut ikämestari vapaita. Lyhennetty työaika, osa-eläke ja vuorotteluvapaa olivat keinoja pidempään työelämästä poissaoloon, nämä eivät kuitenkaan saisi vaikuttaa nykyistä tasoa olevasti ansioihin. Monet työntekijät hoitoalalla ovat halukkaita työskentelemään eläkkeellä osa-aikaisesti, tämä olisi mielenkiintoinen alue tutkia. Mikä tuo heidät takaisin työelämään, tästä voisi tuoda eväitä myös siihen, miten pitää työntekijät työkuuntoisina eläkkeelle asti ja eläkkeelläkin heillä pitäisi olla hyvä elämä.

9 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA ETIIKKA

Laadullisen tutkimuksen piirteistä Willberg(2009) kirjoittaa seuraavia seikkoja. Siinä tutkitaan ihmisten elämää käyttäytymistä, tarinoita vuorovaikutussuhteita tai sosiaalisia organisaatioita. Siinä on rikasta kuvailua, joka perustuu empirisen aineistoon, dataan. Kysymyksiin pyritään vastaamaan, miksi, miksi jotkut ilmiöt tapahtuu, mitä

siitä voi päätellä. Analysoidessa aineistoa päädytään sellaisiin päätelmiin, joihin ei ole päädytty tilastollisin menetelmien avulla. Aineistona voi olla teema tai avoin haastattelu, havainnointi, kysymyslomakkeet ja dokumentoinnit, esimerkiksi. (Willberg.16.2.09.)Mielestäni tutkimuksessani on rikasta kuvailua, hoitajien kertomukset, joista jokainen on yksilöllinen, teemana ovat dokumentoinnit, sähköpostiin tulleet hoitajien kokemukset jaksamiseen ja jatkamiseen työelämässä. Kuvailunrikkautta lisäsi se, että osa vastaajista oli jo eläkkeellä, suurin osa työelämässä. Muutama oli opiskellut hoitoalan ammattiin iäkkäämpänä. esille tuli myös esimiesten näkökulma asiaan.

Tutkimuksen pätevyyttä ja luotettavuutta, uskottavuutta ja vaikuttavuutta voidaan parantaa arvioivalla ja kriittisellä työotteella. Kokonaisvaltainen kriittinen tarkastelu on tärkeää. Uteliaisuus ja skeptisyys ovat tärkeää jo alusta alkaen. Sillä tarkoitetaan oman toiminnan kriittistä arviointia. Mitä on tullut tehtyä, ja mitä ei ja miksi tehdään jotakin. Pitää kommentoida, mitkä ovat vaikuttaneet kriittisesti tutkimuksen kulkuun ja tuloksiin. Vaihe vaiheelta tarkastella, suhteutetaan tulokset tutkimusongelmiin, niiden ratkaisemiseksi käytettyihin menetelmiin, koko tutkimusta tarkastellaan vaihe vaiheelta. Toinen voisi tehdä samasta aineistosta erilaisen tutkimuksen. Tulokset ovat kontekstuaalisia, aikaan, paikkaan, ja tutkijaan sidoksissa. (Tampereen yliopiston www – sivut 2013.KvaliMOTV/tutkimuksen arviointi ja reflektointi.)

Narratiivisen tutkimuksen luotettavuutta voi arvioida aivan samalla tavalla kuin muuta laadullista tutkimusta (Lieblich, Tuval- Mashiac & Zilper 1998) heidän mukaansa ensimmäinen arviointi kriteeri on aineiston laajuuteen ja rikkauteen liittyvä. He määrittelevät toiseksi kriteeriksi koherenttiuden eli kokonaisvaltaisen kuvan muodostuminen eri osa-alueista työssä. Pitäisi myös luoda uusia näkemyksiä. Neljäs kriteeri on niukkuus, olennaisen esille tuominen. Tutkijan tulisi pysyä keskeisten käsitteiden tarkastelussa, ollen niukka. (Eronen 2007, 133–134.)

Olen omassa tutkimuksessani ollut utelias asioiden suhteen ja yrittänyt katsoa asioita useasta näkökulmasta käsin. Aiheen valitsin, koska olen ollut työelämässä kauan ja toiminut Tehyn luottamusmiehenä kunnallisessa organisaatiossa. Tämä näkökulma on tuonut yhden katsantokannan asioihin ja halusin laajentaa sitä. Toivon olleeni objektiivinen ja huomioineeni eri näkökulmia, myös työnantajan näkökulman. Aineisto

oli melko laaja, käsittäen eri ammattikuntien edustajia ja he olivat eri organisaatioissa työssä tai osa oli eläkkeellä jo. Niukkuuteen pyrin kuvailemalla käsitteitä teoriaosuudessa, jotka liittyvät tutkimusaineistosta nousseisiin käsitteisiin. Halusin kokonaisvaltaisen kuvauksen käsitteisiin, mitä toin esille.

Tutkimusaiheen valinta liittyi omaan ikään, kokemuksiin työelämässä ja nykyisiin työurien pidentämisen vaatimuksiin. Oma uteliaisuus kehitystä kohtaan, miten työelämän laatu vaikuttaa asiaan ja miten asioihin suhtaudutaan hoitotyön maailmassa. Tutkimuksen kulkuun vaikutti aluksi se, ettei kesällä 2012 vastausten tulo oli hidasta. Ajattelin saanko aineistosta riittävästi tietoa asiaan. Lopulta 12 naista vastasi. Mietin myös sitä paljonko vastausten pyytäminen sähköpostilla rajoitti, olisiko pitänyt laittaa osoitteeni myös, johonkin pitää laittaa raja ja tein päätöksen sähköisestä vastaamisesta. Minua mietitytti eivätkö yli 55v mieshoitajat halua vastata kyselyihin vai oliko aiheeni heillä mielenkiintoa herättämätön. Super - lehden päätoimittajalle olen kiitollinen, kun sain myös sieltä luvan ilmoituksen laittamiseen lehteen, vaikka hän aluksi ihmetteli, miksi tehyläinen haluaa ilmoituksen heidän lehteensä. Perustelin asiaa sillä, että olen kiinnostunut kaikkien hoitotyöntekijöiden jaksamisesta. Ihan alun perin olisin toivonut kvantitatiivista kyselyä alueen sairaaloihin, mutta en saanut tutkimuslupaa hallintoa koskeviin asioihin. Luovuin ajatuksesta ja halusin tutkia asioita kvalitatiivisesta näkökulmasta, saaden tietoa hoitajien kokemuksista. Narratiivisen tutkimustavan luovuus ja itse en ole taitava tietokoneen ja kvantitatiivisten -analyysien kanssa, tämä tapa oli silläkin tavalla lopulta helpotus. Narratiivisuutteen syventyminen oli todella vaikeaa ja tein paljon töitä, että edes vähän ymmärtäisin sitä maailmaa. Sain erittäin hyvän tutkimusaineiston lopulta ja koin ahdistusta siitä, osaanko hyödyntää sitä riittävästi. Välillä monen lukukerran jälkeen pääsin tehdä teoreettista osuutta, lopulta taas palasin tutkimaan kirjoituksia. Kaikkein vaikeimmaksi koin juontamisen, jota hyvin alustavasti harjoittelin kirjoittamalla tarinoita. Tämä narratiivisuus tuotti samalla oppimisen iloa hankaluuden uuden lisäksi ja toivon, että ilo näkyy työssäni.

Aineistoa analysoin todella tarkasti, mitä kirjoitettiin. Aikaa siihen meni noin vuosi. En analysoinut sitä, että miten kirjoitettiin. Mieleeni avautui monia näkökulmia asioihin ja luettuani väitöskirjoja, paljon työelämää käsittelevää kirjallisuutta, vastaajilta tuli samansuuntaisia kertomuksia, mitä vastaajiltakin. Narratiivinen tieto ei ole yleis-

tettävää ja sen subjektiivista. olen yrittänyt parhaani mukaan tuoda esille kirjoittajien kokemuksia. Induktiivista päättelyä käytin alussa etenin yksityisestä yleiseen. Teemoja nousi esille lukiessani tekstiä, esim. uutena teemana työpaikkakiusaaminen. puutoksena koen sen, että en pitänyt päiväkirjaa. Lähetin joka työvaiheen jälkeen työni opettajalle, tämä olkoon päiväkirjani. Ennako-oletuksena oli esim. ikäjohtamisen mainitseminen kirjoituksissa, sitä ei ollut terminä kertaakaan. Ikäjohtamiseen liittyviä asioita sen sijaan mainittiin useissa kirjoituksissa. Hiljainen tieto-termi tuli esille ja työhyvinvointi monessa muodossa. Ageismiin liittyviä asioita tuli esille. Vapaa-ajan ja lähisuhteiden merkitys nousi jaksamista edistävänä esille kirjoituksissa. Itse en ottanut sitä tutkimuskysymyksiä laatiessani esille miettiessäni asioita. Kirjoittajille vapauden antaminen kirjoittamiseen oli mielestäni hyvä asia, koska silloin voi kertoa aiheeseen liittyen mitä haluaa ja paljonko haluaa kertoa asioista. Minulle tuli työpaikkakiusatun henkilön kohdalla vahvoja tunteita, negatiivisia, työyhteisöä kohtaan. En haluaisi niiden vaikuttavan kirjoitukseni objektiivisuuteen, mutta varmasti vaikuttavat asiaan. Samoin aiemmin luottamusmiehenä toimiminen tuo viitekehysten asioille. Oma ikä yli 55 v auttaa ymmärtämään kirjoittavien maailmankuvaa osaltaan. Ulkopuolisena arvioitsijaa käytin, suomenkieleni kaipaa parannusta. Triangulaatio olisi ollut, jos olisi saanut tehdä työn toisen opiskelijan kanssa. Vertaispalute tulee opponentilta. Olen yrittänyt hyödyntää eri lähteitä lukemalla runsaasti kirjallisuutta, esim. työelämää koskevaa ja narratiivisuutta koskevaa kirjallisuutta. Lisäksi olen luenut hieman ulkomaista kirjallisuutta. Aiheesta on paljon mediassa, aiheena se on kiinnostava itselle ja samalla tuo käytännön läheistä tietoa aiheeseen.

Sosiaalisen konstruktionismin mukaan kauneus on katsojan silmässä. Mielestäni sitaatit tarinan kerronnan yhteydessä lisäävät validiteettia siitä, olenko tehnyt oikeita päätelmiä asioista. Olen yrittänyt tehdä aukikirjoitettuja kategoriointeja asioista. Olen koettanut edistää johdonmukaisuutta työssäni kertomalla kaikista työvaiheista ja lopuksi olen koonnut tarinoita, joissa on kirjoittajien kokemuksia positiivisista ja negatiivisista seikoista koskien työssä jaksamista. Kaikki vastaajat olivat yli 55v, vaikka nuoremmatkin olisivat halunneet vastata kysymyksiin, halusin olla johdonmukainen vastaajien iässä.

9.1 Aineiston analyysistä

Usein käytetään induktiivista päättelyä, mikä etenee yksityisestä yleiseen. Tutkimusongelmat saattavat tarkentua aineiston analyysin edetessä esim. Pyritään löytämään teemoja, jotka nousevat esille asiakokonaisuudesta.. Tutkimuksen luotettavuus paranee tarkalla raportoinnilla. Selvityksen pitää olla tarpeeksi yksityiskohtainen: Siinä pitää selvittää teoreettiset lähtökohdat, miten se liittyy tutkimukseen. Tutkijan omat ennakko-oletukset ja tausta tekijät pitää huomioida. Tarkka raportointi, mitä tehtiin missäkin vaiheessa ja oltava riittävä aika analysointiin. Ulkopuolinen analysoija olisi hyvä, samoin kriittinen tarkastelu. Objektiiivisuus on harhaa ja triangulaation käyttö parantaa luotettavuutta myös. Pyritään rakentamaan uskottavaa selitysmalli tehdyille havainnoille, miksi joku tapahtuu, perustelemaan kirjallisuuteen viitaten esim. Analyysissä kaikki tiiviisti kytkeytyvät toisiinsa, aineiston keruu, analyysi ja myös raportointi, luotettavuuden kannalta kaikki on tärkeitä. (Willberg, 16.2.09).

Omassa työssäni tein monipuolisen teoriaosuuden aiheista, mitkä nousivat aineiston analyysin myötä. Omat ennakko-oletukset liittyivät siihen, että olin yllätynyt vapaaajan asioiden suuresta merkityksestä, tätä en osannut ennakoida. Työssäni pyrin subjektiivisen kokemuksen mahdollisimman tarkkaan raportointiin.

Aineistoja analysoidessa voidaan käyttää kategorioiden muodostamista. Pienemmistä teemoista rakennetaan laajempaa tulkintaa, isoja aihekokonaisuuksia, nämä ovat keskeisiä aineiston analyysin pohjalta. Ne syntyvät aineiston tulkinnan pohjalta.

Pienissä aineistoissa analyysi jää kuvailun tasolle, hyvässä tutkimuksessa muokataan tai tehdään uusia teorioita. (Willberg, 16.2.09.) Tutkimukseni on pienimuotoinen ja opinnäytetasolla ei vielä muodostu teorioita.

Tutkimusprosessin kuluessa tutkija joutuu miettimään omaa asemaansa ja etiikkaa. Tutkijan tulee miettiä koko ajan tekemisiä ja tekemättä jättämissä koko prosessin ajan. Ne pitää myös kirjoittaa näkyviin. Rahoittajiin suhde pitää myös miettiä. Tutkittavilta pitää olla suostumus ja heitä ei saa manipuloida. Heidän pitää myös ymmärtää tutkimuksen tarkoitus. (Tampereen yliopiston www- sivut 2012. Kvali-MOTV, tutkijan asema ja tutkimuksen arviointi/tutkijan asema.) Tutkittavat osallistuivat vapaaehtoisesti kyselyyn, kunnioitin heidän anonyymiuttaan ja hävitän sähkö-

postit, kun saan työni valmiiksi. Ammattikorkeakouluissa ei ainakaan omalta osaltani tarvitse miettiä rahoittajia, heitä ei ole, joten teen tutkimusta ilman taloudellisia sidonnaisuuksia. Yliopistot saavat muutakin kuin julkista rahoitusta. Ammattikorkeakouluissa tehdään omalla rahalla tutkimustyötä, voisi olla sponsoreita. Tutkimuksen pitää olla puolueetonta rahoittajista huolimatta. Rahoittajana KEVA, olen uudelleen koulutuksessa.

Luotettavuutta voidaan mitata myös näillä käsitteillä. Lincolnin ja Cuban mukaan luotettavuudessa on seuraavia seikkoja: Siirrettävyys eli sovellettavuus on sitä, että tutkimusaineisto pitää kuvilla rikkaasti. Lukijalla mahdollisuus päätellä, paljonko voi soveltaa muihin tutkimuskohteisiin löydöksiä. Määritellessä totuudellisuutta on kyseessä, kuinka paljon tutkijan johtopäätökset/löydökset vastaavat tutkimuskohteen todellista tilaa. Tässä ovat keinoina triangulaatio, osallistuja mukana arvioimassa tutkimustuloksia, tutkimuspäiväkirja, ja vertaispalaute. Vahvistettavuus luotettavuuskriteerinä on, että tutkimuksessa on tukea triangulaatiosta ja toisista tutkimuksista. Uskottavuus merkitsee, että vaikka oma persoona mukana pitää säilyttää neutraali ote, subjektiivisuus ja objektiivisuus, ennako-odotukset ovatko johtopäätökset oikeita. (Willberg, 16.2.09.)

Tutkimuspäiväkirja voisi olla hyvä väline tehdessä narratiivista tutkimusta Lähetin jokaisen osion ohjaajalle tutkimuksen edetessä, tämä toimi minulla päiväkirjana. Olen kuvailut aineistoa parhaan kykyni mukaan ja olen soveltanut löydöksiä alan väitöskirjoihin ja kirjallisuuteen. Olen pyrkinyt neutraalisuuteen, objektiivisuuteen ja oikeisiin johtopäätöksiin.

Tuomi ja Sarajärvi (2012) kirjoittivat luotettavuudesta Milesin ja Hubermanin (1994) mukaan. He ehdottivat validiteetin ja reliabiliteetin hylkäämistä laadullisessa tutkimuksessa. Hän käyttäisi seuraavia käsitteitä; *Credibility* – käsite tarkoittaa uskottavuutta ja luotettavuutta. *Transferability*- siirrettävyys on yksi luotettavuuden arviointimuoto. Tutkimusrakennetta arvioidessa käytetään transferability käsitettä. *Confirmability* on vakiintuneisuutta, vahvistettavuutta. Luotettavuuden arvioinnissa ei ole yksiselitteisiä ohjeita, tutkimuksen sisäinen johdonmukaisuus painottuu. Tutkimuksen kohde ja tarkoitus, oma sitoumus, aineiston keruu, aikataulu, aineiston analyysi, eettisyys, tekemiset kertoa yksityiskohtaisen tarkkaan raportissa ja selkeä kuvaus il-

miöstä lisäävät luotettavuutta. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 137, 138–139 140–141.) Tutkimuksessani olen pyrkinyt johdonmukaisuuteen ja selkeään kuvaukseen tutkimukseni eri vaiheista. Samoin pyrkimykseni on ollut olla eettinen.

Triangulaatiolla lisätään osaltaan tutkimuksen luotettavuutta. Se vie enemmän aikaa ja rahaa tavalliseen tutkimukseen verraten. Triangulaatiolla tarkoitetaan erilaisten menetelmien, tietolähteiden, tutkijoiden tai teorioiden yhdistämistä tutkimuksessa. (Tampereen yliopiston www-sivut 2013.KvaliMOTV/triangulaatio.)

Ammattikorkeakoulussa voisi tulla triangulaatiota, jos kaksi voisi tehdä tutkimuksen yhdessä. Resurssit eivät tahdo omalta kohdalta riittää edes yhden tutkimustavan, laadullisen oppimiseen, vaatii työtä, haastattelu olisi voinut olla yksi triangulaatio muoto. Tältä osin tutkimuksen luotettavuus kärsi.

9.2 Validiteetti

Kyse on tutkimuksen tekemisestä, onko se perusteellisesti tehty, onko se pätevä, ovatko saadut tulokset ja päätelmät oikeita. Validiteetti saa enemmän huomiota laadullisessa tutkimuksessa. Tutkija voi kysyä vääriä kysymyksiä tai tehdä vääriä päätelmiä. Keskeistä on millaisena kieli nähdään. Sosiaalisessa konstruktionomismissa esim. todellisuus kyseenalaistetaan. Pätevyys on uskottavuutta ja vaikuttavuutta. (Tampereen yliopiston www - sivut 2013. KvaliMOTV, validiteetti.)

Validius tarkoittaa tutkimusmenetelmän tai mittarin kykyä mitata sitä, mitä on tarkoituskin mitata (Hirsijärvi ym. 2004, 216). Tutkimuksessani olen tehnyt päätelmiä ja olen ollut perusteellinen asioiden tutkimisessa. Tutkimuskysymyksiini sain vastauksia ja toivat aina esille subjektiivisen kokemuksia.

Tutkijan maailmankuva vaikuttaa tutkimukseen ja ohjaa tutkimuksen vaiheita esim. tutkimusongelmien asettelua, empiriaa ja teoriaa ja aineiston keruumenetelmiä, analyysimenetelmän valitsemista. Tutkijan maailmankuvassa silloin, kun kieli on realistinen ja todellisuuden suora heijaste on kyseessä realistinen käsitys kielestä. Sosiaalisissa konstruktionismissa taas todellisuus rakentuu sosiaalisessa kielellisessä ja to-

dellisuudessa ja se on todellisuuden heijastumaa. Voidaan ajatella, että kauneus on katsojan silmässä. Ollaan kiinnostuneita ihmisten antamista merkityksistä asioille. (Tampereen yliopiston www-sivut 2013.KvaliMOTV, erilaiset kielikäsitteet.) Polkinghornen (1998) mukaan narratiiviseen tutkimukseen kuulu se, että tutkimusta arvioidaan eri tavalla verrattuna muihin laadullisiin tutkimuksiin. Tutkimus tuottaa johdopäätöksiltä, jotka voivat olla avoimia, ei varmoja päätelmiä. (Kimpimäki 2012, 170–171.)

9.3 Reliabiliteetti

Laadullisen tutkimuksen reliabiliteetin arvioimisessa (Kirk ja Miller 1986) määrittelevät, että metodin reliabiliteetin arvioinnissa pitää miettiä, missä olosuhteissa joku metodi on luotettava ja johdonmukainen. Ajallinen reliabiliteetti on taas mittausten ja havaintojen pysyvyyttä eri aikoina. Johdonmukaisuus tuloksissa on saatu samaan aikaan eri välineillä. Tutkimuksen perinteisten käsitysten validiteetti ja reliabiliteetti on ristiriitaisia kysymyksiä. Samaa mieltä taas ollaan siitä, että tekstin analysoinnissa olisi perusteltua tehdä aukiokirjoitettuja kategoriointeja ja koodauksia ja esim. haastatteluissa esitelmä lisää luotettavuutta, Videoimisessa ja tallentamisessa tulee noenverbaalitieto esille. kamera voi tuoda kontrolliefektin, jolloin mietitään liikaa sanomisia. Arat aiheet vaativat erityistä eettistä herkkyyttä. Arat aiheen ollessa kyseessä voidaan vastata sosiaalisesti hyväksyttävällä tavalla. Aina pitää kriittisesti pohtia tutkimustuloksia. (Tampereen yliopiston www – sivut, 2013.KvaliMOTV/arat tutkimusaiheet/reliabiliteetti.)

Tutkimuksessani metodi on mielestäni johdonmukainen. Muut reliabiliteetin vaatimuksia ei täyty mielestäni. Asiat, jotka koskevat työpaikkakiusaamista ovat mielestäni arkaluonteista tietoa, minkä käsittelyssä pitää olla eettisesti herkkä. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa pyritään mittauksen toistettavuuteen. Laadullisessa tutkimuksessa ei välttämättä käytetä termejä reliabiliteettiä ja validiteettiä (pätevyyttä). Tarkka tutkimuksen selostus lisää luotettavuutta laadullisessa tutkimuksessa. Kiteyttäminen tutkimuksessa tarkoittaa kristallin katsomista. Katsomistavasta riippuu, mitä näemme siellä. (Hirsjärvi ym.2004, 216–218.)

Tutkimuksessani on kristalliin katsomista, olen nähnyt sen omalla tavallani, tuoden esille tutkittavien kokemuksia. Toinen tutkija olisi kirjoittanut erilaisia tarinoita aineistosta. Polkinghornen (1988) mukaan mittauksen stabiliteetti ei ole ei ole niin tärkeää kuin käsikirjoitusten totuusarvo (Kimpimäki 2012, 172).

9.4 Eettinen kestävyys

Leino - Kilpi (2009) luennossaan käsittelee tutkimusetiikkaa. Etenen (2001) ohjeissa on, että tutkimusetiikka liittyy kaikkiin tutkimusvaiheisiin. Euroopassa on keskeiset eettiset periaatteet, siinä pitää kunnioittaa erilaisuutta, ihmiselämää, turvallisuutta, vapautta, ilmaisuvapautta, lainsäädäntöä ja tasa-arvoa ja myös ympäristöä. Tärkeä asia on tieteen ja taiteen vapaus(http://europa.eu.int/comm/research/science_society/ethics/research-respect_en.html.) Leino- Kilpi korostaa rehellistä raportointia. (Leino- Kilpi 2009, tutkimusetiikka.)

Pietarinen(2002) on laatinut listan tutkijaan liittyvistä eettisistä seikoista. Tutkijalla pitää olla; ihmisarvon kunnioitusta. älyllistä kiinnostusta, rehellisyyttä, eliminoida vaarat, tunnollinen paneutuminen alaan ja ihmisarvon kunnioitusta, kollegiaalista arvostusta sekä sosiaalisen vastuun vaatimus. (Kankaanranta. P. 2012. SAMK. Geronomikoulutus.) Pietarinen (2002) on esittänyt tutkijaan liittyviä vaateita. Tunnollisuus ja paneutuminen ovat tärkeää, tätä olen yrittänyt noudattaa lukemalla paljon aiheisiin liittyvää kirjallisuutta ja olen perehtynyt narratiivisuuteen. Olen pyrkinyt rehellisyyteen ja kollegiaaliseen arvostukseen. Luvan tutkimukseeni olen hankkinut Keski- Satakunnan Terveystieteiden Kuntayhtymän johtavalta hoitajalta viikkotiedotteen suhteen. Lehti-ilmoituksiin en tarvinnut lupaa.

Hyvän tutkimuksen yksi kriteeri on eettinen kestävyys, se on luotettavuuden toinen puoli, johdonmukaisuuden lisäksi. Aiheen valintakin on jo eettinen kysymys. Tuloksia ei saa soveltaa kyseen alaisesti. Pitää kiinnittää huomioita tutkittavien suojaan. Ihmisoikeudet muodostavat eettisen perustan. Tutkittavien pitää tietää tutkimuksen tavoitteet, mahdolliset riskit. Vapaaehtoisuus on tärkeä periaate ja osallistujat tietävät, mistä on kyse. Osallistujien oikeuksien ja hyvinvoinnin turvaaminen, luottamuksellisuus, nimettömyys, oikeus odottaa vastuuntuntoa tutkijalta. Hyvä tieteellinen käytös

täntö on tärkeä asia. Ei saa vähätellä muita tutkijoita, huolimaton ja harhaanjohtava raportointi on kielletty ja puutteellinen viittaaminen aiempiin tuloksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 127, 129, 130–131, 132.)

Etiikka tulee kreikan kielen sanasta *ethos*, mikä on hyvää. Tieteellä on tehtävänä pyrkiä objektiivisuuteen, tavoitella totuutta ja hyvää. Lait ohjaavat terveysalan tutkimusta ja kehittämistä. Tutkimusta varten tarvittaessa pitää olla luvat kunnossa, esim. tutkimuslupa tai eettiseltä toimikunnalta lupa, jos tutkitaan asiakkaita/potilaita. Pitää olla rehellinen ja avoin arvioidessaan tutkimustuloksia. Lähdemerkinnöissä pitää olla tarkka, ettei tule plagiointia. (Kankaanranta, 2012. SAMK. Geronomikoulutus, monisteet.) Aluksi tutkimusta suunnitellessani otin yhteyttä terveydenhuollon organisaatioihin, jolloin heti ilmoitettiin, että potilaita ei saa tutkia, vaikka tarkoituksen oli selvittää hoitajien tuntemuksia. Olin hieman hämmästynyt ja hämmentynyt tutkimukseeni liittyvistä epäilyistä, miksi ei saanut tutkia hoitajien mielipiteitä. Toivon, että opinnäytteeni tuo rehellisesti esille ikääntyneen työntekijän kokemuksen ja kokemuksista voisivat hyötyä työntekijät ja työnantajat tekemällä yhdessä parempaa työelämää. Uutta tutkimusta mietittäessä kiinnostaisi eläkkeellä työssä olevien hoitajien kokemukset työelämästä.

LÄHTEET

Aarnitaival, S. 2012. Maahanmuuttajanaiset työelämätaitoa etsimässä. Tutkimus koututumisen tietokäytännöistä. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Acta Universtas Tampere 1728. Tampere: Juvenes Print Oy

Akavan www-sivut. Viitattu 17.4.2013.

http://www.akava.fi/tavoitteet/tyoelaman_kehittaminen_-_turvaa_ja_tasapainoa_tyohon/tyo- ja_vapaa-aika

Alasoini, T., Järvensivu, A. & Mäkitalo.2012. Suomen työelämä vuonna 2030. Miten ja miksi se on toisennäköinen tällä hetkellä. Työ- ja elinkeinoministeriö Raportti 14/2012. Viitattu 3.4.2013. www.tem.fi/Files/33103/TEMrap_14_2012.pdf

Alasoini, T. 2012. Eväitä työssä jaksamiseen. Kuinka suomalaisten työurat saadaan jatkumaan pidempään. Työpoliittinen aikakauskirja 1/2012. Viitattu 26.3.2013. <http://www.tem.fi/Files/32269/alasoini.pdf>

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino Osuuskunta.

Eronen.M.2007. Moninaiset urat narratiivinen tutkimus naisjohtajien urakehityksestä. Lisensiaatintyö. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden laitos. N:O170/2007. Viitattu 13.3.2013.

https://jyx.fi/dsace/bistream/handle/123456789/18527/URN_NBN_fi_jyu-200080129112.pdf?sequence=1.

Esimies voi vaikuttaa työhön sitoutumiseen. Minä väitän.2013. Sairaanhoitaja 3, 16.

De Fina, A. & Georgakopoulou, A. 2012. Analysing narrative. Discourse and Sociolinguistic perspectives. United Kingdom, Cambridge: University press United Kingdom at the University press Cambridge.

Grant, D.2011. Older women work and impact of discrimination. Sargeant, M.2011. Age discrimination and Diversity multible discrimination an age perspective. Edited by Malcom Sargeant. New York: Cambridge University press. Published in United States Of America by Cambridge University press.

Hakanen, J. 2009 Työn imun arviointimenetelmä Utrecht work engagement scale. Työterveyslaitos. Viitattu 2.2.2013. http://www.ttl.fi/verkkokirjat/tyoimun_arviointisuunnitelma/Dokuments/Tyon_imu_arvmen-pdf.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint Oy.

Hakanen, J.2012. Työn imu- luentotiivistelmä. Työterveyslaitos. KKI- Katselmus 16–03.2012; Imatra. Viitattu 2.5.2013.

http://www.kki.likes.fi/pages/userFiles/File/tapahtumat/katselmus/katselmus2012_esitykset/jari_hakanen.pdf

Hakola, T. & Kalliomäki- Levanto, T. 2010. Työterveyslaitos. Työvuorosuunnittelu terveydenhuoltoalalla. Ergonomiaa, autonomiaa, hyvinvointia. Tiivistelmä. Viitattu 23.3.2013.http://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/innovatiiviset_tyoajat_hoitoalalla/Dokuments/tyovuorosuunnittelu_hoitoalalla_ttiivistelmä_Suom.pdfviitattu

Hamilas. P.2013. SAMK. Geronomikoulutus. Luennot työpaikkakiusaamisesta.

Heikkilä, T. 2010. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy

Heikkinen, H. 2001. Narratiivinen tutkimus-todellisuus kertomuksessa. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II: Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, Ps - Kustannus, 116–132.

Heikkinen, E. 2010. Sosiaalis- taloudellisten tekijöiden ja elintapojen yhteys vanhenemiseen. Teoksessa E. Heikkinen & T. Rantanen. (toim.) Gerontologia. Keuruu: Duodecim. Otavan Kirjapaino Oy.

Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita Jyväskylä: Gummeruksen kirjapaino.

Hurme, T.2008. Työaikautonomia ei auta varttuneita hoitajia. Tutkimuksia työterveyslaitokselle. Viitattu 17.4.2013.<http://www.ttl.fi/Tyohyvinvointi/Sivut/Tyoaika-autonomia...>

Hänninen, V.1999. Sisäinen elämäntarina ja muutos. Väitöskirja. Tampere. Tampereen yliopisto. Acta Universitatis Tamperensis 696. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Hyvärinen M, 2006. Kerronnallinen tutkimus. Viitattu 12.10,2012.www.hyvarinen.info/material/hyvarinen-kerronnallinen_tutkimus.

Ilmarinen, J.2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan Unioissa. Työterveyslaitos. Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaino Oy.

Ilmarinen, J, & Vainio, V. 2012. Työhyvinvointia kaikille sukupolville. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 21.2.2013. http://www.ttk.fi/files/2846/Tyohyvinvointia_kaikille_sukupolville...

Ikääntynyt nainen työllistyy paremmin 2012. Kauppalehti 20.11.2012. Viitattu 14.12.2012.www.kauppalehti.fi/etusivu/ikaantunut_nainen.../201211306781

Järvinen, P.2012. Onnistu esimiehenä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Järvinen, P.2008,Työyhteisön pelisäännöt. Juva: WS BookWell Oy.

Jyväskylän yliopiston www-sivut. Koppa. Laadullinen tutkimus. Viitattu 17.4.2013<https://jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolk...>

Jyväskylän yliopiston www-sivut. Koppa. Narratiivinen tutkimus. Viitattu 27.4.2013.<http://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuka/menetelmapolk...>

Kankaanranta, P. 2012. SAMK. Geronomikoulutus luennot.

Kansaneläkelaitoksen www-sivut. KELA- työkykyä ylläpitävä kuntoutus. viitattu 16.3.2013.<http://www.kela.fi/internet.suomi.nsfg/NETi3068i2474HL?O...>

Kansaneläkelaitoksen www-sivut. Kela- ASLAK- kurssit. Viitattu 16.3.2013.
<http://kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/i3068124452/HL?O>

Kauppinen, K., Toivanen, M, & Moisio, E, 2010. Työn perheen ja muun elämän yhteensovittaminen. Työterveyslaitos. Viitattu 17.4.2013.
<http://www.thl.fi/tietokortit/Dokuments/tietokortti10.pdf>

Kevan www-sivut. Kuntoutustuki. Viitattu 17.4.2013
http://www.keva.fi/elakkeet/elakkeet_sairauden_perusteella/kunt..

Kevan www-sivut. Osatyökyttömyyseläke ja osakuntoutustuki. Viitattu 17.4.2013
http://keva.fi/fi/elakkeet/elakkeety_sairauden_perusteella/osat..

Kevan www-sivut. Työkyvyttömyyseläke. Viitattu 16.4.2013
http://www.keva.fi/elakkeet/elakkeet/sairauden_perusteella/tyok...

Kevan www-sivut. Osa-aikaeläke. Viitattu 16.4.103.
http://www.keva.fi/fi/elakkeet/elakkeet_ian_perusteella/osa-aikaela...

Kevan www-sivut. Varhennettu vanhuuseläke. Viitattu 15.4.1013.
http://www.keva.fi/fi/elakkeet_ian_perusteella/varhennett...

Kevan www-sivut. Vanhuuseläke. Viitattu 18.4.2013
http://www.keva.fi/fi/elakkeet/elakkeet_ian_perusteella/vanhuusela...

Kimpimäki, A.2012. Puolison rinnakkaissuhteen paljastuminen, äkillinen ero ja intiimiteettiloukkaus. Narratiivinen tutkimus intiimin suhteen päättymisestä. Väitöskirja. Lapin Yliopisto. Acta Electronica Lapponiensis 102. ISBN978-952-484-580-9.pdf. Viitattu 12.4.2013.
http://doria17kk.lib.helsinki.fi/Bistream/handle/10021/888812/kimpimäki_actaE102_doria.pdf?sequence=1.

Kohonen, E FT, 121198 .Laadulliset tutkimusmenetelmät. Viitattu 11.10.2013.
www.joensuu.fi/taloustieteetopiskelu/EKohonen/johdanto.pdf.

Kohonen, E 2011. Narratiivisuus- vähän hyödynnetty lähestymistapa kauppatieteellisessä tutkimuksessa. Teoksessa A. Pusa & P. Juuti. (toim.) Menetelmäviidakon rai-vaajat. Perusteita laadullisen tutkimustavan valintaan, JTO: Hansaprint, 196–205.

Kostiainen, T, 2010. Eteran työkaveruudesta voimaa-kampanjan avaustilaisuus.11.5.2010
http://www.liiketaloudenliitto.fi/index.php?option=com_content&v...

Laaksonen, H. & Niskanen, J. & Ollila, S.2012. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. Helsinki: Edita Prima, Oy.

- Laitinen, M. & Uusitalo, T. 2008. Narratiivinen lähestymistapa traumaattisen elämäkokemuksen tutkimisessa. Teoksessa. R. Kaasila. R. Rajala. & K. Nurmi. (toim), 2008. Narratiivikirja. Menetelmiä ja esimerkkejä. Rovaniemi. Lapin Yliopistokustannus, 106–151.
- Leino- Kilpi. H. 2009. Tutkimusetiikka - käyttäjän ja tekijän velvoite. Turun yliopisto. 4.12.2009. Hoidon etiikan teemapäivä. Viitattu 17.4.2013 http://www.med.utu.fi/hoitotiede/perusopiskelu/Leino-Kilpi_helena_04122009.pdf
- Lichtman, M. 2011. Understanding and evaluating qualitative educational research. United States of USA. California: SAGE publications, Inch.
- Liikkanen, M. 2004. Tilastokeskus- hyvinvointikatsaus vapaa-aika työn vastakohta. Viitattu 17.4.2013 http://www.stat.fi/tup/hyvinvointikatsaus/hyka_2004_2_vapaa-aika.html
- Lundell, S, 2008. Kateus työyhteisössä, työterveyslaitos. Tampere: Esa. Print Oy.
- Lundell, S., Tuominen, E., Hussi, T., Klemola, S., Lehto, E., Mäkinen, E., Oldenbourg, R., Saarelma- Thiel, T. & Ilmarinen, J. 2011. Ikävoimaa työhön. Työterveyslaitos. Turenki: Kirjapaino, Jaarli Oy.
- Manka, M- L. 2010. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Talentum. Hansaprint.
- Manka, M- L. 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOY Pro Oy.
- Manka, M- L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Tutkimus – ja kehittämisskeskus Synergis. Tampereen yliopisto, Sosiaali- ja terveysministeriö, Euroopan sosiaalirahasto. Kuntoutussäätiö. Tampere: Tammerprint Oy.
- Marjala, P. 2009, Työhyvinvoinnin kertomukset kertomuksellisen prosessina narratiivinen arviointitutkimus. Väitöskirja. Oulun yliopisto, teknillinen tiedekunta. Oulu. Acta Universitatis Ouluensis C Technica 315. Viitattu 17.4.2013 <http://hercules oulu.fi/isbn978915429024477/isbn97895124290244.pdf>
- Mattila, E. 2008. Voimaantumisen ydin sosiaali- ja terveysalalla toimivien ihmisten mahdollisuuksia voimaantua työssään. Core of Emprowement, Changes of Emprowement with Social and Health care employees. Väitöskirja. Kuopio. Kuopion yliopisto. Kuopio: Kopiojyvä. Viitattu 4.4.2013 <http://Wanda.vef.fi/uku-vaitokset/vaitokset/2008/isbn978-951-27-0810-9.pdf>. Viitattu 4.4. 2013.
- Martela, F. & Järvilehto, L. 2012. Ammattiosaajan hyvä elämä. ajatuksia ja työkaluja ammattiin opiskelevien elämänlaadun edistämiseksi 2012. Ehkäisevä päihdetyö. EHYT ry. pdf. Viitattu 16.3.2013. http://www.ehyt.fi/easydata/curtomers/ehyt/Files/myytavattuotteet/ehyt_a mmaattiosaajan_hyva_elama_nakoisjulkaisu_1painos2012.pdf.
- Mykkänen, J. 2010. Isäksi tulon tarinat, tunteet ja toimijuus. Väitöskirja. Jyväskylä. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä studies in education, psychology and social research. 382. Jyväskylä: University Printing house. Viitattu 13.4.2013. <https://jyx.jyu.fi/dpace/bistream/handle/123456789/22712/9789513938024.pdf?sequence=1>.

Myllyoja, N. 2012. Unohda lomastressi sekoita työ ja vapaa-aika. Talouselämä. Viitattu 1.9.2012. <http://www.talouselama.fi/tyoelama/unohda+lomastressi+sekoita+tyot+ja+vapaa-aika/a2141383>

Penttinen, A. & Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus- ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus TTK. Painojussit Oy. Viitattu 21.3.2013. <http://www.ttk.fi/Filoes800/tyohonperehdyttaminen2009.pdf>.

Pitkäranta, A. 2010. Laadullisen tutkimuksen tekijälle. Työkirja. Satakunnan Ammatikorkeakoulu. Viitattu 28.4.2013. http://www.samk.fi/download/13153_laadullisen_tutkimuksen_tyokirja_APitkaranta.pdf.

Puusa, A. & Juuti, P. 2011. Mitä laadullinen tutkimus on? Teoksessa A, Puusa & P. Juuti. 2011: Menetelmäviidakonraivaajat perusteita laadullisen lähestymistavan valintaan. JTO: Hansaprint, 45–57.

Pärnänen, A. 2011. Organisaation eläkepolitiikat; strategiat ja instituutiot ja moraalikäsitteet. Helsinki. Tilastokeskus tutkimuksia 225. Viitattu 17.4.2013. https://jyx.jyu.fi/dspace/bistream/handle/123456789/265823/255_A_parnanen_vaitoskirja_nettilinkki.pdf?sequence=1

Raitanen, K. 2010. Työn imu-positiivinen näkökulma työhön. Sosiaalitieteiden laitos, Helsingin yliopisto. Organisaatiopsykologian seminaari. 24.11.2010. <http://blogs.helsinki.fi/k.raitanen/tyonimuraitanen-2.pdf>

Rekiaro, I. & Robinson, D. 2006. Suomi-englanti-suomi Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaino Oy.

Riessman, C.K. 1993. Narrative analysis. Qualitative research methods series 30. California, United States of USA: SAGE publications.

Ruoholinna, T. 2009. Ikääntyvät työelämässä. Päihittääkö nuoruus ja koulutus aikuisuuden ja kokemuksen? Väitöskirja. Turun Yliopisto, sarja – ser. C osa tom. 288, scripota lingua fennica edita. Kasvatustieteiden tiedekunta. Turku: Pallosalama Oy.

Sargeant, M. 2011. Age discrimination and diversity multiple discrimination an age perspective .edited by Malcom Sergeant, Cambridge University press. Published in the United States of America, by Cambridge University press; New York University press.

Sallinen, M. 2012. Women`s narratives on fibromyalgia, functioning and life events. University of Jyväskylä. Studies in sport, physical and health 180. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House. Viitattu 15.4.2013. <http://jyx.fi/dspace/bistream/handle/123456789/37742/978951394968.pdf?sequence=1>

Salminen, H. 2012. The significance of Perceived Development Opportunities in the Context of Retention. Comparing Ageing and younger nurses. University of Jyväskylä, Studies in business and economics 118. Jyväskylä. Jyväskylän yliopisto: University Printing House. Viitattu 1.3.2013.

Samkin www-sivut. Yrsa- yleinen suomalainen sanasto. Viitattu 11.10.2012.
www.samk.fi/kirjastopalvelut tai <http://vesa.libhelsinki.fi/ysa/haku/html-viitattu>
[11.10.2012](http://www.samk.fi/kirjastopalvelut)

Suomen sairaanhoitajaliiton www- sivut. Johdon tuki kertoo arvostuksesta. Viitattu 21.3.2013. <http://jyx.jyu.fi/dspace/bistream/handle/123456789/40657/978-951-39-49884.pdf?sequence=1>.
[http://sairaanhoitajaliitto.fi/ammattiset/urapalvelut/julkaisut/...](http://sairaanhoitajaliitto.fi/ammattiset/urapalvelut/julkaisut/)

Suomen sairaanhoitajaliiton www- sivut. Suomalaiset hoitajat vahvasti sitoutuneita. Viitattu 21.3.2013. [http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/ammattiset/urapalvelut/julkaisut/...](http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/ammattiset/urapalvelut/julkaisut/)

Suomen sairaanhoitajaliiton www-sivut. Sairaanhoitajantyö. Viitattu 16.3.2013.
http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/sairaanhoitajan_tyo_ja-hoitotyon/s...

Sairaanhoitajaliiton www- sivut. Sairaanhoitajan työ muutoksessa. Viitattu 16.3.2013. [http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/ammattiset/urapalvelut/julkaisut/..](http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/ammattiset/urapalvelut/julkaisut/)

Super. Oppisopimuksella lähihoitajaksi. Opas työpaikoille.2011. Super kehittämissyke, Helsinki. Viitattu 23.3.2013.
http://www.superliitto.fi/datafiles/userfiles/File/julkaisut/super_oppisopimusopas_A5P_verkkoon.pdf

Tampereen yliopiston www- sivut. KvaliMOTV. Aineisto- ja teorialähtöisyys. Viitattu 29.10.2012. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_3_3-htm.

Tampereen yliopiston www- sivut. KvaliMOTV. Narratiiviset tarkastelutavat. Viitattu 12.10.2012. www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_6_4.html viitattu 12-10.2012

Tampereen yliopiston www-sivut. KvaliMOTV7.2.2Koodaus. Viitattu 29.10.2012
http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html

Tampereen yliopiston www-sivut.KvaliMOTV- triangulaatio. Viitattu 18.4.2013
http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_4.html

Tampereen yliopiston www-sivut. KvaliMOTV. Tutkimuksen arviointi ja reflektointi. Viitattu 9.5.2013. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_3.html

Tampereen yliopiston www-sivut. KvaliMOTV. Validiteetti. Viitattu 18.4.2013. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_1.html

Tampereen yliopiston www-sivut. KvaliMOTV. Reliabiliteetti. Viitattu 18.4.2013
http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_2.html

Tampereen yliopiston www-sivut. KvaliMOTV. Erilaiset kielikäsitteet realismi vs. relativismi. Viitattu 18.4.2013. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/L7_1_2.html

Tampereen yliopiston www- sivut. . KvaliMOTV. Sisällönanalyysi. Viitattu 18.4.2013. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_2.html

- Tampereen yliopiston www-sivut. KvaliMOTV- Arat tutkimusaiheet. Viitattu 18.4.2013 http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_!!1.html
- Tampereen yliopiston www-sivut. KvaliMOTV tutkijan arviointi ja asema. Viitattu 18.4.2013 <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3.html>
- Tampereen yliopiston www- sivut.KvaliMOTV tutkijan asema. Viitattu 18.4.2013 http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_2.html
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi; Helsinki
- Tyt-avoin yliopisto-sosiologian verkko-opinnot, luku 7. Viitattu 16.3.2013. http://uta.fi/avoin_yliopisto/arkisto/sosiologia/luku7.html .
- Työterveyslaitoksen www- sivut. Työhyvinvointi. Viitattu 9.5.2013. <http://www.ttl.fi/fi/sivut/default.aspx>
- Työterveyslaitos-tiedotteet. Hoitajien jaksaminen parani lyhyitä työvuorovälejä pidentämällä. Tiedote 24.8.2010. Helsinki. Helsingin kaupunki ja Työterveyslaitos. Viitattu 17.4.2013. http://www.tt.fi/tiedotteet/tiedote40_2010.aspx
- Työterveyslaitoksen www-sivut. Työterveyslaitos- työhyvinvointi. Esimerkkejä hyvistä työaikaratkaisuksista. Viitattu 18.4.2013. <http://www.ttl.fi/tyohyvinvointi/tyoaika/esimerkkeja> hyvistatyo..
- Työturvallisuuskeskuksen www-sivut. Työturvallisuudesta - ristiriidoista ratkaisuihin. Viitattu 18.4.2013 <http://www.ttk.fi/tyoelaman> kehittaminen/ristiriidoista ratkaisuihin
- Vaahio, E- L. 2010. Tsemppiä viisikymppiset. Helsinki: Tammi
- Valtionkonttorin www-sivut. Valtionkonttorin kotisivu. Mitä on ikäjohtaminen? Viitattu 18.4.2013 http://www.valtionkonttori.fi/fi-Fi/virastoille_jalaitoksille_henkilos...
- Vettori, S. 2010. Aging population and changing labour markets. Social and economic impacts of the demographic Time bomb. Corporate social responsibility series. Edited by Stella Vettori. Printed and bound in Great Britain by MPG Book Group UK . A Shrinking workforce .Aging in global phenomenon . Conclusion.
- Wiitakorpi, I. 2006. Ammatillisen osaamisen tukeminen muuttuvissa toimintaympäristöissä. Tutkimus ikääntyneen työntekijän näkökulmasta. Åbo:Åbo Akademis förlag, Helsingfors: Oy Nord Print AB. Viitattu 15.2.2013. <http://www.doria.fi/bisteram/handled> 10024/4130/TPM.objers.pdf?seguense=2
- Willberg,E.16.12.09. Laadullinen aineiston luotettavuus/kasvatustieteiden laitos/erityispedagogiikan yksikkö. Viitattu 29.10.2012.Pdf. <http://www.jyu.fi/edu/laitokset/eri/opiskelu/opiskelu...laadullinen>

Vuokila- Oikkonen, P., Janhonen, S. & Nikkonen, M.2001. Kertomukset hoitotieteellisen tiedon tuottamisesta: narratiivinen lähestymistapa. Teoksessa. S, Janhonen & M, Nikkonen. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: WSOY, 81–115.

Välimäki,M.2010. Eettiset ohjeet osana ammattietiikkaa. Teoksessa. H. Leino- Kilpi, & M. Välimäki. 2010. Etiikka hoitotyössä. Helsinki: WSOY PRO Oy, 165–197

Ylikännö, M. 2011. Sopivasti työtä ja vapaa aikaa? Tutkimuksia ajankäytöstä eri elämäntilanteissa. Summary Proper Balance Between Work and leasure? studies of time different life situations. Kelan tutkimusosasto. Väitöskirja. Tampere: Juvenes Print, Tampereen Yliopistopaino Oy.

Tarja Ollonen TUTKIMUSLUPA

Nappatie 8

28400 Ulvila

p.040-5410133

11.6.2012

tarja.ollonen@student.samk.fi

leskinentarja@gmail.com

HENKILÖKUNNALLE OSOITETTU TUTKIMUS- OPINNÄYTETYÖTÄ VARTEN SAMK-GERONOMI-TUTKINTO.
TEHY-LEHDESSÄ 5.6.2012 OLLUT ILMOITUS LAITETAAN KESKI-SATAKUNNAN HENKILÖKUNNAN
VIKKOTIEDOTTEESEEN

JOHTAVA HOITAJA JAANA OKSALLE

Viittaan puhelinkeskusteluamme 11.6.2012. Sovimme, että laitan kirjallisen tutkimuslupapyyntöni
hoitotyön johtajalle, muille ei tarvitse lupa - anomusta tehdä.

Olen Keski-Satakunnan sairaanhoitajan toimesta opintovapaalla. **Opiskelen Geronomiksi (AMK) Porissa**
Satakunnan Ammattikorkeakoulussa, terveydenhuollon yksikössä vanhustyötä. Valmistun vuonna 2013,
opinnäytetyö kuuluu opintovaatimuksiin.

Opinnäytetyöni ohjaaja on Sari Teeri, yliopettaja ja terveydenhuollon tohtori. Sähköpostiosoite
sari.teeri@samk.fi.

Tutkimussuunnitelma on valmis vasta syksyllä 2012, lokakuussa. Aiheseminaari on pidetty aiheesta, alun
perin oli tarkoitus tehdä kyselytutkimus. Se **muuttui kvalitatiiviseksi, narratiiviseksi työksi** ja laitoin
opettajan hyväksymän ilmoituksen Tehy-lehteen. Laajentaakseni otosjoukkoa ehdotin oman työnantajan
hoitohenkilöstölle suunnattua viikkotiedotetta, samalla ilmoituksella kuin Tehy-lehdessä. Johtava hoitaja
alustavan keskusteluun perusteella lupasi laittaa ilmoituksen viikkotiedotteeseen.

Opinnäytetyöllä on tarkoitus tutkia ikääntyneiden yli 55 vuotiaiden työssä jaksamista. Mitkä seikat auttavat
siinä, mitkä eivät.

Avainsanat ovat työhyvinvointi, ikärasismi, ikäjohtaminen, työssä jaksaminen, mentorointi, Tyky-toiminta
(kuntoutus) ja hiljainen tieto.

Aineiston keruu on aloitettu, kun viikkotiedotteessa on ilmoitus ja **kestäisi elokuun loppuun 2012 asti**.

Koskisi kaikkia yli 55-vuotiaita hoitajat, Keski-Satakunnan viikkotiedotteen lukijoita.

Työn valmistuttua raportoin tuloksista. Tutkimuksen pitäisi valmistua vuonna 2013.

Rahoitusta en tarvitse tutkimuksen tekemiseen, olen työstäni opintovapaalla ja KEVA maksaa minulle
opintotukea. Myöhemmästä käytöstä sovitaan erikseen. Raportoin tulokset valmistuttua.

Tutkimuksessa noudatan eettisiä sääntöjä. Kirjoittajien henkilöllisyys pysyy salassa.

Toivon kirjallista lupaa, minkä voin liittää tutkimuspapereihini ja tietoa ja kopiota ilmoituksesta viikkotiedotteessa. itse en sitä näe, koska olen opintovapaalla.

Yhteistyöterveisin

Tarja Ollonen

geronomi-opiskelija, SAMK

LIITTEET Aiheseminaarista muokattu versio

TEHY-lehden ilmoitus

Tutkimuslupa myönnetään.

Hatjaralta 11.6.2012

Jamnikem

Jaana Oksa, jont.koit.

p.045-6784160

KESKI-SATAKUNNAN VIIKKOTIEDOTTEEN ILMOITUS

VIIKKOTIEDOTTEEN YLI 55- VUOTIAS LUKIJA!

Olen **geronomiopiskelija** Porista ja teen opinnäytetyötä SAMK:ssa. Tarvitsisi n aineistoa opinnäytetyöhöni, mikä koskee vanhenevien työntekijöiden jaksamista työelämässä.

MITKÄ SEIKAT AUTTAVAT JAKSAMAAN JA MITKÄ EIVÄT?

Voit vastata vapaamuotoisesti, kertoa jaksamiseen vaikuttavia seikkoja. Vastaukset käsitellään täysin luottamuksellisesti ja jokainen vastaus olisi arvokas. Voit kirjoittaa niin pitkästi kuin haluat.

Vastaukset (mainitse ammattinimike) ELOKUUN loppuun mennessä leskinentaria@gmail.com tai ja.ollonen@student.samk.fi.

Toivon kovasti vastauksia opinnäytetyöni onnistumiseksi. Kiitos jo etukäteen vastauksistanne!



Ilmoitus Tehy-lehden numerossa 8, kesällä 2012.

Tehy-lehden yli 55-vuotias lukija!

Otosjoukko on vielä kadoksissa, teen opinnäytetyötä SAMK:ssa. Olen geronomiopiskelija Porista. Olen kiinnostunut työelämästä ja vanhenemisesta. Tarvitsisin aineistoa opinnäytetyöhöni, mikä koskee vanhenevien työntekijöiden jaksamista työelämässä. Mitkä seikat auttavat jaksamaan, mitkä eivät? Voit vastata vapaamuotoisesti, kertoa jaksamiseen vaikuttavia seikkoja. Vastaukset käsitellään täysin luottamuksellisesti ja jokainen vastaus olisi arvokas. Vastauksen pituus on, mitä haluat kirjoittaa. Myös eläkkeellä olevat tehyläiset, olisin kiinnostunut kokemuksistanne. Vastauksia toivoisin elokuun 2012 loppuun mennessä. Laitatko ammattinimikkeesi kirjoitukseen. Sähköpostiosoitteeni on leskinentarja@gmail.com tai opiskelusähköposti tarja. ollonen@student.samk.fi

Kiitos jo etukäteen vastauksistanne!

Ilmoitus Super-lehdessä kesällä 2012.

SUPER-LEHDEN YLI 55- VUOTIAS LUKIJA!

Olen **geronomiopiskelija** Porista ja teen opinnäytetyötä SAMK:ssa. Tarvitsisin aineistoa opinnäytetyöhöni, mikä koskee vanhenevien työntekijöiden jaksamista työelämässä.

MITKÄ SEIKAT AUTTAVAT JAKSAMAAN JA MITKÄ EIVÄT?

Voit vastata vapaamuotoisesti, kertoa jaksamiseen vaikuttavia seikkoja. Vastaukset käsitellään täysin luottamuksellisesti ja jokainen vastaus olisi arvokas. Voit kirjoittaa niin pitkästi kuin haluat.

Vastaukset (mainitse ammattinimike) ELOKUUN loppuun mennessä leskinentarja@gmail.com tai tarja. ollonen@student.samk.fi.

Kiitos jo etukäteen vastauksistanne!

1. TUTKIMUSTULOSTEN YHTEENVETOA POSITIIVISET TEKIJÄT TYÖSSÄ JAKSAMISEEN

- **Hyvinvointivaltio:**
- Mahdollisuus lastenhoitoon, subjektiivinen oikeus, opiskelumahdollisuudet parantuneet
- **Työ:**
- **työn imu ja ilo**
- kutsumus, kollegiaalisuus, palaute työstä
- asiakkaat, ihmisen kohtaaminen rikkaus, kiitos asiakkailta, työn tarkoitus
- työstä saatu palkka
- työpaikan hyvä henki
- oma positiivinen asenne
- **Ikä:**
- Ammatti- identiteetti vahvistuu
- huomioidaan iän tuomat tarpeet
- tasa-arvoisuus, ei ikä syrjintää
- kuntoutukseen pääsy mahdollisuus. ASLAK, TYK
- **Johtaminen:**
- esimiehen, osastonhoitajan rooli
- moninaisuuden johtaminen
- mahdollisuus seniorivapaisiin, joustot, työaikapankki, vuorotteluvapaa, osaaikaeläke
- eläkkeelle pääsyn helpottaminen
- toiveiden huomiointi työvuorosunnittelussa
- tasapuolisuus, arvostus ja luottamus työntekijöihin
- **Voimaannuttava vapaa-aika ja lähiyhteisö**
- omien intressien mukainen vapaa-ajan toiminta, harrastukset
- ystävät, perhe, lapset, lastenlapset, puoliset
- **Opiskelu:**
- voimavara työssä jaksamiseen

- itsearvostus lisääntyy
- tietojen ajan tasalla pitäminen
- itsen ja työyhteisön kehittäminen
- varmuus ja valmiudet esimiestyöhön
- opiskelijoiden perehdytys tärkeää

2. YHTEENVETOA TYÖSSÄJAKSAMISEEN VAIKUTTAVISTA NEGATIIVISISTA SEIKOISTA

- **Työ:**
- jatkuva muutos, hektisyys, työnkuviin muiden ammattiryhmien töitä
- perustyö, potilaiden hoito kärsii
- Liiallinen tietotekniikan käyttö ja siihen liittyvä huono opetus
- Mitoitukseen suhteutettuna liikaa työtä
- huono omatunto hoidon tason laskusta
- fyysiset voimavarat vievä työ, rutiini
- työn henkinen raskaus
- ei järjestetä aikaa erikoisosaamisen hyödyntämiseen
- nuoret/vanhemmat hoitajat, sukupolvien erot
- **asukkaat :**
- käytöshäiröisiä
- väkivalta-pureminen, lyöminen, nimittely, kiroilu, hoitovastaisuus
- ei ole työnohjausta
- **Työ ja ikä:**
- **ageismi rekrytoitaessa**
- ikääntyvän vahvuuksia ei voi käyttää,
- pitkät yli 50v työurat takana
- ei ole työajan lyhennyksiä iäkkäille
- kuntoutukseen ei pääse
- vuorotyö-varsinkin ilta-aamu ja yövuorot vie voimia
- vuorotyöstä seuraa häiriöitä nukkumiseen

- **Johtaminen:**

- sairauksia ei huomioida, ei kevyempää työtä tarjolla
- avoin kritiikki ei suotavaa
- ylin johto ei avointa
- esimiestyö ja organisointi huonoa, ei helpoteta eläkkeelle pääsyä
- esimies käyttäytyy huonosti, ei saa tukea
- osastonhoitajan rooli hukassa, liikaa toimistossa, ei kentällä, valvonnan puute

- **Opiskelu:**

- tietotekniikkakoulutuksen puute
- Tietotekniikasta johtuva stressi, unihäiriöt, motivaation puute
- Opiskelua ei hyödynnetä antamalla mahdollisuutta vaihtaa työnkuvaa
- Työantaja ei kustanna koulutuksia, jos itse opiskelee paljon

- **Työpaikkakiusaaminen:**

- sairastuminen, siitä johtuen

KIITOKSET

Kiitän tietä kaikkia kyselyyni vastanneita, teitte tämän työn mahdolliseksi. SAMKIN opettajille Sari Teerelle kiitokset narratiivisuuden maailman kokemismahdollisuudesta ja erityiskiitokset ohjaajalleni Päivi Kankaanrannalle, Sinä mahdollistit tämän työn tekemisen ja kannustit, kun itsellä alkoi tulla epätoivon hetkiä.

Opiskeluryhmä oli kannustava ja mukava.

Perheelleni kiitokset, varsinkin avomiehelleni tutkimuksen mahdollistamisesta, aikaa meni runsaasti työhön, mikä oli pois yhteisestä ajasta. Ystäväni tsemppasivat, kiitos, että olette olemassa.

Kiitokset opponenteilleni Pirkko- Liisalle ja Elinalle.

