

Maria Ojanen

**60 VUOTTA TÄYTTÄNEIDEN TYÖSSÄ
JAKSAMINEN JA ELÄKÖITYMISAJATUKSET
PÄIJÄT-HÄMEEN HYVINVOINTIALUEEN
IKÄÄNTYNEIDEN PALVELUT JA
KUNTOUTUS -TOIMIALALLA**

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Geronomikoulutus

2025



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Geronomi (AMK)
Tekijä/Tekijät	Maria Ojanen
Työn nimi	60 vuotta täyttäneiden työssä jaksaminen ja eläköitymisajatukset Päijät-Hämeen hyvinvointialueen Ikääntyneiden palvelut ja kuntoutus -toimialalla
Toimeksiantaja	Päijät-Hämeen hyvinvointialue
Vuosi	2025
Sivut	42 sivua, liitteitä 10 sivua
Työn ohjaaja(t)	Merja Nurmi

TIIVISTELMÄ

Samaan aikaan kun Suomen väestö ikääntyy, suuri joukko sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöitä lähestyy eläkeikää. Hyvinvointialueiden työntekijöistä ennustetaan eläköityvän peräti 32 prosenttia vuoteen 2033 mennessä. Tässä opinnäytetyössä perehdytään tekijöihin, jotka ovat alan konkareiden mielestä merkityksellisiä työssä jaksamisen kannalta.

Tarkoituksena oli selvittää työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä yli 60-vuotiaiden Päijät-Hämeen hyvinvointialueen Ikääntyneiden palvelut ja kuntoutus (IKU)-toimialalla työskentelevien henkilöiden keskuudessa. Tavoitteena oli kerätä Webropol-kyselyn avulla tietoa työssä jaksamisesta, sen eteen tehtävistä toimenpiteistä, työnantajaan kohdentuvista toimenpideodotuksista sekä työntekijöiden eläköitymisajatuksista.

Mielenkiinnon kohteena oli, miten 60-vuotiaat ja sitä vanhemmat työntekijät katsovat työnantajan voivan tukea työssä jaksamistaan, sekä mitä keinoja siihen on tai voisi olla käytössä. Myös yksilön omia keinoja (niin fyysisiä, psyykkisiä kuin sosiaalisiakin) tukea työhyvinvointiaan pyrittiin selvittämään: mitä työntekijä itse voi tehdä työssä jaksamisensa eteen.

Kyseessä oli kyselytutkimus. Kysely toteutettiin anonyyminä verkkokyselynä Webropol-järjestelmän kautta. Kohderyhmänä olivat kaikki Päijät-Hämeen hyvinvointialueen IKU-toimialan yli 60-vuotiaat työntekijät.

Työntekijät tunnistivat keinoja hyvinvointinsa tukemiseen, kuten harrastukset ja aktiivisuus, lepo ja liikunta, elintapa- ja terveystottumukset ja sosiaaliset suhteet. Vastaajista 13 ei uskonut jaksavansa eläkeikään saakka, mikäli työolosuhteet pysyvät ennallaan. Heistä kuitenkin 11 uskoi voivansa jaksaa eläkeikään saakka, jos työolosuhteissa tapahtuu muutosta parempaan. Toivoimpana työnantajan toimenpiteenä nousi työaika ja työvuorosuunnittelu.

Sosiaali- ja terveysalan yli 60-vuotiaat työntekijät tahtovat työskennellä niin, että jaksaminen ja voimavarat riittävät niin työn kuin vapaa-ajankin haasteisiin. He toivovat yksilöllistä räätälöintiä työnkuvaan toimintakykynsä ja osaamisensa perusteella ja tarvittaessa ovat valmiita keskustelemaan työnkuvan muutoksesta. Kognitiiviset tekijät kuormittavat usein eniten, kuten kiireen tunne ja ajanhallinnan haasteet. Osa-aikatyöskentelyyn ollaan usein halukkaita, kunhan tulotaso ei liikaa horju.

Asiasanat: työhyvinvointi, ikääntyvä työntekijä, eläköityminen

Degree title	Bachelor of Social Services and Health Care
Author (authors)	Maria Ojanen
Thesis title	Management of work wellbeing and retirement thoughts of those 60 years and above in the industry of elderly services and rehabilitation in the wellbeing services county of Päijät-Häme
Commissioned by	Päijät-Häme wellbeing services county
Time	2025
Pages	42 pages, 10 pages of appendices
Supervisor	Merja Nurmi

ABSTRACT

At the same time as the population of Finland is ageing, many employees within the social and healthcare field approach retirement age. It is predicted that as many as 32 percent of the employees within the wellbeing services counties will retire by the year 2033. This thesis explored factors which, according to experienced employees in this job, are particularly meaningful for work-related wellbeing.

The purpose of this study was to explore factors related to work wellbeing of those 60 years and above, who work in the industry of elderly services and rehabilitation (IKU) in the wellbeing services county of Päijät-Häme. The objective of this study was to gather data about work wellbeing management, measures used for its enhancement, employer-expectations related to such measures and thoughts of retirement. A particular interest was to identify how employees consider their employer's ability to support their work wellbeing, and to see what measures are already utilized. In addition, the study sought to explore the individual's personal means for supporting their wellbeing at work.

The study was based on an anonymous web questionnaire, utilizing a Webropol survey. The target group consisted of all those 60 years and above among the IKU (industry of elderly services and rehabilitation) in the Päijät-Häme wellbeing services county.

The employees recognized means to support their wellbeing, such as hobbies and remaining active, practising rest and exercise, and attending to lifestyle and health routines and social relationships. Thirteen study participants did not believe they would have the strength to continue working till retirement age if the working circumstances remained the same. However, 11 of them believed they could continue till retirement age if the circumstances changed for the better. The most desired employer measures were to do with working hours shift planning. The employees would like to work in such a way that they have sufficient strength and resources for challenges of both work and leisure. They would like their job description to consider their individual skills and ability to function, and they express readiness to discuss changes in job description as needed.

Keywords: wellbeing at work, an aging employee, retirement

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	IKÄÄNTYVÄ TYÖNTEKIJÄ SOSIAALI- JA TERVEYSALALLA.....	6
3	TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN.....	6
3.1	Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen aiemmissa tutkimuksissa.....	7
3.2	Kuormitus ja siihen vaikuttaminen.....	10
3.3	Työntekijän omat työhyvinvointia tukevat toimenpiteet.....	11
3.4	Ikäjohtaminen.....	13
4	ELÄKÖITYMINEN.....	14
5	PÄIJÄT-HÄMEEN HYVINVOINTIALUEEN IKU-TOIMIALA.....	15
6	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	16
7	TOTEUTUS.....	17
7.1	Tutkimusmenetelmät ja aineiston keruu.....	17
7.2	Aineiston analyysi.....	18
8	TULOKSET.....	19
8.1	Taustatiedot.....	20
8.2	Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen.....	23
8.3	Eläköitymiseen liittyvät ajatukset.....	27
9	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	31
10	POHDINTA.....	35
10.1	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus.....	35
10.2	Opinnäytetyöprosessi.....	37
10.3	Jatkotutkimusehdotukset.....	37
	LÄHTEET.....	39
	LIITTEET	

Liite 1. Webropol-kyselyn kysymykset

Liite 2. Tutkimuksen saatekirje

Liite 3. Tutkimuslupapäätös

1 JOHDANTO

Samaan aikaan, kun Suomen väestö ikääntyy, myös suuri joukko sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöitä lähestyy eläkeikää. Kuntien ja hyvinvointialueiden eläkevakuuttaja Keva julkaisi loppuvuodesta 2023 eläköitymisennusteen, jonka mukaan lähes kolmasosa hyvinvointialueiden työntekijöistä on jäämässä eläkkeelle seuraavan kymmenen vuoden aikana. Päijät-Hämeen hyvinvointialueen työntekijöistä ennusteen mukaan vuosien 2024–2033 aikana eläköityy 31,6 prosenttia. Saman ennusteen mukaan hyvinvointialueiden eläköityvien työntekijöiden (yhteensä 32 %) joukosta noin 21 prosenttia on jäämässä kymmenen vuoden sisään vanhuuseläkkeelle, noin 5 prosenttia työkyvyttömyyseläkkeelle ja noin 5 prosenttia osatyökyvyttömyyseläkkeelle. (Keva 2023.)

Työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäävät ovatkin erityisesti se joukko, joiden työssä jatkamiseen tulee panostaa. Siksi tässä opinnäytetyössä perehdytään tekijöihin, jotka ovat alan ikääntyvien työntekijöiden mielestä merkityksellisiä työssä jaksamisen kannalta. Jotta ikääntyvän väestön tarpeet voidaan tulevaisuudessakin täyttää, tulee alalla olla riittävästi hyvinvoivaa ja työkykyistä henkilöstöä. Ja taas toisesta näkökulmasta: hyvinvoivana eläköityvä työntekijä on myös pidempää hyvinvoiva eläkeläinen.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä yli 60-vuotiaiden Päijät-Hämeen hyvinvointialueella työskentelevien työntekijöiden keskuudessa. Tavoitteena on kerätä Webropol-kyselyn avulla tietoa työssä jaksamisesta, sen eteen tehtävistä toimenpiteistä, työnantajaan kohdentuvista toimenpideodotuksista sekä työntekijöiden eläköitymisajatuksista. Tutkimuksen toimeksiantajana on Päijät-Hämeen hyvinvointialue. Päijät-Hämeen hyvinvointialueeseen kuuluvat kunnat ovat Asikkala, Hartola, Heinola, Hollola, Iitti, Kärkölä, Lahti, Orimattila, Padasjoki ja Sysmä. Kysely toteutettiin kaikkien Päijät-Hämeen hyvinvointialueen ikääntyneiden palvelut ja kuntoutus (IKU) -toimialalla työskentelevien yli 60-vuotiaiden henkilöiden keskuudessa, työtehtävistä riippumatta.

2 IKÄÄNTYVÄ TYÖNTEKIJÄ SOSIAALI- JA TERVEYSALALLA

Valtioneuvoston (2022) julkaisemassa Kansallisen ikäohjelman periaatepäätöksessä ikääntyneiksi työkäisiksi katsotaan yli 55-vuotiaat. Myös Työterveyslaitos (s.a.) laskee vanhemmiksi työntekijöiksi yli 55-vuotiaat. Tässä opinnäytetyössä vastaajajoukko on kuitenkin rajattu yli 60-vuotiaisiin toimeksiantajan toiveesta.

STM (2022) katsoo, että työkäisten määrän vähentyessä on ensisijaisen tärkeää huolehtia ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamisesta. Poliittista tahtotilaa ikääntyneiden työntekijöiden työkyvyn edistämiseksi löytyy: Kansallisen ikäohjelman kuudesta tavoitteesta ensimmäiseksi on asetettu: *”Ikääntyvien työkäisten työkyky on parantunut ja työurat ovat pidentyneet, erityisesti ikäihmisten palveluissa”* (Valtioneuvosto 2022, 12, 17).

Työelämässä olevien jaksamisen ja työkyvyn tukeminen onkin tärkeää, sillä Kevan eläköitymisennusteen mukaan lähes kolmasosa (32 %) hyvinvointialuiden työntekijöistä on jäämässä eläkkeelle seuraavan kymmenen vuoden aikana. Tästä joukosta noin 21 prosenttia on jäämässä kymmenen vuoden sisään vanhuuseläkkeelle, noin 5 prosenttia työkyvyttömyyseläkkeelle ja noin 5 prosenttia osatyökyvyttömyyseläkkeelle. (Keva 2023.) Terveiden ja hyvinvointin laitoksen tuoreen tilastoraportin (THL 2024) mukaan julkisella sektorilla sosiaali- ja terveyspalveluissa vuonna 2023 työskentelevien henkilöiden keski-ikä oli 44,3 vuotta. Julkisen sektorin sosiaali- ja terveydenhuollosta, hallinto mukaan luettuna, 65 vuoden iän vuoteen 2033 mennessä saavuttaa 25,9 prosenttia työntekijöistä. Raportissa ei ole eritelty yli 60-vuotiaiden työntekijöiden määrää, mutta 55–64-vuotiaita työntekijöitä oli yhteensä noin 54 140 ja 65–74-vuotiaita noin 2640 vuonna 2023. (THL 2024, 11–12.)

3 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN

Työhyvinvointia ja työssä jaksamista on tutkittu runsaasti. Seuraavat luvut käsittelevät näistä tehtyjä tutkimuksia. Myös työn kuormitusta ja siihen vaikuttamisen keinoja tarkastellaan teorian tiedon valossa, samoin keinoja joilla työntekijät voivat itse vaikuttaa jaksamiseensa ja työnantajan taholta tehtävää ikäjohtamista.

3.1 Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen aiemmissa tutkimuksissa

STM (2022) katsoo, että työikäisten määrän vähentyessä on ensisijaisen tärkeää huolehtia ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamisesta. Tähän keinoiksi luetellaan esimerkiksi työkyvyn ylläpito sekä joustavuus työajoissa ja työtehtävissä. Myös Työterveyslaitos (s.a.) toteaa, että vanhempien työntekijöiden työuria tulisi aktiivisesti tukea. Työpaikan keinoiksi tukea työssä jatkamista työuran lopulla nostetaan esimerkiksi osaamisen tunnustaminen, hyödyntäminen ja siirtäminen eteenpäin, mentorointi, työn muokkaaminen ja työaikasuunnittelu, joustavuus työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa, ikäsyrrjinnän ehkäisy sekä asenteisiin ja puhetapoihin vaikuttaminen. (Työterveyslaitos s.a.)

Työterveyslaitoksen koostamassa verkko-oppaassa *Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen sote-alalla* työhyvinvointi määritellään työntekijän myönteiseksi kokemukseksi siitä, että hänen omat fyysiset ja psyykkiset voimavaransa ovat riittävät työn vaatimuksiin nähden. Työhyvinvointi on tärkeää paitsi yksilön itsensä, myös organisaation kannalta, sillä hyvinvoiva työntekijä suoriutuu tehtävistään ja edistää organisaation tavoitteiden saavuttamista. Työn itsessään katsotaan tuottavan monin tavoin hyvinvointia (esimerkiksi toimeentuloa sekä mahdollisuuden toimia yhdessä muiden kanssa ja saavuttaa merkityksellisiä asioita), mutta työn tekemiseen liittyy aina myös voimavaroja vaativia ponnisteluja. Oppaan mukaan työhyvinvointiin erityisesti vaikuttavat tekijät ja kehittämistoimet, jotka liittyvät paitsi henkilöstöön, myös työhön, organisaation tukeen sekä työympäristöön. (Työhyvinvointi s.a.)

Työssä jaksamiseen liittyvät oleellisesti työn kuormitus sekä yksilön työkyky. Työn kuormitusta tarkastellaan myöhemmin tarkemmin oman otsikon alla. Työterveyslaitoksen koostaman oppaan mukaan työkyky tarkoittaa kykyä tehdä työtä ja suoriutua työstään, sekä tasapainotilaa vaatimusten ja voimavarojen välillä. Muita työssä jaksamiseen liittyviä käsitteitä ovat työtyytyväisyys, työn imu, työstä palautuminen, työstressi sekä työuupumus. (Työhyvinvointi s.a.)

Työkykyä hoitohenkilökunnan keskuudessa on tutkittu kansainvälisellä tasolla. Esimerkiksi Yhdysvalloissa Hatch ym. (2018) ovat tutkineet 25–67-vuotiaiden

hoitajien ikää suhteessa työuupumukseen sekä fyysiseen ja psyykkiseen työkykyyn. Tutkimuksessa vanhempi ikä oli yhteydessä vain alempaan fyysiseen työkykyyn, kun taas työuupumus oli yhteydessä sekä heikompaan fyysiseen että psyykkiseen työkykyyn. Tutkimuksessa myös ikä ja työuupumus olivat vuorovaikutuksessa: psyykkisestä ulottuvuudesta tarkasteltuna korkeampi ikä ennusti heikompa työkykyä korkealla työuupumustasolla, kun taas matalalla työuupumustasolla vanhempi ikä ennusti korkeampaa työkykyä. Mainittakoon, että tutkimuksessa yli 55-vuotiaita oli vain 20 prosenttia vastaajista (n = 70). (Hatch ym. 2018, 246–250.)

Tanskalaistutkimuksessa taas Andersen ym. (2020) tutkivat vanhustyöntekijöiden keskuudessa fyysisten ja psykososiaalisten työolojen vaikutusta työkyvyttömyyseläkkeen riskiin. 11 vuoden seurantatutkimuksessa tarkasteltiin 4699 terveeseen (ei kroonista tuki- ja liikuntaelinkipua, masennusoireita tai pitkäaikaista sairauspoissaoloa) naisen riskiä, ja heistä 7,6 prosentille myönnettiin seurannan aikana työkyvyttömyyseläke. Tutkimuksessa keski-ikä oli 44,7 vuotta. Vertailua tehtiin ikäryhmien 45 vuotta tai alle, sekä yli 45-vuotiaiden välillä. Tutkimuksessa yli 45-vuotiaiden keskuudessa terveystriskit liittyivät lähinnä fyysiseen työkuormitukseen, kun taas nuorempien keskuudessa emotionaaliset vaatimukset olivat suurempi kuormitustekijä. Yli 45-vuotiaiden keskuudessa taas tietynlaiset emotionaaliset vaatimukset voidaan tulkita positiivisina ammatillisina haasteina, jotka voivat parantaa työelämäkokemusta. (Andersen ym. 2020, 460, 463–465.)

Sauni ym. (2022) tarkastelevat vertaisarvioidussa kotimaisessa tutkimuskatsauksessa 55–64-vuotiaiden työssäkäyvien suomalaisten työkyvyn haasteita ja erityispiirteitä. Artikkelin mukaan fyysinen toimintakyky laskee iän mukana noin yhden prosenttiyksikön verran vuodessa, eikä fyysinen työ paranna tai ylläpidä toimintakykyä. Myös rasituksesta palautumiseen tarvittava aika kasvaa ja monet kognitiiviset toiminnot hidastuvat iän myötä. Myös henkisen työkyvyn koetaan heikkenevän, mutta heikkeneminen ei ole yhtä jyrkkää kuin fyysisen työkyvyn osalta. (Sauni ym. 2022.)

Saunin ym. (2022) mukaan haasteita voidaan kuitenkin kompensoida esimerkiksi työkokemuksella ja ennakoinnilla. He luettelevat myös joukon ikääntymi-

sen positiivisia vaikutuksia työssä, joita ovat työkokemuksen lisäksi muun muassa kyky pohdiskella ja perustella, harkitsevaisuus, viisaus, strateginen ajattelu, kokonaisvaltainen hahmottaminen, sitoutuminen ja uskollisuus työnantajaa kohtaan, elämänhallinta, vähäisemmät poissaolot sekä kielenkäytön hallinta.

Von Bonsdorff ym. (2022) kirjoittavat vuosina 2017–2021 toteutetusta Finterveys 2017 -tutkimuksesta, jossa ei-eläkkeellä olevista 50–59-vuotiaista miehistä sekä naisista itseään täysin työkykyisenä piti kolme neljäsosaa. 60–69-vuotiaiden ryhmässä naisten keskuudessa osuus laski 55 prosenttiin ja miesten keskuudessa 61 prosenttiin. Työkyvyn kokemukseen vaikuttaviksi tekijöiksi luetellaan muun muassa koulutustaso, henkilön omat voimavarat sekä työn luonne. (Von Bonsdorff ym. 2022, 420.)

Työterveyslaitoksen (2023) Miten Suomi voi? -tutkimushankkeen julkaisutiedotteessa todetaan, että yli 55-vuotiaiden kokemus omasta työhyvinvoinnistaan on parempi, tylsistyminen työssä vähäisempää ja työn imun kokemus yleisempää kuin nuoremmilla ikäluokilla. Tutkimuksessa vanhempi ikä ei ollut yhteydessä heikommaksi koettuun työkykyyn, mutta siitä huolimatta kielteiset ikäasenteet vaikuttavat negatiivisesti yli 55-vuotiaiden uudelleen työllistymiseen, työskentelyyn sekä työuran jatkamiseen. (Työterveyslaitos 2023.) Tämä tutkimus koskettaa koko väestöä, joten se ei välttämättä ole suoraan verrattavissa sosiaali- ja terveydenhuoltoon.

Laitinen ym. (2023) tarkastelevat sosiaali- ja terveysalaa mielenterveyden näkökulmasta vertaisarvioidussa tutkimuskatsauksessa. Katsauksessa on hyödynnetty muun muassa vuoden 2022 Mitä kuuluu? -tutkimusta, johon on vastannut 9987 sote-työntekijää. Mitä kuuluu? -aineiston mukaan yli 60-vuotiaiden psyykinen rasittuneisuus oli kaikista sote-työntekijöistä alhaisimmalla tasolla, kun taas alle 30-vuotiaiden ikäryhmässä kyseinen oirehdinta oli korkeimmillaan. Sote-työssä todetaan olevan paljon psykososiaalisia kuormitustekijöitä, kuten vuorotyö, tunnekuormitus, fyysinen kuormitus, eettinen kuormitus sekä muut psykososiaaliset kuormitustekijät. (Laitinen ym. 2023, 1825.)

3.2 Kuormitus ja siihen vaikuttaminen

Työsuojeluhallinto jaottelee kuormituksen fyysiseen sekä psykososiaaliseen kuormitukseen. Työhön liittyviä fyysisiä kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi työasennot ja -liikkeet, liikkuminen sekä fyysisen voiman käyttö (Fyysinen kuormitus s.a.). Sote-alalla ikääntyneiden parissa työskennellään monenlaisissa fyysisissä ympäristöissä (esimerkiksi laitosolosuhteet, asiakkaiden kodit, toimistot), ja eri ympäristöt ja työnkuvat vaikuttavat kuormitukseen. Työergonomian keinoin ja apuvälineitä hyödyntämällä jokaisen työnkuvan fyysistä kuormitusta voidaan pyrkiä vähentämään.

Toivoniemen (2017, 4, 6) työsuojelun valvonnasta keräämän tiedon mukaan sosiaali- ja terveysaloilla merkittävin kuormitus aiheutuu psykososiaalisista kuormitustekijöistä: työn järjestelyihin liittyvistä kuormitustekijöistä, työn sisältöön liittyvistä tekijöistä sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvistä kuormitustekijöistä. *Työn järjestelyihin liittyviä kuormitustekijöitä* ovat esimerkiksi vuorotyö, yötyö, epäselvät tehtävänkuvat, kohtuuton aikapaine sekä liiallinen tai liian vähäinen työn määrä. *Työn sisältöön liittyviä kuormitustekijöitä* voivat olla esimerkiksi työn keskeytykset ja yksitoikkoisuus, kohtuuton vastuu työssä tai vaikeat vuorovaikutustilanteet asiakastyössä. *Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä kuormitustekijöitä* voivat puolestaan olla toimimaton yhteistyö ja vuorovaikutus, huono tiedonkulku, puutteellinen tuki, yksintyökentely tai epäasiallinen kohtelu työpaikalla.

Työsuojeluhallinnon mukaan sopiva kuormitus työpaikalla edistää työntekijöiden terveyttä ja työkykyä, mutta haitallinen kuormitus voi vaikuttaa keneen tahansa työntekijään negatiivisesti. Kuten fyysisiä, myös psykososiaalisia kuormitustekijöitä voidaan järjestelmällisesti hallita. Se edellyttää riskien tunnistamista ja tunnistamista sekä tarvittavien toimenpiteiden toteuttamista. Myös työterveyshuolto on tärkeässä roolissa kuormitustekijöiden löytämisessä ja minimoimisessa yhdessä työnantajan kanssa. (Psykososiaalinen kuormitus s.a.)

Siinä missä työergonomialla voidaan vaikuttaa fyysiseen kuormitukseen, voidaan osaan psykososiaalisista kuormitustekijöistä vaikuttaa kognitiivisen ergonomian keinoin. Aivoja kuormittavia tekijöitä työssä ovat erityisesti häiriöt,

keskeytykset ja tietotulva. Työterveyslaitoksen mukaan kognitiivinen ergonomia keskittyy työn tiedolliseen puoleen, kuten muistamiseen, oppimiseen, havainnointiin, kielellisiin toimintoihin, päätöksentekoon sekä muihin kognitiivisesti kuormittaviin työolosuhteisiin. (Aivotyötä tehdään yhdessä s.a.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisille suunnattu TerveyskyläPRO-sivusto on koonnut kognitiivisen ergonomian verkko-oppaan. Oppaassa muistutetaan, että myös hoitotyö on aivotyötä. Nykypäivänä hoitotyön fyysinen kuormitus on vähentynyt, mutta työ on entistä enemmän kognitiivisesti kuormittavaa: häiriöitä, keskeytyksiä, tietotulvaa, samanaikaisia tehtäviä, ongelman ratkaisua, muistamista, perehtymistä ja päätöksentekoa. Lisänä mahdollisesti häly- ja merkkiääniä, kuormittavat työajat, aikapaine, väkivallan uhka, vastuu toisista ihmisistä ja ristiriitaiset tai puutteelliset toimintaohjeet. (TerveyskyläPRO 2024.)

Hartikainen ym. (2021) pohtivat artikkelissaan aivoterveyttä ja kognitiivista ergonomiaa. He muistuttavat, että työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijän terveydestä ja turvallisuudesta, eikä lain näkökulmasta ole oleellista onko kyse fyysisestä vai psyykkisestä terveyshaitasta. He myös nostavat perinteisen, fyysisen, ergonomiakäsityksen ja kognitiivisen ergonomian rinnalle käsitteet *informaatioergonomia* ja *affektiivinen ergonomia*. Informaatioergonomia liittyy laaja-alaiseen informaation käsittelyyn erityisesti digitaalisessa työympäristössä. Affektiivinen ergonomia taas viittaa esimerkiksi työilmapiirin tunnetason vaikutuksiin (arvostus, oikeudenmukaisuus, turvallisuus) ja näiden vaikutukseen aivojen toiminnanohjaustoimintoihin. (Hartikainen ym. 2021, 91–92.)

3.3 Työntekijän omat työhyvinvointia tukevat toimenpiteet

Hyvinvointi alkaa yksilöstä itsestään, ja vaikka työnantaja on vastuussa työhyvinvoinnin mahdollistamisesta, ovat vaikutusmahdollisuudet ulkopuolelta käsin rajalliset. Niskanen (2019, 15) muistuttaa Pro Gradu -tutkielmassaan, ettei mitkään työnantajan toimet vaikuta, jollei työntekijä itse halua vaalia omaa työhyvinvointiaan.

Työterveyslaitoksen visualisoima *työkykytalo* (kuva 1) korostaa osaltaan työkyvyn, ja sitä kautta työhyvinvoinnin moniulotteisuutta – työhyvinvointiahan ei ole, mikäli ei ole työkykyä.



Kuva 1. Työkykytalo kuvaa työkyvyn käsitteen moniulotteisuutta (Työkyky s.a.).

Johtaminen, työyhteisö ja työolot ovat vain ylin kerros työkykytalossa, ja sen alta löytyvät työntekijän 1) terveys ja toimintakyky, 2) osaaminen, sekä 3) arvot ja asenteet. Myös työn ulkopuoliset tekijät on tuotu mukaan: perhe, lähiyhteisö ja toimintaympäristö. Terveys ja toimintakyky sisältävät sekä fyysisen että psyykkisen osa-alueen. (Työkyky s.a.) Kokonaisvaltainen työhyvinvointi pitää sisällään kolme ulottuvuutta: fyysisen, psyykkisen sekä sosiaalisen. Nämä hyvinvoinnin ulottuvuudet ovat erottamattomasti yhteydessä toisiinsa, ja muutokset yhdellä alueella vaikuttavat muihinkin, niin positiivisesti kuin negatiivisestikin. (Niskanen 2019, 23.)

Tämän opinnäytetyön kyselyä varten listattiin erilaisia toimenpiteitä, joilla työntekijä itse voi vaikuttaa kokonaisvaltaiseen hyvinvointiinsa ja työssä jaksamiinsa eri osa-alueilla. Sekä fyysinen, psyykkinen, että sosiaalinen osa-alue nostettiin esiin. *Fyysisen* osa-alueen alle nousi aktiivinen arki, fyysinen harjoittelu, harrastukset, monipuolinen ravitsemus, kohtuullisuus alkoholin kulutuksessa, omasta terveydentilastaan huolehtiminen ja perussairauksien hoito, tupakoimattomuus, päihteettömyys sekä uni ja lepo.

Psyykkisen osa-alueen alta löytyivät aktiivinen arki, harrastukset ja mielekäs tekeminen, hengellisyys, kognitiivinen ergonomia, lepo ja rauhoittuminen, liikuminen, lukeminen, luovuus ja itsensä ilmaiseminen, omien arvojen mukai-

nen toiminta, rentoutuminen ja meditaatio, ruutuajan rajoittaminen, stressinhallintakeinot, tunteista puhuminen, ulkoilu sekä uuden opettelu ja oppiminen. *Sosiaalisen* osa-alueen alle listattiin ajanvietto perheen kesken, ajanvietto ystävien ja tuttavien kesken, harrastukset ja aktiivinen arki, ihmissuhteiden vaaliminen työn ulkopuolella ja työyhteisön sisällä, keskustelut ja juttelu, kulttuurista nauttiminen, vapaaehtoistyö ja hyväntekeväisyys sekä yhteiskunnallinen osallistuminen.

3.4 Ikäjohtaminen

Euroopan työturvallisuus- ja työterveysjärjestö, EU-OSHA, on koonnut sähköisen oppaan ikäjohtamisesta Terveellinen työ -kampanjan aikana 2016–2017. Oppaassa tarkastellaan ikäjohtamisen lisäksi muun muassa ikääntymistä työelämässä, terveyden edistämistä työpaikoilla sekä työhön paluun tukemista. Yhteistyötä eri sidosryhmien, kuten työterveyshuollon, johdon sekä työntekijöiden ja heidän edustajiensa välillä painotetaan. (EU-OSHA s.a.)

Oppaan mukaan ikäjohtamisella tarkoitetaan kokonaisvaltaista, elinkaariajatteluun perustuvaa henkilöstöjohtamista, joka keskittyy ikääntyvän työvoiman tarpeisiin. Pääperiaatteina ovat muun muassa ennaltaehkäisyn korostaminen sekä painotus koko työssäoloaikaan ja kaikkiin ikäryhmiin. Ikäjohtamisen osatekijöiksi luetellaan rekrytointi, urakehitys, tietojen siirtäminen, koulutus ja elinikäinen oppiminen, joustavat työaikakäytännöt, työkyvyn edistäminen, työsuojelu, työvuorottelu ja tehtävien uudelleen järjestely, sekä työelämästä poistuminen ja eläkkeelle siirtyminen. (EU-OSHA s.a.)

Salminen ym. (2018) ovat tutkineet eläkkeelle siirtymistä työhyvinvoinnin näkökulmasta. He muistuttavat tutkimushankkeensa loppuraportissa, että ikäjohtamisessa on kyse yksilöllisestä työkyvystä ja siinä tapahtuvista muutoksista, työn joustoista sekä tasapainosta yksilön voimavarojen ja työn vaatimusten välillä. Keskeisessä roolissa tämän onnistumisen kannalta ovat esimiestyö sekä organisaation henkilöstöjohtaminen. (Salminen ym. 2018, 18.)

4 ELÄKÖITYMINEN

Vuoden 2024 aikana 60-vuotispäiväänsä juhlistavat vuonna 1964 syntyneet. Tämän opinnäytetyön kohderyhmä ovat siis vuonna 1964 tai aikaisemmin syntyneet henkilöt. Vuosina 1962–1964 syntyneille vanhuuseläkkeen alarajaksi määritetty ikä on 65 vuotta. 1961 vuonna syntyneillä alaraja on 64 vuotta ja 9 kuukautta, 1960 syntyneille taas 64 vuotta ja 6 kuukautta. Vuoden 2024 aikana alimman eläkeiän saavuttivat siis tammi-toukokuussa 1960 syntyneet henkilöt. (Työeläke 2024.)

Lähes kolmasosan sote-alan työntekijäistä ennustetaan eläköityvän vuoteen 2033 mennessä (Keva 2023). Saman aikaisesti huoltosuhde heikkenee ja Suomen väestö ikääntyy: ei siis ihme, että ratkaisuja pyritään löytämään esimerkiksi eläkeuudistuksella ja muilla poliittisilla toimenpiteillä. Myös työurien jatkamiseen eläkeiän saavuttamisen jälkeen pohditaan erilaisia kannustimia ja muita keinoja. Esimerkiksi Työterveyslaitoksella on meneillään tammikuusta 2024 joulukuuhun 2026 kestävä hanke *Ikääntyvien työntekijöiden työkyky ja varhainen poistuminen työmarkkinoilta*, jossa pyritään muun muassa tunnistamaan riskitekijät varhaiseen työmarkkinoilta poistumiseen, tutkimaan työkykyä parantavien työpaikkainterventioiden tehokkuutta sekä arvioimaan terveysriskitekijöiden, psykososiaalisten kuormitustekijöiden ja epäsuotuisten työaika-piirteiden vähentämisen vaikutuksia varhaiseläkesuunnitelmiin. (TTL s.a.)

Työterveyslaitoksen mukaan keinoja työurien pidentämiseen on, mutta työkykyä ja työssä jatkamista ei riittävästi tueta suomalaisilla työpaikoilla. Keinoiksi nostetaan muun muassa työroolien ja -tehtävien muokkaaminen, haitallisiin asenteisiin ja puhetapoihin vaikuttaminen vaikkapa kouluttamalla esihenkilöitä, sekä joustot ja vaikutusmahdollisuuksien lisääminen esimerkiksi työaikasuunnittelussa. (Työterveyslaitos 2023.)

Kinni ym. (2017) ovat tutkineet ikääntyneiden työntekijöiden ajatuksia työssä jatkamisesta ja eläkkeelle siirtymisestä. Heidän mukaansa eläkkeellesiirtymisaikaita on tutkittu runsaasti, ja tuloksissa on korostunut yksilöllisten, henkilökohtaisten tekijöiden vaikutus päätökseen, kuten taloudellinen tilanne, terveydentila ja työkyky. Lisäksi ikä ja koulutus vaikuttavat päätökseen. (Kinni ym. 2017, 45–46.)

Salminen ym. (2018) tutkivat hankkeessaan ikääntyvien (50-69-vuotiaiden) terveydenhuollon hoitajien (n = 962) tietoisuutta ja ajatuksia vuoden 2017 eläkeuudistuksesta, eläkkeelle siirtymis- ja työssä jatkamisaikomuksia sekä halukkuutta eläkeaikaiseen työskentelyyn. He pohtivat, ettei eläkkeelle jääminen ole niinkään yksittäinen tapahtuma, vaan prosessi, joka sisältää mahdollisesti useita työstä poistumisia ja takaisin palaamisia (Salminen ym. 2018, 66).

Salminen ym. (2018) tutkimuksessa yli 60-vuotiaiden joukossa oli eniten niitä, jotka kokivat voivansa jatkaa työskentelyä saavutettuaan alimman eläkeiän. He arvioivat tuloksen selittyvän sillä, että yli 60-vuotiailla on kyky arvioida realistisemmin omaa terveyttään suhteessa työn vaatimukseen. Aikomukseen jatkaa työssään sen hetkisen alimman eläkeiän (63 vuotta) jälkeen vaikutti myönteisesti paitsi yksilön terveydentila, myös työhön liittyvät arvot ja asenteet, koetut johtamiskäytännöt sekä osaamisen kehittäminen ja hyödyntäminen. Eläkeaikaiseen työskentelyyn sen hetkisessä työpaikassa, samalla alalla ja ammatissa pidettiin todennäköisempänä kuin toisella alalla työskentelyä. Myös vapaaehtoistyötä pidettiin mielekkäänä työskentelymuotona eläkeiässä. (Salminen ym. 2018, 68–69.)

5 PÄIJÄT-HÄMEEN HYVINVOINTIALUEEN IKU-TOIMIALA

Tutkimuksen toimeksiantajana on Päijät-Hämeen hyvinvointialue, johon kuuluvat kunnat ovat Asikkala, Hartola, Heinola, Hollola, Iitti, Kärkölä, Lahti, Orimattila, Padasjoki ja Sysmä. Kysely toteutettiin hyvinvointialueen ikääntyneiden palvelut ja kuntoutus (IKU) -toimialalla työskentelevien yli 60-vuotiaiden henkilöiden keskuudessa. IKU-toimiala on yksi hyvinvointialueen kuudesta toimialasta. Muut ovat aluehallituksen toimiala, pelastustoimen palvelut, perhe- ja sosiaalipalvelut, terveys- ja sairaanhoitopalvelut sekä tukipalvelut. (Päijät-Hämeen hyvinvointialueen organisaatio s.a.)

IKU-toimiala pitää sisällään viisi tulosaluetta: asiakasohjaus, asumispalvelut, geriatrinen osaamiskeskus, kuntoutus sekä kotiin vietävät palvelut. *Asiakasohjauksen tulosalue* pitää sisällään ikääntyneiden asiakasohjauksen, gerontologisen sosiaalityön sekä ostopalvelujen hallinnan. *Kotiin vietävät palvelut* pitää

sisällään pääasiassa kotihoitoalueet, *asumispalvelut* taas asumispalveluyksiköt. *Geriatrinen osaamiskeskus* sisältää geriatrian poliklinikan lisäksi esimerkiksi perusterveydenhuollon- ja sairaalapalveluita. *Kuntoutus* -tulosalue taas sisältää esimerkiksi terapia- ja apuvälinepalvelut, kuntoutuskeskuksen sekä asiantuntijapalvelut. (Päijät-Hämeen hyvinvointialueen organisaatio s.a.)

Hyvinvointialueiden työntekijöistä suuri joukko on eläköitymässä tulevina vuosina. Päijät-Hämeen hyvinvointialueen työntekijöistä eläköityy Kevan (2023) ennusteen mukaan vuosien 2024–2033 aikana 31,6 prosenttia. Ennusteen mukaan kaikkien hyvinvointialueiden eläköityvien työntekijöiden (yhteensä 32 %) joukosta noin 21 prosenttia on jäämässä kymmenen vuoden sisään vanhuuseläkkeelle, noin 5 prosenttia työkyvyttömyyseläkkeelle ja noin 5 prosenttia osatyökyvyttömyyseläkkeelle. (Keva 2023.)

Tässä opinnäytetyössä vastaajajoukko on rajattu yli 60-vuotiaisiin toimeksiantajan toiveesta. Toimialalla työskenteli 394 yli 60-vuotiasta työntekijää kyselyn lähettämisen aikaan syyskuussa 2024. Kysely koski kaikkia ikäryhmään kuuluvia toimialan työntekijöitä riippumatta työnkuvasta. IKU-toimialalla työskentelee runsaasti eri ammattilaisia: paitsi laillistettuja ja nimikesuojattuja sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöitä, myös esimerkiksi hoiva-avustajia, ohjaajia, esihenkilöitä, sihteereitä, palvelutyöntekijöitä ja laitoshuoltajia.

6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä yli 60-vuotiaiden, Päijät-Hämeen hyvinvointialueella työskentelevien ikääntyneiden palvelu- ja kuntoutus -toimialan työntekijöiden keskuudessa. Kohderyhmään kuului 394 työntekijää. Tavoitteena oli kerätä Webropol-kyselyn avulla tietoa työssä jaksamisesta, sen eteen tehtävistä toimenpiteistä, työnantajaan kohdentuvista toimenpideodotuksista sekä työntekijöiden eläköitymisajatuksista.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiksi oli asetettu:

1. Millaisin keinoin yli 60-vuotiaat työntekijät itse pyrkivät lisäämään omaa työhyvinvointiaan ja työssä jaksamistaan?

2. Miten työntekijät näkevät työnantajan voivan tukea ikääntyneen työntekijän työssä jaksamista?
3. Mitä ajatuksia 60-vuotta täyttäneillä työntekijöillä on eläkkeelle jäämisestä tai mahdollisesta työskentelyn jatkamisesta eläkeiän saavuttamisen jälkeen?

Työntekijöillä tarkoitetaan kohderyhmään kuuluvia, kyselyyn osallistuneita Päijät-Hämeen hyvinvointialueen IKU-toimialan yli 60-vuotiaita työntekijöitä. Mielienkiinnon kohteena oli, miten 60-vuotiaat ja sitä vanhemmat työntekijät katsovat työnantajan voivan tukea työssä jaksamistaan, sekä mitä keinoja siihen on tai voisi olla käytössä. Myös yksilön omia keinoja (niin fyysisiä, psyykkisiä kuin sosiaalisiakin) tukea työhyvinvointiaan pyrittiin selvittämään: mitä työntekijä itse voi tehdä työssä jaksamisensa eteen (esimerkiksi aivoterveyttä tukevat elintavat ja kognitiivinen ergonomia).

7 TOTEUTUS

Tämä tutkimuksellinen opinnäytetyö toteutettiin anonyyminä kyselytutkimuksena. Kysely luotiin Webropol-ohjelmistolla. Kohderyhmänä kyselylle olivat Päijät-Hämeen hyvinvointialueen ikääntyneiden palvelut ja kuntoutus -toimialan yli 60-vuotiaat työntekijät.

7.1 Tutkimusmenetelmät ja aineiston keruu

Tämän opinnäytetyön tutkimus on kvantitatiivinen, määrällinen, tutkimus. Tutkimus toteutettiin kyselynä, joka on Vilkan (2021b) mukaan tavanomaisin aineiston keruun menetelmä. Hyvänä puolena kyselytutkimukselle mainitaan esimerkiksi aineiston keruu laajalta, hajallaan olevalta joukolta anonyymisti, mikä tämän opinnäytetyön tutkimuksessa oli tarpeen. Tyypillisimpänä riskinä nostetaan vastausprosentin jääminen alhaiseksi. (Vilka 2021b, 76.)

Jotta haluttu tieto työnantajalta toivotuista tutkimuodoista sekä työntekijöiden eläköitymisajatuksista voitiin kerätä, tarvittiin myös avoimia kysymyksiä ja näiden sisällönanalyysiä. Webropol-kyselyn kysymykset (liite 1) asetettiin tutkimuskysymysten sekä kerätyn teoriatiedon perusteella. Kysely sisälsi 13 suljettua kysymystä, 5 monivalintakysymystä, 3 avointa kysymystä sekä yhden viisi-

portaisella Likert-asteikolla esitetyn kysymyksen. Eläköitymisajatuksia koskeviin kysymyksiin oli luotu siirtymäsäännöt sen mukaan, oliko vastaaja jo saavuttanut eläkeiän sekä sen, oliko hän halukas jatkamaan työskentelyä eläkkeellä vai ei.

Kysely toteutettiin anonyyminä verkkokyselynä. Toimeksiantajan edustaja, toimialan *HR partner*, lähetti saatekirjeen (liite 2) ja kyselylinkin sekä linkkiin ohjaavan QR-koodin suoraan kohderyhmään kuuluvien henkilöiden (lokakuussa 2024 IKU-toimialalla työskentelevät yli 60-vuotiaat, $n = 394$) työ sähköposti-osoitteisiin. Tällöin mitään tunnistettavia tietoja vastaajista ei ollut tarpeen käsitellä.

Vastausaika oli kolme viikkoa. Kyselyn oli tarkoitus alun perin olla auki 16.9.–6.10.2024, mutta teknisten ongelmien vuoksi ajankohdaksi vaihtui 23.9.–13.10.2024. Webropolin asetukset oli asetettu anonyymeiksi, jolloin järjestelmä ei kerää tietoa vastaajista. Myös kysymysten asettelussa oli huomioitu anonymiteetti. Vastauksia kertyi yhteensä 79, jolloin vastanneiden osuus oli 20 prosenttia kohderyhmästä.

7.2 Aineiston analyysi

Aineisto analysoitiin Webropolin analyysitoimintoa ja ohjelmiston muodostamia taulukoita hyödyntäen. Tuloksia ei viety erilliseen tilasto-ohjelmaan, sillä tätä ei AMK-opinnäytetöissä vaadita. Osassa kysymyksiä tarkasteltiin kaikkia kyselyyn vastanneita, osassa taas ikääntyneiden parissa työskentelevät vastaajat oli eroteltu niistä, jotka eivät tee asiakastyötä ikääntyneiden parissa.

Avoimet kysymykset analysoitiin laadullisella sisällönanalyysillä. Vuoren (2021) mukaan sisällönanalyysissä keskitytään siihen, mistä aiheista, asioista ja teemoista aineisto kertoo. Vastaukset koodattiin ja yhdisteltiin taulukkoon (esimerkki taulukossa 1) kuvaavien otsikoiden alle. Esimerkiksi jaksamista tukevia toimenpiteitä koskevan kysymyksen (kuva 6) vastauksista nousi koodauksen ja taulukoinnin perusteella kuusi otsikkoa: *johtamiseen, työaikaan ja työvuorosunnitteluun, työympäristöön ja työnkuvaan, henkilöstön riittävyys-teen, lisäkoulutukseen sekä työviihtyvyyteen liittyvät toimenpiteet*.

Taulukko 1. Esimerkki taulukoinnista sisällönanalyysissä.

<ul style="list-style-type: none"> - <i>Työvuorosuunnitteluun parannusta</i> - <i>Lyhennetty työaika</i> - <i>Lomarahojen vaihtaminen vapaiksi</i> - <i>Toivoisin että yli 60 vuotiaan ei tarvitsisi tehdä enää yövuoroja.</i> - <i>työvuorot olisit julkisten aikalaulujen mukaiset</i> - <i>50% työaika on ollut hyvä ratkaisu.</i> - <i>Toivoisin, että työaika voitaisiin räätälöidä yksilöllisemmin ikääntyvän työntekijän valmiudet ja jaksaminen huomioiden.</i> - <i>Mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin.</i> - <i>Lisää joustoa työaikoihin</i> - <i>Työvuorojoustoja</i> - <i>Mahdollisuus osa-aikaiseen työntekoon</i> 	<p>Työvuorosuunnittelu</p> <hr/> <p>Yövuoroista luopuminen</p> <hr/> <p>Lomarahojen vaihtaminen vapaiksi</p> <hr/> <p>Osa-aikatyö</p>	<p>Työaikaan ja työvuorosuunnitteluun liittyvät toimenpiteet</p>
<ul style="list-style-type: none"> - <i>Enemmän etätöitä</i> - <i>Työympäristön parantaminen -ergonomiset työtuolit, hyvä ja terveellinen ilmasto</i> - <i>Mahdollisuutta keventää hieman työtahtia.</i> - <i>Tehdä välillä hoiva-avustajan työtä, tai muuta keveämpää työtä.</i> - <i>Ikääntyessä työkuormaa tulisi vähentää</i> - <i>Etätyömahdollisuutta</i> - <i>Mahdollisuutta tehdä kevyempää työtä. Mahdollisuutta vaihtaa työtehtäviä yhtymän sisällä.</i> 	<p>Työympäristöä koskevat muutokset</p> <hr/> <p>Etätyömahdollisuus</p> <hr/> <p>Kevennykset työhön</p>	<p>Työympäristöön ja työnkuvaan liittyvät toimenpiteet</p>

Taulukossa 1. on kuvattu esimerkki koodatun tekstin keräämisestä taulukoon. Vasemmanpuoleisen sarakkeen kursivoitu teksti on kerätty suoraan värikoodatusta aineistosta. Keskimmäisen sarakkeen väliotsikoiden kautta esiin nousseet tekijät on yhdistetty laajempien pääotsikoiden alle (oikean puolimmainen sarake).

8 TULOKSET

Kyselyyn vastasi 79 (n = 79) Päijät-Hämeen hyvinvointialueen Ikääntyneiden palvelut ja kuntoutus -toimialan yli 60-vuotiasta työntekijää. Kysely lähetettiin 394 työntekijälle, jolloin vastanneiden osuus oli 20 prosenttia kohderyhmästä.

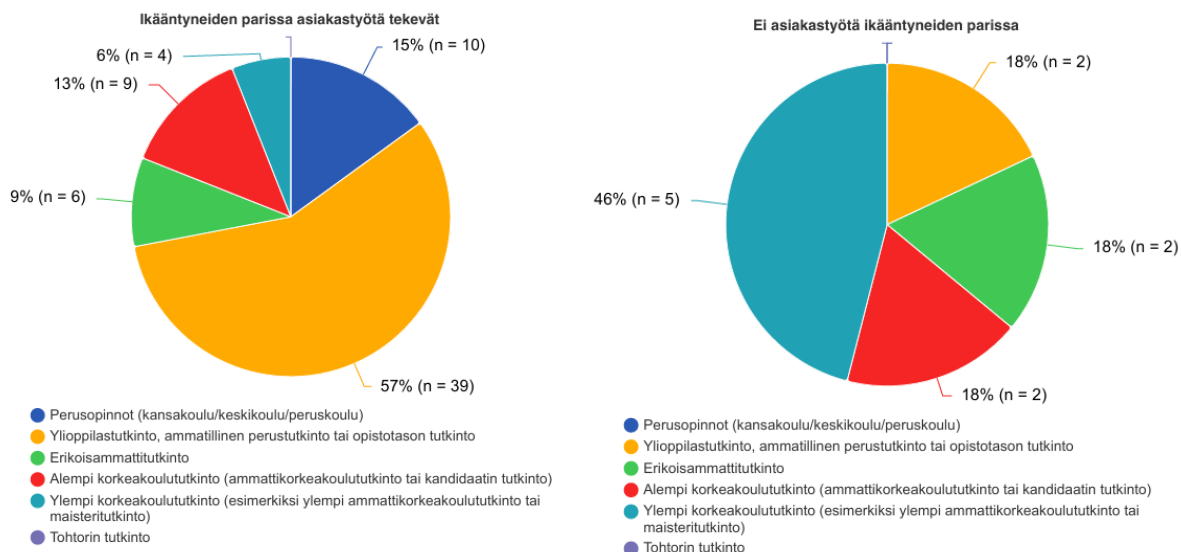
Vertailua tehtiin joidenkin kysymysten osalta kahden ryhmän, ikääntyneiden parissa työskentelevien ja niiden, jotka eivät tee asiakastyötä ikääntyneiden parissa, välillä. Ikääntyneiden parissa työskentelemättömien työntekijöiden pienen osuuden (n = 11) vuoksi kuitenkin kaikissa kysymyksissä vertailu ei ollut mielekästä tai mahdollista.

8.1 Taustatiedot

Kyselyn ensimmäinen osio käsitteli vastaajien anonyymejä taustatietoja. Vastaajista valtaosa, 94 prosenttia (n = 74), oli iältään 60–64-vuotiaita. Loput 6 prosenttia oli yli 65-vuotiaita. Ammatiltaan vastaajista 55 prosenttia oli lähi- ja perushoitajia, 13 prosenttia sairaanhoitajia, 8 prosenttia esihenkilöitä, 8 prosenttia asiakasohjaajia ja 5 prosenttia fysioterapeutteja. Loput 11 prosenttia vastaajista jakaantuivat useaan eri ammattiryhmään, kuten hoiva-avustaja, sosiaalityöntekijä, lääkäri, kodinhoitaja ja koordinaattori.

Kaikista vastaajista koulutukseltaan enintään toisen asteen tutkinnon (ylioppilastutkinto, ammatillinen perustutkinto tai opistotason tutkinto) suorittaneita oli valtaosa, 52 prosenttia (n = 41). Erikoisammattitutkinnon suorittaneita oli 10 prosenttia, alemman korkeakoulututkinnon suorittaneita 14 prosenttia ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita 11 prosenttia. Loput 13 prosenttia (n = 10) oli suorittanut korkeintaan perusopinnot (kansa-, keski- tai peruskoulun).

Verrattaessa ikääntyneiden parissa asiakastyötä tekeviä (n = 68) ja niitä, jotka eivät tee asiakastyötä ikääntyneiden parissa (n = 11), koulutusjakauma erosi selvästi (kuva 2.). Jälkimmäisessä ryhmässä vastaajia kuitenkin oli niukasti. Tämä voi mahdollisesti vääristää vertailua.



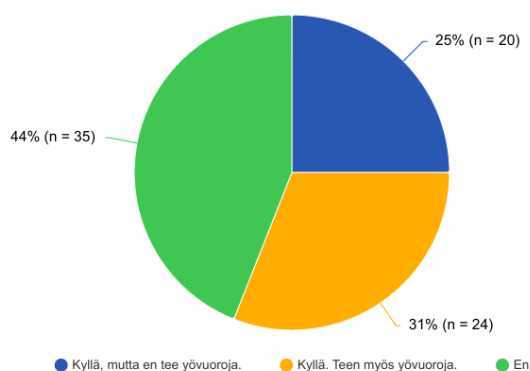
Kuva 2. Koulutustaso.

Ikääntyneiden parissa asiakastyötä tekevästä korkeakoulututkinnon suorittaneista oli 19 prosenttia ($n = 13$), kun taas niiden joukosta, jotka eivät tee asiakastyötä ikääntyneiden parissa, korkeakoulututkinnon oli suorittanut 64 prosenttia ($n = 7$). Vain perusopinnot suorittaneita ei ollut lainkaan niiden joukossa, jotka eivät tehneet asiakastyötä ikääntyneiden parissa (kuva 2.).

Vastaajia oli kaikilta IKU-toimialan tulosalueilta, eniten asumispalveluista (44 %, $n = 35$). Kuntoutuksen tulosalueella työskenteli 18 prosenttia, Kotiin vietävissä palveluissa 14 prosenttia, Asiakasohjauksessa 13 prosenttia ja Geriatriassa osaamiskeskuksessa 11 prosenttia vastaajista. Ikääntyneiden parissa asiakastyötä teki 86 prosenttia vastaajista ($n = 68$). Kysyttäessä vuorotyöstä (kuva 3), 44 prosenttia vastasi, että ei tee vuorotyötä. 31 prosenttia teki vuorotyötä, muttei yövuoroja, ja 25 prosenttia vastasi tekevänsä myös yövuoroja. Niistä vastaajista, jotka ilmoittivat tekevänsä asiakastyötä ikääntyneiden parissa, vuorotyötä teki 65 prosenttia ($n = 44$). Niistä, jotka eivät tehneet asiakastyötä ikääntyneiden parissa ($n = 11$) kukaan ei tehnyt vuorotyötä.

Teetkö vuorotyötä?

Vastaajien määrä: 79

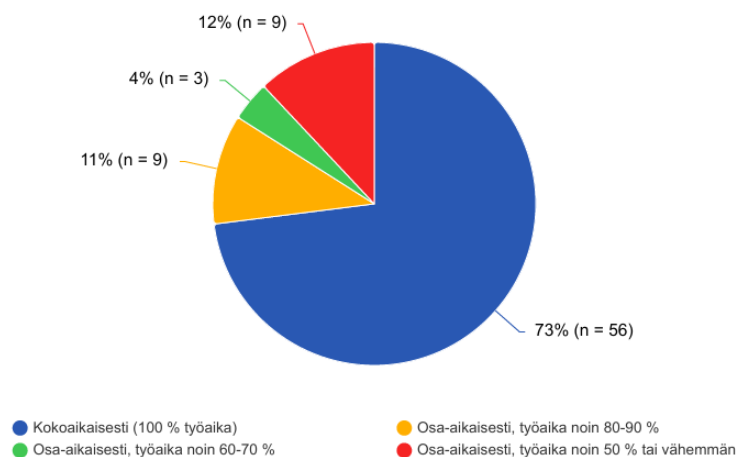


Kuva 3. Vuorotyö.

Kaikista vastaajista 95 prosenttia (n = 75) oli vakituudessa työsuhteessa, 4 prosenttia työskenteli määräaikaisesti ja 1 prosentti oli keikkatyössä. Valtaosa vastaajista, 73 prosenttia (n = 56) vastasi työskentelevänsä kokoaikaisesti (100 % työaika). Loput 27 prosenttia teki osa-aikatyötä erilaisilla prosenttiosuuksilla (kuva 4).

Työskenteletkö:

Vastaajien määrä: 77



Kuva 4. Osa- ja kokoaikatyö.

Osa-aikatyö jakautui melko tasaisesti sekä asiakastyötä ikääntyneiden parissa tekevien että tekemättömien kesken. Ikääntyneiden parissa asiakastyötä tekevästä kokoaikaisesti työskenteli 71 prosenttia vastaajista. Niiden, jotka eivät tehneet asiakastyötä ikääntyneiden parissa osuus oli 82 prosenttia.

8.2 Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen

Kyselyn toinen osio käsitteli työhyvinvointia ja työssäjaksamista. Vastaajista 84 prosenttia (n = 66) koki fyysisen toimintakykynsä riittäväksi työstä suoriutumisen kannalta, riittämättömäksi sen sijaan 16 prosenttia. Kaikki, jotka eivät kokeneet fyysistä toimintakykyään riittäväksi (n = 13) tekivät asiakastyötä ikääntyneiden parissa. Psykkisen toimintakykynsä riittäväksi koki 87 prosenttia (n = 68) ja riittämättömäksi työstä suoriutumisen kannalta 13 prosenttia. Myös kaikki ne, jotka eivät kokeneet psyykkistä toimintakykyään riittäväksi (n = 10) tekivät asiakastyötä ikääntyneiden parissa.

Kysyttäessä kolmea työssä jaksamista eniten heikentävää tekijää, 33 prosenttia (n = 26) kaikista vastaajista valitsi *kiireen tunteen*. Toiseksi eniten vastaajia kuormitti *tietotekniikka ja teknologia*, jonka valitsi 28 prosenttia (n = 22) vastaajista. 27 prosenttia (n = 21) valitsi *keskeytykset* kuormittavimpien tekijöiden joukkoon, 25 prosenttia vastauksista oli sekä kohdissa *työstä palautuminen* (n = 20), *työn fyysiset vaatimukset* (n = 20), *laitteet ja järjestelmät* (n = 20), että *ajanhallinta* (n = 20).

Niiden vastaajien keskuudessa, jotka eivät tehneet asiakastyötä ikääntyneiden parissa, korostui eniten keskeytykset, ajanhallinta ja kiireen tunne. Ikääntyneiden parissa asiakastyötä tekevien keskuudessa jakauma oli hyvin tasaista kiireen tunteen, työn fyysisten vaatimusten, työstä palautumisen sekä teknologian ja tietotekniikan välillä. Vähiten vastaajia kuormittavia tekijöitä olivat etätyö, oman osaamisen riittävyys, toisten ohjaaminen ja perehdyttäminen sekä vaikutusmahdollisuuden omaan työhönsä.

Kysyttäessä samojen tekijöiden kuormittavuutta asteikolla 1–5, jossa 1 tarkoitti *ei lainkaan kuormittava* ja 5 tarkoitti *erittäin kuormittava*, nousivat esiin samat kuormitustekijät. Korkeimman keskiarvon (3,0) sai *kiireen tunne*, toiseksi korkeimmalle ylsivät *ajanhallinta* (ka. 2,9), *keskeytykset* (ka. 2,9) sekä *laitteet ja järjestelmät* (ka. 2,9). Kolmanneksi korkeimmat kuormituspisteet (ka. 2,8) sai *työstä palautuminen*. Sen sijaan työn *psyykkiset vaatimukset*, joka edellisessä kysymyksenasettelussa kuormitti vastaajista 16,5 prosenttia (n = 13), nousi asteikolla 1–5 keskiarvoltaan lukemaan 2,7 ylittäen *fyysiset vaatimukset* (ka. 2,5).

Kysyttäessä, millaista tukea työnantaja tarjoaa työssäjaksamiseen (taulukko 2), parhaiten tunnistettuja tukimuotoja olivat *työsuhde-edut* (51 %), *työaikajärjestelyt* (50 %) ja *fyysiseen työympäristöön liittyvät toimenpiteet* (49 % vastaajista). Myös *vaikutusmahdollisuudet tapaan tehdä työtä* nousivat 37 prosenttiin, *mahdollisuus kehittää työtä ja työskentelytapoja* 35 prosenttiin sekä *lisäkoulutus* 28 prosenttiin. Muu, mikä? -kohdassa nostettiin esiin muun muassa johtamisen ja osa-aikatyön merkitystä, työterveyshuolto, e-passi ja sairaalappi.

Taulukko 2. Työnantajan tarjoama tuki työssäjaksamiseen.

Vastausvaihtoehto	n	Prosentti
Työsuhde-edut	40	51,3 %
Työaikajärjestelyt	39	50,0 %
Fyysiseen työympäristöön liittyvät toimenpiteet	38	48,7 %
Vaikutusmahdollisuudet tapaan tehdä työtä	29	37,2 %
Mahdollisuus kehittää työtä ja työskentelytapoja	27	34,6 %
Lisäkoulutus	22	28,2 %
Työnohjaus	15	19,2 %
Mahdollisuus etätööhön	13	16,7 %
Palkkiot ja palkkaus	10	12,8 %
Vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön	9	11,5 %
Työoloihin liittyvät toimenpiteet	8	10,3 %
Muu, mikä?	7	9,0 %
Työtehtävien mukauttaminen työntekijän tarpeita vastaavaksi	6	7,7 %

Avoimeen kysymykseen, millaisia toimia tai toimenpiteitä työnantajalta toivotaan, kertyi 39 vastausta (n = 39). Kysymykseen vastanneista yhdeksän (n = 9, 23 %) ilmoitti olevansa tyytyväinen tämän hetkiseen tilanteeseensa eikä toivonut mitään toimenpiteitä. Loput 30 vastaajaa nostivat esiin niin johtamiseen, työaikaan ja työvuorosuunnitteluun, työympäristöön ja työnkuvaan, henkilöstön riittävyteen, lisäkoulutukseen ja osaamisen tukemiseen, kuin työviihtyvyyteenkin liittyviä tekijöitä (kuva 5).



Kuva 5. Jaksamista tukevat toimenpiteet.

Vahvimmin esiin nousivat *työaikaan ja työvuorosuunnitteluun* liittyvät toimenpiteet, mikä on ymmärrettävää, kun yli puolet kyselyyn vastanneista tekee vuorotyötä. Vastauksissa pohdittiin muun muassa yli 60-vuotiaden vapauttamista yötyöstä, toivottiin entistä yksilöllisempää räätälöintiä työaikoihin, lisää joustoa työvuoroihin sekä esimerkiksi julkisen liikenteen aikataulujen huomioimista työvuorosuunnittelussa. Osa-aikatyön mahdollisuutta sekä keuhuttiin että toivottiin enemmän.

Henkilöstön riittävyys ja hoitajamitoitus nousivat myös voimakkaasti avoimissa vastauksissa. Huomattava joukko (44 %) vastaajista työskentelee ikääntyneiden asumispalveluissa, joita 1.1.2025 voimaan astunut lakimuutos vanhuspalveluiden henkilöstömitoituksen alenemisesta (Valvira 2024) koskettaa, joten teema nousi myös kyselyn vastauksiin syksyllä 2024. *Johtamisen* osalta esiin nostettiin runsaasti esihenkilön toimintaan liittyviä tekijöitä, ja tämän roolia työyhteisön hyvinvoinnille korostettiin. Esihenkilöltä toivottiin niin kiitosta, ymmärrystä, tasapuolisuutta, luottamusta, asiallisuutta kuin myös keskustelua ja palautetta. Toivottiin, että esihenkilö muistaisi kysyä mitä kuuluu ja miten työntekijä jaksaa, sekä olisi työyhteisön arjessa mukana.

Työympäristön ja työnkuvan osalta toivotut toimenpiteet liittyivät muun muassa etätyömahdollisuuden parantamiseen, työnkuvan ja työkuorman kevennyksiin, mahdollisuuteen siirtyä fyysisesti kevyempiin tehtäviin sekä työpisteen

ergonomiaratkaisuihin ja riittävään ilmanvaihtoon. Lisäksi vastauksissa nousi esiin halu kehittää omaa työtään ja työtapojen sujuvuutta. *Työviihtyvyyden* osalta nostettiin esiin muun muassa työnantajan tarjoamat kahvit, pullat ja hedelmät. *Lisäkoulutuksen* osalta taas nousi esiin toive riittäviin koulutusmahdollisuuksiin, tosin toisessa kohtaa kyselyä runsas määrä pakollisia koulutuksia koettiin myös kuormitustekijänä.

Työhyvinvointi ja työssäjaksaminen -osion viimeiset kysymykset koskivat työntekijän keinoja tukea omaa työhyvinvointiaan ja työssä jaksamistaan fyysisellä, psyykkisellä sekä sosiaalisella osa-alueella. Kaikki vastaajat (n = 79) tunnistivat näiltä kolmelta osa-alueelta tekijöitä, joilla he vaikuttavat itse hyvinvointiinsa ja jaksamiseensa. Kysymyksissä valmiista vastausvaihtoehdoista pystyi valitsemaan niin monta kuin tahtoi, jonka lisäksi oli *Muu, mikä?* -vaihtoehto.

Fyysisen osa-alueen kohdalla eniten vastauksia saivat *harrastukset* (80 %, n = 63) sekä *uni ja lepo* (80 %, n = 63). Toiseksi korkeimmalle ylsi *tupakoimattomuus* (75 %, n = 59) ja kolmanneksi *hyvä, monipuolinen ravitsemus* (73 %, n = 58). Yli puolet vastaajista valitsi myös kohdat *omasta terveydentilasta huolehtiminen ja perussairauksien hoito* (68 %, n = 54) sekä *aktiivinen arki* (59 %, n = 54). *Muu, mikä?* -vaihtoehdon vastaukset (n = 9) keskittyivät lähinnä tarkentamaan, mitä harrastukset ja aktiivinen arki sisältävät.

Psyykkisen osa-alueen kohdalla eniten vastauksia saivat *ulkoilu* (81 %, n = 64), *lepo ja rauhoittuminen* (78 %, n = 62) sekä *harrastukset ja mielekäs tekeminen* (76 %, n = 60). Yli puolet vastaajista oli myös valinnut *liikkumisen* (70 %, n = 55), *lukemisen* (56 %, n = 44) sekä *aktiivisen arjen* (51 %, n = 40). *Muu, mikä?* -vaihtoehdon vastaukset (n = 6) keskittyivät lähinnä tarkentamaan, mitä harrastukset ja aktiivinen arki sisältävät, mutta mainittavana tekijänä oli nostettu oma *positiivinen asenne*.

Sosiaalisen osa-alueen kohdalla eniten vastauksia saivat *ajanvietto perheen kesken* (87 %, n = 69), *ajanvietto ystävien ja tuttavien kesken* (65 %, n = 51) sekä *ihmissuhteiden vaaliminen työn ulkopuolella* (62 %, n = 49). Yli puolet vastaajista oli myös valinnut *harrastukset ja aktiivisen arjen* (61 %, n = 48), *kulttuurista nauttimisen* (61 %, n = 48) sekä *keskustelut ja juttelun* (51 %, n =

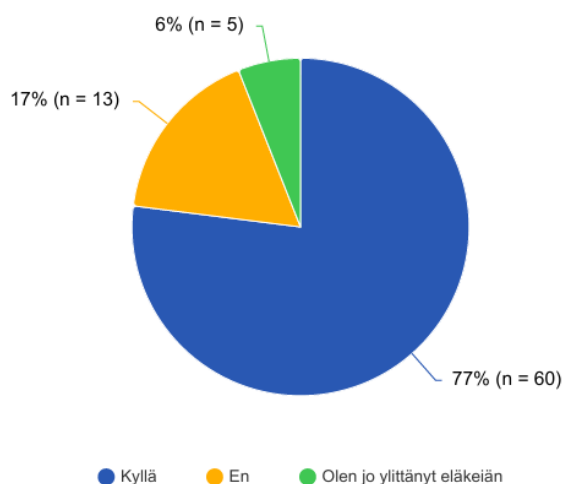
40). *Muu, mikä?* -vaihtoehdon vastaukset ($n = 2$) tarkensivat *vapaaehtoistyön ja hyväntekeväisyyden* muotoja, jonka 15 % ($n = 12$) vastaajista oli valinnut.

8.3 Eläköitymiseen liittyvät ajatukset

Kyselyn viimeinen osio käsitteli eläköitymiseen liittyviä ajatuksia. Kysymykseen vastanneista 77 prosenttia uskoi jaksavansa työssään eläkeikään saakka, mikäli työolosuhteet pysyvät ennallaan (kuva 6). 17 prosenttia kaikista vastaajista sen sijaan ei uskonut jaksavansa eläkeikään saakka, ja loput 6 prosenttia oli jo saavuttanut eläkeiän. En-vaihtoehdon valinneista ja vastamatta jättäneistä ($n = 14$) 79 prosenttia ($n = 11$) uskoi jaksavansa työssään eläkeikään saakka, mikäli työolosuhteissa tapahtuu muutosta parempaan.

Uskotko jaksavasi työssäsi eläkeikään saakka, jos työolosuhteet pysyvät ennallaan?

Vastaajien määrä: 78

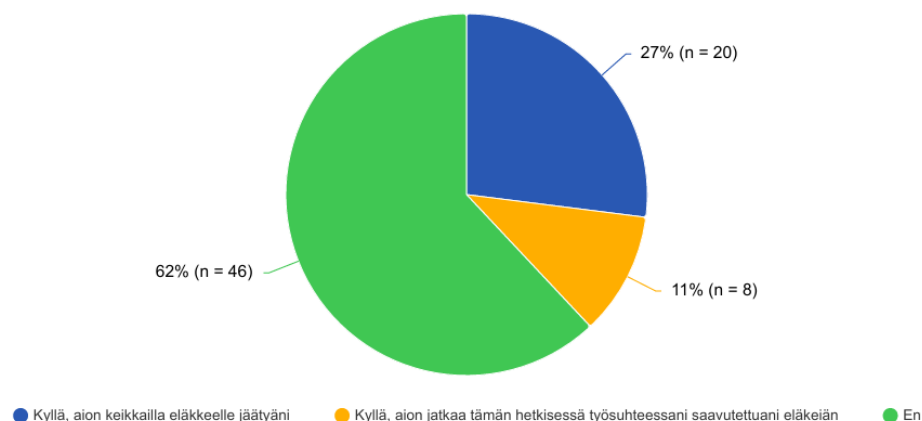


Kuva 6. Työssä jaksaminen eläkeikään saakka.

Vastaajilta, jotka eivät ilmoittaneet ylittäneensä eläkeikää ($n = 74$) kysyttiin aiomuksesta jatkaa työskentelyä eläkeiän saavutettuaan (kuva 7). 62 prosenttia ($n = 46$) vastasi, ettei aio työskennellä saavutettuaan eläkeiän. 27 prosenttia ($n = 20$) aikoi tehdä keikkatyötä ja 11 prosenttia ($n = 8$) suunnitteli jatkavansa tämänhetkisessä työssään vielä eläkeiän saavutettuaan.

Aiotko jatkaa työskentelyä saavutettuasi eläkeiän?

Vastaajien määrä: 74



Kuva 7. Työssä jatkaminen eläkeiän jälkeen.

Kaikki, jotka vastasivat aikovansa tehdä keikkatyötä (n = 20), tekivät asiakastyötä ikääntyneiden parissa. Niistä vastaajista jotka eivät aikoneet työskennellä eläkkeelle jäätyään (n = 46), 39 teki asiakastyötä ikääntyneiden parissa. Eläkkeellä ollessaan keikkatyötä aiottiin tehdä vain ikääntyneiden parissa työskentelevien keskuudessa.

Viimeiset avoimet kysymykset kohdennettiin edellisen kysymyksen vastausten perusteella. Niiltä, jotka vastasivat etteivät aio jatkaa työskentelyä eläkeiän jälkeen (n = 46), kysyttiin *millaiset asiat auttaisivat jaksamaan työelämässä eläkeikään saakka tai sen yli* (kuva 8). Kyllä -vastauksen (yhteensä n = 28) antaneilta sekä niiltä, jotka aiemmin ilmoittivat ylittäneensä jo eläkeiän (n = 5) taas kysyttiin, *mikä motivoi jatkamaan työskentelyä eläkeiän saavuttamisen jälkeen* (kuva 9).

Kysymykseen, mikä auttaisi työntekijää jaksamaan eläkeikään saakka, kertyi 36 laaja-alaista vastausta (kuva 8). Vaikka vastaukset pääsääntöisesti keskittyvät listaamaan kuormitustekijöitä toimenpiteiden pohtimisen sijaan, saadaan vastauksista myös osviittaa mikä auttaisi työntekijöitä jaksamaan. Voimakkaimmin vastauksista nousi esiin *työaikaan ja työvuorosuunnitteluun* liittyvät tekijät. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen nousi monessa vastauksessa, ja mahdollisuutta osa-aikatyöhön korostettiin jaksamista tukevana toimenpiteenä. Myös työvuorosuunnitteluun ja yötyöhön liittyvät tekijät korostuivat.



Kuva 8. Mikä auttaisi jaksamaan eläkeikään saakka.

Myös *työn suunnitteluun ja organisointiin* liittyvät tekijät nousivat esiin. Toivottiin mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä nykyistä enemmän, joustavampaa mahdollisuutta etätyöskentelyyn, parempia mahdollisuuksia tauottaa omaa työtään sekä muutoksia ja kevennyksiä (fyysisiä ja kognitiivisia) työnkuvaan. *Omaan terveyteen ja toimintakykyyn* liittyvät tekijät olivat tiiviisti vastauksissa läsnä. Korostettiin sitä, että oma keho kertoo pitkälti, mitä kykenee tekemään ja millaisella vauhdilla. Sana ”jaksaminen” toistui useissa vastauksissa, viitaten niin fyysisiin kuin kognitiivisiinkin haasteisiin työssä.

Johtaminen ja esihenkilön toiminta nousivat myös useissa vastauksissa. Korostettiin hyvää, tasapuolista, mutta silti yksilölliset tarpeet huomioivaa johtamista. Myös työilmapiiri ja työntekijöiden väliset sosiaaliset suhteet sekä näiden johtaminen nostettiin esiin. Työlle toivottiin parempaa arvostusta ja kiitosta esihenkilön taholta, sekä vähemmän vähättelevää suhtautumista iän tuomiin fyysisiin haasteisiin.

Työn kuormittavuuteen toivottiin helpotusta. Työtahtia pidettiin useissa vastauksissa liian kovana, koettiin kiirettä ja riittämättömyyttä. Vastauksissa toivottiin parempaa työrauhaa ja enemmän aikaa tehtävistä suoriutumiseen sekä vähemmän muutoksia työelämään. *Teknologia ja tietotekniikka* nousivat myös kuormitustekijöinä, ja näiden rinnalla sosiaali- ja terveydenhuollon *kirjaaminen*.

Erityisesti tietotyön määrä ja järjestelmien toimimattomuus koettiin kuormittavana. *Henkilöstön riittävyys* ja hoitajamitoitus nousi tämänkin kysymyksen alla. Erityisesti korostettiin pätevien, osaavien työntekijöiden merkitystä. Tärkeänä pidettiin myös *psykkiseen työhyvinvointiin* liittyviä tekijöitä, kuten onnistumisen kokemuksia työssä, työn sujuvuutta ja mielekkyyttä sekä hallinnan tunnetta.

Kysymykseen, mikä motivoi työntekijää jatkamaan työskentelyä eläkeiän saavuttamisen jälkeen, kertyi kolmekymmentä (n = 30) vastausta (kuva 9). Voimakkaimmin vastauksissa nousi esiin *sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen*, niin työyhteisön kuin asiakaskunnankin kautta. Hyvä työilmapiiri, kollegat ja esihenkilö koettiin vahvasti motivoivana tekijänä.



Kuva 9. Jatkamaan motivoivat tekijät.

Työstä saadut *positiiviset tunnekokemukset* korostuivat huomattavassa osassa vastauksia: työstä tykättiin ja sitä pidettiin antoisana, mielekkäänä, palkitsevana, mielenkiintoisena sekä ylipäättäen koettiin, että työ niin sanotusti antaa enemmän kuin ottaa. Myös *taloudellinen tilanne* nousi esiin useissa vastauksissa: palkkatulo toi joko lisätuloa eläkkeen rinnalle tai työskentelyn jatkaminen nähtiin välttämättömyytenä tulevan eläketulon vähäisen määrän vuoksi.

Oman osaamisen sekä ammattitaidon hyödyntäminen, jakaminen ja ylläpitäminen nähtiin myös motivoivana tekijänä työssä jatkamiselle. Koettiin, että itsellä on osaamista, kokemusta ja annettavaa työelämässä. Kaivattiin myös työn tuomia haasteita, hallinnan tunnetta sekä mahdollisuutta ylläpitää osaamistaan. Tähän liittyi myös *työntekijä- ja osaamistarve työpaikoilla*: osa kertoi jatkavansa siksi, että pyydetään töihin ja että osaamisesta sekä tekijöistä on alalla pulaa.

Oma *työ- ja toimintakyky* nousi tämän kysymyksen kohdalla voimavaratekijänä. Kokemus siitä, että jaksaa tehdä työtä, sekä siitä että työssä käyminen auttaa toimintakyvyn ylläpidossa motivoivat vastaajia jatkamaan työskentelyä. Työ myös nähtiin ylipäätään merkittävänä osana elämää, joka vastaa omia arvoja. Sen katsottiin tuovan arkeen vaihtelua ja sisältöä, rytmittävän elämää sekä virkistävän.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä opinnäytetyössä tarkasteltiin sosiaali- ja terveysalan konkareiden, yli 60-vuotiaiden työntekijöiden työhyvinvointia, työssäjaksamista ja eläköitymisajatuksia. *Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä* oli selvittää, millaisin keinoin yli 60-vuotiaat työntekijät itse pyrkivät lisäämään omaa työhyvinvointiaan ja työssä jaksamistaan. Vastaajat tunnistivatkin runsaasti keinoja, joilla pyrkivät lisäämään omaa työhyvinvointiaan niin fyysisellä, psyykkisellä kuin sosiaalisellakin osa-alueella. Kaikilla kolmelle osa-alueella viiden yleisimmän hyvinvointia tukevan keinon joukkoon nousi harrastukset, aktiivinen arki ja mielekäs tekeminen. Myös ulkoilu, lepo, liikkuminen, ravitseminen sekä ylipäätään omasta terveydentilastaan huolehtiminen nousivat vahvasti esiin. Myös työn ulkopuolisten ihmissuhteiden ylläpitoon ja ajanviettoon läheisten kanssa tahdottiin panostaa.

Työn ulkopuolinen elämä ja yleinen hyvinvointi vaikuttavat olevan erottamattomasti yhteydessä työhyvinvointiin, mikä on aivan luonnollista: ”työminä” ja ”kotiminä” kun ovat yksi ja sama ihminen, eikä näitä voi erottaa toisistaan. Samoin kuin kokonaisvaltaisessa hyvinvoinnissa, myös kokonaisvaltaisessa työhyvinvoinnissa jokainen tekijä on yhteydessä toisiin, ja yhden osa-alueen haasteet lisäävät haasteita myös muilla alueilla.

Toisena tahdottiin selvittää, miten työntekijät näkevät työnantajan voivan tukea ikääntyneen työntekijän työssä jaksamista. Kyselyssä kysyttiin, millaista tukea työnantaja tarjoaa työntekijöille. Vastajat tunnistivat erilaisia toimenpiteitä, joilla työnantaja pyrkii vaikuttamaan työhyvinvointiin (taulukko 2). Päijät-Hämeen hyvinvointialueella ikääntyneisiin ei kohdisteta erityisiä tukitoimia, vaan käytössä on samanlaisia joustoja kuin muidenkin ikäryhmien työntekijöille.

Kyselyssä kysyttiin myös, millaisia jaksamista tukevia toimenpiteitä työnantajalta toivotaan (kuva 5). Kyseiseen avoimeen kysymykseen vastasi vain noin puolet (49 %, n = 39) vastaajista. Heistä osa (n = 9 eli 23 prosenttia kysymykseen vastanneista) ilmoitti olevansa tyytyväinen eikä toivo mitään toimenpiteitä. Erityisesti toivottiin työaikaan ja työvuorosuunnitteluun liittyviä toimia, riittävää määrää osaavaa henkilökuntaa, hyvää johtamista sekä työympäristöön ja työnkuvaan liittyviä toimenpiteitä.

Samassa yhteydessä selvitettiin myös työntekijöitä eniten kuormittavia tekijöitä. Näin voitiin tarkastella jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä myös kuormituksen kautta. Kuormitustekijöihin kiinnitettiin kyselyssä suhteellisen paljon huomiota siihen nähden, ettei sitä ollut nostettu tutkimuskysymyksiin, mutta vastaukset antavat hyvää osviittaa siitä, mihin tulee pyrkiä vaikuttamaan työhyvinvointia johdettaessa.

Kolmantena tutkimuskysymyksenä oli selvittää, mitä ajatuksia 60 vuotta täyttäneillä työntekijöillä on eläkkeelle jäämisestä tai mahdollisesta työskentelyn jatkamisesta eläkeiän saavuttamisen jälkeen. 58 prosenttia (n = 46) kyselyyn osallistuneista ei aio jatkaa työskentelyä saavutettuaan eläkeiän. 13 vastaajaa ei uskonut jaksavansa työssä edes eläkeikään saakka, mikäli työolosuhteet pysyvät ennallaan. Kyselyssä puhutaan eläkeiästä, mutta siinä olisi pitänyt tarkentaa, että kyse on alimmasta eläkeiästä, eikä korkeammasta tavoite-eläkeiästä. Tämä seikka on voinut vaikuttaa negatiivisesti saatuihin vastauksiin.

Haastattelututkimuksessaan Kinni ym. (2017, 48) jakoivat vastaajat neljään ryhmään: leiväntienaajiin (taloudellisen tilanteen vuoksi työskentelevät), velvollisuudentuntoisiin (kokevat velvollisuudekseen työskennellä eläkeikään

saakka), tekemistä tarvitseviin (työn merkitys elämään rutiineja luovana ja sosiaalisia suhteita ylläpitävänä tekijänä) sekä työstä nauttiviin (työllä, ammattitaidolla ja urakehityksellä on merkitystä). (Kinni ym. 2017, 48–51.) Tämän opinnäyttyön kyselyssä esiin nousseet jatkamaan motivoivat tekijät ovat hyvin saman suuntaisia, vaikkei teemoittelussa ole saavutettu yhtä napakoita otsikoita. Ryhmä *velvollisuudentuntoiset* ei kuitenkaan noussut tässä kyselyssä lainkaan näkyviin.

Vellonen ym. (2023) jakavat artikkelissaan hoitajien työurien jatkamista edistävät tekijät kahdeksan otsikon alle: 1) yksilölliset työjärjestelyt, 2) hyvä terveydentila, 3) työn merkityksellisyys, 4) tulojen hankkiminen, 5) taloudelliset kannustimet, 6) hyvät sosiaaliset suhteet, 7) arvostuksen tunne ja johdon tuki sekä 8) työn monimuotoisuus ja kehittävät työtehtävät. Tämän opinnäytetyön kyselytutkimuksessa taas kartoitettiin työssä jatkamaan motivoivia tekijöitä (kuva 9), jotka ovat pääpiirteittäin samanlaisia: taloudellinen tilanne, osaamisen ja ammattitaidon hyödyntäminen, jakaminen ja ylläpitäminen, työntekijä- ja osaamistarve työpaikoilla, työ- ja toimintakyky, sosiaaliset suhteet, työn merkitys osana elämää sekä työstä saadut positiiviset tunnekokemukset.

Sauni ym. (2022) tarkastelevat artikkelissaan vielä monipuolisemmin ikääntyvän työntekijän työssä jatkamisen halukkuutta lisääviä ja vähentäviä tekijöitä. He taulukoivat jatkamishalua lisäävät tekijät kahteen kymmenkohtaiseen listaan, jotka on otsikoitu 1) oma työ, työorientaatio ja terveys, sekä 2) työyhteisötekijät. Myös halukkuutta vähentävien tekijöiden listassa on peräti 17 tekijää, joista osa on noussut esiin myös tämän opinnäytetyön kyselyn tuloksissa. Esimerkiksi kiire ja työtahti, työajat, oma terveydentila, johtaminen ja esihenkilön toiminta, saatu tuki ja kiitos sekä fyysinen ja psyykinen kuormitus nousevat esiin tässä kyselyssä useissa kohdissa.

Yli 60-vuotiailla työntekijöillä on runsaasti keinoja käytettävissään oman työhyvinvointinsa edistämiseksi. Kuten kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin osalta muutoinkin, myös työhyvinvoinnissa eri osa-alueet ja tekijät ovat erottamattomasti yhteydessä toisiinsa. Työntekijät tunnistavat kokonaisvaltaisia keinoja hyvinvointinsa tukemiseen, kuten harrastukset ja aktiivisuus, lepo ja liikunta, elintapa- ja terveystottumukset ja sosiaaliset suhteet.

Työ sosiaali- ja terveysalalla sisältää runsaasti erilaisia kuormitustekijöitä, joista voimakkaimmin vastauksissa nousee kognitiivinen kuorma: kiireen tunne, ajanhallinta ja keskeytykset. Myös laitteet ja järjestelmät kuormittavat ikääntyviä työntekijöitä, samoin työstä palautumisen haasteet ja fyysinen kuormitus. Työnantajalta ja esimieheltä toivotaankin kuormitustekijöihin vaikuttavia toimenpiteitä, kuten jaksamista tukevaa työvuorosuunnittelua ja joustavaa mahdollisuutta osa-aikaiseen työskentelyyn. Myös riittävä määrä osaavaa henkilökuntaa, hyvä ja tasapuolinen johtaminen sekä kevennykset työnkuvassa ja joustava etätömahdollisuus nähtiin jaksamista edistävinä toimenpiteinä.

Kyselyn vastaajista (n = 79) yli puolet, 46 henkilöä, ilmoitti ettei aio jatkaa työskentelyä saavutettuaan eläkeiän. Vastaajista 13 ei uskonut jaksavansa edes eläkeikään saakka, mikäli työolosuhteet pysyvät ennallaan. Heistä kuitenkin 11 uskoi voivansa jaksaa eläkeikään saakka, mikäli työolosuhteissa tapahtuu muutosta parempaan. Mainituimpana työnantajan toimenpiteenä nousi työaika ja työvuorosuunnittelu, joihin kohdistetut toimenpiteet auttavat työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa. Myös työn suunnittelu ja organisointi nousi tärkeään rooliin, samoin kuin työkyvyn edellytyksenä oleva työntekijän oma terveys ja toimintakyky.

Työelämästä löytyy myös jatkamaan motivoivia tekijöitä. Näistä voimakkaimmin esiin nostettiin sosiaaliset suhteet, niin työtovereiden kuin asiakaskunnan osalta. Työhön liittyvät positiiviset tunnekokemukset, kuten työstään pitäminen ja nauttiminen, työn mielekkyys ja mielenkiinto motivoivat jatkamaan, kuin myös työstä saatu palkkatulo.

Tiivistettynä, sosiaali- ja terveysalan yli 60-vuotiaat työntekijät tahtovat työskennellä niin, että jaksaminen ja voimavarat riittävät niin työn kuin vapaa-ajan haasteisiin. He toivovat yksilöllistä räätälöintiä työnkuvaan toimintakykynsä ja osaamisensa perusteella, ja tarvittaessa ovat valmiita keskustelemaan työnkuvan muutoksesta. Kognitiiviset tekijät, kuten kiireen tunne ja ajanhallinnan haasteet, kuormittavat usein eniten. Osa-aikatyöskentelyyn ollaan usein halukkaita, kunhan tulotaso ei liikaa horju. He myös tunnistavat runsaasti toimia, joilla yksilö itse voi vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa.

10 POHDINTA

Vaikka tässä tutkimuksessa ei noussut esiin uusia ja ennenkuulumattomia huomioita työhyvinvoinnin saralla, vastaa ja vahvistaa se omalta osaltaan aikaisempaa tutkimustietoa aiheesta. Olen tyytyväinen, että kysely sisälsi avoimia kysymyksiä, sillä niiden kautta on mahdollista saada huomattavasti monipuolisempaa ja yksityiskohtaisempaa tietoa, kuin suljetuista kysymyksissä, vaikka analysointi on hitaampaa.

Ikääntyneiden parissa työskentelevä henkilökunta oli erityisen mielenkiinnon kohteena siitä syystä, että geronomit (AMK) toimivat työssään muun muassa vanhustyön kehittämiseen, koordinointiin ja johtamiseen liittyvissä työtehtävissä. Jotta näitä tehtäviä voidaan tulevaisuudessakin hoitaa, tulee alalla olla riittävästi työkykyistä henkilöstöä. Ja taas toisesta näkökulmasta: hyvinvoinnana eläköityvä työntekijä on myös pidempään hyvinvoiva eläkeläinen.

10.1 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Vilkan (2021a, 115) mukaan opinnäytetyön eettisyyteen liittyy niin aineiston elinkaaren eettisyys, lähdekritiikki kuin ylipäättään hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen. Tämän opinnäytetyön kyselytutkimus on toteutettu täysin anonymisti. Kysymykset (liite 1) oli aseteltu siten, ettei niiden perusteella ketään voisi tunnistaa, ja kerättävät taustatiedot oli pyritty minimoimaan. Webropolin asetuksissa anonymiteetti oli myös huomioitu. Kysely lähetettiin hyvinvointialueen yhdyshenkilön toimesta sähköpostitse kohderyhmälle, joten minkäänlaisia yhteystietoja ei ollut tarve kerätä.

Tutkimuksen saatekirjeessä (liite 2) kerrottiin, millaisesta tutkimuksesta on kyse ja mihin kerättyä tietoa käytetään. Webropol-kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista ja mahdollista keskeyttää milloin tahansa, eikä kaikkiin kysymyksiin ollut pakko vastata, vaan kysymyksiä pystyi halutessaan ohittamaan. Ennen kyselyn julkaisua organisaatiolta, Päijät-Hämeen hyvinvointialueelta, oli saatu tutkimuslupa (liite 3). Opinnäytetyöstä tehtiin myös kirjallinen opinnäytetyösopimus opinnäytetyön tekijän, oppilaitoksen ja toimeksiantajaorganisaation välillä.

Lähdekritiikkiä noudatettiin kaikessa tiedonhaussa koko prosessin ajan ja lähteiksi on valikoitu luotettavaksi arvioitua materiaalia. Webropolilla kerätty kyselyaineisto tullaan poistamaan ohjelmiston sekä kaikkien opinnäytetyön tekijän tallenteiden osalta viimeistään silloin, kun työ julkaistaan Theseus-arkistossa. Myös kestävä kehitys on huomioitu opinnäytetyössä. Se näkyy niin taloudellisesta (ikäjohtaminen, terveys ja työssä jaksaminen) kuin sosiokulttuurisesta (tasa-arvo, hyvinvointi) näkökulmasta.

Kyselyn vastaajamäärä vastasi odotuksia. Tutkimussuunnitelmassa jo mainittiin Internet-kyselyn vastaajaprocentin olevan Kanasen (2014, 43) mukaan yleisimmin 20–30 prosentin luokkaa. Tämän kyselyn vastaajien osuus oli 20 prosenttia. Mikäli vastauksia olisi tullut runsaasti enemmän, olisi ollut mahdollista rajata käsiteltäväksi esimerkiksi vain ikääntyneiden parissa asiakastyötä tekevät henkilöt, mutta alhaisen prosenttilukeman vuoksi päädyttiin tarkastelemaan kaikkia, osittain vertaillen ikääntyneiden parissa työskentelevien ja muiden työntekijöiden vastauksia keskenään.

Vilkan (2021b) mukaan määrällisen tutkimuksen pätevyys eli *validiteetti* tarkoittaa tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä tutkimuksessa tahdotaan mitata. Arvioin tämän tutkimuksen olevan validi, sillä asetettuihin tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset käytetyllä menetelmällä, kyselylomakkeella. Tutkimuksen luotettavuus eli *reliabiliteetti* taas tarkoittaa Vilkan (2021b) mukaan tulosten tarkkuutta ja toistettavuutta. Tähän vaikuttavia seikkoja ovat kirjoittajan mukaan esimerkiksi se, että vastaaja voi muistaa tai ymmärtää asian eri lailla kuin tutkija, vastaus merkitään väärin lomakkeeseen, tai tulosten tallennuksessa tapahtuu virheitä. (Vilka 2021b, 153.)

Edellä mainittuja virheitä ei tutkimukseen nähdäkseni liity. Tämän kyselyn kysymyksistä suuri osuus kerää tietoa työntekijän omista ajatuksista ja kokemuksista, joten näiden totuudenmukaisuutta on hyödytöntä kiistää. Kyselytutkimus on tähän opinnäytetyöhön tallennettujen tietojen perusteella toistettavissa.

10.2 Opinnäytetyöprosessi

Tämän opinnäytetyön takana on melko pitkälinen prosessi. Idea syntyi jo lähes kaksi vuotta sitten, kevätlukukaudella 2023, jolloin mahdollista toimeksiantajaa alustavasti kontaktoitiin. Aihe tarkentui paremmin loppuvuodesta 2023 Kevan (2023) julkaistessa hyvinvointialueita koskettavan eläköitymisennusteen sekä toimeksiantajan ehdotusten myötä. Tutkimussuunnitelma laadittiin ja hyväksyttiin keväällä 2024, opinnäytetyölle haettiin tutkimuslupaa Päijät-Hämeen hyvinvointialueelta ja opinnäytetyösopimus allekirjoitettiin.

Työntekijöille suunnattu kysely luotiin kesän 2024 aikana ja jaettiin lomakauden päätyttyä toimeksiantajan yhteyshenkilön toimesta kohderyhmälle. Kysely oli avoinna syys-lokakuussa 2024. Opinnäytetyön kirjallinen työstäminen tapahtui loppuvuoden 2024 aikana ja viimeistely jatkui tammikuulle 2025. Kevätalven 2025 aikana prosessi päättyi julkaisuseminaariin ja opinnäytetyön kypsyysnäytteeseen.

Henkilökohtaisena kehittämiskohteena, mikäli vielä jonain päivänä olen tekemässä AMK-opinnäytetyötä, kiinnitän enemmän huomiota yhteydenpitoon toimeksiantajan kanssa. Mahdollista toimeksiantajaa olisi voinut lähteä kontaktoimaan lähempänä sitä ajankohtaa, kun opinnäytetyö prosessi todella alkaa. Myös yhteydenpito sähköpostitse luo omat haasteensa, joten vastaisuudessa panostaisin enemmän muihin viestintämuotoihin.

10.3 Jatkotutkimusehdotukset

Tässä kyselyssä kysyttäessä työntekijän keinoja vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa, toimenpiteiden yhteydessä olisi voinut kartoittaa, kuinka merkityksellisinä työntekijä koki valitsemansa tekijät oman hyvinvointinsa kannalta. Kysymys oli aseteltu siten, että se antaa tiedon, mitä työntekijät tekevät työhyvinvointinsa eteen, muttei mitään siitä kokevatko työntekijät näitä toimia hyödyllisiksi tai kuinka aktiivisia he ovat kyseisten toimien suhteen. Jatkotutkimuksen voisikin osoittaa esimerkiksi siihen, kuinka merkityksellisinä ikääntyneet työntekijät kokevat omat hyvinvointiaan (fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista) lisäävät toimenpiteet työhyvinvointinsa kannalta.

Henkilökohtaisesti olisin myös kiinnostunut perehtymään työhyvinvointiin, työssäjaksamiseen sekä näitä tukeviin elintapoihin liittyviin sosioekonomisiin eroihin työntekijäryhmien välillä. Tämän opinnäytetyön kyselyyn vastanneiden työntekijöiden koulutustaso vaihteli korkeintaan perusopinnot suorittaneista ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneisiin, kun yli puolet vastaajista oli suorittanut toisen asteen opinnot. Eri koulutustason saavuttaneiden suhtautumista työssäjaksamiseen ja omien elintapojen vaikutukseen olisi mielenkiintoista tarkastella.

LÄHTEET

Aivotyötä tehdään yhdessä s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/aivotyo-sujuvaksi/aivotyota-tehdaan-yhdessa> [viitattu 13.12.2024].

Andersen, L.L., Villadsen, E., & Clausen, T. 2020. Influence of physical and psychosocial working conditions for the risk of disability pension among healthy female eldercare workers: Prospective cohort. *Scandinavian Journal of Public Health* 48. 460–467. Verkkolehti. Saatavissa: <https://doi.org/10.1177/1403494819831821> [viitattu 29.12.2024].

EU-OSHA s.a. Terveellinen työpaikka kaikenikäisille. Verkko-opas. European Agency for Safety and Health at Work. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://equides.osha.europa.eu/all-ages/FI-fi/list-themes/5> [viitattu 28.12.2024].

Fyysinen kuormitus s.a. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tyosuojelu.fi/tyoolot/fyysinen-kuormitus> [viitattu 13.12.2024].

Hartikainen, K., Pihlaja, M., Räisänen, S., Bordi, L., Saariluoma, P., Pääatalo, K., & Kolonen, M. 2021. Työuupumus – onko aivot unohdettu? *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti* 58. 89–94. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://doi.org/10.23990/sa.102208> [viitattu 28.12.2024].

Hatch D. J., Freude G., Martus P., Rose U., Müller G. & Potter G. G. 2018. Age, burnout and physical and psychological work ability among nurses. *Occupational Medicine* 68. 246–254. Verkkolehti. Saatavissa: doi.org/10.1093/occmed/kqy033 [viitattu 10.12.2024].

Kananen, J. 2014. Verkkotutkimus opinnäytetyönä: laadullisen ja määrällisen verkkotutkimuksen opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja.

Keva. 2023. Hyvinvointialueiden työntekijöistä joka kolmas eläköitymässä. WWW-dokumentti. Päivitetty 30.11.2023. Saatavissa: <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/hyvinvointialueiden-tyontekijoista-joka-kolmas-elakoitymassa/> [viitattu 13.12.2024].

Kinni, R.-L., Taskinen, H. Paronen, E., Pesonen, K. & Rissanen, S. 2017. Työssä jatkaminen ja eläkkeelle siirtyminen ikääntyvien työntekijöiden pohdinnoissa. *Kuntoutus* 40, 3–4. 45–58. Verkkolehti. Saatavissa: <https://journal.fi/kuntoutus/article/view/111386> [viitattu 30.12.2024].

Laitinen, J., Nikunlaakso, R. & Koivisto, T. 2023. Mielenterveyden edistäminen

sote-työpaikoilla. *Duodecim* 139. 1823–1830. Verkkolehti. Saatavissa: <https://www-duodecimlehti-fi.ezproxy.xamk.fi/xmedia/duo/duo17972.pdf> [viitattu 22.12.2024].

Niskanen, M. 2019. Asiantuntijoiden työhyvinvointi itsensä johtamisen näkökulmasta tarkasteltuna. Lappeenrannan-Lahden teknillinen yliopisto. Tietojohdamisen ja johtajuuden maisteriohjelma. Pro Gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019110436540> [viitattu 22.12.2024].

Psykososiaalinen kuormitus. 2024. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. WWW-dokumentti. Päivitetty 28.11.2024. Saatavissa: <https://tyosuoja.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus> [viitattu 13.12.2024].

Päijät-Hämeen hyvinvointialueen organisaatio s.a. Organisaatiokaavio. PDF-tiedosta. Saatavissa: <https://pajjatha.fi/wp-content/uploads/2024/10/organisaatiokaavio.pdf> [viitattu 10.1.2025].

Salminen, H., von Bonsdorff, M. E., Ikonen, H.-M. & von Bonsdorff, M. B. 2018. Työssä eläkeikään saakka ja sen jälkeen – dynaaminen eläkkeelle siirtyminen ja työhyvinvointi. Ikääntyneiden työurat – työssä jatkaminen ja eläkkeellä työskentely (JATKIS) -tutkimushankkeen loppuraportti. Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin julkaisuja No 87 / 2018. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://hdl.handle.net/10138/302507> [viitattu 30.12.2024].

Sauni, R., Reho, T. & Uitti, J. 2022. Ikääntyneiden työntekijöiden työkyvyn haasteet. *Suomalainen lääkäri* 77. Verkkolehti. Saatavissa: <https://www.laakarilehti.fi/tieteessa/katsausartikkeli/ikaantyneiden-tyontekijoiden-tyokyvyn-haasteet/?public=00e74dc37957833ddf54f4fec117d912> [viitattu 10.12.2024].

STM. 2022. Ikääntyneet työntekijät. WWW-dokumentti. Päivitetty 7.12.2022. Saatavissa: <https://stm.fi/ikaantyneet-tyontekijat> [viitattu 10.12.2024].

TerveyskyläPRO. 2024. Aivotyön kuormitus – avuksi kognitiivinen ergonomia. Verko-opas. Päivitetty 27.2.2024. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ammattilaiset.terveyskyla.fi/tietoa/aivotyon-kuormitus-avuksi-kognitiivinen-ergonomia> [viitattu 13.12.2024].

THL. 2024. Julkisen sektorin sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö 2023: Hallinnon henkilöstömäärä väheni merkittävästi hyvinvointialueiden aloitettua. Tilastoraportti 62/2024. Julkaistu 19.12.2024. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe20241219104730> [viitattu 12.1.2025].

Toivoniemi, A. 2017. Mikä työntekijöitä kuormittaa sosiaali- ja terveysaloilla? ESAVI työsuojelun vastuualue. Julkaistu 25.9.2017. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://tyosuojelu.fi/documents/154017715/168016461/Toivoniemi+Ari.pdf/e4256020-62aa-048e-ee66-7565c1b77ed8/Toivoniemi+Ari.pdf?t=1506420513953> [viitattu 30.5.2024].

TTL s.a. Ikääntyvien työntekijöiden työkyky ja varhainen poistuminen työmarkkinoilta. Työterveyslaitoksen hanke. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/ikaantyvien-tyontekijoiden-tyokyky-ja-varhainen-poistuminen-tyomarkkinoilta> [viitattu 12.12.2024].

Työeläke. 2024. Vanhuuseläke – ikäluokilla oma eläkeikänsä. WWW-dokumentti. Päivitetty 22.4.2024. Saatavissa: <https://www.tyoelake.fi/elakkeet-erielamantilanteissa/vanhuuselake-ikaluokilla-oma-elakeikansa/#title> [viitattu 13.12.2024].

Työhyvinvointi s.a. Työterveyslaitos. Työhyvinvoinnin tiedolla johtaminen sote-alalla. Verkkoo-pas. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohyvinvoinnin-tiedolla-johtaminen-sote-alalla/osa-1-strateginen-tyohyvinvoinnin-johtaminen-ja-kasitteet/11-tyohyvinvointi> [viitattu 10.12.2024].

Työkyky s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky> [viitattu 22.12.2024].

Työterveyslaitos. 2023. Yli 55-vuotiaat voivat töissä hyvin, mutta kielteiset ikäasenteet haittaavat työurien jatkamista. Tiedote. WWW-dokumentti. Päivitetty: 27.10.2023. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/yli-55-vuotiaat-voivat-toissa-hyvin-mutta-kielteiset-ikaasenteet-haittaavat-tyourien-jatkamista> [viitattu 10.12.2024].

Työterveyslaitos s.a. Vanhempana työntekijänä työyhteisössä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/vanhempana-tyontekijana-tyoyhteisossa> [viitattu 10.12.2024].

Valtioneuvosto. 2022. Kansallinen ikäohjelma vuoteen 2030 – Tavoitteena ikäkyvykäs Suomi. Periaatepäätös. Valtioneuvoston julkaisuja 2022:70. PDF-dokumentti. Julkaistu 15.12.2022. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-535-1> [viitattu 10.12.2024].

Valvira. 2024. Vanhuspalvelulakiin muutos – uusi henkilöstön vähimmäismittaus voimaan vuoden alusta. WWW-dokumentti. Julkaistu 12.12.2024. Saatavissa: <https://valvira.fi/-/vanhuspalvelulakiin-muutos-uusi-henkiloston-vahimmaismitoitus-voimaan-vuoden-alusta> [viitattu 4.1.2025].

Vellonen, M., Soini, S. & Forma, L. 2023. Hoitajien työurien jatkamista edistävät ja estävät tekijät eläkeiässä. Laurea Journal. WWW-dokumentti. Julkaistu

20.11.2023. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe20231121147951> [viitattu 6.1.2025].

Vilka, H. 2021a. Näin onnistut opinnäytetyössä – Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilka, H. 2021b. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. Jyväskylä: PS-Kustannus. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.227023?sid=4899782871> [viitattu 10.1.2025].

Vuori, J. 2021. Laadullinen sisällönanalyysi. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tietoarkisto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/laadullinen-sisallonanalyysi/> [viitattu 1.1.2025].

Von Bonsdorff, M., von Bonsdorff, M. & Ilmarinen, J. 2022. Ikääntyvän työvoiman työkyvyn ylläpitäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen. Teoksessa Rantanen, T., Kokko, K., Sipilä, S. & Viljanen, A. (toim.) Gerontologia. 5. uudistettu painos. Helsinki: Duodecim, 414–427.

Liite 1. Webropol-kyselyn kysymykset

ENSIMMÄINEN OSIO: TAUSTATIEDOT

Ikä vuosina

- 60–64
- 65–69
- 70–74
- 75 tai enemmän

Ammattinimike

- Asiakasohjaaja
- Fysioterapeutti
- Geronomi
- Hoiva-avustaja
- Kuntoutusohjaaja
- Kodinhoitaja
- Laitoshuoltaja
- Lähi- tai perushoitaja
- Lääkäri tai erikoislääkäri
- Ohjaaja
- Palvelu-, tiimi-, tai muu esihenkilö
- Palvelutyöntekijä
- Sairaanhoidaja
- Sihteeri (esimerkiksi osasto-, toimisto-, tai henkilöstöpalvelusihteeri)
- Sosiaaliohjaaja
- Sosiaalityöntekijä
- Sosionomi
- Terveystenhoitaja
- Toimintaterapeutti
- Muu, mikä?

Korkein suoritettu koulutusaste

- Perusopinnot (kansakoulu/keskikoulu/peruskoulu)
- Ylioppilastutkinto, ammatillinen perustutkinto tai opistotason tutkinto
- Erikoisammattitutkinto
- Alempi korkeakoulututkinto (ammattikorkeakoulututkinto tai kandidaatin tutkinto)
- Ylempi korkeakoulututkinto (esimerkiksi ylempi ammattikorkeakoulututkinto tai maisteritutkinto)
- Tohtorin tutkinto

Työsuhteeseen liittyvät tiedot

Millä IKU:n tulosalueella työskentelet?

- Asiakasohjaus
- Asumispalvelut
- Geriatriinen osaamiskeskus
- Kuntoutus
- Kotiin vietävät palvelut

Teetkö asiakastyötä ikääntyneiden parissa?

- Kyllä
- En

Teetkö vuorotyötä?

- Kyllä, mutta en tee yövuoroja.
- Kyllä. Teen myös yövuoroja.
- En

Työsuhteeni on

- Toistaiseksi voimassa oleva (vakituinen)
- Määräaikainen
- Teen keikkatyötä

Työskenteletkö:

- Kokoaikaisesti (100 % työaika)
- Osa-aikaisesti, työaika noin 80-90 %
- Osa-aikaisesti, työaika noin 60-70 %
- Osa-aikaisesti, työaika noin 50 % tai vähemmän

TOINEN OSIO: TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN

Koetko fyysisen toimintakykysi riittäväksi työstä suoriutumisen kannalta?

- Kyllä
 En

Koetko psyykkisen toimintakykysi riittäväksi työstä suoriutumisen kannalta?

- Kyllä
 En

Millaiset tekijät koet omaa työssäjaksamistasi ENITEN HEIKENTÄVINÄ?
Valitse kolme (3) merkittävintä.

- Ajanhallinta
 Etätyö
 Johtaminen
 Keskeytykset
 Kiireen tunne
 Kognitiivinen kuormitus
 Laitteet ja järjestelmät
 Muiden työyhteisön jäsenten osaamistaso
 Oman osaamisen riittävyys
 Tietotekniikka ja teknologia
 Toisten ohjaaminen ja perehdyttäminen työhön
 Työilmapiiri
 Työn fyysiset vaatimukset
 Työn ja muun elämän yhtensovittaminen
 Työn psyykkiset vaatimukset
 Työstä palautuminen
 Työvuorosunnittelu
 Työyhteisön sisäinen tasa-arvo
 Vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä

Voit valita 1 ja 3 vaihtoehdon väliltä

Valitut vaihtoehdot: 0

Kuinka KUORMITTAVANA koet seuraavat tekijät omassa työssäsi ja työyhteisössäsi asteikolla 1–5?

(1 = ei lainkaan kuormittava, 5 = erittäin kuormittava)

	1 	2	3	4	5 
Muiden työyhteisön jäsenten osaamistaso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn psyykkiset vaatimukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Johtaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Keskeytykset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Laitteet ja järjestelmät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etätyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman osaamisen riittävyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ajanhallinta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietotekniikka ja teknologia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työstä palautuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn ja muun elämän yhteensovittaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisön sisäinen tasa-arvo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn fyysiset vaatimukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toisten ohjaaminen ja perehdyttäminen työhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kognitiivinen kuormitus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kiireen tunne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvuorosuunnittelu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työnantajalta saatu tuki

Millaista tukea työnantajasi tarjoaa työssäjaksamiseen?
Voit valita useita vaihtoehtoja.

- Fyysiseen työympäristöön liittyvät toimenpiteet (kuten apuvälineet, ergonomiaratkaisut, suojavarusteet)
- Lisäkoulutus
- Mahdollisuus etätyöhön
- Mahdollisuus kehittää työtä ja työskentelytapoja
- Palkkiot ja palkkaus
- Työaikajärjestelyt
- Työnohjaus
- Työoloihin liittyvät toimenpiteet
- Työsuhde-edut
- Työtehtävien mukauttaminen työntekijän tarpeita vastaavaksi
- Vaikutusmahdollisuudet tapaan tehdä työtä
- Vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön
- Muu, mikä?

Millaisia toimia tai toimenpiteitä toivoisit työnantajalta työhyvinvointisi tueksi?

Omaan hyvinvointiinsa niin työssä kuin vapaa-ajalla voi vaikuttaa monilla tavoin. Tällä sivulla tarkastellaan työntekijän omia työssäjaksamista tukevia toimia.

Miten sinä itse tuet omaa työhyvinvointiasi ja työssä jaksamistasi **FYYSISELLÄ** osa-alueella?

Voit valita useita vaihtoehtoja.

- Aktiivinen arki
- Fyysinen harjoittelu (kuten joukkue- ja ryhmäliikunta, aerobinen harjoittelu, kuntosaliharjoittelu...)
- Harrastukset
- Hyvä, monipuolinen ravitsemus
- Kohtuullisuus alkoholinkulutuksessa
- Omasta terveydentilasta huolehtiminen ja perussairauksien hoito
- Tupakoimattomuus
- Päihteettömyys
- Uni ja lepo
- Muu, mikä?

Miten sinä itse tuet omaa työhyvinvointiasi ja työssä jaksamistasi **PSYKKISELLÄ** osa-alueella?

Voit valita useita vaihtoehtoja.

- Aktiivinen arki
- Harrastukset ja mielekäs tekeminen
- Hengellisyys
- Kognitiivinen ergonomia (työn suunnittelu, työympäristön järjestäminen ja työskentelytavat, jotka vähentävät kuormitusta ja edistävät palautumista)
- Lepo ja rauhoittuminen
- Liikkuminen
- Lukeminen
- Luovuus ja itsensä ilmaiseminen
- Omien arvojen mukainen toiminta työssä ja vapaa-ajalla
- Rentoutuminen, meditaatio tai mindfulness
- Ruutuajan rajoittaminen
- Stressinhallintakeinot
- Tunteista puhuminen
- Ulkoilu
- Uuden opettelu ja oppiminen
- Muu, mikä?

Miten sinä itse tuet omaa työhyvinvointiasi ja työssä jaksamistasi **SOSIAALISELLA** osa-alueella?

Voit valita useita vaihtoehtoja.

- Ajanvietto perheen kesken
- Ajanvietto ystävien ja tuttavien kesken
- Harrastukset ja aktiivinen arki
- Ihmissuhteiden vaaliminen työn ulkopuolella
- Ihmissuhteiden vaaliminen työyhteisön sisällä
- Keskustelut ja juttelu
- Kulttuurista nauttiminen
- Vapaaehtoistyö ja hyväntekeväisyys
- Yhteiskunnallinen osallistuminen
- Muu, mikä?

KOLMAS OSIO: ELÄKÖITYMISEEN LIITTYVÄT AJATUKSET

Uskotko jaksavasi työssäsi eläkeikään saakka, jos työolosuhteet pysyvät ennallaan?

- Kyllä
 En
 Olen jo ylittänyt eläkeiän

Uskotko jaksavasi työssäsi eläkeikään saakka, jos työolosuhteissa tapahtuu muutosta parempaan?

- Kyllä
 En

Aiotko jatkaa työskentelyä saavutettuasi eläkeiän?

- Kyllä, aion keikkailla eläkkeelle jäätyäni
 Kyllä, aion jatkaa tämän hetkisessä työsuhteessani saavutettuani eläkeiän
 En

Mikä motivoi sinua jatkamaan työskentelyä eläkeiän saavuttamisen jälkeen?

Millaiset asiat auttaisivat sinua jaksamaan työelämässä eläkeikään saakka tai sen yli?

Liite 2. Tutkimuksen saatekirje

Arvoisa sote-konkari,

Tervetuloa kehittämään työhyvinvointia!

Olen geronomiopiskelija Maria Ojanen Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyöni yhteistyössä Päijät-Hämeen hyvinvointialueen kanssa. Kyseessä on IKU-toimialan yli 60-vuotiaille työntekijöille suunnattu kyselytutkimus, jossa selvitetään työhyvinvointia ja työssäjaksamista eläkeiän lähestyessä. Kysely on suunnattu kaikille 60-vuotta täyttäneille työsuhteen kestosta riippumatta, eli myös keikkatyöntekijät voivat antaa arvokkaan mielipiteensä aiheesta.

Opinnäytetyön tavoitteena on kerätä tietoa alan konkareiden ajatuksista ja kokemuksista liittyen työhyvinvoinnin tukemiseen, työssäjaksamiseen ja eläköitymiseen.

Tutkimuksessa pyritään vastaamaan muun muassa seuraaviin kysymyksiin:

- 1) Millaisin keinoin yli 60-vuotiaat työntekijät itse pyrkivät lisäämään omaa työhyvinvointiaan ja työssä jaksamistaan?
- 2) Miten työntekijät näkevät työnantajan voivan tukea ikääntyneen työntekijän työssä jaksamista?
- 3) Mitä ajatuksia 60-vuotta täyttäneillä työntekijöillä on eläkkeelle jäämisestä tai mahdollisesta työskentelyn jatkamisesta eläkeiän saavuttamisen jälkeen?

Kyselyyn vastataan anonymisti. Vastaaminen on täysin vapaaehtoista ja sen voi halutessaan keskeyttää milloin vain. Kyselyn Webropol-lomake on avoinna kolme viikkoa ja vastausaika päättyy XX.XX.2024. Tutkimustuloksia käytetään opinnäytetyöhön, joka on luettavissa Theseus-palvelussa viimeistään alkuvuodesta 2025.

Kyselyyn pääset linkistä <https://link.webropol-surveys.com/S/41C3143699021A6C> ja vastaaminen kestää noin 10 minuuttia. Lisätietoa saat tarvittaessa sähköpostitse osoitteesta cmaoj002@edu.xamk.fi.

Kiitos ajastasi, jokainen vastaus on tärkeä!

Parhain terveisin,
Maria Ojanen



Tutkimuslupapäätös



VIRANHALTIJAPÄÄTÖS

Ikääntyneiden palvelut ja kuntoutus
Toimialajohtaja

12.06.2024/28 §

Asianumero	HA/2027/13.00.00.01/2024
Päätöslaji	Tutkimuslupa
Otsikko	Tutkimusluvan myöntäminen: Ojanen Maria, Konkareiden työhyvinvointi - 60-vuotta täyttäneiden työssä jaksaminen ja eläköitymisajatukset Päijät-Hämeen hyvinvointialueen Ikääntyneiden palvelut ja kuntoutus -toimialalla, XAMK Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu
Päätösperustelut	<p>Maria Ojanen hakee tutkimuslupaa Konkareiden työhyvinvointi - 60-vuotta täyttäneiden työssä jaksaminen ja eläköitymisajatukset Päijät-Hämeen hyvinvointialueen Ikääntyneiden palvelut ja kuntoutus -toimialalla. Tutkimus koskee toimialalla työskenteleviä yli 60-vuotiaita henkilöitä toimialan johdossa ja kaikilla tulosalueilla. Tutkimusmenetelmänä on sähköinen kysely.</p> <p>Tutkimuksesta ei aiheudu kuluja Päijät-Hämeen hyvinvointialueelle.</p> <p>Olen tutustunut tutkimuslupahakemukseen ja pidän sen suorittamista perusteltuna. Yksilön oikeudesta osallistua ja vaikuttaa säädetään myös perustuslaissa (731/1999). Lisäksi Kuntalaissa (410/2015) säädetään kuntalaisen mahdollisuudesta osallistua palveluja koskevaan päätöksentekoon.</p>
Päätös	<p>Päätän myöntää tutkimusluvan hakemuksen mukaan 31.10.2024 saakka seuraavin ehdoin ja edellytyksin:</p> <ul style="list-style-type: none">- saadut tiedot ovat salassa pidettäviä ja niitä saa käyttää vain tutkimuksessa määriteltyyn tarkoitukseen- tekijän on huolehdittava siitä, että työssä muodostuvat yksittäisen henkilön identifiointiin mahdollistavat aineistot säilytetään omina asiakirjoista erillisinä aineistoina ja suojataan asiattomilta pääsyyiltä sekä manuaalisten että atk-tiedostojen osalta- jos tutkimussuunnitelmassa tulee muutoksia, tulee niistä ilmoittaa lupaviranomaiselle ja tarvittaessa hakea uusi lupa- tietosuojasyistä tutkimuksen tulokset tulee julkistaa siten, ettei niistä voi tunnistaa yksittäistä henkilöä. Tulosten raportoinnissa ja julkaisemisessa on noudatettava tieteen eettisiä ohjeita- lupa voidaan peruuttaa, jos lupapäätöksen ehtoja rikotaan- lupapäätöksen saajan tulee antaa päätös tiedoksi kaikille osallisille ja valvoa ehtojen täyttymistä- henkilötietojen käsittely tapahtuu tosiolain ja EU:n yleisen tietosuojasetuksen (GDPR) mukaisesti

ALLEKIRJOITETTU KONEELLISESTI

Oikkonen-Nikula Anu, toimialajohtaja 13.06.2024 14:12 Päijät-Hämeen hyvinvointialue, Keskussairaalankatu 7, 15850 Lahti
Vaihe (03) 819 11 – kirjaamo@pajjatha.fi - Y-tunnus 3221309-4

**VIRANHALTIJAPÄÄTÖS**

Ikääntyneiden palvelut ja kuntoutus
Toimialajohtaja

12.06.2024/28 §

Luvan saanut on velvollinen toimittamaan valmiin tutkimustyön sähköisen version Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän tutkimuskoordinaattorille.

Tämän luvan myöntämiseen liittyvät tutkimuslupahakemusasiakirjat on tallennettu asianhallintajärjestelmä Twebiin.

Lisätietojen antaja	Tutkimuskoordinaattori Marjo Soini, puh. 044 719 5263
Toimivallan peruste	Terveystieteellisen tutkimuksen tekeminen Päijät-Hämeen hyvinvointialueella 1/2023
Nähtävänäoloaika	13.06.2024
Nähtävänäolopaikka	Päijät-Hämeen hyvinvointialueen yleinen tietoverkko, www.paijatha.fi
Muutoksenhaku	Oikaisuvaatimus
Saaja	Maria Ojanen
Tiedoksi	Marjo Soini, Elena Nielsen, Corinne Soini, Katja Raita, Terttu Leivo, Piritta Mattila, Veli-Pekka Hakanen, Anu Poikala, Merja Valjakka-Heimola
Liitteet	Tutkimuslupahakemukseen liittyvät asiakirjat
Allekirjoitus	Anu Olkkonen-Nikula Toimialajohtaja

