

Marijo Honkonen

YLI 50-VUOTIAIDEN ETELÄ- KYMENLAAKSON TYÖELÄMÄ- PALVELUIDEN ASIAKKAIDEN TYÖLLISTYMISEN TUKEMINEN

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi (AMK)

2025



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Sosionomi (AMK)
Tekijä/Tekijät	Marijo Honkonen
Työn nimi	Yli 50-vuotiaiden Etelä-Kymenlaakson työelämäpalveluiden asiakkaiden työllistymisen tukeminen
Toimeksiantaja	Kotkan kaupunki
Vuosi	2025
Sivut	41 sivua, liitteitä 2 sivua
Työn ohjaaja(t)	Ann-Mari Sippu

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Etelä-Kymenlaakson työelämäpalveluiden yli 50-vuotiaiden asiakkaiden työllistymiseen liittyviä seikkoja ja millä keinoin työllistymistä voitaisiin tukea. Väestö ikääntyy, ja yli 50-vuotiaiden osuus työttömistä työnhakijoista kasvaa koko ajan. Yli 50-vuotiaiden työnhakijoiden osaaminen ja potentiaali tulisikin saada työmarkkinoiden käyttöön. Tarkoituksena oli saada tietoa siitä, millaisia palveluita yli 50-vuotiaat asiakkaat tarvitsevat työllistymisen tueksi. Opinnäytetyön keskeiset käsitteet, jotka muodostavat viitekehyksen, ovat yli 50-vuotta täyttäneet työmarkkinoiden voimavarana, ikäsyrijintä, toimintakyky ja työkyky, alueelliset erityispiirteet ja kestävä kehitys. Opinnäytetyö on tutkimuksellinen opinnäytetyö.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin teemahaastatteluiden avulla Etelä-Kymenlaakson työelämäpalveluiden ohjauksellisten palveluiden asiakkailta. Tutkimukseen osallistujat valikoituivat satunnaisesti ja haastattelut toteutettiin työnhakukeskustelun tai täydentävän työnhakukeskustelun yhteydessä. Tutkimuskysymyksiksi valikoitui kolme kysymystä, jotka käsittelevät asiakkaiden osaamisen tunnistamista, työllistymisen esteitä ja työllistymisen tukeen liittyviä toiveita.

Tuloksissa nousi selkeästi esille tiettyjä teemoja kuten iän vaikutus työnhauksessa, puutteellinen osaaminen, turhautuminen työnhakuun, alueen työpaikkojen vähäinen määrä, toiveet yksilöllisemmästä ja kokonaisvaltaisemmasta tuesta, matalan kynnyksen palvelut ja yhteistyön lisääminen paikallisten yritysten kanssa. Haasteena koettiin myös tietynlainen ”näkyttömyys”, koska työnhakemuksiin ei saada vastauksia, eikä kutsuja työnhakukeskusteluihin. Opinnäytetyön tulokset osoittivat, että monet yli 50-vuotiaat työnhakijat kaipaavat yksilöllisempää ja kokonaisvaltaisempaa tukea ja kohderyhmälle suunnattuja räätälöityjä palveluita. Tavoitteena on hyödyntää tutkimusten tuloksia Etelä-Kymenlaakson työelämäpalveluiden työllisyysasiantuntijoiden päivittäisessä asiakastyössä, palvelutarjonnan suunnittelussa ja kehittämisessä, kuten erilaisten valmennusten ja koulutusten suunnittelun tukena.

Asiasanat: työ, ikäsyrijintä, työttömyys, toimintakyky, työllistyminen

Degree title	Bachelor of Social Services
Author(s)	Marijo Honkonen
Thesis title	Supporting employment of people over 50 years of age in South Kymenlaakso employment area
Commissioned by	City of Kotka
Time	2025
Pages	41 pages, 2 appendix page
Supervisor	Ann-Mari Sippu

ABSTRACT

The purpose of the thesis was to find out the issues related to the employment of customers over age 50 of South Kymenlaakso's employment services and discover by what means the employment could be supported. The population are getting older and the proportion of unemployed job seekers aged 50 and over is growing all the time. The purpose was to find out what kind of services customers over age 50 need in order to find employment. The key concepts that build the theoretical framework of the thesis are employees over 50 years of age as a labour market resource, age discrimination, functional and work capacity, regional special characteristics and sustainable development, these form also the framework. The thesis is a research-based.

The thesis was carried out as qualitative research. The material was collected with the help of theme interviews from customers of South Kymenlaakso employment area for working life. The study participants were randomly selected and the interviews were conducted in the context of a job search discussion or supplementary job search discussion. There were three research questions that deal with identifying customers' own competence, issues that prevent employment and wishes related to employment support.

The results clearly highlighted certain issues such as the impact of age on job search, lack of skills, frustration with job search, low number of jobs in the area, hopes for more individual and holistic support, low-threshold services and increased cooperation with local businesses. A certain kind of 'invisibility' was also perceived as a challenge. The results of the thesis showed that many jobseekers over the age of 50 need more individual and comprehensive support and tailored services. The aim is to utilise the results in the daily customer work of employment specialists, in service design and service development, for example in support of coaching and training planning.

Keywords: employment, age discrimination, unemployment, functional capacity, employment

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TYÖN MERKITYS	10
2.1	Työttömyyden vaikutukset ihmisen elämässä.....	11
2.2	Työelämäosallisuus	12
3	KESKEISET KÄSITTEET JA VIITEKEHYS	13
3.1	Ikäyrjintä	13
3.2	Yli 50-vuotiaat työmarkkinoiden voimavarana	15
3.3	Toimintakyky ja työkyky	17
3.4	Alueelliset erityspiirteet	18
3.5	Kestävä kehitys.....	20
4	TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	20
4.1	Opinnäytetyön tarkoitus	21
4.2	Opinnäytetyön tavoitteet	21
4.3	Tutkimuskysymykset.....	22
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	22
5.1	Tutkimusmenetelmä ja aikataulu	22
5.2	Aineiston keruu	23
5.3	Aineiston analyysi	24
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET	24
6.1	Vahvuudet ja voimavarat ja niiden hyödyntäminen työnhaussa	25
6.2	Työllistymisen esteet	25
6.3	Työelämäpalveluiden tarjoama työllistymisen tuki yli 50-vuotiaille.....	26
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	27
7.1	Kehittämisideat	30
7.2	Jatkotutkimusten aiheet	32
7.3	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	32
8	POHDINTA	33

8.1 Oman kehittymisen arviointi.....	35
LÄHTEET	37
LIITTEET	

Liite 1. Haastattelulomake

Liite 2. Kuva- ja taulukkoluetelo

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Etelä-Kymenlaakson työelämäpalveluiden yli 50-vuotiaiden työnhakijoiden työllistymiseen vaikuttavia seikkoja ja millä keinoin työllistymistä voitaisiin tukea. Tästä puhutaan usein negatiiviseen sävyyn, ja yli 50-vuotiaat saatetaan ohittaa esimerkiksi rekrytointiprosesseissa tai uralla etenemiseen liittyvissä valinnoissa ja päätöksissä. Kuitenkin väestö ikääntyy koko ajan Suomessa, mutta myös muissa maissa, joten asia tulisi ottaa huomioon myös työmarkkinoilla. Moni eläkeiässä oleva haluaisi jatkaa työssä, mutta se ei ole aina mahdollista. Työnteon lopettaminen iän perusteella juontaa juurensa 1900-luvun teollistuneeseen yhteiskuntaan, jolloin oli haastavaa arvioida jokaisen työntekijän työkykyä erikseen, jolloin luotiin standardisoidut eläkeikäjärjestelmät. Suomessa alettiin rakentamaan 1970-luvulla mahdollisuuksia varhaiseen poistumiseen työelämästä. Näiden niin sanottujen eläkeputkien vaikutuksesta myös terveet ja työkykyiset ihmiset ovat saattaneet poistua työmarkkinoilta ennen eläkeikää. (Suomi & Hakonen 2008, 55–57.)

Työelämässä on tapahtunut monia muutoksia yli 50-vuotiaan henkilön työuran aikana. Työterveyslaitoksen raporttisarjassa 2025-06 Työelämän suunta – Skenaarioita työn tulevaisuudesta (THL 2025a.) käsitellään työelämän kehittymistä tulevaisuudessa. Skenaarioita työn tulevaisuudesta raportin mukaan työn tekeminen ei edellytä jatkossa täyttä työkykyä ja myös eläkkeellä olijoilla on mahdollisuuksia jatkaa työelämässä. Käynnissä on useita muutoksia yhtä aikaa kuten väestörakenteen muutos, tekoälyn kehitys ja työn tekemisen muotojen monipuolistuminen. Työelämän kehityksen suuntana voi olla hyvinvointi, osallisuus ja kestävyys tai tilanne, jossa työtä ei pidetä enää arvokkaana ja mielekkäänä, työ pirstaloituu ja sen hallinta vaikeutuu ja eriarvoisuus kasvaa. Ihmiset valitsevat kehityksen suunnan. Kymmenen vuoden kuluttua työikäisten osuus on paljon pienempi kuin tällä hetkellä, mikä vaikuttaa myös hyvinvointivaltion rahoituspohjaan. Väestöennusteen mukaan, vuonna 2030 monissa kunnissa, joka neljäs asukas on vähintään 75-vuotias. (Kerätär & Koskela 2025, 238). Onkin tärkeää, että kaikki saatavissa oleva osaaminen ja työpotentiaali on käytössä. Tästä syystä työelämässä yhdenvertaisuus ja oikeudenmukaisuus on tärkeää yli 50-vuotiaille, eläkeläisille, nuorille, maahan

muuttaneille ja osatyökykyisille. Kaikilla tulisi olla oikeus tehdä työtä halutesaan. (THL 2025a.)

Ikääntymiseen vaikuttaa liittyvän monenlaisia ennakkoluuloja, asenteita ja stereotyyppioita. Yli 50-vuotiaista henkilöistä käytetään myös sanaa ”konkarit”, mutta käytän tässä opinnäytetyössä lähinnä sanoja ”yli 50-vuotias”. Yli 50-vuotiaiden työllistyminen ja sen tukeminen on merkittävä haaste, johon tulisi kiinnittää erityistä huomiota ja tarjota kohderyhmälle juuri heidän tarpeisiinsa suunnattuja palveluita. Oma kiinnostukseni aiheeseen pohjautuu aiempaan työkokemukseeni työkykykoordinaattorin ja kuntouttavan työtoiminnan ohjaajan työtehtävästä kuntasektorilla, työskentelystä Kelan työllistymistä edistävän ammatillisen kuntoutuksen (TEAK) parissa ja aiemmasta asiantuntijan työstä Kaakkois-Suomen TE-palveluissa.

Tutkimukseni aihe on ajankohtainen. Aihe on myös hyvin laaja, joten olen rajannut aiheen valitsemalla teoreettisen viitekehyksen ja avainsanat. Olen tehnyt tutkimusta varten taustatyötä keskustelemalla asiakkaiden, muiden työllisyysasiantuntijoiden ja sidosryhmien kanssa sekä osallistumalla aiheeseen liittyviin koulutuksiin ja seminaareihin. Lisäksi olen perehtynyt lähdemateriaaliin kuten kirjallisuuteen, verkkosivuihin ja tutkimuksiin. Aiheen käsittely on tärkeää, jotta asenteet yli 50-vuotiaita kohtaan työelämässä muuttuisivat. Tutkimuksen rajaaminen oli tärkeää koska vaarana oli, että aineistosta löytyy paljon kiinnostavia asioita, jolloin tutkimus voi laajentua liiaksi. Muut esille tulleet asiat voidaan tarvittaessa siirtää jatkotutkimusten aiheiksi. Vastaavaa tutkimusta ei löytynyt, mutta olen käyttänyt lähteenä aiheeseen liittyviä tutkimuksia kuten Jasmine Takkisen pro gradu -tutkielmaa ”Yli 50-vuotiaiden työttömien kertomuksia alanvaihdoksesta ja uudelleen kouluttautumisesta” (Takkinen 2022) ja Päivi Westin ”Yli 55-vuotiaiden pitkäaikaistyöttömien osallistaminen KEHA-keskuksessa tapahtuvaan työllistymistä edistävien palveluiden kehittämiseen” (West 2021).

Tutkimuksen kohdeorganisaatio on Etelä-Kymenlaakson työelämäpalvelut, jossa työskentelen työllisyysasiantuntijana ohjauksellisissa palveluissa. Etelä-Kymenlaakson työllisyysalueeseen kuuluvat Hamina, Kotka, Miehikkälä, Pyhtää ja Virolahti. Palveluiden järjestämisestä vastaa Kotkan kaupunki ja asiointipisteet sijaitsevat Haminassa ja Kotkassa. Työnhakijoita tavataan tarvittaessa

myös muilla paikkakunnilla. Tutkimuksen toimeksiantaja on Kotkan kaupunki. Asiakkaita palvellaan alku-, ohjauksellisissa-, monialaisissa ja yhteisissä palveluissa. Suomen työllisyydenhoidossa tapahtui muutos 1.1.2025 ja työvoimapaalvelut siirtyivät valtiolta kuntien työllisyysalueille, jolloin myös Etelä-Kymenlaakson työelämäpalvelut aloitti toimintansa. (Etelä-Kymenlaakson työelämäpalvelut – EKTE 2025.) Työllisyysalueille ja niiden palveluihin kohdistuu jatkuvasti monenlaisia muutoksia ja uudistuksia. Myös työllisyysalueiden taloudelliset haasteet ovat nousseet lähiaikoina esille. Samaan aikaan työttömyys on jatkanut kasvuaan, jolloin myös asiakkaiden palvelutarpeet lisääntyvät ja muuttuvat. (West 2021, 9.)

Tapaan päivittäin työssäni yli 50-vuotiaita asiakkaita ja olen kiinnittänyt huomiota kyseisen asiakasryhmän työllistymiseen liittyviin haasteisiin. Tällä hetkellä lähes puolet asiakkaistani on yli 50-vuotiaita. Moni asiakas on kertonut kokeneensa, että ei enää kelpaa työmarkkinoille tai kokee ”pudonneensa kelkasta”. He ovat saattaneet huomata, että nuoremmat menevät rekrytointiprosesseissa edelle ja moni on kertonut kokeneensa ikäsyrijintää työnhaussa. Kohderyhmään kuuluvilla asiakkailla saattaa olla myös toimintakyvyn ja työkyvyn haasteita tai osaamisen vajetta, kuten vanhentunut koulutus tai puutteelliset IT- tai digi-taidot. Jotkut asiakkaat ovat hakeneet työkyvyttömyyseläkettä, kuntoutustukea (määräaikainen työkyvyttömyyseläke) tai ammatillista kuntoutusta mutta ovat saattaneet saada kielteisen päätöksen useampaan kertaan. Osa odottaa vanhuuseläkkeen alkamista. Suuri osa yli 50-vuotiaista asiakkaista on pitkäaikaistyöttömiä, jolloin työttömyys on kestänyt vähintään 12 kuukautta. (Tilastokeskus 2025).

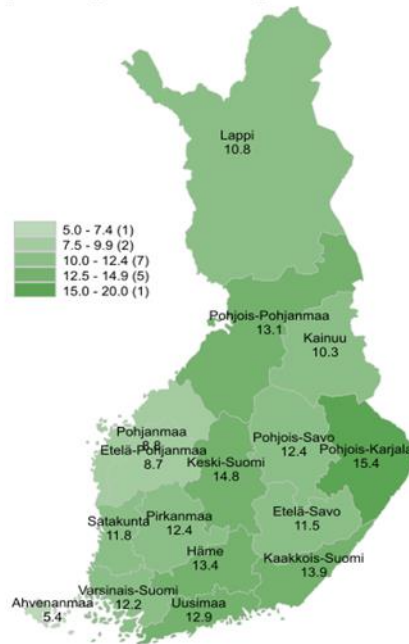
Työnhakijan motivaatio työllistymisen suhteen voi myös kadota. Pitkään kestänyt työttömyys, jatkuva avointen työpaikkojen etsintä ja niiden hakeminen, sekä häpeän ja syyllisyyden tunteet ovat voineet turhauttaa ja vaikuttaa asiakkaan itsetuntoa ja hyvinvointia heikentävästi. Työttömyys voi johtaa jatkuvaan pelkoon ja stressitilaan, mikä saattaa aiheuttaa fyysisen ja henkisen lamaantumisen, joka puolestaan saattaa johtaa masennukseen tai itsetuhoisiin ajatuksiin. Moni yli 50-vuotias haluaisi työelämään, mutta lukuisista yrityksistä huolimatta ei ole työllistynyt. (Kerätär & Koskela 2025, 209–210.) Työttömyysturvansaaminen edellyttää, että asiakkaan työnhaku on voimassa, asiakas osal-

listuu muun muassa työllistymissuunnitelman laatimiseen, työnhakukeskusteluihin ja täydentäviin työnhakukeskusteluihin ja suorittaa työnhaku- ja muut tehtävät. Tällä hetkellä kyseiselle asiakasryhmälle suunnatut palvelut ovat 60 vuotta täyttäneiden palkkatuki ja 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuki sekä laajennettu muutosturva. (Työmarkkinatori 2025a.) Palkkatuki voidaan myöntää tietyin edellytyksin työnantajalle, joka työllistää 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen työnhakijan. Tukea voidaan myöntää 50 % palkkakustannuksista. Lisäksi työllisyysalueet voivat myöntää työnantajalle työllistämistukea 55 vuotta täyttäneen työllistämiseen tietyin edellytyksin 70 % palkkakustannuksista. 55 vuotta täyttänyt voi myös olla oikeutettu laajennettuun muutosturvaan, jos hänet on irtisanottu tuotannollisista ja taloudellisista syistä. (Laki työelämäpalveluiden järjestämisestä 380/2023, 10. luku.) Asiakas voidaan ohjata myös muihin palveluihin kuten työkokeiluun tai valmennuksiin. Muita palveluita jotka olisi suunnattu yli 50-vuotiaille asiakkaille, ei tällä hetkellä ole tarjolla.

Keha-keskuksen julkaiseman heinäkuun 2025 työllisyyskatsauksen mukaan Suomessa oli heinäkuun lopussa yhteensä 339 200 työtöntä työnhakijaa. Luku on 33 200 enemmän kuin vuonna 2024. Työttömien määrä oli 8 300 henkilöä enemmän kuin kesäkuussa. Kaakkois-Suomessa työttömien työnhakijoiden osuus prosentteina oli 13,9. Työttömistä työnhakijoista yli 50 vuotta täyttäneiden osuus oli 112 924. Miesten osuus työttömistä työnhakijoista on suurempi kuin naisten. Kaakkois-Suomessa oli heinäkuun lopussa 17 476 työtöntä työnhakijaa, joista yli 50-vuotiaiden oli 6 926. (Keha-keskus 2025.) YTK:n työttömyyskassan julkaisemat luvut kertovat 50–54-vuotiaiden keskimääräisen työttömyysasteen olevan 6,9 %, 55–59-vuotiaiden 8,6 % ja 60–64-vuotiaiden 18,1 %. Työttömyysaste kuvaa työttömien osuutta työvoimasta. 60 vuotta täyttäneiden työttömyysaste on yli kaksinkertainen verrattuna 50-vuotiaisiin. YTK:n toimitusjohtajan Auli Hännisen mielestä, tukitoimet kannattaisiinkin suunnata yli 60-vuotiaisiin. Suomessa myös jäädään eläkkeelle aiemmin kuin muissa Euroopan maissa. (YTK Työttömyyskassa 2025.) Työministeriön tilaamassa Jari Lindströmin laatimassa selvityksessä 123/2024 todetaan yli 50-vuotiaiden olevan merkittävä työvoimapotentiali. (Lindström 2024, 8–11.) Juho Saari toteaa puolestaan kirjassaan ”Hyviä uutisia Suomesta” iäkkäimpien henkilöiden olevan valtava resurssi yhteiskunnassamme. Työurat piden-

tyvät ja eläköityminen saattaa olla jo lähempänä 70 vuotta. Vanhemmat ihmiset ovat myös aktiivisia ja merkittäviä toimijoita yhteiskunnassamme. (Saari 2025, 212–213.) Kuvassa 1. on nähtävissä koko maan työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta heinäkuussa 2025 ja Kaakkois-Suomen tilanne verrattuna muihin alueisiin.

Työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta ELY-keskuksittain



KEHA-keskus, Työnvälitystilasto / KEHA-keskus, Työnvälitystilasto

Kuva 1. KEHA-keskus, työttömien osuus työvoimasta ELY-keskuksittain heinäkuu 2025

Tällä hetkellä Suomen työttömyysaste on Euroopan maista toiseksi korkein eli 9,9 %, ja vain Espanjassa on korkeampi työttömyysaste (10,4 %). Ruotsi on kolmannella sijalla (8,3 %). Ylen artikkelin mukaan Ukrainan sota on vaikuttanut voimakkaammin Suomeen kuin muihin Euroopan maihin, ja koronan jälkeinen EU:n elvytyspaketti on vaikuttanut Euroopan maihin eri tavoilla. Myös työttömyysjaksojen kestot ovat pidentyneet Suomessa. Keskimääräisen jakson pituus on 70 viikkoa mutta 60–64-vuotiaiden keskimääräisen työttömyysjakson kesto on yli 100 viikkoa. Työttömyysjaksojen keston pituus kasvaa sitä mukaa kun ihminen ikääntyy. Lisäksi avoimiin työpaikkoihin voi olla satoja hakijoita. Artikkelissa todetaan myös, että ongelma ei ole työhaluissa vaan työn puuttumisessa. Olisikin tärkeä rohkaistua ottamaan riskejä ja rakentaa uskoa tulevaisuuteen, jotta investoinnit ja sitä kautta työllistyminen taas käynnistyisivät. (Yle 2025b.) Etelä-Kymenlaakson alueella on tapahtunut viime aikoina monia työllisyystilanteeseen vaikuttavia muutoksia kuten Stora Enson päätös

Kotkan Sunilan paperitehtaan sulkemisesta. Tehtaan työntekijä on voinut työskennellä koko työuransa yhden työnantajan palveluksessa. Työttömyys on saattanut yllättää, jolloin voi olla haastavaa pitkän työuran jälkeen löytää uusi työ tai ala, jonne työllistyä. Tällä hetkellä Kymenlaakson elinvoimaa kehitetään esimerkiksi Kymenlaakson älykkään erikoistumisen strategian avulla. (Kymenlaakson liitto 2024.)

2 TYÖN MERKITYS

Työ on monelle ihmiselle merkityksellisyiden lähde, jolla on myönteinen vaikutus ihmisen elämään. Frank Martelan (Martela 2020, 114, 120–121) mukaan yleensä ihmiset haluavat, että elämällä on merkitystä, arvoa ja jokin tarkoitus. Jos työtä ei ole, voi merkitys löytyä toisten ihmisten auttamisesta tai vapaaehtoistyöstä. Pienikin teko muiden hyväksi voi tuoda tunnetta elämän merkityksellisyydestä. Martelan mukaan merkityksellinen elämä on elämää, johon kuuluvat jokapäiväiset pienet ihmeet ja teot. Työn merkityksellisyyttä on tutkittu paljon viime vuosina. Hyvinvoinnin, motivaation ja sitoutumisen lisäksi on todettu työn merkityksellisyyteen liittyvän myös kaksi alulottuvuutta. Nämä ulottuvuudet ovat työn sisäinen arvo työntekijälle kuten tunne itsensä toteuttamista työssä itseilmaisun, autonomian ja aitouden avulla ja työn sisäinen arvo työntekijän ulkopuolella, joka liittyy prososiaalisuuteen, jolloin muut saavat hyötyä ja joka palvelee jotain suurempaa hyvää. (Martela & Pessi 2018.)

Martikainen ja Oikarinen (Martikainen & Oikarinen 2023) toteavat työn merkityksellisyyden painottuneen aiemmin henkilökohtaisten kokemusten ymmärtämiseen hoiva- ja opetusalan tutkimuksissa. Heidän mielestään, tutkimuksissa voisi nousta uusia asioita esille, jos työn sosiaalinen arvo ja vuorovaikutus muihin ihmisiin olisi näkökulmana. Työn arvostusta ja tunnustuksen kokemista on pidetty tärkeinä merkityksellisyyden kokemuksina työn autonomian lisäksi. Liian vähäiset resurssit ja työn arvostuksen puute vaikuttivat työn merkityksellisyyden kokemukseen heikentävästi. Merkityksellinen työ ei yleensä ole itsekästä, vaan se ulottuu työntekijän ulkopuolelle. Kun organisaation tarkoitus on selkeä, johon myös oma työ linkittyy, on merkityksellinen työ arvokasta. Työssä tulisi olla myös mahdollisuus kehittyä ja kasvaa, joka vaikuttaa tunteeseen työn merkityksellisyydestä, jolloin myös organisaatio kehittyy ihmisten mukana. (Piha 2022, 276–277, 358–359.) Työssä vietetään iso osa

elämästä. Merkityksellisyyden lisäksi se tuo tarkoitusta elämään, luo paikan ja identiteetin yhteiskunnassa sekä antaa mahdollisuuden itsensä toteuttamiseen ja yhteisöllisyyteen. Merkityksellisyys luo lisäksi työn imua, innostusta ja iloa sekä ylpeyttä itsestä ja työstä, jota tekee. Työn merkityksellisyys vaikuttaa kokonaisvaltaisesti ihmisen psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen. (Leino 2024, 17–21.)

2.1 Työttömyyden vaikutukset ihmisen elämässä

Työttömyyteen voi liittyä monenlaisia tunteita kuten häpeää, syyllisyyttä, pettymystä, epävarmuuden, masennuksen, epäonnistumisen, turvattomuuden, vihan tai huonommuuden tunteita. Varsinkin ihminen, joka on joutunut irtisanoitukseksi, voi kokea häpeää tai elämässä epäonnistumista. Ihmisen identiteetti muodostuu usein työn tai ammatin kautta. Työttömyys voi vähentää myös pysyvyyden tunnetta siitä, miten paljon ihminen voi itse vaikuttaa omaan elämäänsä. Kuitenkin ihminen on arvokas sekä työssä että ilman työtä. Mitä suurempi merkitys työllä on ollut ihmiselle, sitä voimakkaampi vaikutus työttömyydellä on ihmisen itsetuntoon ja identiteettiin. (Mieli ry 2023.)

Työtön henkilö voi kokea toistuvaa torjutuksi tulemistakin, joka voi vaikuttaa uskoon omasta itsestä. Ympäristön, kuten läheisten tuella ja suhtautumisella on suuri merkitys. Työttömyyden aikana, itsetunto voi olla heikko ja autonomisuuden tunne voi vähentyä. Työtön henkilö voi tuntea itsensä arvottomaksi ja merkityksettömäksi. Työttömiltä puuttuu työyhteisö, johon kuulua sekä kaikki työssä oloon liittyvät asiat kuten työterveyspalvelut ja lomat. Työpaikkoja voi olla myös haastavaa hakea, jos ei itse usko itseensä ja kokee itsensä arvottomaksi. Suomessa kunnia on perinteisesti ansaittu työllä. Työttömiin henkilöihin liitetään myös erilaisia stereotyyppioita kuten laiskuus, tukien väärinkäyttö, työn vieroksuminen, päihteiden käyttö, passiivisuus ja toimettomuus. Sanaan ”työtön” liittyy usein negatiivisia mielikuvia, joten työtön henkilö ei voi ylpeästi sanojansa olevansa työtön. Usein myös annetaan ymmärtää, että työttömyys on ihmisen oma valinta tai syy, tai työttömät käyttävät yhteiskuntaa hyväksi. Työttömyys on tietynlainen leima. (Näre & Näre 2022, 202–209, 220–226.)

Työn menettäminen aiheuttaa usein kriisin. Myös taloudelliset huolet ja köyhyys voivat kuormittaa ja vaikuttaa ihmisen ja koko perheen elämään ja sen

laatuun. Työtön voi kokea itsensä hyödyttämäksi, osattomaksi ja voi eristäytyä ja syrjäytyä. Elämän merkitysten löytäminen ja hyvä resilienssikyky voivat vaikuttaa merkittävästi työttömyyden aiheuttamasta kriisistä selviytymiseen. (Kerätär & Koskela 2025. 82–83.) Myös yritystoiminnan päättyminen ja varsinkin konkurssi voi aiheuttaa kriisin ja suurta häpeää. Tulot voivat pienentyä ja yrittäjälle voi jäädä maksettavaksi suuret velat. Konkurssi voi olla uusi alkua, mutta voi aiheuttaa myös isoja haasteita. Työllistyminen pitkän yrittäjyyden jälkeen voi olla myös vaikeaa. (Suomi.fi s.a.) Motivaation puute saattaa myös vaikuttaa työttömyyden pitkittymiseen. Työnhakija voi olla pettynyt ja turhautunut itseensä tai työnhakuun ja jatkuvaan torjutuksi tulemiseen. Asiakkaan itsemääräämisoikeuden tukeminen ja kunnioittaminen ovat perustana toimintakyvyn ja motivaation tukemiselle, sekä luottamuksellisen asiakassuhteen syntymiselle. Kohtaamisen taidoissa on asiakkaan kuuntelemisella tärkeä merkitys, jotta luottamuksellinen suhde syntyisi. (Kerätär & Koskela 2025. 85–88, 93.)

2.2 Työelämäosallisuus

THL:n mukaan työ on olennainen osa ihmisen osallisuutta, hyvinvointia ja identiteettiä. Työelämäosallisuuden haasteet liittyvät esimerkiksi syrjäytymisvaarassa oleviin osatyökykyisiin ja pitkäaikaistyöttömiin. Osallisuutta pyritään edistämään tukemalla henkilön valmiuksia työelämään tai kuntoutumista työmarkkinoille. Työelämäosallisuuden tavoitteena on työllisyysasteen nosto, joka perustuu osallistavaan työllisyyspolitiikkaan esimerkiksi sosiaalisen kuntoutuksen ja kuntouttavan työtoiminnan avulla. Yksilön osallisuus tarkoittaa, kun ihminen tuntee kuuluvansa johonkin yhteisöön tai ryhmään. Yhteisön tasolla osallisuus ilmenee mahdollisuutena vaikuttaa asioihin ja keskinäisenä arvostuksena ja tukemisena. Yhteiskunnan tasolla osallisuus tarkoittaa ihmisten keskinäistä vastavuoroisuutta sekä oikeuksien toteutumista. (THL 2025c.) Kokemukset työttömyyden aikana syrjinnästä tai leimaamisesta voivat eristää työttömän muista. Työtön voi kokea, että ei saa olla onnellinen. Syyllisyyden tai häpeän tunne voi rajoittaa omaa toimintaa, jolloin se lisää sosiaalista eristämistä. Eristäytyminen voi näkyä naapureiden tai tuttavien välttelynä mutta eristäytyminen voi laajentua ja kohdistua koko yhteiskuntaan. Työtön voi kokea myös toivottomuutta ja syvää yksinäisyyttä. Arjen rutiinit voivat tuoda arkeen mielekkyyttä kuten harrastukset ja vapaaehtoistyö sekä perhe ja ystävät. (Näre & Näre 2022, 202, 236–238).

3 KESKEISET KÄSITTEET JA VIITEKEHYS

Opinnäytetyön keskeiset käsitteet, jotka muodostavat työn viitekehysten, ovat ikäsyrijintä, 50 vuotta täyttäneet työmarkkinoiden voimavarana, toimintakyky ja työkyky, alueelliset erityispiirteet ja kestävä kehitys. Käsitteet liittyvät oleellisesti yli 50 vuotta täyttäneiden työnhakijoiden tilanteeseen.

3.1 Ikäsyrijintä

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän perusteella työelämässä, ja kaikilla tulisi olla yhdenvertaiset mahdollisuudet kouluttautumiseen, itsensä kehittämiseen, palveluiden saamiseen ja työuralla etenemiseen. (Yhdenvertaisuuslaki 2015/1325, 8. §). Kuitenkin yli 50-vuotiaat henkilöt saattavat kohdata työhaussa ja työelämässä erilaista kohtelua kuin nuoremmat esimerkiksi rekrytointiprosessissa, uralla etenemisessä tai irtisanomistilanteessa. Ikäsyrijintä voi ilmetä monella eri tavalla, ja vanhemmat työnhakijat voidaan luokitella homogeeniseksi ryhmäksi. Yli 50-vuotiaita työnhakijoita kohtaan saatetaan tuntea myös monenlaisia asenteita, ennakkoluuloja ja stereotyyppioita. Naisten on todettu kokevan ikäsyrijintää enemmän kuin miesten. Myös erilaiset uskomukset ja vanhentuneet käsitykset voivat vaikuttaa. Yli 50-vuotiaiden työnhakijoiden palkkaamisen voidaan ajatella olevan kalliimpaa kuin nuorempien. Ikäsyrijinnällä, joka vaikuttaa työuran loppumiseen voi olla vaikutusta myös eläkkeellä olevan elämänlaatuun. (Pohjalainen 2023, 11–16.)

Negatiivinen ikäpuhe juontaa juurensa 1990-luvun lamaan, jota ennen yli 50-vuotiaita ei nähty ongelmana. Työttömyys oli laman aikana suuri haaste, jolloin vanhempaa väkeä irtisanottiin ja syntyi yli 50-vuotiaiden pitkäaikaistyöttömien joukko. Tästä joukosta palasi enää osa takaisin työmarkkinoille. ”Vanha”-sanaa vältettiin ja otettiin käyttöön ”ikääntyvä” ja ”ikääntynyt”. Ikääntyviksi luokiteltiin 45 vuotta täyttäneet ja ikääntyneeksi 55 vuotta täyttäneet. Konsultit opettivat yrityksissä ikääntymisen alkavan jo 45-vuotiaana. Tavallinen ihminen muuttui ongelmaksi ja senioreiksi määriteltiin kaikki 50–100-vuotiaat. Kulttuurissamme on myös vallalla elämänkaarajattelu, jonka mukaan ihmisen elämä nousun jälkeen laskeutuu tasaisesti kohti loppua. Terveystieteiden ja lääketieteen asiantuntijat hallitsevat julkista keskustelua iästä, jonka sävy on usein

negatiivinen. (Vaahtio 2010, 26–32.) Ikäsyrijintää on todettu olevan myös syvällä asenteissa ja rakenteissa, jolloin sitä voi olla vaikea tunnistaa. Esimerkiksi virkamiehillä ja viranhaltioilla on rajatut mahdollisuudet jatkaa työelämässä eläkeiän jälkeen. Väestön ikärakenteen myötä työelämän tulisi muuttua ikäystävällisemmäksi ja kaiken ikäiset on otettava jatkossa huomioon työelämässä. Ikä ei määritä sitä, mihin ihminen pystyy, tai ihmisen kykyä uudistua ja halua oppia uutta. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat edellytyksenä toimivalle yhteiskunnalle, eikä yhteiskunnalla ole varaa jättää eri ikäisten osaamista käyttämättä. Syrjintä poistuu vain poistamalla syrjiviä rakenteita, vaikuttamalla asenteisiin ja antamalla tilaa erilaisille, kuten eri ikäisille ihmisille. (Ikäsertifi-kaatti 2025.)

Naisten kokemaan ikäsyrijintään Suomessa vaikuttaa esimerkiksi töiden ja-kaantuminen naisten ja miesten töihin. Naisia työskentelee enemmän kunta-sektorilla, kun taas miehiä työskentelee yksityisellä sektorilla. Naisten ikäsy-rjintää voi esiintyä työhönotossa, palkkauksessa, koulutuksiin pääsyssä ja uralla etenemisessä. Se voi ilmetä myös arvostuksen puutteena. Korkea kou-lutus ei aina takaa naisille etenemistä tai hyvää työtehtävää, joskus se voi olla myös esteenä ja koetaan uhkana. Yli 50-vuotiaita naisia, jotka ovat osaavia ja kokeneita ammattilaisia irtisanotaan YT-neuvotteluissa. Syrjintä voi olla piile-vää, joten ikäsyrijintää voi olla vaikea nähdä ja todistaa. Syrjinnän kokemus voi vaikuttaa ihmisen mielenterveyteen ja voi aiheuttaa toivottomuutta ja masen-nusta. Kohdatessaan syrjintää, ihminen voi kokea häpeää, epätoivoa ja epä-onnistumista. (Pääkkönen 2020, 3–5, 29–33.)

Ikäsyrijintää esiintyy myös muissa maissa. Ruotsissa on tehty tutkimus ai-heesta ”Vaikuttaako työnhakijoiden ikä ja sukupuoli mahdollisuuteen saada vastaus työhakemukseen?”. Tutkimuksessa tuloksena selvisi, että keski-ikäi-set ja vanhemmat työnhakijat jäävät työnhaussa yleensä huomiotta. Mahdollisuus työnantajan yhteydenottoon vähenee jo 40-vuotiaana ja pienenee koko ajan työnhakijan ikääntyessä. Mahdollisuus saada yhteydenotto lähellä eläke-ikää on tutkimuksen mukaan hyvin pieni. Iän todettiin vaikuttavan negatiivi-esti työnhakuun. Lisäksi tutkimuksen mukaan naiset kohtaavat enemmän ikäsyrijintää kuin miehet ja todennäköisyys työnantajan yhteydenottoon ikään liittyen laskee aiemmin naisilla. (Carlsson & Eriksson 2017, 1–5.) Ikäsyrijintä

tuntuu olevan Suomessa julkinen salaisuus, josta vaietaan ja joka on kansantaloudellisesti lyhytnäköistä. Tällä hetkellä puhutaan paljon myös työvoimapolasta ja kohtaantoon liittyvistä haasteista, mutta usein monet kokeneet yli 50-vuotiaat ammattilaiset jätetään työelämän ulkopuolelle. Yhdenvertaisuus tarkoittaa kuitenkin myös ikää. (Murto 2025.) Työnhakijat voivat myös itse suhtautua negatiivisesti ikäänsä. Takkisen pro gradu -tutkielmassa todetaan, että ne työnhakijat, jotka eivät itse kokeneet ikäänsä negatiivisena, eivät kokeneet myöskään työttömyyttä niin negatiivisena kuin muut. Osa tutkimukseen osallistuneista oli kertonut tutkineensa itseään enemmän joutuessaan työttömäksi. Työnhakija oli oppinut arvostamaan itseään enemmän sekä löytäneensä itseltään uusia puolia, joka oli saattanut johtaa ammatin vaihtoon ja sitä kautta työllistymiseen. (Takkinen 2022, 76–77.)

3.2 Yli 50-vuotiaat työmarkkinoiden voimavarana

Yli 50-vuotiaiden työnhakijoiden tilanteeseen on kiinnitetty huomiota myös työministeriössä. Työministeriön tilaamassa Jari Lindströmin selvityksessä (Lindström 123/2024, 8–11) todetaan yli 50-vuotiaiden olevan merkittävä työvoimapotentialiaali työmarkkinoilla Suomessa. Heidän työelämässään jatkamista ja työllistymistä pitäisi tukea niin, että työelämästä jäätäisiin pois vasta vanhuuseläkkeelle jäädessä. Tämä on ollut myös ajatuksena työministeriön ”konkarit töihin” -ikäntyneiden työllisyyden edistämisen hankkeessa, jota on toteutettu vuosina 2024–2025. Myös muita yli 50-vuotiaiden työllistymiseen liittyviä konkarit töihin -hankkeita on meneillään tälläkin hetkellä kuten Vates- ja Miina Silanpään säätiöiden yhteishanke. (Vates 2025a).

Yli 50-vuotiailla työntekijöillä on usein pitkä työkokemus, jolloin heillä on paljon kokemukseen perustuvaa kokemusta, osaamista, ongelmien ratkaisukykyä, ennakointi- ja arviointikykyä. Näitä taitoja olisi hyvä hyödyntää työelämässä. On tärkeää osata arvostaa pitkää kokemusta ja osaamista. Myös kielteisiin, ikään liittyviin asenteisiin voidaan vaikuttaa kouluttamalla esihenkilöitä ja lisäten heidän tietoaan työuran eri vaiheista ja eri ikäisten palkkaamisesta. Yhdenvertainen rekrytointi ehkäisee ikäsyrjintää. Esimerkiksi anonyymiä rekrytointia käyttämällä on tarkoitus vähentää ikään liittyvää syrjintää. (Työterveyslaitos s.a.) Vaahtion mukaan on kuitenkin vaarana, että vanhemmat työntekijät

leimautuvat vain hiljaisen tiedon kantajiksi, joka ei vie uraa eteenpäin. Kuitenkin kaiken ikäiset työntekijät joutuvat työssään tänä päivänä päivittämään itselleen koko ajan uutta tietoa ja osaamista. Johtuen väestön ikääntymisestä puhutaan myös ikäjohtamisesta, mutta väärin ymmärretty ikäjohtaminen saattaa vain pahentaa tilannetta ja leimata yli 50-vuotiaita työntekijöitä. (Vaahtio 2010, 74-76, 79.)

Eläketurvakeskus on selvittänyt Taloustutkimuksen avulla työnantajien näkemyksiä yli 55-vuotiaista työntekijöistä. Työnantajilta kysyttiin esimerkiksi millaisena he näkevät yli 55-vuotiaiden ominaisuudet verrattuna muihin työnhakijoihin, ovatko 55-vuotiaat heikompia, parempia vai samanlaisia? Kyseiset ominaisuudet olivat luotettavuus, taidot ja tiedot, oma-aloitteisuus, itsenäisyys ja ongelmien ratkaisukyky. Työnantajista 90 % arvioi, että yli 55-vuotiaiden kyseiset ominaisuudet ovat parempia tai samanlaisia kuin muilla työntekijöillä keskimäärin. 50 % työnantajista piti yli 55-vuotiaiden ominaisuuksia parempina kuin muiden. Tutkimuksen tulosten perusteella työnantajat näyttäisivät suhtautuvan myönteisesti yli 55-vuotiaiden työssä käymiseen ja palkkaamiseen. (Taloustutkimus 2024, 5–7.)

Työ- ja elinkeinoministeriön asiantuntijan Maija Lyly-Yrjänäisen (TEM 2025) kolumnissa käsitellään aikuisväestön oppimisvalmiuksia, joiden todetaan olevan erinomaiset. Kolumnissa kerrotaan suurimman osan aikuisista osallistuvan aktiivisesti koulutuksiin, jotta voi parantaa uramahdollisuuksiaan tai omaa osaamistaan. Oppiminen tukee hyvinvointia, tuottavuutta ja pidempiä työuria. Kysymys kuuluukin, hyödynnetäänkö aikuisten oppimisvalmiuksia riittävästi työelämässä? Vanhemman väestön oppimiseen voi liittyä ennakkoluuloja kuten vanhemmat henkilöt eivät opi enää asioita samalla tavalla kuten nuorempana. Aivotutkimus ei tue tällaista ajattelua ja tutkimuksen mukaan kokemus tuo etuja, joita nuoremmalla henkilöllä ei voi vielä olla. Eri-ikäiset työntekijät tuovat työyhteisöön monipuolista osaamista. Vanhempi ja nuorempi voivat oppia toisiltaan. Mestari-kisällisuhdetta käytetäänkin edelleen monella toimialalla. Motivaatio auttaa oppimaan, eikä se ole iästä kiinni. Iäkkäämpi henkilö johtajana voi myös tuoda arvokasta kokemusta ja osaamista työpaikalle. (Pääkkönen 2020, 76–81.) Uuden alan tai ammatin valinta voi olla iso muutos työnhakijalle, joka on tehnyt tähänastisen työuransa samalla alalla tai samassa työpaikassa. Päätös alan vaihdosta voi olla iso haaste ja asiakas voi

kokea painetta asiasta. Asiakkaan olisikin tärkeä saada tukea asiassa mutta myös kokea, että hänellä on itsellään mahdollisuus suunnitella ja vaikuttaa asiaan ja samalla rakentaa omaa toimijuuttaan ja identiteettiään. (Takkinen 2022, 88–90.)

Yli 50-vuotiaiden aktiivisuus työmarkkinoilla voi mahdollistaa myös yrittäjyyden ja yli 50-vuotiaat ovatkin tärkeä voimavara ja työpotentiaali työmarkkinoilla. Yli 50-vuotiailla on usein hyvät verkostot, osaamista, hyvä taloudellinen tilanne sekä kykyä luoda innovatiivisia ja laadukkaita yritysideoita. He ovatkin perustaneet monia menestyneitä yrityksiä. Yli 50-vuotiaiden potentiaali olisi tärkeä hyödyntää yhteiskunnan elinvoimaisuuden hyväksi syrjinnän sijaan. Yrittäjyys on elämäntapa ja monet yli 50-vuotiaat yrittäjäksi ryhtyneet ovat voineet toteuttaa oman unelmansa, josta ovat haaveilleet pitkään. (Iltalehti 2025.)

3.3 Toimintakyky ja työkyky

Toimintakyky ja työkyky sekä niiden arviointi ovat käsitteitä, joita on vaikea määritellä. Työkyky on osa toimintakykyä ja työkyvyn tilanne voi myös vaihdella. Toiminta- ja työkyvyn haasteet voivat vaikuttaa oleellisesti asiakkaan työllistymiseen. Työelämäpalveluissa työntekijät joutuvat arvioimaan työntekijän työllistymisen mahdollisuuksia ja työkykyä. Asiakkaan palvelutarpeen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon ammattitaito, osaaminen, tavoitteet, työnhakutaidot, työllistymisen mahdollisuudet, työnhakuun vaikuttava työ- ja toimintakyky ja muut työnhakuun vaikuttavat asiat. Laaja arviointikokonaisuuden osaaminen ja hallinta sekä jatkuvat muutokset ja uudistukset onkin vaativa tehtävä työllisyysasiantuntijan työssä. (Kerätär & Koskela 2025, 205–211.) Palvelutarpeen arvioinnista on säädetty Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä -laissa, jonka mukaan työnhakija voidaan ohjata myös työkyvyn arviointeihin ja tutkimuksiin sekä muihin asiantuntijoiden arviointeihin. Asiakkaita ohjataan tarvittaessa esimerkiksi työttömien terveystarkastukseen. (Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä 380/2023, 37. §)

Toimintakyvyllä tarkoitetaan ihmisen kykyä selviytyä päivittäisistä arjen toiminnoista työelämässä, kotona, vapaa-ajalla tai opinnoissa. Toimintakyvyn osa-alueet ovat fyysinen, henkinen, kulttuurinen, kognitiivinen, psyykinen ja sosiaalinen osa-alue. Toimintakykyä voidaan määritellä erilaisista lähtökohdista

käsin. Maailman terveysjärjestö WHO on luonut ICF-luokitusjärjestelmän mutta myös muita vaihtoehtoisia malleja löytyy. Työkyvyn käsite on laaja ja monialainen, eikä yhteistä käsitettä työkyvystä ole. Työkyvyllä tarkoitetaan ihmisen suoriutumista omasta työstään ja yleensä kykyä tehdä työtä. Käsite ei ole yksiselitteinen, vaan se ymmärretään eri tavalla ja eri näkökulmista. Työnantajat, työntekijät, vakuutusyhtiöt, sosiaali- ja terveyspalvelut, työllisyysalueet, kuntoutuksien järjestäjät ja työterveyshuolto painottavat työkyvyn määrittelyssä usein erilaisia asioita. (Kerätär & Koskela 2025, 15–18, 66–67.)

Yli 50-vuotias työnhakija voi olla myös osatyökykyinen. Osatyökykyisyydellä tarkoitetaan, että henkilöllä on jokin sairaus tai vamma, jolloin käytössä on vain osa työkyvystä. Osatyökykyisyyteen voi vaikuttaa sosiaalisten kykyjen rajallisuus, psyykkisten voimavarojen riittämättömyys, kognitiivisten kykyjen aleneminen tai fyysisen toimintakyvyn rajoitteet. Nykyään käytetään myös sanaa täsmätyökykyinen. Täsmätyökykyisyydellä tarkoitetaan, että henkilöllä on käytössä osa työkyvystään, kun täsmätyön vaatimukset ovat työntekijälle sopivat. (Työmarkkinatori 2025b.) Munckin (Munck 2025, 54–55) tutkimuksessa, joka käsittelee työelämässä haastavassa asemassa olevien Savonlinnan työllisyyspalveluiden työnhakijoiden kokemuksia työllistymisen esteistä ja tukipalveluista, suuri osa vastaajista ei kokenut olevansa kokonaan työmarkkinoiden käytettävissä. Tästä syystä, tarvitaan yksilöllisiä ja kokonaisvaltaisia palveluita, jotta huomioidaan sekä sosiaaliset, psyykkiset ja fyysiset työkyvyn haasteet sekä otetaan huomioon myös asiakkaiden osallisuus ja syrjäytymisen ehkäisy. Usein asiakkaiden haasteet liittyvät moniin tekijöihin, kuten muihin henkilökohtaisiin haasteisiin tai rakenteellisiin seikkoihin. (Munck, 2025, 54–55.)

3.4 Alueelliset erityspiirteet

Kymenlaakson alueen merkittäviä työllistäjiä ovat olleet metsäteollisuus ja satamat. Nykyisen Hamina-Kotkan sataman historia ulottuu pitkälle menneisyyteen jo viikinkien aikaan. Myös sahoja on rakennettu Kymijoen rannoille 1800-luvulta alkaen. Metsäteollisuus ja satamat ovat olleet, ja ovat edelleenkin keskeinen osa Kymenlaakson identiteettiä. HaminaKotka Satama Oy on Suomen suurin yleissatama. (Port of HaminaKotka 2022.) Monien yli 50-vuotiaiden asiakkaiden työt ovat päättyneet tai vähentyneet yrityksissä ja toimialoilla tapahtuneiden muutosten vuoksi. Muutokset ovat vaikuttaneet ja muuttaneet alueen

työllisyystilannetta merkittävästi. Kymenlaakson alueelle myönnettiin vuonna 2023 määräraha äkillisen rakennemuutostilanteen hoitoon. Kehittämispaketin summa on kokonaisuudessaan noin 9 miljoonaa euroa. (Kymenlaakson liitto 2023.)

Kymenlaakson väkiluku on pienentynyt 2000-luvun puolivälistä lähtien, joka on johtunut lähinnä muuttotappiosta ja väestön ikääntymisestä. Väestön on todettu olevan myös hieman iäkkäämpää Kymenlaaksossa kuin muualla Suomessa. Jos muutosta ei tapahdu, työikäisen väestön määrän ennakoidaan vähenevän noin 22 000 henkilöllä vuoteen 2040 mennessä. Suomen rajojen sulkemisen vuoksi rajaliikenteen määrän romahtaminen on vaikuttanut suuresti alueen yrityksiin kuten logistiikka-alaan. Venäläisturismin loppumisella on ollut alueelle myös iso taloudellinen merkitys. (Kymenlaakson liitto 2024.) Pitkäaikaistyöttömyydellä on suuri vaikutus yhteiskuntaan. Pitkäaikaistyöttömyyden erityispiirteitä Kaakkois-Suomen alueella voidaan katsoa olevan avoimien työpaikkojen ja työvoiman kohtaantoon liittyvät haasteet, väestön vanheneminen, yritysten vähäinen määrä sekä maahanmuutto. (Günther 2025, 7, 16, 18–19). Kehittämissyhtiö Cursor Oy vastaa Kymenlaakson alueen kehittämishankkeista kuten akkuteollisuuteen liittyvästä hankkeesta. Cursorin mukaan seudun etuna ovat vahva osaaminen teollisuudesta, hyvä sijainti ja logistiset yhteydet sekä valmiit rakenteet ja palvelut. Kehittämissankkeiden avulla pyritään edistämään yritysten kasvua ja parantamaan alueen elinvoimaa. (Cursor 2025.)

Sitran tulevaisuusbarometrin 2025 (Sitra 2025) mukaan tulevaisuus nähdään Kymenlaaksossa synkempänä kuin muissa Suomen muissa maakunnissa. Kymenlaaksossa 43 % näkee oman kuntansa tulevaisuuden tämänhetkistä huonompana, kun taas koko Suomessa vastaava luku on keskimäärin 30 %. Eniten Kymenlaaksossa huolestutti oma arki ja maailman sekä yhteiskunnan tilanne. Oman hyvinvoinnin kannalta ymmärrys luonnon merkityksestä nähtiin positiivisemmaksi kehityskuluksi. Mielipiteitä jakoi julkisten palveluiden digitalisoituminen, jossa Kymenlaakson arvio oli kielteisempi kuin muissa maakunnissa. Kielteisenä kehityskulkuna nähtiin talouskasvun heikko tilanne, kun taas suomalaisten innovaatioiden luoma kasvu nähtiin myönteisenä sekä alueen hyvät edellytykset tehdä töitä ja yrittää, ja että työelämä edellyttää jatkuvaa uusien asioiden oppimista.

3.5 Kestävä kehitys

Kestävä kehitys jaetaan neljään osa-alueeseen, jotka ovat ekologinen, taloudellinen, sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys. Kestävän kehityksen toimintaohjelman Agenda2030 (Kestävä kehitys/Agenda2030, s.a.) tavoitteena on huolehtia ihmisten työllisyydestä ja hyvinvoinnista. Osaamisen ja koulutuksen lisäämisen avulla on tarkoitus mahdollistaa osallisuutta edistävä, tasa-arvoinen, yhdenvertainen ja avoin yhteiskunta, jossa ketään ei jätetä yksin. Työttömyyden vähentäminen on tärkeä keino vähentää köyhyyttä ja eriarvoisuutta. Tutkimusten mukaan työttömyydellä, matalalla koulutustasolla ja heikoilla elinoloilla on vahva yhteys kansantalouteen. Ikä ja heikko terveys ovat työmarkkinoilla keskeisiä syrjinnän syitä, joihin pyritään vaikuttamaan Agenda2023-toimintaohjelman avulla. Kunnat ovat tärkeitä avaintoimijoita kestävän kehityksen edistämässä. Kestävän kehityksen kunnissa luodaan sen nykyisille asukkaille sekä tuleville sukupolville hyvän elämisen mahdollisuudet. Taloudelliset seikat sopeutetaan planetaarisiin rajoihin ja luonnon kantokykyyn. Osallisuus, yhteiskunnallinen oikeudenmukaisuus sekä eriarvoisuuden ja ylisukupolvisen huono-osaisuuden ennaltaehkäiseminen ovat osa kuntien sosiaalista kestävyyttä. (Kuntaliitto s.a.)

Kestävään työllisyydenhoitoon kuuluvat tieto, taito ja arvot kuten työntekijöiden ymmärrys ekologisista kriiseistä ja omista mahdollisuuksista vaikuttaa. Merkityksellinen elämä muodostuu muistakin asioista kuin työstä, jolloin kokonaisvaltaista hyvinvointia olisi tärkeä tukea ja edistää asiakastyössä. Kestävässä työllisyydenhoidossa otetaan huomioon kulttuuriset, taloudelliset, sosiaaliset ja ekologiset seikat sekä pyritään lisäämään kokonaisvaltaista hyvinvointia ottaen huomioon luonnon kantokyky ja sen rajat. Työllisyydenhoito ja palvelut ovat osa maakunnan ekosysteemiä, joka edistää alueen hyvinvointia. (Hallikainen 2025, 81–83.)

4 TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön aihe liittyy kiinteästi omaan työhöni. Tarkoituksena on selvittää yli 50-vuotiaiden työnhakijoiden tilannetta ja löytää työllistymistä tukevia keinoja, joista hyötyisivät sekä työntekijät että asiakkaat, sekä tuottaa uutta tietoa asiasta. Tutkimuskysymykset liittyvät asiakkaiden osaamisen tunnistamiseen, työllistymisen esteisiin sekä asiakkaiden toiveisiin ja kehittämisideoihin.

4.1 Opinnäytetyön tarkoitus

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Etelä-Kymenlaakson työelämäpalveluiden yli 50-vuotiaiden asiakkaiden näkemyksiä työllistymiseen vaikuttavista seikoista kuten haasteista, sekä toiveita ja ajatuksia siitä, millä keinoin yli 50-vuotiaiden asiakkaiden työllistymistä voitaisiin tukea. Tutkimuksen tarkoituksena on keskittyä enemmän ratkaisuihin ja jatkokehittämiseen sekä saada tietoa asiakkaiden todellisesta tilanteesta. Jos asiakkaiden todellista tilannetta ja palvelutarvetta ei tunnisteta, eivät tarjotut palvelut välttämättä vastaa asiakkaiden tarpeisiin. Aineisto kerättiin tutkimukseen osallistuneilta asiakkailta, jotka ovat Etelä-Kymenlaakson työelämäpalveluiden ohjauksellisten palveluiden asiakkaita ja Haminan kaupungin tai Virolahden kunnan asukkaita. Tutkimukseen osallistujat valikoituivat satunnaisesti etukäteen sovittuja tapaamisiaikoja hyödyntämällä. Haastattelut toteutettiin työnhakukeskustelun tai täydentävän työnhakukeskustelun yhteydessä toimipisteessä tai puhelimitse kesä- ja heinäkuun aikana 2025. Haastatteluihin osallistui 10 henkilöä. Haasteena on tällä hetkellä yli 50-vuotiaiden työttömien asiakkaiden suuri määrä johtuen väestön ikääntymisestä ja yli 50-vuotiaille suunnattujen palveluiden vähäinen määrä.

4.2 Opinnäytetyön tavoitteet

Tavoitteena on tutkimuksellinen opinnäytetyö, jonka tuloksia voidaan hyödyntää Etelä-Kymenlaakson työelämäpalveluiden työllisyysasiantuntijoiden päivittäisessä asiakastyössä sekä palvelutarjonnan suunnittelussa ja kehittämisessä, kuten erilaisten valmennuksien ja koulutuksien suunnittelun tukena. Tavoitteena on löytää keinoja, joilla voidaan tukea yli 50-vuotiaiden asiakkaiden työllistymistä ikääntymisestä huolimatta, jotta työurat kestäisivät eläkeikään asti tai pidempäänkin. Tavoitteena on myös tuoda esille kehittämisside- oita, jotta asiakkaalle suunnatut palvelut olisivat hyödyllisiä, vaikuttavia ja tukisivat asiakkaan työllistymistä.

4.3 Tutkimuskysymykset

Tutkimuskysymysten on oltava riittävän tarkkoja, jotta niiden avulla saadaan vastauksia tutkimuskysymyksiin. Tutkimuskysymykset ohjaavat myös sisälönanalyysiä. (Elo ym. 2022, 217.) Tutkimuskysymyksiksi valikoitui kolme kysymystä. Kysymykset käsittelevät lähinnä asiakkaan vahvuuksia, voimavaroja, haasteita ja palveluiden tarvetta. Omien vahvuuksien ja voimavarojen tunnistaminen voi vaikuttaa asiakkaan itsetuntoon ja motivaatioon työnhaussa. Työllistymisen haasteet ja esteet sekä asiakkaiden toiveet on tärkeä tunnistaa, jotta asiakasta voidaan tukea oikealla tavalla työnhaussa. Tutkimuskysymykset olivat:

- Tunnistaako asiakas työnhakuun liittyvät omat vahvuutensa ja voimavaransa ja hyödyntääkö hän niitä työnhaussa?
- Millaiset haasteet tai esteet vaikuttavat työllistymiseen?
- Tarvitseeko asiakas tukea, ja millaista tukea asiakas tarvitsee Etelä-Kymenlaakson työelämäpalveluilta työllistyäkseen?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tavoite kokonaisluotettavuudesta vaikutti oleellisesti tutkimuksen toteutukseen kuten tutkimusmenetelmän valintaan. Tarkoituksena oli, että tulokset olisivat mahdollisemman tarkkoja, luotettavia ja käytännönläheisiä. Lähteet oli valittu huolellisesti ja vältetty vanhentunutta tietoa. Tavoitteena oli tuottaa tietoa haastattelemalla Etelä-Kymenlaakson työelämäpalveluiden asiakkaita ja kehittää tiedon avulla työllisyyspalveluita.

5.1 Tutkimusmenetelmä ja aikataulu

Tutkimusmenetelmäksi valittiin laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää tutkittavaa ilmiötä esimerkiksi keräämällä tietoa kokemuksista haastatteluiden avulla. (Elo ym. 2022, 216). Laadullisen tutkimuksen avulla voidaan saada tietoa asiakkaiden todellisista tilanteista ja kokemuksista, joka oli tämän tutkimuksen tavoite, kuten myös tärkei-

den havaintojen löytäminen ja tiedon saaminen jatkokehittämistä varten. Laadullista tutkimusta voidaan kutsua myös ymmärtäväksi tutkimukseksi, jolloin tutkimukseen liittyy psykologinen vivahde. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 33–34.) Laadullisessa tutkimuksessa käytetty haastattelu on tutkimusmenetelmänä joustava, jonka aikana voidaan selventää kysymyksiä tai käytettyä sanastoa ja käydä syvällisempää keskustelua. Haastattelija voi myös itse valita kysymysten järjestyksen. Haastatteluiden haittapuolena on, että haastattelut ovat usein hitaita toteuttaa ja vievät paljon aikaa. Kyselylomakkeen haittana puolestaan on, että kysymyksiä saatetaan tulkita monella eri tapaa, jolloin tulokset voivat vääristyä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 84–87.)

Haastatteluiden avulla pyrittiin välttämään mahdollisia väärinkäsityksiä koska tutkimukseen osallistujat eivät välttämättä tunne työelämäpalveluiden tarjoamia palveluita tai käytettyä sanastoa. Jos haastattelu olisi tehty verkkokyselyn avulla, tutkimukseen olisivat vastanneet lähinnä vain ne henkilöt, jotka käyttävät verkkopalveluita. Tutkimuksen idea syntyi jo opintojen alkuvaiheessa ja päätös aiheesta alkuvuodesta 2025. Opinnäytetyön suunnitelma ja sopimus opinnäytetyöstä laadittiin kevään 2025 aikana, jolloin myös tutkimuslupa saatiin. Haastattelut toteutettiin kesä–heinäkuun aikana, jonka jälkeen alkoi toteutusvaihe. Tutkimuksen on ollut tarkoitus valmistua syksyn 2025 aikana.

5.2 Aineiston keruu

Haastattelu on keskeinen laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmä. Teemahaastatteluun valitaan etukäteen kysymykset ja haastattelun aikana voi käyttää tarkentavia kysymyksiä. Kysymysten avulla pyritään saamaan merkityksellisiä vastauksia. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87–88.) Aineiston keruu toteutettiin teemahaastatteluiden avulla kesä- ja heinäkuun 2025 aikana. Tutkimukseen osallistuvat henkilöt valittiin satunnaisesti ja haastattelut järjestettiin työnhakukeskustelun tai täydentävän työnhakukeskustelun yhteydessä. Haastattelut toteutettiin yksilohaastatteluina Haminan toimipisteessä tai puhelimitse. Alkuperäisen suunnitelman mukaan haastateltavien henkilöiden määrän tuli olla vähintään viisi, osallistujia oli kuitenkin kymmenen. Henkilöiden työttömyyden keston tuli olla vähintään 6–12 kuukautta, jolloin asiakkailla oli riittävä oma-kohtainen kokemus työhausta. Tutkimukseen osallistuneista seitsemän oli naisia ja kolme miehiä. Kotipaikkakunta oli Hamina tai Virolahti. Kymmenestä

henkilöstä yksi oli maahan muuttanut. Henkilötietoja ei käsitelty ja osallistujilta pyydettiin suostumus tutkimukseen osallistumisesta. Kaikki asiakkaat, joilta kysyttiin halukkuutta osallistua tutkimukseen, halusivat osallistua. Taustakysymyksenä kysyttiin sukupuolta ja kotikuntaa. Ikää ei kysytty, koska tutkimukseen osallistujat oli valittu iän perusteella. Kaikki osallistujat olivat yli 50-vuotiaita.

5.3 Aineiston analyysi

Aineiston analyysimenetelmä on teemoittelu, joka perustuu laadulliseen eli induktiiviseen (yksittäisestä yleiseen) aineiston sisällönanalyysiin. Analyysi sisältää kolme vaihetta, jotka ovat aineiston redusointi eli pelkistäminen, aineiston klusterointi eli ryhmittely ja abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. Ensimmäisessä vaiheessa karsittiin pois asiat, joilla ei ollut merkitystä tutkittavaan asiaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 121–127.) Kirjoitin aluksi auki vastaukset, jonka jälkeen perehdyin tarkemmin niiden sisältöön. Tämän jälkeen etsin ja alleviivasin pelkistettyjä ilmauksia ja listasin ilmaukset. Etsin ilmauksista samankaltaisuuksia, jonka jälkeen ryhmittelin ne alaluokiksi. Yhdistin alaluokat, joista muodistin yläluokkia ja jotka yhdistelin pääluokiksi ja käsitteiksi.

Haastatteluiden teemat olivat:

1. Asiakkaan vahvuudet ja voimavarat ja niiden hyödyntäminen työnhaussa
2. Osaamisen ajantasaisuus ja mahdollinen osaamisen vaje
3. Työllistymisen mahdolliset haasteet ja esteet
4. Tuki työelämäpalveluilta yli 50-vuotiaan työllistymisen tueksi

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tuloksissa nousi selkeästi esille tiettyjä aiheita kuten ikäsyrijintä, puutteellinen osaaminen, turhautuminen työnhakuun, työpaikkojen vähäinen määrä alueella, toiveet yksilöllisemmästä ja kokonaisvaltaisemmasta tuesta sekä matalan kynnyksen palvelut.

6.1 Vahvuudet ja voimavarat ja niiden hyödyntäminen työnhaussa

Ensimmäinen kysymys koski omien vahvuuksien ja voimavarojen tunnistamista. 80 % haastatelluista kertoi, että tunnistaa omat vahvuutensa ja voimavaransa, mutta niitä on vaikea sanoittaa. Moni totesi, että ei osaa, tai on vaikea ”kehua” itseään. Vahvuuksia ja voimavaroja, joita tunnistettiin, olivat verkostoituminen, rohkeus, hyvä asenne, luottamus omaan oppimiseen, intohimo asioihin, tietää mihin pystyy, oma erityisosaaminen, tarkkuus, osaa olla oma itsensä, periksiantamattomuus, muuntautumiskyky, joustavuus ja ihmisten kanssa toimeen tuleminen. Kaksi haastatelluista ei ollut varma, tunnistako olleenkaan omia vahvuuksiaan. Haastattelun aikana nousi esille, että jotakin omaa taitoa tai osaamista saatetaan myös pitää itsestään selvänä asiana ja voidaan luulla, että kaikki osaavat saman asian. Taito tai kyky voisi olla kuitenkin työnhakijan kohdalla merkittävä etu työnhaussa. Asiakkaista 90 % koki oman itsensä markkinoinnin haasteellisena.

Vahvuuksia ja voimavaroja ei aina tunnisteta, jolloin niitä ei pysty myöskään vahvistamaan tai hyödyntämään työnhaussa. Voimavarat voivat olla arvoja, ominaisuuksia, harrastuksia, unelmia, lahjoja tai kykyjä. Voimavarojen avulla voi saada onnistumisen kokemuksia, jolloin voimavarat ja minäkäsitys vahvistuvat. On myös tärkeää uskaltaa tarkastella ja muuttaa omia uskomuksiaan itsestä. Ihmisellä saattaa olla käsitys, että on huono jossakin taidossa. Syynä saattaa kuitenkin olla vain itselle sopivan oppimistavan puuttuminen. Myös menneisyyden huonot kokemukset voivat vaikuttaa itsetuntoon. Voidaankin ajatella, että identiteetti muodostuu itseä koskevista ajatuksista. Ajatuksista muodostuu tarina, jota kerromme itsestämme ja joka voi olla myös hyvin lanvistava ja tuomitseva. (Mielenterveystalo s.a.)

6.2 Työllistymisen esteet

Kaikki haastatteluun osallistuneet olivat sitä mieltä, että työmarkkinoilla esiintyy ikäsyrjintää, joka voi vaikuttaa myös omaan työllistymiseen. Työnhakijoille ei ole välttämättä sanottu suoraan, että ikä vaikuttaa, mutta ”rivien välistä” on annettu ymmärtää, että on liian vanha tai eläkeikä lähestyy, joten ei kannata palkata. Asiasta saatettiin keskustella työnhaun yhteydessä myös huumoria käyttäen (vitsaillen). Yhdelle vastaajalle oli suoraan sanottu, että hän on liian

vanha. Ikäyrjintä ilmeni myös siten, että työnhakijat eivät saaneet kutsuja työhaastatteluihin tai työhakemuksiin ei tullut ollenkaan vastauksia. Sukupuolen todettiin myös vaikuttavan. Todettiin myös, että koska nuoria on työmarkkinoilla johtavissa asemissa, he eivät välttämättä palkkaa vanhempia henkilöitä. Iän todettiin vaikuttavan myös siten, että vanhempia työntekijöitä ei voida käyttää hyväksi samalla tavalla työelämässä kuin nuoria, koska heillä on enemmän tietoa työelämän säännöistä ja siksi vanhempia työnhakijoita ei palkata.

Tarvittavan osaamisen puuttuminen nousi myös esille haastatteluissa. Neljä vastaajista kertoi, että hallitsee IT- ja digi-taidoista perusasiat. Viisi vastaajista kertoi, että ei osaa, tai ei halua käyttää tietokonetta ja tarvitsee tukea asiassa. Usein perheenjäsen tai tuttava auttoi tarpeen mukaan. Moni kertoi, että ei ole myöskään kiinnostusta opetella kyseisiä taitoja. Osalta puuttui tarvittava koulutus, jotta olisi voinut hakea haluamiinsa työpaikkoihin kuten ammatillinen tutkinto tai ammattikorkeakoulutus. Yksi haastatelluista kertoi hänellä olevan hyvät ja ajan tasalla olevat IT-taidot. Työmarkkinatoria, jota asiakkaat käyttävät verkkoasiointiin, pidettiin myös sekavana ja vaikeakäyttöisenä. (Työmarkkinatori 2025c).

Muita työnhakuun vaikuttavia haasteita olivat: toimintakyvyn tai työkyvyn haasteet, julkisen liikenteen puuttuminen, kielitaito, oman auton puuttuminen, asuinpaikka ja pitkä työttömyyden kesto. Lisäksi työnantajat tuntuvat suosivan työpaikan vaihtajia. Avoimia työpaikkoja, joihin voisi hakea, on myös alueella vähän tarjolla ja niihin on paljon hakijoita. Toiselle paikkakunnalle muutto ei myöskään onnistu, koska käytännön asiat esimerkiksi asunnon myynti voi olla haastavaa tai perhetilanne voi vaikuttaa asiaan. Myös tämänhetkisen hallituksen säästötoimet herättivät keskustelua kuten työttömyysturvan 300 euron suojaosan poistaminen ja aikuiskoulutustuen lakkauttaminen. Säästötoimien todettiin vaikeuttavan työllistymistä entisestään.

6.3 Työelämäpalveluiden tarjoama työllistymisen tuki yli 50-vuotiaille

Tällä hetkellä kohderyhmälle suunnatut palvelut ovat 60 vuotta täyttäneen palkkatuki, 55 vuotta täyttäneen työllistämistuki ja laajennettu muutosturva. Palkkatukea ja työllistämistukea voidaan myöntää työnantajalle työntekijän palkkaamiseksi tietyin edellytyksin. Laajennettu muutosturva on tarkoitettu 55

vuotta täyttäneelle työntekijälle, joka irtisanotaan tuotannollista ja taloudellista syistä. Työnhakija ei ole välttämättä oikeutettu näihin palveluihin, ja palkkatuen myöntäminen riippuu myös määrärahojen tilanteesta.

Kysymykseen työelämäpalveluiden tarjoamasta tuen tarpeesta, toivottiin enemmän tiedotusta suoraan yli 50-vuotiaiden kohderyhmälle kuten palkkatuesta ja 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuesta. Lisäksi toivottiin alan vaihtoon liittyviä koulutuksia ja täydennyskoulutuksia. Tutustumistilaisuuksia alueen yrityksiin ja enemmän työelämäpalveluiden suoria kontakteja työnantajiin ja tiedotusta työnantajille yli 50-vuotiaiden asiakkaiden palkkaamisesta sekä vaikuttamista työnantajien asenteisiin. Motivointiin, itsetunnon vahvistamiseen ja vahvuuksien tunnistamiseen toivottiin motivointi- ja tsemppari-koulutuksia tai tilaisuuksia. Mainoskampanjan järjestämistä yli 50-vuotiaiden työllistymisen tukemiseksi ja erilaisia tukia yli 50-vuotiaiden työllistämiseksi. Myös matalan kynnyksen palveluita toivottiin kuten CV-klinikoita ja infoja, jonne olisi helppo mennä ja osallistua. Myös Virolahteen kuntaan toivottiin paikallisia palveluita. Enemmistö haastatelluista toivoi enemmän oman asiantuntijan yksilöllistä ohjausta ja tukea kuten luottamuksellisia keskusteluja ja työttömyyden juurisyiden selvittämistä sekä kokonaistilanteen kartoitusta. Ryhmätoiminnan tilalle toivottiin enemmän yksilöllistä tukea.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa. Usein yli 50-vuotias työnhakija tuntuukin kokevan, että ei enää pärjää työmarkkinoilla. Kaikki tutkimukseen osallistujat olivat sitä mieltä, että ikä vaikuttaa työnhakuun ja työmarkkinoilla esiintyy ikäsyryntää, ja naiset kohtaavat enemmän ikäsyryntää kuin miehet. Haastatteluiden perusteella voidaan todeta, että yli 50-vuotiaat työnhakijat kokevat tarvitsevansa enemmän yksilöllistä tukea työllistyäkseen. Työntekijöiden tekemä palvelutarpeen arviointi on tällä hetkellä keskeinen osa työllisyyspalveluita, mutta palvelut ja asiakkaiden sekä työelämän tarpeet eivät aina tunnu kohtavan. Byrokraattisen palvelujärjestelmän, monimutkaisten työtapojen vuoksi työntekijöiden aika kuluu usein tekniseen tekemiseen, tiedon etsimiseen ja perusasioiden läpikäymiseen, eikä asiakkaan tukemiseen, ohjaamiseen ja kokonaisvaltaiseen palvelutarpeen selvittämiseen ole tarpeeksi aikaa. (Kerätär & Koskela, 205–210.)

Yli 50-vuotiaiden työnhakijoiden osuus työttömistä työnhakijoista kasvaa koko ajan väestön ikääntymisen myötä, joten heille suunnattuja palveluita olisi tärkeä kehittää. Osa osallistujista toivoi lisää koulutusmahdollisuuksia, mutta eivät välttämättä olleet tietoisia tämänhetkisistä koulutusvaihtoehdoista. Opiskelua saatetaan myös karttaa entisten huonojen kokemusten vuoksi. Yli 50-vuotiaat voisivat hyötyä pelkästään yli 50-vuotiaille suunnatuista koulutuksista, joiden avulla voidaan tukea myös alan vaihtoa. Monet toivoivat myös enemmän oman työllisyysasiantuntijan antamaa yksilöllistä tukea, ja moni saattaisi hyötyä työkykykoordinaattorin tai työelämäpalveluiden monialaisista palveluista. Työllisyyspalvelut tuntuivat asiakkaista myös monimutkaisilta ja vaikeaselkoisilta. Myös erilaisille matalan kynnyksen palveluille vaikuttaisi olevan tarvetta. Yli 50-vuotiailla maahan muuttaneilla asiakkailla haasteena on usein puutteellinen suomen kielen taito. Myös muu osaaminen voi olla puutteellinen kuten suomalainen ammatillinen koulutus voi puuttua kokonaan. Tutkimukseen osallistuneista yksi oli maahan muuttanut henkilö.

Noin puolet tutkimukseen osallistuneista totesi, että osaa IT- ja digi-taitojen perusasiat ja puolet, että ei osaa, tai ei ole kiinnostunut asiasta. Tälle asiakasryhmälle tarjottavia vaihtoehtoisia palveluita olisi hyvä pohtia. Työnhakuvelvoite herätti myös keskustelua ja asiakkaat kertoivat kokevansa työnhakuvelvoitteen haasteellisena, koska alueella on hyvin vähän tarjolla avoimia työpaikkoja tai osaaminen ei ole riittävä työpaikkoihin. Tällä hetkellä työllistymissuunnitelmaan tulee sisällyttää kolme sellaista kuukauden kestäväää tarkastelujaksoa, jonka aikana työnhakijan on haettava neljää työmahdollisuutta. (Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä. 380/2023. 44. §). Työnhakuvelvoite vaikuttaa kuormittavan sekä työnhakijoita, työnantajia että työntekijöitä. Ylen (YLE 2025a.) artikkelissa todetaan, että työnantajat eivät välttämättä ilmoita avoimia työpaikkoja julkiseen hakuun, koska saattavat saada paljon hakemuksia, joita ei ehditä käydä läpi.

Tarve ohjaukselle on kasvanut yhteiskunnassa esimerkiksi työllisyyspalveluiden asiakasmäärien kasvaessa. Ohjausprosessi on aina yksilöllinen, johon sisältyy tarve tulla kohdatuksi ja kuulluksi oman yksilöllisen tilanteensa kanssa. Asiakas voi tarvita tukea omille ajatuksilleen tai tietoja erilaisista vaihtoehdoista. Ohjauksellinen tuki mahdollistaa laajemman ymmärryksen tilanteesta

sekä toimii oppimisen ja kasvun tukena monenlaisissa elämäntilanteissa. Ohjauksen avulla voidaan tukea ohjattavan oppimista, valintoja ja kasvua, jolloin myös muutos uuteen suuntaan voi tapahtua. Ohjauksen keskeiset asiat ovat tukeminen, toivon antaminen, luottamuksellisen yhteistyön ja suhteen luominen, läsnäolo ja aito kohtaaminen. (Kerätär & Koskela 2025, 261–262.) Työelämäpalveluiden ohjauksellisten palveluiden asiakkailta saattaa olla monenlaisia haasteita yhtä aikaa kuten osaamisen vaje, haasteita työkyvyssä, taloudellisia ongelmia, päihde- tai mielenterveysongelmia tai syrjäytymisen uhka. Työllistyminen ei välttämättä onnistu, jos monet muut haasteet vaikuttavat työllistymiseen ja moni asiakas tarvitsisikin pitkäkestoisempaa ohjausta ja tukea.

Asiakkaat toivoivat Etelä-Kymenlaakson työelämäpalveluilta lisää tiedottamista ja yhteistyötä työnantajien kanssa. Tiedottamisen avulla olisi mahdollisuus vaikuttaa myös työmarkkinoilla tapahtuvaan ikäsyrjintään ja asenteisiin. Tietojeni mukaan kaikki työnantajat eivät ole välttämättä tietoisia esimerkiksi palkkatuen tai työkokeilun mahdollisuuksista, joten eivät osaa niitä hyödyntää. Erään tutkimuksen osallistuneen ehdotus olikin yli 50-vuotiaiden palkkaamiseen liittyvän mainoskampanjan järjestäminen. Yli 50-vuotiaiden palkkaamiseen liittyy monenlaisia ennakkoluuloja, stereotyyppioita ja asenteita. Tai voidaan ajatella, että ei kannata lähteä opiskelemaan, koska joutuu kilpailemaan työpaikoista nuorempien kanssa. Myös työntekijöille olisi hyvä järjestää koulutusta, koska uudet tai nuoremmat työntekijät eivät välttämättä tunnista yli 50-vuotiaiden työllistymiseen liittyviä haasteita.

Työnhakutehtäviin tuntuu liittyvän myös virheellisiä käsityksiä. Keskusteluissa nousi esille, että osa asiakkaista on luullut, että heidän tulee hakea vain avoimiin työnhakuilmoituksiin. Usein työpaikat voivat löytyä omien verkostojen tai piilotyöpaikkojen kautta. Yli 50-vuotiaiden tulisi myös itse tuoda itseään ja osaamistaan enemmän esille, mutta työttömyyteen liittyvä häpeä voi vaikuttaa siihen, että ei haluta kiinnittää huomiota. Hyvänä esimerkkinä positiivisesta julkisuudesta ja asiaan tarttumisesta on Reetta Rajalan perustama 55 Rise and Shine, jonka Reetta Rajala perusti sen jälkeen, kun oli saanut kuulla headhunterilta olevansa liian vanha työmarkkinoille. 55 Rise and Shine on työelämän ikätasa-arvoa edistävä liike. (55 Rise and Shine 2025.)

Ikä nähdään usein negatiivisena asiana. Olisikin tärkeää tuoda esille onnistumisen kokemuksia, positiivisia asioita sekä ajantasaista tietoa. On myös tärkeää tunnistaa ikääntymisen yhteiskunnalliset vaikutukset. Yhteistyötä muiden toimijoiden kuten säätiöiden, järjestöjen, yhdistysten, oppilaitosten ja yrityksiensä kanssa on hyvä lisätä ja kehittää esimerkiksi järjestää yhteistyössä tapahtumia tai koulutuksia. Asiakkaiden todellista tilannetta ja palveluiden tarvetta olisi hyvä selvittää vielä tarkemmin ja ottaa heidät mukaan kehittämiseen. Päivi West (West 2021, 80–81) toteaa tutkimuksessaan, että palvelun käyttäjiä osallistamalla palveluiden kehittämiseen palveluista voidaan saada todelliseen tarpeeseen vastaavia ja vaikuttavia palveluita, jotka auttavat työllistymään, säästävät resursseja ja ovat tärkeitä myös yhteiskunnallisella tasolla. Myös iäkkäämpiä asiakkaita tulisi kuunnella ja ottaa mukaan kehittämisprosesseihin. Vates-säätiö on haastatellut 55-vuotiaita miehiä ja kysynyt heidän näkemyksiään omasta työllistymisestään. Haastateltavat toivoivat työllisyyspalveluilta enemmän henkilökohtaisempaa tukea. Esteinä työllistymiselle nähtiin osaamisen vaje kuten tutkinnon puuttuminen, työnhakemisessa tapahtuneet muutokset, heikko työllisyystilanne, ikäsyrijintä ja työnantajien vanhentuneet käsitykset. Kehittämisehdotuksina toivottiin muun muassa lyhyitä harjoittelu- ja näyttömahdollisuuksia yrityksissä. (Vates-säätiö sr 2025b.) Vates-säätiön tutkimuksessa nousi esille samankaltaisia seikkoja kuin omassa tutkimuksessani.

7.1 Kehittämisideat

Taulukkoon 1 on koottu kehittämisideat teemoittain. Teemat ovat asiakasviestintä, kampanja yli 50-vuotiaiden työllistymiseen liittyen, matalan kynnyksen palvelut, räätälöidyt koulutukset, yksilöllinen tuki ja ohjaus, verkostoyhteistyö, työntekijöiden koulutus ja asiakkaille suunnatut hyvinvointipalvelut. Asiakasviestintä -otsikon alle on koottu tiedottamiseen liittyviä asioita. Tietoa on tällä hetkellä paljon saatavilla mutta asiakkaiden voi olla vaikea löytää tarvittavaa tai helposti ymmärrettävää tietoa. Viestinnässä olisikin hyvä käyttää selokieltä. Toisena otsikkona on kohderyhmään liittyvä kampanja. Kampanjan avulla olisi mahdollista vaikuttaa ikääntymiseen liittyviin asenteisiin ja nostaa esille onnistumisen kokemuksia sekä työnhakijan että työnantajan näkökulmasta. Kolmantena aiheena on matalan kynnyksen palvelut kuten infot, tietoiskut tai työpajat, joihin olisi helppo osallistua ilman byrokratiaa. Neljäntenä aiheena on kohderyhmälle tarkoitettut koulutukset, jotka saattaisivat madaltaa

koulutuksen aloittamisen kynnystä. Yksilöllisempi ohjaus edellyttäisi esimerkiksi enemmän aikaa ja useampia tapaamisia, jotta asiakkaan kokonaisvaltaisempi tuki onnistuisi. Verkostoyhteistyö ja työntekijöiden oman osaamisen kehittäminen on myös tärkeää. Asiakkaiden hyvinvointia voisi tukea esimerkiksi resilienssiin, motivointiin- ja itsetuntoon liittyvillä hyvinvointivalmennuksilla.

Taulukko 1. Kehittämissideat

Asiakasviestintä
- palkkatuki, työkokeilu, muutosturva ja muut palvelut
- 55-vuotta täyttäneen työllistämistuki
- räätälöidyt vinkit työnhakuun
- koulutusmahdollisuudet yli 50-vuotiaille
Kampanja yli 50-vuotiaiden työllistymiseen liittyen, vaikuttaminen asenteisiin ja ajantasainen tieto
- tiedottaminen yrityksille, yhdistyksille, säätiöille ja muille sidosryhmille
- nostetaan esille onnistumisen kokemukset kuten esimerkit (kokemusasian-tuntijat, työnantajat)
Matalan kynnykset palvelut
- tietoisuus ja infot kohderyhmälle, yritys- ja koulutusesittelyt, ajankohtaiset asiat, klinikat ym.
Räätälöidyt koulutukset yli 50-vuotiaille
- alan vaihtoon liittyvät koulutukset
- täydennyskoulutukset
- työpajat, valmennukset ja muut koulutukset
Yksilöllinen ja kokonaisvaltainen tuki ja ohjaus kuten kuntoutus, eläkeasiat, työkyky
- asiakkaan kokonaistilanteen kartoitus ja ohjaus myös ulkopuolisiin palveluihin (työkykykoordinaattorin palvelut)
Verkostoyhteistyö työnantajien ja muiden sidosryhmien kanssa
- yhteistyössä järjestetyt tutustumiskäynnit yrityksissä ja muut yhteiset palvelut kuten koulutukset
- yhteistyön kehittäminen ja tiivistäminen yrityksiin ja sidosryhmien kanssa liittyen yli 50-vuotiaiden työllistämiseen. Myös Haminan, Miehikkälän, Pyhtään ja Virolahden toimijat.
Sisäinen ja ulkopuolinen koulutus työntekijöille
- osallistuminen Keha-keskuksen koulutuksiin tai ulkopuolisiin koulutuksiin
- sisäinen koulutus ja tiedotus aiheesta
Asiakkaiden osallistaminen kehitystyöhön
- asiakkaiden ottaminen mukaan palveluiden kehittämiseen
Hyvinvointivalmennukset
- motivointi, oman itsensä markkinointi, itsetunto, resilienssi

7.2 Jatkotutkimusten aiheet

Jatkotutkimusten avulla olisi mahdollista saada tarkempaa ja ajantasaista tietoa. Ehdotukset tutkimusten aiheiksi:

1. Laajempi tutkimus Etelä-Kymenlaakson työelämäpalveluiden yli 50-vuotiaiden asiakkaiden palvelutarpeiden ja tilanteiden selvittämiseksi. Tutkimukseen osallistujia kaikista Etelä-Kymenlaakson työelämäpalveluiden palveluista sekä alueilta.
2. Kyselytutkimus asiakkaiden kokemuksista kuten mitkä asiat vaikuttivat työllistymisen onnistumiseen?
3. Kysely työnantajien mielipiteistä, toiveista ja kokemuksista aiheena yli 50-vuotiaat asiakkaat.
4. Selvitys yli 50-vuotiaiden maahan muuttaneiden asiakkaiden tilanteesta ja tuen tarpeesta.

7.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuudella eli reliabiliteetilla tarkoitetaan, että laadullisen tutkimuksen tutkijan ja tutkittavien tulkinnat käsitteistä vastaavat toisiaan. Myös tutkijan oma luotettavuus vaikuttaa tutkimukseen kuten hänen tekemänsä valinnat ja päätökset. Luotettavuus perustuukin tutkijaan itseensä, hänen rehellisyyteensä ja hänen tekemiinsä valintoihin ja ratkaisuihin. Tutkijan onkin pystyttävä perustelemaan tekemänsä valinnat suhteessa tavoitteisiinsa. (Vilka 2025, 226–228.) Eettinen herkkyyks on lähtökohtana, kun toisten tuloksia ja tutkimuksia käytetään, jolloin tutkimuksen laatijan tulee olla myös huolellinen ja tarkka. Tutkimuksen tekeminen tarkoittaa aina jonkinlaista valta-asemaa suhteessa kohteeseen ja tutkimuksen tekijän tulee huomioida omat asenteet ja kokemukset, jotka saattaisivat vaikuttaa tuloksiin. (Vilka 2021, 122–123.)

Pyrin välttämään virheiden mahdollisuudet tutkimuksessa käyttämällä haastattelututkimusta, jotta väärinkäsityksiä esimerkiksi erityissanaston vuoksi, ei tapahtuisi. Myös asiakkaiden tietotekniset taidot oli otettava huomioon. Monet

asiakkaat eivät käytä tietokonetta tai älypuhelinta ja eivät osaa tai halua käyttää verkkopalveluita. Jos haastattelu olisi tehty verkkokyselyn avulla, olisi se sulkenut pois ne asiakkaat, jotka eivät käytä verkkopalveluita. Haastattelututkimus lisäsi tutkimuksen luotettavuutta. Haastatteluiden aikana pyrin kiinnittämään huomioita omiin asenteisiin ja tulkintoihin ja varmistin oikean tulkinnan asiasta jatkokysymysten avulla. Noudatin tutkimusta tehdessä eettisiä periaatteita ja pyrin siihen, että tutkimus olisi laadukas. Osallistuminen tutkimukseen oli vapaaehtoista. Aineistoa käsiteltiin luottamuksellisesti ja osallistujilta pyydettiin suostumus. Tutkittavilla oli myös oikeus vetäytyä tai kieltäytyä tutkimuksesta. Tutkimuksessa ei käsitelty henkilötietoja, eikä arkaluonteisia asioita. Aineiston keräämisessä käytin eettistä herkkyyttä ja huolehdin siitä, että henkilöiden oli turvallista osallistua tutkimukseen. Merkitsin käyttämäni lähteet esille lähdeluetteloon. Tutkimusaineisto tuhottiin aineiston käsittelyn jälkeen. (Tuomi & Sarajärvi, 147–154.)

8 POHDINTA

Työttömyys on merkittävä haaste, joka vaikuttaa yksilöön, yhteisöön ja koko yhteiskuntaan. Työttömyys sattuu, kuten Sari ja Lena Näre toteavat kirjassaan. (Näre & Näre 2022.) Voidaankin pohtia, osaammeko työssämme ottaa huomioon työttömyyden monia vaikutuksia. Kuten aiemmin todettiin, työttömyys aiheuttaa aina kriisin. Yli 50-vuotiaalle työttömyys voi aiheuttaa vielä suuremman kriisin kuin nuoremmalle henkilölle. Miltä esimerkiksi tuntuu, kun vastauksia työhakemuksiin ei tule, puhumattakaan kutsuista työhaastatteluihin. Työnhakijan pitäisi olla motivoitunut, aktiivinen ja asennoitua positiivisesti. Oppia uutta ja päivittää tietoja ja taitoja ajan tasalle, vaikka kokisi olevansa täysin näkymätön työmarkkinoilla, joka ei kelpaa kenellekään. Eräs haastatelluista totesikin kuvaavasti; ”Hiljaisuus on vastaus”. Työelämä on muuttunut paljon yli 50-vuotiaan työuran aikana ja moni entisajan työtehtävistä on kadonnut. Aiemmin työllistyminen saattoi onnistua helposti ilman koulutustakin, mutta tällä hetkellä avoimissa työtehtävissä on monenlaisia vaatimuksia koulutuksista, digi-taidoista, erilaisista luvista ja korteista sekä henkilökohtaisista ominaisuuksista. Myös rekrytointiprosessit saattavat olla pitkiä ja monimutkaisia.

Osaammeko, tai onko meillä aikaa kuunnella ja kohdata? Keskitymmekö liikaa tekniseen suorittamiseen tai asiakkaan ohjaamiseen erilaisiin palveluihin. Entä mitkä asiat auttavat todellisuudessa asiakkaan työllistymistä? Olemmeko kysyneet asiakkailta itseltään, mitä he tarvitsevat työllistyäkseen tai minkälainen tuki auttaisi työllistymisessä? Haastatteluiden tuloksena oli monia toiveita ja kehittämideoita. Olisikin tärkeää ottaa asiakkaat mukaan palveluiden kehittämiseen. Monien haastateltavien toiveena oli myös yksilöllisempi ohjaus ja tuki. Kaikilla työnhakijoilla ei ole osaamista tai kykyä sellaiseen itseohjautuvaan toimintaan, mitä heiltä odotetaan. Neuropsykiatrisen (nepsy) valmentajan näkökulmasta katsottuna olen huomannut, että monilla yli 50-vuotiailla asiakkailla saattaa neurokirjon piirteitä kuten toiminnanohjauksen vaikeuksia, oppimisvaikeuksia, sosiaalisten tilanteiden pelkoa tai tarkkaavuuden ja keskittymisen vaikeuksia. Diagnoosia ei usein ole, eikä tutkimuksia ole tehty ja ihmistä saateen pitää laiskana tai saamattomana. (Näe nepsy 2025.) Myös monenlaiset toimintakyvyn ja työkyvyn haasteet saattavat vaikuttaa merkittävästi sekä asiakkaan arjen elämään, että työllistymiseen ja asiakas on voinut turhaan hakenut kuntoutustukea tai työkyvyttömyyseläkettä. Suuri osa asiakkaista hyötyisiikin muista palveluista, mutta he joutuvat olemaan työnhakijana työllisyyspalveluissa työttömyysturvan vuoksi, eikä sopivaa palvelua ole saatavilla.

Yli 50-vuotiaiden asiakkaiden hyvinvointia voidaan tukea esimerkiksi motivoinnin ja yksilöllisen ja kokonaisvaltaisen tuen ja ohjauksen avulla. Lähes jokainen haastatelluista piti vaikeana itsensä ja osaamisensa markkinointia. Asiakkaiden motivointi, itsetunnon vahvistaminen sekä vahvuuksien ja voimavarojen tunnistaminen tukee myös työnhakutaitoja. Yhteistyötä työnantajien ja verkostojen kanssa olisi hyvä kehittää. Toimintakyvyn haasteet eivät välttämättä tule keskusteluissa koskaan esille. Ajanpuutteen vuoksi tapaamisia ei ehditä järjestää, joten asiakkaita ei ehditä oppia tuntemaan riittävästi. Tapaamisaika kuluu usein myös perusasioihin ja yhteydenotto taholtamme tapahtuu silloin, kun asiakas on tehnyt jonkin virheen, joka ei ole asiakkaan kannalta motivoivaa. Työllistymiseen liittyviä onnistumisia myös tapahtuu, joita tulisi nostaa esille. Yksi jatkotutkimuksen aihe voisikin olla yli 50-vuotiaiden työllistymiseen liittyvät onnistumisen kokemukset.

8.1 Oman kehittymisen arviointi

Opinnäytetyön laatiminen on ollut antoisaa ja herättänyt paljon ajatuksia. Työn eteneminen on vienyt samalla koko ajan syvemmälle aiheeseen ja lisännyt paljon teoreettista tietoa sekä ymmärrystä aiheesta kuten työnhakijoiden tilanteesta. Sosionomin näkökulmasta katsoen, työni aihe pitää sisällään paljon sosionomin työhön liittyviä perusasioita kuten osallisuus, ohjaus, vuorovaikutusosaaminen, hyvinvointi ja sen haasteet, eettinen asiakastyö, asiakas- ja palveluohjaus, lainsäädäntö, palvelutarpeen arviointi ja elämäntilanne. Syrjäytymisen ehkäisy ja hyvinvoinnin tukeminen ovat sosionomin keskeisiä työtehtäviä. (XAMK 2025.) Työntekijöiden kohtaamisen taidot ja se, millä tavalla yli 50-vuotiaisiin asiakkaisiin suhtaudutaan ja heitä tuetaan, vaikuttaa työnhakijoiden hyvinvointiin ja motivaatioon. Tarvitsen päivittäisessä työssäni sosionomin koulutukseen liittyvää osaamista muun koulutukseni ja työkokemukseni tueksi. Tutkimustani varten hain aineistoa pro gradu -tutkielmista, YAMK-tutkimuksista, kirjallisuudesta ja kansainvälisistä lähteistä. Löysin runsaasti lähdemateriaalia, joista sain tarvittavaa tietoa tutkimukseeni liittyvistä keskeisistä asioista. Käytin lähteinä mahdollisemman tuoreita tutkimuksia.

Aiheen valinta oli ajankohtainen, monella tapaa vaikuttava ja tärkeä, ja siksi mielestäni onnistunut. Kiinnostuin yli 50-vuotiaiden työllistymiseen liittyvistä asioista jo aiemmissa työtehtävissäni ja pidän aihetta merkittävänä haasteena yhteiskunnallisesti sekä yli 50-vuotiaiden työntekijöiden ja -hakijoiden näkökulmasta. Koen työni merkityksellisenä ja toivon, että pystyisin tukemaan asiakkaita yksilöllisesti ja kokonaisvaltaisesti. Pidän myös tärkeänä, että opinnäytetyöni auttaisi ymmärtämään paremmin yli 50-vuotiaiden työnhakijoiden tilanteita, työllistymiseen liittyviä haasteita ja toiveita sekä kehittämään juuri tälle asiakasryhmälle sopivia palveluita ottaen heidät mukaan kehittämiseen. Aiheen viitekehiksestä löytyi paljon mielenkiintoista tietoa ja olisikin ollut kiinnostavaa tehdä aiheesta laajempi tutkimus. Haasteluiden avulla sain uutta tietoa asiakkaiden todellisista tilanteista, vastauksia kysymyksiini ja kehittämisideoita, joita erityisesti toivoin saavani. Lisäksi löysin aiheita jatkotutkimuksia varten.

Ymmärrys ja tieto työn merkityksestä ja työttömyyden vaikutuksista ihmisen elämään nousivat tutkimuksen aikana itselleni erityisen vahvasti esille. Lisäksi

ikä syrjintä on herättänyt paljon ajatuksia. Työttömyyden vaikutuksista ei puhuta riittävästi, eikä niitä osata välttämättä huomioida. Työtön joutuu edelleen kantamaan tietynlaista häpeää ja taakkaa, vaikka työttömyys ei ole yleensä edes omaa syytä. Työnhakijoita ei useinkaan oteta mukaan heille suunnattujen palveluiden kehittämiseen, vaikka heidän ammattitaitoaan ja osaamistaan kannattaisi hyödyntää. Työttömät nähdään usein samanlaisena massana, vaikka joukko on hyvin heterogeeninen. Toivon, että pystyn opinnäytetyöni avulla lisäämään tietoa yli 50-vuotiaiden työnhakijoiden tilanteesta ja nostamaan heidän äänensä esille. Etelä-Kymenlaakson työelämäpalveluilla on monia mahdollisuuksia vaikuttaa yli 50-vuotiaiden työllistymistä edistävästi, ja lisätä sitä kautta myös alueen elinvoimaisuutta ja hyvinvointia. Tämän asiakasryhmän iso ja monipuolinen potentiaali olisi tärkeä saada käyttöön.

LÄHTEET

Carlsson, M & Eriksson, S. 2017. IFAU. Påverkar arbetssökandes ålder och kön chansen att få svar på jobbansökan? [r-2017-08-paverkar-arbetssokandes-alder-och-kon-chansen-att-fa-svar-pa-en-jobbansokan.pdf](https://www.ifau.se/rapporter/2017-08-paverkar-arbetssokandes-alder-och-kon-chansen-att-fa-svar-pa-en-jobbansokan.pdf) [viitattu 28.8.2025].

Cursor Oy. 2025. Kehittämishankkeet. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.cursor.fi/etusivu/kehittamishankkeet/> [viitattu 17.8.2025]

Elo, S., Kajula, O., Tohmola, A. & Kääriäinen, M. 2022. Journal.fi. Hoitotiede. Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128987> [viitattu 4.10.2025]

Etelä-Kymenlaakson työelämäpalvelut – EKTE. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kotka.fi/hyvinvointi-ja-tyo/etela-kymenlaakson-tyoelamapalvelut-ekte/> [viitattu 17.8.2025].

Günther, H. 2025. Kaakkois-Suomen pitkäaikaistyöttömyyden erityispiirteet. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Sosionomi (AMK) opinnäytetyö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202502132826> [viitattu 28.8.2025].

Hallikainen, H. 2025. Kohti kestävämpää työllisyydenhoitoa. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Sosionomi (YAMK). WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202503194541> [viitattu 17.8.2025].

Ikäsertifikaatti. 2025. Työelämän ikäsyrijintä on syvällä asenteissa – myös lakeja on korjattava. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ikasertifikaatti.fi/tyoelaman-ikasyrjinta-on-syvalla-asenteissa-myos-lakeja-on-korjattava/> [viitattu 10.5.2025].

Ilta-lehti 2025. Nämä asiat puoltavat sitä, että yli 50-vuotiaana kannattaa toteuttaa yrittäjähaave. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.iltalehti.fi/kumppanisisallot/haaga-helia/nama-asiat-puoltavat-sita-etta-yli-50-vuotiaana-kannattaa-toteuttaa-yrittajahaave/>

Keha-keskus. 2025. Työllisyyskatsaus. Heinäkuu 2025. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.ely-keskus.fi/documents/d/ely-keskus/epo-ely_tyollisyyskatsaus_07_2025-pdf [viitattu 5.9.2025].

Kela. 2024. Kelan työttömyysturvaan muutoksia vuonna 2024. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kela.fi/ajankohtaista/kelan-tyottomyysturvaan-muutoksia-vuonna-2024> [viitattu 5.9.2025].

Kerätär, R & Koskela L 2025. Toimintakyky ja työkyky. 1. painos. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Kestävä kehitys. 2023. Kestävä kehitys ja Agenda2030. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://kestavakehitys.fi/kestava-kehitys-ja-agenda2030> [viitattu 10.5.2025].

Kuntaliitto s.a. Kestävä kehitys. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kuntaliitto.fi/kuntajohtaminen-ja-digitalisaatio/kestava-kehitys> [viitattu 17.8.2025].

Kymenlaakson liitto. 2024. Kymenlaakson äkillisen rakennemuutoksen suunnitelma. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kymenlaakso.fi/images/Liitteet/ALUEKEHITYS/ARM/Kymenlaakson%20ARM%20PAIVI-TYS%200224.pdf> [viitattu 17.8.2025].

Kymenlaakson liitto 2022. Kymenlaakson maakuntaohjelma. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.kymenlaakso.fi/images/Liitteet/ALUEKEHITYS/Maakuntaohjelma/pivitettv_versio_KYMENLAAKSON_MAAKUNTAOHJELMA_2022-2025_valtuusto.pdf [viitattu 17.8.2025.]

Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä. 380/2023.

Leino, J. 2024. Työ, onnellisuus ja merkityksellisyys. Ensimmäinen painos. Tampere: SophiaSign Oy.

Lindström, J. 2024. Konkarit töihin – Ehdotuksia +55-vuotiaiden työllisyyden edistämiseksi. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165906/Konkarit%20t%C3%B6ihin_Ehdotuksia%20+55-vuotiaiden%20ty%C3%B6llist%C3%A4miseksi.pdf [viitattu 17.8.2025].

Martela, F. 2020. Elämän tarkoitus. Suuntana merkityksellinen elämä. Liettua: ScandBook UAB.

Martela, F & A. B. Pessi. 2018. Frontiers in Psychology. Significant Work Is About Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2018.00363/full> [viitattu 26.8.2025].

Martikainen, S-J & Oikarinen, T. 2023. Tieteessä tapahtuu 2/2023. Työn merkitys kumpuaa sen sosiaalisesta arvosta. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tieteessatapahtuu.fi/numerot/tyon-merkityksellisyys-kumpuaa-sosiaalisesta-arvosta> [viitattu 27.8.2025].

Mielenterveystalo s.a. Oma hoito. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.mielenterveystalo.fi/fi/omahoito> [viitattu 10.5.2025].

Mieli ry. 2023. Vaikea elämäntilanne. Työttömyys voi aiheuttaa epävarmuutta elämään. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://mieli.fi/vaikea-elamantilanne/tyottomuus-voi-kuormittaa/tyottomuus-voi-aiheuttaa-epavarmuutta-elamaan/> [viitattu 4.5.2025].

Munck, J. 2025. Haastavassa työmarkkina-asemassa olevien kokemuksia työllistymisen esteistä ja työllistymisen tukipalveluista. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Sosionomi (AMK) opinnäytetyö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/handle/10024/893334> [viitattu 6.9.2025].

Murto, L. 2025. Miksi yli 50-vuotias ei kelpaa? WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.hameensanomat.fi/paakirjoitus-mielipide/8762386> [viitattu 28.8.2025].

Näe nepsy. 2025. Näe neuropsykiatriset vaikeudet. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://naenepsy.fi/tietoa/> [viitattu 28.8.2025.]

Näre, S & Näre, L. 2022. Työttömyys sattuu. Arjen kamppailuja työllistämistoi-
mien rattaissa. Helsinki: Gaudeamus.

Piha, K. 2022. Millään ei ole mitään merkitystä – Paitsi jos on. Helsinki: Alma
Insights.

Pohjalainen, P. 2023. Yli 50-vuotiaiden naisten ikäsyryntä erilaisissa toimin-
taympäristöissä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Restonomi (YAMK) opin-
näytetyö. WWW-dokumentti. Saatavissa: [https://www.theseus.fi/han-
dle/10024/812062](https://www.theseus.fi/handle/10024/812062) [viitattu 19.4.2025].

Port of HaminaKotka. 2022. Kotkan satama syntyi metsäteollisuuden tarpei-
siin. WWW-dokumentti. Saatavissa: [https://www.haminakotka.com/fi/ajankoh-
taista/kotkan-satama-syntyi-metsateollisuuden-tarpeisiin](https://www.haminakotka.com/fi/ajankoh-
taista/kotkan-satama-syntyi-metsateollisuuden-tarpeisiin) [viitattu 26.4.2025].

Pääkkönen, S. 2020. Pätkiä & Potkuja. Naisten kokema ikäsyryntä työelä-
mässä. Helsinki: Oy Avisado Ab.

55 Rise and Shine. 2025. WWW-dokumentti. Saatavissa:
<https://www.55riseandshine.fi/> [viitattu 6.9.2025].

Saari, J. 2025. Hyviä uutisia Suomesta. Menestyvän yhteiskunnan tilanne-
kuva. Tampere: Vastapaino.

Sitra. 2025. Tulevaisuusbarometri 2025. Maakuntatulosten raportti. Kymen-
laakso. WWW-dokumentti. Saatavissa: [https://www.sitra.fi/wp/wp-con-
tent/uploads/2025/03/tulevaisuusbarometri_2025_kymenlaakso.pdf](https://www.sitra.fi/wp/wp-con-
tent/uploads/2025/03/tulevaisuusbarometri_2025_kymenlaakso.pdf) [viitattu
6.9.2025.]

Suomi.fi. s.a. Muutokset ja kriisitilanteet. Taloudelliset vaikeudet. WWW-doku-
mentti. Saatavissa: [https://www.suomi.fi/yritykselle/muutokset-ja-kriisitilan-
teet/taloudelliset-vaikeudet](https://www.suomi.fi/yritykselle/muutokset-ja-kriisitilan-
teet/taloudelliset-vaikeudet) [viitattu 10.5.2025.]

Suomi, A & Hakonen, S. 2008. Kuluerästä voimavaraksi. Sosiokulttuurinen pu-
heenvuoro ikääntymiskysymyksiin. Juva: WS Bookwell Oy.

Takkinen, J. 2022. Yli 50-vuotiaiden työttömien kertomuksia alanvaihdosta ja
uudelleen kouluttautumisesta. Narratiivinen tutkimus näkemyksistä. Tampe-
reen yliopisto. Kasvatustieteen ja kulttuurin tiedekunta. Pro gradu -tutkielma.
WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202204273916>
[viitattu 17.8.2025].

Taloustutkimus. 2024. Ikäsyryntä työelämässä. Tutkimusraportti. WWW-doku-
mentti. Saatavissa: <https://ek.fi/wp-content/uploads/EK-ikasyrynta.pdf> [viitattu
10.5.2025].

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos v. 2002. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

TEM. 2025. Aikuisväestön oppimisvalmiudet ovat erinomaiset – Hyödynnetäänkö niitä riittävästi työelämässä? WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tem.fi/-/aikuisvaeston-oppimisvalmiudet-ovat-erinomaiset-hyodynnetaanko-niita-riittavasti-tyoelamassa-> [viitattu 17.8.2025].

THL. 2025a. Raporttisarja Työelämän suunta – Skenaarioita työn tulevaisuudesta. 2025-06. WWW-dokumentti. Saatavissa. <https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/tyoelaman-suunta-skenaarioita-tyon-tulevaisuudesta> [viitattu 17.8.2025].

THL. 2025b. Työelämäosallisuus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus> [viitattu 28.8.2025].

THL. 2025c. Vanhemmat työntekijät työyhteisössä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/vanhemmat-tyontekijat-tyoyhteisossa> [viitattu 19.4.2025].

Tillastokeskus.2025. Tilastot. Työvoimatutkimus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://stat.fi/til/tyti/kas.html> [15.9.2025].

Työmarkkinatori. 2025a. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tyomarkkinatori.fi/henkiloasiakkaat> [viitattu 28.8.2025].

Työmarkkinatori. 2025b. Hyödynnä uutta 55-vuotta täyttäneiden työllistymistukea. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tyomarkkinatori.fi/uutiset/hyodynnauutta-55-vuotta-taytteneiden-tyollistymistukea> [viitattu 19.4.2025].

Työmarkkinatori. 2025c. WWW-dokumentti. Saatavissa: Vamman tai sairauden vaikutus työkykyyn (osatyökykyisyys) <https://tyomarkkinatori.fi/henkiloasiakkaat/tietoa-tyoelamasta/ura-ja-tyosuhde/vamman-tai-sairauden-vaikutus-tyokykyyn-osatyokykyisyys> [viitattu 28.8.2025].

Vahtio, E-L 2010. Tsemppiä viisikymppiset! Helsinki: Tammi.

Vates-säätiö sr. 2025a. Konkariit kaipaavat henkilökohtaisempia työllisyyspalveluita. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://vates.fi/konkarit-kaipaavat-henkilokohtaisempia-tyollisyyspalveluita/> [viitattu 28.8.2025].

Vates-säätiö sr. 2025b. Konkariit töihin 2024–2025. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://vates.fi/konkarit-toihin/> [viitattu 17.8.2025].

Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Vilka, H. 2025. Tutki ja kehitä. 6., uudistettu painos. Jyväskylä: Santalahti-kustannus.

West, P. 2021. Yli 55-vuotiaiden pitkäaikaistyöttömien osallistaminen KEHA-keskuksessa tapahtuvaan työllistymistä edistävien palveluiden kehittämiseen.

Laurea-ammattikorkeakoulu. Sosionomi (YAMK) opinnäytetyö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021121626517> [viitattu 27.8.2025].

Xamk, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. s.a. Opinto-opas. Sosiaalialan työ ja tehtävät. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://opinto-opas.xamk.fi/course/30016> [viitattu 6.9.2025].

Yhdenvertaisuuslaki 1.1.2015/1325.

YLE. 2025a. Työmarkkinoilla erikoinen ilmiö: avoimia työpaikkoja olisi, mutta niistä ei kerrota. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Työmarkkinoilla erikoinen ilmiö: avoimia työpaikkoja olisi, mutta niistä ei kerrota | Talous | Yle](#) [viitattu 10.9.2025].

YLE. 2025b. Suomen työttömyys Euroopan toiseksi surkein – EU:n elvytysraha kiskoi Espanjan, Kreikan ja Italian työttömät töihin. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://yle.fi/a/74-20175072> [viitattu 6.9.2025].

YLE. 2025c. Työttömyysjaksot ovat nyt ennätyksellisen pitkiä – ekonomisti: ”Ongelmia ei ole työhaluissa, vaan työn puutteessa” WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://yle.fi/a/74-20171975> [viitattu 10.9.2025].

YTK Työttömyyskassa 2025. Yli 60-vuotiaiden työttömyys kasvaa, 55–59-vuotiaiden vaikeuksia liioiteltu. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Yli 60-vuotiaiden työttömyys kasvaa, 55–59-vuotiaiden vaikeuksia liioiteltu - YTK Työttömyyskassa](#) [viitattu 17.8.2025].

Haastattelulomake

1. Taustatiedot, sukupuoli ja kotikunta
2. Tunnistatko työnhakuun liittyvät omat vahvuudet ja voimavarat ja hyödynnätkö niitä työhauussa?
3. Onko osaamisesi ajan tasalla? (koulutus, IT-taidot, digi-taidot)
4. Mitkä asiat estävät tai vaikeuttavat työllistymistäsi?
5. Tarvitsetko työllisyyselämäpalveluiden tukea ja minkälaista tukea tarvitset työllistyäksesi?

Kuva- ja taulukkoluetelo

Kuva 1. KEHA-keskus, työttömien osuus työvoimasta ELY-keskuksittain heinäkuu 2025

Taulukko 1. Kehittämisideat