



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Karita, Kuusinen

Ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn kehittäminen

Case Tampereen Vesi

Johtamisen akateeminen yksikkö
Henkilöstöjohtaminen
Pro gradu -tutkielma
Kauppatieteiden maisteriohjelma

Vaasa 2023

VAASAN YLIOPISTO**Johtamisen akateeminen yksikkö**

Tekijä:	Karita, Kuusinen		
Tutkielman nimi:	Ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn kehittäminen: Case Tampereen Vesi		
Tutkinto:	Kauppätieteiden maisteri		
Oppiaine:	Henkilöstöjohtaminen		
Työn ohjaaja:	Maria Pajujoja		
Valmistumisvuosi:	2023	Sivumäärä:	68

TIIVISTELMÄ:

Tässä Pro gradu -tutkielmassa tarkastellaan ikääntyvien työntekijöiden työkykyä kohdeorganisaatiossa. Tutkimus on suunnattu kohdeorganisaation yli 50-vuotiaille työntekijöille. Tästä syystä tutkimuksessa termillä ikääntyvä tarkoitetaan kyseisen iän ylittäneitä henkilöitä.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millä tavoin haastateltavat ovat kokeneet ikääntymisen vaikuttavan työkykyyn, minkälaisena haastateltavat kokevat oman työkykynsä tällä hetkellä ja mitkä asiat työuran aikana ovat vaikuttaneet koettuun työkykyyn. Lisäksi tutkimuksen tuloksien avulla on tarkoitus koostaa kohdeorganisaatiolle toimintasuunnitelma ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn kehittämiseksi.

Tutkimuksessa on käytetty pääasiassa kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Haastatteluita ja sisällönanalyysejä hyödyntämällä on pyritty selvittämään, miten ikääntyminen vaikuttaa työkykyyn ja löytyykö haastateltavien esiin tuomista asioista samankaltaisuuksia, joiden avulla kohdeorganisaatiossa pystyttäisiin tekemään työkykyä tukevia kehitystoimia. Tuloksia on tarkasteltu Juhani Ilmarisen (2005) kehittämää Työkyky -alomallia hyödyntämällä ja myös tutkimuksen kirjallisuuskatsaus on perustunut vahvasti työkykytalon eri osa-alueisiin ikänäkökulmasta.

Tutkimustulosten perusteella voidaan päätellä, että lähtökohtaisesti kaikki haastateltavat kokiivat työkyvyn olevan hyvällä tasolla. Ikääntyminen oli lähinnä vaikuttanut fyysiseen toimintakykyyn, kuten esimerkiksi palautumiseen sekä liikkeiden hidastumiseen, mutta näistä seikoista huolimatta työssä jaksetaan hyvin ja työtä tehdään innokkaasti. Tutkimuksessa selvisi myös, että työssä jaksamiseen ja jatkamiseen on vaikuttanut hyvin paljon mukavaksi koettu työyhteisö sekä yhteenkuuluvuuden tunteen merkitys on ollut iso. Tästä voidaankin päätellä, että tulevaisuudessa kannattaa kiinnittää edelleen huomiota työyhteisöön, yhteisöllisyyden tunteen lisäämiseen sekä viihtyvyyteen työssä.

Kokonaisuudessaan voidaan todeta, että ikääntyminen tuo aina jollain tapaa muutoksia koettuun työkykyyn, mutta muutokset ovat kuitenkin hyvin yksilöllisiä. Jatkotutkimusta ajatellen olisi kiinnostava tutkia aihetta laajemmin kokemusperusteisesti ja sitä kautta selvittää lisää ikääntymisen vaikutusta työkykyyn. Jatkotutkimuksissa olisi mielenkiintoista löytää eri teemoihin, kuten esimerkiksi palautumiseen, jaksamiseen tai työyhteisöön liittyviä samankaltaisuuksia työntekijöiden kokemusten pohjalta ja näistä tuloksista koostaa laajempi raportti, jota voisi hyödyntää ikääntyvien työkyvyn kehittämisessä eri organisaatioissa myös ennaltaehkäisevästi.

AVAINSANAT: Työkyky, ikääntyminen, jaksaminen, hyvinvointi, työura, eläkeajatuks

Sisällys

1	Johdanto	6
1.1	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset	7
1.2	Keskeisimmät käsitteet	8
1.3	Tutkimuksen rakenne	9
2	Työkyvyn moninaiset osa-alueet	11
2.1	Työkyvyn muodostuminen ja voimavarat	11
2.2	Työkyky -talomalli	12
2.2.1	Terveys ja toimintakyky	14
2.2.2	Osaaminen ja oppiminen työssä	16
2.2.3	Ihmisten arvot, asenteet sekä motivaatio	18
2.2.4	Työolot, työyhteisö sekä johtaminen	19
2.3	Työkykyä heikentävät kuormitustekijät ja työkyvyttömyys	20
3	Ikääntyminen ja työura	23
3.1	Ihmisten ikääntyminen	23
3.2	Toimintakyvyn muodostuminen ikänäkökulmasta	24
3.3	Voimavaratekijät iän ja työn näkökulmasta	26
3.4	Koetun työkyvyn ja ikääntymisen vaikutus jatkamisaikaisiin työssä	27
4	Tutkimuksen toteutus	30
4.1	Toimeksiantajan esittely	31
4.2	Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu	32
4.3	Aineiston analyysi	34
5	Tutkimustulokset	35
5.1	Haastateltavien näkemyksiä työkyvystä	36
5.1.1	Palautuminen työuran aikana	39
5.1.2	Työympäristössä tapahtuvat muutokset	41
5.1.3	Haastateltavien eläkeajatukset	42
5.1.4	Haastateltavien kokemaa työkykyä tiivistettynä	44
5.2	Ikääntymisen tuomat muutokset työkyvyssä	46

5.2.1	Fyysinen toimintakyky	46
5.2.2	Asenne, motivaatio ja oppiminen	48
5.2.3	Haastateltavien kokemukset ikääntymisen vaikutuksista työkykyyn tiivistetysti	50
5.3	Työkyvyn kehittäminen kohdeorganisaatiossa	51
5.3.1	Työkyvyn tukemisen nykytila	51
5.3.2	Haastateltavien ideoita työkyvyn kehittämiseksi	55
5.3.3	Työkyvyn kehittäminen tiivistettynä	57
6	Johtopäätökset ja pohdinta	58
6.1	Johtopäätökset	58
6.2	Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimusmahdollisuudet	60
	Lähteet	63
	Liitteet	69
	Liite 1. Taustatieto- ja lupalomake	69

Kuviot

Kuvio 1. Työkykytalo © Työterveystalo	13
Kuvio 3. Ikääntyvien työntekijöiden työkyky	35

Taulukot

Taulukko 1. Taustatietotaulukko	33
--	----

1 Johdanto

Vuonna 2020 väestön ikääntyminen nousi Sitran selvityksessä yhdeksi megatrendiksi, sillä selvityksen mukaan väestörakenne on alkanut muuttumaan yhä pidentyvien elinikien sekä alhaiseksi muuttuneen syntyvyyden vuoksi (Dufva, 2020). Työvoiman ikääntyminen on aiheena hyvin ajankohtainen ja maailmanlaajuinen, sillä jo vuonna 2016 Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston loppuraportissa on tehty huomio siitä, että Euroopan työvoima alkaa ikääntymään. Loppuraportin mukaan ikääntyneiden työntekijöiden osuus työvoimasta tulee kasvamaan entisestään. Esimerkiksi vuodelle 2040 on ennustettu, että Euroopan koko väestöstä 27 % olisi 65-vuotiaita. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, 2016.) Lisäksi on arvioitu, että Suomessa vuoteen 2030 mennessä 65-vuotiaiden määrä kasvaisi 540 000 hengellä (Parjanne, 2004).

Tässä Pro gradu -tutkielmassa tarkastellaan ikääntyvien työntekijöiden ajatuksia työkyvystä sekä sen tukemisesta työskentelyorganisaatiossa. Pro gradu -tutkielma tehdään toimeksiantona Tampereen Vesi Liikelaitokselle. Tutkimus on hyvin ajankohtainen tässä organisaatiossa, sillä Tampereen Veden järjestelmistä saatavilla olevan datan perusteella voidaan huomata, että 15 vuoden sisällä jopa 50 % nykyisistä työntekijöistä tulee eläköitymään. 15 vuoden aikajänteellä eläköitymisen huippu osuisi datan mukaan vuoteen 2029, jolloin jopa 11 työntekijällä on mahdollisuus jäädä eläkkeelle. Saatavilla olevan datan perusteella voidaankin todeta, että ikääntyminen koskettaa tulevaisuudessa koko työyhteisöä. Ilmarisen (2006, 17) mukaan, eläkkeelle jäävien työntekijöiden tilalle tullessaan tarvitsemaan nuoria työkäisiä. Ilmarinen on jo vuonna 2005 tehnyt havaintoja siitä, että syntyvyyden ollessa laskussa, nuoria työkäisiä ei välttämättä riitä korvaamaan sitä aukkoa, mikä eläkkeelle jäävistä työntekijöistä syntyy. Tämän tiedon valossa on aika selvää, että tulevaisuudessa työvoimapula on todellinen ja tästä syystä myös ikääntyvien työkykyä on tarpeen tukea, jotta työuria on mahdollista pidentää.

Koska useat tutkimukset ovat osoittaneet työvoiman ikääntyvän, on tärkeää kiinnittää huomiota ikääntyvien työntekijöiden työkykyyn ja työkyvyn tukemiseen, jotta voidaan varmistaa ikääntyvien työntekijöiden työssä jatkaminen ja jaksaminen. Tästä syystä tämä

tutkimus keskittyy kohdeorganisaatiossa juuri näiden asioiden selvittämiseen. Erilaisissa työelämä tutkimuksissa (ks. esim. Työterveyslaitos, ”Hyvinvointia työstä 2030 -luvulla”, 2020; Shemeikka ja muut, 2017) on noussut esiin, että työuria on mahdollista pidentää edistämällä työkykyä. Työkyvyn edistäminen vaikuttaa myös työn tuottavuuteen sekä parhaimmassa tapauksessa ehkäisee ennen aikaista työkyvyttömyyttä (Korkiakangas, Batista, Turpeinen, Salmi & Laitinen, 2019). Useat tutkimukset ovat osoittaneet etenkin sen, että mikäli halutaan pidentää työntekijöiden työuria, on varmistettava, että organisaatioissa ymmärretään työkyvyn merkitys, ja että organisaatiot pyrkivät mahdollisimman hyvin tukemaan ja kehittämään työkykyyn liittyviä asioita (Gould, Ilmarinen, Järvisalo, Koskinen, 2006).

Kovin ajankohtaista tietoa ei ole saatavilla siitä, millä tavoin työntekijät kokevat työkykyyn liittyvät asiat ja mitä työntekijät ajattelevat työkyvyn sisältävän. Tällaisista tiedoista olisi kuitenkin huomattavaa hyötyä, jos organisaatioissa halutaan edistää terveyttä ja hyvinvointia sekä kohdentaa toimet eri työtehtävissä työskentelevien tarpeisiin. (Korkiakangas ja muut, 2019.) Tästä syystä tämä tutkimus on myös hyvin merkityksellinen toimeksiantajaorganisaatiolle, sillä tutkimuksen tuloksista toimeksiantaja saa tietoa työntekijöiden ajatuksista muun muassa ikääntymisen tuomista vaikutuksista työkykyyn liittyen. Haastateltavien ajatusten ja kokemusten perusteella toimeksiantajan on mahdollista pohtia muun muassa uusia keinoja työkyvyn tukemiseksi ja pitkien työurien edistämiseksi niin, että toimet kohdistuvat oikeisiin paikkoihin oikeaan aikaan.

1.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Kuten jo yllä on esitetty, ikääntyminen ja sitä kautta työvoiman väheneminen ovat ihan todellisia uhkia yhteiskunnassa. Monet tutkimukset ovat osoittaneet, että työvoiman vähenemistä voidaan hillitä muun muassa pidentämällä työuria, mutta se ei onnistu ilman ikääntyvien työntekijöiden työkyvystä huolehtimista. Tässä tutkimuksessa tarkastelun kohteena ovat ikääntyminen sekä ikääntymisen vaikutukset työkykyyn. Tutkimuksen tulosten perusteella kohdeorganisaatioon laaditaan toimintasuunnitelma ikääntyvien

työntekijöiden työkyvyn kehittämiseksi. Toimintasuunnitelma ei ole kuitenkaan julkinen, eikä näin ollen ole näkyvässä roolissa tässä Pro gradu -tutkielmassa.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millä tavoin kohdeorganisaatioissa voitaisiin tukea ja kehittää yli 50-vuotiaiden työkykyä mahdollisimman hyvin, jotta voidaan mahdollistaa työntekijöiden jaksaminen työssä terveenä. Lisäksi tutkimuksen tavoitteena on lisätä ymmärrystä ikääntymiseen ja työkyvyn teemoihin liittyen sekä nostaa esille näiden aiheiden merkittävyyttä.

Tutkimuskysymykset on muodostettu sen perusteella, mistä on ajateltu olevan eniten hyötyä toimeksiantajalle. Laadittuihin tutkimuskysymyksiin on pyritty löytämään vastauksia toteutettujen haastatteluiden avulla. Tutkimuskysymykset ovat:

- 1) Miten työntekijät kokevat ikääntymisen vaikutuksen työkykyyn?
- 2) Minkälaisia asioita työntekijät pitävät tärkeänä omaan työkykyynsä liittyen?
- 3) Millä tavoin 50–65-vuotiaat työntekijät kokevat, että heidän työkykyään voitaisiin tukea ja kehittää kohdeorganisaatiossa?

1.2 Keskeisimmät käsitteet

Tässä tutkielmassa keskeisimmät käsitteet ovat ikääntyminen, ikä ja työkyky. Ikääntymisen määrittely vaihtelee paljon ja ikääntymisen käsite riippuu usein siitä, minkälaisessa kontekstissa sitä tarkastellaan. Ilmarisen (2005, 60) mukaan ikääntyminen on kronologista, eli ikääntyminen tapahtuu kalenterin mukaan vuosittain. Myös Kiviranta (2010) mainitsee teoksessaan kalenteri-ikä eli ikä määritellään syntymäajan perusteella. Kivirannan (2010) mukaan hyvin usein puhutaan myös biologisesta iästä, millä viitataan jokaisen syntymävuoteen. Lisäksi voidaan myös puhua sosiaalisesta iästä, jolla tarkoitetaan erilaisiin oletuksiin ja normeihin perustuvaa ajatusmaailmaa iästä (Kiviranta, 2010). Iän määrittelystä vielä tarkemmin luvussa 3.1.

Työn tekemistä ajatellen ikääntymisen käsitettä voidaan määritellä joko termillä ikään-tyvä työntekijä, jolla yleisimmin viitataan yli 45-vuotiaisiin henkilöihin tai termillä ikään-tynty työntekijä, jolla viitataan yli 55-vuotiaisiin henkilöihin (Ilmarinen, Lähteenmäki & Huuhtanen, 2003, 39). Tässä tutkimuksessa on päädytty käyttämään termiä ikään-tyvä työntekijä, jolla viitataan yli 50-vuotiaisiin henkilöihin. Terminä ikään-tyvä työntekijä so-veltuu parhaiten kuvaamaan suhteellisen laajan ikähaarukan välillä olevia haastateltavia sekä sitä, että tarkastelun kohteena ovat ikääntymisen vaikutukset työkykyyn koko työ-uran kannalta, eivät vain tässä hetkessä.

Työkyvyllä ei ole olemassa yksiselitteistä määritelmää, mutta puhuttaessa työkyvystä vii-tataan usein terveyteen ja toimintakykyyn. Yksilötasolla työkykyyn liitetään yleensä työ-hyvinvointi, työssä jaksaminen, persoonallisuus sekä esimerkiksi ammatillinen valmius. (Ilmarinen, Gould, Järvikoskis & Järvisalo, 2006, 19.) Työterveyslaitoksen mukaan työky-kyyn liittyvät esimerkiksi johtaminen ja työolot, arvot ja asenteet, osaaminen sekä ter-veys ja toimintakyky. Työkyvyn käsitteen määrittelyyn on katsottu vaikuttavan myös esi-merkiksi ajan saatossa muuttuvat toimintatavat sekä työn- ja teknologian muuttuminen. Tämä tarkoittaa sitä, että työkyvyn määrittely heijastuu vahvasti työelämään sekä erilai-siin yhteiskunnallisiin muutoksiin. (Airila & Schaupp, 2020, 8.)

Tässä tutkielmassa työkyvyllä tarkoitetaan sellaisia asioita sekä tekijöitä, jotka liittyvät ikään-tyvien työntekijöiden kokemuksiin työkyvyn eri osa-alueista, kuten terveys ja toi-mintakyky, osaaminen, motivaatio ja esimerkiksi työyhteisö ja työolot. Näitä osa-alueita tarkastellaan tässä tutkielmassa Ilmarisen (2005) luoman työkykyalomallin avulla sekä muun kirjallisuuden ja tutkimusten avulla. Lisäksi tärkeässä roolissa ovat haastatteluissa saadut vastaukset liittyen työkykyyn ja ikääntymiseen.

1.3 Tutkimuksen rakenne

Pro gradu -tutkielman Toisessa luvussa kerrotaan, mistä työkyky muodostuu ja samalla perehdytään työkykytalon ja talon eri osa-alueisiin. Toisen luvun viimeisessä osiossa

nostetaan esiin työkykyä kuormittavia tekijöitä ja tarkastellaan niiden vaikutuksia työkyvyttömyyteen. Kolmannessa luvussa käsitellään ikääntymistä ja sitä, millä tavoin ikääntyminen voi vaikuttaa työkykyyn. Tässä luvussa nostetaan erityisesti esiin toimintakyvyn eri osa-alueet ikänäkökulmasta. Luvun lopussa kerrotaan niitä tekijöitä, jotka voivat mahdollisesti vaikuttaa ikääntyvien työntekijöiden eläkeajatuksiin. Neljännessä luvussa kerrotaan tarkemmin siitä, mitä menetelmiä tutkimuksessa on käytetty, miten tutkimus on toteutettu sekä miten aineistoa hankittiin. Viides luku keskittyy tutkimuksen tuloksiin. Viimeisessä eli kuudennessa luvussa tuodaan esiin tutkimuksen aikana tehdyt johtopäätökset sekä kerrotaan, minkälaisia työkykyä tukevia toimenpiteitä organisaatioissa voitaisiin tehdä, jotta se palvelisi työntekijöitä koko työuran ajan mahdollisimman hyvin. Lisäksi viimeisessä luvussa pohditaan mahdollisia jatkotutkimuskohteita sekä tutkimuksen luotettavuutta.

2 Työkyvyn moninaiset osa-alueet

Tässä luvussa käsitellään työkyvyn muodostumista yleisellä tasolla, jonka jälkeen syvennytään työkykytalon ja talon eri osa-alueisiin. Työkykytalon osa-alueita on neljä, ja ne esitellään tarkemmin alaluvuissa 1.1.2–1.1.4. Lisäksi tämän luvun lopussa esitellään yleisimpiä työkykyä kuormittavia tekijöitä sekä työkyvyttömyyteen johtavia tekijöitä.

2.1 Työkyvyn muodostuminen ja voimavarat

Suomessa on alettu tutkia työkykyä 1990-luvulla, jolloin jo huomattiin ikääntymisen vaikutuksia työkykyyn ja jo silloin on tehty erilaisia kehittämissuunnitelmia työkyvyn ja terveyden kehittämiseksi (Ilmarinen, 2006, 12). Nummelin (2008, 29) määrittelee työkyvyn seuraavasti: ”Työkyky on jatkuvasti muuttuva kokemus työhyvinvoinnista, joka syntyy yksilön ja työyhteisön vuorovaikutuksen tuloksena”. Työkyky muodostuu lähtökohtaisesti esimerkiksi yksilön koetuista voimavaroista sekä työn vaatimusten välisestä tasapainosta ja työkyvyn katsotaan olevan lähtökohta työhyvinvoinnille (Kauhanen, 2016, 22) ja silloin kun työn vaatimukset ovat voimavarojen kanssa tasapainossa, voidaan saavuttaa hyvä työkyky (Lundell ja muut, 2011, 54).

Työkyvyn muodostumisen perustana nähdään kuitenkin olevan terveys (Korkiakangas ja muut, 2019). Yksilötasolla työkykyyn liitetään hyvin usein esimerkiksi ihmisen terveys, persoonallisuus, stressinsietokyky, työhyvinvointi, työssä jaksaminen sekä arvot. Työelämätekijöistä työkykyyn vaikuttavat esimerkiksi organisaatiomuutokset, kuormittuminen työssä, kiire, työyhteisö sekä työn hallinnan puute. (Ilmarinen, Gould, ja muut, 2006, 19.) Kehusmaan (2011, 27) mukaan yksilötasolla työkyky ei pelkästään takaa hyvää työhyvinvointia ja näitä kahta tarkasteltaessa työkyky on oikeastaan suppeampi käsite kuin työhyvinvointi. Työkyky on kuitenkin hyvin keskeinen osa työhyvinvointia (Kauhanen, 2016, 22). ja ilman työkykyä on hankala myöskään pärjätä työelämässä (Ilmarinen, 2006, 79). Koska työkyky muodostuu yksilötasolla erilaisista asioista, jokainen

arvio työkykyään aina omasta näkökulmastaan eli esimerkiksi jaksamisen, työn hallinnan ja työyhteisöön liittyvien asioiden kautta. (Koskinen, Martelin, Sainio & Gould, 2006, 111).

Työkyvyllä tarkoitetaan lisäksi yksilön kyvykkyyttä tehdä työtä sekä sitä, millä tavoin yksilö suoriutuu työssään (Airila & Schaupp, 2020). Työkyky muodostuu erilaisista asioista ja yksilötasolla tarkasteltaessa työkyky voidaan jakaa useampaan eri osa-alueeseen: fyysiseen-, psyykkiseen-, ja sosiaaliseen hyvinvointiin sekä sisäiseen työn imuun (Mannermaa, 2022, 290). Työolobarometrin (2019) tutkimuksesta selviää, että 55–64-vuotiasta työntekijöistä 74 % piti fyysistä työkykyään joko ”erittäin” tai ”melko hyvänä” (Keyriläinen, 2020). On kuitenkin selvää, että arvioitaessa työkykyä täytyy fyysisen työkyvyn lisäksi tarkastella myös paljon muita ominaisuuksia (Alahautala & Huhta, 2018, 17).

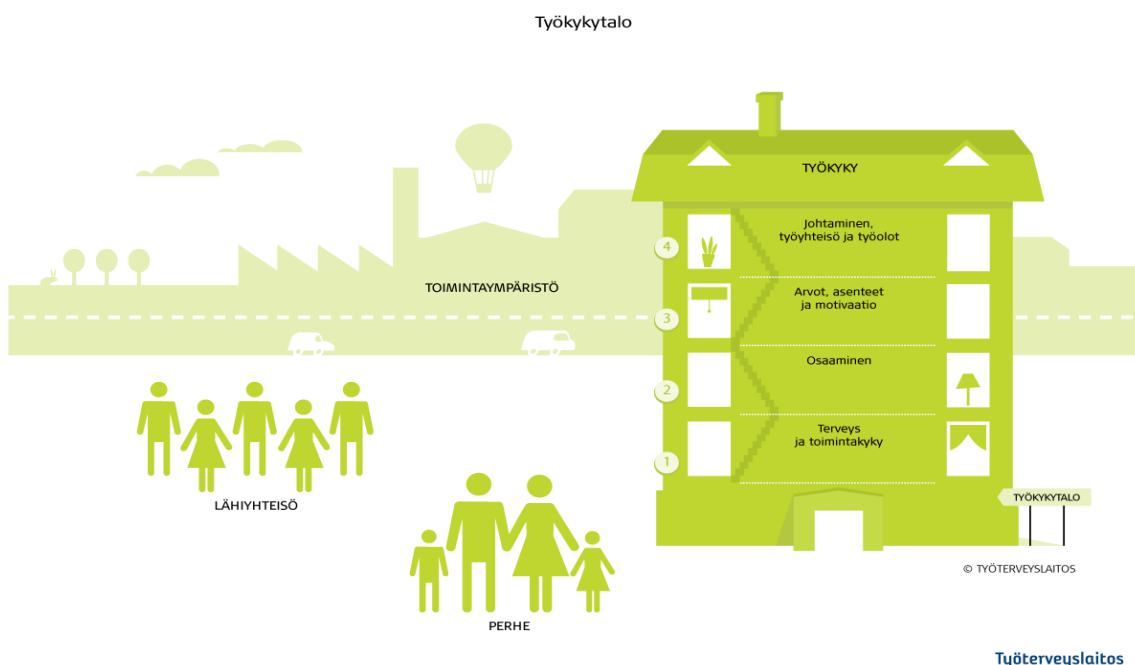
Työkykyä ei voida tarkastella pelkästään sairauskeskeisesti, vaan kyseessä on hyvin laaja kokonaisuus, mitä voidaan tarkastella esimerkiksi yksilön elämäntilanteen sekä ominaisuuksien kautta (Salonen, 2020). Työkykyä voidaan myös kuvata syklisenä ja tällä tarkoitetaan sitä, että yksilön työkyky voi vaihdella ja määrittyä esimerkiksi erilaisten työn vaatimusten sekä voimavarojen vaihtelusta. Kun työn vaatimukset ovat tasapainossa yksilön voimavaroihin nähden sekä kun työ on mielekästä, on oletettu, että työkyky myös pysyy hyvällä tasolla. (Airila & Schaupp, 2020, 3.)

2.2 Työkyky -talomalli

Professori Juhani Ilmarinen on kehittänyt Työkyky -talomallin Työterveyslaitoksella (Ilmarinen ym. 2005; Ilmarinen 2006). Työkyky -talomalli onkin Suomessa yksi yleisimmin käytössä olevista työkyky- ja työhyvinvointimalleista (Järvikoski, Härkäpää, Romakkaniemi, Nordling, 2016). Myös tämä tutkielma nojaa hyvin paljon tähän Ilmarisen suunnittelemaan työkykytalo -malliin sekä hänen tutkimuksiinsa, sillä on ollut vaikea löytää aiheesta uudempia tutkimuksia. Koska tehty tutkielma on hyvin käytännönläheinen, on ollut loo-

gista peilata tutkimuksen tuloksia kyseiseen malliin, koska se sopii hyvin erilaisen organisaatioiden käyttöön ja sitä myös hyödynnetään yritysmaailmassa. (Ks. esim. Korhianen ja muut, 2019)

Työkykytalo on rakennettu hyödyntämällä lukuisia tutkimuksia, joissa on tutkittu erilaisia työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Työkykytalo perustuu psykofyysis-sosiaaliseen ihmiskäsitykseen, eli työkyky -talomallin avulla ihmistä voidaan tarkastella kokonaisuutena. Tähän kokonaisuuteen lukeutuu muun muassa fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen ulottuvuus. (Lundell ja muut, 2011, 54). Työkykyyn vaikuttaa moni yksilöllinen seikka, kuten ikä, terveys, elintavat sekä osaaminen. Lisäksi työkykyyn vaikuttavat esimerkiksi työympäristöön ja työoloihin liittyvät tekijät. (Airila & Schaupp. 2020, 4.) Työkykytalomalli havainnollistaa hyvin selkeästi neljän eri kerroksen avulla työkykyyn liittyviä osa-alueita (Lundell ja muut, 2011, 64). Työkykytalo -mallia tarkasteltaessa kerrokset muodostuvat terveydestä, osaamisesta, arvoista, asenteista sekä työhön liittyvistä asioista. Kaikki talon kerrokset ovat kuitenkin sidoksissa toisiinsa, vaikka näitä voidaankin tarkastella erillään toisistaan.



Kuva 1. Työkykytalo ©Työterveyslaitos.

Työkykytalon kerrosten lisäksi (ks. Kuva 1) työkykyyn vaikuttaa myös toimintaympäristö, joka muuttuu jatkuvasti esimerkiksi globalisaation, kriisien ja teknologiassa tapahtuvien muutosten vuoksi. Koska toimintaympäristö on jatkuvassa muutoksessa, myös työ muuttuu jatkuvasti ja muutoksella on taas merkitystä koettuun työkykyyn. (Lundell ja muut, 2011, 54.) Muutos ei ole kuitenkaan uusi asia, koska työhön on jo vuosikymmenien ajan tullut jatkuvasti erilaisia uusia elementtejä esimerkiksi teknologian ja koneiden muuttuessa. Muutoksesta huolimatta sopeutuminen ja uuden oppiminen on aina haastanut ihmiskuntaa. (Airila & Schaupp. 2020, 20.)

Työkyky on sidoksissa myös työntekijöitä ympäröivään elämään ja näin ollen työkykyyn voivat vaikuttaa esimerkiksi perhe sekä lähipiiri (Kauhanen, 2016, 24). Vapaa-aika ja erilaiset ihmissuhteet toimivat ihmisillä voimavarojen yhtenä lähteenä, mutta on hyvä muistaa, että toisaalta ihmissuhteet voivat kuluttaa voimavaroja (Lundell ja muut, 2011, 60), mutta parhaimmillaan perhe ja lähiyhteisö tukee yksilön työkykyä (Ilmarinen ja muut, 2006, 24). Jos työtä tehdään niin paljon, että voimavaroja ei jää muuhun elämään, on tilanne hyvin huolestuttava ja hyvin usein työkyky alkaa kärsiä (Lundell ja muut, 2011, 59). Tästäkin syystä työkykyyn liittyen työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on noussut yhdeksi isoksi teemaksi työkykyä tarkasteltaessa (Kauhanen, 2016, 24). On ajateltu, että silloin kuin elämä on tasapainossa, vapaa-aikaa eikä työtä kuormita työhuolet tai yksityiselämän huolet, jolloin aikaa jää keskittyä olennaiseen (Lundell ja muut, 2011, 59).

2.2.1 Terveys ja toimintakyky

Työkykytalon ensimmäisessä kerroksessa kuvataan yksilön voimavaroja eli terveyden ja toimintakykyyn liittyviä tekijöitä. Terveys on monimuotoinen käsite, jota voidaan käsitellä monesta eri näkökulmasta. Sairauksiin liittyen yksilötasolla merkittävin asia on se, millä tavoin kukin kokee sairauden vaikutukset (Kiviranta, 2012, 19). Terveysten vaikuttavat paljon siis koetut erilaiset sairaudet, mutta sairaus ei kuitenkaan aina vaikuta alenavasti koettuun työkykyyn. (Lundell ja muut, 2011, 60).

Terveyteen ja erilaisiin sairauksiin liittyen ikääntyessä erilaiset krooniset sairaudet saattavat lisääntyä ja esimerkiksi sydän- ja verisuonitaudit ovat edelleen yksi yleisimpiä kuolinsyitä (Kestiläinen & Karvonen, 2023, 10). Myös Burke (2015, 18) on ollut samaa mieltä siitä, että terveydentilassa voi olla helppo havaita yksilötasolla muutoksia, sillä muun muassa kroonisten sairauksien riski kasvaa iän myötä.

Kuten työkykytalossa on kuvattu, toimintakyky liittyy vahvasti siihen, millä tavoin yksilöt selviävät työn erilaisista fyysisistä ja psyykkisistä haasteista sekä vaatimuksista niin työelämässä kuin vapaa-ajallaan (Lundell ja muut, 2011, 272). Toimintakykyyn vaikuttavat muun muassa erilaiset fyysiset ja psyykkiset tekijät, elinympäristö sekä esimerkiksi sosiaalinen ympäristö ja vuorovaikutus (World Health Organization, 2020, 1). Tutkimusten mukaan väestön fyysinen-, psyykinen-, ja sosiaalinen toimintakyky ovat yhteiskunnallisesti tärkeitä asioita ja ihmisten toimintakyky on niin taloudellisen kuin sosiaalisenkin kestävyuden tärkeimpiä tukipilareita (Kestiläinen & Karvonen, 2023, 11).

Fyysinen toimintakyky muodostuu erilaisista kehon suorituskykyyn vaikuttavista elimistä, kuten esimerkiksi tuki- ja liikuntaelimestä sekä hengitys- ja verenkiertoelimestöstä. Lisäksi fyysiseen toimintakykyyn vaikuttavat yksilön elimistön palautuminen sekä uni. (Lundell ja muut, 2011, 60.) Fyysinen hyvinvointi rakentuu terveydentilasta sekä myös elämäntavoista. Lisäksi fyysinen hyvinvointi muodostuu ravinnosta, levosta, unesta sekä fyysisestä kunnosta. (Mannermaa 2018, 272.)

Puhuttaessa kognitiivisesta toimintakyvystä, voidaan katsoa siihen kuuluvan niin yksilön psyykkisen kuin sosiaalisen toimintakyvyn kokonaisuudet. (Lundell ja muut, 2011, 54) Kognitiivinen toimintakyky liittyy esimerkiksi yksilöiden tarkkaavaisuuteen sekä kykyyn havainnoida erilaisia asioita (Kuikka, Paajanen, Kivekäs, Vuokko & Sainio 2014, 2). Kognitiivinen toimintakyky toimii oikeastaan perustana sosiaaliselle ja psyykkiselle toimintakyvylle sekä oppimiskyvylle. Näin ollen kognitiivinen toimintakyky onkin vahvasti yhteydessä työkykytalon toiseen ja kolmanteen kerrokseen (Lundell ja muut, 2011, 61.) Ikääntyessä kognitiiviset toiminnot alkavat heikentymään ja joskus tällaiset muutokset voivat

liittyä muistisairauksiin. Jonkin verran kognitiiviseen toimintakykyyn kuten aivojen tietojenkäsittelyyn voidaan vaikuttaa omilla elämäntavoilla. (Jyväkorpi ja muut, 2020.)

Psyykkiseen toimintakykyyn liittyy lisäksi minäkäsitys, itsearvostus sekä esimerkiksi elämän hallinnan kokeminen (Ilmarinen, 2006, 141). Sosiaaliseen toimintakykyyn sen sijaan liittyy vahvasti itsetuntemus eli esimerkiksi omien tarpeiden, ajatusten ja tunteiden ymmärtäminen, muuttaminen ja sopeuttaminen erilaisten olosuhteiden ja tilanteiden mukaan Koska psyykinen toimintakyky on muun muassa erilaisten asioiden havainnointia, liittyy se vahvasti myös fyysiseen toimintakykyyn, sillä esimerkiksi näön tai kuulon heikentyminen vaikuttaa siihen, että yksilön havaintotoiminnot alkavat myös hidastumaan (Kiviranta, 2010, 20–22). Aistien avulla jokainen saa tietoa ympäristöstä ja pystyy muokkaamaan omaa toimintaansa ympäristön mukaan. (Lundell ja muut, 2011, 61.) Psyykkistä toimintakykyä voidaan lähestyä myös mielen hyvinvoinnin kautta tarkastelemalla käytössä olevia voimavaroja, vahvuuksia sekä esimerkiksi optimistisuutta (Jyväkorpi ja muut, 2020).

Jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa omaan toimintakykyynsä omilla myönteisillä sekä kielteisilläkin ajatuksilla. On tutkittu, että ihmisen ajatukset, käsitykset sekä kokemukset ovat yhteydessä siihen, kuinka hyvin kukin ylläpitää ja kehittää toimintakykyyn liittyviä osa-alueita. (Kiviranta, 2010, 18.) Ensimmäisen kerroksen katsotaan olevan kaiken työkyvyn perusta, sillä kyseinen kerros määrittelee aika pitkälle sen, minkälaiset edellytykset yksilöllä on selviytyä työstä (Lundell ja muut, 2011, 60).

2.2.2 Osaaminen ja oppiminen työssä

Työkyky -talomallissa toinen kerros liittyy osaamiseen (Lundell ja muut, 2011, 62). Osaaminen sekä työn hallinta ovat työkyvyn olennaisimpia osatekijöitä, ja osaamisen yhteys työkykyyn on noussut myös tutkimuksissa esiin (Gould & Polvinen, 2006, 162). Osaaminen tukee työkykyä, sillä vahvan osaamisen on katsottu edistävän hallinnan tunnetta työssä sekä myös työssä jaksamista (Keyriläinen, 2020, 52). Joidenkin tutkimusten mukaan ammatillisesti vahva osaaminen voi toisinaan jopa vähentää psyykkistä kuormitusta

työssä ja näin ollen auttaa jaksamaan työssä. (Lundell ja muut, 2011, 62.) Osaaminen koostuu muun muassa kokemuksesta ja erilaisista koulutuksista. Lisäksi osaamiseen liittyy hiljainen tieto, joka on yleensä pitkällä aikavälillä hankittua tietoa esimerkiksi omaan alaan liittyen. (Reina-Knuutila, 2001.)

Usein on ajateltu, että sellaiset työntekijät, jotka ovat motivoituneita ja saavat tukea omasta organisaatiostaan, haluavat kehittää osaamistaan (Kiviranta, 2010, 141). Joidenkin tutkimusten mukaan on havaittu, että työkyky on koettu olevan hyvällä tasolla, silloin kun myös osaamisvalmiudet ovat olleet hyvät (Gould & Polvinen, 2006, 164) Tätä toista kerrosta tarkasteltaessa voidaan tehdä huomio siitä, että kerros kuvastaa oikeastaan aika hyvin ikääntyvien työntekijöiden vahvuuksia, sillä ikääntyneille on kertynyt osaamista työstä jo monien vuosien ajalta kertyneen kokemuksen myötä. Ammatillinen osaaminen rakentuu erilaisista tietoihin ja taitoihin liittyvistä asioista sekä kyvystä hyödyntää näitä taitoja työssä. (Lundell ja muut, 2011, 62.)

Oppiminen on usein tavoitteellista, vuorovaikutuksellista sekä muutoksiin suuntautuvaa toimintaa (Ilmarinen ym, 2004, 129). Oppimisen merkitys kasvaa jatkuvasti, koska muun muassa toimintaympäristö on jatkuvassa muutoksessa. Tämän takia omia tietoja ja taitoja on säännöllisesti uudistettava ikään katsomatta (Lundell ja muut, 2011, 62). Ikääntyminen ei tarkoita sitä, etteikö voisi koko ajan oppia uusia asioita, mutta se vaikuttaa yksilön kykyyn vastaanottaa uutta asiaa ja siihen, millä tavoin uutta tietoa käsitellään (Ilmarinen ja muut, 2003, 130).

Osaamisen puute voi olla merkittävä uhka koettuun työkykyyn liittyen, sillä nykyisessä työskentely-ympäristössä vaaditaan jatkuvaa osaamisen kehittämistä. Lisäksi avoin asenne oppimista kohtaa voi edistää työkykyä. Toisaalta voidaan myös ajatella, että työntekijän työkyky, motivaatio työhön, saattaa heikentyä, jos työtehtävät eivät ole tarpeeksi haasteellisia, oppimista ei tueta tai osaamisen kehittämiseksi ei mahdollisuuksia. (Lundell ja muut, 2011, 63.)

2.2.3 Ihmisten arvot, asenteet sekä motivaatio

Kolmannessa työkykytalon kerroksessa on kuvattu kokonaisuudessaan ihmisten suhdetta liittyen työhön niin arvojen, asenteiden kuin motivaation kautta (Lundell ja muut, 2011, 64). Asenteet vaikuttavat työtyytyväisyyteen, motivaatioon ja esimerkiksi ammatilliseen itsetuntoon ja näin ollen kuuluvat osaksi työkykyä (Gould & Polvinen, 2006, 169). Arvot taas ohjaavat muun muassa yksilöiden käytöstä sekä ajatuksia ja tunteita (Sydänmaalakka, 2020, 208). Arvojen voidaan katsoa olevan osa identiteettiä ja samalla yksilön arvot vaikuttavat asenteisiin sekä esimerkiksi koettuun motivaatioon (Lundell ja muut, 2011, 64.)

Asenne eroaa arvoista siinä, että asenteella on jokin tietty kohde ja asenne voi pohjautua niin myönteisiin kuin kielteisiin ajatuksiin ja ennakkoluuloihin. Lähtökohtaisesti asenteella viitataan siis yksilön suhtautumiseen erilaisten asioiden parissa (Lundell ja muut, 2011, 230). Esimerkiksi realistinen asenne ikääntymistä kohtaan auttaa tunnistamaan niin myönteisiä kuin kielteisiä muutoksia, mutta samalla asenteen avulla voidaan ymmärtää ja hyväksyä asiaan liittyviä osa-alueita paljon paremmin (Ilmarinen, 2006, 210). Lisäksi asenteita voidaan tarkastella siitä näkökulmasta, minkälainen käsitys yksilöllä on itsestään sekä omista voimavaroistaan. Lisäksi asenteita voidaan tarkastella myös työn näkökulmasta, jolloin voidaan pohtia yksilön asennetta ammattiin, työnantajaan tai vaikka työkavereihin liittyen. (Lundell ja muut, 2011, 230.)

Yksilön hyvät ja huonot kokemukset tulevat hyvin usein esiin tässä työkykytalon kolmannessa kerroksessa. Tässä kerroksessa voidaan pohtia omaa suhdetta työhön eli verrata esimerkiksi omaa työpanosta työstä saatavaan vastineeseen (Lundell ja muut, 2011, 64). Jotkut persoonallisuuteen liittyvät ominaisuudet, motivaatiotekijät sekä asenne työtä kohtaan alkavat kuitenkin muuttumaan iän myötä (Burke, 2015, 18). Asenteesta syntyvä myönteinen suhde työhön voi näkyä itse työssä esimerkiksi innokkuutena kehittää itseään, työhön sitoutumisena tai esimerkiksi tavoitteiden asettamisena (Lundell ja muut, 2011, 299).

Työmotivaation katsotaan olevan parhaimmillaan silloin kun itse työsuoritus motivoi ja myös työn imun kokeminen edistää tätä motivoivaa tunnetta (Sydänmaalakka. 2020, 230). Usein kun työ tuntuu merkitykselliseltä, työntekijät ovat valmiita ponnistelemaan tavoitteidensa eteen sekä ovat motivoituneempia, mutta motivaation lähteet voivat kuitenkin vaihdella työuran aikana useasti (Lundell ja muut, 2011, 230). Mikäli työntekijä kokee työn imua, silloin töihin lähdetään pääsääntöisesti mielellään, koska silloin omasta työstä nautitaan (Hakala, 2011, 38).

2.2.4 Työolot, työyhteisö sekä johtaminen

Työkykytalon neljäs kerros pitää sisällään kaikki ne osa-alueet, jotka liittyvät työhön, kuten työaikoihin, työyhteisöön, johtamiseen sekä työn organisointiin liittyvät asiat. Neljännessä kerroksessa vastuu ei ole aina yksilöllä itsellään, sillä esimerkiksi organisatiossa työskentelevillä henkilöillä on suuri mahdollisuus vaikuttaa näiden asioiden sujuvuuteen ja nämä asiat heijastuvat suoraan alimpiin kerroksiin. (Lundell ja muut, 2011, 67.)

Erilaiset työstä riippuvat työolot voivat aiheuttaa työntekijöille monenlaista altistumista, josta voi olla myös pitkällä aika välillä terveydelle haittaa (Ilmarinen, 2006, 41). Työpaikoilla täytyy varmistaa, että työympäristössä on turvallista ja terveellistä työskennellä (Työsuojelu, 2021). Työolojen voidaan nähdä olevan sellainen riskitekijä, joka voi vaikuttaa terveyteen ja toimintakykyyn. Työolojen katsotaan olevan tärkeässä asemassa, koska hyvät työolot edistävät sitoutumista työhön ja lisäävät työn tuottavuutta. (Ilmarinen, 2006, 41, 55.) Lähtökohtaisesti työnantajalla on vastuu siitä, ettei talon neljäs kerros ole liian kuormittava, jotta talon muut kerrokset eivät sortuisi ylimmän kerroksen liian suureksi kasvaneen kuormituksen takia (Lundell ja muut, 2011, 68).

Yhteisöllisyys lisää viihtyvyyttä työssä sekä auttaa jaksamaan työssä paremmin (Ilmarinen, 2006, 153). Joidenkin tutkimusten mukaan työyhteisöön kuulumisen tukee muun muassa työssä pysyvyyttä (Rajamäki & Mikkola, 2017). Työyhteisössä positiivinen yhteis-

henki voi edesauttaa sitä, että yhteisössä tuetaan yksilöiden jaksamista merkittävästi paremmin kuin yhteisöissä, joissa on huono ilmapiiri (Ilmarinen, 2006, 81) Lisäksi työyhteisössä tapahtuva vuorovaikutus edistää positiivisesti motivaatiota sekä helpottaa jaettavan tiedon kulkemista sekä yhteistyön tekemistä (Myer & Sadaghiani, 2010). Johtamiskäytäntöihin sekä ilmapiiriin työyhteisössä on alettu investoimaan jatkuvasti enemmän, sillä on katsottu, että nämä asiat tukevat tuottavuutta (Ilmarinen, 2006, 31).

2.3 Työkykyä heikentävät kuormitustekijät ja työkyvyttömyys

Työkykyä tarkasteltaessa katse kääntyy helposti työn kuormitustekijöihin. Työn kuormittavuuteen liittyy niin fyysinen kuin psyykkinen kuormitus, mutta myös osaaminen. (Kehusmaa, 2011.) Yhden tutkimuksen mukaan psyykkisen ja fyysisen kuormituksen tunteminen vaihtelee työtehtävien mukaan (Bonsdorff ja muut, 2011). Jo 1990-luvulla työssä jaksaminen on saanut laajaa huomiota psyykkisen kuormituksen osalta, sillä työuupumus on koettu jo silloin uhaksi terveydelle (Ilmarinen ja muut, 2003, 65). Vuonna 2018 taas mielenterveyden erilaiset häiriöt olivat yksi isoimpia kuormituksen aiheuttajia sekä yleisin syy poissaoloihin, kun asiaa tarkasteltiin Kelan maksamien sairauspäivärahoja kautta (Hartikainen ja muut, 2021).

Työn kuormittavuuteen katsotaan vaikuttavan niin työn määrä kuin laatukin (Nummelin, 2008, 30). Työkykyä heikentävät kuormittuminen ja epävarmuus työssä sekä esimerkiksi työtehtävien epäselvyys (Mannermaa, 2022, 290). Osaamisen puute, motivaation lasku tai heikentynyt terveydentila voivat myös heikentää koettua työkykyä. Lisäksi työkykyä voivat heikentää erilaiset työyhteisöstä ilmenevät haasteet, liian raskaan työn tekeminen tai työn ulkopuolelta tulevat ongelmat (Koskinen ja muut, 2006, 111). Myös aivokuormitus, mikä on liitetty osaksi psykososiaalisia kuormitustekijöitä, voi heikentää koettua työkykyä, jolloin liiallinen kuormitus saattaa ilmetä työntekijöillä esimerkiksi työuupumukseksi (Hartikainen ja muut, 2021). Lisäksi voi nousta esiin psyykkiseen kuormitukseen liittyviä asioita, jotka voivat vaikuttaa työkykyyn laskevasti, kuten kiire, vaikeat työtehtävät sekä uusien asioiden opettelu (Ilmarinen, 2006, 246, 256.)

Fyysistä työympäristöä sekä kuormitusta tarkasteltaessa voidaan huomata, että joidenkin tutkimusten mukaan työntekijät ovat kokeneet esimerkiksi melun, värinän, huonon ergonomian sekä raskaiden työtehtävien vaikuttavan työkykyyn (Ilmarinen, 2006, 246, 256). Lisäksi jos henkilö työskentelee fyysisesti hyvin raskaissa töissä, työkyvyn uhat terveyteen ja fyysiseen toimintakykyyn alkavat heijastumaan työkykytalouskin kuvattuun alimpaan kerrokseen (Lundell ja muut, 2011, 70). Työkyky voi olla silloin vaarantunut, jos työpaikalla tulee esiin jaksamisongelmia, heikentyneitä työsuorituksia, epäasiallista käytöstä tai esimerkiksi erilaisia käyttäytymiseen liittyviä muutoksia (Mannermaa, 2022, 290). Mikäli työn vaatimukset eivät ole tasapainossa yksilön voimavaroihin nähden, työ määrä on liiallinen, kiire on kova tai työ on fyysisesti hyvin raskasta, on mahdollista, että tällaiset asiat laskevat koettua työkykyä (Airila & Schaupp, 2020).

Työkyvyttömyys on riski kansanterveydelle, koska työkyvyttömyyseläkkeelle siirrytään vain, jos terveydentila on heikentynyt ja työntekijä ei pysty enää suoriutumaan työssään (Lahelma ja muut, 2012). Isoin syy työkyvyn heikkenemiseen on ollut liian raskas työ, jonka seurauksena tuki- ja liikuntaelimiin liittyvät sairaudet aiheuttivat työkyvyttömyyttä (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, 2016). Työkyvyttömyyteen vaikuttavat terveyden lisäksi työpaikan työolot ja näin ollen työympäristön merkitys on iso. Usein työkyvyttömyys johtaa siihen, että varhaiseläkkeelle jääetään ennen varsinaista eläkeikää. Varhaiseläkkeelle jääminen lyhentää huomattavasti työelämän kestoa ja on todellinen riski niin kansanterveydelle kuin työympäristölle. (Lahelma ja muut, 2012.)

Vuonna 2013 tehdyn tutkimuksen mukaan työkyvyttömyyden uhka oli erityisesti läsnä sellaisilla työntekijöillä, jotka tekivät vuoro- ja yötyötä (Järnefelt, Perhoniemi & Saari, 2013). Lahelman ja muiden (2012) tutkimuksen mukaan esimerkiksi fyysinen työ sekä psykososiaalinen kuormitus ovat osittain yhteydessä siihen, että työntekijät jäävät työkyvyttömyyseläkkeelle ennen virallista eläkeikää. Tutkimuksen mukaan raskas fyysinen rasitus ja siitä seuraavat tuki- ja liikuntaelimiin liittyvät sairaudet muodostavat kuitenkin suurimman riskin siihen, että työkyvyttömyyseläkkeelle jääetään. Erään toisen tutkimuksen mukaan psykososiaaliseen kuormitukseen liittyen satunnaiset stressioireet saattavat

kasvattaa työkyvyn riskiä, mutta eivät kuitenkaan niin paljon kuin jatkuvat stressioireet (Kulmala ja muut, 2013).

3 Ikääntyminen ja työura

Tässä luvussa tarkastellaan ihmisten ikääntymistä sekä käydään läpi ikään liittyviä eri käsitteitä. Lisäksi luvussa syvennytään toimintakykyyn liittyviin seikkoihin ja toimintakyvyn muodostumiseen ikänäkökulmasta, koska toimintakyky on ollut yksi tutkimuksen tärkeimmistä osa-alueista ja vaikuttanut muun muassa työkykyläsnäkökulman useampaan kerrokseen.

Lisäksi luvussa kerrotaan, minkälaisista asioista ihmisten käytössä olevat voimavarat koostuvat ja millä tavoin voimavarat auttavat työssä jaksamiseen. Luvun lopusta löytyy katsaus niistä moninaisista tekijöistä, jotka voivat vaikuttaa ikääntyvien työntekijöiden eläkeajatuksiin ja päätöksiin.

3.1 Ihmisten ikääntyminen

Vuonna 2019 koko maailmassa oli 7,7 miljardia ihmistä, joista miljardi ihmistä oli yli 60-vuotiaita (World Health Organization, 2020, 1). 1960-luvulta lähtien elinajanodote on kasvanut Euroopassa tasaisesti toisin kuin syntyvyys, joka on pysynyt suhteellisen alhaisella tasolla (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto, 2016, 1). Tilastokeskuksen (2021) tuoreimman väestöennusteen mukaan Suomessa syntyvyys ei ole ikärakennetta tarkasteltaessa riittävällä tasolla. Tilastokeskuksen mukaan Suomessa vuoteen 2040 mennessä elinajanodotteiden oletetaan pidentyvän miehillä noin viidellä vuodella ja naisilla reilulla kolmella vuodella (Suomen virallinen tilasto, 2021). Tällä hetkellä keskimääräinen eliniän odote on kehittymässä parempaan suuntaan, joka tarkoittaa sitä, että jatkossa on pyrittävä mahdollistamaan väestön hyvinvointia ja elämänlaatua myös myöhemmällä iällä. Kun väestö ikääntyy, esiin alkaa tulla erilaisia asioita niin terveyden, työn ja toimintakyvyn ylläpitämiseen liittyen ja näihin liittyviä asioita on pyrittävä kehittämään. (Parjanne, 2004.)

Ihmisten ikää on mahdollista tarkastella useammasta eri näkökulmasta (Lundell ja muut, 2011, 28.) Ikä voidaan määritellä neljällä eri tavalla: kronologinen, biologinen, psykologinen sekä sosiaalinen ikä. Kronologista ikää pystytään tarkastelemaan syntymäaikojen perusteella ja biologista ikää voidaan tarkastella fyysinen kunnon kautta. Sydänmaalakka (20, 101) on kirjoittanut teoksessaan, että ihmisten biologinen eli fyysinen kunto voi vaihdella hyvin paljon ja on mahdollista, että esimerkiksi 45-vuotiaan fyysinen kunto voi olla joko 30-vuotiaan tai 60-vuotiaan tasolla. Hän kuitenkin muistuttaa teoksessaan, että eniten biologisen iän kokemukseen vaikuttavat jokaisen omat elämäntavat. Lisäksi psykologista ikää voidaan tarkastella omasta näkökulmasta eli siitä, minkä ikäiseksi itsenä kokee. Ikää voidaan tarkastella myös sosiaalisena ikänä, jolloin ympäristö määrittelee iän. (Sydänmaalakka, 2020, 101.)

3.2 Toimintakyvyn muodostuminen ikänäkökulmasta

Monet tutkimukset ovat osoittaneet, että ikääntyessä terveys ja toimintakyky tulevat heikentymään (Jyväkorpi ja muut, 2020). Toimintakyvystä tarvitaan tietoa, jotta pystytään arvioimaan esimerkiksi yksilöiden työkykyä (Pohjolainen 2009, 18). Lähtökohtaisesti myös toimintakyvyn perustana on terveys (Kiviranta, 2010, 19). Ihmisten toimintakyky määräytyy aina yksilön mukaan (World Health Organization, 2020, 1). On katsottu, että lähtökohtaisesti 40–50-vuotiailla alkaa tulemaan jo joitain näkyviä ja konkreettisia muutoksia terveydessä ja toimintakyvyssä. Usein nämä iän tuomat konkreettiset muutokset alkavat heijastumaan myös työkykyyn. (Ilmarinen ja muut, 2003, 39).

Ikääntyessä toimintakyky on perusedellytys kaikelle tekemiselle, jota pitää ylläpitää. Mikäli esimerkiksi työpaikoilla suunnitellaan toimintakykyä tukevia ohjelmia, on hyvä kiinnittää huomiota muun muassa elintapoihin, mikäli se suinkin on mahdollista. (Sulander, 2009, 38.) Toimintakyky voidaan jakaa psyykkiseen, fyysiseen sekä sosiaaliseen toimintakykyyn ja nämä osa-alueet kehittyvät ja muokkaantuvat iän mukaan. Kaikki kolme toimintakykyyn liittyvää osa-aluetta ovat tärkeitä, jotta voidaan selviytyä työelämässä. (Kiviranta, 2010, 23.)

Tutkimuksia on tehty myös muun muassa siitä, että ikääntyminen aiheuttaa selkeämmin muutoksia fyysisessä toimintakyvyssä, koska on selvää, että kunto tavalla tai toisella heikentyy iän myötä. Lisäksi muun muassa hengitys- ja verenkiertoelimien toimintakyky heikkenee huolimatta siitä, minkälaista työtä kukakin tekee. (Ilmarinen ja muut, 2003, 51.) On tärkeää, että myös työnantaja on valmis ennakoimaan ja tarkastelemaan ikääntyvien työntekijöiden fyysistä toimintakykyä yksilöllisesti, jotta voidaan esimerkiksi suositella fyysistä toimintakykyä tukevia toimintatapoja ja minimoida työssä tapahtuvat riskit (Silverstein, 2008, 271). Yli 50-vuotiaiden fyysistä toimintakykyä on mahdollista tukea esimerkiksi tarjoamalla apua tasapaino- ja lihaskuntoharjoitteluun, koska nämä harjoitteet voivat hidastaa fyysisen kunnon heikentymistä sekä ylläpitää toimintakykyä töissä, vaikka työntekijät ikääntyvät (Koskinen, Lundqvist & Ristiluoma, 2011, 127).

Ihmisten elämäntavat kuten ravintoon ja uneen liittyvät asiat ovat vahvasti sidoksissa toimintakykyyn. Toimintakykyä voi kuitenkin vaurioittaa esimerkiksi raskaan työn tekeminen tai huonoksi koettu työympäristö. (Ilmarinen, 2006, 48.) Vanhetessa toimintakyky muuttuu, mutta se ei tarkoita sitä, etteikö siitä huolimatta pystyisi työskentelemään hyvin vaativissakin tehtävissä. Työsuorituksen ja tuottavuuden heikentyminen sekä työkyvyttömyys eivät välttämättä ole kuitenkaan seurausta ikääntymisestä. (Reina-Knuutila, 2001; Silverstein, 2018, 271.)

Jotkut fyysiseen toimintakykyyn liittyvät tekijät voivat heikentää työssä suoriutumista varsinkin, jos työtehtävässä vaaditaan paljon voimaa sekä kestävyyttä. (Reina-Knuutila, 2001). Ikääntyminen aiheuttaa lähtökohtaisesti aina muutoksia kaikissa kehon osissa, eikä näiltä voi välttyä (Silverstein, 2008, 271), mutta toimintakyvyn muutokset ovat kuitenkin aina hyvin yksilöllisiä (Reina-Knuutila, 2001). Ikääntyessä fyysinen työkyky alkaa heikentymään, jolloin esimerkiksi tuki- ja liikuntaelimissä tapahtuu työkykyä heikentäviä muutoksia tai vaikka näön tai kuulon heikentymistä (Kiviranta, 2010, 19).

Sosiaalinen toimintakyky muodostuu muun muassa yksilön, verkoston, ympäristö sekä esimerkiksi yhteisön vuorovaikutussuhteista (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2022). Sosiaalinen toimintakyky vaikuttaa muun muassa yleiseen toimintakykyyn, terveyteen sekä henkiseen hyvinvointiin ylipäättään. Sosiaalinen toimintakyky puolestaan kehittyy iän myötä, sillä ikääntyessä työntekijä on jo oppinut tavat, miten tulla toimeen itsensä sekä muiden kanssa. Näin ollen esimerkiksi muiden kanssa kommunikointi helpottuu. Lisäksi iän myötä usein arvomaailma muuttuu ja kyky arvostaa muita ihmisiä kasvaa. (Kiviranta, 2010, 23.)

Psyykkisen toimintakyvyn heikentyminen usein ikääntyessä korvautuu myös pitkällä työkokemuksella, motivaatiolla sekä viisaudella (Ilmarinen ja muut, 2003, 54). Psyykkisellä toimintakyvyllä voidaan viitata sellaisiin asioihin, jossa tarkastellaan yksilön kykyä suoriutua erilaisista ponnistelua vaativista tehtävistä tai joistakin älyllisistä tehtävistä. Psyykkiseen toimintakykyyn liittyy esimerkiksi asioiden havainnoiminen ja tiedon käsittely (Kiviranta, 2010, 21) ja havainnointikyvyn heikentyessä työtä on tärkeää kompensoida esimerkiksi erilaisin ergonomiaa tukevien järjestelyiden tai henkilökohtaisten apuvälineiden avulla (Ilmarinen ja muut 2003, 54). Usein ikä lisää psyykkistä toimintakykyä monella eri osa-alueella, koska älylliset toiminnot ovat kehittyneet koko elämän ajan (Kiviranta, 2010, 20).

3.3 Voimavaratekijät iän ja työn näkökulmasta

Ikääntymisen seurauksena myös käytettävissä olevat voimavarat muuttuvat ja toisinaan voi olla vaikeaa löytää käytössä olevien voimavarojen ja työn välillä työkykyä tukeva tasapaino (Lundell ja muut, 2011, 54). Jokainen yksilö määrittelee omat käytössä olevat voimavaransa ja nämä voimavarat liittyvät koettuun työkykyyn (Järvikoski ja muut, 2016). Yksilöllisesti muodostuvat voimavarat voivat vaikuttaa esimerkiksi siihen, millä tavoin yksilötasolla työolot koetaan ja miten työn vaatimuksista selvitään (Seppälä & Hakanen, 2017). Yhden tutkimuksen mukaan ikääntyminen ei vaikuttanut esimerkiksi juurikaan psyykkisten voimavarojen vähentymiseen (Gould, Koskinen ja muut, 2006, 46).

Voimavarojen avulla yksilö selviää päivästä toiseen erilaisista eteen tulevista haasteista ja muutoksista (Ilmarinen ja muut, 2004, 53). Voimavarat koostuvat niin terveydestä, toimintakyvystä, osaamisesta, arvoista kuin ihmisten asenteista (Ilmarinen, 2006, 41). Lisäksi jotkut ulkoiset palkitsemisen tavat voivat toimia työstä saatavina voimavaroina kuten palaute, rahallinen palkitseminen tai työn tavoitteiden saavuttaminen (Hakala, 2011, 65).

Monesti on jo todettu, että työelämässä tapahtuvat muutokset vaikuttavat koettuun työkykyyn, mutta muutokset koettelevat myös ihmisten omia voimavaroja (Ilmarinen ja muut, 2003, 67). Myönteinen suhde työhön kuitenkin vahvistaa usein käytössä olevia voimavaroja (Lundell ja muut, 2011, 233). Erään tutkimuksen mukaan sellaisten henkilöiden voimavarat ovat pysyneet työuran aikana hyvänä, jotka ovat ylittäneet yli 60 vuoden iän työelämässä, koska käytössä olevat voimavarat ovat mahdollistaneet työssä jaksamisen (Ilmarinen, 2006, 383).

Työstäkin löytyy itsessään paljon voimavaratekijöitä. Työn voimavaratekijät ovat niin ikään fyysisiä, sosiaalisia tai psykologisia tekijöitä. Esimerkiksi mukavat työtilat voivat vaikuttaa työskentelyyn positiivisesti. Lisäksi mahdollisuus vaikuttaa oman työn kulkuun voi auttaa jaksamaan omassa työssään paremmin. Hyvä johtaminen, esihenkilötyö tai työ-kaverit toimivat hyvin usein voimavaratekijöinä työssä, jolloin työpaikalla säilyy yksilötason tukeminen sekä esimerkiksi turvallinen ilmapiiri. Työstä saatavat voimavarat auttavat parhaimmillaan vähentämään työn vaatimuksia. (Seppälä & Hakanen, 2017.)

3.4 Koetun työkyvyn ja ikääntymisen vaikutus jatkamisaikeisiin työssä

Asenne työhön ja eläkeajatuksiin liittyen muuttuu useasti iän myötä (Lundell ja muut 2011, 65). Työssä jatkamiseen vaikuttavia tekijöitä voivat olla niin henkilökohtaiset syyt kuin ympäristöstäkin muodostuvat syyt (Rantala & Romppainen, 2004). Myös Kiviranta (2010, 132) on todennut teoksessaan, että työuran pidentämiseen vaikuttavat yksilön ajatukset ja kokemukset siitä, miltä ikääntyvistä työntekijöistä työn tekeminen tuntuu

lähempänä eläkeikää. Yksilön kiinnostusta jatkaa työelämässä voi myös lisätä koettu motivaatio sekä mahdollisuudet kehittää ja uudistaa omaa osaamistaan (Lundell ja muut 2011, 191).

Eläketurvakeskuksen tutkimuksessa todetaan, että mikäli ikääntyvien halutaan pysyvän työssä pidempään, työympäristössä ja työyhteisössä on tapahduttava suuria muutoksia (Fors, Karisalmi & Tuuli, 2001). Mahdolliset negatiiviset organisaatiomuutokset voivat nimittäin vaikuttaa kielteisesti halukkuuteen jatkaa töissä, kun taas positiiviset muutokset voivat edistää halua jatkaa työssä (Hakanen & Perhoniemi, 2010.) Jotkut tutkimukset ovat osoittaneet, että esimerkiksi organisaatiokulttuurin merkitys on suuri, koska kulttuurilla voidaan vaikuttaa ikääntyvien henkilöiden eläkeajatuksiin. Tutkimuksen mukaan organisaatiokulttuurista tulee vaikutteita ikäpolitiikkaan ja nämä vaikutteet näyttävät vaikuttavan työelämän laatuun ja viihtymiseen työssä. (Fors ja muut, 2001.) Toisin sanoen, jos ikääntyvät työntekijät väsyvät jatkuviin muutoksiin tai eivät koe työtä enää houkuttelevaksi, alkaa eläkkeelle jääminen tuntua mukavalta ja ajankohtaisemmalta asialta (Lundell ja muut, 2011, 67).

Jokaisen yksilön työuran pituuteen vaikuttaa koko eletty elämä. Työntekijän työtyytyväisyys, koettu motivaatio, hyvinvointi sekä työkyky ovat sellaisia tekijöitä, mitkä vaikuttavat siihen, kuinka pitkään työuraa halutaan jatkaa. Lisäksi esimerkiksi työn kokeminen mielekkääksi, mukavat työkaverit sekä organisaatiossa tarjolla oleva tuki voivat vaikuttaa positiivisesti siihen, että työssä viihdytään pidempään. (Kiviranta, 2010, 106.) Ilmarinen ja muut (2003, 20) ovat olleet teoksessaan samaa mieltä siitä, että usein työssä jatketaan silloin, kun työn tekeminen on miellyttävää sekä hyvinvointia vahvistavaa. Työn vetovoimatekijät, kuten työstä ja työyhteisöstä tulevat voimavarat sekä yksilötasolla koettavan työn imun vahvistaminen voivat siis olla keinoja pidentää työuria (Hakanen & Perhoniemi, 2010).

Mikäli työ on fyysisesti hyvin raskasta, erään tutkimuksen mukaan työn fyysisyys voi vaikuttaa hyvin paljon siihen, aikooko henkilö jatkaa työssään vielä eläkeiän jälkeen vai ei

(Järnefelt ja muut, 2013). Kuormittava työ, työyhteisön huono ilmapiiri, epäreilu johtaminen tai arvostuksen puute voivat vaikuttaa mahdollisesti siihen, että työn ilo katoaa, eikä se tue työssä jatkamiseen liittyviä aikeita ainakaan kovin positiivisesti (Lundell ja muut, 2011, 65).

Lisäksi työn ulkopuoliset tekijät esimerkiksi vapaa-aika, perhe tai odotukset työuran jälkeiseen elämään voivat vaikuttaa eläkepäätökseen. Esimerkiksi, jos oma puoliso on jäänyt jo aikaisemmin eläkkeelle, voi sillä olla vaikutusta siihen, että myös toinen osapuoli haluaa jäädä eläkkeelle mahdollisimman nopeasti. (Hakanen & Perhoniemi, 201.) Toisaalta jos erilaiset työelämän vaatimukset eivät kohtaa erilaisten koettujen elämänvaiheiden tai käytettävissä olevien voimavarojen kanssa, on hyvin mahdollista, ettei työuraa halua tai voi jatkaa. Toisin sanoen oman elämän sekä työn tasapaino on tärkeässä roolissa, kun pohditaan, onko tahtoa jatkaa työuraa. (Kiviranta, 2010, 132.)

Vuonna 2013 tehdyn tutkimuksen mukaan työn henkinen kuormittavuus eli esimerkiksi koettu kiire ja asiakastyö voivat vaikuttaa eläkeajatuksiin. Psykososiaalinen kuormitus, jolla tässä tapauksessa tarkoitetaan työmäärään, työn organisointiin, aikapaineisiin ja työhaasteisiin liittyviä tekijöitä vaikuttivat eläkeajatuksiin. (Järnefelt ja muut, 2013.) Pääsääntöisesti sairaudet ovat syynä siihen, minkä takia työelämästä poistutaan (Silverstein, 2008, 271). Erään tutkimuksen tulosten perusteella on voitu tulkita, että henkilöt, joilla on heikentynyt työkyky, poistuvat työelämästä aikaisemmin kuin ne henkilöt, jotka kokevat työkykynsä olevan hyvällä tasolla. Tutkimuksen mukaan huonokuntoiset henkilöt eivät aina kuitenkaan itse haluaisi lopettaa työn tekemistä ennen eläkeikää, ellei ole aivan pakko. (Solem ja muut, 2014.)

4 Tutkimuksen toteutus

Tässä luvussa esitellään toimeksiantaja sekä tutkimuksessa käytetyt tutkimusmenetelmät. Tämän jälkeen kuvataan tutkimusprosessin eteneminen, aineiston hankinnasta aineiston analyysiin.

Tampereen Vedellä ollaan erittäin kiinnostuneita työntekijöiden ajatuksista ja kokemuksista siitä, millä tavoin työnantaja voisi tukea ikääntyvien työntekijöiden työkykyä entistä paremmin. Tässä tutkimuksessa haastattelut ovat kohdistuneet toimeksiantajaorganisaation yli 50-vuotiaisiin työntekijöihin, joista puhutaan termillä ikääntyvä työntekijä. Koska tutkimuksessa tarkastellaan ikääntyvien ihmisten työkykyä, heidän omat ajatuksensa sekä kokemuksensa ikääntymisestä ja työkyvystä ovat erittäin keskeisessä roolissa.

Tutkimuksen tarkoitus on ymmärtää millä tavoin ikääntyminen näkyy työkyvyssä ja mitä voidaan tehdä organisaatioissa, jotta ihmisten työkyky pysyy hyvällä tasolla iästä riippumatta. Haastatteluiden avulla on pyritty selvittämään esimerkiksi sitä, minkälaisia asioita työntekijät kokevat tärkeiksi työkyvyn kannalta, jotta työnantaja pystyisi paremmin kohdistamaan työkykyyn liittyvät toimet sinne, missä niitä kaivataan. Haastatteluiden tulosten tarkoitus on tukea Pro gradu -tutkielman kokonaisuutta ja haastatteluiden vastauksen tulos näkyy konkreettisesti toimeksiantajaorganisaatiolle tehdyssä toimintasuunnitelmassa.

Yksi osa tätä tutkimusta on tehdä työkykyyn liittyvä toimintasuunnitelma toimeksiantajalle. Toimintasuunnitelma tehdään haastatteluiden ja tutkimuksesta saatavilla olevan tiedon perusteella. Teoriatiedon sekä haastatteluiden pohjalta pyritään ratkaisemaan ikääntymisen tuomat haasteet liittyen työkykyyn ja tämän tiedon pohjalta toimintasuunnitelman tarkoitus on tukea toimeksiantajaa työkyvyn kehittämisessä ennaltaehkäisevästi. Tavoitteena on, että toimeksiantaja pystyisi tekemään toimintasuunnitelman avulla tarvittavia muutoksia, jotta he pystyisivät kehittämään työkykyyn liittyviä asioita juuri henkilöstön esiin nostamien asioiden perusteella. Koska toimintasuunnitelma ei ole

kuitenkaan julkinen, vaan se tulee pelkästään organisaation omaan käyttöön, sitä ei tässä tutkimuksen yhteydessä esitellä laisinkaan.

4.1 Toimeksiantajan esittely

Pro gradu -tutkielman toimeksiantajana on Tampereen Vesi. Tampereen Vesi huolehtii siitä, että vesihuoltopalveluita tuotetaan Tampereella korkealaatuisesti ja vastuullisesti. Tampereen Vesi vastaa noin 250 000 ihmisen vesihuollosta päivittäin sekä sen lisäksi Tampereen Vesi huolehtii noin 300 000 ihmisen jätevesihuollosta. Tampereen vedellä huolehditaan kokonaisuudessa vedenhankinnasta ja jakelusta sekä jätevesien puhdistamisesta ja viemäröinnistä. Tampereen Vedellä tehdään laajasti vesihuoltoyhteistyötä muun muassa naapurikuntien sekä eri sidosryhmien kanssa. Vuonna 2021 Tampereen liikevaihto oli 70,4 milj.€. (Tampereen Vesi, 2021). Vuoden 2023 alussa Tampereen vedellä työskentelee 160 vesihuoltoalan ammattilaista monipuolisissa ja erilaisissa tehtävissä. Työntekijöiden keski-ikä on 49.

Tampereen Vedellä on jo entuudestaan tehty paljon töitä sen eteen, että työkykyä on voitu tukea mahdollisimman hyvin koko työuran aikana esimerkiksi tarjoamalla kattavat työterveyspalvelut sekä käyttämällä varhaisen puuttumisen mallia. Varhaisen puuttumisen mallin avulla pyritään siihen, että työntekijän työkykyä pystyttäisiin tukemaan jo hyvin ennaltaehkäisevästi ja varhaisessa vaiheessa (Työterveyslaitos, ei vuosilukua). Lisäksi Tampereen Vedellä on pyritty miettimään jo ennen kuin työntekijän toimintakykyyn tulee rajoitteita, voidaanko kenties työtunteja vähentää tai olisiko mahdollista siirtyä joihinkin muihin tehtäviin.

Lisäksi Tampereen Vedellä järjestää kuukausittain esimerkiksi tyky-toimintaa. Tyky-toiminta on työkykyä edistävää toimintaa ja tällä tarkoitetaan sitä, että tyky-toiminta on sellaista, mikä ylläpitää työntekijöiden työhyvinvointia (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2010, 23). Tampereen Vedellä toivotaan, että mahdollisimman moni pystyisi työskentelemään määriteltyn eläkeikään asti terveenä ja hyvinvoivana. Tästä syystä Tampereen

Vedellä on haluttu järjestää monipuolista toimintaa työkyvyn tukemiseksi. Työntekijöiden kokemukset ja ajatukset ovat Tampereen Vedellä merkityksellisiä ja näiden ajatusten pohjalta pyritään tekemään tarvittavia kehitystoimia jatkuvasti.

4.2 Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu

Laadullista tutkimusta voidaan kutsua ymmärtäväksi tutkimukseksi, jonka avulla pyritään ymmärtämään tutkittavia ilmiöitä (Puusa, Juuti & Aalto, 2020, 34). Tämän tutkimuksen tavoitteena on lisätä ymmärrystä siitä, millä tavoin ikääntyminen vaikuttaa koettuun työkykyyn yksilötasolla. Laadullinen tutkimus valikoitui tutkimusmenetelmäksi siitä syystä, että tutkimusmuotoa hyödyntämällä on mahdollista kuvata asioita hyvin syvällisesti sekä muodostaa parempi käsitys tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä.

Useiden vaihtoehtojen joukosta tutkimuksen haastattelutavaksi valikoitui puolistrukturoitu haastattelu eli teemahaastattelu (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 97). Tässä tutkimuksessa käytetään toimintatutkimusta, koska tutkielman tavoitteena on ratkaista, millä tavoin toimeksiantajaorganisaatioissa voidaan parantaa valmiuksia toimia ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn tukena sekä kehittää työkykyä tukevaa toimintaa, jotta pystyttäisiin varmistamaan ikääntyvien työntekijöiden jaksaminen työssä jatkossakin.

Käytännönläheinen toimintatutkimus yhdistää käytännön, tieteen ja teorian. Toimintatutkimuksen tekemiseen liittyy erilaisten prosessien tarkkailu, oivaltaminen sekä uuden oppiminen. Toimintatutkimuksella organisaatioissa halutaan saada lisättyä ymmärrystä jostain tietystä aiheesta sekä kehittää toimintatutkimuksesta nousseita muutoksia vaativia asioita parempaan suuntaan. Kaiken kaikkiaan toimintatutkimukseen kuuluu tiedon kerääminen ja analysointi tieteellisten menetelmien avulla. (Puusa ja muut, 2020, 255, 257). Teemahaastattelu on hyvä vaihtoehto, koska tutkimuksen tärkeimmässä roolissa ovat ihmisen kokemukset ja ajatukset. Haastatteluja tehdään lähtökohtaisesti siis silloin, kun halutaan tietää, mitä ihmiset ajattelevat jostain ennalta määritellystä asiasta. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 95.)

Tutkimusta tehdessä teemahaastattelut suunnattiin Tampereen Vedellä eri tehtävissä työskenteleville työntekijöille ja haastateltavina oli 6 työntekijää. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluna yhtä poikkeusta lukuun ottamatta. Yhdessä haastattelussa oli kaksi henkilöä samaan aikaan, koska he työskentelevät työparina ja näin ollen haastattelu oli luonnollista toteuttaa samaan aikaan. Kaikki haastattelut nauhoitettiin, jotta niitä oli mahdollista kuunnella myöhemmin läpi ja haastattelukysymykset suunniteltiin etukäteen ennen haastatteluja.

Haastateltavista koostettiin taustatietojen perusteella alla oleva taulukko ja haastateltavat on merkitty H-kirjaimella sekä numerolla. Taulukossa ei ole kerrottu työnkuvia yksityisyyden suojaamiseksi.

Haastateltavat	Ikä	Työsuhteen kesto (kohdeorganisaatiossa)	Työn muoto	Sisältääkö työ varallaoloa
H1	60-65	Yli 30 vuotta	Päivätyö	Kyllä
H2	50-55	20-30 Vuotta	Päivätyö	Kyllä
H3	60-65	1-10 vuotta	Päivätyö	Ei
H4	50-55	1-10 vuotta	Päivätyö	Kyllä
H5	50-55	1-10 vuotta	Päivätyö	Kyllä
H6	55-60	Yli 30 vuotta	Päivätyö	Ei

Taulukko 1. Taustatietotaulukko

Taulukosta nähdään haastateltavien ikäjakauma, työvuodet, työn muoto sekä sisältääkö työ varallaoloa. Haastateltavilta kysyttiin sisältääkö heidän työnsä varallaoloa, sillä ennakko-oletus oli, että varallaolo saattaa vaikuttaa jossain määrin koettuun työkykyyn. Kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen (2022–2025, 68) mukaan varallaolo tarkoittaa sitä, että työntekijä on tavoitettavissa siten, että työntekijä pystytään kutsumaan tarvittaessa töihin mihin kellonaikaan tahansa. Eli toisin sanoen, työntekijä on varallaoloviikon aikana valmis lähtemään töihin esimerkiksi keskellä yötä ja haastatteluissa haluttiin ottaa huomioon myös se, vaikuttaako varallaolo esimerkiksi työstä palautumiseen.

4.3 Aineiston analyysi

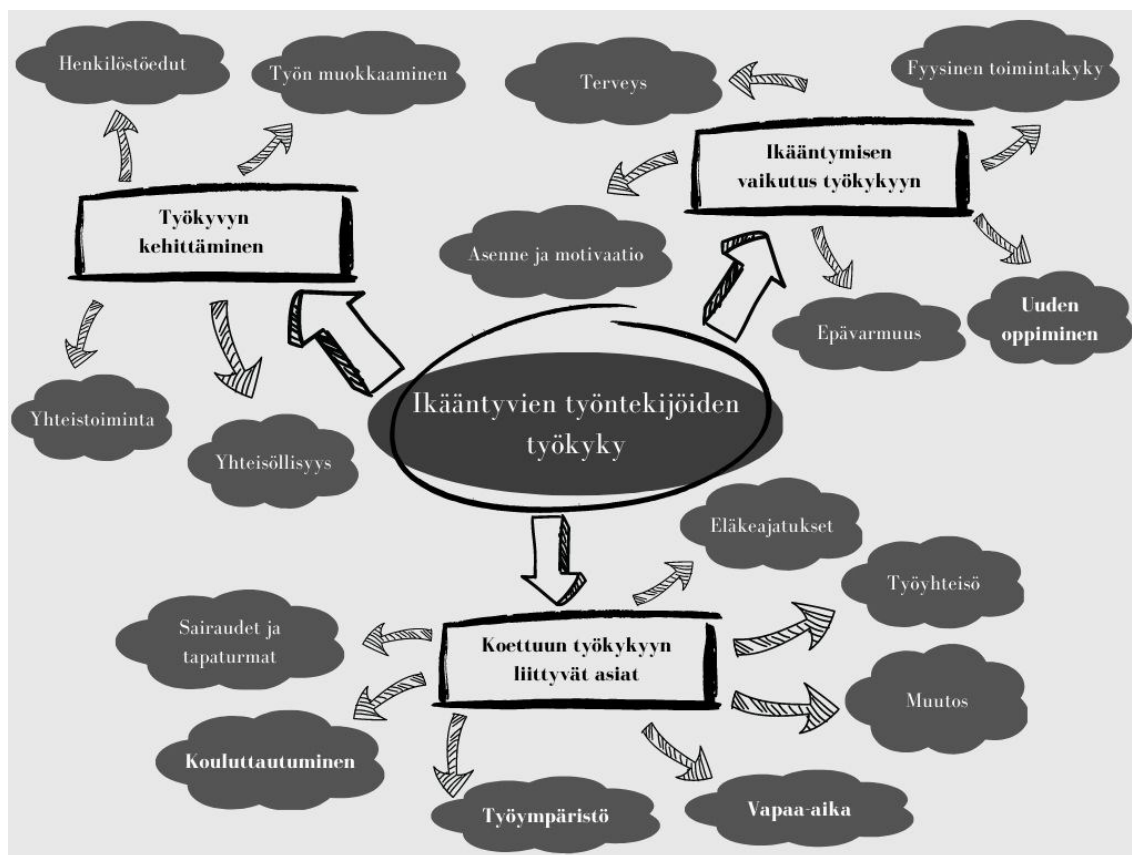
Haastatteluaineistoin analysointi aloitettiin kuuntelemalla haastattelut uudelleen ja tämän jälkeen haastattelut kirjoitettiin puhtaaksi nauhoituksia apuna käyttäen. Litteroitua tekstiä syntyi yhteensä 63 sivua. Litterointi kirjoitettiin käyttämällä teeman fonttina Times New Romania rivivälillä 1,5 ja fontin kokona oli 12.

Aineisto analysoitiin tekemällä sisällönanalyysi, joka on yksi perinteisimpiä analyysimenetelmiä, joita käytetään laadullisessa tutkimuksessa (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 78). Sisällönanalyysi valikoitu menetelmäksi siksi, että sitä hyödyntämällä pyrittiin tutkimaan, minkälaisia yhtäläisyyksiä haastateltavien välisistä vastauksista löytyy. Tavoitteena oli etsiä yhteneviä teemoja ja muodostaa näiden pohjalta käsitys ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn kehittämiseen liittyvistä toimintatarpeista kohdeorganisaatiossa.

5 Tutkimustulokset

Tässä luvussa keskitytään tutkimuksen tuloksiin. Tutkimuksen tulokset muodostuivat haastattelujen perusteella sekä tehdyn sisällönanalyysin pohjalta. Tulokset on jaettu kolmeen pääluokkaan ja tätä jaottelua pystyy peilaamaan tutkimuksen tutkimuskysymyksiin. Tulokset on jaettu pääluokkiin tehdyn sisällönanalyysin mukaan ja nämä pääluokat ovat: ikääntymisen vaikutukset työkyyn, koettu työkyky sekä työkyvyn kehittäminen. Tässä luvussa tuloksia tarkastellaan edellä mainitussa järjestyksessä.

Alla olevassa kuviossa (kuvio 2) hahmotellaan tutkimuksessa jaetut pääluokat sekä niihin liittyvät osa-alueet, jotka nousivat haastatteluissa esille. Tuloksiin syvennytään enemmän luvun edetessä ja jokaisen käsiteltävän pääluokan yhteydessä on lopuksi vielä kukin osa-alueen tiivistelmä, joka sitoo yhteen haastatteluissa esiin tulleet asiat lyhyesti.



Kuvio 3. Ikääntyvien työntekijöiden työkyky

5.1 Haastateltavien näkemyksiä työkyvystä

Haastatteluiden tavoitteena oli selvittää haastateltavilta, minkälaisena he kokevat oman työkykynsä olevan parhaillaan, jotta voidaan saada käsitys koetun työkyvyn nykytilasta yksilöiden näkökulmasta. Lisäksi haastatteluissa selvitettiin, mitkä asiat haastateltavien mielestä vaikuttavat työkykyyn, minkälaisia eläkeajatuksia haastateltavilla on sekä millä tavoin he ovat pitäneet huolta jaksamisestaan työuran aikana. Mikäli haastateltavan oli vaikea määritellä työkykyyn liittyviä asioita lukuun ottamatta omaa terveyttään, haastattelussa näytettiin Työkyky -alomallin kerroksia, joiden avulla haastateltavalla voitiin selkeyttää, minkälaisia eri kerroksia työkykyyn katsotaan kuuluvan.

Haastatteluissa nousi aika aikaisessa vaiheessa esiin, että kaikki haastateltavat kokivat pääsääntöisesti työkykynsä olevan hyvällä tasolla.

”No itseasiassa mä en oo huomannu työkyvyssä mitään sillai poikkeavaa, että en oo nähny omassa työkyvyssä mitään heikentymisen merkkejä.” (H3)

Haastatteluja litteroidessa huomio kiinnittyi siihen, että kokemukset omasta työkyvyn tilasta olivat hyvin positiivisia kaikilla. Joidenkin haastateltavien työkykyyn ovat kuitenkin vaikuttaneet esimerkiksi erilaiset työ- tai muut tapaturmat, joiden takia työkyky on hetkellisesti heikentynyt. Sattuneet tapaturmat ovat olleet yllättäviä, joihin haastateltavat eivät ole juurikaan itse voineet vaikuttaa. Haastatteluista kuitenkin selvisi, että tapaturmien jälkeen työntekijät ovat olleen erittäin sitoutuneita kuntouttamaan itseään mahdollisimman nopeasti. Haastateltavat, jotka olivat esimerkiksi kokeneet jonkin tapaturman, sanoivat, että odottivat koko ajan pääsevänsä takaisin työn pariin. Tämä taas kertoi siitä, kuinka tärkeää työn tekeminen heille on.

”Tykkään työstäni ja täällä on äärettömän kivat työkaverit. Oli iso juttu olla töistä pois ja odotin vaan, että pääsee takas työelämään”. (H5)

Tässä tutkimuksessa työkykyä tarkastellaan Ilmarisen kokoaman työkykyalomallin avulla. Haastatteluissa haastateltavilta kysyttiin, minkälaiset asiat vaikuttavat työkykyyn positiivisesti tai negatiivisesti. Tässä yhteydessä hyödynnettiin myös Työkykytalo -mallin kerroksia, jos haastateltava ei osannut määritellä työkyvyn osa-alueita.

”Jos jotain sairauksia on, mutta itellä ei ainakaan oo oikein mitään.” (H2)

Ennen työkykytalon esittämistä haastateltavat mielsivät, että sairaudet vaikuttavat vahvasti terveyteen ja sitä kautta myös negatiivisesti työkykyyn. Työkykytalon kerrosten esittämisen jälkeen haastateltavat pystyivät katsomaan kokonaisuutta laajemmin ja näin ollen haastatteluista oli mahdollista saada hieman syvempiä vastauksia.

Haastateltavat kokivat, että työkykyyn vaikuttivat positiivisesti esimerkiksi kouluttautuminen ja koulutukset sekä kehittyneet laitteet ja työkalut.

”Sanotaanko näin, että toiminta on parantunut, kun laitteet on uusia. Jatkuvasti tulee parempia, kun laitteet kehittyvät. Kaikki ei oo niin fyysistä.” (H1)

”No positiivisesti on ainakin, tai mikä mun työkykyyn on vaikuttanut täällä olon aikana heti ensimmäisenä se, että mä olin 48, kun tulin tänne ja mulla ei ollu mitään koulutusta periaatteessa, ja olin tän alan töitä kyllä tehny 2–3 vuotta tehny, mutta heti ekan kuukauden jälkeen jo kysyttiin, että haluanko, lähtee opiskelemaan.” (H5)

Haastateltavat kokivat myös, että esimerkiksi uudet laitteet ovat vaikuttaneet työkykyyn positiivisesti, koska jotkin uudet laitteen keventävät työn tekemistä, jolloin työ kuormittaa vähemmän kroppaa. Lisäksi haastatteluissa nousi esiin, että kouluttautuminen ja opiskelu ovat tukeneet työkykyä positiivisesti.

”Kävin tän toisen tutkinnon sen takia, että se on vähän niinkun takataskussa, jos terveys rupeekin reistaileen” (H5)

Yksi haastateltavista ajatteli niin, että jos työntekijä on suorittanut erilaisia koulutuksia ja tutkintoja, työntekijä pystytään tarvittaessa sijoittamaan helpommin työpaikalla esimerkiksi toiseen tehtävään. Haastateltava ajatteli esimerkiksi omalla kohdallaan niin, että mikäli työkyky alkaa ikääntyessä heikentymään eikä kroppa välttämättä kestä nykyistä raskasta työssä, on hyvä olla jokin varasuunnitelma, jotta työkyky ei pääse heikentymään.

Moni haastateltavista nosti esille sen, että vapaus tehdä ja organisoida omaa työtä sekä hyvä johtaminen ovat edistäneet työkykyä läpi työuran. Yksi haastateltava vertaili esimerkiksi työkykyään edeltävään työpaikkaan, jossa johtaminen ja toimintatavat olivat hieman sellaisia, joita hän ei ymmärtänyt, ja kertoi, että tämä vaikutti työkykyyn heikentävästi. Työssä jaksaminen laski ympäristön takia ja aamuisin ärsytti lähteä töihin.

Haastattelussa tuli esiin myös muita työkykyä tukevia asioita, kuten vapaa-ajan harrastukset, säännöllinen työaika ja esimerkiksi työilmapiirin positiiviset vaikutuksen työkykyä tarkasteltaessa. Haastateltavista kaikki kokivat, että työilmapiiri on merkittävässä roolissa ensinäkin siinä, että työssä viihdytään, mutta myös siinä, että työkyky pysyy hyvänä ja töihin jaksetaan tulla päivästä toiseen.

”Työilmapiiri on tärkeä, jos on hyvä työilmapiiri, niin työkin on paljon hauskempaa silloin.” (H1)

”On aika raskasta, jos työilmapiiri on sellanen, että on aamulla raskasta tulla töihin.” (H2)

”Mä en oo vielä koskaan tälläsesessä työyhteisössä ollu. Aivan niinkun mahtava.” (H5)

5.1.1 Palautuminen työuran aikana

Haastatteluista kumpusi tunne siitä, että omat työkaverit ovat todella tärkeitä, työkavereita arvostetaan sekä heidän välilleen on rakentunut ihan oma ymmärrys ja huumorintaju. Haastateltavat toivat esille sen, että sivustakatsojien voi olla välillä vaikea ymmärtää tällaisen oman työporukan välistä huumoria ja joskus ulkopuolisen korvaan huumori voi kuulostaa aika rajulta, mutta ilman huumoria olisi vaikea myös jaksaa töissä. Haastatteluissa tuli esiin, että huumori vaikutti olevan yksi kantavista voimista, jonka avulla työssä myös jaksaa pitkään.

Haastattelun ensimmäisessä osiossa osa haastateltavista koki, että ikääntyminen on vaikuttanut kykyyn palautua. Tämän pohjalta tiedustelin haastateltavilta myöhemmässä vaiheessa, millä tavoin he ovat pitäneet huolta palautumisesta ja jaksamisesta työuran aikana. Haastateltavien vastauksista huomasi, että jokainen piti palautumisestaan ja jaksamisestaan huolta erilaisin keinoin. Osa harrasti liikuntaa, osa mainitsi harrastusten tärkeyden yleisesti sekä osa palautui työpäivän jälkeen esimerkiksi lepäämällä ja rentoja kävelylenkkejä tekemällä.

”Kyllä niinkun tietysti sellanen on tärkeätä, että jaksaa niinku muutakin tehdä, kun vaan töitä, koska muutenhan sitä ei kyllä niinku tule mistään mitään. Harrastukset on tärkeitä.” (H2)

”No ei mulla kyllä oo mitään erikoisia, että se on tehty mitä on tehty ja en mää sillai oo enää vanhemmalla iällä sen koommin mitään harrastanu että, nuorempana tuli tietysti tehtyä, kun oli kaiken maailman höntsyjä, mitä nyt pelattiin, mutta ei tossa nyt viidenkymppin jälkeen mitään ihmeempiä, että se on melkein, että emännän kans on kävelyllä käyty ehtoisin, että mä oon laskenu, että työaikana tulee ihan hyvä liikunta kyllä.” (H3)

Jaksamisen ja palautumisen kannalta yksi haastateltavista totesi, että työn lisäksi on hyvä jaksaa tehdä muutakin, koska työ ei ole koko elämä. Haastateltavat ovat vastausten perusteella löytäneet itselleen yksilöllisesti sopivat keinot palautumiseen ja nämä erilaiset keinot ovat tukeneet heidän työkykyään työuran aikana. Lisäksi useampi haastateltavista on seurannut esimerkiksi sitä, paljonko päivässä tulee liikuntaa jo pelkästään työn kautta. Useampi haastateltavista totesi, että fyysisen työn tekeminen tukee hyvin liikkumista, eikä töiden jälkeen ole enää pakko välttämättä lähteä erikseen liikkumaan.

Lisäksi haastatteluissa nostettiin esiin, että tietysti myös joissain määrin erilaiset sairaudet voivat vaikuttaa palautumiseen sekä unen laatuun ja sitä kautta myös työkykyyn. Tästä esimerkkinä yksi haastateltavista mainitsi uniapnean, joka oli vaikuttanut unen laatuun heikentävästi. Haastateltavan mukaan vasta siinä kohtaa, kun diagnosoitiin uniapnea ja sitä alettiin hoitamaan uniapneaan tarkoitettulla laitteella, alkoi huomata, että energiaa on paljon enemmän päivisin. Kuitenkaan haastateltava ei ollut huomannut uniapnean vaikuttaneen palautumiseen ja uneen ennen kuin sitä oli hoidettu ja oloa pystyi vertaamaan aiempaan.

Osa haastateltavista tekee työssään varallaoloa, mikä tarkoittaa sitä, että työntekijä on valmiudessa lähtemään töihin varallaoloviikon aikana myös esimerkiksi keskellä yötä. Lähtökohtaisesti varallaolija tekee myös aivan tavallisen työpäivän, vaikka olisikin ollut yöllä töissä. Haastattelussa kysyttiin varallaolijoilta, onko tämä vaikuttanut jollain tapaa työkykyyn ja palautumiseen. Haastateltavat kokivat, että koska varallaolo kestää kerrallaan vain viikon eikä toistu viikoittain, ei sillä ole sinällään ollut kuin hetkellisiä laskevia vaikutuksia työkykyyn ja palautumiseen.

”Nytkin meillä oli tossa toissa päivänä sillai, että tehtiin koko yö töitä ja sitten siihen vielä oma päivä perään. Kävin mä silloin aamulla pari tuntia nukkumassa, ja no siihen tottuu, kun ei se niinkun oo jo kapäivästä.” (H4)

”10 viikon välein suurpiirtein on toi varallaolo, toki siinä viikonkin aikana, jos tulee enemmän yötyötä, niin ei sen tarvitte olla ees mikään pitkä yö, mutta kun se uni häiriintyy siinä, niin ei sen jälkeen saa oikein unta. Tässähän on tullu kuitenkin sellanen positiivinen juttu, että voi sitten mennä kotiin nukkuun kesken aamun.” (H4)

Haastatteluissa nousi esiin, että varallaolo ei ole liian kuormittavaa, mutta voi vaikuttaa hetkellisesti esimerkiksi uneen, työssä jaksamiseen ja palautumiseen. Haastateltavat kuitenkin kertoivat, että varallaolon aikana ei tarvitse aina lähteä öisin yhtään mihinkään, eikä varallaolo tarkoita sitä, että töitä tehtäisiin jatkuvasti mitenkään kellon ympäri. Haastateltavat kokivat, että työnantajan tukee varallaolossa erittäin hyvin työntekijöiden työkykyä muun muassa jaksamisen näkökulmasta. Haastateltavat kertoivat, että varallaolijalla on kyllä mahdollisuus mennä nukkumaan aamulla tai tehdä päivällä kevyempiä töitä, jos on ollut esimerkiksi yön töissä. Tämä työnantajan ymmärrys rasitusta kohtaan auttoi haastateltavia siinä, että he kokivat, ettei varallaolosta synny suurta tai liiallista kuormitusta, mistä olisi haittaa työntekijän työkyvylle.

5.1.2 Työympäristössä tapahtuvat muutokset

Haastateltavat nostivat esille myös sen, että toisinaan muutokset voivat vaikuttaa koettuun työkykyyn. Organisaatioissa tapahtuu jatkuvasti muutoksia eivätkä kaikki ole aina työntekijöiden mieleen. Negatiiviset muutokset voivat vaikuttaa esimerkiksi laskevasti motivaatioon ja jopa koko työyhteisön henkeen. Tällainen voi hetkellisesti heikentää viihtyvyyttä ja luoda kuiluja muiden työntekijöiden välille.

”Jotkut muutokset voi aiheuttaa vähän paha olo työyhteisössä ja oon huomannu, että sellasissa tilanteissa voi se ilmapiirikin heikentyä hetkellisesti. Että, kyllä ainakin sellanen negatiivinen muutos vaikuttaa siihen haluan tehdä töitä.” (H5)

Muutoksiin sopeutumisen vaikeus nostettiin haastateltavien osalta esille jo siinä, kun haastateltavat pohtivat, että ikä voi jonkin verran vaikuttaa muutokseen sopeutumiseen

ja ajattelutapaan. Erilaiset muutokset voivat vaikuttaa koettuun työkykyyn hieman riippuen siitä tapahtuuko muutos hyvin yleisellä tasolla ja koskeeko muutos kaikkia vai onko muutoksessa kyse enemmän johonkin henkilökohtaisempaan asiaan, kuten työnkuvaan liittyen. Haastatteluissa tuli kuitenkin ilmi se, että vaikka muutos saattaa aiheuttaa hetkellisesti eripuraa ja mahdollisesti hieman kireämpää tunnelmaa, negatiiviset ajatukset kuitenkin lopulta unohtuvat.

5.1.3 Haastateltavien eläkeajatukset

Haastateltavilta kysyttiin heidän eläkeajatuksiaan, koska näillä ajatuksilla on merkitystä siihen, millä tavoin työelämää ja työuria voidaan esimerkiksi pidentää ja tukea myös jatkossa. Haastateltavilta kysyttiin, ovatko he ehtineet ajatella paljon eläkeikää sekä minkälaiset ajatukset mahdollisesti vaikuttavat eläköitymispäätökseen.

”Jatkuvasti sitä odottaa, katon kalenterista kauanko on vielä.” (H1)

”Ei oo ollu, että sanotaanko, kun oon vielä sen ikänen ihminen, että en oo ajatellu, koska mä joutaisin pois työelämästä, kyllä mä täällä niin kauan oon, kun mahdollista.” (H4)

”Se on varmaan vähän kaikilla sama, että kyllähän sitä eläkettä sitten ruvetaan odottamaan määrätyssä vaiheessa.” (H3)

Eläkeajatuksia oli selvästi enemmän heillä, jotka ovat jo lähempänä eläkeikää tai joilla oli jo tiedossa tarkka päivä, milloin saa jäädä eläkkeelle. Sitten taas haastateltavilla, joilla oli työuraa vielä useampia vuosia jäljellä, ei oikeastaan ollut sen tarkemmin noussut vielä ajatuksia tulevasta eläkkeestä. Haastateltavat, joilla työuraa oli vielä useampia vuosia jäljellä, ajattelivat oikeastaan niin, että kuinkahan pitkään töitä saa vielä tehdä. Kuitenkin moni heistä, joilla oli selkeästi eläkeikään vielä aikaa, mainitsi, että terveys on se, mikä vaikuttaa pitkälti siihen, kuinka kauan töitä tehdään.

”No kyllähän sitä on kattonu, mikä on se minimi eläkeikä, mutta mullakin on se kymmenkunta vuotta siihen minimiin, että en sitä sen kummemmin oo ajatellu, kun siihen on sen verran matkaa. Mieluummin terveenä töissä, kun eläkkeellä”. (H2)

”En oo ajatellu sitä eläkkeelle jäämistä, mutta luulen, että se on sillai monen asian summa, että jos terveys on vähän niin ja näin ja vaimokin jäi just eläkkeelle niin..” (H5)

Yksi haastateltava totesi terveyden näkökulmasta, että olisi hyvä muistaa, ettei kukaan tule palkitsemaan siitä, että kipeänä ollaan töissä ja yritetään puolikuntoisena tehdä töitä. Haastateltavat mielsivät oman terveyden olevan niin tärkeässä asemassa, etteivät halua turhaan riskeerata sitä. Tähän teemaan liittyen haastateltavilta kysyttiin lisäksi sitä, uskovatko he, että pystyisivät tämänhetkistä työkykyä tarkastelemalla työskentelemään eläkeikään asti.

”Kyllä mä näillä töillä pysyn ihan varmasti.” (H4)

”Kyllä mä yritän, mutta aika näyttää jaksako eläkeikään asti. ” (H6)

”Riippuu miten terveys kestää, terveyshän on kuitenkin se tärkein asia, että ei mikään perässä vedettävä halua olla.” (H5)

Haastateltavilta nousi tähänkin kysymykseen vastatessa esille terveydentilan merkitys. Kaikki haastateltavat ajattelivat, että he pystyisivät työskentelemään tämänhetkisissä työtehtävissään eläkeikään asti. Lisäksi osa haastateltavista oli jo työskennellyt eläkeikään asti ja ylitsekin. Vastauksissa painotettiin kuitenkin sitä, että vaikka nyt tuntuikin siltä, että työkyky mahdollistaisi työskentelyn eläkeikään asti, kukaan ei kuitenkaan voinut olla sataprosenttisen varma siitä, että terveys tulee kestäämään sinne asti.

Eläkeajatuksiin liittyen haastateltavilta, jotka ovat jo lähellä eläkeikää tai ovat jo ylittäneet eläkeiän, kysyttiin että minkälaiset asiat ovat vaikuttaneet heidän eläkepäätöksiinsä ja siihen haluaako tai aikooko pidentää omaa työuraansa vai ei.

”En mä sen rahan kipiä kyllä oo, mutta täällä ei olla, kun se määrätty aika, niin ajattelen, että on muutakin, kun työ.” (H6)

”Taloudelliset syyt vaikuttaa kyllä, koska pidentämällä työuraa vähän, niin eläkkeen määräkin kasvaa huomattavasti.” (H1)

Haastateltavilla oli vastauksia laidasta laitaan, sillä osa haluaisi jäädä eläkkeelle ihan siitä syystä, että takana on jo todella pitkä työura ja nyt he haluaisivat päästä nauttimaan vapaa-ajasta rauhassa. Yksi haastateltava oli sitä mieltä, että terveydentilan salliessa on rahallisesti järkevää jatkaa työuraa, koska työuran jatkaminen kasvattaa eläkkeellä saatavaa rahan määrää. Lisäksi haastatteluissa tuli yleisellä tasolla esiin se, että joillain vaikuttaa eläkepäätökseen esimerkiksi se, että onko oma kumppani jo eläkkeellä ja minkälainen oma terveydentila on.

5.1.4 Haastateltavien kokema työkyky tiivistettynä

Haastateltavat kokivat kaikki työkykynsä suhteellisen hyväksi huolimatta siitä, minkälaisia sairauksia tai tapaturmia työuralle olikaan sattunut. Haastateltavat ovat selvinneet monista vastoinkäymisistä, ja jokaisella on takanaan jo vuosia kestänyt työura. Osalla haastateltavista eläkkeelle jääminen oli jo lähellä ja toisilla haastateltavilla eläkeikään oli vielä useampia vuosia.

Haastateltavat nostivat niitä asioita esille, mitkä ovat vaikuttaneet juuri heidän työkykynsä positiivisesti ja negatiivisesti. Haastateltavat pitivät esimerkiksi hyvin tärkeänä työyhteisöä ja omia työkavereitaan sekä kokivat, että näillä asioilla on merkittävä ja positiivinen vaikutus koettuun työkykyyn. Haastateltavat peilasivat omia ajatuksiaan esi-

merkiksi siihen, että huonossa työympäristössä ja työyhteisössä voisi olla vaikea työkennellä, jolloin ei myöskään ole intoa lähteä aamuisin töihin. Haastateltavat kokivat, että tällaisissa tilanteissa oma työkyky voisi laskea, koska ei ole mielekästä lähteä töihin ja kokivat heidän olevan hyvässä asemassa siinä mielessä, että töihin on aina kiva mennä.

Koettuun työkykyyn vaikutti haastateltavien mukaan positiivisesti oma terveydentila, palautuminen ja esimerkiksi mahdollisuus kouluttautumiseen ja itsensä kehittämiseen. Haastateltavat pitivät tärkeänä sitä, että tarvittaessa työtä pystytään myös muokkamaan niin, että työkuorma ei ole liian raskas.

Haastatteluista selvisi, että erilaiset vaivat ja sairaudet ovat vaikuttaneet negatiivisesti haastateltavien työkykyyn työuran aikana aina hetkellisesti, mutta eivät niin, että kukaan haastateltavista olisi tullut työkyvyttömäksi. Haastateltavista kukaan ei maininnut kertaakaan haastattelujen aikana, että mikään erityinen asia olisi vaikuttanut työkykyyn negatiivisesti niin, että työkyvyn laskusta olisi seurannut esimerkiksi sairauslomia, liiallista stressiä tai muuta pahoinvointia, lukuun ottamatta työtapaturmista johtuvia sairauslomia.

Osa haastateltavista toi esiin muutokseen liittyviä asioita ja jotkut olivat tehneet huomioita siitä, että osa muutoksista voi vaikuttaa työkykyyn negatiivisesti, jos muutos ei ole omasta mielestään mieluisa. Suhtautuminen muutokseen riippui kuitenkin siitä, millaisia asioita muutos koskee, eli oliko kyseessä esimerkiksi omaa työtä koskeva muutos vai jokin kaikkia koskeva muutos. Yksi haastateltavista mainitsi, että helposti negatiivinen ajattelu muutoksesta lietsoo sellaista paniikkia ympärille, joka voi alkaa vaikuttamaan työkykyyn laskevasti. Kaiken kaikkiaan voidaan todeta, että haastateltavat olivat tyytyväisiä työkykyynsä ja tilanteeseensa työyhteisössä.

5.2 Ikääntymisen tuomat muutokset työkyvyssä

Ikääntymisen vaikutukset työkykyyn voivat olla hyvin moninaiset ja haastatteluissa haettiin selvittää tarkasti, millä tavoin haastateltavat ovat kokeneet juuri ikääntymisen vaikuttavan työkykyynsä. Näiden vastausten avulla on pyritty löytämään haastateltavien omiin kokemuksiin pohjautuvia samankaltaisuuksia kaikkien haastateltavien kesken.

5.2.1 Fyysinen toimintakyky

Haastateltavat arvioivat työkykyään suurimmalta osin fyysisen toimintakyvyn kautta. Vastauksissa näkyi muun muassa se, että iän myötä työkalut ovat alkaneet painamaan enemmän, liikkeet ovat hidastuneet eikä keho tunnu enää niin notkealta kuin ennen. Toisaalta osa myös koki, ettei ikääntyminen ole toistaiseksi vaikuttanut työkykyyn kuin ehkä siten, että paikkoja särkee toisinaan enemmän.

”Kyllähän sen tässä kuudenkymmenen jälkeen jo huomaa, ettei oo enää niin notkee, mutta kyllä mää sillain hyvässä kunnossa oon, kun ei mulla oo vaivoja missään olkapäissä, polvissa tai missään.” (H2)

”No itseasiassa mää en oo nähny mitään poikkeavaa, voi olla, että kaikki jäsenet ja tällätteet on vähän kankeet, mutta päättelykykyä käytetään enemmän, niin sillä mennään pitemmälle. Nuorena ei osannu päätellä mitään ja silloin tehtiin mitä käskettiin, mutta nyt tää työn tekeminen perustuu ajattelutapaan tässä iässä, että mietitään ensin ja sitten aletaan hосуun.” (H4)

Haastatteluiden tuloksia tarkastellessa huomio kiinnittyi siihen, että hieman yli 50-vuotiaat kokivat ikääntymisen vaikutukset työkykyä tarkasteltaessa aika vähäisiksi. Säryt ja kolotukset olivat osa vastauksia, mutta muuten ikääntyminen ei sinällään ollut suuremmin vaikuttanut työkykyyn. Toisaalta taas lähempänä 60 ikävuotta olevat tai sen ylittäneet arvioivat enemmän iän vaikuttaneen muun muassa siihen, että notkeus ei ole ihan samaa luokkaa kuin nuorempana.

Haastateltavista osa oli myös sitä mieltä, että työssä hyvä puoli on se, että sitä voidaan aina muokata. Vaikka ikä tuo joitain haasteita työn tekemiseen, pienillä asioilla sitä voidaan kuitenkin myös keventää. Lisäksi kaikissa työtehtävissä ei tarvitse niin paljoa käyttää kehoaan, jolloin haastateltavat kokivat, että ajattelu ja päättelykyky ovat tärkeämmässä roolissa.

”Mä teen sitten enemmän päällä sen, mitä kropalla en.” (H6)

”Kun työtapojakin on erilaisia, niin tota, ittekin miettiin aina, että millä tavoin sen vois tehdä, että pääsee vähän helpommalla.” (H4)

Ammattitaito kasvaa koko ajan työuran edetessä. Osaamisella on vaikutusta siihen, kuinka työtä pystytään muokkaamaan paremmin itselle sopivaksi. Yksi haastateltavista puhui siitä, että hän pyrkii miettimään työtehtäviä niin, miten niistä voisi päästä helpommalla. Haastateltava tarkoitti tällä pohdinnallaan sitä, että hän pyrkii etsimään vaihtoehtoisia työtapoja siihen, millä tavoin kyseinen työtehtävä voisi kuormittaa kehoa vähemmän. Haastateltavien omalla ajattelutavalla ja näkemyksellä on aika paljon vaikutusta siihen, millä tavoin he kokevat työn rasittavan kehoa ikääntyessä, mutta useampi haastateltava nosti esiin, että tärkeintä työssä ei ole fyysinen kunto vaan ajattelutapa.

Lisäksi haastateltavien vastauksista nousi esiin myös, että palautumiskyky on hieman laskenut, jos esimerkiksi vertasi siihen, mitä palautuminen haastateltavilla on ollut nuorempana.

”Sanotaan näin, että kyllähän niinku, kun ikää on tullut niin, musta on aika reilu muutos siitä, kun oli 45–50, niin mun mielestä se palautuminen on ollu sellanen, että ei enää palaudu niin hyvin. Jos esimerkiksi varallolossa on yöllä töissä, niin se palautuminen ei oo enää sitä luokkaa mitä oli. ” (H4)

”No kyllä se työn ja vapaa-ajan suhde on ihan hyvä, että vielä on palautunut ihan hyvin.” (H2)

”Se riippuu vähän siitä, minkälainen päivä on, tai jos on rankka päivä niin, kyllä se palautuminenkin on sitten hitaampaa” (H1)

Useampi haastateltava on kokenut iän tuoneen muutoksia palautumiskykyyn siitä näkökulmasta, että palautuminen on hidastunut. Kukaan ei kuitenkaan kokenut, etteikö pystyisi palautumaan laisinkaan. Jokaisella haastateltavalla oli oma yksilöllinen ja hyväksi havaittu tapa palautua töiden jälkeen. Haastateltavat olivat hyvin tietoisia siitä, millä tavoin he voivat itse edistää palautumistaan työstä vapaa-ajalla.

5.2.2 Asenne, motivaatio ja oppiminen

Haastateltavat nostivat esiin myös sen, että ikääntyminen on vaikuttanut työntöön niin positiivisesti kuin negatiivisestikin. Näiden kahden ajattelutavan erona oli kuitenkin se, että ollaanko selkeästi jo lähempänä eläkeikää vai onko työuraa vielä reippaasti jäljellä.

”Kyllä se työntö rupee vähenee, kun ikää tulee, ettei sille mitään voi.” (H3)

”Mä niinkun lasken sillai päin, että kauanko mä saan vielä olla töissä. Että, kyllä sillä on suuri merkitys, että kun se työ on mielekästä ja haastavaa, niin ei mulle oo ainakaan tullu sellasta, että pitäis lähteä.” (H5)

Haastateltavat, joilla oli useampia vuosia vielä työuraa jäljellä eivät kokeneet juurikaan, että työntö olisi vähentynyt. Haastateltavien vastaukset kertoivat enemmänkin siitä, että työntöä on edelleen paljon jäljellä esimerkiksi sen takia, koska heidän työnsä on mielekästä. Haastateltavat, joiden vastaukset olivat siihen suuntaan, että iän tullessa työntö alkaa laskemaan, odottivat jo innokkaana eläkkeelle jäämistä. Samalla he kokivat, että heillä on tarpeeksi pitkät työurat takana, joten he voivat myös ajatella niin, että into työtä kohtaan on hieman laskenut.

Haastateltavat nostivat myös esiin mielenkiintoisia seikkoja siitä, että iäkkäämmillä henkilöillä saattaa ajattelutapa muuttua jostain syystä hieman negatiivisemmaksi. Lisäksi muutokseen sopeutuminen on ollut joillekin haastavampaa ikääntyessä.

”Niin ja vanhat parrat on aina sitä mieltä, että vanha aika oli parempaa” (H3)

”Kun on oltu liian pitkään samassa paikassa, niin sitä tulee helpommin sellanen negatiivinen ajattelu ja sellanen muutosvastaisuus ja mitä enemmän ihmisille tulee ikää, niin sen enemmän on sitä muutosvastaisuuta.”

On hyvin mahdollista, että henkilöt, jotka tekevät pitkiä työuria samassa työpaikassa suhtautuvat muutokseen varauksella, koska tällaisilla henkilöillä on varmasti pitkät perinteet esimerkiksi siinä, millä tavoin työtä tehdään ja minkälaisia oikeuksia heille kuuluu. Mikäli työntekijä on epävarma ja varautunut, ajattelutapa voi tuntua ja näyttää negatiiviselta. Uusia muutoksesta seuranneita asioita voi olla haastavampi opetella, ja tämä taas voi aiheuttaa omassa ajattelussa hieman jopa pelkoakin ja epävarmuutta. Toisaalta heille voi myös tulla tunne siitä, että heidän ajatuksillaan ja työkokemuksellaan ei ole merkitystä.

”No täähän johtuu aika pitkälti siitä epävarmuudesta, että se luo ihmisille sen vahvan negatiivisen ajattelun, kun tulee se tietämättömyys.” (H5)

”Uuden tuleminen on, on vaikeempaa mitä vanhemmaks tulee.” (H3)

Epävarmuus, tietämättömyys, uuden tuleminen ja oppiminen nousi haastatteluissa esille siten, että osa haastateltavista koki, että mitä enemmän ikää tulee, sitä vaikeempaa täysin uusien asioiden opettelu on. Haastateltavien esimerkeissä nousi esille, että tietotekniset asiat saattavat joskus tuottaa hieman hankaluuksia. Haastatteluissa nousi esiin, että toisaalta näiden uusien järjestelmien opetteluun ei ole myöskään niin paljoa enää kiinnostusta, mitä lähempänä eläkettä ollaan.

”Kyllähän se vanhemmalla iällä riippuu siitä paljonko se asia ihmistä niinkun kiinnostaa. Kaikki kun on melkein muuttunu tietokoneelle, niin se ketä kiinnostaa oppii, että ei se mitään avaruustiedettä oo, mutta toiset ei halua ollenkaan opetella ja ajattelee, että se on ihan perseestä.” (H1)

”Monelle vanhemmalla iällä oleville voi olla nykypäivänä noi tuntikirjaukset ja kaikki nää systeemit vaikeita, kun ne muuttuu koko ajan.” (H2)

Digitalisaatio on vaikuttanut laajasti siihen, että jokaisen haastateltavan on tarvinnut opetella paljon uusia taitoja, koska lähes kaikki asiat tuntikirjauksista pankkipalveluihin ovat siirtyneet tai siirtymässä hiljalleen digitaalisiksi. Haastateltavat nostivat esille, että digitalisaatio on tuonut muutoksia asioihin niin töissä kuin vapaa-ajallakin, eikä aina tämän muutoksen perässä pysyminen ole ollut helppoa tai kiinnostavaa. Jatkuvasti muuttuvien ohjelmien opettelu saattoi olla haastateltavien mielestä hankalaa myös siksi, että kaikki haastateltavat eivät käyttäneet esimerkiksi vapaa-ajallaan niin paljon tietokonetta tai olleet muuten niin perehtyneitä tietoteknisiin asioihin kuin toiset.

”Vastaanotto on vaikeeta, että ei mulla oo itelläni oo kun tavallinen kännykkä, millä ei muutakun soiteta ja laiteta tekstiviestejä ja nyt tehdään jo kaikki tuntilappu sun muut tietokoneella, niin kyllähän mä ne nyt teen, mutta se kun niitä ei oo lapsena opetellu, niin ja kun tietää ettei niitä kotona tartte, niin se on niin jotenkin vastenmielistä. Sitten kun se homma on sellasta teknisempää, niin se ei niinkun kerta kaikkiaan kiinnosta” (H3)

5.2.3 Haastateltavien kokemukset ikääntymisen vaikutuksista työkykyyn tiivistetysti

Haastateltavat kokivat, että lähtökohtaisesti kaikki ikääntymisen tuomat muutokset vaikuttavat tavalla tai toisella työkykyyn. Haastatteluista tuli esiin, että esimerkiksi jatkuva negatiivinen ajattelu voi heikentää omaa koettua työkykyä ja jaksamista työssä. Rankka fyysinen työ voi taas heikentää tai hidastaa työn tekemistä sekä palautumista. Uuden opettelu voi olla joskus hitaampaa, vaikei oppimiskykyä nostettukaan haastatteluissa

esiin siitä näkökulmasta, että oppiminen olisi muuttunut vaikeammaksi. Haastatteluissa haastateltavat toivat esille enemmän sen näkökulman, että oppiminen riippuu omasta tahdosta ja asenteesta, eikä niinkään siitä, että oppimiskyky olisi koettu jollain tavalla hitaammaksi.

Ikääntyminen on vaikuttanut haastateltavien mukaan työkykyyn myös positiivisesti, esimerkiksi siitä syystä, että monet haastateltavat kokivat, että iän tuoma viisaus ja ammattitaito auttaa työssä suoriutumisessa. Haastatteluissa nousi esiin muun muassa se, että vanhemmalla iällä yleensä ensin ajatellaan ennen kuin tehdään. Haastateltavat kokivat, että asioiden ajattelu sekä suunnittelu vaikuttavat esimerkiksi siihen, ettei virheitä synny työssä niin paljon. Haastateltavat luottavat omaan ammattitaitoonsa, eivätkä epäile kykyään selviytyä töissä.

5.3 Työkyvyn kehittäminen kohdeorganisaatiossa

Tutkimuksessa keskityttiin haastateltavien kokemuksiin ikääntymisestä ja työkyvystä, mutta samalla haastateltavien kanssa haluttiin keskustella siitä, minkälaisilla asioilla heidän mielestään työkykyä voisi kehittää ja tukea kohdeorganisaatiossa. Lisäksi haastatteluissa pyrittiin selvittämään haastateltavilta, että minkälaisilla asioilla heidän työkykyään on tuettu jo aiemmin ja mitä haastateltavat mahdollisesti kaipaaisivat lisää.

5.3.1 Työkyvyn tukemisen nykytila

Haastateltavat kertoivat, että tällä hetkellä työkykyä tuetaan esimerkiksi työterveyspalveluilla, TYKY-toiminnalla, e-passilla ja varhaisen tuen mallilla. Lisäksi työyhteisössä järjestetään yhteisöllistä toimintaa, kuten vuosittaiset pikkujoulut ja kesäjuhlat. Haastatteluissa nousi esiin lisäksi se, että työpaikalla on mahdollisuus esimerkiksi siirtyä kevyempiin töihin, tehdä osa-aikaisesti töitä tai muokata ylipäätään työtä tekijän mukaan. Haastatteluissa ilmeni myös asioita, millä tavoin työkykyä on joskus aiemmin tuettu ja näihin asioihin kuuluivat esimerkiksi erilaiset saunaillat, yhteiset säännölliset liikuntavuorot, vierailut erilaisiin toimipisteisiin ja ulkomaanmatkat.

”Joskus täällä tehtiin noita ulkomaanmatkoja, että tutustuttiin eri vesilaitoksiin, käytiin Virossa ja Liettuassa ym. Sitten pidettiin sellasia yhteisiä saunailtoja. Sillonhan muuten tutustukin kaikkiin paremmin, mutta nyt ei oikein tutustu uusiin, kun ei oo tollasia yhteisiä reissuja tai muita.” (H1)

Haastatteluissa moni nosti esiin sellaisia asioita, joita kohdeorganisaatiossa on joskus tehty ja jotka ovat mahdollisesti jääneet pois. Haastateltavien vastauksista pystyi päättämään, että yhteinen toiminta koko työyhteisössä on supistunut ja sen vuoksi työyhteisössä saattoi olla paljon toisille vieraitakin ihmisiä töissä.

”Täällä on vähän sellasia omia porukoita, niin sitten ei sillai tutustu.” (H5)

”Moni ei tuolla alakerrassa tiedä, ketä yläkerrassa on. Että ylipäätään kun on tullu uusia, niin ei se esittely ylety periaatteessa aina tonne alas asti. Olishan sekin sillai hienoo, kun kulkee tuolla, että tietäis onko vastaantuleva joku ulkopuolinen vai ketä.” (H4)

Haastateltavien mukaan oma työporukka, jonka kanssa he päivittäin työskentelivät, olivat tietysti tuttuja sekä ilmapiiri omassa porukassa on hyvä, mutta uusiin työntekijöihin tutustumisen vaikeus nostettiin useaan kertaan esille. Tietysti on otettava huomioon, että työyhteisössä työskennellään myös eri toimipisteissä ja monissa eri tehtävissä, joka myös sinällään haastaa tutustumista toisiin, mutta sitä selvästi haastatteluiden perusteella kaivattiin.

Haastateltavat kokivat, että e-passi on ollut hyvä tapa tukea vapaa-ajalla tapahtuvaa virkistytymistä, mutta toivoivat, että e-passiin voitaisiin mahdollisesti tulevaisuudessa panostaa rahallisesti vielä enemmän. Muuttuvat ja kallistuneet kustannukset myös vapaa-ajan toiminnassa välittyivät haastateltavien vastauksista, joka varmasti osaltaan vaikutti siihen, minkä takia he toivoivat, että rahaa voitaisiin lisätä.

”E-passi raha on helposti mennyt muutamaan teatterilippuun ja se on siinä.” (H2)

Monet haastateltavista käyttivät e-passia esimerkiksi kulttuuriin tai muuhun vapaa-ajalla tapahtuvan toiminnan kustantamiseen. Haastateltavat kokivat, että e-passiraha tukee työkykyä, kun sitä voi hyödyntää itselleen mielekkäisiin asioihin. Lisäksi haastatteluista nousi esiin lounasetu ja se etu koettiin hyvänä. Yhden haastateltavan mukaan lounasetu auttoi esimerkiksi siinä, että töissä tuli ensinäkään käytyä syömässä ja lisäksi samalla hän koki, että töissä on tullut syötyä paremmin kuin kotona.

”Helpommin sitä syö monipuolisemmin jossain lounaspaikassa ja ottaa lisukkeita-kin myös. Kotona vaikka salaatin syönti on vähän heikkoo ja tulee syötyä miten sattuu.” (H3)

Yksi haastateltavista kertoi, että työntekijöille on informoitu kaikki ne lounaspaikat, joissa käy sovittu lounasetu ja nämä paikat ovat olleet suosittuja. Haastateltava kävi syömässä lounaspaikoissa juuri lounastarjonnan monipuolisuuden vuoksi, eikä oikeastaan juuri koskaan syönyt omia eväitä työpaikalla.

Haastateltavat kokivat, että kohdeorganisaatiossa on tuettu työkykyä työuran aikana muun muassa ymmärtämällä ihmisten erilaisia elämäntilanteita. Useampi haastateltava nosti esille sen, että työn muokkaamisen on havaittu olevan hyvä keino tukea työkykyä, mikäli työkyvyssä huomataan heikentymistä. Haastatteluista ymmärsi, että kohdeorganisaatiossa pystytään aika avoimestikin keskustelemaan näistä asioista juuri sen takia, että kohdeorganisaatiossa on tahtotila ymmärtää ihmisiä ja erilaisia tilanteita.

”Työnantaja on tukenut työkykyä parhaimmillaan ymmärtämisellä. Ja on sitten esimerkiksi muokattu yhdessä sitä työtä sopivammaksi.” (H6)

”Täällä on kyllä sitten laidasta laitaan niinku kevyempää työtä tarjolla, ettei kaikki oo tuolla maan alla tekemäsä töitä, että täällähän nyt periaatteessa katotaan tai on ainakin mun mielestä katottu ja seurattu sitä, kuinka työkykyinen ketäkin on ja sitten sen mukaan järjestetty työtä.” (H3)

Haastateltavien vastauksista pystyi päättelemään, että haastateltavat ovat olleet tyytyväisiä lähtökohtaisesti kaikkiin niihin asioihin, millä työnantaja heidän työkykyään pyrkii tukemaan. Haastateltavat arvostivat erityisesti sitä, että työpaikalla pystytään tarjoamaan erilaisia työtehtäviä tai tekemään tarpeen vaatiessa kevennettyä työtä.

Vaikka kohdeorganisaatiossa tuetaan työkykyä monin erilaisin tavoin, kaikki haastateltavat eivät siitä huolimatta osallistu esimerkiksi yhteiseen toimintaan. Yksi haastateltava esimerkiksi ajatteli, että omalla vapaa-ajalla on paljon työkykyä tukevaa toimintaa ja tekee mielellään töissä pelkästään töitä. Toisaalta myös muutamat haastateltavat kertoivat, etteivät ole osallistuneet esimerkiksi pikkujouluihin tai kesäjuhliin laisinkaan.

”Mä en oo itseasiassa käyny kertaakaan pikkujouluissa. Olut tai siideri voi vaikuttaa siihen tutustumiseen noissa juhlissa, kun yhtäkkiä tuleekin uskallusta mennä tutustuun muihin, mutta sitten jotkut käyttäytyy vähän negatiivisesti ja sillai.” (H4)

Muutama haastateltavista oli sitä mieltä, että esimerkiksi pikkujoulut ovat väärä paikka uusien ihmisten kanssa tutustumiseen työyhteisössä ja kokivat, että usein alkoholillakin saattaa sellaisissa olosuhteissa olla jopa negatiivinen vaikutus. Haastateltavat nostivat kuitenkin esiin myös sen, että esimerkiksi pikkujoulut kuuluvat työpaikoille, mutta pitivät juhlia enemmän sellaisena hauskana lisänä eivätkä sinällään kokeneet, että juhlallisuuDET vaikuttaisivat työkykyyn.

5.3.2 Haastateltavien ideoita työkyvyn kehittämiseksi

Haastateltavilla oli paljon kehitysideoita työkyvyn kehittämiseen. Työkyvyn kehittämisessä haastateltavien näkökulmasta ehdottomasti tärkeimmäksi nostettiin yhteisöllisyyden ja yhteistoiminnan lisääminen entisestään. Vastauksista ilmeni selvästi, että tällaisella toiminnalla olisi paljon positiivisia vaikutuksia työkykyyn. Haastateltavien ajatukset ja ideat olivat hyvin käytännönläheisiä ja erityisesti yhteinen tekeminen nousi esiin.

”Sillon vuosi takaperin oli tollanen kiekkoporukka ja sitten käytiin joskus pelaan muita toimipaikkoja vastaan, se oli mukavaa. Sellasta vois taas lisätä.”

Haastatteluissa nousi esiin myös se, että aiemmin yhteistä toimintaa on ollut hieman enemmän. Yhteinen toiminta on voinut vähentyä monesta erilaisesta syystä, mutta sen seurauksena haastateltavat kokivat, että yhtenäinen työilmapiiri on osittain kärsinyt.

”Tää korona vähän polkas tätä taakse ja samaan aikaan vaihtu hirveesti väki ja kun ei kaikki sitten arvosta sitä tekemistä, niin kaikki on vähän väkinäistä.” (H6)

”Jotenkin kun sitä ajattelee tai ajattelen, niin jotenkin se sellanen läheisyys on vaan poistunu työpaikoilta, mutta samanlailla se on vähän perheissä menny. Ei enää serkkujen tai muiden kaa olla sillai yhteyksissä, kun ennen vanhaa menttiin kylään ja nyt on vaan noi puhelimet. Sellanen vähän sama ilmiö on tullu työelämässä, että ei oo sellasta yhtä yhteisöä, mutta kai siihen on sitten jotenkin vaikuttanu se työn muutos ja kiire.” (H3)

Haastateltavat pohtivat paljon sitä, millä tavoin muutos on vaikuttanut työyhteisöön ja osittain osa nosti esiin, että koronalla on varmasti ollut vaikutusta ainakin hetkellisesti siihen, että työkykyä tukeva yhteistoiminta on ollut tauolla. Haastateltavien vastauksista nousi kuitenkin edelleen esille se, että kaivataan yhtenäistä työyhteisöä ja tekemistä.

”Voi järjestää ihan vaan jotain makkaran paistoo tonne alakertaan ja, että sitten kaikki vois kokoontua sinne ja pitää siellä sellasen yhteisen tuumaushetken ja vähän seurusteltais. Kyllä tollaset vois sitten pikku hiljaa lisätä sitä uskallusta osallistua. Eikä sen ajallisesti tartte olla kun vaikka pari tuntia sillon tällön.” (H3)

Sosiaalisen toiminnan lisääminen oli yksi tärkeimpiä nostoja, joita haastateltavat toivat esille. Sosiaalisen toiminnan lisäämiseen haastateltavat antoivat hyviä vinkkejä, jotka voisivat auttaa kohdeorganisaatiota järjestämään lisää tällaista toimintaa ja tältä osin vaikuttamaan haastateltavien kokemusten perusteella positiivisesti myös koettuun työkykyyn.

Yhteisen toiminnan kehittämiseen muutamat haastateltavat nostivat kuitenkin esiin sen, että yhteisen toiminnan kestoon on hyvä kiinnittää huomiota, sillä kaikki eivät ole halukkaita uhraamaan työaikaansa sellaiseen.

”Kynnys kysymys on vähän se, jos se kesto on puoli päivää, niin ei ketään oikein halua uhrata siihen aikaa.” (H4)

”Tykkään olla enemmän töissä, kun se on jotenkin sillai mukavempaa.” (H5)

Haastateltavien vastauksista huomasi, että vaikka yhteistä toimintaa kaivataan enemmän, osa haastateltavista ajattele, että kestoiltaan tällainen toiminta ei saisi kuitenkaan viedä liikaa työaika. Haastateltavien vastauksista pystyi päättelemään, että he kokevat työn tekemisen merkitykselliseksi sekä mukavaksi ja näin ollen haluavat hoitaa työnsä kunnolla ilman pitkäkestoisia keskeytyksiä. Haastateltavien vastauksista selvisi, että pitkäkestoisia keskeytyksiä haluttiin välttää myös sairaslomien osalta, sillä haastatteluissa nousi esiin ehdotus siitä, että voisiko nämä laajemmat palvelut merkittävästi lyhentää esimerkiksi sairaslomien pituuksia.

5.3.3 Työkyvyn kehittäminen tiivistettynä

Haastateltavat kokivat, että kohdeorganisaatiossa tuetaan hyvin työkykyä erilaisilla asioilla kuten tyky-toiminnalla, työterveyspalveluilla ja e-passilla. Haastateltavat kuitenkin kaipasivat selkeästi enemmän jonkinlaisia yhteisiä liikuntavuoroja, yhteistä tekemistä sekä esimerkiksi tutustumismatkoja eri toimipisteiden välillä. Toisaalta myös osa haastateltavista mietti sitä, kuinka usein ja kuinka kauan yhteinen tekeminen voisi kestää, jotta se houkuttelisi osallistujia myös heistä, jotka mieluummin tekisivät työpäivän aikana pelkästään töitä.

Haastatteluissa haastateltavat pohtivat myös sitä, voisivatko työterveyspalvelut olla kattavammat ja tukisivatko nämä palvelut paremmin työkykyä. Haastateltavat miettivät voisivatko kattavammat työterveyspalvelut lyhentää sairaslomien pituutta, kun tutkimuksia pystyisi tekemään laajemmin heti, eikä tarvitsisi jonottaa muualle tutkimuksiin.

Lisäksi haastateltavat kokivat, että e-passirahaa voisi mahdollisesti lisätä, jotta jokainen voisi yksilötasolla käyttää sitä vapaa-ajallaan työkykyä tukevaan toimintaan. Haastateltavien mielestä e-passi on ollut hyvä lisä tukemaan vapaa-ajalla tapahtuvaa toimintaa ja he käyttävät sitä myös jatkossa mielellään.

6 Johtopäätökset ja pohdinta

6.1 Johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tutkia sitä, millä tavoin ikääntyminen vaikuttaa työkykyyn. Aihetta tutkittiin hyödyntämällä laadullisen tutkimuksen menetelmiä sekä aineistonkeruu tapahtui haastatteluiden avulla. Tutkimuksen aineisto muodostui kuuden yli 50-vuotiaan henkilön haastatteluista, joiden sisällöstä tehtiin sisällönanalyysi. Tutkimuksen keskeisen tulos on se, että haastateltavien työkyky on pysynyt työuran aikana suhteellisen hyvällä tasolla, eikä ikä ole tuonut tullessaan suuria muutoksia koettuun työkykyyn. Tutkimuksen tulos oli siinä mielessä yllättävä ja poikkeava joistain laajemmista väestöä koskevista tutkimustuloksista, sillä useissa tutkimuksissa työkyvyn on koettu heikentyvän, kun ikää on tullut lisää (ks. esim. Seitsamo ym., 2015). Haastateltavat eivät siis juurikaan kokeneet esimerkiksi suurta fyysistä tai henkistä räsitusta työssään. Samankaltaisia tuloksia on saatu myös eräässä toisessa tutkimuksessa, sillä tutkimuksen mukaan henkilöt, jotka olivat kokeneet työkykynsä olevan erinomaisella tai kohtalaisella tasolla, tunsivat vähemmän myös fyysistä tai henkistä räsitusta (Bonsdorff ja muut, 2011).

Tässä tutkimuksessa nousi esiin, kuinka valtava merkitys työyhteisöllä on työkykyyn, sillä hyvän työyhteisön koettiin vaikuttavan positiivisesti muun muassa jaksamiseen sekä jatkamiseen työssä. Lisäksi yhteisöllisyyden kehittäminen kohdeorganisaatiossa koettiin erittäin tärkeäksi myös tulevaisuudessa työkyvyn kannalta. Työyhteisön kehittämiseen liittyen haastateltavat ideoivat esimerkiksi yhteisen toiminnan lisäämistä yhteisten pienien hetkien kautta. Tulokset yhteisöllisyyden merkittävydestä työkyvyn näkökulmasta olivat hieman yllättäviä, sillä ennen tutkimusta oletus oli, että työntekijät saattaisivat kaivata kohdeorganisaatiossa jotain isompia asioita työkyvyn tukemiseksi, kuten esimerkiksi omaa kuntosalia. Tämä oletus osui kuitenkin väärään ja keskeisin tulos kehitystoimien liittyen oli se, että pienillä muutoksilla ja yhteisellä tekemisellä työyhteisössä voidaan saada paljon hyvää työkykyä tukevaa toimintaa aikaiseksi. Toisaalta myös muissa tutkimuksissa on noussut esille, että ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamiseen ja

jatkamiseen vaikuttavat työyhteisön ilmapiiri ja yhteisöllisyys (ks. esim. Shemeikka ym., 2017).

Työmarkkinoille suunnatut tutkimukset ovat osoittaneet, että työntekijöiden ikäännyessä työnantajien tuki yksilöllisille koulutuksille ja osaamisen kehittämiseksi alkaa vähenemään (Burke, 2015, 7). Tämän tutkimuksen tulosten perusteella voisi ajatella, että kohdeorganisaatiossa tunnustetaan koulutusten ja osaamisen kehittämisen merkitys iästä huolimatta, sillä tutkimuksen haastateltavat nostivat esiin sen, kuinka tärkeää kouluttautuminen on heille ollut sekä kuinka positiivisesti se on vaikuttanut heidän työkykyynsä. Lisäksi haastateltavat pitivät tärkeänä sitä, että työ on joustavaa, työtä pystyy suunnittelemaan itse ja työtapoja pystyy soveltamaan haluamallaan tavalla. Voidaankin päätellä, että, kun omaan työhön pystyy vaikuttamaan, se edistää työkykyä ja työstä saatavia voimavaroja. Samankaltaisia tuloksia on saatu, kun on tutkittu esimerkiksi työn imuun liittyviä asioita (ks. esim. Hakanen, 2011) Haastatteluista nousi esiin myös, että organisaation sisällä on myös ollut mahdollista siirtyä toisiin työtehtäviin, jos jokin työ on asettanut haasteita. Mielestäni tämä on osoitus myös siitä, että työnantaja arvostaa työntekijöitään ja haluaa myös tarjota työntekijöille mahdollisuuden hyödyntää osaamistaan monipuolisesti.

Joidenkin tutkimusten mukaan iäkkäämmät työntekijät harvemmin irtisanoutuvat työstään, eivätkä juurikaan ole pidempiä aikoja pois töistä, ellei heillä ole joitain vakavampia vammoja tai sairauksia, joidenka takia poissaolo pidentyy (ks. esim. Burke, 2015, 19). Tämä asia nousi myös haastatteluissa esiin, sillä haastateltavat, joilla oli pidempiä sairauslomia muun muassa työtapaturman takia, pitivät poissaoloja turhauttavana ja odottivat pääsevänsä takaisin töihin. Tämä kertoo mielestäni siitä, että työn mielekkyys on säilynyt, vaikka työuraa on takana jo vuosikymmeniä. Tässä kohtaa voidaankin pohtia vielä sitä, voisiko kohdeorganisaatio entisestään parantaa työntekijöiden työkykyä tarjoamalla esimerkiksi entistä kattavammat työterveyspalvelut, kuten haastateltavat ehdottivatkin.

Koko yhteiskunnan tasolla on tärkeää miettiä asioita, joilla vanhemmat työkäiset saataisiin pidettyä työkykyisinä sekä ennen kaikkea työintoisena, jotta työurien pidentäminen voisi auttaa työvoimapulassa (Ilmarinen ja muut, 2004, 23). Olisi hyvä, että tämä aihe nousee esiin erilaisissa organisaatioissa, jotta työkykyä voitaisiin tukea myös ennaltaehkäisevästi, unohtamatta ikääntyvien tarpeita ja näkökulmia kehittämistoiminnassa. Tutkimusta tehdessäni havaitsin, että ikääntyvien työkykyä tarkasteltaessa huomiota kannattaa kiinnittää ikääntyvien omiin kokemuksiin ja ajatuksiin siitä, minkälaiset asiat tukevat heidän mielestään työkykyä parhaiten. Kuten tutkimuksesta on tullut ilmi, jokaisella on henkilökohtainen kokemus omasta työkyvystään ja siihen liittyvistä osa-alueista, joten on tärkeää kuunnella jokaista yksilönä. Mielestäni vasta tämän jälkeen voidaan saatavilla olevan tiedon avulla alkaa kehittämään työkykyä tukevaa toimintaa, jotta se vastaisi myös parhaiten tarvetta.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimusmahdollisuudet

Tutkimus perustuu fyysistä työtä tekevien yli 50-vuotiaiden kokemuksiin ikääntymisestä ja työkyvystä. Tutkimuksessa haastatteluaineisto on koostettu kuuden haastateltavan vastausten perusteella kohdeorganisaatiossa. Haastattelukysymykset rakennettiin olemassa olevan teoretiedon valossa ja varsinaisessa haastattelutilanteessa kysymyslistan lisäksi asioita tarkennettiin syventävillä kysymyksillä. Koen, että kysymykset olivat selkeitä eivätkä johdatelleet haastateltavia liikaa tiettyyn suuntaan vastaamisessa. Työkykytalo -mallin käyttäminen haastattelun tukimateriaalina oli mielestäni perusteltua ja auttoi saamaan haastateltavilta kattavampia vastauksia, kun he näkivät tarkemmin, mitä työkyky pitää sisällään. Haastatteluissa haastateltavat kuvasivat siis selkeästi omia kokemuksia ikääntymisestä sekä koetusta työkyvystä sekä kertoivat, miten heidän mielestään työkykyä voisi tukea työpaikalla. Tekemäni johtopäätökset perustelen tutkimustuloksista saatavilla olevan tiedon valossa sekä peilaan johtopäätöksiä aiempiin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen.

Tutkimuksessani käytin menetelmänä sisällönanalyysia. Jälkikäteen ajatellen olisin voinut hyödyntää lisäksi myös kvantitatiivisia tutkimusmenetelmiä ja kerätä esimerkiksi numeerista tietoa kohdeorganisaation kaikkien yli 50-vuotiaiden ajatuksista ja kokemuksista ikääntymiseen, koettuun työkykyyn ja työkyvyn kehittämiseen liittyen. Tutkimus noudattelee kuitenkin alkuperäistä suunnitelmaani, mutta näin jälkikäteen olisi ollut mielenkiintoista tutkia ikääntymistä ja työkykyä isommalla otannalla. Jos haastateltavia olisi ollut useampia, vastauksista voitaisiin tehdä enemmän yleistäviä tulkintoja ja tämä voisi olla erittäin hyödyllistä myös muiden organisaatioiden silmin. Tutkimustuloksia tarkastellessa onkin siis syytä huomioida se, että haastateltavien määrä on ollut suppea eikä tuloksia voida yleistää koskemaan muita kuin kohdeorganisaatiota. Laajempi haastateltavien määrä olisi voinut avata vielä tarkemmin näkökulmia kokemuksiin ikääntymisen vaikutuksesta työkykyyn, mutta jo tällä aineistomäärällä on pystynyt selvittämään kokemuksia ja näkemyksiä yhden työyhteisön sisältä. Lisäksi tuloksia tarkastellessa on muistettava, että tämän tutkimuksen haastateltavat tekevät pääsääntöisesti fyysistä työtä, joka osiltaan varmasti vaikuttaa työkykyyn, joten tuloksia ei voida yleistää koskemaan esimerkiksi istumatyötä tekevien työkykyä, jossa lähtökohdat ovat erilaiset.

Tutkimus perustuu hyvin vahvasti aiempiin tutkimuksiin sekä niistä syntyneeseen kirjallisuuteen. Olen pyrkinyt lähestymään aihettani mahdollisimman objektiivisesti ottamatta kantaa yksittäisten haastateltavien kokemuksiin tai toimintatapoihin. Koska haastattelut olivat hyvin kokemusperusteisia ja niissä esiin tulleet asiat liittyivät vahvasti myös kohdeorganisaatioon, palvelevat tulokset parhaiten juuri kohdeorganisaatiota. Tutkimuksen varsinaisia tuloksia ei ole suunnattu muille organisaatioilla, mutta niistä on mahdollista saada ideoita esimerkiksi ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn kehittämiseen organisaatioissa.

Tutkimuksen teoriataustaa kootessani huomasin, kuinka vähän ajankohtaista tietoa ikääntyvien työntekijöiden työkyvystä löytyy ja vielä vähemmän löysin tutkittua tietoa ikääntyvien työntekijöiden kokemusperäisistä ajatuksista liittyen ikääntymiseen ja työky-

kyyn. Ikääntymistä ja työkykyä on tutkittu paljon muun muassa 1990- ja 2000-luvun alkupuolella, jolloin on jo ennustettu keski-ikäen nouseminen ja työvoimapula seurauksena työvoiman vanhenemisesta (ks. esim. Ilmarinen, 2006). Koska ikääntyminen on aiheena noussut taas uudelleen pinnalle, pitäisi myös uusia tutkimuksia kohdistaa enemmän ikääntyvien kokemaan työkykyyn ja työkyvyn kehittämiseen. Huomionarvoista on kuitenkin mainita, että työikäisten vanhenemiseen ja työurien pidentämiseen on alettu yhteiskunnassa heräämään aika myöhään, vaikka jo vuosien takaiset tutkimukset ovat osoittaneet, että työikäisten vanheneminen ja syntyvyyden lasku tulee vähentämään työvoimaa rajusti.

Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista tarkastella yhteisöllisyyden vaikutusta ja merkitystä työkykyyn, sillä haastateltavat korostivat useasti yhteisöllisyyden merkitystä heidän työkykynsä liittyen. Haastateltavien ajatukset työkykyä tukevan toiminnan kehittämiseksi liittyivät myös suurilta osin yhteisölliseen ja helposti järjesteltävissä olevaan toimintaan, kuten makkaran paistoon, liikuntavuoroihin ja saunailtoihin. Tulevaisuudessa tarvittaisiin kuitenkin tutkimusten muodossa vielä enemmän kokemuserusteista tietoa ikääntymisen vaikutuksista työkykyyn, jotta organisaatioissa osataan ja voidaan tukea työkykyä parhaalla mahdollisella tavalla läpi koko työuran. Aiheen tutkiminen on tärkeää siitä syystä, koska erilaisten tutkimustenkin mukaan tietoisuuden ja erilaisten työkykyä tukevien toimien, kuten yhteisöllisyyden lisäämisen tai osaamisen tukemisen avulla on mahdollisuus pidentää työuria (ks. esim. Järnefelt, 2010; Shemeikka ja muut, 2017).

Lähteet

- Airila, A., & Schaupp, M. (2020). *Tietoa työkyvystä: Työn murros ja työkyky – näkökulmia ja välineitä työkykyjohtamisen tueksi*. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma, 1/2020. Noudettu 19.2.2023 osoitteesta <https://www.varma.fi/globalassets/tyonantaja/raportti-tyokyky-ja-tyon-murros-2020.pdf>
- Alahautala, T., Huhta, H. (2018). *Johda terveyttä: Työnantajan opas*. Alma Talent.
- Bonsdorff, V., Kokko, K., Seitsamo, J., Nygård, C-H., Ilmarinen, J. (2011). Work strain in midlife and 28-year work ability trajectories. *Scand J Work Environ Health* 2011;37(6): 455-546. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3177>
- Burke, R-J. (2015). *Managing an aging and multi-generational workforce: challenges and opportunities*. <https://doi/10.4337/9781783476589.00007>
- Dufva, V. (2020). *Sitran selvityksiä: Megatrendit 2020*. Noudettu 6.5.2023 osoitteesta <https://www.sitra.fi/julkaisut/megatrendit-2020/>
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto (2016) *Turvallisempaa ja terveellisempää työtä kaikenikäisille: yleisarvioinnin sisältävä loppuraportti*. Noudettu 2.2.2023 osoitteesta <https://osha.europa.eu/fi/publications/safer-and-healthier-work-any-age-final-overall-analysis-report>
- Forss, S., Karisalmi, S., & Tuuli, P. (2001) Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajatuksset. Eläketurvakeskuksen raportteja 35. Helsinki: Eläketurvakeskus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2015112619979>
- Gould, R., Ilmarinen, R., Järvisalo, J., Koskinen, S. (2006) *Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia*. Helsinki: Eläketurvakeskus
- Gould, R., Koskinen, S., Seitsamo, J., Tuomi, K., Polvinen, A., Sainio, P. Martelin, T., Sainio. (2006b) *Aineisto ja menetelmät*. Teoksessa: *Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia*. Haettu 6.2.2023. Helsinki: Eläketurvakeskus
- Gould, R., Polvinen, A. (2006) *Osaaminen*. Teoksessa: *Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia*. Haettu 6.2.2023. Helsinki: Eläketurvakeskus

- Hakanen, J & Perhoniemi, R. (2008). Muutokset työssä, työn imu ja jatkamisaikeet työelämässä. *Työelämän tutkimuksia, Vol 6 Nro 1 (2008)*. Noudettu osoitteesta <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87548>
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522618276>
- Hartikainen, K., Pihlaja, M., Räisänen, S., Bordi, L., Saariluoma, P., Päätaalo, K., & Kalonen, M. (2021) Työuupumus – onko aivot unohdettu? Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuarkisto. *Sosiaalilääketieteen aikakauslehti 2021: 58(1)*. <https://doi.org/10.23990/sa.102208>
- Ilmarinen, J. (2006) *Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa*. Haettu 6.2.2023. Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504226126>
- Ilmarinen, J. (2009) Work ability – a comprehensive concept for occupational health research and prevention. *Scand J Work Environ Health, 35(1): 1-5*. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1304>
- Ilmarinen, J. (2009). From Work Ability Research to Implementation. *Int J Environ Res Public Health, 16(16): 2882*. <https://doi.org/10.3390/ijerph16162882>
- Ilmarinen, J., Lähteenmäki, S., Huuhtanen, P. (2003) *Kyvvyistä kiinni: ikäjohtaminen yritysstrategiana*. Talentum
- Jyväkorpi, S., Stranberg, T., Urtamo, A., Pitkälä, K., Suominen, M., Kokko, K., & Heimonen, S. (2020). *Ikääntyneiden terveys, elämänlaatu, toimintakyky ja mielen hyvinvointi. Gerontologia, vol 34(4), 339–344*. Noudettu 20.3.2023 osoitteesta <https://journal.fi/gerontologia/article/view/99624>
- Järnefelt, N. (2010). Koulutus ja pidemmät työurat. *Työelämän tutkimus, vol 8 nro 3 (2010)* Noudettu 2.5.2023 osoitteesta <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87393>
- Järvikoski, A., Härkäpää, K., Romakkaniemi, M., & Nordling, E. (2016). *Koettu työkyky ja hyvinvointitekijät Lapin 40–59-vuotiaassa väestössä*. *Kuntoutus, 39(2), 6–20*. Noudettu osoitteesta <https://journal.fi/kuntoutus/article/view/113352>
- Kauhanen, J. (2016). *Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: Kehittämisohjelman laatiminen*. Kauppakamari.
- Kehusmaa, K. (2011). *Työhyvinvointi kilpailuetuna*. Kauppakamari.

- Kestiläinen, L., Karvonen, S. (2023). *Väestön terveys- ja hyvinvointikatsaus 2023: tavoitteena sosiaalisesti kestävä Suomi*. Toim. Jauhiainen, S & Mikkola, H. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinninlaitos & Kela. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-408-072-9>
- Keyriläinen, M. (2020). Työolobarometri 2019. *Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:53*. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327.541-6>
- Kiviranta, R. (2010). *Onnistu eri-ikäisten johtamisessa*. Talentum Media.
- Korkiakangas, E., Batista, L., Turpeinen., Salmi, A., & Laitinen, J. (2019). Työkyvyn talo - mallin soveltuvuus yhteisölliseen terveyden ja työkyvyn edistämiseen. *Työelämän tutkimuksia*, 17 (2). Noudettu 16.3.2023 osoitteesta <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87115>
- Koskinen, S., Lundqvist, A., & Ristiluoma, N. (2012). *Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa*. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-245-769-1>
- Koskinen, S., Martelin, T., Sainio, P. & Gould, R. (2006). Työkyky ja terveys Teoksessa: *Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia*. Haettu 6.2.2023. Haka-paino Oy
- Kuikka, P., Paajanen, T., Kivekäs, T., Vuokko, A. & Sainio, M. (2014). *Työikäisten kognitiivisen toimintakyvyn hyvä arviointikäytäntö*. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2016092224119>
- Kulmala, J., Bonsdorff, M-B., Stenholm, S., Törmäkangas, T., Bonsdorff, M-E., Nygård, C-H., Klockars, M., Seitsamo, J., Ilmarinen, J. & Rantanen, T. (2013). Perceived stress symptoms in midlife predict disability in old age: A 28 – year prospective cohort study. *The journals of gerontology*. 68 (8), 989-991. <https://doi.org/10.1093/gerona/gls339>
- Kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimus. KVTES (2022–2025).
- Lahelma, E., Laaksonen, M., Lallukka, T., Martikainen, P., Pietiläinen, O., Saastamoinen, P., Gould, R., & Rahkonen, O (2012). *Working conditions as a risk for disability retirement: a longitudinal register linkage study*. *BMJ Public Health* 12, 309 (2012) <https://doi.org/10.1186/1471-2458-12-309>

- Lundell, S., Tuominen, E., Hussi, T., Klemola, S., Lehto, E., Mäkinen, E., Oldenbourg, R., Saarelma-Thiel, T., & Ilmarinen, J. (2011). *Ikävoimaa työhön. Työterveyslaitos.* Kirjapaino Jaarli Oy.
- Tampereen Vesi. (2021). *Vuosikertomus.* Noudettu 3.1.2023 osoitteesta <https://www.tampereenvesi.fi/tampereen-vesi/>
- Mannermaa, K. 2018. *Työsuojelupäällikön käsikirja: turvallisuus ja hyvinvointi työkyvyn edistäjänä.* Alma Talent.
- Nummelin, T. (2008). *Stressi haastaa työkyvyn: Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna.* Talentum.
- Parjanne, M-L. (2004). Väestön ikärakenteen muutoksen vaikutukset ja niihin varautuminen. *Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2004:18.* <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504223155>
- Pohjolainen, P (2009). *Toimintakyvyn laaja-alainen arviointi ja tukeminen: Toimintakykyä määrittävät tekijät.* Toim. Pohjolainen, P & Heimonen, S. Ikäinstituutti.
- Puusa, A., Juuti, P., & Aaltio, I. (2020). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus.
- Rajamäki, S., & Mikkola, L. (2017). Työyhteisön vuorovaikutus ja työyhteisöön kuuluminen. *Työelämän tutkimus, 15 (3), 250–265.* Noudettu 4.3.2023 osoitteesta <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85277>
- Rantala, J. & Romppainen, A. (2004) Ikääntyvien työmarkkinoilla pysyminen. *Eläketurvakeskuksen raportteja 2004:35.* Noudettu 5.2.2023 osoitteesta <https://www.julkari.fi/handle/10024/129012?show=full>
- Reina-Knuutila, U. (2001) Ikä, työkyky ja tuottavuus. *Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä, 2001:2.* <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504223296>
- Salonen, L. (2020). Pitkittyneen työkyvyttömyyden eritahtinen kehittyminen eri sosioekonomisissa ryhmissä läpi elinkaaren. *Sosiaalilääketieteellinen Aikauslehti, 51(4).* <https://doi.org/10.23990/sa.98653>
- Seitsamo, J., Nevanperä, N., Hopsu, L., Remes, J., Ala-Mursula, L., Husman, P. & Laitinen, J. (2015). Työkyky kesi-iän kynnyksellä. *Työterveyslaitos.* <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-262-579-4>

- Seppälä, P & Hakanen, J., (2017). Työn voimavarat, vaatimuksen ja niiden tuunaaminen. *Teoksessa: Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Toim. Feldt, T., Mauno, S., Mäkikangas, A. PS-kustannus.
- Shemeikka, R., Aho, S., Jokinen, E., Järnefelt, N., Kaakinen, M., Kivimäki, R., Korkeamäki, J., Mertala, S., Mäkiaho, A., Parkkinen, M., Pitkänen S., Terävä, K. & Vuorento, M. Työurien jatkaminen vaatii yhteisöllisyyttä ja yhteistoiminnallisuutta. *Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja* 38/2017. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-385-9>
- Silverstein, M. (2008). Meeting the challenges of an aging workforce. *American journal of industrial medicine*, 51(4), 2008, 269-280. <https://doi.org/10.1002/ajim.20569>
- Solem, P., Syse, A., Furunes, T., Mykletun, R., De Lange, A., Schaufeli, W., & Ilmarinen, J. (2016). To leave or not to leave: Retrimention intentions and retirement behaviour. *Agein & Society*, 36(2), 259–281. <https://doi.org/10.1017/S0144686X14001135>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2010). *Työsuojelu Suomessa: esite 2010:2*. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-2978-4>
- Sulander, P (2009). *Toimintakyvyn laaja-alainen arviointi ja tukeminen: Ikääntyneiden elintavat ja toimintakyky*. Toim. Pohjolainen, P & Heimonen, S. Ikäinstituutti. 2009.
- Suomen virallinen tilasto, STV. (2021). *Väestöennuste*. Helsinki: Tilastokeskus. Noudettu 13.1.2023 osoitteesta: https://www.stat.fi/til/vaenn/2021/vaenn_2021_2021-09-30_tie_001_fi.html
- Sydänmaanlakka, P. *Itsensä johtaminen*. (2020). Alma Talent.
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. (2022). *Mitä toimintakyky on?* Noudettu 3.3.2023 osoitteesta <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Kustannusosakeyhtiö Tammi
- Työsuojelu (2021). *Työympäristö*. Noudettu 3.3.2023 osoitteesta <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto>

Työterveyslaitos (2020). Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Työterveyslaitos.
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-943-3>

Työterveyslaitos (ei vuosilukua). Työkyvyn varhainen tuki. Noudettu 12.2.2023
<https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/tyoterveyshuolto/tyokyvyn-tuki/tyokyvyn-varhainen-tuki>

World Health Organization. (2020). *Decade of healthy ageing: the global strategy and action plan on ageing and health 2016-2020*. Noudettu 3.3.2023 osoitteesta
<https://apps.who.int/iris/handle/10665/355618n>

Liitteet

Liite 1. Taustatieto- ja lupalomake

Taustatieto- ja lupalomake

Pro gradu tutkielmaa varten

”Ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn kehittäminen”

Ympyröi vastauksesi/täytä tiedot

Ikä: a) 50–55 v. b) 55–60 v. c) 60–65 v.

Ammattinimike:

Työtehtävät:

Työvuodet vedellä: a) 1–10 v. b) 10–20 v. c) 20–30 v. d) yli 30 vuotta

Onko työsi: a) Päivätyötä b) Vuorotyötä c) jotain muuta, mitä?

Sisältääkö työsi varallaoloa: a) Kyllä b) Ei

Haastatteluista saatu materiaali tulee ainoastaan haastattelijan käyttöön. Kaikki keskustelut ovat luottamuksellisia ja tutkimuksessa esitetyt suorat lainaukset julkaistaan anonyymisti eli haastateltavien nimiä ei julkaista missään.

Huom! Koska haastateltavat työskentelevät samassa organisaatiossa, on mahdollista, että työpari tai kollega voi suorasta lainauksesta arvata vastaajan henkilöllisyyden.

Merkitsi alle ruksilla, annatko suostumuksesi seuraaviin:

- Annan suostumukseni siihen, että haastattelu voidaan nauhoittaa ja nauhoitteista voidaan käyttää suoria lainauksia
- Annan suostumukseni siihen, että haastattelu voidaan nauhoittaa

Allekirjoitus:
