

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
Eduskunta

09.09.2024

Lausuntopyyntönne s-postitse 03.09.2024, K 3/2024 vp Vanhusasiavaltuutetun kertomus eduskunnalle 2024

VANHUSASIAVALTUUTETUN KERTOMUS EDUSKUNNALLE 2024

Ikääntyneitä yli 65-vuotiaita on Suomessa noin 1,3 miljoonaa ja iäkkäitä yli 75-vuotiaita yli 600 000. Väestöennusteen mukaan heidän määränsä tulee kasvamaan kiihtyvällä tahdilla seuraavan kahden vuosikymmenen aikana (VM, 2024). Vastaavasti työikäisen väestön määrä vähenee ja syntyvyys on suorastaan romahtanut.

Vanhusasiavaltuutetun kertomuksessa eduskunnalle korostetaan perustellusti 65-vuotta täyttäneiden ja sitä vanhempien joukkoon kuuluvan toimintakyvyltään hyvin erilaisia ja erilaisissa tilanteissa olevia yksilöitä jo ison ikähaarukankin vuoksi. Kertomuksessa korostuvat tavanomaista heikoimmassa tilanteessa olevien ja erityisesti iäkkäimpien vanhusryhmien tilanteet, palveluntarpeet ja suositukset heidän asemansa parantamiseksi. Työterveyslaitos lähestyy kertomusta työelämän ja työurien pidentämisen näkökulmista. Työurien pidentäminen on keskeinen keino hyvinvointivaltion kestävyysvarmistamiseksi ikääntyvässä yhteiskunnassamme. Mielestämme tässä keskustelussa tulisi huomioida erityisesti seuraavia näkökulmia:

Ikääntyminen työuran aikana tulisi huomioida entistä paremmin työelämässä

Nouseva eläkeikä ja työelämän ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksaminen ovat osaltaan tärkeitä hyvän vanhuusiän mahdollistajia. Työelämässä pidempään olo voi mahdollistaa toimintakyvyn säilymistä ja merkityksellisyyttä elämässä myös ikääntyville itselleen. Toisaalta vanhusten hoivan yleinen tilanne ja riittämätön taso saattavat lisätä merkittävästi paineita vielä työelämässä olevien, itsekin ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamiseen ja jatkamiseen. Uudistunut Työturvallisuuslaki kannustaa ikääntyvien parempaan huomioimiseen työelämässä velvoittamalla yksilöllisten tekijöiden (ml. ikä) huomioimiseen aiempaa selkeämmin. Työterveyslaitoksen tutkimusten mukaan esimerkiksi työaikajoustoilla voidaan mahdollistaa ikääntyvien työntekijöiden parempi palautuminen ([Yli 50-vuotiaille tulisi tarjota mahdollisuus yötöön ja pitkien työaikojen vähentämiseen | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)). Työpaikkojen ikäjohtamiseen ja ikääntymiseen liittyviin kielteisiin stereotyyppioihin voidaan tutkitusti myös vaikuttaa (Ruokolainen ym. 2023).

Vanhuuseläkkeelle siirtyvien mahdollisuuksia jatkaa työelämässä tulisi vahvistaa

Vanhusasiavaltuutetun kertomus nostaa esille vanhuuseläkkeelle vastikään siirtyneiden palkansaajien halukkuuden ja kyvykkyyden jatkaa työelämässä. Heidät nähdään omalta osaltaan paikkaavan työvoimapulaa erityisesti sote-alalla. Kertomus viittaa tarpeeseen kehittää tähän nivelvaiheeseen rakenteellisia ratkaisuja edistämään eläkkeeltä työhön paluuta. Työterveyslaitoksen näkemyksen mukaan vähintään yhtä tärkeää olisi kehittää työuran loppupuolen ikäjohtamista työpaikolla ja ottaa käyttöön tutkitusti vaikuttavia toimintatapoja (Ruokolainen ym. 2023). Olisi tärkeää, että työpaikat tunnistaisivat ajoissa ne eläkeikää lähestyvät työntekijät, jotka haluaisivat jatkaa töissä joko koko- tai osa-aikaisesti, jotta myös työtä ja työaikoja voitaisiin muokata niin, että työssä jatkaminen tuntuisi houkuttelevalta vaihtoehdolta eläkkeen sijaan. Tutkimuksista (ml. sote-ala) tiedetään esimerkiksi työaikojen joustavuuden ja työaikoihin liittyvien vaikutusmahdollisuuksien sekä vähentävän eläkeaikomuksia että myöhentävän eläkkeelle siirtymistä (Härmä

ym. 2022; Stengård ym. 2021; Virtanen ym. 2014). Lisäksi olisi tärkeää tukea työhön paluuta eläkkeeltä esimerkiksi tilanteeseen räätälöidyn perehdytyksen avulla, joka mahdollistaisi muun muassa työhön palaavien osaamisen päivittämisen.

Vanhuspalveluissa työskentelevien työoloista ja työhyvinvoinnista tulisi huolehtia

Työterveyslaitos jakaa kertomuksessa esitetyn huolen vanhuspalveluissa työskentelevän henkilöstön hyvinvoinnista ja saatavuudesta, jolla on myös iäkkäiden laadukkaaseen hoitoon ja hoivaan liittyviä vaikutuksia. Työterveyslaitoksen Mitä kuuluu? -työhyvinvointikysely sosiaali- ja terveysalan ammattilaisille vuosina 2018–2021 osoittaa erityisesti työn eettisen kuormituksen ja monien muiden työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden olevan vanhuspalveluissa jopa kaksi kertaa muuta sote-alaa yleisempiä. Eettisen kuormituksen seurauksia vanhuspalveluiden työntekijöille ovat tutkimusten mukaan työstä poissaolot, mielenterveysongelmat, epäterveelliset ja epäsosiaaliset elämäntavat ja fyysiset oireet sekä heikentynyt koettu työkyky, joka mittarina ennustaa edelleen työurien pituutta (Nikunlaakso ym. 2022; Selander ym. 2022). Jotta alan pito- ja vetovoimaa ja siten riittävää palveluiden saatavuutta ja laatua voidaan ylläpitää ja vahvistaa, Työterveyslaitos pitää tärkeänä, että hyvinvointialueet panostaisivat iäkkäiden palveluissa työskentelevien työntekijöiden työhyvinvointiin: vähentämällä muun muassa työn kuormitustekijöitä ja hilliten niiden haitallisia vaikutuksia vieden laajemmin käytäntöön tutkimusperäisiä ratkaisuja ([Politiikkasuositus: Vanhustyön eettinen kuormitus vähenee panostamalla työhyvinvointiin | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)).

Työssäkäynnin ja omaishoivavastuiden yhdistämiseen tarvitaan tukea

Työterveyslaitos näkee, että kertomuksessa esitetty tilannekuva iäkkäiden palveluista tulee heijastumaan työelämään tavalla, joka yhteiskunnan ja työelämän olisi hyvä huomioida. Mikäli vanhusväestölle suunnatut hoiva- ja terveyspalvelut eivät pysty takaamaan hoivan riittävää saatavuutta ja laatua, on vaarana, että tämä ajaa työssäkäyvät omaiset ottamaan kantaakseen yhä suuremman osan hoivavastuista joko oman työnsä ohella tai kokonaan työelämän ulkopuolella (Kalliomaa-Puha, 2017, 2018; Kokkinen ym. 2020). Omaishoitajaliiton (2024) mukaan yli 700 000 suomalaista hoitaa iäkästä, sairasta tai vammautunutta läheistään päivätyön ohessa. Kyseessä on siten huomattava määrä työntekijöitä, joita asia jo nykyisellään koskee.

Vaikka omaishoivaan sisältyy myönteinen hyvinvointia tukeva näkökulma, tutkimukset osoittavat, että hoivaan käytetty aika voi myös vähentää työssä jaksamisen kannalta tärkeää palautumista, lisätä kuormituksen ja uupumisen kokemuksia, vähentää uratavoitteita, lyhentää työaikaa ja edistää varhaisempaa hakeutumista eläkkeelle (Kauppinen & Silfver-Kuhlampi, 2015; Salmela-Aro & Updyaya, 2018). Nämä seuraukset ovat ristiriidassa työurien pidentämistavoitteiden kanssa. Myös strategisen tutkimuksen DEMOGRAPHY-ohjelma toteaa työurien pidentämisen ja yhä suuremman tukeutumisen omaishoivaan olevan ylipäättään vaikeasti yhteensovittavissa ([Väestörakenteen muutos haastaa yhteiskunnan kestävyys, Demography-ohjelman kokoama tietopaketti 2023](#)). Työterveyslaitos näkee, että työn ja omaishoivan yhdistäminen tulisi nähdä osana työn ja perheen yhteensovittamista työpaikoilla.

Lähteet

Demography-ohjelma (2023). [Väestörakenteen muutos haastaa yhteiskunnan kestävyuden, Demography-ohjelman kokoama tietopaketti 2023](#)

Härmä ym. (2022). National recommendations for shift scheduling in healthcare: A 5-year prospective cohort study on working hour characteristics. *Int J Nurs Stud*, 2022;134, 104321.

Kalliomaa-Puha (2017). Vanhuksen oikeus hoivaan ja omaisolettama. *Gerontologia*, 31, 3, 227–242.

Kalliomaa-Puha (2018). Omaishoidon ja ansiotyön yhteensovittaminen. Selvityshenkilön raportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 60/2018.

Kauppinen & Silfver-Kuhlampi (2015). Työssäkäynti ja läheis- ja omaishoiva: Työssä jaksamisen ja jatkamisen tukeminen. Sosiaalitieteen laitoksen julkaisuja, Nro 12. Helsingin yliopisto.

Kokkinen ym. (2020). Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Nikunlaakso ym. (2022). Understanding moral distress among eldercare workers: A scoping review. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2022, 19 (15), 9303.

Omaishoitajaliitto (2024). [Faktopaperi-paattajat \(omaishoitajat.fi\)](#)

Ruokolainen ym. (2023). Kokemus käyttöön työyhteisössä. Lähiesimies ja työura ikääntyvässä työelämässä – tutkimushankkeen loppuraportti. Helsinki: Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-117-8>

Salmela-Aro & Updyaya (2018). Role of demands-resources in work engagement and burnout in different career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 190-200.

Selander ym. (2022). Associations between work ability and work stressors: cross-sectional survey of elderly services and health and social care services employees. *Archives of Public Health* (2022) 80:83.

Stengård ym. (2021). The role of managerial leadership in sickness absence in health and social care: antecedent or moderator in the association between psychosocial working conditions and register-based sickness absence? A longitudinal study based on a Swedish cohort. *BMC Public Health*. 2021 Dec 4;21(1):2215. doi: 10.1186/s12889-021-12236-z.

Sutela ym. (2019). Digiajan työelämä: Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus.

Työterveyslaitos [Mitä kuuluu? -työhyvinvointikysely](#) sosiaali- ja terveysalan ammattilaisille ajanjaksolla 2018–2021.

Työterveyslaitos. [Politiikkasuositus: Vanhustyön eettinen kuormitus vähenee panostamalla työhyvinvointiin | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Virtanen ym. (2014). Extending employment beyond the pensionable age: a cohort study of the influence of chronic diseases, health risk factors, and working conditions. *PLoS One*. 2014 Feb 19;9(2):e88695.