

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Hoitotyön koulutusohjelma / hoitotyö

Maarit Lonka

IKÄÄNTYMISEN VAIKUTUS TYÖSSÄ JAKSAMISEEN JA TOIMINTAKY-
KYYN - SYSTEMAATTINEN KIRJALLISUUSKATSAUS

Opinnäytetyö 2013

TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Terveysala, Kotka

LONKA, MAARIT

Ikääntymisen vaikutus työssä jaksamiseen ja toimintakykyyn – Systemaattinen kirjallisuuskatsaus

Opinnäytetyö

61 sivua + 9 liitesivua

Työn ohjaaja

TtM Mirja Nurmi

Toimeksiantaja

Stay onboard -hanke

Toukokuu 2013

Avainsanat

ikäntyvät työntekijät, työssä jaksaminen, toimintakyky, työkyky

Tämä opinnäytetyö on tehty osana Kymenlaakson ammattikorkeakoulun Stay onboard -hanketta. Hankkeessa tuotetaan tutkimustietoa merenkulku-alan työhyvinvoinnista.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia ikääntymisen vaikutuksia työssä jaksamiseen. Tavoitteena oli selvittää ikääntyneiden työntekijöiden työssä jaksamista edistäviä ja heikentäviä tekijöitä.

Opinnäytetyö on tehty systemaattisena kirjallisuuskatsauksena. Tiedonhaku toteutettiin helmi- ja maaliskuussa 2013. Tiedonhaussa löytyi yhteensä kahdeksan alkuperäistä tutkimusta. Valitut tutkimukset analysoitiin sisällönanalyysin avulla.

Tutkimustulosten perusteella työssä jaksamista edistävinä tekijöinä nousivat esiin oman työn arvostaminen, ammattitaitoisuus, työn tarjoamat mahdollisuudet, sosiaalinen tukeminen, työnantajan tarjoamat mahdollisuudet ja itsestä huolehtiminen. Ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista heikensivät työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus, joka näkyi työntekijöillä erilaisina oireina. Myös työssä tapahtuneet muutokset, kuten teknologian lisääntyminen, työnkuvan laajentuminen ja työn vaatimusten lisääntyminen kuormittivat työntekijöitä.

Ikääntyvän työntekijän työssä jaksamisen ja toimintakyvyn ylläpitämisen kannalta on tärkeää, miten hänen omat voimavarat ja vahvuudet pystytään yhdistämään työelämän vaatimusten kanssa. Ikääntyvän työntekijän tulee kokea itsensä hyvinvoivana työntekijänä, jotta hän jaksaa työssään.

ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Health Care

LONKA, MAARIT

Effects of Aging on the Ability of Coping at Work and
Developing an Operating Model - A systematic literature
review

Bachelor's Thesis

61 pages + 9 pages of appendices

Supervisor

Mirja Nurmi, MNSc

Commissioned by

Stay onboard project

May 2013

Keywords

Aging employees, coping at work, operating model,
ability to work

This Bachelor's thesis is a part of the Stay Onboard -project of Kymenlaakso University of Applied Sciences. The project will produce knowledge of well-being at work of the maritime industry.

The aim was to research the effects of aging at work and to examine the factors promoting and weakening coping in aging employees.

The thesis was carried out as a systematic literature survey. The information was retrieved in February and March 2013. Eight studies were found. The selected studies were analyzed using content analysis.

The studies showed that factors promoting coping at work were appreciation of one's own work, professional skills, opportunities offered by work, social support, opportunities offered by the employer and taking care of oneself. For the aging employees, weakening factors of coping at work were physical and mental strains, which appeared as various symptoms. In addition, changes at work such as the increase of technology, expansion of job description and increased demands of work strained the employees.

To maintain the ability to function and to manage at work, it is important to reassure that the aging employees' strengths and resources meet the demands of working life. The aging employee should find him/herself a well-doing employee in order to cope at work.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	TAUSTA JA TARKOITUS	6
2	TYÖIKÄINENVÄESTÖ SUOMESSA	7
	2.1 Työvoima	7
	2.2 Työpaikat	8
	2.3 Työtaturmat	8
	2.4 Työkyvyttömyyseläke	9
3	IKÄÄNTYMISEN KÄSITTEITÄ	10
4	IKÄÄNTYMISEN TUOMIA MUUTOKSIA TYÖSSÄ JAKSAMISESSA JA TOIMINTAKYVYSSÄ	11
	4.1 Fyysinen toimintakyky	12
	4.2 Aistitoiminnot	16
	4.3 Psykkinen toimintakyky	19
	4.4 Kognitiivinen toimintakyky	19
	4.5 Sosiaalinen toimintakyky	21
5	IKÄÄNTYMINEN JA TYÖKYVYN ULOTTUVUUDET	22
	5.1 Terveys ja toimintakyky	22
	5.2 Ammattitaito ja oppiminen	23
	5.3 Arvot, asenteet ja motivaatio	23
	5.4 Johtaminen ja työkykyä ylläpitävät toimijat	24
6	SYSTEMAATTINEN KIRJALLISUUSKATSAUS	25
	6.1 Systemaattinen kirjallisuuskatsaus menetelmänä	25
	6.2 Tutkimussuunnitelma	26
	6.3 Tutkimuskysymykset	26
	6.4 Alkuperäistutkimusten haku	27
	6.5 Alkuperäistutkimusten valinta	29
	6.6 Alkuperäistutkimusten laadun arviointi	35
	6.7 Alkuperäistutkimusten analysointi sisällönanalyysin avulla	36

TULOKSET	38
6.8 Ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista edistävät tekijät	38
6.8.1 Oman työn arvostaminen	39
6.8.2 Ammattitaitoisuus	39
6.8.3 Työn tarjoamat mahdollisuudet	40
6.8.4 Sosiaalinen tukeminen	41
6.8.5 Työnantajan tarjoamat mahdollisuudet	42
6.8.6 Itsestä huolehtiminen	44
6.9 Ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista heikentävät tekijät	45
6.9.1 Työn muutokset	46
6.9.2 Asiakaskunnan muutokset	47
6.9.3 Työn määrällinen kuormittavuus	47
6.9.4 Koulutuksen ja työnohjauksen ongelmat	48
6.9.5 Työympäristön ongelmat	48
6.9.6 Esimiesten vähäinen tuki	49
6.9.7 Työyhteisön ongelmat	49
6.9.8 Työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus	49
7 POHDINTA	51
7.1 Tulosten tarkastelu	51
7.2 Luotettavuuden ja eettisyyden arviointi	52
7.3 Tulosten johtopäätökset ja hyödynnettävyys	54
LÄHTEET	56
LIITTEET	

Liite 1. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen ”Mitkä tekijät edistävät ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista” sisällönanalyysitaulukko

Liite 2. Toisen tutkimuskysymyksen ”Mitkä tekijät heikentävät ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista” sisällönanalyysitaulukko

Liite 3. Sopimus opinnäytetyöstä

1 TAUSTA JA TARKOITUS

Suomessa huoli työvoiman riittävydestä on nostanut työurien pidentämisen keskeiseksi yhteiskuntapoliittiseksi puheenaiheeksi, koska väestö ikääntyy ja huoltosuhte kiristyy (Lundell, Tuominen, Hussi, Klemola, Lehto, Mäkinen, Oldenbourg, Saarema-Thiel & Ilmarinen 2011, 268). Väestöllisellä huoltosuhteella tarkoitetaan lasten ja vanhuseläkeläisten määrän suhdetta työikäiseen väestöön (Ruotsalainen 2013). Tulevaisuudessa kestävä kansantalouden ja hyvinvointipalveluiden turvaaminen edellyttävät työurien pidentämistä väestön ikärakenteen molemmista päistä. Nuorten pitäisi siirtyä työelämään aiemmin ja ikääntyneet pitäisi saada pysymään työssään aiempaa pidempään. (Lundell ym. 2011, 268.)

Työurien pidentäminen edellyttävät työelämältä ikääntyvien työntekijöiden tarpeiden kuuntelemista sekä heidän tietojen ja taitojen parempaa hyödyntämistä. Työhyvinvoinnin edistäminen osana työurien tukemista on pitkäkestoista toimintaa ja se koskettaa ikääntyvien rinnalla myös nuorempia työntekijöitä. Työelämän pitäisikin edistää työntekijöiden hyvinvointia ja elämänlaatua työuran eri vaiheissa. Niiden edistäminen onnistuu parhaiten silloin, kun työntekijän voimavarat, työn vaatimukset sekä työyhteisön tuki ovat keskenään tasapainossa. Hyvän työn kuuluu joustaa työntekijän voimavarojen mukaisesti. (Lundell ym. 2011, 14 - 15.)

Suomessa ikääntyneiden osuus työvoimasta säilyy ennusteiden mukaan lähes muuttumattomana vuoteen 2040 saakka. Tämä johtuu siitä, että suurten ikäluokkien jälkeiset ikäluokat eli 1950- ja 1960-luvulla syntyneet ovat tulossa seuraavaksi seniori-ikään. Heidän ikäluokkansa on vielä selvästi suurempi kooltaan nykyisiin pieniin ikäluokkiin verrattuna. Tämä tarkoittaa sitä, että työvoiman ikäluokat tulevat olemaan pitkään erikokoisia ja seniorit ovat työvoiman suurin joukko työvoiman ainakin vuoteen 2040 saakka. (Ilmarinen 2006, 68.)

Tämä opinnäytetyö on osa Kymenlaakson ammattikorkeakoulun Stay onboard -hanketta. Hankkeessa tuotetaan tutkimustietoa merenkulku-alan työhyvinvoinnista. Hankkeen tavoitteena on tunnistaa laivalla työskentelevän henkilöstön työhyvinvoinnin erityishaasteet sekä työhyvinvointia tukevat tekijät, jotka saavat henkilöstön pysymään työssään merellä. (Sea Fit ja Stay Onboard 2012, 11.)

Opinnäytetyön tarkoitus on tutkia ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista aikaisempien tutkimuksien avulla. Tavoitteena on saada selville, mitkä tekijät edistävät ja heikentävät ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista. Tässä opinnäytetyössä halutaan saada yleistä tietoa eri ammattialoilla työskentelevien ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamisesta ja toimintakyvystä, eikä sen takia tässä työssä käsitellä merenkulkualan työntekijöiden jaksamista, vaikka työ on osa merenkulkualan hanketta.

2 TYÖIKÄINENVÄESTÖ SUOMESSA

2.1 Työvoima

Suomessa työssä käyviä ihmisiä oli vuoden 2012 elokuussa yhteensä 2 526 000. Viime vuodesta luku oli kasvanut 3000 henkilöllä. Työllisyysaste oli 70 prosenttia 15 – 64-vuotiailla henkilöillä. Naisten työllisyysaste oli 69,3 prosenttia ja miesten työllisyysaste oli 70,7 prosenttia. Vanhemmissa ikäryhmissä työllisyysaste oli 45 – 54-vuotiailla 83,8 prosenttia ja 55 – 64-vuotiailla 57,4 prosenttia. (Työvoimatutkimus 2012 elokuu, 1 - 2, 10.)

Työttömiä oli yhteensä 199 000 henkilöä vuonna 2012. Työttömien määrä oli kasvanut 22 000 edellisen vuoden elokuusta. Naisia oli työttöminä hieman miehiä vähemmän. Naisia oli yhteensä 96 000 henkeä, kun taas miehiä oli 104 000 henkeä. Työttömyysaste oli 7,3 prosenttia 15 – 64-vuotiaiden keskuudessa. Se oli kasvanut viime elokuusta 0,7 prosenttiyksikköä. Ikäryhmittäin tarkasteltuna työttömiä oli 45 – 54-vuotiaiden joukossa 5,9 % työntekijöistä ja 55 – 64-vuotiaista 7,1 %. (Työvoimatutkimus 2012 elokuu, 2, 13.)

Tilastokeskuksen ennusteen mukaan työikäisen väestön määrän ennustetaan pienenevän vuoteen 2030 mennessä 117 000 henkilöllä tämän hetkisestä tilanteesta. Sen jälkeen työikäisen väestön määrä alkaa hitaasti kasvaa. Vuoteen 2030 mennessä työikäisten 15 - 64-vuotiaiden osuus väestöstä pienenee nykyisestä 65 prosentista 58 prosenttiin ja pidemmällä aikavälillä katsottuna 57 prosenttiin vuoteen 2060 mennessä. Työikäisen väestön määrä olisi vuonna 2060 sama kuin tällä hetkellä, mutta työikäisten osuus olisi koko väestöstä yhdeksän prosenttiyksikköä pienempi nykyisestä. Oma-araisuusennusteen mukaan työikäisten määrä pienenee vuoteen 2030 mennessä 393 000 henkilöllä ja vuoteen 2050 mennessä 556 000 henkilöllä. (Väestöennuste 2012 - 2060, 2.)

2.2 Työpaikat

Kaikista työpaikoista palvelualojen osuus oli 72,9 % vuonna 2010. Palvelutoimialan työntekijöistä työskenteli 37,3 % julkisella sektorilla eli valtion tai kunnan palveluksessa. Palvelualoista työllistävin oli terveys- ja sosiaalipalvelujen toimiala 371 000 työntekijällä. Toiseksi eniten työllisti tukku- ja vähittäiskaupan ala, joka työllisti 90 000 vähemmän kuin terveys- ja sosiaalipalvelut. Teollisuudessa työskenteli 336 000 ihmistä, mikä on noin 35 000 henkilöä vähemmän kuin terveys- ja sosiaalipalvelualalla. (Työssäkäynti 2010,1 - 2.)

Kaikkien palvelutoimialojen työntekijöistä miehiä oli 40 prosenttia. Naisvaltaisimmat työt palvelualoista olivat terveys- ja sosiaalipalvelut, joissa naisten osuus oli 88,4 prosenttia sekä majoitus- ja ravitsemustoiminta (72,1 %). Miesten osuus oli suurin varastoinnin ja kuljetuksen palvelualalla (77,6 %) sekä viestinnän ja informaation toimialalla (64 %). (Työssäkäynti 2010, 2.)

Julkisen sektorin työntekijöiden keski-ikä oli kaikilla palvelutoimialoilla muutamia vuosia korkeampia kuin yksityisellä sektorilla. Kaikkien palvelutoimialojen ero keski-ikässä oli viisi vuotta. Julkisella sektorilla keski-ikä oli 45 vuotta ja yksityisellä sektorilla 40 vuotta. (Työssäkäynti 2010, 2.)

2.3 Työtapaturmat

Työmatkatapaturmia sattui työntekijöille yhteensä 19 500 vuonna 2010. Näistä tapaturmista 8 769 johti vähintään neljän päivän työkyvyttömyyteen. Naisille sattui huomattavasti miehiä enemmän työmatkatapaturmia, sillä nainen oli uhrina yli kahdessa kolmesta (67,8 %) työmatkatapaturmasta. Kuitenkin miehille sattui kaksinkertainen määrä naisiin verrattuna kuolemaan johtaneita työmatkatapaturmia. Naisia kuoli kuusi työmatkalla ja miehiä kaksitoista. (Työtapaturmat 2010, 1, 8.)

Työtapaturmia sattui työntekijöille yhteensä 104 513 vuonna 2010. Neljän päivän työkyvyttömyyteen johti 44 971 työtapaturmaa. Työntekijöille sattuneiden työtapaturmien kokonaismäärä kasvoi hieman edellisestä vuodesta. Työpaikalla sattuneista työtapaturmista seitsemän kymmenestä (66,8 %) sattui miehille. Miehillä oli 2,5-kertainen riski joutua työtapaturman uhriksi tapaturmasuhteella laskettuna. Suurin syy tähän on se, että miehet työskentelevät naisia useammin työtehtävissä, joissa työtapaturmariski

on keskimääräistä suurempi. Miesten tapaturmariski oli suurin nuorempien työntekijöiden keskuudessa. Naisten tapaturmariski oli taas suurin vanhimmassa 55 - 64-vuotiaiden ikäryhmässä. (Työtapaturmat 2010,1, 4 - 5.)

Talonrakennustyössä oli korkein työtapaturmariski vuonna 2010. Tässä ammatissa oli yli nelinkertainen riski keskimääräiseen verrattuna. Muita korkean työtapaturmariskin ammatteja olivat elintarviketeollisuus, maatilatalouden työt, puutyö sekä tieliikenne. (Työtapaturmat 2010, 6.)

Työmatkalla tai työpaikalla sattui yhteensä 61 kuolemaan johtanutta työtapaturmaa vuonna 2010. Edellisestä vuodesta työkuolemien määrä kasvoi selkeästi, sillä vuonna 2009 henkensä menetti yhteensä 48 ihmistä. (Työtapaturmat 2010, 2.)

2.4 Työkyvyttömyyseläke

Työkyvyttömyydellä tarkoitetaan sairausvakuutuslain määritelmän mukaan sellaista sairaudesta johtuvaa tilaa, jossa sairauden edelleen jatkuessa työntekijä on kykenemätön tekemään työtään. Työkyvyttömyyseläkkeen saamisen edellytyksenä on työkyvyn huononeminen sairauden, vian tai vamman seurauksena. Työkyvyttömyyseläke voidaan myöntää joko täytenä eläkkeenä tai osatyökyvyttömyyseläkkeenä riippuen jäljellä olevan työkyvyn asteesta. (Lundell ym. 2011, 87.)

Vuonna 2011 siirtyi työkyvyttömyyseläkkeelle yhteensä 23 000 henkilöä. Edellisestä vuodesta luku kasvoi vain alle 100 henkilöllä. Kokonaisuudessaan Suomessa oli kyseisenä vuonna 202 900 työkyvyttömyyseläkkeensaajaa. Määrä on pysynyt 2000-luvulla melko tasaisena. (Hiltunen, Nyman & Kiviniemi 2012, 26.)

Suurin osa työkyvyttömyyseläkkeensaajista sai eläkkeen täyden eläkkeen suuruisena. Osaeläkettä sai vain 11 prosenttia kaikista eläkkeensaajista. Työkyvyttömyyseläkkeensaajista miesten osuus oli 52 prosenttia. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneistä naisia oli vuonna 2011 ensimmäisen kerran enemmän kuin miehiä. Kuitenkin ero ei ollut suuri. Keskimääräisesti työkyvyttömyyseläkkeelle siirryttiin 52,1-vuotiaina. Julkisella sektorilla siirryttiin hieman myöhempään kuin yksityisellä puolella. (Hiltunen, Nyman & Kiviniemi 2012, 26.)

Mielenterveyden häiriöt olivat työkyvyttömyyden taustalla kaikista työkyvyttömyyseläkkeiden saajista 39 prosentilla eli 78 700 henkilöllä. Toisena oli tuki- ja liikuntaelimistön sairausryhmä, joka oli pääasiallisena sairautena 59 300 työkyvyttömyyseläkkeensaajalla. Nämä kaksi sairausryhmää muodostavat kaksi kolmasosaa työkyvyttömyyden taustalla olevista sairauksista. Mielenterveyden häiriöt ovat olleet vuodesta 2000 suurin sairausryhmä työkyvyttömyyseläkkeen saajilla. Aikaisemmin suurin ryhmä olivat tuki- ja liikuntaelimistön sairaudet ja 1970-luvun lopulle asti verenkiertoelimistön sairaudet. (Hiltunen, Nyman & Kiviniemi 2012, 27.)

Työkyvyttömyyseläkettä myönnetään kuitenkin useimmiten tuki- ja liikuntaelimistön sairauden takia. Vuonna 2011 työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneistä joka kolmannella eli 8 100 henkilöllä oli tuki- ja liikuntaelimistön sairaus perusteena, kun taas mielen-terveydenhäiriö oli 6 500 henkilöllä. Mielenterveyden häiriöiden perusteella myönnetään työkyvyttömyyseläkettä selvästi nuoremmille kuin tuki- ja liikuntaelimistön sairauksien perusteella. Sen takia mielen-terveyden häiriöiden perusteella myönnetty eläkkeet muodostavat suurimman kokonaisuuden eläkkeistä, vaikka vuosittain niitä myönnetään vähemmän kuin tuki- ja liikuntaelimistön sairauksien perusteella. (Hiltunen, Nyman & Kiviniemi 2012, 27.)

3 IKÄÄNTYMISEN KÄSITTEITÄ

Ikääntyminen ja vanheneminen ovat käsitteenä mielletty arkikielessä synonyymeiksi, vaikka niillä tarkoitetaan osittain eri asioita. Ikääntymisellä tarkoitetaan kronologista ikääntymistä eli kalenterin mukaan tapahtuvaa ikääntymistä. Asiantuntijat ovat käyttäneet jo pitkään termiä ikääntyvä työntekijä, jolla tarkoitetaan yleensä yli 45-vuotiaita ihmisiä. Ikäraja on määritetty käytännön ja tutkimustulosten perusteella. Työntekijöillä alkaa ilmetä terveydessä ja toimintakyvyssä konkreettisia muutoksia 40 - 50-vuoden iässä. Nämä muutokset heijastuvat työkykyyn, koska ne vaikuttavat työntekijöiden voimavaroihin. Toinen peruste 45-vuoden ikärajalle on se, että terveyteen ja toimintakykyyn voidaan vielä vaikuttaa ja ehkäistä ongelmia. (Ilmarinen, Lähteenmäki & Huuhtanen 2003, 39.)

Myös käsitettä ikääntynyt työntekijä on käytetty erilaisessa kirjallisuudessa. Termillä on tarkoitettu yli 55-vuotiaita henkilöitä. Perusteina määritelmälle on se, että kahdella kolmasosalla yli 55-vuotiaista on heikentynyt terveydentila. Myös tutkimuksen mukaan 50 - 58-vuotiaat kokevat työkykynsä muuttuneen merkittävästi ja samaan aikaan

heillä eläkkeellesiirtymisajatukset kasvavat. Tässä iässä tarvitaan toimintakykyä edistäviä toimenpiteitä ja erityisesti täsmätoimenpiteitä. (Ilmarinen, Lähteenmäki & Huuhtanen 2003, 40.)

Vanhenemisella taas tarkoitetaan yksilöllistä vanhenemisprosessia, johon vaikuttavat sekä perimä että ympäristö. Jokainen ihminen vanhenee omalla vauhdillaan. Vanhenemisprosessiin vaikuttavat elin- ja työympäristö sekä elintavat enemmän kuin perimä. Sen takia on hyvä kiinnittää huomiota elintapoihin ja ympäristöön, koska niiden avulla voi hidastaa vanhenemisprosessia. (Ilmarinen, Lähteenmäki & Huuhtanen 2003, 40.)

Vanhenemistä tutkiva tieteenala on gerontologia, joka tutkii vanhenemistä ja vanhuutta. Gerontologia tutkii yleensä eläkeikäisiä ja yli 75-vuotiaita ihmisiä, joilla on vanhenemisen suurimmat muutokset ajankohtaisia. Tämän tieteenalan näkökulmasta ikääntyvät ja ikääntyneet työntekijät ovat vielä suhteellisen nuoria. (Ilmarinen, Lähteenmäki & Huuhtanen 2003, 40.)

4 IKÄÄNTYMISEN TUOMIA MUUTOKSIA TYÖSSÄ JAKSAMISESSA JA TOIMINTAKYVYSSÄ

Työssä jaksaminen on ihmisen subjektiivinen tuntemus. Tämän takia sen määrittely on hyvin subjektiivista, eli milloin ihminen kokee sen, että työ alkaa kuormittaa häntä yli voimavarojen. Työntekijät jaksavat eri tavalla työssä. Työntekijä saattaa kamppaila työssään omien voimavarojen äärirajoilla, kun taas toiselle sama työ on nautittavaa. Myös työntekijät ovat erilaisia jaksamisen ja voimavarojen suhteen. Ihminen voi yhdessä elämänvaiheessa jaksaa paljon, kun taas toisessa elämänvaiheessa hänen voimansa voivat olla loppu. Erilaiset henkilökohtaiset kriisit vaikuttavat väistämättä työssä jaksamiseen. Työntekijä on itse oman jaksamisensa mittari, koska kukaan ulkopuolinen ei tiedä, mihin toisen voimavarat riittävät. (Hämäläinen 2001, 21.)

Työssä jaksaminen kuvaa sitä, miten ihminen kokee oman työnsä. Parhaimmillaan jaksaminen ilmenee siten, että ihminen on motivoitunut, työssä viihtyvä ja tuottava yksilö. Jaksamisen toisessa äärilaidassa taas työ ja elämäntilanne tuottavat ihmiselle kuormitusoireita ja poissaoloja. Pitkällä aikavälillä tilanne voi johtaa fyysiseen sairastumiseen tai ylikuormitus- eli burn out -tilaan. Jaksamisen kannalta on tärkeää työn ta-

sainen ja monipuolinen kuormitus, sujuvuus, selkeys sekä työyhteisön toimivuus. (Koivisto 2001, 205 - 206.)

Olellisesti työssä jaksamiseen vaikuttavat neljä tekijää, joita ovat työn ominaisuudet, työkyky ja kognitiiviset tekijät, kuten yksilön asennoitumistavat ja mielikuvat sekä yksilölliset voimavarat. Voimavaroja voivat olla työnhallinta, aineelliset tekijät (tulot, omaisuus, asuminen), ryhmätoiminta, sosiaaliset tekijät (perhe, parisuhde, ystävät, harrastukset) ja työnohjaus. (Koivisto 2001, 204 - 206.)

Toimintakyky on laaja-alainen hyvinvointiin liittyvä käsite, jossa sairaudet ovat vain osa kokonaisuutta (Laukkanen 2008, 261). Toimintakyvyllä tarkoitetaan yleisesti ihmisen mahdollisuuksia ja edellytyksiä suoriutua elämään liittyvistä erilaisista tehtävistä (Ilmarinen 2006, 117). Toimintakykyä voidaan tarkastella joko kuvaamalla jäljellä olevaa toimintakykyä tai todettuja toiminnanvajauksia (Laukkanen 2008, 261). Toimintakyvyllä tarkoitetaan yleisesti ilmaistuna ihmisen fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten ominaisuuksien suhdetta häneen kohdistuviin yleisesti hyväksyttäviin odotuksiin (Lehto 2004, 18).

Työelämään liittyen toimintakyvyn tulisi olla riittävä työn vaatimuksiin nähden. Työkuormituksen kasvu voi seurata, mikäli työntekijän toimintakyky heikkenee, eivätkä samalla työn vaatimukset muutu. Tällöin työ vaatii yhä suuremman osan työntekijän toimintakyvystä siitä suoriutumiseen. Tämä lisää työntekijän uupumista, kuormittamista, väsymystä ja hidastaa palautumista työstä. Työn vaatimusten kasvu vähentää entisestään työntekijöiden voimavarojen reservejä. Iän myötä työstä palautuminen ja elpyminen tulevat yhä tärkeämmäksi asiaksi, koska vanhemmat työntekijät suorittavat lähempänä maksimisuorituskykynsä rajoja nuorempiin työntekijöihin verrattuna. Työstä palautuminen pitäisi toteutua työhön kuuluvan vuorokauden aikana. (Ilmarinen 2006, 117 - 118.)

4.1 Fyysinen toimintakyky

Ikääntymisen aiheuttama muutos näkyy eniten fyysisessä toimintakyvyssä. Iän myötä kunto heikkenee. Fyysisessä toimintakyvyssä tapahtuvat muutokset alkavat viimeistään noin 30 vuoden iässä. Muutokset eivät tapahdu kuitenkaan suoraviivaisesti iän kasvaessa. Naisilla ja miehillä muutokset alkavat ja etenevät eri tahdissa. (Ilmarinen, Lähteenmäki & Huuhtanen 2003, 51.)

Erityisesti fyysisen toimintakyvyn merkitys korostuu fyysisesti raskaissa ammateissa. Näitä työpaikkoja ovat rakennus-, siivous-, ja hoiva-alan työt, maa- ja metsätaloustyöt, kuljetusala sekä poliisin ja palomiehen työt. Näissä ammateissa usein työn vaatimukset eivät muutu iän myötä ja tämän takia ikääntyvien työntekijöiden voi olla hankaluuksia selviytyä niistä. (Lundell ym. 2011, 133).

Ikääntyvän työntekijän fyysisen toimintakyvyn ylläpitämisessä on keskeistä työn kuormitustekijöiden selvittäminen ja tarvittaessa työkuorman keventäminen. Työn kuormitustekijöihin voidaan vaikuttaa töiden, työaikojen ja työympäristön ergonomisella suunnittelulla, opettamalla työntekijöille turvalliset työmenetelmät sekä kannustaa heitä huolehtimaan fyysisestä kunnostaan. (Lundell ym. 2011, 133.) Seuraavassa kuvataan sellaisia ikääntymisen myötä tuomia muutoksia fyysisessä toimintakyvyssä, joilla on merkitystä työntekijän jaksamisessa.

Kasvuiän jälkeen kehon pituus pysyy lähes muuttumattomana noin 40 vuoden ikään asti. Tämän jälkeen pituus vähenee aluksi hitaasti, mutta yli 60-vuotiailla keskimäärin noin 2 cm kymmenessä vuodessa. Pituuden menetys johtuu ryhdin ja asennon muutoksista, erityisesti kyfoosin lisääntymisestä, nikamien luukadosta, nikamavälilevyjen kokoonpuristumisesta sekä nikamia tukevien nivelsiteiden löysentymisestä. Naisten pituuden väheneminen on nopeampaa kuin miesten. Pääasiallisena syynä tähän on osteoporoottisten muutosten ja luun menetyksen kiihtyminen vaihdevuosi-iässä. Myös kehon pituuden muutoksiin vaikuttavat geneettiset tekijät sekä erilaiset ravinto- ja elintapatekijät. Työikäisillä pituuden muutos ei ole merkittävä ongelma työelämässä, ellei se aiheuta muita oireita tai toimintakyvyn rajoituksia. (Suominen 2008, 96 - 97; Ilmarinen 2006, 128.)

Kehon paino nousee keskimäärin 50 - 60 vuoden ikään asti, naisilla vähän myöhempään kuin miehillä. Tavallisimmin painon nouseminen johtuu rasvan määrän lisääntymisestä. Tämänkin jälkeen rasvan lisääntyminen voi vielä jatkua, mutta kehon paino ei välttämättä muutu, koska lihaskudoksen ja luukudoksen määrä vähenee. Paino alkaa laskea yleensä 70. ikävuoden jälkeen muutoksen ollessa keskimäärin 2 - 3 kg kymmenessä vuodessa. (Suominen 2008, 97; Ilmarinen 2006, 128.)

Rasvan jakautuminen kehon eri osiin muuttuu vanhenemisen myötä. Ihonalaista rasvaa kertyy enemmän keskivartaloon, sisäelinten ja lihasten ympärille. (Suominen 2008, 99.) Aikuisen painoindeksin ($BMI = kg/m^2$) ylittäessä normaalipainoisen ylära-

jan 25 lisääntyvä riski moniin sairauksiin. Myös sairastumisvaara lisääntyy vyötärön ympärysmittan ylittäessä miehillä 100 cm ja naisilla 90 cm. (Lundell ym. 2011, 102.)

Lihavuuteen liittyy terveydellisiä riskitekijöitä ja se lisää sairastumista verenkiertoelinten sairauksiin, diabetekseen sekä tuki- ja liikuntaelinten oireiluun ja sairauksiin. Toisaalta hyviä terveysvaikutuksia saa aikaan jo viiden prosentin painonpudotus. (Ilmarinen 2006, 130.)

Painon muutosten taustalla on sekä geneettisiä että ympäristötekijöitä. Geneettisten tekijöiden vaikutus painoon on pituuteen verrattuna suhteellisen vähäinen ja se vähenee entisestään iän mukana, mutta ravintotottumuksilla ja elintavoilla on vastaavasti suurempi merkitys. Vähäinen fyysinen aktiivisuus ja runsas energiansaanti vaikuttavat painon nousuun keski-ikässä. (Suominen 2008, 98.)

Luuston ikään liittyville tapahtumille tyypillistä on luumassan kasvaminen kasvuiän aikana, tasannevaihe aikuisiällä ja luun menetys vanhenemisen myötä. Koko elämän ajan luukudos uusiutuu osteoklastien eli luuta hajottavien solujen ja luuta muodostavien solujen (osteoblastien) sekä niiden esiasteiden toiminnan avulla. (Suominen 2008, 102 - 103.)

Luiden rakenne saattaa heikentyä ja luun määrä pienentyä jo 35 - 40 vuoden iästä alkaen. Kuitenkin muutokset ovat suurempia 50. ikävuoden jälkeen, erityisesti naisilla vaihdevuosi-ikässä, jolloin estrogeenin tuotanto vähenee. Myös vanhemmassa iässä luun menetys on naisilla suurempaa kuin miehillä. (Suominen 2008, 103.)

Geneettisten tekijöiden lisäksi monet muut tekijät kuten lisääntynyt tai vähentynyt fyysinen aktiivisuus ja hormonaaliset tekijät vaikuttavat luustoon. Kehon painon ja rasvan määrän lisääntyminen on vähemmän liikkuvilla ihmisillä merkittävä luun mekaaniseen kuormitukseen ja hormoniaineenvaihduntaan vaikuttava tekijä. Luumassan lisääntyminen ja luun menetyksen hidastuminen edellyttävät riittävää kalsiumin ja D-vitamiinin saantia. Myös muut elintavat, kuten tupakointi voivat vaikuttaa luuston kuntoon. (Suominen 2008, 104 - 105.)

Lihassoikeus on huipussaan ihmisellä 20 - 30 ikävuotena. Se pysyy suhteellisen muuttumattomana 50. ikävuoteen asti, mikäli fyysisessä toimintakyvyssä ja elintavoissa ei

tapahtu suuria muutoksia. Tämän jälkeen lihasvoima alkaa huonontua noin yksi prosenttia vuodessa. Naisten lihasvoima heikkenee nopeammin 50. ikävuoden jälkeen vaihdevuosiin liittyvien hormonaalisten muutosten takia. Lihasvoiman heikentyminen alkaa kiihtyä iän lisääntyessä. Se heikkenee 65. ikävuoden jälkeen noin 1,5 - 2 % vuodessa. Lihasvoiman heikentyminen johtuu erilaisista sairauksista, elinjärjestelmissä tapahtuvista ikämuutoksista, fyysisen aktiivisuuden muutoksista ja hermolihasjärjestelmän vanhenemismuutoksista. (Sipilä, Rantanen & Tiainen 2008, 112 - 113.)

Lihasten voimantuotto heikkenee sekä naisilla että miehillä aikaisemmin ja nopeammin kuin lihasvoima. Tämä johtuu siitä, että hermoimpulsseja nopeasti johtavien liikehermosolujen lukumäärä pienenee 60. ikävuoden jälkeen. Myös liikehermosoluissa tapahtuvien muutosten seurauksena liikehermosolujen impulssin johtumisnopeus hidastuu. (Sipilä, Rantanen & Tiainen 2008, 114.)

Lihaskoivu heikkenee monissa sairauksissa, kuten diabeteksessa, kroonisessa ahtaavassa keuhkosairaudessa, sepelvaltimotautissa, halvauksissa, osteoartriitissa ja reumassa. Näissä sairauksissa lihasvoiman heikkeneminen saattaa olla merkittävä toiminnanvajausten riskin lisääjä sairauksista johtuvien suorien vaikutuksien lisäksi. (Sipilä, Rantanen & Tiainen 2008, 114.)

Kestävyyskuntoon vaikuttavat erityisesti hengitys- ja verenkiertoelimistön kyky toimittaa happea lihaksille ja lihasten kyky käyttää happea energiantuottoon ja poistaa energia-aineenvaihdunnan lopputuotteita. Lisäksi siihen vaikuttavat hapeton eli anaerobinen energiantuotto, hermo-lihasjärjestelmän toimintakyky ja liikkeiden taloudellisuus. (Kallinen 2008, 120; Ilmarinen 2006, 130.)

Verenkiertoelimistössä fyysiseen suorituskyykyyn vaikuttavista ikääntymisen tuomista muutoksista ovat keskeisimpiä luurankolihasolujen väheneminen ja pientyminen. Tästä johtuvasta lihasmassan pientymisestä seuraa kestävyuden ja maksimaalisen hapenkulutuksen lasku. Lihakset käyttävät noin 90 % elimistöön tulevasta hapesta maksimaalisessa pitkäkestoisessa fyysisessä kuormituksessa. (Kallinen 2008, 120 - 121.)

Ikääntymisen myötä sydänlihassolujen määrä vähenee ja jäljellä jääneet solut kasvavat kooltaan. Sydänlihaksen sidekudos lisääntyy ja sydänlihaksen aktivaatio hidastuu. Keskeisenä muutoksena on maksimaalisen syketiheyden lasku. Maksimaalisessa fyy-

sisessä kuormituksessa saattaa nuorella ihmisellä sydämen syketiheys nousta 180:n - 200:n tasolle minuutissa, kun 70-vuotiaalla se nousee maksimissaan 140:n - 160:n tasolle. Myös ikääntymisen myötä sydämessä voidaan todeta kammioiden laajenemista ja seinämien paksuuntumista sekä eteisten täyttymisen hidastumista. (Kallinen 2008, 121.)

Hengityselimistöön liittyen keuhkorakkuloiden lukumäärä on suurimmillaan 10 - 12 vuoden iässä, minkä jälkeen keuhkojen toiminta paranee 20. - 25. ikävuoteen saakka. Tämän jälkeen hengitysjärjestelmän toimintakyky heikkenee vähitellen. Merkittävimpiä fysiologisista muutoksista ovat keuhkorakkuloiden kokonaispinta-alan pienentyminen, keuhkokudoksen kimmoisuuden väheneminen, rintakehän jäykistyminen ja hengityslihasten voiman heikentyminen. (Tilvis 2010, 37.)

Kestävyyskuntoa kuvaava maksimaalinen hapenkulutus laskee ikääntymisen myötä. Sen heikentyminen alkaa noin 30 vuoden iässä ja se on suuruudeltaan 5 - 22 % kymmenessä vuodessa. Kestävyyskuntoa voidaan kohottaa ja samalla ehkäistä verenkiertoelinten sairauksia lisääntyneellä fyysisellä aktiivisuudella. Myös fyysiseen kuntoon ja terveyteen vaikuttavat muut tekijät, kuten perimä ja elämäntavat. Fyysinen aktiivisuus on yhteydessä alhaiseen kuolleisuuteen sekä keski-ikäisillä että ikääntyneillä ihmisillä. (Kallinen 2008, 123, 125.)

Kestävyyskunnan huonontuminen vaikuttaa etenkin fyysisesti raskaissa töissä. Sellaisia töitä ovat tyypillisesti raskaiden materiaalien ja työvälineiden käyttäminen sekä tavaroiden kantaminen. (Lundell ym. 2011, 113.) Myös fyysisesti kuormittavia työtehtäviä ovat yksipuoliset liikkeet ja paikallaan istuminen (Rauramo 2008, 42).

4.2 Aistitoiminnot

Kuuloaistissa voi tapahtua muutoksia ikääntymisen myötä. Ikäkuulolla tarkoitetaan iän myötä syntyneitä kuuloaistin muutoksia, jotka eivät johdu mistään erityisestä sairaudesta. (Huttunen & Sorri 2008, 159 - 160.) Ikäkuulon merkkejä ovat korkeiden äänten erottelukyvyn huononeminen, melussa kuulemisen vaikeus sekä hiljaisten äänien kuulemisen ja äänen suunnan erottamisen vaikeus. Myös puheesta voi olla vaikea saada selvää ja voimakkaiden äänten kuuleminen voi kuulua epämiellyttävän kovina. (Lundell ym. 2011, 149.)

Lievän kuulovian on todettu olevan joka kuudennella 55-vuotiaalla ihmisellä. Puolestaan 65-vuotiaalla kuulovika on todettu olevan kahdella viidestä ja 75-vuotiaalla lähes kahdella kolmesta ihmisestä. Miesten kuulon on huomattu heikentyvän nopeammin kuin naisten. Kuulon huononemisen taustalla ovat geneettiset tekijät, valtimonkovettumatautia edistävät tekijät (tupakointi, rasvainen ruokavalio), korvasairaudet ja kuuloa vaurioittavat tekijät. (Huttunen & Sorri 2008, 159 - 160.)

Kuulon heikkeneminen vaikuttaa tärkeisiin asioihin työelämään liittyen, kuten ihmisten väliseen kommunikointiin, viihtyvyyteen, turvallisuuteen ja yleisesti ympäristön huomioimiseen. Tämän takia hyvillä kuunteluolosuhteilla on merkitystä työssä. (Lundell ym. 2011, 149.)

Näön heikentyminen voi olla joko huomaamatonta tai pahimmillaan estää itsenäisen selviytymisen. Ikääntymisen tuomat näkötoimintojen muutokset ovat kuvan laadun muutoksia, jotka liittyvät silmien väliaineiden samentumiin tai verkkokalvon tai näkörajojen vaurioihin, tai aivovaurioihin liittyviä näkötoimintojen muutoksia. Yleisin iän tuoma näkötoimintojen muutos on ikänäköisyys eli lähelle tarkentamisen vaikeus. Se voidaan korjata palauttavilla silmälaseilla. Ikänäköisyys alkaa häiritä noin 45 vuoden iässä. Monet sairaudet voivat aiheuttaa näön heikentymistä, kuten muun muassa diabetes, glaukooma, perinnölliset verkkokalvosairaudet, harmaakaihi, aivoverenkiertohäiriöt ja verkkokalvon verenkiertohäiriöt. (Hyvärinen 2008, 171 - 172.)

Näkökyvyn muutokset ovat yksilöllisiä eivätkä ne vaikuta mahdollisesti mitenkään ikääntyvän ihmisen toimintakykyyn. Ikänäköön liittyvistä muutoksista suurin osa pystytään korjaamaan silmälaseilla ja valaistumisjärjestelyillä sekä työpistettä ja katselukohdetta säätämällä. Huonot näkemisolosuhteet työpaikalla lisäävät työntekijän kuormittumista ja väsymystä sekä vaikuttavat työn laatuun, tehokkuuteen sekä työturvallisuuteen. Erityisesti tarkkuutta vaativissa työtehtävissä näkemisolosuhteisiin on kiinnitettävä huomiota. Myös näkemistä edistävät tekijät ovat turvallisuustekijöitä niillä ikääntyvillä ihmisillä, jotka luottavat tasapainon säätelyssä entistä enemmän näköaistiinsa. (Lundell ym. 2011, 142 - 143.)

Pystyasennossa pysyminen on monimuotoinen fysiologinen tapahtuma. Tasapainon ja kehon asennon säätelyyn saadaan tietoa näköaistin avulla, sisäkorvan tasapainoelimistä sekä kehon lihaksissa, jänteissä, ihossa ja ihonalaisessa kudoksessa sijaitsevista reseptoreista. (Lundell ym. 2011, 154.)

Tasapainon hallinta opitaan harjoittelun myötä. Se on motorinen taito, joka on parhaimmillaan nuorilla aikuisilla. (Lundell ym. 2011, 154.) Taito heikkenee iän lisääntymisen myötä ja heikentyminen kiihtyy noin 60 vuoden iästä alkaen (Pajala, Sihvonen & Era 2008, 139). Tämän taidon heikkenemiseen vaikuttavat tasapainon ja kehon hallinnassa tapahtuvat muutokset, jotka kohdistuvat aisteihin sekä keskushermoston ja tuki- ja liikuntaelimestön toimintaan (Lundell ym. 2011, 154).

Ikääntymisen tuomat muutokset vaikuttavat kaikkien aistien toimintaan. Kosketus- ja asentotunnon huononeminen haittaa tasapainon ylläpitämistä, koska tieto asennon muutoksista muuttuu epätarkemmaksi. Myös näön merkitys tasapainon säätelyssä kasvaa iän myötä, vaikka näössä tapahtuu heikkenemistä. (Pajala ym. 2008, 138.)

Keskushermoston toimintakapasiteetin heikkeneminen vaikuttaa ikääntyneellä henkilöllä asennon hallintaan monimutkaisissa fyysisissä suorituksissa. Iäkkäillä ihmisillä tasapainon hallinta on huonompaa kuin nuorilla sellaisissa tilanteissa, joissa toiminnallisen tasapainosuorituksen ylläpitämisen lisäksi joudutaan kiinnittämään huomiota myös toiseen tehtävään, kuten kävellessä samaan aikaan taakan kantamiseen. (Pajala ym. 2008, 138–139.)

Hermo-lihasjärjestelmän toiminta ja korjaus-refleksien oikea-aikaisuus korostuvat kehon asennon korjaamisessa. Tämän järjestelmän vanheneminen voi vaikeuttaa oikea-aikaisia korjauksia, koska esimerkiksi voimantuottonopeus on hidastunut. Kehon hallinnassa iän myötä ilmeneviä muutoksia voidaan ehkäistä fyysisten harjoitusten tekemisellä lihasten toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja tasapainokyvyn harjoittamiseksi. (Ilmarinen 2006, 124.)

Tasapainokyvyn huononeminen lisää kaatumis- ja tapaturmariskiä työssä, jossa vaaditaan kehon asennon ja liikkeiden hallintaa (Lundell ym. 2011, 156). Tällaisia aloja ovat palo- ja pelastustoiminta, rakennusala sekä hoito- ja sosiaaliala. Näillä aloilla suurin osa työtapaturmista on seurausta kompastumisesta, liukastumisesta ja kaatumisesta. (Ilmarinen 2006, 124.) Kuitenkin iän myötä tapahtuva tasapainokyvyn heikkeneminen on harvoin niin suurta, ettei sitä voida tukea työn ja työympäristön järjestyksellä (Lundell ym. 2011, 156).

4.3 Psyykkinen toimintakyky

Psyykkisellä toimintakyvyllä tarkoitetaan yleensä kykyä selviytyä erilaisista älyllisistä ja muuta henkistä suoritusta vaativista tehtävistä. Psyykkiseen toimintakykyyn kuuluvat erilaiset kognitiiviset toiminnot, kuten havaitseminen, oppiminen, muisti ja ajattelu. (Ilmarinen 2006, 141.) Toinen keskeinen osa psyykkistä toimintakykyä on yksilön suhde itseensä ja toisiin ihmisiin, kuten minäkäsitys, itsearvostus sekä pysyvyyden ja elämänhallinnan kokeminen. Myös psyykkiseen toimintakykyyn sisältyvät älylliset ja psykomotoriset toiminnot. Lisäksi psyykkinen hyvinvointi, mielenterveys ja asenteet omaan vanhenemiseen ovat tiiviisti yhteydessä psyykkiseen toimintakykyyn. (Ruoppila & Suutama 1994, 74.)

Psyykkisessä toimintakyvyssä tapahtuvat iän tuomat muutokset liittyvät työelämän kannalta kognitiivisiin toimintoihin. Näitä muutoksia voidaan tukea muun muassa työympäristön ergonomisilla järjestelyillä, työn organisoinnilla ja erilaisilla apuvälineillä. Myös ikääntyvien työntekijöiden vahva työ- ja oppimismotivaatio sekä työelämässä karttunut kokemus ja viisaus korvaavat iän tuomia muutoksia kognitiivisissa toiminnoissa. (Ilmarinen 2006, 141 - 142.) Seuraavassa on kuvattu tarkemmin ikääntymisen tuomia muutoksia kognitiivisissa toiminnoissa.

4.4 Kognitiivinen toimintakyky

Kognitiivinen toimintakyky koostuu informaation vastaanottamiseen, käsittelyyn, varastointiin ja hyödyntämiseen liittyvistä toiminnoista. Kognitiiviseen toimintakykyyn vaikuttavat useat eri tekijät, kuten aistien toiminta, mieliala, vireystila, stressi, elämäntilanne sekä terveydentila. (Lundell ym. 2011, 163.)

Kognitiivisessa toimintakyvyssä tapahtuvien ikämuutosten taustalla ovat aistitoimintojen huononeminen ja keskushermoston muutokset. Nämä muutokset näkyvät tiedonkäsittelyn ja havaitsemisen hidastumisena. Keski-ikäiselle henkilölle on tavallista lievä informaation prosessoinnin hidastuminen. Nämä muutokset kognitiivisessa toimintakyvyssä ovat terveellä työikäisellä henkilöllä vähäisiä, eivätkä ne vaikuta merkittävästi työstä selviytymiseen. Useimmiten merkittävimmät kognitiiviset muutokset johtuvat erilaisista sairauksista. (Lundell ym. 2011, 165.)

Tarkkaavaisuuteen liittyen ikääntyvillä työntekijöillä heikkenee kyky kohdistaa huomio samanaikaisesti useampaan asiaan. Tämä voi haitata useiden asioiden yhtäaikaista tekemistä. Myös iän myötä tarkkaavaisuuden kohteen vaihtaminen vaikeutuu. Tämä näkyy tehtävästä toiseen siirtymisen hidastumisena. Ikämuutokset eivät kuitenkaan vaikuta pitkälle automatisoituun toimintaan. (Lundell ym. 2011, 167.)

Ikääntymisen myötä myös kyky häiritsevien ärsykkeiden suodattamiseen heikkenee, mikä hankaloittaa työn tekemiseen keskittymistä. Tällöin tehtävän kannalta olennaista tietoa voi jäädä huomaamatta, koska huomion kohdentaminen merkityksellisiin asioihin vaikeutuu. (Lundell ym. 2011, 167.)

Havaintomotoriikkaan liittyen merkittävin ikämuutos on reaktionopeuden hidastuminen. Reaktionopeus paranee 25 ikävuoteen saakka ja sen jälkeen alkaa yksilöllisesti vähitellen hidastua. Havaintomotoriikan hidastuminen vaikuttaa monimutkaisten ja tarkkuutta vaativien tehtävien tekemiseen. Reaktionopeuden hidastuminen lisää onnettomuuksien ja virhesuoritusten riskiä sellaisissa tilanteissa, joissa pitää pystyä reagoimaan nopeasti. (Lundell ym. 2011, 168 - 169.)

Muistitoiminnoista vain osa heikkenee ikääntymisen myötä. Lyhytkestoiseen muistiin kuuluviin aisti- ja toistomuistiin ikääntyminen ei juuri vaikuta. Sen sijaan työelämän kannalta keskeisimmät ikämuutokset kohdistuvat työmuistin kapasiteetin huononemiseen. Työmuistissa aktiivisesti käsitellään aistien avulla saatua ja säilömuistista haettava informaatiota sekä sillä on tärkeä merkitys uuden oppimisessa. Työmuistin heikkeneminen vaikeuttaa samanaikaisesti useiden asioiden käsittelyä ja niiden mielessä pysymistä. Työmuistin heikkeneminen hidastaa yksityiskohtien oppimista silloin, kun omaksuttava tieto ei ole aiemmin tuttua. Mieleen painamisen vaikeutuminen näkyy tilanteissa, joissa lyhyessä ajassa pitää oppia paljon uutta tietoa. Tämän vuoksi ikääntyneet henkilöt saattavat tarvita enemmän aikaa opitun asian kertaamiseen nuoriin verrattuna. (Lundell ym. 2011, 169 - 171.)

Pitkäkestoinen muisti eli säilömuisti jaetaan tapahtumamuistiin, asiamuistiin ja taitomuistiin. Tapahtuma muisti heikkenee eniten pitkäkestoisesta muistin osasta. Asiamuisti sisältää oppimiseen perustuvia kielellisiä taitoja ja asiatietoja. Ikääntyminen vaikuttaa hyvin vähän asiatietoihin ja kielellisiin taitoihin, jos niitä käytetään usein elämän aikana. Taitomuistiin liittyen normaali ikääntyminen vaikuttaa vain vähän pitkälle automatisoituneisiin taitoihin. (Lundell ym. 2011, 172.)

Älykkyys jaetaan joustavaan ja kiteytyneeseen älykkyyteen. Joustava älykkyys pohjautuu yleisesti abstraktiin ajatteluun sekä sääntöjen, suhteiden ja luokkien näkemiseen. Tämä heikkenee varhaisaikuisuuden jälkeen tarkkaavaisuudessa ja työmuistissa tapahtuvien ikämuutosten takia. Kiteytynyt älykkyys taas perustuu oppimisen ja kokemuksen kautta saatuihin tietoihin ja taitoihin, eikä siihen vaikuta ikämuutokset. Suoritukset paranevat iän myötä tehtävissä, joissa henkilö voi käyttää tätä älykkyyttä. (Lundell ym. 2011, 174 - 175.)

Työelämään liittyen oleellisemmat ikämuutokset ovat tarkkaavaisuuden ja työmuistin heikkeneminen. Kognitiivisten ikämuutosten vaikutus työelämässä riippuu työn vaatimuksista ja työn luonteesta. Erityisesti ikämuutosten merkitys korostuu turvallisuutta vaativilla aloilla, joissa virheellinen tilannearvio tai tarkkaavaisuuden heikentyminen voi olla vaarallista. Kuitenkin toisaalta pitkä työkokemus tasoittaa kognitiivisen toimintakyvyn ikämuutoksia. Kokemuksen myötä taidot automatisoituvat ja kokenut työntekijä pystyy paremmin hahmottamaan laajoja asiakokonaisuuksia, kiinnittämään huomiota oleellisiin asioihin ja ennakoimaan tulevia tapahtumia. (Lundell ym. 2011, 175 - 177.)

Kognitiivista toimintakykyä voidaan tukea terveellisillä elämäntavoilla, kuten terveellisellä ravinnolla, liikunnalla, riittävällä unella, harrastuksilla ja monipuolisella aistien käytöllä. Kognitiivinen toimintakyky on riippuvainen aivojen hyvinvoinnista ja edelliset seikat vaikuttavat positiivisesti aivojen hyvinvointiin. Työpaikalla tätä toimintakykyä voidaan tukea luomalla mahdollisimman häiriötön työympäristö, panostamalla informaatiotulvan hallintaan sekä tarjoamalla työntekijälle sopivia oppimishaasteita. (Lundell ym. 2011, 178.)

4.5 Sosiaalinen toimintakyky

Nykyään työelämässä yksi tärkeimmistä työkyvyn osatekijöistä on kyky toimia ja olla vuorovaikutuksessa erilaisten ihmisten kanssa. Tämän päivän työelämässä toiminta tapahtuu enemmän ryhmissä ja tiimeissä, mikä lisää sosiaalisten taitojen tarvetta työntekijöillä. (Ilmarinen 2006, 151.)

Sosiaalinen toimintakyky muuttuu ikääntymisen myötä ja itsetuntemuksen kehittyessä. Ihminen oppii ikääntyessä tuntemaan omat rajoituksensa ja mahdollisuutensa ja näiden havaintojen perusteella hän osaa muuttaa käyttäytymistään. Ikääntyvät työntekijät

kijät osaavat sovittaa käyttäytymistään paremmin muiden ihmisten mukaan kuin nuoremmat. Ikääntyminen ei vaikuta itsensä tuntemiseen ja ihmistuntemukseen. Ikääntyvät pystyvät hylkäämään huonoksi osoittautuneita käytösmalleja ja osaavat käyttää hyödyksi ajan mittaan hyväksi osoittautuneita toimintatapoja työtehtävissään ja päivittäisissä toiminnoissa. Työelämän aikana ja iän myötä vuorovaikutustaidot voivat kehittyä ja parantua, mutta yksilölliset erot ovat merkittäviä ja kiire voi pilata vuorovaikutuksen. (Ilmarinen 2006, 153.)

Sosiaalisella aktiivisuudella on merkitystä terveyden, toimintakyvyn ja henkisen hyvinvoinnin ylläpitäjänä. Hyvät ihmissuhteet ja yhteisöllisyys lisäävät työviihtyvyyttä ja työn sujumista. Työn ja vapaa-ajan sosiaalisen tuen myönteinen merkitys korostuvat työntekijän kohdatessa vaikeuksia. (Ilmarinen 2006, 153.)

5 IKÄÄNTYMINEN JA TYÖKYVYN ULOTTUVUUDET

Työkyky koostuu työn vaatimusten ja työntekijän voimavarojen välisestä tasapainosta. Työkykyä voidaan kuvailla työkykylona, jossa on eri kerroksia. Työkykylalon kolme alimmaista kerrosta kuvaavat työntekijän voimavaroja ja neljäs kerros itse työtä ja työoloja. (Ilmarinen 2006, 79.) Talon ulkopuolella on toimintaympäristö, perhe, lähiyhteisö ja yhteiskunta, jotka vaikuttavat myös työkykyyn (Lundell ym. 2011, 54).

Ikääntymisen muutosten vaikutus työkykyyn riippuu työn luonteesta ja työoloihin liittyvistä tekijöistä. Nykyään suurin osa työtehtävistä on sellaisia, etteivät nämä muutokset vaikuta merkittävästi työntekijöiden toimintakykyyn, jos työolosuhteet ovat hyvät ja työntekijän yksilölliset voimavarat otetaan huomioon töiden suunnittelussa. Kuitenkin fyysisesti kuormittavat työtehtävät ja työolot ovat uhkana työntekijän terveydelle ja toimintakyvylle. (Lundell ym. 2011, 70.)

5.1 Terveys ja toimintakyky

Työkyvyn pohjakerros muodostuu terveydestä sekä fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä. Terveudessa ja toimintakyvyssä tapahtuvat muutokset heijastuvat työkykyyn. (Ilmarinen 2006, 79.) Terveiden ja työkyvyn suhde ei ole kuitenkaan yksiselitteisesti verrannollinen toistensa kanssa. Jotkut sairaudet voivat aiheuttaa työkyvyn heikkenemistä, mutta monet sairaudet ovat sellaisia, jotka eivät vaikuta merkittävästi työkykyyn. Työntekijän voimavarat voivat olla sairaudesta huolimatta

työn vaatimuksiin nähden sopivat. Ihmisen oma kokemus terveydentilastaan sekä työn luonne kertovat, miten sairaus vaikuttaa työkykyyn. (Lundell ym. 2011, 60.)

Työntekijä voi vaikuttaa terveyteensä ja toimintakykyynsä elintapojen avulla. Tärkeää on kiinnittää huomiota siihen, että työltä jää riittävästi vapaa-aikaa lepoon, harrastuksiin ja itsestä huolehtimiseen. Työpaikalla taas voidaan haitallista kuormittumista ehkäistä sovittamalla työtehtävät työntekijän voimavarojen mukaan. Työn kuormittavuutta voidaan säädellä työympäristön suunnittelulla, ergonomialla, töiden organisoinnilla ja työvuorosuunnittelulla. (Lundell ym. 2011, 62.) Myös tarpeellisten apuvälineiden hankkiminen ja niiden käytön opastaminen helpottavat työn kuormittavuutta (Rauramo 2008, 42).

5.2 Ammattitaito ja oppiminen

Työkykytalon toinen kerros koostuu ammattitaidosta ja osaamisesta. Nykyään työelämässä pärjääminen edellyttää työntekijältä jatkuvaa ammattitaidon päivittämistä. Uhat työntekijän työkyvylle voivat muodostua työssä tarvittavien tietojen ja taitojen puutteista. Tässä kerroksessa on ikääntyneen työntekijän vahvuudet, koska heille on kertynyt monenlaista osaamista työuran aikana. Heillä on paljon kokemukseen pohjautuvaa hiljaista tietoa ja osaamista, joka yhdistyy käytännön tehtävien tekemiseen. Vahva ammatillinen osaaminen vähentää psyykkistä kuormittumista ja auttaa työssä jaksamaan. (Lundell ym. 2011, 62 - 63.)

Työelämässä ammatillisen osaamisen kehittymistä tukevat sopivan haasteelliset työtehtävät, kouluttautumismahdollisuudet ja oppimista tukeva työyhteisö. Myös ammatillista kehittymistä edistävät työntekijän kiinnostus omaan työhön, myönteinen asenne ja luottamus omaan oppimiskykyyn. (Lundell ym. 2011, 63.)

5.3 Arvot, asenteet ja motivaatio

Talon kolmas kerros sisältää arvot, asenteet ja motivaation. Tässä kerroksessa työntekijä puntaroi sekä työn ja omien voimavarojen tasapainoa että työn ja muun elämän välisiä suhteita. (Ilmarinen 2006, 79.) Työntekijän suhde omaan työhön on hyvä, jos työ palkitsee häntä ja elämään sisältyy muutakin kuin pelkästään työn tekeminen (Lundell ym. 2011, 64).

Yksilön kaikki kokemukset omasta työstään vaikuttavat hänen suhteeseensa työhön. Työntekijällä voi vahvistua myönteinen suhde työhön tai se voi muuttua kielteiseksi huonon työelämän vaikutuksesta. Erityisesti ikääntyneiden työntekijöiden motivaatio- ja jaksamista rasittavat kohtuuttomasti kuormittava työ, epäoikeudenmukainen johtaminen, työyhteisön huono ilmapiiri ja arvostuksen puute. (Lundell ym. 2011, 65 - 66.)

5.4 Johtaminen ja työkykyä ylläpitävät toimijat

Neljännessä kerroksessa on työ ja siihen liittyvät tekijät. Siihen kuuluvat työn sisältö, työyhteisö, fyysinen työympäristö, työvälineet, työajat sekä työn organisointi. Johtajilla ja esimiehillä on suuri rooli tässä kerroksessa, koska he pystyvät asemansa avulla vaikuttamaan työoloihin ja työyhteisöön. Myös he luovat edellytykset työkykyuhkien hallintaan sekä työntekijöiden voimavarojen kehittymiseen. Tämä työkykytalon kerros vaikuttaa kaikkiin alempiin kerroksiin. (Ilmarinen 2006, 80; Lundell ym. 2011, 67.)

Tähän kerrokseen kuuluu myös ikäjohtaminen. Keskeisenä asiana ikäjohtamisessa nousevat eri-ikäisten työntekijöiden vahvuuksien hyödyntäminen työyhteisön toiminnassa sekä työntekijöiden voimavarojen tukeminen työuran aikana. (Lundell ym. 2011, 67.) Nuoret työntekijät tarvitsevat heidän työtään edistävää ja tukevaa johtamista, kun taas ikääntyvät työntekijät tarvitsevat toisenlaista johtamista motivoinnin ja työssä jaksamisen ylläpitämiseksi. Eri-ikäiset työntekijät tarvitsevat erilaisia johtamisen ratkaisuja, koska työhön liittyvät tavoitteet ja tarpeet muuttuvat iän myötä. Esimieheltä ja työntekijältä edellytetään hyvää yhteistyötä työkyvyn ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Työkyvyn ylläpitämisessä tarvitaan molempia osapuolia, koska kumpikaan ei pysty yksin turvaamaan sitä. Myös työyhteisön antama tuki on merkittävä asia työkyvyn ylläpitämisessä. (Ilmarinen 2006, 81, 197.)

Työkyvyn ylläpitämisessä keskeisenä toimijana ovat myös työterveydenhuolto ja työsuojeluorganisaatio. Terveystenhuollon lakisääteisiin tehtäviin kuuluu työntekijöiden työkyvystä huolehtiminen. (Ilmarinen 2006, 81.) Työterveyshuollon tehtävänä on tarjota sairauksia ehkäiseviä ja hoitavia sekä työkykyä ylläpitäviä palveluja. Työnantajan pitää työterveyshuoltolain mukaan järjestää omalla kustannuksella työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveyshaittojen ja -vaarojen torjumiseksi ja ehkäisemiseksi sekä työntekijöiden terveyden, työkyvyn ja turvallisuuden edistämiseksi ja ylläpitämiseksi. Riittävä toiminta kattaa vähintään kaikki lakisääteiset toimintamu-

dot, joita ovat työpaikkaselvitykset, terveystarkastukset, tiedotus ja neuvonta, ensiapuvalmius, hoitoon ja kuntoutukseen ohjaus sekä TYKY-toiminta. Lakisääteiseen työterveyshuoltoon ei kuulu työntekijöiden sairaalahoitoa. Työnantaja voi sopia lakisääteistä kattavammista palveluista palveluiden tuottajien kanssa, kuten yleislääkäritasoisesta sairaanhoidosta, erikoislääkäri- ja laboratoriopalveluista sekä ikäkausitarkastuksista. (Rauramo 2008, 74 - 75).

Työsuojeluorganisaation tehtävänä on puolestaan ehkäistä ja torjua työn aiheuttamia riskejä työkyvyille (Ilmarinen 2006, 81). Työsuojeluorganisaatioon kuuluvat työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies ja työsuojelutoimikunta (Työsuojeluorganisaatio 2009).

Lisäksi ammattitaitoisesti toteutettu työkykyä ylläpitävä toiminta tukee työntekijöiden työkyvyn säilymistä ja työssä jaksamista. TYKY-toiminnalla tarkoitetaan toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä yhteistyöorganisaatiot yhteistyössä tukevat ja edistävät työntekijän työ- ja toimintakykyä hänen työuransa eri vaiheissa. TYKY-toiminnan keskeisenä kohteena ovat työn ja työympäristön kehittäminen, työyhteisön ja työorganisaatioiden toimivuuden parantaminen sekä työntekijän terveyden ja ammatillisen osaamisen edistäminen. (Tykytoiminta 2011.)

6 SYSTEMAATTINEN KIRJALLISUUSKATSAUS

6.1 Systemaattinen kirjallisuuskatsaus menetelmänä

Opinnäytetyö toteutettiin systemaattisena kirjallisuuskatsauksena. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus on tieteellinen tutkimusmenetelmä, joka toimii aiemman tutkimustiedon jäsentäjänä. Se on sekundaaritutkimus, joka kohdistuu tarkasti valikoituihin ja rajattuihin tutkimuksiin. (Johansson 2007, 4.) Tämän tutkimusmenetelmän avulla saatu tieto voi joko lisätä alkuperäistutkimusten tarvetta tai estää uusien tarpeettomien tutkimusten käynnistämistä (Kääriäinen & Lahtinen 2006, 37).

Systemaattinen kirjallisuuskatsauksen tutkimusprosessi etenee järjestelmällisesti vaiheittain ja jokainen vaihe rakentuu loogisesti edeltävään vaiheeseen. Kirjallisuuskatsaus koostuu kuudesta vaiheesta, jotka ovat seuraavat: tutkimussuunnitelma, tutkimuskysymysten määrittäminen, alkuperäistutkimusten haku, valinta ja laadunarviointi sekä alkuperäistutkimusten analysointi ja tulosten esittäminen. (Kääriäinen & Lahti-

nen 2006, 39.) Jokaisen vaiheen tekemiseen kuuluu täsmällinen raportointi, jotta virheet minimoitaisiin ja katsauksen toistettavuus onnistuisi (Johansson 2007, 5).

Tutkimus eteni kirjallisuuskatsauksen vaiheiden mukaisesti. Alla olevat kappaleet kuvaavat tarkemmin työn etenemistä eri vaiheissa. Jokainen vaihe on pyritty raportoinnin mahdollisimman tarkasti toistettavuuden varmistamiseksi.

6.2 Tutkimussuunnitelma

Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen ensimmäisessä vaiheessa tehtiin tutkimussuunnitelma, joka toimi tutkimuksen perustana. Sen avulla ohjattiin koko tutkimusprosessin etenemistä. (ks. Kääriäinen & Lahtinen 2006, 39; Pudas-Tähkä & Axelin 2007, 47.) Tutkimussuunnitelmassa määritettiin alkuperäistutkimusten keräämistä varten tutkimuskysymykset, menetelmät ja strategiat. Tutkimuskysymykset laadittiin teoria-tiedon ja tutkijan kiinnostuksen pohjalta. Lisäksi siinä määritettiin alkuperäistutkimusten valintaa varten sisäänottokriteerit ja valittujen alkuperäistutkimusten laatu-kriteerit sekä menetelmät niiden synteeseille. Tämän suunnitelman laatimiseen edellytettiin tutkijalta riittävästi aikaisempaa tutkimustietoa, jotta tutkimuskysymykset ja haku-strategiat voitiin muotoilla ja suunnitella. Työn teoriaosuudessa perehdyttiin aikai-sempaan tietoon ikääntymisen muutoksista ja työssä jaksamiseen vaikuttavista teki-jöistä. (ks. Kääriäinen & Lahtinen 2006, 39.) Seuraavissa kappaleissa on kuvattu tar-kemmin tutkimuskysymysten ja sisäänottokriteerien muodostaminen.

6.3 Tutkimuskysymykset

Tutkimusprosessin toisessa vaiheessa rajattiin ja määritettiin tutkimuskysymykset, joiden avulla oli tarkoitus saada vastaus siihen, mitä tutkimuksella haluttiin selvittää. Tutkija voi laatia yhden tai useamman tutkimuskysymyksen, jotka voivat olla joko vapaasti muotoiltuja tai tarkasti määritettyjä. Tutkimuskysymykset laadittiin selkeästi ja huolellisesti, jotta tutkimusprosessia ei jouduttu aloittamaan uudelleen tutkimuskysymysten tarkentamisen vuoksi. (ks. Kääriäinen & Lahtinen 2006, 39–40.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia aikaisemman tutkimustiedon perusteella ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista. Opinnäytetyössä halutaan saada yleistä tietoa ikääntyvien työssä jaksamisesta ja sen takia tässä työssä ei kohdisteta huomiota merenkulkualan työntekijöiden jaksamiseen. Tavoitteena on saada selville, mitkä teki-

jät edistävät ja heikentävät ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista. Ideointivaiheessa asetettiin kolme tutkimuskysymystä. Työn edetessä ne muotoutuivat ja yhdistyivät päällekkäisyyksien takia kahdeksi tutkimuskysymykseksi.

Opinnäytetyössäni pyritään vastaamaan seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Mitkä tekijät edistävät ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista?
2. Mitkä tekijät heikentävät ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista?

6.4 Alkuperäistutkimusten haku

Tutkimuskysymyksiensä määrittämisen jälkeen aloitettiin aikaisempien tutkimusten systemaattinen haku. Tiedonhaku tehtiin järjestelmällisesti ja tarkasti, jotta se olisi uudelleen toistettavissa. (ks. Tähtinen 2007, 10.) Haku suunnattiin sellaisiin tietolähteisiin, joista oli oletettavaa saada laajaa tietoa aiheesta. Hakutulosten monipuolisuuden ja kattavuuden saamiseksi tutkimuksia haettiin sähköisesti eri tietokannoista että manuaalisesti. Manuaalisella tiedonhaualla etsittiin alkuperäisiä tutkimuksia vuosien 2005–2012 Tutkiva hoitotyö -lehden ja Hoitotiede-lehden sisällysluetteloista. Kummastakaan lehdestä ei löytynyt tutkimuskysymyksiin vastaavia tutkimusartikkeleita. Tietokantahakuja varten laadittiin hakustrategiat, joihin sisältyivät tietokantojen, hakusanojen, termien ja näiden yhdistelmien määrittäminen. (ks. Kääriäinen & Lahtinen 2006, 40.)

Opinnäytetyössäni alkuperäistutkimusten systemaattinen haku toteutettiin kahdesta elektronisesta tietokannasta, Melindasta ja Medicistä. Melinda on Suomen yliopistokirjastojen yhteisluettelo, joka sisältää Suomen kansallisbiografian sekä viitetiedot muun muassa yliopistokirjastojen, Varastokirjaston, Eduskunnan kirjaston ja Turun ammattikorkeakoulun tietokantoihin sisältyvistä kirjoista ja elektronisesta aineistosta. Medic on kotimainen terveystieteellinen tietokanta, joka sisältää viitteitä suomalaisista lääke-, hammas- ja hoitotieteellisistä artikkeleista, kirjoista, väitöskirjoista, opinnäytetöistä ja tutkimuslaitosten raporteista. (Tähtinen 2007, 29 - 30.)

Tietokantoihin tutkimusten hakusanat pyrittiin määrittelemään mahdollisimman tarkasti ja monipuolisesti. Hakusanojen määrittelyssä käytettiin apuna YSA- yleistä

suomalaista asiasanastoa, mutta sen antamat sanojen synonyymit olivat jo käytössä. Lisäksi tutkimusten hauissa käytettiin hakusanojen lyhenteitä ja eri hakusanoja, jotta saatiin mahdollisimman laaja ja kattava hakutuloks.

Koehakuja tehtiin Melinda- ja Medic-tietokantaan helmikuun 2013 aikana. Koehakujen perusteella päätettiin, että molempiin tutkimuskysymyksiin tehdään haut samoilla hakusanoilla, koska tutkimuskysymykset käsittelevät aiheen vastakkaisia puolia.

Varsinainen alkuperäistutkimusten systemaattinen haku suoritettiin maaliskuun 2013 alussa. Ensimmäiseksi tehtiin haut Melinda-tietokantaan. Linda-tietokannasta haut tehtiin seuraavilla valinnoilla: 1) Tarkennettu haku, 2) hakutyypinä kaikki sanat, 3) ei fraasihakua, eli sanojen ei tarvitse olla peräkkäin, 4) kielivalintana suomi, 5) julkaisu-vuosi 2000 - 2012, 6) aineistona kirjat. Boolean operaattoreista on käytetty hakusanojen välissä AND-operaattoria, jolloin hakuun saatiin viitteet, joissa kaikki hakusanat esiintyvät. Hakusanat oli katkaistu ?-merkillä, jotta hakuun saatiin mukaan sanoista kaikki muodot.

Tämän jälkeen suoritettiin haut Medic-tietokannasta seuraavavilla valinnoilla: 1) teki-jä, otsikko, asiasana ja tiivistelmä, 2) hakusanoja yhdistää ”and”, 3) haku vuosilta 2000–2012, 4) asiasanojen synonyymit käytössä, 5) kielivalintana suomi, 6) kaikki julkaisutyytit. Hakusanat oli katkaistu *-merkillä.

Taulukossa 1 on kuvattu ensimmäisen ja toisen tutkimuskysymyksen hakusanat ja niiden avulla kaikki löytyneet tutkimukset tietokannoittain. Hakujen avulla löytyi yhteensä 136 tutkimusta.

Taulukko 1. Ensimmäisen ja toisen tutkimuskysymyksen hakusanat

Hakusanat	Tietokanta	Tutkimuksia yhteensä
ikääänty? työssä? jaksa?	Melinda	34
ikääänty* työssä* jaksa*	Medic	6
ikääänty? työnte? jaksa?	Melinda	53
Ikäänty* työnte* jaksa*	Medic	3
ikääänty? henki? jaksa?	Melinda	22
ikääänty* henki* jaksa*	Medic	4
ikääänty? työssä? selviyty?	Melinda	0
ikääänty* työssä* selviyty*	Medic	2
ikääänty? työvoi? jaksa?	Melinda	11
ikääänty* työvoi* jaksa*	Medic	1
YHTEENSÄ		136

6.5 Alkuperäistutkimusten valinta

Seuraavassa vaiheessa määritettiin alkuperäistutkimuksille tarkat sisäänottokriteerit, jotka perustuivat tutkimuskysymyksiin ja ne määritettiin ennen alkuperäistutkimusten varsinaista valintaa. Näiden kriteerien avulla voitiin rajata alkuperäistutkimuksen kohderyhmää, tutkimusmenetelmää, tuloksia tai tutkimuksen laatutekijöitä. (ks. Kääriäinen & Lahtinen 2006, 41; Stolt & Routasalo 2007, 59.)

Systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen valittiin hyväksytyt alkuperäistutkimukset vaiheittain sen perusteella, että vastasivatko hauissa löydetty tutkimukset asetettuja sisäänottokriteerejä. Tutkija valitsi otsikoiden, abstraktin tai koko tekstin perusteella analysoitavan materiaalin. Ensimmäiseksi kaikista alkuperäistutkimuksista luettiin otsikot ja niiden perusteella hyväksyttiin ne, jotka vastasivat sisäänottokriteereitä. Jos vastaavuus ei selvinnyt tutkimuksen otsikosta, tehtiin valinta abstraktin tai koko tekstin perusteella. (ks. Kääriäinen & Lahtinen 2006, 41.)

Tämän opinnäytetyön alkuperäisten tutkimusten sisäänottokriteereiksi asetettiin seuraavat kriteerit:

1. Aikarajaus on määritetty vuoden 2000 - 2012 ajalle.
2. Otsikosta tai abstraktista tulee käydä ilmi, että tutkimus käsittelee työssä jaksamista.

3. Hakusanan tulee esiintyä otsikossa ja jos sitä ei esiinny, käytetään arvioinnissa tekstin sisältöä.
4. Tutkimuksen kohteina ovat ikääntyvät työntekijät.
5. Tutkimuksen sisältö on olennainen työn aiheen ja tutkimuskysymysten kannalta.
6. Tutkimus on suomenkielinen väitöskirja, tieteellinen alkuperäistutkimus tai tieteellinen artikkeli.
7. Sama tutkimus otetaan mukaan vain kerran.

Systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen otettaville alkuperäistutkimuksille laadittiin tarkat sisäänottokriteerit. Aikarajaus määritettiin vuosille 2000 - 2012, jotta saataisiin mahdollisimman kattava tulos. Vuosi 2013 jätettiin pois, koska opinnäytetyö tehtiin keväällä 2013. Haku suunnattiin suomenkielisiin julkaisuihin, koska resurssit ulkomaalaisten tutkimusten hakemiseen olivat rajalliset. Otsikon tai abstraktin perusteella tuli käydä ilmi, että tutkimus käsittelee työssä jaksamista. Lisäksi tutkimuksen kohteina tulivat olla ikääntyvät työntekijät.

Lopullisen tutkimushaun jälkeen luettiin tutkimuksista otsikot, joiden perusteella hyväksyttiin ne, jotka vastasivat sisäänottokriteerejä. Sen jälkeen luettiin valituista tutkimuksista abstraktit, jolloin hylättiin vielä kaksi tutkimusta pois, koska ne eivät vastanneet sisäänottokriteerejä. Myös tutkimusten saatavuusongelmien takia jouduttiin hylkäämään kaksi tutkimusta, koska ne eivät olleet saatavilla kaukolainoina eivätkä elektronisena aineistona. Lopullisesta aineistosta kolme tutkimusta oli elektronisesti saatavilla ja viiteen tutkimukseen jouduttiin tekemään kaukolainoja aineiston analysointia varten. Taulukossa 2 on kuvattu ensimmäisen ja toisen tutkimuskysymyksen hakusanat, hyväksytyt ja hylätyt tutkimukset sekä tutkimusten yhteismäärä tietokannoittain.

Taulukko 2. Ensimmäisen ja toisen tutkimuskysymyksen hakusanat, hyväksytyt ja hylätyt tutkimukset tietokannoittain

Hakusanat	Tietokanta	Tutkimuksia yhteensä	Hyväksytyt	Hylätyt
ikääänty? työssä? jaksa?	Melinda	34	7	27
ikääänty* työssä* jaksa*	Medic	6	2	4
ikääänty? työnte? jaksa?	Melinda	53	5	48
Ikäänty* työnte* jaksa*	Medic	3	1	2
ikääänty? henki? jaksa?	Melinda	22	2	20
ikääänty* henki* jaksa*	Medic	4	1	3
ikääänty? työssä? selviyty?	Melinda	0	0	0
ikääänty* työssä* selviyty*	Medic	2	0	2
ikääänty? työvoi? jaksa?	Melinda	11	0	11
ikääänty* työvoi* jaksa*	Medic	1	1	0
Yhteensä		136	19	117
Yhteensä, kun yksi tutkimus otettu kerran		8		

Sama tutkimus tuli mukaan useammassa hakutuloksessa. Päällekkäisyyksien karsimisen jälkeen kirjallisuuskatsaukseen hyväksyttiin yhteensä kahdeksan tutkimusta. Näiden tutkimusten joukossa oli yksi tutkimus, joka koostui monesta eri tutkimusaineistosta. Jokainen tutkimus vastasi molempiin tutkimuskysymyksiin. Taulukossa 3 on kuvattu systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen mukaan otetut hyväksytyt alkuperäiset tutkimukset ja niiden laadunarviointi.

Taulukko 3. Kirjallisuuskatsaukseen hyväksytyt alkuperäistutkimukset

Tekijä(t), vuosi ja tutkimus	Tutkimuskysymyksen numero	Tutkimuksen tarkoitus	Aineisto, tutkimusmenetelmä
<p>Aremo Eerika 2009 Varhaiskuntoutusohjelman vaikuttavuuden arviointi: haastattelututkimus vakuutusyhtiön ikääntyvien asiakasneuvojien työssä jaksamisesta Helsingin yliopisto Pro gradu</p>	1 ja 2	<p>Tutkia, näkyvätkö työelämässä yleisesti koetut ilmiöt, kuten kiireen ja osaamisvaatimusten kasvu asiakasneuvojien työssä, ja miten he kokevat ikääntymisen vaikutuksen työkykyynsä. Lisäksi halutaan selvittää, miten työnantaja hyötyi satsauksestaan ikääntyvien työntekijöiden varhaiseen kuntoutukseen.</p>	<p>Kvalitatiivinen tutkimus Teemahaastattelu Tutkimusaineisto koostuu kahdestatoista kuntoutukseen osallistuneesta vakuutusalan asiakasneuvojien teemahaastattelusta, jotka toteutettiin toukuussa 2000 sekä kahdeksasta uusintahaastattelusta, jotka hankittiin helmi-maaliskuussa 2003. Haastateltavat olivat iältään 45 - 55-vuotiaita. Lisäksi haastateltiin kuutta asiakasneuvojen esimiestä.</p>
<p>Laatua lisäävät ja heikentävät tekijät</p>	<p>+ Tutkija perehtynyt hyvin aiheeseen, teoriatausta kattava + Tutkimusmenetelmä ja vaiheet kuvattu hyvin + Otokoko sopiva + Tutkija verrannut tutkimustuloksi aikaisempiin tutkimuksiin + Tutkimustehtäviin vastattu tavoitteiden mukaisesti – Tutkimuskohteena pelkästään naistyöntekijät – Tutkijan oma luotettavuuden arviointi suppea</p>		
<p>Asikainen Maija 2008 Työkykyä ylläpitävä toiminta ja ikääntyvien työssä jaksaminen: Miten TYKY-toiminta vaikuttaa eläkkeelle siirtymishalukkuuteen? Turun kauppakorkeakoulu Pro gradu</p>	1 ja 2	<p>Selvittää, miten työkykyä ylläpitävätoiminta vaikuttaa fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn ja millainen työkykyä ylläpitävä toiminta on tehokkainta työssä jaksamisen kannalta. Lisäksi tarkoituksena oli tutkia voidaanko työkykyä ylläpitävällä toiminnalla vaikuttaa ikääntyvien työntekijöiden eläkkeellesiirtymishalukkuuteen.</p>	<p>Kvalitatiivinen haastattelututkimus Teemahaastattelu Aineistona oli kuusi työntekijää kolmesta eri organisaatiosta. He olivat iältään 45 - 62-vuotiaita.</p>
<p>Laatua lisäävät ja heikentävät tekijät</p>	<p>+ Teoriatieto laaja + Tutkimusmenetelmä ja vaiheet kuvattu hyvin + Tutkimustuloksia verrattu aikaisempiin tutkimuksiin + Tutkimustehtäviin vastattu tavoitteiden mukaisesti + Tutkimuksen luotettavuuden arviointi hyvä – Otokoko pieni</p>		

<p>Heinisaari Heidi & Nousiainen Tiina 2002 Naisliikunnanopettajien kokemuksia työssä jaksamisesta Jyväskylän yliopisto Pro gradu</p>	<p>1 ja 2</p>	<p>Tarkoituksena oli selvittää, millaista liikunnanopettajan työ on työssä jaksamisen näkökulmasta. Myös pyrittiin selvittämään, kuinka opettajat kokevat työnsä tyydyttävät ja kuormittavat tekijät suhteessa omaan elämäntilanteeseensa. Lisäksi tarkasteltiin ikääntymisen vaikutusta yön fyysiseen ja psyykkiseen kuormittavuuteen.</p>	<p>Teemahaastattelu Aineistona oli viisi kokenutta naisliikunnanopettajaa. Haastateltavat olivat 42 - 59-vuotiaita opettajia.</p>
<p>Laatua lisäävät ja heikentävät tekijät</p>	<p>+ Tutkimustuloksia verrattu aikaisempiin tutkimuksiin + Tutkimusmenetelmä ja vaiheet kuvattu hyvin + Tutkimuksen luotettavuutta pohdittu hyvin + Tutkimustehtäviin vastattu hyvin – Taustatieto suppea – Otokoko pieni – Tutkitut pelkästään naisliikunnanopettajia</p>		
<p>Janhunen Elisa 2008 Ikääntyvä henkilöstöriippakivestä voimavara: Tutkimus ikääntymisen luomista haasteista ja mahdollisuuksista Turun kauppakorkeakoulu Pro gradu</p>	<p>1 ja 2</p>	<p>Tarkoituksena on selvittää, millaisia haasteita ja mahdollisuuksia työntekijöiden ikääntyminen luo organisaatiolle, ja miten nämä mahdollisuudet saadaan hyödynnettyä.</p>	<p>Kvalitatiivinen tutkimus. Puolistrukturoitu haastattelu Tutkimuksen kohdeorganisaationa oli paikallinen osuuspankki. Aineistona oli 13 pankin työntekijää. Heistä kahdeksan oli iältään 45 – 54 -vuotta ja viisi oli yli 55 vuotta.</p>
<p>Laatua lisäävät ja heikentävät tekijät</p>	<p>+ Taustatieto kattava + Tutkimusmenetelmä ja vaiheet kuvattu tarkasti + Otokoko sopiva + Tutkimustehtäviin vastattu hyvin + Tutkimuksen luotettavuutta pohdittu kattavasti</p>		
<p>Oravainen Tuula 2004 Ikääntyvän henkilöstön työssä jaksaminen: yhteisöllisyys ja sosiaalinen tuki jaksamisen apuna Kuopion yliopisto Pro gradu</p>	<p>1 ja 2</p>	<p>Tarkoituksena on kartoittaa ikääntyvän työntekijän työssä jaksamista eri tekijöiden kautta ja miten ikääntyvää työntekijää voidaan tukea.</p>	<p>Kvantitatiivinen tutkimus Strukturoitu kyselylomake Kohderyhmänä Keski-Suomen sairaanhoitopiirissä konservatiivisella toimialueella työskentelevää henkilöstöä, jotka osallistuivat POPPI-projektiin. Kohderyhmään kuuluivat kahden vuodeosaston henkilökunta, yhden poliklinikan henkilökunta ja projektissa muutosagentteina toimineet henkilöt. Aineisto koostuu 78 työntekijän vastauksista.</p>
<p>Laatua lisäävät ja heikentävät tekijät</p>	<p>+ Otokoko kattava + Taustatieto sopiva + Tutkimustehtäviin vastattu tavoitteiden mukaisesti – Tutkimusmenetelmän vaiheet kuvattu suppeasti – Tutkijan omaa pohdintaa luotettavuudesta vähän</p>		

<p>Rytkönen Helena, Hytinen Marika, Suolanen Sanna, Hän- ninen Kari & Juntunen Juhani 2007 Työelämän tervaskan- not: Mikä saa jaksaa- maan fyysisesti ras- kaassa työssä. Keskinäinen eläkeva- kuutusyhtiö Etera</p>	<p>1 ja 2</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää fyysistä työtä tekevien ikääntyvien työssä pysymiseen yhteydessä olevia tekijöitä.</p>	<p>Aineisto koostui monesta eri tutkimusaineistosta: 1. Varhaiskuntoutustutkimus 1989–94 Seuranta-aikana 60 vuotta täyttäneet LEL-alojen työntekijät, joilla tarvetta varhaiskuntoutukseen (n=104); ikäryhmät 55–59 ja 60-vuotiaat (n=628). 2. Rakentajatutkimus 1991–95 Seuranta-aikana 60 vuotta täyttäneet rakennustyöntekijät (n=48); ikäryhmät 55–59- ja 60-vuotiaat (n=309). 3. LEL Työterveystutkimus 3T 2004 LEL-työntekijät: 63 vuotta täyttäneet ja vertailuryhmänä 55–59- ja 60–62-vuotiaat (n=407); 50 - 59 ja 60-vuotiaat (n=818). 4. Tyhy-tutkimukset 2003–2006 LEL-työntekijät: 63 vuotta täyttäneet ja vertailuryhmänä 55–59- ja 60–62-vuotiaat (n=480); 50–59- ja 60-vuotiaat (n=881). 5. Puhelinhaastattelu Vuonna 2005 61 täyttäneet LEL-alojen työntekijät (n=119). 6. Teemahaastattelu Vuonna 2006 63 vuotta täyttäneet LEL-alojen työntekijät (n=20). 7. Eteran vakuutusmaksurekisteri vuonna 2005 rekisterissä olleet LEL-työntekijät (n=190162).</p>
<p>Laatua lisäävät ja heikentävät tekijät</p>	<p>+ Tutkimusmenetelmä ja vaiheet kuvattu kattavasti + Otoskoko laaja + Tutkimustulokset kuvattu laaja-alaisesti + Tutkimustehtäviin vastattu kattavasti + Taustateoria hyvä</p>		

Suomela Armi 2010 Ikääntyvien sosiaalityöntekijöiden työssä jaksaminen Lapin yliopisto Pro gradu	1 ja 2	Kuvata ja analysoida ikääntyvien sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamista ja sitä edistäviä tekijöitä.	Kvalitatiivinen haastattelututkimus Teemahaastattelu Otantana oli seitsemän 48 - 58-vuotiasta sosiaalityöntekijää.
Laatua lisäävät ja heikentävät tekijät	<ul style="list-style-type: none"> + Tutkimusmenetelmä ja vaiheet kuvattu hyvin + Taustatieto hyvä + Tutkimustehtäviin vastattu tavoitteiden mukaisesti - Tutkimuksen luettavuutta pohdittu vähän - Otokoko pieni 		
Tauriala Raija 2005 Ikääntyvien neuvolaterveydenhoitajien työssä jaksaminen: terveydenhoitajien kokemuksia ja kehittämisajatuksia Tampereen yliopisto Pro gradu	1 ja 2	Tarkoituksena oli kuvata ikääntyvien neuvolaterveydenhoitajien kokemuksia neuvolatyöstä ja työssä jaksamisesta sekä heidän käsityksiä neuvolatyön kehittämisestä. Myös tavoitteena oli löytää keinoja, joilla voitaisiin kehittää neuvolaterveydenhoitajien työtä ja työssä jaksamista.	Kvantitatiivinen tutkimus Puolistrukturoitu kyselylomake Otantana oli 53, yli 45-vuotiasta neuvolaterveydenhoitajaa.
Laatua lisäävät ja heikentävät tekijät	<ul style="list-style-type: none"> + Taustatieto kattava + Tutkimusmenetelmä ja vaiheet kuvattu hyvin + Tutkimustuloksia on verrattu aikaisempiin tuloksiin + Tutkijan oma luettavuuden arvio hyvä + Tutkimustehtäviin vastattu tavoitteiden mukaisesti - Otokoko pieni 		

6.6 Alkuperäistutkimusten laadun arviointi

Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen luotettavuutta pyrittiin lisäämään alkuperäistutkimuksen laadunarvioinnin avulla. Sen avulla pyrittiin tuottamaan suosituksia uusille jatkotutkimuksille, ohjaamaan tulosten tulkintaa ja määrittämään vaikutusten voimakkuutta. Laadun arvioinnissa määritettiin myös minimilaatutaso, joka vaadittiin kirjallisuuskatsaukseen mukaan otettavilta tutkimuksilta. Tutkimuksen tuli olla väitöskirja, Pro gradu -tutkielma tai tieteellinen alkuperäistutkimus. Lisäksi sen avulla pyrittiin etsimään laatueroja tutkimustulosten eroavaisuuksien selittäjänä. (ks. Johansson & Kontio 2007, 101.)

Laadun peruskriteerit määritettiin tutkimussuunnitelmassa ja -kysymyksissä, joita kuitenkin tarkennettiin ennen alkuperäistutkimuksen valintaa. Laadun arvioinnissa kohdistettiin huomio alkuperäistutkimuksien menetelmien laatuun, sovellettavuuteen ja käyttöön. Alkuperäistutkimusten laadun arvioinnissa kiinnitettiin huomiota tutkimusmenetelmän ja vaiheiden kuvaamiseen, taustateorian laajuuteen, otannan kokoon, tutkimustehtävien vastaamiseen ja tutkijan omaan tarkasteluun tutkimuksesta. Taulukossa 3 on kuvattu laadun arviointia jokaisesta tutkimuksesta. (ks. Kääriäinen & Lahtinen 2006, 42.)

Metsämuurosen (2003, 13 - 14) mukaan luotettavia lähteitä ovat lisensoitetyöt, väitöskirjat, tieteelliset artikkelit sekä oppi- ja käsikirjat. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen alkuperäistutkimuksiin valittiin kahdeksan tutkimusta, joista seitsemän oli Pro gradu -tutkielma. Myös kirjallisuuskatsaukseen valittiin mukaan Eläkevakuutusyhtiö Eteran tutkimus, joka koostui monesta aineistosta. Tämän tutkimuksen tekijät ovat asiantuntijoita alallaan.

6.7 Alkuperäistutkimusten analysointi sisällönanalyysin avulla

Lopullisen analysoitavan aineiston muodostivat tutkimuksen valinnan ja laadun arvioinnin perusteella valitut alkuperäistutkimukset. Aineiston analysoinnilla pyrittiin vastaamaan laajasti, objektiivisesti ja kattavasti aikaisemmin laadittuihin tutkimuskysymyksiin. (ks. Kääriäinen & Lahtinen 2006, 43.)

Opinnäytetyössä käytettiin analyysimenetelmänä sisällön analyysiä. Sen avulla voidaan analysoida dokumentteja objektiivisesti ja systemaattisesti. Sisällön analyysi on tapa järjestää ja kuvailla tutkittavaa ilmiötä. Sen avulla pyritään saamaan kuvaus tutkittavasta ilmiöstä tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. Sisällön analyysi voidaan toteuttaa kahdella tavalla joko lähtien aineistosta (induktiivisesti) tai jostain aikaisemmasta käsitejärjestelmästä (deduktiivisesti). (Kyngäs & Vanhanen 1999, 4 - 5.)

Ennen analyysin aloittamista sisällönanalyysissä tulee määrittää analyysiyksikkö, joka voi olla sana, lause, lausuma tai ajatuskokonaisuus. Analyysiyksikön valintaa ohjaavat tutkimustehtävät ja aineiston laatu. (Tuomi & Sarajarvi 2009, 110.)

Tämä opinnäytetyö eteni induktiivisesti. Induktiivisessa sisällön analyysissä aineistosta lähtevä analyysiprosessi kuvataan aineiston pelkistämisenä, ryhmittelyä ja abstra-

hointina. Ensimmäisessä vaiheessa eli pelkistämässä aineistosta poimitaan ilmaisuja, jotka liittyivät tutkimuskysymyksiin. Aineistoa pelkistetään kysymällä aineistolta tutkimuskysymysten mukaista kysymystä. Pelkistetyt ilmaisut kirjataan paperille ylös samoilla termeillä kuin teksti oli aineistossa. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 4 - 5.)

Sen jälkeen ryhmittelyssä pelkistetyistä ilmaisuista etsitään yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. Samaa asiaa tarkoittavat pelkistetyt ilmaisut ryhmitellään ja yhdistetään kategoriaksi sekä nimetään kategoria sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Tähän vaiheeseen liittyy jo aineiston käsitteellistämistä eli abstrahointia. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 6; Tuomi & Sarajärvi 2009, 110.)

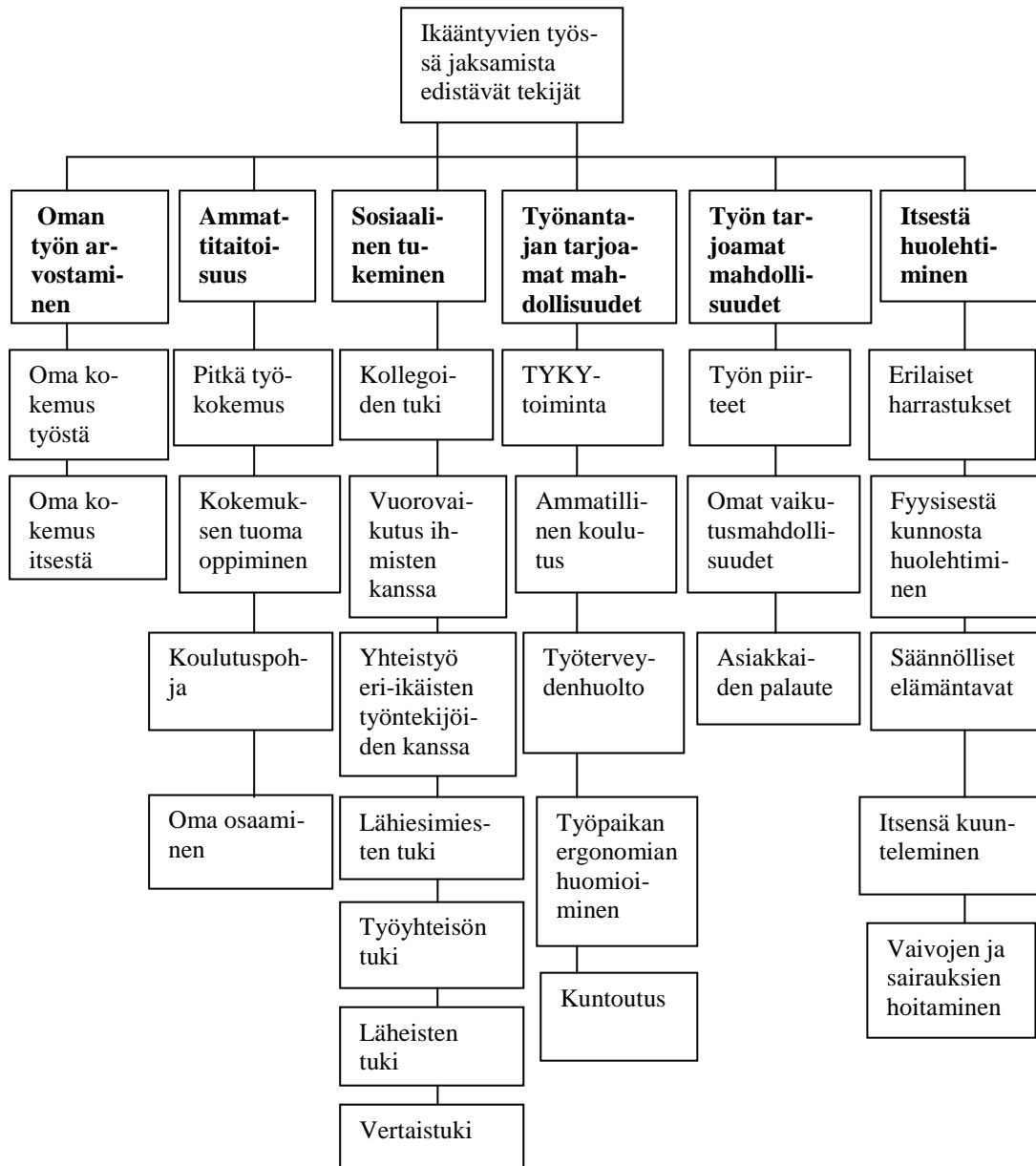
Kolmannessa vaiheessa eli abstrahoinnissa muodostetaan yleiskäsitteiden avulla kuvaus tutkimuskohteesta. Saman sisältöiset kategoriat yhdistetään toisiinsa muodostaen niistä yläkategorioita. Yläkategoriat nimetään käsitteellä, joka kuvaa niitä alakategorioita, joista se on muodostettu. Abstrahointia jatketaan niin kauan kuin se oli sisällön kannalta mahdollista. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 5 - 7.)

Valittujen alkuperäistutkimusten läpi käyminen aloitettiin pelkistämällä. Jokainen tutkimus luettiin yksi kerrallaan läpi ja värikoodein poimittiin ilmaisuja siten, että molempiin tutkimuskysymyksiin vastaavat ilmaisut väritettiin eri värein. Tämän jälkeen pelkistetyt ilmaukset kirjattiin ylös tietokoneelle. Kirjaamisen jälkeen yhdistettiin samaa tarkoittavat pelkistetyt ilmaisut samaan ryhmään ja nimettiin niille yhdistävä ilmaisu alakategoriaksi. Tämän jälkeen vielä nimettiin yläkategoria kuvaamaan koko ryhmää. Abstrahointi toteutettiin molempiin tutkimuskysymyksiin erikseen. Lopuksi luettiin vielä kaikki tutkimukset läpi ja tällä varmistettiin, että kaikki tärkeät asiat alkuperäistutkimusten tuloksista tulivat mukaan sisällön analyysiin. Sisällönanalyysitaulukossa on kuvattu kokonaisuudessaan tämä prosessi (liite 1 ja liite 2).

TULOKSET

6.8 Ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista edistävät tekijät

Tutkimustulosten perusteella nousi esiin erilaisia ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista edistäviä tekijöitä. Ne voidaan jakaa oman työn arvostamiseen, ammattitaitoisuuteen, työn tarjoamiin mahdollisuuksiin, sosiaaliseen tukemiseen, työnantajan tarjoamiin mahdollisuuksiin ja itsestä huolehtimiseen. (Kuva 1.)



Kuva 1. Ikääntyvien työssä jaksamista edistävät tekijät

6.8.1 Oman työn arvostaminen

Tutkimuksissa oma työ koettiin monella tapaa positiiviseksi tekijäksi. Taurialan (2005, 35) tutkimuksessa kuvattiin 53 ikääntyvän terveydenhoitajan kokemuksia työssä jaksamisesta. Suurin osa heistä arvosti omaa ammattiaan. Arvostus näkyi siinä, että työ koettiin tärkeänä ja mielekkäänä. Myös Rytkösen, Hyttisen, Suolasen, Hännisen ja Juntusen (2007, 26, 57, 87) tutkimuksessa, jossa selvitettiin ikääntyvien LEL-työntekijöiden työssä pysymiseen liittyviä tekijöitä useamman aineiston avulla, koettiin työn mielekkyys ja mielenkiintoisuus työssä jatkamista tukevaksi tekijäksi. Työntekijät kokivat positiivisena tekijänä työstä saatavan elämänilon ja energian. Asikaisen (2008, 58) tutkimuksessa, jossa selvitettiin työkykyä ylläpitäväntoiminnan vaikuttavuutta työkykyyn kuuden ikääntyvän työntekijän teemahaastattelun avulla, haastattelut totesivat työn antaneen voimia ja pitäneen arjessa kiinni vaikeiden yksityiselämän ongelmien aikana. Suomelan (2010, 50 - 51, 54 - 55) seitsemän ikääntyvän sosiaalityöntekijän teemahaastattelussa työ koettiin tärkeänä, haastavana, älyllisesti kiehtovana, arvokkaana ja sisällöltään merkittävänä.

Oman työn kautta neuvolaterveydenhoitajat kokivat itsensä tarpeellisena ja perheille tukea antavana henkilönä (Tauriala 2005, 35). Oravaisen (2004, 51 - 52, 57) tutkimuksessa, jossa tarkasteltiin 78 ikääntyvien Keski-Suomen sairaanhoitopiirin työntekijöiden työssä jaksamista, suurin osa työntekijöistä koki itsensä tärkeäksi työyhteisössä sekä heidän työkokemustaan arvostettiin työyhteisössä ja ammattitaitoaan käytettiin hyödyksi työssä. Työntekijät kokivat positiivisena asiana itsensä tuntemisen tärkeänä (Rytkönen ym. 2007, 87). Myös Asikaisen tutkimukseen osallistuneet työntekijät tunsivat olevansa tärkeä ja arvokas voimavara yritykselle (Asikainen 2008, 48).

6.8.2 Ammattitaitoisuus

Ikääntyvien neuvolatyöntekijöiden keskuudessa nousi esiin ammattitaidon merkitys työn voimavarana ja työssä menestymisen edellytyksenä. Ammattitaitonsa he kertoivat pohjautuvan vankkaan työkokemukseen, hyvään koulutus pohjaan tai omaan henkilökohtaiseen osaamiseen. (Tauriala 2005, 35.) Myös vahva osaamisidentiteetti, mikä ilmeni varmuudentunteena sekä työkavereiden luottamuksena, nousi esiin Aremon (2009, 53) tutkimuksessa, jossa tutkittiin, näkyvätkö työelämässä yleisesti koetut ilmi-

öt kahdentoista asiakasneuvojien työssä ja miten he kokevat ikääntymisen vaikutuksen työkykyyn.

Työkokemus oli vähentänyt paineita ja antaneen varmuutta työntekoon. Myös kokemuksen myötä työssä ennakkointikyky ja päätöksentekokyky olivat parantuneet, jolloin etukäteen pystyi suunnittelemaan työtään ja tekemään itsenäisiä päätöksiä työssään. (Asikainen 2008, 45.) Varmuuden lisäksi kokemus oli tuonut rohkeutta työhön ja vaikeista tilanteista saatu kokemus oli antanut voimavaroja, joita pystyttiin hyödyntämään toisissa tilanteissa. Ammattitaito toi turvaa ja siihen luotettiin, jolloin työelämä voitiin ottaa rennommin. (Suomela 2010, 41 - 42.)

Janhusen (2008, 70, 72) tutkimuksessa, jonka tarkoituksena oli selvittää pankin kolmentoista työntekijän haastatteluiden kautta, millaisia haasteita ja mahdollisuuksia ikääntyminen tuo organisaatiolle, tuotiin esiin, että työkokemuksen myötä kertyneen pohjatiedon avulla oppiminen koettiin jopa helpottuneen iän myötä. Myös kokemuksesta nähtiin olevan hyötyä siihen, että tiedolliset puutteet asioista pystyttiin korvaamaan kokemuksella.

6.8.3 Työn tarjoamat mahdollisuudet

Työn piirteistä työn itsenäisyys ja toteuttamisen vapaus koettiin työn hyvinä puolina Heinisaaren ja Nousiaisen (2002, 42) tutkimuksessa, jossa selvitettiin viiden naisliikunnanopettajan haastatteluiden perusteella, millaista liikunnanopettajien työ on työssä jaksamisen näkökulmasta. Nämä työn piirteet nousivat työn hyvinä puolina esiin myös muissa tutkimuksissa (Rytkönen ym. 2007, 26, 56; Tauriala 2005, 36; Suomela 2010, 50, 55). Lisäksi työn vastuullisuus ja vaihtelevuus koettiin työssä jatkamista ja työssä viihtymistä tukevana tekijänä (Rytkönen ym. 2007, 26, 56).

Asikaisen (2008, 50) tutkimuksessa työntekijät kokivat oman työn hallinnan ja vaikutusmahdollisuudet työhönsä hyvinä. Pankin työntekijöistä jotkut kokivat saavansa vaikuttaa heitä koskeviin muutoksiin ja olla mukana suunnittelemassa niitä (Janhunen 2008, 88). Runsaat puolet työntekijöistä koki pystyvänsä vaikuttamaan paljon työhönsä ja joka kolmas työntekijä jonkin verran (Rytkönen ym. 2007, 55).

Vuorovaikutus ihmisten kanssa koettiin monessa tutkimuksessa työssä jaksamista tukevana tekijänä. Sosiaalityöntekijöistä kolme seitsemästä totesi asiakastyön antoisana,

ja asiakkailta saatu palaute koettiin arvokkaana. Kahden työntekijän mielestä oli paljolti positiivista nähdä asiakkaan tilanteen paraneminen. (Suomela 2010, 51.) Terveystenhoitajat kokivat positiiviset asiakaskontaktit työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Maa-hanmuuttaja perheiden koettiin tuovan positiivisen haasteen työhön. Myös positiivisena asiana koettiin terveiden asiakkaiden kanssa työskentely. Terveystenhoitajat pitivät työskentelyä vanhempien, lasten ja odottavien pariskuntien kanssa mukavana asiana. (Tauriala 2005, 36 - 37.) Pankin työntekijät totesivat asiakkaan kuuntelemisen ja palveluksen tuovan työhön mielekkyyttä. Yhdelle työntekijälle parhainta työssä oli se, että sai asiakkaan arvostuksen työlleen. (Janhunen 2008, 61,77.) Naisliikunnanopettajat kokivat taas vuorovaikutuksen oppilaisiin voimavarana. Kolme opettajaa totesi pitävänsä oppilaiden kanssa työskentelystä ja heille nuoret olivat työn tyydyttävien tekijä. (Heinisaari & Nousiainen 2002, 44.) Myös asiakasneuvojille suurinta tyydytystä tuotti asiakkaiden tyytyväisyys ja asiakkaiden takia he olivat jaksaneet pitkään samassa työssä (Arema 2009, 44).

6.8.4 Sosiaalinen tukeminen

Kollegoiden antamaa tukea ja hyvää yhteistyötä pidettiin tärkeänä asiana useammassa tutkimuksessa. Tutkimustuloksissa työkavereiden tuki ja hyvät suhteet heihin koettiin erittäin tärkeänä työssä jaksamisen kannalta (Asikainen 2008, 46; Oravainen 2004, 53). Parhaana asiana työssään nostettiin useimmin esiin sosiaalinen vuorovaikutus työkavereiden kanssa (Janhunen 2008, 83). Terveystenhoitajat kokivat, että työkaverit olivat kannustavia ja toisten kanssa pystyi jakamaan työpaineita. Työtovereilta sai tukea ja apua sekä he toimivat tarvittaessa toistensa kuuntelijoina ja terapeutteina. (Tauriala 2005, 37.) Myös sosiaalityöntekijät ja asiakasneuvojat kokivat saavansa työtovereilta ja omalta tiimiltä tukea ja palautetta (Suomela 2010, 47; Arema 2009, 64). Työtoverit olivat hyviä ystäviä, joiden kanssa voitiin avoimesti puhua asioista (Arema 2009, 64). Naisliikunnanopettajat pitivät yhteistyötä toisten kollegoiden kanssa antoisana ja tärkeänä. He tekivät yhteistyötä toistensa kanssa tuntien suunnittelussa, ongelmatilanteiden ratkaisemisessa ja uusien ideoiden jakamisessa. Yksi liikunnanopettajista kertoi puhuvansa kuormittavista asioista työtovereiden kanssa. (Heinisaari & Nousiainen 2002, 46, 67.)

Kahdessa tutkimuksessa tuotiin esiin eri-ikäisten työntekijöiden väliset suhteet. Sosiaalityöntekijät kokivat eri-ikäisten työntekijöiden kanssa työskentelyn hedelmällisenä

ja rikkaana (Suomela 2010, 48, 52). Oravaisen tutkimuksessa eri-ikäisten työntekijöiden yhteistyö oli sujunut hyvin (Oravainen 2004, 57).

Lähiesimiehen antama tuki mainittiin myös useammassa tutkimuksessa. Oravaisen tutkimuksessa 63 % työntekijöistä koki saavansa tukea lähijohtajalta ja häneltä palautetta koki saavansa 58 % työntekijöistä. Enemmistö heistä oli sitä mieltä, että lähijohtaja arvostaa heidän mielipiteitään ja hän rohkaisee henkilöstöään itsensä kehittämisessä. (Oravainen 2004, 52 - 53.) Sosiaalityöntekijät kokivat saavansa paremmin tukea lähiesimieheltään kuin ylemmiltä johtajilta. Kolme seitsemästä sosiaalityöntekijästä koki saavansa tukea lähiesimieheltään ja lisäksi saaneensa esimiehen tuen erityisosaamiseensa ja koulutuksensa hyödyntämiseensä työssään. (Suomela 2010, 46 - 47.) Lähiesimiehet koettiin arvostavan ja kannustavan tuen antajana (Aremo 2009, 64). Asikaisen tutkimuksessa kaikilla työntekijöillä oli työsuhde esimieheen kunnossa ja osalla heistä oli hyvin lämpimät välit esimieheen (Asikainen 2008, 46 - 47).

Työilmapiiri koettiin puhelinhaastatteluun osallistuneista työntekijöistä suurimman osan mielestä hyvänä (Rytkönen ym. 2007, 55). Myös pankin työntekijät kokivat oman tiiminsä sisäisen ilmapiirin hyvänä (Janhunen 2008, 83 - 84). Oravaisen tutkimuksessa työyhteisön ilmapiiri koettiin 60 % mielestä luottamuksellisena (Oravainen 2004, 58).

Läheisten antama tuki nousi esiin tutkimuksissa työssä jaksamisen tukena. Tutkimuksiin osallistuneet saivat tukea perheeltä, elämäkumppanilta ja ystäviltä (Oravainen 2004, 53; Aremo 2009, 64; Heinisaari & Nousiainen 2002, 66 - 67). Sosiaalityöntekijätkin kokivat perheen olevan tuki ja voimanlähde työhön. Perhe auttoi irrottautumaan työstä vapaa-ajalla. (Suomela 2010, 41.) Lisäksi varhaiskuntoutukseen osallistuneet asiakasneuvojat kokivat saavansa vertaistukea toisilta osallistuneista. Ryhmän jäsenten välillä oli luottamuksellinen ja avoin suhde ja he pystyivät keskustelemaan avoimesti asioista. (Aremo 2009, 62.)

6.8.5 Työnantajan tarjoamat mahdollisuudet

Työkykyä ylläpitävätoiminta koettiin positiivisena asiana, joka osaltaan auttaa jaksamaan. Lähes kaikki työntekijät kokivat liikunnallisen TYKY-toiminnan vaikuttaneen fyysiseen jaksamiseen merkittävästi. Kuntokartoitus oli lisännyt liikunnan harrastamista. Myös toiminta oli vaikuttanut lähes kaikilla merkittävästi psyykkiseen jaksami-

seen. TYKY-toiminnan kautta tapasi työkavereita vapaa-ajalla, jolloin oli mahdollisuus keskustella työasioista tai henkilökohtaisista asioista. Monille työntekijöille oli tärkeää henkisen jaksamisen kannalta erilaiset retket ja yhteiset illanistujaiset. Myös TYKY-toiminnan avulla työpaikan ilmapiiri oli parantunut. Lisäksi seniorivapaat koettiin tärkeänä työssä jaksamista tukevana asiana. (Asikainen 2008, 57 - 58, 60 - 62, 64 - 65.) Myös pankin työntekijöille oli järjestetty liikunnallista TYKY-toimintaa, yhteisiä illanviettoja ja päivätapahtumia sekä organisaatiossa oli ollut käynnissä työhyvinvointiprojekti, johon kuului rentoutuskurssit ja lisääntyneet yhteiset aktiviteetit. (Janhunen 2008, 67, 86 - 87.)

Asiakasneuvojat olivat kokeneet kuntoutuksen vaikuttaneen positiivisesti henkiseen hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Vaikutus oli näkynyt itsetunnon kasvuna ja selviytymisodotusten lisääjänä. Yhdeksän työntekijää koki saaneensa lisää rohkeutta, itsearvostusta ja tervettä itsekkyyttä. Kuntoutus oli antanut tietoa omasta terveydestä ja liikunnan merkityksestä hyvinvoinnille sekä tarjonnut monipuolisia vaihtoehtoja aikaisempien liikuntamuotojen rinnalle. Myös se oli vaikuttanut positiivisesti työyhteisön ilmapiiriin ja yleiseen asennemuutokseen. (Areimo 2009, 53 - 54, 57, 59.)

Terveydenhoitajat kokivat työnantajan tarjoaman koulutuksen hyödylliseksi (Tauriala 2005, 36). Pankin työntekijöillä oli erilaisia opiskelu- ja koulutusmuotoja, kuten verkkokurssit, itseopiskeluaamut sekä koulutukset ja tutkinnot. Työntekijät kokivat pankin tarjoamat koulutukset arvokkaina ja palkitsevina. (Janhunen 2008, 73 - 74.) Sosiaalityöntekijät kokivat opiskelun jaksamista tukevaksi tekijäksi. Koulutus koettiin tärkeänä ammattitaidon ylläpitäjänä ja kehittäjänä tekijänä. (Suomela 2010, 42, 51.) Oravaisen tutkimukseen osallistuneet työntekijät taas kokivat, että heillä oli koulutusmahdollisuuksia riittävästi (Oravainen 2004, 53).

Työterveydenhuollonpalvelut koettiin jaksamista tukevaksi tekijäksi ja työntekijän tärkeäksi voimavaraksi. Työntekijät olivat kokeneet, että he olivat tulleet kuulluksi ja yksilönä saanut apua työterveydestä. (Suomela 2010, 43.) Työterveydenhuoltoon liittyvät ikätarkastukset koettiin mielekkäänä ja tarpeellisenä. Myös ASLAK-kuntoutuksesta oli hyviä kokemuksia siihen osallistuneilla työntekijöillä. (Janhunen 2008, 69 - 70.)

Pankissa työnantajan toimesta oli kiinnitetty huomiota työpisteiden ergonomiaan. Työntekijöille oli hankittu yksilöllisten tarpeiden mukaan erilaisia työvälineitä, kuten

ergonomisesti muotoiltuja tuoleja ja hiiriä. Työntekijät olivat kokeneet työnantajan panostuksen heidän hyvinvointia kohtaan kertovan arvostuksesta heitä kohtaan. Myös työntekijät kokivat, että heillä on vaikutusmahdollisuuksia omaan työergonomiaan ja työnantajan kanssa käytiin avointa keskustelua työtilojen ongelmista. (Janhunen 2008, 65 - 67.)

6.8.6 Itsestä huolehtiminen

Vapaa-ajalla työntekijät huolehtivat henkisestä vireydestä erilaisten harrastusten, kuten lukemisen ja teatterin avulla (Suomela 2010, 41; Oravainen 2004, 64). Harrastusten lisäksi vapaa-ajalla myös levättiin (Rytkönen ym. 2007, 89).

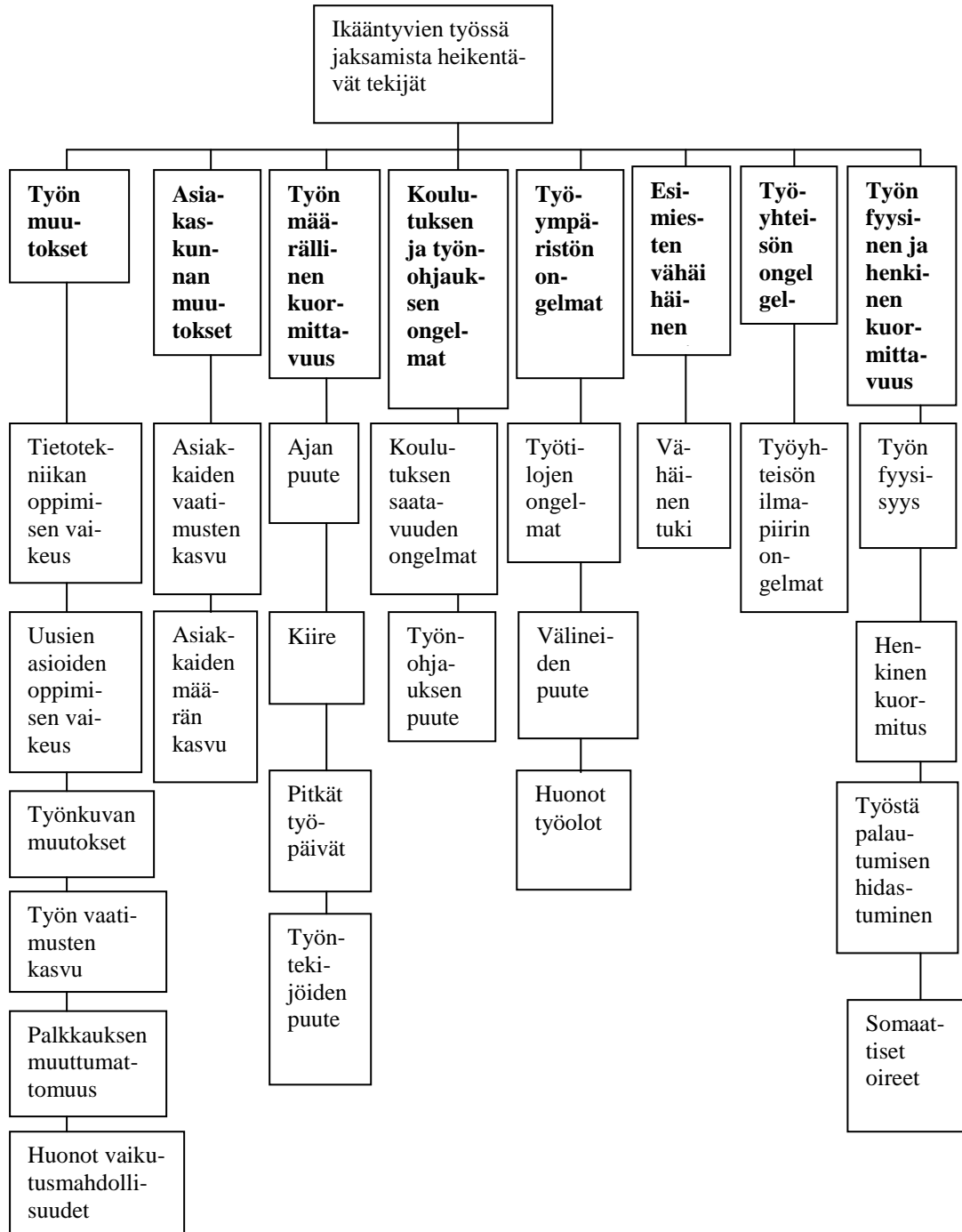
Omasta fyysisestä kunnosta huolehtiminen koettiin tärkeänä ennaltaehkäisevänä tekijänä (Heinisaari & Nousiainen 2002, 65). Omaa kuntoa ylläpidettiin liikunnan avulla (Suomela 2010, 41). Säännöllinen liikunnan nähtiin parantavan kuntoa, mutta myös auttavan työstä palautumisessa (Rytkönen ym. 2007, 72).

Tutkimustuloksissa nousi esiin säännölliset ja terveelliset elämäntavat, kuten riittävä lepo ja säännölliset arkirutiinit työkuormitusta ennaltaehkäisevänä ja työssä jaksamista tukevana tekijänä. (Heinisaari & Nousiainen 2002, 65; Rytkönen ym. 2007, 72). Työpäivän aikana riittävästä ravinnosta huolehtiminen ja taukojen pitäminen koettiin viireystasoa ylläpitävänä asiana (Suomela 2010, 41).

Oman itsensä kuunteleminen tuotiin eri tutkimuksissa esille työssä jaksamista tukevana asiana. Oman työn rajaamisen koettiin auttavan jaksamaan paremmin töissä (Suomela 2010, 43). Myös oman vaatimustason laskeminen, omien voimavarojen rajallisuuden tunteminen ja omien tarpeiden kuunteleminen koettiin työntekijöiden kesken helpottavana asiana (Areimo 2009, 56, 58). Jotkut työntekijät olivat alkaneet säästämään itseään työtahtia löysentämällä ja vähentämällä ylitöitä. Myös omien sairauksien ja vaivojen aktiivinen hoitaminen koettiin tärkeänä asiana. (Rytkönen ym. 2007, 71, 74.)

6.9 Ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista heikentävät tekijät

Tutkimustulosten perusteella nousi esiin erilaisia ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista heikentäviä tekijöitä. Ne voidaan jakaa työn- ja asiakaskunnan muutoksiin, työn määrälliseen kuormittavuuteen, koulutuksen ja työnohjauksen ongelmiin, työympäristön ongelmiin, esimiesten vähäiseen tukeen, työyhteisön ongelmiin ja työn fyysiseen ja henkiseen kuormitukseen. (Kuva 2.)



Kuva 2. Ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista heikentävät tekijät

6.9.1 Työn muutokset

Tietotekniikkaan liittyvät muutokset nousivat esiin useammassa tutkimuksessa. Työntekijät kokivat tietotekniikan kuluttaneen ylimääräistä energiaa, hidastaneen työntekoa ja vienyt liikaa aikaa muulta tekemiseltä. Moni työntekijä koki tietotekniikan käytön opettelemisen vaikeana ja aikaa vievänä asiana. Ikääntyvät työntekijät kokivat teknologian hyödyntämisen hankalampana asiana kuin nuoremmat. He totesivat tarvitsevänsä enemmän aikaa teknologian oppimiseen. (Tauriala 2005, 39; Asikainen 2008, 46; Suomela 2010, 42; Janhunen 2008, 70.)

Asikaisen tutkimukseen osallistuneet työntekijät olivat joutuneet tekemään oman työn ulkopuolisia hommia, jotka eivät kuuluneet heidän työnkuvaansa. He kokivat tämän raskaana asiana jaksamisen kannalta, koska osaaminen oli puutteellista näissä töissä. (Asikainen 2008, 50.)

Ikääntymisen myötä työntekijöillä ilmeni uusien asioiden oppimisessa ja muistamisessa vaikeuksia (Aremo 2009, 51). Työntekijät kokivat ulkomuistin hieman heikentyneen iän myötä (Janhunen 2008, 70).

Terveystenhoitajat kokivat työnkuvan laajenemisen ja jatkuvat muutokset ja uudistukset sisällöltään kuormittavaksi asiaksi (Tauriala 2005, 39 - 40). Pankkialalla työnkuva oli muuttunut asiakaspalvelusta tavoitteelliseksi myyntityöksi. Työntekijät eivät kokeneet uuteen ajatteluun siirtymistä helppona asiana pitkän työuran jälkeen. Muutos tutusta työstä koettiin haastavana ja vaativana. (Janhunen 2008, 57, 60.)

Työn vaatimukset olivat lisääntyneet tutkimustulosten mukaan työntekijöillä. Asiakasneuvojen työssä vaadittiin jatkuvasti uusien asioiden omaksumista ja laajojen kokonaisuuksien hallintaa (Aremo 2009, 46). Pankin työntekijät kokivat työn vaatimusten lisääntyneen kasvaneen tavoitteellisuuden myötä. Omat henkilökohtaiset tavoitteet koettiin kasvattaneen myyntipaineita. (Janhunen 2008, 61.) Sosiaalityöntekijöistä neljä seitsemästä koki työn vaatimusten ja organisaation taholta tulevien paineiden vievän kohtuuttoman paljon työajasta (Suomela 2010, 48).

Koventuneet tulosvaatimukset ja tuttavuuden seuranta ja tarkkailu koettiin kuormitusta aiheuttavana tekijänä (Aremo 2009, 47). Työntekijät kokivat lisääntyneen seurannan turhauttavaksi, koska seurannan kautta toiset työtehtävät asetettiin tärkeämmälle sijalle kuin toiset. Työn tehokkuusajattelun myötä myös oman työsuorituksen koettiin huonontuneen. (Janhunen 2008, 59.)

Työn palkkaukseen oltiin tyytymättömiä terveydenhuolto- ja sosiaalialalla. Työntekijät kokivat, että palkka ei ole muuttunut työn vaatimuksiin nähden eikä se vastannut työtä (Oravainen 2004, 53; Tauriala 2005, 43; Suomela 2010, 54). Myös terveydenhoitajat kokivat, että omat vaikutusmahdollisuudet työhön olivat vähäiset ja työn hallintamahdollisuudet olivat rajoitetut (Tauriala 2005, 41).

6.9.2 Asiakaskunnan muutokset

Neuvolatyössä asiakaskunnan rakenteessa ja asiakkaiden ongelmissa tapahtuneet muutokset olivat lisänneet asiakastyön haasteellisuutta. Työntekijät kokivat asiakastyötä kuormittavan perheiden lisääntyneet ongelmat. (Tauriala 2005, 40 - 41.) Liikunnanopettajat totesivat, että vaikeammat oppilaat lisäsivät työmäärää ja työn kuormitusta (Heinisaari & Nousiainen 2002, 45). Sosiaalityöntekijöitä kuormitti se, ettei pystynyt vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin (Suomela 2010, 49).

Suuret asiakasmäärät nousivat esiin useimmassa tutkimuksessa kuormittavana tekijänä. Työntekijät kokivat, että suurten asiakasmäärien takia oli liian vähän aikaa asiakasta kohti. (Tauriala 2005, 40; Suomela 2010, 49; Aremo 2009, 45.)

6.9.3 Työn määrällinen kuormittavuus

Tutkimustulosten mukaan työntekijät koivat, ettei heillä ole tarpeeksi aikaa työn tekemiseen (Oravainen 2004, 52). Koulutus, palaverit, atk:n käyttö ja opettelu olivat vieneet aikaa varsinaisesta työstä (Tauriala 2005, 40). Asiakasneuvojat olivat joutuneet opiskelemaan työasioita omalla ajallaan, sillä työaika ei ollut riittänyt uuden asian opetteluun (Aremo 2009, 46).

Työn kiireellisyys ja työn pakkotahtisuus koettiin raskaana ja kuluttavana asiana. Työntekijät kokivat työtahdin kiireellisyyden ja aikapaineen lisääntyneen viimeisien vuosien aikana. (Rytkönen ym. 2007, 27, 83; Oravainen 2004, 55; Heinisaari & Nou-

siainen 2002, 39; Aremo 2009, 45; Tauriala 2005, 40.) Lisäksi terveydenhoitajien kii-reellisyyttä lisäsi se, että työntekijöitä oli liian vähän ja sijaisista oli puutetta (Tauriala 2005, 40).

Pitkät työpäivät nousivat kahdessa tutkimuksessa työssä jaksamista estävänä tekijänä. Naisliikunnanopettajat totesivat, että työpäivät venyivät usein pitkiksi (Heinisaari & Nousiainen 2002, 39). Pitkien työpäivien lisäksi mainittiin yövuorojen määrä jaksamista huonontavana asiana (Oravainen 2004, 62).

6.9.4 Koulutuksen ja työnohjauksen ongelmat

Terveydenhoitajista neljäsosalla oli vaikeuksia saada toivomaansa ammatillista lisäkoulutusta tai heillä oli vaikeuksia koulutuksessa saatujen uusien oppien soveltamisessa työhönsä. Työntekijöillä oli ongelmia seuraavien asioiden kohdalla: työnohjaus oli puuttunut tai riittämätön, ajanpuute oli estänyt koulutukseen pääsemisen, tarvittavaa koulutusta ei ollut saatavilla ja koulutuksessa opittuja asioita ei pystynyt käyttämään työssään. (Tauriala 2005, 42.)

Oravaisen tutkimuksessa 40 % työntekijöistä ei uskonut uralla etenemisen mahdollisuuteen. Myös enemmistö työntekijöistä oli sitä mieltä, että uralla etenemistä ei ollut järjestetty parhaalla mahdollisella tavalla, vaikka koulutuksia oli riittävästi. (Oravainen 2004, 53.)

Sosiaalityöntekijät kokivat, ettei ryhmässä annettu työnohjaus palvellut heidän tarpeitaan toivomallaan tavalla. Ryhmäkoot koettiin isoiksi, eivätkä ne mahdollistaneet sellaisten asioiden käsittelyä, joita työntekijät olisivat halunneet. (Suomela 2010, 44.)

6.9.5 Työympäristön ongelmat

Terveydenhoitajat mainitsivat työtilojen puutteen, jonka vuoksi he eivät pystyneet järjestämään perheille ryhmätoimintaa. Myös he toivoivat ultraääni-laitetta työpaikalleen. (Tauriala 2005, 42.) Oravaisen tutkimuksessa terveydenhoitoalan työntekijät totesivat, että työtilojen ahtaus esti joskus työtehtävien tekemisen. Myös työntekijät kokivat joskus ergonomisia ongelmia työvälaineissä, tiloissa ja työmenetelmissä. (Oravainen 2004, 54.) Pankin työntekijöiden vaihtelevat työpisteet vaikuttivat siihen, ettei työpisteitä pystytty säätämään aina itselleen sopivaksi (Janhunen 2008, 65).

Vaikeat työolosuhteet, kuten työympäristön likaisuus, pölyisyys ja kuumuus lisäsivät työn rasittavuutta. Myös työntekijät kokivat vuodenaikojen aiheuttamat haitat, kuten kylmyyden ja märän sään raskaina ja kuluttavina asioina. (Rytkönen ym. 2007, 26, 83.)

6.9.6 Esimiesten vähäinen tuki

Terveystenhoitajista muutamat kokivat, että esimiehet olivat etäisiä ja heitä tapasi liian harvoin työpaikalla. Heidän mielestään esimiehet eivät olleet kiinnostuneita työntekijöiden voinnista, eikä heiltä saanut positiivista palautetta ja tukea työhön. Johtoa kritisoitiin siitä, etteivät he ymmärrä neuvolatyön luonnetta ja seuraavat työtä käyntitilastoista. (Tauriala 2005, 43.)

Myös kahta sosiaalityöntekijää kuormitti luottamuksen puute työnantajaa kohtaan. Työntekijät kokivat, ettei työnantaja luota heidän ammattitaitoon ja he joutuvat todistamaan osaamistaan työnantajalle. (Suomela 2010, 49.) Lisäksi asiakasneuvojat kokivat, että organisaatiossa katsottiin liikaa myyntituloksia, eikä huomioitu ja arvostettu näkymätöntä työtä (Aremo 2009, 48).

6.9.7 Työyhteisön ongelmat

Pankin työntekijät kokivat työyhteisönsä eriytyneeksi. Vaikka suurin osa työntekijöistä koki lähipiirin sisäisen ilmapiirin hyväksi, koettiin kuitenkin ongelmia laajemmassa työyhteisössä. Työn paineisuus koettiin vaikuttaneen työpaikan yleiseen ilmapiiriin huonontavasti. Jatkuvat ja äkilliset muutokset tiimin koostumuksessa nähtiin rasittavana. Myös ilmapiiriä huonontavana tekijänä nousi esiin kateus ja keskinäinen kilpailu. Keskinäisen kilpailun katsottiin johtuvan henkilökohtaisista tavoitteista. Myös tavoitteet lisäsivät kateutta tiimien sisällä ja tiimien välillä. (Janhunen 2008, 84 - 85.) Myös terveydenhoitoalan työntekijöiden työilmapiiriä huonontavana tekijänä koettiin kateus ja töiden epätasapainoinen jakautuminen (Oravainen 2004, 59).

6.9.8 Työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus

Työ koettiin fyysisesti ja henkisesti raskaaksi useammassa tutkimuksessa. Asikaisen (2008, 50) tutkimuksessa noin puolet ja Rytkösen ym. (2007, 55) tutkimuksessa 65 % työntekijöistä koki työnsä fyysisesti raskaana. Terveystenhoitoalan työntekijöistä 65 %

koki työn fyysisesti raskaaksi (Oravainen 2004, 50). Naisliikunnanopettajat kokivat fyysisesti kuormittavina aerobic- ja hiihtojaksot (Heinisaari & Nousiainen 2002, 64).

Pankin työntekijät kokivat työnsä henkisesti raskaana. Tämä koettiin johtuvan siitä, että usein asiakaskohtaamiset jäivät päähän pyörimään vapaa-ajalla. (Janhunen 2008, 79.) Myös terveydenhoitoalan työntekijöistä 88 % koki työnsä psyykkisesti raskaaksi. Heistä uupumusta koki joskus työssään 53 % työntekijöistä ja 6 % työntekijöistä oli uupunut. (Oravainen 2004, 50.)

Naisliikunnanopettajat kokivat henkisesti raskaana ikääntymisen tuoman fyysisen kunnon heikkenemisen. Heidän oma vaatimustaso oli nuorempien ihmisten kunnon tasolla ja heidän oli vaikea hyväksyä sitä, ettei keho toimi samalla tavalla kuin ennen. (Heinisaari & Nousiainen 2002, 38.)

Asikaisen (2008, 58) tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden henkistä jaksamista olivat koetelleet omat henkilökohtaiset asiat. Suurin osa koki työn tuntuvan raskaammalta ja kuluttavan voimia, kun yksityiselämässä oli ongelmia.

Työn kuormittavuudesta koettiin erilaisia oireita. Aremon (2009, 51) ja Rytkösen ym. (2007, 84) tutkimuksissa työntekijät kokivat työstä väsymystä ja työn rasituksesta toimimisen hitautta. Myös naisliikunnanopettajat kertoivat joutuvansa joskus kesken työpäivän lepäämään tai heti työpäivän jälkeen ennen kotiaskareiden tekemistä. Työvuodesta palautumiseen koettiin kuluvan pitkä aika kesälomasta. (Heinisaari & Nousiainen 2002, 37.) Pankin työntekijät kokivat olevansa työpäivän tai työviikon jälkeen väsyneempiä kuin nuorempana. Työntekijät kokivat väsymyksen johtuvan siitä, että he vaativat itseltään liikaa työssään. Työstä palautuminen koettiin pankin työntekijöiden sekä sosiaalityöntekijöiden keskuudessa kestävän aiempaa kauemmin. (Janhunen 2008, 79 - 80; Suomela 2010, 41.)

Naisliikunnanopettajat kokivat kuormittavina työjaksoina univaikeuksia, kuten nukah-tamisvaikeuksia, liian varhaisia heräämisiä ja nukkuessa hampaiden narskuttamista. (Heinisaari & Nousiainen 2002, 63). Myös asiakasneuvojat sekä yksi Asikaisen tutkimukseen osallistuneesta työntekijästä koki työstressin aikana univaikeuksia (Aremon 2009, 47; Asikainen 2008, 45).

Työntekijöillä esiintyi erilaisia tuki- ja liikuntaelimistön oireita. Sosiaalityöntekijöillä oli selkä- ja hartiakivut lisääntyneet (Suomela 2010, 41). Pankin työntekijöillä esiintyi raajojen- ja niskojen oireilua, hiirikäsi-oireita ja selän ongelmia (Janhunen 2008, 65). Myös naisliikunnanopettajilla oli niska-hartiaseudun lihaskireyttä (Heinisaari & Nousiainen 2002, 63).

7 POHDINTA

7.1 Tulosten tarkastelu

Tämä opinnäytetyö tarkastelee systemaattisen kirjallisuuskatsauksen avulla ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista edistäviä ja heikentäviä tekijöitä. Tutkimuksista nousi esiin erilaisia keskeisiä asioita, jotka vaikuttavat työntekijöiden työssä jaksamiseen. Tutkimustuloksissa keskeisenä edistävänä asiana koettiin sosiaalinen tukeminen, itsestä huolehtiminen ja ammattitaitoisuus.

Leinosen tutkimuksessa (2011, 48, 54) työelämän ulkopuoliset sosiaaliset voimavarat ja työkaverit koettiin työssä jaksamisen kannalta erityisen tärkeäksi tekijäksi. Myös Kalliolan (2012,32) tutkimuksessa korostui työntekijöiden tuen merkitys työssä jaksamisen kannalta. Tutkimukset tukivat opinnäytetyön alkuperäistutkimusten tuloksia, joissa sosiaalisen tuen saaminen työpaikalla ja vapaa-ajalla koettiin työssä jaksamista edistävänä tekijänä.

Leinosen tutkimuksessa oli tärkeiksi asiaksi noussut perustarpeiden huolehtiminen sekä omasta terveydentilasta, fyysisestä ja psyykkisestä kunnosta huolehtiminen (Leinonen 2011, 49). Myös opinnäytetyön tutkimustuloksissa työntekijät pitivät huolta omasta henkisestä ja fyysisestä vireydestään vapaa-ajalla erilaisten harrastusten sekä liikunnan avulla. Myös säännölliset ja terveelliset elämäntavat tukivat työssä jaksamista.

Työssä jaksamisen toimenpide-ohjelmassa todetaan, että ikääntyvillä työntekijöillä on sellaista osaamista ja työkokemusta, joita ei koulussa opeteta. Tämän takia vanhempien työntekijöiden työkokemus on tärkeä pääoma työyhteisölle. (Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma 2003, 51.) Työkokemus ja koulutuksen merkitys tukivat Leinosen tutkimuksessa työntekijöiden työssä jaksamista (Leinonen 2011, 50).

Myös opinnäytetyön alkuperäistutkimustuloksissa kävi ilmi, että pitkän työkokemuksen tuoma ammattitaitoisuus auttoi työntekijöitä heidän työssään.

Toiseen tutkimuskysymykseen saatiin myös erilaisia vastauksia. Tutkimustulosten perusteella työssä jaksamista heikentäväksi tekijäksi nostettiin työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus, työssä tapahtuneet muutokset ja työn määrällinen kuormittavuus.

Työ ja terveys haastattelututkimuksen perusteella työstä koettu fyysinen kuormittavuus ei ole vähentynyt viimeisten kymmenen vuoden aikana. Joka neljännes työntekijä koki työnsä fyysisesti melko tai hyvin raskaaksi ja joka kolmas koki työnsä henkisesti raskaaksi. (Ketola & Perkiö-Mäkelä 2010, 12; Elo 2010, 14.) Myös useammassa opinnäytetyön alkuperäistutkimuksessa tuotiin esiin fyysinen ja henkinen kuormittavuus ja siitä aiheutuivat erilaiset oireet.

Työolobarometrin mukaan vuonna 2012 suurin osa työntekijöistä koki työtahdin ripeäksi. Ainoastaan kahdeksalla prosentilla työntekijöistä tiukka työtahti oli harvinaista (Lyly-Yrjänäinen 2013, 4.) Opinnäytetyön tutkimustuloksissa kävi ilmi, että työn kiireellisyys ja pakkotahtisuus oli lisääntynyt ja työntekijät kokivat sen raskaana ja kuluttavana asiana.

Työntekijöiden näkemykset työelämän yleisestä muutossuunnasta ovat olleet 2000-luvulla pessimistisempiä kuin 1990-luvulla. Vuonna 2012 suurempi osa työntekijöistä koki työn ja työnteon mielekkyyden muuttuneen huonompaan kuin parempaan suuntaan. Myös työn muutokset olivat yleisiä työpaikoilla. Noin puolet työntekijöistä kertoi, että työtehtävissä oli tapahtunut muutoksia ja 55 prosenttia työntekijöistä totesi, että uusia työmenetelmiä ja tietojärjestelmiä oli otettu käyttöön viimeisen vuoden aikana. (Lyly-Yrjänäinen 2013, 4 - 5.) Opinnäytetyön alkuperäistutkimuksissa työssä tapahtuneet muutokset koettiin keskeisenä työssä jaksamista heikentävänä tekijänä. Erityisesti teknologian lisääntyminen, työnkuvan laajentuminen ja työn vaatimusten kasvaminen koettiin työssä kuormittavana asiana.

7.2 Luotettavuuden ja eettisyyden arviointi

Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen eri vaiheita tulee arvioida kriittisesti, jotta voidaan arvioida, kuinka luotettavaa on katsauksen avulla saatu tieto (Pudas-Tähkä & Axelin 2007, 53). Tässä opinnäytetyössä on pyritty kuvaamaan tarkasti jokainen kat-

sauksen vaihe. Alkuperäistutkimusten haku- ja valintaprosessi on kuvattu selkeiden taulukoiden avulla. Tämä helpottaa tutkimukset toistettavuutta. Myös alkuperäistutkimukset ovat valittu tarkasti laadittujen sisäänottokriteerien avulla.

Lisäksi luotettavuutta lisää se, että tässä opinnäytetyössä on käytetty 2000- luvulla tehtyjä tieteellisiä tutkimuksia, joista seitsemän oli Pro graduja ja yksi asiantuntijoiden tekemä useammasta aineistosta koostuva tutkimus. Myös elektronista tiedonhakua täydennettiin manuaalisella tiedonhaulla käymällä läpi Tutkiva hoitotyö ja Hoitotiedelehdet.

Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen luotettavuutta lisää kahden tai useamman toisistaan riippumatonta arvioijan käyttö (Johansson & Kontio 2007, 102). Tämä asia heikentää opinnäytetyön luotettavuutta, koska työ on tehty yksin. Myös opinnäytetyön luotettavuutta heikentää se, että sisäänottokriteereiden perusteella otettiin mukaan vain suomenkieliset tutkimukset. Tämän takia on voinut jäädä merkittäviä tutkimusartikkeleita tarkastelusta pois.

Sisällön analyysin luotettavuuden kannalta on tärkeää, miten tutkija onnistuu pelkistämään aineiston ja tekemään niistä kategorioita niin, että ne kuvaavat mahdollisimman tarkasti tutkittavaa asiaa. Tulosten luotettavuutta lisää se, että tutkija pystyy osoittamaan yhteyden tulosten ja aineiston välillä. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 10.) Tässä opinnäytetyössä on luotu yhteys ala- ja yläkategorioiden avulla aineistoon ja tuloksiin. Pelkistetyt ilmaukset ja kategoriat vastaavat tutkimuskysymyksiä. Pelkistetyt ilmaukset ja niistä muodostuneet kategoriat ovat nähtävissä liitteenä (liite 1 ja liite 2) sekä tulosten edellä on kuvioituna kategoriat.

Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus perustuu siihen, että tutkija on tehnyt tutkimuksen hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen. Tutkijan tulee olla rehellinen ja noudattaa yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössään sekä tulosten esittämisessä ja arvioimisessa. Tutkimus tulee suunnitella, toteuttaa ja raportoida tarkasti. Myös tutkijan tulee kunnioittaa muiden tutkijoiden töitä. (Hyvä tieteellinen käytäntö 2012.) Tässä opinnäytetyössä on noudatettu hyvän tieteellisen käytännön periaatteita kirjaamalla jokainen tutkimusvaihe mahdollisimman tarkasti sekä tekemällä lähdemerkinnät ohjeiden mukaisesti. Työssä on myös pyritty välttämään tietoista plagiointia.

7.3 Tulosten johtopäätökset ja hyödynnettävyys

Nykyään usein työelämä koetaan kiireellisenä ja paineistettuna. Ikääntyneiden työntekijöiden voimavarat joutuvat koetukselle jatkuvien työelämän muutosten takia. Tutkimustuloksissakin työn määrällinen kuormittavuus ja työn muutokset kuormittivat työntekijöiden fyysisiä ja henkisiä voimavaroja. Se näkyi työntekijöillä erilaisina somaattisina oireina.

Ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamiseen panostaminen on tärkeä asia, jotta he jaksaisivat työssään eläkeikään saakka. Työntekijöille on tärkeää, että työ koetaan mielekkäänä ja arvokkaana sekä työntekijällä on vaikutusmahdollisuuksia työhön. Myös ihmissuhteilla on suuri vaikutus jaksamisen kannalta. Erityisesti työtoverit ja ihmisten kanssa työskenteleminen ovat työssä jaksamista tukeva tekijä. Lisäksi lähiesimieheltä halutaan saada tukea ja arvostusta työlle.

Vapaa-ajalla erilaiset harrastukset lisäävät työntekijän omaa hyvinvointia. Myös perheellä ja ystävillä on suuri merkitys työssä jaksamisen kannalta. Perhe ja ystävät auttavat irrottautumaan työstä ja antavat tukea työntekijälle. Monilla ikääntyvillä työntekijöillä on lapsenlapsia, jotka tuovat erilaista sisältöä ja iloa elämään.

Ikääntyvillä työntekijöillä on työkokemuksen myötä kertynyt paljon käytännön osaamista ja hiljaista tietoa, jotka ovat heille suureksi avuksi työtehtävän suorittamisessa ja uusien asioiden oppimisessa. Kokemuksen myötä saatu hiljainen tieto on kullanarvoista työyhteisölle, koska sitä ei opita mistään kirjasta. Tämän tiedon siirtyminen nuoremmille työntekijöille on tärkeää ja se hyödyntää koko työyhteisöä.

Ikääntyvän työntekijän työssä jaksamisen ja toimintakyvyn ylläpitämisen kannalta on tärkeää, miten hänen omat voimavarat ja vahvuudet pystytään yhdistämään työelämän vaatimusten kanssa. Ikääntyvän työntekijän tulee kokea itsensä hyvinvoivana työntekijänä, jotta hän jaksaa työssään.

Tämä opinnäytetyö on osa Stay onboard -hanketta, jonka tavoitteena on tunnistaa laivalla työskentelevän henkilöstön työhyvinvoinnin erityishaasteet sekä työhyvinvointia tukevat tekijät, jotka saavat henkilöstön pysymään työssään merellä. Vaikka kirjallisuuskatsauksen tutkimukset eivät käsittele laivahenkilökunnan työssä jaksamista, voi-

daan alkuperäistutkimusten tuloksista saada yleisesti tietoa asioista, mitkä tekijät edistävät ja heikentävät ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista.

Työssä jaksaminen ei pelkästään kosketa ikääntyviä työntekijöitä. Eri-ikäisten työntekijöiden työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin tulisi kiinnittää enemmän huomiota, jotta työvoimaa olisi tulevaisuudessa tarpeeksi saatavilla ja työntekijät pysyisivät työssään mahdollisimman pitkään. Jatkotutkimusaiheena voisi tarkastella nuorten työssä jaksamista ja siihen vaikuttavia tekijöitä.

LÄHTEET

Arema, E. 2009. Varhaiskuntoutusohjelman vaikuttavuuden arviointi: haastattelututkimus vakuutusyhtiön ikääntyvien asiakasneuvojien työssä jaksamisesta. Pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto.

Asikainen, M. 2008. Työkykyä ylläpitävä toiminta ja ikääntyvien työssä jaksaminen. Miten TYKY-toiminta vaikuttaa eläkkeellesiirtymishalukkuuteen? Pro gradu -tutkielma. Turun kauppakorkeakoulu.

Elo, A-L. 2010. Työstressi ja sen hallintamahdollisuudet työssä. Teoksessa: Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo, A-L., Kandolin, I., Kauppinen, K., Ketola, R., Leino, T., Manninen, P., Miettinen, S., Reijula, K., Salminen, S., Toivanen, M., Tuomivaara, S., Vartiala, M., Venäläinen, S. & Viluksela, M. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. Helsinki: Työterveyslaitos, s. 14. Saatavissa:
http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/tyo_ja_terveys_haastattelututkimus_2009.pdf. [Viitattu 26.4.2013].

Heinisaari, H. & Nousiainen, T. 2002. Naisliikunnanopettajien kokemuksia työssä jaksamisesta. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Saatavissa:
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/9312/tiinousi.pdf?sequence=1>. [Viitattu 3.3.2013].

Hiltunen, M., Nyman, H. & Kiviniemi, M. 2012. Katsaus eläketurvaan vuonna 2011. Eläketurvakeskuksen tilastoraportteja 04/12. Eläketurvakeskuksen Internet-sivut. Saatavissa:
http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tilastojulkaisut/tilastoraportti/katsaus_elaketurvaan_vuonna_2011_7.pdf. [Viitattu 25.10.2012].

Huttunen, K. & Sorri, M. 2008. Ikääntyneen kuulo. Teoksessa: Heikkinen, E. & Rantanen, T. (toim.) Gerontologia. 2.painos. Helsinki: Duodecim, s. 158 - 169.

Hyvärinen, L. 2008. Näön vanheneminen. Teoksessa: Heikkinen, E. & Rantanen, T. (toim.) Gerontologia. 2.painos. Helsinki: Duodecim, s. 171 - 180.

Hyvä tieteellinen käytäntö. 2012. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Saatavissa: <http://www.tenk.fi/fi/htk-ohje/hyva-tieteellinen-kaytanta>. [Viitattu 22.4.2013].

Hämäläinen, P. 2001. Jaksamisesta innostumiseen työssä ja elämässä. Helsinki: Tammi.

Ilmarinen, J., Lähteenmäki, S. & Huuhtanen, P. 2003. Kyvyistä kiinni. Ikäjohtaminen yritysstrategiana. Helsinki: Talentum.

Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa. Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. 2. korjattu painos. Helsinki: Työterveyslaitos.

Janhunen, E. 2008. Ikääntyvä henkilöstö – riippakivestä voimavaraksi. Tutkimus ikääntymisen luomista haasteista ja mahdollisuuksista. Pro gradu -tutkielma. Turun kauppakorkeakoulu.

Johansson, K. 2007. Kirjallisuuskatsaukset - huomio systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen. Teoksessa: Johansson, K., Axelin, A., Stolt, M. & Ääri, R-L (toim.) Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja, tutkimuksia ja raportteja A:51/2007. Turun yliopisto, s. 3 - 9.

Johansson, K. & Kontio, E. 2007. Systemaattinen tarkastelu alkuperäistutkimuksien laatuun. Teoksessa: Johansson, K., Axelin, A., Stolt, M & Ääri, R-L (toim.) Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja, tutkimuksia ja raportteja A:51/2007. Turun yliopisto, s. 101 - 108.

Kallinen, M. 2008. Kestävyys. Teoksessa: Heikkinen, E. & Rantanen, T. (toim.) Gerontologia. 2.painos. Helsinki: Duodecim, s. 120 - 127.

Kalliola, N. 2012. Työhön sitoutuminen avaimena työssä jaksamiseen - Hoitotyöntekijöiden työuran aikaiset kokemukset työssä jaksamiseen liittyvistä tekijöistä. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/38083/URN:NBN:fi:jjyu-201206221940.pdf?sequence=1>. [Viitattu 26.4.2013].

Ketola, R. & Perkiö-Mäkelä, M. 2010. Ergonomia ja työn fyysinen kuormittavuus. Teoksessa: Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo, A-L., Kandolin, I., Kauppinen, K., Ketola, R., Leino, T., Manninen, P., Miettinen, S., Reijula, K., Salminen, S., Toivanen, M., Tuomivaara, S., Vartiala, M., Venäläinen, S. & Viluksela, M. Työ ja terveys -haastattelututkimus 2009. Helsinki: Työterveyslaitos, s. 12. Saatavissa: http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/tyo_ja_terveys_haastattelututkimus_2009.pdf. [Viitattu 26.4.2013].

Koivisto, K. 2001. Tunnista ja torju työuupumus. 1.painos. Jyväskylä: Gummerus.

Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede vol. 11, no 1/99, s. 3 - 12.

Kääriäinen, M. & Lahtinen, M. 2006. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus tutkimustiedon jäsentäjänä. Hoitotiede vol. 18, no 1/06, s. 37–45.

Laukkanen, P. 2008. Toimintakyky ja ikääntyminen - käsitteestä ja viitekehuksesta päivittäistoiminnoista selviytymisen arviointiin. Teoksessa: Heikkinen, E. & Rantanen, T. (toim.) Gerontologia. 2.painos. Helsinki: Duodecim, s. 261–272.

Lehto, M. 2004. Toimintakyky terveydenhuollon tulosmuuttujana. Teoksessa: Matikainen, E., Aro, T., Huunan-Seppälä, A., Kivekäs, J., Kujala, S., Tola, S. (toim.). Toimintakyky.1.painos. Helsinki: Duodecim, s. 18 - 24.

Leinonen, E. 2011. Voimavarat työssä jaksamisen edistäjänä – Positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvointiin varhaiskasvatustyössä. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/26618/URN:NBN:fi:juu-201103011838.pdf?sequence=1>. [Viitattu 26.4.2013].

Lundell, S., Tuominen, E., Hussi, T., Klemola, S., Lehto, E., Mäkinen, E., Oldenbourg, R., Saarelma-Thiel, T. & Ilmarinen, J. 2011. Ikävoimaa työhön. Helsinki: työterveyslaitos.

Lyly-Yrjänäinen, M. 2013. Työolobarometri syksy 2012 ennakkotietoja. TEM raportteja 6/2013. Saatavissa: http://www.tem.fi/files/35605/TEMrap_6_2013.pdf. [Viitattu 28.4.2013].

Metsämuuronen, J. 2003. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 2. painos. Jyväskylä: Gummerus.

Oravainen, T. 2004. Ikääntyvän henkilöstön työssä jaksaminen – yhteisöllisyys ja sosiaalinen tuki jaksamisen apuna. Pro gradu -tutkielma. Kuopion yliopisto.

Pajala, S., Sihvonen, S. & Era, P. 2008. Asennon hallinta ja havaintomotorinen kyvykkyyks. Teoksessa: Heikkinen, E. & Rantanen, T. (toim.) Gerontologia. 2.painos. Helsinki: Duodecim, s.136 - 157.

Pudas-Tähkä, S.-M. & Axelin, A. 2007. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen aiheen rajaus, hakutermit ja abstraktien arviointi. Teoksessa: Johansson, K., Axelin, A., Stolt, M & Ääri, R.-L. (toim.) Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja, tutkimuksia ja raportteja A: 51/2007. Turun yliopisto, s.46 - 57.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat- viisi vaikuttavaa askelta. 1.painos. Helsinki:Edita.

Ruoppila, I. & Suutamo, T. 1994. Psykkisen toimintakyvyn muutokset vanhetessa. Teoksessa: Kuusinen, J., Heikkinen, E., Huuhtanen, P., Ilmarinen, J., Kirjonen, J., Ruoppila, I., Vaherva, T., Mustapää, O. & Rautoja, S (toim.) Ikääntyminen ja työ. Juvva: Työterveyslaitos, s. 58 - 75.

Ruotsalainen, K. 2013. Väestö vanhenee - heikkeneekö huoltosuhte? Päivitetty 21.2.2013. Tilastokeskuksen internet-sivut. Saatavissa: http://www.stat.fi/tup/vl2010/art_2013-02-21_001.html. [Viitattu 2.4.2013].

Rytkönen, H., Hyttinen, M., Suolanen, S., Hänninen, K. & Juntunen, J. 2007. Työelämän tervaskannot. Mikä saa jaksamaan fyysisesti raskaassa työssä? Eteran julkaisuja 6/2007. Saatavissa:

https://www.etera.fi/SiteCollectionDocuments/Julkaisut/Tutkimusjulkaisut/Tyoelaman_tervaskannot_6_2007.pdf. [Viitattu 10.3.2013].

Sea Fit ja Stay On Board. 2012. Albatrossi- Merimieseläkekassan asiakaslehti 4/2012, s.11.

Sipilä, S., Rantanen, T. & Tiainen, K. 2008. Lihasvoima. Teoksessa: Heikkinen, E. & Rantanen, T. (toim.) Gerontologia. 2.painos. Helsinki: Duodecim, s. 107 - 119.

Stolt, M. & Routasalo, P. 2007. Tutkimusartikkelien valita ja käsittely. Teoksessa: Johansson, K., Axelin, A., Stolt, M & Ääri, R-L (toim.) Systemaattinen kirjallisuuskat-
saus ja sen tekeminen. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja, tutkimuksia ja raportteja A:
51/2007. Turun yliopisto, s. 58 - 70.

Suomela, A. 2010. Ikääntyvien sosiaalityöntekijöiden työssä jaksaminen. Pro gradu -
tutkielma. Lapin yliopisto.

Suominen, H. 2008. Kehon rakenne ja koostumus. Teoksessa: Heikkinen, E. & Ranta-
nen, T. (toim.) Gerontologia. 2.painos. Helsinki: Duodecim, s. 96 - 99.

Suominen, H.2008. Luuston kunto. Teoksessa: Heikkinen, E. & Rantanen, T. (toim.)
Gerontologia. 2.painos. Helsinki: Duodecim, s. 102 - 106.

Tauriala, R. 2005. Ikääntyvien neuvolaterveydenhoitajien työssä jaksaminen-
terveydenhoitajien kokemuksia ja kehittämisajatuksia. Pro gradu -tutkielma. Tampe-
reen yliopisto. Saatavissa: <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu00680.pdf>. [Viitattu
4.3.2013].

Tilvis, R. 2010. Vanhenemismuutokset. Teoksessa: Pitkälä, K., Strandberg, T., Sul-
kava, R., Tilvis, R. & Viitanen, M. (toim.) Geriatria. 2.painos. Helsinki: Duodecim, s.
20 - 60.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. 5. uudistet-
tu painos. Helsinki: Tammi.

Tykytoiminta. 2011. Työterveyslaitoksen Internet-sivut. Päivitetty 30.6.2011. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/sivut/default.aspx>. [Viitattu 8.11.2012].

Työsuojeluorganisaatio. 2009. Työsuojelun internet-sivut. Päivitetty 15.6.2009. Saatavissa: <http://www.tyosuojelu.fi/fi/tsorganisaatio>. [Viitattu 8.11.2012].

Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma. 2003. Seurantaraportti 2002. Työ- ja elinkeinoministeriö internet-sivut. Saatavissa: <http://www.mol.fi/jaksamisohjelma/index.htm>. [Viitattu 26.4.2013].

Työssäkäynti 2010. Tilastokeskuksen Internet-sivut. Päivitetty 4.9.2012. Saatavissa: http://www.stat.fi/til/tyokay/2010/03/tyokay_2010_03_2012-09-04_fi.pdf. [Viitattu 9.10.2012].

Työtapatuomat 2010. Työmarkkinat 2012. Tilastokeskuksen Internet-sivut. Päivitetty 24.5.2012. Saatavissa: http://www.tilastokeskus.fi/til/ttap/2010/ttap_2010_2012-05-24_fi.pdf. [Viitattu 8.10.2012].

Työvoimatutkimus 2012 elokuu. Tilastokeskuksen Internet-sivut. Päivitetty 25.9.2012. Saatavissa: http://www.stat.fi/til/tyti/2012/08/tyti_2012_08_2012-09-25_fi.pdf. [Viitattu 8.10.2012].

Tähtinen, H. 2007. Systemaattinen tiedonhaku hoitotieteen näkökulmasta. Teoksessa Johansson, K., Axelin, A., Stolt, M & Ääri, R-L (toim.) Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja, tutkimuksia ja raportteja. Turun yliopisto, s.10 - 45.

Väestöennuste 2012 - 2060. Tilastokeskuksen Internet-sivut. Päivitetty 28.9.2012. Saatavissa: http://www.stat.fi/til/vaenn/2012/vaenn_2012_2012-09-28_fi.pdf. [Viitattu 14.10.2012].

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen ”Mitkä tekijät edistävät ikääntyvien työntekijöiden työssä jakamista” sisällönanalysitaulukko

Pelkistetyt ilmaisut	Alakategoria	Yläkategoria
<ul style="list-style-type: none"> • Oma arvostus neuvolatyöhön (Tauriala 2005, 35) • Kiinnostus omaa työtä kohtaan (Tauriala 2005, 35) • Työn kokemus mielekkäänä (Tauriala 2005, 35; Rytönen, Hyttinen, Suolanen, Hänninen & Juntunen 2007, 26, 56,87) • Kokemus työstä tärkeänä (Tauriala 2005, 35) • Kokemus työstä haastavana ja älyllisesti kiehtovana (Suomela 2010, 50,55) • Kokemus työstä arvokkaana ja sisällöltään merkittävänä (Suomela 2010, 51, 54) • Työstä saatava elämänilo (Rytönen ym. 2007, 87) • Työ tukena yksityiselämänongelmissa (Asikainen 2008, 58) 	Oma kokemus työstä	Oman työn arvostaminen
<ul style="list-style-type: none"> • Tuntee itsensä tarpeelliseksi (Tauriala 2005, 35) • Kokemus tärkeänä olemisesta (Oravinen 2004, 51 - 52; Rytönen ym. 2007, 87) • Kokemus ammattitaidon hyödyksi käyttämisestä (Oravainen 2004, 53) • Kokemus arvostuksesta (Asikainen 2008, 48; Janhunen 2008, 77) • Arvostus työkokemuksesta (Oravainen 2004, 57) 	Oma kokemus itsestä	
<ul style="list-style-type: none"> • Vankka kokemus työstä (Tauriala 2005, 35) 	Pitkä työkokemus	Ammattitaitoisuus
<ul style="list-style-type: none"> • Iän myötä ennakoitavuuden paraneminen (Asikainen 2008, 45) • Kokemuksen tuoma päätöksentekokyky (Asikainen 2008, 45) • Kokemuksen tuoma varmuus ja rohkeus (Suomela 2010, 41, 42, 50; Asikainen 2008, 45) • Kokemuksen tuoma rentous (Suomela 2010, 42) • Kokemuksen myötä uusien asioiden oppimisen helppous (Janhunen 2008, 70, 72) • Tiedollinen puute korvataan kokemuksella (Janhunen 2008,72) 	Kokemuksen tuoma oppiminen	
<ul style="list-style-type: none"> • Vankka koulutus pohja (Tauriala 2005, 35) 	Koulutus pohja	
<ul style="list-style-type: none"> • Osaaminen (Tauriala 2005, 35) • Vahva osaamisidentiteetti (Aremo 2009, 53) 	Oma osaaminen	

Pelkistetyt ilmaisut	Alakategoria	Yläkategoria
<ul style="list-style-type: none"> • Työn vapaus, itsenäisyys (Rytkönen ym. 2007, 26,56; Tauriala 2005, 36; Suomela 2010, 50, 55; Heinisaari & Nousiainen 2002, 42) • Työn vastuullisuus javaihtelevuus (Rytkönen ym. 2007, 26,56) 	Työn piirteet	Työn tarjoamat mahdollisuudet
<ul style="list-style-type: none"> • Vaikutusmahdollisuudet työhön (Asikainen 2008, 50; Rytkönen ym.2007, 55; Janhunen 2008, 88 - 89) 	Omat vaikutusmahdollisuudet	
<ul style="list-style-type: none"> • Positiivisen asiakaskontaktit (Tauriala 2005, 36) • Asiakastyö ja ihmisten kohtaaminen (Suomela 2010, 51; Janhunen 2008, 61 - 62) • Erialaisten asiakkaiden kanssa työskentely (Tauriala 2005, 36) • Vuorovaikutus oppilaisiin (Heinisaari & Nousiainen 2002, 44 - 45) 	Vuorovaikutus ihmisten kanssa	
<ul style="list-style-type: none"> • Asiakkailta saatu palaute arvokasta (Suomela 2010, 51,53; Janhunen 2008, 77) • Asiakkaiden tyytyväisyys (Aremo 2009, 44) 	Asiakkaiden palaute	
<ul style="list-style-type: none"> • Työtoverit kannustavia (Tauriala 2005, 37) • Paineiden purku työkavereille (Tauriala 2005, 37) • Työkavereiden tuki ja apu (Tauriala 2005, 37 - 38; Suomela 2010, 47; Heinisaari & Nousiainen 2002, 67 - 68; Oravainen 2004, 53, 62) • Työkaverit terapeutteina ja kuuntelijoina (Tauriala 2005, 37) • Hyvät suhteet työkavereihin (Asikainen 2008, 46, 56) • Kollegoiden yhteistyö(Heinisaari & Nousiainen 2002, 46) • Työtoverit hyvinä ystävinä (Aremo 2009, 64) • Sosiaalinen vuorovaikutus työkavereiden kanssa (Janhunen 2008, 83) 	Kollegoiden tuki	Sosiaalinen tukeminen
<ul style="list-style-type: none"> • Eri-ikäiset työntekijät (Oravainen 2004,57; Suomela 2010, 48, 52) 	Yhteistyö eri-ikäisten työntekijöiden kanssa	

Pelkistetyt ilmaisut	Alakategoria	Yläkategoria
<ul style="list-style-type: none"> • Lähiesimies tuen antajana (Aremo 2009, 64; Suomela 2010, 46, 47; Oravainen 2004, 53) • Lämpimät välit esimieheen (Asikainen 2008, 47) • Palaute lähijohtajalta (Oravainen 2004, 52) • Mielipiteiden arvostus lähijohtajalta (Oravainen 2004, 53) • Lähijohtajan rohkaisu itsensä kehittämisessä (Oravainen 2004, 53) 	Lähiesimiehen tuki	
<ul style="list-style-type: none"> • Luottamuksellinen työilmapiiri (Oravainen 2004, 58) • Hyvä työilmapiiri (Rytkönen ym. 2007, 55; Tauriala 2005, 37; Janhunen 2008, 84) 	Työyhteisön tuki	
<ul style="list-style-type: none"> • Tuki perheeltä (Oravainen 2004, 53; Suomela 2010, 41; Aremo 2009, 64) • Tuki ystäviltä (Oravainen 2004, 53) • Ihmissuhteet (Heinisaari & Nousiainen 2002, 66 -67) 	Läheisten tuki	
<ul style="list-style-type: none"> • Kuntoutusryhmän vertaistuki (Aremo 2009, 62) 	Vertaistuki	
<ul style="list-style-type: none"> • Työkavereiden kanssa vapaa-ajalla yhdessä-olo (Asikainen 2008, 56, 60, 64; Janhunen 2008, 86) • Liikuntaa tukeva toiminta (Asikainen 2008, 57, 61, 64; Janhunen 2008, 67 - 68) • Tyky-toiminta jaksamisen apuna ja työpaikan ilmapiirin parantajana (Asikainen 2008, 58, 60) • Kuntokartoitus liikunnan lisääjänä (Asikainen 2008, 62) • Työhyvinvointiprojekti (Janhunen 2008, 87) • Seniorivapaat (Asikainen 2008, 65) 	TYKY-toiminta	
<ul style="list-style-type: none"> • Kuntoutus henkisen hyvinvoinnin parantajana (Aremo 2009, 53) • Kuntoutus itsetunnon lisääjänä (Aremo 2009, 57) • Kuntoutus tiedon lisääjänä (Aremo 2009, 54) • Kuntoutus liikunnan mahdollistajana (Aremo 2009, 54) • Kuntoutuksen vaikutus työyhteisöön (Aremo 2009, 59) 	Kuntoutus	

Pelkistetyt ilmaisut	Alakategoria	Yläkategoria
<ul style="list-style-type: none"> • Työnantajan tarjoama koulutus ja sen sovellettavuus (Tauriala 2005, 36; Janhunen 2008, 73 - 74) • Riittävästi koulutusmahdollisuuksia (Oravainen 2004,53) • Opiskelu jaksamisen tukena (Suomela 2010, 42, 43) • Koulutukseen pääseminen ammattitaidon ylläpitäjänä (Suomela 2010,51) 	Ammatillinen koulutus	
<ul style="list-style-type: none"> • Työterveyshuollon palvelut (Suomela 2010, 43) • Ikätarkastukset (Janhunen 2008, 69) • ASLAK-kuntoutus (Janhunen 2008, 69 - 70) 	Työterveyshuolto	
<ul style="list-style-type: none"> • Työnantajan huomio työvälineisiin liittyviin toimenpiteisiin (Janhunen 2008, 65) • Ergonomiset työvälineet (Janhunen 2008, 65) • Työntekijän vaikutusmahdollisuudet omaan työergonomiaan (Janhunen 2008, 66 - 67) 	Työpaikan ergonomian huomioiminen	
<ul style="list-style-type: none"> • Lukeminen, teatteri ja erilaiset harrastukset (Suomela 2010, 41) • Harrastukset (Heinisaari & Nousiainen 2002, 65, 67; Rytönen ym. 2007, 89; Oravainen 2004, 64) 	Erilaiset harrastukset	Itsestä huolehtiminen
<ul style="list-style-type: none"> • Fyysisestä kunnosta huolehtiminen (Heinisaari & Nousiainen 2002, 65) • Säännöllinen liikunta (Rytönen ym. 2007, 72; Suomela 2010, 41) 	Fyysisestä kunnosta huolehtiminen	
<ul style="list-style-type: none"> • Riittävä ravinto (Suomela 2010,41) • Säännölliset elämäntavat (Heinisaari & Nousiainen 2002, 65) • Terveelliset elämäntavat (Rytönen ym. 2007, 72) 	Säännölliset elämäntavat	
<ul style="list-style-type: none"> • Oman työn rajaaminen (Suomela 2010, 43 - 44) • Tietoisesti itsensä säästäminen (Rytönen ym. 2007, 71) • Omien tarpeiden kuunteleminen (Aremo 2009, 58) • Oman vaatimustason laskeminen (Aremo 2009, 56) • Omien voimavarojen tunnistaminen (Aremo 2009, 56) 	Itsensä kuunteleminen	
<ul style="list-style-type: none"> • Omien vaivojen ja sairauksien aktiivinen hoitaminen (Rytönen ym. 2007, 74) 	Vaivojen ja sairauksien hoitaminen	

Toisen tutkimuskysymyksen ” Mitkä tekijät heikentävät ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista” sisällönanalyysitaulukko

Pelkistetyt ilmaisut	Alakategoria	Yläkategoria
<ul style="list-style-type: none"> • ATK hidastaa työntekoa (Tauriala 2005,39) • Vaikeuden tietotekniikan käytön opettelemisessa(Tauriala 2005, 39; Asikainen 2008, 45; Suomela 2010, 42) • Teknologian hyödyntäminen hankalampaa (Janhunen 2008, 70 - 71) 	Tietotekniikan oppimisen vaikeus	Työn muutokset
<ul style="list-style-type: none"> • Osaamisen puute muille kuuluvista töistä (Asikainen 2008, 50) • Vaikeus uusien toimintatapojen omaksumisessa (Asikainen 2008, 45; Aremo 2009,51) • Ulkomuistin heikentyminen (Janhunen 2008, 70) 	Uusien asioiden oppimisen vaikeus	
<ul style="list-style-type: none"> • Työnkuvan muuttuminen laajaksi (Tauriala 2005,39; Heinisaari & Nousiainen 2002, 41) • Jatkuvat muutokset ja uudistukset (Tauriala 2005,40) • Työn painopisteen siirtyminen (Janhunen 2008, 60) • Muutos tutusta työstä toisenlaiseen (Janhunen 2008, 60) 	Työnkuvan jatkuvat muutokset	
<ul style="list-style-type: none"> • Työn vaatimusten kasvu (Asikainen 2008, 50; Aremo 2009,46; Janhunen 2008, 61–62) • Henkilökohtaiset tavoitteet paineen lisääjänä (Janhunen 2008, 61) • Organisaation taholta tulevat paineet (Suomela 2010, 48) • Koventuneet tulostavoitteet (Arema 2009, 47) • Lisääntynyt tuottavuuden seuranta ja tarkkailu (Arema 2009,47; Janhunen 2008, 59, 79 - 80) 	Työn vaatimusten kasvu	
<ul style="list-style-type: none"> • Palkkaus ei muuttunut työn vaatimukseen nähden (Tauriala 2005,43; Suomela 2010, 54) • Tyytymättömyys palkkaukseen (Oravainen 2004, 53) 	Palkkaukset muuttumattomuus	
<ul style="list-style-type: none"> • Vähäiset omat vaikutusmahdollisuudet työhön (Tauriala 2005,41; Janhunen 2008, 88) • Rajoitetut työn hallintamahdollisuudet (Tauriala 2005, 41) 	Huonot vaikutusmahdollisuudet	

Pelkistetyt ilmaisut	Alakategoria	Yläkategoria
<ul style="list-style-type: none"> • Asiakaskunnan rakenteessa, ongelmissa ja tarpeissa tapahtuneet muutokset (Tauriala 2005,41) • Vaikeat oppilaat (Heinisaari & Nousiainen 2002, 45.) • Kyvyttömyys vastata asiakkaiden tarpeisiin (Suomela 2010, 49) 	Asiakkaiden vaatimusten kasvu	Asiakaskunnan muutokset
<ul style="list-style-type: none"> • Suuret asiakasmaarät (Tauriala 2005,40; Suomela 2010, 49; Aremo 2009,45) 	Asiakkaiden määrän kasvu	
<ul style="list-style-type: none"> • Ajan riittämättömyys(Tauriala 2005, 40; Oravainen 2004, 52) • Työajan riittämättömyys uuden asian oppimiseen (Arema 2009, 46; Suomela 2010, 48) 	Ajan puute	Työn määrällinen kuormittavuus
<ul style="list-style-type: none"> • Työn pakkotahtisuus (Tauriala 2005,40; Oravainen 2004, 55; Aremo 2009, 45) • Työn kiireellisyys (Heinisaari & Nousiainen 2002, 39; Aremo 2009, 45; Rytönen, Hyttinen, Suolanen, Hänninen & Juntunen 2007, 27, 83; Oravainen 2004, 55) 	kiire	
<ul style="list-style-type: none"> • Pitkät työpäivät (Heinisaari & Nousiainen 2002, 39; Oravainen 2004,62) 	Pitkät työpäivät	
<ul style="list-style-type: none"> • Sijaisten puute (Tauriala 2005, 40) • Työntekijöitä vähän (Tauriala 2005,40) 	Työntekijöiden puute	
<ul style="list-style-type: none"> • Vaikeus saada ammatillista täydennyskoulutusta. (Tauriala 2005, 42; Oravainen 2004,53) 	koulutuksen saatavuuden ongelmat	
<ul style="list-style-type: none"> • Ryhmätyönohjauksen palvelemattomuus (Suomela 2010, 44) 	Työnohjauksen ongelmat	Koulutuksen ja työnohjauksen ongelmat
<ul style="list-style-type: none"> • Työtilojen puute(Tauriala 2005, 42) • Työtilojen ahtaus (Oravainen 2004,54) • Ergonomiset ongelmat (Oravainen 2004,54) • Vaihtelevat työpisteet (Janhunen 2008, 65) 	Työtilojen ongelmat	
<ul style="list-style-type: none"> • Laitteiden puuttuminen (Tauriala 2005, 42) 	Välineiden puute	Työympäristöt ongelmat

Pelkistetyt ilmaisut	Alakategoria	Yläkategoria
<ul style="list-style-type: none"> • Työympäristön likaisuus, pölyisyys, kuumuus (Rytkönen, Hyttinen, Suolanen, Hänninen & Juntunen 2007, 26, 83) • Vuodenaikojen aiheuttamat haitat (Rytkönen ym. 2007, 26, 83) 	Huonot työolot	
<ul style="list-style-type: none"> • Esimiesten vähäinen tuki (Tauriala 2005, 43) • Työnantajan luottamuksen puute (Suomela 2010, 49, 55) • Arvostuksen puute (Tauriala 2005, 43; Aremo 2009,48) • Ei saa positiivista palautetta (Tauriala 2005, 43) • Hallintohenkilökunnan riittämätön käytännön olojen tuntemus (Tauriala 2005,43) 	Riittämätön tuki	Esimiesten vähäinen tuki
<ul style="list-style-type: none"> • Työyhteisö eriytynyt (Janhunen 2008, 84) • Keskinäinen kilpailu ja kateus (Janhunen 2008, 84, 87; Oravainen 2004, 59) • Työilmapiiri paineinen (Janhunen 2008, 85) • Toistuvat muutokset tiimien koostumuksessa (Janhunen 2008, 85) 	Työyhteisön ilmapiirin ongelmat	Työyhteisön ongelmat
<ul style="list-style-type: none"> • Univaikeudet (Asikainen 2008, 45; Heinisaari & Nousiainen 2002, 63 - 64; Aremo 2009,47) • Väsymys (Heinisaari & Nousiainen 2002, 37; Aremo 2009, 51; Rytkönen ym. 2007, 84; Janhunen 2008, 79 - 80) • Selkä ja hartiakivut(Suomela 2010, 41; Janhunen 2008, 65) • Raajojen ja niskojen oireilu (Janhunen 2008, 65) • Niska-hartiaseudunkireys (Heinisaari & Nousiainen 2002, 63) • Hiirikäsi (Janhunen 2008, 65) 	Somaattiset oireet	Työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus
<ul style="list-style-type: none"> • Työvuodesta palautuminen pitkittyminen lomalle (Heinisaari & Nousiainen 2002, 40) • Työn rasituksesta toipumisen hitaus (Rytkönen ym. 2007, 84; Janhunen 2008, 79) 	Työstä palautumisen hidastuminen	
<ul style="list-style-type: none"> • Työ fyysisesti raskasta (Asikainen 2008, 50; Oravainen 2004,50; Heinisaari & Nousiainen 2002, 37, 63 - 64) 	Työn fyysisyys	
<ul style="list-style-type: none"> • Henkinen rasitus työstä (Janhunen 2008, 64, 79) • Työasioiden ajattelevuus kotona (Janhunen 2008, 79) • Uupumus (Oravainen 2004, 50) • Työn ulkopuoliset asiat henkisenä kuormittajana (Asikainen 2008, 58) • Vaikeus hyväksyä kehossa tapahtuvia fyysisiä muutoksia (Heinisaari & Nousiainen 2002, 38) 	Henkinen kuormitus	

OPISKELIJA

Opiskelijanumero	Viralliset etunimet Maarit Juulia
Sukunimi Lonka	
Lähiosoite	Postinumero ja -toimipakka
Sähköposti maarit.lonka@student.kyamk.fi	Puhelin
Toimipiste ja koulutusohjelma Kotka/Jylppy Hoitotyön koulutusohjelma	
Suuntautumisvaihtoehto ja ryhmätunnus Sairaanhoidtaja AMK HO10K	

TOIMEKSIANTAJA

Toimeksiantaja ja yritys/yhteisö Stay onboard/KymiCare	Yrityksen/yhteisön yhteyshenkilö Selja Aalto- <i>Anneli Airo</i>
Lähiosoite Takoiantie 1	Postinumero ja -toimipakka 48220 Kotka
Sähköposti	Puhelin

OPINNÄYTETYÖN HANKKEISTUS

<input type="checkbox"/> Toimeksiantaja maksaa opinnäytetyöstä opiskelijalle tai ammattikorkeakoululle korvauksen, josta on kirjallisesti sovittu ennen opinnäytetyön aloittamista.
<input checked="" type="checkbox"/> Opinnäytetyöllä on toimeksiantajan puolelta nimetty ohjaaja ennen opinnäytetyön aloittamista.
<input type="checkbox"/> Toimeksiantajan tarkoituksena on alusta lähtien hyödyntää opinnäytetyön tuloksia toiminnassaan.

OPINNÄYTETYÖN OHJAUS

Ohjaava(t) opettaja(t) <i>MIRJA NURMI</i>
Sähköposti <i>mirja.nurmi@kyamk.fi</i>
Yrityksen/yhteisön ohjaaja(t)
Sähköposti

OPINNÄYTETYÖ

Opinnäytetyön aihe (max. 200 merkkiä) Ikääntymisen vaikutus työssä jaksamiseen	
Kehittämisen- tai tutkimustavoite ja toimeksianto (max. 300 merkkiä)	
Keskeiset menetelmät (max. 300 merkkiä) Systemaattinen kirjallisuuskatsaus	
Opinnäytetyön aloitus 1.1.2012	Opinnäytetyön luovutus toimeksiantajalle
Opinnäytetyö täyttää Tilastokeskuksen T & K määritelmän *)	<input checked="" type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei


*) T & K määritelmän saa opintotoimistosta tai Internetistä.
<http://www.tilastokeskus.fi/tit/tkka/kaas.html>

OPINNÄYTETYÖN SOPIMUSEHDOT

<p>Opinnäytetyön ohjaus ja vastuu Vastuu opinnäytetyön tekemisestä ja tuloksista on opiskelijalla. Kymenlaakson ammattikorkeakoulun vastuu rajoittuu opinnäytetyön tavanomaiseen ohjaukseen.</p> <p>Toimeksiantaja sitoutuu antamaan opiskelijan käyttöön kaikki opinnäytetyön tekemisessä tarvittavat tiedot ja aineistot sekä ohjaamaan opinnäytetyötä toimeksiantajaorganisaation näkökulmasta.</p> <p>Oikeudet tuloksiin ja muihin opinnäytetyöhön liittyvään aineistoon, laitteisiin ja sovelluksiin. Tekijänoikeus ja omistusoikeus opinnäytetyön tuloksiin kuuluvat opinnäytetyön tekijälle.</p> <p>Toimeksiantaja saa käyttöaikauden opinnäytetyön tuloksiin ja niiden kaupalliseen hyödyntämiseen alnoastaan sopimalla niistä erikseen opinnäytetyön tekijän kanssa.</p> <p>Opinnäytetyön tekijä on velvollinen raportoimaan opinnäytetyön tulokset toimeksiantajalle.</p>	<p>Tulosten julkaiseminen ja luottamuksellisuus Opinnäytetyö on kokonaisuudessaan julkinen. Mikäli opinnäytetyö sisältää liikesalaisuuksia tai muita julkisuustalassa salassa pidettäviksi määritettyjä tietoja, on opinnäytetyön raportti laadittava niin, että tietojen luottamuksellisuus säilyy. Tarvittaessa salassa pidettävät tiedot on jätettävä työn teusta-aineistoon. Opinnäytetyö voidaan julkaista myös Internetissä.</p> <p>Opinnäytetyön osapuolet (opiskelija, toimeksiantaja ja opinnäytetyön ohjaaja) sitoutuvat pitämään salassa kaikki opinnäytetyön tekemisessä ja sitä edeltävissä tai sen jälkeisissä neuvotteluissa esiin tulevat luottamukselliset tiedot ja asiakirjat sekä pidättäytymään käyttämästä hyväkseen toisen osapuolen ilmaisemista luottamuksellista tietoja ilmeistä lupaa.</p> <p>Opinnäytetyön kustannukset ja niiden korvaaminen Opinnäytetyöstä mahdollisesti aiheutuviin kustannusten (ml. aineistojen hankinta, raaka-aineet, matkat, työkorvaus jne.) korvaamisesta sopivat toimeksiantaja ja opiskelija keskenään. Pääsääntöisesti Kymenlaakson ammattikorkeakoulu ei vastaa yksittäisen opinnäytetyön kustannusten korvaamisesta.</p>
---	---

Olemme yhteisesti sopineet opinnäytetyön toteutuksesta ja ohjauksesta yllä sovitulla tavalla.

ALLEKIRJOITUKSET

PAIKKA, PÄIVÄYS JA TOIMEKSIANTAJAN EDUSTAJAN ALLEKIRJOITUS	KOTKA	20,5	20	13	
PAIKKA, PÄIVÄYS JA OPISKELIJAN ALLEKIRJOITUS	Kotka	20,5	20	13	Matti Järvelä
PAIKKA, PÄIVÄYS JA OHJAAVAN OPETTAJAN ALLEKIRJOITUS	KOTEASSA	7	12	20	11 Yrjö Nurmi MIRJA NURMI

Tämä sopimus on kirjoitettu kolmena kappaleena, yksi toimeksiantajayritykselle, toinen opiskelijalle ja kolmas opintotoimistoon rekisteröintä varten.