



Karelia-ammattikorkeakoulu
Ikäosaamisen kehittäminen ja johtaminen
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

IKÄ ON VOIMAVARA -

Ikääntyvän työntekijän työssäjaksamista ja työhyvinvointia tukevat suositukset lähiesimiehelle

Kaisa Kauppinen

Opinnäytetyö, Huhtikuu 2022

www.karelia.fi



**OPINNÄYTETYÖ
HUHTIKUU 2022
Ikäosaamisen ja kehittämisen johtaminen
YAMK**

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

Tekijä
Kaisa Kauppinen

Nimeke
IKÄ ON VOIMAVARA –
Ikääntyvän työntekijän työssäjaksamista ja työhyvinvointia tukevat suositukset
lähiesimiehelle

Tiivistelmä

Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen ovat tärkeitä ikääntyvän työntekijän viimeisissä vuosissa ennen eläkkeelle siirtymistä. Lisääntyvä hoitajapula tuo sosiaali- ja terveysalalle suuria haasteita nyt ja tulevaisuudessa, joten nyt on aika kiinnittää huomiota niiden työhyvinvointiin, jotka ovat vielä työelämässä mukana. Lähiesimiehen rooli työhyvinvoinnissa ja sen tukemisessa muodostavat tärkeän yhteyden työntekijän kanssa. Tämän opinnäytetyön tehtävänä oli selvittää lähiesimiehen antaman tuen merkitys ikääntyvän työntekijän työssäjaksamisessa ja työhyvinvoinnissa. Tavoitteena oli luoda suositukset lähiesimiehelle ikääntyvän työntekijän työssäjaksamisen ja työhyvinvointia tukemaan. Tarkoituksena on tukea ikääntyvää työntekijää niin, että hän jaksaa työssä eläkeikään asti tai sen ylikin.

Kehittämismenetelmänä käytettiin tutkimuksellista kehittämismenetelmää. Osallistavina menetelminä käytettiin alkukartoituskyselyä ja ryhmähaastattelua. Osallistajat valittiin iän perusteella mukaan kehittämistoimintaan. He täyttivät ensin alkukartoituskyselyn, jonka jälkeen ryhmähaastattelut toteutettiin kahdessa eri ryhmässä. Alkukartoituskysely antoi tietoa nykyhetken tilanteesta, jota voitiin ryhmähaastatteluiden avulla täydentää ja pohtia mitä haluttaisiin mahdollisesti muutettavan työhyvinvoinnin tukemisessa. Sekä alkukartoituskysely että ryhmähaastattelun tulokset analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Sisällönanalyysin avulla muodostui teemoja, jotka muodostivat lopulliset suositukset.

Lopullisiksi teemoiksi saatiin sisällönanalyysillä lähijohtaminen, työn tuunaus, tiimityön tärkeys ja henkinen ja fyysinen kuormittavuus, jotka muodostavat suositukset ikääntyneen työntekijän työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin tueksi.

Kieli
suomi

Sivuja 43
Liitteet 5
Liitesivumäärä 6

Asiasanat
Ikääntyvä työntekijä, lähijohtaminen, työhyvinvointi, työssäjaksaminen



THESIS
April 2022
Master's Programme in Active Ageing

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

Author
Kaisa Kauppinen

Title
Age Is a Resource – Recommendations for Immediate Supervisors on Supporting Well-Being and Coping of Ageing Employees at Work

Abstract

Well-being and coping at work are in a significant role in the last working years of an ageing employee before the retirement. The increasing shortage of nurses brings more challenges for healthcare in the future, and therefore, it is time to pay attention to those who are still at working life. As to well-being at work and providing support for it, the role of the immediate supervisor is an important link to the employee.

The purpose of this thesis was to explore the significance of support provided by immediate supervisors on the coping and well-being of an ageing employee and create recommendations for immediate supervisors on supporting well-being and coping of ageing employees at work. The aim was to support ageing employees so that they can continue to work until retirement and beyond. The objective was to create recommendations for immediate supervisors on supporting the well-being and coping of ageing employees at work.

Research based development activities were used in this study. First, the participants filled in an initial survey which provided information about the present situation. Thereafter, two group interview meetings were held. These results completed each other. The results were analysed by using a content analysis method, and based on that, themes that emerged were used to form the final recommendations.

The final themes and recommendations were immediate leadership, job crafting, the enhancement of teamwork and the mental and physical workload.

Language
Finnish

Pages 43
Appendices 5
Pages of Appendices 6

Keywords

an ageing employee, well-being at work, age management, coping at work

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Ikääntyvä työntekijä	7
2.1	Työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin tukeminen.....	7
2.2	Lähiesimies ikääntyvän työntekijän tukena	11
3	Opinnäytetyön tarkoitus, tehtävä ja tavoite	12
4	Kehittämistoiminnan toteuttaminen	13
4.1	Toimintaympäristön kuvaus	14
4.2	Kehittämistoiminnan vaiheet.....	15
5	Kehittämistoiminnan menetelmät	17
5.1	Alkukartoituskysely ja ryhmähaastattelu	17
5.2	Sisällönanalyysi	19
5.3	Opinnäytetyön aikataulus.....	20
5.4	Osallistujat	20
6	Tulokset	21
6.1	Alkukartoituskyselyn tulokset.....	21
6.2	Ryhmähaastattelun tulokset.....	22
7	Ikääntyneen työntekijän työssäjaksamista ja työhyvinvointia tukevat suositukset.....	25
8	Pohdinta.....	27
8.1	Tulosten pohdinta	27
8.2	Oppimisprosessin pohdinta.....	30
9	Eettisyys ja luotettavuus	32
10	Jatkokehittäminen	33
	Lähteet.....	35

Liitteet

Liite 1 Alkukartoituskysely

Liite 2 Ryhmähaastattelu kysymykset

Liite 3 Sisällönanalyysi alkukartoituskysely

Liite 4 Sisällönanalyysi ryhmähaastattelu

Liite 5 Saatekirje

1 Johdanto

Työantaja ja lähiesimies voi tehdä paljon sen eteen, että henkilökunta voi hyvin, mikä taas takaa työnlaadun ja prosessien toimivuuden. Sosiaali- ja terveysalalla työn laadun mittareina on käytetty laadukasta hoitotyötä, jossa asiakkaan hoitopolku ja hoitaminen toteutuvat halutulla tavalla. On havaittavissa, sosiaali- ja terveydenhuolto ala ei ole enää kovinkaan suosittu ala nuorten keskuudessa. Tehyn teettämän tutkimuksen (2020) mukaan lähihoitajaopiskelijoiden määrä on ollut vuodesta 2013 asti laskussa ja vuoteen 2030 tarvitaan lisää yli 4700 lähihoitajaa lisää. Osaksi tähän on ollut vaikuttamassa vanhuspalvelulain tuoma hoitajamitoituksen nosto esimerkiksi palvelutaloissa.

Opinnäytetyötä tehtäessä on myös covid-19-taudin rokotteisiin liittyvä tartuntatautilain 48 a § sovellettu laki astunut voimaan 1.2.2022, joka velvoittaa sosiaali- ja terveydenhuollossa työskentelevät rokottautumaan ja todentamaan rokotukset työantajalle koronapassilla tai todentamaan sairastetun covid-19-tartunnan (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022). Tämä on osaltaan aiheuttanut hoitajien lähtemistä alalta ja lakipykälän mukaan, työnantaja voi keskeyttää palkan maksun, jos työntekijällä ei ole osoittaa otettua rokotesuojaa tai sairastettua covid-19- taudin antamaa suojaa.

Ikääntyminen on luonnollinen osa elämää ja sen vaikutukset ovat yksilöllisiä ja niiden ymmärtämistä tarvitaan työelämässä. Yli 45-vuotiasta puhutaan ikääntyvästä työntekijästä, koska yleensä terveyden ja toimintakyvyn muutokset alkavat 40–50 vuoden iässä ja ne heijastuvat työelämään. (Ilmarinen 2006, 60.) Tässä opinnäytetyössä on valittu osallistujien iäksi 56-vuotiaat ja siitä yli, koska on haluttu tutkia lähellä eläkeikää olevien ikääntyneiden työntekijöiden työssäjaksamista ja sen tukemista.

Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää lähijohtamisen ja työnantajan antaman tuen vaikutusta ikääntyvän työntekijän työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen sekä siihen, kuinka pienillä asioilla voi olla hyvin suuri merkitys työntekijän ja työnantajan välisessä suhteessa. Työntekijän suhde esimieheen vaikuttavaa hyvin monet eri tekijät, joita voivat olla entiset kokemukset esimiehistä

molemmilla osapuolilla, opitut tavat toimia työntekijän ja/tai esimiehen kanssa, ikäero (nuori esimies), sukupuoli ja yleiset työelämätaidot. Varsinkin nuorien työntekijöiden kohdalla työelämätaidot voivat olla hukassa. Työntekijältä odotetaan myös työelämätaitoja, joihin kuuluvat itseohjautuvuus, oppimisen valmius, aktiivisuus, kriittisyys ja elämönhallintataidot. (Manka 2016, 17). Ikääntyvän työntekijän kohdalla voidaan miettiä, millaista työtehoa voi heiltä odottaa verrattuna nuorempiin ja voidaanko heiltä vaatia osallistumista kouluttautumaan uusiin asioihin. Haluan hyödyntää tulevia opinnäytetyön tuloksia omassa työssäni ja saada tämän työn kautta työkaluja ikääntyvien työntekijöiden työssäjaksamisen tukemiseen ja johtamiseen.

Monet hoitajat vaihtavat tällä hetkellä alaa, koska koetaan arvostuksen alaa kohtaan olevan hyvin huono. Nuoremmilla hoitajilla tämä on helpompaa, esimerkiksi kouluttautuminen uuteen ammattiin. Ikääntyvillä hoitajilla asia ei ole niin yksinkertainen. Takana voi olla pitkä työsuhde samaan työntekijään, luotto työn jatkumiseen ja uuden oppiminen voidaan kokea jo haastavana. Hyvällä työilmapiirillä ja tiedon kululla on havaittu olevan avain asemassa uuden oppimisessa ikääntyvillä työntekijöillä. (Heikka 2018, 55.) Vaikka ikääntyvillä työntekijöillä on monia positiivisia puolia, on myös havaittu olevan väsymystä, puutoksia koulutuksessa, erilaista kohtelua työpaikoilla esimerkiksi kiusaamista ja ikäsyrijintää (Denton, Evans & Xu 2021.) Sosiaali- ja terveysministeriön ja nykyisen hallituksen kansallisessa ikäohjelmassa vuoteen 2030 on määritelty tavoitteeksi pidentää ikääntyvien työikäisten toimintakykyä ja työuria erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollossa. Edellinen ikäohjelma vuosilta 1998–2002 saavutti uusia työpaikkoja yli 300 000, joista kolme neljäsosaa oli yli 55-vuotiaille. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020, 14, 32.)

Tilastokeskuksen teettämässä tutkimuksessa (2010) tuli esille, kuinka eläkkeellä olevien osallistuminen työhön on yleistynyt. Suomessa vuonna 2008 työllisyysaste 55–64-vuotiaiden osalta on ollut 56 %, kun muualla Euroopassa se on ollut keskimäärin 46 %. Samassa tutkimuksessa selvitettiin myös halukkuutta jatkaa työssä eläkeiän jälkeen ja joka 3 yli 45-vuotias oli valmis jatkamaan töitä yli 63-vuotiaana. Työ koettiin tärkeänä ja merkittävänä. (Tilastokeskus 2010.) Elinkeinoelämän valtuuskunta esitti marraskuussa 2021

uudenlaisen mallin, jolla saataisiin eläkeläisiä paremmin työelämään. Uusi sukupolvisopimus-mallin mukaan eläkkeelle siirtyvä henkilö voisi siirtyä suoraan seniori työnvälitysboolin asiakkaaksi, josta hänelle voitaisiin tarjota sopivaa työtä sopivin ehdoin. Ikääntyvä työntekijä joustaa työajoista, mikä on jo nähtävissä sosiaali- ja terveysalalla. Ikääntyville työtä välittävät firmat saisivat uuden mallin mukaan palkkion sen mukaan, kuinka ikääntyneiden työllisyys paranee. (Pyykkönen & Pyykkönen 2021, 7.) Malli ei saanut, joka taholta positiivista kannatusta, esimerkiksi eläkeliiton toimitusjohtaja Anssi Kemppi otti kantaa asiaan tuomalla esiin, että nyt jo on paljon eläkeläisiä työssä esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla ja on otettava huomioon, että läheskään kaikki eivät halua töihin eläkkeelle jäännin jälkeen. Työssä käynti pitäisi perustua vapaaehtoisuuteen.

Opinnäytetyöni toimeksiantaja on yksityinen palvelutalo Päijät-Hämeessä. Heillä on palveluasumista senioriasuntojen muodossa, yhteisöasumisen yksikkö ja tehostettua palveluasumista. Tähän opinnäytetyöhön heiltä osallistui 10 työntekijää, joista 5 on vakituista ja 5 sijaista. Työntekijät ovat lähihoitajia, sairaanhoitajia, hoitoapulaisia ja keittiötyöntekijöitä.

2 Ikääntyvä työntekijä

2.1 Työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin tukeminen

Ikääntyvän työntekijän työssäjaksamisesta tulee huolehtia entistä paremmin esimerkiksi työkykyä ylläpitämällä, joustavilla työajoilla ja työtehtävien muuttamisella, jos työkyky laskee (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020). Työntekijän voimavarat koostuvat monista eri tekijöistä kuten terveydestä ja toimintakyvystä, koulutuksesta ja osaamisesta sekä työntekijän omista arvoista ja asenteista (Ilmarinen 2006, 79). Yleensä työntekijä itse pyytää helpotusta työtehtäviin tai sopii yhdessä esimiehen kanssa joustavimmista työajoista. Voi olla, että työnantaja tarjoaa esimerkiksi työaikojen muutosta, jos huomaa työntekijän toimintakyvyssä alenemista. Työtä ylläpitäviä keinoja voivat olla

esimerkiksi liikunta, tehtäväkuvan muuttaminen, koulutus, kuntoutus tai työaikajärjestelyt. (Ilmarinen 2006, 88.)

Ikääntyvällä työntekijällä on takana vuosien kokemus alasta erilaisissa toimipisteissä ja vahva ammatillinen itsetunto. Ikääntyvälle työntekijälle ovat tärkeitä muutkin arvot, ei vain raha. On tärkeä kokea kuulua johonkin yhteisöön, työn merkitys on tärkeää, joka pitää samalla henkisesti hereillä ja virkeänä. Ikääntyvä työntekijä osaa tunnistaa jo omat rajansa ja jaksamisensa, osaa huolehtia itsestään. Tyypillisiä ominaisuuksia, joita katsotaan olevan ikääntyvällä työntekijällä ovat vastuuntuntoisuus, sitoutuminen, uhrautuvaisuus ja säästäväisyys. (Halen 2019, 39). Eläkkeellä työskentelevä ei välttämättä paikkaa pienen eläkkeen tuloja vaan nykyään ollaan myös terveempiä ja toimintakykyisempiä (Pyykkönen & Pyykkönen 2021, 7.) Tilastokeskuksen (2010) tutkimuksessa tuli esille myös ikääntyvän työntekijän työn suunnittelulla olevan merkitystä; työntekijä lähtöiset joustavat työajat, oman työn suunnittelemiseen osallistuminen, uusien asioiden oppiminen ja mahdollisuus toteuttaa itseään.

Varhaisen tuen mallin keskustelulla tai kehityskeskustelussa voidaan ottaa esimerkiksi työssäjaksamiseen liittyviä asioita puheeksi, jolloin kumpikin osapuoli tulee kuulluksi. Keskustelussa käydään työhön vaikuttavia asioita esimerkiksi työssäjaksaminen, työstä palautuminen ja työtehtävät. Työterveyslaitos (2022) on koonnut internet sivuilleen työkykyä koskevan koosteen. Mallissa esitellään Työkykytalo, jonka avulla voidaan käydä varhaisen tuen mallin keskustelua. Mallin on kehittänyt professori Juhani Ilmarinen vuonna 2006. (Työterveyslaitos 2022).

Työhyvinvointi kokonaisuutena rakentuu monista eri tekijöistä. Hyvä johtaminen ja esimiestyö, työyhteisöstä, yksilöstä, työn organisointi, yhteiset pelisäännöt, osaaminen ja vuorovaikutus ovat keskeisiä tekijöitä työhyvinvoinnin onnistumisessa tai epäonnistumisessa (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 9). Tämä tarkoittaa sitä, että jokaisen on tehtävä oma osuutensa ja kannettava vastuunsa työhyvinvoinnin onnistumisesta.

Marjut Arola (2020) tutki organisaatiokansalaisuutta sosiaalityön professionissa. Vaikka tutkimuskohde oli kohdennettu sosiaalityöntekijöihin, voidaan sitä kuitenkin osaksi yleistää muuallekin sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöihin. Käsite, jonka kautta asiaa tutkittiin, on organisaatiokansalaisuus. Käsitteellä tarkoitetaan työntekijän persoonallisuuden ja käyttäytymisen piirteitä, joita ei voida suoraan vaatia työntekijältä, mutta ne ovat työntekijälle sopivia ja tavoiteltuja. Niillä on nähty olevan yhteys työhyvinvointiin niin yksilötasolla kuin työyhteisönkin. Vastuu työhyvinvoinnista voidaan katsoa olevan myös enenemissä määrin yksilön omalla vastuulla. Vaatimus siitä, että työntekijä on koko ajan ajanhermolla ja muutoksissa mukana, tuo helposti myös asetelman yksilön omasta työhyvinvoinnista huolehtimisesta ja työnantaja vetäytyy vastuusta. (Arola 2020,19,71.) Työyhteisön taitoja kehittämällä voidaan myös vaikuttaa työn imun kokemukseen, jolloin kehittyy työnhallinnan tunne, joka on edellytys työn imulle (Arppe 2017,64).

Työhyvinvointia voidaan miettiä myös työn imun kannalta. Työn imu on pitkäkestoinen myönteinen tunnetila työtä kohtaan. Varsinkin ikääntyneiden työntekijöiden kohdalla tätä tunnetta tulisi vahvistaa ja näin saadaan työn mielekkyys ja motivaatio työtä kohtaan pidettyä korkealla. Innokkuus tarttuu yleensä myös muihin työntekijöihin. (Manka ym. 2010,10.) Työn imua voidaan ylläpitää ja lisätä esimerkiksi sillä, että vaikka työpaikalla on muutoksia ja vastoinkäymisiä, voidaan alkaa ajatella ratkaisukeskeisesti, säilyttää malttinsa kiperissä tilanteissa ja antaa kaikkien iloita työn tuloksista ja onnistumisista. (Hakanen 2011, 82.) Työn imuun vaikuttavia tekijöitä on monia ja yhtenä vaikuttavina tekijöinä ovat myös työn ulkopuoliset asiat. Hyvät ihmissuhteet antavat voimaa palautua työstä vapaa-ajalla ja läheiset ihmiset tukevat työssäjaksamista. On myös tärkeää tuoda työpaikalla esille omia tärkeitä tapahtumia elämästään ja saada työkavereiden tukea henkilökohtaiseen elämään, se vahvistaa yhteisöllisyyttä ja osataan nähdä työkaveri muustakin näkökulmasta. Työpaikalla tapahtuvat pienetkin ystävällisyyden teot ovat merkittäviä työssäjaksamisen tekoja ja vaikuttavat työn imuun. (Hakanen 2011, 93–95.)

Työn imun ja itseohjautuvuuden välillä on myös havaittu olevan selkeä yhteys. Itseohjautuvuudella tarkoitetaan työntekijän yksilöllistä tapaa edistää yhteisiä päämääriä itsenäisesti, omaa harkintaansa käyttäen. Itseohjautuvuuden tasoja on määritelty olevan kolme: työntekemisen tavoista päättäminen, työn päämääristä ja prioriteeteista päättäminen ja organisaation rakenteiden ja käytänteiden jalostamiseen osallistuminen. Omaa työtä koskevat päätökset on katsottu lisäävän työhyvinvointia ja työn imua, jolloin työ koetaan mielekkääksi ja työpaikkaa vaihdetaan vähemmän. (Martela, Hakanen, Hoang, Vuori 2021, 4, 12.)

Erilaiset joustavan työn tekemisen mallit ovat tulleet osaksi työelämää. Viimeisen kahden vuoden aikana etätyö on noussut yhdeksi tärkeimmäksi työn tekemisen malliksi. Joustavan työn mallit ovat myös ikääntyvien työntekijöiden yksi tapa keventää työtahtia lähestyvän eläkeiän kohdalla. Työterveyslaitos (2016) on julkaissut oppaan, jossa esitellään sujuvuutta työhön yksilöllisillä ja yhteisöllisillä ratkaisuilla. Vaikutukset joustavilla työaikamuodoilla työntekijän työhyvinvointiin tulevat näkyviin työn tuloksien kautta. Hyvät vaikutus mahdollisuudet työaikoihin on katsottu viivästyttävän vapaaehtoiselle eläkkeelle siirtymistä. (Työterveyslaitos 2016, 17, 97.) Pelkästään työntekijä itse ei pysty vaikuttamaan työaikoihinsa vaan yhteinen luottamus organisaation ja työntekijän välillä on tärkeä. Oppaassa tuodaan esille, kuinka työaikajärjestelyt vaativat myös osaamista ja kehittämistä organisaatiolta itseltään. Yhteisöllinen osallistuminen, kehittäminen ja suunnittelu ovat hyviä tapoja kehittää toimivia ratkaisuja. Lähiesimiehen tulee hallita henkilöstöressurssien sijoittamista ja tuotanto- ja palveluprosessia, koska varsinkin vuorotyötä tekevien kohdalla tulee huomioida työaikojen kuormitusta, terveydellisiä tekijöitä ja hyvinvointivaikutuksia. (Työterveyslaitos 2016, 97.) Joustoilla otetaan huomioon ihmisten erilaiset tarpeet erilaisissa elämäntilanteissa. Ikääntyvä työntekijä voi säästellä itseään viimeiset työvuodet, jolloin sairastuvuus laskee. Työn keventäminen on työn ja yhteiskunnan kannalta parempi kuin jäädä kokonaan pois työstä. (Ruoholinna 2009, 276.)

Uutena nimikkeenä keskusteluihin on tullut työn tuunaaminen. Jari Hakanen (2020) käsitteellistää työn tuunaamisen siten, että työntekijä pyrkii omassa

työssään lisäämään omaa osaamistaan ja kehittämään voimavaroja, pyrkii lisäämään sosiaalisia voimavaroja sekä pyrkii lisäämään haastevaatimuksia hakeutumalla, uusiin inspiroiviin tehtäviin. Tutkimukset osoittavat työn imun ja työn tuunaamisen välillä olevan yhteyttä. (Hakanen 2020, 30–32). Korpisalo (2020) tutki työn imun ja työn tuunaamisen yhteyttä Vaasan yliopistosta valmistuneilla ekonomeilla. Työn haasteiden lisääminen pienilläkin teoilla lisäsi osallistujien työn imun tunnetta (Korpisalo 2020, 77.) Kuten on jo aiemminkin todettu, työn imuun vaikuttavat monet eri tekijät. Korpisalon tutkimuksen kohdalla tutkimuksen tulokset olivat linjassa jo aiemmin saaduissa tuloksissa muissa tutkimuksissa, vaikka positiivinen yhteys havaittiinkin.

Paljon on saatu aikaan muutosta ikääntyvien työntekijöiden työssä jatkamisen ja jaksamisen tukemisessa, mutta paljon tulee vielä tehdä. Asenteet ikääntyvää työntekijää kohtaan ovat vielä ennakkoluuloiset ja ajatellaan heidän olevan väsyneitä ja ei motivoituneita työntekoon. Työyhteisön toimet ja työntekijän omat henkilökohtaiset toimet ja ominaisuudet vaikuttavat työhyvinvointiin täydentäen toisiaan (Eriksson 2017, 145.) Osa-aikatyötä on, mutta ehdot sen tekemiseen ovat rajalliset. Ikääntyneen työntekijän kohdalla voidaan miettiä, onko hänelle tarjolla sellaista työtä mitä hän osaa ja haluaa jatkaa. Yrityksen näkökulmasta mietittynä voidaan ajatella, onko hän hyödyllinen yritykselle ja organisaatiolle. Tulevaisuudessa tulee tehdä paljon muutoksia niin poliittisella tasolla kuin aivan organisaatiotasolla. Asenteiden muuttumista, organisaatioiden vastuun kantamista ja uusia linjauksia työkulttuuriin ja työhyvinvointiin tarvitaan (Jämsén & Kukkonen 2014, 34–37.)

2.2 Lähiesimies ikääntyvän työntekijän tukena

Nykypäivän johtamiselta vaaditaan eri asioita kuin 20 vuotta sitten. Esimiehen tulee omata erilaisia taitoja ja häneltä myös vaaditaan erilaisia asioita. Ikääntyneet työntekijät omaavat valtavasti tietoa ja hiljaisen tiedon siirtyminen on yksi haaste työyhteisössä. Esimiestyö on merkittävin asia ikäjohtamisen näkökulmasta, joka voi vaikuttaa joko parantavalla tai heikentävällä tavalla työhyvinvointiin (Ilmarinen 2006, 210.) Työntekijöitä tulee kohdella

yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti ikään, sukupuoleen, uskontoon, etniseen taustaan, vakaumukseen, seksuaaliseen suuntautumiseen, terveydentilan tai vammaan katsomatta (Työturvallisuuskeskus 2021). Työntekijältä odotetaan myös työelämätaitoja, joihin kuuluvat itseohjautuvuus, oppimisen valmius, aktiivisuus, kriittisyys ja elämönhallintataidot (Manka & Manka 2016, 17).

Ilmarinen (2006) määrittelee hyvän ikäjohtamisen tunnusmerkkejä seuraavasti; oikea asenne ja arvostaminen ikääntyviä työntekijöitä kohtaan, osallistuminen ikääntyvien työn ja työolojen tukemiseen ja edistämiseen, ikääntyvien yksilöllisten tarpeiden huomioinen ja kommunikointikyky ikääntyvän työntekijän kanssa. (Ilmarinen 2006, 210.)

Johtamisen kulmakiviä on vuorovaikutus työyhteisössä. Hyvällä vuorovaikutuksella luodaan perustaa työhyvinvoinnille, joka taas puolestaan edesauttaa työntekijöitä jaksamaan työssään eläkeikään asti. Esimiestyön kehittäminen ja sen tunnistaminen tuo työhyvinvointia työyhteisöön. Tällöin esimies ei ole muiden yläpuolella vaan ohjaa tiiminsä työtä tasavertaisena muihin nähden. Vuorovaikutuksen tulee olla vastavuoroista, jolloin kumpikin osapuoli kertoo omista odotuksistaan. (Järvinen 2005, 129.) Johtamisen ja esimiestyön tärkeyttä ei voi olla liikaa korostamatta, kun puhutaan ikäjohtamisesta. Erilaisilla työjärjestelyillä voidaan jo taata ikääntyneen työntekijän olosuhteet sellaisiksi, että hän voi jatkaa työssään eläkeikään asti ja siitä ylikin. Työterveyslaitos (2020) on antanut esimiehille suosituksia ikäjohtamiseen. Esimiehen tulee ehkäistä työkyvyn uhkia puuttamalla niihin varhain, tukea työhön paluuta pitkältä poissaololta, olla kiinnostunut kaikkien työntekijöiden vahvuuksista ja mitä he odottavat työltään. Myös kiinnostus osaamisen, kokemuksen ja hiljaisen tiedon hyödyntämisestä eri-ikäisten välillä tulee ottaa huomioon. Eri-ikäisten yhteistyöhön tulee myös panostaa. (Työterveyslaitos 2020.)

3 Opinnäytetyön tarkoitus, tehtävä ja tavoite

Opinnäytetyön aihe ja kiinnostus ovat lähtöisin omasta kiinnostuksesta ikääntyviin työntekijöihin ja heidän työssäjaksamiseensa. Toimeksiantajan valinta opinnäytetyötä varten valikoitui, koska tiesin kyseisessä paikassa olevan työssä monta ikääntyvää työntekijää. Toimeksiantajalla ei ollut erikseen olemassa ikäohjelmaa ikääntyville työntekijöille.

Opinnäytetyöni tavoite on luoda suositukset toimeksiantajalle yli 56-vuotiaiden työntekijöiden työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen tueksi. Suositukset koskevat 56 vuotta ja yli olevia työntekijöitä. Tarkoitus on tukea työssäjaksamista ja työhyvinvointia niin, että työntekijä pystyy olemaan työssä eläkeikään asti ja mahdollisesti ylikin. Suositusten avulla voidaan huomioida asioita ikääntyvän työntekijän työssäjaksamisessa ja työhyvinvoinnissa.

Tehtävänä oli selvittää ikääntyvien työntekijöiden työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin tämänhetkinen tilanne. Alkukartoituskyselyn avulla selvitettiin nykyinen tilanne ja työntekijöiden mielipide asiasta. Ryhmähaastatteluilla asiaa syvennetään ja vastausten analysoinnilla kautta saatujen teemojen avulla saadaan suositukset ikääntyvien työntekijöiden työssäjaksamiselle ja työhyvinvoinnin tukemiselle.

4 Kehittämistoiminnan toteuttaminen

Opinnäytetyöni on tutkimuksellista kehittämistoimintaa, jossa on vaikutteita toimintatutkimuksesta ja konstruktivisesta lähestymistavasta. Toimintatutkimuksessa aloitetaan nykytilan kartoituksella ja yhteisten toimintojen ja tavoitteiden suunnitteluvaiheella. Yhteiset tavoitteet ja edellytykset ohjaavat kehittämistä prosessin ajan. Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa muutos etenee syklimäisesti, jossa uusia toimintatapoja havainnoidaan. Havaintojen, analysoidun tiedon ja yhteisten reflektioiden avulla toimintaa voidaan muokata. (Salonen, Eloranta, Hautala & Kinos, 2017, 40.) Alkukartoituskyselystä ja ryhmähaastatteluista nousevat havainnot analysoidaan sisällönanalyysin avulla teemoiksi, joista saadaan koostettua teemoja, joista luodaan ikääntyvän työntekijän työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin suositukset.

Prosesseille on myös tyypillistä ennakoimattomuus, ei voida aina suunnitella, koska ollaan tekemisissä eri verkostojen kanssa. Kehittämisen kulkua voidaan usein joutua korjaamaan ja suuntaamaan uudelleen. (Toikko & Rantanen 2009, 10.) Tässä opinnäytetyössä suunnitelmiin tehtiin muutoksia prosessin aikana kehittämistoiminnan menetelmiin ja aikataulua jouduttiin muuttamaan. Muutoksia tehtiin aikatauluun osaksi toimeksiantajan puolelta ja osaksi opinnäytetyön tekijän puolesta. Aikataulu vaikutti lähinnä siihen, että opinnäytetyön valmistuminen siirtyi vuodelle eteenpäin. Myös kehittämistoiminnan menetelmiin tehtiin muutos. Aivoriihi-menetelmästä luovuttiin, koska ryhmää ei saatu kokoon sillä osallistujamäärällä, joka oli aluksi suunniteltu. Ryhmähaastattelu tehtiin neljän lisäkysymyksen avuin vapaana keskusteluna.

4.1 Toimintaympäristön kuvaus

Toimintaympäristönä on yksityinen palvelutalo Päijät-Hämeessä. Henkilökuntaa on yhteensä noin 40 sijaiset ja keikkalaiset laskettuna mukaan. Asukkaita on noin 70, jotka koostuvat kolmesta eri yksiköstä; yhteisökoti (tuettu asuminen), tehostettu palveluasuminen ja tuettu palveluasuminen.

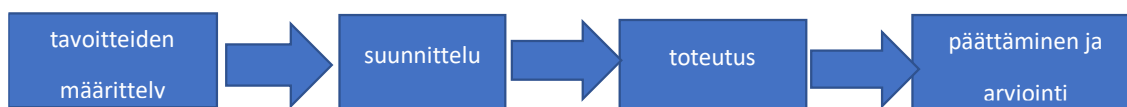
Työntekijöiden ikärakenne vaihtelee 24–63 vuoden välillä. Sijaisissa ikä nousee yli 70 vuoden. Henkilökunta koostuu lähihoitajista, hoiva-avustajista, siistijöistä, sairaanhoitajista ja keittiöhenkilökunnasta. Palvelutalon fyysisiä tiloja on jouduttu vuosien saatossa muokkaamaan säästöjen mukaisiksi ja asukkaiden hoidettavuuden mukaan. Tehostetussa palveluasumisessa asukkaat tarvitsevat runsaasti apua kaikissa päivittäisissä toiminnoissa ja hoitaja on paikalla joka vuorokauden aikana. Yhteisökodissa asukkaat pärjäävät pienemmällä avulla ja hoitaja on ohjaavassa roolissa. Tuetussa asumisessa asukkaat ovat itsenäisiä ja heidän palvelunsa koostuvat palvelutalosta ostetuista kotiin vietävistä palveluista. Tuetussa asumisessa asukkaat voivat käydä yhteisessä ruokailutilassa päivän aterioilla, jotka ovat erikseen ostaneet palvelukokonaisuuteen.

Haastatteluiden aikaan toimeksiantajalla oli murrosvaihe menossa, koska nykyinen lähiesimies oli jäämässä eläkkeelle ja uusi esimies oli juuri aloittanut työssä. Vuotta aiemmin palvelutalo oli vaihtanut omistajaa isomman organisaation alaisuuteen.

4.2 Kehittämistoiminnan vaiheet

Kehittämistoiminnan vaiheita voidaan esittää monella eri tapaa. Mallien tehtävänä on kuvata kehittämistoiminnan kokonaisuutta ja jäsentää sen tavoitteellista suunnittelua, toteutusta ja arviointia. Kehittämistoiminta on prosessi, johon kuuluvat epävarmuus ja ennakoimattomuus. Prosessit voivat epäonnistua, mutta niistä voi nousta esiin uusia kehittämisen paikkoja. (Arola & Suhonen 2014.) On hyvä varautua myös siihen, että prosessin aikana kaikki ei mene kuten on ajatellut ja suunnitellut. Oma asiantuntijuus voi näkyä siinä, että osaa muuttaa tarvittaessa suunnitelmaa ja tarkastella suunnitelmaa kriittisesti. On myös olennaista, että kehittämiseen osallistuvat ne keiden elämään se liittyy ja vaikuttaa (Toikko ym. 2009, 95).

Kehittämistoiminnan prosessia voidaan kuvata eri mallien avulla. Tässä opinnäytetyössä on käytetty lineaarista mallia (kuvio 1) kuvaamaan kehittämistoiminnan prosessia. Mallissa edetään tavoitteiden määrittelystä projektin päättämiseen. Tavoitteet määritellään aluksi selkeästi ja rajataan mitä halutaan saada selville. Suunnittelu vaiheessa mietitään kehittämistyön käytännön menetelmät ja osallistujat. Toteutusvaiheessa tapahtuu käytännön toteutus ja tässä vaiheessa kehittämistoimintaa voi tulla muutoksia ja tavoitteita tarkennetaan. Päättäminen ja arviointi tapahtuvat, kun kehittämistoiminta on tullut päätökseen. Arviointia tapahtuu yleensä koko kehittämistoiminnan aikana, mutta lopullinen arviointi tapahtuu kehittämistoiminnan päätyttyä. (Toikko ym. 2009, 64–65).



kuvio.1 Kehittämistoiminnan lineaarinen malli. (Toikko & Rantanen 2009, 64).

Kehittämistarve on tunnistettu, kun aloitetaan suunnittelemaan kehittämistoimintaa. Muutoksen tarve ja halu kehittää parempaa on tunnistettu työpaikalla (Salonen ym. 2017, 56). Aiheen valinta opinnäytetyöhön alkoi syksyllä 2019, mutta varsinaisesti se tarkentui kevään 2020 aikana. Aiheen valinnan tarkennettua otin yhteyttä mahdolliseen toimeksiantajaan ja esitin ideani heille. Valitsin heidät toimeksiantajaksi, koska olen ollut heidän toimipaikassaan töissä ja tiedän, että heillä on monia ikääntyviä työntekijöitä vakituisina työntekijöinä ja keikkatyöntekijöinä. He suostuivat yhteistyöhön ja sen pohjalta pidimme yhteisen palaverin helmikuussa 2020, jossa kävimme läpi toteutusta, mitä halutaan saada selville ja mikä on lopputulos. Käytännön ongelmat ja tarpeet ohjaavat tiedontuotantoa ja kysymykset usein nousevat käytännöstä; toiminnasta ja rakenteista (Toikko ym. 2009, 22).

Organisointivaiheessa suunnitellaan, miten tietoa kerätään ja ketä otetaan mukaan kehittämistoimintaa (Salonen ym. 2017, 58). Tässä vaiheessa tehtiin myös opinnäytetyösuunnitelma, joka hyväksyttiin toukokuussa 2020. Yhdessä toimeksiantajan kanssa pidimme palaverin, mitä lopputuloksesta halutaan. He olivat hyvin kiinnostuneita aiheesta ja oikeastaan olivat innokkaina kuuntelemaan mitä ideoita minulla oli. Yhdessä päädyimme, että suunnittelun saatujen tulosten pohjalta eräänlaista ikäohjelmaa heille, joka pitäisi sisällään eri ikääntyvän asteittain saamia tukitoimia työssäjaksamiseen näin halutessaan.

Tämän kehittämistyön tarkoituksena oli saada selville nykyinen tilanne ikääntyvien työntekijöiden työssäjaksamisesta ja näiden tulosten avulla kehittää ikäohjelma toimeksiantajalle tukemaan ikääntyvien työntekijöiden työssäjaksamista. Kehittämisprosessin aikana kuitenkin selkiytyi, että varsinaista ikäohjelmaa ei pystytä tuottamaan vaan luodaan suositukset, jotka tukevat

ikäntyvien työssäjaksamista lähiesimiehen ja työntäjän kautta toteutettuna. Esteenä varsinaiselle ikäohjelman syntymiselle oli toimeksiantajan haluttomuus lähteä kehittämään ohjelmaa, joka olisi tarvinnut hieman taloudellista panosta. Suositusten avulla toivotaan kiinnitettävän huomiota enemmän ikääntyvien työntekijöiden työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen.

Kehittämistoiminnassa arvioidaan kriittisesti tavoitteita ja niiden saavuttamista. Arviointia voidaan tehdä ennen arvioitua toimintaa, toiminnan aikana ja toteutuksen päätyttyä (Salonen ym. 2017,64–65.) Arviointia tehtiin kehittämisprosessin joka vaiheessa. Ideointi- ja suunnitteluvaiheessa yhdessä toimeksiantajan kanssa arvioitiin aiheen tärkeyttä ja mitä se voisi tuoda uutta heidän toimintaansa ja ikääntyneiden työhyvinvoinnin tukemiseen. Tärkeää oli myös miettiä osallistujat ja arvioida kuinka heidän anonymiteettinsa pystytään suojaamaan pienessä työyhteisössä. Tietoperustan kirjoitusvaiheessa oli tärkeää osata rajata tietoa ja arvioida, mikä tieto on oleellista kehittämistyön kannalta. Helposti saattaa ajautua laajentamaan tietoperustaa tahattomastikin.

Tuotos on kehittämistoiminnan tuloksena saatu muutos. Valmis lopputulos voi olla esimerkiksi malli, opas tai prosessikuvaus, jolla saadaan lisäarvoa tuotoksen käyttäjille. (Salonen ym. 2017, 63.) Suositusten levittämisestä ja käyttöönotosta vastaa toimeksiantaja. Ne tullaan käymään läpi yhdessä toimeksiantajan edustajan kanssa ja esitellään koko henkilökunnalle yhteisessä tilaisuudessa huhtikuussa 2022.

5 Kehittämistoiminnan menetelmät

5.1 Alkukartoituskysely ja ryhmähaastattelu

Kyselytutkimuksen etuna on ajan säästyminen, toisaalta hyvän kyselytutkimuksen laatiminen vie alussa aikaa. Etuna voidaan katsoa myös olevan se, että tutkija ei vaikuta olemuksellaan vastauksiin. Kysymyksien laatimisessa on myös hyvä ottaa huomioon tuntevatko osallistujat ennalta aiheita ja kuinka vakavasti he suhtautuvat siihen. (Hiltunen 2022).

Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa tavoitellaan konkreettista muutosta, jossa toivotut tavoitteet ja muutokset tulevat käytännön työelämästä. Keskeinen rooli on kehittämisprosessi ja tutkimus on avustavassa roolissa. Tietoa tuotetaan hyödynnettäväksi konkreettiseen muutokseen ja käytännön tarpeisiin. (Arola & Suhonen 2013, 3.)

Tässä opinnäytetyössä kartoitetaan ensin alkukartoituskyselyn (liite 1) avulla nykytilanne, jonka kautta voidaan jatkaa yhteistä pohdintaa osallistujien kanssa ryhmähaastattelun avulla. Alkukartoituskyselyyn valittiin monivalintakysymyksiä ja avoimia kysymyksiä, koska silloin vastaaja pystyi täydentämään vastaustaan eikä vastaus jäänyt ainoastaan monivalinnan varaan. Suurin osa osallistujista oli täydentänyt vastauksiaan. Kysely oli kontrolloitu ja kysely toimitettiin henkilökohtaisesti osallistujille toimeksiantajan puolelta. Vastatut kyselylomakkeet jokainen osallistuja laitto suljettuun kirjekuoreen vastattuaan ja opinnäytetyöntekijän haki henkilökohtaisesti toimeksiantajalta. Muutosta tavoiteltiin ikääntyneiden työntekijöiden työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin tukemiseen, niin että lähiesimies voi suositusten avulla käydä keskustelua eri tukitoimista työntekijän kanssa. Toimeksiantajalla ei ollut erillistä työhyvinvointia tukevaa ohjelmaa ikääntyville työntekijöille ja se koettiin tarpeellisena, koska toimeksiantajan yksikössä Päijät-Hämeessä työskentelee monta jo lähellä eläkeikää olevaa työntekijää. Suositukset toimivat niin sanottuna muistilistana lähiesimiehelle.

Ryhmähaastatteluun osallistuu yleensä 6–12 henkilöä ja sen hyvänä etuna on, että kehitettävästä toiminnasta saadaan tietoa samanaikaisesti monelta eri henkilöltä. Keskustelun etuna on, että ryhmässä henkilöt reagoivat muiden antamiin argumentteihin ja näin syntyy keskustelua ja uusia ideoita kehitettävästä menetelmästä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 41). Tähän opinnäytetyöhön valikoitui toiminnalliseksi menetelmäksi ryhmähaastattelu (liite 2). Ryhmähaastattelua ei voitu aikataulu ongelmien takia toteuttaa alkuperäisen suunnitelman mukaisesti vaan se jaettiin kahteen eri kertaan osallistujien kesken toimeksiantajan luona.

5.2 Sisällönanalyysi

Sisällönanalyysi on laadullisen aineiston analysointimenetelmä, jolla voidaan analysoida kirjoitettua tai suullista kommunikointia. Tietoaineisto voidaan tiivistää niin, että voidaan tarkastella tutkittavan ilmiöiden ja asioiden merkitystä. Sisällönanalyysin pyrkimyksenä on luoda hajanaisesta aineistosta selkeää ja yhtenäistä informaatiota. (Tampereen yliopisto 2021). Tässä opinnäytetyössä aineisto on analysoitu aineistolähtöisesti. Siinä aineisto jaetaan kolmeen eri vaiheeseen. Ensimmäisessä vaiheessa pelkistetään tekstiä ja kaikki epäolennainen poistetaan. Tätä vaihetta ohjaa tutkimustehtävä, jonka mukaan etsitään tutkimukseen liittyviä ilmaisuja ja lauseita. Nämä pelkistetään tiivistettyyn muotoon alaluokiksi. Toisessa vaiheessa samaa asiaa tarkoittavat ryhmitellään omiksi kokonaisuuksiksi. Kolmannessa vaiheessa muodostetaan yläkäsitteet eli pääluokat. Alaluokat yhdistetään yläluokiksi ja muodostetaan pääluokat, joista muodostuu yksi yhteinen luokka, joka nimetään sen sisältöä kuvaamalla otsikolla. (Tuomi ym. 2009, 109–113).

Opinnäytetyössä on analysoitu alkukartoituskyselyn (liite 3) ja pienryhmähaastatteluiden (liite 4) tulokset. Alkuperäiset ilmaisut on jaettu pelkistettyihin ilmauksiin, jotka on tiivistetty pääluokiksi. Tavoitteena sisällönanalyysillä on auttaa jäsentämään aineistoa tiiviiksi ja selkeään muotoon, pelkistäminen tuottaa informaation. Informaatio tuottaa kokonaisuuden, josta pystytään tekemään johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä. (Puusa & Juuti 2020, 143). Pääluokat muodostavat isomman kokonaisuuden, joka muotoutuu ikääntyvien työntekijöiden työhyvinvointiin ja työssäjaksamisen suosituksiksi.

Yhtenä asiakokonaisuutena ryhmähaastattelussa kysyttiin työn mielekkyyttä sekä haastavuutta, että mikä motivoi jatkamaan työssä. Vastauksissa tuli ilmi ”*työkavereiden merkitys*”, ”*raha motivoi*”, ”*tuo sisältöä elämään*” ja ”*lomalla jo miettii mitä töihin kuuluu*”. Nämä vastaukset pelkistettiin muotoon ”*työn mielekkyys*”, ”*taloudellinen turva*”, ”*sisältöä elämään; sosiaaliset suhteet, aikataulua, kuuluvuuden tunne*”, ”*työn rooli merkittävä elämässä*”. Näistä pelkistetyistä vastauksista saatiin alaluokat ”*pysyvyys*”, ”*työn merkittävyys*” ja ”*turvaa ja kuuluvuutta*”, joista tehtiin pääluokka ”*sisältöä elämään*”.

5.3 Opinnäytetyön aikataulutus

Teimme toimeksiantosopimuksen toimeksiantajan kanssa maaliskuun 2020 aikana. Huhtikuun 2020 aikana lähetettiin toimeksiantajalle saatekirje (liite 5), jossa on kerrottu osallistujille opinnäytetyön tarkoituksesta ja toteutuksesta lyhyesti.

Alkukartoituskyselylomake jaettiin osallistuville työntekijöille syyskuun 2021 aikana. Kyselyn tarkoituksena oli saada tietoa työntekijöiden ajatuksista aihetta kohtaan ja miten he kokevat työntäjän nykyisen mallin toimivuuden työssäjaksamisen tukemisessa. Kyselystä saatujen vastausten perusteella pidimme kaksi erillistä ryhmähaastattelua ja yhden puhelinhaastattelun aikataulullisten ongelmien vuoksi. Ryhmähaastattelussa käytiin aihealuetta läpi neljän (4) lisäkysymyksen avulla (liite 3). Jos emme olisi pystyneet pitämään tapaamista toimeksiantajan luona, olisi se järjestetty esimerkiksi Teams-tapaamisena.

Käytännön toteutuksen jälkeen alkoi tulosten analysointi ja kokoaminen yhteen, joka ajoittui talvelle 2021–2022. Tulosten analysoinnin jälkeen pidimme tapaamisen toimeksiantajan kanssa ja kävimme yhdessä tulokset läpi. Tulokset tullaan esittelemään palvelutalon työntekijöille yhteisessä tapaamisessa kevään 2022 aikana.

5.4 Osallistujat

Osallistujat olivat valikoituneet ikänsä puolesta kehittämistoimintaan, ja heitä oli ennakoita tiedossa kymmenen osallistujaa. Kaikki osallistuivat vapaaehtoisesti ja he saivat ennen kehittämistoiminnan saatekirjeen (liite 5), jossa käytiin läpi vapaaehtoinen osallistuminen ja alustavaa aikataulua. Osallistujien taustoista, terveydentilasta tai työhistoriasta ei ollut ennakkoon tietoja, vaan he täyttivät niitä tietoja alkukartoituskyselyssä.

6 Tulokset

6.1 Alkukartoituskyselyn tulokset

Vastauksia tuli yhteensä kymmenen kappaletta, joista osa oli vajaita. Osallistujilta kartoitettiin terveyteen, työssäjaksamiseen, sen tukitoimiin, työn kuormittavuuteen ja lähiesimiehen antamaan tukeen liittyviä asioita. Alkukartoituskyselyn tarkoituksena oli selvittää ikääntyvien työntekijöiden tämänhetkinen tilanne työssäjaksamisen tukikeinoista ja työhyvinvoinnista. Kyselyn vastaukset on analysoitu sisällönanalyysi (liite 4) menetelmää käyttäen.

Kyselyn kysymykset yksi ja kaksi koskivat osallistujan koulutusta ja nykyisessä työssä olo aikaa. Nykyisessä työssä olleiden jakauma oli 2–20 vuotta. Myös osallistujan ikä kysyttiin ensimmäisenä, mutta se ei ollut numeroitu kysymys. Ikäjakauma osallistujissa oli 56–65- vuotta.

Työstä johtuvista terveydellisistä syistä oli ollut viimeisen vuoden aikana poissa viisi osallistujaa ja kysymys nykyisen terveyden kokemuksesta seitsemän osallistujaa koki sen kohtuulliseksi, kaksi hyväksi ja yksi heikoksi. Yhdessä vastauspaperissa oli sekä heikko että kohtuullinen vastauksina.

Vastauksista tuli ilmi työn kuormittavuus niin fyysisesti kuin henkisestikin: työ asiat ovat mielessä usein kotonakin, asukkaat ovat paljon hoivaa tarvitsevia (nosteluita ja siirtoja paljon), paljon seisomista ja kävelyä. Henkisesti kuormittavaksi koettiin myös se, että ei ole aikaa antaa asukkaille heidän tarvitsemaansa hoivaa ja huolenpitoa, koska työ pitää sisällään paljon muutakin työtä kuin hoitotyötä. Koettiin riittämättömyyden tunnetta ja että ei pystytäkään tekemään työtä niin hyvin kuin haluaisi. Myös resurssipula toi kuormittavuutta työhön ja se, että ajoittain työparina on ollut kouluttamaton henkilö.

Osallistujalta kysyttiin myös, onko työn kuormittavuuden vähentämiseksi tehty toimia työnantajan puolelta. Kysymykseen kirjoitti kaksi osallistujaa, muut kuusi

vastasivat, että ei ole tehty mitään työn kuormittamisen vähentämiseksi. Ensisijainen työn kuormittavuutta vähentävänä tekijänä oli ollut osa-aikatyö, jota toisissa vastauksissa oli koettu ongelmana työnantajan puolelta. Sijaisten hankkiminen ja apuvälineiden hankinta mainittiin myös kuormittavuutta vähentävinä tekijöinä. Lisäkysymyksenä oli, ovatko työn kuormittavuutta vähentäneet toimet auttaneet työssäjaksamisessa. Vastaukset olivat hyvin erilaisia. Toisaalta oli ollut apua, mutta kuitenkin koettiin, että työnantajan tekemät keinot eivät olleet riittäviä.

Työnantajan antamaa tukea työssäjaksamiselle myös kartoitettiin. Työnantaja käsitettiin tässä kysymyksessä lähinnä lähiesimiehenä, joten vastaukset olivat siihen viittaavat. Työssäjaksamisen tukemiseen haluttiin kuuntelemista, rakentavaa keskustelua, vähättelyn lopettamista ja koettiin, että oltiin vähän tekemisissä työnantajan kanssa.

Osallistujat saivat lopuksi kirjoittaa avoimeen kohtaan, mitä toivoisivat työnantajan huomioivan ikääntyvän työntekijän työhyvinvoinnissa. Vastauksista nousi selkeästi kolme osa-aluetta, joita toivottiin huomioitavan: osa-aikatyön mahdollisuus, työtehtävien keventäminen ja työnkierto. Myös muita tärkeitä huomioita nousi esille vastauksista, kuten että ei pidetä itsestäänselvyytenä, otetaan huomioon työntekijän toiveet ja tarpeet, kodinhoidollisten töiden siirtäminen esimerkiksi hoiva-avustajalle ja uuden oppiminen vie enemmän aikaa. Nämä kaikki ovat hyviä huomioita, joita vastauksista nousi esille. Taustatietoja voidaan käyttää tukena, kun muodostetaan ikääntyvien työssäjaksamisen tukeen liittyviä suosituksia.

6.2 Ryhmähaastattelun tulokset

Ryhmähaastattelun tarkoituksena oli syventää saatuja tietoja alkukartoituskyselystä. Osallistujille esitettiin neljä lisäkysymystä (LIITE 3), joiden pohjalta käytiin vapaata keskustelua. Keskustelu tallennettiin vapaasti kirjoitettuna paperille muistiinpanojen muodossa ja suorina lainauksina osallistujilta. Keskustelun vetäjänä toimi opinnäytetyöntekijä.

Ryhmähaastattelut toteutettiin kahtena eri kertana toimeksiantajan luona. Alkuperäinen tarkoitus oli pitää yksi tapaaminen, johon osallistujat olisivat kokoontuneet, mutta aikatauluongelmien takia päädyttiin pitämään kaksi eri kertaa. Ensimmäisessä ryhmässä oli osallistujia kolme ja toisessa kaksi. Yhdelle osallistujalle tehtiin puhelinhaastattelu aikataulu ongelmien vuoksi. Osallistujia oli yhteensä kuusi ja he olivat kaikki vastanneet alkukartoituskyselyyn. Kolme osallistujaa ei päässyt osallistumaan pienryhmähaastatteluun. He kuitenkin olivat vastanneet alkukartoituskyselyyn.

Kysymyksessä 1 kysyttiin asioista, jotka auttavat jaksamaan työelämässä

Keskusteluissa nousi esille paljon positiivisia asioita, jotka työntekijät kokivat auttavan jaksamisessa. Työyhteisö koettiin voimaa antavana tekijänä, joka auttaa yhteisessä arjessa jaksamaan. Monilla on syntynyt ystävyys-suhteista pitkään yhdessä työskentelyn tuloksena. Työn tuoma taloudellinen tuki tuli myös esille, mutta sitä ei korostetusti tuotu esille. Työ koettiin mielekkäänä ja haastavana.

Kysymyksessä 2 kysyttiin, miten lähijohtaminen voisi tukea työssäjaksamista

Vastauksien perusteella lähijohtamiselta odotetaan hyväksyntää kaikenikäisistä työntekijöistä, ikääntyneiden arvostamista ja kannustamista. Tämä toki koskee kaikkia työntekijöitä, mutta erityisesti se koettiin ikääntyvien kohdilla.

Johtamiseen liittyvät kysymykset tuovat esille usein erilaisia kantoja, niin positiivisia kuin negatiivisiakin. Keskustelu saattaa herkästi henkilöityä, jolloin keskustelun vetäjän tulee palauttaa se takaisin aiheen piiriin. Toimeksiantajalla meneillään oleva murrosvaihe saattoi näkyä joissakin negatiivisissa vastauksissa, jossa työntekijän työpanos ja arjen osaaminen koettiin unohdettavan.

Negatiivisina asioina koettiin osa-aikatyön ehdottaminen työnantajalle, koska se oli koettu ongelmana työnantajan puolelta. Keskusteluissa puhuttiin myös taloudellisista asioista koskien palvelutalon taloutta, ja mietinnässä oli kumpaa hoidetaan enemmän firmaan vai asukkaita. Työntekijöille se saattoi helposti

näyttäytyä niin, että koko palvelutalon tarpeet menevät asukkaiden edelle ja siksi tuo haasteita osittain hoitotyöhön ja asukkaiden viihtyvyyteen liittyen. Tuotiin esille, että ei ole kunnollisia teknisiä laitteita, vaikka vaaditaan kirjaamista, ohjeiden tekemistä tietokoneella ja tulostamista. Lähijohtamiseen liittyvä negatiivinen asia tuotiin esille, jossa toivottiin lähiesimiehen osallistumista arjen työhön tai ainakin sen tuntemista, mitä on työskennellä esimerkiksi tehostetussa palveluasumisessa, vaikka aamuvuorossa.

Kolmanneksi kysyttiin, onko harkinnut olemaan työssä yli eläkeiän ja jos on, mikä motivoi jatkamaan

Työn jatkaminen yli eläkeiän jakoi mielipiteitä vastauksissa. Toisille työn fyysisuus toi haasteita jo nyt ja halua jatkaa ei ollut. Toisaalta taas koettiin, että työ tuo paljon sisältöä elämään ja haluaa jatkaa niin kauan kuin vain pystyy ja jaksaa. Vastauksista näkee, kuinka erilaisia olemme työelämän suhteen. Toinen haluaa jatkaa ehdottomasti, kokee olevansa hyvässä kunnossa jatkamaan ja toinen ei halua jatkaa missään nimessä. Näitä samoja teemoja on noussut esille myös tutkimuksissa ja siksi ei myöskään haluta niin sanotusti pakottaa eläkeläisiä työn tekoon lakien ja pykälien kautta vaan sen pitää perustua vapaaehtoisuuteen.

Neljäntenä aiheena kysyttiin työn mielekkyydestä ja haastavuudesta

Työn mielekkyys ja haastavuus koettiin myös erilaisesti osallistujien kesken. Työ on monilla isossa roolissa elämässä ja vanhusten parissa työskentely koettiin itselle hyväksi paikaksi työskennellä. Eri toimipisteiden haasteet toivat työhön haasteita esimerkiksi tiloja ei ole suunniteltu vastaamaan nykyisiä tarpeita.

Koska osallistujat olivat jokainen jo lähellä eläkeikää tai sen yli, niin oma vanhuus tulee herkästi mieleen ja mietinnät siitä, mihin nykyinen hoitokulttuuri on menossa.

7 Ikääntyneen työntekijän työssäjaksamista ja työhyvinvointia tukevat suositukset

Alkukartoituskyselystä ja ryhmähaastattelusta nousivat seuraavat teemat: Lähijohtaminen, henkinen ja fyysinen kuormittavuus työssä, tiimityön vahvistaminen ja työn tuunauksen mallit (kuvio 2).

Lähijohtaminen

Ikääntyneen työntekijän tarpeiden huomioiminen yksilöllisesti
Työn suunnitelmallisuus ennen eläköitymistä
Työstä palautuminen; työvuorosuunnittelu
Varhaisen tuen mallin keskustelut

Fyysinen ja henkinen kuormittavuus työssä

Huomioidaan iän tuomat fyysiset rajoitteet
Apuvälineiden saatavuus hoitotyössä

Tiimityön vahvistaminen

Yhteiset pelisäännöt
Yhteiset tapahtumat
Jokaisen työn arvostaminen

Työn tuunaus

Otetaan käyttöön eri malleja tukemaan
työssäjaksamista ja työhyvinvointia
+ työaikajärjestelyt
+ työnkierto
+ työtehtävien keventäminen mahdollisuuksien mukaan

Kuvio 2. Ikääntyvän työntekijän työssäjaksamista ja työhyvinvointia tukevat suositukset lähiesimiehelle.

Suositukset on koottu alkukartoituskyselyn ja ryhmähaastattelun saaduista vastauksista, jotka on analysoitu sisällönanalyysia käyttäen ja teemoitettu.

Ensimmäisenä suosituksena on lähijohtamiseen liittyvät asiat. Kuten tässäkin opinnäytetyössä on tullut ilmi, on johtaminen tärkeässä roolissa, kun puhutaan ikääntyneen työntekijän työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin tukemisesta. Tämä tuli myös vastauksista esille. Arjessa esillä oleminen ja aito kiinnostus tehtävään työhön luovat hyvää suhdetta työntekijöihin. Lähijohtamisen vahvistaminen tuo hyvinvointia koko työyhteisölle, mutta erityisesti ikääntyvien työntekijöiden kohdalla se on ratkaisevaa. Tätä vahvistamalla voidaan luoda hyvä luottava suhde ikääntyneen kanssa ja käydä keskustelua erilaisista tukitoimista ennen eläkkeelle jäämistä ja sen jälkeenkin, jos työntekijä haluaa jatkaa työssä. Varhaisen tuen mallin keskustelut ovat hyvä tapa käydä asioita läpi työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin kannalta.

Toisena suosituksena on fyysinen ja henkisen kuormittavuuden vähentäminen siinä määrin kuin se on mahdollista. Hoitotyö on hyvin kuormittavaa ja se nousi vahvasti vastauksista esille. Kuormittavuus kasvaa vielä enemmän ikääntyneiden työntekijöiden kohdalla, koska ikä tuo tullessaan fyysisiä rajoitteita ja työstä palautuminen vie enemmän aikaa. Kuormittavuuden keventäminen voi joissakin kohtaa olla hankalaa, mutta pienilläkin asioilla voi olla suuri merkitys ja työvuorosuunnittelulla voidaan vaikuttaa työstä palautumiseen.

Kolmantena suosituksena on tiimityön vahvistaminen. Vastauksista tuli ilmi, kuinka hyvä tiimi toimeksiantajan toimipisteellä on. Se näkyy pitkinä ystävyysuhteina ja pitkinä työvuosina, jota on oltu samassa paikassa työssä. Se kertoo paikan viihtyvyydestä ja hyvästä hengestä. Koska toimeksiantajan toimipisteellä on kolme eri yksikköä ja keittiö, niin näiden yksiköiden yhteistyön vahvistaminen on tärkeää. Kaikki kuuluvat kuitenkin saman toimeksiantajan alaisuuteen ja on tärkeää tietää, mitä toisessa yksikössä tapahtuu. Tiimityön vahvistaminen joko omassa yksikössä tai muiden kanssa, tuo tietynlaista turvaa ja luotettavuutta työn tekoon.

Neljäntenä suosituksena on työn tuunamisen eri mallit. Työtä voidaan tuunata monella eri tapaan ja se auttaa jaksamaan työssä, jolloin työhyvinvointi paranee. Suositukseen on laitettu työaikajärjestelyt, johon kuuluvat erilaiset osa-aikatyön mallit ja työvuorosuunnittelu työn palautumista ajatellen. Työnkierto on mahdollista toimeksiantajan toimipisteellä eri yksiköiden välillä, jos haluaa. Työtehtävien keventäminen mahdollisuuksien mukaan on myös mahdollista eri yksiköiden välillä. Työ on sisältänyt paljon muutakin työtä kuin vain hoitotyötä ja se on koettu hyvin kuormittavana tekijänä. Olen ymmärtänyt, että tällä hetkellä tilannetta on saatu korjattua ja kodinhoidollisia töitä on saatu siirrettyä esimerkiksi hoiva-avustajille.

8 Pohdinta

8.1 Tulosten pohdinta

Alkukartoituskyselyn ja ryhmähaastattelun tarkoituksena oli selvittää ikääntyvien työntekijöiden työhyvinvointi työnantajan ja lähiesimiehen antaman tuen kautta. Osallistujia oli 10, joista 6 osallistui ryhmähaastatteluun.

Alkukartoituskyselyssä oli yhteensä yhdeksän kysymystä, joista viiteen sai vastata täydentämällä avoimeen kohtaan. Suurin osa osallistujista oli täydentänyt vastauksiaan. Tämä antoi lisää informaatiota vastauksesta ja toi esille osallistujan omia ajatuksia. Vaikka työyhteisö on pieni, voidaan kuitenkin säilyttää osallistujien anonymiteetti vastauksissa, koska vastaukset ovat hyvin samankaltaisia kuin ikääntyneiden työhyvinvointia, työssäjaksamista ja ikäjohtamista käsittelevät tutkimukset osoittavat. Ei voida yhdistää yhteen työntekijään tiettyjä vastauksia. Sisällönanalyysin (liitteet 3 ja 4) avulla vastaukset teemoitettiin ja näin saatiin tuloksia ohjaavat teemat. Suositukset (kuviot 2) on koottu teemoista ja suositusten pienemmät osiot nousevat alkukartoituskyselyn ja ryhmähaastatteluiden vastauksista.

Työssä jaksetaan hyvän tiimin kanssa, tunnetaan osa työkavereista monien vuosien takaa ja ollaan hyviä ystäviä. On merkityksellistä olla työyhteisön jäsenenä ja työyhteisön olemisen taito (Arppe 2017, 62). Vastauksissa tuli ilmi pitkät työsuhteet ja monien kanssa oli tehty yhdessä töitä monien vuosien ajan. Tämä koettiin tärkeänä henkisenä voimavarana työssäjaksamiselle. Sosiaalinen työympäristö on tärkeä osa työntekijöiden työhyvinvointia sekä kollegalta saatu tuki lisäävät työhyvinvointia. On katsottu, että työhyvinvointi voi vaarantua, jos ei saa tukea lähimmiltä kollegoilta ja lähiesimieheltä (Van der Hejden, Mulder, König & Anselmann, 2017). Vastauksissa nousi esille myös asiakkailta tai asukkailta saman palautteen myönteinen vaikutus omaan työssäjaksamiseen. Asiakkailta saatu myönteinen palaute on yksi osa työtyytyväisyyttä hoitoalalla (Ruoholinna 2009, 226). Tiimityön vahvistaminen (kuvio 2) on nostettu yhdeksi suositukseksi ikääntyneiden työssäjaksamista ja työhyvinvointia tukemaan.

Lähiesimiehen ja työnantajan rooli ikääntyvän työssäjaksamisessa ja työhyvinvoinnin tukemisessa nousi vastauksista hyvin esille. Vastauksissa tuli ilmi, että erilaisia tukitoimia oli joidenkin työntekijöiden kohdalla tehty, mutta hyvin harva koki niistä olevan apua. Koettiin, että esimies ei kuuntele kunnolla ja kokee erilaiset työn tuunaamisen tavat vain ongelmana. Voisi kuitenkin ajatella, että ehkä työyhteisössä ei ole kokeiltu vielä kaikkia mahdollisuuksia työn tuunaamisen suhtaan vaan noudatettu tiettyä samaa kaavaa. Joustojen avulla voidaan viimeiset työvuodet viedä eteenpäin pienemmällä panostuksella kuin että luopuisi työstä kokonaan (Ruoholinna 2009, 275). Heikka (2018) tuo tutkimuksessaan esille, että usein resurssipulasta kärsivä työyhteisö ja siitä aiheutuva huono olo, kohdistuu usein esimieheen. Koetaan, että esimiehen arjen osaaminen on hämärtynyt nykytilasta ja negatiivinen palaute löytää helpommin perille kuin positiivinen. (Heikka, 2018, 57.) Tämä näkyi myös osassa vastauksia, joissa koettiin, että lähiesimies ei ole arjen työstä perillä. Lähijohtamisen tukeminen ja vahvistaminen (kuvio 2) valikoitui myös yhdeksi suositukseksi, koska sen tärkeyttä ei voi enempää korostaa. Lähiesimiehen tuki ja luotettavuus ikääntyneen työntekijän työssäjaksamisessa ja työhyvinvoinnissa ovat ratkaisevassa asemassa. Jos lähiesimies tukee erilaisia

toimia ja tukia työssäjaksamisen hyväksi, voi työntekijä jatkaa vielä eläkeiän ylikin työssä kevennetyllä työllä.

Esimieheen kohdistuvat odotukset ikääntyvillä työntekijöillä saattavat olla hieman erilaiset kuin nuoremmilla. Odotetaan tukea, kannustamista ja reilua kohtelua. Suhde esimieheen muuttuu työsuhteen aikana ja esimieheltä odotetaan myös suoruutta ja välittömyyttä ottaa asioita esille. (Halen 2019, 135.) Esimiehelle kuuluu päävastuu työhyvinvoinnista, mutta työntekijällä on myös oma vastuu. Esimiehen tulee ottaa huomioon työntekijän yksilölliset tekijät ja tunnistaa mahdollisuudet ja voimavarat (Vallin 2020, 2.) Vastauksissa näkyivät myös negatiiviset ajatukset lähiesimiehen ja työnantajan toimintaa kohtaa ja koettiin hyvin vahvasti, että ikääntyviä työntekijöitä ei kuunnella. Koettiin myös, että jos esitti työaikajärjestelyitä, se nähtiin työnantajan puolelta enemmän ongelmana kuin mahdollisuutena työntekijälle jaksaa työssä paremmin. Toisaalta, jos ajatellaan tämän hetken vallitsevaa hoitajapulaa ja covid-19-taudin aiheuttamaa tilannetta, voi olla, että työnantajalla ei ole resursseja miettiä yksilöllisiä ratkaisuja. Kuitenkaan se ei saa olla syy olla huomioimatta työntekijöiden työhyvinvointia ja jaksamista, mikä on ollut koetuksella varsinkin sosiaali- ja terveysalalla.

Ikääntyvien työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavat monet eri tekijät. Voidaan ajatella, että osaltaan työn fyysinen raskaus ja toisaalta taas työn tuoma sisältö elämään lisäävät hyvinvointia. Omien rajojen tunnistaminen tuo työhyvinvointia, omasta itsestään huolta pitäminen. Kuitenkin työ on suuri osa elämää ja tuo siihen valtavasti sisältöä, joka puolestaan pitää aktiivisena ja henkisesti hereillä. (Halen 2019, 131.) Tämä tuli esille myös osallistujien vastauksista, työ on suuri osa elämää ja koettiin, että varsinkin vanhustyö on lähellä sydäntä sekä eläkkeen lisäksi saatu tulo ei ollut haitaksi. Kokenut työntekijän osaa keksittyä olennaisessa työssä ja rutiinit ovat hallussa sekä osaa hahmottaa kokonaisuuden. Hän joustaa työajoissa ja pystyy näin paremmin panostamaan työhön (Ruoholinna 2009, 258). Ei voida kuitenkaan aivan yleistää pelkästään positiivisia asioita ikääntyvistä työntekijöistä. Ikääntyviin työntekijöihin saattaa kohdistua syrjintää, kiusaamista ja eri arvoista kohtelua. Heillä koettiin olevan väsymystä, uupumusta, rutiinit myös heikkoutena, oppimishalun laskua,

kyynistymistä ja katkeroitumista työhön. (Ruoholinna 2009, 260–262; Frager & Depczynski 2011.)

Osassa vastauksista tuli ilmi työssäjaksamisen ongelmat. Eläkkeelle pääsemistä odotettiin ja tuotiin esille, että ei aio ainakaan heti ilmoittautua keikkailemaan. Työn fyysisyys, henkinen kuormittavuus ja hoitotyön muutokset vaikuttivat työntekijän jaksamiseen ja siihen, että keikkailu eläkkeellä ei houkuttellut. Fyysinen kuormittavuus tuotiin esille paljon apua tarvitsevien asukkaiden hoitona, resurssipula, joka vaikuttaa siten, että ei juurikaan kerkeä pitämään taukoja, paljon seisomista ja kävelyä ja ahtaat tilat osassa toimipisteitä. Asukkaiden ollessa monisairaita ja paljon apua tarvitsevia, aiheuttaa se paljon kuormitusta työntekijälle ja työyhteisölle, joka saattaa näyttäytyä huonoina väleinä työkaveriin tai huonoa käytöksenä työpaikalla. Valitettavasti tätä esiintyy hoitoalan työyhteisöissä, vaikka kiire ja resurssipula eivät ole suoraan kenenkään syytä.

Työn mielekkyyden kokeminen ja työn imun auttavat paljon työssäjaksamisessa ja työhyvinvoinnissa. Oma asenne työtä kohtaan ja alaa, jossa työskentelevät ovat ratkaisevassa roolissa ikääntyneen työntekijän työssäjaksamisessa. Keskustelussa ryhmän kanssa tuli esille oma vanhuus, mitä se tulee olemaan, kun on itse hoidettavana. Eriksson (2017) tuo tutkimuksessaan esiin työn mielekkyyden merkityksen. Se saa jaksamaan ja viihtymään paremmin sekä ehkäisi stressiä ja voimavarojen vähentymistä (Eriksson 2017, 145.) Olen viimeisen kolmen vuoden aikana tavannut monta ikääntyvää työntekijää, joista oma asenne työtä kohtaan näkyy positiivisena tekemisenä. Vapaus siitä, että voi tulla töihin silloin kun itse haluaa, mutta kuitenkin halua pysyä työssä kiinni, tuo sisältöä elämään, rytmiä ja sosiaalista verkostoa.

8.2 Oppimisprosessin pohdinta

Oppimisprosessina tämä opinnäytetyö on ollut pitkä ja haastavakin ajoittain. Haastavuutta on lisännyt yksin työskentely ja työssä käyminen opintojen ohella.

Vaikka nämä ovat olleet haasteita, eivät ne kuitenkaan ole olleet ylitsepääsemättömiä ja paljon olen oppinut itsestäni oppijana. Yksin tehdessä laajaa kokonaisuutta täytyy pakostikin painostaa omaa itseään tekemiseen ja aikatauluttamiseen.

Prosessin aikana tuli mieleeni, että osallistujien ikäjakauma olisi voinut olla alhaisempi esimerkiksi 50-vuotiaista alkaen. Useissa ikääntyviä käsittelevissä tutkimuksissa oli tutkittavan kohderyhmän ikä 45-vuotiaat ja yli. Alhaisemman osallistujien iän avulla olisi voitu saada kattavampi näkökulma työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen sekä osallistujamäärä olisi luultavasti ollut isompi. Toisaalta taas olisi ollut kiinnostavaa tutkia jo eläkkeellä olevia työntekijöitä, mutta otos olisi ollut vielä pienempi.

Toiminnallisena osana tutkimuksessani oli alkukartoituskysely ja ryhmähaastattelu. Nyt ajateltuna niiden käyttöä olisi voinut vielä enemmän tarkentaa, tarkoittaen kysymysten asettelua ja ryhmähaastattelun tilalla olisi voinut käyttää vielä toiminnallisempaa menetelmää. Alun perin ajatuksena oli käyttää Aivorihi-menetelmää, jossa ryhmä olisi luonut kirjallista tuotosta yhdessä pohtien. Se ei kuitenkaan onnistunut toimeksiantajan aikataulullisten ongelmien takia ja suunnitelmaa piti muuttaa. Se kuitenkin saattoi vaikuttaa vastauksiin ja niin, että niihin ei ollut perehdytty ja mietitty niin hyvin kuin olisi voinut olla Aivorihi-menetelmää käytettäessä.

Koen, että yhteistyö toimeksiantajan kanssa sujui hyvin, mutta olisimme voineet molemmat olla aktiivisempia yhteydenpidossa. Vielä tarkempaa keskustelua olisi tullut käydä kehittämistyön ympärillä sen tavoitteista, tuloksista ja valmiista tuotoksesta. Toimeksiantajalla itsellään ei ollut ajatuksia, joita he haluaisivat valmiina tuotoksena saada, vaan heistä ideani oli hyvä ja sain sen suhteen toimia vapaasti. Tämä olisi pitänyt käydä tarkemmin läpi toimeksiantajan kanssa ja yhdessä sopia tuotettava tuotos.

Opinnäytetyöprosessi ja koko koulutukseen liittyvät kurssit avarsivat paljon tietämystä ikääntyneisiin liittyvistä asioista. Työssäni kohtaan paljon ikääntyneitä potilaita, mutta myös ikääntyneet työntekijät ovat työkavereitani ja ovat monta

kertaa pelastaneet tulemalla työvuoroon lyhyellä varoitusaajalla. Nyt itsekin katsoo heitä hieman eri tavalla kuin aiemmin, ja he ketkä tekevät eläkkeellä ollessa keikkatyötä, on asenne erilainen työhön ja omaan tekemiseen. Tutkimuksissa on tullut esille, että ikääntynyt työntekijä tietää omat rajansa ja osaa keskittyä tekemään oleellisen työssä. Voin sanoa, että arvostukseni heitä kohtaan on noussut paljon tämän koulutuksen ansiosta. Koulutusohjelman tarjoamat kurssit ja kehittämistyön prosessi ovat tarjonneet uudenlaista informaatiota tulevaisuutta ajatellen ja sellaisia asioita, mitä tulemme tarvitsemaan ikääntyneiden tukemisessa niin työssä kuin vapaa-ajalla.

9 Eettisyys ja luotettavuus

Luotettavuus ja eettisyys tulee ottaa huomioon monelta eri kannalta. Luotettavuus työssäni on huomioita luotettavilla lähdemateriaaleilla käyttäen tutkittua tietoa, osallistujat osallistuvat vapaaehtoisesti kehittämistoimintaan ja olen tehnyt toimeksiantajan kanssa toimeksiantosopimuksen. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2019) ohjeen mukaisesti osallistujat osallistuvat vapaaehtoisesti tutkimukseen ja heillä on oikeus keskeyttää ja kieltäytyä osallistumasta missä vain vaiheessa tutkimusta. Heillä on oikeus saada tietoa tutkimuksesta ja sen tavoitteista.

Toikko ym. (2009) mukaan luotettavuus kohdistuu tutkimusmenetelmiin, tutkimusprosessiin ja tutkimustuloksiin. Kehittämistoiminnassa tämä tarkoittaa, että tulosten tulee olla käyttökelpoisia ja hyödyllisiä. Laadullisessa tutkimuksessa, johon kehittämistoiminta kuuluu, puhutaan vakuuttavuudesta, kun tarkoitetaan luotettavuutta. Tutkimuksen tulee olla avointa ja tutkija tekee valinnat koskien tutkimusta. Yhtenä luotettavuuden tekijänä on työn johdonmukaisuus. Aineisto kerätään ja analysoidaan huolellisesti ja läpinäkyvästi. Toisena luotettavuuden tekijänä kehittämistoiminnassa mainitaan toimijoiden sitoutuneisuus. Kehittämistoiminta on prosessi, jossa kehittäjät ja toimijat osallistuvat toimintaan ja kehittämiseen, jolloin heidän sitoutumisensa vaikuttaa aineiston, metodin ja tulosten luotettavuuteen. (Toikko ym. 2009,

121–124). Tässä opinnäytetyössä tutkittava aihe nousi toimeksiantajan tarpeesta saada ikääntyville työntekijöille työhyvinvointia tukeva ikäohjelma, joka prosessin edetessä muodostui työhyvinvointia tukeviksi suosituksiksi. Toimeksiantajan kanssa käytiin avointa keskustelua minkä aiheiden ympärille opinnäytetyön teoria rakentuu ja että vastauksista voi nousta voimakkaitakin mielipiteitä esimerkiksi johtamiseen liittyen. Toimeksiantaja ja osallistujat olivat sitoutuneita kehittämistoimintaan, mutta kuten jo aiemmin mainitsin, olisi molemminpuolinen aktiivisuus voinut olla parempi, jolloin keskustelu olisi voinut tuoda lisää annettavaa aiheeseen.

Eettiseltä kannalta työssäni on kaksi asiaa, joita mietin. Toimeksiantaja on entinen työntekijäni muutaman vuoden takaa, ja osa osallistuvista työntekijöistä ovat tuttuja tuolta ajalta. Toisaalta kuitenkin en tunne heitä niin hyvin, että uskoisin sen vaikuttavan työssäni ilmi tuleviin asioihin ja työntekijällä on tapahtunut isoja muutoksia organisaatiossa lähtöni jälkeen. Nämä asiat ovat kuitenkin mielestäni hyvä tiedostaa. Tutkimukseen osallistujien määrä oli myös ennakoitua pienempi, joka omalta osaltaan tuo haastetta yksityisyyden suojan saamisena. Käsittelen osallistuvien työntekijöiden syntymävuosia, joista toimeksiantaja on kysynyt luvat osallistujilta luovuttaa minulle. Olen lähettänyt saatekirjeen huhtikuussa toimeksiantajalle ja osallistujille, jossa kerron tulevasta opinnäytetyöstä ja sen tarkoituksista. Samassa saatekirjeessä on mainittu, että toimeksiantaja pyytää luvan syntymävuosien luovuttamiseen minulle ja tutkimuksen jälkeen tiedot hävitetään. Henkilötietoja käsiteltäessä tulee ottaa huomioon suunnitelmallisuus, vastuullisuus, lainmukaisuus ja tietojen poistaminen, kun niitä ei enää tarvita (Tutkimuseettinen toimikunta 2019, 11–12). Tässä opinnäytetyössä osallistujille kerrottiin ennen ryhmähaastattelua, että muistiinpanot tullaan hävittämään. Saatekirje (liite 5), joka lähetettiin toimeksiantajalle, oli puutteellinen ja siinä ei ollut mainintaa tutkimusaineiston hävittämisestä.

10 Jatkokehittäminen

Tulokset, joita kehittämistoiminnasta nousi esille tässä opinnäytetyössä, ovat linjassaan myös muiden tutkimusten kanssa, joihin kehittämistoimintaa tehdessä

on tutustuttu. Suurimmassa osassa aiheeseen liittyviä tutkimuksia ja artikkeleita ollaan yhtä mieltä siitä, että ikääntyvien työhyvinvointiin, työssäjaksamiseen ja työtehtävien muokkaamiseen tulisi kiinnittää tulevaisuudessa enemmän huomiota. Tämä yksin jo sen takia, että sosiaali- ja terveysalalla on suuri hoitajapula ja eläkkeeltä on pyydetty töihin paljon hoitohenkilökuntaa. Vielä työelämässä oleviin tulisi kiinnittää huomiota. Siksi yhtenä kiinnostavana aiheena olisi tutkia enemmän työn imun vaikutuksia ikääntyvän työntekijän työhön, työn ja yksityisen elämän välistä yhteyttä ja miten voidaan työn imun tunnetta lisätä.

Toisena aiheena olisi mielenkiintoista tutkia opinnäytetyön toimeksiantajan toimipisteessä, ovatko luomani suositukset otettu käyttöön jollakin tasolla ja onko niistä ollut mitään hyötyä käytännön tasolla. Suositusten teemat tuntuvat varmasti tutuilta ja sellaisilta, mitä voisi ajatella, jotta ne tulevat huomioitua otettaessa ikääntyvän työntekijän työssäjaksamisen asioita esille. Kiinnostavaa on, tulevatko ne oikeasti ja osataanko käyttää erilaisia tukitoimia, työn tuunamisen menetelmiä ja onko työnantaja ollut valmis lähtemään kokeilemaan uusiakin malleja. Mielenkiintoista olisi myös yhteistyö työterveyshuollon kanssa, ikääntyvän työntekijän työssäjaksamisen tukemiseksi. Sitä osa-aluetta ei tässä opinnäytetyössä pystytty toteuttamaan, vaikka se jossain alkuvaiheessa olikin ajatuksena. Kehittämistyössäni nousi esille monia asioita, jotka vaikuttavat myös muun ikäisten työntekijöiden työhyvinvointiin kuin vain ikääntyvien. Tulevaisuudessa kokonaisvaltainen työhyvinvoinnin tutkimus antaisi enemmän työnantajalle tietoa sen hetkisestä tilanteesta toimipisteillä ja siitä saataviin tuloksiin voitaisiin reagoida eri toimin.

Lähteet

- Arola, M. 2020. Organisaatiokansalaisuus sosiaalityön professionissa.
https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/23345/urn_isbn_978-952-61-3433-8.pdf
- Arola, M. Suhonen L. 2014. Osallistava tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Teoksessa Tiainen, A-I (toim.). YAMK työelämää kehittämässä. Sosiaali- ja terveysalan näkökulmia työhyvinvointiin. Karelia-ammattikoulun julkaisuja B:25,14–22.
- Arppe, E. 2017. Vuorovaikutustaitoja kehittämällä kohti ihannetyöyhteisöä ja työhyvinvointia. Tutkimus työyhteisötaidon käsityksistä erään suomalaisen kaupungin sosiaalitoimessa. Itä-Suomen yliopisto.
- Coco, K., Roos, M. 2020. Sosiaali- ja terveysalan työolot ja vetovoimälähihoitajan näkemyksiä vetovoimaan vaikuttavista tekijöistä; perehdytys,osaaminen,työolot ja kuormitus. Tehyn julkaisusarja B 2/20.
- Dento, J., Evans, D & Xu Q. 2021. Older nurses and midwives in the workplace;A scoping review. 22.11.21
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1322769620300846>
- Eriksson, T. 2017.Ikääntyvät ja työhyvinvointi;45-64 vuotiaiden työssä jaksamis kokemuksia.Jyväskylän yliopisto.Jyväskylä.
- Fragger, J L & Depczynski C J.2011.Beyond 50 challenges at work for older nurses and allied health workers in rural Australia:athematic an alysis of focus group discussions. BMC health services research.
<https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/1472-6963-11-42#Sec1>
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Hakanen, J. 2020. Omaa työtä merkityksellistämässä. Työn tuuli 1/2020.
https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyontuuli/tyontuuli_012020.pdf
- Halen, K. 2019. "Raha ei ollut se ensisijainen, vaan ne muut..." Työssä jatkaminen ja eläkkeelle siirtyminen sopimuksellisuuden kehässä. Akateeminen väitöskirja.Helsingin yliopisto. Helsinki.
- Hiltunen, L. Metodina kyselytutkimus. Jyväskylän yliopisto. 25.3.2022.
[kyselytutkimus \(jyu.fi\)](https://www.jyu.fi/kyselytutkimus)
- Heikka, H. 2018.Elinikäinen oppiminen-ikäntyvä työntekijä omassa työssään oppimassa.Haastattelututkimus yli 45-vuotiaille sosiaali- ja terveysalan ammattillisen koulutuksen suorittaneille työntekijöille. Lapin yliopisto.
- Ilmarinen, J.2006. Pitkää työuraa. Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Työterveyslaitos. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.
- Jämsén, A.,Kukkonen, T (toim.).2014. Ikä! Moninainen ikäosaaminen. Karelia-ammattikorkeakoulun julkaisuja B:24. Grano Oy.Joensuu.
- Järvinen, P. 2005 Ammattina esimies. WSOYpro. Helsinki.

- Korpisalo, E. 2020. Työn tuunamisen vaikutukset työn imuun. Vaasa
Laulainen, S. 2018. (A)vainyöntekijöistä työyhteisön ja johtamisen
voimavaraksi. Luento. Sosiaali- ja terveysjohtamisenlaitos. Itä-
Suomen yliopisto
Liikenteen tutkimuskeskus Verne. Tiedon analysointi.
Tampereen yliopisto.
<https://www.tut.fi/verne/tutkimusmenetelmat/tiedon-analysointi/> .
17.5.2020.
- Lehto, A-M & Sutela, H. 2010. Tilastokeskuksen työvoimatutkimus ja työolot.
Ikääntyvien työpanos vahvassa kasvussa.
- Manka, M-L, Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Alma.
- Manka, M-L., Hakala L., Nuutinen S, Harju R. 2010. Työn iloa ja imua. Tutkimus-
ja koulutuskeskus Synergos. Tampereen yliopisto. Sosiaali- ja
terveysministeriö. Euroopan sosiaalirahasto. Kuntoutussäätiö.
- Ojasalo, K., Moilanen, T & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät.
Uudelanista osaamista liiketoimintaan. Helsinki:WSOYpro Oy.
- Ojasalo K., Moilanen, T & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät.
Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki:Sanoma Pro Oy.
- Puusa, A & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät.
Pyykkönen, J & Pyykkönen, T.2021. EVA-elinkeinoelämän valtuuskunta.
Uusi sukupolvisopimus.
- Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T., Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja
kehittämismenetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun
ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 108. Turun
ammattikorkeakoulu. Turku.
- Shemeikka, R., Aho, S., Jokinen, E.,
Järnefelt, N., Kaakinen, M., Kivimäki, R., Korkeamäki, J., Mertala, S.,
Mäkiäho A., Parkkinen M, Pitkänen S, Terävä K & Vuorento M.
2017. Työuria pidentävät yhteistoiminnalliset keinot
(TYPYKE) tutkimushankkeen loppuraportti. Valtioneuvoston
selvitys- ja tutkimustoiminta. Valtioneuvoston selvitys- ja
tutkimustoiminnan julkaisusarja 38/2017.
- Ruoholinna, T. 2009. Ikääntyvät työelämässä. Päihittääkö nuoruus ja koulutus
aikuisuuden ja kokemuksen? Turun yliopisto. Turku.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2020. Ikääntyneet
työntekijät. <https://stm.fi/ikaantyneet-tyontekijat> 15.5.2020.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2022. Hallituksen esitys tartuntatautilain
muuttamiseksi-48 a §.
https://stm.fi/documents/1271139/101283839/Tiedotustilaisuus_8.12.2021,+diat.pdf/914b5b64-5374-d3d8-4721-e4da7df181a7/Tiedotustilaisuus_8.12.2021,+diat.pdf?t=1638970849361. 15.2.2022.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunnan ohje. 2019. Ihmiseen kohdistuvan
tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen
ennakkoarviointi Suomessa.
- Toikko, T & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta.
Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja
tiedontuotantoon. Tampereen Yliopistopaino Oy-Juvenes Print.
Tampere.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi.

Jyväskylä;Kustannusyhtiö Tammi.

Tuomivaara, S., Ropponen, A., Kandolin, I. 2016 Jousto-opas,sujuvuutta työhön yksilöllisillä ja yhteisöllisillä ratkaisuilla. Työterveyslaitos. Helsinki.

[Työterveyslaitos. Varhaisen tuen malli.](#)

<https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto/tyokyvyn-tuki/tyokyvyn-varhainen-tuki>. 10.3.2022.

Työterveyslaitos. Ikäjohtaminen.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohtaminen/>. 14.3.2021.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Sotkanet.

<https://sotkanet.fi/sotkanet/fi/taulukko/?>

indicator=szY0KgYA®ion=szb3AgA=&year=sy5zBAA=&gender=t&abs=f&c_olor=f&buildVersion=3.0-SNAPSHOT&buildTimestamp=202109301228. 4.10.2021.

Työturvallisuuskeskus. Työyhteisö. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

työpaikalla.

https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/monimuotoisuus_yhdenvertaisuus_ja_tasa-arvo#30c837aa. 28.112021.

Vallin E. 2020. Esihenkilöiden käsitykset työhyvinvoinnista suhteessa työn imuun. Turun yliopisto.

Karelia-ammattikorkeakoulua/Ikäosaamisen kehittäminen ja johtaminen YAMK
Opinnäytetyö; Työnantaja työssäjaksamisen tukena ikääntyvälle työntekijälle
Kaisa Kauppinen

KYSELY

IKÄ

- 56-60
- 60-65
- 65->

1. Mikä on työtehtäväsi tällä hetkellä?

- Hoitaja
- Hoitoapulainen
- Keittiötyöntekijä
- Laitoshuoltaja
- Muu

Mikä? _____

2. Vastaako työtehtäväsi koulutustasi?

- Kyllä
- Ei

3. Kauan olet ollut nykyisessä työssäsi?

4. Oletko ollut työstä johtuvista terveydellisistä syistä sairauslomalla viimeisen vuoden aikana?

- Kyllä
- Ei

5. Millaiseni koet terveytesi tällä hetkellä?

- Hyvä
- Kohtalainen
- Heikko
- En osaa sanoa

6. Koetko työsi kuormittavaksi tällä hetkellä?

Kyllä, miten?

Ei

7. Jos vastasit kyllä kysymykseen 5, onko mitään toimia tehty työn kuormittavuuden vähentämiseksi?

Kyllä, mitä?

Ei

8. Mitä TOIVOISIT työnantajan huomioivan ikääntyvän työntekijän työhyvinvoinnissa?

- Osa-aikaisen työn mahdollisuus
- Palkitseminen
- Työtehtävien keventäminen
- Siirtyminen eri työtehtäviin
- Työnkierto
- Muu, mikä?

Kiitos vastauksistasi!

Ryhmähaastattelun kysymykset

1. Mitkä/mikä auttaa jaksamaan työelämässä?
2. Miten lähijohtaminen voisi tukea työssäjaksamista?
3. Oletko harkinnut olevasi työssä yli eläkeiän? Jos olet, mikä motivoi jatkamaan?
4. Tunnetko työsi mieluisaksi tällä hetkellä? (halu lähteä töihin, onko työ tarpeeksi haasteellista)

Sisällönanalyysi

Alkukartoituskyselyt

alkuperäinen	pelkistetty	alaluokka	pääloukka
<ul style="list-style-type: none"> - henkisesti kuormittavaa - fyysisesti ja henkisesti raskasta kotonakin - 24/7 työasiat mielessä - resurssipula - vastuuta liikaa - kiire - ei pysty tekemään niin hyvin kuin haluaisi - pystyy tekemään vain perustehtävät - paljon muutakin kuin hoitotyötä - ahtaat tilat - paljon kävelyä ja seisomista 	<ul style="list-style-type: none"> → henkinen kuormittavuus → työn ja muun elämän rajaaminen!? → riittämättömyyden tunne → työn fyysisyys 	<ul style="list-style-type: none"> → henkinen kuormittavuus → riittämättömyyden tunne → itsemyötätunto? 	<ul style="list-style-type: none"> - fyysinen ja henkinen kuormittavuus
<ul style="list-style-type: none"> - osa-aikatyö - sijaisten hankinta - apuvälineet 	<ul style="list-style-type: none"> → työn joustavuus → resurssipulan helpottaminen → fyysisen työn helpottaminen 	<ul style="list-style-type: none"> → työn tuunaus 	<ul style="list-style-type: none"> - työn tuunauksen eri muodot
<ul style="list-style-type: none"> - ei ole aina ollut on, palautuu työstä paremmin - sijaisia saatu, mutta kouluttamattomia, enemmän haittaa kuin hyötyä 	<ul style="list-style-type: none"> → työstä palautuminen → +-0 hyötysuhde resurssipulan paikkauksessa 		<ul style="list-style-type: none"> - fyysinen ja henkinen kuormittavuus

<ul style="list-style-type: none"> - kuunteleminen - rakentavaa keskustelua - vähättelyn lopettaminen - harvoin tekemisissä ta:n kanssa - vähätellään tt:n huolia 	<ul style="list-style-type: none"> → kuunteleminen, arvostava keskustelu → vähättelyn lopettaminen → enemmän esillä arjessa 	<ul style="list-style-type: none"> → läsnäolo arjessa, AITO KIINNOSTUS MITÄ TEHDÄÄN 	<ul style="list-style-type: none"> - johtamisen kehittäminen
<ul style="list-style-type: none"> - osa-aikatyö - otetaan huomioon toiveet ja tarpeet - työtehtävien keventäminen - työnkierto - työtahti eri kuin nuorena - hoiva-avustajille kodinhoidollisia tehtäviä - uuden oppiminen vie aikaa - työt jaetaan tasapuolisesti - yhdessä miettimällä työaikoja ja työtehtäviä - kuunteleminen - ettei pidetä itsestään selvyytenä 	<ul style="list-style-type: none"> → joustavan työn mallit käyttöön → työtehtävien muuttaminen/muokkaaminen → tiimityö → arvostaminen 	<ul style="list-style-type: none"> → työn tuunaaminen → tiimityön vahvistaminen 	<ul style="list-style-type: none"> - tiimityön ja yhteisöllisyyden vahvistaminen, kaikenikäiset huomioon ottava

Ryhmähaastattelut

alkuperäinen ilmaus	pelkistetty ilmaus	alaluokka	päälouokka
<ul style="list-style-type: none"> - raha motivoi - rakkaus vanhusyötä kohtaan - positiivinen palaute asukkailta - työkaverit, hyvä yhteishenki 	<ul style="list-style-type: none"> → taloudellinen turva → työn mielekkäisyys → työkavereiden merkitys 	<ul style="list-style-type: none"> → turvaa ja kuuluvuutta 	<ul style="list-style-type: none"> - sisältää elämään
<ul style="list-style-type: none"> - arvostaminen - kannustaminen - eri ikäisten johtaminen - arjen työhön osallistuminen - vajaan työn ajan ehdottaminen koetaan ongelmana 	<ul style="list-style-type: none"> → työn arvostus → moninaisuuden johtaminen → arjen työn tunteminen → joustavan työn muotojen tunteminen, työn tuunaus 	<ul style="list-style-type: none"> → lähijohtamisen kehittäminen 	<ul style="list-style-type: none"> - johtamisen kehittäminen
<ul style="list-style-type: none"> - en jää kotiin - raha + työ - olin kotona hetken - > töihin - paljon muutakin elämää kuin työ - en, hyvä jos jaksaa nytkään 	<ul style="list-style-type: none"> → sisältää elämään; rytmiä, aikataulua, sosiaaliset suhteet, kuuluvuuden tunne 	<ul style="list-style-type: none"> → pysyvyyttä 	<ul style="list-style-type: none"> - sisältää elämään
<ul style="list-style-type: none"> - mieluisaa ja haastavaa - lomalla jo miettii mitä töihin kuuluu - tietotekniikan haasteet 	<ul style="list-style-type: none"> → työn rooli merkittävä elämässä → hoitotyössä muutoksia vuosien saatossa; tietotekniikka, työtilat 	<ul style="list-style-type: none"> → työn merkittävyys 	<ul style="list-style-type: none"> - sisältää elämään

Saatekirje

Hei!

Olen Karelia-ammattikorkeakoulun opiskelijana Ikäosaamisen kehittäminen ja johtaminen koulutusohjelmassa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Tutkintooni kuuluu opinnäytetyö, johon liittyy kehittämistoimintaa.

Opinnäytetyöni nimi on Työnantaja työssäjaksamisen tukena ikääntyvälle työntekijälle.

Työnantajan rooli työntekijän työhyvinvoinnissa on iso. Työn laadun ja prosessien toimivuuden takaa löytyvät hyvinvoivat työntekijät. Hoitoala ei ole tällä hetkellä kovin suosittu varsinkaan nuorien, juuri ammatinvalintaa miettivien keskuudessa. Meidän tulee panostaa hoitajiin, jotka ovat tehneet jo pitkän uran hoitoalalla ja ovat lähestymässä eläkeikää. Hoitotyö on fyysisesti ja henkisesti kuormittavaa, eteen tulee tilanteita, joihin ei voi varautua. Työnantaja voi omalla toiminnallaan antaa työntekijälle erilaisia työssäjaksamisen tukitoimia, joilla työntekijä jaksaa työssä eläkeikään asti ja mahdollisesti ylikin.

Opinnäytetyöni tavoite on luoda työnantajalle prosessi, hyvinvointiohjelma, joka tukee työssäjaksamista yli 56-vuotiaille työntekijöille.

Kehittämistoimintana tullaan käyttämään alkukartoituskyselyä, joka jaetaan osallistuville työntekijöille marras-joulukuussa 2020. Kyselyn tulosten perusteella pidetään yhteinen tapaaminen osallistujien kanssa vuoden 2021 alussa, tästä informoidaan tarkemmin lähemmin. Tapaaminen tapahtuu työajan puitteissa. Tulokset käsitellään anonyymisti ja osallistuminen on vapaaehtoista.

Ohjaavana opettajana Karelia-ammattikorkeakoulusta on Marjut Arola ja toimeksiantajan edustajana palveluvastaava Anna-Maija Ranta litin Ehtookodilta.

Yhteistyöterveisin!

Kaisa Kauppinen

kaisa.kauppinen@edu.karelia.fi