

Satakunnan ammattikorkeakoulu
OPINNÄYTETYÖ

Hanna-Riikka Vesterholm
Tiina Ylitalo

Hanna-Riikka Vesterholm
Tiina Ylitalo

ELÄKEVALMENNUSPROJEKTI
TYÖIÄSTÄ KOHTI SATAA

Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosiaalipalvelujen ohjauksen suuntautumisvaihtoehto

2008



ELÄKEVALMENNUSPROJEKTI TYÖIÄSTÄ KOHTI SATAA

Vesterholm, Hanna-Riikka
Ylitalo, Tiina
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala Harjavalta
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosiaalipalvelujen ohjauksen suuntautumisvaihtoehto
Marraskuu 2008
Kivenmaa, Anne
YKL: 69.13
YKL: 32.4
Sivumäärä: 69

Asiasanat: eläkevalmennus, suuret ikäluokat, kolmas ikä, toimintakyky, projekti

Työuran viimeiset vuodet ja eläkkeelle siirtyminen ovat ajanjakso, johon opinnäyte-työmme keskittyy. Varhaisessa vaiheessa vaikuttaminen ja ennaltaehkäisy ovat keinoja, joilla pidennetään työkäisten työuraa mahdollisuuksien mukaan ja pidetään yllä toimintakykyä siirtymävaiheen jälkeenkin. Kutsumme työuran viimeisistä vuosista muodostuvaa aikaa ja eläkkeellä olon ensimmäisiä vuosia eläkeikään siirtymisvaiheeksi.

Suunnittelimme eläkevalmennusmallin ja toteutimme mallimme testaamiseksi pilotti-projektin. Järjestimme projektin Porin kaupungin työntekijöille. Toimintakerrat koostuivat luennoista, tehtävistä, tiedottamisesta ja liikunnasta. Aihepiireinä olivat eläkkeet, ikäkäsitykset ja asenteet, ajankäyttö, arkiliikunta, psyykinen - ja fyysinen hyvinvointi.

Suurten ikäluokkien elämänkulku työiästä kohti sataa ikävuotta on yhteiskunnallinen haaste. Eläkevalmennuksella yritämme osaltamme vastata haasteeseen. Eläkevalmennuksen kehittäminen suurten ikäluokkien eläkeikään siirtymisvaiheessa oli otollinen, koska suureen ikäluokkaan kuuluvia henkilöitä on paljon. Eläkkeelle siirtyminen on muutos tulevillekin sukupolville, eläkevalmennuksen tarve ei poistu tulevaisuudessa.

Eläkevalmennusryhmä koki valmennuksen tarpeelliseksi ja onnistuneeksi. Porin kaupunki on päättänyt jatkaa toimintaa mallimme pohjalta. Eläkevalmennuksen vaikutukset voivat näkyä kolmannen iän pidentymisessä, avun tarpeen ja neljännen iän siirtyessä myöhemmäksi. Eläkevalmennuksen kaltaisilla toimilla voidaan mahdollistaa yhteiskunnan palvelujen ja talouden toimivuuden toteutuminen.

PROJECT OF PENSION COACHING FROM WORKING AGE TOWARDS HUNDRED

Vesterholm, Hanna-Riikka

Ylitalo, Tiina

Satakunta Polytechnic

Unit of social services and health care, Harjavalta

Degree programme in social services

Area of specialization: Social care counselling

November 2008

Kivenmaa, Anne

YKL: 69.13

YKL: 32.4

Number of pages: 69

Key words: pension coaching, the baby boom generations, the third age, capacity, project

Last years of working career and retirement are periods that our thesis handles. Affecting at the early point and preventioning are the ways to extend working career of the work age people as far as possible and maintain working order after the transition period. We call the timeperiod that consists last years of the working career and the first years of the pension, transition period to pension.

We designed pension coaching model and executed a pilot project to test it. We organized a project for the employees of the city of Pori. Operationtimes consisted of lectures, tasks, briefing and exercise. The themes were pensions, perception of the age and attitudes, how to spend time, weekday exercise and psychics- and physics wellness.

The way from the working age to the hundred years of age of the baby boom generations is a communal challenge. With the pension coaching we try at our part to answer the challenge. To develop a coaching programme for the retirement transition period to the baby boom generations was favorable because of the great amount of those people. Retirement is a change to the next generations, need to the pension coaching doesn't eject to the future.

Pension coaching group did experience the coaching needed and successful. The city of Pori has decided to carry on with the operation based to our model. Impacts of the pension coaching could be seen to lengthen of the third ages, with the need of help and fourth age to be postponed. With the acts like pension coaching, we could enable the functionality of the communal services and of the economics.

SISÄLLYS

| | |
|--|----|
| 1 JOHDANTO | 6 |
| 2 VÄESTÖRAKENTEEN KEHITYMINEN | 8 |
| 3 SUURTEN IKÄLUOKKIEN SUOMI..... | 11 |
| 4 SUURET IKÄLUOKAT | 15 |
| 4.1 Ikääntymisen määritelmiä | 17 |
| 4.2 Sukupolvi | 19 |
| 4.3 Ikääntyvä työntekijä..... | 20 |
| 4.4 Kolmas ikä | 21 |
| 5 ELÄKKEET SUOMESSA..... | 22 |
| 5.1 Kunnallinen eläkelaki (KuEL)..... | 23 |
| 5.2 Muut eläkelait Suomessa..... | 24 |
| 6 TOIMINTAKYKY | 27 |
| 6.1 Fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky | 27 |
| 6.2 Toimintakyvyn ylläpito | 28 |
| 6.3 Toimintakyvyn riskitekijät | 29 |
| 7 MÄÄRITELMIÄ | 29 |
| 7.1 Toiminnallinen opinnäytetyö..... | 29 |
| 7.2 Projekti..... | 30 |
| 7.3 Ryhmä ja ryhmänohjaus..... | 31 |
| 7.4 Valmennus | 32 |
| 7.5 Eläkevalmennus..... | 33 |
| 7.6 Ikäjohtaminen..... | 34 |
| 8 PROJEKTISUUNNITELMA..... | 35 |
| 8.1 Projektin kohderyhmä | 35 |
| 8.2 Tavoitteet | 35 |
| 8.3 Rajaukset..... | 36 |
| 8.4 Työ- ja toimenpidesuunnitelma ja aikataulu | 37 |
| 8.5 Resurssit..... | 38 |
| 8.6 Riskit ja mahdolliset ongelmat..... | 38 |
| 8.7 Tehtävien jako | 40 |
| 8.8 Sisäinen ja ulkoinen tiedotus | 40 |
| 8.9 Mittarit, seuranta ja raportointi | 41 |
| 9 TYÖIÄSTÄ KOHTI SATAA – PROJEKTI..... | 41 |
| 9.1 Toteutus | 42 |
| 9.2 Aloitustilaisuus | 43 |
| 9.3 Ikääntyvän naisen liikunta..... | 45 |
| 9.4 Ohjattu sauvakävely | 46 |
| 9.5 Kiireenkesytys | 47 |
| 9.6 Ihmisen monet iät - Minkä ikäinen koet olevasi?..... | 48 |
| 9.7 Milloin eläkkeelle? | 50 |
| 9.8 Kauneudenhoitoa ja mielenvirkeyttä..... | 51 |
| 10 PORIN KAUPUNGIN LINJAUKSET IKÄÄNTYVISTÄ TYÖNTEKIJÖISTÄ.... | 51 |
| 11 ARVIOINTI..... | 53 |
| 11.1 Projektitoteutuksen arviointi..... | 53 |
| 11.2 Toimintakertojen arviointi | 55 |
| 11.3 Mielipidekyselyn arviointi..... | 58 |
| 11.4 Toimintakyvyn riskitekijöiden huomioimisen arviointi..... | 60 |
| 11.5 Tavoitteiden arviointi | 61 |

| | |
|---|----|
| 11.6 Riskien arviointi..... | 62 |
| 11.7 Projektin hyötyjen vaikutusten arviointi | 63 |
| 12 POHDINTA | 63 |

LÄHTEET

LIITTEET

1 JOHDANTO

Elämä koostuu erilaisista vaiheista ja kriiseistä, tätä kutsutaan elämänkuluksi. Elämänkulku jakautuu erilaisiin vaiheisiin. Työuran viimeiset vuodet ja eläkkeelle siirtyminen ovat osa tätä kulkua. Ikääntyminen tuo haasteita, toimintakyvyn ylläpito edellyttää fyysisistä ja psyykkistä hyvinvointia. Elämänvaiheet aiheuttavat muutoksia ja sopeutumisvaikeuksia, tarvitaan tilanteeseen valmentautumista.

Teimme opinnäytetyömme pilottiprojektina. Projektimme aiheena on eläkevalmennusmalli. Projektimme koostui suunnittelutyöstä, toimintakerroista ja toteutuksesta. Toteutimme projektin Porin kaupungille. Porin kaupunki käyttää eläkevalmennusmallimme pohjaa jatkaessaan itsenäisesti valmennusta.

Olemme havainneet työelämästä poistumiseen liittyvät haasteet. Yritämme eläkevalmennuksellamme vaikuttaa, työuran viimeisiin vuosiin ja eläkeajan tuomiin haasteisiin yhteiskunnan ja yksilön näkökulmasta.

Yhteiskunnassamme on tapahtumassa rakennemuutos, jossa suuret ikäluokat siirtyvät työelämästä eläkkeelle. Rakennemuutos tuo mukanaan haasteita yhteiskunnallemme selviytyä suuren väestöosuuden siirtyessä pois työelämästä. Muutoksesta saattaa aiheutua työvoimapulaa, palvelujen tarpeen kasvua, eläkemenojen nousua ja sosiaali- ja terveyspalvelujen kuormittumista.

Eläkevalmennuksen päätarkoituksena on pidentää työikäisten työuraa mahdollisuuksien mukaan, valmentautua tulevaan eläkeikaan ja sen tuomiin muutoksiin. Haluamme tukea toimintakyvyn ylläpitoa, aktiivisuutta, jakaa tietoa ja motivoida eläkevalmennuksen kohderyhmää elämään täyttä elämää omien resurssiensa rajoissa. Aktiivisina toimijoina ja kuluttajina suuret ikäluokat ovat yhteiskunnalle voimavara, eivät taakka.

Selvittääksemme suurten ikäluokkien tämän hetkistä tilannetta on ensin ymmärrettävä suurten ikäluokkien syitä ja syntyhistoriaa. Opinnäytetyössämme lähdemme liikkeelle väestörakenteesta siirtyen selventämään Suomen tilannetta, jossa suuret ikäluokat syntyivät ja suuria ikäluokkia ympäröivää yhteiskuntaa. Kerromme suurista ikäluokista ja heidän eläkeikään siirtymisvaiheesta. Suomen eläkejärjestelmien ymmärtäminen on olennainen osa eläkkeelle siirtymisen prosessia. Esittelemme lyhyesti eläkelait. Toimintakyvyn merkitys korostuu projektimme toteutuksessa, onnistuaksemme ymmärtämään toimintakyvyn tärkeyden, olemme perehtyneet sen sisältöön. Ennen projektimme kuvausta käymme läpi projektisuunnitelman, jotta sen kehitysprosessi ja kulku tulevat esille. Kerromme projektin toteutuksesta ja toimintakertojen kulusta. Toteutuksen jälkeen arvioimme ja pohdimme opinnäytetyömme vaikutuksia eri näkökulmista. Tuomme esille opinnäytetyössämme Porin kaupungin linjaukset ikääntyvästä työväestöstä.

Haluamme opinnäytetyöllämme tuoda ilmi, että seniori- ja vanhustyö ja ennaltaehkäisy ovat kanava vaikuttaa muidenkin yhteiskuntaluokkien hyvinvointiin. Suuret ikäluokat vaikuttavat yhteiskuntamme toimivuuteen. Yhteiskuntamme ja suurten ikäluokkien on tehtävä yhteistyötä ja kannettava vastuunsa haasteissa.

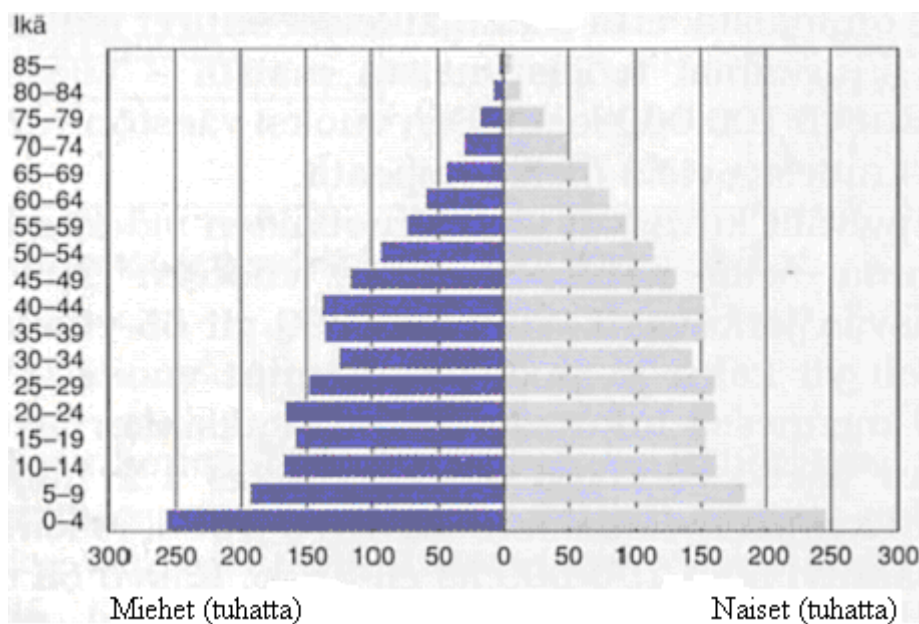
2 VÄESTÖRAKENTEEN KEHITTYMINEN

Yli 65-vuotiaita oli 1900- luvun alussa vain noin yksi prosentti maailman väestöstä. Nyt tulevaisuuden väestöennusteiden mukaan vuonna 2050 joka viides ihminen maailmassa on yli 65-vuotias, se merkitsee noin 2,5 miljardia ihmistä. Tähän asti ikärakenne on ollut väestödiagrammissa pyramidin muotoinen, (Kuvio 1) nyt ikärakenne muistuttaa tasapaksua pylvästä. (Kuvio 2) Pyramidin muotoinen diagrammi on väestön kannalta ideaali, koska lasten ja nuorten osuus väestöstä on suuri ja vanhojen ikäluokkien osuus on pieni. Nykyään lasten ja nuorten osuus on kaventunut ja vanhojen ikäluokkien väestön osuus on suuri. Siellä missä eläkeläisten väestönosuus on nykyään alhaisin, vanhennutaan tulevaisuudessa myös nopeimmin. (Koskinen ym. 1998, 21–29)

Esimerkiksi Intiassa yli 65-vuotiaiden määrä kasvaa kymmenen vuotta sitten tehtyjen ennusteiden mukaan nykyään 130–170 prosenttia. Kuitenkaan elinajan odote ei ole yhtä pitkä kuin EU- maissa. Yli 65-vuotiaiden osuus EU- maiden väestöstä 2000-luvulla on yli 15 prosenttia. Keskimääräisesti naisten elinajan odote on 5-7 vuotta pidempi kuin miesten. Maiden väestötilanteeseen vaikuttaa syntyvyys, kuolleisuus ja muuttoliike. Keskimääräinen elinaika on pidentynyt tällä vuosisadalla runsaalla 30 vuodella ja se pitenee vielä muutamalla vuodella 2030 vuoteen mennessä. Miesten elinajanodote kasvaa nopeammin kuin naisten, joten sukupuolijakauma tulee tasoittumaan vuoteen 2030 mennessä. (Koskinen ym. 1998, 21–29)

Suomen väestönkehitys poikkeaa yleisestä länsimaisesta väestönkehityksestä. Suomessa kuolleisuus oli korkea 1870- luvulle saakka, jonka jälkeen tuli kuolleisuudessa jyrkkä lasku. Suomen kuolleisuuslukuihin vaikuttivat nälkävuodet 1867–1868. Aikuisikäisten kuolleisuus on laskenut vasta 1980- luvulla. Tämän ikäryhmän kuolleisuus on vaikuttanut siihen, ettei vanhojen ihmisten suhteellinen osuus päässyt kasvamaan. Syntyvyys oli suurta 1910- luvulle asti, jonka vuoksi hitaan väestönkasvun vaihe tuli vasta 1930- luvulla. Suomelle erityisen ominaista on sodan jälkeiset suuret ikäluokat, jotka olivat suhteessa suurimmat teollistuneista maista. Vuosina 1946- 1949 syntyi vuosittain yli 100 000 lasta. Tämän vuoksi väestömme vanhenee nopeasti. Ruotsiin verrattuna Suomi oli noin 60 vuotta jäljessä väestöllisessä muuntumisessa. Tulevaisuudessa 80 vuoden iän

saavuttaa lähes joka toinen suurten ikäluokkien edustaja, heitä arvioidaan olevan nyt yli 400 000. (Koskinen ym. 1998, 21–29)

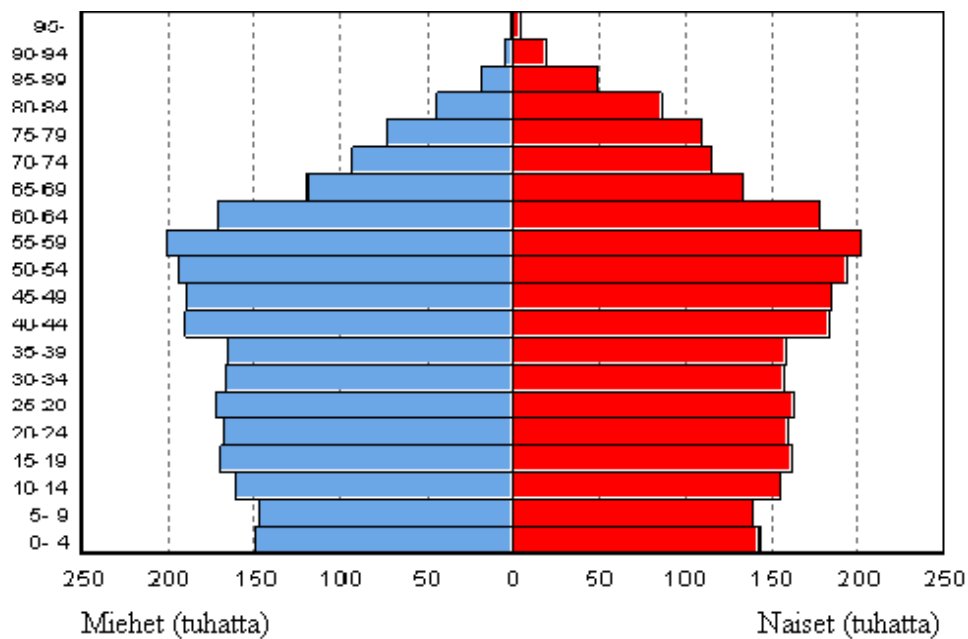


Kuvio 1. Väestödiagrammi 1950 (Koskinen 1998, 26)

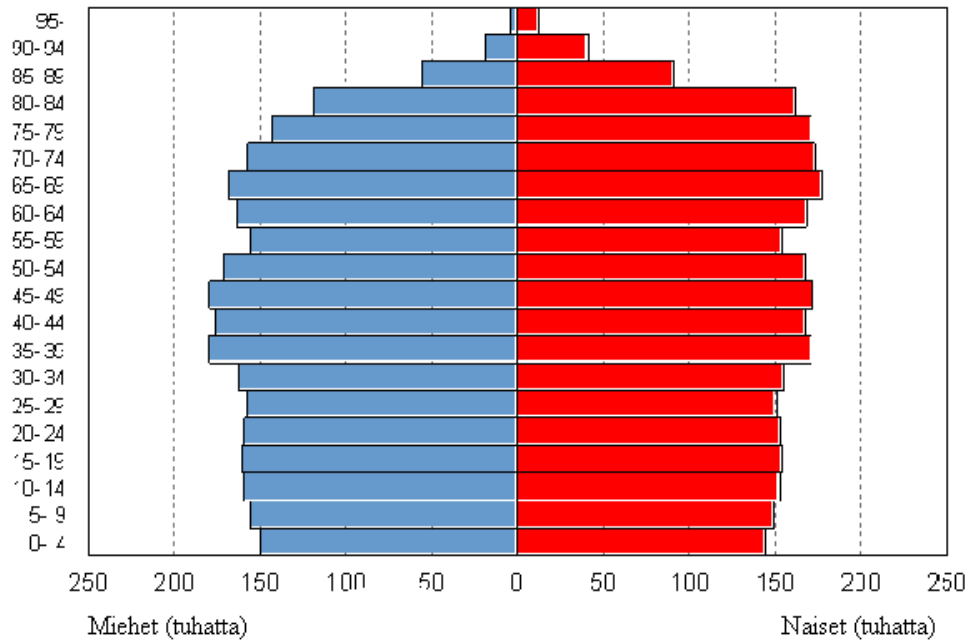
Työikäisten osuus Suomessa on ollut taloudellisesti edullista, työikäisiä on ollut paljon. Työvoima ikääntyy tulevaisuudessa merkittävästi. Suomen työvoima oli OECD- maiden vanhimpia vuonna 2000. (Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö, Organisation for Economic Cooperation and Development OECD) Vuosien 2010 ja 2030 välisenä aikana Suomessa eläkkeelle siirtyy noin 400 000 työntekijää, tämä on kokonaistyövoimasta noin 15 prosenttia. Työvoimapula saattaa tulla jo vuoden 2015 aikana. (Koskinen ym. 1998, 21–29)

Vuonna 2035 ikääntyneiden yli 65-vuotiaiden väestöosuuden ennustetaan olevan 27 %, minkä jälkeen sen ennustetaan laskevan. (Stakes 2007, 29) Työvoiman ennakoidaan laskevan Suomessa noin 0,35 % vuodessa. Tällöin talouden kasvu on uhattuna, kun nuoria työntekijöitä ei ole tarpeeksi korvaamaan eläkkeelle jääviä työntekijöitä. Ikääntyvien työttömyys on edelleen varsin korkea ja työstä syrjäytyneiden työhön paluu on vähäistä. (Ilmarinen 2006, 17) Työvoimapulan helpottamiseksi olisi syytä tehostaa maahanmuuttopolitiikkaa. (Ilmarinen 2006, 29)

Vuonna 2035 ennustetaan 75 vuotta täyttäneitä olevan 15 % ja 85 vuotta täyttäneitä olevan 5 % väestöstä. Vuonna 2005 elinajanodote oli miehillä 75,5 vuotta ja naisilla 82,3 vuotta. Vuoteen 2035 (Kuvio 3) ennustetaan sen miehillä olevan 81,3 vuotta ja naisilla 85,5 vuotta. Ennusteiden mukaan 75 vuotta täyttäneiden määrä kaksinkertaistuu, 85 vuotta täyttäneiden määrä nousee kaksi- ja puolikertaiseksi ja 90-vuotiaiden määrä kasvaa 140 %. (Stakes 2007, 29–31)



Kuvio 2. Väestödiagrammi 2007 (Tilastokeskus, 2007)



Kuvio 3. Väestödiagrammi 2030 (Tilastokeskus, 2007)

3 SUURTEN IKÄLUOKKIEN SUOMI

Suomen elinkeinorakenne oli toisen maailmansodan jälkeen vanhakantainen verrattuna esimerkiksi Ruotsiin ja Norjaan. Suomessa noin puolet väestöstä työskenteli maa- ja metsätaloudessa, kun taas Ruotsi ja Norja olivat ohittaneet tämän vaiheen 1900-luvun vaihteessa. Suomessa vuonna 1945 maanhankintalain pohjalta luotiin lähes 100 000 uutta pientilaa ja samaan aikaan muualla Euroopassa tilojen lukumäärä laski. Sodan jälkeen pyrittiin kaikille saamaan elinkeino ja tapa elättää itsensä, jolloin pienviljelmistä saatiin peruselinkeino ja tarvikkeet. (Karisto ym. 1998, 91–96) Mikä Ruotsissa oli todellisuutta vuosisadan vaihteessa yli 65-vuotiaiden väestöosuudessa, saavutti Suomi sen vasta 1960-luvun alussa. (Koskinen ym. 1998, 21–29)

Maatalous hoidettiin 1950- ja 1960-luvuilla miestyövoimin. Silloin otettiin maataloudessa koneet käyttöön, joten miestyövoiman käyttö maa- ja metsätaloudessa väheni. Siirryttiin koneiden ja sotakorvausten valmistamiseen. Suomen oli myös teollistuttava

pysyäkseen kansainvälisessä kilpailussa mukana. Maatalouden väestö putosi 900 000:sta 400 000: en. Maataloudessa ei koneiden myötä tarvittu perheen ulkopuolista työvoimaa ja suurin osa tuotannosta pystyttiin tuotannon tehokkuuden johdosta myymään ulkopuolisille jalostajille. (Karisto ym. 1998, 91–96)

Suomessa rakennemuutos tapahtui muutamassa vuosikymmenessä, kun taas Norjassa muutos kesti kahdeksan vuosikymmentä. 1960- 1970-luvulla tapahtui yhteiskunnassa rakennemuutos, rakennemuutoksesta käytetään nimitystä suuri muutto. Voimakkain muuttoaalto oli vuosina 1969–1970, jolloin maastamuuttajia oli n. 80 000. Muutto Ruotsiin tapahtui esimerkiksi taloudellisista syistä. (Karisto ym. 1998, 91–96) Osa tällöin maastamuuttaneista on nyt paluumuuttajia, jotka kuuluvat suureen ikäluokkaan. Kaupunkiväestön määrä kasvoi ihmisten muuttaessa maalta kaupunkeihin. Tapahtui kaupungistuminen. 1960-luvulla Suomi taajamoitui, suurin osa maaltamuuttaneista ihmisistä asui taajamissa. Suuret ikäluokat olivat siihen aikaan kasvuiässä. Teollisuus ja palvelusektori kasvoivat. Taloudellinen tehokkuus kasvoi, samalla rikollisuus ja sosiaaliset ongelmat lisääntyivät. (Karisto ym. 1998, 91–96)

1970-luvun alussa öljyn hinta nousi, puhuttiin öljykriisistä, joka on ollut länsimaiden talouskehityksen käännekohta. Suomeen öljykriisin seurauksena tuli taloudellinen taantuma. Vuonna 1975–1977 työttömien määrä nousi. 1980-luvun alussa teollisuus kukoisti idänkaupan myötä, elettiin kulutusyhteiskunnan aikaa. (Karisto ym. 1998, 91–96)

Venäjän vienti putosi ja talous kääntyi taantumaan 1990- luvun alussa. Teollisuus ja rakennustoiminta työllistivät vähemmän väkeä, vain palvelut jatkoivat kasvua. 1990-luvun alussa Suomen nopea taloudellinen kasvu romahti, maan talous syöksyi lamaan. Talouskriisi tuhosi suurimman osan pankeista. Talouskriisin seurauksena syntyi suurtyöttömyyttä ja velkainen valtiontalous. Laman syiksi luetaan idänkaupan romahtaminen, Länsi-Euroopan taantuma ja kotimaassa rahoitusmarkkinoiden vapauttaminen. (Karisto ym. 1998, 91–96)

Pitkäaikaistyöttömyys yleistyi ja syrjäytymisvaarassa olivat erityisesti henkilöt joiden koulutus oli puutteellista. Pitkäaikaistyöttömillä työpaikan saantia vaikeutti iän myötä heikentynyt terveys, vanheneva koulutus ja ammattitaito. (Rajavaara & Viitanen 1997, 7) Suurtyöttömyyden pitkittyessä ikääntyneiden työttömien asema on heikentynyt, täl-

löin 55–59-vuotiaat siirrettiin työttömyyseläkkeeltä työttömyysturvan piiriin. Työttömyyseläkkeen ikäraja nousi 60 ikävuoteen ja 53 vuotta täyttäneille turvattiin oikeus ansiosidonnaiseen työttömyyspäivärahaan, kunnes henkilö pääsee eläkkeelle. Heitä kutsuttiin eläkeputkessa oleviksi. (Hytti 1998, 124) Vuonna 1995 palveluelinkeinosektori oli ainoa toivo työpaikkojen kasvusta. (Karisto ym. 1998, 91–96) Osa-aikatyö ja väliaikaistyö eli erilasten sijaisuuksien muodot yleistyivät ja tulivat jäädäkseen.

1990-luvun alussa Suomen sosiaalipoliittinen järjestelmä alkoi muuttua. Siitä tuli markkinaperusteinen, etenkin 1990-luvun jälkipuoliskosta eteenpäin, vahvaan kehitykseen ja informaation huikeaan kasvuun perustuva järjestelmä. Strateginen ajattelu alkoi kehittyä. Yritysten piti laajentua maailmanlaajuisiksi tai niiden oli jätävä kotimaan markkinoille. Globalisaatiossa parhaiten onnistuivat metsäteollisuus ja Nokia. Tämän menestyksen takana on ollut korkea koulutustaso. (Wilenius 2006, 223–224) Teollisuus kääntyi uudelleen kasvuun viennin myötä. Laman johdosta Suomeen jäi työllisyyskriisi, joka vaikuttaa yhteiskunnan kehitykseen yhä edelleen. (Karisto ym. 1998, 91–96) Suomi liittyi Euroopan unioniin vuonna 1995. Suomen eduskunta päätti 1998 keväällä liittymisestä Emu:n (Euroopan unionin talous- ja rahaliitto), jonka seurauksena vuonna 2002 otettiin Suomessa valuutaksi käyttöön Euro. (Ekonen ym. 2000, 167–168)

2000-luvun alussa väestön ikääntyminen nousee yhteiskunnalliseksi ongelmaksi, koska toisen maailmansodan jälkeen syntyneet suuret ikäluokat jäävät eläkkeelle. (Arola ym. 2007, 32) Väestörakenteen muutosta aiheuttaa myös syntyvyyden heikkeneminen ja keskimääräisen eliniän pidentyminen kasvattaen vanhusväestön määrää. Hyvinvointivaltion rakenteet joutuvat koville, koska työssäkäyvä väestö vähenee ja vanhuusväestön määrä lisääntyy, joka johtaa julkisten menojen, etenkin eläkemenojen kasvuun. Sosiaali- ja terveystalouden palvelujen tarve lisääntyy ikääntyvän väestön keskuudessa. Jotta yhteiskunnan kasvavista menoista selvitään, edellyttää se suotuisaa talouskehitystä ja hyvää työllisyyttä. Koulutusaikojä pyritään vähentämään ja työllisyysastetta nostamaan. Työeläkemaksuja ja kokonaisveroastetta korottamalla voidaan kattaa kasvaneet eläkemenot. (Aunesluoma ym. 2005, 169–171)

Yksi uudistuksista on ollut mobiili- ja digitaalitekniikan kehitys. Suomessa 95 prosentilla 12–69 vuotiaista on käytössään matkapuhelin. (Arola ym. 2007, 104–105) Globalisoinnin myötä Suomessa on alkanut vuonna 2003 niin sanottu Kiina-ilmiö, joka tar-

koittaa it-yritysten siirtymistä Kiinaan halvan työvoiman ja laajojen markkinoiden perässä. Suomen taloudelle se aiheuttaa ongelmia pitää yllä hyvinvointivaltiota, jos siirtyminen on niin suurta, että se vähentää tuntuvasti verotuloja ja lisää työttömyyttä. (Aunesluoma ym. 2005, 169–171)

Vuonna 2005 tuli voimaan eläkeuudistus, jonka avulla pyritään poistamaan varhaisen työstäpoistumisen väyliä sekä ryhtymällä toimiin eläkkeelle siirtymisen myöhentämiseen. 2000-luvulla pyritään työssäjatkamista kannustamaan työeläkkeen prosentiosuuksien nopealla karttumisella viimeisten työssäolovuosien aikana. (Aunesluoma ym. 2005, 169–171)

Tulevaisuuden näkymissä työnteon rooli kasvaa, ei niinkään ihmisten omasta tahdosta vaan tunteesta täyttää muun maailman vaatimukset. Toinen puoli asiasta on tulevaisuuden tuoma statushakuisuus, jossa korostuu kulutuskäyttäytyminen. Statuksen ylläpitoon ja sen saamiseen tarvitaan rahaa. Tämän vuoksi ihmiset työskentelevät liikaa, aikaa perheelle ja vapaa-ajalle ei jää. (Moisio & HUUHTANEN 2007, 11- 15)

Työ, pidentynyt koulutus, epävarmat ja määräaikaiset työsuhteet vaikuttavat perheellistymisen myöhentymiseen. Yleinen lapsettomuus lisääntyy. Tulevaisuudessa yritysten imagotekijöinä ja kilpailuvalttina työvoimasta ovat työn ja perheen yhteensovittamista tukevat palvelut. Tulevaisuuden kokonaisuushaasteisiin liittyy lähiympäristön rakentaminen, palvelujen saatavuus, liikennejärjestelyjen sujuvuus sekä ympäristön viihtyisyys. Asiantuntijoiden mielestä tuloerojen kasvu jakaa ihmisiä entistä enemmän tulevaisuudessa, sosiaaliturvajärjestelmän ja palvelurakenteiden suunnittelussa tämä on huomioitava. Eniten kehittämistarvetta nähdään juuri näissä yhteiskunnan turvajärjestelmissä. (Moisio & HUUHTANEN 2007, 11- 15)

Yleensä eläkkeelle siirrytään liian varhain, eläkemenot ja terveydenhuoltomenot kasvavat. Ikääntyminen haastaa sosiaali- ja terveydenhuoltopalvelujen riittävyyden ja laadun. Palvelujen kysyntä lisääntyy samaan aikaan, kun pula palvelujen tarjoajista kasvaa. Kaikki nämä tekijät tuovat paineita työssä jatkamiseen nykyistä pidempään. Mikäli suuret ikäluokat siirtyvät ennen aikaisesti eläkkeelle, kuten heitä edeltäneet ikäluokat ovat tehneet, on tulevaisuudessa odotettavissa talouskasvun heikentymistä ja samalla julkisten menojen rahoitus pohjan romahtaminen. Hyvinvointiyhteiskunnan palvelut supistuvat ja heik-

kenevät ja kilpailukyky markkinoilla laskee. Näin ollen yhteiskunnan on nostettava veroja ja velkaa on otettava. Esimerkiksi näistä syistä tulevien sukupolvien elintaso saattaa laskea. Työssä jatkaminen nykyistä pidempään ja työuran edistäminen aikaistamalla nuorten työelämään siirtymistä, ehkäisemällä työttömyyttä ja katkoja työuran kuluessa, vaikuttaisi tällä hetkellä toimivimmalta ratkaisulta. (Ilmarinen 2006, 18–19)

4 SUURET IKÄLUOKAT

Suuret ikäluokat ovat syntyneet vuosina 1945–1950. Suuret ikäluokat ovat myös yleismaailmallinen nimitys ikäluokille, jotka ovat syntyneet sotien jälkeen. Kuitenkaan muualla maailmassa heti sodan jälkeen syntyneet ikäluokat eivät ole poikenneet yleisistä syntyvyysluvuista yhtä paljon kuin Suomessa. Suurten ikäluokkien muodostumiseen ja erityispiirteisiin vaikutti muun muassa syntyvyyden kohoaminen sotien jälkeen. Syntyvyyden huippu oli vuosina 1947–1948, myöhemmin syntyvyys laski nopeasti. (Savioja ym. 2001, 58–60)

Tilanne Suomessa, johon suuret ikäluokat syntyivät, oli olosuhteiltaan niukka ja köyhä. Elinkeinorakenne muuttui maatalousvaltaisesta yhteiskunnasta teollisuus- ja palveluvaltaiseksi, joka taas sai aikaan suuren muuton maalta kaupunkiin, jossa uudet työpaikat sijaitsivat. Suurten ikäluokkien omat perheet olivat monilapsisia, vanhemmat olivat käyneet vain kansakoulun ja he elättivät perheensä maataloudella. (Karisto ym. 1998, 60–61)

Suuret ikäluokat elivät täysin erilaista nuoruuden aikaa ja perheen perustamisaikaa kuin vanhempansa. Suuret ikäluokat sisäistivät 60-luvulla vallinneen nuoruuden ihannoinnin kulttuurin, jota heitä aikaisemmat sukupolvet eivät pystyneet kokemaan sodan katkaistua heidän nuoruutensa. Suurten ikäluokkien ollessa nuoria toivat he vahvasti esille 60-luvun aatteita. (Karisto ym. 1998, 59) Suuria ikäluokkia on kuvattu ”märäksi ikäluokaksi”, koska heidän nuoruudessaan alkoholin käyttö arkipäiväistyi ja yleistyi. (Ilmarinen 2006, 46)

Suurilla ikäluokilla ei ole vastaavaa seuraajasukupolvea, sillä suuret ikäluokat synnyttivät itse vähän lapsia. (Karisto ym. 1998, 60) Perheen perustamisiässä he ajoivat perheiden etuuksia. Olennaisesti muuttuivat lasten ja vanhempien suhteet, sukupuolijärjestelmät, perherakenteet ja vanhemmuuden mallit. Elämä mullistui muiltakin osin, koulutus pidentyi sekä sen merkitys korostui, työelämä rakenteet muuttuivat ja kulutus tuli keskeisemmäksi asiaksi. Suurin osa suurten ikäluokkien väestöstä on käynyt vain kansakoulun ja työnteko on aloitettu noin 17-vuotiaana, koska työmarkkinoille pääseminen oli helppoa. Monilla on ollut elämänsä aikana useita ammatteja. (Savioja ym. 2001, 62)

Lama on koskettanut tätä ikäluokkaa suurelta osin esimerkiksi pitkäaikaistyöttömyyden osalta. Monet suurten ikäluokkien edustajat ovat nykyaikaan mennessä tehneet töitä 35 vuotta ja eläkkeelle siirtymisajatukset ovat monella mielessä. Eläkeajatuksia lisäävät etenkin naisilla suuri ansiotyövuosien määrä ja miehillä heikentynyt terveys sekä molemmilla sukupuolilla epävarmuus työelämässä olemisesta ja omasta henkilökohtaisesta osaamisestaan. (Savioja ym. 2001, 67–69) Suurilla ikäluokilla on hyvät mahdollisuudet selviytyä terveenä eläkkeelle, mutta vanheneminen voi olla myös vaikeaa, koska nykyään ihmisillä on vanhenemisesta ongelmapainotteinen asenne. (Karisto ym. 1998, 123) Muutaman vuoden sisällä suuret ikäluokat ovat eläkeikäisiä, he vaativat ja tarvitsevat yhteiskunnan palveluja sekä toimivaa eläkejärjestelmää. (Purhonen ym. 2008, 17- 19)

Vuosina 1945–1950 syntyvyys on ollut suuri, kun taas viime vuosikymmeninä syntyvyys on ollut suhteellisen pieni. Nämä syyt ovat aiheuttaneet sen, että väestömme vanhenee muita Euroopan maita nopeammin. Vuoden 2003 lopussa suuren ikäluokan väestöä oli elossa 496 769, he olivat 53–58-vuotiaita. Näin ollen tulevina vuosina senioriväestöä on työelämässä paljon enemmän kuin niin sanotusti junioriväestöä. Tilanteen on ennustettu jatkuvan samanlaisena ainakin vuoteen 2015 asti. (Ilmarinen 2006, 44–45)

Suurten ikäluokkien edustajat pitävät itseään kuitenkin edistyksellisinä ja he kokevat olevansa moderneja. Nuoret kokevat helposti suuret ikäluokat taloudellisena taakkana esimerkiksi terveydenhuollolle, mutta todellisuudessa suuret ikäluokat ovat suurimpia veronmaksajia, koska he maksavat veroja yhteiskunnalle eivätkä kuitenkaan ole tulonsiirtoverojen kohteena. Todellisuudessa suurelle osalle tämän ikäluokan väestöstä eläkeikä tulee vastaan 2010- vuonna. Palveluntarve muuttaa yhteiskuntaamme palveluyh-

teiskunnan suuntaan, sillä ei pidä unohtaa, että suuret ikäluokat haluavat ja ovat valmiita toteuttamaan kauan haaveiltuja unelmiaan. (Savioja ym. 2001, 70–72)

4.1 Ikääntymisen määritelmiä

Joidenkin näkemysten mukaan ikääntyminen alkaa siitä, kun synnyttään tai toisesta näkökulmasta tarkasteltuna silloin, kun henkilön fyysiset toimintaedellytykset alkavat heiketä eli noin 45-ikävuoden kohdalla, muutokset ihmisten terveydessä ja heidän työkyvyssään ovat tällöin vielä vähäisiä ja yksilöllisiä. Ikääntymistä on kronologinen, biologinen, sosiaalinen ja psykologinen ikääntyminen. (Koskinen ym. 1998, 14–21)

Ikäkäsitykset ovat muutosvaiheessa. Ennen vanhuuden on katsottu alkavan 65-vuotiaana, joka säädettiin vanhuuseläkkeen rajaksi 1800-luvun loppupuolen Saksassa. Silloin eläkeaikaa ihmisillä oli kymmenisen vuotta ihmisten keskimääräisestä eliniästä, nykyisin eläkeaikaa voi olla useita kymmeniä vuosia. Eliniän pidentymiseen ja pitkäikäisyyteen vaikuttavat fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset vanhenemisprosessit. Nykyisin 65-vuotiaat ovat hyväkuntoisia ja he pystyvät elämään normaalia itsenäistä elämää. Tarkasteltaessa ikääntymiseen liittyviä muutoksia, alkavat ne lisääntyä vasta 75-ikävuoden jälkeen. Nykyään kansainvälisissä gerontologisissa kirjoituksissa vanhuuden katsotaan alkavan vasta 85-ikävuoden jälkeen, jolloin katsotaan itse vanhenemisen aiheuttavan toimintakyvyn alenemista ja riippuvuutta avusta. (Koskinen ym. 1998, 14–21)

Uusi vanhuusmääritelmä muokkaa myös muiden ikäluokkien määritelmiä. Ennen 65-vuotta määriteltiin vanhuusiän alkamiseksi, joten myöskään termiä keski-ikä ei voida käyttää tästä ikäluokasta. Nykyään vanhuuden rajan siirryttyä on syntynyt tarve termille kolmas ikä. Kolmas ikä termi koskee eläkkeelle jäämisestä noin 20–30 vuoden aikaa ennen neljättä ikää. Neljäs ikä termillä tarkoitetaan ikää, jolloin ollaan riippuvaisia avusta ja hoidon tarve kasvaa. (Koskinen ym. 1998, 14–21)

Vanheneminen tulee ymmärtää elinikäisenä prosessina, joka alkaa hedelmöityksestä ja päättyy kuolemaan. Voidaan myös puhua termistä elämänkulku, joka yhdistää ihmisen yksilölliset elämänvaiheet, subjektiiviset kokemukset sekä yhteiskunnan muutokset.

Vanhuuskäsitettä määriteltäessä on aina pohdittava missä yhteydessä se on; mihin ikään mennessä ihminen on vanha. Vanheneminen on globaali ilmiö, se on myös sidoksissa paikalliseen kulttuuriin. (Koskinen ym. 1998, 14–21)

Vanhuutta määriteltäessä otetaan huomioon henkilön kyvyt, mahdollisuudet, terveys, toimintakyky, tyytyväisyys ja onnellisuus. Vanhuuden määrittelyyn vaikuttaa tietoyhteiskunnan syntyminen. Tietoa pystytään tuottamaan ja jakamaan, sen myötä on syntynyt uusia tieteenlajeja, kuten geriatria ja gerontologia. Vanhuutta määriteltäessä on otettava huomioon myös lääketieteen ja sosiaalipolitiikan näkökulma. (Koskinen ym. 1998, 14–21)

Ennen pyrittiin vanhusten tarpeita tyydyttämään samoin tavoin, kun nykyään tarpeet otetaan huomioon yksilöllisinä. Yksilöllisyys muodostuu iän, sukupuolen, sosiaaliryhmän, etnisen taustan, elämäntilanteen ja elämänuran mukaan. Naisen, miehen ja esimerkiksi vammaisen henkilön vanhuus on hyvin erilaista. Nykyään aikaisempien elämäntilanteiden ongelmat ovat siirtyneet vanhuuteen, kuten perhe- elämän ja avioelämän ongelmat, seksuaaliset vaikeudet ja päihdeongelmat. Vanhuusaikaa leimaa median tuoma leima, jossa vanhuutta käsitellään eläkepommina, hoitotaakkana, elatustaakkana ja risti-riitojen aiheuttajana. Kuitenkin näkemys vanhuusajasta voi olla myös kuluttaja, työvoimareservi, omaishoitaja, vapaaehtoistyöntekijä, poliittinen vaikuttaja ja säästäjä. (Koskinen ym. 1998, 14–21)

Kronologinen ikä

Kronologinen ikä eli kalenteri-ikä kuvaa ikää numeroina ja vuosina. Se on yksinkertainen tapa määritellä ikä. Kronologinen ikä voi olla harhaanjohtava kuvaamaan ihmisen iän tilaa. (Ilmarinen 2006, 62–63)

Biologinen ikä

Biologisessa ikääntymisessä tarkastellaan ihmisen kehon ja ulkomuodon muutoksia. (Koskinen 1998, 16) Biologisen ikääntymisen muutokset ovat hyvin yksilöllisiä ja erot suuria, niitä voidaan mitata erilaisia indeksejä käyttämällä. Esimerkiksi 80-vuotias henkilö voi olla biologisen ikääntymisen määrittelemänä samalla tasolla kuin 60-vuotias

henkilö. (Ilmarinen 2006, 63) Biologista ikää voidaan tarkastella myös fyysisen iän näkökulmasta esimerkiksi luuston, aistien, sydämen ja verisuonten toiminnan kannalta. (Koskinen 1998, 91–94)

Sosiaalinen ikä

Sosiaalinen ikä tarkastelee muutoksia, jotka tapahtuvat ikääntyvän yhteisöllisissä tehtävissä, hänen oikeuksissaan ja velvollisuuksissaan sekä sitä, miten muut ihmiset käsittävät tarkasteltavan henkilön iän. (Koskinen 1998, 16)

Psykologinen ikä

Psykologisessa iässä tarkastellaan ihmisen käyttäytymistä ja vuorovaikutusta. Käyttäytymistä tutkitaan tunteiden, persoonallisuuden, kognitiivisuuden ja käyttäytymisen muutosten kautta. Psykologinen ikä on koettu ikä. Esimerkiksi minkä ikäiseltä kokee näyttävänsä ja minkä ikäinen tuntee olevansa. (Ilmarinen 2006, 64) Psykkisellä iällä tarkoitetaan ihmisen henkistä kehitystä, kielenkäyttöä, persoonallisuutta, älyllistä kyvykkyyttä ja muistitoimintoja. (Koskinen 1998, 16)

Ikääntymistä voi tarkastella myös talouden, kulutuksen, elämäntapojen tai ravinnon näkökulmasta katsottuna. (Koskinen 1998, 32–37) Ihmisen yksilöllisyyden on tarkasteltava ihmistä kaikista eri näkökulmista, sillä ihminen voi olla samanaikaisesti eri-ikäinen eri ikäkäsityksissä. (Koskinen 1998, 17)

4.2 Sukupolvi

Sukupolvi määritellään ryhmänä, joka on syntynyt yhtenäisen ajanjakson aikana. (Koskinen ym. 1998, 14) Sukupolven yhteiskunnallisen merkityksen takana on kokemus tiettyä ikäryhmää yhdistävästä tekijästä. 1800-luvulla sukupolvikäsite alettiin ymmärtää sosiaalisesti ilmiöksi, koska jollain tietyllä sukupolvella näytti olevan muutosvoimaa yhteiskuntaan. Aluksi sukupolvi käsite liitettiin nuorisoon. Sukupolviteorioihin liittyy perusta lähivuosina syntyneistä ihmisistä. Ne erotellaan siis vuosien mukaan, ei niinkään muiden statusten mukaan, joita voisivat esimerkiksi olla sosiaaliset erot. Yleensä

sukupolvi koetaan juuri tietynä sukupolvena, kun siihen yhdistyy jonkin aikakauden loppuminen tai muutos. (Purhonen 2007, 14–17) Ihmisten ikätietoisuus sekä tietoisuus omaan sukupolveen kuulumisesta ovat kasvaneet. Tätä kautta on syntynyt sukupolvisamaistumista ja sitä kautta ihmisten ikäidentiteetti on korostunut. Korostuneiden ikäidentiteettien kasvaessa eri sukupolvien välinen arvomaailma, elämäntyyli ja kilpailu ovat lisänneet konflikteja. (Koskinen ym. 1998, 15)

4.3 Ikääntyvä työntekijä

Vanhenemisella tarkoitetaan yksilöllistä prosessia, joka tapahtuu kun henkilö vanhenee. Asiantuntijat käyttävät 45-vuotiaasta henkilöstä termiä ikääntyvä työntekijä ja 55-vuotiaasta ikääntynyt työntekijä termiä. Sanat tarkoittavat siis eri asioita, vaikka niitä puhekielessä yleensä käytetäänkin synonyymeina. Tutkimusten perusteella yleensä 40–45 vuoden iässä henkilöille ilmenee terveyden ja toimintakyvyn muutoksia. Ne vaikuttavat ainakin osaltaan työkykyyn, sillä ne luonnollisesti vaikuttavat myös henkilön voimavaroihin. Tässä iässä voimavarojen uudelleen panostamiseen on vielä mahdollisuus. Kahdelle kolmasosaa 55- vuotiaista on lääkärin tutkimusten mukaan todettu olevan jakamiseen ja työkykyyn vaikuttavia kroonisia oireita. (Ilmarinen ym. 2006, 60)

Työmarkkinoilla esiintyy samanaikaisesti ikään liittyvää syrjintää ja toisaalta ikääntyneiden työntekijöiden arvostusta. Ikäsyrjintää ilmenee esimerkiksi työnhakutilanteissa, joissa 40-vuotias työnhakija katsotaan liian vanhaksi ja työnantajat eivät kustanna lisäkoulutuksia. 50- vuotta täyttäneitä työntekijöitä rohkaistaan siirtymään eläkkeelle. Kääntöpuolena ikääntyneiden ikäsyrjinnälle on arvostus hyvästä ammattitaidosta, kokemuksesta, sitoutumisesta työyhteisöön ja työpaikkaan. Liian aikainen eläkkeelle jääminen aiheuttaa suuria kustannuksia yhteiskunnalle. Nykyään tämän vuoksi eläkekäytäntöjä on kiristetty ja ihmisiä kannustetaan jatkamaan työssä pidempään. (Koskinen ym. 1998, 32)

4.4 Kolmas ikä

Kolmas ikä tarkoittaa ihmisen elämässä aikaa, joka sijoittuu varsinaisen työiän ja vanhuuden väliin eli lähinnä eläkeiän alkupäähän. (Karisto 2002, 138–142) Kutsumme tätä eläkeikään siirtymisvaiheeksi. Kariston mukaan tämä aika koittaa yleensä silloin, kun työikä on jo takana ja työhuolet eivät enää paina mieltä. Kolmas ikä on nuorten eläkeläisten elämää parhaimmillaan, päivät täyttyvät monista toiminnoista ja aktiviteeteistä. Perinteisesti elämänkaari jaetaan kolmeen eri vaiheeseen, joita ovat lapsuusikä ja nuoruus-, aikuisuus ja keski- ikä sekä vanhuus. Nykyään puhutaan ihmisen elämänkaaren neljästä vaiheesta, koska kolmas ikä liitetään elämänkaareen ennen vanhuutta. (Karisto 2002, 138–142)

Yhteiskunnallisesta näkökulmasta katsottuna kolmas ikä on ajankohtainen käsite. Kolmas ikä on yleinen puheenaihe ja sitä on kritiikeistä huolimatta vaikeaa enää poistaa kansalaisten ajatuksista. Näin ollen henkilöt, jotka saavuttavat kolmannen iän tulevat siihen suurin odotuksin, mutta varsinainen kolmas ikä on vasta muodostumassa. Esimerkiksi kulttuurisesti kolmatta ikää ei ole vielä edes tunnistettu, kun taas sosiaali- ja terveydenhuollon puolella siihen osataan varautua jo ennakkoon. (Karisto 2002, 138–142)

Kaikki kolmannen iän saavuttaneet ihmiset eivät tietenkään elä sitä yhdenmukaisesti. Tämä joukko on melko monipuolinen, eikä sen käyttäytyminen määräydy kovinkaan ikäpohjaisesti. Ikä ei muutenkaan enää määrää elämäntapaa siinä määrin mitä se on joskus aikaisemmin määrännyt. Erilaiset instituutiot, kuten koulu ja työelämä ovat aikaisemmin määränneet mitä missäkin iässä saa tehdä. Elämäntavat ovat tietyllä tapaa väljentyneet ja vapautuneet. (Karisto 1998, 15–20)

Kolmatta ikää kohtaan on esiintynyt paljon kritiikkiä. Yksi syy tähän kritiikkiin voi olla, ettei yhteiskunta ole tottunut kolmannen iän keveyteen. Suomalaisessa yhteiskunnassa tämänlaista elämänkeveyttä ei arvosteta vaan arvostetaan kovaa elämää, raakaa työntekoa ja siitä selviytymistä omin voimin.

(Karisto 2002, 138–142)

5 ELÄKKEET SUOMESSA

Suomessa on 1990-luvulla herätty kehittämään eläkepolitiikkaa. 1980-luvulla huolta aiheutti työvoimapula ja varhaiseläkejärjestelmien suosio. Varhaiseläke otettiin käyttöön 1986–1989. Laman seurauksena nähtiin tarve purkaa tulevaa eläkepommia. Vuosina 1992–1998 varhaiseläkkeiden ikärajoja nostettiin ja eläke-etuuksia vähennettiin. Näillä toimilla, vuonna 2030 eläkemenojen osuus kansantuotteesta on kolme prosenttiyksikköä pienempi kuin ilman niitä. (Julkunen, 2008, 65–68)

Työnantajalla ei välttämättä ole intressejä pitää työssä iäkkäitä työntekijöitä, eikä iäkkäillä työntekijöillä ole välttämättä tahtoa pysyä työelämässä henkilökohtaisen eläkeiän jälkeen. Kuitenkin työnantaja tarvitsee työvoimaa ja työtä tekemällä maksujärjestelmä toimii, joka taas on molempien intressi. 1990-luvun lopussa OECD:n suosituksesta tehokkaimmaksi tavaksi eläkepommin purkamiseksi todettiin eläkkeelle siirtymisiän myöhentämistä 2-3 vuodella. (Julkunen 2008, 65–68)

Vuoden 2005 eläkeuudistuksen myötä eläkettä voi ansaita 18-vuodesta eteenpäin. Elin-aikakerroin otetaan käyttöön vuonna 2010, jolloin 62-vuotiaiden odotettavissa olevaa elinaikaa verrataan vuonna 2009 vastaavaan ikäluokkaan. Elin-aikakerroin on muuttuva tekijä eläkkeitä määriteltäessä.

Aikaisemmin keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä oli 59 vuotta, uudistusten myötä eläkkeelle voi siirtyä omalla päätöksellä 62-vuotiaana, tällöin eläkkeeseen tulee varhenuusvähennys. Eläkekattumia korottamalla kannustetaan työntekijöitä pysymään työssä pidempään. Eläkekattumat ovat 53–62-vuotiaana 1,9 prosenttia ja 63–68-vuotiaana 4,5 prosenttia. Vuonna 2009 yksilöllinen varhaiseläke ja työttömyyseläke poistetaan keinona vähentää varhennetulle vanhuuseläkkeelle siirtymistä. Viimeinen ikäluokka, joka voi siirtyä yksilölliselle varhaiseläkkeelle on vuonna 1943 syntyneet henkilöt. Viimeinen 60-vuotiaana työttömyyseläkkeelle siirtyvä ikäluokka on syntynyt 1949. Vuonna 2005 osa-aikaeläkkeen ikäraja nostettiin 58 ikävuoteen, koska aikaisemmin ikärajan ollessa 56 vuotta houkutteli se liikaa hyvätuloisia ja hyväkuntoisia osa-aikaeläkkeelle. Varhaiseläkemuotojen karsimisen johdosta lisättiin puolestaan kuntoutumismahdollisuuksia. (Julkunen 2008, 65–68)

Vuoden 2005 uudistuksen jälkeen eläkeuudistus on toiminut paremmin kuin odotettiin. Useimmat ovat eläkeuudistuksen johdosta samanaikaisesti eläkkeellä ja työssä ja näin ollen uudistus on kaventanut eläkkeen ja työn välistä rajaa. Ilmiöön voi vaikuttaa esimerkiksi hyväkuntoisten eläkeläisten suuri määrä, työvoimapula tai eläkkeen kartuttamisen mahdollisuus henkilökohtaisen eläkeiän jälkeen. (Julkunen, 2008, 68–70)

5.1 Kunnallinen eläkelaki (KuEL)

Kunnallista eläkettä saavat kaupunkien, kuntien ja kuntayhtymien viranhaltijat ja työntekijät. Lisäksi toimeksiantosopimuksen kunnan kanssa tehneet perhehoitajat, omaishoitajat, kunnalliset luottamushenkilöt ja jäsenyhteisöt kuuluvat KuEL:in piiriin. Vanhuuseläkkeelle voi jäädä, kun on täyttänyt 63 vuotta. Ennen vuotta 1960 syntyneellä henkilöllä on henkilökohtainen 63–65 vuoden välille laskettu vanhuuseläkeikä, jos hän on aloittanut kuntapalvelunsa ennen vuotta 1993. Eläkkeen karttumiseen vaikuttavat palvelussuhteen yhtäjaksoisuus ja sen katkot. (Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen 2008, 61–72)

Henkilöt, joiden vanhuuseläkeikä täyttyy vuosina 2008 tai 2009 voivat jäädä varhennetulle vanhuuseläkkeelle milloin tahansa. Jokaiselta kuukaudelta, joka olisi ollut työaikaa henkilökohtaiseen eläkeikään saakka, lasketaan varhennusvähennys (-0,4 %). Ne henkilöt, joiden vanhuuseläkeikä täyttyy vuonna 2010 tai sen jälkeen voivat jäädä varhennetulle vanhuuseläkkeelle ennen 62 vuoden ikää, kuitenkin aikaisintaan kolme vuotta ennen henkilökohtaista vanhuuseläkeikänsä. Jokaiselta kuukaudelta, joka olisi ollut työaikaa henkilökohtaiseen eläkeikään saakka, lasketaan varhennusvähennys (-0,6 %) Osa-aika eläkkeelle voi jäädä 58-vuotiaana. (Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen 2008, 61–72)

Työkyvyttömyyseläke määräytyy Työntekijän eläkelain (TyEL) mukaan. Jos työkyky on alentunut 2/5, myönnetään se osa-aikaisena työkyvyttömyyseläkkeenä. Jos työkyky on alentunut 3/5, myönnetään se työkyvyttömyyseläkkeenä. Perhe-eläke määräytyy samoin kuin Työntekijän eläkelaki (TyEL). (Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen 2008, 61–72)

5.2 Muut eläkelait Suomessa

Työntekijän eläkelaki (TyEL)

Työntekijän eläkettä voi ansaita yksityiseen työnantajaan työsuhteessa oleva henkilö, joka on 18–68-vuotias. Työntekijällä on oikeus siirtyä vanhuuseläkkeelle joustavasti 63–68 -vuotiaana. Työntekijä voi siirtyä varhennetulle vanhuuseläkkeelle 62–63-vuotiaana. Työntekijä joka on täyttänyt 58- vuotta voi saada osa-aikaeläkettä. Työkyvyttömyyseläkettä voi saada 18–62-vuotias työntekijä. Työkyvyn alenemisen mukaan voidaan jäädä myös osatyökyvyttömyyseläkkeelle. Ennen vuotta 1950 syntyneet henkilöt voivat hakea työttömyyseläkettä. Täytettyään 62 vuotta voivat he siirtyä vanhuuseläkkeelle. Perhe-eläkettä maksetaan TyEL- eläkkeensaajan kuoltua. Sitä voi saada leski, rekisteröidyn parisuhteen eloon jäänyt osapuoli ja lapset, jos lapsi on alle 18-vuotias eläkkeensaajan kuollessa. Edunjättäjän entinen aviopuoliso voi saada perhe- eläkettä eräin edellytyksin. Karttumisprosentti nousee iän ja työajan mukaan. (Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen 2008, 5-31)

Yrittäjän eläkelaki (YEL)

Suomessa asuva 18–68-vuotias yrittäjä voi saada yrittäjäneläkettä. Yrittäjän vanhuuseläke, varhennettu vanhuuseläke ja osa-aikaeläke määräytyvät samoin perustein kuten Työntekijän eläkelaisissa (TyEL), mutta yrittäjän ei tarvitse lopettaa toimintaansa eläkkeelle siirtyessään. Yrittäjäneläkelaisissa (YEL) työkyvyttömyyseläke, osatyökyvyttömyys ja perhe-eläke määräytyvät kuten Työntekijäneläkelaisissa (TyEL). (Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen 2008, 32–37)

Maatalousyrittäjän eläkelaki (MYEL)

Itsenäinen viljelijä, kalastaja ja poronhoitaja yrittäjä joka on 18–67-vuotias, saa maatalousyrittäjän eläkettä. Maatalousyrittäjä voi jäädä vanhuuseläkkeelle 63–68-vuotiaana. Varhennettua vanhuuseläkettä voi saada 62- vuotta täytettyään ja osa-aikaeläkkeelle voi jäädä 58- vuotta täyttänyt Yrittäjäneläkelain (YEL) mukaisesti. Työkyvyttömyyseläke, varhaiseläke, työttömyyseläke ja perhe-eläke määräytyvät Työntekijäneläkelain (TyEL) mukaisesti. (Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen 2008, 38–45)

Valtion eläkelaki (VaEL)

Valtioneläkettä saavat valtionpalveluksessa olevat työntekijät ja virkamiehet sekä ennen 1.1.1970 syntyneet perus- /lukio-opetusta antavat opettajat kunnallisella sekä yksityisellä sektorilla. Vanhuuseläkkeelle voi siirtyä henkilökohtaisessa eläkeiässä, ammatillisessa erityiseläkeiässä tai joustavasti 63–68 vuoden iässä. Varhennetulle vanhuuseläkkeelle voi jäädä täytettyään 62 vuotta. Osa-aika eläkkeelle voi jäädä 58–67-vuotias työntekijä. Työttömyyseläkettä, työkyvyttömyyseläkettä, osatyökyvyttömyyseläkettä ja perhe-eläkettä myönnetään samoin kuten Työntekijäneläkeläisissä (TyEL) säädetään. (Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen 2008, 51–60)

Henkilökohtainen eläkeikä määräytyy 1940–1959 syntyneiden vanhojen työntekijöiden vuoteen 1994 saakka kerääntyneiden valtion eläkkeisiin oikeuttavan ajan mukaan. Henkilökohtainen eläkeikä porrastetaan 63 vuoden ja 65 vuoden välille vuoden 1994 loppuun asti kerrytetyn eläkekertymän mukaan. Henkilökohtaiseen eläkeiän laskemiseen käytetään porrasteista järjestelmää, jossa otetaan huomioon täydet viidet vuodet jotka aina alentavat eläkeikää neljä kuukautta. Ennen vuotta 1960- syntyneillä työntekijöillä henkilökohtainen eläkeikä on 65 vuotta. (Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen 2008, 51–60)

Evankelis-luterilaisen kirkon eläkelaki (KiEL)

Henkilö, joka on työsuhteessa evankelis-luterilaiseen kirkkoon, seurakuntaan, seurakuntaliittoon, muun yhtymän tai säätiön palveluksessa oleva pappi, lehtori tai diakonissalaitoksessa opetustehtävää hoitava diakonissa sekä lähetystyöntekijät saavat kirkoneläkettä. (Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen 2008, 73–75) VaEL:in mukaan määräytyvät vanhuus-, varhennettu vanhuus-, työkyvyttömyys-, osatyökyvyttömyys-, yksilöllinen varhais-, työttömyys-, perhe- ja osa-aikaeläke. (Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen 2008, 73–75) Järjestelmä siirtyy asteittain Kuntien eläkevakuutuksen (KEVA) alaiseksi vuosien 2008- 2011 aikana. (Kuntien eläkevakuutus, 2008)

Ortodoksisen kirkon eläkelaki

Työsuhteessa oleva pappi, diakoni ja kanttori joiden työsuhde on alkanut ennen vuotta 1994 kuuluvat kirkon oman eläkejärjestelmän piiriin. Ortodoksisen kirkon keskus- ja hiippakunnan hallinnon työntekijät, joiden palvelussuhde on alkanut 1993 tai sen jälkeen kuuluvat Työntekijän eläkelain (TyEL) piiriin. Ennen vuotta 1993 alkaneet työsuhdet kuuluvat Valtion eläkelain (VaEL) piiriin. Kaikilla, jotka kuuluvat ortodoksisen kirkon eläkelain piiriin, on oikeus VaEL:ssa ja TyEL:ssa säädettyihin eläkkeisiin. (Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen 2008, 76–77)

Merimieseläkelaki (MEL)

Merimieseläke koskee työntekijää, joka tekee työtä kotimaisessa aluksessa ulkomaanliikenteessä. Yleinen eläkeikä 63–68 vuotta ja ansaittu eläkeikä on 60–63 vuotta. Työkyvyttömyyseläke tai osaeläke myönnetään vähintään vuoden yhtäjaksoisen sairauden jälkeen. Osa-aikaeläke ja perhe-eläke määräytyvät samojen sääntöjen mukaan kuin Työntekijän eläkelaisissa (TyEL). (Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen 2008, 78–88)

Kansaneläkelaki (KEL)

Kansaneläkkeeseen oikeutettuja ovat suomessa asuvat 16 vuotta täyttäneet henkilöt. Kansaneläkkeestä vastaa Kansaneläkelaitos (Kela). Kansaneläkkeen muotoja ovat vanhuus- ja työkyvyttömyyseläke. Kansaneläkkeeseen voi kuulua rintamalisä, asumistuki, eläkettä saavan hoitotuki ja lapsikorotus. Vanhuuseläkettä voi saada 65-vuotias henkilö ja varhennettua vanhuuseläkettä 62-vuotias henkilö. Työkyvyttömyyseläkettä maksetaan 16–64-vuotiaalle henkilölle, joka on kykenemätön tekemään tavallista työtä. Kansaneläkkeen määrä riippuu omista sekä avio- tai avopuolison tuloista. (Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen 2008, 89–101)

6 TOIMINTAKYKY

Toimintakyvyllä tarkoitetaan ihmisen edellytyksiä ja mahdollisuuksia selviytyä erilaisista tehtävistä ja haasteista, jotka liittyvät elämäntilanteeseen. Se kuvaa mahdollisuutta aktiiviseen elämään, johon voidaan omat tavoitteet ja ympäristön vaatimukset sovittaa. Toimintakyky perustuu terveyteen. Hyvä tai riittävä toimintakyky on edellytys onnistuneeseen vanhenemiseen. (Ranta 2004, 14–16)

Ihmisillä on mahdollisuus vaikuttaa onnistuvaan vanhenemiseen (successful aging) enemmän kuin on aikaisemmin oletettu. Erityisesti liikunta, ravinto, nautintoaineiden käyttö, levon ja työn suhde sekä itsehoito vaikuttavat terveyteen ja toimintakykyyn iän karttuessa. Lisäksi vaikuttavat fyysisen ympäristön ominaisuudet, kuten työ, työolot, taloudellinen tilanne, palvelut, sosiaaliset suhteet ja ystävät. Yhteiskunnassa vallitsevat arvostukset ja sosiaalinen pääoma. Nämä ovat yhteydessä onnistuneeseen vanhenemiseen. (Heikkinen 2003, 332–334)

6.1 Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky

Toimintakyky jaetaan yleensä fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn. Nämä kaikki kolme osa-alueita ovat vaikutuksessa toisiinsa. Toimintakyky voi eri näkökulmasta katsoen tarkoittaa joko sairauden aiheuttaman toiminnanvajauksen puuttumista tai päivittäisistä toiminnoista selviytymistä.

Fyysisen toimintakyvyn aleneminen näkyy aisteissa tapahtuvissa muutoksissa, kuten kuulo-, näkö- ja hajuaisteissa ja muissa kehon toiminnoissa, esimerkiksi fyysinen aktiivisuus vähenee ja kehon fysiologisten toimintojen taso heikentyy. (Eloranta & Punkanen 2008, 7-10)

Psyykkisen toimintakyvyn muutokset tapahtuvat psyykkisissä voimavaroissa. Muutokset tapahtuvat kypsymisen ja muuttumisen, henkisen kasvun myötä. Psyykkistä toimintakykyä ovat realiteettien taju, tyytyväisyys elämään, itseluottamus, sosiaaliset taidot,

toiminnallisuus ja suhtautuminen elämän tuomiin haasteisiin. (Eloranta & Punkanen 2008, 12–13)

Sosiaalinen toimintakyky on taito tulla toimeen yhteiskunnassa ja toisten ihmisten kanssa omien roolien kautta. Sosiaalinen toimintakyky yksilössä näkyy taitona tuntea omat rajansa suhteensa ympäristöönsä. Ryhmätasossa taas merkitseviä tekijöitä ovat sukulaissuhteet ja ystävyys-suhteet. (Eloranta & Punkanen 2008, 16–17) Sosiaaliseen toimintakyvyn ylläpitoon tarvitaan fyysistä ja psyykkistä toimintakykyä. (Eloranta & Punkanen 2008, 17) Psyykinen toimintakyky vaikuttaa suhtautumiseemme fyysisen toimintakyvyn ylläpitoon. Toimintakyvyn aleneminen voi johtua sairaudesta tai vanhenemisesta, näiden ero tulee ymmärtää.

6.2 Toimintakyvyn ylläpito

Fyysisen toimintakyvyn ylläpitoon vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi ravitsemus, uni ja lepo, liikkumiskyky ja liikunta. Psyykkistä toimintakykyä ylläpidetään ennaltaehkäisemällä mielenterveyden ongelmia, kuten ahdistuneisuutta ja masentuneisuutta sekä päihteiden käyttöä. Sosiaalista toimintakykyä ylläpidetään laadukkailla vuorovaikutussuhteilla.

Kansanterveydellisten ongelmien kannalta ihmisten ravinnolla on suuri merkitys niiden hoidossa ja ehkäisyssä. On kehitetty useita menetelmiä ja testejä ravinnon tasapainon saavuttamiseksi. Liikunta yhdistettynä terveelliseen ruokavalioon auttaa ehkäisemään elintapoihin kuten sydän ja verisuonisairauksiin liittyviä sairauksia. Terveydelle tärkeää on hyvänlaatuinen ja riittävä uni. Unen aikana toimintakyky palautuu ja väsymys poistuu. Riittämätön uni laskee mielialaa ja saa aikaan epämiellyttäviä tunteita. (Eloranta & Punkanen 2008, 42–59, 104–123, 134–135)

Liikuntatieteiden tohtori Tuula-Maria Asikaisen luennon mukaan kolmatta ikää elävien liikuntatottumuksissa on tärkeää havaita liikunnan tehokkuus. Liikunnan tehokkuus ei perustu sen yhtäjaksoisuuteen, vaan saman hyödyn saa lyhyempikestoisesta liikunnasta jaksoissa kuin yhdestä yhtä pitkää pitkäjaksoisesta liikuntasuorituksesta. Lyhyempi liikuntatuokio on helpompi suorittaa. (Asikainen T-M, 2008)

6.3 Toimintakyvyn riskitekijät

Toimintakyvyn riskitekijöitä ovat muun muassa masennus, tupakointi, alkoholi ja stressi. Masentuneisuus on inhimillinen reaktio menetysten, pettymysten ja stressin kohdassa. Kun masennus saa yllöksen ihmisestä, jää se hallitsemattomasti haittaamaan hänen elämäänsä ja henkilö tarvitsee ammattiapua mielenhäiriöönsä. Masennuksen oireita ovat normaalin mielialan lasku, omien tavoitteiden toteutumattomuus ja monien erilaisien tekijöiden yhteisvaikutus. Depressio eli masennus on useasti yhteydessä ahdistuneisuuteen, yksinäisyyteen ja pelkotiiloihin. Depressiota poteva henkilö ei pysty tekemään päätöksiä, eikä tekemään suunnitelmia ja toteuttamaan niitä, lisäksi mieliala laskee ja itsetunto heikkenee. (Heikkinen 1998, 13–20)

Tupakointi vaikeuttaa monien sairauksien hoitoa ja paraneminen vaikeutuu. Tupakointi yleisesti on epäterveellistä, se yksinään ei laske toimintakykyä vaan muiden riskitekijöiden kautta. (Eloranta & Punkanen 2008, 167) Alkoholin ja päihteiden seka- ja liikkakäyttö lisää sairauksia ja pahentaa oireita. Alkoholin suurkulutus lisää siitä johtuvia terveyshaittoja.

Stressi syntyy, kun ihmisen paineet lisääntyvät ja voimavarat ehtyvät. Siitä aiheutuu yli- ja alikuormittumista. Stressi on kasvava terveyshaitta. Stressi on myös tehokkuutta kasvattava tekijä positiivisessa mielessä, kun se on hallittavissa. Kun stressi pitkittyy, se muuttuu haitalliseksi, kuluttaa voimavaroja sekä alentaa vastustuskykyä. Hyvä fyysinen kunto edesauttaa stressin hallinnassa. (Eloranta & Punkanen 2008, 170–175)

7 MÄÄRITELMIÄ

7.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallinen opinnäytetyö on vaihtoehto tutkimukselliselle opinnäytetyölle. Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on käytännön järjeistäminen tai ohjeistaminen. Kohdeesta riippuen se voi esimerkiksi olla perehdyttämisopas tai jonkin tapahtuman toteut-

taminen. Toteutustapana voi olla esimerkiksi kirja, kansio, kotisivut tai jokin järjestetty tapahtuma. Ammattikorkeakoulun toiminnallisessa opinnäytetyössä yhdistyy raportointi, käytännön toteutus ja selvitys. Opinnäytetyön tulisi olla työelämälähtöinen ja käytännönläheinen. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9-10)

7.2 Projekti

Projekti- sana tulee latinan kielestä ja se tarkoittaa suunnitelmaa tai ehdotusta. Projekti-sanan synonyymina käytetään yleensä hanke- sanaa, mutta se tarkoittaa enemmän laajempaa työkokonaisuutta kuin projekti. Useasta projektista voi muodostua hanke. (Ruuska 2007, 18–22)

Projekti on oppimisprosessi, joten siitä saatua tietotaitoa projektiin osallistuvien kannattaa käyttää mahdollisesti seuraavissa projekteissa. Projekti-sana tarkoittaa joukkoa ihmisiä, jotka on koottu yhteen suorittamaan määrättyä tehtävää. Projektille tyypillisiä piirteitä ovat muun muassa tavoite, elinkaari, vaiheistus, ainutkertaisuus ja riskit sekä sen epävarmuus. (Ruuska 2007, 18–22)

Tavoitteilla tarkoitetaan sitä, että projektilla on selkeästi yksi tai useampia tavoitteita. Kun projektille asetetut tavoitteet on saavutettu, projekti päättyy. Projektitoiminta ei tapahdu yhtäjaksoisesti, joten sillä tarvitsee olla tavoitteiden mukaan määräytyvä päätepiste. Näin määräytyy projektin elinkaari. Elinkaaren aikana projekti niin sanotusti elää ja siinä tapahtuu erilaisia vaiheita, joita kutsutaan projektin vaiheistukseksi. Projekti on aina ainutkertainen, sillä sitä ei voi täysin samanlaisena toistaa. Jokaiseen projektiin liittyy myös epävarmuutta ja tietynlaisia riskejä. Huonosti suunnitelluissa projekteissa riskien määrä kasvaa. Riskejä ei voi täysin välttää, vaikka suunnittelutyö olisi ollut järjestelmällistä ja hyvää. (Ruuska 2007, 18–22)

Projektin lopputulos voi olla lähes mikä tahansa, sen ei tarvitse olla konkreettinen tuote, vaan se voi olla esimerkiksi ratkaisu johonkin ongelmaan. Projektin toiminnan kannalta keskeisin asiakirja on projektisuunnitelma. Muun muassa projektin arviointi perustuu projektisuunnitelmaan. Projektisuunnitelmasta pitäisi näkyä missä aikataulussa projekti

etenee. Mitä sen on saatava aikaan, paljonko erilaisia voimavaroja siihen on käytettävissä ja mitä tiedonvälitysperiaatteita siinä käytetään. (Ruuska 2007, 18–22)

7.3 Ryhmä ja ryhmänohjaus

Sääntöjen, tapojen, kokoonpanon tai toimintojen on oltava tarkoituksenmukaisia, jos näin ei ole ryhmän toiminta ja olemassaolo heikkenee. Toiminnan ja tarkoituksen yhteensopivuus koskee kaikkia erilaisia ryhmiä. Tarkoituksenmukainen toiminta tulee todeksi ja suuntautuu tavoitteeseen. Perustehtävä on yhtä kuin tavoite. (Niemistö 2004, 34)

Ryhmän ulkoisia ehtoja ovat ympäristötekijät esimerkiksi fyysinen ja sosiaalinen ympäristö. Ryhmän sisäiset ehdot liittyvät ryhmään, joita ovat esimerkiksi ryhmän koko, jäsenten erilaisuus, ryhmän valmiit sisäiset rakenteet ja ryhmänohjaaja. Jokaisella ryhmällä on jokin tarkoitus, joka ohjaa ryhmän toimintaa ja vaikuttaa sen rakenteisiin. Tarkoitus on laajempi käsite kuin tavoite tai perustehtävä, sillä se kertoo miksi ryhmä on jo olemassa. (Niemistö 2004, 34) Ryhmän toimintaedellytyksinä ovat sen ulkoiset rakenteet: fyysinen ympäristö, lämpötila, valaistus tila ja melu, aika, kokoontumistiheys, ryhmän koko ja se miten jäsenet liittyvät ryhmään. Ryhmä kokoontuu aina jossakin tilassa, tilan on sovelluttava ryhmän tarpeille. Tilaa tulee muuttaa tarpeiden mukaan, jos ryhmäkoko muuttuu. (Niemistö 2004, 50–51)

Täsmällisyys on mielekkään ja turvallisen ryhmätoiminnan ehto. Kokoontumistiheys riippuu ryhmän tarkoituksesta. (Niemistö 2004, 52–53) Ryhmäkokoontumisen jaksotus on suunniteltava ryhmän tarpeiden mukaan. Ryhmän koko vaikuttaa sen luonteeseen, joten puhutaan pienryhmistä, 5-12 henkilöä ja suurryhmistä, yli 20 henkilöä. Ryhmäko-ko vaikuttaa ryhmädynamiikkaan. Pienen ryhmän dynamiikka on erilaista kuin suuren ryhmän. Keskisuudessa on sekä pienryhmän ja suurryhmän piirteitä. (Niemistö 2004,57)

Ryhmän ohjaaja johtaa ryhmän toimintaa ja auttaa ryhmää työskentelemään tehtävänsä mukaan. Tehtävästä riippuen ohjaajalla voi olla erilaisia tehtävänimikkeitä kuten koulut-taja, tiiminvetäjä, projektipäällikkö tai johtaja. Ohjaaja voi toimia ryhmässä eri tavoin, joko ohjaamalla avointa keskustelua tai teettämällä harjoituksia. Ohjaajan pitää usein

tehdä töitä jo ennen ryhmän alkamista. Ohjaajan on syytä pohtia muun muassa sitä, minkälaisen ihmisjoukon kanssa aikoo työskennellä, millainen on ryhmän perusrakenne ja sen luonne, kuinka avata ryhmä, pitääkö ryhmän työskennellä suunnitellun ohjelman mukaan vai ei, mitä jos ryhmän toiminta tuottaa ongelmia, millaista jatkoa voisi ryhmälle harkita ja milloin ja miten lopettaa ryhmä? (Niemistö 2004, 67–69)

7.4 Valmennus

Valmennuksella tarkoitetaan menetelmiä, asenteita ja keinoja, joilla voidaan valmennettavaa auttaa saavuttamaan omat sekä organisaation hänelle asettamat tavoitteet työssä. Parantamalla ammatillista suorituskyykyään työntekijä voi myös ylittää hänelle annetut tavoitteet saamiensa neuvojen avulla. Valmennussuhteessa etsitään yhdessä vaihtoehtoisia näkökulmia ymmärtää työntekijän omaa työtä sekä pohditaan vaihtoehtoisia ja tarkoituksenmukaisempia tapoja tehdä työtä erilaisissa tilanteissa. Valmennuksessa autetaan ohjattavaa työnteon ratkaisuisissa, tavoitteen määrittelyssä ja työn arvioinnissa. Valmennettava voi olla avainhenkilö tai esimies, joka haluaa parantaa työsuoritustaan tai miettiä vaihtoehtoja ammatillisten ratkaisujen ja työtilanteiden suhteen. Valmennus voi olla myös ryhmässä tapahtuvaa toimintaa. Ryhmä voi muodostua henkilöistä, joilla on samanlainen työtilanne ja he toimivat työssään yhdessä ja tiiminä. (Coach Masters, 2008)

Työelämään, sen ohjaamiseen, muutokseen ja kehitykseen liittyvä valmennus on coachingia. (Räsänen 2007, 15–19) Opinnäytetyömme eläkevalmennus on muodoltaan coachingia. Coaching tarkoittaa tavoitteellista ja rajattua valmennusprosessia, joka toimii valmennettavan sekä hänen organisaationsa parhaaksi. Coaching on yksi valmennuksen muoto. Valmennettava voimaantuu coachingista ja hän osaa ottaa voimavaransa paremmin käyttöön. Coaching ei ole lyhytkestoista, vaan tavoitteena on pysyvä toimintatavan muutos valmennettavassa. Tulevaisuudessa tavoitteena on, että coachingiin osallistujat osaavat valmentaa itseään sekä toisiaan ilman ulkopuolista ohjaajaa. Coachingin tulokselliseen onnistumiseen vaaditaan yhteistyötä organisaation, valmennettavan ja valmentajan välillä. Coachingin juuret ovat liike-elämässä ja urheilussa. Tavoitteena on yleensä ratkaista jokin haaste tai jokin rajattu työyhteisöllinen ongelma. Coachingissa

yleensä autetaan, ei ratkaista toisten puolesta. Coachingia harjoitetaan ryhmien ja yksilöjen kanssa. (Räsänen 2007, 15–19)

7.5 Eläkevalmennus

Työelämästä pois jääminen on elämänsä kulun merkittävämpiä ja suurimpia siirtymiä. Eläkkeelle valmentautuminen on vielä harvinaista. Eläkkeelle jääminen koskee muun muassa taloutta, elinkustannuksia, asumista, terveyspalveluja, toimintakykyä, harrastuksia, ystäviä ja ajankäyttöä. Näihin aihealueiden muutoksiin varautumista voi kutsua eläkevalmennukseksi. Eläkevalmennuksen tulee olla osa yritysten henkilöstökoulutusta työuran viimeisten vuosien kuluessa. Tämä valmennus tekisi eläkkeelle siirtymisestä turvallisen ja onnellisen. Eläkevalmennus voisi tarjota myös vaihteittaisia tai osa-aikaisia muutoksia työaikaan tasoittamalla jyrkkää elämänmuutosta. Eläkevalmennuksessa työelämän verkostojen rinnalle rakennetaan vapaa-ajan verkostoja ehkäisemään putoamista. Valmennuksessa keskitytään myös hyvään työkykyyn. Hyvä työkyky tarkoittaa hyvää toimintakykyä, terveyttä, parempaa elämänlaatua eläkeläisenä ja kolmannessa iässä. Investoinnit kolmanteen ikään tehdään työiässä. (Ilmarinen 2006, 42-43)

Ennaltaehkäisevää on suurten ikäluokkien työelämän säilyttäminen, työelämässä jaksamisen tukeminen sekä varhaisen eläkkeelle jäämisen jarruttaminen. He tarvitsevat tukea ja valmennusta erilaisissa kriiseissään, vaikeissa elämäntilanteissaan ja siirtyessään eläkkeelle. Ehkäisevää toimintaa, joilla voidaan tukea ikääntyvien työntekijöiden selviytymistä ovat koulutus, terveyden edistäminen, sairauksien ennaltaehkäiseminen, varhaiskuntoutus, heidän elintapoihinsa vaikuttaminen ja eläkkeelle valmentautuminen. Ikääntyvien työntekijöiden hyvinvointia voidaan parantaa vaikuttamalla heidän työoloihinsa, työyhteisön toimintaan, työntekijöiden työkykyyn ja pätevyYTEEN. Jos näissä toiminna onnistutaan, voidaan ehkäistä ikääntyvien työntekijöiden syrjäytymistä ja passivoitumista. Samalla pystymme luomaan hyvät edellytykset hyvälle vanhenemiselle ja hyvälle vanhuudelle. (Koskinen 1998, 73–75)

Ennaltaehkäisevää työtä on tehtävä silloin, kun fyysinen, psyykinen tai sosiaalinen toimintakyky ei ole vielä alentunut. Toimilla pystytään torjumaan ennen aikaista vanhenemista. Ennaltaehkäisyssä on huomioitava terveyden ja toimintakyvyn lisäksi elämänsä hallinta, arjen sujuvuus ja sosiaalinen vuorovaikutus. Noin 65-vuotiaiden toimintakyvyn

ylläpitäminen on heidän kannaltaan kaikkein kannattavinta. Fyysistä kuntoa voidaan ylläpitää kehittämällä henkisiä kykyjä, mielekkäällä tekemisellä ja sosiaalisella osallistumisella. (Koskinen 1998, 73–75)

7.6 Ikäjohtaminen

Ikäjohtaminen on arkista johtamista ihmisen voimavarojen ja elämäntien näkökulmasta. Seniorit tarvitsevat joustavia ratkaisuja työssä jaksamisen ja motivoinnin ylläpitämiseksi. Työhön kohdistuvat tarpeet sekä tavoitteet muuttuvat iän myötä. Tarpeiden ja tavoitteiden sovittaminen organisaation tavoitteisiin on jatkuvaa arkisten käytäntöjen kehittämistä. Esimiehen ja työntekijän välinen yhteistyö ja luottamus korostuvat ikäjohtamisessa. Oikean tiedon soveltaminen yhteisten tavoitteiden aikaansaamiseksi on onnistunutta ikäjohtamista. Se tarkoittaa vanhenemisen ja ikääntymisen riittävää ymmärtämistä. Ikäjohtaminen onnistuu, kun työyhteisössä ymmärretään erilaisuuden merkitys. Ikäjohtamisen perusteet on välitettävä myös työyhteisölle. Ikäjohtamisella vaikutetaan henkilöstön jaksamiseen ja työkykyyn. Sen avulla yrityksen tuottavuus sekä henkilöstön työhyvinvointi paranevat. Töiden suunnittelu ja organisointi henkilöstön voimavarojen mukaan ja ikääntymisen näkökulmasta on hyvää ikäjohtamista. Ikäjohtaminen korostaa erilaisuutta. Ikäjohtamisen tavoite on turvata työntekijöille edellytykset hyvään elämään. Ikäjohtaminen edellyttää johtotason tiedostamista työvoiman ikärakenteiden olevan pysyvässä muutoksessa. Johtotason on sitouduttava ikäjohtamiseen ja sen tuomiin haasteisiin. (Ilmarinen 2006, 197–200)

Yksilön kohdalla ikäjohtaminen tarkoittaa oman itsensä johtamista ja osallistumista ikäjohtamisen toteutumiseen omalla kohdalla. Yhteiskunnan kannalta ikäjohtaminen on kokonaisuuksien hallintaa kokoamalla tehokkaita toimenpiteitä. Yritysten näkökulmasta ikäjohtaminen on toimenpiteiden suorittamista eri-ikäisten tarpeisiin. (Ilmarinen 2006, 18)

8 PROJEKTISUUNNITELMA

8.1 Projektin kohderyhmä

Projektimme on suunnattu seniori-ikäisille työssäkäyville Porin kaupungin eri hallintokuntien työntekijöille, jotka ovat jäämässä eläkkeelle vuosien 2009 ja 2010 aikana. Projektin kohderyhmän kooksi määrittelimme 20 henkilöä. Ryhmämme koostui eri hallintokuntien työntekijöistä, jotka kuuluivat iän puolesta kohderyhmäämme ja jotka ilmoittivat kiinnostuksestaan osallistua pilottiprojektiimme. Eläkeasiamies Armi Heinikangas kartoittaa kuinka paljon eri hallintokunnista on jäämässä henkilöstöä eläkkeelle kyseisten vuosien aikana. Jos olisimme valinneet kaikki hallintokunnat niin projektiryhmäämme sopivaa henkilöstöä olisi ollut liikaa. Eläkeasiamies ja koulutussuunnittelija katsoivat parhaaksi lähettää kutsun vain osalle hallintokunnista, jottei halukkaiden määrä kasvaisi liian suureksi suhteessa suunniteltuun ryhmäkokoon.

8.2 Tavoitteet

Tavoitteenamme projektin järjestämisessä on pidentää työssäkäyvien työuraa ajallisesti, motivoida kohderyhmäläisiä työntekoon ja kannustaa heitä pitämään itsensä hyvässä kunnossa niin viimeisten aktiivisten työvuosien, kuin laadukkaan eläkeajankin aikana. Runsaat ikävuodet eivät ole este laadukkaaseen työntekoon. Lyhyellä tähtäimellä haluamme kannustaa kohderyhmäläisiämme löytämään itselleen sopivat harrastukset, palvelut ja terveyttä ylläpitävät toiminnot asuinkunnastaan. Pitkällä tähtäimellä haluamme ikäihmisille toimintakykyisen, terveen ja omaa tahtoa kunnioittavan vanhuuden. Projektin vaikuttavuus tulevaisuuteen on ennaltaehkäistä ennen aikaista avuntarvetta. Tavoitteena on pitää projektiin osallistuvien toimintakykyä yllä eläkkeelle jäädessä, kannustaa liikkumaan aktiivisesti ja ottamaan osaa kaikenlaiseen harrastustoimintaan.

Tavoitteenamme on, että työntekijät mahdollisesti jatkavat heille itselleen kuin myös heidän työnantajilleen arvokasta työuraa. Tavoitteenamme on, että tulevaisuudessakin kohderyhmämme jäsenet osaavat itse ylläpitää toimintakykyään ja mielenterveyttään omilla toimillaan. Pohdimme, millä keinoin jo varhaisessa vaiheessa voimme vaikuttaa projektimme ikäluokan hyvinvointiin pitkällä aikatahtäimellä. Haluamme ennaltaeh-

käistä muun muassa syrjäytymistä, masentuneisuutta, toimintakyvyn heikkenemistä ja yksinäisyyttä.

Porin kaupungin näkökulmasta tavoitteena on, että kaupunki hyötyy projektistamme siten, että työntekijät ovat parempikuntoisia ja tulevaisuudessa he vanhuksina ovat tuotavia kuntalaisia eivätkä kuormita sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja. Porin kaupunki toivoo eläkeikää lähentyvien jatkavan ja jaksavan työssään omaan henkilökohtaiseen eläkeikänsä saakka ja jatkavansa työuraa mahdollisuuksien mukaan. Kaupunki on ilmaissut kiinnostuksensa jatkaa aloittamaamme toimintaa omien resurssiensa ja tarpeidensa mukaan. Yhteiskunnallisesta näkökulmasta katsottuna tavoitteenamme on, että maksukykyinen ikäluokka sairastaa tulevaisuudessa vähemmän, he ovat hyväkuntoisia ja toimintakykyisiä, näin ollen potentiaalisia kuluttajia ja aktiivisia toimijoita yhteiskunnassamme.

Omina tavoitteinamme on ammatillisesta näkökulmasta kasvaa opinnäytetyöprosessin kautta tulevaan työelämään ja sen haasteisiin. Opinnäytetyömme opettaa meitä kehitystyön, ohjaustyön ja moniammatillisen tiimityöskentelyn näkökulmasta sekä projektihallinnan näkökulmasta. Olemme valinneet opinnäytetyömme aiheeksi eläkevalmennuksen, koska tavoitteenamme on vaikuttaa ikäkäsityksiin, asenteisiin, seniori-ikäisten hyvinvointiin, työhyvinvointiin ja herättää keskustelua haasteista, joita hyvinvointijärjestelmämme yhdessä suurten ikäluokkien ikääntymisen kanssa luovat.

8.3 Rajaukset

Projektissamme tarjoamme mahdollisuuksia liikuntaan, terveyteen, hyvinvointiin, mielenvirkeyteen, tietoon, kulttuuriin ja vertaistukeen. Käytössämme ovat lähiympäristön ja kaupungin tarjoamat maksuttomat palvelut. Eläkevalmennukseen sisällyttämämme aihealueet määräytyvät mielestämme eläkevalmennukseen kuuluvien aihealueiden mukaan. Kokonaisvaltainen huomioiminen hyvinvoinnin kannalta muodostuu, kun huomioidaan ikäluokan tarpeet ja eläkkeelle siirtymisvaiheen mukanaan tuomat haasteet.

Tavoitteenamme oli alun perin järjestää toimintakertoja kymmenen, mutta mielestämme se olisi ollut liian pitkä aika sitoa projektimme jäsenet toimintaamme. Ajattelemme, että ryhmäläisiä ei voi velvoittaa käymään useammin toimintakerroilla kuin kerran viikossa, eikä heitä voi sitoa toimintaamme kuukausiksi. Opinnäytetyömme tuoman valmistumis-aikataulun puitteissa ja koulunkäynnin ohessa meillä ei ole mahdollisuutta venyttää projektin kestoa ajallisesti kovin pitkäksi. Näin ollen ideaaliksi projektin kestoksi kaikkien osapuolien kannalta määräytyi seitsemän toimintakertaa.

Rajaamme projektimme 20 henkilön ryhmäksi. Ryhmäkokona 20 henkilöä on sopiva määrä kahden ohjattavaksi. Myös tilat, rajoittavat osallistujiemme määrää. Arvioimme, että 20 henkilöä on tarpeeksi suuri ryhmä, jos haluamme tuoda vaikuttavuutta esille projektillamme.

Porin kaupunki yhteistyössä kansamme haluaa toteuttaa mielipidekyselyn projektimme jäsenille. Toteutamme mielipidekyselyn yhteistyöhenkilöidemme luoman kyselylomakkeen pohjalta. Opinnäytetyössämme emme lähde analysoimaan kyselyn vastauksia. Tarkoituksenamme on tarkastella tuloksia opinnäytetyömme kannalta olennaisista lähtökohdista, lähinnä parannusehdotuksia, projektimme hyödyllisyyttä ja numeraalista arvosanaa.

8.4 Työ- ja toimenpidesuunnitelma ja aikataulu

Laadimme toimintakertojen aikataulun yhteistyössä Porin kaupungin henkilöstöpalvelujen edustajien kanssa. (Liite 1) Huomioimme aikataulun laadinnassa meille koulutuksen asettamat raamit ja aikaisemmin mainitsemamme aikatauluihin vaikuttavat tekijät. Meidän tulee tehdä tarvittavat esivalmistelut ja järjestää tila jokaista toimintakertaa varten. Kopioida tarvittava materiaali, järjestää tarjottavat, organisoida tapahtuman kulku, informoida luennoitsijoille tarvittavat tiedot ja ohjata ryhmää sekä hallita kokonaisuus.

Asetettuihin tavoitteisiin pääsemiseksi tavoitteet on pidettävä päämääränä koko projektin toteuttamisen ajan. Ennen jokaista toimintakertaa suunnitellessamme valmisteluja olemme palanneet alkuperäisiin tavoitteisiimme. Tavoitteidemme tuoma päämäärä ja ajatus tulee säilyä konkreettisesti toteutuksessa, ohjauksessa ja sanoissamme läpi toi-

mintakertojen. Palaamalla tavoitteisiimme ennen ja jälkeen toimintakertojen, säilytämme ne selkeinä mielessämme. Esivalmisteluihin kuuluu tapaamiset yhteistyökumppanien kanssa, yhteydenotot eri toimijoihin ja muistiinpanot toimintakertojen kulusta.

8.5 Resurssit

Tiedustelimme yhteistyötahomme halukkuutta rahoittaa projektiamme. Kaupunki ei ollut valmis tulemaan rahallisesti mukaan tukemaan toimintakertojemme hankintoja ja tarpeita. Yhteistyökumppanimme ei tue opinnäytetyötämme rahallisesti, emme saa korvausta tekemästämme työstä, ajasta, opinnäytetyöstä ja tuloksista. Rahoitamme itse omista varoistamme mahdolliset tulevat tarpeet. Projektin tekemiseen resurssiksi lasimme itsemme ja yhteistyöhenkilöinäimme toimi kaksi Porin kaupungin henkilöstöpalvelujen työntekijää.

Porin kaupunki tarjoaa kahvit. Projektiiimme tarvittavan materiaalin kopioimiseen ja tulostamiseen saamme käyttää Porin henkilöstöpalvelujen laitteita. Järjestämillämme luennoilla voimme käyttää kaupungin palveluksessa olevia työntekijöitä mahdollisuuksien mukaan.

Omaan opinnäytetyöhömmme liittyvillä toimintakerroilla saamme käyttää henkilöstöpalvelujen pihassa olevaa piharakennusta, muut toimintakerrat järjestetään ennalta sovitussa luentotiloissa. Käytössämme olevat tilat ovat Porin kaupungin omistamia, joten niistä ei synny kustannuksia.

8.6 Riskit ja mahdolliset ongelmat

Riskeihin varautuminen vaatii ennakointia. On kartoitettava riskit ja pyrittävä ennalta varautumaan mahdollisiin uhkiin, sekä vältettävä ne mahdollisuuksien mukaan. Parhaimpiin tuloksiin pääseminen vaatii riskien tiedostamista, varautumista ja ennaltaehkäisyä.

Riskinä on projektiosuuden epäonnistuminen, jolloin opinnäytetyömme vaarantuu. Opinnäytetyömme onnistumisen kannalta on meidän kartoitettava riskit, jotka liittyvät projektiiimme.

Projektimme rahalliset riskit sulkeutuvat pois, koska projektillamme ei ole rahoitusta. Tämä tuo esiin uusia riskejä, jotka liittyvät projektin toteutukseen ilman rahoitusta. Onnistunutta projektia ilman rahoitusta voi olla nykyään vaikea toteuttaa laadukkaasti. Hyvän laadun ylläpitäminen ilman rahoitusta on haasteellista, joten itse rahoittamattomuus on riski. Riski on suuri, sillä kyseessä on projektimme laatu. Yhteistyötaho taas on valinnanvarastamme parhain. Meidän on oltava innovatiivisia ja osattava hyödyntää yhteistyökumppanimme tuomat edut projektissamme. Projekti on suunniteltava hyvin, jottei rahallisia yllätyksiä synny. Kaikessa on huomioitava mahdolliset kulut ja pyrittävä välttämään niitä. Niiden välttäminen ei saa kuitenkaan vaikuttaa laatuun. Valitessamme yhteistyötahon ja sen tuoman riskin valitsimme myös haasteen kamppailla ja tasapainoilla tämän riskin kanssa.

Riskit liittyvät myös luennoitsijoihin, heidän luentojaensa laatuun, sisältöön, aikatauluun ja varmuuteen. Meidän osa-alueeseemme kuuluu luennoitsijoiden laadun varmistamiseksi käyttää jo hyväksi todettuja, ammattitaitoisia ja aiheeseen sopivia luennoijia sekä huolehtia aikataulujen pitävyydestä ja tarpeellisesta informaatiosta.

Liikuntapainotteinen toimintakerta on altis tapaturmille. Tapaturmien ennaltaehkäisemiseksi järjestämme paikalle asiantuntevat ohjaajat, jotka opastavat oikeaan tekniikkaan ja huolehtivat tarpeellisista toimista ennen ja jälkeen sauvakävelyn. Varaudumme tapaturmiin huolehtimalla, että ensiapulaukku on saatavilla ja kaikilla ohjaajilla on matkapuhelin mukana.

Yksi suurimpia riskejä projektillämme on toisen ohjaajan vetäytyminen pois projektista loukkaantumisen, sairastumisen, erimielisyyksien tai muiden henkilökohtaisten syiden vuoksi. Olemme keskustelleet projektin haasteista, kestosta, vaativuudesta ja sitoutumisesta. Ennen projektimme alkua kävimme läpi aikaisempaa yhteistyöhistoriaamme. Koemme, että yhteistyömme toimii saumattomasti. Tiedostamme toistemme työtavat, vahvuudet ja heikkoudet. Koemme työtapojemme tukevan toisiaan. Yhtenä suurena vahvuutenamme pidämme yhteistyön kehityskulkua. Emme lähteneet yhdessä toteuttamaan projektia ystävyuden pohjalta, vaan lähdimme yhteistyöhön yhteisten intressien ja päämäärien perusteella, sekä aiemmasta hyvästä yhteistyön kokemuksesta.

Riskejä ovat ryhmän toimimattomuus, vastarinta, ryhmän tyytymättömyys toimintaan ja asiasisältöihin. Vastarinnan ja tyytymättömyyden välttämiseksi lähetämme etukäteen projektin aikataulun kohderyhmälle. Tuomme esille ryhmäläisten vaikutusmahdollisuudet projektin aikataulun ja sisällön laatimiseen. Ryhmän toimimattomuuden ennaltaehkäisyksi suunnittelemme aloituskerraksi tehtäviä edesauttaaksemme ryhmäytymistä ja tutustumista toisiinsa.

Yhtenä riskinä on yhteistyökumppanin liiallinen vaikuttaminen alkuperäisideamme ja sen haltuun ottaminen. Haluamme huomioida yhteistyötahon toiveet, kehitysehdotukset ja mielipiteet toteutuksesta, kuitenkin niiden liikaa vaikuttamatta omiin lähtökohtiimme. Yritämme pitää kiinni alkuperäisajatuksestamme palaamalla tavoitteisiimme ja tuomalla ne esille yhteistyötahollemme selkeästi perustellen.

8.7 Tehtävien jako

Keskinäinen tehtävien ja vastuun jako jakautuu tasaisesti molempien kesken. Olemme valmiita mukautumaan tilanteiden vaatimalla tavalla ja toimimaan itsenäisesti, jos tilanne niin vaatii. Luotamme toistemme työskentely- ja arviointikykyyn. Yhteistyömme pohja nojautuu siihen, että toimimme saumattomasti yhdessä, emme tarvitse yksittäisten tehtävien jakamista. Keskitymme enemmän pohtimaan työmme osuutta projektin järjestämisessä yhteistyössä kaupungin kanssa. Huolehdimme toimintakertojen kulusta ja muusta projektityöstä. Yhteistyötahomme osuus on toimia taustalla sekä tarjota puitteet projektilemmelle. Saamme heiltä neuvoa tarvittaessa.

8.8 Sisäinen ja ulkoinen tiedotus

Sisäinen tiedotus yhteistyökumppanimme kanssa hoidetaan yhteisten tapaamisten, palaverien ja sähköpostin välityksellä. Keskinäisen tiedotuksen hoidamme viikoittaisilla tapaamisilla, suunnittelukerroilla, sähköpostilla ja puhelimella. Ulkoinen tiedotuksemme tapahtuu kohderyhmälle kirjeitse sekä tiedottamalla heille sähköpostiosoitteemme ja puhelinnumeromme suoraan yhteydenottoa varten. Teemme projektista lehdistötiedotteen, jonka toimitamme paikallisiin tiedotusvälineisiin. (Liite 2)

8.9 Mittarit, seuranta ja raportointi

Raportointia suoritamme pitämällä päiväkirjaa toimintakerroista ja projektin etenemisestä. Raportoimme toimistamme projektin ohjaavalle opettajalle sekä opinnäytetyömme ohjaavalle opettajalle. Käytettävä mittarimme tulee yhteistyötaholtamme, joka laatii mielipidekyselyn projektistamme. Mittarimme toimii myös opinnäytetyömme.

9 TYÖIÄSTÄ KOHTI SATAA – PROJEKTI

Projektimme nimi on Työiästä kohti sataa. Projekti on suunnattu Porin kaupungin työntekijöille. Projektimme on pilottiprojekti eläkevalmennuksesta. Toteutamme sen kokeiluluontoisena, jonka tulosten pohjalta Porin kaupunki päättää valmennuksen jatkuvuudesta. Yhteistyötahonamme toimi Porin kaupunki ja yhteistyöhenkilöinä toimi koulussuunnittelija Riitta Saarinen ja Porin kaupungin eläkeasiamies Armi Heinikangas. Järjestimme kohderyhmällemme toimintakertoja, joiden tavoitteena on pitää heidän toimintakykynsä ennallaan eläkkeelle jäädessä ja kannustaa heitä aktiiviseen toimintaan myös tulevaisuudessa ja eläkeiän jälkeen.

Keväällä 2007 saimme idean opinnäytetyöhömme koulussa vuorovaikutus ja ryhmädynamiikan kurssilla suorittamastamme tehtävästä. Lähtökohtamme on, että olemme kiinnostuneita työikäisten elämänkulusta vanhuuteen. Kuinka jo varhaisessa vaiheessa voimme vaikuttaa heidän hyvinvointiinsa pitkällä aikatahtaimella. Mietimme keinoja ennaltaehkäistä syrjäytymistä, masentuneisuutta, toimintakyvyn heikkenemistä ja yksinäisyyttä. Suuret ikäluokat kiinnostavat meitä, koska he ovat väestörakenteessamme tällä hetkellä suurin ikäluokka ja heidän hyvinvointinsa heijastuu koko yhteiskuntamme hyvinvointiin.

Projekti koostui seitsemästä tapaamiskerrasta, jotka olivat sisällöltään erilaisia. Kertojen sisältö luotiin vastaamaan tavoitteitamme. Pyrimme luomaan hyvän yhteishengen ja toisiaan tukevan ilmapiirin, jotta luottamus ryhmäläisten kesken olisi riittävä keskustelujen käyntiin.

9.1 Toteutus

Syksyllä 2007 syyskuussa otimme yhteyttä opettaja Anne Kivenmaahan, joka ohjasi ensimmäiseksi meitä ottamaan yhteyttä Vapaaehtoistoiminnan keskus Liisaan esitelläksemme opinnäytetyötämme ja kartoittaaksemme mahdollista yhteistyötä heidän kanssaan. Mielestämme Vapaaehtoistoiminnan keskus Liisa ei vastannut yhteistyötahona opinnäytetyömme tarpeita. Lokakuussa yhä etsiessämme yhteistyökumppania, otimme yhteyttä Julkisten ja Hyvinvointialojen liittoon (JHL) Porin aluetoimistoon, Satakunnan Osuuskauppaan, Porin kaupungin työterveyshuoltoon ja If- vakuutusyhtiöön, joiden kanssa teimme alustavaa kartoitusta mahdollisesta yhteistyöstä. JHL ei ollut kiinnostunut pitkäaikaisen selvitystyön jälkeen opinnäytetyöstämme, Porin kaupungin työterveyshuollosta ei osoitettu kiinnostusta projektiamme kohtaan. If- vakuutusyhtiö tarjosi kohderyhmää Turusta ja Tampereelta, joka ei kuitenkaan sopinut meille pitkän välimatkan ja muiden käytännön järjestelyjen vuoksi.

SOK:N kanssa teimme selvitystyötä niinkin pitkälle, että he järjestivät kohderyhmän omista työntekijöistään, tämä kuitenkin osoittautui liian suppeaksi kohderyhmäksi. SOK otti yhteyttä neljääntoista henkilöön kirjeitse. Saamamme tiedon mukaan kuusi henkilöä olisi osallistunut projektiimme. Arvioituamme tilanteen, mielestämme kuusi henkilöä olisi ollut liian pieni kohderyhmä onnistuneen projektin toteuttamiseksi, joten yhteistyö SOK:N kanssa oli projektimme kannalta epäsuotuisa. Mietimme vaihtoehtoisina yhteistyökumppaneina myös Porin Satamaa, Luvata Oy:tä ja Outokumpua. Näiden kanssa emme kuitenkaan edenneet yhteydenottotasolle asti.

Seuraavaksi otimme yhteyttä Porin kaupungin henkilöstöpäällikköön, joka kiinnostui asiastamme ja ohjasi meidät esittelemään ideaamme koulutussuunnittelija Riitta Saariselle. Esittelimme opinnäytetyötämme tarkemmin eläkeasiamies Armi Heinikankaalle ja koulutussuunnittelija Riitta Saariselle ja sovimme yhteistyöstä heidän kanssaan. Seuraava tapaaminen oli marraskuussa, jossa kartoitimme mitä toimintakerroilla tehtäisiin, kenet saisimme mahdollisesti kaupungin toimesta luennoimaan, suunnittelimme työnjakoa, tilojen käyttöä, kustannuksia ja erityisesti pohdimme kohderyhmää.

Tammikuussa 2008 eläkeasiamies Armi Heinikangas keräsi kohderyhmän 2009–2010 eläkkeelle jäävistä Porin kaupungin työntekijöistä. Hän lähetti kohderyhmälle tieduste-

lukirjeen (Liite 3) mielenkiinnosta osallistua opinnäytetyöhömmе. Laadimme kohderyhmälle aloitustilaisuuteen kutsukirjeen (Liite 4), joka toimitettiin kohderyhmälle postitse. Kiinnostuneet ryhmäläiset ilmoittautuivat projektiimme yhteyshenkilöiden kautta. Tammikuussa viimeistelimme projektimme toimintakertoja ja varmistimme luentoja ja käytössämme olevia tiloja. Järjestimme aloitustilaisuuden helmikuun 2008 lopussa, jonka jälkeen järjestimme viikoittain pidettävän toimintakerran. Kirjoitimme projektistamme päiväkirjaa ja kuvasimme siihen toimintakerrat. Projektin päättymisen jälkeen aloimme työstää teoriaosuutta opinnäytetyöhömmе.

9.2 Aloitustilaisuus

Aloitustilaisuus 25.2.08 pidettiin Porin kaupungin henkilöstöpalvelujen kokoustilassa, osallistujia oli 19. Teimme alustavan suunnitelman aloituskerran kulusta sekä valmistelimme ryhmäläisille jaettavan materiaalin. Jaoimme aikataulun kaikille varmistaaksemme, että projektin aikataulu on kaikille selvillä.

Porin kaupunki on järjestänyt työntekijöilleen Terve- liikunta kampanjan, jonka osana on Kävelen Roomaan – kilpailu, jossa liikuntakorttiin kerätään liikuntapisteitä. Kortin palauttaneiden kesken arvotaan matka Roomaan vuoden lopussa. Tähän liittyen jaoimme kohderyhmäläisille kuntokortit, joihin he voivat merkitä pisteitään ja osallistua kilpailuun. Tällä toimella pyrimme motivoimaan heitä jo alusta alkaen liikkumaan ja ylläpitämään fyysistä kuntoaan. Kävelen Roomaan - kilpailusta oli jo tiedotettu Porin kaupungin toimesta sen työntekijöille, mutta halusimme kannustaa heitä osallistumaan kilpailuun informoimalla asiasta lisää.

Jaoimme aloituskerralla jokaiselle osallistujalle myös Tartu tilaisuuteen kalenterit. Kalenterit ovat osa Kunnossa kaiken ikää - ohjelmaa. Ohjelman tavoitteena on arkiliikunnan ja liikunnan harrastamisen avulla lisätä työikäisten terveyttä ja hyvinvointia. KKI-ohjelma on sosiaali- ja terveysministeriön ja opetusministeriön rahoittama toimintaohjelma. Ohjelman toteutuksesta vastaa liikunnan - ja kansanterveyden edistämissäätiön tutkimuskeskus LIKES. Kalenteri johdattaa pysyvien elintapamuutosten kautta painonhaalintaan ja liikunnalliseen arkielämään. Se sisältää tietoa hyvästä ruokavaliosta, lii-

kunnasta, arkiaktiivisuudesta ja ongelmatilanteiden kohtaamisesta. (Kunnossa kaiken ikää (KKI)- ohjelma)

Aloitimme tilaisuuden esittäytymällä ja toivottamalla kaikki tervetulleeksi aloituskertaan. Eläkeasiamies Armi Heinikangas toi myös tervehdyksensä henkilöstöpalveluista aloittavalle ryhmälle. Kerroimme opinnäytetyöstämme ja siitä kuinka se on saanut alkunsa ja kuinka päädyimme toteuttamaan projektin Porin kaupungin henkilöstöpalveluille. Kerroimme myös projektimme tavoitteesta ja miksi juuri he olivat projektimme kohderyhmä.

Tämän kerran tavoitteena oli, että ryhmäläiset tutustuvat toisiinsa, luovat kontaktin muihin ja kertovat ryhmäläisille itsestään. Tätä varten teimme Elämäntilanteeni – kortin, (Liite 5) jonka avulla ryhmäläiset kirjoittivat ja miettivät sen hetkistä elämäntilannettaan ja myös tulevaisuuttaan. Asiat, jotka kortista nousivat esille, kerrottiin halutessa muille ryhmäläisille.

Pohjustimme kortin tarkoitusta ryhmäläisille ennen, kun päästimme heidät miettimään asioita. Näin pohjustimme asiaa; kortin avulla jokainen pysähtyy miettimään konkreettisia asioita elämässään. Esimerkiksi omaa ikäänsä, perhettään, työtilannettaan, harrastuksiaan, kiinnostustensa kohteita, asioista joista pitää ja nauttii elämässään. Lisäksi projektin odotuksia ja samalla omia tavoitteitaan projektista saatujen neuvojen hyödyntämiseen sekä tulevaisuuden toiveitaan fyysisen kunnan ja henkisen hyvinvoinnin tilaan. Kaikkia asioita itsestä ei tarvinnut kertoa, vain ne kohdat, jotka halusi jakaa muiden ryhmäläisten kesken. Annoimme ryhmäläisille kotitehtävän jatkaa kotona asioiden pohjimista, jotta aidosti orientoidutaan tulevaisuuteen ja tämän hetken elämäntilanteeseen. Jokaisen on hyvä pysähtyä miettimään omaa tilannettaan, mitä on saavuttanut 55-vuoden ikään mennessä, mikä on tämän hetkinen toimintakyvyn ja hyvinvoinnin tilanne ja miten niitä voisi kehittää. Jokainen sai kertoa vuorotellen ajatuksensa ja näin halusimme madaltaa tutustumisen kynnyksiä. Tiedotimme aloitustilaisuudessa myös tulevasta mielipidekyselystä, joka toteutetaan lopetuskerralla, jotta ryhmäläiset osaavat valmistautua kyselyyn.

9.3 Ikääntyvän naisen liikunta

28.2.08 luennoitsijana toimi liikuntalääketieteen työterveyshuollon ja liikuntalääketieteen erikoislääkäri, liikuntatieteen tohtori Tuula- Maria Asikainen. Luento pidettiin Porin kaupungin kokoustilassa, Tietolaarissa. Ryhmäläisiä luennoille osallistui 18. Luennon aihe käsitteli ikääntyvän naisen liikuntaa ja miten ikääntyvä nainen voi pitää huolta itsestään. Kuinka tärkeää henkinen ja fyysinen hyvinvointi on esimerkiksi työssä jaksamisen kannalta. Aktiivinen 60-vuotias henkilö voi olla paremmassa kunnossa kuin fyysisesti passiivinen 40-vuotias henkilö.

Asikainen kertoi, että yksilön biologinen ikä perustuu fysiologisiin muutoksiin, solumuutoksiin ja geeniperimään. Biologisen iän voi havaita ihmisen ulkonäöstä, vireyden tilasta ja fyysisestä kestävydestä. Omilla elintavoillaan yksilö voi vaikuttaa tuki - ja liikuntaelinten toimintakykyyn sekä hengitys ja verenkiertoelinten toimintakykyyn.

Luennon tavoitteena oli aktivoida tulevana vuosina eläkkeelle jääviä työntekijöitä pitämään yllä ja kehittämään niin fyysistä kuin henkistäkin toimintakykyään. Koulutuksessa tuotiin ilmi mitä tuloksia milläkin liikuntamuodolla ja liikunnan kestolla saa. Luennolla Asikainen kertoi terveystilasta, johon kuuluvat sydämen ja verenkiertoelimistön kunto, kehonrakenne, tuki - ja liikuntaelinten kunto, liikehallinta ja aineenvaihdunta. Kaikki tulisi ottaa huomioon fyysistä kuntoa tarkasteltaessa. Hän kertoi miesten ja naisten liikuntafysiologisista eroista. Esimerkiksi naisilla lihasvoima on tärkeää, koska heillä on vähemmän lihaksia, heidän maksimaalinen aerobinen tehonsa on 30 prosenttia pienempi kuin miehillä sekä naisen sydän ja sen pumppausvoima ovat pienempiä kuin miehillä.

Vaihdevuosien hormonihoidoista Asikainen luennoi tämänhetkistä tutkimuksista, joiden mukaan on hyödyllisempää käyttää hormonihoidoa kuin olla käyttämättä ja parhaat tulokset saadaan aloittamalla hormonihoidon heti vaihdevuosien alettua käyttämällä sitä kymmenen vuoden ajan. Vaihdevuosien aikana on tärkeää myös muistaa liikunta, se saattaa kuitenkin jäädä vähäiseksi vaihdevuosien aiheuttamien haittojen takia. Vaihdevuosista voi aiheutua muun muassa hikoilua ja unettomuutta, joka taas heijastuu muihinkin arkipäivän toimintoihin aiheuttamalla esimerkiksi masennusta. Vaihdevuosien

aikana sairauksien riski nousee estrogeenituotannon vähenemisen myötä, esimerkiksi syöpäriski kasvaa.

Asikaisen oman tutkimuksen mukaan matalatehoinenkin liikunta nostaa sydämen ja verenkiertoelimistön kuntoa, se vaikuttaa kehon koostumukseen ja lisää myönteisiä tunteuksia. Lisäämällä tehoa saadaan vaikutuksia myös verenpaineeseen ja verensokeriin. Arkiliikunnan hyödyllisyyttä korostettiin. Kahteen osaan jaetulla liikunnalla on sama vaikutus kuin kerralla suoritettuna. Asikainen oli kehitellyt minimiohjelman henkilölle, joka ei ole aiemmin liikkunut. Suosituksena ikääntyville naisille olisi liikkua kolmekymmentä minuuttia päivässä, yhdestä kolmeen kertaan viikossa. Lisäksi pitäisi tehdä lihaskuntoliikkeitä kaksi kertaa viikossa, venyttelyjä unohtamatta. Jos painonhallinnassa on ongelmia, ohjelman aikana tulisi kiinnittää huomiota ruokavalioon. (Asikainen, 2008)

9.4 Ohjattu sauvakävely

Järjestimme ryhmälle 5.3.08 ohjattua sauvakävelyä Porin Katinkurussa ja uintia Porin maauimalassa. Osallistujia oli yhdeksän. Valitsimme sauvakävelyn koska se sopii kaikenkuntoisille liikuntamuodoksi. Sauvakävely on kaksikymmentä prosenttia tehokkaampaa kuin kävely, koska siinä hapenkulutus ja syke nousevat korkeammalle ja kaikki lihasryhmät joutuvat töihin. Sauvakävely parantaa myös käsien lihaskestävyyttä ja rintarangan liikkuvuus paranee. Sauvakävelyn lomassa voi jutella lenkkikavereiden kanssa ja raitis ulkoilma kohottaa mielialaa. (Suomenladun WWW- sivut)

Aluksi teimme alkuverryttelyn. Ohjaajinamme toimi kaksi Satakunnan ammattikorkeakoulun fysioterapian opiskelijaa, jotka näyttivät lenkin alussa ryhmäläisillemme kävelytekniikan. Tärkeää sauvakävelyn tekniikassa on ylävartalon noja-asento hieman eteenpäin, näin myös selkälihakset aktivoituvat. Sauvat tehostavat hartioiden ja lapaluiden liikettä. Sauvojen tasapainottavan vaikutuksen myötä lonkan ja lonkkanivelen asento pysyvät oikeana ja lantion seudun käyttö tehostuu. Sauvakävelyn rytmi löytyy, kun askeleeseen yhdistetään vastakkaisen käden sauvatyöntö taakse. Sauvan pitäisi osua maahan noin neljänkymmenen asteen kulmassa. Oikean sauvan pituuden saa kaavalla $0,68 \times$ oma pituus. (Suomenladun WWW- sivut)

Lähdimme liikkeelle ryhmässä, josta kaikki jatkoivat matkaansa kukin omassa tahdissaan, pienemmissä ryhmissä. Matka taittui mukavasti noin tunnissa ja takaisin päästyämme ohjaajat pitivät vielä venyttelytuokion, jonka jälkeen rohkeimmat lähtivät maa-uimalaan uimaan ja saunaan.

9.5 Kiireenkesytys

Luento järjestettiin 12.3.08 Porin ammattiopiston juhlasalissa, ryhmäläisiämme osallistui luennolle 16. Luennoitsijana toimi Anja Kulovesi, Sun Magic Oy:stä. Koulutus oli tarkoitettu erityisesti henkilöille, jotka halusivat tietää miten kokemus kiireestä voidaan nujertaa. Luento keskittyi kokonaisvaltaisella lähestymistavallaan yksilöön. Jokaisen omalla henkilökohtaisella elämäntilanteella, historialla ja persoonallisuudella on suuri merkitys siihen, miten uusi toimintamalli elämässä löydetään. Koulutuksen perusajatus kiteytettiin näin ” Aika on ainoa todellinen pääoma, mikä meitä yhdistää”. Kouluttajalla oli päivän aikana kolme tavoitetta. Ensimmäinen tavoite oli, että jokainen saa uuden näkökulman, josta kiirettä voi tarkastella. Toinen tavoite oli, että jokainen saa jotain konkreettista, jota voi omassa arjessaan toteuttaa. Kolmas tavoite oli saada tuliaisia työyhteisöön ja lähipiiriin vietäväksi.

Yhteiskuntaamme on kehittynyt kouluttajan mukaan yksi uusi ammattitaito, joka on aikasijoitusten taito. Kiire ei tule katoamaan, mutta tärkeintä on, miten sen kanssa oppii elämään. Kiireeseen ei ole yhtä syytä eikä yhtä syytä sieltä pois. Kiirettä on vaikea hallita ja se on jokaisen henkilökohtainen kokemus, se tuntuu kehossa sekä mielessä. Koko yhteiskunnassa vallitsee kiire, joka tarttuu yksilöön. Työolotutkimuksissa suomalaiset ovat Euroopan Unionin kiireisin kansa. Useasti etsimme kohteita, josta syyttää omaa kiirettämme. On kuitenkin muistettava, että suurimmaksi osaksi luomme itse kiireemme ja tartutamme sen ympärillä oleviin. Jokainen voi vaikuttaa työyhteisöönsä ja lähipiiriinsä omalla olemuksellaan. Meidän on tarkasteltava onko nopeus ja vauhti tehokkuuden mittareita? Entä loppuuko kiire, kun pääsee eläkkeelle? Tai paljonko on riittävästi? Aikaisemmin työyhteisöissä oli aikaa suunnitella ja organisoida asioita, mutta nykyään kiire pakottaa vain toimimaan ilman ajatusta.

Kouluttaja Anja Kulovesi avasi luennon alussa kaksi pörssiä, Hyvinvointiosakepörssin ja Tiimiosakepörssin. Luennolle osallistujat pystyivät ostamaan, luennon alussa saamallaan Onnellisen pankin seteleillä osakkeita, joiden arvo oli 200€ sekä itselleen että työyhteisölleen. Ostettavat osakkeet sisälsivät esimerkiksi, aikaa itselle, aikaa perheelle, aikaa luovuudelle, aikaa tavoitteiden kirkastamiselle, aikaa arvojen kirkastamiseen, aikaa panostaa omaan hyvinvointiin, aikaa ystäville, aikaa iloita arkisista asioista, aikaa romantiikalle, aikaa parisuhteelle, aikaa palvella yhteisöä, aikaa verkottua, aikaa panostaa unelmiin, aikaa kehittää ideoita ja aikaa olla täysin läsnä. Osakkeiden oston jälkeen kouluttaja antoi ohjeet, joissa jokaisen henkilön tulee tehdä osakkeen taakse suunnitelman miten itse pystyy toteuttamaan osakkeensa tavoitteen. Tavoitteisiin päästään mikroaskeleilla, jotka koostuvat pienistä edistyksen askeleista. Kulovesi neuvoo tekemään 15 pientä pysähdystä päivittäin, jolloin hengittää itselleen tai harrastaa taukojumppaa. (Kulovesi, 2008)

9.6 Ihmisen monet iät - Minkä ikäinen koet olevasi?

Luento pidettiin Porin Henkilöstöpalvelujen tiloissa 19.3.08 ja osallistujia oli 17. Luennoitsija Riitta Saarinen toimii Porin kaupungin Osaamista ikä kaikki – ohjelman koordinaattorina. Ohjelman tavoitteena on ikääntyvän henkilökunnan työssä jaksamisen tukeminen ja keskimääräisen eläköitymisiän nostaminen 2-3- vuodella. Tavoitteena on jokaisen ikäluokan erityistarpeiden huomioiminen sekä lähiesimiesten asenteiden muokkaaminen myönteiseksi ikääntymistä kohtaan. Tavoitteena on myös hiljaisen tiedon tallentaminen ja osaamisen kehittäminen. Keskeiset menetelmät ovat esimiesten valmentaminen hyvään ikäjohtamiseen sekä työhyvinvointia tukevien menetelmien käyttöönotto. (Työelämän kehittämisohjelma tykes:n WWW- sivut) Projektissa tärkeimpänä huomioitavat asiat ovat eläkkeelle siirtymisikä ja siihen vaikuttavat tekijät.

Riitta Saarisen luennot pohjautuivat työterveyslaitoksen Elämäntietä ja työ- teemaan, jonka tavoitteena on kehittää sosiaalisia uudistuksia sekä levittää niitä työpaikoille. Tutkimustietoon perustuvilla uudistuksilla muutetaan toimintatapoja ja käytäntöjä työelämässä. Menetelminä käytetään muun muassa Ikä johtaminen - valmennusohjelmaa esimiehille, jonka tavoitteena on ikäsidonnaisten tekijöiden huomioonottaminen päivittäis-

johtamisessa. Ikä voimavarana - valmennusohjelmaa työntekijöille, jonka tavoitteena on omien voimavarojen tunnistaminen työelämässä.

Aluksi luennoitsija pyysi ryhmäläisiä miettimään mitä ikääntyminen tuo tullessaan ja mitä ikä merkitsee työelämässä. Kohderyhmäläisiä pyydettiin merkitsemään asiat paperille plussina ja miinuksina. Vastaukset purettiin ryhmäläisten kesken ja vastaukset olivat seuraavanlaisia: ”Elämän hallinta paranee, kokemuksen myötä”, ”voi ottaa aikaa itselleen”, ”ei välitä muiden mielipiteistä liikaa”, ”terveys heikkenee”, ”toipuminen hidastuu” ja ”levon tarve lisääntyy”.

Ikäasenteet ovat yleensä opittuja asenteita. Asenteisiin liittyy kiinteästi myös yhteiskunnassa ja yhteisössä valitsevat arvot, normit, mielipiteet ja uskomukset. Asenteiden muuttumiseen tarvitaan lisätietoa ja kokemuksia. Senioreista ajatellaan yleensä, että he ovat uupuneita, sairaita, työhaluttomia ja kaavoihin kangistuneita henkilöitä, jotka eivät innostu asioista niin kuin nuoret. Mutta toisaalta koetaan, että he ovat luotettavia, kokeneita ja työnantajilleen uskollisia. Työsopimuslaki ja yhdenvertaisuuslaki kieltävät ikäsyrjinnän, kuitenkin sitä ilmenee käytännössä. Ryhmäläisten mielestä eri-ikäisiin työntekijöihin suhtautuminen työpaikalla on meistä itsestämme kiinni. Työntekijällä pitää olla käsitys omista voimavaroistaan, mahdollisuuksistaan ja jaksamisestaan. Työntekijän tulee miettiä työtään ja sen sisältöä; kokeeko saavansa arvostusta, mitä työelämä antaa, onko se palkitsevaa, millaisia uhrauksia se vaatii, mitä voi antaa ja mitä saada. Näiden pohjalta jokainen voi miettiä työssä jatkamistaan.

Ihminen on samanaikaisesti eri-ikäinen. Ikä koostuu kronologisesta iästä, joka tarkoittaa kalenteri-ikää. Biologisesta iästä, josta havaitaan fyysiset muutokset. Psykologisesta iästä, joka muodostuu omasta käsityksestä iästä sekä sosiaalisesta iästä, joka muotoutuu ympäristön rooleista ja roolin odotuksista. Ikä koostuu myös muista määritelmistä kuten siitä minkä ikäiseksi koemme itsemme. Saarinen toteaa, että erilaisuus pitää nähdä voimavarana ja rikkautena sekä suvaitsevuuksiin tulee edistää. Henkilöstön eri ikäisyys on etu, jos sitä osataan hyödyntää oikein. (Saarinen, 2008)

9.7 Milloin eläkkeelle?

Luennoille osallistui 17 ryhmäläistä, luento järjestettiin Porin henkilöstöpalvelujen tiiloissa 2.4.08. Eläkeasiamies Armi Heinikangas informoi ryhmäläisiä käytännön toimista, jotka liittyvät eläkkeelle siirtymisen. Info koostui Kuntien eläkevakuutuksen (KEVA) toiminnasta, eläkkeen karttumisesta, eläkemuodoista ja eläkkeen hakemisesta.

Kuntien eläkevakuutus huolehtii kunta-alan henkilöstön työeläketurvasta ja sen rahoituksesta. KEVA:n toiminta perustuu kuntien eläkelakiin (KuEL) ja toimii valtionvarainministeriön toiminnan alaisena. Eläketurvan piiriin kuuluu noin 490 000 henkilöä. Eläkettä maksetaan yli 313 000 henkilölle, noin 2,7 miljardia euroa vuodessa.

Jäsenyhteisöjä ovat kaikki Suomen kaupungit, kunnat ja kuntayhtymät sekä valtaosa kunnallisista yhdistyksistä ja osakeyhtiöistä. Vuoden 2008 alussa jäsenyhteisöjä oli 960. Eläkkeet rahoitetaan työnantajilta ja työntekijöiltä perittävistä maksuista. Maksut määräytyvät maksettujen eläkemenojen ja palkkojen perusteella. Palkkaperusteista eläkemaksua maksavat sekä työntekijä että työnantaja kaikesta työstä, josta karttuu eläkettä.

Eläkkeen määrään vaikuttavat työntekijän työura, ansiot, karttumisprosentit, indeksitarkistukset ja yhteensovitus. Vanhuseläkettä karttuu vuosiansioista. Ennen 1950-luvulla syntyneille eläkettä karttuu 2,0 prosenttia 63-ikävuoteen asti. 18-52-vuotiaille karttuma on 1,5 prosenttia, 53-62-vuotiaille karttuma on 1,9 prosenttia ja 63-67-vuotiaille karttuma on 4,5 prosenttia. Eläkkeellä tehdystä työstä eläkettä karttuu 1,5 prosenttia.

Ennen vanhuseläkkeen hakemista on tarkistettava, että kaikki työntekijän tekemät palvelussuhteet näkyvät KEVA:n rekisteriotteessa, joka tulee kaikille työntekijöille kotiin, jos työntekijä ei ole itse käynyt tarkistamassa tietojaan internetissä. Esimiehen kanssa on sovittava eläkkeelle siirtymisestä ja mahdollisesti pitämättömistä lomista sekä aina on tehtävä kirjallinen irtisanoutuminen. Kahta tai kolmea kuukautta ennen eläkkeen alkamista olisi hyvä ottaa yhteys kaupungin eläkeasiamieheen ja sopia hänen kanssaan eläkkeelle siirtymiseen liittyvistä asioista. (Heinikangas, 2008)

9.8 Kauneudenhoitoa ja mielenvirkeyttä

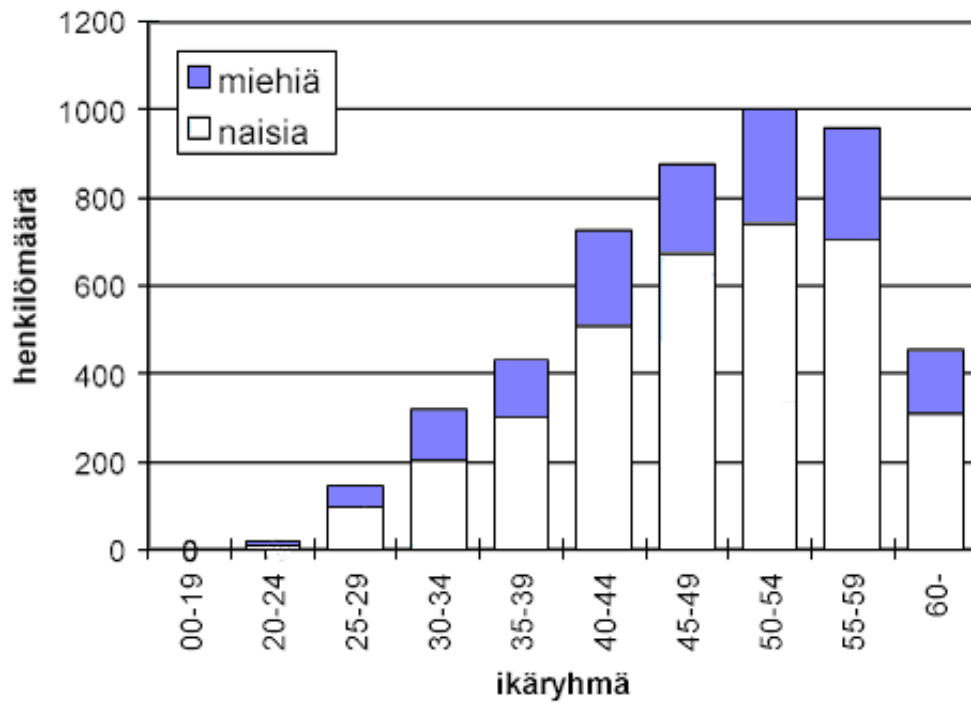
Osallistujia oli 18 ja kokoonnuimme 9.4.08 Porin henkilöstöpalvelujen tiloihin. Saimme Stockmann Beautysta (Pori) kauneudenhoito opastuksen +50 ihonhoidolle sekä aikuisen naisen työmeikin tekemiseen. Stockmann Beauty antoi myös tuotepussit jokaiselle tilaisuuteen osallistuneelle. Pussi sisälsi erilaisia näytteitä + 50 ihonhoitoon liittyen.

Jaoin ryhmäläisille tuotekassit, kassit sisälsivät erilaisia tuotteita. Tuotekassissa oli muun muassa terveysjuomaa, kuntosaleille vapaa-lippuja, tekstiilejä, kosmetiikkaa ja hygienia tuotteita.

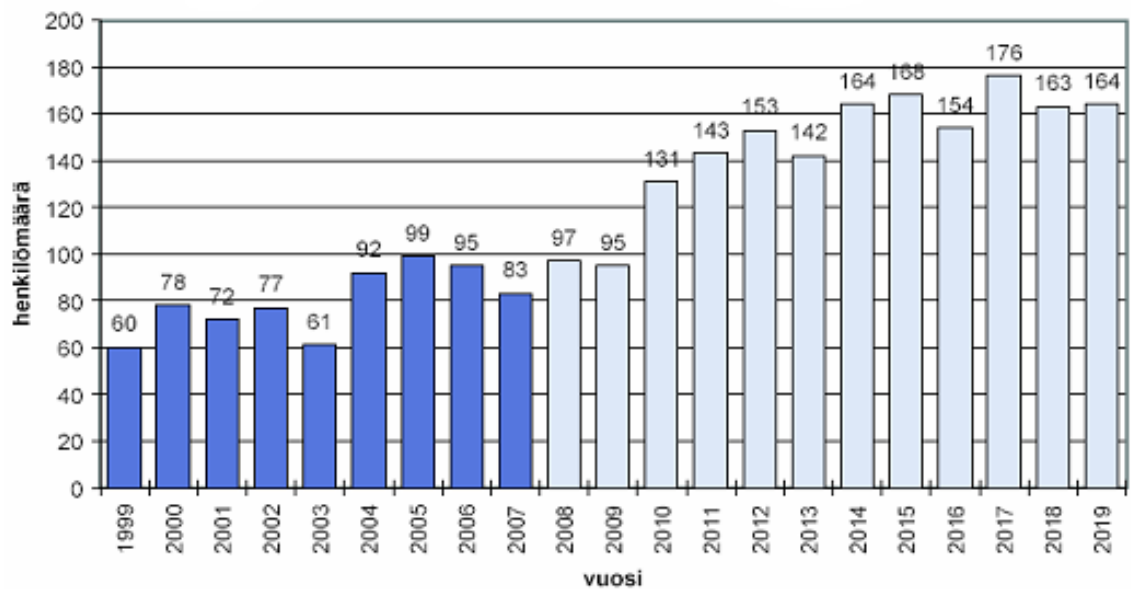
Esittelyn jälkeen annoimme ryhmälle kyselylomakkeen, jossa oli kysymyksiä aikataulusta, käyttämistämme tiloista ja materiaaleista. Tiedustelimme myös valmennuksen hyötyjä ajatellen ryhmäläisten jäljellä olevaa työuraa ja lähestyvää kolmatta ikää koskien.

10 PORIN KAUPUNGIN LINJAUKSET IKÄÄNTYVISTÄ TYÖNTEKIJÖISTÄ

Porin kaupungin palveluksessa oli 6547 henkilöä vuoden 2007 lopussa. Keski-ikä vakinaisessa henkilöstössä oli 48,6 vuotta ja koko henkilöstön keski-ikä oli 46,6 vuotta. Suurin yksittäinen ikäryhmä vakinaisessa henkilöstössä oli 50–54-vuotiaat, joita oli lukumäärällisesti 1003 henkilöä. Lähes yhtä paljon oli 55–59 vuotiaita työntekijöitä, joita oli 959. (Kuvio 4) Porin kaupungin henkilöstöstä siirtyi vuonna 2007 erilaisille eläkkeille 161 henkilöä, joista vanhuuseläkkeelle siirtyi 83 työntekijää. (Kuvio 5) Eläkkeelle siirtymisikä oli vuonna 2007 60,3-vuotta. Porin kaupungin tavoitteena on, että palveluksessa olevat viihtyisivät työssä 2-3 vuotta nykyistä pidempään. (Porin kaupunki 2007, 5-18)



Kuvio 4. Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma vuonna 2007. (Porin kaupunki, 2007)



Kuvio 5. Vakinaisen henkilöstön vanhuuseläkkeelle siirtyminen vuosina 1999–2019. (Porin kaupunki, 2007)

Tähtäimessä on vuosi 2010, jolloin henkilökohtaisen eläkeiän saavuttavien määrä kasvaa jyrkästi, esimerkiksi pelkästään vanhuuseläkeiän saavuttavien määrä kaksinkertaistuu. Tähän haasteeseen Pori on vastannut palkkaamalla eläkeasiamiehen, joka auttaa eläkeikää lähestyviä eri ratkaisuvaihtoehtojen kartoittamisessa ja eläkepäättöksen synnyttä eläkehakemusten laatimisessa. Tavoitteena on jo osaksi työkykynsä menettäneiden henkilöiden hyödyntäminen ja taito nähdä heidän työkykynsä kokonaisvaltainen tilanne; milloin jäädä osa-aikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle ja milloin kokoaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle. (Porin kaupunki 2007, 5-18) Henkilöt, jotka jäävät osa-aikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle voitaisiin heidän työtään muuttaa siten, että heitä käytettäisiin esimerkiksi perehdyttäjinä, mentoreina ja työpaikkaohjaajina oman kykynsä mukaan.

Osaamista ikä kaikki - ohjelman tavoitteena on, että keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä nousisi 62- vuoteen, työterveyslaitoksen mukaan tavoitteen pitäisi olla 63- ikävuotta. Eläkkeelle siirtymisen prosessi kestää yleensä vuosia. Harkinta ja eläkkeelle siirtyminen riippuvat monista samaan aikaan vaikuttavista tekijöistä. Päätökseen vaikuttavat ikä, terveys, toimintakyky, sosioekonominen asema, työtehtävien raskaus, työn hallinta sekä perheen ja työn yhteensovittaminen. (Porin kaupunki 2007, 5-18)

11 ARVIOINTI

Arvioimme projektin toteutusta, toimintakertoja, mielipidekyselyä, toimintakyvyn riskitekijöitä, tavoitteita, riskejä, projektin vaikutuksia ja omaa työskentelyämme.

11.1 Projektitoteutuksen arviointi

Aloitimme projektin työstämisen syksyllä 2007, jolloin kartoitimme yhteistyötahoja projektillemme. Valitsimme Porin kaupungin yhteistyökumppaniksemme, joka osoittautui vastaamaan tarpeitamme parhaiten kohderyhmän saatavuuden kannalta. Rahoitustar-

peen kannalta kuntatahon valitseminen yhteistyökumppaniksi ei ollut kaikkein suotuisin vaihtoehto. Aluksi ajattelimme tarvitsevamme rahallista tukea projektiin toteutukseen, kuitenkin yhteistyötahomme ei ollut valmis panostamaan opinnäytetyöhömmme rahallisesti. Tasapainottelimme siis rahoituksen ja ideaalisen kohderyhmän välillä, valitsimme kohderyhmän. Kaupungin kannalta on ymmärrettävää resurssien niukkuus, toisaalta on valintakysymys, kuinka paljon haluaa resursoida kehitystyöhön ja kunnassa asuvien tulevien eläkeläisten hyvinvointiin. Olemme pohtineet, onko kuntatasolla vielä halua ja tahtoa ymmärtää suurten ikäluokkien tuomaa haastetta ja tämänkaltaisen ennaltaehkäisevän työn merkitystä haasteesta selviytymiseen.

Halusimme ennen rahoituskysymysten vaikuttamista alkuperäisten ajatustemme perustaan, pohtia mallia eläkevalmennuksesta, jottei rahallisten resurssien puute vaikuttaisi sen laatuun. Pohdintojemme perusteella loimme yhdessä kaupungin asettamien raamien kanssa toimintakertamme. Mahdollisuudeksemme jäi koostaa yhteistyöhenkilöidemme tarjoamista ryhmällemme maksuttomista vaihtoehdoista projektimme runko.

Ryhmäkooksi rajaamamme 20 henkilöä, oli mielestämme toimiva ratkaisu. Tilat 20 henkilölle olivat hieman ahtaat, mutta se ei tuottanut ryhmän toimivuuden kannalta ongelmia. Pienempi ryhmäkoko olisi ollut liian suppea toteutettavaksi näitä resurssimääriä käyttämällä. Tulokset olisivat henkilömäärissä mitattuina jääneet vähäisiksi. Kuitenkin sama työmäärä olisi pitänyt resursoida pienemmällekin ryhmälle. Suurempaa ryhmää olisi ollut hankala hallita.

Projektikertojen karsiminen ja resurssien puute vähensivät mahdollisuuksiamme järjestää kaiken kattavaa valmennusta. Alkuperäisistä suunnitelmista poiketen kulttuurin, ravitsemuksen ja liikunnan osa-alueet olivat suppeampia. Suunnittelimme esimerkiksi teatterikäyntiä, kuntosalilla vierailua, uuteen harrastukseen tutustuttamista, esiintyvää taiteilijaa tai ryhmää sekä psyykkiseen hyvinvointiin panostamista.

Kaikki mainitsemamme osa-alueet toteutuivat joiltakin osin, mutta osa pienemmässä mittakaavassa kuin ajattelimme. Ajatuksenamme oli ohjata ryhmäläisiämme uusien aktiivisten toimintojen pariin, jotta he ohjautuisivat uusien ajanvietteiden piiriin. Erityisen tyytyväisiä olimme laajaan kokonaisuuteen luennoista, jotka tarkastelivat hyvinvointia eri näkökulmista, ajatellen työssäolon viimeisiä vuosia ja tulevaa eläkeikää.

Toimintakertojen järjestämisessä oman osuutemme rooli korostui erityisesti käytännön asioissa ja suunnittelussa. Alustavat suunnitelmat teimme valmiiksi jo ennen varsinaisten toimintakertojen aloittamista. Ennen jokaista toimintakertaa hioimme yksityiskohdat valmiiksi ja varmistimme sovittujen käytännön asioiden toimivuuden. Ohjasimme toimintakerrat ja huolehdimme ryhmäläisten tyytyväisyydestä. Onnistuimme hyvällä suunnittelulla ja organisoinnilla toimintakertojen toteutuksessa. Haasteita tuotti joidenkin toimintakertojen tarjoamisten puutteellisuus, olimme kuitenkin ottaneet huomioon suunnitelmissamme yhtäkkisten ongelmien ilmenemisen ja olimme varanneet aikaa ennen jokaista toimintakertaa mahdollisten ongelmien selvittämiseen.

Sisäinen ja ulkoinen tiedotuksemme sujui suunnitelmien mukaan. Lehdistötiedotteen perusteella Porin Sanomat julkaisi projektia koskevan kirjoituksen. (Liite 6) Porin kaupungin henkilöstölehti Karhun Palvelus julkaisi numerossaan 2 jutun eläkevalmennuksesta. (Liite 7)

Aluksi yhteistyöhenkilöiden aktiivisuus opinnäytetyötämme kohtaan yllätti meidät positiivisesti. Yhteistyö sujui mutkattomasti palavereiden ja sähköpostin kautta. Saimme heiltä korvaamatonta tukea, ammattitaitoa ja heidän verkostonsa käyttöömmä. Valitettavasti opinnäytetyö eläkevalmennusprojekti Työiästä kohti sataa, hukkui kaupungin organisaatiossa Osaamista ikä kaikki - hankkeen alle. Porin kaupunki ei mielestämme osoittanut projektin toteutuksen aikana kiinnostusta projektin onnistumisesta. Projektin onnistuttua kaupunki otti sen toimintatavakseen.

11.2 Toimintakertojen arviointi

Kokosimme osallistujista taulukon. Taulukossa näkyy jokaisen kerran osallistujamäärät. (Taulukko 1) Projektiryhmämme koko oli 20 henkilöä. Toimintakerroilta pois jääneet ihmiset vaihtelivat. Liikuntakerran osallistujamäärä poikkesi eniten keskimääräisestä osallistujamäärästä.

| | |
|---|-----------------|
| 1. Aloitustilaisuus 25.2.08 | 19 osallistujaa |
| 2. Ikääntyvän naisen liikunta- luento 28.2.08 | 18 osallistujaa |
| 3. Ohjattu sauvakävely, uinti ja sauna 5.3.08 | 9 osallistujaa |
| 4. Kiireenkesytys- luento Anja Kulovesi, Sun Magic Oy 12.3.08 | 16 osallistujaa |
| 5. Ihmisen monet iät - Minkä ikäinen koet olevasi? Riitta Saarisen luento 19.3.08 | 17 osallistujaa |
| 6. Milloin eläkkeelle? Armi Heinikankaan luento 2.4.08 | 17 osallistujaa |
| 7. Lopetuskerta, kauneudenhoito- opastus 9.4.08 | 18 osallistujaa |

Taulukko 1. Osallistujamäärät toimintakerroille.

Arvioimme toimintakertoja asiakokonaisuuksina, nostaan esille yksityiskohtaisemmin asiat kerroista, jotka koemme tärkeiksi arvioinnin kannalta.

Aloitustilaisuuteen olimme mielestämme varautuneet erityisen hyvin. Aloitustilaisuus oli ensimmäinen konkreettinen tapaaminen ryhmäläisten kanssa. Halusimme antaa hyvän ja selkeän ensivaikutelman itsestämme ja projektistamme. Tutustumiskierrokseen meni enemmän aikaa mitä olimme ajatelleet. Ryhmäläiset käyttivät pitkiä puheenvuoroja itsestään. Aikatauluamme tämä toi kireyttä. Olimme kuitenkin positiivisesti yllättyneitä ryhmän aktiivisuudesta ja hyvä alkututustuminen sekä puheliaisuus olivat merkkejä toimivasta ryhmästä. Tila, jonka saimme käyttöömmme, aiheutti haastetta liiallisen ahtauden vuoksi. Kaikki saivat istumapaikan, mutta kahvikuppien kanssa kulkeminen oli hankalaa. Hyvät esivalmistelut edesauttoivat, että aloitustilaisuus sujui mutkattomasti, paineistamme huolimatta.

Mielestämme Asikainen keskittyi Ikääntyvän naisen liikunta- luennossaan liiaksi omaan väitöskirjaansa ja sen tutkimukseen. Luento olisi voinut olla kohderyhmälähtöisempi. Tietoa oli saatavilla, se tarvitsi poimia väitöskirjan tutkimuskertomuksen joukosta. Pelkona oli, etteivät ryhmäläiset saaneet tarpeeksi informaatiota tieteellisten termien käytön vuoksi. Pääkohdissaan luennon sanoma oli tärkeä, arkiliikuntaan kannustava ja terveellisiä elämäntapoja suosiva. Asikaisen tutkimukset arkiliikunnasta, erityisesti kävelyn hyödyllisyys tuki oman projektimme liikuntakertaa.

Ohjatun sauvakävelyn osallistujamäärä oli alhaisempi mitä olimme odottaneet. Tämä oli siihen nähden erikoista, koska erityisesti liikuntaa oli toivottu. Syitä osallisuuden alhaisuuteen saattoi olla sauvakävelyharrastuksen yleisyys ja tapahtumapaikka. Emme velvoittaneet ryhmäläisiä hankkimaan omia sauvoja, tarjosimme mahdollisuuden lainata välineitä. Ajattelimme etukäteen sauvakävelyn olevan osalle jo entuudestaan tuttu harrastus, emme odottaneet tarjoavamme sauvakävelyllä uutta kokemusta liikunnasta, vaan mahdollisuutta osallistua ohjattuun sauvakävelyyn sekä kuntoilla ryhmässä.

Otimme huomioon kaikkien toimintakyvyn ja liikuntamahdollisuudet. Päädyimme tavalliseen ja turvalliseen liikuntamuotoon, jotta kaikilla ryhmäläisillämme olisi ollut mahdollisuus ottaa osaa toimintaan. Liikunnan harrastamisen aktiivisuudessa ryhmäläisten kesken olivat suurimmat erot, joten kaikille mieluisaa liikuntamuotoa oli haasteellista järjestää. Paikalle tullut ryhmä sai tietoa, taitoa, ohjausta ja mukavan liikunnallisen kokemuksen. Halusimme järjestää ohjatun sauvakävelyn, jotta kaikki oppivat oikean kävelytekniikan. Ympäristön valinnassa kiinnitimme huomiota hyvään kuntoilupapaikkaan, valaistukseen ja ympäristön tarjoamiin muihin mahdollisuuksiin.

Kiireenkesytys- luento antoi hyviä konkreettisia keinoja arkeen. Vinkkejä siitä, miten vähentää kiirettä ja lisätä aikaa itselleen. Käytännönläheinen luento, joka avasi silmät mihin kaikkeen kiire vaikuttaa ja miten oman kiireen tunnetta voi hallita. Luennoitsija oli mukaansatempaava ja uskottava. Ryhmäläiset saivat luennolta myös ohjeita oman työkiireen ja työyhteisön kiirekulttuurin asennemuutokseen.

Luennoitsija Riitta Saarinen kertoi Minkä ikäinen koet olevasi, ihmisen monet iät- luennolla ryhmäläisille työelämän tulevaisuuden näkymistä, työkuulttuurista, ikäjohtamisesta työntekijöiden näkökulmasta ja asennemuutoksen tarpeesta. Saarinen korosti hyvin ryhmäläistemme parhaita puolia työntekijöinä ja loi uskoa heihin itseensä ja työkykyihinsä. Luennolla käytiin keskustelu realistisesti iän mukanaan tuomista hyvistä ja huonoista puolista. Mielestämme tarkoituksena oli muokata ryhmäläisten omia asenteita ja suhtautumista ikääntymiseen sekä työssä jatkamiseen. Saamalla heidät uskomaan itseensä, voidaan vaikuttaa muiden asenteisiin. Luennoitsija otti ryhmäläiset huomioon antamalla osallistujille tehtäviä. Hän ohjasi ryhmäläiset pohtimaan ja keskustelemaan asioista. Kokemuksemme mukaan asenteisiin ja ryhmään vaikuttaminen onnistuu parhaiten osallistamalla ryhmäläiset mukaan toimintaan.

Armi Heinikankaan luento oli tietopaketti eläkkeelle siirtymisestä ja siihen liittyvistä muista käytännön asioista. Heinikagas kertoi kattavasti Kuel:n (Kuntien eläkelain) eläkekäytännöistä ja ohjeisti ottamaan yhteyttä eläkeasiamieheen riittävän ajoissa, ennen omaa eläkkeelle siirtymisikää. Eläkeasiamiehen tavoitettavuus kaupungin puolesta on ryhmäläisillemme hyödyllinen tieto. Virka on sinällään vielä tuntematon ja siitä tiedottaminen on tärkeää.

Tarjosimme lopetuskerralla mielenvirkistykseksi jotain muuta kuin tuhtia informaatiopakettia. Halusimme korostaa kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin merkitystä viimeisellä kerralla. Ilmaistuotteet herättivät selvästi eniten kiinnostusta. Lopetuskerta oli rento ja hyvät kokemukset projektista jäivät kohderyhmämme mieleen päällimmäisenä.

Jatkossa toimintakertoja voisi järjestää enemmän. Toisaalta ryhmän mielipiteet jakautuivat tässä asiassa, toiset toivoivat pidempää valmennusta, toiset lyhyempää ja loppujen mielestä kesto oli sopiva. Meidän mielestämme kertoja voisi järjestää vähintään viisi kertaa ja enintään kymmenen kertaa. Ajallisesti toimintakertojen kesto voisi olla pidempi, jos kertoja järjestetään viisi.

11.3 Mielipidekyselyn arviointi

Porin kaupungin henkilöstöpalvelut laati mielipidekyselyn omien tarpeidensa lähtökohdasta. Mielipidekyselyssä (Liite 8) kysyttiin mielipiteitä numeroarvosanoin ja avoimin kysymyksin.

Miten valmennuksen käytännönjärjestelyt ovat mielestäsi sujuneet? Numero 1 on puutteellisesti ja 5 on erinomaisesti. Keskiarvo oli 4. Mitä mieltä olet valmennuksen kestoista? Numero 1 liian lyhyt, 3 sopiva ja 5 liian pitkä. Keskiarvo oli 3. Onko valmennuksesta sinulle hyötyä jäljellä olevaa työuraasi ajatellen? Numero 1 on erittäin vähän ja numero 5 erittäin paljon. Keskiarvo oli 3. Voitko käyttää valmennuksessa käsiteltyjä asioita hyödyksi tulevaa kolmatta ikää suunnitellessasi? Numero 1 erittäin vähän ja 5 on erittäin paljon. Keskiarvo oli 3. Yleisarviosi valmennuksesta. Numero 1 on heikko ja 5 on kiitettävä. Keskiarvo oli 4.

Luentopalaute annettiin vastaamalla avoimiin kysymyksiin. Henkilöstöpalvelut eivät kysyneet mielipiteitä aloitus- ja lopetuskerrasta. Poimimme mielipidekyselyistä olennaimmat mielipiteet projektimme toteutusta koskien. Ikääntyvän naisen liikunta- luento pidettiin mielenkiintoisena ja hyvänä, mutta se olisi saanut olla käytännönläheisempi. Liikunnallinen toimintakerta oli niiden mukaan jotka siihen osallistuivat hyvä, mukava, tehokas ja liikuntaa toivottiin lisää. Kiireenkesytys- luento oli useamman osallistujan mukaan hyvä ja mielenkiintoinen, luennoitsijaa kehuittiin, mutta myös arvosteltiin. Osa ei kokenut itseään kiireiseksi. Ihmisen monet iät - minkä ikäinen koet olevasti – luento herätti keskustelua, asenteista puhuminen koettiin hyvänä ja muutamien mielestä aika loppui kesken. Milloin eläkkeelle – luento oli mielenkiintoinen, tärkeää, täsmällistä ja uutta tietoa antava. Osalle asia oli jo ennestään tuttua.

Kehittämisehdotuksina esiin nousi muun muassa valmennuksen kokonaisuus. Yksittäisten kertojen kesto, joka saisi joidenkin mielestä olla pidempi. Jotkut kaipasivat enemmän keskustelua ja ryhmään tutustumista. Toivottiin myös, että luennot olisivat vain suljetulle ryhmälle. Lisätietoa kaivattiin masennukseen ja ravintoon liittyen. Yleisesti toivottiin parempia tiloja.

Kohderyhmämme koostuu hyvin erilaisesta ja vaativasta ikäryhmästä. On hankalaa löytää jokaiselle täysin räätälöity valmennus ryhmässä. Mielestämme arvosanat ja osa palautteesta oli hyvää, ryhmämme otti osaa myös hyviin kehitystarpeisiin ja kritiikkiin. Yleisarvosanaksi mielipidekyselyssä eläkevalmennus sai arvosanan neljä.

Mietimme ihmisten eri tapoja, oppimiskykyä ja asennetta työpaikkojen järjestämiin koulutuksiin ja tätä kautta valmennukseemme. Ihmisillä saattaa olla jo valmiiksi ennakkoasenne koulutuksia ja valmennuksia kohtaan. Osa tulee vain kuuntelemaan pintapuolisesti asiakokonaisuuksia eikä osaa yhdistää niitä toisiinsa ja muodostaa kokonaisuutta valmennuksesta. Jos omaa kyvyn pohtia asioita ja niiden tarkoitusperiä saa syvemmän ja perusteellisemmän hyödyn. Aloituskeralla yritimme pohjustaa projektin tarkoitusta perusteellisesti, jotta ryhmäläisille jäsentyisi selkeä kuva kokonaisuudesta ja näin oppiminen ja asioiden toisiinsa liittäminen olisi luontevaa.

Mielipidekyselylomakkeen toteutuksesta Porin kaupungin henkilöstöpalvelut halusi laatia lomakkeen, jotta se vastaisi heidän tarpeitaan ajatellen tulevaa valmennusta. Jos olisimme tehneet kyselylomakkeen opinnäytetyömme kannalta, olisi se vastannut enemmän omia tarpeitamme. Tässä on yksi syy siihen miksi emme analysoi tuloksia itse.

11.4 Toimintakyvyn riskitekijöiden huomioimisen arviointi

Olemme huomioineet toimintakyvyn riskitekijöitä projektimme toteutuksessa ja aihevalinnoissamme. Masennuksen ennaltaehkäisyä ajatellen kannustimme ja ohjasimme kohderyhmäläisiä omaan aktiiviseen harrastustoimintaan. Aktivoimme heitä tutustuttamalla heidät rajattuihin aihepiireihin, joita Porin kaupungilla ja lähiympäristöllä on tarjottavanaan. Erityinen aihealue, joka oli osoitettu masennuksen ennaltaehkäisyyn ja stressitekijöiden minimoimiseen oli Kiireen kesytys - luento. Tuula-Maria Asikaisen luento korosti terveyden ja liikunnan merkitystä.

Halusimme myös kannustaa ja tutustuttaa ryhmämme sauvakävellyyn. Halusimme valita eläkevalmennukseemme liikuntamuodon, jota kaikilla on mahdollisuus harrastaa taloudellisesta tilanteestaan riippumatta. Sauvakävely on myös sosiaalinen tilanne, jossa on mahdollista päästä vuorovaikutukseen toisen henkilön kanssa liikunnan yhteydessä. Liikunnan harrastusmahdollisuuksista tarjosimme vapaalippuja ohjattuun kuntosalikäyntiin, jotta kaikki pääsisivät kokeilemaan ja pohtimaan mahdollisuuksiaan ja mielityksiään jatkaa kuntosaliharjoittelua.

Stressiä lievittämään järjestimme Armi Heinikankaan luennon eläkejärjestelmästä ja Riitta Saarisen luennon iän kokemisesta. Tiedon saanti on stressitasoa alentavaa ja pelkoa poistavaa. Epätietoisuus asioista, jotka ovat elämää mullistavia, tekevät niistä kriiseille alttiita. Asioista puhuminen niiden oikeilla nimillä ja merkityksillä sekä oman kokemuksen käsittely helpottavat asioiden kohtaamista ja realiteetti säilyy. Otimme toimintakerroissa huomioon psyykkisen hyvinvoinnin ja sen ylläpitämisen.

Ihmisellä on useita eri tapoja ylläpitää psyykkistä hyvinvointia, mutta useasti iäkäs nainen unohtaa olevansa myös kaunis ja hän muuttuu välinpitämättömäksi ulkonäkönsä suhteen, joka taas saattaa olla lannistava tekijä niin sosiaalisuuden kuin myös parisuh-

teen ja seksuaalisuuden kannalta. Useat saattavat ajatella ohittaneensa tämän vaiheen, mutta eivät muista näiden merkitystä mielenterveydelle, itsetunnolle ja naiseudelle. Psykkiseen hyvinvointiin vaikuttavat myös muut tekijät kuin ulkonäkö. Ulkonäköasioissa tärkeintä on se, kuinka henkilö itse ulkonäkönsä kokee. Ihmisen psyykkistä hyvinvointia tukee myös henkilön muu kokonaisvaltainen hyvinvointi. Terveellinen, aktiivinen ja onnellinen eläkkeelle jääminen oli päämäärämme kaikkien toimintakertojen kokonaisuuksissa.

11.5 Tavoitteiden arviointi

Ajattelemme onnistuneemme motivoinnissa ja kannustamisessa palautteen perusteella. Motivointi ja kannustaminen taas ovat tärkeässä osassa, jos halutaan henkilöstön jatkavan pidempään työssä kuin henkilökohtainen eläkeikä on määritetty. Eläkevalmennuksessa voidaan antaa hyvät perusteet, perustelut ja alkusysäys uudelle ajattelulle, asenteiden muutokselle ja toimintaan. Tarjosimme resurssiemme puitteissa mahdollisimman monipuolisen katsauksen Porin kaupungin palveluista ja aktiviteeteistä. Pyrimme tiedottamaan niistä aktiviteeteistä joihin emme ajan puitteissa osallistuneet.

Olemme oivaltaneet miten psyykinen aktiivisuus vaikuttaa fyysiseen aktiivisuuteen ja miten fyysinen aktiivisuus vaikuttaa psyykkiseen aktiivisuuteen ja miten näistä yhdessä muodostuu toimintakyky. Toimintakyvyn pysyessä yllä taataan ikäihmisille aktiivinen, terve ja omaa tahtoa kunnioittava vanhuus. Toivomme tulevaisuudessa aihetta tutkittavan, jossa arvioidaan eläkevalmennuksen vaikutuksia vanhuuteen. Opinnäytetöissä ja etenkin projekteissa on yleisesti tavoitteena tehdä tutkimusta ja luoda jatkuvaa toimintaa.

Porin kaupunki on aloittanut syksyllä 2008 seniorivalmennus nimellä eläkevalmennuksen. Porin kaupunki jatkaa eläkevalmennusta laatimamme eläkevalmennusmallin pohjalta ja projektin tulosten perusteella. Porin kaupunki on asettanut seniorivalmennuksensa tavoitteeksi yhtenevät tavoitteet projektimme ja eläkevalmennusmallimme kanssa. Porin kaupunki kertoo seniorivalmennuksen tavoitteiksi tukea ikääntyvien työssä jaksamista ja auttaa heitä siirtymään suunnitellen eläkkeelle. Seniorityöntekijät halutaan pitää työkykyisinä ja työhaluisina eläkeikään saakka.

Toimintakertojen aikataulu on muutettu mielipidekyselyn tulosten pohjalta järjestettäväksi kerran kuukaudessa. Toimintakerrat koostuvat aloituskerrasta, jossa käydään läpi valmennuksen tavoite ja tutustutaan ryhmän kesken sekä erilaisista luennoista, jotka käsittelevät virkistyspalveluja, sairauksia, psyykkistä hyvinvointia, eläkkeelle jäämistä ja eläkkeelle siirtymisen muutoksia. Toteuttamamme mielipidekyselyn pohjalta luentokertoihin on otettu mukaan ravitseminen. Seniorivalmennuksessa toiminnallinen liikuntakerta on jätetty pois ohjelmasta. Tarkastellessamme seniorivalmennuksen ohjelmaa huolestuksemme nousee ryhmäytymisen mahdollisuuden vähäisyys. Eläkevalmennusprojektissamme ryhmäytymistä ohjelman mukaan oli yhtä paljon kuin seniorivalmennuksen ohjelmassa. Mielipidekyselyn tulosten ja oman pohdintamme perusteella lisäisimme ryhmäytymisen osuutta merkittävästi. Tosin, emme tiedä kuinka paljon seniorivalmennuksessa toimintakerroilla otetaan huomioon ryhmäytyminen, joten sen puitteissa kokonaisuuden arvioiminen on puutteellista. Lisäksi ryhmän tarpeet vaihtelevat sen kokoonpanosta riippuen.

11.6 Riskien arviointi

Yritimme huomioida mahdolliset riskit ja niiden ennaltaehkäisyyn sekä riskitilanteesta selviytymisen jo suunnitteluvaiheessa. Riskien kartoittaminen on tärkeää, onneksemme niistä ei kuitenkaan mikään toteutunut vaarantaen koko opinnäytetyötämme. Niiden tiedostaminen on jo osa riskien hallintaa ja välttämistä.

Rahoittamattomuus oli haaste ja samalla innovatiivisuuden ylläpitäjä. Projektimme laatu olisi voinut olla erilainen jos käytössämme olisi ollut rahallisia resursseja. Pyrimme säilyttämään alkuperäiset tavoitteet, sisällön ja idean ilman rahoitustakin. Ehkä projektimme toimintaympäristö ja yksityisten tahojen ja yritysten esittely ei ollut ihanteellinen, pystyimme kuitenkin luomaan monipuolisen kokonaisuuden pysyen tavoitteissamme.

Mielestämme kaupungin oli vaikeaa muistaa mikä oli meidän osuutemme eläkevalmennuksessa. Projektisuunnitelmassamme arvioidut riskit kuten tapaturmat, luentojen käytäntöihin, keskinäiseen yhteistyöhömmä ja projektiryhmäämme liittyvät riskit eivät toteutuneet.

11.7 Projektin hyötyjen vaikutusten arviointi

Tämänhetkisinä projektin vaikutuksina kohderyhmän osalta ovat tiedon saanti, aktivoiminen ja vertaistuki. Kohderyhmän jäsenet kukin omalla tavallaan hyödyntävät valmennuksen antia. Osuutenamme oli tarjota valmennus. Olisi mielenkiintoista kysyä kohderyhmäläisten tilannetta ja mielipiteitä viiden vuoden päästä.

Tulevaisuuden hyödyt kuten ikäihmisten hyvinvointi ja taloudelliset säästöt, näkyvät riippuen kaupungin toiminnasta ja asenteiden muutoksesta tulevaisuudessa. Emme pysty tutkimaan todellisuudessa mitä konkreettista hyötyä projektistamme on kohdehenkilöllemme ollut, sillä projektimme tulokset saattavat näkyä vasta vuosien kuluttua. Pysytymme vain ennakoimaan mahdollisia hyötyjä, joita projektimme on heille tuonut.

Porin kaupungin hyödyt tähän hetkeen kohdistuvat eläkkeelle jäävän henkilöstön työhyvinvointiin ja kaupungin oman imagon nostoon sen huomioidessa ikääntyvät työntekijät. Kaupungin hyöty liittyy erityisesti uuden toteutuksen käynnistämiseen. Kaupungin ei tarvinnut irrottaa omasta henkilöstöstään eläkevalmennuksen pilottiryhmän vetämiseen työntekijöitä tai muita resursseja. Opinnäytetyömme tuloksista kaupunki pääsee välittömästi tehokkaaseen ja jo valmiiksi kokeillun ja suunnitellun mallin käyttöön.

12 POHDINTA

Olemme halunneet tarttua ajankohtaiseen aiheeseen ja todistaa, että seniori ja vanhustyö on paljon muutakin kuin muiden yhteiskuntaryhmien sosiaali-, ja terveysongelmien vannedessä kulkemista. Vaikuttamalla kolmannessa iässä oleviin henkilöihin ja heidän tarvitsemiinsa palveluihin voidaan vaikuttaa myös muiden ikäluokkien hyvinvointiin. Haluamme avata ihmisten silmät ja antaa aihetta keskusteluun, miten suurta roolia suuret ikäluokat näyttelevät yhteiskunnassamme. Keskustelua olemme avanneet opiskelupiireissä sekä yhteistyötahojemme kanssa.

Projektimme toteutusta pohdittaessa, haluamme kiinnittää huomiota asioihin, jotka olisivat saattaneet vaikuttaa projektimme toteutumiseen. Jatkossa luennoitsijoiden luentojen olisi hyvä olla kohdennettu eläkevalmennusryhmälle, jotta ryhmän tavoite korostuisi enemmän luentojen sisällössä. Aikaa voisi käyttää enemmän ryhmän tutustumiseen, ryhmäytymiseen ja sitä kautta muodostuvaan vertaistukeen. Eläkevalmennusta tulisi tarjota jo aikaisemmassa vaiheessa, ennen kuin ajatukset ovat suunnattu eläkkeelle siirtymiseen, jotta on mahdollisuus vaikuttaa mielipiteisiin, asenteisiin ja toimintakykyyn. Eläkevalmennuksen tulee antaa eväät jatkaa työelämässä pidempään, sekä valmentaa eläkkeelle jäämiseen. Sen tulee olla kohderyhmän vaativuuden, kriittisyyden ja itsetietoisuuden takia kunnioitukseen, ulkoisiin puitteisiin kuten tiloihin ja sujuvuuteen erityisesti huomiota kiinnittävää.

Porin kaupungin tulisi tehdä kaikille tasa-arvoiset mahdollisuudet osallistua eläkevalmennukseen. Kaikille hallintokunnille tulee tarjota eläkevalmennusta, kaupungin tulee sopia yhtenäiset linjaukset työajan käytöstä eläkevalmennuksen suhteen. Tapahtuuko toiminta työajalla vai vapaa-ajalla. Pohdimme, jos valmennus on työaika, on se suuri kustannuserä kaupungille. Toiminnan tapahtuessa vapaa-ajalla, on luennot järjestettävä työajan ulkopuolella. Esimiesten on sitouduttava järjestämään ja joustamaan työvuoroissa sekä mahdollistaa näin kaikkien tasapuolinen osallistuminen.

Opinnäytetyömme kasvu ideasta toteutukseen ja sen kirjalliseen muotoon tuottaminen on ollut monivaiheinen prosessi. Olemme saaneet kokemusta kehitystyöstä, ohjaustyöstä ja moniammatillisesta työyhteisöstä. Olemme törmänneet näkemyseroihin eri ammattiryhmien välillä. Yhteistyön sujumiseksi on osattava ottaa huomioon niin henkilökemiat kuin eri näkemyserotkin. Kaikki nämä kokemukset ovat kasvattaneet meitä sosiaalialan ammattilaisiksi.

Riskejä suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtymisessä ovat suuri henkilömäärä, mutta myös heidän aikaisemmat elintapansa. Työelämä ja perheiden perustaminen ovat muuttaneet heidän ajankäyttöään. Nuorina heitä ei turhaan kutsuttu ”märäksi ikäpolveksi”, eivätkä muutkaan 1960-luvun nuorten elintavat ole olleet terveyttä edistäviä. Mitä tapahtuu, kun heidän päivänsä eivät enää täytykään työstä? Eläkkeelle jäädessä, monelle ajan käytön muutos on suurin kriisi. Esimerkiksi alkoholin kulutus näkyy selvästi työväestössä. Työviikko keskeyttää kuitenkin vielä alkoholin käyttöä. Sunnuntaina on pak-

ko lopettaa, jotta kykenee palaamaan arkeen. Eläkkeellä juomapatkea ei ole keskeyttämässä työtä. Tarttuvatko suuret ikäluokat pulloihin eläkkeelle siirtyessään, entä miten tähän sopii yhteen medikalisoitunut yhteiskuntamme?

Osaltaan lääketieteen kehityksen johdosta ihmisten keskimääräinen odotettu elinikä pitenee kokoajan. Samalla myös eläkeaikamme pitenee. Aikaisemmin eläkeiän saavuttamisen jälkeen elinaikaa oli jäljellä noin kymmenen vuotta. Nykyään vietämme eläkkeellä aikaa jopa 25 tai 30 vuotta, 90-vuotiden määrän kasvaessa. Ihmisen elämästä 1/3 kuluu eläkeikää vietäessä. Onko tarkoituksenmukaista, että näin pitkä aika ihmisen elämänkaaresta vietetään eläkkeellä? Pitäisikö eläkkeelle siirtymisikää tehdä vieläkin joustavammaksi? Ovatko kaikki eläkeläiset tai vielä erityisemmin tulevaisuuden eläkeläiset onnellisia eläkkeellä? Pitäisikö yhteiskuntamme osata hyödyntää eläkkeellä olevien voimavarat, samalla ylläpitää heidän toimintakykyään? Entäs ne, jotka eivät halua tai kykene työskentelemään?

Mielestämme kaikille tulee tarjota yksilöllinen ratkaisu eläkkeelle jäämiseen. Iäkkäille, jotka haluavat tehdä töitä, on annettava siihen mahdollisuus. Eläkkeelle siirtymistä on alettava tarkastelemaan asiakaslähtöisestä näkökulmasta. Järjestelmät tulee muokata yksilölähtöisiksi, eikä niin, että yksilön tulee sopeutua järjestelmään, varsinkin kun työvoimapula ja eläkkeiden maksu ovat ongelmia. Miksi siis eläkkeellesiirtyminen ja eläkeikään siirtymisvaihe ovat kriisejä? Miksi tarvitsemme eläkevalmennusta? Koska, kolmannessa iässä ei olla valmiita jäämään eläkkeelle.

Asennemuutoksen on tapahduttava koko yhteiskunnassa. Nuorten tulee muuttaa asenteitaan iäkkäitä kohtaan, mutta kaikkein eniten iäkkäiden tulee muuttaa asenteitaan itseään kohtaan. Heidän tulee ottaa oma osuutensa vastuusta ja osallistua yhteiskunnan hyvinvoinnin kehittämiseen. Suuret ikäluokat ovat oppineet asenteensa ja ajattelumallinsa edellisiltä ikäpolvilta. He kyseenalaistavatkin kronologisen ikänsä vastaavuutta psykologiseen ikäänsä. ” En tunne itseäni 70-vuotiaaksi, vaan 50-vuotiaaksi ”.

Eläkevalmennuksen merkitystä yhteiskunnassamme ei ole vielä ymmärretty. Aiheesta on kirjoitettu vähän. Yhteiskunnassamme on havahduttu, että suuret ikäluokat ovat jäämässä lähitulevaisuudessa eläkkeelle ja käytännön toimiin tulisi ryhtyä tehokkaammin. Eläkevalmennus on mielestämme yksi mahdollisuus tähän. Jotkut asiantuntijat puhuvat

eläkepommein lähestyvän, toiset taas kieltävät sen. Uutisotsikoissa liikkuu termi ”eläkepommei”. Emme opinnäytetyössämme varsinaisesti syventyneet eläkepommein käsittelemiseen. Termin eläkepommei käsitämme liittyvän taloudelliseen ongelmaan rahoittaa eläkkeitä. Pohdimme, että itse eläkepommeiin keskitytään liiaksi eikä ymmärretä, että eläkkeelle jäämiseen liittyy paljon muitakin ongelmia kuin eläkkeiden maksaminen ja työvoimapula. Emme ota kantaa tuleeko itse eläkepommei räjähtämään, mutta olemme varmoja, että ihmisiä tulee paljon jäämään eläkkeelle ja heidän mukanaan tulevat muutkin kuin eläkkeenmaksuongelmat.

Oman opinnäytetyömme pohjalta kerääntyneestä tiedosta ajattelemme ikäjohtamisen tarvitsevan uusia työmuotoja. Pitäisi mahdollistaa ikääntyville työntekijöille mahdollisuus jäädä hetkesi pois työelämästä muutoinkin kuin osa-aika järjestelyin. Esimerkiksi puolivuotta omaa aikaa kodin remontoimiseen tai matkustamiseen voi tehdä ihmeitä ja työssä jaksetaan uusin järjestelyin vielä vuosia. Toinen asia, joka mielestämme vaatisi uudelleen järjestelyjä, on osa-aikatyö. Erityisesti tämä näkökulma puhuttaa meitä, tulevia työnhakijoita, joille tarjotaan toista puolta osa-aikatyöntekijöiden töistä. Esimerkiksi nuorten aikuisten on hanakala muovautua osa-aikatyöhön juuri silloin, kun tarmoa on eniten ja rahan tarve on suurin. Ikääntyvien työntekijöiden osa-aikatyöjärjestelyihin voisi kehittää esimerkiksi uusia työnkuvia, vastata ongelmiin kuten perehdytys, tutkimus- ja kehittämistyö, ohjaus, hiljaisen tiedon siirtäminen ja auditointi. Yhteiskuntamme tulisi osata hyödyntää suurten ikäluokkien voimavarat eikä nähdä heitä yhteiskunnallisena taakkana.

Suuret ikäluokat ovat kokonsa vuoksi vaikutusvaltaisia sekä muokkasivat ja muokkaavat yhä edelleen yhteiskuntaa näköisekseen aina sen ikäisinä missä ikäpolvessa kulkevat. Suuren vaikutusvaltansa vuoksi on hyvä perehtyä haasteisiin ennen kuin niistä muodostuu ongelmia. Ongelmat koskettavat yhteiskunnan kautta myös yksilöitä. Toivottavasti opinnäytetyömme päättyy monien luettavaksi ja herättää jatkossakin keskustelua.

LÄHTEET

- Arola, P., Aromaa, V., Haapala, P., Hentilä, S. & Kauppinen, S. 2007. Kansalainen ja yhteiskunta. Helsinki. Edita Prima Oy.
- Asikainen, T-M. 2006. Työterveyshuollon ja liikuntalääketieteen erikoislääkäri, liikuntatieteen tohtori, Porin kaupunki, Pori, Luento 28.2.2008.
- Aunesluoma, J., Heikkinen, E. & Ojakoski, M. 2005. Lukiolaisen yhteiskuntatieto. Porvoo. WS Bookwell Oy.
- Coach Masters Oy:n WWW- sivu [verkkodokumentti]. [Viitattu 31.10.2008]. Saatavissa: <http://www.coachmasters.fi/tyonohjausjavalmennus>
- Ekonen, J., Kulju, V., Matsinen, T. & Tarkka, J. 2000. Ihmisen tiet - Suomen historian käännekohtia. Keuruu. Otavan Kirjapaino Oy.
- Eloranta, T. & Punkanen, T. 2008. Vireään vanhuuteen. Keuruu. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Heikkinen, E. 2003. Vanhenemisen ulottuvuudet ja onnistuvan vanhenemisen edellytykset. Teoksessa Heikkinen, E. & Rantanen, T. (toim.) Gerontologia. Tampere. Tammer-Paino Oy, 330-335.
- Heikkinen, R-L. 1998. Iäkkäiden depressiomaisema. Tampere. Kirjayhtymä Oy.
- Heinikangas, A. 2008. Eläkeasiamies, Porin kaupunki, Pori, Luento 2.4.2008.
- Hytti, H. 1998. Varhainen eläkkeelle siirtyminen – Suomen malli. Helsinki. Hakapaino Oy.
- Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Julkunen, R. 2008. Eläkepommin purkamisesta suureen eläkeuudistukseen. Teoksessa Suomi, A. & Hakonen, S. (toim.) Kuluerästä voimavaraksi Sosiokulttuurinen puheenvuoro ikääntymiskysymyksiin. Juva. WS Bookwell Oy, 243-244.
- Karisto, A. 1997. Vanhuus kaupungissa – johdatus teemaan. Teoksessa Karisto, A. (toim.) Vanhuus kaupungissa. Juva. WSOY, 7-38.
- Karisto, A. 2002. Käsitteestä ja sen käytöstä. Gerontologia, 16.(3), 138–142.
- Karisto, A., Takala, P. & Haapola, I. 1998. Matkalla nykyaikaan. Juva. WSOY- Kirjapainoyksikkö.
- Karisto, A. 1998. Ikuisesti nuoria? Suurten ikäluokkien elämäнкаaari ja terveys. Teoksessa Rahkonen, O. & Lahelma, E. (toim.) Elämäнкаaari ja terveys. Helsinki. Tammer-Paino Oy, 145- 166.

Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen jälkipainos. 2008. Työeläke ja muu sosiaalivakuutus 2008. Työeläkelaitokset ja työeläkevakuuttajat TELA.

Koskinen, S., Aalto, L., Hakonen, S. & Päivärinta, E. 1998. Vanhustyö. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Kulovesi, A. 2008. Kirjailija, Sun Magic Oy, Pori, Luento 12.3.2008.

Kunnossa kaiken ikää (KKI) – ohjelman WWW- sivu [verkkodokumentti]. [Viitattu 3.11.2008]. Saatavissa: <http://www.kki.likes.fi/pages/content/Show.aspx?id=14>

Kuntien eläkevakuutuksen www- sivut [verkkodokumentti]. [Viitattu 3.11.08]. Saatavissa: http://www.keva.fi/default.asp?modul=news&menu2_id=519&menu1_id=2&lang=fi&cid=2

Moisio, E. & Huuhtanen, H. 2007. Arki hallussa? Suomalaisten asiantuntijoiden näkemyksiä työstä, perheestä ja vapaa- ajasta vuonna 2015. Delfoi- paneelin tuloksia. Helsinki. Työterveyslaitos.

Niemistö, R. 2002. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Tampere. Tammer- Paino.

Porin kaupungin WWW- sivu [verkkodokumentti]. [Viitattu 31.10.2008]. Saatavissa: <http://www.pori.fi/henkilosto/hera.pdf>

Purhonen, S. 2008. Suuret ikäluokat sukupolvena?. Teoksessa Purhonen, S., Hoikkala, T. & Roos, J.P. (toim.) Kenen sukupolveen kuulut?. Tampere. Oy Yliopistokustannus HYY Yhtymä, 9-30.

Rajavaara, M. & Viitanen, M. 1997. Pitkästä päivätyöstä pitkäaikaistyöttömäksi: rekisterikartoitus Ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien palvelutarveselvityksen seuranta tutkimuksen osaraportti 1. Helsinki. Kelan omatarvepaino.

Ranta, S. 2004. Vanhenemismuutosten eteneminen, 75-vuotiaiden henkilöiden antropometristen ominaisuuksien, fyysisen toimintakyvyn ja kognitiivisen kyvykkyyden muutokset viiden ja kymmenen vuoden seuranta-aikana. Jyväskylä. Jyväskylä University Printing House.

Ruuska, K. 2007. Pidä projekti hallinnassa. Jyväskylä. Gummerus kirjapaino Oy.

Räsänen, M. 2007. Miksi coaching on ajankohtaista juuri nyt? Teoksessa Räsänen, M. (toim.) Coaching ja johtajuus valmentava ote esimiestyössä. Helsinki. Edita Prima Oy, 15-20.

Saarinen, R. 2008. Koulutussuunnittelija, Porin kaupunki, Pori, Luento 19.03.2008

Savioja, H., Karisto, A., Rahkonen, O. & Hellsten, K. 2001. Suurten ikäluokkien elämänkulku. Teoksessa Heikkinen, E. & Tuomi, J. (toim.) Suomalainen elämänkulku. Helsinki. Tammi, 58-73.

Sosiaali- ja terveystieteen tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakes. 2007. Ikääntyneiden sosiaali- ja terveyspalvelut 2005. Helsinki. Yliopistopaino.

Suomenladun WWW- sivu [verkkodokumentti]. [Viitattu 17.4.2008]. Saatavissa: <http://suomenlatu.fi/?S0319>

Tilastokeskuksen WWW- sivu. Väestö iän ja sukupuolen mukaan 2030, ennuste 2007 [verkkodokumentti]. [Viitattu 31.10.2008]. Saatavissa: http://www.stat.fi/til/vaenn/2007/vaenn_2007_2007-05-31_kuv_004.html

Tilastokeskuksen WWW- sivu. Väestö- ja kuolemansyy tilastot [verkkodokumentti]. [Viitattu 31.10.2008]. Saatavissa: http://www.stat.fi/til/vaerak/2007/vaerak_2007_2008-03-28_kuv_002_fi.html

Työelämän kehittämisohjelma tykes WWW- sivu [verkkodokumentti]. [Viitattu 20.4.2008]. Saatavissa: http://akson.mol.fi/aksontiepa/kuvaus_T60048.html

Vilkkä, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä. Kustannus-osakeyhtiö Tammi.

Wilenius, M. 2006. Yhteiskunta, tulevaisuus ja ennakointi. Teoksessa Heiskala, R. & Luhtakallio, E. (toim.) Uusi jako. Tampere. Tammer-Paino Oy, 218-237.

Aikataulu:

- 1. Aloituskerta** ma 25.2.08 klo 15.00–16.00
- tervetuloilaisuus
- aikataulut ryhmälle
- opinnäytetyön esittely
- kahvit
Paikka: Henkilöstöpalvelut, Antinkatu 5, piharakennus
- 2. Ikääntyvän naisen liikunta** to 28.2. klo 13.00–15.30
kts. kevään 2008 koulutusohjelma
liikuntalääketieteen tohtori Tuula-Maria Asikainen
Paikka: Tietolaari, Otavankatu 3, 2. krs. (käynti sisäpihalta)
- 3. Ohjattu sauvakävely** ke 5.3. klo 17.30–19.00
(+ sauna ja avantouinti mahdollisuus)
kts. Viikkomenu
Lähtö Porin maaumimalan edestä
- 4. Kiireenkesytys** ke 12.3. klo 12.30–16.00
ks. kevään 2008 koulutusohjelma
Anja Kulovesi, Sun Magic Oy
Paikka: Porin ammattiopisto, Luvianpuistokatu 1, juhlasali
- 5. Ihmisen monet iät – minkä ikäinen koet olevasi?** ke 19.3. klo 15.00–16.30
Ikäohjelman koordinaattori Riitta Saarinen
Paikka: Henkilöstöpalvelut, Antinkatu 5, piharakennus
- 6. Milloin eläkkeelle?** ke 2.4. klo 15.00–16.00
Eläkeasiamies Armi Heinikangas
Paikka: Henkilöstöpalvelut, Antinkatu 5, piharakennus
- 7. Lopetuskerta** ke 9.4. klo 15.00–16.30
Mukavia yllätyksiä luvassa!
Paikka: Henkilöstöpalvelut, Antinkatu 5, piharakennus



Julkaisuvapaa 25.2.2008

Liite 1. aikataulu

LAADUKAS KOLMAS IKÄ – TYÖIÄSTÄ KOHTI VANHUUTTA

Teemme opinnäytetyönämme projektin, yhteistyössä Porin kaupungin kanssa. Projekti on osa Osaamista ikä kaikki hanketta jonka koordinaattorina toimii Riitta Saarinen. Koulutusvastaava Riitta Saarinen ja eläkeasiamies Armi Heinikangas ovat toimineet yhteistyökumppaneinamme Porin kaupungin osalta. Projektiin on valittu 1.8.2008–31.12.2010 henkilökohtaisen eläkeiän saavuttavia henkilöitä eri hallintokunnista Porin kaupungin työntekijöitä. Projekti toteutetaan 25.2.2008 – 9.4.2008 välisenä aikana.

PROJEKTI

Projekti koostuu seitsemästä toimintakerrasta ja 20 hengen pilottiryhmästä. Olemme koonneet asiantuntijaluentoja terveyteen ja hyvinvointiin liittyvistä asioista, liikuntaa ja kulttuuripalveluja

PROJEKTIN TAVOITEET

Projektin tavoitteena on jakaa eläkeikää lähestyville tietoa ikään liittyvistä muutoksista sekä ravinnon ja fyysisen kunnon merkityksestä toimintakyvyn säilyttämisessä vanhuusikään saakka. Tavoitteenamme on aktivoida yksilön näkökulmasta eläkeikää lähestyviä suureen ikäluokkaan kuuluvia työntekijöitä. Ennaltaehkäistä passivoitumista heidän viimeisinä työvuosina, sekä tulevina eläkevuosina. Useasti tämä siirtyminen merkitsee elämänmuutosta. Hyvä toimintakyky, aktiivinen elämä ja sosiaaliset suhteet takaavat terveen ja laadukkaan kolmannen iän.

Toimillamme yritämme yhteiskunnallisesta näkökulmasta estää osana sosiaali- ja terveydenhuollon kuormittumista jota työvoimapula tulee uhkaamaan.

Työnantajana Porin kaupunki toivoo eläkeikää lähentyvien jatkavan ja jaksavan työssään omaan henkilökohtaiseen eläkeikänsä saakka. On tärkeää, että jokainen voi hyvin työssään ja valmistautuu laadukkaaseen kolmanteen ikään edistämällä terveyttään ja hyvinvointiaan viimeisten työvuosien aikana. Työnantajan tavoitteena on, että työntekijät lähtevät työstä terveenä eläkkeelle.

ELÄKEVALMENNUSMALLI

Projektin osallistajat muodostavat pilottiryhmän. Opinnäytetyömme tulosten pohjalta halutaan rakentaa Porin kaupungille eläkevalmennusmalli.

Sosionomiopiskelijat, Satakunnan ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysala, Harjavalta.

Hanna-Riikka Vesterholm

☎ 044-0550744

@ hanna-riikka.vesterholm@student.samk.fi

Tiina Ylitalo

☎ 040-5463463

@ tiina.ylitalo@student.samk.fi

PORI

KUTSU

25.1.2008

Lähtisitkö mukaan...?

Satakunnan ammattikorkeakoulun sosiaalian opiskelijat Hanna-Riikka Vesterholm ja Tiina Ylitalo ovat kyselleet henkilöstöpalveluista kohderyhmää opinnäytetyölleen, jonka aiheena on ”Laadukas kolmas ikä”. Kohdehenkilöiksi he etsivät lähiaikoina eläkkeelle jääviä kaupungin työntekijöitä.

Opinnäytetyö on toiminnallinen. Hanna-Riikka ja Tiina toimivat 25.2.–9.4.2008 väliselle ajalle suunnitellun projektin vetäjinä. Projektin tavoitteena on jakaa eläkeikää lähestyville tietoa ikään liittyvistä muutoksista sekä ravinnon ja fyysisen kunnon merkityksestä toimintakyvyn säilyttämisessä vanhuusikään saakka.

Alustavan ohjelman mukaan tapaamisia on 7. Osa luennoista on valittu kaupungin henkilöstö-koulutusohjelmasta. Kohderyhmälle räätälöityjen luentojen aloitusajankohta on klo 15.00. Virkistyspalvelujen esittelyt ja kokeilut ajoittuvat vapaa-ajalle (esim. Senior Center ja joogasali). Näiden valintaan ryhmä pääsee itse vaikuttamaan.

Ryhmään otetaan 20 ensiksi ilmoittautunutta. Henkilöstöpalvelut on valinnut kohderyhmäksi 1.8.2008–31.12.2010 henkilökohtaisen eläkeiän saavuttavia henkilöitä eri hallintokunnista. Tämä kirje on lähetetty jokaiselle henkilökohtaisesti.

Jos kiinnostuit, ilmoittaudu pikaisesti (viimeistään 11.2.) Armi Heinikankaalle sähköpostitse tai puh. 621 1239. Ilmoita nimesi lisäksi yhteystietosi (sähköposti ja puhelin). Keskustele ensin esimiehesi kanssa, koska jonkin verran joudut käyttämään myös työaikaasi.

Opinnäytetyön tulosten pohjalta halutaan rakentaa Porin kaupungille eläkevalmennusmalli. Projektin osallistajat muodostavat pilottiryhmän, jonka kokemukset ja palaute ovat tärkeitä. Hyvä elämä tarkoittaa myös laadukasta kolmatta ikää ja työnantajan velvollisuus on pyrkiä omalta osaltaan vaikuttamaan siihen, että työntekijät lähtevät työstä terveenä eläkkeelle.

Työnantajana Porin kaupunki toivoo eläkeikää lähentyvien jatkavan ja jaksavan työssään omaan henkilökohtaiseen eläkeikänsä saakka. On tärkeää, että jokainen voi hyvin työssään ja valmistautuu laadukkaaseen kolmanteen ikään edistämällä terveyttään ja hyvinvointiaan viimeisten työvuosien aikana. Työnantajalle on myös mieluisaa, jos joku eläkevalmennuksen seurauksena jatkaa työssään eläkeiän saavutettuaan – jopa 68 ikävuoteen asti.

Lähde mukaan mielenkiintoiseen projektiin! Ilmoittautumisesi jälkeen Hanna-Riikka ja Tiina ottavat sinuun yhteyttä ja lähettävät erillisen kutsun aloitustilaisuuteen.

Ystävällisin terveisin

Riitta Saarinen
Osaamista ikä kaikki -hankkeen
koordinaattori

Armi Heinikangas
eläkeasiamies



KUTSU!

Tervetuloa toiminnallisen opinnäytetyömme aloitustilaisuuteen,

25.2.2008,

klo 15.00–16.00.

Henkilöstöpalvelut, Antinkatu 5, piharakennus, Pori

Aloitustilaisuudessa annamme teille tulevien toimintakertojen aikataulu-
suunnitelman, kerromme tulevasta projektista, esittelemme opinnäytetyö-
tämme ja tutustumme toisiimme kahvittelun merkeissä.

Kevään aikana on luvassa muun muassa, asiantuntialuentoja terveyteen ja
hyvinvointiin liittyvistä asioista, liikuntaa ja esimerkiksi kulttuuripalveluja.

Tervetuloa viettämään mukavia hetkiä!

Kevät terveisin,

Sosionomi opiskelijat, Satakunnan ammattikorkeakoulu

Hanna-Riikka Vesterholm

☎ 044-0550744

@ hanna-riikka.vesterholm@student.samk.fi

Tiina Ylitalo

☎ 040-5463463

@ tiina.ylitalo@student.samk.fi

ELÄMÄNTILANTEENI- KORTTI

- NIMI
- AMMATTI
- TYÖPAIKKA
- PERHE
- HARRASTUKSET
- LUONTEENPIIRTEENI
- MISTÄ PIDÄN?
- MITÄ ODOTAN PROJEKTILTA?
- MITÄ TOIVON TULEVAISUUDELTA?

Päivän kysymys

Mikä kolmas ikä?

Satakunnan ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijat Hanna-Riikka Vesterholm ja Tiina Ylitälo tekevät opinnäytetyönä Laadukas kolmas ikä -työiästä kohti vanhuutta -

ville tietoa ikään liittyvistä muutoksista sekä ravinnon ja fyysisen kunnon merkityksestä toimintakyvyn säilyttämisessä vanhuusikään saakka. Tavoitteenamme on aktivoida yksilön näkökulmasta eläkeikää lähestyviä suureen ikäluokkaan kuuluvia työntekijöitä sekä ennaltaehkäistä passiivituimista heidän viimeisinä työvuosinaan ja

projektia yhteistyössä Porin kaupungin kanssa. Projekti on osa Osaamista ikä kaikki -hanketta, jonka koordinaattorina toimii Riitta Saarinen. **Mistä oikein on kyse?**

- Projektiin on valittu 1.8.2008-31.12.2010 henkilökohtaisen eläkeiän saavuttavia Porin kaupungin työntekijöitä eri hallintokunnista. Projekti

tulevina eläkevuosina. Useasti tämä siirtyminen merkitsee elämänmuutosta. Hyvä toimintakyky, aktiivinen elämä ja sosiaaliset suhteet takaavat terveen ja laadukkaan "kolmannen iän".

Mitkä ovat työnantajan tavoitteet?

Työnantajana Porin kaupunki toivoo eläkeikää lähestyvien jatkavan ja

koostuu seitsemästä toimintakerrasta ja 20 hengen pilottiryhmästä. Olemme koonneet toimintakertoihin asiantuntijaluentoja terveyteen ja hyvinvointiin liittyvistä asioista, liikuntaa ja kulttuuripalveluja.

Mikä projektin tavoitteena on?

- Projektin tavoitteena on jakaa eläkeikää lähesty-

jaksavan työssään omaan henkilökohtaiseen eläkeikänsä saakka. Työnantajan tavoitteena on, että työntekijät lähtevät työstä terveenä eläkkeelle. Projektin osallistujat muodostavat pilottiryhmän. Opinnäytetyömme tulosten pohjalta halutaan rakentaa Porin kaupungille eläkevalmennusmalli.

HENKILÖSTÖASIOITA

Tavoitteena parempi kolmas ikä



Eläkevalmennuskurssilla puhuttiin työssäjaksamisesta.

Eläkevalmennuskurssilla loihdittiin kypsälle naiselle sopiva meikki.

Kaupungin henkilöstö ikääntyy ja moni saavuttaa henkilökohtaisen eläkeikänsä lähivuosien aikana. Työelämästä luopuminen on suuri elämänmuutos, jonka haasteisiin Porissa on tänä keväänä vastattu eläkevalmennuksen muodossa.

FAKTA

- Porin kaupungin henkilöstön keski-ikä on 48,6 vuotta
- Vakinaisista työntekijöistä 2 415 on yli 50-vuotiaita
- Vuoden 2015 loppuun mennessä noin 1 100 henkilöä saavuttaa henkilökohtaisen eläkeiän

– Ajatus valmennuksesta syntyi Osaamista ikä kaikki –hankkeen keskusteluissa. Tutkimme eläkeasiamies Armi Heinikan kanssa alan kirjallisuutta ja törmäsimme aiheeseen Työterveyslaitoksen julkaisussa Pitkää työuraa, kehittämisasiantuntija Riitta Saarinen kertoo.

VALTAKUNNALLISESTI HARVINAINEN PROJEKTI

Kevään aikana toteutettiin eläkevalmennuksen pilottijakso yhteistyössä kahden sosiaalialan opiskelijan kanssa. Ryhmään kutsuttiin henkilöitä, jotka saavuttavat henkilökohtaisen eläkeikänsä 2010 loppuun mennessä.

– Osallistujat olivat tyytyväisiä valmennuksen sisältöön, mutta valmennusjaksolle toivottiin lisää pituutta. Pidempi aika antaisi ryhmäläisille tilaisuuden tutustua toisiinsa paremmin, Saarinen toteaa.

Kevään ryhmä kävi luentojen ohella harjoittelemassa sauvakävelyä. Opinnäytteen projektista tekevät Hanna-Riikka Vesterholm ja Tiina Ylitalo järjestivät viimeiselle tapaamiskerralle yllätysnumerona opastusta kauneudenhoidossa.

– Tämä on sellainen positiivinen kädenjennus kaupungilta meille ikääntyville työntekijöille, toteaa eräs valmennettavista.

– Eläkkeelle jäämisestä jäänyt hyvä maku suuhun, toinen lisää.

TUKEA JA NEUVONTAA

Eläkevalmennuksen kantavana ideana on tukea ikääntyvien ihmisten työssäjaksamista omaan henkilökohtaiseen eläkeikäänsä saakka, jopa sen jälkeenkin. Tähän pyritään tarjoamalla valmennettaville tietoa ikääntymisestä ja eri eläkevaihtoehdoista sekä keinoista vaikuttaa positiivisesti omaan terveyteen ja toimintakykyyn.

Valmennuksen toisena lähtökohdiana ovat ihmiset, jotka ovat jo tehneet päätöksen jäädä

eläkkeelle. Heitä tuetaan siirtymävaiheessa mm. tarjoamalla mahdollisuuksia tutustua uusiin harrastusmuotoihin liikunnan ja kulttuurin parissa.

– Haluamme korostaa, että työstä luopuminen voi nykyään olla suunnitelmallista ja siihen voi valmentautua, Heinikangas toteaa.

– Tarkoitus on, että eläkevalmennus liitetään henkilöstökoulutusohjelmaamme. Seuraava valmennusjakso on jo työn alla, lupaa Saarinen.

TEKSTI KATRI OJALA
KUVAT EETU HENTTONEN

ELÄKEVALMENNUS
Pilottiryhmä 25.2.–9.4.2008

PALAUTELOMAKE

1 (2)

1. Miten sait tietää valmennuksesta?

henkilökohtaisesta kutsusta työkaverilta

muualta mistä? _____

2. Miten valmennuksen käytännön järjestelyt ovat mielestäsi sujuneet (aikataulut, tilat, laitteet, materiaalit)?

puutteellisesti 1 2 3 4 5 erinomaisesti

3. Mitä mieltä olet valmennuksen kestosta?

liian lyhyt 1 2 sopiva 4 5 liian pitkä

4. Onko valmennuksesta sinulle hyötyä jäljellä olevaa työuraasi ajatellen?

erittäin vähän 1 2 3 4 5 erittäin paljon

5. Voitko käyttää valmennuksessa käsitellyjä asioita hyödyksi tulevaa kolmatta ikää suunnitellessasi?

erittäin vähän 1 2 3 4 5 erittäin paljon

6. Yleisarviosi valmennuksesta:

heikko 1 2 3 4 5 kiitettävä

7. Kehittämisehdotuksesi:

8. Oletko halukas toimimaan mentorina tai muutoin jakamaan kokemukseen perustuvaa tietämystäsi nuoremmille ennen eläkkeelle siirtymistäsi?

Kyllä En

Jos vastasit kyllä, kerro nimesi, yksikkösi ja yhteystietosi:

9. Mistä aiheista toivoisit henkilöstöpalveluiden järjestävän ikääntyville räätälöityä koulutusta?

10. Arviointisi eläkevalmennuksen eri aihepiireistä ja kouluttajista:

28.2. Ikääntyvän naisen liikunta / Tuula-Maria Asikainen

5.3. Ohjattu sauvakävely / Jenni Heinola ja Tiina Ahtiainen

12.3. Kiireenkesytys / Anja Kulovesi

19.3. Ihmisen monet iät – minkä ikäinen koet olevasi? / Riitta Saarinen

2.4. Milloin eläkkeelle? / Armi Heinikangas

Kiitokset palautteesta!