

**KOKEMUSPERÄISEN OSAAMISEN MERKITYS
IKÄÄNTYNEEN TYÖNTEKIJÄN TYÖKYVYN
OSATEKIJÄNÄ IKÄÄNTYNEEN TYÖNTEKIJÄN
NÄKÖKULMASTA**

Siuvatti Eeva

Pro Gradu-tutkielma

Ergonomia

Itä-Suomen yliopisto

Lääketieteen laitos

Huhtikuu 2013

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO, Terveystieteiden tiedekunta

Lääketieteen laitos

Ergonomia

SIUVATTI, EEVA: Kokemusperäisen osaamisen merkitys ikääntyneen työntekijän työkyvyn osatekijänä ikääntyneen työntekijän näkökulmasta

Opinnäytetutkielma, 56 sivua, 3 liitettä (9 sivua)

Ohjaajat: TtM, Eur.Erg. Susanna Järvelin-Pasanen, FT, Prof. emer. Pekka Huuhtanen

Huhtikuu 2013

Avainsanat: ikääntynyt työntekijä, kokemusperäinen osaaminen, työkyky

Kokemusperäinen osaaminen on yksi ikääntyneen työntekijän työkyvyn vahvuuksista ja työyhteisön voimavaroista. Kokemusperäisen osaamisen hyödyntäminen on tärkeää sekä yksilön että organisaation menestymisen kannalta. Kokemuksen ja osaamisen jakamisella vahvistetaan työntekijöiden ammattitaitoa, tehostetaan organisaation toimintaa sekä vahvistetaan yrityksen kilpailukykyä.

Tämän laadullisen tutkielman tarkoituksena oli selvittää, millainen merkitys kokemusperäisellä osaamisella on ikääntyneen työntekijän työkyvyn osatekijänä. Tässä tutkielmassa kokemusperäistä osaamista tarkasteltiin ikääntyneen työntekijän näkökulmasta. Tutkimuksen viitekehyksenä toimi moniulotteinen työkykymalli ja sen yksilön voimavaroihin keskittyvä osio. Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastatteluilla ja analysoitiin sisällönanalyysin avulla.

Tutkimukseen osallistui neljä terveydenhuoltoalalla työskentelevää naista. Osallistujien keski-ikä oli 58 vuotta ja heillä oli työkokemusta keskimäärin 36 vuotta.

Tulosten perusteella kokemusperäinen osaaminen tuki terveyttä ja toimintakykyä sekä vahvisti ammatillista osaamista. Työntekijän ammatillinen osaaminen tuki hänen oman työkykynsä lisäksi myös työtovereiden työkykyä. Aiempaa tietoa yhdistämällä ja soveltamalla työntekijät kykenivät valitsemaan oikeat työ- ja toimintatavat tilanne- ja tapauskohtaisesti, jolloin työn fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kuormitus väheni ja työn tekeminen helpottui. Iän myötä, työ- ja elämäkokemuksen kautta kertynyt kokemusperäinen osaaminen näkyi kyvyssä hahmottaa ja hallita kokonaisuuksia sekä kyvyssä toimia rauhallisesti ja harkiten, ilman turhaa hosumista ja sähläämistä.

Positiiviset kokemukset ja asenteet kokemusperäisen osaamisen arvostuksesta lisäsivät työmotivaatiota sekä edistivät työkykyä. Kokemusperäisen osaamisen arvostus näkyi erilaisen osaamisen kunnioittamisena, työtovereiden kannustamisena sekä kokemuksen ja osaamisen hyödyntämisenä työyhteisössä. Myönteinen palaute koettiin osaksi osaamisen huomioimista, joka toimi motivaatiota vahvistavana tekijänä. Työyhteisön panostus kokemusperäisen osaamisen tunnistamiseen ja siirtämiseen lisäsivät ikääntyneiden työntekijöiden kokemusperäisen osaamisen hyödyntämistä työyhteisön sisällä. Tällöin työyhteisön jäsenten sosiaaliset kyvyt ja vuorovaikutustaidot sekä riittävä aika ja yhdessä tekeminen nousivat oleelliseen osaan kokemusperäisen osaamisen säilyttämisessä.

Tämän tutkimuksen mukaan kokemusperäisellä osaamisella oli myönteinen vaikutus ikääntyneen työntekijän työkyvyn osatekijöihin.

UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND, Faculty of Health Sciences
School of Medicine

Ergonomics

SIUVATTI, EEVA: The importance of experience-based know-how as a component in aged workers' working ability from the viewpoint of aged workers

Master's thesis, 56 pages, 3 appendices (9 pages)

Tutors: MSc, Eur.Erg. Susanna Järvelin-Pasanen, PhD, Prof. emer. Pekka Huuhtanen

April 2013

Key words: aged workers, experience-based know-how, working ability

Experience-based know-how is one of the strengths of the work ability of an aged worker and a resource for the working community. It is important to utilize experience-based know-how for the success of both individuals and organizations. Sharing experience and competency strengthens the proficiency of workers, makes organizational operations more efficient, and enforces the competitiveness of businesses.

The purpose of this qualitative study was to find out what kind of importance experience-based know-how has as a component in aged workers' working ability. The study observed experience-based know-how from the viewpoint of aged workers. A multidimensional working ability model and its section concentrating on personal resources functioned as the frame of reference for the study. Research data were gathered through theme interviews and analysed by using content analysis.

Four women working in the field of health care participated in this study. The mean age of the participants was 58 and they had 36 years of work experience on average.

Based on the results of this study, experience-based know-how supported health and ability to function, and strengthened occupational skills. The occupational know-how of a worker supported their own working ability as well as that of their co-workers. By combining and applying their previous knowledge, workers were able to choose the correct work methods and courses of action based on individual situations and cases, and this resulted in decreased the physical, mental, and social strain of work, and made working easier. With advanced age, the experience-based know-how gained through experiences of work and life was apparent in the ability to recognize and control the overall views of issues and in the skill to act calmly and carefully, without futile rush or blunders.

Positive experiences and attitudes connected to the appreciation of experience-based know-how increased work motivation and promoted working ability. The high regard for experience-based know-how was apparent in the respect for different kinds of competency, in the support for co-workers, and in the utilization of expertise in the working community. Positive feedback was experienced as the acknowledgement of competency, which functioned as a factor that enforced motivation. The input of the working community in recognizing and transferring experience-based know-how increased utilizing the experience-based know-how of mature-aged workers within the working community. Therefore, the social and interactive skills of the members of the working community and having sufficient time and communal activities played an important role in sustaining experience-based know-how.

According to this study, experience-based know-how had a positive influence on the components of aged worker's working ability.

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	4
2 KIRJALLISUUSKATSAUS	5
2.1 Ikääntynyt työntekijä	5
2.2 Työkyky ja kolme työkykymallia.....	7
2.2.1 Lääketieteellinen työkykymalli	8
2.2.2 Työkyvyn tasapainomalli	9
2.2.3 Integroitu työkykymalli	9
2.3 Moniulotteisen työkykymallin yksilötason osatekijät	12
2.3.1 Terveys ja toimintakyky	12
2.3.2 Ammatillinen osaaminen.....	14
2.3.3 Arvot, asenteet ja motivaatio	16
2.4 Kokemusperäinen osaaminen	18
3 TUTKIMUKSEN TAVOITE	21
3.1 Tutkimuksen tarkoitus	21
3.2 Tutkimuksen viitekehys.....	21
4 AINEISTO JA MENETELMÄT.....	23
4.1 Tutkimukseen osallistujat	23
4.2 Aineiston kerääminen	23
4.3 Aineiston analysointi	25
5 TULOKSET	28
5.1 Terveys ja toimintakyky	28
5.2 Ammatillinen osaaminen.....	30
5.3 Arvot, asenteet ja motivaatio	32
5.4 Kokemusperäisen osaamisen hyödyntäminen työyhteisössä	33
6 POHDINTA.....	36
6.1 Menetelmien tarkastelu	37
6.2 Tulosten tarkastelu.....	41
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	46
8 LÄHDELUETTELO	47
LIITE 1	57
LIITE 2	58
LIITE 3	59

1 JOHDANTO

Väestön ikääntyminen ja työikäisen väestön määrän lasku vaikuttavat työmarkkinoiden toimintaan ja työelämään. Työvoiman vähenemiseen voidaan vaikuttaa muun muassa työoloja kehittämällä ja näin lisätä työnteon vetovoimaa. Tämä vaatii koko kansantaloudelta eli yrityksiltä ja yksilöiltä jatkuvaa innovatiivisuutta ja uudistumiskykyä. Tällöin työelämän laatu, työnteon mallit, johtaminen ja työorganisaatioiden toimivuus nousevat tärkeään asemaan. Osaamisen, koulutuksen ja uuden teknologian lisäksi on kehitettävä organisaatioita sekä niiden toimintatapoja (Gould ym. 2006a, Airila ym. 2007, Työministeriö 2007, Ilmarinen 2009).

Yritysten strategiat, missiot sekä visiot perustuvat henkilöstön voimavarojen varaan. Henkilöstön voimavarat rakentuvat eri-ikäisten osaamisesta sekä keskinäisestä yhteistyöstä (Ilmarinen 2006), jolloin työntekijöiden keskinäinen vuorovaikutus ja osaamisen jakaminen muodostuvat entistä tärkeämmiksi toimenpiteiksi (Hautamäki 2008). Tällöin yritysten johdolta vaaditaan taitoa yhdistää eri-ikäisten vahvuuksia yrityksen tavoitteiden ja tehtävien toteutuksessa. Tarvitaan kykyä yhdistää ikääntyneiden työ- ja elämäkokemusta, viisautta ja arvostelukykyä nuorten työntekijöiden uuteen koulutukseen, kokemattomuuteen, tietotekniikan luontevaan hallintaan sekä ennakkoluulottomuuteen tarttua uusiin asioihin (Ilmarinen 2009).

Useissa tutkimuksissa (esim. Moilanen ym. 2005, Gould ym. 2006b, Airila ym. 2007) on todettu, ettei ikääntyneiden kokemusta ja osaamista osata riittävästi hyödyntää työyhteisöissä. Tuolloin vuosien mittaan kertynyt ammattitaito, kokemus ja osaaminen jäävät hyödyntämättä ikääntyneen työntekijän siirtyessä eläkkeelle. Organisaatioiden on tärkeää ottaa huomioon kokemuseräisen osaamisen säilyminen myös tulevaisuudessa, sillä seuraavien vuosikymmenten aikana on siirtymässä suuri määrä ammattitaitoa, kokemusta ja osaamista pois työmarkkinoilta (Moilanen ym. 2005, Ilmarinen 2006). Valtioneuvoston kanslian raportissa 3/2009 arvioidaan seuraavan 15 vuoden aikana työelämästä poistuvan noin 900 000 henkilöä eli noin 40 % työvoimasta.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millainen merkitys kokemuseräisellä osaamisella on ikääntyneen työntekijän työkyvyn osatekijänä.

2 KIRJALLISUUSKATSAUS

2.1 Ikääntynyt työntekijä

Ikääntymisellä tarkoitetaan kalenterin mukaan tapahtuvaa, kronologista iän karttumista (Ilmarinen ym. 2003, Julkunen 2003, Airila ym. 2007, Paloniemi 2007). Vanhenemisella puolestaan tarkoitetaan yksilöllistä vanhenemisprosessia, johon vaikuttavat perimän ohella myös ympäristö. Vanhenemistä käytetään arkikielessä myös ikääntymisen synonyymina (Ilmarinen ym. 2003, Julkunen 2003, Paloniemi 2007). Ihmisen ikä on kuitenkin moniulotteista ja siitä on olemassa eri näkökulmia. Kronologisen iän lisäksi on muun muassa biologinen, psykologinen ja sosiaalinen ikä sekä työmarkkinaikä. Biologinen ikä pitää sisällään toimintakyvyssä tapahtuvia muutoksia ja psykologisella iällä tarkoitetaan sitä ikää, minkä ikäiseksi ihminen itsensä kokee (Ilmarinen 2006, Paloniemi 2007). Sosiaalinen ikä on yhteiskunnallista ja suhteessa esimerkiksi perheeseen, ystäviin tai työelämään. Työmarkkinaikä on näiden kaikkien yhdistelmä ja muodostuu työmarkkinoiden kautta (Vaahtio 2003).

Ikääntyneellä työntekijällä tarkoitetaan työelämässä olevaa henkilöä, joka on kronologiselta iältään 55–64-vuotias (Ilmarinen ym. 2003, Julkunen 2003, Airila ym. 2007, Paloniemi 2007). Ikääntyneen työntekijän ikämääritelmä on sopimuksenvarainen ja perustuu ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittäneen komitean mietintöihin. Komitean määritelmän mukaan ikääntyvillä työntekijöillä tarkoitetaan yli 45-vuotiaita ja ikääntyneillä yli 55-vuotiaita työntekijöitä (Työministeriö 1996). Ikääntymistutkimuksissa (esim. Tuomi 1995) on todettu, että ikääntymisestä aiheutuvat muutokset alkavat näkyä yksilön terveys- ja toimintakyvyssä 45 ikävuoden jälkeen. Ikääntyvillä työntekijöillä ikä mahdollistaa vielä riittävät edellytykset vaikuttaa tilanteeseen ja näin ehkäistä mahdollisia ongelmia (Ilmarinen ym. 2003), kun ikääntyneillä työntekijöillä muutokset työkyvyssä ovat jo näkyviä ja työntekijän kokemia (Gould ja Polvinen 2006).

Kirjallisuudessa 55–64-vuotiaasta henkilöstä on myös käytetty nimitystä seniori (esim. Ilmarinen 1998) tai varttunut (esim. Laine ym. 2009). Yleisissä mielikuvissa ja ennakkoluuloissa ikääntyneillä työntekijöillä on tarkoitettu työelämästä poistuneita, ei työelämässä olevia henkilöitä (Airila ym. 2007).

Tällä hetkellä Suomen väestöstä 55–64-vuotiaita on 780 000 henkilöä (Tilastokeskus 2012). Suomen kaikista työssä käyvistä henkilöistä ikääntyneitä työntekijöitä on 18 % eli 445 000 henkilöä. Heistä 56 % työskentelee terveys- ja sosiaalipalvelujen, teollisuuden, tukku- ja vähittäiskaupan, rakentamisen ja koulutuksen aloilla. Ikääntyneistä työntekijöistä noin 70 % tekee joko jatkuvaa tai määräaikaista kokoaikatyötä (Tilastokeskus 2011). 55–64-vuotiaiden työllisyysaste on noussut viimeisen 15 vuoden aikana 20 prosenttiyksikköä (Lehto ja Sutela 2008). Vuonna 2011 ikääntyneiden työntekijöiden työllisyysaste oli Suomessa 57 %, Ruotsissa 72 % ja Euroopan unionin alueella 47 %. Varsinaisen eläkeiän ylittäneiden eli 65–74-vuotiaiden työllisyysaste oli Suomessa 9 %, Ruotsissa 12 % ja Euroopan unionin alueella 8 % (Eurostat 2012). OECD-maissa (Organisation for Economic Co-operation and Development) ikääntyneiden työntekijöiden työllisyysaste oli 54 % (OECD 2011).

Vuoden 2005 eläkeuudistuksen tavoitteena oli pidentää työuria ja myöhentää keskimääräistä eläkkeelle siirtymisikää 2-3 vuodella. Uudistuksen myötä vanhuuseläkkeelle on mahdollista siirtyä joustavasti 63–68-vuoden iässä (Eläketurvakeskus 2011). Vuonna 2005 keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä oli 59,1 vuotta ja kuusi vuotta myöhemmin 60,5 vuotta (Kannisto 2012). Eläkkeellesiirtymisiän odotetaan nousevan 61,2 ikävuoteen vuonna 2025. Vuonna 2080 eläkkeellesiirtymisiän arvioidaan olevan 62,1 vuotta (Risku ym. 2011).

Tilastokeskuksen vuonna 2008 tekemän työolotutkimuksen mukaan ikääntyneiden työntekijöiden halukkuuteen jatkaa työssä 63 ikävuoden jälkeen vaikuttivat ensisijaisesti oma terveys ja voimavarat, oman työn mielekkyys sekä elämäntilanne. Kyselyn mukaan ikääntyneistä työntekijöistä 59 % voisi ajatella jatkavansa työntekoa myös vanhuuseläkkeellä. Halukkaimpia olivat jatkamaan lähellä eläkeikää olevat, ylemmän korkeakouluasteen suorittaneet ja fyysisesti kevyissä ammateissa työskentelevät henkilöt sekä he, jotka olivat tyytyväisiä työnsä sisältöön ja pitivät työtään tärkeänä. Työpaikan kannustava ilmapiiri, avoin tiedonkulku, eri-ikäisten kykyjen tasapuolinen hyödyntäminen, vanhempien työntekijöiden kokemuksen arvostaminen, ikääntyneiden työssä pysymisen edistäminen sekä mahdollisuus työajan joustoihin lisäsivät todennäköisyyttä jatkaa työssä 63 ikävuoden jälkeen (Lehto ja Sutela 2008).

2.2 Työkyky ja kolme työkykymallia

Työkyvyllä tarkoitetaan työn vaatimusten ja ihmisen omien voimavarojen välistä tasapainoa (Gould ja Polvinen 2006, Husman ym. 2010, Työterveyslaitos 2012b). Työkyvyllä tarkoitetaan myös inhimillisen pääoman kehittämistä vastaamaan työelämän kysyntää (Sosiaali- ja terveysministeriö 2002). Työkyky-käsitteellä ei ole yhtä yhtenäistä määritelmää, joka hyväksyttäisiin yksimielisesti työkyvyn parissa toimivien tahojen, kuten terveydenhuollon, eläkelaitosten, kuntoutuslaitosten sekä työntekijöiden, työnantajien, lainsäätäjien ja julkisen päätäntävällän käyttäjien kesken (Husman ym. 2010).

Työkyky-käsitteen määrittelyssä käsitteen laajuuden ratkaisee se, miten määritellään työ ja siihen liittyvät erilaiset tekijät ja toimijat sekä näiden roolit (Ilmarinen ym. 2006, Husman ym. 2010). Työkykyä selittävät tekijät vaihtelevat sen mukaan, mitä mittaria työkyvyn arvioinnissa kulloinkin käytetään ja tutkitaanko yksilön vai työn ominaispiirteitä (Matikainen 1995, Gould ym. 2006b, Husman ym. 2010), jolloin työkyvyn käsite on myös riippuvainen tarkasteltavasta näkökulmasta (Mäkitalo ja Palonen 1994, Matikainen 1995). Yksilötasolla työkykyyn yhdistetään muun muassa työntekijän persoonallisuus, ammatilliset valmiudet, työn merkitys, arvomaailma ja työhyvinvointi sekä työssä jaksaminen, hallinnantunne, stressinsietokyky ja työllistymiskyky. Työelämän tekijöistä työkykyyn liitetään työn hallinta, sujuvuus, organisointi ja työnjako, työyhteisö ja organisaatiomuutokset, kiire, työkuormituksen selvittäminen sekä kehitysmahdollisuudet työssä (Ilmarinen ym. 2006).

Ikääntyminen muuttaa yksilön voimavaroja, kun taas työelämää muuttavat muun muassa uusi teknologia ja globalisaatio (Ilmarinen ym. 2006). Työkyvyn säilymisen kannalta on välttämätöntä, että työkyvyn kaikki osatekijät tukevat toisiaan, myös ihmisen ja työn muuttuessa (Ilmarinen ym. 2003, Työterveyslaitos 2012b). Tällöin voimavarojen tarve riippuu sekä työn fyysisistä ja psyykkisistä vaatimuksista että työyhteisöstä ja työympäristöstä (Työterveyslaitos 2012a). Työkyky säilyy hyvänä, kun työkyvyn kaikki osatekijät ovat tasapainossa toistensa kanssa. Työkykyä heikentää osatekijöiden keskinäinen epäsuhtaisuus (Ilmarinen ym. 2006, Työterveyslaitos 2012b).

Työkykyä ylläpitävän toiminnan avulla työntekijä, työnantaja ja työpaikan yhteistyöorganisaatiot voivat yhdessä kehittää henkilöstön terveyttä ja työkykyä, ammatillista osaamista ja työmotivaatiota sekä työpaikan toimivuutta ja työilmapiiriä. Pitkäjännitteisesti toteutettu työkykytoiminta tukee yksilön työkyvyn säilymisen ja työssä jaksamisen lisäksi yrityksen toimintakykyä ja kannattavuutta (Työterveyslaitos 2012a).

Vaikka yksilö onkin päävastuussa omista voimavaroistaan, on esimiehellä keskeinen rooli vaikuttaa tasapainoon kehittämällä ja organisoimalla työtä ja työoloja (Tuomi ym. 1995b, Anttila 2006, Työterveyslaitos 2012b). Esimiehen on otettava huomioon ikääntymisen myötä työntekijän työkyvyssä tapahtuvat muutokset, jotka saattavat vaikuttaa työntekijän kykyyn suoriutua erilaisista työtehtävistä (Ilmarinen ym. 2003). Tällöin hyvä esimies osaa organisoida työt siten, että jokaisen työntekijän ominaisuudet tulevat hyödynnettyä parhaalla mahdollisella tavalla, jolloin kaikenikäiset työntekijät voivat olla tuottavia (Juuti ja Vuorela 2002, Ilmarinen ym. 2003, Halme 2005).

Työntekijän työkykyä voidaan arvioida esimerkiksi lääketieteellisesti painottuvan terveyden ja toimintakyvyn mallin, tasapainomallin tai integroitujen mallien mukaisesti (Mäkitalo ja Palonen 1994, Husman ym. 2010). Työkyvyn eri malleista käsitellään tarkemmin Työterveyslaitoksella kehitettyä moniulotteista työkykymallia ja sen yksilötason osatekijöihin eli yksilön voimavaroihin keskittyvää osiota. Tämän tutkimuksen viitekehystenä toimiva moniulotteinen työkykymalli on yksi esimerkki integroiduista työkykymalleista.

2.2.1 Lääketieteellinen työkykymalli

Lääketieteellisesti painottuvassa terveyden ja toimintakyvyn mallissa työkyky on terveyttä eli fyysisen ja psyykkisen sairauden, vian tai vamman puuttumista (Mäkitalo ja Palonen 1994, Pekkonen 2008, Mäkitalo 2010). Lääketieteellisessä mallissa työkyky määritellään yksilön terveydentilaan liittyväksi ominaisuudeksi, jolloin työkyky on työstä riippumatonta, eikä sisällä tehtävän työn ominaisuuksia tai vaatimuksia (Mäkitalo ja Palonen 1994).

Lääketieteellisessä työkykymallissa työkykyä tarkastellaan sairauksien ja toimintarajoitusten kautta. Tällöin ongelmat työkyvyssä ovat sairauksien ja vammojen esiintymistä (Mäkitalo ja Palonen 1994, Järvikoski ja Härkäpää 2006). Mallin mukaan työkyvyn ylläpidon keskeisimpinä menetelminä ovat sairauksien varhainen toteaminen, toiminnallisten rajoitusten vähentäminen sekä lääketieteellinen hoito (Järvikoski ja Härkäpää 2006). Lääketieteellisen työkyvyn mallin taustalla on ollut tarve määritellä yksilön työkyvyttömyyttä (Mäkitalo ja Palonen 1994).

2.2.2 Työkyvyn tasapainomalli

Työkyvyn tasapainomallissa työkyky nähdään yksilön toimintakyvyn ja työn vaatimusten välisenä suhteena (Mäkitalo ja Palonen 1994, Aro 2004, Mäkitalo 2010). Työntekijän toimintakykyä arvioidaan työn asettamiin vaatimuksiin (Aro 1995), jolloin pyrkimyksenä on jatkuva yksilön ja työelämän välisen tasapainon etsintä (Ilmarinen ym. 2006). Työkyvyn tasapainomalli perustuu kuorma-kuormittumismalliin, jossa yksilön kuormittuminen on seurausta työkuormasta (Ilmarinen ym. 2006, Suoyrjö 2010).

Työkyvyn tasapainomallissa yksilön toimintakyvyn edellytykset koostuvat yksilön fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä ja työn vaatimustekijät fyysisistä ja psykososiaalisista kuormitustekijöistä (Mäkitalo ja Palonen 1994). Työn vaatimusten ylittäessä yksilön toimintakyvyn edellytykset, on seurauksena alentunut työkyky (Aro 2004). Työkyvyn tasapainomalli edustaa suomalaisen sosiaaliturvajärjestelmän työkykykäsitystä (Järvikoski ja Härkäpää 2006). Esimerkiksi Kansaneläkelaitos (Kela) määrittelee työkyvyn tasapainomallin mukaisesti, jolloin *”työkyky on työntekijän fyysisen, psyykkisen, kognitiivisen ja sosiaalisen toimintakyvyn ja ammattitaidon muodostama kokonaisuus suhteessa työn vaatimuksiin”* (Kansaneläkelaitos 2012).

2.2.3 Integroitu työkykymalli

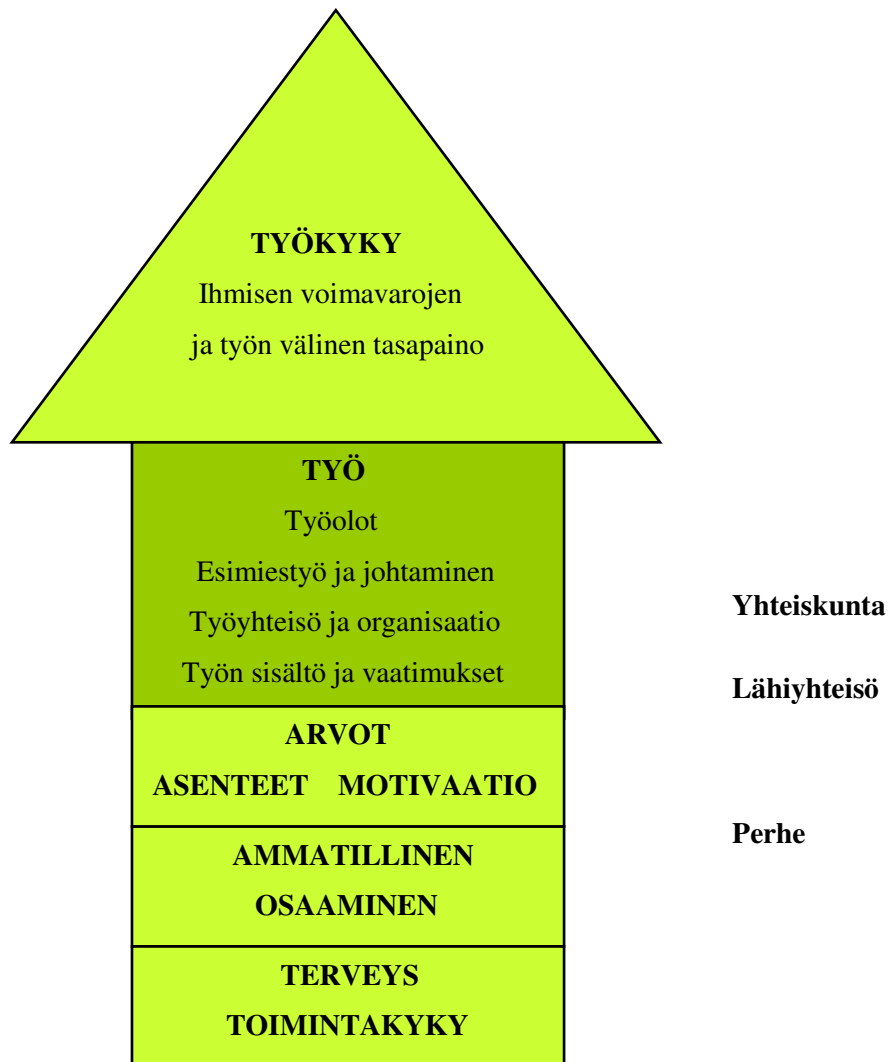
Integroidun työkykykäsityksen mukaan työkyky on työntekijän, työnantajan ja työyhteisön sekä työympäristön muodostama vuorovaikutusjärjestelmä, jossa korostuvat työkykyisyyden aika- ja paikkasidonnaisuudet (Mäkitalo ja Palonen 1994, Pekkonen

2008). Tällöin työkyvyn käsitteessä huomioidaan yksilön voimavarojen ja työn ominaisuuksien lisäksi myös työn ulkopuolinen ympäristö (Ilmarinen ym. 2006).

Moniulotteinen työkykymalli (kuvio 1) on yksi esimerkki integroiduista työkykymalleista. Moniulotteisessa työkykymallissa työkyky muodostuu yksilön voimavaroista, työhön ja työntekoon liittyvistä tekijöistä sekä työn ulkopuolisesta ympäristöstä (Ilmarinen ym. 2003, Pekkonen 2008, Työterveyslaitos 2012b).

Yksilön voimavarat ovat työkyvyn yksilöllisiä osatekijöitä, jotka koostuvat yksilön terveydestä ja toimintakyvystä, ammatillisesta osaamisesta, arvoista ja asenteista sekä motivaatiosta (Ilmarinen ym. 2003). Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä terveys muodostavat työkyvyn perustan, johon muut työkyvyn osatekijät tukeutuvat. Muutokset terveydessä ja toimintakyvyssä näkyvät muutoksina työkyvyssä. Terveyden heikkeneminen laskee työkykyä, kun taas toimintakyvyn kohentuminen vahvistaa työkykyä (Ilmarinen 2006, Työterveyslaitos 2012b). Ammatillinen osaaminen pitää sisällään koulutuksen ja työssä oppimisen kautta saadut tiedot ja taidot (Ilmarinen ym. 2003, Paloniemi 2004). Elinikäisellä oppimisella eli oman osaamisen jatkuvalla päivittämisellä on mahdollista vastata työelämän muutoksiin ja näin vahvistaa omaa työkykyään (Ilmarinen 2006, Työterveyslaitos 2012b). Arvot, asenteet ja motivaatio yhdistävät työelämän ja muun elämän yhteen. Omat kokemukset ja asennoituminen työhön ja työntekoon vaikuttavat työkykyyn. Positiiviset kokemukset ja asenteet vahvistavat työkykyä, kun taas huonot kokemukset ja asenteet heikentävät työkykyä (Ilmarinen 2006, Työterveyslaitos 2012b).

Työn vaatimukset muodostuvat työhön ja työntekoon liittyvistä tekijöistä, joihin kuuluvat työn sisältö, työolot, työyhteisö ja organisaatio sekä esimiestyö ja johtaminen (Ilmarinen ym. 2003, Työterveyslaitos 2012b). Työn ulkopuoliseen ympäristöön kuuluvat perhe, lähiyhteisö ja työpaikan tukiorganisaatiot, kuten työterveyshuolto ja työsuojelu sekä yhteiskunta, jotka muodostavat yhdessä työkyvyn mikro- ja makroympäristön (Ilmarinen ym. 2006, Työterveyslaitos 2012b).



Kuvio 1. Moniulotteinen työkykymalli (mukaiillen Ilmarinen ym. 2003).

2.3 Moniulotteisen työkykymallin yksilötason osatekijät

Moniulotteisessa työkykymallissa yksilötason osatekijät ovat yksilön voimavaroja, jotka muodostuvat terveydestä ja toimintakyvystä, ammatillisesta osaamisesta sekä arvoista, asenteista ja motivaatiosta.

2.3.1 Terveys ja toimintakyky

Maailman terveysjärjestö (World Health Organization, WHO) on perustamisjulistuksessaan määritellyt terveyden täydellisen fyysisen, psyykkisen sekä sosiaalisen hyvinvoinnin tilaksi, ei ainoastaan taudin tai heikkouden puuttumiseksi (WHO 1946). Terveys on muuttuva tila, johon vaikuttavat yksilön omat kokemukset, arvot, asenteet ja sairaudet sekä fyysinen ja sosiaalinen elinympäristö (Lyyra 2007, Huttunen 2012). Terveys on myös osa yksilön sopeutumiskykyä muutokseen, jossa tarvitaan joustavuutta vastata elämänkulun siirtymiin, kuten muuttuviin olosuhteisiin, kasvuun ja ikääntymiseen (Järvikoski ja Härkäpää 2006).

Toimintakyvyllä tarkoitetaan yksilön valmiuksia suoriutua erilaisista tehtävistä kotona, työssä ja vapaa-aikana (Martelin ym. 2004, Järvikoski ja Härkäpää 2006). Toimintakyky koostuu yksilön fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta suorituskyvystä, jotka kuvaavat yksilön edellytyksiä sekä mahdollisuuksia selviytyä erilaisista haasteista ja tehtävistä elämässään (Ilmarinen ym. 2006, Järvikoski ja Härkäpää 2006, Mäkitalo ym. 2008, Työterveyslaitos 2012b). Fyysisessä toimintakyvyssä korostuvat aistitoiminnot, hengitys- ja verenkiertoelimistön sekä tuki- ja liikuntaelimistön toiminta. Psyykkisessä toimintakyvyssä korostuvat muun muassa motivaatio ja vireyys, kognitiiviset ja psykomotoriset toiminnot sekä tunne-elämän tasapainoisuus. Sosiaalisessa toimintakyvyssä korostuvat kommunikaatiotaidot, oman osaamisen esille tuominen sekä harrastukset ja sosiaalisuus (Järvikoski ja Härkäpää 2006, Lyyra 2007). Kun toimintakykyä tarkastellaan terveys-sairaus – käsitteiden kautta, määrittelee sairauden vaikeusaste yksilön toiminnalliset rajoitukset. Kun taas biopsykososiaalisesti tarkasteltuna toimintakykyyn vaikuttavat sairauden lisäksi muun muassa yksilön tunteet, motivaatio ja sosiaaliset suhteet (Järvikoski ja Härkäpää 2006).

Terveys ja toimintakyky muodostavat yhdessä työkyvyn toiminnallisen perustan (Järvikoski ja Härkäpää 2006, Mäkitalo ym. 2008, Työterveyslaitos 2012b), jolloin muutokset terveydessä ja toimintakyvyssä näkyvät muutoksina työkyvyssä (Ilmarinen 2006, Työterveyslaitos 2012b). Terveyden heikkeneminen laskee työkykyä, kun taas toimintakyvyn kohentuminen vahvistaa työkykyä (Ilmarinen 2006, Työterveyslaitos 2012b). Tavoitteena on, että työn vaatimukset ja yksilön voimavarat olisivat tasapainossa, vaikka molemmat muuttuvatkin jatkuvasti iän, globalisaation ja teknologian seurauksesta (Gould ja Polvinen 2006, Ilmarinen ym. 2006). Yhtenä tasapainon saavuttamisen kriteerinä voidaan pitää terveyden, työhyvinvoinnin ja työkyvyn säilymistä sekä työssä jaksamista (Ilmarinen ym. 2006, Koskinen ym. 2006, Pekkonen 2008).

Terveyttä ja toimintakykyä voidaan mitata sekä objektiivisilla että subjektiivisilla mittareilla. Objektiivisten mittareiden avulla saadaan tarkkaa tietoa terveydentilan muutoksista ja interventioiden vaikutuksista, kun taas subjektiivisten mittareiden avulla saatava tieto on yksilön itsensä arvioimaa ja kokemaa (Lyyra 2007). Yksilö voi tuntea itsensä terveeksi ja toimintakykyiseksi, vaikka hänellä olisikin sairauksia tai vammoja, jolloin omakohtaiseen terveyden ja toimintakyvyn arvioon vaikuttavat yksilön omien tavoitteiden lisäksi ympäristö, jossa hän elää (Koskinen ym. 2006, Huttunen 2012). Mitä enemmän yksilö kykenee vaikuttamaan omaan elämäänsä, sen paremmaksi hän kokee terveytensä ja toimintakykynsä (Huttunen 2012).

Ikääntymisen myötä tapahtuu eniten muutoksia fyysisessä ja psyykkisessä toimintakyvyssä (Ilmarinen 2001, Ilmarinen ym. 2003, Ylöstalo ja Jukka 2010). Iän myötä yksilön fyysinen maksimisuorituskyky heikkenee (Tuomi ym. 1995a), kun työntekijän suoriutuminen fyysisesti raskaassa työssä laskee lihasvoiman ja maksimaalisen hapenottokyvyn heiketessä (Chan ym. 2000, Ilmarinen 2001). Iän myötä myös pitkäaikaissairaudet, kuten sydän- ja verisuonitaudit sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet yleistyvät (Tuomi ym. 1995b). Psyykkisen toimintakyvyn muutokset näkyvät muun muassa kognitiivisten ja psykomotoristen toimintojen muutoksina, kuten oppimisen hidastumisena, reaktionopeuden, havaitsemisen ja muistamisen heikentymisenä (Chan ym. 2000, Ilmarinen 2001, Suutama ja Ruoppila 2007). Sosiaalisessa toimintakyvyssä muutokset liittyvät yksilön ja ympäristön väliseen vuorovaikutukseen (Lyyra 2007).

Valikoivan optimoinnin ja kompensoinnin (selective optimization and compensation) avulla yksilö voi valikoida ja vähentää tavoitteidensa määrää, suorittaa valitut toiminnot tilannekohtaisesti parhaalla mahdollisella tavalla sekä korvata toimintoja, jotta sama päämäärä saavutetaan muilla keinoin (Baltes ja Baltes 1990). Yksilön voimavarojen heiketessä voidaan terveyden ja toimintakyvyn tasapaino palauttaa muun muassa muuttamalla yksilön asettamia tavoitteita, parantamalla fyysistä ympäristöä sekä lisäämällä sosiaalista tukea (Lyyra 2007). Iän myötä tapahtuvia fyysisiä muutoksia ikääntynyt työntekijä kykenee korvaamaan käyttämällä hyväkseen työ- ja elämäkokemustaan, mukautumista ja kompensointiä sekä erilaisia apuvälineitä ja uutta teknologiaa (Chan ym. 2000, Ilmarinen 2001, Ilmarinen ym. 2003). Psykkisessä toimintakyvyssä tapahtuvia muutoksia ikääntynyt työntekijä kykenee korvaamaan muun muassa korkealla oppimismotivaatiolla sekä kompensointiä. Sosiaalisen toimintakyvyn alueella ikääntyminen luo mahdollisuuden kehittää vuorovaikutussuhteita sekä käyttäytymistä, kuten kykyä toimia erilaisten ihmisten kanssa ja valita hyväksi havaittuja käytäntöjä kokemukseen perustuen (Chan ym. 2000, Griffiths 2000, Ilmarinen 2006, Airila ym. 2007).

Terveyttä ja toimintakykyä vahvistamalla ehkäistään yksilön ylikuormittumista ja edistetään työstä palautumista. Palautuminen turvaa terveyden säilymistä, työssä jaksamisen sekä hyvinvoinnin (Ilmarinen 2006). Liikunnan avulla voidaan vaikuttaa yksilön terveydellisiin voimavaroihin ja sitä kautta työkyvyn perustaan (Tuomi ym. 1995a, Heikkinen ja Ilmarinen 2001).

2.3.2 Ammatillinen osaaminen

Ammatillisella osaamisella tarkoitetaan pätevyyttä, joka saavutetaan koulutuksen ja työssä oppimisen avulla (Euroopan työterveys- ja turvallisuusvirasto 2011). Osaaminen on työn vaatimien tietojen ja taitojen hallintaa sekä niiden soveltamista käytännön työtehtäviin (Helakorpi 2009). Ammatillinen osaaminen muodostuu peruskoulutuksesta, ammatissa tarvittavista tiedoista ja taidoista (Ilmarinen ym. 2003, Paloniemi 2004, Ilmarinen 2009, Työterveyslaitos 2012b) sekä yksilön persoonallisuuden eri puolista, joita perimä ja sosiaalinen toimintaympäristö elämän aikana muokkaavat (Helakorpi 2009). Ammatillinen osaaminen on toimintakykyä, jonka avulla yksilö toimii

ammattissaan. Se on yksilön tietoja ja taitoja, arvoja ja asenteita, kokemuksia, kriittistä ajattelua ja joustavaa tietoperustaa käyttävää toimintaa (Ruohotie 2002, Hanhinen 2010).

Ammatillinen osaaminen edellyttää jatkuvaa tietojen ja taitojen päivittämistä, elinikäistä oppimista sekä tiedon soveltamista (Ilmarinen ym. 2003, Paloniemi 2004, Ilmarinen 2009, Työterveyslaitos 2012b). Työelämän kehittämisstrategian visiona on tehdä suomalaisesta työelämästä Euroopan parasta vuoteen 2020 mennessä. Strategian yhtenä painopistealueena on osaava työvoima, joka kykenee vastaamaan työn muutoksiin sekä omaksumaan uusia taitoja koko työuransa aikana (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012). Elinikäisen oppimisen ja työssä oppimisen tavoitteena on asiantuntijuuden ja ammatillisen osaamisen kehittäminen (Paloniemi 2004) sekä työkyvyn vahvistaminen (Työterveyslaitos 2012b).

Yksilön näkökulmasta tarkasteltuna ammatillisessa osaamisessa painottuvat työntekijän kyvyt ja valmiudet eli kompetenssi. Työn ja organisaation näkökulmasta tarkasteltuna painotus on työstä määrittävissä vaatimuksissa eli kvalifikaatiossa (Hanhinen 2010). Ikääntyneet työntekijät tuovat työyhteisöön ammattitaitoa, kokemusperäistä osaamista sekä työyhteisön ja yrityskulttuurin tuntemusta. Ikääntyneen työntekijän osaamisen vahvuuksina pidetäänkin elämän- ja työkokemuksen myötä kertynyttä hiljaista tietoa ja käytännön osaamista (Ilmarinen ym. 2003, Paloniemi 2004).

Iän myötä yksilön kognitiiviset toiminnot hidastuvat, jolloin kyky oppia uutta muuttuu (Suutama ja Ruoppila 2007). Työyhteisössä on otettava huomioon eri-ikäisten työntekijöiden erilaiset tavat ja kyvyt oppia uutta, sekä tieto siitä, että oppimiskyky ei vähene iän myötä (Wiitakorpi 2006). Tällöin osaamisen johtaminen ja esimiehen rooli korostuvat, kun työyhteisön osaaminen on pyrittävä tunnustamaan ja tunnistamaan. Työyhteisössä oleva ja tulevaisuudessa tarvittava osaaminen on mahdollista selvittää osaamiskartoitusten avulla. Tarvitaan osaamisen johtamista, jonka avulla saadaan vahvistettua yrityksen kilpailu- ja toimintakykyä (Virtainlahti 2009).

Elämän- ja työkokemuksen myötä karttunut ammatillinen osaaminen vähentää fyysistä ja psyykkistä kuormittumista sekä auttaa jaksamaan työssä (Ilmarinen 2006). Elämän- ja työkokemuksen myötä ikääntynyt työntekijä kykenee muuttamaan työtapojaan

mukautumisen ja kompensaation avulla. Mukautumisessa henkilö vaihtaa tehtäviä sellaisiin, joissa heikkenevät kyvyt eivät ole niin merkitseviä, kuten kilpaurheilijan siirtyminen valmentajaksi. Kompensaation avulla työntekijän on mahdollista päästä samaan päämäärään ja tavoitteeseen erilaisin keinoin ja toimintatavoin, kuten nopeutta vaativia psykomotorisia taitoja on mahdollista kompensoida ennakoimalla ja soveltamalla tehtävää (Ilmarinen 2001, Ilmarinen ym. 2003, Airila ym. 2007, Ross 2010). Kun iän myötä nopeus oppia uutta heikkenee, voidaan se korvata suuremmalla motivaatiolla oppia uutta, jolloin on myös mahdollista soveltaa ja yhdistää jo aiemmin opittua tietoa uuteen tietoon. Ikääntyneiden työntekijöiden vahvuuksina pidetäänkin muun muassa kokemusta, johon liittyy vahva ammattitaito ja osaaminen, uskottavuus sekä halu ohjata ja opastaa muita työntekijöitä (Ilmarinen 2001, Ilmarinen ym. 2003, Julkunen 2003, Airila ym. 2007).

Ikääntyneillä työntekijöillä on kokemukseen ja osaamiseen perustuvaa hiljaista tietoa, jossa korostuu kyky tulkita informaatiota, johon ei ole olemassa muodollisia käsittelysääntöjä (Paloniemi 2004, Moilanen ym. 2005, Virtainlahti 2009). Pitkään työssä olleilla on myös sellaisia työelämässä hankittuja tietoja ja taitoja, joita tarvitaan kaikissa työyhteisöissä, vaikka ne eivät liittyisikään suoraan ammatillisiin vaatimuksiin, kuten motivaatiota, kykyä oppia uutta tai käyttäytymistä tietyissä tilanteissa (Rantala ja Romppainen 2004).

2.3.3 Arvot, asenteet ja motivaatio

Arvot ovat ihmisen yleisiä käsityksiä tai uskomuksia, jotka liittyvät joko toivottavaan käyttäytymiseen tai toivottavaan lopputulokseen. Arvot ilmaisevat yleisten käsitysten ja periaatteiden lisäksi myös sitä, millaisena persoonana tai millaisiin ryhmiin kuuluvana ihmisenä yksilö haluaa esiintyä myös muille (Pohjanheimo 2005). Arvot ovat yleisiä päämääriä, joiden perusteella ihmiset arvioivat sekä yhteiskuntaa että omaa toimintaansa. Tällöin arvot ilmaisevat sitä, mikä on hyvää ja tavoiteltavaa (Ahokas ym. 2005, Pohjanheimo 2005) sekä ohjaavat valintoja silloin, kun niillä on merkitystä tietyn toiminnan kannalta (Helkama ym. 1998).

Asenteet ovat opittuja suhtautumistapoja eri asioihin ja tilanteisiin. Asenteet ovat sisäisiä tiloja ja tunteita, jotka ilmaisevat sosiaalisen identiteetin ohella myös

ryhmäjäsennyksiä (Helkama ym. 1998, Erwin 2005). Asenteilla on aina jokin selkeä kohde (Pohjanheimo 2005), joka on yksilölle itselleen merkityksellinen (Erwin 2005). Asenteiden muutoksessa ja pysyvyydessä on kysymys yksilön pyrkimyksestä tasapainoon sosiaalisen ympäristön kanssa (Helkama ym. 1998).

Motivaatio on motiivien eli halujen ja tarpeiden aikaansaama tila, jossa yksilö toimii jonkin päämäärän saavuttamiseksi (Ruohotie 1998). Motivaatio voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäisellä motivaatiolla tarkoitetaan yksilön psykologisia tarpeita ja arvoja, jotka ovat yksilölle henkilökohtaisesti tärkeitä. Ulkoisilla motivaatiotekijöillä puolestaan tarkoitetaan yksilön ulkopuolisten tekijöiden synnyttämää motivaatiota, kuten palkkioita tai rangaistuksia (Ruohotie 1998, Lämsä ja Päivike 2010). Motivaatio voidaan jakaa myös tilanne- ja yleismotivaatioiksi. Tilannemotivaatio liittyy tiettyyn tilanteeseen, jossa sisäiset ja ulkoiset tekijät virittävät joukon motiiveja, jotka saavat aikaan tavoitteeseen suuntautuvaa toimintaa. Yleismotivaatiossa puolestaan korostuu suunnan ja vireyden lisäksi käyttäytymisen pysyvyys (Ruohotie 1998). Työmotivaatio on yksilön kokonaistila, joka energisoi, kohdentaa, tuottaa ja ylläpitää työntekijän toimintaa työssä (Vartiainen ja Nurmela 2002). Työmotivaatio syntyy työntekijän persoonallisuuden, työn ja työympäristön osaluista (Vartiainen ja Nurmela 2002, Viitala 2004).

Työkykyyn ja työntekijän toimintaan vaikuttavat merkittävästi työntekijän omat arvot, asenteet sekä motivaatio työntekoon. Työkyky vahvistuu, kun työ koetaan mielekkäänä ja sopivan haasteellisena, mutta sitä heikentää, jos työ ei vastaa omia odotuksia tai se koetaan pakollisena osana elämää (Ilmarinen ym. 2003, Gould ym. 2006b, Pekkonen 2008, Työterveyslaitos 2012b). Työtovereiden ja varsinkin esimiehen tuella ja kannustuksella on ratkaiseva merkitys työntekijän motivaatiolle (Moilanen ym. 2005) ja työkyvylle (Tuomi ym. 1995a). Sitoutumista lisäävässä organisaatiossa pyritään tukemaan työntekijöiden ja esimiesten välisiä suhteita sekä arvostetaan yksilön tekemän työn merkitystä (Mauno ym. 2005). Positiivinen palaute, avoimuus ja yksilön huomioiminen toimijana lisää työntekijän mielekkyyttä (Anttila 2006), jolloin mielekäs työ on yksilön hyvinvoinnin lähde (Juuti ja Vuorela 2002).

Työmotivaatioon, yrityksen jatkuvuuteen sekä organisaation ydinosoamisen säilyvyyteen vaikuttavat organisaatioiden panostus ikäjohtamiseen sekä hiljaisen tiedon

tunnistamiseen ja siirtämiseen (Moilanen ym. 2005, Ilmarinen 2006, Virta 2011). Hyvä johtaminen näkyy eri-ikäisten työntekijöiden välisenä yhteistyönä sekä hyvinä työtuloksina (Juuti ja Vuorela 2002).

Ikä ja kokemus yhdessä luovat harkitsevaisuuden, luotettavuuden, rauhallisuuden ja vakauden lisäksi myös vastuullisuutta ja sitoutumista työhön ja työnantajaan, kun uralla eteneminen ei enää luo painetta vaihtaa työtehtävää tai työnantajaa (Julkunen 2003, Ilmarinen 2006, Airila ym. 2007, Laine ym. 2009). Ikääntyneellä työntekijällä perhevelvoitteet, kuten vanhempainvapaat, eivät enää sido samalla tavoin kuin ennen, jolloin se mahdollistaa antamaan aikaa omalle työlleen myös enemmän (Ilmarinen ym. 2003, Julkunen 2003, Airila ym. 2007).

Motivaatio uuden oppimiseen kompensoi ikääntyneiden työntekijöiden hitaampaa oppimisprosessia (Ilmarinen 2001, Julkunen 2003, Airila ym. 2007). Useimmissa työtehtävissä ikääntyneet työntekijät kykenevät korvaamaan psyykkisen toimintakyvyn aleneman korkealla työmotivaatiolla, pitkällä työkokemuksella sekä viisaudella käsitellä monimutkaisia ongelmatilanteita (Griffiths 2000, Ilmarinen 2001, Ilmarinen 2006). Viisaus mainitaankin usein yhdeksi ikääntyneiden voimavaraksi, jolla tarkoitetaan kykyä havaita ja oivaltaa olennaisuudet eri ongelmatapauksissa sekä arvioida ja antaa hyviä neuvoja näiden ratkaisemiseksi (Ilmarinen ym. 2003, Ruoppila 2010).

2.4 Kokemusperäinen osaaminen

Osaaminen on tietoa tai taitoa, jota sovelletaan käytäntöön tilanteen kannalta tarkoituksenmukaisimmalla tavalla (Ilmarinen ym. 2003, Virtainlahti 2009). Olemassa oleva tieto voi esiintyä joko eksplisiittisenä eli näkyvänä tietona tai hiljaisena tietona. Näkyvä tieto on muodollista, systemaattista ja tarkkaan määriteltyä tietoa, jota on mahdollista tallentaa ja prosessoida sekä viestiä että jakaa. Se esitetään usein tieteellisten teorioiden, sääntöjen tai kaavojen muodossa (Polanyi 1966, Nonaka ja Takeuchi 1995, Saarenheimo 2008, Virtainlahti 2009).

Hiljainen tieto on kokemuksellisuuteen perustuvaa, asiayhteyteen ja toimintaan sitoutunutta sanaton tietoa, jota on vaikea sekä viestiä että jakaa (Polanyi 1966, Nonaka ja Takeuchi 1995, Saarenheimo 2008, Virtainlahti 2009). Hiljaisessa tiedossa

yhdistyvät tekniset tiedot, taidot ja rutiinit sekä tiedostettu ja tiedostamaton osaaminen ja toiminta (Nurminen 2008). Hiljainen tieto liitetään ammattitaitoon, asiantuntijuuteen, kokemukseen, osaamiseen ja tietämykseen (Moilanen ym. 2005, Virtainlahti 2009). Ikääntyneillä työntekijöillä on kokemukseen ja osaamiseen perustuvaa hiljaista tietoa, jossa korostuu kyky tulkita informaatiota, johon ei ole olemassa muodollisia käsittelysääntöjä (Paloniemi 2004, Moilanen ym. 2005, Ilmarinen 2006, Virtainlahti 2009).

Kokemusperäinen osaaminen on useiden tutkimusten mukaan yksi ikääntyneen työntekijän työkyvyn vahvuuksista (Chan ym. 2000, Ilmarinen ym. 2003, Paloniemi 2004, Moilanen ym. 2005, Airila ym. 2007). Pitkä kokemus sekä ammattitaito luovat kyvyn soveltaa ja yhdistää aiemmin opittua tietoa uuteen tietoon. Tällöin ikääntynyt työntekijä kykenee tilannekohtaisesti käyttämään hyväkseen elämän- ja työkokemuksen myötä karttunutta ammattitaitoaan, osaamistaan sekä kokemusperäistä hiljaista tietoa (Ilmarinen ym. 2003, Moilanen ym. 2005, Airila ym. 2007).

Kokemusperäisen osaamisen hyödyntäminen on tärkeää yksilön ja organisaation menestymisen kannalta (Juuti ja Vuorela 2002, Virtainlahti 2009). Kokemukseen ja osaamiseen perustuvan hiljaisen tiedon jakamisella vahvistetaan työntekijöiden ammattitaitoa, tehostetaan organisaation toimintoja sekä vahvistaa yrityksen kilpailukykyä (Virtainlahti 2009, Virta 2011). Työvoima 2020 – projektin arvioiden mukaan työvoimasta poistuu lähes miljoona henkilöä vuosien 2000–2015 välillä (Työministeriö 2003). Vaarana on, että vuosien mittaan kertynyt ammattitaito, kokemus ja osaaminen jäävät hyödyntämättä, kun ikääntynyt työntekijä siirtyy eläkkeelle (Moilanen ym. 2005, Gould ym. 2006b, Airila ym. 2007).

Organisaatioiden on kyettävä säilyttämään riittävä osaamisen olemassaolo nyt ja tulevaisuudessa. Osaamisen siirtämiseen on kiinnitettävä huomiota työsuhteen eri vaiheissa, rekrytointivaiheesta työsuhteen päättymiseen saakka. Tällöin korostuu yritysten johdon sekä esimiesten kyky ennakoida tulevaa henkilöstömäärää sekä koulutus- ja osaamistarvetta laajemmin (Wilska ja Sääskilahti 2003, Paloniemi 2004, Moilanen ym. 2005, Ilmarinen 2006, Virta 2011). Osaamisen johtamisen avulla mahdollistetaan tiedon jakaminen ja osaamisen kehittäminen vastaamaan tulevaisuuden osaamistarpeita (Virtainlahti 2009).

Työyhteisöjen systemaattiset osaamiskartoitukset ovat osa organisaatioiden johtamista (Hanhinen 2010). Ennakoivalla rekrytoinnilla, suunnitelmallisella perehdytyksellä sekä työssä oppimisella on mahdollista saada kokemus ja osaaminen säilymään yrityksissä yritysten voimavaroina (Wilska ja Sääskilahti 2003, Tuomola ja Airila 2007). Säännöllisillä osaamiskartoituksilla, kuten tulos- ja kehityskeskusteluilla pystytään muun muassa ennakoimaan koulutuksen ja uuden työvoiman tarvetta sekä eläkkeelle siirtyvien määrää (Wilska ja Sääskilahti 2003, Moilanen ym. 2005).

Osaamisen ja kokemuksen siirtämisessä työntekijältä toiselle on mahdollista käyttää erilaisia menetelmiä. Näitä ovat muun muassa mentorointi, parityöskentely, työnopastus ja työnkierto, joissa kaikissa tarkoituksena on ydinosaamisen siirtäminen työntekijältä toiselle (Wilska ja Sääskilahti 2003, Moilanen ym. 2005, Hautala 2006, Tuomola ja Airila 2007, Virta 2011). Tällöin on kuitenkin huomioitava myös mitä halutaan siirtää ja onko tieto edelleen ajan- ja tarpeenmukaista (Moilanen ym. 2005, Hautala 2006, Paloniemi 2008, Saarenheimo 2008, Virtainlahti 2009, Virta 2011).

3 TUTKIMUKSEN TAVOITE

3.1 Tutkimuksen tarkoitus

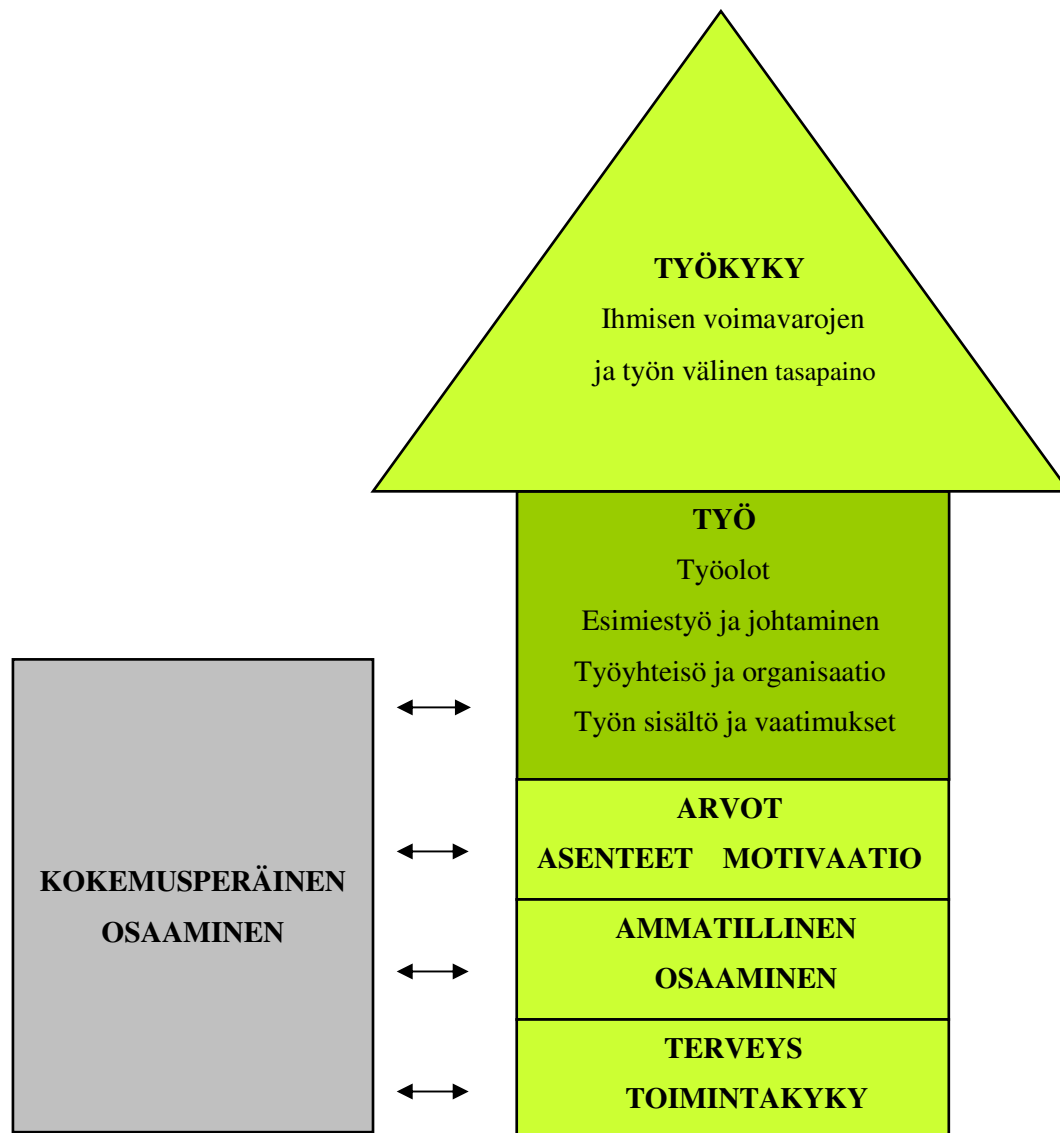
Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millainen merkitys kokemusperäisellä osaamisella on ikääntyneen työntekijän työkyvyn osatekijänä. Tässä tutkimuksessa kokemusperäistä osaamista tarkastellaan ikääntyneen työntekijän näkökulmasta.

Tutkimuskysymykset:

1. Miten kokemusperäinen osaaminen vaikuttaa ikääntyneen työntekijän terveyteen ja toimintakykyyn, ammatilliseen osaamiseen sekä arvoihin, asenteisiin ja motivaatioon?
2. Miten ikääntyneen työntekijän kokemusperäistä osaamista voidaan hyödyntää työyhteisössä?

3.2 Tutkimuksen viitekehys

Tutkimuksen viitekehysenä käytetään moniulotteista työkykymallia ja sen yksilön voimavaroihin keskittyvää osiota (kuvio 2).



Kuvio 2. Tutkimuksen viitekehys (mukaillen Ilmarinen ym. 2003).

4 AINEISTO JA MENETELMÄT

4.1 Tutkimukseen osallistujat

Tutkittaviksi valitaan henkilöitä, joilta arvellaan parhaiten olevan tietoa tutkittavasta aiheesta (Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka 2006b, Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka 2006d, Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen 2010). Laadullisessa tutkimuksessa osallistujia on yleensä vähän, eikä tutkimukseen osallistuvien henkilöiden määrää pystytä välttämättä päättämään tarkkaan etukäteen. Kun uudet osallistujat eivät tuo uusia näkökulmia tutkittavaan ilmiöön, on aineisto kyllääntynyt (Kylmä ja Juvakka 2007, Eskola ja Suoranta 2008).

Tutkimukseen osallistui neljä ikääntynyttä työntekijää terveydenhuoltoalalta, jotka tekivät hoitotyötä saman terveysaseman eri vuodeosastoilla. Vuodeosastot valikoituivat ylihoitajan avustuksella yhtenäisen sijaintinsa perusteella. Tutkimukseen osallistuneet henkilöt valikoituivat haastatteluun osastonhoitajien avustuksella, omaan mielenkiintonsa ja vapaaehtoisuuteen perustuen. Kaikki neljä osallistujaa olivat naisia. Heidän keski-ikänsä oli 58 vuotta ja työkokemusta heillä oli keskimäärin 36 vuotta. Terveydenhuoltoalalla he olivat työskennelleet keskimäärin 30 vuotta. Tämän tutkimuksen kohdejoukko oli harkittu otos.

4.2 Aineiston kerääminen

Tutkimukseen osallistumisen tulee perustua tietoiseen suostumukseen (Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen 2010). Ylihoitajalta saatiin tutkimuslupa maaliskuussa 2012. Koehaastattelu suoritettiin tutkimusjoukkoon kuulumattomalle henkilölle maaliskuussa 2012, jolloin testattiin haastattelutekniikkaa, haastattelukysymyksien ymmärrettävyyttä ja laajuutta sekä teknisten apuvälineiden käyttöä. Koehaastattelun tarkoituksena oli esitellä haastattelurunko ja siten lisätä tutkimuksen luotettavuutta. Varsinaiset tutkimuksen teemahaastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina työyhteisön tiloissa huhtikuussa 2012. Haastattelutilanteen alussa haastateltavat lukivat tutkimuslupa-anomuksen (liite 1) ja allekirjoituksellaan vahvistivat suostumuksensa tutkimukseen.

Teemahaastattelussa keskeisenä ovat ihmisten tulkinnat asioista sekä heidän asioille antamansa merkitykset (Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen 2010). Teemahaastattelu etenee keskustelunomaisesti kysymysten avulla, ennalta suunniteltuja aihepiirejä noudattaen. Teemat ovat kaikille haastateltaville samat, vaikka teemojen järjestys ja laajuus voivat vaihdella (Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka 2006d, Eskola ja Suoranta 2008, Hirsjärvi ja Hurme 2008, Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen 2010). Aineistonkeruumenetelmäksi valittiin teemahaastattelu, sillä haastattelun aihepiiri sekä teemat olivat ennalta päätetty ja ne noudattivat teoreettista viitekehystä.

Haastattelukysymykset esitettiin haastateltaville etukäteen laaditun teemahaastattelurungon (liite 2) mukaisesti. Haastattelukysymykset olivat esillä ja haastateltavien luettavissa koko teemahaastattelun ajan. Kokemusperäinen osaaminen – termi selitettiin haastateltaville haastattelun alussa. Haastattelutilanteet olivat pääsääntöisesti rauhallisia. Yhdessä haastattelutilanteessa haastattelulle varattu tila oli hetkellisesti myös muun henkilökunnan käytettävissä haastattelun aikana. Tämän ei kuitenkaan koettu aiheuttavan häiriötä siinä määrin, että haastattelulle varattu tila olisi pitänyt vaihtaa. Haastattelut olivat kestoltaan keskimäärin 50 minuuttia ja ne nauhoitettiin digitaalisella nauhurilla. Haastattelun kuluessa esitettiin teemoihin liittyviä tarkentavia kysymyksiä.

Tässä haastattelussa teemat muodostuivat viitekehyksen mukaisesti moniulotteisen työkykymallin yksilötason osatekijöistä.

Teemat olivat:

1. Terveys ja toimintakyky
2. Ammatillinen osaaminen
3. Arvot, asenteet ja motivaatio

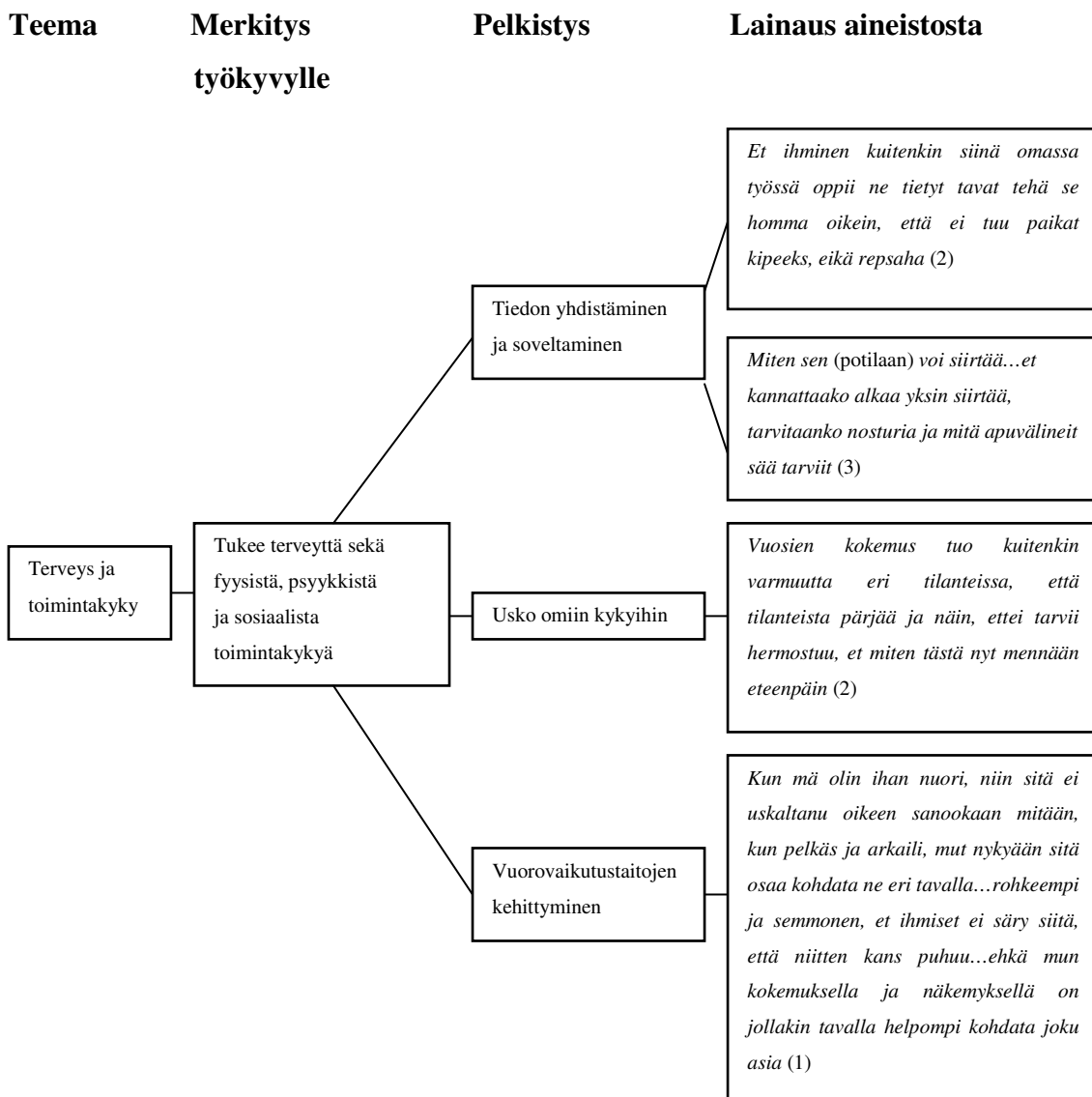
4.3 Aineiston analysointi

Aineiston käsittelyssä on pyrkimyksenä mahdollisimman tarkka todellisuuden säilyttäminen (Kylmä ja Juvakka 2007). Teemahaastatteluilla kerätty aineisto kirjoitettiin sanasta sanaan tekstimuotoon heti haastattelujen jälkeen haastattelijan toimesta. Puhtaaksi kirjoitettua aineistoa muodostui 38 sivua A4 arkkiä Times New Roman-fontin 12 kirjaskoolla ja 1,5 rivivälillä kirjoitettuna.

Anonymiteetti on keskeinen asia tutkimustyössä (Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen 2010). Tässä tutkimuksessa haastateltavista käytettiin numerotunnisteita 1-4 ja haastatteluotteista poistettiin sellainen tieto, josta haastateltavan henkilöllisyys tai työpaikka olisi ollut pääteltävissä.

Aineisto analysoitiin teorialähtöisesti laadullisen sisällönanalyysin avulla. Sisällönanalyysi on dokumentin sisällön sanallista kuvaamista (Tuomi ja Sarajärvi 2012). Sisällönanalyysissä aineistoa tarkastellaan yhtäläisyyksiä ja eroja etsien sekä tiivistäen. Sisällönanalyysin avulla tutkittavasta ilmiöstä pyritään muodostamaan tiivistetty kuvaus, joka kytkee tulokset aiempiin tutkimustuloksiin sekä laajempaan asiayhteyteen (Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka 2006c, Kylmä ja Juvakka 2007, Tuomi ja Sarajärvi 2012). Teorialähtöisessä tutkimuksessa tutkimusaineiston analyysi perustuu jo olemassa olevaan teoriaan tai malliin (Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka 2006a, Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen 2010, Tuomi ja Sarajärvi 2012).

Tässä tutkimuksessa analyysi ja luokittelu perustuivat valmiiseen teoreettiseen viitekehykseen eli moniulotteiseen työkykymalliin ja sen yksilön voimavaroihin keskittyvään osioon. Litteroidusta tekstistä poimittiin aineistokatkelmia teemoittain. Merkitykselliset ilmaukset alleviivattiin ja koodattiin teemakohtaisesti, jonka jälkeen ilmaukset pelkistettiin sekä ryhmiteltiin teemojen mukaisesti. Tämän tutkimuksen analyysirunko pohjautui teemahaastattelun runkoon. Kuviossa 3 on esimerkki sisällönanalyysin etenemisestä.



Kuvio 3. Esimerkki sisällönanalyysin etenemisestä.

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta voidaan arvioida muun muassa refleksiivisyyden, siirrettävyyden, uskottavuuden ja vahvistettavuuden avulla. Refleksiivisyys on tutkimuksen tekijän kykyä arvioida, kuinka hän itse vaikuttaa tutkimusaineistoonsa ja koko tutkimusprosessiin. Siirrettävyydellä tarkoitetaan tutkimuksen tulosten siirrettävyyttä muihin vastaaviin tilanteisiin. Uskottavuus on tutkijan tekemien tulkintojen ja tutkittavien käsitysten vastaavuutta. Vahvistettavuudella tarkoitetaan koko tutkimusprosessin kirjaamista siten, että toinen tutkija voi seurata prosessin etenemistä (Kylmä ja Juvakka 2007). Tässä tutkimuksessa tutkimuksen

luotettavuutta pyrittiin vahvistamaan mahdollisimman tarkalla kuvauksella aineiston keruusta, analyysin etenemisestä sekä raportoinnista.

5 TULOKSET

5.1 Terveys ja toimintakyky

Haastateltavat kokivat, että kokemuseräisen osaamisen avulla he kykenivät valitsemaan toimivimmat ja omaa kehoaan vähiten fyysisesti kuormittavat työ- ja toimintatavat tilanne- ja tapauskohtaisesti. Aiempi kokemus vastaavanlaisista työtehtävistä auttoi työn ja työtehtävien sekä työpäivän suunnittelussa, jolloin työtä oli mahdollista tehdä parhaassa mahdollisessa järjestyksessä ja tarvittavia apuvälineitä hyödyntäen. Näin työntekijät kykenivät hyödyntämään aiempaa tietoa sekä soveltamaan sitä uusissa tilanteissa, jolloin työn fyysinen kuormittavuus väheni ja työn tekeminen helpottui.

”...et ihminen kuitenkin siinä omassa työssä oppii ne tietyt tavat tehdä se homma oikein, että ei tuu paikat kipeeks, eikä repsaha...” (2)

”...miten sen [potilaan] voi siirtää...et kannattaako alkaa yksin siirtää, tarvitaanko nosturia ja mitä apuvälineit sää tarviit...” (3)

Pitkä työkokemus ja osaaminen loivat uskoa omiin kykyihin, jolloin oma varmuus suoriutua erilaisista työtehtävistä lisääntyi. Haastatteluista ilmeni, että työ- ja elämäkokemusta hyödyntämällä sekä tietoa yhdistämällä ja soveltamalla oli mahdollista päästä samaan lopputulokseen monella eri tavalla.

”...vuosien kokemus tuo kuitenkin varmuutta eri tilanteissa, että tilanteista pärjää ja näin, ettei tarvii hermostuu, et miten tästä nyt mennään eteenpäin...(2)

”... se tuntuu itestä, et on rohkeutta tehdä...sekin rohkeus tulee sitten myöskin vasta sen kokemuksen myötä...kun ei lyö itteensä, kun tietää, niin ei tarvi sitä [työmenetelmän valinta] ruveta puolustelemaan sen enempää...” (4)

”...me [minä ja uusi/toinen työntekijä] voitais tehdä eri tavalla ja lopputulos vois olla sama...” (1)

Kokemusperäisen osaamisen koettiin vahvistavan sosiaalista toimintakykyä ja siten myös työkykyä. Vastaajat kokivat, että heidän vuorovaikutustaitonsa olivat kehittyneet iän myötä, työ- ja elämäkokemuksen kautta. Ikä ja kokemus yhdessä toivat rohkeutta tuoda esiin omia ajatuksia ja ehdotuksia sekä rohkeutta kohdata ja puhua erilaisista asioista niin potilaiden, omaisten kuin eri ammattiryhmienkin kanssa. Vastauksista ilmeni, että työntekijöiden kyky ymmärtää erilaisia ihmisiä ja suhtautua erilaisiin tapoihin toimia oli muuttunut iän ja kokemuksen myötä suvaitsevaisempaan ja potilasta kunnioittavampaan suuntaan.

”...kun mä olin ihan nuori, niin sitä ei uskaltanu oikeen sanookaan mitään, kun pelkäs ja arkaili, mut nykyään sitä osaa kohdata ne eri tavalla...rohkeempi ja semmonen, et ihmiset ei säry siitä, että niitten kans puhuu...ehkä mun kokemuksella ja näkemyksellä on jollakin tavalla helpompi kohdata joku asia...” (1)

”...kun tulee ikää, sitä ajattelee ja suhtautuu vähän eri tavalla...se arvostaminen, kun aattelee, että he [potilaat] on sen elämäntyönsä tehny ja he täällä ovat sitte asiakkaina...et monet, ketkä tulee alalle, niin saattaa aika napakasti sanoo ja olla ja niin sanotusti komentaa ja antaa käskyjäkin, mutta kyllä sit jotenkin sitä vähän lempeemmin tulee ite...tietty kunnioitus...” (2)

”...ihminen on oppinu myöskin omas elämässään jo niin paljon tapahtumahistoriaa, et sul on kyky ymmärtää erilaisten ihmisten historioita, et jokasel on se omansa ja ehkä nuorel ihmisel ja kokemattomal ei oo aina sitä ymmärrystä, koska se oma ikä on jo rajote siihen...sit oppii näist [potilaan olemus] tunnistamaan sen potilaan tarpeet äkkiin...miten sen potilaan kanssa kannattaa toimii...” (3)

Vastausten perusteella kokemusperäisen osaaminen tuki terveyttä sekä fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä.

5.2 Ammatillinen osaaminen

Haastatteluissa ilmeni, että työ- ja elämäkokemus yhdessä loivat uskoa ja luottamusta omiin kykyihin ja ammattitaitoon. Aiempi kokemus vastaavanlaisista työtehtävistä auttoi vastaajia arvioimaan ja tunnistamaan potilaan tarpeet sekä valitsemaan juuri oikeat auttamis- ja hoitomenetelmät tilanne- ja tapauskohtaisesti. Kokemus auttoi toimimaan työyhteisön sisällä, joka näkyi työn sisällön kokonaisvaltaisena hallintana ja teknisenä osaamisena.

”...kun siel on se kokemus sulla takana, niin ehkä sit jotkut asiat on sit helpompi omaksua ja oppii, kun voi niit niinku peilata...” (1)

”...ku tulee uus potilas, sä tiedät mitä täs talos tehdään...tulohaastattelut, kaikki nämä...pystyt laittaa sen potilaan, niinku valmiiks tähän osastolle...homma tulee hoidettua...että sä oot tehny asiaa niinku paljon...ni sä pystyt näkemään heti sen, et miten toimitaan...” (3)

”...kaikillehan meille ne potilaat on uusia, vaikka me oltais oltu 50 vuotta tässä talossa, mutta tunnistamiskeinot siis on vast paremmat, kun tota ihan nuorella ihmisellä...nuorihan kattoo asioita vähän eri kantilta...” (4)

Vastauksista ilmeni, että elämäkokemuksesta ja laajasta työkokemuksesta oli apua erilaisia työssä esiintyviä ongelma- ja ristiriitatilanteita ratkaistaessa. Tuolloin aiempaa kokemusta oli mahdollista hyödyntää uusissa tilanteissa tietoa yhdistämällä ja soveltamalla. Tällöin kokemus siitä, kuinka eri tilanteissa tulee toimia, auttoi suhtautumaan asioihin myös realistisemmin. Aiempaa tietoa ja osaamista yhdistämällä ja tietoa soveltamalla oli mahdollista toimia asiantuntijana myös työn ulkopuolella.

”...että mitä useammassa työpaikassa olis, niin sitte siinä omassa työssä pystyy paremmin ratkomaan ongelmia ja ristiriitatilanteita, kun on nähny, miten toimitaan muissa...muistaa erilaisii tapahtumia, niin sitte soveltaa ja olla...” (2)

”...et mää oon voinu auttaa mun ystävii sillä tavalla, et heil on ollu joku tilanne...miten tää toimii, et mitä, mistä kautta mitäkin haetaan ja sillai...” (3)

”...sitte mää neuvoin miten ja näin ja sinne... sillä lailla siit on ollu hyötyy myös muualla [työajan ulkopuolella]...et se tuntuu itestä et on rohkeutta tehdä...” (4)

Vastauksista tuli esille, että ikääntyneen työntekijän ammattitaito ja osaaminen toivat työyhteisöön turvaa ja varmuutta. Ikääntynyt työntekijä koettiin turvana, jonka tietoihin ja taitoihin oli mahdollista tarvittaessa tukeutua. Pitkä kokemus ja osaaminen näkyivät työntekijän kyvyssä hahmottaa ja hallita kokonaisuuksia sekä kyvyssä toimia rauhallisesti ja harkiten, ilman turhaa hosumista ja sähläämistä.

”...sit jos työparina on simmone, et on vähän kauemmin ollu ja niin, onhan se aina semmonen turva...” (1)

”...sen näkee just siinä niiden ammattitaidossa, et ei oo semmosta haahuiluu ja semmosta...jos ei oo vahva, eikä hoida hyvin näitä juttuja, niin se aiheuttaa yleist, semmost kaaosta...” (3)

Haastattelujen perusteella kokemusperäinen osaaminen vahvisti ammatillista osaamista. Työntekijän ammatillinen osaaminen tuki hänen oman työkykynsä lisäksi myös työtovereiden työkykyä.

5.3 Arvot, asenteet ja motivaatio

Ikääntyneet työntekijät kokivat, että heidän kokemuseräistä osaamista arvostettiin työyhteisön sisällä. Arvostaminen näkyi erilaisen osaamisen kunnioittamisena, työtoverin kannustamisena sekä kokeneen työntekijän pitkän työkokemuksen hyödyntämisenä muun muassa uusien työntekijöiden perehdytyksissä. Vanhemmilta ja kokeneemmilta työntekijöiltä kysyttiin myös neuvoa ja varmistusta työtehtävien suorittamiseksi.

”...mun mielest nuoret hoitajat on yhtä tärkeit mulle, kun mun ikäset tai vanhemmat, et tää on kumminki sitä opin ja tiedon jakamista ja työkaverin kunnioittamista...määkin oon ollu joskus nuori ja mua on pidetty hyvin...” (1)

”...niin hän (uusi työntekijä) on tullu ihan sitä varten [perehdytys], kun oon pitkään ollu talossa...mä luulen, että esimies tavallaan arvostaa sitä, että on ollu pitkään, tuntee potilaat, tuntee työtavat, niinku talon systeemit, miten täällä toimitaan...” (2)

Vastauksista tuli esiin, että haastateltavat arvostivat esimieheltä ja työtovereilta saatua tukea ja palautetta. Palautteen saaminen ja antaminen oli osaamisen huomioimista, joka koettiin osaamisen arvostuksena. Myönteinen palaute toimi kannustimena ja työmotivaatiota vahvistavana tekijänä.

”...meillä kannustetaan, ku joku sanoo, et oot hyvä siin hommassa ja sellasta...sekin, että kiittelee muitakin...” (4)

”...joskus toivois, että sitä sais enemmän ehkä pomolt sitä palautetta...sehän motivois ihmiset enemmin...” (3)

Haastateltavat kokivat, että työyhteisön arvojen ja toimintatapojen tuntemus helpottivat työn tekemistä ja kokonaisuuden ymmärtämistä. Ikääntyneet työntekijät kokivat ottavansa kokonaisvaltaisemmin vastuuta koko työyhteisön toiminnasta, jolloin se näkyi myös työn jäljessä.

”...kauemmin talos olleet ihmiset, ne on sitoutunu, et ne tekee tätä työtä pikkasen eri rotilla, kun otetaan vastuu kaikesta, tehdään tilauksii, tilataan pyyhkei, huolehditaan tavaroist ja kaikist yleisist asiois mitä tääl tehdään päivittäin...” (3)

”...miten nää nuoremmilla, ehkä ei kaikilla, jotkut ei sit hoksa sitä, että kun sen [sängyn petaus] kunnolla tekee, niin se pysyy...miks sitä ei voi samalla vaivalla laittaa kerralla kuntoon...me ollaan se käyntikortti myös sinne ulospäin...et sillä lailla aatellen se on meidän yhteinen hyvä, et on asiat kunnossa...” (4)

Vastausten perusteella positiiviset kokemukset ja asenteet kokemusperäisen osaamisen arvostuksesta lisäsivät työmotivaatiota sekä edistivät työkykyä.

5.4 Kokemusperäisen osaamisen hyödyntäminen työyhteisössä

Haastatteluissa tuli esiin, että ikääntyneiden työntekijöiden tulisi rohkeammin tarjota omaa osaamistaan, jotta kokeneiden työntekijöiden kokemusperäinen hiljainen tieto, ammattitaito ja osaaminen saataisiin hyödynnettyä koko työyhteisön käyttöön.

”...että voitasko kokeilla joku juttu näin, josta mulla on jo kokemusta aikasemmin...et olisko siitä hyötyä...” (1)

”...kyllä se pitäski sallia ite olla rohkee ja kertoo siitä [koulutuksissa saatu uusi tieto], et tulis eri malleja...et siks toisaalt nuoret ihmiset on hyväkin työyhteisös tuulettamas meit vanhoi ihmisii...” (3)

Vaikka haastateltavat tiesivät, mikä oli työn tekemisen kannalta tärkeää tietoa ja osaamista, niin vastauksissa nousi esille epä tietoisuus siitä, mikä omassa osaamisessa oli sellaista tietoa, josta voisi olla hyötyä toiselle työntekijälle ja sitä kautta koko työyhteisölle.

”...hävii varmaan aina vanhojen työntekijöitten semmonen sanaton osaamista ja tietoa, että ei huomaa edes koskaan ees sanoo, et silmä näkee sen ”a-haa, noin on hyvä” mutta ei huomaa sitte sanoo...” (1)

Haastatteluissa ilmeni, että kokemuseräisen osaamisen siirtämiseen ja siirtymiseen työyhteisön sisällä vaikutti henkilökunnan määrä ja vaihtuvuus. Kun henkilökuntaa oli vähän ja työntekijöiden vaihtuvuus oli suurta, ei tiedon ja osaamisen jakamiselle koettu jäävän yhteistä aikaa työpäivän aikana.

”...entist enemmän kaikki ne asiat mitä hoidetaan, niin se jää sillai kyllä vanhemmil työntekijöille, et jos tulee joku uus tai on ollu vähän aikaa tai keikkalaisii on paljon, niin ei ne niinku sillä tavalla voi niinku tietää...tää tilanne on sellanen, että hirvee työvoimapula ja sit joutuu paljon tekee keikkalaisten kanssa...se pieni määrä, mitä enää on vakkari-ihmisii täl hetkellä...” (3)

Vastauksissa tuli esiin, että kokemuseräisen osaamisen siirtämistä ja siirtymistä työntekijältä toiselle helpottivat työntekijän oma kyky ja halu jakaa sekä vastaanottaa tietoa, johon puolestaan vaikutti hänen kykynsä ymmärtää ja hyväksyä erilaisia oppimistapoja sekä käyttää hyväkseen erilaisia opetus- ja ohjausmetodeja. Työntekijän oma kyvyttömyys jakaa osaamistaan ja haluttomuus vastaanottaa uutta tietoa puolestaan vaikeuttivat kokemuseräisen osaamisen siirtämistä ja siirtymistä työyhteisön sisällä.

”...sä tiedät miten ja mitä sun kannattaa selittää, mikä on vähemmän tärkeit ja mikä ensiarvosen tärkeitä...niinku millä tavalla hänel [perehdytettävä] kannattaa niinku opettaa...joku on semmonen paperi-ihminen ja semmonen käytännön tekijä...” (3)

”...alkuaikoina oli ehkä enemmän semmosta [tiedonpanttaus], mut nykysin kyllä niin aika hyvin sitä jaetaan, jos joku tietää...jutellaan reilusti...” (2)

”...se voidaan kokee, et ”toi nyt tietää kaiken”, et ei aina sitä opastamista niinku hyväksytä, et koetaan se kielteisenä...” (3)

Keinoina kokemusperäisen osaamisen siirtämiselle vastaajat mainitsivat työn ohessa ja osastotunneilla käydyt keskustelut ja tarinat sekä parityöskentelyn ja mentoroinnin, joita oli käytetty myös uusien työntekijöiden perehdytyksissä. Vastauksista ilmeni, että mentoroinnin jatkuminen perehdytyksen jälkeen vahvisti sekä kokeneen että kokemattoman työntekijän osaamista ja ammatillisuutta. Mentoroinnin aikana tapahtuvaa ohjausta ja opastamista ei koettu vain osaamisen jakamisena, vaan vastavuoroisena oppimisena ja tiedon rakentumisena kokeneen ja kokemattoman työntekijän välillä.

”...must ite ainakin on ollu aarretta kuunnella vanhoja hoitajia ja seurata niitten sitä, en tiedä oonko nyt siinä asemassa, jota on ite aikanaan ihailleen katellu...selittää ja puhuu...siitä se tarttuu...” (4)

”...et se on vuorovaikutusta, et minä opin oppilailta, siltä, jota ohjaan...” (1)

Haastattelujen perusteella työyhteisön panostus kokemusperäisen osaamisen tunnistamiseen ja siirtämiseen lisäsivät kokemusperäisen osaamisen hyödyntämistä työyhteisön sisällä.

6 POHDINTA

Tämän laadullisen tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millainen merkitys kokemusperäisellä osaamisella oli ikääntyneen työntekijän työkyvyn osatekijänä. Teemahaastattelulla kerätyn aineiston avulla pyrittiin selvittämään, miten kokemusperäinen osaaminen vaikutti ikääntyneen työntekijän voimavaroihin eli terveyteen ja toimintakykyyn, ammatilliseen osaamiseen sekä arvoihin, asenteisiin ja motivaatioon. Haastattelujen avulla pyrittiin selvittämään myös, miten ikääntyneiden työntekijöiden kokemusperäistä osaamista voitiin hyödyntää työyhteisössä. Tutkimuksen viitekehyksenä käytettiin moniulotteista työkykymallia ja sen yksilön voimavaroihin keskittyvää osiota, joka on esitelty kuviossa 2, sivulla 22. Tutkimusaineisto analysoitiin sisällönanalyysin avulla. Tässä tutkimuksessa kokemusperäistä osaamista tarkasteltiin ikääntyneen työntekijän näkökulmasta.

Kokemusperäinen osaaminen on yksi ikääntyneen työntekijän työkyvyn vahvuuksista ja työyhteisön voimavaroista (Chan ym. 2000, Ilmarinen ym. 2003, Paloniemi 2004, Moilanen ym. 2005, Airila ym. 2007, Saarenheimo 2008). Tämän tutkimuksen tulosten mukaan kokemusperäinen osaaminen tuki terveyttä ja toimintakykyä sekä vahvisti ammatillista osaamista. Positiiviset kokemukset ja asenteet kokemusperäisen osaamisen arvostuksesta lisäsivät työmotivaatiota sekä edistivät työkykyä. Työyhteisön panostus kokemusperäisen osaamisen tunnistamiseen ja siirtämiseen lisäsivät ikääntyneiden työntekijöiden kokemusperäisen osaamisen hyödyntämistä työyhteisön sisällä.

Vaikka tässä tutkimuksessa työn ja ulkopuolisen ympäristön merkitys oli rajattu tarkastelun ulkopuolelle, niin haastateltavien vastaukset liittyivät osittain myös työn osa-alueelle. Esimerkiksi yksilötason osatekijöistä arvot, asenteet ja motivaatio liitettiin vastauksissa vahvasti työn osa-alueeseen, kuten esimiestyöhön ja työyhteisöön liittyviksi aiheiksi. Teemoista ammatillinen osaaminen painottui tässä tutkimuksessa muita teemoja enemmän ja arvot, asenteet ja motivaatio muita teemoja vähemmän. Ammatillinen osaaminen – teeman painottumiseen vaikutti todennäköisesti se, että kokemusperäinen osaaminen – termi miellettiin läheisesti ammattitaitoon ja osaamiseen liittyväksi.

6.1 Menetelmien tarkastelu

Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on ihminen, hänen elämänpiirinsä sekä niihin liittyvät merkitykset (Kylmä ja Juvakka 2007). Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on lisätä ymmärtämystä tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä tutkimukseen osallistujien subjektiivisesta näkökulmasta. Tällöin laadullinen tutkimus kohdentuu ensisijaisesti tutkittavan ilmiön laatuun, jolloin keskiössä ovat kokemukset ja tapahtumat, eivätkä niinkään määrä ja tilastollinen yleistettävyyden (Kylmä ja Juvakka 2007, Eskola ja Suoranta 2008, Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen 2010). Tässä tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita ikääntyneiden työntekijöiden kokemuksista ja heidän kokemuksilleen antamista merkityksistä, minkä vuoksi päädyttiin laadulliseen tutkimukseen.

Tieteellisen tutkimuksen pyrkimyksenä on tuottaa mahdollisimman luotettavaa tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Tällöin laadullisen tutkimuksen luotettavuuden tarkastelu kohdentuu koko tutkimusprosessiin (Eskola ja Suoranta 2008). Tämän tutkimuksen raportoinnissa tutkimuksen tekijä on pyrkinyt esittämään tutkimuksen kulun järjestelmällisesti, vaihe vaiheelta ja näin tutkimusprosessin seurattavuudella lisäämään tutkimuksen luotettavuutta.

Laadullisessa tutkimuksessa samasta aineistosta on mahdollista tehdä monia erilaisia tulkintoja (Kylmä ja Juvakka 2007, Eskola ja Suoranta 2008). Tämän vuoksi luotettavuuden arvioinnilla pyritään selvittämään, kuinka totuudenmukaista tietoa on tutkimuksen avulla kyetty tuottamaan (Kylmä ja Juvakka 2007, Tuomi ja Sarajärvi 2012). Kylmän ja Juvakan (2007) mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida muun muassa refleksiivisyyden, siirrettävyyden, uskottavuuden ja vahvistettavuuden avulla. Tässä pohdinnassa tarkastellaan tutkimuksen luotettavuutta suhteessa aineiston keräämiseen, analysointiin ja raportointiin.

Laadullisessa tutkimuksessa osallistujia on yleensä vähän, jolloin osallistujiksi valitaan henkilöitä, joilla on omakohtaista kokemusta tutkittavasta ilmiöstä (Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka 2006b, Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen 2010). Tavoitteena on kerätä mahdollisimman kattava aineisto tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä (Kylmä ja Juvakka 2007) ja kun uudet osallistajat eivät tuo uusia näkökulmia

tutkittavaan ilmiöön, on aineisto kyllääntynyt (Kylmä ja Juvakka 2007, Eskola ja Suoranta 2008).

Tämän tutkimuksen kohdejoukko koostui neljästä terveydenhuoltoalalla työskentelevästä ikääntyneestä työntekijästä, joilla oli pitkä työkokemus. Tilastokeskuksen (2011) mukaan suurin osa terveydenhuoltoalalla työskentelevistä työntekijöistä on naisia. Tämän tutkimuksen kohdejoukko edustaa tätä enemmistöä, sillä kaikki tähän tutkimukseen osallistuneet työntekijät olivat naisia.

On todennäköistä, että tutkimukseen osallistuneiden iällä, asemalla, haastateltavien määrällä sekä ammattialan ja sukupuolen homogeenisyydellä oli vaikutusta haastatteluissa saatuihin vastauksiin. On myös mahdollista, että haastateltavien vastauksissa olisi korostunut erilaiset seikat, jos kokemusperäistä osaamista olisi tarkasteltu nuorten tai esimiesten näkökulmasta tai tutkimukseen osallistuneet olisivat olleet eri ammattialoilta tai osallistuneiden joukossa olisi ollut miehiä. Mahdollista on, että kohdejoukon pienuus ja sukupuolen homogeenisyys rajoittivat vastausten monitahoisuutta. Tutkimuksen tekijä piti kuitenkin otoskokoa aineiston kyllääntymisen kannalta riittävänä, eikä kokenut tarvetta lisätä haastateltavien määrää tutkimuksen aikana. Vaikka tutkimukseen osallistuneet työntekijät valikoituiivat haastateltaviksi omaan mielenkiintonsa ja vapaaehtoisuuteen perustuen, on huomioitava esimiesten mahdollinen vaikutus haastateltavien valikoitumiseen. Tällöin on mahdollista, että haastateltaviksi valikoitui ainoastaan sellaisia henkilöitä, joilla oli kaikkein positiivisin näkemys kokemusperäisestä osaamisesta, joka osaltaan vaikutti myönteisiin tutkimustuloksiin.

Tässä laadullisessa tutkimuksessa sovellettiin yleisiä tutkimuseettisiä periaatteita, kuten anonymiteettia, luottamusta, tietoista suostumusta sekä vapaaehtoisuutta (Eskola ja Suoranta 2008, Tuomi ja Sarajärvi 2012). Ylihoitajalta sekä tutkimukseen osallistuneilta työntekijöiltä pyydettiin tutkimuslupa haastatteluja varten. Ylihoitajan avustuksella tutkimukseen valikoitui neljä vuodeosastoa yhtenäisen sijaintinsa perusteella. Saman toimipisteen eri vuodeosastoilla työskentelevät työntekijät valikoituiivat haastateltaviksi vuodeosastojen esimiesten avustuksella, omaan mielenkiintonsa ja vapaaehtoisuuteen perustuen. Tutkimuksen tekijä ei tuntenut tutkimukseen osallistuvia ennalta, eikä osallistunut haastateltavien valintaan.

Kohdejoukon pienuus lisäsi tarvetta säilyttää haastateltavien anonymiteettia tutkimuksen aikana sekä tulosten raportoinnissa. Tämän vuoksi haastateltavista käytettiin numerotunnisteita, jolloin haastateltavien henkilöllisyyttä ja työpaikkaa ei ole mahdollista päätellä. Nauhoituksia ja tekstiksi muutettuja haastatteluja käsitteli ainoastaan tutkimuksen tekijä, jolloin haastateltujen nimet ovat vain tämän tutkimuksen tekijän tiedossa.

Teemahaastattelu edellyttää huolellista aihepiiriin perehtymistä, jotta haastattelu voidaan kohdentaa juuri tiettyihin teemoihin (Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka 2006d). Tässä tutkimuksessa aineistonkeruumenetelmäksi valittiin teemahaastattelu, sillä haastattelun aihepiiri sekä teemat olivat ennalta päätetty ja ne noudattivat teoreettista viitekehystä. Haastattelut suoritettiin yksilöhaastatteluina työyhteisön tiloissa haastateltaville sopivimpina ajankohtina. Haastattelun etuna esimerkiksi postikyselyyn verrattuna on joustavuus, jolloin sekä haastattelija että haastateltava voivat toistaa ja tarkentaa kysymyksiä, oikaista väärinkäsityksiä sekä selventää ilmaustensa sanamuotoja (Tuomi ja Sarajärvi 2012). Yksilöhaastattelun etuna ryhmähaastatteluun verrattuna voidaan pitää luottamuksellista tilannetta haastattelijan ja haastateltavan välillä (Hirsjärvi ja Hurme 2008).

Tutkimuksen luotettavuutta pyrittiin parantamaan esitestaamalla haastattelurunko tutkimusjoukkoon kuulumattomalla henkilöllä ennen varsinaisia haastatteluja. Koehaastattelun avulla testattiin haastattelutekniikkaa, haastattelukysymyksiä ymmärrettävyyttä ja laajuutta sekä teknisten apuvälineiden käyttöä. Itse haastattelutilanteet olivat avoimia ja niissä vallitsi luottamuksellinen ilmapiiri. Tutkimuksen tekijällä ei ole aihetta epäillä, että haastateltavat eivät olisi kertoneet kokemuksiaan sellaisina, miten he ne itse kokivat. Vaikka tutkimuksen aihepiiri oli tutkimuksen tekijälle tuttu, näkyi kokemattomuus tutkimuksen tekijänä etenkin haastattelujen aikana. Haastateltavien vastaukset olivat paikoitellen suppeita, kun tarkentavia kysymyksiä oli tehty vähän. Toisaalta tutkimuksen kohteena olleen ilmiön ja teemojen keskinäinen nivoutuminen lisäsi haastateltavien antamien vastausten tarkentumista eri teemojen alla.

Tässä tutkimuksessa aineisto analysoitiin teorialähtöisesti sisällönanalyysin avulla. Sisällönanalyysin avulla tutkittavasta ilmiöstä pyritään muodostamaan tiivistetty kuvaus, joka kytkee tulokset aiempiin tutkimustuloksiin sekä laajempaan asiayhteyteen (Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka 2006c, Kylmä ja Juvakka 2007, Tuomi ja Sarajärvi 2012). Teorialähtöisessä tutkimuksessa tutkimusaineiston analyysi perustuu jo olemassa olevaan teoriaan tai malliin (Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka 2006a, Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen 2010, Tuomi ja Sarajärvi 2012). Tämän tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä toimi moniulotteinen työkykymalli ja sen yksilön voimavaroihin keskittyvä osio. Valmiin mallin käyttäminen edisti aihealueella pysymistä, sillä valmiit teemat loivat selkeän kehyksen ilmiön tarkasteluun. Toisaalta valmiin mallin käyttäminen rajoitti ilmiön tarkastelua, sillä valmis malli rajasi tarkasti, mikä oli tarkastelun kannalta oleellisinta tietoa.

Tutkimuksen raportoinnissa käytettiin suoria lainauksia haastatteluteksteistä, joiden avulla pyrittiin osoittamaan lukijalle aineiston keruun ja analyysin etenemisen kulku ja näin vahvistamaan tutkimuksen uskottavuutta. Analyysin etenemisen kulku kuvattiin lisäksi erillisessä liitteessä (liite 3), jonka avulla lisättiin tutkimuksen vahvistettavuutta.

Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on tutkijan subjektiivisuuden tunnustaminen, jolloin objektiivisuus syntyy oman subjektiivisuutensa tunnistamisesta (Eskola ja Suoranta 2008). Tämän tutkimuksen tekijän pyrkimyksenä on ollut tulkita ainoastaan haastattelutilanteessa saatua tietoa. Tutkimuksen tekijä on pyrkinyt pitämään omat asenteensa, arvostuksensa, ennakko-oletuksensa ja uskomuksensa erillään tutkimuskohteesta sekä tutkimuskohteelta saaduista tiedoista.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden ja tutkimuksen tekemisen perusvaatimuksena on, että tutkijalla on riittävästi aikaa tehdä tutkimuksensa (Eskola ja Suoranta 2008, Tuomi ja Sarajärvi 2012). Tämä pro gradu-tutkielma on jatkoa kandidaatintutkielmalle. Tutkimuksen tekijän tutustuminen aihepiiriin on alkanut aineopintojen seminaarityöstä ja jatkunut kandidaatintutkielman kautta pro gradu-tutkielmaan. Tänä aikana tutkimuksen tekijä on ehtinyt perehtyä tutkimuksen aihepiiriin sekä tutkittavaan ilmiöön syvällisemmin.

Siirrettävyys liittyy tutkimuksen sovellettavuuteen. Laadullisessa tutkimuksessa saatu tieto on aina sidoksissa siihen tutkimusympäristöön, josta se on hankittu (Kylmä ja Juvakka 2007). Tämän tutkimuksen tulokset ovat varsin myönteisiä ja sidoksissa haastateltujen henkilöiden kokemusmaailmaan, eivätkä ole sellaisinaan siirrettävissä toiseen työyhteisöön. Kaikki haastateltavat arvostivat omaa työtään ja osaamistaan, jotka omalta osaltaan vaikuttivat myönteisiin tutkimustuloksiin. Tutkimustuloksia hyödyntävän tahon onkin tuloksia siirrettäessä huomioitava, kuinka samankaltaisia tutkittu ympäristö ja sovellusympäristö ovat (Eskola ja Suoranta 2008). Tämän tutkimuksen tuloksia hyödynnettäessä on otettava huomioon aineiston koko sekä osallistujien mahdollinen valikoituminen.

6.2 Tulosten tarkastelu

Ikääntynyt työntekijä kykenee korvaamaan iän myötä tapahtuvia fyysisiä ja psyykkisiä muutoksia käyttämällä hyväkseen työ- ja elämäkokemustaan, mukautumista, kompensatiota sekä erilaisia apuvälineitä ja uutta teknologiaa (Chan ym. 2000, Ilmarinen 2001, Ilmarinen ym. 2003). Vastauksista tuli esille, että aiempaa tietoa yhdistämällä ja soveltamalla oli mahdollista valita toimivimmat ja omaa kehoa vähiten kuormittavat työ- ja toimintatavat, jolloin työn fyysinen ja psyykinen kuormittavuus väheni ja työn tekeminen helpottui. Tällöin aiempi kokemus ja osaaminen auttoivat ennakoimaan työn tekemisen järjestystä, työn, työtehtävien ja työpäivän suunnittelua sekä tarvittavien apuvälineiden tarvetta tilanne- ja tapauskohtaisesti.

Tuomolan ja Airilan (2007) mukaan pitkä kokemus ja osaaminen näkyvät kyvyssä toimia rauhallisesti ja harkiten, jolloin kokemusperäinen osaaminen on osa arviointikykyä ja varovaisuutta. Myös tässä tutkimuksessa haastateltavat kokivat, että ikä, elämän- ja työkokemus yhdessä loivat luottamusta omiin kykyihin ja ammattitaitoon. Haastatteluissa ilmeni, että harkitsevaisuus ja rauhallisuus lisäsivät työn tekemisen turvallisuutta, kun kokemuksen ja osaamisen avulla työt oli mahdollista suorittaa ilman hosumista ja sähläämistä.

Työyhteisöön ikääntyneen työntekijän kokemusperäinen osaaminen luo turvaa ja varmuutta, kun kokeneen työntekijän tietoihin ja taitoihin on mahdollista tarvittaessa tukeutua (Ilmarinen ym. 2003, Airila ym. 2007). Vastauksista tuli esille, että

ikäntyneen työntekijän tietoihin ja taitoihin tukeutuivat niin kokeneet kuin kokemattomakin työntekijät. Kun kokeneet työntekijät varmistivat, etteivät toimintatavat olleet työn suorittamiselle muuttuneet, niin kokemattomat työntekijät pyrkivät opettelemaan tapaa tehdä ja suoriutua työstä.

Tässä tutkimuksessa työ- ja elämäkokemuksen koettiin lisäävän ammattitaidon määrää, kun taas iän koettiin lisäävän kokemuksen määrää. Wiitakorpi (2006) onkin tutkimuksessaan todennut, että ikääntyneillä työntekijöillä on sellaista ammatillista osaamista, jota nuoremmilla työntekijöillä ei lyhyemmän työ- ja elämäkokemuksen vuoksi ole. Sama voitaisiin ilmaista Ilmarisen ja kumppaneiden (2003) sanoin, ”*ikä lisää kokemusta ja kokemus parantaa työsuoritusta*”. Vaikka kokemuseräistä osaamista koettiin olevan aiempien tutkimusten (esim. Paloniemi 2004, Tuomola ja Airila 2007, Virta 2011) tapaan kaiken ikäisillä työntekijöillä, vastauksista ilmeni, että ikääntyneiden työntekijöiden osaaminen oli kokonaisvaltaisempaa. Ikääntyneiden työntekijöiden osaamisessa korostui kyky tulkita informaatiota, kun nuorten työntekijöiden osaaminen oli enemmän yksittäisiin ominaisuuksiin perustuvaa tietoa ja osaamista (Paloniemi 2004, Moilanen ym. 2005, Ilmarinen 2006, Virtainlahti 2009).

Tässä tutkimuksessa ilmeni, että kokemusta ja osaamista hyödyntämällä oli mahdollista suhteuttaa ja asettaa töitä tärkeysjärjestykseen, jolloin myös kiireen kokemista saattoi hallita paremmin. Haastateltavien mukaan vahva luottamus omaan ammattitaitoon lisäsi varmuutta suoriutua työstä, ilman, että valittuja työmenetelmiä olisi tarvinnut puolustella työyhteisön sisällä. Tällöin työ- ja elämäkokemuksen myötä karttunut ammatillinen osaaminen vähensi fyysistä ja psyykkistä kuormittumista sekä auttoi jaksamaan työssä (Ilmarinen 2006).

Aiempien tutkimusten (Tuomola ja Airila 2007, Saarenheimo 2008) tapaan, tässä tutkimuksessa haastateltavien ammatillisuus näkyi kokonaisvaltaisena osaamisena ja vastuun ottamisena, jossa yhdistyivät työ- ja elämäkokemus, ammattialakohtaisen tiedon ja taidon hallitseminen sekä työyhteisössä vaadittavien arvojen ja toimintanormien hallitseminen. Tällöin kokonaisvaltainen osaaminen ja vastuun ottaminen näkyivät myös työn jäljessä, kun työ haluttiin tehdä kerralla mahdollisimman hyvin.

Haastatteluissa ilmeni, että työ- ja elämäkokemuksesta oli apua erilaisten ongelma- ja ristiriitatilanteiden ratkaisemisessa, kun aiempaa kokemusta oli mahdollista hyödyntää sekä soveltaa uusissa tilanteissa, myös työn ulkopuolella. Tällöin ikä, työ- ja elämäkokemus yhdessä toivat rohkeutta ja varmuutta kohdata erilaisia ihmisiä sekä suoriutua erilaisista työtehtävistä. Aiempi kokemus auttoi työntekijää erottamaan olennaiset asiat epäolennaisesta, auttoi suhtautumaan asioihin realistisemmin sekä arvioimaan omaa osaamista ja oman osaamisen puutteita, jotka ovat tulleet myös aiemmissa tutkimuksissa (Ilmarinen ym. 2003, Paloniemi 2004, Moilanen ym. 2005, Ilmarinen 2006, Airila ym. 2007) esille. Tämä näkyi haastateltavien mukaan myös sosiaalisissa taidoissa, kun työtehtävät edellyttivät kanssakäymisestä erilaisten ihmisten kanssa. Tällöin kyvystä asettua toisen asemaan sekä kyvystä ymmärtää ja suhtautua erilaisiin toimintatapoihin koettiin olevan hyötyä työn sujuvuuden kannalta.

Aiempien tutkimusten (Paloniemi 2004, Airila ym. 2007, Ilmarinen 2009) tapaan, myös tässä tutkimuksessa työ- ja elämäkokemus koettiin myönteisenä ja tärkeänä ammatillisen osaamisen lähteenä, jota arvostettiin työyhteisön sisällä. Haastateltavat arvostivat esimieheltä ja työtovereilta saatua palautetta. Palautteen saaminen ja antaminen koettiin osaamisen huomioimisena ja arvostuksena. Arvostus näkyi erilaisen osaamisen kunnioittamisena ja työtovereiden kannustamisena sekä kokeneen työntekijän kokemuksen ja osaamisen hyödyntämisenä muun muassa uusien työntekijöiden perehdytyksissä.

Ikääntyneiden työntekijöiden yhtenä vahvuutena pidetään kokemukseen ja osaamiseen perustuvaa hiljaista tietoa (Paloniemi 2004, Moilanen ym. 2005). Nurmisen (2008) mukaan kokemuksen ja asiantuntijuuden kasvaessa työntekijän toiminta ja taidot automatisoituvat, jolloin toiminta on intuitiivista ja hiljaiseen tietoon perustuvaa. Myös tässä tutkimuksessa haastateltavat kokivat toimivansa automaattisesti ja rutiininomaisesti samankaltaisissa tilanteissa, ilman erillistä pohdintaa, kuinka toimia. Rutiininomaisen tekemisen koettiin kuitenkin osittain estävän osaamisen siirtymistä työyhteisön sisällä. Kun tieto ja osaaminen olivat itselle itsestään selviä, ei niitä välttämättä osattu kertoa muille, jolloin tietyssä tilanteessa vain toimittiin tietyllä tavalla (Tuomola ja Airila 2007).

Kokemusperäisen osaamisen säilymiseen vaikuttaa työyhteisön panostus hiljaisen tiedon tunnistamiseen ja siirtämiseen (Moilanen ym. 2005, Ilmarinen 2006, Virta 2011). Vastauksista ilmeni, että esimiehen ja työtovereiden tuella, kannustuksella sekä palautteen antamisella ja saamisella oli ratkaiseva merkitys työmotivaation lisäksi kokemusperäisen osaamisen säilymisessä. Haastatteluissa tuli esille, että kokemusperäisen osaamisen siirtämistä ja siirtymistä edistivät työntekijän oma kyky ja halukkuus jakaa sekä vastaanottaa tietoa, rohkeus tarjota omaa osaamista työyhteisön käyttöön sekä tieto siitä, mitä tietoa ja osaamista tulisi siirtää. Toisaalta kokemusperäisen osaamisen siirtämistä ja siirtymistä vaikeuttivat työntekijän oma kyvyttömyys ja haluttomuus jakaa sekä vastaanottaa tietoa sekä tietämättömyys siitä, mitä tietoa ja osaamista tulisi siirtää. Tällöin työntekijöiden sosiaaliset kyvyt ja positiiviset vuorovaikutustaidot olivat oleellinen osa kokemusperäisen osaamisen siirtämistä ja siirtymistä.

Keinoina kokemusperäisen osaamisen siirtämiselle ja säilyttämiseksi haastateltavat mainitsivat työn ohessa ja osastotunneilla käydyt keskustelut ja tarinat sekä mentoroinnin ja parityöskentelyn. Aiempien tutkimusten (Tuomola ja Airila 2007, Virta 2011) tapaan, myös tässä tutkimuksessa mentoroinnin jatkumisen perehdytyksen jälkeen koettiin vahvistavan sekä kokeneen että kokemattoman työntekijän osaamista ja ammatillisuutta. Haastatteluissa ilmeni, että mentoroinnin aikana tapahtuva ohjaus ja opastaminen eivät olleet vain osaamisen jakamista, vaan vastavuoroista oppimista ja tiedon rakentumista kokeneen ja kokemattoman työntekijän välillä. Ohjauksen ja opastamisen edellytyksenä oli riittävä aika ja yhdessä tekeminen. Ilman työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja yhteistä aikaa ei kokemusperäistä osaamista voinut siirtää työyhteisön sisällä.

Vaikka kokemusperäinen osaaminen nähdään ikääntyneen työntekijän vahvuutena ja työyhteisön voimavarana, jolla vahvistetaan organisaation menestystä ja kilpailukykyä, niin koetaanko ikääntynyt työntekijä kuitenkin vain kulueräksi tämän päivän työelämässä? Ajattelemisen aiheita antaa julkisissa keskusteluissa esille noussut ehdotus ikääntyneiden työntekijöiden palkkojen alentamisesta: *”Työntekijä muuttuu työnantajan silmissä epäkiinnostavaksi jo ennen eläkeikää, kun työnantaja tietää, että eläkkeelle pian pääsevän ei tarvitse ponnistella aivan yhtä paljon kuin muiden vaan hän voi hoitaa hommansa mitenkuten.”* (Iisalmen Sanomat 2012).

Heijasteleeko julkisessa mediassa käyty keskustelu yhteiskunnassa vallitsevia arvoja ja asenteita? Vai onko kyse siitä, ettei ikääntyneiden työntekijöiden voimavaroja osata tunnistaa ja hyödyntää oikealla tavalla? Kenties molempia, mutta kokisin, että työyhteisöissä tarvitaan ikäjohtamista. Kuten aiemmissa tutkimuksissa (Juuti ja Vuorela 2002, Ilmarinen ym. 2003, Halme 2005) on todettu, osaa hyvä esimies organisoida työt siten, että jokaisen työntekijän ominaisuudet tulevat hyödynnettyä parhaalla mahdollisella tavalla, jolloin kaikenikäiset työntekijät voivat olla tuottavia. Tällöin osaamisen johtamisen avulla voidaan mahdollistaa tiedon jakaminen ja osaamisen kehittäminen vastaamaan tulevaisuuden osaamistarpeita (Virtainlahti 2009).

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millainen merkitys kokemusperäisellä osaamisella on ikääntyneen työntekijän työkyvyn osatekijänä.

Tulosten perusteella kokemusperäinen osaaminen tuki terveyttä ja toimintakykyä sekä vahvisti ammatillista osaamista. Työntekijän ammatillinen osaaminen tuki hänen oman työkykynsä lisäksi myös työtovereiden työkykyä. Aiempaa tietoa yhdistämällä ja soveltamalla työntekijät kykenivät valitsemaan oikeat työ- ja toimintatavat tilanne- ja tapauskohtaisesti, jolloin työn fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kuormitus väheni ja työn tekeminen helpottui. Iän myötä, työ- ja elämäkokemuksen kautta kertynyt kokemusperäinen osaaminen näkyi kyvyssä hahmottaa ja hallita kokonaisuuksia sekä kyvyssä toimia rauhallisesti ja harkiten.

Positiiviset kokemukset ja asenteet kokemusperäisen osaamisen arvostuksesta lisäsivät työmotivaatiota sekä edistivät työkykyä. Kokemusperäisen osaamisen arvostus näkyi erilaisen osaamisen kunnioittamisena, työtovereiden kannustamisena sekä kokemuksen ja osaamisen hyödyntämisenä työyhteisössä. Myönteinen palaute koettiin osaksi osaamisen huomioimista, joka toimi motivaatiota vahvistavana tekijänä.

Työyhteisön panostus kokemusperäisen osaamisen tunnistamiseen ja siirtämiseen lisäsivät ikääntyneiden työntekijöiden kokemusperäisen osaamisen hyödyntämistä työyhteisön sisällä. Tällöin työyhteisön jäsenten sosiaaliset kyvyt ja vuorovaikutustaidot sekä riittävä aika ja yhdessä tekeminen nousivat oleelliseen osaan kokemusperäisen osaamisen säilyttämisessä.

Tämän tutkimuksen tulokset eivät ole yleistettävissä tutkimuksen otoskoon pienuuden ja valikoitumisen vuoksi. Tulosten perusteella voidaan kuitenkin olettaa, että kokemusperäisellä osaamisella voi olla myönteinen vaikutus ikääntyneen työntekijän työkyvyn osatekijöihin.

8 LÄHDELUETTELO

- Ahokas M, Lähteenoja S, Myllyniemi R, Myyry L, Pirttilä-Backman A-M. 2005. Johdanto: Arvojen, moraalin ja muutosten yhteiskunta. Teoksessa Ahokas M, Lähteenoja S, Myllyniemi R, Myyry L, Pirttilä-Backman A-M. (toim.) Arvot, moraalit ja yhteiskunta. Helsinki. GAUDEAMUS. s. 7.
- Airila A, Kauppinen K, Eskola K. 2007. Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä – tutkimus hoito-, opetus- ja pelastusalalla. Helsinki. MONIKKO.
- Anttila J. 2006. Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Työpoliittinen tutkimus 305. Työministeriö.
- Aro T. 1995. Yksilön työkyvyn arviointi. Teoksessa Matikainen E, Aro T, Kalimo R, Ilmarinen J, Torstila I. (toim.) Hyvä työkyky – Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki. Työterveyslaitos ja Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. s. 95.
- Aro T. 2004. Toimintakyky työkyvyn arvioinnin osana. Teoksessa Matikainen E, Aro T, Huunan-Seppälä A, Kivekäs J, Kujala S, Tola S. (toim.) Toimintakyky. Arviointi ja kliininen käytäntö. Helsinki. Duodecim. s. 22–27.
- Baltes P. B, Baltes M. M. 1990. Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. Teoksessa Baltes P. B, Baltes M. M. Successful aging. Perspectives from the behavioral sciences. New York. Cambridge University Press. s. 1-34.
- Chan G, Tan V, Koh D. Ageing and fitness to work. *Occup Med* 2000; 50 (7): 483–491.
- Eläketurvakeskus. 2011. Vuoden 2005 eläkeuudistus. Saatavilla [www-sivuilla osoitteessa:](http://www.etk.fi/fi/service/el%C3%A4keuudistus_2005/1164/el%C3%A4keuudistus_2005)
http://www.etk.fi/fi/service/el%C3%A4keuudistus_2005/1164/el%C3%A4keuudistus_2005 (Luettu 27.9.2012).
- Erwin P. 2005. Asenteet ja niihin vaikuttaminen. (1. painos). Porvoo. WSOY.
- Eskola J, Suoranta J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. (8. painos). Tampere. Vastapaino.

Euroopan työterveys- ja turvallisuusvirasto. 2011. Ammatillinen osaaminen. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) osoitteessa: http://osha.europa.eu/fop/finland/fi/good_practice/tule/ergonomia/ammatillinen_osaaminen/index.html (Luettu 18.11.2011).

Eurostat. 2012. European commission. Employment rates by sex, age and nationality. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa) osoitteessa: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/dataset?p_product_code=LFSQ_ERGAN (Luettu 30.8.2012).

Gould R, Polvinen A. 2006. Työkyvyn vaihtelu iän ja sukupuolen mukaan. Teoksessa Gould R, Ilmarinen J, Järvisalo J, Koskinen S. (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet – Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. Helsinki. Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos ja Työterveyslaitos. s. 58–63.

Gould R, Ilmarinen J, Järvisalo J, Koskinen S. 2006a. Johdanto. Teoksessa Gould R, Ilmarinen J, Järvisalo J, Koskinen S. (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet – Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. Helsinki. Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos ja Työterveyslaitos. s. 13.

Gould R, Ilmarinen J, Järvisalo J, Koskinen S. 2006b. Työkyvyn ulottuvuudet, yhteenveto ja päätelmät. Teoksessa Gould R, Ilmarinen J, Järvisalo J, Koskinen S. (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet – Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. Helsinki. Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos ja Työterveyslaitos. s. 318.

Griffiths A. Designing and managing healthy work for older workers. *Occup Med* 2000; 50 (7): 473–477.

Halme P. Eri-ikäisyys ja ikäjohtaminen – diskursiivinen tutkimus. *Electronical Journal of Business Ethics and Organization Studies* 2005; 10 (2): 31–40.

Hanhinen T. 2010. Työelämäosaaminen. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Väitöskirja. 228s.

Hautala T. 2006. Osaamisen ja johtajuuden siirto ravitsemusalan perheyrittäjien sukupolvenvaihdoksessa. Vaasan yliopisto. Johtamisen laitos. Väitöskirja. 299s.

- Hautamäki A. (toim.) 2008. Oppimisen muuttuva maasto. Taloudellisesta taantumasta nousuun oppimista kehittämällä. Oppiminen ja koulutus tulevaisuustyöryhmän raportti. Helsinki. Kansallinen ennakointiverkosto.
- Heikkinen E, Ilmarinen J. Liikunta säilyttää työkykyä ja ikääntyneiden toimintakykyä. Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim 2001; 117: 653–660.
- Helakorpi S. 2009. Osaaminen ja sen tunnistaminen työelämän ja koulutuksen yhteisenä haasteena. Osaaja.net. Nro 4/2009. Saatavilla [www-muodossa osoitteessa: http://www.uasjournal.fi/index.php/osaaja/article/viewArticle/1164](http://www.uasjournal.fi/index.php/osaaja/article/viewArticle/1164) (Luettu 1.10.2012).
- Helkama K, Myllyniemi R, Liebkind K. 1998. Johdatus sosiaalipsykologiaan. (2. painos). Helsinki. Edita.
- Hirsjärvi S, Hurme H. 2008. Tutkimushaastattelu – teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki. Gaudeamus.
- Husman P, Husman K, Karjalainen A, Ahola K. 2010. Työkyky ja työkyvyttömyys. Teoksessa Kauppinen T, Hanhela R, Kandolin I, Karjalainen A, Kasvio A, Perkiö-Mäkelä M, Priha E, Toikkanen J, Viluksela M. Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki. Työterveyslaitos. s.121–128.
- Huttunen J. 2012. Mitä terveys on? Lääkärikirja Duodecim. Terveyskirjasto Duodecim. Saatavilla [www-muodossa osoitteessa: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00903](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00903) (Luettu 24.9.2012).
- Iisalmen Sanomat. 2012. Eläkeikää hipova työntekijä ei kiinnosta työnantajaa. 16.12.2012. Saatavilla [www-muodossa osoitteessa: http://www.iisalmensanomat.fi/uutiset/ylasavo/el%3%A4keik%3%A4%3%A4-hipova-tekij%3%A4-ei-kiinnostaty%3%B6nantajaa/765130](http://www.iisalmensanomat.fi/uutiset/ylasavo/el%3%A4keik%3%A4%3%A4-hipova-tekij%3%A4-ei-kiinnostaty%3%B6nantajaa/765130) (Luettu 28.1.2013).
- Ilmarinen J. 1998. Työ ja ikääntyminen. Teoksessa Heinonen J. (toim.) Senioriteetti voimavarana. Tampere. Gaudeamus. s. 22.

- Ilmarinen J. Aging workers. *Occup Environ Med* 2001; 546–552: 58 (8).
- Ilmarinen J, Lähteenmäki S, HUUHTANEN P. 2003. *Kyvyistä kiinni – ikäjohtaminen yritysstrategiana*. Jyväskylä. Talentum.
- Ilmarinen J. 2006. *Pitkää työuraa – ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa*. (2., korjattu painos). Helsinki. Työterveyslaitos ja Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Ilmarinen J. 2009. *Ikääntyminen ja työmarkkinat*. Teoksessa Vaaramaa M. (toim.) *Ikääntyminen riskinä ja mahdollisuutena – Poliittisen kestävyuden alaryhmän raportti*. Helsinki. Valtioneuvoston kanslian raportteja 3/2009. s. 55- 96.
- Ilmarinen J, Gould R, Järvikoski A, Järvisalo J. 2006. *Työkyvyn moninaisuus*. Teoksessa Gould R, Ilmarinen J, Järvisalo J, Koskinen S. (toim.) *Työkyvyn ulottuvuudet – Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia*. Helsinki. Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos ja Työterveyslaitos. s. 17–34.
- Julkunen R. 2003. *Kuusikymmentä ja työssä*. Jyväskylä. SoPhi.
- Juuti P, Vuorela A. 2002. *Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi*. Jyväskylä. PS-kustannus.
- Järvikoski A, Härkäpää K. 2006. *Kuntoutuksen perusteet*. (1.-3. painos). Helsinki. WSOY.
- Kankkunen P, Vehviläinen-Julkunen K. 2010. *Tutkimus hoitotieteessä*. (1.-2. painos). Helsinki. WSOYpro.
- Kannisto J. 2012. *Eläkkeellesiirtymisikä Suomen työeläkejärjestelmässä*. Eläketurvakeskuksen tilastoraportteja 02/2012.
- Kansaneläkelaitos. 2012. *Kelan terminologinen sanasto. Terveysteen liittyvät käsitteet*. (2. laitos). Sanastokeskus TSK. Helsinki. Kela.
- Koskinen S, Martelin T, Sainio P, Gould R. 2006. *Työkyky ja terveys*. Teoksessa Gould R, Ilmarinen J, Järvisalo J, Koskinen S. (toim.) *Työkyvyn ulottuvuudet – Terveys*

2000-tutkimuksen tuloksia. Helsinki. Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos, Kansanterveyslaitos ja Työterveyslaitos. s. 114–115.

Kylmä J, Juvakka T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki. Edita.

Laine V, Sinko P, Vihriälä V. 2009. Ikääntymisraportti. Kokonaisarvio ikääntymisen vaikutuksista ja varautumisen riittävydestä. Helsinki. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 1/2009.

Lehto A-M, Sutela H. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä 1977–2008. Helsinki. Tilastokeskus.

Lyyra T-M. 2007. Terveys ja toimintakyky. Teoksessa Lyyra T-M, Pikkarainen A, Tiikkainen P. (toim.) Vanheneminen ja terveys. Helsinki. Edita. s. 16–28.

Lämsä A-M, Päivike T. 2010. Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. Helsinki. Edita.

Martelin T, Sainio P, Koskinen S. 2004. Ikääntyvän väestön toimintakyvyn kehitys. Teoksessa Kautto M. (toim.) Ikääntyminen voimavarana – Tulevaisuusselonteon liiteraportti 5. Helsinki. Valtioneuvoston kanslian raportteja 33/2004.

Matikainen E. 1995. Työkykyä ylläpitävän toiminnan organisointi ja toteutus työpaikalla. Teoksessa Matikainen E, Aro T, Kalimo R, Ilmarinen J, Torstila I. (toim.) Hyvä työkyky – Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Helsinki. Työterveyslaitos ja Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. s. 49.

Mauno S, Pyykkö M, Hakanen J. 2005. Koetaanko organisaatiossamme työn imua? Työn imun yleisyys ja selittävät tekijät kolmessa erilaisessa organisaatiossa. *Psykologia* 40/2005. s. 16–30.

Moilanen R, Tasala M, Virtainlahti S. 2005. Hiljainen tieto näkyväksi. Helsinki. Edita.

Mäkitalo J. 2010. Työkyvyn ulottuvuudet. Teoksessa Martimo K-P, Antti-Poika M, Uitti J. (toim.) Työstä terveyttä. Porvoo. Duodecim. s. 162–163.

Mäkitalo J, Palonen J. 1994. Mitä on työkyky: lääketieteellinen, tasapainomallin mukainen ja integroitu käsitystyyppi. *Työ ja ihminen* 1994; 8: 3 s. 155–162.

- Mäkitalo J, Suikkanen A, Ylisassi H, Linnakangas R. 2008. Kuntoutus ja työelämä. Teoksessa Rissanen P, Kallanranta T, Suikkanen A. (toim.) Kuntoutus. (2. painos). Keuruu. Duodecim. s. 530.
- Nonaka I, Takeuchi H. 1995. The knowledge-creating company – how Japanese companies create the dynamics of innovation. New York. Oxford University Press.
- Nurminen R. 2008. Intuitio ja hiljainen tieto hoitotyössä. Teoksessa Toom A, Onnismaa J, Kajanto A. (toim.) Hiljainen tieto – tietämistä, toimimista, taitavuutta. (1.-2. pianos). Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. s. 187–200.
- OECD. 2011. OECD Factbook 2011-2012 - Economic, Environmental and Social Statistics. Employment rates by age group. Saatavilla www-muodossa osoitteessa: <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/fulltext/3011041ec059.pdf?expires=1346395778&id=id&accname=freeContent&checksum=A392581067017B382669B232470A3523> (Luettu 30.8.2012).
- Paloniemi S. 2004. Ikä, kokemus ja osaaminen työelämässä – työntekijöiden käsityksiä iän ja kokemuksen merkityksestä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Väitöskirja. 184s.
- Paloniemi S. 2007. Ikä ja ikäisyys työssä. Teoksessa Eteläpelto A, Collin K, Saarinen J. (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki. WSOY. s. 49–63.
- Paloniemi S. 2008. Hiljaisen tiedon jakaminen työyhteisössä – työssä oppimisen rajapinnalla. Teoksessa Toom A, Onnismaa J, Kajanto A. (toim.) Hiljainen tieto – tietämistä, toimimista, taitavuutta. (1.-2. pianos). Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. s. 269.
- Pekkonen M. 2008. Kuntoutus työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitäjänä. Teoksessa Kinnunen U, Feldt T, Mauno S. (toim.) Työ leipälajina. (2. painos). Juva. PS-kustannus. s. 347–351.

- Pohjanheimo E. 2005. Pysyvää ja eriytyvää: arvomuutoksia Suomessa 1970-luvulta nykypäivään. Teoksessa Ahokas M, Lähteenoja S, Myllyniemi R, Myyry L, Pirttilä-Backman A-M. (toim.) Arvot, moraalit ja yhteiskunta. Helsinki. GAUDEAMUS. s. 239–240.
- Polanyi M. 1966. The tacit dimension. New York. Doubleday.
- Rantala J, Romppainen A. 2004. Ikääntyvien työmarkkinoilla pysyminen. Helsinki. Eläketurvakeskus.
- Risku I, Elo K, Klaavo T, Lahti S, Sihvonen H, Vaittinen R. 2011. Lakisääteiset eläkkeet – pitkän aikavälin laskelmat 2011. Vaasa. Eläketurvakeskuksen raportteja 05/2011.
- Ross D. Ageing and work: an overview. Occup Med 2010; 60 (3): 169–171.
- Ruohotie P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki. Edita.
- Ruohotie P. 2002. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva. WSOY.
- Ruoppila I. 2010. Viisaus. Teoksessa Heikkinen E, Rantanen T. (toim.) Gerontologia. (2.-3. painos). Keuruu. Duodecim. s. 204–212.
- Saaranen-Kauppinen A, Puusniekka A. 2006a. Aineisto- ja teorialähtöisyys. KvaliMOTV – menetelmäopetuksen tietovaranto. Saatavilla www-muodossa osoitteessa: http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_3.html (Luettu 29.5.2012).
- Saaranen-Kauppinen A, Puusniekka A. 2006b. Edustavuus. KvaliMOTV – menetelmäopetuksen tietovaranto. Saatavilla www-muodossa osoitteessa: http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_2_4.html (Luettu 31.10.2011).
- Saaranen-Kauppinen A, Puusniekka A. 2006c. Sisällönanalyysi. KvaliMOTV – menetelmäopetuksen tietovaranto. Saatavilla www-muodossa osoitteessa: http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_2.html (Luettu 19.1.2012).

- Saaranen-Kauppinen A, Puusniekka A. 2006d. Teemahaastattelu. KvaliMOTV – menetelmäopetuksen tietovaranto. Saatavilla www-muodossa osoitteessa: http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html (Luettu 18.10.2011).
- Saarenheimo M. 2008. Kokemustieto ja hiljainen tieto ikäihmisten ja yhteisöjen voimavarana. Teoksessa Suomi A, Hakonen S. (toim.) Kuluerästä voimavaraksi – sosiokulttuurinen puheenvuoro ikääntymiskysymyksiin. Juva. PS-kustannus. s. 160–168.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2002. Ikäohjelman monet kasvot. Kansallisen ikäohjelman 1998–2002 loppuraportti. Helsinki. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2002:3.
- Suoyrjö H. 2010. Kelan järjestämän kuntoutuksen kohdentuminen ja vaikutukset työkykyyn kunnallisilla työpaikoilla. Helsinki. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 113.
- Suutama T, Ruoppila I. 2007. Kognitiivinen toimintakyky. Teoksessa Lyyra T-M, Pikkarainen A, Tiikkainen P. (toim.) Vanheneminen ja terveys. Helsinki. Edita. s. 116–128.
- Tilastokeskus. 2011. Työvoimatutkimus. Aikasarjatiedot 2001–2010. Saatavilla www-muodossa osoitteessa: http://www.stat.fi/til/tyti/2010/16/tyti_2010_16_2011-11-01_fi.pdf (Luettu 17.11.2011).
- Tilastokeskus. 2012. Väestö. Väestö iän mukaan 2011 lopussa. Saatavilla www-muodossa osoitteessa: http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html#vaestorakenne (Luettu 29.8.2012).
- Tuomi K. (toim.) Ikääntyvä työntekijä 1981–92. Työn, elämäntyylin, terveyden ja työkyvyn muutokset. Kyselytutkimus. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 2. Helsinki. Työterveyslaitos.
- Tuomi K, Ilmarinen J, Martikainen R, Klockars M, Aalto L. 1995a. Työkyvyn paranemiseen ja huononemiseen liittyvät työn ja elintapojen piirteet. Teoksessa Tuomi K. (toim.) Ikääntyvä työntekijä 1981–92. Työn, elämäntyylin, terveyden ja

työkyvyn muutokset. Kyselytutkimus. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 2. Helsinki. Työterveyslaitos. s.118–132.

Tuomi K, Ilmarinen J, Seitsamo J, Huuhtanen P, Martikainen R, Nygård C-L, Klockars M. 1995b. Ikääntyvien työntekijöiden terveyden ja työkyvyn edistäminen. Teoksessa Tuomi K. (toim.) Ikääntyvä työntekijä 1981–92. Työn, elämäntyylin, terveyden ja työkyvyn muutokset. Kyselytutkimus. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 2. Helsinki. Työterveyslaitos. s.150–160.

Tuomi J, Sarajärvi A. 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. (9. uudistettu laitos). Helsinki. Tammi.

Tuomola T, Airila A. 2007. Hiljainen tieto yksilö- ja työyhteisönäkökulmasta. Teoksessa Kauppinen K, Evans J. (toim.) Monikko – tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä. Helsinki. MONIKKO. s. 72–83.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2012. Työelämän kehittämissstrategia 2020. Saatavilla www-muodossa osoitteessa:
http://www.tem.fi/files/33484/TEMtyoelaman_kehittamisstrategia2020_A4_fi.pdf
(Luettu 12.11.2012).

Työministeriö. 1996. Ikääntyvät työelämässä. Ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittäneen komitean mietintö 1996:14. Helsinki. Edita.

Työministeriö 2003. Osaamisen ja täystyöllisyyden Suomi. Työvoima 2020. Loppuraportti. Työpoliittinen tutkimus 245.

Työministeriö. 2007. Työpoliittinen tutkimus työ- ja elinkeinopolitiikan päätöksenteon tukena. Työpolitiikan tutkimusohjelma vuosille 2008–2011. Työpoliittinen tutkimus 337.

Työterveyslaitos. 2012a. Ikäjohtaminen. Saatavilla www-muodossa osoitteessa:
http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyjohtaminen_ja_esimiesty/ikajohtaminen/sivut/default.aspx (Luettu 3.9.2012).

- Työterveyslaitos. 2012b. Mitä työkyky on? Saatavilla www-muodossa osoitteessa: http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/sivut/default.aspx (Luettu 3.9.2012).
- Vahtio E-L. Työmarkkinaikää ei lasketa kalenterista. Työpoliittinen Aikakauskirja 2003; 2: 42–56.
- Vartiainen M, Nurmela K. 2002. Tavoitteet ja tulkinnat – motivaatio ja palkitseminen työelämässä. Teoksessa Salmela-Aro K, Nurmi J-E. (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä. PS-kustannus. s. 188–212.
- Viitala R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. (4. painos). Helsinki. Edita.
- Virta M. 2011. Sukupolvien välinen tiedon jakaminen organisaatiossa – lapioidaanko vanhaa vai luodaanko uutta? Lappeenrannan teknillinen yliopisto. Kauppatieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. 238s.
- Virtainlahti S. 2009. Hiljaisen tietämyksen johtaminen. Helsinki. Talentum.
- WHO. 1946. Constitution of the World Health Organization. http://whqlibdoc.who.int/hist/official_records/constitution.pdf (Luettu 20.11.2011).
- Wiitakorpi I. 2006. Ammatillisen osaamisen tukeminen muuttuvissa toimintaympäristöissä. Åbo Akademi. Väitöskirja. 222s.
- Wilska T, Säaskilahti T. 2003. Haasteena tuleva osaaminen. Helsinki. Valtiovarainministeriön työryhmämuistio 8/2003.
- Ylöstalo P, Jukka P. 2010. Työolobarometri. Lokakuu 2009. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 34/2010.

LIITE 1

TUTKIMUSLUPA-ANOMUS

Haen lupaa kerätä haastatteluaineistoa työyhteisössänne pro gradu-tutkielmaani varten. Opiskelen Itä-Suomen yliopistossa terveystieteiden maisteriksi ergonomian pääaineessa. Tutkielmani aiheena on ”*Kokemusperäisen osaamisen merkitys ikääntyneen työntekijän työkyvyn osatekijänä*”.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten kokemusperäinen osaaminen vaikuttaa ikääntyneen työntekijän työkyvyn yksilötason osatekijöihin sekä miten ikääntyneen työntekijän kokemusperäistä osaamista voidaan hyödyntää työyhteisössä. Tarkoitukseni on haastatella 4-6 työyhteisönne ikääntynyttä eli 55–64-vuotiasta työntekijää.

Työyhteisöltä saadut tiedot ja haastatteluaineisto ovat ainoastaan tutkimusta suorittavan henkilön käytössä. Tulokset raportoidaan siten, että yksittäisen haastateltavan henkilöllisyys tai haastateltavan työpaikka eivät ole tunnistettavissa. Haastateltavista käytetään numerotunnisteita ja haastatteluotteista poistetaan sellainen tieto, josta haastateltavan henkilöllisyys tai työpaikka olisi pääteltävissä.

Tutkimuksen ohjaajina toimivat ergonomian yliopisto-opettaja Susanna Järvelin-Pasanen Itä-Suomen yliopistolta ja emeritus professori Pekka Huuhtanen.

Yhteistyöterveisin,

Eeva Siuvatti
TtM-opiskelija
Itä-Suomen yliopisto
Lääketieteen laitos
Ergonomia
p. 040 410 6032
eeva.siuvatti@suomi24.fi

Susanna Järvelin-Pasanen
TtM, Eur.Erg., Yliopisto-opettaja
Itä-Suomen yliopisto
Lääketieteen laitos
Ergonomia
p. 040 355 3111
susanna.jarvelin@uef.fi

LIITE 2

TEEMAHAASTATTELURUNKO

Taustatietoja

Ikä, sukupuoli, koulutus, työkokemus

Terveys ja toimintakyky

Miten kokemusperäinen osaaminen vaikuttaa kykyyn suoriutua työstä?

Ammatillinen osaaminen

Miten kokemusperäinen osaaminen vaikuttaa ammatilliseen osaamiseen?

Miten ikä ja elämäkokemus vaikuttavat kokemusperäiseen osaamiseen?

Miten työkokemus vaikuttaa kokemusperäiseen osaamiseen?

Millä tavoin kokemusperäinen osaaminen tai sen puute näkyvät työssäsi?

Arvot, asenteet ja motivaatio

Arvostetaanko kokemusperäistä osaamista? Miten se näkyy? Miten se vaikuttaa työmotivaatioon?

Miten tärkeäksi koet kokemusperäisen osaamisen työssäsi yleensä? Arvostatko muiden kokemusperäistä osaamista? Miksi?

Millaisin keinoin työntekijöiden kokemusperäistä osaamista voisi siirtää työyhteisön sisällä?

Mitkä tekijät helpottavat tai vaikeuttavat kokemusperäisen osaamisen siirtämistä?

Millä tavoin kokemusperäistä osaamista voitaisiin hyödyntää työyhteisöissä?

Haluaisitko sanoa jotain tähän aiheeseen liittyvää, mitä ei ole vielä tämän haastattelun aikana tullut esille?

LIITE 3

ANALYYSIN ETENEMINEN

Teema	Yläkategoria	Alakategoria	Alakategoria	Pelkistys
Terveys ja toimintakyky	Kokemusperäinen osaaminen tukee terveyttä ja toimintakykyä	Tiedon yhdistäminen ja soveltaminen	Aiemmin opitun tiedon ja taidon suunnitelmallinen soveltaminen	Työtehtävien huolellinen suunnittelu (1) Omasta fyysisestä kunnosta huolehtiminen - harrastukset henkireikänä (1) Eri keinoin samaan lopputulokseen (1) Lapsuuden ja nuoruuden kokemusten hyödyntäminen työssä (2)
			Kyky valita oikeat auttamis- ja hoitomenetelmät tilanne- ja tapauskohtaisesti	Oikeiden työtapojen ja –menetelmien valinta (2) Oikeiden apuvälineiden käyttäminen tarvittaessa (3)
			Kyky arvioida ja tunnistaa potilaan tarpeet ja vastata niihin	Kyky arvioida potilaan toimintaa (3) Kyky tunnistaa potilaan tarpeet (3)
			Usko omaan kykyihin	Usko ja luottamus itseensä (4) Varmuus omaan kykyihin ja taitoihin (2) Voittajana lähteminen (4) Rohkeus ilmaista itseään (4) Rohkeus kokemuksen myötä (4)
	Vuorovaikutustaitojen kehittyminen	Taito kohdata erilaisia asioita ja toimia tarvittavalla tavalla	Vuorovaikutus potilaiden, kollegoiden ja muiden ammattiryhmien kanssa (1) Iän mukanaan tuoma taito tehdä työtä (1) Iän tuoman kokemuksen ja näkemyksen apu asioiden kohtaamisessa (1) Rohkeus kohdata ja puhua asioista (1) Suhtautuminen potilaisiin, arvostaminen – potilaiden elämäntyön kunnioittaminen (2)	

Ammatillinen osaaminen	Kokemusperäinen osaaminen vahvistaa ammattillista osaamista	Osaamisen yhdistäminen ja soveltaminen	Työ- ja elämäkokemuksen hyödyntäminen	Ajatustavan muuttuminen, lempeämpi ja suostuttelevampi ote potilaisiin (2) Rauhallinen ote asioihin (2) Kyky ymmärtää erilaisten ihmisten historiaa omien kokemusten ja oppimisten kautta (3) Minäkuvan kehittyminen (4)
				Työhön kasvaminen (1) Uuden asian omaksuminen vanhaan peilaten (1) Omat kokemukset kasvattajina (1) Iän tuoman kokemuksen ja näkömyksen apu asioiden kohtaamisessa (1) Neuvon ja avun saaminen (1) Päivittäinen oppiminen (1) Lapsuuden kokemukset – kyky kohdata vaikeita asioita (2) Laajan työkokemuksen apu ja vaikutus ongelma- ja ristiriitatilanteiden ratkaisemisessa (2) Oma kokemus ymmärryksen välineenä (3) Iän myötä kokonaisuusien hallintaa (3) Aiempi kokemus omaisen hoitamisesta (3) Tunnistamiskeinojen kehittyminen iän myötä (3) Kokemuksen tarpeellisuus uudessa tilanteessa (4) Opitun soveltaminen (4)
			Kyky toimia asiantuntijana myös työn ulkopuolella	Työasioiden/työtehtävien/osaamisen vaikutus vapaa-ajalle (2) Työkokemuksesta apua myös vapaa-ajalla (3) Oman ammattitaidon ja osaamisen tarjoaminen ystäville (3) Ammattillisen osaamisen hyödyntäminen vapaa-ajalla (4)
			Ammatillisuus	Asioiden osaaminen (1) Samassa linjassa pysyminen (1) Kyky toimia erilaisissa tilanteissa asiaankuuluvalla tavalla (3) Realistinen suhtautuminen asioihin ja niiden hoitamiseen (3)

		<p>Rajan tunnistaminen potilaiden pyynnöistä (3)</p> <p>Omaisten ja potilaiden kanssa toimiminen (3)</p> <p>Ammatillisen puolen huomioiminen, ei yrityksen ja erehdyksen kautta (4)</p> <p>Vastuullisuus työstä ja potilaista (4)</p>
<p>Kyky hahmottaa ja hallita kokonaisuuksia</p>	<p>Kyky valita oikeat auttamis- ja hoitomenetelmät tilanne ja tapauskohtaisesti</p>	<p>Tiedon sisäistäminen ja käyttäminen luonnostaan (2)</p> <p>Tietojen herättely (3)</p> <p>Potilaan olemuksen ”lukeminen” (3)</p> <p>Tietää talon toimintatavat (3)</p> <p>Osaston toiminnan ja sääntöjen tunteminen (3)</p> <p>Kyky toimia heti (3)</p> <p>Uuden potilaan valmistelu osastolle (3)</p> <p>Potilaskohtainen hoito (4)</p> <p>Oma varmuus (4)</p> <p>Ei tarvitse puolustella valintoja (4)</p>
	<p>Kokemus luo turvaa, johon tukeutua</p>	<p>Kokemusperäisen osaamisen tärkeäksi kokeminen (1)</p> <p>Kokenut työntekijä koetaan turvana (1)</p> <p>Asioiden varmistaminen tarvittaessa (1)</p> <p>Kokeneen työntekijän tiedon ja taidon arvostaminen – luo turvaa (2)</p> <p>Vahvojen sairaanhoitajien ammattitaidon ja varmuuden arvostaminen (3)</p> <p>Kokematon ja ei-vahva sairaanhoitaja luo kaaosta (3)</p>
<p>Suhtautuminen työhön</p>	<p>Rauhallisuus tehdä ja toimia</p>	<p>Rauhallisuus työn tekemisessä (1)</p> <p>Työhön suhtautuminen – rauhallisuus (1)</p> <p>Rauhallisuus myös tiukoissakin tilanteissa (1)</p> <p>Rauhallinen ote asioihin (2)</p> <p>Äläkääty työntekijät nuorten työntekijöiden rauhoittajina (4)</p> <p>Äläkäämmillä rauhallisuutta tehdä ja toimia (4)</p>

Arvot, asenteet ja motivaatio	Positiiviset kokemukset ja asenteet kokemusperäisen osaamisen arvostuksesta lisäävät työmotivaatiota sekä edistävät työkykyä	Kokemuksen arvostus	Kokemuksen ja ammatillisuuden arvostaminen	Kokemuksen ja osaamisen arvostaminen (1) Tunne, että esimies arvostaa pitkään talossa olleita - talon tapojen tunteminen (2) Ammattitaidon arvostaminen (3) Huonona päivänä tunne, ettei arvosteta (3) Tunne, että arvostetaan (4)
			Korkea työmotivaatio	Korkea työmotivaatio ja työstä tykkääminen - ei jaksamisongelmaa (1)
			Palaute motivoivana tekijänä	Palautteen saaminen pomolta - motivaation kasvu (3) Muiden kiittäminen (4)
			Erilaisen osaamisen kunnioittaminen – osaamisen monimuotoisuus	Eri-ikäisten työntekijöiden tärkeys(1) Tiedon jakaminen ja työkaverin kunnioittaminen (1) Eri-ikäiset rikkautena kokemuksen, ammattitaidon ja taustojen vuoksi (2) Toisten työntekijöiden huomioiminen (2) Rikkaus työyhteisölle (2) Työntekijöiden vaihtuessa uuden tiedon saaminen (2) Arvokasta, että vanhempiakin työntekijöitä (3) Kaikkien työkavereiden arvostaminen (3) Nuoret tuovat uusia näkökantoja (3) Vanhojen mahdollinen kapeakatseisuus (3) Perushoitajien kunnan perustyön arvostaminen (3) Erilaisella tavalla samaan lopputulokseen (4)
		Vastuullisuus työstä kokonaisuutena	Vastuu asioiden hoitumisesta	Vanhimmilla vastuu kaikesta päivittäin tehtävästä (3) Lopullinen vastuu vanhemmille työntekijöille (3) Uusien ja keikkalaisten tietämättömyys käytännöistä (3) Nuorten työntekijöiden tukeutuminen kokeneempiin (4)

			Helpottaa työn tekemistä ja ymmärtämistä	Kokemusperäinen osaaminen helpottaa työ tekemistä ja ymmärtämistä (1) Ymmärtäminen ja asioiden työstäminen myös vaikeissa tilanteissa (1) Ilman puhetta ei ole tietoa ongelmista (4)
			Näky työön jäljessä	Kokemuksen ja varmuuden näkyminen työssä (3) Käyntikorttina ulospäin - yhteisen hyvän ylläpitäminen (4)
Kokemusperäisen osaamisen hyödyntäminen työyhteisössä	Työyhteisön panostus kokemusperäisen osaamisen tunnistamiseen ja siirtämiseen lisää ikääntyneiden työntekijöiden kokemusperäisen osaamisen hyödyntämistä työyhteisön sisällä	Tiedon siirtäminen ja siirtyminen	Yhteistyö eri ammattiryhmien välillä	Kommunikointi eri ammattiryhmien välillä (1) Työpäivän rakentuminen tarkastaminen aamulla - auttaminen ja luoviminen (1)
			Uusien käytäntöjen kokeilu	Asioiden kokeileminen (1) Työparin vaihtuminen - työtapojen vaihtuminen (1) Paljon yhdessä keskustelua ja yhdessä kokeiluja (2)
			Osastotunnit	Osastotuntien hyödyntäminen (1) Asioiden pohdinnat osastotunnilla (2) Koulutuksissa saadun tiedon jakaminen osastotunneilla (4)
			Kokemuksen ja ammattitaidon hyödyntäminen perehdytyksissä	Kokeneen työntekijän hyödyntäminen perehdytyksessä (3) Oman tiedon ja taidon tärkeys perehdytyksessä (3) Perehdytykset yhdessä (3) Persoonan ja iän vaikutus eri tilanteissa (3) Aran ihmisen rohkaiseminen (3)
			Puheen ja kertomuksen kautta oppiminen työn ohessa	Aiempien ”opettajien” käytöksen, asenteiden seuraaminen - opin imeminen itseensä (1) Työparin kanssa yhdessä pohtiminen (1) Rivien välistä lukeminen (3) Vanhojen hoitajien kuunteleminen ja seuraaminen (4)

		<p>Puheesta ja selittämisestä tarttuminen (4) Yhdessä tekeminen (4)</p>
	Jatkuva tiedon jakaminen	<p>Rohkea kysyminen kokeneemmilta (1) Kokeneemmat tiedon jakajina (1) Sanattoman osaamisen ja tiedon häviäminen (1) Nuorenpien rohkeampi kysyminen (1) Poissiirtyvien tiedon jakaminen ja erityisosaamisten opettaminen seuraajalle (1) Keskustelut osastonhoitajan kanssa (2) Nuoret hyviä kysyjä (2) Kauan talossa ollut perehdyttäjänä (2) Kannustaminen tuomaan tieto-taitoa rohkeammin esiin (3) Muisti siitä, keneltä tiedon tai taidon on oppinut (3) Itse rohkeampi jakamaan tietoa (3) Nuoret uudet tiedon tuojina (3) Tiedon siirtyminen ilman ”siirtoakin” (3) Itsensä armahtaminen (4)</p>
Tiedon rakentuminen	Vuorovaikutuksellisuus oppimisessa ja tiedon jakamisessa	<p>Vastavalmistuneiden uudet näkemykset (1) Vuorovaikutuksellisuus oppimisessa (1) Työpaikan käytäntöjen neuvominen (1) Oikealle ihmiselle ohjaaminen (1) Hiljaisen tiedon oppiminen kuuntelemalla (1) Uuden tiedon saaminen opiskelijoilta (2) Nuorten tietotaito ajantasaista (3) Teoriatiedon hallinta ja jakaminen (3) Vahvat kollegat opettajina (3) Teorian ja koneistuksen kehittyminen (4) Nuorten uusi osaaminen (4) Opiskelijan kokemuksen hyödyntäminen (4)</p>

Siirtämistä ja siirtymistä edistävät / vaikeuttavat asiat	Kyky jakaa ja vastaanottaa tietoa	Uskallus tuoda omat mielipiteet esiin (1) Kyky neuvoa (1) Oman kokemuksen tarjoaminen muidenkin käyttöön (1) Tiedon saaminen haluttaessa (1) Tiedon jakaminen myös erityistapauksissa (1) Aiemmin tiedon panttausta, ei enää (2) Opastamisen hyväksyminen (3) Korkea raja ammatillisuudessa - kynnys jakaa töitä työyhteisön sisällä muille hoidettaviksi (3) Ei luoteta työtoveriin (3) Ei osata jakaa töitä muille (3) Työvoimapula – keikkalaisia - vakituisten työntekijöiden vähäisyys (3) Arkuus ja oman pienuuden tunne (4) Yhteistyö työntekijöiden välillä (4)
	Kyky käyttää erilaisia opetus- ja ohjausmetodeja	Oikean tavan valinta tiedon jakamisessa (3) Oikean opetusmetodin valinta tiedon jakamisessa (3)