

Veera Gerdt

Työkyky ja ikääntyminen

Yli 54-vuotiaiden asiantuntijoiden kokemuksia työkyvystä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Terveystieteiden yksikkö

Sosiaali- ja terveysalan johtamisen

koulutusohjelma

Opinnäytetyö

Tekijä Otsikko Sivumäärä Aika	Veera Gerdt Työkyky ja ikääntyminen Yli 54-vuotiaiden asiantuntijoiden kokemuksia työkyvystä 42 sivua + 2 liitettä 14.11.2016
Tutkinto	Yamk
Koulutusohjelma	Sosiaali- ja terveysalan johtaminen
Suuntautumisvaihtoehto	
Ohjaaja	Yliopettaja FT Leena Rekola
<p>Ikääntyneiden työkyky on yhteiskuntapoliittinen kiinnostuksen kohde, sekä yksilön hyvinvoinnin kannalta tärkeä tutkimuskohde. Pyrkimys pidentää työuria ja vähentää varhaista eläkkeelle siirtymistä vahvistaa työkyvyn ylläpitämisen ja edistämisen merkitystä. Työkykyisenä pysyminen on yksilön itsensä kannalta tärkeä asia. Hyvinvointi työssä näkyy myös hyvinvointina vapaa-ajalla. Työkyky on moniulotteinen käsite, johon liittyy vahvasti yksilön terveys, toimintakyky, sekä työ itsessään sen sisältämine ominaisuuksineen.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää mitkä tekijät vaikuttavat yli 54-vuotiaiden työkykyyn, sekä mitä tekijöitä ikä on tuonut työkykyyn. Tutkimus oli kvalitatiivinen ja tutkimusaineisto kerättiin teemahaastatteluilta keväällä 2016. Haastatteluun osallistui 10 asiantuntijatyötä tekevää, yli 54-vuotiasta henkilöä.</p> <p>Tulosten perusteella työkykyyn vaikuttivat työympäristö, työnsisältö, johtaminen, työyhteisö sekä vapaa-aika. Merkittäviksi työkykyä tukeviksi tekijöiksi tuloksista nousi työpisteen hyvä ergonomia, sekä sosiaalisuutta ja työskentelyrauhaa tarjoava työympäristö. Asiantuntijatyön työnsisällössä työkyvyn kannalta pidettiin merkittävänä työn hallinnan mahdollisuutta. Merkittäväksi motivoivaksi tekijäksi työssä nousi kokemus vaikutusmahdollisuuksista työssä. Arvostava, luotettava ja toimiva yhteistyö työyhteisössä oli työkykyä tukevaa. Työkykyä tukeva johtaminen oli työntekijää arvostavaa, luottavaa ja kannustavaa. Työn ja vapaa-ajan erottelu koettiin tärkeäksi työkyvyn kannalta. Tutkimus osoitti, että ikä vaikuttaa työkykyyn monella tavalla. Työkokemus lisäsi tehokkuutta, osaamista sekä työn hallinnan taitoa, mutta toi mukanaan tarpeita työn keventämiselle. Työstä palautuminen hidastui iän myötä.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää asiantuntijatyön kehittämisessä ja johtamisessa, sekä ikääntyvän työntekijän työkyvyn kehittämisessä.</p>	
Avainsanat	Työkyky, työhyvinvointi, ikääntyminen

Author Title Number of Pages Date	Veera Gerdt Work ability and aging Over 54 years old experts experiences of work ability 42 pages + 2 appendices 14 November 2016
Degree	Master`s Degree Programme in Health and Social Care Management
Degree Programme	Health and Social Care Management
Specialisation option	
Instructor	Principal lecture PhD Leena Rekola
<p>Senior people's ability to work is object of interest of a social policy. Well-being is also important area of study. Striving to extend working careers and to reduce early retirement reinforces the importance of maintaining and promoting work ability. Well-being at work can be seen also well-being of spare time. Ability to work is a multidimensional theme. It is related to an individual's health, functional capacity as well as the work itself.</p> <p>The purpose of the thesis was to find out what factors affect the over 54 years old employees work ability, as well as what factors age has brought to the ability to work. The study was qualitative and material was collected by theme interviews in the spring of 2016. 10 experts were interviewed. They were all more than 54 years of age.</p> <p>Based on the results work environment, work content, management, workplace and leisure time contributed to the ability to work. Significant factors supporting the ability to work were good ergonomic to work and social and quiet place to work. Opportunity to manage own work was also significant factor to expert work. A significant motivating factor in work experience increased empowerment at work. Appreciative, reliable and functional co-operation in the work community was supporting work ability. Supporting ability to work of management were respectful, trusting and supportive. The separation between work and leisure time was considered important in terms of ability to work. The study showed that age affects the ability to work in many ways. Work experience, competence and work management skills increased efficiency, but increasingly brought with the needs of labor. Worker's recovery slowed down with age.</p> <p>The results of this thesis can be utilized in the development and management of the expert work, as well as the development of an aging employee's ability to work.</p>	
Keywords	Work ability, Well-being at work, Aging

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työn merkitys yksilön hyvinvoinnille ja aikamme haasteet	2
3	Työhyvinvointi	3
3.1	Työn imu ja työntö	4
3.2	Työhyvinvoinnin portaat-malli	5
4	Työkyky	7
4.1	Moniulotteinen työkykymalli ja työkykytalo	8
4.2	Työkykyä edistävät tekijät	9
4.3	Elintavat ja työkyky	10
4.4	Työyhteisö ja johtaminen työkyvyn edistäjänä	11
4.5	Työterveyshuolto työkyvyn tukena	12
4.6	Työkykyä kuormittavia tekijöitä	13
4.7	Ikääntymisen vaikutukset työkykyyn	15
5	Työn tarkoitus ja tutkimustehtävät	17
6	Aineisto ja menetelmät	18
6.1	Kohderyhmä ja aineistonkeruumenetelmä	18
6.2	Tutkimusmenetelmä ja aineistoanalyysi	19
7	Tulokset	21
7.1	Työkyvyn eri osa-alueet	21
7.2	Ikääntymisen vaikutukset työkykyyn	27
8	Pohdinta	30
8.1	Opinnäytetyön luotettavuus	30
8.2	Keskeiset tulokset ja tulosten pohdinta työelämän kehittämisen kannalta	33
8.1	Johtopäätökset	37
	Lähteet	38
	Liitteet	
	Liite 1. Saatekirje	
	Liite 2. Teemahaastattelun runko ja esimerkkikysymyksiä	

1 Johdanto

Työkyky on merkittävä osa arkeamme. Ihannetapauksessa ihminen pysyy työkykyisenä ja työelämässä pitkään, nauttii työelämästä, sekä hänelle jää työpäivän jälkeen energiaa ja toimintakykyä myös nauttia vapaa-ajasta. Työkyvyn kehittäminen on tärkeää, koska työntekijämme Suomessa ikääntyvät, sekä työelämä itsessään elää muutoksessa. Työntekijöiden hyvinvointi on yritysten kannalta kiinnostava. Henkilöstön henkisillä voimavaroilla on yhteyksiä toimipaikkojen tuottavuuteen. Hyvä työkyky tukee työssä jaksamista, työstä saatua hyvinvointia sekä työelämässä pysymistä. Hyvinvoinnin mittaamiseen ja työhyvinvoinnin parantamiseen kannattaa panostaa. (Mäki-Fränti 2009:31, Gould ym. 2006:13.)

Ikääntyneiden työkyky on myös yhteiskuntapoliittinen kiinnostuksen kohde. Työkyvyn ylläpitämisellä ja edistämällä on merkitystä, jos halutaan pidentää työuria ja vähentää varhaiseläkkeitä. (Gould – Polvinen 2009: 255.) Keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä vuonna 2015 oli 61,1 vuotta (Eläketurvakeskus). Olennaisia tekijöitä työurien pidentämisessä ovat varhainen puuttuminen terveyden ja toimintakyvyn muutoksiin. Tärkeää on myös työn sovittaminen jäljellä olevaan työkykyyn ja elämäntilanteeseen. Kun henkilö kokee tekevänsä tärkeää arvostettua työtä, ja on tyytyväinen työyhteisöönsä, on todennäköisempää, että hän haluaa jatkaa työssään eläkeiän saavuttamisen jälkeenkin. (Pensola – Vainio 2013.) Jotta pitkät työurat ovat mahdollista, on työikäisten työkykyä tuettava ja kehitettävä monipuolisesti (Gould-Ilmarinen-Järvisalo-Koskinen 2006:13). Työkyky on moniulotteinen käsite, johon liittyy vahvasti yksilön terveys, toimintakyky sekä työ itsessään sen sisältäminä ominaisuuksineen. Työkykyä on tutkittu paljon. Laaja tutkimus Terveys 2000 tarkastelee monipuolisesti suomalaisten työkykyä. Tätä tutkimusta olen myös käyttänyt opinnäytetyössäni apunani.

Opinnäytetyössäni on kaksi tutkimuskysymystä: Mitkä asiat yli 54-vuotiaat asiantuntijat kokevat merkittäviksi tekijöiksi työkyvyn kannalta, sekä miten ikääntyminen on vaikuttanut työkykyyn. Tutkimustieto kerätään teemahaastattelun avulla.

Opinnäytetyöni tavoitteena on saada selville tietoa ikääntymisen vaikutuksista asiantuntijoiden koettuun työkykyyn, sekä merkityksellisiä tekijöitä jotka vaikuttavat työkykyyn työn eri osa-alueilta.

2 Työn merkitys yksilön hyvinvoinnille ja aikamme haasteet

Työllä on suuri merkitys hyvinvointimme kannalta. Työ vaikuttaa monella tavalla hyvinvoinnin määrään. Työ antaa tekijälleen tyydytystä, sekä toimii myös henkilökohtaisen hyvinvoinnin lähteenä. Yhteiskuntaa ajatellen ilman verotuloja hyvinvointivaltio ei ole mahdollinen, palkkatyöllä rahoitetaan kaikki julkiset hyvinvointipalvelut. Muun muassa näiden kahden asian vuoksi on tärkeää, että mahdollisimman moni saa, pystyy ja haluaa osallistua aktiivisesti työelämäänsä mahdollisimman suuren osan elämäänsä. Työhyvinvointi vaikuttaa monella tavalla myös työpaikkojen toimintaa, mm sairauspoissaolojen, työkyvyttömyyseläkkeiden, työtaturmien, presenteismin ja sairaanhoitokustannusten määrään. (Husman. 2013:12.) Globalisaatio ja globaali talouskilpailu vaikuttavat organisaatioiden toimintaedellytyksiin ja siihen, minkälainen on työn tekemisen malli Suomessa tulevaisuudessa. Uskotaan että epätyypilliset työsuhteet ovat pysyviä suomalaisille työmarkkinoille, koska globaalissa kilpailuympäristössä tarvitaan kaikki joustaminen mikä organisaatioilla on käytettävissään. (Moisio – Huuhtanen 2015:13.) Viimevuosina työelämään on tullut käsite ”uusi työ”. Käsite kuvaa muuttuneita työn käytäntöjä, työntekijän roolin korostumisesta erilaisiin työn organisoitumisen muotoihin. Työ on enemmän aivotyötä ja vuorovaikutusta. Tässä uudessa työkäsitteessä työntekijän on entistä enemmän osattava ohjata työntekoaan itse. Työpaikan on myös entisestään tuettava työyhteisöä, esimiestyötä ja teknologian käyttöä. Työntekijän kannalta uusi työ haastaa ajattelemaan työhön käytettävää aikaa, sekä työn ja elämän muiden alueiden välisiä suhteita. (Toikkanen ym. 2013 :25-26.)

Työelämän keskeisiä haasteita ovat muun muassa työvoiman ikääntyminen, epätyypillisten työsuhteiden yleistyminen sekä määrä- ja osa-aikaisten työsuhteiden lisääntyminen. Myös yli- sekä etätöiden lisääntyminen ja tietoyhteiskuntaan kuuluvan niin sanotun e-työn merkitys korostuu. Tehokkuuden ja nopeuden paineiden lisäksi työtaakat ja uuden tekniikan käyttöönoton luomat vaatimukset ovat kasvaneet. Työstä on tullut entistä yksilöllisempää, henkisempää ja itsenäisempää, joten työntekijän persoonallisuus sekä henkilökohtaiset ominaisuudet ovat yhä merkityksellisempiä työelämälle. (Jalava 2008:7.) Teknologian käyttö ja sen sovellusten jatkuva kehittäminen muuttavat työtä. Työn tekeminen edellyttää myös entistä enemmän kykyä hankkia, jäsentää, arvioida,

tuottaa ja välittää tietoa. (Müller 2006.) Työnteko on välttämätöntä yksilön ja yhteiskunnan kannalta. Monelle se merkitsee itseisarvoa sinänsä ja toimeentuloa. Tämän lisäksi se tarjoaa mielekästä tekemistä, itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia ja sosiaalisia suhteita. (Moisio – Huuhtanen 2015:29.) Hyvä työkyky tukee työssä jaksamista, työstä saatua hyvinvointia, sekä työelämässä pysymistä (Gould ym. 2006:13).

3 Työhyvinvointi

Työelämän muutosten myötä työhyvinvoinnin rooli korostuu entisestään. Työelämän kehittyessä myös työhyvinvoinnin on kehittyvä vastaamaan työntekijöiden tarpeita. Työhyvinvointia on tutkittu paljon. Tutkimusten kautta on tarjolla paljon ratkaisuja ja toimintamalleja työhyvinvoinnin kehittämiseen. Ymmärtäessämme mistä työhyvinvointi muodostuu ja mitkä asiat siihen vaikuttavat heikentävästi ja myönteisesti, pystymme myös itse paremmin vaikuttamaan omaan työhyvinvointiimme, sekä kehittämään työyhteisöemme hyvinvointia.

Työhyvinvointi on käsitteenä laaja, jota voidaan tarkastella lukuisten tieteenalojen mm lääketieteen, terveystieteen, käyttäytymistieteiden, psykologian sekä kasvatustieteiden näkökulmasta. Työn ja hyvinvoinnin käsitettä on vaikea erotella toisistaan. Työ on oleellinen osa ihmisen elämää, ja samalla myös keskeinen hyvinvoinnin lähde. Työ rytmittää, ryhdyttää elämään, ja tuo mukanaan parhaimmillaan sosiaalisia suhteita ja mielekästä tekemistä. Työ mahdollistaa myös toimeentulon. Samaan aikaan myös yksityiselämä taloudellisine tilanteineen, ihmissuhteineen ja tapoineen heijastuu työhön. Hyvinvointiin vaikuttavat myös ihmisen persoonallisuustekijät, omat tarpeet ja niiden tyydyttäminen. Myös arvot ja tavoitteellinen toiminta vaikuttavat hyvinvointiin. Työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutus on olennainen. (Rauramo 2012:10.) Työhyvinvointia on määritelty usealla tavalla. Voidaan sanoa että, työhyvinvointi on turvallista terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työhyvinvointia syntyy, kun työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja silloin kun työ tukee heidän elämänhallintaansa. (Anttonen ym. 2009:18.) Kokonaisvaltainen työhyvinvointi sisältää fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin. Kaikki nämä osa-alueet liittyvät ja vaikuttavat toinen toisiinsa. Työhyvinvointia tulee tarkastella siis kokonaisvaltaisesti. (Virolainen 2012:11.)

Työhyvinvointi käsitteen laajuus ja monipuolisuus haastavat pohtimaan sitä, kuinka ja kuka työhyvinvointiin voi vaikuttaa. Työhyvinvointi sanana liittyy usein organisaation kykyyn pitää työntekijän hyvinvoinnista huolta, mutta hyvinvointi itsessään liitetään usein henkilökohtaisempaan vastuuseen, omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen. Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistäminen jakaantuu niin yhteiskunnan, organisaation sekä yksilön kesken. (Virolainen 2012:12). Pekka Laine on väitöskirjassaan 2013 eritellyt työhyvinvointivastuita seuraavalla tavalla. Työnantajan vastuussa kyse on vastuullisesta ja kestävästä kehityksen periaatteita soveltavasta yritystoiminnasta ja johtamisesta. Tässä esimiehen vastuu perustuu mm. direktio-oikeuteen, työturvallisuuslakiin ja työpaikan käytäntöihin. Työyhteisön vastuu tarkoittaa työtovereiden ja työryhmien sosiaalista ja moraalista vastuuta, sekä työntekijän oma vastuu itsestään ja omasta hyvinvoinnistaan huolehtimista. Viimeiseksi vastuuksi hän yhdistää kaikkien edellä mainittujen yhteisvastuullisuudeksi. (Laine 2013:30.) Hän toteaa väitöskirjassaan, että parhaimmillaan työhyvinvoinnin kehittäminen on kokonaisvaltaista työelämän laadun kehittämistä. Siinä kehittämiskohteina ovat työ, työympäristö ja työyhteisön toimivuus. Myös sosiaaliset suhteet, johtaminen ja yksilön omat elämäntavat ja ajattelu kuuluvat siihen. Kaikkia osa-alueita tulisi kehittää hallitusti ja koordinoitusti, sekä tasapainoisesti toisiaan tukien. (Laine 2013:33.)

3.1 Työn imu ja työntö

Työtä voi tehdä sisäisesti ja ulkoisesti motivoituneena. Kolmantena vaihtoehtona on tehdä työtä vailla minkäänlaista motivaatiota. Työ ei voi yksin tyydyttää kaikkia tarpeitamme, mutta hyvä työ voi tyydyttää riittävästi kolme perustarvetta: itsenäisyys, yhteenliittyminen ja pärjääminen. Näiden tarpeiden tyydyttyessä voidaan puhua työn mielekkyydestä. (Hakanen 2011: 30.)

Työn imua voi kuvata työhön liittyvänä aidosti myönteisenä tunteena ja motivaatiotilana. Sitä kuvaa kolme toisiinsa liittyvää ulottuvuutta joita ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuutta kuvaa kokemusta energisyydestä ja sinnikkyyydestä. Tällöin työntekijä haluaa panostaa työhönsä ja lähtee mielellään töihin. Omistautuminen on kokemus innostuksesta, inspiraatiosta ja ylpeydestä. Työ tuntuu merkitykselliseltä. Uppoutumista kuvaa työhön syventyminen ja keskittyminen. Uppoutuminen työhön tuo nautintoa ja työ vie mukanaan. Työnimun tiedetään olevan varsin pysyvä, pitkäkestoinen ja kokonaisvaltainen tila. (Hakanen-Harju-Seppälä-Laaksonen-Pahkin 2012:4.) Työn imun

tila on arvokas hyvinvoinnin kokemus koska sillä on monia myönteisiä seurauksia paitsi organisaatiolle, jossa hän työskentelee, myös työntekijälle itselleen, hänen perheelleen ja muulle elämälleen. (Hakanen 2011:40.) Työterveyslaitos kuvaa työnimun käsitettä työhön liittyvänä innostuksena ja ilona. Se tarkoittaa myönteistä tunne ja motivaatiotilaa, joka on työssä läsnä. Työntekijöiden työn imu ja työpaikan tuottavuus kulkevat käsi kädessä. Näiden asioiden vuoksi työn imua voidaan pitää yhtenä mittarina, joka mittaa työhyvinvointia. (Työterveyslaitos. 2015.) Imua syntyy silloin kun työolosuhteet ovat suotuisat ja työssä voidaan käyttää omia vahvuuksia hyväksi. Työn imua kokevat työntekijät ovat terveempiä ja heillä on myös parempi työkyky. Työn imu vaikuttaa myös siihen, että sitä kokevilla työntekijöillä on vähemmän eläke- ja eroajatuksia, kuin henkilöillä jotka eivät koe työn imua. Se on myös tarttuvaa, yhden työntekijän innostuneisuus voi vaikuttaa koko tiimiin myönteisesti. Työn imu on pitkäkestoinen myönteinen tunnetila. Sen vastakohtia ovat väsymys, huono keskittyminen ja kyyniset ajatukset. (Manka – Hakala – Nuutinen – Harju 2010: 10-11.)

Työn imua tukevia yksilöllisiä voimavaroja ovat esimerkiksi optimismi, myönteinen käsitys omasta ammatillisesta pystyvyydestä, kimmoisuus, itsetunto ja systeemiäly. Yksilöllisillä voimavaroilla on voimaannuttava merkitys, koska ne vaikuttavat siihen, miten työ ja työolot koetaan. Samalla kun työssä on runsaasti työn voimavaroja, vahvistavat ne myös yksilöllisiä voimavaroja. (Hakanen 2011:71-72.)

3.2 Työhyvinvoinnin portaatt-malli

Rauramo (2012) esittelee kirjassaan työhyvinvoinnin portaatt mallin. Mallissa on kysekyse ihmisen perustarpeista suhteessa työhön ja näiden tarpeiden vaikutuksesta motivaation. Mallissa hyvinvointi määrittyy portaiden tarvehierarkian mukaisesti. Portaiden malli on luotu hyödyntämällä jo olemassa olevia työkykyä ylläpitäviä ja työhyvinvointia edistäviä malleja. Portaisiin on yhdistetty teoreetikko Abraham Maslowin Humanistisen psykologian motivaatioteoria (1943). Tämän mukaan ihmisen tarpeet muodostavat hierarkian, jonka ylimpänä tavoitteena on itsensä toteuttamisen motiivi. Maslowin mukaan perustarpeita ovat ainakin fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Työhyvinvoinninportaissa nämä viisi tarvetta on muunnettu paremmin työelämään sopivin käsittein: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys,

arvostus ja osaaminen. Työhyvinvoinnin portaat – mallin tavoitteena on löytää työhyvinvoinnin taustalla olevia keskeisiä tekijöitä ja toimintamalleja kehittämistoiminnan tueksi. (Rauramo 2012:9-14.)

Ensimmäinen porras terveys pitää sisällään psykofysiologiset perustarpeet. Työn ja vapaa-ajan tasapainon lisäksi näitä ovat mm riittävä, laadukas ravinto, liikunta sekä sairauksien ehkäisy ja hoito. Työterveyshuollolla on merkittävä rooli tässä portaassa. Työhyvinvoinnin haasteita tässä ovat mm. haitallinen työkuormitus, univaje epäterveellinen ravinto, liiallinen alkoholin käyttö, tupakointi, liian vähäinen tai yksipuolinen liikunta. Toiseen portaaseen, turvallisuus, kuuluu turvallinen työympäristö ja työtavat, sopiva palkkaus, työsuhteen vakaus sekä oikeudenmukainen tasa-arvoinen työyhteisö. Turvallisuutta työssä tukee järjestelmällinen riskienhallinta ja asianmukainen työsuojelutoiminta. Turvallisuutta estäviä tekijöitä voivat olla työsuhteeseen ja toimeentuloon liittyvä turvattomuus, muutosmyllerrys, tapaturmauhka- ja väkivaltatilanteet, ratkaisemattomat ristiriidat, epäasiallinen kohtelu, häirintä ja syrjintä. (Rauramo 2012:14-16.)

Kolmas porras on yhteisöllisyys, jonka tarpeen tyydyttymisen taustalla ovat työpaikan yhteishenkeä tukevat toimet, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, luottamus ja avoimuus työyhteisössä ovat keskeisiä arvoja. Yhteisöllisyyden toteutumisen haasteina ovat mm. työyhteisön ilmapiiri ja johtamisongelmat puutteet tiedonkulussa, sekä vähäiset mahdollisuudet kasvokkain tapahtuviin kohtaamisiin. Neljäs porras on arvostus, jonka tarvetta tukevat hyvinvointia ja tuottavuutta samanaikaisesti edistävä päämäärä ja strategia, sekä arjessa näkyvät eettisesti kestävät arvot. Osa arkea ovat oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen, palautekäytännöt sekä toiminnan arviointi ja kehittäminen. Tavoitteena on arvostus omaa ja toisten työtä kohtaan. Puutteet arvostuksesta näkyvät palautekäytännöissä, palkkaukseen ja palkitsemiseen liittyvissä haasteissa, sekä huonossa erilaisuudensietokyvyssä. Ylin ja viiden porras on itsensä toteuttamisen tarve eli osaaminen. Sen tarpeen tyydyttämistä edistää sekä yksilön, että yhteisön oppimisen ja osaamisen tukeminen. Työ tarjoaa oppimiskokemuksia, oivaltamisen iloa ja mahdollisuuden omien edellytysten täysipainoiseen hyödyntämiseen. Tavoitteena on sekä organisaation, että yksilön kilpailukykyä tukeva osaaminen. Mahdollisia haasteita tähän ovat organisaation ja yksilön osaamisen kehittämiseen, kilpailukykyyn ja työn tuloksellisuuteen liittyvät haasteet. (Rauramo 2012:14-16.)

4 Työkyky

Työkyky on tutkimusten mukaan varsin kokonaisvaltainen käsite, mutta sen käsitteen määrittely on hankalaa. Työkyvyttömyys on kyllä määritelty lainsäädännössä eri tavoin riippuen eläkelaista, mutta työkyvyille ei ole olemassa yksiselitteistä määritelmää. (Martimo – Antti-Poika 2003.) Yksi määrittely näyttää yksimielisesti olevan, että työkyky ei ole vain yksilön ominaisuus vaan yksilön, hänen työnsä sekä ympäristönsä yhteinen ominaisuus. (Ilmarinen – Gould – Järvikoski – Järvisalo 2006:19- 20.) Työkykyä voi kuvata ihmisen voimavaroina suhteessa työntekoon erilaisissa työolosuhteissa ja elämäntilanteissa. Se kuvaa myös positiivista työntekoon käytettäviä mahdollisuuksia. Vastakohtana sille on työkyvyttömyys. Työkyvyn merkitys on tärkeä yksilölle, yritykselle sekä yhteiskunnalle. Työkyky varmistaa ihmisen jaksamisen työelämässä, yrityksen tuottavuuden ja menestyksen, sekä myös yhteiskunnan taloudellisen ja sosiaalisen kilpailukykyyn. Työkyky muodostuu ihmisen voimavaroista, sekä työnteon ominaisuuksien välisestä tasapainosta. Tämä tasapaino on herkkä muuttumaan sekä sisäisten, että ulkoisten tekijöiden vaikutuksesta. On tutkittu, että voimakkaimmin ihmisen työkykyyn liittyy terveys ja toimintakyky sekä työn ominaisuudet. (Ilmarinen 2006b.)

Työkyvyn keskeisiä määrittäjiä ovat terveys, toimintakyky, elintavat, osaaminen, arvot ja asenteet. Keskeisiä määrittäjiä ovat myös työn monet eri piirteet, sekä yksilön lähiyhteisö ja elämäntilanne. Siihen liittyy ihminen fyysisen ja psyykkisen kunnon lisäksi myös, miten työ ja henkilökohtainen elämä ovat rakentuneet. (Gould ym. 2006:112.) Terveys 2000-tutkimuksen aineisto osoitti, että voimakkaimmin työkykyyn liittyvät terveys, toimintakyky ja työn ominaisuudet. Työn ominaisuuksista voimakkain yhteys työkykyyn on ruumiillisella ja henkisellä rasittavuudella sekä esimiestuella. Myös osaamisella, sekä arvoilla ja asenteilla on merkittävä yhteys. Lähiyhteisöllä on myös merkittävä vaikutus työkykyyn, sekä aktiivisuudella kodin ulkopuolella (mm. teatteri, tanssi, matkustelu, opiskelu). Tutkimuksissa on osoitettu, että ihmiset arvioivat työkykyään enemmän terveyden ja jaksamisen näkökulmasta, kuin osaamisen ja suoriutumisen. (Ilmarinen 2006b.)

4.1 Moniulotteinen työkykymalli ja työkykytalo

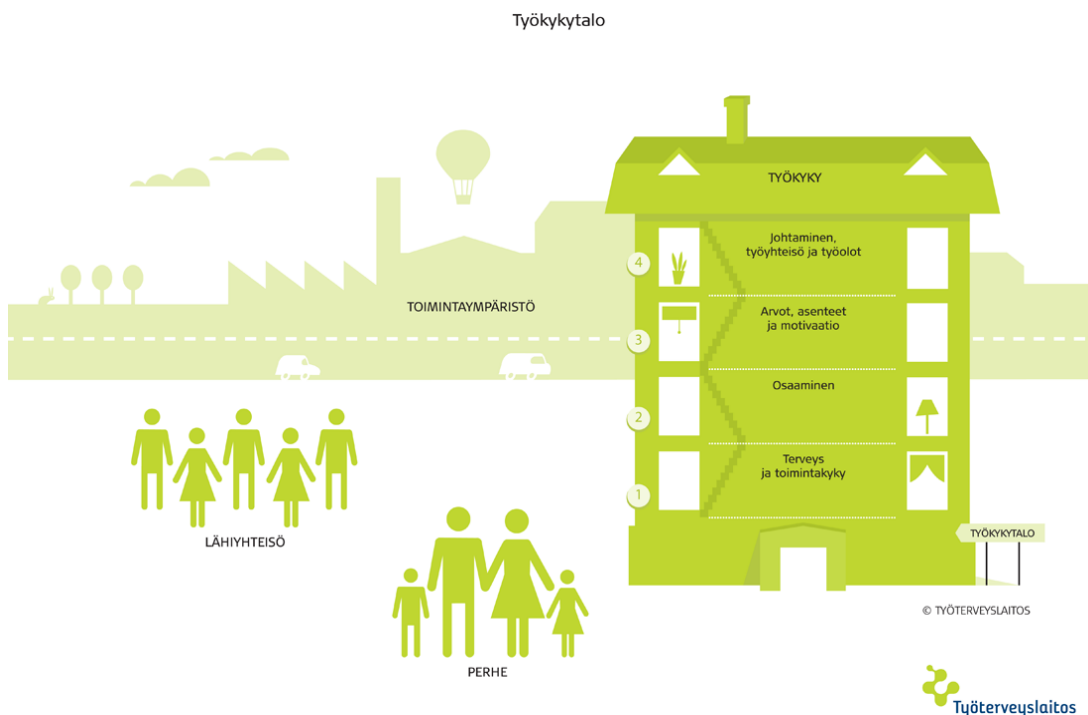
Työkykyä voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Työkyvystä on luotu malleja jotka auttavat hahmottamaan tapoja, joilla työkykyä voidaan tarkastella. Työkyky ei sijoitu millekään yksittäiselle tieteenalalle. Sen vuoksi sille ei ole yksiselitteistä määritelmää. Työkyvyn käsite on muuttunut ajan myötä. Tutkimusten myötä se on muuttunut yhä moniulotteisemmaksi ja monipuolisemmaksi. Työkyvyn arviointi, hallinta ja kehittäminen työelämän eri tarkoituksiin on tullut myös yhä haastavammaksi. (Gould ym. 2006:19.) Tässä kappaleessa esittelen kaksi työkykykäsitettä kuvaavaa mallia.

Työkykyä on kuvattu moniulotteisen työkykymallin avulla. Mallissa työkykyisyys ei ole ihmisen henkilökohtainen ominaisuus, vaan se on yksilön, työn ja työympäristön muodostaman kokonaisuuden ominaisuus, joka vaihtelee ajan funktiona. Mallissa työkyky on työssä jaksamisen, työn hallinnan sekä työyhteisön toimintaan osallistumisesta ja osallisuudesta muodostuva kokonaisuus. Sitä voidaan tarkastella yksilön, työn ja työorganisaation näkökulmasta (Pensola - Rinne – Kankainen - Roine 2008:108.)

Professori Juhani Ilmarinen on kuvannut työkykyä talon muodossa. Hän on kehittänyt työkykytalomallin (Kuva 1). Työkykytalon perustana, ja näin olleen siis työkyvyn perustana ovat terveys ja toimintakyky. Osaaminen on toisessa kerroksessa, johon kuuluu ammatilliset tiedot ja taidot sekä niiden päivittäminen. Arvot, asenteet ja motivaatio ovat kolmannessa kerroksessa. Tässä kerroksessa työelämä ja muu elämä kohtaavat. Omat asenteet työntekoon vaikuttavat merkittävästi työkykyyn. Sopivan haasteellinen ja mielekäs työ vahvistavat työkykyä. Talon neljännes kerros kuvaa työpaikkaa konkreettisesti, siellä sijaitsevat johtaminen, työyhteisö ja työolot. Esimiestyö ja johtaminen ovat kerroksen keskeinen osa. Työkykytaloa ympäröi perheen, sukulaisten ja ystävien verkostot. Työkykyyn vaikuttavat myös yhteiskunnan rakenteet ja säännöt. (Ilmarinen 2006a:79-81.)

Työkyky on voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuutta ja tasapainoa. Silloin kun kaikki kerrokset tukevat toisiaan, työkykytalo toimii ja pysyy pystyssä, Alemmissa kerroksissa tapahtuu muutoksia iän myötä. Tämä kerros kuvaa yksilön voimavaroja. Jos yläkerros kasvaa liian raskaaksi, painaa se alakerroksia huonoin seurauksin. Kaikkia ta-

lon kerroksia tulisi kehittää työelämän aikana ja turvata kerrosten yhteensopivuus ihmisen ja työn muuttuessa. Yksilö on vastuussa omista voimavaroistaan, työnantaja ja esimiehet työstä ja työoloista. (Ilmarinen 2006a :79-81.)



Kuva 1. Työkykytalo (Ilmarinen 2006a.Työterveyslaitos 2014.)

4.2 Työkykyä edistävät tekijät

Hyvä työkyky merkitsee tasapainoa voimavarojen, työn vaatimusten ja mahdollisuuksien kesken. Myös työn ulkopuolisen ympäristön piirteet kuuluvat tähän. Kaikkien näiden voidaan olettaa vaikuttavan työntekijän arvioon työkyvystään. Työkyvystä tehtyjen tutkimusten perusteella tiedetään, että työn fyysiset vaikutukset, työympäristö, työn psykososiaaliset tekijät, työorganisaatio, työmotivaatio liittyvät koettuun työkykyyn. Siihen vaikuttaa myös yksilön kunto, sairauden oireet, sosiaalinen tilanne ja elämäntapa. (Koskinen ym. 2006: 111-112.)

Hyvä työkyky tukee työssä jaksamista, työstä saatua hyvinvointia, sekä työelämässä pysymistä. Jotta pitkät työurat ovat mahdollista, on työikäisten työkykyä tuettava ja kehitettävä monipuolisesti (Gould ym. 2006:11). Merkittävimpiä tekijöitä työssä jatkamisen halukkuuteen ovat työntekijän oma terveys ja kokemus omasta työkyvystä ja osaamisesta. Tärkeitä tekijöitä ovat myös työpaikan ominaisuudet, johtaminen ja työn mielekkyys. Työaikajoustot ja elämäntilanne kokonaisuudessaan vaikuttavat siihen. (Valtioneuvoston kanslia 2011.) Työkykyä edistäviä tekijöitä on havaittu olevan myös turvallinen työympäristö, pystyvyys, parisuhde, sosiaalinen tuki ja korkea koulutustaso. Työssä tärkeää on hyvä työmotivaatio ja toimiva työyhteisö. Tutkimus osoittaa myös, että tehtävien valinnanvapaus, työn hallinta ja organisaation oikeudenmukaisuus edistävät työkykyä. (Gould ym. 2006:112.)

4.3 Elintavat ja työkyky

Elintavat ovat yhteydessä työkykyyn monin tavoin. Ne vaikuttavat monien työkykyä rajoittavien kansansairauksien yleisyyteen ja saattavat vaikuttaa myös aiheuttamatta varsinaisia sairauksia. Esimerkiksi runsas alkoholin käyttö voi rajoittaa töistä suoriutumista, tai lihavuus voi rajoittaa työkykyä sairauksista riippumatta. Elintapojen ja työkyvyn yhteys voi olla myös toisen suuntainen, työkyvyn toimintakyvyn tai terveyden heikkeneminen saattaa vaikuttaa elintapoihin. Terveys 2000 -tutkimuksessa selviää, että vähän liikuntaa harrastavat, ylipainoiset ja tupakoivat arvioivat työkykynsä huonommaksi kuin muut. Alkoholin käyttö ei tutkimustulosten perusteella ollut yhteydessä työssäkäyvien työkykyarvioihin. Alkoholinkulutus väestötutkimuksissa on haastava sosiaalisesti suotavien vastaustenannon ja valikoivan kadon vuoksi. (Koskinen - Martelin – Sainio – Gould 2006: 151-161.)

Liikunta säilyttää työkykyä ja ikääntyneen työntekijän toimintakykyä. Työikäisessä väestössä ripeän liikunnan lisääminen liittyy työkyvyn parantumiseen. Työkyvyn kuvaukseen voidaan käyttää niin sanottua tasapainomallia. Tämän mukaan ihmisen työkyky on yksilön voimavarojen ja työn vaatimusten suhde. Työkykyä voidaan pitää riittävänä, mikäli ihmisen voimavarat vastaavat työn vaatimuksia. Liikunnan tunnetut vaikutukset fyysisen toimintakykyyn kohdistuvat tämän teorian mukaan työkyvyn perustaan. Terveys ja voimaliikunta vaikuttavat yksilön terveydellisiin voimavaroihin ja näin ollen siis työkyvyn perustaan. Tämä tekee liikunnasta välttämättömyyden yksilön työkyvyn kannalta. (Heik-

kinen - Ilmarinen 2001:47-51.) Liikunnan tiedetään parantavan erityisesti psyykkistä työkykyä ja etenkin työssä jaksamista. Ripeän liikunnan vähentymisellä on merkittävä yhteys työkyvyn heikentymiseen, ja lisäämisellä paranemiseen. Liikunnan myönteiset vaikutukset voivat tulla esiin työkyvyn eri osatekijöissä ja parantaa täten välillisesti työkykyä. Fyysinen toimintakyky on merkittävä osa työkykyä. (Vuori 2010.)

Elintavoilla on merkitystä pitkäaikaisen työkyvyn kannalta. Psykkiset voimavarat kuten stressinhallintakeinot, optimistinen tulevaisuudenasenne ja sosiaalisen tuen käyttö liittyvät työssäjaksamisen ja työkyvyn lisäksi myös elintapoihin. Terveelliset elintavat ovat yhteydessä hyvään työssäjaksamiseen, mutta toisaalta huonoon työssäjaksamiseen liittyi useiden epäterveellisten elintapojen kasaantumista. Vaikuttamalla elintapoihin voidaan todennäköisesti vaikuttaa myös työssä jaksamiseen. Toisaalta voidaan todeta että, vaikuttamalla psyykkistä jaksamista parantaviin tekijöihin, voidaan edistää terveiden elintapojen ylläpitämistä tai muuttamista terveellisemmiksi. (Laitinen 2004.)

Terveys 2000 -tutkimuksessa tutkittiin ruokailutottumuksien vaikutuksia työkykyyn, osoittimena oli vihannesten käyttö. Tutkimus osoitti, että päivittäinen vihannesten käyttö liittyy sekä naisilla että miehillä hyvään työkykyyn, mutta yhteys ei ollut tutkimuksessa kovin voimakas. (Koskinen ym. 2006:158.) Tutkimusten mukaan työpaikkaruokalojen käyttö liittyy useammin suositusten mukaiseen ruokavalion toteutumiseen, parempaan painon hallintaan ja sydäntautien riskitekijöiden myönteiseen kehitykseen. Samalla tapahtuva lepo, virkistyminen, työstä irtaantuminen ja muiden ihmisten tapaaminen ovat tärkeitä merkityksiä ja vaikuttavat työssä jaksamiseen ja psyykkiseen työkykyyn. Sosiaalisena tapahtumana ajatellen ruokailu yhdessä työkavereiden kanssa voi vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin ja toimivuuteen ja samalla työpaikassa viihtymiseen. (Laitinen 2004.)

4.4 Työyhteisö ja johtaminen työkyvyn edistäjänä

Työhyvinvoinnin johtamisen sisältävät toiminnot ja johtamisen työkalut vaihtelevat tavoitellun tuloksen mukaan. Ne voivat olla vuorovaikutteisia lähestymistapoja esimerkiksi coachaus ja kehityskeskustelut. Hyvinvoinnin oma-aloitteista ylläpitämistä resursoivia toimenpiteitä ovat esimerkiksi liikunta- ja kulttuurisetelit. Työhyvinvoinnin johtaminen voi olla myös työn tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta tutkivia mittareita, joilla tehtyjen toimenpiteiden ja investointien taloudellista merkitystä arvioidaan. (Salomäki 2003:109.)

On tutkittu, että selkeä johtaminen ja töiden järjestely, oikeudenmukaiset ja yhteiset pe-lisäännöt ovat työkykyä tukevaa. Luotettava ja avoin vuorovaikutus, sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön saattavat olla hyvän työkyvyn kannalta jopa merkittävämpiä asi-oita kuin työntekijän terveys. (Hirvonen – Pohjonen – Eranti – Penttilä – Poikonen 2004:7). Työhyvinvoinnin arvokkaita lähteitä ovat kokemus, ettei jää pulassa yksin, ja että halutessaan voi laajemminkin peilata kuulumisia. Myös haastavissa työtilanteissa voivat esimiehiltä saatu tuki, ohjaus ja palaute olla keskeisimmät työn voimavarat. (Ha-kanen 2011:57.) Esimiehen tapa toimia heijastuu koko työyhteisöön ja parhaimmillaan vahvistaa yhteisön voimavaroja ja onnistumisen edellytyksiä. Esimiehen asennoitumi-sella on kiistaton merkitys alaisten motivaatiolle ja jaksamiselle. (Korppoo 2006:183.) Esimies tasapainottaa yksilöiden tarpeet ja ryhmän tasapuolisen kohtelun. Erielämänti-lanteissa on ihmisillä erilaisia tarpeita ja toiveita työajan, kouluttautumisen ja mahdल्ली-sesti työsuhde-etujen suhteen. Luotettavavaksi ja tasapuoliseksi koettu esimies pystyy tekemään yksilöllisiä ratkaisuja työyhteisössä. (Mäkitalo 2006: 184.) On monta tapaa hukata työntekijän paras potentiaali ja on myös monta tapaa saada se kukoistamaan. Jokaisessa työssä on aineksia ja mahdollisuuksia vahvistaa työn palkitsevuutta ja arvostusta, sekä parantaa työntekijän omien vahvuuksien hyödyntämistä. (Hakanen 2011:34.)

Tutkimukset osoittavat, että työyhteisöllä on ratkaiseva merkitys työkyvyn tukena tai uhkana. Parhaimmillaan työyhteisö innostaa ja kannustaa työntekijöitä käyttämään taitojaan ja kykyjään työyhteisössä. Repivässä tai alistavassa ilmapiirissä vahvakin voi joutua ponnistelemaan voimiensa ääri rajoille. Eläköitymistä tutkittaessa on todettu, että ihmiset ovat usein motivoituneita jatkamaan työskentelyä rakentavassa ja hyväksyvässä ilmapiirissä, vaikka heillä ilmenisi fyysisiä rajoitteita, sairauksia tai vammoja. Kielteiseksi koetussa ilmapiirissä pienetkin rajoitteet saattavat tulla ylitsepääsemättömiksi. Tämä voi joh-taa työhalun ja vähitellen työkyvyn rapautumiseen. (Korppoo 2006: 181.)

4.5 Työterveyshuolto työkyvyn tukena

Työnantajan vastuulla on järjestää terveellinen ja turvallinen työympäristö sekä työter-veyshuolto. (Työturvallisuuslaki 2002, Työterveyshuoltolaki 2001.) Riskienkartoitusten sekä työterveyshuollon kanssa tehtävän yhteistyön avulla voidaan työn turvallisuutta ja terveellisyyttä kehittää ja parantaa. Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työym-päristöä ja työolosuhteita työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Sen tarkoitus on

myös ennaltaehkäistä työstä aiheutuvia henkisiä tai fyysisiä terveydellisiä haittoja. Työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite. Työntekijällä on velvoite noudattaa työnantajan antamia työn turvallisuuteen liittyviä määräyksiä ja ohjeita, sekä hänen on huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta, kuin työkaverin turvallisuudesta ja terveydestä. Lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluu työkäisten työkykyä ylläpitävä toiminta, joka tähtää ennakoimaan työkyvyn uhkatekijöitä ja kuntouttamaan mahdollisia työssä selviytymistä haittaavia vaivoja tai sairauksia. (Työturvallisuuslaki 2002.)

Toimiva työterveyshuolto on työnantajan ja työntekijän etu. Työnantaja voi käyttää työterveyshuoltoa asiantuntijana organisaation työkykyä tukevissa toimintasuunnitelmissa, sekä apuna työntekijän työkykyongelmissa. Työntekijän työkyky on henkilökohtainen kokemus, jonka mittaaminen ja arvioiminen voi olla haastavaa. Mittareita, joilla työkykyä voi mitata työterveyshuollossa on käytössä useita. Näitä ovat esimerkiksi työkykyindeksi, työstressikysely sekä useita elämäntapoja, sekä fyysisen ja henkisen toimintakyvyn mittareita.

4.6 Työkykyä kuormittavia tekijöitä

Merkittävimiksi työkykyä heikentäviksi tekijöiksi on todettu tunnuksen ja arvostuksen väheneminen työssä ja työtilojen ja välineiden huono kunto. Työkykyyn heikentävästi vaikuttavat työperäinen stressi, työn vaatimukset, työn hallinta ja vähäinen itsemääräämisoikeus. Myös korkea ikä, työn ja perheen yhteensovittaminen, ammattitaito sekä työn palkitsevuus vaikuttavat työkykyyn. Psykososiaaliset kuormitustekijät heikentävät työkykyä. Ne lisäävät sairauspoissaoloja ja vaikuttavat ennenaikaiseen eläköitymiseen. (Rahunen 2013:1.) Myös tunne siitä, ettei palautumiseen jää riittävästi aikaa, on merkittävä kuormittuneisuutta ja tyytymättömyyttä aiheuttava tekijä (EK. 2011:13).

On havaittu, että vapaa-aikana harjoitetun liikunnan väheneminen vaikuttaa työkykyyn (Reina-Knuutila 2001:12). Valaskari kirjoittaa artikkelissaan aikuisväestön terveyskäyttäytymistä vuonna 2009 selvittäneessä raportissa. Tämän mukaan riittävän viikoittaisen fyysisen aktiivisuuden tavoitteen saavuttaa vain noin yksi kymmenestä työkäisestä. Eriyisesti lihaskuntoa ja liikehallintaa kehittävä liikunta on hyvin vähäistä. Ikääntyvän työntekijän huono kestävyyskunto ja heikko lihasvoima ovat seurausta liian vähäisestä fyysi-

sestä aktiivisuudesta. Siksi tavoiteltaessa pidempiä työuria, liikuntaan ja muihin elintapahoitoihin kannattaa panostaa yksilöllisesti. Toimenpiteitä pitäisi kohdentaa niitä eniten tarvitseville. (Vasankari 2010.)

Työkyvyn ydinrakenne muuttuu merkittävästi työuran aikana. Fyysisesti raskaissa ammateissa keho kuormittuu enemmän ja altistuu siten sen vaurioille. Henkisissä ammateissa työkyky säilyy usein kauemmin kuin fyysisissä. Nykyiselle työelämälle ominainen pitkäkestoinen istuminen ja laiskistunut elämäntapa uhkaavat työkykyä. (Van Der Meer 2013.) Ikääntyminen muuttaa ihmisen voimavaroja, ja työelämä muuttuu uuden teknologian ja globalisaation seurauksena. Työkyvyn säilyttämisen kannalta on välttämätöntä tavoitella terveellistä ja turvallista tasapainoa työn ja yksilön voimavarojen välillä. (Ilmarinen ym. 2006:24.) Keskeiset ennen aikaista työkyvyttömyyttä aiheuttavat sairausryhmät ovat mielenterveydenhäiriöt, tuki- ja liikuntaelinten sairaudet sekä sydän ja verisuonitaudit. Suomalaisten keskeisiä pulmia elintavoissa ovat lihavuus sekä alkoholi (Laitinen 2008.)

Psyykkistä puolta työkyvyn heikentäjänä tarkasteltaessa voidaan todeta, että henkinen kuormitus työssä syntyy ihmisen ja hänen työnsä välisestä kitkasta, yhteistyövaikeuksista tai koko organisaation toimintatavoista. Kuormittumiseen ja jaksamiseen liittyvät johtopäätökset syntyvät arkipäivän työnteossa kohdattujen ongelmien, vaikeuksien, häiriöiden ja jännitteiden kautta. Työn tekemisen tapoihin vaikuttaminen koetaan vaikeaksi. Se johtaa se siihen että, ongelmille etsitään syytä muualta. Syytä etsitään omasta itsestä (ikäntyminen, oireet, työkyvyn heikkeneminen), työyhteisön muista jäsenistä tai työelämän ”myyteistä” (kiire, muutokset). Työkuormitusta arvioitaessa onkin tärkeä päästä näiden epämääräisten kuvausten taakse. Erityisesti koettuun kuormitukseen vaikuttavat työyhteisössä vallitsevat työn tekemisen mallit ja säännöt, osa näistä kirjallisia, osa perittyjä tai kirjoittamattomia. Yksi erityinen ryhmä näistä on työnjakoa koskevat säännöt ja tavat, esimerkiksi epäoikeudenmukaisuuden kokemuksen takana voi olla yhtä hyvin todellinen tilanne, kuin tietämättömyys tai väärinkäsitys. (Martimo – Antti-Poika 2003.)

Huono terveydentila, sekä fyysinen ja psykososiaalinen työkuormitus, ovat tärkeitä syitä jäädä enneaikaiselle eläkkeelle. Nämä henkilöt ovat yleensä 55-65-vuotiaita. Yleisiä syitä enneaikaiseen eläköitymiseen ovat korkea työpaine, muutokset työmenetelmissä ja vuorotyö. Korkea työpaine tarkoittaa tässä ylitöitä, liian vähäistä työntekijämäärää tekemässä samaa työtä, työstressin vaikutuksia kotona, työn laadun heikkenemistä työn määrän kasvaessa, sosiaalisen tuen ja palkitsemisen puutetta, yksitoikkoista työtä ja

ammattitaidon puutetta. Myös kouluttamattomuus, sairauspoissaolot, ja korkea ikä vaikuttivat aikomuksiin jäädä ennenaikaiselle eläkkeelle. Sukupuoli ei ole merkityksellinen. (Rahunen 2013: 32-33.)

4.7 Ikääntymisen vaikutukset työkykyyn

Tässä kappaleessa on tarkoitus avata käsitettä ikääntynyt työelämässä. Opinnäytetyössä tutkimuksen kohteena ovat ikääntyneet työntekijät, ja he ovat tässä tutkimuksessa määritelty yli 54-vuotiaiksi. Tavoitteena on myös avata käsitettä ikääntynyt työntekijä ja ikääntyneen työkyky. Asiantuntijat ovat käyttäneen ikääntyvän työntekijän termiä yli 45-vuotiaista henkilöistä. Termiä ikääntynyt työntekijä käytetään kirjallisuudessa yli 55-vuotiaista työntekijöistä. (Ilmarinen – Lähteenmäki – Huuhtanen 2003: 39- 40.)

Ikääntyminen tuo väistämättä muutoksia työkykyyn. Harvoissa työtehtävissä tarvittava maksimaalinen voima heikkenee iän myötä, mutta iän karttuessa lisääntyy kokemus ja viisaus, jotka auttavat toimintatapojen tehostamiseen ja kehittämiseen. (Reina-Knuutila 2001:11.) Ikä jalostaa ajattelun taitoja: Ikääntyessä kyky analysoida, valita, tallentaa ja palauttaa mieleen tarpeellista informaatiota paranee. Toisaalta ikääntyessä henkiseen, kognitiiviseen ja fyysiseen palautumiseen tarvittava aika kasvaa. Ikääntyvällä on etuja puolellaan. Se että keho antaa vihjeitä lepäämisen tarpeesta, saattaa suojata ikääntyvää työntekijää ylläpidon taitoilta. Tätä ei samalla tavalla tapahdu nuorilla, mikä voi johtaa työuupumukseen. Elämäkokemus tuo tietoa taukojen tarpeesta virheiden välttämiseksi. (Van Der Meer 2013.) Tutkimukset osittavat, että ikääntyneet työntekijät ovat enemmän omistautuneita työpaikalle ja pysyvät työpaikassa pidempään (Costa - Puga-Leal – Nunesa 2011: 357–367).

Elämäkokemus tuo mukanaan myös monia henkisiä ja sosiaalisia voimavaroja, joilla pystytään säilyttämään toiminta ja työkyky. Näitä ovat muun muassa viisauden mukanaan tuoma asioiden suhteellisuuden ymmärtäminen, sekä muiden huomioon otton taito. (Reina-Knuutila 2001:13.) On myös tutkimuksin osoitettu, että ikääntyneet työntekijät ovat vähintään yhtä tuottavia kuin nuoret työntekijät (Jaeyeop – Park– Cho - Deok - Kim – Yang - Yang. 2015: 155–157).

Koettu työkyky heikkenee iän myötä (Gould – Polvinen: 2006: 28). Terveiden ja toimintakyvyn näkyviä ja konkreettisia muutoksia alkaa ilmetä 40- 50-vuotiaassa työvoimassa.

Muutokset heijastuvat usein työkykyyn, ja ovat ensimmäisiä hälytysmerkkejä siitä, että yksilön voimavarat eivät olekaan muuttumattomia. Samalla erot yksilöiden välillä alkavat korostua. (Ilmarinen ym. 2003: 39- 40.) Kahdelle kolmasosalle yli 55-vuotiaista on tyypillistä heikentynyt terveydentila. Tutkimusten mukaan 55- 58-vuotiaat kokevat työkykynsä muuttuneen. Samalla kun työkyvyn koetaan huonontuneen, myös eläkkeelle siirtymisajatukset voimistuvat. Yli 55- vuotiailla vain noin puolella ei ole pitkäaikaista sairautta, vikaa tai vammaa. Naisten ja miesten sairastamisen välillä ei ole suurta eroa. Naisilla korostuvat iän myötä yleensä tuki- ja liikuntaelinten, ja miehillä sydän- ja verenkiertoelinten sairaudet. Selvin ikääntymisen aiheuttama muutos näkyy fyysisessä toimintakyvyssä. Kunto heikkenee iän myötä. Myös hengitys ja verenkiertoelimistön, sekä tuki- ja liikuntaelinten toimintakyky heikkenee sekä miehillä että naisilla riippumatta siitä, mitä töitä tehdään. Fyysisen toimintakyvyn heikkenemistä voidaan tehokkaasti ehkäistä, aktiivisesti liikkuva 60-vuotias voi olla kestävyydeltään ja lihasvoimiltaan vähintään saman kuntoinen kuin passiivinen 40-vuotias. (Ilmarinen ym. 2003:47- 51.)

Sosiaalinen toimintakyky muuttuu yksilöllisesti. Siihen vaikuttavat yksilön vuorovaikutustaidot ja kyky toimia toisten kanssa. Sosiaalisen aktiivisuuden ja osallistumisen uskotaan edistävän terveyden, toimintakyvyn ja henkisen hyvinvoinnin säilymistä (Reina-Knuutila 2001:12)

Terveys 2000- tutkimus osoittaa, että ikääntyneet kokevat työkykynsä keskimäärin huonommaksi kuin nuoremmat työntekijät. Ikääntyminen ei kuitenkaan automaattisesti merkitse työkyvyn heikkenemistä. Fyysinen toimintakyky heikentyy iän mukana, ja samalla rasituksesta palautumiseen tarvittava elpymisaika kasvaa, mikä aiheuttaa ikääntyneille työkyvyn ongelmia erityisesti ruumiillisesti kuormittavissa töissä. Fyysisen kuormittavuuden ohella myös huonosti organisoitu työ, esimerkiksi kiire tai esimiestyön, vaikutusmahdollisuuksien ja arvonnannon puutteet lisäävät ikääntyvien työkyvyn riskejä. (Gould-Polvinen. 2006:256). Tutkimuksessa myös todetaan, että vanhempien ikäryhmien työkyvyn ylläpitämisessä on tärkeää psyykkisten ja fyysisten voimavarojen, sekä aktiivisuuden säilyttäminen ja osaamisen varmistaminen. Työympäristön haittatekijät ja työn fyysiset vaatimukset liittyivät voimakkaammin vanhempien työkykyyn. Vanhemmissa ikäryhmissä pitkäaikaissairaudet yleistyvät, ja sairastavuus selittää osaltaan ikääntyneiden työkyvyn heikkenemistä. (Gould-Polvinen 2006:256.) Vuonna 2009 tehdyn tutkimuksen mukaan tärkeimpiä edellytyksiä työssä jatkamiseen yli 63-vuotiailla mainittiin oma terveys (24 %), taloudelliset tekijät (23 %), mielekäs, mielenkiintoinen ja haastava työ (20 %), työn keventäminen (16 %) ja työajan joustoihin liittyvät tekijät (16%). Naisilla korostuivat

miehiä yleisemmin työajan joustot, sekä hyvä ja kannustava työyhteisö. (Perkiö-Mäkelä – Kauppinen – Hirvonen 2009:14.) Terveys 2000-tutkimuksen mukaan vanhempien ikäryhmien työkyvyn ylläpitämisessä on tärkeää psyykkisten ja fyysisten voimavarojen säilyttäminen ja osaamisen varmistaminen (Gould- Polvinen 2006:256).

Vuonna 2014 keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä 61,2 vuotta ja se nousi 0,3 vuotta edellisvuodesta. (Eläketurvakeskus 2015.) Olennaisia tekijöitä työurien pidentämisessä ovat varhainen puuttuminen terveyden ja toimintakyvyn muutoksiin ja työn sovittaminen ikääntyvän jäljellä olevaan työkykyyn ja elämäntilanteeseen (Pensola – Vainio 2013). Erityisen merkittäväksi on osoittautunut esimiehen rooli, kun on kartoitettu ikääntyneiden työntekijöiden odotuksia ja kokemuksia omista työyhteisöistä. Ikääntyvän työntekijän kokemuksen ja osaamisen arvostus näyttää olevan vankka pohja halulle jatkaa työelämässä. Kokemus sivuun joutumisesta ja lannistamisesta vie työhalut. (Korppoo 2006:183.) Kun henkilö kokee tekevänsä tärkeää, arvostettua työtä ja on tyytyväinen työyhteisöönsä, halukkuus jatkaa työssä eläkeiän saavuttamisen jälkeen on todennäköisempää. (Pensola – Vainio 2013.)

5 Työn tarkoitus ja tutkimustehtävät

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata yli 54-vuotiaiden työntekijöiden kokemuksia työkykyyn vaikuttavista tekijöistä, sekä miten he kokevat iän vaikuttavan työkykyyn.

Tutkimuskysymykset:

1. Mitkä asiat yli 54-vuotiaat asiantuntijat kokevat merkittäviksi työkyvyn kannalta
2. Miten ikääntyminen vaikuttaa työkykyyn

Tavoitteena on tuottaa tietoa yli 54-vuotiaiden työntekijöiden työkykyyn liittyvistä tekijöistä.

6 Aineisto ja menetelmät

6.1 Kohderyhmä ja aineistonkeruumenetelmä

Opinnäytetyöni tutkimusaineisto koostuu kymmenestä teemahaastattelusta. Teemat olen valinnut työkyvystä tehtyjen tutkimusten, sekä määrittelyjen pohjalta. Aiheesta tehdyt tutkimukset osoittavat, että työkyky on yksilön, hänen työnsä sekä ympäristönsä yhteinen ominaisuus. Sitä voidaan tarkastella yksilön, työn ja työorganisaation näkökulmasta. (Ilmarinen ym.2006:19- 20, Pensola ym.2008:108.) Haastatteluun osallistui 3 naista ja 7 miestä. Kaikki olivat yli 54-vuotiaita. Jokaisella haastateltavalla oli usean vuoden, jopa usean vuosikymmenen kokemus asiantuntijatyöstä. Kaikki haastateltavat työskentelivät samassa asiantuntijaorganisaatiossa. Jokaisella haastateltavalla oli työtehtävänsä vuoksi paljon tietämystä työkyvystä.

Yksilöhaastattelut suoritettiin keväällä 2016. Jokaiselta haastateltavalta kerättiin kirjallinen suostumus haastatteluun ja nauhoitukseen. Haastatteluihin osallistuminen oli vapaaehtoista ja haastateltavalla oli oikeus kieltäytyä tutkimukseen osallistumisesta missä tahansa tutkimuksen vaiheessa. Tutkimukselle myönnettiin tutkimuslupa organisaatiosta, johon haastattelut tehtiin. Haastattelut toteutuivat suunnitelman mukaisesti. Yksilöhaastattelut kestivät keskimäärin 30 min. Jokainen haastattelu nauhoitettiin kahdella nauhurilla. Haastattelut litteroitiin koneelle haastattelujen jälkeen ja nauhoitteet hävitettiin asianmukaisesti litteroinnin jälkeen. Litteroitavaa tekstiä kertyi 49 sivua.

Työkyky aiheena on monelle haastateltavista myös henkilökohtainen, jopa arkaluonteinenkin. Tämän vuoksi yksilöhaastattelu valikoitui tutkimusmenetelmäksi. Tutkimukseni tavoitteena oli saada haastattelujen avulla selville työkykyyn vaikuttavia tekijöitä, jotka edistävät työkykyä, auttavat työntekijää jaksamaan työssä paremmin ja kauemmin. Tavoitteena oli myös tarkastella miten ikääntyminen muuttaa työkykyä ja mitä tarpeita se tuo mukanaan. Tutkimukseni kuvaa ilmiötä siitä minkälaisia työntekijöiden kokemukset olivat.

Käytän työssäni teemahaastattelua tutkimusmenetelmänä. Teemahaastattelussa käydään läpi keskeiset aiheet ja teemat. Teemoiksi työkyvyn osa-alueista muodostui työym-

päristö, työnsisältö, työyhteisö, johtaminen ja vapaa-aika. Teemahaastattelun tavoitteena on, että kaikista teemoista vastaaja voi antaa oman käsityksensä. (Vilkkä 2015:124.) Haastattelussa ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa, tämä luo mahdollisuuden suunnata tiedonhankintaa itse tilanteessa. Samalla on mahdollista saada esiin vastausten taustalla olevia motiiveja. (Hirsjärvi – Hurme 2010:34.) Teemahaastattelussa edetään tiettyjen keskeisten teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten varassa (Tuomi-Sarajärvi 2009:75). Olen koonnut teemahaastattelukysymykset teoriasta nousseiden asioiden pohjalta. LIITE 1. Teoreettinen viitekehys ohjasi teemahaastatteluni runkoa. (Hirsjärvi – Hurme 2011:34-35.)

6.2 Tutkimusmenetelmä ja aineistoanalyysi

Opinnäytetyössäni käytän tutkimusmenetelmänä laadullista tutkimusta, koska haluan saada tutkimuskysymykseeni vastauksen kokemusten ja käsitysten ymmärtämisen kautta. Laadullista tutkimusta toteutetaan mahdollisimman luonnollisessa ympäristössä, Tässä tutkimuksessa se tarkoittaa haastateltavien omaa työpaikka. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston keräys tapahtuu käyttäen apuna pientä määrää tutkimuksen kohteita, joiden avulla pyritään mahdollistamaan mahdollisimman perusteellinen ilmiön tutkiminen. (LoBiondo-Wood-Haber-Krainovich-Miller 2006:28.) Tieteen filosofisena lähtökohtana on fenomenologinen tieteenfilosofia, koska se tutkii tietoisuuden rakenteita kokemuksen näkökulmasta. Fenomenologisessa lähestymistavassa pyritään kuvamaan ja ymmärtämään ihmisten erilaisia näkemyksiä, tavoitteenaan löytää näkökulma tutkittavaan asiaan. Tutkijan rooli ei ole objektiivinen, tavoitteena on ymmärtää tutkittavan kokemusmaailman todellisuus. (Vilkkä 2015:172.)

Tutkimustulosten analysoinnissa käytin menetelmänä aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Aineistolähtöisessä analyysissä pyritään luomaan tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus, ja siinä analyysiyksiköt valitaan aineistosta tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun mukaisesti (Tuomi-Sarajärvi 2009:95). Haastattelututkimuksessa analyysi alkaa jo haastattelutilanteessa, tilanteessa voi jo tehdä havaintoja ilmiöistä (Hirsjärvi – Hurme 2011:136-137). Sisällönanalyysi on aineistojen perusanalyysimenetelmä, jota käytetään usein kvalitatiivisissa tutkimuksissa. Sen avulla on mahdollista analysoida ja samalla kuvata aineistoja. Se tiivistää aineistoa, jolloin tutkittavia ilmiöitä kuvataan yleistävästi. Sillä kyetään myös esittämään tutkittavien ilmiöiden väliset suhteet.

Sisällönanalyysi on dokumentin sisällön sanallista kuvaamista. Sisällönanalyysin tuloksena syntyy käsiteluokituksia, käsitejärjestelmiä, malleja tai käsitekarttoja. Sillä tavoitetaan myös merkityksiä, seurauksia ja sisältöjä. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2013:166-167.) Sisällönanalyysi on kolme vaiheinen prosessi jonka osa-alueet ovat aineiston pelkistäminen, ryhmittely ja teoreettisten käsitteiden luominen (Tuomi - Sarajärvi 2009:108).

Aineistolähtöisen sisällönanalyysin ensimmäinen vaihe oli aineiston purku litteroimalla Word -ohjelmaan. Tämän jälkeen aineisto taulukoitiin Excel -ohjelmalla. Seuraava vaihe oli aineistojen alkuperäisilmaisujen pelkistäminen. Tämän jälkeen pelkistetyt ilmaisut ryhmiteltiin yhtäläisiksi ilmaisuiksi. Samaa tarkoittavat ilmaisut yhdistettiin kategorioihin ja annettiin kategorioille kuvaava nimi. Analyysia jatkettiin muodostamalla alakategorioita, joista muodostettiin yläkategorioita. (Tuomi – Sarajärvi 2009:99-100.) Tästä on esimerkki taulukossa 1.

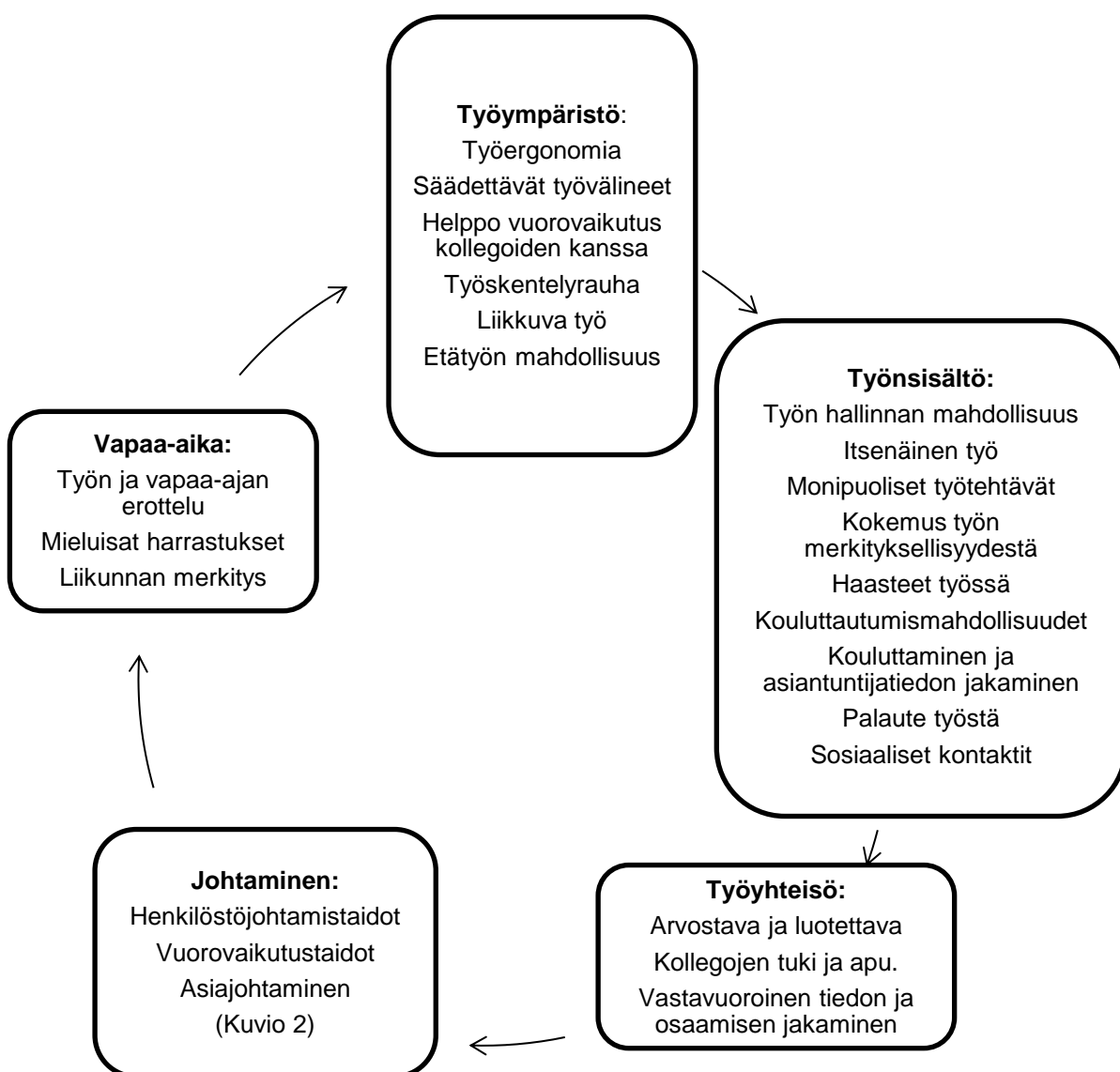
Taulukko 1. Esimerkki sisällönanalyysistä

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
Säädettävät työvälineet. Säädettävät työpöydät Ergonomisesti toimiva työpiste. Asialliset työvälineet	Työpisteen ergonomia	Toimivat työvälineet
Oman rauhan ja yksityisyyden tarve. Mahdollisuus rauhalliseen työtilaan.	Yksityisyyden ja työrauhan tarve	Työskentelyrauha
Työn vaihtelevuus fyysisesti Etätyön mahdollisuus Työn liikkuvuus ja vaihtelevuus Vaihteleva työympäristö	Työn vaihtelevuus ja liikkuvuus	Monipuolinen työ

7 Tulokset

7.1 Työkyvyn eri osa-alueet

Työkykyyn vaikuttaviksi merkityksellisiksi osa-alueiksi muodostuivat työympäristö, työn sisältö, työyhteisö, johtaminen sekä vapaa-aika.



Kuvio 1. Työkykyä ylläpitäviä ja edistäviä tekijöitä asiantuntijatyössä

Työympäristö koettiin merkittäväksi työkykyä ylläpitäväksi tekijäksi. Työpisteen hyvä ergonomia ja toimistotyön säädettävät työvälineet koettiin merkitykselliseksi hyvän työkyvyn kannalta. Tärkeää oli, että työpisteen ergonomiaan oli saanut asiantuntijan apua, ja että työpistettä parannettiin tarpeen mukaan työnantajan puolelta. Asiantuntijatyössä työn vaihtelevuus fyysisesti koettiin tukevan työkykyä. Työn yksi ominaispiirteistä, kouluttaminen ja kurssien pitäminen antoivat mahdollisuuden fyysiseen liikkuvuuteen työssä. Merkityksellistä oli myös se, että työlle oli annettu mahdollisuus.

”..meillä on mun mielestä hyvässä kunnossa et tota meil on säädettävät työpöydät ja seisontamatot..kyl mun mielestä on hyvät ja pyritään sitten tekemään kakki tietenkin mitä tarvitaan, niin oma piste ainakin toimii hyvin..”

”..ehdottomasti siis tän työn hyvä puoli siis jaksamisen kannalta et tää on vaihtelevaa.. siis et ei tarvii istuu niin kuin samassa paikassa koko ajan..”

Haastateltavani olivat muutaman kuukauden työskennelleet avokonttorissa. Asiantuntijoiden yhteisen työtilan läheltä löytyi neuvotteluhuoneita ja muutama suljettu työskentelytila. Haastatteluissa kävi ilmi, että avokonttori ja yhteiset tilat koettiin helpottavan sosiaalista kanssakäymistä työyhteisössä. Työtoverit olivat helposti saatavilla ja kollegoilta oli helppo kysyä apua. Työkyvyn kannalta pidettiin tärkeänä myös mahdollisuutta yksityisyyteen ja työskentelyrauhaan. Työympäristöltä toivottiin tiloja, joissa voi työskennellä omassa rauhassa. Omaa huonetta kaivattiin.

”.. siinä on nyt paljon helpompi kollegojen kanssa olla silleen vuorovaikutuksessa. ja kysäistä jotakin. ideoida jotakin..”

”.. voisko sanoa näin että joskus yksityisyyden kannalta ois se oma huone paikallaan, joskus kaipaa sitä hiljaisuutta..”

Asiantuntijatyön työnsisällössä työkyvyn kannalta merkittäväksi tekijäksi nousi työn hallinnan mahdollisuus. Haastateltavilla oli kokemus, että omaan työhön pystyi vaikutta-

maan ja työ oli itsenäistä. Oma työaika oli ainakin osittain omassa hallinnassa. Haastatteluista nousi vahvasti esiin ylpeys omasta työstä. Haastatteluissa kävi ilmi kokemus etuoikeutetusta asemasta, koska työssä pääsi seuraamaan omaa alaa monipuolisesti eri yhteistyötahojen kanssa. Oma työ koettiin merkitykselliseksi ja uutta luovaksi. Merkittäväksi motivoivaksi tekijäksi työssä nousi kokemus, että työssä koettiin pystyvän vaikuttamaan asioihin. Työssä nähtiin tuloksia ja työ koettiin hyödylliseksi.

Asiantuntijan monipuolinen työ oli haastavaa, koska omaa ammattitaitoa piti ylläpitää ja merkittävää oli, että työssä oli mahdollisuus oppia uutta. Työnantajan mahdollistama lisäkoulutus oli kannustavaa ja sitä arvostettiin. Haastateltavat kokivat kouluttautumisen olevan työssään tärkeää asiantuntija roolin vuoksi ja myös sen, että työnantaja kannusti lisäkouluttautumiseen. Yksi merkittäväksi motivoivaksi ja työkykyyn positiivisesti vaikuttavaksi tekijäksi työnsisällössä nousi kouluttaminen ja asiantuntijatiedon jakaminen. Palautte työstä koettiin myös tärkeäksi. Palautetta saatiin mm. kurssien päätyttyä osallistuvilta. Haastateltavien työkuvalle oli ominaista sosiaaliset kontaktit uusien ja erilaisten ihmisten kanssa. Tämä oli työn positiivinen puoli. Yhteistyö eri-ikäisten ja erilaisten ihmisten ja työyhteisöjen kanssa koettiin hyväksi työkyvyille.

”..mulle se on ehkä se joka tuo sitä voimaa se että mä saan olla jossain uudessa mukana”

”työ on innostavaa ja motivoivaa ja että voi kehittää ja kehittyä et meil on niin kuin tuettu tätä kouluttautumista..”

Liiallinen työmäärä kuormitti työkykyä. Aikataulukiireet ja peruuntuneet kurssit asiantuntijatyössä koettiin kuormittaviksi tekijöiksi. Turhauttavaa oli tunne, että työtehtävä kuuluisi jollekin toiselle. Paineita aiheutti tunne siitä, selviytyykö asetetuista haasteista.

”lähinnä aikataulujen suhteen jos on semmoisia tosi kireitä aikatauluja ja sit välillä tulee semmoista turhautumista et onks tää nyt mun työ. et eiks tähän nyt löytyis joku muukin tekemään.”

Työyhteisöä pidettiin tärkeänä työkyvyn kannalta. Arvostava, luotettava ja toimiva yhteistyö työyhteisössä oli työkykyä tukevaa. Tärkeänä pidettiin, että työyhteisöstä löytyi kollega, jonka kanssa pystyi avoimesti puhumaan työstä. Työyhteisössä haluttiin jakaa ajatuksia, saada kannustusta ja tukea työtovereilta. Tärkeää oli, että työyhteisössä autettiin

ja kunnioitettiin toisiaan. Työyhteisön erilaisuus ja eriosaaminen koettiin vahvuudeksi ja mahdollisuudeksi. Positiiviseksi koettiin, että työyhteisössä oli erilaista osaamista, jota voitiin vastavuoroisesti jakaa. Tärkeää oli myös, että työyhteisöllä oli yhteinen päämäärä. Ilmapiiriongelmat kuormittivat työkykyä, sekä tunne epätasapuolisesta kohtelusta.

” kyl se ylivoimaisesti parasta on se niin kuin vuorovaikutus, toimiva vuorovaikutus ihmisten kanssa ja sellainen reilu ja rehti yhdessä hääääminen ”

”..jokaisella pitää olla joku jonka kanssa pystyy niin kuin avoimesti jakamaan niin kuin huolet ja murheet ja keskustelemaan ja hakemaan toista mielipidettä ja pohtia asioita ”

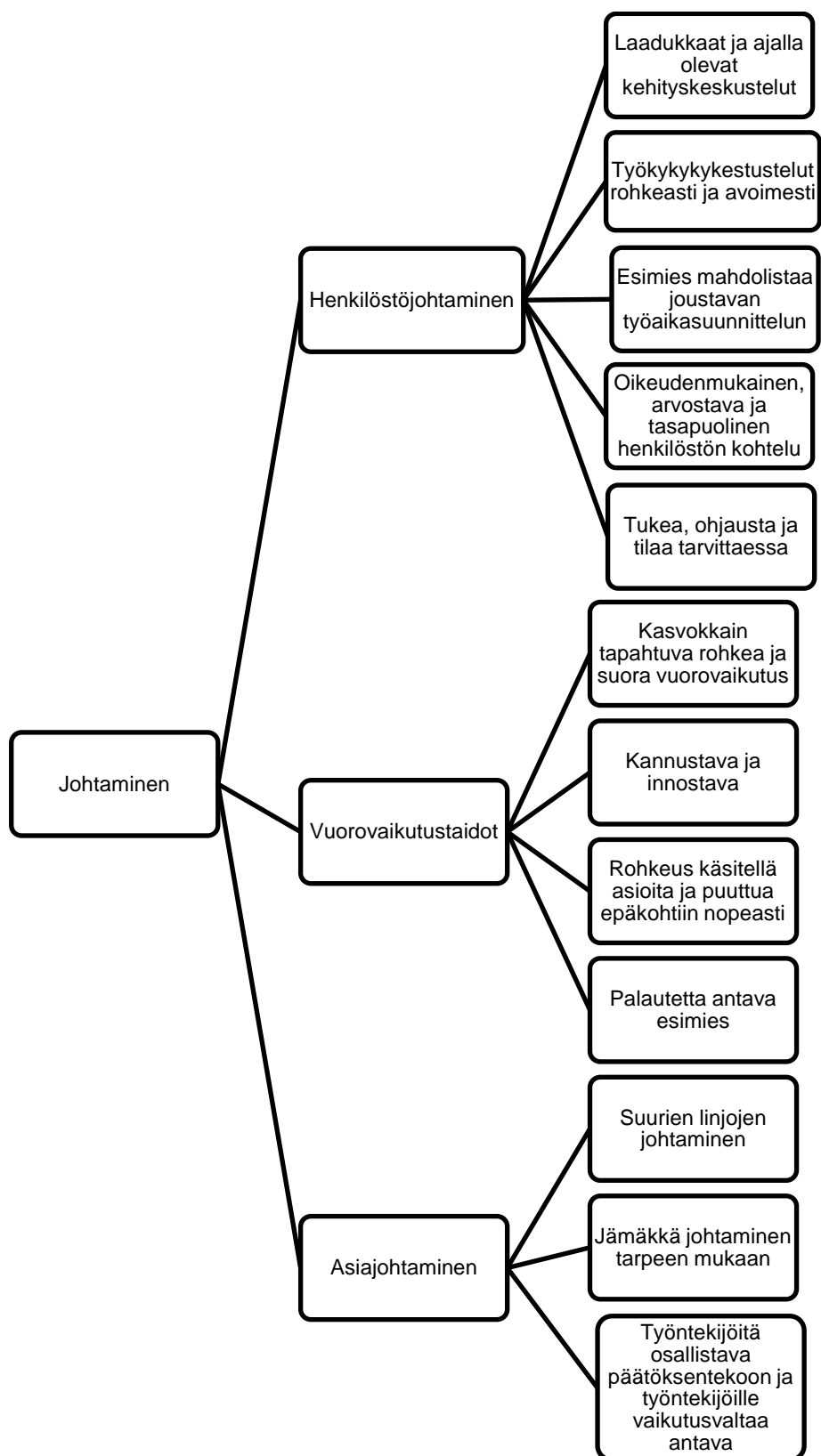
Kuviosta (Kuvio 2) ilmenee, mitkä tekijät johtamisessa ovat merkityksellisiä hyvän työkyvyn kannalta. Johtaminen koettiin erittäin merkittäväksi työkykyä ylläpitävistä tekijöistä. Esimieheltä odotettiin laadukkaita ja ajallaan olevia kehityskeskusteluja. Avoimuutta arvostettiin vuorovaikutuksessa. Esimieheltä toivottiin aitoa kiinnostusta alaisten työkykyä kohtaan, sekä rohkeutta puhua asiasta. Työkykykeskustelun toivottiin olevan asianmukainen ja avoin keskustelu. Joustavan työaikasuunnittelun mahdollistaminen, sekä oikeudenmukainen, arvostava ja tasapuolinen henkilöstön kohtelu koettiin merkittäviksi työkykyä tukeviksi tekijöiksi. Tärkeäksi koettiin esimiehen toiminta, joka antoi tukea ja tilaa työntekijälle tasapuolisesti ja tarvittaessa.

Esimiehen toivottiin olevan helposti lähestyttävä, kiinnostunut alaisista sekä toimivan kasvokkain vuorovaikutuksessa henkilöstön kanssa. Hyviä vuorovaikutustaitoja, innostavaa ja kannustavaa otetta pidettiin tärkeänä. Palautteen antaminen kuului työkykyä tukevaan johtamiseen. Rohkeutta puuttua epäkohtiin ja käsitellä asioita avoimesti pidettiin tärkeänä esimiestyössä. Jämäkkää johtamista tarpeen tullen arvostettiin. Myös työntekijöitä päätöksentekoon osallistava ja työntekijöille vaikutusvaltaa antava johtaminen koettiin merkitykselliseksi työkyvyn kannalta.

Työkykyä kuormittavana johtamisena pidettiin käskyttävää ja valvovaa johtamista. Myös kuormittavana pidettiin, jos johtaminen ei ole yhden vertaista. Liian asiakeskeinen johtaminen, jossa asiat pohdittiin alaisten näkökulmista liian valmiiksi, koettiin kuormittavaksi.

” on oikeasti kiinnostunut alaisensa työkyvystä, oikeasti. Käy siihen liittyviä keskusteluja, nostaa esille ja kyselee miten pystyy auttamaan. Tukemaan niin kuin niissä asioissa, niin se kiinnostuksen osoittaminen ja se niin kuin asiallisen keskustelun käyminen siitä asiasta ”

Työkyvyn tukitoimista haastateltaessa selvisi, että työterveyshuolto koettiin puolueettomaksi työkyvyn asiantuntijaksi, johon voi tarvittaessa turvautua. Ikätarkastukset koettiin tärkeäksi ja varsinkin iän lisääntyessä tarve korostui. Työterveyshuollon toimintaa arvostettiin, sekä sen läheinen sijainti oli tärkeää. Tyhytoiminnan koettiin tuovan vaihtelevuutta työhön, sekä olevan tärkeää työyhteisöllistä toimintaa.



Kuvio 2. Työkykyä tukeva johtaminen

Työn ja vapaa-ajan erottelu koettiin tärkeäksi työkyvyn kannalta. Työstä haluttiin irtaantua mieluisten harrastusten ja ihmissuhteiden avulla. Harrastusten ja sosiaalisen verkoston haluttiin olevan erilaisia kuin työmaailmassa, jotta irrottautuminen työstä onnistuisi. Myös tavoittamattomuutta pidettiin tärkeänä. Liikunnan merkitys vapaa-ajalla korostui vastauksista työkykyä tukevana tekijänä.

”kyllähän siinä varmaan täytyy joku harrastus olla, joka on riittävän erilaista kuin itse työ.”

7.2 Ikääntymisen vaikutukset työkykyyn

Ikä vaikutti työkykyyn monella tavalla, ja toi tarpeita mukanaan. Kuvio 3. Haastateltavat kokivat iän tuovan varmuutta, kokemusta ja ammattitaitoa. Ikä toi työkykyyn myös realismia, viisautta ja asioiden mittasuhteiden hahmottamista. Asioiden suhteuttaminen ja kokonaisuuksien hahmottaminen parantuivat iän myötä. Tehokkuus työntekoon lisääntyi ja varmuus helpotti työssä jaksamista. Itsearvo lisääntyi iän myötä, mikä antoi uskallusta säädellä omaa työtä, sekä rehellisyyttä ja avoimuutta omaa pystyvyyttä kohtaan. Asioiden hallinta, suunnittelu ja osaaminen parantuivat iän myötä. Armollisuus itseä ja työ määrää kohtaan kasvoi. Haastateltavat kokivat, että turha tekeminen jäi pois iän myötä. Haastatteluissa kävi ilmi, että iän tuoma elämäkokemus auttoi asioiden tärkeysjärjestykseen laittamisessa. Ikääntyminen toi tullessaan rennompaa asennetta ja otetta, sekä taitoa katsoa laajempaa perspektiiviä. Työskentelyyn tuli laajakatseisuutta, pitkäjänteisyyttä ja rauhallisuutta. Ikääntyessä ymmärrys elämää ja ihmisiä kohtaa kasvoi ja tämä toi mukanaan maltillisuutta. Täydellisyys tavoittelu tasoittui ikääntyessä.

”älytön määrä kokemusta iän myötä tullut.. osaa sitten tota noin niin etukäteen suunnitella asioita ja viedä asioita eteenpäin ihan toisella tavalla.. nimenomaan turha tekeminen jää pois”

”Se tuo realismia ja viisautta ja hötkyilyn lopettamista.. että joitakin asioita pystyy hyväksymään ilman että se aiheuttaa itselle tunnekuormaa”

Kuormittavina tekijöinä ikä toi työkykyyn fyysisiä muutoksia. Palautuminen työstä hidastui iän myötä. Fyysinen ja henkinen hitaus lisääntyi, sekä kokemus että työssä tehtävästä

toiseen hyppääminen tuli vaikeammaksi ikääntyessä. Kunnon ja muistin koettiin heikenevän ikääntyessä, sekä fyysisen jäykkyys lisääntyi. Työmatkat kuormittivat enemmän ja tarve palautumisajalle kasvoi.

”elikkä se että vaatii ja tarvitsee enemmän palautumisaikaa”

”Semmoinen tehtävästä toiseen hyppääminen on vaikeampaa mitä nuorempana, tiedollinen hallinta ei oo.. ja reagointi ei oo niin nopeeta. Et kyl sen nyt selvästi huomaa aikaisemmin oli paljon helpompi niin kuin hypätä tehtävästä toiseen että tota nyt se vaatii pidemmät niin kuin käsittelyajat..”

Ikääntyessä työpisteen säädettävyys ja ergonomia tuli tärkeämmäksi. Näkemisominaisuudet muuttuivat, valon tarve kohteessa oli merkityksellisempää kuin nuorempana, sekä näyttöpäätelasien hankinta tuli tarpeelliseksi.

Haastatteluissa kävi ilmi, että fyysiselle työlle tuli tarve keventää iän myötä. Istuminen kuormitti enemmän ja tarve liikkua työpisteellä lisääntyi. Ikääntyessä työtä piti tauottaa enemmän, sekä matkustaminen koettiin kuormittavammaksi kuin nuorempana. Työympäristöltä tarvittiin myös enemmän rauhaa ja hiljaisuutta.

”no kyllä sillai että iän myötä tietysti toi istumisenkin pikkuhiljaa niin tota noin se hän on todettu turvallisuusriski myöskin pitää täs enemmän taukoja pitää, sitten iän myötä vaatii enemmän taukoja.”

Kysyttäessä, mitä tarpeita ikääntyminen oli tuonut johtamiselle, kävi ilmi, että tarvetta oli eri-ikäisyyden tuomien tarpeiden huomioimiselle. Työkuormaan tulisi kiinnittää huomiota sekä mahdollisiin iän tuomiin sairauksiin. Haastatteluissa tuli esille toive, että iän tuoma kokemus huomattaisiin, sitä arvostettaisiin ja hyödynnettäisiin. Eri-ikäisiä työyhteisössä toivottiin työskentelemään yhdessä, jotta voitiin oppia toinen toisilta samalla. Yksilötasolla huomioiminen, tuki ja kuulluksi tuleminen koettiin tärkeäksi. Toisaalta koettiin myös, että esimiehen tarve väheni silloin kun kokemusta ja ikää karttui. Haastatteluissa kävi ilmi myös kokemus, että nuorempana tarvitsi enemmän tukea esimieheltä.

”miten mä nyt sanoisin et niin kuin pakotettais ikään kuin ne vanhemmat ja nuoremmat niin kuin tekemään yhdessä töitä ja sillä tavalla oppimaan ja näkemään niinkuin vähän erilaista ajattelumaailmaa.”

” itel ainakin aattelen sillai että semmoinen niin kuin esimiehen tarvekin vähenee vähän ja tulee semmoinne niin kuin oma harkinta lisääntyy ja tietoisuus siitä miten asioita hoidetaan ja muuten että ehkä sillä tavalla sitä tukea tarvii nuorempana enemmän.”

Työn suunnittelun koettiin helpottuvan kun ”ruuhkavuodet” olivat ohitse. Iän myötä työn sisällön toivottiin fokusoituvan siihen omaan vahvimpaan osaamisalueeseen. Mentoroinnin merkitys kasvoi iän myötä. Odotettiin, että omaa asiantuntijuutta ja hiljaista tietoa saisi siirrettyä eteenpäin.

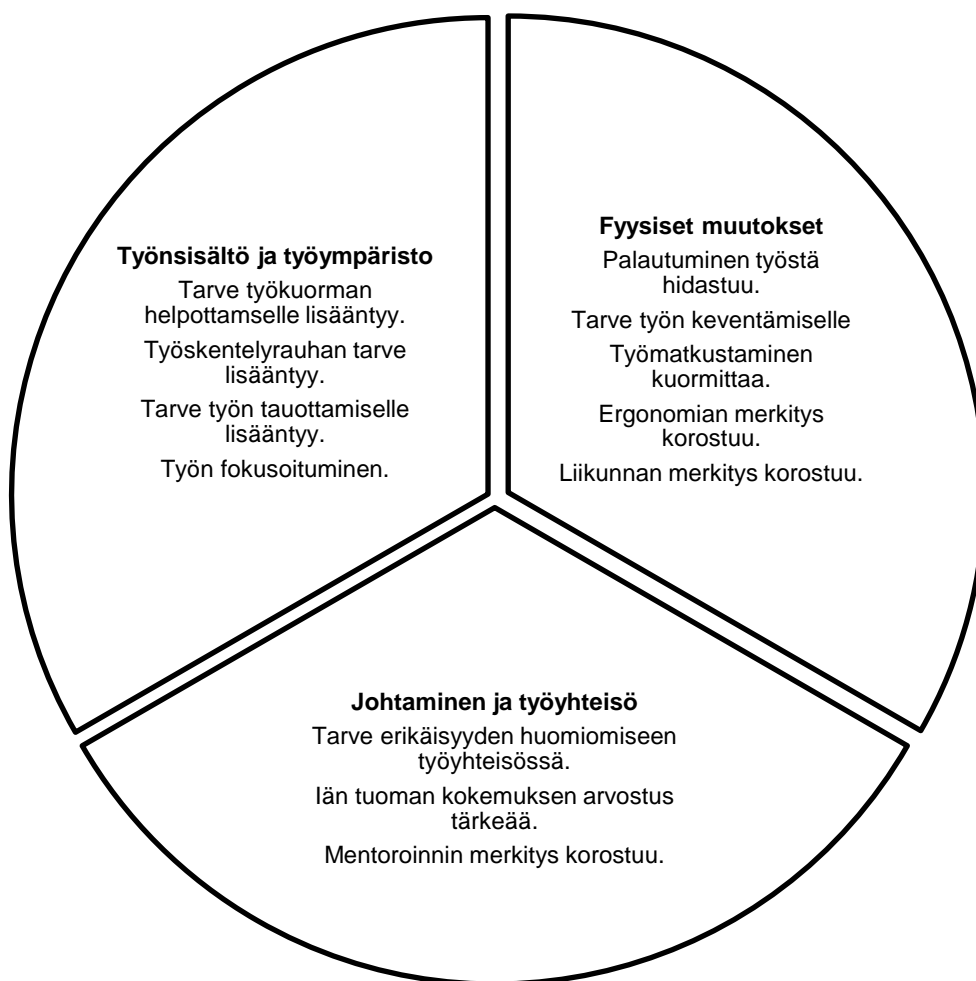
Ammatillinen suhtautuminen työtovereihin kasvoi iän myötä, sekä työyhteisön merkitys työajan ulkopuolella vähentyi. Haastatteluissa kävi ilmi kokemus, että yhteisöllisyys menetti merkitystä iän myötä. Toisaalta taas koettiin, että ikä ei vaikuttanut yhteenkuuluvuuden ja tiimikokemuksen tunteeseen ja työyhteisön merkitys pysyi samana iän myötä. Saman ikäisten työtovereiden tarve kasvoi iän myötä.

” se niin kuin tiimikokemus ja yhteenkuuluvuudentunne ja tällainen aikaansaamisen tunne ne on mun mielestä ihan samanlaisia kuin on ollut.”

Haastattelujen lopussa jokaisella annettiin vielä tilaisuus sanoa jotain, mitä on jäänyt sanomatta työkyvystä. Vastauksista kävi ilmi itseensä panostamisen tärkeys. Se että panosti itseensä ja oppi sanomaan joillekin asioille ei, oli tärkeää. Maanantaiaamujen tunnekokemuksia pidettiin hyvänä mittarina työkyvyn arvioinnissa.

Armollisuuteen itseä kohtaa suositellaan, ja sitä ettei vaadita itseltä liikaa. Se että koki tekevänsä tärkeää tarpeellista työtä, josta sai palautetta, oli tärkeää työkyvyn kannalta. Työ missä sai toteuttaa itseään, ja missä otettiin huomioon, piti yllä työkykyä. Oma aktiivisuus työkyvyn ylläpitämisessä oli olennaista. Vapaa-ajan liikunnan merkitys nousi tärkeäksi tekijäksi työkyvyn ylläpitämisessä myös vapaassa keskustelussa.

”silloin kun maanantai aamuna on itellä hyvä fiilis tulla töihin niin sit tietää että asiat on niin kuin keskimäärin hyvässä kunnossa.”



Kuvio 3. Ikääntymisen vaikutukset työkyyn sekä iän tuomat tarpeet.

8 Pohdinta

8.1 Opinnäytetyön luotettavuus

Tässä luvussa arvioin tekemäni tutkimuksen luotettavuutta. Jotta tutkimuksen avulla saatua tietoa voitaisiin hyödyntää, on tärkeää arvioida tutkimuksen luotettavuutta. Tulosten yleistettävyyttä arvioitaessa voidaan käyttää termiä validius. Validius tarkoittaa tutki-

musmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa näiden kautta luotettavuuden arvioiminen on hankalampaa. Kuitenkin tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä tulee joillakin menetelmin arvioida (Hirsjärvi – Remes- Saja-vaara 2013 :231-232.) Yksi arviointitapa voi olla, että laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyn tutkimuksen voi sanoa olevan luotettava, kun tutkimuksen tutkimuskohde ja tutkittu materiaali ovat yhteensopivia, eikä teorianmuodostukseen ole vaikuttaneet epäolennaiset tai satunnaiset tekijät. Tutkijana olen pyrkinyt huolellisuuteen esitellessäni tutkimustuloksia. Tuloksiin johtaneita sisällönanalyysejä olen esitellyt esimerkin avulla Taulukko 1. Laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyssä tutkimuksessa luotettavuuden kriteeri on tutkittava itse ja hänen rehellisyytensä. Arvioinnin kohteena on tutkijan tutkimuksessaan tekemät teot, valinnat ja ratkaisut. (Vilka 2005:158-159.)

Haastatteluaineiston luotettavuutta voidaan arvioida laadun kautta. Teemahaastattelurunko testattiin ennen haastattelutilanteita ulkopuolisella henkilöllä. Tutkimusaineisto nauhoitettiin kahdella nauhurilla ja haastattelutilaksi valittiin rauhallinen huone. Haastattelut litteroitiin pian haastattelujen jälkeen. (Hirsjärvi-Hurme 2001:184.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta kohentaa myös tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta ja tämä koskee kaikkia tutkimuksen vaiheita. (Hirsjärvi ym. 2013:232.) Luotettavuutta voidaan myös arvioida aineiston riittävyden ja analyysin kattavuuden näkökulmasta (Eskola-Suoranta 2008:215). Objektiivinen ote haastatteluissa oli minulle haaste, koska ammattini puolesta olen haastatellut potilaita heidän työkyvystään, mutta tässä tutkimuksessa minulla oli erilainen rooli kuin työssäni. Tutkijan on tärkeä tutkimuksen aikana olla mahdollisimman hyvin tietoinen omista ennako-oletuksistaan tutkittavaa ilmiötä kohtaan ja pyrkiä koko tutkimusprosessin ajan etenemään niin, etteivät ennako-oletuksen ohjaa tutkimusta. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2013:201-202.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa yleistettävyyksien sijaan pyritään ymmärtämään jotakin tapahtumaa syvällisemmin. Muutamaa ihmistä haastatteleamalla voidaan saada merkittävää tietoa. (Hirsjärvi-Hurme 2001:59.) Myös tutkimusjoukon sopivuutta on tärkeä pohdita. Haasteltavieni joukko koostui kymmenestä asiantuntijatyötä tekevistä henkilöstö. Kaikki työskentelivät samassa organisaatiossa. Haastateltavat valikoituivat työyhteisöstä ikänsä vuoksi, sekä halukkuutensa osallistua tutkimukseen. Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että henkilöt joilta tietoa kerätään, tietävät tutkittavasta ilmiöstä mieluusti mahdollisimman paljon tai heillä on kokemusta asiasta. Tältä kannalta tutkimukseni luotettavuutta tarkastellessa, voin todeta joukon valikoituneen hyvin. Jokaisella

haasteltavalla oli työtehtävänsä vuoksi paljon tietämystä työkyvystä. He olivat jokainen työssään jollakin tasolla joutuneet pohtimaan työkykykäsitettä, joka auttoi minua haastattelijana pääsemään haastatteluissa suoraan tutkittaviin asioihin käsiksi. Jokaisella oli mielenkiintoa osallistua haastatteluun ja työkyvystä puhuminen oli heille mieluisaa (Tuomi – Sarajärvi 2013:85.) Tutkimustilanteet olivat onnistuneita, ja tutkijana minulle tuli olo että sain teemojeni kannalta oleelliset asiat esille. Kokemattomuuteni tutkijana vaikutti siihen että, joihinkin asioihin olisin voinut tehdä vielä enemmän tarkentavia kysymyksiä ja saada näin syvällisempää tietoa asiasta

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella sillä, ovatko tutkimuskohde ja tulkittu materiaali yhteensopivia, sekä ettei teorianmuodostukseen ole vaikuttaneet epäolennaiset tai satunnaiset tekijät. Tutkittavan on myös pystyttävä osoittamaan, miten hän on päätenyt kuvaaman haastatteluja niin kuin hän on tehnyt. (Vilka 2005:158-159.) Valitsin aineistolähtöisen sisällönanalyysin aineiston analysointitavaksi. Olen kuvannut prosessin työssäni esimerkkitaulukon avulla, sekä tuloksia on esitelty työssäni kaaviona. Suorat lainaukset haastatteluista tuloksissa myös ovat osoittamassa laatua ja luotettavuutta. Uskottavuutta arvioitaessa tutkijan on tarkistettava vastaavatko hänen käsitteellistysensä ja tulkintansa tutkittavien käsityksiä. (Eskola-Suorantaa 2008:210) Kappaleessa 8.2 pohdin tuloksia, peilaten niitä tutkittuun tietoon.

Se että työ on eettisesti oikein toteutettu, tukee myös työn luotettavuutta. Työssäni olen huolehtinut, että noudatan eettisiä ohjeita ja lainsäädäntöä. Olen myös noudattanut hyvää tieteellistä käytäntöä työtä tehdessä ja julkaistaessa. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2013:174.) Tutkijan tulee tehdä se mitä on tutkimuksen nimissä kertonut tekevänsä. Tutkijan on myös noudatettava salassapitovelvollisuutta, sekä periaatetta että ihmisten yksityisyyttä kunnioitetaan ja suojellaan. (Vilka 2006:113). Jätän työssäni mainitsematta tai kuvaamatta tarkemmin organisaatiota, jonka työntekijöille haastattelut tehtiin. Kuvaamalla organisaatiota tarkemmin, organisaation tunnistamattomuus heikentyisi. Työkyky voi olla henkilökohtainen asia. Sen vuoksi on tärkeää, että tuloksia julkaisessa ei saa rikkoa tutkimuskohteelle antamaansa vaitiololupausta ja salassapitovelvollisuutta. Ihmisten yksityisyyttä tulee kunnioittaa ja suojella. Tätä olen pyrkinyt työssäni toteuttamaan.

Eettisestä näkökulmasta jokaisella julkaisun laatineella on tekijänoikeus omaan materiaaliinsa ja lähteet on viitattava alkuperäsjulkaisuun lähdemerkinnöin. (Kankkunen –

Vehviläinen-Julkunen 2013:174.) Olen työssäni pyrkinyt tarkkuuteen lähdemerkinnöissä, sekä tekijää kunnioittavaan tapaan käyttänyt muiden tutkimustuloksia työssäni.

8.2 Keskeiset tulokset ja tulosten pohdinta työelämän kehittämisen kannalta

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää mitkä asiat ovat tärkeitä työkyvyn kannalta sekä miten ikä vaikuttaa työkykyyn. Kohderyhmänä oli asiantuntijatyötä tekevä organisaatio. Tutkimustulokset kerättiin yksilöhaastatteluilla.

Työkyvystä tehtyjen tutkimusten perusteella tiedetään, että muun muassa työympäristö liittyy koettuun työkykyyn. (Koskinen ym. 2006: 111-112, Gould – Polvinen 2006:256.) Tutkimuksessani haastattelemat työntekijät kokivat työpisteen hyvän ergonomian ja toimistotyön säädettävät työvälineet merkitykselliseksi hyvän työkyvyn kannalta. Myös ergonomia-asiantuntijan tekemää ergonomiakartoitusta ja ohjausta arvostettiin. Organisaatiossa, josta aineisto kerättiin, tehtiin työtä avotoimistossa. Tämä jakoi haastateltavien mielipiteitä. Toisaalta avokonttorin koettiin helpottavan sosiaalista kanssakäymistä kollegojen kanssa, mutta myös omaa työskentelyrauhaa kaivattiin. Tämä tulos tukee myös tutkimustietoa avokonttoreista. Väisäsen tutkimustulokset osoittavat, että työkaveiden, joiden kanssa tekee samankaltaista työtä, toivotaan olevan helposti tavoitettavissa, mutta omaa toimintatilaa, rauhaa ja yksityisyyttä arvostetaan (Väisänen 2011:30.) Avokonttorityöskentelyyn sopii työskentelytehtävät, joissa edellytetään vuorovaikutusta. Avokonttoritilaan ei tulisi sijoittaa henkilöitä, jotka tekevät jatkuvaa keskittymistä vaativaa työtä. (Hongisto 2008.) Työympäristöä suunniteltaessa on tärkeää huomioida työnkuva, mutta myös yksilölliset tarpeet työympäristölle.

Asiantuntijatyössä työkyvyn kannalta pidetään merkittävänä työn hallinnan mahdollisuutta. Haastateltavilla oli kokemus, että omaan työhön pystyy vaikuttamaan ja työ on itsenäistä. Erosen väitöskirjan (2011:217.) tutkimustuloksista voidaan havaita, että vaikutusmahdollisuudet omaan työhön liittyvät oleellisesti korkeaan työhyvinvointiin. Haastatteluissa nousi esiin myös se, miten tärkeää on, että omaan työhön pystyy vaikuttamaan ja että työ on itsenäistä. Positiiviseksi työkyvyn kannalta nousi työn ominaisuuksista se, että työ haastaa, ja että omaa ammattitaitoa pitää ylläpitää. Myös aiemmat tutkimukset toteavat samaa, sopivan haasteellinen ja mielekäs työ vahvistavat työkykyä. (Ilmarinen 2006a.)

Haastatteluista kävi ilmi ylpeys omasta työstä, ja se että oma työ koetaan merkitykselliseksi, uutta luovaksi ja työssä nähdään tuloksia. Ylpeys omasta työstä kuvaa hyvinvointia, jota työnimu tuo tullessaan. Yksi työn imun kokemuksista omistautuminen on kokemus innostuksesta, inspiraatiosta ja ylpeydestä. (Hakanen-Harju-Seppälä-Laaksonen-Pahkin 2012:4). Työn imun tila on arvokas hyvinvoinnin kokemus koska sillä on monia myönteisiä seurauksia paitsi organisaatiolle, myös työntekijälle itselleen, hänen perheelleen ja muulle elämälleen. (Hakanen 2011:40.)

Työyhteisön ja johtamisen merkitys tulee esiin tutkimustuloksissani. Työyhteisöillä tiedetään olevan tärkeä roolin työkyvyn tukijana. Eläköitymistä tutkittaessa on todettu, että ihmiset ovat usein motivoituneita jatkamaan työskentelyä rakentavassa ja hyväksytyssä ilmapiirissä, vaikka heillä ilmenisi fyysisiä rajoitteita, sairauksia tai vammoja. Kielteiseksi koetussa ilmapiirissä pienetkin rajoitteet saattavat tulla ylitsepääsemättömiksi ja johtaa työhalun ja vähitellen työkyvyn rapautumiseen. (Korppoo 2006: 181.) Haastatteluissa arvostavaa, luotettavaa ja toimivaa yhteistyö työyhteisössä pidettiin työkykyä tukevana.

On tutkittu, että selkeä johtaminen ja töiden järjestely, oikeudenmukaiset ja yhteiset pelisäännöt ovat työkykyä tukevia asioita. Luotettava ja avoin vuorovaikutus työyhteisössä, sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön saattavat olla hyvän työkyvyn kannalta jopa merkittävämpiä asioita kuin työntekijän terveys (Hirvonen ym. 2004:7). Johtamiseen liittyvän teeman vastauksista nousi esiin, että esimieheltä toivotaan aitoa kiinnostusta alaisten työkykyä kohtaan, sekä rohkeutta puhua asiasta. Haastatteluista kävi ilmi, että esimieheltä kaivataan tarvittaessa tukea ja avointa vuorovaikutusta. Tämä mahdollistaa myös vaikeiden asioiden puheeksi oton. Työkykykeskustelujen toivottiin olevan asianmukaisia ja avoimia. Esimiehen halutaan luottaa. Hakasen (2011:57.) mukaan haastavissa työtilanteissa voivat esimiehiltä saatu tuki, ohjaus ja palaute olla keskeisimmät työn voimavarat.

Haastateltavien vastauksista nousi esiin toive, että esimies antaa tilaa työntekijöille. Asiantuntija työssä itsenäisyyden koettiin olevan työn vanhasti positiivinen tekijä, joten esimieheltä odotettiin tilan antoa, joka käytännössä tarkoitti työntekijälle antamaa vapautta ja luottoa toteuttaa asiantuntijatyötä itsenäisesti. Esimiehen toivottiin kohtelevan työntekijöitä tasapuolisesti Myös Mäkitalo (2006:184) teoksessaan toteaa, että esimies on se henkilö, joka tasapainottaa yksilöiden tarpeet ja ryhmän tasapuolisen kohtelun. Eriellä-

mäntilanteissa on ihmisillä erilaisia tarpeita ja toiveita työajan, kouluttautumisen ja mahdollisesti työsuhde-etujen suhteen. Luotettavaksi ja tasapuoliseksi koettu esimies pystyy tekemään yksilöllisiä ratkaisuja työyhteisössä. Haastatteluissa kävi ilmi, että työkykyä tukeva johtaminen on sellaista mikä huomioi eri ikäisyyden työyhteisössä. Tärkeää on myös tunnistaa työyhteisön sekä työntekijöiden tarpeet. Esimieheltä odotettiin kasvokkain tapahtuvaa vuorovaikutusta. Aiheesta tehdyt tutkimukset osoittavat, että esimiehen tapa toimia heijastuu koko työyhteisöön ja parhaimmillaan vahvistaa yhteisön voimavaroja ja onnistumisen edellytyksiä. Esimiehen asennoitumisella on kiistaton merkitys alaisten motivaatiolle ja jaksamiselle. (Korppoo 2006:183.)

Työterveyshuolto koettiin tärkeäksi tukimuodoksi työkykyasioissa. Työterveyshuollosta saatavalla puolueettomalla asiantuntija arviolla koettiin olevan tärkeä merkitys, sekä työterveyshuolto toiminnallaan (mm. ikätarkastukset) edistää ja ylläpitää työntekijän työkykyä. Nämä vastaukset tukevat hyvin työterveyshuollon roolia, jonka tarkoitus on olla työntekijän ja työnantajan yhteistyökumppani työn terveellisyyden ja turvallisuuden arvioinnissa, kuten myös työntekijän työkyvyn tukemisessa. (Työturvallisuuslaki 2002, Työterveyshuoltolaki 2001.)

Haastatteluissa selvitetessä vapaa-ajan merkityksellisiä tekijöitä työkyvyn kannalta nousi vahvasti esille työn ja vapaa-ajan erottelu. Työstä halutaan irrottautua mieleisen tekemisen avulla, joka on tarpeeksi erilaista kuin työ. Liikunta ja mieleiset ihmissuhteet auttavat tasapainottamaan arkea. Vuori (2010.) osoittaa liikunnan merkityksen työkyvyn kannalta tärkeäksi. Liikunta säilyttää työkykyä ja ikääntyneen työntekijän toimintakykyä. Työikäisessä väestössä ripeän liikunnan lisääminen liittyy työkyvyn parantumiseen.

Työkykyä kuormittaa työhön liittyvät paineet, työyhteisön ilmapiiri ongelmat, johtamiseen liittyvät ongelmat sekä ikääntyminen. Rahusen tutkimuksen (2013:36-37.) mukaan työkykyä heikentää mm korkea työperäinen stressitaso, työn vaatimukset ja korkea ikä. Haastatteluista kävi ilmi, että ikääntyminen muuttaa työkykyä monin tavoin. Monet muutokset ikääntyessä ovat positiivisia työn tekemisen, sekä työntekijän hyvinvoinnin kannalta. Ikääntyminen tuo myös mukanaan tarpeita, jotka mahdollisesti pakottavat muuttamaan työtä.

Jos katsotaan yleisesti ottaen ikääntymisen vaikutuksia työkykyyn, tuloksista voi todeta, että ikä toi mukanaan varmuutta työn tekemiselle, kokemuksen ja ammattitaidon lisääntymisen kautta. Tämän koettiin vaikuttavan myönteisesti työkykyyn. Myös itsetunnon

kasvamisen myötä, varmuus säädellä omaa työtä helpottui ja toi näin mukanaan jaksamista. Armollisuuden koettiin kasvavan itseä ja työmäärä kohtaan. Iän tuoman viisauden, realismin ja asioiden mittasuhteiden hahmottamisen parantumisen koettiin ylläpitävän hyvää työkykyä. Turha tekeminen koettiin jäävän iän myötä pois. (Reina-Knuutila 2001:13.) toteaa myös, että elämäkokemus tuo mukanaan monia henkisiä ja sosiaalisia voimavaroja, joilla pystytään säilyttämään toiminta ja työkyky, mm. viisauden mukanaan tuoma asioiden suhteellisuuden ymmärtäminen. Aiheesta tehdyt tutkimukset osoittavat, että iän karttuessa lisääntyy kokemus ja viisaus, jotka auttavat toimintatapojen tehostamiseen ja kehittämiseen. Ikääntyessä kyky analysoida, valita, tallentaa ja palauttaa mieleen tarpeellista informaatiota paranee. (Reina-Knuutila 2001:11, Van Der Meer 2013.)

Ikääntyminen toi mukanaan kuitenkin myös fyysisiä muutoksia. Palautuminen työstä koettiin hidastuneen iän karttuessa. Asiantuntijatyölle ominainen työmatkustelu kuormitti enemmän ikääntyessä, sekä tarve pidemmälle palautumisajalle kasvoi. Tuloksistani kävi myös ilmi, että tarve työn tauottamiselle kasvoi iän myötä. Tutkimustulokseni tukevat myös muita aiheesta tehtyjä tuloksia. Terveys 2000- tutkimus osoittaa, että fyysinen toimintakyky heikentyy iän mukana, ja samalla rasituksesta palautumiseen tarvittava elpymisaika kasvaa. Matkapäivien määrä kuormittaa työntekijää. Matkapäivät aiheuttavat työtehtävien, sekä vapaa-ajan tehtävien järjestelyä. Ne kuormittavat myös itsessään, koska silloin usein suoritetaan vaativia tehtäviä, kohdataan vieraita toimijoita ja tehdään pitkää päivää. Monet paljon työkseen matkustavat ovat taipuvaisia tinkimään liikuntaharrastuksistaan. (Hyrkkänen – Koroma – Muukkonen – Lehti – Vartiainen 2013:54.) Ikääntyminen toi tarpeita myös työympäristölle. Tarve työrauhalle kasvoi iän myötä sekä ergonomian merkitys korostui.

Ikääntyminen toi tarvetta työkykyjohtamiselle. Vastauksissa kävi ilmi, ilmi että tarvetta oli työntekijöiden ikääntyessä eri-ikäisyyden tuomien tarpeiden huomioimiselle Pinja Halmeen (2005) tutkimus määrittelee ikäjohtamisen viittaamaan organisaatioiden johtamiseen tai ihmisten elämän tarkasteluun. Ikäjohtamisen käsitteeseen sisältyy yhteiskunnallinen, organisatorinen ja yksilötason ulottuvuus. Ikäjohtaminen on henkilöstöjohtamista, jossa otetaan huomioon työpaikan eri-ikäiset ihmiset ja heidän erilaiset tarpeensa. Se on johtamista, jossa panostetaan henkilöstön ylläpitoon ja varmistetaan näin myös yrityksen menestys.

Tuloksistani kävi ilmi, että työkuormaan tulisi iän myötä kiinnittää huomiota. Myös mahdolliset iän tuomat sairaudet on hyvä ottaa huomioon. Työntekijän ikääntyessä on tärkeä

kiinnittää huomiota työn fyysiseen kuormittavuuteen, sekä tarvittavaan palautumisaikaan. Työtehtäviä olisi hyvä suunnitella ikä sekä työntekijän yksilölliset tarpeet huomioiden. Työkuorman arviointi on ajankohtaista työntekijän ikääntyessä, sekä mahdollistaa työn fyysinen helpottaminen. Vaikka asiantuntijatyö on enemmän henkistä, kuormittaviksi tekijöiksi nousi työmatkustelu. Työmatkasta palautumisen koettiin hidastuneen ja vaativan enemmän palautumisaikaan.

Asiantuntijat arvostivat organisaation tarjoamaa kouluttautumismahdollisuutta. Työnantajan tarjoamaa kouluttautumismahdollisuutta pidettiin tärkeänä työkykyä tukevana tekijänä. Ikääntyvien uuden oppiminen on keskeinen edellytys työvoimassa pysymiselle, ja se taas edellyttää ikääntyvien oppimiselle myönteistä asenneilmapiiriä yhteiskunnassa ja yrityksissä. (Forss 2001:19)

Tuloksista kävi ilmi mentoroinnin merkitys asiantuntija työssä. Työntekijöillä oli odotuksia ja toiveita, että omaa asiantuntijuutta ja hiljaista tietoa saisi siirrettyä eteenpäin. Haastattelussa kävi ilmi toive, että iän tuoma kokemus huomataan ja sitä arvostetaan ja hyödynnetään. Eri-ikäisiä työyhteisössä toivottiin työskentelemään yhdessä, jotta voidaan oppia toisilta samalla. Erilaisuus vaikuttaa johtamiseen, sillä työyhteisössä on erilaisia työntekijöitä, joiden erilaisuus tulisi hyväksyä ja hyödyntää. Parhaimmillaan erilaisuus, myös eri-ikäisyys on työyhteisön voimavara. (Halme 2005).

8.1 Johtopäätökset

Työkyky koostuu useasta tekijästä. Hyvä työkyky on monella tavalla merkityksellinen, joten siitä huolehtiminen on tärkeää. Työntekijän työkyvyn heikkeneminen on tärkeää tunnistaa ajoissa, jotta työkykyä tukevat toiminnat voidaan kohdistaa oikein. Työkyvyn arvioinnissa, ylläpitämisessä ja tukemisessa rooli jakautuu työnantajan, työterveyshuollon sekä työntekijän itsensä kanssa.

Ikääntymisellä on tämän tutkimuksen mukaan paljon positiivisia vaikutuksia asiantuntijatyötä tekevän työkykyyn, mutta ikä tuo mukanaan myös väistämättä muutoksia ja tarpeita työkyvyn kannalta.

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää asiantuntijatyön kehittämisessä ja johtamisessa, sekä ikääntyvän työntekijän työkyvyn tukemisessa.

Lähteet

Anttonen Hannu –Räsänen Tuula – Aaltonen Markku – Husman Päivi – Lindström Kari – Ylikoski Matti – Jokiluoma Hannu – Van den Broek Karla – Haratau Theodor – Kuhn Karl – Masanotti Giuseppe – Wynne Richard. 2009. Työhyvinvointi- uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Helsinki. Työterveyslaitos.

Chung Jaeyeop – Park Juhung – Cho Milim - Deok Yunhee - Kim Ju – Yang Dongju - Yang Yeongae. 2015. A study on the relationships between age, work experience, cognition, and work ability in older employees working in heavy industry J. Phys. Ther. Sci. 27: 155–157, 2015

Costa Ana Filipa - Puga-Leal Rogerio - Nunesa Isabel L.2011. An exploratory study of the Work Ability Index (WAI) and its components in a group of computer workers. Work 39 (2011) 357–367 DOI 10.3233/WOR-2011-1186 IOS Press

Eläketurvakeskus. Verkkodokumentti. <<http://www.etk.fi/fi/service/el%C3%A4kkeelle-siirtymisik%C3%A4/677/el%C3%A4kkeellesiirtymisik%C3%A4>>. Päivitetty 5.2.2015. Luettu 16.12.2015

Elinkeinoelämänkeskusliitto. 2011. Johda työkykyä Pidennä työuria. Ek.n työkykyjohtamisen malli. Helsinki.

Eronen Heikki. 2011. Voimaannuttava johtaminen työtyytyväisyyden ja työkyvyn edistäjänä poliisilaitoksissa. Väitöskirja. Tampereen yliopisto.

Eskola, Jari – Suoranta, Juha 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. painos. Jyväskylä: Gummerus.

Forss Simo - Karisalmi Seppo - Tuuli Pirjo 2001. Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajatuksset. Eläketurvakeskus. Helsinki: Hakapaino oy.

Forss Simo 2001. Toimipaikkojen ikäpolitiikka ja yrityskulttuuri. Eläketurvakeskus. Helsinki: Hakapaino oy

Gould Raija – Martelin Tuija – Koskinen Seppo – Sainio Päivi. 2006. Yhteenveto väestöryhmien välisestä työkyvyn eroista. Teoksessa Gould Raija – Ilmarinen Juhani – Järvisal Jorma – Koskinen Seppo (toim.): Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys- 2000 tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Hakapaino oy.

Gould Raija- Polvinen Anu 2006. Työkyky työuran loppupuolella. Teoksessa Gould Raija – Ilmarinen Juhani – Järvisal Jorma – Koskinen Seppo (toim.): Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Hakapaino oy.

Hakanen Jari. 2011. Työn imu. Helsinki Työterveyslaitos.

Hakanen Jari - Harju Lotta - Seppälä Piia - Laaksonen Anna - Pahkin Krista. 2012. Kohti innostuksen spiraaleja. Innostuksen spiraali- innostavat ja menestyvät työyhteisöt tutkimus- ja kehittämishankkeen tuloksia. Helsinki. Työterveyslaitos.

Halme Pinja. 2005. Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies. Vol. 10, No. 2 (2005) Eri-ikäisyys ja ikäjohtaminen – Diskursiivinen tutkimus

Heikkinen Eino - Ilmarinen Juhani. 2001 Liikunta säilyttää työkykyä ja ikääntyneiden toimintakykyä. Katsaukset. Duodecim.

Hirsjärvi Sirkka – Hurme Helena. 2001 Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi Sirkka – Hurme Helena. 2011 Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus

Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sahavaara, Paula 2013. Tutki ja kirjoita.18. osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Hirvonen Tuula – Pohjonen Tiina – Eranti Eija – Penttilä Riitta – Poikonen Marja. 2004. Varhainen tuki-toimintamalli työkyvyn heiketessä. Helsingin kaupungin työterveyskeskus. Helsinki: Erweko painotuote oy

Hongisto Valtteri 2008. Avotoimiston äänimaailman hyvät ratkaisut. Työterveyslaitos Turku. Verkkoartikkeli.<http://www.ttl.fi/fi/tyoymparisto/melu/toimistoaanilosuhteet/avotoimiston_akustinen_suunnittelu/Documents/Avotoimiston_aanimaailman_hyvät_ratkaisut.pdf> Luettu 22.10.2016

Husman Päivi. 2013. Työurien pituus ja kestävyys. Teoksessa Kauppinen Timo -Mattila-Holappa Pauliina – Perkiö-Mäkelä Merja – Saalo Anja – Toikkanen Jouni – Tuomivaara Seppo – Uusulainen Sanni – Viluksela Marja – Virtanen Simo(toim.): Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työstä ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos. Helsinki: Tammerprint oy.

Hyrkkänen Ursula – Kroma Johanna – Muukkonen Hanni – Lehti Mira – Vartiainen Matti. 2013. Hyvinvointi ja kuormittuminen mobiilissa työssä. menetelmiä työpaikkaselvitykseen. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 153. Turku: Suomen yliopistopaino.

Ilmarinen Juhani – Lähteenmäki Satu - Huuhtanen Pekka 2003. Kyvyistä kiinni, Ikäjohtaminen yritysstrategiana. Talentum.

Ilmarinen Juhani – Gould Raija – Järvikorski Aila- Järvisalo Jorma 2006. Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa Gould Raija – Ilmarinen Juhani – Järvisalo Jorma – Koskinen Seppo (toim.): Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Hakapaino oy.

Ilmarinen Juhani. 2006a.Pitkää työuraa. Ikääntyminen ja työelämänlaatu Euroopan unionissa. Sosiaali-ja terveysministeriö. Työterveyslaitos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino oy.

Ilmarinen Juhani. 2006b. Työkykyresepti avuksi kun työntekijä uupuu. Suomen lääkäri-lehti 44/2006.vsk 61.

Kankkunen Päivi – Vehviläinen-Julkunen Katri. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma pro oy.

Koskinen Seppo – Martelin Tuija – Sainio – Päivi – Gould Raija. 2006 Elintavat. Teoksessa Gould Raija – Ilmarinen Juhani – Järvisal Jorma – Koskinen Seppo (toim.): Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Hakapaino oy.

Karjalainen Merja.2010. Ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista työpaikalla. Jyväskylä Studies in education, psychology and social research 388. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto

Korppoo - Leena toim Antti-Poika - Mari, Martimo - Kari-Pekka, Husman – Kaj. 2006. Työterveyshuolto. Helsinki Duodecim

Jalava Janne. 2008. Tavoitteena työssä jaksaminen tukeminen ja sairaspöissaolojen hallinta. Varhaisen reagoinnin ja tuen malli kommunikatiivisena kuntoutusinnovaationa. Verkkoartikkeli. <http://www.kuntoutusportti.fi/data/attachments/kuntoutus-lehden_artikkelit/2008/tavoitteena_tyossa.pdf> Luettu 16.12.2015

Järvinen Pekka. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. WSOY.

Laine Pekka.2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Väitöskirja. Turun yliopisto.

Laitinen Jaana 2004.Ravitsemus ja työkyky sekä hyvinvointi työssä. Terveyslääkäri 2008;(1)

LoBiondo-Wood, Geri- Haber, Judith- Krainovich-Miller, Barbara 2006. The Research process: Integrating evidence-based practice. Teoksessa LoBiondo-Wood, Geri- Haber, Judith (toim.): Nursing Research: Methods and Critical Appraisal for Evidence-Based Practice. 6 painos. St Louis: Elsevier Mosby Incorporation.

Manka Marja-Liisa - Hakala Liisa - Nuutinen Sanna - Harju Riitta 2010. Työn iloa ja imua. työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Kuntoutussäätiö.

Martimo Kari-Pekka – Antti-Poika Mari. 2003. Työkuormituksen selvittäminen osana työkyvyn edistämistä. Suomen lääkirilehti 21/2003 VSK 58

Moisio Elina – Huuhtanen Heljä 2015. Arki hallussa? Suomalaisten asiantuntijoiden näkemyksiä työstä, perheestä ja vapaa-ajasta vuonna 2015. Delfoi paneelin tuloksia Helsinki. Työterveyslaitos.

Müller Kiti. 2006. Työn muutos haastaa työkyvyn arvioinnin. Työterveyslääkäri 2006;24 (3).Verkkoartikkeli.<http://www.ebm-guidelines.com/dtk/ltk/avaa?p_artikkeli=tll00349&p_haku=ty%F6terveysl%E4%E4k%E4ri> Luettu 16.12.2016.

Mäki-Fränti Petri. 2009. Henkilöstön työkyky ja toimipaikkojen tuottavuus. Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen papereita. N:o118. Helsinki.

Mäkitalo Jorma.2006. Työterveyshuolto teoksessa. Antti-Poika – Mari, Martimo Kari-Pekka – Husman Kaj (Toim.) Helsinki. Duodecim.

Pensola Tiina - Rinne Hanna - Kankainen Hanna - Roine Sanna, 2008 Työikäiset ikään-tyvät. 55- 69-vuotiaiden terveys, toimintakyky, työkyky ja kuntoutustarve. Kuntoutussäätiön tutkimuksia. Helsinki. Kuntoutussäätiö.

Pensola Tiina – Vainio Harri. 2013. Joustavasti eläkkeelle ammattiryhmän työkyvyn mukaan. Suomen lääkirilehti 2013 vsk 68.

Perkiö-Mäkelä Merja – Kauppinen Timo – Hirvonen Maria. 2012. Teoksessa:Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Työ ja ihminen tutkimusraportti 41. Perkiö-Mäkelä Merja – Kauppinen Timo (Toim.) Työterveyslaitos. Helsinki

Rahunen Niina.2013. Työkyky ja siihen vaikuttavat psykososiaaliset kuormitustekijät. Kirjallisuuskatsaus. Pro gradu-tutkielma. Itä-Suomen yliopisto.

Rauramo, Päivi.2012 Työhyvinvoinnin portaat - viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Reina-Knuutila Ulla. 2001. Ikä, työkyky ja tuottavuus. Tiivistelmä. Sosiaali-ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä. Helsinki.

Salomäki Jaana. 2013. Johtaja työhyvinvoinnin rakentajana-Suomalaisten yritysten ja organisaatioiden ylimpien johtajien näkemyksiä työhyvinvoinnista ja työhyvinvoinnin johtamisesta. Pro Gradu tutkielma. Oulun yliopisto.

Toikkanen Jouni – Järvensivu Anu – Louhelainen Kyösti – Viluksela Marja - Ojanen Kari – Houni Pia – Ansio Heli. 2013. Työhyvinvoinnin kehittämispolitiikka Teoksessa Kauppinen Timo -Mattila-Holappa Pauliina – Perkiö-Mäkelä Merja – Saalo Anja – Toikkanen Jouni – Tuomivaara Seppo – Uusulainen Sanni – Viluksela Marja – Virtanen Simo(toim.): Teoksessa Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työstä ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos. Helsinki: Tammerprint oy

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 11. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Työterveyslaitos.verkkodokumentti.<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/Sivut/default.aspx> Päivitetty 21.09.2015. Luettu 5.11.2015

Työterveyslaitos.verkkodokumentti.<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx>Päivitetty 6.3.2014 Luettu 1.10.2015

Työturvallisuuslaki 738/2002. Annettu Helsingissä 23.8.2002.

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Annettu Helsingissä 1.6.2012.

Van Der Meer Maria. 2013. Räättälöinti auttaisi jaksamaan pidemmän työuran. Suomen lääkärilehti 9/2013 vsk 68.

Vasankari Tommi. 2010 Liikkumalla lisää työvuosia. Verkkojulkaisu. UKK instituutti. <<http://www.ukkinstituutti.fi/filebank/425-terveysliikuntauutiset2010.pdf>>Luettu 7.10.2015.

Vilka Hanna.2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Vilka Hanna.2015. Tutki ja kehitä. Juva: Ps-kustannus.

Virolainen-Harri.2012. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Helsinki: BoD-kustannus.

Vuori Ilkka. 2010. Ikääntyminen muuttaa elimistöä- liikunta ylläpitää työkykyä. Verkkojulkaisu.UKK-insituutti<<http://www.ukkinstituutti.fi/filebank/425-terveysliikuntauutiset2010.pdf>> Luettu 7.10.2015.

Väisänen Saira. 2011. Avokonttoreiden merkitys työntekijöiden hyvinvointiin. Case: Jyväskylän ammattikorkeakoulun henkilöstö -ja talouspalvelut. Opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

LIITE 1

Saatekirje

Olen ammatiltani työterveyshoitaja ja opiskelen Metropolia ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalan johtamisen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa.

Teen opinnäytetyöni aiheesta työkyky. Tutkimukseni tarkoitus on selvittää tekijöitä, jotka työssä ja työn ulkopuolisessa elämässä vaikuttavat työkykyyn. Tutkimuksessa tarkastellaan myös iän vaikutuksia työkykyyn. Aineisto kerätään yksilöhaastattelulla.

Haastatteluaineistoa käsittelem luottamuksellisesti, Henkilöllisyytesi ei paljastu muille missään vaiheessa. Tutkimusaineisto hävitetään analyysin valmistuttua. Mikäli haluat tarkempia tietoja tutkimuksesta vastaan mielelläni.

Aikaa haastatteluun kuluu n 30-60 minuuttia.
Paikka olisi hyvä olla rauhallinen.

Ystävällisin terveisin

Veera Gerdt
Yhteystiedot

Liite 2

Teemahaastattelurunko ja esimerkkikysymyksiä

Taustatiedot: Ikä, työtehtävä. Miten kauan olet toiminut kyseisessä tehtävässä?

1. Työympäristöön ja työn sisältö:

Apukysymykset

- Jos ajatellaan työympäristönä työtilaa ja työpistettä, Mitkä tekijät mielestäsi pitävät yllä tai edistävät hyvää työkykyä?
- Entä heikentävät?
- onko iän myötä joidenkin merkitys korostunut?

2. Työn sisällön vaikutustyökykyyn työkykyyn.

Apukysymykset

- Mitkä tekijät työsisällössä sinun mielestäsi ovat merkityksellisiä hyvän työkyvyn kannalta?
- Mitkä tekijä työn sisällössä/työssä heikentävät mielestäsi työkykyä
- Millaisessa tilanteessa tunnet työn imua/ mikä motivoi?
- Onko iän myötä jokin tietty asia korostunut?
- Esim Työkyky nyt verrattuna työuran Mitä hyvää ikä on tuonut työkykyysi?
- Entä haasteita mitä ikä on tuonut työn tekemiselle

3. Työyhteisön ja johtamisen vaikutukset työkykyyn

Apukysymykset

- Mitkä tekijä työyhteisössä nostaisit merkittävimmiksi työkykyä parantaviksi tekijöiksi?
- Onko ikääntyminen tuonut uusia merkityksiä työyhteisölle?

- Miten ajattelet, että ikääntyminen tulisi ottaa huomioon työyhteisössä?

4. Johtamisen vaikutus työkykyyn.

Apukysymykset

- Miten hyvä johtaminen tukee alaisten työkykyä
- Millainen merkitys mielestä työkyvyn tukitoimilla esim työterveys-huolto tyköpäivät on?
- Miten esimiehen tulisi ottaa työntekijän ikä huomioon työssä.?
- Mitkä tekijät johtamisessa heikentävät työkykyäsi

5. Vapaa-ajan vaikutus työkykyyn

Apukysymyksiä

- mitkä asiat vapaa-ajalla lisäävät työkykyäsi?
- Mitä asiat heikentävät työkykyäsi

Onko vielä jotain mitä haluat tuoda esille työkykyyn liittyvistä asioista?