

Jerkkola Susanna - Liljeberg Sinikka - Vahvaselkä Kirsti

IKÄÄNTYNEIDEN TYÖNTEKIJÖIDEN JAKSAMINEN VANHUSTYÖSSÄ

Opinnäytetyö
Hoitotyön koulutusohjelma
Sosiaalialan koulutusohjelma


Syksy 2011




MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU

Mikkeli University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

| | | |
|--|---|------------------------|
|  MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkelin University of Applied Sciences | Opinnäytetyön päivämäärä 12.11.2011 | |
| Tekijät Susanna Jerkkola, Sinikka Liljeberg, Kirsti Vahvaselkä | Koulutusohjelma ja suuntautuminen Hoitotyön ko ja Sosiaalityön ko | |
| Nimeke Ikääntyneiden työntekijöiden jaksaminen vanhustyössä | | |
| Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli saada tietoa Mikkelin kaupungin ja yksityisen yhteistyökumppanin vanhustyössä työskentelevien ikääntyneiden, yli 55-vuotiaiden, työntekijöiden kokemuksista työssä jaksamisestaan, ja niistä tekijöistä, mitkä sitä edistivät. Tutkimuksen tavoitteena on kuvailla, minkälaisia keinoja ikääntyneillä vanhustyöntekijöillä oli edistää omaa työssä jaksamistaan. Lisäksi selvitettiin, mitä toiveita ja odotuksia heillä oli omaa työorganisaatiotaan kohtaan.</p> <p>Tutkimus tehtiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena, koska haluttiin saada työntekijöiden ”oma ääni” kuuluviin. Tutkimuksessa hyödynnettiin Työterveyslaitoksen tutkijan Juhani Ilmarisen talomallia. Tutkimustiedon perusteella laadittiin tutkimuskysymykset, joiden pohjalta tehtiin avoimet kysymykset. Kysymykset toimitettiin yhdeksälle yli 55-vuotiaalle vanhustyöntekijälle vastattavaksi Mikkelin kaupungin kotihoitoon ja vanhainkotiin sekä yksityiseen tehostetun palveluasumisen yksikköön. Kysymyksiin vastasi kahdeksan työntekijää. Saadut vastaukset analysoitiin sisällönanalyysin avulla.</p> <p>Esseevastauksista nousivat selvästi esille Ilmarisen talomallin työkyvyn ulottuvuuksiin liittyvät elementit jaksamiseen vaikuttavina tekijöinä, vaikka niitä ei suoraan vastaajilta kysytykään. Ikääntyneen työntekijän työhyvinvointiin näyttivät vaikuttavan myös tämän opinnäytteen tulosten mukaan kaikki talomallin osa-alueet. Ikääntyvät vanhustyöntekijät pyrkivät vaalimaan työkykyään vähentämällä työn raskautta esim. työergonomian ja apuvälineiden avulla. Ammattitaito ja monipuolinen osaaminen koettiin voimavaraksi, mikä edisti työssä jaksamista. Työhön haluttiin haasteita ja kehittymismahdollisuuksia. Huumori ja positiivinen asennoituminen työhön koettiin tärkeänä. Työelämän muutoksissa ikääntyneet työntekijät kokivat, että heillä oli paljon annettavaa ja he odottivat arvostusta ja kannustusta työnantajaltaan. Työorganisaatiolta odotettiin riittävää henkilöstöresurssia sekä joustavuutta työvuoroihin. Myös työn keventämistä toivottiin. Toimivaa työyhteisöä pidettiin tärkeänä työssä jaksamiselle. Hyvän työilmapiirin ja työkavereiden tuen koettiin olevan tärkeä voimavara jaksamiselle. Perheen, vapaa-ajan ja harrastusten merkitys koettiin vastanneiden keskuudessa myös työssä jaksamista tukevaksi. Yhteiskunnalta vastanneet toivoivat enemmän arvostusta sekä vanhuksia että tekemäänsä vanhustyötä kohtaan.</p> <p>Jotta ikääntynyt työntekijä jaksaisi paremmin työssään, työnantajan tulisikin edistää vanhustyöntekijöiden työhyvinvointia nämä kaikki talomallin osa-alueet huomioiden. Toisaalta työntekijöiden vastauksista ilmeni, että he itsekin olivat mieltäneet työssä jaksamiseensa vaikuttavan paitsi työolot ja työyhteisön, myös työn ulkopuoliset tekijät.</p> | | |
| Asiasanat (avainsanat) ikääntyneet, työntekijä, vanhustyö, jaksaminen, työkyky | | |
| Sivumäärä 52+liitteet | Kieli suomi | Sivumäärä 56 |
| Huomautus (huomautukset liitteistä) | | |
| ohjaavan opettajan nimi Paula Iire | | |

DESCRIPTION

| | | |
|---|---|--|
|  <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p> | | Date of the bachelor's thesis 12 November 2011 |
| Authors Susanna Jerkkola, Sinikka Liljeberg and Kirsti Vahvaselkä | Degree programme and option The Degree Program in Nursing, The Degree Program in Social Services | |
| Name of the bachelor's thesis The well-being of ageing practical nurses in elderly care | | |
| Abstract <p>The purpose of this study was to get information on how the ageing practical nurses over 55 years old experienced their well-being in elderly care in Mikkeli. The aim of this study was to describe the different means they have to cope with their workload, and what kind of expectations they had for the employer.</p> <p>The study was done as a qualitative study, because the voice of the ageing nurses was wanted to be heard. In this study it was used the house model of well-being at work by Juhani Ilmarinen. In that model the factors that are contributing to the well-being at work have been defined as follows: health and capability to do your work; professional skills; values, attitude and motivation towards work; work and circumstances at work; the contents and demands of work; work society and organisation; management; family and the society. The questionnaire was sent to nine over 55-years old workers who were working at home care, a private sheltered home and an old people's home in city of Mikkeli. Eight persons answered the essay questions. The material was analysed with qualitative content analysis.</p> <p>All factors contributing to well-being at work, as described in the house model, were mentioned in answers of the respondents, even though they were not directly asked about them. The aged practical nurses appeared to take care of their working ability with work ergonomics and by having exercise. The good atmospheres at work as well as support of the work community were important to them. The nurses experienced that professional skill and know-how helped them to manage at their work. The aged practical nurses had a positive attitude on updating training and they wanted to educate themselves. They considered that a positive attitude and humour at work were important. From the employer they expected support and appreciation for the work they do. In several answers there was a wish to get more personnel for practical work, to lighten the work load and to get more individual solutions to adapt the demands of work better to the resources of each worker.</p> <p>The conclusion of this study was that the elderly workers have realized it very clearly what kinds of things promote their well-being at work, and what kind of changes in work circumstances were needed to contribute their well-being. The employers should take care of the aged workers in elderly care by promoting their well-being at work in every sector of the house model. The cooperation between the employers and the workers is very important to gain that goal.</p> | | |
| Subject headings, (keywords) aged, practical nurse, elderly care, work ability, well-being | | |
| Pages 56 | Language Finnish | Pages 56 |
| Tutor Paula Iire | | |
| | | Date of the bachelor's thesis 12 November 2011 |

SISÄLTÖ

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | JOHDANTO | 1 |
| 2 | VANHUSTYÖ..... | 3 |
| 2.1 | Muuttuva vanhustyö | 3 |
| 2.2 | Vanhustyö kotihoidossa..... | 5 |
| 2.3 | Vanhustyö tehostetun palveluasumisen yksiköissä | 6 |
| 2.4 | Vanhustyö laitoksessa..... | 6 |
| 2.5 | Vanhustyön haasteita | 7 |
| 3 | IKÄÄNTYNYT VANHUSTYÖNTEKIJÄ..... | 9 |
| 3.1 | Ikääntymisen aiheuttamat fyysiset muutokset | 10 |
| 3.2 | Ikääntymisen aiheuttamat psyykkiset muutokset | 11 |
| 3.3 | Ikääntymisen aiheuttamat sosiaaliset muutokset | 12 |
| 4 | TYÖKYVYN ULOTTUVUUDET JA TYÖHYVINVOINTI | 13 |
| 4.1 | Työkyky..... | 13 |
| 4.2 | Työhyvinvointi | 16 |
| 5 | IKÄÄNTYNEEN TYÖNTEKIJÄN TYÖSSÄ..... | 18 |
| | JAKSAMINEN VANHUSTYÖSSÄ..... | 18 |
| 5.1 | Terveys ja toimintakyky | 18 |
| 5.2 | Ammatillinen osaaminen | 20 |
| 5.3 | Asenteet ja motivaatio | 21 |
| 5.4 | Työn sisältö ja vaatimukset | 23 |
| 5.5 | Työyhteisö ja organisaatio..... | 24 |
| 5.6 | Esimiestyö ja johtaminen..... | 26 |
| 6 | TUTKIMUKSEN TOTEUTUS | 29 |
| 6.1 | Tutkimuksen aikataulu ja kohderyhmä..... | 30 |
| 6.2 | Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu | 30 |
| 6.3 | Aineiston käsittely ja analysointi..... | 31 |
| 6.4 | Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus..... | 32 |
| 7 | TUTKIMUKSEN TULOKSET | 33 |
| 7.1 | Terveys ja toimintakyky | 33 |
| 7.2 | Ammatillinen osaaminen | 34 |
| 7.3 | Asenteet ja motivaatio | 35 |

| | | |
|-----|--|----|
| 7.4 | Työn sisältö ja vaatimukset | 36 |
| 7.5 | Työyhteisö ja organisaatio | 37 |
| 7.6 | Esimiestyö ja johtaminen..... | 38 |
| 7.7 | Yhteenvedo tutkimuksen tuloksista..... | 39 |
| 8 | JOHTOPÄÄTÖKSET | 40 |
| 9 | JATKOTUTKIMUSAIHEET | 42 |
| 10 | POHDINTA | 42 |

LIITTEET

- 1 Yhteenvedo aineistoanalyysistä (esimerkki)
- 2 Sopimus opinnäytetyön tekemisestä
- 3 Haastattelupyynnö
- 4 Avoimet kysymykset

1 JOHDANTO

Suomen maakuntien vanhin väestö asuu Etelä-Savossa, lähes joka kolmas eteläsavolainen on eläkeiässä vuonna 2020 (Auvinen & Kettunen 2010, 26). Suuret ikäluokat ovat lähestymässä eläkeikää, joten eläköityvien työntekijöiden määrä kasvaa lähivuosina merkittävästi. Suurin poistumatoimiala maakunnassa on terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut, jonka työntekijöistä 28 prosenttia poistuu vuosina 2007–2015 (Työ- ja elinkeinoministeriö 62/2009, 77). Mikkelin kaupungin henkilöstöstä 13 % saavuttaa eläkeiän vuosina 2010 -2013 ja 34 % seuraavan kymmenen vuoden sisällä (Auvinen & Kettunen 2010, 26). Nuorempia ikäpolvia tulee olemaan aikaisempaa vähemmän, mikä vähentää myös hoiva-alalle tulevien henkilöiden määrää.

Työvoiman riittävyyden turvaamiseksi on tärkeää pitää ikääntyneet työntekijät työelämässä mahdollisimman pitkään. Vuonna 2005 tehdyn eläkeuudistuksen tavoitteena oli saada työntekijät pysymään työelämässä pidempään, ja sen vaikutukset ovat tähän mennessä olleet odotuksien mukaisia (Työ- ja elinkeinoministeriö 62/2009, 113). Eläkkeelle siirtyminen onkin kunta-alalla myöhentynyt; eläkkeelle siirtymisiän odote on noussut noin kahdella vuodella viimeisen 10 vuoden aikana, ja yhä useampi kuntatyöntekijä jatkaa uraansa 63 vuotta täytettyään (Lybäck 2010, 143–149).

Nykyinen työelämä vaatii yksilöltä jatkuvaa kouluttautumista ja osaamisen päivittämistä sekä kykyä työskennellä yhteistyössä eri ammattiryhmien ja organisaatioiden kanssa. Tämä asettaa haasteita paitsi nuorille myös ikääntyville työntekijöille. Senioreiden vuosien myötä hankkima osaaminen ja kokemus ovat tärkeitä voimavaroja, mutta samalla työnteon arkea pitäisi mukauttaa heille sopivammaksi, koska iän tuomat fyysiset muutokset vaikuttavat työntekijän jaksamiseen. Ikäjohtamisesta, jossa työntekijän ikä huomioidaan työtehtävissä, on tulossa tärkeä väline ikääntyneiden pitämiseksi työelämässä.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli saada tietoa ikääntyneiden vanhustyössä työskentelevien työntekijöiden kokemuksista työssä jaksamisestaan ja sitä edistävästä teki-
jöistä Mikkelin kaupungissa. Tutkimuksen tavoitteena oli kuvailla, minkälaisia keinoja ikääntyneillä vanhustyöntekijöillä oli edistää omaa työssä jaksamistaan, sekä mitä toiveita ja odotuksia heillä oli omaa työorganisaatiotaan kohtaan. Opinnäytetyö tehtiin

laadullisena tutkimuksena, koska siinä haluttiin saada ikääntyneiden vanhustyöntekijöiden ”oma ääni” kuuluviin. Tutkimuksen näkökulmaksi valittiin voimavaralähtöinen ja positiivinen asenne ikääntymiseen sekä ikääntyneeseen työntekijään.

Tutkimuksen kohdejoukoksi valittiin yli 55-vuotiaat vanhustyöntekijät, koska juuri tämänikäiset työntekijät joutuvat eniten pohtimaan työssä jaksamistaan ja siihen liittyviä tekijöitä. Tutkimusten mukaan tämänikäisillä työntekijöillä on eniten kroonisia oireita, jotka vaikuttavat työkykyyn ja työssä jaksamiseen (Ilmarinen 2006, 60).

Tutkimuksen kontekstina oli tämän hetken vanhustyö ja sen asettamat vaatimukset ikääntyneille työntekijöille sekä työyhteisöille. Tutkimuksessa hyödynnettiin professori Juhani Ilmarisen talomallia, missä työkykyyn vaikuttavat tekijät eli ulottuvuudet on esitetty seuraavasti: terveys ja toimintakyky, ammatillinen osaaminen, arvot / asenteet ja motivaatio, työ / työolot, työn sisältö ja vaatimukset, työyhteisö ja työorganisaatio, esimiestyö ja johtaminen, perhe ja lähiyhteisö sekä yhteiskunta. Näitä työn ulottuvuuksia vanhustyössä tarkasteltiin tuoreiden tutkimusten avulla, samalla kuvattiin mitä haasteita ne asettavat ikääntyneelle vanhustyöntekijälle, sekä millä keinoin työtä voitaisiin mukauttaa ikääntyvän työntekijän voimavaroja tukevaksi. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin essee-kysymyksiä, jotka kohdennettiin yhdeksälle yli 55-vuotiaalle työntekijälle kaupungin kotihoitoon, laitoshoidon yksikköön sekä yksityiseen tehostetun palveluasumisen yksikköön Mikkelissä. Saadut tulokset analysoitiin sisällönanalyysin keinoin.

2 VANHUSTYÖ

Vanhustyö on ammatillista toimintaa, jonka päämääränä on edistää iäkkään ihmisen hyvinvointia ja elämänlaatua sekä lisätä hänen elämänhallintaansa ja turvallisuuttaan. Vanhustyön pyrkimyksenä on myös luoda edellytyksiä mielekkäälle toiminnalle ja osallisuudelle tasavertaisena kansalaisena. Iäkkään ihmisen omat voimavarat ja oma-toimisuus ovat tärkeitä lähtökohtia työskentelyssä. (Koskinen 1998, 55.)

Työn kohteena ikääntyneet ihmiset ovat haastava kohderyhmä, sillä vanhenemismuutosten ja -muutosten samankaltaisuudesta huolimatta he ovat heterogeenisimmillään. Samantyyppisistä elämäkokemuksista ja – tapahtumista huolimatta ikääntyminen luo kumulatiivisesti erilaisuutta, siksi ikääntyneiden elämismaailman erilaisuus tuo vanhustyöhön monenlaisia vivahteita ja haasteita. (SOSNET, 2011.)

2.1 Muuttuva vanhustyö

Ikääntyneet vanhustyöntekijät ovat kokeneet työuransa aikana paljon muutoksia työssään. Kansanterveyslaki vuodelta 1972 sai aikaan uudelleenjärjestelyt kansanterveyden edistämiseksi. Tällöin perustettiin terveyskeskukset ja vanhustenhoidossa pitkäaikaisesti sairaat vanhukset siirrettiin perustettujen terveyskeskusten vuodeosastoille. Vanhainkotien asiakkaat olivat tuolloin parempikuntoisia, eivätkä tarvinneet hoitajien apua kuin vähän. Syynä vanhainkotiin hakeutumiselle oli monesti vanhuksen yksinäisyys, ei niinkään fyysinen huonokuntoisuus. (Träskelin 2010, 62.)

Vanhustyö on muuttunut 1990-luvulta lähtien huomattavasti. Vanhusväestö on entistä vanhempaa ja siten hoitoa tarvitsevat vanhukset ovat entistä huonokuntoisempia ja iäkkäämpiä. Laitospalveluja on vähennetty ja samanaikaisesti avopalveluja on pyritty lisäämään. Taustalla on sosiaali- ja terveydenhuollon yhdistyminen, jota on toteutettu 1990-luvun alusta. (Työterveyslaitos 2000, 6.)

Ikäihmisten palvelujen laatusuosituksen (2008) tavoitteena on, että vanhuksille voidaan tarjota riittävät ja kattavat kotihoidon palvelut sekä tehostettua palveluasumista

niin että pitkäaikaista laitoshoidoa voidaan vähentää. Terveyskeskusten vuodeosastoilla tapahtuva hoito, jolle ei ole lääketieteellistä perustetta on korvattava muilla vaihtoehtoilla, jolloin terveyskeskusten vuodeosastot voivat keskittyä nopeasti ja joustavasti akuuttihoitoon ja kuntoutukseen. Vanhusten pitkäaikainen hoiva tulee järjestää vanhusten omien toiveiden mukaisesti joko kotona tai kodinomaisissa ympäristöissä, kuten tehostetun palveluasumisen yksiköissä. (Ikäihmisten palvelujen laatusuositus 2008, 28.)

Ikäihmisten hyvinvointi, itsenäinen selviytyminen ja hyvä hoito ovat vanhuspolitiikan lähtökohtia. Nykyaikainen vanhuskäsitys painottaa omatoimisuutta, aktiivisuuden edistämistä, osallisuutta ja elämäkokemusta. Nämä periaatteet ovat voimakkaasti ja johdonmukaisesti muuttamassa sosiaali- ja terveyspalveluita kunnissa avopalvelujen suuntaan. Tavoitteena on, että ikäihmiset voivat asua kotona tai kodinomaisissa olosuhteissa niin, että heillä on tarvittaessa riittävä apu ja huolenpito sekä itsenäistä selviytymistä tukevat apuvälineet ja laitteet. (Narikka 2006, 370.)

Vanhusten avopalveluja järjestettäessä on huomioitava mitä ikäihmisten turvallisuus edellyttää niin, että liian huonokuntoiset vanhukset eivät jää ilman tarvitsemaansa turvaa ja hoitoa. Osa ikäihmisistä tulee tarvitsemaan ympärivuorokautista hoitoa julkisessa tai yksityisessä palvelutalossa, vanhainkodissa tai terveyskeskuksen vuodeosastolla. (Narikka 2006, 370–372.)

Maassamme on menossa kunta- ja palvelurakennemuutos vuodesta 2007 alkaen. Se vaikuttaa työntekijöihin, palveluihin ja niiden tuottamiseen jo nyt ja entistä enemmän tulevaisuudessa. Paras - hankkeen tarkoituksena on turvata sosiaali- terveyspalvelujen saatavuus ja laatu valtakunnallisesti. Kunnat ovat supistamassa vanhusten laitoshoidoa ja sitä korvaamaan on kehitetty palveluasumista. Mikkelin kaupungin vanhusten palveluiden toimintaohjelman mukaan palvelurakenteen muutoksen tavoitteena on palvelumalli, jossa palveluja saavat asukkaat ovat pääsääntöisesti kotihoidon ja omaishoidon tuella kotona, tehostetussa palveluasumisessa tai lyhytaikaisessa laitoshoidossa. (Mikkelin kaupungin vanhusten palveluiden toimintaohjelma vuosille 2010–2015, 18–19.)

Mikkelin kaupungin vanhusten palveluiden toimintaohjelmassa on yhtenä tärkeänä tavoitteena henkilöstön saatavuus ja riittävyys tulevina vuosina. Henkilöstösuunniteluun on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota, samoin kuin ikäjohtamiseen ja työhyvinvointiin. Esimiesten ja henkilöstön jatkuvaa kouluttautumista pidetään tärkeänä, koska työ tulee muuttamaan haastavammaksi. Vanhustyötä tehdään tulevaisuudessa enemmän asiakkaiden omissa kodeissa, joten se vaatii työntekijöiltä uudenlaista työtettä ja kykyä työskennellä moniammatillisesti ja verkostoja hyödyntäen. Se vaatii myös esimiehiltä erilaista johtamista. (Mikkelin kaupungin vanhusten palveluiden toimintaohjelma vuosille 2010–2015, 10, 18–19.)

2.2 Vanhustyö kotihoidossa

Kotihoito on kunnan järjestämää sosiaali- ja terveydenhuollon lakiin perustuvaa avohoitoa, mikä sisältää lain kotipalvelusta (Sosiaalihuoltolaki 710/82), kotipalvelujen tukipalvelut (Sosiaalihuoltoasetus 607/83), omaishoidontuen (Laki omaishoidontuesta 937/05) sekä kotisairaanhoidon (Kansanterveyslaki 66/72).

Kotihoidon palvelut voidaan järjestää monella tavalla ja kuntakohtaiset erot niiden järjestämisessä ovat suuria. Palvelut tuotetaan pääasiassa julkisen sektorin voimin, mutta yksityisten palveluntuottajien osuus on kasvanut ja uudenlaisia ratkaisuja ja käytäntöjä on otettu käyttöön. Ikäihmisten palvelujen ja hoidon määrä ja vaativuus vaihtelevat. Useasti ikäihmisillä on sairaus tai sairauksia jotka vaativat terveydenhuollon palveluja, joten kotona selviytyminen edellyttää myös kotisairaanhoidoa. Suuntauksena kunnissa onkin kotipalvelujen ja kotisairaanhoidon yhdistäminen hallinnollisesti kotihoidon yksiköksi. (Narikka 2006, 370.)

Mikkelissä kotipalvelun ja kotisairaanhoidon yhdistyminen kotihoidon yksiköksi tapahtui vuoden 2006 alussa. Kotihoidon muodot määrittivät asiakkaan tarvitseman avun määrän mukaan tilapäiseksi, tuetuksi, valvotuksi ja tehostetuksi kotihoidoksi. Tilapäinen kotihoito on tietyn tyypin rajattuun apuun liittyvä. Palvelun ollessa säännöllistä, vähintään kerran viikossa tapahtuvaa, on asiakkaan kanssa laadittava häntä koskeva palvelu – ja hoitosuunnitelma (Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/08). Tuettu kotihoito on vähäistä 1-2 kertaa viikossa tapahtuvaa,

valvotussa kotihoidossa apua annetaan toistuvasti useisiin tarpeisiin ja tehostetussa kotihoidossa apu kattaa lähes kaikki kotihoidontehtävät ympärivuorokautisesti. Kotihoidossa asiakas vastaa itse asumisestaan, elinkustannuksistaan ja saamiensa palvelujen kustannuksista. (Suhonen 2010, 2.)

2.3 Vanhustyö tehostetun palveluasumisen yksiköissä

Asumispalveluilla tarkoitetaan palvelu- ja tukiasumisen järjestämistä (Sosiaalihuoltolaki 710/82). Vanhuksille on tarjolla palveluiltaan erilaisia palveluasumisen muotoja, kevyestä palveluasumisesta tehostettuun ympärivuorokautiseen palveluasumiseen. Kun selviytyminen omassa kodissa ei enää ole mahdollista on etsittävä muita ratkaisuja ja mahdollisuuksia turvallisen asumisen järjestämiseksi.

Erityispiirteitä palveluasunnoille ovat rakenteelliset ratkaisut ja esteettömyys sekä riittävät hoito-, turva- ja muut tarvittavat palvelut. Asukkaan tarvitsemat palvelut määritellään tarkemmin asukaskohtaisessa palvelusopimuksessa. Asumiseen liittyvistä palveluista vastaa yleensä kunnan sosiaalihuollon henkilöstö tai talossa on oma henkilökunta sitä varten. Palvelutalon oma henkilökunta vastaa asukkaiden päivittäisistä palveluista ja erilaiset tuki - ja virkistyspalvelut tuotetaan tukipalveluina. Kunnat voivat järjestää palveluasumisen myös ostopalveluna. Usein käytetty malli on se missä kunta ostaa vanhusten asumispalvelut yksityiseltä yhdistykseltä tai säätiöltä, joka omistaa palvelutalon tai vastaavan asumisyksikön. (Narikka 2006, 372–373.)

2.4 Vanhustyö laitoksessa

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti 15.9.2009 Ikähoivatyöryhmän, jonka tehtävänä oli valmistella ehdotukset mm. ikäihmisten ympärivuorokautisen hoiva- ja hoitopalveluiden rakenteiden ja sisällön kehittämisestä Suomessa. Ikäihmisten ympärivuorokautista hoiva- ja hoitopalveluita on Suomessa tuotettu kolmiportaisesti: tehostetussa palveluasumisessa, vanhainkodeissa ja terveyskeskussairaaloiden vuodeosastoilla. Ikähoivatyöryhmä ehdottaa että tästä kolmiportaisesta mallista siirrytään asteittain kohti yksiportaista ympärivuorokautisen hoidon järjestelmää. Muutoksessa laitoshoidon

tilalle ei haluta luoda enää laitosmaisia ratkaisuja. Työryhmän ehdotuksessa tehostettu palveluasuminen, ryhmäkodit ja vanhainkotiasuminen muodostavat vuoden 2015 jälkeen integroidun kokonaisuuden. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 3, 17, 24.)

Laitoshuollolla tarkoitetaan hoidon, ylläpidon ja kuntouttavan toiminnan järjestämistä jatkuvaa hoitoa antavassa sosiaalihuollon toimintayksikössä. Laitoshuoltoa annetaan henkilöille, joka tarvitsee apua, hoitoa ja muuta huolenpitoa, mitä ei voida antaa hänen omassa kodissaan.. Laitoshuoltoa järjestetään vanhainkodeissa. Laitoshuoltoa järjestetään lyhytaikaisena tai jatkuvana päivä- tai yöhoitona taikka ympärivuorokautisena hoitona. Laitoshoidolla tarkoitetaan hoitoa ja kuntoutusta sairaalan, terveyskeskuksen tai muun terveydenhuollon toimintayksikön vuodeosastolla tai sitä vastaavissa olosuhteissa. Terveyskeskuksen laitoshoidon on terveyskeskusten yleislääkärijohtoisilla osastoilla annettavaa hoitoa. Työryhmä visioi, että Suomessa on vuoden 2015 jälkeen yhä enemmän palvelualueita l. palvelukampuksia, jotka on suunniteltu ikääntyvän väestön ääntä kuullen. Näillä alueilla on yksityisasuntoja, senioritaloja, asumisyhteisöjä sekä ympärivuorokautista hoivaa ja huolenpitoa tarjoavia ryhmäkoteja. Alueiden suunnittelussa otetaan huomioon vanhusten oikeus kotiin, itsemääräämiseen, yksilöllisyyteen ja yhteisöllisyyteen. Perinteisestä pitkäaikaisesta laitoshoidosta on luovuttu esim. Hollannissa, Ruotsissa ja Tanskassa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 64, 70, 79–80.)

2.5 Vanhustyön haasteita

Multasen (2002) mukaan vanhustenhuollon piirissä olevat asiakkaat ovat iäkkäämpiä ja huonokuntoisempia kuin aikaisemmin. Terveys- ja sosiaalihuollon organisaatioita on yhdistetty. Palvelujärjestelmä ei ole enää portaittainen, vaan verkostomainen, mikä vaatii työntekijöiltä verkostotyön tuntemusta ja kykyä toimia siinä. Yksilövastuusta hoitotyöstä on siirrytty tiimityöhön, missä omahoitajuus on liitetty osaksi tiimityötä. Työntekijät kokevat paineita siitä, että vastuuta säästöistä ja asiakasketjujen toimivuudesta on siirtynyt myös heille. Esim. henkilöstön tulee tuntea paikkakunnan palvelujärjestelmä hyvin, jotta kierto erikoissairaanhoidosta terveyskeskusosastolle ja kotihoitoon toimisi nopeasti ja tehokkaasti. Tämä vaatii työntekijöiltä kykyä työskennellä palveluverkostossa yhteistyössä eri toimijoiden kanssa omaiset mukaan lukien.

Työntekijöiden tulee hallita useita asioita samanaikaisesti. (Molander & Multanen 2002, 72–73.)

Hoito- ja palvelujärjestelmässä pyritään tällä hetkellä ottamaan huomioon vanhuksen muuttuva elämäntilanne ja erilaisia palveluja yhdistetään vanhuksen voimavarat huomioiden. Kotona asumista pyritään tukemaan aikaisempaa enemmän. Tämä edellyttää työntekijöiden moniammatillista ja käytännönläheistä yhteistyötä sekä saumatonta palvelukokonaisuutta. Ammattihenkilöstöltä vaaditaan laaja-alaista osaamista ja uudenlaista asennetta yhteistyön onnistumiseksi. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2008, 32–36.)

Vanhusten hoitoon liittyvät ongelmat ovat hyvin monimuotoisia ja laaja-alaisia sekä pitkäaikaisia. Henkilökunnan tehtäväkuvat ovat laajentuneet. Henkilökunnalta vaaditaan tietoa asiakkaan terveydentilasta ja saatavilla olevista tuki-, turva- ja kuntoutuspalveluista, apuvälineistä, tuista ja etuuksista. Heillä tulee olla myös valmiuksia toimia asiakkaan hoidon ja palveluiden koordinaattorina sekä kykyä pitää yhteyttä asiakkaan hoitoon osallistuviin virallisiin ja epävirallisiin toimijoihin. Kaikista näistä muutoksista johtuen on vanhustyöntekijä entistä suurempien vaatimusten ja muutosten edessä. (Multanen 2002, 8–11.)

Tulevaisuudessa asiakaslähtöisen vanhustyön toteuttamisessa avainasemassa ovat toisen asteen koulutuksen saaneet lähihoitajat. Koulutuksen tulisi painottua jatkuvan koulutuksen ideaan, itsensä kehittämiseen sekä kriittiseen ajatteluun. Pelkkä uuden tiedon omaksuminen ei riitä, vaan on osattava suhteuttaa tieto omaan työskentelyyn. Vanhustyö on haasteellista, mutta se antaa sisältöä työn vuorovaikutuksessa ja kohtaamisessa vanhusten kanssa. (Paasivaara 2003, 167–168.)

Muun muassa kotihoidon kriteereillä on pyritty turvaamaan tasavertainen ja oikeudenmukainen hoidon kohdentuminen vanhuksille. Tästä huolimatta vanhustyön haasteet ovat koko ajan lisääntyneet. Asiakkaat ovat entistä iäkkäämpiä ja heillä on enemmän sairauksia, mikä aiheuttaa sen, että perinteinen kotihoidon työ jää pois ja sairaanhoidollinen työ lisääntyy. Tämä aiheuttaa ristiriitaa etenkin ikääntyneiden hoitajien kohdalla, joten on erityisen tärkeää huolehtia heidän työpaikka - ja

täydennyskoulutuksestaan sekä työhyvinvoinnistaan. (Mikkelin kaupungin kotihoidon kriteerit 2008.)

Ikääntyvien sairaanhoitajien työssäjaksamista tutkinut Utriainen (2009) on tutkimuksessaan todennut, että ikääntyvillä sairaanhoitajilla on vahva eettinen arvoperusta ja vahva tahto potilaan hyvään hoitoon. Muuttuneet arvovakenteet, työkäytännöt ja tulostavoitteet sekä kiireinen työtahti aiheuttavat jatkuvaa ristiriitaa ja kyvyttömyyttä toimia oman ammattiosaamisen ja eettisen näkemyksensä mukaisesti. Tämä ristiriita vaikuttaa myös työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen. (Utriainen 2009, 117–120.)

3 IKÄÄNTYNYT VANHUSTYÖNTEKIJÄ

Työministeriön ikäkomitea on määritellyt 45–54-vuotiaat ikääntyviksi ja 55–64-vuotiaat ikääntyneiksi työntekijöiksi Ikärajan asettamista 45 vuoteen on perusteltu sillä, että useissa tutkimuksissa on osoitettu, että yksilön toimintakyvyn muutokset alkavat 45 ikävuoden jälkeen (Airila 2007, 41.)

Ihmisen fyysinen toimintakyky on 45 ikävuoteen mennessä heikentynyt keskimäärin 20–25 prosenttia verrattuna nuoren aikuisen toimintakykyyn. Tämä toimintakyvyn heikentyminen aiheuttaa väsymystä ja hidastaa rasituksesta palautumista. Noin kolmasosa työssäkäyvistä 45–54-vuotiaista kokee terveytensä huonoksi ja noin viidesosa arvioi työkykynsä keskinkertaiseksi tai huonoksi. Runsas neljännes ei uskonut terveytensä takia työskentelevänsä eläkeikään asti ja lähes kaksi kolmasosaa on ajatellut lähteä terveydellisistä syistä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää. Yli 50-vuotiailla on keskimäärin yksi krooninen sairaus (verenkierto-, tuki- ja liikuntaelinsairaus sekä mielenterveyden häiriöt), 60-vuotiailla näitä vaivoja on vähintään kaksi. Yli 55-vuotiailla muutokset omassa terveydessä, toimintakyvyssä ja sosiaalisissa kontakteissa sekä työelämässä vauhdittavat eläköitymisajatuksia. (Ilmarinen 2005, 17–19.)

3.1 Ikääntymisen aiheuttamat fyysiset muutokset

Ikääntymiseen liittyviä ilmiöitä ihmisessä voidaan havainnoida jo 30 ikävuoden paikkeilla mutta selviä toiminnanmuutoksia ilmenee 50 ikävuoden jälkeen. Ihminen ikäännyttyy kronologisesti samalla nopeudella, mutta miten elimistö kokonaisuutena vanhenee, on vielä arvoitus. Tiedetään, että toiminnanmuutoksiin vaikuttavina tekijöinä ovat perimä, elintavat ja ympäristö, joten kronologinen ikä ei välttämättä vastaa toimintakykyä. (Turunen 1999, 189–191.)

Vanhustyössä työskentelevät ikääntyneet työntekijät ovat pääsääntöisesti naisia, joten vaihdevuosilla on osuus fyysisiin ja psyykkisiin oireisiin. Fyysisenä oireena monella on ns. kuumat aallot ja hikoilu. Oireet ilmenevät yleensä 1-2 vuotta mutta joillakin ne voivat kestää jopa viidestä kymmeneen vuoteen. Päivisin esiintyvät oireet vähentävät työtehoa. Vaihdevuosioireisiin voi kuulua myös nivel - ja lihassäryt, päänsärky ja sydämentykytys. Myöhäisoireita voivat olla virtsan pidätyskyvyn heikkeneminen, luuston haurastuminen ja valtimokovettumatauti. Suomessa joka toinen nainen sairastuu sepelvaltimotautiin, ja se on yli 50 -vuotiaiden naisten yleisin kuolinsyy. Elimistön normaali vanhenemisilmiö nopeutuu estrogeenin vähenemisen myötä. (Ylikorkala & Kauppinen 2004, 121–122.)

Lihassoima alkaa heiketä 50 ikävuoden jälkeen. Naisten lihasvoima heikkenee enemmän ja nopeammin kuin miesten johtuen vaihdevuosien hormonaalisista muutoksista. Tuki - ja liikuntaelinten rakenteissa tapahtuu muutoksia, liikkeet ja liikkuminen hidastuvat samoin nopeus ja reaktiokyky. Sydämen lyöntivoimakkuus heikkenee ja keuhkojen hapenotto-kyky alenee millä on vaikutusta kestävyteen. Ikääntymisellä on vaikutusta ihmisen näkökykyyn. Tavallisin iän aiheuttama muutos näkökyvyssä on ns. ikänäkö, jolloin lähelle tarkentaminen vaikeutuu. Myös silmien mukautumiskyky heikkenee ja näkökenttä supistuu. Kuuloaistissa tapahtuu myös muutosta, korkeiden äänten kuuleminen vaikeutuu. Jotkut kokevat kuulemisen vaikeutta ympäristössä missä on paljon erilaisia ääniä. Ikääntymisen myötä esiintyy myös tasapaino-ongelmia mikä ilmenee kömpelyytenä ja kehon hallinnan vaikeutena. Ikääntyneillä vanhustyöntekijöillä voi olla pitkäaikaisia sairauksia kuten verenpainetauti, korkea kolesteroli, diabetes, allergiat mitkä ajoittain rajoittavat työntekoa. (Ylikorkala & Kauppinen

2004, 121–122; Turunen 1999, 189–191; Heikkinen & Rantanen 2008, 112, 120–122,136, 159,171.)

3.2 Ikääntymisen aiheuttamat psyykkiset muutokset

Vaihdevuosilla on vaikutusta myös nukkumiseen. Unen laatu heikkenee ja yölliset heräämiset lisääntyvät. Unessa tapahtuvat muutokset heikentävät suorituskykyä valvellaoloaikana, ne myös heikentävät muistijälkien voimistumista unen aikana ja näin saattavat heikentää muistia. Vuorotyötä tekevillä unen puutteen on todettu heikentävän kognitiivista toimintakykyä.(Pensola ym. 2008, 43.)

Vaihdevuosioireisiin liittyen ikääntyneet naiset kokivat myös masennusta, ärtyneisyyttä ja itkuherkkyyttä. Ikääntyneen omaan elämäntilanteeseen liittyvät tapahtumat voivat aiheuttaa myös mielialan muutoksia.(Ylikorkala & Kauppinen 2004, 122.)

Ikääntymistä ja oppimista on tarkasteltu vähemmän kuin ikääntymistä ja muistamista. Terveellä ihmisellä oppimiskyky säilyy ikääntyessä läpi elämän. Ikääntymisestä johtuen oppimiseen tarvitaan enemmän aikaa. Jos uusia tietoja ja taitoja täytyy omaksua nopeasti, uuden oppiminen vaikeutuu, mutta kun aikaa on riittävästi ja tietoa saa prosessoida ja tallentaa muistiin esim. kertaamalla, niin oppiminen helpottuu.

Syvällinen oppiminen, asiakokonaisuuksien ja keskeisten sisältöjen ymmärtäminen ja hallinta, mitkä ovat yhteydessä päättelytaitoihin ja arviointikykyyn, säilyvät. Ikääntyvät työntekijät voivat uuden oppimisessa hyödyntää työelämässä hankkimiaan kokemuksia, tietoja ja taitoja, sillä heillä on vankka kokemus vanhustyöstä. Ihminen ikääntyy yksilöllisesti joten ikääntymisen aiheuttamat fyysiset ja psyykkiset muutokset ilmenevät myös yksilöllisesti. Tämä tulisi ottaa huomioon jotta ikääntyneet vanhustyöntekijät jaksaisivat työssään eläkeikään saakka. (Heikkinen & Rantanen 2008, 197–198.)

3.3 Ikääntymisen aiheuttamat sosiaaliset muutokset

Kyky olla vuorovaikutuksessa ja työskennellä erilaisten ihmisten kanssa on yksi tärkeimmistä työkyvyn osatekijöistä tämän päivän työelämässä. Ilmarisen mukaan Törökän ym. (2003) tutkimuksessa hoitoalan työntekijät olivat vähemmän yksinäisiä kuin muiden alojen työntekijät. Naisilla oli hieman miehiä laajempia ja toimivampia sosiaalisia verkostoja. (Ilmarinen 2006, 151–153.)

Sosiaalinen toimintakyky muuttuu ihmisen ikääntyessä ja itsetuntemuksen kasvaessa. Ihminen oppii ikääntyessään tuntemaan omia rajoituksiaan ja mahdollisuuksiaan sekä muuttamaan käyttäytymistään niiden perusteella. Ikääntyvien on todettu kykenevän nuoria paremmin mukauttamaan käyttäytymistään muiden ihmisten mukaan. Ikääntyminen ei vaikuta toisten ihmisten sietokykyyn, itsensä tuntemiseen ja ihmistuntemukseen. Ikääntyvät pystyvät hylkäämään huonoiksi osoittautuneita käyttäytymismalleja ja osaavat käyttää hyväksi osoittautuneita toimintatapoja päivittäisissä toiminnoissaan ja työtehtävissään. Ilmarinen tuo esille ajatuksen, että vuorovaikutustaidot voisivat ikääntymisen myötä ja työuran aikana kehittyä ja parantua. Yksilölliset erot ovat kuitenkin merkittäviä ja kiire voi pilata vuorovaikutuksen. (Ilmarinen 2006, 153.)

4 TYÖKYVYN ULOTTUVUUDET JA TYÖHYVINVOINTI

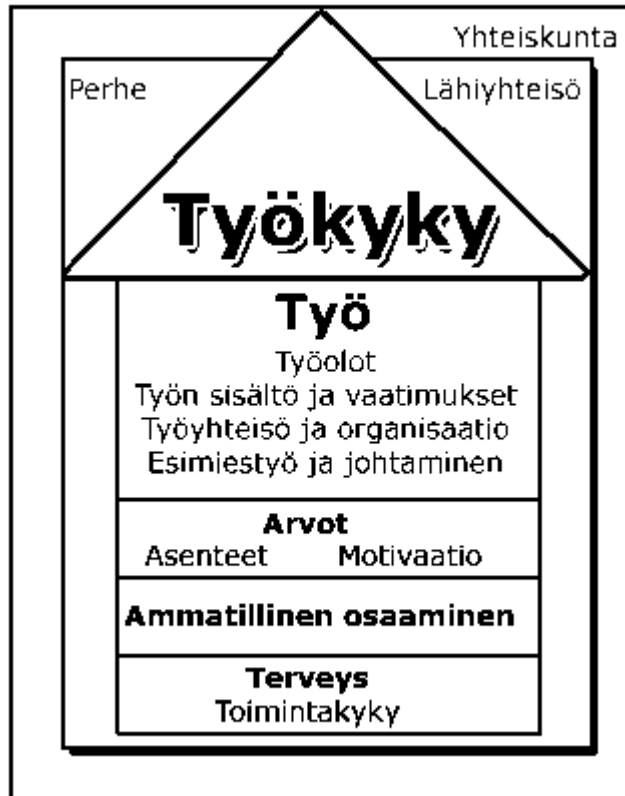
Tässä luvussa esitellään työkyvyn eri ulottuvuuksia ja Ilmarisen työkyvyn talomallia. Ilmarinen on pitkään toiminut Työterveyslaitoksen tutkijana ja hän on tutkinut paljon työssä jaksamista ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä. Työhyvinvoinnin määrittelyssä käytetään apuna Rauramon työhyvinvoinnin portaita. Sen avulla voidaan tarkastella yksilökohtaisesti työhyvinvoinnin rakentumiselle tärkeitä inhimillisten perustarpeiden tyydyttymistä.

4.1 Työkyky

Työkyky-käsite on vakiintunut suomalaisessa työkuulttuurissa 1980-luvun lopulla, jolloin sosiaali- ja terveysministeriön työterveyshuollon neuvottelukunta antoi valtakunnalliset suositukset työkykyä ylläpitävästä toiminnasta työpaikoilla. Työkyvyllä tarkoitetaan yksilöön ja työhön liittyviä tekijöitä, jotka ovat tärkeitä työntekijän suoriutumiselle työelämässä. Työkyvyllä voidaan yksinkertaisimmillaan tarkoittaa yksilön kykyä hankkia toimeentulo itselleen ja huollettavilleen. Työkyvyllä on kuitenkin olemassa monia erilaisia määrittelyjä, ja työkykyä voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Työkykyä tarkasteltaessa on haluttu aikaisempaa enemmän kiinnittää huomiota työnantajan ja työntekijän väliseen yhteistyöhön. Tämä yhteistyö mahdollistaa työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittämisen osaksi päivittäistä toimintaa työpaikoilla. (Rauramo 2008, 24, Waris 2001, 18, Ilmarinen 2006, 29–31.)

Tässä tutkimuksessa käytetään Ilmarisen talomallia, jonka avulla on tutkittu työntekijöiden työkykyä. Työkyky-talossa (katso kuvio 1) on neljä kerrosta, joista kolme alimmaista kuvaavat työntekijän henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs kerros itse työtä ja työoloja. Ilmarisen talomallin mukaan ensimmäinen kerros, joka kuvaa terveyttä ja toimintakykyä on työkyvyn perusta. Muut kerrokset rakentuvat tämän perustan päälle. Ilmarinen on halunnut tällä mallilla kuvata työkyvyn moninaisuutta. Kuten talojen kerrokset tukevat toisiaan myös työkyvyn eri osa-alueet ovat tärkeitä. Talon ulkopuolella oleva ympäristö, perhe, lähiyhteisö ja yhteiskunta, vaikuttavat omalta

osaltaan työkykyyn. Työkyky muodostuu työntekijän voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta.



Kuvio 1. Työn ulottuvuudet työkyvyn talomallissa (Ilmarinen 2006, 80)

Ihmisen voimavaroja ovat terveys, koulutus ja osaaminen sekä arvot ja asenteet. Työhön kuuluvat elementit ovat työympäristö ja työyhteisö, työn sisältö ja vaatimukset sekä työn organisointi ja esimiestyö. Ihminen hakee optimaalista tasapainoa itsensä ja työnsä suhteen koko työuransa ajan. Ihminen muuttuu ikääntymisen myötä ja työelämän muutokset ja kehittyminen aiheuttavat jatkuvia haasteita työkyvyille. Työntekijä ei kykene yksin ylläpitämään työkykyään, vaan tarvitsee sen ylläpitämiseksi sekä työnantajan että työyhteisönsä tuen. Ilmarisen mallissa myös työterveyshuollolla ja työsuojeluorganisaatiolla on keskeinen rooli työkyvyn ylläpitämisessä. Perhe ja lähiyhteisö vaikuttavat yksilön työkykyyn työuran aikana monin tavoin, mahdollisuus sovittaa perhe-elämä ja työ ovat yksilön kannalta tärkeitä. (Ilmarinen 2006, 79–81.)

Terveys 2000-tutkimuksen tuloksissa on todettu, että edellä mainitut tekijät vaikuttavat olennaisesti ikääntyneen työntekijän työkykyyn ja työssä jaksamiseen. Työn sopiva kuormitus, työyhteisön ja esimiehen tuki sekä mahdollisuus kehittyä työssä ovat tämän tutkimuksen mukaan merkittäviä tekijöitä ikääntyneen työntekijän työssä jaksamiselle. Huono työ heikentää työkykyä ja hyvä työ turvaa työkyvyn säilymisen myös ikääntyneillä työntekijöillä. Työn positiivisiin ja työkykyä ylläpitäviin piirteisiin on helpompi vaikuttaa kuin olennaisesti parantaa ikääntyneen työntekijän terveyttä ja suorituskykyä. (Gould ym. 2006, 318.)

Työkyvyn ylläpitoon osallistuu työntekijän ja työnantajan lisäksi myös työterveyshuolto. Työterveyshuollon järjestämisestä ja sisällöstä on säädetty työterveyshuoltolaissa (Työterveyshuoltolaki 1383/2001) ja työturvallisuuslaissa (Työturvallisuuslaki 738/2002). Työnantaja on velvollinen järjestämään työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden toimintaa jonka tarkoituksena ja tavoitteena on työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäiseminen, työn ja työympäristön terveellisyyden ja turvallisuuden sekä työntekijöiden terveyden ja työ - ja toimintakyvyn edistäminen.

Työkykyä ylläpitävä toiminta on yhteistyötä johon osallistuvat työnantaja, työterveyshuolto, työsuojelu, työntekijäjärjestöt ja kaikki työntekijät koko työuransa ajan terveydentilastaan huolimatta. Toiminnan tavoitteena on ylläpitää ja edistää työntekijöiden työ- ja toimintakykyä. Nykyään toiminta sisältää myös työyhteisöön ja yksikköön sekä työympäristöön kohdistuvia toimenpiteitä. Näiden toimenpiteiden tavoitteena on kehittää ja edistää terveyttä, työkykyä, osaamista, hyvinvointia sekä työssä viihtymistä. Toimenpiteillä pyritään vaikuttamaan myös työn tuottavuuteen ja laatuun. Toimintaa kutsutaankin yhä useammin ”työhyvinvoinnin edistämistoiminnaksi” eli TYHY-toiminnaksi. (Rauramo 2008, 24, 74–77.)

4.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnissa on kysymys työntekijän elämänlaadusta ja työssä viihtymisestä. Matti Ylikoski (2009) määrittelee työhyvinvoinnin tarkoittavan sitä, että työntekijä työskentelee osaavasti ja tuottavasti hyvin johdetussa organisaatiossa ja turvallisessa työympäristössä.

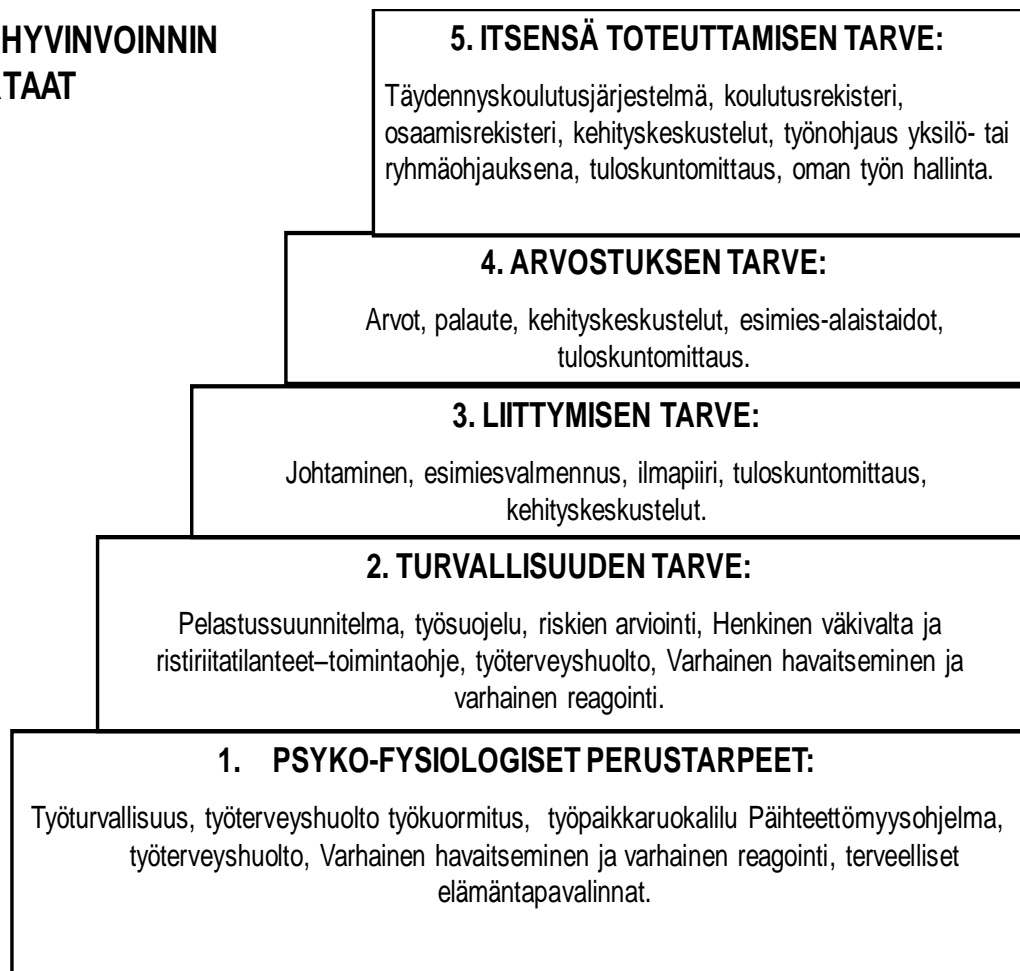
Työkykyä ylläpitävän toiminnan rinnalla on yleistynyt käsite työhyvinvoinnin edistäminen eli TYHY -toiminta. Työhyvinvoinnin edistäminen on parhaimmillaan laaja-alaista työn, työolojen, työyhteisön sekä yksilön työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämistä sekä muutoksen turvallista hallintaa.

Työhyvinvointia ja ikääntyneen vanhustyöntekijän työssä jaksamista tarkasteltaessa voidaan hyödyntää Päivi Rauramon työhyvinvoinnin tarveportaikkoa, joka perustuu Maslowin tarvehierarkiaan (katso kuvio 2). Maslowin tarvehierarkian pohjalta muodostettuja portaita voi edetä askel askeleelta fysiologisista tarpeista, turvallisuuden, liittymisen, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeeseen. Korkein askelma, itsensä toteuttamisen tarve, on mahdollista saavuttaa, jos alemmat tarvealueet on riittävän hyvin tyydytetty. Tarvealueiden huomioon ottaminen mahdollistaa sen, että työntekijä voi käyttää potentiaaliaan täysipainoisesti. Näin hän jaksaa tehdä työnsä ja voi hyvin. Hän yhdistää työkykyä ylläpitävän toiminnan ja työhyvinvoinnin edistämisen tarvehierarkian osa-alueet toimivaksi kokonaisuudeksi. Mallin avulla voi kehittää yksilön, työyhteisön ja koko organisaation hyvinvointia. (Rauramo 2008, 27.)

Tätä työhyvinvoinnin tarveportaikkoa hyödynnetään myös tässä tutkimuksessa. On tärkeää muistaa, että ikääntyneen työntekijän työmotivaatio ja työssä jaksaminen perustuu tarpeiden tyydyttymiseen. Jos perustarpeet ovat omassa työssä tyydytetty, on ikääntyneenkin työntekijän helpompi saavuttaa korkeampia tarpeita ja näin luoda pohjaa motivoituneelle ja antoisalle työuralle ja aidolle työhyvinvoinnille (Rauramo 2008, 163). On työyhteisön etu, että ikääntyneet työntekijät jaksavat jatkaa työelämässä pidempään.

Rauramon työhyvinvoinnin portaita kuvatessa voidaan ajatella, että kaksi alinta porrasta kuvaa fyysistä hyvinvointia, toinen ja kolmas porrasta sosiaalista hyvinvointia ja kaksi ylintä porrasta psyykkistä hyvinvointia. Työhyvinvoinnin portaissa perusasiat pitäisi olla kunnossa niin työssä kuin vapaa-ajallakin, että hierarkian portaita on mahdollista nousta ylöspäin. (Rauramo 2008, 34–35.)

TYÖHYVINVOINNIN PORTAAT



Työhyvinvoinnin Portaat
Rauramo (2008)

Kuvio 2. Työhyvinvoinnin portaat. Rauramo 2008, 27.

5 IKÄÄNTYNEEN TYÖNTEKIJÄN TYÖSSÄ JAKSAMINEN VANHUSTYÖSSÄ

Tässä luvussa käsitellään ikääntyneen työntekijän työssä jaksamista vanhustyössä. Viimeaikaisista ja ajankohtaisista kotimaisista työssä jaksamista selvittävästä tutkimuksista (esimerkiksi Aarva, Gould, Ilmarinen, Rauramo, Ruoholinna, Seitsamo, Suonsivu ja Utriainen) saatu tieto on jäsennelty tässä opinnäytetyössä Ilmarisen talomallin eri kerrosten mukaan. Työkyvyn ulottuvuuksia ovat terveys ja toimintakyky, ammatillinen osaaminen, asenne ja motivaatio, työn sisältö ja vaatimukset, työyhteisö ja organisaatio sekä esimiestyö ja johtaminen.

5.1 Terveys ja toimintakyky

Sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 2006 julkistamassa hallitusohjelman strategialinjauksessa yksi hyvinvoinnin kulmakivi on työ- ja toimintakyvyn ylläpito. Ministeriön visio vuodesta 2015 on seuraava: ”Työssä jatketaan 2-3 vuotta nykyistä kauemmin, väestön toimintakyky on parantunut, iäkkäiden hoivan tarve on siirtynyt myöhäisemmäksi ja väestön terveiserot ovat kaventuneet.” Kyseisen vision toteutumiseen pyritään työelämän vaatimusten yhteensovittamisella työntekijöiden toimintakyvyn kanssa. Myös henkiseen työsuojeluun kiinnitetään entistä enemmän huomiota. Ikääntymisestä aiheutuviin työkyvyn ongelmiin ja työssä jaksamiseen panostetaan työpajoilla aikaisempaa enemmän. Työelämässä jatkamiseen pyritään myös ammatillisen kuntoutuksen avulla. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006, 11–12.)

Ilmarisen mukaan hyvä työkyky merkitsee hyvää tasapainoa työntekijän voimavarojen, työn vaatimusten ja mahdollisuuksien sekä työn ulkopuolisten tekijöiden kesken. Hyvä terveys on hyvän työkyvyn keskeinen osatekijä, mutta toisaalta työkyvyn rajoituneisuutta voi ilmetä myös sairauksista riippumatta. Tutkimustulokset kuitenkin osoittavat, että yleiset kansansairaudet heikentävät väestön työkykyä. Kaikkein voimakkaimmin työkyvyn heikkenemiseen liittyivät mielenterveyden häiriöt, sydän- ja verisuonisairaudet sekä tuki- ja liikuntaelinten sairaudet. (Gould ym. 2006, 111–134.)

Hyvä suoriutuminen työelämässä vaatii myös riittävää fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä. Fyysinen toimintakyky heikkenee iän myötä, jolloin palautumisaikaa tarvitaan enemmän. Tämä aiheuttaa ongelmia fyysisesti kuormittavissa töissä. Vanhempien ikäryhmien työ - ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi on huolehdittava fyysisistä ja psyykkisistä voimavaroista sekä aktiivisuuden ylläpidosta ja osaamisen varmistamisesta. (Gould ym. 2006, 256.)

Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010-tutkimuksessa on seurattu viiden viime vuoden ajalta sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden työoloja ja työhyvinvoinnin kehitystä. Tämä tutkimus on jatkoa kolmelle edelliselle työolojen tutkimukselle, jotka on tehty viiden vuoden välein. Viimeisen tutkimuksen mukaan sosiaali- ja terveysalalla työskentelevät kokevat työnsä palkitsevaksi. Hyvin johdetussa organisaatiossa ja turvallisessa työympäristössä työskentely koetaan mielekkääksi ja palkitsevaksi. Toisaalta työn henkinen ja fyysinen kuormittavuus vaikuttavat työhyvinvointia vähentävästi. (Työterveyslaitos 2010, 14.)

Työntekijän kannalta sopiva kuormitus edistää terveyttä ja toimintakykyä. Kokonaiskuormitukseen vaikuttaa osaltaan myös vapaa-aika. On tärkeää, että työntekijä voi työn päätyttyä palautua työn aiheuttamasta rasituksesta. Työn jatkuva kuormitus ilman palautumista voi aiheuttaa sekä fyysisiä että psyykkisiä oireita ja alentaa työkykyä. (Rauramo 2008, 38.)

Työkyvyn paranemiseen vaikuttivat merkittävästi myös hyvä ergonomia ja vapaa-ajan liikunta. Ilmarisen mielestä sekä esimiesten että alaisten on tärkeää ymmärtää sekä omaa että muiden ikääntymistä, koska ikääntymisen tuomien muutosten ymmärtäminen luo hyvän pohjan eri-ikäisten työyhteisölle sekä vähentää mahdollista ikäsyrjintää. (Ilmarinen, 2006, 58.)

Kunta-alan työkyvyn tutkimuksen mukaan työkykyyn vaikuttaa eniten työntekijän oma kokemus terveydentilastaan sekä työn vaativuus. Eniten mm. työuupumusta esiintyi niillä yli 45-vuotiailla työntekijöillä, joilla terveydentila oli heikentynyt ja jotka tekivät fyysisesti vaativaa työtä. Nämä henkilöt harkitsivat myös eniten osa-

aikaista työtä ja vuorotteluvapaata. Työhön sitoutuminen näkyi kuitenkin siinä, että työpaikan vaihtoa ei ikääntyneet työntekijät enää harkinneet. (Kivioja 2006, 86–89.)

5.2 Ammatillinen osaaminen

Ammatillisen työn johtaminen edellyttää johtamisosaamisen ohella hyvää sosiaali- ja terveysalan ammatillista ja yhteistyöosaamista sekä ikääntyneiden hoitoon ja palveluun liittyvää erityisasiantuntemusta. Vanhustyön muuttuessa resurssipulan ja työn vaativuuden vuoksi entistä raskaammaksi fyysisesti ja psyykkisesti, on tärkeää lisätä koulutusta sekä kehittää työskentelytapoja joustavampaan suuntaan. (Aarva 2009, 42, 189.)

Jaksaakseen työssä mahdollisimman hyvin, on työntekijän pystyttävä hahmottamaan olennaiset työtehtävänsä, eli hänen on osattava priorisoida. Hänen on myös osattava asettaa työlleen realistisia tavoitteita sekä pystyttävä joustamaan. On myös tärkeää, että työntekijällä on mahdollisuus kehittyä omassa työssään ja osallistua oman työnsä kehittämiseen Työssä jaksakseen työntekijä tarvitsee mahdollisuuden kuunnella itseään ja muita työyhteisön jäseniä. Vanhustyön jatkuvat muutokset asettavat työhyvinvoinnille entistä suuremmat vaatimukset. Varsinkin ikääntyneet työntekijät tarvitsevat työn vaatimuksista selvitäkseen entistä enemmän työyhteisön ja esimiehen tukea. Myös esimies-alais- taidot ovat entistä tärkeämmässä asemassa. (Koivisto 2001, 72 – 73.)

Muutokset työssä ja organisaatiossa kuormittavat ihmisiä yksilöinä sekä luovat haasteita työyhteisön toimivuudelle, siksi kaikkien tulisi säilyttää kyky oppia uutta (Juuti & Vuorela 2002, 27). Organisaation toiminnasta vastuussa olevan työnantajan tulee kouluttaa työntekijöitään työssä vaadittavan osaamisen mukaan. Uusinta tietoa työhön sovellettavaksi tuottaa koulutus ja opiskelu, näin uusi tieto etenee nopeasti työelämän hyödynnettäväksi. Tärkeä työssä oppimisen mahdollisuus on oppisopimuskoulutus ja erilaiset täydennyskoulutusohjelmat. (Auvinen & Helin 2010, 11.) Esimerkiksi Mikkelin kaupunki kouluttaa kodinhoitajista lähihoitajia oppisopimuskoulutuksella.

Stakesin tutkimuksessa hoitotyöntekijöiden ammatillisten valmiuksien kehittämisen tärkeäksi tekijäksi nousi täydennyskoulutus. Hoitotyöntekijöillä jotka olivat aktiivisesti osallistuneet täydennyskoulutuksiin, oli työssä vaadittava valmiustaso kehittyneempi kuin koulutuksiin osallistumattomilla. Kehittymismahdollisuutensa työssään kokivat pitkän työkokemuksen omaavat hoitotyöntekijät hyväksi. (Sarvi 2004, 56.) Keskeisiä työhalun ja työilon ylläpitäjiä ovat tunne työn osaamisesta ja hallinnasta (Helin 2010, 5).

Kotipalvelun työntekijät katsoivat tehtävien ja valmiuksiensa vastaavan toisiaan, myös koulutuksen saamiseen ja perehdytykseen suuri osa oli tyytyväisiä. Vanhainkotien ja palvelutalojen henkilöstö koki osaamisensa parantuneen viimeisen viiden vuoden aikana saadun täydennyskoulutuksen myötä, mutta kokivat etenemismahdollisuudet urallaan aika huonoiksi. (Laine ym. 2010,127–129.)

5.3 Asenteet ja motivaatio

Työyhteisökouluttaja Pekka Hämäläisen mukaan työntekijä ei väsy suureen työmäärään, vaan siihen että häneltä puuttuu sisäinen into työtä kohtaan. Työntekijä jaksaa tehdä paljonkin, jos hän on motivoitunut ja innostunut. Sitä vastoin, jos into on kadonnut, pienikin työ tuntuu väsyttävältä. (Hämäläinen 2002, 14–15.)

Tuomen ym. (1995, 128–129) mukaan ikääntyneen työntekijän työkyvyn riskitekijöinä mainittiin vaikutusmahdollisuuksien ja arvonannon puute työssä. ”Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa”-hankkeen tuloksissa todettiin, että esimiehen arvostus ja työtoverien antama tuki sekä mahdollisuus keskustella omista tavoitteista edistivät työkykyä (Seitsamo ym. 2010, 74). Myös Träskelinin (2010, 71) tutkimuksessa tuli esille, että hyvä työyhteisö, oikeudenmukainen esimies ja työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa työssä edistävät merkittävästi vanhustyöntekijöiden työssä jaksamista ja hyvinvointia.

Tarita Ruoholinna on väitöstutkimuksessaan (2009) tutkinut 45 vuotta täyttäneiden terveydenhuolto - ja kaupanalan työntekijöiden ajatuksia ja kokemuksia heidän työstään ja työorganisaatiostaan. Terveystieteiden alan ammattilaisista koostuvassa (N=54)

ryhmässä oli eri ammattikuntien edustajia kunnallisen terveydenhuoltosektorin alalta. Tutkimuksen mukaan ikääntyvistä terveydenhuoltoalan ammattilaisista erityisesti vakituisessa toimessa olevat kokivat asemansa turvatuksi ja kokivat omaavansa myös sananvaltaa työyhteisössään. Haastateltavien mukaan ikäsyryjä ei ole terveydenhuoltoalalla iso ongelma, sillä kokemusperäinen osaaminen ja iän tuoma kypsyys ovat vahvuuksia alalla. Ikääntyvät kokivat kuitenkin, etteivät nuoremmat työntekijät aina arvosta heidän mielipiteitään. Ikääntyvä terveydenhuoltoväki ei ollut myöskään varma uuden työn saannista, jos entisestä työstään joutuisi luopumaan. Koettiin että yhteiskunnassa vallitsee ikäsyryjä, mikä suosii nuoria työntekijöitä. (Ruoholinna 2009, 159, 168, 243–246.)

Ruoholinnan tutkimuksessa haastateltavat kokivat olevansa osaavia ja ahkeria työntekijöitä. Ammatillista varmuutta, vahvaa identiteettiä ja hyvää itseluottamusta pidettiin ikääntyneen työntekijän valtteina. Ihmistuntemus ja taito käsitellä erilaisia asiakkaita koettiin ikääntyvän työntekijän vahvuudeksi. Haastatteluista tuli esille iän myötä tulneiden ominaisuuksien kuten joustavuuden, kyvyn tiedostaa ja nähdä eri vaihtoehtoja ongelmatilanteissa sekä hyvän organisointi – ja delegointi kyvyn arvokkuus käytännön työtilanteissa. Ikääntyneet työntekijät osasivat arvostaa nuorten osaamista ja pitivät tärkeänä että työyhteisössä eri sukupolvet voivat välittää osaamistaan toisilleen. (Ruoholinna 2009, 245, 257–261.)

Haastateltavat nimesivät ikääntyvien työntekijöiden heikkouksia huomattavasti vähemmän kuin vahvuuksia. Terveydenhuoltoväen mielestä fyysistä väsymistä kompensoi kuitenkin iän tuoma kokemus ja viisaus työtehtäviä tehtäessä. Haastateltavien ajatuksista välittyi, että työn ydin halutaan tehdä hyvin, mutta ns. ”oheistoiminnasta” voidaan tinkiä. Tällaiseksi katsottiin mm. opiskelijoiden ohjaaminen sekä osa koulutuksista (Ruoholinna 2009, 261–262.)

Ruoholinnan tutkimuksessa haastateltavat kokivat työn tärkeäksi elämänsisällöksi sekä sosiaalisten suhteiden tarjoajaksi. Työuran loppupuolella työn merkitys väheni ja vapaa-ajan arvostus korostui. Haastateltavat halusivat enemmän aikaa esim. perheelle ja isovanhemmudelle. Haastateltavat kokivat että iän myötä työn rasituksista toipuminen vie enemmän aikaa, ja vapaa-aika menee työstä toipumiseen. Ikääntyvät työn-

tekijät halusivatkin keventää työpanostaan ja löytää uuden tasapainon työn ja muun elämänsisällön välille. (Ruoholinna 2009, 271–272.)

Työhön suhtautumisella on tutkimusten mukaan selkeä yhteys haluun jatkaa työelämässä. Työhönsä tyytyväiset, motivoituneet, ei-kyynisesti suhtautuvat ja hyvän ammatillisen itsetunnon omaavat pitivät työkykyään parempana kuin työhönsä kielteisemmin suhtautuvat. Työssään viihtyvistä 55–64-vuotiaista naisista n. 85 prosenttia uskoi selviytyvänsä työstään vielä kahden vuoden kuluttua, motivaatioltaan heikentyneistä naisista vain 60 prosenttia. Työasenteiden ja koetun työkyvyn selvä yhteys tukee ajatusta, että työtyytyväisyyden parantaminen todennäköisesti kohentaa työkykyä ja siten aikaansaa pidempiä työuria. (Gould ja Polvinen 2010, 69–70.)

Kotipalvelun ja kotihoidon työntekijöiden parissa halukkuutta jatkaa ammattialallaan, jos toimeentulo olisi muuten turvattu, suhtauduttiin aiempaa negatiivisemmin ja osa-aika työ koettiin houkuttelevaksi. Kuitenkin kaksi kolmesta harkitsisi työntöön jatkamista vanhuuseläkkeellä ollessaan. (Laine ym. 2010, 127–129.)

Palvelutaloissa henkilöstön keski-ikä oli 46,1 vuotta. ja naisia sektorilla työskenteli 96,4 prosenttia. Kysymykseen jatkamisesta ammattialallaan, jos toimeentulo olisi muutoin turvattu, 36 prosenttia valitsisi kokopäiväisen jatkamisen, mutta aikaisempiin kyselyihin verrattuna selvästi harvemmin kuin ennen. Myös palvelutaloissa työskentelevät harkitsivat työntöön jatkamista vanhuuseläkkeelle asti, mutta mieluiten tilapäisesti. (Laine ym. 2010, 129.)

5.4 Työn sisältö ja vaatimukset

Järnefeltin & Lehdon (2002) mukaan työpaineita ja kiirettä käsittelevän tutkimuksen mukaan olisi tärkeä kontrolloida työntekijöille tulevia paineita, jotta heille jäisi tilaa ja edellytykset suunnitella ja hallita työtään sekä kehittyä siinä. Kehityssuunta näyttää Järnefeltin tutkimuksessa kuitenkin olevan vastakkainen. Työpäivän pidentyminen näyttää usein olevan yleisin käytettävissä oleva kiireen ja työpaineiden hallinnan muoto. Tämä taas aiheuttaa varsinkin ikääntyneelle työntekijälle lisäkuormitusta sekä fyysisesti että psyykkisesti. (Järnefelt & Lehto 2002, sivu 60–75.)

Kunta-alan tutkimuksen mukaan kaikkein uupuneimpia yli 45-vuotiaista työntekijöistä olivat ne, joilla oli paljon työn vaatimuksia ja vähän työn hallintaa. Vääränlainen kuormittuminen työssä voi pitkään jatkuessaan vaarantaa työntekijän terveyden. Ikääntyneillä työntekijöillä tulisikin kiinnittää tämän tutkimuksen mukaan enemmän huomiota työn sopivaan vaatimustasoon, niin että liika kuormitus vältetään. (Kivioja 2006, 92.)

Kotipalvelun ja kotihoidon työntekijöitä kuormittivat eniten asiakkaiden suuri määrä, moniongelmaisuus sekä vastuu asiakkaista. Resurssipulan ja jatkuvan kiireen koettiin rajoittavan toimimista eettisesti oikein asiakastyössä. Vanhainkotien ja palvelutalojen henkilökuntaa kuormittivat edellä mainittujen lisäksi myös työn fyysinen raskaus. (Laine ym. 2010, 127–129.)

Mikkeliläisen Seniori-hankkeen lähtökohtana oli kehittää keinoja, joiden avulla ikääntyneet työntekijät pystyisivät jatkamaan työelämässä mahdollisimman pitkään. Kestävimpana keinona edistää ikääntyneiden työntekijöiden jatkamista työelämässä varsinaiseen eläkeikään saakka hankkeen työryhmän mukaan on vaikuttaa työoloihin. (Auvinen 2010, 3-9.)

5.5 Työyhteisö ja organisaatio

Kaija Suonsivun mielestä tutkija Marja-Liisa Mankan (2008) mukaan työyhteisöjen hyvinvoinnin perustana ovat terveet ja tasa-arvoiset yhteisöt, joissa toteutuu osallistuminen, oikeudenmukaisuus sekä syrjimättömyys. Tällaisessa työyhteisössä mahdollistuu eri-ikäisten huomioonottaminen, työn ja muun elämän yhteensovittaminen, sukupuolten tasa-arvo sekä monikulttuurisuuden hyväksyminen. (Kaija Suonsivu 2011, 19.)

Kaija Suonsivun (2011) tutkimuksessa ”Henkilöstön työhyvinvoinnista laitoshoidon tuotantoalueella” (Tampereen kaupunki) saaduista tuloksista on kiteytetty seuraavaa työyhteisön työhyvinvoinnista: ”Työyhteisö, jossa on luottamuksellinen yhteistyö, mukava työilmapiiri, ymmärtävä anteeksiantava yhteisöllisyys, avoin yhteistyö, mu-

kava yhdessäolo ja myönteiset ja kunnioittavat asenteet vanhustyöhön, vanhuksiin ja heidän läheisiinsä, työn mielekkyys ja tärkeäksi kokeminen sekä yleinen tyytyväisyyden kokeminen, lisäävät selkeästi vastaajien mielestä työhyvin vointia.” (Suonsivu 2011,75.)

Ikääntyneet työntekijät terveydenhuoltoalalla toivovat Ruoholinnan tutkimuksen mukaan työnantajalta riittäviä määrällisiä ja laadullisia henkilöstöresursseja, jolloin työn sisältöjä pystyttäisiin kehittämään sekä omaa ammatillista osaamista kyettäisiin paremmin hyödyntämään eikä koko vapaa-aika menisi raskaasta työstä toipumiseen. Ikääntyvät työntekijät haluaisivat joustoja oman elämäntilanteensa ja työkykynsä suhteen, siten että esim. eläkeiän lähestyessä työntekijä voisi siirtyä toisiin tehtäviin tai osa-aikaeläkkeelle. (Ruoholinna 2009, 263–271.)

Haastateltavat kaipasivat myös mahdollisuutta ylimääräisiin vapaapäiviin, jotka auttaisivat työssä jaksamisessa. Monet terveydenhuollon työntekijöistä toivoivat tykytoimintaa enemmän. Haastateltavat toivoivat työnohjausta, koska sen odotettiin antavan mahdollisuuden purkaa työssä esille tulleita ongelmia. Toisaalta virallisen työnohjauksen ohella työntekijät pystyivät keskustelemaan asioista työyhteisössään tai läheisen työtoverin kanssa. Osa työnohjausta saaneista henkilöistä ei kuitenkaan pitänyt saamaansa ohjausta tyydyttävänä. Työntekijät kaipasivat myös lisäyksiä kuntoutus- ja virkistystoimintaan, liikunnan harrastusmahdollisuuksiin sekä erilaiseen sosiaaliseen kanssakäymiseen. Työterveydenhuollon palvelut koettiin myös riittämättömiksi. (Ruoholinna 2009, 263–271.)

Vanhainkodeissa työskentelevissä oli keskimääräistä enemmän työntekijöitä, jotka tunsivat organisaation tavoitteet huonosti ja he kokivat myös pystyvänsä vaikuttamaan työhönsä liittyviin asioihin huonommin kuin muilla sektoreilla työskentelevät. Mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihin ja tasa-arvo kysymykset esim. vakinaisten ja ei-vakinaisten työntekijöiden välillä olivat muihin sektoreihin verrattuna huonoimmat. (Laine ym. 2010, 127–129.)

Kotipalvelun ja kotihoidon työntekijöiden sekä myös vanhainkotien työntekijöiden mielestä heidän työnsä ei ollut yhteiskunnallisesti arvostettua. Vanhainkodeissa työskentelevissä oli keskimääräistä enemmän työntekijöitä, jotka tunsivat organisaation

tavoitteet huonosti ja he kokivat myös pystyvänsä vaikuttamaan työhönsä liittyviin asioihin huonommin kuin muilla sektoreilla työskentelevät. Vanhainkoodissa resurssien puutteellisuuden koettiin heikentävän asiakastyössä eettisesti oikein toimimista, työ koettiin fyysisesti kuormittavaksi, kiireiseksi ja väkivalta asiakkaiden taholta huolestutti aikaisempaa enemmän. Mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihin ja tasa-arvo kysymykset esim. vakinaisten ja ei-vakinaisten työntekijöiden välillä olivat muihin sektoreihin verrattuna huonoimmat. (Laine ym. 2010, 127–129.)

Palvelutaloissa työskentelevät eivät nähneet etenemismahdollisuuksiaan työssään kovin hyvinä. Oman työyksikön tavoitteet tunnettiin useammin kuin toimialalla keskimäärin ja tavoitetietoisuus oli lisääntynyt verrattuna aikaisempaan kyselyyn. Pääto克斯enteko koettiin epäoikeudenmukaisemmaksi kuin edellisen kyselyn aikana. Organisaation rakenteeseen ja toimintaan liittyneiden muutosten onnistumista työntekijät arvioivat myönteisemmin kuin useiden muiden sektoreiden. Eniten palvelutalojen työntekijöitä rasitti asiakkaiden moniongelmaisuus ja työn ruumiillinen rasittavuus. Työnsä rasittavaksi koki n. 40 % vastaajista. Asiakkaiden väkivaltaisuus huolestutti myös aikaisempaa enemmän. (Laine ym. 2010, 129–130.)

5.6 Esimiestyö ja johtaminen

Ilmarinen (2006) on määritellyt ikäjohtamisen työntekijän iän ja ikäsidonnaisten tekijöiden huomioonottamiseksi päivittäisjohtamisessa, työn suunnittelussa ja organisoinnissa. Jokaisella työntekijällä pitäisi olla mahdollisuus saavuttaa terveellisesti ja turvallisesti omat sekä työhön liittyvät tavoitteet. Ikäjohtamisessa esimiehen tehtävänä on ottaa selvää, mitä heikkouksia ja vahvuuksia ikääntyminen aiheuttaa työntekijälle. Ikääntyminen voi olla työyhteisölle joko uhka tai voimavara riippuen työyhteisön ja esimiehen suhtautumisesta. (Ilmarinen 2006, 56.)

Tutkimustulosten mukaan suurin merkitys kuntatyöntekijöiden työkykyyn oli esimiestyöllä. Työkyky parani niillä työntekijöillä, joiden tyytyväisyys esimiehen toimintaan ja asenteeseen oli seurannan aikana parantunut, mutta väheni eniten niillä, jotka raportoivat esimieheltä saamansa arvonnannon ja huomion vähentyneen seurantajakson aikana. Ilmarisen mielestä sekä esimiesten että alaisten on tärkeää ymmärtää sekä omaa

että muiden ikääntymistä, koska ikääntymisen tuomien muutosten ymmärtäminen luo hyvän pohjan eri-ikäisten työyhteisölle sekä vähentää mahdollista ikäsyrrjintää. (Ilmarinen, 2006, 58.)

Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työntekijällä on mahdollisuus suoriutua työssä asetetuista vaatimuksista niin, etteivät työpaineet ja vaatimukset ole liian suuria. Työolot ja työyhteisö voivat joko parantaa tai huonontaa työntekijän omia voimavaroja kohdata työn vaatimuksia. Työhyvinvointia voidaan parantaa mm. työjärjestelyillä, priorisoinnilla, oikealla tavoiteasettelulla ja resursoinnilla. (Waris 2001, 17–19, Rauramo 2008, 53–55.)

Hyvä esimies tiedostaa, että hänen ikäasenteensa vaikuttaa myös koko työyhteisön suhtautumiseen ikääntyviin työntekijöihin. Hän pystyy näkemään ikääntymisen myös positiivisena asiana, esim. vanhemman työntekijän on helpompi hahmottaa kokonaisuuksia ja ratkaista monimutkaisempia ongelmia pitkän työuran ja elämäkokemuksensa myötä. Hyvä esimies on yhteistyöjohtaja, joka pystyy taitavasti luovimaan eri-ikäisten alaiensa kanssa. Hän kuuntelee alaisiaan, osaa avata keskustelua ja sitä kautta hyödyntää erilaista osaamista työryhmissä, tiimeissä ja organisaatioissa. Hyvä esimies pyrkii edistämään eri ikäryhmien välistä ymmärrystä ja yhteistyökykyä. Hän löytää kullekin työntekijälle tehtäviä, jotka vastaavat kunkin arvoja ja tarjoavat sopivasti haasteita. (Ilmarinen, 197–199, 210–211.)

Hyvässä ikäjohtamisessa vaativin ominaisuus on yksilöllisyyden arvostaminen ja kyky töiden yksilöllisempään suunnitteluun, koska ikääntymisen myötä ihminen muuttuu niin fyysisesti, psyykkisesti kuin sosiaalisestikin. Ikääntymisen myötä ihminen kasvaa, tulee usein henkisesti ja sosiaalisesti kypsemmäksi ja monipuolisemmaksi, fyysisen puolen ehkä heikentyessä. Esimiehen tulisi huomioida nämä muuttuvat voimavarat ja hyödyntää niitä tarkoituksenmukaisesti työntekijälle sopivissa työtehtävissä. Esimies tarvitsee hyviä kommunikaatiotaitoja ohjatessaan alaisiaan sopeutumaan ja uudistamaan työtapojaan työelämän jatkuvassa muutoksessa. Resurssien ja riittävän ajan antaminen muutokseen on olennaisen tärkeää, samoin esimiehen oma sitoutuminen muutokseen. (Ilmarinen, Lähteenmäki ja HUUHTANEN, 2003, ss.161–170.)

Oikeudenmukaiseksi koetun johtamisen on havaittu lisäävän työntekijöiden sitoutumista työpaikkaan, parantavan yhteistoiminnan edellytyksiä sekä vähentävän ristiriitoja henkilöstöryhmien välillä. Oikeudenmukaisen kohtelun on tutkimuksissa todettu puolittavan työntekijöiden psyykkisten rasitusoireiden riskiä yli puolella. Oikeudenmukainen johtaminen puuttuu myös työpaikkakiusaamiseen, jonka on tutkimusten mukaan todettu lisäävän myös muidenkin työntekijöiden sairauspoissaoloja kuin kiusatuiden. Oikeudenmukaiset päätöksentekoperiaatteet ja kohtelu laskivat sairauspoissaoloja 15-35 prosenttia. (Vuori, 2005, 155–159.)

Sosiaali- ja terveysalalla korostuu lähijohtaminen, mikä tapahtuu lähimpänä suorittavaa tasoa. Lähijohto kohtaa työssään arjen johtajuuden haasteet. Lähijohtaja toimii siltana ylimmän johdon visioiden ja työntekijöiden arkitodellisuuden välillä. Lähijohtaminen on monipuolista ja ihmisläheistä sekä haasteellista. (Nikkilä & Paasivaara, 2007, 30–31.)

Lähijohtajan johtamistyö on vahvasti inhimillisten resurssien hallintaa ja johtamista. Päivittäisjohtamisessa tuleekin huomioida ikääntyneen työntekijän ikäsidonnaiset tekijät, yksilölliset työjärjestelyt sekä hiljaisen tiedon siirtyminen. Haasteena on ikääntyvän työvoiman työkykyisenä säilyminen ja työssä jaksaminen, mikä tulee koskettamaan jokaista sosiaali- ja terveydenhuollon yksikköä. Erityistä huomiota tulee kiinnittää ikääntyneiden työssä jaksamiseen. Siihen he tarvitsevat fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista tukemista. Organisaatioissa ja työyksiköissä ikäjohtamisen tulee perustua hyvään henkilöstöpolitiikkaan, se tulisi tehdä näkyväksi henkilöstöstrategioissa. (Nikkilä & Paasivaara 2007, 131.)

Työyhteisössä työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu kaikille siihen osallistuville, mutta viimesijainen vastuu on ylimmällä johdolla. Työyksikötasolla esimies on tärkeä vaikuttaja. Kokonaisjohtamisessa työhyvinvoinnin johtaminen ja henkilöstöjohtaminen ovat ydinasioita. Esimiehen tulee kiinnittää huomiota työympäristöön, työyhteisön tilaan ja työtapojen turvallisuuteen sekä psykososiaaliseen ulottuvuuteen. Työntekijöiden jaksamisen, työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden kannalta tärkeitä asioita ovat oikeudenmukaisuus, tasapuolinen kohtelu sekä henkilöstön osallistumia -oja vaikuttamismahdollisuuksista huolehtiminen. (Rauramo 2008, 146.)

Haasteellista on yhteiskunnan ja työelämän muutoksien työyhteisöille ja työntekijöille aiheuttamien vaikutusten minimointi. Tähän tarvitaan kaikkia: työntekijöitä, esimiehiä, työsuojeluorganisaatiota ja työterveyshuoltoa. Hyvä yhteistyö on kaikkien etu ja se koituu työntekijöiden sekä organisaation parhaaksi. (Rauramo 2008, 147.)

Nykytyöelämässä esimiestyöhön liittyvät odotukset ja vaatimukset ovat joskus kohtuuttomia, vaikka esimiehellä on vastuu työolojen terveellisyydestä, turvallisuudesta ja kehittämisestä. Työyksikön työhyvinvoinnin luomisessa esimies on keskeisessä asemassa, mutta on toisinaan vaikeaa löytää ratkaisumalleja ja kehittämismahdollisuuksia. Tähän esimies tarvitsee tukea ja paras tukija on oma työyhteisö. Yhteisö ei saa jättää esimiestä yksin ja esimies ei saa eristäytyä työyhteisöstä. Esimiehen hyvinvointi ja jaksaminen heijastuvat koko työyhteisöön. (Rauramo 2008, 147.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyömme tarkoituksena on kuvata ikääntyneiden vanhustyöntekijöiden työssä jaksamista kotihoidossa, tehostetussa palveluasumisessa sekä vanhainkodissa. Opinnäytetyössämme kuvataan vanhustyöntekijöiden kokemuksia työssä jaksamisestaan ja keinoja sen ylläpitämiseksi. Tutkimusaineisto saatiin kolmesta eri työyksiköstä, joihin lähetettiin tutkimusluvan saannin jälkeen kirjalliset esseekysymykset kolmelle ikääntyneelle työntekijälle. Esseekysymykset laadittiin tutkimuskysymysten sekä Ilmarisen talomallin työkyvyn ulottuvuuksien pohjalta.

Tutkimuskysymykset muodostuivat seuraaviksi:

1. Miten ikääntyneet vanhustyöntekijät kuvaavat omaa työssä jaksamistaan
2. Mitkä tekijät edistävät heidän työssä jaksamistaan
3. Millaisia toiveita ja odotuksia heillä on omaa työorganisaatiotaan kohtaan

6.1 Tutkimuksen aikataulu ja kohderyhmä

Opinnäytetyön suunnittelu aloitettiin alkuvuodesta 2010, jolloin aiheeksi valittiin työssä jaksaminen. Seuraavaksi aihealuetta alettiin rajata, ja kohderyhmäksi valittiin vanhustyöntekijät, koska kaikki ryhmämme jäsenet työskentelevät vanhusten parissa. Vanhustyössä on paljon ikääntyviä ja ikääntyneitä työntekijöitä, siksi tutkimuksen kohteeksi valikoituivat ikääntyneiden vanhustyöntekijöiden työssä jaksamista edistävät tekijät. Aikaisemman päätöksen mukaan tutkimuksen painopisteeksi muodostui työssä jaksaminen positiivisesta ja voimavaralähtöisestä näkökulmasta. Vuoden 2010 lopussa teoriaosuus oli saatu koottua, ja esseekysymyksiä alettiin laatia. Esseekysymykset toimitettiin tutkimuksen kohderyhmälle helmikuun lopussa heti tutkimuslupien saannin jälkeen. Vastausaikaa annettiin kaksi viikkoa. Essee-vastaukset analysoitiin maaliskuun aikana ja tutkimusraportti kirjoitettiin valmiiksi syksyn 2011 aikana.

Kohderyhmäksi valittiin Mikkelin kaupungin kotihoidon, vanhusten laitoshoidon yksikön sekä yksityisen tehostetun palveluasumisen yksikön yli 55-vuotiaat työntekijät. Tavoitteena oli saada vähintään kolme vastaajaa kustakin yksiköstä, yhteensä siis yhdeksän vastaajaa. Esseekysymyksiin vastasi yhteensä kahdeksan ikääntynyttä vanhustyöntekijää.

6.2 Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu

Tutkimusmenetelmäksi valittiin laadullinen tutkimus, koska haluttiin tuoda esille työntekijöiden omia ajatuksia työssä jaksamisestaan. Tiedonkeruumenetelmäksi valittiin haastattelun sijaan esseekysymykset. Tutkimuskysymykset muodostuivat tutkimusaiheeseen liittyvään tutkimukseen ja kirjallisuuteen tutustumisen myötä. Esseekysymykset muodostuivat tutkimuskysymysten pohjalta.

Avoimet kysymykset olivat seuraavat:

1. Millaista on työssä jaksamisesi?
2. Kuvaile omia vahvuuksiasi ja voimavarojasi työssäsi?
3. Millaista on ammatillinen osaamisesi? Missä koet tarvetta kehittää omaa osaamistasi?
4. Miten työyhteisö ja sen ilmapiiri vaikuttavat työssä jaksamiseen?
5. Miten koet esimiehesi ja työnantajasi tukevan työssä jaksamistasi?
6. Minkälaisia haasteita työsi sisältää työssä jaksamisen näkökulmasta?
7. Kerro vapaasti omia ajatuksiasi aiheeseen liittyen

Avoimia kysymyksiä esiteltiin helmikuussa 2011 kahdella tutkimuksen kohderyhmään sopivalla henkilöllä. Esitelluksen jälkeen kysymyksiin ei tehty muutoksia. Kun kysymysten toimivuudesta saatiin varmuus, tutkimuslupa pyydettiin kolmesta eri kohdeorganisaatiosta, jotka oli valittu mukaan tutkimukseen. Kysymykset toimitettiin kohdeorganisaation esimiehille, jotka toimittivat kyselyt eteenpäin. Vastausaikaa kyselyyn annettiin kaksi viikkoa. Avoimilla kysymyksillä pyrittiin tutkimuskohteena olevien vanhustyöntekijöiden mahdollisimman vapaaseen kerrontaan omasta työssä jaksamisestaan ja keinoista millä edistää omaa työssä jaksamistaan. Vastaajista ei kerätty muuta tietoa kuin ikä ja ammatti. Kaikki vastaajat olivat yli 55-vuotiaita, mikä oli kohderyhmäksi valittujen vanhustyöntekijöiden ikäryhmä. Nuorin vastaajista oli 56-vuotias ja vanhin 59-vuotias. Ammatiltaan vastaajat olivat kodinhoitajia, lähihoitajia ja perushoitajia.

6.3 Aineiston käsittely ja analysointi

Kyselystä saatu aineisto analysoitiin sisällönanalyysiä käyttämällä. Tuomen ja Sarajärven (2004) mukaan sisällönanalyysi tulee aloittaa valitsemalla analyysiyksikkö (Tuomi & Sarajärvi 2004, 112). Aineistosta kerättiin alkuperäisilmaisuja lauseina. Lauseet kerättiin seuraavaksi tutkimuskysymysten mukaisesti eri ryhmiin. Lauseista muodostettiin pelkistettyjä ilmauksia, ja pelkistetyistä ilmauksista muodostettiin ala-

luokkia. Alaluokista muodostui yläluokkia, ja yläluokista lopulta muodostui pääluokkia. Opinnäytetyön liitteenä olevassa kaaviossa on esitetty esimerkkejä tutkimuskysymysten mukaisesta aineiston analyysistä. (Liite 1)

6.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksessa haluttiin varmistaa anonymiteetti tutkimukseen osallistuvilla henkilöillä. Kyselyt tehtiin nimettöminä, eikä tutkimuksessa kerrota tarkempia tietoja työpäivästä tai työn laadusta. Ammattieettinen ja oikeudenmukainen käsittely haluttiin varmistaa myös sillä, että vastauksiin ei haluttu vaikuttaa johdattelemalla tai ennakkosenteilla. Kyselyyn osallistuneiden annettiin vastata vapaasti omien arvojen ja periaatteidensa mukaisesti.

Tutkimuksessa pyrittiin luotettavuuteen kuvaamalla jokainen työvaihe mahdollisimman tarkasti. Koska tutkimuksen kohteena olivat osittain myös tutkimuksen tekijöiden omat työyhteisöt, objektiivisuuteen jouduttiin kiinnittämään erityistä huomiota. Omat asenteet eivät saa näkyä tuloksissa, ja jokaisessa tutkimusprosessin vaiheessa on oltava kriittinen omaa tekemistä kohtaan.

Aineiston riittävyttä oli mahdotonta arvioida etukäteen. Ennen kyselyjen lähettämistä oli päätetty, että kyselyyn osallistuu yhdeksän ikääntynyttä vanhustyöntekijää. Lopulta kyselyyn osallistui kahdeksan henkilöä, ja aineistoa kertyi huomattavasti enemmän kuin etukäteen oli arvioitu. Aineistosta nousi heti selkeästi yhteneväisiä teemoja, jotka antoivat kattavan kuvan ikääntyneiden vanhustyöntekijöiden työssäjaksamisesta ja niistä tekijöistä, jotka sitä edistävät. Kattavuudeltaan aineiston katsottiin olevan sopiva tulkintojen tekemiseen. Aineistosta nousseet teemat myös vahvistivat aikaisemmista tutkimuksista saatuja tuloksia.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa esitellään ikääntyneiden vanhustyöntekijöiden työssä jaksamista essee-kysymyksistä saatujen vastausten pohjalta. Työssä jaksamisen ulottuvuuksina ovat Ilmarisen talomallin osa-alueet.

7.1 Terveys ja toimintakyky

”Oma ikääntyminen ja erilaisia sairauksia ja vaivoja tulee, nämä vaikuttavat jaksamiseen. Työ muuttuu koko ajan raskaammaksi ja vaativammaksi”

Vastauksista nousi selkeästi esille työn fyysinen kuormitus ja iän mukanaan tuomat muutokset. Vastauksissa tuli kuitenkin selkeästi esiin jaksamista edistäviä tekijöitä. Terveyttä ja toimintakykyä pyrittiin vaalimaan mm. työn raskautta vähentämällä. Työn fyysistä kuormitusta vähennettiin apuvälineitä ja työergonomiaa hyödyntämällä. Positiivinen asenne työhön ja elämään koettiin tärkeäksi. Perheen, vapaa-ajan ja harrastusten merkitys oli myös tärkeä. Fyysisestä kunnosta pidettiin huolta vapaa-ajan liikunnan avulla.

”Työssä jaksaa riittävän hyvin, kun voi palautua vapaa-aikana. Tässä iässä 55+ on jo löytänyt keinot ja konstit”

TYKY -toiminta koettiin työkyvyn säilyttämisen kannalta tärkeänä. Työnantajan panostamista työssä jaksamiseen pidettiin tärkeänä, vaikka se oli lähinnä liikunnallisten harrastusten tukemista. Pienimuotoinenkin tuki koettiin hyväksi.

”Työnantajan osuus on erilaiset mahdollisuudet kuntoutukseen jotka pitää käydä omalla ajalla. Myös erilaisia pieniä alennuksia saa jos käy kuntosalilla, uimahallissa ym. liikuntamuodossa”

Iän mukanaan tuoma kyky hallita kokonaisuuksia sekä iän mukanaan tuoma varmuus auttavat selviämään työstä paremmin. Työn hallittavuus parani, kun työtä oli oppinut organisoimaan paremmin. Myös joustavuutta työnteossa pidettiin tärkeänä.

”Rauhallinen ote asioihin mahdollistaa näkemään oleellisen ja tekemään asiat selkeästi kokonaisuuksina”

7.2 Ammatillinen osaaminen

Ammatillista osaamista pidettiin erittäin tärkeänä työssä jaksamista edistävänä tekijänä. Monet vastaajista halusivat myös edelleen hankkia lisäosaamista vahvistaakseen ammattitaitoaan. Lähestyvä eläkeikäkään ei vähentänyt halua kehittää itseään. Ammattitaito ja monipuolinen osaaminen koettiin osana voimavaroja, jotka edistivät työssä jaksamista.

”Voimavaroinani näen ammattitaidon ja vahvuutena pitkän monipuolisen työkokemuksen. Kaikilla erilaisilla lisäkoulutuksilla saan voimavaroja ja vahvuutta omaan ammattitaitooni”

”Ihmisten kanssa toimiminen on antoisaa, on mukava saada kehittyä ja huomata olevansa kiinnostunut uusista asioista”

Ikääntyneet työntekijät olivat huolissaan teknisen kehityksen mukanaan tuomista haasteista. Varsinkin tietotekniikka ja sähköinen kirjaaminen koettiin haastavina. Työnantajalta toivottiin enemmän aikaa ja koulutusta tietotekniikan hallitsemiseksi.

”Jaksamiseen vaikuttaa myös työhömmme tulleet ”toimistotyöt”, asiakkuuksien vastaanottamiset, kartoitukset, tietokoneen hallinta edes tyydyttävästi”

7.3 Asenteet ja motivaatio

Positiivista asennoitumista työhön ja työkavereihin pidettiin tärkeänä. Myös positiivisen palautteen saaminen työkavereilta ja asiakkailta auttoi jaksamaan. Huumorin koettiin myös auttavan työssä jaksamisessa.

”Pistän itseni likoon työelämässä. Pyrin osallistumaan kaikkeen, myös kehitykseen. Pidän kuitenkin työstäni. olen positiivisella mielellä”

Myös vahva usko tulevaan näkyi vastauksissa. Vaikka työtä tehdään jatkuvien muutosten keskellä, silti uskotaan ammattitaitoon myös tulevaisuudessa.

”uskon kuitenkin, jos hoitajat tulevaisuudessakin ovat yhtä upeita kuin tällä hetkellä, meillä ei ole suurempaa hätää”

Ikääntyneet vanhustyöntekijät kokivat välillä, että heitä ei arvosteta tarpeeksi. Vanhustyölle haluttiin enemmän arvostusta myös poliittisessa päätöksenteossa ja virkamiesten päätöksissä. Omalta työorganisaatiolta odotettiin enemmän arvostusta. Vastaajat kokivat, että heillä oli pitkän työkokemuksen myötä paljon annettavaa.

”Vanhempien työntekijöiden tietoa/taitoa pitää arvostaa enemmän”

Työnantajan antamaa kannustusta pidettiin tärkeänä. Haluttiin, että pitkäaikaista ja työnantajalleen ”uskollista” työntekijää muistetaan.

7.4 Työn sisältö ja vaatimukset

Inhimillisiä ja yksilöllisiä ratkaisuja työssä haluttiin enemmän. Tiukka taloudellinen tilanne, säästöt ja resurssipula vaikeuttivat työtä. Lisääntyneet vaatimukset ja jatkuva muutos aiheuttivat myös haasteita työssä jaksamiselle.

”Jatkuva uuden oppiminen ja kun siihen ei yleensä aikaa ole, tuo jatkuvan kaaoksen tunteen työhön. Myös jatkuvat muutokset työssä, jatkuvasti huonokuntoisemmat asiakkaat ja saattohoitoasiakkaat tuovat haasteita, jotka välillä tuntuvat ylivoimaisilta”

Henkilöstömitoituksessa koettiin olevan vajausta, mikä osaltaan lisäsi kiireen ja riittämättömyyden tuntua. Työorganisaatiolta odotettiin panostusta henkilöstön määrään.

”Riittämätön määrä työntekijöitä kokonaisuudessaan. Harvoin voi keskittyä asiakkaiden yksilölliseen virkistämiseen. Pienimuotoistenkin tilaisuuksien järjestäminen osaston puitteissa on lähes mahdotonta”

Vuorotyö koettiin haasteellisena. Varsinkin yötyön tekeminen koettiin raskaaksi. Unen saanti yön jälkeen oli vaikeampaa kuin nuorempana. Myös pitkät työjaksot vaikeuttivat työstä palautumista. Työorganisaatiolta odotettiin joustavuutta työvuoroihin.

”Koen ikääntymisen johdosta, että työnantaja voisi ottaa huomioon ikääntyneiden työntekijöiden työvuorosunnittelussa tasaisen ja säännöllisen rytmin”

”Työssä jaksamiseni on vaihtelevaa. Työvuoroista ja miten monta työpäivää joutuu tekemään peräkkäin. Jos on monta iltavuoroa se kyllä väsyttää. Ja jos on monta päivää se kyllä rasittaa”

”Ikä kun karttuu, rupeaa yötyö selvästi vaikeutumaan. Unen saanti yön jälkeen on ollut huonoa ja iän myötä lisääntyy”

Työorganisaatiolta odotettiin mahdollisuutta erilaisiin työaikajärjestelyihin ja työn keventämiseen. Työssä kuitenkin haluttiin vielä haasteita ja mahdollisuutta kehittää itseään.

7.5 Työyhteisö ja organisaatio

Toimivaa työyhteisöä pidettiin tärkeänä työssä jaksamiselle. Sen merkitys korostui kiireen ja lisääntyneiden vaatimusten myötä. Työyhteisön koettiin olevan tärkeä voimavara työssä, ja työkaverin tukea pidettiin myös tärkeänä.

”Työyhteisö on tärkeä osa työssä jaksamisessa. puolet motivaatiosta tulee, kun työpaikalle on mukava tulla”

”Joskus kun tuntuu tylsältä lähteä, on se hyvä jos on sellainen työpari, jolle voi purkaa ajatuksiaan, se on iso asia jaksamisessa”

Työilmapiirin merkitys oli myös suuri työssä jaksamiselle.

”Hyvä työilmapiiri on hyvin tärkeä työssä jaksamiseni kannalta, lähimmässä työyhteisössä tavataan päivittäin, tarvitsemme toistemme apua ja tukea vaikeissa tilanteissa”

Tärkeänä työyhteisön toimivuuden kannalta pidettiin yhteiseen hiileen puhaltamista. Mukava ja toimiva työyhteisö auttaa työntekijää työskentelemään tehokkaammin. Myös erilaiset työntekijät koettiin rikkautena. Nuorilta työntekijöiltä koettiin saatavan uutta tietämystä.

”Muuta pientä oppii tekemällä ja nuoremmilta koulusta tulleilta kysymällä”

Tiimityö koettiin tärkeänä osana työtä. Säännöllisten tiimikokousten koettiin tukevan työyhteisöä. Myös tiimin selkeitä pelisääntöjä pidettiin tärkeinä keinoina työyhteisön toimivuudelle. Tiimissä oli tärkeää yhteenkuuluvuuden tunne.

”Yhteishenki ja yhteinen kehittäminen motivoi omaa tiimiä ja kaikki tuntevat kuuluvansa tiimiin”

7.6 Esimiestyö ja johtaminen

Esimieheltä toivottiin tukea ja läsnäoloa. Esimiehen haluttiin kuuntelevan alaisiaan enemmän. Työntekijät kokivat, että heillä ei aina ollut tarpeeksi vaikutusmahdollisuuksia. Myös kehityskeskusteluja pidettiin tärkeinä.

”Lähiesimies on lähes päivittäin mahdollista tavoittaa jos on tarvetta keskustella. kehityskeskustelut ovat säännöllisiä erittäin voimaannuttavia hetkiä”

Toiveina ja odotuksina omaa työorganisaatiota kohtaan nousi lähinnä joustavuus työvuoroissa ja työaikajärjestelyissä, vaikutusmahdollisuuksien lisääminen sekä arvostus ikääntyntä vanhustyöntekijää kohtaan. Myös tiedottamista haluttiin lisää. Aikaa haluttiin työn kehittämiseksi ja koulutukselle. Esimiehen antamaa kannustusta kaivattiin. Tutkimukseen osallistuneille fyysisestä kunnosta huolehtiminen oli tärkeää työssä jaksamisen kannalta.

7.7 Yhteenveto tutkimuksen tuloksista

Seuraavassa taulukossa on esitelty tutkimuksessa kuvattuja työssä jaksamista tukevia elementtejä. Taulukossa nämä elementit on jaoteltu työkyvyn eri ulottuvuuksien mukaan.

Taulukko 1. Yhteenveto työssä jaksamista edistävästä tekijöistä.

| <u>Työkyvyn ulottuvuus</u> | <u>Työssä jaksamista tukeva elementti</u> |
|-----------------------------|--|
| Terveys ja toimintakyky | Työn keventäminen, joustavat työajat Apuvälineiden käyttö, ergonomian huomioiminen, positiivinen asennoituminen, harrastusten, perheen ja vapaa-ajan merkitys, TYKY-toiminta, fyysisestä kunnosta huolehtiminen |
| Ammatillinen osaaminen | Lisäosaamisen hankkiminen, osallistuminen koulutukseen, monipuolisen osaamisen varmistaminen, pitkän työkokemuksen hyödyntäminen, erityistuen saaminen mm. tietotekniikan oppimisessa, usko omaan ammattitaitoon |
| Asenteet ja motivaatio | Positiivinen asennoituminen työhön ja työkavereihin, huumorin tärkeä merkitys, asennoituminen muutokseen mahdollisuutena, arvostuksen saaminen lähiesimieheltä ja työkavereilta, lähiesimieheltä saatu kannustus, työhönsä sitoutuneen työntekijän palkitseminen työnantajan taholta |
| Työn sisältö ja vaatimukset | inhimilliset ja yksilölliset ratkaisut työssä, riittävät henkilöstöressurssit, joustavat työaikajärjestelyt, osa-aikatyö |

| | |
|----------------------------|---|
| Työyhteisö ja organisaatio | Työyhteisön ja työkavereiden tuki, hyvä työilmapiiri, ”yhteen hiileen puhaltaminen”, erilaiset työntekijät työyhteisön rikkautena, eri-ikäisten työntekijöiden tärkeä merkitys työyhteisölle |
| Esimiestyö ja johtaminen | Esimiehen tuki, läsnäolo ja kannustus, vaikutusmahdollisuuksien lisääminen, kehityskeskustelujen tärkeä merkitys, arvostus vanhustyötä kohtaan, aikaa työn kehittämiseksi ja kouluttautumiselle |

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa verrataan oman opinnäytetyömme tuloksia aikaisempaan tutkimustietoon ikääntyneen työntekijän työssä jaksamisesta työkyvyn eri osa-alueilla.

Vastaajat kokivat työnsä tulleen entistä rankemmaksi ja vaativammaksi iän myötä. Työn raskautta lisäsi asiakkaiden huonokuntoisuus ja moniongelmaisuus. Vastaajat pitivät ergonomiaa ja apuvälineiden hyödyntämistä tärkeänä keinona helpottaa fyysistä kuormitusta. Myös liikunnalla oli tärkeä merkitys työkyvyn ylläpitämiseksi ja työssä jaksamiselle. Ikääntyneet vanhustyöntekijät pitivät tärkeänä myös työnantajan järjestämää tyky-toimintaa. Ilmarinen (2006) on tutkimuksissaan todennut ergonomian ja liikunnan tärkeäksi keinoksi ylläpitää työkykyä.

Ammatillista osaamista ja itsensä kehittämistä pidettiin vastausten perusteella tärkeänä. Ikääntymistä ei koettu esteeksi uusien asioiden oppimiselle ja ammatissa kehittyemiselle. Tätä tulosta tukee myös esimerkiksi Selinin (2005) tutkimus, missä tulee esille kouluttautumisen merkitys ikääntyneille hoitotyöntekijöille. Selinin (2005) mukaan on tärkeää, että järjestettäessä ikääntyneille työntekijöille koulutusta, huomioitaisiin heidän pitkä työkokemuksensa ja koulutus räätälöitäisiin yksilöllisesti kokemustausta huomioiden.

Vastaajat pitivät positiivista asennoitumista työhön ja työkavereihin tärkeänä. Työhyvinvointia lisääväksi koettiin positiivisen palautteen ja kannustuksen saaminen sekä työkavereilta että lähiesimieheltä. Työmotivaation kannalta vastaajille oli tärkeää tuntea siitä, että heitä arvostetaan työntekijöinä. Tämä tulee esille myös Tuomen (1995) tutkimuksessa, missä on todettu ikääntyneen työntekijän riskitekijäksi vaikutusmahdollisuuksien ja arvonannon puute työssä. Träskelinin (2010) tutkimuksessa todettiin, että hyvä työyhteisö ja oikeudenmukainen esimies sekä työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa työhönsä edistävät merkittävästi työssä jaksamista. Gouldin ym.(2006) tutkimusten mukaan työn positiivisiin ja työkykyä ylläpitäviin piirteisiin on helpompi vaikuttaa kuin olennaisesti parantaa ikääntyneen työntekijän terveyttä ja suorituskykyä.

Lisääntyneet vaatimukset ja jatkuva muutos aiheuttivat haasteita työssä jaksamiselle. Vastaajat halusivat enemmän joustavia ja yksilöllisiä työaikajärjestelyjä sekä työn keventämistä. Kiviojan (2006) mukaan vääränlainen kuormittuminen työssä voi pitkään jatkuessaan vaarantaa työntekijän terveyden. Ikääntyneillä työntekijöillä on tärkeää kiinnittää huomiota työn sopivaan vaatimustasoon. Auvisen (2010) Seniorihankkeen tuloksissa oli nähtävissä, että vaikuttamalla työoloihin, edistetään parhaiten ikääntyneiden työntekijöiden jatkamista työelämässä.

Toimivaa työyhteisöä ja hyvää ilmapiiriä pidettiin tärkeänä työssä jaksamiselle. Työyhteisöltä odotettiin tukea ja apua vaikeissa tilanteissa, eli ”yhteen hiileen puhaltamista”. Tiimityön sekä yhteisten pelisääntöjen merkitys nousi tärkeänä esille. Suonsivun (2011) tutkimuksessa toimivassa työyhteisössä on mukava ilmapiiri, ymmärtävä ja anteeksiantava yhteisöllisyys sekä avoin yhteistyö. Työ koetaan mielekkääksi ja tärkeäksi. Ruoholinna (2009) tähdentää tutkimuksessaan työnantajalta riittäviä laadullisia ja määrällisiä henkilöstöresursseja, jolloin vapaa-aika ei menisi raskaasta työstä toimimiseen.

Esimiehen merkitys työyhteisössä nousi vastauksissa vahvasti esille. Esimiehen toivottiin olevan enemmän fyysisesti läsnä. Esimiehen haluttiin myös kuuntelevan enemmän alaisiaan. Kehityskeskustelut koettiin voimaannuttavina. Myös Ilmarisen (2006) tutkimuksessa tuli esille, että työkyky parani niillä työntekijöillä, jotka olivat tyytyväisiä esimiehen toimintaan ja asenteisiin. Ilmarisen mielestä on tärkeää, että

esimies ymmärtää sekä omaa että muiden ikääntymistä, jotta ikääntyminen voisi olla työyhteisön voimavara. Vuoren (2005) mukaan esimiehen oikeudenmukaisuus lisäsi työntekijöiden sitoutumista työpaikkaan, paransi yhteistoimintaa sekä vähensi ristiriitoja henkilöstöryhmien välillä.

9 JATKOTUTKIMUSAIHEET

Opinnäytetyömme tuloksista nousi selkeästi kaksi aihetta, jotka mielestämme voisivat olla mielenkiintoisia ja aiheellisia jatkotutkimusaiheita.

Ikääntyneiden vanhustyöntekijöiden halukkuus itsensä ammatilliseen kehittämiseen oli mielestämme aihe, jota voisi tutkia tarkemmin. Olisi antoisaa tutkia, onko halukkuus myös laajemmassa otoksessa samansuuntainen kuin omassa tutkimuksessamme.

Opinnäytetyömme tuloksista on selvästi havaittavissa myös lähiesimiehen merkitys työssäjaksamista edistävänä tekijänä. Jatkotutkimusaiheena voisi olla lähiesimiehen merkitys työyhteisössä ikäjohtamisen näkökulmasta.

10 POHDINTA

Opinnäytetyömme tavoitteena oli saada tietoa miten ikääntyneet vanhustyöntekijät kokevat työssä jaksamisensa. Lisäksi halusimme saada työntekijöiden oman äänen kuuluviin niistä tekijöistä, jotka edesauttavat heitä jaksamaan työssään. Halusimme tietää myös mitä toiveita ja odotuksia heillä on omaa työorganisaatiotaan kohtaan. Me tutkimuksen tekijät olemme työskennelleet vuosikymmeniä vanhustyössä kuten tutkimukseemme osallistuneet ikääntyneet työntekijät. Vanhustyössä tapahtuvat rakenteelliset muutokset ja yhteiskunnan vaatima taloudellisuus ja toiminnan tehokkuusvaatimukset koskettavat kaikkia vanhustyöntekijöitä. Koimme aiheemme kiinnostavana ja haasteellisena. Oli ainutlaatuista saada tutkia oman alamme työntekijöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista tämän muutoksen keskellä.

Tutkimusmenetelmäksi valitsimme kvalitatiivisen tutkimuksen, koska sen avulla on mahdollista saada esille työntekijöiden omia ajatuksia ja kokemuksia tutkittavasta

aiheesta. Opinnäytetyötämme varten haimme viimeisintä suomalaista tutkimustietoa ikääntyvien/ikäntyneiden työntekijöiden työkykyyn vaikuttavista tekijöistä. Aineiston rajaamisen koimme haasteelliseksi, sillä tutkittua tietoa aiheesta oli runsaasti, mutta tutkimusta juuri ikääntyneiden vanhustyöntekijöiden työssä jaksamisesta löytyi vähän. Opinnäytetyössämme etenimme aluksi deduktiivisesti eli teorialähtöisesti: haimme uusinta suomalaista tutkimustietoa työssä jaksamisesta. Ilmarisen työkyvyn talomalli toimi tutkimuksemme runkona, minkä työkyvyn eri osa-alueisiin keräsimme uutta tutkimustietoa. Tutkimuskysymykset johdimme tästä teoreettisesta viitekehyksestä.

Etenimme opinnäytetyössämme seuraavaksi induktiivisella otteella. Avoimet kysymykset laadimme siten, ettei niissä suoranaisesti kysytty jaksamiseen liittyviä asioita suoraan talomallin pohjalta vaan vastaajat saivat aika vapaasti kertoa omia ajatuksiaan ja kokemuksiaan työssä jaksamisestaan. Kohdejoukkomme vastasi runsaasti ja monipuolisesti kaikkiin tutkimuskysymyksiimme, joten kysymykset toimivat hyvin aineiston hankinnassa. Olimme testanneet kysymysten toimivuuden etukäteen kahdella esitetaajalla. Lähdimme analysoimaan saamaamme aineistoa tutkimuskysymysten mukaan. Aineiston analysointi oli hidasta ja vaativaa, sillä aineistoa tuli määrällisesti paljon, vaikka kohdejoukkomme oli pieni (kahdeksan vastaajaa). Jokaiseen tutkimuskysymykseen tuli runsaasti aineistoa, eli aineisto saturoitui jo kahdeksan vastaajan kohdalla.

Oman pitkän työuramme koimme paitsi rikkautena myös haasteena opinnäytetyötä tehdessämme. Kiinnitimme huomioita siihen, että olimme objektiivisia analysoidessamme vastauksia. Pyrimme pitämään huolta siitä etteivät mahdolliset ennakkoodotuksemme ohjaisi aineiston tulkintaa ja analyysiä. Annoimme aineiston puhua ja luokittelimme sieltä nousseet alkuperäisilmaisut ensin tutkimuskysymysten alle. Sen jälkeen luokittelimme ja edelleen pelkistimme aineistoamme yläluokkiin, jotka osoittautuivatkin samoiksi kuin tutkimuksemme teoriaosuudessa käyttämämme työkyvyn talomalli. Olimme yllättyneitä, miten vastauksista nousivat selvästi esille Ilmarisen talomallin työkyvyn ulottuvuuksiin liittyvät osa-alueet, vaikka niitä ei vastaajilta suoraan kysytykään. Saadussa aineistossa kaikki työkyvyn ulottuvuudet toistuivat jokaisen vastaajan kohdalla, paitsi yhteiskunnallinen ulottuvuus, mitä kuvaili vain yksi vastaajista: *”Itse toivoisin vanhustenhoidon arvokkuuden näkyvän päätöksenteossa ja*

virkamiesten päätöksissä. Päättävä virkamiesporras on liian kaukana itse työstä ja näin ei ainakaan tue työssä jaksamista.” Käyttämämme teoria ja aineiston analyysi kohtasivat mielestämme erittäin hyvin.

Opinnäytetyömme tuloksista ilmeni, että ikääntyneet työntekijät kokivat, että heillä on paljon annettavaa työyhteisölleen oman osaamisensa ja elämäkokemuksensa kautta. Opinnäytetyömme toi esille työssä jaksamista edistävinä tekijöinä seuraavat asiat: lisäosaamisen hankkiminen koulutuksen avulla, työyhteisön positiivinen ja kannustava ilmapiiri, esimiehen tuki ja läsnäolo, inhimilliset ja yksilölliset ratkaisut työn organisoimisessa sekä työn mukauttaminen ikääntyneelle työntekijälle sopivaksi. Saamamme tulokset olivat samansuuntaisia kuin hakemamme tutkimustieto.

Eri-ikäisistä työntekijöistä koostuva työyhteisö voi olla näkemyksemme mukaan erittäin toimiva. Vanhempien työntekijöiden siirtäessä hiljaista tietoa nuoremmille antavat nuoremmat työntekijät vastaavasti uutta tietotaitoa vanhemmille, näin eri-ikäiset työntekijät rikastuttavat työyhteisöä. Opinnäytetyösämme kävi myös ilmi, että hyvä työilmapiiri ja työkavereiden tuki auttaa jaksamaan työssä. Mielestämme esimiesten on tärkeää edistää positiivista yhteisöllisyyttä työyhteisössä, mikä sallii erilaisten mielipiteiden ja ajatusten ilmaisun kaikille työyhteisön jäsenille. Avoimen ja toimivan vuorovaikutuksen avulla pystytään mielestämme laatimaan yhteiset pelisäännöt työyhteisöön, joiden ohjaamana on selkeää ja turvallista työskennellä. Vastajamme pitivätkin yhteisiä tiimipalavereita tärkeinä foorumeina tässä. Mielestämme esimiesten tulisi aktiivisesti käyttää hyväkseen ikäjohtamista, jonka avulla eri-ikäisten työssä jaksamista ja yhteistoimintaa pyritään edistämään. Tutkimuksessamme vastaajat pitivät esimiestyötä tärkeänä, he halusivat tukea ja kannustusta lähiesimieheltään. Hyvä esimiestyö auttoi vastaajiamme jaksamaan työssään.

Opinnäytetyön tekijöinä saimme vahvistusta käsityksellemme siitä, että vanhustyöntekijöitä pitäisi arvostaa enemmän. Työkykyä ja työssä jaksamista koskevissa tutkimuksissa on noussut esille erityisesti vanhempien työntekijöiden kohdalla arvostuksen tarve, minkä oma opinnäytetyömmekin toi esille. Esimiesten tulisi kuunnella ikääntyneitä työntekijöitä ja antaa heille aidosti mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Varttuneiden työntekijöiden tietotaidon hyödyntäminen, esim. kehitettäessä uusia työtapoja tai toimintoja, voi parhaimmillaan hyödyttää koko työorganisaatiota sekä pal-

vella paremmin asiakkaita. Useilla vastaajilla olikin erittäin myönteinen asenne kouluttautumiseen ja uuden oppimiseen.

Työnantajan on tärkeää pitää huolta ikääntyneistä vanhustyöntekijöistään, koska he ovat opinnäytetyömme tulosten mukaan sitoutuneita ja osaavia työntekijöitä. Huomioidulla ikääntymisen tuomat fyysiset vaikutukset työssä jaksamiseen, keventämällä ja organisoimalla työ ikääntyneelle työntekijälle sopivaksi, voi esimies edistää ikääntyneen työntekijän jaksamista. Esimerkiksi kaikki ikääntyneet eivät jaksakaan tehdä kahta tai useampaa yövuoroa peräkkäin. Ikääntyneen työntekijän työkykyyn panostamalla vältytään paitsi sairaslomilta myös ennenaikaiselta työelämästä poistumiselta. Työterveyshuollon, työnantajan ja työntekijän aktiivisen yhteistyön avulla voidaan mielestämme työtä mukauttaa ikääntyvälle työntekijälle sopivaksi. Vastaajamme toivatkin esille TYKY-toiminnan työkykyään edistäväksi asiaksi. Varttuneilla työntekijöillä on paljon kokemuksen tuomaa viisautta ja perspektiiviä asioihin, mitä työyhteisö voi hyödyntää jatkuvasti muuttuvassa työelämässä. Ikääntyneet hoitotyöntekijät voisivat toimia mentoreina työyhteisössään ja perehdyttää nuorempiaan vanhusten hoitotyöhön. Samalla he toimisivat ikään kuin siltana sukupolvien välillä. Mielestämme mentoritoimintaa pitäisi kehittää kaupunkimme vanhustyötä tekevissä yksiköissä.

Olemme tämän opinnäytetyön kautta syventäneet omaa ymmärrystämme ja tietoaamme työssä jaksamiseen liittyvistä asioista vanhustyössä. Pystymme nyt tietoisemmin paitsi vaalimaan omaa työkykyämme myös edistämään työhyvinvointia omissa työyhteisöissämme. Työorganisaatioidemme edustajat ovat olleet myös kiinnostuneita opinnäytetyöstämme. Toivomme että saamme tämän työmme kautta ikääntyneiden vanhustyöntekijöiden ääntä kuuluviin kotikaupungissamme Mikkelissä.

LÄHTEET

- Aarva Kim 2009. Hoivan ja hoidon lähijohtaminen. Tampereen yliopisto.
- Airila, Auli, Kauppinen, Kaisa, Eskola, Kaisa 2007. Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä. Tutkimus hoito-, opetus- ja pelastusalalla. ESR-rahasto. Helsinki.
- Auvinen, Juha, Kettunen, Heikki 2010. Seniorit joustavasti työssä. Tykes -raportteja 72. Helsinki.
- Duodecim 2008. Gerontologia. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu.
- Erämetsä, T. 2003. Myönteinen muutos. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.
- Gould, Raija, Ilmarinen, Juhani, Järvisalo, Jorma, Koskinen, Seppo 2006. Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Hakapaino Oy, Helsinki.
- Hakanen, Jari 2009. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? Kohti laadukasta työelämää. Työsuojelurahaston selvitys. Helsinki.
- Hakanen, Jari 2007. Työuupumuksesta työn imuun. Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työterveyslaitos. Tutkimusraportti 27. Tampereen yliopistopaino.
- Hirsjärvi, Sirkka, Hurme, Helena 2009. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Helsinki University Press. Helsinki.
- Hämäläinen, Pekka 2001. Jaksamisesta innostumiseen työssä ja elämässä. Tammi. Helsinki.
- Ilmarinen, Juhani 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan Unionissa. Työterveyslaitos ja sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.

Ilmarinen, Juhani, Toim. Mertanen Virve 2005. Työtoveri toista sukupolvea. Työterveyslaitos. Tampere 2005.

Inkinen, Johanna 2002. Työssä jaksaminen. Case: Lappeenrannan kaupunki. Pro Gradu tutkimus. Lappeenrannan Teknillinen Korkeakoulu. Lappeenranta.

Julkunen, Raija, Pärnänen, Anna 2005. Uusi ikäsopimus. SoPhi 100. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä.

Juuti, Pauli 2002. Ikäjohtaminen. Ikäohjelma 1998–2002. JTO tutkimuksia nro 13.

Juuti, Pauli 1992. Organisaatiokäyttäytyminen. Otava. Keuruu.

Juuti, Pauli, Vuorela Antti 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Järnefelt, Noora, Lehto, Anna-Maija 2002. Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla. Tilastokeskus. Helsinki.

Kankkunen, Päivi, Vehviläinen-Julkunen, Katri 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOY.

Kivioja, Kirsi 2006. Lähden uupumuksen tähden? Kuntatyö 2010-tutkimuksen raportteja 2/2006. Kuntien eläkevakuutus.

Koivisto, Kari 2001. Tunnista ja torju työuupumus. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Kokkonen, Tuomas (toim.) 2011. Sosiaali- ja terveydenhuoltolainsäädäntö. Talentum Media Oy. Helsinki.

Koskinen, Simo 1998. Vanhustyö. Vanhustyönkeskusliitto. Helsinki.

Krause, Kaisa, Kiikkala, Irma 1996. Hoitotieteellisen tutkimuksen peruskysymyksiä. Kirjayhtymä Oy. Helsinki.

Kunnallinen työmarkkinalaitos 2003. Työhyvinvointi Kunta-alalla. Strategia ja suositus työhyvinvoinnin edistämiseksi ja muutosten hallinnaksi.

Kuntatyö-projekti 2010. Kuntatyö murroksessa. Miten jaksaa työntekijä? kuntatyö-projekti. Helsinki.

Laine, Marjukka, Kokkinen, Lauri, Kaarlela-Tuomaala, Anu, Valtanen, Elisa, Elolvainio, Marko, Keinänen, Mika, Suomi, Reima 2011. Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010. Työterveyslaitos. Tampere.

Lillrank, Paul 1998. Laatuajattelu. Kustannusosakeyhtiö Otava. Helsinki.

Lybäck, Katinka 2010. Jaksako jatkaa? Artikkeleita kuntatyön muutoksesta ja työssä jaksamisesta kunta-alalla. Kuntatyö 2010-tutkimus.

http://www.keva.fi/fi/Documents/Jaksaako_jatkaa_2010.pdf Luettu 20.4.2011

Mikkelin kaupunki 2008. Mikkelin kaupungin kotihoidon kriteerit. WWW-dokumentti.

http://www.mikkeli.fi/fi/liitteet/02_palvelut/05_terveys_sosiaalipalvelut/29_vanhusten_hoivapalvelut/kotihoidonkriteerit.pdf. Luettu 17.3.2008.

Multanen, Leena 2002. Muutoskaipuusta tulevaisuuden luomiseen. Tavoitteena onnistunut vanhustyö. Työterveyslaitos. Helsinki.

Nakari, Maija-Liisa 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylän yliopisto.

Narikka, Jouko (toim.) 2006. Sosiaali- ja terveyspalvelujen lainsäädäntö käytännössä. Tietosanoma Oy AS Pakett, Tallinna.

Nikkilä, Juhani, Paasivaara, Leena 2007. Arjen johtajuus. Rutiinijohtamisesta tulkintataitoon. Silverprint. Sipoo.

Outinen, M, Lempinen, K, Holma, T, Haverinen, R 1999. Seitsemän laatupolkua. Vaihtoehtoja laadunhallintaan sosiaali- ja terveydenhuollossa. Helsinki.

Paasivaara, Leena 2003. Tavoitteet ja tosiasiallinen toiminta. Suomalaisen vanhusten hoitotyön muotoutuminen monitasotarkastelussa 1930- luvulta 2000- luvulle. Oulun yliopisto.

Paloniemi, Susanna 2004. Ikä, kokemus ja osaaminen työelämässä. Työntekijöiden käsityksiä iän ja kokemuksen merkityksestä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä. Jyväskylän yliopisto.

Pensola, Tiina, Rinne, Hanna, Kankainen, Hanna, Roine, Sanna 2008. Työikäiset ikääntyvät, 55–59-vuotiaiden terveys, toimintakyky, työkyky ja kuntoutustarve. Kuntoutussäätiö Helsinki

Rauramo, Päivi 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Edita Prima Oy, Helsinki.

Routamaa, Vesa 2004. Jaksaa ja autaa jaksamaan. Itsetuntemuksesta voimaa työssä jaksamiseen. Vaasan yliopisto. Vaasa.

Ruoholinna Tarita 2009. Ikääntyvät työelämässä. Päihittääkö nuoruus ja koulutus aikuisuuden ja kokemuksen? Turun yliopisto. Turku.

Sarvi, Anu 2004. Hoitotyöntekijän voimavarat kotisairaanhoidossa ja yhdistetyssä kotihoidossa. Stakesin aiheita 9/2004. Stakesin monistamo. Helsinki.

Selin, Heidi 2005. Ikääntyvä ihminen, työelämä ja työhön liittyvä koulutus. Pro gradu-tutkimus. Tampereen yliopisto. Tampere.

Siltala Juhani 2004. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Otava. Keuruu

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2008:3. Ikäihmisten palvelujen laatusuositus. Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriö 1992. Työkykyä ylläpitävä toiminta ja työterveyshuolto. STM:n julkaisuja 1992:15. Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1999:13. Työolojen vaikutukset ikääntyvän henkilöstön työkykyyn ja niiden taloudellinen merkitys. Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2006. Sosiaali- ja terveysministeriön strategiat 2015. Kohti sosiaalisesti kestäväää ja taloudellisesti elinvoimaista yhteiskuntaa. Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2002:3. Ikäohjelman monet kasvot. Kansallisen ikäohjelman 1998 – 2002 loppuraportti.

Sosnet.2011.WWW-dokumentti.

<http://vanha.soc.utu.fi/sospol/sosger/sosiaaligerontologia/index.html> Luettu 20.9.2011.

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto 2010. WWW-dokumentti. <http://superliitto.fi/tutkitua> tietoa/selvitykset. Päivitetty 20.2.2011. Luettu 16.2.2011.

Suonsivu, Kaija 2011. Henkilöstön työhyvinvointi laitoshoidon tuotantoalueella. Työhyvinvoinnin tarkastelua vanhusten hoitotyössä. Tampereen kaupunki. Tampereen kaupungin Tietotuotannon ja laadunarvioinnin julkaisusarja A 14/2011.

Tuomi, Kaija (toim.) 1995. Ikääntyvä työntekijä v. 1981–92. Työn, elämäntyylin, terveyden ja työkyvyn muutokset. Kyselytutkimus. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 2. Työterveyslaitos, Helsinki 1995.

Turunen, Seppo 1999. Biologia. Ihminen. WSOY. Porvoo.

Träskelin, Maija 2010. Jaksaaako jatkaa? Artikkeleita kuntatyön muutoksesta ja työssä jaksamisesta kunta-alalla. Kuntatyö 2010-tutkimus.

http://www.keva.fi/fi/Documents/Jaksaaako_jatkaa_2010.pdf Luettu 20.4.2011.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2009. työvoiman poistuma vuosina 2007–2025, alue- ja toimialatarkastelu. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. alueiden kehittäminen 62/2009.

Työn organisointi ja työhyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla. Esimerkkinä vanhusten kotihoito. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 35/2008.

Työterveyslaitos 1995. Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki.

Työterveyslaitos 1994. Ikääntyminen ja työ. WSOY.

Työterveyslaitos 2007. Keskusteluja työssäjaksamisesta. Työ ja ihminen – tutkimusraportti 32. KEHTO – toimintaohjelma.

Työterveyslaitos 1994. Ikääntyminen ja työ. WSOY.

Työterveyslaitos 2000. Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla. Muutokset 1990-luvulla. Helsinki.

Utriainen, Kati 2009. Arvostava vastavuoroisuus ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ytimenä hoitotyössä. Oulun yliopisto. Oulu.

Vilkkä Hanna 2005. Tutki ja kehitä. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu.

Virtanen, Petri 2005. Houkutteleva työyhteisö. Edita. Helsinki.

Vranki-Kaidesoja, Sisko 2002. Posti ei ole entisensä. Entä työntekijät. Työn hallinnan ja työn vaatimusten- mallin soveltaminen erään postiterminaalin työntekijöiden työssäjaksamisen tutkimiseen terveyden edistämisen näkökulmasta. Terveyskasvatuksen Pro gradu- tutkielma. Jyväskylän yliopisto.

Vuori, Jari (toim.) 2005. Terveys ja johtaminen. Terveystieteiden tutkimuskeskus terveydenhuollon työyhteisöissä. WSOY. Helsinki.

Waris, Kyösti 2001. Kuormittuminen voimavaraksi. Näköaloja työelämään. Työterveyslaitos. Helsinki.

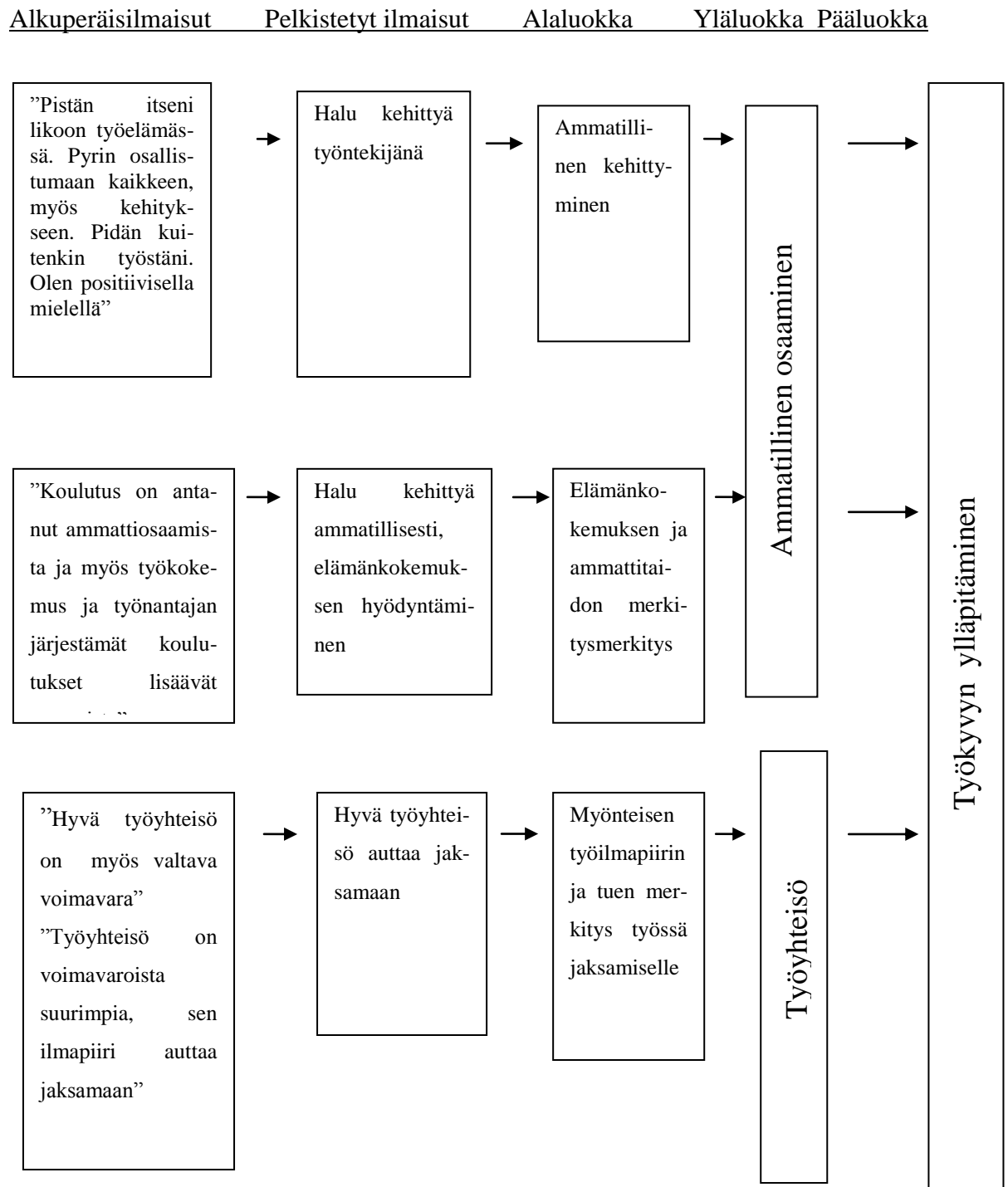
Ylikorkala, Olavi, Kauppila, Antti 2004. Naistentaudit ja synnytykset. Helsinki: Duodecim.

Ylikoski, Matti 2009. Työhyvinvoinnin mahdollisuudet nykytyöelämässä. Voimavarat ja varavoimat muutospaineissa. Työterveyslaitos.

<http://www.videonet.fi/etk/tep2009/2/Matti.Ylikoski.pdf.17.11.2009>.

LIITE 1.

Kuvio 3. Yhteenvedo aineistoanalyysistä (esimerkki)





MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU

Mikkeli University of Applied Sciences

SOPIMUS OPINNÄYTETYÖN TEKEMISESTÄ

Sopijaosapuolet:

ja Mikkelin ammattikorkeakoulun _____ laitoksen

_____ koulutusohjelman opiskelijat _____

Opinnäytetyön aihe: _____

Opinnäytetyön ohjaajat:

Ohjaava opettaja: _____

Työelämäohjaaja: _____

Opinnäytetyön arvioitu valmistumisaika: _____

Muut

sopimusehdot:

Aika ja paikka _____

Opiskelijan/opiskelijoiden allekirjoitus

Toimeksiantajan allekirjoitus

LIITE 3.

Hyvä vanhustyön ammattilainen!

Suoritamme sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkintoa. Opintoihimme sisältyy opinnäytetyön tekeminen.

Opinnäytetyömme tarkoituksena on saada selville vanhustyössä työskentelevien ikääntyneiden työntekijöiden omia kokemuksia työssä jaksamisestaan ja sitä edistäviä tekijöistä. Pyydämmekin nyt Sinua 55 vuotta täyttänyt vanhustyön ammattilainen vastaamaan kirjallisesti laadittuihin essee- kysymyksiin.

Saatujen tuloksien perusteella laaditaan tutkimusraportti joka toimitetaan tutkimukseen osallistuville toimipaikoille. Tuloksia voidaan käyttää ja hyödyntää työntekijöiden työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistämiseksi.

Opinnäytetyömme onnistumiseen tarvitsemme Sinun apuasi, joten toivomme Sinun vastaavan kysymyksiin aikataulun mukaisesti. Vastaukset käsitellään nimettöminä ja ehdottoman luottamuksellisesti.

Pyydämme sinua palauttamaan kyselyn _____ 2011 mennessä.

Mikkelissä ____/____ 2011

Susanna Jerkkola

Sinikka Liljeberg

Kirsti Vahvaselkä

LIITE 4.

Vastaa seuraaviin kysymyksiin mukana olevalle erilliselle paperille

1. Millaista on työssä jaksamisesi?
2. Kuvaile omia vahvuuksiasi ja voimavarojasi työssäsi?
3. Millaista on ammatillinen osaamisesi? Missä koet tarvetta kehittää omaa osaamistasi?
4. Miten työyhteisö ja sen ilmapiiri vaikuttavat työssä jaksamiseen?
5. Miten koet esimiehesi ja työnantajasi tukevan työssä jaksamistasi?
6. Minkälaisia haasteita työsi sisältää työssä jaksamisen näkökulmasta?
7. Kerro vapaasti omia ajatuksiasi aiheeseen liittyen