

# Vanhustyö

SENIORARBETE

1 • 2021

Eläkeläinen  
töissä on  
UUSI NORMAALI

Vetovoimaa  
ja pitovoimaa  
VANHUSTYÖHÖN

Ikääntyneet  
ja työelämä



# Vanhustyö

SENIORARBETE

## Ikääntyneet ja työelämä

6-7

Voiko vai pitääkö eläkkeellä tehdä töitä?

Ilmarinen ja Vanhustyön keskusliitto kysivät eläkeläisiltä työnteosta eläkkeellä ja omasta taloudellisesta tilanteesta. Kysely kertoi, että eläkeläiset halusivat tehdä nykyistä enemmän ansiotöitä eläkkeellä. Motivaationa on mielekäs tekeminen ja lisäansiot.

12-13

Eläkeläinen töissä on uusi normaali

Baronan Minna Vanhala-Harmanen kirjoittaa, että eläkeläiset hakeutuvat töihin ennen kaikkea siksi, että haluavat pitää yllä niin omaa ammattitaitoaan kuin arjen rutiineja. Isossa roolissa on myös työyhteisö, joka tarjoaa helpotusta monen eläkeläisen kokemaan yksinäisyyteen.

18-19

Hyvää vetoa vanhustyöhön

Hyvä veto -hanke kehittää työhyvinvoinnin parantamiseen ratkaisuja, jotka pureutuvat erityisesti eettisen kuormituksen hallintaan, valmentavan johtamisen tukemiseen sekä nuorten ja kokeneiden työntekijöiden yhteistyön vahvistamiseen.



22-23



Voimavaroja, joustavuutta, sinnikkyyttä? Tarkastelussa ikääntyneiden perhehoito

Tutkijatohtori Emilia Leinonen Jyväskylän yliopistosta tutki väitöskirjassaan ikääntyneiden perhehoitoa, jolla tarkoitetaan hoivaa tarvitsevan henkilön avun järjestämistä joko hänen omassa kodissaan tai perhehoitajan kotona.

lääkäiden ihmisten osallisuus vaatii asennevallankumouksen

lääkällä ihmisillä on lisääntyvä tarve säilyä merkityksellisinä yhteiskunnan jäseninä. Osallisuuteen tarvitaan paitsi elinikäistä oppimista myös iäkkäitä ihmisiä koskevien asenteiden päivitystä.



Vanhustyö-lehti 2/2021 ilmestyy 26.3.2021 – Tulevaisuuden vanhuus

- 4** Pääkirjoitus: Ikääntyneiden työelämään osallistuminen on yhteinen haaste
- 5** Toriparlamenti: Miksi päädyin tekemään työtä eläkkeellä??
- 6** **Ikääntyneet ja työelämä**
- 6** Voiko vai pitääkö eläkkeellä tehdä töitä?
- 8** Eläkkeeltä töihin - miksi?
- 9** Ikäohjelma: ikääntyvät työntekijät
- 10** Konkarit työelämässä
- 12** Blogi: Eläkeläinen töissä on uusi normaali
- 14** jääkö yrittäjä ikinä eläkkeelle
- 16** Lyhyesti
- 18** Hyvää vetoa vanhustyöhön
- 20** Mistä tekijöistä koostuu vanhustyön vetovoimaisuus?
- 22** Voimavaroja, joustavuutta, sinnikkyyttä? Tarkastelussa ikääntyneiden perhehoito

## OSALLISUUS

- 24** läkkäiden ihmisten osallisuus vaatii asennevallankumouksen

## VANHUUTEEN VARAUTUMINEN

- 26** Ennakoitavuutta ikääntymiseen

## ASUMINEN JA ELINYMPÄRISTÖT

- 28** Yhteisöllisyyttä ja kohtaamispaikkoja taloyhtiöihin

## DIGI JA TEKNOLOGIA

- 30** Etäratkaisut toimivat myös huonokuuloiselle
- 32** Omaishoidon monet kasvot
- 34** läkkään ihmisen oikeuksista sosiaali- ja terveyspalveluissa
- 36** Milloin raja ylittyy?
- 39** Vanhustyön keskusliitto tiedottaa
- 40** Ajan virrassa
- 41** Ledare: Äldres deltagande i arbetslivet är en gemensam utmaning
- 42** Kan eller måste man arbeta under pensionen?



## Vanhustyön keskusliitto

CENTRALFÖRBUNDET FÖR DE GAMLAS VÄL RY

### TOIMITUSKUNTA

Anni Lausvaara (pj.)  
Anna Haverinen  
Satu Karppanen  
Teppo Kröger  
Kirsi Kuusinen-James  
Kari Mäkelä  
Aila Pikkarainen

### PÄÄTOIMITTAJA

Anni Lausvaara

### TOIMITUS

Merja Lankinen  
Vanhustyön keskusliitto  
Malmin kauppatie 26  
00700 Helsinki  
puhelin 09 350 8600  
vanhustyolehti@vtkl.fi  
info@vtkl.fi

Kansikuva: Shutterstock

### TAITTO

PunaMusta Oy,  
Sisältö- ja suunnittelupalvelut

### TILAUKSET

www.vtkl.fi/vanhustyolehti  
vanhustyolehti@vtkl.fi  
tai toimituksesta

### ILMOITUSMYynti

Vanhustyö-lehden toimitus  
vanhustyolehti@vtkl.fi

### PAINO

PunaMusta Oy

### TILAUSHINNAT 1.1.2021 ALKAEN

Kestotilaus 45 euroa/vuosi  
Opiskelijatilaus 30 euroa/vuosi  
Irtonumero 8 euroa + postikulut

Ilmestyy 5 numeroa vuodessa.

Sähköisesti:  
www.lehtiluukku.fi/vanhustyö-lehti

ISSN 0358-7304

Olemme Aikakauslehtien Liiton jäsen.



www.vtkl.fi

Voit lähettää toimitukselle juttuvinkkejä ja kuvia osoitteeseen vanhustyolehti@vtkl.fi. Vanhustyö-lehti ei vastaa tilaamatta lähetettyjen kirjoitusten ja kuvien palauttamisesta ja niiden säilyttämisestä. Toimitus pidättää itsellään oikeuden lyhentää ja muokata lähetettyjä tekstejä tarvittaessa sekä päättää tekstin julkaisemisesta ja siitä, missä lehden numerossa teksti julkaistaan. Lehti julkaisee sellaisia ilmoituksia, jotka tukevat liiton ja sen jäsenyhteisöjen toiminnan päämääriä.



## Ikääntyneiden työelämään osallistuminen on yhteinen haaste

**S**uomi kansakuntana ikääntyy vauhdilla. Asia koskettaa tavalla tai toisella meitä jokaista. Työelämässä tilanne on nurinkurinen: samalla kun monilla aloilla kärsitään työvoimapulasta, ikääntyneiden työntekijöiden työelämään osallistumisaste on alhainen. Sen vuoksi rakenteellisten muutosten tekeminen kotimaisessa työelämässä on tarpeen.

SUOMALASEEN TYÖELÄMÄÄN on vuosien varrella syntynyt rakenteita, jotka ovat ohjanneet kokeneiden työntekijöiden ikäsyrrintään. Aivan liian moni työhaluinen on menettänyt urastaan vuosia, kun se on päättynyt ennenaikaisesti, eikä uutta työtä ole löytynyt. Takavuosien kokemuksesta on huomattu, että eläkeputken lyhennys on aina parantanut ikäluokkien työllisyyttä: tulot ovat nousseet ja pienituloisuus on vähentynyt.

IKÄÄNTYNEIDEN TYÖLLISYYDEN edistäminen sai vauhtia joulukuussa, kun hallitus pääsi sopuun päätöksistä yli 55-vuotiaiden työllisyyden lisäämiseksi. Päätösten mukaan niin sanottu eläkeputki poistuu. Päätökset huomioivat tasapainoisesti työntekijän ja työnantajan tarpeet. Yli 60-vuotiaiden työllisyyttä kannustetaan työtulovähennyksen korotuksella, joka on kaksi sataa euroa vuodessa.

YKSITTÄISEN TYÖNTEKIJÄN näkökulmasta on huomattava uudistus, että ikääntyneiden työntekijöiden työsyrrintä loppuu ja esimerkiksi yli 60-vuotiaiden tulotaso paranee.

MUUTOSTURVA ON MERKITTÄVÄ parannus ikääntyneelle työntekijälle. Jos viisi vuotta töissä ollut yli 55-vuotias työntekijä irtisanotaan, hänellä on työllisyysrahaston

kautta oikeus saada kuukauden palkka rahana sekä kahden kuukauden palkkaa vastaava koulutus.

TYÖNANTAJIEN VELVOITTEITA ei lisätä ja maksut pysyvät entisellään. Veronmaksajan näkökulmasta muutos vaikuttaa verovarojen käyttöön. Valtiovarainministeriö arvioi julkisen talouden vahvistuvan 165 miljoonaa euroa vuodessa ehdotusten yhteisvaikutuksesta. Niukat resurssit voidaan jatkossa kohdentaa paremmin sinne, missä niille on eniten tarvetta. Työntekijöiden määrän lisääntyminen auttaa myös suomalaisia yrityksiä kasvamaan ja investoimaan enemmän. Ikääntyvässä Suomessa työntekijöiden loppuminen yrityksiltä on todellinen riski.

TYÖTTÖMYYSTURVAN lisäpäiväoikeus on kasvattanut ikääntyneiden työttömyyttä. Irtisanomiset on kohdennettu ikääntyneisiin ja se on heikentänyt heidän uudelleen työllistymistään. Lisäpäivien poistaminen johtaa yhä useamman ikääntymisen työelämässä jatkamiseen, jolloin heidän tulotasonsa sekä tuleva eläkkeensä paranevat. Uudistus tulee voimaan vaiheittain vuodesta 2023 alkaen.

TYÖPAIKOILLA pitää kiinnittää enemmän huomiota työhyvinvointiin, millä on myös merkittävä vaikutus työssä jaksamiseen ja jatkamiseen. Myös tähän on tulossa toimia. On kuitenkin hyvä muistaa, että työpaikan ilmapiiristä olemme jokainen osaltamme vastuussa. ❤️

**Hannakaisa Heikkinen**

Vanhustyön keskusliiton puheenjohtaja  
TtM, kansanedustaja

## Miksi päädyin tekemään työtä eläkkeellä?

Miksi olet jatkanut työntekemistä eläkeiän jälkeen? Mitä työ sinulle merkitsee? Näitä asioita kysyimme kahdelta työssäkäyvältä eläkeläiseltä.

### Sirkkaliisa Pere (68), Salo

Kun saavutin 63 ikävuoden, jolloin olisin voinut jäädä eläkkeelle. Sovimme silloisen työnantajani kanssa, että jatkamme työsuhdetani. Olin ensin hetken 80 prosentilla ja sitten taas täysillä. Työajan lyhennys oli ehtona sille, että sain siihen asti kertyneen eläkkeeni ulos. Saatoin maksaa uuden kotini lainaa ripeästi pois.

Perheettömänä minulle ei ollut koskaan muodostunut kotityöruutiineja, joten mikään ei houkuttellut jäämään pitkiksi päiviksi kotiin. Koirarutiinit olivat, mutta ne pystyi hoitamaan työn ohessa, varsinkin, kun naapuri oli innokas avustaja.

Kun tiiminvetäjä jäi mammalomalle, lupasin hänelle, että olen hänen poissaolonsa ajan paikalla, ettei tarvitse murehtia uuden työntekijän hakuprosessia ja perehdytystä. Työsuhteen päätyttyä aloin etsiä keikkatöitä, koska ne kotityöt eivät edelleenkään täyttäneet päiviäni. Kaipasin ulkopuolisia kontakteja, työrutiineja ja haasteita. Sainkin ihan kivasti erilaisia tuurauksia eri alojen yrityksiltä. Nyt viimeisen Baronan kautta saadun keikan jälkeen jatkan asiakkaalla seuraavat 1,5 vuotta rahoitusassistentin mammalomatuuraajana.

Mitä sen jälkeen? Se riippuu niin paljon terveydentilasta ja muusta tilanteesta. Tällä hetkellä olo on reipas ja työntöä on. Saan taas opetella uusia järjestelmiä ja uusia tehtäviä. Olen ollut vuosikymmeniä myös vastuullisissa esimiestehtävissä, mutta niitä en kaipaa. Nyt haluan "laskeutua" pehmeästi rutiinitehtävien kautta sinne lopulliselle eläkeajalle.

Koronatilanne toisaalta pelottaa, mutta toisaalta se on luonut mahdollisuuden etätöihin. Äitini intohimona on ollut karjanhoito, jota hän tekee vielä 92-vuotiaana. Itselläni ilmeisesti kirjanpito ja muut taloushallinnon tehtävät ovat se intohimo. Tein netissä leikkimielisen testin, mikä olisi henkinen ammattini, ja tulos oli: kirjanpitäjä. Olen siis ollut koko ikäni oikealla alalla!

### Airi Männistö (66), Sastamala

Olen toiminut kukkakauppiaina Sastamalassa 41 vuotta. ja viimeiset 14 vuotta myös taksiryttäjänä, kun taksilupa vapautui suunnun puolelta. Sastamalaan päädyimme mieheni kanssa, kun meille tuli kaipuu takaisin maalle tuttuihin kesämökkimaisemiin järvien keskelle.

Kukkakaupan pitäminen on ollut minulle elämäntapa. Kun tekeminen on mielekästä, niin sitä ei pidä rasiitteena. Mielellään olen joka päivä kauppaan mennyt. Voisihan sitä halutessaan pistää kaupan muutamaksi päiväksi kiinni tai lyhentää aukioloaikoja, mutta ei ole vielä ollut tarvetta.

En ole juurikaan lomaa pitänyt, mitä nyt lasten synnytyksien vuoksi olen joutunut poissa olemaan. Lapset kainalossa on hommia tehty ja siinä ne ovat liikkeen lattialla pyörineet mukana. Kodin ja työn yhdistäminen on onnistunut hyvin. Joka päivä on ollut ruoka pöydässä, vaatteet puhtaana ja asunto siivottuna.

Olen kyllä tulevaisuutta miettinyt, että niin ei sitä varmaan kovin kauan jaksata tehdä. Mutta niin kauan kuin taksinkuljettajani jatkaa, niin pyöritan molempia yrityksiä. Kukkakaupalle ei varmaan löydy jatkajaa näin pienellä paikkakunnalla. Taksiautolle puolestaan olisi ottajia, mutta minua huolestuttaa, että auto tuskin jäisi kylälle.

Minulla menee veri lujaa ja tykkään tehdä hommia ja olla asiakkaiden kanssa. On niin hienoa, että saa tehdä työtä, mistä tykkää, vaikka ei tämä kultakaivos olekaan. Tämä homma on minua varten.



Lähes kaksi kolmesta eläkeläisestä haluaisi tehdä ansiotyötä eläkkeellä.

## Voiko vai pitääkö eläkkeellä tehdä töitä?

Tuore tutkimus kertoo, että eläkeläiset haluaisivat tehdä nykyistä enemmän ansiotöitä eläkkeellä. Motivaationa on mielekäs tekeminen ja lisäansiot. Eläkeläisten mielestä kehitettävää on erityisesti asenteissa, verotuksessa ja työn saamisessa.

Teksti: **Jouni Vatanen** — Kuvat: **Kuvatoimisto Keksi** ja **Mikhael Ahlfors**

Imarinen ja Vanhustyön keskusliitto kysivät eläkeläisiltä työnteosta eläkkeellä ja omasta taloudellisesta tilanteesta. Kyselyyn vastasi yhteensä noin 1 000 henkilöä.

### **Ansiotöitä haluttaisiin tehdä nykyistä enemmän**

Kyselyn perusteella lähes kaksi kolmesta (62 %) haluaisi tehdä ansiotyötä eläkkeellä.

Eläketurvakeskuksen tietojen mukaan lähes joka neljäs alle 68-vuotias vanhuseläkeläinen oli tehnyt eläkkeen rinnalla ansiotöitä vuonna 2019. Siten selvästi nykyistä use-



ampi haluaisi tehdä ansiotöitä eläkkeellä. Vastaajien mielestä sopiva määrä töitä olisi useimpien mielestä 2–3 päivää viikossa. Joitain esteitä kuitenkin on, koska monet, jotka haluaisivat tehdä ansiotöitä eläkkeellä, eivät niitä syytä tai toisesta tee.

Lähes joka toinen vastaaja ei tunnistanut lainkaan esteitä, mikä osoittaa, että moni asia on jo hyvin. Kolme tärkeintä työnteon estettä ovat terveydentila sekä sopivan työn ja motivaation puute. Moni mainitsi syyksi myös jaksamisen. Mielestäni työn tuunaaminen voisi olla ratkaisu moneen näistä ongelmista. Samaa mieltä oli myös eräs eläkeläinen, joka kommentoi seuraavasti: "[Työntekemisen edistämiseksi tulisi tehdä] työn yhteensovittamista mm. työntekijän terveydentilaa vastaavaksi. Liian monella työnantajalla on edelleen ajatus, että vain sata prosenttia työssä olijat ovat nk. hyviä työntekijöitä".

Uskon, että jos yhteiskunta, työnantajat ja työntekijät yhdessä pyrkisivät aktiivisemmin muokkaamaan työtä eläkeiän kynnyksellä, kaikki voittaisivat. Yhteiskunta saisi lisää verotuloja, työnantajat saisivat osavaa työvoimaa ja työntekijät saisivat mielekästä tekemistä sekä lisäansioita.

### **Työnteon motiivit ovat mielekäs tekeminen ja raha**

Kyselyyn vastanneiden eläke oli keskimäärin noin 1 800 euroa, josta verot ja asuminen vievät vastanneiden arvion mukaan yhteensä noin puolet. Muiden pakollisten menojen, kuten lääkkeiden ja ruuan, jälkeen kyselyyn vastanneet arvioivat eläkkeestä jäävän käteen keskimäärin 475 euroa.

Keskimääräinen eläkkeestä käteen jäävä summa riittäisi pakollisten menojen jälkeen kohtalaisen hyvin. Summa vaihtelee kuitenkin paljon eläkeläisten välillä. Eläkkeestä jää käteen joka toiselle vastaajalle alle 300 euroa ja noin joka yhdeksännelle ei jää eläkkeestä lainkaan ylimääräistä. Siten on ymmärrettävää, että kyselyyn vastanneista jopa joka toinen kokee, että eläke ei ole riittävä.

Vaikka eläke ei ole monen mielestä riittävä, niin työnteon motiivi ei ole vain raha. Vastaajien mielestä ansiotöihin kannustavat yhtä usein niin mielekäs tekeminen kuin tulotason parantaminenkin. Vain noin joka seitsemää ei kannustaisi ansiotöihin mikään.

### **Eläkeläisten työnteon edistämiseksi tulisi muuttaa asenteita, verotusta ja työn tarjontaa**

Kysymme eläkeläisiltä, mitä tulisi tehdä ikääntyneiden työnteon edistämiseksi. Vastauksia tuli paljon ja seassa oli myös virheellisiä käsityksiä, kuten palkkatulojen verotus eläkkeellä. Kaikki eivät tiedä, että eläkkeellä ansaitusta palkasta maksetaan pienempää veroprosenttia kuin samansuuruisesta lisäeläkkeestä. Verotuksen ohella useimmin mainitut palautteet liittyivät asenteisiin ja työn tarjontaan.

Yksi vastaaja kommentoi työn tuunausta seuraavasti: "Iäkkäiden vielä työssä olevien työn mielekkyyttä ja samalla jaksamista voisi edistää pehmeällä siirtymällä eläkkeelle. Esimerkiksi mestari - kisällä järjestelyllä eli niin sanotulla hiljaisen tiedon siirtämisellä".

Toinen vastaaja kommentoi verotusasioita: "Edistämällä etätyömahdollisuuksia myös verotuksellisesti, nykyisin jos eläk-

keellä haluaa tehdä ansiotöitä kannattaa perustaa vähintään toiminimi. Niin se on veroteknisesti helpompaa".

Kolmas vastaaja toivoi helpotusta työn tarjontaan: "Toivoisin iäkkäille suunnattua työvoimapankkia, jonka kautta voisi hakeutua töihin. Keskitettyä sellaista".

### **Voiko vai pitääkö eläkkeellä tehdä töitä?**

Eläkkeelle siirtyminen pienentää ansiotasoa ja monen pitää työskennellä eläkkeelläkin. Toisaalta useimmille jää eläkkeestä verojen, asunnon ja muiden pakollisten menojen jälkeen riittävästi rahaa hyvään elämään. Ansiotyötä haluaisi tehdä selvästi nykyistä useampi ja työnteko eläkkeellä antaa monelle sisältöä elämään. Siksi haluan lopuksi sanoa, että eläkkeellä voi tehdä töitä. ❤️



Jouni Vatanen, tutkija, Ilmarinen

### **Kyselystä**

Ilmarinen ja Vanhustyön keskusliitto kysyivät yhteensä 2 400 vanhuuseläkeläiseltä työnteosta ja omasta taloudellisesta tilanteesta. Osa oli ollut eläkkeellä pari kuukautta, osa yli vuoden ja osa viisi vuotta. Kyselyyn vastasi 1 003 henkilöä ja vastausprosentti oli 40 %.

Vastauksia painotettiin siten, että pienituloisten vastaajien tulokset saivat todellisuutta vastaavan painoarvon. Painotuksen jälkeen tulokset kuvaavat hyvin yksityisen sektorin eläkkeen saajia. Tulokset julkaistiin Ilmarisen ja Vanhustyön keskusliiton iAreena-webinaarissa 5.2.2021.



80-vuotias Tauno Lokkila  
käy edelleen töissä.

# Eläkkeeltä töihin – miksi?

Eläkeläiset haluavat käydä ansiotyössä. Motiivit ovat yksilöllisiä. Useimmille työssäkäynnin motiivina on työn mielenkiintoisuus ja työpaikan sosiaaliset suhteet.

Teksti: **Antero Kupiainen** — Kuva: **Petri Mulari**

Eläkeliitto käynnisti syksyllä 2020 kolmevuotisen STEA:n rahoittaman Eläkkeeltä töihin -hankkeen. Tavoitteena on vähentää eläkeläisköyhyyttä, lisätä hyvinvointia ja yleistä tietoisuutta eläkeläisistä motivoituneena työvoimapotentialina sekä rakentaa keinoja työllistymisen helpottamiseksi. Samaan aikaan kun työnantajilla on vaikeuksia saada osa-aikaista työvoimaa, eläkeläisten tietoisuus työllistymismahdollisuuksista tarvitsee vahvistusta.

Hanke kartoitti kyselyllä marras-joulukuussa, mitkä tekijät ovat motiiveina eläkeikässä ansiotyöhön hakeutumiselle, onko ansiotyön synnä lisätulojen tarve vai kannustaako työhön enemmän sen sosiaalinen merkitys. Kysely kartoitti myös kokemuksia vastaanotosta työpaikalla ja mahdollisia työnhaun esteitä. 862 vastaajan joukosta yhdeksän kymmenestä toteaa motiiviksi työn mielenkiintoisuuden ja seitsemän kymmenestä työpaikan sosiaaliset suhteet. Neljä kymmenestä toteaa, ettei tule toimeen ilman

lisäansioita. Osin tässä on kyse elämäntapa- valinnoista, kuten halu matkustaa tai panostaa asumisviihtyvyyteen ja harrastuksiin.

Monet joutuvat kuitenkin käymään ansiotyössä taloudellisen pakon sanelemana. Seitsemän prosenttia toteaa, että rahat eivät riitä terveydenhoitoon. 18 prosenttia kertoo

**”Itse koen suurta tyytyväisyyttä, että olen edelleen tarpeellinen. Työ pitää virkeänä, tuo ryhtiä sopivasti päivään.”**

käyvänsä töissä joko omien tai läheisen velkojen vuoksi. Töihin palanneet kokivat lähes poikkeuksetta olleensa tervetulleita työyhteisön tasavertaiseksi jäseneksi.

**Osa-aikatyö sopii eläkeläiselle**

Sijaisuuksia ja keikkoja tekee 31 prosent-

tia vastaajista, osa-aikatyössä toimii 15 prosenttia ja kokoaikatyössä 10 prosenttia. 31 prosenttia vastaajista ei tee, eikä ole tehnyt palkkatyötä eläkkeen lisäksi.

Töihin palanneista neljä viidestä on ollut eläkkeellä alle vuoden. Kyselyn tekijöille on yllätys, että töihin palanneista miltei puolet on uuden työnantajan palveluksessa. Monet ovat perustaneet yrityksen eläkkeelle jäätyään.

Heistä, jotka eivät ole palanneet töihin, kuusi kymmenestä kertoi harkinneensa sitä. Syyksi sille, että töihin ei kuitenkaan ole hakeuduttu, 38 prosenttia toteaa, ettei usko ikänsä vuoksi enää saavan työtä. 13 prosenttia toteaa terveydentilansa olevan este.

Yksi kymmenestä toteaa, ettei tarvitse lisäansioita. Paluun estäviä tekijöitä ovat myös korkeaksi koettu verotus, halu säästää työt nuoremmille ja ”vapaudesta nauttiminen.”

Kyselyn tuloksia on laajemmin täällä: [www.elakeliitto.fi/eläkkeeltätöihin](http://www.elakeliitto.fi/eläkkeeltätöihin) ♥



# Ikäohjelma: ikäntyvät työntekijät

Ikääntyvien työikäisten toimintakyky on parantunut ja työurat ovat pidentyneet. Ikääntyvien työikäisten toimintakyvyn haasteisiin ja kehittämistarpeisiin vastataan osin sosiaali- ja terveysministeriön työhyvinvointiohjelmassa ja osin ikäohjelmassa toteutettavilla toimilla.

## Ikäohjelmaan kirjatut tavoitteet 2030:

- Ikääntymiseen varautuminen aloitetaan keski-iässä ja sitä jatketaan eläkkeelle siirryttäessä (sekä omana että yhteiskunnan toimintana).
- On olemassa erilaisia ratkaisuja ja joustoja, joilla varmistetaan entistä pidemmät työurat ja ehkäistään ikäsynjintää työelämässä.

• Ikäihmisten palveluissa työskentelevän henkilöstön osaamista ja jaksamista sekä alan vetovoimaa on parannettu.

Ikäihmisten palveluissa työskentelevän henkilöstön osaamisen ja jaksamisen lisäämiseksi ja alan vetovoiman parantamiseksi on tarpeen käynnistää sekä tutkimusta että kehittämistoimintaa. Ikäihmisten palveluissa toimijoina ovat sekä henkilöstö, ikäkkäät asiakkaat ja omaiset. On tarpeen lisätä tutkimusta, jossa nämä kaikki ulottuvuudet ovat tarkastelussa yhtä aikaa mukana.

Jotta henkilöstön sitoutumista ja työn vetovoimaa voidaan lisätä ja kehittää on otettava huomioon myös sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön koulutukseen liittyvät tekijät. OKM:n jatkuvan oppimisen

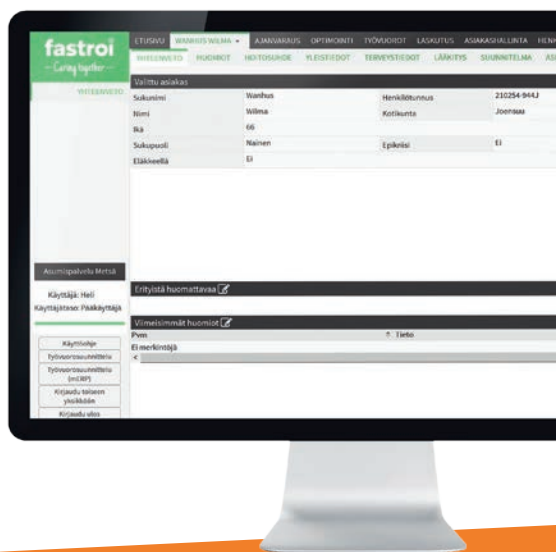
uudistus tukee joustavasti työikäisen henkilöstön osaamisen kehittämistä läpi elämän ja työuran eri vaiheissa, joka mahdollistaa myös työurien pidentymisen.

Vuosille 2020–2023 käynnistetään TTL:n ja THL:n Hyvä veto -hanke, joka koostuu viidestä työpaketista ja johon kutsutaan mukaan osallistuvien alueiden lisäksi vastaavien alueiden AMK- ja YAMK-koulutuksen toteuttajia. Lue lisää Hyvä veto -hankkeesta sivuilla 18-19. ♥

*Lähde: Kansallinen ikäohjelma vuoteen 2030 - Tavoitteena ikäkyvykäs Suomi, Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2020:31*

## Hilkka-ohjelmisto tehostaa työtä ja auttaa raportoinnissa

- Reaaliaikainen asiakastietojen kirjaaminen – myös mobiilissa
- Asiakas- ja henkilöstötietojen hallinta
- Mahdollistaa lisää aikaa hoito- ja asiakastyöhön
- Rajapinnat eri järjestelmiin tiedonsiirron helpottamiseksi.



**fastroi**

www.fastroi.com sales@fastroi.com

# Konkarit työelämässä – oppia ikä kaikki

Eläkkeelle jäädään yhä iäkkäämpänä. Siitä huolimatta moni jatkaa työntekoa myös eläkkeellä ollessaan. Minkälaisia vahvuuksia konkareilla on työelämässä? Miten vahvuuksia kannattaa hyödyntää, entä miten tukea työkykyä ja jaksamista?

Teksti: **Kari-Pekka Martimo** — Kuvat: **Shutterstock** ja **Ilmarinen**



**E**läketurvakeskuksen tilastojen mukaan suomalaisten eläkkeelle siirtyminen on myöhentynyt selvästi. Vuonna 2019 suomalaiset jäivät työeläkkeelle keskimäärin 61,5-vuotiaana eli runsaat kaksi kuukautta myöhemmin kuin vuonna 2018. Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä on noussut vuosituhannen alusta 2,7 vuotta.

Halutessaan työntekoa voi jatkaa eläkkeellä. Eläketurvakeskuksen tilastojen mukaan joka kymmenes 63–67-vuotias eläkeläinen käy töissä. Suurin osa työskentelystä on epäsäännöllistä ja osa-aikaista. Eläkkeellä työtä tekevien määrä on pysynyt

ennallaan, vaikka vanhuuseläkkeen ikäraja on noussut.

### **Työuraan mahtuu monenlaisia vaihteita**

Työuraan mahtuu monenlaisia vaihteita – työelämään kiinnittymistä, työn ja muun elämän yhteensovittamista ja konkarina työyhteisössä työskentelyä.

Konkarina työyhteisössä työskentelyssä korostuu usein osaamisen jakaminen. Konkareilla on työelämässä paljon annettavaa. Paljon on puhuttu nuorten tarpeesta saada tehdä mielekästä työtä. Ei se tarve konkareiltakaan ole hävinnyt – päinvastoin. Pitkän työuran aikana monet muutokset ovat haastaneet mielekkyyden kokemusta ja opettaneet tervettä kriittisyyttä. Tutkimusten mukaan turvallisuuden lisäksi konkarit arvostavat yksilöllisiä järjestelyjä, jotka huomioivat niin terveydentilan kuin muut yksilölliset tarpeet. Vanhuuseläkeiän nousu on haaste suomalaisille työpaikoille, mutta myös mahdollisuus sosiaalisen pääoman lisäämiseen.

### **Iän myötä toimintakykyprofiili muuttuu**

Ikääntymisen myötä fyysinen toimintakyky hiljalleen heikkenee, mutta monet muut kyvyt sen sijaan vain paranevat vanhetessa. Henkiselle kasvulle ikääntyminen on ehdottomasti etu. Konkareiden vahvuuksia työelämässä ovat mm. strateginen ajattelu, kyky punnita ja perustella päätöksiä, elämänhallinta ja laaja-alainen havainnointi.

Työkokemus kompensoi eräiden keskeisten kognitiivisten prosessien, kuten muistitoimintojen ja psykomotoristen taitojen, heikkenemistä. Ikä ja kokemus myös parantavat arvokasta sosiaalista pääomaa: ammatillinen pätevyys, hiljainen tieto ja yhteistyötaidot karttavat. Organisaation ja sen toimintojen rakenteellinen ymmärtäminen paranee ja asiakaskontaktit ja -verkot laajenevat. Myös muutosten ymmärtäminen toimintaympäristössä paranee.

### **Valikoituneet tervaskannot**

Työkyvyttömyyden syyt vaihtelevat ikäryhmittäin. Mielenterveyden ongelmat selittävät työkyvyttömyydestä merkittävän osan nuorilla, kun taas ikääntyneillä työkyvyttömyyden yleisin syy ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Uran alkuvaiheen ongelmat mie-

lenterveydessä auttavat löytämään työelämässä kullekin sopivimman paikan, mikä osaltaan selittää näiden ongelmien vähenevän iän karttuessa.

Sen sijaan liikuntaelimestön puolella ikä tuo mukanaan tiettyjä rappeumamuutoksia, jotka voivat heikentää työkykyä etenkin fyysisesti kuormittavilla aloilla. Kun huomioon otetaan työelämän muuttuminen yhä vähemmän ruumista ja enemmän mieltä kuormittavaan suuntaan, voidaan sanoa, että ikään tytyneinä työelämässä vielä jatkavat edustavat työuran aikana valikoitunutta joukkoa niistä, jotka eivät ole eri syistä työssään selvinneet. Huomioiden edellä mainittu henkilön työkyvyn vahvistuminen, näiden ”tervaskantojen” työpanosta ei kannata jättää hyödyntämättä.

### **Mikä auttaa jaksamaan?**

Tutkimuksen mukaan ikääntyvien työkykyä ja jaksamista tukevat samat asiat kuin nuoremmillakin. Paitsi varmuus työpaikan säilymisestä, myös kuntoutusmahdollisuudet ja mahdollisuus vähentää kiirettä ja työmäärää ovat tärkeitä. Jos työkyky on vaaka-laudalla, erityisen tärkeiksi nousevat työstä saatava korvaus ja työterveyshuollon rooli.

Koska toimintakykyisten ikäihmisten osuus väestöstä kasvaa, myös heidän merkityksensä kuluttajina ja asiakkaina kasvaa. Siksi työnantajien kannattaa huomioida, minkälaista ikäprofiilia henkilöstösääntään hakee. Näkykö työntekijöissä vain uransa alussa olevia nuoria, vai edustaako henkilöstö asiakaskuntaa monipuolisesti myös iän suhteen?

Työ tekijäänsä kiittää – iästä riippumatta!



Kari-Pekka Martimo





# Eläkeläinen töissä on uusi normaali

Teksti: **Minna Vanhala-Harmanen**

**K**un aikanaan saavutan virallisen eläke-  
iän, en usko viettäväni aikaa pelkästään  
golfkentällä. Perhe toki tulee nautti-  
maan seurastani vielä nykyistäkin enemmän,  
mutta luulenpa heidän myös toivovan, että  
minulla on riittävästi mielekästä tekemistä.

Kuulostaako tutulta? En ole, enkä tule  
olemaan mikään poikkeus, sillä yhä use-  
ampi eläkeläinen haluaa jatkaa jollain ta-  
voin työelämässä. Tämä voi tarkoittaa niin  
oman ammattitaidon ja intohimon ylläpi-  
tämistä kuin täysin uusiin työtehtäviin ja  
haasteisiin suuntautumista.

Ylelle 18.5.2020 haastatellun Eläketurva-  
keskuksen kehityspäällikkö Jari Kanniston  
mukaan työssäkäyviä eläkeläisiä on vuosit-

tain 100 000–150 000 ja jutun mukaan vielä  
30 000 muuta haluaisi tehdä töitä.

Jälkimmäinen luku on sama, kuin mitä  
me yhteensä vuoden aikana työllistämme.  
Pistää miettimään olisiko eläkeläisistä nos-  
tamaan reippaasti kokonaistyöllisyysastetta  
ja näin vaikuttamaan isosti koko yhteiskun-  
tamme toimivuuteen?

## **Konkarit hakevat työstä sisältöä muuhun elämäänsä**

Rekrytoijiemme mukaan monelta eläke-  
läiseltä ei ainakaan motivaatiota tai osaa-  
mista puutu. Myöskään korona-aika ei ole  
isosti vaikuttanut senioreiden työntekoon  
tai -hakemiseen. Moni seniorityöntekijöis-

tämme palasi kevään jälkeen innokkaana  
töihin, kun turvallisuutta parantavat rajoi-  
tukset ja ohjeistukset saatiin käyttöön – ja  
sai näin mielekästä tekemistä tavallistakin  
hiljaisempaan arkeensa.

Eläkeläiset hakeutuvatkin töihin en-  
nen kaikkea siksi, että haluaavat pitää yllä  
niin omaa ammattitaitoaan kuin arjen ru-  
tiineja. Isossa roolissa on myös työyhteisö,  
joka tarjoaa helpotusta monen eläkeläisen  
kokemaan yksinäisyyteen. Eläkeläisissä on  
myös paljon pienituloisia, joille lisätulot tu-  
levat tarpeeseen.

Itse olen ollut vaikuttunut siitä, miten  
monipuolisesti vanhemmat ihmiset hakeu-  
tavat erilaisiin töihin meillä Baronalla. Esi-



merkiksi **Sirkkaliisa Pere** aloitti ensin taloushallinnon keikkatyöntekijänämme ja jatkoi siitä pian kokopäivätoisissa asiakkaalla.

Logistiikan toimialallamme taas tunnetaan varaston teräsvaari **Tapani Johtela**, jota arvostavat niin nuoret kuin vanhemmat kollegat. Tapanin asenteesta työtä ja elämää kohtaan voisi moni ottaa mallia.

### Seniorityöntekijöiden arvostusta pitää lisätä

Se, mitä konkarit puolestaan tarjoavat yrityksiin, on kokemuksen tuomaa varmuutta, osaamista ja monipuolisia työelämätaitoja. Rekrytoijiemme mukaan vanhemmat työntekijät luovat ympärilleen ilmapiirin, jossa paineet ja hektisyys eivät ohjaa tekemistä vaan luottamus siihen, että työt hoituvat tilanteesta riippumatta.

Kun epäillään, miten fyysinen kunto kestää tai suoriutuvatko seniorit digitalisaation tuomista haasteista, niin kokemustemme mukaan eläkeläisiä ei sovi, eikä pidä – kuten ei ketään muitakaan – niputtaa yhdeksi ja samaksi joukoksi.

Toiset jaksavat juosta maratonin ja vetää leukoja paremmin kuusikymppisenä kuin kaksikymppisenä, eikä digitaitojen omaksuminen lopulta vaadi kuin halua oppia uutta.

On täysin yksilöllistä, kuka innostuu tai pystyy työskentelemään vielä myöhemmällä iällä. Tärkeintä olisi, että mahdollisuus työhön tarjottaisiin kaikille.

Viestini työnantajille onkin: palkkaa ih-

minen ikään tai muuhun katsomatta. Mieti, millaisen osaajan tarvitset ja valitse henkilön perusteella.

Sukupolvien välinen kuilu ei ole enää kuilu, vaan veteen piirretty viiva. Nestori, ikäihminen, eläkeläinen, mummo tai vaari voi tehdä lähtemättömän jäljen organisaatioosi ja olla avuksi juuri silloin, kun häntä eniten tarvitset. ♥

### Minna Vanhala-Harmanen, Barona

Minna Vanhala-Harmanen johtaa Suomen suurinta henkilöstöpalvelualan yritystä Baronaa, joka löytää vuosittain uuden työn yli 30 000 ihmiselle. Minna haluaa omassa tehtävässään edistää vastuullista toimintaa ja avointa ja rakentavaa keskustelua työelämän muutoksista. Vanhala-Harmanen on toiminut aiemmin mm. EK:n hallituksen jäsenenä sekä Henkilöstöpalveluyritysten Liiton ja TATin hallituksen puheenjohtajana. Koulutukseltaan Vanhala-Harmanen on oikeustieteen kandi-



# Jääkö yrittäjä ikinä eläkkeelle?

Yrittäjät tekevät tunnetusti pitkään töitä. Osalle kyse voi olla taloudellisista syistä, osalle työ on harrastus ja elämäntapa, josta ei osaa luopua. Suomen Yrittäjien kautta saimme haastateltavaksi kolme erilaista yrittäjää eri puolilta Suomea. Kaikkien heidän puheistaan nousee esiin mielekäs ja mielen vireänä pitävä tekeminen.

Teksti: Merja Lankinen — Kuvat: Kari Lyytinen ja Knifedreams



Kuopiolainen Kari Lyytinen (70) palkittiin vuoden 2020 senioriyrittäjänä. Hän perusti vuonna 1999 Tuoreverkko-yrityksen, joka tänä päivänä hoitaa 40 avomaakasvien viljelijän tuotteiden markkinoinnin, myynnin ja logistiikan ohjauksen.

Aina vuoteen 1998 asti Lyytinen toimi TUKO:n tuoretuoteosaston päällikkönä. Tuolloin TUKO lakkautti Kuopion toimipisteen ja Lyytinen oli sairaslomalla burnoutin ja masennuksen vuoksi. Rakkaus lajiin, kuten hän itse asian ilmaisi, sekä ystävän soitto, saivat Lyytisen perustamaan Tuoreverkko-yrityksen. Ystävä kun ehdotti Lyytisen osaamisen hyödyntämistä kymmenen viljelijän kasvisten myynninedistämässä.

— Tuoreverkko on ollut elämäni työ. Se pitänyt minut virkeänä ja hengissä. Mielekästä tekemistä pitää olla, Lyytinen kuvaillee tuntojaan.

Lyytinen tekee edelleen täyspäiväisesti töitä yrityksessä, mutta sukupolvenvaihdosta on tehty jo pitkään. Tytär Marjut jatkaa yritystä isän siirtyessä vähitellen takalalle ja kesätöihin. Kesä kun on kiireisintä aikaa. Silloin kaikki kädet, apu ja ennen kaikkea kokemus ovat tarpeen.

— Tulen vielä useita vuosia tekemään töitä, mutta osaan pitää vapaatakin. Toimin vaimoni omaishoitajana, joten vapaa-aikani menee pitkälti siihen. Haluan hoitaa vaimoani kotona, niin pitkään kuin pystyn. Voimaa ja jaksamista itse saan luonnosta ja onneksi se on täällä Kuopiossa kaunista ja se on lähellä, Lyytinen toteaa.

## Itsellä pitää olla jotain annettavaa työhön

**Irja Koski** (64) toimi parturi-kampaajana 19 vuotta, josta 17 vuotta kotona Tuurissa ja viimeiset kaksi vuotta Saga Lakeudenlinnan hoivakodissa. Hän lopetti kampaamonsa helmikuussa 2020, mutta häntä pyydettiin heti avustamaan hoivakodin keittiössä osa-aikaisesti. Työn aloitusta helpottivat tutut ihmiset ja tuttu ympäristö.

— On mukavaa, kun on tuttuja asiakkaita ja asukkaita. Tulipa yksi mummo sanomaan, että hän ottaa seuraavalla kerralla ruokasaliin mukaan papiljotit, nau-raa Koski.

Koski saa täyttä eläkettä, mutta yrittäjän eläke on pieni. Lisäksi hänellä on asuntolainaa, sillä omakotitalon myynnistä saadut rahat eivät riittäneet kattamaan Seinäjoelta ostetun kerrostaloasunnon kuluja.

Kampaajan hommia Koski ei kuitenkaan enää halua tehdä, sillä hän kokee, että se polku on nähty.

— Itsellä pitää olla jotain annettavaa työhön ja kampaajan hommat eivät enää kiinnosta. Sukulaisten hiuksia saatan vielä leikata ja laittaa. Aika paljon pitää maailman muuttua, että niitä hommia alkaisin tekemään uudelleen, Koski toteaa.

Koski on aina ollut aktiivinen ja halunnut, että on jotain tekemistä. Lastenlapsia hän hoitaa mielellään ja kun häntä viisi vuotta sitten pyydettiin mukaan yrittäjien jäsenhankintaan, suostui hän heti.

— Jäsenhankintaa voin jatkaa vaikka 90-vuotiaaksi. Ei se vaadi kuin puhelimen, tietokoneen ja innostuksen asiaan. Yrittäjätkin niin ilahtuvat, kun heille soitetaan ja joku on kiinnostunut heidän asiastaan. Asun yksin, niin voin soittaa puhelimella silloin kun haluan ja jutella niin pitkään kuin haluan, Koski sanoo.

Koski on muutenkin aktiivinen yrittäjäjärjestössä ja käy Etelä-Pohjanmaan yrittäjien kokouksissa ja työryhmissä. Hänellä on myös luottamustoimi paikallisessa pankissa.

— Jatkan osa-aikaista työtä keittiössä ainakin muutaman vuoden. On niin mukavaa, kun on työkavereita ja työyhteisö. Yrittäjän elämä voi olla niin yksin puurtamista, päättää Koski haastattelun.

## Jotain pitää aina harrastaa

**Esko Heikkinen** (69), kuvailee itseään ”monitoimimieheksi”. Maatalossa kasvaneena hän oppi työn tekemisen varhain. 16-vuo-



tianaan hän meni tienestiin Tyngän myllylle. Ammattikoulun ja armeijan jälkeen hän kulki komennustoissa muutaman vuoden ympäri Suomea ja vuonna 1977 hän sai vakituisen työpaikan Raahen Rautaruukilta. Työsuhdetta kesti kolmisenkymmentä vuotta.

Vastapainona vuorotyölle Heikkinen oli kiinnostunut kivistä ja innostui keräämään malmia.



— Jossain vaiheessa alkoi kiviä olla nurkissa niin paljon, että vaimo sanoi, että kivistä pitää alkaa tekemään jotain tai ne pitää heittää takaisin metsään. Siitä sai alkunsa korujen tekeminen, Heikkinen kertoo.

Hän on toiminut noin 40 vuotta yrittäjänä osittain päätyönsä ohella. Eikä hänellä ole suunnitelmia lopettaa yrittäjän hommia.

— Toisille työ on harrastus, mutta minulle kävi päinvastoin, harrastuksesta tuli työ. Kun jää eläkkeelle, niin pitää tehdä sitä mikä tuottaa iloa ja mistä nauttii. Todennäköisesti en aio koskaan lopettaa näitä hommia. Jotain pitää aina harrastaa, Heikkinen toteaa.

Heikkisen nykyisin yleisimmin käyttämät materiaalit ovat puu, sarviaines, luu, metalli, hopea ja kulta. Niistä syntyy erilaisia puukkoja, vaikka oman lemmikin kuvasta veistetty puukon kahva tai golfareille suunnattu Hole in one -koru, joita hän myy Knifedreams-myyvälässään Kalajoella ja verkkosivujen kautta.

— 70-vuotiaanakin voi oppia uutta ja kehittyä siinä, jos vain nauttii sen tekemisestä. Oman kunnan ylläpitäminen on myös tärkeää. Itse olen aina harrastanut liikuntaa mm. jalkapalloa ja jousiammuntaa. Kolme vuotta sitten aloitin golf-harrastuksen. Se toimii vastapainona puukkojen tekemiselle, Heikkinen summaa. ♥

## TUTKIMUKSIA AIHEESTA IKÄÄNTYNEET JA TYÖELÄMÄ

**Eläketurvakeskus: Eläkeajan toimeentulo huolestuttaa naisia**



Suomalaiset kokevat huolta erityisesti pienituloisten eläkeläisten toimeentulosta. Huolta herättävät

myös kohtuuhintaisten sote-palvelujen saatavuus ja eläkeläisten tuloerot. Naiset kokevat eläkehuolia miehiä useammin, kertoo Eläketurvakeskuksen tuore tutkimus.

[www.julkari.fi/handle/10024/140864](http://www.julkari.fi/handle/10024/140864)

**Tutkimus eläkkeensaajien taloudellisesta hyvinvoinnista**

Eläketurvakeskus lähetti syyskuussa 5 000:lle satunnaisesti valitulle 55 vuotta täyttäneelle eläkkeensaajalle kyselylomakkeen, jolla kartoitetaan vastaajien taloudellista hyvinvointia. Tutkimuksen avulla pystytään ensimmäistä kertaa seuraamaan eläkeajan taloudellista hyvinvointia ja sen muutoksia kattavasti. Tuloksia on odotettavissa vuoden 2021 aikana.

**Ikääntyneiden työurat - työssä jatkaminen ja eläkkeellä työskentely**



Jyväskylän yliopiston Jatkis-hanke, Ikääntyneiden työurat – työssä jatkaminen ja eläkkeellä työskentely (2015–2018), tuotti uutta tietoa yli 50-vuotiaiden hoitajien työuran loppuvaiheesta sekä eläkkeelle siirtymisen ja eläkkeellä työskentelyn aikomuksista. Tutkimuksen kontekstina oli vuoden 2017 eläkeuudistus ja tarve pidentää työuria.

[www.jyu.fi/sport/fi/tutkimus/hankkeet/jatkis](http://www.jyu.fi/sport/fi/tutkimus/hankkeet/jatkis)

**Työurien jatkaminen vaatii yhteisöllisyyttä ja yhteistoiminnallisuutta**



Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarjassa (38/2017) julkaistussa selvityksessä kartoitettiin, miten eri työuran kohtiin (alussa, keskellä, lopussa) suunnatut eri hallinnonalojen ja politiikkatoimien toimenpiteet pidentävät työuria.

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79799/38\\_TYPYKE\\_27042017.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79799/38_TYPYKE_27042017.pdf)

**Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018**



Suomessa näkyy mielenkiintoisena ilmiönä kasvu ikääntyneiden yksinyrittäjyydessä 2000-luvulla. Vuodesta 2000 vuoteen 2018 on

65–74-vuotiaiden itsensätyöllistäjien määrä moninkertaistunut. Osa näistä uusista iäkkäistä itsensätyöllistäjistä on palkansaajatyöstä eläkkeelle jääneitä henkilöitä, jotka ovat jatkaneet ammattinsa harjoittamista pienimuotoisesti vielä vanhuuseläkkeellä.

[www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym\\_1977-2018\\_2019\\_21473\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf)



## Ikäjohtaminen

Ikäjohtaminen tarkoittaa kaikenikäisten hyvää johtamista. Se on sitä, että esimies ottaa huomioon eri-ikäisten työntekijöiden tarpeet ja odotukset. Tavoitteena on saada kaikkien vahvuudet käyttöön. Parhaassa tapauksessa kukin työyhteisön jäsen voi työskennellä voimavarojensa mukaan ja mahdollisimman tarkoituksenmukaisessa roolissa.

Työpaikalla voi olla monen ikäpolven ihmisiä 15-vuotiaasta työelämään tutustujasta 70-vuotiaaseen konkariin, joka on palannut töihin eläkkeeltä. Samanikäisetkin ovat keskenään erilaisia.

Elämän ja työuran eri vaiheissa ihmisillä on erilaisia vahvuuksia ja myös erilaista tuen tarvetta. Nämä vaiheet eivät liity suoraan ikään, usein kuitenkin tiettyyn ikähaarukkaan.

Työpaikalla kannattaa miettiä, mitkä toimintamallit ja johtamiskäytännöt tukevat työntekijöiden jaksamista ja työmotivaatiota missäkin vaiheessa.

Organisaation ikäystävälliset käytännöt on hyvä kirjata ikäohjelmaan, johon myös ylin johto on sitoutunut.

[www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohtaminen/](http://www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohtaminen/)

## SOSTE kannustaa järjestöjä mukaan tutkitun tiedon teemavuoteen

Tutkitun tiedon teemavuosi 2021

Tutkitun tiedon teemavuosi 2021 on kansallinen hanke, jonka toteuttavat opetus- ja kulttuuriministeriö, Suomen Akatemia ja Tieteellisten seurain valtuuskunta.

Teemavuoden ohjelma rakentuu yhteistyökumppaneiden tuottamista tapahtumista ja teoista, jotka nostavat esiin tutkittua tietoa tai tietolähkeitä. Mukaan voivat hakea erilaiset organisaatiot ja järjestöt. Lue lisää [tutkittutieto.fi](http://tutkittutieto.fi).



# 5 iäkkäämmän roolia työelämässä

**1** IKÄÄNTYVÄ TYÖNTEKIJÄ: Kansallinen ikäohjelma puhuu ikääntyvistä työntekijöistä eli eläkeikää lähestyvistä, mutta vielä työelämässä olevista.

**2** IKÄÄNTYNYT TYÖNTEKIJÄ: Ikääntyneillä tarkoitetaan lainsäädännössä vanhuuseläkkeeseen oikeuttavassa iässä olevia, jotka edelleen ovat työelämässä.

**3** TÄSMÄTYÖKYKYINEN-termi perustuu KP Martimon ajatukseen, että täsmäyttämällä työntekijän työkyky ja työtehtävän vaatimukset jokaiselle on mahdollista löytää sopiva työtehtävä ja työaika.

**4** KONKARILLA on laaja-alaista näkemystä, vahvaa kokemusta, asiantuntemusta ja hiljaista tietoa. Pitkän työuran tehneinä heillä on paljon annettavaa työyhteisölle ja työnantajan kannattaa hyödyntää sitä.

**5** MENTORI on arvokas nuorempien työntekijöiden tukija ja tiedon välittäjä. Mentoroinnissa yksilö oppii vanhemmalta ja kokeneemmalta, joka on kulkenut saman tien ja tietää, miten sen haasteista selvitään.

## PALJONKO SAAN ELÄKETTÄ – TYÖELÄKELASKURI KERTOO

Eläkelaskurilla voit arvioida eläkkeesi suuruusluokkaa. Tulevaan eläkkeeseen vaikuttaa olennaisesti omien ansioiden kehitys. Lopullinen eläke voidaan laskea vasta eläkkeelle jäädessä. Tiedon jo kertyneen eläkkeen määrästä saat työeläkeotteeltasi.

Työeläkkeesi lasketaan kaikista työurasi aikaisista ansioista palkkatyössä ja yrittäjänä. Mitä pidempään olet töissä ja lykkäät eläkkeelle siirtymistä, sitä suuremman eläkkeen saat. Samoin, mitä enemmän saat palkkaa tai mitä suurempi työtulosi on yrittäjänä, sitä suuremmaksi eläkkeesi kasvaa. Eläkettä kertyy

- 1,5 % vuodessa
- 1,7 % vuodessa 53–62-vuotiaille siirtymäaikana vuosina 2017–2025.

Eläkkeen kertyminen alkaa nykyisin palkansaajilla 17-vuotiaana, yrittäjillä 18-vuotiaana. Elinaikakerroin vaikuttaa eläkkeen suuruuteen. Elinaikakerroin leikkaa kuukausieläkkeitä sen mukaan, miten keskimääräinen elinikä jatkaa kasvuaan.

[Työeläke.fi](http://Työeläke.fi)

## Osatyökykyisen tukena

Tie työelämään on verkkopalvelu osatyökykyisten tueksi. Verkkopalvelusta löydät kattavasti ja ajantasaista tietoa, keinoja ja ratkaisuja osatyökykyisten työssä jatkamiseen ja työllistymiseen. Tutustu keinovalikoimaan tai astu polulle, joka ohjaa tilanteeseen sopivaan palveluun.

**Lue lisää** [tietyoelamaan.fi](http://tietyoelamaan.fi)



# Hyvää vetoa vanhustyöhön

Uusi Hyvä veto -hanke pureutuu henkilöstön työhyvinvointiin ja pyrkii lisäämään vanhustyöalan vetovoimaisuutta. Hanke kehittää työhyvinvoinnin parantamiseen ratkaisuja, jotka pureutuvat erityisesti eettisen kuormituksen hallintaan, valmentavan johtamisen tukemiseen sekä nuorten ja kokeneiden työntekijöiden yhteistyön vahvistamiseen.

Teksti: **Tiina Koivisto** ja **Jaana Laitinen**

**V**anhustyötä tekevien ammattilaisten työhyvinvointi on huonompaa kuin muilla sote-työntekijöillä. Juuri käynnistynyt Hyvä veto -hanke tarttuu tähän haasteeseen yhdistämällä tutkimustiedon ja ammattilaisten näkemykset ja kokemukset omasta työstään. Päämääränä on uusi Hyvä veto -toimintamalli, joka lisää vanhushuolteen vetoa, työntekijöiden pittoa ja työhyvinvointia sekä palvelujen laatua.

## **Alan valttikortiksi työhyvinvointi**

Vanhushuolteen työntekijöiden työhyvinvointia ja työkykyä heikentävät työn psykososiaaliset kuormitustekijät ovat selvästi yleisempiä kuin muiden sote-työntekijöiden keskuudessa. Tämä on huolestuttavaa, koska ikääntyvien ja etenkin eniten vanhushuolteen tarvitsevien iäkkäimpien määrä lisääntyy merkittävästi tulevien vuosikymmenten aikana. Saman aikaan työikäisten määrä vähenee. Edessämme on siis kokonaisuus, jossa palvelun tarve kasvaa ja työlle ei löydy tekijöitä. Vanhustyöhön on siis saatava lisää vetovoimaa.

Työhyvinvoinnin parantaminen on yksi merkittävä keino houkutellessa työntekijöitä vanhushuolteen palveluihin. Työhyvinvoinnin ratkaisujen kehittäminen on äärimmäisen tärkeää myös siksi, että alalla työskentelevät pysyvät siellä, heidän työuransa olisi mahdollisimman pitkä ja sairauspoissaolojen määrä vähenisi. Henkilöstön työkyvyn lisäksi työhyvinvoinnin paraneminen säteilee myös asiakaisiin eli se lisää heidänkin hyvinvointiaan.

## **Eettisen kuormituksen vähentäminen, valmentava johtaminen ja mentorointi**

Hyvä veto -hanke kehittää työhyvinvoinnin parantamiseen ratkaisuja, jotka pureutuvat

erityisesti eettisen kuormituksen hallintaan, valmentavan johtamisen tukemiseen sekä nuorten ja kokeneiden työntekijöiden yhteistyön vahvistamiseen. Näihin tekijöihin pureutumalla voimme rakentaa uudenlaista toimintakulttuuria, jossa työntekijöiden itseohjautuvuus ja omien arvojen mukainen työskentely ovat mahdollisia ja eri-ikäisten osaaminen saa ansaitsemansa arvon.

Liikkeelle lähdemme Mitä kuuluu? -työhyvinvointikyselystä ja sen tuloksista. Vuonna 2020 tehtyyn kyselyyn osallistui yli 22 000 sote-työntekijää, joten kyseessä on erittäin kattava ja valtakunnallisesti merkittävä tutkimus. Määrällisiä tuloksia täydennämme vanhustyön ammattilaisten haastatteluilla. Ryhdyttäessä siis varsinaiseen ratkaisujen kehittämiseen olemme jo tutkimustiedon perusteella hyvin perehtyneitä työpaikkojen ongelmiin, voimavaroihin ja kulttuuriin. Tämä antaa hyvän pohjan onnistuvalle ja vaikuttavalle kehittämistoiminnalle.

Varsinainen ratkaisujen etsiminen tapahtuu mukana olevien organisaatioiden kanssa ja avainsana on yhteiskehittäminen. Työntekijät osallistuvat itse ratkaisujen kehittämiseen ja toimenpiteet liitetään osaksi arjen työprosesseja sekä työn ja työpaikan rakenteita. Näin ratkaisusta tulee aidosti arjessa toimivia ja niihin sitoudutaan.

Hankkeessa mukana olevat organisaatiot saavat samalla tuoretta tietoa vanhushuolteen kehittämisestä entistä eettisempään suuntaan. Mukana olevat työntekijät saavat mahdollisuuden pohtia omaa ja työyhteisönsä työhyvinvointia eri näkökulmista.

Hankkeen aikana havaituista ja kehitetyistä toimenpiteistä syntyy Hyvä veto -toimintamalli. Se tuo esille uudenlaista tietoa



iäkkäiden palveluissa toimivien hyvinvoinnista, mutta – mikä tärkeämpää – se jakaa tietoa testatuista ja konkreettisista tavoista tukea vanhustyöntekijöiden hyvinvointia.

### Arvostusta tärkeälle työlle

Hyvä veto -hanke kohdistuu yhteiskunnallisesti merkittävän ja yleistyvän ongelman ratkaisemiseen ja on saanut erittäin myönteisen vastaanoton sote-organisaatioissa. Hankkeessa mukana olevat sote-alan ammattilaiset ja tutkijat ovat innostuneita ja erittäin motivoituneita pureutumaan van-

hustyötä tekevien ammattilaisten hyvinvoinnin tukemiseen. Yhteiskehittämällä löydämme ratkaisuja, jotka palvelevat arjen työntekoa ja linkittyvät osaksi työprosesseja: jäävät elämään ja muuttuvat pysyviksi käytänteiksi vanhuspalveluissa.

Työhyvinvoinnin kehittämiseen panostaminen osoittaa arvostusta vanhuspalveluille ja takaa hyvää hoivaa myös asiakkaille. Samalla päämäärämme on nostaa vanhustyön ja sen työntekijöiden arvostusta. Sillä varmistamme, että vanhustyöllä riittää jatkossakin tekijöitä. ❤️

## Hyvä veto -konsortiohanke

Henkilöstön saatavuuden ja alan vetovoimaisuuden turvaaminen iäkkäiden palveluissa -hanke on mukana Marinin hallituksen Ikäohjelmassa. Se on vuoteen 2023 jatkuva konsortiohanke, jossa ovat mukana Työterveyslaitos, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos sekä useat sote-organisaatiot ja ammattikorkeakoulut.

Voit seurata hanketta ja sen eteenmistä verkkosivulla osoitteessa [www.ttlfi/hyvaveto](http://www.ttlfi/hyvaveto) ja Työterveyslaitoksen somekanavissa Facebookissa [@tyoterveyslaitos](https://www.facebook.com/tyoterveyslaitos) ja Twitterissä [@tyoterveys](https://twitter.com/tyoterveys).





# Mistä tekijöistä koostuu vanhustyön vetovoimaisuus?

Vanhustyön vetovoimaisuuteen vaikuttaa moni tekijä niin yhteiskunnan, yhteisön kuin yksilön tasolla. Vetovoimaisuuden parantaminen vaatii yhteiskunnallisia muutoksia ja matalaa ruohonjuuritason toimintaa. Oppilaitoksilla ja työelämällä on suuri merkitys alalle hakeutuvien opiskelijoiden innostamisessa ja kannustamisessa.

Teksti: **Anniina Honkonen**

**V**anhustyö muuttuu yhä monipuolisemmaksi alaksi. Samaan aikaan alalla on pulaa osaavista ja motivoituneista työntekijöistä. Vanhustyöstä puhuttaessa nouseekin monesti esille alan vetovoimaisuus ja siihen vaikuttaminen. Vetovoimainen organisaatio pystyy rekrytoimaan ja sitouttamaan nuoria ja osaavia työntekijöitä sekä tukemaan ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista. Samalla organisaatio pystyy uudistumaan ja oppimaan uutta, mikä näkyy osaamisen jakamisena ja siirtämisenä organisaation sisällä

sekä edistyksellisenä organisaatiokulttuurina ja myönteisenä työnantajakuvana organisaation ulkopuolella.

## **Vanhustyön vetovoimaisuustekijät**

Vanhustyön vetovoimaisuudesta on tehty useampia tutkimuksia, joiden kohderyhmänä ovat olleet pääasiassa ikääntyneiden hoitotyön ammattilaiset ja alan opiskelijat. Tutkimuksissa on kartoitettu tekijöitä, jotka lisäävät tai vähentävät vanhustyön vetovoimaisuutta sekä mahdollisia muutosideoita.

Tutkimusten mukaan vanhustyön mata-

laan vetovoimaisuuteen vaikuttavat yleinen käsitys vanhustyöstä, koulutus ja sen sisältö, harjoittelu- ja työpaikka, siellä saadut kokemukset sekä työilmapiiri, resurssien määrä ja palkkataso. Vetovoimaisuutta vähentäviksi tekijöiksi nousivat esiin työn kuormittavuus ja työn määrä, lisäksi vanhustyön julkisuuskuvan nähdään ja koetaan olevan negatiivinen.

Vanhustyön kiinnostavuuteen vaikuttivat positiivisesti työolosuhteiden paraneminen ja palkkauksen koheneminen. Vanhustyön vetovoimaa lisäävinä tekijöinä mainittiin

asiakkaat ja työn ihmisläheisyys, työkaverit, alan työtilanne sekä työn itsenäisyys ja työn kehittämismahdollisuudet.

## Vetovoiman lisäksi tarvitaan pitovoimaa.

Vanhustyön vetovoimaisuus koostuu monen tasoista tekijöistä, joita on koottu yhteen oheiseen kuvioon. Pääteemoina ovat työntekijään, työhön, työympäristöön ja työyhteisöön, koulutukseen sekä yhteiskuntaan liittyvät tekijät. Osa vetovoimatekijöistä ovat niin sanottuja sateenvarjotekijöitä, joiden alla on useita pienempiä vaikutustekijöitä. Osa tekijöistä taas on seurausasia eli jonkun muun tekijän vaikutuksesta ilmaantuneita. Jotkin vetovoimatekijöistä ovat hyvinkin konkreettisia, osa tekijöistä taas on enemmän esimerkiksi tunnepuolen tekijöitä tai muuten hankalammin konkretisoitavia.

### Mitä vetovoimaisuuden kehittäminen vaatii?

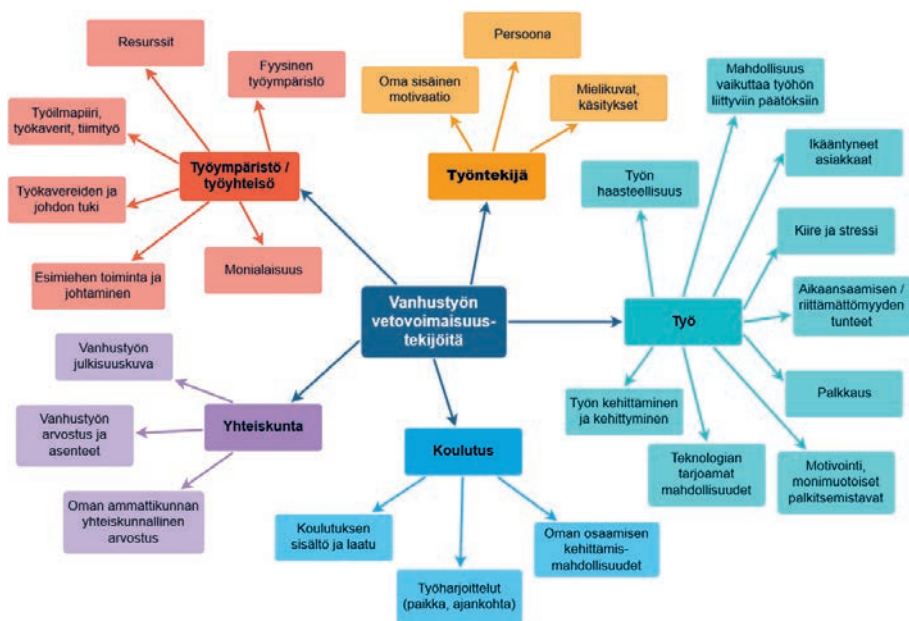
Kuten alla olevasta kaaviosta näkyy, vanhustyön vetovoimaisuuteen vaikuttaa moni tekijä. Vanhustyön vetovoimaisuuden kehittämiseksi tarvittaisiin koko alaa koskevia päätöksiä ja muutoksia. Henkilöstömitoitus ja koulutuspaikkojen lisääminen ovat askeleita oikeaan suuntaan, mutta ne eivät yksinään ratkaise työvoimapulaa, jos haasteena ovat rekrytointi sekä työntekijöiden alalla pysyminen. Vetovoiman lisäksi tarvitaan pitovoimaa, jota voidaan lisätä muun

muussa työssä kehittämis- ja etenemismahdollisuuksia parantamalla, hyödyntämällä teknologiaa sekä kehittämällä työhön vaikuttamisen tapoja.

Yhteiskuntatason päätöksiä odotellessa oppilaitokset ja työelämä voivat miettiä, miten he omilla toimintatavoillaan ja keinoillaan voivat edistää vanhustyön vetovoimaisuutta. Opiskelijat toivoivat ennen kaikkea työelämän monipuolista esillä oloa koulutuksen eri vaiheissa. Korkeakoulujen täytyy pystyä tarjoamaan opiskelijoille erilaisia mahdollisuuksia tutustua vanhustyöhön. Tämä vaatii oppilaitoksilta verkostoja ja rohkeita kokeiluja.

Vanhustyön organisaatioilta vaaditaan omaa aktiivisuutta tuoda toimintaansa esille, ja vanhustyön ammattilaisilta mentorointinäkökulmaa alan opiskelijoiden suuntaan. Onnistuneella ruohonjuuritason toiminnalla, kuten mielekkäällä ja innostavalla työharjoittelulla, projektilla tai kesätyöpaikalla voidaan saada opiskelijoita innostumaan työskentelystä ikääntyneiden parissa.

Vetovoimaista vanhustyötä tai mielikuvaa hyvästä työnantajasta ei rakenneta nopeasti eikä yksittäisillä kampanjoilla. Vetovoimaisuutta parannetaan pitkäjänteisellä työllä, johon sekä työntekijöiden, johdon että päättäjien on sitouduttava. Tärkeää on, millaisia päätöksiä vanhustyön kehittämisen eteen tehdään, miten yksittäinen organisaatio tiedottaa toiminnastaan, minkälaisia ovat asiakkaiden ja heidän omaistensa kokemukset, sekä millaisen kuvan henkilöstö välittää omasta työpaikastaan. ♥



## Lähteet

- Aalto, Tiia-Mari 2014. Ikääntyneiden hoitotyön vetovoimaisuus. Vaasalaisten läihoidattajien ja alan opiskelijoiden näkökulma. Pro gradu -tutkielma. Vaasan yliopisto. Filosofinen tiedekunta.
- Flinkman, Mervi 2019. Miten edistetään vanhustyön vetovoimaa? Puheen-vuoro. Terveyspoliittinen seminaari 26.10.2019. [https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/luentomateriaali/2019/miten\\_edistetaan\\_vanhustyon\\_vetovoimaa\\_flinkman\\_mervi\\_tehy\\_id\\_14443.pdf](https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/luentomateriaali/2019/miten_edistetaan_vanhustyon_vetovoimaa_flinkman_mervi_tehy_id_14443.pdf)
- Hirvonen, Raija & Nuutinen, Päivi & Rissanen, Sari & Isola, Arja 2004. Miksi vanhustyö ei kiinnosta? Sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden asenteet vanhuksia kohtaan ja heidän käsityksensä suomalaisesta vanhustyöstä koulutuksen eri vaiheissa. Hoitotiede 16(5). Oulu: Hoitotieteiden tutkimusseura HTTS ry.
- Honkonen, Anniina 2019. Lisää veto-voimaa sosiaalialan vanhustyö. YAMK-opinnäytetyö. Metropolia Ammattikorkeakoulu. <https://www.theseus.fi/handle/10024/262729>.
- Koponen, Leena & Hopia, Hanna 2008. Vetovoimainen terveydenhuolto. Hoitotyön vuosikirja 2008. Sairaanhoidtajaliitto. Helsinki.
- Koskinen, Sanna 2016. Nursing students and older people nursing. Towards a future career. Väitöskirja. Turun yliopisto. Hoitotieteen laitos. Lääketieteellinen tiedekunta.
- Manninen, Anja (toim.) 2008. STAGE: Vanhustyö - tulevaisuuden toiveammatti? Diakonia-ammattikorkeakoulu. Helsinki.
- Putkonen, Päivi & Toikko, Anne & Ruohoniemi, Marika 2011. Sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden käsitykset vanhustyöstä. Teoksessa Niiniö, Hannele & Putkonen, Päivi (toim.). Kehittämishanke muutosvoimana vanhustyössä. Laurea-ammattikorkeakoulun julkaisusarja. Vantaa.
- Vetovoimainen vanhustyö –hanke. <https://vetovoimainenvanhustyoy.fi/>

## Tarkastelussa ikääntyneiden perhehoito

# Voimavaroja, joustavuutta, sinnikkyyttä?

Viime aikoina on koronankin yhteydessä puhuttu paljon resilienssistä, jonka voisi kääntää sinnikkyudeksi tai joustavuudeksi. Kyse ei kuitenkaan ole vain yksilön ominaisuudesta, vaan myös yhteisöjen ja yhteiskunnan joustavuudesta sekä niiden antamasta tuesta yksilöille. Ikääntyneiden perhehoidossa resilienssin merkitys korostuu.

Teksti: **Emilia Leinonen**

Tutkin väitöskirjassani ikääntyneiden perhehoitoa, jolla tarkoitetaan hoivaa tarvitsevan henkilön avun järjestämistä joko hänen omassa kodissaan tai perhehoitajan kotona. Tarkastelin väitöskirjassani pitkäaikaista perhehoitoa, jossa ikääntynyt muuttaa perhehoitajan luokse asumaan. Perhehoitajalla ei tarvitse olla koulutusta hoivatyöhön, jos hän hoitaa korkeintaan neljää ikääntynyttä omassa kodissaan.

Perhehoitajat eivät ole työsuhteessa, vaan he tekevät toimeksiantosopimuksen kunnan kanssa, jonka perusteella heille maksetaan hoitopalkkio ja kulukorvaukset mm. ruokavastuksista. Verojen jälkeen perhehoitajalle jää noin 1000 euroa kuukaudessa yhtä hoitettavaa ikääntynyttä kohden. Perhehoitajalla on oikeus kahteen vapaapäivään kuukaudessa, mutta muuten he työskentelevät myös viikonloppuisin.

Olin utelias selvittämään, miten tällainen

hoivamuoto toimii. Erityisesti minua kiinnosti, miten perhehoitajat jaksavat hoivatyössään, joka ei ole varsinaista työtä, jossa on hyvin vähän vapaa-aikaa ja joka kuitenkin vaatii hyvin ammattimaista osaamista. Tarkastelin erilaisia hoivatyöhön liittyviä jännitteitä ja voimavaroja - eli resilienssiä - niin yksilöllisellä, yhteisöllisellä kuin yhteiskunnallisella tasolla.

### Jännitteitä ja resurssien puutetta

Jos ajatellaan yksittäistä perhehoitajaa, niin suurimmat jännitteet hänen arjessaan liittyivät hoivatyön sitovuuteen. Sitovuus sekä vähensi perhehoitajien vapaa-aikaa että vaikutti negatiivisesti heidän ystävyys-suhteisiinsa. Käytännössä tämä johtui siitä, että perhehoitoon sijoitetut ikääntyneet olivat odotettua huonokuntoisempia, mutta myös sijaisten saaminen vapaiden ajaksi oli hankalaa. Pieni osa perhehoitajista ei ollut pi-



tänyt yhtäkään vapaapäivää, koska he kokivat vapaiden järjestämisen liian työlääksi.

Taloudellinen epävarmuus aiheutti murhetta varsinkin perhehoidon alussa, sillä mitään varmuutta asukkaiden saamisesta ei ollut. Myös hoitopalkkio koettiin liian pieneksi verrattuna tehtyyn työmäärään. Osalla perhehoitajista oli jatkuvia vaikeuksia kuntien kanssa, erityisesti hoitopalkkion saamisessa – joskus hoitopalkkiota ei nimittäin maksettu ollenkaan tai se oli väärän suuruinen.

Ylipäätään perhehoitajien mukaan he saivat kunnilta liian vähän tukea työhönsä eikä heitä pidetty ”oikeina” hoivatyöntekijöinä. Liian usein perhehoitajat joutuivat selviämään erilaisista haasteista ja vastoinkäymi-



sistä itse. Epäluottamusta kuntaan lisäsi tiedonkulun ongelmat: esimerkiksi perhehoitoon saattoi tulla uusi asukas, jolla oli mukanaan vain lista hänen käyttämistään lääkkeistä.

### **Hyvinvointia ja hyvää hoivaa**

Edellä mainituista ongelmista huolimatta suurin osa perhehoitajista oli todella tyytyväisiä työhönsä ja kokivat sen merkitykselliseksi. Perhehoitajat kokivat, että sekä heidän asukkaansa että asukkaiden omaiset arvostivat heidän työtään. Hoivatyön suhteen tärkein asia oli se, että perhehoitajat pystyivät toimimaan oman hoivaetiikkansa mukaisesti ilman ylhäältä saneltua aikapakkoa tai

kiireen tuntua. Monet kokivat kotona työskentelyn mielekkääksi ja tärkeäksi.

Kiinnostavaa oli se, että erityisesti ne perhehoitajat, joilla oli aikaisempaa kokemusta esimerkiksi laitoshoidosta, eivät missään nimessä halunneet takaisin entisiin työpaikkoihinsa. Perhehoito mahdollisti joustavan työn ja läheiset suhteet ikääntyneisiin – jopa siinä määrin, että osa koki asukkaansa perheenjäseniksi. Oman perheen tuki oli monelle korvaamaton ja se kompensoi muun tuen puutetta.

### **Kohti parempaa perhehoitoa**

Ikääntyneiden perhehoidossa on vielä paljon kehitettävää, mutta se voisi aidosti olla

hyvä hoivamuoto niin ikääntyneiden kuin perhehoitajienkin kannalta. Perhehoito mahdollistaa yksilöllisen hoivan saamisen ja joustavan hoivatyön, mutta perhehoitajien resilienssin ja jaksamisen tukeen olisi kiinnitettävä kunnissa enemmän huomiota. Erityisesti olisi kehitettävä perhehoitajien sosiaaliturvaa ja sijaisjärjestelmää. Perhehoitoon pääsemisen kriteerejä olisi myös tarkennettava, jotta perhehoitoon ei sijoitettaisi liian huonokuntoisia ikääntyneitä, sillä se vaikuttaa ratkaisevasti perhekotien arjen toimivuuteen ja perhehoitajan jaksamiseen. ❤️

# Iäkkäiden ihmisten osallisuus vaatii asennevallankumouksen

Iäkkäillä ihmisillä on lisääntyvä tarve säilyä merkityksellisinä yhteiskunnan jäseninä. Osallisuuteen tarvitaan paitsi elinikäistä oppimista myös iäkkäitä ihmisiä koskevien asenteiden päivitystä.

Teksti: **Markus Palmén**

Edessäsi on artikkeli ”iäkkäiden ihmisten sosiaalisesta osallisuudesta”. Artikkelia voi parasta aikaa lukea 75-vuotias entinen palvelutalon johtaja, joka edelleen tekee satunnaisesti asiantuntijatyötä. Hän on juuri tullut aamulenkiltään ja suuntaa pian vapaaehtoistoihin läheiseen päiväkotiin.

Toinen samanaikainen lukija saattaa niin ikään olla 75-vuotias. Toisenlaiset työelämän polut takanaan hän sinnittelee niukalla eläkkeellä perussairauksien ja yksinäisen arjen keskellä, kokien samalla osattomuutta yhteiskunnasta. Todennäköisempää on, että hän ei ole edes löytänyt artikkelin pariin.

Iäkkäiden ihmisten alati kasvava joukko on taustoiltaan ja elämäntilanteiltaan kirjava. Mistä siis puhumme, kun puhumme iäkkäiden ihmisten osallisuudesta? Keskustelu kääntyy helposti yksinäisyyteen ja syrjäytymiseen, jotka ovat vain osa laajempaa osallisuuden käsitettä. Tässä artikkelissa sosiaalinen osallisuus määritellään tunteeksi siitä, että yksilö kuuluu johonkin yhteisöön ja pystyy vaikuttamaan omaan elämäänsä itselleen merkityksellisten yhteisöjen viitekehyksessä.

Vanhuutta ja ikääntyvien sosiaalisia suhteita Itä-Suomen yliopistossa tutkivan **Elisa Tiilikaisen** mukaan osallisuudesta – laajasti ymmärrettynä – löytyy varsin vähän tutkimustietoa. Sen sijaan osallisuuden tiettyjä osa-alueita, kuten yksinäisyyttä, on tutkittu paljonkin.

– Tutkimukset osoittavat, että valtaosa ikääntyvistä voi hyvin ja kokee elämänlaatusa hyväksi. Tämä viittaisi siihen, että ikäihmiset kokevat osallisuutta melko laajasti, Tiilikainen kertoo.

## Osallisuus opitaan varhain

Osa ikäihmisistä kuitenkin kokee osattomuutta ympäröivästä yhteiskunnasta. Joidenkin kohdalla voidaan puhua jopa syrjäytymisestä. Tiilikaisen mukaan osattomuuden kokemuksen taustalla on usein myös elämänkulullisia kokemuksia, jotka voivat ulottua lapsuuteen asti.

– Yksinäisyys ja syrjässä olon kokemukset liittyvät usein elämän muutoskohtiin. Ne





ovat muuttuvia, ei pysyviä kokemuksia, Tiilikainen tarkentaa.

### **Merkityksellisyyden kokemus on osallisuuden ytimessä**

Anu Jansson kantaa huolta iäkkäiden ihmisten osallisuudesta työnsä ja tutkimuksensa kautta. Hän toimii Ystäväpiiri-toiminnan päällikkönä Vanhustyön keskusliitossa. Janssonin tuore väitöskirja käsittelee palvelutaloissa asuvien iäkkäiden yksinäisyyttä. Tutkimustiedon valossa suomalaisista ikääntyvistä noin kymmenes kokee yksinäisyyttä usein tai aina, ja noin joka kolmas vähintään toisinaan. Palvelutaloissa asuvista yksinäisiä on 36 prosenttia.

– Yksinäisyys ja pelko yksin jäämisestä ovat näkökulmastani akuutein vanhusten osallisuuteen liittyvä pulma. Yksinäisyyden kokemus voi yllättää eläkkeelle siirryessä, palvelutaloon muuttaessa tai leskeksi tullessa, Jansson sanoo.

Yksinäisyyden torjumisessa ja osallisuuden tunteen edistämisessä oleellista on merkityksellisyyden ja aidon sosiaalisen yhteyden kokemus, että omat odotukset täytyisivät.

– Muistan erään Ystäväpiiri-ryhmään osallistuneen rouvan, jonka kalenteri pulisteli tapahtumia, mutta hän koki silti, että elämässä oli tyhjyyttä. Ryhmätoiminnassa hän ystävystyi kahden muun samanlaisessa tilanteessa olevan rouvan kanssa. Syntyi jakamisen ja yhteyden kokemus, joka toi merkityksellisyyttä, Jansson muistelee.

### **Asenteet ratkaisevat**

Koska iäkkäiden ihmisten joukko on heterogeeninen, ja juuri henkilökohtaisen merkityksellisyyden kokemus on osallisuus-



### **Lähteitä ja resursseja**

Anu Janssonin väitöskirja Loneliness of older people in long-term care facilities tarkastelee palvelutaloissa asuvien iäkkäiden ihmisten yksinäisyyttä. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/319092>

Tampereen yliopiston SoWell-tutkimushanke keskittyy ikääntyvän väestön hyvinvointiin

den kokemuksen ytimessä, ei ole vain yhtä osallisuutta kohentavaa ihmelläkettä. Siinä missä yhden ikäihmisen osallisuuden tunne kumpuaa ryhmätoiminnasta tai opinnoista, voi ikätoveri tarvita vain yhden laadukkaan ihmissuhteen.

Sekä Jansson että Tiilikainen tekevät saman linjauksen: yhteiskunnan tulee tarkistaa suhtautumistaan iäkkäisiin. Tarvitaan lähes vallankumouksellinen muutos siinä, miten puhumme vanhuudesta ja millaisena näemme iäkkäiden ihmisten yhteiskunnallisen arvon.

– Näemmekö heidät pelkästään hauraina, vai kyvykkäinä ja elämäkokemuksen täyttäminä? Meidän tulisi ottaa heidät mukaan palveluiden ja koulutusrakenteiden suunnitteluun, Jansson linjaa.

– Ikäsyrynnällä tiedetään olevan yhteys niin yksinäisyyden kuin syrjäytymisenkin kokemuksiin! Kiinnitetään siis huomiota siihen, millä tavoin ikääntyneistä puhutaan ja millaisia osallistumismahdollisuuksia heille tarjotaan, Tiilikainen lisää.

### **Elinikäinen oppiminen luo osallisuutta**

Koulutus ja elinikäinen oppiminen ovat avainasemassa iäkkäiden osallisuuden tukemisessa. Oppimiskontekstit tarjoavat tärkeitä merkityksellisyyden ja sosiaalisen kanssakäymisen mahdollisuuksia. Lisäksi iäkkäät ovat aktiivisia kansalaisyhteiskunnan jäseniä ja kansantaloudenkin käytävissä yhä pidempään.

Tiilikaisen mielestä eri asteiden koulutusorganisaatiot voisivat esimerkiksi pyrkiä aktiivisesti tavoittamaan eläkkeelle jääviä koulutustarjonnallaan:

– Eläkkeelle jäätyään moni siirtyy vapaaehtoistyön tai yhdistystoiminnan pariin. Koulutus voisi tukea näitä työelämän jälkeisiä rooleja.

Kuten kaikissa ikäryhmissä, toisilla ikäihmisillä valmiudet ja resurssit hakeutua oppimaan uutta ovat paremmat kuin toisilla.

– Olisi hyvä aktiivisesti pohtia, miten elinikäisen oppimisen mahdollisuuksia saataisiin avattua myös niille ikäihmisille, joilla on vähemmän kosketusta opiskeluun, Tiilikainen pohtii.

Myös Anu Jansson korostaa koulutussektorin merkitystä osallisuuden luoja-

– Gerontologinen osaaminen pitäisi ehdottomasti ulottaa paremmin koulutuksen rakenteiden suunnitteluun. Mutta ennen kaikkea meidän tulisi kysyä ikäihmisiltä itseltään, millaista oppimista he kolmannella iällään haluavat! ♥

*Artikkelin alkuperäisversio on julkaistu EPALEssa – aikuiskoulutuksen eurooppalaisella verkkofoorumilla 11.12.2020.*

## **EPALE – vuoden 2020 loka-joulukuun teemana oli ikäihmisten sosiaalinen osallisuus**

EPALE eli Aikuiskoulutuksen eurooppalainen foorumi on avoin, ammatillinen verkkofoorumi opettajille, kouluttajille, tutkijoille, päättäjille sekä kaikille aiheesta kiinnostuneille.

Foorumi tekee tunnetuksi laajaa aikuiskoulutuksen kenttää niin kotimaassa kuin myös Euroopassa ja lisää aikuiskouluttajien globaaleja verkostoitumismahdollisuuksia. Suomessa EPALEn hallinnoi

Opetushallitus. Tutustu verkostoon ja rekisteröidy maksutta osoitteessa: <https://epale.ec.europa.eu/fi>.

Eila ja Tauno Salmi kiinnostuivat kansalaisopistossa mielekkään elämän pohtimisesta.

## Ennakoitavuutta ikäntymiseen

Vanheneminen.fi-ryhmämalli virittää keskustelemaan vertaisryhmissä. Kuopion kansalaisopiston kokemukset ovat rohkaisevia.

Teksti: Ari Liimatainen — Kuvat: Ari Liimatainen

**V**anheneminen.fi-hankkeen ryhmämallia pilotoitiin viime syksynä Kuopion kansalaisopistossa. Kahdentoista oppitunnin opintojakso vahvisti positiivisia kokemuksia ja avasi hyvän elämän mahdollisuuksia ikääntyneenä.

Kuopion Karttulassa asuva **Eila Salmi**, 67, osallistui kurssille miehensä **Tauno Salmen**, 75, kanssa. Toimielias pariskunta innostui mukaan saatuaan vinkin ryhmän käytännönläheisistä näkökulmista.

Eila Salmi kertoo kurssin herättäneen runsaasti hyödyllisiä kysymyksiä.

– Olemme saaneet uutta tietoa palveluista ja aihetta moneen pohdiskeluun. Oppituntien jälkeen mietimme usein yhdessä, miten voisimme helpottaa paitsi omaa arkea myös iäkkään äitini elämää.

Esimerkiksi asumisjärjestelyjä olisi Eila Salmen mielestä syytä pohtia jo hyvissä ajoin ennen pakkotilannetta.

– On hyvä miettiä, tarvitseeko lasten lähdeyttä isoa taloa tai asuntoa. Riittääkö oma vireys kunnossapitoo? Pystyykö kotona liikkumaan fyysisten voimien vähetessä? Pääseekö sieltä harrastuksiin ja tapahtumiin?

## ”Uutta tietoa palveluista ja aihetta moneen pohdiskeluun.”

Digitalisaation ja uuden teknologian vaikutukset askarruttavat yhtä lailla. Tauno Salmi luottaa, että aktiiviset ja hyväosaiset eläkeläiset pärjäävät. Heillä on ymmärrystä kysyä neuvoa ja varautua muutoksiin.

– Yhteiskunnallisesti heikossa asemassa olevilla vanhuksilla asiat ovat huonommin. Miten varmistetaan esimerkiksi vähävaraisten ja yksineläjien pärjääminen? Mistä he saavat tietoa ja tukea? On tärkeä miettiä, kuinka vanheneva väestö pysyy mukana maailmassa, jota digitalisoidaan aina vain enemmän.

### Kokemusperäistä tietoa

Varaudu vanhuuteen -ryhmämallissa on viisi teemaa: talous, asuminen, mielekäs elämä, terveys ja asiakirjat. Eila ja Tauno Salmi pitävät kaikkia tärkeinä, mutta kiinnostavimmaksi osoittautui mielekkään elämän pohtiminen.

Talouden käsittelyssä ei päästy aivan ruohonjuuritasolle miettimään, kuinka eläkeläisen olisi viisasta hoitaa raha-asioitaan. Mitä järkeviä vaihtoehtoja on olemassa, jos



Hanna-Reetta Metsänheimo pitää vanhuuteen varautumista tärkeänä.

tilille on jäänyt hiukan rahaa pesämunaksi?

Eila Salmi pitää ennakointia kaiken kaikkiaan tärkeänä. Kuopion kansalaisopiston ryhmä tarjosi tähän hyvän mahdollisuuden.

– Osallistuminen ja yhteisöllisyyden tunne ovat minulle hyvin merkityksellisiä asioita. Kurssi sai miettimään näiden toteutumista. Pitäisiköhän tietotekniikan hyödyntäminen ottaa vielä mukaan ihan omana teemana?

Tauno Salmi sanoo arvostaneensa ryhmän jäsenten vuorovaikutusta ja mahdollisuutta kokemuseräisen tiedon vaihtamiseen. Omakohtaiset tarinat veivät mukanaan.

– Myös mielekkään elämän alustuspuheenvuoro oli erinomainen. Puhuja pohti vanhuuteen varautumista ja eläkepäivien rikastuttamista ansiokkaasti eri kanteilta, itsekin jo eläkeläisenä. Hän vertasi vanhuusiän mielenmaisemaa vuorelle kiipeämiseen: hengästyy mutta näköalat ovat paljon paremmat.

### Omannäköistä toimijuutta

Koulutussuunnittelija **Hanna-Reetta Metsänheimo** kertoo, että kokemukset Kuopion kansalaisopiston pilottikurssista ovat erittäin positiivisia.

– On mahtavaa, että voimme vastata ikääntyvän väestön tarpeisiin ja toiveisiin tuomalla uutta sisältöä kurssitarjontamme. Samalla kehitämme senioripedagogiikkaa ja tuemme ikääntyvien kuopiolaisien hyvää elämää.

Metsänheimon mielestä vanhuuteen varautuminen on tärkeä ja ajankohtainen aihe.

– Ennakointi ja asioiden järjestäminen luovat turvaa, jonka päälle voi rakentaa omannäköistä toimijuutta. Ryhmissä syntyy keskustelua ja vertaisoppimista yhteisen ajattelun kautta.

Vanhuuteen varautuminen hyödyttää niin yksilöä kuin koko yhteiskuntaa.

– Toivon kovasti, että ennakkoinnin kurssi asettuu kiinteäksi osaksi ikäihmisten kursistarjontaan. Keväällä tarjoamme kurssin Kuopion lisäksi Maaningalla, Nilsiässä, Karttulassa ja Vehmersalmella. Jatkossa tähän yhteyteen voisi kehittää vielä lisää alueellista asiantuntijuutta ja yhteistyötä. ♥



### Miten ryhmämalli toimii?

Vanhustyön keskusliitossa kehitetty Varaudu vanhuuteen -ryhmämalli on ladattavissa Vanheneminen.fi-verkkosivustolta.

Ryhmämallin ja siihen liittyvät aiheet voi ottaa heti käyttöön. Ryhmänohjaajan oppaasta saa kattavat ohjeet tapaamisten suunnitteluun ja toteutukseen.

Ryhmänohjaaja pitää tietoisuuskunkin tapaamisen aluksi. Tietoisuuskun ja varten on valmiit ja lyhyet asiantuntijavideot. Esitysten muistiinpanokentässä on lisätietoja ohjaajalle.

Lähtökohtana on keskustelun ja osallistujien oman pohdinnan viittäminen, ei niinkään vanhuuteen varautumisen kouluttaminen.

Markku-hankkeen kohtaamispaikkojen osallistujat kuvailevat palautteissa kokemuksia toiminnasta.



## Yhteisöllisyyttä ja kohtaamispaikkoja taloyhtiöihin

lääkäiden kotipiiriin vietävä toiminta on noussut viime vuosina hanketoiminnassa vilkkaan kehittämisen kohteeksi. Moni kotona asuva ikäihminen arvostaa lähellä toteutettua osallistumismahdollisuutta. Markku-matkaava päiväpalvelu -hanke on yhdessä taloyhtiöiden ja vuokratalo toimijoiden kanssa luonut kohtaamispaikkoja eri puolille Tamperetta.

Teksti: Suvi Fried ja Maiju Ratala – Kuvat: Uhma Oy

**M**arkku-matkaava päiväpalvelu-hankkeen kohtaamispaikat järjestetään lähellä osallistujien kotipiiriä, asuintalon kerhotilassa tai asuinalueen asukastilassa.

— Ohjaajat liikkuvat osallistujien luokse eikä toisinpäin, ja osallistumiskynnys halutaan muutenkin pitää mahdollisimman matalana, summaa projektityöntekijä **Saara Pitkälä**.

Toiminta pohjautuu yhteiskehittämiseen eli sisältöjä suunnitellaan yhdessä osallistujien kanssa. Kohtaamisten ohjelma koostuu monipuolisista tietoisuudellisista aiheista, yhdessäolosta ja taukoliikunnasta. Vuoden 2020 aikana toimintaa on muokattu kulloinkin voimassa olevien suositusten mukaisesti.

### **Kohtaamispaikkatoiminta yhteistyössä taloyhtiön kanssa**

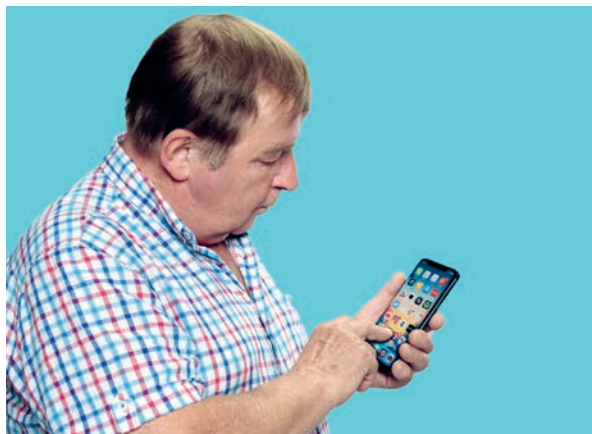
Markku-hankkeessa kehitetty kohtaamispaikkatoiminta perustuu taloyhtiöiden ja vuokratalotoimijoiden kanssa tehtävään tilayhteistyöhön. Yhteistyöhön on lähtenyt niin senioritaloja kuin muitakin taloyhtiöitä, joissa iäkkäiden asukkaiden määrä on ollut suuri.

Yhteistyön käynnistämiseen sisältyy neuvottelutilan käyttöön liittyviä käytäntöjä ja viestintää. Toiminnan sisällöt ja kohtaamisten säännöt suunnitellaan yhdessä. Kohtaamispaikkatoiminnan hyödyt välittyvät yhteisöön tapaamisten ulkopuolellakin. Asukkaiden keskinäinen tutustuminen vahvistaa naapuriapua ja turvallisuuden tunnetta erityisesti yksin asuvien asukkaiden kohdalla.

Eräs osallistuja kuvaili, ettei hänellä ole enää niin yksinäinen olo omassa asunnossaan, kun hän tietää, että ”ne muut” ovat siellä olemassa, samassa talossa. ”Vaikka ne on ennenkin olleet siellä, ne on paremmin siellä nyt. Hassua. Ne on niin kun lähempänä.”

Hanke päättyi vuoden 2021 aikana, mutta tavoitteena on tukea osallistujia jatkamaan toimintaa omaehtoisesti. Tampere-laisen senioritalon hallituksen puheenjohtaja **Eeva-Kaarina Niemelä** on toiveikas.

— Markku-hanke on vahvistanut senioritalomme yhteisöllisyyttä niin paljon, että uskaltaudumme yrittämään yhteisen toiminnan jatkoa omin voimin, omannäköisesti. Toivomme kuitenkin Markun työntekijöiltä edelleen tukea toimintamme alkuvaiheessa.



### **Monipuolista ryhmätoimintaa ja digitukea kotipiirissä**

Markku-hankkeen kohtaamispaikkojen ohjelmassa pyritään monipuolisuuteen, koska erilaiset sisällöt houkuttelevat mukaan erilaisia osallistujia. Tietoisuuden aiheita ovat olleet esimerkiksi ravitsemus, digitaaliset ja mielen hyvinvointi. Kahvittelevä ja tietovisailu vahvistavat yhteisöllisyyttä yhdessä koettujen mukavien hetkien avulla.

Digityöpajassa osallistuja opettelee itse käyttämään omaa laitettaan.

— Yhdessä digirohkeaksi -toiminta on osoittanut, miten tärkeä rooli osallistujien keskinäisellä vertaistuellalla on. Asioita voi ihmetellä ja opetella yhdessä, kuvailee projektityöntekijä **Henri Kork**.

Viime syksynä osallistujat ovat päässeet harjoittelemaan myös etätapaamisia, kun eri ryhmien osallistujat ovat kokoontuneet yhteen Jitsi-videopuhelupalvelussa. ♥

## **Kohti ikäystävällisiä taloyhtiöitä**

**P**irkanmaalla toteutettiin lokakuussa 2020 taloyhtiöiden hallitusten jäsenille ja isännöitsijöille kysely, jossa selvitettiin heidän kokemuksiaan ja tietotarpeitaan ikääntymiseen ja asumiseen liittyen. Kysely välitettiin kohderyhmälle Kiinteistöliitto Pirkanmaan uutiskirjeen mukana. Vastaajia oli 179 ja heistä suurin osa, 87 prosenttia, oli taloyhtiön hallituksen jäseniä. 60 vuotta täyttäneitä oli 71 prosenttia.

Vastaajista 70 prosenttia kertoi kohtaavansa tehtävässään ikääntymiseen liittyviä kysymyksiä ja yhteydenottoja. Reilu puolet vastaajista kohtasi kysymyksiä muutaman kerran vuodessa ja 44 prosenttia kuukausittain tai useammin. Lähes puolet vastaajista toivoi koulutusta ikäasumisen ratkaisuksista. Heistä 77 prosenttia toivoi koulutukseen vanhustyön ammattilaisen osaamista. Lisätietoa kaivattiin esimerkiksi huoli-ilmoituksesta, muistisairaana kohtaamisesta ja asukkaiden yhteisöllisen toiminnan vahvistamisesta.

Viestintä ja yhteydenpito nousivat vastauksissa yhdeksi merkittäväksi toimijoita työllistäväksi aihepiiriksi. Viestinnän sähköistyminen ja taloyhtiön sisäiset ristiriidat nousivat esiin vastauksissa. Vastauksissa ilmeni myös epätietoisuutta ja jopa kuormittumista epäselvien vastuiden vuoksi: *”Ikääntyvät ihmiset tarvitsevat monenlaista tukea pystyäkseen asumaan pidempään nykyisessä kodissaan. Taloyhtiön hallituksella ei ole välttämättä riittävästi tietoa tällaisen tuen tarjoamiseen.”*

Kysely toteutettiin yhteistyössä Kiinteistöliitto Pirkanmaa ry:n kanssa. Kyselyssä ilmenneiden tietotarpeiden pohjalta Markku-hankkeessa (STEA 2018–2021/Sopimusvuorisäätiö) on koottu Ikäystävällinen taloyhtiö -esite.

Yhdessä digirohkeaksi -toiminnasta on muotoutunut luonteva osa yhteisöllisyyttä ja osallisuutta vahvistavaa hanketyötä, koska osallistuminen digitalisoituvassa ajassamme vaatii usein digitaalisia taitoja. Koronavuoden aikana tämä on korostunut aivan poikkeuksellisella tavalla.



# Etäratkaisut toimivat myös huonokuuloiselle

Etätapaamiset tulivat tutuiksi vuoden 2020 aikana. Osalle siirtyminen etäratkaisujen käyttöön oli vaivatonta. Moni kaipasi kuitenkin tukea. Kuuloliitossa heräsi kysymyksiä, miten huonokuuloinen voi osallistua etätoimintaan.

Teksti: **Hanna Rantala** — Kuva: **Kuuloliitto**

**A**rvion mukaan jopa 800 000 suomalaisella on jonkinasteinen kuulonalenema. Yli 70-vuotiaista näin on yli puolella. Ikääntyneistä moni toimii arjessaan lievän kuulonaleneman kanssa ilman apuvälineitä. Osa käyttää kuulokojeita tai

sisäkorvaistutetta. Pieni osa on kuuroutunut ja kommunikoi viitotun puheen tai kirjoitustulkkauksen kautta. Digiloikan myötä osallistujiemme tuli löytää heille sopivat etäratkaisut, jotta etätaitojen oppiminen tuntui mielekkäältä.

## **Etätapaamiset ja ääniliitännät**

Miten kuulovammainen henkilö sitten voi osallistua etätoimintaan? Yhtä oikeaa ratkaisua ei ole; se mikä sopii yhdelle, ei välttämättä toimi toisille. Yksin ei tarvitse pärjätä. Moni digitukija ohjaa kaiuttimien tai kuu-



lokkeiden etsinnässä sekä niiden käyttöönottamisessa. Tärkeää on, ettei äänen voimakkuutta säädä liian kovalle. Tarvittaessa on syytä hakeutua kuulon tutkimuksiin. Kuntoutusohjaaja ja kuulon kuntoutuksen ammattilaiset auttavat kuulon apuvälineiden kanssa.

#### *Kaiuttimet*

Älylaitteiden ja tietokoneiden sisäiset kaiuttimet riittävät sellaisenaan monille. Osa tarvitsee lisävahvistusta. Digituesta voi pyytää ohjeistusta sopivan kaiuttimen etsimään,

liittiminen yhteensopivuuden tarkistamiseen sekä Bluetooth-tekniikan käyttöön.

#### *Kuulokkeet*

Kuulokkeita etsiessä tärkeintä on kokeilla erilaisia kuulokkeita ja selvittää, mitkä kuulokkeet sopivat itselle. Nappikuulokkeet eivät sovellu kuulokojeiden käyttäjälle, mutta muunlaisista kuulokkeista voi löytyä apu.

Kuppimallisia kuulokkeita etsiessä on hyvä tarkistaa, että kuulokojeet mahtuvat kupin sisään siten, ettei mikään jää painamaan ja vinkumista ei ilmene. Osalla kojeet viheltävät kupin sisällä aina. Kuulokkeita etsivälle ratkaisu saattaa löytyä perinteisemmistä, pehmustetuista sankakuulokkeista. Tällöin kuulokkeet asetetaan kuulokojeiden mikrofonin kohdalle.

#### *Kaulainduktiosilmukat*

Kaulainduktiosilmukka siirtää äänen suoraan kuulokojeisiin. Silmukka liitetään äänilähteeseen kuulokkeiden tapaan. Kuulokojeessa tulee tällöin olla aktivoituna induktiivinen kuunteluohjelma (T tai MT-asento). Kuntoutusohjaaja voi auttaa löytämään sopivan kaulainduktiosilmukan.

#### *Uuden sukupolven kuulokoje*

Laitevalmistajilla on Bluetooth-yhteyttä hyödyntäviä kuulokojeita, joihin pystyy parittamaan älylaitteen. Tällöin ääni yhdistetään älylaitteesta suoraan kuulokojeisiin ja ääntä hallitaan puhelimeen ladattavan sovelluksen kautta. Lisätietoa saa sairaalan kuulon kuntoutuksen ammattilaisilta sekä kuuloalan maahantuoilta.

### **Kirjoitustulkkaus etätoiminnassa**

Kirjoitustulkkaus tukee osallistumista: teksti tukee puhetta ja esitystä. Tulkkauspalvelupäätöstä haetaan Kelalta. Sopiva etätulkkausratkaisu riippuu käyttäjän tarpeista sekä käytössä olevasta etäalustasta.

#### *Kirjoitustulkkaus Zoomissa*

Zoom on toistaiseksi ainoa laajasti käytetty etäalusta, joka sisältää suomeksi toimivan tekstitysominaisuuden. Tulkkaus toimii tv-tekstityksen kaltaisesti ja osallistuja voi seurata tekstitystä, kuvaa ja esitystä samanaikaisesti.

Huonokuuloiset ovat kokeneet Zoomin kirjoitustulkkauksen hyväksi. Tekstien käyttäminen päälle on vaivatonta. Osalle teksti

on kuitenkin melko pientä. Moni kuuroutunut kokee, että Zoomissa tekstiä näkyy liian vähän kerrallaan ja että se poistuu näkyviltä liian nopeasti. Blackboard-alusta sisältää vastaavanlaisen toiminnon.

#### *Tulkkaus pilvipalveluissa*

Muilla etäalustoilla kirjoitustulkkaus voidaan toteuttaa esimerkiksi pilvipalveluita hyödyntäen. Käyttäjä avaa kaksi linkkiä: yksi etätapaamiseen ja toinen kirjoitustulkkaukseen. Kirjoitustulkki luo tiedoston ja jakaa sen linkin kautta käyttäjille. Tulkkaus näkyy käyttäjälle reaaliaikaisesti, mutta käyttäjän on rullattava tekstiä itse alaspäin.

Moni huonokuuloinen kokee tulkkausseuraamisen näin hankalaksi. Yksistään kirjoitustulkkausseuraaminen merkitsee huulion ja esityksen häviämistä. Kahden ikkunan asettelu vaatii näppäryyttä ja pienentää näkymää.

Moni kuuroutunut kokee ulkopuolisen kirjoitustulkkausseuraamisen sinällään luontevaksi. Kokonaisuus on helppo hahmottaa, kun tekstiä on enemmän näkyvillä. Tekstin vierittäminen käy kuitenkin rasakaaksi. Tulkit voivat helpottaa seuraamista jonkun verran säätämällä tekstikokoa: tekstin tulee olla helppolukuista mutta sen verran pientä, ettei rullaaminen ole jatkuvaa.

#### *Text on Tap*

Text on Tap on kirjoitustulkkausohjelma, jolla käyttäjä voi valita itselleen mieleisen toteutustavan. Tulkkausta voi seurata erilliseltä ikkunalta pilvipalvelujen tapaan. Tulkkaus kuitenkin rullautuu automaattisesti. Käyttäjä voi myös sijoittaa tulkkausruudun päälle, jolloin se toimii tv-tekstitysten tapaisesti. Toiminto vaatii jonkun verran harjoittelua. Text on Tap on monipuolinen ja miellyttävä käyttää. Ohjelma on kuitenkin maksullinen.

Useimmat etätulkkausratkaisut on rakennettu alun perin muuhun käyttöön. Tekniikka kuitenkin kehittyä valtavalla vauhdilla ja myös tulkkausratkaisut paranevat. Toimiva ratkaisu löytyy kyllä kokeilemalla ja testaamalla. ♥

# Omaishoidon monet kasvot

Omaishoito on merkittävä voimavara Suomelle. Omaishoitajia tulee tukea monin tavoin, sillä työ voi olla hyvinkin kuormittavaa ja omaishoitajan voi olla vaikea arvioida omaa jaksamistaan.

Teksti: **Henna Harju** ja **Farid Ramadan** — Kuva: **Sharath Giri / Pexels.com**





**O**maishoidon tukea sai Suomessa vuonna 2019 noin 49 000 henkilöä. Todellisuudessa omaishoitajien määrä on kuitenkin suurempi, koska kaikki omaishoitajat eivät halua hakea omaishoidon tukea, tai sitä ei ole heille jostain syystä myönnetty. Kaikki omaistaan hoitavat eivät myöskään tunnista itseään omaishoitajaksi.

Omaishoito on inhimillisestä näkökulmasta tärkeää. Omaishoitaja tuntee läheisen tarpeet ja kotiympäristössä läheisten toimesta tapahtuva hoito on usein myös hoidettavan toive. Suomalaisen väestön ikääntymässä hoidon järjestäminen kaikille sitä tarvitseville on yhteiskunnalle suuri haaste. Yhteiskunnan tasolla omaishoito on merkittävä voimavara Suomelle.

### **Omaishoitajan oma hyvinvointi jää usein toiseksi**

Omaishoitajan rooli ei kuitenkaan ole helppo. Työ voi olla hoidettavan läheisen kunnan takia raskasta fyysisesti ja psyykkisesti, mikä verottaa omaishoitajan omaa jaksamista. Kuormitustilanne voi syntyä vaivihkaa ilman, että omaishoitaja itse sitä tunnistaa. Hyvä itsetuntemus ja läheiset voivat auttaa tunnistamaan muutokset omaishoitajan jaksamisessa.

Pitkä kuormitus voi näkyä omaishoitajan käytöksessä hoidettavaa läheistä kohtaan. Arkeen voi tulla mukaan tiuskimista, rajuja hoito-otteita tai ylilääkitsemistä. Kaltoinkohtelu ja väkivalta omaishoitosuhteissa ovat tabuja ja vaikeasti tunnistettavia ilmiötä. Myös omaishoidon parissa toimivien ammattilaisten voi olla vaikea tunnistaa ja ottaa epäilyt kaltoin kohtelusta puheeksi.

Monien omaishoitajien tilanne on varmasti hyvä, eikä hoitosuhteeseen liity erityisiä haasteita. Tyypillisin omaishoitosuhte perustuu parisuhteeseen, jonka muuttuminen hoivasuhteeksi on itsessään valtava muutos, joka kuormittaa mieltä. Parisuhteen aiempi dynamiikka näkyy omaishoitosuhteessa. Jos parisuhteessa on ollut risiriitoja tai väkivaltaa, on pohja hoivasuhteelle jo valmiiksi riskialtis. Kansainvälisten ja kotimaisten tutkimusten valossa tiedetään, että omaishoitajien arki on usein kuormittanut ja tutkimuksissa on tunnistettu useita omaishoitosuhdetta kuormittavia tekijöitä ja niiden yhteys väkivaltaiseen käyttäytymiseen.

### **Ovi auki muutoksille**

Parhaiten arjessa jaksaa omaishoitaja, joka pystyy säilyttämään elämässään aikaa omille kiinnostuksen kohteille ja oman hyvinvoinnin edistämiseen. Omaishoidon tuki mahdollistaa omaishoitajille vapaapäivien pitämisen. Erityisesti omaishoitajien parissa työskentelevien ammattilaisten parissa on tärkeää huomioida omaishoidettavan voimien lisäksi omaishoitajan hyvinvointi ja havainnoida kokonaistilannetta. Ikääntyvien omaishoitajien omassa terveydentilassa saattaa tapahtua muutoksia, joiden myötä omaishoidon ei ole enää mielekästä jatkaa.

Tällaisessa tilanteessa omaishoitajien parissa työskentelevien ammattilaisten olisi hyvä kertoa omaishoitajalle vaihtoehtoisista tavoista järjestää hoito. Tarve muutokselle voi lähteä joko omaishoitajan tai -hoidettavan terveydentilan muutoksista, päätös ei kuitenkaan ole helppo.

— Jo alussa pitäisi kertoa, että omaishoitajuudesta on mahdollista luopua, ja omia rajoja ei tarvitse ylittää. Kun oma jaksamisen raja tulee vastaan, tarvitaan tukea päätöksen tekoon. Tiukasti pidetään kiinni, ja ammattilaisten ei anneta tulla väliin. Rakkaus on voimakasta, toteaa **Päivi Helakallio** Suvanto ry:stä.

### **Omaishoitajille on tarjolla tukea myös korona-aikana**

Suomessa Omaishoitajaliitto ja sen jäsenjärjestöt ovat tukeneet omaishoitajia järjestämällä muun muassa vertaisryhmätoimintaa. Keväällä 2020 käynnistyi Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen (STEA) rahoittama Tunne Voimavarasi -hanke, jossa kehitetään vertaistukitoimintaa ikääntyvien naisomaishoitajien tueksi.

Hankkeen tuki on kohdennettu heille, jotka pelkäävät käyttävänsä väkivaltaa tai ovat kaltoinkohdelleet hoidettavaa läheistään. Kehitettävä interventio perustuu tutkittuun tietoon ja ehkäisevän väkivaltatyön malleihin. Hankkeen ensimmäinen verkkovälitteisesti toteutettu vertaisryhmä saatiin päätökseen joulukuussa 2020. Siitä saatu palaute on rohkaisevaa. Eräs ryhmään osallistuja kuvasi samaansa tukea näin: ”Vertaisten kertomukset omista tilanteistaan ja tunteistaan sai minut ymmärtämään, että minulla on lupa tuntea kuin tunnen ja lupa olla väsynyt ja saamaton. En ole mitenkään huono tai epänormaali. Syyllisyyden tunne

siitä, että teen omia mieluisia ja mielihyvää tuottavia asioita, on vähentynyt.”

Ryhmämuotoinen tuki on useissa tutkimuksissakin todettu toimivaksi tavaksi auttaa omaishoitajia. Ryhmätoiminnassa pääsee purkamaan omia ajatuksiaan muiden samankaltaisessa tilanteessa olevien kanssa. Tukiryhmien kautta voi saada omaishoitajien kannalta hyödyllistä tietoa esimerkiksi oikeaoppisista hoitotoimista, lainsäädännöstä ja muusta tarjolla olevasta tuesta.

Vertaisryhmätoiminnalla voidaan vaikuttaa myös toiseen tunnistettuun väkivallanriskitekijään: eristäytymiseen. Tämä riski onkin nyt koronapandemian takia erityisen korostunut, sillä monia omaishoitajien tukitoimintoja on supistettu. Tukitoimien kannalta on haasteellista, että monet omaishoitajat ja hoidettavat läheiset kuuluvat koronan riskiryhmään.

Apua, vertaistukea ja tärkeää tietoa on kuitenkin tarjolla myös verkkovälitteisesti ja kuntien omaishoidosta vastaavat sekä Omaishoitajaliiton paikallisyhdistykset ovat hyvä paikka lähteä etsimään tietoa ja tukea. ♥

### **Tietoa**

Tunne voimavarasi -hankkeesta ja hankkeen vertaisryhmistä:  
<https://www.miinasillanpaa.fi/hankkeet/tunne-voimavarasi/>

Ammattilaisille ikäihmisten kaltoinkohtelusta Suvanto Ry:n verkkosivuilta: <https://www.suvantory.fi/tietoa-ammattilaisille/>

# Iäkkään ihmisen oikeuksista sosiaali- ja terveyspalveluissa

Iäkkään ihmisen oikeuksien turvaaminen perustuu lakeihin ja suosituksiin. Ihmiset ovat erilaisten ominaisuuksiensa, taustojensa ja kulttuuriensa perusteella yhdenvertaisia lain mukaan. Jokaisella on oikeus turvalliseen ikääntymiseen, johon sisältyy oikeus tarpeenmukaiseen hoitoon ja hyvään huolenpitoon.

Teksti: **Katriina Smedberg** ja **Rauni Leinonen**

Suomessa oli vuonna 2019 1,2 miljoonaa 65 vuotta täyttänyttä kansalaista. Joka sadas heistä oli 90-vuotias tai sitä vanhempi. Ikä sinällään ei tuo toimintakyvyn rajoitteita, mutta ikääntymisen myötä yleistyvät sairaudet lisäävät toimintakyvyn rajoitteita. Suomessa arvioidaan olevan yli 190 000 etenevään muistisairauteen sairastunutta henkilöä.

Ikääntyessä päivittäinen elämä vaatii toimia, jotka koskettavat ikääntynyttä ja hänen omaisiaan. Avuntarve ja riippuvuus muista ihmisistä lisääntyy elämänkulun loppupuolella. Esimerkiksi 10 prosenttia sosiaali- ja terveydenhuollon asiakkaista kerryttää 81 prosenttia kokonaiskustannuksista. Heistä noin 38 prosenttia on sosiaali- ja terveydenhuollon lyhytaikaisia ja pitkäaikaisia palveluja käyttäviä iäkkäitä henkilöitä. Iäkkäällä tarkoitetaan henkilöä, jonka fyysinen, kognitiivinen, psyykinen tai sosiaalinen toimintakyky on heikentynyt korkean iän myötä alkaneiden ja pahentuneiden sairauksien tai korkeaan ikään liittyvän rappeutumisen vuoksi.

## Ikäystävällinen Suomi

Hallitusohjelmassa tavoitellaan ikäystävällistä Suomea, joka tunnistaa väestön ikääntymisen aiheuttaman yhteiskunnallisen muutoksen ja siihen varautumisen. Ikääntyneet ovat yhteiskunnan voimavara. On tärkeää tavoitella ihmisten terveiden elinvuosien lisäämistä, toimintakyvyn parantamista ja palveluiden kohdentamista oikea-aikaisesti ja tehokkaasti.

Tulevaisuudessa sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalvelut järjestetään sote-keskuksissa. Sote-uudistus edellyt-

tää muun muassa asiakkaan tarpeista lähtevien palveluprosessien kehittämistä. Hyvän ikääntymisen tueksi on turvattava laadukkaat palvelut niitä tarvitseville.

## Iäkkään itsemääräämisoikeus

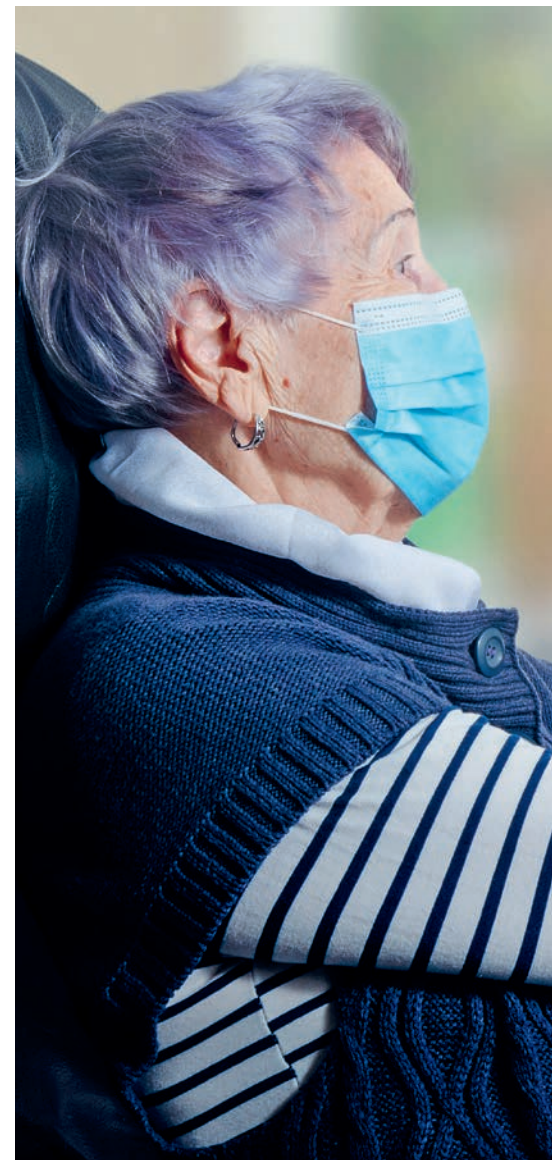
Ihmisoikeuksia koskevista asiakirjoista suurin osa on viranomaisten julistuksia, toimintaohjelmia tai ohjesääntöjä, jotka ohjaavat toimintaa, mutta joita valtioiden ei tarvitse tiukasti noudattaa. Itsemääräämisoikeus liittyy keskeisesti ihmis- ja perusoikeuksiin. Iäkkään ihmisen oikeudet perustuvat YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmalliseen julistukseen. Vaikka julistuksessa ei mainita erikseen ikää kiellettyinä syrjintäperusteena, voidaan ikä sisällyttää kohtaan ”muut tekijät”. Julistuksen perusteella henkilön oikeuksia ja vapauksia ei saa rajoittaa.

Hyvän tekeminen ja vahingon välttäminen, ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, koskemattomuus, oikeudenmukaisuus sekä yhdenvertainen kohtelu sairaudesta riippumatta, ovat sosiaali- ja terveydenhuollon eettisiä arvoja. Useat eri lait oikeuttavat iäkästä henkilöä saamaan laadukasta hoitoa ja palvelua.

Henkilökohtainen valinnanvapaus ja koskemattomuus ovat myös perusoikeuksia. Ikääntyminen tai heikentynyt toimintakyky eivät sulje pois kelpoisuutta päättää hoidostaan tai tarvitsemistaan palveluista. On tärkeää, että ikääntyneillä säilyy itsemääräämisoikeus, ja he voivat valita palveluita, jotka heille sopivat. Itsemääräämisoikeuden merkitys jopa korostuu kuin väistyvä terveyden ja toimintakyvyn heikentyessä.

Valinnanvapaus edistää ikääntyneen vastuuta hyvinvoinnistaan. Tilanteessa, jossa

iäkkään päätöksentekokyky on heikentynyt, tietoisien suostumuksen saaminen vaikeutuu. Esimerkiksi etenevään muistisairauteen sairastuneen henkilön oikeudellinen kyvyk-



kyys heikkenee asteittain. Lievästi muisti-sairas on lähes aina oikeudellisesti kyvykäs. Sairauden vaikeassa vaiheessa oleva henkilö on jo menettänyt laajasti kyvykkyyttään ilmaista tahtoaan.

Kun henkilön oikeudellinen toimintakyky heikkenee niin, ettei hän itse kykene ymmärtämään päätöstensä merkitystä ja toimii etujensa vastaisesti tai vaarantaa vakavasti muiden terveyden, omaisuuden tai turvallisuuden, tulee ryhtyä henkilön suojaamiseen. Suojaaminen ehkäisee muun muassa henkilön heitteille jäämisen. Suojaimisen menetelmä on muun muassa huoli-ilmoituksen tekeminen.

### Iäkkään toimijuus

Iäkkään henkilön itsemääräämisoikeutta vahvistaa toimijuus. Vuorovaikutteinen kohtaaminen tai kohtaamattomuus rajaavat tai mahdollistavat iäkkään toimijuutta. Toimi-

juutta tukee avoin ja perusteellinen asiakkaan elämäntilannetta koskeva hoidon ja palvelutarpeen selvittäminen, mitä muun muassa asiakas- ja palveluohjaaja tekee. Vainnansvapaus on ehto sille, että toimijuus mahdollistuu. Tasavertainen kohtaaminen luo perustan iäkkään henkilön toimijuudelle.

Iäkkäällä henkilöllä on oikeus osallisuuden, arvokkaaseen elämään ja oikea-aikaisiin sekä riittäviin palveluihin. Perus- ja ihmisoikeusnäkökulmasta myös iäkäs henkilö on itse oikeuksiensa haltija, ei vain toimintojen kohde. Elämä tulee kokea merkityksellisenä samalla kun sitoudutaan asioihin, jotka ovat merkittäviä. Osallisuus edistää hyvinvointia. Merkitykselliseksi elämänsä kokeva ihminen tuntee vastuuta myös toisista. Iäkkään hyvää elämänlaatua kuvaa hänen mahdollisuutensa osallistua yhdenvertaisesti yhteiskunnan toimintaan, hoitaa asioitaan ja nauttia arkea ylläpitävistä asioista. ♥

### Kirjoittajat

**Katriina Smedberg**, sairaanhoitaja (AMK), muistihoitaja, valmistui joulukuussa 2020 Asiakas- ja palveluohjauksen erikoistumiskoulutuksesta Kajaanin Ammattikorkeakoulusta.

**Rauni Leinonen**, KT, TTM, yliopettaja, Asiakas- ja palveluohjauksen erikoistumiskoulutuksen vastuunopettaja, Kajaanin Ammattikorkeakoulu



# Milloin raja ylittyy?

Tyypillisesti ikääntyneeseen ihmiseen kohdistunut lähisuhdeväkivalta on jatkunut pitkään, jopa yli 10 vuotta, koska väkivaltaa ei välttämättä tunnisteta, kertoo Tampereen kaupungin lähisuhdeväkivaltatyöntekijä, Noora Kannisto

Teksti. **Riikka Kömi, Sari Mäkelä, Kirsi Mäkikauppila, Kaisa Savikko ja Kaisa Suojärvi**

**N**aapurista kuuluu kovaa huutoa ja kolahduksia. Taas, toteaa Rauni itsekseen. Mitähän siellä tapahtuu, hän miettii. Naapurin ulko-ovi paukahtaa kiinni ja Rauni seuraa ikkunastaan naapurinsa aikuisen pojan marssivan tuottuneen oloisena isänsä kotoa pois. Sama tilanne on tapahtunut ennenkin juuri silloin, kun naapurissa asuva iäkäs mies on saanut poikansa vieraisille. Siellä ei voi olla kaikki hyvin, to-

teea naapuri ja päättää tehdä pohtimansa huoli-ilmoituksen naapuristaan sosiaalityöntekijälle. Myöhemmin Rauni tapaa naapurinsa, joka kertoo avoimesti monen vuoden piinan päättyneen sosiaalityöntekijän yhteydenoton jälkeen, kun hän ymmärsi kärsivänsä lähisuhdeväkivallasta.

Ikäihmisiin kohdistuvalla lähisuhdeväkivallalla tarkoitetaan luottamuksellisessa suhteessa tapahtuvaa tekoa tai tekemättä jät-

tämistä, joka vaarantaa yli 65-vuotiaan henkilön terveyden, hyvinvoinnin ja turvallisuuden. Lähisuhdeväkivalta käsittää myös muita osa-alueita kuin perinteisen fyysisen väkivallan muodon.

– Tyypillinen taloudellisen lähisuhdeväkivallan muoto voi olla ikäihmisen pakottaminen testamentin kirjoittamiseen tai sen muuttamiseen vastoin asianosaisen tahtoa, Kannisto kertoo. Kannisto on sairaanhoi-



taja (YAMK). Tällä hetkellä hän toimii Tampereen kaupungin sosiaalipäivystyksessä ja kehittää Tampereen sekä Oriveden kaupunkien hyvinvointipalveluissa tehtävää lähisuhdeväkivaltatyötä.

## Älä sulje silmiäsi

Lähisuhdeväkivallasta vaietaan helposti. Jotkut väkivaltaa kokeneet ikäihmiset eivät pysty tai eivät halua kertoa kokemastaan, sillä siihen saattaa liittyä myös syyllisyyttä ja häpeää. Lähisuhdeväkivallan uhri ei myöskään välttämättä näe itseään uhrina, vaan pitää toimintaa normaalina, koska on hiljalleen tottunut lähisuhdeväkivaltaiseen elämään.

Kanniston mukaan tähän liittyy myös väkivallan tekijän vallankäyttöä uhrin kohdalla. Tekijä saattaa uskotella, ettei kukaan usko väkivallan uhrin, vaikka hän kertoisi asiasta eteenpäin. Koska väkivallan tekijä on läheinen ihminen, saattaa uhrilla olla myös huoli siitä, mitä seurauksia tekijälle aiheutuisi.

## Uskalla puuttua

Kaltoinkohtelua ja väkivaltaa ei tule hyväksyä ja siihen tulee puuttua. Jos ammattilaisena tai läheisenä henkilönä huomaa ikäihmisen kokevan väkivaltaa, pitäisi asia uskaltaa ottaa puheeksi. Kanniston mukaan työntekijän tulee kysyä lähisuhdeväkivallasta suoraan.

— Vastentahtoisesti ei voida ketään auttaa vaan lähisuhdeväkivaltaa kokevan henkilön on itse haluttava tilanteeseen muutosta. Jos keskusteluyhteys ei aukea työntekijän ja asiakkaan välille, voi hänelle jättää esitteitä tai puhelinnumeron ja kehoittaa ottamaan yhteyttä, jos tarvitsee myöhemmin apua tilanteeseensa. Usein yhteyttä työntekijään otetaan myöhemmin, joissain tapauksissa jo viikon päästä, joissain tapauksissa muutamien vuosien päästä, kertoo Kannisto.

## Luo luottamusta

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos on julkaisut verkkokoulun Luo luottamusta – Puutu väkivaltaan, joka antaa sosiaali- ja terveysalan ammattilaisille keinoja tunnistaa, kohdata ja puuttua lähisuhdeväkivaltaan. Verkkokoulutus on maksuton, ja se koostuu monipuolisesta, selkeästä ja herättelevästä materiaalista. Koulutusta suositellaan tehtäväksi työparin tai tiimin kanssa, mutta sen

voi suorittaa myös itseopiskeluna. Koulutus pitää sisällään tietoa lähisuhdeväkivallasta ilmiönä, kertoo puuttumisen velvollisuudesta sekä antaa konkreettisia keinoja lähisuhdeväkivaltaan puuttumiseksi.

Kanniston mukaan Tampereen hyvinvointipalveluissa on annettu vahva suositus verkkokoulutuksen suorittamisesta ja lähiesimiehet ovat sitoutuneet siihen, että työntekijät suorittaisivat kyseisen kurssin. Sosiaali- ja terveysalan kenttä on laaja ja lähisuhdeväkivaltaa kokeva henkilö on mahdollista kohdata millä tahansa sektorilla. Koulutus on tärkeä, tarpeellinen ja sopii kaikille sosiaali- ja terveysalan ammattilaisille sektorista riippumatta. ❤️

*Tämä artikkeli on luotu osana Tampereen ammattikorkeakoulun sosionomi YAMK-opintoja. Ohjaavana opettajana toimi Merja Sinkkonen.*



## Apua lähisuhdeväkivaltaan:

Akuutissa tilanteessa soita 112.

Keskusteluapua saa oman kunnan terveydenhoitajalta tai sosiaaliohjaajalta.

Nollalinja 080 005 005,  
nollalinja.fi

Suvanto-linja 0800 06776,  
www.suvantory.fi

Rikosuhri päivystys 116 006,  
www.riku.fi

# Väkivallalla on monia muotoja

## Fyysinen

Kaikki teot, jotka aiheuttavat tarpeetonta kipua tai tuskaa. Toisen omaisuuden tuhoaminen tai tavaroiden heittäminen.

## Taloudellinen

Omaisuuden tai rahan käyttö ilman lupaa, edunvalvojan aseman väärinkäyttö, tarpeeton rahan kontrollointi, kiristäminen tai pakottaminen testamentintekoon.

## Hoidon ja avun laiminlyönti

Riittävän hoidon, avun, ruoan tai hygienian laiminlyönti. Myös yli- tai alilääkintä eli niin kutsuttu kemiallinen väkivalta. Voi olla tahallista tai tahatonta.

## Henkinen, sosiaalinen, emotionaalinen ja hengellinen

Kaikki teot, jotka aiheuttavat turhaa henkistä ahdistusta tai pelkoa. Teot, joilla vanhusta alistetaan ja vähätellään. Esimerkiksi tarpeeton eristäminen tai kontrollointi. Henkilöllä on oikeus harjoittaa tai olla harjoittamatta uskontoa. Uskonnollisten perusteluiden varjolla pakottaminen seksuaalisiin tekoihin tai kuritusväkivalta ei niin ikään ole sallittua, vaan on väkivaltaa.

## Seksuaalinen

Seksuaalinen häirintä ja ahdistelu on sanaton tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolloin loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta luomalla ahdistava ilmapiiri. Sukupuoliyhteyteen pakottaminen, raiskaus.

# SENIORARBETE Vanhustyö

*Liity lukijaksi!*

**Alansa vahva asiantuntija – lehti vanhustyön ammattilaisille ja päättäjille sekä ikääntyneille ihmisille!**

Vanhustyö-lehti käsittelee laaja-alaisesti vanhuusikää. Toimimme vanhuuspolitiikan keskiössä, seuraamme alan kehitystä, kerromme kehittämistoiminnan tuloksista, tutkimuksista sekä arjen kokemuksista.

#### Vanhustyö-lehteä lukemalla

- pysyt ajan tasalla
- saat ideoita oman organisaatiosi toiminnan kehittämiseen
- löydät aineistoa henkilöstön ja opiskelijoiden koulutukseen
- hyödyt omaishoitajana tai ikääntyneenä ihmisenä.

Lehti ilmestyy viisi kertaa vuodessa.



## TILAUSKORTTI

### Tilaan Vanhustyö-lehden

\_\_\_\_\_ kestopilaus 45 € / vuosi      \_\_\_\_\_ opiskelijatilaus 30 € / vuosi

#### Määräalennus

(kestopilauksessa, yhteinen laskutusosoite, lehdet haluamiisi osoitteisiin)

\_\_\_\_\_ kpl 2 lehden tilaus 37 € / tilaus / vuosi

\_\_\_\_\_ kpl 3–5 lehden tilaus 30 € / tilaus / vuosi

Nimi

Lähiosoite

Postinumero- ja toimipaikka

Laskutusosoite (jos ei sama)

Oppilaitos

Irtonumero 8 €/lehti. Digilehden määräaikaistilaukset: [www.lehtilukku.fi/lehti/vanhustyo-lehti](http://www.lehtilukku.fi/lehti/vanhustyo-lehti)

Toimitus:  
[vanhustyo-lehti@vtkl.fi](mailto:vanhustyo-lehti@vtkl.fi)

Osoite:  
Malmin kauppatie 26, 00700 Helsinki  
[www.vtkl.fi](http://www.vtkl.fi)



## VANHUUTEEN VARAUTUMISEN MATERIAALI VALMIS

Vanhuteen varautumisen aineisto on valmis ja löytyy osoitteesta [www.vanheneminen.fi](http://www.vanheneminen.fi).

Verkkosivustolta löytyvät: varautumisen teemasivut ja työvälineet, varautumisen sähköpostikurssi sekä Varaudu vanhuuteen -ryhmämalli. Hankkeen toimintamallit löytyvät myös Innokylästä.

Vanheneminen.fi-hankkeen toiminta päättyy, joten kiitos kaikille mukana olleille tahoille!

## KOULUTUKSIA

### Iloa ja oivalluksia ryhmätoimintaan

Iloa ja oivalluksia ryhmätoimintaan on vertaistuellinen koulutus, jossa hyödynnetään Vahvike-aineistopankin materiaaleja. Koulutuspäivä on toiminnallinen, harjoituksiin painottuva ja uusia ideoita antava. Tutustut erilaisiin ryhmätoiminnan menetelmiin ja saat tietoa Vahvike.fi-aineistoista. Saat myös mahdollisuuden vertaistuellisiin keskusteluihin toisten ammattilaisten kanssa sekä jakaa omia kokemuksia ja osaamistasi.

- Hämeenlinna 5.3.
- Turku 25.3.

### Koulutus hoivan arjen ammattilaisille

Iloa ja oivalluksia hoivan arkeen -ideoinnin ja yhdessä oppimisen päivä Vahvike-aineistopankkia hyödyntäen.

- 16.4.2021 Kouvola

### Vapaaehtoistoiminnan kurssi

Tule vapaaehtoiseksi – tueksi ja iloksi helsinkiläisille kotona asuville iäkkäille ihmisille. Voisitko ryhtyä ystävävapaaehtoiseksi, joka vierailee ikääntyneen ihmisen luona parin viikon välein keskustelu- tai ulkoiluseurana?

Tai saattaja-avuksi, jolloin pääset omien aikataulujesi rajoissa saattamaan eri henkilöitä tärkeissä menoissa kuten lääkärikäynneillä tai ulkoilussa.

Vapaaehtoistoiminnan maksuton kurssi sisältää neljä iltaa: **8.3., 11.3., 15.3. ja 18.3.**

Lisätietoa 050 5722 829/ 050 5722 830 tai sähköpostitse [senioritoiminta@vtkl.fi](mailto:senioritoiminta@vtkl.fi).

Lisätietoa VTKL:n koulutuksista ja ilmoittautuminen [vtkl.fi/tapahtumat](http://vtkl.fi/tapahtumat)

## HENKILÖSTÖUUTISIA

### Esa Kirvesniemi,

#### Pirkanmaan korjausneuvoja

Aloitin korjausneuvojana Pirkanmaan alueella viime marraskuun alussa, kun Voitto Niska jäi eläkkeelle. Valmistuin TAMK:ista rakennusinsinööriksi 2014 ja samana vuonna tein myös opinnäytetyön Vanhustyön keskusliitolle aiheena Vanhusten asuntojen korjausavustusjärjestelmän toimivuus. Asun Tampereella ja toimistoni on Tampereella Pirkanmaan ytimessä. Vapaa-ajallani tykkään urheilla ja viettää aikaa perheeni kanssa.



### Tiina Etelämäki,

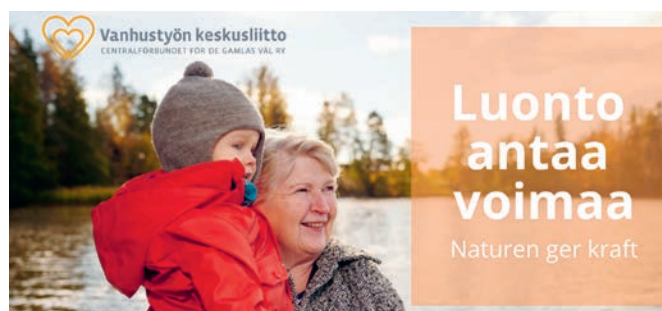
#### projektipäällikkö, SeniorSurf-toiminta

Tulin SeniorSurfiin ikäihmisten tietotekniikkayhdistys ENTER ry:stä, jossa toimin toiminnanjohtajana. Sitä ennen työskentelin SeniorSurfissa vuosina 2014–2016, joten olen samalla sekä vanha että uusi työntekijä. Osaaminen ja vahvuudet ovat kehittämisessä, projektijohtamisessa, verkostotyössä sekä ikäihmisten digitaalisten taitojen kasvattamisessa.



## Liiton vuoden 2021 teemana on Luonto antaa voimaa

Vanhustyön keskusliiton ja tämän vuoden Vanhustenviikon teemana on Luonto antaa voimaa – Naturen ger kraft. Vanhustenviikkoa vietetään 3.-10.10.21 ja Vanhustenpäivän valtakunnallista pääjuhlaa Ähtärissä sunnuntaina 3.10.



## Virikemateriaaleja ryhmätoimintaan

Verkkokaupastamme voit ostaa virikemateriaaleja ryhmätoiminnan tukemiseen. Joko olet tutustunut uusiin Onni-kortteihin? Onni-kortit kuten muutkin myynnissä olevat korttisarjat sopivat hyvin ryhmätoiminnan lisäksi eri sukupolvien väliseen vuorovaikutukseen, elämäntarinoiden läpikäymiseen sekä muisteluterapiaan. Tuotteet löydät [vtkl.fi/virikemateriaalit](http://vtkl.fi/virikemateriaalit).

## VAHVIKELINJA – MA, TI JA SU KLO 13–15

Vahvikelinjan puhelinvälitys iäkkäiden ihmisten mielen virkistämiseksi ja hyvinvoinnin lisäämiseksi palvelee vapaaehtoisten voimin numerossa 050 328 8588 maanantaisin, tiistaisin ja sunnuntaisin klo 13–15.





## ASIAKASMAKSULAKI UUDISTUU – LAKIMUUTOKSET VOIMAAN 1.7.2021

Uudistettu asiakasmaksulaki on vahvistettu. Laki sisältää nyt myös säännöksiä pitkäaikaisen palveluasumisen ja tehostetun palveluasumisen maksuista.

### Lisätietoa:

- STM:n tiedote 30.12.2020 <https://stm.fi/-/asiakasmaksulaki-uudistuu-lakimuutokset-voimaan-1.7.2021>
- Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista annetun lain muuttamisesta, 31.12.2020 (1201/2020) <https://www.finlex.fi/fi/laki/kokoelma/2020/>
- STM:n sivuilla kysymyksiä ja vastauksia asiakasmaksulain uudistamisesta <https://stm.fi/asiakasmaksulain-uudistus>

## Muutoksia Kelan etuuksissa vuonna 2021

Kelan hoitamaan sosiaaliturvaan tulee vuonna 2021 muutoksia. Muutokset koskevat mm. eläkkeitä ja eläkkeensaajien asumistukea. Muutokset ja etuuksien uudet euromäärät on julkaistu Kela.fi-sivuilla 1.1.2021.

## Vuodenvaihteen muutoksia sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalalla

### Muun muassa:

- Elinaikakerroin vahvistettu vuodelle 2021
- Eläkkeensaajan asumistuessa hyväksyttäviä asumismenoja korotetaan
- Sotainvalidien puolisoiden, leskien ja sotaleskien kuntoutus sekä ulkomaalaisten vapaaehtoisten rintama-avustus pysyvät entisellään vuonna 2021
- Henkilöstömitoitus ympärivuorokautisessa hoidossa nousee 1.1.2021

## Turun yliopisto vahvistaa gerontologisen hoitotieteen asiantuntija- ja johtamiskoulutusta

Turun yliopiston hoitotieteen laitoksella lisätään kevään 2021 yhteishaussa 20 uutta aloituspaikkaa gerontologisen hoitotieteen asiantuntija- ja johtamiskoulutukseen. Koulutusvolyymin lisäämisen tavoitteena on saada lisää korkean tason osaajia ikääntyneiden ihmisten palvelujärjestelmään ja hoitoon. Gerontologisen hoitotieteen asiantuntija- ja johtamisopinnoita järjestetään Suomessa vain Turun yliopistossa.

Lue lisää utu.fi.

## Ylimääräisten tarvikkeiden korvaamisesta koronaepidemian yhteydessä

Sosiaali- ja terveysministeriö on antanut joulukuussa Kuntainfon, jossa suosituksia kustannusten korvaamisesta.

### Lisätietoa:

- STM Uutinen 17.12.2020 Kuntainfo: Kuntia kehoitetaan korvaamaan yksityisten toimijoiden tarvitsemat ylimääräiset tarvikkeet koronaepidemiassa <https://stm.fi/-/kuntainfo-kuntia-kehoitetaan-korvaamaan-yksityisten-toimijoiden-tarvitsemat-ylimaaraiset-tarvikkeet-koronaepidemiassa>
- Kuntainfo 19/2020 Yksityisten toimijoiden tarvitsemien ylimääräisten tarvikkeiden korvaaminen Covid-19-epidemian yhteydessä [https://stm.fi/documents/1271139/21203212/Kuntainfo+19\\_2020+suojainkustannusten+korvaaminen+17.12.2020+final.pdf/52a6dcb8-ffdf-2a86-8d79-9d54b70e6c1e/Kuntainfo+19\\_2020+suojainkustannusten+korvaaminen+17.12.2020+final.pdf?t=1608207049347](https://stm.fi/documents/1271139/21203212/Kuntainfo+19_2020+suojainkustannusten+korvaaminen+17.12.2020+final.pdf/52a6dcb8-ffdf-2a86-8d79-9d54b70e6c1e/Kuntainfo+19_2020+suojainkustannusten+korvaaminen+17.12.2020+final.pdf?t=1608207049347)

## Korona-info: tietoa koronaviruksesta puhelimitse ja chatissa

Puhelinpalvelussa puh. 0295 535 535 ja chatissa saat yleistä tietoa koronaviruksesta sekä neuvontaa Korona-vilkku-sovelluksen käytössä. Arkisin klo 8–21 ja lauantaisin klo 9–15. Palvelu toteutetaan viranomaisten yhteistyönä.



## Koronatestiin pitää hakeutua edelleen herkästi

Vaikka koronarokotukset etenevät, niin testeihin kannattaa mennä herkästi. Jos on vähäisiäkin koronatartuntaan sopivia oireita, kannattaa hakeutua testiin saman tien.

Koronaviruksen oireet muistuttavat flunssaa ja vatsatautia. Tartunnan oireita ovat esimerkiksi kuume, yskä, päänsärky, pahoinvointi, ripuli, lihaskipu, kurkkukipu, nuha, hengenahdistus tai haju- tai makuuainin menetys. Koronavirustestiin toivotaan iästä riippumatta hakeutuvan kaikki, joilla on koronavirustartunnan oireita.





## Äldres deltagande i arbetslivet är en gemensam utmaning

**F**inlands befolkning åldras med fart. Det berör oss alla på ett eller annat sätt. I arbetslivet är situationen bakvänd: samtidigt som många branscher lider av arbetskraftsbrist, är andelen äldre arbetstagare som deltar i arbetslivet låg. Därför behöver man genomföra strukturella förändringar i det inhemska arbetslivet.

**UNDER ÅRENS LOPP** har det skapats strukturer i det finländska arbetslivet som har styrt åldersdiskriminering av erfarna arbetstagare. Alldeles för många arbetsvilliga har förlorat år av sin karriär då den har avslutats i förtid och man inte har hittat något nytt jobb. Erfarenhet från tidigare år har visat att förkortandet av pensionsslussen alltid har förbättrat årskullarnas sysselsättning: inkomsterna har höjts och låginkomsttagarna har minskat.

**FRÄMJANDET AV ÄLDRES** sysselsättning fick fart i december när regeringen kom överens om besluten att öka sysselsättningen bland personer över 55 år. Enligt besluten försvinner den så kallade pensionsslussen. Besluten tar balanserat hänsyn till arbetstagarens och arbetsgivarens behov. Över 60-åringars sysselsättning uppmuntras med förhöjt arbetsinkomststöd som är tvåhundra euro per år.

**UR DEN ENSKILDA** arbetstagarens perspektiv är en betydelsefull reform att åldersdiskrimineringen av äldre arbetstagare slutar och till exempel att personer över 60 får en bättre inkomstnivå.

**OMSTÄLLNINGSSKYDDET** är betydande förbättring för äldre arbetstagare. Om en arbetstagare över 55 år som har jobbat i fem år sägs upp, har hen via sysselsättningsfonden rätt till att få en månadslön i pengar samt utbildning som motsvarar två månadslöner.

**ARBETSGIVARNAS ÅLIGGANDEN** ökas inte och betalningarna förblir oförändrade. Ur skattebetalarens perspektiv påverkar förändringen användningen av skattemedlen. Finansministeriet uppskattar att förslagets samverkan kommer att förstärka den offentliga ekonomin med 165 miljoner euro per år. De knappa resurserna kan i fortsättningen riktas bättre till dem som har störst behov av resurserna. Ökningen av antalet arbetstagare hjälper också finländska företag att växa och investera mer. I ett Finland med allt fler äldre är det en verklig risk att arbetstagarna tar slut för företagen.

**TILLÄGGSDAGARNA** med arbetslöshetsdagpenning har ökat arbetslösheten bland äldre. Uppsägningarna har koncentrerats till de äldre och det har försämrat återanställningen av dem. Borttagandet av tilläggsdagarna leder till att allt fler äldre fortsätter i arbetslivet, vilket gör att deras inkomstnivå och kommande pension förbättras. Reformen träder i kraft stegvis från och med år 2023.

**PÅ ARBETSPLATSERNA MÅSTE** man fästa mer uppmärksamhet på arbetshälsan som även har en betydande inverkan på att man orkar och fortsätter att arbeta. Även här är åtgärder på ingång. Det är dock bra att komma ihåg att var och en av oss för vår egen del är ansvariga för arbetsplatsens atmosfär. ♥

### Hannakaisa Heikkinen

Ordförande för Vanhustyön keskusliitto –  
Centralförbundet för de gamlas väl ry  
Magister i hälsovetenskaper, riksdagsledamot



Nästan två tredjedelar av pensionärerna vill förvärvsarbeta under pensionen.

## Kan eller måste man arbeta under pensionen?

En färsk undersökning visar att pensionärer skulle vilja göra mer förvärvsarbete under pensionen. Motivationen är meningsfull sysselsättning och extra inkomster. Det som pensionärerna särskilt anser behöver utvecklas är attityder, beskattning och erhållande av arbete.

Text: **Jouni Vatanen** — Foto: **Kuvatoimisto Keksi** och **Mikhael Ahlfors**

Imarinen och Centralförbundet för de gamla väl frågade pensionärerna om arbete under pensionen och om deras egen ekonomiska situation. Enkäten besvarades av cirka 1 000 personer.

### Mer förvärvsarbete

Baserat på enkäten vill nästan två tredjedelar (62 %) av pensionärerna förvärvsarbeta un-

der pensionen. Enligt Pensionsskyddscentralens uppgifter har var fjärde ålderspensionär under 68 år har förvärvsarbetat vid sidan om pensionen sedan år 2019. Således är det tydligt att fler skulle vilja förvärvsarbeta under pensionen. Enkättagarna tyckte att 2–3 dagar i veckan skulle vara en lagom mängd arbete. Det finns emellertid vissa hinder, eftersom många som skulle

vilja förvärvsarbeta under pensionen av en eller annan anledning inte gör det.

Nästan varannan som besvarade enkäten såg inga hinder alls, vilket visar att många saker redan är bra. De tre viktigaste hindren för arbete är hälsotillstånd samt brist på lämpligt arbete och på motivation. Många nämnde även brist på ork som orsak. Jag tycker att anpassning av arbetet skulle



kunna vara lösningen på många av de här problemen. Det tycker också en pensionär som kommenterade följande: ”[För att främja arbete borde man] samordna arbetet så att det bland annat motsvarar arbetstagarens hälsotillstånd. Alldeles för många arbetsgivare anser fortfarande att endast de som vistas på jobbet till hundra procent är så kallade bra arbetstagare.”

Jag tror att om samhället, arbetsgivarna och arbetstagarna tillsammans mer aktivt försökte bearbeta arbetet vid tröskeln till pensionsåldern, skulle alla vinna på det. Samhället skulle få mer skatteintäkter, arbetsgivarna får kompetent arbetskraft och arbetstagarna får meningsfull sysselsättning samt extra inkomst.

### **Motiven för arbete är meningsfull sysselsättning och pengar**

Enkättagarnas pensionsbelopp var i genomsnitt cirka 1 800 euro, varav ungefär hälften enligt deltagarnas uppskattning gick till skatt och boende. Efter andra nödvändiga

utgifter, såsom medicin och mat, uppskattade de som svarat på enkäten att de i genomsnitt hade 475 euro kvar av pensionen.

Den genomsnittliga summan som man får i handen av pensionen skulle efter nödvändiga utgifter räcka någorlunda bra. Summan varierar dock mycket mellan pensionärerna. Varannan enkättagare har kvar mindre än 300 euro och cirka var nionde har inte kvar något extra alls av pensionen. Således är det förståeligt att till och med varannan enkättagare upplever att pensionen inte räcker till.

Även om många inte tycker att pensionen räcker till, är motivet för arbete inte bara pengar. De som svarade på enkäten anser att såväl meningsfull sysselsättning som bättre inkomstnivå lika ofta uppmuntrar till förvärvsarbete. Endast cirka var sjunde anser att inget skulle uppmuntra till förvärvsarbete.

### **För att främja pensionärens arbete bör man förändra attityder, beskattning och arbetsutbud**

Vi frågade pensionärerna vad som skulle behöva göras för att främja äldres arbete. Det kom in många svar och bland dem fanns också felaktiga uppfattningar, såsom beskattning av löneinkomster under pensionen. Alla vet inte att man betalar lägre skatteprocent på lön som förvärvas under pensionen i jämförelse med en lika stor tilläggspension. Förutom beskattning handlade den oftast nämnda responsen om attityder och utbudet av arbete.

En deltagare kommenterade anpassningen av arbete på följande sätt: ”Man skulle kunna främja arbetets meningsfullhet, och samtidigt även orken, hos äldre som fortfarande jobbar genom en mjuk övergång till pensionen. Till exempel med arrangemang som mästare-gesäll, eller så kallad överföring av tyst kunskap.”

En annan deltagare kommenterade beskattningsfrågorna: ”Genom att främja möjligheter till distansarbete även beskattningsmässigt, nuförtiden lönar det sig att grunda åtminstone en firma om man vill förvärvsarbete under pensionen. På så sätt är det skattetekniskt enklare.”

En tredje deltagare önskade lättnader i arbetsutbudet: ”Jag skulle önska att det fanns en arbetskraftsbank för äldre där man skulle kunna söka jobb. En centraliserad sådan.”

### **Kan eller måste man arbeta under pensionen?**

Övergången till pension sänker inkomstnivån och många blir tvungna att arbeta även under pensionen. Å andra sidan har de flesta kvar tillräckligt av pensionen efter skatt, boende och andra nödvändiga utgifter för att leva ett bra liv. Klart fler skulle vilja förvärvsarbete och arbete under pensionen ger innehåll i mångas liv. Därför vill jag avslutningsvis säga att man kan arbeta under pensionen. ♥



Jouni Vatanen, forskare, Ilmarinen

### **Om undersökningen**

Ilmarinen och Centralförbundet för de gamlas väl frågade totalt 2 400 ålderspensionärer om arbete och deras ekonomiska situation. En del hade varit pensionerade ett par månader, en del över ett år och en del fem år. Enkäten besvarades av 1 003 personer och svarsprocenten var 40 procent.

Svaren viktades så att resultat från deltagare med små inkomster fick en vikt som motsvarar verkligheten. Efter viktandet beskriver resultaten på ett bra sätt dem som får pension från den privata sektorn. Resultaten publicerades vid iAre-ena-webbinariet som arrangerades av Ilmarinen och Centralförbundet för de gamlas väl den 5 februari 2021.



# DomaCare

## TOIMINNANOHJAUSJÄRJESTELMÄ

### | ASIAKASTIEDOT

#### Ajantasainen tieto aina saatavilla

DomaCare mahdollistaa monipuolisen ja turvallisen asiakastietojen käsittelyn ajasta ja paikasta riippumatta hoiva-alan erityistarpeita silmällä pitäen.

Lue lisää Domacaresta  
[www.domacare.fi/asiakastiedot](http://www.domacare.fi/asiakastiedot)

### | MOBIILISOVELLUS

#### Liikkuvan hoivatyön tehostamiseen

Mobiilisovellus helpottaa työtä niin kotihoidossa kuin asumispalveluidenkin parissa ja nopeuttaa mm. päivittäisten asiakaskirjausten tekemistä sekä tiedon saantia.

Lue lisää Domacaresta  
[www.domacare.fi/mobiili](http://www.domacare.fi/mobiili)

### | RAI-ARVIOT

#### Hyödynnä RAI-tietoa aivan uusilla tavoilla

DomaCaren avulla teet RAI-toimintakykyarviot suoraan toiminnanohjausjärjestelmällä, mikä antaa aivan uusia käyttömahdollisuuksia kerätyn tiedon hyödyntämiseen.

Lue lisää Domacaresta  
[www.domacare.fi/rai](http://www.domacare.fi/rai)

### | LASKUTUS

#### Suunniteltu hoiva-alan erityistarpeisiin

Laskujen muodostus tapahtuu automaattisesti päivittäisen toiminnan ohessa oli se sitten kuntien koonti-, palveluseteli- tai käytettyyn aikaan perustuvaa laskutusta.

Lue lisää Domacaresta  
[www.domacare.fi/laskutus](http://www.domacare.fi/laskutus)

Tutustu myös Domacaren muihin ominaisuuksiin osoitteessa [domacare.fi](http://domacare.fi) ja pyydä esittely asiakaspalvelustamme sähköpostilla [tuki@domacare.fi](mailto:tuki@domacare.fi) tai puhelimitse 020 7424 090.

Vanhustyö | Kotihoito | Vammaistyö | Lastensuojelu | Päihde- ja mielenterveyskuntoutus | Perhetyö | Kotisiivous