

Tampereen Yliopisto  
Terveystieteen laitos

”YLÄMÄKEE, ALAMÄKEE. HÄN KEN ELÄÄ PALJON NÄKEE.” -

IKÄÄNTYVIEN TYÖNTEKIJÖIDEN PSYYKKINEN TYÖKYKY  
HEIDÄN ITSENSÄ KUVAAMANA

Pro gradu -tutkielma  
Taina Kotovainio  
Tampereen Yliopisto  
Terveystieteen laitos  
Maaliskuu 2008

## **TIIVISTELMÄ**

**TAMPEREEN YLIOPISTO**

**Terveystieteen laitos**

**KOTOVAINIO TAINA: ”YLÄMÄKEE, ALAMÄKEE. HÄN KEN ELÄÄ  
PALJON NÄKEE.” – IKÄÄNTYVIEN  
TYÖNTEKIJÖIDEN PSYKKINEN TYÖKYKY  
HEIDÄN ITSENSÄ KUVAAMANA**

**Pro gradu –tutkielma, 69 sivua, liite 2 sivua**

**Ohjaaja: Yliassistentti Pirjo Lindfors**

**Kansanterveystiede**

**Maaliskuu 2008**

---

Ikääntyvien psyykkiseen työkykyyn vaikuttavat sekä työn henkinen kuormitus että psyykkistä työkykyä rakentavat ja tukevat tekijät. Tässä laadullisessa tutkimuksessa tarkastellaan niitä tekijöitä, jotka ikääntyvien työntekijöiden omasta mielestä kuormittavat ja tukevat heidän psyykkistä työkykyään. Aineisto kerättiin pyytämällä ikääntyviä työntekijöitä (n=23) kirjallisesti kuvailemaan psyykkistä työkykyään. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä.

Psyykkisessä työkyvyssä iän myötä tapahtuvat muutokset ovat yksilöllisiä, samoin kokemukset siitä, mitkä seikat kuormittavat ja tukevat tätä työkyvyn osa-aluetta. Kiire ja työelämässä tapahtuvat jatkuvat muutokset koetaan voimakkaimmin kuormittavina tekijöinä. Kiirettä aiheuttavat lisääntyneen työmäärän lisäksi uusien työntekijöiden opettaminen ja uusien asioiden opetteleminen perustehtävien ohessa. Muutokset ja oppiminen koetaan kuitenkin myös työn rikkautena.

Hitaus ja uuden oppimisen vaikeus liitetään ikääntymiseen, kuten myös kokemus tietojen ja taitojen karttumisesta. Työ- ja elämäkokemus sekä yksilölliset työnhallintakeinot auttavat kestämaan kiireen ja muutosten aiheuttamaa kuormitusta. Työpaikalta saatava sosiaalinen tuki ja työyhteisön sosiaalinen pääoma koetaan rikkautena ja psyykkistä työkykyä tukevana tekijänä.

Ikääntyvien työntekijöiden psyykkisen työkyvyn kuormittumiseen tulisi vaikuttaa kiirettä vähentämällä ja antamalla aikaa uusien asioiden opettelemiseen. Sosiaalista pääomaa kasvattamalla ja ikääntyvän työ- ja elämäkokemusta arvostamalla voidaan kuormitusta keventää ja psyykkistä työkykyä säilyttää ja tukea.

avainsanat: ikääntyvä työntekijä, psyykinen työkyky

## **ABSTRACT**

**UNIVERSITY OF TAMPERE**  
**School of Public Health**

**KOTOVAINIO TAINA: “UPHILL, DOWNHILL. HE WHO LIVES, SEES A LOT” – THE PSYCHOLOGICAL WORKING CAPACITY OF AGEING WORKERS DESCRIBED BY THEMSELVES**

**Pro gradu thesis, 69 pages, appendix (2pages)**  
**Supervisor: Senior assistant professor Pirjo Lindfors**  
**Public Health**  
**March 2008**

---

Issues affecting the psychological working capacity of ageing workers are both mental load as well as the structural and supporting factors of psychological working capacity. This qualitative research discusses the factors that load and support the psychological working capacity of ageing workers in their opinion. The data was gathered by asking the aging workers (n=23) literary describe their psychological working capacity. The data was analysed by using content analysis.

The changes occurring in the psychological working capacity contributing to age, are individual, as well as are the experiences on what loads and supports this sector of working capacity. Time pressure and the constant changes in work life are experienced to be the most loading factors. Time pressure is not caused only by the increased workload but also by the mentoring of new workers and learning new things in addition to the main responsibilities. Changes and learning are yet experienced as the richness of work.

Slowness and the difficulty of learning are associated with ageing, but also the experience of knowledge and know-how are augmented. The experience in work and in life, as well as the individual methods of managing work, helps to deal with the time pressure and he load caused by changes. The social support and the social capital are experienced as a supporting factor in the psychological working capacity.

The load affecting the working capacity of ageing workers should be influenced by reducing the time pressure and giving time to learn new thing. By increasing the social capital and appreciating the knowledge of work and life of an aging worker, the load can be reduced and preserve and support the psychological working capacity.

keywords: ageing workers, psychological capacity

## SISÄLTÖ

<b>1. JOHDANTO</b> .....	6
<b>2. IKÄÄNTYVÄT TYÖNTEKIJÄT</b> .....	7
2.1 Ikääntyminen.....	7
2.2 Ikääntyminen ja työ.....	9
2.3 Työvoiman ikääntyminen ja ikääntymisen haasteet .....	11
<b>3. TYÖKYKY JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT</b> .....	13
3.1 Terveys ja toimintakyky .....	13
3.2 Työkyky ikääntymisen näkökulmasta.....	14
<b>4. PSYKKINEN TYÖKYKY</b> .....	16
<b>5. PSYKKISTÄ TYÖKYKYÄ LISÄÄVÄT JA TUKEVAT TEKIJÄT</b> .....	18
5.1 Psykkiset voimavarat .....	18
5.2 Kompetenssi.....	19
5.3 Elämänhallinta .....	20
5.4 Sosiaalinen tuki.....	22
5.5 Työn hallinta .....	24
<b>6. TYÖN PSYKOSOSIAALISET VAIKUTUKSET</b> .....	26
6.1 Stressi.....	26
6.2 Työuupumus .....	27
6.3 Myönteinen kuormittuminen työssä ja työn imu .....	29
<b>7. IKÄÄNTYMINEN JA PSYKKINEN TYÖKYKY</b> .....	30
7.1 Ikääntymisen vaikutukset psyykkiseen työkykyyn.....	30
7.2 Ikääntyneiden psyykkistä työkykyä suojaavat tekijät.....	32
<b>8. MUUTOKSET TYÖSSÄ JA SUOMALAISSA TYÖELÄMÄSSÄ</b> .....	33
8.1 Työelämän muutokset.....	33
8.2 Työn sisällön muutokset ikääntyvien näkökulmasta .....	34
8.3 Työn kuormituksen muuttuminen.....	36
<b>9. KATSAUS AIEMPIIN LAADULLISIIN TUTKIMUKSIIN SUOMESSA</b> ...	37
<b>10. TUTKIMUSKYSYMYKSET</b> .....	40

<b>11. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN</b> .....	41
11.1 Tutkimusaineiston kerääminen .....	41
11.2 Laadullinen sisällönanalyysi .....	44
11.3 Tutkimusetiikka .....	46
11.4 Tutkimuksen luotettavuus .....	48
<b>12. TUTKIMUSTULOKSET</b> .....	49
12.1 Tutkimustulosten esittäminen .....	49
12.2 Psyykkisen työkyvyn tuki .....	49
12.3 Työkyvyn kuormittuminen .....	53
12.4 Psyykkinen työkyky .....	56
<b>13. JOHTOPÄÄTÖKSET</b> .....	58
<b>14. POHDINTA</b> .....	60
14.1 Tutkimusmenetelmän pohdinta .....	60
14.2 Tutkimustulosten pohdinta .....	62
<b>LÄHTEET</b> .....	64
<b>LIITE 1: Saatekirje ja kysymys- ja vastauspaperi</b> .....	70

## 1. JOHDANTO

Työntekijän psyykkisen työkyvyn perustana ovat terveys ja riittävä toimintakyky. Se muodostuu työn vaatimusten sekä yksilöllisten voimavarojen ja ihmisen persoonallisuuden välisestä suhteesta (Kallio ja Kivistö 2006, 126). Työkykyyn vaikuttavat työuran kaikissa vaiheissa muun muassa yleinen asennoituminen työntekoon ja työmotivaatio. Ikääntyessä psyykkinen työkyky heikentyy huomattavasti vähemmän kuin fyysinen työkyky ja iän myötä yksilölliset erot työkyvyssä korostuvat entisestään. Ikääntyvän psyykkinen työkyky vahvistuu työ- ja elämäkokemuksen myötä samalla, kun yleinen vastuullisuus ja työhön sitoutuminen kasvavat. Arkielämän älykkyys ja työssä tarvittavat tiedot ja taidot auttavat ikääntyvää ratkaisemaan ongelmia ja välttämään virheitä. (Ylöstalo 2005, 119; Ilmarinen 2006, 142.)

Suomalainen työvoima on ikääntymässä ja suuret ikäluokat siirtymässä eläkkeelle. Yhteiskunnassa kannetaan huolta työvoiman riittävydestä, ja ikääntyviä pyritään tämän vuoksi pitämään työelämässä muun muassa tekemällä työssä pysyminen taloudellisesti houkuttelevammaksi kuin eläkkeelle siirtyminen (Työntekijän eläkelaki 19.5.2006/395 12§.) Työelämä on kuitenkin muuttunut monin tavoin, eikä muutosvauhti näytä hiljentyvän, päinvastoin. Työelämän muutokset kohdistuvat sekä organisaatioiden että työyksiköiden rakenteisiin ja myös yksittäisten työtehtävien sisältöihin ja niiden toteuttamistapoihin. Ne ovat monesti sellaisia, jotka lisäävät ikääntyvien työntekijöiden psyykkisen työkyvyn kuormitusta. Tällaisia muutoksia ovat muun muassa kiire, vastuu sekä kehittymis- ja oppimispaineet. Ikääntyvät itse pitävät työmäärän ja kiireen vähentämistä yhtenä tärkeimmistä asioista työssä jaksamisen kannalta. (Aromaa, Koskinen ja Huttunen 1997, 188; Jurvansuu ja Huuhtanen 2005, 86.) Psyykkinen kuormittuminen työssä saattaa ylittää yksilölliset voimavarat, jolloin ihminen kokee stressiä ja jopa uupumusta. Myönteiset kokemukset työssä sitä vastoin lisäävät työn imua ja työhyvinvointia, vaikka paineita aiheuttavia tekijöitä ei täysin pystyittäisikään torjumaan (Hakanen 2002, 27).

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää ikääntyvien työntekijöiden omia käsityksiä heidän psyykkisestä työkyvystään ja sen tuesta sekä kuormituksesta. Ilmarisen, Lähteenmäen ja Huuhtasen (2003, 70) mukaan ihmisen oma käsitys

työkyvystään on erittäin tärkeää, koska se ennustaa työkyvyn säilymistä seuraavan 10 vuoden aikana. Ikääntyvien työntekijöiden terveyden ja työkyvyn tilasta on muun muassa Juhani Ilmarinen (2006) koonnut kattavan kvantitatiivisten tutkimusten yhteenvedon. Laadullisella tutkimusmenetelmällä on tutkittu muun muassa ikää ja sen merkitystä (Julkunen 2003), ikääntymistä ja oppimista (Paloniemi 2004) sekä ikäjohtamista (Halme 2005). Ikääntyvien työntekijöiden omaa käsitystä heidän psyykkisestä työkyvystään ei kuitenkaan ole laadullisin menetelmin kuvattu. Tämä tutkimusaineisto on kerätty pyytämällä ikääntyviä työntekijöitä omin sanoin kuvailemaan psyykkistä työkykyään ja aineisto on analysoitu laadullisen sisällönanalyysin keinoin. Laadullisella tutkimuksella pyritään tavoittamaan tutkittavien oma näkökulma asiasta ja sisällönanalyysillä on mahdollista saada objektiivinen ja tiivistetty kuva ilmiöstä. (Eskola ja Suoranta 2005, 16; Tuomi ja Sarajärvi 2006, 105.)

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, mitkä tekijät tukevat ja lisäävät ikääntyvän työntekijän psyykkistä työkykyä ja mitkä seikat puolestaan aiheuttavat kuormitusta. Lisäksi selvitetään sitä, miten ikääntyvät työntekijät itse määrittelevät psyykkistä työkykyään. Se, millaiseksi ikääntyvät työntekijät kuvaavat psyykkisen työkykynsä tänä päivänä antaa viitteitä siitä, millainen heidän työkykynsä on tulevaisuudessa. Tutkimustulosten perusteella voidaan arvioida riittääkö heidän työkykynsä työelämässä jatkamisen kannalta, ja saako ikääntyvä riittävästi tukea psyykkiseen työkykyynsä. Lisäksi tutkimustulosten perustella voidaan pyrkiä kehittämään keinoja, jotka edesauttavat ikääntyvien psyykkisen työkyvyn säilymistä ja kasvamista työvuosien lisääntyessä.

## **2. IKÄÄNTYVÄT TYÖNTEKIJÄT**

### **2.1 Ikääntyminen**

Suomessa niin sanotut suuret ikäluokat ovat syntyneet vuosina 1945 –1950. Näihin ikäluokkiin kuuluvista oli vuoden 2003 lopussa elossa lähes 500 000 henkeä ja heistä kaksi kolmasosaa oli tuolloin työelämässä. Vielä vuoteen 1958 asti syntyi huomattavan suuria ikäluokkia. (Ilmarinen 2006, 44 – 45.) Kansallisen ikäohjelman

loppuraportti (STM 2002,11) loi määritelmät ikääntyvä, 45 – 55-vuotias, ja ikääntynyt, 55 – 65-vuotias, työntekijä. Kyseiset ikärajat nojaavat tutkimustuloksiin, joiden mukaan terveyden ja toimintakyvyn muutokset alkavat tuntua konkreettisesti 45 ikävuoden jälkeen ja nämä muutokset näkyvät myös työelämässä. Tällöin voidaan vielä kuitenkin puuttua ehkäisevällä tavalla heikentyviin voimavaroihin terveyttä, toimintakykyä ja myös osaamista vahvistamalla ja tukemalla. Ikääntyneistä työntekijöistä kaksi kolmasosaa kärsii jo heikentyneestä terveydentilasta. Yli 50-vuotiaat kokevat monesti jo työkykynsä heikentyneen ja tämän johtavan eläkeajatuksen voimistumiseen. (Ilmarinen ym. 2003, 39 –40.) Edellä mainittuihin ikäluokkiin kuuluvat eivät itse koe itseään ikääntyviksi tai ikääntyneiksi, vaikka kyseiset käsitteet onkin otettu virallisesti käyttöön kuvaamaan tietyn ikäisiä työntekijöitä (Julkunen 2003, 85). Vaahtio (2006, 35) puhuikin 45-vuotiaista mieluummin varhaisaikuisina tai keskiaikuisina kuin ikääntyvinä ja vastaavasti 55 vuotta täyttäneistä keskiaikuisina ja 60-vuotiaista myöhäsaikuisina mieluummin kuin ikääntyneinä. Kaikki ihmisethän alkavat ikääntyä syntymästä asti, joten määritelmät voivat ruokkia asenteita tai leimata tietyn ikäisiä ihmisiä. Tässä tutkielmassa käytetään käsitettä ikääntyvä työntekijä kaikista yli 45-vuotiaista työntekijöistä.

Ihmiset luokitellaan eri ryhmiin, asemiin ja rooleihin ikänsä perusteella. Ikää voidaan määritellä monella tavalla, ja useimmiten sillä tarkoitetaan kronologista ikää eli kalenterivuotia, joka ei kuitenkaan ota huomioon ikääntymisen yksilöllisyyttä. Kronologisen iän mukaan ihmiselle myös jaetaan oikeuksia, etuja ja velvollisuuksia. (Ilmarinen 2006, 38.) Biologinen ikä liittyy toimintakyvyn muutoksiin iän mukana. Psykologisen iän kriteerejä ovat se minkä ikäiseksi ihminen tuntee itsensä, minkä ikäiseltä hän näyttää, minkä ikäisen kaltaisesti hän toimii ja minkä ikäinen ihminen haluaisi olla. Sosiaalinen ikä kuvaa ihmisen erilaisia ikäkausiin liittyviä rooleja, kuten aikuisuutta ja vanhuutta. Sosiaaliseen ikään liittyy persoonallinen ikä eli kuinka ihmisen itselleen asettamat henkilökohtaiset tavoitteet on saavutettu. (Ilmarinen 2005, 38 – 42.) Persoonallinen ikä on yhteydessä niihin päämääriin, jotka ihminen on omalle elämälleen asettanut (Vaahtio 2006, 49).

Työelämässä puhutaan myös asenneiästä, jonka mukaan ikä on suhde elämään ja työhön eikä sitä helposti voida määritellä kronologisen iän perusteella (Julkunen ja Pärnänen 2005, 134). Julkunen (2003, 47) näkee, ettei ikä työmarkkinoilla ole niin



voimakas erotteleva tekijä kuin sukupuoli, vaikka organisaatioiden ja työpaikkojen sisällä se on keskeinen luokittelun väline. Vaahtio (2006, 11) puhuu työmarkkinaiästä, joka tarkoittaa työntekijän eri ikien, eri ominaisuuksien ja työmarkkinoiden vaatimusten suhdetta. Tätä termiä käyttämällä voidaan työmarkkinoilla unohtaa kalenteri-ikä ja sen merkitys työssä. Työmarkkinaikään vaikuttaa työtehtävien lisäksi myös paikalliset työelämän olosuhteet (Vaahtio 2006, 55).

Ikääntymistä voidaan kuvata myös energiana, jolloin iän karttumista leimaa energian hiipuminen, väsyminen, luovuttaminen, motivaation loppuminen ja kyllästyminen. Vaikka nuoretkin kokeva energian puutetta, ei siitä heidän kohdallaan puhuta iän yhteydessä. Saman kyllästyksen tunteen saatetaan siten ikääntyneen kohdalla ajatella olevan luonnolliseen elämänkulkuun liittyvä piirre ja nuorella osoitus työmotivaation puuttumisesta. Ikääntyvät eivät itse miellä itseään vanhoiksi tai periksiantajiksi, vaikka he tunnistavatkin itsessään energian hiipumisen. Energian puute koetaan fyysisenä väsymisenä, jollaista aikaisemmin ei ole ollut. (Julkunen ja Pärnänen 2005, 135 – 137.)

## **2.2 Ikääntyminen ja työ**

Tämän päivän ikääntyvät työntekijät ovat ennemminkin joukko yksilöitä kuin ryhmä, jolla on samanlaisia ominaisuuksia. Heterogeenisyyttä selittää se, että sodan jälkeen syntyneet ikäluokat ovat todella suuria ja koko ikäluokkaa yhdistäviä tekijöitä on vähän. (Ilmarinen 2005, 13- 14.) Noin 40-vuotiaana ihminen on jo antanut paljon työelämän hyväksi ja persoonalliset valmiudet on suurimmaksi osaksi rakennettu. Tämän jälkeen alkaa saavutusten ja taitojen tehokkaamman käytön aika, jolloin pitkäjännitteisyys ja toimeliaisuus ovat huipussaan. Maailman valloittamisen tilalle alkaa tulla oman sisäisen maailman tarkastelun aika, jolloin saavuttamatta jääneet tavoitteet saattavat masentaa ja elämä tuntua arvottomalta. Tämä voi aiheuttaa ihmiselle paineita osoittaa pystyvänsä vielä johonkin ja se saa työskentelemään entistä kovemmin. (Turunen 2005, 228 - 230, 232.)

Työ saattaa jossain tapauksessa hidastaa ikääntymistä, koska työelämässä on huolehdittava osaamisestaan, työkunnostaan ja myös jossain määrin ulkonäöstään.

Työ antaa rytmin ja merkityksen arjelle, sekä tarjoaa kontakteja, ihmisten seuraa ja virikkeitä. Työ on yksi tapa pysyä sosiaalisesti, fyysisesti ja psyykkisesti nuorena. Ikääntyvät itse eivät halua ikänsä puolesta työpaikalla olla erityisryhmänä, ja kuitenkin ikään perustuvaa syrjintää on havainnut 14 prosenttia palkansaajista työpaikallaan. Syrjintä on kuitenkin hieman vähentynyt aikaisempiin vuosiin verrattuna. (Julkunen 2003, 203, 212; Jurvansuu ja HUUHTANEN 2005, 27; VAAHTIO 2006, 151.)

Työuran eri vaiheissa työntekijällä on erilaisia osaamisen vaiheita, ja näissä vaiheissa painottuvat myös kiinnostuksen kohteet eritavalla. Ikääntyvät työntekijät alkavat enemmän huomioida ympäristöään, ja oma henkilökohtainen etu työntyy taka-alalle. Työelämä ei välttämättä tunnu enää mielekkäältä vain itseä ja omia saavutuksia varten, jolloin ikääntyvissä saattaa herätä kiinnostus nuorempien työntekijöiden tukemiseen. Tähän vaikuttaa myös se että, kokemus on kypsyttänyt erilaisuuden hyväksymiseen, työpaikan ilmapiirin eheyttämiseen ja kokonaisuuden hallintaan. Nuoret voivat myös tuntua uhkalta elämän kaikilla osa-alueilla, myös työelämässä. (TURUNEN 2005, 239, 251; VAAHTIO 2006, 40.) TURUSEN (2005, 247) mielestä myöhäiskeski-ikäisillä on epäpersoonallinen ote työelämäänsä, joka tarkoittaa tärkeintä olevan sen, että asiat tulevat hoidetuksi, eikä se mitä hän juuri itse osaa, tietää tai saa aikaiseksi.

Iän myötä työntekijöiden odotukset työtä kohtaan muuttuvat, ja ne suuntautuvat johtamiseen, oikeudenmukaiseen kohteluun ja vaikutusmahdollisuuksiin (REINA-KNUUTILA 2001,1). Ikä vaikuttaa uuden oppimiseen siten, että tapa oppia muuttuu vaikei itse oppimiskyky muuttukaan. Ikääntyvien oppiminen tehostuu silloin, kun uuden tiedon voi yhdistää tuttuihin asioihin. Suhteuttamalla uusi tieto vanhaan tietoon, ikääntyvä arvioi uuden tiedon arvoa ja hyödyllisyyttä itsensä kannalta. Ulkoa oppiminen heikkenee, mutta sitä vastoin oppiminen syvällisellä ymmärtämisellä paranee ja tehostuu iän myötä. (REINA-KNUUTILA 2001,10.)

### 2.3 Työvoiman ikääntyminen ja ikääntymisen haasteet

Työvoima ikääntyy Suomessa nopeasti, samoin kuin kaikissa muissakin teollisuusmaissa. Ilmarisen (2001, 546) mukaan alkuperäisten 15 Euroopan Unionin maan alueella on arvioitu olevan vuonna 2025 kaksi kertaa enemmän yli 50-vuotiaita työntekijöitä kuin alle 25-vuotiaita. Suomessa on suhteen alle 14-vuotiaiden ja yli 65-vuotiaiden välillä ennustettu tuolloin nousevan niinkin korkeaksi kuin 66:n suhde 100:aan. Työikäisen väestön määrä on kasvanut Suomessa vuodesta 1989 vuoteen 2005 noin 150 000 hengellä. Kasvu on kohdentunut ikärakenteen vanhenemisesta johtuen vanhempiin ikäluokkiin. Yli 45 –vuotiaan mutta alle 69 –vuotiaan väestön määrä kasvoi 420 000 hengellä, samaan aikaan kun alle 45-vuotiaiden määrä väheni lähes 250 000 hengellä. 45 – 64-vuotiaiden työikäisten suhteellinen osuus kaikista työikäisistä kasvoi noin 10 prosenttiyksikköä. (Haataja 2006, 18 – 19.)

Suomessa työllisten mediaani-ikä oli vuonna 2004 43 vuotta ja 50 –59-vuotiaiden osuus työntekijöistä oli 25 % Viisikymmenvuotiaiden työntekijöiden voimassaoleva työsuhde oli kestänyt keskimäärin noin 17 vuotta ja noin 100 000 työntekijän työsuhde oli kestänyt yli 30 vuotta (Haataja 2007, 40, 46). Forman (2004b, 191) mukaan vanhimmat työssä jatkavat ovat valikoitunut ryhmä, jotka ovat työhön motivoituneita, ja joilla on jatkamisen kannalta tärkeää työkykyä.

Huoli väestön vanhenemista saattaa olla lähinnä huolta taloudesta sekä kansantalouden resurssien riittävydestä, johon väestön vanheneminen heijastuu monin tavoin. Julkistalouden pelätään heikentyvän, innovatiivisuuden vähentyvän, terveyspalvelujen kustannuksien kasvavan ja eläkemenojen paisuvan väestön ikääntymisen myötä. (Karisto 2000, 160.) Suurten ikäluokkien halu siirtyä virallista eläkeikää aiemmin eläkkeelle kasvattaa tätä huolta. Työvoiman riittävyyden ongelmaa on lähestytty lähinnä pyrkimällä vaikuttamaan ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamiseen. Viime aikoina on kuitenkin havaittu, että eläkehalukkuutta lisäävät ongelmat työelämässä saavat alkunsa usein jo työuran alkuvaiheessa. (Kivioja 2004, 87.) Ikääntyvien eläkkeelle siirtymistä koskevat suunnitelmat ovat yhteydessä muun

muassa itse arvioituun työkykyyn sekä työn henkiseen kuormittavuuteen (Forma 2004b, 201).

Toimenpideohjelmilla ja tutkimushankkeilla on ikääntyvän työvoiman työkyvyn tukemiseen ja parantamiseen pyritty löytämään erilaisia keinoja. Näistä ensimmäinen oli vuonna 1989 perustettu työolokomitea, joka tutki ikääntyvien eläkehaluisuutta. Komitean työtä jatkoi ”Ikääntyvä arvoonsa” –toimintaohjelma, joka ehdotti toiminnan jatkamista Kansallisella ikäohjelmalla. Viimeksi mainittu poiki erilaisia ikääntyvien työkykyä, työllistymistä ja ikäjohtamista tukevia toimenpideohjelmiä. (Julkunen ja Pärnänen 2005, 46 – 48.)

Suomen Euroopan Unionin puheenjohtajakaudella vuonna 1999 aktiivinen ikääntyminen oli keskeisenä temana ja tämän teeman pohjaksi Juhani Ilmarinen kirjoitti laajan selvityksen ikääntyvien työntekijöiden asemasta ja työkyvystä Suomessa ja Euroopan Unionin maissa. (Julkunen ja Pärnänen 2005, 20 – 21.) Suomessa työvoiman riittävyyttä on pyritty turvaamaan myös lainsäädännöllä. Eläkelain laaja muutos pyrkii taloudellisesti kannustamaan työn jatkamista ja samalla vähentämään niitä keinoja, joilla työnteon lopettaminen ennen lakisääteistä työeläikeikää on mahdollista (Työntekijän eläkelaki 19.5.2006/395 12§).

Ikääntyneillä on Rantasen (2004, 22) mukaan keskimäärin alhaisempi koulutustaso kuin nuoremmilla työntekijöillä. Vuoden 2004 tilaston mukaan alle kolmasosalla 50 – 54-vuotiaista ja 55 –59-vuotiaista alle 40 prosentilla oli vain perusasteen koulutus (Haataja 2006, 76). Pätevyys saattaa muuttua työkykykysymykseksi, jos ikääntyneiden koulutusvajetta ei pystytä korjaamaan. Tämän vajeen korjaaminen vaatisi 120 000 työntekijän uudelleen- ja täydennyskouluttamista. Tähän koulutukseen kannattaa kuitenkin panostaa, koska ikääntyvät ovat vielä 10-15 vuotta työelämässä (Rantanen 1999, 18). Ilmarisen (1999, 42) mielestä ikääntyneiden todellisten tai kuvitelluiden oppimisvaikeuksien syynä saattaa olla se, että koulutuksia järjestetään paljolti nuorten ehdoilla.

Työt saattavat jakautua tulevaisuudessa iän suhteen uudella tavalla, sillä tulevaisuuden tietoyhteiskunnassa perinteisten ammattien harjoittajia ovat ikääntyneet työntekijät, kun taas nuoremmat hakeutuvat uusiin ammatteihin (Ilmarinen 1999, 40).

Viisikymmenvuotiaiden työuraa leimaavia tärkeimpiä tekijöitä ovat työurien pituus ja säännöllisyys. Vähän kouluja käyneet ovat aloittaneet työnteon nuorina ja heidän työuransa on pitkä ja eheä. He ovat myöskin pysyneet työssä työelämän muuttumisesta ja töiden häviämisestä huolimatta. Koulutus ei ole taakka eikä anna varmuutta työmarkkinoilla, mutta se kuitenkin ennustaa ja selittää työssä pysymistä ja turvallista työuraa. Hyvin nuorena työuran aloittaneet, tämän päivän ikääntyneet työntekijät eivät hyödy nykyisen eläketurvan puitteissa varhaisesta työurasta mitään. Varhain aloitettu työnteko johtaessaan pitkään työuraan saattaa jopa edesauttaa varhaista raihaantumista. (Julkunen 2005, 287- 288.) Organisaatiot ja yritykset tuottavat sellaisia käytäntöjä ja vaatimuksia työhön, jotka kuormittavat ja vaikeuttavat nimenomaan ikääntyviä työntekijöitä, vaikei yrityksissä harjoitettaisikaan tietoista ikäsyrjintää (Julkunen 2003, 149).

### **3. TYÖKYKY JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT**

#### **3.1 Terveys ja toimintakyky**

Ihmisen työkyvyn perustan muodostavat terveys ja toimintakyky. Terveys muuttuu yksilön voimavaraksi, kun koulutus ja osaaminen sekä asenne- ja motivaatiotekijät vaikuttavat siihen. Toimintakyky perustuu ihmisen terveyteen, ja sillä tarkoitetaan useimmiten ihmisen niitä edellytyksiä ja mahdollisuuksia, joiden avulla hän selviytyy tehtävistä tai haasteista. Ihmisen terveyttä ja toimintakykyä voivat heikentää sekä liian raskas työ, epäterveellinen työympäristö että huonosti johdettu ja järjestetty työ. Myös sellaiset harrastukset tai elämäntavat, jotka vaikuttavat heikentävästi terveyteen, vaikuttavat tätä kautta myös toiminta- ja työkykyyn negatiivisella tavalla. (Ilmarinen 2006, 48, 49, 117; STM 2002, 32.)

Kansanterveyslaitoksen Terveys 2000 –tutkimuksen mukaan ikääntyvistä, 45 – 54-vuotiaista, 65 % pitää terveytensä hyvänä tai melko hyvänä siitä huolimatta, että tässä ikäryhmässä lähes 46 % sairastaa vähintään yhtä pitkäaikaissairautta. Ikääntyneistä, 55 – 64-vuotiaista, vielä noin puolet pitää terveyttään vähintään melko hyvänä siitä huolimatta, että jo noin 66 % heistä sairastaa vähintään yhtä pitkäaikaissairautta.

Työikäisistä 97 % pitää toimintakykyään hyvänä, kun sitä on tarkasteltu eräistä perustoiminnoista suoriutumisen kannalta. Kaikista työssä käyvistä noin 38 % ilmoitti, että heillä on jokin haittaa aiheuttava pitkäaikaissairaus tai -vamma. (Kansanterveyslaitos.)

Ihmisen terveys ja toimintakyky muuttuvat elämän aikana, ja monet näistä muutoksista alkavat näkyä juuri ikääntyvillä työntekijöillä. Työ voi toisaalta alentaa terveyttä ja toimintakykyä, mutta toisaalta virikkeellinen ja terveellinen työympäristö yhdessä terveyttä edistävien elämäntapojen kanssa voi turvata ja vahvistaa niitä. Työntekijöiden sairauspoissaolot lisääntyvät iän myötä siten, että lisääntymistä tapahtuu 55 ikävuoteen asti. Tämän jälkeen ne alkavat uudelleen vähetä, koska sairaimmat jäävät työelämän ulkopuolelle. (Ilmarinen 2006, 41; Haataja 2007, 19.) Suomalaisten terveys on parantunut ja paranee yhä, ja lisäksi monet työhyvinvointiin vaikuttavat seikat työoloissa ovat parantuneet. Tästä huolimatta työssäoloajat eivät näytä kuitenkaan pidentyvän. Työntekijöiden oma ennuste työssä jatkamisesta eläkeikään saakka terveyden puolesta on heikentynyt. (Rantanen 2004, 22 – 23.)

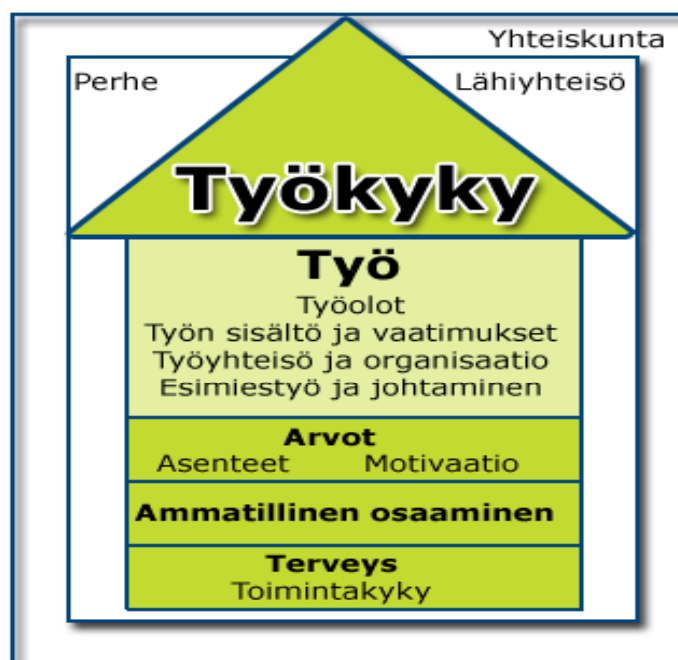
### **3.2 Työkyky ikääntymisen näkökulmasta**

Työkyky voidaan nähdä lähestymistavasta riippuen terveytenä ja työkyvyttömyyden puuttumisena, tasapainotilana voimavarojen ja työn vaatimusten välillä, laaja-alaisena hyvinvointina, johon liittyy työyhteisön, organisaation ja muiden sosiaalisten suhteiden vaikutus tai dynaamisena tilana, joka ottaa huomioon muun muassa työkyvyn muuttumisen suhteessa yksilöön, työhön ja yhteiskuntaan (Valkonen 1997, 43 – 45). Ihmisen fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kasvu, kehitys ja kouliintuminen ovat työkyvyn perusta riippumatta siitä, onko niihin pyritty vaikuttamaan koulutuksen tai harrastuksen keinoin (Ilmarinen 1995, 31).

Työkykyä voidaan ikääntyessä kuvata ikääntymisen, elämäntyylin, terveyden ja työn keskinäisten vuorovaikutusten kohtaamispaikaksi. Ikääntyessä biologinen ikääntyminen ei ole ainoa työkykyyn vaikuttava tekijä, vaan yksilön terveys, elintavat ja työ vaikuttavat työkykyyn samalla painoarvolla ikääntymismuutosten kanssa.

Kaikki edellä mainitut seikat vaikuttavat myös toisiinsa ja osoittavat sen, että työkyvyssä on kyse moniulotteisesta ilmiöstä, jonka ylläpitäminen vaatii monipuolisia toimenpiteitä. Työkykyyn voidaan myös vaikuttaa monin tavoin lähtökohdasta riippuen. (Ilmarinen ja Huuhtanen 2001, 283 – 284.)

Työkyky muodostaa Työterveyslaitoksen mukaan nelikerroksisen talon (kuvio 1.), jossa alimmat kerrokset kuvaavat työntekijän voimavaroja ja ylin, neljäs kerros työoloja ja työtä. Työkyvyn perustan ja talon alimman kerroksen muodostavat fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä yksilön terveydentila. Talon toisen kerroksen ammatillisen osaamisen muodostavat peruskoulutuksen lisäksi ammatilliset tiedot ja taidot sekä niiden elinikäinen oppiminen. Kolmannen kerroksen arvot, motivaatio ja asenteet vaikuttavat voimakkaasti yksilön työkykyyn. Arvot eivät tässä yhteydessä tarkoita pelkästään työntekijän omia arvoja, vaan myös yhteiskunnan ja yrityksen arvoja, jotka saattavat olla ristiriidassa yksilön omien arvojen kanssa. Työn ja sen ulkopuolisen elämän vuorovaikutus sekä niiden yhteensovittaminen sisältyvät tähän työkyvyn kerrokseen. Neljäs työn kerros sisältää työolot, työyhteisön ja organisaation sekä esimiestyön ja johtamisen. (Työterveyslaitos; Ilmarinen 2006, 184.)



Kuvio 1. Työkykytalo. (Lähde: Työterveyslaitos)

Työntekijän työkykytaloon vaikuttavat ympäröivä perhe ja muut sosiaaliset suhteet sekä yhteiskunnan rakenteet ja säännöt sekä myös vallitsevat asenteet ja arvostukset. Syitä työkyvyn heikentymiseen saattaa löytyä mistä tahansa työkykytalon kerroksista. Usein syy ei ole niinkään työntekijässä vaan työssä, joka on huonosti johdettu tai ei vastaa työntekijän kykyjä tai voimavaroja. Syitä saattaa myös olla yhtä aikaa kaikissa työkykyyn vaikuttavissa tekijöissä. (Työterveyslaitos; Ilmarinen 2006, 82.)

Wegman (2000, 704 – 705) näkee tärkeinä työkykyyn vaikuttavina tekijöinä motivoitumisen työhön ja yleisen asennoitumisen työntekoon. Vanhemmalla iällä yleinen työtyytyväisyys yleensä lisääntyy. Työpaikkaan sitoutuminen myös vahvistuu ikääntyessä samoin työhön kiintyminen ja todennäköisyys työn vaihtamiseen vähenee. Vanhempien työntekijöiden nuoria suurempaan työtyytyväisyyteen vaikuttavat todennäköisesti heidän sijoittumisensa parempiin työpaikkoihin, eikä heillä enää ole työtä kohtaan niin suuria odotuksia kuin nuoremmilla. Vanhemmat työntekijät ovat mahdollisesti mukautuneet myös työelämässä ja –paikassa vastaantuleviin negatiivisiin asioihin (Forma 2004c, 213).

#### **4. PSYKKINEN TYÖKYKY**

Psyykkisellä työkyvyllä tarkoitetaan ”*työn vaatimusten ja työntekijän kognitiivisten ja emotionaalisten voimavarojen, persoonallisuuden ja terveyden välistä suotuisaa suhdetta.*” Työntekijät voidaan nähdä toimijoina, kulttuuristen välineiden käyttäjinä, yhteisön jäseninä ja yhteisöllisten sääntöjen luojina. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna työkyvyn sisältöä ovat yhteisö, välineet, säännöt ja työnjako työntekijän yksilöllisten ominaisuuksien rinnalla. Edellä mainituista puhuttaessa puhutaan työkyvyn edellytyksistä. (Kallio ja Kivistö 2006, 126 – 127.)

Työn psyykkistä kuormitusta lisääviä tekijöitä ovat muun muassa vastuutekijät, jotka tarkoittavat vastuuta ihmisten välittömästä turvallisuudesta, vastuuta muista ihmisistä sekä vastuuta aineellisista vahingoista tai laadusta. Psyykkistä kuormitusta lisäävät myös eristyneisyydessä tehtävä työ, työhön kuuluvat hankalat kontaktit, toistotyö, kaavamainen ja yksipuolinen työ, pakkotahtinen työ, työtovereiden huonot suhteet sekä esimiehen tuen ja ohjauksen puute. (Rovasalo 1999, 4 – 5.) Työn aiheuttamaa



psykkistä kuormitusta voi aktiivisesti hallita tietoja ja taitoja hankkimalla, säätelemällä omaa tavoitetasoaan, hyödyntämällä omia voimavarojaan ja tasapainottavilla vapaa-ajan harrastuksilla. Työtä tauottamalla työntekijä voi myös itse säädellä työn kuormitusta. (Waris 2001, 33 – 35.)

Ylöstalon laatiman työolobarometrin (2005, 117) mukaan psyykkinen työkyky on parantunut viime vuosina tai se on pysynyt ainakin ennallaan. Työolobarometrin mukaan työkyky oli hyvä 88 prosentilla teollisuuden, yksityisen palvelusektorin ja valtion työntekijöistä, kun se suhteutettiin työn henkisiin vaatimuksiin. Vuodesta 2000 alkaen eniten on parantunut teollisuuden työntekijöiden työkyky. He ilmoittivat työkykynsä tasaisesti parantuneen suhteessa työnsä henkisiin vaatimuksiin. Kuntien työntekijöiden kohdalla työkyvyn suunta on sitä vastoin huonontunut. Tästä työntekijäryhmästä jopa 18 % ilmoitti työkykynsä olevan huono tai kohtalainen suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin. Työn iloa ja työn imua kokee kuitenkin 70 – 80 % suomalaisista työntekijöistä, vaikka sama määrä valittaakin kiirettä ja stressiä. Siltala (2007, 388) katsoo tämän johtuvan siitä, että ihmiset ovat tyytyväisiä työhönsä, mutta eivät työn ehtoihin ja työn puitteisiin. Kokonaisvaltaisen työtyytyväisyyteen liittyy monia erilaisia tekijöitä. Näitä ovat työn sisällön lisäksi osaamisen, saavuttamisen ja haasteeseen vastaamisen tunne.

Työssä tarvittavat ponnistelut, kuten esimerkiksi aikapaineet ja työilmapiiriongelmat ovat työn vaatimuksia, joita työn voimavaratekijät voivat vähentää. Näitä voimavaratekijöitä ovat muun muassa vaikutusmahdollisuudet työssä, positiivinen palaute työstä sekä työssä saatava sosiaalinen tuki. (Mäkikangas, Feldt ja Kinnunen, 2005, 57, 63.) Schaufelin ja Bakkerin (2004, 294 - 295) mukaan työn vaatimustekijät voivat käynnistää niin sanotun energiapolun, jossa jaksamisongelmat työssä aiheuttavat työuupumusta, ja tämä taas vaikuttaa yleiseen hyvinvointiin negatiivisella tavalla terveysongelmien ja alentuneen työkyvyn kautta. Työn voimavaratekijät synnyttävät motivaatiopolun ja se lisää työhön sitoutumista sekä saa aikaan koettua työn imua.

Vaatimusten ja voimavaratekijöiden kokeminen on yksilöllistä ja persoonallisuudesta riippuvaa. Samat tekijät voivat olla sekä hyvinvointia lisääviä että samanaikaisesti vähentäviä. Työtyytyväisyys on suuresti persoonallisuudesta riippuvainen ja pysyvä

kokemus työuran eri vaiheissa ja näin ollen riippumaton työpaikan vaihdoksista tai muutoksista organisaatiossa. (Mäkikangas ym. 2005, 71.) Perhetilanteella on merkitystä työn henkisen raskauden kokemisessa. Perhe-elämän haasteellisuus saattaa vaikeuttaa erityisesti henkisesti vaativista töistä suoriutumista, vaikkei työtahti olisikaan kiireinen. Henkisesti raskas työ saattaa myös vähentää resursseja töiden jälkeiseen harrastamiseen. (Forma 2004a, 121.)

## **5. PSYKKISTÄ TYÖKYKYÄ LISÄÄVÄT JA TUKEVAT TEKIJÄT**

### **5.1 Psykkiset voimavarat**

Yksilöllä on erilaisia kognitiivisia voimavaroja, joita ovat esimerkiksi riittävä peruskoulutuksen taso, ammattikoulutus ja -pätevyys tai jonkin muun opiskelun tuoma tieto, työkokemus sekä päämäärätietoiset harrastukset. Emotionaalisia voimavaroja ovat tunteet, erityisesti myönteiset tunteet, ja on myös tärkeää, miten yleensä tunteita pystyy ilmaisemaan. Voimavaroihin vaikuttavat monet seikat, kuten esimerkiksi perusasenoituminen, joko positiivinen tai negatiivinen suhtautuminen elämään ja työntekoon. Voimavaroihin vaikuttavat muun muassa persoonallisuuden ominaisuudet, kuten itsetunto ja elämänhallinta. Sitoutuminen työyhteisöön, perheeseen ja muihin sosiaalisiin verkostoihin lisää voimavaroja. Sosiokulttuuralliset tekijät, kuten esimerkiksi yhteinen kansalaisuus ja kieli, ovat voimavarojen lähteitä. Myös perinteet, ideologiat, uskonto ja niiden merkitys työntekijälle voivat vaikuttaa hänen voimavaroihinsa. Sosiokulttuuralliset tekijät voivat kuitenkin myös vähentää voimavaroja, jos työympäristö ei hyväksy tai arvosta niitä. (Työterveyslaitos ja ammatti-instituutti, 1997.)

Vahteran (1993) tekemän tutkimuksen perusteella työn henkisten vaatimusten kokemus, tai arvio omien voimavarojen riittävydestä, voi olla seurausta sekä työstä että ihmisen terveydentilasta. Uupuneena ja henkisesti rasittuneena ihminen voi kokea tilanteen kuormittavana ja vaativana, mutta virkistyneenä ja hyvinvoivana saman tilanteen kevyempänä. Henkinen oireilu ja rasittuneisuus tai alentunut terveys voivat saada ihmisen tuntemaan työn vaatimukset uuvuttavina. Tällöin työntekijä saattaa

myös kokea omaavansa liian vähän voimavaroja selvitäkseen työn haasteista tai kuormituksesta.

## 5.2 Kompetenssi

Rissa (1996, 28) määrittelee kompetenssin kyvyksi tehdä työtä. Kompetentti työntekijä on sekä fyysisesti, henkisesti että ammatillisesti pätevä työhön läpi elämänkaaren. Kompetenssilla tarkoitetaan myös yksilön suhdetta työyhteisöön, työympäristöön ja itse työhön. Muodollinen kompetenssi on kussakin työssä tarvittavat tiedot ja taidot. Sen lähikäsite on kvalifikaatio, joka tarkoittaa työtehtävien tai työnantajan edellyttämää kompetenssia. (Wiitakorpi 2006, 47.) Rautio (2004, 43) jakaa kompetenssin metakompetenssiin, jolle löytyy käyttöä monissa organisaatioissa ja työtehtävissä sekä organisaation sisäiseen kompetenssiin, jolla on käyttöä vain tietynlaisessa organisaatiossa. Teknisiin kompetensseihin sisältyy monia työtehtäviä ja ammatteihin yleisellä tasolla liittyviä taitoja, joista on hyötyä useissa erilaisissa organisaatioissa. Ainutlaatuiset kompetenssit ovat sitä vastoin hyödyllisiä ainoastaan määrätyissä organisaatioissa ja työtehtävissä.

Rissan (1996, 28) mukaan kompetenssi on sidottu ikään, kuntoon, koulutukseen, sairauksiin, työhön, työn kehittymiseen ja työyhteisön muuttumiseen. Tätä tilaa voidaan ennustaa ja siihen voidaan vaikuttaa. Työelämän muuttuessa syntyy uusia kompetenssitarpeita ja eri kompetenssit muuttuvat tai tulevat tarpeettomiksi peruskompetenssin pysyessä melko muuttumattomana. (Wiitakorpi 2006, 48 – 49.) Kun taidot lisääntyvät ja käytetyt ongelmanratkaisukeinot tuottavat tulosta, yhä harvemmat asiat kuormittavat työssä kielteisesti. Samalla lisääntyy kompetenssin ja elämän- ja työnhallinnan tunne (Rissa 1996, 29). Tunneäly, jota voidaan myös kutsua henkiseksi kypsyydeksi, on elämäkokemuksen ja oppimisen tulosta sekä oman rajallisuutensa ymmärtämistä, ja tätä sosiaalista kompetenssia on ikääntyneillä enemmän kuin nuoremmilla. (Wiitakorpi 2006, 51; STM 2002, 28.)

### 5.3 Elämänhallinta

Elämänhallinnan perusedellytyksiin kuuluu joukko ulkoisia ja sisäisiä voimavaroja. Hyvä fyysinen kestävyys, terveys ja toimintakyky ovat esimerkkejä biologisista voimavaroista, jotka tukevat myös psyykkistä kestävyyttä. Psyykkisistä voimavaroista keskeisimpiä ovat hyvä itsetunto ja tasapainoinen tunne-elämä. Tärkeää on yleinen toimintaa ohjaava perusasenne elämään. (Kalimo 1992,9.) Työelämässä erilaisten kriisivaiheiden kautta ikääntyvä työntekijä on saanut monia elämänhallintaan liittyviä henkisen kasvun mahdollisuuksia. Tällaisia kriisivaiheita on muun muassa noin neljäkymmenen vuoden ikään osuva vaihe, jolloin työntekijä arvioi uudelleen uravalintaansa ja omia tavoitteitaan. (Ilmarinen ym. 2003, 63).

Elämänhallintaan liittyy hyvää selviytymistä ennakoiva perusasennonituminen elämään, jota Antonovsky (1988) nimittää termillä koherenssikäsitys. Tällä tarkoitetaan yleisnäkemyistä elämästä, jossa asiat ovat ymmärrettävissä ja hallittavissa. Ymmärrettävyys on elämän näkemistä jäsentyneenä ja hahmotettavana kokonaisuutena sekä tunne siitä, että yksio hallitsee omat voimavaransa ja vuorovaikutuksen sosiaalisen ympäristönsä kanssa. Asioissa nähdään tiettyä logiikkaa, jolloin tapahtumia voidaan jäsentää ja tilanteiden kehittymistä on mahdollisuus ennakoida. Hallittavuus on puolestaan kokemusta siitä, että omassa elämässään voi itse vaikuttaa asioihin, joko suoraan tai välillisesti. Mielekkyydellä koherenssikäsityksen yhteydessä tarkoitetaan ympäristön ja sen tapahtumien näkemistä perusteltavissa olevaan tarkoitukseen pyrkivinä, sellaiseen johon kannattaa panostaa. Vahva koherenssintunne yksilön kohdalla tarkoittaa paitsi oman elämänsä hyvää hallintaa, myös toimivaa ja tukea antavaa suhdetta perheeseen, ystäviin ja työtovereihin. (Antonovsky 1988, 16 –19; Kalimo 1992, 9 – 10.)

Niillä henkilöillä, joilla on vahva koherenssikäsitys, on myös usein parempi psyykkinen toimintakyky, ja he kokevat terveydentilansa paremmaksi kuin heikon koherenssikäsityksen omaavat henkilöt. He ovat usein myös tyytyväisempiä työhönsä ja elämäänsä yleisesti. Koherenssin tunnetta säätelevät muun muassa työilmapiiri ja työyhteisön tuki (Kalimo 1992, 9 – 10; Wiitakorpi 2006, 68.) Antonovskyn (1988, 19) mukaan koherenssin tunne saavutetaan aikuisikään, noin 30 ikävuoteen mennessä. Se

ei kuitenkaan ole senkään jälkeen täysin staattinen tila, vaan jatkumo, jossa ihminen liikkuu elämänsä aikana monista tekijöistä riippuen vahvempaan tai heikompaan suuntaan. Vahteran (1993) tekemän tutkimukseen mukaan yksilön koherenssin tunnetta parantaa työ, joka tarjoaa merkitystä, hallintaa ja mielekkyyttä. Tällöin koherenssin tunteen jatkumossa ihminen siirtyy kohti koherenssintunteen vahvempaa suuntaa. Vahvaan koherenssiin tunteeseen liittyvät laajat sosiaaliset verkostot, sosiaalinen aktiivisuus, paljon läheisiä ihmissuhteita ja tunne sosiaalisen tuen saamisesta tarvittaessa.

Elämänhallinta on usein jaettu ulkoiseen ja sisäiseen hallintaan. Ulkoinen elämänhallinta on sitä, että odottamattomat, elämäntapaa järkyttävät tekijät on pystytty torjumaan. Ihminen on tällöin kyennyt toteuttamaan elämälleen asettamansa tavoitteet ja tarkoitusperät jokseenkin katkeamattomina. Ulkoiseen elämänhallintaan vaikuttavat sukupolvi, sukupuoli, koulutus ja ammatti. Aineellisesti ja henkisesti turvattu asema sekä kulttuuriset arvostukset ovat ulkoisen elämänhallinnan keskeisiä tekijöitä. (Riihinen 1996, 36; Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto.)

Sisäinen elämänhallinta merkitsee, että ihminen kykenee sopeutumaan vaikeisiinkin elämäntapahtumiin ja hallitsemaan kokemaansa turvattomuutta. Elämän päämäärät ovat yksilöllisiä ja voivat olla esimerkiksi aineellisia, henkisiä, eettisiä tai uskonnollisia. Elämänhallintaan kuuluu luottavainen asennoituminen omiin mahdollisuuksiin ja usko näiden mahdollisuuksien toteutumiseen. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto.)

Ihmisen elämänhallinnan voidaan ajatella olevan hänen ulkoisten olojensa ja sisäisen rakenteensa välistä vuorovaikutusta. Vahva sisäinen autonomia, hyvä itsetunto ja selkeä positiivinen minäkuva auttavat säilyttämään elämäntapojensa tyydyttävänä ankeissakin oloissa. Päinvastaisin ominaisuuksin varustettu henkilö voi sortua vähäiseltäkin näyttävään vastoinkäymiseen. Elämänhallintaa lisää ikääntyessä tapahtuva henkinen kasvu, joka on yksilöllinen tapahtuma ja jota tapahtuu koko ihmisen elämän ajan. Henkinen kasvu on sidoksissa sekä elinympäristön että työn virikkeellisyteen, mutta myös ihmisen koulutukseen. (Riihinen 1996, 38 – 39; Ilmarinen ym. 2003, 55, 57.) Ikääntyville on tyypillistä pyrkiä hallitsemaan elämäänsä sekä mukautumalla että suhtautumalla realistisesti työhönsä ja uramahdollisuuksiinsa.

Sopeutuminen liittyy sekä yksityis- että työelämään suuntautuviin haasteisiin. Työelämän kasvaviin haasteisiin ikääntyvä pyrkii vastaamaan passiivisemmalla työotteella. (Ilmarinen ym. 2003, 65.)

#### **5.4 Sosiaalinen tuki**

Elämänhallinnan edellytyksiä parantavat henkilökohtaisten voimavarojen lisäksi muun muassa hyvät ihmissuhteet ja niistä saatu sosiaalinen tuki. Sosiaalinen tuki voi olla tunneperäistä, jolloin toinen ihminen kuuntelee ja osoittaa myötätuntoa sekä ymmärtämystä. Tietoperäinen tuki tarkoittaa tietojen ja neuvojen tai konkreettisen avun saamista vaikeissa tilanteissa. Sosiaalinen tuki saattaa ilmetä arvostuksena, jolloin muut ottavat huomioon, antavat myönteistä palautetta ja osoittavat, että pitävät arvokkaana. Välillisessä tuessa toiset auttavat järjestämään mahdollisuuksia esimerkiksi uralla etenemiseksi tai taloudellisten asioiden hoitamiseksi. Sosiaalisen tuen merkitys on suuri sekä henkisen että fyysisen terveyden kannalta. Henkisesti terveimmillä on enemmän ystäviä, useammin pysyvä parisuhde ja he kokevat saavansa enemmän tukea kuin muut. Myös ne, joiden psyykkinen toimintakyky on heikko, ovat tyytyväisempiä elämäänsä, jos heillä on tukea antavia ihmissuhteita. (Kalimo 1992, 10 – 12.)

Työyhteisön hyvä ilmapiiri on tärkeä voimavara työn tekemiselle. Hyvän ilmapiirin ja toimivan työyhteisön tunnusmerkkejä ovat selkeät yhteiset tavoitteet, tasapuoliset roolit, avoimuus ja asioiden esille ottaminen, tuki sekä luottamus. Yhteistyö ja ristiriitojen käsittely, selkeät menettelytavat, asianmukainen johtajuus, säännöllinen oman toiminnan arviointi, jäsenten kehittymismahdollisuus ja hyvä vuorovaikutus ovat myös merkkejä toimivasta työyhteisöstä. (Elo 1998, 125.) Stansfeld (2001, 165) on havainnut työpaikalla saatavan sosiaalisen tuen vähentävän sekä naisten että miesten lyhytaikaisia työstä poissaoloja. Työpaikalta saatava sosiaalinen tuki sisältää tuen saamisen työtovereilta, esimiehiltä sekä johdonmukaisen ja selkeän tiedonsaannin esimiehiltä. Ne, joilla on ongelmia läheisissä ihmissuhteissa, saavat ihmissuhderasituksesta selviytymiseensä apua työpaikan sosiaalisesta tuesta. Täten he saattavat myös välttyä kyseisen rasituksen aiheuttamilta lyhytaikaisilta työstä poissaoloilta. Yksilön kokema vähäinen sosiaalinen pääoma ja ongelmat sosiaalisissa

suhteissa saattavat altistaa pitkittyneelle stressille ja sen kautta syntyville terveysongelmille. (Stansfeld 2001, 169; Saloheimo 2004, 51.)

Saloheimo (2004, 51) mainitsee sosiaalisen pääoman puhuessaan yksilön psyykkisen hyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden lähteistä. Ennen sosiaalisen pääoman käsitteen muodostumista on puhuttu me-hengestä ja yhteisöhengestä. Sosiaalisen pääoman erityispiirre on, että vaikuttaa ihmisryhmissä yksilöiden tiedostamatta sitä. Sosiaalinen pääoma viittaa sosiaalisiin verkostoihin ja luottamukseen sekä myös vastavuoroisuuden ja velvollisuuden normeihin, jotka edistävät sosiaalisen verkoston jäsenten välistä vuorovaikutusta. Luottamus sosiaalisen pääoman yhteydessä on Hyypän (2005, 15) mukaan koko käsitteen kulmakivi ja yhteisöjä koossa pitävä voima. Luottamus luo yhteistoimintaa sekä helpottaa kommunikaatiota, eikä sosiaalisilla suhteilla ole edellytyksiä pysyä ja kehittyä ilman sitä. Luottamus voi olla luottamusta joko yksittäiseen ihmiseen, organisaatioon tai suurempiin järjestelmiin.

Sosiaaliseen pääomaan liittyvä velvollisuuden tunne syntyy yhteistyöstä ja luottamuksesta, jolloin ihmiset luopuvat omista intresseistään ja toimivat yhdessä ja auttavat toisiaan. Sosiaalisen pääoman eräs ominaisuus on, että se lisääntyy mitä enemmän sitä käytetään. Toisin sanoen, mitä enemmän työntekijä toimii työyhteisönsä hyväksi, sitä vahvemmaksi yhteisöhenki kasvaa ja sitä paremmin ihmiset voivat. Myös ne, jotka eivät itse aktiivisesti toimi sosiaalisen pääoman kasvattamiseksi hyötyvät vahvasta yhteisöhengestä. Yhteisöllisyys on sosiaalisen pääoman keskeinen ominaisuus, ja sen vaikutuksesta syntyy toivomista, uskomista, tietämistä, tekemistä ja vastuussa olemista. Työpaikan me-henki perustuu muun muassa yhteisiin tavoitteisiin, oman työn arvostamiseen, työtyytyväisyyteen, ammattiosaamiseen ja työpaikan tukemaan vapaaehtoiseen harrastustoimintaan. (Hyypä 2005, 17 – 25, 33; Ojala, Hakaluoto ja Hjorth 2006, 16 – 17.)

Sosiaalinen pääoma ei ole työntekijän tai työyhteisön ominaisuus, vaan niiden välissä, vuorovaikutussuhteissa, joita sekä yksilö että työyhteisö voivat hyödyntää. Me-henki syntyy luottamuksesta ja onnistuneesta vuorovaikutuksesta, mutta luottamus ja onnistunut vuorovaikutus myös tarvitsevat me-henkeä. Luottamus työyhteisössä viittaa luottamukseen työtovereita kohtaan tai niitä vertaisia kohtaan, joilla on samantapainen työtilanne. Luottamus käsittää myös luottamussuhteen esimieheen,

organisaatioon ja sen johtoon. Suureksi koetut muutokset vaikuttavat negatiivisesti luottamukseen johtoa ja organisaatiota kohtaan, varsinkin silloin, kun muutokset kohdistuvat suoraan työhön ja työhyvinvointiin. Luottamuksen puute työpaikalla lisää uupumista ja psyykkistä kuormittumista. Vapaaehtoisuuteen perustuvat kanssakäymiset läheisinä pidettyjen työtovereiden kanssa tuottavat kollegiaalista luottamusta enemmän kuin organisaatorakenteen luomat läheiset vuorovaikutussuhteet. Luottamus erityisesti läheisten työtovereiden kesken synnyttää työhön sitoutumista, joten luottamuksen rakentaminen ja vaaliminen työpaikoilla parantaa työhyvinvointia. Työtoveruutta ja sosiaalista tukea voidaan lisätä työviihtyvyyden parantamiseksi työpaikoilla, mutta se edellyttää kiireen ja keskinäisen kyräilyn vähentämistä. (Hyypä 2005, 39, 159, 162; Ojala ym. 2006, 27; Koivumäki, Kankaanpää, Melin ja Blom 2006, 75 – 76, 89 - 90.)

## 5.5 Työn hallinta

Ihminen pyrkii säilyttämään lähiympäristöään koskevan hallinnantunteen, ja eräs tärkeimmistä työtyytyväisyyteen vaikuttavista tekijöistä on mahdollisuus ainakin jossain määrin suunnitella ja säädellä omia töitään ja niiden suoritustapoja. Ikääntyessä tarve työn säätelyyn lisääntyy yksilöllisten erojen korostuessa. Suomessa työn hallinnan alueella ovat heikentyneet mahdollisuus työn tauotukseen ja mahdollisuus vaikuttaa työmenetelmiin, työnopeuteen sekä työmäärään. Sukupuolieroja on kaikissa näissä osa-alueissa. Ikäryhmittäiset erot työn säätelyssä ovat pieniä. Ikääntyvät kuitenkin kokevat voimakkaammin työtaitojensa vastaavan työn vaatimuksia. (Ilmarinen 2006, 280, 295, 297, 300.)

Kalimon (1987, 54) mukaan: *”Työ, joka ei jätä lainkaan mahdollisuutta säädellä työtahtia, on ristiriidassa sekä ihmisen psyykkisten että fyysisten toimintojen rytmisyyden kanssa.”* Se, että työntekijällä on vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä, vaikuttaa suuresti siihen miten hän hallitsee työnsä. Vaikutusmahdollisuus tarkoittaa mahdollisuutta vaikuttaa asioihin omien päämäärien mukaisesti, mutta siinä voidaan erottaa myös kaksi puolta, todellinen ja kuvitteellinen. Kuvitteellinen hallinta tarkoittaa, että ihminen uskoo hänellä olevan mahdollisuuksia vaikuttaa asioiden



kulkuun, vaikka asia ei niin todellisuudessa olisikaan. Jo pelkästään uskomus omien vaikutusmahdollisuuksien olemassaoloon vähentää stressiä (Elo 1998, 119).

Työn organisointi on eräs keino vaikuttaa ikääntyvien työntekijöiden työtyytyväisyyteen, ja autonomiaa korostava työnorganisointitapa synnyttääkin eniten työtyytyväisyyttä. Suomessa miehistä 57,1 % ja naisista 54,5 % kokee työnsä itsenäiseksi. Se, että ihmisellä on vaikutusmahdollisuus päätöksiin, tarkoittaa valintaa työn tavoitteisiin, tuloksiin ja työtehtäviin liittyvistä useista vaihtoehdoista. Se voi olla myös mahdollisuutta vaikuttaa välittömiin tekoihin ja päätöksiin, jotka liittyvät tehtävän läpiviemiseen, eikä siihen välttämättä sisälly mahdollisuutta osallistua päätöksentekoon muissa työpaikkaa koskevissa asioissa. Työntekijä ei välttämättä koe voivansa vaikuttaa millään itselleen tärkeällä tai tarkoituksenmukaisella tavalla päätöksentekoon, vaikka hän katsoisikin omaavansa siihen mahdollisuuden. Työn hallinta voidaan käsittää myös suppeammin vaikuttamisena työtehtävän toteuttamiseen tai toteuttamistapoihin. (Elo 1998, 120; Rautio 2004, 47.)

Raisiossa tehdyssä kuntatyöntekijöitä koskevassa tutkimuksessa (Vahtera 1993) havaittiin että, ammattiasema vaikuttaa voimakkaasti koettuun työn hallintaan. Mitä alempi ammattiasema oli, sitä vähäisempiä olivat työn itsenäisyys, osallistumismahdollisuudet päätöksentekoon, mahdollisuudet tehdä taitoja ja tietoja vaativaa sisältörikasta työtä sekä ymmärtää työkokonaisuuksia. Nämä tekijät liittyvät keskeisiin työnhallinnan käsitteen teoreettisiin ulottuvuuksiin. Henkiset vaatimukset ja työnhallinta näyttivät seuraavan toisiaan miesten ammateissa. Mitä enemmän oli vaatimuksia, sitä enemmän oli myös hallintaa. Naisten ammattiryhmissä suureksi koettuihin vaatimuksiin ei liittynyt samalla tavalla hyvää hallintaa kuten miehillä. Hyvä työn hallinta oli tämän tutkimuksen mukaan yhteydessä työntekijän hyvään työssä selviytymiseen. Se liittyi myös työn arvioimiseen vähemmän kuormittavaksi, hyvään terveyteen ja sosiaaliseen kyvykkyyteen.

Tutkimuksen mukaan työn psyykkiset vaatimukset olivat kasvaneet yli puolessa kaikista ammattiryhmistä, kun tarkasteltiin palkansaajien terveyden ja hyvinvoinnin kannalta tärkeiden työelämän psykososiaalisten tekijöiden kehitystä vuosina 1990 – 1997 (Vahtera ja Pentti 1999). Terveysvaarat korostuivat tilanteissa, joissa työn psyykkiset vaatimukset olivat suuret samanaikaisesti, kun työn hallinta on huono.

Tässä suhteessa psykososiaaliset terveysvaarat ovat työelämässä lisääntyneet. Työpaineen kasvaminen ilman samanaikaisista työn hallinnan vahvistumista on johtanut siihen, että terveyttä haitallisesti kuormittavalla suurten vaatimusten ja huonon hallinnan alueella oli 1990 –luvun loppupuolella jo kolmannes kaikista ammattiryhmistä. Tämä on lähes kaksinkertainen määrä vuosikymmenen alun tilanteeseen verrattuna. Tutkimuksen loppupäätelmissä todetaankin, että haitallisen henkisen kuormituksen aiheuttamia häiriöitä työelämässä on kokonaisuutena vaikea arvioida, mutta työpaikoilla niiden merkitys ymmärretään ilman laskelmiakin.

## **6. TYÖN PSYKOSOSIAALISET VAIKUTUKSET**

### **6.1 Stressi**

Stressi on ihmisen ja ympäristön välinen suhde, jonka ihminen arvioi merkitykselliseksi hyvinvoinnilleen, ja joka ylittää hänen voimavaransa. Kun ihmisen suorituskyky on ristiriidassa ympäristön vaatimusten kanssa tai hänen odotuksensa ovat ristiriidassa ympäristön tarjoamien mahdollisuuksien kanssa, saattaa paineet synnyttää työstressiä. Työn vaatimukset saattavat koskea työsuorituksen määrää, laatua tai tietyn työroolin mukaista käyttäytymistä. Odotukset voivat liittyä esimerkiksi työssä kehittymiseen, itsenäisyyteen tai vuorovaikutukseen. Työn antamat mahdollisuudet näiden odotusten toteutumiseen vaihtelevat. (Elo 1998, 118.)

Pitkään jatkuva ahdistuneisuus, epävarmuus, huono itsetunto, sosiaalinen eristyneisyys ja työn hallinnan puuttuminen vaikuttavat Brunnerin ja Marmotin (2001, 41) mukaan heikentävästi fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen. Luonnollisen stressireaktion liian usein tapahtuva tai liian kauan kestävä aktivoituminen vaikuttaa haitallisesti terveyteen. Tällaisia vaikutuksia ovat muun muassa masennus, tulehdussairauksien lisääntyminen ja sydänkohtaus. Stressi vaikuttaa työtehoa vähentävästi, mutta myös monella muulla tavoin työkykyyn. Stressi vähentää työhön sitoutumista ja luovuutta kaikissa töissä, ja näiden puute taas johtaa työntekijöiden lisääntyvään vaihtuvuuteen. (Kivioja 2004, 89.)

*”Stressimekanismi ilmentää usein sitä prosessia, jonka välityksellä työelämän muutokset ja työympäristön psykososiaaliset tekijät vaikuttavat terveyteen ja työkykyyn”* (Gerlander, Saarinen ja Kalimo 1995, 128). Työstressi syntyy, kun ihmiseltä vaaditaan jatkuvasti enemmän kuin mihin omat voimavarat riittävät. Jos henkilö ei pysty muuttamaan omia voimavarojaan, arvioimaan uudelleen odotuksiaan tai työhön kohdistuvia tarpeitaan tai omaa asennoitumistaan ja reaktioitaan, stressi pitkittyy ja voimistuu alkaen vaikuttaa heikentävästi toimintakykyyn ja terveyteen (Gerlander ym. 1995, 129). Monet suoriutuvat kuitenkin parhaiten kohtuullisessa stressissä. Tilapäinen stressi, joka aiheutuu työtehtävien haasteellisuudesta voi olla voimavaroja käynnistävä tekijä, ja näin johtaa jopa suorituskyvyn paranemiseen. Jos työntekijä kokee työllään olevan merkitystä, hän voi kukoistaa haastavissa ja stressaavissa töissä. Stressitilanteessa työntekijä kuitenkin harvoin kykenee näkemään vaikeaa tilannetta haasteena tai voimavaroja kasvattavana, saati, että näkisi stressillä olevan myönteisiä seurauksia. (Kaskisaari 2001, 26 –27; Sihvonen 1996, 19 – 20.)

Tämän päivän stressaavia ja työuupumukseen altistavia työtilanteita ovat muun muassa pelko työpaikan menettämisestä, kansainvälistymishaasteet, kehitys- ja oppimisvaatimukset, työmäärän ja kiireen lisääntyminen, niukat henkilöstövoimavarat, työpaikan sisäiset ristiriidat, työntekijöiden välinen kilpailu ja henkinen väkivalta (Sihvonen 1996, 20). Työstressin kokeminen riippuu iästä siten, että alle 30 -vuotiaat kokevat työstressin usein uhkaksi, 30 – 44 -vuotiaat haasteeksi ja yli 44 -vuotiaat menetykseksi. Stressi ja siitä aiheutuva työuupumus on maskuliininen tapa reagoida työn psyykkiseen kuormitukseen, kun taas masennus ja siihen liittyvä uupumus liitetään kulttuurisesti naisiin. (Rovasalo 1999, 4; Kaskisaari 2001, 32.)

## **6.2 Työuupumus**

Vakava väsymys, kyynistyneisyys ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen ovat oireita työuupumuksesta ja samalla erottavia tekijöitä verrattuna muihin stressitiloihin. Ekshaustioksi nimitetty uupumusasteinen väsymys on yleistynyttä, tuntuu kaikissa tilanteissa, eikä se liity yksittäisiin työn kuormitushuippuihin. Tällainen uupumus ei häviä päivittäisellä levolla, viikoittaisella vapaalla eikä aina

loma-aikanakaan. Kyynistyneisyys näkyy työn ilon katoamisena. Siihen liittyy kokemus epävarmuudesta, joka koskee työn mielekkyyttä sekä epäily työn merkityksestä tai työn merkityksen kyseenalaistaminen. Ihmissuhdetyössä kyynistyneisyys näkyy etäiseksi ja kylmäksi muuttuneena suhtautumisena työn kohteena oleviin ihmisiin. (Kalimo ja Toppinen 1997, 9.) Siltalan (2007, 404) mielestä kyynistyminen ja asiakkaiden esineellistävä kohtelu saattavat olla merkkejä siitä, että työntekijä pyrkii minimoimaan antamista suhteessaan asiakkaaseen, jotta ei tuntisi itseään hyväksikäytetyksi. Tästä syntyy kuitenkin ristiriitaa ammattieettisen minäihanteen kanssa, joka puolestaan saattaa johtaa stressin tai uupumisen tunteiden lisääntymiseen. Työuupumuksen seurauksena tyytymättömyys työhön lisääntyy, työntekijä irrottautuu henkisesti työpaikasta ja alkaa suunnitella työpaikasta eroamista (Rovasalo 2000, 2300).

Mikään yksi ainoa syy on harvoin työuupumuksen taustalla, koska työuupumus yleensä kehittyy hitaasti. Ajan kuluessa uupumuksen kehittyessä ilmaantuu uusia oireita, jotka edelleen pahentavat ongelmia (Hakanen 2005, 24). Kalimon ja Toppisen (1997, 9) mielestä pelko siitä, ettei suoriudu työstään, ja että työasiat eivät muutoinkaan pysy hallinnassa, ovat tunnistettavissa merkkeinä ammatillisen itsetunnon heikkenemisestä. Kaskisaari (2001, 27) näkeeikin ammatillisen pätevyyden säilyttämisen olevan ratkaiseva tekijä työuupumuksen torjunnassa. Huonommuudentunteet suhteessa omaan aikaisempaan pätevyyteen ja menestymiseen ovat tyypillisiä. Hakasen (2005, 65) mukaan korkeat työn vaatimukset ja työn yksitoikkoisuus ovat voimakkaasti yhteydessä työuupumukseen. Työn vaatimukset muodostuvat stressitilanteiksi silloin, kun työ odotetun suoritustason ylläpitäminen vaatii jatkuvasti kovia ponnisteluja.

Työuupumusta on ajatellut tai sen on kokenut selväksi vaaraksi työkyvylleen 50 % palkansaajista. Ikä vaikuttaa tämän vaaran kokemiseen niin, että se lisääntyy iän karttuessa. Työuupumus on yhteydessä työn huonoon organisointiin ja kiireeseen työpaikalla sekä työn henkiseen raskauteen. (Jurvansuu ja Huuhtanen 2005, 29.) Työuupumus liittyy lähes kaikkiin työn ja työympäristön kielteisiin piirteisiin, mutta mitään tiettyä työuupumusta ennakoivaa persoonallisuuden piirrettä ei ole olemassa. Altistavia tekijöitä ovat alle 40 vuoden ja yli 55 vuoden ikä, joko pitkä tai vähäinen

työkokemus sekä varsinkin miehillä parisuhteen puute. (Kaskisaari 2001, 27, 32; Rovasalo 2000, 2298.)

Kaskisaaren (2001, 32) mukaan ikääntyminen altistaa työuupumukselle, mutta uupumusasteista väsymystä on keskimääräistä enemmän myös työuransa alkuvaiheissa olevilla. Tämä saattaa viitata mahdollisesti epäonnistuneeseen ammatinvalintaan ja työtä kohtaan suunnattujen odotusten epärealistisuuteen. Kalimo ja Toppinen (1997, 19 - 20) toteavat selvityksessään naisilla olevan hieman enemmän työuupumusta kuin miehillä, ja sen näkyvin piirre on voimakas väsymys. Työuupumus lisää luonnollisesti terveystalvelujen käyttöä sekä myös avun hakemista muilta tahoilta.

### **6.3 Myönteinen kuormittuminen työssä ja työn imu**

Stressin vastakohtana voidaan pitää hyvinvoinnin, hallinnan, oppimisen ja motivoitumisen kokemuksia. Tällöin työyhteisössä korostuu yhteenkuuluvuus, avunanto, osaaminen, korkea laatu sekä myös kyky nähdä ja kokea stressi oppimisen ja uuden toiminnan mahdollisuuksina, haasteina. Hyvinvoiva työyhteisö kykenee suunnittelemaan toimintaansa pitkällä aikavälillä, se tunnistaa mahdollisuutensa ja hallitsee kehittymisen. Tällöin myös yksilö hallitsee työnsä ja elämänsä, osaa tulkita vaatimukset haasteiksi ja voi henkisesti hyvin. Stressin arvioimisen ja hallinnan kannalta on tarpeellista, jopa välttämätöntä, tarkastella samanaikaisesti sekä yksilön että organisaation toimintoja. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto 2001.)

Myönteinen kuormittuminen lyhytkestoisena auttaa työn sujumisessa ja tulosten saavuttamisessa, ja tällöin työntekijä tuntee tietonsa, taitonsa ja kykynsä olevan käytössä itseään ja muita tyydyttävällä tavalla. Työntekijä kokee tietojensa ja taitojensa kehittyneen oppimisen myötä, kun tällaiset tunteet kestävät pitkään. Työstä suoriutuminen lisää itsearvostusta ja kokemusta myös ulkopuolisesta arvostuksesta. Tämä taas lisää halua uuden oppimiseen ja kehittymiseen. (Waris 2001, 27.)

Hakanen (2002) on tutkimuksessaan nostanut työuupumuskeskusteluun mukaan työuupumuksen kääntöpuolen, työn imun eli positiivisen työhyvinvoinnin, jota kuvastaa työntekijän runsas aktivaatio ja koettu mielihyvä työssä. Työ imun keskeisiä ominaisuuksia ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Stressi ja työn imu eivät kuitenkaan ole toisiaan poissulkevia työhyvinvoinnin tiloja, sillä työn imua kokevakin voi stressaantua ja jossain määrin myös uupua liiallisesti kuormittavissa olosuhteissa. Hakasen (2002, 239) mukaan ikä ei vaikuta työn imun kokemiseen, tosin alle 5 vuotta ja yli 30 vuotta ammatissa työskennelleet kokivat tarmokkuutta useammin kuin muut. Työn voimavaratekijät, myönteiset työasenteet sekä hyvinvointi ovat yhteydessä työn imuun. (Mäkikangas, Feldt ja Kinnunen, 2005, 71.)

Tarmokkuus työn imun yhteydessä on työuupumuksen uupumusasteisen väsymyksen vastakohta ja todentuu energisyyden kokemuksena ja haluna ponnistella myös vaikeuksien kohdatessa. Omistautumisen kääntöpuoli on työuupumuksen kyynistynyt asenne työhön. Omistautunut työntekijä kokee työn merkitykselliseksi, haasteelliseksi ja tuntee ylpeyttä tekemästään työstä. Työhön uppoutunut saa nautintoa syvästä keskittymisestä työhönsä. (Hakanen 2002, 229.) Työn imua kokevatkin voivat olla väsyneitä, mutta heille väsymys on merkki aikaansaamisesta ja täten myönteinen kokemus. Työn imu myös tarttuu, työssä tiimin toisille jäsenille ja kotona puolisolle. (Pasternack 2006, 24.)

## **7. IKÄÄNTYMINEN JA PSYKKINEN TYÖKYKY**

### **7.1 Ikääntymisen vaikutukset psyykkiseen työkykyyn**

Psyykkiset muutokset ikääntyessä koskevat ihmisen havaintojärjestelmää, kognitiivista järjestelmää sekä sitä motorista järjestelmää, joka käsittelee havainto- ja kognitiivisesta järjestelmästä tullutta tietoa (Ilmarinen 2006, 141). Kognitiiviset taidot, kuten tiedon käsittely, joustava päättelykyky valintatehtävissä ja monipuolinen asioiden ymmärtäminen lisääntyvät iän myötä. Toisaalta voidaan olettaa, että työkokemus itsessään ylläpitää ja parantaa kognitiivisia valmiuksia. Iäkkäämmillä työntekijöillä on nuorempia parempi kyky käyttää ympäristöstä tulevia vihjeitä monimutkaisia tehtäviä ratkaistaessa, ja lisäksi heillä on kyky vaihdella työn vaatimaa

strategiaa tilanteiden mukaan. On myös hyvä muistaa, että yksilöiden väliset erot kognitiivisissa toiminnoissa ovat suuremmat kuin ikäryhmien väliset erot. (Wegman 2000, 705 – 706; Reina-Knuutila 2001, 16; Ilmarinen 2006, 145.) Ikääntyneiden työkykyä arvioitaessa tulee ottaa huomioon, että henkisesti kuormittavissa töissä pääongelma nykypäivänä on työn psyykkisten vaatimusten määrällinen kasvu ja laadullinen vaikeutuminen. Kyse ei ole niinkään ihmisen psyykkisten voimavarojen ennen aikaista heikkenemisestä iän myötä (Ilmarinen 1995, 35).

Ylöstalon (2006, 119) mukaan 45 – 54-vuotiaiden psyykkisen työkyvyn muutos suhteessa nuorempaan ikäryhmään on pieni. Fyysisen työkyvyn heikkeneminen sitä vastoin on tutkimuksessa tullut selvästi näkyviin. Yli 54-vuotiailla sekä fyysinen että psyykinen työkyky laskevat jo selvästi, kun sitä verrataan työtehtävien vaativuuteen. Erittäin hyväksi psyykkisen työkykynsä ilmoitti tässä ikäryhmässä enää noin kolmannes. Ikäryhmien väliset erot suorituskyvyssä ovat pienempiä kuin erot ikäryhmien sisällä. Keskiarvot kuvaavat huonosti yksilöitä, sillä heterogeenisuus ikäryhmissä lisääntyy ikääntymisen myötä. Edellisiin vuosiin verrattuna ikääntyneiden ryhmän itse arvioitu psyykinen työkyky on parantunut, ja aiempaa harvempi ilmoitti psyykkisen työkykynsä huonoksi. (Julkunen ja Pärnänen 2005, 68.)

Huomattavaa on, että samanlaisetkin psyykkiset vaatimukset ja kuormitustilanteet ovat kokemuksina erilaisia erilaisen koulutuksen saaneille ja eri sukupolville. Siihen, miten työntekijä arvioi ja hallitsee ympäristöään, vaikuttavat iän ja koulutuksen lisäksi myös oma terveys ja toimintakyky. Arvioinnin vertailukohtat ja perustat myös muuttuvat, kun ikää tulee lisää. (Ilmarinen ym. 2003, 53.)

Ikääntyvälle luontevin oppimistapa on aktiivinen ja käytännönläheinen oppimistapa, tekemällä oppiminen. Tärkeintä on valita oppimisstrategiat ja –olosuhteet ikääntyville sopiviksi. Se, että yksilön oppimisstrategiat muuttuvat iän myötä enemmän kokonaisuuksien ymmärtämistä painottavaksi, voi vaikuttaa tuottavuutta heikentävästi tai lisäävästi tilanteesta, työstä ja yksilöstä riippuen. (Moilanen 1999, 45; Ilmarinen 2005, 169.)

## 7.2 Ikääntyneiden psyykkistä työkykyä suojaavat tekijät

Iän ja kokemuksen myötä kasvaa niin sanottu kiteytynyt älykkyys, jolla Wegman (2000, 704) tarkoittaa tiedon ja ympäristöstä saadun informaation kasautumista iän myötä. Yleistieto, sanavarasto, laskutaito, koulutuksessa hankitut tiedot ja taidot sekä kokemuksen kautta syntyvä osaaminen perustuvat kiteytyneeseen älykkyyteen (Paloniemi 2004, 30). Henkisen kasvun eräs osatekijä on viisaus eli arkielämän älykkyys, joka lisääntyy iän myötä, ja joka näkyy muun muassa elämän aikana kerääntyneen tiedon käyttämisenä uusia ongelmia ratkaistaessa (Ilmarinen 2006, 142). Ikääntyminen ei näytä heikentävän Moilasan (1999,18) mukaan ihmisen sietokykyä vastuun tai ihmissuhdetekijöiden suhteen. Ikääntymisen mahdollistama parempi itse- ja ihmistuntemus voivat auttaa ikääntyvää kestäämään paremmin työn luonteesta johtuvia ihmissuhdetekijöitä (Moilanen 1999, 19).

Työkokemuksen myötä ihminen oppii jatkuvasti uutta tietoa työstään. Työssä tarvittava tieto voidaan jakaa täsmätietoon ja niin sanottuun hiljaiseen tietoon. Täsmätieto voidaan helposti esittää kielellisesti ja kirjallisesti, joten sitä voidaan omaksua vaikkapa lukemalla. Hiljainen tieto sitä vastoin on vaikeammin siirrettävissä yksilöltä toiselle, koska se perustuu henkilökohtaisiin kokemuksiin, mielikuviin, asenteisiin ja arvostuksiin eikä ole usein helposti esitettävissä kirjallisesti. Hiljaisesta tiedosta voidaan käyttää myös nimitystä taitaminen, joka ilmenee kokeneen työntekijän ammatillisena osaamisena (Paloniemi 2004, 27 – 28.) Käytännössä hiljainen tieto näkyy ikääntyneiden työntekijöiden työsuoritusten tehokkuudessa ja laadussa sekä luotettavuutena, omatoimisuutena, luovuutena ja intuitiivisuutena. Pitkä kokemus yleensä kasvattaa ja syventää sanatonta tietoa, joten ikääntyvien tietovaranto sisältää sitä runsaasti. (Reina-Knuutila 2001, 10; Seniorit työssä. 2000, 8.) Wegmanin (2000, 706) mukaan sekä kokemus että asiantuntemus auttavat ikääntyneitä työntekijöitä ylläpitämään ja kehittämään tehokkuuttaan työn vaatimusten muuttuessa ja voimavarojen heikentyessä.

Työntekijän tuottavuutta määritellään työn ominaisuuksilla, ja ikääntyvillä on nuorempiin työntekijöihin verrattuna monia tuottavuuteen positiivisesti vaikuttavia vahvuuksia. Tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi parempi ongelmien ratkaisukyky,



kyky välttää virheitä, oma-aloitteisuus, työn arvostus ja sitoutuneisuus työhön sekä kyky ottaa toiset huomioon. On myös muistettava, että harva työ edellyttää työntekijältä jatkuvaa maksimaalista suoritusta. Ikääntyvät oppivat tunnistamaan omat rajoituksensa ja mahdollisuutensa sekä osaavat valita tilanteen mukaan taloudellisen toimintatavan. (Reina-Knuutila 2001, 15,17; STM 2002, 65 – 66.) Tuottavuusmittarit eivät huomioi sitä, että monet ikääntyviin liittyvät ominaisuudet parantavat tuottavuutta. Tällaisia ominaisuuksia ovat muun muassa kokemukseen perustuva osaaminen ja asiakkaan kokema palvelutaso. Viimeksi mainitun lisäarvon synnyttäminen asiakkaalle riippuu usein asiakaspalvelijan työkokemuksesta ja siten myös monesti iästä. Ikääntyvät kokevat myös harvemmin itsensä haluttomiksi ja henkisesti väsyneiksi työhön lähtiessään kuin nuoremmat. (Reina-Knuutila 2001, 13; Jurvansuu ja Huuhtanen 2005, 31.)

## **8. MUUTOKSET TYÖSSÄ JA SUOMALAISESSA TYÖELÄMÄSSÄ**

### **8.1 Työelämän muutokset**

1900-luvun lopun työelämässä siirryttiin protestanttisesta työetiikasta psykologiseen työetiikkaan, jolloin työ nähdään omien henkilökohtaisten tavoitteiden toteutumisen ja oman hyvinvoinnin mahdollistajana (Väänänen 2006, 28). Työntekijät eivät sitoudu enää työpaikkaan, vaan omaan ammattiryhmään, omaan ammattitaitoon ja oman työmarkkinakelpoisuutensa kehittämiseen. Työn etiikka on uhattuna työhön sitoutumisen muuttuessa pinnallisemmaksi, kun ihmiset eivät enää ymmärrä, mitä tekevät. Käsityön tekemisestä on tullut valmistusprosessin yhden tuotantovaihteen valvomista. Työelämä keskittyy vain siihen, mitä työntekijällä juuri tällä hetkellä on annettavana. (Ahola, Kivistö & Vartia 2006, 196.)

1990-luvun alun taloudellinen lama sai työmarkkinoilla aikaan rakennemuutoksen, jolloin yritysten strategiat ja tavoitteet muuttuivat painottamaan tuottavuutta (STM 2002, 23). Yritysmaailman fuusioiden ja yritysostojen myötä työntekijät ovat kadottaneet ryhmäidentiteettinsä. Työntekijöille aiheuttavat paineita näissä tilanteissa epävarmuus muun muassa työn jatkuvuudesta, henkilöstön kokoonpanosta ja rooleista

(Siltala 2007, 218). Työhön liittyvä psykologinen sopimus on muuttunut eikä se koske enää suhdetta työnantajaan, vaan työntekijän suhdetta omiin taitoihinsa ja niiden kehittämiseen. Voittoa tuottavat yritykset myös irtisanovat työntekijöitä ja niiden toimintoja ulkoistetaan tai saneerataan. Tuottavuutta ollaan parannettu työtahtia kiristämällä, ja kiirettä kokeekin työssään yli puolet ikääntyvistä työntekijöistä. Kiireen aiheuttajista yleisimpiä ovat tuotannolliset sekä kaupalliset syyt, ja näiden yhdistelmä on kiireen syistä yleisin Suomessa. Työolot ovat polarisoituneet, joten tilastollinen keskimääräisyys ei kerro paljoakaan nykypäivän todellisista työoloista. (Ahola ym. 2006, 196 – 197; STM 2002, 23, 24; Ilmarinen 2006, 271 – 272.)

## **8.2 Työn sisällön muutokset ikääntyvien näkökulmasta**

Työelämän muutosvauhti kiihtyy seuraavien vuosikymmenien aikana samalla, kun työvoima vanhenee, työsuhteiden vaihtotiheys kasvaa ja monenlaiset pätevyys- ja oppimisvaatimukset lisääntyvät. Muutokset työssä tai työolosuhteissa voivat johtaa hallitsemattomana henkilön työssä kriisiytymiseen. Tämä saattaa ilmetä monenlaisina stressioireina, somaattisten oireiden korostumisena sekä työelämästä vetäytymishaluna. Automaatio ja muu teknologian kehitys ovat tuottaneet kevennystä monen työn fyysiseen kuormitukseen ja auttavat poistamaan merkittävän osan riskialtistuksista. Samanaikaisesti, kun fyysiset kuormitustilanteet vähenevät, tilalle tulee työn henkinen kuormitus. Tätä aiheuttaa kiire, vastuu, kehittämis- ja muospaineet sekä kasvava yksilöön kohdistuva tulosvastuu. Ikääntyneet työntekijät eivät juurikaan valita työelämän tai työolojen muutoksesta, koska se on heidän mukaansa tapahtunut tosiasia, jota ei ole syytä paisutella Tehokkuutta painottava kehitys saattaa kuitenkin lisätä ikääntyvien ja vähiten koulutettujen työelämästä syrjäytymisen vaaraa. Tehokkuusvaatimusten mukana tarkkailu ja valvonta ovat lisääntyneet monenlaisia tekniikoita käyttäen erilaisten mittaamisten avulla samalla, kun johdon suora valvonta on vähentynyt. (Aromaa ym. 1997, 188 – 189; Julkunen 2003, 134; Julkunen ja Pärnänen 2005, 121, 123.)

Työn kohteen, työtapojen ja työvälineiden lisäksi muutoksessa ovat myös organisaatioiden toiminta- ja johtamistavat. Työyhteisön heterogeenisuus haastaa työntekijät kohtaamaan ja hyväksymään eri-ikäisyyttä, eri kulttuurisuutta ja eri

sukupuolia. Työelämän ja työnteon muutoksiin odotetaan työntekijöiden osallistuvan ilman eri neuvotteluita. Ikääntyneellä, vähän kouluttautuneella sekä pysyvyyttä arvostavalla työntekijällä, saattaa olla huonoja sopeutumisedellytyksiä uudenlaisiin työskentelytapoihin ja työkuultuuriin. Uusien taitojen opettelemista pidetään myös itsestään selvyytenä ilman eri korvausta tai palkkojen tarkistamista. Suomessa yli 45-vuotiaista miehistä noin 82 prosentilla työhön kuuluu uusien asioiden oppimista, ja tämä luku on korkein EU-maita vertailtaessa. Ikääntyvien naisten työhön kuuluu uuden oppimista lähes yhtä yleisesti kuin miestenkin. Kursseista ja koulutuksista huolimatta työyhteisöllä ja työntekijällä itsellään on vastuu uuden oppimisesta, jolloin itsensä ajan tasalla pitämiseen saatetaan joutua uhraamaan myös vapaa-aikaa. (Ahola ym. 2006, 195; Gerlander, Saarinen ja Kalimo 1995, 126; Julkunen ja Pärnänen 2005, 118, 120; Ilmarinen 2006, 276 –278.)

Kansallisen ikäohjelman loppuraportin (STM 2002, 27) mukaan tietotyön ja tietokoneiden kanssa työskentelevien osuus on lisääntynyt koko ajan. Perinteisten työntekijöiden osuus on vastaavasti vähentynyt siten, että vuonna 2000 työvoimasta jo 39 % oli tietotyöläisiä, tietotekniikan käyttäjiä 30 % ja perinteisiä työntekijöitä enää 31 %. Perinteisten töiden tekijöitä oli vuonna 1988 vielä 72 % työvoimasta. Julkunen (2003, 168 - 169) mukaan keski-ikäiset joutuivat opettelemaan tietokoneiden kanssa työskentelyn työssä ja työn ohella. Työelämässä on vallalla nuoruutta arvostava asenne, ja puutteet tietotekniikan taidoissa koetaankin vahvasti suku- ja ikäpolveen liittyviksi ja täten työelämässä erottelevaksi tekijäksi. Lisääntynyt tarve tiedolliseen kehittymiseen ja koulutusvaatimusten kasvu merkitsee hyvinvoinnin kannalta merkittävää haastetta erityisesti vähän koulutetulle työvoimalle (STM 2002, 25; Kalimo 2000 167 - 168). Nykypäivän tietotulvassa hyvinvoinnin kannalta tärkeät kognitiiviset vaatimukset, kuten havaitseminen ja muisti sekä ratkaisujenteko lisääntyvät ja korostuvat. Tietotyötä tekevien kognitiivinen ja havaitsemiskapasiteetti saattaa ylittyä, jolloin tilanne muodostuu krooniseksi stressin lähteeksi. (Kalimo 2000, 170 – 176.)

### 8.3 Työn kuormituksen muuttuminen

Työolobarometrin (Ylöstalo 2006, 173) mukaan työn henkinen rasittavuus on kymmenen prosenttiyksikköä suurempaa kuin työn fyysinen rasittavuus. Kaikista palkansaajaryhmistä 40 % arvioi työn psyykkisen rasittavuuden lisääntyneen vuosittain. Pitkällä aikavälillä henkinen rasittavuus on kuitenkin vähentynyt, mutta tämä vähentyminen on tasaantunut viime vuosina. Naisilla vähentyminen on pysähtynyt ja työn henkinen rasittavuus on jopa alkanut lisääntyä. Palkansaajista 28 % kokee työn henkisten vaatimusten kannalta työkykynsä erittäin hyväksi. Palkansaajien kokema työkyky työn henkisten ja ruumiillisten vaatimusten osalta työkykyideksillä mitattuna ei juurikaan poikennut toisistaan. (Peltoniemi 2005, 2, 5, 25.)

Työelämässä on paljon ajankohtaisia haasteita, joissa psyykkinen työkyky tulee ottaa huomioon. Tällaisina haasteina Marmot, Siegrist, Theorell ja Feeney (2001, 108) mainitsevat muun muassa sen, että yhä harvemmat työt korostavat työntekijöiden fyysisiä ominaisuuksia, sitä vastoin psykososiaaliset ja emotionaaliset kyvyt tulevat tärkeimmiksi. Automaation, tietotekniikan sekä tietotyön lisääntyminen ja tiimitöiden yleistymisen saattavat aiheuttaa työnkuvan oleellisen muuttumisen. Tiimityö ja työskentely entistä lähempänä asiakkaita vaativat monipuolisia ihmissuhdetaitoja. Kapea-alaiset vuorovaikutustaidot ovat eräs niistä tekijöistä, jotka saattavat aiheuttaa stressiä vuorovaikutustyössä. Yhteistyövaikeudet myös heikentävät työn tulosta. Koko työtehtävä saattaa myös hävitä, jolloin työntekijän omaksumalle ammattitaidolle ei enää ehkä olekaan käyttöä. Jälkimoderni työelämä edellyttää työntekijän pystyvän hyödyntämään nopeasti muuttuvia verkostoja ja yhteyksiä sekä sietämään epävarmuutta tulevaisuuden suhteen sekä uudistumaan koko ajan. (Huuhtanen 1999, 60.)

Tehtäväkuvien laajentuminen vaatii ikääntyviltä työntekijöiltä ei niinkään uusien taitojen oppimista, vaan asenteiden muuttamista sekä koko ajattelun ja asioiden hahmottamisen muuttamista. Uuden oppimiseen sisältyy vanhojen, jo olemassa olevien taitojen poisoppiminen. Jatkuva muutos myös saa aikaa sen, että

pysähtymiseen, tulosten ja saavutusten tyytyväiseen tarkasteluun ei ole mahdollisuutta. (Julkunen 2003, 140, 146; Julkunen ja Pärnänen 2005, 127.)

## **9. KATSAUS AIEMPIIN LAADULLISIIN TUTKIMUKSIIN SUOMESSA**

Suomalaisten työkykyä on tutkittu jo kauan monella tavalla. Kvantitatiivista aineistoa on muun muassa Työolobarometrissa useilta eri vuosilta. Tutkijat ovat sekä itse keränneet että yhdistelleet aineistoja kootessaan tietoa suomalaisten ikääntyvien työntekijöiden työkyvystä. Laadullista aineistoa on kuitenkin olemassa melko vähän, ja olemassa olevatkin käsittelevät pääasiassa vain jotain psyykkisen työkyvyn osaluuetta tai tasoa.

Valkonen (1997) on haastatellut työkykykuntoutuksessa olleita eri ikäisiä työntekijöitä ja tarkastellut heidän kokemuksiaan omasta työkyvystään ja sen muutoksista kuntoutuksen myötä. Julkunen (2003) haastatteli lähellä eläkeikää olevia työntekijöitä ja selvitti tutkimuksessaan heidän käsityksiä iästä ja sen merkityksestä työelämässä. Paloniemen (2004) väitöskirjaan pohjana on haastattelututkimus työntekijöiden käsityksistä iän ja kokemuksen merkityksestä osaamisessa. Halmeen (2005) diskurssiivinen tutkimus selvitti eri-ikäisyyttä ja ikäjohtamista nuorien ja ikääntyvien sekä työntekijöiden että henkilöstöjohtajien näkökulmasta. Wiitakorpi (2006) tutki väitöskirjassaan ammatillisen osaamisen tukemista ikääntyvien työntekijöiden näkökulmasta sekä kvalitatiivista että kvantitatiivista tutkimusmenetelmää käyttäen. Hakanen (2005) toi työuupumusta tutkiessaan keskusteluun mukaan työuupumuksen käänttöpuolen, työn imun, ja haastatteli eri ikäisiä työntekijöitä ja näin selvitti heidän kokemuksiaan työuupumuksesta.

Kylmän, Vehviläinen-Julkusen ja Lähdevirran (2003, 614) mukaan monitieteelliset tutkimusryhmät ja monipuoliset tutkimusmenetelmät ovat tarpeellisia myös terveydenhuollon uusien toimintatapojen kehittämistyössä. Tällöin laadullisella tutkimuksella on oma paikkansa kvantitatiivisten tutkimusten rinnalla.

Valkosen (1997) tutkimuksessa tuli esille työkyvyn olevan riippuvainen vastaajan oman terveyden ja omien valmiuksien tilasta tai ilmenevän omien voimavarojen ja

työn kuormittavuuden välisenä tasapainotilana. Työkykyyn liittyvät lisäksi työkyvyn sosiaaliset tekijät ja työyhteisön vaikutukset. Työkyky on myös yhteydessä omaan suhtautumiseen ja asennoitumiseen sekä työhön että elämään yleensä. (Valkonen 1997, 43.) Halme (2005, 38) näkee tehokkuuden ja työkyvyn liittyvän vahvasti toisiinsa siten, että ikääntyvien tulee pitää yllä työkykyään ja siten myös tehokkuuttaan fyysistä kuntoaan hoitamalla. Tämä näkemys korostaa fyysistä työkuntoa työkykyisyyden ja siten myös tehokkuuden tärkeimpänä määrittelijänä. Tutkimuksen mukaan henkilöstöjohto näki ikääntyvien pärjäämisen mahdottomaksi alallaan tai ammatissaan eläkeikään asti tai ainakin heidän täytyisi sopeuttaa itsensä työhön ja asennoitua oikein työhönsä. Ikä voi olla myös este työn teolle työn imago vaatimusten vuoksi. Jotkut henkilöstöjohton edustajat selittivät nuorten suosimisen rekrytoinnissa ikärakenteen vinouman oikaisulla. (Julkunen 2003, 150 – 151.)

Valkonen (1997, 65) toteaa ihmisen omaksuvan työhön liittyvän tarinan itsestään työntekijänä. Tämä tarina sitten ohjaa hänen työtään ja vaikuttaa hänen arvioonsa omasta työkyvystään. Työntekijä pyrkii toteuttamaan omaa työkykytarinaansa, ja silloin, kun se vastaa riittävästi omia odotuksia työn tekemisestä, koetaan työkyky riittäväksi ilman sen tiedostamistakin. Jos työntekijä asettaa työlle sellaisia odotuksia, joita hän ei työkykytarinan toteuttamisella pysty saavuttamaan, saattaa tämä jännite motivoida ponnisteluun ja itsensä kehittämiseen. Liian voimakas jännite sitä vastoin koetaan puutteelliseksi työkyvyksi. (Valkonen 1997,66.)

Ikään liittyy monia osaamisen positiivisia kokemuksia, varsinkin, jos työnantaja ja työtoverit käyttävät ikääntyvän kokemusta hyväkseen. Ikääntyvä voi käyttää ongelmatilanteissa hyväkseen työvuosien myötä kasvanutta kokemusvarastoaan ja myös varmuus työn osaamisesta on lisääntynyt (Julkunen 2003, 178 – 179, 180 – 181). Paloniemen (2004, 22 – 23) mukaan ikä on merkityksetön ammatillisessa osaamisessa. Merkityksellisempää on työntekijään liittyvät henkilökohtaiset tekijät ja työhön liittyvät olosuhteet. Iän merkityksettömyydessä korostuu ikääntymisen yksilöllisyys.

Valkosen (1997, 50) näkemyksen mukaan työkyvyn kuvaukset eivät aina ole selitettävissä yksilöllisillä olosuhteilla tai työoloilla. Työkyky voidaan nimittäin

kuvata hyväksi terveysongelmista tai kuormittavasta työstä huolimatta. Ihmisen kokemus omasta työkyvystään vaikuttaa hänen käsitykseensä omasta itsestään työntekijänä, jolloin koettu työkyky vaikuttaa työntekijän pyrkimyksiin suhteessa työhön (Valkonen 1997, 65). Ikääntyvät ilmaisivat oman kokemuksensa siitä, etteivät he ole enää samoja kuin nuorena. Enää ei jaksa niin kuin ennen. Tämä kokemus oli sama ammatista tai työn luonteesta riippumatta. Ikääntyvillä on kuitenkin tarve pärjätä työssään nuorten rinnalla ja työn aiheuttama väsymys siirtyykin kotiin ja yksityiselämään. Kun työ vie enemmän energiaa kuin ennen, muu elämä kärsii. Niin kauan, kun väsymys pystytään pitämään kotona ja koetaan työssä jaksamista sekä selviytymistä, pysytään nuorena. Ikääntyvien omasta mielestä se, että työhön kaipaa helpotusta, on ikääntymisen varmin merkki. (Julkunen 2003, 160 – 161, 162.)

Ikääntyvät kokevat itsensä hidastuneiksi (Julkunen 2003, 164), ja samaa ominaisuutta heihin liittävät muutkin, mutta heissä tunnustetaan myös olevan joustavuutta ja kärsivällisyyttä. Ikääntyvillä on lisäksi hyvä kokonaisuuksien hallintataito sekä ammatillinen osaaminen (Halme 2005, 35). Iän myötä osaaminen lisääntyy määrällisesti, mutta myös syventyy ja jäsentyy (Paloniemi 2004, 89). Ikääntyviin liittyvät ominaisuudet, kuten esimerkiksi haluttomuus muuttua, emotionaalinen väsymys ja eläkkeen odottelu, liitetään ikääntyviin henkilöstöjohdon puheissa tai ikääntyviin silloin, kun ikääntyvä puhuu toisista ikääntyvistä työntekijöistä eikä itsestään (Julkunen 2003, 175). Ikääntyvät näkevät itsensä ahkerina, luotettavina ja lojaaleina työnantajaa kohtaan. Koettu ammattilypeys osoittaa ikääntyvien ammatillisesti vahvaa itsetuntoa. Lähestyvä eläkeikä näkyy myös terveenä itsekkyytenä, joka saattaa muiden silmissä vaikuttaa välinpitämättömyydeltä. (Wiitakorpi 2006, 142 – 144.)

Paloniemen (2004, 104) näkemyksen mukaan ikääntymistä luonnehtii korostuneesti sen yksilöllisyys sekä ikääntymisen tuomien muutosten osalta että sen osumisena elämänsä aikana. Ikääntymisen vaikutusten merkitys sekä työntekijälle että työyhteisölle ovat yksilöllisiä samoin, kuin oppimishalukkuus ja -taidot. Hakasen (2005, 173) mukaan ikä selittää terveyden heikkenemisen sekä erityisesti tietotekniikan osaamiseen liittyvät oppimisvaikeudet ja vaikeudet muutosten kohtaamisessa. Myös Paloniemi (2004, 91 – 93) toteaa iän merkityksen sitoutuvan tähän aikaan, jolloin toisaalta työelämässä korostetaan tietoteknistä osaamista ja

tietojen tuoreutta, mutta toisaalta kaivataan iän tuomaa kokemusperäistä oppimista ja kokonaisuuksien hallintaa. Ikä vaikuttaa Hakasen (2005, 192) mukaan kokemukseen työhön tympääntymisestä. Ikä tekee mahdottomaksi vaihtaa työpaikkaa ja täten vaikeaksi yrittää ratkaista jaksamisongelmaansa, ja sen nähtiin myös suoraan vaikuttavan uupumisen työssä. Ikääntyminen kuitenkin edistää jaksamista, koska sen myötä kokemukset ja selviytymiskeinot lisääntyvät sekä niiden mukana viisaus säästää itseään (Hakanen 2005, 193).

Kokemus on ikää merkittävämpi tekijä osaamisessa ja sen kehittämisessä. Se auttaa toisaalta suuntaamaan oppimisen olennaiseen, helpottaa teoreettisen tiedon ymmärtämistä, kasvattaa oppimismotivaatiota ja voi toisaalta myös estää uuden oppimista (Paloniemi 2004, 114). Ikääntyvät itse tunnistavat uuden oppimisen vaativan enemmän aikaa ja ponnisteluja, joka tulee esille nimenomaan kuuntelemalla oppimisessa ja ulkoa opettelussa. Uuden oppiminen on kuitenkin mahdollista varsinkin, kun tieto on kontekstoituvaa ja kirjoitettua (Julkunen 2003, 166). Ikääntyvät kokevat, että heidän osaamisensa ylläpitämistä pidetään tärkeänä, vaikka konkreettista tukea he eivät koe riittävästi saavansa ja työssäoppiminen merkitsee heille kokemuksen kautta oppimista työtä tekemällä (Wiitakorpi 2006, 133, 145).

## **10. TUTKIMUSKYSYMYKSET**

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata ikääntyvien työntekijöiden omia käsityksiä siitä, mitkä seikat vaikuttavat heidän psyykkiseen työkykyynsä ja miten he määrittelevät omaa psyykkistä työkykyään.

Tutkimuskysymykset:

1. Mitkä seikat tukevat ja lisäävät ikääntyvän työntekijän psyykkistä työkykyä?
2. Mitkä seikat kuormittavat ikääntyvän työntekijän psyykkistä työkykyä?
3. Miten ikääntyvät itse määrittelevät psyykkistä työkykyään?



## 11. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 11.1 Tutkimusaineiston kerääminen

Tutkimusaineisto kerättiin Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turvan 56:lta (N=56) ikääntyvältä, yli 45-vuotiaalta työntekijältä. Tutkimuksen vastauspaperin palautti 23 henkilöä (n=23), joista nuorin on 46-vuotias ja vanhin 59-vuotias. Mainittakoon, että yhtiön vanhimmilla työntekijöillä on voimassa lisäeläke, joka mahdollistaa eläkkeelle siirtymisen 60-vuotiaana. Vastaajien keski-ikä on 50,2 vuotta. Ikääntyville työntekijöille on tyypillistä pitkä työura (vrt. Julkunen 2005, 287), ja tämäkin tutkimusjoukko on vastaustensa mukaan ollut työelämässä keskimäärin 32,3 vuotta. Enimmillään työvuosia on karttunut 41 vuotta ja vähimmilläänkin 22 vuotta.

Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turva (jatkossa Turva) on lähes sata vuotta vanha tamperelainen vakuutusyhtiö. Viime vuodet ovat olleet Turvassa voimakkaan kasvun aikaa, niin vakuutusmaksutulon, asiakasmäärän, kuin henkilöstömääränkin suhteen. Vuoden 2006 alussa Turvassa työskenteli 168 henkeä, mutta vuoden 2007 lopussa henkilöstöä oli jo 200 henkeä. Heistä noin puolet työskentelee pääkonttorissa Tampereella ja puolet toimipisteissä eri puolella Suomea. Vuonna 2007 henkilöstön lähtövaihtuvuus, eläkkeelle siirtyneet mukaan lukien, oli 9,5 %. Työntekijöiden keski-ikä oli tuolloin 44,3 vuotta. Ikääntyviä, yli 45-vuotiaita, heistä oli puolet. Uusista, alle viisi vuotta talossa olleista, 84 % oli 44-vuotiaita tai sitä nuorempia. Työntekijöistä 12,5 prosenttia oli työskennellyt Turvassa yli 25 vuotta. Henkilömääräisesti suurin ikäryhmä on 50 – 54-vuotiaat, joita kaikista työntekijöistä on 20,5%. (Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turva, henkilöstökertomus 2007.) Asiakkaille näkyvän ja kuuluvan asiakas- ja puhelinpalvelutyön lisäksi henkilöstön tehtäväkuviin kuuluvat muun muassa vakuutus- ja korvaushakemusten käsittely, talouteen ja kirjanpitoon sekä henkilöstöpalveluun ja -hallintoon liittyvät tehtävät.

Työt vakuutusyhtiössä ovat siirtyneet, ja siirtyvät entistä voimakkaammin, ATK:lla ja erilaisilla tietokoneohjelmistoilla tehtäviksi. Viime vuosien aikana erilaisia uusia tietohallintajärjestelmiä ja -sovelluksia onkin otettu runsaasti käyttöön, ja vanhoista ohjelmista on samalla osittain luovuttu. Myös asiakkaat hoitavat kontaktinsa yhtiöön päin entisen henkilökohtaisen käynnin asemasta entistä useammin puhelimella tai

Turvan Internet –sivujen kautta. Organisaatiossa ja eri työyksiköissä on jatkuvasti meneillään erilaisia projekteja, joihin osallistutaan pääosin oman työn ohessa. Vuonna 2007 sisäisten koulutusten pääpaino on ollut muun muassa uusissa tietohallintajärjestelmissä. Osa työntekijöistä työskentelee pääkonttorissa erikokoisissa tiimeissä, mutta muissa toimipisteissä on myös täysin yksin työskenteleviä. Turvan strategian mukaisesti henkilökunnan työhyvinvointiin panostetaan työhyvinvointisuunnitelman mukaisesti esimerkiksi henkilökunnan liikuntaharrastuksia tukemalla ja esimiestyötä parantamalla. (Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turva, henkilöstökertomus 2007.)

Tutkimusaineiston muodosti kirjoitettu aineisto, jossa Turvan ikääntyvät työntekijät kuvailivat omin sanoin psyykkistä työkykyään. Taustakysymyksinä kysyttiin vastaajan ikää ja työssäolovuosien määrää. Taustakysymyksissä ei haluttu korostaa sukupuolta, eikä sen haluttu nousevan määrittäväksi tekijäksi. Tutkimusjoukossa on vähän miehiä, joten sukupuolta kysymällä anonymiteettiä ei näin ollen olisi pystytty täysin takaamaan. Ikää kysyttäessä haluttiin varmistaa, että vastaaja kuuluu tutkimusjoukkoon. Työssäolovuosia kysyttiin siksi, että kirjallisuudessa, jossa kuvataan ikääntyvän työntekijän psyykkisen työkyvyn osa-alueita tai siihen vaikuttavia tekijöitä, on oletuksena, että ikääntyvä on ollut jo pitkään työelämässä. Työkyvyn kuormittumisen tai vahvistumisen katsotaan johtuvan osittain myös pitkästä työurasta.

Varsinaisen kysymyskaavakkeen liitteenä oli saatekirje (Liite 1), jossa lyhyesti ja neutraalisti kuvataan psyykkistä työkykyä kirjallisuuden pohjalta. Saatekirjeen tarpeellisuutta pohdin sekä yksin että tutkielman ohjaajan kanssa. Psyykkinen työkyky saattaa olla käsitteenä vieras ja sisällöltään epäselvä asiaan perehtymättömille. Epäilin, että ilman saatekirjettä vastauksia olisi tullut vähän tai ne olisivat olleet sisällöltään suppeita tai eivät olisi antaneet sellaista tietoa, jota tutkimusta varten pyrin saamaan. Saatekirjeen haittapuolena tutkimusta ajatellen on sen vastauksia ohjaava vaikutus. Tämä saattoi toteutuakin joissain vastauksissa, mutta laajasti ja monipuolisesti vastaajat olivat kuitenkin aihetta käsitelleet.

Tutkija joutuu tekemään aina valintoja, joita useimmiten ohjaavat erilaiset resurssikysymykset. Mikäli aikaa tutkimuksen tekemiselle olisi ollut enemmän, olisin

voinut tehdä toisen esitutkimuksen ilman saatekirjettä, jolloin olisin saanut selville, onko mahdollista saada näinkin suppealla kysymyksellä sensitiivisestä aiheesta riittävän laajaa tutkimusaineistoa. En kuitenkaan tehnyt toista esitutkimusta resurssipulan vuoksi ja hyväksyin se mahdollisuuden, että saatekirje ohjaa vastauksia. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2006, 114) toteavat, että tutkijan tekemät valinnat ohjaavat tutkimusta ja näillä valinnoilla tutkimus muodostuu tietyn kaltaiseksi. Toisenlaisilla valinnoilla tutkimus olisi ollut erilainen.

Testasin kesällä 2007 yhden kysymyksen mahdollisuuksia tutkimuksen kannalta tekemällä pienimuotoisen esitutkimuksen. Esitutkimus testasi laatimani kysymyksen toimivuuden lisäksi sitä, miten vastaajat tulkitsevat kysymyksen. Esitutkimusta käytetään ennen varsinaista tutkimusta, jotta voidaan tarkistaa esimerkiksi kyselylomakkeen sopivuus tutkimuskysymysten ja –menetelmän kannalta. Tämän jälkeen lomakkeen sisältöä voidaan tarkistaa ennen varsinaista tutkimusta. (Hirsjärvi ym. 2006, 193.) Esitutkimuksen mukaan yhdellä kysymyksellä on mahdollista saada tarpeeksi monipuolista aineistoa, joten tein varsinaisen kyselyn samoin yhdellä kysymyksellä. Tarkensin saatekirjettä esitutkimuksen jälkeen ja muokkasin psyykkisen työkyvyn käsitteen määrittelyä lyhyemmäksi. Esitutkimukseen osallistujista kukaan ei edustanut varsinaista tutkimusjoukkoa, mutta he edustivat kuitenkin ikääntyviä, pitkään työelämässä olleita työntekijöitä.

Kysymys- ja vastauspaperi saatekirjeineen (Liite 1.) lähetettiin 54:lle Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turvan tutkimusjoukkoon kuuluvalla, ikääntyvällä työntekijällä. Tutkimusjoukon nimet sain yhtiön työntekijöiden sisäisestä puhelinluettelosta, ja heidän kuulumisensa tutkimusjoukkoon ikänsä puolesta tarkensin henkilöstöhallinnon edustajalta. Taustakysymys vielä varmensi tutkimusjoukkoon kuulumisen. Vastaajat edustavat oman työpaikkani työntekijöitä, mutta kehenkään heistä en ole esimies- tai alaisasemassa. Tärkeä tutkimusjoukon valintakriteeri oli ensinnäkin tutkittavien helppo saatavuus ja toiseksi tutkimusten kustannusten pysyminen alhaisena.

Tärkeintä laadullisen tutkimuksen tutkimukseen osallistuvien valinnassa Tuomen ja Sarajärven (2006, 87 – 88 ) mukaan on, että tutkimukseen valitut tietävät tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon, tai heillä on kokemusta tutkittavasta asiasta. Jo tutkimusaiheen ja –metodin muotouduttua huomasin, että ikääntyvien psyykkistä

työkykyä koskevan tutkimuksen aineiston pystyn helposti keräämään omalta työpaikaltani. Hirsjärvi ym. (2006, 185) myös katsovat, että valikoidulle joukolle osoitetun kyselyn kato on pienempi kuin valikoimattomalle joukolle lähetetty. Samoin osoittamalla kysely tiettyyn organisaatioon, voidaan parantaa vastausprosenttia. Omien työtovereiden käyttäminen tutkimusjoukkona on resurssien kannalta taloudellisempaa, mutta vaatii tarkempaa harkintaa ja herkempää huomioiden tekemistä tutkimuseettisten ongelmien pohdinnassa ja anonymiteetin varmistamisen kohdalla.

Vertaisuuteni tutkimusjoukkoa kohtaan lisäsi omaa esiymmärrystäni aiheesta. Vastaajien tietoa ja kokemusmaailmaa on helpompi ymmärtää, kun itse elää samaa arkipäivää. Olen itse työskennellyt Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turvassa kevästä 2004 alkaen, paljon lyhyemmän ajan kuin suurin osa tutkimusjoukosta. Tämä johdosta olin toisaalta tutkimusjoukkoon nähden ulkopuolinen, uusi työntekijä, mutta oma ikäni ja pitkä työkokemukseni tekevät minusta vertaisen. Tunnistin koko tutkimuksen ajan nämä kaksi rooliani, ja oman subjektiivisuuteni tunnistaminen auttoi minua tarkastelemaan aineistoa objektiivisesti, jota myös Eskola ja Suoranta (2005, 17) pitävät yhtenä laadullista tutkimusta määrittelevänä tekijänä.

Avoimella kyselyllä annetaan vastaajille mahdollisuus itse kertoa omin sanoin, mitä heillä on mielessään, ja he itse saavat päättää mikä tässä aiheessa on heille tärkeää ja keskeistä. Kirjoittaessaan ihminen on myös yksin kokemustensa ja ajatustensa kanssa, eikä vuorovaikutussuhde esimerkiksi haastattelijan kanssa häiritse häntä. (Hirsjärvi ym. 2006, 190; Eskola ja Suoranta 2005, 122.) Katsoin, että kyselymenetelmällä toteutettavaan tutkimukseen ei vaikuta niin paljoa tutkijan tuttuus tutkimusjoukkoa kohtaan kuin esimerkiksi haastattelututkimuksessa saattaisi käydä. Anonymiteetti saattaa olla myös tutkittavien mielestä kyselytutkimuksessa uskottavampaa kuin tutun tutkijan kasvokkain tekemässä haastattelussa.

## **11.2 Laadullinen sisällönanalyysi**

Vastausajan loppuun mennessä 20 kysymyspaperin saanutta palautti vastauksensa ja muutama päivä sen jälkeen vielä 3 henkilöä. Vastausprosentiksi saatiin näin ollen

42,6 prosenttia. Vastausten pituus vaihteli muutamasta lauseesta useamman sivun pituisiin kuvauksiin, joten aineiston kokoa voidaan pitää riittävänä tutkimuskysymysten kannalta. Avoin kysely saatekirjeineen osoittautui tässä tutkimuksessa hyväksi menetelmäksi kerätä rikasta ja monipuolista aineistoa mahdollisesti vaikeasti hahmotettavasta, sensitiivisestä aiheesta. Saatekirje antoi vastaajien ajattelulle suuntaa ja ideoita, mutta jätti jokaiselle vapauden käsitellä aihetta itse parhaaksi katsomallaan tavalla ja laajuudella.

Laadullisen aineiston riittävyttä on etukäteen vaikea arvioida. Eskola ja Suoranta (2005, 62 - 63) puhuvat aineiston saturaatiosta eli kylläntymisestä, kun uudet aineistot eivät tuota enää tutkimusongelman kannalta uutta tietoa. Kun kirjoittajien kokemus- ja kulttuuritausta on samanlainen, pystyy tietty määrä aineistoa tuomaan esille olennaisen tiedon tutkimuskohteessa. Lisäaineistossa alkaa toistua samat teemat ja informaatio. Tutkimusaineistoa kerätessäni tarkkailin saturaatiota lukemalla jokaisen vastauspaperin kertaalleen läpi saatuaani sen. Tässä tutkimuksessa saatujen vastausten määrä ja laajuus lisäävät tutkimuksen luotettavuutta, koska aineiston keräämisen loppupuolella alkoi näkyä jo selvästi aineiston saturaatio.

Laadullinen sisällönanalyysi on aineistolähtöisen tutkimuksen menetelmä. Siinä tutkimusaineistosta etsitään tutkimusongelman kannalta olennainen tieto sekä tiivistetään se siten niin, että tutkittavaa ilmiötä voidaan kuvata lyhyesti ja yleistäen sekä selvittää aineiston suhdetta tutkittavaan ilmiöön. (Eskola ja Suoranta 2005, 150.) Tässä tutkimuksessa sisällönanalyysin kohteena olivat tutkittavien kirjoitetut tekstit. Laadullisen aineiston analyysi on prosessinomaista, jossa eri vaiheet ovat usein limittyneet toisiinsa. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysissä voidaan edetä joko induktiivisesti, aineistolähtöisesti yksittäisestä yleiseen, tai deduktiivisesti, jolloin aineistosta etsitään valittuun teoreettiseen viitekehykseen sopivia ilmaisuja ja teemoja. (Tuomi ja Sarajärvi 2006, 96 – 97; Eskola ja Suoranta 2005, 151.) Tässä tutkimuksessa analyysi eteni induktiivisesti aineistoa lukemalla esiin tulleiden aiheiden ja teemojen pohjalta.

Tutkimusaineiston analyysiä ohjasi Tuomen ja Sarajärven (2006) kuvaaman aineistolähtöisen sisällönanalyysin periaatteet, joiden mukaan aineiston pelkistetyt ilmaukset ryhmitellään, jolloin luodaan alustavia kuvauksia tutkittavasta ilmiöstä.

Ryhmittelyn jälkeen luokittelua jatketaan niin kauan, kuin se sisällön kannalta on mahdollista ja tarpeellista. Lopulta käsitteet yhdistelemällä saadaan vastaus tutkimustehtävään. (Tuomi ja Sarajärvi 2006, 112 – 115.)

Luin tutkimusaineiston useaan kertaan läpi ennen varsinaisen sisällönanalyysin aloittamista. Siten minulle muodostui kokonaiskuva seikoista, jotka ikääntyvien mielestä ovat olennaisia ja heille tärkeitä omasta psyykkisestä työkyvystä kertoessaan. Aineiston pelkistäminen on alkuperäisestä tekstistä haettujen tutkimustehtävän kysymyksiä kuvaavien ilmauksien listaamista analyysiyksiköittäin, jotka voivat olla sanoja tai ajatuskokonaisuuksia. (Tuomi ja Sarajärvi 2006, 111 – 112.) Tämän tutkimuksen aineistosta hain lauseen osia, sanoja ja aiheita, jotka ilmaisivat psyykkiseen työkykyyn vaikuttavia tekijöitä ikääntyvien työntekijöiden itse kuvaamana. Keräsin kaikki näin löytämäni ilmaisut peräjälkeen papereille, joista useaan kertaan lukemalla alkoi hahmottua erilaisia teemoja, jotka liittyivät esimerkiksi ikään, työhön, terveyteen ja työyhteisöön. Ryhmittelin alkuperäisilmaukset teemojen alle, jolloin muodostui erilaisia luokkia, kuten esimerkiksi työn muutokset. Näitä alaluokkia yhdistelemällä jaoin aineiston viiteen luokkaan, jotka olivat terveys ja toimintakyky, ikääntyminen, sosiaalinen tuki, työ sekä arvot ja asenteet.

Tässä vaiheessa aineiston heterogeenisyys teki mahdottomaksi jatkaa luokittelua eteenpäin yläluokkiin. Jokaiseen luokkaan keräämäni ilmaukset sisälsivät keskenään ristiriitaisuuksia, kuten esimerkiksi sen, että uuden oppiminen oli yhdelle vastaajalle vaikeaa ja aiheutti negatiivista kuormitusta, kun taas toiselle vastaajalle se oli työn mielekkyyttä lisäävä tekijä. Tämän vuoksi jaoin jokaisen luokan ilmaukset kahden uuden luokan alle, jolloin muodostui kaksi pääluokkaa, ikääntyvän työntekijän psyykkistä työkykyä tukevat ja lisäävät tekijät sekä ikääntyvän työntekijän psyykkistä työkykyä kuormittavat tekijät.

### **11.3 Tutkimusetiikka**

Hirsjärvi ym. (2006, 26) näkevät tutkimuseettisinä peruskysymyksinä sekä tutkittavien henkilöiden kohtelun että epärehellisyiden välttämisen tutkimustyön

kaikissa vaiheissa. Tutkittavien suojaan kuuluu se, että tutkittaville selvitetään tutkimuksen tavoitteet, menetelmät ja tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus. Myös tutkimustiedon on oltava luottamuksellista (Tuomi ja Sarajärvi 2006, 128).

Tutkittavia informoitiin tutkimuksen aiheesta ja tarkoituksesta sekä tutkimusmenetelmistä kysymyspaperin saatekirjeessä. Samassa kirjeessä painotettiin myös vastaajien anonymiteettiä tutkimuksen kaikissa vaiheissa sekä kerrottiin tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta. Vastauspapereissa ei kysytty vastaajien nimeä eikä syntymäaikaa, vastaajien oma ilmoittama ikä oli tässä tutkimuksessa riittävän tarkka tieto varmistamaan vastaajan tutkimusjoukkoon kuuluminen. Anonymiteetin varmistamiseksi ei myöskään vastaajien sukupuolta kysytty, koska tutkimusjoukkoon kuului melko vähän miehiä. Tästä syystä analyysivaiheessakaan ei sukupuolta nostettu esille.

Omaan työpaikkaan kohdistuva tutkimus vaatii erityistä herkkyyttä huomata kaikki ne tutkimuksen vaiheet, joissa vastaajien anonymiteetti voisi vaarantua. Vastauksia varten kirjeen mukana oli valmiiksi kirjoitettu palautuskuori, jonka vastaajat saattoivat lähettää sisäisen postin välityksellä nimettöminä. Vastausajan päätyttyä vastauksia karhuttiin kahteen kertaan sähköpostitse. Osoitin sähköpostiviestin jakelulistan mukaan kaikille organisaation työntekijöille, jotta edes tutkittavien tutkimusjoukkoon kuuluminen ei paljastuisi.

Tutkimusraportista jätettiin kaikki sellaiset suorat lainaukset tai lainausten kohdat pois, joiden perusteella vastaaja saatettaisi tunnistaa. Lainauksista jätettiin myös sellaisia kohtia pois, joista vastaajan henkilöllisyys saatettaisi paljastua. Tutkimuksen missään vaiheessa en keskustellut työpaikallani tutkimuksesta muutoin, kuin yleisellä tasolla. Tutkimukseen osallistujista, vastaajista, niistä, jotka eivät vastanneet tai aineistosta en keskustellut edes tutkimukseen osallistujien tai vastaajien kanssa. Anonymiteetin varmistamisen lisäksi pyrin täten toimimalla saavuttamaan mahdollisimman suuren luottamuksen. Tutkimusaineiston ja tutkimusraportin olen säilyttänyt koko tutkimusprosessin ajan kotonani.

#### 11.4 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuus liittyy tulosten siirrettävyyteen, uskottavuuteen, luotettavuuteen ja vahvistettavuuteen. Tulosten uskottavuutta voidaan osoittaa kuvaamalla tutkimukseen osallistuneet ja aineiston kerääminen siten, että lukijalle muodostuu käsitys kerätyn aineiston totuudenmukaisuudesta. (Tuomi ja Sarajärvi 2006, 138.). Tässä tutkimuksessa on kuvattu aikaisemmissa luvuissa tutkimukseen osallistujat ja aineiston kerääminen. Tutkimustulosten raportoinnissa käytetään suoria lainauksia tutkimusaineistosta, jotta lukija voi päätellä, miten tuloksiin on päästy.

Laadullisessa tutkimuksessa tarkoituksena ei ole tehdä tuloksista yleistyksiä, vaan enemminkin lisätä tietoa siitä, mikä on ikääntyvien työntekijöiden psyykkisessä työkyvyssä tärkeintä ja merkittävää heidän itsensä kohdalla ja kuvaamina. Laadullisessa tutkimuksessa tulosten siirrettävyydellä tarkoitetaan sitä, onko tutkimuksen tuloksia mahdollista siirtää toiseen kontekstiin, ja millä ehdoilla se tapahtuu (Tuomi ja Sarajärvi 2006, 136). Tässä tutkimuksessa kaikki vastaajat olivat ikääntyviä työntekijöitä, joka seikka varmistettiin vastauspaperin kysymyksellä vastaajan iästä. Vastaajat edustavat yhtä organisaatiota, ja sen lisäksi he edustavat samalla oman ikäryhmäänsä työntekijöitä. Saatekirjeessä psyykinen työkyky kuvattiin yksilön näkökulmasta, ja vastauksissa näkyi samoin oma henkilökohtainen kokemusmaailma. Tämän työelämään liittyvän aineiston voidaan katsoa koskevan mitä tahansa muuta samankaltaista suomalaista työpaikkaa nykypäivänä, koska samanlaiset muutokset, haasteet ja ongelmat koskevat nykypäivänä lähes kaikkia työpaikkoja. Tämän johdosta tutkimustulokset ovat siirrettävissä koskemaan toisesta samankaltaisessa työpaikassa työskentelevää ikääntyvien työntekijöiden ryhmää.



## 12. TUTKIMUSTULOKSET

### 12.1 Tutkimustulosten esittäminen

Laadullista sisällönanalyysimenetelmää käyttäen olen päässyt sisälle ikääntyvän työntekijän kokemusmaailmaan heidän psyykkisestä työkyvystään. Olen tulkinut heidän ajatuksiaan ja kuvauksiaan saamani kirjallisen aineiston perusteella. Tässä kappaleessa esitän tulkintojeni pohjalta tutkimuskysymyksiin 1 ja 2 vastaukset, jotka muodostuivat analyysin pääluokkien sisältöjen perusteella. Aineistossa ikääntyvät työntekijät määrittelevät psyykkistä työkykyään sekä psyykkisen työkyvyn kuormituksen kautta että niiden tekijöiden kautta, jotka lisäävät ja tukevat heidän psyykkistä työkykyään. Kolmannen tutkimuskysymyksen vastaukseen päädyin lukemalla ja tulkitsemalla kahden ensimmäisen tutkimuskysymyksen vastauksia rinnakkain ja yhdessä.

### 12.2 Psyykkisen työkyvyn tuki

Terveys ja toimintakyky ovat niin fyysisen, kuin psyykkisenkin työkyvyn perusedellytyksiä. Hyvä terveys nähdäänkin voimavarana, josta pidetään huolta muun muassa liikuntaa harrastamalla. Fyysisen hyvän kunnon säilyttäminen nähdään tärkeimpänä terveyden ja työkyvyn perustana., vaikka hyvällä onnella ja sattumallakin arvioidaan olevan merkitystä terveyden säilymisessä. Työnantaja tukee ja kannustaa työntekijöiden liikuntaharrastusta, silti vastuun oman kunnon ylläpitämisestä nähdään olevan jokaisella työntekijällä itsellään

*”Hyvinvointiin voi vaikuttaa itse kaikkein eniten: itse on nukuttava riittävästi, itse on lähdettävä lenkille.”*

Useat vastaajat kokevat terveytensä ja toimintakykynsä edelleen hyväksi. Hekin, joilla on jo pitkäaikaissairauksia, eivät tee siitä suurta numeroa tai ovat sopeutuneet oireisiinsa ja niiden aiheuttamaan työkyvyn alentumaan. Sairauksien ilmaantumista pidetään iän mukanaan tuomana, luonnollisena osana elämää ja siihen on sopeuduttu.

*”Terveys on saatu kutakuinkin kuntoon eikä pahemmin rasita työntekoa.”*

*”Perussairauteni aiheuttaa joskus uupumista, mutta työn mielekkyys ja haastavuus voittaa.”*

Ikääntyminen nähdään positiivisena tietojen ja taitojen lisääntymisen kautta. Ammattitaidon ja työkokemuksen karttumisen ansiosta monet työt ikääntyvä voi hoitaa rutiinilla, mutta työkokemus näyttäytyy myös vastuun ja haasteiden lisääntymisenä. Hankalat tilanteet on opittu hoitamaan kokemuksen ja rutiinin antamalla varmuudella.

*”Ammattitaitoa on karttunut työvuosien aikana.”*

*”Nykyisin tulee koko ajan muutoksia työhön, ehkä niihin on vaan tottunut kun nekään eivät enää stressaa.”*

Elämäkokemus ja itsevarmuus lisääntyvät, kun ikää karttuu ja työkokemusta kertyy. Useat asiat ikääntynyt pystyy hoitamaan rennommalla otteella kuin nuorempana, vaikka tunnollisuus kuvaakin ikääntyneen työntekijän suhdetta työhön. Vaikeatkin asiat osataan asettaa oikeisiin mittasuhteisiin, eikä pienet asiat järkytä enää mielenrauhaa niin helposti.

*”...alkutaipaleella työelämässä oli herkempi ottamaan mielipahaa ja vatvomaan niitä mielessä pitkään.”*

Ihanteellisessa tapauksessa eri-ikäisyys näyttäytyy rikkautena työyhteisössä, kun ikääntynyt ja nuorempi työntekijä toimivat vastavuoroisesti toisiaan auttaen ja molempien osaamista hyödyntäen.

*”Ympärilläni on paljon nuorempia ja näppärämpiä työkavereita, mutta minua on onneksi onnistanut heidän suhteensa – he auttavat ”vanhaa” tietämätöntä esim. atk-asioissa ja saavat vastapalvelukseksi kokemuksen apua asioissa. Kaikilla ei ole yhtä hyvä tilanne.”*

Ikääntyvien työntekijöiden suhtautumista työhön kuvaa työn näkeminen itseisarvona. Jo pelkästään se, että työtä on, tekee työnteosta arvokasta. Työ koetaan mielekkäänä, kiinnostavana ja työhön tullaan mielellään ja siellä viihdytään.

*”Arvostan työntekoa yleensäkin ja olen onnellinen, että minulla on työtä. Monella tämän ikäisellä on asiat huonommin.”*

*”Tulen töihin mielelläni aamuisin ja yritän tehdä työni mahdollisimman tunnollisesti.”*

Jatkuva uusien asioiden opetteleminen aiheuttaa toisaalta paineita ja ikääntyminen vaikuttaa kokemukseen oppimisen hidastumisesta. Toisaalta haasteet ovat myös osa työn rikkautta. Työssään ikääntyvä työntekijä voi saada onnistumisen ja työn hallinnan kokemuksia uuden oppimisesta.

*”...toista hommaa opettelen palikka kerrallaan. Yhtä mielenkiintoista!”*

*”Muutoksia ja kehitystä tulee koko ajan ja siksi viihdyn työssäni.”*

Asiakaspalvelutyö koetaan haasteellisena ja mielekkäänä. Asiakkailta saatava suora palaute on palkitsevista parhaimmillaan. Hankalista tilanteista auttaa selviytymään kokemuksen tuoman rutiinin lisäksi omat yksilölliset sopeutumis- ja selviytymiskeinot. Haastavasta tilanteesta selviytynyt on voittaja ja on lisännyt taas omaa kokemustaan ja koheressintunnettaan.

*”Kun on selvittänyt hankalan asiakkaan kanssa asiat ja puhelu on sovussa päätetty, on tosi onnistunut olo.”*

*”... lisäksi keino jaksaa työssä on mielikuvaleikki. Työpäivä on kuin roolisuoritus. Roolini on olla ystävällinen ja palveluhenkinen, oli vastapuoli millainen tahansa.”*

Työnhallinnan tunnetta lisää työn itsenäisyys ja kokemus työn merkityksestä. Lisäksi ikääntyvät työntekijät tuntevat, että päivittäisen työn kehittämiseen annetaan

mahdollisuuksia. Omien työtehtävien suorittamistapaa ei ole tarkoin säädelty, vaan kokemuksen ja oppimisen myötä ikääntyvä on löytänyt parhaita tapoja työtehtävien sujumisen varmistamiseksi.

*”Olen myös päässyt vaikuttamaan ja kehittämään työtehtäviä, joita osastolla teemme.”*

Voimakkain sosiaalinen tuki muodostuu tutun työpaikan ilmapiiristä ja hyvistä työtovereista. Työtovereidен kanssa *”puhutaan samaa kieltä”* ja lähimpien kanssa on yhteiset, hyväksi koetut työtavat.

*”Olisi varmaan ollut vaikeampaa, jos olisi usein vaihtanut työnantajaa. Ihminen kaipaa tuttua ja turvallista. Ja onneksi yhtiömme on ollut sellainen.”*

Työtovereilta saa tukea sekä opastusta uuden oppimisessa. Asioiden yhdessä pohtiminen ja opettelu lisää sosiaalisen tuen saamisen tunnetta. Tuttu työnantaja ja työpaikka, jossa ikääntyvä viihtyy ja jossa saa tukea, lisää työyhteisön sosiaalista pääomaa. Yksintyöskelijät kokevat suureksi puutteeksi sen, ettei ole ketään jonka kanssa keskustella arkipäivän työasioista ja jolta kysyä neuvoa. Puhelin ja sähköposti eivät korvaa suoraa, kasvokkain tapahtuvaa kontaktia. Hyvien työtovereiden kanssa voidaan jakaa myös vaikeat asiat ja purkaa haasteellisten työtehtävien luomia paineita.

*”Työkaverit ovatkin elämän suola työpaikalla. Onneksi ei ole ongelmia heidän kanssaan.”*

*”... mutta on eri asia jos voi pohtia asioita työtoverin kanssa, eikä aina sähköpostilla tai puhelimella.”*

Työtoveruus on ainutlaatuinen sosiaalisen tuen muoto nimenomaan kauan työssä olleille. Ikääntyvien elämässä ja työssä on ollut *”ylämäkee ja alamäkee”*, ja näitä jakamaan on työpaikalta löytynyt kuuntelija. Omia murheita voidaan jakaa työtovereiden kesken, ja työ on vastapainoa silloin, kun yksityiselämä ei ole kaikkein valoisinta.

*” On ollut aina mahtavia työtovereita, joiden kanssa on voinut jakaa asioitaan niin työelämään kuin kotielämäänkin liittyviä”*

Perhe, ystävien seura sekä harrastukset virkistävät ja ovat jaksamisen kannalta välttämätön vastapaino työnteolle.

*”Pyrin harrastamaan monipuolisesti kaikkea vapaa-aikana. Perheasiani ovat kunnossa ja puheyhteydet toimii.”*

Iän tuoman työ- ja elämäkokemuksen lisäksi positiivinen elämänasenne ja optimistinen suhtautuminen tulevaisuuteen ovat kantavia voimia. Positiivisella asenteella pärjätään vaikeuksien edessä ja se antaa uskoa paremmasta.

*”... ja taas jaksaa seuraavaan päivään, joka on toivottavasti eilistä hiukan parempi.”*

### **12.3 Työkyvyn kuormittuminen**

Pitkäaikaissairauksia ja oireita alkaa ilmaantua ikääntyville työntekijöille, mutta ne eivät vaikuta suoraan työstä selviytymiseen. Useat vastaajat pitävät terveyttään ja kuntoaan hyvänä, mutta ne joilla on pitkäaikaissairauksia, kertovat niiden kuormittavan välillisesti psyykkistä työkykyä vaikuttamalla muun muassa lepoon ja unen laatuun. Väsymys ja uupumus korostavat kipujen ja vaivojen aiheuttamaa haittaa. Oireet ja niiden aiheuttamat haitat korostuvat, silloin kun työssä on paljon kiirettä ja muutoksia.

*”.. paljon särkyjä, jotka valvottavat öisin. Jos särkyjaksot osuvat yhteen muutosten kanssa niin silloin koen voimieni olevan kovalla koetuksella. ”*

*” Tutkimuksissa todettiin ...., joka on seurausta jatkuvasta työpaineesta ja kiireestä ja ...”*

Ikääntyminen tuo mukanaan tunnollisuutta työn tekoon, ja vastuu työstä saattaa aiheuttaa myös paineita. Ikääntymisen mukanaan tuoma vastuu nähdään positiivisena silloin, kun se liittyy oman kasvaneen ammattitaidon arvostamiseen, mutta negatiivisena, kun se liittyy uusien työntekijöiden opettamiseen ja ohjaamiseen. Uutta henkilöstöä perehdyttäessään kokeneempi työntekijä joutuu refleктоimaan jatkuvasti omaa osaamistaan. Kokemus ikääntymisen tuomasta oppimisen hidastumisesta tekee epävarmaksi myös sen suhteen, muistaako kaiken, mitä pitäisi opettaa ja osaako perehdyttää oikein. Tiedon siirtämisen negatiivinen kokemus on voimakkaasti yhteydessä yleiseen kiireeseen ja viime aikojen aikaisempaa nopeampaan työntekijöiden vaihtuvuuteen. Kiireessä virheiden todennäköisyys kasvaa, ja työhönsä sitoutunut työntekijä tuntee vastuuta sekä omista että uuden perehdyttämänsä työntekijän virheistä. Ikääntynyt työntekijä tuntee vastuun voimakkaana ja kokee jokaisen virheen osoituksena oman ammattitaitonsa tai osaamisensa puutteesta.

*”Heidän (uusien työntekijöiden) tullessaan odotetaan aivan automaattisesti meidän ”vanhojen” opettavan sen minkä tiedämme, ottavan vastuun heidän virheistään ja korjaavan ne.”*

*”Psyhyke kärsii, jos joutuu koko ajan jännittämään – osaanko? opinko? jne..”*

Ikääntyvä arvostaa tuttuja työtapoja ja –menetelmiä, ja joutuu muutoksien keskellä jatkuvasti näistä luopumaan ja poisoppimaan vanhaa. Hän tuntee, että ikääntyminen on nimenomaan se tekijä, joka tekee muutoksiin sopeutumisen vaikeaksi. Uuteen sisältyy aina epävarmuus omasta osaamisesta ja oppimisesta. Sopeutumisen vaikeus ja oppimisen hitaus koetaan ja selitetään nimenomaan ikään liittyvänä tekijänä., vaikka sitä peilataankin nykypäivän kiireiseen ja muutoksia täynnä olevaan työelämään.

*”... sitä hidastuu ehkä pakostakin iän myötä, se pitää osata itsekin hyväksyä.”*

*”...työ on muuttunut urakaluonteiseksi, aina ei meinaa perässä pysyä. Liekö siihen ikäkin vaikuttaa.”*

Muutosten, uudistusten ja uusien, nuorien työtovereiden keskellä ikääntynyt työntekijä kokee työkokemuksestaan ja ammattitaidostaan huolimatta myös

arvostuksen puutetta. Itseään verrataan nuorempiin, joiden valttina nähdään nopeus, näppäryys, nopeampi oppiminen ja paremmat perusvalmiudet.

*”.. on vuosien saatossa kokenut myös sen, että ”vanhoja” ei arvosteta vaan kaikki uudet ovat ”ihmeellisiä”.”*

Kompetenssi lisääntyy vuosien varrella pääasiassa työn tekemisen kautta. Työn ulkopuolisella koulutuksella on vähäisempi painoarvo työsuorituksen kannalta. Jatkuva uuden oppiminen ja tietojen ajan tasalla pitäminen aiheuttaa suorituspaineita, varsinkin, jos uuden opettelu sattuu muutenkin kiireiseen työjaksoon.

*”Jatkuva uudistaminen ja uuden opettelu myös tekee tunteen, ettei muista kaikkea mitä pitäisi.”*

Jatkuvat muutokset vaikuttavat voimakkaasti ikääntyvän työntekijän kokemukseen työnhallinnasta. Muutoksilla vastaajat tarkoittavat muutoksia työn tekemisen tavoissa, uusia tietokoneohjelmia ja –järjestelmiä sekä muutoksia työn sisällössä. Muutoksissa nähdään hyvääkin, koska silloin joutuu pitämään ”pänsä kunnossa”. Muutoksissa negatiivisena koetaan niiden nopea toteuttaminen, monet muutokset yhtä aikaa, muutoksien jatkuvuus ja tunne, että henkilökuntaa ei kuunnella muutosten suunnitteluvaiheessa.

*”Muutos/kiire on raskas yhdistelmä. Itse koen sellaisissa tilanteissa voivani vaikuttaa asioihin liian vähän ja siksi väsyn ja asenteeni voi vaihtua myönteisestä kielteisempään suuntaan.”*

Kiireen kokeminen on jatkuvasti läsnä. Muutokset aiheuttavat jatkuvaa sopeutumista ja uuden opetteluun. Perustehtävät tulee kuitenkin suorittaa, eikä uuden opetteluun ole ylimääräistä aikaa. Kiireen lähteitä ovat lisääntynyt työn määrä, muutosten aikataulujen yhteensopimattomuus perustehtävien kanssa, liian vähäinen henkilöstön määrä suhteessa kasvaneeseen työmäärän ja uusien työntekijöiden opettaminen normaalien perustehtävien ohessa. Kiire ja jatkuva valppaana olo koetaan paineena, joka aiheuttaa fyysistä oireilua ja heikentää työsuoritusta entisestään.

*”Nukun huonosti, heräilen yöllä kun kuristaa kurkusta tai puristaa ylävatsasta.”*

*”Työn vaativuus lisääntyy, henkilökuntaa ei lisätä niin silloin menee äärrirajoilla.”*

Kiire aiheuttaa tunteen, ettei mitään ehdi tekemään kunnolla. Työt tulevat uniin ja kotona vapaa-ajallakin työasiat ovat mielessä. Perhe- ja muu yksityiselämäkin kärsii kiireestä.

*”.. tekee pitkää päivää, eikä perheelle jää aikaa.”*

Jatkuva kiire vähentää työn hallinnan tunnetta. Kokemus siitä, ettei työntekijää kuunnella työn tai muutosten suunnittelussa heikentää myös työnhallinnan tunnetta. Työtehon ja suoritusten mittaamista pidetään kylmänä ohjausmenetelmänä ja huonoa palkkausta viestinä työ vähäisestä arvostuksesta.

*”Joskus on pinna koetuksella, kun tiettyjä asioita vaan mitataan mittareilla ja niiden perusteella tulee tietty tärkeysjärjestys.”*

*”Erityisesti työni vähäinen arvostaminen palkkauksen kautta on nyt pitkän työkokemuksen jälkeen alkanut harmittamaan.”*

Kiireen keskellä ja erilaisten ihmisten kanssa työskennellessä erimielisyyttä ilmenee silloin tällöin. Kilpailua ja kateuttakin ikääntyvä työntekijä on kokenut, ja ne leimataan tyypilliseksi naisvaltaisella alalla.

*”Kaikenlainen kateus on ikävää ja pilaa usein muutoin hyvää henkeä.”*

#### **12.4 Psyykkinen työkyky**

Ikääntyvät työntekijät määrittelevät tässä tutkimusaineistossa psyykkisen työkykynsä hallinnan ja osallisuuden kautta. Ikääntyvä työntekijä kokee vähäistä työnhallintaa



nimenomaan muutosten ja kiireen suhteen, mutta vastauksista nousi kuitenkin esiin myös se, että hän pystyy tätä kuormitusta hallitsemaan. Tällaisia keinoja ovat muun muassa pitkä työkokemus, yksilölliset kuormituksen hallintakeinot, iän tuoma viisaus ja optimistinen elämänasenne. Hallintakeinot eivät kuitenkaan ole ehtymättömiä, ja silloin kun ne loppuvat, työntekijä kokee stressioireita ja syyllisyyttä jaksamattomuudesta. Hallinnan tunteeseen liittyy myös tutkimuksessa esille tullut näkemys siitä, että jokainen itse voi parhaiten vaikuttaa omaan työkykyynsä terveyttä ja fyysistä kuntoa ylläpitämällä. Kompetenssin lisääntyminen lisää itsetuntoa ja hallinnan tunnetta. Ja kun kompetenssi lisääntyy, kasvaa myös elämänhallinnan kokemus, kuten Rissakin (1996, 29) on todennut. Elämänhallintaan liittyy tämän aineiston perusteella optimismin lisäksi asioiden positiivisten puolien aktiivinen etsiminen ja tunnistaminen.

Työnhallinnan vähäisyyttä ilmentää kokemukset siitä, että muutoksissa ei työntekijää kuunnella, ja työn arvo mitataan määrällisillä ja taloudellisilla tuloksilla. Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että ikääntyvän työnhallinnan tunnetta vähentää myös jatkuva uudistumisen ja oppimisen vaatimus.

Työ on tämän tutkimuksen perusteella ikääntyvälle työntekijälle itseisarvo, ja sitä kautta osallisuus tutussa työyhteisössä koetaan voimavarana. Mielenkiintoinen työ ja työpaikka, johon tullaan mielellään antaa kokemuksena siitä, että työ on tärkeää, ja sen onnistuminen riippuu myös ikääntyvän omasta panoksesta. Kalimon (1992, 10) mukaan sosiaalinen tuki työpaikalla on tuen saamisen lisäksi myös tuen antamista, auttamista ja neuvomista. Näitä samanlaisia sosiaalisen tuen muotoja löytyi tutkimusaineistostakin. Ikääntyvä työntekijä tunnistaa itsessään hiljaisen tiedon ja työkokemuksen, ja se tunne vahvistaa osallisuutta työyhteisöön.

Antonovsky (1988, 19) puhuu koherenssikäsityksen yhteydessä mielekkyydestä. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaan katsoa, että vahva tunne osallisuudesta lisää elämän mielekkyyden kokemusta. Osallisuus sitouttaa entisestään työpaikkaan ja lisää koherenssin tunnetta. Tutkimusaineistosta nousi esiin Ojalan ym. (2006, 17) mainitsemia sosiaalisen pääoman tunnusmerkkejä, kuten luottamus työtovereihin, oman työn arvostus ja ammattikokemus. Sosiaalista pääomaa lisäävistä tekijöistä aineistossa mainittiin muun muassa vastavuoroinen auttaminen ja

eri-ikäisten neuvominen ja opastaminen. Yhteisöllisyyden kautta on syntynyt vastuullisuus, joskus jopa väsymiseen asti sekä tahto tehdä työnsä mahdollisimman hyvin. Sosiaalista pääomaan kuuluvaa luottamusta heikentäviä tekijöitäkin vastauksissa kerrottiin, kuten kateutta ja arvottomuuden tunnetta. Tämän tutkimuksen perusteella voidaan katsoa, että vaikka muutokset näyttävät horjuttavan luottamusta organisaation johtoon, vertaistuki ja luottamus läheisiin työtovereihin pitävät sosiaalista pääomaa yllä. Sosiaalinen pääoma on myös tässä aineistossa osallisuutta tuttuun työpaikkaan ja sen me-henkeen

### **13. JOHTOPÄÄTÖKSET**

Voimakkain yksittäinen tekijä, joka aineistosta nousi esille, oli ikääntymisen ja sen kokemisen yksilöllisyys. Tämä sama ikääntyvien heterogeenisyys on myös muissa tutkimuksissa tullut esille. (vrt. Julkunen 2003; Wiitakorpi 2006.) Ikääntyminen psyykkisen työkyvyn yhteydessä koetaan sekä positiivisena että negatiivisena. Kokemus vaihtelee yksilöiden välillä ja samalla työntekijälläkin tilanteesta riippuen. Ikääntyvät työntekijät luokitellaan tutkimuksissa omaksi ryhmäkseen, mutta tämä tutkimus toi esille sen seikan, että iän lisäksi yhteisiä luokitteluperusteita on kovin vähän. Saman asian on huomionnut myös Ilmarinen (2005, 14) tutkimusraportissaan. Yksilöllistä on myös se, miten työn kuormitus koetaan, ja miten siihen vastataan. Tämäkin yksilöllisyyden muoto lisääntyy entisestään iän karttuessa.

Useimmat tämän päivän ikääntyvät työntekijät ovat tehneet jo pitkän työuran (vrt. Julkunen 2005, 287), ja tämä vaikuttaa tämän tutkimusaineiston perusteella työn arvostukseen ja asenteisiin. Ikääntyvien työelämään kuuluu monia muutoksia uransa aikana ja he ovat nähneet myös sen, ettei työpaikka ole itsestään selvyys. Ikääntyessä työntekijät alkavat arvostaa tuttua työnantajaa, työpaikkaan ollaan sitoutuneita, ja työ on motivoivaa kuten Wegmankin (2000, 74) on todennut. Tässä tutkimuksessa ikääntyvät pitävät hyvää fyysistä kuntoaan ja terveyttään tärkeinä psyykkisen työkyvyn säilymisen kannalta. Myös Halme (2005) on tutkimuksessaan todennut, että ikääntyvät ajattelevat fyysisen kunnan hoitamisen olevan tärkeää heidän työkykyään ja tehokkuuttaan arvioitaessa.

Tutkimusjoukko koki, että työn monipuolisuus ja positiivinen haastavuus sisältävät myös vaatimuksen jatkuvasta itsensä kehittämisestä sekä tietojen ja taitojen ylläpitämisestä. Uusien asioiden opettelu vie aikaa nimenomaan perustehtävien suorittamiselta. Tämä aiheuttaa tutkittaville kiireen tunnetta ja kuormittumista ja tällöin positiivisinakin pidetyt muutokset alkavat vaikuttaa negatiivisesti psyykkiseen työkykyyn.

Ikääntyvien työntekijöiden kirjoitusten perusteella he kokevat työssään runsaasti stressaavia ja työuupumukseen altistavia tilanteita. Oppimisvaatimusten lisäksi kiire on lisääntynyt ja henkilöstöä on ikääntyvien mielestään liian vähän työmäärään nähden. (vrt. Sihvonen 1996, 20.) Suurimpana kuormitusta aiheuttavana tekijänä tämän aineiston perusteella koetaan jatkuvat muutokset, joihin työntekijät eivät itse pysty vaikuttamaan. Julkusen (2003) tutkimuksessa ikääntyvät ovat puhuneet muutoshaluttomuudesta ja eläkkeen odottelusta silloin, kun he kuvailevat muita ikääntyviä työntekijöitä, kuin itseään. Tässä tutkimuksessa varsinaista muutoshaluttomuutta ei esille tullut, vaan kyse on kiireen ja muutosten kuormittavasta yhdistelmästä.

Ikääntyvät työntekijät kuvailivat tässä aineistossa monenlaisista stressioireita, ja he itsekin tunnistavat nämä oireet työstä johtuviksi. Kuormittumista selitetään osittain iän tuomalla hidastumisella. Tämä aiheuttaa syyllisyyttä ja paineita pärjäämisestä. Hakasen (2005) tutkimuksen mukaan ikä vaikuttaa suoraan uupumiseen työssä. Tämän aineiston perusteella näyttää kuitenkin siltä, ettei ikääntyminen itsessään selitä uupumiskokemuksia, vaan kyse on iästä riippumattomasta yksilöllisestä kokemuksesta. Ikääntyvät itse kertovat kirjoituksissaan ikääntymisen olevan positiivinen asia, nimenomaan elämän- ja työkokemuksen lisääntymisen myötä.

Työtovereilta saatava sosiaalinen tuki on tämän tutkimuksen mukaan vertaistukea parhaimmillaan. Vain toinen samassa tilanteessa oleva työntekijä voi ymmärtää miltä tuntuu, kun kokee, ettei osaa eikä ehdi. Sosiaalinen tuki näyttää tutkimustulosten perusteella lisäävän elämänhallintaa ja kasvattavan sosiaalista pääomaa, joka puskuroi ja tasaa työn psyykkisen kuormituksen vaikutusta. Sosiaalisen tuen lisäksi ikääntyvät työntekijät kuvailevat omia yksilöllisiä keinojaan, joiden avulla he selviytyvät työn psyykkisestä kuormituksesta. Tällaisia keinoja ovat esimerkiksi liikunta ja muu

harrastaminen vapaa-aikana sekä työrooli. (vrt. Waris 2001, 33.) Näillä keinolla työntekijä pyrkii etäännyttämään itsensä paineita aiheuttavista tekijöistä ja myös hoitamaan työn kuormituksen aiheuttamia oireita. Itse kuormituksen aiheuttajiin vastaajilla ei ole huonon työnhallinnan perusteella mahdollisuutta itse juurikaan vaikuttaa.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että ikääntyvät työntekijät kokevat kuitenkin työnhallintaa oman työnsä tekemisen suhteen, vaikkakin sitä tehdään aikataulujen ja kiireen paineissa. Jatkuvat muutokset ja kiire kuormittavat psyykkistä työkykyä, mutta ikääntyvä työntekijä kokee tämänkin tutkimuksen mukaan myös työn imua (vrt. Hakanen 2002). Tähän kokemukseen vaikuttavat aineiston perusteella työpaikalta saatava sosiaalinen tuki, työn yleinen oma arvostaminen ja tasapainottava työn ulkopuolinen elämä ja harrastukset.

## **14. POHDINTA**

### **14.1 Tutkimusmenetelmän pohdinta**

Mitä useamman kerran luin ja mitä syvemmillä pääsin tutkimusaineistoon, tulin entistä vakuuttuneemmaksi siitä, että laadullinen sisällönanalyysi on paras keino käsitellä tällaista sensitiivistä aihetta. Analyysi ei kuitenkaan ollut helppo tehtävä ja aineiston luokittelu, sellaisena, kuin se tässä tutkimusraportissa nyt esitetään, syntyi yrityksen ja erehdyksen kautta. Haastavaksi aineiston teki se, että samat asiat, jotka kuormittavat joitain työntekijöille, ovat toisille työn mielekkyyden lähde. Joka toisen lauseen raportissa olisi voinut aloittaa sanalla ”toisaalta”.

Pohdin tutkimuksen aikana, miten tutkimuksen tekijän tuttuus mahdollisesti vaikuttaa vastaamiseen. Joidenkin vastaajien kohdalla tuttuus saattaa aiheuttaa velvollisuuden tunnetta vastaamiseen, ja joidenkin kohdalla se saattaa olla esteenä vastaamiselle. Vastausajan päättymisen jälkeen tuntui, että molemmat arvelut toteutuivat. Lähimmistä työtovereista osa ei vastannut lainkaan, ja osa taas vastasi pitkään ja hyvin intiimejäkin asioita paljastaen. Tästä voisi päätellä, ettei tutkittavat tuttuus

sinällään luo ongelmaa vastaamisen suhteen, vaan voidaan jopa arvella, että tutulle ja vertaiselle on joidenkin helpompi avautua.

Tutkimuksen aikana pohdin myös miten aineistoon vaikuttaa se, että kaikki tutkittavat ovat samasta työpaikasta. Eskola ja Suoranta (2005, 61) muistuttavat että laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä yleistykseen, vaan kuvaamaan ilmiötä ja ymmärtämään sitä. Kirjallisuudessa ja tutkimuksissa kuvatut työelämän ja työn sisällön muutokset koskevat kaikenlaisia suomalaisia työpaikkoja. Jokaisessa työpaikassa on oma organisaatiokulttuurinsa ja historiansa. Nämä antavat oman leimansa työntekijöiden kokemuksiin ja ajatuksiin itsestään työntekijänä ja työyhteisön jäsenenä. Tutkimuksessa ei kuitenkaan ole pyritty yleistämään tämän tutkimusjoukon psyykkistä työkykyä koskemaan kaikkia ikääntyviä työntekijöitä, vaan tuomaan heidän omat yksilölliset kokemuksensa ja ajatuksensa esille. Tämä aineisto ja tutkimus kuvaa yhden työpaikan ikääntyvien työntekijöiden psyykkistä työkykyä, mutta kyse ei kuitenkaan ole organisaation näkökulmasta, vaan yksilöiden omasta elämästä ja kokemuksista. Samankaltaiset haasteet, muutokset ja kehitykset koskevat muitakin samanlaisia työpaikkoja nykypäivän Suomessa.

Saatekirjeen tarpeellisuutta pohdin sekä ennen tutkimuksen aloittamista, sen aikana että vielä aineiston analyysivaiheessa. Kuten jo edellä olen maininnut, on kyse aina tutkijan valinnoista. Kun kyseessä on abstrakti aihe, jota ei tule käsitteen tasolla pohdittua päivittäisessä elämässä tai työssä, saattaa vastausprosentti jäädä alhaiseksi tai aineisto ohueksi. Saatekirje antoi ideoita ja pohjaa vastaajien ajattelulle, kuitenkin niin, että se jätti strukturoidumpaa kyselyä enemmän vapautta vastaajalle valita ne itselle tärkeät ja merkitykselliset psyykkiseen työkykyynsä liittyvät asiat, joista halusi kertoa. Tämä näkyikin selvästi monissa vastauksissa nimenomaan eri osa-alueiden painotuksina.

Pystyin mielestäni sulkeistamaan omat ennakkoajatuksetni ja kokemukseni aiheesta koko tutkimuksen ajan, vaikka itse olen myös ikääntyvä työntekijä samassa työpaikassa, kun vastaajatkin. Toisaalta vertaisuus sekä työ- että ikätoverina auttoi paremmin ymmärtämään ikääntyvien työntekijöiden kokemusmaailmaa ja niitä merkityksiä, joita he psyykkiselle työkyvyilleen antavat.

## 14.2 Tutkimustulosten pohdinta

Tutkimus antoi tärkeää tietoa tämän päivän arkitodellisuudesta työpaikoilla ikääntyvien työntekijöiden näkökulmasta. Merkille pantavinta tutkimustuloksissa oli tutkimusjoukon ja heidän kertomustensa sekä kokemuksiensa heterogeenisyys (vrt. Valkonen 1997, 50; Julkunen ja Pärnänen 2005, 68). Avoimella kysymyksellä oli mahdollista saada esille nimenomaan näitä erilaisuuksia ja ristiriitaisuuksia. Se, minkä joku vastaaja koki psyykkistä työkykyä kuormittavana, oli toisen vastaajan mielestä työn rikkaus ja mielekkyyttä lisäävä seikka. Ja se, mikä on nuorempana rasittanut, ei enää vanhempana tunnu niin merkittävältä kuormituksen lähteeltä. Psyykkisen kuormituksen koettiin yleisesti ottaen lisääntyneen nimenomaan jatkuvien muutosten ja kiireen vaikutuksesta, kuten Ilmarinenkin (2006, 326) on todennut. Suorituksia ja nopeutta korostavassa työelämässä ikääntynyt työntekijä kokee oman hidastumisen johtuvan ikääntymisestä, eikä siitä, että todellisuudessa työn määrä ja vaatimukset ovat kasvaneet.

Koettu terveys ja toimintakyky sekä työpaikalta saatava sosiaalinen tuki ja sen kautta muodostuva sosiaalinen pääoma näyttäytyivät tässä tutkimuksessa merkittävinä psyykkistä työkykyä tukevinä ja lisäävinä tekijöinä. Työpaikan sosiaalinen tuki vastaa parhaimmillaan työnohjausta ja antaa vertaistukea ikääntyville työntekijöille osaamisvaatimusten ja kiireen paineissa. Vain samassa tilanteessa oleva toinen työntekijä voi ymmärtää mistä työyhteisössä silloin puhutaan, kun puhutaan muutoksista ja kiireestä. Ikääntyneen työntekijän hiljaisen tiedon siirtäminen nuoremmille on eräs keino työtoveruuden ja sosiaalisen tuen lisäämiseksi. Siten sosiaalinen pääoma saadaan kasvamaan ja siitä voivat hyötyä nekin, jotka eivät mentorointiin osallistu.

Jatkuvat muutokset ja kiire sekä osaamisen ja uuden oppimisen vaatimus kuormittavat ikääntyvän työntekijän psyykkistä työkykyä, joskus jopa stressioireita aiheuttavasti. Tutkimuksesta saatuja tuloksia voisi hyödyntää organisaatioissa silloin, kun sellaisia muutoksia suunnitellaan, jotka edellyttävät uusien asioiden opettelemista tai opettamista. Ikääntyvillä työntekijöillä on nuorempiin verrattuna huonommat perusvalmiudet esimerkiksi tietotekniikan käytössä ja suurin osa on opetellut työn

vaatimat taidot työn ohessa. Ikääntyvien työntekijöiden toisilleen antamaa vertaistukea voitaisi myös oppimistilanteissa hyödyntää.

Tutkimus käsittelee psyykkistä työkykyä yksilön näkökulmasta, mutta on myös muistettava, että organisaatiolla on vastuunsa työntekijän psyykkisen työkyvyn säilyttämisessä. Työntekijä itse voi helpottaa ja yrittää torjua kuormittavia tilanteita jonkin verran, mutta keinoja kuormituksen syiden poistamiseen ei hänellä juurikaan ole. Tutkimuksen mukaan ikääntyvien työntekijöiden psyykkistä työkykyä tukevat ja vahvistavat erityisesti työpaikalta saatava sosiaalinen tuki ja oman kokemuksen ja ammattitaidon arvostaminen. Näitä seikkoja tulisi monipuolisesti entisestään tukea ja vahvistaa, jotta ikääntyvät työntekijät jaksaisivat työelämässä mahdollisimman pitkään psyykkisestä kuormituksesta huolimatta.

Ikääntyvät työntekijät ovat organisaatioille arvokas pääoma, jonka pitkää kokemusta ja tietotaitoa tulisi järjestelmällisesti hyödyntää. Jokainen työntekijä on ainutkertainen yksilö paitsi työntekijänä, mutta myös arvokkaana ihmisenä. Psyykinen työkyky heijastuu myös jokaisen näkemykseen omasta itsestään työntekijänä ja yksilönä. Ikääntyvän työntekijän tämän päivän psyykinen työkyky vaikuttaa hänen elämänhallintaansa ja koherenssintunteeseensa myös työvuosien jälkeen.

## LÄHTEET

Ahola K., Kivistö S. & Vartia M. 2006. Työterveyspsykologian haasteet. Teoksessa Ahola K., Kivistö S. & Vartia M. Työterveyspsykologia. Työterveyslaitos, Helsinki, 194 – 202.

Antonovsky A. 1988. Unraveling mystery of health. How people Manage Stress and Stay Well. San Francisco: Jossey-Bass.

Aromaa A., Koskinen S. & Huttunen J. (toim.) 1997. Suomalaisten terveys. Kansanterveyslaitos. Sosiaali- ja terveysministeriö. Oy Edita Ab. Helsinki.

Brunner E. & Marmot M. 2001. Social organization, stress and health. Teoksessa Marmot M. ja Wilkinson R.G. (toim.) Social Determinants of Health. Oxford University Press. Midsomer Norton, Avon. 17 – 43.

Elo A.-L. 1998. Työn henkisen kuormittavuuden hallinta. Teoksessa Aro T. & Matikainen E, toim. Työkyky hallintaan - suunnitelmat käytännön toiminnaksi. Työterveyslaitos. Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. Helsinki. 118 – 128.

Eskola J. ja Suoranta J. 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino. Jyväskylä.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. Työsuojelun tietopankki. Elämänhallinta. [http://fi.osha.europa.eu/good\\_practice/stress/elaman\\_hallinta.stm](http://fi.osha.europa.eu/good_practice/stress/elaman_hallinta.stm) Viitattu 29.10.2007

Forma P. 2004a. Perhe, työ ja työssä jatkaminen. Teoksessa Forma P. ja Väänänen J. (toim.) Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 –tutkimus. Kuntien eläkevakuutus. Jyväskylä, 115 – 140.

Forma P. 2004b. Antavatko erilaiset kysymykset erilaisen kuvan työssä jatkamiseen liittyvistä suunnitelmista? Teoksessa Forma P. ja Väänänen J. (toim.) Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 –tutkimus. Kuntien eläkevakuutus. Jyväskylä, 189 – 208.

Forma P. 2004c. Työhön suhtautuminen ja työssä jatkaminen. Teoksessa Forma P. ja Väänänen J. (toim.) Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 –tutkimus. Kuntien eläkevakuutus. Jyväskylä, 209 – 229.

Gerlander E., Saarinen M. & Kalimo R. 1995. Psykkisen toiminta- ja työkyvyn arviointi. Teoksessa Matikainen E., Aro T., Kalimo R., Ilmarinen J. & Torstila I, toim. Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. työterveyslaitos. Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen. Helsinki, 123 – 132 .

Haataja A. 2006. Ikääntyvät työmarkkinoilla 1989 – 2005. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:42. STM, Helsinki.



Haataja A. 2007. Viisikymppisten työllisten työssä jatkamista ennakoivat tekijät. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 2007:18. STM, Helsinki.

Hakanen J. 2002. Työuupumuksesta työn imuun – positiivisen työhyvinvointikäsitteen arviointimenetelmän suomalaisen version validointi opetusalan organisaatiossa. Työ ja ihminen 1/2002. Saatavilla [http://www.ttl.fi/NR/rdonlyres/74CD91B9-DAEA-4475-A895-6F3417F9E63F/0/artikkelit\\_jari\\_hakanen.pdf](http://www.ttl.fi/NR/rdonlyres/74CD91B9-DAEA-4475-A895-6F3417F9E63F/0/artikkelit_jari_hakanen.pdf) Viitattu 11.10.2007.

Hakanen J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos, Helsinki.

Halme P. 2005. Eri-ikäisyys ja ikäjohtaminen – Diskursiivinen tutkimus. Saatavilla [http://ejbo.jyu.fi/pdf/ejbo\\_vol10\\_no2\\_pages\\_31-40.pdf](http://ejbo.jyu.fi/pdf/ejbo_vol10_no2_pages_31-40.pdf) Viitattu 29.10.2007.

Hirsjärvi S., Remes P. ja Sajavaara P, 2006. Tutki ja kirjoita. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Huuhtanen P. 1999. Katse huomisen psyykkiseen työympäristöön. Teoksessa Työ vuonna 2005 – näkymiä suomalaiseen työelämään. Työterveyslaitos. Helsinki, 90 – 95.

Hyyppä M.T. 2005. Me-hengen mahti. PS-kustannus. Jyväskylä.

Ilmarinen J. 1995. Työkykyä edistävät ja heikentävät tekijät. Teoksessa Matikainen E., Aro T., Kalimo R., Ilmarinen J. & Torstila I., toim. Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. työterveyslaitos. Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen. Helsinki. 31 – 46 .

Ilmarinen J. 1999. Suomalaiset ikääntyvät. Teoksessa Työ vuonna 2005 – näkymiä suomalaiseen työelämään. Työterveyslaitos. Helsinki, 38 - 46.

Ilmarinen J. 2001. Aging workers. Occup. Environ. Med. 58:546-552. Saatavilla [http://oem.bmj.com/cgi/content/full/58/8/546?\(none\)](http://oem.bmj.com/cgi/content/full/58/8/546?(none)) Viitattu 21.10.2007

Ilmarinen J. 2005. Työtoveri toista sukupolvea. Työterveyslaitos ja Mertanen V. Tampere.

Ilmarinen J. 2006. Pitkää työuraa. Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Työterveyslaitos, STM. Helsinki.

Ilmarinen J. ja Huuhtanen P. 2001. Ikääntymiseen ja työhön liittyvien teoreettisten mallien ja viitekehysten kehittäminen osana työkykyä ylläpitävää toimintaa. Teoksessa Ilmarinen J. ja Louhevaara V. 2001. Ikääntyvä arvoonsa – ikääntyvien työntekijöiden terveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishjelma 1990 – 1996. Työ ja ihminen tutkimusraportti 17. Työterveyslaitos, 283 – 289.

Ilmarinen J., Lähtenmäki S. ja Huuhtanen P. 2003. Kyvyistä kiinni. Ikäjohtaminen yritysstrategiana. Talentum. Helsinki.

Julkunen R. 2003. Kuusikymmentä ja työssä. SoPhi, Jyväskylän Yliopisto. Jyväskylä.

Julkunen R. 2005. Suurten ikäluokkien sankariteot, Teoksessa Karisto A. (toim.) 2005. Suuret ikäluokat. Vastapaino, Tampere.

Julkunen R. ja Pärnänen A. 2005. Uusi ikäsopimus. SoPhi, Jyväskylän Yliopisto. Jyväskylä.

Jurvansuu H. ja Huuhtanen P. 2005. Työolojen kehitys työsuojeluhallinnon painoalueilla 1997 – 2003. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:9. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.

Kalimo R. 1987. Stressi ja psyykkinen kuormitus. Teoksessa Lindström K. & Kalimo R, toim. Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu. Työterveyslaitos. Painotalo Miktor. Helsinki. 50 – 72.

Kalimo R. 1992. Stressi ja elämäntilanne. Työterveys 4. Työterveyslaitos. Painotalo MIKTOR. Helsinki, 9 – 14.

Kalimo R. 2000. Ihmisen voimavarat ja kuormittuminen tietointensiivisessä työssä. Työ ja ihminen 14:2, 169 – 176. Työterveyslaitos. Helsinki.

Kalimo R. & Toppinen S. 1997. Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Työterveyslaitos. Helsinki.

Kallio E. ja Kivistö S. 2006. Työ- ja toimintaedellytysten arviointi. Teoksessa Ahola K., Kivistö S. & Vartia M. Työterveyspsykologia. Työterveyslaitos, Helsinki, 126 – 135.

Kansanterveyslaitos. Terveys 2000 -tutkimuksen perustulokset. Saatavilla <http://www.ktl.fi/halsa2000/perusraportti/12.2.html> Viitattu 18.11.2007

Karisto A. 2000. Ikuisesti nuoria? Suurten ikäluokkien elämäntilanne ja terveys. Teoksessa Rahkonen O. ja Lahelma E. Elämäntilanne ja terveys. Gaudeamus. Tampere, 145 – 166.

Kaskisaari M. 2001. Yhteiskuntakriittinen näkökulma työuupumukseen. Työelämän tutkimus 1/2004. Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto. 25 – 35. Saatavilla <http://www.tsr.fi/files/TietokantaTutkittu/2001/101291Artikkeli1Kaskisaari.pdf> Viitattu 10.11.2007.

Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turva. Henkilöstöraportti 2007. Julkaisematon lähde.

Kivioja K. 2004. Työn ominaisuuksien vaikutus uupumukseen alle ja yli 45-vuotiailla kuntatyöntekijöillä. Teoksessa Forma P. ja Väänänen J. (toim.) Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 –tutkimus. Kuntien eläkevakuutus. Jyväskylä, 87 – 114.

Koivumäki J., Kankaanpää A., Melin H. ja Blom R. 2006. Luottamus työorganisaatioissa: empiirinen tarkastelu. Teoksessa Jokivuori P., Latva-Karjanmaa R. ja Ropo A. (toim.) työelämän taitekohtia. Työpoliittinen tutkimus 309. Työministeriö. Helsinki, 72 - 94.

Kylmä J., Vehviläinen-Julkunen K. ja Lähdevirta J. 2003. Laadullinen terveystutkimus – mitä, miten ja miksi? *Duodecim*. 2003; 119 (7):609 – 615.

Marmot M., Siegrist J., Theorell T. & Feeney A. 2001. Health and the psychosocial environment at work. Teoksessa Marmot M. ja Wilkinson R.G. (toim.) *Social Determinants of Health*. Oxford University Press. Midsomer Norton, Avon, 105 – 131.

Moilanen J. 1999. Työolojen vaikutukset ikääntyvän henkilöstön työkykyyn ja niiden taloudellinen merkitys. Sosiaali- ja terveysministeriö. Julkaisuja 1999:13. Oy Edita Ab. Helsinki.

Mäkikangas A., Feldt T. & Kinnunen U. 2005. Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Kinnunen U., Feldt T. ja Mauno S. (toim.) 2005. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-kustannus, Jyväskylä, 42 – 84.

Ojala J., Hakoluoto T., Hjorth A. ja Luoma-Aho Vilma. 2006. Hyvä paha sosiaalinen pääoma. Teoksessa Jokivuori P., Latva-Karjanmaa R. ja Ropo A. (toim.) työelämän taitekohtia. Työpoliittinen tutkimus 309. Työministeriö. Helsinki, 13 – 33.

Paloniemi S. 2004. Ikä ja kokemus ja osaaminen työelämässä. Työntekijöiden käsityksiä iän ja kokemuksen merkityksestä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä. Jyväskylän Yliopisto.

Pasternack I. 2006. Työn imu – tarmoa, omistautumista ja uppoutumista. *Työterveyslääkäri* 2006;(1): 24 – 25.

Peltoniemi A. 2005. Työllisten työkyky vuonna 2004. Työpoliittinen tutkimus Nro 273. Työministeriö. Helsinki.

Rantanen J. 1999. Työelämä ja kestävä kehitys. Teoksessa Työ vuonna 2005 – näkymiä suomalaiseen työelämään. Työterveyslaitos. Helsinki, 7 – 31.

Rantanen J. 2004. Työelämän kehityssuunnat 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä. Teoksessa Työ ja terveys Suomessa 2003. Työterveyslaitos. Vammalan Kirjapaino Oy. Helsinki, 5 – 27.

Rautio M. 2004. Muuttuva työelämä haastaa työterveyshuollon kehittämään menetelmiään ja osaamistaan. *Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja A Tutkimuksia 9*. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Helsinki.

Reina-Knuutila U. 2001. Ikä, työkyky ja tuottavuus. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2001:2. STM. Helsinki.

Riihinen O. 1996. Elämänhallinta-käsitteen erittelyä ja ongelmia. Teoksessa Raitasalo R. (toim.) Elämänhallintaa etsimässä. Kansaneläkelaitos. Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia 13. Kelan omatarvepaino. Helsinki. 35 – 49.

Rissa K. 1996. Panosta Työkykyyn. Työeläkelaitosten Liitto. Työturvallisuuskeskus. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Rovasalo A. 1999. Psykiatrinen työkyvyn arviointi. Käytännön vinkkejä lääkärille. Orion-yhtymä Oyj. Finnreklama Oy. Sulkava.

Rovasalo A. 2000. Kuka virvoittaisi uupuneen? Duodecim 2000, 116: 2297 –2304.  
Saloheimo K. 2004. Sosiaalisen pääoman ja sitoutumisen yhteys psyykkiseen hyvinvointiin. Työ ja ihminen 18 (2004):1, 50 – 61.

Seniorit työssä. Ikääntyvän henkilöstön työkyky ja sen taloudellinen merkitys. 2000. Työturvallisuuskeskus. Alfabox Oy. Helsinki.

Schaufeli W ja Bakker A. 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. Journal of Organizational Behavior, 25, 293 – 315.

Sihvonen A. 1996. Miten ehkäisen työuupumuksen. Gummerus Kirjapaino. Jyväskylä.

Siltala J. 2007. Työelämän huonontumisen lyhty historia. Otava. Helsinki.

Stansfeld S.A. 2001. Social support and social cohesion. Teoksessa Marmot M. ja Wilkinson R.G. (toim.) Social Determinants of Health. Oxford University Press. Midsomer Norton, Avon. 155 – 178.

STM. 2002. Ikäohjelman monet kasvot. Kansallisen ikäohjelman 1998 – 2002 loppuraportti. STM Julkaisuja 2002:3. Helsinki. 27.

Tuomi J. ja Sarajärvi A. 2006. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Turunen K.E. 2005. Ikävaiheiden kriisit. Atena Kustannus Oy. Jyväskylä.

Työntekijän eläkelaki 19.5.2006/395

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060395?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=el%C3%A4kelaki> Viitattu 21.10.2007.

Työterveyslaitos. Aihesivut: Tykytoiminta: Työkyky.

<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tykytoiminta/Tykyky/> Viitattu 29.10.2007.

Työterveyslaitos ja ammatti-instituutti. 1997. Henkilöstön työkyvyn kehittäminen pienyrityksissä.

[http://www.occuphealth.fi/ttl/osasto/tyky/pkkehitys/7\\_2.htm](http://www.occuphealth.fi/ttl/osasto/tyky/pkkehitys/7_2.htm) Viitattu 28.10.2007

Vahtio E-L. 2006. Avaa ikälukot. Vapaudu johtamaan. Edita. Helsinki.

Vahtera J. 1993. Työn hallinta, sosiaalinen tuki ja terveys. Työ ja ihminen. Työympäristötutkimuksen aikakauskirja. Lisänumero 1. Työterveyslaitos. Helsinki.

Vahtera J. & Pentti J. 1999. Työntekijät talouden ristiaallokossa. Psykososiaalisten työolojen kehitys vuosina 1990 – 1997. Työterveyslaitos. Työsuojeluhallinto. Paino Miktor.

Valkonen J. 1997. Työkyky tarinoina. Työkykykokemuksen narratiivista tarkastelua. Työselosteita 13/1997. Kuntoutussäätiö. Helsinki.

Waris K. 2001. Näköaloja työelämään. Kuormittuminen voimavaraksi. Työterveyslaitos. Helsinki.

Wegman D.H., 2000. Older Workers. Teoksessa B.S.Levy and D.H.Wegman, (toim.) Occupational Health. Lippincott Williams & Wilkins. Philadelphia, USA 701 – 714.

Wiitakorpi I. 2006. Ammatillisen osaamisen tukeminen muuttuvassa toimintaympäristöissä. Tutkimus ikääntyvien työntekijöiden näkökulmasta. Åbo Akademis Förlag. Åbo.

Väänänen A. 2006. Fysiologiasta voimavarojen tutkimiseen. 2006. Teoksessa Ahola K., Kivistö S. & Vartia M. Työterveyspsykologia. Työterveyslaitos, Helsinki, 19 – 36.

Ylöstalo P. 2006. Työolobarometri. Lokakuu 2005. Työpoliittinen tutkimus 311. Työministeriö. Helsinki.

**LIITE 1: Saatekirje ja kysymys- ja vastauspaperi**

Tampereella 1.10.2007

Hei,

opiskelen Tampereen Yliopistossa terveystieteitä, pääaineenani kansanterveystiede. Pro gradu –tutkielmani käsittelee ikääntyvien (45+) työntekijöiden psyykkistä työkykyä. Tutkielman aineiston muodostaa työntekijöiden kirjoittamat kuvaukset psyykkisestä työkyvystään. Aineisto analysoidaan laadullisen sisällönanalyysin keinoin. Pyydän sinua osallistumaan tutkimukseen ja kuvailemaan psyykkistä työkykyäsi.

Psyykinen työkyky on tasapainoa ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten välillä, ja se syntyy ja kehittyy monen eri tekijän vaikutuksesta. Terveys sekä toimintakyky ovat psyykkisen työkyvyn perusta. Henkilökohtaiset työkokemukset ja osaaminen sekä tiedot ja taidot muokkaavat työkykyä. Arvot, asenteet ja työmotivaatio vaikuttavat psyykkiseen työkykyyn, kuten myös työn ja muun elämän välinen tasapaino. Psyykkiseen työkykyyn vaikuttavat luonnollisesti sekä työ, että sen vaatimukset. Työkyvyn ja työn psyykkisen kuormituksen kokeminen ovat yksilöllisiä. Psyykinen työkyky ja siihen vaikuttavat tekijät muuttuvat koko työelämän ajan.

Edellä kerroin lyhyesti, miten kirjallisuus määrittelee psyykkisen työkyvyn. Pyydän sinua vastaamaan kahteen taustakysymykseen ja kirjoittamaan kuvauksesi psyykkisestä työkyvystäsi omin sanoin.

Oikeita tai väriä vastauksia ei ole, vaan jokainen vastaus on oikea ja tärkeä tämän tutkimuksen kannalta. Vastauksesi tulee ainoastaan tämän tutkimuksen käyttöön. Kaikki vastaukset käsitellään nimettöminä tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Pyydän sinua palauttamaan vastauksesi **21.10. mennessä**.

Syysterveisin ja etukäteen vastauksestasi kiittäen!

Taina Kotovainio  
Sotilaankuja 11 a 7  
33710 Tampere

[Taina.Kotovainio@uta.fi](mailto:Taina.Kotovainio@uta.fi)  
[Taina.Kotovainio@turva.fi](mailto:Taina.Kotovainio@turva.fi)

1. Ikäsi \_\_\_\_\_ v.
2. Kuinka monta vuotta yhteensä olet ollut työelämässä \_\_\_\_\_ v.
3. Kuvaile psyykkistä työkykyäsi

---



---



---



---



---

