



Karelia-ammattikorkeakoulu
Sairaanhoidaja (YAMK)
Ikäosaamisen kehittäminen ja johtaminen

Ikääntyvän työntekijän tukeminen Attendon hoivakodeissa

Mika Huttunen
Mari Juntunen

Opinnäytetyö, helmikuu 2024

www.karelia.fi



OPINNÄYTETYÖ
Helmikuu 2024
Ikäosaamisen kehittäminen ja johtaminen
YAMK

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijät

Mika Huttunen, Mari Juntunen

Nimeke

Ikääntyvän työntekijän tukeminen Attendon hoivakodeissa

Toimeksiantaja

Attendo Oy

Tiivistelmä

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat Attendon kohdeyksiköiden yli 50-vuotiaiden työntekijöiden työssäjaksamiseen ja työssä pysymiseen. Tavoitteena oli kerätä tietoa kohdeyksiköiden yli 50-vuotiaiden työntekijöiden työssäjaksamisesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Opinnäytetyömme tehtävänä oli laatia Attendon kohdeyksikköihin kirjallinen ikäjohtamisen infopaketti.

Opinnäytetyömme aineisto kerättiin Webropol-kyselyllä. Kerätyn aineiston ja aiemman tutkimustiedon pohjalta pidimme kohdeyksiköiden esihenkilöille learning cafe -tilaisuuden, jossa kävimme yhdessä läpi kyselyn tulokset sekä toimme esille omia kehittämishetkityksiämme. Opinnäytetyömme tuotoksena teimme kohdeyksiköiden esihenkilöille kirjallisen infopaketin ikääntyneen työntekijän tukemisesta.

Tutkimustuloksistamme käy esille, että työssäjaksamista tukevat etenkin työyhteisö, omat elintavat, hoitokodin asukkaat sekä työn mielekkyys. Myös hyvä johtaminen koettiin työssäjaksamista tukeväksi asiaksi. Työssäjaksamista kuormittavia tekijöitä olivat uuden oppimisen haasteet, kiire, palkka, haastavat asukkaat, työyhteisö ja vuorotyö. Valtaosa vastaajista koki pystyvänsä jatkamaan hoitajana työskentelyä eläkeikään saakka. Eläkeikään saakka jaksamista tukeviksi asioiksi nousivat hyvä terveys ja fyysinen kunto, kohdallaan oleva hoitajamitoitus, työhyvinvointi ja harrastukset, hyvä työyhteisö ja loistavat työkaverit. Antoisaksi koettu työ sekä mahdollisuus suunnitella omat työvuorot olivat myös eläkeikään saakka jaksamista tukevia tekijöitä.

Jatkotutkimusaiheena voisi selvittää, onko Attendo yrityksenä kehittänyt omia toimintamalleja tukeakseen ikääntyviä työntekijöitä.

Kieli
suomi

Sivuja 59
Liitteet 1
Liitesivumäärä 4

Asiasanat

Ikääntyvä työntekijä, työntekijän tukeminen, työssäjaksaminen, työhyvinvointi



THESIS
February 2024
Master's Programme in Active Ageing

Tikkarinne 9
FI-80200 JOENSUU
FINLAND
Tel. +358 13 260 600 (switchboard)

Authors

Mika Huttunen
Mari Juntunen

Title

Supporting Ageing Employees in Attendo Nursing Homes

Commissioned by
Attendo Ltd

Abstract

The purpose of this thesis was to explore the factors that affect coping at work and work retention among employees over 50 years of age at the target units of Attendo Ltd. The assignment of our thesis was to create a written information package about supporting ageing employees for the target units.

This study was conducted as a survey. The material was collected with a Webropol survey that had open-ended and closed questions. Based on the collected material and previous research data, a Learning Café session was held for the superiors of the target units. In the session, the results of the survey and the development proposals of the authors were presented. As a thesis output, a written information package about supporting ageing employees was created for the superiors of the target units.

The research results showed that the most beneficial factors for coping at work were the work community, personal lifestyles, nursing home residents and the meaningfulness of the work. Factors that burden coping at work were the challenges associated with learning new methods, hurry, pay, challenging residents, the work community and shift work. Most respondents thought that they would be able to continue at their job until retirement. Factors that would support their careers to continue till the retirement age were good health and physical condition, appropriate nurse-to-patient ratio, workplace well-being, hobbies, a good work community and excellent co-workers. A rewarding job and the possibility to plan one's own shifts were also supporting factors.

Further research could explore whether Attendo as a company has developed its own models to support ageing employees.

Language
Finnish

Pages 59
Appendices 1
Pages of Appendices 4

Keywords

an ageing employee, supporting an employee, coping at work, well-being at work

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Ikääntynyt työntekijä työelämässä	6
2.1	Ikääntynyt työntekijä	6
2.2	Suomalaisen työelämän muutokset	7
2.3	Ikääntyvän työntekijän tukeminen	8
2.4	Ikäsyrrintä.....	10
2.5	Työkyky ja työhyvinvointi	11
2.5.1	Työkyky	11
2.5.2	Työhyvinvointi.....	14
2.5.3	Biopsykososiaalinen näkökulma työhyvinvointiin ja työkykyyn	16
3	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tehtävä	17
4	Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat.....	18
4.1	Tutkimuksellisen kehittämistyön lähestymistavat.....	18
4.2	Kehittämisprosessi ja sitä ohjaavat mallit	19
4.3	Tiedontuotannon tehtävään vastaavat menetelmät	24
4.4	Kehittämistehtävään vastaavat menetelmät	25
5	Aiempi tutkimustieto aiheista	26
5.1	Tutkimus työuran loppuvaiheessa oleville Postin työntekijöille	26
5.2	Kirjallisuuskatsaus ikääntyvien terveydenhuollon työntekijöiden työkyvyn tukemisesta.....	28
5.3	Väitöskirjatutkimus ikääntyvien työhyvinvoinnista ja työntekijöiden työssäjaksamisen kokemuksista.....	30
5.4	Tutkimusartikkeli ikääntyneen työvoiman huomioinnista	30
6	Luotettavuus ja eettisyys.....	32
6.1	Luotettavuus ja avoimuus	32
6.2	Opinnäytetyön toteuttamiseen liittyvät eettiset kysymykset	33
6.3	Oman opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys.....	36
7	Opinnäytetyön tulokset ja tuotos	37
7.1	Kyselyn tulokset.....	37
7.2	Tutkimustulosten vertailu aiempaan tutkimustietoon	43
7.3	Learning cafe yksiköiden esihenkilöiden kanssa	46
7.4	Ikääntyvän työntekijän tukemisen infopaketti esihenkilöille	47
8	Pohdinta.....	48
8.1	Opinnäytetyöprosessin arviointi ja omat oppimiskokemukset.....	48
8.2	Johtopäätökset	49
	Lähteet.....	51

Liitteet

Liite 1 Kyselylomake

1 Johdanto

Tilastokeskuksen mukaan työkäisten osuus väestöstä oli 62 prosenttia vuonna 2019 ja sen arvioidaan laskevan 60 prosenttiin vuoteen 2040 mennessä ja 57 prosenttiin vuoteen 2060 mennessä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020,15.) Tulevaisuudessa ikääntyneiden työntekijöiden määrä kasvaa eläkeiän sekä eliniän noustessa. Jotta työntekijöiden ikääntymisen aiheuttamat haasteet työelämässä hallitaan, tarvitaan myönteistä ikäasennetta sekä tietoa ikääntymisestä ja sen aiheuttamista muutoksista työkyvyssä. Hyvien ikäjohtamisen käytänteiden juurruttamisessa työpaikoille tarvitaan valmiuksia hyödyntää olemassa olevaa tietoa henkilöstösuunnitelmaa tehdessä sekä suunniteltaessa työpaikan arkea. (Lundell ym. 2011, 16.)

Kansallinen ikäohjelma vuoteen 2030 sisältää laajoja tavoitteita väestön ikääntymisestä aiheutuviin haasteisiin. Työntekijöiden ikääntymiseen tulisi varautua jo, kun he saavuttavat keski-ään. Ikääntymiseen varautumista tulisi jatkaa työntekijöiden siirtyessä eläkkeelle. Erilaiset ratkaisut ja joustot työelämässä varmistavat entistä pidemmät työurat ja näillä keinoilla ehkäistään myös työelämässä tapahtuvaa ikäsyrjintää. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020, 32.)

Opinnäytetyömme toimeksiantajana toimi Attendo Oy. Kyselymme toteutimme kolmen Attendon hoivakodin (Attendo Pihlajaharju, Attendo Iisakki ja Attendo Kesälampi) työntekijöille. Opinnäytetyömme tarkoituksena on selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat Attendon kohdeyksiköiden yli 50-vuotiaiden työntekijöiden työssäjaksamiseen ja työssä pysymiseen. Opinnäytetyömme tavoitteena oli kerätä tietoa Attendon kolmen kohdeyksikön yli 50-vuotiaiden työntekijöiden työssäjaksamisesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Opinnäytetyömme kehittämistehtävänä oli laatia Attendon kohdeyksikköihin kirjallinen ikäjohtamisen infopaketti.

2 Ikääntynyt työntekijä työelämässä

2.1 Ikääntynyt työntekijä

Yleisimmin ihmisen ikä määritellään kalenteri-ian eli kronologisen iän mukaisesti. Tämä määritelmä on tasapuolinen, sillä kronologinen ikä kertyy kaikille samalla vauhdilla. Muita tapoja määritellä ihmisen ikä ovat esimerkiksi biologinen ikä, psykologinen ikä, sosiaalinen ikä sekä työmarkkinaikä. Ikääntyvät työelämässä -komitea on määritellyt ikääntyviksi työntekijöiksi 45–54-vuotiaat, kun taas ikääntyneitä työntekijöitä ovat 54–65-vuotiaat. (Lundell ym. 2011, 28–34.) lästä, jolloin työntekijä määritellään ikääntyneeksi, ei ole tarkkaan määritelmää. Sivosen (2023) kirjallisuuskatsauksessa ikääntyviksi työntekijöiksi määriteltiin yli 45-vuotiaat. Sivonen perustelee tämän sillä, että tietokannoissa keski-ikäisiksi on määritelty 45–64 –vuotiaat ja ikääntyneiksi 65-vuotiaat. (Sivonen 2023, 17.) Tanevan, Arnoldin ja Nicolsonin (2016) tutkimuksessa ikääntyneet työntekijät määritellään vähintään 55-vuotiaaksi, koska tämä on nopeimmin kasvava ikäluokka työelämässä. (Taneva, ym. 2016, 396).

Ihmisten täyttäessä 50- vuotta heidän todennäköisyytensä osallistua työelämään laskee. Maissa, joissa väestö ikääntyy nopeinten, työmarkkinoilla on pulaa työntekijöistä niin määrällisesti kuin laadullisesti. Tämä vaikuttaa myös palveluiden kuluttamiseen, sillä työelämän ulkopuolella oleva ikäihminen joutuu turvautumaan säästöihinsä sen sijaan, että hänelle maksettaisiin työstään palkkaa. (Marešová, Mohelská, Kuča, 2014.)

Vuoden 2019 lopussa Suomessa oli 65–74-vuotiaita henkilöitä 706 700, joista 31 700 (4,5 %) oli mukana työelämässä. 65–74-vuotiaiden työntekijöiden määrä on kasvanut 2000-luvun aikana 2,5 %. (Tilastokeskus 2020.) 75–79-vuotiaista työssäkäyvistä käytetään nimitystä seniorityölliset.

Tämän ikäryhmän lisääntyneeseen työssä käymiseen vaikuttaa se, että suurissa ikäluokissa 75-vuotta täyttäneiden määrä on kasvanut vuosina 2019–2021 lähes kymmenen prosenttia. Myös eläkkeellesiirtymisikä on noussut Suomessa ja se kertoo myös siitä, että työntekijät haluavat olla työelämässä pidempään. (Andersin, Nummila, Ruuska, Taskinen 2022.)

2.2 Suomalaisen työelämän muutokset

Suomalaisen työelämän ja koko suomalaisen yhteiskunnan muutoksesta puhuttaessa väestön ikääntyminen on ollut jo pidemmän aikaa keskeinen puheenaihe (Bergbom ym. 2020, 56). Työvoiman ikääntyminen on kuitenkin näkynyt rakenteellisena muutoksena työelämässä jo 1990-luvulta lähtien. Työvoiman kysynnässä sekä tarjonnassa tapahtuneet muutokset ovat ohjanneet muutosta niin yrityksien kuin yhteiskunnankin työvoimapolitiikassa. Ongelmia on muuttuneen ikärakenteen lisäksi aiheuttanut ikärakenteeseen suhteutettava koulutus rakenne, sillä on koettu, että nykyinen koulutustaso ei välttämättä vastaa enää työelämän vaatimuksiin. (Halme 2011, 20.)

Ikärakenteen muutokseen työelämässä vastattiin kansallisella ikäohjelmalla, jonka tavoitteena on vahvistaa ikääntyvien työntekijöiden asemaa työmarkkinoilla sekä edistää ikääntyvien työntekijöiden pääsyä työmarkkinoille ja siellä pysymistä. Ikäohjelmassa ikääntyneiden työntekijöiden aseman edistämiseen tähdätään muun muassa koulutuksen, viestinnän ja johtamistaitojen kehittämisen kautta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.)

Tällä hetkellä työikäisen väestön keski-ikä on noin 40 vuotta ja ennusteen mukaan keski-ikä pysyy noin 40 vuodessa vuoteen 2040 tullessa. Siitä huolimatta, että työikäisten keski-ikä pysyy noin 40 vuodessa, muutoksia tapahtuu muissa ikäluokissa. Vuonna 2040 15–24-vuotiaiden osuus laskee 2 % vuodesta 2020, kun taas sitä vanhempien ikäluokkien (25–44-vuotiaat ja 45–64-vuotiaat) osuudet pysyvät noin 30 prosentissa. Väestörakenteen muutoksen takia odotetaan kilpailun osaavasta ja kyvykkästä työvoimasta hankaloituvan entisestään tulevaisuudessa. Riittävän työvoiman takaamiseksi työpaikoilla onkin

tulevaisuudessa kiinnitettävä entistä enemmän huomiota varhaiseen työkyvyn tukemiseen, jolla voitaisiin mahdollistaa aiempaa pidemmät työurat. (Bergbom ym. 2020, 56–57.) Työikäisen väestön keski-ian nousu ja väestön ikääntyminen vaikuttavat myös väestön huoltosuhteeseen negatiivisesti. Tämän seurauksena ihmiset joutuvat olemaan pidempään töissä, jotta he voivat kompensoida työikäisen väestön osuuden pienenemisen. (Neupane ym. 2022, 1; OECD, 2019).

2.3 Ikääntyvän työntekijän tukeminen

Väestön ikääntymisen ja työntekijöiden ikärakenteen muutosten vuoksi ihmisten työuria halutaan pidentää. Samaan aikaan työkykyyn vaikuttavat tekijät, kuten henkinen ja fyysinen terveys sekä ihmisten halu vapautua työstä jäämällä eläkkeelle aiheuttavat sen, että työstä jäädään eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää. Työelämän haasteena onkin pohtia keinoja, joilla nämä edellä mainitut tekijät eivät johtaisi siirtymiseen työelämän ulkopuolelle. Tämä vaatii niin esihenkilöltä kuin organisaatiolta kykyä sekä toimia, joilla muuttunut työkyky saadaan yhteensovitettua nykyisen työn kanssa. (Kukkonen 2014, 40–41.) Työssä jatkaminen on aina yksilöllistä. Työkyvyn lisäksi tilanteeseen vaikuttaa se, onko ikääntyneelle työntekijälle hänen osaamistaan vastaavaa mielekästä työtä. Samaan aikaan organisaatiotasolla pohditaan, onko ikääntyneistä työntekijöistä hyötyä organisaatiolle. (Tarkiainen 2014, 34.) Ikäystävällinen työyhteisö osaa hyödyntää eri-ikäisten työntekijöiden erilaisuutta siten, että se tukee paitsi organisaation tavoitteita, myös kaikenikäisten jaksamista ja työkykyä. (Lundell ym. 2011, 12–13.)

Ikääntyneiden työntekijöiden onnistuneesta johtamisesta on muodostunut välttämättömyys nykyisessä työelämässä. Vuonna 2014 yli 55-vuotiaista lähes 40 % työskenteli tai haki työtä aktiivisesti. Samaan aikaan työelämäänsä osallistuminen oli aktiivisinta yli 65-vuotiailla aikuisilla. Vuonna 2014 tämän trendin ennustettiin jatkuvan samaan aikaan kun työikäisen väestön määrä laskee länsimaissa. (Cavanagh, Kraiger, Henry 2019). Väestötieteellisen näkökulman lisäksi on useita muitakin syitä, miksi yrityksiä tulisi panostaa iäkkäiden työntekijöiden hyvinvointiin. Panostaminen kaikkien työntekijöiden hyvinvointiin on

itsestään selvää yrityksen suorituksen kannalta. Iäkkäiden työntekijöiden hyvinvointiin panostaminen vaikuttaa niin työntekijän henkilökohtaisella, organisaatio-
tasolla kuin yhteiskunnallisella tasolla. Yksilötasolla merkityksellisen työn teke-
minen on yhteydessä myönteisiin fyysisiin ja psyykkisiin tekijöihin. Työnteolla on
myös todettu olevan yhteys useisiin tekijöihin, jotka suojelevat iäkkäitä kognition
laskulta, esimerkiksi vahvan sosiaalisen verkoston luominen. (Roberts, Fuhrer,
Marmot, Richards. 2011; Charles, Carsten 2010.) Työssä käyvät ikääntyneet
kokevat itsensä myös hyödyllisiksi. Tällä on osoitettu olevan yhteyttä matalam-
piin työkyvyttömyys- ja kuolleisuuslukuihin. (Charles, Carsten 2010.)

Mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihin on myös yksi työntekijän työssäjaksam-
ista tukeva tekijä. Suomessa työaika-autonomian määritelmä on vapaa työ-
vuorosuunnittelu. Vapaa työvuorosuunnittelu huomioi työntekijöiden yksilölliset
tarpeet sekä työyhteisön toimivuuden. Vapaassa työvuorosuunnittelussa työnte-
kijä suunnittelee itse omat työvuoronsa yhdessä muiden työntekijöiden kanssa.
Edeltävästi työyhteisössä on sovittu yhteisesti pelisäännöt autonomiseen työ-
vuorosuunnitteluun sekä käytetään yhteisiä reunaehtoja, kuten esimerkiksi työ-
ehtosopimusta, työaikalakia sekä paikallisia sopimuksia. Lisäksi autonomisessa
työvuorosuunnittelussa on huomioitava organisaation oma toiminta. (Immonen
2013, 13.)

Työaika-autonomian odotetaan olevan suuri houkute myös rekrytoinnissa. Eri-
tyisesti vuorotyötä tekeville hoitajille autonomisella työvuorosuunnittelulla on
merkitystä työhyvinvointiin. Tutkimuksissa on osoitettu erityisesti nuorien työnte-
kijöiden arvostavan työn lisäksi työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen mahdolli-
suutta ja tätä kautta muun muassa harrastuksiin osallistumista. Työaika-autono-
mia antaa työntekijälle mahdollisuuden vaikuttaa omiin työvuoroihin ja tätä
kautta se lisää mahdollisuuksia hallita omaa työtä. Oman työn hallinnalla taas
on todettu olevan yhteys työhyvinvointiin. Immosen (2013) tutkimuksessa ikään-
tyneet työntekijät kiinnittivät työvuorosuunnittelussa omaan jaksamiseensa
muun muassa jaksottamalla työpäivät ja vapaapäivät. (Immonen 2013, 13–14,
33.)

Esihenkilön on tärkeä puhua ikääntyvän työntekijän kanssa hänen työura- ja eläkeajatuksistaan. Työntekijän tavoitteiden ja toiveiden huomiointi ja yhdessä suunnitteleminen antavat hyvän pohjan mielekkäälle työuran loppuvaiheelle. Tällöin selviää myös se, millaista tukea työntekijä tarvitsee työhönsä ja työkykynsä työnantajan puolelta. Yhdessä keskusteltaessa esiin tulevat luontevasti myös työntekijän eläkeajatuksukset sekä mahdolliset toiveet jatkaa työntekoa varsinaisen eläkeiän jälkeen. (Työterveyslaitos 2023a.)

2.4 Ikäsyrijintä

Ikään perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan sitä, kun henkilöä arvotetaan häneen ikäänsä perustuen (WHO 2002). Ikään perustuvasta syrjinnästä käytetään kahta eri käsitettä: ageismia ja ikäsyrijintää. Ageismilla tarkoitetaan ikään perustuvia ennakkoluuloisia asenteita ja piilevää syrjintää. Ikäsyrijintä tarkoittaa enemmän suoraa syrjintää ja se on työelämässä enemmän käytetty termi. (Viitasalo 2015, 18).

Ikään perustuvaa syrjintää esiintyy niin nuoria kuin ikäihmisiä kohtaan: Työnantaja voi kieltäytyä palkkaamasta henkilöä, koska hän on työnantajan mielestä liian nuori tai liian vanha. Ikään perustuva syrjintä lähtee meidän ajatuksistamme, tunteistamme ja käytöksestämme toista henkilöä kohtaan pohjautuen heidän ikäänsä. Ikään perustuva syrjintä voi olla institutionaalista (lait, säännöt tai yhteiskunnalliset normit asettavat henkilöt eriarvoiseen asemaan ikään perustuen), ihmissuhteisiin liittyvää (kahden tai useamman henkilön vuorovaikutuksessa tapahtuvaa) tai itseohjautuvaa, jolloin henkilö sisäistää ikään perustuvan syrjinnän ja se kääntyy häntä itseään vastaan. (WHO 2021.)

Yhdenvertaisuuslaissa (3 luku, 8 §, 12 §) kielletään ikäsyrijintä mutta vastaavasti sallitaan työntekijän erilainen kohtelu, mikäli se voidaan objektiivisesti ja asianmukaisesti perustella. Näitä perusteita voivat olla muun muassa työllisyyspoliittiset tavoitteet sekä eläke- tai työkyvyttömyysetuuksiin liittyvät seikat.

Maailman terveysjärjestö (WHO) on laatinut raportin, jossa on suositukset ageismin ja ikäsyryjinnän vähentämiseksi eri toimijoille. Raportista löytyvät strategiat ikäsyryjinnän ehkäisemiseksi sekä torjumiseksi ja siihen on hahmoteltu keinoja, kuinka ikäsyryjintää ymmärrettäisiin paremmin. (WHO 2021.)

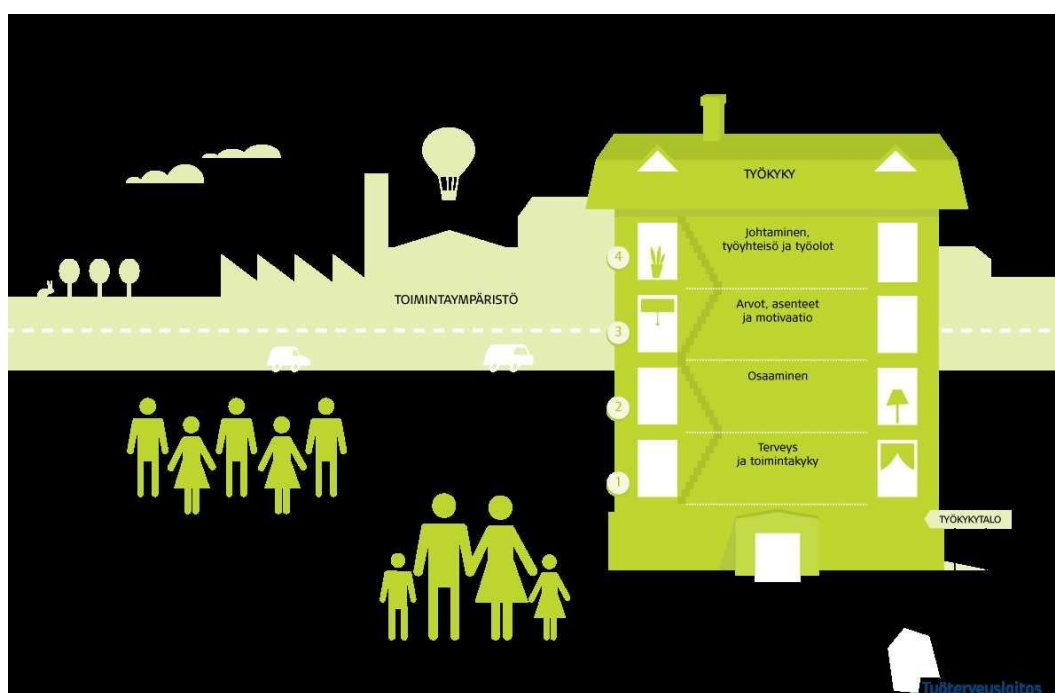
2.5 Työkyky ja työhyvinvointi

2.5.1 Työkyky

Työkyvyn perusta muodostuu henkilön fyysisestä, psyykkisestä sekä sosiaalisesta terveydestä ja toimintakyvystä. Työkykyyn vaikuttaa merkittävästi oma asenne, työkykyä vahvistava tekijä on mielekäs ja sopivan haasteellinen työ. Vastaavasti työkykyä heikentää se, jos työ ei vastaa omia odotuksia ja on pakollinen osa elämää. Yksilön voimavarojen sekä työn välinen suhde muodostavat hänen työkykynsä. Työntekijän ikääntyessä hänen asenteensa työtä ja eläkkeelle jäämistä kohtaan muuttuu. Tämä voi johtaa työelämästä syrjäytymiseen tai pois jäämiseen. Yksilön työkykyyn vaikuttavat osaltaan myös yhteiskunnalliset rakenteet sekä säännöt. Vastuu työntekijän työkyvystä jakaantuu yksilön, työnantajan sekä yhteiskunnan kesken. Työkykyä ylläpitävässä toiminnassa eli TYKY-toiminnassa eri osapuolet sekä tukiorganisaatiot (työsuojelutoimikunta, työterveyshuolto) tekevät yhteistyötä. Työntekijä voi aktiivisella toiminnallaan edistää oman työnsä sekä työyhteisönsä hyvinvointia. Työkykyä ylläpitävän toiminnan organisointi ja kehittäminen ovat esihenkilöiden ja johdon vastuulla. (Työterveyslaitos 2023b.)

Työkykyä kuvataan usein talon muodossa (kuvio 1.). Talon kolmessa alimmaisessa kerroksessa ovat työntekijän henkilökohtaiset voimavarat ja neljännessä kerroksessa työ, työolot sekä johtaminen. Työkykytalo pysyy pystyssä siten, että jokaista kerrosta kehitetään läpi työuran. Toimintakyky ja terveys ovat talon ensimmäinen kerros. Toisen kerroksen muodostaa osaaminen, jonka pohjautuu peruskoulutukseen sekä ammatilliseen tietoon ja taitoon. Uusien työkykyvaatimusten ja uusien osaamisalueiden syntyminen vuoksi elinikäinen oppiminen on tärkeää. Työkykytalon kolmas kerros koostuu arvoista, asenteista ja

motivaatiosta. Kolmanteen kerrokseen kuuluu myös työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen. Talon neljäs kerros muodostuu työoloista, johtamisesta ja työyhteisöstä. Yksilön voimavaroja kuvaavat kerrokset muuttuvat iän myötä. Neljännestä kerroksesta löytyvät asiat muuttuvat nopeasti ottamatta huomioon yksilön edellytyksiä vastata näihin muutoksiin. Neljännen kerroksen kasvaessa liian raskaaksi, se luo painetta alempiin kerroksiin huonoin seurauksin. Tavoitteena voidaan pitää kerrosten yhteensopivuuden turvaamista niin työntekijän, kuin työn muutoksissa. Työntekijä on päävastuussa talon kolmesta alimmasta kerroksesta. Työnantaja sekä esihenkilöt kantavat päävastuun talon neljännestä kerroksesta: työstä ja työoloista. (Työterveyslaitos, 2023b.)



Kuvio 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2023b).

Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometri on julkaistu vuodesta 1999 lähtien ja se antaa kuvan siitä, miten palkansaajat kokevat työnsä arjen. Työolobarometrissa vastaajia pyydetään arvioimaan omaa työkykyä suhteessa työn fyysisiin ja henkisiin vaatimuksiin ja lisäksi se tuottaa tietoa sairauspoissaoloista. Vuonna 2021 palkansaajista työkykynsä suhteessa työn fyysisiin vaatimuksiin koki erittäin hyväksi 44 % ja hyväksi 42 %.

Kohtalaiseksi työkykynsä koki 12 % ja huonoksi 2 %. Noin kolme neljästä yli 54-vuotiaasta arvioi työkykynsä erittäin tai melko hyväksi. (Lyly-Yrjänäinen 2022, 8, 62–66.)

Nykyaikaisen johtamisen tärkeä osa on työkykyjohtaminen. Sen keinoin vaikute-taan paitsi työhyvinvointiin, myös tuottavuuteen ja kustannuksiin. Jotta tuloksia syntyisi, vaatii se johdolta sitoutumista, yhteisiä käytäntöjä sekä eri tahojen yh-teistyötä. (Työterveyslaitos 2023c.)

Työterveyslaitoksen tiedoista käy ilmi, että työikäisen väestön terveyttä ja toi-mintakykyä heikentävät useat eri tekijät. Näitä tekijöitä ovat muun muassa vä-häinen liikunta, ruokavalion epäterveellisyys, vähäinen tai huonolaatuinen uni, mielenterveyden haasteet, tupakointi sekä runsas alkoholin käyttö. Fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky vaikuttavat kaikki yhdessä työntekijän työkykyyn. Liikunnalla on suuri merkitys työ- ja toimintakykyyn vaikuttavien sai-rauksien ennaltaehkäisyyn ja hoitoon. Säännöllisesti liikkumalla voi edistää niin fyysisiä kuin psyykkisiä voimavaroja sekä pienentää sairastumisen riskiä. Sään-nöllinen liikunta auttaa hallitsemaan työstä aiheutuvaa stressiä sekä auttaa ren-toutumaan. Säännöllisen liikunnan etuina on myös parempi yöuni, itsetunto ja elämänhallinta sekä laadukkaammat elinvuodet. Säännöllisen liikkumisen vaiku-tukset näkyvät työelämässä vähäisempinä sairauspoissaoloina sekä työkyvyn paranemisena. Fyysinen toimintakyky parantaa sekä psyykkistä, että sosiaalista toimintakykyä. Ikääntyessä hyvän kunnon merkitys kasvaa ja se mahdollistaa osaltaan hyvät lähtökohdat eläkevuosille. (Työterveyslaitos 2023d.)

Työpaikkaa pidetään hyvänä paikkana terveyden edistämiseksi. Jo vuonna 1997 maailman terveysjärjestö WHO on perustanut työryhmän työterveyden edistä-miseksi. Työryhmä The European Network for Workplace Health Promotion määritteli termin Workplace Health Promotion (WHP), jonka tavoitteena on työ-antajien, työntekijöiden ja yhteiskunnan terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen.

Tämä saavutetaan yhdistämällä työn organisointia ja työympäristöä, aktiivista osallistumista ja kannustamalla henkilökohtaiseen kehittymiseen. (WHO 2010,12.) Työterveyden edistämällä on mahdollisuus vähentää terveysriskejä, jotka voivat olla kroonisten sairauksien esiasteita (Sjøgaard ym. 2016).

2.5.2 Työhyvinvointi

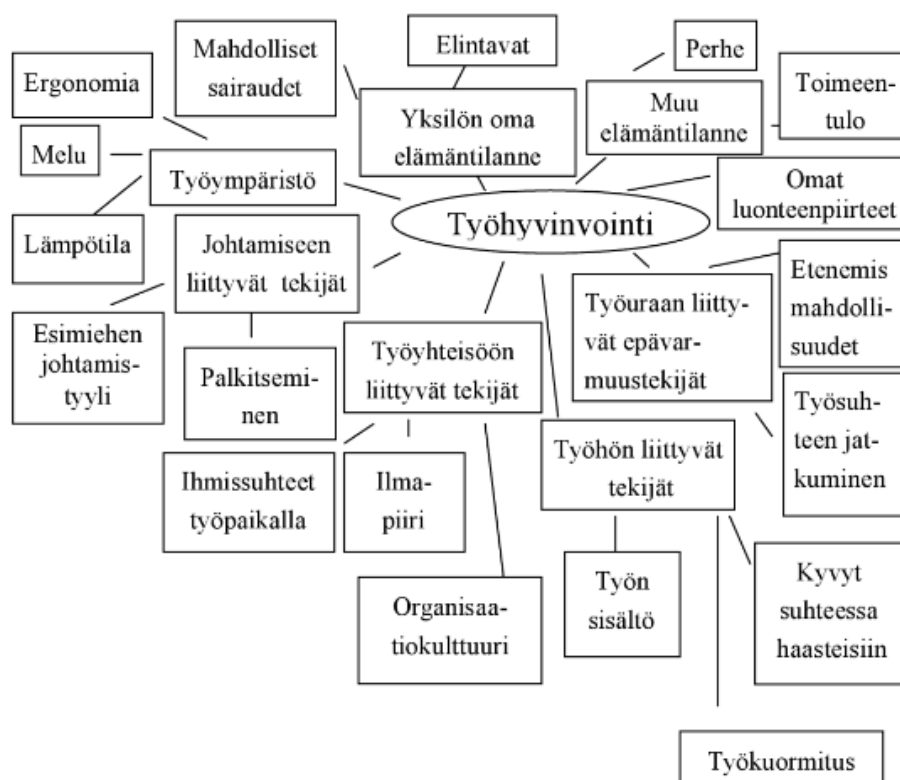
Työhyvinvoinnin tavoitteena on kiinnittää huomiota kaikkiin työyhteisössä koettaviin ilmiöihin, kuten työhyvinvoinnin kokemukseen sekä työskentelyn toimivuuteen. Ikääntyville suunnatussa työkykymallissa iän karttumisen vaikutuksia yksilön työkykyyn muokataan käytännön työhön vietävillä toiminnoilla, siten, että yksilön työkyky säilyisi sekä vahvistuisi ikääntymisestä huolimatta. Tällä pyritään siihen, että yksilön elämänlaatu paranisi ja hyväksi koettu työelämä loisi pohjaa koko elinkaaren mittaiselle elämälle. (Eriksson 2017, 28.)

Työhyvinvointi koostuu työstä, työn mielekkyydestä, hyvästä terveydestä, turvallisuudesta sekä yksilön hyvinvoinnista. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat motivoiva ja hyvä johtaminen, hyvä työilmapiiri sekä työyhteisön ammattitaitoisuus. Lisäksi työhyvinvointi tukee työssä jaksamista. Työhyvinvointi lisää työn tuottavuutta ja työhön sitoutumista, sekä edistää sairauspoissaolojen vähentämistä. Työnantajan tehtävänä on hyvä johtaminen, työntekijöiden tasapuolinen kohtelu sekä turvallisen työympäristön luominen. Työntekijä vastaa omasta työkyvystään sekä ylläpitää omaa ammatillista osaamistaan. Työhyvinvoinnin edistäminen on niin työnantajan kuin työntekijän vastuulla. Jokainen voi toiminnallaan vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022.)

Organisaation menestystä varmistavat sekä työhyvinvointi että toimiva työyhteisö. Työhyvinvointia voidaan edistää jokapäiväisillä valinnoilla, teoilla ja puheilla. Työelämässä tapahtuvien nopeiden muutosten vuoksi myös työn voimavara- ja kuormitustekijät muuttuvat vaikuttaen työntekijöiden työhyvinvointiin. (Työterveyslaitos 2023e.)

Maslowin motivaatioteoriaa hyödyntäen on kehitetty Työhyvinvoinnin portaat – malli, jossa peilataan ihmisen perustarpeita työskentelyyn sekä niiden vaikutusta motivaatioon. Mallin luomisessa on hyödynnetty työkykyä ylläpitävän toiminnan ja työhyvinvoinnin edistämiseksi käytettyjä malleja ja määritelmiä. Työhyvinvoinnin portaita on terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus sekä osaaminen. Mallia hyödyntäen jokaisella on mahdollisuus kehittää paitsi yksilön omaa, myös työpaikan työhyvinvointia porras portaalta. Työhyvinvoinnin johtaminen on päivittäistä toimintaa työyhteisössä sekä merkittävä osa johtamisen kokonaisuutta. Työhyvinvoinnin huomioiminen osana johtamista on organisaation osaispääomaa, ja se lisää työyhteisön sosiaalista pääomaa ja sen edistäminen vaatii laaja-alaista yhteistyötä. (Rauramo 2012, 13, 19–20.)

Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen ilmiö. Se koostuu fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja henkisestä työhyvinvoinnista. Nämä tekijät vaikuttavat toisiinsa, jonka vuoksi työhyvinvointia on tarkasteltava suurena kokonaisuutena. Työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavat työpaikka, työnteko ja työyhteisö. Lisäksi myös työntekijän omilla elintavoilla ja terveydentilalla sekä elämäntilanteella on vaikutusta yksilön työhyvinvointiin. Positiivisella elämänasenteella varustettua työntekijää eivät pienet ristiriitategijätkään kuormita samalla tavalla kuin pessimistisesti elämään suhtautuvia työntekijöitä. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu organisaation ja työntekijän lisäksi myös yhteiskunnalle. Kuviossa 2 näkyy, kuinka työhyvinvointi ja sen kokeminen muodostuvat eri tekijöiden yhteisvaikutuksesta. (Virolainen 2012, 12–13.)



Kuvio 2. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi (Virolainen 2012, 13).

2.5.3 Biopsykososiaalinen näkökulma työhyvinvointiin ja työkykyyn

Biopsykososiaalisessa mallissa ihminen huomioidaan kokonaisuutena, moniulotteisesti. Tässä näkökulmassa ihminen kokee ja tulkitsee oman terveytensä muutokset yksilöllisesti ja siinä huomioidaan biologisia, psykologisia ja sosiaalisia muuttujia. (Lall & Restrepo 2017, 213–219.) Tarkasteltaessa ihmisen toimintakykyä kehon eri rakenteina sekä toimintoina puhutaan biopsykososiaalisesta mallista. Tällöin huomioidaan myös yksilön suoritukset sekä osallisuus ympäristötekijöinä, jotka vaikuttavat ihmisen toimintakykyyn. (Äijö ym. 2022.)

Ihmisen terveyttä ja sairautta tarkastellaan monitasoisen järjestelmän toimintana, jossa keho, tunteet, motivaatio, ajatukset ja sosiaaliset suhteet ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa ja muutoksessa keskenään, muodostaen dynaamisen kokonaisuuden. (Runsio 2018.)

Biopsykososiaalinen lähestymistapa on vakiinnuttanut paikkansa vaihtoehtoisena lähestymistapana ja malli toimii pohjana esimerkiksi WHO:n ICF-luokittelulle. Biopsykososiaalista lähestymistapaa on käytetty suositusten rakentamiseen ja sitä käytetään myös terveydenhuollon interventioissa. Biopsykososiaalisen lähestymistavan käyttäminen on vaikuttanut positiivisesti terveydenhuollossa, etenkin kuntoutuksen osa-alueella. (Wade & Halligan 2017, 995–1004.)

3 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tehtävä

Opinnäytetyömme toimeksiantajana toimi Attendo Oy, joka on julkisten hoivapalvelujen yksityinen tuottaja. Attendolla on Suomessa n. 430 hoivakotia ja kokonaisuudessaan n. 16 000 työntekijää. (Attendo 2023).

Opinnäytetyömme tarkoituksena on selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat Attendon kohdeyksiköiden yli 50-vuotiaiden työntekijöiden työssäjaksamiseen ja työssä pysymiseen. Opinnäytetyömme tavoitteena oli kerätä tietoa Attendon kolmen kohdeyksikön yli 50-vuotiaiden työntekijöiden työssäjaksamisesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Opinnäytetyömme kehittämistehtävänä oli laatia Attendon kohdeyksikköihin kirjallinen ikäjohtamisen infopaketti.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat

- Mitkä tekijät tukevat työssä jaksamista nyt ja eläkeiän lähestyessä?
- Mitkä tekijät kuormittavat työssä jaksamista?
- Mitä aiempaa tutkimustietoa on aiheesta?

4 Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat

4.1 Tutkimuksellisen kehittämistyön lähestymistavat

Kehittämistyössä kehittämiskohdetta on mahdollista lähestyä eri tavoin. Ennen kehittämistyön menetelmän valintaa on hyvä miettiä, millainen lähestymistapa kehittämistyöhön valitaan. Lähestymistapana kehittämistyöhön voi toimia esimerkiksi toimintatutkimus tai tapaustutkimus. Lähestymistavan valinta ei tarkoita konkreettisten tutkimusmenetelmien (esimerkiksi haastattelun tai kyselyn) valintaa, vaikka lähestymistavan valinta ohjaa myös tutkimusmenetelmien valinnassa. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 51.)

Toimintatutkimuksessa lähtökohtana on toimintojen ja käytänteiden muuttaminen, tämän vuoksi toimintatutkimus sopii erinomaisesti tutkimukselliseen kehittämistyöhön. Toimintatutkimus soveltuu työmenetelmien kehittämistyöhön, koska sen avulla on mahdollista vahvistaa työn ymmärtämistä sekä työn kehittämistä. Toimintatutkimus mahdollistaa myös tutkimustulosten hyödyntämisen käytännön työelämään. Toimintatutkimuksen lähtökohtana on ajatus siitä, miten asioiden tulisi olla. Käytännössä toimintatutkimus on teorian ja käytännön toiminnan vuorovaikutusta, jonka avulla tähdätään todellisuuden muuttamiseen. Toimintatutkimusta ajatellaan yleensä laadullisena tutkimuksena, mutta siihen on mahdollista yhdistää myös määrällisen tutkimuksen menetelmiä. Pääosassa toimintatutkimuksessa on osallistaminen, joka menetelmänä mahdollistaa tutkijoille hiljaisen tiedon, ammattitaidon sekä kokemuksen hyödyntämisen. Osallistavan kehittämisen myötä tutkimuksesta hyötyy niin tutkija itse sekä tutkimuksen kohde. Tutkimuksen kohde tuntee yleensä oman toimintansa haasteet paremmin kuin tutkija. Haasteena toimintatutkimuksessa on se, että tutkimuksen kohde on sidottu omaan tilanteeseensa, jolloin aiempien tutkimuksien tuloksien hyödyntäminen on ongelmallista. (Ojasalo ym. 2015, 59–60.)

Pertti Alasuutarin mukaan (2011, 87–88) kvalitatiivinen aineisto on pala tai näyte todellisuudesta. Tutkimuksen onnistumisen kannalta on merkityksellistä, miten kerätty aineisto vastaa tutkijan asettamiin kysymyksiin. Aineiston koolla ei tällöin ole samanlaista merkitystä kuin faktaanäkökulmasta tehtävässä tutkimuksessa. Aineistosta ei tehdä yleistyksiä vaan aineiston nähdään olevan pieni pala todellisuutta.

Kvalitatiivisen tutkimuksen yhtenä tavoitteena on tuoda esille tietyn, rajatun ihmisryhmän omia tulkintoja ja kokemuksia tutkittavasta aiheesta. (Hakala 2018, 22.) Opinnäytetyömme on luonteeltaan kartoittava ja kuvaileva. Sen tutkimusstrategiana voisi olla survey-tutkimus, jonka avulla kerätään tietoa tietyltä ihmisryhmältä. Keinoina tiedon keräämiseen voi toimia kyselylomake tai strukturoitu haastattelu. Kerätyllä aineistolla kuvaillaan, vertaillaan tai selitetään jotakin ilmiötä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 134–139.)

Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen yhdistäminen on monimetodinen lähestymistapa. Monimetodisen lähestymistavan tavoite on lisätä tutkimuksen kattavuutta ja vähentää tutkimuksen luotettavuusvirheitä. Monimetodinen lähestymistapa edellyttää taitoa yhdistää eri tavoin saatuja tuloksia. (Vilkkä 2021, 70–71.)

4.2 Kehittämisprosessi ja sitä ohjaavat mallit

Opinnäytetyömme tutkimuksellisen kehittämistyön prosessina oli kerätä ja muodostaa tietoa lineaarisen ajattelun mukaisesti. Tällöin prosessimme eteni loogisessa järjestyksessä ja kehittämisen kohde oli selkeä ja etukäteen rajattu. Työelämän monimutkaistuesssa lineaarisen kehittämismallin rinnalle nousee yhä vahvemmin spiraalimallin kehittäminen, joka etenee ympyrämäisesti, jaksoittain. Tässä mallissa tärkeää on vuorovaikutus, reflektiivisyys sekä arviointi (Salonen ym. 2017, 52).

Kehittämisen prosessin muodostavat erilaiset toimintakokonaisuudet, joiden mukaan kehittäminen etenee. Toikko ja Rantanen (2009) ovat sisällyttäneet kehittäminen prosessiin viisi kokonaisuutta: perustelu, organisointi, toteutus, levittäminen ja arviointi. Lähtökohdaksi tutkimukseen voi olla nykytilanteesta huomattu ongelma tai visio tulevaisuuden ihannekuvasta. Hyvä, dynaaminen kehittäminen rakentuu yleensä niin ongelman kuin vision varaan. (Toikko & Rantanen 2009, 56–57.) Kehittämistoiminnan oletuksena on, että kehittäminen lähtökohdaksi on perusteltu. Kehittämistoiminnan kannalta mahdollisimman konkreettinen lähtökohdaksi on eduksi kehittäminen. Usein kehittäminen joudutaan rajaamaan yhteen tai kahteen konkreettiseen tavoitteeseen, vaikka tavoitteita olisi useita. Lähtökohdaksi onkin tärkeää perustella, miksi juuri nämä tavoitteet vaativat kehittäminen. (Toikko & Rantanen 2009, 57.)

Kehittämistoiminnan organisointi tarkoittaa käytännön toteutuksen suunnittelua sekä valmistelua. Organisoimiseksi lähtökohdaksi toimii kehittäminen määrätty tavoite tai määritellyt tavoitteet. Organisoimiseksi voi ajatella kehittäminen toimintasuunnitelmana, jossa niin kehittäminen kohde kuin kehittäminen tavoite määritellään mahdollisimman konkreettisesti. Toteutuksen kannalta olennaisinta on pohtia, miten kehittäminen asetettu tavoite on mahdollista saavuttaa. Usein toteutus kohdennetaan tiettyyn kohteeseen esimerkiksi työhyönteisöä kehitettäessä, vaikka muutkin kohteet vaatisivat kehittäminen. Toteutusta pyritään siis kohdentamaan ja rajaamaan mahdollisimman tarkasti muun muassa kehittäminen resurssit huomioiden. (Toikko & Rantanen 2009, 58–60.)

Opinnäytetyömme teoriaosuudessa käsittelemme yleisesti työhyönteisöä sekä työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Oma opinnäytetyömme kohdistui ikääntyviin työntekijöihin, heidän työssä jaksamiseensa sekä työssä pysymiseen vaikuttaviin tekijöihin. Toikko ja Rantanen (2009) kuvaavat arviointia kehittäminen prosessin solmukohdaksi, jossa puntaroidaan kehittäminen perustelua, organisointia ja toteutusta. Arvioinnin jälkeen kehittäminen tavoitteet ja toimintatavat voivat muuttua.

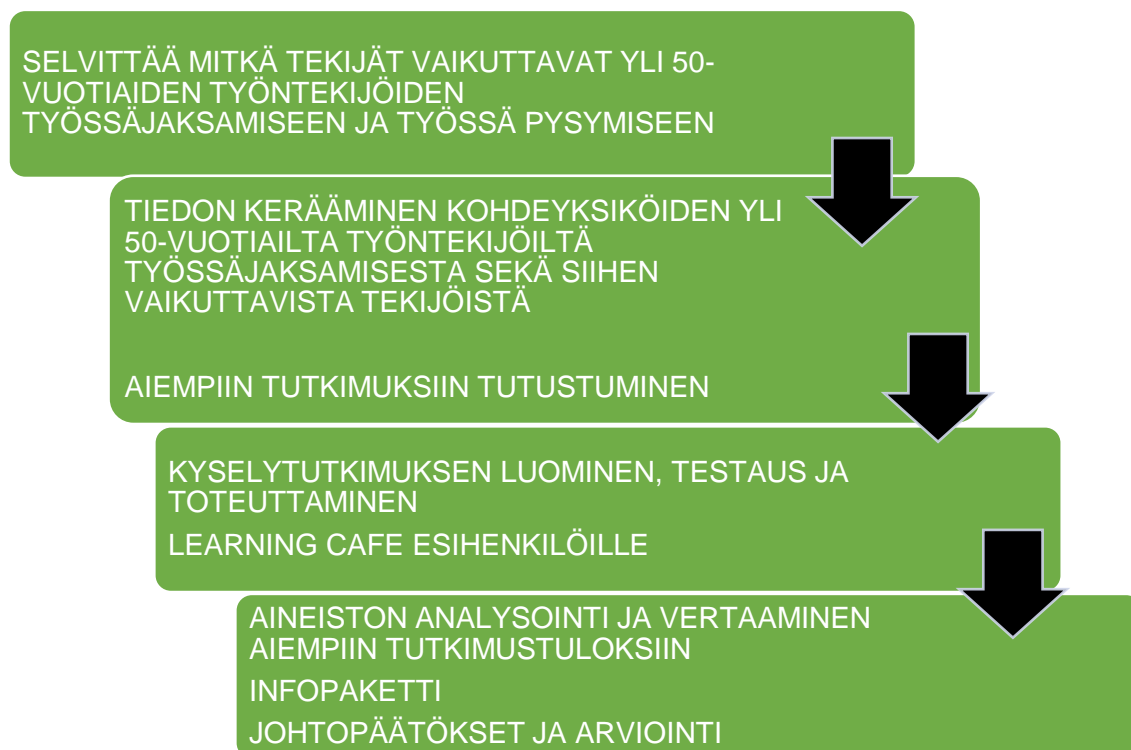
Arviointitiedon avulla pyritään osoittamaan kehitetyn asian toimivuus. Arvioinnin yhteydessä voi yksinkertaisimmillaan analysoida prosessin onnistumisia ja epäonnistumisia, eli onko kehittäminen saavuttanut tavoitteensa. Kehittämistoiminnassa arvioinnin tehtävänä on siis suunnata kehittämis toiminnan prosessia. (Toikko & Rantanen 2009, 61.)

Kehittämisprosessin tulosten levittäminen eli juurruttaminen on usein oma prosessinsa, joka ei aina ole mukana kehittämisprosessissa. Uusien käytäntöjen juurruttaminen ja ylläpitäminen esimerkiksi työyhteisössä on usein oma sosiaalinen prosessi, joka testataan koko organisaation ja laajan toimintajärjestelmän tasolla. Juurruttamista on mahdollista tukea esimerkiksi koulutusten avulla. Juurruttaminen vaatii yleensä pidempiaikaisen prosessin, jossa käyttäjät sitoutuvat toimintamalliin ja sen käyttämiseen. (Toikko & Rantanen 2009, 62–63.)

Kehittämisprosessin kuvailuun on mahdollista käyttää eri malleja. Niin lineaarinen malli kuin spiraalimalli hyödyntävät klassisia kehittämisen ja päätöksenteon malleja. Molemmissa malleissa kehittämisprosessi muodostuu kehittämisprosessin perustehtävistä. Näitä tehtäviä ovat perustelu, organisointi, toteutus, arviointi ja levittäminen. (Toikko & Rantanen 2009, 64; Salonen 2013, 15.)

Linearisessa mallissa kehittämisprosessi kuvataan lineaarisesti vaiheistettuna. Prosessi etenee tavoitteen määrittelystä arviointiin suunnittelun ja toteutuksen kautta. (Salonen 2013, 15.) Lineaarinen malli on yksinkertainen tapa kuvata kehittämis toiminnan tehtäväkokonaisuutta. Lineaarisen mallin alussa prosessissa määritellään selkeä tavoite, joka toimii koko prosessin perustana. Tavoitteen määrittelyn jälkeen tämän tavoitteen pohjalta luodaan suunnitelma, joka sisältää kehittämisprosessin mukaan esimerkiksi työsuunnitelman sekä aikataulun. Suunnitelman jälkeen toteutusvaiheessa määritellään mihin kehittämisprosessilla tähdätään ja ketkä siihen osallistuvat. Toteutusvaiheessa kehittämissuunnitelmaa joudutaan mahdollisesti muuttamaan tai täsmentämään. (Toikko & Rantanen 2009.)

Toteutusvaiheen jälkeen kehittämisprosessi päättyy ja kehittämisprosessia arvioidaan. Linearisessa mallissa kehittämisprosessilla on selkeä aikataulu, eli prosessi loppuu suunnitellusti. Prosessin loppuun kuuluu loppuraportointi ja jatkoideoiden esittäminen. (Toikko & Rantanen 2009, 64–65.) Tämän työn prosessissa on sovellettu lineaarista mallia (kuvio 3).



Kuvio 3. Opinnäytetyömme lineaarinen malli Toikon ja Rantasen mallia mukaillen (2009, 64–65.)

Toikon ja Rantasen (2009) esittelemässä lineaarisessa mallissa kehittämisprosessi etenee suoraviivaisesti tavoitteen määrittelystä prosessin loppuun ja arviointiin. Salonen kuitenkin nostaa esille lineaariseen malliin kohdennetun kritiikin mallin suoraviivaisuudesta, jonka vuoksi kehittämistoiminta näyttää todellisuutta yksinkertaisemmalta. Salosen mukaan lineaarisessa mallissa ei oteta tarpeeksi huomioon projektin etenemiseen vaikuttavia inhimillisiä, sosiaalisia ja kulttuurillisia tekijöitä. (Salonen 2013, 14.)

Spiraalimallissa nämä edellä mainitut tekijät otetaan huomioon ja ne ovat osana kehittämistyöskentelyä. Spiraalimallissa kehittämissuunnitelman arviointi on jatkuvaa ja havainnoinnin sekä arvioinnin jälkeen palataan takaisin suunnitteluvaiheeseen, jossa uudelleensuunnitellaan ja tarkennetaan kehittämistehtävää. Spiraalimalli siis muodostaa kehittämissuunnittelusta kehän, jossa perusteluvaiheen jälkeen tulevat organisointi, toteutus ja arviointi. Ensimmäisen kehän jälkeen muodostuu uusi kehä, joka sisältää uuden perustelun, organisoinnin, toteutuksen ja arvioinnin. Spiraalimallissa kehittämistoiminnan tuloksia arvioidaan uudestaan ja tämän arvioinnin jälkeen perusteluita, organisointia ja toteutusta täsmennetään. Spiraalimallissa kehittämistoiminta kuvataan jatkuvana prosessina. (Salonen 2013, 14–15; Toikko & Rantanen 2009, 66.)

Opinnäytetyömme kehittämissuunnitelman koimme etenevän enemmän lineaarisen mallin mukaisesti. Opinnäytetyötämme varten määrittelimme selkeän, tutkimusta ohjaavan tavoitteen. Tavoitteen pohjalta laadimme yhdessä opinnäytetyöllemme suunnitelman, jossa määrittelimme opinnäytetyömme toteutuksen ja aikataulun. Suunnitelman hyväksymisen jälkeen siirryimme toteutusvaiheeseen, jossa toteutimme kyselyn Attendon kolmen hoivakodin 50-vuotiaille ja sitä vanhemmille työntekijöille. Toteutuksen ja vastausten käsittelyn sekä analysoinnin jälkeen vertasimme vastauksia aiempaan tutkimustietoon. Tämän vaiheen jälkeen kehittämissuunnitelma päättyi työn tulosten arviointiin sekä toimeksiantajalle toimitettavaan loppuraporttiin eli valmiiseen opinnäytetyöhön.

Salosen (2013) mukaan spiraalimallissa tutkimukseen osallistuvat henkilöt ovat muun muassa ajattelevia, kokemuksiltaan ja taustoiltaan erilaisia ihmisiä. Hänen mukaansa spiraalimallissa ihmiset tunnustetaan ja tunnustetaan oppijana ja luovana toimijana, joiden elämän aikana kertyneet tiedot ja taidot halutaan hyödyntää parhaalla mahdollisella tavalla. (Salonen, 2013, 14.) Halusimme ottaa tutkimusprosessiin mukaan myös spiraalimalliin kuuluvia inhimillisiä ja sosiaalisia tekijöitä, jotka tutkimuksessa oli huomioitava. Kyselymme kohteena olivat Attendon hoivakodeissa työskentelevät työntekijät, joten kyselyyn kuului myös inhimillisiä tekijöitä.

4.3 Tiedontuotannon tehtävään vastaavat menetelmät

Lomakehaastattelu antaa mahdollisuuden käyttää kyselyssä suljettuja kysymyksiä, puoliavoimia kysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Lomakehaastattelu teemahaastatteluun tai syvähaastatteluun. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 77.) Kyselytutkimus on tutkimusmetodi, jolla on mahdollista kerätä asiantuntevaa, empiiristä tietoa alan osaajilta. Kyselytutkimuksen tuloksen laatu on pitkälti riippuvainen vastausten määrästä sekä laadusta. (Brunila & Kunnaala-Hyrkki 2020.)

Kyselytutkimuksessa vastaajille esitettiin kysymyksiä kyselylomakkeen välityksellä. Kyselytutkimuksessa kyselylomake toimii mittarina, jolla pyritään mittaamaan erilaisia, moniulotteisia ilmiöitä. Näitä ilmiöitä voivat olla muun muassa ihmisten asenteet ja arvot. Mitattavat ilmiöt voivat kuitenkin muuttua ajan kuluessa tai esiintyä eri tavalla erilaisissa ympäristöissä. Mittareiden määrittelyssä avainasemassa on tutkija, eli kyselytutkimuksen tekijä. (Vehkalahti 2019, 11–12.)

Kyselytutkimuksessa aineistoa on mahdollista kerätä monella eri tavalla, esimerkiksi kirjekyselynä tai verkkolomakkeella. Tutkimuksen onnistuminen on riippuvainen kyselylomakkeesta. Onnistunut kyselylomake on kokonaisuus, josta käyvät ilmi sekä sisällölliset, että tilastolliset näkökohdat. Kyselylomakkeessa osiot voivat olla avoimia tai suljettuja. Avoimeen osioon on mahdollista vastata vapaamuotoisesti, kun taas suljetussa osiossa vastausvaihtoehdot ovat valmiina kyselylomakkeella. (Vehkalahti 2019, 20, 24, 42.)

Kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa lähtökohtana on ilmiön tutkiminen mitattavin määrein. Tutkimusaineistoa on mahdollista kerätä kyselylomakkeen avulla. Kyselylomake on mahdollista luoda sähköisesti, esimerkiksi Webropol-sovelluksella, jonka kautta vastaukset voi tallentaa esimerkiksi Excel-tiedostona. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2020, 24–25.) Laadulliselle eli kvalitatiiviselle tutkimukselle on luontaista tarkastella ihmisten kokemuksia ja näkemyksiä tutkittavasta aiheesta. Laadullisessa tutkimuksessa on tarkasteltava teorian ja käytännön yhteyttä. Teorian tehtävänä on käsitellä yleisesti tiedossa olevia lainalaisuuksia, kun taas käytäntöön liittyy niin näkyvää kuin hiljaista tietoa.

Käytännön tieto voi olla erilaista eri tilanteissa. Laadullisessa tutkimuksessa joudutaan myös tarkastelemaan tulkintaan sekä ymmärrykseen liittyviä prosesseja. Tällöin tutkija joutuu pohtimaan vaikuttaako hänen oma näkemyksensä tutkittavasta asiasta hänen havaintoihinsa. (Puusa, Juuti & Aaltio 2020, 56.)

Opinnäytetyömme tiedontuotannon menetelmänä oli kyselytutkimus, joka toteutettiin verkkokyselynä. Opinnäytetyömme oli määrällinen tutkimus, mutta suunnittelimme kyselyyn myös avoimia kysymyksiä, joten opinnäytetyömme sisältää myös laadullisen osion. Vertasimme saamiamme tuloksia ja vastauksia jo olemassa olevaan teoria- ja tutkimustietoon.

4.4 Kehittämistehtävään vastaavat menetelmät

Aineiston analysoinnissa tulee noudattaa tieteen tekemisen sääntöjä siten, että erilaiset aineiston analysointitavat on syytä tarkentaa, varmentaa ja opiskella eri metodioppaista. Perinteisesti aineiston analysoinnissa on kyse määrällisten aineistojen, kuten kyselyjen tai tilastojen tai laadullisten aineistojen, esimerkiksi avoimen kyselyn, analysoinnista. (Salonen 2013, 24.) Aineiston analysointia on hyvä pohtia jo kyselytutkimusta suunniteltaessa. Ennakkoon päätettyä analysointitapaa voi hyödyntää aineiston purkamista suunniteltaessa. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 135.)

Useat tutkijat kokevat analyysivaiheen erittäin aikaa vieväksi prosessiksi. Jos aineiston käsittelyä ei ole aloitettu jo tietoa kerätessä, on siihen suositeltavaa ryhtyä heti, kun aineisto on kerätty. Aineiston ollessa tuoretta on mahdollista huomata aineiston puutteet ja täydennettävät asiat, sekä korjata nämä mahdollisimman pian. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 135.) Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analysoinnin alussa tutkittavan aineiston tulee olla muodossa, jossa sitä on mahdollista tutkia. Tätä kutsutaan litteroinniksi. Litteroinnin tulee aina vastata haastateltavien lausuntoja ja niitä merkityksiä, jotka tutkimuksen kohteella asialle on.

Tämä tarkoittaa sitä, että haastateltavien vastauksia ei saa muuttaa tai muokata litteroinnin aikana. Litteroinnin tarkkuudessa on kyse myös tutkimuksen luottamuksellisuudesta. Litterointi on mahdollista toteuttaa koko tutkimusaineistosta tai osittaisena litterointina, jolloin litterointi toteutetaan tutkimuksen teemojen mukaan. Tutkimuksen tavoitteet vaikuttavat siihen, kuinka tarkasti aineisto litteroidaan. (Vilkkä 2021, 110.)

Tulosten pohjalta järjestimme kyselytutkimuksen kohteena olleiden yksiköiden esihenkilöiden kanssa learning cafe -tyylisen tapaamisen, jossa esittelimme kyselyn tuloksiin ja teoretietoon pohjautuvia ehdotuksia ja kysymyksiä kyselyssä esiin nousseihin kehittämistarpeisiin. Kyselytutkimuksen vastausten perusteella halusimme esittää toimeksiantajallemme konkreettista tietoa siitä, miten esihenkilötyössä sekä kehittämistyön keinoin voidaan ikääntyviä työntekijöitä tukea. Opinnäytetyömme tuloksista saimme myös itse tietoa ja näkökulmia tärkeästä ja ajankohtaisesta aiheesta, jota voimme hyödyntää jatkossa työurillamme esihenkilötyössä sekä alamme kehittämistehtävissä.

5 Aiempi tutkimustieto aiheista

5.1 Tutkimus työuran loppuvaiheessa oleville Postin työntekijöille

Neupane ym. (2022) ovat tehneet vuosina 2016–2018 tutkimuksen ikääntyvien työntekijöiden eläkeaikeista ja työllistymiskyvystä. Tutkimus on osa laajempaa hanketta Kohti Kaksitahti-Suomea, ja hankkeen rahoittajina toimivat Kone Säätiö ja Työsuojelurahasto. Valitsimme tämän tutkimuksen vertailuun samankaltaisen tutkimusjoukon ja aiheen vuoksi. Tutkimuksessa on laadullisen seuranta-tutkimuksen ja kyselytutkimuksen avulla kerätty tietoa työuran loppuvaiheessa olevilta työntekijöiltä, jotka ovat olleet yhteistoimintaneuvottelujen ympäröimänä. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää henkilöstövähennysten aikana Postin 50-vuotiaiden ja sitä vanhempien työntekijöiden terveyttä, työkykyä ja hyvinvointia sekä selvittää heidän ajatuksiaan työssä jatkamisesta.

Tutkimushankkeessa kartoitettiin työntekijöiden eläkeaikeita, ajatuksia työyhteisön laadusta ja sen yhteydestä eläkeaikomuksiin sekä kehitettiin ja validoitiin Postille uusi kestävä työllistymiskyvyn indeksi, jonka avulla pyritään ennustamaan työntekijöiden kykyä työllistyä. Kyselytutkimus toteutettiin vuonna 2016. Seurantakysely toteutettiin vuonna 2018. Kyselyn tuloksien analysointiin käytettiin poikkileikkaus- ja seurantatutkimuksia. (Neupane ym. 2022.)

Tutkittavien työntekijöiden keski-ikä oli 56,3 vuotta ja kaikista kyselyyn vastanneista kolmannes oli harkinnut ennen aikaista eläköitymistä. Pitkäaikaissairaat tai työkykynsä heikentyneeksi kokeneet työntekijät olivat harkinneet eläköityvänsä aiemmin. Työaikojen joustavuutta ja työn keventämisen mahdollisuutta pidettiin tärkeinä tekijöinä työn tekemisen jatkamiselle alimman eläkeiän jälkeen. Myös hyvä, kannustava ja toimiva työympäristö sekä mielenkiintoiset ja haastavat työtehtävät kannustivat jatkamaan työntekoa. Kahden vuoden seurannan jälkeen muutos itsearvioidussa terveydessä ja työkyvyssä oli tilastollisesti merkittävä. Pienintä muutos taas oli työtyytyväisyyden kohdalla. Seurantakyselyssä kolmasosa työntekijöistä arvioi oman työkykynsä hyväksi. (Neupane ym. 2022.)

Tutkimustuloksista kävi ilmi, että joka kolmas 50-vuotta täyttäneistä Postin työntekijöistä suunnitteli ennen aikaista eläköitymistä. Eläkkeelle jääntiaikeet olivat sidoksissa työelämän laatuun. Tämä osoittaa, että hyvä työympäristö, joka pitää sisällään joustavat työajat, työntekijöiden oikeudenmukaisen kohtelun sekä arvostuksen, voi kannustaa työntekijöitä työskentelemään pidempään. Muita tekijöitä, joilla työntekijöitä voisi kannustaa pidentämään työuriaan ovat muun muassa yksilölliset tekijät, kuten terveys sekä työkyky. Kestävä työllistymiskyky edustaa kolmea pääaluetta: terveyttä, hyvinvointia ja koettua työllistymiskykyä. Työllistymiskykyindeksiä pystytään hyödyntämään jatkossa, kun seurataan ikääntyvien työntekijöiden kykyä työskennellä. Työllistymiskykyindeksin validoimiseksi ja ennustettavuuden varmistamiseksi tarvitaan jatkossa pidempiä seurantatutkimuksia eri ammattiryhmissä. (Neupane ym. 2022.)

5.2 Kirjallisuuskatsaus ikääntyvien terveydenhuollon työntekijöiden työkyvyn tukemisesta

Sivonen on pro gradu -tutkielmassaan (2023) tehnyt integroivan kirjallisuuskatsauksen ikääntyvien terveydenhuollon työntekijöiden työkyvyn tukemisesta. Tutkimusaineisto sisälsi 21 tutkimusartikkelia, joista kolme oli Suomesta ja 15 muualta Euroopasta. Lisäksi mukana oli kolme tutkimusta Pohjois-Amerikasta. Tutkimusartikkelit sisälsivät yleisellä tasolla käytyä keskustelua siitä, millä keinoin ikääntyvien sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden työuria voidaan pidentää jopa virallisen eläkeiän ylitse. Tutkimusartikkelit käsittelivät eri näkökulmista sitä, millä keinoin ikääntyvien työntekijöiden työtyytyväisyys, elämän laatu, terveys ja työkyky saadaan paranemaan. Menestyksekkäs ikääntyminen on mahdollista, kun työ- ja yksityiselämä ovat tasapainossa. Työhyvinvointi lisää sitoutumista organisaatioon ja parantaa täten työssä selviytymistä. (Sivonen 2023, 9, 34–35.)

Tutkimuskysymykseen 1 vastaavina tutkimustuloksina oli, että ikääntyvien työkykyä heikentävät erityisesti työn liialliset fyysiset vaatimukset, työn kuormittavuus sekä työstä aiheutuva uupuminen. Nämä tekijät ennakoivat heikentyvää terveydentilaa sekä loppuun palamista. Ikääntyvien työntekijöiden huonoon itsearvioituun terveyteen vaikutti myös liiallinen työkuormitus. Työkykyä edistäviä tekijöitä olivat työtehtävien merkityksellisyys, joustavat työvuorojärjestelyt, palaute ja arvostus sekä myös yksilölliset voimavarat. Työn merkityksellisyyden kokeminen paransi työkykyä, työtyytyväisyyttä ja lisäsi työhön sitoutuneisuutta. Liian aikaisen eläköitymisen estämiseksi joustavilla työvuorojärjestelyillä on suuri merkitys sosiaali- ja terveydenhuollon fyysisesti ja psyykkisesti raskaita työtehtäviä tekevien työntekijöiden keskuudessa. Jotta ikääntyvä työntekijä kokee itsensä arvostetuksi ja hyödylliseksi, hän toivoo saavansa palautetta ja arvostusta työssään. Tutkimuksesta saatujen tulosten perusteella työkykyyn vaikuttavat myös merkitykselliset työtehtävät, jotka parantavat työntekijöiden kokemusta omasta terveydestä sekä lisäävät tyytyväisyyttä, motivaatiota ja sitoutumista omaan työhön. Lisäksi ikääntyvät työntekijät, jotka kokevat työssään haasteita ja merkityksellisyyttä ovat tyytyväisempiä työhönsä. (Sivonen 2023, 76–77.)

Tutkimuskysymykseen 2 vastaavina tutkimustuloksina oli, että keskeisiä työkykyä edistäviä tekijöitä ovat merkitykselliset työtehtävät, joustavat työajat, yksilön omat voimavarat sekä arvostuksen tunne ja saatu palaute. Työn merkityksellisuuden kokeminen parantaa työkykyä, työtyytyväisyyttä sekä lisää työhön sitoutumista. Joustavilla työvuorojärjestelyillä on keskeinen merkitys sosiaali- ja terveydenhuollon kuormittavissa työtehtävissä työskentelevien työntekijöiden enenaikaisen eläköitymisen estämisessä. Jokapäiväisen palautteen ja arvostuksen saaminen niin potilailta kuin kollegoilta ja esihenkilöiltä ovat tärkeitä siinä, että ikääntyvät työntekijät kokevat itsensä arvostetuiksi ja hyödyllisiksi sekä tuntevat yhteenkuuluvuutta työyhteisössään. Ikääntyvän työntekijän yksilölliset voimavarat kuten tiedot ja kokemukset parantavat työhyvinvointia, samoin kuin yksilölliset arvot ja asenteet sekä erilaiset näkökulmat. Nämä tekijät antavat voimaa jatkaa työelämässä. (Sivonen 2023, 80.)

Tutkimuskysymykseen 3 vastaavina tutkimustuloksina oli, että työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet sekä työn vaatimukset tulisi ottaa huomioon, jotta pystytään vaikuttamaan liiallisen työkuormituksen kokemukseen ja täten estämään työtyytyväisyyden laskua. Ikääntyville työntekijöille on tärkeää tarjota koulutautumis- ja kehitysmahdollisuuksia sekä viestittää, että työnantaja on halukas investoimaan heihin. Tämä viesti rohkaisee työntekijää päivittämään omia taitojaan, joka taas lisää sitoutumista organisaatioon. Organisaatiolle panostaminen ikääntyvien työntekijöiden tarpeisiin tuo menestystä ikääntyvien työntekijöiden johtamisessa. Ikäjohtamisen hyvillä käytännöillä on mahdollista saada työntekijät sitoutumaan sekä lykkäämään eläköitymistä. Hyvällä ikäjohtamisella on mahdollista saada myös ikääntyvien työntekijöiden tuottavuus ja työkyky paranemaan. Tämän tutkimuksen jatkotutkimusaiheeksi nousi ikääntyvien työntekijöiden kokemusten kartoittaminen siitä, miten heitä on tuettu työkyvyn ylläpidossa ja parantamisessa. Jatkotutkimuksessa olisi myös hyvä selvittää ikääntyvien työntekijöiden toiveet siitä, millaista tukea he toivoisivat saavansa. (Sivonen 2023, 82–84.)

5.3 Väitöskirjatutkimus ikääntyvien työhyvinvoinnista ja työntekijöiden työssäjaksamisen kokemuksista

Tuula Erikssonin (2017) väitöskirjatutkimuksessa tutkittiin ikääntyvien työhyvinvointia ja 45–64-vuotiaiden työntekijöiden työssäjaksamisen kokemuksia. Erikssonin saamien tulosten mukaan työhyvinvointia uhkaavia tekijöitä ovat muuttuva työ ja muutosten aiheuttamat seuraukset. Vaikka tutkittavien jaksamiskokemukset olivat erilaisia, lähes kaikilla jaksamista ja hyvinvointia edisti mieleiseksi koettu työ, joka sai työntekijän viihtymään ja sitoutumaan työhönsä. Mielekäs työ suojaasi osaltaan myös työelämän kiireeltä ja paineilta ja antoi tukea työn ja yksityiselämän tasapainolle. Työssä jaksamista edistivät yhteisön tukitoimet ja käytännöt sekä niitä täydensivät työntekijän henkilökohtaiset keinot ja persoonalliset ominaisuudet.

Arjen tiimityö ja vertaistuki koettiin merkitykselliseksi, koska nämä myös edistivät elinikäistä oppimista, ammatillista kasvua sekä korvasivat työyksikön vähentyntä sosiaalista kanssakäymistä. Tutkimustulosten mukaan käsittelemättä jäänyt stressi jäi kaihtamaan, vei voimia sekä horjutti koettua tasapainoa. Työhyvinvoinnin edistämiseksi koettiin tärkeäksi kielteisten jaksamiskokemusten analysointi ja purkaminen yhdessä.

5.4 Tutkimusartikkeli ikääntyneen työvoiman huomioinnista

Cebulla ja Wilkinson (2019) ovat tehneet tutkimusartikkelin Society for Advancing Innovation and Research in Economy -järjestön kansainväliseen lehteen. Artikkelin koostuu kirjallisuuskatsauksesta ja asiantuntijahaastattelusta. Artikkelissa tarkastellaan työnantajien motiiveja ottaa käyttöön erilaisia toimenpiteitä ikääntyneen työvoiman huomioon ottamiseksi kolmessa Euroopan tapaustutkimusmaassa, jotka ovat Saksa, Espanja ja Englanti. Ikääntyvä työvoima on haaste yrityksille, koska heidän on luotava työympäristö, jossa työntekijät jatkavat työelämässä pidempään. Suurin osa maista on vastannut tähän

haasteeseen nostamalla eläkeikää ja luomalla kannustimia muun muassa eläkkeeseen siitä, että työntekijä jatkaa työuraansa. Kaikissa tutkituissa maissa keskimääräinen eläkeikä on noussut vuosien 2003 ja 2014 välillä ollen noin 63 vuotta. Vuosien 2005 ja 2014 välillä Saksassa 55–64 –vuotiaiden työelämään osallistuminen on noussut 17 % ja työttömyysprosentti on laskenut yli 7 %. Samaan aikaan Espanjassa työelämään osallistuminen nousi yli 9 %, mutta työttömyys kasvoi melkein 14 %. Isossa Britanniassa työelämään osallistuminen nousi yli 5 %, mutta työttömyys kasvoi melkein 2 %. (Cebulla, Wilkinson 2019, 120, 124.)

Kaikissa maissa ikääntyvien työntekijöiden tueksi oli mahdollisuus joustaviin työaikoihin, terveystalvelut (mahdollisuus myös ikääntyville kohdennettuihin terveystalveluihin) ja mahdollisuus siirtyä eläkkeelle asteittain. Eroavaisuuksina huomattiin, että Isossa Britanniassa hyödynnetään täysin ikäneutraalia rekrytointia. Espanjassa rekrytointia on kohdennettu tiettyihin ikäluokkiin. Tätä lähestymistapaa on hyödynnetty ikääntyneiden rekrytointiin, mutta joissain yrityksissä tällä tavalla on myös suljettu ikääntyneet pois työnhausta. Saksassa yritykset ovat hyödyntäneet elinkaareen yhdistettyä tukiohjelmia. Yrityksillä on yleinen tukiohjelma sekä työntekijäkohtaisia tukiohjelmiä. Nämä ohjelmat ovat myös osa työehtosopimuksia. Näihin tukiohjelmiin kuuluu muun muassa joustavat työajat, osa-aikainen eläköityminen ja lyhennetyt työviikot ikääntyneille työntekijöille. Lisäksi näihin kuuluu myös taloudellisia tukiohjelmiä, kuten muun muassa vähennykset taloudellisiin tappioihin, jos ikääntynyt työntekijä siirtyy osa-aikaiseen työhön. (Cebulla, Wilkinson 2019, 126.)

Saksassa ja Isossa Britanniassa hyödynnetään myös mentorointiohjelmia, jossa vanhemmat eläköityvät työntekijät mentoroivat nuorempia työntekijöitä. Tällaista on myös kokeiltu Espanjassa. Uusien työntekijöiden mentoroinnin lisäksi Espanjassa ikääntyneen työntekijän on mahdollista siirtyä uusiin työtehtäviin, jotta työelämään jääminen mahdollistuu. Isossa Britanniassa rekrytointia ohjaa oma lainsäädäntö, jossa määritellään, että työnhaun yhteydessä hakijan ikää ei kysytä. Tämän on todettu johtaneen tasapuoliseen kohteluun työyhteisöissä. Saksassa todettiin, että työehtosopimukset ovat johtaneet ikäneutraaleihin työyhteisöihin. Työehtosopimuksissa työnantajat ja ammattiliitot voivat

neuvotella omat alakohtaiset eläkeiät. Aiemmin ammattiliitot suosivat aiempaa eläköitymistä, mutta viime aikoina he ovat suosineet muun muassa iäkkäiden työntekijöiden osa-aikatyötä ja ikäneutraaleja työyhteisöjä. Espanjassa tutkimus ei löytänyt selkeitä ohjelmia tai aloitteita ikääntyvien työntekijöiden tukemiseksi. Espanjalaiset tutkimukset ja haastatellut asiantuntijat kertoivat espanjalaisten työntekijöiden mieluummin jäävän eläkkeelle kuin jatkavan työelämässä. (Cebulla, Wilkinson 2019, 126–127.)

Yhteenvedona tutkimuksessa todettiin, että Espanjassa hallitus ei ole ohjannut työnantajia kannustamaan ikääntyneitä työntekijöitä työuran jatkamiseksi. Saksassa työnantajat ja ammattiliitot ovat tehneet työtä ikäneutraalien työyhteisöjen eteen. Maan hallitus ei ole tukenut tätä, joten yleisiä selkeitä ohjeita ei ole muodostunut.

Isossa Britanniassa on lakisääteinen lähestymistapa ikäneutraaleihin työyhteisöihin, mutta siellä järjestelmä pohjautuu hyvin paljon siihen, että työnantajat noudattavat sitä vapaaehtoisesti. Tulevaisuudessa ikäjohtamista ja ikääntyneiden töissä jatkamista sekä niiden vaikutusta yhteiskuntaan ja talouteen tulisi tutkia lisää, jotta olisi mahdollista luoda kattavampia ohjeita ja lainsäädäntöjä ikäystävällisiin työyhteisöihin. (Cebulla, Wilkinson 2019, 129–130.)

6 Luotettavuus ja eettisyys

6.1 Luotettavuus ja avoimuus

Riippumatta siitä, onko aineisto kvalitatiivista tai kvantitatiivista, sen hankinnan peruskriteerinä tulisi pitää luotettavuutta. Luotettavuutta voidaan arvioida kahdella erilaisella tavalla. Ensin tulisi tarkastella aineiston sisäistä luotettavuutta, eli miten koottu aineisto kuvaa asioita, joihin tutkimuksessa perehdytään.

Toiseksi tulee tarkastella ulkoista luotettavuutta, eli voiko kerätystä tiedosta tehdä yleisiä päätelmiä. Mikäli aineiston sisäinen luotettavuus on heikko, ulkoisella luotettavuudella ei ole suurta merkitystä. (Hakala 2018, 23–24.) Tutkimuksen validiutta eli pätevyyttä voidaan parantaa käyttämällä tutkimuksessa useita tutkimusmenetelmiä (Hirsjärvi ym. 2009, 233).

Valli (2018, 94–95) kirjoittaa kyselylomakkeen rakenteesta suhteessa kyselyn luotettavuuteen. Hän pohti vaihtoehtona sitä, että kyselyn taustatietokysymykset voisi sijoittaa kyselyn loppuun, jolloin kyselyn luotettavuus säilyisi hyvänä, vaikka kyselyyn vastaajan motivaatio hiipuisikin kyselyn loppua kohden. Näin helposti vastattavissa olleet kysymykset keventäisivät kyselyä sen loppuvaiheessa, vaikka vastaajan aistit eivät enää olisikaan terävimmillään.

Kriittisen arvioinnin ja tieteen edistymisen perustana toimii tieteen avoimuus. Tämä toteutuu tallentamalla kerätty aineisto muiden tutkijoiden käytettäväksi. Tiedon tallentaminen vähentää tarvetta kerätä samankaltaista aineistoa ja tutkittavien ryhmiin kohdistuva tutkimuspaine vähenee. Aineistot voidaan tallentaa täysin avoimina tai tutkijoille avoimina aineistoina. Aina aineistot eivät ole käytettävissä kokonaisuudessaan lainsäädännöllisistä tai eettisistä syistä, mutta kuvailutiedot voivat kuitenkin olla avoimia. Nämä seikat on otettava huomioon jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa ja tutkittavia henkilöitä on informoitava aineiston avaamisesta tutkimuksen aineistonkeruuvaiheessa. Tutkimusprosessiin, tietojen tallentamiseen ja aineiston avaamiseen on käytettävä tietoturvallisia palveluja. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 7–13.)

6.2 Opinnäytetyön toteuttamiseen liittyvät eettiset kysymykset

Ylempää ammattikorkeakoulututkintoa suorittavan opinnäytetyön tekijän on hallittava hyvä tieteellinen käytäntö, siihen liittyvä tutkijan vastuu sekä tutkimuseettinen ohje. Ensisijaisesti tutkija on vastuussa hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta, mutta vastuuta on myös opinnäytetyön ohjaajilla ja korkeakoulun johdolla. Opinnäytetyö toteutetaan suunnitelmallisesti ja sitä tehdessä on noudatettava rehellisyyttä, huolellisuutta, avoimuutta ja kunnioitettava muiden tutkijoiden työtä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 6–10.)

Opiskelijan tulee tunnistaa myös eettisen ennakoarvioinnin lähtökohdat, tarpeellisuus ja ennakoarviointimenettely sekä tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaan (TKI) sovellettava lainsäädäntö. Lisäksi opiskelijan tulisi hallita tieteenalojen omat eettiset normit ja käytännöt. Sen pyrkimyksenä on, että opinnäytetöiden sisältö on tutkimuseetiikan ja juridiikan määrittämässä rajoissa kaikkien halukkaiden käytettävissä. (Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset 2018, 4–9.)

Opinnäytetyö tarkistetaan plagiointitunnistusjärjestelmässä ennen arvioitavaksi lähettämistä. Tutkijalla on niin eettisiä kuin moraalisia velvoitteita. Vilppi tai piittaamattomuus hyvästä tieteellisestä käytännöstä on hyvän tieteellisen käytännön vastaista ja mahdollisesti myös lainvastainen teko. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 11–18.) Ammattikorkeakouluopiskelijan on soveltuvin osin tunnettava tätä itsesääntely-normistoa. Suomessa tutkijaa ohjaavat kolme eettistä periaatetta. Ensimmäisenä periaatteena on tutkijan osoittama kunnioitus haastateltavien henkilöiden ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta kohtaan. Perustuslain (731/1999, 2. luku, 6–23 §) mukaiset perusoikeudet kuuluvat kaikille, esimerkkinä sananvapaus ja oikeus yksityisyyteen. Toisena periaatteena tutkijan on kunnioitettava aineellista ja aineetonta kulttuuriperintöä ja luonnon monimuotoisuutta. Viimeisen periaatteen pohjalta tutkija suunnittelee tutkimuksensa siten, ettei haastateltavana oleville henkilöille tai yhteisöille aiheudu tutkimuksesta haittoja, riskejä tai vahinkoja. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 18.)

Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen peruslähtökohta on tutkittavien ja tutkijoiden välinen luottamus. Tutkimuksen aihe voi aiheuttaa erilaisia reaktioita riippuen ihmisestä. Tutkimustilanteen katsotaan kuitenkin voivan sisältää saman tyyppistä henkistä rasitusta ja tunnekokemuksia kuin arkipäivän tilanteet yleensäkin. Tutkittavalle ei tästä saa aiheutua kuitenkaan tarpeetonta haittaa.

Nämä periaatteet on huomioitava erityisesti tilanteissa, joissa tutkittava on tutkimusvuorovaikutuksessa tutkijan kanssa olemalla esimerkiksi haastateltavana, antamalla tutkimukseen tietoja muulla tavoin tai olemalla havainnoitavana. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja siitä saa myös kieltäytyä. Tutkittavaa informoidaan tutkimuksen tarkoituksesta, ja hän antaa suostumuksensa tiedon käyttämiseen tutkimustarkoituksessa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 8–13.)

Haastateltavaa tiedotetaan tutkimuksen sisällöstä, sekä siitä, miten henkilötietoja käsitellään. Lisäksi tietoa annetaan siitä, mitä tutkimukseen osallistuminen käytännössä tarkoittaa ja miten tutkimusaineisto käsitellään. Tämä tieto annetaan haastateltavalle hänen ymmärtämällään kielellä kirjallisessa muodossa tai sähköisesti. Haastateltava päättää tutkimukseen osallistumisestaan ja tutkija vastaa mahdollisiin haastateltavan esittämiin, tutkimusta koskeviin kysymyksiin. Haastateltavalle on annettava ymmärrettävä sekä rehellinen kuvaus tutkimuksen tavoitteista, vaikutuksista ja hyödyistä. Myös osallistumisesta mahdollisesti koituvista haitoista ja riskeistä tiedotetaan haastateltavaa etukäteen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 8–11.)

Tutkijan tulee myös ilmoittaa muut 15 tutkimuksen kannalta olennaiset sidonnaisuutensa haastateltaviinsa. Jos tutkimusaineisto sisältää henkilötietoja, niitä on käsiteltävä suunnitelmallisesti, vastuullisesti sekä lainmukaisesti. Lainsäädännön noudattamisen lisäksi tutkija noudattaa myös tutkittavan organisaation tutkimusta koskevia tietosuojaohteita. Henkilötietojen käsittely tulee perustella ja dokumentoida selkeästi. Nämä pitää olla viranomaisten tai organisaation tietosuojavastaavan jälkikäteen tarkistettavissa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 8–11.)

Tutkimus suunnitellaan niin, että kerättävät henkilötiedot ovat tarpeellisia tutkimuksen kannalta ja ne tulee poistaa heti, kun niitä ei tarvita tutkimukseen. Mikäli henkilötietoja joudutaan säilyttämään tietojen yhdistämiseksi, tulee tunnistetiet sekä tarvittavat tiedot säilyttää tietoturvallisesti. Tutkimusaineistoa käsittelevät vain ne henkilöt, joilla on asianmukainen peruste käsitellä tietoja. Henkilötietojen käsittelystä ja tutkittavan oikeudet tulee kertoa tutkittavalle.

Tämä informointi voidaan toteuttaa esimerkiksi tutkimuksen saatekirjeessä. Tutkimuksen julkaisemisvaiheessa huomioidaan tutkimukseen osallistuneiden yksityisyys. Mikäli täysi tunnistamattomuus ei ole toteutettavissa sitä ei voi luvata tutkittavalle. Osallistuneiden nimettömyys julkaistussa tutkimuksessa ei itsessään ole riittävää, sillä henkilö, joka tuntee tutkittavan yhteisön tai organisaation toimintaa, voi tunnistaa vastauksista myös nimettömän henkilön. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 12–13.)

6.3 Oman opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Oman opinnäytetyömme olemme pyrkineet toteuttamaan hyvää tieteellistä käytäntöä kunnioittaen. Lähtökohtaisesti opinnäytetyömme luotettavuutta ja eettisyyttä edistävä tekijä on se, että kumpikaan opinnäytetyön tekijä ei työskentele toimeksiantajallamme, jolloin meillä ei ole sidonnaisuutta toimeksiantajaan tai tutkimuksen kohteena oleviin työntekijöihin. Kyselylomaketta luodessamme pohdimme kyselymme luotettavuutta. Aineiston sisäisen luotettavuuden varmistamiseksi loimme kyselylomakkeemme siten, että kyselystä kerättävä aineisto vastaisi juuri niihin asioihin, joita haluamme kyselyllämme tutkia. Aineiston ulkoista luotettavuutta pohtiessamme jouduimme toteamaan, että mahdollinen otanta oli sen verran pieni, että kyselymme tuloksien pohjalta ei ole mahdollista tehdä koko kohderyhmää (yli 50-vuotiaat työntekijät) koskevia yleisiä päätelmiä. Kyselymme kohteena olleiden yksiköiden työntekijöiden kohdalla yleisiä päätelmiä on kuitenkin mahdollista tehdä vastausten perusteella.

Opinnäytetyömme luotettavuuden parantamiseksi kyselylomake testattiin koevastaajilla, joita oli yhteensä 11 henkilöä ja heidän ikänsä vaihteli 30–58 vuoden välillä. Koevastaajissa oli eri asemassa ja eri aloilla työskenteleviä, mutta myös ikänsä ja työtehtäviensä puolesta tutkimusjoukkoon sopivia henkilöitä. Koevastaajilta saatujen kehittämis- ja korjausehdotusten ansiosta Webropol -kyselystä saatiin kiinni virhe kysymyksessä, jonka vastauksen perusteella vastaaja ohjattiin toiseen kahdesta jatkokysymyksestä. Virheen vuoksi toinen vastausvaihtoehto näytti vastaajalle molemmat jatkokysymysvaihtoehdot.

Muutoin koevastaajat pitivät kyselyämme hyvänä ja selkeänä, sekä sen ulkoasua ja kysymysten asettelua onnistuneena. Opinnäytetyömme tutkimusaineiston keräämiseen, säilyttämiseen sekä avaamiseen on käytetty koko tutkimuksen ajan luotettavaa ja tietoturvallista palvelua.

Opinnäytetyökyselymme vastaukset ovat avoimesti muiden tutkijoiden saatavilla opinnäytetyömme tuloksissa. Tällöin opinnäytetyömme noudattaa myös Avoin tiede ja tutkimus -mallia, jonka tavoitteena on parantaa laatua, avoimuutta, luotettavuutta ja näkyvyyttä sekä edistää hankkeiden yhteiskunnallista vaikuttavuutta ja synnyttää uusia innovaatioita. (Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset 2018, 4–9.)

Ennen arvioitavaksi lähettämistä opinnäytetyömme on tarkastettu Turnitin -plagiatintunnistusjärjestelmällä. Opinnäytetyössämme olemme noudattaneet tutkijaa ohjaavia eettisiä periaatteita: olemme kunnioittaneet tutkimusta tehdessämme haastateltavien henkilöiden ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta, ja toteuttaneet tutkimuksemme siten, että tutkimuksesta ei ole aiheutunut vahinkoa tai haittaa haastateltaville.

7 Opinnäytetyön tulokset ja tuotos

7.1 Kyselyn tulokset

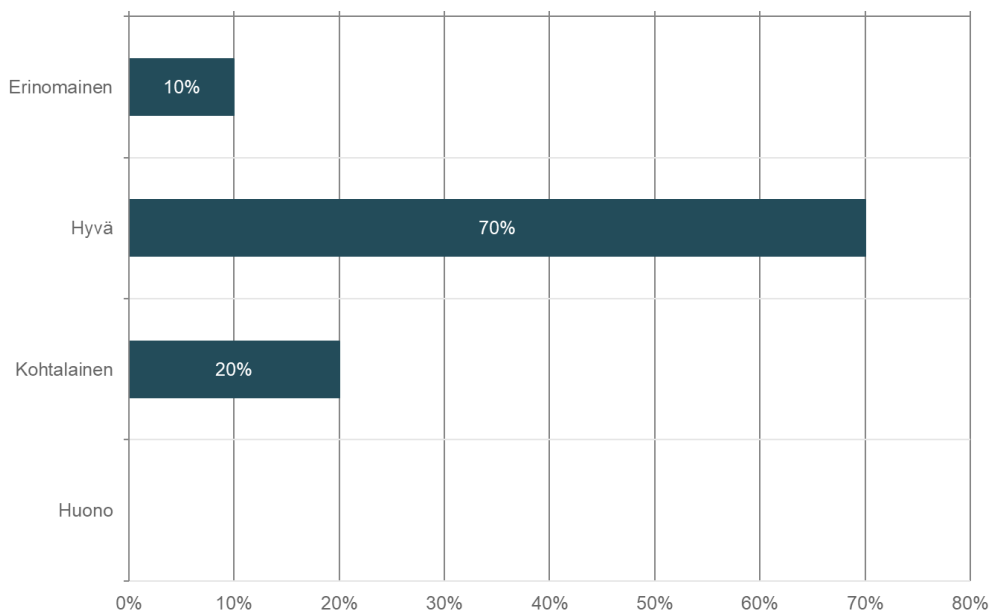
Ennen kyselyämme selvitetty mahdollinen otanta oli 36 työntekijää. Kyselymme vastasi yhteensä 10 työntekijää. Kyselymme vastausprosentti oli 28 %. Kyselymme vastausaika oli 30.1. - 5.3.2023. Kyselymme alussa selvitimme kyselyn vastaajien taustatiedot. Vastaajista neljä oli 55–59-vuotiaita. Kaikkiaan vastaajista seitsemän oli 50–59-vuotiaita ja vain kolme vastaajista oli 60-vuotiaita tai sitä vanhempia. Kyselyn kysymykset ovat liitteessä 1.

Kyselymme vastanneista lähi- ja perushoitajia oli seitsemän. Hoiva-avustajia tai hoitoapulaisia oli kaksi ja sairaan-/terveydenhoitajia yksi. Kyselymme vastanneista 50 %:lla oli työkokemusta hoitoalalta 16–20-vuotta.

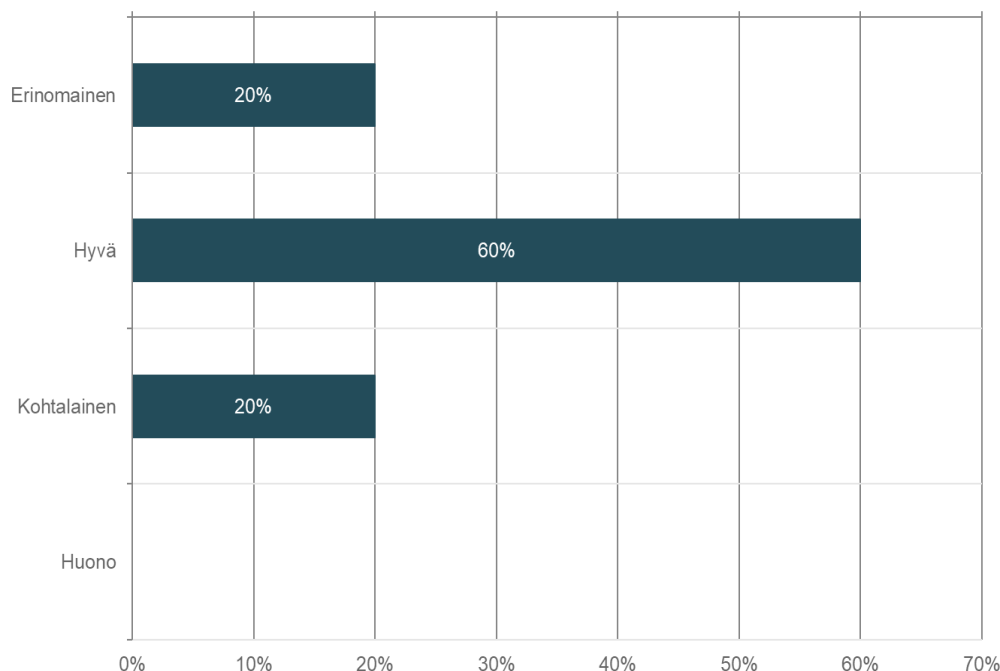
Yli 20 vuoden työkokemus oli 20 %:lla vastaajista. Muissa vastausvaihtoehdoissa (0–5-vuotta, 6–10 vuotta ja 11–15-vuotta) vastausprosentti oli kaikissa 10 %.

Vastaajista kahdeksan oli työskennellyt Attendolla kyselyn aikaan 2–5-vuotta. Yksi vastaajista oli työskennellyt 6–10-vuotta ja yksi vastaajista oli työskennellyt Attendolla yli 10 vuotta. Kukaan vastaajista ei ollut työskennellyt Attendolla alle yhtä vuotta.

Seuraavissa kysymyksissä pyysimme vastaajia arvioimaan oman terveydentilansa sekä työkykynsä asteikolla huono – erinomainen. Vastaajista terveydentilansa koki hyväksi 70 %, kohtalaiseksi 20 % ja erinomaiseksi vain 10 %. Kukaan vastaajista ei kokenut terveydentilaansa huonoksi (kuvio 4). Työkykynsä koki hyväksi 60 % vastaajista, erinomaiseksi 20 % ja kohtalaiseksi 20 %. Kukaan vastaajista ei kokenut työkykyään huonoksi (kuvio 5).

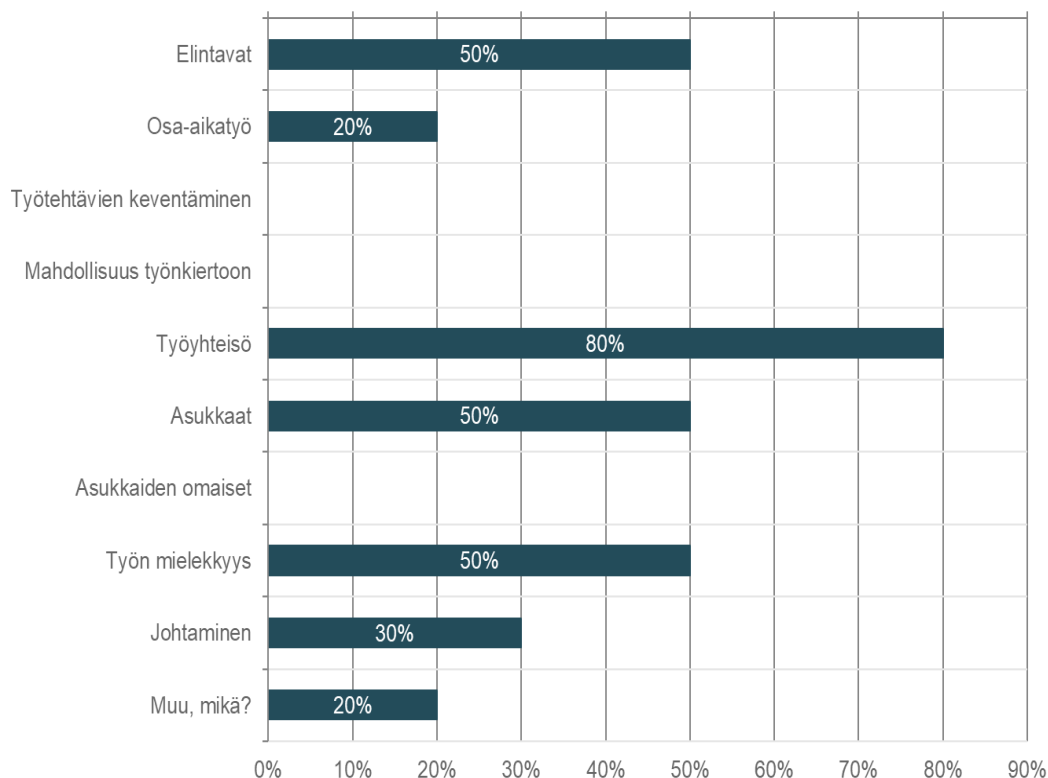


Kuvio 4. Terveydentila (n=10).



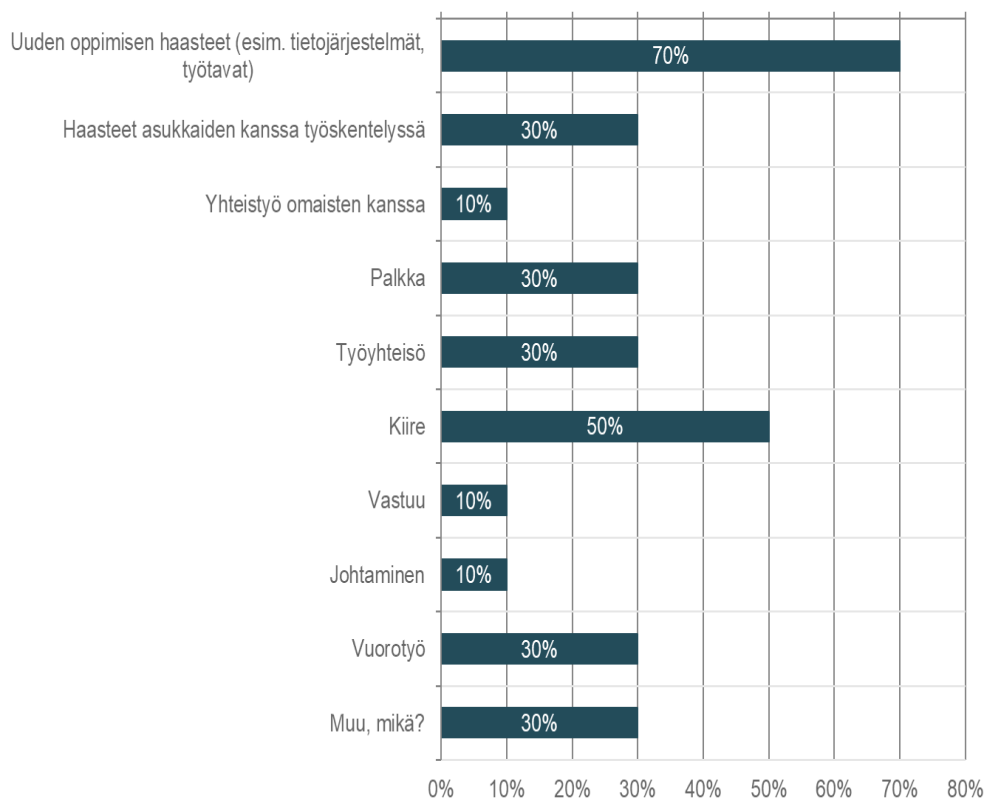
Kuvio 5. Työkyky (n=10).

Kysymyksessä 7 pyysimme vastaajia valitsemaan ennalta annetuista vaihtoehdoista kolme tärkeintä asiaa tai tekijää, jotka tukevat heidän työssäjaksamistaan. Lisäksi vastaajilla oli mahdollisuus kirjoittaa ”muu mikä?” -kenttään jokin oma asia tai tekijä, jonka he kokevat tärkeäksi työssäjaksamisen kannalta. Vaihtoehdoista eniten valittu oli työyhteisö, jonka valitsi 80 % vastaajista (kuvio 6). Toiseksi eniten valintoja oli elintavoilla, asukkailla ja työn mielekkyydellä. Nämä vaihtoehdot valitsivat 50 % vastaajista. 30 % vastaajista koki johtamisen työssäjaksamista tukevaksi ja tärkeäksi asiaksi. 20 % vastaajista valitsi tärkeäksi asiaksi osa-aikatyön sekä avoimeen ”muu mikä?” -kenttään valittavan oman asian. Näitä asioita olivat: mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin ja työvuoroihin sekä mahdollisuus suunnitella työvuorot itse. Ennalta annetuista vastausvaihtoehdoista kertaakaan ei valittu työtehtävien keventämistä, mahdollisuutta työnkiertoon tai asukkaiden omaisia.



Kuvio 6. Kolme tärkeintä asiaa tai tekijää työssä jaksamiselle.

Kahdeksannessa kysymyksessä (kuvio 7) pyysimme vastaajia nimeämään valmiista vaihtoehdoista kolme tekijää tai asiaa, jotka he kokevat kuormittavana työssä jaksamiselle. Myös tässä kysymyksessä vastaajilla oli mahdollisuus kirjoittaa oma asia "muu, mikä?" -kenttään. Suurin osa vastaajista (70 %) nimesi kuormittavaksi tekijäksi uuden oppimisen haasteet (esim. tietojärjestelmät, uudet työtavat). 50 % vastaajista koki kiireen työssä jaksamista kuormittavaksi tekijäksi. 30 % vastauksista sai seuraavat tekijät: palkka, haasteet asukkaiden kanssa työskentelyssä, työyhteisö, vuorotyö. "Muu, mikä?" -kohtaan yksi vastaaja mainitsi kuormittavana tekijänä ajoittaiset kiputilat jaloissa. Toinen vastaaja mainitsi, että hoitajia ei kuunnella. Kolme muuta vaihtoehtoa, eli yhteistyön omaisten kanssa, vastuun sekä johtamisen kuormittavaksi tekijäksi mainitsi 10 % vastaajista. Ennalta annetuista vastausvaihtoehdoista jokainen valittiin vähintään kerran.



Kuvio 7. Kuormittavat tekijät.

Kysymyksessä yhdeksän kysimme vastaajilta, kokevatko he, että heitä on kohdeltu työelämässä eriarvoisesti ikänsä vuoksi. Vastaajista seitsemän koki, että heitä ei kohdeltu eriarvoisesti työelämässä. Kolme vastaajista koki tulleensa kohdelluksi eriarvoisesti työelämässä ikänsä vuoksi. Kyselyssä pyysimme vastaajia, jotka kokivat tulleensa kohdelluksi eriarvoisesti kertomaan, kuinka tämä on näyttäytynyt. Yksi vastaaja kertoi tämän näkyvän joidenkin työkavereiden käytöksessä sekä ulkopuolisuuden tunteena. Toinen kertoi kokeneensa naljailua sekä luottamuksen puutetta. Kolmas vastaaja koki työelämässä ylimielisyyttä.

Kysymyksessä 10 kysimme, kokevatko vastaajat pystyvänsä jatkamaan nykyisessä ammatissaan eläkeikään saakka. Kaikista kymmenestä vastaajasta kahdeksan koki pystyvänsä jatkamaan nykyisessä ammatissaan eläkeikään saakka. Kaksi vastaajista koki, että eivät voi jatkaa nykyisessä ammatissaan eläkeikään saakka. Näiltä vastaajilta kysimme, mitkä tekijät auttaisivat heitä jatkamaan nykyisessä ammatissaan eläkeikään saakka. Ensimmäinen vastaaja kertoi hänellä olevan fyysiseen toimintakykyyn vaikuttava vamma, jonka vuoksi hän tuskin

pystyy jatkamaan työelämässä eläkeikään saakka. Toinen vastaaja nimesi jatkamista tukeviksi tekijöiksi mahdollisuuden vaikuttaa työaikoihin ja työvuoroihin. Lisäksi hän mainitsi mahdollisesti joidenkin työtehtävien keventämisen ja poistamisen tekijäksi, joka auttaisi häntä jatkamaan nykyisessä ammatissaan.

80 % vastaajista koki pystyvänsä jatkamaan nykyisessä ammatissaan eläkeikään saakka. Kysyimme heiltä, mitkä tekijät tukevat heidän jaksamistaan, jotta he jatkavat ammatissaan eläkeikään saakka. Heidän vastauksiaan olivat hyvä terveys ja hyvä fyysinen kunto, kohdallaan oleva hoitajamitoitus, työhyvinvointi ja harrastukset, hyvä työyhteisö ja loistavat työkaverit, mahdollisuus suunnitella omat työvuorot, työ koetaan antoisaksi sekä nykyisen ammatin olevan sellainen, jota vastaaja haluaa tehdä. Muita työssä jaksamista tukevia asioita olivat työn mielekkyys, oma ammattitaito, omat vahvuudet, henkinen vahvuus sekä se, että ei välitä kaikista asioista, joista huomautellaan sekä kyky irtautua työstä vapaa-ajalla.

Kysymyksessä 11 kysyimme vastaajilta, tietävätkö he, onko heidän työnantajallaan käytössä ikäohjelmaa. Kukaan vastaajista ei tiennyt, onko työnantajalla ikäohjelmaa. Kysymyksellä halusimme kartoittaa, onko vastaajilla ollut tarvetta selvittää kysyttyä asiaa ja onko se noussut esille esimerkiksi kehityskeskustelussa tai työhaastattelussa.

Kysyimme, toivoisivatko vastaajat, että työnantaja huomioisi ikääntymisen ja siihen mahdollisesti liittyvät haasteet. Vastaajista yhdeksän kymmenestä toivoi työnantajan huomioivan ikääntymisen ja siihen liittyvät haasteet. Vastaajilla oli myös mahdollisuus kertoa, kuinka he toivovat työnantajan huomioivan ikääntymisen ja siihen liittyvät haasteet. Vastauksista nousi esille mahdollisuus tehdä kevennettyä työtä, työvuorosuunnittelu ja työhyvinvointi, tasapuolisuus, arvostus ja huomioon ottaminen sekä mahdollisuus osa-aikatyöhön tai työajan lyhentämiseen sekä halutessaan mahdollisuus työnkiertoon.

Kysymyksessä 13 kysyimme, kuinka heidän nykyinen työnantajansa Attendo huomioi heidän ikääntymisensä ja tukee heidän työssäjaksamistaan. Vastauksissa mainittiin muun muassa Epassi-raha, mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin sekä työhyvinvointiarviointi. Osa vastaajista ei tiennyt tai ei osannut sanoa, miten työnantaja tukee työntekijöiden työssäjaksamista nykyisin. Yksi vastaaja kertoi aiemmista eduista, joita työnantajalla on ollut ja toivoi näiden etuuksien palautusta työntekijöille. Vastaaja kertoi aiemmin työntekijöiden saaneen tunnin työaikaan viikossa liikuntaan sekä kuntosali/uimahallikortin, jolla työntekijä on voinut käydä kerran viikossa joko uimahallissa tai kuntosalilla. Tämä etuus on poistunut vuodelle 2023.

Vastaajilta kysyttiin myös, kuinka heidän esihenkilönsä huomioi heidän ikääntymisensä ja tukee työssäjaksamista. Yhden vastaajan mukaan hänen esihenkilönsä kannustaa ja tukee työssäjaksamista sekä yrittää saada takaisin aiempia etuuksia, joita työntekijöillä ollut. Toinen vastaaja kertoo esihenkilönsä olevan joustava ja ymmärtäväinen, sekä kokee että esihenkilölle voi mennä juttelemaan mieltä painavista asioista. Lisäksi esihenkilöiden koettiin tukevan työssäjaksamista työvuorosuunnittelun kautta ja huomioivan kaikkia työntekijöitä muun muassa pienillä lahjoilla. Osa vastaajista ei osannut sanoa, kuinka esihenkilö huomioi tai tukee työntekijöitä. Eräs vastaaja totesi yksinkertaisesti ”hyvin”, toinen vastaaja ”vaihtelevasti”. Yksi vastaaja koki, että tätä asiaa ei tarvitse tällä hetkellä huomioida mitenkään.

7.2 Tutkimustulosten vertailu aiempaan tutkimustietoon

Opinnäytetyöhömmme valituista tutkimuksista löytyi paljon yhtäläisyyksiä kyselymme tuloksiin. Neupanen (2022) tutkimuksessa, Sivosen (2023) pro-gradussa, Erikssonin (2017) väitöskirjassa kuin Cebullan ja Wilkinsonin (2019) tutkimusartikkelissa kaikissa nousi esiin samoja tekijöitä, joilla ikääntyvien työntekijöiden työkykyä on mahdollista tukea: työaikojen joustavuus, työn mielekkyys ja työyhteisön merkitys. Samat asiat nousivat esiin myös kyselymme tuloksissa. Kyselyn tuloksista nousi esiin myös paljon yhtäläisyyksiä, joita osa tutkimuksista on käsitellyt ja yhtäläisyyksiä löytyi myös yksittäisiin tutkimuksiin.

Kyselytutkimukseemme vastanneista seitsemän kymmenestä oli 50–59-vuotiaita. Neupanen, Postin työntekijöille tekemän tutkimuksen vastaajien keski-ikä (56,3 vuotta) sijoittuu samaan ikähaarukkaan. Tutkimustuloksissamme työkykyä koki hyväksi 60 % kaikista vastaajista. Vastaavasti Postin työntekijöistä vain joka kolmas koki työkykynsä hyväksi. Tämä voi selittyä sillä, että Postin työntekijöiden otanta on Neupanen tutkimuksessa ollut reilusti isompi. Kuormittavimmiksi tekijöiksi työssä jaksamiselle kyselyssämme nousivat uuden oppimisen haasteet sekä kiire. Myös Eriksson mainitsee väitöskirjatutkimuksessaan muuttuvan työn olevan työhyvinvointia uhkaava tekijä. Työssä jaksamista tukevia seikkoja meidän tutkimuksessamme olivat työyhteisö, työn mielekkyys, omat elintavat sekä hoitokodin asukkaat. Samat teemat nousivat esiin myös kaikissa vertailun kohteena olleissa, aiemmin tehdyissä tutkimuksissa. (Neupane ym. 2022, 7; Eriksson 2017, 75.)

Neupanen tutkimuksessa todettiin, että mielenkiintoiset ja haastavat työtehtävät kannustivat työntekijöitä jatkamaan työntekoa myös alimman eläkeiän jälkeen (Neupane ym. 2022, 13). Sivosen pro gradu -tutkielmassa todettiin työn merkityksellisyyden parantavan työkykyä, työtyytyväisyyttä ja lisäävän työntekijöiden työhön sitoutumista (Sivonen 2023, 76). Erikssonin väitöskirjassa haastateltavat olivat kokeneet, että mielekäs työ, joka saa heidät sitoutumaan ja viihtymään työssään on edistänyt jaksamista ja hyvinvointia (Eriksson 2017, 84–85). Kyselyssämme kahdeksan kymmenestä vastaajasta koki pystyvänsä jatkamaan nykyisessä työssään eläkeikään saakka. Tukevana tekijänä sille, että he jaksavat eläkeikään saakka, mainittiin oman työn mielekkyys. Kysyessämme työssä jaksamista tukevia tekijöitä joka toinen vastaajista valitsi tukevaksi tekijäksi työn mielekkyyden.

Työaikojen ja työtehtävien joustavuus koettiin tärkeäksi työssä jaksamista tukevaksi tekijäksi kyselyssämme: Kysyttäessä työssä jaksamista tukevia tekijöitä vastaajista 20 % valitsi tärkeäksi asiaksi osa-aikatyön sekä avoimessa kentässä mainittiin mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin. Kysyessämme, voivatko he jatkaa nykyisessä työssään eläkeikään saakka 20 % vastaajista koki, että he eivät voi jatkaa nykyisessä työssään eläkeikään saakka. Heiltä kysimme, mikä tukisi heitä siinä, että he voisivat jatkaa työssään eläkeikään saakka. Yksi vastaaja

mainitsi mahdollisuuden vaikuttaa omiin työvuoroihin ja työaikoihin tekijänä, joka voisi tukea häntä jatkamaan nykyisessä työssään eläkeikään saakka. Lisäksi kysyessämme ikääntymisen huomioimisesta yhdeksän kymmenestä vastaajasta toivoi työnantajan huomioivan ikääntymisen. Kysyttäessä keinoja ikääntymisen huomioimiseen vastauksissa mainittiin mahdollisuus osa-aikatyöhön tai työajan lyhentämiseen.

Joustava työaika voi auttaa jatkamaan työssä jopa aikaisimman eläkeiän jälkeen (Neupane ym. 2022, 17). Keskeisiä tapoja työurien pidentämiseen ovat osa-aikatyö sekä joustavat työaikajärjestelyt (Sivonen 2023, 77). Erikssonin väitöskirjassa haastatellut olivat kokeneet, että osa-aikatyö, pidennetyt viikonloput ja vuorotteluvapaakäytäntö olivat edistäneet heidän jaksamistaan. (Eriksson 2017, 137). Cebullan ja Wilkinsonin tutkimuksessa todettiin, että niin Saksassa, Espanjassa kuin Iso-Britanniassa ikääntyvien työntekijöiden tukena on mahdollisuus joustaviin työaikoihin. Saksassa yritykset tukevat ikääntyviä työntekijöitä tarjoamalla joustavien työaikojen lisäksi myös taloudellista tukea ikääntyvälle työntekijälle hänen tehdessään osa-aikatyötä, jotta työntekijä kuitenkin jatkaisi työelämässä. (Cebulla, Wilkinson 2019, 126.)

Kyselyssämme 80 % vastaajista katsoi työyhteisön olevan tärkein asia tai tekijä, joka tukee heidän työssäjaksamistaan. Sivosen tutkimuksessa työyhteisö mainitaan työkykyä edistävänä tekijänä ja joissain tapauksissa työstä irtisanoutuminen ja työttömyys voivat heikentää niin fyysistä kuin psyykkistä terveyttä johtuen stressistä, jota tulojen, sosiaalisen identiteetin ja työyhteisön menetys aiheuttaa (Sivonen 2023, 67). Työntekijöitä voisi olla mahdollista saada jatkamaan työuriaan panostamalla työyhteisön psykososiaalisiin tekijöihin (Neupane ym. 2022, 19). Työyhteisö koettiin merkittävänä tekijänä, jonka menettäminen työuran päättyessä aiheutti tunteina muun muassa haikeutta, surua ja pelkoa. Työyhteisöt koettiin oman henkilökohtaisen kasvun paikkana, jossa on saanut kasvaa henkisesti luonnollisessa vuorovaikutuksessa. (Eriksson 2017, 124.)

7.3 Learning cafe yksiköiden esihenkilöiden kanssa

Learning cafe -tilaisuus pidettiin Teams -yhteydellä 10.8.2023 ja se tallennettiin. Tilaisuuteen osallistuivat tutkimuskohteena olleiden hoivakotien kolme esihenkilöä sekä opinnäytetyöntekijät. Tilaisuuden alussa kerroimme esihenkilöille lyhyesti opinnäytetyömme tarkoituksesta, tavoitteesta ja tehtävästä. Tämän jälkeen pidimme lyhyen infon työhyvinvoinnista sekä ikääntyvän työntekijän määritelmästä, kansallisesta ikäohjelmasta sekä tekijöistä, joita ikääntyvän työntekijän tukemisessa olisi hyvä huomioida. Esittelimme kyselytutkimuksemme tulokset yksiköiden esihenkilöille ja välillä syntyi vapaata keskustelua tuloksiin liittyen. Esihenkilöt kertoivat arvostavansa ikääntyviä ja ikääntyneitä työntekijöitä ja heitä pidettiin arvossa muun muassa korkean työmoraalin vuoksi. Keskustelua herätti etenkin työntekijän kokemus ikäsyrrinnästä, sekä se, että kevennetylle tai osa-aikatyölle koettiin tarvetta, mutta työntekijät eivät sen tarpeesta herkästi kerro esihenkilöilleen. Osa-aikatyön mahdollisuus on olemassa, mutta esihenkilöt totesivat, että yleisempää sen hyödyntäminen on nuoremmassa ikäluokissa, jotka tarvitsevat osa-aikatyön esimerkiksi perhesyistä. Esihenkilöt kokivat saavansa itse tukea vaikeisiin tilanteisiin organisaation kautta hyvin ja pitivät myös kattavan työterveyshuollon roolia ja sen kanssa tehtävää yhteistyötä merkittävänä apuna esihenkilötyöstä suoriutumiseen.

Tutkimustuloksistamme nousi esille, että mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin ja työvuoroihin sekä mahdollisuus suunnitella työvuorot itse, koettiin työssäjaksamista edistäväksi tekijäksi. Tiedustelimme esihenkilöiltä, onko ikääntyneillä työntekijöillä riittävät taidot ja valmiudet käyttää työvuorosuunnitteluohjelmaa jonne työvuorot suunnitellaan. Esihenkilöiltä tuli kahdenlaista palautetta: yhdessä yksiköistä kaikki ikääntyneetkin työntekijät käyttävät kyseistä ohjelmaa, kun taas toisessa yksikössä esihenkilö on havainnut, että vaikka osaamista pitäisi olla, ikääntyneet työntekijät eivät kuitenkaan suunnitteluohjelmaa käytä aktiivisesti.

Koulutusta esimerkiksi tietojärjestelmien käyttöön on esihenkilöiden mukaan riittävästi tarjolla. Keskusteltaessa todettiin, että merkitystä on sillä, osaako työntekijä hakeutua koulutukseen tai pyytää tarvittaessa neuvoja työtovereiltaan. Kohdeyksiköiden esihenkilöillä ei tullut mieleen tilanteita omista yksiköistään liittyen ikääntyneen työntekijän eriarvoiseen kohteluun. Ikääntyneitä työntekijöitä pidetään rikkautena ja heillä olevaa osaamista pyritään hyödyntämään esimerkiksi uusien ja nuorempien työntekijöiden ohjauksessa. Organisaatiolla ei ole valmiista ohjeistusta liittyen työtehtävien keventämisen mahdollisuuteen, vaan tällaisissa tilanteissa työtehtävien kevennyssuunnittelu ja toteutus tehdään yksilöllisesti.

Esihenkilöt kuitenkin kokivat, että mahdollisuuksia tähän on olemassa, jos työntekijä kokee siihen tarvetta. Esihenkilöt olivat kaiken kaikkiaan tyytyväisiä opinnäytetyömme sisältöön ja heille ei tilaisuuden aikana tullut mieleen jatkotutkimusaiheita liittyen ikääntyvään työntekijään. Esihenkilöitä pyydettiin lopuksi tutustumaan tilaisuuden materiaalin loppuun koottuihin linkkeihin, kun he saavat materiaalin meiltä käyttöönsä.

Linkkeihin oli koottu Sosiaali- ja terveysministeriön kansallinen ikäohjelma, Työterveyslaitoksen Lähiesimies ja työura -hanke, Työterveyslaitoksen verkkolehti Työpisteen mielenkiintoinen artikkeli ikäjohtamistaidoista sekä Työterveyslaitoksen Kokemus käyttöön työyhteisössä -ryhmävalmennuksen maksuttomat valmennusmateriaalit lähi- ja verkkokoulutuksiin.

7.4 Ikääntyvän työntekijän tukemisen infopaketti esihenkilöille

Laadimme Powerpoint -esityksen ikääntyvän työntekijän tukemisesta ja työhyvinvoinnista. Infopaketti sisälsi lyhyen infon ikääntyvän työntekijän tukemisesta ja työhyvinvoinnista, tutkimuksen tulokset sekä meidän omia näkemyksiämme siitä, kuinka tuloksia voisi hyödyntää. Halusimme infopaketin olevan sellainen, joka ei anna esihenkilöille valmiita vastauksia, vaan herättää pohtimaan esitetyjä asioita omassa työyksikössään. Tällä tavalla pyrimme osallistamaan esihenkilöitä ja organisaatiota jatkossa miettimään ikääntyneen työntekijän tukemisen keinoja käytännössä.

16-sivuinen infopaketti sisältää opinnäytetyössämme sekä learning cafe -tilaisuudessa läpikäytyjä asioita. Infopakettimme teoriaosuus sisältää teoriatietoa työhyvinvoinnista sekä ikääntyvän työntekijän tukemisesta työelämässä. Näitä aiheita olemme käsitelleet opinnäytetyömme alussa. Teoriaosuuden jälkeen infopaketissa on tiivistelmä kyselymme tuloksista. Kyselyn tuloksista infopakettiin olemme poimineet kyselyyn vastanneiden taustatiedot (ikä, ammatti, työkokemus sekä työvuodet Attendolla), työssäjaksamista tukevia sekä työssäjaksamista kuormittavia seikkoja ja ikääntymisen huomioon otettavia työelämässä. Kyselymme tulosten jälkeen esittelemme infopaketissa omat ehdotuksemme siitä, kuinka kyselyyn osallistuneissa yksiköissä olisi mahdollista hyödyntää kyselymme tuloksia. Infopaketin loppuun olemme koonneet hyödyllisiä linkkejä ikääntyneiden työntekijöiden tukemisesta. Toimeksiantajamme toiveesta infopaketti jää vain heidän käyttöönsä. Tämän vuoksi se ei ole liitteenä opinnäytetyössämme.

8 Pohdinta

8.1 Opinnäytetyöprosessin arviointi ja omat oppimiskokemukset

Aloitimme opinnäytetyömme suunnitelman kirjoittamisen tammikuussa 2022 ja palautimme sen vuoden 2022 toukokuussa. Loppuvuoden 2022 aikana työstimme ja laadimme kyselytutkimuksen kysymykset sekä loimme kyselyn Webropol -verkkoalustalle. Kävimme kysymykset läpi toimeksiantajamme kanssa sekä testasimme kyselyn koevastaajilla tammikuussa 2023. Lisäksi saimme palautetta kyselylomakkeen kysymyksistä opiskelukavereilta sekä opinnäytetyön ohjaajaltamme. Kyselypohjaan tehtiin palautteen pohjalta tarvittavat muutokset. Tammikuussa 2023 tiedotimme kyselyn kohteena olevia yksiköitä lähestyvistä kyselytutkimuksesta jakamalla kyselytutkimuksen saatekirjeen yksiköiden intrassa. Kyselymme julkaistiin viikolla 5 ja kysely oli auki viisi viikkoa. Kyselymme ollessa meneillään yksiköiden esihenkilöt informoivat pyynnöstämme henkilökuntaansa vastaamisen tärkeydestä kerran viikossa. Toukokuun aikana analysoimme kyselymme tulokset sekä kirjoitimme saadut tulokset osaksi

opinnäytetyötämme. Elokuussa 2023 pidimme toimeksiantajamme kolmen työyksikön esihenkilöille Learning cafe -tilaisuuden opinnäytetyömme tutkimustuloksista sekä kehittämisehdotuksistamme liittyen ikääntyneiden työntekijöiden tukemiseen. Learning cafe -tilaisuuden ja opinnäytetyömme pohjalta kokosimme toimeksiantajallemme infopakettin ikääntyvän työntekijän tukemisesta.

YAMK-tutkinnon opinnäytetyöprosessi oli erilainen ja haasteellisempi kuin ammattikorkeakouluopintojemme aikana tehdyt opinnäytetyöt. Nyt opinnäytetyötä tehtiin työelämän ehdoilla, enimmäkseen iltaisin ja viikonloppuisin. Toisaalta työelämän kartuttama tietopohja ja työkokemus toivat oman positiivisen lisänsä opinnäytetyöprosessiin. Opinnäytetyön tekijöiden välinen yhteistyö sekä yhteydenpito toimeksiantajaan sujui ongelmitta, vaikka yhteydenpito ja opinnäytetyön tekeminen tapahtui täysin etäyhteyksien välityksellä.

8.2 Johtopäätökset

Ikääntyvän työntekijän tukeminen on tärkeää, koska heillä on arvokasta kokemusta sekä asiantuntemusta, joita organisaation kannattaa hyödyntää. Tuemalla ikääntyvää työntekijää, he jaksavat työskennellä työkykyisinä pidempään. On tärkeää, että ikääntyvä työvoima ei syrjäydy, vaan he pysyvät osallisina yhteiskunnassa.

Opinnäytetyöstämme saadut tulokset eivät ole yleistettävissä suppean otannan vuoksi, vaikkakin yhtymäkohtia löytyy aiempien tutkimusten tuloksista. Opinnäytetyömme tutkimuskysymyksiin kyselytutkimuksemme antoi hyvin vastauksia. Aiempien aiheesta tehtyjen tutkimusten tulokset olivat hyvin saman suuntaisia kuin meidän kyselytutkimuksestamme saadut tulokset. Opinnäytetyömme tulokset osoittavat, että ikääntyvät työntekijät ovat sitoutuneita työhönsä ja enemmistö heistä kokee, että heillä on voimavaroja jatkaa työelämässä eläkeikään saakka. Koska ikääntyviä työntekijöitä on määrällisesti tulevaisuudessa enemmän, on tärkeää huomioida heidät ja tukea heidän työssäjaksamistaan.

Attendo voi hyödyntää kyselytutkimuksemme tuloksia ja infopakettia myös muissa alueen yksiköissään sekä soveltuvin osin käyttää pohjana kehittäessään valtakunnallisia toimintatapojaan. Jatkotutkimusaiheena olisi mielenkiintoista selvittää laajemmin esimerkiksi alueellisesti tai valtakunnallisesti Attendolla työskentelevien ikääntyneiden työntekijöiden tilannetta ja tuen tarvetta. Ikääntyvien työntekijöiden tukeminen on tulevaisuuden kannalta merkittävä asia.

Lähteet

- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.
- Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset, 2018. Ammattikorkeakoulujen maisterikoulutus osaamisen uudistajana ja kansallisena koulutusinnovaationa (karelia.fi)
- Andersin, M., Nummila H., Ruuska O. & Taskinen P. 2022. Yli 74-vuotiaita on sekä työ-elämässä että omaishoitajina. Tilastokeskus. [Yli 74-vuotiaita on sekä työ-elämässä että omais-hoitajina | Tieto&trendit \(stat.fi\)](#) 9.4.2023.
- Attendo. 2023. Tietoa Attendosta. <https://www.attendo.fi/tietoa-attendosta/>. 9.4.2023.
- Bergbom, B. Lantto, E. Leino-Arjas, P. Ruokolainen, M. Tarvainen, K. Varje, P. 2020. Ikääntyvä ja monimuotoistuva työväestö. Teoksessa Kokkinen, L. (toim.) Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Työterveyslaitos. Helsinki, 56–57.
- Brunila, O-P. Kunnaala-Hyrkki, V. 2020. Kyselytutkimus voi tavoittaa laajan vastaajajoukon. <https://read.xamk.fi/2020/muu-kehittaminen/kyselytutkimus-voi-tavoittaa-laajan-vastaajajoukon/>. 15.4.2023.
- Cavanagh, T. Kraiger, K. Henry, K. 2019. Age-Related Changes on the Effects of Job Characteristics on Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis. <http://dy.fi/gg>. 27.4.2023.
- Cebulla, A. Wilkinson, D. 2019. Responses to an Ageing Workforce: Germany, Spain, the United Kingdom. <https://hrcak.srce.hr/ojs/index.php/bsr/article/view/12642/6252>. 28.4.2023.
- Charles, S. Carsten, L. 2010. Social and Emotional Ageing. Annual Review of Psychology, 61, 383-409.
- Eriksson, T. 2017. Ikääntyvät ja työhyvinvointi. 45–64-vuotiaiden työssäjaksamiskokemuksia. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä University Printing House. Jyväskylä 2017. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/54272/978-951-39-7096-3_vaitos16062017.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 28.4.2023.
- Halme, P. 2011. Iästä johtamiseen. Ikäjohtaminen ja eri-ikäisyys johtajuuden tutkimuskohteena. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä University Printing House.
- Hakala, J. 2018. Toimivan tutkimusmenetelmän löytäminen. Teoksessa Ikku-noita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Toim. Valli, R. 5., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 22.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Hirsjärvi, S. Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Immonen, A. Hoitotyöntekijöiden kokemuksia työaika-autonomian toteutumisesta ja merkityksestä työhyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/12427/urn_nbn_fi_uef-20130549.pdf?sequence=-1&isAllowed=y. 28.2.2023.

- Kukkonen, T. 2014. Joustavat yksilölliset ratkaisut työssä pysyttämässä. Teoksessa Jämsén, A. & Kukkonen, T. (toim.) Ikä! Moninainen ikäosaaminen. Karelia-ammattikorkeakoulun julkaisuja B:24. Grano Oy. Joensuu, 40–41.
- Lall, M.P. & Restrepo, E. 2017. The biopsychosocial model of low back pain and patient-centered outcomes following lumbar fusion. *Orthopaedic nursing*. Vol. 6. nr. 3. 213-219. [ONJ948_LR \(ceconnection.com\)](https://doi.org/10.1016/j.onj.2017.02.001) 27.2.2023.
- Lundell, S., Tuominen, E., Hussi, T., Klemola, S., Lehto, E., Mäkinen, E., Oldenbourg, R., Saarema-Thiel, T. & Ilmarinen, J. 2011. Ikävoimaa työhön. Työterveyslaitos. Turenki: Kirjapaino Jaarli Oy.
- Lyly-Yrjänäinen, M. 2022. Työolobarometri 2021, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2022:46. Helsinki: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuo-
tanta. [Työolobarometri 2021 \(valtioneuvosto.fi\)](https://www.valtioneuvosto.fi/julkaisut/tyo-ja-elinkeinoministerion-julkaisuja-2022-46) 18.11.2022.
- Marešová, P. Mohelská, H. Kuča, K. 2014. Economics Aspects of Ageing Population. [http://dy.fi/d2a](https://doi.org/10.1007/978-95-2-01-2393-6). 4.9.2023.
- Neupane, S. Kyrölahti, S. Lumme-Sandt, K. Kosonen, H. Siukola, A. Prakash, K.C. Nikander, P. Nygård, C-H. 2022. Ikääntyvien työntekijöiden eläkeaiheet ja työllistymiskyky. Tutkimushankkeen loppuraportti. Tampereen yliopisto. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/138899/978-952-03-2393-6.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. 4.9.2023.
- OECD. 2019. Pensions at a Glance. OECD and G20 Indicators. OECD Publishing. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/b6d3dcfc-en.pdf?expires=1679650064&id=id&accname=guest&checksum=18107DB9A8448D3AD1D4E61410F52CC2>. 15.9.2023.
- Ojasalo, K., Moilanen, T., Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät: Uudellaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Puusa, A., Juuti, P., Aaltio, I. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat, viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo: Bookwell Oy.
- Roberts, B., Fuhrer, R., Marmot, M., Richards, M. 2011. Does retirement influence cognitive performance? The Whitehall II Study.
- Runsio, T. 2018. Kipu – yksilöllinen kokemus ja aina totta. <https://www.liikehainario.fi/ajankohtaista/kipu-yksilollinen-kokemus-ja-aina-totta>. 27.2.2023.
- Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print. isbn9789522166494.pdf (turkuamk.fi).
- Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäyte-työhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulu. Turku. Suomen yliopistopaino – Juvenes Print Oy, Tampere. <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>. 4.5.2023.
- Sivonen, J. 2023. Ikääntyvien terveydenhuollon työntekijöiden työkyvyn tuki. Integroiva kirjallisuuskatsaus. Itä-Suomen yliopisto. Sosiaali- ja terveysjoh-
tamisen laitos. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/29250/urn_nbn_fi_uef-20230100.pdf?sequence=1. 8.8.2023.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2002. Ikäohjelman monet kasvot. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70122/ikaohjelmankasvot.pdf?sequence=1>. 5.8.2023.

- Sosiaali- ja terveysministeriö 2020. Kansallinen ikäohjelma vuoteen 2030. Ta-
voitteena ikäkyvykäs Suomi. [Kansallinen ikäohjelma vuoteen 2030 \(val-
tioneuvosto.fi\)](https://kansallinen-ikao-hjelma.vuoteen2030.valtioneuvosto.fi) 27.2.2023.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2023. Työhyvinvointi. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>.
27.5.2022.
- Sjøgaard, G., Christensen, J., Justesen, J., Murray, M., Dalager, T. Fredslund,
G. Sjøgaard, K. 2016. Exercise is more than medicine: The working age
population's well-being and productivity. *Journal of Sport and Health Sci-
ence*. [https://www.sciencedirect.com/science/arti-
cle/pii/S2095254616300096](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2095254616300096)
- Taneva, S., Arnold, J., Nicolson, R. 2016. The Experience of Being an Older
Worker in an Organization: A Qualitative Analysis. [https://acade-
mic.oup.com/workar/article/2/4/396/2605124](https://academic.oup.com/workar/article/2/4/396/2605124). 5.8.2023.
- Tarkiainen, A. Ikäihmiset työelämässä – Kulttuuristen muutosten koetinkivi. Te-
oksessa Jämsén, A. & Kukkonen, T. (toim.) Ikä! Moninainen ikäosaami-
nen. Karelia-ammattikorkeakoulun julkaisu B:24. Grano Oy. Joensuu,
34.
- Tilastokeskus. 2020. Työssäkäynti 2019. [Tilastokeskus - Työssäkäynti 2019
\(stat.fi\)](https://tilastokeskus.fi/tyossakaynti) 9.4.2023.
- Toikko, T. Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere
University Press. Tampere. [https://trepo.tuni.fi/bitstream/han-
dle/10024/100802/Toikko_Rantanen_Tutkimuksellinen_kehittamistoi-
minta.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantanen_Tutkimuksellinen_kehittamistoi-
minta.pdf?sequence=1&isAllowed=y). 2.1.2023.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Hel-
sinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen louk-
kausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. [https://tenk.fi/sites/default/fi-
les/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf)
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen
eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa.
Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. [https://tenk.fi/sites/de-
fault/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioin-
nin_ohje_2020.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioin-
nin_ohje_2020.pdf)
- Työterveyslaitos, 2023a. Vanhempana työntekijänä työyhteisössä. [Vanhem-
pana työntekijänä työyhteisössä | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](https://tyoterveyslaitos.fi/vanhempana-tyontekijana-tyoyhteisossa) 27.5.2023.
- Työterveyslaitos, 2023b. Työkyky. [Työkyky | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](https://tyoterveyslaitos.fi/tyokyky) 27.5.2023.
- Työterveyslaitos, 2023c. Työkykyjohtaminen. [Työkykyjohtaminen - yhteistyöllä
työhyvinvointia | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](https://tyoterveyslaitos.fi/tyokykyjohtaminen) 27.5.2023.
- Työterveyslaitos, 2023d. Elintavat ja työhyvinvointi. [Elintavat ja työhyvinvointi |
Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](https://tyoterveyslaitos.fi/elintavat-ja-tyohyvinvointi) 27.2.2023.
- Työterveyslaitos, 2023e. Työhyvinvoinnin osaajaksi. Työhyvinvoinnin osaajaksi |
Työterveyslaitos (ttl.fi) 27.5.2023.
- Tähtinen, J., Laakkonen, E., Broberg, M. 2020. Tilastollisen aineiston käsittelyn
ja tulkinnan perusteita. 2. uudistettu painos. Turku: Turun yliopiston kas-
vatustieteiden laitos.
- Vehkalahti, K. 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsingin yli-
opisto. Helsinki. [https://helda.helsinki.fi/bitstream/han-
dle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-ja-menetelmat-2019-Veh-
kalahti.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-ja-menetelmat-2019-Veh-
kalahti.pdf?sequence=1&isAllowed=y). 27.5.2023.

- Viitasalo, N. 2015. Varttuneet ja ikäsyrijintä työelämässä.
<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98155/978-951-44-9967-8.pdf?sequence=1>. 5.8.2023.
- Vilkkä, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5., päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand.
- Wade, D.T. & Halligan P.W. 2017. The biopsychosocial model of illness: a model whose time has come. *Clinical Rehabilitation* vol. 31 (8). 995–1004. [The biopsychosocial model of illness: a model whose time has come - PubMed \(nih.gov\)](#) 27.2.2023.
- World Health Organization. 2002. Active Ageing. A Policy Framework.
http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67215/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf?sequence=1
- World Health Organization. 2010. WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practice.
<https://apps.who.int/iris/handle/10665/113144>
- World Health Organization. 2021. Global report on ageism.
<https://www.who.int/publications/i/item/9789240016866>
- Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. [Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX®](#) 31.7.2023.
- Äijö, M., Kauppinen, T., Niskanen, S., Rasmus, M., Unkeri, P., Tunkkari, A.-M. & Havulinna, S. 2022. läkkäiden henkilöiden toimintakyvyn arviointi kotikuntoutuksessa. Toimia-suositukset. [läkkäiden henkilöiden toimintakyvyn arviointi kotikuntoutuksessa - Duodecim \(terveysportti.fi\)](#) 9.3.2023.

Liitteet

Ikääntyvän työntekijän tukeminen Attendon hoivakodeissa

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Hei, tämä kysely on osa YAMK -opinnäytetyötämme Ikääntyvän työntekijän tukeminen Attendon hoivakodeissa. Opinnäytetyömme tarkoitus on kartoittaa 50-vuotiaiden ja sitä vanhempien työntekijöiden työssäjaksamista, siihen vaikuttavia tekijöitä ja kuinka työssäjaksamista voitaisiin tukea jatkossa.

Kyselyyn vastaaminen vie aikaasi noin 20 minuuttia. Kiitos ajastasi ja vastauksistasi. Ystävällisen terveisin Mika Huttunen ja Mari Juntunen, Karelia ammattikorkeakoulu. Ikäosaamisen johtaminen ja kehittäminen (YAMK)

Ikäsi *

- 50-54v
- 55-59v
- 60-65v
- Yli 65v

Ammattiryhmäsi *

- Hoitoapulainen tai hoiva-avustaja
 - Lähi-/perushoitaja
 - Sairaanhoidtaja/Terveystenhoitaja
 - Muu, mikä?
-

Hoitoalan työkokemuksesi vuosina *

- 0-5 vuotta
- 6 - 10 vuotta
- 11 - 15 vuotta
- 16 - 20 vuotta
- Yli 20 vuotta

Kuinka kauan olet työskennellyt Attendolla? *

-
- 0 - 1 vuotta
 - 2 - 5 vuotta
 - 6 - 10 vuotta
 - 11 vuotta tai enemmän

Millaiseksi koet tämänhetkisen terveydentilasi? *

- Erinomainen
- Hyvä
- Kohtalainen
- Huono

Millaiseksi koet tämänhetkisen työkykysi? *

- Erinomainen
- Hyvä
- Kohtalainen
- Huono

Valitse alla olevista vaihtoehdoista itsellesi kolme tärkeintä asiaa/tekijää, jotka tukevat työssäjaksamistasi *

- Elintavat
 - Osa-aikatyö
 - Työlehtävien keventäminen
 - Mahdollisuus työnkiertoon
 - Työyhteisö
 - Asukkaat
 - Asukkaiden omaiset
 - Työn mielekkäisyys
 - Johtaminen
 - Muu, mikä?
-

Valitse alla olevista vaihtoehtoista kolme asiaa/tekijää, jotka koet kuormittavina tekijöinä työssäjaksamisellesi *

Uuden oppimisen haasteet (esim. tietojärjestelmät, työtavat)

Haasteet asukkaiden kanssa työskentelyssä

Yhteistyö omaisten kanssa

Palkka

Työyhteisö

Kiire

Vastuu

Johtaminen

Vuorotyö

Muu, mikä?

Koetko, että sinua on kohdeltu työelämässä eriarvoisesti ikäsi vuoksi? *

Ei

Kyllä, miten?

Koetko pystyväsi jatkamaan nykyisessä ammatissasi eläkeikään saakka? *

Kyllä

Ei

Mitkä asiat tukisivat sinua siinä, että jatkaisit nykyisessä ammatissasi eläkeikään saakka?

Tiedätkö, onko työnantajallasi käytössä ikäohjelma? *

- Kyllä tiedän
 En tiedä

Toivoisitko, että työnantajasi huomioisi ikääntymisen ja siihen mahdollisesti liittyvät haasteet? *

- Kyllä, miten?
 Ei, miksi?

Kuinka työnantajasi (Attendo) huomioi ikääntymisesi ja tukee työssä jaksamistasi? *

Kuinka työpaikkasi esihenkilö huomioi ikääntymisesi ja tukee työssä jaksamistasi? *
