

Anna-Kaarin Maunula

ELÄKEIKÄÄ LÄHESTYVIEN TYÖNTEKI-
JÖIDEN TYÖHYVINVOINTI JA
IKÄJOHTAMINEN VARKAUDEN
KAUPUNGISSA

Opinnäytetyö

Geronomi (ylempi AMK)

Lokakuu 2016



KYAMK

University of Applied Sciences

Tekijä/Tekijät	Tutkinto	Aika
Maunula Anna-Kaarin	Geronomi YAMK	Lokakuu 2016
Opinnäytetyön nimi		
Eläkeikää lähestyvien työntekijöiden työhyvinvointi ja ikäjohtaminen Varkauden kaupungissa		92 sivua 11 liitesivua
Toimeksiantaja		
Varkauden kaupunki		
Ohjaaja		
Lehtori Miia Heikkinen ja henkilöstöpäällikkö Nina Holopainen		
Tiivistelmä		
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää henkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnista, työssä jaksamisesta, ja työn hallinnasta sekä tuoda esiin heidän kehittämis ehdotuksiin parempaan ikäjohtamiseen liittyen. Vastaukset näihin kysymyksiin saatiin kohdistamalla kyselylomake Varkauden kaupungilta vuonna 2014–2015 eläkkeelle jääneille eläkeläisille sekä vuosien 2016–2018 aikana eläkkeelle jäämässä oleville työntekijöille. Lisäksi opinnäytetyössä selvitettiin Varkauden kaupungin esimiehiltä sitä, miten tällä hetkellä ikäjohtaminen ja osaamisen siirtäminen on työpaikoilla huomioitu ja miten näitä voitaisiin vielä entisestään kehittää. Opinnäytetyö oli näin ollen määrällinen tutkimus, jossa hyödynnettiin myös laadullisen tutkimuksen elementtejä.</p> <p>Kyselyn tulokset osoittivat, että Varkauden kaupungin henkilöstö on pääosin motivoitunut ja kehittämishaluista aivan työelämän loppumetreille saakka. Myös terveydentila koettiin hyväksi ja työnvaativuuteen nähden riittäväksi. Nämä seikat ovat työelämän kannalta hyvin tärkeitä asioita, sillä vastausten perusteella koettu terveys on tiiviisti kytköksissä työelämätyytyväisyyteen. Opinnäytetyön mukaan myös ammatilla on vaikutusta työhyvinvointiin, sillä johtavassa asemassa työskentelevät olivat muita ammattiryhmiä tyytyväisempiä työolosuhteisiin.</p> <p>Kipupisteiksi kyselyn perusteella paljastui Varkauden kaupungin ikäjohtaminen sekä osaamisen siirtäminen. Nämä aihealueet nostettiin esiin Varkauden kaupungin esimiehistä muodostetussa kehittämispaneelissa jonka tehtävänä oli pohtia kuinka kyseenomaisiin asioihin oli kiinnitetty huomiota, ja kuinka niitä pystyttäisiin tulevaisuudessa kehittämään. Kehittämispaneelin mukaan työyhteisöissä on jo käytössä hyvin monenlaisia ikäjohtamisen ja osaamisen siirtämiseen liittyviä työkaluja joita ovat työvuorosuunnittelu, työkyvyn tukeminen, työympäristön huomioiminen, työntekijän kanssa keskustelu, osaamisen johtaminen, osaamisen jakaminen, osaamisen hajauttaminen sekä osaamisen dokumentointi. Vastausten perusteella näitä työkaluja tulisi kuitenkin tehostaa ja esimiehiä kouluttaa huomioimaan paremmin ikääntyneisiin työntekijöihin liittyviä erityispiirteitä. Jatkossa opinnäytetyön tuloksia tullaan hyödyntämään Varkauden kaupungin ikäohjelman laatimisessa.</p>		
Asiasanat		
ikäjohtaminen, eläköityminen, työhyvinvointi, osaamisen siirtäminen		

Author (authors)	Degree	Time
Anna-Kaarin Maunula	Master of Social Services	October 2016
Thesis Title		
Wellbeing at work of employees approaching retirement and age management in the town of Varkaus		92 pages 11 pages of appendices
Commissioned by		
The city of Varkaus		
Supervisor		
Miia Heikkinen, Senior Lecturer, and Nina Holopainen, staff manager		
Abstract		
<p>The aim of the thesis was to study the staff's experiences about their well-being and coping at work as well as to bring out their ideas for developing age management. The data was collected in the town of Varkaus with questionnaires sent to the city employees who retired in 2014–2015 as well as to employees retiring between the years 2016–2018. In addition, the city managers were asked how have age management and the transfer of know-how have been recognized in work places and how they could be developed further. Thus, the thesis is a quantitative study in which elements of a qualitative study have been exploited.</p>		
<p>The results show that the city employees in Varkaus are mainly motivated and eager to develop right until their retirement. They felt they have good health and that it's sufficient to meet the job's demands. These are very important issues in work life as the results showed that the experienced health is connected to work satisfaction. According to the study, profession also has an impact on well-being at work as the managers and other directors were more satisfied with the work conditions than others.</p>		
<p>Based on the study, the sore points in the town of Varkaus were age-management and transferring know-how. These issues were addressed in a Panel comprised of city managers whose aim was to consider how these aspects have been taken into consideration in Varkaus as well as to contemplate on how to further develop them in the future. According to the Panel, work communities already have various tools for age-management and transferring know-how, such as scheduling work shifts, supporting the ability to work, taking work environment into consideration, discussing with employees and managing, distributing and documenting know-how. However, according to the results, these tools should be made more efficient and superiors should be trained to better consider the special aspects related to elderly employees. In the future, the results of the study will be exploited in the designing of an age programme in Varkaus</p>		
Keywords		
age management, retirement, well-being, the transfer of knowledge		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TYÖNTEKIJÖIDEN IKÄÄNTYMINEN KUNTA-ALALLA	7
3	IKÄÄNTYNEET TYÖELÄMÄSSÄ	9
3.1	Ikääntyneiden työntekijöiden toimintakyky.....	10
3.2	Ikääntyneiden työkyky	11
3.3	Ikääntynyt työntekijä; uhka vai voimavara?.....	13
3.4	Ikäsyrijintä.....	15
3.5	Ikäjohtaminen	16
3.6	Hiljaisen tiedon siirtäminen	17
3.7	Työssä jatkaminen.....	19
3.8	Eläkkeelle jäämiseen valmistautuminen	22
3.9	Työntekoon ja eläkkeelle jäämiseen suhtautuminen tutkimusten valossa	24
4	ELÄMÄ ELÄKKEELLÄ.....	26
4.1	Kolmas ikä	27
4.2	Eläkeläisten terveys ja toimintakyky	28
4.3	Eläkeläisen aktiivinen elämä.....	30
5	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	31
5.1	Aiheen tausta ja tutkimuskysymykset	31
5.2	Tutkimusmenetelmät	33
5.3	Kyselyaineiston keruu.....	35
5.4	Kyselyaineiston analysointi.....	36
5.5	Kehittämispaneeli	36
6	OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	37
6.1	Kyselyn tulokset - eläkkeelle jäävät	37
6.2	Kyselyn tulokset - eläkkeelle jääneet.....	48
6.3	Vertailua ammattiryhmittäin	59
6.4	Vertailua vastaajaryhmittäin.....	64
6.5	Kehittämispaneelin tuotokset.....	65
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	70

8	POHDINTA	74
	LÄHTEET	78
	LIITTEET	
	Liite 1. Kysely eläkeikää lähestyville Varkauden kaupungin työntekijöille	
	Liite 2. Hyvä Varkauden kaupungilta eläkkeelle jäänyt työntekijä	

1 JOHDANTO

Suomen väestö ja näin ollen myös työssä oleva henkilöstö ikääntyvät hurjaa vauhtia. Samalla työurien kesto on jatkuvassa nousussa. Monissa työyhteisöissä ollaankin sen tosiasian edessä, että käytettävissä olevasta työvoimasta löytyy enemmän iäkkäämpien (55–64-vuotiaiden) kuin nuorempien (25–39-vuotiaiden) ikäluokkien edustajia (Kauppinen & Haavio-Mannila 2007, 63). Se, että työyhteisössä on paljon iäkkäitä työntekijöitä tarkoittaa sitä, että siellä on paljon osaamista ja kokemusta. Toisaalta henkilöstön ikääntyminen vaatii esimiehiltä ikäjohtamisen hallitsemista, sekä sen tosiasian tiedostamista, että osaaminen voi eläköityä työntekijöiden mukana.

Työhyvinvointiin panostamisesta, sen kehittamisestä ja ikäjohtamisesta hyötyvät kaikki. Yksilön kohdalla se tarkoittaa ennenaikaisen ikääntymisen ehkäisemistä, sekä työuran ja terveen elämän tukemista. Organisaatio tasolla se tarkoittaa ikään suhteutettuja työpaikkoja, sekä tehokkaampia työntekijöitä. Yhteiskunnan tasolla ikäjohtaminen ehkäisee ikäsyrjintää ja väestörakenteen romahdusta, sekä auttaa hallitsemaan niitä haasteita joita väestön ikääntyminen tuo mukanaan. (Fabisiak & Prokurat 2012, 94.) Työntekijöiden onnistunut eläkkeelle siirtyminen vaikuttaa oleellisesti myös siihen, millaista elämä eläkkeellä on. Eläkeläisten aktiivisuus ja hyvinvointi kertovat osaltaan arvojemme ja järjestelmämme toimivuudesta, taloudellisesta merkityksestä puhumattaakaan. (Perhoniemi 2014, 448.) Pikkaraisen (2007) mukaan työuran arvo määryytyy lopulta sen mukaan, kuinka luontevasti ja onnistuneesti työntekijä siirtyy eläkkeelle ja jatkaa aktiivista yrityksen seniorijäsenen roolia yhteiskunnassa. Mikäli eläkkeelle siirtyminen on yllätyksellinen tai muuten vaikea, se voi muodostua yhdeksi hyvinvoinnin riskitekijäksi ja vaatia jatkossa järeitäkin sosiaali- ja terveyshuollon tukitoimia.

Opinnäytetyössäni olen siis erittäin ajankohtaisten ja tärkeiden asioiden äärellä. Tarkoitukseni on ollut selvittää henkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnista, työssäjaksamisesta, ja työn hallinnasta sekä tuoda esiin heidän kehittämis ehdotuksiaan parempaan ikäjohtamiseen liittyen. Vastauksia näihin kysymyksiin sain kyselylomakkeella, jotka kohdistin Varkauden kaupungilta

vuonna 2014–2015 eläkkeelle jääneille eläkeläisille sekä vuosien 2016–2018 aikana eläkkeelle jäämässä oleville työntekijöille. Lisäksi selvitin Varkauden kaupungin esimiehiltä sitä, miten tällä hetkellä ikäjohtaminen ja osaamisen siirtäminen on työpaikoilla huomioitu, ja miten näitä voitaisiin vielä entisestään kehittää.

2 TYÖNTEKIJÖIDEN IKÄÄNTYMINEN KUNTA-ALALLA

Suuren eläköityjien määrän ennustetaan luovan työvoimapulaa eri alojen osajista monissa maissa (Silverstein 2008, 270–271). Eläkkeelle siirtyvien ikäluokkien kasvu, eläkkeelle siirtyminen ja korvaavan työvoiman löytäminen yhdistettynä talouden niukkuuteen ja väestön vanhenemiseen, ovat hankala yhtälö usealle kunnalle (Halmeenmäki 2010,5; Fabisiak & Prokurat 2012, 84–85). Kunta-alan eläkepoistumaennusteen mukaan vuoteen 2030 mennessä kunta-alalta on siirtynyt eläkkeelle noin 322 000 työntekijää, mikä tarkoittaa 63,2 % nykyisistä kunta-alalla toimivista henkilöistä. Eläkkeelle siirtyvien määrässä on alueellisia eroja, mutta vielä suurempia ovat erot ammattiryhmittäin. Osastonhoitajilla, kodinhoitajilla sekä siivoajilla eläkepoistuma on lähes 80 %, kun taas esimerkiksi lääkärien, opettajien ja palomiesten vastaavaosuus on alle 50 %. (Halmeenmäki 2009, 2.)

Vaikka tietoa eläkepoistumasta on, ei eläkepoistumaan varautuminen ole Halmeenmäen mukaan kunnissa vielä riittävällä tasolla. On paljon kuntia, joissa eläkepoistumaan ei ole varauduttu ollenkaan. Varautumisen kannalta oleellista on, että eläkepoistumaa tarkastellaan niin toiminnoittain, kuin ammattiryhmittäinkin, sillä kuntien henkilöstörakenne ja tulevaisuuden palvelurakenteet ovat erilaiset. Mitä paremmin ongelma-alueisiin on perehdytty, sitä paremmin on paneuduttu myös eläkepoistumaan. Näin ollen tietämys eläkepoistumasta sekä siihen varautuminen lisäävät kunnan menestymismahdollisuuksia henkilöstövoimavarojen mittaamisessa sekä työvoimakilpailussa. Eläkepoistumaan varautumisen keinoja ovat palvelutuotantoon liittyvät keinot, henkilöstön hyvinvointiin ja työssä jatkamiseen liittyvät keinot, sekä ennakkointiin ja uuden työvoiman saamiseen liittyvät keinot. (Halmeenmäki 2010, 64–65.)

Työntekijöiden ikääntyminen Varkauden kaupungissa

Kuten jo edellä mainittiin, eläkkeelle siirtyminen vaikuttaa tulevina vuosina merkittävästi kuntien toimintaan. Vuonna 2015 Varkauden kaupungin työntekijöiden (yhteensä 1686) keski-ikä oli 50,3 vuotta, mikä on neljä prosenttia enemmän kuin Suomessa keskimäärin. Vakituudesta henkilökunnasta noin 87,7 % oli naisia ja 12,2 % prosenttia miehiä. Yleisimmät ammattinimikkeet olivat lähihoitaja tai perushoitaja, sairaanhoitaja ja peruskoulun opettaja. Eläkkeelle henkilökuntaa siirtyi vuoden 2015 aikana 34 henkilöä, joista 25 jäi vanhuuseläkkeelle. (Varkauden kaupungin henkilöstökertomus 2015,3,13,17.) Taulukossa 1 on eritelty, kuinka eläkkeelle on jääty toimialoittain vuosina 2010–2015.

Taulukko 1. Eläkkeelle siirtyminen toimialoittain vuosina 2010–2015 (Varkauden kaupungin henkilöstö kertomus 2014 ja 2015)

Toimiala	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Konsernihallinto ja palvelut	5	7	10	6	2	0
Sosiaali- ja terveys-toimi	19	16	11	22	19	15
Sivistystoimi	9	18	14	12	20	13
Tekninen toimi	4	5	2	5	15	6
Yhteensä	37	46	37	45	56	34

Henkilöstön ikääntyminen ja huoltosuhteen kääntyminen, tulee vaikuttamaan väistämättä palvelurakenteeseen. Varkauden 22107 asukkaasta noin 24,5 % on 65 vuotta täyttäneitä, mikä on 5 % enemmän kuin suomessa keskimäärin. Myös eläkkeellä olevien osuus väestöstä on maan keskiarvoa suurempi, noin 31,9 %. (Tilastokeskus). Huippuvuosi eläköitymisessä saavutetaan arvioiden mukaan vuonna 2018, jolloin Varkauden kaupungilta eläköityy 98 työntekijää. (Varkauden kaupungin henkilöstökertomus 2015, 13). Kunta-alan eläkepoistuma ennusteen mukaan Varkauden kaupungin henkilöstöstä 75,9 % tulee jäämään eläkkeelle vuosien 2010–2030 aikana, mikä on 12,7 % enemmän kuin maassa keskimäärin (Halmeenmäki 2009, 2, 26). Taulukosta 2 voi ha-

vaita että vuonna 2010 osa-aika eläkkeelle jäi 16 henkilöä, mutta tämän jälke-
keen osa-aikaeläkkeelle jäävien määrä on vakiintunut muutamiin. Vanhuus-
eläkkeelle jäävien määrä taas on vaihdellut 25–45 välillä.

Taulukko 2. Varkauden kaupungilta eläkkeelle jäävät vuosina 2010–2015

Eläkelaji	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Vanhuuseläke	30	35	27	29	45	25
Varhennettu vanhuus- eläke	0	0	0	1	0	0
Työkyvyttömyyseläke	7	11	10	15	11	9
Yksilöllinen varhais- eläke	0	0	0	0	0	0
Työttömyyseläke	0	0	0	0	0	0
Osa-aikaeläke	16	2	2	4	4	2
Osatyökyvyttömyys- eläke	22	21	19	16	15	13
Kuntoutustuki (Keva)	21	18	19	12	24	7

3 IKÄÄNTYNEET TYÖELÄMÄSSÄ

Väestö ikääntyy kiihtyvällä vauhdilla niin Suomessa kuin koko Euroopassakin. On arvioitu, että 65 vuotta täyttäneiden osuus EU:n väestöstä tulee tuplaantu-
maan vuosien 1995–2050 välisenä aikana. Väestön ikääntyminen on täten pa-
kottanut päättäjiä pohtimaan sitä, kuinka työpaikkojen vetovoimaisuutta saa-
taisiin kasvatettua myös ikääntyneiden työntekijöiden näkökulmasta. Tämän
vuoksi onkin alettu puhua työpaikkojen ikäystävällisyydestä, mikä tarkoittaa
kaiken ikäisten, mutta etenkin ikääntyneiden työntekijöiden voimavarojen ja
työhalukkuuden huomioimista. (Kauppinen & Haavio-Mannila 2007, 61.)

Sekä vuoden 2005 eläkeuudistus että parempi panostaminen työssä jaksami-
seen, ovatkin johtaneet siihen, että työelämässä viihdytään entistä pidem-
pään. Haatajan mukaan 2000-luvun aikana keskimääräinen eläkeikä ja ikään-
tyneiden työllisyysaste on noussut merkittävästi koko EU:n alueella. Nopeim-
min muutokset ovat näkyneet Suomessa, sillä 55–64-vuotiaiden työllisyysaste
on noussut 10 prosenttiyksikköä, mikä on reilusti EU:n keskiarvon yläpuolella.
(Airila, Kauppinen & Eskola 2007, 5.) Tilastokeskuksen mukaan 55–64 vuotiai-
den työllisyysaste on hiljalleen noussut 60 % vuoteen 2015 mennessä, jolloin
miesten työllisyysaste oli 57,4 % kun taas naisten osuus oli 62,5 %. (Tilasto-
keskus.) Lisäksi vuonna 2017 tullaan käynnistämään eläkeuudistus, jonka tar-
koituksena on vähitellen nostaa eläkeikä 65–vuoteen (Eläketurvakeskus).

Ikääntyneiden määrän ja heidän aiempaa korkeamman työllisyysasteen vuoksi monet yritykset ja organisaatiot alkavatkin olla sen tosiasian edessä, että käytettävissä olevasta työvoimasta löytyy enemmän iäkkäämpien (55–64-vuotiaita) kuin nuorempien ikäluokkien (25–39) edustajia. (Kauppinen & Haavio-Mannila 2007, 63.)

3.1 Ikääntyneiden työntekijöiden toimintakyky

Fyysinen toimintakyky muodostuu kehon rakenteesta, palautumiskyvystä, tuki- ja liikuntaelimestön sekä hengitys- ja verenkiertoelimestön suorituskyvystä. Myös uni, sen määrä ja laatu vaikuttavat yksilön fyysiseen toimintakykyyn. Pääosa fyysisen toimintakyvyn muutoksista alkaa viimeistään 30 vuoden iässä edeten toisilla nopeammin ja toisilla hitaammin. Iän myötä muutoksia tapahtuu niin luustossa, lihaksistossa, kuin kestävyyskunnossa ja palautumisesakin. Lisäksi eri aistitoiminnoissa voi tapahtua heikkenemistä. Iän lisäksi fyysiseen toimintakykyyn vaikuttavat työ ja elintavat. Ne voivat joko hidastaa tai nopeuttaa iän mukanaan tuomia muutoksia. Fyysisen toimintakyvyn merkitys korostuu etenkin ruumiillisesti raskaissa töissä, joissa kuitenkin työnvaatimukset eivät muutu työntekijän iän mukana. Työn kuormitustekijöiden selvittäminen ja tarvittaessa niiden vähentäminen ovatkin ensisijainen keino ikääntyvän työntekijän fyysisen työkyvyn ylläpitämiseksi. (Lundell, Tuominen, Hussi, Klemola, Lehto, Mäkinen, Oldenbourg, Saarema-Thiel & Ilmarinen 2011, 101, 133–134.) Toimintakyvyn muutokset huomioimalla saadaan työpaikalla myös estettyä ja vähennettyä erilaisia työtapaturmia ja sairauksia (Silverstein 2008, 275–276).

Fyysisen toimintakyvyn muutosten lisäksi ikääntyminen voi vaikuttaa **kognitiiviseen toimintakykyyn**. Kognitiivisilla toiminnoilla tarkoitetaan informaation vastaanottamista, käsittelyä, varastointia sekä tiedon hyödyntämiseen liittyviä prosesseja. Työelämässä kognitiiviset ikääntymismuutokset näkyvät tavallisin tavoin tarkkaavaisuuden ja työmuistin heikkenemisenä. On kuitenkin muistettava, että terveellä työikäisellä nämä muutokset ovat varsin lieviä ja vanhemman työntekijän kokemus usein kompensoi muutosten vaikutuksia. Silti myös kognitiivisen työkyvyn tukeminen työpaikoilla on tärkeää. Käytännössä tämä

tarkoittaa esimerkiksi panostamista atk-järjestelmien käytettävyyteen sekä informaatiotulvan hallintaan. Etenkin keskittymistä vaativissa työtehtävistä oleellista on suunnitella työympäristö sellaiseksi, että häiriötekijöitä on mahdollisimman vähän. Tärkeää on myös mahdollistaa jokaiselle työntekijälle sopivia oppimishaasteita ja huomioida, että uuden oppimiseen järjestetään riittävästi aikaa ja tukea. (Lundell ym. 2011, 179.)

Vaikka terveillä työikäisillä toimintakyvyn muutokset ovatkin pieniä, eivätkä ne juuri työtehtävien suorittamiseen vaikuta, on muistettava, että toimintakyky voi vaihdella runsaastikin eri työntekijöiden välillä. Työympäristön suunnittelu, ergonomian huomioiminen sekä työvuorosuunnittelu ovat niitä tekijöitä, joihin panostamalla voidaan säädellä työn kuormittavuutta ja ottaa huomioon ikään-tyneiden työntekijöiden tarpeet. Myös turvallisista työmenetelmistä kouluttamalla, sekä terveellisiin elämäntapoihin kannustamalla (työmatkaliikunta, liikuntasetelit, terveellinen työpaikka ruokailu) voidaan edesauttaa ikään-tyneiden työntekijöiden työssä jaksamista. (Lundell ym. 2011, 91.) Joustavien työaikajärjestelyihin panostaminen on tärkeää, sillä sen on havaittu tuovan myönteisiä vaikutuksia niin yksilö-, organisaatio- kuin yhteiskuntatasolla. Yksittäisen työntekijän kannalta joustavat työaikajärjestelyt tarkoittavat parhaimmillaan häiriötöntä työympäristöä, parempaa työn ja siviilielämän yhteensovittamista, parempaa työmotivaatiota ja työn tehokkuutta sekä pitkien työmatkojen vähenemistä. Organisaation kannalta työaikajärjestelyt voivat tuottaa kustannussäästöjä, kun työntekijän työpanos paranee ja osaamispääoma tulee kattavammin hyödynnettyä. Lisäksi joustavalla työllä on havaittu olevan myös laadullisia vaikutuksia: parhaimmillaan työnantajan ja työntekijän luottamus lisääntyy, organisaation imago muodostuu modernimmaksi ja dynaamisemmaksi, asiakaspalvelu tehostuu ja työyhteisön joustavuus paranee. (Uhma-vaara 2005, 1.)

3.2 Ikään-tyneiden työkyky

Ilmarisen (2006) mukaan työkyky rakentuu voimavarojen ja työn kuormittavuuden välisestä tasapainosta. Työntekijän voimavarat taas muodostuvat terveydestä, toimintakyvystä, koulutuksesta, osaamisesta, arvoista ja asenteesta.

Työkykyyn liittyvät tekijät vaihtelevat kuitenkin jatkuvasti, sillä yksilön voimavarat muuttuvat mm. iän myötä. Samoin myös työn vaativuus muuttuu muun muassa globalisaation ja digitalisoitumisen seurauksena. (Ilmarinen 2006, 79–80.)

Tutkimusten mukaan suomalaisten työkyky on parantunut 1970-luvulta lähtien ja nämä positiiviset muutokset koskevat etenkin iäkkäämpiä työntekijöitä. Yli 54-vuotiaiden työntekijöiden keskimääräinen työkyky on parantunut 2000-luvun aikana niin työn psyykkisten kuin fyysistenkin vaatimusten suhteen enemmän kuin muissa ikäryhmissä. Tähän parannukseen on vaikuttanut se, että työolot ja -välineet ovat kehittyneet ja myös työergonomiaan on alettu kiinnittää paremmin huomiota. Myös koulutustason nousu sekä ammattirakenteen muutokset ovat olleet merkittävinä vaikuttajina. Iän myötä yksilölliset erot työkyvyssä alkavat kuitenkin lisääntyä. Yli 54-vuotiaista työntekijöistä noin joka viidennes arvioi työkykynsä korkeintaan kohtalaiseksi, kun taas nuorista työntekijöistä (18–24-vuotiaat) työkykynsä kohtalaiseksi arvioi vain muutama prosentti. (Lundell ym. 2011, 79, 83.)

Työkykyyn vaikuttavat myös sukupuoli ja koulutus. Korkeammin koulutettujen työ on usein fyysisesti kevyempää ja tarjoaa enemmän työhyvinvointia lisääviä tekijöitä kuten itsenäisyys, hyvät kehittymismahdollisuudet, työn monipuolisuus ja vaikutusmahdollisuudet. Korkeasti koulutettujen sosioekonominen asema on myös parempi kuin vähemmän koulutettujen, ja tämä näkyy parempana tulotasona, mikä taas heijastuu terveempiin elämäntapoihin ja parempaan terveys- ja hyvinvointipalveluiden saatavuuteen. Korkeasti koulutetuilla on myös keskimäärin vähemmän pitkäaikaissairauksia, jotka vaikeuttaisivat työssä suoriutumista. (Lundell ym. 2011, 81.) Perkiö-Mäkelän (2010) mukaan koulutustaso vaikuttaa myös työssä jatkamisen ajatuksiin. Mitä korkeampi koulutus työntekijällä on, sitä todennäköisemmin hän uskoo jatkavansa työssä eläkeikään asti. Fyysisesti raskaissa tehtävissä toimivat taas uskovat muita harvemmin pystyvänsä jatkamaan työssä eläkeikään saakka. (Lundell ym. 2011, 87.)

Ylöstalon ja Jukan (2010) mukaan työnantaja sektoreittain tarkasteltuna kunta-alalla toimivat työntekijät arvioivat työkykynsä fyysisten ja psyykkisten

vaatimusten osalta keskimäärin heikommaksi kuin muilla sektoreilla työtä tekevät. Osin tämä selittyy sillä, että kunta-alalla työskentelevien keski-ikä on keskimäärin korkeampi kuin muilla palkansaajilla. Yleisimpiä työssä jaksamisen ongelmat ovat terveyshuollon alalla työskentelevillä työntekijöillä, jotka kokevat työnsä keskimäärin kuormittavammaksi kuin muut. Terveystieteiden tutkimusten mukaan kiire ja aikapaineet, sekä työyhteisön ilmapiiriin ja esimiestyöhön liittyvät ongelmat. (Lundell ym. 2011, 82.)

3.3 Ikääntynyt työntekijä; uhka vai voimavara?

Työelämän jatkuvista muutoksista puhuttaessa keskitytään usein siihen, kuinka vanhempien työntekijöiden on haastavaa sopeutua uusiin tilanteisiin. Tällainen ajatustapa voi johtaa siihen, että ikääntyneet työntekijät koetaan rasitteeksi, eikä heidän työssä olemista tueta, päinvastoin. Ylikorostunut nuoruuden ihannointi voi kuitenkin pahimmassa tapauksessa johtaa siihen, ettei ikääntyneiden vahvuuksia huomioida ja ne jäävät hyödyntämättä. (Lundell ym. 2011, 15.)

Kielteisten käsitysten lisäksi ikääntyneisiin työntekijöihin liitetään usein monenlaisia stereotyyppioita. Iän ajatellaan tuovan työn tekoon hiljaista viisautta, ja toisaalta sen taas ajatellaan vaikeuttavan uusien asioiden oppimista. Monikko projektin tutkimusaineiston mukaan tyypillisimpiä ikääntyneisiin liittyviä positiivisia vahvuuksia ajatellaan olevan kokemus, osaaminen, rauhallisuus, luotettavuus ja arvostus. Heikkouksiksi taas määriteltiin jaksamisongelmat, oppimis- ja kehittymishalun puute, eläkeiän odottaminen, työmotivaation puute, kaavoihin kangistuminen ja kyllästyminen. Näiden ikään liittyvien stereotyyppien tunnistaminen työpaikoilla on tärkeää, jotta vääristyneet ennakkoluulot pystytään karsimaan ja näin estämään ikäsyrijintää. (Airila 2007, 20, 43.)

Työpaikoilla olisi tärkeää muistaa, että juuri eri-ikäisten työntekijöiden erilaisuus tekee työyhteisöstä monipuolisemman. Ikääntyneiden työntekijöiden tiedon ja osaamisen perustana on vuosien saatossa hankittu työkokemus, joka tarkoittaa työhön vaadittuja tietoja ja taitoja sekä kykyä soveltaa niitä käytännössä. Lisäksi työkokemukseen liittyy usein tuntemus työpaikan fyysisestä ja

henkisestä ympäristöstä sekä organisaatiokulttuurista. Pitkä työura on usein antanut kokemuksen siitä, miten työtä tulisi organisoida jotta se sujuisi mahdollisimman jouhevasti. Myös työpaikan kirjoittamattomat pelisäännöt opitaan kokemuksen kautta, ja ne saattavatkin usein nousta ratkaiseviksi tekijöiksi toimintojen sujuvuuden kannalta. Tämä taas johtaa siihen, että ikääntyneen työpanos on nopeampaa ja tehokkaampaa, kun toimintatavat ovat automatisoituneet. Työkokemuksen lisäksi ikääntyneiden työntekijöiden vahvuutena on elämäkokemus, joka taas tarkoittaa elämän hallintaan ja suunnitteluun liittyviä taitoja. (Ilmainen, Lähteenmäki & Huuhanen 2003, 127–128.)

Ikääntyvien työntekijöiden taidot ja osaaminen ovat inhimillistä pääomaa, jotka toimivat myös työyhteisön sosiaalisen, kulttuurisen ja inhimillisen pääoman rikastuttajina. Nykyään myös seniori-ikäisten aiempaa korkeampi koulutustaso toimii inhimillisenä pääomana sekä turvana työelämän muutostilanteissa, sillä muutoksissa sekä koulutus että kokemus ovat tärkeitä selviytymisresursseja. Kouluttautuminen myös mahdollistaa ikääntyneille työntekijöille uusia valintoja, vaikka ikä usein vaikuttaakin työllistymiseen negatiivisesti. Työpaikoilla tulisikin huolehtia siitä, että myös ikääntyvät työntekijät saavat ammattitaitoa ylläpitävää ja uudenlaista osaamista tuottavaa koulutusta. (Hakonen 2008, 131.) Ikääntyneitä ja nuoria työntekijöitä ei kuitenkaan kannattaisi laittaa samoihin koulutuksiin esimerkiksi atk-järjestelmien muuttuessa, vaan valmennus tulisi räätälöidä kohderyhmän mukaan. Kun koulutustilanne tuottaa vähemmän paineita ja on kannustavampaa, myös oppiminen on helpompaa. (Jabe 2015, 140.)

Osaamisen merkitys työkyvylle on keskeinen, sillä työssä pärjääminen riippuu pitkälti siitä, kuinka hyvin työntekijän tiedot ja taidot vastaavat työn vaatimuksia. Motivaatio ja mahdollisuudet osaamisen päivittämiseen, voivat olla ratkaisevassa asemassa tilanteessa, kun eläkeikää lähestyvä työntekijä pohtii työuran jatkamista. Osaaminen ilmenee taitona soveltaa työtehtävien hoitamiseen tarvittuja tietoja ja taitoja niin, että toiminta palvelee työn tavoitteita mahdollisimman hyvin. Monipuolisen kokemuksen ja harjaantumisen kautta syntyntä osaamista kuvataan usein käsitteillä asiantuntijuus, hiljainen tieto ja taitava toiminta. (Lundell ym. 2011, 183, 191.)

Myös suhtautuminen työhön muuttuu usein iän karttuessa. Työelämän muutoksiin suhtautuminen voi vaihdella sen mukaan, millaisessa työuran vaiheessa muutos kohdataan. Usein pitkään organisaation palveluksessa olleet työntekijät suhtautuvat muutoksiin tunnepitoisemmin, kuin taas työntekijät jotka ovat vasta taloon tulleita. Uudet työntekijät kokevat muutokset harvemmin uhkina, toisin kuin pitkään saman organisaation palveluksessa olleet työntekijät, joille tietyt toimintatavat ja työyhteisöön kuuluminen ovat muovautuneet osaksi ammatillista identiteettiä. Mitä enemmän muutos koskettaa ammatillista identiteettiä, sitä työläämpää sen hyväksyminen on. Ikääntyneiden työntekijöiden työhön sitoutuminen näkyy yleensä omistautumisena, tunnollisuutena ja vastuunkantona. (Lundell 2011, 247.) Ruoholinnan (2009) mukaan nämä työnantajalle arvokkaat piirteet voivat kuitenkin altistaa jaksamisongelmille, mikäli jatkuvat muutokset laittavat työntekijän epäilemään pätevyyttään ja selviytymistään työstä ammattilpeydellä. Tällöin eläkkeelle jääminen voi tuntua ainolta vaihtoehdolta. (Lundell 2011, 248.)

3.4 Ikäsyrrjintä

Ikäsyrrjinnällä tarkoitetaan kronologisesta iästä tai oletetusta iästä johtuvia negatiivisia ennakkokäsityksiä tai syrjiviä käytäntöjä. Ikäsyrrjintä ilmenee erilaisissa tilanteissa syrjivinä käsityksinä, tunteina tai käytänteinä ja sitä voi esiintyä niin yksilötasolla, sosiaalisissa verkostoissa kuin instituutioissa ja kulttuuritasolla. Se esiintyy usein osana vuorovaikutusta syrjäyttämisen menetelminä, joita ovat torjunta, painostaminen, eristäminen ja vähättely. (Viitasalo 2014, 5,51.)

Ikään perustuva syrjintä on ollut jo pitkään kiellettyä työpaikoilla niin, perustuslain (11.6.1999/731), työsopimuslain (26.1.2001/55) kuin yhdenvertaisuuslain (31.12.2014/1325) perusteella. Sen lisäksi, että laeissa tuomitaan ikäsyrrjintä, ne edellyttävät työnantajia edistämään työntekijöiden välisiä suhteita niin työnantajan kuin työntekijöiden välillä, sekä huolehtimaan työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta. Yhdenvertaisuuslaki edellyttää, että lakia sovelletaan työpaikoilla niin rekrytoinnissa, työoloihin tai työehtoihin liittyvissä kysymyksissä, sekä työpaikkakoulutuksissa että uralla etenemisessäkin (31.12.2014/1325).

Ikäsyrrjinnän kitkeminen työpaikoilla on tärkeää, sillä Viitasalon tekemän tutkimuksen mukaan ikäsyrrjinnällä ja sairauspoissaoloilla on selkeä yhteys. Kolmen vuoden seuranta aikana ikäsyrrjintää kokeneilla työntekijöillä oli keskimäärin 31 sairauspoissaolopäivää, kun taas heillä jotka eivät syrrjintää kokeneet oli vastaava määrä 18 päivää. Näin ikäsyrrjinnällä voi olla myös terveydelisiä seurauksia, jotka voivat johtaa jopa aikaisempaan pois jääntiin työelämästä. (Viitasalo 2015, 54–55.)

3.5 Ikäjohtaminen

Ikäjohtamisen käsite (age management) syntyi, kun huoli työvoiman riittäväyydestä alkoi kasvaa 1990-luvun puolivälissä. Lisäksi havahduttiin varhaiseen eläköitymiseen sekä huoltosuhteen kiristymiseen. Ikäjohtamisen motivaatio perustuu ajatukselle, että ikään liittyvät tekijät vaikuttavat sekä henkilöstön voimavaroihin, että niiden kehittymiseen. (Lundell ym. 2011, 285, 287.) Onnistunut ikäjohtaminen edellyttää, että työelämässä on tietoa ikääntymisestä, työkyvyn muutoksista sekä siitä, kuinka nämä vaikuttavat henkilöstön voimavaroihin sekä niiden hyödyntämiseen. Nämä tekijät tulisi ottaa huomioon myös henkilöstöstrategiaa suunniteltaessa. (Lundell ym. 2011, 15.) Sen lisäksi, että esimiehen tulee pystyä turvaamaan tiedon siirtyminen nuoremmille työntekijöille, tulee sen pystyä johtamaan organisaatiota niin, että jokaisen työntekijän ominaisuudet tulevat hyödynnettyä iästä ja erilaisuudesta huolimatta mahdollisimman kattavasti. Yhteiskunnallisesta näkökulmasta katsottuna ikäjohtaminen onkin kansantalouden kestävyuden turvaamista. Työyhteisössä se tarkoittaa henkilöstöjohtamista, jossa otetaan huomioon erilaiset ihmiset erilaisine tarpeineen ja vahvuuksineen. Esimiesnäkökulmasta se on tapa johtaa ihmisiä panostamalla henkilöstön ylläpitoon varmistuen näin yrityksen menestys. (Halme 2005, 32.) Onnistunut esimiestyö ja ikäjohtaminen perustuvat omiin asenteisiin. Mikäli asenne on kielteinen, näkee esimies ympärillään vain negatiivisia muutoksia ikääntyneissä ihmisissä. Myönteinen ikäasenne taas lähtee siitä, että ymmärretään ikääntymisen tuovan mukanaan myös positiivisia asioita. (Julkunen 2006, 210.)

Brooken ja Taylorin mukaan työpaikoilla voi esiintyä myös niin kutsuttua piiloikäjohtamista, joka tarkoittaa sitä, että päätöksiä tehdään ikään perustuen. Nämä päätökset taas ovat usein ristiriidassa virallisen henkilöstö- ja ikäpolitiikan kanssa. Näiden päätösten taustalla piilee usein tiedostamattomat ikäasenteet, jotka voivat johtaa siihen, ettei ikääntyneiden ammatillista kehittymistä ja urakehitystä tueta. Tyypillisesti nämä asenteet näkyvät suhtautumisessa ikääntyvien kouluttamiseen. Mikäli ikääntyneiden koulutukseen ei panosteta, voi se johtaa siihen, että he alkavat itsekin uskoa ettei uuden oppiminen enää onnistu. Tämän seurauksena ammatillinen kehitys voi pysähtyä ja työn mielekkyys sekä motivaatio kadota. Tällöin työntekijän resurssit jäävät käyttämättä. (Lundell 2011, 289.)

Ikäjohtamiseen liittyvät seurantatutkimukset ovat osoittaneet, että hyvällä esimiestyöllä on suuri vaikutus 51–62-vuotiaiden työkyvyn paranemisessa. Johtaminen vaikuttaa merkittävästi työkykyyn sekä työn tuloksiin ja näin ollen myös siihen, kuinka työntekijät jaksavat työssään ja tekevät hyvää tulosta. Esimiesten olisi tärkeä selvittää, mitkä asiat motivoivat työssä nuoria, ja mitkä vanhempia työntekijöitä. Ikäjohtaminen on voimavarojen johtamista, jossa otetaan huomioon kaikenikäisten ihmisten tarpeet ja vahvuudet. (Lundell ym. 2011, 287; Ilmarinen 2006, 210.) Edellä mainittujen seikkojen takia ikäjohtaminen määritelläänkin osaksi strategista johtamista sekä henkilöstön työkyvyn ja yrityksen menestyksen johtamista. Hyvä johtaja huomioi työntekijöiden voimavarat ja elämänculun ja osaa näin suunnitella ja organisoida työn henkilöstön jaksamisen mukaan. Useissa työyhteisöissä ja myös kaupungeissa onkin alettu laatimaan senioriohjelmia ikäjohtamisen tueksi. (Suomi 2008, 171,175.)

3.6 Hiljaisen tiedon siirtäminen

Yksittäiselle työntekijälle eläkkeelle jääminen on aina elämän mullistus, mutta myös organisaatiolle se voi olla yllättävän kova paikka. Työntekijän mukana voi lähteä suuri osa osaamista ja myös pala organisaation historiaa. Tämän vuoksi eri organisaatiossa onkin herätty pohtimaan sitä, miten eläkkeelle jäävien työntekijöiden osaaminen kyettäisiin säilyttämään organisaation käytössä. (Kuronen- Mattila, Mäki & Järvenpää 2012, 1.) Organisaatioiden olisi

myös tärkeää välttää tilanteita, joissa niiden toiminta on riippuvaista yhden henkilön osaamisesta. Tämän vuoksi tiedon tulisi olla hajautuneena organisaatiossa, sillä jaettu ymmärrys luo organisaatiolle kestävämmän pohjan menestyä.

Etenkin asiantuntijaorganisaatiossa osaajien eläkkeelle jääminen voi olla kova paikka. Asiantuntijaksi ei kasveta hetkessä, vaan se on pitkän oppimisen ja työkokemuksen tulosta. Aalto yliopisto onkin hiljattain tehnyt ELSA-tutkimusprojektin, jonka tavoitteena oli selvittää, kuinka asiantuntijaorganisaatioissa pystytään tunnistamaan kokemusperäinen asiantuntijatieto sekä osaaminen, ja kuinka sopivat menetelmät asiantuntijatiedon ja osaamisen säilyttämiseksi ja jakamisesti tulisi valita asiantuntijoiden jäädessä eläkkeelle. Projektin myötä asiantuntijuuden tunnistamiseksi löydettiin kaksi keinoa: kehityskeskustelut ja osaamiskartoitukset. Asiantuntijuuden havaittiin säilyvän osaamista hajauttamalla, osaamista jakamalla sekä osaamista tallentamalla. (Kuronen-Mattila ym. 2012.)

Osaamisen jakamisella tarkoitetaan sitä, että kokeneempi osapuoli antaa osaamisensa kokemattomamman työntekijän käyttöön siten, että tämän on mahdollista kehittää sen avulla omaa osaamistaan. Yksi tyypillisimmistä toimintamalleista on kokemattoman ja kokeneen työntekijän **rinnakkain työkentely** ennen työntekijän eläkkeelle siirtymistä. Myös **mentorointi** on hyväksi havaittu tapa organisoida pitkäjänteistä yhteistyötä. Eläkeikää lähestyvälle työntekijälle voidaan myös rakentaa työyhteisöön **ns. seniorirooli**, johon voi kuulua esimerkiksi kouluttamista tai toimimista projektien erityisasiantuntijana, neuvonantajana, nuorempien kollegoiden valmentamista ja erilaisia kehittämistehtäviä. **Kouluttaminen** onkin tyypillisimpiä tapoja jakaa tietoa sekä osaamista, ja se mahdollistaa suuremman henkilöstömäärän tavoittamisen kerralla. Senioreille itselle mielekkääksi havaittu tapa osaamisen jakamiseen on **tarinointi**. Tarinoimalla kokeneempi työntekijä kertoo kokemuksistaan tarinoiden kautta, kuvaamalla esimerkkejä ja tapahtumia työuransa varrelta. Joissain työyhteisöissä on esimerkiksi tapana, että eläkkeelle jäävät henkilöt pitävät ”jäähvähäisluennon”, jonka tarkoituksena on napakasti mutta elävästi kuvata työelämässä tapahtuneiden asioiden keskeisiä vaiheita ja tapahtumia. (Kuronen-Mattila ym. 2012, 15, 33–39.)

Osaamisen hajauttamisella tarkoitetaan käytäntöjä, joiden avulla osaamista ja asiantuntijuutta pyritään hajauttamaan organisaation eripuolille niin sanotusti organisaation yhteiseksi tiedoksi. Nämä käytännöt ovat yleensä rakenteellisia tai sitten henkilöstön voimavaroihin liittyviä. Näitä osaamisen hajauttamiseen liittyviä menetelmiä ovat tiimityöskentely, tehtäväkierto ja sijaisjärjestelyt. Työtehtävien organisointi tiimityöksi mahdollistaa oppimisen työn äärellä ja tarjoaa samalla mahdollisuuden oppia muiden asiantuntijoiden tapoja käsitteellistää ja ratkaista asioita, sekä tehdä päätöksiä. Asiantuntijuutta ja osaamista voidaan hajauttaa myös tehtävä- ja henkilöstöjärjestelyin, jolloin osaaminen pyritään pitämään työyhteisössä esimerkiksi tehtäväkierron, sisäisin rekrytoinnein sekä erilaisin sijais- ja varamiesjärjestelyin. (Kuronen-Mattila ym. 2012, 15, 40–41.)

Osaamisen dokumentointi on hyödyllistä paitsi oleelliseksi havaitun osaamisen (esimerkiksi päätösdokumentit, projektidokumentaatiot, lausunnot) tallentamisessa, mutta myös asiantuntijoiden eläköitymistilanteissa. Dokumentointia voidaan hyödyntää esimerkiksi tallentamalla aktiivisesti työtehtäviensä työvaiheita tai yhteistyöhön liittyviä prosesseja, ja laatimalla vuosikello oman työn jatkamisen helpottamiseksi. Dokumentoinnin hyödyntämisessä oleellista on huomioida, että sille varataan riittävästi aikaa. Näin osaamisen tallentamisesta voidaan tehdä näkyvä osa työtehtäviä työuran loppuvaiheessa. (Kuronen-Mattila ym. 2012, 42–44.)

3.7 Työssä jatkaminen

Organisaatioista tulisi löytyä osaamista ja keinoja iän monimuotoisuuden hallitsemiseen ja ikääntyneiden työssä jatkamisen tukemiseen. Huomiota tulisi kiittää erityisesti työympäristöön, työhön, työjärjestelyihin, sosiaaliseen tukeen, sekä terveyden edistämiseen ja sairauksien ennaltaehkäisyyn. Työyhteisö, joka onnistuu ikäystävällisen organisaation ja johtamiskulttuurin luomisessa, saavuttaa tuloksia niin tuottavuudessa, turvallisuudessa kuin kilpailukyvyssäkin. (Silverstein 2008, 269, 270–271, 277.)

Lundellin ym. mukaan työssä jatkamiseen vaikuttavat kuusi tekijää: yksilön voimavarat, suhde työhön, työtehtävät ja työolot, työyhteisö ja johtaminen,

työssä jatkamisen tukeminen sekä työmarkkinatilanne. Yksilön voimavarat eli terveys, työkyky, työnvaatimustasoa vastaava osaaminen ja työnhallinta, elämänasenne ja kyky omien voimavarojen säätelyyn ovat ensimmäisiä asioita joiden riittävyttä pohditaan työuran jatkamista miettiessä. Oleellista on myös työntekijän suhde työhön; kuinka siihen sitoudutaan, miten merkityksellisenä työtä pidetään, ja millainen on halu ja kyky kehittää niin itseään, kuin työtäänkin ja miten nämä ovat tasapainossa muun elämän kanssa. Lisäksi työuran jatkamiseen liittyvät työolot ja tehtävät; kuinka oma osaaminen, motivaatio ja jaksaminen kohtaavat työelämän vaatimusten kanssa ja kuinka varmana työpaikan säilymistä pidetään. Myös esimiestyöllä on suuri vaikutus työuran jatkamisessa; mikäli esimies tukee ja arvostaa, osaa hyödyntää ikääntyneiden työntekijöiden vahvuuksia ja kokemusta sekä hallitsee niin muutosjohtamisen kuin ymmärtää kannustaa työuralla jatkamiseen, on työuran pitkittäminen todennäköisempää. Työyhteisöissä tulisi myös olla taitoa tunnistaa työkyky ongelmat ajoissa ja tukea olemassa olevaa toimintakykyä sekä olla myös halukkaita rekrytoimaan iäkkäämpiä työntekijöitä.

Gouldin (2001) mukaan ikääntyvien työssäolossa on sekä kiinnipitäviä, että eläkkeelle työntäviä ja/tai vetäviä tekijöitä. Eläkkeelle työntäviä tekijöitä heikentynyt terveys, työn ongelmat, työuupumus, työn epävarmuus, syrjintä sekä arvostuksen puute. Eläkkeelle vetävät tekijät taas liittyvät työn ulkopuolella oleviin asioihin kuten perheeseen tai vapaa-aikaan, sekä kokemukseen, että työtä on nyt tehty tarpeeksi. (Julkunen 2003, 230,235.) Eläkkeelle työntävien ja vetävien tekijöiden merkitys vaihtelee eläkeratkaisuissa yksilöllisesti. Työntekijöiden on kuitenkin huomattu vaikuttavat eläkepäätöksiin voimakkaammin kuin vetotekijöiden. Mikäli työssä käyminen tuntuu vastenmieliseltä ja liian kuormittavalta, jää taloudellisten kannustimien merkitys usein vähäiseksi. Eläkeikää lähestyvät työntekijät saattavat kokea itsensä samanaikaisesti sekä vahvoiksi ja osaaviksi, että vanhanaikaisiksi ja kyllästyneiksi. Työssä jaksamisen kannalta tärkeää on, että ikääntynyt kokee olevansa hyvä ja pärjäävänsä työssään, työ tuntuu mielekkäältä ja fyysinen toimintakyky on riittävä työn vaatimustasoon nähden. Tärkeää on myös kokemus siitä, että on työyhteisössä hyväksytty ja nuoremmat kollegat kohtelevat tasa-arvoisesti ja ottavat mukaan joukkoonsa. (Julkunen 2008, 80; Lundell ym. 2011, 268.)

Motivaatiotekijät vaikuttavat oleellisesti myös siihen, kuinka todennäköisenä työntekijät pitävät työuriensa jatkamista 63 vuotta täytettyään. (Jabe 2015,119). Työssä jatkamisella tarkoitetaan halukkuutta jatkaa työelämässä myös sen jälkeen kun eläkeikä on saavutettu. Kiinnostus työelämässä jatkamiseen on yhteydessä terveydentilaan, koulutukseen, ammattiasemaan, sukupuoleen sekä elämäntilanteeseen. Halukkaimpia työelämässä jatkamaan ovat he, jotka arvostavat työtään, ovat työtehtäviinsä tyytyväisiä ja haluavat kehittyä työssään. Halukkuus työelämän jatkamiseen vähenee mikäli työ tarjoaa huonot kehitysmahdollisuudet, kiire on hallitsematonta, henkisesti ja fyysisesti raskasta, epävarmaa tai jos työajat ovat joustamattomia ja vaikutusmahdollisuudet vähäisiä. (Lundell ym. 2011, 271.)

Kauppinen ja Toivasen tekemässä vuoden 2006 Työ- ja terveys- kyselyssä selvitettiin 45 vuotta täyttäneiltä työntekijöiltä sitä, mitkä tekijät saivat jatkaa työelämässä eläkeiän saavuttamisen jälkeenkin. Vastaajista 42 % olivat sitä mieltä, ettei mikään saisi heitä jatkamaan työtekoa 63 vuotta täytettyään. Mikäli vastaajat kokivat että työssä jatkaminen olisi mahdollista, vaikuttaisivat siihen oma terveys (25 %), taloudelliset tekijät (19 %) sekä mielenkiintoinen, mielekäs ja riittävän haastava työ (13 %). Myös työaikaan sekä työn raskauden ja kuormittavuuden vähentämiseen liittyvät toimenpiteet nähtiin työurien pidentämistä mahdollistavina tekijöinä. Miesten ja naisten välisillä vastauksilla eroavaisuutta oli varsin vähän, joskin naiset painottivat enemmän työaikoihin liittyvien joustojen tärkeyttä, kun taas miesten puntarissa painoi enemmän taloudellisten houkuttimien vetovoimaisuus. (Kauppinen & Haavio-Mannila 2007, 63.) Tilastokeskus toisti tämän tutkimuksen vuonna 2012. Tulosten mukaan 58 % 50–59- vuotiaista aikoo lopettaa työntöön eläkeiän alarajalla. Työssä olevista 50 vuotta täyttäneistä 22 % arvioi tekevänsä työtä tai ainakin etsivänsä työtä vanhuuseläkettä saadessaan. Sen sijaan 60–64-vuotiaista eläkkeeltä työhön haluavien osuus oli yli 30 %. Eläkkeellä työskentelyn määrä onkin lisääntynyt vuodesta 2007 lähtien. (Tilastokeskus 2014.)

Eläketurvakeskuksen tuottaman raportin mukaan työuran jatkaminen yli 64-vuotiaaksi on todennäköisempää silloin, kun työssä on mahdollisuus työaika-liukumaan, työ on asiakastyötä, omaan työhön pystyy vaikuttamaan, eri-ikäisiä

kohdellaan samanarvoisesti, työ mahdollistaa oppimisen ja antaa mahdollisuuden kouluttautumiseen ja organisaatiossa on kiinnitetty huomiota ikääntyvien työssä jaksamiseen. Tutkimuksen mukaan kannustava työilmapiiri valaa uskoa työssä jatkamiseen eläkeikään päästyäkin. Lisäksi tutkimustulokset osoittavat, että esimiesten henkilöjohtamisen taidoilla on suuri merkitys työurien pidentämisessä, sillä kokemus esimieheltä saadusta tuesta ja tasa-arvoisesta kohtelusta vaikuttivat suuresti vastaajien ajatuksiin työuran pidentämisestä. Vastauksissa oli kuitenkin selviä eroja eri palkansaajaryhmien kesken. Ylempien toimihenkilöiden motivaation pysyä työelämässä vaikuttavat muita suuremmin tyytyväisyys oman työn sisältöön. Toisaalta taas suuret organisaatiomuutokset aiheuttavat tässä palkansaajienryhmässä eniten epävarmuutta joka näkyi vähentyneenä kiinnostuksena jatkaa työelämässä. Alemmilla toimihenkilöillä työaikaliikumet ja koulutus näkyivät tärkeimpänä työssä jatkamisen voimavarana, sillä vastausten mukaan koulutusmahdollisuudet lisäsivät halukkuutta työssä pysymiseen. Tässä ryhmässä taas huono työilmapiiri ja ristiriidat näkyivät haluna jäädä pois työelämästä aikaisemmin. (Järnefelt, Perhoniemi & Saari 2013, 65–66, 68.)

3.8 Eläkkeelle jäämiseen valmistautuminen

Robert Atchleyn mukaan eläkeprosessi alkaa valmistautumisvaiheella ennen varsinaista eläkkeelle siirtymistä. Valmistautumisvaiheelle tyypillistä on pohtia omia vapaa-ajankäytön taitoja sekä taloudellisia edellytyksiä suhteessa omiin ajankäytön tavoitteisiin. Eläköitymisen ollessa lähellä, eläkkeelle valmistautuvat usein tarkentavat odotuksiaan tulevasta arjesta ja saattavat jo nähdä itsensä uudenaikaisessa roolissa. (Perhoniemi 2014, 444.)

Suhde työhön ja työuraan vaikuttavat siihen, kuinka ihminen kokee työuransa päättymisen. Toisille se merkitsee vapautumista työelämän velvoitteista ja joillekin taas luopumista työstä josta on tullut iso osa identiteettiä. Mikäli itsearvostus ja identiteetti on rakennettu työnvaraan, voi sopeutuminen eläkeläisen arkeen olla ongelmallista. Pahimmassa tapauksessa tyhjyyden tunne voi vallata mielen ja laukaista masennuksen. Monille työtehtävistä irtautumista vaikeampaa on irtautuminen työyhteisöstä ja erilaisista työelämän kautta tulleista

sosiaalisista verkostoista. Tämän vuoksi joillekin työntekijöille on parempi jäädä eläkkeelle vähitellen, esimerkiksi siirtymällä osa-aikaeläkkeelle tai muuttamalla työn sisältöä sen kuormitusta keventämällä. Eläkkeelle siirtyessä työn tekoa ei ole myöskään välttämätöntä lopettaa kokonaan, vaan työntekoa voi jatkaa esimerkiksi sijaisuuksina, projektitehtävissä tai ohjaustehtävissä. (Lundell ym. 2011, 276.)

Eläkkeelle jääminen on yksi aikuisiän suurimmista muutoksista, ja se edellyttää mielen voimavaroja. Muutokseen liittyy aina sopeutumista, uuden opettelua, sekä vanhasta luopumista ja irti päästämistä. Toki jokainen kohtaa ja suhtautuu muutokseen aina yksilöllisesti. Erilaisten selviytymiskeinojen käyttö myös on yksilöllistä ja voimavarat vaihtelevat tilanteesta toiseen. Eläkkeelle jäämistä yleensä joko odotetaan tai pelätään ja se herättää usein joko innostavia, pelottavia tai uhkaavia tuntemuksia. Vanhuuseläkkeelle siirryttäessä töistä pois jääminen ei tule puun takaa, vaan sitä aletaan yleensä miettiä ja suunnitella jo hyvissä ajoin. Ensimmäisenä pohdinta liittyy usein toimeentuloon, sillä eläke on palkkatuloa vähäisempi. Huoli toimeentulosta onkin yksi eniten mielenterveyttä kuormittavista asioista. (Haarni 2014, 21–22.)

Alun totuttelun jälkeen eläkkeellä olijat yleensä kokevat olonsa tyytyväisiksi ja onnellisiksi. Moni muutaman vuoden eläkkeellä ollut kokeekin elävänsä elämänsä parasta aikaa. Työn jäädessä pois saavat itselle mieluisat harrastukset, vapaa-aika, perhe ja ystävät entistä suuremman tilan elämästä. Osa eläkeläisistä jopa uskaltautuu kokeilemaan uusia asioita tai toteuttamaan unelmiin. Nämä asiat ovat toki riippuvaisia elämäntilanteesta ja terveydentilasta. Pienen osan ihmisistä eläkkeelle jääminen pudottaa tyhjän päälle. Mikäli työ on ollut iso osa identiteettiä, elämä on ollut kovin työkeskeistä ja ihmissuhteet lähinnä työympyröistä, voi eläkkeelle sopeutuminen olla hankalaa ja se voi herättää tarpeettomuuden tunteita. Etenkin näiden ihmisten kohdalla eläkkeelle valmentavat kurssit ja keskustelut ovat elintärkeitä, sillä ne auttavat uuden tilanteen ennakoimisessa. Jos eläkkeelle jääminen herättää tunteita elämäntarpeiden katoamisesta, kasvaa vaara mielenterveyden ongelmille. Alentunut mieliala taas voi tuoda unettomuutta, lisätä päihteiden väärinkäyttöä, ja vähentää kiinnostusta itsestä huolehtimiseen. (Haarni 2014, 22–23.)

Vanhuuseläkkeelle siirtyminen on siis elämänmuutos, joka vaatii niin sopeutumista kuin henkistä työtäkin. Se vaatii uutta asennoitumista, totuttelua siihen että roolit muuttuvat, taloudellisten asioiden pohdintaa, sekä luopumista työn tuomista elämää rikastuttavista tai kuormittavista asioista. Ikääntymiseen liittyvät yhteiskunnalliset odotukset vaikuttavat siihen, kuinka ikääntyneet itsensä näkevät ja kuinka suhtautuvat eläkeikaan. Eläkkeelle jäämistä usein helpottaa oma aktiivisuus elämän eri rooleissa, rooleista kiinnipitäminen, mutta myös sen hyväksyminen, että joistain asioista joutuu hiljalleen luopumaan. (Perhoniemi 2014, 444.) Eläkkeelle jääville työntekijöille onkin herätty pitämään erilaisia kursseja, jotka valmistavat eläköitymisen myötä tapahtuviin muutoksiin. Tällä hetkellä Suomen Punainen Risti järjestää Täyttä elämää eläkkeellä -valmennusta pitkin Suomea. Hankkeen tarkoituksena on vahvistaa ikääntyvien ja eläkeikää lähestyvien työntekijöiden hyvinvointia ja tukea heitä valmistautumaan tulevaan elämänmuutokseen. Valmennus koostuu kolmesta eri osa-alueesta joita ovat: muutosvalmennus, terveys- ja hyvinvointi sekä vapaaehtoistyö SPR:ssä. Kokonaisuutena valmennus kestää noin 10tuntia ja se järjestetään useammassa osassa. (Suomen Punainen Risti 2015.) Varkaudessa on pidetty nyt yksi avoin Täyttä elämää eläkkeellä -valmennus, johon osallistui 7 henkilöä. Palaute valmennuksesta oli hyvää. 80 % osallistujista suosittelisi valmennusta eläkkeelle siirtyvälle ystävälleen hyvin todennäköisesti ja 20 % melko todennäköisesti. (Ohtonen-Jones 2016.)

3.9 Työntekoon ja eläkkeelle jäämiseen suhtautuminen tutkimusten valossa

Julkunen (2003) on tutkinut sitä, miten eläkeikää lähestyvät työssä käyvät käsittävät ikääntymistään ja kuinka he kokevat sopivansa modernisoituvaan työelämään. Tutkimus on toteutettu haastatteleamalla kymmenen eri organisaation 56–64-vuotiaita työntekijöitä. Haastateltavia oli yhteensä 40. Pääosin haastateltavat suhtautuivat eläkeikään varauksella. Oman vireyden pelättiin vähenevän ja elämän valuvan toimettomana käsistä. Eläkkeelle jääminen pakottaa myös oman identiteetin tarkasteluun, kun yhden päivän aikana muutetaan työntekijästä eläkeläiseksi. Vanhuuseläkkeeseen liittyy usein noloutta, häpeää ja ahdistusta ja se koetaan elämän kääntymiseksi loppusuoralle. Toki haastateltavissa oli myös niitä, jotka odottivat eläkkeelle pääsyä kuumeisesti.

Tutkimusaineiston mukaan eläkkeelle jäämiseen vaikutti myös puolison työtilanne, sillä pariskunnat suunnittelivat usein yhtäaikaista työn jättämistä. (Julkinen 2003, 230, 234.)

Keva toteutti vuonna 2013 kuntien ja valtion työntekijöille postikyselyn, jossa selvitettiin julkisen sektorin työntekijöiden odotuksia eläkkeelle siirtymisestä. Aineistoksi saatiin 3436 henkilöä, joiden eläkeikä oli täyttymässä vuosien 2014–2015 aikana. Vastaaajien keski-ikä oli 61,9 vuotta. Naisia heistä oli 74 prosenttia. Valtaosa vastaajista (72 %) koki eläkkeelle siirtymisen myönteisenä asiana. Vain joka kymmenes koki eläkkeelle jäämisen vaikeaksi elämänvaiheeksi. Naiset suhtautuivat eläkkeelle jäämiseen myönteisemmin kuin miehet. Myös siviilisääty vaikutti eläkeajatuksiin; parisuhteessa elävät arvioivat eläkkeelle siirtymisen helpommaksi, kuin mitä muissa parisuhdetilanteissa elävät. Miehillä siviilisäädyn merkitys oli naisia korostuneempi, sillä erityisesti yksin elävät naimattomat miehet arvioivat eläkkeelle siirtymisen vaikeaksi (21 %) ja muista harvemmin myönteiseksi (48 %) elämänvaiheeksi. Naimattomat miehet siis kokivat eläkkeelle jäämisen haastavimmaksi, kun taas naisista tuleva pelkäsivät lesket ja eronneet. Lopuksi tutkimuksessa selvitettiin avokysymyksellä sitä, mitä vastaajat jäävät kaipaamaan työelämästä eläkkeelle jäädessään. Eniten työelämästä jäätiin kaipaamaan työkavereita, joka 15 vastaaja uskoi jäävänsä kaipaamaan asiakkaita ja kontakteja, lapsia ja nuoria, mielenkiintoisia työtehtäviä, työelämän tuomaa elämänrytmiä sekä säännöllisyyttä. (Perhoniemi 2014, 444–447.) Tutkimuksessa selvitettiin myös sitä, kuinka eläkeasioita työpaikoilla käsitellään. Tulosten mukaan eläkeasioista keskusteltiin lähinnä perheen ja puolison kanssa, ja työntekijät harvoin itse ottivat eläkeasioista esille työpaikalla. Tästä kertoo myös se, että vastaajista 88 % kertoi eläkkeelle jäämisen ajankohdan työkavereille, kun vain 76 % ilmoitti asiasta esimiehelle. Eläkkeelle siirtymisen tulisi kuitenkin olla luonteva ja pysyvä osa kehityskeskusteluja sovitusta ikärajusta eteenpäin. Tämä edesauttaisi myös sitä, etteivät työntekijät kokisi eläköitymistiedusteluja negatiivisena urkintana, vaan tietäisivät sen olevan osa kehityskeskustelua ja yksi työnantajan ennakoinnin välineistä. (Keva 2013.)

Hilkka Dufva (2012,153–154) on selvittänyt eläkepäättöksen syntyyn liittyviä toiveita ja pelkoja haastatteleamalla vuosina 1945–1950 syntyneitä, vielä työelämässä olevia terveydenhoitoalan työntekijöitä. Vaikka eläkkeelle siirtyminen onkin yksilöllinen ja monisyinen projekti, on siitä tutkimuksen mukaan erotettavissa selkeitä prosessin vaiheita. Ensimmäisenä työntekijälle alkaa ilmettyä vihjeitä eläkeiän lähestymisestä. Ne voivat olla fyysisiä muutoksia, työuupumusta, eläkeiän täyttymistä sekä lähipiiriltä tai työyhteisöltä tulevia vihjeitä. Vihjeiden jälkeen ajatus eläkkeelle jäämisestä herättää usein vastustusta, kun itseä ei koeta ”riittävät vanhaksi tai huonokuntoiseksi”. Jonkin ajan päästä työstä irrottautuminen alkaa kuitenkin herättää sekä positiivisia että negatiivisia tunteita. Tämän jälkeen aletaan pohtia vaihtoehtoja ja rakentamaan eläkeläisen identiteettiä. Ja lopuksi tilanne hyväksytään ja eläkkeellä oloa aletaan suunnitella. Prosessi ei kuitenkaan lopu työstä pois jäämiseen, vaan jatkuu sopeutumisena eläkeläisen rooliin. Levinson (1986) on kuvannut myöhäisaikaisuuteen siirtymistä orientoitumisena ja sopeutumisena, mihin liittyy pelkoa identiteetin kadottamisesta sekä eräänlainen sopeutumiskriisi eläkkeelle jäädessä. Tätä vaihetta Levinson on kuvaa kypsyyden ja luopumisen ajaksi. (Dufva 2012, 154.)

4 ELÄMÄ ELÄKKEELLÄ

Työntekijöiden onnistunut eläkkeelle siirtyminen ja eläkeläisten hyvinvointi ovat yhteiskunnallemme erittäin tärkeitä asioita. Eläkeläisten aktiivisuus ja hyvinvointi kertovat arvojemme ja järjestelmämme toimivuudesta, taloudellisesta merkityksestä puhumattakaan. (Perhoniemi 2014,448.) Yhä useammalle ikääntyneelle eläkkeellä oloaika on entistä pidempi ajanjakso, johon sisältyy useita erilaisia vaiheita ja elämänuria, kuten toimiminen omaishoitajana, isovanhempänä tai aktiivisena harrastajana. Erilaisten harrastus- ja vapaa-ajan toimintojen kautta eläkeläinen ylläpitää laajaa roolirepertuaaria ja määrittää itselleen useanlaisia rooleja, kuten huolenpitäjä, isovanhempi, harrastaja, yhteiskunnallinen vaikuttaja ja vapaaehtoistyöntekijä. Rikas ja monipuolinen roolirepertuaari antaa kokemuksen elämän merkityksellisyydestä sekä omasta hyödyllisyydestä vaikka työelämä onkin jo takanapäin. Vaikka eläkeläisten aktiivinen osallistuminen onkin yleistynyt, on myös heitä joiden osallistuminen on

rajoittunutta yksinäisyyden, terveydentilan tai taloudellisten tekijöiden johdosta. Vaikka prosentuaalisesti tämä ryhmä onkin pieni, ovat he terveyden riskitekijöiden vuoksi terveyden tärkein kohderyhmä terveyden edistämisen näkökulmasta. (Pikkarainen 2007, 102,104.)

Eläkkeelle jääminen on yksi elämän kriittisistä käännekohdista, jolloin sekä yksilölliset valinnat että yhteiskunnalliset tekijät ovat joko edistämässä tai rajoittamassa terveyteen ja hyvinvointiin liittyvien tekijöiden aktivoitumista. Aktiivisen ja voimavaroja ylläpitävän elämäntyylin omaavilla ihmisillä, myös ensimmäiset eläkevuodet ovat todennäköisesti aktiivisia. (Pikkarainen 2007,101.) Eläkkeelle siirrytään aina vain parempikuntoisina, jonka tiimoilta on alettu puhumaan vieläkin suuremmasta sosiaalisesta saavutuksesta, nimittäin kolmannesta iästä.

4.1 Kolmas ikä

Kolmas ikä mielletään eräänlaisena vapaana vyöhykkeenä työnteon ja vanhuuden raihnaisuuden välissä. (Julkunen 2003, 15). Tuolloin ei olla enää työssä, mutta ollaan muuten toimintakykyisiä, aktiivisia ja aikaansaavia (Karisto 2004, 91). Sisällöllisesti kolmas ikä syntyy siitä, että eläkkeelle siirrytään uudelleenlainin odotuksin, asentein ja elämäntavoin. Kariston mukaan suurten ikäluokkien eläkkeelle jääminen tulee mullistamaan yhteiskuntaa samoin, kuin nuorisokulttuurin syntyminen 1960-luvulla. Hän ennustaa, että eläkeläisten määrän kasvaessa, tulee muutoksia tapahtumaan niin yhteiskunnassa kuin mediamaailmassakin. Kulutuksen ja vapaa-ajan tottumukset tulevat muuttumaan ja kiinnostus uudennlaisiin asumisratkaisuihin lisääntymään. Myös kaupunkikeskustojen, joukkoliikenteen ja paikallisen kulutuksen merkitys voi nousta uudennlaiseen nousuun. Karisto myös povaa, että kysyntä terveyttä ja kuntoa kohottavista tavaroista ja palveluista tulee kasvamaan, mutta samalla myös ”märän sukupolven” alkoholinkäyttö voi tuottaa tälle sukupolvelle terveysongelmia. On kuitenkin muistettava, että kolmannen iän käsite sopii paremmin käytettäväksi väestötasolla kuin yksilötasolla, sillä kaikki ihmiset vanhenevat eritavoin. (Karisto 2004, 91.)

Samassa iässä olevat ovat usein hyvin erilaisissa sosiaalisissa asemissa ja tuntevat itsensä eri-ikäisiksi ja kuntoisiksi. Ikä ei enää määrää elämäntulkua niin kuin ennen. Myös instituutioiden vaikutus iän määrittelyssä on vähentynyt. Aikaisemmin koulu, työelämä ja eläkejärjestelmän kaltaiset instituutiot osoittivat, mitä missäkin iässä pitäisi ja ei pitäisi tehdä. Nyt opiskelu ja oppiminen ovat muuttuneet elinikäisiksi ja esimerkiksi työssä ja eläkkeellä voidaan olla samanaikaisesti. (Karisto 2004, 95.)

4.2 Eläkeläisten terveys ja toimintakyky

Kun työterveyshuolto päättyy eläkkeelle jäämisen myötä, on edessä pitkä ajanjakso, jolloin toimintakykyä ja terveyttä uhkaavien oireiden huomioiminen on yksin ikääntyneen vastuulla, ellei hänellä ole säännöllistä suhdetta terveyskeskukseen tai omaan lääkäriin. (Pikkarainen 2007, 104.) Tutkimusten mukaan suomessa 65-vuotiailla naisilla on arvioitu olevan terveitä ikävuosia jäljellä noin 7,1 vuotta, kun taas miehillä luku on 6,5 vuotta (Kauppinen & Haavio-Mannila 2007, 63). Varhaisvanhuudessa olevien terveyttä sekä toimintakykyä kannattaa ja pitää tukea, sillä niihin puuttamalla vaikutetaan myös myöhäisvanhuuden laatuun (Karisto 2004, 96).

Vanhuseläkkeelle siirtymisen vaikutuksista elintapoihin on tutkittu erittäin vähän. Helldán, Lallukka, Rahkonen ja Lahelma (2011) ovat selvittäneet millaisia muutoksia tapahtuu ruokatottumuksissa vanhuseläkkeelle siirtymisen jälkeen. Tutkimuksen mukaan naisten ruokailutottumukset muuttuivat terveellisemmäksi eläkkeelle siirtymisen jälkeen. Miesten ruokatottumukset eivät juurikaan muuttuneet oli vastaaja sitten työssä tai eläkkeellä. Näin ollen miesten ruokatottumukset pysyivät eläkkeelläkin epäterveellisempinä kuin naisten. Työuran ja säännöllisen elämänrytmin muuttuminen ei siten heikennä ruokailutottumuksia. Eri väestöryhmien ruokailutottumusten parantamisessa on kuitenkin runsaasti tekemistä, ja myös ikäihmiset turvaavat toimintakykyisen vanhenemisen edistämällä terveellisiä ruokatottumuksiaan.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos taas on seurannut suomalaisten eläkeikäisten (65–84-vuotiaiden) terveyskäyttäytymistä, terveyttä sekä niihin liittyviä tekijöitä

kyselytutkimuksin vuodesta 1985 alkaen, viimeisimpänä vuonna 2013. Tutkimuksen mukaan eläkeläisten itse arvioima terveydentila on kohentunut tasaisesti vuodesta 1990 alkaen. Samalla kuitenkin lihavuus on yleistynyt, sillä mies vastaajista 18 % ja naisista 24 % vastasivat painoindeksin olevan yli 30 kg/m², kun vuonna 1994 vastaavat prosentit olivat miehillä 12 % ja naisilla 18 %. (Helldán & Helakorpi 2014, 9–13.) Tuoreen Turun yliopiston, Työterveyslaitoksen, Helsingin yliopiston, University College Londonin ja Harvardin yliopiston tekemässä tutkimuksessa taas on havaittu, että liikunnan määrä lisääntyy eläkkeelle jäädessä. Tulokset osoittivat, että 42 % eläkkeelle jäävistä olivat viimeisten työvuosiensa aikaan olleet huonoja liikkumaan, mutta eläkkeelle jäämisen jälkeen vähän liikkuvien määrä oli enää vain 35 %. Eniten liikumistaan olivat lisänneet 64-vuotiaana eläkkeelle jääneet ylemmät toimihenkilöt, sekä he joilla oli vain yksi krooninen sairaus. (Stenholm, Pulakka, Kawachi, Oksanen, Halonen, Aalto, Kivimäki & Vahtera 2016.)

Eläkeikäisten miesten tupakointi on vähentynyt 1980-luvulta, kun taas naisilla se on noussut. Vuonna 2013, päivittäin tupakkaa poltti 8 % miehistä ja 7 % naisista. Myös alkoholin käyttö on molemmilla sukupuolilla lisääntynyt ja alkoholia käyttämättömien määrä vähentynyt viimeisten vuosikymmenten aikana. Erityisesti alkoholin käyttö on lisääntynyt 65–69-vuotiailla. (Helldán & Helakorpi 2014, 23.) Seurannan aikana eläkeläisten toimintakyky on kuitenkin parantunut selvästi. Myös eläkeläisten itsensä arvioima terveydentila on parantunut vuosien 1993 ja 2013 välisenä aikana niin, että vuonna 2013 jopa puolet vastanneista kokivat terveytensä hyväksi. Toimintakyvyn kohentumisesta kertoo myös se, että vain 3 % miehistä ja 8 % naisista kertoivat tarvitsevansa enemmän apua kotitöiden hoitamiseen. (Helldán & Helakorpi, 2014, 23.)

Ranskassa tehdyssä tutkimuksessa selvitettiin sitä, miten ihmisten toimintakyky muuttuu eläkkeelle jäädessä. Tutkimukseen osallistui 15 000 työntekijää, joiden terveyttä seurattiin ennen ja jälkeen eläköitymisen. Tutkimustulosten mukaan ihmisten hyvinvointi paranee eläkkeelle jäännin jälkeen. Eläkkeelle jäämisen jälkeen tutkimukseen osallistuneet kokivat vointinsa 8-10vuotta nuoremiksi, ja myös unen laadun parantuneen. Vuosi ennen eläkkeelle jäämistä noin 19 % työntekijöistä koki terveytensä heikoksi ja 24 % kärsi univaikeuksista. Eläkkeelle siirryttyään enää 14 % vastaajista koki terveytensä huonoksi

ja vain 18 %:lla oli univaikeuksia. Tutkimus osoitti myös sen, että mitä enemmän työhön ja työoloihin liittyi ongelmia, sitä enemmän terveys heikkeni eläkeikää lähestyessä ja taas koheni eläkkeelle siirtymisen jälkeen. Masentuneilla ja työstään uupuneilla unen paraneminen oli kaikkein selvintä. Työhönsä tyytyväisillä työntekijöillä hyvinvointi taas ei juuri muuttunut eläkkeelle siirryttyä. (Westerlund, Kivimäki, Singh-Manoux, Melchior, Ferrie, Pentti, Jokela, Leineweber & Zins 2009, 4–15.)

4.3 Eläkeläisen aktiivinen elämä

Osallistumisella ja terveydellä on kaksipuoleinen yhteys. Osallistuminen parantaa terveyttä, mutta on toisaalta kiinni terveydestä ja toimintakyvystä. Sosiaaliset verkostot sekä kohtaamisen paikat rikastuttavat ikäihmisten elämää ja kiinnittävät yhteisöön. Esimerkiksi harrastus- ja virkistystoiminta sekä erilainen kulttuuritoiminta aktivoivat tunteita, vuorovaikutusta ja kokemusten jakamista. Sen avulla ikääntynyt saa myönteisiä kokemuksia omasta osaamisestaan, mikä taas vahvistaa identiteettiä ja auttaa oman kasvun ja kehityksen suunnastamisesta. Parhaimmillaan ikääntynyt voi tuntea elämäntavoitteiden toteutumisen ja eheytyksen tunteita. Sosiokulttuuriset voimavarat karttuvat läpi elämän, mutta seniori-iässä niiden merkitys korostuu. Etenkin eläkkeelle siirtymisen voi tuottaa tyhjiön, mikäli seniorilla ei ole aktiviteetteja jo ennen eläkeikää. (Hakonen 2008, 141–142.)

Piekkola (2002) on tutkinut ikäihmisten ajankäyttöä varhaiseläkkeellä. Tutkimuksen mukaan vapaa-ajan lisääntyessä miesten aktiivisuus kasvaa, kun taas naisilla se pysyy samanlaisena kuin työelämässäkin. Naisilla tosin sosiaalinen kanssakäyminen lisääntyy työstä pois jäädessä. Eläkkeelle siirtyminen on siis yhteydessä aktiiviseen harrastamiseen. Koulutetuilla harrastukset ovat usein luovia, kun taas vähemmän koulutukset suuntaavat lisääntyneen vapaa-aikansa naapuriapuun ja sukulaisten auttamiseen. Myös omaisten hoitaminen näkyi tutkimuksessa syynä hakeutua eläkkeelle. Vapaa-ajan vetovoima näkyi siinä, että tulotasosta oltiin valmiita tinkimään, jotta itselle saatiin lisää vapaa-aikaa. (Hakonen 2008, 159.)

5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Seuraavissa kappaleissa pyrin käsittelemään lyhyesti opinnäytetyön taustaa, eri vaiheita ja käyttämiäni tutkimusmetodeja.

5.1 Aiheen tausta ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyöni tehtävänä oli selvittää, millaisia kokemuksia työntekijöillä on/ oli ollut työnteosta ja ikäjohtamisesta eläkkeelle jäämisen kynnyksellä. Tarkastelun alla olivat myös vastaajien kokemukset työelämästä, eläkkeelle jäämiseen vaikuttavat tekijät, osaamisen siirtäminen sekä ajatukset eläkkeelle jäämisestä. Opinnäytetyössäni pyrin saamaan esiin myös työntekijöiden odotuksia ikäjohtamisen suhteen ja näin saamaan näkökulmia Varkauden kaupungin oman ikäohjelman kehittämiseen.

Näin ollen tutkimuskysymyksiksi valikoituivat seuraavat:

Millaiseksi eläkeikää lähestyvät työntekijät kokevat työnsä, työssä jaksamisensa sekä työmotivaationsa?

Millaista tukea työntekijät ovat saaneet eläkkeelle jäännin kynnyksellä ja mihin asioihin esimiesten tulisi jatkossa kiinnittää parempaa huomiota?

Aikkolan (2011) mukaan opinnäytetyön aiheen tulisi olla perusteltu, ajankohdainen, hyödyllinen, käytännönläheinen, muttei kuitenkaan liian harvinainen eikä suosittu. Jotta opinnäytetyö etenisi odotetulla tavalla, tulisi lähtökohtana olla oma motivaatio ja kiinnostus aiheeseen. Aihe opinnäytetyölleni nousi omasta kiinnostuksestani ikääntyneiden työntekijöiden jaksamiseen ja ikäjohtamiseen liittyen. Kuten olen jo aiemmin todennut, väestö ja näin ollen myös työssä oleva henkilöstö ikääntyy vimmattua vauhtia. Elinajan nousun myötä myös eläkeikää nostetaan, ja tämä tarkoittaa, että työtä pitäisi pystyä tekemään entistä pidempään. Toisaalta taas työelämästä tulisi jäädä eläkkeelle hyvässä fyysisessä ja psyykkisessä kunnossa, jotta itsestä jaksaisi pitää huolta myös eläkepäivillä. Tehostettua hoitoa tarvitsevien ikäihmisten määrä kun ei saisi enää hirveästi kasvaa. Tämän yhtälön haasteisiin on nyt herätty, ja meneillään on useita eri hankkeita ja eläkevalmennuksia (mm. SPR), joiden

tarkoituksena on varmistaa mahdollisimman kivuton eläkkeelle siirtyminen ja terveellisten elämäntapojen vaaliminen myös eläkkeellä.

Opinnäytetyöni aloitin perehtymällä siihen, millä mallilla ikäjohtaminen tällä hetkellä kaupungissamme on eli onko opinnäytetyölleni tarvetta. Tätä varten tutustuin Varkauden kaupungin henkilöstökertomuksiin (2014 ja 2015) sekä Aktiivinen työkyvyn seuranta-, ja Varkauden kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa (2013) nostettiin esille, että työyhteisössä ei saa esiintyä syrjintää sukupuolen, iän, alkuperän tai muiden henkilöön liittyvien syiden takia, eivätkä ne saa vaikuttaa henkilön mahdollisuuksiin kouluttautua tai saada työtä. Päähuomio suunnitelmassa kuitenkin suunnattiin sukupuolten väliseen tasa-arvoon, eikä suunnitelmassa esitetty toimenpiteitä eri-ikäisten työntekijöiden välisen tasa-arvon ylläpitämiseksi tai edistämiseksi. Varkauden kaupungin oppaassa aktiivisen työkyvyn seurantaan (2014) annettiin esimiehille ohjeita varhaiseen puuttumiseen. Oppaassa käsitellään yleisesti koko henkilöstöä, eikä siinä ole annettu erityishuomiota ikääntyvälle työväestölle. Molemmissa oppaissa ohjeistus ikäjohtamiseen oli siis hyvin suppea, joten näin sain vahvistuksen opinnäytetyöni tarpeellisuudelle. Lopullisen vahvistuksen aiheelleni sain keskustelemalla asiasta Varkauden kaupungin henkilöstöpäällikön kanssa, joka myös piti aihettani hyvin tarpeellisena ja ajankohtaisena. Tämän jälkeen aloin perehtymään aihetta käsittelevään kirjallisuuteen.

Koska opinnäytetyöni on määrällinen tutkimus, oli minun tunnettava tutkittava aihe perusteellisesti ennen kyselylomakkeen tekemistä. Käsitteiden määrittely ja niiden muokkaaminen mitattavaan muotoon, olivat tärkeä osa opinnäytetyötä, koska niin sain varmistettua että vastaajat ymmärtävät kysymykset samalla tavalla, mikä on edellytys tulosten luotettavuuden ja yleistettävyyden kannalta. (Vilkka 2007, 37.) Tämän jälkeen laadin kirjallisuudesta käsitekartan, jonka avulla rakensin kyselylomakkeeni eläkeikää lähellä oleville työntekijöille, sekä eläkkeelle jääneille työntekijöille.

Saatuani teorian ja kyselylomakkeiston kasaan, tapasin kaupunkimme uuden henkilöstöpäällikön sekä rekrytointiasiantuntijan 29.4.2016. Heidän kanssaan kävin läpi ajatuksiani opinnäytetyöstä sekä kyselin tarkemmin heidän toivei-

taan sekä odotuksiaan työlleni. Kävimme myös läpi tekemäni kyselylomakkeet, joihin he antoivat kehittämisehdotuksiaan. Vaikka olin saanut jo edelliseltä henkilöstöpäälliköltä tutkimusluvan opinnäytetyölleni, sovimme että teen vielä virallisen anomuksen kaupunginvaltuustolle. Tutkimuslupa myönnettiin minulle 17.5.2016. Tämän jälkeen tein kyselylomakkeiston Webropol-ohjelmalla ja toimitin sen Intraan. Eläkkeellä oleville tein paperikyselyn jonka toimitin kotiin. Tätä varten minulle myönnettiin erityisluvat Populus-tietojärjestelmään, josta sain etsiä osoitetiedot vuonna 2014–2015 eläkkeelle jääneille.

5.2 Tutkimusmenetelmät

Kuten jo aiempänä mainitsin, oli tutkimusmenetelmäni on määrällinen, sillä tarkastelin tutkittavaa asiaa ja sen ominaisuuksia numeroiden valossa. Määrällisellä tutkimuksella voidaan kertoa, kuinka moni valitsi tietyn vaihtoehdon, kuinka usein jokin asia ilmenee ja minkä verran asiat vaikuttavat toisiinsa. Vaikka opinnäytetyössäni olenkin kiinnostunut henkilöiden kokemuksista, on asioiden tutkiminen määrällisesti mahdollista siten, että tutkittavat asiat operationalisoidaan ja strukturoidaan. Operationalisoinnilla tarkoitetaan teoreettisten asioiden muuttamista sellaiseen muotoon, jotta tutkija ymmärtää ne arkiymmärryksellään. Strukturoinnissa tutkimuksen kohteena olevat asiat vakioidaan lomakkeeseen kysymyksiksi ja vaihtoehdoiksi, niin että kaikki vastaajat ymmärtävät kysymykset samalla tapaa. Mitta-asteikolla tutkija taas ryhmittää, järjestää tai luokittelee tutkittavat muuttujat (esim. sukupuoli, ikä). Tutkimuksen jokaiselle muuttujalle annetaan arvo, joka ilmaistaan joko symboleina tai numeroina. (Vilka 2007, 14–15, 44.)

Määrälliselle tutkimukselle tyypillistä on runsas vastaajien määrä. Minun opinnäytetyöni kohdalla tämä tarkoitti 94 vastaajaa. Opinnäytetyöni avulla pyrin löytämään uusia näkökulmia ikääntyvien työntekijöiden huomioimiseksi työpaikoilla. Uusien näkökulmien etsiminen onkin kartoittavan tutkimuksen keskeisin tavoite. Kartoittavan tutkimuksen avulla tarkasteltavasta asiasta voidaan löytää keskeisiä malleja, teemoja, luokkia ja myös tyypittelyjä. (Vilka 2007, 20.) Määrälliselle tutkimukselle tyypillistä on myös syy-seuraussuhteiden etsiminen ja niiden selittäminen. Tutkimuksen oletuksena on usein se, että tietynlaiset

taustatekijät voivat johtaa yleistettävästi tietynlaisiin tuloksiin. Lisäksi määrällisessä tutkimuksessa huomiota kiinnitetään tiettyihin säännönmukaisuuksiin, jotka kertovat millä tavalla eri asiat liittyvät toisiinsa ja miksi. (Vilka 2007, 23.)

Tiedon keräämistä varten päädyin kyselylomakkeeseen, joka on tyypillisin määrällisessä tutkimuksessa käytetty tiedonkeruutapa. Kyselyn etuna on se, että suuri ja hajallaan oleva vastaajajoukko pystytään saavuttamaan suhteellisen helposti. Se on myös hyväksi havaittu menetelmä silloin, kun vastaajilta kysytään henkilökohtaisista asioista, kuten koetusta terveydestä tai tuntemuksista. Kyselytutkimuksen miinuspuolia taas ovat pieni vastausprosentti ja se että lomakkeet palautuvat tutkijalle hitaasti. Tutkija ei myöskään voi olla varma kuinka vakavasti kyselyyn on vastattu tai miten onnistuneita vastausvaihtoehtot ovat olleet vastaajan näkökulmasta. Näin ollen väärinymmärrysten kontrollointi on haastavaa. (Vilka 2007, 17, 28; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 195.)

Koska opinnäytetyössäni tärkeää oli vastaajien kokemusten esiin nostaminen, hyödynsin kyselylomakkeessani Likertin asteikkoa, jonka perusajatus on se, että asteikon keskikohdasta toiseen suuntaan kasvaa saman mielisyyttä ja toiseen suuntaan erimielisyyttä. (Vilka 2007, 46). Lomakkeen teossa hyödynsin myös käsitekarttaa, jonka avulla jaoin keräämäni teoria aineiston erilaisiin osiin. Käsitekartan avulla sain nostettua keräämästäni teoriasta oikeita kysymyksiä lomakkeeseeni. Kyselyn laatimisessa pyrin pilkkomaan ilmiön konkreettisiksi, vastattaviksi kysymyksiksi. Kyselyn suunnittelua ja laadintaa ohjasi teoreettinen viitekehys. (Ronkainen & Karjalainen 2008, 32.) Itse lomakkeessa pyrin siihen, että kysymykset etenisivät mahdollisimman loogisesti joten jaotelin ne erilaisten teemojen alle. Nämä teemat olivat vastaajien kokemukset työelämästä, eläkkeelle jäämiseen vaikuttavat tekijät ja osaamisen siirtäminen. Lisäksi kysyin työelämässä olevilta ajatuksia eläkkeelle jäämisestä, ja jo eläköityneiltä siitä, millaista elämä eläkkeellä on. Pyrin siihen että vastausohjeet olisivat mahdollisimman selkeät ja kysymyksiin olisi nopea vastata.

Saatekirjeessä pyrin avaamaan opinnäytetyöni tavoitteita ja tarkoitusta sekä kertomaan kuka tutkimuksen tilasi, mistä vastaajan henkilötiedot sain ja kuinka tietoja tulen käsittelemään. (Piispa 2006, 146). Ennen lomakkeiden lähettämistä, testautin lomakkeet yhdellä tutkimusryhmään kuuluvalla henkilöllä

ja toisella ulkopuolisella henkilöllä. Testattavaa pyysin kiinnittämään huomioita ohjeiden ja kysymysten selkeyteen ja yksiselitteisyyteen sekä vastausvaihtoehtojen toimivuuteen. Lisäksi pyysin häntä miettimään, onko mukana turhia kysymyksiä tai vastaavasti onko jotain asioita jäänyt kysymättä. Tämän jälkeen annoin lomakkeen vielä ulkopuolisen henkilön luettavaksi muiden korjausten varalta. Yhdessä myös arvioimme, kuinka paljon aikaa vastaamiseen kuluu. (Heikkilä 2008, 61.)

5.3 Kyselyaineiston keruu

Eläkkeelle jääville suunnatun kyselyn (liite 1) toteutin Webropol-työkalua hyödyntäen ja se julkaistiin Intrassa kahteen otteeseen. Työpaikoilla oli myös paperiversioita kyselystä. Henkilöstöjohtaja tiedotti kaikkia Varkauden kaupungin esimiehiä opinnäytetyöstäni, jotta myös he osasivat ohjata työntekijöitä kyselyn täyttämiseen. Ennusteen mukaan Varkauden kaupungilta eläkkeelle jääviä työntekijöitä on vuonna 2016 noin 61 henkilöä, vuonna 2017 noin 81 henkilöä ja vuonna 2018 noin 98 henkilöä eli yhteensä noin 240 henkilöä. Työssä vielä olevista kyselyyni vastasi 40 henkilöä ja näin vastausprosentti jäi heidän kohdaltaan 16,67 %. Valtaosa kyselyistä oli täytetty Intran kautta, paperiversioita palautui 4 kpl.

Eläkkeelle jääneille lähetin kyselyn (liite 2) kotiin paperiversiona. Vuonna 2014 jäi eläkkeelle 56 henkilöä ja vuonna 2015 eläkkeelle jääneiden määrä oli 52 henkilöä. Heidän osoitteensa etsin Populus tietojärjestelmästä. Sieltä osoitetiedot löytyivät yhteensä 85 henkilölle. Kyselyyn vastauksia tuli 54 kpl, vastausprosentti heidän kohdallaan oli siis 63,53 %. Aineistoa keräsin yhteensä kolmen viikon ajan touko-kesäkuussa 2016. Eläkkeelle jääneiden hienosta vastausprosentista huolimatta, vastanneiden yhteenlaskettu prosentti jäi ainoastaan 28,92 prosenttiin.

Eläkkeelle jääneiden vastaukset syötin Webropoliin, joka analysoi tulokset samalla tavoin kuin mitä eläkkeelle jäävien ryhmän. Avoimet kysymykset luokittelin ja teemoittelin omiin ryhmiinsä. Lisäksi käytin hyväksi ristiintaulukointia, jonka avulla sain selvitettyä kuinka terveys ja ammatti vaikuttavat vastauksiin.

5.4 Kyselyaineiston analysointi

Kyselyn tulokset on kuvattu opinnäytetyössäni sanallisesti ja havainnollistettu kuvien ja taulukoiden avulla. Webropol-ohjelma analysoi osasta vastauksista frekvenssijakaumat, mutta osa vastauksista oli luokiteltava manuaalisesti, näitä olivat esimerkiksi vastaajien ikä ja palvelusvuodet. Ristiintaulukoinnissa ohjelmasta oli suuri apu, ja sen avulla sain vertailtua kuinka koettu terveys ja ammatti vaikuttivat vastauksiin. Koetun terveydentilan ja ammatin vaikutukset valitsin ristiintaulukoitaviksi siksi, että aiemmissa tutkimuksissa niillä on nähty olevan vaikutusta työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Sen sijaan ohjelmalla ei pystynyt ristiintaulukoimaan molempia kyselyjä, joten vertailun jouduin tekemään manuaalisesti. Ristiintaulukointi oli oleellinen osa vastausten analysointia, koska halusin saada tietoa eri muuttujien välisistä yhteyksistä (Heikkilä 2010, 210).

Osaamisen siirtämiseen liittyen minulla oli avoin kysymys, ja sen vastaukset pyrin luokittelemaan mahdollisimman napakaksi kokonaisuudeksi. Myös kyselyjen lopussa oli avoin kysymys jossa pyysin vastaajia kertomaan terveisensä ja mahdolliset kehittämissuhteensa Varkauden kaupungille. Nämä vastaukset teemoittelin ja kirjoitin opinnäytetyöhöni suorina lainauksina.

5.5 Kehittämispaneeli

Sen jälkeen kun olin saanut kyselyjen vastaukset analysoitua, osallistuin Varkauden kaupungin kaikille esimiehille tarkoitettuun kuukausittaiseen infotilaisuuteen 11.8.2016. Minulle oli annettu tunti aikaa opinnäytetyöni esittelyyn ja sen tulosten eteenpäin viemiseen. Esimiehiä oli paikalla 50, joten kattavalle keskustelulle ei tulosten esittelyn jälkeen aikaa jäänyt. Tämän vuoksi päädyin siihen, että jaoin esimiehet 4 hengen ryhmiin joissa heidän tuli yhdessä antaa minulle kirjallista palautetta opinnäytetyöstäni sekä pohtia kyselyn perusteella selkeimmin esiin nousseita kehityskohteita eli ikäjohtamista ja osaamisen siirtämistä. Jaoin heille paperit, joihin heidän tuli kirjallisesti pohtia sitä kuinka he ovat tällä hetkellä huomioineet ikääntyneiden työntekijöiden työssäjaksamisen

ja ikäjohtamisen, ja miten näitä asioita voisivat jatkossa kehittää. Toinen kysymys liittyi hiljaisen tiedon säilyttämiseen työyhteisössä: Mitä asian eteen tehtiin jo nyt ja kuinka siihen voitaisiin vielä enemmän panostaa tulevaisuudessa?

Tämän työvaiheen koin opinnäytetyöni kannalta erityisen tärkeäksi, sillä sen avulla sain eläkeikää lähestyvien ja eläkkeellä jo olevien työntekijöiden äänen kuuluviin. Koska tilaisuus tavoitti suurimman osan Varkauden kaupungin esimiehistä, varmistui se, että lähes jokainen esimies joutui vähintään pysähtymään ja miettimään omaa ikäjohtamistaan ja kuinka sitä olisi mahdollista terävöittää. Tarkoituksena oli, että kustakin teemasta nousisivat esille hyvät nykykäytännöt sekä kehittämiskohteet. Tilaisuuden jälkeen kokosin esimiehiltä keräämäni aineiston yhteen ja teemoittelin vastaukset teoreettiseen viitekehykseen nojaten (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2008). Tuloksia käsittelen tarkemmin luvussa 6.4 Kehittämispaneelin tulokset.

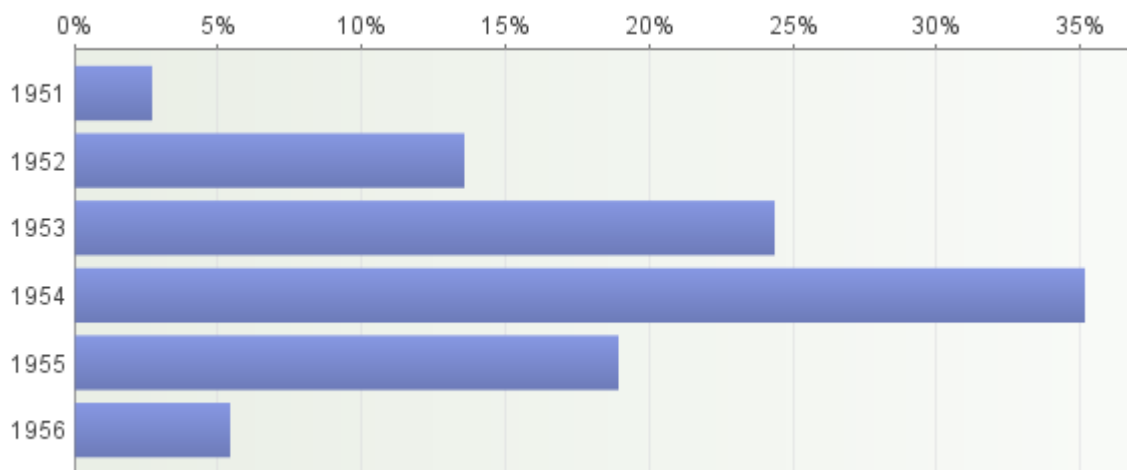
6 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

Kyselyn vastaukset on analysoitu sekä Webropol-ohjelmaa hyödyntäen että manuaalisesti. Olen analysoinut erikseen eläkkeelle jääneiden ja eläkkeelle jäävien vastaukset ja ristiintaulukoimalla selvittänyt sitä, kuinka ammatti ja koettu terveys ovat vaikuttaneet vastauksiin. Lopuksi pohdin myös sitä, millaisia eroavaisuuksia vastaajajoukkojen välillä oli.

6.1 Kyselyn tulokset - eläkkeelle jäävät

Taustatiedot

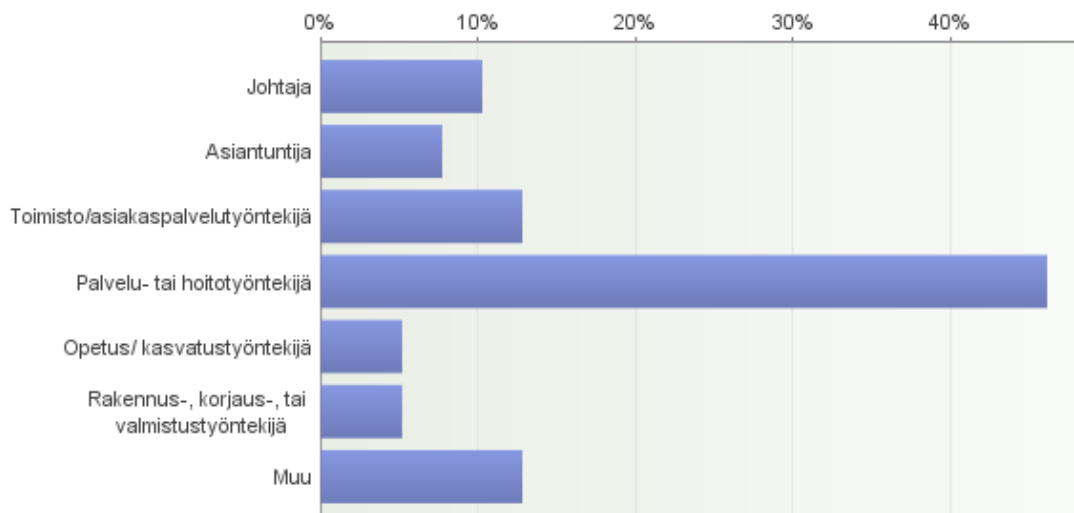
Eläkkeelle pian jäävistä vastaajista naisia oli 84,6 % ja miehiä 15,4 %. Naisten suurta määrää selittää osin ammattirakenne, jossa suurin edustus löytyy hoiva-alalta (ks. kuva 2). Parisuhteessa vastaajista eli 75,7 %, naimattomia oli 10,8 % ja leskeksi jääneitä 13,5 %. Iältään vastaajat olivat 59–64-vuotiaita. Heistä noin kolmasosa on syntynyt vuonna 1954. Kuvassa 1 on esitetty vastaajien prosentuaalinen osuus syntymävuoden mukaan.



Kuva 1. Kyselyyn vastanneiden syntymävuosi (n= 37)

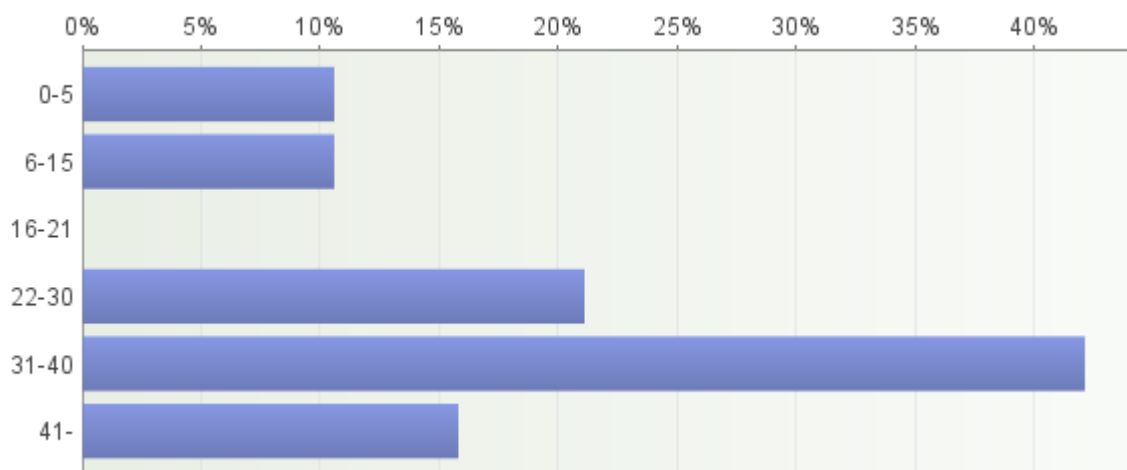
Eläkepoistumaan varautumisen kannalta oleellista on, että eläkepoistumaa tarkastellaan toiminnoittain sekä ammattiryhmittäin, sillä jokaisen kunnan henkilöstörakenne ja tulevaisuuden palvelurakenteet ovat erilaiset. Näin ollen tietämys eläkepoistumasta, sekä siihen varautuminen lisäävät kunnan menestymismahdollisuuksia henkilöstövoimavarojen mittaamisessa sekä työvoimakilpailussa. (Halmeenmäki 2010, 65.)

Vastaajista lähes puolet toimi palvelu- tai hoitotyöntekijänä (46,8 %), toiseksi suurin osa toimii toimisto/asiakaspalvelutyöntekijöinä (12,8 %), muissa työtehtävissä 12,8 %, johtotehtävissä 10,3 % ja toimisto/asiakaspalvelutyötehtävissä 7,7 %. Sekä opetus/ kasvatustehtävissä että rakennus-, korjaus-, tai valmistustyötehtävissä toimi 5,1 % vastaajista. Luvussa 6.3 Vertailua ammattiryhmittäin tulen hieman analysoimaan sitä, miten ammattiryhmien välillä näkyvät erot vastauksissa esiintyivät.



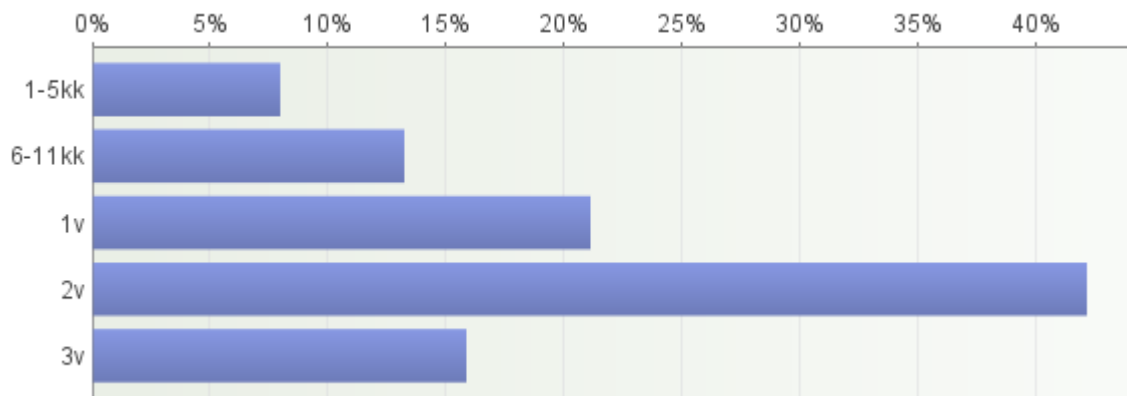
Kuva 2. Ammattiryhmät (n= 39)

Varkauden kaupungin palveluksessa vastaajat olivat toimineet 2–45 vuotta. Yli 75 % oli yli 20 vuoden kokemus (ks. kuva 3).



Kuva 3. Työvuodet (n= 38)

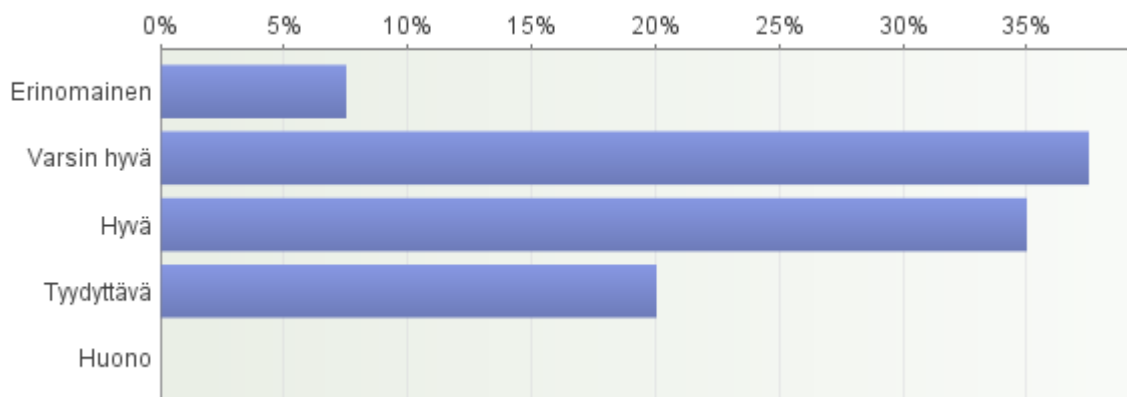
Eläkkeelle vastaajat suunnittelivat jäävänsä 1kk:n - 4vuoden sisällä. Yli 40 % vastaajista aikoi tehdä töitä vielä muutaman vuoden ajan (ks. kuva 4).



Kuva 4. Eläkkeelle jäämisen ajankohta (n= 38)

Koettu terveydentila

Vastaajista valtaosa koki terveytensä hyväksi (35 %) tai varsin hyväksi (37,5 %), erinomaiseksi terveytensä koki 7,5 %, tyydyttäväksi 20 %. Huonoksi terveyttään ei kokenut yksikään vastaajista (ks. kuva 5).



Kuva 5. Kokemus omasta terveydentilasta (n= 40)

Kokemukset työelämästä

Työssä jatkamisella tarkoitetaan ikääntyneiden työuran jatkamista eläkeikään saakka tai jopa sen yli (Fabisiak & Prokurat 2012, 94). Työssä jatkamisen kannalta on oleellista, että työntekijä kokee pärjäävänsä työssään ja olevansa siinä hyvä. Työn teon tulisi myös tuntua mielekkäälle ja eikä se saisi olla liian vaativaa fyysiseen toimintakykyyn nähden. Tärkeää on myös kokemus siitä, että on hyväksytty työyhteisössä ja nuoremmat kollegat ottavat mukaan joukkoonsa ja kohtelevat tasa-arvoisesti. Kiinnostus työelämässä jatkamiseen on

usein riippuvaista siitä millaiset kehittymismahdollisuudet työ tarjoaa. Vaikutusta on myös kiireen määrällä, työn joustoilla ja henkisellä sekä fyysisellä raskaudella. (Lundell ym. 2011, 11, 268, 271.)

Kokemukset työelämästä olivat vastaajilla pääosin positiivisia. Valtaosa vastaajista koki, että heidän osaamistaan työpaikalla arvostetaan, työ tuntuu tärkeältä ja mielekkäältä sekä työtehtävät monipuoliselta. Vastaajat kokivat myös voivansa vaikuttaa työtehtäviin ja että työajat olivat joustavia. Positiivista vastauksissa oli myös se, että 75 % vastaajista koki fyysisen toimintakyvyn olevan riittävä työn kuormittavuuteen nähden (ks. taulukko 3).

Taulukko 3. Kokemukset työelämästä 1 (n= 40)

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työpaikalla arvostetaan osaamistani	35 %	42,5 %	7,5 %	15 %	0 %
Koen olevani hyvä työssäni	42,5 %	50 %	5 %	0 %	2,5 %
Työnteko tuntuu mielekkäältä	47,5 %	42,5 %	2,5 %	7,5 %	0 %
Työtehtäväni ovat monipuoliset	47,5 %	45 %	0 %	5 %	2,5 %
Työaikani ovat joustavat	22,5 %	45 %	2,5 %	25 %	5 %
Pystyn vaikuttamaan työhöni	22,5 %	55 %	2,5 %	17,5 %	2,5 %
Koen fyysisen toimintakykyeni olevan riittävä työn vaatavuuteen nähden	37,5 %	37,5 %	2,5 %	20 %	2,5 %

Stereotyyppien vastaisesti vastaajista jopa 75,5 % halusi edelleen kehittyä työssään, ja vain 2,50 % vastaajista oli täysin eri mieltä asiasta. 46,2 % vastaajista oli myös osin tai täysin samaa mieltä siitä, työpaikoilla osaamisen kehittäminen on mahdollista myös ikääntyneille työntekijöille. Stereotyyppiä poikkesi myös se, että vain 12,5 % sairauspoissaolojen määrä oli lisääntynyt

viimeisten 3 vuoden aikana. Yli puolet (55 %) vastaajista aikoi jatkaa työssä oloa myös eläkeiän saavutettuaan (ks. taulukko 4).

Taulukko 4. Kokemukset työelämästä 2 (n= 40)

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Haluan kehittyä työssäni	35,5 %	40 %	17,5 %	7,5 %	2,5 %
Työpaikkani tarjoaa hyvät kehittymismahdollisuudet myös ikääntyneille työntekijöille	15,4 %	30,8 %	25,7 %	23,1 %	5 %
Aion jatkaa työssä yli 63-vuotiaaksi	47,5 %	7,5 %	10 %	2,5 %	32,5 %
Sairauspoissaolojeni määrä on lisääntynyt viimeisen 3vuoden aikana	5 %	7,5 %	5 %	22,5 %	60 %

Huolestuttavaa oli kuitenkin se, että vastaajista vain 40 % oli osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että ikääntyneiden työntekijöiden jaksaminen huomioidaan työpaikoilla. Heistä, jotka kokivat terveytensä tyydyttäväksi ainoastaan 12,5 % koki jaksamisensa tulleen huomioiduksi. Pensolan ym. mukaan työssä jaksamattomuuden takana on usein juuri toimintakyvyn rajoittuminen ja raskas työ. Raskasta työtä tekevillä on keskimääräistä huonompi terveys ja toimintakyvyn heikentyminen taas rajoittaa työssä jatkamisen mahdollisuuksia. Työkyky ja mahdollisuudet työssä jatkamiseen eivät aina määräydy yksilöön liittyvien tekijöiden mukaan, vaan siihen vaikuttavat myös työympäristö, työolosuhteet, työyhteisö ja työnantajan linjaukset. (Pensola, Rinne, Kankainen & Roine, 2008 238–240.) Mielenkiintoinen havainto olikin se, että vaikka valtaosa (72,5 %) vastaajista kokikin ehtivänsä tekemään työnsä hyvin, terveytensä erinomaiseksi kokevista 66,67% oli asiasta eri mieltä.

Eniten hajontaa oli vastaajien kokemuksessa siitä, kannustavatko työkaverit ja esimies työssä jatkamiseen. Vastaajista 57,5 % oli keskustellut ja 40 % ei ollut

keskustellut eläkkeelle jäämiseen liittyvistä asioista esimiehen kanssa. Mielenkiintoinen havainto oli se, että mitä parempi vastaajan terveys oli, sitä vähemmän esimiehen kanssa oli eläkkeelle jäämisestä keskusteltu (ks. taulukko 5).

Taulukko 5. Kokemukset työelämästä 3 (n= 40)

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työpaikallani huomioidaan ikääntyneiden työntekijöiden työssä jaksaminen	10 %	30 %	22,5 %	22,5 %	15 %
En koe ikäsyrijintää työpaikallani	50 %	37,50 %	7,5 %	2,5 %	2,5 %
Työni on minulle tärkeää	52,5 %	35 %	5 %	2,5 %	5 %
Ehdin tekemään työni hyvin	20 %	52,5 %	5 %	20 %	2,5 %
Työergonomia on huomioitu työpaikallani	17,5 %	52,5 %	10 %	17,5 %	2,5 %
Työkaverit kannustavat minua työssä jatkamiseen	22,5 %	25 %	22,5 %	22,5 %	7,5 %
Esimieheni kannustaa minua työssä jatkamiseen	17,5 %	30 %	17,5 %	22,5 %	12,5 %
Esimieheni arvostaa osaamistani	35 %	40 %	12,5 %	10 %	2,50 %
Olen keskustellut esimieheni kanssa eläkkeelle jäämisestäni	35 %	22,5 %	2,5 %	7,5 %	32,5 %

Eläkkeelle jäämiseen vaikuttavat tekijät

Urasuunnittelu voi olla ratkaisevassa asemassa ikääntyneen työntekijän motivaatiolle sekä halulle jatkaa työelämässä. Tämän vuoksi esimiehen tulisi keskustella eläkeikää lähestyvän työntekijänsä kanssa tämän ajatuksista työuraansa liittyen; millaiseksi hän oman asemansa kokee ja millaisissa rooleissa ja tehtävissä olisi kiinnostunut työuransa lopussa toimimaan. Nämä asiat olisi

hyvä ottaa puheeksi esimerkiksi kehityskeskusteluissa, jolloin luontevaa on jutella myös motivaatiosta, työntekijän työkyvystä ja hyvinvoinnista sekä työelämän sekä muun ajan yhteensovittamiseen liittyvistä asioista. Joistain organisaatioista löytyy ikäohjelmia, jotka sisältävät ikääntyneille työntekijöille erikseen suunnatun kehityskeskustelun, missä edellä mainittuja asioita käydään läpi tavallista perusteellisemmin. (Lundell ym. 2011, 308–309.)

Tulokset osoittivat että eläkkeelle jäämiseen vaikutti pääasiassa eläkeiän saavuttaminen (90 %). Myös vapaa-ajan lisääntymisellä (80 %) ja mahdollisuudella viettää enemmän aikaa perheen kanssa (76,9 %) oli vaikutusta valtaosan eläköitymispäätökseen. 25 % vastaajista oli osittain samaa mieltä siitä, että terveydelliset syyt estävät työssä jatkamista. Henkinen jaksamattomuus taas vaikutti 31,6 % eläköitymispäätökseen. Terveytensä ainoastaan tyydyttäväksi kokevista 87,5 % koki terveytensä esteenä työssä jatkamiselle. Heistä 62,5 myös ilmoitti olevansa henkisesti liian väsynyt jatkamaan työtään. Liiallisella työn määrällä, työn joustamattomuudella tai motivaation puutteella ei näyttänyt olevan vaikutusta valtaosan eläkepäätökseen (ks. taulukko 6).

Taulukko 6. Eläkkeelle jäämiseen vaikuttavat tekijät (n= 40)

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Eläkeikä on saavutettu	72,5 %	17,5 %	2,5 %	0 %	7,5 %
En voi jatkaa työssä terveydellisistä syistä	0 %	25 %	2,78 %	22,22 %	50 %
Olen henkisesti liian väsynyt jatkamaan työssäni	7,9 %	23,7 %	2,6 %	29 %	36,8 %
Työaikani ovat liian joustamattomat	2,7 %	16,3 %	0 %	40,5 %	40,5 %
Työtä on liikaa	18,4 %	15,8 %	2,6 %	42,1 %	21,1 %
Työni ei motivoi minua	5,3 %	10,5 %	7,9 %	36,8 %	39,5 %
En saa vaikuttaa työhöni	2,7 %	16,2 %	5,4 %	48,7 %	27 %
Minua ei kannusteta jatkamaan työssäni	5,4 %	21,6 %	27 %	21,6 %	24,4 %
Haluan viettää enemmän aikaa perheeni kanssa	51,3 %	25,6 %	5,1 %	10,3 %	7,7 %

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Haluan enemmän vapaa-aikaa	55 %	25 %	5 %	10 %	5 %
Jään omaishoitajaksi	2,8 %	0 %	8,3 %	8,3 %	80,6 %
Alan hoitamaan lapsenlapsiani	0 %	21,6 %	8,1 %	29,7 %	40,5 %

Osaamisen siirtäminen

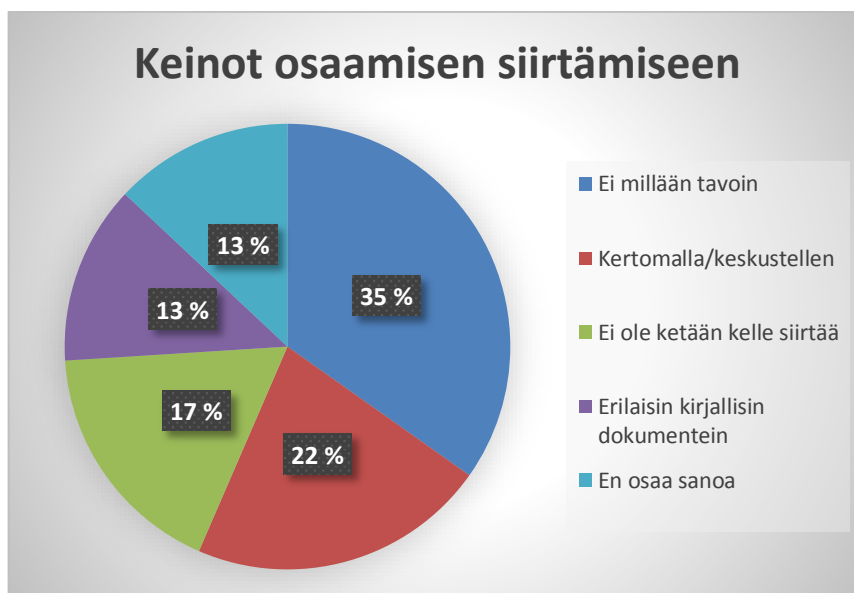
Hiljainen tieto on käsitteenä hieman epämääräinen, ja siksi sen tunnistaminen työssä on hankalaa. Työntekijän hiljainen tieto muodostuu automaattiseksi muodostuneista rutiineista, jolloin työn kannalta olennaiset asiat saattavat hämärtyä. Sen tunnistaminen vaatii työntekijältä seuraavien kysymysten pohdintaa: mitä minä osaan, mitä tiedän, mistä tiedän, miten teen, keneltä kysyn. Jotta hiljainen tieto tunnistettaisiin työssä, tulisi huomio kiinnittää myös työntekijän syvällä oleviin aavistuksiin ja aisteihin. (Moilanen, Tasala & Virtainlahti 2005, 31.) Hiljaisen tiedon tunnistaminen työyhteisöissä on tärkeää, sillä eläkepoistuman pääasialliset seuraukset ovat henkilöstövajeen lisäksi osaamisvaje, kun eläkkeelle lähtevien mukana poistuu myös paljon kokemusta ja osaamista. Osaamisvajeen paikkaaminen on myös monimutkaisempaa kuin mitä henkilöstövajeen, joka yleensä ratkeaa rekrytoinnilla tai toimintoja tehostamalla. (Halmeenmäki 2010, 12.)

Kyselyn mukaan (ks. taulukko 7) Varkauden kaupungin eläkkeelle jäävällä henkilöstöllä hiljaista tietoa on runsaasti. Vastaaajista 90 % kertoi omaavansa hiljaista tietoa ja heistä 60 % koki saaneensa siirrettyä sitä eteenpäin. Huomioitavaa kuitenkin on, että 30 % vastaaajista, oli asiasta eri mieltä. 65 % vastaaajista kertoi kokevansa, että esimies arvostaa tätä hiljaista osaamista, mutta kysyttäessä sitä, onko työyhteisö kannustanut hiljaisen tiedon jakamiseen, jatkautuivat vastaukset kahtia.

Taulukko 7. Osaamisen siirtäminen (n=40)

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Koen omaavani hiljaista tietoa	67,5 %	22,5 %	7,5 %	2,5 %	0 %
Olen saanut siirrettyä tietoani työka- vereille hyvin ennen eläkkeelle jää- mistäni	12,5 %	47,5 %	10 %	25 %	5 %
Koen että esimieheni arvostaa hil- jaista tietoani	35 %	30 %	20 %	12,5 %	2,5 %
Työyhteisö on kannustanut minua hiljaisen tiedon jakamiseen	15 %	30 %	17,5 %	22,5 %	15 %

Avoimessa kysymyksessä tiedusteltiin sitä, millä tavoin hiljaista tietoa on py-
rittä siirtämään. Tähän kysymykseen tuli vastauksia 19 kpl ja ne olivat jaetta-
vissa kuuteen ryhmään (ks. kuva 6). Ikävä kyllä 34,8 % vastaajista koki, ettei
tietoa siirretä millään tavoin ja 17,5 % kertoi, ettei ole ketään kelle tietoa siir-
tää.

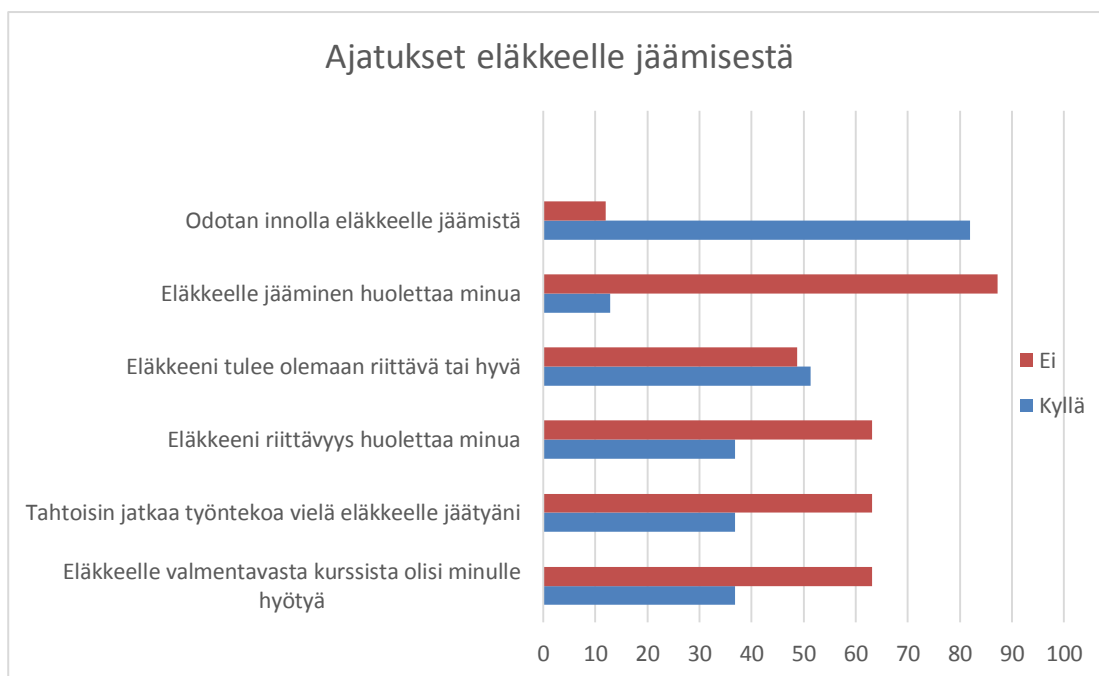


Kuva 6. Osaamisen siirtämisen keinot (n=24)

Ajatukset eläkkeelle jäämisestä

Kuvassa 7 ilmenee, että ajatukset eläkkeelle jäämisestä olivat pääosin hyvin positiivisia. Innolla eläkeikää odotti jopa 82 %, eikä asia huolettanut valtaosaa vastaajista. Heitä jotka kokivat terveytensä erinomaiseksi tai varsin hyväksi, eläkkeelle jääminen ei huolettanut lainkaan. Sen sijaan heitä, jotka kokivat terveytensä vain hyväksi, huoletti eläköityminen 16,7 % vastaajista ja tyydyttäväksi kokevista jopa 75 %.

Vastaajista reilu kolmasosa koki, että eläkkeelle valmentavasta kurssista olisi hyötyä. Mielenkiintoista oli se, että mitä paremmaksi vastaajat terveytensä kokivat, sitä vähemmän he näkivät tarvetta eläkkeelle valmentavasta kurssista. Terveytensä hyväksi kokevista 50 % ja terveytensä tyydyttäväksi kokevista 42,9 % koki että kurssille olisi tarvetta, kun taas terveytensä erinomaiseksi kokevat olivat 100 % eri mieltä asiasta. Mahdollisuutta työn tekemiseen vielä eläkepäivillä, oli tarjottu vain 16,2 % vastaajista. Kenellekään terveytensä tyydyttäväksi kokevista työtä ei oltu tarjottu.



Kuva 7. Ajatuksia eläkkeelle jäämisestä (n= 39)

Risut, ruusut sekä mahdolliset kehittämissuhteukset

Viimeiseksi vastaajat saivat lähettää terveiset ja mahdolliset kehittämissuhteukset Varkauden kaupungille työnantajana. Tässä kohtaa vastaajat antoivat niin kehittämissuhteuksia kuin risuja ja ruusujakin. Vastauksia tuli yhteensä 17 kappaletta. Kiitoksia Varkauden kaupunki sai siitä, että oli ollut hyvä ja moderni työnantaja. Valtaosa vastauksista sisälsi kuitenkin palautetta ja erilaisia kehittämissuhteuksia. Suurin osa kehittämissuhteuksista liittyi juuri eläkeikää lähestyvien työntekijöiden huomioimiseen, arvostamiseen ja hiljaisen tiedon siirtämiseen:

”Huolehdi ikääntyvistä työntekijöistä!”

”Hiljaisen tiedot siirto ja perehdytys seuraavalle”

”Oman tiedon arvostus - ei kaikki tieto tule ulkoa”

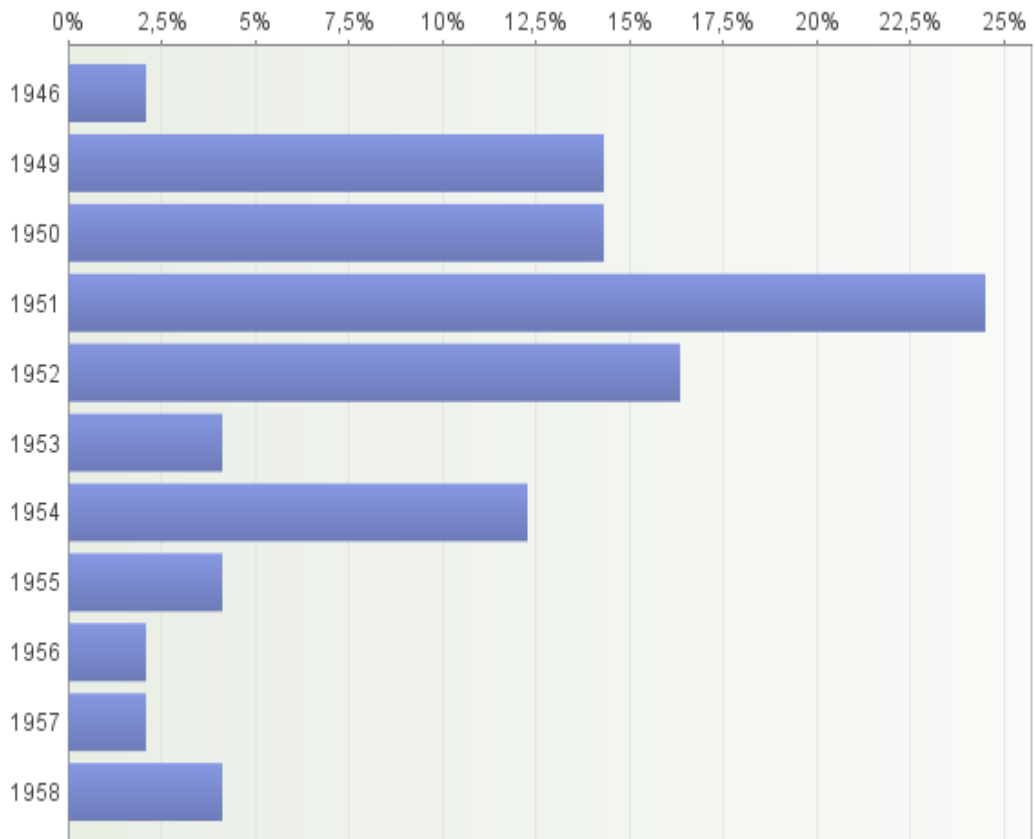
”Avaintehtäviin palkattava seuraaja ajoissa!!!!”

”Avointa keskustelua eläköitymiseen/ tehtäviin liittyen”

6.2 Kyselyn tulokset - eläkkeelle jääneet

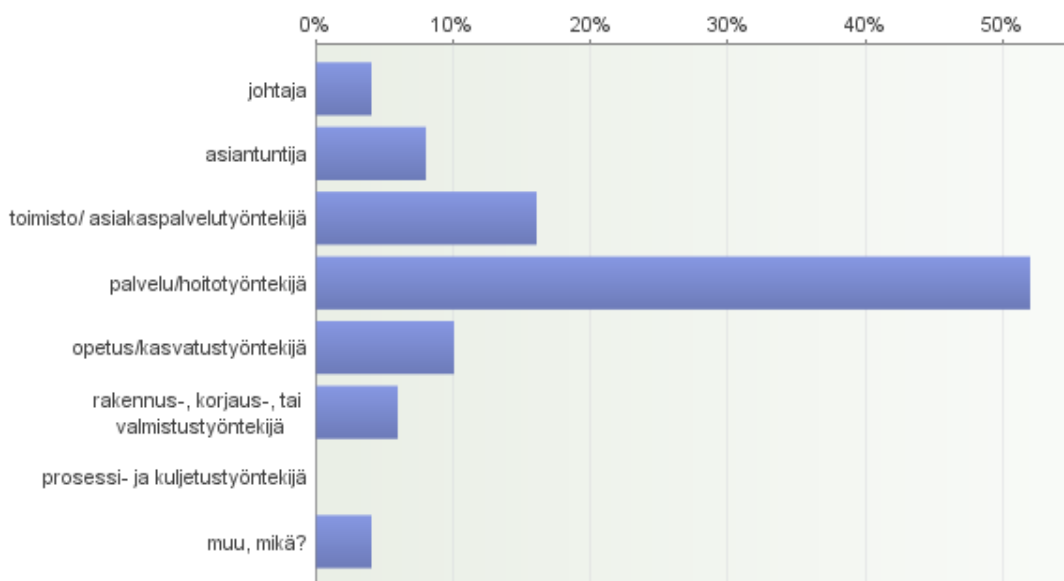
Taustatiedot

54 vastaajasta naisia oli 92 % ja miehiä 8 %, heistä 80% oli siviilisäädyltään joko naimisissa tai parisuhteessa. Iältään vastaajat olivat 57–70-vuotiaita, heistä lähes neljäsosa oli syntynyt vuonna 1951 (ks. kuva 8).



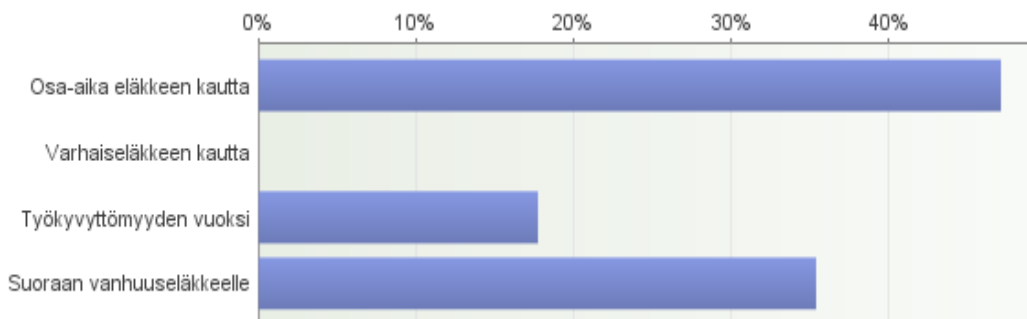
Kuva 8. Syntymävuosi (n=49)

Samoin kuin eläkkeelle jäävien kohdalla, myös tässä vastaajaryhmässä valtaosa (yli puolet) oli toiminut uransa aikana hoito- tai palvelutyöntekijänä (ks. kuva 9).



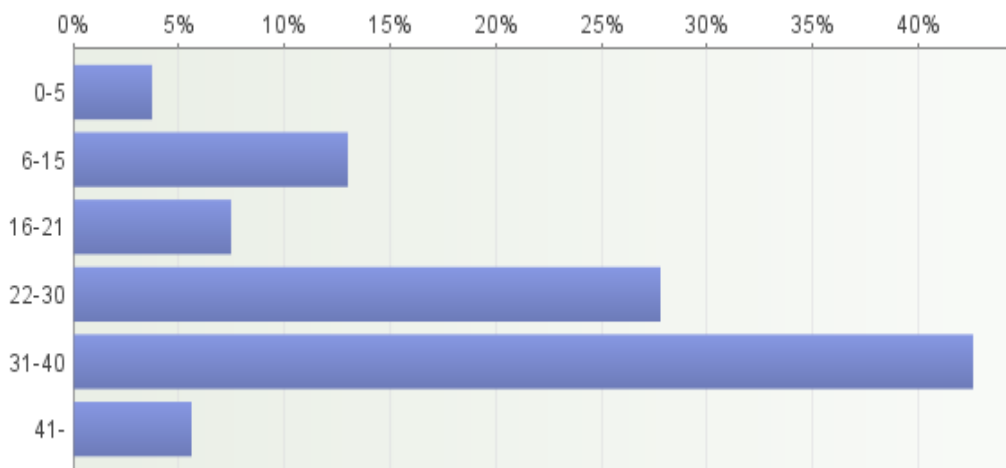
Kuva 9. Ammatti (n= 50)

Yllättävää oli, että vastaajista 47,06 % eli lähes puolet olivat siirtyneet eläkkeelle osa-aikaeläkkeen kautta (ks. kuva 10). Osa-aikaeläkkeelle siirtävistä jopa 45,83 % olivat kokeneet terveydentilansa joko kohtalaiseksi tai huonoksi.



Kuva 10. Eläkemuoto (n =51)

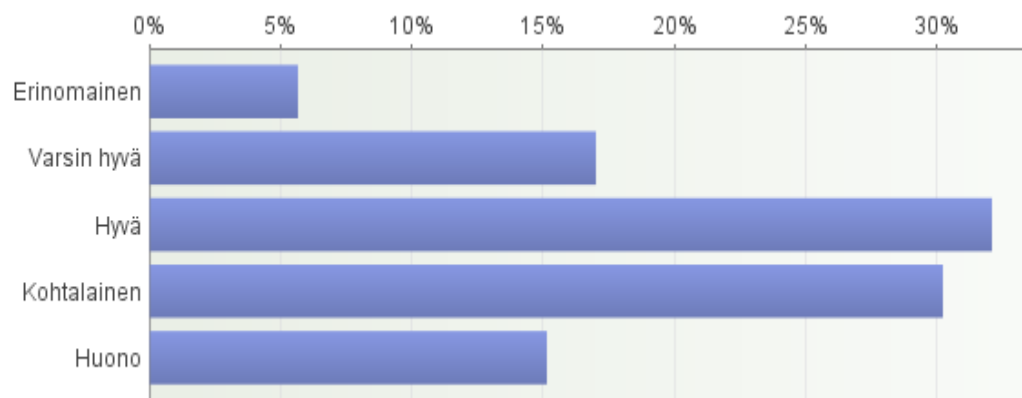
Varkauden kaupungilla vastaajat olivat toimineet 3-44 vuotta. Lähes puolet olivat työskennelleet kaupungin palveluksessa 31–40-vuotta (ks. kuva 11).



Kuva 11. Palvelusvuodet Varkauden kaupungilla (n=54)

Koettu terveydentila eläkkeelle jäädessä

Terveytensä eläkkeelle jäännin kynnyksellä vastaajat olivat kokeneet huonomaksi kuin mitä nyt eläkkeelle jäävät. Kuvasta 12 näkee, että tässä ryhmässä terveytensä heikoksi oli kokenut 15% vastaajista, kun vielä työelämässä olevista näin ei kokenut yksikään.



Kuva 12. Koettu terveydentila eläkkeelle jäädessä (n= 53)

Kokemukset työelämästä

Kysyttäessä ikääntyneiden työntekijöiden jaksamisen huomioimisesta työpaikalla jakaantuivat mielipiteet aikalailla kahtia. Mielenkiintoista oli se, että terveytensä erinomaiseksi, varsin hyväksi tai hyväksi kokevista vain 37 % oli asiasta osin tai täysin samaa mieltä, kun taas terveytensä kohtalaiseksi tai heikoksi kokevista vastaava prosentti oli 43,4 %. Vastajista valtaosa (74 %) kuitenkin koki fyysisen toimintakyvyn olleen riittävä työnvaativuuteen nähden. Toisin ajattelijoista suurin osa (81,8 %) olivat terveytensä joko kohtalaiseksi tai heikoksi kokevia.

Valtaosa vastajista oli sitä mieltä, että osaamista oli arvostettu, työtehtävät olivat monipuolisia ja ne ehti tekemään hyvin (ks. taulukko 8). Vastajat myös kokivat olleensa työssään hyviä eivätkä juurikaan olleet havainneet ikäsyrintää työpaikallaan. Samoin kuin eläkkeelle jäämässä olevat, jo eläköityneet olivat halunneet kehittyä työssä uransa loppuun saakka. Terveytensä joko erinomaiseksi, varsin hyväksi tai hyväksi kokevista jopa 93 % tahtoivat kehittyä työssään loppu metrelle saakka, kun taas terveytensä kohtalaiseksi tai huonoksi kokevista vastaava prosentti oli 54,2 %. Koetulla terveydentilalla oli myös vaikutusta kokemuksiin siitä, kuinka hyvin työt ehti tekemään. He, jotka olivat kokeneet terveydentilansa joko erinomaiseksi tai varsin hyväksi, olivat yksimielisesti samaa mieltä siitä, että työt ehti tekemään hyvin, kun taas terveytensä hyväksi kokevista vastaava prosentti oli 70,6 %, kohtalaiseksi kokevista 56,3 % ja heikoksi kokevista vain 37,5 %.

Taulukko 8. Kokemukset työelämästä 1 (n=54)

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työpaikalla arvostettiin osaamistani	24 %	44,4 %	12,7 %	11,1 %	7,4 %
En kokenut ikäsyrijintää työpaikallani	53,7 %	31,5 %	3,6 %	5,6 %	5,6 %
Koin olevani hyvä työssäni	46,3 %	44,3 %	5,6 %	1,9 %	1,9 %
Työn teko tuntui mielekkäältä	48,2 %	38,9 %	3,7 %	3,7 %	5,5 %
Työtehtäväni olivat monipuoliset	53,7 %	33,3 %	3,7 %	7,4 %	1,9 %
Työni oli minulle tärkeää	69,8 %	20,8 %	5,6 %	1,9 %	1,9 %
Halusin kehittyä työssäni myös viimeisinä työvuosina	31,5 %	44,4 %	9,3 %	7,4 %	7,4 %

Kysyttäessä ikääntyneiden kehittymismahdollisuuksista työpaikalla, jakaantuivat vastaukset aikalaille kahtia (ks. taulukko 9). Vain 9,2 % vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että ikääntyneiden työntekijöiden osaamisen kehittäminen mahdollistetaan. Myös ajatukset työaikojen joustavuudesta jakoivat vastaajat aikalaille kahtia.

Taulukko 9. Kokemukset työelämästä (n= 54)

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Koin fyysisen toimintakykyni olevan riittävä työn vaativuuteen nähden	25,9 %	48,1 %	5,6 %	13 %	7,4 %
Työpaikkani tarjosi hyvät kehittymismahdollisuudet ikääntyneille työntekijöille	9,2 %	38,9 %	16,7 %	18,5 %	16,7 %
Ehdin tekemään työni hyvin	24 %	40,8 %	5,6 %	18,5 %	11,1 %
Työaikani olivat joustavat	18,9 %	35,9 %	5,7 %	24,5 %	15 %
Pystyin vaikuttamaan työhöni	18,9 %	45,3 %	3,8 %	20,8 %	11,3 %

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työergonomia oli huomioitu työpaikallani	20,4 %	29,6 %	7,4 %	31,5 %	11,1 %
Työkaverit kannustivat minua työssä jatkamiseen	14,8 %	33,3 %	20,4 %	24 %	7,4 %

70,4 % vastaajista oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että oli keskustellut esimiehen kanssa eläköitymiseen liittyvistä asioista. Tulos on hyvin lähellä Ke- van 2013 tekemää tutkimusta, jossa haastateltavista 76 % kertoi ilmoitta- neensa esimiehelleen eläköitymisensä ajankohdan.

Kyselyyn vastanneista 64,8 % oli kokenut, että esimies arvostaa hänen osaa- mistaan. Vajaa puolet vastaajista olivat samaa tai osittain samaa mieltä siitä, että esimies oli kannustanut työssä jatkamiseen. Vastaajien kokemukset työ- ergonomia toteutumisesta jakautuivat aikalailla kahtia (ks. taulukko 10.)

Taulukko 10. Kokemukset työelämästä 2

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Esimieheni kannusti minua työssä jatkamiseen	22,2 %	25,9 %	16,7 %	14,8 %	20,4 %
Esimieheni arvosti osaamistani	29,6 %	35,2 %	16,7 %	7,4 %	11,1 %
Keskustelin esimiehen kanssa eläkkeelle jäämisestäni	51,9 %	18,5 %	3,7 %	11,1 %	14,8 %
Sairauspoissaolojeni määrä li- sääntyi viimeisten 3 työvuoteni aikana	20,2 %	13 %	1,9 %	13 %	51,9 %

Eläkepäättökseen vaikuttavat tekijät

Myös eläkkeelle jo jääneiden vastaajien kohdalla valtaosan eläköitymispäätökseen oli vaikuttanut eläkeiän saavuttaminen (ks. taulukko 11). Terveydentilansa huonoksi kokevista kuitenkin 85,7 % oli asiasta täysin eri mieltä. Huonoksi koettu terveydentila vaikutti 100 % päätökseen jäädä eläkkeelle, lisäksi se näkyi henkisenä väsymisenä, sillä terveytensä heikoksi kokevista 62,5 % eläkepäättökseen vaikutti myös henkinen väsyminen.

Toisin kuin työelämässä vielä olevien kohdalla, lisääntynyt vapaa-aika ja mahdollisuus viettää enemmän aikaa perheen kanssa, ei ollutkaan niin selkeästi eläkepäättökseen vaikuttava tekijä ja vastaajien mielipiteet jakautuivat kahtia. Tämän vastaajajoukon keskuudessa terveydelliset syyt vaikuttivat eläkepäättökseen 43,7 % ja henkiset tekijät 27,1 %.

Se ettei työelämässä jatkamiseen kannustettu, vaikutti 42,5 % vastaajan päätökseen. Näihinkin ajatuksiin näytti koettu terveydentila vaikuttavan sillä terveytensä erinomaiseksi kokevien päätökseen asia ei vaikuttanut lainkaan, varsin hyväksi terveytensä kokevien päätökseen vain 28,6 % vastaajista, terveytensä hyväksi kokevilla 42,9 %, kohtalaiseksi kokevilla 35,7 % ja huonoksi kokevilla 75 %. Lastenlasten hoitamisella tai omaishoitajaksi siirtymisellä ei näyttänyt olevan suurempaa vaikutusta eläkepäättökseen.

Taulukko 11. Eläkepäättökseen vaikuttavat tekijät (n=54)

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Eläke ikä oli saavutettu	73 %	3,9 %	3,9 %	3,9 %	15,3 %
En voinut jatkaa työssä terveydellisistä syistä	27 %	16,7 %	0 %	6,3 %	50 %
Olin henkisesti liian väsynyt jatkamaan työssäni	10,4 %	16,7 %	12,5 %	14,6 %	45,8 %
Työaikani olivat liian joustamattomat	8,5 %	4,3 %	17 %	34 %	36,2 %
Työtä oli liikaa	12,8 %	27,7 %	6,4 %	23,4 %	29,7 %
Työni ei motivoinut minua	12,5 %	10,4 %	12,5 %	22,9 %	41,7 %

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
En saanut vaikuttaa työhöni	8,7 %	30,4 %	15,2 %	21,7 %	23,9 %
Minua ei kannustettu jatkamaan työssäni	25,5 %	17 %	8,5 %	21,3 %	27,7 %
Halusin viettää enemmän aikaa perheeni kanssa	21,2 %	23,4 %	17 %	19,2 %	19,2 %
Halusin enemmän vapaa-aikaa	21,7 %	21,7 %	15,2 %	23,9 %	17,5 %
Jäin omaishoitajaksi	2,3 %	2,3 %	4,4 %	4,6 %	86,4 %
Aloin hoitamaan lapsenlapsiani	6,5 %	8,7 %	2,2 %	17,4 %	65,2 %

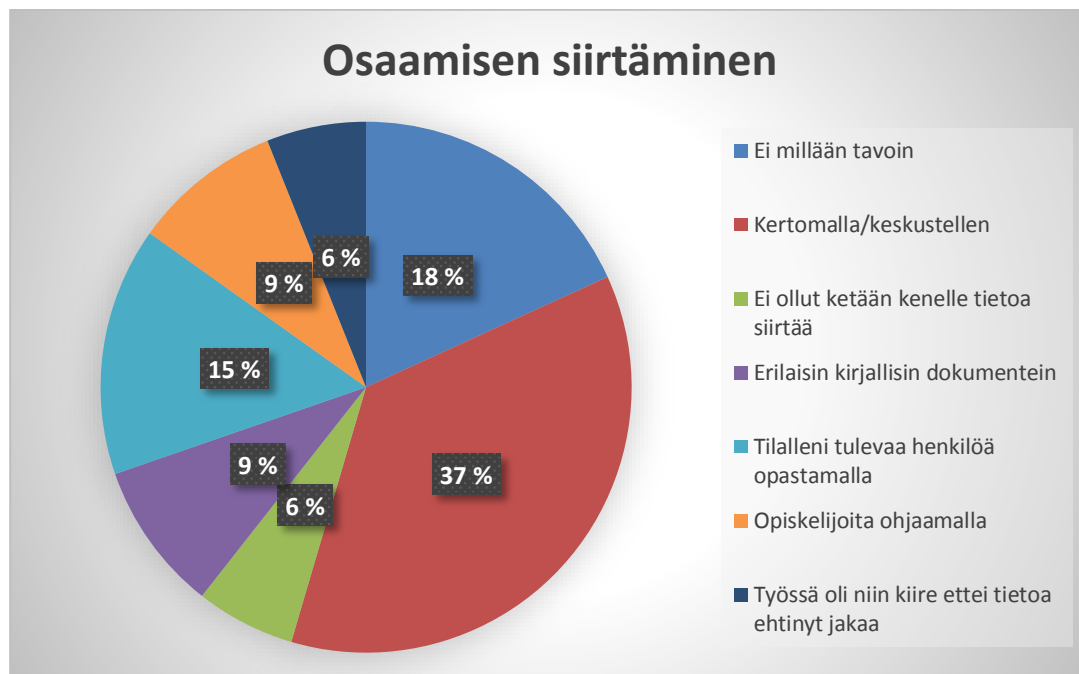
Osaamisen siirtäminen

Taulukosta 12 ilmenee, että 90,6 % vastaajista koki omaavansa hiljaista tietoa, mutta vain vajaa puolet vastaajista olivat täysin tai osin samaa mieltä siitä, että saivat siirrettyä hiljaista tietoaan työkavereille. Vähän reilu puolet vastaajista kokivat, että esimies arvosti heidän hiljaista tietoaan ja vain noin 37,3 % olivat osin tai täysin samaa mieltä siitä, että työyhteisö kannusti hiljaisen tiedon jakamiseen.

Taulukko 12. Osaamisen siirtäminen (n=54)

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Koin omaavani hiljaista tietoa	62,3 %	28,3 %	7,5 %	0 %	1,9 %
Sain siirrettyä tietoaani työkavereille hyvin ennen eläkkeelle jäämistäni	14,8 %	33,3 %	20,4 %	16,7 %	14,8 %
Koin että esimieheni arvosti hiljaista tietoaani	20,8 %	32 %	22,6 %	11,3 %	13,2 %
Työyhteisö kannusti minua hiljaisen tiedon jakamiseen	11,8 %	25,5 %	31,3 %	19,6 %	11,8 %

Avoimessa kysymyksessä tiedusteltiin sitä, millä tavoin hiljaista tietoa on pyritty siirtämään. Kuvasta 13 on nähtävissä, että valtaosa oli siirtänyt tietoaan työkavereiden kanssa keskustelemalla. Tähän kysymykseen tuli vastauksia 33 kpl ja ne olivat jaettavissa seitsemään ryhmään:



Kuva 13. Keinot osaamisen siirtämiseen (n=33)

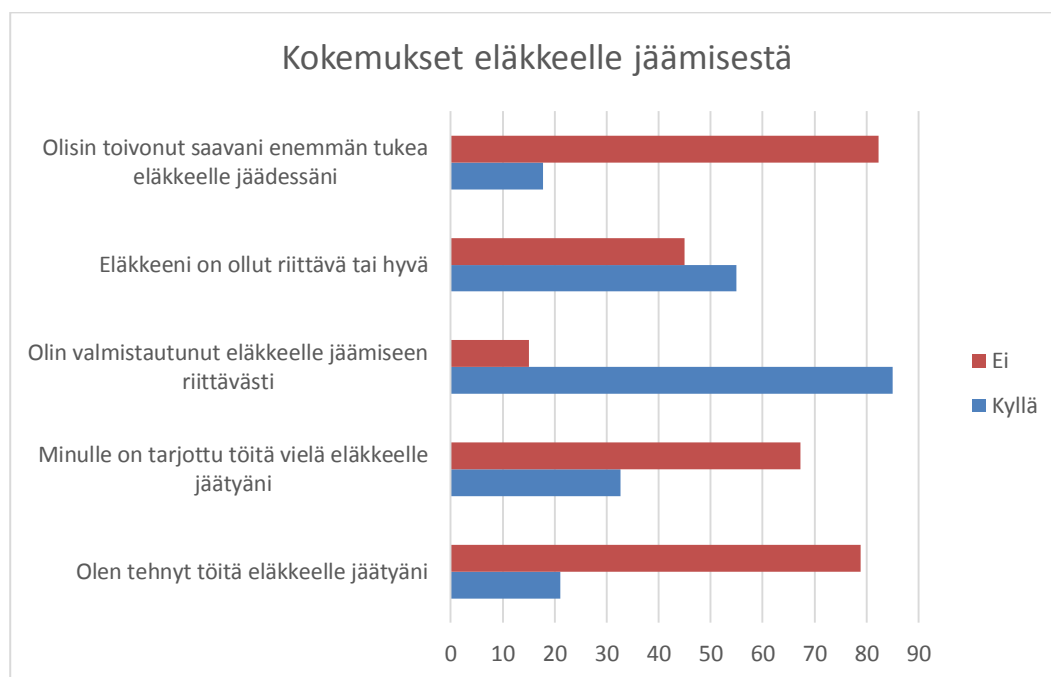
Elämä eläkkeellä

Rakenteelliset tekijät eläkeläisen työllistämiseen, hänen halukkuutensa työn vastaanottamiseen ja työn hakemiseen ovat sekä yksilöllisiä että yhteiskunnallisia. Työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä on havaittu olevan ikääntyneen työntekijän sukupuoli, koulutus, kokemus omasta terveydentilasta, sekä kokemukset aiemmasta työurasta. On havaittu, että mikäli vanhuuseläkkeellä olevat saavat itse vaikuttaa siihen, milloin töitä tekevät ja kuinka paljon, näkyy se lisääntyneenä halukkuutena jatkaa työelämässä. (Tuominen, Takala & Forma 2010, 89–90.)

Hyvät suhteet työyhteisöön ovat tärkeitä vielä eläkkeelle jäädessäkin, koska työntekijän jättämä tiedollinen sekä taidollinen aukko huomataan usein vasta hänen jäätyä eläkkeelle. Työuran päättymiskokemuksiin vaikuttaa suuresti se,

onko eläkkeelle jääty omasta halusta, eläkeiän saavuttamisen johdosta, voimavarojen hiipumisen takia vaiko henkilöstövähennystarpeiden vuoksi. Näiden lisäksi eläkkeelle siirtymiseen liittyy lukuisia ”hygieniatekijöitä”, jotka voivat myös vaikuttaa merkittävästi siihen, millä mielellä työ jätetään. Näitä tekijöitä voivat olla esimerkiksi se, miten eläkkeelle siirtyvää muistetaan, millaista apua ja asiantuntijuutta työyhteisöllä on tarjota esimerkiksi eläkelaskelmissa ja millaisissa tehtävissä viimeiset työvuodet kuluivat. (Kuronen-Mattila, Mäki & Järvenpää 2011, 55.)

Vastaukset osoittivat (ks. kuva 14), että valtaosalle oli eläkkeelle jääminen ollut helppoa ja siihen oltiin varauduttu riittävästi. Vain murto-osa (17,7 %) olisi toivonut saavansa enemmän tukea eläkkeelle jäädessään. Eläkkeen riittävyys taas jakoi vastaajien mielipiteet kahtia. Töitä eläkkeelle jääneille oli tarjottu vain 32,7 % ja heistä 21,1 % on tehnyt töitä vielä eläkkeelle jäätyäänkin.



Kuva 14. Kokemukset eläkkeelle jäämisestä (n=54)

Risut, ruusut sekä mahdolliset kehittämissuhteet

Lopuksi vastaajat saivat kertoa terveisensä ja mahdolliset kehittämissuhteensa Varkauden kaupungille. Vastaukset olivat hyvin monipuolisia ja ne sisälsivät sekä ruusuja että risuja ja kehittämissuhteita. Vastauksia tuli yhteensä 32 kappaletta. Positiivista palautetta Varkauden kaupunki sai varmuudesta ja luotettavuudesta:

"Varkauden kaupunki on hyvä työnantaja. "

"Varkauden seudun kuntainliitto--> Varkauden kaupunki ovat antaneet elannon turvallisesti."

Samoin kuin edellisessä vastaajaryhmässä myös tämän joukon mielestä kehitettävää oli ikääntyneiden työntekijöiden tukemisessa ja huomioimisessa:

Enemmän tukea ikääntyneen työntekijän jaksamiseen esim. työvuorotoivomukset, työn keventäminen, kuntoutukseen ohjaaminen."

"Ikääntyvältä, lähiaikoina eläkkeelle jäävältä työntekijältä ei vaadittaisi yhtä suurta tai suurempaa työpanosta kuin nuorilta työntekijöitä. Liian työmäärän vuoksi ei pystynyt tekemään tarpeeksi hyvin työtään."

"Ikääntyvien, pitkäaikaisten työntekoa ja ammattitaitoa tulisi arvostaa enemmän ja ottaa se huomioon esim. palkkauksessa. On ikävää että pitkän työuran tehneenä eläke on niin pieni että riittää hädin tuskin elämiseen varsinkin yksinäisillä ihmisillä"

Huolta vastaajien keskuudessa herätti myös henkilökunnan riittävyys:

"Työntekijöitä saatava riittävästi vanhus ja hoitotyöhön"

Kehittämissuhteita tuli lisäksi muutosjohtamiseen, henkilöstön tasapuoliseen kohteluun sekä ikääntyvien työntekijöiden kouluttamiseen ja palkkaukseenkin.

"Jos nekin rahat mitä kaupunki maksaa erilaisille konsulteille käytettäisiin henkilöstön kanssa suunnitteluun, motivaatio tehdä työtä olisi parempi ja henkilöstö sitoutuisi työhönsä paremmin. Ainainen muutos rassaa paljon. Ei ehditä asioita viedä loppuun kun keksitään uusia muutoksia. Rahaa palaa näihin muutoksiin paljon. Onko kukaan kaupungin "pomo" laskenut niitä kustannuksia kun rakennetaan ja remontoidaan jokin tila ja ostetaan uusia kalusteita ja laitteita, ne on käytössä muutaman kuukauden kun huomataan

ettei tämä näin toimi ja taas muutetaan. Järjen käyttö olisi ihan sallittua.”

”Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu. Positiivinen asenne työntekoon! Tiedon kulku, kehityskeskustelut, esimiehen konkreettinen apu työpaikan pattitilanteissa. Työyhteisöön eri-ikäisiä, vanhoja ja nuoria, naisia ja miehiä.”

”Epävarmat ajat lopetusuhkineen olivat piinallisia. Työntekijöille tiedottaminen ennen tiedotusvälineille jakamista on osa työntekijöiden arvostamista. Ikävä lukea oman työpaikan uusista tuulista lehdestä! Ratkaisut pitää hyvin harkita ja sitten vasta tieto. Keskenkäiset ahdistavat.”

”Päättäjiltä luottamusta viran/toimenhaltijoihin, he ovat alansa asiantuntijoita ja jos he saavat mahdollisuudet kehittää työpaikkaa niin sen kyllä tekevät.”

”Erityisosaamisen huomioiminen! Ei riitä että työnantaja osallistuu koulutukseen vaan se pitäisi näkyä myös palkassa ja että on mahdollista käyttää taitoja monipuolisesti ja todella siirtää tietoa nuoremmille.”

”Koin itse että on väistyttävä ja annettava paikka nuoremmille. Haluisin vieläkin kehittää ja kouluttaa itseäni. Jonkinlaista valmennusta olisi kaivannut eläkkeelle jäädessä. Eläkeiän lähestyessä ei pääse koulutuksiin, osastopalaveriinhin jne. Sijaisenaakin vaaditaan kokonaisvaltaista osaamista.”

6.3 Vertailua ammattiryhmittäin

Koska opinnäytetyössäni pyrin kaikin tavoin huolehtimaan siitä, ettei yksittäistä henkilöä pystytä tunnistamaan, analysoin ammatin merkitystä vastauksiin molemmat vastaajajoukot (eläkkeelle jääneet ja pian jäävät) yhdistettynä, koska osan ammattiryhmän edustajia on muutoin niin vähän.

Ajatukset työelämästä

Valtaosa vastaajista siirtyy tai oli siirtynyt suoraan vanhuuseläkkeelle. Johtajista kuitenkin jopa 50 % oli siirtynyt tai siirtymässä eläkkeelle osa-aikaeläkkeen kautta ja palvelu/hoitotyöntekijöistä 38,6 %. Eläköitymisen kynnyksellä terveys koettiin pääosin olevan joko hyvä, varsin hyvä tai erinomainen. Tyytymättömämpiä terveyteensä olivat toimisto/asiakaspalvelutyöntekijät, joista terveytensä tyydyttäväksi tai huonoksi koki 38,4 %, hoito- ja palvelutyöntekijät 34,8 % ja ryhmään muut sijoittuneet työntekijät 42,8 %.

Johtoalan henkilöihin kuuluvat työntekijät olivat pääosin kaikkein tyytyväisimpiä työntekijöitä. Tyytymättömämpiä olivat toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät, sekä palvelu- ja hoitoalan työntekijät. Tuloksien puolesta puhuu myös se, että koulutuksella on havaittu olevan vaikutusta työkykyyn. Korkeammin koulutettujen työ on usein fyysisesti kevyempää ja tarjoaa enemmän työhyvinvointia parantavia tekijöitä kuten itsenäisyys ja hyvät kehittämis-, sekä vaikuttamismahdollisuudet. (Lundell ym. 2011, 81)

Johtajista jopa 83,3 % oli osin tai täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla huomioitiin ikääntyneiden työntekijöiden työssä jaksaminen, myös rakennus, -korjaus, -kuljetus tai valmistustyöntekijöistä yli puolet 57,1 % olivat asiasta samaa mieltä. Toimisto/asiakaspalvelualan työntekijöiden mielipiteet jakautuivat asiassa kahtia, kun taas asiantuntijoista jopa 85,7 % oli asiasta osittain tai täysin eri mieltä.

Osaamisen arvostamisen kokemuksissa ei eroa ollut eri ammattiryhmien välillä, ja valtaosa kokikin saaneensa arvostusta. Ainoastaan opetus/kasvatustyöntekijöistä 60 % oli asiasta eri mieltä. Ikäsyrrintää ei koettu missään vastaajaryhmässä toista enempää ja muutoinkin kokemukset syrjinnästä olivat hyvin vähäisiä. Kaikkien ammattiryhmien edustajat myös kokivat olevansa työssään hyviä ja työnteko tuntui mielekkäältä, sekä työtehtävät monipuolisilta. Myös fyysinen toimintakyky koettiin riittävänä työn vaativuuteen nähden. Eri mieltä asiasta oli kuitenkin muu- ryhmästä 57,1 % ja palvelu- ja hoitoalan työntekijöistä 22,8 %. Valtaosa vastaajista tahtoi kehittyä työssään loppu metreille

saakka, toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöistä 23,2 % ja muu- ryhmästä 42,9 % oli asiasta eri mieltä.

Kokemuksissa ikäihmisten kehittymisen mahdollistamisessa oli hajontaa runsaasti. Johtajista 83,3 %, opetus/kasvatustyöntekijöistä 85,7 % ja rakennus, -korjaus, - kuljetus tai valmistustyöntekijöistä 60 % oli sitä mieltä että kehittyminen mahdollistetaan, kun taas muiden ammattiryhmien edustajien mielipiteillä oli enemmän hajontaa. Eniten asiassa eri mieltä (85,6 %) olivat asiantuntijat. Suurin osa vastaajista koki, että ehti tekemään työnsä hyvin. Johtajista, asiantuntijoista, sekä rakennus, - korjaus, - kuljetus ja valmistustyöntekijöistä valtaosa koki työaikansa joustaviksi, kun taas muiden ammattiryhmien kesken vastauksissa oli hajontaa enemmän.

Opetus ja kasvatustyöntekijöistä 57,1 %, asiantuntijoista 42,8 % ja palvelu- ja hoitotyöntekijöistä 38,6 % olivat tyytymättömiä työergonomian toteutumiseen. Muiden alojen edustajat olivat pääosin tyytyväisiä.

Työkaverit olivat kannustaneet työssä jatkamiseen johtajista 83,3 %, opetus- ja kasvatustyöntekijöistä 71,4 %, rakennus,- korjaus,- kuljetus ja valmistustyöntekijöistä 60 % ja palvelu- ja hoitotyöntekijöistä 54,6 %. Eniten erimielisyttä asian suhteen oli toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöissä. Asiantuntijoista 57,1 % ja muu-ryhmästä 57,2 % oli sitä mieltä ettei esimies ollut kannustanut työssä jatkamiseen. Johtajista 83,3 %, toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöistä 92,3 %, palvelu ja hoitotyöntekijöistä 75 % ja opetus ja kasvatustyöntekijöistä 71,4 % ja rakennus,- korjaus,- kuljetus,- ja valmistustyöntekijöistä 60 % koki esimiehen arvostavan heidän osaamistaan. Asiantuntijoista vain 28,6 % ja muu-ryhmän edustajista 14,3 % oli asiasta samaa mieltä. Vastauksissa huolestuttavaa oli se, että asiantuntijoista vain 14,3 % oli keskustellut eläköitymisestään esimiehen kanssa. Muiden ryhmien edustajista esimiehen kanssa oli keskustellut valtaosa. Sairauspoissaolojen määrä oli lisääntynyt viimeisen 3vuoden aikana hyvin harvalla työntekijällä. Palvelu ja hoitoalantyyöntekijöillä 31,8 % ja rakennus,- korjaus,- kuljetus,- ja valmistustyöntekijöillä 40 %. Tätä havaintoa tukee myös tilastokeskuksen teettämä tutkimus, joka osoitti, että vaikka ikääntyneiden työntekijöiden työkyky on usein alentunut

nuorempiin verrattuna, on heillä keskimäärin vähemmän sairauspoissaoloja kuin muilla. Yli 60- vuotiaista oli sairauslomalla viimeisen vuoden aikana ollut 51 %, kun vastaava osuus muilla työntekijöillä oli 65 %. (Tilastokeskus 2012)

Eläkepäätökseen vaikuttavat tekijät

Gouldin (2011) mukaan eläkkeelle jäämistä perustellaan usein pitkällä työuralla, varhain aloitetulla työnteolla ja tunteella, että on tehnyt töitä riittävästi. Tämän lisäksi eläkkeelle työntäviä tekijöitä saattavat olla heikentynyt terveys, työn ongelmat, työuupumus, epävarmuus, syrjintä sekä arvostuksen puute (Julkunen 2003,230,235.)

Eläkeiän saavuttaminen vaikutti kaikkien ammattiryhmien eläkepäätöksiin, eikä eroavaisuuksia tässä kohtaa ollut. Ainoastaan toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöissä oli 30,8 % vastaajajoukko joka oli täysin eri mieltä asiasta. Terveydelliset syyt vaikuttivat muu-ryhmässä jopa 80 % eläkepäätökseen, palvelu ja hoitotyöntekijöiden päätökseen terveys vaikutti 41,5 % ja toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöillä 33,3 %. Henkiset syyt vaikuttivat 42,8 % asiantuntijan, 33,3 % toimisto/palvelutyöntekijän, 40 % opetus/kasvatustyöntekijän, 40 % rakennus,- korjaus,- kuljetus,- ja valmistustyöntekijän ja 66,7 % muu-ryhmään kuuluvien eläkepäätökseen. Hoito- ja palvelutyöntekijöiden päätökseen henkiset syyt vaikuttivat vain 21,5 % ja johtajilla 16,7 %. Se että työtä oli liikaa, vaikutti jopa 71,5 % asiantuntijan eläköitymispäätökseen. Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöillä vastaava prosentti oli 37,6 % ja hoito- ja palvelutyöntekijöillä 33,3. Rakennus,- korjaus,- kuljetus,- ja valmistustyöntekijöiden eläköitymiseen liiallinen työmäärä vaikutti 50 %.

Tilastokeskuksen mukaan vanhemmat työntekijät kokevat usein työnsä motivoivaksi useilla eri osa-alueilla. He ovat muita tyytyväisempiä kehittymismahdollisuuksiinsa, sekä mahdollisuuteen toteuttaa itseään työssään. Motivoituneisuuden merkitys näkyy siinä, etteivät he tunne itseään yhtä henkisesti väsyneiksi tai haluttomiksi töihin lähtiessään, kuin mitä heitä nuoremmat työntekijät. (Tilastokeskus 2012.) Nuo samat asiat näkyivät myös opinnäytetyöni vastaajien keskuudessa. Työn motivoimattomuus ei eläkepäätökseen juurikaan vaikuttanut, vaikkakin muu- ryhmässä kuitenkin puolet vastaajista olivat

asiasta samaa mieltä. Se ettei työhön saanut vaikuttaa, vaikutti 42,9 % asiantuntijan, 34,1 % hoito- ja palvelutyöntekijän ja 40 % rakennus,- korjaus,- kuljetus,- ja valmistustyöntekijän eläkepäätökseen.

Se ettei työssä jatkamiseen olisi kannustettu, ei vaikuttanut juurikaan johtavassa asemassa toimivien eläkepäätökseen, heistä 83,3 % oli asiasta täysin eri mieltä. Sen sijaan asiantuntijoiden päätökseen se vaikutti 57,1 %, toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöillä 50 %, palvelu- ja hoitotyöntekijöillä 30,8 %, opetus ja kasvatustyöntekijöillä sekä rakennus, korjaus, kuljetus ja valmistustyöntekijöillä sekä muu-ryhmään kuuluvilla 20 %. Lisääntyvä aika perheen kanssa vaikutti valtaosan eläkepäätökseen, samoin lisääntyvä vapaa-aika. Opetus ja kasvatustyöntekijöistä 40 % sekä rakennus,- korjaus,- kuljetus,- ja valmistustyöntekijöistä 50 % oli asiasta eri mieltä.

Osaamisen siirtäminen

Yksittäiselle työntekijälle eläkkeelle jääminen on aina elämän mullistus, mutta myös organisaatiolle, se voi olla yllättävän kova paikka. Työntekijän mukana voi lähteä suuri osa osaamista ja myös pala organisaation historiaa. (Kuronen-Mattila, Mäki & Järvenpää 2012, 1.)

Kaikissa vastaajaryhmissä valtaosa koki omaavansa hiljaista tietoa, mutta ainoastaan johtajat olivat 100 % samaa mieltä siitä, että saivat sitä siirrettyä työ-kavereille. Asiantuntijoista 71,4 %, opetus- ja kasvatustyöntekijöistä 42,8 %, rakennus,- korjaus,-kuljetus,- ja valmistustyöntekijöistä 40 %, toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöistä 38,6 %, palvelu- ja hoitotyöntekijöistä 27,3 %, ja muuryhmästä 14,3 % olivat asiasta eri mieltä.

Johtajista 83,4 % oli sitä mieltä että esimies arvosti heidän hiljaista tietoa. Samoin koki toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöistä 76,9 %, opetus- ja kasvatustyöntekijöistä 71,4 %, palvelu- ja hoitotyöntekijöistä 63,5 %, rakennus, - korjaus,- kuljetus,- ja valmistustyöntekijöistä 60 % ja muu-ryhmästä 28,6 %. Asiantuntijoista vain 14,3 % koki esimiehen arvostavan heidän hiljaista osaamistaan.

Johtajista valtaosa, 83,3 % oli sitä mieltä että työyhteisö kannusti hiljaisen tiedon jakamiseen. Rakennus, -korjaus, -kuljetus,- ja valmistustyöntekijöistä samaa mieltä oli 60 %, muu-ryhmästä 42,9 %, toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöistä 41,7 %, palvelu- ja hoitotyöntekijöistä 38,1 % ja opetus- ja kasvatustyöntekijöistä 28,6 %. Asiantuntijoista näin ajatteli 14,3 %.

6.4 Vertailua vastaajaryhmittäin

Lopuksi vielä analysoin hieman sitä, millaisia eroja vastauksissa oli jo eläkkeelle jääneiden ja pian jäävien välillä. Pääosin vastaukset olivat hyvin samankaltaisia, mutta joitakin poikkeuksia löytyi ja eläkkeellä jo olevat tuntuivat olevan hieman tyytymättömämpiä kuin mitä vielä työelämässä olevat.

Eläkkeelle jääneistä 50,9 % oli eri mieltä siitä, että ikääntyneiden työntekijöiden jaksamista olisi huomioitu työpaikoilla. Eläkkeelle jäävien eriävien mielipiteiden osuus oli 37,5 %. Eläkkeelle jääneistä 33,3 % kertoi sairauspoissaolujen määrän lisääntyneen viimeisten 3 vuoden aikana, kun taas työelämässä vielä olevien osuus oli vain 12,5 %. Eläkkeelle jääneistä 15% myös kertoi kokeneensa terveytensä huonoksi viimeisten työvuosien aikana, kun työelämässä vielä olevista yksikään ei kokenut terveyttään huonoksi.

Eläkkeelle jääneiden eläkepäätökseen eläkeiän saavuttaminen oli vaikuttanut 76,9 %, kun taas työelämässä olevien päätökseen se vaikutti jopa 90 %. Myös terveydelliset syyt vaikuttivat useamman eläkkeellä olevan päätökseen (43,8 %) kuin mitä työelämässä vielä toimivien (24 %). Eläkkeellä olevista myös useampi koki, että työtä on ollut liikaa.

Suuri ero oli myös siinä, kuinka vastaajat olivat kokeneet saaneensa vaikuttaa työhön. Eläkkeelle jääneistä 39,1 % oli sitä mieltä, että työuran lopettamiseen oli vaikuttanut se, ettei työhön voinut vaikuttaa, kun taas työelämässä olevista näin ajatteli vain 18,9 %. Näkemykset erosivat myös siinä, miten työelämässä jatkamiseen oli kannustettu. Eläkkeelle jääneistä 42,7 % oli osittain tai täysin samaa mieltä, ettei työelämässä jatkamiseen oltu kannustettu, kun taas toisessa vastaajaryhmässä näin ajatteli vain 27 %. Eläkkeellä olevista harvemmat kokivat lisääntyvän vapaa-ajan tai ajan perheen kanssa vaikuttavan eläkepäätökseen, kuin mitä työelämässä olevat.

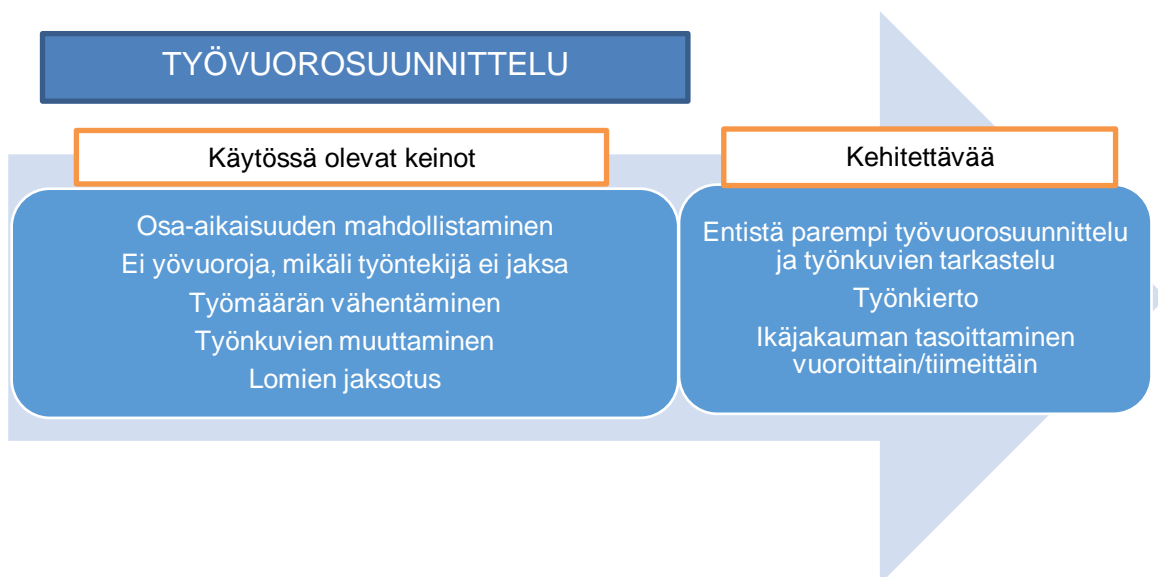
Myös osaamisen siirtämisen osiossa eläkkeellä olevat olivat hieman tyytymättömpämpiä, kuin mitä työelämässä olevat. Eläkkeelle jääneistä 48,1 % koki saaneensa siirrettyä hiljaista tietoaan, kun taas työelämässä toimivista näin ajatteli jopa 60 %. Eläkkeellä olevista 52,8 % oli kokenut esimiehen arvostavan heidän osaamistaan, ja työelämässä olevista näin ajatteli 65 %. Kokemukset erosivat hieman myös siinä, kuinka vastaajat olivat kokeneet työyhteisön kannustavan työssä jatkamiseen. Eläkeläisistä 37,3 % oli kokenut työyhteisön kannustavana kun työssä olevien vastaava prosentti oli 45 %.

6.5 Kehittämispaneelin tuotokset

Kehittämispaneelin jäsenet kokivat opinnäytetyöni aiheen tärkeäksi ja mielenkiintoiseksi ja olivat tyytyväisiä siitä, että olin asiaa lähtenyt tutkimaan. Palautetta sain myös esiintymisestäni, sillä jotkin sanavalintani olivat herättäneet ihmetystä. Monessa ryhmässä tuotiin esille se, miten oltiin ylläytetty siitä, kuinka positiivisia tulokset loppujen lopuksi olivat. Ihmetystä oli muutamassa ryhmässä herättänyt eräiden ammattiryhmien korostunut tyytymättömyys.

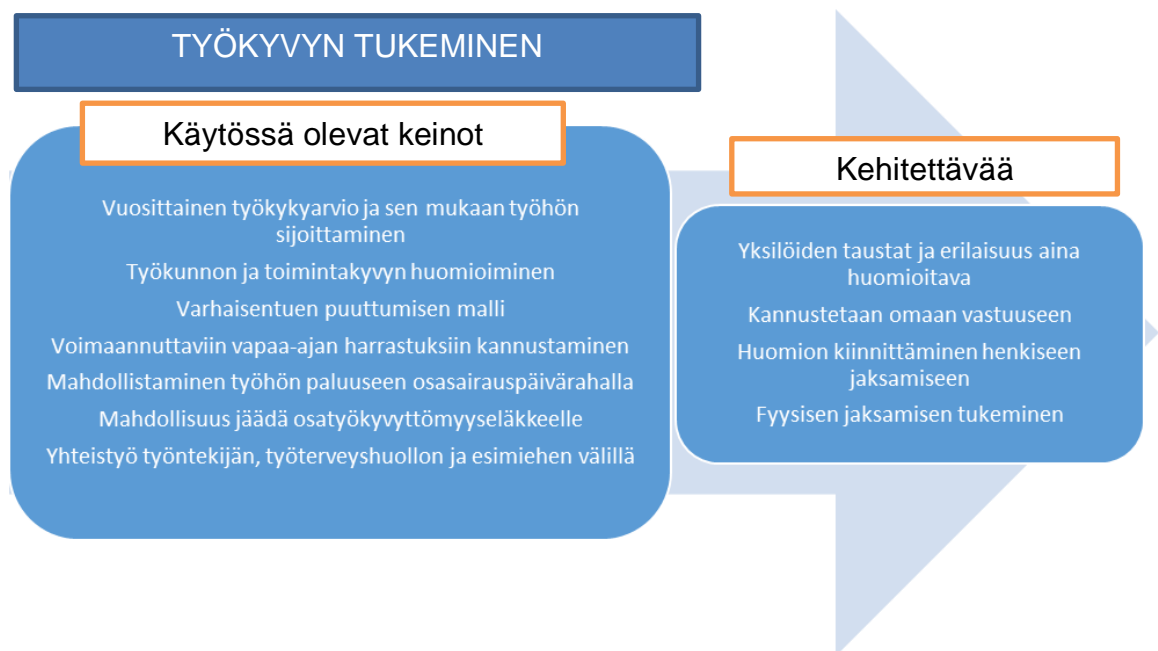
Ensimmäiseksi esimiesten tuli siis pohtia sitä, kuinka he tällä hetkellä ovat huomioineet ikääntyneiden työntekijöiden työssäjaksamisen ja ikäjohtamisen. Täytyy sanoa, että nykykäytänteiden ja kehittämiskohteiden löytämisessä huokui esimiesten ammattitaito. Ikääntyneiden työntekijöiden työssäjaksamiseen ja ikäjohtamiseen, on osattu vastausten perusteella kiinnittää hienosti huomiota työyhteisössä jo nyt, ja lähes jokainen ryhmä löysi myös tekijöitä, joilla voisivat ikäjohtamistaan kehittää vielä entisestään. Esimiesten vastaukset oli helppo luokitella jo teoriasta löytämiäni tukitoimien alle. Ikääntyneen työntekijän työssäjaksamisen tukemisen keinoiksi paljastui työvuorosunnittelu, työkyvyn tukeminen, työntekijän kanssa keskustelu, työympäristön huomiointi ja osaamisen johtaminen. Kehittämiskohteet olivat myös luokiteltavissa samojen teemojen alle.

Työvuorosunnittelussa (ks. kuva 15) esimiehet korostivat osa-aikaisuuden mahdollistamista ja työmäärän vähentämistä. Ikääntyneen työntekijän työnkuva oli myös pyritty muuttamaan mikäli tilanne niin vaati. Kehittämisen kohteita esimiehet näkivät ikäjakaumien tasoittamisessa, työnkierron lisäämisessä ja työnkuvien tarkastelussa.



Kuva 15. Työvuorosuunnittelu ikäjohtamisen keinona

Työkyvyn tukemisen keinoina (ks. kuva 16) esimiehet nostivat esille vuosittaisen työkykyarvion ja sen mukaisen työhön sijoittamisen. Tärkeänä nähtiin myös yhteistyö työntekijän, esimiehen ja työterveyshuollon välillä. Lisäksi esimiehet olivat kannustaneet työntekijöitä voimaannuttavien vapaa-ajan harrastuksien pariin. Kehityskohteiksi nousivat fyysisen ja psyykkisten voimavarojen tukeminen niin esimiehen osalta, kuin yksilönvastuun näkökulmastakin.



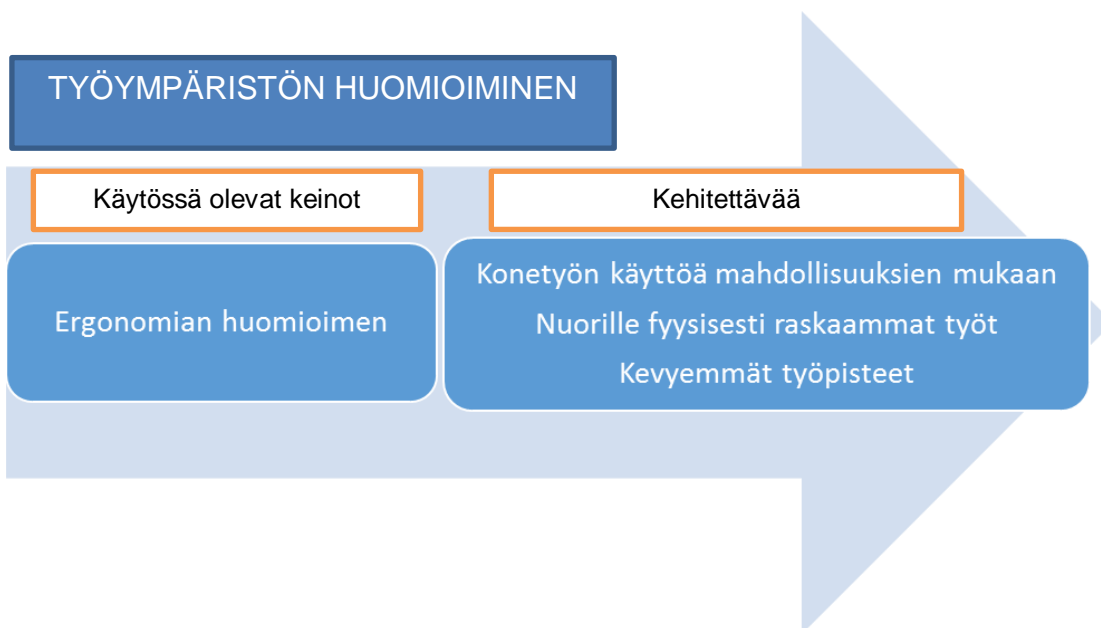
Kuva 16. Työkyvyn tukeminen ikäjohtamisen keinona

Työntekijän kanssa keskusteleminen on varmasti yksi tärkeimmistä johtamisen työkaluista ja moni esimies nostikin sen kehittämispaneelissa esille. Kehitettävää esimiehet kokivat luottamuksellisen, kannustavan ja avoimen ilmapiirin luomisessa sekä kehityskeskusteluiden hyödyntämisessä ikäjohtamiseen ja osaamisen siirtoon liittyen (ks. kuva 17).



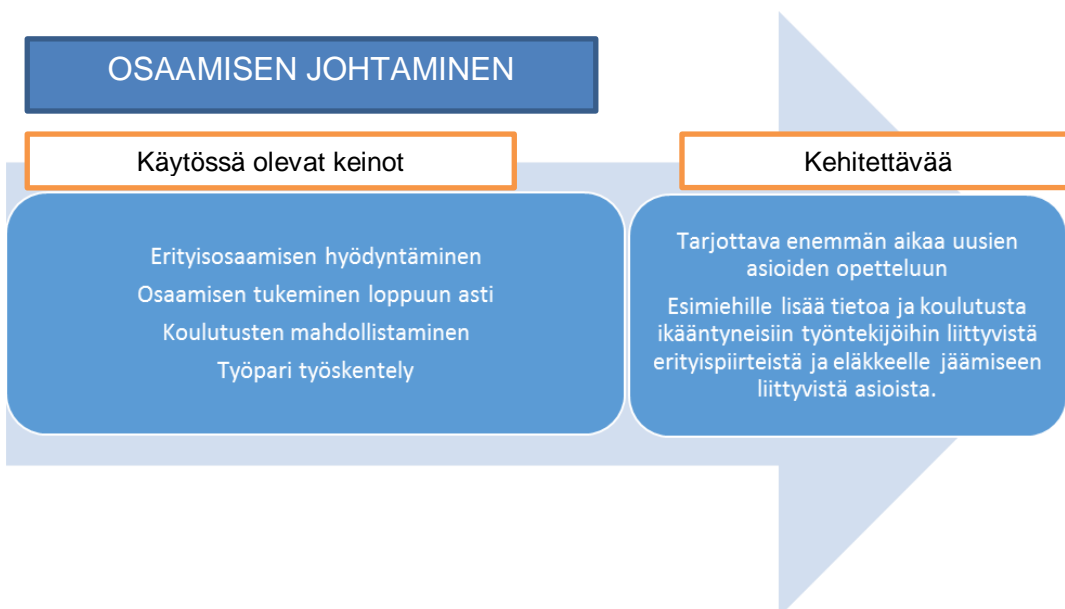
Kuva 17. Työntekijän kanssa keskustelu ikäjohtamisen keinona

Työympäristön osalta työyhteisöissä oli kiinnitetty huomiota ergonomian toteutumiseen, ja tämä näkyi myös haastateltujen työntekijöiden vastauksissa. Kehittämiskohteiksi esimiehet mainitsivat työn fyysisen raskauden vähentämisen (ks. kuva 18).



Kuva 18. Työympäristön huomioiminen ikäjohtamisen keinona

Osaamisen johtamisen keinoiksi (ks. kuva 19) esimiehet nostivat työparityöskentelyn, erityisosaamisen hyödyntämisen sekä osaamisen tukemisen työuran loppuun saakka. Toisaalta esimiehet kokivat, että uusien asioiden opetteluun olisi järjestettävä enemmän aikaa. Myös esimiehet itse toivoivat koulutusta ikääntyneiden työntekijöiden erityispiirteiden huomioimiseen.

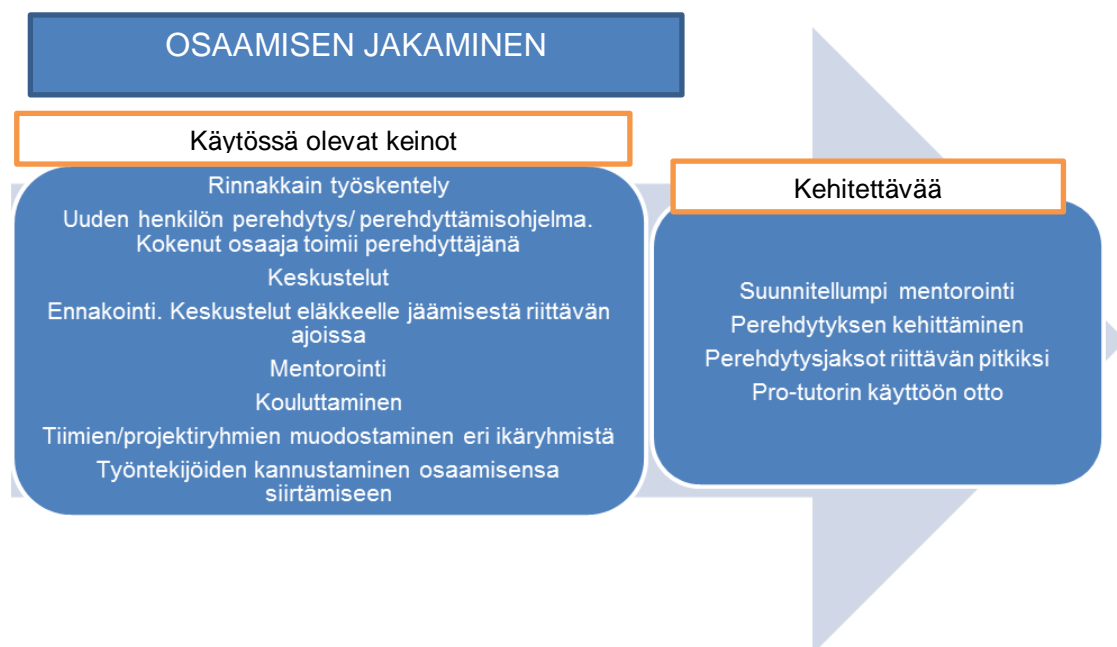


Kuva 19. Osaamisen johtaminen ikäjohtamisen keinona

Myöskin hiljaisen tiedon säilyttämiseksi oli töitä työyhteisöissä tehty, mutta tässä kohtaa vastaukset ja kehittämisasiat jäivät edellistä kohtaa niukemmiksi.

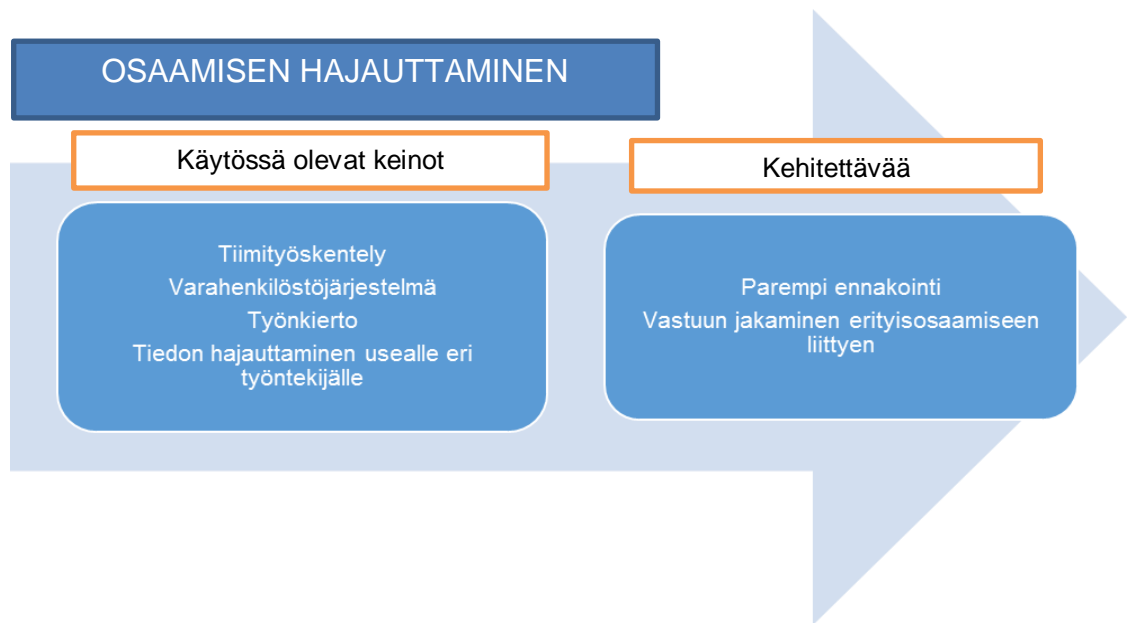
Myös hiljaisen tiedon säilyttämiseksi löytyi esimiehiltä useita eri keinoja. Keinoja osaamisen siirtämiseen olivat osaamisen jakaminen, osaamisen hajauttaminen, sekä dokumentointi. Osaamisen dokumentoinnin osalta esimiehet eivät nostaneet esille nykykäytäntöjä, mutta kokivat sen kehittämiskohteeksi dokumentointi sekä toimintaohjeiden kehittämisen sekä jokaisesta ammatista oleellisten asioiden kokoamisen yhteiseksi ohjeistukseksi.

Osaamisen jakaminen tapahtui työpaikoilla perehdyttämällä, keskustelemalla ja muodostamalla työpareja ja tiimejä sekä vanhempien että nuorempien työntekijöiden edustajista. Perehdytyksissä esimiehet kokivat kuitenkin olevan myös kehitettävää (ks. kuva 20).



Kuva 20. Osaamisen jakaminen tiedon siirtämisen keinona

Myös osaamisen hajauttamisessa (ks. kuva 21) oli hyödynnetty tiimityöskentelyn vahvuuksia. Tämän lisäksi esimiehet nostivat esiin työnkierron tuomat vahvuudet. Nämä työskentelymallit ovat hyvin tärkeitä, kun pyritään varmistamaan, ettei tietty osaaminen ole vain yhden ihmisen harteilla ja esimiehet kokivatkin, että tiedot hajauttamisessa useammalle työntekijälle olisi vielä parannettavaa.



Kuva 21. Osaamisen hajauttaminen tiedon siirtämisen keinona

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyötäni varten tutustuin useaan teokseen, jossa kerrottiin kuinka ikääntyneiden työntekijöiden ajatellaan usein olevan työhönsä kyllästyneitä, kaavoihin kangistuneita ja haluttomia uuden oppimiseen. Ensimmäinen tutkimuskysymykseni ohjasikin selvittämään sitä, miten eläkeikää lähestyvät Varkauden kaupungin työntekijät kokivat työnsä, työssä jaksamisen sekä työmotivaationsa. Oli hienoa huomata, että ainakin Varkauden kaupungin henkilökunta soti täysin näitä stereotyyppioita vastaan. Pitkästä työurasta huolimatta vastaajat olivat vielä viimeisinä työvuosinaanakin motivoituneita työhönsä ja työnteko tuntui mielekkäältä. Valtaosa myös koki olevansa hyvä työssään. Positiivista oli myös se, etteivät Varkauden kaupungin työntekijät olleet juurikaan kokeneet ikäsyrrjintää työpaikallaan. Kaikista vastaajista vain 8,5 % oli kokenut ikäsyrrjintää.

Opinnäytetyöni tulokset olivat mielestäni pääosin positiivisia, sillä valtaosa vastaajista koki itsensä terveiksi ja työelämän eri osa-alueisiin tyytyväisiksi. Erityisen positiivista tämä oli siksi, koska opinnäytetyössäni havaitsin, kuinka suuri merkitys koetulla terveydellä on ajatuksiin työelämästä. Terveytensä heikoksi tai huonoiksi kokevat olivat paljon tyytymättömämpiä kuin mitä ne vastaajat, jotka kokivat terveytensä hyväksi, varsin hyväksi tai erinomaiseksi.

Heikko terveydentila heijastui myös tuen tarpeisiin: terveyteensä tyytymättömämmät olisivat toivoneet enemmän tukea esimieheltään/työyhteisöltään uran loppuvaiheilla. Tätä huomiota tukee myös Monika von Bonsdorffin väitöskirja, jossa tutkittiin työhyvinvoinnin ja terveyden yhteyttä työntekijöiden eläke- ja työssä jatkamisen aikeisiin. Myös hänen tutkimuksensa osoitti, että näillä tekijöillä on merkittävä yhteys heti keski-ikästä lähtien. Heikoksi koettuun terveyteen liittyvät tekijät sekä työhyvinvointiin liittyvät ongelmat ovat selvästi yhteydessä eläkeaikeisiin. (Jyväskylän Yliopisto 2009.)

Alussa opinnäytetyötäni ohjasi ajatus, että ikääntyneitä työntekijöitä pitäisi valmistaa eläkkeelle jäämiseen paremmin, sillä se on yksi vanhuusiän suurimmista elämänmuutoksista. Silti vain hyvin pieniosa vastaajista koki eläkkeelle jäämisen hankalana tai olisi toivonut enemmän tukea eläköitymisprosessissa. Huomioitavaa kuitenkin oli, että koettu terveys vaikutti suuresti myös ajatuksiin eläkkeelle jäämisestä. Heitä, jotka kokivat terveytensä varsin hyväksi tai erinomaiseksi, ei eläkkeelle jääminen huolettanut ollenkaan, ja mitä terveemmäksi vastaajat itsensä kokivat, sitä vähemmän oli esimiehen kanssa edes puhuttu eläkkeelle jäämiseen liittyvistä asioista. Sen sijaan heitä, jotka kokivat terveytensä vain hyväksi, huoletti eläköityminen 16,7 % vastaajista ja tyydyttäväksi kokevista jopa 75 %. Syynä näihin prosentteihin liittyynee myös terveydenhoidon saatavuuden heikkeneminen työterveyden loputtua.

Tällä hetkellä Punaisella Ristillä on valtakunnallinen hanke, jossa eläköityville työntekijöille järjestetään valmentavia kursseja muutoksen kohtaamiseen ja hallitsemiseen. Opinnäytetyöni valossa kysyntä sille ei kuitenkaan ole kovin suurta. Tämän puolesta puhuu sekin, että viimeisimmälle kurssille oli Varkaudesta osallistunut ainoastaan 7 henkilöä. Vastausten perusteella voisikin siis olettaa, että työntekijät kaipasivat enemmän tukea ja parempaa ikäjohtamista viimeisille työvuosilleen, kun varsinaista valmentamista tai apua itse eläkkeelle jäämiseen. Tähän on varmasti osaltaan vaikuttanut myös se, että jopa 47 % eläkkeellä olevista vastaajista kertoi jääneensä eläkkeelle osa-aikaeläkkeen kautta, jolloin eläkkeelle jääminen ei tapahdu hetkessä, vaan asian työstämiseen on aikaa ja mahdollisuus. Myös kyselyn lopussa olevassa ”Risut & Ruusut” osiossa vastaajat toivat esille sen, että ikääntyneiden työntekijöiden työssäjaksamista tulisi helpottaa mm. työtaakkaa vähentämällä. Lisäksi kaivattiin

enemmän avointa keskustelua eläköitymisasioista sekä tietoa siitä, kuka niitä hoitaa.

Vertailu eri ammattiryhmien välillä oli myös mielenkiintoinen. Johtavassa asemassa työskentelevät vastaajat olivat kiistatta kaikkein tyytyväisimpiä työntekijöitä, kun taas muissa ammattiryhmissä hajontaa oli enemmän. Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöiden sekä asiantuntijoiden tyytymättömyys oli kuitenkin silmiin pistävää. Valtaosa asiantuntijoista oli sitä mieltä, ettei työpaikoilla huomioida ikääntyneiden työntekijöiden työssä jaksamista eikä heidän työssä kehittymistä mahdollisteta enää viimeisinä työvuosina. Huolestuttavinta oli se, että asiantuntijoista vain murto-osa oli kokenut saaneensa siirrettyä hiljaista tietoaan eteenpäin. Muiden ammattiryhmien kohdalla en ole tuloksista niin huolissani, koska työtehtävät ovat usein hajautetumpia. Asiantuntijoiden työ taas on usein yksin puurtamista, jolloin on vaarana että heidän mukanaan katoaa valtava määrä osaamista ja sen jättämän aukon täyttämiseen menee seuraavalta työntekijältä valtavasti työtunteja, ja pyörää joudutaan tavallaan keksimään uudestaan. Tämän vuoksi olisikin tärkeää huolehtia siitä, että etenkin avaintehtävissä oleville työntekijöille huolehdittaisiin jatkaja ajoissa. Myös työn videoinnista voisi olla hyötyä.

Ongelmaksi opinnäytetyön perusteella paljastui hiljaisen tiedon ja osaamisen siirtäminen. Vastaajista kaiken kaikkiaan vain reilu puolet (53,2 %) oli osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että oli saanut siirrettyä hiljaista tietoa hyvin työkavereilleen. Avoimessa kysymyksessä ilmeni, että 26% ei ollut siirtänyt hiljaista tietoaan millään tavoin. Moni myös oli sitä mieltä, ettei hiljaisen tiedon siirtämiselle ollut aikaa tai työyhteisössä ei ollut ketään kenelle sitä siirtää. Mikäli tietoa oli siirretty, olivat keinot olleet työkaverille kertominen/keskustelut, opiskelijoiden ohjaus ja erilaiset kirjalliset dokumentit. Pieni osa vastaajista kertoi perehdyttäneensä tilalle tulevan henkilön tehtäviin.

Eläkkeelle jäämiseen liittyvistä asioista oli esimiehen kanssa keskustellut jo jääneistä työntekijöistä 70,4 % ja pian jäävistä työntekijöistä 57,5 %. Kevan 2013 julkaistussa tutkimuksessa paljastuikin, että vain joka neljännes työntekijä puhuu eläkkeelle jäämisestä esimiehen kanssa. Syitä tähän löydettiin Kevan tutkimuksessa kuusi, joita olivat se, ettei asia ole vielä ajankohtainen, asian ei nähty kuuluvan esimiehelle tai esimiestä ei koettu asian kiinnostavan,

toisaalta asiaa pidettiin itsestään selvyyttenä joka pitäisi kaikkien ymmärtää. Päätöksestä kertomatta jättäminen perusteltiin toisaalla myös pelolla oman työpaikan menettämiseen tai työkavereiden suhtautumiseen liittyen. Vastaajat pelkäsivät että mahdolliset organisaatiomuutokset vievät työn alta, jos mahdolliset eläköitymisajatukset paljastetaan liian varhain. Toisaalta pelättiin että työtehtävät muutetaan tylsiksi ja suhtautuminen työyhteisössä muuttuu ilmoituksen myötä. (Keva 2013, 6.) Se, että työpaikoilla voitaisiin tukea eläkkeelle jäämiseen liittyvissä asioissa, ja että myös osaamisen siirtämiseen ehdittäisiin panostamaan, vaatisi kuitenkin sitä että asiat otettaisiin työyhteisössä puheeksi hyvissä ajoin. Eläköitymiseen liittyvät asiat tulisikin ottaa esimerkiksi luontevaksi osaksi kehityskeskusteluja. Itse asiassa työmarkkinajärjestöjen tekemän työurasopimuksen mukaan työntekijän kanssa tulisi käydä kehityskeskustelu työuraa pidentävistä toimenpiteistä viimeistään hänen täytettyä 58–60 vuotta. (Jabe 2015, 119.) On tärkeää, etteivät työntekijät ota näitä keskusteluita painostuksena siirtyä eläkkeelle, vaan organisaation tahtona varautua tärkeän työntekijän eläkkeelle lähtöön ja hänen asiantuntemusalueensa osaamisen varmistamiseen myös jatkossa. (Kuronen-Mattila, Mäki & Järvenpää, 2012, 54.)

Toisessa tutkimuskysymyksessä tehtäväni oli selvittää, millaista tukea työntekijät ovat saaneet eläkkeelle jäännin kynnyksellä ja mihin asioihin esimiesten tulisi jatkossa kiinnittää parempaa huomiota. Esimiehille pitämäni kehittämisspaneelin avulla huomasin että Varkauden kaupungissa on jo valtavasti erilaisia ikäjohtamiseen liittyviä työkaluja käytössä. Ikääntyneiden työntekijöiden ja eläkeläisten vastausten perusteella ne tulisi kuitenkin ottaa käyttöön entistä paremmin ja ikäjohtamista sekä hiljaisen tiedon siirtämistä tehostaa lähes jokaisessa yksikössä. Esimerkiksi iäkkäiden työntekijöiden systemaattisempi käyttö työn opastajina voisi siirtää työyhteisön kulttuuria tehokkaasti. Työn videoiminen voisi myös edesauttaa tiedon pysymistä organisaation käytössä. Oleellista olisi myös työntekijöiden henkisten, fyysisten ja sosiaalisten voimavarojen tukeminen, osaamisen kehittämistä ja muutoksiin sopeuttamista unohtamatta. Organisaatiotasolla eläkeikää lähestyvien työntekijöiden tukemisen keinoja ovat esimerkiksi eri ikäryhmien yhteistyö, ikäergonomia, joustava työaika sekä työn ja levon oikeanlainen aikataulut, osa-aikatyö, osa-aikaeläke sekä räätälöidyt koulutukset. Yhteiskuntatasolla taas vaadittaisiin arvostusten

ja asenteiden muuttamista sekä ikäystävällisten työkäytänteiden juurruttamista, sekä työelämästä eläkkeelle siirtymisen käytänteiden luomista. (Collander, Ruoppila & Härkönen 2009, 118–119.)

Vaikka ikäjohtamista ja osaamisen siirtämistä tulisi Varkauden kaupungissa jatkossa kehittää, on se silti opinnäytetyöni perusteella ikäystävällinen työpaikka. Esimiehet ovat kuitenkin jokaisessa kaupungissa kovan haasteen edessä, kun toimintoja tulisi tehostaa, mutta samalla henkilöstö ikääntyy ja heidän työtaakkaansa tulisi keventää. Töiden siirtäminen nuoremmalla henkilöstölle on kuitenkin hyvin lyhytnäköinen ratkaisu. Vaihtoehdoksi jää siis työn järkevöittäminen ja uudelleen järjestely, sekä yhteistyön lisääminen yli työyhteisörajojen. Myös teknologian tuomat mahdollisuudet pitäisi pystyä valjastamaan työyhteisöissä paremmin hyötykäyttöön.

8 POHDINTA

Opinnäytetyöni olen pyrkinyt toteuttamaan eettisesti kestäväällä tavalla kiinnittämällä huomiota rehellisyyteen, huolellisuuteen, tarkkuuteen, eettisesti kestäviin menetelmiin, avoimuuteen, tutkijoiden töiden kunnioittamiseen ja asianmukaiseen huomioimiseen. (Hirvonen 2006, 31.) Erityisen tärkeänä tekijänä opinnäytetyössäni pidin ihmisten yksityisyyden kunnioittamista ja suojaamista ja nuo seikat ovatkin tärkeimpiä eettisesti kestäväen tutkimuksen kulmakiviä. Yksityisyyden suojaaminen tarkoittaa anonymiteetin säilymisen lisäksi itsemääräämisoikeuden kunnioittamista, sekä tietojen luottamuksellisuuden turvaamista tietosuojakäytäntöjä noudattaen. Opinnäytetyössäni vastaaja sai itse määrittää yksityisyyden rajat päättämällä mihin vastaa ja mihin ei. Näin kontrolli pysyy jatkuvasti vastaajalla. Yksityisyyden suojaamisen näkökulmasta taas oleellista on se, ettei tutkimusaineisto joudu väärin kasiin ja ettei yksittäistä henkilöä pystytä tunnistamaan tutkimustekstistä. (Kuula 2006, 124–125,127.)

Tutkimuksen raportoinnissa kiinnitin runsaasti huomiota luottamuksellisuuden huomioimiseen. Raportoinnin luottamuksellisuus tarkoittaa sitä, ettei yksittäistä vastaajaa pystytä tunnistamaan. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että

ryhmätason raportoinnissa vastausten määrän tulee olla riittävä. Henkilökoh-
taisista asioista kysyttäessä (kuten epäasiallinen kohtelu tai terveys) tulee ky-
symysten raportoinnissa huolehtia siitä, että se tehdään vain organisaatiota-
solla tai riittävän suurille osastoille. Mikäli raportoinnissa huomioidaan tausta-
tekijät (esim. miehet/naiset) tulee tulokset käsitellä organisaatiotasolla ja, ala-
ryhmittäin ainoastaan silloin jos kussakin ryhmässä on vastauksia riittävästi.
(Kauranen, Koskensalmi, Multanen & Vanhala 2011, 26–27.) Koska miehiä oli
vastaajissa hyvin vähän, päädyin siihen, etten lähde vertailemaan vastauksia
sukupuolten välillä. Sen sijaan käytin taustamuuttujana ammattiryhmiä, mutta
koska osassa joukkoa oli vastaajia alle kymmenen, päädyin tarkastelemaan
asiaa vastaajajoukot yhdistettynä. Näin pyrin varmistamaan luottamuksellisuus-
den säilymisen. Vaikka osassa ammattiryhmiä oli vastaajia alle kymmenen,
hankaloituu yksittäisten ihmisten tunnistaminen, kun vastaaja voi olla kuka ta-
hansa, joka on jäänyt eläkkeelle 2014 alkaen tai jäämässä eläkkeelle 2018
vuoteen mennessä.

Koska vastaajaryhmien yhdistämisestä huolimatta osassa ammattiryhmiä oli
edustajia hyvin vähän, saattaa se vääristää tuloksia ja heikentää tältä osin
opinnäytetyöni luotettavuutta. Minulla oli saatavissa tieto (ks. taulukko 1) siitä,
miten henkilöitä on eläköitynyt toimialoittain vuosina 2010–2015, mutta ei en-
nustusta tulevaisuuteen. Siitä miten työstä on eläköidytty tai tullaan eläköity-
mään ammattikunnittain, ei ole tietoa, eikä näin ollen faktaa myöskään siitä,
montaako prosenttia kyselyyn vastanneet henkilöt edustavat omasta ammatti-
kunnastaan.

Koska opinnäytetyöni toteutettiin kyselylomakkeen muodossa, pystyivät vas-
taajat säilyttämään anonymiteettinsä, mikä mahdollistaa sen, että kysymyksiin
uskalletaan vastata rehellisemmin. Vaikka vastausprosentti opinnäytetyössäni
jäikin kovin pieneksi 28,92 %, oli vastaajien lukumäärä (94 kpl) kattava. Mää-
rällisessä tutkimuksessa oleellista on, että otoskoko on riittävän suuri ja sa-
malla myös laadukas (Vilka 2007, 150). Eläkeläisten osalta vastausjoukko oli
laadukas, sillä kyselyt toimitettiin heille kotiin. Työelämässä oleville Intrassa
julkaistu kysely antoi mahdollisuuden siihen, että kyselyyn pystyi vastaamaan
kuka tahansa Varkauden kaupungin työntekijä. Spekuloitavaksi jää kuitenkin
se, miksi työssä olleiden vastausprosentti jäi niin pieneksi kun jäi. Eikö aihetta

koettu riittävän mielenkiintoiseksi, minkä vastaajakatoa aiheutti alkanut lomakausi ja kuinka paljon työntekijät todellisuudessa seuraavat intran ilmoitustaulua?

Määrällisen tutkimuksen tuloksiin vaikuttaa myös oleellisesti se, kuinka huolellisesti tiedot on analysointijärjestelmiin syötetty (Vilkkä 2007, 150). Intrassa vastanneet syöttivät vastaukset itse Webropol-ohjelmaan ja minä syötin eläkkeelle jääneiden tulokset. Tässä työvaiheessa pyrin olemaan hyvin huolellinen, ettei virheitä sattuisi.

Suurempia mittausvirheitä ei opinnäytetyössä pitäisi olla, sillä käytin runsaasti aikaa kyselylomakkeen valmistamiseen. Lomakkeessa pyrin kääntämään vaikeammat sanat arkikielelle tai sitten selittämään, mitä kyseiset sanat tarkoittavat. Käsitekarttaa hyödyntämällä sain siirrettyä oleellisen teorian käsitteineen mittariin. Tämän vuoksi opinnäytetyöni pitäisi olla myös validi. (Vilkkä 2007, 150.) Täysin tyytyväinen kyselylomakkeeseen en kuitenkaan ollut, sillä aineistoa analysoidessani huomasin kysyneeni myös turhia kysymyksiä. Esimerkiksi tiedolla ihmisten siviilisäädystä en loppupeleissä tehnyt mitään. Toki olisin voinut selvittää ja ristiintaulukoida siviilisäädyn vaikutukset vastauksiin, mutta työnantajan ja tutkimuskysymysten näkökulmasta tästä ei olisi ollut mitään hyötyä. Toinen turha kysymys liittyi kokemuksiin eläkkeen riittävydestä. Teoriaosuuksissa tämä nostettiin useasti esiin, sillä se vaikuttaa niin eläkkeelle jäämispäätökseen kuin hyvinvointiinkin, mutta opinnäytetyöni kannalta sillä ei ollut suurempaa merkitystä. Minun olisi siis lomaketta kasatessani pitänyt kiinnittää enemmän huomiota tutkimuskysymyksiini ja opinnäytetyön tavoitteisiin, eikä vain kerätä kysymyksiä käsitekarttaan nojautuen.

Prosessina opinnäytetyö oli antoisa mutta myös haastava. Aiheena koin opinnäytetyöni erittäin mielenkiintoiseksi, joten sitä oli mukavaa tehdä, vaikkakin ajan löytäminen työpäivien jälkeen oli hankalaa. Kova työ kuitenkin palkittiin, sillä opinnäytetyön myötä ymmärrykseni ja osaamiseni työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen kehittyi. Koen myös opinnäytetyöni antaneen minulle valtavan määrän erilaisia työkaluja, joita pystyn tulevaisuudessa hyödyntämään työyhteisön kehittämisessä ja työkaverien jaksamisen tukemisessa. Ja mikäli tulen joskus toimimaan esimiestehtävissä, on minulla paljon teoreettista tietämystä ikäjohtamiseen ja osaamisen siirtämiseen liittyen.

Kaiken kaikkiaan olen hyvin tyytyväinen lopputulokseen ja koen opinnäytetyöni saavuttaneen sille asettamani tavoitteet. Kyselyn avulla sain kuuluviin ikääntyneiden työntekijöiden ajatukset ja odotukset niin työhyvinvointiin kuin ikäjohtamiseenkin liittyen. Kehittämisspaneelissa taas pääsin kertomaan esimiehille työntekijöiden kokemuksista ja toiveista ja sain heidät pohtimaan ikäjohtamiseen liittyviä nykykäytäntöjä sekä kehittämishaasteita. Jatkossa opinnäytetyötäni voidaan hyödyntää henkilöstöstrategian sekä ikäohjelman laatimisessa, jotta ikääntyneisiin työntekijöihin liittyvät erityispiirteet tulevat entistä systemaattisemmin huomioitua.

Jatkossa tutkittavaa

Opinnäytetyön alkuvaiheessa olin suunnitellut selvittäväni eläkkeelle jääneiltä sitä, miten eläkkeelle jääminen oli vaikuttanut elämäntapoihin. Tämä olisi kuitenkin laajentanut työtäni liikaa ja siinä olisi ollut jo ainekset kokonaan oman opinnäytetyön toteuttamiselle. Jatkossa olisi kuitenkin mielenkiintoista selvittää, miten eläkkeelle jääminen on vaikuttanut muun muassa ravitsemukseen, liikuntaan ja päihteiden käyttöön. Selvittävän arvoista olisi myös se, onko eläkkeelle jäämisen helppoudella ja/tai hankaluudella ja työntekijän kokemalla hyvinvoinnilla näihin yhteyttä. Aihetta on tähän saakka tutkittu todella vähän.

Opinnäytetyössäni ilmeni myös se, että terveytensä heikoksi kokevat olivat työelämään tyytymättömiä useilla eri osa-alueilla. Tähän huomioon nojaten, jatkotutkimuksen aiheita olisi useita. Millaisia tuloksia saataisiin työhyvinvointiin, jos terveytensä heikoksi kokevien hyvinvointiin panostettaisiin enemmän? Entä kohentuisiko yksilön elämä vanhuudessa, mikäli terveytensä heikoksi kokeville eläkkeelle jääville kohdistettaisiin kattavammin seuranta ja ohjausta terveydenhuollon puolesta? Koska tällaisessa tutkimuksessa selvitetäisiin vaikuttavuutta, tulisi se viemään paljon aikaa ja resursseja. Toisaalta se voisi tuoda pitkällä aikavälillä säästöjä, sillä väestön ikääntyminen vaatii konkreettisten ennaltaehkäisy menetelmien käyttöönottoa.

LÄHTEET

- Aikkola, R. 2011. Valttikiri- Opinnäytetyö etenemään. Työkirja opiskelijoille. Vaasan ammattikorkeakoulu. Saatavissa: <http://www.valmistu.net/files/valttikiri-opinnaytetyoetenemaan.tyokirjaopiskelijoille.pdf> [viitattu 17.3.2016].
- Aurila, A., Kauppinen, K. & Eskola, K. 2007. Ikäystävällisyys ja iän merkitys työssä- tutkimus hoito-, opetus- ja pelastusalalla. Espoo: Frenckellin kirjapaino Oy.
- Colliander, A. ,Ruoppila, I. & Härkönen, L-K. 2009. Yksilöllisyys sallittu. Moninaisuus voimaksi työpaikalla. Juva: WS Bookwell Oy.
- Dufva, H. 2012. Eläkkeelle siirtymisen kynnyksellä. Eläkkeellesiirtymisilmiön monitasoinen tarkastelu. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto. Saatavissa: http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-0657-1/urn_isbn_978-952-61-0657-1.pdf [viitattu 11.8.2015].
- Eläketurvakeskus. 2014. Eläkeikä nousee portaittain. Saatavissa: <http://www.elakeuudistus.fi/ajankohtaista/elakeika-nousee-portaittain.html?p43=4>. [viitattu 29.8.2016].
- Fabisiak, J. & Prokurat, S. 2012. Age Management as a Tool for the Demographic Decline in the 21st Century: An Overview of its Characteristics. Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation (JEMI), Volume 8, Issue 4. Saatavissa: http://jemi.edu.pl/uploadedFiles/file/JEMI_2012_Vol_8_Articles/JEMI_2012_Vol_8_Issue_4_Article_6.pdf [viitattu 27.7.2016].
- Haarni, I. 2014. Ikääntyvä mieli. Mielen hyvinvointia vanhetessa. Helsinki: Suomen mielenterveysseura. Saatavissa: http://www.mielenterveysseura.fi/sites/default/files/materials_files/ikaantyvamieli_final.pdf [viitattu 1.6.2016].
- Hallamaa, J., Launis, V., Lötjönen, S. & Sorvali, I. 2006. Etiikkaa ihmistieteille. Helsinki: Hakapaino oy.
- Halme, P. 2011. Iästä johtamiseen. Ikäjohtaminen ja eri-ikäisyys johtajuuden tutkimuskohteena. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/36737/9789513944230.pdf?sequence=1> [viitattu 13.6.2016].
- Halmeenmäki, T. 2009. Kunta-alan eläkepoistuma 2010-2030. Kuntien eläkevakuutuksen raportteja 2/2009. Kuntien eläkevakuutus. Helsinki. Saatavissa: <http://mb.cision.com/Public/Migrated-Wpy/84122/693339/a513082e0d73db2d.pdf> [viitattu 2.4.2016].
- Halmeenmäki, T. 2010. Kunta-alan eläkepoistuman haasteet ja ratkaisumallit. Akateeminen väitöskirja. Helsinki: kuntien eläkevakuutus. Saatavissa: <http://uta32-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/66586/978-951-44-7999-1.pdf?sequence=1> [viitattu 2.3.2016].
- Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Heikkilä, T. 2010. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Helldán, A. & Helakorpi, S. 2014. Eläkeikäisen väestön terveyskäyttäytyminen ja terveys keväällä 2013 ja niiden muutokset 1993-2013. Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos. Tampere: Juvenes Print- Suomen Yliopistopaino Oy.

Helldán, A., Lallukka, T., Rahkonen, O. & Lahelma, E. 2011. Ruokatottumusten muutokset vanhuseläkkeelle siirryttäessä. Lääkärilehti 3/2011. Saatavissa: <http://www.laakarilehti.fi/tieteessa/alkuperaistutkimukset/ruokatottumusten-muutokset-vanhuuselakkeelle-siirryttaessa/>. [viitattu 1.6.2016].

Henkilöstökertomus. 2014. Varkauden kaupunki.

Henkilöstökertomus. 2015. Varkauden kaupunki.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2014. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan Unionissa. Työterveyslaitos. Helsinki. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/113957/URN%3aNBN%3afi-fe201504226126.pdf?sequence=1> [viitattu 1.4.2016].

Ilmarinen, J., Lähteenmäki, S. & Huuhanen, P. 2003. Kyvyistä kiinni: ikäjohtaminen yritysstrategiana. Jyväskylä: Talentum.

Jabe, M. 2015. Ikä voimavarana. Vantaa: Ketterät kirjat Oy.

Järnefelt, N., Perhoniemi, R. & Saari, P. Työolot ja eläkeajatuksat 2013. Eläketurvakeskuksen raportteja 8/2014. Tampere: Juvenes Print- Suomen yliopistopaino Oy. Saatavissa: http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/raportit/tyoolot_ja_elakeajatuksat_2013_7.pdf [viitattu 15.3.2016].

Julkunen, R. 2003. Kuusikymmentä ja työssä. Jyväskylä: SoPhi.

Jyväskylän Yliopisto. 2009. Väitös: Työ voi olla voimavara ikääntyvälle (Monika von Bonsdorff). Saatavissa: <https://www.jyu.fi/ajankohtaista/arkisto/2009/09/tiedote-2009-09-14-10-57-31-474443> [viitattu 27.7.2016].

Karisto, A. 2004. Kolmas ikä: uusi näkökulma väestön vanhenemiseen. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja;3. Saatavissa: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10224/4042/kolmas_ika_uusi_nakokulma2004.pdf?sequence=1 [viitattu 1.2.2016].

Kauranen, T., Koskensalmi, S., Multanen, L. & Vanhala, A. Ilmapiiirikyselytuloksista kehittämiseen. Helsinki: Työterveyslaitos.

Keva. 2013a. Eläkkeelle siirtyminen ei ole aina helppo puheenaihe työpaikoilla. Saatavissa: http://www.keva.fi/fi/tietoa_meista/uutiset/Sivut/elakkeelle_siirtyminen_ei_ole_helppo_puheenaihe_tyopaikoilla.aspx [viitattu 16.3.2016].

- Keva. 2013b. Kevan 60 ja risat- tutkimuksen tuloksia. Pauli Forman esitelmä Työelämän kehittämistyöryhmässä 4.12.2013. Saatavissa: <http://www.sli-deshare.net/PauliForma/60jarisattymnkehittmistyryhmss4-12-2013> [viitattu 15.7.2016].
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka- aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Kuronen-Mattila, T., Mäki, E. & Järvenpää, E. Asiantuntija jää eläkkeelle- asiantuntijuus ei! Opas tiedon ja osaamisen säilyttämiseksi. Helsinki: Unigrafia Oy. Saatavissa: <https://aalto.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/8906/isbn9789526045573.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 2.5.2016].
- Lyyra, T-M & Pikkarainen, A. & Tiikkainen, P. (toim.) 2007. Vanheneminen ja terveys. Helsinki: Edita.
- Moilanen, R., Tasala, M. & Virtainlahti, S. 2005. Hiljainen tieto näkyväksi. Helsinki: Edita.
- Ohtonen- Jones, S. 2016. Projektikoordinaattori, Täyttä elämää- eläkkeellä hanke, Suomen Punainen Risti. Helsinki. Sähköposti 29.4.2016.
- Pensola, T., Rinne, H., Kankainen, H. & Roine, S. 2008. Työikäiset ikääntyvät. 55-69-vuotiaiden terveys, toimintakyky, työkyky ja kuntoutustarve. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 78/2008. Helsinki: Yliopistopaino
- Perhoniemi, R. 2014. Julkisen sektorin työntekijöiden odotuksia eläkkeelle siirtymisestä. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/handle/10024/125325> [viitattu 11.8.2015].
- Ronkainen, S. & Karjalainen, A. 2008. Sähköä kyselyyn! : Web-kysely tutkimuksessa ja tiedonkeruussa. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Teemoittelu. KvaliMOTV- Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoar- kisto. Saatavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/teemoittelu> [viitattu 22.8.2016].
- Silverstein, M. 2008. Meeting the Challenges of an Aging Workforce. American Journal of Industrial Medicine 51. Saatavissa: http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ajim.20569/epdf?r3_referer=wol&tracking_action=preview_click&show_checkout=1&purchase_referrer=www.google.fi&purchase_site_license=LICENSE_DENIED_NO_CUSTOMER [viitattu 27.7.2016].
- Stenholm, S., Pulakka, A., Kawachi, I., Oksanen, T., Halonen, J., Aalto, V., Kivimäki, M. & Vahtera, J. 2016. Changes in physical activity during transition to retirement: a cohort study. Saatavissa: <https://ijbnpa.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12966-016-0375-9> [viitattu 18.7.2016].
- Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.
- Suomi, S. & Hakonen, S. (toim.) 2008. Kuluerästä voimavaraksi. Sosiokulttuurinen puheenvuoro ikääntymiskysymyksiin. Juva: WS Bookwell Oy.

Taskinen, P. 2014. Moni eläkeläinen tekee ansiotyötä- vielä useampi haluaisi. Tilastokeskus. Saatavissa: http://www.tilastokeskus.fi/artikkelit/2013/art_2013-12-09_004.html [viitattu 18.3.2016].

Tilastokeskus. Eläkeikätaavoite on saavutettavissa. 2012. Saatavissa: http://tilastokeskus.fi/artikkelit/2012/art_2012-03-12_005.html?s=7&tulosta [viitattu 18.7.2016].

Tuominen, E., Takala, M. & Forma, P. 2010. Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia. 2010:2. Multiprint Oy, Helsinki. Saatavissa: <http://www.etk.fi/wp-content/uploads/2015/10/tutkimus%20210.pdf> [viitattu 18.7.2016].

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Uhmavaara, H., Niemelä, J., Melin, H., Mamia, T., Malo, A., Koivumäki, J. & Blom, R. 2005. Joutaako työ? Joustavien työjärjestelyiden mahdollisuudet ja todellisuus. Työministeriö. Saatavissa: http://www.uta.fi/yky/pori/yhteystiedot/mamia_tero/2005%20Joutaako%20ty%C3%B6.pdf [viitattu 24.5.2016].

Varkauden kaupunki. 2014. Aktiivinen työkyvyn seuranta- opas työssä jatkamisen ja työhyvinvoinnin tukemiseksi.

Varkauden kaupunki. 2013. Varkauden kaupungin tasa-arvo-ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2013-2016.

Viitasalo, N. 2015. Varttuneet ja ikäsyrrjintä työelämässä. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Saatavissa: <https://www.tsr.fi/documents/20181/40645/115017-loppuraportti-Viitasalo+Varttuneet+ja+ik%C3%A4syrrjint%C3%A4+ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4.pdf/75e6df65-36d6-4ca2-b18f-607f66e17430> [viitattu 22.4.2016].

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Westerlund, H., Kivimäki, M., Singh-Manoux, A., Melchior, M., Ferrie, E., Pentti, J., Jokela, M., Leineweber, C. & Zins, M. 2009. Self-rated health before and after retirement in France. Saatavissa: https://hal.inria.fr/file/index/docid/431840/filename/WESTERLUND_H_Retirement_and_SRH_Gazel_LANCET.pdf [viitattu 1.6.2016].

Yhdenvertaisuuslaki 31.12.2014/1325.

Kysely eläkeikää lähestyville Varkauden kaupungin työntekijöille

Toimin Varkauden kaupungilla palveluohjaajana ja työni ohessa opiskelen Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa ylempää sosiaalialan AMK- tutkintoa. Olen tekemässä tutkintoni liittyvää opinnäytetyötä, jonka aiheena on Varkauden kaupungin ikäjohtaminen ja eläkkeelle jäävien työntekijöiden tukeminen. Opinnäytetyöni tekemiseen olen saanut tutkimusluvan Varkauden kaupungin johtoryhmältä.

Tarkoitukseni on selvittää kuinka Varkauden kaupungissa tuetaan ikääntyneitä työntekijöitä, ja millaista tukea he itse toivoisivat saavansa eläkkeelle jäännin kynnyksellä. Haastattelu on täytettävissä Intrassa niille työntekijöille, jotka ovat jäämässä eläkkeelle vuosien 2016-2018 välisenä aikana. Kyselystä on tehty myös paperiversio, joka löytyy kaikilta työpaikoilta. Vuosina 2014-2015 eläkkeelle jääneille olen lähettänyt postikyselyn kotiin. Osoitetiedot olen saanut Populus- järjestelmästä. Kyselystä saatuja tietoja käytetään ehdottoman luottamuksellisesti ja opinnäytetyön raportoinnissa yksittäistä henkilöä ei pystystä tunnistamaan.

Toivoisin, että käyttäisitte hetken aikaa kyselyn vastaamiseen. Se vie aikaanne noin 15 minuuttia. Opinnäytetyöni aihe on erittäin ajankohtainen, sillä kuten tiedätte, ikääntyneiden ja eläkeläisten määrä kasvaa jatkuvasti. Työntekijöiden onnistunut eläkkeelle siirtyminen ja eläkeläisten hyvinvointi ovat yhteiskunnallemme erittäin tärkeitä asioita. Eläkeläisten aktiivisuus ja hyvinvointi kertovat arvojemme ja järjestelmämme toimivuudesta, taloudellisesta merkityksestä puhumattakaan. Tämän vuoksi on ensiarvoisen tärkeää huomioida ikääntyneiden työntekijöiden työssä jaksaminen, sekä se millaisessa fyysisessä ja psyykkisessä kunnossa työntekijät eläkkeelle jäävät.

Kyselyn vastausaikaa on 13.6.2016 asti.

Vastauksistasi etukäteen kiittäen ja mahdollisiin kysymyksiin mieluusti vastaten:

Anna Maunula
anna-kaarin.maunula@student.kyamk.fi

1. Sukupuoli

- Nainen
- Mies

2. Syntymävuosi

3. Sivillisäätö

- Naimisissa/ parisuhteessa
- Naimaton
- Leski

4. Mikä on asemasi työyhteisössä?

- Johtaja
- Asiantuntija
- Toimisto/asiakaspalvelutyöntekijä
- Palvelu- tai hoitotyöntekijä
- Opetus/ kasvatustyöntekijä
- Rakennus-, korjaus-, tai valmistustyöntekijä
- Muu

5. Montako vuotta olette työskennelleet Varkauden kaupungilla?

Vastatkaa muodossa "2v", "22v"

5 merkkiä jäljellä

6. Mille eläkkeelle olette siirtymässä?

- Osa-aika eläkkeelle
- Vanhuuseläkkeelle
- Varhaiseläkkeelle
- Työkyvyttömyyseläkkeelle

7. Monenko kuukauden/ vuoden kuluttua olette aikoneet jäädä eläkkeelle?

Vastatkaa muodossa 6kk , 1v tai 10,8v

5 merkkiä jäljellä

8. Millaiseksi koette terveydentilanne tällä hetkellä?

- Erinomainen
- Varsin hyvä
- Hyvä
- Tyydyttävä
- Huono

9. Mitä mieltä olette seuraavista työhönne liittyvistä väittämistä?

Valitkaa seuraavista vaihtoehdoista

	Täysin sama mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin erimielistä	Täysin erimielistä
Työpaikallani huomioidaan ikääntyneiden työntekijöiden työssä jaksaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikalla arvostetaan osaamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En koe ikäsyrjintää työpaikallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen olevani hyvä työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnteko tuntuu mielekkäältä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtäväni ovat monipuoliset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on minulle tärkeää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen fyysisen toimintakykyni olevan riittävä työn vaativuuteen nähden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan kehittyä työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikkani tarjoaa hyvät kehittymismahdollisuudet myös ikääntyneille työntekijöille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ehdin tekemään työni hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työaikani ovat joustavat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pystyn vaikuttamaan työhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työergonomia on huomioitu työpaikallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkaverit kannustavat minua työssä jatkamiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni kannustaa minua työssä jatkamiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni arvostaa osaamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen keskustellut esimieheni kanssa eläkkeelle jäämisestäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aion jatkaa työssä yli 63-vuotiaaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sairauspoissaolojeni määrä on lisääntynyt viimeisen 3vuoden aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Vaikuttaako joku alla olevista tekijöistä eläkkeelle jäämiseesi?

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin erimieltä	Täysin erimieltä
Eläkeikä on saavutettu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En voi jatkaa työssä terveydellisistä syistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen henkisesti liian väsynyt jatkamaan työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työaikani ovat liian joustamattomat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtä on liikaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni ei motivoi minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En saa vaikuttaa työhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minua ei kannusteta jatkamaan työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan viettää enemmän aikaa perheeni kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan enemmän vapaa-aikaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jään omaishoitajaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alan hoitamaan lapsenlapsiani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Osaamisen siirtäminen

Eläkkeelle jäävien mukana poistuu työpaikalta tietoa ja osaamista. Tästä osaamisesta puhutaan myös hiljaisena tietona, mikä on iän ja kokemuksen mukanaan tuomaa osaamista. Vastatkaa seuraaviin väittämiin.

	Täysin sama mieltä	Jokseenkin sama mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin erimieltä	Täysin erimieltä
Koen omaavani hiljaista tietoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanut siirrettyä tietoani työkaverille hyvin ennen eläkkeelle jäämistäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen että esimieheni arvostaa hiljaista tietoani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisö on kannustanut minua hiljaisen tiedon jakamiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Millä tavoin työyhteisössäsi on pyritty siirtämään hiljaista tietoaanne ja osaamistanne?

500 merkkiä jäljellä

13. Ajatuksia eläkkeelle jäämisestä

	Kyllä	Ei
Odotan innolla eläkkeelle jäämistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eläkkeelle jääminen huolettaa minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eläkkeeni tulee olemaan riittävä tai hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eläkkeeni riittävyys huolettaa minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tahtoisin jatkaa työntekoa vielä eläkkeelle jäätyäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eläkkeelle valmentavasta kurssista olisi minulle hyötyä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Minulle on tarjottu työtä eläkkeelle jäätyäni

- Kyllä
 Ei

15. Mahdolliset terveiset ja kehittämissuhteet Varkauden kaupungille työnantajana

Hyvä Varkauden kaupungilta eläkkeelle jäänyt työntekijä,

Toimin Varkauden kaupungilla palveluohjaajana ja työni ohessa opiskelen Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa ylempää sosiaali-alan AMK- tutkintoa. Olen tekemässä tutkintooni liittyvää opinnäytetyötä, jonka aiheena on Varkauden kaupungin ikäjohtaminen ja eläkkeelle jäävien työntekijöiden tukeminen. Opinnäytetyöni tekemiseen olen saanut tutkimusluvan Varkauden kaupungin johtoryhmältä.

Tarkoitukseni on selvittää kuinka Varkauden kaupungissa tuetaan ikääntyneitä työntekijöitä, ja millaista tukea he itse toivoisivat saavansa eläkkeelle jäännin kynnyksellä. Haastattelu on täytettävissä Intrassa niille työntekijöille, jotka ovat jäämässä eläkkeelle vuosien 2016–2018 välisenä aikana. Kyselystä on tehty myös paperiversio joka löytyy kaikilta työpaikoilta. Vuosina 2014–2015 eläkkeelle jääneille, olen lähettänyt postikyselyn kotiin. Osoitetiedot olen saanut Populus- järjestelmästä. Kyselystä saatuja tietoja käytetään ehdottoman luottamuksellisesti ja opinnäytetyön raportoinnissa yksittäistä henkilöä ei pysty tunnistamaan.

Toivoisin, että käyttäisitte hetken kyselyyni vastaamiseen. Se vie aikaanne noin 15 minuuttia. Opinnäytetyöni aihe on erittäin ajankohtainen, sillä niin kuin tiedätte ikääntyneiden ja eläkeläisten määrä kasvaa jatkuvasti. Työntekijöiden onnistunut eläkkeelle siirtyminen ja eläkeläisten hyvinvointi ovat yhteiskunnallemme erittäin tärkeitä asioita. Eläkeläisten aktiivisuus ja hyvinvointi kertovat arvojemme ja järjestelmämme toimivuudesta, taloudellisesta merkityksestä puhumattakaan. Tämän vuoksi on ensiarvoisen tärkeää huomioida ikääntyneiden työntekijöiden työssä jaksaminen, sekä se millaisessa fyysisessä ja psyykkisessä kunnossa ihmiset eläkkeelle jäävät.

Vastausaika on 13.6.2016 asti.

Vastauksistasi etukäteen kiittäen ja mahdollisiin kysymyksiin mieluusti vastaten:

Anna Maunula

anna-kaarin.maunula@student.kyamk.fi

KYSELY VARKAUDEN KAUPUNGILTA ELÄKKEELLE JÄÄNEILLE TYÖNTEKIJÖILLE

1 Sukupuoli

mies

nainen

2 Syntymävuosi

3 Siviilisäät

Naimisissa/ Parisuhteessa

Naimaton

Leski

4 Mikä oli asemasi työyhteisössä?

johtaja

asiantuntija

toimisto/ asiakaspalvelutyöntekijä

palvelu- tai hoitotyöntekijä

opetus/kasvatustyöntekijä

rakennus-, korjaus-, tai valmistustyöntekijä

prosessi- ja kuljetustyöntekijä

muu, mikä? _____

5 Miten siirryit eläkkeelle?

Osa-aika eläkkeen kautta

Varhaiseläkkeen kautta

Työkyvyttömyyden vuoksi

Suoraan vanhuuseläkkeelle

6 Montako vuotta työskentelitte Varkauden kaupungilla?

_____ vuotta

7 Millaiseksi koitte terveyttenne jäädessänne eläkkeelle?

- Erinomainen
 Varsin hyvä
 Hyvä
 Kohtalainen
 Huono

8 Kokemukset työelämästä

Vastaisitko seuraaviin väittämiin

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin erimieltä	Täysin erimieltä
Työpaikallani huomioitiin ikääntyneiden työntekijöiden työssä jaksaminen					
Työpaikalla arvostettiin osaamistani					
En kokenut ikäsjrjintää työpaikallani					
Koin olevani hyvä työssäni					
Työn teko tuntui mielekkäältä					
Työtehtäväni olivat monipuoliset					
Työni oli minulle tärkeää					
Koin fyysisen toimintakykyni olevan riittävä työn vaatavuuteen nähden					
Halusin kehittyä työssäni myös viimeisinä työvuosina					
Työpaikkani tarjosi hyvät kehittymismahdollisuudet ikääntyneille työntekijöille					
Ehdin tekemään työni hyvin					
Työaikani olivat joustavat					
Pystyin vaikuttamaan työhöni					
Työergonomia oli huomioitu työpaikallani					

Työkaverit kannustivat minua työssä jatkamiseen					
Esimieheni kannusti minua työssä jatkamiseen					
Esimieheni arvosti osaamistani					
Keskustelin esimiehen kanssa eläkkeelle jäämisestäni					
Sairauspoissaolojeni määrä <u>lisääntyi</u> viimeisten 3 työvuo- teni aikana					

9 Vaikuttiko joku alla olevista asioista päätökseesi jäädä eläkkeelle?

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin erimieltä	Täysin erimieltä
Eläke ikä oli saavutettu					
En voinut jatkaa työssä terveydellisistä syistä					
Olin henkisesti liian väsynyt jatkaamaan työssäni					
Työaikani olivat liian joustamattomat					
Työtä oli liikaa					
Työni ei motivoinut minua					
En saanut vaikuttaa työhöni					
Minua ei kannustettu jatkamaan työssäni					
Halusin viettää enemmän aikaa perheeni kanssa					
Halusin enemmän vapaa-aikaa					
Jäin omaishoitajaksi					
Aloin hoitamaan lapsenlapsiani					

10 Osaamisen siirtäminen.

Eläkkeelle jäävien mukana poistuu työpaikalta tietoa ja osaamista. Tästä osaamisesta puhutaan myös hiljaisena tietona, mikä on iän ja kokemuksen mukanaan tuomaa osaamista.

Vastatkaa seuraaviin väittämiin

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin erimielä	Täysin erimielä
Koin omaavani hiljaista tietoa					
Sain siirrettyä tietoani työkavereille hyvin ennen eläkkeelle jäämistäni					
Koin että esimieheni arvosti hiljaista tietoa					
Työyhteisö kannusti minua hiljaisen tiedon jakamiseen					

Millä tavoin työyhteisössäsi pyrittiin siirtämään hiljaista tietoa ja osaamista? _____

11 Elämä eläkkeellä

Vastaisitko seuraaviin väittämiin

	Kyllä	Ei
Eläkkeelle jääminen oli minulle helppoa		
Olisin toivonut saavani enemmän tukea eläkkeelle jäädessäni		
Eläkkeeni on ollut riittävä tai hyvä		
Olin valmistautunut eläkkeelle jäämiseen riittävästi		
Minulle on tarjottu töitä vielä eläkkeelle jäätyäni		
Olen tehnyt töitä eläkkeelle jäätyäni		

12 Terveiset ja mahdolliset kehittämissuhteet Varkauden kaupungille työnantajana

Lämmin kiitos vastauksistanne!

