

Anu Mennander

Terveyttä eläkkeelle?

Kyselytutkimus työterveyshoitajille

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Geronomikoulutus

2021



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Geronomi (AMK)
Tekijä/Tekijät	Anu Mennander
Työn nimi	Terveyttä eläkkeelle? Kyselytutkimus työterveyshoitajille
Toimeksiantaja	Terveenä eläkkeellä -hanke
Vuosi	2021
Sivut	59 sivua, liitteitä 10 sivua
Työn ohjaaja(t)	Sari Ranta, Marjo Heikkilä

TIIVISTELMÄ

Tämä opinnäytetyö tehtiin hankkeen tilauksesta. Työn tarkoituksena oli selvittää hyviä käytänteitä ikääntyneiden työntekijöiden tukemiseen, työterveyshuollon toimintamenetelmiä sekä ikääntyneiden työntekijöiden työterveyshuollosta tarvitsemaa tukea. Kysely toteutettiin sähköisenä ja se kohdennettiin hankkeen yhteistyötahojen työterveyshoitajille.

Yksi työterveyspalveluita tuottava yritys lupautui osallistumaan kyselytutkimukseen. Sen työterveyshoitajat vastasivat puolistrukturoituun, sähköiseen kyselyyn. Kysely koostui kolmesta edellä mainitusta teemasta. Kyselyssä oli mukana valinta-, monivalinta- sekä avoimia kysymyksiä.

Vastauksia työterveyshoitajilta saapui määräaikaan mennessä 20. Kyselyn perusteella eläkkeelle jääminen on aina yksilöllinen tilanne. Eläkkeelle jäämiseen tulisi kuitenkin jollain tavalla aina valmistautua. Vastauksissa korostui ikääntyvien työntekijöiden tarvitsema yksilöllinen tuki. Työterveyshoitajien tapoamisten yhteydessä keskustelu on tärkeä tukimuoto työntekijöille. Työpaikkojen kanssa tehtävä yhteistyö koettiin tärkeäksi. Työterveyshoitajat kokivat, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa työnantajan ostamaan palvelukokonaisuuteen. Ikääntyville työntekijöille kohdennettu tuki tulisi työterveyshoitajien mielestä aloittaa jo keski-iässä.

Terveenä Eläkkeellä – hanke käyttää tästä opinnäytetyöstä saatuja vastauksia hyödyksi työstäessään sellaista toimintamallia ikääntyville työntekijöille, joka mahdollistaa myös terveitä eläkevuosia tulevaisuuteen.

Asiasanat: Ikääntyminen, ikääntyvä työntekijä, työterveyshuolto, työterveyshoitaja, terveet eläkevuodet.

Degree	Bachelor of Social Services and Health Care
Author (authors)	Anu Mennander
Thesis title	Health for retirement? Survey for occupational health nurses
Commissioned by	Healthy Retirement -project
Time	May 2021
Pages	59 pages, 10 pages of appendices
Supervisor	Sari Ranta, Marjo Heikkilä

ABSTRACT

This thesis was commissioned by the project. The purpose of the work was to identify good practices to support elderly workers, working methods of occupational health care, and the support needed by older workers from occupational health care. A survey was conducted electronically and it was targeted for the project partners' occupational health workers.

One company producing occupational health services participated in the survey. Its occupational health workers answered a semi-structured online survey. The survey consisted of three topics named before. The survey consisted of choice questions, multiple choice questions and open questions.

20 answers from occupational health workers arrived by the deadline. The survey showed that retirement is always an individual situation. However, retirement should always be prepared in some way. Responses empathized the individual support needed by the elder workers. Discussion is an important form of support to workers when meeting with occupational health workers. Cooperation with workplaces was considered important. The occupational health workers experienced that they had a possibility to make the difference to the service package purchased by the employer. The support targeted to the elder workers should start as early as middle age.

Healthy Retirement -project will use the answers from this thesis when working on an approach for the elder workers that also will provide healthy retirement years in the future.

Keywords: Aging, an elder worker, occupational health care, occupational health worker, healthy retirement years.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	IKÄÄNTYVÄ SUOMI	6
2.1	Ikääntyvä Etelä-Savo.....	7
3	IKÄÄNTYVÄ TYÖVOIMA	8
3.1	Työuran eri vaiheet.....	8
4	TYÖKYKY JA TYÖHYVINVOINTI	10
4.1	Työkyky koostuu monesta	10
4.2	Työhyvinvointi vaatii työkykyä sekä laadukasta johtamista	12
5	IKÄÄNTYVÄN TYÖNTEKIJÄN TUKEMINEN	13
5.1	Ikäjohtaminen	13
5.2	Ikäystävällinen työpaikka	15
6	TYÖTERVEYSHUOLTO	17
6.1	Työterveyshuolto kuuluu työsuhteessa oleville	17
6.2	Työterveyshuolto terveyden edistäjänä.....	18
6.2.1	Hyvä työterveyshuoltokäytäntö	19
6.2.2	Työterveysyhteistyö	19
6.3	Työterveyshuollon ammattihenkilöstöstä	19
6.4	Työterveyshoitaja tukee ikääntyvää työntekijää	20
7	TERVEISTÄ ELÄKEVUOSISTA.....	21
8	AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA JA HANKKEITA.....	23
9	TUTKIMUKSEN TILAAJA, TARKOITUS JA TAVOITE	25
10	MENETELMÄT.....	27
10.1	Kyselytutkimus	27
10.2	Aineiston keruu.....	28
11	TUTKIMUSKYSYMYKSET	29
12	TULOKSET	30
12.1	Ikääntyvän työntekijän tukeminen.....	30

12.2 Työterveysyhteistyö	36
12.3 Terveyttä eläkeikään	39
12.4 Avoin kysymys.....	46
13 POHDINTA.....	46
13.1 Johtopäätökset	47
13.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	48
13.3 Kehittämisehdotukset	50
LÄHTEET	53
KUVALUETTELO	
LIITTEET	

Liite 1. Kysely

1 JOHDANTO

Väestö ikääntyy. Suuret ikäluokat ovat jo jääneet eläkkeelle. Eri puolilla Suomea ikääntyneiden määrä suhteessa muuhun väestöön vaihtelee suuresti. Etelä-Savossa ikääntyneitä on paljon. Ikääntyneiden palvelut ruuhkaantuvat, jos ikäihmiset eivät vanhene hyvinvoivina ja toimintakykyisinä.

Etelä-Savon maakuntaohjelma 2018-2021 näkee suuren ikääntyneiden joukon myös mahdollisuutena kehittää uusia palvelumuotoja haja-asutusalueella asuville ikääntyneille. Ensisijaisesti ihmisten tulisi kuitenkin ikääntyä hyväkuntoisina. Terveenä eläkkeellä -hanke on yhtenä tahona alueella kehittämässä toimintamallia ikääntyville työntekijöille, jotta myös terveet eläkevuodet mahdollistuisivat. Hyvinvoinnin parantaminen ja elintapojen muokkaus tulisi aloittaa näet jo ennen eläkkeelle siirtymistä.

Työntekijän tietä kohti terveitä eläkevuosia tukevat työnantaja sekä työterveyshuolto. Tuen tarve on yksilöllistä ja ajoittain yllättävääkin. Työterveyshoitajasta tulee työntekijälle usein työterveyshuollon ammattihenkilö, jolle eri aiheista on helpointa puhua. Näillä ammattihenkilöillä on siis runsaasti tietoa siitä, millaista tukea ikääntyneet työntekijät tarvitsevat ennen eläkkeelle jäämistä. Voisiko työterveyshuolto tukea ikääntyviä työterveyshuollon asiakkaita niin, että terveyttä riittäisi myös eläkevuosiin? Kysymystä voisi pohtia yhdessä työterveyshoitajien kanssa...

2 IKÄÄNTYVÄ SUOMI

Ikääntyneiden suhteellinen osuus kasvaa voimakkaasti tulevina vuosina ja eläkkeelle jäävien määrät kasvavat. Eliniän odote nousee rinnalla. Eliniän odotetta tulisikin tarkastella myös muina elinkaaren aikoina kuin syntymähetkellä. Odote nousee kaikissa ikäryhmissä jatkuvasti. Yleisimpien ennusteiden mukaan vuoteen 2030 mennessä yli 65-vuotiaita kansalaisia on Suomessa jo yli neljännes koko väestöstä. Tämä merkitsee väestölukuna lähes 1,5 miljoonaa ihmistä. Ikääntyneiden osuuden koko väestöstä ennustetaan nousevan aina vuoteen 2060 asti. Tällöin yli 65-vuotiaita ennustetaan olevan jo yli 28 % kaikista kansalaisista. (Schleutker 2013, 425; terveyskyla.fi 2019.)

Ikääntyvä kansa asuttaa maotamme hyvin epätasaisesti. Pääkaupunkiseudulla asukasmäärät jatkavat kasvuaan, mutta pienillä paikkakunnilla ja haja-asutusalueilla väestön määrä laskee tai pysyy samana. Ikääntyneiden määrä suhteessa muihin alueen asukkaisiin vaihtelee suuresti eri puolella maata. Varsinkin työikäisten asukkaiden määrän romahtaminen aiheuttaa kunnalle haasteita järjestää tarvittavia sosiaali- ja terveystalvuita, jos kunta on kovin ikääntynyt. Työssäkävien veronmaksajien kautta saatavat kunnallisverotuksessa jäävät tällöin tarvetta pienemmiksi. Väestöllisen ja taloudellisen huoltosuhteen laskennan avulla voidaan saada näkyviksi alueelliset erot eri alueilla vaikuttavista väestön iän jakaumista. Väestöllinen huoltosuhde kuvaa suhdetta lasten ja vanhusväestön sekä työikäisten välillä. Väestöllinen suhdeluku ei tuo esiin työikäisen väestön työllisyysastetta, vaan kertoo ainoastaan väestön ikään liittyvää suhdelukua. (Rissanen 2019; Schleutker 2013; Ruotsalainen, 2013.)

Tällä hetkellä eläkeikää pyritään nostamaan ja ikääntyneitä työntekijöitä kannustetaan pysymään mahdollisimman pitkään mukana työelämässä (Kettunen 2015). Aktiivisen ikääntymisen ajatus on vahvasti vallalla ja ikääntyneiden toivotaan osallistuvan aktiivisesti yhteiskunnan toimintaan myös eläkeiässä (Nygqvist & Nygård, 578).

2.1 Ikääntyvä Etelä-Savo

Etelä-Savo on Suomen ikääntynein maakunta. Nuorten osuus Etelä-Savon reilun 140 000 henkilön väestökokouaisuudessa on pieni. Maakunta saa kuitenkin runsaan määrän kausiväestöä kesäisin johtuen alueen suosioista mökki- ja vapaa-ajan maakuntana. Maakunnan väestö on vähentynyt ja vanhentunut voimakkaasti aina 2000-luvun alusta asti. Etelä-Savossa asuu Suomen suurin määrä yli 65-vuotiaita asukkaita suhteessa koko maakunnan väestöön. Tämä vinoutunut ikärakenne aiheuttaa Etelä-Savossa alueellisesti huoltosuhteen vahvaa nousua, kun työikäisiä on alueella vähän. Alueen huoltosuhde on koko maan korkein, 77,2, ja se jatkaa kohoamistaan edelleen. Tämä taloudellinen huoltosuhdeluku kertoo sen, kuinka monta työiän ulkopuolella olevaa tai työtöntä asukasta alueella on sataa työssäkävää kohden (Tilastokeskus). Maakunnan toimintakyvyn ylläpitämiseksi ikääntyneet kunnat ovat saaneet enemmän valtiosuuksia palveluiden järjestämiseksi. Kuntien on

paikoin pitänyt rahoittaa toimintaansa velkarahalla. (Etelä-Savo ennakoi 2020; etela-savo.fi 2020; esavo.fi 2020b.)

Etelä-Savon uusi maakuntastrategia 2030 nostaa esille ihmisten hyvinvoinnin tärkeyden. Hyvinvoinnin ja terveyden kautta kaikissa ikäryhmissä olevat maakuntalaiset voivat paremmin osallistua alueen kehittämiseen ja toimintaan. Yhteisöllisyys, osallisuus ja turvallisuus ovat strategian mukaan lisääntyneet järjestöjen ja julkisen sektorin yhteistyön kautta. Kulttuuri- ja liikuntapalvelut nostetaan esille saatavuudessaan ja matalan kynnyksen liikuntapalveluihin halutaan satsata. Etelä-Savo pyrkii hyvinvoinnin edelläkävijäksi korostaen puhdasta luontoa, laajoja vesistöjä ja perinnerikasta ruokakulttuuria. (esavo.fi 2020a.)

3 IKÄÄNTYVÄ TYÖVOIMA

Kun edistetään ikääntyvien terveyttä jo työiässä, tuetaan heidän mahdollisuutensa elää terveenä myös eläkeiässä. Viimeisten työvuosien tuki saattaa kantaa vielä pitkälle eläkeikään, jos tuen kautta voidaan ennaltaehkäistä ikääntyvien työntekijöiden terveyttä ja toimintakykyä heikentäviä tekijöitä. Tässä tehtävässä työterveyshuollon ja työpaikan yhteistyö sekä tukitoimet oikein kohdistettuina auttavat ikääntyvää työntekijää viemään työura loppuun toimintakykyisenä ja terveyden kantavuutta vielä eläkkeelle jäämisen jälkeen. (Tervaskanto-Mäentausta & Linattiniemi 2015, 337-345.)

Työpaikkojen kannustava, ikääntyvän työntekijän osaamista arvostava ja suunnitelmallinen ikäjohtaminen yksilöllisin toimintatavoin tuottaa terveyttä ja toimintakykyä myös työiän jälkeiseen aikaan. Ikääntyneiden työntekijöiden mahdollisuuksia lopettaa työuransa yksilöllisesti räätälöidyllä mallilla tulisi parantaa. Se tulisi tehdä myös hallitusti. (Kurvinen ym. 2018, 479.) Niin ikääntyvän työntekijän, kuin muidenkin ikäryhmien työntekijöiden työkykyä tulisi huomioida voimavarojen kautta, eikä keskittyä pelkästään riskiajatteluun (Sauni 2014, 15).

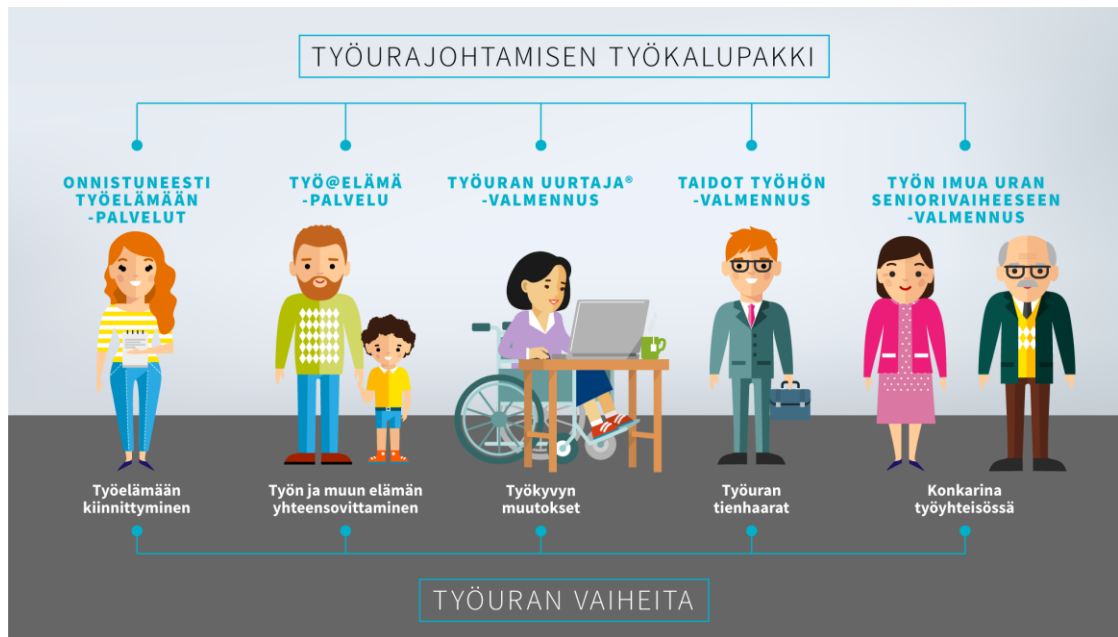
3.1 Työuran eri vaiheet

Kuten kaikkien elämässä, on myös ihmisten työuralla erilaisia vaiheita. Opinnoistaan valmistunut työllistyy parhaimmillaan oman alansa töihin ja hänelle

kaikki alalla ja työelämässä on uutta. Uuden työntekijän opastaminen ja perehdyttäminen työhön ja työyhteisön toimintakulttuuriin ovat ensiarvoisen tärkeitä toimintoja, jotta uusi, aloitteleva työntekijä pääsisi riittävän hyvin ja tuestusti osaksi työyhteisöä ja sen toimintaa. Työuran rinnalla muuttuvat elämäntilanteet työn ulkopuolella vaikuttavat henkilöstön työntekoon ja työn joustavuuden tarpeisiin. Esimerkiksi pienten lasten vanhemmille työnantajan joustaminen työajoissa ja tuki myös muulla tavoin ovat erittäin tärkeitä tukimuotoja, jotta työntekijä kykenee hoitamaan myös työtehtävänsä toivotulla tavalla. Sairaudet ja työkykymuutokset aiheuttavat myös tarvetta työntekijän tukemiseen. Elämän yllätyksellisyys nousee esille kaikilla työpaikoilla ennakoimattomasti. (Sippola 2020, 75-76.)

Työntekijöiden siirtyessä seniorivaiheeseen työurallaan on yleensä arki työelämän ulkopuolella rauhoittunut lasten osalta näiden muutettu pois vanhempiensa luota. Ikääntyvällä työntekijällä on usein mahdollisuus pohtia työn merkityksellisyyttä omassa elämässä ja parhaimmillaan työntekijä voi itse vaikuttaa siihen, miten pitkän työuran tekee. Jos työ koetaan merkitykselliseksi, työilmapiiri hyväksi ja eri ikäisiä työntekijöitä tasa-arvoisesti kohtelevaksi kannustavat nämä tekijät muiden tekijöiden ohella ikääntyvää työntekijää jatkamaan työssään pidempään. Työyhteisö hyötyy eri sukupolvea olevista työntekijöistä. Kokemus, uudet ajatukset ja otollinen alusta tiedon siirtoon mahdollistavat työn syvempää ymmärtämistä ja kehittämistä. Parhaimmillaan eri työuran vaiheissa olevat työntekijät voivat olla toisilleen tukena työurien eri vaiheissa ja elinikäinen oppiminen mahdollistuu. (Sippola 2020, 77; Takala ym. 2010, 25.)

Alla olevassa kuvassa (1.) on kuvattu Työterveyslaitoksen toimesta erilaisia työuran vaiheita. Ensin kiinnitytään työelämään, sitä seuraavat muussa elinympäristössä tapahtuvien muutosten heijasteet työelämää kohtaan. Kuvaetaan muutoksia työuralla sekä työkyvyssä. Matkan varrella opitut asiat muovaavat konkarin, joka jossain vaiheessa suuntaa ajatuksensa jo työelämän jälkeiseen aikaan (TTL).



Kuva 1. Työuran vaiheita (TTL)

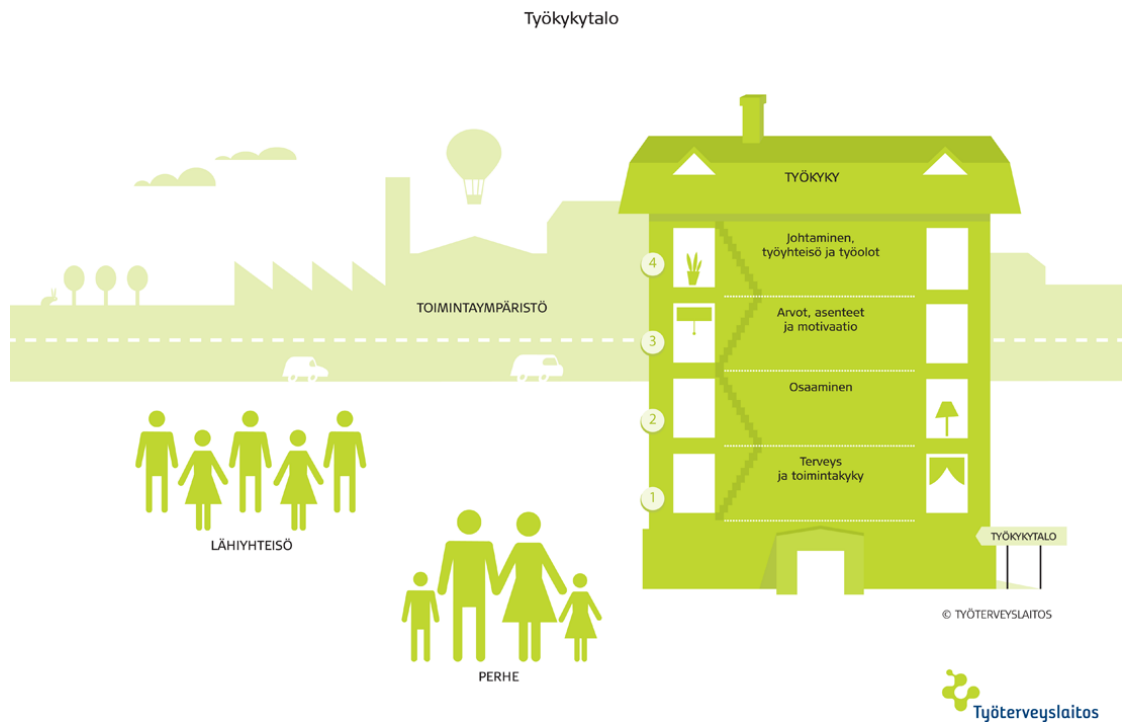
4 TYÖKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

Jotta voi tehdä työtä, on oltava riittävästi terveyttä työtehtävien hoitamiseen. Tässä tilanteessa voidaan puhua riittävästä työterveydestä. Työterveyshuolto huolehtii riittävän työterveyden tukemisessa yhdessä työpaikan johdon ja esimiesten kanssa. Nykyisin puhutaan terveyden kanssa rinnan hyvinvoinnista. Työn kontekstissa puhuttaessa käytetään tästä termiä työhyvinvointi. Toisin kun objektiivinen terveys tai työterveys, voidaan hyvinvointi, tai tässä kontekstissa työhyvinvointi, todeta jokaisen henkilön subjektiiviseksi kokemukseksi. Ajatellaanko, että oma työhyvinvointi on riittävällä tasolla työstä suoriutumiseen nähden. Se on jokaisen omakohtainen päätös ja kokemus. Sitä ei ulkopuolinen voi muuttaa. Myös pitkäaikaisesti sairas henkilö voi kokea, että työhyvinvointi on riittävällä tasolla työn tekemiseen. (Aulankoski 2016, 93-95.)

4.1 Työkyky koostuu monesta

Työkyky syntyy ihmisen voimavarojen ja työn suorittamiseen vaaditun terveydentilan tasapainosta. Työkyky on jokaisella yksilöllinen, vaihteleva, osittain vaikutettava ja työtehtäviin sidonnainen asia. Työkykyyn vaikuttaa niin yksilön sisäiset kuin ulkopuolisetkin tekijät. Työkykyyn vaikuttavat myös ihmisen työhön liittymättömät ihmiset, yhteisöt, asuinolot ja elinympäristö. Jotta voisi ymmärtää työkyvyn kokonaisuutta kaikessa laajuudessaan on sitä selittämään tehty runsaasti erilaisia kartoja ja malleja. Yksi suomalaisen yhteiskuntaan ja

elettävään aikaan hyvin sopiva työkyvyn kuvaaja on Juhani Ilmarisen Työterveyslaitokselle toteuttama Työkykytalo-malli. (Ilmarinen 2006, 79.)



Kuva 2. Työkykytalo (TTL)

Kuvassa talo on työntekijä, jonka työkyvyn perusjalkana toimivat terveys sekä toimintakykyisyys. Terveystila ja toimintakyky ovat läpi elämän vaihtelevia asioita, joihin voimme osittain itse vaikuttaa. Seuraava rakennuspalkki on työntekijän osaaminen suhteessa tehtyyn työhön. Omaan osaamiseen voi kehittää. Toisaalta työ voi muuttua jatkuvasti ja sitä kautta vaikuttaa osaamisen kokemukseen. Kolmas palkki koostuu työntekijän arvoista, asenteista sekä motivaatiosta työtä kohtaan. Neljäs palkki tuo esille työpaikan johtamisen, työyhteisön toimivuuden sekä työolojen tärkeyden suhteessa työkykyyn. Toimivalla ja osaavalla johtamisella työ koetaan merkitykselliseksi ja arvostusta tuottavaksi. Työyhteisön tuki auttaa jaksamaan vaikeissakin tilanteissa. Riittävän hyvät ja turvalliset työolot mahdollistavat työnteon ilman pelkoa onnettomuuksista tai loukkaantumisesta. Pahimmillaan työolojen rakennuspalkit ovat heikkoja tai ne eivät ole tukevia. Näissä tilanteissa em. asiat heikentävät työntekijän työkykyä. (Kuva 2.)

Työntekijä on aina osa jotakin perhettä, yhteisöä ja yhteiskuntaa. Perhe-elämä muuttuu eri aikoina ja voi sisältää työkykyä tukevia tai toisaalta heikentäviä

vaiheita. Työntekijän perhetilanne kuitenkin vaikuttaa työntekijän kokemaan työkykyyn. Joko vahvistaen, tai heikentäen sitä. Lähiyhteisöön saattaa kuulua jokin harrasteporukka ja sen toiminta ja ihmissuhteet vaikuttavat työntekijään. Nämä jälleen vahvistavat tai heikentävät työntekijän työkykyä. Työntekijä on aina osana jotakin yhteiskuntaa, jonka lait, kulttuuri ja koulutusmahdollisuudet vaikuttavat työntekijän kokemukseen työkyvystä. (Kuva 2.)

Työkyky ei siis ole missään tilanteessa irrallinen asia ihmisten työajan ulkopuolisen elämän kanssa. Työelämä saa heijasteita työntekijöiden siviilielämästä ja siellä olevista ihmisistä, tapahtumista ja päätöksistä. Työkyky on kuitenkin vahvasti kokemuksellinen asia. Siksi työkykytalon kolmas pilari nousee tärkeäksi työkyvyn kokemusta selvitettäessä. Kolmannen kerroksen voimakas, positiivinen lataus on kaikista tärkein asia työkykyä rakennettaessa (TTK).

4.2 Työhyvinvointi vaatii työkykyä sekä laadukasta johtamista

Jos aiemmin käsitellyt työkyvyn eri osa-alueet ovat yksilön saavutettavissa, vaaditaan työhyvinvoinnin toteutumiseen vielä tätäkin enemmän. Työhyvinvointijärjestelmä koostuu työpaikoilla kolmen eri sektorin yhteistyöstä ja sen toiminnasta. Työpaikan johto, esimiehet ja työntekijät muodostavat ensimmäisen osion. Joka tasolla työskentelevät henkilöt voivat tuoda työn tueksi erilaisia työhyvinvointiin vaikuttavia asioita. Työpaikan kulttuuri vaikuttaa vahvasti siihen, miten asioita voidaan työpaikoilla tuoda jokaiselta tasolta esille. Työsuojeluun yhteistoimintahenkilöstö tuo esiin erilaisia, työpaikoilla olevia epäkohtia ja toimii tiedottajana sekä työpaikan sisään, että ulkopuolelle esiin nousseista aiheista. Kolmantena osapuolena toimii työterveyshuolto ammattihenkilöineen sekä näiden käyttämä muu asiantuntijajoukko, joiden tehtävänä on tukea työntekijöiden työkykyä ja työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin kokemus on aina subjektiivinen kokemus jokaiselle osapuolelle. Toiminta työhyvinvoinnin parantamiseksi on hedelmällisintä silloin, kun aiheisiin voidaan vaikuttaa ennaltaehkäisevästi. (Aulankoski 2016, 93; Tarkkonen 2012, 118-121.)

Työnantajan tahtotila työntekijöiden työhyvinvointiin ja ymmärrys eri työuran vaiheisiin sekä työntekijöiden vaihtuviin elämäntilanteisiin ovat ratkaisevia tekijöitä kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin ja työkyvyn säilymiseen. Henkilöstöpo-

litiikan ollessa hyvää ja inhimillistä päästään positiivisiin henkilöstöseuraamuksiin. Onnistuneet tulokset saavutetaan selkeiden sääntöjen, avoimen vuorovaikutuksen ja oikeudenmukaisen johtamisen kautta. (Joki 2018, 176-177; Tarkkonen 2012, 126-127; 162.)

5 IKÄÄNTYVÄN TYÖNTEKIJÄN TUKEMINEN

Ikääntyvä työntekijä tulisi nähdä työyhteisön moniosaajana, jolla on vankan kokemuksen vuoksi kykyä yhdistellä aikaisempaa osaamistaan ja kokemusta uusissa tilanteissa. Ikääntyneet työntekijät ovat usein hyvin sitoutuneita työnantajaansa kohtaan ja haluavat työnantajan pärjäävän hyvin alansa kilpailussa. (Joki 2018, 188.)

Suomen työhön liittyvässä lainsäädännössä vaaditaan laajasti yhteistoimintaa eri osapuolten kanssa. Suomessa työntekijän asemaa on tuettu vahvasti lainsäädännöllisesti ja yhteistoiminta työntekijöiden ja työnantajien välillä on voinut kehittyä jo pitkään kilpailukykyäkin tukevaksi elementiksi. Työterveyshuollon ottaminen mukaan yhteistoimintaan mahdollistaa kolmen eri osapuolen osaamisen ja näkemysten hyödyntämisen. Hedelmällisimmillään tällainen toiminta tuottaa kaikille osapuolille hyvää. Työntekijälle se tuottaa turvallisen työympäristön ja tukea terveyteen sekä työkykyyn läpi työuran. (Laitinen ym. 2009, 339-240.)

5.1 Ikäjohtaminen

Eri ikäisten työntekijöiden johtaminen vaatii osaamista ja ymmärrystä niin elämäntähtäyksistä ja sen yksilöllisistä siirtymistä ja vaihteluista kuin työelämäntähtäyksistä kaikkine yksilöllisine tarpeineen ja muutoksineen. Eri ikäisten johtamisen voi todeta olevan vaativaa. Se on ymmärrystä sekä kohtaamistaitoja koettelevaa työtä. Toimiva ikäjohtaminen mahdollistaa työntekijälle mielekkään työn ja pitkän työuran. Onnistuneessa ikäjohtamisessa ymmärretään ja tuetaan eri ikäisiä ja eri työuran vaiheessa olevia työntekijöitä toteuttamaan työtään mahdollisimman hyvin. (TTL.)

Eri ikäisten työntekijöiden arvostaminen ja osaamisen hyödyntäminen luo perustan hyvinvoivalle ja mielekkäälle työpaikalle. Erilaisen osaamisen hyödyntäminen tuo työyhteisölle myös kilpailukykyisyyttä muita toimijoita kohtaan.

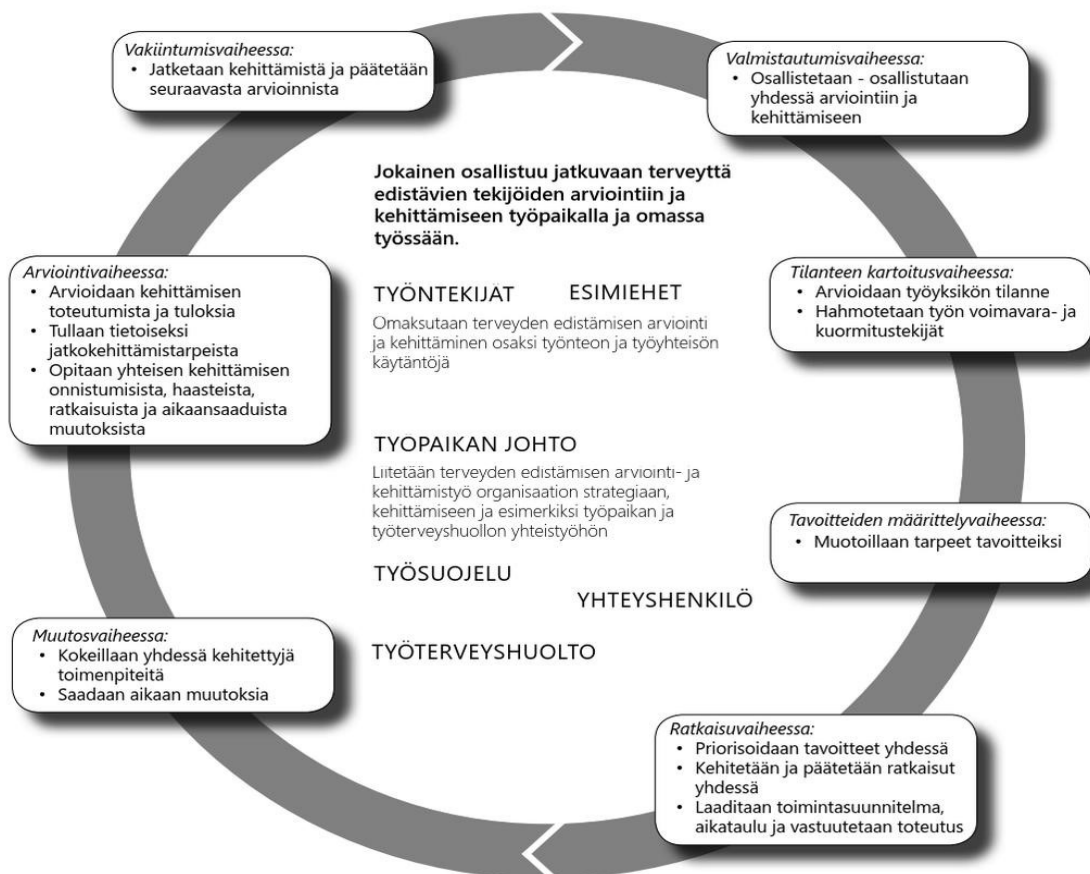
Marissa Joki tuo tätä asian esille teoksessaan Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Kun eri ikäisten työntekijöiden osaaminen siirtyy eri ikäryhmien välillä, työyhteisössä luodaan entistä vahvempaa osaamista. Uusia innovaatioita saattaa syntyä. (2018, 84-85, 188.)

Työterveyshuollon eri toimijoiden ja työpaikan esimiesten tekemän yhteistyön tärkeys suhteessa työntekijöiden kokemaan hyvinvointiin on merkittävä. Kun työterveyshuollon henkilöstöllä ja työpaikkojen esimiehillä on kyky nähdä eri ikäiset työntekijät voimavarana ja osaamista tukea heidän hyvinvointiaan ja motivaatiotaan, saavutetaan hyvää työkykyisyyttä sekä kasvavaa työmotivaatiota. Hyvän ikäjohtamisen lähtökohtana ovat jokaisen omat ikäasenteet. Näiden tarkastelun kautta saavutetaan kyky nähdä eri ikäiset työntekijät voimavarana työyhteisöille. Esimiesten tulee ymmärtää eri ikäisten työntekijöiden eroavuuksia suhteessa työntekijöiden työuriin ja elämäntilanteisiin. Nuoren työntekijän perehdyttämiselle tulee antaa aikaa ja resurssia työelämään kiinnittymisen tukemiseksi. Ikääntyneen työntekijän tukeminen eläkeiän lähestyessä mahdollistaa hallitun ja miellyttävän siirtymisen toisenlaiseen elämäntilanteeseen arvokkaasti. Näiden kahden ääripään välillä työuran vaiheet ovat aina yksilöllisiä ja aivan yhtä tärkeitä. Kokemus saadusta tuesta auttaa työntekijää jaksamaan työuralla vaativissakin tilanteissa. (TTL; Sandell-Kaukonen 2016, 54-55.)

Työterveyshuollon ja työntekijöiden yhteistyötä sekä yhteistyön tuloksellisuutta on selvitetty erilaisien hankkeiden ja tutkimusten avulla. Näissä on käynyt ilmi, että erilaisten toimintatapojen vaikuttavuutta yksilön terveyden kokemukseen on tuettava laajasti sekä monitahoisesti. Eri osapuolten, kuten työterveyshuolto ja esimiestyö, on kyettävä tekemään yhteistyötä ja näiden osapuolten arvomaailmojen on oltava lähellä toisiaan. Tällöin terveyden edistämistyöstä saadaan enemmän hyötyä. Ikääntyneitä työntekijöitä kohtaan koetut negatiiviset asenteet heikentävät työyhteisöjen toimintaa. Myönteinen asenneilmapiiri eri ikäisiä työntekijöitä kohtaan on osa toimivaa työyhteisöä. (TTL 2015; Brulde 2019, 73.)

Työterveyslaitos on vuonna 2017 (kuva 3.) kuvannut terveyden edistämiseen vaikuttavia osatekijöitä sekä terveyden edistämisen prosessia työpaikoilla. Onnistumiseen vaaditaan kaikkien osapuolten jatkuvaa osallistumista terveyttä

edistävien osatekijöiden arviointiin ja parantamiseen. Onnistuneeseen tulokseen päästään aktiivisen osallistumisen lisäksi suunnitelmallisella ja prosessimaisella etenemisellä, jonka vaiheita seurataan yhteisesti ja etenemistä arvioidaan koko prosessin ajan. Toimiva prosessi on avoin, jatkuva ja innovatiivinen. Työnantaja, kaikissa eri henkilöstöportaissa olevat työntekijät sekä työterveyshuolto toimivat silloin saumattomasti yhdessä.



Kuva 3. Vaikuttava terveyden edistäminen työterveysyhteistyössä yhteiskehittämisenä (Työterveyslaitos 2017)

5.2 Ikäystävällinen työpaikka

Työntekijät motivoituvat oman terveytensä edistämiseen työelämän loppupuolella, jos he kokevat hyötyvänsä tehtyjen muutosten myötä myös terveemmistä eläkevuosista. Työntekijöiden kokemusten kuuleminen ja konkreettiset muutokset sekä työn tuki auttavat työntekijöitä parantamaan omaa työterveyttään. Esimiehet tarvitsevat työterveyshuollon ohjausta ja neuvontaa koskien omaa esimiestyötä ja esimiehen tulee ottaa työterveyshuoltoon yhteyttä myös työyhteisön työkyvyn edistämiseksi. Esimiesten asennoituminen työntekijöitä

kohtaan on painava tekijä sujuvaan terveyden edistämiseen työpaikoilla. Esi- miehen antama malli tukee työntekijöiden työhyvinvointia ja sitä kautta myös terveyttä. Työterveyshoitaja koetaan usein henkilöksi, jolle työn kuormittavuuteen liittyviä asioita voi turvallisesti kertoa. Työterveyshuollolta toivotaan yleisesti konkreettisia apumuotoja terveyden edistämiseksi työpaikoilla niin yleisesti kuin yksilöllisestikin. Tarvitaan ymmärrystä ja osaamista eri työuran vaiheissa olevien työntekijöiden tukemiseen. (Turpeinen ym. 2016, 82-84, 90-92.)

Eläkeiän uudistus vuonna 2017 nostaa työntekijöiden eläkeikää suhteutettuna oletettuun elinajanennusteeseen portaittain (Eläketurvakeskus). Aihe on nostanut esille pelon siitä, miten ikääntyvät työntekijät jaksavat työskennellä työuransa loppuun asti. Elinajanodote on kuitenkin ollut vahvasti nouseva jo yli 100 vuoden ajan (Tilastokeskus). Myös ikääntyneen käsite muuttuu jatkuvasti korkeammalle kronologisen ikään nähden. Ikääntyneeksi voidaan kutsua henkilöä, jolla erilaiset iän karttumisen myötä tulleet vaivat heikentävät toimintakykyisyyttä. Terveiden elinvuosien määrä on jatkuvasti lisääntynyt ja tästä syystä yhä useampi pääsee aiempaa korkeampaan kronologiseen ikään, ennen kun terveys ja toimintakyky heikentyvät väistämättömien ikääntymismuutosten vaikutuksesta. Lainsäädännöllisesti ikääntyneeksi katsotaan edelleen henkilö, joka on saavuttanut 65 vuoden iän. (terveyskyla.fi b.)

Terveyden ja toimintakykyisyyden tukeminen ikääntyneen työntekijän osalta vaatii työterveyshuollolta sekä työnantajalta laaja ymmärrystä ikääntymisestä kokonaisvaltaisena ilmiönä. Usein ikääntymistä seurataan biologisen ikääntymisen kautta, jolloin huomiota kiinnitetään mm. lihasvoimaan, asennonhallinnan säilymiseen tuki- ja liikuntaelimestön toimintakykyisyyden kautta, kognitiiviseen toimintakykyyn ja sairauksien esiintyvyyteen. Ikääntymistä tapahtuu kuitenkin kaikilla olemassaolon osa-alueilla. Ikäännyimme myös sosiaalisesti ja psyykkisesti ja nämä muutokset kulkevat rinnan biologisen ikääntymisen kanssa. Eri osa-alueet tukevat tai heikentävät toisiaan. Ikääntyneen yksilöllisesti määrittävät kulttuuriset, historialliset sekä yhteiskunnalliset vaikutteet antavat lisäksi omat heijasteensa yksilön ikääntymismuutoksiin ja ikääntymisen kokemukseen. Emme voi siis helposti ennustaa, miten ikääntymisprosessit kullakin tulevat tapahtumaan. Sattuman mahdollisuus vaikuttaa on myös otettava huomioon, vaikka muut osa-alueet voitaisiinkin etukäteen suunnitella ja

ennakoida. (Lundell ym. 2011, 27-34; Terveysverkko; Tervaskanto-Mäen-
tausta & Linattiniemi 2015, 335-350.)

6 TYÖTERVEYSHUOLTO

Työterveyshuolto on yhtenä vahvana osatekijänä varmistamassa työntekijöiden terveyden ylläpitämistä ja riittävän terveitä ja turvallisia työoloja. Työterveydestä on säädetty lainsäädännössä ja jokaisen työnantajan on toteutettava henkilöstölleen työterveyshuollon palveluita siinä määrin, kun se on tarpeellista. Työnantaja kustantaa työterveyshuollon kustannukset kokonaisuudessaan. Työnantaja voi järjestää työterveyshuollon palvelut itse tai ostaa palvelut yksityiseltä tai kunnalliselta toimijalta. Päätöksen työterveyshuollon toteuttajista, sisällöstä ja laajuudesta sekä muista tärkeistä muutoksista tulee työnantajan tehdä vasta, kun asiaa on käsitelty työpaikan työsuojelutoimikunnassa tai vastaavasti yhteistoimintamenettelyn jälkeen. Tässä menettelyssä työnantaja käy keskustelua henkilöstön kanssa muutostarpeista ja pyytää henkilöstön kannanottoa toiminnan muutosten ehdotuksille. (STM; Työterveyshuoltolaki 1. §, 2. §, 4. §, 8. §; Työpaikan lait 2019, 422-424.)

Työterveyshuollossa on oltava laajaa ymmärrystä yksilöiden ja työyhteisöjen toiminnasta. Työntekijöiden työkykyisyyttä tuettaessa eivät sairaudet ole välttämättä asioita, joihin tulisi keskittyä. Esimerkiksi työympäristössä tehdyillä muutoksilla saatetaan voida mahdollistaa sairaan työntekijän työkykyä. Ihmisten työhyvinvointia ja työkykyä tuettaessa on myös ymmärrettävä, ettei työterveyshuollon toimia voida keskittää vain esimerkiksi sairauksien tai fyysisen toimintakyvyn hoitoon. Psykososiaaliset olosuhteet on kyettävä ottamaan huomioon. Työpaikoilla koettu stressi ja arvostuksen puute saattavat vaikuttaa työntekijän työkykyyn. Työyhteisöjen haitallinen toimintakulttuuri voi pahimmillaan heikentää yksittäisten työntekijöiden tai koko työyhteisön työkykyisyyttä tai työhyvinvoinnin kokemusta. (Rautio ym. 2011, 21-22; Seuri ym. 2011, 148-150.)

6.1 Työterveyshuolto kuuluu työsuhteessa oleville

Jokaisen työpaikan on järjestettävä riittävän kattava työterveyshuolto työntekijöilleen ja toiminnan on oltava työpaikkakohtaisesti suunnitelmallista sekä

säännöllisesti päivitettävää (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383). Työterveyshuollon palvelut kuuluvat kaikille työsuhteessa oleville työntekijöille, työsuhteen laadusta ja kestosta riippumatta. Työterveyshuollon toiminnan tulee olla ennaltaehkäisyyn painottuvaa ja sen tulee sisältää yksilöllistä sekä työpaikkakohtaista neuvontaa. Työ- ja toimintakykyisyyden tukeminen on yksi työterveyshuollon päätavoitteista. Työntekijöiden kuormittuvuuden tullessa esiin on pyrittävä ehkäisemään työntekijän mahdollista työkyvyttömyyttä varhaisella ja yksilöllisellä tuella. Tähän työhön osallistuvat työpaikan esimies sekä työterveyshuollon edustajat yhdessä työntekijän kanssa. (Tyosuojelu.fi.; Jalonen & Laaksonen 2014, 101-103.)

6.2 Työterveyshuolto terveyden edistäjänä

Työnantajan on laadittava kirjallinen toimintasuunnitelma työterveyshuollon toimista. Tämä suunnitelma pitää sisällään työterveyshuollon yleiset tavoitteet ja siinä on tultava esille työpaikan työolosuhteet. Suunnitelmassa on tuotava esiin se, mitä toimenpiteitä työterveyshuollon kautta tehdään työpaikalla esiintyvissä ongelmatilanteissa. Työterveyshuollolla on oltava ymmärrystä eri ammattiryhmien työoloista ja yleisistä työhön ja työtehtäviin liittyvistä ongelmista. Jotta ymmärrys eri toimijoiden kesken olisi työntekijöitä mahdollisimman hyvin tukevaa, on eri toimijoiden välinen avoimuus ja yhteistyö ensiarvoisia, toiminnan mahdollistavia tekijöitä. (Joki 2018, 175-176.)

Työterveyshuollossa on oltava riittävästi osaamista eri ikäisten työntekijöiden tukemiseen ja terveyden edistämiseen. Vaikka työterveyshuolto keskittyy työkyvyn ylläpitoon ja työperäisiin sekä työntekoa haittaaviin sairauksiin ja niiden hoitoon, on työterveyshuollon tehtävä yhteistyötä myös perusterveydenhuollon sekä erikoissairaanhoidon toimijoiden kanssa työntekijän tilanteen vaatimalla tavalla työterveyshuollosta laaditun sopimuksen mukaisesti. Työntekijöiden tukeminen kohti parempaa työkykyisyyttä tulisi tehdä suunnitellusti ja riittävien tukimuotojen avulla. Esimerkiksi työntekijälle tehtävän terveys-suunnitelman kautta toiminta kohti toimintakykyisyyttä tapahtuu suunnitellusti. (Antti-Poika & Martimo 2010, 268-269; Räsänen & Sauni 2014, 56-66.)

6.2.1 Hyvä työterveyshuoltokäytäntö

Hyvä työterveyshuoltokäytäntö tarkoittaa yksilöllistä, jokaiseen työpaikkaan ja työtehtävään räätälöityä tukea työntekijälle sekä työnantajalle. Työterveys- huollon toiminnan tulisi tukea ennaltaehkäisevästi, neuvonnan ja tuen turvin jatkuvana prosessina työntekijöiden työkykyä sekä työhyvinvointia. Työter- veyshuollon toimijoiden tulisi tuntea eri työnpaikkojen tarpeita ja olla selvillä työhön liittyvistä riskeistä. Työkykyisyyttä tulee ennaltaehkäisyn lisäksi myös ylläpitää ja tarvittaessa siirtyä työkykyisyyttä korjaaviin tai hoitaviin toimenpitei- siin. Jotta kaikki tämä laaja osaaminen olisi mahdollista, on myös lainsäädän- nöllisesti määritelty työterveyshuollossa olevalle henkilöstölle tarkat koulutus- vaatimukset, joiden toteutumista seurataan. (Sauni 2014, 12.)

6.2.2 Työterveysyhteistyö

Työterveystoiminnan tavoitteena on aina työntekijän työkyvystä ja työhyvin- voinnista huolehtiminen. Työnantajalla on velvollisuus huolehtia turvallisuu- desta työpaikalla, terveellisistä työoloista sekä hallita työpaikan työkykyyn vai- kuttavia tekijöitä. Työterveyshuolto auttaa työnantajaa tässä suunnitelmalli- sessa ja tavoitteellisessa toiminnassa. Työpaikoilla ja työterveyshuollon palve- lua tuottavalla taholla tulee olla yhteiset tavoitteet tälle toiminnalle. Onnistu- neeseen työterveysyhteistyöhön vaaditaan useampia noudatettuja periaat- teita; Selvillä olemisen, varautumisen sekä osallistumisen periaate. Nämä ete- nevät työn riskien tiedostamisesta yhteisten toimintamallien suunnitteluun ja riskien hallintaan ja tätä kautta kolmikantaiseen osallistumiseen työkyvyn ja työhyvinvoinnin parantamiseksi. Tähän työhön osallistuvat yhteistyössä niin työnantaja, työntekijä kuin myös työterveyshuollon toimijat. Varhaisessa vai- heessa tehdyt huomiot pyritään mahdollistamaan kouluttamalla esimiehiä huo- maamaan merkkejä työkyvyn alenemisesta sekä työterveyshuollon toimijoiden jatkuvalla seurannalla työntekijöiden kontakteissa. (Juvonen-Posti ym. 2014, 22-25; Rautio 2015, 326; TTL 2015, 34-35.)

6.3 Työterveyshuollon ammattihenkilöstöstä

Työterveyshuoltolaki (13 §.) velvoittaa työntekijän osallistumaan työterveys- huollon toteuttamaan, sijoitustilanteessa tai työn jatkuessa tapahtuvaan ter-

veystarkastukseen ilman perusteltua syytä. Työterveyshuollon kanssa tehtävän työn perusajatuksena on kaikkien osapuolien, työntekijä, työnantaja sekä työterveyshuolto, tekemä yhteistyö. Sosiaali- ja terveysministeriö, Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto sekä aluehallintovirasto valvovat työterveyshuoltoa tuottavien toimijoiden toimintaa. (24 §.)

Työterveyshuollon ammattihenkilöstö koostuu monen eri koulutuksen saaneista ammattilaisista. Työterveyshuollossa työskentelevillä on oltava kohdennettua osaamista juuri työterveyshuollossa toimimiseen. Työterveyshoitajana toimimiseen vaaditaan pohjakoulutukseksi terveydenhoitajan perustutkinto. Tämä lisäksi työterveyshuollossa toimiva terveydenhoitaja on velvollinen kouluttautumaan 15 opintopisteen verran työterveyshuoltoon pätevöittäviä opintoja. Työterveyshoitajan jatkuvaa osaamisen päivittämistä vaaditaan ja täydennyskoulutuksesta on säädetty työterveyshuoltolaissa. Eri alojen ammattilaisten tulee tehdä saumatonta yhteistyötä asiakkaiden tukemiseksi. (STM 2016, 11-16.)

6.4 Työterveyshoitaja tukee ikääntyvää työntekijää

Työterveyshoitaja toimii työterveyshuollossa usein lähimpänä työntekijänä työterveyshuoltopalveluita ostavaan tahoon nähden. Työterveyshoitajan on tärkeää kohdata asiakas voimavarakeskeisen lähestymistavan turvin kaikissa tilanteissa. Reflektion mahdollistuessa on saavutettavissa koko työyhteisön terveyden edistymistä. Terveyden kokemus on aina yksilökohtainen kokemus, johon koko yhteisö ja ympäristö vaikuttavat. Nämä eri alueet myös määrittävät terveyttä eri tavoin. Suvaitsevaisella ja inhimillisellä, sosiaalisella prosessilla saavutetaan parhaiten terveyden edistymistä. (Iivanainen ym. 2010, 64-65; Rautio 2015, 329.)

Työterveyshoitajalla on oltava laajaa ymmärrystä ihmisten elämän ja työelämän kaarista, hyvinvointiin ja terveyteen liittyvistä riskeistä niin työ- kuin vapaa-ajalla. Työterveyshoitajan on tunnettava työterveysasiakkaiden työtehtäviä, työoloja ja työhön liittyviä riskitekijöitä. Työnantajan kanssa tehty yhteistyö korostuu riskejä arvioitaessa. Työterveyshoidon ammattihenkilöstöä voidaan käyttää tukena suunniteltaessa työpaikoille terveyttä ja työkykyä ylläpitäviä toimintamalleja. Työkyvyn heikkenemisen uhkat olisi osattava tunnistaa ja pyrkiä

ennaltaehkäisemään työkyvyn heikkenemistä. Työterveyshoitajan on osattava antaa laaja-alaista ohjausta sekä neuvontaa työterveyshuollon asiakkaille työkyvyn ylläpitämiseksi. Työntekijöiden kanssa on kyettävä ottamaan puheeksi myös vaikeat, työkykyyn vaikuttavat aiheet. Tällaisia ovat mm. alkoholin käyttö sekä painonhallinta. (Rautio 2015, 330-333.)

7 TERVEISTÄ ELÄKEVUOSISTA

Eläkkeelle jäävien ikääntyneiden terveys ja toimintakyky ovat parantuneet jatkuvasti viimeisten vuosikymmenten aikana. Onnistuneeksi voidaan ikääntymistä kutsua, jos henkilölle ei ole ilmaantunut vakavia pitkäaikaissairauksia tai henkisiä ja ruumiillisia toimintavajeita 85 ikävuoteen mennessä (Vuori 2016, 7). Edellä kuvatun mukaisesti terveys on kokonaisvaltainen käsite, joka pitää sisällään fyysisen, psyykkisen sekä sosiaalisen ulottuvuuden. Hyvinvointi taas pitää sisällään jokaisen yksilökohtaisen kokemuksen omasta terveydestä ja toimintakyvystä. Hyvinvointiin vaikuttaa vahvasti yksilön kokemus omasta tarpeellisuudesta ja kyvykkyydestä. Toinen odottaa eläkkeelle pääsyä ja erilaisen arjen alkamista, toiselle muutos tuo pelkoa ja taloudellisen tilanteen ahdinkoa. Jokainen eläkkeelle jääminen on erilainen ja ainutlaatuinen. (terveyskyla.fi a.)

Koulutustaustalla ja työelämässä saavutetulla asemalla on merkitystä ihmisen elinikään sekä toimintakyvyn ylläpitämiseen. Ikääntyminen tuo kuitenkin väistämättä muutoksia yksilöön, vaikkakin muutokset ovat aina yksilökohtaisia. Lainsäädännöllisesti ikääntyneenä pitämämme ihmisryhmä, yli 65-vuotiaat, on jatkuvasti enemmän muuttuva ihmisryhmä. Yksilökohtaiset erot ikääntymisen mukanaan tuomissa muutoksissa kasvavat. Joku ikääntyy nopeasti ja tarvitsee tukea ja apua arjessaan jo ennen 70 vuoden ikää. Joku toinen taas elää aikaisempaan verraten samanlaista elämää vielä yli 90-vuotiaana. Ikääntyneiden ryhmää tulee tarkastella jokaisen yksilön kautta, eikä yleistää ikääntyneiden kohorttia kokonaisuutena esimerkiksi terveydestä ja toimintakykyisyydestä puhuttaessa. Osa ikääntyneistä elää nuorekasta ja aktiivista elämää, joka on kaukana ikääntyneen henkilön vanhentuneesta mielikuvasta. Tulevaisuudessa perimä- eli genomitiedon keräämisen ja hyödyntämisen parannuttua voimme luoda enemmän yksilöityjä toimintaohjeita myös ikääntyneille terveyden ja toimintakykyisyyden parantamiseen. (Mars & Ripatti 2020, 113-117; Pursiainen 2017, 80-82; Qvarsell 2017, 330-333; Särkämö 2020, 89-92.)

Kulttuuri, jossa elämme, muuttuu ajassa. Saamme väkisinkin vaikutteita ympärivästä kulttuurista ja se vaikuttaa meissä mm. terveys- ja ravintotottumuksissa. Omitut tavat ja tottumukset vaikuttavat terveyteemme ja toimintakykyisyyteen kiihtyvästi ikääntyneenä. Ei siis ole merkityksetöntä terveyden ja hyvinvoinnin näkökulmasta se, millaisessa kulttuurissa elämme. Seura, jossa vietämme vapaa-aikaamme, näkyy myös arvoissamme ja asenteissamme. Nämä vaikuttavat välillisesti, vähitellen terveyteemme ja sitä kautta toimintakykyyn. Sosioekonomisen aseman merkitys ikäännyttäessä joko lisää tai vähentää mahdollisuuksiamme tehdä terveyttämme ja toimintakykyämme kohentavia valintoja arjessamme. Monisyisenä kehänä koostuu mahdollisuutemme vaikuttaa ikääntymisen seurauksena tapahtuviin muutoksiin. (Kempainen 2020, 160-166.)

Sukupuolten välillä on eroavaisuuksia ikäännyttäessä. Suomalaiset naiset elävät miehiä pidempään. Tutkimuksissa on todettu, että suomalaisten miesten elinikä ja terveys eivät ole kohonneet samassa suhteessa muissa pohjoismaissa eläviin miehiin verrattuna. Jostain syytä suomalaiset miehet kuolevat aikaisemmin ja ovat terveydentilaltaan heikommassa kunnossa ikääntyneinä. Miesten terveyden ja eliniän tukemiseksi on siis tehtävä jatkossa vieläkin pitkäkestoisempaa ja tukevampaa työtä. (Colliander & Ruoppila 2018, 194.)

Voimme vaikuttaa omaan terveyteemme omien elintapojemme kautta. Terveiden elintapojen noudattaminen on tärkeää aloittaa viimeistään keski-iässä, mutta elintapamuutokset ovat hyödyllisiä myös myöhemmin. Valitettavan usein muutoksiin ollaan valmiita vasta pakollisen pysähtymisen jälkeen. Elintavat syntyvät jo lapsuudessa ja ovat usein hyvin pysyviä. Elintapojen muutoksessa eivät yleensä auta ulkoiset pakotteet. Muutokseen tarvitaan sisäistä ajattelun muutosta motivaation syntymiseen. Riittävä uni, terveellinen ravitsemus, kohtuukuormitteinen ja säännöllinen liikunta, painonhallinta sekä vähäinen alkoholin käyttö ja tupakoimattomuus ovat esimerkkejä terveistä elintavoista. (Jabe 2015, 74-75; Vuori 2016; 8-9.)

Liikunta, terveet elämäntavat, sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen sekä kognitiota tukevat harjoitteet ovat esimerkkejä terveitä eläkevuosia tukevista asioista (Elo 2020). Liikunnan merkitys kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin myös

ikäntyessä on valtava. Sen avulla ikääntymistä ei voi pysäyttää, mutta liikunta tutkitusti mm. hidastaa ikääntymisen myötä esiintyviä muutoksia, tukee toimintakyvyn ylläpitämistä ja luuston kuntoa sekä parantaa unen laatua ja mielen hyvinvointia. (Taskinen 2016, 128-130; UKK-instituutti 2020.)

Jokaisella yksilöllä on runsaasti erilaisia voimavaroja. Aina ne eivät ole käytössä, mutta löydettyinä ja heräteltyinä auttavat yksilöä selviytymään paremmin arjestaan. Viime vuosien aikana on tehty runsaasti kirjallisia oppaita ja kirjoja hyvään ikääntymiseen liittyen. Verkkoalustoilta löytyy erilaisia malleja ja oppaita hyvän ikääntymisen tukemiseen. Tiedetään, että yksilön, yhteisön ja eletyssä kulttuurissa vallalla oleva positiivinen ajattelu parantaa myös ikääntyneiden elämänlaatua, terveyttä ja toimintakykyä. (TTL 2020; Frostegård 2019, 250.)

8 AIKAISEMPIA TUTKIMUKSIA JA HANKKEITA

Eläkkeelle jääminen on aina yksilöllinen tapahtuma, jota tulisi tukea henkilökohtaisesti, kirjoittaa Dufva vuonna 2012 teoksessaan Eläkkeelle jäämisen kynnyksellä. Näin on ollut aina, mutta kun eläkkeelle jää lyhyen ajanjakson sisällä runsaasti työntekijöitä, alkaa eläköityminen näyttäytyä jo yhteiskunnallisena ilmiönä. Vaikutukset näkyvät mm. työmarkkinoilla ja taloudellisesti. Suomessa suuret ikäluokat, eli 1950-1955 syntyneet, ovat nyt jo yli 65-vuotiaita ja pääosin eläkkeellä. (155-156.)

Muhonen löysi omassa pro-gradu tutkielmassaan vuonna 2019 ikääntyneiden ensimmäiseksi suureksi kriisiksi eläköitymisen. Eläkkeelle jäämisen aiheuttama valtava muutos yksilön arjessa on tilanne, jossa tuen tärkeys korostuu eri tavoin eri yksilöillä. Kaikkien haastateltavien kohdalla eläköityminen ei joutanut vakavaan kriisiin, mutta tutkielmassa kriisin mahdollisuus nousi esille. Valmistautuminen eläkkeelle jäämiseen hyvissä ajoin tuki haastateltujen mielestä elämänmuutosta myönteisesti. Tutkielma toi esiin ikääntyneille suunnatun tuen tärkeyden eläkeiän lähestyessä. (38, 42-43.)

Eläkkeelle valmistautumisessa on saavutettu myönteisiä tuloksia myös kansainvälisessä tutkimuksessa. Ennen eläkkeelle jäämistä tehty valmistautumi-

nen parantaa tutkimusten mukaan ikääntyneen kokonaisvaltaista terveyttä kaikilla terveyden osa-alueilla. Fyysisen ja psyykkisen valmennuksen lisäksi myös sosiaalisen hyvinvoinnin valmennusta olisi syytä lisätä jo ennen eläkkeelle jäämistä. (Dannii & Xiaoyu 2017, 1-2, 12.)

Metropolia Ammattikorkeakoulun geronomiopiskelijat Rosenberg ja Vainikainen julkaisivat vuonna 2020 opinnäytetyönään sisältösuunnitelmansa eläkkeelle jääville kohdennettuun verkkovalmennukseen. Rosenberg ja Vainikainen keräsivät järjestämässään työpajoissa ikääntyneiltä henkilöiltä aihealueita, jotka ikääntyneiden itsensä mielestä vaatisivat valmistautumista ennen eläkkeelle jäämistä. Sisältösuunnitelma tehtiin Terveyskylän alaisuudessa toimivalle Ikätalolle, joka on kaikille avoin, kansallinen terveyden ja hyvinvoinnin parantamiseen suunniteltu verkkoympäristö. Valmennuksen sisällöstä tuli varsin kattava ja se koostuu ohjeista uuteen elämänvaiheeseen suuntautumisesta, kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukemisesta, elinikäisen oppimisen mahdollisuudesta sekä asumisen ja talouden suunnittelusta. Verkkovalmennus ei vielä ole julkisesti käytettävissä. (28-30.)

Ikääntymistä ja aktiivisesti elettyä pitkäikäisyyttä tutkittaessa selityksiä toimintakykyisyyden ja terveyden säilymisestä on monia. Yhtä ainutta ja oikeaa tapaa ei varmasti voida määrittää selvitetessä mahdollisuutta terveelle ja aktiiviselle ikääntymiselle. On kuitenkin voitu näyttää toteen, että fyysinen aktiivisuus, ylipainon välttäminen sekä säännöllinen liikunta-aktiivisuus mahdollistavat terveen ja pitkän iän todennäköisimmin yhdistettynä vähäiseen stressin määrään, läheisiin ihmissuhteisiin ja kohtalaiseen kaloreiden saantiin. (Levitin 2020, 320.)

Työterveyslaitoksen toteuttama TYÖKE-hanke vuosina 2017-2020 pyrki varmistamaan työterveystoimijoiden asemaa ja selvittämään työterveyshuollon kehittämistoiveita sote-uudistuksen yhteydessä. Hankkeesta nousi esille työterveyshuollon tärkeys työkyvyn ylläpitämisessä yhteistyössä työnantajan kanssa. Ennaltaehkäisevä toiminta, tuki ja neuvonta toivottiin olevan jatkossakin työterveyshuollon ensisijainen tehtävä. Tämän onnistumisen perustana on työterveyshuollon ja työnantajan saumaton yhteistyö sekä jatkuva ja avoin vuoropuhelu. Työterveyshuollon toimintaa helpottaisi hankeraportin mukaan

parempi tietojen saatavuus sosiaali- ja terveydenhuollosta. Työntekijöiden yksilöllisen tuen tärkeys nousi myös selkeästi esiin. (Meristö & Laitinen 2020, 16-17; Pesonen & Mäenpää-Moilanen 2020, 83-85.)

Etelä-Savon vinoutuneen ikärakenteen vuoksi maakunnassa tehdään runsaasti työtä, jotta työikäinen väestö olisi työssäkäyvää ja mahdollisimman hyvinvoivaa. Maakunnassa on samanaikaisesti käynnissä useita erilaisia hankkeita ja työryhmiä, joiden tehtävänä on kehittää työikäisten työllistymismahdollisuuksia sekä parantaa väestön terveyttä ja työhyvinvointia. Näistä yhtenä esimerkkinä Työkykyä ja kumppanuutta sote-keskuksessa! -hanke, joka on käynnissä ajalla 1.8.2020 –31.12.2022. Hanke keskittyy mm. osatyökykyisten työttömien, pitkäaikaistyöttömien sekä vammaisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksien parantamiseen. Toisaalla hanke Kasvupalveluista elinvoimaa Etelä-Savoon pyrkii lisäämään maakunnan työllisyysasteen nousua ja Etelä-Savon vetovoimaa asuinpaikkana. (ely-keskus.fi; etela-savo.fi 2020.)

9 TUTKIMUKSEN TILAAJA, TARKOITUS JA TAVOITE

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun, Diakonia-ammattikorkeakoulun, Diak, sekä Tanhuvaaran urheiluopiston yhteinen hanke Terveenä eläkkeellä (1.1.2019 - 31.10.2021) pyrkii vaikuttamaan ikääntyneiden työntekijöiden terveyden edistämiseen viimeisinä työvuosina ja terveiden eläkevuosien mahdollistamiseen varhaisen tuen ja monitahoisen yhteistyön avulla. Eläköitymistä tutkittaessa on havaittu, että suurena elämänmuutoksena eläköityminen saattaa näyttäytyä riskitekijänä suhteessa yksilön terveystyötytymiseen eläkkeelle jäädessä. Riskien varhainen tunnistaminen vielä työelämässä ollessa mahdollistaa haitallisten käyttäytymismallien huomioon ja korjaamisen. Terveyttä ja toimintakykyä tukeva ikäjohtaminen työpaikoilla ja esimerkiksi työterveyshuollon antama tuki ikääntyvälle työntekijälle terveyden edistämisen aloilta vahvistavat terveenä eläkkeelle jäämistä. Hankkeen kautta suunnitellaan ja mallinnetaan ikääntyville työntekijöille suunnattu toimintamalli, joka tukee hyväkuntoisena eläkkeelle jäämistä ja terveitä eläkevuosia mahdollisimman pitkään. (Terveenä eläkkeellä.)

Hankkeessa käytetään aiheen työstämis- ja toteuttamiskeinona yhteiskunnallista markkinointia. Se on työväline, jolla pyritään saamaan aikaiseksi toivotunlainen ja tavoitetta tukeva käyttäytymisen muutos osallistujissa. Yhteiskunnallinen markkinointi, toiselta nimeltään sosiaalinen markkinointi, vaatii toteutuakseen syvää ymmärrystä osallistujien nykyisestä tilanteesta monilta eri elämän osa-alueilta. Yhteiskunnallisen markkinoinnin onnistuessa hyötyä saavat osallistujien lisäksi myös laajemmin esimerkiksi asuinympäristö ja yhteiskunta. (Tukia ym. 2012, 4-6.)

Terveenä eläkkeellä -hanke toimii Etelä-Savon alueella. Hankkeessa ovat mukana alueen kaupungit Savonlinna, Mikkeli ja Pieksämäki, sote-palveluita järjestävät maakunnalliset toimijat Sosteri ja Essote, sekä joukko erilaisia järjestötoimijoita. Etelä-Savon maakuntastrategiat 2016 sekä 2030 pitävät sisällään tavoitteen asukkaiden oma-aloitteisesta terveyden edistämisestä ja terveyden ylläpidosta sisältäen työhyvinvoinnin lisäämisen ja terveellisten elämäntapojen vahvistamisen. Tätä kautta hanke tukee alueellista maakuntastrategiaa terveyden edistämiseksi.

Hanketyön edetessä on erilaisissa tilanteissa noussut esiin työterveyshuolloilta saadun tuen tärkeys. Hanke toivoi tästä syystä opinnäytetyönä tehtyä selvitystä hankealueen työterveyshuollon toteuttajilta siitä, miten työterveyshuolloissa voidaan ikääntyneitä työntekijöitä tukea vielä työelämässä ollessa kohti terveitä eläkevuosia. Terveenä eläkkeellä -hanke käyttää opinnäytetyöstä saatuja vastauksia ikääntyneille työntekijöille suunnatun toimintamallin kehittämistyössä.

Koska tämä opinnäytetyö oli vain yhden ammattikorkeakouluopiskelijan tekemä kokonaisuus, rajattiin kysely koskemaan työterveyshuolloissa toimivia työterveyshoitajia. Työ rajattiin koskemaan työterveyshoitajien näkemyksiä ja ajatuksia ikääntyneiden työntekijöiden tukemisen hyvistä käytänteistä sekä mielipiteitä ja muutosehdotuksia toiminnan ja tuen kehittämiseksi. Ehdotuksia ja toimintamalleja, joiden kautta ikääntyneitä työntekijöitä voidaan tukea viimeisinä työvuosina niin, että ne tukevat terveyttä myös eläkeiässä.

Terveenä eläkkeellä -hankkeen yhteistyökumppaneiden työterveyshuollon palvelujen toteuttajina oli kaksi yksityistä työterveyshuollon palveluntuottajaa.

Näissä toimivien työterveyshoitajien määrä ei ollut tiedossa tutkimusprosessin alussa. Hanke ei myöskään tiennyt työtä tilatessaan, suostuvatko palveluntuottajat tutkimuksen tekemiseen. Tutkimuksen lupavaiheessa kävi ilmi, että tutkimusta ei voitaisi toteuttaa suunnitellussa laajuudessaan. Toinen hankkeen alueella toimiva työterveyshuollon palveluita tuottava toimija ei antanut opinnäytetyölle tutkimuslupaa. Toinen ilmoitti osallistuvansa.

10 MENETELMÄT

Heti opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa oli selvää, että kysely tultaisiin toteutamaan sähköisellä kyselyalustalla. Maailmanlaajuisesti samaan aikaan vallitsevan COVID-19 -pandemian vuoksi ei olisi ollut turvallista vierailta työterveyshuoltojen toimipisteissä usealla eri paikkakunnalla tekemässä haastatteluja työterveyshoitajille. Etäyhteyksien suosiminen kaikissa mahdollisissa kontakteissa oli valtakunnallisesti suositeltu tapa toimia.

10.1 Kyselytutkimus

Kyselytutkimus on tämän työn tapaisessa kvantitatiivisessa, eli määrällisessä tutkimuksessa mahdollista tehdä niin, että tutkija on etäällä vastaajista. Kyselytutkimus on mahdollista lähettää sähköisessä muodossa suurellekin vastaajajoukolle. Sähköisen kyselyn etuna on saatujen vastausten nopea käsitteleminen sähköisellä alustalla. Sähköisen kyselyn kustannukset jäävät pieniksi, jos käytetty kyselyalusta on esimerkiksi käyttäjälle ilmainen. Kyselytutkimuksen heikkouksina ovat mm. se, että vastaukset saattavat jäädä liian pinnalliseksi tai vääринymmärryksiä on mahdotonta oikaista ja tämä saattaa vaikuttaa kyselyn tuloksiin. Kyselytutkimuksessa lomakkeen suunnittelu ja toimivuus ovat ratkaisevassa asemassa kyselyn onnistumiseen nähden. (Hirsjärvi ym. 2004, 182-184; Vehkalahti 2008, 20.)

Puolistrukturoidussa kyselytutkimuksessa kaikki kyselyyn vastaajat vastaavat samoihin, ennalta päätettyihin kysymyksiin. Kyselyn muoto on lähellä teema-haastattelun muotoa, jossa vastaajalta kysytään eri teemojen alle luotuihin kysymyksiin. Puolistrukturoitu kysely rajaa vastaajaa, eikä anna vastaajalle kovin suurta mahdollisuutta kertoa aiheesta kaikkea haluamaansa. (Hirsjärvi ym. 2004, 197; KvaliMOTV.)

Kyselytutkimukseen osallistuvien vastaajien määrä ei ollut tiedossa kyselyä luotaessa. Aineiston hallinnallisista syistä osa kyselyn kysymyksistä toteutettiin vaihtoehto- tai monivalintakysymyksillä. Vaihtoehtokysymyksien jälkeen oli lähes aina mahdollisuus perustella vastaus vapaalla vastauksella. Tällä pyrittiin antamaan vastaajalle mahdollisuus perustella valintansa tai tuoda esiin jotain vastausta täydentävää. Avoimet kysymykset valintakysymysten joukossa auttavat poikkeavien näkemysten esille tuomista, eivätkä supista vastaajan näkemystä aiheesta liiaksi ennalta määrättyyn muottiin (KvantiMOTV). Jotta kysely olisi vastaajalle riittävän selkeä, ei siihen tehty enää asteikkoihin eli skaaloihin perustuvia kysymyksiä.

10.2 Aineiston keruu

Opiskelija testasi etukäteen erilaisia sähköisiä kyselyalustoja. Tarkoituksena oli löytää alusta, joka olisi helppokäyttöinen, ilmainen ja luotettava. Kyselytutkimuksien käyttö erilaisissa työtehtävissä sosiaali- ja terveysalalla on yleistä. Opinnäytetyön kautta opiskelijalla oli mahdollisuus testata erilaisia sähköisiä kyselyalustoja mahdollista myöhempää käyttöä varten. Käyttäjäkokemukset vaihtelivat alustojen mukaan.

Alustaksi valikoitui Google Forms -kyselyalusta. Google Forms -kyselyalusta on helppokäyttöinen, luotettava ja yleisesti tunnettu sähköinen kyselyalusta. Sen käyttäminen on ilmaista ja alusta mahdollisti kyselyn lähettämisen sähköisellä linkillä yhteyshenkilön kautta.

Sähköiselle Google Forms -kyselyalustalle luotu kysely lähetettiin mukaan lupautuneille Terveenä eläkkeellä -hankkeen yhteistyötahojen työterveyshuoltojen työterveyshoitajille. Opiskelijalla oli tiedossa, että yhteyshenkilön kautta lähetettyyn kyselyyn oli todennäköisempää saada useampia vastauksia ja kato olisi todennäköisesti pienempi, kun kyselyn suorittajan suoraan vastaajille lähetetyssä lomakkeessa (Hirsjärvi, ym. 2004, 185).

Kyselyyn työterveyshoitajat vastasivat nimettömästi. Kyselyssä oli suljettuja vaihtoehto-, monivalinta- sekä avoimia kysymyksiä. Työterveyshoitajien omia ehdotuksia ikääntyvien työntekijöiden terveyden tukemiseen kuultiin kyse-lyssä. Kysely oli jaoteltu kolmeen teemaan, joiden sisällä oli aiheeseen liittyviä

kysymyksiä. Kyselypohjalle oli mahdollista asettaa vastaajalle informaatiota kyselyn etenemisestä. Tämän toivottiin motivoivan vastaajaa eteenpäin.

Kyselylomake pilotoitiin ennalta tammikuussa 2021 Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun geronomiopiskelijoilla. Pilotoinnin seurauksena kyselylomaketta muokattiin paremman käyttäjäkokemuksen saavuttamiseksi. Monivalintaa lisättiin. Pilotoinnissa geronomiopiskelijat toivoivat kyselyyn lisäystä eri sukupuolien välillä olevista eroista. Tämä kysymys lisättiin. Pilotointiin osallistuneiden opiskelijoiden mielestä kysely oli vastaajaa eteenpäin kannustava ja selkeä.

Juuri ennen sähköisen lomakkeen avaamista opiskelija osallistui osallistuvan työterveyshuoltoa tuottavan yrityksen työterveyshoitajien yhteiseen Teams-palaveriin. Palaverissa opiskelija kertoi kyselyn taustoista ja aikataulusta sekä vastasi hänelle esitettyihin kysymyksiin kyselyyn liittyen. Sähköinen linkki kyselyyn jaettiin työterveyshoitajille yhteyshenkilön toimesta keskitetysti palaverin aikana. Vastausaikaa oli vajaat kaksi viikkoa.

11 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Kyselyn aihepiirit rajattiin Terveenä eläkkeellä -hankeen toiveiden mukaisesti. Teemoja kyselyssä oli kolme; ikääntyville työntekijöille annettu tuki, työterveysyhteistyö sekä työterveyshoitajien omat näkemykset sekä ehdotukset ikääntyneiden työntekijöiden tukemisen mahdollisuuksista ja menetelmistä. Kyselyn viimeisessä osassa vastaajilla oli mahdollisuus kertoa aiheesta vapaasti. Opiskelija sai ohjausta kyselyn luomiseen opinnäytetyön ohjaavalta opettajalta sekä opinnäytetyön tilaajalta ennen sen lopullista muotoutumista.

Tutkimuskysymyksiksi valikoituivat seuraavat;

1. Mitkä ovat hyvät käytänteet ikääntyneiden työntekijöiden tukemiseen?
2. Miten työterveyshuollon ja työpaikkojen työterveysyhteistyö tapahtuu?
3. Millaisin työterveyshuollon toimintamenetelmin voidaan tukea työntekijän terveyttä eläkeiässä?

12 TULOKSET

Kysely välitettiin yhdys henkilön toimesta 27 työterveyshoitajalle. Kyselytutkimuksen tulokset on avattu seuraavassa aihealueittain. Aihealueen sisällä esitellään kaikki kyselyn kysymykset saatuine vastauksineen.

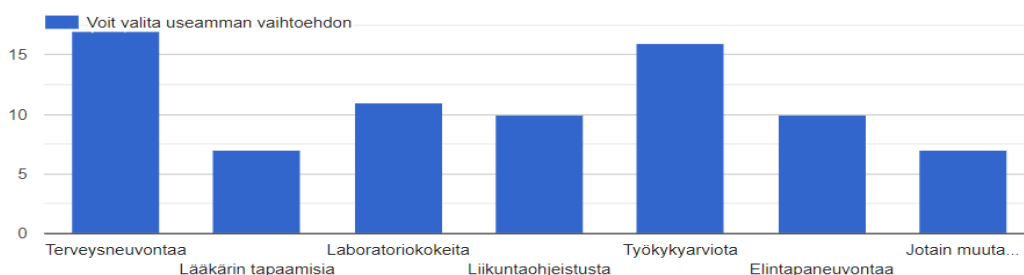
12.1 Ikääntyvän työntekijän tukeminen

Ensimmäisessä osiossa vastattiin tutkimuskysymykseen; Mitkä ovat hyvät käytänteet ikääntyneiden työntekijöiden tukemiseen? Osiossa olivat lomakkeen kysymykset 1-8.

Ensimmäisenä työterveyshoitajia pyydettiin kertomaan, millaista tukea ikääntyvät työntekijät työterveyshoitajien mielestä tarvitsevat.

Taulukko 1

1. Millaista tukea ikääntyvät työntekijät tarvitsevat?



Työterveyshoitajien antamien vastausten perusteella ikääntyvät työntekijät tarvitsivat eniten terveysneuvontaa (17/20). Seuraavaksi eniten kannatusta sai työkykyarvion tekeminen ikääntyville työntekijöille (16/20). Työterveyshoitajien mukaan ikääntyvät työntekijät tarvitsevat työterveyshuolloilta varsin usein laboratoriokokeita (11/20). Liikuntaohjeistuksen sekä elintapaneuvonnan tarpeen oli valinnut 10 työterveyshoitajaa. Lääkärin tapaamisten koettiin myös olevan tarpeellisia, muttei kuitenkaan kaikille ikääntyville työntekijöille välttämättömiä (7/20).

Monivalintavaihtoehtojen lisäksi työterveyshoitajien mielestä ikääntyneet työntekijät tarvitsivat tietoa kuntoutuksesta, tukea mielenterveyden hoitoon, neuvontaa työeläkkeistä sekä kuntoutus- ja muista tukimuodoista, teknistä apua

esimerkiksi sähköisten lomakkeiden täyttämässä sekä palveluohjausta erilaisten palveluiden saatavuudesta eläköitymisen jälkeen. Oman hoitajan tapaamiset ikäännyttäessä nostettiin vastauksissa tärkeäksi tukimuodoksi. Mahdollisuus työn keventämisestä omalla työpaikalla tuotiin myös esiin.

Seuraavaksi työterveyshoitajia pyydettiin kertomaan, miten heidän edellä valitsemiaan vaihtoehtoja voidaan työterveyshuollossa tukea.

Työterveyshoitajan säännöllisten tapaamisten kerrottiin useimmissa vastauksissa tukevan ikääntyvää työntekijää. Työterveyshoitajan tapaamiseen viittasi puolet työterveyshoitajista vastauksissaan jollain tapaa.

”Säännölliset yhteydenotot ja tapaamiset.”

”Yhdessä oman hoitajan kanssa tilanne arvioidaan ja annetaan ajat.”

Työterveyshoitajan tapaamisissa keskustelu ja työterveyshoitajan tuttuus koettiin tärkeiksi, jotta keskustelussa päästäisiin pureutumaan huolellisesti työntekijän tilanteeseen.

”Huolellinen työntekijän kuuntelu on tärkeintä ja samalle aaltopituudelle pääseminen, että hoidon tarve tulee arvioitua oikein ja asiakas kokee saavansa apua.”

Työterveyshoitajat kertoivat, että ikääntyville työntekijöille tiheämmin tehtävät terveystarkastukset mahdollistavat erilaisten tuen muotojen tarjoamisen, kun aiheet nousevat tapaamisilla esiin. Työterveyshuollon henkilöstöltä tarvittiin vastausten perusteella moniammatillista yhteistyötä asiakkaan hyväksi.

”lakkäämmillä työntekijöillä tiheämmin terveystarkastukset, jotta mahdollisiin haasteisiin päästään ajoissa kiinni.”

”Moniammatillinen yhteistyö (tth, tft, ttl)”

Lisäksi vastauksissa tuotiin esille sosiaaliohjauksen tarvetta, esimiesten tarvetta ohjaukselle sekä työterveyshoitajille säännöllisesti annettun koulutuksen tärkeyttä, jotta heillä olisi viimeisin tieto ja taito asiakkaan neuvontaan.

”Sosiaaliohjaajan palveluja olisi hyvä käyttää enemmän. Työterveyshoitaja osaa kyllä neuvoa perusasiat ja aina voi ohjata asiakkaan olemaan yhteydessä omaan eläkevakuutusyhtiöön.”

”Esimiesten ohjausta.”

”Esim. uusista/muuttuneista suosituksista lyhyitä info/koulutustilaisuuksia tai käsitellään lyhyesti yhteisissä palaverissa.”

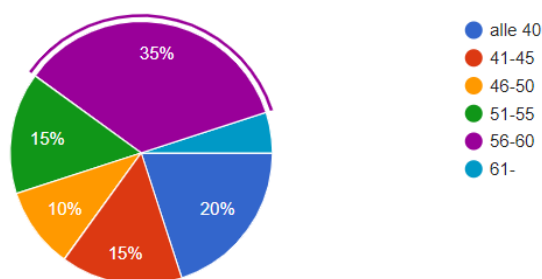
Työterveyshoitajat olivat yksimielisiä siitä, että ikääntyneitä työntekijöitä tulee tavata työterveyshuollossa säännöllisesti (20/20).

Seuraavaksi työterveyshoitajia pyydettiin ilmoittamaan mielipiteensä siitä, minkä ikäisinä työterveyshuollon ikätarkastukset tulisi aloittaa.

Taulukko 2

4. Minkä ikäisinä työterveyshuollon ikätarkastukset tulisi aloittaa?

20 vastausta

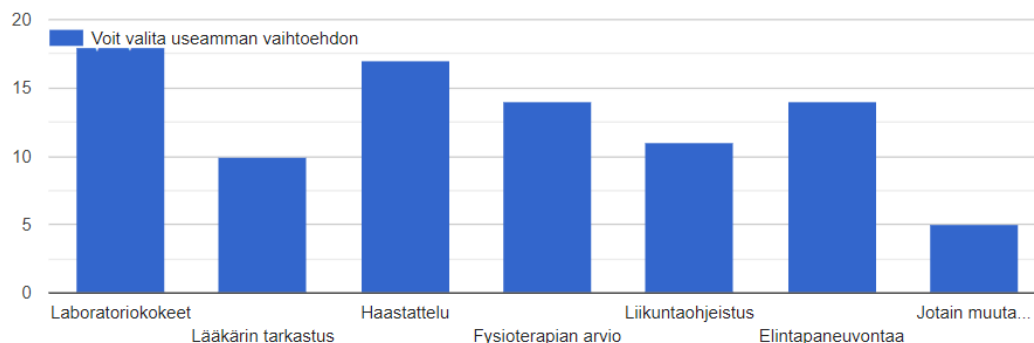


Suurin osa vastaajista (7/20) oli sitä mieltä, että ikätarkastukset tulisi aloittaa 56-60 ikävuoden kohdalla. Tämän jälkeen hajonta vastauksissa oli suuri. Viidennes (4/20) ilmoitti ikätarkastusten aloituksen olevan tarpeellista ennen 40 vuoden ikää. 15 % (3/20) vastasi ikätarkastusten olevan tarpeellisia aloittaa 41-45 vuoden iässä. Sama vastausprosentti saatiin ikähaarukassa 51-55 vuotta. Kaksi vastaajaa ilmoitti, että ikätarkastukset tulisi aloittaa 46-50 vuoden iässä. Yhden työterveyshoitajan (5 %) mielestä ikätarkastukset tulisi aloittaa 61 ikävuoden jälkeen.

Työterveyshoitajien mielipidettä pyydettiin siihen, mitä ikätarkastusten tulisi pitää sisällään. Vastaajat saivat valita vaihtoehtoja monivalinnassa sekä määrittää myös itse muita vaihtoehtoja.

Taulukko 3

5. Mitä ikätarkastusten tulisi pitää sisällään?



Työterveyshoitajien vastausten perusteella ikätarkastusten tulisi pitää sisällään ainakin laboratoriokokeita (18/20) sekä ikääntyvän työntekijän haastatteluja (17/20). Fysioterapian arvion (14/20) ja elintapaneuvonnan (14/20) koettiin myös olevan usein tarpeellisia ikätarkastuksissa. Liikuntaohjeistuksen (11/20) sekä lääkärin tapaamisen (10/20) ei vastausten perusteella välttämättä tarvitse kuulua kaikkien ikääntyvien työntekijöiden ikätarkastuksiin.

Ennalta määriteltyjen osa-alueiden lisäksi työterveyshoitajat korostivat psykisen tuen antamista ikääntyneille työntekijöille. Tukimuotojen tulisi vastausten perusteella olla aina yksilöllisesti suunniteltuja.

”Psykososiaalinen tuki.”

”Mielenterveyden tukeminen.”

”Tarvittaessa vaikka nuo kaikki kohdat, yksilöllisen tarpeen mukaan.”

Kaikkien 20 vastaajan mielestä ikääntyneillä työntekijöillä oli mahdollisuus tuoda esille erilaisia tuen tarpeita työterveyshoitajalle. Tukea oli työterveyshoitajien mielestä mahdollista saada ennalta sovituisissa työterveystarkastuksissa sekä ottamalla yhteyttä työterveyshoitajaan. Työntekijän omaa vastuuta tuoda asioita esille korostettiin.

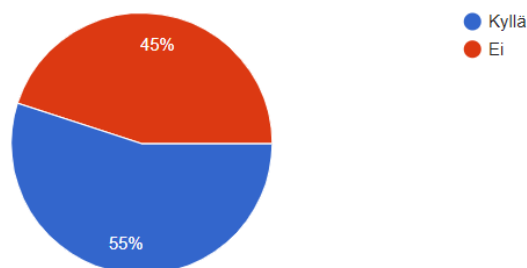
”Tietenkin ihmisillä on oma vastuunsa tuoda esiin kuormittavia tekijöitä. Pelkkä ikä ei kerro kaikkea. Toimintakyky on ratkaiseva ja tietysti työn luone (fyysinen kuormittavuus, muutokset työssä ym.).”

Eri sukupuolta olevien tuen tarpeiden eroavaisuuksia kysyttäessä nousi esiin, ettei kaikkien työterveyshoitajien mielestä ollut välttämättä tarpeellista luokitella ikääntyviä työntekijöitä eri sukupuolten mukaan.

Taulukko 4

7. Tarvitsevatko miehet ja naiset erilaista tukea työterveyshuolloilta ikääntyessään?

20 vastausta



Lähes puolet vastaajista (9/20) oli sitä mieltä, etteivät miehet ja naiset tarvitse erilaista tukea työterveyshuolloilta ikääntyessään.

”Riippuu täysin persoonasta. Eläköityminen voi tuottaa huolta, olipa sitten mies tai nainen.”

”Sukupuolen mukaan on tarpeeton kategorisoida.”

”Erot yksilöllisiä, ikääntyminen vaikuttaa molempiin.”

55 % työterveyshoitajista (11/20) oli vastaavasti sitä mieltä, että naiset ja miehet tarvitsevat erilaista tukea työterveyshuolloilta ikääntyessään.

Naisilla vaihdevuosien koettiin vaikuttavan enemmän työhyvinvointiin. Osteoporoosin ehkäisy, uniongelmat, henkisen jaksamisen haasteet sekä ruuhkavuosien kuormitus työelämän ulkopuolella nostettiin vastauksissa esiin. Naisien kerrottiin herkemmin pitävän huolta perheen lapsista ja myöhemmässä

vaiheessa omista tai appivanhemmista. Jatkuva hoivavastuu väsytti yhden työterveyshoitajan näkemyksen mukaan ikääntyviä, naispuolisia työntekijöitä. Yksi työterveyshoitaja toi esille sen, että naiset saattavat toimia omaishoitajina vielä työelämässä ollessaan ja tämä oli työkykyyn vaikuttava tekijä. Miesten kerrottiin tarvitsevan tukea terveiden elintapojen ohjaukseen.

Seuraavaksi pyydettiin omin sanoin kertomaan, millaisin keinoin työterveys- huolto voi parhaiten tukea ikääntyneitä työntekijöitä.

Lähes puolet työterveyshoitajista korosti avoimissa vastauksissaan säännöllisiä työterveyshoitajan tapaamisia ja tarkastuksia sekä sairauksien hyvää hoitoa. Toisaalta kerrottiin tärkeiksi kahdenkeskinen keskustelu sekä asiakkaan asioiden tarkka kuunteleminen työterveyshoitajan tapaamisten yhteydessä.

”Neuvonta ja ohjaus oman työkyvyn ylläpitämiseen. Miettimään keinoja, miten työssä selviää, jos on työkyvyn alentumista tai työ on kuormittava, fysioterapeutin ohjaus oman fyysisen kunnon ylläpitämiseen, kuuntelemalla.”

”Seurannalla ja keskusteluin, työn kevennyksin- työterveysneuvottelujen kautta!”

Ikääntyviä työntekijöitä tulisi aina kohdata yksilöllisesti ja räätälöidä jokaiselle omannäköinen palvelukokonaisuus. Työntekijän tulisi vastausten perusteella saada työterveyshoitajalta tukea työelämänmuutoksissa. Tuen muotoina mm. työn keventäminen ja osa-aikaisen työn mahdollistaminen.

”Miettimällä yksilöllisesti vaihtoehtoja ja tuen tarvetta.”

”Yksilöllinen arvio, tarvittaessa työterveysneuvottelu/työn muokaus, kuntoutushaku, terveydentilan selvitys, sairauksien hyvä hoito.”

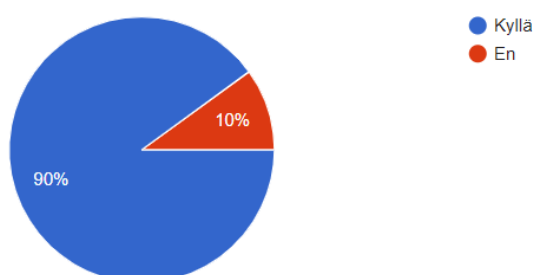
12.2 Työterveysyhteistyö

Kyselyn toisessa osiossa vastattiin tutkimuskysymykseen; Miten työterveys-
huollon ja työpaikkojen työterveysyhteistyö tapahtuu? Osiossa olivat kysymyk-
set 9-16.

Taulukko 5

9. Oletko käynyt tutustumassa työterveyshuoltoa ostaviin työpaikkoihin?

20 vastausta



Lähes kaikki vastanneista työterveyshoitajista (18/20) oli käynyt tutustumassa
työterveyshuoltoa ostaviin tahoihin.

Työterveyshoitajat toivat vastauksissaan esille työpaikkaselvityksen kautta
tehtyä yhteistyötä työnantajien kanssa. Työnantajan kanssa tehty toiminta-
suunnitelma määrittäi käyntiväliä. Työpaikoilla käytiin vähintään viiden vuoden
välein, tarvittaessa useammin.

”Vähintään viiden vuoden välein. Tarvittaessa useammin.”

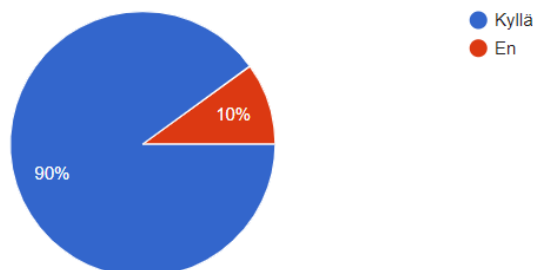
*”3-5 vuoden välein tehdään työpaikkakäynnit säännöllisesti ja
aina, kun työpaikalla tapahtuu muutoksia tiloissa esim.”*

Kaikki työterveyshoitajat (20/20) olivat tutustuneet eri ammattiryhmien työteh-
täviin, eli olivat tietoisia työterveyshuollon asiakkaiden työpaikoilla tekemästä
työstä. Kaikki (20/20) olivat myös tutustuneet eri ammattiryhmien työoloihin
sekä olleet mukana tekemässä työpaikkojen työterveyshuollon suunnitelmia.

Taulukko 6

13. Koetko, että työterveyshuollon palveluita ostava taho kuuntelee riittävästi työterveyshuollon ammattihenkilöitä työterveys-suunnitelmaa tehtäessä?

20 vastausta



Lähes kaikki työterveyshoitajat (18/20) kokivat, että työterveyspalveluita ostava taho kuuntelee riittävästi työterveyshuollon ammattihenkilöitä työterveys-suunnitelmaa tehtäessä. Työterveyshoitajien mielestä heidän ammatillisella näkemyksellään oli painoarvoa työnantajatahon suunnalla. Työterveyshoitajien ehdotuksesta työpaikkojen työterveys-suunnitelmaan oli mahdollista saada tarpeellisia lisäyksiä.

”Toimintasuunnitelmat tehdään pitkälti työterveyshuollon asiantuntemukseen nojaten.”

”Yleensä ammattitaitoamme arvostetaan, tietysti on vaihtelua yrityksissä, yrityksen koon ja heidän käytettävissä olevien resurssien mukaan.”

”Tahoja on hyvin erilaisia; osa kuuntelee tarkasti osa ei.”

”Osa yrityksistä on erittäin aktiivisia ja on myös niitä, jotka haluavat vain minimitason palvelut.”

”Monesti sopimukseen on saatu työterveyshuollon esittämiä ja perustelemlia asioita esim. First beat mittaukset.”

Kaikki työterveyshoitajat (20/20) kokivat esimiesten ja työpaikkojen kanssa tehdyn yhteistyön toimivana.

Kun työterveyshoitajia pyydettiin omin sanoin kertomaan millaisin menetelmin työterveysyhteistyötä voisi heidän mielestään kehittää paremmaksi, korostuivat vastauksissa säännölliset tapaamiset työnantajien kanssa. Mitä enemmän

keskustelua oli mahdollista käydä, sen tiiviimpää ja hedelmällisempää työterveysyhteistyötä oli mahdollista tehdä.

”Säännölliset tapaamiset johdon ja esimiesten kanssa tiivistävät yhteistyötä.”

”Säännöllisesti sovitut yhteydenotot.”

”Työpaikoilla vierailuja useammin.”

Esimiesten kanssa tehty yhteistyö kerrottiin tärkeäksi menetelmäksi toimivampaan työterveysyhteistyöhön. Esimiesten kanssa tehtävää yhteistyötä toivottiin vielä nykyistä enemmän.

”Esimiehet aktiivisemmin mukaan yhteistyöhön työterveyden kanssa.”

Työterveyshoitajat toivat vastauksissaan esiin työpaikkojen vastuuta työterveysyhteistyön toteutumisessa.

”Yritykset voisivat itse olla aktiivisempia ja olla rohkeasti yhteydessä työterveyshuoltoon, koskee lähinnä pieniä yrityksiä alle 10 henkilöä työllistäviä.”

”Tämäkin on pitkälti kiinni ostajan suhtautumisesta. Jos ostetaan vain lakisääteinen minimi eikä haluta mitään sen yli menevää, silloin yhteistyö jää väkisin ohueksi. Mutta työnantajan kanssa keskustelemalla yleensä yhteistyön saa sujumaan yhä paremmin.”

Työpaikoilla on erilaisia keinoja ikääntyvien työntekijöiden terveyden tukemiseen. Näitä työterveyshoitajilta kysyttäessä nousi tärkeänä mahdollistaa ikääntyneelle työntekijälle oman työnkuvan muokkaus.

”Työnkuvan muutoksia, osa-aikatyö, työaika muuttamalla.”

”Työterveysneuvotteluin kevennetty, muokattu työ, osakuntoutustuki.”

Osa-aika-työn mahdollisuus ja työaikajoustot yksilöllisesti sekä työnkierto tuotiin esiin vaihtoehtoina tukea ikääntyvää työntekijää jaksamaan työssään.

”Työajan lyhentämisen mahdollistaminen. Korvaava, kevennetty työ erityisesti fyysisissä ammateissa. työnkiertoa isommissa. Jne.”

”Työn muokkaus työntekijän rajoitteiden mukaan, ergonomia kuntoon, työn tauotus, osatyökykyisille työajan vähentäminen osaeläkeratkaisuina.”

Työnantajan järjestämä työkykytoiminta erilaine muotoineen tuli näkyväksi vastauksissa. Työterveyshoitajien mielestä työntekijöiden liikunta-aktiivisuutta kannattaa työnantajan kannustaa.

”Kehityskeskustelut, smartum setelit, työnkuvan räätälöinti yms.”

”Työhyvinvoinnin tukeminen, mm. e-passit.”

”Tykytoiminta mm. ePassi, jota työntekijät voivat käyttää kaikenlaisiin harrastuksiin.”

Yksi työterveyshoitaja toivoi kokonaisvaltaisen työterveyshuollon kuulumista ikääntyville työntekijöille liikunnan tukemisen lisäksi.

”Liikunnan tukeminen, muokatut työnkuvat, joustavat työajat, kokonaisvaltaisen työterveyshuollon tarjoaminen (mm. työkykytestit, laajemmat rokotukset ym. iäkkäämmille työntekijöille.”

12.3 Terveyttä eläkeikään

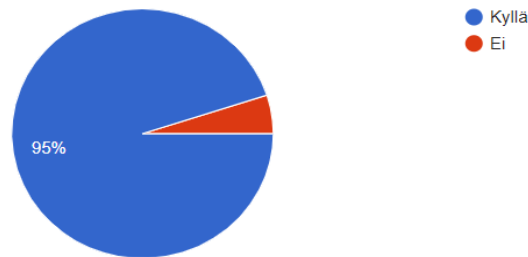
Viimeiseen tutkimuskysymykseen vastattiin kyselylomakkeen osiossa 4/5. Millaisin työterveyshuollon toimintamenetelmin voidaan tukea työntekijän terveyttä eläkeiässä? Osioon kuuluivat kysymykset 17-22.

Työterveyshoitajia pyydettiin vastaamaan tarvitsevatko ikääntyvät työntekijät työterveyshuollolta jotakin erityispalveluita (esim. ikätarkastuksia) ennen eläkkeelle jäämistä.

Taulukko 7

17. Tarvitsevatko ikääntyvät työntekijät työterveyshuollolta jotakin erityispalveluita (esim. ikätarkastuksia) ennen eläkkeelle jäämistä?

20 vastausta



Lähes kaikki työterveyshoitajat (19/20) olivat sitä mieltä, että ikääntyneet työntekijät tarvitsevat työterveyshuollolta joitain erityispalveluita ennen eläkkeelle jäämistä. 1 vastaaja (5 %) valitsi, ettei niitä tarvita.

Kun pyydettiin avoimesti kertomaan minkälaisia erityispalveluita ikääntyneet työntekijät tarvitsevat ennen eläkkeelle jäämistä, saatiin seuraavanlaisia vastauksia;

Eri työtehtävissä työntekijöiden sairastumisen vaara on erilainen. Tämä on otettu huomioon työterveyshuoltoon liittyvässä lainsäädännössä. Jos työ altistaa sairauksille, tulee se ottaa huomioon myös ennen eläkkeelle jäämistä.

”Erityistä sairastumisen vaaraa olevissa töissä on lakisääteistä.

Kokoama tärkeää jatkohoidon turvaamiseksi.”

”Jos työ on ollut erityistä vaaraa aiheuttava, tulee tarkastus ennen eläkkeelle jäämistä tehdä. Muuten säännöllisten terveystarkastusten tarve on hyvin yksilöllistä.”

”Altisteisen työn vuoksi on hyvä tehdä lähtötarkastus, jossa tarkistetaan terveys ja vaikutus siihen.”

Työterveyshoitajat toivat esiin viimeisten työvuosien aikana tehtävän, säännöllisen terveystarkastuksen ja juuri ennen eläköitymistä tapahtuvan terveystarkastuksen. Tarpeissa kerrottiin olevan suuria yksilöllisiä, työntekijäkohtaisia eroavaisuuksia.

”Kartoitetaan tilanne ja arvioidaan tarve yksilöllisesti. Kaikki eivät tarvitse.”

”Ennen eläköitymistä tehdään lähtötarkastus, jossa katsotaan laboratorioskokeet, rokotusten voimassaolo ja uusitaan tarvittavat reseptit.”

”Eläkkeellelähtötarkastus tehdään monesti ennen eläkkeelle jäämistä. Laitetaan terveysasiat järjestykseen ja tehdään suunnitelma jatkoon.”

Yksi työterveyshoitaja vastasi, että työntekijän terveydentilan seurannasta on saattanut huolehtia työiässä vain työterveyshuolto ja tämä olisi otettava ennen eläkkeelle jäämistä selvitykseen, jotta jatkohoito varmasti toimisi eläkkeelle jäämisen jälkeen. Ikääntyvää työntekijää tulisi kuunnella ja kannustaa ennen eläkkeelle siirtymistä.

”Terveydentilan seuranta on voinut olla pelkästään työterveyshuollossa, joten asioiden kokoaminen on järkevää eläkkeelle jäädessä.”

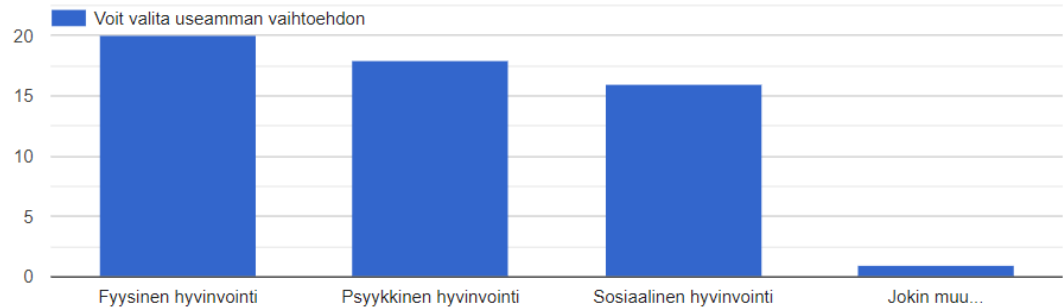
”Terveydentilan selvitystä ja tukea eläkkeelle siirtymiseen.”

”Tsekkaus lab. kokeisiin, tunnelman kuuntelu ja kannustaminen.”

Työterveyshoitajia pyydettiin valitsemaan ne terveyden ja toimintakykyisyyden osa-alueet, jotka vaativat heidän mielestään erityistä huomiota ennen eläkkeelle siirtymistä. Monivalinnassa fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi saivat kaikki runsaasti puoltamista.

Taulukko 8

18. Mitkä terveyden ja toimintakykyisyyden osa-alueet vaativat mielestäsi erityistä huomiota ennen eläkkeelle siirtymistä?



Kaikkien vastaajien (20/20) mielestä fyysinen toimintakyky vaatii erityistä huomiota ennen eläkkeelle jäämistä. Psykkisen hyvinvoinnin huomioimista puolsi 18/20 vastaajaa. 16 vastaajan mielestä sosiaaliseen hyvinvointiin tulisi kiinnittää huomiota ennen eläkkeelle jäämistä. Valinnan ”Jokin muu” oli tehnyt yksi vastaaja. Vastaaja selvensi valintaa seuraavasti;

”Elintavat, esim. alkoholin käyttö tai uni.”

Seuraavaksi työterveyshoitajia pyydettiin omin sanoin kertomaan, kuinka edellä valittuja osa-alueita voitaisiin paremmin tukea työterveyshuollossa. Ikäänntyneen työntekijän motivointi oman kunnon ylläpitämiseen tuotiin esille useammassa vastauksessa.

”Oman kunnon hoito aina tärkeää iästä huolimatta. Oman kehon kuuntelu ja palautuminen tärkeää.”

”Motivointia oman kunnon hoitamiseen.”

Sosiaalisen hyvinvoinnin pohtiminen ja ylläpitäminen työelämän loputtua nostettiin vastauksissa myös esille.

”Harrastukset ja sosiaaliset verkostot auttavat eläkkeelle siirtyjää uudessa elämäntilanteessa.”

”Fyysisen kunnon testaus. Keskustelemalla mitä tapahtuu, kun jää eläkkeelle, onko elämässä aikaisemmin ollut muutakin kuin työ ja yö.”

Ikääntyvän työntekijän kerrottiin tarvitsevan psyykkisen hyvinvoinnin tukemista työterveyshuollosta ennen eläkkeelle siirtymistä. Elintapaneuvonnan tulisi myös olla osa ikääntyvän työntekijän tukipakettia.

”Psykologin ja fysioterapeutin tapaamisen voisi sisällyttää automaattisesti jokaiseen lähtötarkastukseen, lääkärin tarkastus tarvittaessa.”

”Käymällä lävitse nämä ihmisen hyvinvointiin vaikuttavat tekijät mm. ruokarytmin vaikutus yöuneen jne.”

Jonkinlaisen eläkevalmennuksen koettiin olevan hyvä tapa avustaa ikääntyvää työntekijää eläkkeelle lähdeäessä. Työterveyshoitajat kokivat, että työterveyshuolto voisi valmennuksia järjestää esimerkiksi työpsykologin vetämänä.

”Isommilla työpaikoilla voisi olla myös ryhmiä eläkkeelle jäämisestä esim. työpsykologin vetämänä.”

”Kutsumalla eläkkeelle siirtyvät terv. tarkastukseen ja pitämällä ryhmiä eläkkeelle siirtyville (muutosvalmennus).”

Yksi työterveyshoitaja toi esille sosiaali- ja terveystalveluihin ohjaamisen yhtenä tuen muotona ennen eläkkeelle jäämistä.

”Yhteistyötahojen/julkinen sektori ja kolmannen sektorin palveluiden tarjoaminen ja esittely.”

Työterveyshoitajat kokivat, että he voivat auttaa ikääntyvää työntekijää elintapojen parantamisessa parhaiten keskustelun ja ohjaamisen kautta. Ohjaaminen tarpeen mukaan kuntoutukseen mainittiin. Asiakkaiden motivointi omasta terveydestä huolehtimiseen koettiin saatujen vastausten perusteella tärkeänä.

”Keskustellen, hakien vaihtoehtoja.”

”Konkreettisia neuvoja, perusteluja keskustelussa.”

”Neuvonnalla ja ohjauksella, ohjaamalla mm. kuntoutuksiin ja liikuntaryhmiin.”

”Motivoida ja ohjata terveellisempiin elintapoihin, jos puutteita ilmenee.”

”Terveysneuvontaa ja ohjeistusta/motivointia.”

Työterveyshoitajan rinnalla kulkeminen muutoksessa todettiin vahvaksi tuen muodoksi. Työntekijän henkilökohtaisten motivaatiotekijöiden löytäminen elintapojen muutoksiin ohjatussa kerrottiin olevan hyvä työkalu mahdollisen ryhmätuen rinnalla.

”Kannustaa muutoksiin ja seurata niiden toteutumista. Miettiä yhdessä asiakkaan kanssa hänen elämäntilanteeseensa sopivia keinoja.”

”Yksilöllinen tai ryhmän tuki, psyykkiset esim. motivaatiotekijät jne.”

Erilaiset testaukset nostettiin vastauksissa esille elintapaohjauksen tueksi.

”Herättelemällä kyselyjen avulla, testaamalla esim. kuntotestit, verikokeet, veranpaineen mittaus.”

”Ruokavalio ja liikuntaohjaus, seuranta toimintakykytestein ja lab. tutkimuksin.”

Työterveyshoitajien monipuolinen osaaminen ikääntyvien työntekijöiden tukemisessa tuli useassa vastauksissa esille.

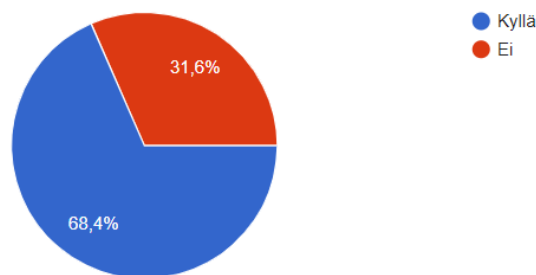
”Ikääntyminen huomioidaan mm. elintapaohjauksessa, esim. päivittäisen liikunnan merkitys korostuu, ruokailun säännöllisyys ja monipuolisuus ikääntyvän elimistön tarpeet huomioiden, päihteiden käytössä samoin ikääntymisen muutokset huomioitava.”

Seuraavaksi työterveyshoitajia pyydettiin vastamaan kysymykseen, tuetaanko työterveyshuollon nykyisellä toiminnalla ikääntyvien työntekijöiden terveyttä vielä eläkeiässä.

Taulukko 9

21. Tuetaanko työterveyshuollon nykyisellä toiminnalla ikääntyvien työntekijöiden terveyttä vielä eläkeiässä?

19 vastausta



13/19 työterveyshoitajaa (68,4 %) oli sitä mieltä, että työterveyshuollon nykyisellä toiminnalla tuetaan ikääntyvien työntekijöiden terveyttä vielä eläkeiässä. 6/19 työterveyshoitajaa (31,6 %) vastaavasti, ettei työterveyshuollon nykyinen toiminta tue terveyttä enää eläkeiässä.

Työterveyshuollon säännöllisten tapaamisten työuran aikana ilmoitettiin tukevan ikääntyvien työntekijöiden terveyttä vielä eläkeiässä. Samoin kannustaminen ja ohjaus fyysisen kunnon ylläpitämiseen vielä työelämässä oltaessa.

”Työntekijä, jonka terveyttä on seurattu säännöllisesti työelämän aikana on kiinnostunut omasta terveydestään myös eläkkeellä ja osaa hakeutua palveluiden piiriin omaan terveyskeskukseen.”

”Fyysisesti hyväkuntoinen jaksaa ja pärjää myös eläkkeellä. Usein sanon eläkeikää lähestyvälle, että ei ole ainoastaan tarkoitus, että toimintakyky on hyvä työuran loppuun, vaan toimintakykyä tulisi olla jäljellä myös eläkkeellä.”

”Elintapamuutoksiin kannustamalla ja omasta hyvinvoinnista huolehtimisen kannustaminen.”

”Lähinnä tuo neuvonta ja ohjaus, toivotaan että ne eväät kantaa siellä eläkkeellä myös.”

Ohjaus julkisen ja kolmannen sektorin palveluiden piiriin ennen eläkkeelle jäämistä tuotiin vastauksissa esiin.

”Yhteistyötahojen/julkinen sektori ja kolmannen sektorin palveluiden tarjoaminen/esittely.”

”Tavoitteena terveenä eläkkeelle, hyvä tiedon siirto perusterveydenhuoltoon/jatkohoitopaikkaan.”

Yksi vastaaja koki, että terveyttä eläkeiässä on mahdollista tukea työpaikoilla ennen eläkkeelle jäämistä esimerkiksi keventämällä ikääntyvän työntekijän työaika ja työnkuvaa.

”Työn keventäminen työaika ja työnkuvamuutoksilla.”

Työterveyshuollon palveluiden loputtua, eläkkeelle jäämisen jälkeen, kerrottiin mahdollisuudesta ostaa terveystilanteesta omakustanteisesti.

”Meillä on mahdollisuus jatkaa hoitosuhdetta yksityisasiakkaana.”

”Itsemaksavilla on mahdollisuus jatkaa työterveyshuollon asiakaina esim. terveystarkastuksin tms.”

”Tarjoamalla mahdollisuus omakustanteisiin vastaanottokäynteihin työsuhteen päättymisen jälkeen.”

12.4 Avoin kysymys

Lopussa työterveyshoitajilla oli mahdollisuus kirjoittaa avoimesti jotain aiheeseen liittyvää. Oman työntekijän roolia korostettiin.

”Oman hoitajan rooli tulisi korostua, tuntee työntekijän parhaiten ja osaa tunnistaa yksilölliset tarpeet ja valita keinot.”

13 POHDINTA

Sähköiseen kyselyyn vastasi 27 työterveyshoitajasta määräaikaan mennessä 20. Vastausprosentiksi saatiin siis 74 %. Etelä-Savon alueella oli enenevässä määrin Covid -19-altistuksia ja tartuntoja kyselyn suorittamisen aikaan. Tällä

saattoi olla vaikutusta kyselyn vastausprosenttiin. Työterveyshuollolta vaadittiin tuona aikana runsaasti varautumista pandemiaan. Opiskelija ei voi olla varma, onko kyselyyn vastannut myös Terveenä eläkkeellä -hankeen yhteistyökumppaneiden työterveyshoitajien muodostaman ryhmän ulkopuolelta työterveyshoitajia. Kaikki kyselyyn vastanneet ovat kuitenkin Terveenä eläkkeellä -hankkeen yhteistyökumppaneiden työterveyshuollon tuottajien työterveyshoitajia.

Vastausaikaa työterveyshoitajilla oli vajaat kaksi viikkoa. Työterveyshoitajille lähetettiin yhteyshenkilön kautta muistutusviesti kaksi päivää ennen kyselyn sulkeutumista. Kyselyn aikarajaus tehtiin lyhyeksi, ettei kyselyyn vastaaminen työterveyshoitajilta jäisi muiden töiden vuoksi tekemättä. Sähköinen, täytetty kysely palautui opinnäytetyötä tekeväälle opiskelijalle Google Forms -alustalle anonyymisti. Vastaajia ei voitu vastauksista tunnistaa.

Opiskelija käsitteli aineiston opinnäytetyöraporttiin teemoittelun avulla. Teemoittelu mahdollisti eri aihealueiden käsittelyn erillään ja pyrki lisäämään lopullisen raportin selkeyttä. Vastausten litterointi esti saatujen vastausten muokkaamisen ja sisällön muuttamisen. Tämä vahvisti työn luotettavuutta.

13.1 Johtopäätökset

Ikääntyneen työntekijän tukemiseen vaaditaan moniammatillista osaamista työterveyshuollossa. Tarvetta on perinteisen terveydenhuollon lisäksi mm. palveluohjaukseen ja eläkevalmennukseen. Fyysisen toimintakyvyn tukeminen työiässä auttaa toimintakyvyn säilymisessä myös eläkeiässä. Psykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn tukeminen on myös tärkeää. Vuori tukee tätä ajatusta kokonaisvaltaisen tuen tarpeesta vuonna 2016 ilmestyneessä teoksessaan Kohti terveempää ikääntymistä.

Ikääntyneiden työntekijöiden tuen tarve on aina yksilöllinen. Siihen vaikuttaa oman aktiivisuuden lisäksi henkilön työnkuva sekä työtehtävät. Työpaikkojen esimiesten kanssa tehtävä työ korostuu ikääntyvän työntekijän terveyttä ylläpidettäessä. Työn joustamista tarvitaan, jotta työntekijä voi säilyttää terveytensä hyvänä työiän loppuun asti. Tämä mahdollistaa myös terveempiä eläkevuosia.

Työnantajilta toivotaan ymmärrystä riittävän kattavien työterveyshuollon palveluiden hankkimiseen. Työnantajat kuuntelevat työterveyshoitajien ehdotuksia pääsääntöisesti hyvin palvelukokonaisuuksia laadittaessa. Työterveyshoitajien tulee siis painottaa riittäviä työterveyspalveluita työterveyshuollon suunnittelu- vaiheessa.

Työkykyä edistävä toiminta tukee työntekijöiden terveyttä ja toimintakykyä. Tämän toteuttamiseen kannattaa työnantajia motivoida ja kannustaa. Yhteistyö perusterveydenhuollon kanssa on erityisen tärkeää työelämän loppupuolella. Ikääntyvät työntekijät tulisi ”saattaen vaihtaa” julkisen terveydenhuollon piiriin työelämän loputtua. Yksityisen palveluntuottajan on mahdollista myydä palveluitaan eläkkeelle jääneille työntekijöille.

Työterveyshoitajat tapaavat ikääntyneitä työntekijöitä yleensä säännöllisesti. Luotettava ja keskusteleva suhde työterveyshoitajaan korostuu aivan kuten Dufva totesi vuonna 2012 teoksessaan Eläkkeelle jäämisen kynnyksellä. Koh- taamisen taidot ovat tärkeitä työvälaineitä myös työterveyshuollossa, jotta asi- akkaan avun tarve tulisi näkyväksi. Neuvonta ja ohjaus on laaja-alaista ja kat- tavaa. Työterveyshoitajan tuttuus edesauttaa keskustelussa ja asioiden käsit- telyssä.

Elintapaohjauksessa erilaisten testausten avulla saadaan ikääntyvää henkilöä motivoitua paremmin terveydelle myönteisten muutoksen tekemiseen. Ikään- tyneiden työntekijöiden tukimuodot tulisi aloittaa jo hyvissä ajoin, keski-iässä.

13.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Opinnäytetyöhön osallistunut työterveyshuollon tuottaja oli tietoinen opinnäy- tetyön sisällöstä sekä toisen työterveyshuollon palveluja alueella tuottavan toi- mijan kieltäytymisestä ennen tutkimusluvan antamista. Opinnäytetyön kirjalli- nen suunnitelma lähetettiin työterveyshuollon tuottajan yhteyshenkilölle sa- massa kirjeessä tutkimuslupahakemuksen kanssa. Opinnäytetyön suunni- telma oli päivitetty ennen sen lähettämistä, koska työn tekijällä oli jo tieto toi- sen työterveyspalveluita tuottavan yrityksen kieltäytymisestä. Näin varmistet- tiin, että mukaan pyydetty yritys oli tietoinen kaikesta mitä tutkimuksessa teh- dään, kenen kanssa ja millaisella aikataululla.

Kyselyyn vastaaminen oli työterveyshoitajille vapaaehtoista, eikä opiskelijalla ollut missään vaiheessa tiedossa kyselyyn vastaajien henkilöllisyyksiä. Työterveyshoitajien työhistoriaa tai työkokemustietoja ei kerätty, jolloin vastaajat pysyivät tältäkin osalta anonymoineina. Yhteyshenkilön kautta lähetetty sähköinen linkki mahdollisti sen, ettei kyselyn suorittajalle jäänyt vastaajien sähköpostiosoitteita ja anonymiteetti säilyi.

Google Forms -alustan avulla työterveyshoitajien vastaukset siirtyivät suoraan sähköisen kyselyalustan pohjalle, joka muodosti myös opinnäytetyössä edellä esitellyt kaaviot. Tämä esti laskentavirheiden syntymisen taulukkokuviin. Yksittäisten vastaajien valinnat jäivät osaksi kokonaisuutta, eikä niitä ollut mahdollista eritellä ja tätä kautta tunnistaa. Avoimiin kysymyksiin saadut vastaukset litteroitiin, eli kirjoitettiin muuntamattomina lopulliseen raporttiin. Näin vältettiin saatujen vastausten muokkaaminen ja saatujen vastausten sisällön muuttaminen.

Tutkimuksen reliabiliteettia sekä validiteettia tarkasteltaessa voidaan todeta, että aikaisemmalla työterveyshuollon osaamisella olisi saatettu saada luotua selkeämpi kyselylomake. Koska opiskelijalle ei ollut työterveyshoitajien työ tuttua, saattoi osa kysymyksistä olla kyselyssä turhia. Toisaalta työtä vähemmän tuntevan saattaa olla helpompaa asettua aiheen tarkkailijaksi ilman ennakkokäsityksiä. Moniammatillista yhteistyötä oli mahdollista harjoitella opinnäytetyön tekemisen kautta.

Opinnäytetyön aikana toimittiin hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti ja noudatettiin eettisiä toimintatapoja. Tämä oli erittäin tärkeää, koska tietoja kerättiin yksityisen palveluntuottajan alaisuudessa toimivilta työterveyshoitajilta. Opinnäytetyön tekeminen ei saanut millään lailla vaarantaa palveluntuottajan yritystoimintaa tai mainetta.

Valmis opinnäytetyö luovutetaan Terveenä eläkkeellä -hankeen käyttöön. Yksityiselle työterveyshuollon tuottajalle toimitetaan linkki valmiiseen opinnäytetyöhön ja yritys voi käyttää kyselyn tuloksia hyödykseen omassa toiminnassaan. Lopullisesta raportista jätettiin tarkoituksellisesti pois kyselyyn osallistuneen, yksityisen työterveyshuollon tuottajan nimi.

13.3 Kehittämisehdotukset

Ikääntymisen ilmiöön tulisi kohdentaa huomiota kaikissa siihen liittyvissä tilanteissa ja kaikilla eri sektoreilla. Ei riitä, että kunnat pyrkivät yksittäin tukemaan ikääntyneiden asukkaidensa toimintakykyä erilaisin tukitoimin ja myöhemmin tukipalveluin. Ikääntyneille annettu tuki tulisi ulottaa jo keski-ikäisille järjestetyissä palveluissa niin, että ne tukisivat ihmisten terveyttä ja toimintakykyä pitkäjänteisesti. Elintapaneuvontaa annetaan lapsille ja nuorille kouluissa, mutta kouluajan jälkeen se ei ole enää kaikkia tavoitettavaa. Elintapaneuvontaan tulisi pyrkiä läpi elämän, kaikkien palveluiden yhteydessä.

Työnantajat voivat tällä hetkellä osin määrittää sitä, mitä työterveyshuollon palveluita heidän työntekijänsä työterveyshuollosta saavat. Jos työnantaja-osapuolelle lisättäisiin kannusteita kattavien työterveyspalveluiden järjestämiseen, saattaisivat ne tuottaa enemmän terveyttä vielä eläkeiässäkin. Toki työnantaja on kiinnostunut työntekijöidensä terveydestä ja toimintakykyisyydestä näiden työelämässä ollessa. Tulisi pohtia, miten voisimme saada työnantajat näkemään itsensä osana kansallista kokonaisuutta ikääntyneiden terveyden edistäjänä. Voisiko työnantajia kutsua yhdessä innovoimaan keinoja omien työntekijöiden terveiden ja toimintakykyisten eläkevuosien mahdollistamiseen? Voisivatko työnantajat saada toiminnasta jonkinlaisia kannusteita?

Julkisen sektorin palvelut eivät nykyisin aina tunnu riittävilta. On kuitenkin parempi ennaltaehkäistä kuin korjata jo tapahtuneita vaurioita. Työnantajia olisi tärkeää kannustaa panostamaan työterveyshuollon palvelukokonaisuuksiin. Työterveyshuollon ja julkisen sektorin yhteistyön kehittäminen on syytä muistaa sote-uudistusta tehtäessä.

Työterveyshuollon ammattihenkilöstö koostuu moniammatillisesta työryhmästä. Sosiaalialan osaamista voitaisiin työterveyshuollossa kuitenkin edelleen vahvistaa. Työyhteisöjen moniammatillinen osaaminen lisääntyisi sosiaalialan ammattihenkilöiden ollessa mukana työryhmää. Samalla asiakkaiden ohjaus kunnallisiin palveluihin tai kolmannen sektorin toimijoiden palveluihin saattaisi toimia saumattomammin.

Työterveyshuoltoa tuottavat yksityiset palveluntuottajat löytävät toivottavasti nykyisestä ajasta mahdollisuuden luoda erilaisia palvelukonsepteja eläkkeelle jääville. Julkisen sektorin palveluiden ontuessa yksityisillä palveluntuottajilla on mahdollisuus myydä terveyttä ja toimintakykyä tuottavia palveluita niille, jotka kokevat asian tärkeäksi ja ovat maksukykyisiä. Tätä on jo nähtävissä, mutta vaihdellen. Erilaiset seurantatutkimukset voisivat näyttää palvelun ostamista harkitseville sen kannattavuuden.

Eläkevalmennukset ovat tarpeellisia, jotta ikääntynyt työntekijä voisi hallitusti suunnitella eläkkeelle jäämistä. Tarvetta verkkoalustoilta löytyville eläkevalmennuksille on jatkuvasti enemmän, kuten Metropolian geronomiopiskelijat Rosenberg ja Vainikainen toivat opinnäytetyössään Eläkkeelle valmistautuvaan aamukampa viime vuonna esille. Kaikki eivät kuitenkaan osaa tai tiedä hakea tukea ja neuvoja ennen eläkkeelle jäämistä sähköisiltä palvelualustoilta. Voisiko jokaiselle ikääntyvälle työntekijälle järjestää pienen tilaisuuden ennen eläkkeelle jäämistä eläkevalmennuksen merkeissä? Voisiko työnantajia velvoittaa tällaisen järjestämiseen yhdessä työterveyshuollon kanssa? Eläkkeelle jääminen tulisi voida toteuttaa niin, että siirtymä tuottaa eläkkeelle jäävälle henkilölle mielihyvää ja positiivisia odotuksia tuleviin vuosiin. Kunniallisesti, arvostettuna ja kiitettynä lopetettu työura on varmasti jokaiselle toivottava työn lopetus eläkepäivien avautuessa.

Suomi on pinta-alaltaan laaja maa ja sen eri osissa elämä on erilaista. Kansalaiset asuttavat maata hyvin vaihtelevasti. Tästä syystä olisi tärkeää ymmärtää eri alueiden eroavaisuuksia esimerkiksi sosiaalihuollon lainsäädäntöä muokattaessa. Elämä Etelä-Savossa on erilaista kuin esimerkiksi Uudellamaalla. Myös ihmisten toimintatavat ja alueellinen kulttuuri vaihtelevat. Positiivista ajattelua ikääntymistä kohtaan tulisi kuitenkin lisätä kaikkialla. Ikääntymistä ilmiönä tulisi tarkastella aina mahdollisuuksien kautta. Aivan kuten asia on kirjoitettu Etelä-Savon maakuntastrategiaan.

Etelä-Savon alueella on käynnissä useita hankkeita liittyen asukkaiden työllisyyteen ja toimintakykyyn. Toivoisin hankkeiden tekevän vahvaa yhteistyötä toistensa kanssa. Tällöin useammalla eri taholla jo käytössä olevaa tietoa voitaisiin hyödyntää laajemmin ja monialaisemmin alueen asukkaiden hyväksi.

Opinnäytetyön kautta saavutettu tieto on Terveenä eläkkeellä -hankkeen käytävissä hanketoiminnan edetessä. Työterveyshoitajien haastatteleminen kasvotusten olisi mahdollistanut saadun tiedon syventämisen. Sähköinen kysely rajasi hetkittäin liikaa vastaajaa. Jos tällaisen kyselytutkimuksen olisi työterveyshoitajille tuottanut esimerkiksi terveydenhoidon opiskelija, olisivat saadut vastaukset mahdollisesti olleet spesifimpiä johtuen opiskelijan terveydenhuollon laajemmasta osaamisesta. Tämä toki vain erilaisen kysymysten asetelun seurauksena.

Tämän opinnäytetyöprosessin kautta oli mahdollista toimia useiden eri toimijoiden yhteistyössä. Opiskelijan tekemä työskentely ohjaavan opettajan, hanketyöntekijöiden sekä yksityisten palveluntuottajien kanssa mahdollisti monitaiteisen työn kokemuksen. Prosessin eteneminen ei kaikissa tilanteissa ollut opiskelijan suunnitteleman aikataulun mukainen. Välimatkat, eri toimijoiden aikataulut ja muu työ vaikuttivat prosessin etenemiseen. Opiskelijalla oli tästä syystä mahdollisuus prosessoida asioita ja rauhassa syventää ymmärrystä aiheeseen. Kokonaisuuden hallinta parantui.

Lopuksi totean vanhan sanonnan mukaisesti, että työ tekijäänsä kiittää. Tutkijan osaaminen karttuu tutkimustyötä tehtäessä. Tämän opinnäytetyön kautta opiskelija sai ensikontaktin kyselyn luomiseen ja tutkimusprosessin läpiviemiseen. Opinnäytetyö on prosessina sellainen, että siitä on mahdollisuus oppia paljon. Tässä tapauksessa tuo mahdollisuus tuli käytettyä. Kysymysten asetelu, tulkinta ja kokonaisuuden kokoaminen mahdollisimman selkeään ja lukijan mielenkiintoa ylläpitävään muotoon oli jännittävä ja haastava prosessi. Olen tyytyväinen, että prosessi aiheutti niin runsaasti epävarmuutta, kysymyksiä ja kompastumisia. Tapahtui oppimista. Oppimista parhaimmillaan.

LÄHTEET

Antti-Poika, M. & Martimo, K-P. 2010. Yksilöllisten riskien kartoitus ja hallinta. Teoksessa Martimo, K-P., Antti-Poika, M. & Uitti, J. (toim.) Työstä terveyttä. Porvoo: Duodecim, 262-276.

Aulankoski, S. 2016. Törmäyksistä työniloon. Työterveyshuolto tukena työn ristiriidoissa. 1. painos. Riika: Kustannus Oy Duodecim.

Brulde, B. 2019. Lev hela livet. Filosofiska tankar om ett gott och meningsfullt åldrande. Tukholma: Fri tanke.

Colliander, A. & Ruoppila I. 2018. Ikäihmisten voimavarat myöhäisessä iässä. Hankasalmi: Taitotupa.

Dannii, Y. & Xiaoyu, Z. 2017. Planning for Retirement: Longitudinal Effect on Retirement Resources and Post-retirement Well-being. PDF-dokumentti. Saatavissa: [fpsyg-08-01300.pdf](https://www.fpsyq-08-01300.pdf) [viitattu 10.1.2021].

Dufva, H. 2012. Eläkkeelle siirtymisen kynnyksellä. Eläkkeellesiirtymisilmiön monitasoinen tarkastelu. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. PDF-dokumentti. Saatavissa: [urn isbn 978-952-61-0657-1.pdf \(uef.fi\)](https://urn.isbn.978-952-61-0657-1.pdf) [viitattu 20.1.2021].

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. 2020. Kasvupalveluista elinvoimaa Etelä-Savoon. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Kasvupalveluista elinvoimaa Etelä-Savoon - ely - ELY-keskus \(ely-keskus.fi\)](https://www.ely-keskus.fi/kasvupalveluista-elinvoimaa-etela-savoon-ely-ely-keskus) [viitattu 1.1.2021].

ELO. 23.1.2020. Näin eläkeläinen pysyy vetreänä ja virkeänä talvella. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.elo.fi/uutiset/2020/nain-elakelainen-pyy-vetreana-ja-virkeana-talvella> [viitattu 19.6.2020].

ely-keskus.fi. Kasvupalveluista elinvoimaa Etelä-Savoon. WWW- dokumentti. Saatavissa: [Kasvupalveluista elinvoimaa Etelä-Savoon - ely - ELY-keskus \(ely-keskus.fi\)](https://www.ely-keskus.fi/kasvupalveluista-elinvoimaa-etela-savoon-ely-ely-keskus) [viitattu 30.12.2021].

Eläketurvakeskus. Eläkeuudistus 2017. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.etk.fi/suomen-elakejarjestelma/elakeuudistukset/aiemmat-uudistukset/elakeuudistus-2017/> [viitattu 18.6.2020].

Etelä-Savo ennakoi. 2020. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Yleiskatsaus - Etelä-Savo Ennakoi \(esavoennakoi.fi\)](https://www.esavoennakoi.fi/yleiskatsaus-etela-savo-ennakoi) [viitattu 1.1.2021].

etela-savo.fi. 2020. Työkykyä ja kumppanuutta sote- keskukselta! WWW-dokumentti. Saatavissa: [Työkykyä ja kumppanuutta sote-keskukselta! – Etelä-Savon maakunta \(etela-savo.fi\)](https://www.etela-savo.fi/tyokyky-ja-kumppanuutta-sote-keskukselta-etela-savo) [viitattu 1.1.2021].

esavo.fi. 2020a. Puhtaasti paras! Saimaan maakunta. Strategia 2030. PDF-dokumentti. Saatavissa: [ES maakuntastrategia_2030_25112020.pdf \(esavo.fi\)](https://www.esavo.fi/maakuntastrategia-2030-25112020.pdf) [viitattu 1.1.2021].

- esavo.fi. 2020b. Väkiluku ja väestönmuutokset Etelä-Savossa 1990-2019. PDF-dokumentti. Päivitetty 10.9.2020. Saatavissa: [Otsikko \(esavo.fi\)](#). [viitattu 15.1.2021].
- Frostegård, J. 2019. Lev livet längre. Om evolution, hälsa och hur man förlänger livet. EU: Lava förlag.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10., osin uudistettu painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Iivanainen, A., Jauhiainen, M. & Syväoja, P. 2010. Sairauksien hoitaminen. Keuruu: Tammi.
- Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa. Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan Unionissa. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Jabe, M. 2015. Ikä voimavarana. Karkkila: Karkkilan painopalvelu Oy.
- Jalonen, P. & Laaksonen, M. 2014. Moniammatillinen toimintatapa. Teoksessa Uitti, J. (toim.) Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. 3.-5. painos. Työterveyslaitos: Saarijärvi.
- Joki, M. 2018. Henkilöstöasiantuntijan työkirja. 6. uudistettu painos. Hansaprint Oy: Vantaa.
- Juvonen-Posti, P., Uitti, J., Kurppa, K., Viljamaa, M. & Martimo, K-P. 2014. Työterveysyhteistyö. Teoksessa Uitti, J. (toim.) Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. 3. uudistettu painos. Saarijärvi: Työterveyslaitos, 21-40.
- Kemppainen, L. 2020. Terveys – Yksilön vai yhteiskunnan vastuu? Teoksessa Asumaa A. (toim.) Terve elämä! Näin voimme paremmin tulevaisuudessa. Tallinna: Gaudeamus, 159-180.
- Kettunen, S. 2015. Eläkeikä nousee- Miten käy työkyvyn. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ilmarinen.fi/uutishuone/arkisto/2015/tyokyky/> [viitattu 17.6.2020].
- Kurvinen, A., Jolkkonen, A., Koistinen, P., Lipiäinen, L., Nummi, T. & Virtanen, P. 2018. Työuran menetys työuran loppupuolella. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137203/YP1805-6_Kurvinenym.pdf?sequence=2&isAllowed=y [viitattu 17.6.2020].
- KvaliMOTV. Strukturoitu ja puolistrukturoitu haastattelu. WWW-dokumentti. Saatavissa: [KvaliMOTV - 6.3.3 Strukturoitu ja puolistrukturoitu haastattelu \(tuni.fi\)](#) [viitattu 28.1.2021].
- KvantiMOTV. Kyselylomakkeen laatiminen. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Kyselylomakkeen laatiminen - KvantiMOTV \(tuni.fi\)](#) [viitattu 1.5.2021].
- Laitinen, H., Vuorinen, M. & Simola, A. 2009. Työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen. Tallinna: Tietosanoma Oy.

Levitin, D. 2020. Succesfull Aging- A neuroscientist explores the power and potential of our lives. New York: Dutton.

Lundell, S., Tuominen, E., Hossi, T., Klemola, S., Lehto, E., Mäkinen, E., Oldenbourg, R., Saarelma-Thiel, T. & Ilmarinen, J. 2011. Ikävoimaa työhön. Tuusula: Jaarli Oy.

Mars, N. & Ripatti, S. 2020. Perimä ja elintavat tulevaisuuden terveystarkastuksessa. Teoksessa Asumaa A. (toim.) Terve elämä! Näin voimme paremmin tulevaisuudessa. Tallinna: Gaudeamus, 105-118.

Meristö, T. & Laitinen, J. 2020. Työterveyshuollon tulevaisuuskenaarioita. PDF-dokumentti. Saatavissa: [Laurea Julkaisut 133.pdf \(theseus.fi\)](#) [viitattu 21.1.2021].

Muhonen, M. 2019. "Monesta osasta se kerääntyy tää hyvinvointiki niinku yleensä kaikki asiat" Pirkanmaalaisten ikääntyneiden kokemuksia hyvinvoinnista ja ikääntymisestä. Kansanterveystieteen pro gradu- tutkielma. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. PDF-dokumentti. Saatavissa: [MuhonenMinerva.pdf \(tuni.fi\)](#) [viitattu 20.1.2021].

Nyqvist, F. & Nygård, M. 2016. Aktiivisen ikääntymisen muodot, mahdollisuudet ja esteet Pohjanmaalla GERDA-kyselyaineiston valossa. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131938/YP1605_Nyqvist%26Nygard.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 17.6.2020].

Pesonen, S. & Mäenpää-Moilanen, E. 2020. Arviointi. Teoksessa Hakulinen, H., Kangas, P. & Pesonen, S. Yhteistyöllä toimivampi työikäisten terveydenhuolto. PDF-dokumentti. Saatavissa: [Yhteistyöllä toimivampi työikäisten terveydenhuolto - TYÖKE - Verkostoilla tehoa SOTEen, työkyvyn tukeen ja työikäisten terveyteen hankkeen loppuraportti \(julkari.fi\)](#) [viitattu 20.1.2021].

Qvarsell, R. 2017. Att bli gammal men inte vara det. Teoksessa Bagger-Sjöbäck, D. (toim.) Det goda åldrandet. Vad du behöver veta om din kropp och hälsa. Tukholma: Carlssons, 329-342.

Rautio, M. 2015. Työikäinen terveydenhuollon asiakkaana. Teoksessa Haara, P., Honkanen, H., Mellin, O-K. & Tervaskanto-Mäentausta, T. (toim.) Terveydenhoitajan osaaminen. 2. uudistettu painos. Porvoo: Edita, 319-334.

Rautio, M., Väisänen, A., Mäenpää-Moilanen, E., Rokkanen, T., Manninen, P. & Jalonen, P. 2011. Työyhteisön toimivuuden edistäminen työterveyshuollon toimintana. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Rissanen A. 2019. Väestön ikääntyminen ja keskittyminen aiheuttavat haasteita kunnille. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Väestön ikääntyminen ja keskittyminen aiheuttavat haasteita kunnille \(valtioneuvosto.fi\)](#) [viitattu 1.12.2020].

Rosenberg, S. & Vainikainen, K. 2020. Eläkkeelle valmistautuvaan aamukampa. Verkkovalmennuksen sisältösuunnitelma. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Vanhustyön tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: [Rosenberg Sari, Vainikainen Karoliina.pdf \(theseus.fi\)](#) [viitattu 20.1.2021].

Ruotsalainen, K. 2013. Väestö vanhenee – heikkeneekö huoltosuhde? WWW-dokumentti. Saatavissa: [Tilastokeskus - Väestö vanhenee – heikkeneekö huoltosuhde? \(stat.fi\)](https://tilastokeskus.fi/vaesto/vanhenee-heikkeneeko-huoltosuhde?) [viitattu 1.1.2021].

Räsänen, K. & Sauni, R. 2014. Sairaanhoidon työterveyshuollossa. Teoksessa Uitti, J. (toim.) Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. 3. uudistettu painos. Saarijärvi: Työterveyslaitos, 56-68.

Sandell-Kaukonen, C. 2016. Ikäjohtaminen. Ikääntyneen työntekijän johtamisen haasteet ja kokemukset esimiehen näkökulmasta. Vaasan yliopisto. Filosofinen tiedekunta. Pro gradu- tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/5173/osuva_7109.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 16.6.2020].

Sauni, R. 2014. Lainsäädäntö. Teoksessa Uitti, J. (toim.) Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. 3. uudistettu painos. Saarijärvi: Työterveyslaitos. 10-20.

Schleutker, E. 2013. Väestön ikääntyminen ja hyvinvointivaltio. Mitä vaihtoehtoja meillä on? PDF-dokumentti. Saatavissa: [schleutker.pdf \(julkari.fi\)](#) [viitattu 2.12.2020].

Seuri, M., Iloranta, K. & Räsänen, K. 2011. Kumppanina työterveyshuolto. Tallinna: Tietosanoma Oy.

Sippola, S. 2020. Sukupolven merkitys työntekijän sitoutumisessa. Tampereen yliopisto. Johtamisen ja talouden tiedekunta. Pro Gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: [SippolaSini.pdf \(tuni.fi\)](#) [viitattu 21.12.2020].

STM, Sosiaali- ja terveysministeriö. 2016. Työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden pätevyys ja sosiaali- ja terveysministeriön ohjeet työterveyshuollon täydennyskoulutuksesta. PDF-dokumentti. Saatavissa: [STM_10_2016_TTHn_ammattihenkilöiden_ja_suomi_A4.pdf \(valtioneuvosto.fi\)](#) [viitattu 2.1.2021].

STM, Sosiaali- ja terveysministeriö. Työterveyshuolto. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Työterveyshuolto - Sosiaali- ja terveysministeriö \(stm.fi\)](#) [viitattu 1.1.2021].

Särkämö, T. 2020. Virikettä ikääntyville aivoille. Teoksessa Asumaa A. (toim.) Terve elämä! Näin voimme paremmin tulevaisuudessa. Tallinna: Gaudeamus, 89-104.

Takala, M., Karisalmi, S. & Tuominen, E. 2010. Tutkimuskatsaus. Teoksessa Tuominen, E., Takala, M. & Forma, P. (toim.) Työolot ja työssä jatkaminen. Helsinki: Eläketurvakeskus, 19-30.

Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. EU: UNIpress.

Taskinen, S. 2016. Hyvillä mielin eläkkeelle – Opas työelämän jälkeiseen aikaan. Tallinna: Aula & CO.

Tervaskanto-Mäentausta, T. & Linattiniemi, S. 2015. Monen sukupolven ikääntyvät. Teoksessa Haarala, P., Honkanen, H., Mellin, O.-K. & Tervaskanto-Mäentausta, T. (toim.) Terveydenhoitajan osaaminen. 2. painos. Porvoo: Edita. 335-354.

Terveenä eläkkeellä. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Terveenä eläkkeellä - XAMK](#) [viitattu 26.2.2021].

terveyskyla.fi. 2019. Ikääntyminen ja elämänmuutokset. WWW-dokumentti Päivitetty 7.11.2019. Saatavissa: [Ikääntyminen ja elämänmuutokset | Ikätalo.fi | Terveyskylä.fi \(terveyskyla.fi\)](#) [viitattu 20.1.2021].

terveyskyla.fi a. Ikääntynyt, iäkäs vai vanha. WWW-dokumentti. Päivitetty 7.11.2019. Saatavissa: <https://www.terveyskyla.fi/ikatalo/ikääntyneelle/ikä-ja-arki/ikääntynyt-iäkäs-vai-vanha> [viitattu 17.6.2020].

terveyskyla.fi b. Väestön ikääntyminen Suomessa. WWW-dokumentti. Päivitetty 17.11.2019. Saatavissa: [Väestön ikääntyminen Suomessa | Ikätalo.fi | Terveyskylä.fi \(terveyskyla.fi\)](#) [viitattu 1.12.2020].

Tilastokeskus. Elinajanodote. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.stat.fi/org/tilastokeskus/elinajanodote.html> [viitattu 17.6.2020].

Tilastokeskus. Käsitteet. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Taloudellinen huoltosuhte | Käsitteet | Tilastokeskus \(stat.fi\)](#) [viitattu 20.12.2021].

TTK. Työkyky on työhyvinvoinnin perusta. PDF-dokumentti. Saatavissa: [Työkyky on työhyvinvoinnin perusta \(ttk.fi\)](#) [viitattu 11.1.2021].

TTL. Ikäjohtaminen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohdaminen/> [viitattu 16.6.2020].

TTL. 2015. Työterveysyhteistyöllä vaikuttavuutta työkyvyn tukeen. PDF-dokumentti. Saatavissa: [Työterveysyhteistyö opas 102015 \(002\).pdf \(julkari.fi\)](#) [viitattu 10.1.2021].

Tukia, H, Wilskman, K. & Lähteenmäki, M. 2012. Sosiaalisen markkinoinnin ABC. E-kirja. Tampere: Juvenes Print – Tampereen yliopistopaino Oy. Saatavissa: [URN ISBN 978-952-245-513-0.pdf \(julkari.fi\)](#) [viitattu 15.2.2021].

Turpeinen, M., Ylisassi, H., Hirvonen, L. & Laitinen, J. 2016. Edistetään terveyttä työpaikoilla yhteistoimin. Helsinki: Työterveyslaitos. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131977/Edistetään%20terveyttä%20työpaikoilla%20yhteistoimin.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [viitattu 15.6.2020].

Työsuojelu.fi. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. WWW-dokumentti. Päivitetty 18.03.2019. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveyshuolto> [viitattu 16.6.2020].

Työpaikan lait 2019. Viro: Helsingin Kamari Oy.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

UKK-instituutti. 2020. Ikääntyminen ja liikunta. WWW-dokumentti. Saatavissa: [https://www.ukkinstituutti.fi/tietoa_terveysliikunnasta/liikkumaan/aloittajan liikuntaopas/ikaantyminen_ja_liikunta](https://www.ukkinstituutti.fi/tietoa_terveysliikunnasta/liikkumaan/aloittajan_liikuntaopas/ikaantyminen_ja_liikunta) [viitattu 19.6.2020].

Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Vuori, I. 2016. Kohti terveempää ikääntymistä. Liettua: Duodecim.

Kuvaluettelo

Kuva 1. Työuran vaiheet. TTL. Saatavissa: [Työrajohtamisen työkalupakki - Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#) [viitattu 1.12.2021].

Kuva 2. Työkykytalo. TTL. Saatavissa: [Työkykytalo - Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#) [viitattu 11.12.2020].

Kuva 3. Työterveyslaitos. Vaikuttava terveyden edistäminen työterveysyhteistyössä yhteiskehittämisenä. Saatavissa: <https://docplayer.fi/68484793-Vaikuttava-terveyden-edistaminen-tyoterveysyhteistyossa-yhteiskehittamisena.html> [viitattu 2.1.2021].

Kysely työterveyshoitajille

Kysely toteutetaan yhteistyössä Etelä-Savon työterveyden ja Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun kanssa. Kysely rakentuu viidestä osiosta, joista kolmessa vastaat kyselyyn. Vastaamiseen kuluu n. 5-10 minuuttia. Kiitos ajastasi! Aloita kysely klikkaamalla "Seuraava".

Ikääntyvän työntekijän tukeminen

1. Millaista tukea ikääntyvät työntekijät tarvitsevat?

Merkitse vain yksi soikio riviä kohden.

Voit valita useamman vaihtoehdon

Terveysneuvontaa	<input type="radio"/>
Lääkärin tapaamisia	<input type="radio"/>
Laboratoriokokeita	<input type="radio"/>
Liikuntaohjeistusta	<input type="radio"/>
Työkykyarviota	<input type="radio"/>
Elintapaneuvontaa	<input type="radio"/>
Jotain muuta...	<input type="radio"/>

Jos vastasit "Jotain muuta", mitä se voisi olla?

2. Miten edellä valitsemiasi vaihtoehtoja voidaan työterveyshuollossa tukea?

3. Tulisiko ikääntyneitä työntekijöitä tavata työterveyshuollossa säännöllisesti?

Merkitse vain yksi soikio.

Kyllä

Ei

4. Minkä ikäisinä työterveyshuollon ikätarkastukset tulisi aloittaa?

Merkitse vain yksi soikio.

alle 40

41-45

46-50

51-55

56-60

61-

5. Mitä ikätarkastusten tulisi pitää sisällään?

Merkitse vain yksi soikio riviä kohden.

Voit valita useamman vaihtoehdon

Laboratoriokokeet	<input type="radio"/>
Lääkärin tarkastus	<input type="radio"/>
Haastattelu	<input type="radio"/>
Fysioterapian arvio	<input type="radio"/>
Liikuntaohjeistus	<input type="radio"/>
Elintapaneuvontaa	<input type="radio"/>
Jotain muuta...	<input type="radio"/>

Jos vastasit "Jotain muuta", mitä se voisi olla?

6. Voivatko ikääntyneet työntekijät tuoda itse esille tuen tarpeita?

Merkitse vain yksi soikio.

- Kyllä
- Ei

Jos vastasit "Kyllä", niin miten? Jos vastasit "Ei", niin miksi ei?

7. Tarvitsevatko miehet ja naiset erilaista tukea työterveyshuolloilta ikääntyessään?

Merkitse vain yksi soikio.

Kyllä

Ei

Perustelisitko vastauksesi?

8. Millaisin keinoin työterveyshuolto voi parhaiten tukea ikääntyneitä työntekijöitä?

Kiitos! Siinä olivat ensimmäiset kysymykset. Nyt osioon 3/5!

Työterveysyhteistyö

9. Oletko käynyt tutustumassa työterveyshuoltoa ostaviin työpaikkoihin?

Merkitse vain yksi soikio.

Kyllä

En

Jos vastasit "Kyllä", kuinka usein?

10. Oletko tutustunut eri ammattiryhmien työtehtäviin?

Merkitse vain yksi soikio.

Kyllä

En

11. Oletko tutustunut eri ammattiryhmien työoloihin?

Merkitse vain yksi soikio.

Kyllä

En

12. Oletko ollut mukana tekemässä työpaikkojen työterveyshuollon suunnitelmia?

Merkitse vain yksi soikio.

Kyllä

En

Jos vastasit "Kyllä", miten olet ollut mukana?

13. Koetko, että työterveyshuollon palveluita ostava taho kuuntelee riittävästi työterveyshuollon ammattihenkilöitä työterveyssuunnitelmaa tehtäessä?

Merkitse vain yksi soikio.

Kyllä

En

Perustelisitko vastauksesi?

14. Koetko esimiesten ja työpaikkojen kanssa tehtävän yhteistyön toimivana?

Merkitse vain yksi soikio.

Kyllä

En

15. Millaisin menetelmin työterveysyhteistyötä voisi mielestäsi kehittää paremmaksi?

16. Millaisia keinoja työpaikat käyttävät ikääntyvien työntekijöiden terveyden tukemiseen ja edistämiseen?

Siinä olivat toisen osion kysymykset. Hienoa! Sitten voit siirtyä osioon 4/5!

Terveyttä eläkeikään

17. Tarvitsevatko ikääntyvät työntekijät työterveyshuollolta jotakin erityispalveluita (esim. ikätarkastuksia) ennen eläkkeelle jäämistä?

Merkitse vain yksi soikio.

Kyllä

Ei

Jos vastasit "Kyllä", niin minkälaisia? Jos vastasit "Ei", niin miksi?

18. Mitkä terveyden ja toimintakykyisyyden osa-alueet vaativat mielestäsi erityistä huomiota ennen eläkkeelle siirtymistä?

Merkitse vain yksi soikio riviä kohden.

Voit valita useamman vaihtoehdon	
Fyysinen hyvinvointi	<input type="radio"/>
Psyykinen hyvinvointi	<input type="radio"/>
Sosiaalinen hyvinvointi	<input type="radio"/>
Jokin muu...	<input type="radio"/>

Jos vastasit "Jokin muu", niin mikä?

19. Miten näitä valitsemiasi osa-alueita voitaisiin tukea työterveyshuollossa nykyistä paremmin?

20. Miten työterveyshuolto voi auttaa ikääntyvää työntekijää elintapojen parantamisessa?

21. Tuetaanko työterveyshuollon nykyisellä toiminnalla ikääntyvien työntekijöiden terveyttä vielä eläkeiässä?

Merkitse vain yksi soikio.

Kyllä

Ei

22. Millaisilla työterveyshuollon tukitoimilla voidaan tukea työntekijöiden terveyttä eläkeiässä?

Kiitos, että vastasit kyselyyn! Seuraavassa osiossa 5/5 voit halutessasi tuoda esille jotain aiheeseen liittyvää.

Vielä haluaisin aiheesta kertoa;

Lopuksi voit kertoa vapaasti vielä jotain haluamaasi aiheeseen liittyen.

Kiitos osallistumisesta!

Google ei ole luonut tai hyväksynyt tätä sisältöä.

Google Forms