

Tuula Eriksson

Ikääntyvät ja työhyvinvointi

45–64-vuotiaiden
työssäjaksamiskokemuksia



Tuula Eriksson

Ikääntyvät ja työhyvinvointi

45–64-vuotiaiden
työssäjaksamiskokemuksia

Esitetään Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunnan suostumuksella
julkisesti tarkastettavaksi yliopiston vanhassa juhlasalissa S212
kesäkuun 16. päivänä 2017 kello 12.

Academic dissertation to be publicly discussed, by permission of
the Faculty of Education and Psychology of the University of Jyväskylä,
in building Seminarium, auditorium S212, on June 16, 2017 at 12 o'clock noon.



UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

JYVÄSKYLÄ 2017

Ikääntyvät ja työhyvinvointi

45–64-vuotiaiden
työssäjaksamiskokemuksia

Tuula Eriksson

Ikääntyvät ja työhyvinvointi

45–64-vuotiaiden
työssäjaksamiskokemuksia



UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

JYVÄSKYLÄ 2017

Editors

Timo Saloviita

Department of Teacher Education, University of Jyväskylä

Pekka Olsbo, Ville Korhokangas

Publishing Unit, University Library of Jyväskylä

Permanent link to this publication: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7096-3>

URN:ISBN:978-951-39-7096-3

ISBN 978-951-39-7096-3 (PDF)

ISBN 978-951-39-7095-6 (nid.)

ISSN 0075-4625

Copyright © 2017, by University of Jyväskylä

Jyväskylä University Printing House, Jyväskylä 2017

ABSTRACT

Eriksson, Tuula

Well-being at work and work endurance in midlife - personal experiences of employees aged 45–64

Jyväskylä: University of Jyväskylä, 2017, 229 p.

(Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research

ISSN 0075-4625; 585)

ISBN 978-951-39-7095-6 (nid.)

ISBN 978-951-39-7096-3 (PDF)

The aim of this study was to offer an additional point of view of the age political discourse on work endurance, initiated by Finland's public administration in the early 2000s. The personal experiences of the staff of a multi-professional work community were exploited to find clues to occupational well-being and endurance at work. Seventeen employees aged 45–64 at the actual work community were chosen as data or material for study, i.e. to be interviewed. A phenomenological-hermeneutical approach was applied to shed light on how to create well-being at work. Personal experiences of work endurance were analyzed and interpreted along the guidelines of the stepwise method used in phenomenology. The analysis and interpretation of the data showed that the nature of work had changed and the consequences constituted a risk to occupational well-being. The interviewees felt that they had also changed; as seniors they had become unique and different from each other. Their experiences of work endurance were also different. Meaningful work was to almost everyone the most important factor that promoted work endurance and well-being. Meaningful work made people feel at home and commit themselves. It protected against too much haste and pressure at work, and it supported the balance between work and private life, important for endurance. The supportive measures and practices of the work community promoted work endurance, and the official measures were completed by people's personal means of endurance as well as their personal qualities. What was experienced as meaningful was daily team work and mutual support from peers; both these factors promoted life-long learning and one's personal growth at work, and compensated for loss of social communication that had been reduced by too much haste. Analysis and explanation of negative experiences proved to be essential in promoting well-being at work. A stress factor that had not been analyzed remained unsolved, consumed a person's strength and undermined the balance he or she had attained. The years of midlife (40–60/65) included two successive transitions in development; on one hand, the period of individualizing growth with new resources and new plans, on the other hand, the period of giving up with feelings of loss at retirement. In both transition periods, allocated guidance and support would have been needed. In the former case, the resources, experience and new plans of the seniors should have been made use of. In the latter, support would have been needed to cope with feelings of loss and fear that were roused by leaving a work community and its human relationships, as well as anticipated loneliness of old age.

Key words: age, ageing, midlife, occupational well-being, changing work, work endurance, means of endurance, support and guidance

Author's address	Tuula Eriksson Nokitontunkuja 1 B 12 02200 Espoo tuula.eriksson@pp.inet.fi
Supervisors	Professori (emerita) Marjatta Lairio Jyväskylän yliopisto Yliopistonopettaja Timo Laine Jyväskylän yliopisto Opettajankoulutuslaitos Lehtori Sauli Puukari Jyväskylän yliopisto Opettajankoulutuslaitos
Reviewers	Professori (emerita) Marjatta Vanhalakka-Ruoho Itä-Suomen yliopisto Dosentti, FT Jussi Onnismaa Werka kehitys Oy
Opponent	Professori (emerita) Marjatta Vanhalakka-Ruoho Itä-Suomen yliopisto

TIIVISTELMÄ

Eriksson, Tuula

Ikääntyvät ja työhyvinvointi – 45–64-vuotiaiden työssäjaksamiskokemuksia

Jyväskylä: University of Jyväskylä, 2017, 229 p.

(Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research

ISSN 0075-4625; 585)

ISBN 978-951-39-7095-6 (nid.)

ISBN 978-951-39-7096-3 (PDF)

Tämän tutkimuksen tavoitteena on ollut löytää lisänäkökulmaa julkishallinnon 2000-luvun alkupuolen ikäpoliittiseen työssäjaksamiskeskusteluun. Työntekijöiden henkilökohtaisista jaksamiskokemuksista on etsitty lisää ymmärrystä työhyvinvointiin ja jaksamiseen työssä. Tutkimusaineistoksi valikoitui yhden moniammatillisen yhteisön seitsemäntoista 45–64-vuotiasta työntekijää. Työhyvinvointia lähestyttiin fenomenologis-hermeneuttisesti. Henkilökohtaiset jaksamiskokemukset analysoitiin ja tulkittiin fenomenologiassa käytetyn portaittaisen menetelmän mukaisesti hermeneuttista tulokinnan kehää edeten. Tulosten mukaan työ oli muuttunut ja muutosten seuraukset uhkasivat työhyvinvointia. Työntekijät kokivat itse muuttuneensa; heistä oli tullut ikääntyessä ainutlaatuisia ja keskenään erilaisia. Jaksamiskokemukset olivat nekin erilaisia. Mieleiseksi koettu työ oli lähes jokaiselle tärkein jaksamista ja hyvinvointia edistävä seikka. Se sai viihtymään ja sitoutumaan. Se suojausi työelämän kiireeltä ja paineilta ja tuki jaksamiselle tärkeää työn ja yksityiselämän tasapainoa. Yhteisön tukitoimet ja käytänteet edistivät jaksamista, ja niitä täydensivät henkilökohtaiset keinot ja persoonalliset ominaisuudet. Merkityksellisiksi koettiin arjen tiimityö ja vertaisten keskinäinen tuki; nämä edistivät elinikäistä oppimista ja omaa kasvua työssä sekä korvasivat kiireen vuoksi vähentynyttä sosiaalista kanssakäymistä. Kieleisten jaksamiskokemusten analysointi ja purkaminen osoittautuivat tärkeiksi työhyvinvoinnin edistämiseksi. Käsittelemättä jäänyt stressi jäi kaihtamaan, vei voimia ja horjutti koettua tasapainoa. Keski-iäkuisiän vuosiin (40–60/65) mahtui kaksi peräkkäistä kehityksellistä siirtymää: toisaalta yksilöivän kasvun kausi uusine voimavaroineen ja heräävine suunnitelmiineen, toisaalta eläkkeelle siirtymiseen ajoittuva luopumisen aika ja siihen liittyvät menetyksen tunteet. Molemmassa siirtymässä olisi tarvittu kohdennettua ohjausta ja tukea. Edellisessä olisi tullut kanavoida käyttöön ikääntyneiden vapautuneet voimavarat, kokemus ja uudet suunnitelmat. Jälkimmäisessä olisi tarvittu tukea menetyksen ja pelon tunteisiin, joita herättivät yhteisöstä ja sen ihmissuhteista luopuminen sekä ennakoitu vanhuuden yksinäisyys.

Avainsanat: (Ikä)äntyminen, erilaiset keski-ikäiset, työhyvinvointi, muuttuva työ, henkilökohtaiset työssäjaksamiskokemukset, tuki ja ohjaus, selviytymiskeinot.

ESIPUHE

Olen kiitollinen siitä, että olen saanut työskennellä väitöskirjatutkimukseni ikääntyneessä mutta jatkuvasti kehittyvässä taustayhteisössä. Olen ollut mukana yhteisön toiminnan muutoksissa pitkän aikaa ja osallistunut sen moniin henkilöstön, koulutuksen ja kehittämisen yhteistyöryhmiin ja luottamustehtäviin. Minut on usein pyydetty mukaan kehittämishankkeisiin, näistä viimeisenä väitöskirjatutkimukseni taustalla kulkeva työhyvinvoinnin kaksivaiheinen kehittämishanke vuosina 2003 – 2004 ja 2005 – 2006. Kiitän Valtiovarainministeriötä sen työyhteisölleni kyseiseen hankkeeseen osoittamasta työsuojelurahaston määrärahasta, joka antoi minulle mahdollisuuden hankkeen vetäjänä, tutkijana ja raportojana koota tutkimukseni haastatteluaineiston. Kiitän tutkimukseni taustayhteisön johtoa ja erityisesti esimiestäni, joka ymmärtäen tutkimusaiheeni ajankohtaisuuden sisällytti väitöskirjatutkimukseni mainittuun hankkeeseen. Hän liitti myös tutkimukseni luontevaksi osaksi taustayhteisön kokonaistoimintaa ja helpotti siten tutkimuksen etenemistä käytännössä.

Kiitokset työtovereilleni ja erityisesti teille, jotka lupauduitte ystävällisesti ja ehdoitta haastateltavikseni. Meillä oli antoisia hetkiä yhteisen aiheemme parissa, ja saatoin myöhemmin muistella tapaamisiamme, kun analysoin haastattelujanne. Kiitos kollegalleni monesta viisaasta ajatuksesta pohtiessamme yhdessä mm. eettisiä, luotettavuus- ja erityisesti tunnistettavuuskysymyksiä työni edetessä. Kiitos teille, joiden kanssa tein antoisaa yhteistyötä työhyvinvoinnin taustahankkeen työryhmässä. Kiitos myös Sinulle, joka lupauduit esimerkkita-paukseksi tulosanalyysin vaiheiden raportointiin.

Kiitän Jyväskylän yliopiston professori emeritaa Marjatta Lairiota, joka otti ennakkoluulottomasti vastaan ehdotukseni ja myöhemmin laitoksen hyväksymän suunnitelmani ikääntyvien ihmisten työssäjaksamisen tukemiseksi erilaisin ohjauksellisin keinoin. En muista, missä vaiheessa tuolloin minua kiinnostanut kehityskeskustelukäytäntö vaihtui ikääntyvien työssäjaksamisen tutkimiseksi. Kehityskeskustelukäytäntö jätettiin väitöskirjani ulkopuolelle, ja taustayhteisössä muokattiin hankkeen aikana omanlainen kehityskeskustelussa käytettävä työhyvinvoinnin osio. Tämän voi katsoa jopa väitöskirjatutkimukseni esityöksi, olihan tutkimukseni teoria- ja haastattelutietoa hyödynnetty monin tavoin kyseisen osion suunnittelussa. Kiitän yliopistotutkijaa Johanna Rantasta hänen ajankohtaisista ja tervetulleista näkökulmistaan ennen työni viimeistelyä. Kiitän lehtori, dosentti Sauli Puukaria ja Jyväskylän yliopistoa niistä lukuisista vuosista, joiden aikana saatoin kuroa umpeen kokonaisen vuosikymmenen takaisen kosketukseni tieteen tekemiseen.

Kiitokset yliopistonopettaja Timo Laineelle, joka rohkenit ryhtyä ohjaajakseni siinä vaiheessa, kun olin tätä itsekään ymmärtämättä etsiytyessä kohti kokemusten fenomenologis-hermeneuttista tutkimistapaa. Kiitos seminaarito-verilleni Sailalle, joka ohjaajani tavoin kolkuttelit viestillä, kun aikaa pääsi vevähtämään edellisestä kuulemisesta. Kiitokset myös kaikille seminaareissa mu-

kana olleille, tutuiksi tulleille ja työtäni virikkeistäneille ohjaajille ja opiskelijoille.

Väitöskirjani lopulliseen sisältöön ovat vaikuttaneet sen esitarkastajat, vastaväittäjäni professori (emerita) Marjatta Vanhalakka-Ruoho ja dosentti, FT Jussi Onnismaa, joiden parannusehdotuksia olen parhaani mukaan toteuttanut. Kiitos siitä, että suostuitte väitöskirjaksi tarkoittamani tutkimuksen esitarkastajiksi.

Elämälle ja läheisilleni kiitos siitä, että saatoin seniori-ikäisenä toteuttaa unelman väitöskirjasta. Kiitän dosentti Pirkko Forsman Svenssonia tutkimukseni korjausluvusta. Kiitän poikaani Lasse Erikssonia tutkimukseni graafisesta kuva- ja tekstimuotoilusta. Kiitos kaikille kolmelle sisarukselleni, jotka seurattessanne työskentelyäni muistutitte Iisakin kirkon rakentamisesta ja lohdutitte sillä, ettei Roomakaan päivässä valmistunut. Kiitokset neljälle kultaiselle lapselleni, jotka työni kuluessa aikuistuitte ymmärtämään tutkivan elämäntavan merkityksen. Kiitokset miniöilleni ja lapsenlapsilleni, jotka toitte vaihtelua ja elämää tutkimustyöhöni. Kiitokset ystävillemi ja muille ihmisille, jotka kerroitte kokemuksianne työssä jaksamisesta.

Omistan työni lapsilleni Marille, Ilkalle, Tommille ja Lasselle sekä heidän jälkikasvulleen Essille, Laurille, Juliukselle, Kasperille ja Akselille. Olette tutkimukseni aikana pitäneet elämäni todellisena ja elämänmakuisena. Kiitos teille!

Espoossa 14.5.2017

Tuula Eriksson

KUVIOT

KUVIO 1	Työelämä koostuu toimijoidensa vuorovaikutusverkostoista	24
KUVIO 2	Stressi-indeksit ikäluokittain v. 2003	48
KUVIO 3	Tutkimusasetelma tutkimuksen alkaessa	50
KUVIO 4	Synteesisimerkki	69
KUVIO 5	Koko aineiston työssäjaksamisen merkitysaspektit tutkimuskysymyksittäin.....	75
KUVIO 6	Mikä tuo voimia ja jaksamista työhön (ks. myös KUVIO 5 ja LIITE 3)	84
KUVIO 7	Mikä työssä kuluttaa ja vie voimia (ks. myös KUVIO 5 ja LIITE 3).....	96
KUVIO 8	Ikä- ja aikasidonnaiset jaksamista edistävät myönteiset ja ei-edistävät kielteiset merkitysaspektit (ks. myös KUVIO 5 ja LIITE 4)	117
KUVIO 9	Jaksamista työssä edistäneet yhteisölliset tuet 1-5 ja henkilökohtaiset keinot 1-7, tiivistetyt pääryhmät kokemuksellisessa tärkeysjärjestyksessä, tärkein kummassakin ryhmässä ylimpänä. Ks myös LIITE 6.	130
KUVIO 10	Ohjauksen ja tuen käyttökokemukset tiivistäen (ks. myös KUVIO 5 ja LIITE 5)	130
KUVIO 11	Tiivistetty yhteenveto työhyvinvoinnin ja jaksamisen merkitysaspekteista eli tutkimuksen taustayhteisön ikääntyvien työssäjaksamisesta ja työhyvinvoinnista.....	141
KUVIO 12	Voimaantumisen ammatillisessa kasvussa Siitosen ja Robinsonin (1998, 188) näkemyksen mukaan (Siitonen 1999, 90).....	147
KUVIO 13	Tyky-talomalli Ilmarisen (2006) mukaan	193
KUVIO 14	Yhteisöllisten tukien ja henkilökohtaisten keinojen asia-sisältöjen tiivistetyt pääryhmät koetussa tärkeysjärjestyksessä	229

TAULUKOT

TAULUKKO 1	Koko aineiston työssäjaksamista edistävien myönteisten (vas.) ja ei-edistävien kielteisten (oik.) jaksamiseen liittyvien merkityskokonaisuuksien yläotsikot (LIITE 3).....	71
TAULUKKO 2	Koko aineiston työssäjaksamista edistävien myönteisten (vas.) ja ei-edistävien kielteisten (oik.) ikä- ja aikasidonnaisten merkityskokonaisuuksien yläotsikot (LIITE 4).....	72
TAULUKKO 3	Koko aineiston yhteisöllisten tukien ja henkilökohtaisten keinojen käyttöön liittyvien työssäjaksamista edistävien myönteisten (vas.) ja ei-edistävien kielteisten (oik.) merkityskokonaisuuksien yläotsikot (LIITE 5)	72
TAULUKKO 4	Koko aineiston työssäjaksamisen merkitysaspektit. Aspektit ovat taulukossa kokemuksellisessa tärkeysjärjestyksessä, merkityksellisin molemmissa sarakkeissa ylimpänä, myönteiset aspektit vasemmalla ja kielteiset oikealla puolella sivua.....	73

SISÄLLYS

ABSTRACT
TIIVISTELMÄ
ESIPUHE
KUVIOT
TAULUKOT
SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	15
2	MODERNISTA POSTMODERNIIN TYÖELÄMÄÄN.....	22
	2.1 Työ ja elämä muuttuvat.....	23
	2.2 Ikääntyminen työelämässä.....	25
3	TYÖELÄMÄN MUUTOSTEN JA IKÄÄNTYMISEN HALLINTA.....	27
	3.1 Yhteiskunnan tuki ikääntyvän työssäjaksamiseen.....	27
	3.1.1 Työkyvyn ylläpitämisestä työhyvinvoinnin edistämiseen.....	27
	3.1.2 Keskeiset kansalliset hankkeet tämän tutkimuksen alkaessa... 28	
	3.2 Ikääntyvä työelämän oravanpyörässä.....	30
	3.3 Päätäjät ja yksilön hyvä.....	33
	3.4 Yhteisöllinen elämänpolitiikka ja henkilökohtainen elämänhallinta.....	35
4	IKÄ, AIKA JA ELÄMÄNKULKU MUUTTAVAT IHMISTÄ.....	38
	4.1 Ihmiset erilaistuvat ikääntyessään.....	38
	4.2 Ikä ja yksilön ainutkertaisuus.....	38
	4.3 Elämänkulku lisää ihmisten erilaisuutta.....	40
	4.3.1 Elämänkulku ja motivaatio.....	41
	4.3.2 Elämänkulku ja (työ)ympäristö.....	43
5	TUTKIMUKSEEN JOHTANUT PROSESSI.....	45
	5.1 Tutkimuksen taustayhteisön erityispiirteitä.....	45
	5.2 Väitöskirjani taustayhteisön työhyvinvoinnin kehittämishankkeen tutkimusosana.....	46
	5.3 Tutkimuksen taustayhteisön stressikartoitus.....	47
	5.4 Tutkimus alkuun stressikeskeisesti.....	48
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	52
	6.1 Tutkimuksen tarkoitus.....	52
	6.2 Tutkimuskysymykset.....	53
	6.3 Fenomenologis-hermeneuttisen tutkimuksen metodologiset perustelut.....	54
	6.4 Aineistonkeruu ja haastateltavien valinta.....	55
	6.4.1 Tutkimushaastattelu.....	56

6.4.2	Tavoitteena erilaisuudessaan monipuolinen haastatteluaineisto.....	61
6.5	Fenomenologis-hermeneuttisen analyysimenetelmän luonne ja vaiheet	62
7	TUTKIMUSTULOKSET	70
7.1	Yksilötulokset	70
7.2	Yksilötulosten yhteenvienti ja käsittely tutkimuskysymyksittäin	71
7.3	Ikääntyvän työssäjaksamisen merkitysrakenne.....	72
8	TULOSTEN TARKASTELU	76
8.1	Työ ja työssä jaksaminen	77
8.1.1	Työ ja työhyvinvointi aiempien tutkimusten valossa.....	77
8.1.2	Mikä edistää työssä jaksamista	83
8.1.3	Mikä ei edistä työssä jaksamista	96
8.2	Ikä ja jaksaminen työssä.....	112
8.2.1	Ikä ja eläkeikä.....	112
8.2.2	Vanhetessaan ihmisestä tulee ainutkertainen yksilö	113
8.2.3	Iän ja elämänkulun merkitys työssä jaksamiselle ja työhyvinvoinnille	116
8.3	Tuki, ohjaus ja jaksaminen työssä	125
8.3.1	Ohjauksen moninaiset tarpeet.....	125
8.3.2	Kohti työelämäohjausta.....	127
8.3.3	Kokemukset tukitoimien ja ohjauksen käytöstä.....	129
9	YHTEENVETO JA PÄÄTELMÄT	140
9.1	Yksilön kokemuksista työhyvinvoinnin ja jaksamisen lähteille	142
9.1.1	Työntekijöistä ja työyhteisöistä ainutlaatuisia ja keskenään erilaisia	142
9.1.2	Työhyvinvoinnin henkilökohtainen kokeminen tutkimusten valossa	143
9.2	Työhyvinvointi rakentuu yhteisön ja yksilön voimavaroin.....	144
9.2.1	Mieleinen työ on jaksamisen ja työhyvinvoinnin tae	145
9.2.2	Työhyvinvointi ilmenee voimaantumisena, omana kasvuna ja tasapainoisina jaksamiskokemuksina	146
9.2.3	Tunteet sävyttävät oppilastyön ilmapiiriä	147
9.2.4	Työhyvinvointi vaatii puuttumaan jaksamista uhkaaviin häiriötekijöihin.....	148
9.2.5	Ikääntyessä työssä jaksamisesta tulee tietoinen henkilökohtainen tavoite.....	149
9.2.6	Keskiaikuisikä - mahdollisuuksien ja menetysten aikaa	150
9.2.7	Korvaamattomat vertaiset ja yhteisön käytänteet arjen työssä.....	152
9.2.8	Eläkevaiheen siirtymässä tarvitaan henkilökohtaista ohjausta	155

10	POHDINNAT	159
10.1	Luotettavuuden kysymyksiä	159
10.2	Eettisyyteen liittyviä kysymyksiä.....	164
10.3	Jatkotutkimusaiheita	166
	LÄHTEET	170
	LIITTEET.....	191
LIITE 1	Keskeiset valtion toimet, ohjelmat ja lainsäädäntö ikäntyvien työssäjaksamisen edistämiseksi tämän tutkimuksen alkaessa.....	191
LIITE 2	Yksilö(tulosten) synteetit (1-17)	195
LIITE 3	Koko aineiston työssäjaksamista edistävät myönteiset (+) ja ei-edistävät kielteiset (-) jaksamiseen liittyvät merkityskokonaisuudet.....	215
LIITE 4	Koko aineiston työssäjaksamista edistävät myönteiset (+) ja ei-edistävät kielteiset (-) ikä- ja aikasidonnaiset merkityskokonaisuudet.....	220
LIITE 5	Koko aineiston yhteisöllisten tukien ja henkilökohtaisten keinojen käyttöön liittyvät työssäjaksamista edistävät myönteiset (+) ja ei-edistävät kielteiset (-) merkityskokonaisuudet.....	223
LIITE 6	Yhteisöllisten tukien ja henkilökohtaisten keinojen samankaltaisen sisällön perusteella muodostetut asiaryhmät eli merkityskokonaisuudet.....	227

1 JOHDANTO

Työelämä on muuttunut toisen maailmansodan jälkeisen talouskasvun ja täys-työllisyyden ajasta, 1960-luvulta lähtien jopa hyvinvointivaltioiden työntekijöiden kulta-ajaksi luonnehditusta kaudesta. Länsimaiden talouskasvu, joka eteni 4-5 %:n vuosivauhtia, mahdollisti mm. työpaikan vaihtamisen koulutuksesta riippumatta sekä 1960-luvulla akateemista koulutusta vaativien vakinaisten virkojen lisääntymisen (Siltala 2002, 2004). Hoikkala ja Roos (2000) toteavat 40–55-vuotiaiden saaneen tuolloin kokea ihmiskunnan huippuhetket.

Työ jäsentää yhteiskunnan ja yksilön välistä suhdetta ja on tärkeää molemmille. Ihmisessä elää vahvana pyrkimys kokea oma työnsä merkitykselliseksi muutoinkin kuin elatuksen lähteenä. Työn kautta saa sosiaalisen identiteetin ja kokee itsensä arvokkaaksi. Työhön liittyy sosiaalisen uskottavuuden ja palkitsemisen elementtejä, jotka edellyttävät kultakin omia osallistumisvalmiuksia. Yksilön näkökulmasta työ on kuitenkin vain yksi joskin iso osa elämäntapaolosuhteita. (Harinen 2005; Jussila & Pitkänen 2002; Salmela-Aro & Nurmi 2002a; Vanhalakka-Ruoho 2005b.)

Yhteiskunnalliset muutokset ovat johtaneet työelämän muuttumiseen, ja väestölliset ennusteet ovat tehneet ikääntymisilmioista keskeisen huomionkohteen työelämässä. Olennaisia ovat olleet kulttuuriset, taloudelliset ja maailman politiikassa etenkin 1980-luvun lopulta lähtien tapahtuneet muutokset. Näitä muutoksia ovat käynnistäneet globalisoituminen ja kansainvälistyminen, kaikkialle maailmaan avautuvat yhteydet, teknologia nopeine tiedonsiirtoineen ja päivittyksineen, väestölliset vanhempaan ikään kallistuvat ennusteet ja uusin välinein varustettu sosiaalinen mediamaailma. (Hoikkala ja Roos 2000.) Tämän tutkimuksen taustayhteisössä keskeisiä työn muutoksia ovat olleet työtehtävien lisääntyminen etenkin opetuksen alueella, työtehtävien muuttuminen etenkin hoito- ja avustustehtävissä, työn vaativuuksien ja jatkuvan kiireen lisääntyminen ja moniammatilliset uudet työskentelytavat: muutoksia työhön ovat tuoneet erityisesti tietotekniikka ja teknologiavälineiden käyttö sekä tiimityö.

Tämän tutkimuksen taustaksi olen luvussa 2 tuonut esille Giddensin, Beckin ja Julkusen näkemyksiä siitä, miten työ ja elämä ovat muuttuneet siirtymässä postmodernista moderniin yhteiskuntaan. Esiymmärrykseni johtoahtaus, nimittäin se, että ikääntyvältä työntekijältä nyky-yhteiskunnassa ja työelämässä

puuttuu hänen työssään tarvitsemaansa tukea ja ohjausta, vahvistui perehdytystäni Giddensin ajatuksiin (1991, 2004). Yksilöllistymispuheen kiihdyttyä sosiologiassa viime vuosikymmeninä Giddens alkoi myöhemmässä tuotannossaan keskittyä tuntevaan ja toimivaan yksilöön, moderniin minään ja elämänpolitiikkaan sekä huono-osaisuuden tutkimuksiin. Hänen näkemyksensä sopivat psykologin ammatissa omaksumaani orientaatioperustaan. Ne sopivat myös tutkimuksen taustayhteisössä omaksuttuihin elinikäisen ja kokemuksellisen, tukea ja ohjausta käyttävän erityisopetuksen konstruktivistisiin oppimisen periaatteisiin. Giddensin käsitykset nostavat esiin arvot, epävarmuuden, heitteille jäämisen tunteen, erilaiset tavat reflektoida ja pyrkiä aktiivisesti toimimaan ympäristönsä kanssa ja muokkaamaan elämäänsä valintoja tekemällä. Giddens puhuu sosiologian termein psykologien esiin nostamista ongelmista. Hänen modernin minän ja elämänpolitiikan käsitteistään olen kokenut helpoksi siirtyä tarkastelemaan monitieteisesti yksilöllistä selviytymisen näkökulmaa nyky-yhteiskunnassa. (Giddens 2004.)

Väestön ikääntyminen, joka kohdattiin Suomessa ennen muuta Eurooppaa, johti ikäpoliittisen keskustelun alkamiseen jo 1980-luvulla. Luvussa 3 olen tarkastellut ikääntymisilmion hallintaan liittyviä toimia. Vaikka yhteiskunnan muutosennusteet (huomioiden mm. työvoimapula, 1990-luvun lama ja teknologiakehityksen seuraamukset) eivät näytäkään toteutuneen odotetusti, keskustelu on jatkunut ja työtä on tehty valtiiovallan toimesta väestöllisiin ennusteisiin perustuvien uhkakuvien hallitsemiseksi, ikääntyvän työvoiman työkyvyn säilyttämiseksi sekä jaksamisen ja hyvinvoinnin edistämiseksi työssä (Ilmarinen 1998, 30–32). Työntekijöiden yhteiskunnallisesta merkityksestä ja heidän työhönsä sitoutumisen tärkeydestä todistaa Suomessa valtionhallinnon toimesta työhyvinvoinnin, ikääntymisen ja jaksamisen eteen tehty mittava työ: tutkimus- ja kehittämishankkeet, julkishallinnon periaatepäätökset ja toimenpideohjelmat (LIITE 1). Näitä strategisia linjauksia yksittäiset työyhteisöt ovat seuranneet omassa toiminnassaan sekä tutkimus- ja kehittämistyössään; työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen sekä työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen edistäminen ovat olleet näissä tavoitteina.

Valtion toimin on toisaalta haluttu varmistaa, että ikääntyvän väestön lisääntyessä myös eläkerahat riittävät ja että pystytään hallitsemaan uhkaava rakenteellinen työvoimapula. ”Työurien pidentämisestä tuli suomalaisen yhteiskuntapolitiikan keskeinen tavoite ja merkittävä osa 1990-luvulla käynnistynyttä sosiaalipolitiikan uudelleensuuntaamista” (Julkunen & Pärnänen 2005, 5). Työelämän muutoksia ja väestön ikääntymistä lähestyttiin lainsäädännön sekä talous- ja sosiaalipolitiikan keinoin. Tavoitteiden edistämiseksi on toimittu etenkin 45 vuotta täyttäneiden ja sitä vanhempien työntekijöiden työssäjaksamisen, hyvinvoinnin ja viihtymisen lisäämiseksi. Tavoitteina ovat olleet heidän työkykynsä säilyminen, heidän jaksamisensa ja pysymisensä työelämässä; jo kauan tavoitteena on ollut 2-3 vuotta pidempi työura (STM 2001). Nytemmin eläkeikää on lakisääteisesti muutettu tämän tavoitteen suuntaisesti (Eläkeuudistus 2017-TELA).

Ikääntyvien työntekijöiden työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen tarkaste- luun saatiin pontta Ikäohjelmasta (1998 – 2002, LIITE 1:4). Sen parissa alkoi levi- tä tieto tutkimuksista, joiden mukaan ikääntyvien kyky oppia uutta ei katoa työikäisenä eikä väsymys yllätä heitä aktiiviyötunteina. Heidän työkokemuk- sensa, elämänkulussa omaksutut tietonsa, taitonsa ja työskentelyvalmiutensa tuovat rikkautta yhteisön ydinosaamisiin ja toimintojen sujumiseen (luku 9.2.6). Tutkimus- ja kehittämistoiminta vauhdittuivat. Ikääntyvien jaksamista edistä- vien toimien kehittämistä motivoi havainto siitä, että työntekijän hyvinvointi ja työn tuloksellisuus kuuluvat yhteen ja ovat työnantajan ja työntekijän yhteinen haaste. Työntekijät alettiin nähdä laadukkaan, hyvin ja eettisesti tehdyn työn edellytyksinä ja takeina (ks. Wallin 2012a). Eläkkeelle lähtemisen motiivien pe- lättiin vahvistuvan, jos tulevan eläkkeen vetovoima koetaan työssä pysymistä voimakkaampana. Myönteisellä odotuksella kun on tärkeä toimintaa ohjaava merkitys (Ek, Laitinen, Tammelin, Remes, Raatikka & Kujala 2010; Ollila 1998). Positiiviset illuusiot, jopa epärealistiset, lisäävät psyykkistä hyvinvointia ja kan- tavat paremmin kuin todellisen tilanteen kokeminen kielteisenä (Ek 2000). Kos- ka ikääntyvien haluttiin pysyvän työssä kauemmin eikä poistuvan liian varhain eläkkeelle, työelämässä alettiin etsiä keinoja työn positiivisen ilmapiirin luo- miseksi ja vahvistamiseksi.

Työelämän laadulla oli osoitettu olevan ainakin osittain vaikutusta ihmisen työssä pysymiseen (Forss 2001; Forss 2004; Forss, Karisalmi & Tuuli 2001). Tulosten mukaan ikääntyvien työssäpysyminen edellytti merkittäviä muutok- sia työyhteisössä. Varhaiseläkeajatuksat näyttivät olevan melko yleisiä kaikissa ikäryhmissä, ne yleistyivät iän mukana, olivat yleisimmillään 45 – 54 -vuotiailla ja vähenivät sen jälkeen. Eläkepolitiikan kannalta merkityksellisimmiksi osoit- tautuivat eläkejärjestelmän tarjoamat vaihtoehdot sekä yksittäisten työntekijöi- den perusteet sitoutua palkkatyöhön. Työntekijät olivat eläkesuuntautuneem- pia kuin toimihenkilöt riippumatta omasta asemastaan organisaatiossa. Var- haiseläkeajatuksia siivittivät koetun stressin määrä ja huonoksi arvioitu työky- ky. Työkykyisimmät ja palkkatyöhön sitoutuneimmat näyttivät jatkavan työs- kentelyä vanhuuseläkeikään saakka. (Karisalmi 2001.)

Työntekijöiden sitoutuminen korostuu etenkin työelämän muutostilan- teissa (Wallin 2012a). Ympäröivien muutosten kourissa on tärkeää saada työn- tekijät kokemaan työpanoksensa ja työyhteisönsä sitoutumisen arvoisiksi, jotta työn laatu ja organisaation tuottavuus, tehokkuus ja kilpailukyky eivät pääse heikkenemään. Forss (2004) kartoitti kolmen keskeisen kansallisen ohjelman (Kansallinen ikäohjelma 1998 – 2002, Työelämän kehittämisohjelma 1996 – 1999; 2000 – 2003 sekä Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma 2000 – 2003, ks. LIITE 1) vaikutuksia ikääntyvien työssäpysymiseen ja jaksamiseen. Ikääntyvien tilannetta käsiteltiin parhaiten kahdessa jälkimmäisessä ohjelmas- sa. Yrityskulttuurin, johtamistapojen, esimiestyön ja työilmapiirin tavoitteelli- sesti toteutetut muutokset vaikuttivat myönteisesti työn toimintatapoihin. Työn olosuhteissa ja prosesseissa tapahtuneet myönteiset muutokset näkyivät työ- menetelmissä, työn tekemisen tavoissa, työajoissa ja työkuormituksessa. Am- mattitaidon lisääntyminen vaikutti myönteisesti, ja sitä edisti koulutus, oppi-

minen ja osaaminen. Työkykyä ja jaksamista edistivät terveys, työkyky sekä fyysinen ja henkinen jaksaminen. Ikääntyvien asemaa helpottivat ikäasenteiden muuttuminen, ikäjohtamisen käyttö ja työttömyyslukujen pieneneminen. Kinnusen, Feldtin ja Maunon (2005a) mukaan myönteistä kehitystä voitiin havaita koulutuksen, kehittämisen ja vaikuttamisen alueilla sekä vuorovaikutuksen laadussa. He perustivat näkemyksensä mm. Karasekin (1979), Karasekin & Theorellin (1990), Siegristin (1996) ja Warrin (1994) työhyvinvointimallien tuloksiin (ks. myös Kinnunen & Feldt 2005, 13–37).

Tämä tutkimus käynnistyi ajankohtaisesta yhteiskunnallisesta ikä-jaksamisdiskurssista

Työelämän väestöpoliittisten muutosvisioiden käynnistämä julkishallinnon keskustelu ikääntymisestä, jaksamisesta ja eläkeiän myöhentämisestä johti tutkimassani taustayhteisössä työhyvinvointia kehittävään 2-vaiheiseen (1. vaihe 2003–2004 ja 2. vaihe 2005–2006) työhyvinvoinnin kehittämishankkeeseen. Hankkeeseen saatiin taloudellista tukea valtion työsuojelurahastolta. Suunniteluvaiheessa oleva väitöskirjani otettiin tämän työhyvinvointia kehittävän hankkeen tutkimusosuudeksi. Hankkeen tutkijana, koordinoijana ja raportoijana sain kootuksi väitöskirjani haastatteluaineiston. Olen kirjoittanut tutkimuksen ja hankkeen samanaikaisesta etenemisestä luvussa 5 ja myöhemmin luvussa 10. Hanketyön käytäntöjen kestäessä ehtivät useaan kertaan palautua mieleen Paloniemen (2004) väitöstilaisuudessa Julkusen (2004) lausumat sanat: ”Tarvitaan innovatiivisuutta ja akateemista tutkimusta `pöyhimään` julkista keskustelua iästä ja jaksamisesta”. Tämä sai minut pitämään kiinni tutkimusosuudestani, johon pääsin keskittymään, kun raportit kehittämishankkeen molemmista vaiheista valmistuivat rahoittajataholle (Vinni & Eriksson 2005, 28–29).

Väitöskirjatutkimukseni katson senkin käynnistyneen julkishallinnossa käydystä ajankohtaisesta ikä-jaksamiskeskustelusta, jonka taustalla olivat työelämää uhkaavat yhteiskunnalliset muutokset ja väestön ikääntyminen. Näin tutkimus tuli kytkeytyksi ajankohtaiseen yhteiskunnalliseen diskurssiin Hirsjärven ja Hurmeen (2001) ilmaisua mallintaen. Tutkimuksen pohjaksi kartoitin siihenastista valtionhallinnossa tehtyä työtä, valtiollisia toimia, lainsäädäntöä, valtiovallan julkilausumia ja periaatepäätöksiä toimenpideohjelmineen sekä tutkimus- ja kehittämishankkeineen. Näistä oman tutkimukseni kannalta keskeiset ovat LIITTEESSÄ 1 ja tarkastelen niitä luvussa 3.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on ollut löytää uutta näkökulmaa, tietoa ja ymmärrystä 2000-luvun alun keskusteluun iästä ja jaksamisesta työssä. Olen lähestynyt tutkittavaa ilmiötä, työhyvinvointia ja jaksamista, fenomenologishermeneuttisen tutkimuksen keinoin. Tutkimuksen etenemistä fenomenologishermeneuttisen portaittaisen mallin (Giorgi 2009; Laine 2001, 2015) mukaisesti olen kuvannut luvussa 6, jossa esitän myös tutkimuksen kolme tutkimuskysymystä. Haastattelin henkilökohtaisesti yhden luvussa 5 kuvaamani yhteisön työntekijöitä heidän työssäjaksamisestaan. Tutkimuskysymysteni mukaisesti tavoittelin tietoa siitä, millaisia henkilökohtaisia jaksamiskokemuksia näillä työntekijöillä oli, miten ikä tuli näkyviin heidän jaksamiskokemuksissaan, mil-

laisia yhteisössä tarjolla olevia tukitoimia he käyttivät ja mikä niiden merkitys oli; samalla halusin kartoittaa, oliko haastateltavilla omia keinoja selviytyä ja mistä he mahdollisesti löysivät henkilökohtaisia jaksamisen voimavaroja. Tutkimuksen tulokset olen esittänyt luvussa 7. Tarkastelen tuloksia tutkimuskysymyksittäin ja pohdin niitä aiemman tutkimustiedon valossa luvussa 8. Siihen, millä tavalla kolmen tutkimuskysymykseni tulokset liittyvät toisiinsa ja mitä ne kertovat haastateltujen työssäjaksamisesta ja työhyvinvoinnista, palaan luvussa 9. Tällöin yhteenvedon ja päätelmien muodossa puen sanoiksi koko aineistosta löytämäni työssäjaksamisen olennaisen merkitysrakenteen ja sen eri puolet. Lopuksi pohdin luvussa 10 tutkimustani luotettavuuden ja eettisyyden näkökulmasta ja esitän joitakin jatkotutkimusaiheita.

Ikääntymisilmiön olen huomionut valitsemalla tutkittaviksi edellä mainitun taustayhteisön ikääntyviä 45–64-vuotiaita työntekijöitä. Nämä ikävuodet kattoivat aiemmin työelämässä käytetyt termit ”ikäntyvä” (yli 45-vuotiaat) ja ”ikäntynyt” (yli 55-vuotiaat) (ks. IKOMI 1996, LIITE 1:3). Tutkimuksen taustayhteisö edustaa erityisopetusta järjestävää laitosta koulua, jossa työskennellään mitä erilaisimmin peruskoulutuksin ja tehtäväkuvin moniammatillisissa tiimeissä ja hyödynnetään useanlaista asiantuntijuutta arjen yhteistyössä. Aineiston valinta on suoritettu harkiten mahdollisimman suuren erilaisuuden pohjalta: mukana on työntekijöitä opetuksen parissa työskentelevistä hoito- ja avustustehtäviin sekä suorittavaa työtä tekevästä aina asiantuntijatehtäviin. Osallistujissa on naisia ja miehiä, jotka suorittamansa itsearviointimenetelmän (ks. Airila 2002) mukaan tunsivat itsensä tutkimuksen alkaessa stressaantuneiksi tai ei-stressaantuneiksi.

Yhteiskunnalliset muutokset rantautuvat työelämän kautta työn arkisiin käytäntöihin ja koskettavat työyhteisöjen toimintaa, työntekijöiden työtä ja yksityiselämää. Toimijat sidosryhmineen ovat yhteydessä toisiinsa ja keskenään verkottuneina alttiita toistensa vaikutuksille (ks. KUVIO 1). Silloin kun tutkitaan työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen henkilökohtaista kokemista, tarkoituksenmukaista on huomioida yhteiskunnan ja työelämän näkökulmien lisäksi työyhteisön ja työntekijän näkökulmat ja ulottaa tarkastelu riittävän monipuolisesti, monitieteisesti ja laaja-alaisesti työntekijän yksityiselämän eri sektoreille, yksilön henkilökohtaiseen kehitykseen ja elämänsä kulkuun sekä ihmisen ja ympäristön väliseen vuorovaikutukseen. Tämä tapahtuu luvussa 4 ja jatkuu tulosten tarkastelun yhteydessä luvussa 8.

Kronologinen vanhenemisprosessi tuo esiin muutoksia, jotka elämänsä aikana ovat tehneet ihmisistä ainutlaatuisia ja keskenään erilaisia. Erilaisuutta lisäävät kehitysvaiheiden tuomat haasteet ja niihin vastaaminen sekä elämänsä kulun normatiiviset ja ei-normatiiviset tapahtumat ja kokemukset (Baltes 2006; Elder 1998; Jung 1981, 1985; Kokko 2010; Kortteinen & Tuomikoski 1998; Riedel 1998; Nurmi & Salmela-Aro 2002b). Nämä kaikki uudemman motivaatiotutkimuksen (Salmela-Aro & Nurmi 2002a) mukaan virittävät elämänsä kulkua eteenpäin ja muokkaavat ajan kuluessa ikääntyvistä ihmisistä ei vain ainutlaatuisia vaan myös keskenään erilaisia. Ikä ei yksin riitä kuvaamaan tätä ikääntyvän ihmisen ainutlaatuisuutta ja ihmisten lisääntyvää keskinäistä erilai-

suutta (ks. Julkunen 2003a; Vaahtio 2006), mikä tulisi huomioida työhyvinvoinnin toimien suunnittelussa.

Työssä jaksamista ja selviytymistä voidaan tarkastella elämänkulun ja motivaation näkökulmasta. Motivaation tarkastelu ihmisen elämänkaareissa nostaa esiin ajan ja iän syvemmän merkityksen yksilön kasvussa, kypsymisessä ja kehittyemisessä. Ikä kehitystehtävineen, erilaiset elämäntapahtumat, työelämän erilaiset kontekstit ja institutionaaliset urat muodostavat monimutkaisen mahdollisuuksien ja rajoitusten avaruuden, jossa ihmisen omat valinnat ja päätökset tapahtuvat (Nurmi & Salmela-Aro 2002b, 58). Eikä tule unohtaa elämässä saatuja varhaisia lähtökohtia ja enemmän tai vähemmän onnistunutta elämänpoliittikkaa ohjauksineen ja tukineen, joita ovat pohtineet ainakin sosiologit ja psykologit (ks. Kortteinen 2000; Kortteinen & Tuomikoski 1998). Näissä konteksteissa tapahtuu ihmisen oma kasvu ja kypsyminen eli henkilökohtainen muuttuminen kohti yksilöllisyyttä ja ihmisten välistä erilaisuutta.

Yksilölliset pyrkimykset ja motiivit tulevat esiin elämänkulun aikana kunakin ihmisen erilaiseksi muotoutuneessa ns. ikäsidonnoisessa kehitysympäristössä, jota on kuvattu monin käsittein (Nurmi & Salmela-Aro 2002b, 54): iänmukaiset kehitystehtävät (esim. Havighurst 1948) ja roolisiirtymät (mm. Dunderfelt 1996; Riedel 1998; Turunen 1996), institutionaaliset urat (esim. Lairio & Puukari 2001; Nurmi & Salmela-Aro 2002b, 58), elämäntapahtumat ja ikärajoitteet (ks. Julkunen 2003a; Nurmi & Salmela-Aro 2002b, 58).

Vuonna 2004 Julkunen totesi: ”Suomen esimerkillisen ikäpoliittisen ohjelman ja sitä seuraavien työhyvinvointiin ja jaksamiseen tähtäävien toimenpiteiden ja kehittämishankkeiden myötä ikätietoisuus on Suomessa lisääntynyt”. Jaksamiseen ja ikääntymiseen liittyvästä työstä huolimatta tähän aiheeseen liittyvä keskustelu näyttää jatkuvan. Eikö vieläkään riittävästi ymmärretä työssä jaksamisen olemusta? Onko jotain olennaista jäänyt huomaamatta ja mitä tulisi vielä ottaa huomioon? Mistä kaikesta ikääntyneiden jaksamisessa on kysymys? Itse olen lähtenyt pohtimaan, millä tavoin ikä ja muut työn ja elämän kontekstit näyttäytyvät ikääntyvän työhyvinvoinnissa ja työssäjaksamisessa.

Olen lähestynyt tutkimusaiheittani monitieteisesti, ja eri tieteenalat ja ammattikäytänteet ovat avanneet erilaisia näkökulmia. Näitä näkökulmia tutkimukseen olen löytänyt kasvatustieteen lisäksi sosiaalitieteistä, lääketieteestä, filosofien keskusteluista ja usealta ammattialueelta, jopa henkilökohtaiselta työsaraltani neuropsykologiasta: viimeksi mainitulla alalla tarkastellaan monipuolisesti ikääntyvän kognitiivisia kykyjä, työskentelyvalmiuksia ja näissä asioissa tapahtuvia ikääntymiseen ja vanhenemiseen liittyviä muutoksia (esim. Akila & Sallinen 2001; Ylikoski 2000), joista olen kertonut luvussa 9.2.6. Tarkastelen ihmistä ammatissani ja tutkijana holistisesti, kontekstisesti ja yksilöllisesti. Taus-tayhteisössä moniammatillisen ja tiimityötä toteuttavan työskentelyn viitekeh-yksenä on erityisopetuksen henkilökohtainen oppimisen järjestämistä koskeva hojks-suunnitelma (Ikonen & Virtanen 2001). Oppijakeskeisessä työskentelyssä toteutetaan kokemuksellisen, elinikäisen ja konstruktivistisen oppimisen mallia. Oppilaan ohjauksen eri taustatieteisiin pohjautuvat moniammatilliset tukimuodot ja menetelmät ovat tulleet tutuiksi haastattelemilleni työntekijöille kuten

itsellenikin (ks. Laine, Penttinen, Puukari & Skaniakos 2013; Lairio & Nissilä 2013; Mäkinen, Olkinuora, Rinne & Suikkanen 2006). Olen itse yhtenä tutkimuksen taustayhteisön työntekijänä osallistunut moniammatilliseen työskentelyyn psykologin asiantuntijuudestani käsin.

Aiemman tutkimustiedon kartoitus on osoittanut, että tutkimuksen painopiste on siirtynyt stressin ja uupumuksen tarkastelusta työhyvinvoinnille ja jaksamiselle myönteisten voimavarojen tarkasteluun etenkin psykologian alan viime vuosien tutkimuksissa. (Antonovsky 1993; Feldt 2000; Hakanen 2007; Håkansson 2003; Ilmarinen 2006, liite 1:16; Kinnunen ym. 2005a; Molander 2003; Mäkikangas, Feldt, Kinnunen & Mauno 2013; Salmela-Aro & Nurmi 2002a; Takkinen 2001.) Persoonallisuuden ja työhyvinvoinnin yhteydet työelämässä on alettu tunnistaa (Mäkikangas, Rantanen, Bakker, Kinnunen, Pulkkinen & Kokko 2015). Työn ilo (Gardell 1971), imu (Hakanen 2005, 2007) ja flow-virtaus (Csikszentmihalyi 1997) ymmärretään työtä rikastuttavina kokemuksina. Työn hallinnan, vaativuuden ja sosiaalisen tuen merkityksen uskotaan olevan työhyvinvoinnin keskeisiä tekijöitä. Työtyytyväisyys, työhön sitoutuneisuus ja työn imu on havaittu myönteisiksi voimavaroiksi, jotka johtavat työhön ja organisaatioon sitoutumiseen ja hyvinvointiin työssä (Kinnunen & Feldt 2005, 18–24). Työilmapiirin merkitystä tarkastellaan ja ilmapiiriä positiivisesti sävyttäviä voimia tutkitaan ja kokeillaan käytännössä (Perhoniemi & Hakanen 2013; Pessi 2016). Yhteisöllisyyttä ja ihmisyyden pohjalle rakentuvaa perusuottamusta korostetaan (Bratton & Gold 2012; Giddens 2004; Gylling 2002; Niitamo 2003), ja työntekijän sitoutuminen työhön nähdään tavoiteltavana pyrkimyksenä (Wallin 2012a).

Luvussa 3.3 ja 3.4 avaan keskustelua individualismista ja kollektivismista. Tämä yhteiskunnan ydinkysymykseksi mainittu asetelma nostaa esiin yhteiskunnan roolin yksilöiden selviytymisen tukijana ja näiden hyvän elämän edistäjänä. Kysymys individualismista ja kollektivismista on kiinnostava myös siksi, että yksi keskeinen piirre tutkimuksen taustayhteisön työskentelyssä oli sen yhteisöllisyys: yksilön, niin työntekijän kuin työn kohteen eli erityisoppilaan, tukeminen ja yhteisön yhteyteen saattaminen. Yhteisöllisyys, yksilöllisyys ja yksityisyys ovat tutkitussa yhteisössä sen perusarvon, ihmisyyden, alakäsitetä, ja ne muistuttavat arjen tilanteissa sekä työn kohteena olevan ihmisen että työntekijän itsemääräämisoikeuden kunnioittamisesta ja autonomiasta (ks. Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 105–122).

2 MODERNISTA POSTMODERNIIN TYÖELÄMÄÄN

Maatalousvaltaista esiteollista aikaa kutsutaan esimoderniksi, sen jälkeistä teollistuneiden yhteiskuntien aikaa moderniksi. Käsitteellä postmodernismi ('postmodernity' tai 'postmodernism') viitataan siihen, että moderni vaihe on päättymässä ja ihmiset elävät uudenlaisen sosiaalisen systeemin syntyvaihetta (Giddens 2004; Kortteinen 2000). Giddensin mukaan postmoderni aika ei ole vielä alkanut, vaan yhteiskunta on siirtymässä vaiheeseen, jossa modernin kauden tuomat muutokset ovat juurtumassa ja leviämässä kaikkialle.

Tällaisen prosessin analysoimiseksi on tarkasteltava modernin luonnetta, toteaa Giddens (2004), ja kuvaa sitä seuraavasti: *Modernismi* tarkoittaa niitä sosiaalisen elämän ja yhteiskuntajärjestyksen muotoja, joita syntyi Euroopassa 1600-luvulta lähtien ja joiden vaikutus oli myöhemmin enemmän tai vähemmän maailmanlaajuinen. Ihmisillä oli tunne kuin ei systemaattista tietoa sosiaalisesta järjestyksestä olisi ollut saatavissa, ja tämä kokemus johtui siitä, että ihmiset olivat joutuneet mukaan maailmanlaajuisiin tapahtumiin, joita he eivät täysin ymmärtäneet ja jotka eivät juuri näyttäneet olleen heidän hallittavissaan (Giddens 2004, 1–4).

Modernismia seuraa uudenlainen *postmoderni* yhteiskuntajärjestys, jota kuvaamaan nykyinen käsite *postmodernity* ei kuitenkaan Giddensin mukaan sovi. Yhteiskunnan arvot ja perinteet ovat muuttuneet. Vanhat traditiot ovat korvautuneet uusilla: kansakunta, tiede, valistus, luokkakulttuuri ja moderni ydinperhe sukupuolirooleineen. Modernit traditiot eivät toimi malleina kuten aiemmin, eivätkä ne selitä yhteiskuntajärjestystä. Jokainen traditio joutuu kaiken aikaa diskursiivisesti perustelemaan olemassaoloaan julkisuudelle, ja yleisö puolestaan arvioi kohtaamaansa refleksiivisesti (Giddens 1991, 2004; Hoikkala & Roos 2000).

Siitä, mitä yhteiskunnassa on tapahtumassa, kertoo myös Beckin (2009) haastattelu, jossa haetaan selitystä hänen yksilöllistymiskäsitteelleen. Yksilöllistymisellä kuvataan sosiaalisten instituutioiden sekä yksilön ja yhteiskunnan suhteen rakenteellista sosiologista muutosta. Yhteiskunnassa julkinen valvonta vähenee ja henkilökohtainen eristyneisyys lisääntyy, yksilöllisyys ja itseluottamus korostuvat, yksityisen ja julkisen elämän suhdetta määritellään uudelleen.

Varhempia individualisaation historiallisia vaiheita oli havaittavissa renessanssissa, keskiajan hovikulttuurissa, protestantismin sisäänpäin kääntyneessä asketismissä, talonpoikien vapautumisessa feodalismien kahleista ja sukupolvien välisten perhesiteiden löyhtymisessä 1800-luvulla ja 1900-luvun alussa. Eurooppalainen modernismi näytti vapauttaneen ihmiset historiallisesti vakiintuneista rooleistaan (Beck 2009, 202–213).

Kirjoittaessaan työelämäpolitiikasta Julkunen (2000) tarkastelee työtä Giddensin elämänpolitiikan käsitteen ja Beckin yksilöllistymisen ja alapolitiikan teesin kautta. Julkunen mielestä Beck sisällyttää yksilöllistymiseen (ks. myös Beck 2009, 202–213) paljolti samoja ilmiöitä kuin Giddens elämänpolitiikkaansa (ks. Giddens 2004). Julkunen pitää perusteltuna nivoa yhteen Giddensin ja Beckin näkemykset työtä tarkastellessaan. Hän pohtii työn tärkeyttä 2000-luvun kynnyksellä sekä sitä, mitä yksilöllistyminen merkitsee työssä: merkitseekö se suurempaa vapautta ja itsensä toteuttamista, voiko esim. muotoilla työnsä sisältöä enemmän kuin ennen tai voiko valita työn ja ei-työn välillä. Jos Giddensille elämänpolitiikka on yksilön valintoja tradition jälkeisessä maailmassa, Beckille yksilöllistyminen tarkoittaa pakkoa rakentaa omaelämäkertansa, oli sitten kysymys työnteon ja perhe-elämän muodoista tai yhteiskunnallisen luokan ja sukupuolen määräävyydestä. Beckin teesin mukaan työssä muokataan maailmaa alhaalta ylöspäin (ks. Beck 2009; Julkunen 2000), jolloin mm. työntekijöiden ja asiantuntijoiden ryhmät saavat enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa ja osallistua yhteiskunnan järjestämiseen.

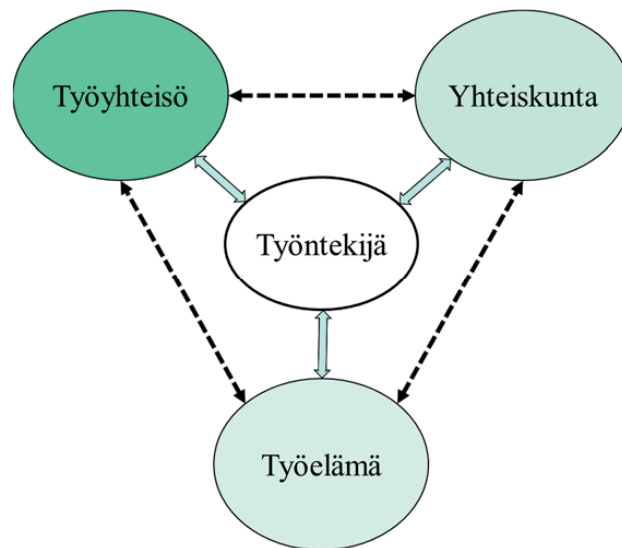
2.1 Työ ja elämä muuttuvat

Yhteiskunnan muuttuminen koskettaa työelämää, työtä, työyhteisöjä ja työntekijöitä. Se koskettaa myös ihmisten yksityiselämää. KUVIO 1 muistuttaa siitä, että nämä kaikki osapuolet ovat yhteydessä toisiinsa ja keskenään verkottuneita; tästä seuraa, että työntekijää ja hänen jaksamistaan on tarkasteltava yhteiskunnan, työelämän ja työyhteisön näkökulmista. Kaikki yhteiskunnalliset muutokset kantautuvat työelämän kautta työn arkisiin käytäntöihin. Väestön ikääntyminen ja siihen liittyvät ennusteet kuuluvat työelämän muutoksiin, ja niitä tarkastellaan seuraavassa luvussa.

Yhteiskunnan muutokset eivät lakanneet sillä hetkellä, kun tämä tutkimus alkoi. Työelämä, työyhteisö ja työ tekijöineen ja toimintaympäristöineen joutuivat jatkuvasti vastaamaan uusiin muutoshaasteisiin. Seuraavissa luvuissa kuvaan, mitä strategisia toimia valtio oli käyttänyt muutosten ja ikääntymisen hallintaan ennen tämän tutkimuksen alkamista. Kyseisen ajankohdan jälkeisten toimien osalta viitataan olemassa oleviin muihin lähteisiin (Kumpulainen 2013; Ojala 2010; Ruoholinna 2009; Viitasalo 2015; Ministeriöiden, Valtiokonttorin ja Työterveyslaitoksen [www-sivustot](#) linkkeineen). Vaikka tämän tutkimuksen aineistonkeruusta on kulunut vuosia, tulokset näyttävät ajankohtaisilta nykyisenkin työelämän kannalta: keskustelut työssä jatkamisesta ja jaksamisesta ovat

edelleen tärkeitä, ja tuloksia voi hyödyntää ajankohtaisissa työelämän haasteissa.

Ihmiset kohtaavat muutoshasteet työnsä lisäksi omassa yksityiselämässään. Muuttunut elämä vaatii harkintaa, valintaa ja henkilökohtaisia päätöksiä, eivätkä valinnat aina ole helppoja. Giddensin mukaan (1991) jokaisella ihmisellä on oma yksilöllinen elämänprojektinsa; elämänpolun etsinnässä on toisaalta mahdollisuus, toisaalta pakko tehdä henkilökohtaisia valintoja. Jatkuva harkinnan ja valitsemisen tila kohdistuu pienistä käytännön ratkaisuksista globaaleja tapahtumia ja arvoasetelmia koskeviin kannanottoihin. Valintoihin liittyvät eettiset vivahteet ja niistä käytävä keskustelu ovat nykyisin sisällöltään hienosyisempiä kuin aiemmin. Elämän pyhyden ja koskemattomuuden arvotkin elävät muutosajaka. (Beck 2009; Giddens 2004.) Elämä vaatii myöhäismodernin yksilöiltä eettistä kansalaiskuntoa (Hautamäki, Lagerspetz, Sihvola, Siltala & Tarkki 1998; Hoikkala & Roos 2000). Siltala (1998, 2002) kuuluttaa kansalaisaktiiviteettia etsiessään keinoja vastustaa markkinavoimien näkymätöntä ohjausta.



KUVIO 1 Työelämä koostuu toimijoidensa vuorovaikutusverkostoista

Työn ja oman elämän sisällöt muuttuvat ja vaativat molemmat uudenlaista jäsentelyä ja jatkuvaa motivoitunutta valintaa. Elämä ei enää asetu (Beck 2009) aiempiin teollisen yhteiskunnan muotteihin, vaan uusien elämäntapojen löytyminen edellyttää yksilöltä omaa vahvaa panosta luoda elämäkertansa, uransa, identiteettinsä, sosiaaliset verkostonsa, sitoumuksensa ja vakaumuksensa. Omillaan pärjäämisen vaatimus on tunkeutunut kaikkialle (Hoikkala & Roos 2000): myöhäismodernin ihmisen on valittava paitsi oma tapansa elää myös oma tapansa selviytyä muuttuvassa elämässä. Elämisen uudet haasteet voivat merkitä ihmiselle sekä mahdollisuutta että uhkaa. Niistä voidaan selvitä eteenpäin tai ne voivat johtaa syrjäyttävälle elämänpoluille. Aiemmin tavat ja perinteet rajasivat ihmisen toimintaa, mutta muuttuneet uudet traditiot eivät sido

eivätkä selitä sosiaalista järjestystä. Ihmisellä on aiempaa suurempi mahdollisuus ja pakko tehdä omia päätöksiä koulutuksen, työelämän, rakkauselämän, ihmissuhteiden ja itsensä kehittämisen suhteen. Hänen on mahdollista elää elämyksellisesti merkityksellinen ja hyvä elämä monella eri tavalla. Usein on mahdollista aloittaa uudelleen tai alusta: avioero, työpaikan menettäminen ja muut elämäntapahtumat saattavat näin ollen merkitä uutta alkua tai toisenlaista elämää. (Giddens 1991; Kortteinen 2000.)

2.2 Ikääntyminen työelämässä

Väestölliset ennusteet nostivat ikääntymisen työelämän haasteiden joukkoon. Yhteiskunnallisia muutoksia ovat seuranneet maailmanlaajuiset suuret väestölliset muutokset. Seuraavien 50 vuoden kuluessa ihmiset vanhenevat ja ikääntymisen ihmisten lukumäärä lähes nelinkertaistuu. Kuusikymmenvuotiaiksi elävien määrä kasvaa siten, että jos vuoden 2000 paikkeilla joka kymmenes ihminen saavutti 60. ikävuotensa, niin vuonna 2050 joka viides ja vuoden 2150 vaiheilla joka kolmas ehtii 60. ikävuoteensa. Kaikenikäisille tarkoitetun yhteiskunnan rakentaminen ja edessä olevan demografisen muutoshasteen vastaanottaminen on jo alkanut (ks. Assembly 2002). Syntyvyyden alennuttua ja ikääntyvien ihmisten osuuden väestöstä lisääntyneitä kehittyneiden maiden työmarkkinat ovat valmistautuneet ottamaan vastaan ikääntymiseen liittyvän väestöllisen haasteen. (Ilmarinen 1999.)

Suomessa 45–55-vuotiaat muodostivat suurimman työllisten ikäluokan 1990-luvulla. Myöhemmin 45–64-vuotiaiden osuus työvoimasta on jyrkästi kasvanut; korkeimmillaan sen odotettiin olevan vuonna 2010, jolloin ns. suurten ikäluokkien arvioitiin saavuttavan 60–64 vuoden ikä. Tuolloin 45–64-vuotiaiden työllisten osuus työvoimasta arvioitiin 400 000 suuremmaksi kuin vuonna 1990, yhteensä 1,5 miljoonaksi. Suurten ikäluokkien arvioitiin ehtivän 60 vuoden ikään vuonna 2005. Suomessa sodanjälkeisiin suuriin ikäluokkiin kuuluviksi luetaan yleensä vuosina 1945–1949 syntyneet, jotkut lukevat näihin ikäluokkiin nuorempia ja vanhempiaakin. (Heikkinen & Tuomi 2001.)

Myös Yhdysvalloissa vanhempien työntekijöiden keski-ikä nousee: kolmanneksen työntekijöistä on laskettu olevan yli 50-vuotiaita vuoteen 2015 mennessä. Pakollisen eläkeiän poistuttua yhä useampi amerikkalainen jatkaa työtään ohitettuaan perinteisen 65 vuoden eläkeiän. Työntekijöitä 55 vuotta täyttäneistä eläkeikäisiin kutsutaan ns. myöhäisuran työntekijöiksi. (Brown & Lent 2005.) Kirkin ja Belowicsin (2005) mukaan näiden 55 vuotta täyttäneiden ja sitä vanhempien osuus työvoimasta on 14,3 %. Työntekijöiden keski-ikä on arveltu nousseen vuoteen 2008 mennessä korkeammaksi kuin koskaan aiemmin. Suurten ikäluokkien syntyminen jatkui Yhdysvalloissa kauemmin kuin Suomessa: se ”baby-boom generation” syntyi vuosina 1946–1964. Tähän ikäluokkaan kuului vuonna 2005 työvoimasta 55 % (Brown & Lent 2005); nämä työntekijät alkoivat saavuttaa 55 vuoden ikänsä vuosina 2001–2002, jolloin heistä ennakoitiin tulevan merkittävä tekijä ikääntyvien työelämään (Rocco, Stein & Lee 2003). Suo-

messa suurten ikäluokkien arvioitiin ehtivän 60-vuotiaiksi vuonna 2005, ja tätä ikää oli meillä totuttu pitämään sopivana eläkeiän normina. Midwestern Universityssä tutkijat (Stein, Rocco & Goldenetz 2000) havaitsivat jopa 55 ikävuo-

den ajankohtaa pidetyn sopivana eläkkeelle lähtemiseen. Suomessa kohdattiin väestön ikääntyminen muuta Eurooppaa aiemmin. Tähän vaikuttivat sodanjälkeisten suurten ikäluokkien ikääntymisen lisäksi aiempien vuosien siirtolaisuusluvut, syntyvyys- ja maahanmuuttolukujen vähäisyys sekä yleinen eliniän noususta johtuva vanhemman väestön määrällinen kasvu. Vanhempien ikäryhmien määrällisen kasvun kanssa samanaikaisesti alle 45-vuotiaan työvoiman määrän ennustettiin maassamme vähenevän voimakkaasti. Odotettiin työvoimapulaa, työllisten ja eläkeläisten määrien epätasapainoa ja eläkemaksujen riittävyyden ongelmaa. Työllisyysluvun seurattiin, kuinka suuri osa väestöstä oli työkäisiä ja kuinka suuri osa näistä työkykyisiä. Työvoimaosuuksiin vaikuttivat väestöllisten muutosten lisäksi eläkejärjestelmien kehitys, talouden rakennemuutokset ja työelämässä jatkamiseen kohdistuvat odotukset ja asenteet. (Heikkinen & Tuomi 2001; Julkunen & Pärnänen 2005; Martelin, Pitkänen & Koskinen 2001.)

Suomessa työllisten ja eläkkeellä olevien huoltosuhteen epäsuhdan ajateltiin jatkuvan pysyväisluontoisena ilmiönä 2000-luvun alkuvuosikymmenistä ainakin vuoteen 2025. Työllisten ja eläkkeellä olevien epätasapainon ennakoitiin kasvavan, mikäli työmarkkinoiden ennustama visio työvoimapulasta pääsisi toteutumaan. Kun Suomessa vuonna 1998 oli 4-5 työntekijää yhtä eläkeläistä kohti ja vuonna 2010 luku oli 3-4, niin ennusteen mukaan vuonna 2030 olisi enää 2-3 työntekijää yhtä eläkeläistä kohti. (Koskinen 2014; Koskinen, Martelin, Notkola, I-L., Notkola, V. & Pitkänen 1994; Martelin ym. 2001; OPM 2002b; Vertio 1998.) Yhdysvalloissa 55 vuotta täyttäneiden määrän ennakoitiin 21. vuosisadan alkupuolella ylittävän uusien työhön tulijoiden määrän (Elovainio, Forma, Kivimäki, Sinervo, Sutinen & Laine 2005; Hale 1990; Rocco ym. 2003; Stein ym. 2000).

3 TYÖELÄMÄN MUUTOSTEN JA IKÄÄNTYMISEN HALLINTA

3.1 Yhteiskunnan tuki ikääntyvän työssäjaksamiseen

Suomessa ikääntyminen tuli ajankohtaiseksi, kun keskustelu työstä liian varhain eläkkeelle siirtymisestä käynnistyi jo 1980-luvulla. Siitä alkaen työtä on tehty väestöllisiin ennusteisiin perustuvien uhkakuvien hallitsemiseksi, ikääntyvän työvoiman työkyvyn säilyttämiseksi ja jaksamisen ja hyvinvoinnin edistämiseksi työssä (Ilmarinen 1998, 30–32). Valtion toimin on pyritty ottamaan haltuun ikääntymisen ilmiö. On haluttu varmistaa, että eläkerahat riittävät ja että onnistutaan hallitsemaan uhkaava rakenteellinen työvoimapula. Tavoitteiden edistämiseksi on toimittu etenkin 45 vuotta täyttäneiden ja sitä vanhempien työntekijöiden työssä jaksamisen, hyvinvoinnin ja viihtymisen lisäämiseksi. Tavoitteina ovat olleet heidän työkykynsä säilyminen, heidän jaksamisensa ja heidän 2-3 vuotta senhetkistä pidempi työuransa (2001, LIITE 1:15).

3.1.1 Työkyvyn ylläpitämisestä työhyvinvoinnin edistämiseen

Tyky(työkyky)-toiminnasta on etsitty ratkaisua ikääntyvien työkyvyn ylläpitämiseen. Tyky-toiminta on suomalaissyntyinen yhteiskunnan lakisääteinen keino tukea työntekijää selviytymään työssään. Tykylä tarkoitetaan työkykyä tai sitä ylläpitävää ja edistävää toimintaa työpaikoilla ja yrityksissä (Jouttimäki & Purola 2002; www.ikatyo.fi). Tyky-toiminnan malli kehitettiin Suomessa 1990-luvun alkupuolella, ja siihen liitettiin ikääntyvien jaksaminen työssä (LIITE 1: 16). Tämä suomalainen muutakin Eurooppaa kiinnostava työkykyä ylläpitävän toiminnan malli (Ilmarinen 1998) sisällytettiin 1990-luvun alkupuolella työterveyshuolto- ja työsuojelusäädöksiin. Nykyään tyky-toiminta, työterveys (Työterveyshuoltolaki (1383/2001) ja työsuojelu (Työturvallisuuslaki (738/2002) ovat lakisääteistä toimintaa ja kuuluvat työyhteisöjen ja yritysten työntekijöilleen tarjoamiin tukitoimiin. Terveysten edistäminen työpaikoilla (Workplace Health Promotion) on useissa Euroopan maissa vakiintunut käsite ja vastaa laa-

jemmankin terveyden edistämisen ohella suomalaista tyky-toiminta-käsitettä. Toiminnan tavoitteena on ollut luoda turvallinen ja terveellinen työpaikka työn tekemistä varten. Tavoitteet ja toiminta ovat kohdistuneet kolmeen tasoon: ennaltaehkäisyyn, vajaakuntoisuuden ja työn yhteensovittamiseen ja työkyvyttömyyden uhatessa sen torjumiseen (www.ikatyo.fi).

Työkyky-toiminnassa sovitellaan työn ja ihmisen työssähyvintoihin vaikuttavia tekijöitä siten, että työntekijällä on mahdollisuus selviytyä työnsä vaatimuksista voimavarojensa ja työympäristönsä yhdistetyin voimavaroin. Työyhteisön ja työntekijän välisen vuorovaikutuksen tarkastelu kertoo mahdollisesta kuormittumisesta. Mikä kuormittaa yhtä, saattaa haastaa toista (Rauramo 2007). Stressin kokemukset vaihtelevat eri ihmisillä, ja niihin vaikuttavat mm. optimismi, itseluottamus ja koherenssintunne (Saksvik, Saksvik & Nordvik 2004).

Tyky-konsepti osoittautui muunneltavaksi ja kehittämiskelpoiseksi. Työelämän muutosten myötä tutkimus- ja kehittämistoiminnan edistyessä tyky-toimia on lisätty ja toiminta on monipuolistunut. Rauramo (2007, 14–28) on koonnut kattavan kirjallisuuskatsauksen tyky-malleista, näiden sisällöistä, käytännöistä ja mallien kehittymisestä sekä niiden yhteydestä ihmisen tarpeisiin (Maslow 1943) ja perusarvoihin (Puohiniemi 2002, 2006; Schwartz 1994; Koivula 2008). Hän kuvaa, miten alussa kapea-alaisesti toteutettu, työterveyteen ja työsuojeluun vahvasti mielletty tyky-toiminta kehittyi työelämän muutoksissa ja sai työhyvinvoinnin edistämisen eli tyhy-toiminnan piirteet ja nimen (Rauramo 2007).

1990-luvulla kehitetyn tyky-mallin tavoitteista edettiin ajatukseen edistää työkyvyn ohella yhdensuuntaisesti ja samanaikaisesti työympäristön strategisia organisaation ja työyhteisön muutoksia sekä sellaisia muutoksia, jotka koskevat ihmisen omaa käyttäytymistä ja elintapoja. Tyky-toimintaa laajennettiin liikuntaan sekä muihin terveellisiin ja virikkeellisiin elämäntapoihin, työn ja työolojen ergonomiaan, työhygieniaan ja työturvallisuuteen sekä työyhteisön ihmissuhteisiin ja johtamiseen liittyvään toimintaan. Tavoitteiksi saatettiin määritellä työntekijän terveyden edistäminen, työympäristön parantaminen ja työyhteisön kehittäminen. (Rantanen 1992.)

Työhyvinvointi-toiminnassa kiinnitetään huomiota koko työyhteisön ilmiöihin, mm. koettuun hyvinvointiin ja työskentelyn toimivuuteen. Ikääntyvien työkyky-mallissa (Ilmarinen 1999; Rauramo 2007, 14–28) iän karttumisen vaikutuksia muokataan jatkuvien käytäntöön viedyillä toimin siten, että työkyky voi säilyä ja vahvistuakin iän kartumisesta huolimatta. Elämänlaadun odotetaan paranevan ja hyväksi muokatun työelämän luovan pohjaa koko elinkaaren mittaiselle elämälle ja sen ”kolmannelle iälle”.

3.1.2 Keskeiset kansalliset hankkeet tämän tutkimuksen alkaessa

Suomalaista työssähyvintointia on edistetty ennakoimalla muutoksia ja tasapainoilemalla lainsäädännön sekä talous- ja sosiaalipolitiikan kesken. ”Työurien pidentämisestä tuli suomalaisen yhteiskuntapolitiikan keskeinen tavoite ja merkittävä osa 1990-luvulla käynnistynyttä sosiaalipolitiikan uudelleensuun-

taamista” (Julkunen & Pärnänen 2005, 5). Syntyi joukko valtion periaatejulistuksia, lainsäädännöllisiä uudistuksia sekä laajoja toimenpideohjelmiä kansallisine tutkimus- ja kehittämishankkeineen. Tämän tutkimuksen alkuun mennessä sen kannalta keskeiset valtion toimista on esitetty liitteessä (LIITE 1).

Valtion työkyky-, ikä- ja jaksamispolitiikan toimia Suomessa voitaneen pitää kollektiivisuutta arvostavan hyvinvointivaltion yrityksinä välittää ja kantaa huolta valtiosta ja sen ikääntyvistä kansalaisista työelämän muuttuvissa oloissa. Tähän sisältyy oivallus työn tuloksellisuuden (työnantajan tai yrityksen) ja työntekijän hyvinvoinnin vastavuoroisuudesta.

Jotta kansalliset pyrkimykset nostaa 45 vuotta täyttäneiden työllisyysastetta olisivat voineet edetä, lähdettiin 1990-luvun alusta saadun tutkimustiedon pohjalta muuttamaan kielteisiä ikäasenteita myönteisiksi päätöksentekijäin ja hankkeita ohjaavien parissa. Kielteisiä asenteita ikääntymistä kohtaan esiintyi 1990-luvun Suomessa. EU-maissa tehdyn selvityksen mukaan ikäsyrrintä on koettu yleisimmäksi työsyrrinnän muodoksi, yleisemmäksi kuin sukupuolen ja etnisyyden perusteella tapahtuva syrjintä. Juutin (1998) mielestä muualla Euroopassa on osattu arvostaa eri-ikäisten työpanosta enemmän kuin Suomessa. Toki Suomessakin on jo tavoiteltu asennemuutosta ja kehitetty saman yhteisön eri-ikäisten ja eri sukupolven kuuluvien yhteistoimintaa (Ilmarinen & Mertanen 2009). Myös valtakunnallisen TYKES 2004–2007 -ohjelman alkaminen osoitti, ettei olla enää ainoastaan tavoitteiden ja lausuttujen periaatteiden varassa, vaan otetaan jo vastuuta lähtemällä konkreettisesti kehittämään paikallisia yhteisöjä ja käytäntöjä (LIITE 1: 7).

Vaikka päättäjät ja toimeenpanijat työskentelivät asenteiden muokkamiseksi laajastikin, valtion toimet ja niitä edeltävien periaatejulistusten linjaukset eläke- ja ikäpolitiikan suhteen tuntuivat juurtuvan käytäntöihin odotettua hitaammin. Näytti, ettei asenteita voitaisi yksinomaan ulkoapäin manipuloidulla muuttaa tai käskyttää erilaisin ohjelmin (Nissinen 2002). Asenteiden muuttuminen on yksilötasolla aikaa vievä prosessi. Rauhalan mukaan (1989, 31): *Tajunnallinen tapahtuminen on oman historiansa varassa etenevää ja tätä jatkuvasti kartuttavaa merkityssuhteiden jäsentymistä. Kaikki muutokseen tähtäävä toiminta, kuten kasvatus, opetus ja valistus etenevät kovin hitaasti. Tajuntaan ei voi viedä mitään esinemäisesti, vaan kaikki päättyy sinne ymmärtämisen kautta* (Varto 1992, 48).

Voidaan kysyä, onko mahdollista, että kaikkien ikääntyvien henkilöiden asenteet käyttäytymisineen muuttuisivat samassa tahdissa kuin valtion periaatejulistukset ja niiden mukaiset ohjelmatavoitteet? Rauhalan näkemyksiin viitaten totean, että arvomuutokset, yksittäisten ihmisten ajatukset, tunteet ja käyttäytyminen muuttuvat hitaasti. Lienee vain odotettavissa, että yksittäisten ihmisten asenteiden ja käyttäytymisen muutokset laahaavat periaatejulistusten jäljessä.

3.2 Ikääntyvä työelämän oravanpyörässä

Tämän tutkimukseni pohjaksi olen koonnut valtionhallinnon strategisia periaatteita, lainsäädäntöä ja toimenpideohjelmiä kehittämis- ja tutkimushankkeineen ja kartoituksineen tutkimuksen alkamiseen saakka (LIITE 1). Tässä luvussa kuvailen oman tulkintani mukaisesti työntekijän roolia hänen jouduttuaan ikänsä vuoksi liitteessä 1 esitettyjen valtiollisten jaksamista ja työssä pidempään jatkamista tavoittelevien toimien kohteeksi.

Valtionhallinnon työn etenemistä sen jälkeen, kun tutkimukseni alkoi, voi seurata mm. ministeriöiden, Valtiokonttorin ja Työterveyslaitoksen www-sivuilta tai myöhemmin ilmestyneistä tutkimuksista, joista mainittakoot: Kumpulainen (2013); Mäkinen, Olkinuora, Rinne & Suikkanen (2006); Ojala (2010); Ruoholinna (2009) ja Viitasalo (2015).

Työssä ja työelämässä kronologista ikää lainsäädännön perustana on pidetty yksinkertaisena ja oikeudenmukaisena (Julkunen 2003a; Ilmarinen & Merntanen 2009). Keski-ikäisillä on arkipuheessa yleensä tarkoitettu 45–54-vuotiaita, ja tätä ikävaihetta voisi kutsua vaikka ydinkeski-ikäsi (Vaahtio 2006, 36). Keski-ikäisikä Kokon (2010) mukaan sijoittuu vuosiin 40–60/65. Keski-ikään tullaan kokemuksellisesti eri-ikäisinä ikävuosien 35 ja 45 välillä; keski-ikä katsotaan yleensä alkavan 40 vuoden vaiheilla ja päättyvän noin 60–65-vuotiaana (Junkkari 2001). Eläkeiäksi tuli 63–68 vuotta lainsäädännössä, joka astui voimaan tämän tutkimuksen haastattelujen loppuvaiheessa (1.1.2005).

Termi ”ikäntyvä” suomalaisessa työelämässä vakiintui tarkoittamaan 45 vuotta täyttänyttä työntekijää ja vastaavasti ”ikäntynyt” 55 vuotta täyttänyttä. Työllistymisedellytyksiä selvittäneen komitean ”Ikääntyvät työelämässä” (LIITE 1:3) määritelmään vaikutti mm. tutkimustulos, jonka mukaan ensimmäiset työn kuormittavuusoireet ilmenivät keskimäärin 45. ikävuoden paikkeilla (ks. Paloniemi 2004). Ikääntymisen haasteisiin katsottiin olevan tarpeen puuttua riittävän varhain, tutkimusten mukaan viimeistään 45. ikävuodesta alkaen. Yhdysvalloissa myöhäisuran työntekijöitä 55. ikävuodesta eteenpäin alettiin virallisen eläkeikärajan poistuttua kutsua vanhemmiksi työntekijöiksi.

1990-luvun laman aikana keskustelu ikääntymisestä kiihtyi Suomessa. Tämän tutkimuksen haastatellut joutuivat ikä-jaksamistoimien kohteiksi. Ehdittyään 45 vuoden ikään ja tultuaan ikänsä mukaisesti luokitelluiksi ikääntyviksi heistä tuli ”virstanpylväitä” (Julkunen 2003a; Julkunen & Pärssinen 2005), minkä perusteella toteutettiin sosiaali- ja talouspolitiikkaa, laadittiin lakeja, annettiin valtion periaatejulistuksia laajoine toimenpideohjelmineen ja niihin perustuvine tutkimus- ja kehittämishankkeineen (ks. LIITE 1). Ikääntyvien ihmisten liian varhaista poistumista työelämästä pidettiin jonkinlaisena varhaiseläkkeen muotona. Ikäihmisten työmarkkinakelpoisuutta alettiin karsastaa ja heidät luokiteltiin pikemmin työriskiksi kuin haasteeksi (Ilmarinen 2001d). Asenteet ja arvostus seurasivat perässä, ja 1990-luvun lama ja tietoyhteiskunnan nuoria suosiva imu vahvistivat asenteita.

Monenlaista ”elämänpolitiikkaa” (Giddens 2004; Roos & Hoikkala 1998; Ylistö 2006) on yhteiskunnallisissa muutoksissa toteutettu ikääntyvien kohdalla työelämässä. Vuonna 2005 uudistettu eläkelainsäädäntö mahdollisti työnteon 63–68-vuotiaaksi. Taloudellisin % -kannusteiden lähdeksi tuettiin tukemaan työssä pysymistä 63 ikävuoden jälkeen, ja keskustelu työurien pidentämisestä, eläkeiästä ja liian varhaisesta työstä poistumisesta jatkuu edelleen. Muutos on ollut suuri aiempaan sata vuotta kestäneeseen tapaan, jolloin työelämää tehostettiin modernisoimalla tai rationalisoimalla (Julkunen 2003a, 15–19). Forssin (2001) mukaan vähiten näistä ikäpoliittisista linjauksista joutuivat kärsimään julkisen sektorin terveydenhuolto, sosiaalipalvelu sekä posti ja tele, joista kahteen ensiksi mainittuun tämän tutkimuksen taustayhteisön voidaan katsoa lukeutuvan.

Varhaisen eläkkeelle siirtymisen reittejä ovat olleet vanhuuseläke, varhennettu työeläke, osa-aikaeläke ja sairauseläke, jotka mahdollistivat yrityksille saneerata, vähentää ja nuorentaa työvoimaansa. Nuoruutta ja siihen liittyvää ulkoista olemusta on suosittu menestyvissä yrityksissä. Työelämää on tehostettu siirtämällä vanhimpia ikäluokkia pois työstä ja eläkkeelle. (Julkunen 2003a.) Ruoholinnan (2009) mukaan siirtämistä eläkkeelle tai toisiin tehtäviin tapahtuu edelleen, eivätkä jälkimodernia kautta luonnehtivat ”valinnat iästä riippumatta” näytä toteutuneen työntekijöitä rekrytoitaessa. Julkunen (2003a, 15) toteaa ikääntyville tarjotun eläkettä ”sosiaalisen, taloudellisen ja moraalisen tilan sisälöksi”. Niin vahvaa on ollut eläkkeelle työntö Ollilan (1998, 151) mielestä, että hän ehdottaa eläkkeen tilalle termiä ”kuoloke” arvelen varhaiskuolokkeen metaforana vetävän ihmisiä puoleensa vähemmän kuin varhaiseläkkeen.

Kun ennakoitua työvoimapula ja suurten ikäluokkien eläkemaksut alkoivat uhata, vakiintuneita ikäkielteisiä asenteita pyrittiin muuttamaan myönteisiksi. Tarkoitus oli saada ikääntyvät ihmiset pysymään työelämässä keskimäärin 2-3 vuotta toteutuvaa kauemmin. Asenteet ikääntyviä kohtaan pehmenivät tutkimusten tuodessa ikäkeskusteluun myönteistä tietoa ikääntyvien ominaisuuksista. Suomessa Kansallisen Ikäohjelman 1998–2002 (LIITE 1:4) ansiosta tieto ikääntyvien osaamisesta ja hyvistä ominaisuuksista oli lähtenyt leviämään työelämässä. Ikääntyvistä työntekijöistä, siitä, miten tätä resurssia voitiin hyödyntää ja tukea heitä jaksamaan työssä, alettiin puhua arvokkaaseen sävyyn. (Brown & Lent 2005; Ilmarinen 2001a; Kirk & Belovics 2005; Linkola 2002a, 2002b; Ulrich & Brott 2005.) Ikääntyvien työkokemusta ja hiljaista tietoa osana organisaation ydinosaamista ja historiaa alettiin arvostaa (Linkola 2002a, 2002b; Toom, Onnismaa & Kajanto 2008). Tarve kokeneesta ja joustavasta työvoimasta kohdennettiin ikääntyviin, ja työnantajat rohkaisivat heitä pysymään kauemmin työssä (Brown & Lent 2005; Linkola 2002a, 2002b).

Suomessa alettiin erityisesti 45 vuotta täyttäneiden työelämässä pitämiseksi kehittää työtä ja työyhteisön toimintatapoja; samalla muokattiin asenteita ikääntyviä kohtaan myönteisemmiksi. Ikädiskurssi muuttui jaksamisdiskurssiksi. Jaksamisen eteen tehdystä mittavasta työstä kertovat suomalaisen työelämän periaatepäätökset toimenpideohjelmineen, hankkeineen ja tutkimuksineen (LIITE 1). Työelämän väestöllisten uhkakuvien edessä tutkijat, valtio ja työelämän toimijat alkoivat kiinnostua ikääntymisestä ja eläkkeelle lähte-

misen ajankohdasta (Elovainio ym. 2005; Rocco ym. 2003; Stein ym. 2000; Ulrich & Brott 2005). Yhdysvalloissa tutustuminen vanhempien työntekijöiden pyrkimykseen, haasteisiin ja kehitystarpeisiin alkoi näiden työntekijöiden määrän työllisistä vuonna 2004 noustua 14,3 %:iin (Kirk & Belovics 2005). Tutkijat kiinnostuivat myös ikääntyvien työssä jaksamisen psykososiaalisista puolista (Elovainio ym. 2005; Hale 1990; Ilmarinen 1999, LIITE 1, KUVIO 13): kuten strategiasta itsensä kehittämistä työssä turvaamaan onnellisen ikääntymisen tavoitteen osana elämänkulun jatkumoa (mm. Ojala 2010; Robson & Hansson 2007).

Kun tutkittu tieto ikääntyvien osaamisista ja kokemuksesta pääsi leviämään, työnantajat alkoivat vakuuttua siitä, että ikääntyvät kykenevät iästään huolimatta edelleen oppimaan uutta (Brown & Lent 2005; Linkola 2002a, 2002b; Ulrich & Brott 2005). Samoihin aikoihin, kun tämän tutkimuksen vanhimmat haastatellut vielä olivat "pakotettuja" jättämään työnsä eläkeikään ehtiessään, ennustukset ikääntyneiden kauemmin työssä pysymisestä olivat toteutumassa Yhdysvalloissa. Työyhteisöjen inhimillisten voimavarojen vajetta alettiin täyttää ikääntyvien osaamisella. Keskustelu ikääntyvien 55-vuotiaiden ja sitä vanhempien kolmannen iän työn sisällöistä ja vaihtoehtoista oli alkanut. Jotkut vanhemmista olivat jo eläkkeelle jäätyään astumassa uudelleen tai jäämässä työelämään, ja monet organisaatiot tekivät parhaansa ymmärtääkseen tämän työntekijäryhmän tarpeet ja vastataksaan niihin. (Kirk & Belovics 2005; Robson & Hansson 2007; Rocco ym. 2003; Stein ym. 2000.)

Tutkimuksen määrä kasvoi, kun havaittiin, että olemassa oleva tutkimus ja teoria eivät riittäneet tuomaan tietoa mainitun työntekijäryhmän kiinnostuksista ja pyrkimyksistä. Samalla kävi selväksi, että ikääntyvien työssä pysymiseksi heille tulisi asennemuutosten lisäksi tarjota tukea ja ohjausta sekä mahdollisuus käydä työntekijän ja työnantajan välisiä neuvotteluja. (Brown & Lent 2005; Elovainio ym. 2005; Kirk & Belovics 2005; Rocco ym. 2003; Stein ym. 2000.)

Kiinnostava suuntaus Yhdysvalloissa on ollut eläkeläisten lisääntynyt palaaminen työmarkkinoille. Eläkeläiset ovatkin nopeimmin kasvava osa tilapäistyöntekijöitä, sillä heillä on osaamista, valmiuksia, energiaa ja mahdollisuus joustaviin työaikatauluihin. Taloudelliset ja terveydenhoidolliset tarpeet motivoivat tämänikäisiä jatkamaan työtään eläkevaiheessa. Työnantajat ovat puolestaan oivaltaneet, että eläkeiän lähestyessä ikääntyvien työntekijöiden ja työnantajien yhteinen keskustelu ja neuvottelu ovat tärkeitä. Tärkeäksi on niin ikään nähty ikääntyvien työntekijöiden työvalmiuksien ja henkilövoimavarojen vahvistaminen erilaisin johtamisen keinoin sekä tarkoituksenmukaiseksi yli 55-vuotiaiden osallistuminen omaan urasuunnitteluun. (Brown & Lent 2005; Kirk & Belovics 2005; Rocco ym. 2003; Stein ym. 2000.) Ikääntyvien toimimista mentorina ja muissa erilaisissa tehtävissä alettiin pitää luontevana myös Euroopassa ja Suomessa (Karjalainen 2010; Ollila 1998; Riedel 1998).

Kolmatta ikää työssä alettiin tarkastella pikemmin olosuhteista kuin ikävuosista käsin. Ikääntyväksi tai vanhemmaksi työntekijäksi tuleminen yhdistettiin elämänkulun tapahtumiin. Määrittelyyn vaikuttivat sekä henkilökohtaiset kyvyt ja osaaminen että myös työnantajan tarpeet. Elämänkulun, kronologisen iän ja lakisääteisyysyden lisäksi ikääntyvän määrittelemiseen alkoivat vaikut-

taa kyseisen työntekijäryhmän palveluajan pidentämisen tarve, sosiaaliset asenteet ja arvostukset. Elämäkulun tekijöistä määritteleviksi nousivat mm. terveyteen, talouteen ja päivittämättömään teknologiaosaamiseen liittyvät tekijät. (Rocco ym. 2003.)

Elinikä ja ikääntyminen eivät enää merkitsekään sitä, että eläkkeelle jääminen olisi eläkkeelle johtavan polun ainoa vaihtoehto. Kolmannen iän työvaihe merkitsee työntekijän ja työn välistä dynaamisuutta eliniästä riippumatta. Työntekijä saattaa valintansa mukaan pysyä työssä, lähteä eläkkeelle tai palata eläkkeeltä työhön. Vanhemmat työntekijät saattavat heille tärkeistä tekijöistä johtuen neuvotella työnantajansa kanssa eläköitymisen, työssä pysymisen tai työhön palaamisen vaihtoehtoista. (Rocco ym. 2003.) Vastaavanlaista yksilön valinnanvapautta eläkeiän suhteen on sisällytetty Suomen 1.1.2005 uusittuun eläkelainsäädäntöön, ja tarkoituksenmukaisesti toteutettuna kehityskeskustelun on ajateltu tukevan johtamisen ohella työntekijän työtä ja yksityiselämää.

Vanhempien työntekijöiden katsotaan olevan ihmisryhmä, jolla on erilaisia ja yksilöllisiä osaamisalueita ja tarpeita työelämää ajatellen. Nämä eivät enää täysin osallistu elantonsa ansaitsemiseen eivätkä ole perheestään päävastuun kantajia, vaan saattavat tehdä jonkinlaista palkkatyötä tai huolehtivat muista. Kolmas ikä yhdistetään henkilökohtaisiin valintoihin, persoonalliseen tyytyväisyyteen ja vapautumisen tunteeseen. Työelämässä nämä ihmiset ovat aktiivisia toimijoita, jotka neuvottelevat rooleistaan työelämässä. Heidän työelämänsä sisältyy erilaisia kausia, joista he sopivat työnantajansa kanssa. Neuvottelut saattavat johtaa valitsemaan aktiivisen työssä pysymisen, työstä lähtemisen tai eläkkeelle jäämisen tai joko entiseen tai uuteen työhön palaamisen. Valitut polut ovat yksilöllisesti erilaisia. (Rocco ym. 2003.)

3.3 Päätäjät ja yksilön hyvä

Epävarmuuden aikana ihminen pohdiskelee hyvän elämän ja onnen olemusta ja sitä, mistä elämän onnen voi löytää. Onnellisuutta, ihmisyyttä ja inhimillistä toimintaa ovat työelämän ja organisaatioiden näkökulmasta kartoittaneet mm. Tiensuu, Partanen ja Aaltonen (2004). Hyvän elämän tavoittelua yksilöyhteiskunta-akselilla kuvaavat hyvinvointivaltion pohdiskeluissaan Hautamäki ym. (1998) ja mm. Gylling (2002). Oman tutkimukseni haastattelujen yhtenä oheistehtävänä käytettiin ”Hyvän Elämän” ympyrää (Peavy 1999, 2001) tarkoituksena selvittää, mitä asioita haastatellut kokivat tärkeiksi työnsä näkökulmasta hyvää elämäänsä rakentaessaan.

Hyvää elämää ja hyvää työtä tavoiteltaessa on alettu arvioida uudelleen yksilön asemaa ja turvaa muuttuvassa yhteiskunnassa (Gylling 2002; Hautamäki ym. 1998). Työelämän muutosten keskellä on herännyt huoli pohjoismaisen hyvinvointiyhteiskunnan säilymisestä, valtion, joka aiemmin turvasi ainakin minimitoimeentulon kansalaisilleen mutta jonka Giddensin (1991, 2004) käsitettä käyttäen on havaittu kehittyvän elämänpolitisoitumisen suuntaan (Hoikkala-Roos 2000; Kortteinen 2000).

Tapahtuneet muutokset ovat lisänneet individuaalista eetosta sosiologiasa ja tuoneet huolen hyvinvointivaltion turvamekanismien heikkenemisestä. Yksilö elää ristiriitaisessa tilanteessa nyky-yhteiskunnassa (Beck 2009; Giddens 2004; Mäkinen ym. 2006). Samalla kun itsemääräämisoikeus nousee arvojen puolella, ihminen on riippuvainen yleisistä turvarakenteista. Yksilöllisen vastuun lisääntyminen, individualismin ja riippumattomuuden liiallinen korostaminen ilman riittäviä valtion turvamekanismeja saattaa johtaa itsekkyyteen, epäsolidaarisuuteen, heikkojen hylkäämiseen ja syrjäytymiskehitykseen. (Hautamäki ym. 1998; Hoikkala & Roos 2000; Julkunen & Pärnänen 2005; Kortteinen 2000.) Pohditaan sitäkin, tuhoaako hyvinvointivaltio sosiaalisia siteitä ja ruokkiiko kansalaisyhteiskunnan sosiaalista hajoamista vähentämällä vastuun kantamista itsestä ja toisista ja syrjäyttämällä konkreettisen solidaarisuuden abstraktilla veronmaksajan (pakko)solidaarisuudella (Julkunen & Niemi 2002, 166; Ruuskanen 2002; Taylor 1995).

Jos kollektiivisuuden, julkisen vastuun ja tasa-arvon sijaan korostetaan riippumattomuutta ja omaa yksilöllistä vastuuta, voidaan jopa 45 vuotta täyttäneiden naisten iän lisääntyminen työssä nähdä pikemmin henkilökohtaisena häpeänä kuin rakenteiden ja instituutioiden seurauksena (Ilmarinen 2001a); kuitenkin nämä naiset elävät mielestään elämänsä parasta aikaa (Junkkari 2001). Tällaisen yksilöitymiskehityksen vastapainona nähdään yhteisöllisyys. Individualismin ja yhteisöllisyyttä korostavan kollektivismin välinen suhde, jossa pohjimmaltaan on kysymys ihmiskäsityksestä, kuuluu yhteiskuntafilosofian ydinkysymyksiin (Gylling 2002; Hautamäki ym. 1998; Hoikkala & Roos 2000). Kansalaisyhteiskunnan ja valtion suhteissa tulevat kysymykseen yhteiskunnan ohjaus- ja valtamekanismit. Yksilöstä puhuttaessa individualismia kuvataan käsitteillä erillisyys, yksilövastuu, oma etu, vapaus ja markkinat. Kollektivismia kuvaavat vastaavasti käsitteet yhteisöllisyys, julkinen vastuu, yhteinen etu, turvallisuus ja ohjaus sekä julkiset palvelut (Hautamäki ym. 1998).

Yksityiselämä ja työ olivat aiemmin helpommin ennakoitavissa. Vapaudet lisääntyivät samalla kun turvajärjestelmät olivat vahvat. Työelämän intressit säädeltiin kollektiivisissa työmarkkinaneuvotteluissa, ja jokainen työntekijä saattoi kokea voivansa vaikuttaa omaan työhönsä ja työskentelyynsä. Myöhemmin työntekijä on joutunut yksin altavastaajaksi ammattiyhdistysliikkeen delegoidessa palkka- ym. ratkaisuja paikalliselle tasolle (Siltala 2002). Henkilökohtaistuneet palkkausneuvottelut uusine palkkausperusteineen ja kehityskusteluineen (Juuti 1998) otettiin käyttöön tämän tutkimuksen taustayhteisössä vuosina 2003 – 2005, samaan aikaan kun tutkimuksen haastatteluja tehtiin.

Hyvinvointiyhteiskunta on lähtenyt vastaamaan hyvän työn haasteeseen tukemalla työelämää, työtä ja yksityistä ihmistä. Työkyvystä ja työssä jaksamisesta on kannettu huolta, ja työhyvinvoinnin edistämiseen on etsitty keinoja työntekijän ja työn väliseen tasapainoon pyrkien (LIITE 1). Vastuuta työssä selviytymisestä on osoitettu yhteiskunnalle, työnantajalle ja työyhteisölle sekä yksittäiselle työntekijälle. Gylling (2002) käsittelee filosofisesti ja laajasti individualismin ja kollektivismien ydinkysymystä. Hän esittää kaksi kysymystä, jotka ovat keskeisiä tämän tutkimuksen kannalta. Jos yhteiskunnallisten ja valtion

toimien tavoitteena on tehdä hyvää elämää yksittäisille kansalaisilleen, voidaan kriittisesti esittää ainakin kaksi kysymystä (Gylling 2002, 437–474; ks myös Vehviläinen 2014, 34–38).

Ensiksi: ”Miten valtio voi yksilöitä paremmin tietää, mikä on kaikille kansalaisille hyvää? Ja kuka päättää, milloin valtio tietää, mikä on oikein?” (Gylling 2002)?

Toiseksi: ”Kuinka yksilö saadaan motivoitumaan muiden hyvän tavoitteesta, jos joudutaan noudattamaan tärkeimpien intressien periaatetta?” (Gylling 2002)?

Filosofinen keskustelu hyvästä elämästä liittyy mielestäni yhteisön merkitykseen yksilön jaksamiselle ja selviytymiselle. Se liittyy yhteisön kulttuurisiin arvoihin, tuen ja ohjauksen merkitykseen ja mahdollisuuksiin hyvän elämän tavoittelemisessa ja syrjäytymisen riskien ehkäisyssä. Filosofit ovat jo antiikin ajoista alkaen puhuneet hyvän elämän tavoittelusta. Aiheen tärkeys korostui 1990-luvun loppupuolella, kun pohjoismaiset hyvinvointiyhteiskunnat alkoivat pitää tavoitteenaan hyvinvoinnin edistämistä elämässä. Hyvinvointiyhteiskunnassa puhutaan palvelujen järjestämisestä kansalaisille. Sosiaalitieteissä (Hoikkala & Roos 2000) käytetään termiä ”elämänpolitiikka” (Giddens 1991). Hyvinvoinnin tutkimuksilla ja kartoituksilla on yhteytensä sosiaalipoliittisiin päätöksiin ja edelleen taloustieteisiin ja talouspolitiikkaan. Seuraamukset näkyvät yhteiskunnan palveluissa, joita yksilöt kohtaavat arjessaan ja kokevat elämisen laatuna. Palveluilla, elämänpolitiikalla ja tutkimuksilla ja kartoituksilla seuranneilla käytänteillä ja toimilla on näin vaikutuksensa yksilöiden henkilökohtaisiin kokemuksiin elämässään (ks. Matikka 2001, 21).

Tämän tutkimuksen keskeinen kysymys liittyy mielestäni siihen, nouseeko haastateltujen (hyvinvointityöntekijöiden) henkilökohtaisista kokemuksista esiin näkökulmia, joita tulisi ottaa huomioon esimerkiksi silloin, kun yhteisöissä toteutetaan valtion linjaamia strategisia työhyvinvoinnin toimia, joiden tarkoituksena on lisätä hyvinvointityön laatua sekä työntekijän työhön sitoutumista ja siinä jaksamista.

3.4 Yhteisöllinen elämänpolitiikka ja henkilökohtainen elämänhallinta

Postmodernin muutokset ovat nostaneet yksittäisten ihmisten ohjauksen tarpeet pintaan. Elämä ei suju aiempien teollisen yhteiskunnan tapojen ja perinteiden mukaisesti, vaan vaatii yksilöä luomaan elämäkertansa, identiteettinsä, sosiaaliset verkostonsa, sitoumuksensa ja vakaumuksensa. Myöhäismodernin ihmisen on valittava oma tapansa elää ja selviytyä muuttuvassa työssä ja elämässä. Elämisen uudet haasteet voidaan kokea mahdollisuuksina tai uhkina, niistä voi selviytyä tai joutua syrjäyttävälle elämänpoluille. (Beck 2009; Giddens 1991; Hoikkala & Roos 2000.) ”Kansalaisten on osattava suuntia elämäänsä maailmassa, joka on pikemminkin epäselvä kuin selkeä ja joka tarjoaa pikemmin

epävarmuutta kuin turvallisuutta. Elämästä on tullut projekti, jossa oma inhimillisuus on koottava ja rakennettava henkilökohtaisesti mielekkääksi ja eettisesti kestäväksi” (Spangar, Pasanen & Onnismaa 2000, 5).

Giddens selittää yksilöiden selviytymistä myöhäismodernin epävarmuudessa perusturvallisella luottamuksella ja sen varassa tapahtuvalla minän kasvulla ja kypsymisellä, ihmisten välisten suhteiden kestävyyttä taas ”sitoutumisella” ja hyvällä ”elämänpolitiikalla” (Giddens 1991, 2004; Kortteinen 2000). Tärkeää on kysyä, kenellä on riittävästi elämää kantavaa perusturvallisuutta, keneen ympäristössä sitoudutaan, minkälaisiksi muodostuvat elämän varhaiset lähtökohdat ja verkostot ja säilyvätkö alkuasetelmat läpi elämän vai muuttuvatko ne ja millä tavoin. Voidaanko ohjauksella tukea ja millä keinoin yksilöä autetaan tekemään valintoja ja päätöksiä kohti hyvää elämää ja hyvää työtä? Ihminen voi ja hänen on myös pakko tehdä omia päätöksiä, mutta hänen on myös mahdollista elää elämyksellisesti merkityksellinen ja hyvä elämä monella tavalla (Antonovsky 1993; Feldt 2000; Giddens 1991).

Ihmisen toimintaa ja selviytymistä valintojen maailmassa voidaan Ylistön (2006) mukaan kuvata paitsi giddensiläisittäin ihmisen modernisaatiokehityksen *elämänpolitiikalla* myös Foucault’n (1980) *governmentality*-käsitteellä, joiden kummankin suomenkielinen asu viittaa *elämisen hallintaan*. Governmentality-käsite nousee esiin hallinto-organisaatioiden pyrkimyksissä hallita vapaita valintoja tekeviä ihmisiä. Ylistö pitää Foucault’n ja Giddensin teorioiden elämönhallinnan käsitteitä hyvinä lähtökohtina nykyihmisen valinnanvapauden pohdiskelulle, vaikkakin viittaa niiden puutteelliseen pitkäaikaistutkimukseen.

Elämän muokkaamisesta tulee elämänpolitiikkaa, kun sen kohteena on yhteisöllinen ulottuvuus. Elämänpolitiikkaa toteutetaan yksilön ja yhteiskunnan sekä yksilön ja valtion välisellä alueella (ks Hoikkala & Roos 2000). Hyvinvointivaltion elämänpolitiikasta puhuttaessa korostuu yhteisöllisyys (ks. Gylling 2002; Hautamäki ym. 1998). Elämänpolitiikkaa toteutetaan myös valtion toimenpiteissä, joista esimerkkinä ikä- ja jaksamispolitiikan kansalliset periaatepäätökset, julkilausumat ja toimenpideohjelmat tutkimus- ja kehittämishankkeineen (LIITE 1). Nämä valtion toimet voitaneen nähdä governmentality-käsitteen mukaisina hallinto-organisaation pyrkimyksinä kohdata hallitusti työelämän jaksamis- ja ikääntymisilmiöt. Näiden valtiollisten toimien tarkoituksena on ollut ohjata kenttää silloin, kun yhteisöjen on arveltu menettäneen kykynsä ohjata yksilöitä tehokkaasti.

Valtion lakisääteisiä toimia ja ohjeistuksia on seurattu ja otettu käyttöön tämän tutkimuksen taustayhteisössä sen pyrkiessä edistämään työntekijöidensä työssä jaksamista ja hyvinvointia valtion linjausten mukaisesti. Taustayhteisössä tarjolla oleviin ohjaukseen, käytänteisiin ja tukeen viitataan tässä tutkimuksessa, kun puhutaan *yhteisöllisistä* jaksamisen tukitoimista. Kun taas tarkastellaan yhden haastatellun ihmisen henkilökohtaista elämänpolitiikkaa eli oman elämänsä muokkaamista, puhutaan omista *henkilökohtaisista keinoista ja ominaisuuksista*, joilla on merkitystä työssäjaksamiselle.

Olisiko ohjauksen mahdollisuuksia tarkasteltava paitsi hyvinvointivaltion näkökulmasta myös yhden ihmisen oman elämänsä hallintaa tavoittelevasta

elämänpolitiikasta käsin? Selviytyäkseen epävarmassa elämässä postmodernin muutosten keskellä ihmisten on havaittu etsivän omatoimisesti tukea ja ohjausta eri alojen asiantuntijoilta ja konsulteilta. Erilaisten minus- ja moraalitekniikoiden käyttö elämänhallinnan tunteen vahvistamiseksi on lisääntynyt samoin kuin terapiat, tuutorointi- ja mentorointikäytännöt sekä personal trainerien kysyntä. (Frisk 2005; Julkunen 2003b; Karjalainen 2010; Vehviläinen 2014.) Institutionaalistunut ja julkisesti rahoitettu ohjaus ei voi Julkusen mukaan (2003b) olla riittävä vastaamaan kaikkeen henkilökohtaisen tuen tarpeeseen, joten yksityiset markkinat lisääntyvät ja kirjavoituvat. Tässä tutkimuksessa lähestytään kysymystä, minkälaisia henkilökohtaisia elämänhallinnan keinoja ihmisillä on heidän kohdatessaan fyysistä raskautta, tunneristiriitoja, ym. työssään, ja mikä niiden merkitys on työssä ja elämässä jaksamiselle.

4 IKÄ, AIKA JA ELÄMÄNKULKU MUUTTAVAT IHMISTÄ

4.1 Ihmiset erilaistuvat ikääntyessään

Kronologiseen ikään liittyvät henkilökohtaiset muutokset tulevat esille vanhenemisprosessissa. Vanheneminen näkyy biologisissa ja kognitiivisissa valmiuksissa sekä psyykkisessä ja sosiaalisessa toimintakyvyssä. Jo kronologinen vanheneminen tapahtuu yksilöllisesti ja lisää ihmisten välistä erilaisuutta. Erilaisuutta lisäävät kehitysvaiheiden tuomat haasteet ja niihin vastaaminen sekä elämäntapojen normatiiviset ja ei-normatiiviset tapahtumat. Nämä kaikki viime vuosikymmenten motivaatiotutkimuksen (Nurmi & Salmela-Aro 2002b; Salmela-Aro & Nurmi 2002a) mukaan virittävät elämäntapojen eteenpäin ja muokkaavat ajan kuluessa ikääntyvistä ihmisistä keskenään erilaisia.

Tässä luvussa tarkastelen ikää, aikaa ja elämäntapojen muutosten käynnistäjinä ja niiden kuvaajina. Tulosten tarkastelun yhteydessä luvussa 8 pohdin, mitä merkityksiä iän, ajan ja elämäntapojen kontekstit saavat ihmisten työssäjämisen kokemuksissa.

4.2 Ikä ja yksilön ainutkertaisuus

Kronologinen ikä ei sellaisenaan riitä kuvaamaan elämän moninaisuuden tuottamaa ihmisen yksilöllisyyden kasvua. Ihmisen tarkastelu pelkästään iän perusteella johtaa helposti ageistisiin luokituksiin, roolitteluun ja ympäristön odotuksiin. Vaahtion (2006) mukaan päädytään herkästi "polarisoituneisiin" asenteisiin, joilla kirjoittaja tarkoittaa luokittelua "me vastaan muut". Ageismin käsitteelle ei ole olemassa kattavaa suomenkielistä vastinetta (Vaahtio 2006, 70): kyse on eräänlaisista "ikäluokista", ikään liittyvistä ennakkoluuloista, stereotyyppioinneista sekä näihin perustuvasta huonosta kohtelusta ja monenlaisesta syrjinnästä. Tämän ovat myös Kirk ja Belovics (2005) todentaneet viittaamalla kirjoituk-

sessaan lukuisiin tutkijoihin. Iän perusteella tehdyt yhteiskunnan ja ryhmien kuvaukset eivät huomioi ihmisen kypsyvää yksilöllisyyttä. Vanhetessa kypsymisen, hengellisyyden ja elämäntarkoituksen pohdintojen myötä ihmisten erilaisuus lisääntyy (Dunderfelt 1996; Hägglund 2000; Jung 1981; Tornstam 1994; Turunen 1996), eikä toista minuudeltaan samanlaista ihmistä ole olemassa (Dunderfeldt 1996).

Julkunen (2003a) ei hyväksy sitä, että esim. asiat on 150 vuoden aikana luokiteltu lähes ikälähtöisesti lakikirjassa. Kronologinen ikätietoisuus sosiaalisen järjestyksen rakenteistajana voimistui teollisen yhteiskunnan synnyn myötä ja oli vahvimmillaan vuosina 1870–1970 (Julkunen 2003a, 28–31). Iän mukainen diskriminointi voi kohdistua kaikenikäisiin, mutta ongelmallista se on kohdistuessaan keski-ikäisiin ja iäkkäisiin ihmisiin. Siitä voi tulla yhteiskunnan harjoittamaa tai ainakin hyväksymää iän mukaista erottelua, jolloin puhutaan institutionaalista tai rakenteellisesta ageismista. Tämä on vaikeammin havaittavissa kuin yhden ihmisen tai ryhmän harjoittama ageismi (Vaahtio 2006, 70–93).

Ikään kohdistuva erottelu kuuluu Ikomi-komitean (1996, LIITE 1:3) käyttämästä puheen retoriikasta ”ikäntyvät” ja ”ikäntyneet”, se näyttäytyy arvoissa, asenteissa, eläkejärjestelmissä, saneeraustoimissa, mediassa, äänensävyissä ja ruumiinkielessä huumorillakin höystettynä, kansansaduissa, taloudellisissa ja väestöennusteissa sekä myyteissä mm. eläkepommista. Se heijastuu jopa huolenpidosta, jota erilaisina tuki- ja hoivamuotoina tiettyyn ikään ehtineille tarjotaan, koska heidän oletetaan ikänsä vuoksi olevan näiden tarpeessa. Kun ikäryhmä kokonaisuudessaan leimataan, sen yksilöllisyys unohtuu ja sen valintamahdollisuudet pienenevät. Vaahtio puhuu mieluummin vanhemmista kuin ikäänntyneistä työntekijöistä. (Vaahtio 2006, 70–93.) Tässä tutkimuksessa itse käytän molempia ilmaisuja, vanhenemisestä puhun tarkastellessani ihmisen kehitystä, ja ikäänntymisestä silloin, kun tarkastelen vanhenevan ihmisen ja työn suhdetta.

Jälkiteollisen kehityksen myötä ikäsegregaatio on helpottanut. ”Iän merkitys sosiaaliselle elämälle vähenee ja suhde omaan ikään yksilöllistyy”, Julkunen toteaa ja kutsuu kehityssuuntaa ”yhdenikäisyyden kulttuuriksi” (2003a, 28–31). Hänen mukaansa yhdenikäisyydessäkin yksilöllisyys saattaa unohtua ihmisiä tasapäistettäessä. Hän viittaa tunnettuun ageismiteoreetikoon, nimeltään Bill Bytheway, joka pitää iättömyyden pyrkimystä ageismin uutena muotona. Julkunen mielestä ikä on tärkeä ja iän yksilöllistyminen hänen mielestään syventää tietoisuutta omasta iästä. (Julkunen 2003a, 28–31.)

Ikä työelämässä perustuu pitkälle kronologisen iän määrittelyyn ja ihmisen ikä näyttäytyy eri tavoin sen mukaan, mistä näkökulmasta sitä tarkastellaan. ”Kronologinen, biologinen, psykologinen ja sosiaalinen ikä kuvaavat iän eri ilmenemismuotoja yhteiskunnassamme” (Ilmarinen & Mertanen 2009, 38–42). Saman ihmisen ikä vaihtelee, jos sitä arvioidaan syntymäajan (kronologinen ikä), fyysisessä toimintakyvyssä ilmenevien ominaisuuksien (biologinen ikä), itse koetun iän (psykologinen ikä) tai ympäristössä ja elämäntilanteissa ilmenevien roolien ja käyttäytymisen (sosiaalinen ja persoonallinen ikä) kautta.

Yhdenikäisyyden kulttuurissa keski-ikäisyyden ikäraajat saattavat venyä jopa 35/40–70/75 vuoteen (Julkunen 2003a; ks. myös Junkkari 2001; Kokko 2010). Psykologinen ikä koetaan usein nuoremaksi kuin kronologinen ikä, ja näiden kahden iän ero kasvaa yleensä iän myötä (Ilmarinen & Mertanen 2009). Tällaisessa kulttuurissa ikä on itsestä ja asenteista kiinni ja määrittyy lähinnä psykologisesti: kukin on niin vanha kuin tuntee olevansa. Mainitunlaiset käsitykset iästä edellyttävät, että yksilö huolehtii henkisestä vireydestään ja omasta kunnostaan: hänellä on lähes velvollisuus iästä riippumatta ”tuottaa itsensä riittävän nuorena dynaamiseen työelämään” ja viivästyttää avun tarvettaan (Julkunen 2003a, 29).

Vaikka oma psykologinen kokemus poikkeaisi kalenterin mukaisesta iästä, ihmiset sijoittavat toisensa tiettyihin ikäkategoriioihin. Sosiaalinen ikä näkyy työpaikoilla asenteissa, jotka ovat usein tiedostamattomia. Työntekijä saattaa kohdata sosiaalisen ikänsä toisaalta, kun hänen ikänsä sanotaan olevan tai hän itse kokee sen olevan liian alhainen tai liian korkea tiettyyn tehtävään (Vaahtio 2006), toisaalta, kun häneltä ikään liittyvässä elämänvaiheessa odotetaan tietynlaisia käyttäytymistä. Lapsuus, nuoruus, aikuisuus ja vanhuus ovat sosiaalisia ikä; niiltä odotettuja asioita ovat kasvaminen aikuiseksi, kouluttautuminen, vanhemmuus, elämäkumppanin löytäminen ja lasten saaminen ja isovanhemmuus (Ilmarinen & Mertanen 2009, 41). Jos tarkastelee ikääntymistä vanhenevan ihmisen ja hänen ympäristönsä välisestä näkökulmasta, voi joutua toteamaan ns. sosiaalisen vanhenemisen, toisin sanoen sen, että yhteiskunta vanhentaa kansalaisiaan säädöksin (Halme 2005).

4.3 Elämänkulku lisää ihmisten erilaisuutta

Jo Elämänkulku ja terveys -raportissa (Tuomi 1999) viitataan lukuisiin elämänkulun tai elämänkaaren tutkijoihin, joiden pohdinnat yksilön monipuolisesta kehittymisestä aina syntymästä kuolemaan nousevat esiin heidän myöhemmäsikäkin tuotannossaan (ks. esim. Baltes, Lindenberger & Staudinger 2006; Elder 1998; Levinson, D.J., Darrow, Klein, Levinson, M.H. & McKee 1978; Pulkkinen 1997). Tuomen raportissa todetaan, että kronologinen ikääntyminen on ollut taustalla vahvana viitekehyksenä, joskin ikää ja vanhenemista on tarkasteltu kronologista ikää laajemmin.

Elämänkulkuksi tai elämänkaareksi suomennetuista käsitteistä *life cycle* liittyy biologisen, kronologisen ja odotetun eliniän tarkasteluun; *life span* psykologiseen ikään, jossa seurataan yksilön kykyä vastata ympäristön vaateisiin; kun taas *life course* liitetään sosiaaliseen ikään ja yksilön erilaisten roolien tarkasteluun elämänkulun aikana. Kansainvälisesti näitä termejä käytetään synonyymeinäkin, mutta niille on myös toisistaan poikkeavia merkityksiä; painotukset eivät ole kuitenkaan yksiselitteisiä. Psykologit puhuvat *life span* -käsittein, kun taas sosiologit käyttävät ilmaisua *life course* (Tuomi 1999).

Elämänkulku-käsite liittyy ihmisen kehitykseen ja muutokseen. *Life span* -näkökulmaan sisältyy ajatus läpi elämän jatkuvasta kehityksestä, monimuotoi-

sesta prosessista, joka tapahtuu usealla eri alueella peräkkäin tai samanaikaisesti. Se saattaa tapahtua eri suuntiin ja siinä yksilö ja ympäristö monin tavoin altistuvat toistensa vaikutukselle (Tuomi 1999). Baltasin (2006) mukaan kehitystä ohjaavat biologia, ympäristö ja näiden vuorovaikutus. Hän korostaa kehityksessä eliniän, eletävän historiallisen ajan ja ei-normatiivisten tapahtumien vuorovaikutusta. Pulkkinen (1997) korostaa monitieteistä viitekehystä ja persoonallisen, tunne-elämän ja älyllisen kypsymisen näkökulmia ja liittää mukaan geneettiset ja kulttuuritekijät. Tuomen (1999) elämäntutkimusryhmässä keskiössä on elämäntutkijien monimuotoisuus ja näkökulma on kuten edellisistä käy ilmi monitieteinen, mikä kaikessa tutkimuksessa on huomioitava iän viitekehysten lisäksi. Psykologien käyttämä *life span* ja edellä mainitun elämäntutkimusryhmän käyttöön ottama suomennos *elämäntutkimus* viittaa joiltakin osin myöskin ikääntymiseen.

Elämäntutkimuksessa korostuvat määrävaiheiden läpikäymisen sijaan elämäntutkimuksen variaatiot; ikäpainotukset väljenevät, muutostapahtumien järjestys vaihtelee ja yksilölliset ja kulttuuriset variaatiot lisääntyvät. Myöhäismodernissa yhteiskunnassa elämäntutkimusta eivät määrittele entiseen tapaan instituutiot, vaan aiempaa enemmän henkilökohtaiset valinnat. Työ, avioliitto ja vanhemuus ovat katoamassa sosiaalisen aikuisuuden merkkeinä. Ihmisiä saattavat motivoida enemmän omat valinnat ja henkilökohtaiset tavoitteet ja päämäärät kuin iän ja elämäntutkimuksen mukaisten odotusten toteuttaminen. (Ilmarinen & Mertanen 2009; Vaahtio 2006.) Ja henkilökohtaisia valintojahan nyky-yhteiskunta edellyttää yksilöiltään (Beck 2009; Giddens 2004).

Elder mainitsee ihmisen elämäntutkimusta tarkastellessaan historiallisen ajan, tapahtumien ajoituksen, ihmisyyksilöiden yhteydet toisiinsa sekä ihmisten erilaisuutta eniten lisäävän tavan, tavan, millä yksilöt rakentavat elämäntutkimustaan, tekevät toimijoina valintojaan itsensä ja ympäristön välillä. Voidaan puhua elämäntutkimuksesta, elämän muokkaamisesta eri tavoin (Roos & Hoikkala 1998). Toimijuuden periaate liittyy uudempaan elämäntutkimustutkimuksiin, joissa toimijuus tuo esille yhden ihmisen näkyvyyttä. (Elder 1998.)

4.3.1 Elämäntutkimus ja motivaatio

Motivaatio auttaa ymmärtämään ihmisen käyttäytymistä, mielihaluja, toiveita, intohimoja ja valintoja. Motivaatio kertoo, mikä on tärkeää ja mikä virittää ihmistä eteenpäin. Motiivit vaikuttavat päätöksiin ja kehittyvät päätösten ja muutosten mukana. Ihminen ei aina tiedosta motiivejaan, hän tuntee ne vain hyvänä tai pahana olona työssään, toteaa Lahti-Kotilainen (1992). Lähellä motivaation käsitettä ovat arvot, arvostukset ja intressit (Nurmi & Salmela-Aro 2002a), jotka ovat Ilmarisen (2006) tyky-talomallin (LIITE 1, KUVIO 13) keskeisiä tekijöitä ja voimavara-alueista vähemmän tutkittuja. Niitamon (2002, 43) mukaan tunneperäisten motiivien ja toiminnan tavoitteiden yhdensuuntaisuus vahvistaa koettua mielihyvän tunnetta.

Työssä jaksamista ja selviytymistä voidaan tarkastella elämäntutkimuksen ja motivaation näkökulmasta, toteavat Nurmi ja Salmela-Aro (2002b) ja pohtivat, löytyisikö elämäntutkimuksen motivaatiotutkimuksesta ymmärrystä työuupumukseen,

kenties motivaation yksipuolisuudesta ja keskittymisestä liiaksi työelämään. Ikä kehitystehtävineen, erilaiset elämäntapahtumat, työelämän erilaiset kontekstit ja institutionaaliset urat muodostavat monimutkaisen mahdollisuuksien ja rajoitusten avaruuden, jossa ihmisen omat valinnat ja päätökset tapahtuvat (Nurmi & Salmela-Aro 2002b, 58). Eikä tule unohtaa elämässä saatuja varhaisia lähtökohtia tai enemmän ja vähemmän onnistunutta elämänpolitiikkaa ohjauksineen ja tukineen, joita ovat pohtineet ainakin sosiologit ja psykologit (ks. Kortteinen 2000; Kortteinen & Tuomikoski 1998). Näissä konteksteissa tapahtuu ihmisen oma kasvu ja kypsyminen (henkilökohtainen muuttuminen) kohti yksilöllisyyttä ja ihmisten välistä erilaisuutta.

Motivaation tarkastelu ihmisen elämänkaareissa nostaa esiin ajan ja iän merkityksen yksilön kasvussa, kypsymisessä ja kehittämisessä (Nurmi & Salmela-Aro 2002b). Pyrkimysten ja motiivien yksilöllisyys elämänsä aikana lisää ihmisten erilaisuutta. Yksilöllisyyttä lisää niin ikään kunkin erilaiseksi muotoutunut ns. ikäsidonnan kehitysympäristö, jota on kuvattu monin käsittein (Nurmi & Salmela-Aro 2002b, 54): iänmukaiset kehitystehtävät (esim. Havighurst 1948) ja roolisiirtymät (mm. Dunderfelt 1996; Riedel 1998; Turunen 1996), institutionaaliset urat (esim. Lairio & Puukari 2001; Nurmi & Salmela-Aro 2002b, 58), elämäntapahtumat ja ikärajoitteet (ks. Julkunen 2003a; Nurmi & Salmela-Aro 2002b, 58).

Käsitteen kehitystehtävä kuvasi alun perin Robert Havighurst 1940-luvun loppupuolella. Kehityksellisten elämänvaiheluokitusten (mm. Erikson 1959; Havighurst 1948; Jung 1981; Levinson ym. 1978) mukaan iällä ja ikävaiheen rooliodotuksilla, ts. normien mukaisilla tavoitteilla, ja niihin vastaamisella on suuri vaikutus ihmisen yksilöllisen persoonallisuuden kehittymiseen. Kehitysvaiheet motivoivat odotuksillaan kehittymistä impulssien tavoin. Siirtymävaiheissa ihminen ratkoo vastaantulevia ikä- ja normihaasteitaan: onnistunut ratkaisu vie yksilön kehitystä eteenpäin, kun taas vaiheesta toiseen siirtymisen epäonnistumisessa ihmisen energia sitoutuu aiempaan, kuormittaa uuden vaiheen virittämiä tehtäviä ja aiheuttaa elämässä tyytymättömyyttä (Nurmi & Salmela-Aro 2002b, 54–66). Siirtymävaiheista tulisi selviytyä ajallaan, jotta virinnyt energia vapautuisi vastaamaan ajankohtaisen vaiheen odotuksiin eikä juuttuisi tilanteisiin tai heränneisiin tunteisiin. (Häkansson 2003; Kuhl & Beckman 1994; Molander 2003; Riedel 1998; Saaristo 2002.)

Nurmen ja Salmela-Aron (2002b, 58) mukaan yksilö ohjaa elämäänsä ja muokkaa itseään vastaan tulevilla tilanteilla. Hän ohjaa kehitystään henkilökohtaisten mieltymystensä, kompetenssiensa ja toimintojensa pohjalta. Ihmisen omaksuma identiteetti riippuu siitä, minkälaista palautetta hän saa toiminnastaan ja minkälaiset toiminnan tulokset ovat. Elämäntilanteessa ihminen vertaa omia tavoitteitaan tarjolla oleviin mahdollisuuksiin ja haasteisiin ikäsidonnan odotusten keskellä. Oman elämän ohjaaminen valinnoin ja päätöksin luo pohjaa yksilön minäkäsityksen rakentumiselle. Nurmen ja Salmela-Aron (2002b) mukaan saadulla palautteella, tavoitteiden muokkaamisella ja siinä onnistumisella on keskeinen merkitys ihmisen hyvinvoinnille. Ihmiset, jotka osaa- vat joustaa tavoitteissaan, voivat yleensä paremmin kuin ne, jotka pysyvät vaan

entisissä valinnoissaan. Joustavat valinnat tuottavat yksilöllisiä ratkaisuja ja henkilökohtaisia kokemuksia elämästä.

4.3.2 Elämänkulku ja (työ)ympäristö

Normatiiviseksi elämäntapahtumiksi luetaan biologiset, ympäristöön liittyvät ja ikänormien mukaiset ihmisen kehitystä ohjaavat muutokset. Normatiiviset historialliset tapahtumat liittyvät esimerkiksi johonkin tiettyyn sukupolveen tietynä historiallisena aikana. Ei-normatiiviset elämäntapahtumat ovat yllättäviä ja ennakoimattomia, elämää odottamatta kohdanneita tapahtumia ja sattumia (kuten läheisen kuolema, avioero, työpaikan menetys), vaikutuksiltaan voimakkaita ja työnteolta ja elämästä voimia kuluttavia (Nurmi & Salmela-Aro 2002b). Normatiivisissa ja ei-normatiivisissa elämäntapahtumissa yksilöiden taustat kuten eri sukupolvien aikakaudetkin muokkaavat ihmisistä keskenään erilaisia.

Omien tärkeiksi koettujen tavoitteiden suuntaan kulkeva työnkuva ja työura saattaa myös motivoida työntekijää ja samalla kasvattaa yksilöiden välisiä eroja. Työelämä on yksi kehitysympäristö, jota ihminen muokkaa ja joka muokkaa häntä. Työelämän kokemukset, saatu palaute ja arviointi muokkaavat ihmisen persoonallisuuden ja motivaation kehittymistä. Työelämän kokemuksilla on vaikutusta mm. itseohjautuvuuteen, tavoitteiden muotoutumiseen, minäkäsitykseen, keinoihin käsitellä työelämän tuomia haasteita, psyykkiseen hyvinvointiin ja terveyteen (Nurmi & Salmela-Aro 2002b).

Ikäsidonnaiseen, normatiiviseen kehitysympäristöön kuuluu käsite institutionaaliset urat. Tällä tarkoitetaan yhteiskunnan ja sen instituutioiden tarjoamia mahdollisuuksia ja rajoituksia valintojen toteuttamiselle. Omia päätöksiä ja niiden mukaisia toimintamahdollisuuksia rajoittavat joskus kulttuuriset, lakiin ja vaikkapa demografisiin tekijöihin pohjautuvat seikat (Nurmi & Salmela-Aro 2002b, 54). Joskus yritykset onnistuvat, kuten esim. koulutusjärjestelmän kautta pääsy valitulle uralle; joskus oma valinta estyy, kun esim. demografisista tekijöistä johtuen kaivattua kumppania ei löydy nuoruuden ajan mentyä ohi. Yksin jääminen tai ihmisten välisen verkostoitumisen epäonnistuminen saattaa syrjäyttää elämänpolulta ja pudottaa ihmisen huono-osaisuuteen, millä on tutkimusten mukaan kauaskantoisia ja kasaantuvia vaikutuksia ihmisen etsiessä paikkaansa yhteiskunnassa ja työelämässä, todennäköisesti myös yksityiselämässään (Kortteinen & Tuomikoski 1998).

Ympäristön ja ulkoisten tapahtumien merkitys yhden ihmisen elämän ja motivaation muovaajana on edellä esitetyllä tavalla nähtynä olennainen. Ihminen vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa vaikuttaa omaan elämäänsä tekemällä henkilökohtaisia päätöksiä ja valitsemalla ympäristön vaihtoehdoista. Ympäristön vastaus yksilön valintaan muokkaa motivaatiota ja sen mukana ihmistä. Kaikki tämä kasvattaa ajan kuluessa ihmisten välistä erilaisuutta ja tekee heistä erilaisia yksilöitä.

Tässä luvussa olen kertonut, miksi ikäkeskeinen tarkastelu ei riitä, kun etsitään tietoa ikääntyvien työssäjaksamisesta tai kun ikääntyville tarjotaan tukea työhön ja yksityiselämään. Asiaa on lähestyttävä laajemmin. Jos tarkastelee

elämäntulkua moniulotteisesti ja monitieteisesti, siitä löytyy uusia näkökulmia. Ikä ja vanheneminen tekevät ihmisistä ainutlaatuisia ja keskenään erilaisia; elämäntulkun konteksteineen lisää ihmisten välistä erilaisuutta. Haluan tutkimuksessani selvittää, miten ikääntyvät kokevat jaksavansa: ovatko ikääntyneille kohdennetut yhteiset tukitoimet heidän mielestään riittäviä ja onko heillä omia keinoja - jos on, niin millaisia - edistää jaksamistaan työssä ja yksityiselämässä.

5 TUTKIMUKSEEN JOHTANUT PROSESSI

5.1 Tutkimuksen taustayhteisön erityispiirteitä

Tutkimuksen taustayhteisö on erityisopetusta ja kuntoutusta toteuttava instituutio. Sen perusarvoksi on nostettu ihmisyyttä ja jokaisen oppilaan ja työntekijän yksilöllisyyttä eli ainutlaatuista ihmisarvoa kunnioitetaan välittämällä hänestä yhteisöön kuuluvana. Työn kohderyhmän (erityisoppilaiden) toimintakyvyn vajavaisuuksien lisääntyminen on tuonut työhön fyysistä ja henkistä raskautta. Samanaikaisesti yhteisön tehtävät ja toiminta ovat laajentuneet ja monipuolistuneet ja on tullut lisää uusia ammattikuntia ja asiantuntijoita (Vuolle 1989). Työ on muuttunut moniammatilliseksi.

Työskentelytavaksi on vakiintunut moniammatillinen tiimityö, mikä haastaa aiemmin yksin työskentelemään tottuneet ammattilaiset lähentymään toisiinsa, luovuttamaan osaamistaan ja omaksumaan muilta uudenlaisia osaamista. Tarvitaan runsaasti aikaa vaihtaa kokemuksia ja sovitella vastuita, yhteistöitä ja tavoitteita (Arnkil 2005). Tiimeinä tapahtuva työskentely vaatii uudenlaisia vuorovaikutuksen ja sosiaalisen kanssakäymisen taitoja. Tarvitaan työn ja itsensä hyvää hallintaa, vastuun kantamista, esimiehyyttä ja johtamista sekä aikaa kehittää yhteistä kieltä toinen toisensa ymmärtämiseksi.

Työssä kohdataan erilaisuutta, keskeneräisyyttä, monenlaisia puutteita ja elämän ongelmia. Kehittyvien ja kasvavien oppilaiden kanssa työskenneltäessä joudutaan kohtaamaan ihmiselämän koko kirjo. Tämä vaatii monipuolista osaamista, jaksamista, fyysisiä ja henkisiä voimavaroja. Auttamistyön tavoin oppilaan kohtaaminen aktivoi empatian kautta työntekijän omia kokemuksia ja tunteita (Håkansson 2003). Parhaimmillaan ihmiskeskeinen toista auttava työ voi johtaa myönteiseksi koettuun omaan kasvuun, mutta toisaalta myös jopa pyyteettömään, itsensä unohtavaan palvelemiseen tai auttajan oman vajavuuden ja tuen tarpeen korostumiseen. Näin empatia saattaa ohjautua joko rikastamaan työtä tai olemaan sille sudenkuoppa (Molander 2003).

Työelämässä ihmiskeskeisyyden on havaittu lisäävän työn merkityksellisyyttä ja motivaatiota (mm. Viitala 2004a, 2004b). Tutkitun yhteisön työssä op-

pilaskeskeisyys luo kehyksen työskentelylle. Oppilaskeskeisyyttä erityisopeutuksessa palvelee lakisääteinen, oppilaalle vuosittain tehtävä henkilökohtainen oppimisen järjestämistä koskeva suunnitelma eli *hojks* (Ikonen ja Virtanen 2001, 302–310; Jahnukainen 2001). Samalla kun *hojks*-keskeinen käytäntö tukee kokonaisvaltaista oppimista, kuntoutusta ja moniammatillisen työskentelyn tarkoituksenmukaista organisointia, se on käytännössä johtanut työntekijöiden tehtävien monipuolistumiseen, lisääntymiseen ja uudennlaisiin vastuisiin.

Työn kehittämisellä on taustayhteisössä pitkät perinteet. Yhteisön toiminta on muiden vastaavien instituutioiden tavoin muokkaantunut yli vuosisadan ajan yhteiskunnallisten muutosten tuomissa paineissa ja vaatimuksissa (Vuolle 1989). Kehittäminen jatkuu, ja siinä huomioidaan samanaikaisesti sekä yhteisön, työn kohderyhmän ja työntekijöiden että julkishallinnon näkökulmat ja työelämän muutokset. Fyysistä ja henkistä hyvinvointia on vaalittu lakisääteisillä toimilla, ennalta ehkäisevillä vapaa-aikapainotteisilla liikunta- ja virkistysaktiviteeteillä sekä koulutuksella. Jo vuonna 1979 aloitettua ulkopuolisen tahon antamaa työohjausta on toteutettu yksilö-, ryhmä- ja tiimimuotoisena. Strategioilla, arvopohjilla ja yhteisillä tavoitteilla on linjattu yhteisön toimintaa.

5.2 Väitöskirjani taustayhteisön työhyvinvoinnin kehittämishankkeen tutkimusosana

Työelämän väestöpoliittisten muutosvisioiden käynnistämä julkishallinnon keskustelu ikääntymisestä, jaksamisesta ja eläkeiän myöhentämisestä johti tutkimuksessa taustayhteisössä työhyvinvointia kehittävään 2-vaiheiseen (1. vaihe 2003–2004 ja 2. vaihe 2005–2006) hankkeeseen. Hankkeeseen saatiin taloudellista tukea valtion työsuojelurahastolta. Kehittämishankkeen molemmista vaiheista on toimitettu raportit rahoittajataholle (Vinni ja Eriksson 2005, 28–29).

Tähän työhyvinvointia kehittävään hankkeeseen tuolloin suunnitteluvaiheessa ollut väitöskirjatutkimus otettiin hankkeen tutkimusosuudeksi. Hankkeen tutkijana, koordinoijana ja raportoijana sain kootuksi tämän väitöskirjan haastatteluaineiston. Työn kestäessä ehtivät useaan kertaan palautua mieleen Paloniemen (2004) väitöstilaisuudessa Julkusen (2004) lausumat sanat: ”Tarvitaan innovatiivisuutta ja akateemista tutkimusta ’pöyhimään’ julkista keskustelua iästä ja jaksamisesta”. Tämä sai minut pitämään kiinni tutkimusosuudestani.

Taustayhteisön työhyvinvoinnin kehittämishanke eteni samanaikaisesti väitöskirjatutkimuksen kanssa. Pyrin pitämään tutkimusosuuden erillään hankkeesta, johon yhteisön työntekijänä jouduin mukaan. Tutkimuksen taustayhteisön kehittämishankkeessa haluttiin luoda omaleimainen kehityskeskustelukäytäntö. Väitöskirjatutkimuksen ensimmäinen kysymyksenasettelu olikin ”kuinka saada kehityskeskustelusta ohjauksellisesti toimiva työväline työssähyvinvoinnin ja jaksamisen edistämiseen”. Jätin tämän kehityskeskustelun muokkaamisen väitöskirjani ulkopuolella toteutettavaksi ja keskityin tutkimuksessa ”ikäntyvän työntekijän työssä jaksamiseen”.

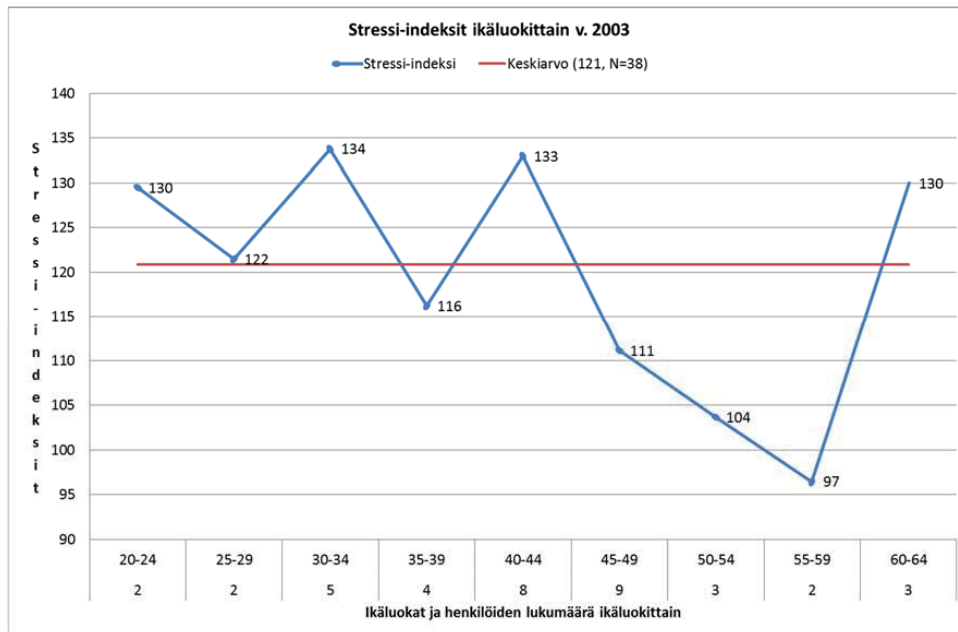
Haastattelujani ja väitöskirjaan keräämääni muuta tutkimustietoa hyödyntäen hankkeessa työstettiin ohjausmalli työntekijän osaamisten, henkilökohtaisten voimavarojen ja muun elämän tarpeiden yhteensovittamiseksi. Tämä työntekijän osaamisista ja jaksamista koskeva suunnitelma *tojks* jäljittelee työntekijöille arjen työstä tuttua erityisopetuksen *hojks-mallia* (henkilökohtainen oppimisen järjestämistä koskeva suunnitelma). Aktiivisesti kehittämishankkeessa mukana olevana saatoin tutkimusosuudellani vaikuttaa tähän taustayhteisön työhyvinvoinnin toisen vaiheen (2005–2006) päätuotteen sisältöön, joten kyseistä mallia voidaan pitää myös väitöskirjatutkimukseni esitutkimuksena.

Työyhteisön omaleimaisen kehityskeskustelukäytännön hyvinvointiosion luominen ja kokeilu kuului arjen työtehtäviini ja johti myös tutkimukseni haastattelumenetelmän muotoutumiseen tutkimus- ja ohjaushaastatteluksi, johon palaan myöhemmin luvuissa 6 ja 10.

5.3 Tutkimuksen taustayhteisön stressikartoitus

Väitöskirjatutkimuksen kanssa samanaikaisesti edenneessä työhyvinvoinnin kehittämishankkeessa tehtiin työssä kuormittuneisuuden arviointi vuosina 2003–2004 ja uudelleen vuonna 2005. Tämä tapahtui työssä jaksamista psykosomaattisia oireita mittaavalla Internet-pohjaisella (<http://turva2.me.tut.fi/>) työstressin itsearviointilomakkeella (ks. Airila 2002). Kuormittuneisuuden arviointilomakkeessa kysytään psyykkisiä ja somaattisia oireita, työn järjestelyihin ja sisältöön sekä ihmissuhteisiin liittyviä tekijöitä. Kukaan henkilö täytti kyselyn itsenäisesti verkossa tai tulostettuna lomakkeena. Työstressikyselyn toivottiin virittävän ajatuksia ja keskustelua työhyvinvoinnin hankkeen alkaessa. Kyselyyn liittyi verkosta saatava palaute omatoimista itsestään huolehtimista varten, mikäli henkilön kyselyyn antamat vastaukset osoittivat stressaantuvuutta (Elo 1995). KUVIO 2 esittää ensimmäisten 38 vastaajan stressaantuvuuden stressi-indekseinä ikäluokittain vuonna 2003.

Taustayhteisön keskimääräinen stressaantuneisuus stressi-indeksien keskiarvolla mitattuna jäi jokseenkin alhaiseksi eikä viestittänyt juurikaan ongelmista yhteisössä. Keskimääräinen stressin tarkastelu näytti peittävän alleen yksittäisten vastaajien suuretkin stressaantuvuuden vaihtelut. Henkilöittäin tarkasteltuna myös stressiä synnyttäneet tekijät, kuten esim. työ- ja elämäolosuhteet, kivut, unihäiriöt, halu kehittyä uralla jne. vaihtelivat suuresti. Stressikartoitusten tuloksiin viitataan tämän tutkimuksen myöhemmissä vaiheissa.



KUVIO 2 Stressi-indeksit ikäluokittain v. 2003

Stressikartoituksen tulokset antoivat tukea tutkimukseni kysymyksenasettelulle vahvistamalla aikomustani tarkastella työssä jaksamista henkilökohtaisista kokemuksista käsin. Lisää tukea löytyi Wallinin (2012a, 82–85) asiakassuhteen ja hyvinvointityöhön sitoutumisen pohdinnoista. Hän viittaa kirjoituksessaan useisiin tutkijoihin ja toteaa, että hänen tutkimansa työntekijät kokivat olevansa institutionaalistuneessa hyvinvointityössä asiakkaidensa oikeuksien ja etujen puolestapuhujia. Tämän vuoksi he kantoivat huolta siitä, että ”liian automatisoidut ja asiakkuuksien pitkälle meneviin yleistyksiin perustuvat standardoidut palveluprosessit eivät välttämättä takaa asiakkaiden vaikuttamismahdollisuuksia eivätkä heidän oikeuksiansa ja tarpeidensa toteutumista” (Wallin 2012a, 83).

5.4 Tutkimus alkuun stressikeskeisesti

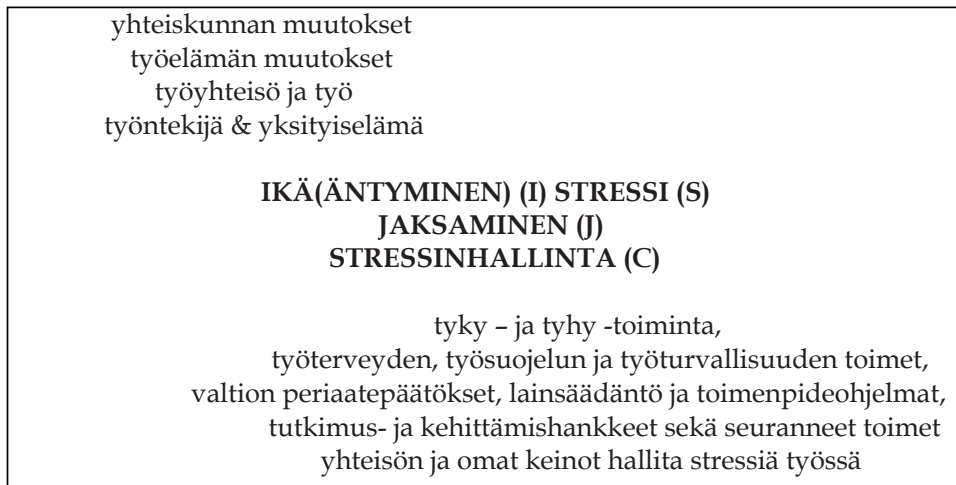
Työhyvinvointia ja jaksamista on tutkimuksissa perinteisesti lähestytty stressiä ja työuupumusta tarkastelemalla. Hyvinvointina on tällöin pidetty stressi- ja uupumusoireiden puuttumista. Kehittämishankkeiden ja työterveyshuollon mittareiden (ks. esim. Airila 2002; Elo 1995) osoittaessa jaksamiselle vastakkaisen uupumuksen, väsymyksen ja rasituksen lisääntymistä työstressin on päätelty lisääntyneen ja hyvinvoinnin vähentyneen (Kinnunen, Feldt & Mauno 2005b.) Yhdessä työkyvyn omakohtaisen heikkenemiskokemuksen kanssa stressin uskottiin liittyvän varhaiseläkeajatuksiin, sairauspoissaolojen lisääntymisiin ja työorientaation vähenemiseen. Julkisessa keskustelussa työelämän

muutosten uskottiin heijastuvan työstressin kokemiseen ja iän lisääntyessä ”työntävän” ihmisiä pois työelämästä; Kalimo mainitsikin tästä esimerkkinä Suomen 1990-luvun lamakauden. Pitkään jatkuneen työuran arveltiin johtavan siihen, että stressin kokeminen kasaantuisi ja siitä tulisi uhka juuri ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamiselle sekä haaste näiden organisaatioille. (Forss, Karisalmi & Tuuli 2001; Ikäohjelma 1998–2002, Liite 1:4; Kalimo & Toppinen 1997; Vahtera, Kivimäki & Virtanen 2002.)

Työelämässä stressin olemassaoloon alettiin kiinnittää huomiota, kun tutkimusten mukaan 10–40 % työntekijöistä koki vakavaksi katsottuja stressioireita, jotka saattoivat uhata hyvinvointia, terveyttä ja työn produktiivisuutta (Saksvik, Saksvik & Nordvik 2004), aikaansaada ammatillista kriisiytymistä (Hutri 2001) ja todellista kuormittavuutta työssä. (Hakanen 2007; Kinnunen ym. 2005a; Kivimäki 2004; Rantanen & Mauno 2010.)

Stressikeskeisesti lähti käyntiin tässäkin raportoitu tutkimus. KUVIO 3 esittää tämän väitöskirjatutkimuksen alkuvaiheen ikään (I), stressiin (S), jaksamiseen (J) ja stressinhallintaan (C) perustuvan suunnitelman tutkimusasetelmaksi. Alustaviksi tutkimuskysymyksiksi muotoutuivat seuraavat: 1) Minkälaisia henkilökohtaisia kokemuksia ikääntyvillä (45–54 v ja 55–64 v) työntekijöillä on työssä jaksamisestaan (J), 2) missä määrin ja miten työntekijöiden ikä (I) näkyy työssä jaksamisen kokemuksissa sekä 3) mitä jaksamiskokemukset kertovat stressistä (S) tai stressinhallinnasta (C), ohjauksen ja tuen saatavuudesta, sen tarpeesta ja tarkoituksenmukaisuudesta ja sille asetetuista toiveista. Tutkimusmetodologian osalta päädyin myöhemmin fenomenologis-hermeneuttiseen lähestymistapaan, jota kuvaan seuraavassa luvussa.

Hoitamattoman stressin uskotaan johtavan työuupumukseen. Burn out eli loppuun palaminen vakiintui yleiseen kielenkäyttöön 1980-luvulla, ja sen suomalaista vastinetta työuupumus alettiin käyttää 1990-luvulla (Waris 2001). Näistä ajoista alkaen työuupumus on ollut huomion kohteena suomalaisessa työelämässä, ja sen on yleisesti uskottu lisääntyvän. Sitä on tutkittu runsaasti ja valistustyötä on tehty. Stressin tavoin uupumus saa alkunsa yksilön ja ympäristön välisestä vuorovaikutuksesta, vaatimusten ja voimavarojen tai odotusten ja mahdollisuuksien epätasapainosta. Työuupumuksen määritelmät ovat monet, mutta uupumus liittyy pitkäaikaiseen altistumiseen voimavarat ylittävillä stressitekijöille, mistä olotilasta normaali palautuminen ei ole enää mahdollista. Ihminen kokee äärimmäistä psykologista kuormittuneisuutta energiaa tuovien voimavarojen tyhjentyessä täysin. Uupumuksen keskeinen olotila on uupumusasteinen väsymys. (Kinnunen & Hättinen 2005; Lee & Ashforth 1996; Maslach, Schaufeli & Leiter 2001; Tuuli 2001.)



KUVIO 3 Tutkimusasetelma tutkimuksen alkaessa

Waris käytti työn kuormittavuuden mallissaan mieluummin työpsykologian käsitettä kuormittuminen kuin terveydenhuollossa käytettyä, hänen mielestään melko epämääräistä stressikäsitettä (Waris 2001, 14–15). Festinger puhuu yksilön ja ympäristön asenteiden ja käyttäytymisen välisestä tiedollisesta ristiriidasta eli dissonanssista. Kognitiivinen dissonanssi herää, kun ihminen joutuu muuttamaan vakaita uskomuksiaan, arvojaan, asenteitaan ja käyttäytymistään niiden joutuessa ristiriitaan ympäristön kanssa (Festinger 1957, 1958). Kysymys on tällöin yksilön ja ympäristön välisestä vuorovaikutuksesta (ks. Edwards & Cooper 1990), prosessista; tähän näkemykseen pohjautuvat myös ns. uudemmat stressitutkimukset (Hakanen 2007; Karasek & Theorell 1990; Kinnunen ym. 2005a; Lazarus & Folkman 1984; Siegrist 1996; Warr 1994).

Saksvik ym. (2004) viittaavat kirjoituksessaan Nelsonin ja Simmonsien hollistiseen stressimalliin (2003) ja toteavat, että runsaan burnoutia ja uupumusta käsittelevän tutkimuksen joukosta ovat erityisesti saaneet huomiota seuraavat: 1) Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal (1964), 2) Karasek & Thorell (1990), 3) Lazarus ym. (1984) sekä 4) Quick & Quick (1984). Kaikissa näissä teorioissa huomioidaan samanaikaisesti sekä yksilön näkökulma että se, miten työ on organisoitu. Niissä käsitellään 1) yksilön ja ympäristön yhteensopivuutta, 2) vaatimusten ja kontrollin vaikutuksia, 3) kognitiivista lähestymistapaa ja 4) ehkäisevää stressin hallintaa. (Saksvik ym. 2004.)

Kinnusen ja Feldtin (2005, 16) esittämän Sonnentag & Fresen stressireaktioiden jaottelun mukaan stressireaktiot ovat kestoaltaan lyhyt- tai pitkäaikaisia ja ne voivat ilmetä yksilöissä, työyksiköissä ja organisaatioissa sekä työn ulkopuolella yksityiselämässä. Yksilöiden stressireaktiot ovat fyysisiä, tunneperäisiä tai käyttäytymisessä ilmeneviä. Pitkään jatkuessaan ne saattavat johtaa sairauksiin ja heikentyneeseen hyvinvointiin. Työyksikössä ja organisaatioissa stressireaktioilla on taipumus johtaa henkilöiden välisiin ristiriitoihin, ihmissuhdeongelmiin, yhteisöön sitoutumisen vähenemiseen tai haluun vaihtaa työpaikkaa; pitkittyessään stressireaktiot johtavat työntekijöiden vaihtuvuuden kasvuun ja

sairauspoissaoloihin. Työstressillä on vaikutuksensa myös yksityiselämän puolella. Se hidastaa palautumista, pyrkii lainaamaan voimavaroja työhön yksityiselämän alueelta ja siten heikentää muiden elämänalueiden kuin työn tuottamaa hyvinvointikokemusta. (Hakanen 2007; Kinnunen & Feldt 2005.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

6.1 Tutkimuksen tarkoitus

Kiinnostuin ihmisen vanhenemiseen liittyvästä yksilöitymiskehityksestä tutustuttuani Riedelin (1998) tutkimus- ja teorianäkökulmaan unien tulkintaan. Hänen mukaansa ihmisen kehityksellisten elämänvaiheiden siirtymät heijastuvat uniin. Ihminen muuttuu ja häntä muovaavat ikä, kehitysvaiheet ja elämäntapa normatiivisine ja ei-normatiivisine tapahtumineen ja kehitystehtävineen (Havighurst 1948; Kokko 2010; Lairio 1988; Nurmi & Salmela-Aro 2002b; Ollila 1998). Ajan kuluessa ihmisen tapa suhtautua elämään, sen tarkoitukseen ja omaan itseensä muuttuu.

Individuaalipsykologiaan perehtyneenä tarkastelin vanhenevaa ihmistä huomattavasti hienosyisempänä kokonaisuutena kuin työelämässä käytävä keskustelu iästä ja ikääntyvän jaksamisesta toi esiin. Jäin pohtimaan elämäntarkoitustaan jo vahvasti etsivän ja yksilöitymiskehityksessään edenneen ikääntyvän ihmisen (Jung 1963, 1981, 1985; Takkinen 2001; Tornstam 1994) ja nykyisen kiireisen, rahan ja talousarvojen sävyttämän työelämän (Ollila 1998; Siltala 2002) kohtaamista. Mikä saa ikääntyvät jaksamaan ja virittymään eteenpäin työssä ja elämässä? Mitkä asiat he kokevat tärkeiksi rakentaessaan hyvää elämää ja hyvää työtä? Entä mitä merkitsevät ympäristön ja omat asenteet ja reagoitavat, suhtautuminen työhön ja elämään, tapahtumiin ja valintoihin tai omaan itseensä?

Erityisopetuksen työkokemuksesta tullutta esiymmärrystäni leimaa Rauhalan (1989, 1993) ihmiskäsityksen mukainen holistinen ihmiskuva sekä tapa tarkastella työn kohdetta henkilökohtaisesti, kokonaisvaltaisesti ja kontekstisesti. Niinpä tässäkin tutkimuksessa valitsin tarkastella henkilökohtaisia jaksamiskokemuksia konteksteissaan, ihmistä suhteessa itseensä, ympäristöön, työhön, työyhteisöön, muihin, toisiin, luontoon (Laine 2001, 2015; Perttula 2009; Varto 1992, 43–45). Halusin saada mukaan tutkittavien fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin, tunne-, tahto- ja järkitekijöihin, pyrkimyksiin, haluihin ja asenteisiin liittyviä kokemuksia samoin kuin heidän kokemuksiaan elämänsä kokonaiskon-

teksteistä: työstä, yksityiselämästä, työn ja yksityiselämän historiasta, tästä hetkestä ja tulevan odotuksesta.

Tämän tutkimuksen alkaessa jouduin toteamaan, ettei aiemmin käyttämäni (Eriksson 1968, 1998) määrällisesti ja luonnontieteellisesti orientoitunut tutkimus sopinut yhteen ihmistutkimuksen vaatimusten kanssa (Puolimatka 2008, 12; Varto 1992, 23–38). Tieteellisesti menestyksekkäinä ja arvokkaina pidetyt luonnontieteellisestä tieteenperinteestä kumpuavat empiiris-analyttiset tutkimustavat eivät tuo riittävää ymmärrystä ihmistieteisiin silloin, kun halutaan esimerkiksi muokata ja soveltaa käytäntöjä hyvinvoinnin lisäämiseksi. Tähän tarvitaan ihmisen kokemusmaailman ymmärtämistä, ja onkin nähtävissä, että kiinnostus kokemuksen tutkimiseen on ihmistieteissä lisääntynyt (Perttula & Latomaa 2009).

Työhyvinvoinnin kokemuksen on osoitettu olevan henkilökohtainen asia (Kinnunen ym. 2005a). Tutkimukseni taustayhteisön stressikartoitus (5.3) osoitti myös stressaantuvuuden ja stressin aiheuttajien yksilöllisyyden sekä sen, että yksilölliset erot peittyvät herkästi keskimääräisten tulosten alle. Tämä vahvisti päätöstäni tutkia työssä jaksamista työntekijöiden henkilökohtaisista jaksamiskokemuksista käsin. Toivoin löytäväni uutta näkökulmaa ja ymmärrystä jo tiedossa olevaan ikä- ja työssäjaksamiskeskusteluun. Varton (1992, 51) mukaisesti nostin tutkimuksen teemaksi ikääntyvän työntekijän jaksamiskokemukset työssä tämän omasta näkökulmasta käsin ja suuntasin tutkimukseni tutkittavan elämämaailmaan ja hänen henkilökohtaisiin kokemuksiinsa.

6.2 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen kohteena ovat sekä myönteiset jaksamista edistävät että kielteiset jaksamista ei-edistävät henkilökohtaiset kokemukset. Ensimmäinen tutkimuskysymys on näin ollen kaksijakoinen: (1) Minkälaisia henkilökohtaisia (a) myönteisiä ja (b) kielteisiä jaksamiskokemuksia on tutkituilla henkilöillä. Toinen tutkimuskysymykseni kuuluu: (2) Miten ikä tulee esille jaksamiskokemuksissa. Ikääntymisen ja jaksamisen välinen suhde muodostaa tutkimuksen ytimen. Laajensin ikään liittyvää tarkastelua kuluvaan aikaan (mennyt, tuleva ja nykyhetki) ja henkilökohtaiseen elämänkulun jatkumoon liittyviin kokemuksiin. Kutsun näitä ikä- ja aikasidonnaisiksi kokemuksiksi. Kolmas kysymys liittyy tuen ja ohjauksen käyttökokemuksiin. Tarkastelen yhteisöllisiä (työyhteisössä tarjolla olevia) tukitoimia, ohjausta ja arjen käytänteitä sekä henkilökohtaisia keinoja ja persoonallisia ominaisuuksia, jotka liittyvät työssä jaksamisen ja selviytymisen kokemuksiin. Kysymys kuuluu: (3) Millaisia henkilökohtaisia kokemuksia tutkituilla henkilöillä on yhteisönsä tarjoamasta tuesta ja ohjauksesta, ja ovatko he itse löytäneet henkilökohtaisia omia selviytymisen keinoja ja mikä näiden merkitys on työssäjaksamiselle.

6.3 Fenomenologis-hermeneuttisen tutkimuksen metodologiset perustelut

Tutkimushaastattelujen analysoimiseen valitsin portaittain etenevän fenomenologis-hermeneuttisen tutkimustavan, jonka olen kuvannut luvussa 6.5. Perehdyin käyttämäni menetelmään erityisesti Giorgin (1999, 2009) tuotannon välityksellä. Etsin lisätietoa menetelmän soveltamisesta Laineelta (2001, 2015), Vartolta (1992, 2005) sekä Perttulan & Latomaan (2009) toimittamista kirjoituksista.

Tuomen ja Sarajärven (2004, 7–15) esittämän seitsemän laadullisen tutkimuksen perinteen jaottelun pohjalta katson tämän tutkimuksen avautuvan tieteenfilosofian aristoteelisen perinteen kautta, joka laadullisen tutkimuksen perusteluissa viittaa teleologiseen, hengentieteille ominaiseen ymmärtävään tietämisen tapaan (Tuomi & Sarajärvi 2004, 26–30). Tutkimukseen etsin laadullista ihmistieteen metodologiaa, joka pystyisi ottamaan huomioon yksilön ainutkertaisuuden (Varto 1992). Päädyin ymmärtävään ja ihmistieteelliseen tutkimukseen, jossa kiinnostus kohdistuu tietämisen sisältöön, ihmisen luomaan merkitystodellisuuteen (Tuomi & Sarajärvi 2004, 58–72).

Fenomenologinen tutkimus kohdistuu elämismaailmaan (Varto 1992), ihmisen omaan kokemustodellisuuteen, eikä ihmistä voi ymmärtää irrallaan tästä todellisuudesta ja sen konteksteista. Kokemuksellisuus ja elämyksellisyys ovat ihmisen maailmasuhteen perusmuoto. Ihmistä ymmärretään tutkimalla hänen maailmasuhteitaan, hänen elämismaailmastaan nousevia kokemuksia, jotka syntyvät hänen ollessaan vuorovaikutuksessa toisiin ihmisiin, kulttuuriin ja luontoon (van Manen 2014, 39–41).

Tämän tutkimuksen lähestymistavan taustalla ovat hermeneuttinen ja fenomenologinen tiedenäkemys. Fenomenologia määrittellään yleisellä tasolla tutkimukseksi ilmiöiden olemuksista ja hermeneutiikka tulkinnan opiksi. Fenomenologialla ja hermeneutiikalla on omat perinteensä ja lähtökohtansa. Fenomenologis-hermeneuttisen tutkimuksen menetelmää hiotaan kussakin yksittäisessä tutkimuksessa kokemusten ja merkitysten ymmärtämiseksi ja tulkitsemiseksi (Varto 1992, 58–63).

Hermeneuttista ulottuvuutta tarvitaan, kun tutkimukseen tulee mukaan tulkinta. Hermeneutiikka on teoriaa ymmärtämisestä ja tulkinnasta, ja hermeneuttinen tutkimus suuntautuu ihmisen itsensä luomaan merkitystodellisuuteen tai ”mielen konstruoimaan maailmaan” (Oesch 2002, 15–36). Puhutaan fenomenologis-hermeneuttisesta perinteestä ja tulkinnallisesta tutkimuksesta. Tulkinta on laadullisen tutkimuksen päämenetelmä silloin, kun tutkitaan yksittäisen ihmisen kokemusmaailmaa (Varto 1992).

Ihmisen kokemukset ovat merkityksellisiä, intentionaalisia ja sisältävät arvolatauksia. Kaikella on ihmiselle merkityksensä, ja todellisuutta määrittelevät ihmisen pyrkimykset, kiinnostus ja uskomukset. Myös ihmismaailman ilmiöt ovat suureksi osaksi intentionaalisia eli tietoisesti ja tarkoituksellisesti suuntautuneita (Perttula 2009; Varto 1992) ja voidaan ymmärtävässä ihmistutkimuksessa käsittää vain tarkoitustensa ja merkitystensä kautta. Fenomenolo-

gisen merkitysteorian tutkimus kohdentuu tavoittamaan ne merkitykset, jotka muovaavat ihmisen kokemuksia tämän elämisaailmassa, siinä todellisuudessa, jossa hän elää (van Manen 2014, 39–41).

Fenomenologisessa tutkimuksessa keskeisiä ovat kokemus, merkitys ja yhteisöllisyys sekä tiedonkysymyksissä ymmärtäminen ja tulkinta (Giorgi 1999, 1-21). Tutkimus kohdistuu yksilön tai ryhmän kokemuksiin, jotka sisältävät lukuisia merkityksiä; ja hermeneuttisen kehän kulkeminen tarjoaa tieteellisen päättelyn menetelmän (Puolimatka 2008, 5). Kokemuksen taustalla olevat merkitykset ovat varsinainen tutkimuskohde, ja niistä tehdään merkitysanalyysi tutkittavan ilmiön mahdollisimman monista aspekteista eli ulottuvuuksista (Laine 2001, 26–43).

Kokemus on rakenteeltaan suhde, jossa tajunnallinen subjekti on suhteessa elämäntilanteeseensa. Kokemus toteutuu merkityssuhteena, koska elämäntilanne tarkoittaa aina jotakin ihmiselle: ”Kokemuksen rakenne on merkityssuhde, joka liittää subjektin ja objektin yhdeksi kokonaisuudeksi”. (Perttula 2009, 116–117.)

Tajunnallisen toiminnan ytimenä on intentionaalisuus, jonka rinnalla Rauhala (1989, 1993) käyttää sanaa mielellisyys. Ihminen suuntautuu oman tajunnallisen tai mielellisen toimintansa ulkopuolelle, valitsee kohteensa, kokee elämyksen, ja syntyy merkityssuhde. Vaikka kokemuksen kohde jäisi epäselväksi, elämys pysyy todellisena. Latomaan (2009) mukaan mieltä ja psyykeä rakentavat subjektiiviset merkityssuhteet ilmenevät kokemuksissa, kuten havainnoissa, tunteissa, arvostuksissa, uskomuksissa jne. Merkityssuhteet ovat aistihavainnoin tavoittamattomissa, kunnes niiden merkityssisällöt puhuttuina tai muulla tavoin ilmaistuina kokemuksina analysoidaan ja tulkitaan ymmärrettävään muotoon.

6.4 Aineistonkeruu ja haastatteluvien valinta

Väitöskirjatutkimuksen valinta osaksi taustayhteisön työhyvinvointia kehittävää hanketta mahdollisti tämän tutkimuksen haastatteluaineiston keräämisen. Suoritin useampia haastatteluja kuin tutkimukseen tarvitsin, joten saatoin valita haastateltavat riittävän suuresta ihmisjoukosta ja vähentää haastateltavien tunnistettavuutta. Tutkimuksen käyttöön sain oheistietoa ja oheismateriaalia, minkä ansiosta oli mahdollista harkitusti ja tarkoituksenmukaisesti pyrkiä saamaan tutkimusaineistoon mahdollisimman erilaisia tutkittavia. Tutkimuksen kohde-ryhmänä olivat aluksi 45–54-vuotiaat. Hankkeen aikana yli 55-vuotiaiden työntekijöiden haastattelut sekä etenkin tutkimuksen ulkopuolisten seniori-ikäisten kommentit herättivät kiinnostukseni vanhimpien työntekijöiden ikäluokkaan ja lisäsin aineistooni 55–64-vuotiaita työntekijöitä.

6.4.1 Tutkimushaastattelu

Tutkimus käynnistyi teemahaastatteluna

Aiemmat tutkimus- ja ajattelutapani sekä työkäytäntöni olivat vaikuttamassa siihen, että aluksi suunnittelin puoliiksi strukturoitua teemahaastattelua (Hirsjärvi ja Hurme 2001, 47–48). Puolistrukturoitu teemahaastattelu näytti alussa sopivalta esiymmärrykseni fokusoidessa tutkimusta julkisessa keskustelussa esiintyviin jaksamisen ja ikääntymisen teemoihin. Teemahaastattelu ei sido haastattelua kvantitatiiviseksi tai kvalitatiiviseksi, eikä se määrittele kuinka syvälle aihepiiriin mennään. Halusin tuoda haastatteluun valitsemani teemat ja niihin liittyvät kokemukset sekä ymmärtää ja tulkita niitä löytääkseni uutta näkökulmaa työssäjaksamiseen. Hirsjärven ja Hurmeen olettaus, että kaikkia yksilön elämämaailman kokemuksia, ajatuksia, uskomuksia ja tunteita voidaan tutkia teemahaastattelulla, näytti sopivan senhetkiseen tarkoitukseeni (Hirsjärvi & Hurme 2001).

Valitessani teemoja seurasin Ilmarisen (2006; LIITE 1, KUVIO 13) tykytalomallia viitekehyksineen. Siinä vallitsevan diskurssin mukaan ikää, stressiä ja jaksamista pyritään erilaisin toimin säätelemään siten, että työn vaatimukset ja työntekijän, myös ikääntyvän, voimavarat työssä pysyisivät optimaalisessa tasapainossa. Alustaviin teemoihin kulkeutuivat myös oma työkokemukseni alalla ja tässä tutkimuksessa työyhteisössä, yhteisön työn erityispiirteet ja luonne sekä taustalla etenevä työhyvinvoinnin kehittämishanke taustatietoineen. Eri-tyisopetuksen tapa tarkastella oppijaa kokonaisvaltaisesti ja holistisesti antoi sekin suuntaa teemoittelulle.

Esiymmärrykseni viitekehyksistä muotoutuivat seuraavat teemat:

1. Ikä, ikääntyminen, vanheneminen ja elämänkulku, kehitysvaiheiden impulssien ja ikäperusteisten tapahtumien mukainen elämänkulku (ns. ikäsidonnaiset tekijät) ja toisaalta sattumat tai persoonalliset, muut kuin kronologisesta iästä johtuvat yllättävät sattumat, tapahtumat ja valinnat elämänkulussa (ns. ei-ikäsidonnaiset tekijät)
2. Ihmisen ja hänen elämänsä holistisuus ja kontekstisuus (työn ja yksityisen elämän sektorien kokonaisuus; aiempi, tämänhetkinen ja tuleva aika-konteksti, elämän historiallinen jatkumo tai kokonaisuus; ihmisen persoonallinen kokonaisuus fyysisine, psyykkisine ja sosiaalisine tarpeineen sekä tunne- ja tahtotekijöineen)
3. Arvot, asenteet, motivaatio työssä ja yksityisessä elämässä
4. Työn luonne (taustayhteisössä toteutettava moniammatillisuus ja tiimityö, tunnekuormittava palvelu-, opetus- ja kasvatustyö, teknologian, ope-

tus- ja kuntoutusvälineiden käyttöönotto, edelleen kehittäminen ja nopeatahtinen vaihtuvuus)

5. Stressin ja dissonanssin hallintakeinot (arjen tilanteet, stressitekijät, yhteisön tarjoama tuki ja ohjaus, edellisten saatavuus, riittävyys ja lisätoiveet sekä omat stressin ja ristiriitojen hallintakeinot)

Teemahaastattelussa aikomukseni oli juontaa keskustelua mainittujen teemojen puitteissa. Olin varannut kysymyksiä kustakin teemasta. Esimerkiksi Ilmarisen (2006) mukaan vähiten tutkitun 3. teeman arvojen, asenteiden ja motivaation kohdalla halusin kuulla: mikä oli tärkeää ja merkityksellistä haastateltujen työssä ja yksityiselämässä, mikä erityisesti heidän ikävaiheessaan ja mikä heidän elämänkulkuaan viritti eteenpäin.

Haastatellessani pyrin huomioimaan jokaisen tutkittavan erilaiset henkilökohtaiset valmiudet. Haastateltavat saivat valita haastattelunsa ajankohdan. He saivat myös valita, äänitettiinkö heidän puheensa vai kirjattiinko vain paperille. Olin varautunut haastatteluihin teemakohtaisin suurin kysymyksiin siltä varalta, etteivät kaikki olisi olleet tuotteliaita ilmaisuissaan. Kysymykset toimivat vapaamuotoisemman haastattelun runkona. Joidenkin kohdalla ne osoittautuivat välttämättömiksi, jotta tutkimus saattoi edetä luontevasti.

Kaikkien tutkimukseen valittujen haastattelut on äänitetty. Haastateltavien puheen litteroin itse tai tarkistin toisen henkilön litteroinnit äänityksistä. Haastattelussa etenin teemojen mukaan, kuitenkin haastateltavaa myötäillen ja asioiden pakottomassa luontevassa järjestyksessä. Jos aikaa riitti, otin lopuksi esille kunkin kohdalla käsittelemättä jääneitä teemoja. Aika tahtoi venähtää pitkäksi rupeamaksi, eikä kaikkia teemoja ehditty käydä läpi jokaisen kanssa. Tarpeen mukaan esitin lisäkysymyksiä ja tarkensin kuulemaani.

Teemahaastattelu muuttui dialogiseksi tutkimuskäytännöksi

Aikomukseni suorittaa tutkimus henkilökohtaisena puoliavoimena teemahaastatteluna muuntautui melko pian haastattelujen käynnistyttyä haastateltavien toimesta dialogiseksi tutkimuskäytännöksi (Tuomi ja Sarajärvi 2004, 80–83). Ensimmäiset haastateltavat ilmaisivat itseään sangen avoimesti ja vapaamuotoisesti, lähes keskustelunomaisesti. Haastattelu alkoi muistuttaa syvähaastattelua, jossa vain keskusteltava ilmiö, jaksaminen työssä, oli ennalta määrätty; havaitsin pian siirtyneemme dialogisesti keskustelemaan tutkimuskäytäntöön. Tässä vaiheessa aloin kuulostella tulkintoja ja syntyviä merkityksiä vuorovaikutustilanteessa (Hirsjärvi & Hurme 2001, 48; Tuomi & Sarajärvi 2004, 80–83). Ilmaisultaan vuolaimmat haastateltavat eivät odottaneet johdatteluani, vaan pyrkivät puhumaan kuuntelematta haastattelijaa. Myöhemmin he hiljentyessään usein palasivat aiemmin esittämäni kysäisten: ”Niin, mitäs sinä oikein kysytkään?”

Dialogisessa tutkimuskäytännössä tutkija ei vain kysele ja haastattele, vaan osallistuu aktiivisesti keskusteluun (Tuomi & Sarajärvi 2004, 80–83). Dialogi ei haastattelun tapaan toimi kysymys-vastaus-mallin mukaisesti, vaan sitä

ohjaa kuuntelu-puhe-malli, jossa korostetaan tutkijan kykyä kuunnella (Eriksson, K. 1992). Dialogissa tutkija voi tehdä myös aloitteita molemminpuolisen kommunikaatiosuhteen luomiseksi ja etenemiseksi sekä tuodakseen keskusteluun omia ennakko-oletuksiaan tutkimastaan ilmiöstä. Ennakko-oletusten on ajateltu toimivan eräänlaisina sisäänmenoväylinä dialogiin (Tuomi & Sarajärvi 2004, 80–83). Haastatelllessani kerroin olemassa olevasta tiedosta, joka liittyi iän ja jaksamisen diskurssiin. Kommentoin myös haastateltavien puhetta sekä esitin, että jättäisin pöydälle näkyviin kaksi aiheeseen liittyvää kuviota. Nämä olivat taustayhteisön stressi-indeksikartoituksen keskiarvokäyrä ikäryhmittäin (KUVIO 2) ja Ilmarisen (2006) Tyky-talomalli (KUVIO 13, LIITE 1:16).

Tutkimus- ja ohjaushaastattelu

Ammattikäytäntöjeni ja taustalla etenevän kehittämishankkeen johdosta tutkimushaastatteluista muotoutui A-R. Nummenmaan seminaarissa (ks. Eriksson, T. 2007) nimeämiä ”ns. tutkimus- ja ohjaushaastatteluja”. Aiempi arjen yhteistyö haastateltavien kanssa johti vahvasti interaktiiviseen ja haastateltavien tarpeita kuulevaan kohtaamiseen. Psykologina, luottamusmiehenä sekä hankkeeseen vahvasti sitoutuneena tutkijana jouduin tietyissä tutkimuksen yksityiskohdissa toimenkuvani vuoksi vastaamaan yhteisöllisiin odotuksiin. Jouduin mm. etsimään keinoja taustayhteisön omanlaisen kehityskeskustelukäytännön luomiseksi ja työhöni kuuluvan konsultoinnin toteuttamiseksi. Näiltä osin tutkimukseni muistutti P. Erikssonin ja K. Koistisen (2005) monenlaisten tapaus-tutkimusten lähtökohdista; niistäkin olisin voinut aloittaa oman tutkimukseni rakentamisen.

Haastattelutapa sai alkusysäyksen Peavyn (1999) konstruktivistisesta sosiodynaamisesta ohjausmallista, joka oli minulle tuttu psykologin ammattikäytännöistäni. Saarenheimon (2003) tapaan koin, että ihmisen rohkaisemista puhumaan on eettisesti seurattava aidon kuulemisen, mikä merkitsi tässä yhteydessä keskustelun jatkamista eli ns. keskustelevaa ”jälkihoitoa”. En siis voinut jättää haastateltavien puhetta ainoastaan tutkijan ja hankkeen käyttöön. Toivoin keskustelujen tuovan virikettä haastateltavien yksityiselämään ja työhön. Haastatteluosuutta päätettiinkin jatkaa vielä toisen ja tarvittaessa kolmannen kerran. Haastateltavat saivat enemmän aikaa tulla kuulluiksi ja tutkijana saatoin itse tarkastaa ymmärtäneeni asiat oikein. Ensimmäinen tapaamiskerta muodosti varsinaisen tutkimushaastatteluosuuden. Toinen ja kolmas kerta mahdollistivat ohjauksellisen tuen ja supportin antamisen ammatillisen työkäytäntöni mukaisesti.

Haastattelun alussa sovittiin, että ensimmäisellä tapaamiskerralla teemme varsinaisen tutkimushaastattelun, jossa etenemme haastattelijahaastateltavatyylisiin. Myöhemmin erikseen sovittuna ajankohtana tapaamme sitten uudelleen toisen tai kolmannenkin kerran, jolloin voimme jatkaa keskustelua haastattelussa heränneistä ajatuksista arjen ammatillisten ja totuttujen käytäntöjemme mukaisesti. Tällöin haastateltavat saattoivat halutessaan tuoda keskusteluun haastattelun herättämiä kysymyksiä. Näin pyrittiin pitämään erillään tutki-

musosuus tavanomaisista työhön kuuluvista vastavuoroisista käytännöistä. Moni halusi tavata myöhemmin uudelleen, jotkut useamman kerran.

Tutkimushaastattelussa etenin teemoja seuraten ja haastateltavien erityisyyttä myötäillen. Ohjauksellisessa jatkotapaamisessa keskityin tuen, tiedon ja ohjauksen löytämiseen haastatellulle. Tämä tutkimushaastattelusta irrotettu, myöhempään ajankohtaan sovittu jatkotapaaminen osoittautui tarkoituksenmukaiseksi sekä yhteisön työn kannalta että eettiseksi ratkaisuksi yksilön kannalta. Haastateltavat kertoivat avoimesti, kuinka haastattelu oli herättänyt ajatuksia, jotka olivat jääneet askarruttamaan. He halusivat kertoa lisää asioista tai ottaa esille jonkin aktivoituneen asian työstä tai yksityiselämästä. Usein sain palautetta käydystä haastattelusta ja myös seuraavanlaisia kommentteja: ”pani ajattelemaan asioita uudella tavalla”, ”en koskaan aiemmin ole tullut ajatelleeksi tällä tavalla”, ”ai, sitäkö se onkin”.

Oli herännyt myös reflektioivia ajatuksia, tunteita ja käsityksiä, joihin moni kertoi tulleen etsimään ratkaisuja tavatessamme uudelleen. Haastatteluun osallistumisen sain kuulla kiinnostaneen juuri tästä syystä. Toisella tapaamiskerralla moni toisti tutkimushaastattelun asioita kielellisesti ja sisällöllisesti jäsentyneemmin kuin ensimmäisessä haastattelussamme, ja tutkijana saatoin varmistua ymmärtäneeni heidän aiemman puheensa oikein. Tämä interventio-osuus tuki tutkimuksen luotettavuutta ja muistutti tutkijan vastuusta ja eettisyydestä osoittamalla käytännössä, miten tutkimustyö alusta alkaen ohjaa ja muokkaa ihmisten kokemusmaailmaa. Tutkimustulokset kiteytyvät nopeasti osaksi merkitysten maailmaa ja ihmisen tapaa ymmärtää arkitodellisuutta samalla kun kokemukset jäsentyvät uudella tavalla sanalliseen asuun (Tuomi & Sarajarvi 2004, 33–35; Varto 1992, 16–18, 58–63).

Haastattelun oheistehtävät ”sisäänmenoväylinä” dialogiin

Haastatteluvaiheessa käytiin läpi erilaisia oheistehtäviä, kuten ”Hyvän Elämän” ympyröitä (Peavy 2001), Elämänviivaa (Takkinen 2002), mielikuvaa tai kasauvasta ja koulumaista numeroasteikkoa 1–10 kuvaamaan koettua jaksamista ja tyytyväisyyttä työssä.

Pyysin haastateltavia kertomaan kokemuksiaan ja samanaikaisesti piirtämään tai kirjoittamaan niitä paperille ympyröiksi tai elämänviivaksi. Joku piirsi yhden ympyrän, toinen useampia. Yksi ympyrä saattoi kuvata koko ”Hyvää Elämää”, toinen työtä, kolmas ympyrä harrastuksia, neljäs tulevia päiviä, viides taikasauvan heilautuksella toivottuja asioita, kuudes yhteiskuntaa tai eri työpaikkoja. Keskeistä oli kuvata asioiden tärkeys siten, että haastateltava sijoitti tärkeimmät asiansa ympyrän keskelle ja vähemmän tärkeät ympyrän reunoja kohden (joku piirsi erikokoisia sektoreita, jolloin koetun tärkeyden kasvaessa sektorin koko suureni). Haastateltavat valitsivat tapansa mieltymystensä mukaisesti.

Vaihtoehtoinen oheistehtävä käsitti Elämänviivan piirtämisen, joka oli minulle tuttu psykologin työstä. Piirretylle janalle haastateltavat saattoivat sijoittaa peräkkäisiä elämänvaiheita, niiden sattumuksia ja tärkeitä tapahtumia ajankohtineen. Tämä johti helposti elämänkaaren tärkeiden tapahtumien tarkas-

teluun. Osa haastateltavista valitsi Elämänviivan ja osa taas ympyrät. Pyysin haastateltavia vielä arvioimaan kouluarvosanoin 1–10 jaksamistaan työssä sekä erikseen viihtymistään työtehtävissä, työyhteisössä, työtoverien kanssa ja esimiesten kanssa. Heidän samanaikainen puheensa nauhoitettiin ja litteroitiin.

Näiden menetelmien tarkoituksena oli ennenkaikkea joustavoittaa haastattelua, keventää työskentelyä ja antaa ajatusten lentää kiireettä samalla kun käytettiin kynää. Oheistehtävien tarkoitus oli myös täsmentää ja varmentaa haastattelussa puhuttua. Sain itsekin aikaa jäsentää kuulemaani ja varmistaa ymmärtäneeni puhutun. Oli helppoa palata aiempiin asioihin, kun ne olivat edessä paperille piirrettyinä. Oheistehtävien voi ajatella metaforan tavoin toimineen ns. sisäänmenoväylinä haastatteluun kuten tutkijan ennako-oletukset dialogissa (Eriksson, K. 1992; Tuomi ja Sarajärvi 2002, 82–83). Keskustelu loppui haastateltavan päättäessä puheensa; lopuksi kysyin vielä, oliko tällä jotakin lisättävää.

Haastattelu

Vapaaehtoisuus, luottamus ja eettisyys toimivat haastattelussa oheenkirjattuina periaatteina. Aluksi etsin haastateltavia lähettämällä kaikille tutkittuun ikään kuuluville kirjeen. Siinä kerroin lyhyesti haastattelun tarkoituksesta ja siitä, miten se liittyy taustayhteisön työhyvinvointia kehittävään hankkeeseen. Kerroin myös aikomuksestani kirjoittaa haastatteluista väitöskirjatutkimus. Haastattelun alussa käytiin läpi luotettavuuden ja eettisyyden näkökulmat ja keskusteltiin yhteisön hyvinvointihankkeesta ja tämän tutkimuksen osuudesta siinä. Haastateltavilla oli omia esioletuksia työhyvinvoinnista ja kehittämishankkeesta, ja he halusivat keskustella niistä.

Kun myöhemmin halusin laajentaa haastateltavien joukkoa tietyssä ammatti- tai ikäryhmässä, käännyin ihmisten puoleen henkilökohtaisesti. Tähän pyyntöön suhtauduttiin myönteisesti paria tapausta lukuun ottamatta. Tutkimuksen hyväksyminen osaksi yhteisön työhyvinvoinnin hanketta antoi haastatteluille johdon varauksettoman tuen, mm. luvan suorittaa haastattelut työajalla. Moni haastateltava toivoi kuitenkin haastattelunsa tapahtuvaksi työajan ulkopuolella: oli vaikea keskittyä haastatteluun kesken työpäivän. Samaan yhteisöön kuulumisesta oli sekin etu, että haastatteluhetket voitiin sovittaa tarkoin haastateltavan töiden ja ajankäytön mukaan.

Tavoitteena oli saada ensimmäinen eli varsinainen tutkimushaastatteluosuus sujumaan puolessatoista tunnissa, mutta aika tahtoi venyä kahdeksi tunniksi. Aikaa nieli dialogisesti etenevä haastattelu samoin kuin käytetyt oheistehtävät kynineen ja papereineen. Haastattelut suoritettiin syksyllä 2004 ja keväällä 2005 runsaan puolen vuoden aikana. Tähän ajankohtaan osuivat joulunaluskiireet ja kevään lukukauden lopettamiskiireet. Väliin mahtui lisäksi talven loma-kausi, jonka edellä stressaantuvuus oli työntekijöiden kertoman mukaan yleensä korkealla. Haastattelujen litterointi tapahtui vuosina 2006–2007. Kirjoitettua tekstiä tutkimukseen valituille 17 henkilölle kertyi yhteensä 288 sivua, haastateltavaa kohden 8–29 sivua.

Haastatteluun liittyvissä myöhemmissä tapaamisissa kehotin haastateltavia oman harkintansa mukaan ottamaan puheeksi jaksamisensa omassa kehityskeskustelussaan ja erityisesti kehitteillä olevassa työhyvinvointiin keskittyvässä osiossa. Minulle jäi haastatteluista tunne, että olin saanut kokea ja oppia paljon uutta. Toivon, että kokemus oli molemminpuolinen.

6.4.2 Tavoitteena erilaisuudessaan monipuolinen haastatteluaineisto

Aluksi valitsin esiyimmärykseen tukeutuen tutkimukseeni 45–54-vuotiaat. Nämä ihmiset muodostivat ikäryhmänä yhtenäisen joukon, joka vaikutti kiinnostavalta työelämän diskurssin ja yksilöllisen elämänkulun pohjalta. He olivat sodanjälkeisten suurten ikäluokkien jälkeen vuosina 1950–1960 syntyneitä taustayhteisön työntekijöitä. Valtionhallinnossa 45–54-vuotiaat oli nimetty ”ikäntyviksi”, ja he olivat kokeneet työelämässään hyviä ja huonoja aikoja. Heille oli jo ehtinyt kertyä kokemusta pitkiltä ajanjaksoilta työssä ja yksityiselämässä. Toisaalta osa tämänikäisistä jatkaisi työelämässä vielä 10–20 vuotta, ja niin ollen heille jäisi aikaa muokata työelämäänsä.

Päätin lisätä aineistooni 55–64-vuotiaat, sillä taustayhteisön työhyvinvointihankkeessa tämä ikäryhmä herätti kiinnostukseni. Myös tutkimuksen ulkopuoliset kyseiseen ikäryhmään kuuluvat innostivat ottamaan mukaan nämä sotavuosina tai heti sodan jälkeen 1941–1949 syntyneet, valtionhallinnossa ”ikäntyneen” nimen saaneet henkilöt. Moni 55–64-vuotiaista oli ehtinyt olla vuosia saman työyhteisön palveluksessa. Kaikki olivat joutuneet kokemaan työelämässään monenlaisia muutosvaiheita (luku 3.2), ja näistä vaiheista syntyneitä kokemuksia he kantoivat mukanaan pyrkien jäsentämään niitä omin ja yhteisöllisin keinoin. Heidän haastattelunsa kertoivat rankoistakin kokemuksista, joista he puhuivat rauhallisemmin ja hallitummin kuin nuoremmat omistaan. Osa heistä aikoi jatkaa työssä vielä joitakin vuosia, mutta moni odotti jo eläkkeelle siirtymistä.

Halusin valita aineistoksi mahdollisimman monipuolisen joukon haastateltavia, tavoitteena kokemusten yksilöllinen moninaisuus ja ainutlaatuisuus (Laine 2001, 40). Tutkittavat henkilöt valitsin tavoitteellisesti ja harkiten erilaisuuden ja monipuolisuuden pohjalta. Haastateltavien jaksavuutta arvioidessani tukeuduin taustayhteisön stressikartoituksen yksilöllisiin indeksilukuihin, jotka osoittivat yksittäisten henkilöiden senhetkistä stressaantuvuutta. Valitsin harkinnanvaraisesti henkilöitä, joilla oli korkeita, matalia tai keskimääräisiä työstressi-indeksiarvoja (53–318 pistettä). Iän ja stressaantuvuuden lisäksi tutkimusaineiston valintaa tästä eteenpäin ohjasi erilaisuuden lisääntymisen periaate (Hirsjärvi & Hurme 2001, 58–60; Tuomi & Sarajärvi 2002, 87–92) sukupuolen, toimialan, tehtävän ja pohjakoulutuksen suhteen.

Haastatteluvaiheen aikana yhteisön henkilöstön määrä oli 190, näistä naisia n. 86 % ja miehiä 14 %. Sekä naisten että miesten keski-ikä oli n. 42 vuotta; alle 45-vuotiaita oli 54 %, 45–54-vuotiaita 26 % ja 55–64-vuotiaita 20 % koko henkilöstöstä. Potentiaalisia tutkimukseen valittavia 45–64-vuotiaita oli näin ollen lähes puolet henkilöstöstä (46 %). Koska haastattelut olivat osa työyhteisön hyvinvointihanketta, haastattelin kaikenikäisiä, myös alle 45-vuotiaita; yh-

teensä haastattelin 31 ihmistä eli 16 % koko henkilöstöstä. Litteroin näistä haastatteluista 20 ja valitsin näistä tarkoituksenmukaisesti harkiten tutkimukseeni 17 henkilöä: opetuksen toimialalta neljä 45–54-vuotiaasta sekä neljä 55–64-vuotiaasta ja edelleen hoidon, asiantuntijoiden ja sisäisten palveluiden toimialoilta kultakin kolme 45–54-vuotiaasta haastateltavaa. Taustayhteisö on perinteisesti naisvaltainen. Miesten osuus tutkimukseen valituista haastatelluista oli 18 %, koko henkilöstön lukumäärästä 14 %.

Haastattelemani 17 työntekijää edustivat neljää eri toimialaa: opetuksen parissa työskenteleviä oli 8, hoito- ja avustustehtävissä toimivia 3, terveydenhuollon ja kuntoutuksen piirissä myös 3, sisäisiä palveluita tuottavia henkilöitä niin ikään 3. Haastateltujen tehtävät ja tehtävänimikkeet samojenkin toimialojen sisällä poikkesivat toisistaan. Erilaisia olivat myös työn sisällöt, vaativuudet ja pohjakoulutukset. Esimies- tai johtotehtävissä työskenteleviä en sisällyttänyt aineistoon.

Esittelen vielä kuhunkin toimialaan kuuluvien henkilöiden osuuden koko henkilöstöstä prosentteina sekä heidän keski-ikänsä sulkeissa. Opetushenkilöstöön (n. 20 %, 47 v) kuului yleissivistävän erityisopetuksen opettajia, joista luokanvalvojina toimineiden vastuulla olivat mm. moniammatillisten tiimien kokoon kutsuminen ja oppilaille vuosittain tehtävien hojksien käytännön järjestelyt ja kirjaamiset. Opetushenkilöstöön kuului edelleen luokka-avustajia ja eri alojen vaihtuvia opiskelijoita. Tuloksia tarkastellessani olen käyttänyt tämän ryhmän vanhemmista eli 55–64-vuotiaista haastatelluista myös ilmaisua seniorit.

Hoito- ja avustushenkilöstöön (n. 40 %, 40 v) kuului erilaisen pohjakoulutuksen saaneita hoitajia, hoitoapulaisia, koulussa ja oppilaskodissa toimivia henkilökohtaisia avustajia, lastenhoitajia ja ohjaajia. Tulostarkastelussa käytän koko ryhmästä hoitaja-nimitystä.

Terveydenhuollon ja kuntoutuksen henkilöstöön (n. 21 %, 39 v) kuului terveyden- ja sairaanhoitajia, oppilashuoltohenkilöstöä, fysio-, puhe- ja toimintaterapeutteja. Tulostarkastelussa käytän tästä ryhmästä nimitystä asiantuntijat.

Suorittavaa työtä tekevien henkilöstöryhmään (n. 19 %, 47 v) kuului keittiön, varaston, pesulan ja toimiston henkilöitä sekä kouluhoitajia, vahtimestareita ja autonkuljettajia. Tulostarkastelussa kutsun tätä ryhmää suorittavan työn tekijöiksi.

6.5 Fenomenologis-hermeneuttisen analyysimenetelmän luonne ja vaiheet

Fenomenologisen tutkimuksen metodologiset perustelut olen kuvannut luvussa 6.3. Tässä luvussa kuvaan valitsemani analyysimenetelmää ja käytän siinä apuna esimerkkihenkilöä. Tutustuin kyseisen lähestymistavan menetelmälliseen etenemiseen ensisijaisesti Amadeo Giorgan kirjoitusten ja hänen kehittämiensä fenomenologisen psykologian perustulkintamenetelmän kautta (Giorgi

1999, 2009; ks. myös Latomaa 2009, 17–88). Seuraavaksi tutustuin Laineen (2001, 26–43) artikkeliin, joka käsitteli kokemuksen tutkimusta fenomenologisesta näkökulmasta ja analyysin etenemistä seitsemän porraskäytännön kautta hermeneuttista kehämäistä tulkintojen reflektointia hyödyntäen. Päätin valita käsitellä aineistoni Laineen esittämän fenomenologis-hermeneuttisen tutkimuksen rakenteen mukaisesti ja käyttää hänen suomenkielisiä termejään aineistoni käsittelyssä. Laineen portaittainen menetelmä perustuu mm. Giorgin, Spiegelbergin, van Manenin ja Varton näkemyksiin (ks. Laine 2001, 43; Laine 2015, 51).

Kerron, miten käsittelin kunkin yksittäisen henkilön haastatteluaineiston etenemällä portaittaisen fenomenologis-hermeneuttisen tutkimuksen rakenteen mukaisesti (ks. Laine 2001, 42). Jatkuva esiyymmärryksen kriittistä reflektointia tapahtui koko tutkimuksen ajan (1. porras). Aineiston keruu tutkimushaastatteluun alkoi seuraavassa vaiheessa (2. porras). Aineiston lukeminen ja siitä kokonaisuuden hahmottaminen (3. porras) lähti käyntiin jo haastattelussa ja jatkui koko tutkimusprosessin ajan. Vaiheet etenivät haastattelukuvauksen kirjaamisesta (4. porras) löytyneiden merkitysten analysoimiseen merkityskokonaisuuksiksi (”Meaning units”, Giorgi 1999, 2009) (5. porras). Portaittaisen etenemisen ja hermeneuttisen kehän kulkemisen uskotaan lisäävän kurinalaisuutta, vähentävän tutkijan välittömän luonnollisen tulkinnan vaikutusta lopputulokseen sekä vahvistavan toiseuden mahdollisimman autenttista säilymistä. Synteesivaiheessa (6. porras) tarkastelin erikseen kunkin yksilön merkityskokonaisuuksia, näiden keskinäisiä suhteita ja sidoksia ja piirsin näin löytämäni yksilölliset synteesit verkostokuvioiksi (LIITE 2). Synteesi kertoo kunkin yksittäisen henkilön työssä jaksamisen merkitysrakenteen siihen kuuluvine ulottuvuuksineen eli aspekteineen. Myöhemmin luvussa 7 kerron, miten vein yhteen yksilöiden merkityskokonaisuudet koko aineiston käsittelyä varten (ks. Laine 2015, 47–48). Tässä vaiheessa siirryn kuvaamaan yhden esimerkkihenkilön haastatteluaineiston käsittelyä, etenen portaittain ja aloitan kuvauksesta.

Kuvausvaihe

Haastatteluaineiston kuvauksesta alkaa aineiston varsinainen käsittely. Haastattelusta otetaan mukaan kaikki tutkimuskysymysten näkökulmasta tutkittavaan ilmiöön olennaisesti liittyvä; jätin pois vain selvästi tutkimuskysymyksen piiriin kuulumattomat tekstin osat, muutoin säilytin ilmaisut laajoine kuvauksineen seuraavaan eli analyysivaiheeseen saakka. Oli varottava, ettei tutkimuksen kannalta olennaisia merkityksiä katoaisi aineiston käsittelyssä. Kirjasin haastateltavan kertoman mahdollisimman alkuperäisenä luonnollisella kielellä käyttäen epäsuoraa hän tai haastateltava-muotoa (Laine 2001, 37–38). Kuvaus eteni ajallisesti haastateltavan hakeutumisesta nykyiseen työhönsä edessä olevaa eläkevaihetta edeltävään ajankohtaan asti. Ohessa on otteita esimerkkikuvauksen alku- ja loppupuolelta.

Koulusta päästyään haastateltava ajatteli muuta ammattia. Meni ammatinvoiminnanohjaajalle, joka kuunneltuaan toiveitaan suositteli hakeutumaan nykyisen alansa koulutukseen. Teki työtä käskettyä, ja hyövin tuloksin pääsi ensimmäisellä hakemalla sisään, mikä ei ollut tuolloin tavallista.

Kävi kursseja ja harjoitteli eri paikoissa. Kamalin harjoittelupaikka (naurahdus) oli ...harjoittelu. Kamala meteli ja paiskominen ja rumat puheet ja... ensimmäisen työpäivän ja toisenkin työpäivän jälkeen vielä itki koko illan, kun ei ollut tottunut kuuntelemaan semmoista. Viimeinen harjoittelupaikka oli ... ja se oli ihana. Ajatteli ympäristön sopivan itselleen ja kiinnostui työstä sellaisessa talossa.

No, tänne sitten, niin, no ajopuuteoria (hymähdys). Sattui olemaan puhelinkopin vieressä kun tuli työntekijäkysely ja lupautui työhön. Naimisiin meni ja lapsi syntyi. Koska äitiyslomaa ei ollut, sanoutui irti työstä. Jäi kotiin hoitamaan lasta ja harrasti kaikenlaista pientä opiskelua ja itsensä kehittämistä. Saatuaan opiskelut valmiiksi ja lapsen vartuttua soitettiin ja pyydettiin töihin tänne. Näin tuli tähän ammattiin pikkuhiljaa ja se alkoi tuntua aina kiinnostavammalta ja kiinnostavammalta. Edelleenkin on hyöin ylpeä siitä, että hänet pyydettiin tänne töihin (iloista naurua).

Olisi voinut joskus uran keskivaiheilla vaihtaa taloa. Joo, ... olihan se mielestään aika idioottimaista olla koko ikänsä samassa työpaikassa. Mutta työ oli kaiken aikaa tarjonnut muutosta ja vuorovaikutusta, mitä oli pitänyt voimavaranaan.

Nyt osa-aikaisena velvollisuudet ovat vähentyneet ja se helpotti. Hiukan oli haikaa lähteä eläkkeelle ja jättää ihmiset, jotka olivat monen, monen vuoden takaa tuttuja ja joitten kanssa oli ollut kaikenlaisia kokemuksia. Oli tosi tyytyväinen, ei kuitenkaan täysin.

Eläkkeellä sitten elämä jatkuisi osin samalla tavalla työalaansa harrastaen ja tutkien elämää ja maailmaa. Aikomus oli auttaa nuoria perheitä heidän kasvoattaessaan lastenlapsiaan.

Merkitysten jäsentyminen merkityskokonaisuuksiksi

Aineiston analysointi alkoi poimimalla haastattelun kuvauksesta erilaisia merkityksiä. Merkityksellisten jaksamiskokemusten etsimistä helpottivat fenomenologis-hermeneuttisen lähestymistavan kehämäinen aineiston luenta, itse-reflektion noudattaminen ja portaittain etenevä analyysi. Näiden käyttö auttoi viivästyttämään luonnollista asennetta sekä ymmärtämään ja säilyttämään haastateltujen välittömät kokemukset eli toiseuden (Giorgi 1999; Laine 2001, 32–35; Latomaa 2009, 51–56). Karsimisen, muokkauksen ja yhdistelyjen jälkeen mainitusta haastattelun kuvauksesta kertyi yhteensä 130 merkitysyksikköä.

Seuraavaksi ryhmittelin intuitioon tukeutuen ja tieteellisiä hermeneuttisia tulkinnan sääntöjä seuraten (Giorgi 1999; Laine 2001, 35, 39–41; Varto 1992, 58–69) lähes alkuperäisessä ilmaisumuodossaan olevat 130 kokemussyksikköä sisällöllisen samankaltaisuuden ja yhteenkuuluvuuden ja toisaalta erilaisuuden perusteella. Sisällöllisesti samankaltaiset erilliset merkitykset kokosin laajemmiksi ryhmiksi eli merkityskokonaisuuksiksi ja otsikoin ne. Otsikko ilmaisi samaan merkityskokonaisuuteen kuuluvien kaikkien merkitysten yhteisen sisällön.

Merkityskokonaisuuksien hiominen hermeneuttista kehää edeten tyydyttävään muotoon kesti kauan. Aineistoa oli luettava yhä uudelleen. Oli järjesteltävä merkityksiä pilkkomalla aiemmin koottuja ryhmiä uusiksi ryhmittymiksi, oli palattava alkuperäiseen litterointiin ja kuvaukseen, jotta ymmärtäminen ja tulkinta olisivat vastanneet alkuperäisilmaisua. Luonnokset vaihtuivat kierros-

ten mukana. Tässä ja myöhemmissä tutkimuksen vaiheissa jouduin Laineen (2001, 39–43) kuvaamin sanoin kysymään itseltäni useaan kertaan, löytyisikö minusta ”elämäkokemuksen myötä kehittyvää merkitysten tajua”, jotta voisin ”nähdä” ilmiöiden merkityskokonaisuuksia tai olennaisia aspekteja. Jossakin vaiheessa tuli sitten varmuus, että dialogi aineiston kanssa oli tuottanut etsityn tiedon, haastatteluissa ilmaistujen kokemusten riittävän autenttiset merkityskokonaisuudet, ja aineiston käsittelyminen portaittain saattoi jatkaa eteenpäin.

Jokaisen erillisen merkityskokonaisuuden alle ryhmittyi lukuisa joukko erillisiä merkityksiä, jotka jaoin jaksamiskokemuksen suhteen myönteisiin ja kielteisiin merkityksiin. Myönteisiksi katsoin merkitykset, joiden haastatellut kertoivat edistäneen tai helpottaneen jaksamistaan työssä. Kielteisiksi katsoin merkitykset, jotka haastateltujen mukaan eivät edistäneet heidän jaksamistaan, vaan pikemminkin kuluttivat voimia työssä tai aiheuttivat väsymystä, viihtymättömyyttä jne.

Myönteiset merkitykset kirjasin paperin vasemmalle, kielteiset oikealle puolelle ja samanaiheet tai toisiinsa linkittyvät merkityskokonaisuudet lähikäin. Merkityskokonaisuudet esitin ajallisesti etenevässä järjestyksessä. Sivun alkoi työhön tuloon liittyvillä merkityksillä ja jatkui loppua kohti, jonne kirjasin eläkevaiheeseen liittyvät merkityskokonaisuudet. Ajatuksena oli, että merkityksiä voi seurata tai lukea ajallisesti etenevänä jaksamiskertomuksena.

Analyysiesimerkki - myönteiset (+) ja kielteiset (-) merkityskokonaisuudet

(+) Yhteensopiva arvopohja helpottaa työtä ja yhdessäoleamista

Arvoilla oli tärkeä sija omassa elämässä ja työssä

Kodin hyvät perusarvot helpottivat elämää

Yhteiset arvot ja arvostukset mahdollistivat erilaisten ihmisten elää yhdessä

Silmistä löytyi yhteinen ihmisyyden arvopohja

Silmistä löysi kaltaisensa ihmisen

(+) Ikääntyessä arvomaailma muuttuu ja asenteet joustavoituvat

Ikääntyessä oma arvomaailma muuttui

Asenteiden joustavoituminen helpotti työtä

Vanhetessaan muuttui maalaisemmaksi ja oppi rakastamaan kotoisia asioita

Systemaattisuus ja tiukkapipaisuus työssä karisivat

Keskittyi olennaiseen ja valitsi helpoimman tavan esittää asioita

(+) Asenteissa tapahtuu myönteinen muutos sukupolven aikana

Edellisen sukupolven pelko muuttui jälkimmäisen sukupolven kohdalla kiinnostukseksi

Miten ymmärrettiin yksityisyys ennen, kun viisikin lasta asutettiin samaan huoneeseen

(-) Arvojen kirjavoituminen ei miellytä vaan saa epävarmaksi

Yhteisön laajetessa arvot kirjavoituivat

Tuli yhteensopimattomia arvoja, mikä ei miellyttänyt

Tuli epävarmuus omien ja yhteisön arvojen yhteensopivuudesta

(-) Yhteisöllisyys kärsii, huomaavaisuuden puute ja välinpitämättömyys lisääntyvät

Yhteisestä olemisesta puuttui jotain, puhe ja toiminta eivät käyneet yksiin

Kohteliaisuuden ja huomaavaisuuden puute rikkoivat yhteisön ilmapiiriä

(+) Pitkä työhistoria samassa yhteisössä - tyytyväisyyttä ja katumusta (-)

Työstä saamansa voimavarat korvasivat työpaikan vaihtamisen

Tunsi ylpeyttä saatuaan kutsun työhön

Kiinnostui vähitellen työstään

Oli tyytyväinen ja tunsi saavansa voimia työstä

Sai työssä kehittää itseään ja kasvaa henkisesti

Viihtyi työssään eikä tullut lähteneeksi muualle koko työhistoriansa aikana

Kadutti, ettei tullut hankkineeksi muunlaista kokemusta

Ei tullut vaihtaneeksi työtä koko uransa aikana

Ehkä vaihtaminen olisi ollut käytännössä hankala toteuttaa

Lykkäsi katumusta, olisi halunnut muunlaistakin kokemusta

”Idioottimaistahan” oli pysytellä samassa paikassa koko ura, vai oliko

(-) Ikäkö tuo rasituksia työhön?

Ikääntynyttä häiritsi henkilöiden tiheä vaihtuminen

Liekö ollut syy iässä, kun ei vuosi riittänyt tutustua uusiin vaihtuviin tulijoihin

Osa-aikaisena vähenevä vuorovaikutus vaikeutti toimimista

Organisaation kuohunta turhautti ja vei voimia erityisesti ikääntyviltä, joiden jaksaminen heikkeni

(-) Tiimityö ei toistaiseksi edistä jaksamista

Tiimityön odotukset eivät vielä olleet täyttyneet

Henkilöiden jatkuva vaihtuminen häiritsi tiimiytymistä

Merkityskokonaisuuksien verkostoiminen

Portaittaisen etenemisen kuudennessa vaiheessa viedään aiemmin löytyneet merkityskokonaisuudet yhteiseen verkostoon. Merkityskokonaisuudet edustavat jaksamisilmion olennaisia puolia eli aspekteja. Näiden merkityskokonaisuuksien keskinäisiä suhteita ja sidoksia tarkastelemalla löytyy hahmo ja ymmärrys ilmiön merkitysten kokonaisuudelle. Merkityskokonaisuudet eivät ole kokonaisilmion irrallisia osia, vaan kokonaisilmion eri puolia eli aspekteja ja kertovat haastateltujen suhtautumisesta tutkittuun ilmiöön sen eri näkökulmista. Jokin aspekteista saattaa korostua rakentuneessa kokonaisuudessa ja toinen jäädä vähemmän merkitykselliseksi. Näiden jaksamisen aspektien (merkityskokonaisuuksien) keskinäisten suhteiden tarkastelu eli synteesi tuo esiin tutkitun ilmiön olemuksellisen, tässä yhden henkilön kokeman jaksamisen merkitysrakenteen. (Laine 2001, 41 – 43; Laine 2015, 46.)

Analyysivaiheessa löytyneet merkityskokonaisuudet vein yhteen synteessin muodostamiseksi. Merkityskokonaisuudet eli jaksamisen aspektit sijoitin synteesisissä piirtämäni verkostokuvioon tässäkin siten, että lukija voi tarkastella kuviota ajallisesti etenevänä kertomuksena vasemmasta yläkulmasta työhön hakeutumisesta kohti oikeaa alareunaa, jonne sijoitin eläkeajan lähestymiseen liittyvät jaksamisaspektit. Jaksamista edistävät myönteiset aspektit sijoitin sivun vasemmalle ja jaksamista ei-edistävät kielteiset aspektit oikealle puolelle. Sisällöllisesti ja ajallisesti toisiinsa liittyvät aspektit asetin verkostokuviossa lähellekään. Erisisältöiset aspektiryhmät rajasin laatikoin.

Piirtämäni kuvio (KUVIO 4) esittää esimerkkihenkilön työssä jaksamiskokemukset kaikkine aspekteineen. Kuvion otsikoin johtoilmallisella, joka mielestäni kuvasi kyseisen henkilön jaksamiskokemuksia olennaisella tavalla *Jos on*

hyvät perusarvot ja pohjakoulutus, niin miksi ei pärjäisi. Tämän löytämäni uuden rakenteen on tarkoitus tuoda esille tutkitun ilmiön, tässä yhden henkilön työssäjaksamisen olemus, ymmärrystä ja tietoa siitä, mikä jo aiemmin on ollut merkityksellisinä kokemuksina, mutta ei ole kaikilta osin tullut aiemmin sanoin ilmaistuksi tai tietoisesti ajatelluksi (Laine 2001, 31).

Jatkoin 6. porrasvaihetta (ks. Laine 2015, 47–51) siten, että yksilöittäin tehtyjen synteisien valmistuttua vein kaikkien 17 haastatellun tulokset yhteen samanlaisuuden ja erilaisuuden periaatteen mukaisesti, jolloin muodostui useampia yksilöitä yhdistäviä merkitysten luokkia. Tarkastelemalla kaikkien yksilöiden yhteenvietyjä merkitysten luokkia löydetään tutkituille yhteistä samansäältäistä jaksamiskokemusta. Kaikkien yksilöiden tuloksista koottu merkitysrakenne antaa tietoa ja ymmärrystä tutkitun yhteisön omaleimaisesta ja ainutlaatuisesta merkitysten maailmasta (ks. Gadamer 2004; Laine 2001, 28–29).

Seuraavassa luvussa 7 esitän, miten etenin käytännössä viedessäni yhteen kaikkien haastattelemini yksilötulokset ja miten päädyin näistä muodostamallani yhteisellä aineistolla lopullisiin tuloksiin. Näin löytämäni työssäjaksamisen kokonaiskuva aspekteineen eli ulottuvuuksineen on tutkimukseni taustayhteisön ikääntyvien työssäjaksamisen olennainen merkitysrakenne (ks. Laine 2001, 41–43 ja 2015, 47–48). Käyttämäni portaittaiseen menetelmään Laine (2015, 50) sisällyttää vielä kaksi lisävaihetta. Nämä vaiheet tulevat esille myöhemmin, kun tarkastelen tuloksiani suhteessa tutkimuskirjallisuuteen luvussa 8, arvioin tekemääni tutkimusta kriittisesti ja pohdin tulosteni käytännön sovelluksia ja mahdollisia jatkotutkimusaiheita luvuissa 9 ja 10.

Jos on hyöät perusarvot ja pohjakoulutus, niin miksei pärjäisi

<p>Helppoa jos oma ja ympäristön arvopohja sopivat yhteen</p>		<p>Arvojen kirjavoituminen tekee epävarmaksi ja kohteliaisuuden puute ja välinpitämättömyyden lisääntyminen rikkovat yhteisön ilmapiiriä</p>
	<p>län ja ajan kuluessa arvo-maailma muuttuu ja asenteet joustavoituvat työtä ja yhdessäoloa helpottamaan</p>	
<p>Viihtyy työssään ja saa siitä voimia siinä määrin, ettei tule lähteneeksi muualle töihin</p>	<p>Toisaalta kaduttaakin, ettei tule hankineeksi muunlaista työkokemusta</p>	
<p>(Työssä jaksaa perehdyttämällä ja pitämällä ajan tasalla itse itseään, kartuttamalla osaamistaan, hyödyntämällä työyhteisön tuet ja saamalla apua myös kotirintamalta)</p>	<p><u>Ikäkö tuo rasitusta työhön?</u> Ikääntyvien jaksaminen kärsii eniten organisaation muuttamisista "Liekö syy iässä", ettei ehdi tutustua tiuhaan vaihtuviin henkilöihin? Osa-aikaisena vuorovaikutus vähenee ja se vaikeuttaa työtehtäviä</p>	
	<p>Tiimityö ei ainakaan vielä edistä jaksamista</p>	
	<p><u>"Tästä vanha väki lähtee ja jääte kuin nallit kalliolle"</u> Halua on siirtää osaamista, ohjata alan harjoittelijoita ja kehittää työtä, mutta pettymys tulee, kun ei löydy toimivia osaamisen siirtokanavia Pettymys seuraa, kun ei oteta mukaan oman alan kehittämiseen viimeisinä työkuukausina Kehityskeskustelu vaikuttaa näennäiseltä ja tulee epäily, toteutuuko mikään esille tuomastaan</p>	
<p>Helpotuksen ja haikeuden tuntein siirtyä eläkkeelle ja päättää viedä kertyneen kokemuksen ja osaamisen kotirintaman käyttöön ja jättää seuraajalle itselleen ilon keksiä keinot työhön</p>		

KUVIO 4 Synteesiesimerkki

7 TUTKIMUSTULOKSET

7.1 Yksilötulokset

Käsittelin kaikki 17 haastattelua edellä luvussa 6.5 esittämälläni tavalla. Ryhmittelin ensin haastattelujen kuvauksista kaikki merkitykset merkityskokonaisuuksiksi ja jaoin ne myönteisiin jaksamista edistäviin ja kielteisiin jaksamista ei-edistäviin merkityksiin. Seuraavaksi rakensin kunkin haastatellun merkityskokonaisuuksista verkostokuvion. Nämä 17 verkostokuviota eli yksilösynteesiä ovat liitteenä (LIITE 2). Henkilöt olen numeroinut 1-17 siten, että 55–64-vuotiaat, joista käytän myös nimitystä seniori, olen sijoittanut luettelon loppupäähän (numerot 14–17).

Otsikoin verkostokuviot mielestäni kutakin haastateltavaa olennaisesti kuvaavalla teemalla tai johtoilmaisulla, esim. *Jos on hyvä pohjakoulutus ja perusarvot, niin miksei pärjäisi*. Olen koonnut kaikkien seitsemäntoista yksilösynteesin johtoilmaisuut tähän alapuolelle.

Haastateltujen yksilösynteesiä kuvaavat johtoilmaisuut olivat:

1. Voimaannuttava työ tukee koko elämän hallintaa
2. *Ei se ikä vaan se mieli ja mitähän se äitikin tästä sanoisi*
3. Halu kehittää ja tarttua verkostoistaan löytämiinsä haasteisiin
4. *Oppilaiden ihana palaute kantaa ja saa jaksamaan paremmin*
5. *Ihmisenä olemisen jatkuvuus antaa turvan ja kantaa elämässä*
6. *Kiire ei salli tehdä haluamiaan töitä, ja luvotutkin mieleiset työt kariutuivat kiireeseen*
7. *Esimiehen huono kunto yhdessä omien rasitusten kanssa on tosi raskasta*
8. Määrätietoista ja intohimoista työnsä kehittämistä yhdessä vertaisten kanssa
9. *Tuntuu kuin oikea parempi elämä alkaisi vasta 40. ikävuoden jälkeen*
10. *Vaikka maailma menisi ylösalaisin, siitäkin selvitään*
11. *Tärkeää on onnistua työssä, tehdä yhdessä ja löytää aina jotain pientä kehitettävää*
12. Yksityinen elämä ja työ tukevat toinen toistaan
13. Oma apu paras tuki selviytyä arjesta
14. Olisiko leipääntyminen ehkäistävässä
15. Työ löytää oikean paikkansa ja on suolana elämäntulussa

16. Jos on hyödyt perusarvot ja pohjakoulutus, niin miksei pärjäisi

17. Henkisen kasvun tarina

Johtoilmaisuudet perustuvat tutkijan kokemukselliseen tulkintaan läpi kaikkien tutkimusvaiheiden. Osa niistä on ilmaistu haastateltujen omin ilmaisuin ja ovat kirjoitetut *kursiivoin*. Muut ilmaisuudet ovat tutkijan tulkinnallisia yhteenvetoja kunkin haastatellun synteesisistä ja kirjoitetut tavanomaisella tekstillä.

Edellä olevasta johtoilmaisuuden listauksesta näkyy mielestäni se, miten erilaisia asioita nousee esiin haastateltujen kokemuksista. Seuraavassa kappaleessa 7.2 yhdistän yksittäisten henkilöiden tulokset kokonaisaineistoksi ja tarkastelen tuloksia tutkimuskysymyksittäin. Mielenkiintoista on nähdä, miten edellä lueteloidut johtoilmaisuudet näkyvät kokonaisaineistossa.

7.2 Yksilötulosten yhteenvienti ja käsittely tutkimuskysymyksittäin

Tässä luvussa vein yhteen kaikki 17 yksilötulosta kokonaisaineistoksi. Ryhmitelin kaikki jaksamista edistävät myönteiset ja jaksamista ei-edistävät kielteiset merkitykset tutkimuskysymysten mukaisiksi merkityskokonaisuuksiksi. Nämä ryhmät ovat liitteissä seuraavasti: työssä jaksamista edistävät myönteiset ja ei-edistävät kielteiset merkityskokonaisuudet (LIITE 3), myönteiset ja kielteiset ikä- ja aikasidonnaiset merkityskokonaisuudet (LIITE 4) sekä yhteisössä tarjolla olevien toimien ja henkilökohtaisten keinojen käyttöön liittyvät myönteiset ja kielteiset merkityskokonaisuudet (LIITE 5). Näiden liitteiden 3-5 merkityskokonaisuuksien yläotsikot olen tuonut taulukoiksi 1-3 tähän alapuolelle.

TAULUKKO 1 Koko aineiston työssäjaksamista edistävien myönteisten (vas.) ja ei-edistävien kielteisten (oik.) jaksamiseen liittyvien merkityskokonaisuuksien yläotsikot (LIITE 3)

Mieleinen työ ja selkeä ammatinvalinta tuovat tyytyväisyyttä, mielihyvää, onnistumisen tunnetta ja voimia	Työ on raskasta ja väsyttävää, siinä kokee pettymyksiä ja yksinäisyyttä, eikä tule kuulluksi
Lasta arvostetaan työssä ja kotona, ja halutaan tehdä henkilökohtaista oppilastyötä	Erytisopetus ja moniammatillinen (tiimi)yhteistyö tekevät työstä vaikeasti hallittavan
Saa tehdä työtään haluamallaan persoonallisella tavalla	Kokemus itsemääräämisoikeuteen kajoamisesta herättää pahaa mieltä ja vastustusta
Omien arvostusten ja pyrkimysten on mahdollista toteutua työssä	Ihmiset eivät kohtaa toisiaan ja sosiaalinen kanssakäyminen vähenee ja köyhtyy
Monenlaiset arvostukset kertovat työn merkityksestä	Halu siirtää osaamista ja kokemusta juuttuu siirtokanavien puutteeseen
Yhteinen arvopohja, myönteiset ja joustavat asenteet tekevät työn helpommaksi ja edistävät omaa kasvua ihmisenä työssä	

TAULUKKO 2 Koko aineiston työssäjaksamista edistävien myönteisten (vas.) ja ei-edistävien kielteisten (oik.) ikä- ja aikasidonnaisten merkityskokonaisuuksien yläotsikot (LIITE 4)

Ikääntyessä löytyy uusia voimavaroja ehtyvien tilalle	Aika ja elämäntilanne tuovat uutta ja erilaista
Menneillä on merkitystä nykyhetkessä	Menneitä kantaa mukanaan
Eläkevaiheen lähestyessä herää uusia suunnitelmia	Haikeuden ja menetyksen tuntein kohti eläkevaihetta
Myönteisin odotuksin ja kiitollisena kohti eläkevaihetta	

TAULUKKO 3 Koko aineiston yhteisöllisten tukien ja henkilökohtaisten keinojen käyttöön liittyvien työssäjaksamista edistävien myönteisten (vas.) ja ei-edistävien kielteisten (oik.) merkityskokonaisuuksien yläotsikot (LIITE 5)

Työyhteisössä on tarjolla monenlaista tukea	Tukitoimet eivät aina toimi odotetulla tavalla tai puuttuvat
Henkilökohtaiset keinot ja persoonalliset ominaisuudet täydentävät työyhteisön tarjoamia toimia	Esimiehen tuki ja ohjaus puuttuu tai ei riitä ja hyvinvointi kärsii
On vaiheita elämässä, jolloin energiavirrat muuttavat suuntaansa työn ja yksityisen elämän välillä	
Paljon toivotaan ja odotetaan parempaa tulevalta ja muistellaan mielihyvää tuovia menneitä	Esimieheltä odotetaan enemmän kuin saadaan käytännön ohjausta

7.3 Ikääntyvän työssäjaksamisen merkitysrakenne

TAULUKKO 4 esittää edellisten työvaiheiden pohjalta löytämäni koko aineiston myönteiset työssä jaksamista edistävät ja kielteiset työssä jaksamista ei-edistävät merkitysaspektit tärkeysjärjestyksessä. Aspekteille annettu tärkeysjärjestys ei kerro laskennallisia lukumääriä, vaan aspektien sisältöjen kokemuksellisen tärkeysjärjestyksen, joka perustuu läpi tutkimusvaiheiden rakentuneeseen tutkijan ymmärrykseen haastateltujen ilmaisemista merkityksistä.

TAULUKKO 4 Koko aineiston työssäjaksamisen merkitysaspektit. Aspektit ovat taulukossa kokemuksellisessa tärkeysjärjestyksessä, merkityksellisin molemmissa sarakkeissa ylimpänä, myönteiset aspektit vasemmalla ja kielteiset oikealla puolella sivua.

Jaksamista työssä edistää	Jaksamista työssä ei edistä
Mieleinen työ	Työhön kohdistuvien muutosten seuraamukset
Yhteinen arvopohja	Perustyötä häiritsevät ulkopuolelta tuodut kehittämismallit
Työn autonomia	Sosiaalisen kanssakäymisen väheneminen ja köyhtyminen
Työn ja yksityisen elämän voimavarojen tasapainon säilyminen	Vaikeasti hallittava erityisopetuksen moniammatillinen tiimiyhteistyö
Iän, ajan ja elämänculun tuomat uudet voimavarat	Riittämätön ohjaus, tuki ja työn organisointi
Menneiden asioiden ja ihmisten herättämä mielihyvä, tulevan odotus ja toivo paremmasta huomisesta	Epävarmuus ja pettymys tulla kuulluksi ja saada vaikuttaa
	Elämänculun ja yksityiselämän raskaus
Työyhteisössä tarjolla olevat ohjaus ja tukitoimet sekä niitä täydentävät henkilökohtaiset keinot	Eläkevaiheessa suru yhteisön menettämisestä ja pelko yksin jäämisestä vanhuudessa
Eläkkeelle siirtymiseen liittyvät myönteiset odotukset ja toiveet	Ikääntyessä fyysisen kunnan heikkeneminen ja sitä seuraava henkinen väsymys
	Työn ja yksityiselämän voimavarojen tasapainon horjuminen

Jaksamista edistävät myönteiset aspektit tärkeimmästä alkaen ovat mieleinen työ, yhteinen arvopohja, työn autonomia, työn ja yksityiselämän voimavarojen tasapainon säilyminen, iän, ajan ja elämänculun tuomat uudet voimavarat, toive ja odotus paremmasta huomisesta sekä menneiden asioiden ja ihmisten herättämä mielihyvä, työyhteisössä tarjolla olevat ohjaus ja tukitoimet sekä niitä täydentävät henkilökohtaiset keinot sekä eläkkeelle siirtyminen myönteisin toivein ja odotuksin.

Jaksamista ei-edistävät kielteiset aspektit tärkeimmästä alkaen ovat työhön kohdistuvien muutosten seuraamukset, perustyötä häiritsevät ulkopuolelta tuodut kehittämismallit, sosiaalisen kanssakäymisen väheneminen ja köyhtyminen, vaikeasti hallittava moniammatillinen tiimiyhteistyö, riittämätön ohjaus, tuki ja työn organisointi, epävarmuus ja pettymys tulla kuulluksi ja saada vaikuttaa, elämänculun ja yksityiselämän raskaus, eläkevaiheessa suru yhteisön menettämisestä ja pelko yksin jäämisestä vanhuudessa, ikääntyessä fyysisen kunnan heikkeneminen ja sitä seuraava henkinen väsymys sekä työn ja yksityiselämän voimavarojen tasapainon horjuminen.

KUVIO 5 esittää TAULUKON 4 merkitysaspektit tutkimuskysymyksittäin. Näin hahmottunutta kokonaisuutta voi kutsua tutkimukseni taustayhteisön ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamisen olemukselliseksi merkitysrakenteeksi (Laine 2015, 47–48). Tulostarkastelussa avaan tämän KUVION 5 rakennetta tutkimuskysymyksittäin: työ ja työssä jaksaminen, ikä ja jaksaminen työssä sekä tuki, ohjaus ja jaksaminen työssä. Luvussa 9 tiivistän edellisistä yhteenvedon ja teen päätelmät tuloksista.

TAULUKOSSA 4 esitetyt aspektit ovat KUVIOSSA 5 ja olen numeroinut ne erillisiin laatikoihin tutkimuskysymysten 1-3 mukaisesti (1=työ ja jaksaminen, 2=ikä ja jaksaminen, 3=tuet, ohjaus ja jaksaminen). Myönteiset aspektit ovat vasemmalla ja kielteiset oikealla puolella sivua.

*Jaksamista edistävät**Jaksamista eivät edistä*

<p>1</p> <p>Mieleinen, autonominen ja arvopohjaltaan sopiva työ saa sitoutumaan huomaamatta ja pysymään tehtävässä</p>	<p>1</p> <p>Työelämästä kantautuvat muutokset ja oman työn ulkopuolelta tuodut kehittämismallit uhkaavat työntekijää, vievät arvoa perustehtävältä ja heikentävät jaksamista ja työhyvinvointia</p> <p>Organisaatiomuutosten ja lisääntyvien tehtävien tuoma kiire vie ajan sosiaaliselta kanssakäymiseltä ja yhteisiltä neuvotteluilta, yhdessäolo köyhtyy sähköisesti tapahtuvaksi ja työssä viihtyminen vähenee</p>
<p>3</p> <p>Työyhteisön ohjaukset ja tukitoimet edistävät jaksamista ja omat henkilökohtaiset keinot täydentävät edellisiä puuttuvilta osin</p>	<p>1</p> <p>Työ on raskasta ja vaikeasti hallittavaa, ohjaus ja organisointi ovat riittämättömät, kuulluksi ei tule eikä ole varmuutta onnistuuko vaikuttamaan</p> <p>Palautteen puuttuminen saa epävarmaksi ja tuo pettymystä</p>
<p>3</p> <p>Kokemus työn ja yksityiselämän voimavarojen tasapainon säilymisestä vahvistaa työssä jaksamista ja vertaisten tuki on korvaamaton apu arjessa</p>	<p>2</p> <p><u>Ikääntyessä uhkaa jaksamista työn ja yksityiselämän voimavarojen tasapainon horjuminen</u></p> <p>Ikääntyessä fyysisen kunnan heikkeneminen vie voimia ja aikaa yksityiselämältä</p> <p>Yksityiselämän ja elämänkulun raskaus imee voimia, ja ongelmat kantautuvat työhön</p> <p>Eläkkeen läheisyys nostaa surun yhteisön menetyksestä ja pelon yksin jäämisestä työn jälkeen</p>
<p>2</p> <p><u>Ikääntyessä löytyy uudenlaisia työtä helpottavia voimavaroja jaksamiseen</u></p> <p>Itse muuttuu ja suhde työhön ja elämään tulee joustavammaksi</p> <p>Aika muokkaa, menneet kantavat ja kokemus tuo varmuutta</p> <p>Myönteisin toivein ja odotuksin eläkkeelle</p>	

KUVIO 5 Koko aineiston työssäjaksamisen merkitysaspektit tutkimuskysymyksittäin

8 TULOSTEN TARKASTELU

Jaksaminen työssä on moninainen, monimerkityksinen ja monitieteinen ilmiö, jota tässä tutkimuksessa on lähestytty fenomenologis-hermeneuttisella menetelmällä. Haastattelupuheen takaa on etsitty jaksamiskokemuksiin sisältyviä merkityksiä, pyritty ymmärtämään ja tulkitsemaan niitä ja koottu niistä merkitysten kokonaisuuksia eli aspekteja; näiden keskinäisiä suhteita ja sidoksia tarkastelemalla on löytynyt kokonaisuus, jota voi kutsua tutkimuksen taustayhteisön ikääntyvien työssäjaksamisen olemukselliseksi merkitysrakenteeksi (Laine 2001, 26–43 ja 2015, 47–51).

Tuloksien esittelyssä en palaa enää yksilötuloksiin. Ne ovat tässä tarkasteltavana olevan yhteenvedyn aineiston pohjana. Tarkastelen tutkimustuloksia ensin tutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä: työ ja työssä jaksaminen luvussa 8.1, ikä ja jaksaminen työssä luvussa 8.2 sekä tuki, ohjaus ja jaksaminen työssä luvussa 8.3. Kunkin tarkasteltavan luvun alkuun siirrän KUVIO 5:n merkitysrakenteesta sen osan kuviota, jota esittelen kyseisessä luvussa. Avaan tarkastelussa yksittäisiä merkitysaspekteja ja näistä hahmottamiani kokonaisuuksia. Pohdin löytämiäni tuloksia aiemman tutkimustiedon valossa.

Luvussa 9 teen yhteenvedon ja kokoan kaikkien tutkimuskysymysten jaksamisaspektit samaan verkostoon (KUVIO 11), esitän päätelmät ja pohdin, miten tulokseni liittyvät aiempaan tutkimustietoon ja tuovatko ne uutta tietoa iän ja jaksamisen keskusteluun. Luvussa 10 tarkastelen tutkimukseni luotettavuutta ja siihen liittyviä eettisyyden kysymyksiä. Lopuksi esitän ajatuksia jatkotutkimusaiheiksi.

Raportointi etenee kussakin luvussa (8.1–8.3) kokemuksellisesti tärkeimmästä vähemmän tärkeään -periaatteen mukaan. Laajemmat aspektikokonaisuuudet olen otsikoinut siten, että annetun otsikon alla on huomioitu kaikkien otsikon alle kuuluvien erillisten aspektien eli merkityskokonaisuuksien sisällöt. Haastateltavien omat sanat tai suorat ajatussisällöt olen kirjoittanut *kursiivein* suoraan tekstin yhteyteen. Lähteinä käytettyjen kirjoittajien suorissa sitaateissa olen käyttänyt ”lainausmerkkejä”.

8.1 Työ ja työssä jaksaminen

Tämän luvun aloitan luomalla katsauksen työhyvinvointia käsittelevään aiempaan teoriaan ja tutkimukseen (8.1.1). Seuraavaksi tarkastelen ensimmäisen tutkimuskysymyksen työhön liittyviä myönteisiä ja kielteisiä аспекteja erikseen. Myönteiset aspektit kertovat haastateltavien jaksamista edistävästä voimavaroista. Näihin kuuluu kaikki se, mikä saa työn tuntumaan mieleiseltä ja edistää voimaantumista, sitoutumista ja pysymistä työssä (luku 8.1.2). Kielteiset aspektit liittyvät työn ja yksityiselämän asioihin, jotka vievät voimavaroja ja lisäävät haastateltavien stressiä, väsymystä ja uupumusta eivätkä edistä jaksamista työssä (luku 8.1.3).

8.1.1 Työ ja työhyvinvointi aiempien tutkimusten valossa

Tähän lukuun olen koonnut aiempaa tutkimustietoa työhyvinvointia ja jaksamista edistävästä ja ei-edistävästä asioista. Olen keskittynyt tutkimuksiin, jotka koskevat ikääntyviä ihmisiä tai jotka mielestäni ovat jollakin muulla tavalla olennaisia tämän tutkimuksen tulosten kannalta.

Työelämän laadulla on voitu osoittaa olevan ainakin osittain vaikutusta ihmisten pysymiseen työssä (Forss 2001; Forss 2004; Forss, Karisalmi & Tuuli 2001). Tulosten mukaan ikääntyvien työssäpysyminen edellytti merkittäviä muutoksia työyhteisössä. Oli ryhdyttävä tarkistamaan ikäpoliittisia asenteita ja käytäntöjä (Forss 2001) ja ehkäisemään työelämän heikkenemiseen liittyvää työuupumuksen keskeistä oiretta, emotionaalista väsymystä ja kehittämään työelämän laatua laaja-alaisesti (Tuuli 2001). Varhaiseläkeajatuksot olivat melko yleisiä kaikissa ikäryhmissä, yleistyivät iän mukana, olivat yleisimmillään 45–54-vuotiailla ja vähenivät sen jälkeen. Eläkepolitiikan kannalta merkityksellisimmiltä näyttivät eläkejärjestelmän tarjoamat vaihtoehdot sekä yksittäisten työntekijöiden perusteet sitoutua palkkatyöhön. Työntekijät olivat eläkesuuntauneempia kuin toimihenkilöt riippumatta omasta asemastaan organisaatiossa. Varhaiseläkeajatuksiin liittyivät koetun stressin määrä ja huonoksi arvioitu työkyky. Näytti siltä, että työkykyisimmät ja palkkatyöhön sitoutuneimmat jatkoivat työskentelyä vanhuuseläkeikään saakka (Karisalmi 2001).

Forss (2004) kiinnostui työhyvinvoinnin tekijöiden yhteydestä ikääntyvien työssä pysymiseen eli työssä kauemmin jatkamiseen. Hän kartoitti kolmen keskeisen kansallisen ohjelman (Kansallinen ikäohjelma 1998–2002, Työelämän kehittämisohjelma 1996–1999; 2000–2003 sekä Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma 2000–2003, ks. LIITE 1) vaikutuksia työssä pysymiseen ja jaksamiseen. Työn toimintatapoihin vaikuttivat myönteisesti yrityskulttuuri, johtamistavat, esimiestyö ja työilmapiiri. Työolosuhteissa ja työprosesseissa tapahtuneet myönteiset muutokset näkyivät työmenetelmissä, työn tekemisen tavoissa, työajoissa ja työkuormituksessa. Ammattitaidon lisääntyminen vaikutti myönteisesti, ja sitä edisti koulutus, oppiminen ja osaaminen. Työkykyä ja jaksamista edistivät terveys, työkyky sekä fyysinen ja henkinen jaksaminen. Ikääntyvien asemaa helpottivat ikäasenteiden muuttuminen, ikäjohtamisen

käyttö ja työttömyyslukujen paraneminen. Myös Kinnusen, Feldtin ja Maunon (2005a) mukaan on ollut nähtävissä myönteistä kehitystä koulutuksessa, kehittämisen ja vaikuttamisen mahdollisuuksissa sekä vuorovaikutuksen laadussa. He perustavat näkemyksensä mm. Karasekin (1979), Karasekin & Theorellin (1990), Siegristin (1996) ja Warrin (1994) työhyvinvointimallien tuloksiin (ks. myös Kinnunen & Feldt 2005, 13–37).

Työn hallinnan, vaatimusten ja sosiaalisen tuen (Karasek 1979; Karasek & Theorell 1990) arvellaan yksimielisesti olevan työhyvinvoinnin keskeisiä tekijöitä. Työ, jossa on korkea vaatimustaso (määrällistä ylikuormitusta, aikapaineita ja rooliristiriitoja) ja vähäiset työn hallinnan mahdollisuudet, kuten mahdollisuus vaikuttaa työoloihin ja työn sisältöön, osallistua työtä koskevaan päätöksentekoon ja kokea työ monipuoliseksi, altistaa stressiperäisille sairauksille. Päinvastaisessa tapauksessa, kun vaatimustaso on matala ja hallintamahdollisuuksia on paljon, työ aiheuttaa vain vähäistä kuormitusta ja keskimääräistä vähemmän stressiä. Aktiivinen työ, johon kuuluvat suuret vaatimukset ja suuret hallintamahdollisuudet, joka vaatii ponnisteluja mutta samalla tarjoaa mahdollisuuden vaikuttaa työhön ja tulla kuulluksi, luo parhaat edellytykset oppimiselle, työmotivaatiolle ja työssä kehittymiselle. Toisaalta passiivinen työ, jossa on vähän vaatimuksia ja vähän työn hallintamahdollisuuksia, passivoi, vähentää moivaatiota ja vaikeuttaa työssä oppimista ja kehittymistä. Jos tilanne jatkuu kauan, työssä opitut valmiudet saattavat heikentyä. Työn kuormittavuudesta tulee erityisen haitallista, jos yksilö jää eristyksiin eikä saa sosiaalista tukea työssään. (Kinnunen & Feldt 2005, 18–24.) Taris & Feij (2004) ovat hekin todenneet työn hallinnan suojaavan nuoria aikuisia stressioireilta.

Warrin (1994) affektiivisen työhyvinvoinnin mallissa (ks. Kinnunen & Feldt 2005, 26) tarkastellaan hyvinvoinnin ja työn piirteiden välisiä yhteyksiä. Psykologisen hyvinvoinnin ydin muodostuu tunnekokemuksista, joihin johtavat työssä koettu mielihyvä ja virittyneisyys ja joissa mielihyvä saa suuremman painoarvon. Mielihyvän ja virittyneisyyden alueelle on nähty sijoittuvan viime vuosina käytettyjen käsitteiden virtaus 'flow' (Csikszentmihalyi 1997) ja työn imu (Hakanen 2005, 2007). Työn piirteillä on mallissa vastaparinsa. Negatiivisten piirteiden puolella masennus liitetään menetykseen tai deprivatioon ja ahdistus uhan ja vaaran kokemukseen. Työn piirteiden ja hyvinvoinnin välinen yhteys oletetaan epälineaarisen käyräviivaiseksi ja sitä verrataan vitamiinien lisävaikutukseen. Käyräviivaisuuden ei kuitenkaan ole havaittu toteutuvan palkan, turvallisuuden, arvostuksen ja esimieheltä saadun tuen kohdalla, eikä siis näiden lisääminen vaikuta kielteisesti hyvinvointiin. Sitä vastoin loppuunpalamisen riski on todettu suureksi, kun epävarmuus lisääntyy määräaikaissa tehtävässä, varsinkin, jos työn luonne samanaikaisesti vaatii pitkäaikaista sitoutumista. Tällainen työssä koettu epävarmuus saattaa jopa heikentää työntekijän pysyväisluonteista koherenssin eli elämänhallinnan tunnetta niin työssä kuin yksityiselämässä. (Antonovsky 1993; Feldt 2000b; Kinnunen & Feldt 2005; Mauno & Kinnunen 2005.)

Siegristin (1996) ponnistusten ja palkkioiden malli (ks. Kinnunen & Feldt 2005, 30) perustuu käyttäytymistä määräävään sosiaaliseen vastavuoroisuuteen.

Kun ihminen sijoittaa työhön ponnistuksiaan, esim. aikaa ja energiaa, hän odottaa saavansa vastikkeeksi palkkioita, kuten esim. arvostusta, turvallisuutta ja etenemismahdollisuuksia. Jos kokee sijoittavansa enemmän kuin saa, heräävät kielteiset tunteet, hyvinvointi heikkenee, autonominen hermosto aktivoituu ja pitkään jatkuessaan olotila johtaa sairastavuuteen. Terveys saattaa vaarantua erityisesti silloin, kun työn suuriin vaatimuksiin ja ponnisteluihin liittyy huono työnhallinta ja työn vähäinen palkitsevuus. Palkan lisäksi työntekijä haluaa kokea työnsä merkittäväksi ja arvostetuksi. Hän toivoo saavansa palautetta ja tunteen siitä, että osaa tehdä työnsä hyvin ja auttaa ihmisiä. Tärkeitä ovat etenemismahdollisuudet, urakehitys, ammattitaidon syventäminen ja työsuhteen turvallisuus. Esimiesten oikeanlaisella ja kannustavalla johtamistavalla on todettu olevan suuri merkitys, ja terveyttä tukevaksi on nähty johtamisen oikeudenmukaisuus, yhteistyön sujuminen ja sosiaalinen tuki. (Kinnunen & Feldt 2005; Vahtera ym. 2002.)

Siegristin ponnistusten ja palkkioiden mallin (1996) ja Festingerin kognitiivisen dissonanssin teorioiden (1957, 1958) mukaan ihminen toiminnassaan tavoittelee tasapainoa, mutta tämä ei aina onnistu. Voi puuttua vaihtoehtoja esimerkiksi silloin, kun ei löydy muita työpaikkoja. Tällöin ihminen saattaa sijoittaa palkkio-odotuksensa tulevaisuuteen tai hän saattaa ylisitoutua työhön, mikä vain vahvistaa tasapainotonta olotilaa. Ylisitoutuminen on persoonallinen ominaisuus, jossa yhdistyvät kunnianhimo sekä tarve tulla hyväksytyksi ja arvostetuksi. Siinä yhdistyvät A-tyyppisen persoonallisuuden kognitiiviset tiedolliset, emotionaaliset tunneperäiset ja käyttäytymistä suuntaavat motivationaaliset piirteet (Kinnunen & Feldt 2005, 29–33).

Kinnunen ja Hättinen (2005) tarkastelivat työuupumusta ja jaksamista työelämässä ja totesivat, että työuupumus stressin tavoin liittyy ympäristön ja yksilön väliseen vuorovaikutukseen. Se liittyy vaatimusten ja voimavarojen epätasapainoon tai yksilön odotusten ja ympäristön tarjoamien mahdollisuuksien vastaamattomuuteen. Työstressin kohdatessaan ihminen käyttää voimavarojaan ja selviytymiskeinojaan voidakseen ratkaista kuormittavan ristiriidan. Tämän jälkeen olotila yleensä palautuu normaalille tasolle. Työuupumuksessa voimavarat ja selviytymiskeinot ovat jo siinä määrin ehtyneet, ettei palautuminen enää onnistu.

Hakanen (2007) tutki työuupumuksen työperäisyyttä ja kehittämisprosesseja ja voimavarojen merkitystä työhyvinvoinnille sekä lopuksi työuupumuksen vastakohtaa ”engagement”, jonka hän suomensi työn imuksi. Tutkimuksissa työuupumus on osoittautunut ensisijassa työperäiseksi ongelmaksi. Heikot työolot ja työstä kotiin kantautuvat ristiriidat olivat yhteydessä työuupumukseen merkittävämmän kuin kotiasiat. Työuupumuksen lisääntyessä voimavarat vähenivät. Työn hiipuvia voimavaroja yritettiin paikata lainaamalla niitä yksityiselämän puolelta, jolloin uupumisen ongelmat alkoivat näkyä myös yksityiselämän puolella. Työssä haluttiin menestyä ja kokea edelleen onnistumisia, tunnustusta ja arvostusta, jotka saivat jaksamaan. (Hakanen 2007; ks. myös Kallimo & Toppinen 1997.)

Hakasen (2007) mukaan työuupumuksen alkulähde on usein kaukana ihmisen työn ja elämän historiassa. Tämä tukee epäsuotuisan elämänuran hypoteesia, jonka mukaan sosioekonomiset ja psykologiset olosuhteet kasaantuvat elämän kuluessa ja vaikuttavat yksilön hyvinvointiin ja terveyteen. Mitä epävaikammalta tehty työura näytti, sitä heikompi oli hyvinvointi. Työhyvinvointi osoittautui koko elämän kestäväksi elinikäisen oppimisen haasteeksi. Kortteinen (2000) viittaa varhaisten lähtökohtien tai elämänolosuhteiden kasaantumiseen ja elämänpolitiikan merkitykseen hyvinvoinnille.

Työuupumuksen yllättäessä jotakin on työyhteisössä mennyt vikaan; keinoja työuupumuksen ehkäisemiseen on lähdettävä etsimään työyhteisön arjesta ja sen muokkaamisesta. Jotta voidaan puhua työuupumuksesta, oireiden ja työn välille on voitava todentaa selkeä yhteys. Iäkkäät työntekijät ovat lähes aina työhönsä tyytyväisempiä kuin nuoremmat, ja jos kokemukset ovat toiset, tyytymättömyyden syitä on lähdettävä etsimään organisaatiosta. (ks. Hakanen 2007; Kalimo & Toppinen 1997.)

Työstressin lähteet vaihtelevat eri-ikäisillä. Keski-ikäisten tunneperäiset stressioireet liittyvät usein työtehtävien lisääntymiseen, vastuun kasvamiseen ja uran luomiseen. Yksitoikkoinen ja rutiinimainen työ uuvuttaa ja johtaa varhaiseläkeajatuksiin. Työstressin vaikutukset terveyteen ja hyvinvointiin ovat vasta pitkään jatkuessaan haitallisia ja saattavat johtaa alentuneeseen ruumiilliseen työkykyyn ja heikentyneeksi koettuun terveydentilaan ja työuupumiseen (Tuuli 2001). On arveltu, että vanhempien työntekijöiden työuupumusvaara on suurempi, koska heillä on pitempi työura; psykosomaattisten oireiden on niin ikään todettu lisääntyvän iän mukana. Toisaalta iän ja kokemuksen karttuessa ihmisen elämänhallinta ja selviytymisen keinot varmistuvat. Ihminen oppii muuntamaan tavoitteitaan ja asennettaan ja etsimään korvaavia keinoja elämänsä eri sektoreilta (Baltes & Baltes 1990; Heckhausen & Schultz 1995; ks. myös Nurmi & Salmela-Aro 2002b, 62–63).

Työuupumuksen voimakkuus vaihtelee toimialoittain (Kalimo & Toppinen 1997), joskaan tulokset eivät ole aina vastanneet odotettua. Vaikka opetus-työhön katsottiin sisältyvän keskeisiä ihmissuhdetyön kuormitustekijöitä, toimialalla ei havaittu kyynistymistä tai ammatillisen itsetunnon heikkenemistä, vaan lähinnä väsymystä. Terveystieteissäkin työuupumusta havaittiin keskimääräistä vähemmän, vaikka kyseistä aluetta pidettiin yhtenä työuupumuksen riskialana. Tulostarkastelussa viitattiin siihen, että opettajien stressiä ja terveydenhuollon ammattilaisten työuupumusta oli ehditty tutkia paljon ja levittää tietoa kentälle. (mm. Haikonen 1999; Kalimo & Toppinen 1997.) Näyttää siltä, että nykypäivän lehdistö ja uutislähetykset ovat jälleen nostamassa esille opettajien työn raskauden.

Yksilölliset ominaisuudet, käytetyt selviytymisstrategiat, terveys sekä monet ympäristön ja ihmisen väliset työn ja yksityiselämän tekijät vaikuttavat työuupumuksen kehittymiseen ja työhyvinvointiin. (Feldt 2000b; Hakanen 2007; Kalimo & Toppinen 1997; Kinnunen ym. 2005a; Saksvik ym. 2004; Tuuli 2001.) Tutkimukset ovat vakuuttaneet myös persoonallisuuden ja yksilöllisten raken-

netekijöiden kiistattomasta yhteydestä työhyvinvointiin. (Feldt, Mäkikangas & Kokko 2005b; Feldt, Mäkikangas & Piitulainen 2005c; Mäkikangas ym. 2015.)

Yksityiselämän asioilla näytti olevan enemmän yhteyttä tyytyväisyyteen ja elämänmyönteisyyteen kuin työuupumukseen. Myös persoonallisuuden ominaisuuksista koherenssin tunteella samoin kuin optimismilla ja itsearvostuksella näytti olevan paitsi myönteistä vaikutusta työhyvinvointiin, myös merkitystä terveydelle ja hyvinvoinnille stressaavissa ja vaativissa tilanteissa. Niillä oli ”salutogeeninen vaikutus” ja ne toimivat ikään kuin yksilön ”valttikortteina” stressitilanteissa (Feldt ym. 2005c, 114–115). Koherenssin tunteessa on kysymys stressinkäsittelyä edistävästä elämänorientaatiosta. Koherenssi merkitsee asioiden ymmärrettävyyden, hallittavuuden ja mielekkyyden tunnetta tai kokemusta ihmisen havainnoissa itseään ja ympäröivää elämää. Työn hallinnan tai hallinnan puutteen on todettu olevan tärkeä osa työhyvinvointia. Yhdessä optimaalisen henkisen kuormituksen ja asioihin vaikuttamisen mahdollisuuden kanssa koherenssin on ajateltu kehittyvän vahvaksi jo lapsuus- ja nuoruusvuosien aikana (Antonovsky 1993; Feldt 2000a, 2000b).

Tutkimusten mukaan yli 45-vuotiaiden ikääntyvien opettajien ja etenkin erityisopettajien elämänhallinnan tunne osoittautui hyväksi. Tutkitut arvioivat koherenssin kaikki kolme elementtiä, ymmärrettävyyden, hallittavuuden ja mielekkyyden kohdallaan vahvemmiten kuin muut opettajaryhmät. Elämänhallinnan eli koherenssin tunne johtaa tyytyväisyyteen ja turvallisuuden kokemukseen ja on myönteisellä tavalla yhteydessä terveyteen. Hallinnan tunteen puutumista työstä ja elämästä on pidetty keskeisenä kielteisten kokemusten synnyssä (Rasku 1993).

Koherenssikäsitteen tutkimukset (Feldt 2000a, 2000b; Takkinen 2001) osoittivat elämäntarkoituksellisuuden, elämänhalun ja koherenssintunteen olevan lähellä toisiaan (Takkinen 2001). Viitaten Victor Franklin tunnettuihin keskitysleirikokemuksiin Takkinen toteaa, että elämän tarkoituksellisuuden etsiminen on keskeisin ihmiselämää ylläpitävä motiivi. Se lisää elämänhalua, mistä seuraa psyykkistä hyvinvointia. Tutkimusten mukaan elämän tarkoituksellisuus, elämänhalu ja koherenssintunne näyttävät olevan yhteydessä joihinkin keskeisiin työympäristön muuttujiin ja niin ollen sopiva lähtökohta työelämän tutkimuksille (Feldt 2000a, 2000b).

Feldt (2000a, 2000b) todentaessaan Antonovskin (1993) esittämiä tuloksia osoitti koherenssin tunteen voimakkuuden olevan yhteydessä työhyvinvointiin ja työolotekijöihin. Vahva koherenssi vaimensi haitallisten työolotekijöiden kuten aikapaineen ja huonon fyysisen työympäristön vaikutuksia työhyvinvointiin. Koherenssin tunteen ollessa vahva jopa työn stressitekijöillä saattoi olla salutogeenisia eli terveyttä edistäviä vaikutuksia työntekijään. Tärkeimmiksi koherenssia vahvistaviksi tekijöiksi osoittautuivat työpaikan hyvät ihmissuhteet, hyvä työilmapiiri ja suhteet esimieheen, vaikutusmahdollisuudet työssä sekä sopiva työkuormitus. Koherenssin tunteelle olivat erittäin vahingollisia työelämässä kohdattu epävarmuus ja työttömyyden kokemukset, jotka heikensivät jatkuvuuden ja ennustettavuuden tunnetta työssä ja elämässä. (Feldt 2000a, 2000b; Feldt ym. 2005c; Mauno 2000; Mauno & Kinnunen 2005.)

Työntekijöiden yksilöllisen huomioimisen sekä esimiehen ja työtovereiden tuen tarpeet korostuivat tutkimuksissa. Heikon koherenssin omaavilla työn sisällöllinen vaativuus lisäsi emotionaalisen uupumuksen määrää, kun se taas vahvan koherenssin omaavilla vähensi uupumuksen tunnetta. Heikon koherenssin omaavilla työpaikan hyvät ihmissuhteet korostuivat hyvinvointia lisäävinä tekijöinä, kun taas vahvan koherenssin ihmisillä sosiaalisten suhteiden merkitys oli vähäisempi. (Feldt 2000b; Takkinen 2001).

Työtyytyväisyys, työhön sitoutuneisuus ja työn imu kertovat myönteisistä asenteista työtä kohtaan ja hyvinvoinnista työssä. Nämä kolme kuuluvat työn piirteisiin, jotka Schaufelin ja Bakkerin työn vaatimusten ja voimavarojen mallissa (ks. Mäkikangas ym. 2005, 58) ovat myönteisiä voimavaroja työn motivaatiopolulla, joka johtaa työhön ja organisaatioon sitoutumiseen ja hyvinvointiin työssä. Työn imua, joksi Hakanen (2007) on suomentanut käsitteen ”engagement”, voidaan tarkastella työuupumuksen vastakohtana, jolloin imuun sisältyvät väsymykselle vastakkainen energisyys, kyynistyneisyyden vastakohtana sitoutuneisuus ja itsetunnon heikentymisen vastakohtana pystyvyyden tunne. Työn ilo (Gardell 1971) ja ns. virtauksen (flow) käsite (Csikszentmihalyi 1997) ovat lähellä työn imua. Ilo liittyy työssä viihtymiseen, työn merkityksellisyteen ja sitoutumiseen. Virtaus tarkoittaa jonkinlaista imua lyhempikestoista huippuelämästä, täydellistä keskittymistä suoritettavaan tehtävään ja nautintoa pystyvyyden tunteesta sitä suoritettaessa. Työn imu on pysyvämpi tila eikä se kohdistu vain yhteen tehtävään. (Mäkikangas ym. 2005, 56–74.)

Perhoniemen ja Hakasen (2013) tutkimus nostaa esiin arjen ystävällisyyden ja huomaavaisuuden merkityksen työhyvinvoinnille. Viitaten muiden tutkijoiden samankaltaisiin käsityksiin mainitut tutkijat uskovat, että ystävällisyyttä ja toisia huomioivaa käyttäytymistä voidaan oppia yhteisöissä. Voimavarojen vahvistaminen johtaa työn imun vahvistumiseen, millä on suora vaikutuksensa työntekijän käyttäytymiseen. Ystävällisellä käyttäytymisellä on taipumus levitä työntekijöiden kesken. Myönteisen käyttäytymisen vahvistumiseen voidaan vaikuttaa panostamalla aktiivisesti myönteisten tunteiden ilmaisemiseen, onnistumisten jakamiseen kaikkien kesken ja myönteisen palautteen antamiseen. (Perhoniemi & Hakanen 2013.) Myös Pessin (2016) CoPassion-hankkeen toteutukset ovat tuoneet esille yhteisön ilmapiirissä tapahtuvia muutoksia kohti muiden myönteistä huomioimista ja välittämistä.

Yhteisöllisyyden ja yhteisöllisen luottamuksen merkitystä on korostettu työssä selviytymiselle ja hyvinvoinnille (Bratton & Gold 2012; Giddens 2004; Gylling 2002, 2003; Niitamo 2003). Niitamon (2003) mielestä linkki yksilön ja yhteisön välillä on kevyt. Hän korostaa työntekijän liittämistä vahvemmin yhteisöön, jotta ihminen ei jää liian yksin epävarman maailman muutoksissa. Hän toivoo vuorovaikutuksellisen kulttuurin luomista työyhteisöön ja enemmän perusluottamusta, joka tuo hyvää oloa ja tarvittaessa halua ja uskallusta tukeutua esimiehiin ja alaisiin. Tällaista vuorovaikutuksellista yhteisöllisyyttä ei Niitamon mielestä ole pystytty luomaan työyhteisöihin. Hänen mukaansa ihminen tulisi voida kytkeä yhteisön osaksi erilaisin menettelyin.

Ruoholinna (2009) tarkasteli terveydenhuollon ja kaupanalan työssä ja työorganisaatioissa tapahtuneita muutoksia sekä 45 vuotta täyttäneiden työntekijöiden muutoskokemuksia ja asemaa postmodernissa työelämässä. Hänen haastattelemansa kokivat toimintaympäristön muutokset kielteisinä, ja vastapuhetta herätti oman ammatti-identiteetin ja ammattietiikan sekä toisaalta muuttuneen toimintaympäristön ristiriitaisuus. Ammatillista identiteettiä uhkasivat omista laatuvaatimuksista tinkiminen ja ammattieettisen minäihanteen vastaisesti toimiminen. Ruoholinna (2009) toteaa ammattikulttuuristen syvärakenteiden ja toimijoiden ajattelutapojen muuttuneen paljon hitaammin kuin organisatoristen toimintakäytäntöjen (vrt. Rauhala 1989 jaksossa 3.1.2). Suuri osa Ruoholinnan haastattelemissa arvotti korkealle ajantasaista osaamista. He kokivat osaamisen vahvistavan ammatti-identiteettiä. Toisaalta jatkuva aktiivinen kouluttautuminen sai pohtimaan, eikö koskaan ole riittävän hyvä, vaan täytyykö koko ajan hankkia lisää osaamista. Osalle haastatelluista olisi riittänyt lupa tehdä työtä omalla tavallaan ja tuntea esimiehen luottavan työhönsä. Työntekijät toivoivat henkilöstöpolitiikalta työelämän laadun kehittämistä, työntekijän ja hänen työnsä arvottamista, kuulemista ja yksilönä huomioimista, kiitoksen saantia ja työntekijän hyvinvoinnista välittämistä. Eläkkeen lähestyessä toivottiin työn loppuvaiheeseen joustomahdollisuuksia ja työtaakan keventämistä, jotta työt saataisiin loppuun kunnialla. Toisaalta eläkkeelle lähteminen koettiin jopa altruistisena tekona eli paikan vapauttamisena nuoremmille, mihin myös Batson (1991) viittaa. Eläkeajatuksiin liittyivät terveys, talous, elämäntilanteet, vapaa-ajan kiehtovuus ja myös useat työhön liittyvät tekijät. Ikääntyvä piti tärkeänä sisällöllisesti mielekästä työtä sekä itsensä toteuttamiseen liittyviä arvoja; elleivät nämä toiveet toteutuneet, tilannetta pyrittiin tekemään miellyttävämmäksi hankkimalla enemmän vapaa-aikaa joko eläkkeen tai työn joustojen keinoin.

8.1.2 Mikä edistää työssä jaksamista

Lähden tarkastelemaan ensimmäisen tutkimuskysymykseni yksittäisiä aspekteja ja näistä koottuja laajempia, sisällöltään yhteenkuuluvia aspektikokonaisuuksia. Suoritan tarkastelun kuvion 5 ja liitteen 3 pohjalta. Aloitan myönteisesti jaksamista edistävästä aspekteista eli jaksamisen puolista (KUVIO 6). Myöhemmin (8.1.3) siirryn tarkastelemaan jaksamista heikentäviä yksittäisiä aspekteja ja aspektikokonaisuuksia (KUVIO 7).

Kuvioon 6 sisältyvät kaikki myönteisten merkityskokonaisuuksien aspektit. Mieleinen työ on yläkäsite ja se merkitsee monenlaisia voimavaroja, jaksamista työssä ja sitoutumista siihen. Seuraavissa kappaleissa avaan mieleiseksi koetun työn erilaisia puolia eli aspekteja.

Mikä tuo voimia ja jaksamista työhön

Mieleinen, autonominen ja arvopohjaltaan sopiva työ saa sitoutumaan huomaamatta ja pysymään tehtävässä

KUVIO 6 Mikä tuo voimia ja jaksamista työhön (ks. myös KUVIO 5 ja LIITE 3)

Mieleistä työtä haastateltavat kuvasivat seuraavin ilmaisuin:

- oli elämän suola ja sitä edelsi itsestäänselvä ammatinvalinta
- merkitsi omaa kasvua työssä ja se oli tärkeää
- sai tehdä omalla persoonallisella tavalla kenenkään hengittämättä niskaan
- henkilökohtainen oppilastyö tuotti iloa, tulosta ja onnistumisen kokemista molemmille osapuolille
- työssä koki tunteita, iloa oppilaista ja ylpeyttä oppimastaan
- työn arvopohja sopi yhteen oman vakaumuksen ja arvojen kanssa
- omien arvostusten oli mahdollista toteuttaa työssä

Diskurssia on käyty iästä, jaksamisesta ja työssä kauemmin pysymisestä sekä erilaisista valtion toimista, jotka on tarkoitettu edistämään näihin liittyviä tavoitteita ja jotka on kohdennettu erityisesti ikääntyviin. Perehtyminen asiaan sai minut toistuvasti ajattelemaan, että työssä pysymisestä puhuttiin poliittisen diskurssin yhteydessä, kun taas valtion kehittämislinjauksia suunniteltaessa ja toteutettaessa puhuttiin työkyvyn ylläpitämisestä, työssä jaksamisesta ja hyvinvoinnin edistämisestä. Useat tämän tutkimuksen haastatellut puolestaan puhuivat sitoutumisesta ja siitä, miten *sattumalla oli ollut merkitystä* heidän löytäessään työnsä ja yhteisönsä. He kertoivat, miten *työyhteisön ilmapiiri oli heti ovella imaissut heidät, tuntunut omalta ja sitouttanut heidät huomaamattaan, niin ettei enää tullut lähdeytyksi muualle*. Tämä herätti pohdiskelemaan tällaisen sitoutumisen merkitystä näiden ihmisten jaksamiselle heidän muiden työhön liittyvien kokemustensa joukossa. Mikä sai tutkimukseni taustayhteisön ihmiset jaksamaan ja sitoutumaan työhönsä?

Koska sitoutumiseen (Wallin 2012a) ja voimaantumiseen (Siitonen 1999; Siitonen & Robinson 1998) liittyvät teemat ja merkitykset nousivat esiin tutkimukseni aineistosta vahvasti, ensisijaisesti ja jopa itselleni yllättäen, aloitin tulosten tarkastelun näistä teemoista. Voimaantumisteoria sopii taustateoriaksi silloin, kun tutkitaan ihmisen hyvinvointia, jaksamista, voimavaroja ja näiden ylläpitämistä. Voimaantumisella (*empowerment*) on tärkeä merkitys hyvinvoinnille ja hyvinvoinnin kokeminen on yhteydessä kaikkeen voimaantumisen kokemiseen. Molemmat ovat henkilökohtaisia kokemuksia ja luonteeltaan sosiaalisia. Keskeistä niissä on ihmisen suhde itseensä, toiseen ihmiseen ja ympäristöönsä. Puhuttaessa työssä jaksamisesta tai työhyvinvoinnista sitoutumisen ja voimaantumisen merkitysten kautta ajatellaan, että voimaantuminen lisää työ-

hön sitoutumista ja että ”sitoutuminen toimii katalyytin tavoin voimaantumissa”. Voimaantuminen merkitsee hyvinvointia työssä ja voimaantumista voidaan tukea tuomalla sitä vahvistavia elementtejä ympäristöön. (Siitonen 1999, 161–165).

Mieleinen työ sitouttaa, voimaannuttaa ja saa pysymään työssä

Työhön sitoutumista on tutkittu laajasti. On todettu, että työntekijät sitoutuvat useammalla kuin yhdellä tavalla ja että sitoutuminen kohdistuu eri asioihin ja myös merkitsee ihmisille erilaisia asioita. Sitoutuminen on laaja-alainen ja moniulotteinen prosessi. Sen vaikutukset ulottuvat yhteiskunnan, organisaatioiden ja yksittäisten ihmisten elämään ja toimintaan. Organisaatioiden menestymistä tarkasteltaessa tulee taloudellisen näkökulman lisäksi huomioida työelämän laatu ja työntekijöiden kokonaisvaltainen näkökulma (Wallin 2012a). Wallinin diskurssianalyttinen tutkimus tuotti laaja-alaisen ja moniulotteisen kuvan hyvinvointityön tekijöiden sitoutumisesta työhönsä. Hän löysi viisi asiaa, joilla oli merkitystä sitoutumisilmiössä: työntekijän henkilökohtainen suhde hyvinvointityöhön, työntekijän suhde ammatillisuuteen, työntekijän ja asiakkaan välinen suhde, työntekijän ja organisaation välinen suhde sekä työntekijän suhde hyvinvointityön institutionaalistuneisiin rakenteisiin. Keskeisinä subjektiivisina merkityksinä korostuivat hyvinvointityön arvot ja eettisyys, ammatillisuus ja asiakaskeisyys sekä työn ja työelämän laatuun liittyvät seikat. (Wallin 2012a, 95–98.)

Sitoutumisen lähikäsitteiksi mainitaan omistautuminen ja samaistuminen työhön, työtyytyväisyys, työmotivaatio, työorientaatio, työhön kiinnittyminen ja työhön uppoutuminen. Englanninkielisiä vastineita ovat *commitment to work or organization*, *job involvement*, *job satisfaction*, *work orientation*, *employee or work engagement* (Wallin 2012a). Hakasen (2005) tutkimaa ja työn imuksi suomentamaa *engagementia* voidaan kokea erilaisissa ammateissa. Positiivista työhyvinvointia kuvaava työn imun käsite koostuu tarmokkuudesta, onnistumisesta ja uppoutumisesta työhön, mikä kaikki on yhteydessä terveyteen, työkykyyn ja työtyytyväisyyteen sekä käänteisessä yhteydessä stressiin, eläkkeelle ja työstä lähtemisen ajatuksiin (Hakanen 2007).

Omassa tutkimuksessani esiin nousseet sitoutumisen kokemukset olivat enimmäkseen myönteisiä. Työn imun kaltainen kokemus liittyi tehtävään, joka koettiin merkitykselliseksi ja mieleiseksi ja johon oppilaiden koettiin tuovan iloa ja hyvää mieltä. Työn imuun, joka on flowta pysyvämpi olotila eikä kohdistu vain yhteen tehtävään (Hakanen 2007), liittyi erilaisia voimavaratekijöitä, jotka olivat positiivisessa yhteydessä työhön ja työpaikkaan sitoutumiseen. Toisaalta liiallinen työhön sitoutuminen näytti johtavan addiktinomaiseen väsymykseen. Tämänkaltaista tilaa Mäkikangas ym. (2015, 116) kuvaavat käsitteellä *‘workaholism’*. Hakasen mukaan on tärkeää pyrkiä säilyttämään olemassa olevat voimavarat ja estää niiden menettäminen työssä. Virtaus eli flow (Csikszentmihalyi 1997), imua lyhytaikaisempi huippuelämys, täydellinen keskittyminen suoritettavaan tehtävään ja nautinto pystyvyyden tunteesta sitä suoritettaessa mainittiin omassa tutkimuksessani vapaa-ajan kokemusten puolella.

Flow-kokemus syntyi myös oppilaan ja työntekijän kahdenkeskisessä kohtaamisessa silloin, kun työntekijä yllättyi onnistumisestaan vaikeassa tehtävässä. Voisiko tilannetta verrata hyvään eustressiin (Saksvik ym. 2004), ts. myönteiseen kokemukseen vaikean tehtävän jälkeen tai ponnistuksia vaativaa tehtävää seuraavaan myönteiseen palkkioon (Siegrist 1996)?

Piha ja Poussa (2012) toteavat tutkimuksessaan, että työntekijöiden sitoutuminen työnantajaan on korkea iästä riippumatta. 1970- ja 1980-lukujen taitteessa syntyneet Y-sukupolven edustajat eivät odotetun stereotypian mukaisesti olleetkaan haluttomia sitoutumaan työhön tai työnantajaan, joskin olivat valmiit, toisin kuin tässä esitettävän tutkimuksen ikääntyvät henkilöt, vaihtamaan työnantajaa työolosuhteiden osoittautuessa epätyytyttäväksi. Vanhemmilla työntekijöillä, 46–59-vuotiailla X-sukupolven edustajilla ajatuksia työpaikasta lähtemisestä esiintyi harvemmin kuin Y-sukupolven kuuluvilla nuoremmilla, ja vielä harvemmin niitä esiintyi yli 60-vuotiailla (Piha & Poussa 2012).

Mainitut tutkijat arvelevat, että vanhempien henkilöiden tyytyväisyys työhönsä kumpusi siitä, että he olivat ehtineet löytää itselleen sopivan työpaikan ja työtehtävän. Eläkeajan läheisyyden tutkijat katsovat vaikuttavan niin, että työpaikan vaihtamista ei koeta ajankohtaiseksi (Piha ja Poussa 2012). Oman tutkimukseni ikääntyvät haastatellut kuuluivat X-sukupolven työntekijöihin. He kokivat, että Y-sukupolven *nuorempien itseään lukuissammatt työpaikan vaihtamiset häiritsivät heidän omaa työskentelyään, kokemuksen siirtymistä ja tiimitymistä*. Henkilöiden vaihtuvuus omassa tutkimuksessani lienee liittynyt nuorten lyhytaikaisten opiskelijoiden ja harjoittelijoiden runsauteen taustayhteisössä. Tutkimukseni haastateltavat eivät maininneet kokemuksissaan odotelleensa sopivan työpaikan löytymistä, vaan monet heistä olivat löytäneet työnsä sattumalta ja varhain ammattiin valmistumisen jälkeen. Vuosien aikana sitoutuminen sitten vahvistui niin, *ettei tullut lähdeytyksi muualle*. Hakasen (2007) mukaan vanhemmat, yli 30 vuotta työskennelleet kokevat enemmän työn imua, jolla on käänteinen yhteys eläke- ja eroajatuksiin ja positiivinen yhteys työhön ja työpaikkaan sitoutumiseen.

Tämän tutkimuksen seniorien eli vanhimpien haastateltujen tyytyväisyys ja nuorempia varhaisempi ja vahvempi sitoutuneisuus näyttivät kumpuavan jo varhain alkaneesta vahvasta ammatillisesta kutsumuksesta ja ikääntyneiden perinteisen lojaliteetin työorientaatiosta (Wallin 2012a, 74), jossa keskeistä on asiakaslähtöisyys ja kutsumuksesta nauttiminen. Tutkimuksen seniorit olivat perinteiseen tapaan lojaaleja työlleen (ks. Wallin 2010a, 276), arvostivat varhain valitsemaansa tai sattumalta löytämänsä ammattia ja työn sisältöä, kokivat *ammentaneensa työstään jatkuvasti uusia voimavaroja*. Siksi myös *työn vaihtaminen tuntui heistä tarpeettomalta*. Työn vaihtamisen he myöhemmässä vaiheessa arvelivat hankalaksi käytännön syistä. Uupumus- ja väsymispuheen sijaan nämä henkilöt halusivat pysyä työssä työkykyisinä eläkevaiheeseen asti. Ehkäpä työn tuomat palkkiot, joita olivat mm. uusiutuvat voimavarat, kutsumustyö ja vertaisten sosiaalinen tuki, auttoivat välttämään ponnistusten ja palkkioitten epätasapainon (Siegrist 1996) ja sen aiheuttamat kielteiset tunteet ja hyvinvoinnin heikkenemisen (ks. myös Karasek 1979; Karasek & Theorell 1990 jaksossa 8.1.1).

Vain poikkeustapauksessa työpaikan vaihtamisella olisi saattanut olla Hakasen (2007) mainitsema myönteinen piristävä vaikutus työhyvinvointiin.

Tutkimukseni seniorien haluttomuus vaihtaa työtä lienee liittynyt myös heidän työnsä alkutaipaleella syntyneeseen, vahvaa sosiaalista tukea tuovaan ja *Meidän Yhteisöksi* kutsumaansa tuki- ja turvaverkostoon. Yhdessä oli etsitty ja löydetty ratkaisut arjen työhön, ja tältä tutulta kokemuspohjalta palattiin työn ääreen myöhemminkin organisaation rankoiksi koetuissa yhteisöllisissä muutoksissa. Tämä osoitti paitsi vertaisten sosiaalisen tuen merkityksen arjen työssä myös työntekijöiden kollektiivisen, keskinäisen sitoutumisen merkityksen organisaation muutostilanteissa (Wallin 2010a, 2012a). Palaan asiaan luvussa 8.3.

Sitoutuminen on prosessinomaisesti muuntuva ja päivittäin seurattava tila. Yhteisön pitkittyneet ja hoitamattomat ongelmat saattavat heikentää sitoutumista ja johtaa jopa pohtimaan työpaikan tai alan vaihtamista (Wallin 2012a). Seuraava esimerkki tulee eräältä tämän tutkimuksen haastatellulta. Hänen nuoruudenaikainen järkähtämätön halunsa kuulua Meidän Yhteisöön alkoi höllentyä työn muuttuessa pakonomaiseksi, *ulkopuolelta työhön tuotujen kehittämismallien kyseenalaistaessa oman ammattitaidon, viedessä arvoa perustehtävältä ja saamalla tuntemaan itsensä huonoksi työntekijäksi*. Siitonen (1999, 134) viittaa Keltikangas-Järvisen (1998, 242) ja toteaa itsetunnon ihmisen voimavaraksi. Voimaantunut ihminen on löytänyt omat voimavaransa, ja voimaantuminen jossakin tietyssä ympäristössä on todennäköisempää kuin jossakin toisessa. Itsetunnon heikennyttyä tutkimukseni haastateltu etsiytyi ja alkoi kiinnittyä työn ulkopuoliseen harrastukseen. Harrastuksen tarjoamassa erilaisessa ympäristössä hän koki voimaantuvansa uudelleen. Voimaantuminen lähtee ihmisestä itsestään, eikä voimaa voi antaa toiselle. Se on henkilökohtainen ja sosiaalinen tapahtumasarja, jossa toimintaympäristön olosuhteilla, esim. valinnanvapaudella ja turvallisesti koetulla ilmapiirillä, on merkitystä (Siitonen 1999, 93). Voimaantumisen ja itsetunnon keskinäinen yhteys näkyy ”kohentuneena itsetuntona, kykynä asettaa ja saavuttaa päämääriä sekä oman elämän ja muutosprosessien hallinnan tunteena ja toiveikkuutena tulevaisuutta kohtaan” (Rodwell 1996, 310; Siitonen 1999, 134).

Sitoutumisen ja voimaantumisen keskinäisestä yhteydestä kertonee em. haastatellun aikomus jättää työnsä ja vaihtaa jopa alaa, kun itsetunto romahti ulkopuolelta tulevien ja perustyötä uhkaavien muutosten tähden: *omalta perustehtävältä tuntui häviävän arvo ja oma olo tuntui tyhjältä eikä ollut mistä enää ammentaa oppilaille*. Kuitenkin henkilökohtainen kekseliäisyys löysi toisen ratkaisun, kuten edellä kuvasin: haastateltu keskittyi omaan vahvaan yksityiselämänsä harrastukseen, edistyi siinä, koki myönteistä palautetta ja onnistui toisenlaisessa ympäristössä saamaan takaisin itsearvostuksensa ja itsetuntonsa. Hän luopui työnsä ja alansa vaihtamisaikeista ja päätti jatkaa entisessä työssään. Hän koki vahvan stressinsä kadonneen ja sanoi voivansa hyvin. Hänen työpanostaan arvostivat työtoverit, eikä hänen arvostuksensa ulkopuolisten silmissä ollut kokenut suunnanmuutoksia itsetunnon heilahtelun aikanaakaan.

Työhön sitoutumisen uskotaan vaikuttavan työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja voimaantumiseen ja kaikki nämä yhdessä edistävät työhyvin-

vointia ja niin ollen jaksamista (Wallin 2012a). Kun työhön sitoutumista on lähestytty työhyvinvoinnin ja organisaation tehokkaan toiminnan näkökulmasta, sitoutuminen on nähty positiiviseksi tunne-, motivaatio- ja työhyvinvoinnin tilaksi. Siitä käynnistyvät energisyys, tarmokkuus ja työhyvinvoinnin kokemus, jotka ovat vastakkaisia aiemmin runsaasti tutkitulle työuupumukselle (Hakaniemi 2005; Wallin 2012a).

Tässä tutkimuksessa jaksamisen tärkeimmäksi aspektiksi osoittautui mieleisen ja voimia antavan työn löytyminen, jossa sitoutuminen vahvisti voimaantumista katalyytin tavoin. Useat haastatelluista olivat ohjautuneet työhönsä satumalta, joskus määrätietoisesti etsien ja jokunen pyydettyinäkin. Kutsu koettiin palkitsevaksi ja se näytti lisäävän sitoutumista: *yhä vieläkin olen ylpeä saamastani kutsusta työhön*. Sitoutumista vahvistivat tässäkin tutkimuksessa mm. kannustava ilmapiiri, arvostus, keskinäinen tuki ja yhdessä oppiminen (Robinson 1994, 38; Siitonen 1999, 93–96). Sitoutumiseen vaikutti myönteisesti työhön tultaessa saadun vastaanoton koettu *ihanteellisuus* sekä vanhempien työntekijöiden *luonteva läsnäolo ja työhön opastaminen*, mikä kaikki koettiin työn aloittamisvaiheessa tärkeäksi ja työhön asettumista helpottavaksi. Joidenkin kohdalla *työ alkukaaoksen selviytyä alkoi kiinnostaa*, sitoutti huomaamatta ja vahvasti. Sitoutumisen vahvistumista tukivat edellä mainitut kannustava ilmapiiri, esimiehen osoittama arvostus, vertaisten keskinäinen tuki ja yhdessä oppiminen tai neuvonpito sekä päivittäisten kokemusten purkamisen yhdessä.

Voimaantumiseen, sisäisen voimantunteen rakentumiseen liittyvät Siitosen (1999) mukaan vapaus ja mahdollisuus toimia itsenäisesti, turvalliseksi koettu oppimiskonteksti, kannustava ilmapiiri, kollegiaalisuus, tasa-arvoisuus, arvostus ja luottamus. Tässäkin tutkimuksessa tärkeäksi ja työtä motivoivaksi koettiin mahdollisuus toimia turvallisuutta tuntien itsenäisesti omat menetelmänsä valiten ja samalla koki esimiehen kannustavan sekä esimiehen ja työtoverien hyväksyvän, luottavan ja vaikkapa vain hiljaisesti tukevan työtä (ks. Ruoholinna 2009). *Yhteistyö ja tiimeinä toimiminen saivat toiminnan sujumaan*. Vertaisten tuki ja *ovilla tai käytävillä kohdattaessa tapahtuneet keskinäiset tuulettamiset* eli kokemusten purkamiset yhdessä *mahdollisimman pian ongelmien esiinnyttyä* olivat tärkeitä, vapauttivat stressistä, tukivat työtä ja toivat mielihyvää.

Vaikka voimaantuminen lähtee ihmisestä itsestään eikä voimaa voi antaa toiselle, tutkimukset ovat osoittaneet, että opettajien voimaantumista voitiin parantaa järjestämällä ympäristön olosuhteet tai yhteiskunnan tukirakenteet voimaantumista suosiviksi (Siitonen 1999, 9–96; ks myös Siitonen & Robinson 1998, 168). Tämän tutkimuksen haastatellut kokivat työnsä monin tavoin voiman ja ilon lähteeksi niin itse työssä kuin yksityiselämässä. Joku koki sattumalta löytämänsä *työn koko muuta raskasta elämäänsä rikastuttavaksi ja voimaannuttavaksi sekä muuhunkin elämään hallinnantunnetta tuovaksi*. Monen mielestä *työ viriti, kiehtoi haasteillaan, ehkäisi rutinoitumista, rohkaisi ja loi tyytyväisyyttä*. Kokeemukset viittaavat useaan sitoutumisen lähikäsitteeseen: työtyytyväisyyteen, työmotivaatioon, työhön kiinnittymiseen sekä sitoutumisen tärkeään tunnekomponenttiin (ks. Wallin 2012b). Työn tunnepitoisuus, jota käsittelen seuraavassa luvussa, nousi tuloksissa toistuvasti esille eri yhteyksissä.

Työ ilon lähteenä ja monenlaisten tunteiden näyttämönä

Tämän tutkimuksen haastateltavat tuottivat runsaasti sekä myönteistä että kielteistä tunnepuhetta. Yleismaailmallisista myönteisistä perustunteista (Husso, Kautto & Saarinen 2003) ilmaistiin eniten ilon ja rakkauden tunteita. Rakkauden tunteet ilmaisivat työhön kohdistuvaa pitämistä, tykkäämistä, kiinnostusta ja välittämistä. Ilon aiheina olivat erityisesti oppilaat. Ilon tunteet ilmensivät työhön kohdistuvaa tyytyväisyyttä, mielihyvää, nautittavuutta, riemua ja onnellisuutta.

Perinteinen ajatus tunteiden kuulumattomuudesta järkipäiseen työhön ja toimintaan ei päde enää nykyään. Tunteet katsotaan erottamattomaksi osaksi jokapäiväistä työtä, ja tutkimus ja johtamisen uudet tavat nostavat tunteet työssä keskiöön mitä erilaisimmista näkökulmista. (Antonovsky 1993; Dunderfelt 2012; Evans 2001; Feldt 2000b; Goleman 1999; Heikkilä 2009, 2016; Heikkinen 2001; Håkansson 2003; Koivula 2008; Laine 2013; Lazarus 1998; Molander 2003; Niitamo 2002; Puohiniemi 2006; Siitonen & Robinson 1998; Vesterinen 2013.)

Tunteet haastavat ihmisen kehittymään. Sitoutuminen liittyy emotionaaliseen omistautumiseen, haluun panostaa ja kehittää omaa ammatillisuutta. Tunneperäinen sitoutuminen vaikuttaa myönteisellä tavalla työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin sekä työn ja perheen väliseen yhteyteen. (ks. Wallin 2012b.) Tunteet ovat voimavaroja, voimaantumisprosessissa (Siitonen 1999) toimintaa ja vuorovaikutusta vahvasti suuntaavia ja motivoivia. Tunteiden tunnistaminen ja niiden kanssa toimeentuleminen auttavat jaksamaan ja suoriutumaan tehtävistä. *Halu tehdä asiat paremmin, kokeilla ja oppia uutta* esiintyivät usean tämän tutkimuksen haastatellun kokemuksissa. Halu tehdä paremmin liittyi usein työn kohteena olevaan oppilaaseen ja tämän kasvamisen, oppimisen ja kehittymisen monipuoliseen tukemiseen. Usein ilmaisuun sisältyi maininta työntekijän omasta kasvutapahtumasta, jossa *oppilas toimi peilinä työntekijän omalle kasvulle* (ks. Batson ym. 1997; Håkansson 2003, 12–15). Kasvua edisti vuorovaikutus oppilaan, omien lasten ja työtovereiden kanssa, ja tiimityö loi areenan tälle kasvumahdollisuudelle, samaan tapaan kuin Ojala (2010) on kuvaillut yliopistofoorumia ikäihmisten kokemana.

Dunderfeltin (2004, 2012) mukaan ryhmien ilmapiiri syntyy tunteiden tiivistymisestä ja psyykkisestä väreilystä ryhmän jäsenten kesken. Ryhmän ilmapiiriin sanaton viestintä vaikuttaa valintoihin. Yhdessä ollessa tiedostetaan väistomaisesti ja huomaamatta ympäristön tunneviestintää ja ollaan osallisia muidenkin tunteista. Näin lienee tapahtunut tiimissä, jossa tämän tutkimuksen mukaan *saattoi kokea erilaisia tunteita, tulla kuulluksi jos ei muualla, ja oppia muilta työntekijöiltä*. Tämä koettiin jaksamisen ja oman kasvun kannalta myönteiseksi.

Työtunteet tuovat voimavaroja ja mielekkyyttä työhön, mutta ne saattavat myös kuluttaa voimia, joten niistä on syytä keskustella avoimesti ja käsitellä niiden merkitystä työssäjaksamiselle (Dunderfelt 2004, 2012; Molander 2003; Vesterinen 2013). Molander (2003) on tarkastellut tunteita vanhustyössä. Husso ym. (2003) ovat tarkastelleet yleismaailmallisia perustunteita ja niiden muunnelmia. Vesterinen (2013) on käsitellyt kateutta työelämässä. Tunteitten ja temperamentin yhteyttä erilaisten ihmisten yhteistyön sujumiseen on kuvattu per-

soonallisuuden värikartoin (Dunderfelt 2012), ja käytetty johtamiskoulutuksessa (Heikkilä 2009, 2016), kun tavoitteena on ollut samanaikaisesti työntekijän henkilökohtaisten tavoitteiden ja työnantajan tulostavoitteiden saavuttaminen. Työhyvinvointia edistäviksi keinoiksi tarjoutuvat tällöin valmentavan henkilöstöjohtamisen (coaching) lisäksi erilaiset työnohjauskäytännöt, joita tutkimuksessa taustayhteisössä on ollut tarjolla vuodesta 1979 alkaen, sekä elinikäinen (työ)elämänohjaus ja koulutus (ks. Mäkinen ym. 2006; Vanhalakka-Ruoho 2005 a ja b).

Persoonallisten ja tunnetekijöiden tarkastelu työelämän kontekstissa on tuonut mielenkiintoisen lisän työssä jaksamisen ja selviytymisen tukimukseen (ks. Mäkikangas ym. 2015). Selviytymistä voidaan tarkastella elämönhallinnan eli koherenssin tunteen näkökulmasta (Antonovsky 1993), jossa elämä näyttäytyy mielekkäänä, ymmärrettävänä ja hallittavana. Koherenssin tunteessa on kysymys stressinkäsittelyä edistävästä elämänorientaatiosta. Tämän tunteen olemassaolo ylläpitää terveyttä ja on yksi ihmisen voimavaratekijä. Feldt (2000b) rinnastaa koherenssintunteen yksilön ominaisuudeksi ja persoonallisuuden piirteeksi. Koherenssin tunteen on todettu olevan lähellä elämäntarkoituksellisuuden tunnetta ja elämönhallua; elämäntarkoituksen etsiminen on vahvin elämää ylläpitävä motiivi (Takkinen 2001).

Kyky tunnistaa ja käsitellä tunteita on nähty tärkeäksi osaksi ihmisen elämönhallintaa (Lazarus 1998). Tunneperäisten motiivien ja toiminnan tavoitteiden yhdensuuntaisuus vahvistaa koettua mielihyvän tunnetta (Niitamo 2002). Jotkut oman tutkimukseni haastateltavista *etsivät tukea elämäntarkoituksen pohdinnoista selviytymiseensä ja jaksamiseensa työssä ja elämässä. Kokemuksensa mukaan he myös saivat voimia näistä pohdinnoistaan.* Tunteiden sosiaalinen merkitys on lisääntynyt nyky-yhteiskunnassa tunteiden painopisteen siirtyessä ihmisen sisäisistä tunteista ihmisten välisiin tunteisiin. Puhutaan tunneälystä, on tunnetietoa ja täsmätietoa ja tunne on saanut sijansa järjen rinnalla.

Tunneälyn toi suuren yleisön tietoisuuteen Goleman (ks. Goleman, Boyatzis & McKee 2002). Hänen mukaansa tunneäly on enimmäkseen oppimisen tulosta ja kehittyy elämäkokemuksen myötä. Kehittynyt tunneäly merkitsee kypsyyttä tunnistaa omat tunteensa, olla tietoinen toisten tunteista ja vaalia ja hoitaa ihmissuhteita. Tunneherkkä ihminen pystyy helposti eläytymään toisten tunteisiin, ja empatia tuo tunneherkkyyden esiin sosiaalisessa ympäristössä. Tämän tutkimuksen työntekijän tunteet joutuivat ristiriitaan silloin, kun itse koki henkilökohtaisen työskentelyn oppilaan kanssa mieleiseksi ja tuloksia tuottavaksi, mutta joutuikin puolustelemaan omaa työskentelytapaansa voimistuvia ryhmätrendejä vastaan. Ristiriidan ja epävarmuuden tunteet purkautuivat sanoiksi: *Tunnen itseni onnelliseksi tehdessäni henkilökohtaista oppilastyötä, mutta pelkään samalla, että tämä työskentelytapa nimetään 'koppiterapiaksi', enkä enää saa tehdä työtä haluamallani tavalla, vaikka koen sen tuottavan tulosta ja onnistumisen tunnetta molemmille osapuolille.*

Yhteinen arvopohja ja mahdollisuus omien tavoitteiden toteutumiseen työssä saavat jaksamaan

Arvot kertovat, mikä on tärkeää ihmiselle, ja niiden merkitys työssä nousi esiin tämän tutkimuksen haastatteluissa. Asioiden arvottaminen saa alkunsa jo varhaisessa lapsuudessa ympäröivän kulttuurin, sosiaalisen ympäristön, kasvatuksen, kodin, koulun ja lähiympäristön kanssa elettyä. Tapamme arvottaa automaattisesti kaikkea vastaantulevaa, asioita ja ihmisiä juontuu lapsuudessa omaksutuista tunneasenteista (Gylling 2002; Koivula 2008; Laine 2013). Laineen (2013) mukaan tämänkaltaisen tunnepitoinen arvottaminen ohjaa toimintaa ja havaitsemista enemmän kuin ajatukset, jotka ihminen kohdistaa samaan asiaan.

Tämän tutkimuksen mukaan työ ja jaksaminen helpottuivat, jos henkilökohtaiset arvot, arvostukset ja vakaumus sopivat yhteen työssä vallitsevien kanssa: *jos on hyvä pohjakoulutus ja yhteiset arvot, miksei pärjäisi; vakaumukseni mukaan koen olevani oppilaan puolestapuhuja*. Arvostuksia tuli esille runsaasti ja ne olivat erilaisia. Mahdollisuus toteuttaa työssä erilaisiakin henkilökohtaisia pyrkimyksiä ja arvostuksia koettiin myönteiseksi, se lisäsi viihtymistä ja vahvisti työn ja yksityiselämän välistä tasapainoa. Niinpä, jos joku arvosti hyvää yksityiselämää enemmän kuin uraa, hänen ei ollut pakko luoda uraa, vaan hän saattoi halutessaan priorisoida työssä viihtymisen ja yksityiselämän urapaineiden edelle: *työssä viihtyminen oli uraa tärkeämpi ja tässä työssä se oli mahdollista toteuttaa; yksityinen elämä oli työtä tärkeämpi ja se kantoi elämän kokonaisuutta*. Kokemani mukaan arvoihin, arvostuksiin ja asenteisiin liittyviä kokemuksia ja arvopuhetta tuottivat runsaasti hoitajat ja opettajat. Työssä vallitsevien yleisinhimillisten ja ihmisläheisten arvojen koettiin sopivan työhön: *kovat rahan arvot eivät olleet onneksi ylittäneet käytännön työhön; onneksi vaikeimmat arvokysymykset, kuten raskaisiin hoitoihin joutuvien eloon jäämiset, ratkaistiin työn ulkopuolella*.

Koivula (2008) tutki henkilökohtaisia arvoja organisaatiokontekstissa ja havaitsi, että myönteiset asenteet organisaatiomuutoksia kohtaan lisääntyivät, kun arvoina olivat hyväntahtoisuus, universalismi ja uralla etenemishalu (ks. myös Schwartz 1994). Voimaantumiseen liittyvistä Siitosen (1999) mainitsemista arvoista, kuten vapaus, valinnanvapaus, itsenäisyys, vastuu, kunnioitus, arvostus ja turvallisuus Turunen (1996) pitää perusarvona turvallisuutta. Turvallisuus katsotaan tärkeäksi arvoksi useissa arvoluokituksissa (Puohiniemi 2002, 2006), ja sitä arvostavat niin työntekijät kuin toimihenkilöt (Koivula 2008; Schwartz 1994). Tämän tutkimuksen mukaan turvallisuuden tunnetta lisäsivät *hyvä peruskoulutus, työn realiteetit ja esimiehen saavutettavuus ja läsnäolo*.

Tässä tutkimuksessa haastatellut kokivat, että heidän työnsä vastasi heidän pysyvyyden ja turvallisuuden tarpeitaan sekä antoi ulkoista ja sisäistä palkitsevuuutta. Työtä arvostettiin turvallisen toimeentulon lähteenä ja työstä koettiin saadun itsekin arvostusta vertaisilta. Hiljaista tietoa ja kerääntynyttä kokemusta, jota ikääntyvät toivat yhteisöön ja sen ydinosaamisiin (Sternberg ym. 2000; Toom ym. 2008) oli alettu arvostaa taustayhteisössä. Tästä oli haastateltujen mielestä osoituksena se, että *ikäntyvien upea työpanos oli päätetty nostaa esille mentorointikäytäntöin; kertoisihan se vanhenevan ihmisen arvostuksesta yhteisössä. Terveyttä ja hyvää fyysistä kuntoa arvostettiin samoin kuin kaikkea aktiivista vapaa-aikaa, minkä koettiin torjuvan työn väsymystä, jännityksiä ja räsytystä*. Työn arvok-

kaaksi kokemisesta kertonee se, *ettei eläkkeelle lähtemistä niinkään odotettu, vaan pikemminkin koettiin arvokkaaksi työuran loppuun saattaminen toivomalla, että terveyttä riittäisi työskennellä eläkkeelle asti* (vrt. Ruoholinna 2009).

Ihmisen arvotausta on yhteydessä henkilökohtaisiin päämääriin ja tavoitteisiin sekä käyttäytymistä motivoiviin tarpeisiin. Opettajaksi opiskelevia tutkiessaan Siitonen (1999) havaitsi voimaantumisen olevan yhteydessä Maslowin tarvehierarkian (1943) eri tasojen tarpeisiin (ks. Rauramo 2007). Opettajaksi opiskelevien voimaantumisprosesseihin kuuluivat mm. turvallisuuden tarve, hyväksytyksi tuleminen tarve, mahdollisuus vaikuttaa itseä koskeviin päätöksiin, arvostuksen tarve, itsensä toteuttamisen tarve, tarve hallita uutta tietoa ja kehittyä. Kaikkia näitä tarpeita esiintyi tämän tutkimuksen haastateltujen kokemuksissa. Näiden tarpeiden motivoimaa käyttäytymistä seurannut palaute ilmaistiin usein tunnepuheena: *koettiin ylpeyttä saadusta kutsusta työyhteisöön ja kaikesta työssä opitusta; työ oli ihanaa ja tuntui hyövältä, kun vertaiset arvoivat teemmäänsä*.

Siitonen (1999, 128) viittaa lukuisiin lähteisiin puhuessaan arvojen ja tavoitteiden välisestä vuorovaikutuksesta. Tavoitteet kuvastavat arvoja ja toiminnasta saatu palaute muuttaa tavoitteita, jolloin muutospaine kohdistuu myös arvoihin. Arvot tarkentuvat ja muotoutuvat saadun palautteen muuttaessa toimintaa. Tässä tulee esille niin palautteen antajan kuin sen saajan aktiivinen toimijuus suhteessa ympäröivään elämismailmaan. Moni tämän tutkimuksen haastatelluista oli ehtinyt olla samassa yhteisössä ja tehtävässä vuosikymmeniä. He kokivat arvomaailmansa ja asenteidensa muuttuneen ja tämän muutoksen helpottaneen työtään ja lisänneen jaksamistaan: *työnteko muuttui helpommaksi ja jaksoi paremmin, kun oma järjestelmällisyys ja tiukkapipaisuus vähenivät; oppi käyttämään työssä helppoja ja yksinkertaisia menetelmiä, keskittyi olennaiseen, eikä enää välittänyt nipottaa kaikesta, vaan tyytyi ja löysi ilonsa työstä*. Siitosen mukaan tähän sopisi Ahon (1997) viittaus Loevingerin 3-vaiheisen minä-hierarkkisen kehityksen etenemiseen, jossa ihminen tiellään kohti itsensä toteuttamista oppii sietämään ristiriitoja ja ratkaisemaan niitä (ks. Siitonen 1999, 133).

Työ oli elämän suola ja se kasvatti tekijäänsä ihmisenä

Yhteen sopiva arvopohja ja työn tarjoamat vuorovaikutustilanteet lasten ja aikuisten kanssa sekä mahdollisuus henkilökohtaisten pyrkimysten toteuttamiseen työssä loivat pohjaa työntekijän omalle kasvulle: *työ kasvatti ihmisenä henkisesti ja sai huomaamaan toisetkin avun tarvoitsijat*.

Yksilön ja yhteiskunnan vuorovaikutuksen ymmärtäminen edellyttää, että tunnetaan yhteiskunnalliset ja yksilölliset tarpeet niiden kohdatessa työelämässä (Sennett 2002, 2004; Siltala 1998, 2004). Ikääntymisen myötä sosiaaliset tarpeet ja Maslowin tarvehierarkian (ks. Rauramo 2007) korkeimman tason henkilökohtaiset itsensä toteuttamisen tavoitteet korostuvat. Yksilön ja työelämän tarpeiden integroituminen suuntaa yksilöitä toteuttamaan itseään työelämässä; elämänmittainen ja -laajuinen koulutus työssä tukee tätä (Jokinen ja Luoma-Keturi 2006). Nummenmaan (1996) mukaan lisääntyvän peruskoulutuksen mukana kasvava halu oppia ja kehittää itseään näkyy pidemmälle koulutetuilla kiinnostuksena itsensä toteuttamiseen ja sosiaaliseen kanssakäymiseen, kun

taas vähemmän koulutetut korostavat työn välineellisiä arvoja ja konkreettisia puitteita.

Ihminen tavoittelee arvostamiaan asioita elämässään (Siitonen 1999; Turunen 1996). Tässä tutkimuksessa jokaisen haastatellun kokemuksista piirtyi kuva oppilaan erityisestä merkityksestä kaikkien muiden työssä arvostettujen asioiden joukossa. Työtehtävästä riippuen tämä ilmaistiin eri tavoin: *oppilaan merkitys kasvoi työssä vuosi vuodelta; ammatinvalinta lasten parissa oli kiehtonut jo lapsuudesta alkaen; lapsen merkitys oli suuri sekä työssä että kotona; oppilaat toivat iloa*. Oppilaan kesken oleva kasvuprosessi, jonka edistämistä työssä tavoiteltiin, tarjosi näköalapaikan työntekijän itsensä, oman menneisyytensä ja elämänsä tarkastelamiseen (ks Håkansson 2003; Molander 2003). *Halutessaan tehdä asiat paremmin työntekijä tempautui yhdessä työnsä kohteen oppilaan kanssa kasvamaan itsekin henkisesti*.

Lapsen kautta peilattiin itsekkäästikin omaa itseä ja omaan kasvuun jääneitä keskeneräisyyksiä ja kokemuksia, joilla on tapana aktivoitua toista ihmistä autettaessa. Lapsi työssä ja kotona toimi peilinä työntekijän oman itsensä tiedostamiselle ja lapsen kanssa vuorovaikutuksessa kasvamiselle (Batson ym. 1997; Håkansson 2003, 12–15; Molander 2003). Työssä käytetyt tukitoimet käytänteineen osoittautuivat avuksi käynnistyneelle henkilökohtaiselle itsensä toteuttamisen prosessille. Ne voisi nähdä tässä työympäristön voimaantumisosiossa mahdollistavina ulkoisina tekijöinä (Siitonen 1999, 90; Siitonen & Robinson 1998).

Vuorovaikutteinen tiimityö asiantuntijoihin ja neuvotteluineen tuki mielestäni työntekijän omaa kasvuprosessia ja henkilökohtainen oppilastyö tarjosi kasvamisen areenan. Håkanssonin (2003) mukaan aito empatia hoitotyössä merkitsee kahden ihmisen välistä yhteistyötä. Vuorovaikutus kasvavan ja kehittyvän lapsen kanssa ja herkkyys tämän kaikille tarpeille, tarvitsevuudelle ongelmiseen ja edistymiseen on omiaan johtamaan hoitavan henkilön omien vastaavien kokemusten ja tuen tarpeiden aktivoitumiseen työssä (Håkansson 2003; Molander 2003). Tutkitun yhteisön työhön kuuluivat koulutukset, asiantuntijoiden konsultaatiot ja työnohjaukset. Nämä samoin kuin monista asiantuntijoista koostuvan tiimin pohdiskeleva työskentelytapa tarjosivat työntekijälle tämän niin halutessa ikään kuin huomaamatta välineitä myös omaan kasvuun, itsensä toteuttamiseen, elämäntarkoituksen pohdiskeluihin, ihmisenä kehittymiseen ja elinikäiseen oppimisprosessiin (ks. Jokinen & Luoma-Keturi 2006).

Vanhustyön tavoin tämän tutkimuksen työntekijöiden työ on tunnettyä (Eriksson & Vinni 2007; Molander 2003). Työelämässä tunne-elementtien tulisi saada tilaa ja tulla myös ilmaistuksi ja käsitellyiksi. Tämän tutkimuksen haastatelluilla esiintyi runsaasti tunnepuhetta; työssä heränneitä tunteita oli mahdollista käsitellä vaikkapa jo vuonna 1979 aloitetuissa taustayhteisön työnohjauksissa. Voimaantumisosiossa tunteet liittyvät vahvasti motivaatioon, ihmisen pyrkimykseen ja tavoitteisiin (Siitonen 1999). Merkityksellisyden tunnetta työssä lisää se, että työn kohteena on ihminen (esim. Viitala 2004a). Tätä heijastelee myös taustayhteisön työntekijöiden sinnikäs halu pitää kiinni henkilökohtaisesta oppilastyöstä ryhmätrendien vetäessä vahvastikin toisenlaiseen suuntauk-

seen työssä. Henkilökohtainen oppilastyö koettiin monella tavalla palkitsevaksi: *siitä sai suoraa, tunteisiin vetoavaa ja myönteistä palautetta oppilaalta; oppilaiden arjessa antama palaute oli palautteista paras; oppilaiden iloisuus tarttui työntekijään.* Palautetta työn ilosta (Gardell 1971) aina flow-ilmioon (Csikszentmihály 1997) ja työn imuun (Hakanen 2007) asti koettiin työssä: *lapsi palkitsi oppimalla jotain odottamatta, tuli pysähdys, hetki, jonka koki tähtihetkenä, ja vaikkei sitä nähnyt, sen vain oivalsi ja se palkitsi ja sen perimmäinen palkitsevuus tuli itsekkäästikin omasta itsestään, kun näki työnsä tuottavan tulosta.*

Selkeä ja itsestäänselvä ammatinvalinta lasten parissa takasi työn asettumisen oikealle paikalleen koko elämänsä aikana, mikä helpotti työtä ja antoi voimaa ja hallinnan tunnetta kaikkeen muuhunkin elämässä. Koherenssintunteenhan on todettu luovan ymmärrettävyyttä, hallittavuutta ja mielekkyyttä työhön (Antonovsky 1993; Feldt 2000b). Työ loi parhaimmillaan pohjaa elämisen rytmille, antoi toimeentulon, tarjosi ystäviä ja sosiaaliset verkostot ja onnistumisen kokemukset. Työssä saattoi kokea myös ammatillista osaamista ja ylpeyttä taidoistaan, mikä säteili koko muuhun elämään: *heräsi toive päästä haastaviin tehtäviin; tunsikin ylpeyttä osaamisistaan; onnistui luomaan uusia käytäntöjä työssään; onnellinen saatuaan kasvaa ihmisenä ja kehittyä ammatissaan.* Työ mahdollisti jatkuvan kehittymisen ja eläkeikään ehdittäessä synnytti parhaimmillaan täyttymyksen tunteen loppuun suoritetusta työvaiheesta elämän kokonaisuudessa, miltä pohjalta elämän saattoi ennustaa jatkuvan myönteisin tuntein: *tyytyväisenä tekemäänsä työhön tunsikin kiitollisuutta kaikkea ja kaikkia kohtaan työssä.*

Pyrkimys työn autonomiaan, itseohjautuvaan ja persoonalliseen työskentelyyn

Työn itsenäisyyden uskotaan lisäävän sitoutumista, työhyvinvointia ja tehokasta toimintaa (Wallin 2012a): *”itseohjautuvuudesta on tullut yksi koulutuksen ja työelämän keskeisimmistä teemoista”* (Vanhalakka-Ruoho 2005c, 30). Tämän tutkimuksen haastateltavilla oli vahva pyrkimys ja halu itsenäiseen ja itseohjautuvaan oppilaskeskeiseen työskentelyyn.

On tärkeää voida kokea hallinnantunnetta ja itsemääräämisoikeutta omaan työhönsä (Vahtera ym. 2002). Tämän tutkimuksen haastatellut halusivat voida vaikuttaa mm. siihen, osallistuivatko kehittämishankkeisiin. Joillekin *työ salli rajata osallistumistaan ja itse oli oppinut keskittymään olennaiseen.* Jos arvosti osallistumista kehittämistyöhön, siihenkin koki löytyvän mahdollisuuden tässä työssä. Jaksamiselle ja työnhallinnan tunteen vahvistumiselle oli eduksi, jos työntekijä arvosti asiantuntijoiden työpanosta ja oli omaksunut tavan neuvotella oppilaiden ongelmista näiden kanssa. Sekin helpotti, että pystyi luottamaan vertaisten hyväntahtoisuuteen *myös omina huonoina päivinä* tarvitsematta takertua ympäristön herättämiin tunteisiin ja sitoa energiaansa stressaavien tilanteiden tai toisten käyttäytymisen pohtimiseen (ks. Dunderfelt 2004; Saaristo 2002).

Autonominen toiminta ja vapaasti asetetut päämäärät ovat voimaantumisen kannalta olennaisia tärkeitä. Itsemääräämisoikeus on yksi niistä kolmesta arvosta, jotka ovat voimaantumisen eettinen perusta (Prilleltensky 1994). Autonomia voidaan nähdä myös yhtenä ihmisen psykologisena perustarpeena (Liukkonen ym. 2006). Pyrkimystä autonomiseen työskentelyyn voidaan tukea

vahvistamalla ihmisestä itsestään lähtevää sisäistä voimantunnetta siten, että lisätään ympäristössä edellytyksiä, joilla tiedetään olevan merkitystä voimaantumiseen (ks. Siitonen 1999, 129; Siitonen & Robinson 1998). Autonomian ja valinnanvapauden tunne syntyvät, kun ihmisen vastuullisesti esittämiä ajatuksia ja käsityksiä kuullaan ja ne vaikuttavat yhteiseen päätöksentekoon. Tällöin ihminen voi kokea, että hänen tekemisellään ja ajattelullaan on merkitystä hänen työlleen eikä hänessä herää *käskytysten* synnyttämää vastarintaa (Deci & Vansteenkiste 2004; Ruoholinna 2009).

”Valinnanvapaus tekee työntekijästä asianomaisen”, toteavat Liukkonen ym. (2006, 108). Tällaisessa itsemääräämisoikeutta ja valinnanvapautta kunnioittavassa ilmapiirissä kehittyvät aloitteellisuus, innovatiivisuus, luovuus ja kokeilunhalu (ks. Deci 1995; Liukkonen ym. 2006, 105). Oman tutkimukseni työntekijät *halusivat kokeilla uutta, he keksivät itse yhteisiä uusia käytäntöjä työhönsä ja etsivät uusia haasteita ja keinoja välttää työnsä rutinoituminen*. Haastattelemieni työn itsenäisyys viittasi sisäisesti koettuun vapauden ja itsenäisyyden tilaan, jossa saattoi valita mm. työskentelytapansa: *halusi tehdä työnsä omalla persoonallisella tavallaan ja se oli mahdollista*. Itsenäisyys merkitsi myös henkistä vapautumista käskytysten aikaansaamista vastentahtoisuuden tunteista (ks. Vanhalakka-Ruoho 2005c, 34).

Henkilökohtainen työskentely oppilaan kanssa edusti parhaimmillaan työn itsenäisyyttä, jota haastatellut arvostivat. Oppilaskeskeinen työskentely toi tyydytystä ja mielihyvää molemmille osapuolille suoraan työstä nousevana myönteisenä palautteena: *oli hauskaa olla oppilaiden kanssa; henkilökohtainen työskentely oppilaan kanssa antoi voimia, tuotti tulosta ja molemminpuolista onnistumisen tunnetta työssä*. Henkilökohtainen itsenäinen työskentely oppilaan kanssa johti monen kohdalla *omaa persoonaa käyttävään työskentelyn kehittymiseen sekä työskentelyn syvenemiseen iän ja itsetuntemuksen lisääntyessä* ja vähitellen tapahtuvaan omaan kasvuprosessiin työssä.

Itsenäisyys ja mahdollisuus työn henkilökohtaiseen hallintaan merkitsivät työn autonomisuutta ja ne lisäsivät jaksamisen tunnetta työssä. Ne saivat myös viihtymään, mikä peilautui tyytyväisyytenä työyhteisöön, työhön, työtovereihin ja esimieheen. Työn autonomia oli tärkeää kaikille ammattiryhmille. Oppilastyötä tekeville työn autonomia merkitsi yleensä henkilökohtaista oman persoonan mukaista työskentelyä oppilaan kanssa. Käytännön suorittavaa työtä tekevien työ kohdistui oppilaaseen välillisesti, ja he kokivat tekevänsä työtä oppilaan hyväksi. Asioimisensa oppilaiden kanssa he kokivat rattoisiksi ja kodinomaisiksi. He saivat yhdessäolosta voimaa, iloa ja onnistumisen kokemusta. Myös suorittavaa työtä tekeville autonomia merkitsi *työskentelyä omalla tavallaan, mahdollisuutta suunnitella ja organisoida arjen työnsä itse, työskennellä hyödyssä sovussa ja kiireettömästi omassa aikataulussaan, sovitella töitä rajoitteidensa mukaisesti kenenkään hoputtamatta vieressä sekä tuntea esimiehen luottavan työskentelyyönsä* (vrt. Liukkonen ym. 2006 tai Ruoholinna 2009).

8.1.3 Mikä ei edistä työssä jaksamista

Siirryn tarkastelemaan ensimmäisen tutkimuskysymyksen kielteisiä yksittäisiä jaksamisaspekteja ja näistä koottuja laajempia, sisällöltään yhteenkuuluvia aspektiryhmiä eli aspektikokonaisuuksia. Nämä eivät edistä työssä jaksamista vaan pikemmin kuluttavat voimavaroja, lisäävät stressiä, väsymystä ja uupumusta (KUVIO 7).

Mikä työssä kuluttaa ja vie voimia

<p>Työn muutokset ja oman työn ulkopuolelta tuodut kehittämismallit uhkaavat perustyön ja tekijän arvoa ja heikentävät jaksamista ja hyvinvointia</p> <p>Organisaatiomuutosten ja lisääntyvien tehtävien tuoma kiire vie ajan sosiaaliselta kanssakäymiseltä ja yhteisiltä neuvotteluilta, yhdessäolo köyhtyy sähköisesti tapahtuvaksi ja työssä viihtyminen vähenee</p>	<p>Työ on raskasta ja vaikeasti hallittavaa, ohjaus ja organisointi ovat riittämättömät, kuulluksi ei tule eikä ole varmuutta onnistuuko vaikuttamaan</p> <p>Palautteen puuttuminen saa epävarmaksi ja tuo pettymystä</p>
--	---

KUVIO 7 Mikä työssä kuluttaa ja vie voimia (ks. myös KUVIO 5 ja LIITE 3)

Työn kielteisiä puolia haastateltavat kuvasivat seuraavin ilmaisin:

- kiire tuli työhön, mitään ei ehtinyt tehdä hyvin, laatu kärsi ja tuli pettymys
- ulkoa tuodut kehittämispaineet ja -pakot veivät arvon perustehtävältä ja jättivät epävarmuuden
- mieleinen henkilökohtainen oppilastyö haluttiin korvata ryhmätoimilla
- toiminnan laajeneminen lisäsi ihmisiä, arvopohja kirjavoitui, työ muuttui monimutkaiseksi
- aika ei riittänyt neuvotella töistä eikä kahvitella tauoilla huumorin merkeissä
- sähköinen viestintä alkoi korvata ihmiskontaktit, sosiaalinen kanssakäyminen köyhtyi ja välinpitämättömyys ja huomaavaisuuden puute lisääntyivät
- työn autonomian oheen tulivat äkkinäiset ohjeistukset ja käskyttämiset

Joustamaton liikasitoutuminen kuormittaa

Sitoutumista pidetään myönteisenä tavoitteena, tiedetäänhän sen tuottavan arvostusta, hyvinvointia, innovatiivisuutta, joustavuutta ja laatua työelämään. Wallin (2010b) ja Galais & Moser (2009) ovat todenneet hoivatyötä tekevien olevan vahvasti työhönsä sitoutuneita; tällaisia osaamistaan kartuttavia ja laadukkaaseen työhön panostavia ihmisiä sosiaali- ja terveydenhuoltoala tarvitsee.

Hyvinvoivan ja sitoutuneen työntekijän uskotaan antavan merkittävän panoksen työyhteisölle sitoutumisellaan, henkilökohtaisella suhteellaan hyvinvointityöhön ja asenteillaan ammatillisuuteen ja asiakkaaseen (Wallin 2012a, 95–98).

Työn kuormittavuuden näkökulmasta sitoutuminen vaikuttaa haasteelliselta (Wallin 2010b, 2012a). Vahva sitoutuminen tavoitteisiin, joiden saavuttamiseksi omat keinot ovat rajalliset tai riittämättömät, näyttää lisäävän taipumusta työuupumukseen (Kinnunen & Feldt 2005, 29–30; Siegrist 1996), ja asian monivivahteisuus kaipaa lisää tutkimusta (Hakanen 2007). Liiallinen sitoutuminen työhön muuttuu kuormitukseksi myös silloin, jos työ, samalla kun siihen liittyy paljon stressitekijöitä, saa keskeisen ja määräävän roolin ihmisen elämässä (Mäkikangas ym. 2005; Wallin 2010b) eikä elämän kokonaisvaltaisuus pääse toteutumaan yksityiselämässä (Nurmi & Salmela-Aro 2002b). Persoonallisena ominaisuutena ylisitoutuminen kertoo kunnianhimesta ja tarpeesta tulla hyväksytyksi ja arvostetuksi (Kinnunen & Feldt 2005, 29–33; Siegrist 1996). Tämä tutkimus osoitti, että myös liian vahva eläytyminen tunnepitoiseen asiakas- ja hoitotyöhön saattaa johtaa ongelmiin (Håkansson 2003; Molander 2003): *aika kului nopeasti työtä tehden, ei malttanut poistua työn äärestä ruoka- ja lepotauoilleen, väsyi, eikä viikonloppu riittänyt palauttamaan voimia; oli vaikea tottua erilaiseen ihmiseen, alussa tuli sääli häntä, kunnes silmiin katsomalla löytyi yhteinen ihmisyyden kokemus.*

Tutkimuksen tulokset kertoivat nopeasti tapahtuneesta sitoutumisesta, joka saattoi kohdistua paitsi yhteisöön myös työtehtäviin, vertaisiin ja ammattiin (Wallin 2010b). Haastatellut, usein onnellisen sattuman kautta työhönsä ajautuneina, *eivät tulleet lähteneeksi* tai eivät halunneet vaihtaa työtä tai ammattia, vaan tuntien ammatillista ylpeyttä halusivat oppia lisää ja kehittyä tehtävässään (Meyer, Allen & Smith 1993; Wallin 2010b). Kokemukset jäämisestä samaan työhön koko uran ajaksi vaihtelivat ylenpalttisesta tyytyväisyydestä harmitteiluun ja katumukseen. Työpaikan vaihto oli toki käynyt mielessä ajoittain. Oli tehnyt mieli hankkia muunlaistakin kokemusta tai jättää työ ongelmien kohdattessa, mutta ajatukset jäivät toteuttamatta, *koska työn vaihtaminen olisi ollut käytännössä hankalaa ja työstä löytyi jatkuvasti uutta virikettä ja voimaa.* Olisivatkohan ajatukset työpaikan vaihtamisesta tai erilaisen työkokemuksen hankkimisesta kertoneet tarpeesta päivittää ammattitaitoa ja monipuolistaa osaamista? Osaamisen ja ammattitaidon monipuolistaminen ja päivittäminen koetaan Ruoholinnan (2009) mukaan tärkeäksi ammatti-identiteetin ja itsetunnon kannalta: *olihan se idioottimaista, ettei tullut hankituksi muunlaista kokemusta pitkän uran aikana; työn vaihtaminen olisi saattanut piristää ja ehkäistä työssä tapahtuneen rutinoitumisen.*

Wallin (2010b) on tarkastellut kuormittavaksi muuttuvaa hyvinvointityöhön sitoutumista, liiallista, mekaanista ja rakenteiden tuomaa sitoutumista. Liiallisessa sitoutumisessa korostuvat työntekijän yksilölliset ominaisuudet. Tästä esimerkkinä työstään pitävä haastateltava, joka malttamatta poistua työn äärestä edes lepotauoilleen väsytti itsensä liiallisella työnteolla. Mekaaninen sitoutuminen liittyy työyhteisön ja organisaation toimivuuteen, ja siinä korostuvat mm. johtamiskulttuurin ja työyhteisön toiminnan sidostekijät. Rakenteiden tuomasta sitoutumisesta Wallin nostaa esiin hyvinvointityön yhteiskunnallisen

makrotason rakenteelliset tekijät, joihin hän lukee mm. työehdot, yhteiskunnan arvot ja hyvinvointityön arvostuksen, säästötoimet ja resurssit, palkan, lomat ja työaikajoustot. Samat asiat nousivat esiin tämänkin tutkimuksen haastateltujen ilmaisuissa.

Esimerkkinä rakenteellisten tekijöiden liiallisesta sitouttamisesta mainittakoon eräs oman tutkimukseni episodi sekä Karisalmen (2001) kartoitus. Tutkimuksessani haastateltavan teki mieli vielä eläkevaiheessa jatkaa työtään tai *kurkistaa* johonkin toisenlaiseen työhön, mutta uudistuneen eläkelainsäädännön (1.1.2005) ollessa vasta toteutusvaiheessaan aiemmin määrätty henkilökohtainen virallinen eläkeikä lopetti toiveen työhön jäämisestä ja *ajoi pois työstä*, samanaikaisesti kun *oli jo muita odottamassa tehtäväänsä*. Ruohotien (2009) haastatellut pitivät varhaisempaa eläköitymistä jopa altruistisena tekona vapauttaa paikka nuoremalle. Tämän tutkimuksen henkilölle halu jatkaa eläkeiässä jossakin toisessa yhteisössä kariutui epävarmuuteen *saavutettujen etujen säilymisestä*.

Karisalmen (2001) mukaan varhaisen eläkesuuntautumisen kannalta merkitystä oli sekä eläkejärjestelmän tarjoamalla vaihtoehdoilla että yksittäisen työntekijän palkkatyöhön sitoutumisperusteella. Sitoutuneisuuden vähetessä varhaiseläkeajatuksat yleistyivät. Työntekijät olivat organisaatiotasosta riippumatta enemmän eläkesuuntautuneita kuin toimihenkilöt. Varhaiseläkeajatuksiin liittyivät koetun stressin määrä ja huonoksi arvioitu työkyky. Karisalmen mukaan varhaiseläkeajatuksat olivat melko yleisiä kaikissa ikäryhmissä, yleistyivät iän mukana, olivat yleisimmillään 45–54-vuotiailla ja alkoivat sen jälkeen vähetä.

Tämän tutkimuksen haastatelluilla ei juuri esiintynyt varhaiseläkeajatuksia, vaan useimmat halusivat selviytyä eläkevaiheeseen saakka kunniallisesti, *kunhan vain terveyttä riittäisi*. KUVION 2 mukaan 45–59-vuotiaiden stressaantuneisuus oli muita ikäluokkia alhaisempi. Stressi-indeksit alkoivat kohota vasta lähempänä eläkevaihetta, eivätkä työhönsä motivoituneet halunneet edes ajatella eläkettä liian varhain: *etteivät eläkeasiat olisi päässeet sotkemaan tämän päivän intoa työssä*. Näytti siltä, että työkykyiset ja palkkatyöhön sitoutuneet olivat Karisalmen tutkimuksen tapaan halukkaita jatkamaan työtään vanhuuseläkeikään saakka. Tässä tutkimuksessa ei tullut esiin Karisalmen mainitsemaa työntekijöiden toimihenkilöitä suurempaa eläkesuuntautumista. Suorittavan työn tekijöillä esiintyi kuitenkin muita enemmän myönteistä, eläkevaiheeseen kohdistuvaa odotusta. Muiden tavoin hekin pyrkivät pitämään terveydestään huolta, jotta jaksaisivat työssään eläkevaiheeseen saakka.

Esittämissäni omassa ja Karisalmen tapauksessa ainakin osa sitoutumistekijöistä kuului hyvinvointialan rakenteellisiin kytkentöihin, kuten lainsäädäntöön ja yhteiskunta- ja talouspolitiikkaan (Wallin 2012a, 98). Samalla tavoin näkisin myös valtion toimien (LIITE 1) työssä jaksamisen ja hyvinvoinnin edistämiseksi ja työelämän muutosten ja ikääntymisilmiön haltuunottamiseksi linkittyvän. Näissä on pyrkimyksenä vaikuttaa yhteiskunnan rakenteisiin ja yhteisöjen toimintaan siten, että yksilöiden sitoutumista edistävät tekijät organisaatioiden johtamisen kautta vahvistuvat ja viime kädessä ihmiset pysyvät ja jaksavat työssään yhteiskunnan lakien, periaatepäätösten ja toimenpideohjelmien mu-

kaisesti. Tässä haluan kysyä: kaipaisivatko yhteiskunnallisiin ja työelämän muutoksiin vastaavat rakenteelliset tekijät (joihin luettaneen myös taustayhteisössä tarjolla olevat tukitoimet), enemmän yksilöllistä joustoa tai syventämistä, jos niitä kohdennetaan ainutkertaisiin työyhteisöihin ja niiden työntekijöihin?

Työn palkitsevuuden ja omien ponnistusten epätasapaino heikentää jaksamista

On yleinen oletus, että laajemmat yhteiskuntamuutokset ovat johtaneet työelämässä tehostettuihin tulosvaatimuksiin, ilman että työntekijää on samanaikaisesti riittävästi kuunneltu. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalalle muutoksia ovat tuoneet mm. hyvinvointivaltion muuttuminen, hyvinvointityön ammatillistuminen ja hyvinvointivaltion uudistaminen siten, että työhön on lisätty yritysmaailman johtamis- ja hallintomallien mukaista tehokkuutta ja tulosvastuullisuutta (Wallin 2010a).

Ihmisen kokemus siitä, että on satsannut työhön enemmän ponnistuksiaan (aikaansa ja energiaansa) kuin on saanut työstään palkkioita (arvostusta, turvallisuutta, etenemismahdollisuuksia), synnyttää epätasapainoiselta tuntuvan tilan. Tämä herättää jatkuessaan kielteisiä tunteita, heikentää hyvinvointia, aktiivisuutta ja autonomista hermostoa ja johtaa jopa sairasteluun. Jos ihminen ei löydä keinoja tasapainon palauttamiseksi, hän pyrkii vaikkapa sijoittamaan palkkio-odotuksensa tulevaisuuteen (Kinnunen & Feldt 2005, 29–33; Siegrist 1996). Tämän tutkimuksen haastateltavien kokemuksissa esiintyi usein *odotuksia ja toiveita onnistua ja selvitä paremmin työssä tulevina vuosina. Muisteltiin kaihoten entisiä, paremmin onnistuneita asioita ja ihmisiä. Pahoiteltiin kiireessä ja tulosten tavoittelussa unohtuvia yhteisiä kahvihetkiä ja entisiä huumorintäyteisiä taukoja samalla, kun sähköisen viestinnän koettiin tulleen korvaamaan ihmiskontakteja.*

Työn tehostamisvaatimusten mukana erilaisin tulosjohtamisen keinoin työpaikalle on tuotu tulos- ja laatumittareita (mukaan lukien aikaa vievät omien tekemisten kirjaamiset) suorittamaan seuranta- ja tehostamaan työn tuloksia (Siltala 2002). Vaikka tämä kaikki olisi palvellut tehokkuusajattelua, arjen työssä toimiva saattoi huomauttaa, *ettei alkuunkaan tykännyt koko tulosjohtamisanasta, eikä kilpailun yhteiskunta lainkaan miellyttänyt.*

Tehostettujen työn vaatimusten on arveltu lisäävän jaksamattomuutta. Tehostamisen uskotaan johtavan siihen, että työn laatu jää vähemmälle huomiolle, työt yksipuolistuvat ja köyhtyvät, osallistuminen ja työhön vaikuttaminen kaventuvat ja työn hallinnan tunne heikkenee (Saarinen 2003; Siltala 2004; Vahtera ym. 2002). Kiireessä eivät tämänkään tutkimuksen haastatellut kokeneet saavansa työstään hyvin suoriutumisen ja laadun tekemisen tunnetta. 1990-luvulta alkaneeet organisaatiouudistukset johtivat toimenkuvien ja tehtävien muuttamisiin. Päivästä tuli repaleinen työn aiempien käytäntöjen muuttuessa. Siirtyminen päivän kuluessa oppilasryhmästä ja työtilasta toiseen katkaisi yhtenäisen tiedonkulun ja vaaransi oppilaskeskeisyyden toteutumisen. *Vaikea oli kertoa tiimissä oppilaasta, kun ei ollut ollut paikalla päivän mittaan häntä seuraamassa.* Toimenkuvan muuttamiset pirstoivat etenkin hoito- ja avustustehtävissä toimivien työtä, niiden, joille valta- ja vastuutehtävien ulkopuolella toimiville olisi riittänyt se, että saivat tehdä työtään omalla tavallaan ja kokea esimiehensä

luottavan heihin (Ruoholinna 2006, 2009). Oman tutkimukseni suorittavaa käytännön työtä tekevien kokemus vahvisti tämän Ruoholinnan toteamuksen, koska näiden työntekijöiden jaksaminen haastattelun perusteella oli vahvasti kiinni siitä, että he saattoivat kokea *tekevänsä työtään itsenäisesti, suunnitella ja toteuttaa työnsä vaiheet kenenkään hengittämättä niskaan. He myös kokivat esimiehen luottavan ja olevan tyytyväinen työhönsä.*

Kiireen vuoksi ei voi tehdä arvostamaansa hyvää työtä ja viihtyminen kärsii Siltalan mukaan (2002) työssä jaksamisesta ja ennenaikaisesta eläkkeelle siirtymisestä tuli ongelma vasta silloin, kun kiire oli päässyt livahtamaan pysyvästi työpaikoille. Kiire, uupumus ja pahoinvointi kasvoivat Suomessa 1990-luvulla. Työuupumuksesta tuli terveysriski työtahdin kiristyessä ja työn epävarmuuden lisääntyessä. Kiire oli selkeimmin kasvanut haitta tämänkin tutkimuksen toimintaympäristössä, ja teknologian käyttöönotto lisäsi kiirettä. (Siltala 2002; Vahtera ym. 2002.)

Taustayhteisön kehittämishankkeen stressikartoituksissa (2003–2005) kiireen havaittiin nousseen kärkisijalle stressiä työssä eniten nostattaneiden kymmenen tekijän joukossa (luku 5.3). *Aikaa ei riittänyt toivottuun henkilökohtaiseen oppilastyöhön, josta saatiin voimaa, tulosta ja molemminpuolista onnistumisen kokemusta.* Henkilökohtainen oppilastyö ei saanut jakamatonta arvostusta osakseen. Ryhmäntymisen tavoitteita preferoivassa työskentely-ympäristössä sitä hive- nen väheksyen kutsuttiin *koppiterapiaksi*. Kahdenkeskisestä oppilaskohtaisesta työskentelytavasta *joutui kovasti yksin pitämään kiinni ja perustelemaan sitä itselleen. Moni pelkäsi, että kehittymässä olevien ryhmätrendien mukana viedään mahdollisuus henkilökohtaiseen ja persoonallisella tavalla tehtävään oppilastyöhön, vaikka näin tehden tunsikin itsensä onnelliseksi. Ei ollut aikaa työskennellä oppilaan kanssa kaksin, vaikka sitä oli lupailtu, ja tuli pettymys.*

Ryhmätrendejä asettuivat vastustamaan työntekijät, jotka tiedostivat erilaisten työskentelytapojen taustalla vaikuttavien arvottamistapojen tavoitteet. Ammatillisesta lähtökohdastaan he tukeutuivat omaksumaansa konstruktivistiseen persoonalliseen työskentelytapaan, oppijälähtöisyyteen, asiakkaan kuuntelemiseen ja empaattiseen ymmärtämiseen, arvostukseen, kunnioitukseen ja keskinäiseen luottamukseen (ks. Laine 2013; Peavy 2001). Oppijakeskeisyyden periaatteiden, autonomisen työskentelyn ja vertaistuen he kokivat helpottavan ristiriitaansa ryhmätavoitteita kohtaan ja avaavan tietä *kohti harmoniantunnetta työn ja elämän kokonaisuudessa.*

Työajan suhde lisääntyneisiin tehtäviin on mitoitettu väärin

Moniammatillinen tiimityö uusine osaamisineen ja asiantuntijoineen sekä oppilaskeskeisine työskentelytapoineen *lisäsi* varsinkin neuvottelujen vetäjien ja toiminnan koordinoijien *tehtäviä ja usein yksinäisiltä tuntuvia vastuita*. Koettiin, ettei työaikaa ja tehtäviä ollut mitoitettu sopimaan yhteen. *Mitään ei ehtinyt tehdä hyvin ja oli kuin sumussa olisi kävellyt pystymättä keskittymään ajattelemiseen. Vaatimukset tuntuivat liiallisilta voimavaroihin nähden ja etenkin vanhimmat turhautuivat työnsä tulosten jäädessä tavoitteestaan ja heidän työssä viihtymisensä kärsi.* Opetustyöstä ja terveydenhuollosta ei kuitenkaan aiemmin ollut työuupumus-

tutkimuksissa löytynyt ennalta odotetussa määrin uupumisasteisia oireita (Kalimo & Toppinen 1997). Asiantuntija- ja johtotehtävissä uupumisen lisääntymisen katsottiin liittyvän jatkuvaan kiireeseen ja henkilöstön vähyyteen suhteessa tehtäviin sekä siihen, ettei voinut hoitaa töitään laadukkaasti kuten halusi (ks. mm. Haikonen 1999; Ruoholinna 2006, 159). Tietoteknologian työntekijöiden jaksamattomuuden syinä pidettiin tietoylikuormaa ja vaikeutta hallita jatkuvasti uusiutuvaa tietoa (Vahtera ym. 2002). Tämän tutkimuksen kokemukset osoittivat, että teknologia varsinkin käyttöönottovaiheessaan oli stressaavaa erityisesti muille kuin alan ammattilaisille: *voi, voi, niitä toistuvasti uusiutuvia tietokoneohjelmia ja viestittämistä, vaikka olihan siitä sähköpostista apua, kunhan sen ensin oppi.*

Lisääntyvät tehtävät sopivat huonosti yhteen työajan kanssa. *Opetuksen sektorilla toimenkuvat laajenivat, eivätkä paljot uudet tehtävät ja vastuut tahtoneet mahtua viralliseen työaikaan. Varsinkin opettajat syrjäytyivät työajastaan, mistä ilmiöstä oli aiemmin puhuttu lehdistössä it-alan työntekijöitä haastateltaessa. Tämän tutkimuksen haastateltujen, varsinkaan opettajien aika ei riittänyt kaikkien tehtäviensä hoitamiseen ja oli viettävä vaativimmat tehtävät kotiin päivän päättyessä. Työuupumus on ensisijaisesti työperäinen ongelma silloin, kun oireiden ja työn välillä on todennettavissa selkeä yhteys (Hakanen 2007), ja työuupumuksen yllättäessä jonkin uskotaan työyhteisössä menneen vikaan (Kalimo & Toppinen 1997).*

Ihmiset haluavat pärjätä työssä ja kokea onnistumisia, saada tunnustusta ja arvostusta, koska tämä kaikki edistää jaksamista. Työuupumuksen lisääntyessä voimavarat vähenevät, ja väheneviä voimavaroja yritetään paikata lainaamalla niitä yksityiselämän puolelta. Uupumisen ongelmat alkavat näkyä ensiksi yksityiselämässä. Keinoja työuupumuksen ehkäisemiseen olisi lähdeittävä etsimään työyhteisön arjesta ja sen muokkaamisesta (Hakanen 2007; Kalimo & Toppinen 1997). Tässä tutkimuksessa kaikki lisätehtävistä kuormittuneet eivät kuitenkaan ottaneet puuttuvaa aikaa yksityiselämän puolelta, vaan *halusivat preferoida edelleen yksityiselämänsä hyvinvoinnin. Joku pyrki pitämään työn ja yksityiselämän erillään toisistaan. Joku toinen yritti tasapainoilla työn ja yksityiselämän voimavarojen kesken.*

Vastentahtoiset käskytykset ja äkkinäiset määräykset harmittavat

Autonomiantunne ilmenee ulospäin aloitteellisuutena, innovatiivisuutena, luovuutena ja kokeilunhaluna (Liukkonen ym. 2006, 107–108). Jos taas asiat ilmoitetaan käskyttämällä, ne herättävät vastarintaa (Deci & Vansteenkiste 2004; Ruoholinna 2009, 303). Tässä tutkimuksessa kiirettä ja lisääntyneitä tehtäviä seurasivat stressaavat ulkopuoliset ohjeistukset, määräykset ja käskytykset. Osa ohjeistuksista perustui lakeihin ja säädöksiin ja niitähän piti toki noudattaa, *mutta äkillisesti annettuina määräyksinä ne tuntuivat vastenmielisiltä.* Vastarintaa herättivät yhteisön asiantuntijatyötoverien ohjeistukset, jotka koskivat oppilaiden hoitoa ja olivat suunnatut etenkin hoito- ja avustushenkilöstölle. Nämä koettiin usein *käskyttämällä delegoiduiksi lisätehtäviksi, jotka eivät kuuluneet omaan toimenkuvaan.* Tämä herätti ristiriitaa ja vastustusta. *Aika ei riittänyt, olisiko oppilaat pitänyt jättää hoitamatta ja totella käskyttäjiä?* Herännyt vastustus helpottui

yhdessä vertaisten kanssa neuvottelemalla ja päättämällä, mitä käskytyksistä noudatetaan ja mitkä niistä ohitetaan, koska eivät mahtuneet toimenkuvaan, olivat fyysisesti liian raskaita ja pahimmillaan olisivat jättäneet asiakkaan samanaikaisesti oman onnensa nojaan. Lopuksi tuuletettiin heränneet stressin ja pahanolon tuntemukset yhdessä mahdollisimman pian, usein käytävällä tai ovenraossa.

Postmodernin työelämän 45 vuotta täyttäneiden työntekijöiden muutkokokemuksista kävi ilmi, että omista laatuvaatimuksista tinkiminen ja ammattietettisen minäihanteen vastaisesti toimiminen uhkasivat ammatillista identiteettiä. Toimintaympäristön muutokset koettiin kielteisiksi, ja ammatti-identiteetin ja -etiikan sekä toimintaympäristön välisen ristiriidan kokemus herätti ”vastapuhetta”. (Ruoholinna 2009, 303.) Oman tutkimukseni työntekijöillä esiintyi myös paljon vastapuhetta, johon tutkimukseni haastatellut viittasivat ilmauksella *käskyttäminen*.

Oman työn ulkopuolelta tuodut kehittämismallit tekevät epävarmaksi ja vievät arvoa perustehtävältä

Useissa työyhteisöissä on esiintynyt väsähtäneisyyttä projekti- ja hanketyöhön sekä rakenteiden kehittämiseen (Saarinen 2003; Siltala 2002). Työntekijät on Suomessa ajettu psykologisesti ja henkisesti niin ahtaalle, etteivät he tämänkaltaisessa tilassa, joka koetaan ”olemisenä puun ja kuoren välissä”, pysty enää luomaan uutta. Ihminen tulisi ottaa huomioon vakavasti ja täysimittaisesti, ymmärtää häntä kokonaisuutena ja vahvistaa hänessä myönteisiä puolia: vireyttä, innostusta, keskinäistä kannustamista ja elinvoiman uudistamista. (Saarinen 2003.) Kyllästyminen hanketyöhön kuultaa mm. seuraavasta tämän tutkimuksen haastateltavan kommentista: *Aina ollaan kehittämässä jotakin, vaikkei edellisen päättymisestä ole tietoa, sovittaisiin edes yhdestä kokonaisesta vuodesta, jolloin ei kehitetä yhtään mitään uutta, tai annetaan suunnittelijoiden suunnitella, muttei ota niiden suunnitelmia omaa työtämme sotkemaan.*

Ulkopuolelta yhteisöön tuotujen kehittämismallien koettiin tässä tutkimuksessa synnyttävän epävarmuutta ja vievän arvoa omalta perustehtävältä. Juuri kun oli uskaltanut toteuttaa omaa persoonallista tapaansa tehdä työtään ja koki sen tärkeäksi tulosten ja jaksamisen kannalta, olikin *pakko mukautua ärsyttäviin gurujen yksipuolisiin malleihin, koska pelkäsi menettävänsä työn, ellei tottelisi*. Ulkopuolisten mallien synnyttämä stressi purkautui kielteisinä tunteina. Yksi syytteli ulkopuolista ympäristöä ja ihmisiä, toinen taas syyllisti itseään osaamattomuudesta ja koki huonommuuden tunteita. Joku oli lähes valmis vaihtamaan ammattia, *kun tunsu itsensä tyhjäksi ja koki, ettei ollut enää mistä ammentaa oppilaille*. Työn ulkopuolelta tuotujen mallien soveltaminen omaan työhön koettiin myös vaikeaksi tehtäväksi.

Uusien kehittämistrendien edessä erityisesti ikääntyneet kokivat, *ettei heidän tekemänsä aiempi työ saanut osakseen arvostusta, eikä sillä ollut mitään, ei mitään merkitystä* ulkopuolelta tuotujen kehittämismallien ja organisaation uudistusten vallatessa alaa. Ruoholinna (2009) tutkimat työntekijät toivoivat henkilöstöpolitiikalta työelämän laadun kehittämisen ohella heidän itsensä ja heidän työnsä arvostamista, kiitoksen saamista, kuulemista, ja ihmisen huomioimista yksilönä ja tämän hyvinvoinnista välittämistä (ks. myös Heikkilä 2009, 2016; Sennett

2003, 2004). Omassa tutkimuksessani etenkin ne, joiden työn tavoitteet olivat uuden kehittämislinjauksen johdosta eniten muuttuneet, kokivat ammatillista epävarmuutta uudistuneiden tavoitteiden edessä. *Joku tunsi vaipuvansa upotta-vaan suohon* ja tilanne muistutti Hutrén (2001) mainitsemaa ammatillisen kriisiytymisen umpikujatilannetta. Siinä ihminen kokee voimakasta työhön liittyvää ahdistusta, ei pysty yrityksistään huolimatta ratkaisemaan ristiriitaa ja päätyy lopulta ajatukseen vaihtaa työtä tai ammattia.

Organisaation muutokset uusine kehittämistavoitteineen ajoivat ihmisiä myös yhteisön sisäiseksi ryhmittymiksi, jollaisia ei kokemusten perusteella ollut aiemmin esiintynyt työyhteisössä. Heräsi vihan tunteita, joiden vuoksi ei edes toisen osaamista nähty saati tunnustettu. Tässä tilanteessa ei kokemusten vaihtamistakaan koettu mahdolliseksi kaunan tähden, ja ikääntymisdiskurssissa paljon huomiota saanut osaamisen siirto jäi pelkäksi puheeksi. Tilannetta mutkistivat vielä eri vuosikymmeninä eläneiden erilaiset kokemukset ja osaamiset.

Sukupolvien erilaisuudessa kytevät stressin siemenet

Työ, työelämä ja työyhteisö työntekijöineen muodostavat toimintaympäristön (Julkunen 2003b), jonne yhteiskunnan muutokset seuraamuksineen rantautuvat. Yhteiskunnan ja työelämän muutoksissa tutkimukseni taustayhteisön toiminta oli laajentunut, moniammatillinen työskentely oli tuonut yhteisöön erilaisia ihmisiä ja ammattiryhmiä ja lopuksi johtanut työskentelemään tiimeissä. Erilaisuus lisääntyy edelleen ja tuo yhteisöön kirjavuutta, jos ikääntyneet saadaan tavoitteellisesti pysymään aiempaa kauemmin työelämässä. Jokaisen sukupolven ja ajan edustajat ovat erilaisia (Ilmarinen & Mertanen 2009). Tämän tutkimuksen henkilöiden (syntyneet vuosina 1940–1960) kokemuksia ja arvoja ovat päässeet muovaamaan mm. sodanjälkeinen protestanttinen ja jossakin määrin myös 1960-luvun eksistentiaalinen työmoraali (ks. Robbins 1998). Asennoituminen työhön lähtee erilaisista motiiveista; ”suuren murroksen” ja toisaalta ”lähiöiden sukupolvien” (Rinne & Jauhainen 2006, 179) kokemukset työelämästä ovat erilaiset.

Eri-ikäisyyden lisäksi *moninaisuutta* (diversity) tuovat yhteisöön työntekijöiden edustamat muutkin enemmistöt ja vähemmistöt (Visti, Gyekye, Heiskanen, Härkönen & Ruoppila 2006, 427). Työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia on tutkittu mm. sukupuolen, perheellisyyden ja ulkomaalaisuuden näkökulmasta. Tämän tutkimuksen taustayhteisön edustamalla julkisella sektorilla moninaisuuden ja erilaisuuden haasteet koskevat erityisesti työntekijöiden ikääntymistä ja nuorten ja ikääntyneiden yhteistoimintaa. Eräs haastateltavista ilmaisi kokemuksensa eri-ikäisyydestä seuraavasti: *Eri-ikäisyydessä kytevät stressin siemenet, aavistan jo itse, miltä se tulee tuntumaan; löytyisiköhän johtajuutta kaventamaan sukupolvien erilaisuutta työssä?* Vaikka tiimityö on vakiintunut taustayhteisössäkkin keskeiseksi työskentelytavaksi, työryhmien moninaisuuden tutkimus on ollut vähäistä. Moninaisuus on paitsi erilaisuutta myös ”vaihtelevuutta (variety), monimuotoisuutta tai arvönäkökantojen eroavuutta”. (ks. Visti ym. 2006, 427–439.) Tutkimukseni kokemukset haastavat tarkastelemaan ja tutkimaan uudella tavoin tiimien ja työryhmien moninaisuutta, erilaisuutta ja niiden työssä jaksa-

miselle tuomia merkityksiä sekä kehittämään ikäjohtamisen (Halme 2005) ohella tiimijohtamista (ks. Heikkilä 2009 ja tämän tutkimuksen luvut 9 ja 10).

Suomalainen koulutettu keskiluokka tavoittelee aiemmasta poiketen elämässään muutakin kuin työntekoa; se haluaa kehittyä työssä yksilöllisesti ja sosiaalisesti ja pyrkii rajoittamaan työaikojaan. Julkunen (2003b) toteaa, että Beck pitää luovan tasapainon löytymistä palkkatyön ja muun elämän välille maapallon teollistuneimpien osien tärkeimpänä kulttuurisena ja poliittisena projektina. Kovaan työmoraaliin tottuneessa vanhemmassa väestössä saattaa herätä ristiriitaisia tunteita, jos he eivät kykene nuorten tavoin asettamaan työtään vain sille kuuluvaan lokeroon elämänkentässään. Ristiriitaa saattavat kokea myös työstään ”täyttä nautintoa” toivovat nuoret joutuessaan vastakkain työn epävarmuuden ja vaatimusten kanssa. (Julkunen 2000, 218–237.) Lisänsä nykyisen työympäristön erilaisiin toimijoihin toivat yleismaailmallisen teknologia-aallon synnyttämät ns. it-nörtit, jotka edustavat uudenlaista työntekijäsukupolvea; heidän suhtautumisensa työhön ja heidän palkkauksensakin poikkesivat vielä tämän tutkimuksen alkaessa tavanomaisesta.

Pihan ja Poussan (2012) tutkimukset osoittivat, että sitoutuminen työnantajaan oli yleensä korkea eri sukupolviin kuuluvilla, joskin nuoret olivat valmiit vaihtamaan työnantajaa työolosuhteiden osoittautuessa epätyytyttäviksi. Vanhemman sukupolven edustajilla ajatukset vaihtaa työpaikkaa vähenivät iän karttuessa ja harvenivat entisestään yli 60-vuotiailla. Tämän tutkimuksen vanhimpien haastateltujen eli seniorien tyytyväisyys ja sitoutuneisuus työhön kumpusivat vahvasta jo varhain alkaneesta ammatillisesta kutsumuksesta ja ikääntyneiden perinteisen lojaliteetin työorientaatiosta, jossa Wallinin (2012a, 74) ja hänen mainitsemiensa muiden tutkijoiden mukaan keskeistä on asiakaslähtöisyys ja kutsumuksesta nauttiminen. Nämä haastatellut olivat perinteisesti lojaaleja työlleen (Wallin 2010a, 276), arvostivat varhain valittua tai sattumalta löytynyttä ammattiaan ja työnsä sisältöä: *työ oli aina löytänyt paikkansa elämässä, ammatinvalinnan itsestäänselvyys sai pysymään työssä muuta haikailematta.*

Työntekijöiden 40. ikävuoden paikkeilla alkava kehityksellinen muutosvaihe johtaa ihmisten henkilökohtaiseen yksilöitymiseen ja erilaisuuksien lisääntymiseen ikääntyvien työntekijöiden kesken (ks. luku 4). Heinosen (1998), Ollilan (1998) ja Riedelin (1998) mukaan tässä kehityksen vaiheessa siihenastinen nuoruuden geneettinen perimä ja evoluutiohistoria antavat tilaa ihmisen kasvulle persoonalliseksi ja yksilölliseksi omaksi itsekseen. Tällöin mm. ikääntyvän arvomaailma ja asenteet alkavat muuttua, mistä tämänkin tutkimuksen haastateltavat kertoivat monin tavoin.

Sukupolvien välisiä erilaisia asenteita kuvannevat toisaalta vanhemman sukupolven pelot siitä, että vammaisuus tarttuu, toisaalta nuoremman sukupolven vammaisuutta kohtaan tuntema kiinnostus. Erilaisuus näkyi siinäkin, että ikääntyneet turhautuivat eniten organisaation muutoksissa. Heidän jaksamisensa ja viihtymisensä kärsi, kun he eivät voineet kasvavassa kiireessä tehdä työtään hyvin. Kun työn sisältö muuttui, ikääntyneimmät kokivat, ettei heidän aiemmin tekemäänsä työtä arvostettu eikä siitä puhuttu. Tämä aiheutti heissä pitkään jatkuvan kielteisten tunteiden ja asenteiden sekä kielteisen käyttäyty-

misen kierteen suhteessa yhteisöönsä ja muihin työntekijöihin: *viha oli niin suuri, ettei voinut myöntää edes toisen paremmuutta tai kärsi unettomuudesta ja elämä kävi raskaaksi usean vuoden ajaksi.*

Yhteiskunnassa tapahtunut muutos kollektiivisesta vastuusta suurempaan yksilölliseen vastuuseen, jokaiselta vaadittu itsearviointi, jatkuva seuranta ja jopa henkilökohtaiset *itsensä kauppaamiset työnantajalle* edellyttävät työntekijältä uudenlaisia henkilökohtaisia elämänpolitiikan valmiuksia: luottamusta, reflektointia, yksilöllisyyttä, yksilötasolla keskustelua ja neuvottelua työstä sekä itsestään ja yksityiselämästä suhteessa työhön. (Eräsaari 2000; Eräsaari & Jokinen 1997; Julkunen 2003b; Juuti 1998; Ollila 1998; Siltala 2002.) Työelämässä kaikki eivät yllä työn uusiin vaatimuksiin, ja tilanne voi johtaa mahdollisuuksien polarisoitumiseen ja hauraitten yksilöiden syrjäytymiseen (Julkunen 2003b; Kortteinen 2000; Sennett 2002), mistä ei ole helppo selviytyä ilman tukea ja ohjausta. Harinen (2005, 11) mainitsee, miten Castellsin mukaan vain osa ihmisistä täyttää edellä mainitut työn uudet vaatimukset, ja näiden ihmisten työssä tarvitsemaan ohjaukseen ja tukeen työssä tulee panostaa. Moni tämän tutkimuksen haastatelluista *koki tarvitsevänsä saamaansa enemmän esimiehen suoraa ohjausta ja tukea, ja ohjauksen odotukset kohdistuivat usein yhteisössä aloitettuihin kehityskeskusteluihin.* Kuinka oudoiksi työntekijä saattoi kokea työssä vaadittavat uudenlaiset valmiudet, näkyy erään haastatellun kehityskeskustelukokemuksesta: *Se oli outo tapa, sinne oli vaan mentävä palkan tähden, ja sitä koki itsensä vähän noloksi alkaessaan kaupata osaamistaan työnantajalle.*

Toiminnan laajetessa yhteisön arvopohja ja käyttäytyminen kirjavoituvat

Arvot kuuluvat tärkeimpiin ihmisyhteisöä koossapitäviin voimiin. Ne ohjaavat päämääriin ja aktualisoituvat valintatilanteissa. Arvot edustavat pysyvyyttä, mutta muuttuvatkin sukupolvien vaihtuessa (Puohiniemi 2002). Sukupolvien kuluessa yhteisössä ja sen ulkopuolella tapahtuneisiin arvomaailman muutoksiin viittasi mm. seuraava kokemus: *mitä olikaan yksityisyys aiemmin, kun viisi lasta asutettiin samaan huoneeseen.* Yhteiskunnassa noudatettaviksi tarkoitettujen periaatteiden ei aina koettu sopivan yhteen oman henkilökohtaisen arvomaailman ja vakaumuksen kanssa. Jotkin arvoihin liittyvät päätökset olisivat olleet liian vaikeita yhdelle ihmiselle, ja *onni olikin, että vaikeimmat niistä päätöksistä ratkaistiin työyhteisön ulkopuolella.*

Jokaisella työyhteisöllä, itseään kehittävällä organisaatiolla ja koulutusyksiköllä on oma kulttuurinsa, omat visionsa ja arvopohjansa kehittämisstrategioineen. Arvoilla luodaan visioita, niihin uskotaan ja niitä tavoitellaan yhteisöllisesti (Koivula 2008; Lahti-Kotilainen 1992). Erilaisten arvojen ja niitä seuraavan käyttäytymisen kirjavuus saattaa johtaa ristiriidan tuntemuksiin (ks. Festinger 1957, 1958). Tässä tutkimuksessa haastateltujen kokemusten mukaan *välipitämättömyys ja huomaavaisuuden puute olivat lisääntyneet toiminnan laajetessa ja arvojen kirjavoituessa; ei enää tiennyt, olivatko omatkaan arvot yhdenmukaiset ympäristön arvojen kanssa, se tuntui epävarmalta eikä miellyttänyt.*

Erilaisia ihmiskäsityksiä ja arvomaailmoja käsitteli Lahti-Kotilainen (1992) tutkimuksessaan. Hänen tutkimuksensa paljasti erilaisia arvoja: periaateohjelmien virallisia arvoja, ylemmän johdon edustamia ns. johtavia arvoja sekä kes-

kijohdon ja henkilöstön parissa vallitsevia arvoja; arvojen ristiriitaisuudet hankaloittivat toimintaa ja tuntuivat pahana olona arjessa. Esimerkkinä kyseinen tutkija mainitsee erään tutkimansa työyhteisön viisi arvoa: pettämätön palvelu, ystävällinen yhteistyö, eheät esimies-alaisuhteet, turvallinen työpaikka ja kasvava kannattavuus. Todellisuudessa työntekijät korostivat varmaa työpaikkaa ja ylempi johto tuottavuutta. Työpaikan koulutusohjelman aikana osa työntekijöistä painotti tekniikoita ja välitöntä mitattavaa tulosta, toiset taas ihmisen kokonaisvaltaista kehittymistä ja itsetuntemuksen lisääntymistä. Joillekin riitti luja usko ihmisen omaan oppimismotivaatioon ja oppimiskykyyn. Oman tutkimukseni taustayhteisön perusarvo ihmisyyttä näkyi vahvasti siinä, että työn kohteena oleva ihminen (oppilas) nousi lähes jokaisen haastattelun arvostusten kärkeen.

Sosiaalinen kanssakäyminen vähenee ja köyhtyy kiireessä

Kaikien sosiaalisen kanssakäymisen koettiin vähenevän ja köyhtyvän: *ilmaantui välinpitämättömyyttä ja huomaavaisuuden puutetta, ja ihmiskontaktien koettiin jopa korvautuvan sähköisellä viestinnällä: ettei vaan sähköisen kalenterin tarkoitus ollutkin poistaa kaikki inhimillinen kohtaaminen ihmisten kesken.* Sosiaalista kanssakäymistä häiritsivät haastateltujen mielestä lisääntynyt kiire, kahvihetkien, taukojen ja neuvottelujen vähentäminen, kohtaamisia hankaloittavat ulkoiset rakenteet sekä keskinäisen asioinnin ohjaaminen sähköisin viestimin tapahtuvaksi. Siltalan (2002) toteamus ”löysien” ottamisesta pois työajasta kuvaa tilannetta. Tapahtumia kärjisti se, etteivät töiden organisointi ja rakenteelliset olosuhteet tukeneet työntekijöiden päivittäisiä kohtaamisia työssä: *käytävät ja kerrokset erotivat ihmiset toisistaan; päivä saattoi kulua valmisteluineen ja järjestelyineen yksin työpisteessä, eikä ennätetty edes tauoille.* Tapaamatta henkilökohtaisesti työtovereita päivän kuluessa saatettiin *ovella vaan huikata kotiin lähdettäessä tai kirjoitettiin hyvään loman toivotukset sähköpostiin.* Vertaisten läsnäoloa ja kohtaamista kuitenkin arvostettiin arjen työssä: *kaivattiin entisiä yhteisiä huumorintäyteisiä kahvihetkiä työpäivän lopussa; kannettiin huolta vertaisten jaksamisesta ja haluttiin tukea heitä.*

Kiireessä neuvotteluja oli vähennetty, vaikka etenkin yksin työskentelevät ja ammattiryhmänsä ainoat edustajat olisivat tarvinneet niitä useammin voidakseen keskustella ja järjestellä yhdessä töitä. Takoituksenmukaisesti ja joustavasti organisoidut tauot ja ruokatunnit, jotka kuuluvat työntekijälle ja edistävät työssä hyvinvointia (Vahtera ym. 2002), tahtoivat nekin unohtua kiireessä. Tilanne salli haastatellun kiireen varjolla helposti luistaa jaksamista edistävästä ruoka- ja lepotauoista ja seurata vahvaa, sisäistä ja pakonomaista halua jatkaa työskentelyä kohtuuttoman ponnekkaasti silloin, kun työ veti imun tavoin (Hakanen 2007) puoleensa: *eikä malttanut poistua työn äärestä tauoilleen ja sitten väsyi.* Mäkikangas tutkijaryhmineen puhuu tässä yhteydessä workaholismiksi kutsutusta ilmiöstä (ks. Mäkikangas ym. 2015).

Ihmissuhteiltaan myönteisen ilmapiirin on todettu edistävän työssä sisäistä hyvinvoinnin tunnetta samoin kuin työntekijöiden yksilöllisen huomioimisen sekä esimiehen ja työtoverien tuen ja luottamuksen (Karasek & Theorell 1990; Kinnunen & Feldt 2005; Vahtera ym. 2002). Tässä tutkimuksessa *vertaisten merkitys* hyvinvointia lisäävänä tekijänä koettiin *korvaamattomaksi* ja erityisesti sil-

loin, kun *esimies ei ollut tavoitettavissa ohjaamaan ja opastamaan vaan jäi näkymättömäksi.*

Mitä tapahtuu ilmapiirille ja keskinäiselle luottamukselle, jos nekin henkilökohtaisten verkostojen tavoin jäävät hoitamatta, kun ei ole riittävästi aikaa jakaa työn arkea yhdessä? Giddensin (1991) mukaan luottamusta tarvitaan, ja se syntyy postmodernissa yhteiskunnassa neuvottelemalla. Luottamuksen syntyminen ja säilyminen vaatii neuvottelemista muiden kanssa toisiinsa kietoutuneissa prosesseissa. Näissä prosesseissa luodaan yhteisiä kertomuksia, jotka sitovat yksilöitä yhteen tiukemmin kuin yhteisen sosiaalisen aseman tuottamat yhteiset kokemukset. (Giddens 1991, 2004.)

Jos neuvottelut jäävät väliin ja organisaation muutokset heikentävät työn laatua siten, että eettisyys kyseenalaistuu ja työntekijän asiantuntijuus ja osaaminen jäävät kuulematta, saattaa syntyä luottamuspula työnantajaa kohtaan, jolloin työntekijät ohjautuvat luottamaan omaan ammattitaitoonsa (Eriksson, I. 2005; ks. myös Wallin 2010a). Tämän tutkimuksen taustayhteisössä pääsi syntymään luottamuspulaa esimiehiä kohtaan, jolloin tehtävät jumiutuivat ja kokemus jäädä kuulematta johti vertaiset *yhteistuumiin ohittamaan lähiesimiehensä ja kääntymään ylemmän tahon puoleen. Samalla ongelmat henkilöityivät esimiehiin, joita syytettiin tapahtuneista.*

Moniammatillinen yhteistyö tukee ja kuormittaa - alku on aina hankalaa

Parlamentaarisen aikuiskoulutuskomitean mietinnön (OPM 2002, 79, LIITE 1:6) mukaan asiantuntija- ja sivistystyö ovat kasvaneet lineaarisesti 1970-luvulta alkaen. Tietoaolojen työntekijöiden määrä on kasvanut, palvelusektorin sekä hoitotyön osuus niin ikään, ja ikääntyviä työntekijöitä on yhä enemmän. Tutkimukseni taustayhteisönkin toiminta laajeni, monipuolistui ja sai uusia tehtäviä, eri tavoin koulutettuja työntekijöitä ja asiantuntijoita. Mukaan tulivat harjoittelijat ja erilaiset avustajat, ulkopuoliset asiantuntijat, muuttuva asiakaskunta ja sidosryhmät. Haastateltujen kokemukset erilaisten ihmisten läsnäolosta työprosessin aikana vaihtelivat. Lukuisien harjoittelijoiden ja opiskelijoiden läsnäolo saattoi *viedä huomion perustehtävältä ja häiritä työhön keskittymistä, työntekijöiden vaihtuvuus rasitti yhteistyötä, etenkin tiimityöskentelyä, mikä prosessina oli aloitettava aina alusta uusien vaihtuvien ihmisten kanssa, ja alussa koettu orpouden tunne haihtui vasta, kun opittiin tuntemaan toinen toistensa tavat toimia.* Monessa asiassa ylimääräiset ihmiset merkitsivät kuitenkin *lisäkäsiä* arjen tilanteissa.

Asiakaskeskeisyys oli tutkimuksessa taustayhteisössä itsestäänselvyys samoin kuin moniammatillisesti tapahtuva tiimityöskentely. Työssä oli vuosikymmenien kuluessa etsiydytty kohti moniammatillista yhteistyötä ja lopuksi tiimissä tapahtuvaa kuntoutuksen, hoidon ja kasvatuksen yhteistyötä. Samassa tilassa yhtä aikaa työskenteleville eri ammattien edustajille, harjoittelijoille ja opiskelijoille henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma eli hojks (Ikonen & Virtanen 2001; ks. myös Virtanen & Onnismaa 2003) toimi raamina toteutettavalle yhteistyölle. Konstruktivistinen oppijalähtöinen viitekehys (Peavy 1999) oli tukena työn tavoitteita eri tavoin arvottaville (Laine 2013). Tiimin vetovastuun ja moniammatillisen työskentelyn koordinoinnin moni opettaja koki niin työllistäväksi tehtäväksi, että se teki jopa mahdottomaksi pysyä työ-

ajassa. Jotkut mallinsivat kokonaistyöaika ratkaisuna työajan ja työtehtävien epäsuhtaan: *järjestin itselleni oman kokonaistyöajan petyttyäni ammattiyhdistykseenkin tässä asiassa, jotta töitä ei olisi tarvinnut viedä kotiin, venyttää työpäivää tai luopua päivän lepotauoista vertaisten kanssa.*

Teknologian mahdollisuuksien käyttöönotto toi uuden mittavan haasteen yhteisön arjen työhön. Oman näkemykseni mukaan kaksi asiaa tässä yhteisössä lisäsi teknologian haastavuutta. Ensiksikin elettiin eräänlaisessa siirtymävaiheessa, jolloin vanhemmilta työntekijöiltä puuttuivat tietokoneen käyttötaidot; nuoremmille Opetusministeriön strategiat (OPM 1995; VM 1996) olivat avanneet mahdollisuuden hankkia tietokoneen käsittelyn taidot yleissivistävässä ja ammatillisessa koulutuksessa. Toiseksi taustayhteisön tavoitteena oli hyödyntää kaikki uusi teknologia mahdollisimman käyttäjäystävällisenä ja nopeassa tahdissa, yhtä lailla opetuksessa ja kuntoutuksessa kuin henkilöstön välisessä tiedonkulussa. Teknologisen kehityksen nopeatahtisuus johti siihen, että käytettävät menetelmät ja ohjelmat vaihtuivat tiheästi ja työntekijöiden oli opeteltava uutta ennen kuin entistäkään oli omaksuttu. *Olihan siitä sähköpostista myöhemmin apuakin, joskin tietokoneen käyttöönotto kuten kaikki uusi oli vaikeaa ja teki mieli ohittaa se. Tuskastutti, jopa pelotti siinä määrin, että tuli ajatus jättää työnsä, jos olisi ollut pakko alkaa käyttää tietokonetta... ja... voi, voi, sitä tietokoneohjelman tuskaa ja vaikeutta. Ettei tarkoitus vaan ollutkin luopua kaikesta inhimillisestä kanssakäymisestä siirryttäessä sähköiseen viestintään?* Jatkuva kouluttautumispakko saattoi saada Ruohotien haastateltujen tavoin (2009) tuntemaan itsensä aina vain riittämättömäksi.

Moniammatillisesta tiimi- ja verkostotyöstä on tullut sosiaali- ja terveysalan yksiköiden työskentelytapa. Ammatit ja professiot korvautuvat asiantuntijuudella jälkiammatillisen työelämän informaatio- ja monitaitoyhteiskunnassa. Tieteiden yhdentymisen ja ammattien liudentuminen tähtäävät ihmisen kokonaisvaltaisuuden huomioimiseen ja sen mukaiseen ihmiskeskeiseen toimintaan, jossa asiantuntijuus voidaan nähdä yrityksenä vastata epävarmuuden ja kompleksisuuden lisääntymiseen. Oman alan rajattu osaaminen ja ammatillisuus korvautuvat uusilla taidoilla, valmiudella tiimiyhteistyöhön, asiantuntijuuksien jakamiseen, joustavuuteen muutoksissa, kykyyn verkostoitua ja löytää tietovirrasta olennaisin jne. (Arnkil 2005; Filander 2006; Julkunen 2003b.)

Moniammatillisuus ja 1980-luvulta alkaen lisääntynyt asiakkaan moniongelmaisuus saattavat johtaa työssä moneen jaksamisen sudenkuoppaan. Asiakskeskeisyys voi toteutua heikosti, yhteistyö sekä vastuu- ja tehtäväjaot voivat toimia heikosti. Tässäkin tutkimuksessa *vastuiden koettiin kasautuvan usein yksinäisille harteille.* Asioiden selvittely vaatii yhteistyötä, ammatillisten rajojen ylitystä sekä monensuuntaista dialogia. Moniäänisyyden voimavara saattaa muuttua epävarmuudeksi ja estää näkökulmien esiin pääsemisen ja dialogin. (Arnkil 2005.) Tämän tutkimuksen mukaan *tuli saneltuja määräyksiä ja äkkinäisiä ohjeistuksia,* joiden toteuttaminen työssä sellaisinaan ilman neuvottelua olisi merkinnyt asiakkaan tarpeen ohittamista, oman fyysisen terveyden vaarantamista sekä tunnetta toisten puuttumisesta itsemääräämisoikeuteen. *Kaikkeen käskytettyyn ei*

vaan haluttu venyä, ja ohjeistuksetkin äkkinäisesti annettuina koettiin vastentahtoisiksi (ks. esim. Liukkonen ym. 2006; Ruoholinna 2009).

Keskeiseksi toimintatavaksi kehittynyt moniammatillinen tiimityöskentely osoittautui *monimutkaiseksi* ja vaikeasti hallittavaksi. Erityisopetukseen tämänkaltaisen työskentelytapa toi perustyon oheen uusia tehtäviä (palaverit, koordinoituvastuut, paperityöt, yhteydenotot ym.), eikä työaika riittänyt kaiken hoitamiseen. *Vaikka työ sinänsä oli mielenkiintoista ja ihanaa, viihtyminen kärsi, kun ei kaikkea ehtinyt tehdä hyvin.* Moniammatillinen tiimityö toi mukanaan paljon uusia ihmisiä jopa samaan työtilaan, ja näiden huomioiminen riisti aikaa keskeiseltä perustehtävältä. Ihmisten tiuha vaihtuminen häiritsi etenkin tiimiytimistä. *Rooliristiriita heräsi, kun jäi epävarmuus, mihin paikkaan ja milloin tulisi etsiä työtä. Jätti epävarmaksi, kun ei oikein tiennyt, mitä muut odottivat työltään ja läsnäololtaan, eivätkä omat ja toisten toiveet aina kohdanneet. Lisääntyneet työt erityisesti opettajan toimenkuvassa tekivät työstä usein tauottoman kokonaisuuden ja yksinäinen vastuu oli raskas kantaa ja väsytti.* Aaltosen, Koivulan, Pankakosken, Teikarin ja Ventän (1996, 12–13) nimeämät tiimityön kehittymisvaiheet tulivat esille tämän tutkimuksen haastateltujen tiimistä käyttämissä erilaisissa nimityksissä; he kyselivät, muistuttiko heidän tiiminsä vain *työryhmää tai näennäistiimiä* vai oliko kyseessä potentiaalinen tai todellinen tiimi, joka voisi yltää jopa *huipputiimiksi* – tällainenkin kokemus oli jollakulla.

Tiimityö koettiin aluksi vaikeaksi, kuten yleensä kaikki uusi. Joku vertasi sitä *isoon laivaan, joka ei helposti käänny.* Toisen mielestä tiimityö tuntui *vain viikottaisilta kokouksilta.* *Omaa rooliakaan ei aina kaksinapaisen toimipaikan toiminnan tavoitteista löytänyt eikä tiennyt, mitä muut itseltään odottivat, ja vaikea oli aluksi tietää, miten tiimissä esittää asiansa muille ja vaikea ymmärtää, ettei voinut enää ihan yksin päättää asioista.* Kokemukset tiimistä vaihtelivat. Jonkun mielestä tiiminä toimiminen sai työt sujumaan, toisen kokemana tiimiä ei koskaan saatu kunnolla toimimaan, *eikä tiimi ainakaan toistaiseksi edistänyt jaksamista.* Tiimityöhön kohdistettiin paljon kritiikkiä. Joku totesi *tiimien olevan tässä yhteisössä vain ryhmiä eivätkä tiimityön odotukset olleet vielä täyttyneet.* Jäi arvailun varaan, mitä moninaiset tiimityöhön kohdistuneet odotukset merkitsivät.

Kuittinen (2007) on tarkastellut seikkoja, joihin tiimeiltä odotetut suuret lupaukset saattoivat kaatua. Autonomisia tiimejä on tutkijan mielestä liian vähän. Tiimityön eettisten kysymysten ja itsestään selvinä pidettyjen oletusten tarkastelu saattaisi tuoda lisää ymmärrystä tiimityöhön. Yhteistoiminnallisesti käynnistyneet tiimit, jollainen myös haastateltujen *Meidän Yhteisön* verkosto oli, ovat tutkimusten mukaan tuloksellisempia kuin johtotason määräyksellä kootut pakkotiimit (Fröbel & Marchington 2005). Olen pohdinnoissani viitannut siihen, että tiimityön tarkempi tutkimus saattaisi tuoda esille kiinnostavia puolia jaksamisesta. *Jokunen haastateltu oli mielestään kokenut onnistuneen tiimin ja tunsu tyytyväisyyttä voidessaan verrata tähän uusia tiimikokemuksiaan.* Kuittinen (2007) viittaa tiimitutkijoihin (Allen & Hecht 2004), joiden mukaan myös tiimitutkijoiden tulisi edustaa erilaisia lähtökohtia ja tehdä keskenäänkin tiimityötä. Lisäksi tarvittaisiin monitieteistä ja haasteellista lisätutkimusta tiimityöhön kohdistuvien odotusten selvittämiseksi.

Haastattelemini moniammatillista tiimityötä tekevien kokemukset kertovat *vertaisten tärkeydestä, jaetuista osaamisista ja vastuista sekä kiireessä kadotetun sosiaalisen kanssakäymisen toteutumisesta uudenlaisessa muodossa tiimityössä*. Tässä asiakaskeskeisyyttä korostavassa työssä moniammatillisuuden koettiin tuoneen myös monenlaista tukea työhön. *Vastuut jakaantuivat aiempaa tasaisemmin, tietoa saatiin ja samalla työsuojelu ja asiakasturvallisuus lisääntyivät. Yhdessä työskentely merkitsi onnistuessaan vahvaa vertaisten yhteisöllisyyttä, yhdessäoloa, tunteiden jakamista ja stressien purkamista vertaisten kesken arjen työssä. Yhteistyö alkoi onnistua siinä vaiheessa, kun käskyttämiskäytännöistä opittiin siirtymään neuvottelukäytäntöihin*. Moniammatillisuuden samoin kuin muiden uusien asioiden tuomista muutoksista, jotka alkuun koettiin ristiriitaisiksi ja vaikeiksi, saattoikin niiden vakiinnuttua käyttöön tulla jaksamista helpottavia tekijöitä: *tulipahan se aika, että tietokone sähköposteineen osoittautui työssä avuksi; kun käskyttämisten sijaan otettiin käyttöön neuvottelukäytännöt, yhteistyö alkoi sujua paremmin*.

Ei kysytä, ei kuulla, jää epävarmuus siitä voiko vaikuttaa, ja petetty

Esimiesten kannustavalla johtamistavalla on todettu olevan suuri merkitys, ja terveyttä tukevaksi on nähty johtamisen oikeudenmukaisuus, yhteistyön sujuminen ja sosiaalinen tuki (Karasek & Theorell 1990; Kinnunen ym. 2005a; Vahtera ym. 2002). Vaikka useiden työn piirteiden yhteys työhyvinvointiin (Warr 1994) osoittautui käyräviivaiseksi (eli jossakin vaiheessa myönteinen vaikutus kääntyi kielteiseksi työhyvinvoinnille), palkan, turvallisuuden, arvostuksen ja esimiehen tuen jatkuva lisääminen ei missään vaiheessa muuttunut työhyvinvoinnin vaikutuksiltaan kielteiseksi (Kinnunen & Feldt 2005). Tässä tutkimuksessa *esimiehen uskottavuutta heikensi se, että työntekijöiden useaan kertaan toivotat järjestelyt jonkin asian korjaamiseksi jäivät toteuttamatta. Työntekijät kokivat esimiehen toistuvan puuttumattomuuden asiaansa välinpitämättömyydeksi itselleen ja ammattiryhmäänsä kohtaan ja se alkoi kalvaa työmotivaatiota*.

Työntekijät kaipaavat yksilöllistä huomioimista ja esimiehen ja työtovereiden tukea (Feldt 2000a). Tässä tutkimuksessa moni, joka odotti turhaan esimiehen kuuntelevan ja antavan riittävästä palautetta tai ohjausta, pettyi ja tukeutui odotuksissaan vertaisiinsa: *käytävälle mentiin yhdessä palaveeraamaan kun työtillanteet puristivat; vertaisten kanssa yhteistuumin päätettiin ohittaa esimies ja kääntyä ylempään johdon puoleen*. Ruoholinnan (2009) haastateltujen tapaan tässäkin tutkimuksessa työntekijät toivoivat henkilöstöpolitiikalta työelämään parempaa laatua, *työnsä ja itsensä arvottamista, kuulemista ja yksilöinä huomioimista, kiitoksen saamista ja hyvinvoinnistaan välittämistä*. Ja edelleen *eläkkeen lähestyessä toiveena oli työn loppuvaiheessa voida joustaa ja keventää työtaakkaa*. Ja tähänhän esim. opettajien osa-aikaisuus tarjosi ratkaisuja: *osa-aikaisena oli helpompaa, ei enää tarvinnut toimia luokanvalvojana ja kantaa vastuuta hojks-neuvotteluista; oli kuin olisi alkanut jo pehmeä lasku eläkkeelle*.

Tämän tutkimuksen kokemukset kertovat, että esimiehen tuen ja ohjauksen puuttuminen jätti pysähtyneen olon eikä työ sujunut, oli kuin seinä olisi ollut vastassa. Esimiehyyden puute omien rasiusten lisäksi tuntui todella pahalta. Esimiehen rohkaisu olisi ollut tarpeen, kun työ alkoi tuntua liian tutulta ja rutiininomaiselta ja teki mieli etsiä piristystä muusta työstä, mutta ei turvalli-

suushakuisena uskaltanut vaihtaa työtä. Vahva sitoutuminen ja työn voimaannuttava anti pitivät yhteisössä, eikä monikaan tullut lähteneeksi etsimään kokemusta muualta, vaikka saattoi hiukan nolona todeta haastattelijalle, *että olihan se vallan idioottimaista pysyä samassa talossa koko uransa; olisi halunnut kerätä muunlaistakin kokemusta*. Vahvempaa esimiehen ohjausta olisi tarvittu, *kun asiakkaat riitauttivat työasiat ja työntekijänä tunsivat itsensä avuttomaksi*. Olisi toivonut palautetta voidakseen tuntea, että oli menetellyt oikein silloinkin, kun itsetunto alkoi pettää asiakkaan kanssa erimielisyyksiä selviteltäessä.

Esimieheltä saatu tuki ei näyttänyt riittävältä. *Solidaarisuus esimiestä kohtaan joutui koetukselle, kun tältä siirtyi vastuuta, jotka hämmensivät ja pelottivat*. Kielteisten tunteiden vallassa oli vaikea kääntyä esimiehen puoleen ja neuvotella hiertävistä asioista. Mieli teki lähteä vuorotteluvapaalle tai vaihtaa työtä. Tilanteeseen kuitenkin tyydyttiin, kun työ toisaalta tarjosi iloa ja voimaa. Silti *selvittämättömät pettymyksen tai vihan tunteet jäivät sisälle kaihtamaan ja häiritsivät työtä*. Tilanne tuntui jäävän kaipaamaan työntekijän ja esimiehen välistä keskustelua tai ainakin työntekijän kuulemista.

Siltalan (2002) mielestä työpaikka sosiaalisena reviirinä ja oikeuksien järjestelmänä on kriisiytynyt: työntekijät kokevat menettäneensä oman työnsä reviirin ja itsesäätelyn eivätkä koe enää voivansa vaikuttaa työnsä laatuun ja tulokseen. Työn hallinnan tunne edellyttää mahdollisuutta vaikuttaa työhönsä ja osallistua omaa työtään koskevaan päätöksentekoon (Siltala 2002; Vahtera ym. 2002). Kinnusen ym. (2005b) mukaan mahdollisuudet vaikuttaa työhön ja vuorovaikutuksen laatu ovat jonkin verran parantuneet. Olisi tärkeää poistaa työstä kaikki, mikä aiheuttaa epävarmuutta, sillä epävarmuus heikentää jatkuvuuden ja ennustettavuuden tunnetta työssä ja elämässä (Feldt 2000a).

Tämän tutkimuksen tulokset kertoivat esimiehen ohjauksen ja töiden organisoimisen puutteista ja riittämättömyydestä, mikä työntekijöiden mielestä jätti heidät epävarmuuden tilaan. Epävarmuuden tunteen koettiin lisääntyneen ja kielteisten tunteiden jääneen pinnan alle kytemään. Niistä ei ollut saatu tilaisuutta tai rohkeutta keskustella esimiehen kanssa. Epävarmuutta saivat aikaan esimiehen ohjauksen ja palautteen puuttuminen sekä hänen tavoittamattomuutensa silloin, kun sitä olisi tarvittu.

Mahdollisuus vaikuttaa työhön tai osallistua omaa työtään koskevaan päätöksentekoon ei aina onnistunut tämän tutkimuksen haastateltujen kokemusten perusteella. Koettiin, että puuttui esimiehen ohjausta, asioiden riittävää organisoimista ja ikääntyvän arvostamista. *Ei päässyt alaansa kehittävään hankkeeseen viimeisinä aikoinaan työssä, vaikka Ikäohjelman (1998–2002, LIITE 1: 4) mukaan ikääntyneet tulisi pitää mukana loppuun saakka suunniteltaessa yhteisölle tulevaisuuden visioita. Pettymyksen tunteet heräsivät ja syyllistettiin turhaan itseä, kun työstä puuttuivat kanavat siirtää osaamista ja kokemusta nuoremmille, vaikka sen itse koki tärkeäksi ja kiinnostavaksi*. Haikein mielin ajateltiin sitten jättää keksimisen ilo seuraajille ja päätettiin siirtää oma kokemus ja osaaminen kotirintamalle eläkkeen alkaessa. Luopumisen ajatuksin annettiin asian jäädä ja päätettiin nauttia työn muista puolista, joita niitäkin toki oli paljon tässä työssä. Eräs haastatelluista jäi pohtimaan sitäkin, *oliko kokemuksen siirto lainkaan tarpeen työssä, missä uran vaiheessa ja*

kenelle, vai oliko ulkopuolisen asiantuntijan antama työnohjaus tai jokin muu tullut korvaamaan vertaiskokemuksen.

Palkka on tärkeä palkkio, ja sen oikeudenmukaista jakoa tavoiteltiin uusilla palkkausperusteilla (tutkitussa työyhteisössä vuosina 2004–2007). Esimiesten oikeanlaista ja kannustavaa johtamista odotettiin palkkaukseen liittyvältä kehityskeskustelulta, joka periaatteessa koettiin hyväksi mutta jolta jäätiin odotamaan selkeämpää esimiesohjausta ja käytännön tukea. Kehityskeskustelusta jäi epävarmuus, toteutuisiko ehdotetuista asioista mikään, kehitettävät asiat kun tapahtuvat elämässä hitaasti, eikä palautetta aina tullut saaneeksi.

8.2 Ikä ja jaksaminen työssä

Tässä luvussa pohdin aluksi ikää ja eläkeikää työn ja yhden ihmisen näkökulmasta (8.2.1). Seuraavaksi tarkastelen ihmisten muuttumista ainutkertaisiksi ja keskenään erilaisiksi yksilöiksi (8.2.2), jonka jälkeen siirryn avaamaan iän ja jaksamisen merkitysyhteyksistä kertovia аспекteja ja aspektikokonaisuuksia; vertaan samalla saamiani tuloksia aiempaan tutkimustietoon (8.2.3). Löytämistäni tuloksista hahmottuu itselleni kolme merkityksellistä teemakokonaisuutta. Ensimmäinen teema liittyy kehitykselliseen siirtymävaiheeseen 40. ikävuodesta eteenpäin eli aikuisiän persoonallisen kehityksen yksilöitymisen aikaan. Seuraava teemakokonaisuus kertoo haastateltujen uudeltaisesta kiinnostuksesta ja suunnitelmista työtään tai yksityiselämäänsä kohtaan. Kolmas tarkasteltava teemakokonaisuus liittyy eläkevaiheen lähestyessä tunteisiin, joita herättävät työn loppumiseen, yhteisöstä ja sen ihmissuhteista luopumiseen ja vanhuuteen liittyvät ajatukset.

8.2.1 Ikä ja eläkeikä

Työntekijöiden keski-ikä nousee tutkijoiden kiinnostus ikääntymiseen ja eläkevaiheeseen on lisääntynyt sekä Yhdysvalloissa että Suomessa (Elovainio ym. 2005; Hale 1990; Rocco ym. 2003; Stein ym. 2000). Pakollisen eläkeiän poistuttua yhä useampi 65 vuotta täyttänyt amerikkalainen jatkaa työtään. Ikävuodesta 55 aina eläkkeelle jäämiseensä saakka työntekijöitä kutsutaan Brownin ja Lentin (2005) mukaan myöhäisuran työntekijöiksi (late-career employees). Suomessa lakisääteinen eläkeikä 63–68 vuotta astui voimaan 1.1.2005 tämän tutkimuksen haastattelujen päättyessä.

Aiemmin sopivana eläkeikänä oli Suomessa totuttu pitämään 60 ikävuotta (Ikäohjelma 1998–2002, LIITE 1:4; Julkunen 2003a); Yhdysvalloissa jopa 55 vuoden iän havaittiin riittävän eläkkeelle siirtymiseen (Stein ym. 2000). Työelämässä ikääntyminen ja siihen liittyvät väestöpoliittiset uhkakuvat aktivoivat Suomessa ikäkeskusteluksi aiemmin kuin muualla maailmassa, ja sitä seurasivat laajat valtion toimet: periaatejulistukset, lainsäädäntö, toimenpideohjelmat, tutkimus- ja kehittämishankkeet (ks. LIITE 1).

Ikomi-komitean työ (Ikääntyvät työelämässä, KM 1996:14, LIITE 1: 3) toi Suomessa käyttöön nimitykset ”ikäntyvät” (45 vuotta täyttäneet) ja ”ikäntyneet” (55 vuotta täyttäneet). Nämä nimitykset vakiintuivat käyttöön valtionhallinnon työelämää kehitettäessä ja tilastoja tarkasteltaessa. Mainitun komitean ja kyseisten ikäryhmien pohjalta käynnistettiin kansallinen ikäohjelma. Sen tavoitteina olivat ikääntyvien työntekijöiden aseman vahvistaminen työmarkkinoilla, heidän auttamisensa työllistymään ja pyrkimys saada heidät pysymään työssä aiempaa kauemmin. (1998–2002, LIITE 1:4.)

Suomessa asenteet ikääntyviin työntekijöihin alkoivat muuttua 1980- ja 1990-luvulla. Tätä suomalaisen työelämän asennemuutosta haluaisin kuvata siten, että ikäpoliittinen diskurssi vaihtui jaksamiskurssiksi. Yhdysvalloissa käynnistyneessä ikääntymiskeskustelussa alettiin puhua kolmannen iän ja kolmannen työvaiheen vanhemmista työntekijöistä, ns. *older workers* (Hale 1990; Rocco ym. 2003; Stein ym. 2000). Tutkijat alkoivat kiinnostua eläkkeelle lähtemisen ajankohdasta (Elovainio ym. 2005; Rocco ym. 2003; Stein ym. 2000; Ulrich & Brott 2005), ikääntyneiden työssä jaksamisen psykososiaalisista puolista (Elovainio ym. 2005; Hale 1990; Ilmarinen 1999, 2006, LIITE 1: KUVIO 13) ja jopa strategisesta itsensä työssä kehittämisestä, jotta taattaisiin onnellisen ikääntymisen tavoite osana elämänkulun jatkumoa (Ojala 2010; Robson & Hansson 2007).

8.2.2 Vanhetessaan ihmisestä tulee ainutkertainen yksilö

Ihmiset ikääntyvät saman kronologisen mallin mukaan, mutta *vanhenemisprosessi* tapahtuu eri tavoin ja eri nopeudella. Perimän lisäksi mm. sukupuoli, ammatti, elintavat, asuinpaikka ja perhesuhteet, terveys ja sairaudet sekä henkiset voimavarat muovaavat tätä vanhenemisen prosessia. Ikääntyminen tapahtuu kronologisessa järjestyksessä, mutta vanhenemisprosessi ja siihen liittyvä terveys- ja sairaushistoria tapahtuu yksilöllisesti. Yksilöllisyyttä lisäävät erilaiset elämänolosuhteet, työolot sekä saatu hoito ja kuntoutus. Kirjavuus lisääntyy, kun tarkastellaan ihmisten erilaisia tapoja huolehtia terveydestään ja hyvinvoinnistaan. (Heikkinen 2001.)

Vanhenemisprosessi ei sinänsä lisää sairastavuutta. Varhempien tilastojen mukaan 25-vuotiaista 90 % ja 75-vuotiaista 10 % oli terveitä. Enemmistö työikäisistä pysyi terveenä 40–45 vuoden ikään saakka. Hyväksi tai melko hyväksi terveytensä kokevien ja itseään työkykyisinä pitävien ihmisten määrä väheni tasaisesti ikävuosien 30–75 välillä; moni koki työkykynsä terveyttään paremmaksi. Heikkenemistä parhaasta toimintakyvystä tapahtuu ikävuosina 45–65, ja ensimmäiset merkit tulevat näkyviin palautumisen hidastumisena fyysisesti raskaiden ja henkisesti kuormittavien tilanteiden jälkeen. (Heikkinen 2001; Koskinen ym. 1994; Koskinen 2014.)

Ikä ei tänä päivänä vaikuta terveydentilaan yhtä selvästi kuin aiemmin. Työkyvyttömyyttä on, mutta sen on todettu liittyvän paljolti raskaisiin ammatteihin ja matalaan koulutus- ja palkkatasoon. Elinajan pidentyessä työn jälkeisten terveiden ja toimintakykyisten vuosien odote on noussut kolmanneksella ja sairastavuuden ja toimintarajoitteiden tiedetään kasaantuvan vasta vanhempiin ikävuosiin (Akila & Sallinen 2001; Heikkinen 2001; Suuntama & Ruoppila 2008).

Tällä uskotaan olevan merkitystä sekä naisten että miesten työssä jaksamiselle. Toivoa ja tulevan ajan myönteistä odotusta (ks. myös Ek 2000; Ollila 1998) liisännevät valtiiovallan tavoitteet: ikääntyvän ihmisen itsenäisen toimintakyvyn säilyminen ja arjesta selviytyminen sekä tuen ja ohjauksen löytäminen elämän haasteisiin vielä työvuosien jälkeenkin eläkkeellä (STM 2001; LIITE 1: 14 – 15).

Kehityssiirtymien jaoitteluisissa aikuisen keski-ikänsä vaiheeseen osuu 40. ikävuodesta alkava yksilöitymisen vaihe, joka merkitsee ihmisten erilaistumista fyysisten muutosten ohella myös psyykkisesti ja sosiaalisesti (ks. esim. Riedel 1998). Psyykkistä hyvinvointia, sen kehittymistä ja hyvää toimintakykyä lähestytään nykyisin moniulotteisena ilmiönä ja monitieteisesti. Hyvän toimintakyvyn kokonaisuuteen kuuluu psyykkisen hyvinvoinnin lisäksi mm. sosiaalinen toimintakyky ja sosiaalisten tilanteiden synnyttämä tyytyväisyys, hyvä fyysinen toimintakyky ja jopa sairaustilasta palautuminen. (Kokko 2010.) Keski-ikänsä (40–60/65 vuotta) alkuun ajoittuu vaihe, jota on luonnehdittu kehityksen kriisivaiheeksi, joskin Junkkarin (2001) haastatteleminen naisten kokemukset kertovat tämänikäisten elämästä ”naisen parhaina vuosina”. Eriksonin (1959) mukaan tässä iässä ratkaistaan keski-ikänsä kehitystehtävään kuuluvaa psykososiaalista kehityskriisiä, ja Riedel (1998) puhuu generatiivisuuden tai lamaantumisen asetelmasta siirryttäessä seuraaviin kehityksen ikävaiheisiin.

Kokko (2010) etsii kuvausta keski-ikänsä hyvälle psykologiselle toimintakyvylle tarkastelemalla Helsonin, Soton ja Caten (2006) nimeämää kolmea toisiaan seuraavaa persoonallista kehitysvaihetta: nouseva (ascendant), toimeenpaneva (executive) ja hyväksymisvaihe (acceptant phase). Tässä kuten muissakin kehityksellisten elämäsvaiheiden luokituksissa (Havighurst 1948; Levinson ym. 1978; Jung 1981; Erikson 1959; Riedel 1998) iällä ja ikävaiheen rooliodotuksilla, ts. normien mukaisilla tavoitteilla, on suuri vaikutus persoonallisuuden kehittymiseen. Vaiheet rooliodotuksineen eivät kuitenkaan nykytiedon mukaan toteudu välttämättä oletetussa järjestyksessä, eivätkä seuraa edellä mainittua Helsonin, Soton ja Caten (2006) kolmea kehityksen kautta (Kokko 2010, 308).

Useiden alan tutkijoiden mukaan kehityksen ensimmäinen eli nouseva vaihe päättyy 40–45 vuoden iässä. Tähän saakka ihmisen katsotaan toimineen paljolti rooliodotusten ja normien mukaisesti. Tästä 40. ikävuoden paikkeille sijoittuvasta merkittävästä kehityksen käännekohdasta (Jung 1981) alkaa toinen eli keski-ikänsä siirtymisen vaihe (Levinson ym. 1978). Tässä vaiheessa ihmisen katsotaan vakiinnuttaneen asemansa sosiaalisessa ympäristössä, hänellä on aikapaineita eikä riittävästi vapaa-aikaa. Tunne-elämä on alkanut jäsentyä, kognitiiviset taidot lisääntyvät ja persoonallisuus yhtenäistyy. (Kokko 2010.) Useimmat oman tutkimukseni henkilöistä sijoittuvat ikänsä perusteella (45–54-vuotiaat) juuri tähän toiseen eli toimeenpanevaan kehitysvaiheeseen. Myös heidän haastattelujensa perusteella juuri tämä vaihe merkitsee yksilöitymisen alkamista, ja sen merkitys tulisi huomioida arvioitaessa työssä jaksamista.

Kehityksen kolmas eli viimeinen vaihe on hyväksynnän aikaa ja vastaa jotakuinkin Levinsonin ym. (1978) kehitysvaihesiirtymää 60–65 vuodesta eteenpäin. Tässä vaiheessa ihmisen tyytyväisyys elämään lisääntyy: hänen tulevai-

suutta ja työasemaa koskevat tavoitteensa höllentyvät, kiireet vähenevät, huomio kiintyy omaan elämään ja ajatukset suuntautuvat jäljellä olevaan elämäntavoiheeseen. Ihmisen vapaa-aika lisääntyy, mutta vastassa ovat läheisten kasvat- ja huoltositoumukset sekä erilaiset menetykset (läheisten kuolema, omat sairaudet) ja näiden käsittely. Omaan itseensä ja elämän kysymyksiin sekä henkisyteen ja elämäntarkoitukseen liittyvät pohdinnat alkavat kiinnostaa ja tuntua luontevilta. (Kokko 2010.) Tämänkin ikävaiheen työntekijöitä kuului omaan tutkimukseeni. Tutkimukseni haastatelluille työn merkitys alkoi tässä vaiheessa, kenties jo edellisen vaiheen 54. ikävuoden jälkeen, aueta uudella tavalla. Heiltä vapautui aikaa kotivelvoitteiden ja lastenhoidon parista enemmän kuin aiemmin elämässään, ja syntyi uusia kehiteltäviä ajatuksia suhteessa työhön. Tätä muutospaikkaa kannattaisi tarkkaan pohtia, jos ikääntyneet halutaan saada jatkamaan työssä aiempaa kauemmin.

Jung (1963, 1981, 1985) puhuu elämäntarun aikana etenevästä minän individuaatioprosessista ja kypsymisestä, joka huipentuu vanhuuden päiviin. Tärkeiksi tulevat kiinnostus elämäntarkoitukseen, kiinnostus itseensä ja omaan olemukseen. Suunta on pois päin egosentrisyydestä ja kohti ihmiskunnan suurempaa kokonaisuutta, johon kuuluvat myös varhemmat sukupolvet. Tornstam (1994) pitää vanhuutta uuden näkökulman luomisena itseensä ja toisiin, aikaan ja tilaan, elämään ja kuolemaan. Ihminen luo uudenlaista metaperspektiiviä elämänsä. Hengelliset pyrkimykset käyvät aiempaa tärkeämmiksi (Dunderfelt 1996). Eriksonin (1959) psykososiaalisen kehitysteorian mukaan vanhuuden ajalle ominainen kehityskriisi tai -tehtävä on saavuttaa minän eheys (vastapainona minän hajoaminen). Eheys tarkoittaa koherenssin ja kokonaisuuden tunnetta ruumiin, hengen ja sielun tasolla. Vanha ihminen tarkastelee elämänsä ja pyrkii tekemään siitä eheän kokonaisuuden hyvine ja huonoine puolineen. Pohitiessani edellä mainittujen tutkimusten antia minussa vahvistui käsitys, että ikääntyvien työtä koskeviin uusiin suunnitelmiin ja pyrkimyksiin tulisi vastata, mikäli heidän toivotaan jatkavan työelämässä; pettyessään työhön liittyviin odotuksiin tutkimukseni työntekijät alkoivat suunnata energiaansa yksityiselämään ja vapaa-aikaan.

Erityisesti Riedelin (1998), Jungin oppilaan, tapa puhua keski-ikästä ja sen tehtävistä on antanut minulle ideoita tarkastella tutkimuksessani ikääntyvän työtä ja elämää lukuisista elämän konteksteista käsin. Myös oman tutkimukseni 45–64-vuotiaiden haastateltujen ikävaiheen johdosta preferoin Riedelin (1998) kehitysvaiheiden jaottelua. Hänen mukaansa nuoruuden odotusvuosien (20. ikävuoteen syntymästä) ja varhaisen aikuisiän toteutusvuosien (25–40 vuodet) jälkeen seuraa aikuinen keski-ikä (40–55 ikävuodet), jota hän kutsuu harhakuvista heräämisen vaiheeksi. Tätä jatkaa myöhempi aikuisikä (55–75 ikävuodet), jota Riedel kuvaa sovinnon vaiheeksi. Kehityssiirtymä 40. ikävuodesta eteenpäin merkitsee useiden tutkijoiden mukaan (ks. luku 3.2) alkavaa keski-ikää (40–60/65 v). Ikävuotta 65 seuraa myöhäinen aikuisikä Riedelin (1998) mukaan, ja ikävuodet 75–90 hän mainitsee korkean iän ja hetyksen ajaksi. Erityisen tärkeänä hän pitää sitä, että ihminen näissä kehityssiirtymissä

oppii ymmärtämään itseään, löytämään identiteettinsä ja pysymään uskollisena itselleen (Riedel 1998).

Persoonallisuudella on tutkimusten mukaan kiistaton yhteys työelämän hyvinvointiin (Mäkikangas ym. 2015). Kokon (2010) mukaan suotuisa persoonallisuus, viisaus ja hyvinvointi edistävät selviytymistä elämän haasteista keski-iäkuusiän kaikissa vaiheissa. Hänen mukaansa persoonallisuuden piirteet muuttuvat kehityksen mukana siten, että neuroottisuus vähenee, tasapainoisuus lisääntyy, tunnollisuus, sovinnollisuus ja myönteisyys lisääntyvät; tätä muutosta kutsutaan kypsymiseksi (maturation), kasvuksi (growth) ja sopeutukseksi (adjustment). Sopeutuminen liittyy keski-iäkuusiän normatiivisuuteen ja on hyvinvoinnin kanssa välttämätön hyvälle optimaaliselle toimintakyvyllä. Kehittyneeseen optimaaliseen toimintakykyyn kuuluvat lisäksi viisaus, elämänhallintastrategiat ja elämänpaikka. Kokko täydentää esittelemäänsä Baltesin ja Smithin mallia hyveillä, persoonallisuudella, psyykkisellä hyvinvoinnilla, sosiaalisella toimintakyvyllä, terveydellä ja elämäntapahtumilla. Hänen mukaansa optimaalisen psykologisen toimintakyvyn saavuttaminen vaatii voimavaroja ja usealla elämäntapahtumalla ponnistelua sekä kriittistä itsearviointia. (ks. Kokko 2010, *kuvio 1*, 311.)

Kaikki edellä mainitut tavoitteet saavutetaan varmimmin viimeisessä eli hyväksynnän vaiheessa (vrt. sovinnon vaihe, Riedel 1998). Kasvu edellyttää lisäksi henkilökohtaista viisautta ja avoimuutta uusille kokemuksille. Kasvun ja normatiivisen sopeutumisen ”polkujen” Kokko näkee alkavan erkaantua keski-iässä, ja hän olettaa, että psykologisen kasvun edellytykset ovat ihmisillä erilaiset. Hän myös pohtii sitä, onko normit ylittävä keski-iäkuusiän persoonallinen kasvu tavoiteltavaa. Se vaatii haastavien elämäntapahtumien läpikäymistä ja on psyykkisesti raskasta. (Kokko 2010.) Lukiessani tutkijana omaa aineistoani tulin pohtineeksi samaa asiaa muutaman harvan, selkeästi kasvua ja omilla keinoin selviytymistä tavoitelleen haastatellun kohdalla. Kaiken kaikkiaan tässä esitetävä tutkimus osoitti persoonallisuuden ja henkilökohtaisten selviytymiskeinojen moninaisuuden ja monipuolisuuden, yksilöllisyyden ja vahvan merkityksen työhyvinvoinnille; tulokset tukivat Mäkikankaan, Rantasen, Bakkerin, Kinnusen, Pulkkisen ja Kokon (2015) kiistatonta näyttöä siitä, että persoonallisuus on työhyvinvoinnissa tärkeä tekijä.

8.2.3 Iän ja elämäntapahtumien merkitys työssä jaksamiselle ja työhyvinvoinnille

Ikää lähdin tarkastelemaan jo valitsemalla haastateltavani ikääntyvien joukosta. Tulosten analysoinnissa laajensin ikäkäsitettä koskemaan kuluvaan aikaan ja elämäntapahtumia. Kronologiseen ikään liittyvien merkitysten lisäksi otin tarkasteltaviksi menneeseen ja tulevaan aikaan ja nykyhetkeen liittyvät kokemukset sekä elämäntapahtumiin kuuluneisiin tapahtumiin ja sattumuksiin liittyvät kokemukset. Näitä kutsun ikä- ja aikasidonnaisiksi jaksamiskokemuksiksi.

Tarkastelen tässä toisen tutkimuskysymyksen mukaisesti ikään ja elämäntapahtumien liittyvien erilaisten tekijöiden merkitystä työssä jaksamiselle ja työhyvinvoinnille. Lähdän avaamaan jaksamista edistäviä ja ei-edistäviä ikä- ja aika-

sidonnaisia merkitysaspekteja KUVION 8 ja liitteen 4 pohjalta. Myös aiempi KUVIO 5 antaa näkökulmaa.

Ikään, aikaan ja elämäntilanteeseen liittyvät merkitysaspektit

Myönteiset

Ikääntyessä löytyy uudenlaisia työtä helpottavia voimavaroja jaksamiseen

Itse muuttuu ja suhde työhön ja elämään tulee joustavammaksi

Aika muokkaa, menneet kantavat ja kokemus tuo varmuutta

Myönteisin toivein ja odotuksin eläkkeelle

Kielteiset

Ikääntyessä uhkaa jaksamista työn ja yksityisen elämän voimavarojen tasapainon horjuminen

Ikääntyessä fyysisen kunnan heikentyminen vie voimia ja aikaa yksityiselämästä elämästä

Yksityisen elämän ja elämäntilanteen raskaus imee voimia, ja ongelmat kantautuvat työhön

Eläkkeen läheisyys nostaa surun yhteisön menetyksestä ja pelon yksin jäämisestä työn jälkeen

KUVIO 8 Ikä- ja aikasidonnaiset jaksamista edistävät myönteiset ja ei-edistävät kielteiset merkitysaspektit (ks. myös KUVIO 5 ja LIITE 4)

40. ikävuoden jälkeen löytyvät uudenlaiset voimavarat työtä helpottamaan

Tämän tutkimuksen haastatellut puhuivat myönteiseen sävyyn 40. ikävuoden siirtymästä ja ihmettelivät itsessään tapahtunutta muutosta: *ihan kuin uusi parempi elämä alkaisi vasta nelikymppisenä, koko ajatusmailma muuttui ja asioiden tärkeysjärjestys meni uusiksi*. Suhtautumisen työhön koettiin muuttuneen. Haastateltujen asenteisiin oli tullut joustavuutta, mikä helpotti työntekoa. *Ei enää ollut samaa ärhäkkää innokkuutta puuttua jokaiseen asiaan kuin nuorena, ja työnteosta oli vähentynyt tai hävinnyt kokonaan tiukkaipoisuus ja tilalle tullut rennompaa ota. Voimavaroja opittiin käyttämään aiempaa tehokkaammin, olennainen alkoi erottua ja uskalsi keskittyä siihen*. Tärkeäksi koettiin sovittaa itsekkin työn vaatimuksia ja omia rajoitteita: *kengät vaihdettiin kun jalat väsyivät työssä; anottiin vapautusta tietokoneen käytöstä, jos sen käyttöönotto koettiin liian hankalaksi*.

Ikääntyessä löytyi uudenlaisia voimavaroja sekä itsestä että ulkopuolelta. Oman muuttumisen lisäksi työtä ja jaksamista helpottivat ja selviytymistä tukivat kuluva aika ja lisääntyvä kokemus. Aika kypsytti asioita ja toi kokemusta ja varmuutta työhön. Kotivelvollisuuksien vähetessä energiaa alkoi virrata yksityiselämästä työhön. Tämän tutkimuksen työkykyisimmät ja palkkatyöhön sitoutuneimmat Karisalmen (2001) tutkimien tapaan halusivat työskennellä vanhuuseläkeikänsä saakka. Eivätkä haastatellut juurikaan puhuneet varhaisesta eläkkeelle lähtemisestä. Eläkeajan kiintoisia tekemisiä ajateltiin ja odoteltiin jo työaikana mielihyvällä, mutta haluttiin kuitenkin pysyä terveenä eläkkeelle asti.

Asenteet joustavoituvat ja vertaisista kannetaan huolta

Turhasta työhön kohdistuneesta *nipotuksesta* luovuttiin ja tyydyttiin arjen työn tuomiin iloihin, vaikkakaan ei ollut mahdollista toteuttaa omia tavoitteitaan tai toivomuksiaan haluamallaan tavalla. Se, että ikääntyvät lähtivät muokkaamaan työtään ja tavoitteitaan, kun alkuperäisten toiveitten ja tarpeitten mukainen toiminta ei onnistunut, oli osoitus heidän itsesäätelystään ja työnhallinnastaan (ks Baltes & Baltes 1990; Heckhausen & Schultz 1995).

Ihmisen yksilöitymiskehityksellä on suuri vaikutus ikääntyvän asenteisiin ja arvomaailmaan. Kulttuurimme joustaa ja tarjoaa mahdollisuuksia elinvoiman maksimoimiseen tai minimoimiseen yksilöitymiskehityksen alettua (Ollila 1998). Keski-ikässä kehittyvää tyypillistä ominaisuutta Riedel (1998) kutsuu generalisaatioksi, jalostumiseksi. Sen vastakohta on stagnaatio eli paikalleen pysähtyminen, itseensä käpertyminen, itseabsorptio. Parhaimmillaan näiden kahden ääripään välisestä jännitteestä syntyy valmius huolenpitoon, armeliaisuuteen ja lähimmäisenrakkauteen, joita voi toteuttaa niin työssä kuin yksityiselämässä. Työssään ihminen osoittaa olevansa valmis luopumaan kilpailusta nuorempien kanssa, luovuttamaan osaamistaan näille ja siirtymään tarvittaessa itse syrjään. Hänellä on valmius ja saavutettu kokemus toimia nuorempien ammattillisena ja inhimillisenä ohjaajana ja tukijana, ja hänellä on tarpeeksi auktoriteettia, kun nuoret tarvitsevat resonanssia ja ymmärtävää tukea nopeille ja kirkasäilyisille ajatuksilleen (Riedel 1998).

Haastatellut osoittivat huolenpitoa, armeliaisuutta, välittämistä ja lähimmäisenrakkautta kaikenikäisiä lähellä olevia kohtaan: *vertaiset välittivät ja kannoivat huolta toisistaan ja läheisistään, edellisestä sukupolvesta, omista ja työn lapsista; löytyi halua auttaa ja tukea toinen toistaan arjen keskellä ja yhdistää voimavaroja. Tämänkaltainen myönteinen suhtautuminen vahvistui, jos koki oman työnsä saavan arvostusta: vertaiset arvostivat työtään ja osoittivat sen haluamalla mukaan yhteistyöhön.* Perhoniemen ja Hakasen (2013) mukaan ystävällisyyden ja toisia huomioivan käyttäytymisen on mahdollista siirtyä yhteisössä edelleen. Työelämän muutoksia seuranneet erimielisyyden kokemukset eivät ainoastaan synnyttäneet ennen kokemattomia ryhmittymiä ja klikkiytymiä, vaan kasasivat kielteisiä tunteita ja vaikeuttivat luonnollista yhteydenpitoa toisin ajattelevien kanssa: *oli sellainen vihan tunne sisällä, ettei voinut edes hyödyä nuoren ihmisen työtä arvostaa, saati ryhtyä siirtämään omaa kokemustaan.*

Fyysinen kunto heikkenee ja terveyden säilyminen alkaa askarruttaa

Fyysisen terveyden ja toimintakyvyn heikkeneminen kuuluu biologisen vanhenemisen sykliin ja ovat yhteydessä kronologiseen ikään sekä herkässä dynaamisessa vuorovaikutuksessa ympäristön vaatimusten, työkyvyn ja työtehtävistä selviytymisen kanssa. Vanhenevien ihmisten fyysistä terveyttä on tutkittu paljon (Rissanen 1999). Lääketieteen perinteinen terveyden määritelmä sairauden ja oireiden puuttumisena on liian yksipuolinen ikääntyvän terveyden määrittämiseksi työssä. Ikääntyvää tulisi tarkastella hänen työympäristössään ja siinä hänen ja hänen ympäristönsä vuorovaikutuksen yhteensopivuutta (ks. Edwards & Rothbard 1999), kuten tehdään TYKY-toiminnassa (www.ikatyo.fi; Ilmarinen 1996, LIITE 1:16).

Terveys on olennainen osa ihmisen toimintakykyä työssä, arjen askareissa ja harrastuksissa. Suomalaisten aikuisten terveyden, toimintakyvyn ja hyvinvoinnin on Terveyden ja Hyvinvoinnin Laitoksen (THL) mukaan todettu monella tavalla kohentuneen vuoden 2000 jälkeen (Koskinen ym. 1994; Koskinen 2014). Terveyden ei tarvitse olla täydellistä, eikä se yksin riitä takaamaan toimintakykyä elämässä. Toimintakykyä on vaikea määritellä kattavasti tai yksiselitteisesti. Suomalaisessa tyky-toiminnassa terveyttä ja toimintakykyä tarkastellaan yhtenä voimavarojen osa-alueena, joskin tärkeänä perustana koko muulle työkyvylle (ks. LIITE 1, KUVIO 13). Tyky-toiminnassa sovitellaan yhteen ikääntyvien yksilöllisiä valmiuksia eli henkilökohtaisia voimavaroja työn vaatuuksien kanssa (Ilmarinen 1999). Tavoitteena on yksilön ja ympäristön välinen tasapainotila, jonka uskotaan auttavan selviytymään työtehtävistä ja lisäävän työhyvinvointia (LIITE 1:9).

Terveyden valtakunnalliset periaatteet (Terveys 2015, LIITE 1:15) tähtäävät ikääntyvien ihmisten jaksamiseen ja pysymiseen työssä aiempaa kauemmin, mutta samalla ne laajentavat terveyden edistämistoimet ulottumaan ikääntyvän arkeen ja hänen elämänsä eri sektoreille. Tarkoituksena on ennakoiden ohjata ihmisiä säilyttämään itsenäisyytensä ja omatoimisuutensa mahdollisimman kauan työelämän jälkeenkin.

Ikääntyvän ihmisen terveyttä kohtaavat muutokset rajoittavat toiminnan mahdollisuuksia ja haastavat elämänhallinnan tunnetta. Sotien jälkeisestä suomalaisten terveydentilan paranemisesta kertovat jatkuva eliniän ja eliniänodotteen kohoaminen. Ongelma syntyy suurten väestöryhmien koulutukseen, tulotasoon ja ammattiin liittyvistä terveyseroista. Terveyden muutoksiin ympäristön tulisi vastata asianmukaisesti, mm. kuntoutuksella ja työtehtävien muokkauksella. Työterveyshuolto ja työsuojelu ovat lakisäätteisiä toimia, joilla on tarkoitus edistää yksilön selviytymistä siten, että vielä sairauden tai vajavuuksien ilmaannuttua työntekijä voi kokea pystyvänsä työhön. Ympäristön asenteilla toimintakykyyn ja vaatimuksiin on merkityksensä työn tekemiselle ja jaksamisen tunteelle. (Koskinen ym. 1994; Koskinen 2014; Martelin ym. 2001.)

Tämän tutkimuksen haastatellut kokivat fyysisten voimavarojensa alkavan heiketä ikääntyessä. Jaksaminen vaati aiempaa enemmän voimavaroja ja kunnon omakohtaista ylläpitoa. Haastatelluista 50. ikävuoden virstanpylvään saavuttaminen oli rankka kokemus. Se hämmensi ja herätti ajattelemaan elämän rajallisuutta. Väsymys alkoi vaivata, eikä *terveydestäkään jaksanut huolehtia, vaikka tiesi elämäntapojen kaipaavan remonttia*. Oli tullut kipuja ja fyysisiä rajoitteita ja fyysisen kunnon heikkenemistä seurasi henkinen väsymys. Vanhimmat työntekijät jaksoivat olla aktiivisia työtuntien aikana, *mutta tunsivat kotona itsensä uupuneiksi ja olisivat tarvinneet enemmän unta ja lepoa*. Syventyminen uusiin asioihin oli joillekin työlästä. Tekemiset hidastuivat työssä ja kotona, kestivät aiempaa kauemmin samoin kuin palautuminen työn paineista: *ei aina edes viikonloppu tai kesäloma riittänyt palauttamaan työstä aiheutuneita rasituksia ja jännityksiä; työn jälkeen ei enää jaksanut lähteä harrastuksiin kuten nuorena*.

Elämäntarkoitus alkaa kiinnostaa ja tunteet syvenevät työssä

Nuoruuden odotusvuosien (20. ikävuoteen syntymästä) ja varhaisen aikuisiän toteutusvuosien (vuodet 25–40) jälkeen ihmisessä lisääntyy kiinnostus elämän tarkoitukseen, omaan itseen ja olemiseen. Keski-ikään ehtiessään ihminen pysyy jo kohtaamaan itsensä ajatus- ja tunnetasolla sekä syvempien elämää ylläpitävien perustuntojen tasolla. Ajatukset suuntautuvat pois päin egosentrisyydestä ja kohti ihmiskunnan suurempaa kokonaisuutta, johon kuuluvat myös varhemmat sukupolvet (Riedel 1998). Löydettyään oman yhteisöllisen ja yhteiskunnallisen paikkansa ihminen alkaa pohtia suhdettaan elämän tarkoitukseen ja kokonaisuuteen, kehittää omaa yksilöllisyyttään, suhdettaan Luojaan sekä henkiseen ja hengelliseen (Dunderfelt 1996, 137; ks myös Turunen 1996). Tutkimukseni haastateltujen ote työhön syveni ja tunteet alkoivat tulla mukaan työhön. Osa haastatelluista koki saaneensa tukea jaksamiseensa omakohtaisista elämäntarkoituksen pohdinnoistaan, työnohjauksista ja terapioista.

Kokonaisvaltainen hoitotyö, taustayhteisön tavoitteleva tapa työskennellä, lisää emotionaalista väsymystä, joka johtuu mm. vuorovaikutuksen lisääntymisestä. Tunteet heräävät arjen työssä ja tarttuvat vuorovaikutustilanteissa ihmisestä toiseen. Erityisopetuksen alueella kasvavan ja kehittyvän oppilaan tunteiden säilöminen ja niiden käsittely ovat työn arkea. Jaksossa 8.1.2 on kuvattu tunteiden merkitystä työn mielihyvää tuottavina aspekteina. Tunnetyössä selviytymistä tukivat tämän tutkimuksen mukaan omakohtaiset pohdinnat ja työnohjaus. Jaksamista tuki lisäksi mahdollisuus toteuttaa itseään, kasvaa ja käyttää työssä omia persoonallisia valmiuksiaan. Omien voimavarojen hyödyntäminen ja oman kyvykkyyden huomaaminen lisäävät palkitukseksi tulemisen tunnetta työssä. (Byssing & Glaser 1999; MasLach & Goldberg 1998; Molander 2003, 169–182.)

Tämän tutkimuksen haastateltujen puhe tunteista liittyi mm. huoleen terveyden säilymisestä, kun samanikäinen työtoveri sairastui tai kuoli yllättäen. Työssä kohdatut oppilaiden surut tuntuivat moninkertaistavan ja vahvistavan omia surun tunteita. Esimiehen huono kunto ja samanaikaiset omat ongelmat olivat *tosi rankat kestää*. Eläkkeelle lähdon lähestyminen herätti monenlaisia haikeuden, surun ja pelon tunteita, mutta myös kiitollisuuden ja tyytyväisyyden tunteita. Ikääntyessä koettiin, että aiempi kevyt ote elämiseen: *elää itse ja antaa toisten elää tavallaan* vakavoitui. Surun tunteiden herääminen ja elämän rajallisuuden kokemus alkoivat aueta työssä ja yksityiselämän puolella: *oppilaiden vaikeudet alkoivat surettaa, ystävien kuolemat havahduttivat elämän rajallisuuteen ja lamasivat pitkäksi ajaksi*. Terveyden saatua kolauksen todettiin *vaivojen yllättäneen kokonaisuolaisuudellaan, mieli oli maassa eikä mikään huvittanut*. Tässä näyttäytyi ihmisen holistisuus, se, miten tunnehäiriön kokemus valtasi ihmisen koko kehon. Herännyt tunne voi antaa voimaa, mutta se myös rasittaa elimistöä (Tomkins 1981).

Henkilökohtaiset työsuunnitelmat kariutuvat ja pettymys suuntaa energian yksityiselämään ja vapaa-aikaan

Hyvinvoinnin kannalta on merkitystä sillä, minkälaisin tuntein ja ajatuksin ikääntyvät kokevat viimeiset työvuotensa ja liittävät ne aiempiin vuosiinsa ja

koko elämänsä (ks. esim. Kirk & Belowics 2005). Keski-iässä alkava elämän tarkoituksen pohdinta huipentuu vanhetessa ja vaatii jonkinlaisen harmonian ja täyttymyksen tunteen löytymistä koko eletystä elämästä. Opettajan uralla kasvamisen vaiheista ammatillinen eheytyminen ja vetäytyminen Hubermanin, Järvisen (1999) ja Leithwoodin malleissa asettuvat ikääntyvän elämänpolulle. (Lairio & Puukari 2001.) Ikäohjelman tavoitteiden (1998–2002, LIITE 1:4) mukaisesti ikääntyvän ihmisen tulisi voida kokea olevansa arvostettu vielä viimeisinä työvuosinaan, myös työyhteisön tulevaisuuden tekijänä.

Keskiaikuisiän (40–60/65 vuotta) loppuvaiheeseen sijoittuu 60. ikävuoden ylityksen rajapyykki. Tällöin ihmisen sanotaan vapaana elämän muista velvoitteista oivaltavan, että hänellä olisi nyt mahdollisuus toteuttaa elämässään se jokin, mitä on aina halunnut ja odottanut voivansa tehdä. Joillekin se jokin löytyy edelleen työelämästä, toisille taas yksityiselämästä. Kokemuksellisesti ihminen elää aikaa, jolloin valintoja tehdään sangen yksilöllisesti; tämä on myös pitkälle mahdollista omassa kulttuurissamme (Ollila 1998). Tutkimuksessani hyvin työssään jaksava toi esiin helpotuksen ja kiitollisuuden tunteita tekemäänsä työtä kohtaan sen loppuvaiheessa. Tuntemukset versoivat taakse jäävien työvuosien arvokkaiksi koetuista kokemuksista: *oppilaat ja vaikeat tilanteet olivat kasvattaneet työssä henkisesti, hyöällä mielellä ja kiitollisena tehdystä työstä lähdettiin eläkkeelle.*

Kymmenisen vuotta ennen eläkeikää jotkut haastatellut motivoituivat ajattelemaan, että *vielä riittäisi virtaa 50-vuotiaana ja uudenlaista kiinnostusta työhön.* Kotitöiden vähenemisen ja lasten kasvamisen koettiin *vapauttavan energiaa työssä käytettäväksi. Alettiin pohtia, suunnatako energia edelleen työn syventämiseen vai alkaako jo suunnitella eläkevaiheen harrastuksia.* Vahvimmin työhön sitoutuneet halusivat toistaiseksi olla ajattelematta eläkeasioita. He *siirsivät eläkkeen pohdiskelut tuonemmaksi, eivätkä päästäneet eläkeasiaa sotkemaan tämän päivän työntöön.* Ikääntyessä *ote työhön syveni ja alkoivat pohdiskelut mm. oman työn merkityksestä. Vakavampi ote työhön ja elämään sai työn tuntumaan raskaammalta joskin myös aiempaa mielenkiintoisemmalla. Työhön olisi ollut kiinnostusta syventyä.* Mielenkiintoiseksi koetulla työllä lienee ollut merkitystä siihen, että eläkeajatusten sijaan kiinnostivatkin vielä uudenlaiset työsuunnitelmat. Kiinnostavan työn on todettu sijoittuvan kakkossijalle heti sukupuolten välisen tasa-arvon jälkeen eräässä suomalaisten arvojen TopTen-listassa (Haavisto 1996). Eläkeajatusten sijaan haastattelemini henkilöiden kiinnostus suuntautui mm. osaamisen ja kokemuksen siirtoon, työn jatkamiseen tai vaikkapa toisenlaisen työn aloittamiseen eläkevaiheessa: *työtä halusi jatkaa vielä eläkkeelle päästessään, ellei muuta niin vapaaehtoistyötä.*

Pettymys ja turhautuminen uusien työsuunnitelmien kariutuessa johtivat ikääntyvän työhön syventymisen sijasta etsimään kotirintamalta ja lisääntyvää vapaa-ajasta palkitsevia vaihtoehtoja. Ikääntyvälle ihmiselle kokemus siitä, ettei hänen työpanostaan huomata tai hänen kokemustaan arvosteta, näytti olevan lamauttava tunne, kun työelämä muutenkin alkoi lähestyä päätepidettä: *tuli tunne, ettei tekemänsä työ ollut minkään, ei yhtään minkään arvoista.* Herännyt uusi kiinnostus työhön karkasi herkästi ja muuttui pettymykseksi, jos ei löyty-

nyt organisoituja vaikuttamiskanavia tai esimiehen ohjausta tai *ei otettu mukaan alansa kehittämistyöhön viimeisinä työkuukausinaan, vaan neuvottiin ottamaan rennosti loppuaika. Pettymys tuli, kun toiveistaan huolimatta ei löytynyt keinoja tai mahdollisuuksia siirtää kokemustaan seuraajalleen tai harjoittelijoille. Syyllistikin itseään asioiden toimimattomuudesta. Urateoreetikkojen mukaan tällaiset kokemukset eivät ennusta onnellista ikääntymistä, ja lieneekin todettava, että jotain olen-naista on tällöin jäänyt toteuttamatta ja toteutumatta ammatillisessa käsikirjoi-tuksessa (Kirk & Belovics 2005).*

Edellä kerrottu kuvaa työssä kohdattujen kokemusten merkitystä hyvinvoinnin kannalta ihmiselämän kokonaisuudessa. Työ ja yksityiselämä yhdessä luovat sen elämänpolun, jonka kokemuksiin ja tuntemuksiin ihmiset eläkkeen lähestyessäkin ratkaisevat valintansa: panostaako vielä työhön vai alkaako suunnitella jo yksityiselämän ja vapaa-ajan toimintoja. Seuraavat tämän tutki-muksen kokemukset kertovat erilaisista henkilökohtaisista ratkaisuksista ja tun-temuksista.

Eläkevaihetta edeltävät valinnat vaihtelivat. Yksi päätti motivoituneena vielä työelämän lopuksi syventyä työhönsä ja alkaa kehittää sitä. Toinen koki jääneensä vaille esimiehen riittävää ohjausta: *ei ollut itse tullut ottaneeksi asiaansa esille eikä esimies ollut hoksannut kysyä ja alkoi jo kauan ennen eläkeikää etsiä har-rastuksista tulevaa sisältöä elämäänsä. Kolmas, kyllästyttyään työssä leipääntymi-seen ja löytämättä ilman ohjausta keinoa selvitä tilanteesta eteenpäin, suuntasi katseensa tulevaan ja päätti eläkkeellä etsiä henkisesti virittävien harrastusten ja liikunnan pariin. Neljäs koki osaamisen ja kokemuksensiirron käytännöt toimi-mattomiksi, vaikka omaa halua olisi ollut ohjata nuorempia. Viides menetti mo-tivaationsa turhautuneena ja pettyneenä, kun hän ei vastoin Ikäohjelman (1998–2002, LIITE 1: 4) tavoitteita ja omaa haluaan viimeisinä kuukausinaan ennen eläkettä päässyt mukaan alansa kehittävään hankkeeseen, vaikka olisi halunnut vaikuttaa alansa tulevaisuuteen. Niinpä hän sitten päätti siirtää osaamisen-sa ja kokemuksensa perintönä kotirintaman jälkikasvulle ja jätti seuraajalle itselleen työssä keksimisen ilon. Tässä näkyy, miten elämäntapa ja urakäyttäytyminen siir-tyvät ja toteutuvat jatkumona uudessa työtä vastaavassa ympäristössä, joka omassa tutkimuksessani löytyi usein kotirintamalta.*

Joku jäi ihmettelemään, *eikö ikääntyvän kokemusta enää tarvita tai kysytty työs-sä. Oliko kokeneiden työtoverien sodanjälkeisen protestanttisen ja osin 1960-luvun ek-sistentialistisen työmoraalin kokemusmaailma (Robbins 1998) liian kaukana tämän päivän ajan hermolla elävien nuorempien työtoverien tarvitsevuudesta työssä? Tekno-logian taidot nuoret toki osasivat ja niitähän työhön tullessa tarvittiin välittömästi. Mutta missä vaiheessa kokeneen vertaisen osaamista tarvittaisiin? Olisiko sen aika sit-ten, kun työ alkaa tunnepitoisuudellaan kuluttaa voimia, eikä ulkopuolista työnohjausta ole tarjolla riittävästi?*

Tuleva ja mennyt aika kantavat merkityksiä

Voimaantumisen aspekteissa tärkeitä ovat tavoitteelliset päämäärät, joihin ih-minen arvojensa ja arvostustensa pohjalta pyrkii. On tunnettava mennyt ja tu-leva, jotta osaa suuntautua uusiin haasteisiin ja välttää tehdyt virheet (Nikka-nen 1997; Siitonen 1999, 120). Henkilökohtaisissa valinnoissa tulevaisuus ja

menneisyys ovat aina läsnä: ihminen elää suuntautuneena tulevaan, menneisyydestä nousevat toimintaa helpottavat ja jarruttavat asiat, myös työuupumuksen lähteet Hakasen (2007) mukaan. Mennyt ja tuleva kohtaavat ihmisen elämän nykyhetkessä, ja sillä, miten ihmiset kokevat työstä ja yksityiselämästään muodostuvan kokonaisuuden, on merkitystä heidän hyvinvoinnin kokemuksilleen.

Menneestä elämästä nousi nykyhetkeä tukevia kokemuksia, ja tulevaisuuteen suuntautui paremman ajan odotuksia. Tämän tutkimuksen haastatellut muistelivat elämänsä aikana kohtaamiaan myönteisiksi kokemiaan ihmisiä, asioita ja tapahtumia, jotka toivat lohtua, tukea, mallia ja mielihyvää tämän päivän haasteisiin. *Entisiin saattoi verrata nykyistä kiireen sanelemaa, yksinäisen vastuun täyttämää ja väsyttävää työrupeamaa. Lohdutti ajatella aiempia leppoisasti yhdessä vertaisten ja esimiehen kanssa vietettyjä kahvihetkiä kesken nykyisen tauottomaksi muodostuneen työpäivän.* Menneitä työvuosia kohtaan koettu kiitollisuus näytti enustavan tämänhetkistä hyvinvointia. Tulevaan aikaan kohdistuvat odotukset toivat helpotusta tämän hetken vastoinkäymisiin. Työhönsä leipääntynyt saattoi inspiroitua odottamaan parempaa tulevaisuudelta ja eläkeajalta: *ei aikunut dementoitua, vaan aikoi etsiä henkisesti ja fyysisesti virikkeellisen toiminnan pariin eläkkeellä; ehkäpä tiimityö onnistuu nykyistä paremmin tulevien tiimien kanssa.* Ekin (2000; Ek ym. 2010) mukaan epäselväkin toive tulevasta kantaa elämässä paremmin kuin tämän hetken epätoivo ja paha mieli.

Elämänsä raskaat asiat kulkeutuivat häiritsemään työtä: *raskas yksityinen elämä vei kaikki voimat.* Elämänsä aikana eivät henkilökohtaiset tavoitteet ja tarjolla olevat mahdollisuudet aina kohtaa (Heckhausen & Schultz 1995). Kesken jääneiden asioiden jättämiä kielteisiä kokemuksia tämänkin tutkimuksen ihmiset kantoivat mielessään pystymättä unohtamaan niitä, varsinkaan jos ne olivat työn kannalta merkityksellisiä: *harmitti, ettei kesken jääneen koulutuksen tähden päässyt haluamaansa haasteelliseen työhön.* Ristiriitaisuudessaankin nämä kielteiset kokemukset saattoivat pysyä mielessä ja jopa motivoida sinnikkääseen paremman tavoitteluun. Toisaalta ne saattoivat myös vaivata huonomuudentunteella ja johtaa kielteiseen käyttäytymiseen. Koulutuksen keskeytyminen johti *itsetunnon heikkenemiseen ja lopulta työn rutinoitumiseen, kun ei päässyt toivomiinsa haasteellisiin tehtäviin.* Lapsuuden aikana sisäistetyt ristiriidat kantautuivat työhön, ja aktivoituivat *henkilöiden välisissä ristiriitaisuuksissa.* Työntekijöiden klikkiytyessä *henkilöiden väliset riidat koettiin rankkoina ja niihin reagoitiin tavallista herkemmin.* Seurasi kielteisiä tunnekokemuksia, jotka lamauttivat työskentelyn ja *oman näkökulman esiin tuomisen.*

Yksityiselämän puolelta työhön kantautuneet vaikeudet kuten odottamaton avioero tai läheisen kuolema panivat prosessoimaan ja ajattelemaan tapahtuneita ajankohtana, jolloin elämässä muutoinkin asioiden tärkeysjärjestys meni uusiksi ja ihmisessä itsessään tapahtui muutoksia, työn kannalta hyviä ja huonoja mutta voimia vieviä. Kauan jatkuessaan muutokset vaikuttivat työssä jakamiseen (ks. Hakanen 2007; Kinnunen & Feldt 2005).

Siitä, miten nykyhetki kietoo yhteen menneen ja tulevan, on esimerkkinä *Meidän Yhteisö.* Tällä työelämän alkutaipaleella muodostuneella vertaisten tuki- ja

turvaverkostolla oli pitkäkestoisesti tarkasteltuna työuran kannalta suuri merkitys työssä ja elämässä. Nuorena haastateltavat kokivat verkoston välttämättömäksi työssä ja yksityiselämässä, myöhemmin sen tutuksi tulleelta kokemuspohjalta oli turvallista ottaa vastaan yhteisön muutokset ja selviytyä niistä. Pitkälle tulevaisuuteen haastatellut kokivat hyötyneensä myös tavasta, jolla *vanhemmat työtoverit ottivat tulijat ystävällisesti vastaan, opastivat työhön ja pitivät vertaisinaan* näiden aloitellessa työtä. Tällainen kokemus johti siihenkin, että *nuorella tultuaan alalle kouluttamattomana riitti luottamusta uskaltaa vanhempien työntekijöiden mallia seuraten tehdä työtä omalla tavallaan ja saada onnistumisen kokemuksia*. Tällaisten varhaisaikuisuuden kokemusten on todettu olevan yhteydessä myöhemmän työvaiheen asennoitumiseen ja arvoihin (ks. Jokisaari 2002, 71–72). Jos ajatellaan, että työ määrittää identiteettiä, mainitunlaiset kokemukset vahvistanevat työntekijän työnsä tuomaa henkilökohtaista ja inhimillistä pääomaa, johon luetaan mm. hänen kykynsä, persoonallisuutensa ja koulutuksensa.

Surettaa yhteisön jättäminen, sen luonnollisten ihmissuhteiden menettäminen, pelottaa tuleva vanhuuden yksinäisyys

Eläkeajan lähestymiseen liittyvät asiat heijastuivat tämän tutkimuksen 45–64-vuotiaiden kokemuksista. Kokemukset eläkevaiheen lähestymisestä vaihtelivat tämän tutkimuksen haastateltavilla, ja tehdyn työn ja työyhteisön merkitys korostui niissä eri tavoin. Osa kertoi jättävänsä työn tyytyväisenä, helpottuneena ja mielessään tulevan odotus ja toive. *Helpottuneina nämä ihmiset kertoivat nauttivansa aikataulutusten vähenemisestä ja mahdollisuudesta keskittyä yksityiselämän asioihin. He tunsivat kiitollisuutta tekemästään pitkästä työrupeamasta*. Eläkeajan ajattelemisen osa koki kantaneen itseään jo työssä: *mukava oli ajatella eläkkeellä tehtäviä asioita jo työtä tehdessä*. Jotkut haastatellut taas eivät halunneet edes ajatella eläkeasioita liian varhain, *ettei se sekoittaisi tämän päivän työntöä*.

Osalla haastatelluista *haikeus, suru ja pelko* täyttivät ajatukset. Työn päätymisajatuksen oli saattanut laukaista vertaisen joutuminen pitkälle sairauslomalle. Havainto herätti mielikuvan työyhteisön menettämisestä, yhteisön, jossa oli saanut kasvaa henkisesti luonnollisten ihmissuhteiden vuorovaikutuksessa. *Mieleen hiipi pelko yksin jäämisestä vanhuudessa, erakoitumisesta ja oman kasvun tyrehtymisestä yksin jäätyä*. Haastatellut arvostivat vahvasti työssään tapahtunutta omaa henkistä kasvuaan, jossa kokivat oppilaan toimineen peilinä (ks. Batson ym. 1997; Håkansson 2003, 12–15). He kokivat myös yhteisön aikuisten keskinäisen vuorovaikutuksen erilaisten tiimien muodossa tarjonneen areenan kasvulleen, samaan tapaan kuin Ojala (2010) kuvaa ikäihmisten yliopistofoorumin merkitystä osana ikääntyvän naisen subjektiivista elämänsä historian historiaa.

Tämän tutkimuksen kokemukset kertovat yhteisöllisyyden tärkeydestä ja yhteisön osallisuuden menettämisen tunteista, surusta ja pelosta. Surun tunteita lisäsivät vanhetessa henkilökohtaiset menetykset kuten fyysisen terveyden heikkeneminen ja läheisten ihmisten kuolema. Tässä tutkimuksessa menettämisen suru vahvistui, kun työssä vastaantulevat menetykset ja omaan kehitysvaiheeseen liittyvä tunteiden syveneminen kohtasivat (ks. Håkansson 2003; Molander 2003). Mahdollinen yksin jääminen vanhuudessa alkoi surettaa. Oman ihmisen ja samanhenkisen kumppanin kaipuu tuli esiin erityisesti perheettömien

ihmisten kokemuksissa ja tulevaisuuden odotuksissa heidän puhuessaan eläkevaiheesta. Toive tulevista uusista ihmiskontakteista kuitenkin eli ja sitä tukivat läheisten kertomukset ikääntyneiden samanhenkisestä kumppanuudesta ja luontevasta yhdessäolosta. Erakoitumisen pelkoon saattaa tuki löytyä ratkaisuja yllättävän läheltä ja pienistä asioista ihmisen tehdessä omia valintojaan ja päätöksiään. Henkilökohtaisten tavoitteiden ja motivaation merkityksestä hyvinvoinnille (Jussila & Pitkänen 2002, 145–156; Nurmi & Salmela-Aro 2002b, 54–66; Salmela-Aro & Nurmi 2002b, 158–172) kertoivat haastattelemiini eläkeajan odotukset: *aikoi jatkaa työyhteisössä aloittamiaan liikunta-aktiiviteetteja tai etsiä uusia henkisesti virittäviä harrastuksia ja fyysisen kuntoilun pariin eläkkeen alettua; vapaaehtoistyötäkin voisi harrastaa.*

8.3 Tuki, ohjaus ja jaksaminen työssä

Aloitan tämän luvun katsauksella aiempaan tutkimukseen, jossa tarkastelen ohjauksen, tukitoimien ja työelämäohjauksen tarpeellisuutta (8.3.1 ja 8.3.2). Jaksossa 8.3.3 kartoitan haastattelemiini käyttämät yhteisölliset (yhteisössä tarjolla olevat) tukitoimet ja henkilökohtaiset selviytymiskeinot ja persoonalliset ominaisuudet. Luokittelen esiin tuodut tukitoimet ja selviytymiskeinot kokemukselliseen tärkeysjärjestykseen (KUVIO 9 ja LIITE 6). Tuen ja ohjauksen käyttökokemukset osoittavat, että yhteisölliset toimet ja henkilökohtaiset keinot toisaan täydentäen edistävät jaksamista ja hyvinvointia työssä. Tuloksista nostan raportoitaviksi työnohjaukseen ja vertaistukeen sekä työn ja yksityiselämän väliseen dynaamiseen voimavarojen tasapainoon liittyvät kokemukset.

8.3.1 Ohjauksen moninaiset tarpeet

Ohjauksen tutkimusta tehdään kaikissa Suomen yliopistoissa, ja kansainvälisesti ohjausalan merkitys on kasvanut. (Lairio & Puukari 2001, 2003; Peavy 1999, 2000; Ruponen, Nummenmaa & Koivuluhta 2000; Sinisalo 2000; Vanhalakka-Ruoho 2005a, 2005b, 2005c.) Jo 1970- ja 1980-luvulla todettiin ohjauksen pohjautuvan usean tieteenalan, kuten psykologian, sosiologian, kasvatustieteen, antropologian, filosofian ja taloustieteen tietämykseen (Onnismaa ym. 2000). Ohjauksen (counselling) mahdollisuuksista vastata nyky-yhteiskunnan monitieteisyyttä ja kontekstisuutta vaativiin haasteisiin ja yksittäisen ihmisen ja työntekijän henkilökohtaisiin tarpeisiin vakuuttuu, kun tutustuu ohjaustoiminnan historiallisiin taustoihin ja tuleviin uusiin visioihin (Laine ym. 2013; Lairio & Nissilä 2013; Luukkonen 2013; Puukari 2013; Vanhalakka-Ruoho 2005b; Vehviläinen 2014).

Perinteisiä ohjauksen alueita ovat olleet koulutuksen, työurasiirtymien ja elämäntien nivelvaiheisiin liittyvät valintatilanteet. Näissä institutionaalisten polkujen siirtymäkohdissa ohjauksella on tuettu valintaprosesseja. Jälkimodernissa yhteiskunnassa ohjaus on myöhemmin laajentunut eri elämäntilanteille, työhön ja yksityiselämään. Vehviläisen (2014) mielestä ohjaus professionaalise-

na instituutiona on mahdollinen vasta tässä ajassa, jossa moderni individualismi vaatii sekä itsensä toteuttamiseksi että elämän merkityksellisyyden ja tyydyttävyyden saavuttamiseksi oman elämän ja sen ratkaisujen jatkuvaa tarkentamista (Giddens 1991).

Perinteisesti ohjauks käsite viittaa opetus- ja ihmissuhdeammateissa käytettäviin työmenetelmiin, toisaalta ammatillisen keskustelun muotoon, toisaalta institutionaaliseen toimintaan, jolla on tietyt sisällölliset tavoitteet ja menetelmät, kuten ammatinvalinnanohjaus tai oppilaanohjaus (Ruponen, Nummenmaa & Koivuluhta 2000; Spangar, Pasanen & Onnismaa 2000). Vehviläinen (2014) rinnastaa ohjauksen kasvattamiseen ja näkee sen osana kasvamaan saattamista ja sosialisatiota. Lairio (1988) näkee oppilaanohjauksessa tukea antavan intervention mahdollisuuden mm. nuoruuden kehitystehtävien aikaa eläville. Vastaavanlainen mahdollisuus sisältyy ammatinvalinnanohjaukseen sekä erityisopetuksen henkilökohtaiseen oppimisen järjestämistä koskevaan suunnitelmaan (Jahnukainen 2001).

Lairio ja Puukari (2001) hahmottelivat oppilaanohjauksen uutta identiteettiä yhteiskunnassa, työelämässä ja uusissa koulutuspoliittisissa linjauksissa tapahtuneiden muutosten pohjalta. He totesivat muuttuneen oppilaanohjauksen sopivan moneen ihmissuhde-, palvelu-, asiantuntija- ja opetustehtävään. Monilla näiden alojen työntekijöillä he katsoivat olevan ammatillisia valmiuksia tämänkaltaiseen työnteeseen samalla, kun työntekijät itse hyötyivät saadessaan vastaavanlaista ohjausta tehtäviinsä.

Ohjausta lukuisin nimikkein on annettu, ja tavoitteena on ollut tukea ihmisiä selviytymään muutostilanteista ja ehkäistä mahdollista kriisiytymistä. Äitiys-, lasten-, avioliitto- ja perheneuvolatoiminnan nimikkeet kertovat tarjolla olevan ohjaustyön motiiveista ja tarpeellisiksi katsotuista ohjausajankohdista. Myös kehityksellisiin siirtymävaiheisiin tai elämänkulun kriittisiin muutostapahtumiin tarjotaan erilaista kriisiytymistä ehkäisevää tukea. Ohjauksella halutaan auttaa ihmistä pääsemään eteenpäin tilanteesta, johon hän saattaa jäädä tunnepohjaisesti kiinni, mikä puolestaan kuluttaa voimia ja kuormittaa työnteokoja ja elämistä. (Erikson 1959; Havighurst 1948; Jung 1981; Riedel 1998; Tomkins 1981.)

Riedel (1998) puhuu kehitysvaiheisiin pysähtymisestä vastakohtana eteenpäinmeno. Kuhl ja Beckman (1994) puhuvat toimintaan tai tilanteeseen suuntautumisen ominaisuudesta, Tomkins (1981) näyttelemiseen perehtyneenä näkymistä ja käsikirjoituksista ja Saaristo (2002) tunnekoukkuun jäämisestä. Kaikkiin näkemyksiin sisältyy ajatus juuttumisesta johonkin, mikä estää etenemistä ja heikentää jaksamista. Esteeksi etenemiselle saattavat asettua elämässä aiemmin omaksutut reagoimistavat ja persoonalliset ominaisuudet (ks. Mäki-kangas ym. 2015), jopa varhain saadut elämisen lähtökohdat tai syrjäyttäviin verkostoihin ajautuminen (Kortteinen 2000; Kortteinen & Tuomikoski 1998).

Ohjauksen odotetaan lisäävän ohjattavan voimavaroja aika- ja tehokkuuskiireiden keskellä sekä tukevan etenemistä työssä ja elämässä. Ohjaus tähtää siihen, että asiat voidaan jumittuneen tilanteen vastapainoksi tehdä toisinkin ja löytää erilainen näkökulma asioihin. Ohjauksen kieli ja puhe eivät keskity puut-

tuvaan, epänormaaliin tai vajavaiseen, eikä tavoitteena ole opettaa. Ohjaus sopii elämänsuunnittelun vuoropuhelun menetelmäksi. Se tukee yksilön elämänprojektin toteuttamista, jossa ihmisyyys kootaan ja rakennetaan henkilökohtaisesti aina uudestaan merkitykselliseksi ja eettisesti kestäväksi. Ohjaus tukee ihmisen oman kulttuurisen identiteetin etsintää, hänen työtään ja yksityiselämäänsä. Ohjaus tukee myös kokemusten ja maailman kielellistä ymmärtämistä. Se on sosiaalista yhteistoimintaa, yksilöiden välistä aktiivista maailmakokemusten muovaamista, ja siinä ollaan tekemisissä kokemuksen ja toiminnan muutoksen kanssa. (Lairio & Puukari 2001; Peavy 1999, 2000; Sinisalo 2000; Vehviläinen 2014.)

8.3.2 Kohti työelämäohjausta

Yhteiskunnalliset muutokset ja työelämän globalisoituminen ovat tuoneet uusia haasteita ohjaustyöhön. Globalisaatio ja kansainvälistyminen määrittävät yliopistokoulutuksen ja ohjausalan kehittämistyötä. Kansainvälinen yhteistyö on laajentunut ympäri maailmaa, ja verkostoja luodaan mm. OECD:n hankkeiden välityksellä. Ohjaustyön tutkimukseen uutena alueena on noussut työssäkäyvien aikuisten ohjaus. Nelikymmenvuotisen ohjauksen tutkimuksen ja koulutuksen polkuja kuvaavassa historiikissa (Laine, Penttinen, Puukari & Skaniakos 2013) visioidaan ohjauksen mahdollisuuksia saada esiin työelämän toistaiseksi tutkimattomat henkilökohtaiset työstressit ja vastata niihin (Lairio & Nissilä 2013).

Toisin kuin Yhdysvalloissa, jossa työssäkäyvien aikuisten ohjauksen tutkimusperustaista kehittämistä on viritelty jo 1960-luvulta lähtien, Suomessa tämän alueen ohjauksen katsotaan olevan vielä uutta ja kehittyvää. Työssäkäyvien aikuisten ohjauksen kehittämistä Suomessa vauhditti OECD:n elinikäisen ohjauksen kehittämishanke (Kasurinen & Vuorinen 2002; Lairio & Nissilä 2013; Vuorinen 2003), ja puhtia työelämään liittyviin ohjauskysymyksiin saatiin, kun Joensuun ja Jyväskylän yliopistojen kasvatustieteen laitosten ohjauskoulutukset lähtivät mukaan mainittuun hankkeeseen (Lairio & Nissilä 2013; Vanhalakka-Ruoho 2005a, 2005b; Vuorinen & Watts 2012, 8–20).

Ohjaustyön tutkimukset käsittelevät ohjattavien kokonaiselämäntilanteiden monimuotoistumista, kodin ja työelämän yhteyksiä ja muita tärkeitä konteksteja (Lairio & Nissilä 2002; Lairio & Puukari 2001; Puukari, Lairio & Nissilä 2001; Vanhalakka-Ruoho 2005a, 2005b). Konstruktivistisen työtteen ja laaja-alaisen ohjausasiantuntijuuden lisäksi on alettu puhua holistisesta opiskelija-keskeisestä ohjausmallista (ks. Watts & van Esbroeck 1998) OECD:n elinikäiseen ohjauksen kehittämishankkeeseen kuuluvan Leonardo-projektin tuloksena (ks. Vanhalakka-Ruoho 2005b). Yliopiston ja työvoimahallinnon yhteisissä koulutushankkeissa (ks. Lairio & Nissilä 2013; Vanhalakka-Ruoho 2005a) korostuvat laaja-alaiset ja yksilöiden elämänkulkuun liittyvät ohjausasiantuntijuudet.

Yleisesti käytetty *workplace counselling* (ks. esim. Vanhalakka-Ruoho 2005b) tarkoittaa työpaikkaohjausta ja on kapeampi kuin saman tutkijan käyttöön otama laajempi käsite *worklife counselling*, jossa hän tuo esiin ja korostaa elämänkokonaisuuden merkitystä (Vanhalakka-Ruoho 2005c, 42). ”Työelämäohjaus on

yksilöiden toimintakykyisyyden ja elämäntilanteen tukemista, työn kontekstiin kytkeytyvää ohjausta” (Vanhalakka-Ruoho 2005a, 5). Koska toimintakykyisyys todentuu yksilöllisyyden ja yhteisöllisyyden vuorovaikutuksessa, työelämäohjauksen voi määritellä ”yksilöiden ja yhteisöjen toimijuuden, toimintakykyisyyden ja osallisuuden tukemiseksi työn, suhteiden ja perustehtävän kontekstissa” (Vanhalakka-Ruoho 2005c, 41).

Ohjauksessa annetaan aikaa, huomiota ja kunnioitusta toiselle ihmiselle selventää ja pohtia työtään osana elämäänsä. Samalla kun ihmiset rakentavat omaa elämäänsä toimijoina he ovat yritystensä tärkeimpiä voimavaroja. Työelämään liittyvissä kysymyksissä joudutaan tarkastelemaan aina myös sosiologista asiantuntemusta, tarkasteltavan asian rakenteita ja mahdollisuuksia sosiologisesta, yhteiskunnallisesta ja yhteisöllisestä näkökulmasta (Harinen 2005; Vanhalakka-Ruoho 2005c). Peavyn (1999, 2000) sosiodynaamisen suuntauksen mukaan ohjaus voidaan nähdä elämäntilanteen suunnittelun vuoropuheluna. Peruskäsitteet suuntauksessa ovat merkityksenanto ja valtautuminen. Yksilö on toimija, joka rakentaa elämäänsä niistä mahdollisuuksista ja voimavaroista, joita hänellä on itsessään ja ympäröivässä elämässä ja työssä.

Vanhalakka-Ruoho (2005b) lähtee etsimään työelämäohjausta uran ja elämän suunnittelun yhdistämisestä. Hän pohtii, olisiko kasvatusinstituutioiden käyttämä opinto-ohjauksen holistinen ohjaus- ja neuvontamalli (Watts & van Esbroeck 1998) siirrettävissä käytännön työelämään. Kannattaisiko tavoitella työelämäohjausta, jossa koordinoidaan ja tehdään yhteistyötä uraohjaajien ja muiden ammattilaisten kesken? Työpaikoilta kun näyttävät puuttuvan pysyväisluonteiset työssä tapahtuvat ohjauspalvelut, ja tällaiselle ohjaukselle näyttäisi olevan tarvetta. Kehityskeskustelukäytäntöä (Juuti 1998) mallintamalla tutkimuksen taustayhteisössä luotiin uusi työhyvinvoinnin osio (luku 5.2).

Holistisen mallin mukaan ura- ja ammattikokemukset ovat yhteydessä henkilökohtaisiin ja sosiaalisiin konteksteihin ja ihmisen elämäntilanteeseen. Mallin ovat laatineet Van Esbroeck ja Watts (1998), ja sitä käytetään kasvatusinstituutioissa opinto-ohjauksen ohjaus- ja neuvontamallina. Holistiseen malliin Vanhalakka-Ruohon (2005b) mukaan tulisi kuulua mm. kasvatuksellisen ohjauksen, oppilaan tuen sekä ammatillisen henkilökohtaisen ohjauksen. Nämä liittyvät persoonallisiin ja sosiaalisiin konteksteihin ja niiden tavoitteena on vaikuttaa yksilön kehittymiseen. Tässä esitettävän tutkimuksen haastateltavat kokivat, että heidän jaksamiselleen oli tärkeää voida itse kasvaa työssään. Myös työelämän coaching-perustaisessa henkilö- tai luottamusjohtamisessa huomioidaan työntekijän henkilökohtaiset tavoitteet samanaikaisesti organisaation tulostavoitteiden kanssa (ks. Heikkilä 2009, 2016).

Esittämänsä holistisen mallin haasteiksi Vanhalakka-Ruoho (2005b) mainitsee yhteistyön koordinoimisen eri osapuolten kesken. Oman tutkimukseni taustayhteisössä yhteistyötä toteutettiin moniammatillisissa tiimeissä. Toiseksi haasteeksi tällaisessa yhteistoiminnassa Vanhalakka-Ruoho mainitsee tarvittavan luottamuksen, joviaalisuuden, arvostamisen ja kunnioittamisen. Tutkimukseni haastateltujen mukaan *yhteistyö alkoi sujua vasta, kun käskytyksistä siirryttiin luottamuksellisiin neuvottelukäytäntöihin*. Henkilöstöjohtamisen koulutuksissa

kunnioittaminen ja välittäminen näyttävät nousevan esiin keskeisinä työn ja hyvinvoinnin haasteina (esim. Heikkilä 2009, 2016; Sennet 2003, 2004). Covey, Link ja Merrill (2012) käyttävät luottamuksesta puhuessaan käsitettä smart trust.

8.3.3 Kokemukset tukitoimien ja ohjauksen käytöstä

Aiemmissä luvuissa olen tarkastellut, minkälaisia kokemuksia tämän tutkimuksen haastatelluilla on työssä jaksamisestaan. Toisaalta olen tarkastellut, miten ikä, kuluva aika ja elämäntapa tapahtumineen heijastuvat näissä kokemuksissa.

Tässä tarkastelen haastateltujen kokemuksia niiden tukitoimien käytöstä, joita taustayhteisö on valtion suosituksista ottanut omiin strategioihinsa, visioihinsa, kehittämiseensä ja käytäntöihinsä ja joiden tarkoituksena on ollut edistää työtä ja tukea työntekijöiden jaksamista ja hyvinvointia arjen työssä. Näiden työyhteisön toimien lisäksi tarkastelen, ovatko haastatellut löytäneet omia keinoja jaksamiseensa ja mitkä ovat heidän kokemuksensa näistä.

Eri yhteyksissä olen tämän kolmannen tutkimuskysymykseni tukitoimista ja ohjauksesta puhuessani käyttänyt rinnakkain ilmaisuja *yhteisölliset* tai *työyhteisössä tarjolla olevat tukitoimet* sekä *omat* tai *henkilökohtaiset selviytymiskeinot*. *Tuella* tarkoitan kaikkia asioita, joilla työyhteisöstä löytyneinä tai omasta itsestä käynnistyneinä haastateltavat ovat kokeneet olleen merkitystä työssä jaksamiselle, selviytymiselle ja hyvinvoinnille.

Käytettyjen tukitoimien ja keinojen kokemuksellinen tärkeysjärjestys

Olen koonnut merkityskokonaisuuksista (LIITE 5) samansisältöiset jaksamista edistäneet asiat, toisaalta työyhteisössä tarjolla olevista ohjauksesta, toimista ja käytänteistä, toisaalta henkilökohtaisista keinoista (ks. LIITE 6). Näistä tiivistetyt ja otsikoidut asiaryhmät esitän ohessa (KUVIO 9). Vasemmalla ovat yhteisölliset asiat (1–5) ja oikealla henkilökohtaiset asiat (1–7), molemmat ryhmät kokemuksellisessa tärkeysjärjestyksessä, tärkein ylimpänä.

<p><i>Jaksamista työssä tukivat seuraavat yhteisöstä löytyneet asiat</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mieleinen työ 2. Yhteisön toimet, käytänteet, muu tuki ja ohjaus 3. Vertaisten korvaamaton tuki 4. Hyvä ja toimiva työyhteisö ja työympäristö 5. Esimiehen tuki ja palaute 	<p><i>Jaksamista työssä tukivat ja yhteisön tukea täydensivät seuraavat henkilökohtaiset asiat</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Työn ja tekijän yhteensopivuus 2. Tiesi osaavansa itse tarttua toimeen 3. Ikä, aika ja kokemus toivat myönteisyyttä 4. Realistinen ja hallittu eläytyminen ja keskeneräisyyden sietäminen 5. Henkilökohtaiset piirteet ja ominaisuudet 6. Voimaa vapaa-ajasta, kuntoilusta, harrastuksista 7. Elämän ja elämäntarkoituksen pohdinnat
--	--

KUVIO 9 Jaksamista työssä edistäneet yhteisölliset tuet 1–5 ja henkilökohtaiset keinot 1–7, tiivistetyt pääryhmät kokemuksellisessa tärkeysjärjestyksessä, tärkein kummassakin ryhmässä ylimpänä. Ks myös LIITE 6.

Seuraavaksi tarkastelen haastateltavien kokemuksia yhteisöllisten tukien käytöstä, saatavuudesta, riittävydestä ja lisätoiveista sekä henkilökohtaisista keinoista edistää jaksamista työssä (KUVIO 10).

<p>Työyhteisön ohjaukset ja tukitoimet edistävät jaksamista ja omat henkilökohtaiset keinot täydentävät edellisiä puuttuvilta osin</p>	<p>Kokemus työn ja yksityiselämän voimavarojen tasapainon säilymisestä edistää työssä jaksamista ja vertaisten tuki on korvaamaton apu arjen tilanteissa</p>
--	--

KUVIO 10 Ohjauksen ja tuen käyttökokemukset tiivistäen (ks. myös KUVIO 5 ja LIITE 5)

Jaksaakseen työn ja oman kehityksen tuomissa muutoksissa ja epävarmuudessa työntekijät tarvitsivat erilaista elämän ja työn hallintaa lisäävää tukea ja ohjausta. He käyttivät sekä yhteisössä tarjolla olevia toimia, ohjausta ja käytänteitä että henkilökohtaisia omia keinoja. Kaikkien koettiin edistävän jaksamista. Omin keinoin täydennettiin yhteisön toimia silloin, kun niiden koettiin jäävän riittämättömiksi tai puutteellisiksi.

Hyvää elämää joudutaan etsimään ja rakentamaan aktiivisesti aina uudelleen, niin omaa kuin lasten ja perheen elämää sekä henkilökohtaista kasvua. Koulutukseen ja työurasiirtymiin sekä nivelvaiheisiin kohdennetun perinteisen ohjauksen alueen laajentuminen eri elämänaalueille (esim. Vehviläinen 2014, 33–38) näkyi tässäkin tutkimuksessa siinä, että haastatellut olivat itse etsiäyty-

neet hankkimaan tukea elämänsä ja työnsä hallintaan työyhteisön ulkopuolelta. Yhteisössä järjestettyä henkilökohtaista työnohjausta toivottiin lisää. Kehityskeskusteluista haastatellut olivat odottaneet saavansa enemmän käytännön ohjausta kuin saivat. Käytäntö lienee ollut liian uusi, jotta sillä olisi vielä puolin ja toisin osattu tarkoituksenmukaisesti ja työntekijän tarpeita kuullen vastata toisaalta ikääntyvän, toisaalta työn muutostarpeisiin ja tuoda tasapainoa työn ja elämän kokonaisuuteen. Periaatteessa haastatellut hyväksyivät kehityskeskustelukäytännön ja jäivät odottamaan sen muotoutumista jatkossa.

Työyhteisön tukitoimet edistävät jaksamista

Yhteisöstä löytyneistä jaksamista tukevista asioista (ks. KUVIO 9 ja LIITE 6) tärkein oli mieleinen työ. Henkilökohtaista oppilastyötä tekevien kokemuksissa mieleiseen työhön kuuluivat työn sisällölliset piirteet, oppilas- ja ihmisläheisyys ja monenlainen vuorovaikutus, joita olen kuvannut jaksossa 8.1.2. Oppilaiden ja työtoverien vuorovaikutuksen lisäksi suorittavaa työtä tekeville hyvät työvälineet ja työskentelyn sujuminen saivat työn tuntumaan miellyttävältä ja viihtyisältä. Mieleisen työn kokemusta olivat oman tulkintani mukaan luomassa kolme tärkeää asiaryhmää. Ensimmäiseen niistä kuuluivat mainitut *työskentelyn ainutlaatuiset puitteet*: hyvät työvälineet, toimiva ja itsesäätelyä kunnioittava työskentely sekä sopuisa ja riidaton ilmapiiri. Toinen tärkeä mieleiseksi koetun työn asiaryhmä näytti koostuvan työyhteisön *tukitoimista ja arjen käytänteistä* ja kolmas asiaryhmä kattoi yhteisössä työskentelevät *ihmiset eli vertaiset, esimiehet ja oppilaat palautteineen*.

Arjen käytänteisiin kuuluivat erilaiset neuvottelut: tiimit, asiantuntijoiden konsultaatiot ja työnohjaus, koulutus sekä lakisääteiset loma-, työaika- ja vuorotteluvapaja järjestelyt ja aloitettu kehityskeskustelukäytäntö. Työelämässä näitä tarkastellaan työssä tapahtuvan elinikäisen oppimisen välineinä tai ohjauksen keinoina (Frisk 2005), ja niiden tavoitteena on tukea työssä tapahtuvaa oppimista, selviytymistä ja ammatillisen identiteetin kehittymistä. Ne tarjoavat välineitä ihmisen kasvuun ja itsensä toteuttamiseen nykyaikana, jolloin Suomen Akatemian Life as Learning -tutkimusohjelman mukaisesti ”oppimisesta on tullut välttämätön selviytymisen keino” (Mäkinen ym. 2006, 7) nopeasti muuttuvassa yhteiskunnassa, kanava voimavarojen löytämiseen sekä ”avain yksilön ja yhteiskunnan hyvinvointiin” (Niemi & Latva-Karjanmaa 2006, 9–10). (Jokinen & Luoma-Keturi 2006; Rinne & Jauhiainen 2006; Rinne, Mäkinen, Olkinuora & Suikkanen 2006; Ruoholinna 2006; Vanttaja & Järvinen 2006.)

Jotta ihmisen ja yhteiskunnan kohtaamista voidaan tukea ja helpottaa, on panostettava laajasti työssä oppimiseen, ”työn äärellä tapahtuvaan tai työhön kiinteästi liittyvään tietoiseen tai tiedostamattomaan oppimiseen” (Frisk 2005, 5–15). Työssä tapahtuva oppiminen, tehtävään perehdyttäminen (OPM 2002, LIITE 1:6) ja lisääntyvä itse hankittu työkokemus koettiin tarpeellisiksi omassa tutkimuksessani. Friskin (2005) ja Hätösen (2003) tarkastelemista yhteisöllisistä tukitoimista esiintyivät tämän tutkimuksen haastateltujen kokemuksissa ainakin työnohjaus, (tiimi)neuvottelut, kaikkalainen koulutus ja perehdytys sekä

asiantuntijoiden konsultaatiot. Nämä kaikki edistivät jaksamista ja lisäsivät mieleisen työn kokemusta.

Kolmanneksi tärkein työn mieluisuutta lisäävä asiaryhmä tulkintani mukaan koostui *yhteisössä työskentelevistä ihmisistä* eli vertaisista, esimiehestä ja oppilaista palautteineen. Kiireisessä ja stressaavassa työympäristössä esimiehen ja työtoverien inhimillinen tuki on tärkeää (Frisk 2005). Tässä tutkimuksessa yhteisön koettiin tarjoavan viihtyisän työympäristön, mukavat työtoverit, hyvän työn ja tarkoituksenmukaiset työvälineet. Vertaisia ei koettu vain mukavaksi ympärillä olevaksi rekvisiitaksi, vaan heihin tukeuduttiin monin tavoin ja erityisesti silloin, kun esimiehen tuki, palaute ja ohjaus jäivät puutteellisiksi: *esimies oli huonokuntoinen tai kehityskeskustelussa ei saanut odottamaansa ohjausta tai palautetta esimieheltä; työt juutuivat, oli kuin seinä olisi ollut vastassa; pelottivat esimieheltä siirtyvät vastuut*. Tukea antoi tuolloin vertaisten kesken yhdessä toimiminen: *kannettiin yhdessä vastuu esimieheltä siirtyneistä tehtävistä ja neuvoteltiin keskenään ja sovittiin yhdessä tulevat työt*.

Omat keinot täydentävät yhteisön tukea

KUVIO 9 ja LIITE 6 tuovat esille oman avun, henkilökohtaiset keinot ja persoonalliset ominaisuudet, joilla saatettiin paikata yhteisöllisten toimien riittämättömyyttä tai puuttumista. Tärkeimmäksi jaksamista edistäväksi henkilökohtaiseksi asiaksi koettiin työn, työyhteisön ja työntekijän arvojen, arvostusten ja kiinnostusten yhteensopivuus. Työskentelyä koettiin helpottavan myös sen, että *ikä, samalla kun toi kokemusta ja varmuutta, muokkasi asenteita joustavammiksi työtä kohtaan*. Jaksamista auttoivat henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten *kyky rajata eläytymistä tunnetyöhön, priorisoida ja löytää realistiset työn tavoitteet ja sietää työn jääminen keskeneräiseksi*. Tärkeäksi koettiin *taito keskittyä olennaiseen ja tarttua hetkeen*. Vuorovaikutteinen ja ihmisläheinen työ tarjosi tukevan perustan omalle kasvulle. *Saattoi tuntea itsensä varmaksi ja tiesi osaavansa tarttua toimeen ja selviytyä tarvittaessa vaikka yksin*.

Nuoruudenaikainen riippuvuus vertaisista ja vertaisilta saatu vahva tuki olivat alkaneet höllentyä ikääntyessä. Saattoi tuntua pettymykseltäkin työuran loppupuolella, kun *ei kokenut yhteisön kokonaisuutena enää kutsuvan puoleensa, vaikka koki lähityöntekijät vertaisina erinomaisiksi*. Osa-aikainen työ vähensi vuorovaikutusta ja etäännytti toisista. Ei enää jaksettu paneutua samoihin, moneen kertaan puituihin asioihin, *vaan kaivattiin ja haluttiin jo hakeutua omaa ajatusmaailmaa lähempänä oleviin harrastuspiireihin*. Harrastuksista ja vapaa-ajasta tuli entistä tärkeämpiä, ja niille haluttiin varata enemmän aikaa kuin nuorena. Harrastuksia oli fyysisistä harrastuksista kulttuuriin, matkailuun ja moneen muuhun.

Koherenssintunteen (Antonovsky 1993; Feldt 2000a, 2000b), elämän tarkoituksellisuuden ja elämänhalun on todettu olevan lähellä toisiaan (Takkinen 2001). Viitaten paljon lainatun Victor Franklin kokemuksiin Takkinen toteaa, että elämän tarkoituksellisuuden etsiminen on keskeisin ihmiselämää ylläpitävä motiivi. Se lisää elämänhalua, mistä seuraa psyykkistä hyvinvointia. Työn ulkopuolelle sijoittuvien henkilökohtaisten sosiaalisten verkostojen avulla ihmiset voivat löytää ja käynnistää mentor-tutor-ohjauksia ja terapioida (Jokisaari 2002). Työssä aiemmin syntyneiden sosiaalisten verkostojen ylläpitämisen osoittautuessa kii-

reessä mahdolliseksi vertaiset tukeutuivat toisiinsa arjen tilanteissa. Työn ulkopuolisilla psykoterapioilla ja työnohjauksella voitiin ehkäistä työyhteisön ongelmien kasaantuminen yhden työntekijän jaksamisen ongelmaksi ja näin tasapainottaa työn ja yksityiselämän voimavarojen jakaantumista (ks. Niitamo 2003).

Jotkut tämän tutkimuksen haastatelluista pitivät toistuvaa elämän tarkoituksellisuuden pohtimista *keskeisenä keinonaan selviytyä ja kasvaa henkisesti työnsä ja yksityisen elämänsä haasteissa*. Pohdintoineen toiset tukeutuivat työnohjaukseen, toiset hakeutuivat terapiaan tai nyky-yhteiskunnassa lisääntyneille elämänhallinnan (ks. esim. Julkunen 2003b) kursseille ja koulutuksiin. *Kaikki haastatellut eivät suosineet tämänkaltaisia pohdintoja ja epäilivät niiden merkitystä todeten joillakin vaan olevan sellaisen ylimääräisen pohdiskelun lahjan ja halun*. Kokon (2010) mukaan optimaalisen psykologisen toimintakyvyn saavuttaminen vaatii voimavaroja ja monella elämänalueella ponnistelua ja kriittistä itsensä arviointia. Hän katsoo, että psykologisen kasvun edellytykset ovat ihmisillä erilaiset ja pohtii, onko normien yli menevä keskiäikäisiän persoonallisen kasvun tavoite edes tavoiteltavaa. Se vaatii haastavien elämäkokemusten läpikäymistä ja lienee psykologisesti raskasta. (Kokko 2010.)

Työnohjauksesta helpotusta tunteita aktivoivaan työhön

Moniammatillinen tiimeissä etenevä yhteistyö tarjoaa tunnepitoisia vuorovai-
kutustilanteita. Ryhmän ilmapiiri on sanatonta viestintää, jolla on merkitystä valinnoille. Yhdessä oltaessa tiedostetaan vaistomaisesti ja huomaamatta ympäristön tunneviestintää ja ollaan osallisia muiden tunteista: *tiimissä voi tuntea erilaisia tunteita*. Työtunteet tuovat voimavaroja ja mielekkyyttä työhön, mutta ne saattavat myös kuluttaa voimia, joten niistä tulisi avoimesti puhua ja käsitellä niiden osuutta työssä jaksamiseen. Työnohjaus tarjoaa areenan, jossa tunteet ja kiinnostukset osataan kanavoida ohjauksellisin keinoin edistämään työtä. Samalla työntekijöille tarjoutuu mahdollisuus löytää keinoja omien tunteiden käsittelyyn. (Dunderfelt 2004; Husso ym. 2003; Molander 2003.)

Tutkimukseni taustayhteisön työhyvinvointihankkeen keskeisimpiä tavoitteita oli löytää yhteisöllisiä keinoja tunnekuormittuneisuuden helpottamiseksi. Molander (2003, 16) viittaa Lazarukseen (1998, 356–357), jonka mukaan kyky tunnistaa ja käsitellä omia tunteita on elämänhallinnan kannalta keskeistä. Molanderin mukaan Lazaruksen käsitys elämänhallinnasta on yhdenmukainen Roosin (1998) sisäisen elämänhallinnan käsitteen kanssa. Sisäinen elämänhallinta tarkoittaa, että riippumatta siitä, mitä ihmiselle tapahtuu, hän pystyy sopeutumaan ja ottamaan vastaan pahatkin tapahtumat ja katsomaan niitä parhain päin: *vaikka maailma menisi ylösalaisin, siitä selvitään*.

Tunteet ja tunneasenteet opitaan jo varhaisessa lapsuudessa omassa kasvu- ja kulttuuriympäristössä (Koivula 2008; Laine 2013; Puohiniemi 2006). Varhain omaksutut tunnereaktiot toistuvat, kun myöhemmässä elämässä kohdetaan samanlaisia tunteita herättäviä asioita tai ihmisiä. Mitä merkitsee työntekijän jaksamiselle se, että hänen asiakkaansa tunteet empatian kautta aktivoivat hänen omia aiempia tuntemuksiaan (ks. Håkansson & Montgomery 2002; Molander 2003)? Entä mikä merkitys jaksamiselle ja hyvinvoinnille on elämän

odottamattomilla tapahtumilla ja sattumuksilla (Nurmi & Salmela-Aro 2002b) tai elämän varhaisilla lähtökohdilla (Kortteinen & Tuomikoski 1998)?

”Arvottaessamme” kohtaamiamme asioita ja ihmisiä viriävä tunnereaktio ohjaa ajatusta ja toimintaa enemmän kuin tietoinen ajattelu (Laine 2013, 62). Vuorovaikutteisessa ihmissuhdetyössä tunteet viriävät herkästi. Ihmisellä on sisäsyntyinen valmius uskoa siihen, miltä tuntuu. Tunteen ja järjen joutuessa ristiriitaan tunne pääsee monesti vallalle. Kun toisten tunteita luetaan (Rechardt 1978) omien tunteiden kautta, on tärkeää, ettei automaattisesti suhtauduta kohdattuun ihmiseen (arvoteta häntä) omien omaksuttujen tunnereaktioitten pohjalta, vaan yritetään löytää kohdatun ihmisen toiseus.

Tunnepuolen jaksamiseen tutkimuksen taustayhteisö tarjoaa asiantuntijuutta, konsultaatioita, koulutusta ja työnohjausta. Molander (2003) on vanhus-työn näkökulmasta käsitellyt monipuolisesti ihmissuhdetyön tunnekirjoa, selviteltyt sekä voimavaroja antavia että kuluttavia työtunteita. Tavoitteena hänellä on ollut tehdä tunteet näkyviksi ja saada ihmiset keskustelemaan niistä, jotta tunteet saataisiin myönteisellä tavalla mukaan työhön. Ihmissuhdetyössä tunteiden käsittely ja tunnistaminen on tärkeää. Tämä lienee oivallettu taustayhteisössä, jossa henkisen hyvinvoinnin edistämiseksi jo vuonna 1979 otettiin käyttöön yksilö- ja ryhmämuotoinen työnohjaus. Tämän tutkimuksen *haastatellut toivoivat työnohjausta saamaansa enemmän, erityisesti henkilökohtaista ohjausta. Yhdistettynä organisaation toiminnan uudelleenjärjestelyihin työnohjauksessa koettiin monen solmun auenneen jumittuneesta tilastaan ja toiminnan päässeen luontevasti jatkumaan.*

Ulkopuolisen kouluttajan tai konsultin vetämää yksilö- ja ryhmätyönohjausta voidaan yhteisössä käyttää arvokeskustelujen tukena tai silloin, kun työntekijät eivät stressaantuneina jaksa kiinnostua itsensä kehittämisestä tai järjestettävästä koulutuksesta (Jussila & Pitkänen 2002, 145–156). Työn ulkopuolelta löytyvällä psykoterapialla ja työyhteisön ulkopuolisella työnohjauksella pyritään ehkäisemään ongelmien kasaantuminen työssä jaksamisen ongelmiksi (Niitamo 2003). Tämän tutkimuksen haastatellut *kokivat työnohjauksen yksin tai ryhmässä, työyhteisön kustantamana tai itse maksettuna, helpottaneen työtään ja yksityistä elämäänsä ja edistäneen jaksamistaan työssä.* Ryhmätyönohjaus työelämäohjauksen (Vanhalakka-Ruoho 2005a, 5-6) tavoin saattaisi paitsi tukea ihmisen toimintakykyisyyttä ja elämänkokonaisuutta tarjoutua myös vastavoimaksi pohdittaessa yksilön ja yhteisön välisiä ristiriitoja tai vallankäyttöä.

Esimiehen tuen puuttuessa tukeudutaan vertaisiin

Esimiestä, hänen tukeaan ja palautettaan tarvittiin monessa tilanteessa. Esimiehen tukea ja palautetta puuttui, kun *oli halua kouluttautua, mutta opinpolut olivat tietymättömissä, kun työssä alkoi leipääntyä tai tuli huoli vertaisten jaksamisesta ja aikeista jättää työ.* Esimieheltä ilman ohjausta siirtyneet tehtävät pelottivat. Esimiehen omat vaikeudet yhdessä työntekijän vaikeuksien kanssa koettiin haastavaksi yhdistelmäksi. Esimiestä kaivattiin, kun *väsyttiin eikä osattu itse pyytää apua, eikä esimies keksinyt kysellä jaksamisia.* Esimieheltä odotetun tuen puuttuessa hyvinvointi kärsi ja viihtyminen heikkeni, *työt eivät sujuneet, motivaatio ja luottamus esimiehen toimintaan katosivat.* Tällöin tukeuduttiin vertaisiin, joiden merkitys sekä for-

maalein että informaalein järjestelyin koettiin suureksi. Vertaistuki tässä tutkimuksessa saattoi joskus kääntyä esimiestä vastaan. Näin kävi jos esimies jätti toistuvasti puuttumatta työntekijöiden ilmoittamiin epäkohtiin. Tämä koettiin välinpitämättömyydeksi ja se johti turhautumiseen, alkoi kalvaa työmotivaatiota ja sai joskus vertaiset toimimaan kyseenalaisellakin tavalla.

Korvaamattoman tuen arjen tilanteisiin toivat vertaisten keskinäiset neuvonpidot ja yhdessä toimiminen. *Yhdessä tuuletettiin* (käytiin läpi ja purettiin tunteet) *syntyneet stressit mahdollisimman pian. Yhdessä myös päätettiin, miten suhtaudutaan asiantuntijoiden käskyttämiin tehtäviin*, joihin aika ei riittänyt ja joita pidettiin kyseenalaisina tehtävädelegointeina. Kiireen keskellä vertaiset näyttivät löytäneen keinot ja hetket *ohimennen ja jalka oven raossa tuulettaa päivään harmit vertaisten kesken mahdollisimman pian. Toveriapua löytyi isosta talosta joka lähtöön*, oli tietoa, taitoa, mallia ja ystäviä tarjolla. Myös elämänkulussa kohdatut hyvät ihmiset ja asiat kantoivat. Heidän levollinen muistelemisensa ja heiltä aiemmin saatu malli ja tuki toivat lohtua, mielihyvää ja opastusta tämän päivän kiireeseen. Tulevan paremman ajan toivo ja odotus kantoivat nekin silloin, kun asiat eivät tuntuneet sujuvan nykyhetkessä: *ehkä seuraavan tiimin kanssa onnistuu paremmin*. Vertaistuki koettiin erittäin merkittäväksi avuksi arjen stressistä irrottautumisessa ja jaksamisessa.

Esimerkin yhteisön puuttuvien tukitoimien korvaamisesta vertaistuella ja henkilökohtaisin keinoin tarjosi taustayhteisön vahva sisäinen tuki- ja turverkosto *Meidän Yhteisö*. Tämä oli aikanaan vertaisten kesken syntynyt tapa tukea toinen toistaan, kun ulkopuoliset tukitoimet olivat vielä kehittymättömiä. Kyseistä verkostoa voisi tarkastella vaikkapa onnistuneena tai liiallisena työhön sitoutumisena (Wallin 2010b), millä kekseliäästi paikattiin sen ajan puutteellisia olosuhteita ja tuen mahdollisuuksia. Koivuluhta ja Ruponen (2005) ovat tarkastelleet vertaisista muodostetun siivoustyötä tekevien naisten ohjausryhmän toimintaa. He havaitsivat että ryhmään osallistujien keskinäinen läheisyys ja yhdessä jakaminen lisääntyivät ja osallistujat kokivat kiitollisuutta saatuaan mahdollisuuden osallistua ryhmään. Ryhmässä tärkeiksi keskusteltaviksi aiheiksi nousivat jaksamisen ja yksinäisyyden kokemukset työssä sekä tarve jakaa kokemuksiaan samaa työtä tekevien kanssa. Tämän tutkimuksen haastatellut olivat pahoillaan, kun kiireessä yhteisneuvotteluja karsittiin, vaikka olisi ollut tarve vaihtaa kokemuksia ja tietoa työstä ja myös tavata sosiaalisesti vertaisia.

Tämän tutkimuksen vanhimpien työntekijöiden alkuvuosien sitoutumista yhteisöönsä ja vertaisiinsa leimasi vahva kollektiivisuuden kokemus (ks. Wallin 2010a, 276). *Meidän yhteisö*, nuoruudessa syntynyt vertaisten keskinäinen tuki- ja turverkosto, sai alkunsa historiallisena ajankohtana, jolloin nykyajan yhteisöllisiä tukitoimia ei vielä ollut tarjolla. *Työyhteisö koettiin välttämättömäksi tueksi. Se antoi työn ja toimeentulon ohella ystäviä, viritti monella tavalla ja kantoi koko elämää*. Ihmisillä oli merkitystä toisilleen. Työstä ja yksityiselämästä muodostui vuorokautinen jatkumo: *käsin kuorittiin kotona perunoita samalla kun päässä ratkottiin työasioita; vapaa-aikaa vietettiin yhdessä työtoverien ja näiden perheiden kanssa jakaen surut ja murheet; rajattiin yhdessä työn saavuttamattomia odotuksia, esim. sopimalla riittävän hyvän työn raameista silloin, kun työssä keskeneräisiksi jäävät liian suuret tavoitteet ahdistivat*. Kiitollisena ajateltiin tehtyä työtä jälkepäin. Oli

viihdytty ja hauskaakin oli ollut yhdessä työssä ja työn ulkopuolella. Työtoverien kanssa raskaskaan työ ei tuntunut rasittavan. Työn koettiin antaneen paljon itselleen. Se oli kasvattanut henkisesti ja ohjannut näkemään muutkin ihmiset tarpeineen.

Aiemmin syntyneeltä yhteiseltä ja tutulta kokemuspohjalta etsittiin tukea ja ymmärrystä myöhemmin, kun organisaation muutoksissa tuli vastaan rankkoja kokemuksia ja vahvoja kielteisiä tunteita. Tutulta kokemuspohjalta ja työnohjauksen uusien näkökulmien tuella selviydettiin lukkiutuneista ja klikkiytyneistä tilanteista takaisin työn ääreen. *Organisaation kuohunnan vuosien ikävät muistot peittyivät, kun ajatteli elettyjä hyviä vuosia takanapäin. Olihan ollut kauan todella hauskaakin työssä, miksei jaksettaisi loppuun saakka! Ja saattoihan olla, ettei kaikilla työyhteisöillä koskaan ollut ollut yhtä hauskaa kuin meillä!* Tämä käy mielestäni esimerkiksi työntekijöiden kollektiivisesta, keskinäisestä sitoutumisesta ja sen merkityksestä organisaation muutostilanteissa (Blom & Hautaniemi 2009; Wallin 2012a). Tästä voisi saada jopa mallin luovaan tasapainoon palkkatyön ja muun elämän välille, mitä Julkusen (2003b, 58) siteeraama Beck pitää maapallon teollistuneimpien osien tärkeimpänä kulttuurisena ja poliittisena projektina.

Dynaaminen ja tarkoituksenmukainen voimavarojen käyttö ja koettu tasapaino työn ja yksityiselämän välillä edistää jaksamista

Työn ja perheen elämänalueet yhdistävä tutkimus on 1990-luvulta lähtien lisääntynyt. Tuoreimmista tutkimuksista on etsitty kokonaisvaltaisempaa ja dynaamisempaa otetta ja tarkasteltu työn ja perheen vuorovaikutusta aiempaa myönteisemmästä näkökulmasta. Työn ja perheen välisen vuorovaikutuksen on havaittu olevan toisaalta kuormittavaa ja ristiriitaista, toisaalta myös tasapainoista ja vahvistavaa (Rantanen & Kinnunen 2005). Tasapainosta kertoo se, jos työ- ja perheroolit ovat vain vähän kuormittavia ja toisaalta toisiaan vahvistavia, ja jos Pittmanin (1994) mukaan korostetaan kokonaiskokemusta työn ja perheen välisen vaihtosuhteen yhteensopivuudesta. Jos ihminen kokee olevansa tyytyväinen työn ja perheen vaatimusten ja hyötyjen vaihtosuhteeseen, työn ja perhe-elämän voi olettaa olevan tasapainossa hänen elämässään. (Rantanen & Kinnunen 2005, 239; ks. myös Wallin 2007.) Tämä tutkimus osoitti, että haastatellut suuntasivat työn ja yksityiselämän voimavaroja vaihdellen kunkin hetken ja elämänvaiheen tarpeiden mukaisesti sinne, missä niitä eniten tarvittiin, jotta tasapaino säilyisi ja jaksettaisiin. Koetulla työn ja perheen vaihtosuhteella näytti näin olevan merkitystä. Siitä kertoi halu pyrkiä tasoittamaan optimaalisen tasapainon horjahteluja. Voimavaroja ohjattiin sille sektorille, jossa niitä kipeimmin tarvittiin, ja tämän koettiin lisäävän jaksamista työssä.

Vaikka yhteiskunnasta työelämän kautta tulleiden muutosten koettiin häiritsevän työskentelyä, työn *ihanuus ja mieluisuus* tasapainottivat tilanteita, ne suojasivat stressiltä ja tukivat työn ja yksityiselämän tasapainoa ja jaksamista. Kun fyysinen heikkeneminen, yksityiselämän ongelmat ja elämänvaiheiden tapahtumat uhkasivat tasapainon säilymistä, haastatellut etsivät tukea yhteisön toimista ja käytänteistä, vertaisilta ja esimiehiltä sekä täydensivät selviytymistään henkilökohtaisilla keinoilla.

On todettu, että hyvin organisoitu työ ja tarkoituksenmukaisesti ja joustavasti järjestetyt tauot, ruokatunnit, työaika- ja lomajärjestelyt sekä myönteistä

ilmapiiriä tuottavat sosiaaliset suhteet edistävät jaksamista (Vahtera ym. 2002). Haastatellut mainitsivat, että heidän jaksamistaan edistivät myös osa-aikatyö ja pidennetyt viikonloput sekä lakisääteinen vuorotteluvapaakäytäntö. *Työ- ja loma-aikojen järjestelyt toimivat henkireikänä* ja mielestäni Kinnusen ja Feldtin (2005, 13–37) mainitsemina jaksamista lisäävinä välittävinä tekijöinä kiireessä ja väsymyksessä: *työaika- ja lomajärjestelyin ladattiin akut ja katkaistiin kiire*.

Terveyttä toivat ja jaksamista edistivät nuoruuden hyvä kunto ja vapaa-aika harrastuksineen. Kun ikäännyttäessä tasapaino työn ja yksityiselämän välillä alkoi horjua, haluttiin *lisätä vapaa-aikaa ja harrastuksiin pyrkiä eroon työn rasituksista ja väsymyksestä*. Henkilökohtaisten keinojen merkitys lisääntyi. Fyysisen kunnan heiketessä tuli mukaan henkistä väsymystä, aika ei tahtonut riittää kotona eikä työssä. Vapaa-ajasta haettiin vastapainoa työn rasituksiin: *osallistuminen yhteisön tarjoamiin liikunnallisiin aktiviteetteihin oli saanut työn aiheuttamat hartia- ja selkäkiput häviämään*. Liikuntaharrastuksiin osallistumisen toivottiin ylläpitävän terveyttä ja kuntoa eläkepäiviin saakka ja siitä eteenpäin, jotta päästäisiin toteuttamaan odotettuja hauskoja asioita eläkkeellä.

Harrastustoiminta ja vapaa-aika toimivat tässäkin henkireikänä työn aiheuttamalle väsymykselle ja jännityksille, pitivät yllä kuntoa ja terveyttä ja lisäsivät voimavaroja työelämän käyttöön. *Energian koettiin riittävän työn puolella, jos yksityinen elämä oli kunnossa, terveys hyvä ja jos elämänkulun tapahtumat ja satumukset olivat kohdelleet lempeästi*. Yksityisen elämän raskaudella ja elämänkulussa kasaantuneilla ongelmilla oli tapana kantautua häiritsemään työtä. Työn raskautta lisäsi esimiehen tuen puuttuminen ja vaativa työ uusine tehtävineen. *Samanaikaiset työn ja yksityisen elämän raskaudet tai omat ja esimiehen ongelmat koettiin todella rasittaviksi*. Kokemus voimavarojen jakautumisesta tasapuolisesti yksityiselämän ja työn kesken kävi ikääntyessä jaksamisen kannalta aiempaa tärkeämmäksi.

Haastatellut halusivat *tehdä hyvää työtä työssä ja kotona, hoitaa lapset hyvin kotona ja onnistua työssä*. Wallin (2007) tarkasteli työn ja perheen yhteensovittamista ja näiden rajapintoja aiempien mallien ja tutkimusten (Rantanen & Kinnunen 2005; ks. myös Rantanen, Kinnunen, Pulkkinen & Kokko 2012) pohjalta. Hän tutki hyvinvointityöntekijöitä, joilla oli lapsia, ja löysi kolme erilaista tapaa hallita työn ja kodin välistä tasapainoa: rajoittavan, tasapainottavan sekä molempien sektorien voimavaroja vahvistavan. Strategian valintaan näytti olevan yhteydessä mm. lasten ikä, joka vaikutti myös tuen ja hallintakeinojen valintaan. Oman tutkimukseni ikääntyneiden keski-ikäisten haastateltavien lapset olivat yleensä jo vanhempia kuin Wallinin tarkastelemat. Haastateltavistani erittäin harva pyrki etsiytymään työn ja yksityiselämän tasapainoon irrottamalla työn ja yksityiselämän alueet toisistaan. Tutkimukseni haastateltavien kokemukset siltä ajalta, jolloin heidän lapsensa olivat pieniä, kertoivat hyvinkin tiiviistä yhteydestä työn ja yksityiselämän välillä tai sitten vaihtoehtoisesti voimavarojen dynaamisesta tarpeen mukaan suuntaamisesta työn ja yksityiselämän välillä.

Energiaa suunnattiin vaihtelevasti kotiin tai työhön elämänvaiheiden tai elämäntilanteiden tarpeiden mukaan. Nuoruudessa energian koettiin suuntau-

tuvan enemmän yksityiselämään kuin työhön, etenkin jos perheeseen kuului lapsia: *nuorena ja lasten ollessa pieniä energia suuntautui yksityiseen elämään*. Tuntui tarkoituksenmukaiselta käyttää voimavarojaan siellä, missä niitä kunakin hetkenä tarvittiin. Kun lapset olivat pieniä, haastatellut itse nuoria ja jaksavia, heidän energiansa suuntautui yksityiselämän, kodin ja perheen, harrastusten ja ystävien puolelle. Myöhemmin lasten kasvettua ja kodin ja perheen vaatimusten vähentyessä energiaa alkoi vapautua kotoa työn käyttöön.

Lasten kasvettua ja energian vapauduttua kotirintamalta työn käyttöön alkoi kehkeytyä uusia työhön liittyviä suunnitelmia, joita olisi haluttu vielä kokeilla. Kokemusta ja näkemystä oli saatu, ja tästä seurannutta osaamista haluttiin luovuttaa vielä työn käyttöön. Ohjauksen ja tarvittavien käytäntöjen puuttuessa tuli kuitenkin pettymys, ja henkilökohtaiset kiinnostukset alettiin suunnata kotirintamalle. Tässä vaiheessa pettymyksiä seuranneet henkilökohtaiset valinnat tapahtuivat nopeasti; valintoja eivät rajoittaneet tässä elämänvaiheessa enää ulkoiset seikat. Ihmisillä oli mahdollisuus keskittyä täysin senhetkiseen valitsemaansa rooliin, eikä kuormittumista päässyt tapahtumaan roolien rajapinnalla. Yhteiskunnassakin mahdollistui erilaiset yksilölliset ratkaisut.

län lisääntyessä nuoruudenaikainen kiinnittyminen yhteisöön heikkeni, energia alkoi suuntautua yksityiselämän ja omien harrastusten puolelle. Kun nuoruuden aikainen työyhteisöstä riippuvuus ja työyhteisön antaman tuen tarve alkoi ikääntyessä höllentyä, se koettiin pettymyksenäkin: *työyhteisö kokonaisuutena ei enää kutsunut vahvasti kuten nuorena; sitä ei enää jaksanut paneutua moneen kertaan jo puituihin asioihin, vaan kaipasi ja halusi etsiä omia ajatuksiaan lähempänä oleviin piireihin*.

Joskus jouduttiin erottamaan selkeästi yksityiselämän ja työn käytännöt toisistaan, jotta energia ja aika riittivät vapaa-ajan harrastuksiin. Näin tapahtui varsinkin, jos tässä vaiheessa herännyt uudenlainen kiinnostus työhön ei löytänyt kanavia eikä esimiehen tukea ja ohjausta tullut. Sekin oli havaittavissa, että harrastustoiminnan myötä vahvistuva itsetunto auttoi luovuttamaan takaisin työelämään uusia myönteisiä voimavaroja. Siirryttäessä kohti seniori-ikää, johon katsottiin vanhimpien haastateltujen kuuluvan, tasapainoileminen työn ja yksityiselämän välillä dynaamisesti muuttui, haastatellut käyttivät kotoa ja työstä löytämiään voimavaroja tasaisesti ja samanaikaisesti.

Ikääntyessä fyysisen kunnon heikkeneminen ja sitä seurannut väsymys ja hidastuminen alkoivat horjuttaa voimien tasapainoa. Voimavaroja koettiin tulevan samanaikaisesti sekä työstä että yksityiselämästä. Pyrittiin pitämään huolta yksityiselämän alueesta ja sen ihmissuhteista. Työn ja yksityiselämän välistä tasapainoisuuden kokemusta lisäsivät tässä tutkimuksessa aikaan ja elämäntapaan liittyvät asiat (ks. Wallin 2007, 2012a). Henkilökohtaista lohtua haettiin elämän jatkumosta: *menneitten hyvien asioiden ja ihmisten muistelemisen lohdutti, odotus aikataulutusten vähenemisestä ja mahdollisuudesta keskittyä yksityiseen elämään eläkkeellä helpotti jaksamista*.

Vanhimmat työntekijät osoittivat haasteissa kekseliäisyytään. Heidän henkilökohtaisen arvomaailmansa muuttuminen iän mukana toi joustavuutta asenteisiin heitä itseään ja työtä kohtaan; tämän he kokivat helpottavan työskentelyä ja lisäävän jaksamista. Jopa silloin, kun asiat eivät sujuneet heidän tar-

peidensa ja tavoitteidensa mukaisesti, he päättivät tyytyä tilanteeseen, koska he kokivat työnsä monipuolisesti palkitsevaksi ja mieleiseksi: *tyydyttiin tilanteeseen ja etsittiin uudet voimat ja ilo työn muista puolista ja muualta elämästä*. Vanhimmat, kun he törmäsivät asioiden sujumattomuuteen, selviytyivät jatkamaan työtä nopeammin kuin nuoremmat. Nuoremmat saattoivat jäädä pohtimaan tilanteita tunnepitoisesti ja takertuivat ongelmiin, ja kielteiset tunteet pääsivät hiertämään pinnan alle. Pelkkä kuulluksi tuleminen tai työnohjaus olisi saattanut tuoda nopeastikin helpotusta asiaan.

Voisin todeta, että haastattelemiä osoittivat voimavarojen käytössään joustavuutta. Työn ja muun ympäristön vaatiessa toisaalla he pyrkivät etsimään ja siirtämään voimavaroja sinne, missä niitä kipeimmin tarvittiin. Työn monipuolisuus ja yhteisön sallivuus lienevät helpottaneet tätä oman avun ja keksimänsä keinojen käyttöä. Joskus jäi haastatteluissa tunne, että tasapaino alkoi löytyä viimeistään siinä vaiheessa, kun päätettiin ryhtyä itse järjestämään joku käytännön puutteellinen asia: *laadin itselleni oman kokonaistyöajan*, tai stressitilanteessa etsiydyttiin neuvottelemaan ja *tuulettamaan* harmittavat tuntemukset yhdessä vertaisten kanssa.

9 YHTEENVETO JA PÄÄTELMÄT

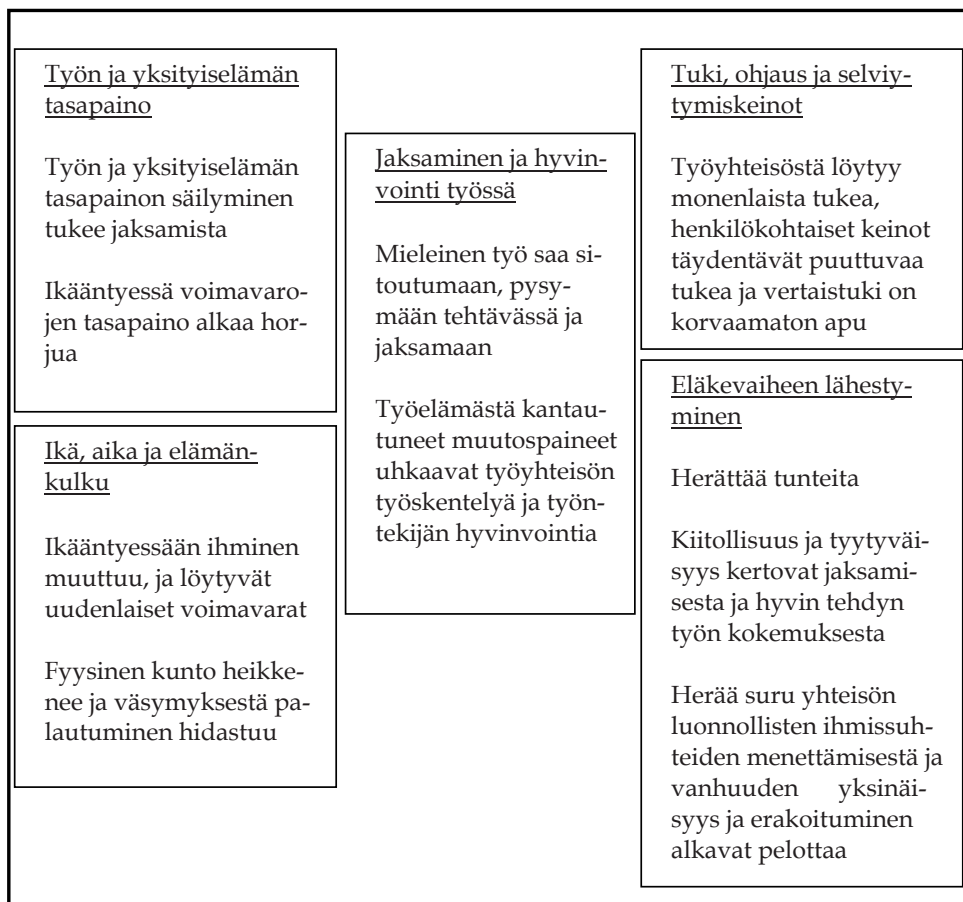
Työhyvinvointi ja jaksaminen on moninainen ja monimerkityksinen ilmiö, jota olen väitöskirjassani tutkinut fenomenologis-hermeneuttisen menetelmän avulla. Tulokset kertovat yhden yhteisön ikääntyvien työhyvinvoinnin, jaksamisen sekä heidän saamansa tuen ja ohjauksen kokemuksista. Haastattelupuheen takaa olen etsinyt kokemuksiin sisältyviä merkityksiä ja pyrkinyt ymmärtämään ja tulkitsemaan niitä. Olen koonnut merkitysten kokonaisuuksia (aspekteja), joiden keskinäisiä suhteita ja sidoksia yhteen sovittelemalla olen päätenyt kokonaisuuteen, jota voidaan kutsua tutkimukseni taustayhteisön ikääntyvien työssäjaksamisen olemukselliseksi merkitysrakenteeksi (Laine 2001, 26–43; Laine 2015, 29–51). Fenomenologis-hermeneuttisen menetelmän perusteita ja etenemistä käytännössä olen kuvannut esimerkin avulla luvussa 6.5.

Taustana tarkastelulle ovat yhteiskunnasta ja työelämästä tulevat työtä uhkaavat muutospaineet (KUVIO 1) sekä ikääntyvän ihmisen yksilöitymiskehitys elämänkulkuineen (luku 4 ja jakso 8.2.2). Kehitys ja elämänkulku muuttavat jokaista ihmistä ja tekevät heistä keskenään erilaisia. Olen kuvannut työni alkamisajankohdan, ts. 2000-luvun alun valtion toimia (LIITE 1), joilla on ennakoitujen ja hallitusti pyritty ottamaan haltuun yhteiskunnallisten työelämää uhkaavien muutospaineiden seuraamukset sekä tukemaan työelämän yhteisöjä, jotta nämä voisivat edelleen edistää työntekijöidensä jaksamista ja hyvinvointia työssä.

Luvussa 7 esitetyt tulokset perustuvat seitsemäntoista yhden yhteisön 45–64-vuotiaan työntekijän henkilökohtaisiin haastattelukokemuksiin. Yksilösynteetit edustavat tulosten käsittelyssä välivaihetta (ks. Laine 2015, 47), ja ne ovat liitteenä (LIITE 2). Luvussa 7 olen kuvannut yksilötulosten yhteenviennin koko aineistoksi ja tämän aineiston jatkokäsittelyn. TAULUKKO 1 esittää koko aineistosta löytämäni ikääntyvän työssäjaksamista edistävät myönteiset ja ei-edistävät kielteiset merkityskokonaisuudet eli merkitysaspektit kokemuksellisessa tärkeysjärjestyksessä. Näitä аспектеja olen tarkastellut tutkimuskysymyksittäin: työ ja jaksaminen (luku 8.1), ikä ja jaksaminen (luku 8.2) sekä tuki, ohjaus ja jaksaminen (luku 8.3). Tutkimuskysymysten sisällä yhdistelin aspektit

laajemmiksi aspektikokonaisuuksiksi, otsikoin ne ja tarkastelin niitä aiemman tutkimustiedon valossa (luvut 8.1 - 8.3).

Tässä luvussa esitän koko aineistosta tiivistämäni yhteenvedon (KUVIO 11) ja päätelmät, jotka nojaavat tämän tutkimuksen tulosten lisäksi aiempaan tutkimustietoon sekä kokemuksellisiin omiin tulkintoihini läpi koko tutkimusprosessin. KUVION 11 pohjalta annan tulkintani siitä, millä tavalla työssäjaksamisilmion aspektit kytkeytyvät toisiinsa eli mistä tämän tutkimuksen perusteella on kysymys työssä jaksamisessa. Pohdin, mitä uutta olen havainnut ja mitä voin päätellä saaduista tuloksista, kun tarkastelen niitä aiemman teorian ja tiedon pohjalta. Lopuksi pohdin tuloksiani käytännön sovellusten ja jatkotutkimuksen näkökulmasta.



KUVIO 11 Tiivistetty yhteenvedo työhyvinvoinnin ja jaksamisen merkitysaspekteista eli tutkimuksen taustayhteisön ikääntyvien työssäjaksamisesta ja työhyvinvoinnista

9.1 Yksilön kokemuksista työhyvinvoinnin ja jaksamisen lähteille

9.1.1 Työntekijöistä ja työyhteisöistä ainutlaatuisia ja keskenään erilaisia

Ikävuosien 40 ja 50 välisen ajan tämän tutkimuksen haastatellut kokivat suurten muutosten ajaksi. He kokivat muutosten käynnistyneen itsessään ajankohtana, joka kirjallisuudessa mainitaan alkavaksi 40. ikävuoden tuntumasta eteenpäin (ks esim. Dunderfelt 1996; Heinonen 1998; Jung 1981; Ollila 1998; Riedel 1998; Turunen 1996). Tämä aikuisen keski-ikä vaiheessa alkava yksilöitymisen muutosprosessi johtui joidenkin mielestä geneettisesti ohjelmoidusta biologisesta kypsymisestä. Tällöin ihmisen lajikehityksellisen tehtävän ajatellaan päättyvän alkavaan yksilöitymisen ja persoonallisen kasvun aikaan. (Heinonen 1998; Ollila 1998; Riedel 1998). Toisaalta on arveltu, että muutosten taustalla vaikuttaisivat enemmän sosiaaliset tekijät - sitoutuminen tietynlaisiin normeihin ja niiden mukaisiin rooliodotuksiin, kuten esim. Julkunen (2003a, 28) ajattelee ja viittaa Featherstone & Hepworthiin - tai sitten elämänkulussa vastaan tulevat tapahtumat ja mahdollisuudet sekä näihin vastaaminen (Nurmi & Salmela-Aro 2002b).

Olen kuvannut jaksossa 8.2.2, miten ihminen vanhetessaan muuttuu ja miten tämä johtaa siihen, että ikääntyvistä ihmisistä tulee ainutlaatuisia yksilöitä ja keskenään erilaisia. Haastateltujen jaksamiskokemuksissa heijastuvat mielestäni sekä yksilöiden kehitykselliset muutoskokemukset että heidän elämänkulkunsa tapahtumat, jotka ovat lisänneet heidän keskinäistä erilaisuuttaan. Jaksamiskokemuksissa kuultaa myös taustalla olevan työyhteisön ainutkertaisuus ja omaleimaisuus, jonka synnyttävät sekä ainutkertaiset työntekijät että yhteisön oma tapa vastata muutospaasteisiin. Yhteisön oma erityinen kehityshistoria strategioineen ja keinoineen vahvistaa sen ainutlaatuisuutta muiden yhteisöjen joukossa.

Tutkimuksen taustayhteisön historia on pitkä, haastattelujen alkaessa jo yli satavuotinen. Taustayhteisöä voidaan pitää ikääntyneenä kuten julkishallinnon termein myös sen haastateltuja 45–64-vuotiaita työntekijöitä. Iän karttues- sa ja ajan kuluessa tutkimuksen taustayhteisö ja sen työntekijät ovat ehtineet kehittyä, kypsyä, muokkautua ja yksilöityä omannäköisikseen ja edustavat molemmat tässä mielessä ainutlaatuisuutta. Ajan mittaan yhteisön toiminta on kokenut muutoksia. Vuolle (1989) kuvaa erityisopetuksen ja -kasvatuksen instituutioiden kehittymistä sadan vuoden kuluessa. Myös tämän tutkimuksen taustayhteisön toiminta on laajentunut ja monipuolistunut ja yhteisöön on tullut erilaisia toimijoita ja asiantuntijoita. Yksin työskenteleminen on kehittynyt yhdessä työskentelemiseksi ja vakiintunut vähitellen moniammatillisissa tiimeissä tapahtuvaksi yhdessä toimimiseksi; perinteiset työskentelytavat ovat näin muuttuneet.

Totean yhteenvetona, että ihminen ikääntyessään muuttuu ajan ja elämänkulun mukana. Hän yksilöityy ja hänestä tulee erilainen kuin ikääntyvät

vertaiset. Samoin muuttuu yhteisö, ja mitä pidempi on yhteisön ajallinen historia, sitä suuremmat muutokset ovat ehtineet kohdata yhteisöä ja muokata sitä omaleimaisemmaksi.

9.1.2 Työhyvinvoinnin henkilökohtainen kokeminen tutkimusten valossa

Taustayhteisön stressikartoitus osoitti, ettei yhteisön stressaantuvuuden keskiarvo tuo esille yksilöiden välisiä eroja, ei stressin kokemisessa eikä sitä aiheuttavissa tekijöissä. Henkilökohtaiset stressin kokemukset peittyivät laskettujen keskiarvojen alle. Syntyi epäily, etteivät keskimääräisiin tuloksiin perustuvat työhyvinvoinnin toimetkaan vastaa yksittäisten työntekijöiden tarpeisiin. Tässä tutkimuksessa haastatellut täydensivät yhteisössään kaikille tarkoitettujen tukitoimien käyttöä henkilökohtaisin keinoin. Jaksamista helpottivat omat keinot, ja henkilökohtaiset persoonalliset ominaisuudet tukivat selviytymistä. Lukuisia jaksamista ja hyvinvointia edistäviä henkilökohtaisia ominaisuuksia tuli esille haastatteluissa.

Työelämän kartoituksia ja tutkimuksia (Forss ym. 2001; Vahtera ym. 2002) on usein kohdennettu suuriin joukkoihin, eivätkä tulokset juuri kerro yksittäisten työntekijöiden kokemasta. Wallin (2012a, 83) viittaa tekstissään useisiin kirjoittajiin ja toteaa institutionaalistuneen hyvinvointityön työntekijöiden kantavan huolta siitä, etteivät ”liian automatisoidut ja asiakkuuksien pitkälle menevät yleistyksyet ja edellisiin perustuvat standardoidut palveluprosessit välttämättä takaa asiakkaiden vaikuttamismahdollisuuksia eivätkä heidän oikeuksiensa ja tarpeidensa toteutumista”.

Työhyvinvoinnin yksilölliseen kokemiseen viittaa sekin, miten stressin vaikutukset vaihtelevat eri tilanteissa. Stressillä saattaa olla yhteydestä riippuen myönteinenkin vaikutus. Stressiä saattaa seurata myönteinen tunne silloin, kun stressi haastavassa työssä liittyy itsensä toteuttamisen kokemukseen (Saksvik ym. 2004). Kognitiivisen ja somaattisen stressin on havaittu toimivan suorituksissa eri tavoin ja psyykkisen stressin palautuvan hitaammin kuin somaattisen, toisin sanoen henkisesti stressaavat asiat muistetaan kauemmin kuin kehoa stressaavat (Kivimäki 2004).

Ihmiset reagoivat stressiin eri tavoin, ja tämä tulee esille myös työelämässä. Erilaisten persoonallisten ominaisuuksien kuten optimismin, itseluottamuksen, itsearvostuksen, koherenssintunteen, vaatimustason sekä ulkoisen tai sisäisen kontrollin on todettu vaikuttavan stressin kokemiseen työelämässä. Näiden ominaisuuksien on todettu liittyvän myönteisellä tavalla työhyvinvointiin. (Feldt ym. 2005c; Saksvik ym. 2004.) Persoonallisuuden ja työhyvinvoinnin välinen yhteys on tunnettu jo Lazaruksen tutkimuksista lähtien (Lazarus & Folkman 1984), mutta tutkimuksen keskittyttyä etupäässä yksittäisiin persoonallisuuden piirteisiin ei ole löytynyt riittävästi tietoa työntekijöiden työhyvinvoinnin tukemiseen (Mäkikangas, Feldt, Kinnunen & Mauno 2013).

Mäkikangas, Rantanen, Bakker, Kinnunen, Pulkkinen ja Kokko (2015) lähestyivät työhyvinvointia persoonallisuuden ja organisaatiopsykologian näkökulmasta perehtymällä syvemmin ja kokonaisvaltaisemmin työhyvinvoinnin olemukseen ja lähestymällä tutkittavaa asiaa henkilöstä käsin; tällöin he löysi-

vät neljä työhyvinvointityyppiä, joiden persoonallisuusprofiilit ennustivat vahvasti työhyvinvointia. Mainittu tutkimus osoitti persoonallisuuden liittyvän kiistattomasti työhyvinvoinnin kokemiseen ja vahvasti näin työhyvinvoinnin kokemuksen henkilökohtaisuutta. Emt. tutkijoiden mielestä työhyvinvoinnin tutkimuksen tulee olla monipuolista eikä keskittyä vain hyvinvoinnin tai ihmisen yksittäisiin puoliin; työhyvinvointi tulee ymmärtää monipuolisesti ja tarkastella ihmistä siinä kokonaisuutena. (Mäkikangas ym. 2015.)

Persoonallisuuden merkitystä työhyvinvoinnille on tutkittu paljon viime vuosina ja nivottu yhteen persoonallisuuden ja työpsykologian tietoutta. Persoonallisuuspsykologista näkökulmaa ei pidetä tarpeellisena ainoastaan tieteen saralla, vaan käytännön työelämä tarvitsee kyseistä yksilöllisyyden näkökulmaa (Feldt, Mäkikangas & Kokko 2005b). Omassa tutkimuksessani persoonallisuuden yhteys työhyvinvointiin näkyi ikääntyvien kokemuksissa. Omaleimaisen yhteisön yksilöityneiden ikääntyvien henkilökohtaiset haastattelukokemukset sisälsivät ihmisen persoonallisen kehityksen eri tasoihin liittyviä henkilökohtaisia kokemuksia, samoja, joihin emt. tutkijat McAdamsia mukaillen viittaavat. Näihin kuuluisivat persoonallisten taipumusten, piirteiden ja temperamentin lisäksi motiivit, henkilökohtaiset tavoitteet ja stressinkäsittelykeinot ja sekin, miten ihminen pukee sanoiksi eli tulkitsee kokemaansa. (ks. Feldt ym. 2005b, 78, *kuvio 3.1.1.*)

Olen aiemmin (luku 4 ja jakso 8.2.2) tuonut esille, miten ihmiset ikääntyessään muuttuvat ainutkertaisiksi yksilöiksi fyysisiltä, persoonallisilta ja sosiaalisilta ominaisuuksiltaan ja miten tätä muuttumista lisäävät kunkin ainutlaatuiset elinolosuhteet ja elämäntapa tapahtumineen. Myös voimaantumisen prosessi saa alkunsa yksittäisestä ihmisestä itsestään eikä toinen voi voimaannuttaa toista, enintään luoda voimaantumista suosivat olosuhteet. Työyhteisön näkökulmasta asian voi ajatella sitenkin, että työyhteisö jaksamista ja hyvinvointia edistääkseen tarjoaa työntekijöilleen yhteisiä tukitoimia, työn käytänteitä ja ohjausta, joista työntekijät yksilöllisinä toimijoina valitsevat omia tarpeitaan ja tavoitteitaan vastaavia erilaisia tukia, mikä puolestaan muokkaa yhteisöä sen omaleimaiseen suuntaan.

Tutkimukseni tulokset perustuvat ikääntyessään muuttuneiden ja keskenään erilaisiksi tulleiden ihmisten henkilökohtaisiin kokemuksiin, ja ne osoittavat, että työhyvinvointia on tarkasteltava henkilökohtaisista kokemuksista käsin riittävän laajassa kontekstissa. Tutkitun ikäluokan ihmisten keskinäistä erilaisuutta kuvaa mm. se, että haastatellut kokivat samojen asioiden merkitykset täysin vastakkaisinakin: jos yksi henkilö koki asian jaksamiselleen kielteiseksi, toinen saattoi kokea saman asian jaksamiselleen myönteiseksi.

9.2 Työhyvinvointi rakentuu yhteisön ja yksilön voimavaroin

Työhyvinvoinnin tutkimisessa on siirrytty pohtimaan voimaannuttavia ja työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Tietoa haetaan mm. organisaation, persoonallisten ominaisuuksien, elämäntulon ja yksityiselämän konteksteista (ks. Haka-

nen 2007; Ilmarinen 1996; Kinnunen ym. 2005a; Mäkikangas ym. 2015; Salmela-Aro & Nurmi 2002a; Taskila-Rissanen ym. 2013; Wallin 2012a). Oman tutkimukseni mukaan työyhteisön toimet ja käytänteet sekä työntekijän henkilökohtaiset omat keinot ja ominaisuudet täydentävät toisiaan ja ovat molemmat tärkeitä työssä jaksamiselle ja työhyvinvoinnille. Luvussa 8 tarkastelin yhteisön tarjoamia jaksamista ja työhyvinvointia edistäviä asioita sekä omia henkilökohtaisia keinoja, valmiuksia ja persoonallisia ominaisuuksia. Nämä kaikki yhdessä ja toisiaan täydentäen tukevat jaksamista, suojaavat työntekijöitä muutosten vaikutuksilta ja ylläpitävät tasapainoa työn ja yksityiselämän välillä.

Oma tutkimukseni, jossa työhyvinvointia on tarkasteltu jaksamista edistävien ja ei-edistävien kokemusten kautta, toi vahvasti esille, että on tärkeää tarkastella myös kielteisiä jaksamiskokemuksia, jotka kertovat stressaavista ja työskentelyä häiritsevistä tekijöistä. Näiden jaksamisen kipupisteiden, kielteisten, voimia ja hyvää oloa kuluttavien stressitekijöiden analysoinnin ja käsittelyn tulisi edeltää jokaisen yhteisön työhyvinvoinnin kehittämistyötä ja yhteisön omaleimaisten työhyvinvoinnin välineiden rakentamista (Hutri 2001; Petäjäniemi 2003; Viitala 2004a, 2004b; Vinni & Eriksson 2005).

9.2.1 Mieleinen työ on jaksamisen ja työhyvinvoinnin tae

Tämän tutkimuksen mukaan tärkein yhteisöstä löytyvä jaksamista ja hyvinvointia edistävä asia oli mieleiseksi koettu työ, jota työyhteisö tuki erilaisin toimin ja päivittäisin käytäntein. Mieleinen työ toimi suojaavana tekijänä, edisti työhyvinvointia ja omaa kasvua sekä toi tasapainoa työn ja yksityiselämän välille. Parhaimmillaan työyhteisö tarjosi toimijoilleen välineitä hyvinvoinnista huolehtimiseen. Johtamisen ja koulutuksen keinot erilaisine käytäntöineen tukivat työtä ja parhaimmillaan työntekijän työssä tapahtuvaa henkilökohtaista kasvua. Henkilökohtainen oppilastyö ja oppilaskontaktit tarjosivat tiimipalaverineen tunnepitoista vuorovaikutusta, josta saattoi ammentaa tukea ja tietoa myös omaan yksityiselämään. Tällä oli tasapainottava merkitys työn ja yksityiselämän rajapinnalla.

Luvussa 8.1.2 olen kertonut asioista, jotka tämän tutkimuksen mukaan tekivät työstä mieleisen ja saivat jaksamaan ja viihtymään. Mieleiseksi koettua työtä myös haluttiin tehdä ja siinä pysyttiin. Haastattelemieni kokemukset käyvät yksiin Ruoholinnan (2009) tulosten kanssa. Hänenkin haastattelemansa arvostivat työn sisällöllistä mielekkyyttä ja itsensä toteuttamiseen liittyviä arvoja. Jos nämä arvot eivät voineet realisoitua työssä, hänenkin haastattelemansa toivoivat enemmän vapaa-aikaa, jota mielestään odottivat eläkeajalta ja työelämäjoustoilta.

Kaikki haastattelemanani ilmaisivat mieleisen työn merkityksen omalla persoonallisella tavallaan. Asian merkitystä lisää tutkittu tieto, johon Mäkikangas ym. (2015, 126–127) viittaavat, tieto siitä, että työntekijän tyytymättömyys senhetkiseen työhönsä on yksi työhön kyllästymistä tai leipääntymistä keskeisesti ennustava tekijä. Omassa tutkimuksessani mieleiseksi koettu työ suojasi ja tasapainotti työntekijän työskentelyä ja siten ehkäisi stressiä ja voimavarojen menetystä. Työn muutoksista huolimatta ikääntyvät viihtyivät työssään ja kokivat

saavansa siitä yhä uudelleen iloa ja uusia voimavaroja. Työ koettiin siinä määrin mieleiseksi ja antoisaksi oppilas- ja ihmissuhdetyöksi, että siihen sitouduttiin huomaamatta ja siinä pysyttiin, eikä siitä tullut lähdetyksi muualle kokemusta kartuttamaan; työ kun tarjosi jatkuvasti uusia voimavaroja.

Työ koettiin mieluisaksi, itsenäiseksi ja arvopohjaltaan itselle sopivaksi. Mieleistä työtä kuvasivat lukuisat tutkimukseni haastateltujen kokemukset. Se nostatti erilaisia tunteita. Se oli omien arvojen ja vakaumuksen mukaista ja palkitsevaa työtä. Siinä mahdollistuivat oman elämän arvostukset ja mieltymykset. Arvojen yhdenmukaisuus ja mahdollisuus toteuttaa työssä henkilökohtaisia arvostuksia ja vakaumusta helpottivat työskentelyä ja vuorovaikutteisessa ympäristössä loivat pohjan omalle kasvamiselle. Ihmisläheinen henkilökohtainen oppilastyö antoi täyttymyksen tunteen ja molemminpuolisen onnistumisen kokemuksen työssä, jossa oman kasvamisen mahdollisuudesta tuli vahva työn motiivi. Omalle kasvulle loivat maaperää yhteisöstä löytyvät ihmiset, ts. vertaiset, oppilaat ja esimiehet, tiimityöskentely asiantuntijuuksineen ja neuvottelukäytäntöineen ja lopuksi hyvät puitteet: työvälaineet, stressitön ilmapiiri ja työskentelyn henkinen itseohjautuvuus.

9.2.2 Työhyvinvointi ilmenee voimaantumisena, omana kasvuna ja tasapainoisina jaksamiskokemuksina

Oppilaan kasvun kautta tapahtuvaan työhön kiinnittymiseen ja samanaikaisen oman kasvutapahtuman käynnistymiseen liittyi useita voimaantumista vahvistavia seikkoja (ks. esim. Siitonen 1999, 82–98, 119–124). Henkilökohtainen oppilastyö ja siinä käynnistynyt työntekijän oma kasvuprosessi muistuttivat Siitosen ja Robinsonin (1998, 187–188) kuvausta opettajan ammatillisen kasvun voimaantumisprosessista (KUVIO 12). Voimaantumisessa ihmisen henkilökohtaiset ja sosiaaliset prosessit ovat sidoksissa toisiinsa, ja niistä syntyvät voimaantumisen edellytykset. Toinen ihminen ei voi antaa voimaa toiselle, jokaisen voimaantumisprosessi lähtee käynnistymään hänestä itsestään, joskin eri ympäristöt luovat erilaiset mahdollisuudet voimaantua. Robinsonin (1994) mukaan hyvä opettaja pystyy luomaan oppilaalleen edellytykset voimaantumiseen, ja hän voi itsekin voimaantua oppilaansa kautta.



KUVIO 12 Voimaantuminen ammatillisessa kasvussa Siitosen ja Robinsonin (1998, 188) näkemyksen mukaan (Siitonen 1999, 90)

Voimaantuneella opettajalla on edellä mainittujen kirjoittajien mukaan halua ja kiinnostusta kehittää työtään. Tätä halukkuutta kohdella ja ohjata lasta hyvin ja paremmin kuin itse oli kokenut omien kasvattajiensa aikanaan tehneen osoitti moni tämän tutkimuksen haastateltavista. Nummenmaan (1996) mukaan opettajien korkea koulutustaso saattoi herkistää haluun oppia lisää ja kehittää itseään. Suorittavaa käytännön työtä tekevät, joiden koulutustaso oli alhaisempi, kokivat oppilaan tuovan iloa, voimaa ja hyvää mieltä työhönsä. Heille tyydytystä ja jaksamista toivat paitsi oppilaan ilo myös työn toimivat ja hyvät käytännön puitteet, kuten asianmukaiset työvälineet ja se, että sai itse suunnitella työtehtäviensä järjestyksen, oli miellyttävä ilmapiiri, hyvät työtoverit eikä tarvinnut jännittää esimiestä.

9.2.3 Tunteet sävyttävät oppilastyön ilmapiiriä

Tutkimukseni mukaan tunteet ikäännyttäessä syvenivät ja työssä kohdatut tunteet vahvistivat yksityiselämään liittyviä tunteita. Ei vaan suru vaan myös hyvän mielen tunteet, kuten työinto ja oppilaasta säteilevä ilo tarttuivat työntekijään ja johdattivat pohtimaan hyvää työilmapiiriä ja ihmisten välistä vuorovaikutusta. Vaikka olosuhteista johtuva sosiaalisen kanssakäymisen väheneminen suretti ja harmitti, olisiko arjen työ toisaalta tarjonnutkin uudenlaisia mahdollisuuksia kanssakäymiseen ja ilmapiirin myönteiseen kehitykseen?

Työstä nouseva aito empatia on kahden ihmisen välistä yhteistyötä, eikä se jää vain tunteeksi, vaan johtaa toimintaan. Luottamus ja ymmärtäminen lisääntyvät ihmisen kohdatessa empaattista ymmärtämistä ja tämä helpottaa käyttäytymisen muuttumista myönteiseen suuntaan. (Häkansson 2003.) Myös myötätunnon (CoPassion) mullistava voima johtaa toimintaan, ja siihen on viime aikoina kohdistunut suuria odotuksia työilmapiirin parantamiseksi (Pessi 2016). Voisiko työn imu siirtyä henkilöltä toiselle ja miten edistetään yhteisön

ilmapiirin myönteisyyttä - tätä pohtivat myös Perhoniemi & Hakanen (2013). Työn imun myönteiset vaikutukset ovat moninaiset ja työn imua voidaan edistää vahvistamalla voimavaroja. On todennäköistä, että työn imun on mahdollista jopa siirtyä ystävällisen käyttäytymisen välittämänä työyhteisössä, varsinkin, jos työntekijöitä valmennetaan ilmaisemaan myönteisiä tunteitaan, jakamaan onnistumisiaan ja antamaan palautetta toisilleen. (Perhoniemi & Hakanen 2013.) Voisiko haastattelemieni kuvausta mieleisestä oppilastyöstä verrata työn imuun? Ja olisiko ohjauksella ja työelämäkoulutuksella sijansa myönteisen ilmapiirin luomisessa?

Myönteisten potilaskontaktien on todettu vahvistavan työn imun siirtymisen mahdollisuutta (Perhoniemi & Hakanen 2013); ja tätähän mielestäni tukevat tutkimukseni haastateltujen kokemukset siitä, miten oppilaiden tunteet, reippaus ja ilo tarttuivat heihin. Voisivatko aidon empatian, työn imun ja intohimon (CoPassion) elementit oikeudenmukaisesti ja ymmärryksellä toimintaan ohjattuina luoda yhteisöön parempaa ilmapiiriä, mm. välittämistä ja huomaavaisuutta, joiden vähenemisestä tämän tutkimuksen haastatellut olivat huolissaan? Löytyisikö edellä mainitsemiltani tutkijoilta välineitä kehittää tunnetyökaluja työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen alueille?

9.2.4 Työhyvinvointi vaatii puuttumaan jaksamista uhkaaviin häiriötekijöihin

Tutkimukseni osoitti, että yhteiskunnasta ja työelämästä oli rantautunut tähänkin yhteisöön monenlaisia kielteisiä ratkaisuja, joiden koettiin uhkaavan hyvinvointia ja jaksamista työssä. Paljon energiaa kului sekä yhteisön että yksittäisten henkilöiden pyrkiessä selviytymään näiden seurausten vaikutuksilta. Pidettiin tärkeänä, että yhteisö erilaisin toimin puuttui työntekijöitään häiritseviin asioihin, kuuli heitä ja pyrki järjestämään käytännöt toimivammiksi. Jos työntekijät kokivat jäävänsä kuulematta eikä heidän ehdotuksiinsa paneuduttu, kielteiset tunteet heräsivät, hyvinvointi kärsi ja työntekijät kokivat, että heiltä vaaditaan enemmän kuin mihin heillä on valmiutta. Tarkastelen seuraavassa, millaiset työtä uhkaavat muutokset olivat tutkimukseni haastateltujen mukaan vaikuttaneet kielteisesti heidän työssäjaksamiseensa ja hyvinvointiinsa (ks. 8.1.3).

Työtä ja työntekijää uhkaaviksi muutoshaasteiksi osoittautuivat erityisesti kiire ja aikapaine, kehittämisen pakonomaisuus, yhteisön siirtyminen moniammatilliseen tiimityöskentelyyn sekä työn uudet vaatimukset, joista mainittakoot uuden teknologian käyttöönotto, menetelmät ja ohjelmat nopeatahtisine vaihtuvuuksineen. Kiire ja muuttuneet toimenkuvat sekoittivat päiväjärjestyksestä. Mitään ei ehtinyt tehdä hyvin, eivätkä työaika ja tehtävät vastanneet toisiaan. Ulkopuolelta tuodut kehittämistehtävät tuntuivat vähentävän oman perustehtävän arvoa, ja henkilökohtaiset kiinnostukset jouduttiin kiireessä unohtamaan. Moniammatillisuus oli tuonut yhteisöön uusia ihmisiä erilaisine odotuksineen ja asiantuntijuuksineen. Vaikka tämä merkitsi lisäkäsia ja monenlaista uutta osaamista työhön, uusien ihmisten toistuva perehdyttäminen ja tiimin uudelleen toimivaksi käynnistäminen veivät voimia ja aikaa perustehtävältä. Vastentahtoisesti vastaanotetut käskytykset, yllättäen annetut ohjeistukset ja määräyk-

set sekä välinpitämättömyyden ja huomaavaisuuden puutteen lisääntyminen toisia kohtaan koettiin epämiellyttäväksi. Työtehtävät, töiden vastuut ja vaatavuudet lisääntyivät. Syntyi epävarmuutta ja tuli tunne, ettei kuulla. Kokemus omien valmiuksien riittämättömyydestä työn vaatimusten kasvaessa herätti kielteisiä tunteita samoin kuin se, ettei omalle osaamiselle ja kokemukselle löytynyt kanavia. Kaikki tämä heikensi hyvinvointia ja jaksamista työssä ja sai energian helposti suuntautumaan vapaa-aikaan ja kotirintamalle.

Jaksamista ei-edistävien kielteisten asioiden kokemuksista nousi paljon merkityksellisiä näkökulmia työhyvinvoinnin kehittämiseen. Kiire tulisi voida taltuttaa. Minkään ammattiryhmän työ ei saisi kärsiä siitä, että kiireessä on jouduttu karsimaan yhteisiä neuvotteluja. Yksin työtä tekeville neuvottelut saattavat olla ainoa tapa tavata toisia päivän aikana tai vaikkapa sopia päivän töistä. Uutta kehitettäessä tulisi muistaa arvostaa myös aiemmin tehtyä työtä samoin kuin osata antaa arvo ikääntyville työntekijöille ja heidän kertyneelle osaamiselleen ja muulle sosiaaliselle pääomalleen. Tulisi sovittaa työajat lisääntyneisiin tehtäviin ja työt vastuineen työntekijöiden valmiuksiin. Perehdytystä tarvitsevat uudet työntekijät, mutta perehdytystä ja aikaa tarvitaan myös uusissa tehtävissä ja tilanteissa, erityisesti uutta käyttöön otettaessa. Tulisi kuulla ja kysyä, keskustella ja perustella aina silloin, kun uusia määräyksiä ja ohjeita otetaan käyttöön. Sanelupolitiikasta olisi syytä siirtyä neuvottelulinjalle. Haastatellut toki ymmärsivät uusien ohjeiden merkityksen ja heidän vastustuksensa asettui, kun he kokivat tulleen kuulluiksi. Kiireen taltuttamisen lisäksi tuli toistuvasti eteen kysymys: Eikö aiempia virkistäviä, vertaisten ja esimiehen kanssa pidettyjä kahvitaukoja voitaisi palauttaa työpäivään? Kiireen ja sähköisen viestinnän vähentäessä mahdollisuuksia sosiaaliseen kanssakäymiseen työntekijät kaipaavat työnsä lomaan rennompaa yhdessä olemista aiempien vuosien tapaan.

9.2.5 Ikääntyessä työssä jaksamisesta tulee tietoinen henkilökohtainen tavoite

Tämän tutkimuksen mukaan omien henkilökohtaisten tukikeinojen, valmiuksien ja persoonallisten ominaisuuksien käyttö alkaa korostua ikäännyttäessä, kun fyysinen kunto heikkenee, tunteet syvenevät ja eläkevaihe uudenaikaisine haasteineen lähestyy. Haastateltavat kertoivat, että fyysistä heikkenemistä seurasi henkisen väsymyksen tunne. Tekemiset kestivät aiempaa kauemmin työssä ja kotona samoin kuin palautuminen työn paineista. Hidastuneen palautumisen, joka on ensimmäinen työkyvyn heikkenemisen merkki, katsotaan alkavan jo 45. ikävuodesta lähtien (Paloniemi 2004). Työstressillä on vaikutuksensa yksityiselämän puolella. Se saattaa hidastaa muutoinkin hidastunutta palautumista ja heikentää siten muiden elämänalueiden tuottamaa hyvinvointia. Tässä tutkimuksessa tekemättömät työt ja työssä kasaantunut väsymys kantautuivat kotiin ja väsymyksen vuoksi harrastukset vähenivät. Puuttuvaa aikaa ihminen pyrkii lainaamaan yksityiselämän puolelta, koska hän haluaa uupuessaankin edelleen onnistua työssä, saada toivomaansa tunnustusta ja arvostusta, jotka puolestaan lisäävät työssä jaksamista. (Hakanen 2007; Saksvik ym. 2004.) Vertaisilla oli omia epävirallisia ja pikaisia tapaamisia työn lomassa, jotta voivat

keskenään purkaa tunteitaan ja tapahtumia. Jos nämä onnistuivat pian työssä syntyneen stressitilanteen jälkeen, ne toivat haastateltujen mukaan tukea jaksamiseen.

Yksityinen elämäntilanne oli saattanut jo edeltävän työuran aikana kasata raskaita asioita, jotka sitten kulkeutuivat mukana häiritsemään työtä. Eläkevaiheen lähestyessä voimia veivät surun tunteet, kun alettiin ennakoita luopumista työyhteisöstä ja sen luonnollisista ihmissuhteista. Samalla kun tunteet syvenivät oppilaan asioiden esiin nostama suru vahvisti omia menetyksen tunteita. Kokiessaan jaksamisensa alkavan horjua ikääntyneet yrittivät ammentaa voimia tasaisesti kotoa ja työstä ja pyrkivät samalla tietoisesti huolehtimaan yksityiselämänsä hyvinvoinnista mm. ystäväsuhteiden ja harrastusten voimin ja niistä huolehtien. He osasivat saada tyydytystä työnsä lukuisista hyvistä puolistista, vaikka kaikki työssä ei olisikaan osunut kohdalleen.

Työyhteisössä olisi tärkeää seurata, havaita, ymmärtää ja ottaa myönteisesti puheeksi ensimmäiset fyysisen heikkenemisen tai hitaammin tapahtuvan palautumisen merkit; tulisi myös vastata voimavarojen heikkenemiseen erilaisin henkilökohtaisin joustoin, yhteisöllisin ja lakisääteisillä toimin. Jaksamista edistämään tarkoitettuja yhteisöllisiä toimia, kuten johtamista (Elo & Feldt 2005), työterveyshuoltoa (Rantala 2005) ja kuntoutuksellisia keinoja (Pekkonen 2005) Hätinen ja Kinnunen (2005) tarkastelevat organisaation interventioina, joilla on pystytty tukemaan työntekijöiden työkykyä, työhyvinvointia ja jaksamista samalla kun organisaatio on voinut lisätä tulostaan.

Voimavarojen tasapainon kokemusta alkoi ikääntyessä horjuttaa mm. se, että fyysinen kunto heikkeni ja palautuminen kesti aiempaa kauemmin. Samalla suretti työyhteisön ja sen luonnollisten ihmiskontaktien ennakoitu menetys eläkkeen lähestyessä ja pelotti tuleva vanhuuden yksinäisyys ja erakoituminen. Kun voimavarojen tasapaino alkoi horjua, oman tutkimukseni ikääntyneet työntekijät sinnittelivät takaisin kohti tasapainon kokemusta. He alkoivat etsiä henkilökohtaisia ratkaisuja jaksamiseensa. He tunsivat yhteisössä tarjolla olevat tukitoimet ja hyödynsivät niitä mahdollisuuksien mukaan. He pyrkivät ottamaan käyttöön erilaiset joustot, kuten osa-aikatyön tai työaikajoustot ja pidennetyt viikonloppuvapaat. Neuvoteltiin myös mahdollisuudesta keventää työn vaatimuksia, esim. anomalla vapautusta tietokoneen käytöstä. Joustomahdollisuuksien kehittämistä ja työtaakan keventämistä toivoivat myös Ruoholinnan (2009) ikääntyvät haastatellut. Moni oman tutkimukseni haastateltu puhui Ollilan (1998) käyttämällä termillä pehmeästä laskusta eläkkeelle. Tähän pehmeään laskuun kuulin sisältyvän myös jonkinlaisen eläkkeelle valmentamisen toiveen.

9.2.6 Keskiäikuisikä - mahdollisuuksien ja menetyksen aikaa

Oma muuttuminen, elinikäinen oppiminen ja kasvu ovat välttämättömiä epävarmassa postmodernissa elämässä, jossa Giddensin (1991) mukaan tarvitaan toistuvia neuvotteluja ja ohjauksellista tukea oman elämän ja identiteetin rakentamiseen. Äkkinäisten ja ennakoimattomien muutosten ja henkilökohtaisten valintojen maailmassa työelämässä tapahtuva oppiminen on väline muutoksista selviytymiseen (Niemi & Latva-Karjanmaa 2006); työelämän ja yksilön tar-

peiden kohdatessa se myös tarjoaa välineitä itsensä toteuttamiseen (Jokinen & Luoma-Keturi 2006) ja identiteetin rakentamiseen henkilökohtaisella tasolla (Rinne ym. 2006). Tutkimukseni haastatellut arvostivat työssä tarjoutuvaa elinikäisen oppimisen ja oman kasvun mahdollisuutta, jota työyhteisön työnhaukset, konsultaatiot, neuvottelut, kaikinainen koulutus ja moniammatilliset tiimit ikään kuin huomaamatta tarjosivat samalla kun ne toimivat tukena ja ohjauksena arjen työn tavoitteille. Haastateltaville tämä kaikki merkitsi voimavaroja työssä jaksamiseen ja keinoja työn ja yksityiselämän tasapainottamiseen. Yhtä lailla elinikäinen oppiminen ja koulutus tarjosivat keinoja ja voimavaroja työssä selviytymiselle ja hyvinvoinnille etenkin muutoksissa (Niemi & Latva-Karjanmaa 2006).

Työelämän Ikäohjelman (LIITE 1: 4) mukaan työtehtävien ja koulutuksen ei tulisi perustua yksinomaan ikään, vaan kaikessa tulisi huomioida eri-ikäisten erilaiset vahvuudet ja rajoitukset. Kognitiiviset valmiudet eivät katoa eläkeiän alkaessa. Oppimisen ja käytännön työskentelyn kannalta merkityksellisiä muutoksia kognitiivisissa tiedonkäsittelyn taidoissa ja valmiuksissa ei juuri esiinny ennen 70. ikävuotta. Ihmisten väliset erot ovat vähäiset eivätkä vaikuta käytännön elämään ennen ikävuosia 75–80, elleivät dementoivat tai muut sairaudet pääse heikentämään kognitiivista suoriutumista. Useat tekijät aiheuttavat iän mukana yksilöllisiä eroja, ja kognitiivista suoriutumista tulee aina tarkastella keskimääräisten tulosten ohella yksilötasolla. Taidot eivät heikkene äkillisesti, heikkeneminen etenee yksilöllisesti, eikä laaja-alaisempaa kognitiivisten kykyjen heikkenemistä todennäköisesti tapahdu ennen korkeaa ikää. (Akila & Salminen 2001; Suutama & Ruoppila 2008; Ylikoski 2000.)

Ikääntyvät osoittavat suurempaa kypsyä kuin nuoremmat seuraavissa valmiuksissaan: vastuunotto ja vastuun kantaminen, aloitteellisuus, vuorovai-
kutteinen työtapa, palautteenantamiskyky ja motivoituneisuus. Näillä taidoilla ikääntyvät kompensoivat muita puutteellisia valmiuksiaan (Bergström, Huuskonen, Rönnemaa & Vuorio 2001). Tämänikäiset eivät useinkaan enää ryhdy kilpailemaan nuorempiensa kanssa, vaan osoittavat joustavuutta, antavat tilaa nuoremmille ja ryhtyvät tukemaan näitä. Moni ikääntyvä toivoo vielä tekevänsä sen jonkin asian, jonka on aina halunnut tehdä. Tämä asia löytyy työn tai yksityiselämän puolelta (Riedel 1998). Tämän tutkimuksen ikääntyvät halusivat luovuttaa eteenpäin pitkän uransa aikana kertynyttä kokemustaan ja osaamistaan. He tarkastelivat vielä kymmenisen vuotta ennen eläkettä kiinnostuneina työtään uusista näkökulmista ja halusivat syventyä siihen, kokeilla ja luoda uutta tai ainakin saada erilaista työkokemusta. Näitä suunnitelmia motivoi tässä elämänvaiheessa kotirintamalta vapautuva energia.

Ikääntymisen vaihe näyttäisi olevan optimaalinen ajankohta tehdä työtehtävien muutoksia niin työntekijän kuin työyhteisön kannalta. Hankitun ammatillisen kokemuksen hyödyntäminen tavanomaisesta toimenkuvasta poikkeavalla tavalla, esim. tarjoamalla kokeneelle mahdollisuus erilaisiin seniori- ja ohjaustehtäviin, rikastaisi yhteisöä ja mitä todennäköisimmin lisäisi ikääntyvän jaksamista työssä. Ikääntynyt voisi aktivoitua nuorempien ammatilliseen tukemiseen ja toimia esim. kaivattuna palautetta antavana auktoriteettina (Riedel

1998). Tämänkin tutkimuksen tulosten pohjalta on kysyttävä, osataanko ja onko mahdollista lakisääteisesti työelämässä edelleenkin organisoida töitä uudelleen siten, että ikääntyvien kypsyneet taidot, käytännössä koetellut ominaisuudet ja työyhteisöä rikastuttavat valmiudet saadaan käyttöön? Ikääntyvän ihmisen elämäkokemuksen, arvomaailman ja yksilöllisten tarpeiden näkökulmista työnantaja voisi hyötyä, jos työ ja yhteisö tässä vaiheessa joustaisivat ikääntyvän tarpeiden suuntaisesti. Työntekijä itse saattaisi kokea viimeisetkin työvuotensa arvokkaiksi ja edessä olevan eläkevaiheen myönteisesti elinikäistä elämänjatkumoaan täydentäväksi.

Erilaisia keinoja ikääntyvien ominaisuuksien ja valmiuksien säilyttämiseen yhteisöissä on toki käytössä: mentorointi (Heikkinen, Jokinen & Tynjälä 2012; Karjalainen 2010), parityöskentely (Viitala 2004a, 2004b), erilaiset työohjaukset tai uudemmat sosiaaliseen pääomaan ja henkilöjohtamiseen keskittyvät johtamistavat (ks. esim. Dunderfelt 2012; Heikkilä 2009, 2016; Niitamo 2003). Tämän tutkimuksen haastateltavat kaipasivat tukea ja ohjausta kanavoidakseen osaamistaan käyttöön; he kokivat tämän tarkoituksenmukaiseksi ja mieluisaksi tehtäväksi. Tässä elämänvaiheessa, jossa työn ja kodin rajapinnan ulkoiset rajoitteet ovat vähäiset (Rantanen & Kinnunen 2005; Rantanen ym. 2012; Wallin 2007), pettymykset saattavat johtaa nopeisiinkin valintoihin työn ja yksityiselämän välillä. Tämä tutkimus kertoi, että edellisen kaltaiset odotukset usein kariutuivat työssä, minkä jälkeen haastateltavat suuntasivat ajatuksensa vapaa-aikaan, yksityiselämään ja eläkkeen jälkeiseen aikaan.

9.2.7 Korvaamattomat vertaiset ja yhteisön käytänteet arjen työssä

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella haluan kysyä: Ollaanko palaamassa historiallisesti *Meidän Yhteisön* aikaan, kun puhutaan vertaismentoroinnista? Korvaavatko tiimityöskentely ja vertaistuki sosiaalisen kanssakäymisen vähenemisen?

Vertaisten tärkeydestä ja keskinäisen kanssakäymisen merkityksestä oli osoituksena ikääntyneiden työntekijöiden kaiholla muisteleva *Meidän yhteisön* ajanjakso, jolloin työ ja yksityiselämä muodostivat vuorokautisen jatkumon. Tämä varhaisen työuran alkutaipaleella syntynyt vanhimpien työntekijöiden *epävirallinen yhteisöllinen tuki- ja turoaverkosto* osui aikaan, jolloin moniammatillisuudesta ei vielä puhuttu, avustajien ammattiryhmää ei ollut, ei ollut puhelimia luokissa kännykästä puhumattakaan. Tällöin yksin työtään tekevä ihminen saattoi apua tarvitessaan pyytää sitä ensimmäiseltä käytävällä vastaan tulevalta vertaiseltaan, joka sattui usein olemaan siivoustyöntekijä. Työn koettiin tuolloin sujuvan ja se toi yhteisöllisyyden kokemuksen. Myöhemmin näitä käytäntöjä tulivat korvaamaan työyhteisön viralliset erilaiset asiantuntijat, kehittyvät menetelmät ja moniammatillinen työskentelytapa yhteisöllisine neuvottelu-, ohjaus- ja tiimityöskentelykäytäntöineen.

Tämä tutkimus osoitti, että sosiaalinen kanssakäyminen oli vähentynyt kiireessä. Työssä aiemmin syntyneitä epävirallisia kontaktiverkostoja ei ehditty ylläpitää, ja yksin työskenteleviltä ja joiltakin ammattiryhmiltä poistuivat viimeiset mahdollisuudet työtoverien tapaamiseen, kun kiireessä karsittiin neu-

vottelujä. Sosiaalisen kanssakäymisen väheneminen ja köyhtyminen vaikuttaa ristiriitaiselta, kun työelämässä samanaikaisesti ollaan etsimässä keinoja säilyttää yhteisössä hiljainen tieto, ikääntyneiden osaaminen ja kokemuksen rikkaus (ks. Heikkinen & Huttunen 2008; Juuti 2008; Paloniemi 2008; Sternberg ym. 2000; Toom 2008) sekä sosiaalinen pääoma (ks. Julkunen & Niemi 2002; Putnam, Leonardi & Nanetti 1993; Ruuskanen 2002). Sosiaalisen kanssakäymisen väheneminen romuttaa samalla toiveen, että keskinäinen luottamus lisääntyisi tukemaan työtä ja henkilökohtaisia yksityiselämässä tehtäviä valintoja (ks. Bratton & Gold 2012; Giddens 2004; Gylling 2002; Koivuluhta & Ruponen 2005; Niitamo 2003; Ruuskanen 2002).

Kun tarkastellaan luottamusta sosiaalisen pääoman moniulotteisuudesta käsin, sosiaalista pääomaa edustavat mm. sosiaaliset verkostot ja niistä ihmiselle välittyvät resurssit ja mahdollisuudet. Sosiaalinen pääoma voi olla ihmiselle voimavara, joka tehostaa hänen asemaansa yksilöiden välisessä kilpailussa. Se voi merkitä ihmissuhteita, joiden avulla voi löytää mahdollisuuksia hyödyntää inhimillistä pääomaa, saada ja kontrolloida tietoa, tuottaa hyötyä ja etsiä hyödyllisiä kontakteja. Sosiaalinen pääoma tukee menestystä ja selviytymistä mutta voi johtaa myös syrjäytymiseen. Sillä voidaan merkittävästi vaikuttaa hyvinvoinnin kehittymiseen ja jakautumiseen yksilön, ryhmän ja yhteiskunnan tasolla. Luottamukselliset suhdeverkostot, naapuriapu ja sosiaalinen tuki ovat sosiaalista pääomaa, joka helpottaa ihmisten yhteistoimintaa ja lisää hyvinvointia. (Ruuskanen 2002, 5–27.)

Sosiaalinen tuki on yksi kolmesta keskeisestä tekijästä (työn hallinta, työn vaatimukset ja sosiaalinen tuki), jotka Karasekin (1979) mallin mukaan edistävät yksilön hyvinvointia vaativassa työssä. Voiko sosiaalisen kanssakäymisen vähetessä kokea yhteisöllistä tukea työssään? Onko mahdollisuutta hyvään aktiiviseen työhön, joka luo parhaat edellytykset oppimiselle, työmotivaatiolle ja työssä kehittymiselle? Aktiivinen työ on vaativaa, se tarjoaa hyvät hallinnan mahdollisuudet, ja se myös edellyttää ympäristön sosiaalista ja kollektiivista tukea. (Karasek 1979; Karasek & Theorell 1990; Kinnunen & Feldt 2005.) Tämä tutkimus osoitti vertaisten tukeutuvan toisiinsa arjen työssä etenkin silloin, kun heiltä puuttui esimiehen ohjausta ja tukea. Erityisen selkeästi korvaamaton vertaistuki tuli esille *Meidän Yhteisön* toiminnassa, siis aikana, jolloin tiimeissä tapahtuva moniammatillinen työskentely ei ollut ehtinyt vakiintua käytännöksi. Moniammatillisuus toi sitten aikanaan yhteisöön lisää avustavaa henkilöstöä ja monenlaista asiantuntijuutta.

Mahtoivatko esimiehen tuen ja vertaisten sosiaalisen kanssakäymisen puutteeseen turhautuneet työntekijät kuitenkin saada tukea vertaisiltaan? Löysivätkö he toisistaan sitä Giddensin (1991) mainitsemaa luottamusta, johon tukeutumalla on mahdollista ylläpitää omaa työkykyään? Tarjosivatko tiimiverkostot ja erilaiset neuvottelut ja asiantuntijakonsultaatiot areenan tälle vastavuoroisuudelle, jota ajanpuute epävirallisina hetkinä ei sallinut? Mitä enemmän ihmisverkostoja työttömällä on, sitä kauemmin nämä kestävät työttömyyttä sairastumatta ja päivittäin. Luottamuksen tai epäluottamuksen kokeminen sekä ihmisverkostot vaikuttavat erittäin merkittävästi sekä psyykkisiin että somaati-

tisiin oireisiin, näistä enemmän psyykkisiin. (Kortteinen 2000; Kortteinen & Tuomikoski 1998; Vahtera, Kivimäki, Koskenvuo & Pentti 1997.)

Luottamus kohdistuu ihmisiin, joita pidetään tuttuina tai joihin voidaan samastua tilannekohtaisesti. Ruuskanen viittaa Knack & Keeferiin ja toteaa näiden tutkijoiden tavoin, että tulojaollisesti ja etnisesti yhtenäisten Pohjoismaiden on todettu sijoittuvan luottamusvertailussa kärkeen. Kun ihmiset havaitsivat olevansa riippuvaisia toisistaan, he Gyllingin (2003) mukaan alkavat ottaa huomioon myös muut omien intressiensä lisäksi. Tämän uskoisi olevan eduksi saman yhteisön sisällä ja tiimeinä työskenneltäessä, koska luottamus toisiin helpottaa sosiaalista vuorovaikutusta, parantaa tiedonkulkua, edistää toimimista ja auttaa päämäärien saavuttamista. Luottamuksen on lisäksi havaittu edistävän ihmisten terveyttä ja elämänlaatua. (Ruuskanen 2002, 5–27.)

Vaikka haastateltavat eivät ehtineet pitää yllä aiemmin luotuja ihmiskontaktejaan, eivätkä tavata tauoilla kahvin merkeissä levollisesti toisiaan, he kuitenkin kokivat työnsä, työtoverinsa ja esimiehensä miellyttäväksi arjen keskellä. Mistä mahtoi kummuta miellyttävä ilmapiiri? Saattoivatko moniammatillisesti toimivat tiimityöskentelyn työkeskeiset virallisesti organisoidut vertaisverkostot lisätä hyvinvoinnille tärkeää luottamuksen tunnetta ja korvata aiempia kadotettuja luottamuksellisia ihmiskontakteja? Osallistuminen tiimeihin, työnohjaukseen, konsultaatioihin ym. merkitsi mahdollisuutta vaihtaa kokemuksia samaa työtä tekevien kanssa sekä omaksua uudenlaista osaamista, tietoa ja taitoa erilaisilta ammatinharjoittajilta (ks. Koivuluhta-Ruponen 2005). Tämä tarjosi tukea arjen työhön, ja samaa osaamista saattoi sitten hyödyntää myös kotona. Yhteisön organisoitu tiimityöskentely neuvottelevine käytäntöineen ja asiantuntijuuksineen toi välineitä työhön, omaan kasvuun ja yksityiselämään ja tuki täten laaja-alaisesti elinikäistä oppimista.

Formaalin ohjauksen muodossa vertaistuki voi toimia siltana henkilökohtaisten ja yhteiskunnallisten tai organisatoristen tarpeiden välillä (ks. Vanhalakka-Ruoho 2005c, 36–37). Yhteisön virallisina käytänteinä päivittäin toistuvat tiimit ovat keino vaihtaa ja hyödyntää yhteistä osaamista ja kokemusta. Saattavatko ne tuoda uudenlaisen formaalin areenan vertaisten kohtaamiselle ja korvata kadonneita ja kaivattuja sosiaalisen kanssakäymisen vapaamuotoisempia hetkiä? Tämän tutkimuksen pohjalta totean, että johtamisessa ja esimiestyössä tulisi tiedostaa ja osata kanavoida käyttöön vertaisten keskinäisen tuen erilaiset mahdollisuudet. Vertaismentoroinnilla (Heikkinen ym. 2012) näyttää olevan paljon sellaisia tavoitteita ja käytäntöjä, joita tämän tutkimuksen haastateltujen vertaiskokemukset nostivat esiin: ammatillinen ja elinikäinen oppiminen, työhyvinvoinnin ja jaksamisen edistäminen, erilaisten työntekijöiden sekaryhmien käyttö, henkireiän tarjoaminen työn lomaan jne. Pienenä mutta merkityksellisenä yksityiskohtana verme-esitteestä (VERME 2016) jäivät mieleeni sanat *kahvikuppi* ja *henkireikä*. Nehän viittaavat työssä yhdessäoloon ja viihtymiseen, ja si tähän tämän tutkimuksen haastatellut kaipasivat menneiltä työvuosiltaan: *istuttiin tauolla tai työn päätteeksi kahvikupin ääressä yhdessä vertaisten ja joskus esimiehenkin kanssa keskinäisestä huumorista nauttien; mistä löytyisi johtajuutta tunnistaamaan ja ottamaan käyttöön nämä työn yksinkertaiset mutta toimivat motivaation lähteet?*

9.2.8 Eläkevaiheen siirtymässä tarvitaan henkilökohtaista ohjausta

Yhteisöllisyys on merkityksellinen ja arvostettu asia (Gylling 2002: Niitamo 2003; Ruuskanen 2003). Työn osallisuus ja vastavuoroisuus takaavat itsekurin ja kunnollisuuden, ja työ voidaan nähdä sosiaalisen järjestyksen ja moraalisen kontrollin lähteenä. Julkunen (2000, 218–237) viittaa edellä esitetyn lisäksi siihen, miten suomalainen koulutettu keskiluokka Yancelovichin sanoin toivoo työltään ”ei vain täystyöllisyyttä” vaan myös ”täyttä nautintoa” ja tyytyväisyyttä. Nämä työntekijät toivovat voivansa työnteon ohessa kasvaa ja kehittyä yksilöllisesti ja sosiaalisesti. ”Ihminen on sosiaalinen yhteisöeläin ja olemme riippuvaisia toisistamme. Työhön ja työpaikoille kiteytyy paljon suomalaista pahoinvointia ja jaksamattomuutta aivan kuten yksin jäämiseen” (Gylling 2003, 7). Omassa tutkimuksessani yhteisön merkitys korostui usealla tavalla, ja tätä taustaa vasten haastattelemieni esiin nostamat surun, menettämisen ja pelon tunteet eläkevaiheen lähestyessä saavat merkityksensä.

Haastattelemieni kokemukset kertovat osallisuudesta yhteisöön ja sen vastavuoroisuudesta sekä siitä, miten näiden menettämiseen suhtauduttiin eläkeiän lähestyessä. Työyhteisö koettiin nuoruusvuosina välttämättömäksi tueksi ja sen koettiin kantavan koko elämää. Se oli antanut ystäviä ja harrastuksia. Se oli palkkatyönä tarjonnut taloudellisen toimeentulon. Kokemuksellisesti ikääntyvillä haastatelluilla oli edessään merkittävä elämänvaihe, johon siirtymisen ajatteleminenkin toi mukanaan surua tutun yhteisön ja tuttujen ihmisten menettämistä, pelkoa vanhuuden yksinäisyydestä ja erakoitumisesta, jopa oman kasvun tyrehtymisestä yksin jäädessä. Tämä edessä oleva eläkevaiheen lähestyminen saattoi heijastua taustayhteisössä ennen haastattelua suoritetusta stressikartoituksesta (luku 5.3). Kartoituksen mukaan 45–59-vuotiaat kokivat vähäisempää stressiä kuin 60–64-vuotiaat ja stressaantuvuus alkoi kohota eläkeiän lähestyessä. Nuorempien henkilöiden oli asiaa heiltä kysyttäessä vaikea keksiä syitä siihen, miksi stressi alkoi kohota 59. ikävuoden jälkeen. Vanhemmat arvelivat stressin lisääntymisen liittyvän tämän elämänvaiheen mukana tuleviin kaikkiin muutoksiin.

Eläkevaiheen lähestymiseen liittyvät kokemukset olivat erilaisia. Osa haastatelluista pohti, voisiko osa-aikaisuus helpottaa stressiä ja tuoda joustoa työhön. Joustoja ja työtaakan keventämistä toivoivat Ruoholinnankin (2009) haastattelemat lähestyessään työn loppuvaihetta, jotta he oman tutkimukseni haastateltujen tavoin jaksaisivat ja selviytyisivät kunnialla eläkkeelle asti. Jotkut tutkimukseni haastatelluista puhuivat Ollilan (1998) ilmauksen omaksuttuaan pehmeästä laskusta eläkkeelle. Tällaiseksi he kokivat siirtymisen osa-aikaiseen työhön. Heidän mielestään osa-aikaiset näyttivät onnellisemmilta, heillä oli vähemmän vastuutehtäviä ja enemmän vapaa-aikaa elämässään. Näitä ihmisiä olisi mielestäni saattanut tukea ohjaava ja molemmat osapuolet huomioon ottava kehityskeskustelu tai työelämäohjaus (Vanhalakka-Ruoho 2005 b), jossa olisi huomioitu niin työn kuin yksityiselämän eri sektorien asiat samanaikaisesti. Jotkut haastatelluista eivät halunneet liian aikaisin ajatella eläkeasiaa, koska arvelivat sen häiritsevän senhetkistä työhön paneutumista. He muistuttivat Ka-

risalmen (2001) kuvailemia työkykyisiä ja palkkatyöhön sitoutuneita työntekijöitä, jotka jatkavat työskentelyä vanhuuseläkeikään saakka. Moni heistä halusi jatkaa jonkinlaista työtä vielä eläkkeelläkin. Olisiko tälle ryhmälle tukea Ulrichin ja Brottin (2005) esittämästä siltatyöpaikasta?

Siltatyöpaikka tarjoaa ikääntyvälle mahdollisuuden arvokkaaseen pehmeään siirtymiseen eläkkeelle. Sen kautta voidaan määritellä uudella tavalla eläkkeelle jäämisen vaihe. Ulrich ja Brott (2005) viittaavat muihinkin tekstissään mainitsemiinsa kirjoittajiin ja toteavat, että jos tällaista siltatyöpaikkaa edeltää henkilökohtainen uraneuvottelu liitettynä ohjaukseen ja tukeen, osallistuja voi parhaimmillaan kokea jatkuvuuden tunnetta menneestä työajastaan nykyhetken kautta tulevaisuuteen. Hän voi kokea myös tunteen omasta relevantista osaamisestaan ja selviytymisestään työtehtävissä. Havaitessaan itsensä kyvykkääksi ja työnsä merkitykselliseksi ihminen kokee työssään tyytyväisyyttä ikääntyvänäkin. Tämä luo pohjaa onnelliselle ikääntymiselle ja omalle kehitymiselle osana elämänkulkua. (Ulrich & Brott 2005; ks. Ojala 2010; Robson & Hansson 2007.)

Demografinen muutos kohti ikääntyvää yhteiskuntaa tilanteessa, jossa ihmisten elämänkulku oli pidentynyt, terveys parantunut ja elämästä tullut monella tavoin aikaisempaa aktiivisempaa, johti Yhdysvalloissa tarkastelemaan eläkkeelle jäämistä ja uraohjausta uudesta näkökulmasta. Kahdenkymmenen neljän ikääntyneen työntekijän kokemukset siltatyöpaikasta johtivat määrittelemään eläkkeelle jäämisen uudella tavalla. Ulrich ja Brott (2005) viitaten kirjoituksessaan mm. Feldmaniin mainitsevat siltatyöpaikan tarkoittavan välivaiheen työpaikkaa aiemman työuran ja eläkkeen välissä. Se voi olla osa-aikatyötä, itsensä työllistämistä ja tilapäistyötä, johon kuuluu yleensä aiempaa vähemmän työtunteja, vähemmän stressiä ja vastuuta, enemmän joustoja ja vähäisempiä fyysisiä vaatimuksia.

Ulrich ja Brott (2005) koordinoivat tietoa siltatyöpaikasta useiden tutkijoiden kirjoituksista. Siltatyöpaikassa ihminen voi määritellä uudelleen eläkkeensä alkamisajan: siltatyö jatkaa aiempaa uraa ja antaa ihmiselle valinnan mahdollisuuden lähteä eläkkeelle tai jäädä työhön; siltatyössä velvollisuuksia ja sitoumuksia on vähemmän kuin aiemmalla uralla. Siltatyö voi sisällöltään muistuttaa aiemmin tehtyä työtä, jolloin ihmisen on mahdollista säilyttää työidentiteettinsä ja hyödyntää taitojaan. Siltatyö sallii joustoja työtunteihin, ja siinä saatetaan päästä kiinnostaviin projektitehtäviin omassa tahdissaan tutussa ja miellyttävässä työympäristössä työskennellen. Kokemukset siltatyöstä osoittivat, että osallistuneet olivat tyytyväisiä työpanokseensa ja kokivat itsensä edelleen kyvykkäiksi ja oppiviksi. Eduksi oli, että siltatyö oli rakenteeltaan jossain määrin yhdenmukainen aiemman työuran tehtävien kanssa. Siltatyöpaikka voisi monelta osin vastata paitsi pehmeään eläkkeelle siirtymiseen myös tämän ikävaiheen yksilöllisesti erilaistuneiden ihmisten erilaisiin tarpeisiin ja niiden kuulemiseen työuran loppupuolella. (Ulrich & Brott 2005.)

Osa tutkimukseni haastatelluista alkoi murehtia eläkevaiheen lähestyessä. Heidän surunsa vahvistui tunne-elämän syventymisen myötä ja oppilaan murheiden sekoittuessa omaan suruun. He surivat työtoveriensa menettämistä; oli-

han näistä tullut luonnollisia ihmiskontakteja vuosien kuluessa. He surivat myös luopumista yhteisön tarjoamista heidän omaa kasvuaan edistävästä asiasta, ja he pelkäsivät, että vanhuus heitä tukevan vertaisyhteisön jälkeen tulisi vastaan yksinäisenä ja erakoivana kokemuksena. Näille ihmisille työyhteisö oli aikanaan tarjonnut kaikkea sitä, mistä myös Salmela-Aro ja Nurmi (2002a) muistuttavat: jaksakseen ihminen ei voi eikä hänen tulisi olla täydellisesti vain työlleen omistautunut; jo antiikin aikoina hyvään ja arvokkaaseen elämään kuuluivat ystävät. Haastattelemani olivat tottuneet yhteisön vertaisten läsnäoloon ja monipuoliseen apuun työn arjessa, ja tämänkaltainen vuorovaikutussellisuus vertaisten ja oppilaiden kanssa koettiin työssä jaksamista, hyvinvointia ja viihtymistä edistäväksi.

Olisiko menetyksen tunteista kärsiviä auttanut Kirkin ja Belowicsin (2005) esittämä Laporten "suruneuvonnan" malli, joka olisi helposti toteutettavissa työyhteisöissä? Käytössä olevaa työnohjauskäytäntöä voisi kohdentaa eläkettä lähestyvien ikääntyvien ryhmän käyttöön. Tämän tutkimuksen haastatellut kokivat työnohjauksen yhdessä esimiehen tuen kanssa auttavan tunneperäisen työn jumittumisissa. Työnohjaus auttoi myös työn aktivoimien stressien hallinnassa ja työntekijän jaksamisessa. Tutkitussa yhteisössä työnohjaus oli tuki-toimena tuttu, sitä oli käytetty yhteisössä jo vuosikymmeniä.

Kirkin ja Belowicsin (2005) mukaan mainitussa Laporten vanhempien työntekijöiden työnohjaus- tai neuvontamallissa käsitellään aiemman työaseman, jopa kokonaisen uran, siihen kuuluneiden työtoverien ja aseman menettämistä. Useisiin tutkijoihin viitaten Kirk ja Belowics tuovat esille, miten mainittunlaisessa "suruneuvonnassa" voidaan käsitellä vaikkapa eläkkeelle jäämiseen, vähäisempään ansiotasoon sekä voimien ja terveyden heikentymiseen sopeutumista. Kyseiset asiat tulevat vastaan eläkevaiheessa, ja ne tulisi huomioida ikääntyvien ohjauksessa. Niiden läpikäymisen ajatellaan olevan onnellisen ikääntymisen edellytys. (ks. Kirk & Belowics 2005.) Simonin ja Osipowin ammatillinen käsikirjoitustekniikka Kirkin ja Belowicsin mukaan pyrkii puolestaan siihen, että autetaan ihmistä löytämään itsensä ja tekemään uusia suunnitelmia ammatillisen historiansa ja henkilökohtaisten mieltymystensä pohjalta. Vanhempia työntekijöitä kuullaan tällöin yksilöllisellä tasolla ja tarkastellaan heidän ammatillista identiteettiään elämäntapahtumien ja työpyrkimysten historiassa. (ks. Kirk & Belowics 2005.)

Haastateltujen eläkkeelle siirtymiseen liittyvistä kokemuksista hahmottui itselleni selkeä eläkkeelle siirtymisen työvaiheeseen kohdistuva keskustelun, ohjauksen ja tuen tarve. Ennakko-oletukseni oli, että työvaiheesta riippumatta kaikki aktiivisessa työvaiheessa olevat saattaisivat tarvita jonkinlaista henkilökohtaista ohjausta. Tutkimukseni osoitti tämänkaltaisen ohjauksen tarpeellisuuden erityisesti eläkevaihetta edeltävinä vuosina, jolloin työntekijät puhuivat halukkuudestaan paneutua uudella tavalla työhönsä. Olisiko siltatyöpaikasta tukea niille, jotka eivät halua liian varhain keskustella eläkkeeseen kuuluvista asioista? Entä löytyisikö yhteisöstä inhimillisyyttä lähteä helpottamaan menetyksen tunteita vaikkapa jo käytössä olevin työnohjauksen keinoin? Olisiko jonkinlainen organisoitu pehmeän laskun vaihe erilaisine joustoineen kohdallaan,

jotta siirtymisestä eläkeaikaan tai sitä edeltävistä odotuksin ladatuista työvuo-
sista voitaisiin luoda arvokas ja hyvänolon tunnetta tuova jatkumo elämän ko-
konaisuuteen? Näistä asioista neuvoteltaessa kohtaisivat parhaimmillaan sekä
työntekijä että työnantaja, joiden yhteisvastuu työntekijän hyvinvoinnista ja
työn tuloksellisuudesta jatkuisi näin työelämän viimeisiin vuosiin.

10 POHDINNAT

10.1 Luotettavuuden kysymyksiä

Väitöskirjatyötä aloittaessani jouduin muuttamaan aiempaa tutkimuksellista ajattelutapaani (Eriksson 1968, 1998). Luonnontieteellisestä perinteestä kumpuavat empiiris-analyttiset tutkimustavat eivät sopineet yhteen ihmistutkimukseni vaatimusten kanssa (Varto 1992, 26–29). Työhyvinvointi tai jaksaminen on moninainen ja monimerkityksinen ilmiö, jonka ymmärtämistä olen tässä tutkimuksessa lähestynyt fenomenologis-hermeneuttisen tutkimuksen keinoin. Haastattelupuheen takaa olen etsinyt henkilökohtaisten jaksamiskokemusten sisältämiä merkityksiä, pyrkinyt ymmärtämään ja tulkitsemaan niitä ja koonnut niistä merkitysten kokonaisuuksia (aspekteja). Näiden keskinäisiä suhteita ja sidoksia vertailemalla olen löytänyt kokonaisuuden, jota kutsun tutkimuksen taustayhteisön ikääntyvien työssäjaksamisen olemukselliseksi merkitysrakenteeksi (Laine 2001, 26 - 43).

Tässä luvussa pohdin, millä tavalla olen taannut tutkimukseni luotettavuutta. Olenko suhtautunut haastateltaviini, tutkimusaiheeseen ja tutkimusmenetelmäni sen eri vaiheissa riittävän avoimesti, aidosti ja rehellisesti? Olenko löytänyt haastattelemani autenttiset kokemukset sekoittamatta niitä yleisiin mielipiteisiin, käsityksiin tai omiin esiolettamuksiini? Enhän ole kadottanut merkityksiä käsitellessäni aineistoa? Olenko valinnut oikeat lähestymistavat ja menetelmät, miten olen kohdannut tutkimusprosessin tuomat yllätykset tai ulkopuolisten esittämät kysymykset suunnittelu- ja prosessointivaiheessa? Tutkijan itsearviointi tulisi kohdistaa tutkimuksen suunnitteluvaiheeseen, tiedonhankintaan ja sen käsittelyyn, esiymmärryksen ja autenttisuuden tarkasteluun, raportointiin ja ulkopuolelta tulevaan tutkimuksen reflektointiin (Laine 2015).

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli ymmärtää ikääntyvien jaksamista yksittäisten henkilöiden kokemana ja avata samalla tutkimuksen taustayhteisön työssä jaksamisen merkityks maailmaa. Valitsemani fenomenologis-hermeneuttinen tutkimustapa ei ole siinä mielessä tiedettä, että siinä edettäisiin yksityistapauksesta yleiseen. Siinä ei pyritä universaaleihin yleistyksiin, vaan sen voi tul-

kita yksittäiseen suuntautuvaksi paikallistutkimukseksi (Varto 1992; Laine 2001, 28–29). Fenomenologisen merkitysteorian mukaan ihmisyksilö on yhteisöllinen ja yhteisö on hänen merkitystensä lähde. Oman yhteisen yhteisön jäsenyydessä syntyvät merkitykselliset kokemukset, esim. arvot, jotka eivät ole synnynnäisiä vaan joihin kasvetaan ja joita kasvatetaan yhteisössä tai kodissa (Gylling ym. 2002; Koivula 2008; Laine 2013, 61–65). Merkitykset ovat intersubjektiivisia ja yhdistävät yksittäisiä ihmisiä. Ihmisen ainutkertainen kokemus toisen ihmisen refleктоimana voi siirtyä yhteiseksi kokemukseksi, ja yhteisöstä löytyy sekä yhteisön yhteisestä että yhteisöön kuuluvien erillisistä kokemusmaailmoista tullutta yleisempääkin merkitystä (Laine 2001, 26–43).

Tämän tutkimuksen tulokset edustavat paitsi yksittäisten työntekijöiden henkilökohtaisia ja ainutkertaisia merkityksiä myös yhteisön yhteistä merkitysten perintöä. Kun tutkimuksessa saadut yhden yhteisön kokemukset käsitteellistetään ja raportoidaan, muutkin ihmiset, yhteisöt ja tutkijat voivat reflektoida omia kokemuksiaan näihin, ja tällä tavoin merkitykset saattavat siirtyä edelleen laajemmalle. Näin tapahtunee työhyvinvoinnin hankkeita toteutettaessa ja niiden tuloksia edelleen mallinnettaessa. Vaikka jokaisen yhteisön työhyvinvoinnin kehittäminen vaatii omien välineiden luomista (Petäjaniemi 2003), raportoidut mallit toimivat käypinä esimerkkeinä muille yhteisöille.

Ennen kuin päädyin fenomenologis-hermeneuttiseen lähestymistapaan, ehdin tarkastella aineistoani teemoittelemalla. Löysin aineistosta ikä-jaksamiskeskustelusta jo tutuiksi tulleita yleisiä käsityksiä ja jaksamisnäkökulmia. Tutkimukseni tarkoituksena oli kuitenkin tavoittaa ainutlaatuisia kokemuksia, joten menetelmällistä suunnitelmaa oli muutettava. Luovuin siis teemoittelusta ja päädyin fenomenologis-hermeneuttiseen menetelmään. Läpi koko tutkimukseni etenin sitten systemaattisesti vaiheesta toiseen aivan kuten Laine (2001, 2015) on Giorgin ja Spiegelbergin jäsenysten pohjalta ehdottanut. Etenemistäni porrastavaiheittain (Laine 2001, 2015) olen kuvannut luvussa 6.5 yhden esimerkkihenkilön aineiston pohjalta.

Tutkimusprosessini muuttui jatkuessaan. Tutkimus alkoi teemahaastatteluin (luku 6.4), joihin olin varannut myös suoria kysymyksiä siltä varalta, että haastatellut eivät olisi tuottaneet riittävästi puhetta. En tarvinnut kysymyksiä tähän tarkoitukseen, vaan käytin niitä johdattelun runkona sekä tarkentaessani, olinko ymmärtänyt haastateltavien puheen oikein. He olivat yllättävän valmiita tuottamaan puhetta, ja tämä johti haastattelutavan muuttamiseen. Haastateltavat alkoivat ”puhua päälle” ja saattoivat myöhemmin kysäistä: ”Sanoitko jotain tai mitäs sä kysyitkään?” Haastattelu muuttui haastateltavista johtuen avoimeksi ja vuorovaikutukselliseksi keskusteluksi. Tämä keskustelunomaisesti etenevä avoin haastattelu vastasi yhteistä tuttua tapaamme työskennellä psykologin ammattiroolistani käsin. Tämä vaikutti myös siihen, että haastattelusta muotoutui interventionomainen ns. tutkimus- ja ohjaushaastattelu (ks. jakso 6.4.1; Eriksson 2007).

Riippumatta toteutustavasta haastattelu on ainutlaatuinen kielellinen vuorovaikutustilanne, jossa molempien osapuolten käyttäytyminen, eleet, ilmeet ja muut ominaisuudet tuovat lisämerkityksiä vuorovaikutukseen (Hirsjärvi &

Hurme 2001). Tutkimukseeni toi oman lisänsä saman yhteisön jäsenyyden tuoma tuttuus. Haastateltujen pitkäaikainen tunteminen ja yhteiset kokemukset heidän kanssaan kytkeytyivät mielikuvissani heidän puheeseensa ja eläytymiseensä haastattelutilanteissa niin vahvasti, että haastattelutilanteet jäivät muistiini visuaalis-auditivisen nauhan tavoin. Tämä helpotti haastattelujen yksityiskohtien mieleenpalauttamista tuloksia käsitellessäni. Toisaalta se toi tutkimukseeni lisää esiymmärrystä.

Silvermannin (2004) mukaan tutkimuksen suunnitelmassa tapahtuvat muutokset kertovat tutkijan käsitysten ja kokemusten muuttumisesta tutkimuksen reflektoinnin seurauksena. Ohjaajieni neuvoja ja seminaarilaisten vinkkejä kuulemalla saatoinkin tarkentaa tutkimukseni kysymyksenasettelua koko prosessin ajan. Tutkimuksen kuluessa laajensin tutkittavieni ikäjakaumaa. Lukuisat tutkimuksen ulkopuoliset ihmiset, vanhemmat ja nuoremmat, olivat kiinnostuneita tutkimusaiheestani ja ratkaisuihini. Käymiemme keskustelujen jälkeen ja keskustelukumppanieni ehdotusten pohjalta päätin ottaa 45–54-vuotiaiden haastateltavieni lisäksi tutkimukseeni myös 55–64-vuotiaiden ikäryhmän.

Tarkastelen seuraavassa aineiston autenttisuuden eli toiseuden, esiymmärryksen sekä saman yhteisön jäsenyyden tuomia haasteita tutkimuksen luotettavuudelle. Filosofis-hermeneuttisen kontekstuaalisen merkitysteorian mukaan autenttiset merkitykset liittyvät ontologiaan ja hermeneuttisen kehän kulkeminen tieteellisen päättelyn menetelmänä auttaa autenttisuuden säilyttämisessä (Giorgi 1999; Laine 2001, 35; Perttula & Latomaa 2009). Itsereflektiota noudattava kehämäinen aineiston luenta ja portaattain vaihe kerrallaan etenevä analyysi auttavat ymmärtämään ja säilyttämään merkitysten toiseutta (Giorgi 2009; Laine 2001, 34–35, 42; Latomaa 2009, 51–56).

Kokemusten analysointi ei saisi edetessään johtaa siihen, että eri tieteenalojen termeillä tai arjen tilanteisiin liittyvillä Varton (1992, 92–94) mainitsemissa ”reifioituneilla” käsitteillä typistettäisiin aineiston merkityksiä. Tutkimukseni alussa esioletusten mukainen aineiston teemoittelu oli johtaa minut toistamaan jo tiedossa olevia ja tunnettuja ikä-jaksamiskeskustelun asioita. Toivottavasti onnistuin sittemmin viivästyttämään eri tieteiden oppiaineisiin sitoutunutta luonnollista asennettani, sulkeistamaan ennako-oletuksiani ja pääsemään lähemmäksi Husserlin kehittämää ns. fenomenologista reduktiota, josta Niskanen (2009, 99–103) puhuu. Siinä luonnollinen asenne korvataan fenomenologisella asenteella. Vähemmän radikaalissa reduktiossa, Niskanen viittaa tässä Spiegelbergiin, sulkeistetaan ainoastaan kaikki tutkimuskohdetta koskevat ennako-oletukset. Tätä kutsutaan ”eideettiseksi reduktioksi eli olemuksennäkemiseksi” (Niskanen 2009, 99–103), ja sitä sovelletaan mm. Giorgin kehittämässä fenomenologisen psykologian analyysimenetelmässä (Giorgi 2009; ks. myös Latomaa 2009, 51–56).

Aiempi tutkimusorientaationi johti tämän tutkimuksen aloittamiseen teemahaastatteluna. Tutkittavaa aihepiiriä jäsensin teemoin ja ennako-oletuksin (Varto 2005, 52), jotka asettuivat tutkijan esiymmärrykseksi tutkimusprosessin aikana. Tutkimuksen edetessä kasaantunut ennakkotieto piti aktiivisesti yrittää

siirtää odottamaan myöhempiä vaihetta ja piti ensin keskittyä aineiston käsittelemiseen. Metodin vaihtamisella oli perustavanlaatuisen vaikutus, koska vasta tulosten tarkastelussa oivalsin, ettei edes ensimmäinen kantava ennakkoletukseni (Eläkkeelle - ulos työelämän oravanpyörästä - yksilön yritys ratkaista työn ja yksityisen elämän disbalanssit ja hakeutua kohti elämönhallinnan ja koherenssin tunnetta) sellaisenaan eikä ainakaan tutkimuksen taustayhteisössä näyttänyt pitävän paikkaansa. Tuloksetkin alkoivat hahmottua vasta tulostarkastelun yhteydessä ja lopulta yhteenvedossa. Koin, että menetelmän valintani oli onnistunut.

Etsiessäni aineistosta henkilökohtaisia ja ainutlaatuisia merkityksellisiä jaksamiskokemuksia koin vaikeaksi estää hankkimaani laajaa esiymmärrystä teoreettisine ja metafysisine käsitteineen sekoittumasta haastateltujen välittömien kokemusten ymmärtämiseen ja tulkintaan. Ammattipsykologin tulkinta-herkkyys johti helposti liian varhaisiin teoreettisiin ja käsitteellisiin tulkintoihin. Merkityskokonaisuuksien löytämistä helpotti kohdaltani aineiston kuuntelu ja lukeminen riittävän monta kertaa sekä merkitysten ja merkityskokonaisuuksien tarkastelu tutkimuskysymysten ja tutkimustehtävän näkökulmasta (Giorgi 2009, 128–129). Erityistä huomiota kiinnitin tulkintaa vaativiin lauseisiin ja lausekokonaisuuksiin ja tarkastelin niitä kokonaisuuden osina (Laine 2001, 42). Hermeneuttisia kehäkiertoja tein toistakymmentä tarkastelemalla joka kierroksella peräkkäin kaikki 17 haastattelua. Paperille tulostettuja tulkintaluonnoksia kertyi lähes saman verran.

Olen erityisesti luvussa 6 sekä läpi koko raportoinnin kuvannut pyrkimykseni edistää alkuperäisten merkitysten autenttisuuden säilymistä sekä esiymmärryksen ja ennakkoletusten sulkeistamista. Toivon, että lukijani voivat raporttini pohjalta arvioida, miten hyvin olen tutkijana onnistunut luonnollisen asenteeni viivästyttämisessä ja ennakkoletusteni sulkeistamisessa eli miten hyvin olen pystynyt korvaamaan luonnollisen asenteeni fenomenologisella asenteella (Giorgi 2009, 98–99).

Esiymmärrys toimii lähtökohtana fenomenologisen tutkimuksen prosessille. Tutkimuksen kohdallisuuden ratkaisevat ensisijaisesti tutkijan ennakkoletukset, tutkijan tapa ymmärtää kohteensa ennen tutkimusta, tutkijan kyky saattaa nämä ennakoidut lähtökohdat osaksi tutkimustaan ja käsitellä ne tutkimustyön vaatimalla tavalla. Etenkin fenomenologisessa tutkimuksessa tutkittavaan ilmiöön liittyvän esiymmärryksen ja tuttuuden on tärkeää tulla esiin (Laine 2001, 31).

Hermeneuttisessa kirjallisuudessa esiymmärrykseksi kutsuttua luontaista, tutkittavaan ilmiöön liittyvää arkielämän ymmärrystä minulle oli ehtinyt kertyä jo ennen tutkimukseen ryhtymistä. Takana oli pitkä yhteinen työtaival haastateltujen kanssa samassa taustayhteisössä. Tutkittava jaksamisilmiö oli jossain määrin tuttu kaikille yhteisön työntekijöille, mikä auttoi vastavuoroisesti puheen ymmärtämistä ja tulkitsemista. Uskon, että yhteisöön kuuluvana tavoitin ulkopuolista tutkijaa helpommin ajan kuluessa yhteisössä syntyneitä omaa kulttuuria leimaavia merkityssuhteita. Tutkijana jouduin kuitenkin käyttämään

kaiken tieteellisen kriittisyyteni etsiessäni haastatteluista toiseuden näkökulmaa. Analysoin perusteellisesti ja pitkään haastateltavien puhetta.

Olin ollut mukana tutkimukseni taustayhteisön toiminnan muutoksissa vuosikausia: erilaisissa henkilöstön, koulutuksen ja kehittämisen yhteistyöryhmissä ja luottamustehtävissä. Näistä kaikista oli kertynyt taustatietoa ja esiyttämisestä väitöskirjatutkimukseen. Haastateltujen kanssa oli ehtinyt syntyä yhteinen kieli ja tapa työskennellä työhyvinvointiin ja jaksamiseen liittyvien asioiden parissa. Toimenkuvani velvoitteista koen olleen niin hyötyä kuin haittaakin. Kaikki eivät tutkijan tavoin olleet saaneet tilaisuutta osallistua heitäkin kiinnostavaan kehittämistyöhön. Esiintyi kielteisiä tunteita tutkijan erilaista, tavanomaisesta työroolista poikkeavaa ammatillista roolia kohtaan. Minulle huomautettiin esimerkiksi, etten haluaisikaan tehdä tavallista psykologin työtä. Kaikki eivät olleet halukkaita osallistumaan haastateltaviksi. Vapaaehtoisuus kaikessa tutkimukseen liittyvässä näytti merkityksensä viimeistään tässä kohdassa prosessia.

Jouduin selventämään erilaisia roolejani: psykologi, tutkija, hankkeen vetäjä ja raportoija. Siksi päätin jakaa toimenkuvastani käsin heille esitietojani. Kerroin valtionhallinnossa käytävästä ikä-jaksamiskeskustelusta, yhteisöimme työhyvinvointihankkeen ja tutkimukseni tarkoituksesta ja etenemisestä viritteäkseni heitä haastatteluun. Kerroin haastattelujen kuulumisesta yhteisön työhyvinvoinnin hankkeeseen, jonka kokonaistoteuttamisesta vastasi yhteisön johtoryhmä ja sen alaisena moniammatillinen työryhmä, johon kuuluin. Kerroin vieväni hankkeen moniammatilliseen työryhmään haastateltujen kokemuksia, en sellaisinaan vaan kaikille yhteisten teemojen muodossa, ettei niitä henkilöitäisi. Edukseni ajattelin sen, että saatoin viedä tietoa haastatteluissa kuulemistani työkuvista yhteisön palkkaryhmälle. Eduksi koin myös sen, että ryhtyessäni tutkijan, raportoijan ja vetäjän työrooliin työtoverini saivat ulkopuolista testausapua ja lausuntoja, mitä yksi kokopäiväinen psykologi tehtävänkuvastaan käsin ei olisi ehtinyt yhtä laajassa mitassa tekemään. Kaikissa käännteissä korostin, että haastatteluissani halusin kuulla heidän omia kokemuksiaan siitä, miten jaksoivat ja kuinka kokivat voivansa ja viihtyvänsä työssään. Toivoin alkukeskustelujen virittävän heitä kertomaan omakohtaisia kokemuksiaan.

Väitöskirjatutkimus oli otettu osaksi taustayhteisön työhyvinvoinnin kaksivaiheista kehittämishanketta, mikä merkitsi vahvaa tukea tutkimukselleni. Sain kootuksi hankkeen aikana koko haastatteluaineiston; sitä vastoin hankkeen vetovastuu ja hankkeesta raportointi viivästyttivät tutkimusta ja tekivät työlääksi pitää tutkimuksen erillään hankkeesta. Tämä kytkös katkesi eläkeikäni alkaessa ja hankkeen raporttien valmistuttua rahoittajalle. Hankkeessa järjestettiin useita hyvinvointiin liittyviä koulutuksia, joiden kautta sain tuntuman työyhteisön kannalta keskeisiin seikkoihin kuten yhteisön työn tunnekuormittavuuteen ja muihin työskentelyn kipupisteisiin. Taustayhteisön johto oli sitoutunut hankkeeseen mm. ulottamalla hyvinvoinnin kehittämisen koskemaan saatevarjon tavoin yhteisön kaikkea toimintaa. Tämä tuki vahvasti tutkimukseni käytäntöjen etenemistä, mm. haastattelujen suorittamista työajalla. Yhteisön stressikartoitusten nähtiin virittävän keskustelua ja ajatuksia työhyvinvoinnista

ja jaksamisesta. Yhteisön työ ja työskentelytavat olivat omiaan lisäämään työntekijöiden valmiuksia puhua vaikeistakin asioista, jopa tunteista.

Tutkimuksen kohdallisuuden perustana on ihmiskäsityksen kohdallisuus (Varto 1992, 31–32). Samassa yhteisössä saattaa olla erilaisia ihmiskäsityksiä, jolloin käsitys maailmasta ja tiedosta ovat myös erilaisia. Kuitenkin välittömän subjektiivisen kokemuksen takana olevat merkitykset ovat kaikille tärkeitä, ja niistä muodostuu yhteisen toiminnan perusta (Puolimatka 2008, 14) riippumatta merkitysten tulkintojen samanlaisuudesta tai erilaisuudesta. Varton mukaan (2005, 34–35) kaikki laadullinen tutkimus tapahtuu elämismaailmassa ja tutkimustyön on asetettava siihen merkitysten todellisuuteen, jossa tutkittava ihminen elää. Koska tutkijana kuuluin samaan yhteisöön kuin tutkittavat työntekijät, olin moninaisissa kontekstisissä yhteyksissä tutkittaviin, kuuluin saman yhteisön elämismaailmaan ja olin osa sen merkitysyhteyksiä. Perehtyneisyyttäni tutkittuun ilmiöön sen tutkijana saattoi lisätä yhdenikäisyys tutkittavien kanssa samoin kuin vuosia jatkunut yhteinen työhistoria ja yhteiset kokemukset.

Kun tutkitaan kokemuksia, ilmiöiden oletetaan olevan elämismaailmassa muodossa, joka ei avaudu suoraan käsitteellistämiseksi ja ymmärtämiseksi. Tutkimuksen kautta nämä yhteisessä elämismaailmassa kokemuksina olevat ilmiöt käsitteellistetään ymmärrettävään muotoon. Tutkija tekee tiedetyksi, näkyväksi ja ajatelluksi sen, mikä jo tunnetaan tai koetaan mutta ei ehkä vielä ole havaittavissa eikä tietoisesti ajateltuna. Tällainen ilmiön käsitteellistäminen sanoin lujittaa yhteistä yhteisöllistä perintöä ja mahdollistaa sen, että tutkija ja tutkittavat ymmärtävät toisiaan tutkijan ilmaistessa sanoin ymmärrettävästi tutkittavien kokemuksia. (Laine 2001, 31.) Olen jaksossa 6.4.1 kuvannut ja perustellut tutkijan ammatista ja toimenkuvasta johtuvaa haastattelutavan muotoutumista interventioksi, useampivaiheiseksi ns. tutkimus- ja ohjaushaastatteluksi. Haastattelun jatkovaiheessa haastateltavat ilmaisivat oivalluksiaan: *ai, tätäkös se olikin*, ja kertoivat tuolloin ymmärtävänsä paremmin kokemaansa löydettyään ensin sille sanat.

10.2 Eettisyyteen liittyviä kysymyksiä

Laadullisen tutkimuksen metodikirjallisuudessa luotettavuus ja eettisyys kytkeytyvät toisiinsa tutkimuksellisten valintojen yhteydessä; luotettavuutta ja eettisyyttä tulee tarkastella johdonmukaisesti kaikilla tutkimuksen osa-alueilla. Kun tutkimuskohteena on ihminen, tutkija joutuu syventymään lukuisiin eettisiin kysymyksiin. Olen itse pyrkinyt valinnoissani noudattamaan hyvän tieteen ja hyvän tutkimuskäytännön mukaisia ratkaisuja. (Atjonen 2004; Järvenpää 2006; Kuula 2006; OPM 2002; Silverman 2004; Varto 1992, 2005.)

Eettisten kysymysten tarkasteluun on virallisia säännöstöjä, hyvän tutkimuskäytännön mukaisia ohjeita ja eri tieteenalojen eettisiä normistoja. Yhteiskunnan muuttuessa eettiset kysymykset muuttuvat. Jokainen tutkija tekee viime kädessä yksin valintansa ja ratkaisunsa pohtiessaan tutkimuksen tiedon-

hankinnan, tutkittavien suojan ja toisaalta tutkijan vastuullisen tulosten raportoinnin ja soveltamisen kysymyksiä. Tietoa hankkiessaan hänen on paitsi vastattava omasta suhteestaan tutkimukseen myös suojattava tutkittaviaan, kunnioitettava heidän ihmisarvoaan ja itsemääräämisoikeuttaan, vastattava tutkimukseen liittyvistä juridisista kysymyksistä, informoitava riittävästi tutkittaviaan sekä raportoitava ja julkistettava tuloksia. Hyvän tieteen käytännön mukaisesti olen tutkiessani pyrkinyt rehellisyyteen, huolellisuuteen ja tarkkuuteen ja käyttänyt tietoa hankkiessani eettisesti hyväksyttäviä menetelmiä. Olen myös ottanut huomioon muiden tutkijoiden työn. Rahoituslähteet ja taustasidonnaisuuteni olen selvittänyt luvussa 5.

Oma suhteeni tutkimukseen ilmenee edellisen luvun luotettavuuspohdintoistani. Olen myös tutkijan asemassani pyrkinyt säilyttämään tutkittavieni luottamuksen ja arvostuksensa tiedettä kohtaan. Tein paljon ajatustyötä pitääkseni työhyvinvoinnin hankkeen ja tutkimukseni mielessäni erillisinä, vaikka ne etenivät samanaikaisesti. Tutkittaviani informoin haastattelussa näiden kahden asian erillisyydestä. Ennen haastattelun alkamista sovimme, että ensimmäinen tapaaminen on varsinainen tutkimushaastattelu, jossa kuulen heidän kokemukseensa ja jätän tutkijana riittävästi tilaa heidän enemmän ilmaista itseään. Seuraava kerta tapahtuu tavanomaisissa työrooleissamme, johon omalta kohdaltani kuuluu mm. ohjaus. Ilman roolejamme koskevaa alkuinformaatiota haastattelu olisi saattanut johtaa hämmennykseen ja ihmettelyyn, miksi ei toimita niin kuin yleensä keskenämme.

Hyvä tutkimuskäytäntö edellyttää tutkittavien vapaaehtoista suostumusta tutkittaviksi. Heille on myös kerrottava riittävästi tutkimuksen tarkoituksesta ja taattava kaikessa luottamuksellisuus ja anonymiteetti. Mitä arkaluontoisemmasta asiasta raportoidaan, sitä vaikeammaksi on tehtävä henkilöllisyyden paljastuminen (Kuula 2006). Tutkimukseni raportoinnissa päätin pyrkiä mahdollisimman täydelliseen sekä henkilöiden että taustayhteisön anonymiteetin säilyttämiseen. Vapaaehtoisuuden totesin haastateltavilleni koskevan kaikkea tutkimukseen liittyvää heti alusta alkaen ja muistutin siitä tarvittaessa. Koska taustalla eteni samanaikaisesti työhyvinvoinnin hanke, johon työtehtävieni vuoksi olin vahvasti sidoksissa, mainitsin sekä yhteisissä informaatioissa ja koulutuksissa että henkilöhaastatteluissani, miten tutkimukseni liittyy hankkeeseen. Korostin haastateltaville heidän kokemustensa merkitystä. Kerroin vieväni haastatteluista löytyviä jaksamisen teemoja hankkeen työryhmälle tiedoksi anonymiteetin säilyttäen. Jaksossa 6.4.1 olen käsitellyt tutkimuksen ja hankkeen samanaikaisuuteen liittyvää luottamuksellisuutta.

Aineistoa hankkiessani ja siitä raportoidessani olen huomioinut Kuulan (2006) jaoittelun mukaisesti aineiston hankinnan juridiset kysymykset, tutkittavien kaikinpuolisen informaation saannin sekä tunnistettavuuskysymykset. Koska halusin minimoida henkilöiden ja yhteisön tunnistettavuuden, jouduin yhteisön osalta jättämään pois tietoja, jotka toin toisella tavalla sisällöllisesti esille raportissani. Samoin vaihdoin haastateltavien sanallisia ilmaisuja säilyttämisen alkuperäismerkitykset tai niputin useampien haastateltavien ilmaisuja esimerkkeihin niidenkään sisällöllisiä merkityksiä muuttamatta. Yksilöiden tutki-

mustuloksista olen esittänyt raportin liitteenä analyyseistä tulkitsemani synteesit. Yksittäisten henkilöiden ilmaisut kätkeytyvät kokonaisaineiston merkityskokonaisuuksiin (LIITTEET 3-5 ja TAULUKOT 1-3). Päätin rikastuttaa tuloslukuja 17 yksilösynteesin kutakin ao. haastateltavaa kuvaavilla johtoilmauksilla. Tässä ja muuallakin henkilöiden tunnistettavuutta häivyttäessäni tukeuduin kollegani apuun. Luimme yhdessä tulossynteesit, eikä kollegani tunnistanut työtovereitaan niistä. Poistimme kuitenkin joitakin erityisiä yksityiskohtia, jotka olisivat saattaneet johtaa arvailemaan henkilöitä. Raportissani olen kirjoittanut omat tulkintani haastatteluista tavanomaisella tekstillä. Olen käyttänyt kursii-veja silloin, kun kirjoitan haastateltujen ilmauksia. Jälkimmäisiä olen muunnellut ja yhdistellyt kuitenkin muuttamatta sisältöä.

Tutkijan vastuu ja eettisyys korostuvat, kun ymmärretään johdonmukaisen tutkimustyön muuttavan maailmassa olemisen jäsenyneyttä. Tutkimus tekee tietäväksi tutkittavien ja tutkijan ennakkokäsityksiä ja asenteita. Se ohjaa ja muokkaa myös alusta alkaen ihmisen objektiivista ja kokemusmaailmaa uudella tavalla ymmärrettävään muotoon. Tutkimustulokset kiteytyvät nopeasti osaksi yhteistä merkitysten maailmaa ja ihmisten tapaa ymmärtää kokemaansa (Tuomi & Sarajärvi 2004; Varto 1992, 16–18). Yhteisön jäsenyyden tuoma esittuus helpotti avaamaan jaksamisen luonnollista arjen kokemusmaailmaa uudella tavalla jäsenyneyksi ja sanallisen hahmon saaneiksi merkityksiksi (Tuomi & Sarajärvi 2004, 35; Varto 1992, 58–63). Tutkimusta tehdessäni olin tietoinen siitä, että minut oli tavanomaisesta roolistani käsin valittu tehtäväni niin hankkeen raportoijana kuin tutkijanakin. Yhdessä olimme etsimässä uutta tietoa ja ymmärrystä, jotka helpottaisivat työskentelyä keskenämme tässä yhteisössä. Koin päässeeni ikäänäntyvänä toivomiini tehtäviin työyhteisössä, ja tämä lisäsi jaksamistani ja motivaatiota työtä kohtaan.

10.3 Jatkotutkimusaiheita

Kartoitettuani tutkimukseni taustaksi työelämän muuttumista ja valtion työhyvinvoinnin toimia olisi odotettua, että tarkastelin myös, mitä Suomessa ja kansainvälisesti on viimeisten 10 vuoden aikana tapahtunut työelämän ikä- ja jaksamispolitiikassa sekä käytännöissä. Kiinnostavaa olisi verrata nykypäivän tilannetta 2000-luvun alkupuolella tehtyjen haastattelujen kertomaan ja kysyä, mihin suuntaan kehitys on mennyt: onko työntekijä tullut kuulluksi. Tämän tutkimuksen osana mainitunlainen kartoitus olisi kuitenkin ollut liian laaja mukaan otettavaksi. Joka tapauksessa jäi ajatus, että valtion työhyvinvoinnin linjausten mukaiset yhteisölliset toimet paitsi tukevat työntekijää myös ohjaavat ja tukevat työnantajaa pitämään huolta työntekijöittensä työhyvinvoinnista ja jaksamisesta.

Se, mistä kaikesta yhteisön ohjaus, tukitoimet ja käytänteet koostuvat ja miten työntekijät kokevat niiden edistävän työssäjaksamistaan ja työhyvinvointiaan, olisi tutkimuksen arvoinen asia jokaisessa työyhteisössä. Tämän tutkimuksen kielteisten kokemusten tarkastelu toi esille lukuisia työhyvinvoinnin

edistämässä huomioitavia asioita. Niinpä jokaisen työhyvinvointia kehittävän yhteisön tulisi selvittää myös työskentelyä ja työntekijöiden jaksamista häiritsevät tekijät ja analysoida ne työhyvinvoinnin edistämiseksi. Koska yhteisöt ovat erilaisia, työhyvinvointia häiritsevät ja sitä edistävät välineet tulisi muokata kunkin yhteisön omiin tarpeisiin.

Jälkeenpäin ajatellen olisi ollut kiinnostavaa syvähaastatella vain muutamaa henkilöä ja kuvata heidän jaksamistaan työssä. Vaihtoehtoisesti olisin voinut päätyä raportoinnissani kuvaamaan yksilöitä ja erilaisia selviytymistyyppettä. Olisin voinut vertailla heidän tukikeinovalikoimaansa aiempaan tutkimukseen, esim. Lazaruksen ja Folkmanin (1984) strategialuokitukseen Haikosen (1999) kuvauksen mukaan. Lojaalius oman yhteisön työntekijöitä kohtaan esti raportoinnista tuloksia tunnustettavalla tasolla. Päädyinkin jatkamaan tutkimustani tarkastelemalla yksilötuloksista yhteenvietyä kokonaisaineistoa. Näinkin menetellen tutkimus antoi uutta näkökulmaa. Henkilökohtaisilla selviytymiskeinoilla on suuri merkitys jaksamiselle. Itse asiassa ne täydentävät yhteisöllisiä ohjauksen ja tuen toimia ja käytänteitä.

Kiinnostavaa olisi verrata haastattemieni henkilöiden yksilöllisiä työssä-jaksamisen ja työhyvinvoinnin merkitysrakenteita Mäkikankaan, Rantasen, Bakkerin, Kinnusen, Pulkkinen ja Kokon (2015, 125, taulukko 3) löytämiin työhyvinvointityyppeihin (*Engaged, Burned-out, Ordinary, Bored-out*). Mainittuihin tyypppeihin ja näihin liittyviin persoonallisuusprofiileihin kuuluvia ominaisuuksia havaitsin oman tutkimukseni haastateltujen henkilökohtaisissa kokemuksissa tarkastellessani näiden keinovalintoja.

Mieleinen työ oli haastatelluilla keskeinen jaksamista ja työhyvinvointia lisäävä tekijä, ja siinä korostuivat tunnetyön lisäksi ihmisläheisyys oppilaan ja toisten työntekijöiden kanssa sekä työntekijän arvopohjan sopivuus työhön ja työympäristöön. Näistä sekä yhteisön käytäntöjen lukuisista vuorovaikutuksellisista tilanteista virisi oma kasvutapahtuma, ja tämä kokemus motivoi vahvasti tekemään työtä oppilaan hyväksi ja palkitsi monella tavalla työntekijää. Toisaalta haastateltujen kokemus esimiestensä suhtautumisesta heihin ei ollut samalla tavalla tukeva kuin heidän oma suhtautumisensa oppilaaseen. Esimies ei aina kuunnellut työntekijän ohjauksen ja tuen tarpeita tai reagoi niihin viiveellä. Työntekijät turhautuivat, kun esimies ei pyynnöistä huolimatta puuttunut epäkohtiin; tämä koettiin välinpitämättömyydeksi, ja se heikensi työmotivaatiota. Heräsi kysymys, minkä hyväksi esimiehet kokevat työskentelevänsä tällaisessa hyvinvointityötä asiakkaiden kanssa tekevässä yhteisössä, onko heidän työnsä ihmisläheistä ja kohdistuuko se ihmiseen ja jos, niin keneen? Mitkä arvot ja arvostukset johtavat esimiehiä heidän työssään? Lahti-Kotilaisen (1992) mukaan yhteisöissä on erilaisia arvoja: virallisia arvoja, ylemmän johdon ns. johtavia arvoja sekä keskijohdon ja henkilöstön parissa vallitsevia arvoja. Todellisuudessa emt. tutkimuksen työntekijät mm. korostivat varmaa työpaikkaa kun ylempi johto korosti samanaikaisesti tuottavuutta. Miten mahdollinen arvojen ristiriitaisuus vaikuttaa siihen, millä tavalla esimies suhtautuu työntekijään?

Kokevatko myös esimiehet työnsä mieluisaksi? Kokevatko he työntekijöiden tavoin työnsä ruokkivan heidän omaa kasvuaan ja elinikäistä oppimistaan?

Antaako työ myös heille iloa ja tyydytystä ja mistä ilo syntyy? Olisi kiinnostavaa haastatella esimiestason ihmisiä oman tutkimukseni kaltaisessa yhteisössä. Kenties tulokset kertoisivat siitä, mistä esimiestason työssäjaksaminen ja työhyvinvointi koostuvat. Tämän tutkimuksen mukaan keskiäikuisikä (45–65 v) on työssä oman kasvun ja kypsymisen aikaa. Työelämän johtamisessa on alettu puhua työntekijästä välittämisestä, hänen henkilökohtaisten tavoitteidensa huomioimisesta ja tukemisesta samalla kun tavoitellaan työn tuloksellisuutta (ks. Heikkilä 2009, 2016). Mitä tavoittelevat eri ammattiryhmät ja vastuutasot työssään ja miten yhteisössä vastataan kaikkien erilaisiin tarpeisiin? Auttaisiko näiden asioiden ymmärtäminen raivaamaan tietä kohti luottamuksellista yhteistyötä, välittämistä, toistensa kuulemista ja neuvottelukäytäntöjä työntekijöiden ja esimiesten kesken?

Vertaisten merkitys nousi toistuvasti esille tässä tutkimuksessa. Puhe vertaisista liittyi usein esimiehiin ja näiltä odotetun ohjauksen riittämättömyyteen, jolloin vertaistuki osoittautui merkitykselliseksi ja oli myös helppo toteuttaa arjen työn lomassa. Puhe vertaisten merkityksestä liittyi toisaalta sosiaalisen kanssakäymisen vähenemiseen kiireen ja sähköisen viestinnän lisääntyttä. Olisi aihetta tutkia, mikä tekee vertaisista toisilleen korvaamattomia työssä ja millä tavalla vertaistuki voidaan parhaiten organisoida yhteisössä.

Vertaiset olivat läsnä päivittäisissä tiimeissä, joten tiimityön merkitystä tulisi avata yhteisöissä. Tässä tutkimuksessa oli paljon odotuksia tiimityölle, mutta tiimityötä koskevat kysymykset jäivät vastaamatta ja arvauksiksi. Työntekijät joko pitivät tai eivät pitäneet tiimityöstä. Tutkijana olettaisin, että haastattelemini kohdalla tiimityö ensiksikin korvasi kadonneita sosiaalisia kontakteja ja vuorovaikutusta. Toiseksi se antoi erilaisine asiantuntijuuksineen koulutustietoa niin työstä kuin työntekijän omasta työssä tapahtuvasta elinikäisestä oppimisprosessista - eikä vähiten omasta kasvusta, kuten tämän tutkimuksen tulokset kertovat. Mikä on siis tiimityön merkitys tämänkaltaisessa työssä ja mitä odotuksia hyvinvointityöntekijöillä on tiimityölle? Löytyykö tiimin läheisistä vertaisuhteista kenties sitä luottamusta, jota tarvitaan tulokselliseen neuvottelukäytäntöön? Entä jäävätkö esimiehet työntekijöiden yhdessä jakamien kokemusten ulkopuolelle, jos he eivät kuulu tiimeihin? Toimivatko tiimit myös koulutuksen jatkajina ja osaamisen ja kokemuksen siirtokanavina? Osallistuttuani itse tiimeihin koin vahvasti, että tiimikäytännöissä toteutui monenlaisia työntekijöiden odotuksia, joita ei puettu eikä osattukaan pukea sanoiksi. Jos odotusten sanallistaminen rahoitushakemukseksi onnistuisi, nämä odotukset voitaisiin tutkia ja organisoida tiimityö tarkoituksenmukaisesti kuten myös vertaistuki. Voisiko tutkimuksen taustayhteisön moniammatillista tiimityöskentelyä verrata työelämäohjaukseen ja tarkastella sen merkityksiä tässä valossa (ks. Koivuluh-ta-Ruponen 2005; Vanhalakka-Ruoho 2005b)?

Tutkimukseni taustayhteisön työ näyttäytyi tunnetyönä. Jo haastattelujen ensimmäinen lukukerta toi esiin suuren määrän myönteisiä ja kielteisiä tunteilmaisuja. Tunnepuhe liittyi monella tavoin kokemuksiin. Mistä löytyisi yhteisössä keskinäistä luottamusta purkaa esim. turhautumisen, pettymysten ja välinpitämättömyyden aiheuttamia kielteisiä tunteita ja millä tavoin käsitellä

näitä tunteita, etteivät ne jäisi pinnan alle hiertämään ja häiritsemään työhyvinvointia? Mitä vaatisi yhteisöltä siirtyä määräyksistä ja käskytyksistä neuvotte-lukäytäntöihin? Entä voisiko yhteisön ilmapiiriä muuttaa työhyvinvoinnille myönteisempään suuntaan esim. Perhoniemen ja Hakasen (2013) tai Pessin (2016) kuvaamalla tavalla?

Jos ikääntyvistä työntekijöistä halutaan työelämään resurssi, tulisi toisaalta selvittää heidän yksilöityviä tarpeitaan, toisaalta vastata näihin kenties eri tavoin, kun on kyseessä alkavan keski-iäkkäisen aktiivinen työvaihe ja myöhemmin viimeisten työvuosien ajanjakso ennen eläkkeen alkamista. Sekä aktiivisesti työhönsä paneutuva että tulevaa työyhteisöstä eläkkeelle lähtöä murehtiva ihminen kaipaavat tukea ja ohjausta. Miten huomioida yhteisössä ne työntekijät, jotka energian alettua vapautua kotirintamalta ikääntymisen tuomin uusin kiinnostuksin ja voimavaroin haluaisivat lähteä vielä uudistamaan työtään tai luovuttamaan osaamistaan muiden käyttöön? Lähempänä eläkevaihetta tämän tutkimuksen työntekijät henkilökohtaisten voimavarojen alkaessa horjua pyrkivät etsiytymään takaisin tasapainoon hyödyntämällä sekä työstä saamiaan että henkilökohtaisia voimavarojaan ja yrittivät pitää työn ja yksityiselämän tasapainoisuuden tunteesta kiinni. Voisiko työyhteisö löytää pehmeästi eläkkeelle laskeutumiseksi keinoja, jotta työn ja yhteisön jättäminen tapahtuisi arvokkaalla tavalla ja toisi myönteisiä visioita vanhenevan työntekijän lähestyvään kolmannen iän vaiheeseen ja eläkeikaan?

Yhteensopiva arvopohja työn ja työntekijän välillä osoittautui yhdeksi keskeisistä mieleisen työn tekijöistä. Ilmarisen (2006) tyky-talomallin (KUVIO 13) mukaisista työkyvyn osatekijöistä arvot, asenteet ja motivaatio mainitaan vähiten tutkituiksi alueiksi. Jatkotutkimuksen kannalta kiinnostava kohde saattaisi olla ikääntyvän yksilöitymisen aikana muuttuvan arvomaailman ja nykyisen työelämän arvojen tarkastelu rinnakkain. Tässä tutkimuksessa työntekijän arvot, arvostukset ja vakaumus eivät juuri riidelleet ympäristön vaatimusten kanssa. Osa koki toimivansa oppilaan puolestapuhujana. Osa koki hyväksi, etteivät kovat taloudelliset arvot päässeet vaikuttamaan perustehtävään. Osa oli tyytyväinen siihen, että vaikeimmat arvokysymykset ratkaistiin yhteisön ulkopuolella: *kaikkia yhteiskunnan arvovalintoja kun ei itse saattanut kohdallaan hyödyntää.*

LÄHTEET

- Aaltonen, P., Koivula, A., Pankakoski, M., Teikari, V. & Ventä, M. 1996. Tiimistä toimeen. Kuinka kirkastat tiimin tavoitteet ja luot mittariston sekä palautejärjestelmän. Tiimimittarit-projekti. HUT Industrial Management and Work and Organizational Psychology Working Paper No 3/1996. Otanienmi.
- Aho, S. 1997. Minä. Teoksessa S. Aho & K. Laine (toim.) Minä ja muut. Kasvaminen sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Keuruu: Otava, 16–67.
- Airila, A. (toim.) 2002. Työn kuormittavuuden mittarit. Selvitys olemassa olevista mittareista ja niiden käytettävyydestä. Työssä jaksamisen ohjelma. Toukokuu 2002. Työstressin itsearviointilomake, 24.
<http://turva2.me.tut.fi/>. /Luettu 15.11.2003/
 Saatavana: <www.mol.fi/jaksamisohjelma/tutkimukset>
- Akila, R. & Sallinen, M. 2001. Aivot eivät käyttämällä kulu. Ikääntyvä ihminen oppijana. Teemanumero Ikääntyvät, työkyky ja osaaminen. Työterveyslaitoksen tiedotuslehti 1, 14–16.
- Allen, N.J. & Hecht, T.D. 2004. The romance of teams. Toward an understanding of its psychological underpinnings and implications. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 77 (4), 439–461.
- Antonovsky, A. 1993. The structure and properties of the sense of coherence scale. *Social Science & Medicine* 36, 725–733.
- Arnkil, T. 2005. Moniammatillisuus. Lisää byrokratiaa vai asiakkaan aitoa auttamista. Teksti M-L. Siira. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskuksen lehti Dialogi 1, 26–31.
- Assembly 2002. (First) World Assembly on Ageing in Vienna in 1982 and (Second) World Assembly on Ageing in Madrid in 2002 /Luettu 30.12.2009/.
 Saatavana: <<http://www.un.org/ageing/dpi2230.html>>
- Atjonen, P. 2004. Pedagoginen etiikka koulukasvatuksen karttana ja kompassina. Kasvatusalan tutkimuksia 20. Turku: Suomen Kasvatustieteellinen Seura.
- Baltes, P.B., Lindenberger, U. & Staudinger, U. 2006. Life Span Theory in Developmental Psychology. Chapter 11, 571–574. /Luettu 30.3.2017/
 <http://lib.mpib-berlin.mpg.de/ft/pb/PB_Life_2006.pdf>
- Baltes, P.B. & Baltes, M.M. 1990. Psychological perspectives on successful aging. The model selective optimization with compensation. Teoksessa P.B. Baltes & M.M. Baltes (toim.) Successful aging, Perspectives from behavioral sciences. Cambridge: University Press, 1–34.
- Batson, C.D. 1991. The altruism question: Toward a social-psychological answer. Hillsdale, N.J.: Lawrence Erlbaum.
- Batson, C.D., Sager, K., Garts, E., Kang, M., Rubchinsky, K. & Dawson, K. (toim.) 1997. Is empathy-induced helping due to self-other merging? *Journal of Personality and Social Psychology* 73, 495–509.

- Beck, U. ja Beck- Gernsheim, E. 2009. Individualization. Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences. (Reprinted 2009) London: SAGE.
- Bergström, M., Huuskonen, M., Rönnemaa, A. & Vuorio, R. 2001. Miten pienyrittäjissä olevat ovat varmistaneet osaamisensa? Teemanumero Ikääntyvät, työkyky ja osaaminen. Työterveyslaitoksen tiedotuslehti Työterveiset 1, 12–14.
- Blom, R. & Hautaniemi, A. 2009. Johdanto. Teoksessa R. Blom & A. Hautaniemi. Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus, 7–19.
- Bratton, J. & Gold, J. 2012. Human Resource Management. Theory and Practice (5. painos). /Luettu 24.11.2014/. Saatavana: <<http://www.palgrave.com>>
- Brown, S.D. & Lent, R. W. 2005. Work Performance and Careers. How can Career Counselors Assist Individuals? Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work. John Wiley & Sons, 210–221.
- Byssing, A. & Glaser, J. 1999. Work stressors in nursing in the course of redesign. Implications for burnout and interactional stress. European Journal of Work and Organizational Psychology 8 (3), 401–426.
- Covey, S.M.R. & Link, G., & Merrill, R.R. 2012. Smart Trust: Creating Prosperity, Energy and Joy in a Low-Trust World. Lontoo: Simon & Schuster.
- Csikszentmihályi, M. 1997. Finding flow. The psychology of engagement with everyday life. New York: Basic Books.
- Deci, E.L. 1995. Why we do what we do. The dynamics of personal autonomy. New York: G.P. Putnam's Sons.
- Deci, E.L. & Vansteenkiste, M. 2004. Self-determination theory and basic need satisfaction. Understanding human development in positive psychology. Ricerche di Psicologia 27, 17–34.
- Dunderfelt, T. 1996. Elämänkaaripsykologia. Lapsen kasvusta yksilön henkiseen kehitykseen. Porvoo: WSOY.
- Dunderfelt, T. 2004. Irti tunnekoukuista. Kohti vapaampaa elämää. (2. painos) Helsinki: Dialogia.
- Dunderfelt, T. 2012. Tunnista temperamentit. Väriä elämään ja itsetuntemukseen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Edwards, J.R. & Cooper, C.L. 1990. The person-environment fit approach to stress: Recurring problems and some suggested solutions. Journal of Organizational Behavior 11, 293–307 /Luettu 15.1.2016/. Saatavana: <<http://public.kenan-flagler.unc.edu/faculty>>
- Edwards, J.R. and Rothbard, N.P. 1999. Work and family stress and well-being: An examination of person-environment fit in the work and family domains. Organizational Behavior and Human Decision Processes 77, 85–129. /Luettu 28.11.2010/. Saatavana: <<http://public.kenan-flagler.unc.edu/faculty>>
- Ek, E. 2000. Optimismista apua stressin hallintaan. Asiantuntija-artikkeli. Mielenterveys 4, 6–8.

- Ek, E., Laitinen, J., Tammelin, T., Remes, J., Raatikka, V-P. & Kujala, V. 2010. Oulun aluetyöterveyslaitos. /Luettu 25.7.2010/. Saatavana: <http://www.mol.fi/jaksamisohjelma/tutkimukset/N_AikTJ_tiivistelma.pdf>
- Elder, G.H., Jr. 1998. The Life Course as Developmental Theory. *Child Development* 69 (1), 1-12. Saatavana: <<http://www.jstor.org/stable/1132065>>.
- Elo, A-L. 1995. Stressin ja psyykkisen kuormituksen arviointi työssä. Teoksessa E. Matikainen ym. Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki: Työterveyslaitos, 194–205.
- Elo, A-L. & Feldt, T. 2005. Työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 311–331.
- Elovainio, M., Forma, P., Kivimäki, M., Sinervo, T., Sutinen, R. & Laine, M. 2005. Job demands and job control as correlates of early retirement thoughts in Finnish social and health care employees. *Work & Stress* 19 (1), 84–92.
- Erikson, E.H. 1959. Identity and the life cycle. New York: International Universities Press.
- Eriksson, I. 2005. Arbetsliv och känsla av sammanhang. *Työelämän tutkimus* 8 (3), 272–274.
- Eriksson, K. 1992. Broar-introduktion i vårdvetenskaplig metod. Vasa: Arkmedia.
- Eriksson, P. & Koistinen, K. 2005. Monenlainen tapaustutkimus. Kuluttajatutkimuskeskuksen julkaisuja 4. Saatavana: <www.kuluttajatutkimuskeskus.fi>
- Eriksson, T. 1968. Motiiviorientoituneiden moraaliarviointien opettaminen lapsille. Turun yliopisto. Psykologian pro gradu -työ.
- Eriksson, T. 1998. Uusi opetusteknologia ja tieteiden välinen vuorovaikutus. Neuropsykologin näkökulma vaikeasti toimintarajoitteisen tietokoneavusteiseen oppimiseen. Helsingin yliopisto. Lisensiaatintutkimus (neuropsykologia).
- Eriksson, T. 2007. Ikääntyvän oma kokemus jaksamisestaan työssä. Jyväskylän ja Tampereen yliopistojen yhteisseminaari 12.10.2007 Tampereella. Abstrakti.
- Eräsaari, R. 2000. Elämänpolitiikan kontingenssi. Teoksessa T. Hoikkala & J.P. Roos (toim.) 2000-luvun elämä. Sosiologisia teorioita vuosituhannen vaihteesta. Helsinki: Gaudeamus, 76–101.
- Evans, D. 2001. *Emotion, the Science of Sentiment*. Oxford: University Press.
- Feldt, T. 2000a. Koherenssin rakenne, pysyvyys ja terveyttä edistävä merkitys työelämässä. *Psykologia* 3, 222–226.
- Feldt, T. 2000b. Sense of coherence. Structure, stability and health promoting role in working life. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research* 158. University of Jyväskylä.

- Feldt, T. Kinnunen, U. & Mäkikangas, A. 2005a. Affektiivisen työhyvinvoinnin rakenne ja pysyvyys kolmen vuoden seuruututkimuksessa. *Psykologia* 40 (5-6), 541 – 551.
- Feldt, T., Mäkikangas, A. & Kokko, K. 2005b. Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 75 – 94 .
- Feldt, T., Mäkikangas, A. & Piitulainen, S. 2005c. Persoonallisuuden riski- ja suojaavat tekijät työhyvinvoinnin näkökulmasta. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 95 – 118.
- Festinger, L. 1957. *A theory of cognitive dissonance*. Stanford, CA: University Press.
- Festinger, L. 1958. The motivating effect of cognitive dissonance. In G. Lindzey (toim.) *Assessment of human motives*. New York: Grove, 65 – 86.
- Filander, K. 2006. Työ, koulutus ja katoavat ammatti-identiteetit. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) *Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen*. Jyväskylä: PS-kustannus, 43 – 60.
- Folkman, S., Lazarus, R.S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A. & Gruen, R.J. 1986. Dynamics of a stressful encounter. *Cognitive appraisal, coping and encounter outcomes*. *Journal of Personality and Social Psychology* 50 (5), 992 – 1003.
- Forss, S. 2001. Toimipaikkojen ikäpolitiikka ja yrityskulttuuri. Tiivistelmä. Teoksessa S. Forss, S. Karisalmi & P. Tuuli. *Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajatukset. Työssäpysymiseen liittyvän tutkimusprojektin loppuraportti*. Eläketurvakeskuksen raportteja 26. Helsinki.
- Forss, S. 2004. Kansalliset kehitysohjelmat, työhyvinvointi ja ikääntyvien työssä pysyminen. Eläketurvakeskuksen monisteita 52. Helsinki.
- Forss, S., Karisalmi, S. & Tuuli, P. 2001. Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajatukset. Työssäpysymiseen liittyvän tutkimusprojektin loppuraportti. Eläketurvakeskuksen raportteja 26. Helsinki.
- Foucault, M. 1980. *Tarkkailla ja rangaista*. Suomentaja Eevi Nivanka. Helsinki: Otava.
- Frisk, T. 2005 (toim.) *Ohjaaminen työssä*. Opetusministeriö ja Etelä-Suomen lääninhallitus. Euroopan Yhteisö Rakennerahastot (3. painos) Helsinki: Educa-Instituutti.
- Fröbel, P. & Marchington, M. 2005. Teamworking structures and worker perceptions. A cross-national study in pharmaceuticals. *International Journal of Human Resource Management* 16 (2), 256 – 276.
- Gadamer, H-G. 2004. *Hermeneutiikka. Ymmärtäminen tieteessä ja filosofiassa*. Suomentaja I. Nikander. Tampere: Vastapaino.
- Galais, N. & Moser, K. 2009. Organizational commitment and the well-being of temporary agency workers. A longitudinal study. *Human Relations* 62, 589 – 620.
- Gardell, B. 1971. *Produktionsteknik och arbetsglädje. En socialpsykologisk studie av industriellt arbete*. Stockholm: Personaladministrativa rådet.

- Giddens, A. 1991. *Modernity and self-identity. Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity Press.
- Giddens, A. 2004. *The Consequences of Modernity*. (Reprinted 2004) Cambridge: Polity Press.
- Giorgi, A. 1999. Introduction and Sketch of a Psychological Phenomenological Method. Teoksessa A. Giorgi (toim.) *Phenomenology and Psychological Research*. (8. painos) Pittsburgh, PA: Duquesne University Press, 1–21.
- Giorgi, A. 2009. *The Descriptive Phenomenological Method in Psychology*. Pittsburgh: Duquesne University Press.
- Goleman, D. 1999. *Tunneäly työelämässä*. Keuruu: Otava.
- Goleman, D. & Boyatzis, R. & McKee, A. 2002. *Primal Leadership. Realizing the Power of Emotional Intelligence*. Boston: Harvard Business School Press.
- Gylling, H. A. 2002. Yksilö vai yhteisö. 1900-luvun loppupuolen angloamerikkalaisen yhteiskuntafilosofian kiistakysymys. Teoksessa I. Niiniluoto & E. Saarinen (toim.) *Nykyajan filosofia*. Helsinki: WSOY, 437–474.
- Gylling, H.A. 2003. Kuvitellaan ja ollaan rauhassa latteita. Teksti L. Huovila. *Mielenterveys* 3, 6–8.
- Haavisto, T. 1996. Arvojen Top Ten. Helsinki: Futura 15 no 4.
- Haikonen, M. 1999. Konflikteista aiheutuva stressi ja siitä selviytyminen opettajan työssä. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Sosiaalipsykologian laitos. Raportteja 1. /Luettu 23.7.2011/. Saatavana: ethesis.helsinki.fi/julkaisut/val/sosps/vk/haikonen/luku1.html
- Hakanen J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun. Työhyvinvointitutkimuksen ytimestä ja reuna-alueilla. *Psykologia* 4, 403–407.
- Hakanen, J. 2007. Työuupumuksesta työn imuun. Työhyvinvointitutkimuksen ytimestä ja reuna-alueilla. *Työ ja ihminen*. Tutkimusraportti 27 (1-4. painos) Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hale, N. 1990. *The older worker: Effective strategies for management and Human Resource Development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Halme, P. 2005. Eri-ikäisyys ja ikäjohtaminen. Diskursiivinen tutkimus. *EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies* 10 (2), 31–40.
- Harinen, P. 2005. Työelämän rakenteista ja ohjauksen mahdollisuuksista. Teoksessa M. Vanhalakka-Ruoho 2005 (toim.) *Työelämäohjauksen mahdollisuuksia ja toimivia käytäntöjä*. Kasvatustieteiden tiedekunnan selosteita 93. Joensuun yliopisto, 7–23.
- Hautamäki, A, Lagerspetz, E., Sihvola, J., Siltala, J. & Tarkki, J. 1998. Yksilö modernin murroksessa. (2. painos) Helsinki: Gaudeamus.
- Havighurst, R.J. 1948. *Developmental tasks and education*. (3.painos) New York: McKay.
- Heckhausen, J. & Schultz, R. 1995. A life-span theory of control. *Psychological Review* 102, 284–304.
- Heikkilä, J. 2009. *Kasva, välitä ja valmenna. Henkilöjohtamisella voittajajoukkueeksi*. (1. painos) Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.

- Heikkilä, J. 2016. Coaching. Johtamista luottamuksella. (1. painos) Helsinki: GrowCareCoach.
- Heikkinen, E. 2001. Terve vanheneminen. Utopia vai realistinen mahdollisuus? Teoksessa E. Heikkinen & J. Tuomi (toim.) Suomalainen elämänkulku. (1.-2. painos) Helsinki: Tammi, 216 – 234.
- Heikkinen, H.L.T. & Huttunen, R. 2008. Hiljainen tieto, mentorointi ja vertaisuus. Teoksessa A. Toom, J. Onnismaa & A. Kajanto (toim.) Hiljainen tieto. Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Kansanvalistusseura, 203 – 220.
- Heikkinen, H.L.T., Jokinen, H. & Tynjälä, P. (toim.) 2012. Peer-Group Mentoring for Teacher Development. London: Routledge.
- Heikkinen, R-L. 2001. Elämä, tunteet ja vanheneminen. Teoksessa E. Heikkinen & J. Tuomi (toim.) Suomalainen elämänkulku. (1.-2. painos) Helsinki: Tammi, 194 – 215.
- Heinonen, J. 1998. Senioriteetti voimavarana. Teoksessa J. Heinonen (toim.) Senioriteetti voimavarana. Helsinki: Gaudeamus, 36 – 50.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hoikkala, T. & Roos, J.P. 2000. Onko 2000-luku elämänpolitiikan vuosituhat? Teoksessa T. Hoikkala & J.P. Roos (toim.) 2000-luvun elämä. Sosiologisia teorioita vuosituhatvuoden vaihteesta. Helsinki: Gaudeamus, 9 – 31.
- Husso, M-L., Kautto, M. & Saarinen, S. 2003. Tunne on totta. Aittoa puhetta ja asiantuntijatietoa tunne-elämästä. Keuruu: Otava.
- Hutri, M. 2001. Yksilön ammatillisen kriisiytymisen tunnistaminen stressitekijöiden, työhön liittyvien selitystapojen ja tunteiden perusteella. Työpoliittinen tutkimus 232, Helsingin yliopisto.
- Håkansson, J. 2003. Exploring the phenomenon of empathy. Stockholm University. Department of Psychology. Doctoral dissertation. Akademityrck AB, Edsbruk.
- Håkansson, J. & Montgomery, H. 2002. The role of action in empathy from the perspectives of the empathizer and the target. *Current Research in Social Psychology* 8, 50 – 62.
- Hägglund, T-B. 2000. Luovuus ja mielenterveys. Toimituksen pöydältä *Psykologia* 3, 289 – 290.
- Hätinen, M. & Kinnunen, U. 2005. Työstressi- ja työuupumusinterventiot. Vaikeuttavuustutkimuksen haasteet. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 362 – 384.
- Hätönen, H. 2003. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen. Teoksessa T. Frisk 2005 (toim.) Ohjaaminen työssä. Opetusministeriö ja Etelä-Suomen lääninhallitus. Euroopan Yhteisö Rakennerahastot. (3. painos) Helsinki: Educa-Instituutti, 11 – 12.
- Ikonen, O. & Virtanen, P. (toim.) 2001. Hojks. Erilaisia oppijoita, erilaisia lähestymistapoja. Jyväskylä: PS-kustannus.

- Ilmarinen, J. 1998. Suomi edelläkävijänä ikääntyvien työkyvyn ylläpitämisen ratkaisemisessa. Suomen malli. Teoksessa J. Heinonen (toim.) Senioriteetti voimavarana. Helsinki: Gaudeamus, 32–35.
- Ilmarinen, J. 1999. Ikääntyvä työntekijä Suomessa ja Euroopan unionissa. Tilanekatsaus sekä työkyvyn, työllistyvyyden ja työllisyyden parantaminen. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Ilmarinen, J. & Louhevaara, V. (toim.) 1999. Ikääntyvä arvoonsa. Ikääntyvien työntekijöiden terveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishjelma 1990–1996. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 17. Helsinki: Työterveyslaitos, 283–289.
- Ilmarinen, J. 2001a. Ikääntyminen, työelämän riski vai haaste? Teemanumero Ikääntyvät, työkyky ja osaaminen. Työterveyslaitoksen tiedotuslehti Työterveiset 1, 3.
- Ilmarinen, J. 2001b. Ikääntyminen on työelämän haaste seuraavan sukupolven ajan. Teemanumero Ikääntyvät, työkyky ja osaaminen. Työterveyslaitoksen tiedotuslehti Työterveiset 1, 4–6.
- Ilmarinen, J. & (toim.) Mertanen, V. 2009. Työtoveri toista sukupolvea. (3. korjattu painos) Helsinki: Työterveyslaitos.
- Jahnukainen, M. 2001. Hojks elämänskaaren eri vaiheissa. Teoksessa O. Ikonen & P. Virtanen (toim.) Hojks. Erilaisia oppijoita, erilaisia lähestymistapoja. Jyväskylä: PS-kustannus, 302–310.
- Jokinen, E. & Luoma-Keturi, N. 2006. Elinikäisestä oppimisesta välineitä itsensä toteuttamiseen työelämässä. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus, 61–73.
- Jokisaari, M. 2002. Työelämään siirtyminen. Vuorovaikutusta tavoitteellisen toiminnan, sosiaalisen pääoman ja työelämän välillä. Teoksessa K. Salme-la-Aro & J-E. Nurmi (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatio-psykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 67–83.
- Jouttimäki, L. & Purola, M. 2002. Tykytoiminta työpaikoilla, ydinkohdat. (1.-2. painos) Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavana: < www.ikatyo.fi >
- Julkunen, R. 2000. Työelämänpolitiikka. Teoksessa T. Hoikkala & J.P. Roos (toim.) 2000-luvun elämä. Sosiologisia teorioita vuosituhannen vaihteesta. Helsinki: Gaudeamus, 218–237.
- Julkunen, R. 2003a. Kuusikymmentä ja työssä. Jyväskylä: SoPhi.
- Julkunen, R. 2003b. Työelämä ohjauksen ympäristönä. Teoksessa M. Lairio & S. Puukari (toim.) Ohjauksen uudet orientaatiot. Jyväskylän yliopisto: Koulutuksen tutkimuslaitos, 55–70.
- Julkunen, R. 2004. R. Julkunen yleiskommentit opponenttina 17.12.2004 Jyväskylän yliopiston kasvatustieteellisen tiedekunnan S. Paloniemen väitöstilaisuudessa ”Ikä, kokemus ja osaaminen työelämässä, työntekijöiden käsityksiä iän ja kokemuksen merkityksestä osaamisesta ja sen kehittämisestä”.

- Julkunen, R. & Niemi, R. 2002. Mihin luotamme, kun luotamme hyvinvointivaltioon? Teoksessa P. Ruuskanen (toim.) Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi. Näkökulmia sosiaali- ja terveysaloille. Jyväskylä: PS-kustannus, 161–180.
- Julkunen, R. & Pärnänen, A. 2005. Uusi ikäsopimus. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Jung, C.G. 1981. The structure and dynamics of the psyche. The stages of life (2. painos). London: Routledge.
- Jung, C.G. 1985. Unia, ajatuksia, mielikuvia. Porvoo: WSOY.
- Jung, C.G. & Jaffé, A. 1963. Memories, Dreams, Reflections. Kääntäjät R. ja C. Winston. Pantheon Books.
- Junkkari, K. M. 2001. Naisen parhaat vuodet. (2. painos) Helsinki: Otava.
- Jussila, K. & Pitkänen, T. 2002. Ikääntyvien työntekijöiden elämänmotivaatio. Teoksessa K. Salmela-Aro & J-E. Nurmi (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 145–156.
- Juujärvi, P. & Nummenmaa, L. 2004. Emootiot, emotionin säätely ja hyvinvointi. Psykologia 39 (1), 59–66.
- Juuti, P. 1998. Kehityskeskustelut, johtamisen perusta. YTN - TT -Tuottavuusryhmä. Aavaranta-sarja 42. Tampere.
- Juuti, P. 2008. Ikäjohtaminen, viisaus ja kokemustiedon siirtäminen. Teoksessa A. Toom, J. Onnismaa & A. Kajanto (toim.) Hiljainen tieto. Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Kansanvalistusseura, 221–234.
- Järvenpää, E. 2006. Laadullinen tutkimus. SoberIT jatko-opintoseminaari 02.02.2006. Teknillinen korkeakoulu. Tuotantotalouden osasto. Helsinki University of Technology. /Luettu 26.6.2016/. Saatavana: < cs.tut.fi > laadullinen tutkimus > Eila Järvenpää>
- Järvinen, A. 1999. Opettajan ammatillinen kehitysprosessi ja sen tukeminen. Teoksessa A. Eteläpelto & P. Tynjälä (toim.) Oppiminen ja asiantuntijuus. Porvoo: WSOY, 258–274.
- Kaiku 2002–2004. (Kaikki kunnossa) -ohjelman tavoitteet 2002. Valtiokonttorin Henkilöstöpalvelut-linjan tiedote Kaiku-viesti (2) 2002, 6.
- Kalimo, R. & Toppinen, S. 1997. Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Karasek, R.A. 1979. Job demands, job decision latitude and mental strain. Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly 24, 285–308.
- Karasek, R.A. & Theorell, T. 1990. Healthy work. Stress, productivity and the reconstruction of working life. New York: Basic Books.
- Karisalmi, S. 2001. Työelämän laatu ja eläkesuuntautuminen. Tiivistelmä. Teoksessa S. Forss, S. Karisalmi & P. Tuuli Työyhteisö, jaksaminen ja eläkejatukset. Työssäpysymiseen liittyvän tutkimusprojektin loppuraportti. Eläketurvakeskuksen raportteja 26, Helsinki.
- Karjalainen, M. 2010. Ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista työpaikalla. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 388. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja.

- Kasurinen, H. & Vuorinen, R. 2002. Ohjauksen toimintapolitiikka Suomessa. Otteita OECD:n arviointihankkeen kansallisesta maaraportista. Teoksessa R. Vuorinen & H. Kasurinen (toim.) Ohjaus Suomessa 2002. Jyväskylän yliopisto: Koulutuksen tutkimuslaitos, 31–50.
- Keltikangas-Järvinen, L. 1998. Hyvä itsetunto. Juva: WSOY.
- Kinnunen, U. & Feldt, T. 2005. Stressi työelämässä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) 2005. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 13–37.
- Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) 2005a. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. 2005b. Alkusanat. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) 2005. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 7–12.
- Kinnunen, U. & Hättinen, M. 2005. Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) 2005. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 38–55.
- Kinnunen, U., Malin, A. & Mäkikangas, A. 2005c. Puolisoiden parisuhde- ja työtyytyväisyyden yhteys psykologiseen oirehtimiseen vuoden aikavälillä, *Psykologia* 40 (5-6), 532–540.
- Kirk, J. J. & Belovics, R. 2005. Recommendations and resources for counseling older workers. *Journal of Employment Counseling* 42, 50–59.
- Kivimäki, M. 2004. Stressi syö kehoa ja mieltä. Virkaanastujaisluento. Teksti: S. Kivistö. *Psykologi* 1, 14–15.
- Koivula, N. 2008. Basic Human Values in the Workplace. Faculty of Social Sciences. Department of Social Psychology. Social psychological studies 17. University of Helsinki. Doctoral dissertation (monograph). /Luettu 22.8.2010/. Saatavana: <<http://urn.fi/>>
- Koivuluhta, M. & Ruponen, R. 2005. Tiedot ja taidot näkyviksi. Kokemuksia siivoustyötä tekevien naisten ohjausryhmästä. Teoksessa M. Vanhalakka-Ruoho (toim.) 2005a. Työelämäohjauksen mahdollisuuksia ja toimivia käytäntöjä. Kasvatustieteiden tiedekunnan selosteita 93. Joensuun yliopisto, 54–79.
- Kokko, K. 2010. Mitä on keski-ikäisen hyvä psykologinen toimintakyky? *Psykologia* 45 (04), 300–315.
- Korkalainen, A. & Kokko, K. 2008. Psykologinen näkökulma aikuisiän hyvinvointiin ja siihen kytkeytyviin tekijöihin. *Psykologia* 43, 261–276.
- Kortteinen, M. 2000. Kohti 2000-luvun sosiaalitieteellistä ajattelua. Keskustelua Anthony Giddensin kanssa. Teoksessa T. Hoikkala & J.P. Roos (toim.) 2000-luvun elämä. Sosiologia teorioita vuosikymmenen vaihteesta. Helsinki: Gaudeamus, 32–53.
- Kortteinen, M. & Tuomikoski, H. 1998. Työtön. Tutkimus pitkäaikaistyöttömien selviytymisestä. Helsinki: Tammi.
- Koskinen, S., Martelin, T., Notkola, I-L., Notkola, V. & Pitkänen, K. (toim.) 1994. Suomen väestö. Helsinki: Gaudeamus.

- Koskinen, S. 2014. Suomalainen terveys ja elinikä pitkällä aikavälillä. Saatavana: <<https://www.keva.fi>>
- Kuhl, J. & Beckman, J. 1994. Introduction. Action versus state orientation in the context of personality and volition. Teoksessa J. Kuhl & J. Beckman (toim.) *Volition and Personality. Action versus State Orientation*. Hoegrefe & Huber Publishers.
- Kuittinen, M. 2007. Tiimit ilman tiimityötä eli mihin kariutui tiimien suuri lupaus? *Psykologia* 1, 55–61.
- Kumpulainen, K. 2013. Henkilöstön työssä koettu hyvinvointi. Pitkittäisseuranta muuttuvassa koulutusorganisaatiossa. Dissertation in Social Sciences and Business Studies N:o 61. Itä-Suomen yliopisto. Kuopio.
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Lahti-Kotilainen, L. 1992. Values as Critical Factors in Management Training. University of Tampere. Serie A 356. Tampere.
- Laine, T. 2001. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-kustannus, 26–43.
- Laine, T. 2013. Arvot ohjaussuhteessa. Teoksessa T. Laine, L. Penttinen, S. Puukari & T. Skaniakos (toim.) 2013. *Nelikymmenvuotiaan polkuja. Ohjauksen koulutusta ja tutkimusta Jyväskylän yliopistossa*. Jyväskylän yliopisto, 61–65.
- Laine, T. 2015. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa R. Valli & J. Aaltola (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. (4. uudistettu painos) Jyväskylä: PS-kustannus, 29–51.
- Laine, T., Penttinen, L., Puukari, S. & Skaniakos, T. (toim.) 2013. *Nelikymmenvuotiaan polkuja. Ohjauksen koulutusta ja tutkimusta Jyväskylän yliopistossa*. Jyväskylän yliopisto.
- Lairio, M. 1988. Nuoruusiän kehitystehtävät ja oppilaanohjaus. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja A. Tutkimuksia 19. Jyväskylän yliopisto.
- Lairio, M. & Nissilä, P. 2002. Towards networking in counselling. A follow-up study of Finnish school counselling. *British Journal of Guidance & Counselling* 30 (2), 159–172.
- Lairio, M. & Nissilä, P. 2013. Kentän ääntä kuunnellen tutkimusperustaiseen ohjausosaamiseen. Teoksessa T. Laine, L. Penttinen, S. Puukari & T. Skaniakos (toim.) *Nelikymmenvuotiaan polkuja. Ohjauksen koulutusta ja tutkimusta Jyväskylän yliopistossa*. Jyväskylän yliopisto, 8–20.
- Lairio, M. & Puukari, S. 2001. Ohjaus käsitteenä ja ammattina. Teoksessa M. Lairio & S. Puukari (toim.) *Muutoksista mahdollisuuksiin. Ohjauksen uutta identiteettiä etsimässä*. Jyväskylän yliopisto: Koulutuksen tutkimuslaitos.

- Lairio, M. & Puukari, S. (toim.) 2003. Ohjauksen uudet orientaatiot. Jyväskylän yliopisto: Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Latomaa, T. 2009. Ymmärtävä psykologia. Psykologia rekonstruktivisena tieteenä. Teoksessa J. Perttula & T. Latomaa (toim.) Kokemuksen tutkimus. Merkitys, tulkinta, ymmärtäminen. (3. painos) Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 17–88.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. 1984. Stress, appraisal and coping. New York: Springer.
- Lazarus, R.S. 1998. From psychological stress to the emotions. A history of changing outlooks. Teoksessa Fifty years of research and theory of R.S. Lazarus. An analysis of historical and perennial issues (toim.) London: Lawrence Erlbaum, 349–366.
- Lee, R.T. & Ashworth, B.E. 1996. A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology* 81, 123–133.
- Lehtomaa, M. 2009. Fenomenologinen kokemuksen tutkimus. Haastattelu, analyysi ja ymmärtäminen. Teoksessa J. Perttula & T. Latomaa (toim.) Kokemuksen tutkimus. Merkitys, tulkinta, ymmärtäminen. (3. painos) Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 163–194.
- Levinson, D.J., Darrow, C.N., Klein, E.B., Levinson, M.H. & McKee, B. 1978. The seasons of a man's life. New York, NY: Knopf.
- Linkola P. 2002a (toim.) Uusi ote työn ilosta. Ikäohjelma 1998–2002. Helsinki: Työministeriö. Saatavana: <www.mol.fi>
- Linkola, P. 2002b (toim.) Ikäjohtamista oppimaan. Ikäohjelma 1998–2002. Helsinki: Työministeriö. Saatavana: <www.mol.fi>
- Liukkonen, J., Jaakkola, T. & Kataja, J. 2006. Taitolajina työ. Johtaminen ja sisäinen motivaatio. Helsinki: Edita.
- Luukkonen, V. 2013. Henkilökohtainen kehityskeskustelu. Kuuluuko oppilaan ääni? Teoksessa T. Laine, L. Penttinen, S. Puukari & T. Skaniakos (toim.) Nelikymmenvuotiaan polkuja. Ohjauksen koulutusta ja tutkimusta Jyväskylän yliopistossa. *Jyväskylän yliopisto*, 46–51.
- Martelin, T., Pitkänen, K. & Koskinen, S. 2001. Suomalaisten väestöllinen elämänkulku, tilastoja ja tarinoita. Teoksessa E. Heikkinen & J. Tuomi (toim.) Suomalainen elämänkulku. (1.-2. painos) Helsinki: Tammi, 38–57.
- Maslach, C. & Goldberg, J. 1998. Prevention of burnout. New perspectives. *Applied and Preventive Psychology* 7, 63–74.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. 2001. Job burnout. *Annual Review of Psychology* 52, 397–422.
- Maslow, A.H. 1943. A Theory of Human Motivation. Originally Published in *Psychological Review* 50, 370–396. /Luettu 12.7.2010/. Classics in the History of Psychology. An internet resource developed by Christopher D. Green. Toronto, Ontario: York University.
- Matikka, L.M. 2001. Service-oriented assessment of quality of life of adults with intellectual disabilities. Academic dissertation. FAMR Research Publications 83, Kehitysvammaliitto ry. Helsinki: Tutkimus- ja kokeiluyksikkö.

- Mauno, S. 2000. Työn epävarmuus työn stressitekijänä työn ja perheen vuorovaikutuksen viitekehyksessä. *Psykologia* 35 (2), 163–169.
- Mauno, S. & Kinnunen, U. 2005. Työn epävarmuus ja organisaatiomuutokset työhyvinvoinnin uhkina. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 167–199.
- McAdams, D.P. 1995. What do we know when we know a person? *Journal of Personality* 63, 365–396.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. & Smith, C.A. 1993. Commitment to organizations and occupations. Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology* 78, 538–551.
- Mezirow, J. (toim.) 1995. *Fostering critical reflection in adulthood. A guide to transformative and emancipatory learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Moilanen, L. & Varis, L. 2001. *Omat tavoitteet työvireen tukena*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Molander, G. 2003. *Työtunteet. Esimerkkinä vanhustyö*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. 2005. Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 56–74.
- Mäkikangas, A., Feldt, T., Kinnunen, U. & Mauno, S. 2013. Does personality matter? A review of individual differences in occupational well-being. Teoksessa A.B. Bakker (toim.) *Advances in Positive Organizational Psychology* 1, 107–143.
- Mäkikangas, A., Rantanen J., Bakker, A.B., Kinnunen, M-L., Pulkkinen, L. & Kokko, K. 2015. The Circumplex Model of Occupational Well-being. Its Relation with Personality. *Journal for Person-Oriented Research* 1 (3), 115–129. Saatavana: <<http://www.person-research.org>>
- Mäkinen, J., Olkinuora, E., Rinne, R. & Suikkanen, A.) (toim.) 2006. *Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Nelson, D. L. & Simmons, B. L. 2003. Health psychology and work stress. A more positive approach. Teoksessa J.C.Quick & L.E.Tetrick (toim.) *Handbook of occupational health psychology*. Washington, DC: American Psychological Association, 97–118.
- Niemi, H. & Latva-Karjanmaa, R. 2006. Life as Learning -tutkimusohjelman tervehdys lukijalle. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) *Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen*. Jyväskylä: PS-kustannus, 9–10.
- Niiniluoto, I. & Saarinen, E. 2002. Filosofia muutoksen tilassa. Johdanto nykyajan filosofiaan. Teoksessa I. Niiniluoto & E. Saarinen (toim.) *Nykyajan filosofia*. Helsinki: WSOY, 13–43.
- Niitamo, P. 2002. Tunneperäinen ja tietoperäinen motivaatio. Teoksessa K. Salmela-Aro & J-E. Nurmi (toim.) *Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 40–52.

- Niitamo, P. 2003. Persoonalliset selviytymiskeinot ja työssä jaksaminen. Psykologimessut 27.11.2003. Teemana psyykkinen jaksaminen. Helsinki. Luento.
- Nikkanen, P. 1997. Muuttuvan oppilaitoksen visio. Teoksessa P. Nikkanen & R. Mäkinen (toim.) Ammatillisen koulutuksen kehittäminen. Koulutuksen tutkimuslaitoksen julkaisusarja B. Teoriaa ja käytäntöä. Jyväskylän yliopisto, 93, 35–42.
- Niskanen, S. 2009. Hermeneuttisen psykologian tieteenfilosofinen traditio. Teoksessa J. Perttula & T. Latomaa (toim.) Kokemuksen tutkimus. Merkitys, tulkinta, ymmärtäminen. (3. painos) Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 89–114.
- Nissinen, V. 2002. Kaiku -koulutustilaisuus. Teoksen mukaan V. Nissinen (2001) *Military Leadership. A Critical Constructivist Approach to Conceptualizing, Modelling and Measuring Military Leadership in the Finnish Defence Forces*. National Defence College. Academic Dissertation.
- Notkola, V. (toim.) 2002. Työhyvinvointi ei ole sattumaa. Tutkimus hyvien käytäntöjen vaikuttavuudesta. Työssä jaksamisen ohjelma. Helsinki: Työministeriö. Saatavana: <www.mol.fi/jaksamisohjelma>
- Nummenmaa, A.-R. 1996. Koulutus, sukupuoli ja elämäntilanne. Nuoruudesta aikuisuuteen yhteiskunnallisessa muutoksessa. Työpoliittinen tutkimus 149. Helsinki: Työministeriö.
- Nurmi, J-E. & Salmela-Aro, K. 2002a. Modernin motivaatiopsykologian perusta ja käsitteet. Teoksessa K. Salmela-Aro & J-E. Nurmi (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 10–27.
- Nurmi, J-E. & Salmela-Aro, K. 2002b. Motivaatio elämänkaaren siirtymissä. Teoksessa K. Salmela-Aro & J-E. Nurmi (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 54–66.
- Oesch, E. (toim.) 2002. Kokemus. Tampere: Tampereen yliopistopaino, 15–36.
- Ojala, H. 2010. Opiskelemissa tavallaan. Vanhat naiset ikäihmistien yliopistossa. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Tampere. Akateeminen väitöskirja.
- Ollila, M-R. 1998. Arkkienkelin vanhuus. Teoksessa J. Heinonen (toim.) Senioriteetti voimavarana. Helsinki: Gaudeamus, 139–153.
- Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. (toim.) 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- OPM 1995. Suomalaisen tietoyhteiskunnan kehittäminen. Opetusministeriön toimenpideohjelma vuosiksi 1995–1999. Moniste 28.2.1995.
- OPM 2001. Ikäohjelmatyöryhmän raportti 22.1.2001. Kansallinen Ikäohjelma. Opetusministeriön toimenpiteet 2000–2001. Opetusministeriö. Moniste.
- OPM 2002a. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen. Ohjeisto. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. /Luettu 28.6.2016/. Saatavana: <www.tenk.fi>
- OPM 2002b. Parlamentaarisen aikuiskoulutustyöryhmän mietintö. Opetusministeriö (3) 2002. Työryhmän muistio 21.2.2002. Helsinki: Yliopistopaino.

- Paloniemi, S. 2004. Ikä, kokemus ja osaaminen työelämässä. Työntekijöiden käsityksiä iän ja kokemuksen merkityksestä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämiseksi. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 253. Väitöskirja.
- Paloniemi, S. 2008. Hiljaisen tiedon jakaminen työyhteisössä. Työssä oppimisen rajapinnalla. Teoksessa A. Toom, J. Onnismaa & A. Kajanto (toim.) Hiljainen tieto. Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Kansanvalistusseura, 255–274.
- Peavy, R. V. 1999. Sosiodynaaminen ohjaus. Konstruktivistinen näkökulma 21. vuosisadan ohjaustyöhön. Suomentaja P. Auvinen. Helsinki: PS-kustannus.
- Peavy, R.V. 2000. Ammatinvalinnan ja urasuunnittelun ohjaus postmodernina aikana. Suomentaja P. Auvinen. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar 2000a (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Jyväskylä: PS-kustannus, 14–40.
- Pekkonen, M. 2005. Kuntoutus työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitäjänä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 346–361.
- Perhoniemi, R. & Hakanen, J. 2013. Työn imun ja ystävällisyyden siirtyminen työpareilla. Psykologia 48 (02), 88–101.
- Perttula, J. 2009. Kokemus ja kokemuksen tutkimus. Fenomenologisen erityistieteen tieteenteoria. Teoksessa J. Perttula & T. Latomaa (toim.) Kokemuksen tutkimus. Merkitys, tulkinta, ymmärtäminen. (3. painos) Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 115–162.
- Perttula, J. & Latomaa, T. 2009. Saatteeksi. Teoksessa J. Perttula & T. Latomaa (toim.) Kokemuksen tutkimus. Merkitys, tulkinta, ymmärtäminen. (3. painos) Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 9–16.
- Pessi, A.B. 2016. Myötätunnon mullistava voima (CoPassion) -hanke 2015–2016. Mihin tiedettä tarvitaan? Tilaisuus Helsingin yliopistolla 5.10.2016. Saatavana: <<https://www.helsinki.fi/fi/ajankohtaista/mihin-tiedetta-tarvitaan>>
- Petäjaniemi, T. 2003. Eväitä työyhteisön hyvinvointiin. Työssä jaksamisen ohjelmassa opittua 2000–2003. Työssä jaksamisen ohjelma 2003, 5. <www.mol.fi/jaksamisohjelma>
- Piha, K. & Poussa, L. 2012. Työpaikkaan sitoutuminen ei katso ikää. Lähteinä: Työterveyslaitos-Innostuksen Spiraali sekä Dialogi-Paremmen työelämän puolesta. Talentum Media Oy 2012. /Luettu 31.1.2015/. Saatavana: E-tietokirjat <www.elisa.fi>
- Pittman, J.F. 1994. Work and family fit as a mediator of work factors on marital tension. Evidence from the interface of greedy institutions. Human Relations 47, 183–209.
- Prilleltensky, I. 1994. Empowerment in mainstream psychology. Legitimacy, obstacles and possibilities. Canadian Psychology 35 (4), 358–374.
- Pulkkinen, Lea (toim.) 1997. Lapsesta aikuiseksi (2. painos) Jyväskylä: PS-kustannus.

- Puohiniemi, M. 2002. Arvot, asenteet ja ajankuva. Opaskirja suomalaisen arkielämän tulkintaan. Espoo: Limor kustannus.
- Puohiniemi, M. 2006. /Luettu 23.9.2010/.
<<http://www.soc.utu.fi/laitokset/sosiologia/opiskelu/s-yhteiskunta-suomalaisten-arvot-paaasiat.pdf>>
- Puolimatka, T. 2008. Tieteenfilosofian kurssi jatko-opiskelijoille. Helmikuu 2008. Jyväskylän yliopisto. Luentomoniste, 1–29.
- Putnam, R.D. , Leonardi, R. & Nanetti, R.Y 1993. Making democracy work. Civic traditions in modern Italy. Princeton University Press.
- Puukari, S. 2013. Yhteisöllisyyden ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden edistäminen monikulttuurisen ohjauksen haasteena. Teoksessa T. Laine, L. Penttinen, S. Puukari & T. Skaniakos (toim.) Nelikymmenvuotiaan polkuja. Ohjauksen koulutusta ja tutkimusta Jyväskylän yliopistossa. Jyväskylän yliopisto, 52–60.
- Puukari, S., Lairio, M. & Nissilä, Pia 2001. Ohjauksen tulevaisuuden näkymiä. Teoksessa M. Lairio & S. Puukari (toim.) Muutoksista mahdollisuuksiin, Ohjauksen uutta identiteettiä etsimässä. Jyväskylän yliopisto: Koulutuksen tutkimuslaitos, 181–200.
- Rantala, A. 2005. Työterveyshuolto ja työntekijän jaksamisen tuki uupumistilanteissa. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 332–345.
- Rantanen, J. 1992. Työympäristö, työterveyshuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta. Teoksessa Työkykyä ylläpitävä toiminta ja työterveyshuolto. Seminaariraportti Turku 6-7.2.1992. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön julkaisuja 15. Helsinki.
- Rantanen, J. & Kinnunen, U. 2005. Työ, perhe-elämä ja hyvinvointi. Teoksessa: U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina, Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 229–264.
- Rantanen, J. & Mauno, S. 2010. Auttavatko yksilölliset stressinhallintakeinot työstressin hallinnassa? Laadullinen katsaus 2000-luvun tutkimuksiin. *Psykologia* 45 (3), 216–233.
- Rantanen, J., Kinnunen, U., Pulkkinen, L. & Kokko, K. 2012. Developmental Trajectories of Work-Family Conflict for Finnish Workers in Midlife. *Journal of Occupational Health Psychology* 17 (3), 290–303.
- Rasku, A.1993. Ikääntyvä opettaja. Voimavarat ja eläkehakuisuus. Helsinki: Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto.
- Rauhala, L. 1989. Ihmisen ykseys ja moninaisuus. Helsinki: SHKS.
- Rauhala, L. 1993. Eksistentiaalinen fenomenologia hermeneuttisen tieteenfilosofian menetelmänä. Maailmankuvan kokonaisrakenteen erittelyä ihmistä koskevien tieteiden kysymyksissä. Filosofisia tutkimuksia Tampereen yliopistosta 41. Tampere.
- Rauramo, P. 2007. Hyvinvoinnin edistäminen yliopistoissa työhyvinvoinnin portaat-mallin viitekehyksessä. Laadullinen tapaustutkimus. Biolääketie-

- teen laitos. *Ergonomia*. Kuopion yliopisto. Pro Gradu -tutkielma /Luettu 12.7.2009/. Saatavana:
<http://www.uku.fi/biolaake/ergonomia/gradut/rauramo_paivi.pdf>
- Rechardt, E. 1978. Psykoanalyttisen psykologian näkökulma. Teoksessa R.O. Viitamäki, K. Ackté & E. Rechardt (toim.) *Kliininen psykologia*. Helsinki: WSOY, 93–115.
- Riedel, I. 1998. *Unet ja elämänkaari*. Suomentaja R. Paalanen. Helsinki: Kirjapaja. Alkuperäisteos: *Träume-Wegweiser in neue Lebensphasen*. Stuttgart: Kreuz Verlag 1997.
- Rinne, R. & Jauhiainen, A. 2006. Ikääntyneet sukupolvet, koulutuksen merkitys ja tietoyhteiskunta. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) *Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen*. Jyväskylä: PS-kustannus, 175–196.
- Rinne, R., Mäkinen, J., Olkinuora, E. & Suikkanen, A. 2006. Linda ja elinikäisen koulutuksen muuttuvat lähtökohdat. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) *Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen*. Keuruu: PS-kustannus, 11–21.
- Rissanen, L. 1999. Vanhenevien ihmisten kotona selviytyminen, Yli 65-vuotiaiden terveys, toimintakyky ja sosiaali- ja terveyspalvelujen koettu tarve. Oulun yliopisto. Kansanterveystieteen ja yleislääketieteen laitos. /Luettu 23.1.2011/. Saatavana:
<[URL:http://herkules oulu.fi/isbn9514254414/](http://herkules oulu.fi/isbn9514254414/)>
- Robbins, S.B. 1998. Työelämän arvot murroksessa. Teoksessa J. Ilmarinen & (toim.) V. Mertanen 2009. *Työtoveri toista sukupolvea*. (3. korjattu painos) Helsinki: Työterveyslaitos, 44.
- Robbins, S.B. 1998. *Organizational behavior. Concepts, Controversies, Applications*. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- Robinson, H.A. 1994. *The Ethnography of empowerment*. London: Falmer Press.
- Robson, S.M. & Hansson, R.O. 2007. Strategic Self Development for Successful Aging at Work, INT'L. *J. Aging and Human Development* 64 (4) 331–359.
- Rocco, T.S., Stein, D. & Lee, C. 2003. An Exploratory Examination of the Literature on Age and HRD Policy Development. *Human Resource Development Review* 2 (2), 155–180.
- Rodwell, C.M. 1996. An Analysis of the concept of empowerment. *Journal of Advanced Nursing* 23, 305–313.
- Rogers, C.R. 1975. Empathic. An unappreciated way of being. Teoksessa J. Håkansson 2003. *Exploring the phenomenon of empathy. Introduction. Definitions and theories of empathy. Rogers' contribution*. Stockholm University. Department of Psychology. Akademityck AB, Edsbruk, 1–5.
- Roos, J.P. & Hoikkala, T. 1998. *Elämänpolitiikka*. Helsinki: Gaudeamus.
- Ruoholinna, T. 2006. Ikääntyvänä muuttuvilla työmarkkinoilla. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) *Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen*. Jyväskylä: PS-kustannus, 155–174.

- Ruoholinna, T. 2009. Ikääntyvät työelämässä. Päihittääkö nuoruus ja koulutus aikuisuuden ja kokemuksen? Turun yliopiston julkaisuja C 288. Turku. Kasvatustieteen väitöskirja.
- Ruponen, R., Nummenmaa, A.R. & Koivuluhta, M. 2000. Ryhmäohjaus muutoksen mahdollisuuden maisemana. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar 2000 (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Jyväskylä: PS-Kustannus, 162–188.
- Ruuskanen, P. 2002. Sosiaalinen pääoma hyvinvointipoliittisessa keskustelussa. Teoksessa P. Ruuskanen (toim.) Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi. Näkökulmia sosiaali- ja terveystieteille. Jyväskylä: PS-kustannus, 5–27.
- Saarenheimo, M. 2003. Muistot rakentavat ihmisen. Teksti: I. Pakkanen. *Mielen-terveys* 3, 9–11.
- Saarinen, E. 2003. "Filosofi Esa Saarinen arvioi suomalaisen työn tilaa ja tulevaisuutta. Saako työtä kehitettyä mittaamalla?" TV 2, 4.5.2003 klo 12:55–13:25. Mol.fi.
- Saaristo, T. 2002. Taikasanat eli miksi antaisin anteeksi. (5. painos) Helsinki: Dialogia.
- Saksvik, I.B., Saksvik, P.Ö. & Nordvik, H. 2004. Personlighetens rolle for hvordan stress oppleves i arbeidslivet. *Tidsskrift for norsk psykologforening* 41, 612–619.
- Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. (toim.) 2002a. Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. 2002b. Henkilökohtaiset tavoitteet ja hyvinvointi. Teoksessa K. Salmela-Aro & J-E. Nurmi (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 158–172.
- Schwartz, S. H. 1994. Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues* 50, 19–45.
- Sennett, R. 2003. *Respect in a world of inequality*. New York: Norton.
- Sennett, R. 2004. Kunnioitus eriarvoisuuden maailmassa. Suomentaja K. Koskinen. Tampere: Vastapaino.
- Siegrist, J. 1996. Adverse health effects of high-effort/low reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology* 1, 27–41.
- Siitonen, J. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Opettajankoulutuslaitos. *Acta universitatis Ouluensis E 37*. Oulun yliopisto. Väitöskirja. /Luettu 31.12.2010/. Saatavana: <URL: <http://herkules oulu.fi/isbn951425340X/>>
- Siitonen, J. & Robinson, H.A. 1998. Empowerment. Links to Teachers' Professional Growth. Teoksessa R. Erkkilä, A. Willman & L. Syrjälä (toim.) Promoting teachers' personal and professional growth. University of Oulu. Department of teacher education. *Acta universitatis Ouluensis E 32*, 165–191.
- Siltala, J. 1998. Yksilöllisyyden historialliset ja psykologiset ehdot. Teoksessa A. Hautamäki, E. Lagerspetz, J. Sihvola, J. Siltala & J. Tarkki 1998. *Yksilö modernin murroksessa* (2. painos) Helsinki: Gaudeamus, 117–204.

- Siltala, J. 2002. Hyvinvointivaltiosta hyperkilpailuun. Työelämän muutos ja it-sesäätelyn vaikeudet. Voimme huonosti, mikä avuksi? Seminaari 10.10.2002. Helsinki: Psyko-Team Oy. Luento.
- Siltala, J. 2004. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun (5. painos) Helsinki: Otava.
- Silverman, D. 2004. *Interpreting Qualitative Data. Methods for Analyzing Talk, Text and Interaction.* (3. painos) London: Sage.
- Sinisalo, P. 2000. Ohjauksen ja neuvonnan tutkimuksesta Suomessa. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar 2000 (toim.). *Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus.* Jyväskylä: PS-kustannus, 190–206.
- Spangar, T., Pasanen, H. & Onnismaa, J. 2000. Alkusanat. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.) *Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus.* Jyväskylä: PS-kustannus, 5–11.
- Stein, D., Rocco, T.S. & Goldenetz, K, A. 2000. Age and the University Workplace. A Case Study of Remaining, Retiring or Returning Older Workers. *Human Resource Development Quarterly* 11 (1), 61–80.
- Sternberg, R.J., Forsythe, G.B., Hedlund, J., Horvath, J.A., Wagner, R.K., Williams, W.M., ym. 2000. *Practical Intelligence in Everyday Life.* Cambridge: Cambridge University Press.
- STM 2001. *Terveys 2015. Valtioneuvoston periaatepäätös Terveys 2015 - kansanterveysohjelma.* Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja (4) 2001. Helsinki.
- STM 2002. *Ikäohjelman monet kasvot. Kansallisen ikäohjelman 1998–2002 loppuraportti.* Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja (3) 2002. Helsinki.
- Suutama, T. & Ruoppila, I. 2008. Kognitiivisten testitulosten ja itsearviointien muutoksia ikävälillä 65–90 vuotta. *Psykologia* 6, 408–420.
- Sädevirta, J. 2004. Työkyvyn ja organisaation tuloksellisuuden strateginen hallinta. Tutkittua tietoa työhyvinvoinnista. 6. Työkyöpäivä 12.5.2004. Helsinki: Työterveyslaitos. Luento.
- Takkinen, S. 2001. Elämän tarkoituksellisuus ja sen yhteydet toimintakykyyn vanhuudessa. *Psykologia* 3, 135–139.
- Takkinen, S. 2002. Elämänviivapiirros iäkkäiden ihmisten tutkimuksessa. *Gerontologia* 4, 198–205.
- Taris, T.V. & Feij, J.A. 2004. Learning and strain among newcomers. A three-wave study on the effects of job demands and job control. *The Journal of Psychology* 138, 543–563.
- Taskila-Rissanen, M., Mauno, S., Ruokolainen M. & Rantanen, M. 2013. Auttavatko delegointi ja priorisointi työ-perhe-ristiriitatilanteessa? Suorat ja puskuroivat yhteydet työ-perhe-rikastuttamisen kokemuksiin hoito- ja palvelualalla. *Psykologia* 48 (2), 102–123.
- Taylor, C. 1995. *Autenttisuuden etiikka.* Helsinki: Gaudeamus.
- Tiensuu, V., Partanen, V. & Aaltonen, J. 2004. *Onnellinen organisaatio. Ihmissyyttä ja inhimillistä toimintaa.* Yritysjulkaisut. Helsinki: Edita.

- TM 2000–2003. Työssä jaksamisen ohjelma 2000–2003. Työministeriö. <www.mol.fi/jaksamisohjelma>
- TM 2001. Varautuminen suurten ikäluokkien aiheuttamaan työmarkkinamuutokseen. Projektin väliraportti 29.8.2001. Työministeriö.
- TM 2002. Työpoliittinen tutkimus 234. Työllisyys uuden vuosituhannen alussa. Työvoima 2020 -projektiryhmän väliraportti Työministeriölle. <<http://www.mol.fi/julkaisut/tyopoliittinentutkimus234.htm>>
- Tomkins, S.S. 1981. The quest for primary motives. Biography and autobiography of an idea. Teoksessa V.E. Demos (toim.) 1995. Exploring Affect. The Selected Writings of S.S. Tomkins. Cambridge: University Press.
- Toom, A. 2008. Hiljainen pedagoginen tietäminen opettajan työssä. Teoksessa A. Toom, J. Onnismaa & A. Kajanto (toim.) Hiljainen tieto. Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Kansanvalistusseura, 163–186.
- Toom, A., Onnismaa, J. & Kajanto, A. (toim.) 2008. Hiljainen tieto. Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Kansanvalistusseura.
- Tornstam, L. 1994. Gerotranssendenssi - teoreettinen tarkastelu. Gerontologia 8 (2), 75–81.
- Tuomi, J. (toim.) 1999. Elämäkulkua ja terveys. Elämäkulkutyöryhmän raportti 2. Katsaus teorioihin ja sovelluksiin. Kansanterveyden neuvottelukunta. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 22. /Luettu 5.11.2003/. Saatavana: <<http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504223093>>.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2004. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. (1.-3. painos) Helsinki: Tammi.
- Turunen, K. E. 1996. Elämänkaari ja kriisit. (1. painos) Jyväskylä: Atena.
- Tuuli, P. 2001. Uuvuttaako työ? Emotionaalista väsymystä, työelämän laatua ja työhyvinvointia käsittelevä seurantatutkimus. Tiivistelmä. Teoksessa S. Forss, S. Karisalmi & P. Tuuli. Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajatuksset. Työssäpysymiseen liittyvän tutkimusprojektin loppuraportti. Eläketurvakeskuksen raportteja 26. Helsinki.
- Ulrich, L. B. & Brott, P. E. 2005. Older workers and bridge employment. Redefining retirement. Journal of Employment Counseling 42, 159–170.
- UM 1995. Kunskapsstrategi för utbildning och forskning. Undervisningsministeriet. Helsingfors. Saatavana: <<http://www.mined.fi/kunskapsstrategi.html> tai gopher://gopher.funet.fi/11/FUNET/kunskapsstrategi>
- Vahtio, E-L. 2006. Avaa ikälukot. Vapaudu johtamaan. Yritysjulkaisut. Helsinki: Edita.
- Vahtera, J., Kivimäki, M., Koskenvuo, M. & Pentti, J. 1997. Hostility and Registered Sickness Absence. A Prospective Study of Municipal Employees. Psychological Medicine 27, 693–701.
- Vahtera, J., Kivimäki, M. & Virtanen, P. (toim.) 2002. Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa. Tutkittua tietoa ja haasteita. Helsinki: Työterveyslaitos.

- Vanhalakka- Ruoho, M. (toim.) 2005a. Työelämäohjauksen mahdollisuuksia ja toimivia käytäntöjä. Kasvatustieteiden tiedekunnan selosteita 93. Joensuu yliopisto.
- Vanhalakka-Ruoho, M. 2005b. Workplace Counselling. Bringing more life into the workplace? AIOSP/IAEVG International Conference. University of Lisbon. Portugal. September 2005, 14-16. Saatavana: <<http://www.aiospconference2005.pt/abstracts/226.pdf>>
- Vanhalakka-Ruoho, M. 2005c. Työelämäohjaus toisin toimimisen mahdollistajana. Teoksessa M. Vanhalakka-Ruoho (toim.) 2005a. Työelämäohjauksen mahdollisuuksia ja toimivia käytäntöjä. Kasvatustieteiden tiedekunnan selosteita 93. Joensuu yliopisto, 24–53.
- van Manen, M. 2014. Phenomenology of Practice. Left Coast Press. Walnut Creek.
- Vanttaja, M. & Järvinen, T. 2006. Oppiminen ja identiteetti muuttuvassa yhteiskunnassa. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus, 27–42.
- Varto, J. 1992. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Varto, J. 2005. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Saatavana: <http://arted.uiah.fi/synnyt/kirjat/varto_laadullisen_tutkimuksen_metodologia.pdf>
- Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Helsinki: Gaudeamus.
- VERME 2016. Vertaisryhmämentorointi, Ammatillisen kehittymisen ja työhyvinvoinnin tueksi. /Luettu 10.8.2016/. Saatavana: <<http://www.osaavaverme.fi>>
- Vertio, H. 1998. Suuret ikäluokat ikääntymässä. Teoksessa J. Heinonen (toim.) Senioriteetti voimavarana. Helsinki: Gaudeamus, 7–19.
- Vesterinen, P-L. (toim.) 2013. Kateus työelämässä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Viitala, R. 2004a. Osaamisen johtaminen esimiestyössä. Tutkittua tietoa työhyvinvoinnista. 6. Työkyöpäivä 12.5.2004 Helsinki: Työterveyslaitos. Luento.
- Viitala, R. 2004b. Osaamisen johtaminen esimiestyössä. Acta Wasaensia 109. Vaasan yliopisto. Väitöskirja.
- Viitasalo, N. 2015. Varttuneet ja ikäsyrrintä työelämässä. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampereen yliopisto. Väitöskirja.
- Vinni, I. & Eriksson, T. 2005. Innovatiivinen uudentyypinen työhyvinvointimalli. Hyvä Työympäristö 1, 28–29.
- Virtanen, N. & Onnismaa, J. 2003. Kehityskeskustelu kodin ja koulun yhteistyömuotona. Kasvatus 4, 351–358.
- Visti, A., Gyekye, A.S., Heiskanen, H. Härkönen, L-K. & Ruoppila, I. 2006. Moninaisuus työelämässä. Psykologia 6, 427–439.
- Vuolle, T. 1989. Raajarikosta osallistujaksi. Hyväntekeväisyydestä valtion valvontaan. Porvoo: Uusimaa.

- Vuorinen, R. 2003. Ohjauksen kehittämisen taustatekijöitä OECD:n jäsenmaissa. Teoksessa M. Lairio & S. Puukari (toim.) Ohjauksen uudet orientaatiot. Jyväskylän yliopisto: Koulutuksen tutkimuslaitos, 181 – 198.
- Vuorinen, R. & Watts, A.G. (toim.) 2012. European lifelong guidance policies. A progress report 2011 – 2012. A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2011 – 2012. University of Jyväskylä.
- Wallin, O. 2007. Ammatillinen sitoutuminen ja perhekeskeisyys hoiva-alan työntekijöiden arjessa. *Työ ja ihminen* 21 (3), 197 – 211.
- Wallin, O. 2010a. Eri-ikäisten hyvinvointityöntekijöiden työhön sitoutumisen diskurssit. *Työelämän tutkimus* 8 (3), 267 – 278.
- Wallin, O. 2010b. Hyvinvointityöntekijöiden tulkinnat kuormittavasta sitoutumisesta. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti* 47, 266 – 278.
- Wallin, O. 2012a. Hyvinvointityöhön sitoutuminen. Diskurssianalyysi työhön sitoutumisesta perheen, työhyvinvoinnin, ammatillisuuden ja asiakaslähteisyyden näkökulmista. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampereen yliopisto. Väitöskirja.
- Wallin, O. 2012b. Ammatillinen kasvu ja työhön sitoutuminen sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työssä. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 1(14), 10 – 21.
- Waris, K. 2001. Näköaloja työelämään. Kuormittuminen voimavaraksi. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Warr, P. 1994. A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work & Stress* 8, 84 – 97.
- Watts, A.G. & van Esbroeck, R. 1998. New skills for holistic career guidance model. *International Career Journal* 26, 1998. Saatavana: <<http://www.careers/journal.com>>
- Ylikoski, R. 2000. The Relationship of Neuropsychological Functioning with Demographic Characteristics, Brain Imaging Findings, and Health in Elderly Individuals. *Neuropsykologian alan väitöskirja /Luettu 8.3.2011/*. Saatavana: <<http://ethesis.helsinki.fi>>
- Ylistö, S. 2006. Vastuussa omasta elämästä. Elämänhallinta sosiologisena näkökulmana jälkimodernin ihmisen elämään. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Sosiologian yksikkö. Jyväskylän yliopisto. Pro gradu -tutkielma.

LIITTEET

LIITE 1 Keskeiset valtion toimet, ohjelmat ja lainsäädäntö ikään- tyvien työssäjaksamisen edistämiseksi tämän tutkimuksen alka- essa

Tutkimuksen taustayhteisön työhyvinvointihanke toteutettiin vuosina 2003–2006 ja haastattelut suoritettiin syksyn 2004 ja kevään 2005 aikana. Olen koonnut tähän liitteeseen sen ajan valtion toimista tutkimukseeni keskeisimmin liittyvät hankkeet. Viimeisenä olen kuvannut Ilmarisen Tyky-talomallin (2006), jolla oli lähtökohtaisesti merkitystä tälle tutkimukselle.

1. Tutkimustyö ikääntymiseen liittyvien ongelmien ratkaisemiseksi käynnistettiin Suomessa 1980-luvulla, suomalainen tyky (työkyky) -malli kehitettiin 1990-luvun alkupuolella ja ikääntyvät otettiin siihen mukaan jo varhain

Tyky-talomalli (Ilmarinen 2006, LIITE 1:16, KUVIO 13) oli lähtökohtana tutkitun taustayhteisön työhyvinvoinnin kehittämishankkeelle vuosina 2003–2006. Pidän sitä jonkinlaisena kehikkona tarkastellessani ikääntyvän ihmisen voimavaroja ja työn vaatimuksia sekä hahmotellessani tämän tutkimuksen alkuteemoja.

2. Ikääntyvä arvoonsa - toimintaohjelma 1990–1996

Työterveyslaitos käynnisti tutkimus- ja kehittämishankkeen 1990 tavoitteenaan ehkäistä yli 45-vuotiaiden työkyvyn ennen aikaista alenemista. Ikääntyvät arvoonsa -toimintaohjelman muita keskeisiä tavoitteita olivat ikääntyvien työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen työssä.

3. IKOMI-komitean mietintö (KM 1996:14)

”Ikääntyvien” (45 vuotta täyttäneiden) ja ”ikäntyneiden” (55 vuotta täyttäneiden) työllisyyden ja työssäkäynnin edellytyksiä selvittäneen komitean ehdotukset, joiden pohjalta tapahtuvia toimia ja niiden vaikutuksia tuli seurata viiden vuoden ajan. Toimenpiteitä oli kolmenlaisia ja ne liittyivät: työelämän kehittämiseen, työhön paluun edistämiseen ja työllisyyden parantamiseen eläke- ym. sosiaaliturvaratkaisuineen.

4. Kansallinen Ikäohjelma 1998 – 2002, Ikomin pohjalta

”Tavoitteena oli edistää ikääntyvien ja ikääntyneiden työssä jatkamista, jaksamista ja työllistymistä... lainsäädännön, koulutuksen, viestinnän, tutkimuksen ja kehittämisen keinoin” ... ” vahvistaa ikääntyvien työntekijöiden asemaa työmarkkinoilla, edistää heidän pysymistään työssä aiempaa pitempään ja auttaa heitä työllistymään”.

5. Kansallinen työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma 2000 – 2003

Työssä jaksamisen ohjelmalla (2000 – 2003) pyrittiin lisäämään yksilön mahdollisuuksia jaksaa työelämässä ja jatkaa työuraansa pitempään. Ohjelman tarkoituksena oli edistää ja ylläpitää työkykyä ja työssä hyvinvointia parantamalla työssä selviytymisen edellytyksiä yksilön elinkaaren ja työuran kaikissa vaiheissa. Työn tekemisestä haluttiin tehdä osa hyvinvointia. Ohjelmassa jaksaminen nähtiin laaja-alaisesti ja siinä nostettiin tarkasteluun mm. työn ja perheen yhteensovittaminen ja arvojen merkitys jaksamiselle.

6. Parlamentaarisen Aikuiskoulutustyöryhmän Mietinnössä 3/2002 (OPM)

ehdotettiin mm. toimenpideohjelmaa 2003 – 2007 vähiten koulutettujen koulutustason nostamiseksi 2. asteen koulutusta vastaavalle tasolle.

7. Kaiku (Kaikki kunnossa) -ohjelma 2002 – 2004 (Valtiokonttori)

edistämään työssäjaksamista ja työhyvinvointia mm. kokemusta ja osaamista siirtämällä ja henkilöstöhallintoa ja johtajuuden keinoja kehittämällä, korostaen johtamista ja hyvää henkilöstöpolitiikkaa työkykyä ylläpitävinä tekijöinä.

8. Noste-toimenpideohjelma 2003 – 2007 (OPM) aikuisten koulutustason kohottamiseksi kehittämällä monipuolisesti elinikäisen oppimisen strategian pohjalta aikuiskoulutuspolitiikkaa vastaamaan työmarkkinoiden muuttuvia tarpeita.

9. Veto-toimenpideohjelma 2003 – 2007 (STM) vetovoiman ja työikäisten työ- ja toimintakyvyn edistämiseen, työssä jaksamiseen, jatkamiseen ja kuntoutukseen

10. TYKES 2004 – 2007 Työelämän tuottavuuden ja laadun kehittämisohjelma (TM)

11. Eläkelainsäädäntöuudistus 1.1.2005; Eläkeuudistus 2017 – TELA.

12. Työterveyshuoltolaki 1383/2001

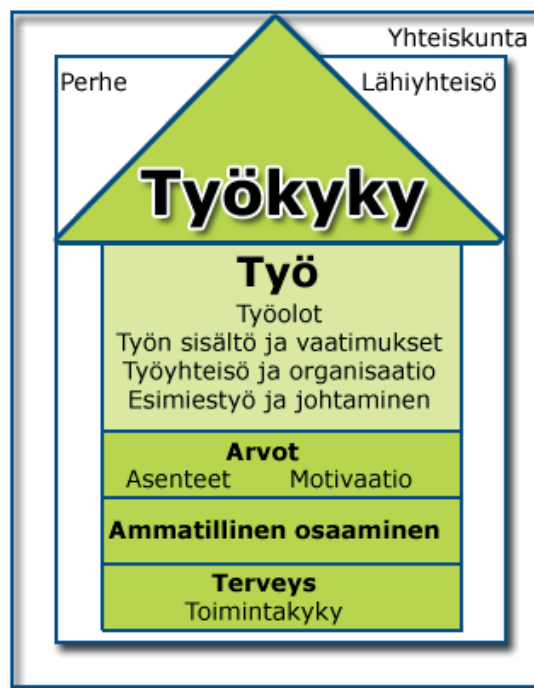
13. Työturvallisuuslaki 738/2002

14. Terveyden valtakunnalliset periaatteet 2001

15. **Terveys 2015 kansanterveysohjelma (STM 2001)**, jossa mm. linjattiin tavoitteeksi ”työikäisten työ- ja toimintakyvyn ja työelämän olosuhteiden kehittäminen siten, että ne osaltaan mahdollistavat työelämässä jaksamisen pidempään ja työstä luopumisen noin kolme vuotta vuoden 2000 käytäntöjä myöhemmin.”

16. Tyky-talomalli (Ilmarinen 2006)

Työkyky-talomallin on kehittänyt professori Juhani Ilmarinen. Se perustuu tutkimuksiin, joissa on selvitetty työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Työkykyä voidaan symbolisesti kuvata talon muodossa (Ilmarinen 2006, KUVIO 13). Työkykytalossa on neljä kerrosta, joista kolme alimmaista kuvaavat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs kerros itse työtä ja työoloja (www.tyky.fi).



KUVIO 13 Työkyky-talomalli Ilmarisen (2006) mukaan

1. **Terveys ja toimintakyky** ovat talon perustana. Fyysinen toimintakyky, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky ja terveys muodostavat yhdessä työkyvyn perustan.

2. Ammatillinen osaaminen on toisessa kerroksessa. Sen perustana ovat peruskoulutus sekä ammatilliset tiedot ja taidot. Tietojen ja taitojen jatkuva päivittäminen ns. elinikäinen oppiminen on tärkeää. Kerroksen merkitys on viime vuosina korostunut, koska uusia työkykyvaatimuksia ja osaamisen alueita syntyy jatkuvasti kaikilla toimialoilla.

3. Arvot, asenteet ja motivaatio ovat kolmannessa kerroksessa. Tässä kerroksessa myös työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen kohtaavat. Omat asenteet työntekoon vaikuttavat merkittävästi työkykyyn. Jos työ koetaan mielekkäänä ja sopivan haasteellisenä, se vahvistaa työkykyä. Mikäli työ koetaan pakolliseksi osaksi elämää eikä se kokemuksellisesti vastaa omia odotuksia, se heikentää työkykyä. Iän myötä työ- ja eläkeasenteiden on todettu muuttuvan ja voivan johtaa työelämästä luopumiseen tai ennenaikaiseen syrjäytymiseen.

4. Työ sijoittuu talon neljänteen kerrokseen. Tämä kerros kuvaa työpaikkaa konkreettisesti ja työ ja työolot, työyhteisö ja organisaatio kuuluvat tähän kerrokseen. Esimiestyö ja johtaminen ovat keskeinen osa kerroksen toimintaa: esimiehillä ja johtajilla on valta ja velvollisuus organisoida ja kehittää työpaikan tykytoimintaa.

Talon kerrokset tukevat toisiaan

Työkyvyssä on kysymys ihmisen voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta. Työkykytalo toimii ja pysyy pystyssä, kun kaikki kerrokset tukevat toisiaan. Iän myötä tapahtuu merkittäviä muutoksia alemmissa, yksilön voimavaroja kuvaavissa kerroksissa. Neljäs kerros, työ, muuttuu nopeasti eikä aina ota riittävästi huomioon ihmisessä itsessään muuttuneita edellytyksiä vastata uusiin vaatimuksiin. Usein liian raskaaksi kasvanut neljäs kerros painaa alakerroksia huonoin seurauksin.

Kerroksia tulee kehittää

Talon kaikkia kerroksia tulee kehittää jatkuvasti työelämän aikana. Tavoitteena on kerrosten yhteensopivuuden turvaaminen ihmisen ja työn muuttuessa. Yksilö on luonnollisesti päävastuussa omista voimavaroistaan. Työnantaja ja esimiehet ovat puolestaan päävastuussa talon neljännessä kerroksesta: työstä ja työoloista. Työkykyä ylläpitävässä toiminnassa, tykytoiminnassa, eri osapuolten ja tukioorganisaatioiden (mm. työterveyshuolto, työsuojelutoimikunta) yhteistyö tuottaa parhaimman tuloksen. Työnantaja voi tukea monella tavoin yksilön voimavarojen kehittämistä. Työntekijä voi aktiivisesti osallistua sekä oman työnsä että työyhteisönsä hyvinvoinnin edistämiseen.

Yksilöön vaikuttavat verkostot

Työkykytaloa ympäröi perheen, sukulaisten ja ystävien verkostot. Yhteiskunnan rakenteet ja säännöt vaikuttavat myös yksilön työkykyyn. Vastuu yksilön työkyvystä jakaantuu yksilön, yrityksen ja yhteiskunnan kesken. (Ilmarinen 2006.)

LIITE 2 Yksilö(tulosten) synteetit (1 – 17)

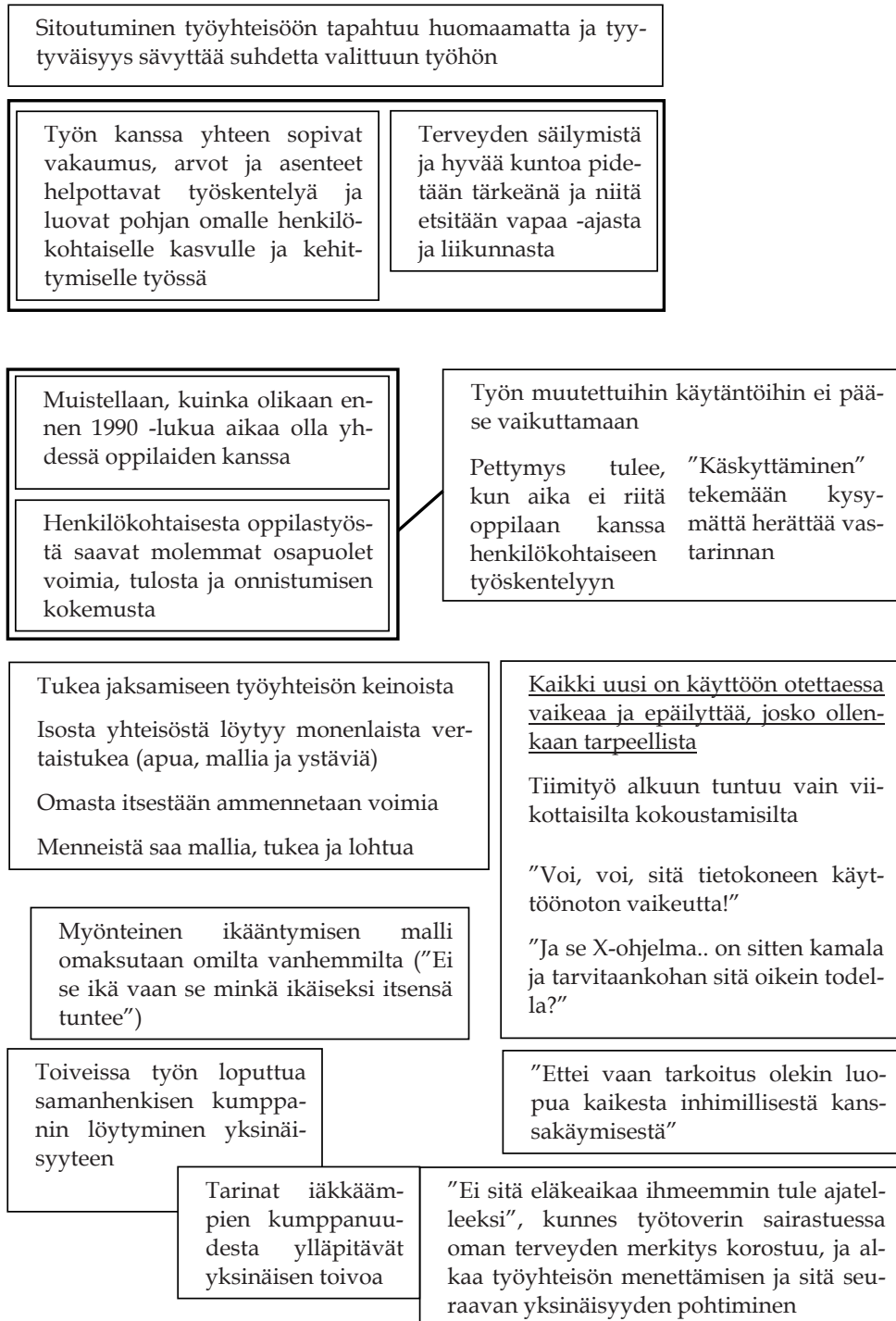
Synteesi 1

Voimaannuttava työ tukee koko elämän hallintaa



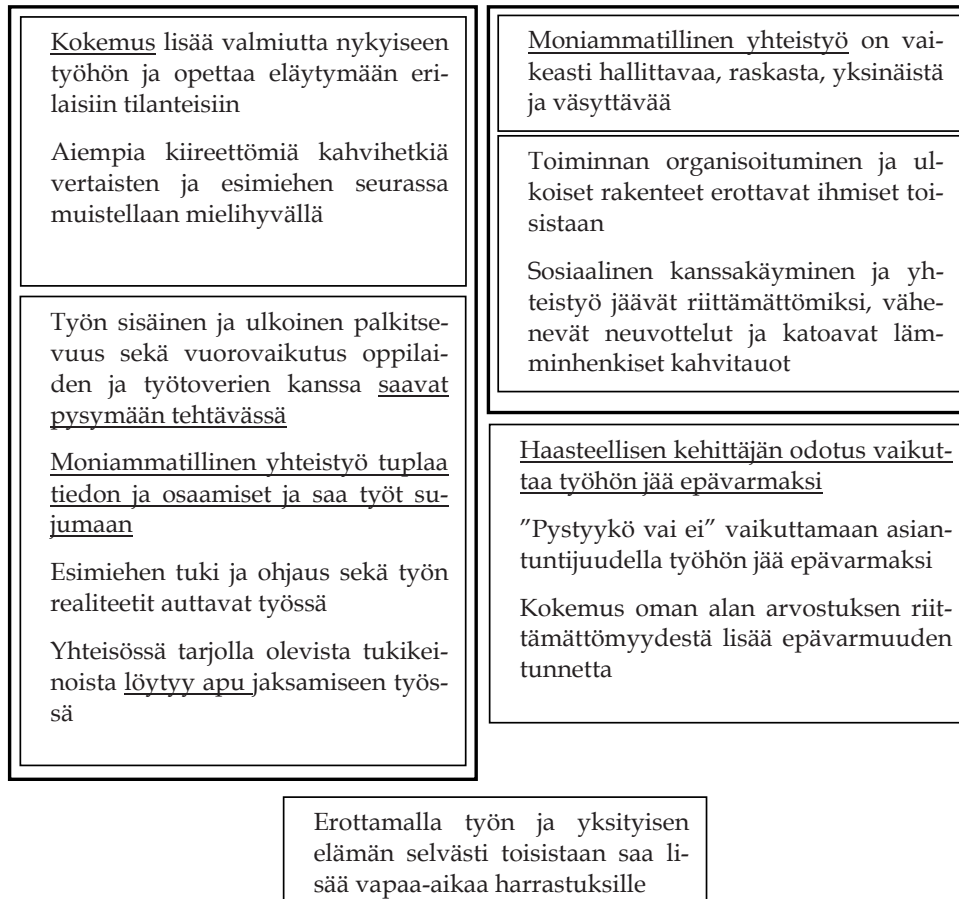
Synteesi 2

Ei se ikä vaan se mieli ja mitähän se äitikin tästä sanoisi



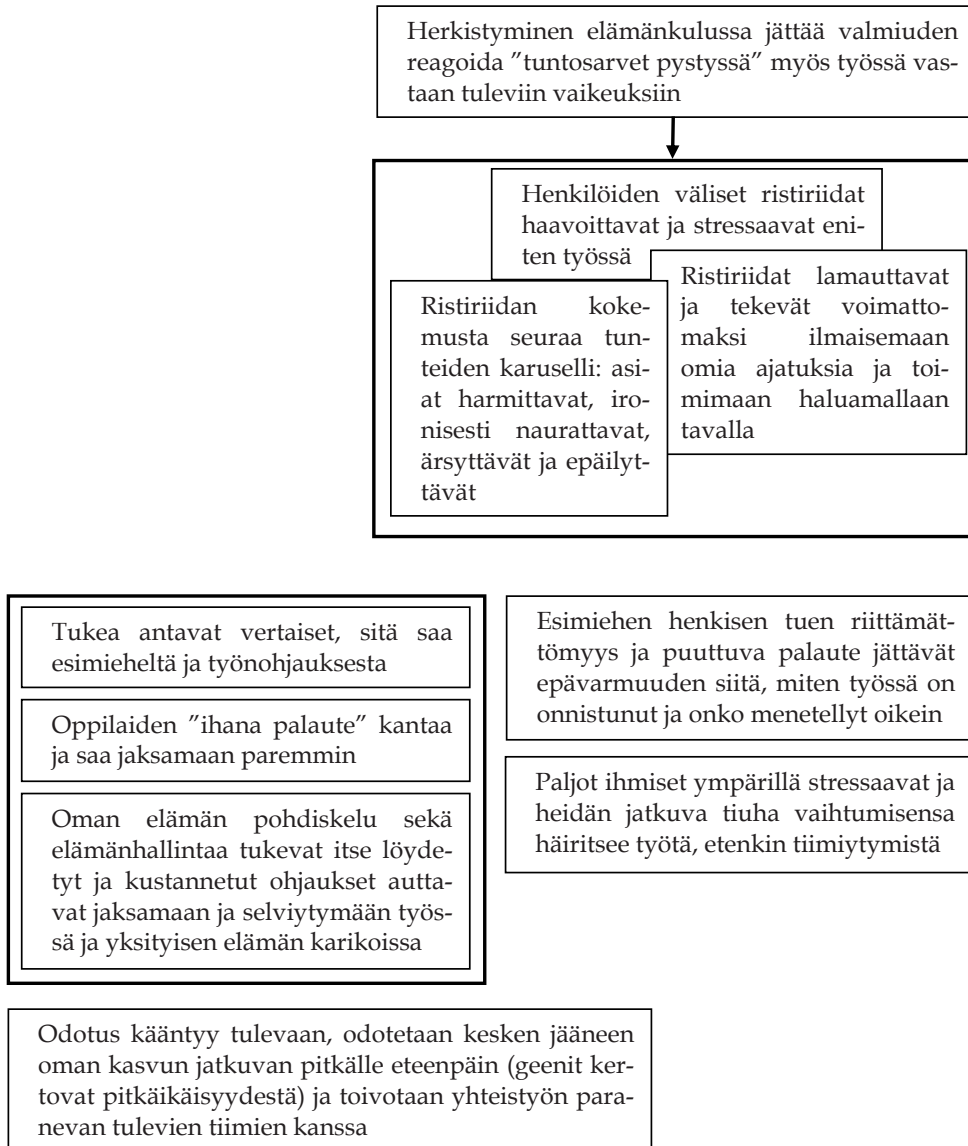
Synteesi 3

Halu kehittää ja tarttua verkostoistaan löytämiinsä haasteisiin



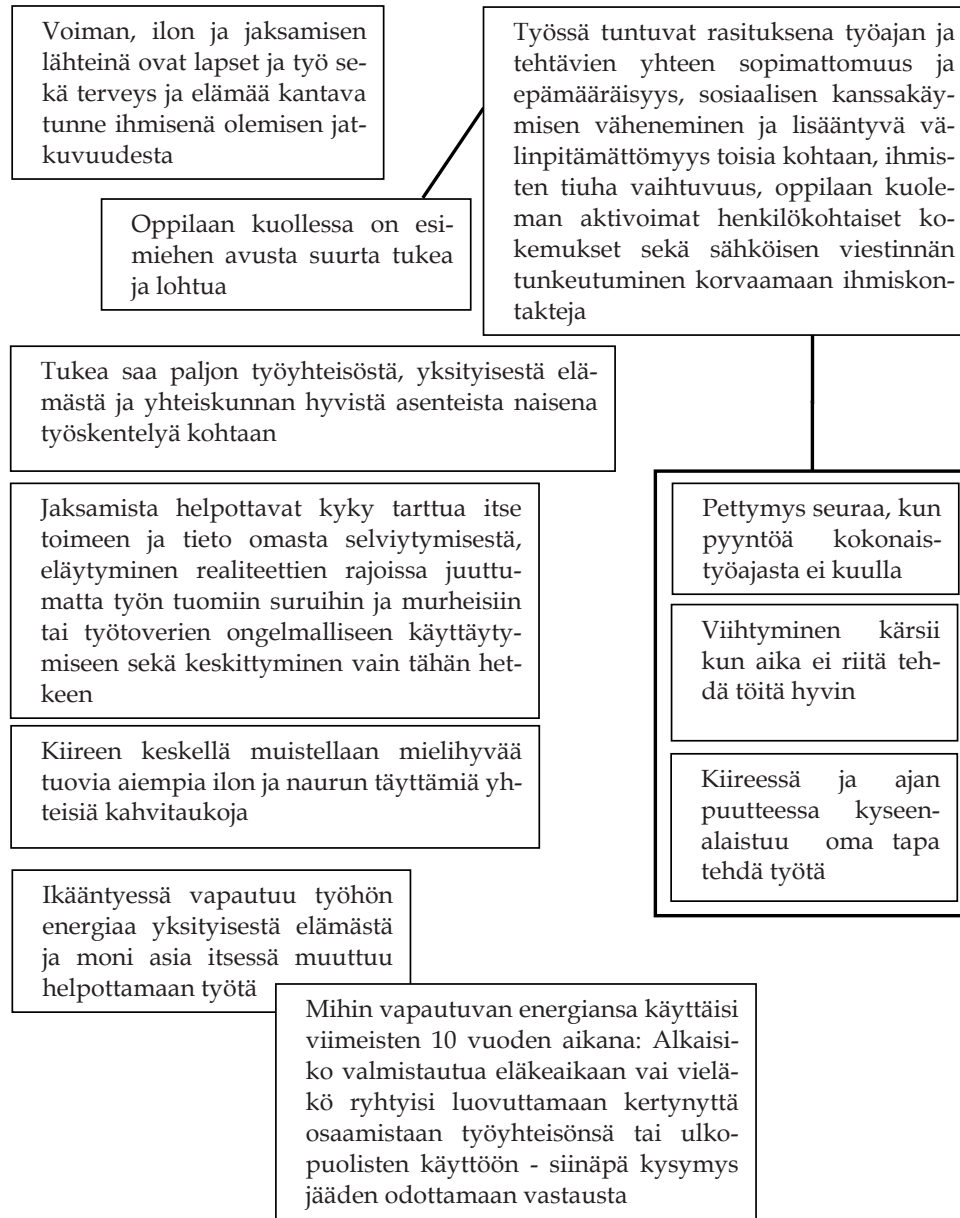
Synteesi 4

Oppilaiden ihana palaute kantaa ja saa jaksamaan paremmin



Synteesi 5

Ihmisenä olemisen jatkuvuus antaa turvan ja kantaa elämässä



Synteesi 6

Kiire ei salli tehdä haluamiaan töitä, ja luvatutkin mieleiset työt kariutuvat kiireeseen

Jaksamista ja pysymistä tehtävässä edistävät mahdollisuudet

toteuttaa henkilökohtaisia pyrkimyksiä työssä,

kasvaa itse yhdessä oppilaan kanssa työssään,

moniammatillisessa tiimissä oppia lisää, saada kokeilla, vaikuttaa ja kokea erilaisia tunteita

Raskas työ turhauttaa keskeneräisyydellään

Työssä on lukuisia ratkottavia ongelmia

Ihmisten tiuha vaihtuminen häiritsee

Työ koskettaa tunteita ja turhauttaa keskeneräisyydellään

Iällä, ajalla ja elämänculun tapahtumilla on merkitystä

Ikääntymisen tuoma ihmisen oma muuttuminen helpottaa työtä

50 vuoden ikä herättää ajattelemaan elämää ja asiat menevät uuteen tärkeysjärjestykseen

Ikääntyvien työpanos on tärkeä ja mentorointikäytäntö merkitsee myönteistä asennemuutosta yhteisössä

Kauhea, yllättävä 50 vuoden ikä!

Elämän rajallisuus alkaa hahmottua ensi kerran

Kalenterivuodet tuovat fyysistä väsymystä, tehokkuuden vähenemistä ja huolestuttavia rajoitteita eikä jakaminen ole enää ennustettavissa

Menneet omat kokemukset ovat avuksi työssä itselleen ja toisille

Elämänculun tapahtumat kuluttavat voimia enemmän kuin iän seuraamukset

Kiire ja kehittäminen tuovat työhön ristiriitaa

Kiire häiritsee kaikkea ja kaikkia, eikä vähiten ikääntyviä

Toivottuihin tehtäviin ei ole aikaa ja luvatutkin karsiutuvat pois kiireessä

Ei jää aikaa neuvotella asiantuntijoiden kanssa

Kehittämiseen liittyy ristiriidan tuntemuksia

Mielenkiintoista ja ihanaa osallistua kehittämiseen, mutta aika ei riitä siihen

Kehittäminen kyseenalaistaa oman riittävyyden ja perustyön

Tukea työhön tuovat
 työyhteisön erilaiset käytän-
 teet ja toimet, vertaisten tove-
 riapu ja ikääntyvien työtove-
 rien henkinen pääoma

Kehityskeskustelu on periaat-
 teessa myönteinen kokemus

”Vähän hirvittää kehityskes-
 kustelussa lähteä myymään
 itseään työnantajalle tai pu-
 humaan palkkaa itselleen ke-
 nenkään puolustamatta”

(Koulutuksiin ja työryhmiin osallistumi-
 sen esteistä on moneen kertaan tiedotettu
 esimiehille ja mainittu asian tuovan stres-
 siä ja huonoa omaatuntoa. Mikään ei kui-
 tenkaan muutu ja tilanteet pysyvät ennal-
 laan. Työntekijöitä kehoitetaan vaan osal-
 listumaan hyvällä omallatunnolla)

Herää mielikuva, ettei välitetä ja se alkaa
kalvaa työmotivaatiota

Se ettei esimies puutu esiin nostettuihin
 ongelmiin koetaan välinpitämättömyy-
 deksi työntekijöitä kohtaan

Toistuessaan tämänkaltainen välinpitä-
 mättömyys alkaa kalvaa työmotivaatiota

Tärkeän asian kuulematta jääminen syn-
nyttää pettymyksen ja pettymys jää pin-
nan alle muhimaan

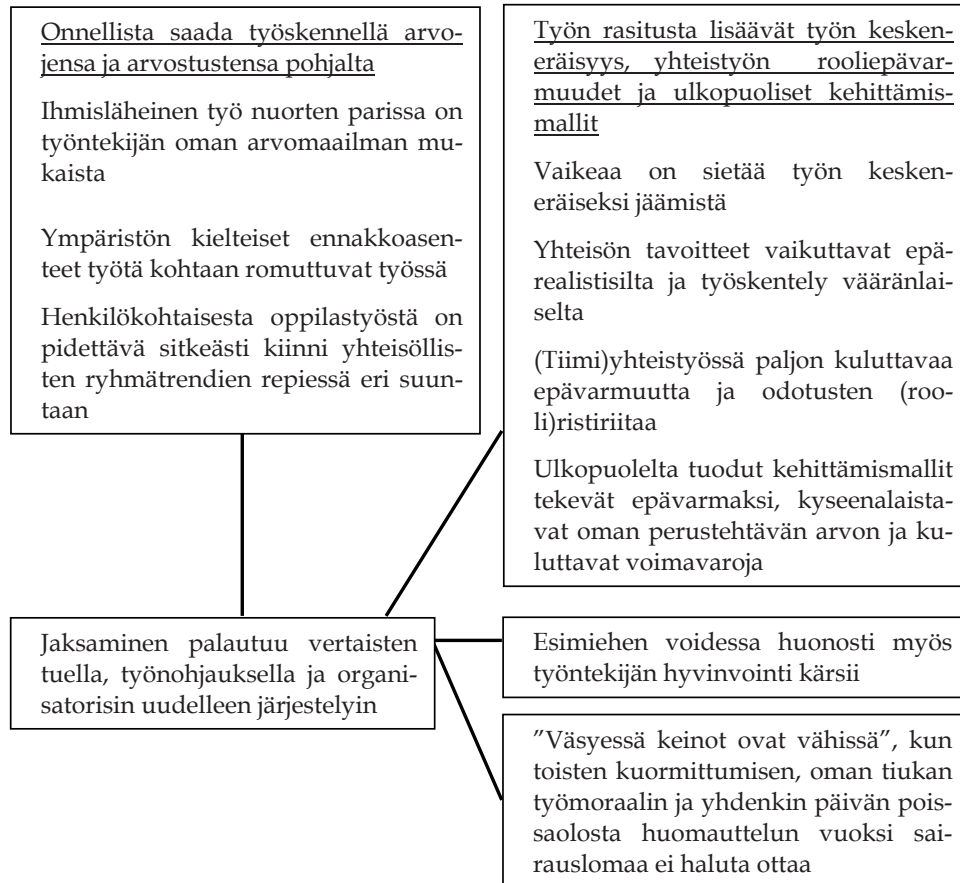
Väsyykseen ei osata itse pyytää apua,
 eikä työnantaja hoksaa asiaa kysyä

Kuulematta jääminen koetaan itsemää-
 räämisoikeuden loukkaukseksi

Vaikka hiertävistä asioista sovitaan ja ne
 poistuvat päiväjärjestyksestä, pettymys jää
 purkamattomana pinnan alle

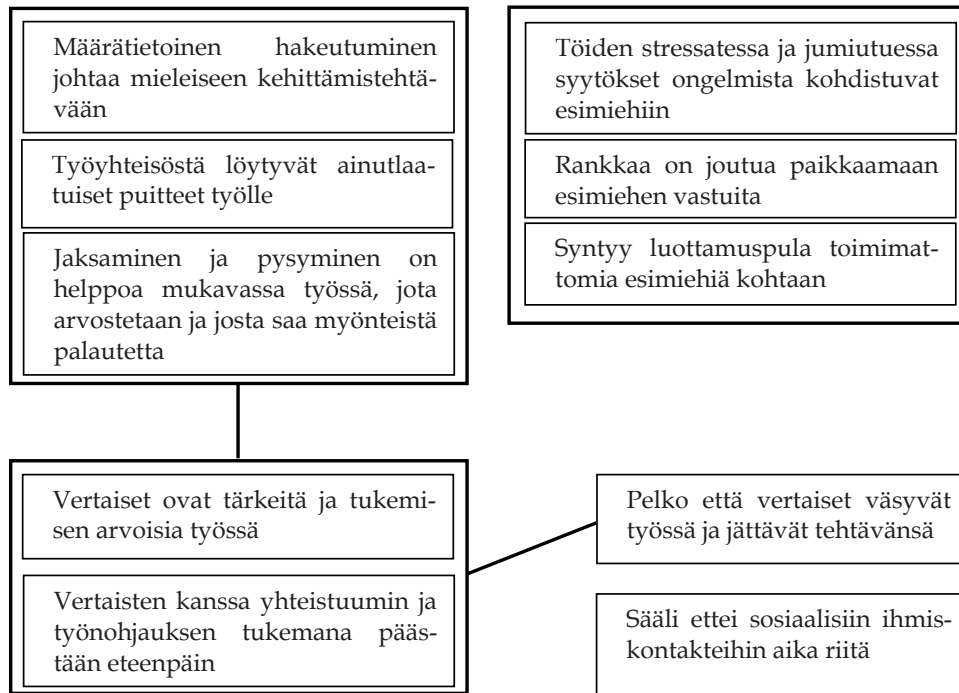
Synteesi 7

Esimiehen huono kunto yhdessä omien rasiusten kanssa on tosi raskasta



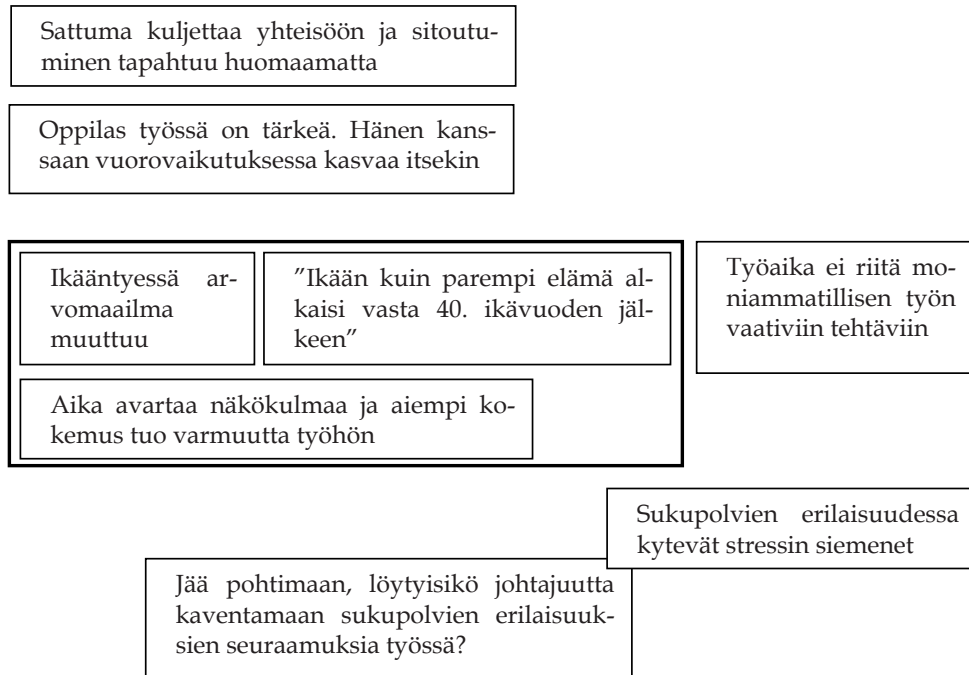
Synteesi 8

Määrätietoista ja intohimoista työnsä kehittämistä yhdessä vertaisten kanssa



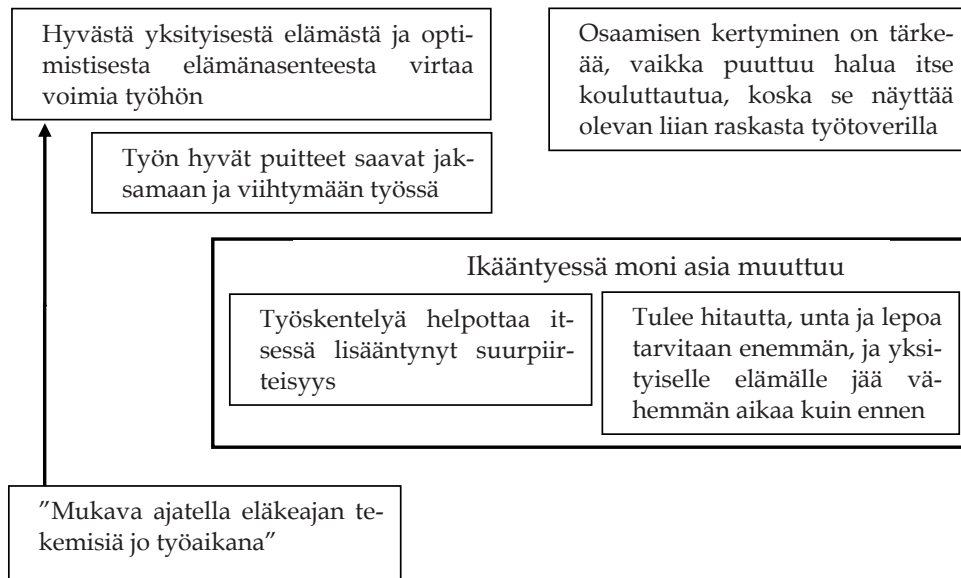
Synteesi 9

Tuntuu kuin oikea parempi elämä alkaisi vasta 40. ikävuoden jälkeen



Synteesi 10

Vaikka maailma menisi ylösalaisin, siitäkin selvittäään



Synteesi 11

Tärkeää on onnistua työssä, tehdä yhdessä ja löytää aina jotain pientä kehitettävää

Alkukaaoksesta sitoutumiseen omaa työtä kehittämällä

Työskentelyn pohjalla ovat kaikille ihmisille yhteiset arvot ja asenteet

Tärkeää on kehittää ja tehdä yhdessä

(Yhteis)työn sujumista edistävät stressielementtien väheneminen, yhteishengen ja keskinäisen luottamuksen lisääntyminen sekä käskyttämisten vaihtuminen neuvottelukäytännöiksi

Keinoja jaksamiseen löytyy työstä ja omasta itsestään

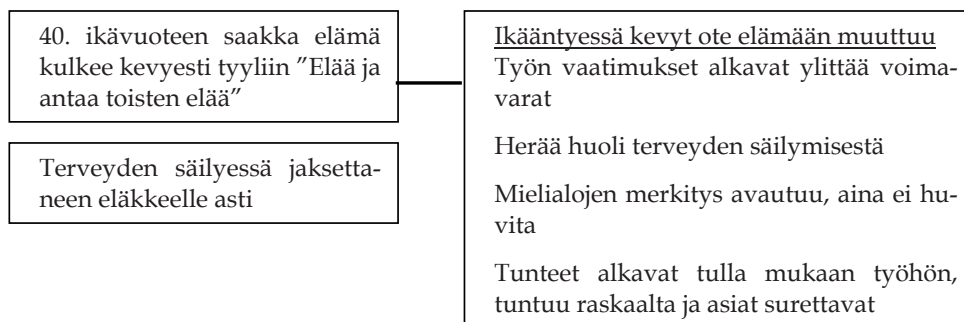
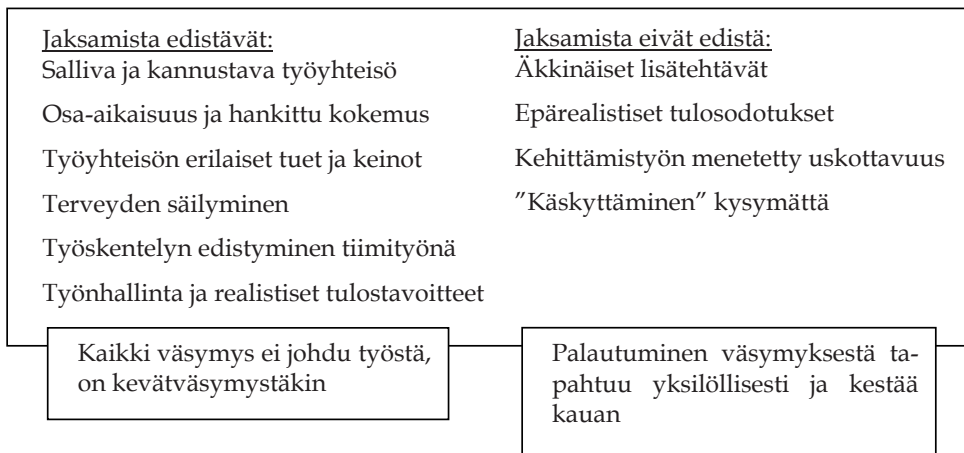
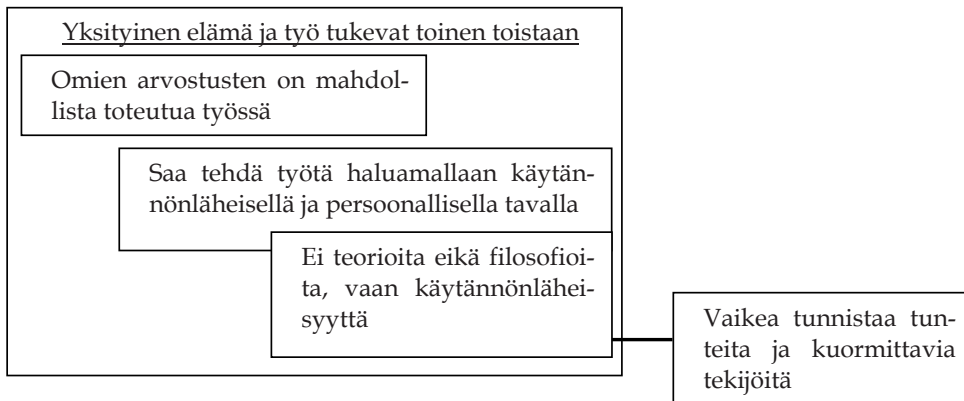
Ei ajatella vielä eläkeasioita, etteivät sotke tämän päivän intoa tehdä tehokkaasti työtä

Tärkeä yhteistyö ei onnistu kaikilta, ja sen oppiminen kestää kauan

Ihmisten vaihtuvuus sekoittaa yhteistyön kuvioita

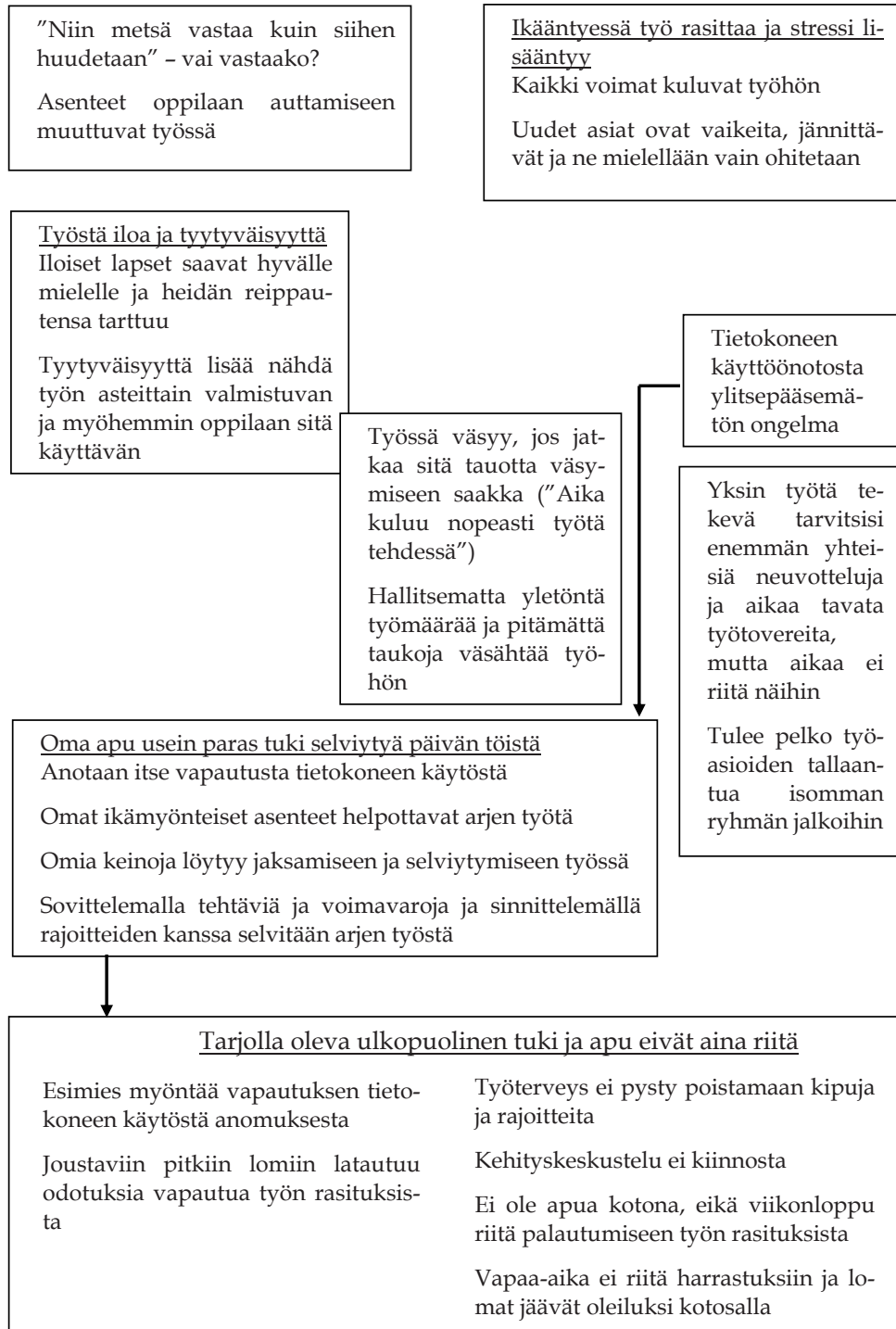
Synteesi 12

Yksityinen elämä ja työ tukevat toinen toistaan



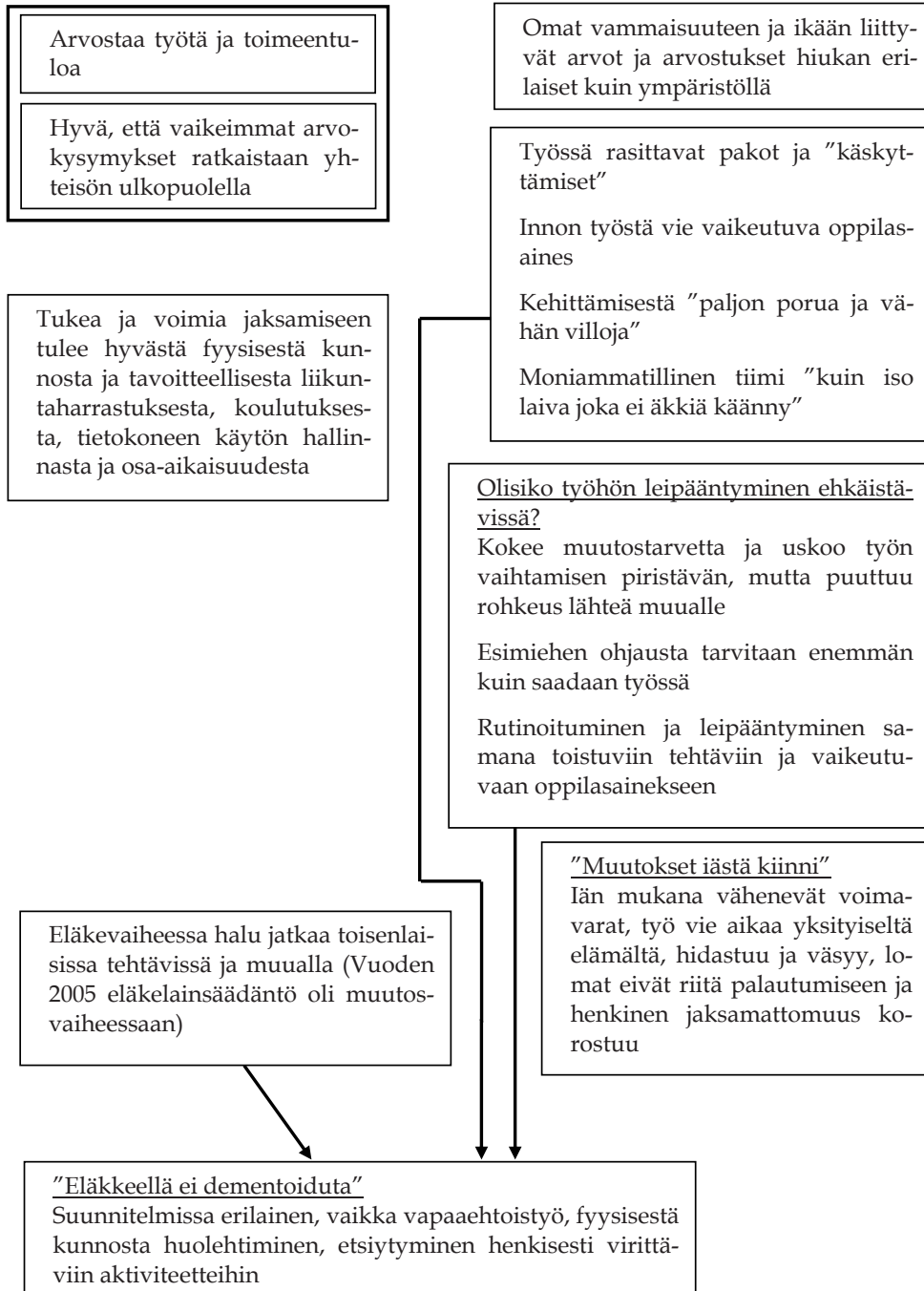
Synteesi 13

Oma apu paras tuki selviytyä arjesta



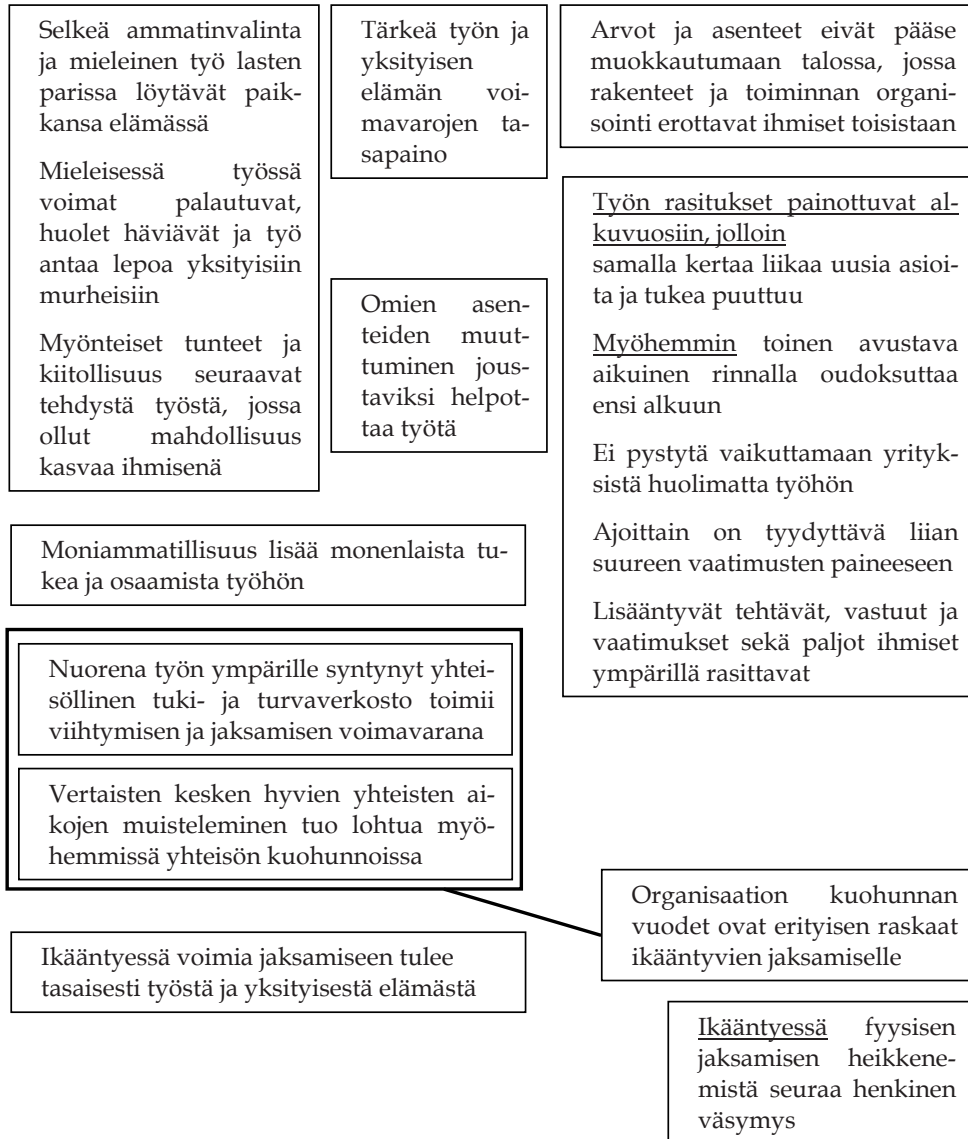
Synteesi 14

Olisiko leipääntyminen ehkäistävässä



Synteesi 15

Työ löytää oikean paikkansa ja on suolana elämäkulussa



Ikä, aika ja kokemus helpottavat ja tuovat joustavuutta kohdata asiat

Sallivuus ja levollisuus työssä lisääntyvät
Aika opettaa käynnistämään itsensä työhön haluttomanakin
Kokemus kertoo väsymyksen menevän ohi työhön ryhdyttäessä

Omasta itsestä ammennetaan tukea jaksamiseen

Muuttuneissakin olosuhteissa tyydytään tilanteeseen ja päätetään nauttia työn tuomasta ilosta
Jaksetaan paremmin, kun osataan hallitusti eläytyä työhön ja hyväksyä realistiset tulostavoitteet sekä työn jääminen keskeneräiseksi
Työssä viihtyy hän, joka muutoinkin viihtyy elämässään

Työnohjauksesta, asiantuntijoiden konsultaatioista, koulutuksesta ja neuvotteluista tiedollisine pohdiskeluineen ja vertaiskemuksineen saadaan uusia ja lohdullisia näkökulmia työhön

Osa-aikaisuudesta irtoaa uusia voimia työhön

Isokokoisesta talosta löytyy monenlaista virikettä, tukea, vertaista ja ystävää

Eläkkeelle kiitollisin ajatuksin ja myönteisin tuntein

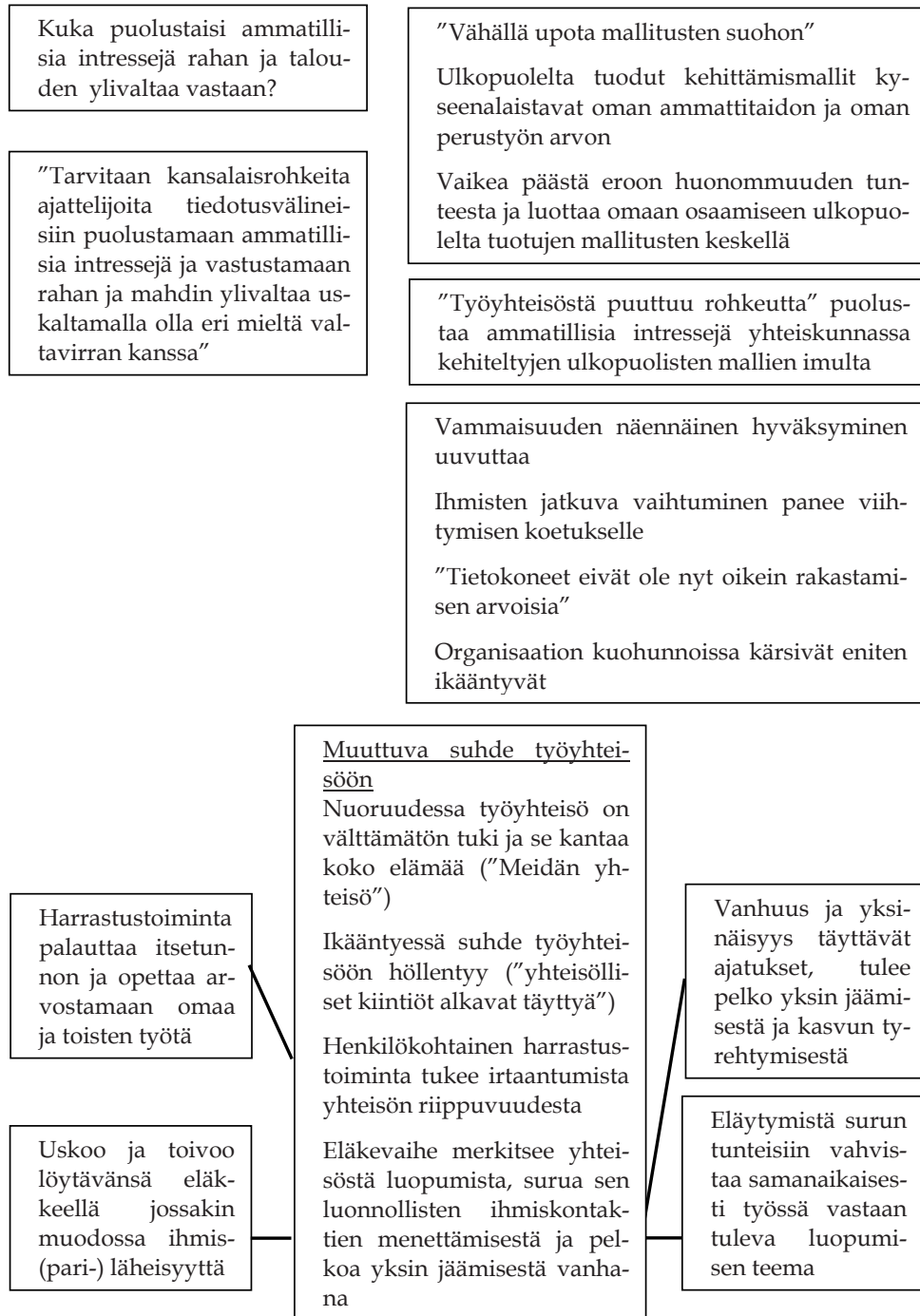
Synteesi 16

Jos on hyvät perusarvot ja pohjakoulutus, niin miksei pärjäisi

<p>Helppoa jos omat ja ympäristön arvot ja asenteet sopivat yhteen</p>	<p>län ja ajan kuluessa arvomaailma muuttuu ja asenteet joustavoittuvat työtä helpottamaan</p>	<p>Arvojen kirjavoituminen tekee epävarmaksi ja kohteliaisuuden puute ja välinpitämättömyyden lisääntyminen rikkovat yhteisön ilmapiiriä</p>
<p>Viihtyy työssään ja saa siitä voimia siinä määrin, ettei tule lähteneeksi muualle töihin</p>	<p>Toisaalta kaduttaakin, ettei tule hankineeksi muunlaista työkokemusta</p>	
<p>Työssä jaksaa perehdyttämällä ja pitämällä ajan tasalla itse itseään, kartuttamalla osaamistaan, hyödyntämällä työyhteisön tuet ja saamalla apua myös kotirintamalta</p>	<p><u>Ikäkö tuo rasitusta työhön?</u> Ikääntyvien jaksaminen kärsii organisaation muuttamisista eniten "Liekö syy iässä", ettei ehdi tutustua tiuhaan vaihtuviin henkilöihin? Osa-aikaisena vähenevä vuorovaikutus vaikeuttaa työssä asiointia</p>	
<p>Tiimityö ei ainakaan vielä edistä jaksamista</p>		
<p><u>"Tästä vanha väki lähtee ja jääte kuin nallit kalliolle"</u> Halua on siirtää osaamista, ohjata alan harjoittelijoita ja kehittää työtä, mutta pettyy, kun ei toimivia siirtokanavia löydy Pettymys seuraa, kun ei oteta mukaan oman alan kehittämiseen viimeisinä työkuukausina Kehityskeskustelu vaikuttaa näennäiseltä ja jää epävarmuus, josko mikään esille tuomastaan toteutuu</p>		
<p>Helpon ja haikauden tuntein lähdetään eläkkeelle ja viedään kertynyt kokemus ja osaaminen kotirintaman käyttöön ja jätetään seuraajalle itselleen ilo keksiä keinot työhön</p>		

Synteesi 17

Henkisen kasvun tarina



Ikääntyessä löytyvät uudenlaiset voimavarat itsestään ja ulkopuolelta

Ikääntyessä väsyä eikä jaksata pitää mielessään kaikkia asioita samanaikaisesti

Tukea on tullut työn ja oman elämän sekä elämäntarkoituksen pohdinnosta, ja ne ovat kiinnostaneet myös lähi-ihmisiä työssä ja yksityisessä elämässä

Jää pohtimaan epävarmana kokemuksen näkökulman tarpeellisuutta, josko se on lainkaan tarpeen työssä ja kuka sitä tarvitsee ja missä vaiheessa.

”Onkohan työnohjaus tullut kokeneen ihmisen kokemusta ja osaamista korvaamaan?”

LIITE 3 Koko aineiston työssäjaksamista edistävät myönteiset (+) ja ei-edistävät kielteiset (-) jaksamiseen liittyvät merkityskonaisuudet

(+) Hakeutuminen ja sitoutuminen yhteisöön (-)

Sattuma johdatti monet työyhteisöön, osa etsiytyi määrätietoisesti ja osa kutsuttiin tehtäväänsä Vaikea oli myöhemmin lähteä muualle ja tänne tuli jäädyksi

Sitoutuminen yhteisöön tapahtui luontevasti ja välittömästi ja kutsu työhön antoi ylpeyden tunteen ja vahvasti sitoutumista

(+) Mieleinen työ ja selkeä ammatinvalinta tuovat tyytyväisyyttä, mielihyvää, onnistumisen tunnetta ja voimia

Työ viritti ja palkitsi jaksamaan ja pysymään työssä

Työ rohkaisi, kiehtoi, antoi iloa ja voimia

Haastamalla itsensä uuteen ja kiehtovaan välttyi rutinoitumiselta

Työ antoi hallinnan tunnetta koko elämään

Tyytyväisyys ja myönteisyys sävyttivät suhdettaan työhön

(+) Lasta arvostetaan työssä ja kotona ja halutaan tehdä henkilökohtaista oppilastyötä

Työ lasten parissa löysi paikkansa elämässä

Lapsen merkitys kasvoi aina vaan kotona ja työssä

Voiman, ilon ja jaksamisen lähteinä olivat lapset, myös vammaiset

Ennen 1990-lukua oli rattoisaa olla yhdessä oppilaiden kanssa

Tunsi itsensä tyytyväiseksi ja iloiseksi tehdessään henkilökohtaista oppilastyötä

Henkilökohtainen oppilastyö antoi voimaa, tuotti tuloksia ja onnistumisen tunnetta molemmille osapuolille

**(+) Saa tehdä työtään haluamallaan
persoonallisella tavalla**

Osa-aikaisena jo rohkaistui työskentelemään omalla tavallaan

Saattoi sovitella tehtäviään ja voimavarojaan ja sinnitellä omien rajoitteidensa kanssa

Omaa työtä kehittämällä työt alkoivat sujua

Sai tehdä omassa tahdissaan kenenkään hengittämättä niskaan

Halusi ja uskalsi oppia ja kokeilla uutta

Halusi tehdä asiat paremmin

**(+) Omien arvostusten ja pyrkimysten
on mahdollista toteutua työssä**

Onnellista saada työskennellä arvojensa ja arvostustensa pohjalta

Mahdollisuus toteuttaa henkilökohtaisia pyrkimyksiään työssä

Ihmisläheinen kasvatustyö romutti ystävien kielteiset ennakkoasenteet työtänsä kohtaan

Ihmisläheinen työ näiden nuorten parissa sopi hänelle

**(+) Monenlaiset arvostukset kertovat
työn merkityksestä**

Arvosti työn pysyvyyttä, turvallisuutta ja sen ulkoista ja sisäistä palkitsevuutta

Tärkeäksi koki tiedon, osaamisen ja koulutuksen kertymisen

Tärkeäksi koki vaikuttaa työhönsä ja sen kehittymiseen

Halusi siirtää työssä osaamistaan, ohjata harjoittelijoita ja kertoa työstään seuraajalleen

Arvosti vuorovaikutusta lapsen ja aikuisten kanssa

Toistensa työn arvostaminen oli tärkeää

Tärkeä oli yksityisen elämän ja työn tasapaino ja tasapuolisuus

Tärkeitä jaksamiselle olivat hyvä kunto ja terveys

Arvosti vapaa-aikaa ja harrastuksia terveyden säilymisen lähteinä

(+) Yhteinen arvopohja, myönteiset ja joustavat asenteet tekevät työn helpommaksi ja edistävät omaa kasvua ihmisenä työssä

Vaikeimmat arvokysymykset ratkaistiin onneksi yhteisön ulkopuolella

Yhteen sopivat arvot ja asenteet tekivät työn helpommaksi

Myönteiset asenteet kantoivat ja virittivät työssä

Oli palkitsevaa kasvaa yhdessä lapsen kanssa työssä ja kotona

Itselleen sopiva arvopohja yhdessä luonnollisten ihmiskontaktien ja vuorovaikutuksen kanssa loivat hedelmällisen alustan omalle kasvulle ihmisenä

(-) Työ on raskasta ja väsyttävää, siinä kokee pettymyksiä ja yksinäisyyttä, eikä tule kuulluksi

Väsymystä ei yhteisössä kysytty, eikä itse tohtinut kertoa

Väsymyksestä palautui hitaasti ja yksilöllisesti

Jäi epävarmuus pystyikö vaikuttamaan työhönsä

Kehittämistyö oli menettänyt uskottavuuttaan

Ristiriita oli raskas seuralainen työssä

Solidaarisuus kärsi kun joutui valittamaan esimiehestään

Esimiehen huono kunto rasitti työntekijöitä ja vähensi viihtymistä ja hyvinvointia

Joutui olemaan paljon yksin ja kantamaan yksinäistä vastuuta

Tuli pettymyksiä ja koki tulleensa loukatuksi

**(-) Erityisopetus ja moniammatillinen
(tiimi)yhteistyö tekevät työstä vaikeasti
hallittavan**

Yhteistyöhön oppiminen kesti kauan

Työaika ei riittänyt lisääntyneisiin tehtäviin

Suuri määrä ihmisiä ja heidän vaihtumisensa häiritsi tiimiytymistä, eikä tiimityö ainakaan vielä ollut lunastanut odotuksia

"Voi sitä tietokoneen käyttöönoton tuskaa ja vaikeutta!"

Teki mieli ohittaa kaikki uusi, kun siihen paneutuminen alkoi jo olla vaikeaa

**(-) Kokemus itsemääräämisoikeuteen
kajoamisesta herättää paha mieltä
ja vastustusta**

Harmitti, kun "käskytettiin" tai määrättiin kysymättä

Ulkopuolelta työhön tuodut kehittämismallit veivät arvon omalta perustyöltä ja tekivät epävarmaksi

Vaikka myöntyi, pettyi, tuli pelko ja paha mieli ja harmitti

Asian mentyä ohi jäi kaiherrus pinnan alle

**(-) Ihmiset eivät kohtaa toisiaan
ja sosiaalinen kanssakäyminen
vähenee ja köyhtyy**

Enää ei ollut lämminhenkisiä ja huumoria hersyviä kahvitaukoja

Yhteydenpito korvattiin sähköisin viestimin

"Ettei vaan tarkoitus ollutkin luopua kaikesta inhimillisestä kanssakäymisestä?"

Sääli, että yhteys vertaisiin jäi pelkästään työkeskeiseksi

**(-) Halu siirtää osaamista ja
kokemusta juuttuu siirtokanavien
puutteeseen**

"Tästä vanha väki lähtee ja jääte kuin nallit kalliolle!"

Ei päässyt mukaan työtään kehittämään
Syyllisti itseään harjoittelijavaihdon lop-
pumisesta

Päätti jättää seuraajalleen keksimisen ilon
ja siirtää kokemuksensa jälkikasvulleen

Jäi hiukan pettyneenä pohtimaan koke-
muksen todellista tarvetta ja merkitystä

Tarvitsivatkohan nuoremmat todella ko-
kemustaan ja jos, niin missä vaiheessa
työuraansa?

Oliko ulkopuolinen työnohjaus tullut
korvaamaan vertaisten kokemuksen?

LIITE 4 Koko aineiston työssäjaksamista edistävät myönteiset (+) ja ei-edistävät kielteiset (-) ikä- ja aikasidonnaiset merkityskonaisuudet

(+) Ikääntyessä löytyy uusia voimavaroja ehtyvien tilalle (-)

"Ikään kuin parempi elämä olisi alkanut vasta 40. ikävuoden jälkeen"	Kauhea, yllättävä ja hämmentävä ikä 50v!
Alkoi pohtia elämäntulkua ja tärkeysjärjestykset menivät uusiksi	Elämän rajallisuus alkoi hahmottua
Itsessä tapahtuneet muutokset helpottivat työtä	Unen ja levon tarve lisääntyi
Oppi käyttämään voimavarojaan tehokkaammin	Fyysinen kunto heikkeni ja toi henkistä väsymystä
Suhde työhön muuttui myönteiseksi ja joustavaksi	Kyky omaksua uutta alkoi lipsua
Arvosti ikääntyvien pääomaa	Työ vei aikaa ja voimia yksityiseltä elämältä
Tasapaino työn ja yksityisen elämän kesken löytyi aiempaa helpommin	Elämäntulkku tapahtumiseen pani prosessoimaan ja kulutti voimia
Aika muokkasi asioita ja avarsi näkökulmia	"Sukupolvien erilaisuudessa kytivät stressin siemenet"
Kokemus toi varmuutta ja helpotti työtä	Ikääntyneiden jaksaminen kärsi eniten organisaation muutoksista ja kiireestä
	Liian varhainen keskittyminen eläkkeeseen saattoi vähentää intoa tämän päivän työhön
	Alkuvuosina tuen tarve työssä oli suuri ja tukea oli vähän saatavissa

(-) Aika ja elämäntulkku tuovat uutta ja erilaista

Yhteisön laajetessa arvojen erilaistuminen ei miellyttänyt; epähieno käyttäytyminen oli vastenmielistä

Alkuvuosina toimintakulttuuri oli hierarkkista ja jäykkää, eikä tohtinut kysyä neuvoa

Alkuvuosina pelkäsi oppilaan hyvinvoinnin kärsivän, kun puuttuivat taustatiedot eikä ollut tukea ja avustusta riittävästi

Toimenkuvien muuttaminen 1990-luvulla sekoitti päivän ja toi kiireen

(-) Menneitä kantaa mukansa

Lapsuuden aikainen herkistyminen johti havaitsemaan ristiriidat työssäkin herkemmin ja kärsi niistä

Keskeneräisiksi jääneet asiat saivat aikaan huonommuudentunnetta ja johtivat pyrkimystensä kannalta kielteiseen käyttäytymiseen

Organisaation muutostapahtumien tuoma kiire häiritsi kaikkea ja kaikkia

Erityisesti ikääntyvät turhautuivat organisaation muutoksissa ja heidän jaksamisensa kärsi

Jäätyään samaan työhön koko uransa ajaksi ei tullut koonneeksi muunlaista kokemusta

(+) Menneillä on merkitystä nykyhetkessä

Ammensi lohtua menneistä asioista ja ihmisistä

Vanhemmiltaan sai myönteisen ikääntymisen mallin: "Ei se ikä vaan se, minkä ikäiseksi itsensä koki"

Keskeneräiset asiat ristiriitaisuudellaan-kin motivoivat parempiin yrityksiin

Nuorena syntynyt yhteisöllinen tuki- ja turvaverkosto auttoi selviytymään myöhemmistä hankaluuksista

(+) Eläkevaiheen lähestyessä herää uusia suunnitelmia (-)

Energiaa alkoi vapautua työhön yksityiseselämästä lasten kasvettua ja kotitöiden vähennyttyä

Pohdiskeli, syventyäkö vielä työhönsä vai alkaako valmentautua eläkeajan harrastuksiin

Halusi jatkaa toisenlaisen työn tekemistä

Ei halunnut ajatella eläkettä, ettei tämän hetken työinto vähenisi

Eläkeajan ajattelu kanto jo työssä

"Tästä vanha väki lähtee ja jääte kuin nallit kalliolle!"

Pettyi kun ei otettu mukaan kehittämään tehtävänsä ja alaansa työnsä loppuaikoina

Pettyi kokemuksen siirtokanavien toimimattomuuteen

Päätty jättää keksimisen ilon seuraajalleen itselle ja vei kokemuksensa kotirintaman käyttöön eläkkeen alkaessa

Jäi pohtimaan kokemuksen ja osaamisen siirtämisen todellista tarvetta ja ajankoh-
taa työssä; olisikohan asiantuntijan työ-
ohjaus tullut korvaamaan vertaiskoke-
musta työyhteisössä

(+) Myönteisin odotuksin ja kiitollisena kohti eläkevaihetta

Helpottuneena odotti aikataulutusten loppuvan

Odotti pääsevänsä keskittymään yksityiselämän asioihin

Toivoi eläkkeellä löytävänsä luonnollisia ihmissuhteita ja samanhenkistä kumppanuutta

Tarinat ikäihmisten toveruudesta valoivat uskoa tulevaan

Aikoi hyödyntää työssä oppimaansa eläkkeellä

(-) Haikeuden ja menetyksen tuntein kohti eläkevaihetta

Eläkkeelle jääminen merkitsi surua yhteisön ja sen luonnollisten ihmiskontaktien menettämisestä

Jäi kaipaamaan työtovereitaan

Haikeaakin oli jättää hyvät ihmiset, joiden kanssa oli kokenut kaikenlaista

Pelkäsi vanhuudessa yksin jäämistä

Pelkäsi yksin jäädessään erakoituvansa ja kasvunsa lakkaavan

LIITE 5 Koko aineiston yhteisöllisten tukien ja henkilökohtaisten keinojen käyttöön liittyvät työssäjaksamista edistävät myönteiset (+) ja ei-edistävät kielteiset (-) merkityskokonaisuudet

(+) Työyhteisössä on tarjolla monenlaista tukea

Organisaation tuki pattitilanteissa helpotti yksinäistä vastuuta ja palautti jaksamisen

Vuorotteluvapaa palautti jaksamista ja vähensi stressiä

Loma- ja viikonloppujärjestelyt katkaisivat kiireen

Osa-aikaisuus vähensi stressiä ja antoi uusia voimia

Kaikkalainen koulutus tuki pohjakoulutusta ja selviytymistä työtehtävistä

Miksei pärjäisi, jos on hyvä pohjakoulutus

Osaamisen täydentäminen auttoi selviytymään pohjakoulutustaan laajemmista ja vaativammista työtehtävistä

Kaikki ammatillinen ja täydennyskoulutus lisäsivät osaamista ja tukivat työnteokoja ja jaksamista

Työssä jaksoi ja pysyi perehdyttämällä ja pitämällä ajan tasalla itse itseään ja kartuttamalla osaamistaan

Ikääntyvät toivat yhteisöön henkistä pääoma ja viisautta

Keskustelut vanhempien työtoverien kanssa kartuttivat osaamista ja auttoivat selviytymään

Työnohjaus helpotti työtä ja lisäsi osaamista

Neuvotteluissa vastuuta jaettiin ja päätettiin yhteisistä linjoista

Tiedolliset asiantuntijapohdiskelut antoivat uutta näkökulmaa ja tietoa

Moniammatillisesta työskentelytavasta monenlaista tukea työn sujumiseen ja osaamisen lisääntymiseen

Tiimityö sai työt sujumaan ja yhteistyön edetessä stressielementit vähenivät, yhteishenki ja keskinäinen luottamus lisääntyivät ja käskyttämiset vaihtuivat neuvottelukäytännöiksi

Esimiehen tuki oppilaan kuoleman kohdatessa oli suuri apu

Palautteista paras oli oppilailta saatu luonnollinen ja ihana palaute. Vertaistuki oli korvaamaton arjessa

Vahva yhteisöllinen tuki- ja turvaverkosto "Meidän yhteisö" kantoi nuorena koko elämää, toimi viihtymisen ja jaksamisen voimavarana, ja sen luoma kokemuspohja auttoi toveriavun turvin ikääntyviä selviytymään myöhemmistä organisaation kuohunnoista

Työstä löytyivät ainutlaatuiset puitteet työnsä tekemiselle

(+) Henkilökohtaiset keinot ja persoonalliset ominaisuudet täydentävät työyhteisön tarjoamia toimia

Omat ikämyönteiset asenteet helpottivat

Tarttui itse toimeen, jos eivät asiat muutoin järjestyneet

Osaamista edistivät työssä oppiminen ja itse keinojen löytäminen

Tukea tuli ympäristöstä ja yksityisestä elämästä

Ei kerännyt ongelmia itselleen, eikä juuttunut tunteiden aiheuttamiin ongelmiin tai työssä vastaan tuleviin suruihin

Oli tärkeää osata hallita eläytymistään työssä

Realistiset tulosodotukset ja keskeneräisyyden sietäminen olivat tärkeitä

(+) On vaiheita elämässä, jolloin energiavirrat muuttavat suuntaansa työn ja yksityisen elämän välillä (-)

Nuoruudessa energiavirrat suuntautuivat enemmän yksityisen elämän alueelle

Hyvästä yksityiselämästä vapautui voimia työhön

Vapaa-aika harrastuksineen toi uusia voimia työhön

Työn ja yksityisen elämän tasapaino oli tärkeä säilyttää

Raskas yksityinen elämä kulutti energiaa työltä ja pahimmillaan ongelmat kantoutuivat työelämän puolelle

Vaativaan työhön ja ikääntymisen hitautteen tarvittava ylimääräinen aika ja energia otettiin yksityisen elämän voimavaroista

Työn ja yksityiselämän samanaikaiset rasitukset olivat tosi raskaat

(+) Paljon toivotaan ja odotetaan parempaa tulevalta ja muistellaan mielihyvää tuovia menneitä

Jäi toivomaan ja odottamaan parempaa huomista ja selviytymistä tulevaisuudessa

Mielellään muisteli hyviä entisiä aikoja ja ihmisiä ja sai heistä mallia ja lohtua työhön

(-) Tukitoimet eivät aina toimi odotetulla tavalla tai puuttuvat

Uutena käytäntönä kehityskeskustelu ymmärrettiin hiukan väärällä ja yllättävälläkin tavalla

Sairauslomaa ei haluttu käyttää

Työterveydestä ei löytynyt apua

Kotona työn rasituksista palautuminen ei onnistunut viikonloppuna

Työn alkuvuosina tuen tarve oli suuri eikä tukikäytäntöjä ollut olemassa

Aika ei riittänyt yhteisiin taukoihin eikä sosiaaliseen kanssakäymiseen

Yksin työtä tekevälle yhteisiä aikoja tai neuvotteluja ei järjestynyt asioiden sopimiseen ja hoitamiseen yhteistuumin

(-) Esimiehen tuki ja ohjaus puuttuu tai ei riitä ja hyvinvointi kärsii

Ei saanut riittävästi esimieheltä ohjausta käytännön työhönsä

Esimiehen voidessa huonosti muidenkin hyvinvointi ja viihtyminen kärsivät

Ohjauksen puuttuessa työt eivät sujuneet ja pysähtyneisyydessä työmotivaatio karkasi

Esimieheltä siirtyvät vastuut koettiin pelottaviksi ja vaikeiksi kantaa

Töiden jumiutuessa syytettiin esimiehiä ongelmista

Esimiehen toistuva välinpitämättömyys alkoi kalvaa työmotivaatiota

Turhautui, syntyi luottamuspula esimiehiin ja heidän arvostuksensa laski

(+) Olisiko esimiehen ohjauksesta apua seuraavissa (-)

Arvosti osaamisen kertymistä ja halusi siirtää kokemustaan

Uskoi työpaikan vaihtamisen piristävän ja ehkäisevän rutinoitumista ja leipiintymistä

Halusi hankkia toisenlaistakin kokemusta

Huolta kantoi vertaisista ja pelkäsi heidän jättävän työnsä

Ei halunnut rutinoitua

Alkoi leipääntyä työhön

Vaikka kouluttautuminen kiinnosti, vertaismalli hirvitti ja ikääkin oli kertynyt

LIITE 6 Yhteisöllisten tukien ja henkilökohtaisten keinojen samankaltaisen sisällön perusteella muodostetut asiaryhmät eli merkityskokonaisuudet.

Merkityskokonaisuudet koetussa tärkeysjärjestyksessä alkaen tärkeimmästä ylhäältä (ks. KUVIO 9)

Yhteisölliset tuet

Palkitseva ja mieleinen oppilastyö

- Työ palkitsi ja antoi voimia
- Sai työskennellä omalla persoonallisella tavallaan
- Oppilaat toivat iloa, mielihyvää ja onnistumisen tunnetta
- Vaikuttaminen, kehittäminen ja uuden kokeilu

Työyhteisön toimet, käytänteet ja muu tuki

- Työnohjaus, neuvottelut ja asiantuntija-apu
- Kaikkinainen koulutus ja tieto
- Osaamisen täydentäminen
- Kaikki puuhailu ja tuki tietokoneen käytön omaksumiseksi
- Organisaation uudelleen järjestelyt yhdistettyinä työnohjaukseen
- Osa-aikaisuus
- Joustavat loma-, viikonloppu- ja työaikajärjestelyt
- Kehityskeskustelu

Hyvä ja toimiva työyhteisö ja työympäristö

- Moniammatillinen tiimityöskentely
- Salliva ja kannustava työilmapiiri
- Yhteisöstä löytyvät ainutlaatuiset puitteet
(mieleinen työ, sai tehdä omalla tavallaan ja omassa tahdissaan kiireettä, hyvät työvälineet, sopua riitti ja työtoverit ja esimiehet olivat kivoja)

Vertaisten korvaamaton tuki

- Esimerkkinä nuoruudessa syntynyt yhteisöllinen tuki- ja turvaverkosto "Meidän yhteisö"
- Vertaisten kanssa "tuulettamiset" eli stressien purkamiset ja yhteistuumin asioista sopimiset, ym.
- Isosta yhteisöstä löytyivät apu ja ystävät moneen lähtöön
- Vanhempien vertaisten malli työssä

Esimiehen tuki ja organisaation uudelleenjärjestelyt

- Esimies kuuli anomuksensa
- Esimies myöntyi anomukseensa ja järjesteli työt uudella tavalla
- Esimies osallistui tapahtumiin ja oli läsnä neuvotteluissa

Henkilökohtaiset keinot

Työ ja tekijä sopivat yhteen

- Mieleinen ja autonominen oppilastyö
- Omien ja työn arvojen, vakaumuksen ja asenteiden yhteensopivuus
- Työssä tapahtui omaa henkistä kasvamista

Tiesi itse selviytyvänsä

- Osasi itse tarttua toimeen
- Onnistui vaihtamaan energiankäyttöään tarpeen mukaan työn ja yksityiselämän välillä
- Tiesi löytävänsä keinot selviytyä

Ikä, aika ja kokemus toivat myönteistä

- Ikä toi joustavuutta omaan itseen ja työhön
- Kokemus toi varmuutta ja syvyyttä työhön
- Menneistä asioista ja ihmisistä sai mallia ja lohtua arjen työhön

Henkilökohtaiset piirteet ja ominaisuudet

- Arvosti tietoa ja osasi käyttää sitä
- Joustavuus ja armollisuus itseään kohtaan
- Valmius haasteisiin, energisyys, uteliaisuus ja halu tehdä asiat paremmin
- Turvallisuushakuinen
- Muutoshalukkuus, utelias uutta kohtaan

Realistinen, hallittu eläytyminen ja keskeneräisyyden sietäminen

- Realistiset tulosodotukset työssä ja kyky sietää keskeneräisyys
- Taito rajata ja eläytyä hallitusti ulkopuolisiin ongelmiin ja tunteisiin
- Keskittyminen hetkeen ja olennaiseen siinä

Voimaa vapaa-ajasta ja harrastuksista

- Vapaa-aika oli voiman, viihtymisen ja terveyden lähde
- Harrastustoiminta tasapainotti työn ja yksityisen elämän voimavaroja
- Hyvästä yksityisestä elämästä huolehtiminen oli tärkeää
- Ystävät kuuluivat elämään

Elämän ja elämäntarkoituksen pohdinnat

- Elämän hyvien vuosien alkaminen 40. ikävuoden jälkeen helpotti ja motivoi
- Oman elämän ja työn tarkoituksen pohdinnat auttoivat eteenpäin karioista

Yhteisöstä löytyi jaksamista tukemaan

Mieleinen työ
Yhteisön toimet, käytänteet ja muu tuki
Vertaisten korvaamaton tuki
Hyvä ja toimiva työyhteisö ja työympäristö
Esimiehen tuki ja palaute

Yhteisön puuttuvaa tai riittämätöntä tukea täydensivät

Työ ja tekijä sopivat yhteen
Tiesi osaavansa itse tarttua toimeen
Ikä, aika ja kokemus toivat myönteistä
Realistinen, hallittu eläytyminen ja keskeneräisyyden sietäminen
Muut henkilökohtaiset piirteet ja ominaisuudet
Voimaa vapaa-ajasta, kuntoilusta ja harrastuksista
Elämän ja elämäntarkoituksen pohdinnat

KUVIO 14 Yhteisöllisten tukien ja henkilökohtaisten keinojen asia-sisältöjen tiivistetyt pääryhmät koetussa tärkeysjärjestyksessä