

# Terveenä eläkkeelle ja eläkkeellä



© Kaisa Eskola

Terveenä eläkkeellä -hanke  
2019–2021

# 1 ELÄKÖITYVIEN TERVEYDEN EDISTÄMISEEN KANNATTAA PANOSTAA ..... 4



# 2 YHTEISKUNNALLINEN MARKKINOINTI YHTEISEN MUUTOKSEN TYÖVÄLINEENÄ ..... 6



# 3 ASIAKASYMMÄRRYSVAIHEEN TOTEUTTAMINEN ..... 8



# 4 YHTEISESTI SOVITUT INTERVENTIOT ..... 10



# 5 INTERVENTIOISTA MUUTOSOHJELMAKSI ..... 13



# 6 TERVEENÄ ELÄKKEELLÄ ..... 18



# 7 YHDESSÄ TEHDEN ..... 20

## Alkusanat sinulle

Eläkkeelle siirtyminen on hyvinvoinnin näkökulmasta tarkasteltuna sekä mahdollisuus että riski. Tiedostamalla tämän voimme jo viimeisinä työvuosina huomioida uuden elämänvaiheen mukanaan tuomat muutokset. On tärkeää kiinnittää elämänvaihejohtamisessa huomio myös tähän vaiheeseen työuraa - millaista monitoimijaista tukea tarvitaan ja kuinka osaaminen / hiljainen tieto jää organisaation käyttöön myös eläköitymisen jälkeen.

Terveenä eläkkeellä -hanke ajoittui ajalle 1.2.2019-31.10.2021. Hankkeessa pääyhteistyökumppaneina olivat Mikkelin, Savonlinnan ja Pieksämäen kaupungit sekä Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalvet (Essote) ja Itä-Savon sairaanhoitopiirin kuntayhtymä (Sosteri).

Yhteisenä tavoitteena hankkeen aikana oli löytää niitä interventioita, joiden avulla tähän elämänvaiheeseen voitaisiin vaikuttaa niin, että kukin työntekijä voisi hyvin viimeiset työvuodet. Tavoitteena oli myös se, että nykyistä suurempi osa yli 65-vuotiaista säilyttäisi mahdollisimman pitkään hyvinvoinnin ja terveyden.

Tässä hankejulkaisussa pääset hankeamatkalle mukaan. Avaamme mm. yhteiskunnallista markkinointia käsitteenä sekä sen nivoutumista osaksi tavoitteita ja toteutusta. Kerromme kuinka asiakasymmärrysvaiheesta, interventioiden toteuttamisesta sekä niiden juurruttamisesta kuljetaan kohti pysyvää toimintaa. On tärkeää, ettemme elämänvaihejohtamista suunnitellessamme unohda huomioida ikäohjelmaa jo hyödyntävien henkilöiden arvokasta kokemusta. Yhtä tärkeää on myös kuulla kokemuksia jo eläkkeellä olevilta. Näin hyödyn elämänvaihejohtamismallista saavat sekä yksilöt, yhteisöt että yhteiskunta.

*Yhdessä tehden tämä on mahdollista.*

Terveenä eläkkeellä TeVe-tiimin puolesta **Haija Kankkunen** (projektipäällikkö)



Kuva 1. TeVe-hanketiimi esittäytyy – kuten ajankuvaan kuului työskentelimme paljon Teams'n avulla. Mukana hankkeen asiantuntijoina myös Jukka Kankaanpää sekä Minna Männikkö. Kuvassa olevaa nimeä klikkaamalla lisätietoa.



*Vannin mietteitä viimeisistä työvuosista. Lausuntataiteilija Lea Suopelto.*

Esityksen saa suuremmaksi klikkaamalla videon oikeassa yläkulmassa sijaitsevaa neliötä. Nuolilla voit vaihtaa videon ja tekstin paikkaa.

# Eläköityvien terveyden edistämiseen kannattaa panostaa

Eläkkeelle jääminen voi olla työntekijän mielessä jo vuosia ennen työuran päättymistä. Siinä missä toinen suunnittelee hyvinkin tarkasti mitä lisääntyneellä vapaa-ajalla tekisi, toinen miettii kauhunsekaisin tuntein, onko työuran jälkeen enää mitään merkityksellistä luvassa. Yksilöllisyys korostuu ikääntymisen myötä, ja näin myös eläköitymiseen liittyvät ajatukset ja tunteet ovat hyvin yksilöllisiä.

Professori Sirpa Taskinen on kirjassaan Hyvillä mielin eläkkeelle pohtinut näitä asioita etenkin juuri yksilön näkökulmasta. Ennen eläköitymistä on hyvä pysähtyä viimeisinä työvuosina ajattelemaan, kuinka voisi mahdollisimman hyvin myös viimeisinä työvuosina ja voiko eläkkeelle jäämiseen valmistautua. Prosessoimalla näitä asioita sekä yksin että vertaisten kanssa keskustellen ja hankkimalla tietoa eläköitymisestä ja siihen liittyvistä asioista voi saada varmuutta mm. siitä mikä olisi itselle hyvä aika jäädä eläkkeelle.

Työn merkitys on usein suurempi kuin osaamme ajatella – näin myös silloin kun ajatlemme kokonaisvaltaista hyvinvointia ja terveyttä. Työpäivät antavat elämään rytmin ja sisältöä – mielekästä tekemistä, iloja ja suruja, turhautumista ja onnistumisen iloa. Työ on myös kuulumista ryhmään. Työ vahvistaa omanarvontuntoa ja antaa aikaansaamisen kokemuksiä. (Taskinen 2016.) On tärkeää niin yksilön kuin työnantajan osalta tiedostaa miten ikääntyminen vaikuttaa työntekoon ja kuinka tämä elämänvaihe tulisi erityisesti huomioida. Lähiesihenkilö on merkityksellisessä roolissa, kun hän ottaa työntekijän kanssa puheeksi tämän työhyvinvoinnin ja ajatukset eläkkeelle jäämisestä. Aihe on hyvin sensitiivinen, ja sekä työntekijä että esihenkilö voivat arastella aiheen puheeksi ottamista. Elämänvaihejohtaminen ja siihen luotu malli auttaa sekä tiedon että tunteiden käsittelyssä. Tähän tarpeeseen vastatak-

semme olemme osaltamme hankkeen aikana pyrkineet luomaan yhdessä yhteistyökumppaneiden kanssa toimintamalleja, joiden ansiosta työhyvinvointi ei ainakaan laskisi viimeisinä työvuosina. Pyrimme selvittämään, kuinka kukin työntekijä tulisi kuulluksi ja saisi tarvitsemansa tuen tähän elämänvaiheeseen.

Eläköityvien terveyden edistämiseen tulee panostaa myös yhteiskunnan näkökulmasta. Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä on kasvanut vuonna 2017 voimaan tulleen eläkeuudistuksen myötä. Eläkeuudistuksen seurauksena 63-vuotiaana vanhuuseläkkeelle siirtyvien osuus on laskenut. Yhä useampi jää eläkkeelle 64-vuotiaana tai myöhemmin, kertoo tilastopäällikkö Tiina Palotie-Heino Eläketurvakeskuksesta. Tämä osaltaan vahvistaa sitä ajatusta, että meidän tulee huomioida erityisen tarkasti tässä elämänvaiheessa olevat työntekijät. Heidän vahvaa osaamistaan tulisi hyödyntää ja työtävien tulisi olla sellaisia, että niiden tekeminen olisi mielekästä sekä palkitsevaa. Sekä fyysiseen, psyykkiseen että sosiaaliseen terveyden edistämiseen kannattaa panostaa. Vain näin toimien voi siirtyä hyvillä mielin eläkkeelle, kun on sen aika.

**Esimerkkicase:** Työntekijä (60 v.) on sekä fyysisesti että psyykkisesti kuormittunut. Uutta pitäisi oppia koko ajan, ja samalla ikääntyneet vanhemmat vaativat yhä enemmän apua ja tukea. Puoliso on jäänyt jo aiemmin eläkkeelle ja toivoisi vaimon olevan enemmän kotona. Kohonnut verenpaine ja ajoittainen työhuoliin liittyvä unettomuus verottavat jaksamista, eikä työpäivän jälkeen jaksaisi tehdä oikein mitään. Mikä siis ratkaisuksi?

Onneksi työntekijä sai kerrottua ajatuksistaan ja elämäntilanteestaan esihenkilölleen kehityskeskustelussa, kun lomakkeessa oli kysymys omista ajatuksista liittyen omaan hyvinvointiin ja viimeisiin työvuosiin ennen eläköitymistä. Yhteinen ratkaisu oli yhteys työterveyshuoltoon sekä sen selvittäminen, voiko työntekijä tehdä 50-prosenttista työaika. Tässä

KeVa oli apuna, ja yhteistuumin sovittiin työntekijän työtehtävien muokkaamisesta siten, että hän voi jäädä osa-aikaeläkkeelle. Nyt tästä on jo kolme vuotta, ja työntekijän varsinainen eläkeikä lähestyy. Niin työntekijä kuin työnantajakin ovat olleet tyytyväisiä tehtyyn ratkaisuun, ja siksi sovittiinkin, että työntekijä jatkaa vielä työuraansa 50-prosenttisesti työskennellen. Työntekijä koki tulleen kuulluksi, ja työn ilo on taas löytynyt tasapainon myötä. Samalla hän voi jakaa vahvaa työkokemustaan mentoroimalla nuorempaa työntekijää, joka jo nyt tekee sitä toista puolikasta työajasta (ja hän voi puolestaan hoitaa näin osa-aikaisesti paremmin omia pieniä lapsia).

Terveenä eläkkeellä -hankkeen loppuseminaarissa 8.9.2021 professori Sari Stenholm luennoi tästä samasta aiheesta tarkastellen sitä kansanterveydellisestä näkökulmasta. Hänen asiantuntevan ja ajatuksia herättävän luennon voit katsoa ja kuunnella tältä videolta:

<https://video.xamk.fi/Panopto/Pages/Viewer.aspx?id=b435605c-3797-401b-bca6-adc-500967d9b>

## Lähteet:

Eläketurvakeskus. Joka neljäs vanhuuseläkeläinen kuuluu suuriin ikäluokkiin.  
Taskinen. S. 2016. Hyvillä mielin eläkkeelle. Opas työelämän jälkeiseen aikaan. Kustannusosakeyhtiö Aula & Co. Helsinki.

“

*On tärkeää niin yksilön kuin työnantajan osalta tiedostaa miten ikääntyminen vaikuttaa työntekoon ja kuinka tämä elämänvaihe tulisi erityisesti huomioida.*

“

Professori Sari Stenholm.8.9.2021. Eläköityvien terveyden edistämiseen kannattaa panostaa.

# Yhteiskunnallinen markkinointi yhteisen muutoksen työvälineenä

Yhteiskunnallisen markkinoinnin tavoitteena on yksilöitä, yhteisöjä ja yhteiskuntaa hyödyttävien muutosten toteuttaminen. Se yhdistää markkinoinnin vaikuttamisosaamisen muiden alojen ymmärrykseen tavoitteena olevasta muutoksesta.

Yhteiskunnallinen markkinointi on vielä kohtalaisen nuorta. Ala kehittyi kuitenkin nopeasti, ja Suomeen sen osaamista lähdettiin tuomaan laajemmin vuonna 2016. Yhtenä keskeisenä syynä oli yhteiskunnallisen markkinoinnin kytkös vaikuttavuusajatteluun. Molemmat jakavat saman tavoitteen yhteiskunnallisesti merkityksellisten muutosten toteuttamisesta. Yhteiskunnallinen markkinointi tarjoaa siten konkreettisen työvälineen vaikuttavan työn suunnitteluun, toteutukseen ja seurantaan (ks. kuva 1).

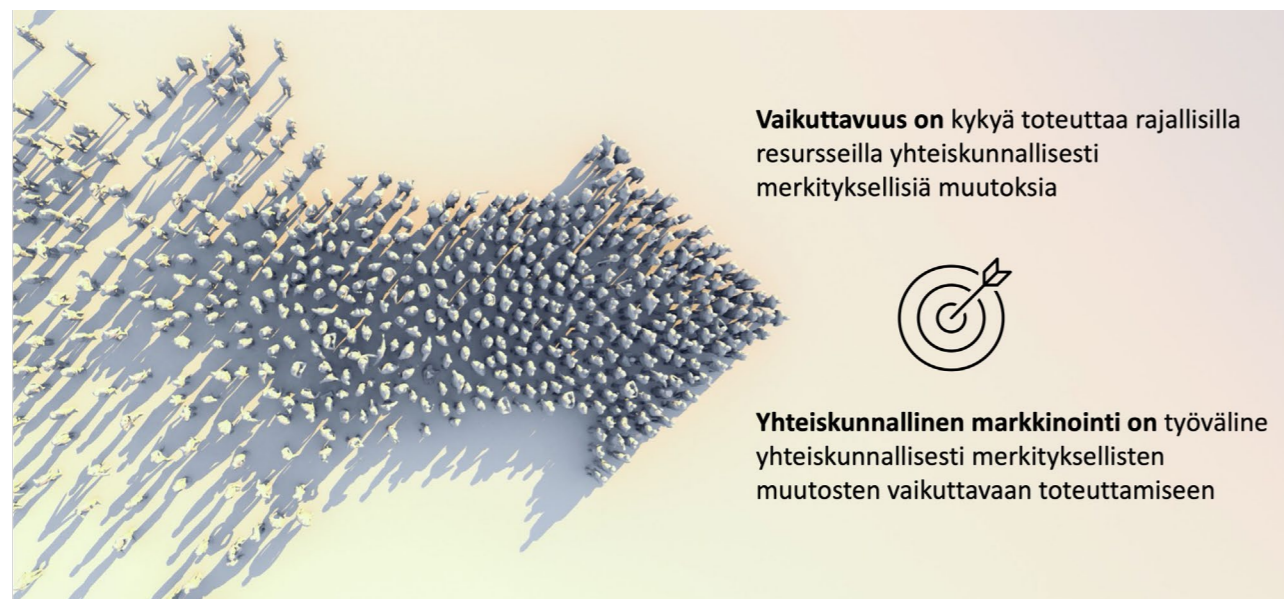
## Onnistumisen avaimet ja yhteinen työ

Yhteiskunnallinen markkinointi on osallistavaa, sitouttavaa ja yhteistä ymmärrystä luovaa. Se auttaa haastamaan vallitsevia käsityksiä ja kannustaa tunnistamaan niin uusia innovatiivisia ratkaisuja kuin mahdollisuuksia jo olemassa olevan osaamisen nykyistä parempaan hyödyntämiseenkin. Yhteiskunnallisen markkinoinnin tärkeimmät onnistumisen avaimet ovat:

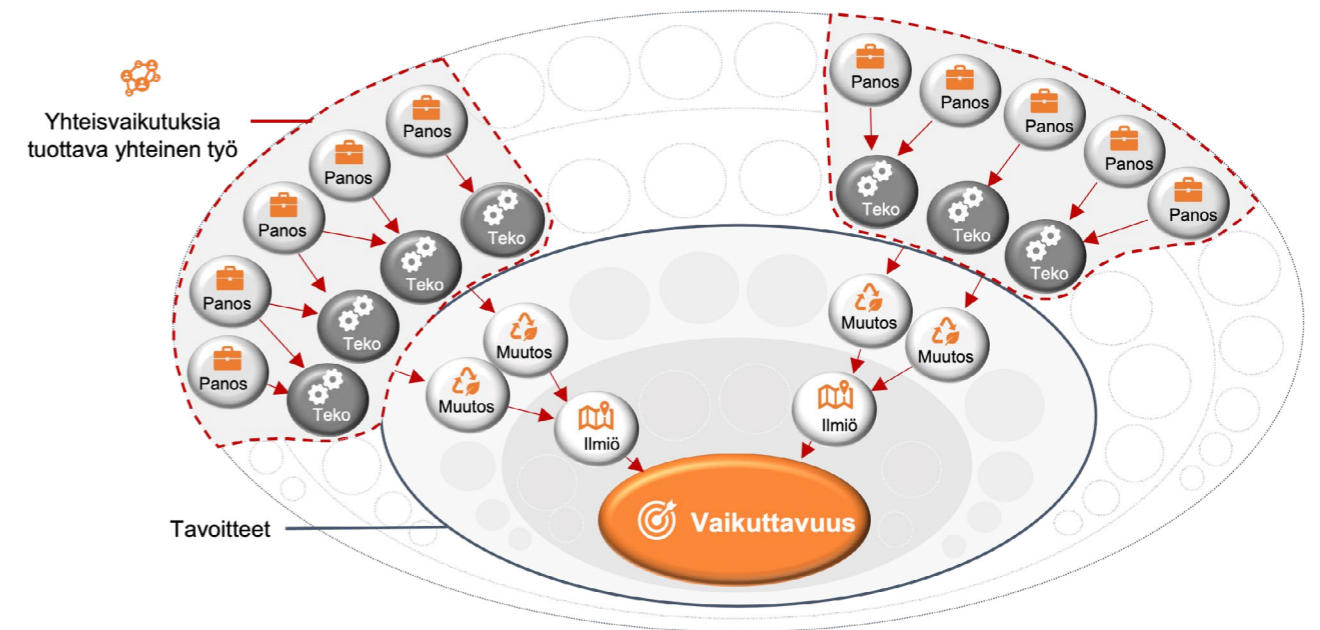
1. yhteinen ymmärrys nykyhetkestä ja tavoitteesta  
 2. tarvittavien muutosten kirkastaminen  
 3. muutokseen osallistuvien kohde- ja sidosryhmien segmentointi  
 4. yksilöiden ja yhteisöjen käyttäytymisen ymmärtäminen  
 5. positiivisen vaihtokaupan sanoittaminen  
 6. vaikuttavuuden johtaminen.

Tässä hankkeessa yhteinen ymmärrys rakentui asiakasymmärrysvaiheen pohjalta. Tulosten yhteinen tulkinta mahdollisti tavoitteena olevien muutosten kirkastamisen: minkä tulee muuttua, jotta voimme nykyistä paremmin viimeisinä työvuosina ja eläkkeellä? Kysymykseen vastaamisessa hyödynsimme vaikuttavuuden ekosysteemiä (ks. kuva 2).

Kokonaisuuden hahmottaminen on tärkeää, koska muutokset tukevat toisiaan ja syntyvät usean samaan tavoitteeseen tähtäävän teon tuloksena. Myös yhteisen työn merkitys korostuu.



Kuva 1. Yhteiskunnallinen markkinointi ja vaikuttavuus.



Kuva 2. Vaikuttavuuden ekosysteemi.

Yhteiskunnallisessa markkinoinnissa tyypillisesti n. 80 % kaikista tarvittavista teoista tehdään usean toimijan yhteisenä työnä. Kukaan ei siis onnistu yksin. Tässä hankkeessa yhteisen työn merkitys välittyi hienosti niin hankkeen työskentelyssä kuin tuloksena syntyneissä yhteisissä ratkaisuisa ja oivalluksissakin.

Vaikuttavuustavoitteesta lähtevä toiminnan kuvaaminen kannustaa myös hankkeen interventioiden tarkasteluun yhteiskunnallista hyötyä tuottavina investointeina. Eläkeaikana syntyvien palvelutarpeiden kustannussäästöjen lisäksi hankkeessa tunnistettiin merkittävä työuran aikainen säästö- ja hyötypotentiaali työhyvinvoinnin lisääntymisen myötä. Esimerkiksi vaikuttavuusinvestoimisen laskelmat mahdollistaisivat vielä paremmin jatkossa tunnistetun potentiaalain tarkemman kuvaamisen. Tätä jo osittain tehtiinkin hankkeen aikana, mutta tähän olisi hyvä panostaa yhteistyökumppaniorganisaatioissa hankkeen päättymisen jälkeen. Tämä tukisi todennäköisesti myös hankkeessa kehitettyjen interventioiden laajemmän hyödyntämisen.

Yhteinen oppiminen ja tulosten juurruttaminen

## Yhteinen oppiminen ja tulosten juurruttaminen

Yhteiskunnallinen markkinointi korostaa yhteisen oppimisen merkitystä niin hankkeen suunnittelussa, toteutuksessa kuin tulosten hyödyntämisessäkin. Esim. Terveenä eläkkeellä -hanke tuotti erinomaisen kokonaisratkaisun viimeisiin työvuosiin vaikuttamiseksi. Hankkeen lopullisen vaikuttavuuden tulee kuitenkin ratkaista tuloksia hyödyntävien organisaatioiden kyky juurruttaa ne osaksi omaa toimintaansa sekä oppia ja kehittää niitä edelleen (ks. kuva 3).

Yhteiskunnallisessa markkinoinnissa hankkeen tulosten juurruttamisen suunnittelussa



Kuva 3. Tavoitteellinen ja oppiva vaikuttavuus.

voidaan käyttää samoja vaiheita kuin itse hankkeessa. Samalla kannattaa pohtia hankkeen tulosten skaalautumista ja hyödyntämistä myös laajemmin. Voimme esim. kysyä: Mitä muutoksia Terveenä eläkkeellä -hankkeen tulosten hyödyntäminen organisaatioissa edellyttää? Mitä se mahdollistaa? Näihin vastaaminen tekee näkyväksi yhden hankkeen ehkäpä suurimmista oivalluksista: tarvitsemme elämänvaihejohtamista!

## Lähteet

French, J. & Gordon R. 2020. Strategic Social Marketing for Behaviour & Social Change. 2nd edition. London: SAGE Publications Ltd.

Heliskoski J., Humala H., Kopola R., Tonteri A. & Tykkyläinen S. 2018. Vaikuttavuuden askelmerkit – Työkaluja ja esimerkkejä palveluntuottajille. Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra. Julkaisusarja: Sitran selvityksiä 130. Saatavissa: <https://media.sitra.fi/2018/03/27105443/vaikuttavuuden-askelmerkit.pdf> [viitattu 13.10.2021].

Heliskoski, J., 2017. Yhteiskunnallisen markkinoinnin koulutuskokeilun tuloksia. Koulutuskokeilun loppuraportti. Julkaistu Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitran sivuilla Jonna Heliskosken blogikirjoitukseen: "Vaikuttavan hanketyön resepti" liittyen (18.04.2017). Saatavilla: [https://media.sitra.fi/2017/04/05123343/Yhteiskunnallisen\\_markkinoinnin\\_koulutuskokeilun\\_tuloksia\\_Jonna-Heliskoski.pdf](https://media.sitra.fi/2017/04/05123343/Yhteiskunnallisen_markkinoinnin_koulutuskokeilun_tuloksia_Jonna-Heliskoski.pdf) [viitattu 13.10.2021].

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL, 2012. Sosiaalisen markkinoinnin ABC. Tampere: Juvenes Print. Englanninkielinen alkuteos: Hopwood, T. & Dr R. Merritt (toim.), 2011. Big Pocket Guide to social marketing. National Social Marketing Center. Käännös Englannin kielestä Suomen kieleen: Käännös-Aazet Oy.

**Jonna Heliskoski**, M.Sc. (Econ), PhD Candidate, CEO

# Asiakasymmärrysvaiheen toteuttaminen

Asiakasymmärryksessä tavoitteena oli ymmärtää kohderyhmän arkielämää, asenteita ja nykyistä käyttäytymistä. Lisäksi tavoitteena oli saada syvällisempi ymmärrys kohderyhmää motivoivista tekijöistä ja asioista, jotka vaikuttavat käyttäytymiseen. Yhteiskunnallisessa markkinoinnissa asiakaslähtöisyys tarkoittaa sitä, että toimitaan yhdessä hyödynsaajien ja yhteisön kanssa. Hyödynsaajia ymmärretään ja heidät otetaan mukaan tutkimukseen, suunnitteluun ja toimeenpanoon. Heidän kanssaan tunnustetaan ongelmia ja kehitetään ratkaisuja sekä toteutetaan ja arvioidaan toimintaa. (Hopwood, & Merritt 2012.)

Yhteiskunnallisen markkinoinnin tavoitteena on aina vaikuttaa käytökseen, josta hyötyvät yksittäiset ihmiset, koko yhteisö sekä laajemmin koko yhteiskunta. Käytösmallit eivät aina ole järkipäisiä vaan perustuvat usein tunteisiin, vaistoihin, aiempiin kokemuksiin ja esimerkiksi ympärillä olevien ihmisten näkemyksiin. Asiakasymmärryksessä pitää huomioida ne asiat, jotka ovat yksilön hallittavissa, kuten elämäntyyli, arvot ja valinnat. Myös ne asiat, jotka eivät ole yksilön hallittavissa, kuten ympäristö sekä palvelujen, työpaikkojen ja asuntojen saatavuus tulee ottaa huomioon. Saadun ymmärryksen

avulla pyritään tunnistamaan ja kehittämään sopiva houkutin sekä valikoima menetelmiä toivotun käyttäytymistavoitteen saavuttamiseksi. (Hopwood & Merritt 2012.)

Asiakasymmärryksen saamiseksi Terveenä eläkkeellä -hankkeessa toteutettiin sähköinen kysely yhteistyökumppaneiden 60-vuotiaille ja sitä vanhemmille työntekijöille. Asiakasymmärrysvaihe piti sisällään asiakasymmärryskyselyn (n=470) sekä yhteistyökumppaneiden kohderyhmään kuuluvalla henkilöstölle järjestetyt työpajat (4 työpajaa, 27 osallistujaa).

## Asiakasymmärrysvaiheen toteuttaminen kyselyllä ja työpajoilla

Webropol-kyselyssä vastaajia pyydettiin kertomaan, mitkä kolme muutosta vaativaa asiaa he kokivat itselleen tärkeiksi liittyen omaan hyvinvointiinsa. Saatujen vastausten mukaan liikuminen nousi tärkeimmäksi tavoiteltavaksi muutoskohteeksi. Sitä seurasi vastaajien tarve miettiä omaa unenlaatuaan ja nukkumistaan. Seuraavaksi tärkeimpänä pidettiin muutosta ravitsemuksen ja sosiaalisten verkostojen osalta.

Saatujen vastausten mukaan ystävät ovat hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen muutoksen parhaita mahdollistajia. Toive paremmasta jaksamisesta sekä saatavilla oleva tieto olivat vastaajien mielestä lähes yhtä tärkeitä muutoksen mahdollistajia tekijöitä. Myöskin "asuinympäristö" ja "harrastusmahdollisuudet" mainittiin muutoksen mahdollistajina. Muutosta estävistä tekijöistä suurimpana vastaajat pitivät motivaatiota ja sen puutetta.

Kohderyhmältä kysyttiin myös ajatuksia siitä, mitä eläkkeellä olo mahdollisesti tuo tullessaan. Sen hyvistä puolista päällimmäisenä korostui lisääntynyt vapaus: aikaa jää harrastuksille, matkustamiselle, lastenlasten kanssa olemiselle, vapaaehtoistyölle ja ystäville. Mutta eläköitymiseen liittyy myös pelkoja: tiedon puutetta, rauhauolia, yksinäisyyden ja tarpeettomuuden tunteita, ahdistusta sekä pelkoa parisuhteen muuttumisesta. Näitä samoja tuloksia tuli esille myös professori Sari Stenholmin luennossa hankkeen loppuseminaarissa 8.9.2021.

Työpajatyöskentely täydensi ja vahvisti asiakasymmärrystä, ja saimme osallistuneilta paljon arvokasta kokemustietoa. Työpajatyöskentely koostui kolmesta vaiheesta:

- 1) Tutustuminen ja ajatukset eläköitymisestä (yhteinen ajatusten jakaminen)
- 2) Viimeiset työvuodet (pienryhmätyöskentely soveltaen Learning cafe -menetelmää)
- 3) Keskeiset henkilökohtaisen hyvinvoinnin muutosta kaipaavat asiat (vertaistuellista keskustelua)

Learning cafe -työskentelyssä työpajan osallistajat vastasivat neljään kysymykseen, jotka näkyvät alla olevassa kuvassa.

Kaiken kaikkiaan työpajoista koottu anti tuki ja täydensi todella hyvin asiakasymmärryskyselyn tuloksia. Osallistujia yhdisti elämänvaihe ja yhteinen kokemus, mutta jokaisen yksilöllinen elämäntilanne ja ajatusmaailma tuli kuitenkin kuulluksi. Tähän alle on koottu ajatuksia ja tunteita, joita työpajatyöskentely herätti osallistujissa:



Kuva 1. Mitä ajattelet eläköitymisestäsi? Mikä lisää hyvinvointiasi? Kortit kertomisen apuna.

✓ yksilöllisyys korostuu (heti eläkkeelle, kun mahdollista; kenties osa-aikaeläkkeelle; kenties jatkan vielä työtäni muutaman vuoden eläkeiän ohitettuani jne.)



Mitä voin **itse** tehdä sen eteen, että jaksan hyvin töissä ennen eläkkeelle jäämistä?

Mitä **työyhteisö** voi tehdä sen eteen, että jaksan hyvin töissä ennen eläkkeelle jäämistä?

Mitä **työnantaja** voi tehdä sen eteen, että jaksan hyvin töissä ennen eläkkeelle jäämistä?

Mitkä ovat asioita, jotka heikentävät työhyvinvointia?

Kuva 2. Viimeiset työvuodet – yhteistä pohdintaa.

- ✓ tarve keskustelulle omista ajatuksista; kokemusten jakaminen; vertaistuki!
- ✓ tarve tiedolle (milloin eläkkeelle, miten se vaikuttaa talouteen, mistä sen jälkeen esim. terveydenhuoltoa jne.)
- ✓ elämäntilanne yhdisti enemmän kuin työnantaja
- ✓ tarve prosessoida eläkkeelle jäämistä (2-3 v. ennen eläköitymistä)
- ✓ uusi rooli – mitä käy sosiaalisille suhteille ja miten ne muuttuvat
- ✓ aikatauluttomuus; vapaus päättää ajankäytöstä itse (tämä myös haaste?)
- ✓ tärkeää, että saa koulutusta myös viimeisinä työvuosina; oman ammattitaidon ylläpitäminen
- ✓ ikäjohtaminen!
- ✓ kollegiaalinen tuki
- ✓ oma vastuu hyvinvoinnista ja jaksamisesta

Asiakasymmärrysvaiheesta saatujen tulosten mukaan työnantajien tulisi ottaa paremmin huomioon tässä elämävaiheessa olevien työntekijöiden tarpeet ja työhyvinvointi. Tulokset

osoittavat myös, että työssä selviytymistä sekä jaksamista voidaan tukea hyvin pienillä toimilla, jotka voivat kuitenkin lisätä työhyvinvointia merkittävästi.

Tämä hankkeen vaihe oli merkityksellinen juuri siksi, että siinä tunnistettiin kohderyhmään kuuluvien hyvinvointiin ja terveyteen liittyvät tarpeet ja toiveet. Saadun tiedon myötä pystyimme yhdessä yhteistyökumppaneiden kanssa luomaan sellaiset interventiot, jotka parhaiten edistäisivät kokonaisvaltaista hyvinvointia myös viimeisinä työvuosina ennen eläköitymistä.

### Lähteet:

- Hopwood, T. & Merritt, R. 2012. Sosiaalisen markkinoinnin ABC. Suom. H. Tukia; K. Wilschman & M. Lähteenmäki (toim.). Opas 18. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Taskinen, Sirpa. 2016. Hyvillä mielin eläkkeelle. Opas työelämän jälkeiseen aikaan. Kustannusosakeyhtiö Aula & Co. Helsinki.

## Yhteisesti sovitut interventiot

Ennen interventioista päättämistä oli hyvä pysähtyä hetkeksi pohtimaan kohdejoukkoa ja sen yksilöllisiä tapoja käsitellä muutostilanteita. Tässä hyödynnettiin asiakassegmentointia. Segmentoinnin avulla käytössä olevat resurssit saadaan kohdistettua siihen joukkoon, joka mahdollistaa

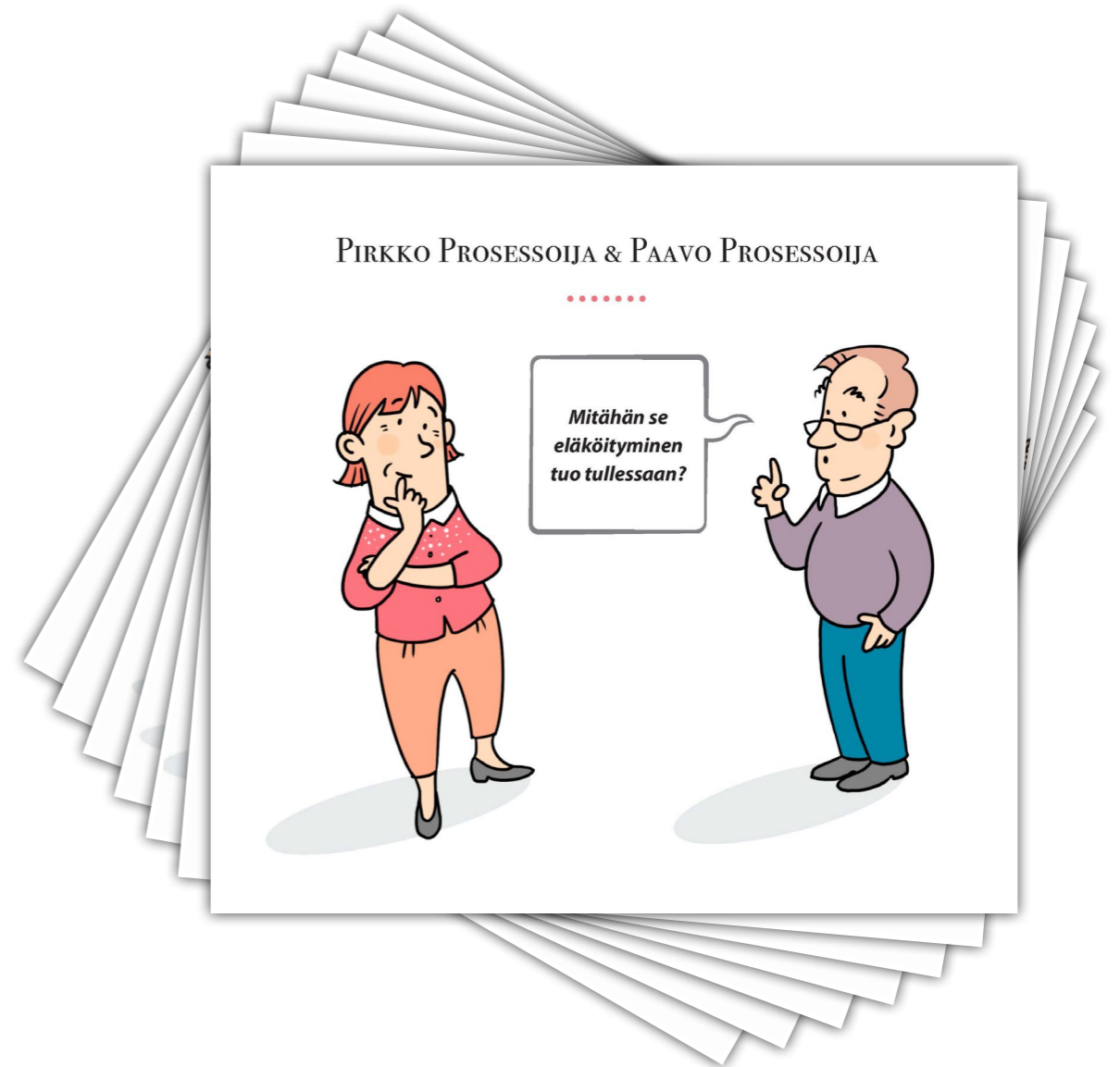
tavoitteiden saavuttamisen. Tässä kohdejoukossa yhdistävä tekijä oli ennen kaikkea elämäntilanne – kaikki tähän kohderyhmään kuuluvat ovat eläköitymässä lähivuosien aikana. Jonna Heliskoski (2021) avasi yhteisen sparrauspäivän aikana segmentoinnin periaatteita (kuva 1).



Segmentointi on **työväline** rajallisten **resurssien kohdentamiseen** siten että tavoitteet voidaan saavuttaa.

- Segmentoinnin tulee olla **selkeä**, että se ohjaa konkreettisia tekoja
- Segmentoinnin **kriteerit** riippuvat tavoitteena olevasta muutoksesta
- Segmentointikriteereiksi valitaan tekijät, jotka **erottelevat** kohderyhmiä tai kohteita muutoksen kannalta merkityksellisellä tavalla

Kuva 1. Segmentoinnin periaatteet (Heliskoski 2021).



Kuvakaruselli. Työelämätyyppikortit. Kuvittajana Kaisa Eskola.

Segmentointivaiheessa hanketiimi kehitti avuksi Työelämätyyppi-kortit. Niiden avulla voi tunnistaa, millainen tyyppi kukin meistä on. Korteissa on kuvattu seitsemän erilaista tyyppiä (kuva 2). Omien toimintatapojen tunnistaminen ja tiedostaminen erilaisissa tilanteissa auttaa myös viimeisiä työvuosia sekä tulevaa eläkeikää koskeissa pohdinnoissa. Kortteja voi hyödyntää monin tavoin, esimerkiksi puheeksi ottamisen apuna kehityskeskusteluissa.

Asiakasymmärrysvaiheessa saatiin selville, että liikkuminen, uni ja nukkuminen, ravitsemus sekä sosiaaliset suhteet ovat ne teemat, joihin yhteistyökumppaneiden kohderyhmän työntekijät kaipaavat erityisesti muutosta, jotta voisivat paremmin. Syksyllä 2020 teimme yhteistyökumppanikiertueen. Kiertueella tapasimme kaikki yhteistyökumppanit, ja heidän kanssaan suunniteltiin yksilöllisesti interventiot,

jotka olisi mahdollista pilotoida hankkeen aikana, ja joilla olisi edellytyksiä juurtua osaksi jatkuvia käytänteitä omissa organisaatioissamme. Kun interventiot oli sovittu, niiden toteutumista arvioitiin kuukausittaisissa tapaamisissa. Näissä sovittiin myös työnjaosta, jotta interventioiden juurtuminen onnistuisi mahdollisimman hyvin. Näin interventiot jäävät toimimaan organisaatioiden sisälle ja niitä on jatkossa mahdollisuus kehittää omien voimavarojen ja tarpeiden mukaan.

Osa interventioista toteutettiin kaikkien viiden yhteistyökumppanin kanssa samanlaisena ja osa muokattiin kullekin yhteistyökumppanille heidän toiveidensa mukaisesti. Tärkeää oli, että jokainen yhteistyökumppani oli mukana sekä suunnittelussa että toteutuksessa alusta alkaen.

<p><b>Interventio I:</b> <i>Infowebinaarit</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kuinka eläkkeelle ja eläkkeellä? Voinko valmistautua muutokseen?</li> <li>Selvitä ja suunnittele – näin siirryt sujuvasti eläkkeelle</li> <li>Mitä voisin tehdä eläkkeellä – mahdollisuudet 3. sektorin toiminnassa</li> <li>Voinko hyvin myös eläkkeellä?</li> </ul>	<p><b>Interventio II:</b> <i>Esihenkilöiden koulutus – kehityskeskustelu ja elämänvaihejohtaminen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>TTL:n esihenkilökoulutus elämänvaihejohtamisesta</li> <li>Sparraustuokit kehityskeskustelun ja mentoiminnin kehittämistä lähiesihenkilöille sekä kohderyhmään kuuluville</li> </ul>
<p><b>Interventio III:</b> <i>60+ -kerhotoiminta</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tapaaminen 6-8 krt lukukauden aikana</li> <li>Sisältö ja tavoitteet tapaamisiin nousevat ryhmästä (liikkuminen, ravinto, uni, sosiaaliset suhteet)</li> </ul>	<p><b>Interventio IV:</b> <i>Terveystempaukset</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Opiskelijoiden tuottamat mini-interventiot</li> <li>Esimerkkinä Xamkin liikunnanohjaajaopiskelijat tekivät webinaarisarjan terveyttä edistävästä aiheista. Tallenteet jäävät yhteistyökumppanin käyttöön.</li> </ul>

Yhteistyökumppaneiden kriteereinä interventioiden valinnassa oli se, kuinka ne saadaan juurrutettua osaksi työyhteisön omaa toimintaa. Tärkeää oli myös huomata jo olemassa olevat hyvät käytänteet sekä ne käytänteet, joita tulisi kehittää paremmin toimiviksi. Olennaista oli heti alusta asti kiinnittää huomiota myös siihen, kuinka tieto interventioista tavoittaa kohderyhmän ja kenen vastuulla näiden toimintojen järjestäminen on hankkeen päätyttyä. Interventioista saadut edut ja hyödyt, eli vaikuttavuus, tulee näkyviin vaiheittain, ja vaikuttavuus tulee todentaa.

Hankkeen aikana pilotoidut interventiot voitiin nähdä ns. ketterinä kokeiluina, joista saatiin

kokemuksia interventioiden toimivuudesta organisaatioiden arjessa. Näistä kokeiluista kannattaa jatkossa poimia positiivisimmat kokemukset ja kehittää sekä levittää niitä edelleen. Lisäksi jatkossa kannattaa vielä miettiä, mitkä olisivat ne interventiot, joita kannattaisi seuravaksi lähteä kehittämään.

### Lähteet

Heliskoski, J. 2021. Terveenä eläkkeellä -hanke. Tulosten juurruttaminen arkeen. PowerPoint esitys ja hankkeen yhteistyökumppaneiden päivän yhteenveto. 22.9.2021.

*Selvitä ja suunnittele – Sosteri esimerkkinä*

*Voinko hyvin myös eläkkeellä?*

# Interventioista muutosohjelmaksi

Eläköitymisvaiheeseen on kehitetty ohjelmia ja valmennuksia, jotka perustuvat tiedon jakamiseen ja asioista keskusteluun. Eri työnantajat ovat kehitelleet erilaisia ikäohjelmia, ja niiden antia on ollut hyvä tarkastella oppia ottaen myös tämän hankkeen aikana. Yhtenä erinomaisena esimerkkinä on hankkeen loppuseminaarissa esitelty Kankaanpään kaupungin ikäohjelma (ks. *Virtaa viimeisiin työvuosiin – ikäohjelma käytännön arjessa*).

Terveenä eläkkeellä -hankkeen aikana pyrittiin sen eri vaiheissa hyödyntämään yhteiskunnallista markkinointia ja sen keskeisiä elementtejä. Koko hankkeen ajan ”ohjenuorana” kulki työkaavio, jota tarkastelimme eri vaiheissa yhdessä sekä yhteistyökumppaneiden että hankkeen ohjaus- ja projektiryhmän kanssa.

Näin saimme yhdessä luotua interventioiden testauksen ja pilotoinnin myötä muutosohjelman, jota kukin yhteistyökumppani voi hyödyntää omassa organisaatiossaan suunnitelllessaan työntekijöiden tukemista työuran

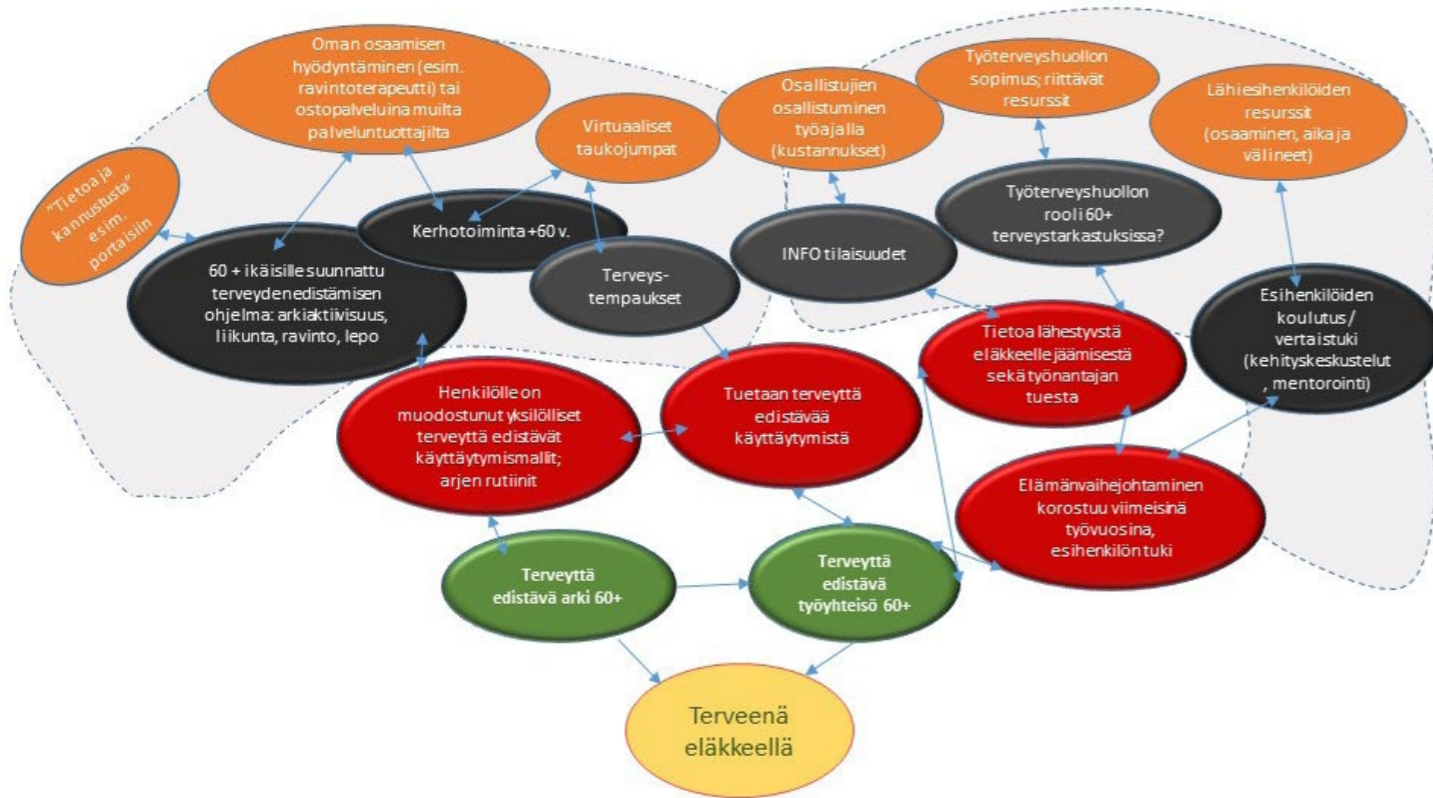
eri vaiheissa ja etenkin niinä viimeisinä työvuosina ennen eläkkeellä jäämistä. Esimerkin interventioiden ja yhteisen hankematkan myötä muodostuneesta muutosohjelmasta voit lukea Susanna Laineen sekä Jaana Kankkusen kirjoittamasta artikkelista *Kohti elämänvaihejohtamista Savonlinnassa*.

Luvussa 2 Jonna Heliskoski avasi käsitettä *yhteiskunnallinen markkinointi*. Jonna sparrasi meitä (hanketyöntekijöitä, yhteistyökumppaneiden yhteyshenkilöitä sekä projektiryhmäläisiä) hankematkan edetessä ja ohjasi siinä, kuinka vaikuttavuuden ekosysteemi -kaavioita voi hyödyntää konkreettisesti työvälina. Yhteiskunnallisessa markkinoinnissa hahmotetaan ensin tavoiteltava yhteiskunnallinen hyöty ja sitten edetään sitä kohti vaiheittain (kuva 2). Tarvitaan siis riittävän monta samaan tavoitteeseen tähtäävää ja lisäarvoa tuottavaa tekoa. On hyvä tiedostaa, ettei kaikkea voi eikä tarvitse tehdä kerralla: *”Tehdään osa ja tehdään muu osa näkyväksi”*. (Heliskoski 2020.)



Kuva 1. Yhteiskunnallisen markkinoinnin käyttö oli Terveenä eläkkeellä -hankkeen kantavana ajatuksena koko hankeprosessin ajan.

# Kohti elämänvaihejohtamista Savonlinnassa



kuva 2. vaikuttavuuden ekosysteemi -malli apuna terveenä eläkkeellä -hankkeen interventioiden jäsentämisessä muutosohjelmaksi.

Yhtenä tärkeänä tavoitteena yhteiskunnallisen markkinoinnin ajattelussa on muuttaa puhe *kustannuspuheesta investointipuheeksi*. Ajatuksena ei ole niinkään rahoittaa yksittäisiä tekoja, vaan muokataan systeemejä paremmin toimivaksi. Näin luodaan "aineetonta pääomaa" (Heliskoski 2020).

Hankkeen aikana tuli esille myös työterveyshuollon merkittävä rooli työnantajaorganisaation rinnalla silloin, kun kyseessä on viimeiset työvuodet ennen eläkkeelle jäämistä. Professori Sari Stenholm (2018) on artikkelissaan *Eläköityminen mahdollisuutena* tuonut esille ajatuksen siitä, kuinka työterveyshuolto ja työnantajat voisivat yhdessä luoda ja kehittää toimintatapoja siihen, kuinka työntekijöitä voidaan valmistaa eläköitymiseen ja sen tuomiin muutoksiin. Hän kuvaa hyvin, kuinka "aiemmin työntekijä palkittiin eläkejuhlassa kultakellolla, mut-

ta voisiko nykypäivän kiitos työvuosista olla aktiivisuusranneke tai työnantajan kustantama terveystarkastus?" Stenholm korostaa, että tämä siirtymävaihe tulisi huomioida tarkemmin ja että eläkkeelle jääviä tulisi motivoida ottamaan vastuuta omasta hyvinvoinnistaan ja terveydestään (Stenholm 2018). Tästä hyötyisivät niin työntekijä kuin työnantajakin – jos voi hyvin viimeisinä työvuosina, voi todennäköisesti hyvin myös eläkkeellä.

## Lähteet:

- Heliskoski, Jonna. 2020. Terveenä eläkkeellä – hankkeen sparrauspäivä 12.2.2020.  
 Stenholm, Sari. 2018. Eläköityminen mahdollisuutena. *Lääketeollinen Aikakauskirja Duodecim*.2018;134(6):533-4.

Työnantajan ensisijaisena tavoitteena on huolehtia työntekijöidensä hyvinvoinnista koko työuran ajan. Näillä sanoin alkaa Savonlinnan kaupungin työhyvinvointiohjelma. Savonlinnan kaupunki on ollut yhteistyökumppanina mukana Terveenä eläkkeellä -hankkeessa alusta alkaen. Hankkeen aikana meillä on ollut mahdollisuus tarkastella kaupungin työhyvinvoinnin toimintamalleja sekä sitä, mitä toiminnassamme tulee kehittää ensisijaisen tavoitteemme toteuttamiseksi.

Työuran eri vaiheissa on tärkeää huomioida työntekijän työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen esimerkiksi työajan joustoilla sekä tarkastelemalla työssä esiintyviä kuormitustekijöitä ja etsimällä ratkaisuja niihin. Hankkeen aikana olemme pohtineet, miten elämänvaihejohtaminen toteutuu toiminnassamme, eli minkälaisia asioita se tarkoittaa tekoina.

Hankkeen alussa kerättiin kokemustietoa organisaatiosta lähivuosina eläkkeelle jääville työntekijöille suunnatuilla kyselyillä sekä työpaikassa pienryhmissä työskennellen. Näiden pohjalta saimme tietoa siitä, mikä on organisaatiomme tilanne ja mitä työntekijät toivovat. Tästä kokemustiedosta saimme tarkennuksia siihen, minkälaisia interventioita tarvitaan ja miten organisaation toimintaa tulisi muuttaa. Keskiöön nousivat tiedon jakaminen sekä terveyttä edistävät toimintamallit ja niiden edelleen kehittäminen ja käyttöönotto.

Toteutimme yhteistyössä Kevan kanssa webinaarin "Selvitä ja suunnittele – näin siirryt sujuvasti eläkkeelle". Tallenteessa on tiivistetty tietopaketti lähitulevaisuudessa eläkkeelle jääville, ja se on katsottavissa omassa intranetissämme muiden hankkeissa toteutettujen webinaaritallenteiden kanssa. Lisäksi uudistimme organisaatiomme Varhaisen tuen mallin ja kehitimme uutena Korvaavan työn toimintamallin, joiden laatimisessa olemme hyödyntäneet Terveenä eläkkeellä -hankkeesta saatua tietoa.

Hankkeen edetessä on eri yhteyksissä todettu tarve esimiestyön kehittämiseen. Seuraamme säännöllisesti työntekijöiden työhyvinvoinnin kehittymistä ja reagoimme mahdollisiin

muutoksiin. Esihenkilöillä on näissä toimitissa keskeinen rooli, ja he tarvitsevat tietoa siitä, miten terveyttä edistäviä toimintamalleja hyödynnetään konkreettisesti esihenkilötyön arjessa. Hankkeen aikana on vahvistunut tieto siitä, että esihenkilöiden osaamista tulee kehittää edelleen elämänvaihejohtamisessa. Yhtenä konkreettisenä esimerkkinä on se, miten huomioimme kehityskeskusteluissa työuran eri vaiheissa olevien työntekijöiden suunnitelmia.

Viestintä on ollut tärkeä osa hankkeen toiminnan jalkauttamista. Viestinnällä on ollut merkittävä rooli ajantasaisessa tiedottamisessa, sillä on vaikutettu kohderyhmän ja esihenkilöiden motivointiin kehittämistoiminnassa sekä teroitettu asian tärkeyttä.

Hankkeen aikana kokeiltujen käytänteiden juurruttaminen edellyttää jatkossa aktiivista tiedottamista ja toimintojen parantamista. Olemme suunnitelleet, että otamme käyttöön vuosittaiset eläkeinfot 55-vuotiaille ja sitä vanhemmille työntekijöille yhteistyössä Kevan kanssa.

Hanketyön tiimoilta on syntynyt ajatus 60+ -ikäisille työntekijöille suunnatusta terveyttä edistävästä toimintamallista, johon sisältyisi oma tyhy-ryhmä sekä vertaistuki. Olemme myös uudistamassa kehityskeskustelumalliamme elämänvaihejohtamisen näkökulmasta. Olemme käynnistäneet työhyvinvointiohjelman uudistamisen ja arvioimme, miten huomioimme siinä elämänvaihejohtamisen toteutumisen.

Osallistuminen maakunnalliseen hankkeeseen on antanut mahdollisuuden saada tietoa muiden organisaatioiden "elämänvaihejohtamisesta" ja sparrata samalla toisiamme kehittämistyössä. Hankematalla myös yhteistyö työterveyshuollon ja Kevan kanssa on edelleen tiivistynyt; nämä molemmat toimijat ovat olleet vahvasti mukana ja tukena kehittämistoiminnassamme, josta haluamme heitä kiittää! Savonlinnan kaupungille työnantajana terveenä eläkkeellä siirtyminen tarkoittaa, että eläkkeelle jäävällä työntekijällä on mahdollisimman hyvä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky. Tavoitteemme on, että jokainen pystyisi elämään mielekästä elämää.

**Susanna Laine**, henkilöstöpäällikkö, sosionomi Yamk, Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma

**Jaana Kankkunen**, henkilöstösuunnittelija, sairaanhoitaja Yamk, Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma



# Virtaa viimeisiin työvuosiin – ikäohjelma käytännön arjessa

## KANKAANPÄÄ

Kankaanpään kaupungin ikäohjelma syntyi tarpeesta; 2010-luvulla havahduttiin suurien ikäluokkien lähestyvään eläkeikään. Entistä enemmän haluttiin kiinnittää huomiota ikääntyvien työntekijöiden työssäjaksamiseen ja työn motivaation säilyttämiseen. Lisäksi työelämässä oli havahduttu siihen, kuinka tärkeää on siirtää ns. hiljaista tietoa eteenpäin.

Ikäohjelma koskee kaikkia vakituisia työntekijöitä, mutta erityisesti siinä halutaan painottaa yli 55-vuotiaita työntekijöitä. Olennaisinta ei kuitenkaan ole ikä numeroina, vaan työntekijän työn ja oman elämänvaiheen yhteensovittaminen. Haasteet työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa eivät kohdistu pelkästään ns. ruuhkavuosien elämänvaiheeseen, vaan työelämän joustotarpeita saatetaan kaivata myös työuran loppupuolella esimerkiksi omien vanhempien hoivaamiseen.

Ikäohjelma pohjautuu kaupunginÄly, taide ja hyvinvointi asuvat meillä -strategiaan. Tavoitteena ohjelmassa on ylläpitää työntekijöiden työkykyä, voimavaroja ja motivaatiota sekä vaikuttaa jokaisen asenteisiin omaa hyvinvointiaan kohtaan. Lisäksi työnantajan näkökulmasta ohjelman tavoitteena on arvostaa työntekijöiden kokemusta, kannustaa elinikäiseen oppimiseen, ehkäistä sairauspoissaoloja ja alentaa eläkekustannuksia.

Miten näihin tavoitteisiin vastataan? Ikäohjelman tehtävät ja menetelmät voidaan jakaa osa-alueisiin: yksilöllisen työkyvyn tukemiseen, työyhteisöön ja johtamiseen. Yksilöllistä työkykyä halutaan tukea vahvistamalla fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Konkreettisina menetelminä on mahdollisuus yksilölliseen työnohjaukseen, työaikajoustoihin, koulutukseen, työnkiertoon hakeutumiseen,

virkestystoimien käyttämiseen sekä työergonomian parantamiseen työfysioterapeutin avulla. Lisäksi työterveyshuolto ottaa säännöllisesti kolmen vuoden välein yhteyttä yli 55-vuotiaisiin kartoittaakseen terveystarkastuksen tarvetta. Konkreettisista toimista kertoo myös työnantajan tarjoama ikävapaa yli 60-vuotiaille; mahdollisuus kahteen lisälomapäivään normaalin lomaoikeuden (38 päivää) lisäksi.

Työntekijän oman aktiivisuuden lisäksi esihenkilön roolia työyhteisössä ei voi korostaa liikaa. Kaupunki haluaa sitouttaa esihenkilöitä ja varmistaa, että he tiedostavat, miten ikäasioihin kiinnitetään kokonaisvaltaisesti huomiota. Viime aikoina on pyritty panostamaan tiedottamiseen, mistä esimerkkinä on esihenkilöille järjestettävät yhteiset infot vähintään kerran kuukaudessa. Kehityskeskustelut on ohjeistettu pidettäväksi vähintään kerran vuodessa. Lisäksi vuonna 2019 Kankaanpään kaupunki aloitti säännöllisten KEVAN työhyvinvointikyselyjen järjestämisen. Uusimpana tavoitteena on, että jokainen esihenkilö suorittaa työhyvinvointikortin.

Työnantajana Kankaanpään kaupunki on suositellut työyksiköitä hyödyntämään kaksoismiehitystä mahdollisuuksien mukaan noin 1-2 kuukauden ajan ennen työntekijän eläköitymistä tai vaihtoehtoisesti muiden yksiköiden työntekijöiden hyödyntämistä (henkilöt vastaavista tehtävistä). Tämä tukee ehdottomasti sekä työntekijöitä että työnantajaa ja varmistaa samalla "hiljaisen tiedon" siirtymisen työyksikössä.

Kiinteä yhteistyö työterveyshuollon kanssa takaa sen, että ratkaisuja haasteisiin pyritään aina löytämään. Tästä esimerkkinä on työkykyneuvottelut hyvin pienelläkin kynnyksellä tai tiivis seuranta työnantajan kanssa sairauspoissaoloista. Vuonna 2020 Kankaanpään kaupungilla oli sairauspoissaolopäiviä 12,89/työntekijä kun kunta-alan keskiarvo oli 2019 vuonna vastaavasti 16,5.

Kun jaksaa hyvin töissä, jaksaa myös vapaa-ajalla harrastaa. Tätä Kankaanpään kaupunki tukee virkistysmäärärahoilla vuosittain. Uinti kaupungin omassa liikuntakeskuksessa, järjestetyt liikuntaryhmät ja kuntosali ovat ilmaisia työn-

tekijöille. Lisäksi tuetaan osallistumista kansalaisopiston kursseille, keilaukseen, naapurikunnan hiihtopotkessa hiihtämiseen ja suunnistuksen karttamaksuihin. Lentopalloissa, jäähallivuoroissa ja kuorossa puolestaan on kaupungin omia harrasteryhmiä. Merkittävimpänä koetaan kuitenkin jo vuodesta 2015 alkaen yhdessä työterveyshuollon kanssa järjestetty Työstä voimaa -ryhmä. Ryhmän toiminta perustuu kokonaisvaltaisen elämäntaparemontin tukemiseen yhden vuoden ajan työssä jaksamisen tukemiseksi. Työterveyshuolto valitsee ryhmään vuosittain 15 henkilöä hakijoiden joukosta hakulomakkeiden perusteella. Toiminnan osa-alueina on liikunta, ravitsemus ja terveystarkastus. Hakijoiden tavoitteet voivat olla moninaisia: esimerkiksi liikunnan lisäämistä omaan arkeen, unen laadun parantamista tai painon pudottamista. Lähtökohtana jokaisella on oma senhetkinen toimintakyky, joka kartoitetaan kuntotestein ja terveystarkastuksissa. Jokaisella on yksilölliset tavoitekeskustelut ja tapaamiset työpsykologin ja PT:n kanssa. Muuten ryhmän toiminta perustuu yhdessä toimimiseen vuoden aikana keskimäärin 1-2 kertaa kuukaudessa tutustuen eri liikuntamuotoihin oman kunnan mukaan. Lisäksi vuoden aikana järjestetään lääkärin ja psykologin luentoja ravitsemuksesta, levosta ja työssä jaksamisesta. Palautteet ryhmäläisiltä ovat olleet monipuolisia: tuki- ja liikuntaelämisen oireilun ja fyysisten kipujen väheneminen, unen määrän lisääntyminen, väsymyksen ja työuupumuksen vähentyminen ja liikunnan säännöllistäminen. Tulokset toiminnasta ovat olleet pelkästään positiivisia,

### KANKAANPÄÄ LUKUINA

- Asukasluku: 12 855
- Työntekijöitä: 592 (83 % vakituisia ja 17 % määräaikaisia)
- Keski-ikä: 48,95 vuotta (45,6 koko kunta-ala)

joten työnantaja Kankaanpään kaupunki on antanut tukensa ryhmän toiminnan jatkamiselle vuosittain.

Vuonna 2015 Kankaanpään kaupunki sai Sosiaali- ja terveysministeriön ja Suomen itänaïsyuden juhlarahasto Sitran työelämäpalkinnon. Työelämäpalkinto annetaan ikääntyvien työntekijöiden työssä jatkamisen ja jaksamisen saralla ansioituneille työpaikoille, tutkijoille tai hankkeille. Tunnustuspalkinnon tavoitteena on vaikuttaa asenteisiin ja ylläpitää osaltaan yhteiskunnallista keskustelua työurien pidentämisestä ja ikääntyneiden työssä jaksamisesta. Tällä saralla työtä riittää edelleen ja Kankaanpään kaupunki jatkaa työskentelyä tavoitteen eteen yhä joka päivä.

**Krista Mustaniemi,**

talonrakennusinsinööri, työsuojelupäällikkö,  
Kankaanpään kaupunki



*Krista Mustaniemi oli yksi avainpuhujista Terveenä eläkkeellä hankkeen loppuseminaarissa 8.9.2021.*

# Terveenä eläkkeellä

”Suomessa 65-vuotiaan odotettavissa oleva elinaika on lähes 20 vuotta, miehillä hieman vähemmän kuin naisilla, ja yhä useampi elää vielä yli 30 vuotta. Tämän vuoksi ei ole yhdentekevää yksilölle eikä yhteiskunnalle, missä kunnossa työelämän jälkeiset elinvuodet vietetään. Eläkkeelle siirtyminen tarjoaa mahdollisuuden omasta terveydestä ja hyvinvoinnista huolehtimiseen, ja pienilläkin muutoksilla voi merkittävästi vaikuttaa tulevien vuosien määrään ja laatuun.” (Stenholm 2018.)

Terveenä eläkkeellä -hankeprosessin aikana ajatus siitä, että eläkkeelle jäämiseen voi ja kannattaa valmistautua on vain vahvistunut. On tunnistettava ne mahdollisuudet ja riskit, joita tämä elämäntilanne voi tuoda tullessaan. Terveyskäyttäytymiseltään riskialttiiden henkilöiden tunnistaminen työuran viimeisinä vuosina olisi erityisen tärkeää, jotta heitä voitaisiin valmistaa eläköitymisen tuomiin muutoksiin ja samalla tukea työkykyisyyttä viimeisinä työvuosina.

Kaikki muutokset edellyttävät entisten tapojen, rutiinien ja tottumusten uudelleen tarkastelua (Taskinen 2020). Onneksi tästä muutosvaiheesta – eläkkeellä siirtymisestä – on tänä päivänä saatavilla hyvin kirjallisuutta ja muuta tietoa. Sekä tietoon että toisten kokemuksiin peilaten voi pohtia, mikä omalla kohdalla edistäisi terveyttä ja hyvinvointia. Mitkä ovat ne omat mahdollisuudet ja riskitekijät esim. terveystietämisen ja talouden suhteen. Sirpa Taskinen (2020) kertoo hyvän esimerkin ajankäytöstä ja siihen liittyvistä rutiineista eläkkeellä jäämisen myötä kirjassaan Hyvillä mielin eläkkeelle: ”Mies piti minua ensin nipottajana, kun halusin rajata pyhäkupprien käytön vain viikonloppuun silloinkin, kun olimme jo eläkkeellä. Jonkin ajan kuluttua hän kuitenkin myönsi, että tämä järjestely toi selkeän rungon viikkoihin yhdessä muiden viikonloppu rutiinien kanssa.” Hankkeen aikana toteutetuissa interventioissa yhtenä ajatuksena oli juuri tämän huomioiminen – mitkä ovat ne konkreettiset teot ja tahot, joiden avulla voi yksilöllisesti luoda oman hyvän elämän eläkkeellä ollessa. Toiselle se merkitsee vapautta matkustaa, toinen taas haluaa jatkaa töiden tekemistä keikkailen tai tekemällä jotain aivan muuta, kuin mitä työvuosina oli mahdollisuus tehdä.

Näin hankkeen loppuvaiheessa oli hyvä pyyhäyttää miettimään sitä, kuinka tarpeellista on

saada tukea oman terveyden ja hyvinvoinnin ylläpitämiseen. Stenholm (2018) korostaa myös kunnan roolia tämän elämäntilanteen huomioijana: ”Kunnatkin voisivat entistä paremmin huolehtia eläkeläisistään ja esimerkiksi lähettää heille infopakettien liikunta- ja kulttuuripalveluita, kannustaa osallistumaan alennetuilla maksuilla ja opastaa mukaan paikallisten järjestöjen toimintaan. Tällaiset pienet mutta oikein ajoitetut investoinnit voisivat tukea kuntalaisten terveyttä ja toimintakykyä nyt – mutta erityisesti tulevina vuosina”. Monilla paikkakunnilla on jo tarjolla seniorineuvolapalveluja. Useimmiten nämä palvelut tarjotaan vasta 75 vuotta täytäneille, kun taas tätä nuoremmille eläkeläisille on huomattavasti vähemmän tarjolla (esim. määräaikaista terveystarkastuksia). Eläkeiän alkupää olisikin elämäntilanteen, johon tarvittaisiin yhä enemmän matalan kynnyksen vastaanottoaikoja, joihin voisi haakeutua ilman lähetettä. Erityisen tärkeää on, että

tieto tällaisista tarjolla olevista palveluista tavoitetaan henkilön jo ennen eläkkeellä jäämistä. Näin ”silta” työelämästä eläkkeelle on sujuva kulkea – kokonaisvaltaisesti hyvin voiden!

Kokemustarinoilla on merkittävä rooli, kun pohtii omia elämäntilanteita ja elämän aikana eteen tulevia muutoskohtia. Seuraavissa videoissa saamme kuulla sekä tosielämän kokemuksen (Anja) että lausuntataiteilija Lea Suopellon ajatuksia siitä, mitä eläkkeelle jääminen toi tullessaan.

## Lähteet:

- Stenholm, Sari. 2018. Eläköityminen mahdollisuutena. Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim.2018;134(6):533-4.  
Taskinen, S. 2016. Hyvillä mielin eläkkeelle. Opas työelämän jälkeiseen aikaan. Kustannusosakeyhtiö Aula & Co. Helsinki.

Hyvillä mielin eläkkeellä.  
Kokemusasiantuntija Anja Manninen.

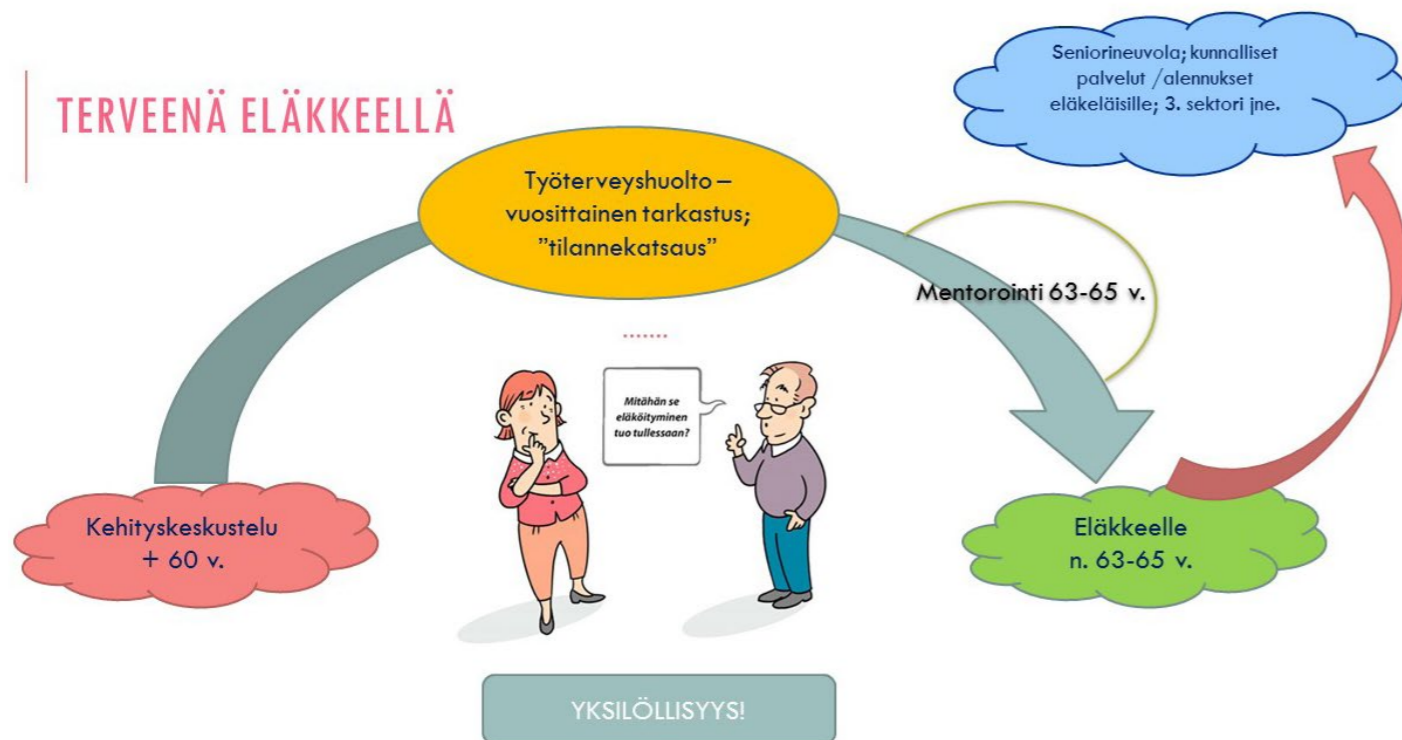


Hyvillä mielin eläkkeellä, vuodesta 2012

Vannin vauhdikasta elämää eläkkeellä.  
Lausuntataiteilija Lea Suopelto.



Esityksen saa suuremmaksi klikkaamalla videon oikeassa yläkulmassa sijaitsevaa neliötä. Nuolilla voit vaihtaa videon ja tekstin paikkaa.



Kuva 1. Kohti tervettä ja hyvinvoivaa eläkeikää!

# Yhdessä tehden

Mitä eroa on käsitteillä **yhteistyö** ja **yhteinen työ**? Ero ei ole kovin suuri, mutta sitäkin merkittävämpi.

- ✓ **Yhteistyö** → tavoite on sama, mutta työtä tehdään ikään kuin "rinnakkain" ja kullakin tekijällä on oma vastuullinen osio
- ✓ **Yhteinen työ** → tavoite on sama, ja siihen edetään yhdessä työtä tehden

Tätä pohdimme usein hankkeen edetessä sekä TeVe-tiimin kanssa työskennellessä että yhteistyökumppaneiden, projektiryhmän ja ohjausryhmän kanssa työtä tehden. Toivottavasti myös sinulle on välittynyt tämän hankejulkaisun myötä, että olemme tehneet tätä yhdessä. Sen takia emme ole mm. erikseen laittaneet kirjoittajien nimiä artikkeleiden yhteyteen muiden kuin ulkopuolisten asiantuntijoiden osalta. Muuten olemme työstäneet tätä julkaisua sinulle yhdessä tehden.

Hankematka huipentui 8.9.2021 pidettyyn loppuseminaariin. Seminaari järjestettiin hybridimallilla Saimaa Stadiumilla Mikkelissä. Hankkeen keskeiset toimijat kutsuttiin paikalle ja muille tapahtuma tarjottiin striimattuna. Asiantuntijaluennot sekä hyvin suunniteltu sisältö ja toteutus juurruttivat osaltaan hankkeen tavoitetta: kuinka jo työelämässä voitaisiin viimeisinä työvuosina huomioida tämä elämänvaihe siten, että se heijastuisi myös siihen, kuinka päätavoite - **Terveenä eläkkeellä** - toteutuisi mahdollisimman hyvin.

Tunnelma seminaarin aikana oli innostunut ja vapautunut. Saimme välitettyä hankkeen aikana koostettua tietoa ja kokemuksia niin paikalle osallistuneille kuin verkkovälitteisesti mukana olleillekin. Yhteisessä iltapäivässä oli mukana yhteensä noin 60 katselijaa ja kuulelijaa. Lisäksi heillä, jotka eivät voineet osallistua loppuseminaariin, oli mahdollisuus katsoa striimaustalenne kahden viikon ajan. Tätä tallennetta jaoimme mahdollisimman monille sidosryhmiin kuuluville tahoille. Näin se tavoitti

niin kohderyhmään kuuluvia (lähivuosina eläköityviä), heidän esihenkilöitään kuin organisaatioitakin, joiden työntekijöissä on tässä elämänvaiheessa olevia työntekijöitä. Näin tietoa jakamalla voimme vahvistaa osaltamme ajatusta siitä, että elämänvaihejohtamiseen kannattaa panostaa!

Olet voinut katsoa, kuulla ja lukea tämän julkaisun myötä seminaarin annista (mm. Sari Stenholmin video ja Krista Mustaniemen artikkeli). Tässä sinulle vielä tunnelmakuvia seminaarista:



12.00	<b>TERVETULOA!</b> Maarit Karhula, TTT, Xamk ja Lea Suopelto, lausuntataiteilija
12.15-12.30	<b>TERVEENÄ ELÄKKEELLE JA ELÄKKEELLÄ</b> Hajja Kankkunen, projektipäällikkö Hanketiimi esittäytyy
12.30-13.15	<b>ELÄKÖITYVIEN TERVEYDEN EDISTÄMISEEN KANNATTAA PANOSTAA</b> Sari Stenholm, Kansanterveystieteen professori, Turun yliopisto
13.15-13.20	<b>YLLÄTYSKYKKY I</b> Sami Piisilä, projektityöntekijä
13.20-14.05	<b>HANKEMATKALLA - PANEELI</b> Marjo Heikkilä, projektityöntekijä Susanna Laine, Savonlinnan kaupungin henkilöstöpäällikkö Matti Laitsaari, Mikkelin kansalaisopiston rehtori, kokemusasiantuntija Anja Manninen, Paiste ry, kokemusasiantuntija
14.05-14.10	<b>YLLÄTYSKYKKY II</b> Sami Piisilä, projektityöntekijä
14.10-14.40	<b>KAHVITAUKO</b>
14.40-15.10	<b>VIRTAA VIIMEISIIN TYÖVUOSIIN - IKÄOHJELMA KÄYTÄNNÖN ARJESSA</b> Krista Mustaniemi, Kankaanpään kaupungin työsuojelupäällikkö
15.10-15.30	<b>MITÄHÄN SE ELÄKÖITYMINEN TUO TULLESSAAN?</b> Hajja Kankkunen, projektipäällikkö ja Lea Suopelto, lausuntataiteilija
15.30-16.00	<b>KIITOSHETKI KUTSUVIERAILLE</b>



Julkaisun loppuun olemme koonneet artikkeleita, joita julkaistiin hankkeen aikana. Hanke oli myös opinnäytetyön toimeksiantajana kahdelle AMK-tasoiselle opinnäytetyölle.

*Kiitos, kun kuljit hetken mukana hankematallamme!*

Kuvat 1 ja 2. Kaulapassi, joka jaettiin osallistujille ilmoittautumisen yhteydessä.

# Hankkeen aikana julkaistut artikkelit, podcast ja opinnäytetyöt

## XAMK READ -VERKKOJULKAISUT

**Voinko hyvin työurani loppuun saakka?**  
7.10.2019

**Minäkö jo eläkkeelle?**  
2.6.2020

## DIAKIN DIALOGI-VERKKOJULKAISU

**Hyvillä mielin eläkkeelle.**  
8.12.2020.

## MEDIANÄKYVYYS

Länsi-Savo: "Mitä työelämän jälkeen? Eläköityvät tarvitsevat tukea" 2.7.2020.

Pieksämäen lehti: "Eläkkeelle siirtyminen voi olla uhka tai mahdollisuus" 12.9.2020.

## OPINNÄYTETYÖT

Kiukas, S. & Mackintosh, A. 2021. **Työssäjaksamisen edistämisen hyvät käytännöt viimeisinä työvuosina: Terveenä eläkkeellä -hanke.** Sosionomi. Sosiaalialan koulutusohjelma. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu.

Mennander, A. 2021. **Terveyttä eläkkeelle? - Kyselytutkimus työterveyshoitajille. Geronomikoulutus.** Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu.

## MUUT

**Hyvinvoinnin huominen: Terveenä eläkkeellä -hanke** (Xamk Podcast) 10/2021

Nro 3/2019 Takaisin etusivulle



**Voinko hyvin työurani loppuun saakka?**



8.12.2020 | HANKKEET, SOTE-PALVELUT, TERVEYS JA HYVINVOINTI

### Hyvillä mielin eläkkeelle



PODCAST 18.10.2021

### HYVINVOINNIN HUOMINEN: TERVEENÄ ELÄKKEELLÄ -HANKE



PIEKSÄMÄEN LEHTI / LAUANTAINA 12.9.2020

## 10/ Tänään



Anja Manninen, 73, iloitsee ystävien seurasta ja harrastuksista eläkkeellä.

# Eläkkeelle siirtyminen voi olla uhka tai mahdollisuus

**Terveenä eläkkeellä-hanke:** Työnantajan merkitys eläköityvän hyvinvoinnille on suuri.

Etelä-Savo on Suomen nopeimmin ikääntyvä maakunta ja myös Suomen eläkeläisvoittoisin maakunta. Vuonna 2018 vanhuuseläkkeelle jäi maakunnan alueella noin 1500 henkeä.

Terveenä eläkkeellä-hankkeessa on selvitetty Etelä-Savossa lähivuosina eläkkeelle siirtyvien ajatuksia, pelkoja ja tunteita eläköitymiseen liittyen. Hankkeessa toteutetussa asiakasymmärryskyselyssä, johon vastasi 470 pian eläkkeelle siirtyvää eteläsavolaista, tuli esille, että tietoa tulisi saada lisää niin eläkkeelle siirtymisestä ja sen tuomista muutoksista kuin siitä, miten ikääntyminen huomioidaan viimeisinä työvuosina.

Eläkkeelle jäämistä ja sen tuomaa muutosta on hyvä prosessoida hyvissä ajoin. Myös ikäjohtamisen – tai elämänvaihejohtamisen – tulisi kiinnittää tietoi-

sesti huomiota työnantajan taholta. Näin voidaan edistää hyvinvointia sekä viimeisinä työvuosina että eläkkeellä.

**LISÄÄNTYVÄ** vapaa-aika ja työpaineiden poistuminen mahdollistavat paremmin omasta hyvinvoinnista huolehtimisen. Eläkkeelle siirtyminen on myös elämäntilanteen ja sosiaalisen muutoksen, jolloin taloudellinen tilanne ja sosiaaliset suhteet muuttuvat, yksinäisyys voi lisääntyä. Nämä voivat olla riski negatiiviselle elämäntavan muutokselle. Eläköityminen ja sen lähestyminen on hyvä ajankohta elintapojen tarkasteluun sekä tarvittaessa niiden muuttamiseen.

Turun yliopiston toteuttamassa Finnish Retirement and Aging Study (FIREA) -tutkimuksen mukaan terveyskäyttäytymiseltään riskissä olevien henkilöiden tunnistaminen työuran vi-

imeisinä vuosina olisi tärkeää, jotta heitä voi valmistaa eläköitymistä tuomiin muutoksiin ja samalla tukea työkykyä viimeisinä työvuosina.

**PIEKSÄMÄEN** kaupungin henkilöstösihteeri **Timo Parkkinen** korostaa, että kaupungille on tärkeää huolehtia eläköitä lähestyvien, kuten kaikkien muidenkin työntekijöiden, työhyvinvoinnista. Eläkkeelle siirtävillä on tavallisesti pitkä työhistoria ja työnantajan tulisiikin varmistaa niin sanotun hiljaisen tiedon siirtymisen organisaatioon näiltä kokeneilta työntekijöiltä.

Kaupunki tukee ikääntyvien työkykyä kohdentamalla tervestarkastukset 55-, 60-, 62- ja 64-vuotiaille. Haastattelujen ja tarpeellisten tutkimusten perusteella selvitetään työntekijän terveydentila ja työ- ja toimintakyky sekä huomioidaan

niiden vaikutukset työn vaatimuksiin. Parkkinen kertoo, Meidän kaikkien tulisi muistaa pitää huolta omasta fyysisestä ja psyykkisestä hyvinvoinnistamme. Työnantaja voi toiminnallaan tukea työntekijän työssä jaksamista työuran loppuun saakka, mutta loppujen lopuksi toimintakyvyn ja elämänlaadun ylläpitäminen on jokaisen omissa käsissä. Jokaisen tavoitteena varmasti on siirtyä mahdollisimman hyväkuntoisena nauttimaan aktiivisista eläkepäivistä.

luultavasti sen vuoksi, että olin mukana useissa järjestö- ja luottamustehtävissä. Tein myös keikkatöitä entisessä työtehtävässäni parin vuoden ajan.

Eriyksen tärkeää on ollut yhteydenpito vuosien aikana läheisiksi muodostuneiden työtoverien ja ystävien kanssa.

Olen nauttinut mahdollisuudesta osallistua tiiviimmin nuorimpien lastenlasteni elämään, marjastaa, sienestää ja harrastaa asioita, joihin hektisinä työvuosina ei oikein ollut mahdollisuutta. Kuitenkin koin olleeni etuoikeutettu saadesani työvuosinani tehdä työtä, joka oli haasteellista ja mielekästä.

Manninen ei ole kokenut jääneensä ilman tukea elämänvaiheesta toiseen siirtymään.

Tuon tarvetta en oikeastaan kokenut. Elämä on myös

eläköitymisen jälkeen ollut täynnä tekemistä, yhteisöllisyyttä ja ihmiskontakteja. Samassa elämäntilanteessa ovat ystävät ovat jo sinällään merkittävä tuki. Taloudellisesti eläkkeelle siirtyminen merkitsee notkahdusta, siihen jokaisen eläköityvän kannattaa kuitenkin hieman varautua, etenkin ellei työvuosina ole onnistunut pesämunaa kartuttamaan.

**TERVEENÄ ELÄKKEELLÄ** -hankkeen työpajoihin osallistui eteläsavolaista, vielä työelämässä olevia ja lähivuosina eläköityviä henkilöitä. Työpajoissa pohdittiin eläköityvän hyvinvointia niin yksilön itsensä, työyhteisön sekä työnantajan näkökulmasta. Kaikille näillä osapuolilla on merkittävä rooli hyvinvoinnin edistämässä viimeisinä työvuosina ja siirryttäessä eläkkeelle.

# Uutiset

## LÄNSI-SAVO

Julkaisija  
Kaakon Viestintä Oy

Vastaava päätoimittaja  
Timo Laitakari  
040 532 5660  
timo.laitakari@lansi-savo.fi

## OTA YHTEYTTÄ

Kerro juttuvihje  
Uutispuhelin 0440 350 324  
WhatsApp: 0440 350 324  
Sähköposti:  
uutiset@lansi-savo.fi,  
kulttuuri@lansi-savo.fi,  
urheilu@lansi-savo.fi

## TOIMITUS

Sähköposti: uutiset@lansi-savo.fi  
Puh. 0440 350 324  
Uutistuottaja  
Suvi-Tuulia Nykänen, 044 719 0268,  
arkisin klo 8.00–15.00  
Ajankohtaistuottaja  
Elina Keskitalo, 0440 350 309,  
arkisin klo 8.00–15.00.

## ASIAKASPALVELU

Tilaukset, osoitteenmuutokset,  
jakelunkeyskeytykset: tilaukset@lansi-savo.fi,  
05 2100 5600 (ark. klo 8.00–21.00)  
Jakelun ongelmat: Varhaisjakelualueella ark.  
klo 6.00–16.00, vkl. 6.00–12.00:  
0200 220 20 (pvm/mpm)  
Pieksämäki: 015 341 603  
Hartola, Joutsa, Pertunmaa, Kuortti: 03 757 5285.

**Nyt joutuin Mäntyharjuun!**  
Erikaiserä polkupyörä maastoon, maantielle, metsään.  
Pienille ja pyöreille Sähköllä tai ilman.

**HELKAMA**  
BH Emotion Rebel  
29" 51 cm  
sh. 2790€  
2590€

**KÄRKIPYÖRÄ**  
Kärkipyörä Mäntyharju, Liikete 3, 52700 Mäntyharju  
Verkkokauppa: karkipyora.fi, puh. 020 734 48 84




Essoten tarkastuspäällikkö Kirsi Ollikainen suunnittelee jäävänsä lähivuosina eläkkeelle.

## Työelämä

# Eläköityvät tarvitsevat tukea

Lähivuosina eläkkeelle jäävän Kirsi Ollikaisen mielestä työelämässä ei yleensä puhuta eläkkeelle siirtymisestä. Hän toivoo työnantajilta enemmän huomiota ja helpotuksia eläköityville.

VESA VUORELA

**Kaakkoi-Suomen** ammattikorkeakoulun Xamkin päätötyttämässä *Terveenä eläkkeellä* -hankkeessa (2019–2021) selvitetään Etelä-Savossa lähivuosina eläkkeelle siirtyvien ajatuksia, pelkoja ja tunteita eläköitymiseen liittyen. Hankkeen yhteistyökumppaneina ovat Savonlinnan kaupunki, Sosteri, Mikkelin kaupunki, Essote sekä Pieksämäen kaupunki.

Ollikainen osallistui hankkeen työpajaan, jossa lähivuosina eläköityvät eteläsavolaiset pohtivat hyvinvointia itsensä, työyhteisön sekä työnantajan näkökulmista.

Työpajaa Ollikainen kuvailee kiinnostavaksi kokemukseksi, jossa lähivuosina eläköityvät pääsivät keskustelemaan siitä, mitä eläköityminen kullekin tarkoittaa.

Eihän eläköitymisestä yleensä puhuta työelämässä. Työelämä ja etenkin julkisen puolen muuttanut hektiseksi yksin puurtamiseksi ja organisaatiomuutokset ja säästötoimet tuovat jatkuvaa muutosta työhön. Puurtamisen jälkeen tarjotaan kakkukahvit, annetaan lahjat ja jäädään pois.

**Ollikainen** toivoo, että eläköityvien työtä voitaisiin helpottaa työaika-järjestelyin, sillä moni eläköityvä huolehtii ikääntyvistä vanhemmistaan omien lastensa jälkeen. Hän myös toivoo työterveyshuollon kiinnittävän enemmän huomiota ikääntymiseen.

Työterveys on tällä hetkellä enemmän sairauden hoitoon kuin ennakoivaan terveydenhoitoon keskittyvää. Työstä palautuminen on muutoinkin hitaampaa kuin nuorempana, ja aina ei jaksa omatoimisesti kiinnittää huomiota omaan hyvinvointiin.

Tulevaisuuden eläköitymisessä ei Ollikainen jännitä tai pelota mitään. Ollikaisen mies on jo eläkkeellä ja hänen vanhempansa ovat lopettaneet työnteon heti kun se on ollut mahdollista.

– He ovat pärjänneet ihan hyvin. Odotan vain, että eläköityville olisi aikaa kaikelle mukavalle, kuten uusille harrastuksille. Sitä voi olla myös muuten aktiivinen tai olla tekemättä yhtään mitään.

**Terveenä eläkkeellä** -hankkeen projektipäällikkö **Haija Kankkunen** kertoo, että ihmisten on tärkeää.

## Mikkeli

Ari Minadis

Mikkelin kaupunki pitää tärkeänä, että sen työntekijöillä on hyvinvointia ja työkykyä jatkaa työtä varsinaiseen eläkeikään saakka. Kaupungin työhyvinvoinnin kokonaisuutta ohjaa kaupunginhallituksen hyväksymä Työhyvinvoinnin toimintasuojelma. Ohjelma sisältää muun muassa varhaisen välittämisen toimintamallin, jonka

**Puurtamisen jälkeen tarjotaan kakkukahvit, annetaan lahjat ja jäädään pois.**

Kirsi Ollikainen



Mikkelin kaupunki tarjoaa jo varsinaiseen eläköitymisprosessiin sekä siihen liittyviin käytännön toimiin työntekijöilleen asiantuntijapalvelua.

keä prosessoida eläköitymistään jo etukäteen. Hankkeessa toteutetun asiakasymmärryskyselyn mukaan tietoa tulisi saada lisää niin eläkkeelle siirtymisestä ja sen tuomista muutoksista kuin siitä, miten ikääntyminen huomioidaan viimeisinä työvuosina. Kyselyyn vastasi 470 eläköityvää eteläsavolaista.

Ihmiset tarvitsevat tietoa työeläkkeen määrästä tai erilaisista eläkemalleista. Eläköityvät pohtivat myös, mistä saavat apua terveyshaasteisiin liittyviin kysymyksiin tai missä voivat mitata kolesterolinsa ja painoindexinsä, kun työterveyshuollon palvelut loppuvat. Kaikilla ei ole varaa käydä yksityisellä.

– Eläköityminen on myös elämämuutos, jolloin sosiaaliset suhteet muuttuvat. Jos ihmisellä ei ole työyhteisön lisäksi vahvoja sosiaalisia verkostoja, yksinäisyys voi lisääntyä.

**Kyselyn** perusteella pian eläköityvät pitävät myös tärkeänä, että työnantajat tarjoaisivat tukeaan eläköityvien kynnysellä. Työnantajatkin näkevät tämän tärkeäksi kehittämisen kohteeksi.

Eläköityvät haluavat tuntea

itsensä merkitykselliseksi työuransa jälkeen. Kankkunen toivookin, että elämäntilanteen vaihteluun olisi mahdollisuutena.

– Helposti eläkeläiset ajatellaan taakkana ja heidän määränään nähdään haasteena. Olisi tärkeää huomioida ikääntyvät erityyppisten palvelujen käyttäjinä ja kuluttajina. Eläkeläiset voisivat myös itse vaikuttaa aktiivisuuteensa yhteiskunnassa. On tärkeää tiedostaa, että lähivuosina eläköityvät ja jo eläkkeellä olevat ovat myös voimavaroja yhteisöjen ja yhteiskunnan hyväksi.

## Eläkeläiset

### Nopeimmin ikääntyvä maakunta

■ Etelä-Savo on Suomen nopeimmin ikääntyvä maakunta ja myös Suomen eläkeläisvoittoisin maakunta.  
■ Vuonna 2018 vanhuuseläkkeelle jäi maakunnassa noin 1500 henkeä.

■ Vuonna 2019 työeläkkeelle koko Suomessa siirtyi yhteensä 65 000 henkilöä. Heistä suurin osa, 44 500, siirtyi vanhuuseläkkeelle.

Lähde: Eläketurvakeskus

## Mikkeli pyrkii pitämään huolta työkyvystä

## Mikkeli

Ari Minadis

tarkoituksena on ehkäistä sairaslomakierteitä tai ennenaikaisia eläköitymisiä tarttumalla työkyvyssä tapahtuviin muutoksiin mahdollisimman pian.

– Voi tulla tarvetta keventää työtehtäviä mahdollisuuksien mukaan tai muuttaa niitä kokonaan. Myös osa-aikainen työ tukee erityisesti ikääntyviä työntekijöitä ja työstä palautumista, kaupungin työhyvinvointiasiantuntija Arja Hättinen kertoo.

**Varsinaiseen** eläköitymisprosessiin sekä siihen liittyviin käytännön toimiin Mikkelin kaupunki tarjoaa työntekijöilleen asiantuntijapalvelua. Lisäksi se tekee tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa.

Kaupunki hyödyntää myös *Terveenä eläkkeellä* -hankkeen dataa.

– Tällä hetkellä fyysisiin ongelmiin tartutaan herkemmin. Hankkeesta saamamme

tieto on osoittanut, että työnantajan olisi hyvä miettiä eläköityvien kohdalla enemmän myös henkistä puolta ja eläköitymisen mukanaan tuomiin muutoksiin valmistautumista.

– Lisäksi kaupungin kannattaa edelleen kannustaa ja tukea henkilöstöään omasta työkyvystään ja terveydestään huolehtimiseen. Hankkeen tulokset osoittavat, että sillä on vaikutusta eläköityvien elämäntilanteeseen.



© Kaisa Eskola

Hankkeen rahoittaja: STM; Terveystiedon edistämisen määräraha.

Sisällön tuottajat: TeVe-hanketiimi sekä muut asiantuntijat.

Hankkeen toteuttajat: Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu (Xamk),

Diakonia-ammattikorkeakoulu (Diak) ja Tanhuvaaran urheiluopisto.