



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU  
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Joonas Vesterbacka

---

**”Saa sitä rytmiä päiviin ja näkee ihmisiä, eikä tarvitse ho-  
mehtua kotona!”**

Ikääntyneiden kokemuksia työssäkäynnistä vanhuuseläkkeellä

Opinnäytetyö  
Kevät 2022  
Sosionomi (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi (AMK)

Tekijä: Joonas Vesterbacka

Työn nimi: ”Saa sitä rytmiä päiviin ja näkee ihmisiä, eikä tarvitse homehtua kotona!”  
Ikääntyneiden kokemuksia työssäkäynnistä vanhuuseläkkeellä

Ohjaaja: Päivi Rinne, YTT, osaamisalajohtaja

Vuosi: 2022

Sivumäärä: 56

Liitteiden lukumäärä: 1

---

Tämä opinnäytetyö on toteutettu laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mitkä syyt ovat vaikuttaneet siihen, että ikääntynyt on päättänyt työskennellä vanhuuseläkkeellä. Tässä opinnäytetyössä pureuduttiin niihin valmiuksiin ja taitoihin, joita vanhuuseläkkeellä työskentelevät eli käytännössä ikääntyneet omaavat. Näiden lisäksi tässä tutkimuksessa selvitettiin, millaista kohtelua he ovat saaneet ja millaisia vaikeuksia he ovat kohdanneet työssään. Tutkimus toteutettiin yhteistyössä Aijjoos-toiminnan kanssa, joka hankki aineistonkeruuta varten kymmenen haastateltavaa. Vastaajat työskentelivät ansiotyössä haastatteluhetkellä tai he olivat työskennelleet aiemmin vanhuuseläkkeellä. Haastattelut nauhoitettiin, litteroitiin ja analysoitiin sisällönanalyysin ohjeiden mukaisesti.

Tutkimuksesta ilmeni, että vanhuuseläkkeellä työskennellään, koska ei nähdä syytä lopettaa työskentelyä, jos edelleen omataan riittävä toimintakyvyn taso. Sosiaaliset kanssakäymiset ja päivien rytmittäminen ovat myös motivoivia elementtejä. Taloudellisen tilanteen edistäminen näytteli vain lisäedun roolia, jolloin palkkatulojen merkitys jäi vähäiseksi suhteessa muihin merkityksiin. Ikääntyneillä työntekijöillä on monipuolisia valmiuksia työelämään, joista yksi keskeisimmistä on heidän roolinsa verkostoitujina. Vanhuuseläkkeellä työskennelleiden kohtelu on ollut pääasiassa asianmukaista, arvostavaa ja kunnioittavaa, mutta valitettavasti myös vähättelevää joissakin tapauksissa. Ikääntyneiden työtä vaikeuttaa tietoteknisten järjestelmien muutokset. Näiden muutosten tahdissa voi olla haasteellista pysyä.

Työssäkäynti vahvistaa yksilöiden osallisuutta, monipuolistaa heidän arkeaan ja edistää heidän toimintakykyään. Ikääntyneet kokevat työn merkitykseltään rikkaana ja he haluavat jatkaa aktiivistaan rooliaan ympäröivässä yhteiskunnassa. Tässä voidaan onnistua muun muassa palkkatyön avulla. Se edellyttää vahvaa työmoraalia, perustavanlaatuista halua työskennellä ja riittävää toimintakykyä. Monella eläkeläisellä on tällaisia valmiuksia ja haluja. Työelämän tulisi hyödyntää näitä osaajia ja heidän potentiaaliaan. Ikääntyneiden elämäkokemukset ja heidän omaamansa taidot ansaitsevat tulla arvostetuiksi, kunnioitetuiksi ja hyödynnettäviksi.

<sup>1</sup> Asiasanat: vanhuuseläke, ikääntynyt työntekijä, ansiotyö

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Thesis abstract

Degree programme: Bachelor of Social Services

Author: Joonas Vesterbacka

Title of thesis: "I get that rhythm in everyday life, I get to see people, and I don't have to get stuck at home" – Elderly People's Experiences with Working during Retirement

Supervisor: Päivi Rinne, PhD, Dean

Year: 2022

Number of pages: 56

Number of appendices: 1

---

The purpose of this qualitative thesis was to find out the reasons that have influenced elderly persons' decision to work even though they are retired. In addition, the aim was to find out what kind of capabilities and skills elderly people have. This thesis also examined what kind of treatment they have received and what difficulties they have encountered while working during retirement. This thesis was carried out in collaboration with Aijjoos-toiminta. They acquired 10 interviewees for data collection. The interviewees were working at the time of the interviews or had previously worked while in retirement. The interviews were recorded, transcribed, and content analyzed.

This study revealed that elderly people were working during retirement because no reason was seen to stop working when they were still able to work. Retirees were motivated to work by the fact that they got social interactions and rhythm in their daily lives. Promoting the economic situation was just a bonus. The significance of promoting the economic situation remained only a minor compared to other benefits. Retired workers had a wide range of skills for working life and one of the most important of these was their role as networkers. The treatment of those working during retirement was mainly appropriate, respectful, and appreciative. However, in some cases, they were underestimated and their decision to work during retirement was questioned. The work of elderly workers had been hampered by changes in digital systems. It was difficult to keep up with these changes.

Working strengthens the participation of individuals, diversifies their daily lives, and promotes their ability to function. Elderly people feel the importance of work and they want to continue to play an active role in society. This can be achieved, among other things, through paid work. It requires high work ethics, a fundamental desire to work, and ability to work. Many retirees have such capabilities and desires. Working life should benefit from them and their potential. The skills and life experience of the elderly deserve to be valued, respected, and exploited.

<sup>1</sup> Keywords: retirement, elderly worker, paid work

## SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä .....	2
Thesis abstract .....	3
SISÄLTÖ .....	4
1 JOHDANTO .....	6
2 IKÄÄNTYNEET TYÖSSÄ VANHUUSELÄKKEELLÄ .....	7
2.1 Ikääntyneet Suomessa .....	7
2.2 Perusteluita työskentelyyn vanhuuseläkkeellä .....	7
2.3 Ikääntyneen vahvuudet työelämässä .....	8
2.4 Työssä jatkamisen aikeita edesauttavat tekijät .....	11
2.5 Haasteet työllistymisessä ja työssä .....	12
3 VANHUUSELÄKELÄISTEN TUKEMINEN TYÖSSÄ .....	15
3.1 Ikääntymisen vaikutukset työskentelyyn.....	15
3.2 Työssäjaksamisen tukeminen ja sen vaikutukset.....	16
3.3 Ikäjohtaminen .....	18
4 SOSIONOMIN ROOLI IKÄÄNTYNEIDEN TYÖLLISTYMISSÄ.....	21
4.1 Yhteys sosionomin kompetensseihin ja lainsäädäntöön .....	21
4.2 Työ osallisuuden edistäjänä .....	23
5 Tutkimuksen toteuttaminen .....	24
5.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset.....	24
5.2 Yhteistyötahon esittely .....	24
5.3 Laadullinen tutkimus.....	25
5.4 Teemahaastattelu.....	26
5.5 Luotettavuus ja eettisyys .....	26
5.6 Aineiston analysointi.....	28
5.7 Opinnäytetyön eteneminen .....	29
6 TUTKIMUSTULOKSET .....	31
6.1 Haastateltujen taustatiedot.....	31
6.2 Työssäkäynnin perustelu ja merkitys vanhuuseläkeläiselle.....	32
6.3 Vanhuuseläkeläinen työntekijänä .....	34

6.4	Taidot ja tarve lisäopastuksiin .....	37
6.5	Kohtelu ja haasteet työelämässä.....	38
6.6	Työssäjaksaminen ja sen tukeminen.....	40
6.7	Yhteistä toimintaa työssäkäyville eläkeläisille .....	43
6.8	Vapaamuotoinen sana kokemuksista ja näkemyksistä .....	44
7	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	46
8	POHDINTA.....	49
	LÄHTEET .....	51
	LIITTEET .....	55

# 1 JOHDANTO

Jokaisella ihmisellä on perustuslaillinen oikeus työhön, ja työ onkin yksi keskeisimmistä tavoista, joilla yksilöt voivat edistää osallisuuttaan ympäröivässä yhteiskunnassa. Leiviskä (2011, s. 96–97) tuokin esille, että ihmisillä on tarve yhteisöllisyyteen ja yhteenkuuluvuuden tunteeseen, joita moni etsiikin työpaikalta. Työssäkäynti tuottaa myös rytmiä yksilön arkeen, vahvistaa sosiaalista toimintakykyä ja luo mielekästä tekemistä. Tämä kaikki samalla, kun palkkatuloja kertyy. Moni kokeekin, että haluaa työskennellä mahdollisimman pitkään, koska työ monipuolistaa elämää monin tavoin.

Tämä opinnäytetyö kohdistuu ikääntyneiden työssäkäyntiin vanhuuseläkkeellä. Ikääntyneet ovat yksi niistä asiakasryhmistä, joiden parissa sosionomit työskentelevät. Opinnäytetyön aiheeni on sosionomin työssä keskeinen esimerkiksi siksi, että työssäkäynti tuottaa osallisuutta ja vahvistaa toimintakykyä sen moninaisuudessa. Työssäkäynti eläkkeellä kiinnostaa monia ja moni onkin tehnyt päätöksen jatkaa työelämässä. Työeläkevakuutusyhtiö Elo toteutti kyselyn 4800 vanhuuseläkeläiselle marras-joulukuussa vuonna 2021, jonka mukaan 33 prosenttia vastaajista oli jatkanut työskentelyä eläkkeellä ja 22 prosenttia vastaajista taas olisi ollut valmis jatkamaan pitempään työelämässä, jos heille olisi tarjottu joustoa työaikoihin (Työeläkevakuutusyhtiö Elo, 2022). Työllisyysaste 65–69-vuotiailla vuonna 2020 oli noin 14 prosenttia, kun taas samaisena vuonna 70–74-vuotiaiden työllisyysaste oli yli 7 prosenttia (Eläketurvakeskus, 2021). Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen teetti 1210 eläkeläiselle kyselyn, jonka mukaan kaksi kolmesta eläkkeellä olevasta haluaisi jatkaa työelämässä (Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen, 2022-b).

Tämä opinnäytetyö on toteutettu yhteistyössä Aijjoos-toiminnan kanssa. Olen saanut heidän kauttansa haastateltavat opinnäytetyöhöni. Aijjoos-toiminta toteuttaa ikäihmisten hyvinvointia vahvistavaa toimintaa Kauhavalla, Lappajärvellä sekä Evijärvellä (Aijjoos, i.a). Toiminnan tavoitteena on edistää ikäihmisten hyvinvointia toteuttamalla ryhmämuotoista toimintaa, vertais-toimintaa ja vapaaehtoistoimintaa. Tutkin opinnäytetyössäni niitä vanhuuseläkkeellä olevia ikääntyneitä, jotka joko työskentelevät ansiotyössä tai ovat työskennelleet ansiotyössä aiemmin ollessaan vanhuuseläkkeellä. Opinnäytetyöni kohdistuu vanhuuseläkeläisiin eli käytännössä iältään ikääntyneisiin. Tässä opinnäytetyössä käytetään molempia termejä kuvaamaan kohderyhmään kuuluvia. Suomessa ikääntynyt väestö tarkoittaa henkilöitä, jotka ovat lainsäädännöllisesti vanhuuseläkkeeseen oikeuttavassa iässä (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvuluista 980/2012, 1 luku 3 §).

## 2 IKÄÄNTYNEET TYÖSSÄ VANHUUSELÄKKEELLÄ

### 2.1 Ikääntyneet Suomessa

Suomen väestö on maailman vanhimpien väestöjen joukossa, koska noin 23 prosenttia väestöstä on 65-vuotiaita ja sitä vanhempia (Vanhustyön keskusliitto, 2021). Vuoden 2019 lopussa Suomessa oli 1 231 274 sellaista henkilöä, jotka olivat 65-vuotiaita ja sitä vanhempia (Tilastokeskus, 2020). Suomen väestön elinajanodote jatkaa sekin nousuaan, koska vuonna 2020 naisten elinajanodote oli 85 vuotta ja miesten vuorostaan 79 vuotta (Terveyskirjasto, 2021).

### 2.2 Perusteluita työskentelyyn vanhuuseläkkeellä

Ikääntyneen työskentely eläkkeellä on usein monen tekijän summa, koska päätökseen vaikuttavat syyt voivat olla moninaisia. Yksi työskentelyyn kannustava ja sitä helpottava elementti yhteiskunnassa on se, että yksilöt voivat työskennellä erilaisin tavoin ja erilaisin laajuuksin, koska työn tekemisen muodot ovat moninaisia. Työn muotoja ovat toistaiseksi voimassa oleva työsuhde, määräaikainen työ, osa-aikatyö, vuokratyö ja yrittäjyys (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL, i.a.-a). Työtä voidaan siis tehdä moninaisin tavoin esimerkiksi elämäntilanteesta, henkilökohtaisesta mieltymyksestä tai työmarkkinoiden tarjonnasta riippuen. Tällaiset joustavat vaihtoehdot edistävät työnteon mielekkyyttä ja sen vetovoimaisuutta kaiken ikäisillä, kuten muun muassa, myös ikääntyneiden keskuudessa.

Eläkevakuutusyhtiö Ilmarisen vuonna 2021 julkaisemassa tutkimuksessa 1004 eläkeläiseltä on kysytty muun muassa sitä, mitkä asiat kannustavat heitä eniten työskentelemään eläkkeellä (Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen, 2021-b). Kyselyyn vastanneiden mukaan eläkkeellä työskentelyyn eniten kannustavat asiat olivat mielekäs tekeminen, tulotason kohentaminen ja halu olla mukana työyhteisössä. Eläkkeellä työskentelyyn motivoivat syyt voivat olla siis moninaisia, joissa voi korostua muun muassa yksilön halu saada itselle mieluisaa ajanvietettä, jonka avulla yksilö voisi samalla kerryttää varallisuuttaan – samalla vahvistaen omaa osallisuuttaan ja sosiaalista toimintakykyään kuulumalla työyhteisöön. Eläkeliitto on myös suorittanut vuonna 2020 kyselyn, johon vastasi 861 henkilöä, jossa kysyttiin muun muassa, mikä motivoi heitä eläkkeellä työskentelyyn (Eläkeliitto, 2020). Kyselyyn vastanneiden mukaan siihen motivoivat eniten mielenkiintoisen työn tekeminen ja työhön kuuluvat sosiaaliset suhteet,

mutta myös tarve lisäansioihin, joilla voidaan muun muassa rahoittaa matkustamista sekä asumisviihtyvyyttä. Keva vuorostaan teetti vuonna 2021 kyselyn, johon vastasi 4357 henkilöä, jonka mukaan työssäkäyntiin eläkkeellä motivoi lisätulot, hyödyllisyyden tunteet, työn palkitsevuus ja se, että henkilöä on pyydetty jatkamaan vielä työssään (Keva, 2021).

Eläkkeellä työskentely siis voi mahdollistaa ikääntyneelle paljon, jolloin työskentely voi vahvistaa yksilön osallisuutta, toimintakykyä ja varallisuutta – parhaassa tapauksessa jopa kaikkia samanaikaisesti. Ikääntyneet voivat olla motivoituneita työskentelyyn siis myös siksi, että haluavat ylläpitää henkilökohtaista toimintakykyään ja mahdollisuuksien mukaan edistää sitä. Healey (2013, s. 23) tuo esille, että työllistymisellä ja terveydentilalla on vahva yhteys toisiinsa. Hän toteaa, että työssäkäynti voi suojata niin fyysisiltä sairauksilta, kuin mielenterveyden häiriöiltäkin. Hän jatkaa, että henkilöillä, jotka työskentelevät eläkkeellä – on usein parempi terveydentila verrattaessa heihin, jotka eivät työskentele. Eläkkeellä työskentelevä voi siis tavoitella työskentelyllään monenlaista, jolloin esimerkiksi arjen monipuolistuminen ja toimintakyvyn ylläpitäminen voivat olla ensisijaisia tavoitteita, kun taas varallisuuden kerryttäminen voi olla luonteeltaan toissijainen tavoite. Sewdas ym. (2017, s. 6–7) tuovatkin esille, että palkkatulojen lisäksi työskentelyyn motivoi päivärytmin ylläpitäminen. Tällöin moni voikin olla sellaisessa tilanteessa, että voi niin sanotusti nauttia myös itse matkasta, eikä vain taistella tietään yksittäiseen päämäärään, joka olisi tässä tapauksessa palkanmaksupäivä.

### **2.3 Ikääntyneen vahvuudet työelämässä**

Ikääntyneillä työntekijöillä on usein paljon annettavaa työlle ja työyhteisölle, kunhan heidän ammattitaitoaan, valmiuksiaan sekä verkostojaan hyödynnetään tarkoituksenmukaisella tavalla. Taskinen (2016, s. 27) toteaa, että ikääntyneet työntekijät ovat esimerkiksi sosiaaliselta toimintakyvyltään usein ylivoimaisia nuorempiin työntekijöihin verrattuna siinä mielessä, että ikääntyneet omaavat kattavia verkostoja niin erilaisissa työyhteisöissä kuin erilaisten yhteistyökumppaneidenkin kohdalla. Hän jatkaa, että näiden verkostoiden perustaminen ja kasvataminen sekä luottamuksen saanti vie vuosikausia, jolloin työyhteisöt voivat kokea valtavia menetyksiä tilanteissa, joissa tällaiset osaajat siirtyvät eläkkeelle. Työyhteisöissä on siis syytä tunnustaa ikääntyneiden työntekijöiden merkittävä ja kallisarvoinen asema muun muassa verkostoitujina, jolloin työyhteisöjen olisi syytä pyrkiä aktiivisesti hyödyntämään mahdollisimman paljon tällaisia tietoperustoja. Eikä niin, että tällaisen tarpeellisuuteen herätään työyhteisöissä vasta sitten, kun henkilö on pian siirtymässä eläkkeelle, jolloin voikin olla jo liian



myöhäistä. Taskinen (2016, s. 41) toteaa, että työelämän viimeisissä vaiheissa täytyykin varmistaa, että tarpeellinen osaaminen siirtyy nuoremmille työntekijöille. Työn jatkuvuuden näkökulmasta on siis tarpeellista, että ikääntyneiden työntekijöiden verkostoja hyödynnetään työyhteisöissä aktiivisesti, jolloin muut työyhteisön jäsenet oppivat näihin liittyviä asioita, eikä se kaikki tieto katoa kokonaisuudessaan tilanteesta, kun tällainen työntekijä eläköityy. Onkin merkityksellistä ymmärtää, että osaamisen aktiivinen hyödyntäminen ja sen siirtäminen muille työyhteisöjen jäsenille on ennen kaikkea vuorovaikutusta muiden ihmisten kanssa (mts. 41).

Ikääntyneet omaavat myös niin sanottua hiljaista tietoa, joka lisää erilaisen toiminnan sujuvuutta. Taskinen (2016, s. 28) esittää, että se tarkoittaa niin elämäkokemuksen kuin työkokemuksenkin tuottamaa teknistä tietotaitoa ja käsitystä siitä, miten työpaikoilla asiat toimivat. Ikääntyneet työntekijät ovat siis kallisarvoinen voimavara työyhteisöissä siitäkkin näkökulmasta, että kokemuksensa ansiosta heillä on syväluotaavaa tietoa työpaikkansa toiminnasta ja käytössä olevista menettelytavoista – tietoa, jota on tarpeellista jakaa muille. Taskinen (2016, s. 29) toteaa, että kokemuksen myötä myös erilaiset ominaisuudet karttuvat. Niitä ovat muun muassa suhteellisuudentaju, kyvykkyys arvovalintoihin ja kyvykkyys saavuttaa ratkaisuja myös tilanteissa, jotka ovat uusia. Ikääntyneet ovat siis elämänsä aikana ennättäneet vahvistaa muun muassa mainittuja ominaisuuksia itsessään, jotka ovat luonteeltaan sellaisia, että ne osoittautuvat hyödyksi työssä ja vahvistavat heidän työpanoksensa roolia työyhteisöissä.

Taskinen (2016, s. 29) tuo esille, että ikääntyneet työntekijät ovat tyypillisesti myös nuorempia työntekijöitä sitoutuneempia työpaikkoihinsa, ja sen ansiosta heidän luotettavuutensa sekä vastuuntuntonsa kasvaa. Hän jatkaa, että toisaalta ikääntyneillä työntekijöillä löytyy myös valmiuksia ja tahtoa ohjata työpaikkojen uutta henkilöstöä. Tällainen valmius ohjata uusia työntekijöitä onkin ratkaisevaa niin työpaikan arjen sujuvuudelle, työn jatkuvuudelle kuin myös sen laadulle. Työyhteisöissä on perusteltua ja tarkoituksenmukaista hyödyntää muun muassa uusien työntekijöiden perehdyttämisen kysymyksessä niitä osaajia, jotka omaavat laaja-alaista, mutta samalla myös yksityiskohtaista tietoa työstä. Tällaisissa tilanteissa ikääntyneiden työntekijöiden kokemus moninaisuudessaan on niin kallisarvoista, että sitä on viisasta hyödyntää. Hakonen (2008, s. 131) korostaakin, että tällaisten työntekijöiden kokemukset työstä ja elämästä ovat työyhteisöjen pääomaa niin humanisesti, sosiaalisesti kuin kulttuurillisestikin, ja niiden täytyy tulla huomionarvoisiksi ja arvostetuiksi.

Hiljaista tietoa omaava ikääntynyt työntekijä on myös organisaatioiden näkökulmasta valttikortti, jolloin tällaisten taitajien rekrytointi ja työsuhteissa pitäminen on kannattavaa. Kiviranta (2010, s. 167) mukaan henkilöstä, joka on kauan tehnyt omaa työtänsä, on ajan saatossa kehittynyt vankka ammattilainen, jolloin hän näyttäytyy työnantajalleen arvokkaana, koska hän tietää, miten toimitaan, miksi niin toimitaan ja kenen kanssa. Tällaista ajatusta voidaan laajentaa yksittäisistä työpaikoista aina siihen ammattialaan, jossa ikääntynyt on omaa työuraansa luonut. Tämä taas tarkoittaa käytännössä sitä, että hiljaista tietoa omaava ammattilainen ei ole sellainen yksinomaan siinä tietyssä työpaikassaan, tietyssä työtehtävässään, vaan asiantuntijuus on koko ammattialaa koskevaa. Uuteen työpaikkaan siirtyessään henkilön tulee oppia ja omaksua juuri kyseisen työpaikan toimintatavat, jolloin ne sisäistettyään hän voi ryhtyä aktiivisesti hyödyntämään sekä soveltamaan omaa hiljaista tietoaan, joka on kehittynyt aiempien työtehtävien kautta.

Toisaalta hiljainen tieto tarkoittaa myös käytännössä sitä, että sitä omaavalla henkilöllä on kokemuksia virheistä ja niistä oppimisesta. Kiviranta (2010, s. 168) toteaa, että tällaiset henkilöt ovatkin ottaneet opikseen omistaan, kuin myös muidenkin ihmisten tekemistä virheistä, josta vuorostaan on kehittynyt muun muassa kokeneisuutta ja viisautta. Tällaiset ikääntyneiden työntekijöiden vahvuudet siis puoltavat myös sitä näkemystä, että elämän- ja työkokemukseltaan rikkaisiin henkilöihin organisaatioiden on hedelmällistä panostaa. Ilmarinen (2006, s. 166) esittääkin, että taloudellisesti kestävämpää ja tuloksellisempaa voikin olla jo olemassa olevien henkilöiden ammattitaidon vahvistaminen, kuin esimerkiksi heidän korvaamisensa nuoremmilla sekä mahdollisesti koulututtuneimmilla.

Toisaalta ikääntyneiden työntekijöiden vahvuutena näyttäytyy se, että he omaavat sellaista tietotaitoa ja ammatillista osaamista, jota on kannattavaa jakaa nuoremmille työntekijöille, mutta näitä rooleja on myös perusteltua vaihdella. Jämsén ja Kukkonen (2014, s. 15) tuovat esille, että tilanteessa, jossa pidetään arvossa ikääntyneiden työntekijöiden ammattitaidon vahvistamista – voidaan päätyä tulokseen, että tällaisen osaamisen siirtäminen on kaksisuuntaista. He jatkavat, että tällöin nuoremmat, uransa alkuvaiheessa olevat voivat omata sellaista tietotaitoa, josta vuorostaan ikääntyneet voivat saada hyötyä. Voidaan siis päätyä ajatukseen, että ikääntyneet työntekijät voivat työyhteisöissä kehittää yhteistä ammatitaitoa ja laajentaa yhteisiä ajattelutapoja, mutta samalla he voivat itsekin sekä oppia nuoremmilta työntekijöiltä. Tällaisessa tilanteessa työyhteisön jäsenet opettavat toisiaan samalla harjaantuen itsekin, jolloin yhteinen osaaminen monipuolistuu ja kehittyy. Myös erilaisten

kokemusten jakaminen muiden kanssa ja niiden yhteinen reflektointi rakentavat perustuksia jaetun asiantuntijuuden ilmenemiselle ja yhteiselle kehittymiselle työyhteisöjen sisällä (Lundell ym. 2011, s. 189). Ikääntyneet työntekijät siis omaavat runsaasti kokemuksia ja niiden yhdistäminen nuorempien henkilöiden kokemuksiin voivat luoda menestystä, jota on työmarkkinoilla syytä pyrkiä tavoittelemaan. Ikääntyneet voivat myös suoriutua kokonaisuuksien käsittelystä menestyksekkäästi, omata kyvykkyyden erottaa keskeinen tieto epäoleellisen tiedon seasta ja he voivat kyetä soveltamaan teoriaa käytäntöön erityisen menestyksekkäästi (mts. 202).

## 2.4 Työssä jatkamisen aikeita edesauttavat tekijät

Ikääntyneiden henkilöiden jatkaminen työelämässä voi olla monen edesauttavan tekijän summa. Tällaiset vahvistavat tekijät liittyvät niin yksilöön, työpaikkaan kuin työmarkkinoihin. Yksilön kohdalla työelämässä jatkamisen aikeita vahvistavia tekijöitä ovat esimerkiksi hyvä terveys, riittävä työkyky, hyvät elämänhallintataidot, vahvuuksiin vastaava työ, joustavuus, kyky säädellä voimavarojen riittävyttä sekä kokonaisvaltaisesti myönteinen asenne elämään (Lundell ym. 2011, s. 273). Tällaiset yksilölliset ominaisuudet tukevat työssäjaksamista kaiken ikäisillä, mutta ikääntyneiden kohdalla niiden tarpeellisuus korostuu, jolloin niiden tavoitteluun ja ylläpitoon olisi syytä kiinnittää erityistä huomiota. Toisaalta henkilön tulisi suhtautua työhön ja itseensä työntekijänä tietyillä tavoilla ja omata tietynlaisia piirteitä, jotta tultaisiin vahvistaneeksi työelämässä jatkamisen aikeita. Tällaisia ominaisuuksia ovat esimerkiksi vahva työmoraali, koettu merkityksellisyyden tunne työstä, valmius itsensä kehittämiseen, taito luoda rajanvetoa työn ulkopuoliseen elämään ja työskentely muista kuin rahallisista syistä (mts. 273). Tällöin henkilön tulisi olla motivoitunut ja innokas toteuttamaan omaa työtään, mutta samalla oleellista olisi omata taito irtautua työstä työpäivän loputtua, jolloin keskittyminen tulisi kyetä kohdistamaan muuhun elämään. Suhde työhön tulisi siis olla sellainen, että siitä pystyy irrottautumaan sen ulkopuolella, jotta on valmis taas aloittamaan uuden työpäivän, kun sellainen koittaa.

Työtehtävien ja ympäristön, jossa niitä toteutetaan, tulisi myös olla luonteeltaan mielekkäitä ja mahdollisuuksiltaan rikkailta, jotta ne edesauttaisivat henkilön jatkamisen aikeita työelämässä. Itse työn tulisi olla palkitsevaa, työmäärältään maltillista, mahdollisuuksia luovaa ja luonteeltaan sellaista, että siinä kyettäisiin säännellä resurssien sekä voimavarojen käyttöä (Lundell ym. 2011, s. 273). Tällöin olisi siis syytä kiinnittää erityistä huomiota siihen, että

työntekijä saisi säännöllisesti koettua onnistumisen tunteita työssään ja hän voisi toteuttaa sitä omien voimavarojensa riittävyden mukaisesti. Ikääntyneille työntekijöille tulisi myös luoda mahdollisuuksia esimerkiksi oman ammattitaitonsa vahvistamiseen ja mahdollisuuksien mukaan sen laajentamiseen. Itse työyhteisö näyttelee sekä olennaista roolia tilanteessa, jossa henkilö punnitsee työelämässä jatkamista. Olisi olennaista, että ikääntynyttä tuettaisiin, hänen vahvuusalueitaan hyödynnettäisiin ja hänen arvonsa tunnustettaisiin (mts. 273). Tällöin ensiarvoisen tärkeää olisi, että työyhteisössä ikääntyneeseen suhtauduttaisiin kunnioittavasti ja hänen ammattitaitoonsa luotettaisiin, mutta häntä ei kuitenkaan asetettaisi korkeammalle jalustalle suhteessa muihin työntekijöihin, jotta ei synnyttäisi eriarvoisuutta.

Laajemmassa mittakaavassa myös ympäröivällä yhteiskunnalla ja työmaailmalla osana sitä on vaikutuksia niihin aikeisiin, joita ikääntyneellä voi olla työelämässä jatkamisen kysymyksessä. Työntekijöitä tulisi tukea siten, että voitaisiin ennaltaehkäistä ja tunnistaa varhain sellaisia ongelmia, jotka ovat yhteydessä henkilön työkykyyn (Lundell ym., 2011, s. 273). Resursseja tulisi siis kohdistaa siihen, että työntekijöiden kohtaamiin haasteisiin ja ongelmiin voitaisiin puuttua niiden varhaisessa vaiheessa sekä mahdollisuuksien mukaan toteuttaa niihin liittyvää ennaltaehkäisevää työtä. Tällainen vastuu on niin yksittäisillä työnantajilla, kuin myös koko yhteiskunnalla. Toisaalta yksi perimmäisistä kysymyksistä työelämässä jatkamisessa liittyy työmarkkinatilanteeseen, koska työnantajatahojen tulisi olla myöntyväisiä työllistämään ikääntyneitä (mts. 273). Kaikki tässä alaluvussa aiemmin mainitut tekijät voivat myötävaikuttaa ikääntyneen jatkamiseen työelämässä ja siihen liittyviin aikeisiin, mutta niiden omaamisesta huolimatta työllistyminen voi epäonnistua tilanteessa, jossa työnantajatahoilla on kielteisiä asenteita ikääntyneen rekrytoimista kohtaan tai heillä ei ole sellaiseen valmiutta.

## **2.5 Haasteet työllistymisessä ja työssä**

Ikääntynyt voi mahdollisesti kohdata monenlaisia haasteita työllistymisessään ja itse työssä – alkaen esimerkiksi työmahdollisuuksien kartoittamisesta. Tarkiainen (2014, s. 34) esittääkin, että yksi keskeisimmistä haasteista ikääntyneiden henkilöiden työssä pysymisen näkökulmassa onkin se, onko ikääntyneelle henkilölle työmarkkinoilla tarjolla työtä, johon hänellä on osaamista ja onko työ itsessään hänelle sellainen, jossa hän haluaa jatkaa. Ikääntynyt henkilö voi omata valmiuksia ja olla halukas palaamaan työelämään tai jatkamaan siellä, mutta muun muassa sen hetkinen työmarkkinoiden tilanne voi seistä tällaisten suunnitelmien tiellä. Tarkiainen (2014, s. 34) korostaa, että työelämässä jatkaminen ei ole siis pelkästään itse

henkilön päätettävissä, vaan päätökseen vaikuttavat monet muutkin seikat. Ikääntyneen henkilön työllistymiseen ja työskentelyyn vaikuttaa merkittävästi myös tapa, jolla organisaatioissa suhtaudutaan muun muassa ikääntyneisiin työntekijöihin. Kukkonen (2014, s. 42) tuo esille, että näin siksi, että työkyvyltään eroavat henkilöt suhteessa muihin työntekijöihin ovat työyhteisön näkökulmasta niin voimavara ja rikkaus, kuin myös riski. Hän jatkaa, että työkyvyltään eroavaan voidaan suhtautua myönteisesti, jos hänen työsuoritteensa ovat samalla tasolla kuin muidenkin työntekijöiden, kun taas riskiksi eroavaisuus voi muodostua tilanteessa, jossa edellytettäisiin muutoksia ja räätälöintiä työn toteuttamista varten. Tällaiset asenteet vuorostaan voivat niin edistää ikääntyneen asemaa työmarkkinoilla ja työyhteisöissä, mutta myös heikentää sitä.

Ikääntyneiden syrjintä työnhaussa ja työyhteisöissä voi myös heikentää henkilöiden etene-  
mismahdollisuuksia ja luoda heille tarpeettomia haasteita. Viitasalon (2016, s. 205) mukaan tällainen voi näyttäytyä työpaikoilla esimerkiksi negatiivisina asenteina tai arvostuksen puuttumisena ikääntyneitä kohtaan, ja tätä voi tapahtua niin muiden työntekijöiden kuin esihenkilönkin taholta. Ikäsyrjintä on Suomessa lainsäädännöllisesti kiellettyä. Yhdenvertaisuuslaissa säädetään, että syrjintää ei saa tapahtua esimerkiksi henkilön iän vuoksi (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 3 luku 8 §). Sen lisäksi rikoslaissa säädetään työsyrynnästä, että henkilön asettaminen tälle epäedulliseen asemaan muun muassa iän perusteella on tuomittavaa (Rikoslaki 39/1889, 47 luku 3 §). Ikäsyrjintä voi ilmetä esimerkiksi siten, että työnhakutilanteessa ikääntyneiden työhakemukset jätetään ulkopuolelle pelkästään iän perusteella (Lundell ym. 2011, s. 41). Voidaan siis päätyä tilanteeseen, jossa työnantajat tai muut rekrytoinnista vastaavat henkilöt estävät jopa systemaattisesti ikääntyneiden työllistymisen organisaatioihinsa.

Lundell ym. (2011, s. 41) tuovat esille, että toisaalta ikäsyrjintä voi näkyä työpaikoilla siten, että ikääntyneitä ei haluta enää kouluttaa eikä heidän käyttöönsä antaa esimerkiksi uusia tietoteknisiä laitteita, koska näiden toimien kannattavuuteen ei uskota. He jatkavat, että toisaalta ikäsyrjintä voi ilmetä työyhteisöissä niinkin, etteivät sen jäsenet arvosta tällaisen henkilön osaamista eikä sitä tunnusteta siten, että sitä voitaisiin hyödyntää kyseisessä yhteisössä. Työpaikalla voidaan siis esimerkiksi päätyä ajattelemaan, ettei ikääntynyt osaisi uusia laitteita käyttää eikä välttämättä haluttaisi käyttää aikaa käyttöopastukseen. Tällöin voidaan siis päätyä tilanteeseen, jossa työyhteisöön kuuluu ammattilainen, jolla on hiljaista tietoa työyhteisön hyödynnettäväksi, mutta tällaista rikkautta ei osata tai haluta käyttää syystä tai toisesta.

Viitasalon (2016, s. 205) mukaan ikäsyrijintä voi johtaa siihen, että hylätyksi ja painostetuksi tullut voi päätyä työelämän ulkopuolelle tilanteessa, jossa ikään perustuva syrjintä sulkee työllistymismahdollisuuksia tai johtaa tilanteeseen, jossa henkilöä voidaan tulla patistaneeksi esimerkiksi eläkkeelle siirtymiseen. Mirza ym. (2021, s. 162) toteavat, että eläkkeelle siirtymiseen liittyvät odotukset ja asenteet usein määrittelevät ikääntymiseen suhtautumista työpaikoilla, joka voi johtaa laajempaan ikäsyrijintään. Tällaisen syrjinnän muodon kannalta merkityksellistä siis on, miten tietyillä työpaikoilla asennoidutaan ikääntymiseen ja esimerkiksi ikääntyneiden työllistymiseen, koska asenteilla on vaikutuksia ikäsyrijinnän toteutumiseen – vähintäänkin välillisesti, ellei välittömästi. Tällaiset asenteet vaikuttavat usein siihen, miten toimitaan esimerkiksi ikääntyneiden työnhakijoiden kohdalla. Valitettavimmissa lopputuloksissa yksittäiset toimijat voivat syrjiä ikääntyneitä työnhakijoita, jolloin ollaan aktiivisesti luomassa rakenteita, jotka vaikeuttavat tai estävät kokonaan ikääntyneiden työllistymistä.

### 3 VANHUUSELÄKELÄISTEN TUKEMINEN TYÖSSÄ

#### 3.1 Ikääntymisen vaikutukset työskentelyyn

Työntekijän ikä voi vaikuttaa moninaisesti siihen, miten yksilö voi työssään, miten tuottava hän on ja millaisia tulevaisuuden näkymiä hänellä on työssäkäynnin kontekstissa. Lundell ym. (2011, s. 91–92) kuitenkin toteavat, että esimerkiksi ikääntyneiden toimintakyvyssä esiintyy huomattavaa kirjavuutta yksittäisten henkilöiden välillä. He jatkavat, että ihmisen elimistö kuitenkin kokee fysiologisella ja biologisella tasolla sellaisia ikääntymisestä johtuvia muutoksia, jotka voivat heikentää yksilön kykeneväisyyttä, vastustuskykyä sekä kykyä sopeutua muuttuviin tilanteisiin. He kuitenkin korostavat, että tarpeellista on kuitenkin huomioida, että kaikki sairaudet eivät laske kykyä työskennellä, jolloin työkyvyn taso voi pysyä mahdollisista sairauksista riippumatta hyvänä. Ei voida siis esimerkiksi tehdä johtopäätöstä pelkästään iän perusteella, että esimerkiksi ikääntynyt työntekijä omaisi sellaisen toimintakyvyn tason, joka tuottaisi haasteita työn toteuttamiselle käytännössä tai edellyttäisi ylenpalttisia ponnisteluja, jotta hänen työkykynsä saataisiin riittävälle tasolle, jotta hän voisi vastata työlleen asetettuihin tavoitteisiin.

Lundell ym. (2011, s. 92) tuovat esille, että toisaalta ikääntyminen voi tuoda mukanaan erilaisia pitkäaikaissairauksia ja niiden työkykyä heikentävä vaikutus työhön voi kasvaa, jolloin eteen voi tulla pitkiä sairauslomia. On kuitenkin tiedostettava, että pitkäaikaissairauksien aiheuttamat työkykyjen heikkenemiset riippuvat kuitenkin paljon siitä, miten pitkäaikaissairaat itse omalla toiminnallaan pyrkivät ylläpitämään hyvinvointiaan ja millaisia järjestelyjä työpaikoilla toteutetaan. Lundell ym. (2011, s. 141) tuovat esille, että ikääntyminen johtaa esimerkiksi kuulon, näkökyvyn ja tasapainon muutoksiin, mutta niiden ilmaantuminen on yksilöllistä. He jatkavat, että tällaiset muutokset on syytä pyrkiä tunnistamaan varhaisessa vaiheessa, jolloin mahdollisuuksien mukaan voidaan toteuttaa järjestelyjä, jotta muutosten tuottamia rajoituksia voitaisiin huomioida osana arkista toimintaa.

Aistitoimintojen muutoksiin vaikuttavat kuitenkin yksilölliset tilanteet ja työtehtävät, jolloin aistitoimintojen muutokset eivät automaattisesti heikennä yksilöllistä työkykyä. Lundellin ym. (2011, s. 165) mukaan esimerkiksi unenpuute, keskeytykset, stressi ja työtehtävälle asetettu aikaraja haastavat eri-ikäisten kykyä prosessoida tietoa, mutta tällaisten kuormitus- ja häiriötekijöiden vaikutukset korostuvat ikääntyneillä. On siis kiinnitettävä huomiota esimerkiksi

siihen, että työntekijöille, erityisesti ikääntyneille, mahdollistetaan mahdollisimman rauhallinen työympäristö ja työtehtäville asetetaan realistisia aikarajoja, joista henkilön on mahdollista suoriutua. Lundell ym. (2011, s. 168) tuovat esille, että ikääntyminen voi johtaa myös tarkkaavaisuuden muutoksiin esimerkiksi tilanteissa, kun tulee keskittyä useampaan asiaan ja suorittaa useampaa työtehtävää yhtä aikaa, kun täytyy kohdistaa huomio pitkäkestoisesti samaan asiaan sekä toimia olosuhteissa, joissa taustalla vaikuttaa suuri määrä häiriötekijöitä. He jatkavat, että ikääntynyt voi kuitenkin sopeutua tällaisiin muutoksiin ja kompensoida niiden vaikutuksia pitkällä kokemuksellaan ja harjaantuneisuudellaan, ja sen ansiosta toiminta voi automatisoitua ja ennakoitukyky voi vahvistua.

Lundellin ym. (2011, s. 172) mukaan ikääntyminen vaikuttaa myös muistiin, jolloin muun muassa työmuisti voi huonontua, tapahtumamuistot hämärtyä ja yksityiskohtien muistaminen heikentyä. He jatkavat, että yksilö voi kuitenkin vahvistaa muistiaan esimerkiksi monipuolisella aktiivisuudella, positiivisella elämänasenteella, riittäväällä unensaannilla, terveellisellä ruokavaliolla ja kokemalla aktiivisesti uusia elämyksiä. Muisti on sekin siis kyky, jonka ylläpitämisessä ja vahvistamisessa yksilöllä itsellään on huomattava vastuu, kuten muidenkin mainittujen kognitiivisen toimintakyvyn osa-alueisiin kuuluvien toimintojen kohdalla.

### **3.2 Työssäjaksamisen tukeminen ja sen vaikutukset**

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka on yhteydessä esimerkiksi työssäjaksamiseen (Sosiaali- ja terveysministeriö, i.a.-a). Työssäjaksamisen voidaan katsoa tarkoittavan käytännössä, että yksittäisellä työntekijällä on riittävää itseluottamusta itseensä ja omaan toimintaansa ammatillisessa mielessä. Julkunen (2008, s. 71) tuo esille, että toisaalta se tarkoittaa, että yksilö kokee tekemänsä työn mielekkäänä ja merkitykseltään rikkaana. Hän jatkaa, että työssäjaksaminen voi näyttäytyä fyysisinä piirteinä hyvän olon tuntemuksina, jaksavaisuutena ja energisyytenä. Työssäjaksamisen perimmäisiä edellytyksiä ovat tarkoituksenmukaiset työolot, riittävä työkyky, mieluisa työ, tarvittava ammatillinen osaaminen ja oman henkilökohtaisen elämän tasapainottaminen suhteessa työhön (JHL, i.a.-b). Työssäjaksaminen on siis monitahoinen kokonaisuus, jonka osat ovat yhteydessä toisiinsa ja ovat toisistaan riippuvaisia.

Työssäjaksamisen tukeminen näyttelee keskeistä roolia työelämässä, koska sen tukemiseen liittyvillä toimilla on niin välillisiä kuin välittömiäkin vaikutuksia niin itse työntekijään kuin organisaatioonkin, jossa hän työskentelee. Sillä on yhteys organisaation kilpailukykyyn, työn



taloudelliseen tuottavuuteen ja sen maineeseen (Työturvallisuuskeskus, 2010). Työssäjaksamisen aktiivisen tukemisen voidaan katsoa olevan suoraan yhteydessä työllä tavoiteltavien tulosten saavuttamiseen, jolloin aktiiviset ja tarkoituksenmukaiset tukemisen toimet luovat edellytyksiä onnistumisille. Lundellin ym. (2011, s. 96) mukaan organisaatioiden on siis kannattavaa tukea henkilöstönsä hyvinvointia, koska hyvinvoivat työntekijät näyttäytyvät kilpailuvalttina. He jatkavat, että tukemisen ei tulisi siis toteutua esimerkiksi erillisin terveystempauksin, vaan sen tulisi perustua monipuoliseen ja pitkälliseen kehittämiseen, jolla pyritään kehittämään työyhteisöä, mutta samalla myös siihen kuuluvia yksilöitä. Näiden toimien tulisi myös olla tietyn työyhteisön tai tarpeen vaatiessa tiettyjen työntekijöiden tarpeiden mukaan räätälöityjä, jotta ne palvelisivat tarkoitustaan. Työntekijöiden hyvinvoinnin tukeminen tulisi olla luonteeltaan siis aktiivista ja arkipäiväistä, eikä esimerkiksi epäsäännöllistä ylellisyyttä.

Työssäjaksamisen tukeminen on keskeistä työntekijän iästä riippumatta, mutta siihen liittyvät tarpeet ja toiveet saattavat korostua, kun kyseessä on ikääntynyt työntekijä. Hyvää työkykyä vahvistavaa on, että työtä tekevällä on niin fyysisiä, psyykkisiä kuin ammattitaidollisiakin edellytyksiä vastata työn vaatimuksiin siten, että nämä kaikki pysyvät tasapainossa toisiinsa nähden (Työturvallisuuskeskus, i.a.). Ensisijaisen merkityksellistä on siis kiinnittää aktiivisesti huomiota siihen, että työntekijällä on riittävästi voimavaroja ja osaamista suoriutua hänelle osoitetuista työtehtävistä. Työssäjaksamista voidaan vahvistaa erilaisin käytäntein, joita ovat esimerkiksi asianmukainen perehdytys, kehityskeskustelut, suunnitellut työajat, säännölliset kokoukset lähityöyhteisön kanssa, yhteistoiminta työsuojelun kanssa, riskienhallinta ja tarpeisiin vastaava työterveyshuolto (mt.). Kyse on siis laajasta kokonaisuudesta, jossa yksittäisen työntekijän työssäjaksamisen edistäminen toteutuu eri tasoisin toimin. Nämä toimet kohdistuvat niin yksittäiseen työntekijään, työyhteisöön, johtamiseen ja niihin toimijoihin, joiden kanssa työelämätahot tekevät yhteistyötä.

Toisaalta työssäjaksamisen tukemisen täytyy näytellä olennaista roolia organisaatioiden jokapäiväisessä toiminnassa, eikä toteutua esimerkiksi pelkästään edellä mainituin toimin. Työntekijöiden henkistä hyvinvointia suojaavia toimintatapoja ovat esimerkiksi reilut päätöksenteon prosessit ja työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu (Työturvallisuuskeskus, i.a). Tällaiset toimintatavat näkyvät vahvasti arkisessa työskentelyssä, jolloin niihin on syytä kiinnittää erityistä huomiota muiden toimien ohella siksi, että ne toimivat käytännössä työhyvinvoinnin perustana. Aiemmin mainituilla käytänteiden kirjolla ei todennäköisesti voida paikata henkilöstön työssäjaksamisen ja työkyvyn laiminlyöntejä tilanteessa, jossa henkilöstöä ei kohdella

tarkoituksenmukaisesti eikä osallisteta päätöksentekoon organisaatioiden arkisessa toiminnassa, joissa luodaan perustaa työntekijöiden hyvinvoinnille.

Julkunen (2008, s. 82) esittää, että ikääntyneen työntekijän asema ja hänen saamansa kohtelu voi näyttäytyä työpaikalla epäoikeudenmukaisena muille työyhteisön jäsenille. Hän jatkaa, että näin siksi, koska tällaisten resurssien suuntaaminen juuri heille voi synnyttää ristiriitoja työyhteisöissä tilanteissa, joissa erilaiset identiteetit kiistelevät tunnustamisistaan. Hän jatkaa, että tällaisia kohdennettuja resursseja voi esimerkiksi olla siirto vahvuuksia vastaaviin työtehtäviin, työajan mukauttaminen, lisätyt vapaapäivät, kuntoutus, takuupalkka, helpotukset työn toteuttamisen tahtiin, omaishoidon hoitovapaat ja työtehtävien tuottaman paineen pienentäminen. Muun muassa tällaisilla toimilla voidaan siis edistää ikääntyneen työntekijän työhyvinvointia ja edellytyksiä työstä suoriutumiselle, jolloin myös tullaan ylläpitäneeksi tällaisen työntekijän tuottavuutta organisaatiolle. Tällaisten resurssien kohdentaminen tarkoittaa kuitenkin käytännössä erivapauksien myöntämistä yksittäisille työntekijöille, jotka eivät ole välttämättä muiden työyhteisön jäsenten saavutettavissa (mts. 82).

Toisaalta taas ikääntyneet itse voivat olla haluttomia ottamaan vastaan tällaisia erivapauksia. Julkunen (2008, s. 82) toteaaakin, että he eivät välttämättä koe itseään ikääntyneiksi, jolloin he voivat olla sitä vastaan, että työpaikalla heitä kohdeltaisiin eri tavoin iän vuoksi. Moni voikin yleensäkin suhtautua ikääntymiseen ja sen tuottamiin mahdollisiin haasteisiin vähättelevästi, eikä välttämättä halua myöntää esimerkiksi työskentelyn kontekstissa, että voisi olla tarkoituksenmukaista pyytää ja ottaa vastaan helpotuksia. Niemelän (2013, s. 78) mukaan henkilö voikin kuluttaa paljon voimia siihen, että saisi siirrettyä vanhenemisen syrjään tietoisuudestaan. Ikääntynyt voi siis olla ottamatta vastaan erilaisia työskentelyä helpottavia ja työkykyä ylläpitäviä toimia työpaikalla erinäisistä syistä johtuen, vaikka niitä todellisuudessa tarvitsisi. Tällaisella päätöksellä on niin välittömiä kuin välillisiäkin seurauksia siihen, miten ikääntynyt jaksaa työssään ja sen ulkopuolella. Toisaalta nämä seuraukset voivat vaikuttaa heikentävästi henkilön työsuoritteiden laatuun ja hänen tulevaisuudennäkymiinsä työmaailmassa.

### 3.3 Ikäjohtaminen

Ikäjohtamisella on keskeinen rooli myös ikääntyneiden työskentelyssä, koska johtamisella luodaan edellytyksiä työn mielekkyydelle ja työsuoritteissa onnistumiselle. Työpaikoilla työskentelee yleensä henkilöitä, jotka edustavat erilaisia sukupolvia, jolloin esimerkiksi

työyhteisöjen sisäinen ikäjakauma voi olla laaja-alainen. Tällöin on merkityksellistä, että johtamistyössä pyritään johtamiseen, jossa huomioitaisiin kaikenikäisten työntekijät. Ikäjohtamisella tarkoitetaan iän ja kokemuksen tuottaman erilaisuuden tunnustamista ja huomioimista johtamistyössä, jossa keskeistä on, että kaikenikäisten työntekijöiden vahvuuksia pyritään tunnistamaan, tunnustamaan ja soveltamaan (Kiviranta, 2010, s. 13). Eri-ikäisyys tarkoittaa käytännössä myös erilaisia kokemuksia ja näkemyksiä, mutta toisaalta myös vaihtelevia toimintakyvyn ulottuvuuksien tasoja.

Ikäjohtamisessa keskeistä on siis tiedostaa ja tunnustaa muun muassa mainittujen kaltaiset erilaisuudet työyhteisöissä ja niiden näyttäytyminen niin yksilöllisessä työskentelyssä, kuin yhteisessäkin sellaisessa. Työntekijöiden erilaisuus näyttäytyy työyhteisöjen voimavarana, edesauttaa työskentelyn tuloksellisuutta ja elävöittää työpaikkoja, mutta se edellyttää erilaisuuden aktiivista huomioimista ja hyödyntämistä, jotta voidaan toteuttaa luonteeltaan laadukasta ikäjohtamista. Ikäjohtamisen kannalta tarkoituksenmukaista on tuoda esille niitä hyötyjä, joita tällaisella johtamisella voidaan tuottaa organisaatioille, työyhteisöille ja yksittäisille työntekijöille. Kiviranta (2010, s. 33) esittää, että tällaiset edut voivat kohdentua kolmeen työn osa-alueeseen, jotka ovat hyvinvointi, sitoutuneisuus ja tuotteliaisuus. Voidaan siis katsoa, että ikäjohtamisella on yhteys muun muassa organisaatioiden kilpailukykyyn, työntekijöiden tuloksellisuuteen ja työntekijöiden työhyvinvointiin. Näiden lisäksi myös ikääntyneisiin työntekijöihin. Tällaiset vaikutukset voivat liittyä ikääntyneiden työntekijöiden kohteluun, arvostamiseen ja heidän etenemismahdollisuuksiinsa.

Hyötyjen lisäksi on syytä käsitellä sellaisia käytänteitä, jotka ovat yhteydessä ikäjohtamiseen eli organisaatioiden ikäystävälliseen toimintaan. Tällaiset käytänteet tulisi tuoda esille ikäohjelmassa, jolla tarkoitetaan henkilöstön voimavarojen johtamisen suunnitelmaa, jossa tullaan huomioineeksi eri-ikäisyyteen kytköksissä olevat menettelytavat ja asiakohdat (Työterveyslaitos, i.a). Ikäystävällisiä käytänteitä voi olla esimerkiksi syrjimättömyys iän perusteella, ammatillisen kehityksen tukeminen, panostaminen kouluttautumiseen, mahdollisuus joustavaan työaikaan ja se, että ikää ei käytetä perustelemaan irtisanomista. Mainituilla käytänteillä on siis yhteytensä ikäjohtamiseen, koska muun muassa niiden avulla voidaan toteuttaa ikäjohtamista käytännössä ja niiden tilaa tarkasteltaessa erilaisissa organisaatioissa voidaan arvioida sitä, miten ikäjohtamisessa on onnistuttu. Laadukkaassa, eri-ikäisiä huomioivassa ikäystävällisessä johtamisessa voidaan onnistua, jos ylin johtokin on sitoutunut noudattamaan esimerkiksi niitä käytänteitä, joita laaditussa ikäohjelmassa on mainittu (mt.). Ikäjohtamisen kannalta

ensiarvoisen tärkeää on siis, että sen mukaiseen toimintaan sitoudutaan kaikilta johtamisen tasoilta – unohtamatta muiden työntekijöiden suostumista ikäystävälliseen toimintaan työpaikoillaan.

Aiemmin tässä pääluvussa on käsitelty ikääntyneiden työntekijöiden vahvuuksia muun muassa hiljaisen tiedon näkökulmasta. Tällaisella tiedolla on yhteytensä myös ikäjohtamiseen. Kiviranta (2010, s. 163) kertoo, että ikäjohtamisessa keskeistä on pyrkiä tekemään hiljainen tieto näkyväksi ja tunnistaa siihen kytköksissä oleva osaaminen siten, että esihenkilön kunnioittava asenne kulkee koko ajan mukana toiminnassa esimerkiksi siten, että esihenkilö tukee hiljaisen tiedon siirtämistä muiden työntekijöiden hyödynnettäväksi. Hän jatkaa, että toisaalta ikäjohtamisen näkökulmasta muun muassa ikääntyneiden työntekijöiden omaama hiljainen tieto voi näyttäytyä haasteellisena siksikin, että sitä voi olla vaikeaa tunnistaa sen kehon tunnistettavuuden vuoksi. Hän jatkaa, että hiljaista tietoa omaavat ammattilaiset eivät välttämättä itsekään tiedosta, että heillä on sellaista tietotaitoa ja osaamista. Hänen mukaansa tällaista tietotaitoa ja osaamista voidaan todennäköisesti enemminkin vähätellä, kuin korostaa.

Käytännössä tällainen voi ilmentyä siten, että työyhteisöihin kuuluu hiljaista tietoa omaavia vahvoja ammattilaisia, mutta tällaisia osaamisia ei kyetä hyödyntämään lainkaan tai ainakaan kaikessa runsaudessaan, jos henkilöt eivät itse tunnusta itselleen, että heillä on tällaista annettavaa. Kivirannan (2010, s. 162) mukaan tällainen tietämättömyys hiljaisen tiedon olemassaolosta voi johtaa siihen, ettei saavuteta johtamisen ydintä. Hän kuitenkin jatkaa, että kaikesta huolimatta hiljaisella tiedolla on oma keskeinen roolinsa tavassa johtaa ammattilaisten osaamista. Voidaan siis olla tilanteessa, että johtamistyössä oltaisiin halukkaita ja valmiita hyödyntämään tällaisia tietoperustoja, mutta tietoa niiden olemassaolosta esimerkiksi työyhteisössä ei syystä tai toisesta saavuteta. Ikääntyneillä työntekijöillä on siis itselläänkin merkittävä vastuu pyrkiä tuomaan tietämystään ja ammattitaitoaan esille, jotta tällainen hiljainen tieto ei jää tunnistamattomaksi ja tunnustamattomaksi.

## 4 SOSIONOMIN ROOLI IKÄÄNTYNEIDEN TYÖLLISTYMISSÄ

### 4.1 Yhteys sosionomin kompetensseihin ja lainsäädäntöön

Sosionomin roolia ikääntyneiden työllistymiseen liittyvissä kysymyksissä voidaan tarkastella sosionomin kompetenssien näkökulmasta. Kyseisen ammattilaisen osaamisvaatimukseen kuuluu taito ja valmius pyrkiä toimillaan edistämään kansalaisten osallisuutta yhteiskunnassa ja vahvistaa mahdollisuuksia osallistumiseen sekä toisaalta taitaa erilaisten toimijoiden kanssa yhteistyössä toteutettavan vaikuttamistyön (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.). Sosiaalialan ammattihenkilöillä, tässä tapauksessa sosionomeilla on siis keskeinen rooli hyvinvointiyhteiskuntamme kansalaisten osallisuuden edistäjinä. Sosionomit ovat päivittäisessä työssään mukana luomassa mahdollisuuksia kansalaisille ja vastaamassa heidän palveluntarpeisiinsa. Ikääntyneiden työllistymisen kontekstissa voidaan katsoa, että aihe on sosionomin ammatin kannalta keskeinen, koska työ on olennainen osallisuutta tuottava elementti ympäröivässä yhteiskunnassa.

Sosionomin osaamisvaatimukseen myös kuuluu, että sosionomi osaa ammatillisessa toiminnassaan tarkastella niitä rakenteita, jotka synnyttävät hyvinvointia, eriarvoisuutta ja huonosuutta sekä myös kyetä toteuttamaan syrjinnänvastaista työtä ehkäistäkseen toiseutta (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.). Mainitut kompetenssit ovat yhteydessä ikääntyneiden työllistymiskysymyksiin, koska ikääntynyt henkilö voi esimerkiksi olla halukas työllistymään vanhuuseläkkeellä ollessaan, mutta näin ei syystä tai toisesta tapahdu, vaikka henkilö omaisi halukkuuden lisäksi valmiuksiakin sellaiseen. Tällöin kyse voi olla yhteiskunnallisesta, rakenteellisesta ilmiöstä, jolloin sosionomi voi työssään analysoida sellaisia rakenteita, jotka voivat seistä ikääntyneiden työllistymishaaveiden tiellä.

Tällaiset rakenteet voivat tuottaa eriarvoisuutta ja heikentää osallisuutta sekä tuottaa tällöin sosiaalisia ongelmia. Tällöin sosionomilla on oma roolinsa rakenteellisen työn toteuttajana. Sosiaalihuoltolaissa säädetäänkin, että rakenteellisen sosiaalityön piiriin kuuluu toteuttaa ja ehdottaa tavoitteellisia toimenpiteitä, joilla voidaan ennaltaehkäistä ja korjata sosiaalisia ongelmia, sekä edistää kunnissa asuvien henkilöiden sellaisten ympäristöjen toimivuutta, jossa he asuvat ja toimivat osana ympäristöä (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 2 luku 7 §). Sosionomin on siis pyrittävä työssään tunnistamaan syitä, jotka mahdollisesti voivat estää ikääntyneiden työllistämisen, jotka voivat olla rakenteellisia. Niiden tunnistamisen jälkeen on

perusteltua puuttua tällaisiin syihin, jolloin sosionomi on ammattityöllään tekemässä työtä sen tähden, että tällaisia esteitä saataisiin poistettua tai vähintäänkin madallettua niitä.

Sosionomin osaamisvaatimukseen myös kuuluu, että kyseinen ammattilainen kykenee toiminnassaan vahvistamaan tasavertaisuutta ja yhdenvertaisuutta (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.). Tällaisia tavoitteita kohti tulisi ammatillisessa toiminnassa taivaltaa muun muassa siksi, että suomalaisessa hyvinvointiyhteiskunnassa tällaisia perusoikeuksia turvataan lainsäädännöllisesti. Suomen perustuslaissa säädetäänkin, että jokaisella henkilöllä on vapaus ja oikeus järjestää itselleen toimeentuloa ammatilla, työllä tai harjoittamalla elinkeinoa, jolloin myös yksilöiden työllistymistä tulee edistää ja tulee tähdätä siihen, että yksilöiden perustavanlaatuisia oikeutta työhön turvataan julkisen vallan toimesta (Suomen perustuslaki 731/1999, 2 luku 18 §). Sosionomin näkökulmasta tasavertaisuutta ja yhdenvertaisuutta edistävä toiminta kulminoituu yksilöiden oikeuksien ympärille, joista edellä mainittu oikeus työhön on keskeinen.

Toisaalta sosionomin rooli ei ole merkityksellinen ja tarpeellinen vain silloin, jos ikääntyneellä on haasteita työllistymisessä esimerkiksi hankaloittavien rakenteiden seurauksena. Kompetensseihin kuuluu myös valmius ohjata yksilöitä, ryhmiä ja yhteisöjä siten, että työskentelyyn sisältyy poikkeuksetta tavoitteisiin pyrkivä sekä osallisuutta edistävä ote, jossa samalla tullaan voimavaraistaneeksi asiakkaita (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.). Kompetensseihin myös kuuluu, että sosionomin tulisi muun muassa hallita hyvinvointipalvelujärjestelmien kokonaisuutta ja kyetä ohjaamaan asiakkaita sosiaaliturvaan liittyvissä kysymyksissä. Ikääntyneiden työllistymisen kontekstissa keskeistä on, että sosionomi pyrkii työssään muun muassa vahvistamaan ikääntyneiden voimavaroja ja osallisuutta sekä pyrkiä vastaamaan niihin toiveisiin, joita heillä saattaa olla. Yksi tavoite tai toive voi olla työllistyminen. Sosionomin työssä voi tulla myös tilanne, jossa ikääntynyt kaipaa vastauksia esimerkiksi siihen, miten mahdollinen työssäkäynti vaikuttaisi toimeentuloon.

Kuten aiemmin tässä opinnäytetyössä on esitetty – työelämässä työskentelee kaikenikäisiä osaajia. Tämä voi sosionomin näkökulmasta tarkoittaa myös sitä, että tällainen ammattilainen voi kuulua työyhteisöön, jossa työskentelee ikääntyneitä. Osaamisvaatimuksena on myös, että sosionomi omaa valmiudet ja osaamisen toimia yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa monialaisessa työskentelyssä ja työyhteisöissä, joissa monialaisuus vallitsee (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.). Tällaisen ammattilaisen on siis kyettävä toimimaan yhteistyössä erilaisten ihmisten kanssa, mahdollisesti myös ikääntyneiden kollegojen. Se taas vuorostaan edellyttää tietynlaista suhtautumista ikääntyneitä ja ikääntyneenä työskentelyä kohtaan –

suhtautumista, jossa kunnioittaminen sekä vastaanottavaisuus näyttelevät merkityksellisiä rooleja. Sosionomin tulee myös hallita lähiesimiehenä toimiminen (mt.). Tilanne voikin olla se, että sosionomi voi olla johtamassa työyhteisöä, johon kuuluu ikääntyneitä työntekijöitä. Tällöin johtamistyössä täytyy aktiivisesti kiinnittää huomiota siihen, että oma johtaminen toteutuu muun muassa ikäjohtamisen hyvien käytänteiden mukaisesti.

## 4.2 Työ osallisuuden edistäjänä

Osallisuuden edistämiseen liittyvät kysymykset ovat sosionomin työssä keskeisiä, jolloin edellytetään esimerkiksi rakenteellisen sosiaalityön toteuttamista. Sehän tarkoittaa muun muassa kansalaisten osallisuuden edistämistä ja sen toteutumisen valvontaa (Sosiaali- ja terveysministeriö, i.a.-b). Sosionomi on yksi niistä toimijoista, jotka toteuttavat tällaista työtä. Työssäkäynti tuottaa monelle osallisuutta, jolloin yksi tapa edistää osallisuutta on edistää työelämäosallisuutta. Työelämäosallisuuden vahvistamisella tarkoitetaan valmiuksien vahvistamista, kuntoutumista työmarkkinoille ja vaikuttamistyötä työmarkkinoiden suuntaan (THL, 2020-a). Työelämäosallisuus ja toimet, jotka pyrkivät sen edistämiseen ovat sosiaalialan ammattilaisen toiminnassa keskeisiä. Työhän on merkityksellinen osa yksilön hyvinvointia, identiteettiä ja hänen osallisuuttaan osana ympäröivää yhteiskuntaa (THL, 2020-b). Yksilö voikin syrjäytyä, jos hän on pitkään poissa ansiotyöstä, koska tällöin työn tuottamia vuorovaikutussuhteita ei enää ole, eikä välttämättä enää siteitä ympäröivään yhteiskuntaan (THL, 2019). Työn rooli yksilön elämässä on siis monella tapaa merkityksellinen ja sen vaikutukset ovat moninaisia.

Sosionomit työskentelevät erilaisten asiakasryhmien parissa, jolloin heiltä vaaditaan muun muassa myös ennaltaehkäisevän asiakastyön toteuttamista (Arene, 2017). Ikääntyneiden palveluntarpeita voidaan ennaltaehkäistä esimerkiksi suosittelemalla heille työelämässä jatkamista, jos heillä on riittävä työkyky. Palveluntarpeita voidaan myös ennaltaehkäistä siten, että sosionomi on ammattityössään aktiivisesti lisäämässä tietoisuutta siitä, että työssäkäynti eläkkeellä on yksi mahdollisuus, jonka avulla ikääntyneet pysyvät osallisina ympäröivässä yhteiskunnassa. Ennaltaehkäisevä työ voi myös olla työnantajatahoihin vaikuttamista siten, että ikääntyneistä luotaisiin entistäkin houkuttelevampaa työntekijäkuvaa. Sosiaalialan työssä ennaltaehkäisevä työ on monella tapaa osallisuuden edistämiseen liittyvää ja siihen pyrkivää, jolloin yksi vaihtoehto voisi myös olla ikääntyneiden työelämätaitojen vahvistaminen sekä heidän tukemisensa työssäjaksamisessa, esimerkiksi yhteisen ohjatun toiminnan avulla.

## 5 Tutkimuksen toteuttaminen

### 5.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tavoittaa niitä kokemuksia, näkemyksiä ja asenteita, joita vanhuuseläkkeellä työskentelevillä tai työskennelleillä on työssäkäynnistä. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää niitä asioita, jotka motivoivat työskentelyyn eläkkeellä. Tavoitteena oli myös pureutua niihin valmiuksiin ja taitoihin, joita ikääntyneet omaavat työelämäänsä. Näiden lisäksi tavoitteena oli kartoittaa heidän saamansa kohtelun luonnetta. Tutkimuskysymysten lisäksi haastattelutilanteissa käsiteltiin työssäkäynnin vaikutuksia arkeen, työssä auttaneita luonteenpiirteitä, työpaikoilla käytössä olevia jaksamisen tukemisen keinoja, henkilökohtaista arviota omasta jaksamisesta tehdä töitä ja niitä arkisen elämän valintoja, jotka heijastuvat työkykyyn. Lisäksi haastattelutilanteissa pyrittiin kartoittamaan, millaisissa työelämätaidoissa henkilöt mahdollisesti tarvitsisivat lisäopastusta ja millaiseen työssäjaksamista tukevaan toimintaan heillä olisi mahdollisesti kiinnostusta. Itse tutkimuskysymykset muuttavat muotoaan ja tarkentuvat tutkimustyön edetessä (Kylmä & Juvakka, 2012, s. 24). Näin tapahtui tässäkin opinnäytetyössä, koska työn vaiheissa edetessä tutkimuskysymykset tarkentuivat laajempiin kokonaisuuksiin käsitteleviin kysymyksiin. Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat seuraavanlaiset:

- Mitkä asiat motivoivat ikääntynyttä työskentelemään vanhuuseläkkeellä?
- Millaisia valmiuksia ja vahvuuksia ikääntyneillä on työelämäänsä?
- Millaista kohtelua vanhuuseläkkeellä työskennelleet ikääntyneet ovat saaneet?

### 5.2 Yhteistyötahon esittely

Toteutin opinnäytetyöni aineistonkeruun yhteistyössä Aijjoos-toiminnan kanssa. Aijjoos-toiminta toteuttaa ikäihmisten hyvinvointia edistävää ja vahvistavaa toimintaa Kauhavalla, Lappajärvellä sekä Evijärvellä (Aijjoos-toiminta, i.a.). Toiminnan tavoitteena on vahvistaa ikäihmisten hyvinvointia toteuttamalla ryhmämuotoista toimintaa, vertaistoimintaa ja vapaaehtoistoimintaa, joiden avulla lisätään ikäihmisten mahdollisuuksia osallistumiseen ja vaikuttamiseen. Yhteistyötahoni edustaja esitteli opinnäytetyön aiheseminaarissamme



keväällä 2021 aiheita, joista muun muassa voitaisiin toteuttaa opinnäytetöitä yhteistyössä heidän kanssaan. Tuolloin ilmeni, että tutkimustyön mahdollisuuksia on hyvin monipuolisesti, jolloin valinnanvaraa riitti. Aijjoos-toiminnan edustaja myös ilmaisi, että he ovat avoimia myös muille ehdotuksille liittyen aiheisiin, joita voitaisiin tutkia yhteistyössä heidän kanssaan opinnäytetöiden avulla. Tämän opinnäytetyön aihe herätti välittömästi mielenkiintoni, joten päädyin olemaan asiasta heti yhteydessä Aijjoos-toimintaan, jolloin yhteistyö välillämme käynnistyi.

### 5.3 Laadullinen tutkimus

Toteutin tämän opinnäytetyön laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Valitsin kyseisen tutkimusmenetelmän opinnäytetyöhöni, koska halusin tavoittaa eläkkeellä työskennelleiden ikääntyneiden kokemuksia, näkemyksiä, asenteita liittyen työssäkäyntiin vanhuuseläkkeellä. Halusin myös antaa kohderyhmään kuuluville yksilöille mahdollisuuden kertoa tutkittavista asioista heidän haluamassaan laajuudessa. Halusin myös oman työpanokseni avulla olla mukana toteuttamassa työtä sen tähden, että kohderyhmään kuuluvien yksilöiden ääntä saataisiin kuuluviin - kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän periaatteiden mukaisesti.

Vilka (2021-b, s. 118) esittää, että laadullisen tutkimuksen tavoitteena on käsitellä ja tavoittaa yksittäisten henkilöiden omia näkemyksiä, kokemuksia ja kuvauksia todellisuudesta, jota he kokevat. Hän jatkaa, että laadullisella tutkimuksella voidaan tavoittaa sellaisia asioita, joita yksilöt kokevat omassa elämässään merkityksellisiksi. Toisaalta tällainen tutkimusmenetelmä on myös luonteeltaan sellainen, että sen avulla tavoitellaan tutkimuksen kohteena olevien asioiden ymmärtämistä, jolloin edellytetään syvällistä perehtymistä niihin. Alasuutarin (2011, s. 84) mukaan tällaisen tutkimusmenetelmän ominaisuuksina onkin pyrkimys kokonaisvaltaiseen ymmärrykseen, jossa korostuvat moniulotteiset kokemukset ja näkökulmat. Laadullinen tutkimus voikin onnistuessaan olla monin tavoin mielekäs ja opettavainen tapa toteuttaa tutkimustyötä, koska se mahdollistaa tutkijalle mahdollisuuden kuulla yksilöiden henkilökohtaisia näkemyksiä, kokemuksia ja asenteita. Vilka (2021-a, s. 17) tuo esille, että kvalitatiivinen tutkimus perustuu tulkintaan. Hän jatkaa, että tämä mahdollistaa sen, että tutkija pääsee tutkimaan yksilöiden arkipäiväistä sosiaalista todellisuutta tilanteessa, jossa tutkijalla on pyrkimyksenä kuvata yksilöllisten kokemusten avulla jotain laajempaa ilmiötä tai kokonaisvaltaisesti ymmärtää yksilöiden tuottamia merkityksiä tutkittaville asioille.

## 5.4 Teemahaastattelu

Keräsin opinnäytetyöni aineiston suorittamalla teemahaastatteluita. Valitsin aineistonkeruumenetelmäksi teemahaastattelun, koska sen mahdollistamana haastateltavat saivat kertoa haluamassaan laajuudessa omista näkemyksistään ja kokemuksistaan laatimani puolistrukturoidun kysymysrunгон tukemana (Liite 1). Puusan ja Juutin (2020, s. 17) mukaan teemahaastattelulle tyypillistä on, että haastatteluun on mietitty etukäteen teemat, joista johdetaan kysymyksiä, samalla kuitenkin antaen osapuolille mahdollisuuden avoimeen keskusteluun. Tämä mahdollistaa sen, että haastattelutilanteissa voidaan keskustella yhdessä tutkittavista asioista ja vaihtaa näkökulmia osapuolten välillä, mutta kuitenkin ennalta laadittujen teemojen sekä kysymysrunгон avulla pidättäytyä niissä asioissa, joita on tavoitteena käsitellä haastattelutilanteessa. Vilkan (2021-b, s. 124) mukaan kyseisen haastattelumuodon tavoitteena on, että haastateltava voi jakaa oman kuvauksensa tilanteessa, jossa käsiteltävistä teemoista keskustellaan sujuvassa järjestyksessä.

Puusa ja Juuti (2020, s. 83–84) tuovat esille, että teemahaastattelussa tavoitteena on saavuttaa avoin puheyhteys haastateltavan kanssa, jotta teemoista voidaan avoimesti keskustella, mutta samalla on kuitenkin tiedostettava, että tutkijan on täytynyt perehtyä ja valmistella käsiteltäviä asioita riittävän huolellisesti, jotta tavoiteltuja tuloksia voidaan saavuttaa. He jatkavat, että teemahaastatteluun tulee myös pyrkiä valitsemaan henkilöitä, joilla on riittävän monipuolista valmiutta jakaa omia kokemuksiaan ja näkemyksiään tutkimusaineistoon. Tämä mahdollistaa tutkijalle sen, että hän voi onnistua tutkimustyöllään vastaamaan tavoitteisiin ja saavuttamaan haluttuja tuloksia. Haastateltavat henkilöt todennäköisesti myös saavat haastattelutilanteesta mieluisan kokemuksen, koska he ovat omia kokemuksiaan ja näkemyksiään jakamalla voineet olla avuksi tutkimuksen toteuttamisessa sekä saaneet omaa ääntään kuuluviin. Vilkan (2021-a, s. 76) mukaan keskusteluluonteinen haastattelu voi onnistuessaan luoda osapuolille uusia oivalluksia ja avartaa heidän maailmankatsomustaan verrattaessa siihen, miten asiat nähtiin sekä koettiin ennen haastattelua. Onnistumisten edellytys on kuitenkin se, että osapuolet saapuvat haastattelutilanteisiin valmistautuneina, ennakkoluulottomina ja vastaanottavaisina.

## 5.5 Luotettavuus ja eettisyys

Tutkimustyön toteuttamisen kaikissa vaiheissa tulee kiinnittää huomiota siihen, että ratkaisut ja toimintamenetelmät ovat eettisesti kestäviä, jotta tutkimusta voidaan luonnehtia

luotettavaksi. Tutkimuseettinen neuvottelukunta on luonut ohjeistuksen hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Ohjeistuksen mukaan hyvän tieteellisen käytännön periaatteisiin kuuluu, että tutkimusta toteuttaessa tutkimustyötä tekevä toimii rehellisesti, tarkasti ja huolellisesti tilanteissa, kun tallentaa, arvioi ja esittää tutkimustuloksia (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2021). Ohjeistuksessa myös linjataan, että tutkijan tulee toiminnassaan käyttää eettisesti kestäviä menetelmiä etsiessään tietoa ja arvioidessaan sitä, jolloin esimerkiksi on kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, että lähteisiin viittaaminen on asianmukaista. Ohjeistuksen mukaan myös tutkimusluvat on hankittava ja on laadittava sopimukset siitä, millainen rooli on eri osapuolilla tutkimustyön toteuttamisen eri vaiheissa.

Tutkimuksen luotettavuutta voi lähestyä erilaisista tutkimustavoista ja mittaustavoista käsin, jolloin keskeistä on myös arvioida tutkimuksen reliaabeliutta ja validiutta. Reliaabelius tarkoittaa tutkimustulosten toistettavuutta ja pysyvyyttä, kun taas validius tarkoittaa kykyä tutkia ja mitata niitä asioita, joita on tutkimustyöllä pyrkimyksenä mitata (Hirsjärvi, 2015, s. 231). Nämä tutkimustyön peruseriaatteet ovat merkityksellisiä, koska esimerkiksi validius tarkoittaa käytännössä sitä, että tutkimuksen tulisi vastata niihin tavoitteisiin, joita työskentelylle on jo sen alkuvaiheessa asetettu. Tämä taas tarkoittaa sitä, että tutkijan tulee aktiivisesti kiinnittää huomiota siihen, että esimerkiksi aineistonkeruuta on suunniteltu, valmisteltu ja toteutettu siten, että oikeanlaisia tuloksia on mahdollista saavuttaa. Näin toimiminen edistää vuorostaan reliaabeliutta eli toistettavuutta.

Laadin opinnäytetyöprosessin alussa opinnäytetyösopimuksen, jonka allekirjoittivat kaikki prosessiin kuuluvat osapuolet, eli minä itse, ohjaava opettaja ja yhteistyötahon edustaja. Laadin myös tutkimuslupahakemuksen, joka palautui minulle myönnettynä tutkimuslupana. Läheitin laatimani puolistrukturoidun teemahaastattelurungon yhteistyötaholleni kommentoitavaksi, jolloin heillä oli myös mahdollisuus vaikuttaa ja antaa neuvoa kysymyksiin ennen haastatteluja. Opinnäytetyöni yhteistyötaho hankki minulle haastateltavat henkilöt, koska heillä oli tiedossa useita kohderyhmään kuuluvia ja haastatteluihin soveltuvia henkilöitä. Yhteistyötahoni varasi haastattelutilanteita varten niiden tekemiseen soveltuvat tilat niiltä paikkakunnilta, joissa haastateltavat asuivat. Nämä varatut tilat olivat rauhallisia ja yksityisiä, jolloin kaikki haastattelut voitiin toteuttaa siten, että asioista voitiin keskustella ilman ulkopuolisten läsnäoloa ja muita häiriötekijöitä. Yhteistyötahoni järjesti haastateltavien kanssa asiat niin, että minä tarvitsin etukäteen heistä vain heidän nimensä. Keräsin taustatiedot henkilöistä aina haastattelutilanteiden alussa. Laadin haastateltaville lähetettäväksi saatekirjeen, jossa

kerroin lyhyesti itsestäni ja opinnäytetyöstäni, jota työstän. Yhteistyötahoni välitti laatimani saatekirjeen näille henkilöille, jolloin he saivat minusta ja tutkittavista asioista jo hieman tietoa etukäteen tutustuttavaksi. Itse haastattelutilanteissa kerroin vielä äänityksestä ja perustelin, miksi se on tällaisessa tilanteessa tarpeellista. Kerroin myös, miten äänitteitä ja haastatteluantia tulen käytännössä hyödyntämään opinnäytetyössäni. Tiedotin haastateltavia siitä, miten tulen säilyttämään äänitteitä ja että tulen ne tuhoamaan välittömästi, kun olen saanut materiaalin purettua tekstimuotoon. Valmistauduin haastattelutilanteisiin huolellisesti ja pyrin tekemään kaiken mahdollisen, jotta niihin saapuvat henkilöt saisivat viettää kanssani mielekkään hetken viihtyisässä ja turvallisessa ympäristössä. Sainkin erinomaista palautetta toiminnastani ja käytöksestäni haastattelutilanteiden aikana.

Olen läpi opinnäytetyöprosessini kiinnittänyt erityistä huomiota käyttämieni lähteiden luotettavuuteen, ajantasaisuuteen ja tarkoituksenmukaisuuteen, jotta käyttämäni lähteet olisivat mahdollisimman soveltuvia juuri niissä konteksteissa, joihin niitä hyödynnän. Olen pyrkinyt työssäni panostamaan käyttämieni lähteiden monipuolisuuteen ja olen viitannut lähteisiin Seinäjoen ammattikorkeakoulun voimassa olevan lähdeviittaustekniikan mukaisesti.

## **5.6 Aineiston analysointi**

Käytin opinnäytetyössäni keräämäni aineiston analysointiin sisällönanalyysiä. Tuomen ja Sarajärven (2018, s. 123) mukaan sisällönanalyysissä on erilaisia työvaiheita ja ensimmäiseksi analysointityötä tekevän onkin tehtävä lopullinen päätös siitä, mitkä asiat ovat kiinnostavia sekä merkityksellisiä kerätyssä aineistossa. He jatkavat, että ensimmäiseen työvaiheeseen sisältyy myös aineiston pelkistäminen eli redusointi, joka tarkoittaa käytännössä sitä, että epäolennaisuudet rajataan ja karsitaan pois kerätyssä aineistosta. Tämä on merkityksellinen työvaihe analysoinnin onnistumisen ja tehokkaan ajankäytön kannalta, koska myöhemmissä työvaiheissa ei enää tarvitse ponnistella löytääkseen olennaista tietoa epäolennaisuuksien seasta. Pelkistäminen tarkoittaa sellaista menettelyä, jossa litteroidusta aineistosta voidaan esimerkiksi etsiä samankaltaisia ilmauksia, jotka voidaan siten alleviivata keskenään samalla värillä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 123–124). Tämän jälkeen nämä samankaltaiset ilmaukset on mahdollista ryhmitellä omiksi ryhmikseen.

Seuraavaksi pelkistettyä aineistoa on aloitettava purkamaan pienempiin alaryhmiin. Tästä kutsutaan ryhmittelyksi eli klusteroinniksi, jolloin kerätyssä aineistosta etsitään

eroavia tai samankaltaisia ilmaisuja, jonka jälkeen samankaltaisista kuvauksista luodaan alaluokkia (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 124) Klusterointi etenee niin, että alaryhmät laajentuvat yhdistämällä ylärühmiksi, jotka vuorostaan laajenevat yhdistämällä pääryhmiksi, jonka jälkeen näille pääryhmille annetaan vielä sellaiset nimet, jotka kuvastavat aineistosta erottuvia ilmiöitä, minkä jälkeen lopuksi vielä nimetään ryhmä, jonka nimi kuvastaa itse tutkimustehtävää. Tällaiset työvaiheet luovat aineistosta monella tapaa helpommin käsiteltävän, jolloin myös parannetaan todennäköisyyksiä sille, että analysoidusta aineistosta voidaan johtaa mahdollisimman tarkoituksenmukaisia tuloksia ja samalla voitaisiin hyödyntää sitä kaikkea potentiaalia, jota kerätyssä aineistossa on. Tutkimusaineiston klusterointi mahdollistaa sen, että aineistoa voidaan aikanaan käsitellä, tulkita, tiivistää ja yksinkertaistaa (Hirsjärvi & Hurme, 2015, s. 147). Klusterointi tukee lopullisen analyysin muodostamisessa, mutta klusterointi ei kuitenkaan suoraan johda siihen, vaan sen tavoite on tukea analysoinnin vaiheiden etenemisessä kohti lopullista analyysiä. Aineistolähtöisen sisälönanalyysin perimmäinen tavoite on yhdistellä ilmaisuja ja käsitteitä siten, jotta voidaan lopulta vastata itse tutkimuskysymyksiin (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 127).

Ennen opinnäytetyöni aineiston analysointia litteroin keräämäni aineiston eli muutin haastatteluäänitteet kirjalliseen muotoon, ja sen avulla kykenin aloittamaan aineistoni analysoinnin. En litteroinut haastatteluäänitteitä sanasta sanaan, vaan siten, että kirjoitin niistä tutkimuksen kannalta tarpeelliset, haastattelukysymyksiin vastaavat kertomukset kirjalliseen muotoon. Tämä siksi, että kyseiset äänitteet sisälsivät melko paljon sellaista sisältöä, joka ei liittynyt haastatteluissa esittämiini kysymyksiin, eikä tutkimukseni kohteena oleviin asioihin. Litteroinnin jälkeen aloin karsimaan epäolennaisen tiedon pois kirjallisessa muodossa olevasta aineistosta. Tätä helpotti se, että tällaista karsimista olin jo tehnyt litterointivaiheessa, koska päätin olla kirjoittamatta sanasta sanaan äänitteiden sisältöä. Tämän jälkeen aloin ryhmittelemään osioita alaryhmiin, joita yhdistelemällä laajensin ne ylärühmiin siten, että ylärühmät kuvaavat niitä ilmiöitä, jotka ovat yhdistäneet alaryhmiä. Näistä ylärühmistä vuorostaan loin kaikkia tasoja yhdistävän pääryhmän, jossa on myös kytkös itse tutkimustehtävään.

## 5.7 Opinnäytetyön eteneminen

Valitsin opinnäytetyöni aiheen helmikuussa vuonna 2021. Tuolloin yhteistyötahoni edustaja piti puheenvuoron silloisessa opinnäytetyön aiheseminaarissa, ja sen aikana yhteistyötahoni

edustaja esitteli, millaisista aiheista voisi esimerkiksi toteuttaa opinnäytetyön yhteistyössä heidän kanssaan. Kiinnostuin eläkkeellä työssäkäynnin aiheesta ja sovimme, että toteutan siitä tutkimustyön. Tämän jälkeen aloin työstämään opinnäytetyön tutkimussuunnitelmaa, jonka esitin huhtikuun opinnäytetyöseminaarissa. Tutkimussuunnitelman hyväksymisen jälkeen aloin etsimään teorialähteitä opinnäytetyön teoriaosuuteen ja olin yhteydessä yhteistyötahoon koskien tulevia haastatteluja. Toukokuussa myös laadin opinnäytetyösopimuksen osapuolten allekirjoitettavaksi ja anoin tutkimusluvan, joka minulle myönnettiin. Lähetin yhteistyötaholleni laatimani haastattelurungon toukokuussa ja sovimme, että he alkavat etsimään minulle haastateltavia puhelimitse heti kesälomalta palatessaan elokuun ensimmäisellä viikolla. Kesän 2021 aikana työstin opinnäytetyön teoriaosuutta. Suoritin haastattelut elokuun loppupuolella, jolloin suoritin niitä yhteensä neljänä päivänä yhteistyötahon toiminta-alueen kunnissa. Aloitin haastatteluaineiston litteroinnin syyskuussa. Esitin opinnäytetyöni teoriaosuuden seminaarissa vuoden 2021 lokakuussa. Saatoin haastatteluaineiston litteroinnin loppuun marraskuussa. Aloitin tutkimuksellisen osuuden ja tutkimustulosten laatimisen joulukuussa 2021, ja niiden edistymistä esitin opinnäytetyöseminaarissa helmikuussa 2022. Työstin tutkimustani vielä helmikuun seminaarin eli viimeisen seminaarini jälkeen. Palautin valmiin opinnäytetyön huhtikuussa 2022.

## 6 TUTKIMUSTULOKSET

### 6.1 Haastateltujen taustatiedot

Haastattelin opinnäytetyöhöni yhteensä 10 henkilöä. Näistä henkilöistä kolme oli haastatteluhetkellä vielä työelämässä ja seitsemän heistä eivät enää olleet, mutta olivat kuitenkin aiemmin työskennelleet vanhuuseläkkeellä ollessaan. Haastatteluhetkillä aika, joka oli kulunut siitä, kun nämä seitsemän henkilöä olivat viimeksi työskennelleet vanhuuseläkkeellä ollessaan, oli 1–6 vuotta. Haastateltavat olivat iältään 60–85-vuotiaita. Yksi 60-vuotias haastateltava oli ammattinsa vuoksi päässyt edellisestä työstään aiemmin eläkkeelle, jonka jälkeen hän on jatkanut työskentelyä toisella alalla. Yhdeksän muuta haastateltavaa olivat iältään 68–85-vuotiaita. Haastateltavat olivat syntyneet vuosina 1936–1961. Haastateltavista seitsemän oli naispuolisia, kun miespuolisia vuorostaan oli kolme. Heistä kahdeksan jatkoi samassa työssä, jossa oli toiminut ennen eläkeikääkin, kun taas kaksi heistä työskenteli eri ammattialalla eläkkeelle siirtymisen jälkeen. Haastateltujen henkilöiden joukossa oli kuusi yrittäjää, kaksi sosiaali- ja terveystieteiden ammattilaista, yksi ravintola-alan työntekijä ja yksi viheraluiden kunnossapidon työntekijä.

Haastateltavat olivat näillä ammattialoilla haastatteluhetkillä tai aiemmin, kun työskentelivät vielä vanhuuseläkkeellä ollessaan. Haastateltujen yrittäjien osalta yrittäjyys taas oli se tapa, jolla he harjoittavat tai harjoittivat omaa ammattiaan työskennellessään vanhuuseläkkeellä. Yrittäjähän on sellainen henkilö, joka toteuttaa liiketoimintaansa siten, että hän on itse vastuussa toimintansa toteuttamisesta ja samalla hän kantaa siitä taloudellisen vastuun (Tilastokeskus, i.a). Haastateltavien anonymiteetin turvaamiseksi tässä opinnäytetyössä ei tuoda esille, millaisten alojen yrittäjiä haastateltavien joukossa oli. Anonymisointi tarkoittaa käytännössä sitä, että tutkittavien henkilöiden taustatietoja ja tunnisteita muutetaan tai vaihtoehtoisesti ne poistetaan kokonaan (Kuula, 2011, s. 200). Haastatellut yrittäjät kertoivat, minkä alan yrittäjinä toimivat tai ovat toimineet, mutta nämä tiedot ovat poistettu, jotta ei luotaisi tunnistamisvaaraa. Muiden haastateltavien henkilöiden anonymiteetti on pyritty turvaamaan siten, että taustatietoihin heistä on kerrottu vain se ammattiala, jota he edustavat tai edustivat – sen sijaan, että tuotaisiin esille yksityiskohtaisempi tieto ammatista.

## 6.2 Työssäkäynnin perustelu ja merkitys vanhuuseläkeläiselle

Ensimmäisessä kysymyksessä pureuduttiin niihin syihin, jotka vaikuttivat taustalla, kun henkilö teki päätöksen työskennellä vanhuuseläkkeellä. Haastateltavien keskuudessa yleisin perustelu tällaiseen päätökseen oli se, että he kokivat olevansa edelleen riittävän työkykyisiä. He eivät siis kokeneet saavutettuaan eläkeiän, että olisi syytä lopettaa työntekoa.

Kunto oli hyvä ja työ oli sopivaa. En tiennyt, mitä olisin yksin kotona tehnyt. Ihan periaatteestakin kyllä se on niin, että kun kerran pystyy, niin mikäs siinä. (H2)

Olin niin erinomaisessa kunnossa, että en ole valmis lopettamaan työntekoa ja jäämään mitenkään kotiin. Koska pystyn, enkä halua olla vain paikallani. (H4)

Mulla on terveys pysynyt hyvänä, joten jaksan töissä käydä. Vielä en ole valmis kotiin jäämään. (H7)

Yleinen perustelu päätökseen työskennellä vanhuuseläkkeellä oli myös se, että työskentely antoi rytmiä arkeen. Sen ansiosta he tiesivät, että työpäivisin on tietty ajankohta, johon mennessä täytyy saapua työpaikalle ja on yleensäkin paikka, johon saa mennä. Tässä kysymyksessä osa haastateltavista myös kertoi, miten elämä on muuttunut sen jälkeen, kun työ ei ole ollut enää esimerkiksi rytmittämässä arkea.

En pistänyt pahakseni, että piti joka aamu nousta seitsemäksi, kun se toi rytmiä siihen arkeen. Nyt kun en ole enää töissä, niin en edes tiedä mikä päivä, kun on niin takussa ettei tahdo päästä käyntiin ollenkaan. (H3)

Sai vaihtelua ja rytmiä niihin arkipäiviin, kun oli se työ. (H6)

Se työ kuitenkin teki sitä rytmiä. Nyt kotona ollessa tulee laiskaksi ja siirtelee vaan kotitöitä, kun se rytmi vähän puuttuu nyt. (H8)

Yleinen perustelu tällaiseen päätökseen oli se myös, että haluttiin sosiaalista kanssakäymistä ihmisten kanssa. Osalla haastateltavista tämä tarkoitti käytännössä sitä, että työskentely mahdollisti kuulumisen työyhteisöön. Toisilla tämä taas tarkoitti sitä, että työn kautta sai olla vuorovaikutuksessa erilaisten ihmisten kanssa, kuten esimerkiksi asiakkaiden kanssa, joita työpäivien aikana kohtaa.

Tykkään olla asiakkaiden kanssa tekemisissä ja heitähän työssä kohtasi. (H2)

On siinä sekin, että saa olla kontaktissa muiden ihmisten kanssa ja luoda uusia kontakteja. (H4)



Sitten tietysti sekin vaikutti siihen päätökseen silloin, kun se työ kuitenkin toi sitä sosiaalisuutta siihen arkeen, kun kohtasi ihmisiä siellä. (H10)

Jokainen haastateltava mainitsi rahan tämän teeman yhteydessä. Yksikään haastateltava ei kuitenkaan kertonut työskentelevänsä pelkästään rahan vuoksi. Jokaisen haastateltavan kohdalla se oli kuitenkin yksi monista työssäkäynnin hyvistä puolista. Tässä haastatteluaineistossa ei siis ilmene, että taloudellisen tilanteen edistäminen olisi näytellyt kovin merkittävää roolia päätöksenteossa. Varallisuuden kerryttäminen jäi siis vain pieneksi motivaattoriksi.

Sai siitä vähän rahaakin. Ei paljoa kuitenkaan, mutta vähän kuitenkin. Kyllä sekin auttoi asiaa. Rahaa kuitenkin tarvitsee aina. (H2)

Raha oli yksi syy toki, kun niin pieni eläke. Niin sai sitä rahaa sitten lisää, kun sitä tarvitsi kuitenkin. (H3)

Raha ei koskaan ollut kovin tärkeää, mutta tietysti plussaa se oli. Se ei kuitenkaan ollut missään nimessä tärkein. (H10)

Ensimmäiseen teemaan sisältyi myös kysymys siitä, mitä työskentely merkitsi tai merkitsee henkilölle ja mitä se antaa tai antoi hänen arkeensa. Haastatteluaineistosta selvästi erottui sosiaalisten kanssakäymisten mahdollistuminen ja lisääntyminen haastateltavien arjessa. Useamman mielestä työskentely merkitsi sitä, että sai näitä kanssakäymisiä omaan arkeensa. Osalla haastateltavista tämä tarkoitti käytännössä sitä, että työskentely mahdollisti kuulumisen työyhteisöön. Toisilla tämä taas tarkoitti sitä, että työn kautta sai olla vuorovaikutuksessa ihmisten kanssa.

Kyllä töissä tapaa paljon mielenkiintoisia ihmisiä. Se motivoi myös töihin. (H5)

Halusin siksi, että näki työkavereita ja sai kuulua oman työpaikan työyhteisöön. (H6)

Ja töissä näki ihmisiä, kun viihdyn kuitenkin niin ihmisten kanssa, kun sosiaalinen ihminen olen. (H8)

Yleinen vastaus tähän kysymykseen oli myös se, että työskentely piristi arkea ja loi siihen sisältöä. Tällöin voidaan todeta, että työskentely ylläpiti ja tilanteesta riippuen jopa edisti yksilöllistä toimintakykyä sen moninaisuudessa. Tämänkin kysymyksen kohdalla osa haastateltavista alkoi pohtimaan, millainen tilanne olisi ollut, jos olisi päättänyt lopettaa työskentelyn eläkeikäisenä. Osa haastateltavista pohti tällaista skenaariota juuri toimintakyvyn näkökulmasta.

Nimenomaan se, että se piristi sitä arkea ja toi vaihtelua. Muuten olisi mennyt pelkäksi kotona makaamiseksi ilman niitä töitä. (H1)

Kun se kotona oleminen on niin hyvin yksinäistä, etenkin jos on tottunut sosiaaliin elämään. Niin se työ elävöittää sitä arkea ja auttaa ihan eri tavalla jaksamaan. (H4)

Kyllähän se antaa sisältöä elämään tosi paljon ja sen kautta pitää kropan sekä pääkopan kunnossa. Jos olisin työt lopettanut, niin olisin varmaankin lihonut ja muutenkin kunto olisi huonontunut. (H5)

Tämän kysymyksen kohdalla osa yrittäjätaustaisista haastateltavista kuvaili, miten merkityksellistä yrittäjänä toimiminen on heille ollut ja millaisia etuja se on mahdollistanut heille. Yksi heistä myös korosti sitä, miten syvällä yrittäjäyys on ollut hänen suvussaan ja hänessä itsessään.

Yritystoiminta vei mennessään, kun tuo yritystoiminta on niin hauskaa. Yrittäjänä toimiminen on sellaista koukuttavaa. (H4)

Yrittäjänä kun on myös mahdollisuus vaikuttaa itse niihin työaikoihin ja työmäärään, että paljonko tekee. Se on sitä yrittäjän vapautta, josta nautin. (H5)

Se on se, kun yrittäjäsukua olen. Yrittäjäyys on ollut elämäntapa. Mulla on semmoinen, en nyt kehumisen takia sano mitenkään, mutta mulla on aivan liian sitkeä tuo halu yrittäjäyteen. (H7)

### 6.3 Vanhuuseläkeläinen työntekijänä

Toisen teeman ensimmäisessä kysymyksessä pureuduttiin haastateltavien valmiuksiin työelämän kontekstissa. Heiltä haastateltavilta, jotka eivät enää työskennelleet haastatteluhetkellä kysyttiin, miten he kokivat valmiutensa työelämään silloin, kun vielä työskentelivät vanhuuseläkkeellä ollessaan. Tämän kysymyksen kohdalla vastauksista erottui selvästi vastaajien vahvat valmiudet verkostoitujina. Neljä vastaajaa kertoi tämän kysymyksen yhteydessä ylpeydellä siitä, miten laajoja verkostoja he omaavat.

Hyvin laajasti löytyy myös verkostoja. Verkostoista oppii kauheasti ihan jatkuvasti. (H4)

Verkostoja on rakennettu vuosikausia ja rakennetaan edelleenkin. Pitkä ikä tuonut siihen verkostoon lisää totta kai. Sehän on juurikin se vanhan yrittäjän vahvuus, että on niitä verkostoja, joita nuorilla ei voi vielä olla. (H5)

Aivan hirveästi tunnen myös ihmisiä täällä, tässä maassa ja ulkomaillakin. Eli verkosto on iso ja se koostuu monista ihmisistä. Ja sen voin sanoa ihan ilman henkseleiden paukuttelua, että kyllä mulla on aikamoinen tietopankki pitkän työuran ansiosta. Se tietotaitoni on valtava, joten olen pystynyt sen avulla sitten auttamaan myös muita. (H10)

Neljä haastateltavaa korosti myös heidän perustavanlaatuisista haluaan tehdä työtään. Tämä voidaan tulkita myös vahvaksi valmiudeksi, koska motivaatio työskennellä vahvistaa valmiuksien kirjoa ja käytännössä vahvistaa edellytyksiä sille, että työntekijä voi suoriutua työtehtävistään mahdollisimman tuloksekkaasti.

Halua kyllä oli tehdä sitä omaa työtä. Ehdottomasti. (H3)

Kyllä mä ainakin koin, että pystyn ja haluan tehdä töitä. Se oma halu kantaa todella pitkälle työelämässä, kun oikeasti haluaa siellä olla (H6).

Olin niin innostunut siitä työstä ja kaikesta, mikä siihen liittyi. Edelleenkin olen, todella kovasti. (H10)

Tämän kysymyksen kohdalla osa vastaajista arvioi valmiuksiaan myös oman ammatillisen osaamisensa näkökulmasta. Käytännössä tämä näkyi niin, että kolme vastaajaa korosti pitkää työuraansa ja sen kautta syntyneitä syvää ammattitaitoaan, joiden perusteella valmiudet työelämään koettiin vahvoiksi. Yksi vastaaja vielä perusteli, miten hänen mainitsemansa valmiudet käytännössä näyttäytyvät hänen toiminnassaan.

Ammatillista osaamista riitti. Sen verran mitä siihen työhön nyt vaadittiin. (H1)

Mulla on erittäin hyvät valmiudet työelämään. Olen hyvässä kunnossa ja jaksan tehdä ympäröiväitä päiviä edelleen. Pystyn vielä oppimaan. Mulla on erittäin laaja kokemus erilaisista tilanteista ja koen, että tämä kaikki kokemus on valttia. Kokemus on valttia ja voi sanoa näin, että voin keskittyä pääkohtiin. Pystyn toimimaan yhä kärsivällisemmin erilaisissa tilanteissa. Mulla on kuitenkin niin paljon sitä kokemusta, ettei hirvitä mennä oikein mihinkään. Ajatukset ovat pysyneet suurin piirtein selkeinä, fyysinen kunto on hyvä ja koen, että on valmiuksia lähteä tekemään mitä vain. (H4)

Sitä työtä olen tehnyt, jota olen osannut tehdä. Ja sen kyllä osasin läpikotaisin. (H10)

Tässä teemassa myös pureuduttiin niihin luonteenpiirteisiin, jotka ovat auttaneet henkilöä työssä eläkkeellä. Haastateltavien antamat vastaukset ovat monella tapaa luonteeltaan sellaisia, että heidän mainitsemansa luonteenpiireet ovat auttaneet heitä työskentelyssä, mutta

toisaalta muutoinkin elämässä työn ulkopuolella. Yleisin luonteenpiirre, jonka haastateltavat kokivat edukseen työelämässä oli se, että he tulevat toimeen erilaisten ihmisten kanssa ja osaavat olla vuorovaikutuksessa heidän kanssaan. Yhdellä haastateltavalla tällainen luonteenpiirre oli johtanut siihen, että kertoi tietävänsä, kenelle voi mitäkin sanoa missäkin tilanteessa. Yksi haastateltava myös kertoi, että osaa toimia erilaisten ihmisten kanssa, jolloin hän myös koki omaavansa valmiutta tarvittaessa puuttua asioihin.

Ainakin yksi niistä on se, että mulla on mielestäni hyvät ihmissuhdetaidot eli ihmisten kanssa pärjään. (H1)

Myös se, että osaan huomata senkin, että minkälaisille ihmisille voi mitäkin sanoa ja kenelle ei voi missään nimessä sanoa sellaista. Eli sellaista tilannetajua, kun puhuu erilaisten ihmisten kanssa. (H2)

Lähinnä se, että tulen ihmisten kanssa hyvin toimeen. Siitä sainkin usein hyvää palautetta töissä. (H6)

Ihmisten kanssa osaan kyllä toimia ja työskennellä. On myös kyllä ollut aina selkärankaa puuttua asioihin, jos tarve vaatii. (H8)

Haastateltavien vastauksissa myös korostui myös se, että he kertoivat omaavansa vahvan työmoraalin. Tällainen luonteenpiirre näkyi käytännössä siten, että heillä oli vahva intohimo ja halu tehdä työtään.

Yksi ainakin on se, että mulla on ollut aina korkea työmoraali. (H1)

Oon hyvin intohimoinen sitten, kun jostain asiasta kiinnostun ja oon sitten valmis panostamaan siihen asiaan todella paljon. Eli se työmoraali ollut aina mussa todella vahvana. Omistaudun siis asioille, kun niitä lähden tekemään ja löydän konstin, jolla ne asiat vien maaliin. (H4)

Se työ oli aina niin suuri intohimo, joten halusin sinne aina mennä, eli motivaatiota tehdä töitä niin sitä riitti kovastikin. (H10)

Kolme haastateltavaa nosti tämän kysymyksen kohdalla esiin myös heidän positiivisen luonteensa ja kokonaisvaltaisesti positiivisen asenteen elämään. Tällaiset luonteet ja asenteet välittyivät heistä myös itse haastattelutilanteiden aikana.

Ensimmäinen luonteenpiirre on todella positiivinen elämänasenne. Se on mun mielestä jo aika hyvin. Kun elämä on loppujen lopuksi kuitenkin aika kivaa. (H5)

Ainakin olen tosi iloinen ihminen. Iloinen nyt erityisesti. (H6)

Sitten sellainen myönteinen asenne elämään yleensäkin. Se on ollut aina sellainen. (H7)

#### 6.4 Taidot ja tarve lisäopastukseen

Tämän teeman ensimmäisessä kysymyksessä haastateltavat nimesivät monipuolisesti erilaisia taitoja, jotka ovat auttaneet heitä työelämässä. Kuten luonteenpiirteidenkin kontekstissa, nämä heidän mainitsemansa taidot ovat luonteeltaan sellaisia, jotka ovat auttaneet heitä myös työn ulkopuolisessa elämässä. Haastateltavien vastauksissa korostui taito sietää ja käsitellä stressiä.

Hyvä kyky sietää stressiä. Sellainen taito löytyy ainakin. (H1)

Mua ei saa stressaantumaan kovin herkästi, että stressinsietokykyä löytyy. (H4)

Olen myös erittäin hyvä sietämään stressiä. En ole koskaan kokenut, että itse kovinkaan stressaisin. (H8)

Kaksi haastateltavaa myös nimesi taidon asettaa asioita tärkeysjärjestykseen. Yksi heistä nimesi taidon selviytyä niistä asioista, joita elämässään kohtaa.

Osaan keskittyä vahvasti olennaiseen ja laittaa asioita tärkeysjärjestykseen. Pieneistä en hätkähdä. (H4)

Sitten yleensäkin taito selviytyä asioista, joita eteen tulee. (H5)

Sekin on yksi taito, että osaan erottaa kaikista asioista ne tärkeimmät, joilla on oikeasti merkitystä. (H7)

Seuraavaksi haastatteluissa pyrittiin kartoittamaan lisäopastuksen tarvetta, jota haastateltavilla mahdollisesti olisi erilaisiin työelämään liittyviin taitoihin. Osa haastateltavista kertoi, että eivät enää eläkeikäisenä koe tarpeelliseksi harjaantua olemassa olevissa taidoissa tai oppia joitakin uusia työelämätaitoja.

En oo kaivannut enää lisäohjeistusta tai lisätaitoja, kun niin pitkään ollut niin työ tullut tutuksi ja kuitenkin eläkkeellä tässä ollaan. (H1)

Vanhoilla taidoilla mennään, ei tällä ikää enää oikein tarvitse muuta. (H2)

Ei nyt tällä ikää enää erityisemmin. Oonhan mä tosi hyvä jo tällaisena kun nyt oon. (H5)

Kolme haastateltavaa kertoi haluavansa lisäopastusta digiasioissa. Kaksi heistä kertoi osavansa käyttää niitä jo hyvin, mutta lisäopastus olisi kuulemma aina tervetullutta. Yksi vuorostaan kertoi, että hän hallitsee käytön perusteet. Kaksi heistä kertoi, että he ovat omatoimisesti opiskelleet niiden käyttöä, kun yksi taas kertoi, että läheiset ovat opettaneet niiden käyttöä.

Sanotaan, että digitaidot ovat hallussa joissain määrin. Perusteet on kyllä hallinnassa. Eläkeiässäkin se on vähän pakko yrittää opetella niitä, koska aika huonosti monella on niitä opettajia, kuten mullakin. Niin pitää itse sitten yrittää opetella. Niissä olisi vielä siis opittavaa. Voisinhan niissä sitä apua haluta. (H2)

Toki niissä digitaidoissa voi aina kehittyä ja haluaisinkin, kun on niin monenlaista. Mutta kyllä mielestäni jo osaan niin monenlaista tehdä tietokoneella ja tabletilla. (H6)

Digihommat on ihan hyvin hanskassa. Läheiset ovat opettaneet niissä hyvin. Enemmänkin kyllä saisi osata niitä. (H10)

Kolme haastateltavaa myös mainitsi tämän kysymyksen kohdalla sellaisia taitoja, jotka eivät välttämättä liity varsinaisesti työelämätaitoihin. Siitä huolimatta nämä heidän mainitsemansa taidot voisivat näyttäytyä heidän eduksensa työtehtävissäkin.

Ainakin nyt kokkaaminen tulee mieleen. Siinä kehittyminen siis. (H3)

Haluan olla parempi ruotsin kielessä, vaikka toki toimeen sillä jo tuunkin. Mutta kuitenkin kehittyä siinä. (H4)

Käsityötaidoissa haluaisin taas opetusta, koska ne puuhat ovat jääneet lähiaikoina. (H8)

## 6.5 Kohtelu ja haasteet työelämässä

Tässä teemassa käsiteltiin sen kohtelun luonnetta, jota ikääntyneet ovat saaneet työskennellessään vanhuuseläkkeellä muilta työntekijöiltä, esihenkilöiltä ja muilta ihmisiltä. Valtaosa haastateltavista oli tyytyväisiä saamaansa kohteluun, koska kohtelu oli ollut heidän näkemyksensä mukaan kunnioittavaa ja asianmukaista. He kokivat muun muassa, että heitä kohdeltiin tasavertaisesti suhteessa muihin työntekijöihin, heitä kannustettiin ja heitä kunnioitettiin kokonaisvaltaisesti. Jokaisella haastateltavalla oli positiivisia kokemuksia saamastaan kohtelusta.

Tosi hyvää kohtelua. Nuoria siellä on paljon töissä ja hyvät välit on kaikkiin, kun samoja ihmisiä ollut pitkään. Työnantaja ollut tosi ihana, samoin suurin osa asiakkaista. Olen ollut tykätty työntekijä. (H1)

Kannustavaa kommenttia on tullut paljon. Sellaista on tullut eniten. (H4)

Pidettiin aivan saman vertaisena kuin muitakin. Sain positiivista palautetta ja aina oli mukava mennä töihin. (H6)

Todella vähän mitään negatiivista. Minua kohtaan on melkein aina oltu kilttejä ja puhuttu kunnioittavaan sävyyn. (H7)

Haastatteluissa tuli kuitenkin ilmi, että mieluisten kokemusten lisäksi mukaan on mahtunut valitettavasti myös negatiivisia kokemuksia saadusta kohtelusta. Tällainen ilmeni kahden haastateltavan kohdalla siten, että he kokivat, että heistä puhuttiin vähättelevään sävyyn. Kolmatta heistä oli säällitty ja neljännen työskentelyä oli kyseenalaistettu siten, että eikö hänen taloutensa kestäisi eläkepäivien viettoa ilman ansiotyötä. Toisaalta tämän kysymyksen kohdalla jokainen haastateltava kertoi, että heillä on kokemuksia myös positiivisesta kohtelusta. Yksikään haastateltava ei tuonut esille, että olisi pelkästään negatiivisia kokemuksia saadusta kohtelusta, vaan vastapainoksi oli aina kunnioittavaa kohtelua. Mikäli henkilöä oli ylipäättään kohdeltu jotenkin kyseenalaisesti työskennellessään eläkkeellä.

Tunsin jotenkin itseni ylimääräiseksi. Se oli vähän sellaista supsutusta muiden työntekijöiden taholta. Kohtelu työpaikalla oli välillä vähän sellaista. (H3)

Sellaista kateutta oon jonkin verran kuullut kyllä ja että vien joltakin elannon sillä, että teen töitä eläkkeellä. Ja joskus sellaista vähättelyä, että mitä sinäkin eläkeläinen, että olisit kotonasi. Vaikken näistä välitäkään. (H4)

Toki kyllä sitä säälimistäkin on, että säälivät ja ihmettelevät, kun olen aina menossa ja töissä niin kovasti joudun käymään, vaikkei tässä joutumisesta ole kyse. (H7)

Vähän sitä tosin kuulin, että enkö nyt muka rahallisesti pärjäisi ilman töitäkin. (H10)

Haastattelu eteni niihin haasteisiin ja vaikeuksiin, joita henkilöt ovat mahdollisesti kohdanneet työskennellessään eläkkeellä. Neljä haastateltavaa kertoi, että he eivät olleet kohdanneet vaikeuksia tai haasteita työssään. Yksi heistä vuorostaan koki haasteiden ilmaantumisen toivottuna asiana. Yksi heistä antoi kiitosta työpaikalleen siitä, ettei vaikeuksia ole ilmaantunut.

Haasteita ei ole tullut vastaan, kun työpaikalla huolehdittu hyvin. (H1)

Haenkin haasteita ja toivon, että niitä tulee. Ne pitävät virkeänä. (H4)

Ei ainakaan nyt itsestä johtuvia haasteita eikä vaikeuksia ole tullut vastaan. (H5)

Kaksi haastateltavaa toi kuitenkin esille, että haasteellisena on näyttäytynyt se, että työpaikalla käytettävät järjestelmät uudistuvat ja päivittyvät. Näiden muutosten tahdissa pysyminen on koettu haasteellisena.

Silloin ne digihommat olivat haasteellisia, kun se kaikki oli niin uutta, mihin ei ollut tottunut. (H6)

Ainakin nyt tulee mieleen nämä digiasiat, kun ne jatkuvasti työpaikoilla muuttuu ja päivittyy, niin siinä piti jatkuvasti ravata koulutuksissa ja opetella, että osasi käyttää taas uusia systeemejä. Usein kävi niin, että juuri kun oppi jonkun, niin heti se uudistui tai tuli jokin uusi ohjelma, niin se oli vaikeaa. Kaikista haasteellisinta oikeastaan. (H8)

## 6.6 Työssäjaksaminen ja sen tukeminen

Tämän teeman ensimmäisessä kysymyksessä käsiteltiin haastateltavien omaa henkilökohtaista arviotaan siitä, miten he jaksavat tai jaksoivat työskennellessään vanhuuseläkkeellä. Valtaosa vastaajista arvioi, että jaksaa tai jaksoi hyvin tehdä työtään. Yksi yrittäjänä toimivista toi esille, että yrittäjänä toimimisen edut ovat auttaneet tukemaan jaksamista.

Kyllä koin jaksavani todella hyvin, ei mitään ongelmaa tosiaan siinä mielessä. (H2)

Kyllä mä jaksan. Toki yrittäjänä on se, että ei tarvi tehdä kasista neljään, vaan on vapaus vaikuttaa siihen, milloin tekee. Vaikkakin jotkut asiat täytyy hoitaa kuitenkin tiettyinä aikoina. (H4)

Koin, että jaksan tehdä töitä hyvin. Aina oon jaksanut, kun en yleensäkkään kovin helposti väsy. (H6)

Kaksi haastateltavaa oli kuitenkin kohdannut vaikeuksia jaksaa työssään. Toisen jaksamista haastoi liian pitkät työvuorot ja lihassäryt, jotka työstä aiheutui. Toista taas haastoi se, että hän nukkui huonosti työn tuottaman stressin vuoksi.

Kyllä muuten jaksoin, mutta päivät kesti vähän liian pitkään mun makuun. Kyllä-hän siinä työssä väsyi, ettei kotona paljoa enää jaksanutkaan. Ja tietysti se, kun selkä oli aina kipeä, kun piti olla kumarassa päivät pitkät. (H3)



Nukuin aika huonosti, kun työt pyörivät yötä päivää mielessä. (H10)

Seuraavassa kysymyksessä käsiteltiin sitä, millaisin toimintatavoin haastateltavien työpaikoilla tuetaan tai tuettiin heidän, mutta myös muiden työntekijöiden työssäjaksamista. Suurimmalla osalla nämä toimintatavat olivat käytössä koko työyhteisössä. Käytännössä nämä toimintatavat näkyivät muun muassa niin, että työyhteisöt pyrittiin pitämään tiiviinä esimerkiksi huumorin, koulutusten, tiimikokousten ja yhteisten aktiviteettien avulla. Kaksi haastateltavaa myös kehui työpaikkansa esihenkilöä ja hänen toimintaansa. Esille myös nousi työpaikan järjestämien koulutusten rooli ja mahdollisuus vaikuttaa päätöksenteon prosesseihin. Yksi haastateltava myös mainitsi erilaisten tapaturmien aktiivisen ehkäisyn.

Pomo kuunteli ja antoi hyvää palautetta. (H1)

Töissä viljellään huumoria ja pyritään pitämään se työ mielenkiintoisena sekä se porukka tiiviinä. Ja toki se, että tapaturmia pyritään aina ehkäisemään ja välttämään läheltä piti-tilanteita. (H5)

Ainakin nyt se tulee mieleen, kun työntekijät järjestivät erilaisia iltoja, joihin oli mahdollisuus mennä. Sitten oli myös erilaisia koulutuksia ja kursseja säännöllisesti. (H6)

Säännöllisesti kokoonnuttiin tiimin kanssa, jolloin saatiin puida asioita yhdessä. Esimiestyö oli todella laadukasta ja oli yllättävänkin paljon oikeutta vaikuttaa asioihin. (H8)

Yksi haastateltavista kertoi, että hänen työnantajansa tiedusteli ja varmisteli säännöllisesti, ettei hänellä vain ole liikaa työtä jaksamiseensa nähden. Yksi haastateltava vuorostaan kertoi, että hän työskenteli lyhennetyllä työajalla, koska ei kyennyt tekemään pitempiä työvuoroja.

Työnantaja kyseli usein, että ei kai ole liikaa töitä. (H1)

Mulla oli lyhennetty työaika, kun sanoin, etten kovin pitkiä päiviä pysty tekemään. (H6)

Tämän teeman viimeisessä kysymyksessä pureuduttiin niihin tapoihin, joita haastateltavilla on tai oli käytössään omassa henkilökohtaisessa arjessaan työskennellessään eläkkeellä, joiden avulla he myös samalla pyrkivät ylläpitämään omaa työkykyään. Työpaikan ulkopuolella tehdyt arkipäiväiset valinnathan heijastuvat yksilölliseen työkykyyn. Haastattelujen

perusteella keskeisimmäksi tavaksi nousi säännöllinen liikunta ja ulkoilu. Yksi haastateltavista myös mainitsi, että itse fyysinen työ edisti jaksamista.

Kaikkia piti pitää yllä, että jaksoi. Liikunta oli tärkein kaikista omalla kohdallani. (H2)

Se työ oli myös itsessään niin fyysistä, että sekin auttoi jaksamaan. (H3)

Ulkoilen todella paljon. Tykkään olla luonnossa, koska olen kasvanut sen ympärillä. (H4)

Hyvin yksinkertainen resepti minulla on. Liikunta on hyvin tärkeää. Kun liikkuu suurin piirtein kohtuudella, osan siitä luonnossa, niin pysyy pääkoppa ja kroppa kunnossa. (H5)

Keskeiseksi nousi myös unen tärkeys ja sen varmistaminen, että saa sitä tarpeeksi. Yksi haastateltavista kertoi myös erikseen seuraavansa unenlaatuaan.

Kiinnitän paljon huomiota siihen, että unta kertyy tarpeeksi. Muutenkin seuran paljon, mitkä asiat vaikuttavat uneen ja paljonko sitä ylipäättään saan. Se tärkein asia, jolla pidän yllä sitä hyvinvointia ja työkykyä on sen unen seuranta, koska se voi sitten kertoa, jos jokin on pielessä. (H4)

Uni on tärkein. Sitä on saatava tarpeeksi ihan joka yö, että jaksaa. Ilman riittävää unta ihmisestä ei ole mihinkään. (H5)

Mä oon ollut myös aina mahdottoman hyvä nukkuja ja onneksi niin, koska uni on niin mahdottoman tärkeää jaksamisen kannalta. (H8)

Haastatteluista myös ilmeni, että sosiaalisten kanssakäymisten läsnäolo arjessa on tärkeää jaksamisen näkökulmasta. Ihmissuhteet auttavat jaksamaan ja niillä on piristä vaikutus omaan arkiseen elämään.

On sekin tärkeää, että näkee muita ihmisiä. Työelämässä kun vielä on, niin sitä kautta myös saanut ystäviä. (H2)

Kyllä ne suhteet myös muihin ihmisiin on tärkeitä ja kun voi pitää samanhenkisten ihmisten kanssa yhteyttä sekä tavata. (H5)

Juuri se, että ihmisten kanssa tulee oltua paljon tekemisissä, niin se piristää sitä arkea äärettömän paljon. Mulla on hirveästi kavereita ja ystäviä, jotka ovat mulle erittäin tärkeitä. (H8)

## 6.7 Yhteistä toimintaa työssäkäyville eläkeläisille

Haastattelujen viimeisen teeman ensimmäisessä kysymyksessä selvitettiin, onko haastateltavien joukossa sellaisia henkilöitä, jotka ovat osallistuneet yhteiseen toimintaan muiden eläkkeellä työssäkävien ihmisten kanssa. Ilmeni, että yksikään heistä ei ole koskaan osallistunut tällaiseen toimintaan, joka olisi suoranaisesti tarkoitettu juuri työssäkäyville eläkeläisille. Moni kertoi kylläkin osallistuneensa toimintaan, jossa on ollut paikalla muita ikääntyneitä. Tässä samaisessa kysymyksessä tiedusteltiin, olisiko heillä halukkuutta osallistua tällaiseen yhteiseen toimintaan tai olisiko heillä ollut halukkuutta osallistua sellaiseen toimintaan aiemmin, kun vielä työskentelivät eläkkeellä ollessaan. Valtaosa heistä ei innostunut ajatuksesta. Syy tällaiseen haluttomuuteen oli useammalla se, että heidän arkensa on tai oli aiemmin liian kiireistä tai he eivät kokeneet itseään eläkeläiseksi. Yksi perustelu haluttomuuteen kahden haastateltavan kohdalla oli myös se, että liikkuvat ja osallistuvat sitten, kun heitä huvittaa, ilman mitään erikseen suunniteltua toimintaa.

En koe itseäni sillä tavalla vanhaksi, vaikka ikää onkin. Enkä haluaisikaan osallistua, koska viihdyn niin paljon kotona. Harrastuksia kyllä riittää, että näen ihmisiä sitten niissä. (H2)

En haluaisi, koska en koe itseäni eläkeläiseksi. Enkä koe, että olisi tarvetta osallistua sellaiseen toimintaan. (H4)

En sillä lailla kokenut enkä koe itselleni tarpeelliseksi osallistua sellaiseen. Itse sitten tekee ja kulkee omin päin, kun sille päälle sattuu. (H6)

Neljä haastateltavaa kuitenkin kiinnostui tällaisesta toiminnasta, jossa tapaisi muita samassa tilanteessa olevia henkilöitä yhteisen tekemisen äärellä. Yksi kiinnostuneista olisi halunnut osallistua, jos sellaista olisi järjestetty vielä hänen ollessaan töissä. Yksi heistä korosti vertaistuen merkitystä ja sitä, että mukaan lähteminen voi vain olla haasteellista.

Tykkäisin kyllä mennä ja tehdä, mutta sitä seuraa pitäisi saada kyllä. (H3)

En ihan vielä itse jouda, kun töiden kanssa vielä niin kiireistä, mutta ehkä sitten vähän myöhemmin. Se mukaan lähteminen on usein vain niin vaikeaa, mutta sitten kun päättää lähteä, niin on aina tyytyväinen, että lähti. Se on tärkeää se vertaistuki, todella tärkeää. (H5)

Kyllä kaikki sellaiset yhteiset tekemiset ovat aina mukavia, kun niitä järjestetään. Minua ainakin kiinnostaisi osallistua. (H7)

En ollut missään semmoisessa silloin aiemmin. Olisi se voinut olla kyllä tosi mukavaa mennä sellaiseen mukaan. (H8)

Tämän teeman toisessa kysymyksessä pyrittiin keräämään ideoita ja kartoittamaan halukkuutta siihen, mitä tällainen yhteinen toiminta työssäkäyville eläkeläisille voisi esimerkiksi olla, jonka tavoitteena olisi muun muassa edistää heidän työssäjaksamistaan. Kolme haastateltavaa korosti ehdotuksista keskusteltaessa sitä, että mahdollisuus viettää yhteistä aikaa samanhenkisessä seurassa on tärkeintä tällaista toimintaa suunnitellessa. Haastateltavat ehdottivat, että yhdessä voitaisiin viettää aikaa kevyen tekemisen lomassa muita ihmisiä tavaten, käydä yhdessä erilaisilla retkillä ja matkoilla, osallistua luovaan tekemiseen, tutustua kulttuuriin ja oppia erilaisilta luennoitsijoilta erilaisista aiheista.

Jotain sellaista rentoa yhdessä tekemistä se voisi olla, sehän voi olla vaikka mitä. Vaikka joku reissu kylpylään sillä porukalla. Tärkeintä siinä olisi kuitenkin se, että tapaa niitä muita ihmisiä. (H3)

Kaikki ne sellaiset eläkeläisten retket voisivat olla mukavia. Monenlaistahan sitä voi keksiä ja tehdä samanhenkisessä porukassa. Vahvistaa ja virkistäähän se, kun saa samassa tilanteessa olevien kanssa viettää aikaa ja saa sitä vertaistukea. (H5)

Kyllä kaikki sellaiset käsillä tekemiset kiinnostaisi eli sellaista luovaa tekemistä. Ja jotain sellaista kulttuuriin tutustumista, sellaisia retkiä voisi tehdä. Ja kannustusta sellaiseen, että mentäisiin kuuntelemaan vaikka jotain luennoitsijaa. Olen monesti ajatellut sellaista, että jos joku asiantunteva esittäisi ja kertoisi, miten esimerkiksi suolisto toimii ja mitkä asiat ovat hyväksi, sellaisella kansanomaisella tavalla, että ymmärtää. Ja sitten sellaista, että opetettaisiin sellaista oppia, että mitä kaikkea tuolta luonnosta voi saada, että pysyisi terveenä. Tietoa sen oman terveyden edistämiseen kansanomaisella tavalla joltain asiantuntijalta, että kaikki ymmärtäisi. (H7)

Sehän voisi olla vaikka mitä reissaamista ja yhdessä tekemistä. Samalla voisivat jakaa kokemuksia siitä eläkkeellä työssäkäynnistä. (H9)

## 6.8 Vapaamuotoinen sana kokemuksista ja näkemyksistä

Haastattelujen viimeisessä teemassa haastateltaville annettiin vielä mahdollisuus kertoa omista kokemuksistaan ja näkemyksistään aiheen tiimoilta vapaamuotoisemmin haluamassaan laajuudessa. Kolme haastateltavaa täydensi tai painotti vielä vastauksiaan tämän kysymyksen kohdalla. Yksi heistä lisäsi edelliseen kysymykseen liittyen, että sekään ei ole hyvä, että sopii erilaisia menoja liian paljon, koska hänen mukaansa sellainenkin kuluttaa

jaksamista. Yksi heistä painotti sitä, että hän on kovin tyytyväinen omaan työuraansa ja siihen, miten elämässä kohtaamistaan asioista hän on kuitenkin päässyt aina eteenpäin. Hän kertoi, että on tehnyt kovasti töitä läpi elämänsä, mutta ikääntyneenä terveys kuitenkin näyttää rajoittavana tekijänä. Kolmas henkilö kertoi toivovansa, että ihmiset olisivat vielä eläkeikäisenäkin töissä, jos vain heidän toimintakykynsä sen sallii. Hän toi esille, että työ auttaa ihmistä voimaan paremmin muun muassa siksi, että työ tuo rytmiä arkeen ja auttaa ylläpitämään päivärytmiä. Hän totesi, että kotiin jäädessä voi käydä niin, että passivoituu liikaa. Hän kertoi, että vähempikin työmäärä riittäisi tuottamaan näitä työssäkäynnin etuja, jolloin ei tarvitsisi esimerkiksi kahdeksaa tuntia olla aina töissä.

Tuohon äskeiseen toiminta-asiaan vielä sen lisäksi, että ei sekään oo hyvä, että niitä menoja on liikaa. Ei sitä liikaa jaksakaan. (H1)

Oon täyttänyt omasta mielestäni hyvin raamit ja olen tosi tyytyväinen. Oon tyytyväinen omaan työuraan kaikin puolin, ei mitään katkeruutta. Se, että olisiko jotain voinut tehdä toisin, en tiedä, en minä aikanaan. Elämä on tuonut eteensä paljon asioita ja niistä on vain menty aina eteenpäin. Terveys tosin alkaa olemaan tällä ikää jo aika rajoittava tekijä, mutta näin se vain menee. Kovaa työtä ollut läpi elämän, vielä eläkkeelläkin. (H2)

Toivon, että ihmiset olisivat eläkkeelläkin vielä töissä, jos vaan pystyvät. Mielestäni ihmiset voivat paremmin, kun työ on rytmittämässä arkea. Ei tarvitse sitä kahdeksaa tuntia olla, vaan vähempikin riittää. Kuitenkin sen verran, että saisi sen päivärytmin kuntoon. Kyllä se on se, kun jää sinne kotiin vaan, niin sinne passivoituu ihan liikaa. (H10)

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää vanhuuseläkkeellä työskentelevien tai työskennelleiden kokemuksia työskentelystä vanhuuseläkkeellä. Yksityiskohtaisemmin ilmaistuna tässä opinnäytetyössä selvitettiin niitä syitä, jotka vaikuttivat päätökseen työskennellä vanhuuseläkkeellä ja käsiteltiin niitä vaikutuksia, joita työskentely tuottaa ikääntyneen arkeen. Tässä tutkimuksessa myös pureuduttiin niihin valmiuksiin ja taitoihin, joita ikääntyneet omaavat työelämän kontekstissa. Näiden lisäksi selvitettiin, millaista kohtelua ikääntyneet ovat saaneet ja millaisia vaikeuksia he ovat kohdanneet työssään eläkkeellä. Tutkimustyö tuotti myös sellaista tietoa, joka vahvisti teorialähteissä ja aiemmissa tutkimuksissa esitettyä tietoa, koska suoritettavat haastattelut tuottivat monella tapaa samankaltaisia tuloksia. Opinnäytetyön aineistonkeruuseen haastateltiin kohderyhmään kuuluvia henkilöitä tietyltä alueelta, jolloin vastattiin myös paikalliseen tiedontarpeeseen. Haastateltavien esittämät ideat tuotiin tämän opinnäytetyön avulla yhteistyötahon tietoisuuteen ja heidän hyödynnettäväksi. Tässä luvussa tehdään johtopäätöksiä niihin tuloksiin perustuen, joita tämän opinnäytetyön yhteydessä suoritettavat haastattelut tuottivat.

Kupiainen (2021, s. 8) tuo esille, että mielenkiintoinen työ ja työpaikan sosiaaliset kanssakäymiset ovat niitä asioita, jotka motivoivat eläkeläisiä ansiotyöhön. Tässä opinnäytetyössä haastatellut myös kertoivat, että eivät kokeneet tarpeelliseksi jättäytyä pois ansiotyöstä, koska kunto salli vielä työelämässä jatkamisen. Eläkevakuutusyhtiö Ilmarisen teettämän kyselyn mukaan 70 prosenttia vastaajista arvioikin oman henkilökohtaisen terveytensä olevan hyvällä jopa erittäin hyvällä tasolla (Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen, 2022-b). Hyvä terveydentila mahdollistaa esimerkiksi työskentelyn jatkamisen eläkkeellä, jolloin työssäkäynti voi ylläpitää ja mahdollisuuksien mukaan jopa edistää terveydentilaa entisestään. Kupiainen (2021, s. 8) esittää, että työskentely voi auttaa ylläpitämään aktiivista elämäntyyliä, koska se tuottaa rytmiä ja energisyyttä päiviin. Tässä opinnäytetyössä myös päädyttiin siihen, että työskentely rytmittää arkea. Se myös merkitsi sitä, että tapaa muita ihmisiä töiden merkeissä. Vatanen (2021, s. 7) tuo esille, että vaikkakin moni kokee, ettei eläke ei ole riittävän suuruinen, niin taloudellisen tilanteen edistäminen ei siltikään ole monien mielestä syy tehdä työtä eläkkeellä. Tässä opinnäytetyössä päädyttiinkin tällaiseen tulokseen, koska yksikään haastateltava ei kertonut työskentelevänsä rahan tarpeen vuoksi, vaan palkkatulot olivat vain yksi etu monien muiden rinnalla.

Tämän opinnäytetyön ensimmäiseen tutkimuskysymykseen liittyen voidaankin tehdä johtopäätös, että työssäkäyntiin eläkkeellä motivoi kaikki ne asiat, joita työ tuottaa ja mahdollistaa arkiseen elämään. Työ itsessään on monelle väline, jonka avulla saadaan rytmiä arkeen, nähdään muita ihmisiä, saadaan kuulua työyhteisöön ja saadaan mielekästä tekemistä arkeen. Nämä kaikki samalla, kun omaa taloudellista tilannetta parannetaan palkkatulojen avulla. Toisaalta omista työtehtävistä suoriutuminen ja tuloksien tuottaminen koetaan nekin tärkeinä asioina, koska korkean työmoraalin omaavat eläkeläiset haluavat hyödyntää omaa ammattitaitoaan mahdollisimman pitkään sekä osoittaa osaamistaan.

Tämän opinnäytetyön toinen tutkimuskysymys koski niitä valmiuksia ja taitoja, joita ikääntyneet omaavat työelämään. Opinnäytetyön tuloksista voidaan tehdä johtopäätös, että heidän keskeisin valmiutensa on monipuolisten kontaktien omaaminen, joita he ovat hyödyntäneet erilaisissa yhteyksissä tarpeen mukaan. Taskisen (2016, s. 27) mukaan ikääntyneet työntekijät ovat esimerkiksi sosiaaliselta toimintakyvyltään usein ylivertaisia nuorempiin työntekijöihin verrattuna siinä mielessä, että ikääntyneet omaavat kattavia verkostoja niin erilaisissa työyhteisöissä kuin erilaisten yhteistyökumppaneidenkin kohdalla. Voidaan siis päätyä johtopäätökseen, että ikääntyneet ovat siis vahvoja osaajia muun muassa verkostoitujina, jolloin tällaisesta valmiudesta hyötyy henkilön itsensä lisäksi ne työyhteisöt, joihin he kuuluvat. Heidän sosiaalinen toimintakykynsä tuli myös tässä opinnäytetyössä ilmi useampaan otteeseen, koska toimeen tuleminen muiden ihmisten kanssa oli sekin keskeinen valmius ja taito.

Taskinen (2016, s. 29) tuo esille, että ikääntyneet työntekijät ovat tyypillisesti myös nuorempia työntekijöitä sitoutuneempia työpaikkoihinsa, jonka ansiosta heidän luotettavuutensa ja vastuuntuntonsa kasvaa. Sitoutuneisuus vuorostaan edellyttää muun muassa korkeaa työmoraalia ja perustavanlaatuaista halua tehdä työtä. Nämä tulivatkin tässä opinnäytetyössä useampaan otteeseen ilmi. Taskinen (2016, s. 28) tuo esille, että hiljainen tieto tarkoittaa niin elämäkokemuksen kuin työkokemuksenkin tuottamaa teknistä tietotaitoa ja käsitystä siitä, miten työpaikoilla asiat toimivat. Tämän opinnäytetyön tuloksissa hiljainen tieto näkyi esimerkiksi siten, että haastatteluissa keskeiseksi valmiudeksi koettiin myös vahva ammatillinen osaaminen omaan työhönsä. Moni haastateltavista oli ollut samassa työpaikassa pitkään, jolloin hiljainen tieto näkyikin juuri niin, että he tiesivät tarkalleen, miten asiat toimivat työpaikalla. Taskinen (2016, s. 29) myös toteaa, että kokemuksen myötä myös erilaiset ominaisuudet karttavat, joita on muun muassa suhteellisuudentaju, kyvykkyys arvovalintoihin ja kyvykkyys saavuttaa ratkaisuja myös tilanteissa, jotka ovat uusia. Opinnäytetyön tuloksissa

ilmenikin, että yksi keskeinen taito, jota ikääntyneet omaavat työelämäänsä oli taito asettaa asioita tärkeysjärjestykseen.

Opinnäytetyön kolmas tutkimuskysymys koski sen kohtelun luonnetta, jota ikääntyneet ovat saaneet työskennellessään vanhuuseläkkeellä. Työyhteisössä olisi olennaista, että ikääntyneitä tuettaisiin, hänen vahvuusalueitaan hyödynnettäisiin ja hänen arvonsa tunnustettaisiin (Lundell ym. 2011, s. 273). Tämän opinnäytetyön tuloksissa ilmeni, että valtaosaa tuettiin riittävästi työssään ja heidän saamansa kohtelu oli luonteeltaan kunnioittavaa, joiden ansiosta he myös kokivat, että heidän arvonsa tunnustettiin osana työyhteisöä. Tuli myös ilmi, että osa heistä koki, että heitä kohdellaan tai kohdeltiin kuten muitakin työntekijöitä, jolloin kohtelu oli myös tasavertaista. Osa haastateltavista toi myös esille, että heidän esihenkilönsä oli kiinnostunut heidän jaksamisestaan ja oli tarvittaessa valmis esimerkiksi vähentämään heidän työtaakkaansa. Tällaiset toimintamallit nekin omalta osaltaan vahvistivat hyvän, asianmukaisen kohtelun kirjoja työpaikoilla.

Viitasalon (2016, s. 205) mukaan ikääntyneiden syrjintä voi näyttäytyä työpaikoilla esimerkiksi negatiivisina asenteina tai arvostuksen puuttumisena ikääntyneitä kohtaan, jota voi tapahtua niin muiden työntekijöiden kuin esihenkilönsä taholta. Tämän opinnäytetyön tuloksista voidaan tehdä johtopäätös, että havaittavissa oli valitettavasti myös joissain määrin syrjivää kohtelua, joka ilmeni haastateltujen mukaan vähättelynä ja kyseenalaistamisena. Tällaista oli tapahtunut niin työpaikoilla kuin vapaa-ajallakin työn ulkopuolella. Käytännössä tällaiset tilanteet ilmenivät sanallisina vähättelyinä ja kyseenalaistuksina. Tässä opinnäytetyössä ei tullut ilmi, että ketään haastatelluista olisi esimerkiksi syrjitty työnhaussa heidän ikänsä vuoksi. Voidaan kuitenkin tehdä johtopäätös, että ikäsyrjintää oli valitettavasti ilmennyt tässä opinnäytetyössä haastateltujen kohdalla. Tulosten perusteella voidaan kuitenkin todeta, että sopimatonta ja epäkunnioittavaa kohtelua vastaanotettiin työtovereilta ja muilta ihmisiltä, joita henkilöt työssään sekä vapaa-ajallaan kohtasivat, mutta ainakaan suoraan ei tullut ilmi, että esihenkilöt olisivat syyllistyneet tällaiseen käytökseen. Tässä opinnäytetyössä haastateltuja vanhuuseläkeläisiä on kuitenkin onneksi suurimmilta osin kohdeltu asianmukaisesti, kunnioittavasti ja ikäjohtamisen hyvien käytänteiden mukaisesti, vaikkakin mukaan on valitettavasti myös mahtunut myös negatiivista kohtelua.



## 8 POHDINTA

Tutkimukseni loi kohderyhmään kuuluville henkilöille mahdollisuuden kertoa omista asenteistaan, näkemyksistään ja kokemuksistaan. Tässä opinnäytetyössä toteutettujen haastattelujen suorittaminen oli todella mieluista ja mieleenpainuvaa. Niiden aikana oli selvästi huomattavissa, että haastateltavat olivat ylpeitä työuristaan, jotka sitten jatkuivat vielä vanhuuseläkkeelläkin. Haastateltavat tiedostivat ja tunnustivat itselleen, että heidän työpanoksensa suomalaisen työelämään on ollut merkittävää. Suurin osa haastatelluista oli työskennellyt vuosikymmeniä tietyllä alueella, jolloin heidän työpanoksensa on ollut samalla myös paikallisesti merkittävää. Kuuntelin tyytyväisenä, kun vanhuuseläkkeellä työskentelevät tai työskennelleet kertoivat saamansa kohtelun asianmukaisuudesta. Valitettavasti joidenkin kohdalla kohtelu ei kuitenkaan ollut toivotun kaltaista – ainakaan täysin. Jokaisen olisi syytä muistaa, millaisella kunnioituksella muita ihmisiä on syytä kohdella. Yksilöiden tekemiä päätöksiä on tarpeellista kunnioittaa, arvostaa ja ymmärtää – esimerkiksi ikääntyneen päätöstä jatkaa palkkatyötä vanhuuseläkkeellä. Toisaalta läheisten huoli ikääntyneen jaksamisesta ja hyvinvoinnista voi joissakin tilanteissa olla perusteltu. Työpaikoilla olisi kuitenkin kaikissa tilanteissa turvattava se, että työntekijä voisi tehdä työtään ilman, että hän joutuisi vastaanottamaan epäkunnioittavaa ja väheksyvää kohtelua – työntekijän iästä riippumatta.

Ikääntyneitä on syytä kannustaa työskentelyyn vanhuuseläkkeellä, jos heillä on siihen halukkuutta ja riittävää toimintakykyä. Moni heistä voi haluta työskennellä esimerkiksi lyhennetyllä työajalla, osa-aikaisesti, sesonkiaikoina tai keikkaluonteisesti työpaikan tarpeen mukaan. Tällöin aikaa jäisi myös eläkepäivistä nauttimiseen, mutta ansiotyö kulkisi kuitenkin mukana monipuolistamassa arkea. Ikääntynyt voi olla esimerkiksi joitain vuosia vanhuuseläkkeellä, kunnes haluaa palata takaisin ansiotyöhön, tai hän voi jatkaa työelämässä suoraan ilman, että olisi välissä poissa työelämästä. On olemassa siis monenlaisia reittejä ja vaihtoehtoja siihen, miten työskentely vanhuuseläkkeellä käytännössä toteutuisi. On kuitenkin perustavanlaatuisen tärkeää, että työmarkkinoilla on heille tarpeeksi työmahdollisuuksia, joihin he voivat halutessaan tarttua. Työnantajien tulisi myös suhtautua ikääntyneisiin työntekijöihin vastaanottavaisesti ja nähdä heidät mahdollisuutena. Samalla työnantajien tulisi tiedostaa, että tilanteet ja toimintakyvyt ovat yksilöllisiä, jolloin toinen voi suoriutua työtehtävistään ilman erityisjärjestelyitä, kun taas toisen kohdalla ne voivat olla tarpeellisia. Näistä tarpeista on työsuhteiden ajan aktiivisesti keskusteltava, jotta muutoksiin voidaan reagoida. Ikääntyneellä itsellään on myös vastuu ja velvollisuus tuoda esille työkykynsä muutokset sekä tarvittaessa pyytää erityisjärjestelyitä työn suorittamiseen.

Ikääntyneet omaavat moninaisia valmiuksia työelämään, joita työelämän tulee hyödyntää. Näin ikääntyneille luodaan mahdollisuuksia toteuttaa itseään ja he voivat hyödyntää niitä valmiuksia, joita omaavat. Tällöin on ensiarvoisen tärkeää, että ikääntyneet huolehtivat itsestään ja omasta hyvinvoinnistaan omilla henkilökohtaisilla arjen valinnoillaan. Sosionominkin ammattityön kannalta on keskeistä, että ikääntyneille luodaan osallistumisen mahdollisuuksia ja osallisuuden kokemuksia täydentämään muita arkisia valintoja. Yhteinen toiminta työskenteleville vanhuuseläkeläisille olisi yksi keino monista, koska tällaisessa toiminnassa samanlaisessa tilanteessa olevat voisivat jakaa kokemuksiaan ja voimaannuttaa toinen toistaan – samalla, kun vietetään aikaa yhteisten aktiviteettien merkeissä. Esimerkiksi tämän opinnäytetyön avulla on tavoitettu paikallisella tasolla sitä, millaisia yhteisiä aktiviteetteja toivottaisiin, jolloin voidaan mahdollisuuksien mukaan vastata näihin tarpeisiin ja toiveisiin. Sosionomi voi olla yksi niistä monista ammattilaisista, jotka ovat tekemässä työtä esimerkiksi ikääntyneiden työelämävalmiuksien edistämisen tähden. Yksi käytännön toimi voi olla tavoitteellisen, yhteisen toiminnan suunnittelu ja toteuttaminen. Sosionomi on keskeinen toimija tavoitteellisessa työskentelyssä ikääntyneiden asiakasryhmän parissa työskennellessään.

Ikääntyneiden työskentely vanhuuseläkkeellä on kiistattoman merkityksellistä, tarpeellista ja hyödyllistä niin henkilöille itselleen kuin myös sille työpaikalle, jossa he työskentelevät. Ikään tynyt saa työn avulla sisältöä arkeensa, kun taas hänen työpaikkansa saa hyödynnettäväkseen sen kaiken ammattitaidon ja elämäkokemuksen, joita hän on elämänsä saatossa kerennyt. Ympäröivä yhteiskunta tarvitsee moninaisia osajia, jotta yhteiskunta voisi toimia parhaalla mahdollisella tavalla ja vastata kansalaistensa tarpeisiin tänään, mutta myös huomenna. On keskeistä, että työmarkkinoilla tultaisiin hyödyntäneeksi sitä kaikkea potentiaalia, jota muun muassa vanhuuseläkeläisillä on annettavanaan. Ikääntyneiden henkilöiden osallisuutta, hyvinvointia ja kokonaisvaltaista elämän mielekkyyttä on kaikin mahdollisin keinoin pyrittävä tukemaan. Sosionomi on ammattihenkilö, joka on mukana vastaamassa näihin tarpeisiin, toiveisiin ja haluihin.

Tämä opinnäytetyö palveli tarkoitustaan ja saavutti sille asetetut tavoitteet, koska tutkimustyön avulla saatiin uutta tietoa käsitellyistä aihealueista sekä onnistuttiin tavoittamaan niitä kokemuksia sekä ideoita, joita oli tarkoituskin tavoittaa. Oli ilo, että sain mahdollisuuden perehtyä yhteiskunnallisesti merkittävään aiheeseen opinnäytetyöni merkeissä ja sain tavata haastattelujen merkeissä lämminhenkisiä, ylpeitä ja vahvan työmoraalin omaavia vanhuuseläkeläisiä, jotka halusivat jakaa kokemuksiaan tutkimustyötäni varten.

## LÄHTEET

Aijjoos-toiminta. (i.a). <https://aijjoos.fi/>

Alasuutari, P. (2011). *Laadullinen tutkimus 2.0*. Vastapaino.

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. (2017). *Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren. Ammattikorkeakoulutus sosiaalialan muutoksen edistäjänä*.  
[http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene\\_sosionomiselvitys\\_pitka\\_raportti\\_fin.pdf?\\_t=1526901428](http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_sosionomiselvitys_pitka_raportti_fin.pdf?_t=1526901428)

Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a). *Sosionomi (AMK)-koulutuksesta valmistuneen osaamisvaatimukset eli kompetenssit*. <https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijan-polku/opintojen-suorittaminen/arviointi/osaamisvaatimukset-sosionomi/>

Eläkeliitto. (2020). *Eläkkeeltä töihin -kysely. Eläkeläisten kokemuksia, asenteita ja motiiveja eläkkeellä työskentelystä*. [https://www.elakeliitto.fi/sites/default/files/2021-01/EI%C3%A4keliitto\\_EI%C3%A4kkeelt%C3%A4\\_t%C3%B6ihin\\_kysely\\_2020\\_0.pdf](https://www.elakeliitto.fi/sites/default/files/2021-01/EI%C3%A4keliitto_EI%C3%A4kkeelt%C3%A4_t%C3%B6ihin_kysely_2020_0.pdf)

Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. (4.2.2022-a). *Tutkimus: Yhä useampi haluaisi työskennellä eläkkeellä - lisätienesteistä karttuu myös uutta eläkettä*. <https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2022/tutkimus-yha-useampi-haluaisi-tyoskennella-elakkeella--lisatienesteista-karttuu-myos-uutta-elaketta/>

Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. (5.2.2021-a). *Tutkimus: Eläkeläiset kokevat taloudellisen tilanteensa kohtalaiseksi - työnteko eläkkeellä kiinnostaa kahta kolmesta*. <https://www.ilmarinen.fi/tietoa-ilmarisesta/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2021/tutkimus-tyonteko-elakkeella/>

Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. (5.2.2021-b). *Työnteko ja toimeentulo eläkkeellä -kyselytutkimuksen tulokset*. [https://www.ilmarinen.fi/media\\_global/uutishuoneen-liitteet-ja-lohkot/2021/iareena-tutkimuksen-liitemateriaali-05022021.pdf](https://www.ilmarinen.fi/media_global/uutishuoneen-liitteet-ja-lohkot/2021/iareena-tutkimuksen-liitemateriaali-05022021.pdf)

Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. (4.2.2022-b). *Eläkeläisten talous ja vireys -kyselytutkimuksen tulokset*. [https://www.ilmarinen.fi/media\\_global/liitepankki/aineistot/iareena\\_laaja\\_2022.pdf](https://www.ilmarinen.fi/media_global/liitepankki/aineistot/iareena_laaja_2022.pdf)

Healey, J. (2013). *Age discrimination*. Spinney Press.

Hirsjärvi, S & Hurme, H. (2015). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki University Press. Helsinki: Gaudeamus.

Ilmarinen, J. (2006). *Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa*. Työterveyslaitos: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. (JHL). (i.a.-a). *Työn muodot*. <https://www.jhl.fi/tyoelama/pe-rustietoa/tyon-muodot/>

- Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. (JHL). (i.a.-b). *Työssä jaksaminen*. <https://www.jhl.fi/tyoelama/perustietoa/tyosuojelu-ja-hyvivointi/tyossa-jaksaminen/>
- Julkunen, R. (2008). *Ihmisen mittainen työ*. Teoksessa A, Suomi, & S. Hakonen (toim.) *Kulttuurista voimavaraksi - sosiokulttuurinen puheenvuoro ikääntymiskysymyksiin*. (s. 55-82). PS-kustannus.
- Jämsén, A. & Kukkonen, T. (2014). *Ikä!: Moninainen ikäosaaminen*. Karelia-ammattikorkeakoulu.
- Kannisto, J. (2021). *Eläkkeellä ja työssä: Tilasto eläkeläisten työnteosta vuosina 2007–2020*. Eläketurvakeskus. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143548/elakkeella-ja-tyossa-2020.pdf?sequence=1>
- Keva. (9.11.2021). *Joka neljäs eläkeläinen on kiinnostunut työnteosta*. <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/joka-neljas-elakelainen-on-kiinnostunut-tyonteosta/>
- Kiviranta, R. (2010). *Onnistu eri-ikäisten johtamisessa*. WSOYpro.
- Kupiainen, A. (2021). *Eläkkeeltä töihin – miksi? Vanhustyö*. [https://vtkl.fi/wp-content/uploads/2021/03/VT\\_1\\_2021\\_Low.pdf](https://vtkl.fi/wp-content/uploads/2021/03/VT_1_2021_Low.pdf)
- Kuula, A. (2011). *Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Jyväskylä: Vastapaino.
- Kylmä, J. & Juvakka, T. (2012). *Laadullinen terveystutkimus*. Edita.
- Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvveluista 980/2012. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120980>
- Leiviskä, E. (2011). *Työ täynnä elämää: Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä*. Tietosanoma.
- Lundell, S., Tuominen, E., Hussi, T., Klemola, S., Lehto, E., Mäkinen, E., Oldenbourg, R., T., Saarelma-Thiel, J., Ilmarinen.. (2011). *Ikävoimaa työhön*. Työterveyslaitos.
- Mirza, R. M., McDonald, L. & Tamblyn-Watts, L. (2021). *It's Time to Retire Ageism against Older Workers*. *University of Toronto quarterly*, 90(2), 155-168. <https://doi.org/10.3138/utq.90.2.07>
- Niemelä, H. (2013). *Pieni eläkekirja: Eläkkeelle työstä, ei elämästä*. Maahenki.
- Puusa, A., Juuti, P. & Aaltio, I. (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.
- Rikoslaki 39/1889. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001>

- Sewdas, R., de Wind, A., van der Zwaan, L. G. L., van der Borg, W. E., Steenbeek, R., van der Beek, A. J. & Boot, C. c. R. L. (2017). *Why older workers work beyond the retirement age: A qualitative study*. *BMC public health*, 17(1), 672. <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4675-z>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (i.a.-a). *Työhyvinvointi*. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (i.a.-b). *Rakenteellinen sosiaalityö*. <https://stm.fi/rakenteellinen-sosiaalityo>
- Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>
- Suomen perustuslaki 731/1999. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>
- Suomi, A. & Hakonen, S. (2008). *Kuluerästä voimavaraksi: Sosiokulttuurinen puheenvuoro ikääntymiskysymyksiin*. PS-kustannus.
- Taskinen, S. (2016). *Hyvillä mielin eläkkeelle: Opas työelämän jälkeiseen aikaan*. Aula & Co.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). (1.11.2019). *Osallisuus*. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). (14.9.2020-a). *Työelämäosallisuus*. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). (29.10.2020-b). *Osallisuuden edistäminen*. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen>
- Terveyskirjasto. (1.11.2021). *Elinajanodote*. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01025>
- Tilastokeskus. (24.3.2020). *70 vuotta täyttäneitä 874 000*. [https://www.stat.fi/til/vaerak/2019/vaerak\\_2019\\_2020-03-24\\_tie\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/vaerak/2019/vaerak_2019_2020-03-24_tie_001_fi.html)
- Tilastokeskus. (i.a). *Yrittäjä*. <https://www.tilastokeskus.fi/meta/kas/yritlkm.html>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). (7.7.2021). *Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK)*. <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>
- Työeläkevakuutusyhtiö Elo. (25.1.2022). *Joka viides eläkkeensaaja olisi jatkanut työelämässä pidempään, jos tarjolla olisi joustoa, kuten osa-aikatyötä*. <https://www.elo.fi/fi-fi/uutiset/2022/joka-viides-elakkeensaaja-olisi-jatkanut-tyoelamassa-pidempaan>

- Työterveyslaitos. (i.a). *Vanhempana työntekijänä työyhteisössä*. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/vanhempana-tyontekijana-tyoyhteisossa>
- Työturvallisuuskeskus. (2010). *Työstä hyvinvointia*. [https://ttk.fi/files/5624/Tyosta\\_hyvinvointia.pdf](https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf)
- Työturvallisuuskeskus. (i.a). *Keinoja työn kuormittavuuden hallintaan*. [https://ttk.fi/op-paat\\_ja\\_ohjeet/digijulkaisut/keinoja\\_tyon\\_kuormittavuuden\\_hallintaan](https://ttk.fi/op-paat_ja_ohjeet/digijulkaisut/keinoja_tyon_kuormittavuuden_hallintaan)
- Vanhustyön keskusliitto. (2021). *Vanheminen on etuoikeus*. <https://vtkl.fi/vanheneminen-on-etuoikeus>
- Vatanen, J. (2021). *Voiko vai pitääkö eläkkeellä tehdä töitä? Vanhustyö*. [https://vtkl.fi/wp-content/uploads/2021/03/VT\\_1\\_2021\\_Low.pdf](https://vtkl.fi/wp-content/uploads/2021/03/VT_1_2021_Low.pdf)
- Viitasalo, N. (2016). *Varttuneet ja ikäsyrijintä työelämässä. Työelämän tutkimus*.
- Vilka, H. (2021-a). *Näin onnistut opinnäytetyössä: Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin*. PS-kustannus.
- Vilka, H. (2021-b). *Tutki ja kehitä (5., päivitetty painos.)*. PS-kustannus.
- Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

## LIITTEET

Liite 1. Teemahaastattelurunko

## **HAASTATTELUKYSYMYKSET**

### **Taustatietokysymykset:**

- Sukupuoli?
- Syntymävuosi?
- Ammatti?
- Työskenteletkö tällä hetkellä? / Milloin työskentelit viimeksi eläkkeellä?

### **Teema 1: Työssäkäynnin perustelu ja merkitys vanhuuseläkeläiselle**

1. Miksi päätit työskennellä eläkkeellä?
2. Mitä työssäkäynti eläkkeellä merkitsee/merkitsi sinulle?

### **Teema 2: Vanhuuseläkeläinen työntekijänä**

3. Millaiset valmiudet koet/koit omaavasi työelämään?
4. Mitä sellaisia luonteenpiirteitä koet omaavasi, jotka auttavat/auttoivat sinua työskentelyssäsi eläkkeellä?
5. Mitä sellaisia taitoja sinulla on, jotka auttavat/auttoivat sinua työskentelyssäsi eläkkeellä?
6. Koetko/koitko tarvitsevasi joissakin taidoissa lisäperehdytystä työelämää varten? Jos koet/koit tarvitsevasi, niin millaisissa taidoissa?

### **Teema 3: Kohtelu ja haasteet työelämässä**

7. Millaista kohtelua olet saanut ikääntyneenä työntekijänä työyhteisön jäseniltä, esihenkilötaholta ja muilta ihmisiltä?
8. Oletko kohdannut haasteita tai vaikeuksia työnhaussa tai itse työssä? Jos olet, niin millaisia?

### **Teema 4: Työssäjaksaminen ja sen tukeminen**

9. Miten koet/koit jaksavasi tehdä työtäsi?
10. Millaisin keinoin työpaikallasi tuetaan/tuettiin työssäjaksamistasi?
11. Miten itse henkilökohtaisesti ylläpidät/ylläpidit työssäjaksamistasi arjessasi?
12. Oletko koskaan osallistunut toimintaan, joka on tarkoitettu työssäkäyville eläkeläisille?
13. Oletko/olisitko ollut halukas osallistumaan työssäjaksamista tukevaan yhteiseen toimintaan muiden eläkkeellä työskentelevien kanssa? Jos olet/olisit ollut, niin millaista toivot/olisit toivonut tämän toiminnan olevan?
14. Onko vielä jotain, mitä haluaisit kertoa aiheesta tai kokemuksistasi?