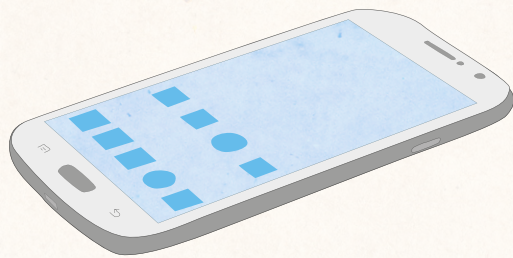




Ikä!



Moninainen ikäosaaminen



Arja Jämsén ja
Tuula Kukkonen (toim.)



Karelia-ammattikorkeakoulun julkaisuja
B:24

Ikä!

Moninainen ikäosaaminen

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU 2014

<i>Julkaisusarja</i>	B:24
<i>Julkaisusarjan vastaava toimittaja</i>	Kari Tiainen
<i>Toimittajat</i>	Arja Jämsén ja Tuula Kukkonen
<i>Graafinen suunnittelu ja taitto</i>	Salla Anttila

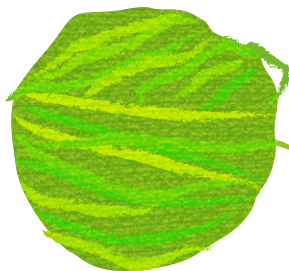
© Tekijät ja Karelia-ammattikorkeakoulu

Tämän teoksen osittainenkin kopiointi on tekijänoikeuslain mukaisesti kielletty ilman nimenomaista lupaa.

ISBN 978-952-275-129-4 (painettu)
ISBN 978-952-275-130-0 (verkkojulkaisu)
ISSN-L 2323-6876
ISSN 2323-6876

<i>Julkaisumyynti</i>	Karelia-ammattikorkeakoulu julkaisut@karelia.fi http://www.tahtijulkaisut.net
-----------------------	---

Joensuu, Grano Oy 2014



SISÄLTÖ

Maarita Mannelin ESIPUHE	7
Arja Jämsén & Tuula Kukkonen TOIMITTAJILTA	8
1 IKÄ, IKÄÄNTYMINEN JA IKÄOSAAMINEN	
Arja Jämsén & Tuula Kukkonen: Kohti uutta ikäosaamista	12
Silva Tedre: Toisin katsomisen voima? Vaihtoehtoja ikääntymisen tarkasteluun	20
2 TYÖELÄMÄN IKÄOSAAMINEN	
Ari Tarkiainen: Ikäihmiset työelämässä - kulttuuristen muutosten koetinkivi	32
Tuula Kukkonen: Joustavat yksilölliset ratkaisut työssä pysyttämiseksi	40
Soile Syrjäläinen & Arja Jämsén: Työssä jaksaa, kun työtä kehitetään – Lieksan kokemuksia	46
Päivi Franssila: Ikäjohtamista kehittämässä Itä-Suomessa	52
3 IKÄOSAAVA YRITYS	
Arja Jämsén & Tuula Kukkonen: Ikäosaamista yrityksille	62
Ulla Kärnä & Pilvi Purmonen: Ikäihminen asiakkaana	68
Mirja Kälviäinen & Timo Ekroos: Käyttäjälähtöisyys ikäihmisten palvelujen kehittämisessä	74
4 NÄKÖKULMIA GERONTOLOGISEEN KUNTOUTUKSEEN	
Liisa Suhonen: Ikäihmisten kuntoutumisen uudistamisnäkökulmat	84
Teija Nuutinen: Sosiokulttuurisen vanhustyön idea ja käytäntö	92
Päivi Raittila: Yhteistyöllä kulttuuria ikäihmisille	95
5 IKÄIHMINEN SYRJÄSSÄ	
Arja Jämsén & Tuula Kukkonen: Entä jos ikäihminen asuu syrjässä	102
Ilkka Lehtola: Ikäihmisten asiointimatkat ja maaseudun joukkoliikenteen kehittäminen	105
6 UUSIA IKÄOSAAJIA	
Tuula Kukkonen: Voimalassa uudistetaan ikäosaamista	112
Tuula Kukkonen: Ikäosaaminen koulutuksessa	115
Marjut Arola: Ikäosaamista eurooppalaisessa yhteistyössä	120



KIRJOITTAJAT

Arola Marjut
YTL, Yliopettaja
Karelia-ammattikorkeakoulu

Ekroos Timo
ISAK-koordinaattori
Karelia-ammattikorkeakoulu

Franssila Päivi
THM, projektipäällikkö
Karelia-ammattikorkeakoulu

Jämsén Arja
YTM, yksikön johtaja
Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus

Kukkonen Tuula
YTT, yliopettaja
Karelia-ammattikorkeakoulu

Kälviäinen Mirja
FT, yliopettaja
Karelia-ammattikorkeakoulu

Kärnä Ulla
HTM, lehtori
Karelia-ammattikorkeakoulu

Lehtola Ilkka
YTT, projektitutkija
Itä-Suomen yliopisto

Nuutinen Teija
YTL, opettaja
Pohjois-Karjalan aikuisopisto

Purmonen Pilvi
KM, lehtori
Karelia-ammattikorkeakoulu

Raittila Päivi
Kuntoutuksen ohjaaja [AMK], palveluohjaaja
Joensuun kaupunki

Suhonen Liisa
KT, TtL, ft, yliopettaja
Karelia-ammattikorkeakoulu

Syrjäläinen Soile
HuK, sosiaalityöntekijä, sosiaalijohtaja
Lieksan kaupunki

Tarkiainen Ari
YTT, projektipäällikkö
Karelia-ammattikorkeakoulu

Tedre Silva
YTT, yliopistonlehtori
Itä-Suomen yliopisto

ESIPUHE



Pohjois-Karjala ikäosaamisen maakunnaksi” -raportti (Jämsén & Koivumäki 2009) nosti ikäosaamisen käsitteenä ja ilmiönä esille. Ikäosaaminen on nyt ajankohtaisempi kuin koskaan. Se näkyy strategioissa, kehittämistyössä ja opetussuunnitelmissa, mutta vaatii edelleen työtä käytännön tasolla.

Yksi keskeisistä puheenaiheista tänä päivänä on väestön ikärakenteen muuttuminen. Väestö ikään-tyy maailmanlaajuisesti. Se näkyy kansainvälisellä, kansallisella ja maakunnallisella tasolla. Ikääntymisen on sekä haaste että mahdollisuus. Maakunnassa raivataan uusia, myönteisiä näkymiä ikääntyvään yhteiskuntaan. Ikääntyvät nähdään yhteiskunnan ja yhteisöjen voimavarana ja jopa vetovoimatekijänä. Maakuntajohtaja Pentti Hyttinen onkin todennut, että meillä on Pohjois-Karjalassa Euroopan eniten elämänkokemusta per capita. Miksi emme tätä hyödyntäisi?

Pohjois-Karjalan maakuntaliiton maakuntaohjelman 2014–2017 mukaan eliniän odotteen kasvu on merkinnyt palvelutarpeiden myöhentymistä ja aktiivisen vanhuusiän pidentymistä. Maakuntaohjelman toiminnallisina painopisteinä on ikäihmisten toimintakyvyn ja itsenäisen asumisen tukeminen, ikäosaamisen varmistaminen hyvinvointipalveluissa ja tuotekehityksessä, itsenäisen asumisen mahdollistavien ratkaisujen ja palvelujen tukeminen sekä elinikäisen osallisuuden edistäminen. Juuri julkaistun Pohjois-Karjalan palvelutarvekartoituksen mukaan maakunnan ikäihmiset tulevat kymmenen vuoden kuluttua tarvitsemaan reilusti enemmän muun muassa kodinhoito-, kuljetus- ja hyvinvointipalveluja sekä kodin huoltotöitä ja sosiaalista tukea.

Pohjois-Karjalan hyvinvointiohjelman 2015 toteuttamissuunnitelmassa ikäosaaminen on nostettu yhdeksi keskeiseksi strategiseksi painoalueeksi ja aluekehityksen mahdollisuudeksi. Sitä halutaan levittää kansallisesti ja kansainvälisesti. Ikäosaaminen on myös yksi Karelia-ammattikorkeakoulun painoaloista.

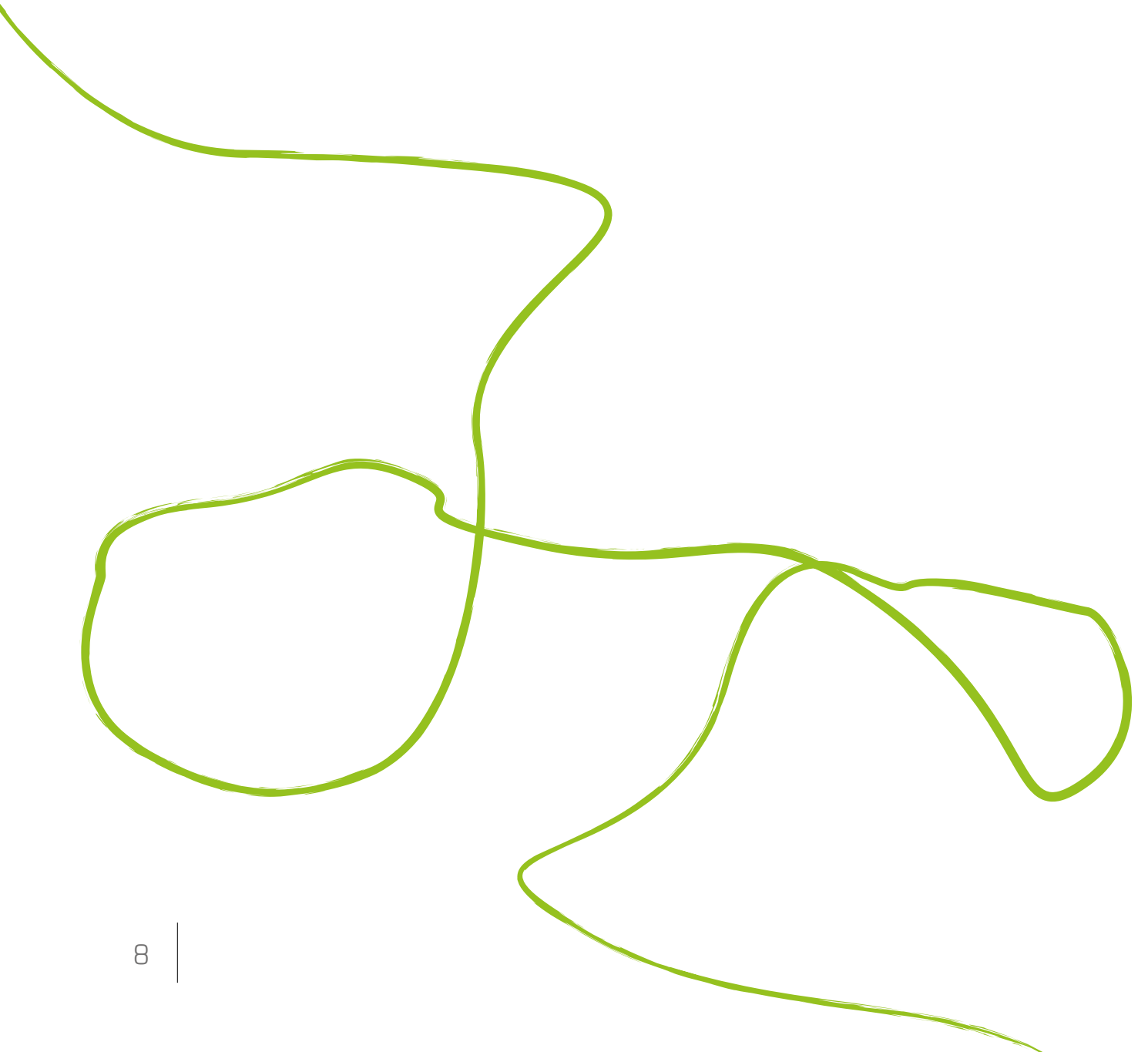
Uuden ikäkäsityksen mukaan ikääntyvät ihmiset jaetaan nykyisin ikääntyviin työikäisiin, aktiivisenioreihin sekä ns. ”neljäskäläisiin”. Kaikissa ikääntymisen vaiheissa tarvitaan erilaista ikäosaamista alkaen työelämän ikäosaamisesta ja johtamisesta aina osallistumismahdollisuuksien luomiseen sekä hoiva- ja hoitopalveluiden kehittämiseen. Ikäihmiset voivat olla monin tavoin mukana yhteiskunnallisessa toiminnassa. Kun voimme tarjota ikäihmisille paremmat mahdollisuudet osallistua yhteisten asioiden hoitoon, on meillä entistä paremmat mahdollisuudet rakentaa ikäystävällinen maakunta.

Tämän julkaisun tavoitteena on tehdä näkyväksi erilaisia näkökulmia ikäosaamiseen sekä nostaa esille keskeisiä kehittämiskysymyksiä ikäosaamisen vahvistamiseksi. Tulevaisuuden hyvä ikääntyminen on tehtävä yhdessä, siinä tarvitaan eri alojen ammattilaisten lisäksi kaikkia kansalaisia.

Kiitän julkaisun toimittajia Arja Jämsäniä ja Tuula Kukkosta sekä artikkeleiden kirjoittajia.

Pielisjoen linnassa Joensuussa 10.6.2014

Maarita Mannelin
Maakuntasuunnittelija
Pohjois-Karjalan maakuntaliitto



TOIMITTAJILTA

Ikäosaamisen käsitettä on kehitelty pohjoiskarjalaisissa koulutus- ja kehittämisverkostoissa vuodesta 2009 lähtien. Kehittämisen askelista mainittakoon julkaisut Pohjois-Karjala ikäosaamisen maakunnaksi! (Jämsén & Koivumäki 2009) ja Ikäosaamisen askelmerkit (Nuutinen & Jämsén 2011).

Ikäosaamisen pohjoiskarjalainen kehittämistyö nousee monialaisen yhteiskehittämisen maaperästä. Tämä julkaisu kertoo siitä ymmärryksen ja kehityksen vaiheesta, jossa ikäosaamisen kokonaisuus tällä hetkellä on. Moninainen ikäosaaminen on monitoimijaista. Mukana on eri alojen osaajia, kuntien työntekijöitä, kouluttajia, tutkijoita ja kehittäjiä. Heitä kaikkia ikäosaaminen kiinnostaa ja innostaa. Ikäosaamisessa nähdään monia ulottuvuuksia ja suuria mahdollisuuksia.

Julkaisun artikkeleiden teemat vaihtelevat kulkemisesta kulttuuriin. Työelämän ikäosaamisen alueella pohditaan johtamista, työhyvinvointia ja työurien pidentämisen edellytyksiä. Ikäosaavat yritykset ovat uusi avaus, jonka kehittämisessä pohjoiskarjalaiset yritykset ovat mukana. Sosiokulttuurisella vanhustyöllä on jo perinteitä. Nyt vanhustyön ja kulttuurin alalla löytyy myös uusia yhteistyön muotoja. Itäisen Suomen väljästi asutut alueet nostavat esille syrjässä asumisen ja kulkemisen kysymykset ja niiden yhteydet väestön ikääntymiseen. Koulutuksen kehittäminen ja kansainvälinen yhteistyö valmentavat uusia ikäosaajia.

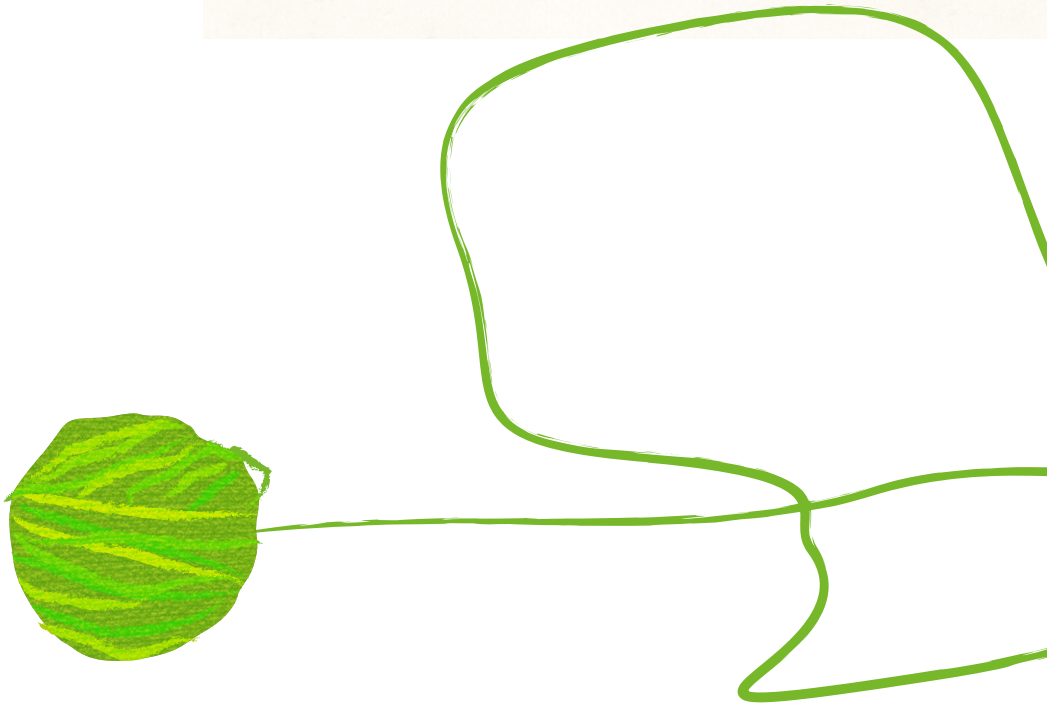
Yhteinen työ ja ajattelu kehittyvät vain yhdessä tekemällä ja tuumailemalla.

Joensuussa 15.6.2014

Arja Jämsén
Itä-Suomen sosiaalialan
osaamiskeskus

Tuula Kukkonen
Karelia-ammattikorkeakoulu

” Mukana on eri alojen osaajia, kuntien työntekijöitä, kouluttajia, tutkijoita ja kehittäjiä. Heitä kaikkia ikäosaaminen kiinnostaa ja innostaa. Ikäosaamisessa nähdään monia ulottuvuuksia ja suuria mahdollisuuksia.



IKÄ, IKÄÄNTYMINEN JA IKÄOSAAMINEN

Arja Jämsén & Tuula Kukkonen: Kohti uutta ikäosaamista

Silva Tedre: Toisin katsomisen voima? Vaihtoehtoja ikääntymisen tarkasteluun



KOHTI UUTTA IKÄOSAAMISTA¹

Arja Jämsén ja Tuula Kukkonen

Ikääntymisen laboratorio. Näin on sanottu itäisestä Suomesta ja Pohjois-Karjalasta, jossa ikäihmisten osuus kasvaa muuta maata nopeammin ja aikaisemmin. Maakunnassa eletään ikääntymisen osalta tänä päivänä tilanteessa, jossa muu Suomi ja Eurooppa ovat vasta 20 vuoden kuluttua.

Joensuun vanhusneuvoston puheenjohtaja (Hasinen 2011) onkin lohkaissut, että vanhukset ovat Pohjois-Karjalan ainoa taatusti kasvava voimavara. Kun koko maassa yli 65-vuotiaita on 17 prosenttia, niin Pohjois-Karjalassa on yli 65-vuotiaita tällä hetkellä 21,3 prosenttia väestöstä. Vuoteen 2020 mennessä maakunnassa ennakoidaan olevan yli 65-vuotiaita noin kolmannes väestöstä. Pielisen Karjalassa, Lieksan ja Nurmeksen seutuvilla, yli 65-vuotiaita on jo tällä hetkellä 28,4 prosenttia. (Tilastokeskus 2014; Pohjois-Karjalan ennakkointiportaali 2014; Pohjois-Karjalan maakuntaliitto 2014a; Pohjois-Karjalan maakuntaliitto 2014b, 14–16).

Vastaavasti Simo Koskinen jo kymmenen vuotta sitten kuvasi Valtionneuvoston tulevaisuusselonteossa (Valtioneuvosto 2004) nopeasti ikääntyvää yhteiskun-

taa ja korosti mahdollisuuksien ja uusien näkökulmien etsimistä. Raportissa käytettiin muun muassa käsitteitä aktiivinen, vahva ja tuottava ikääntyminen. Ikääntyneiden arvioitiin tulevaisuudessa voivan olla monella eri tavalla yhteiskunnan voimavarana.

Tästä huolimatta suomalaista ikääntymiskeskustelua on pääsääntöisesti leimannut kielteisesti sävyttynyt huolipuhe. Ovatko ikärakenteen muutos ja ikääntyvä väestö sitten huono uutinen ja jatkuva huolenaihe, eläkepommi ja kustannuserä? Vai voisiko väestön ikääntymistä ajatellakin toisin, mahdollisuuksien näkökulmasta? Voisiko väestön ikääntymiseen kytkeytyä uusi nokia tai angry birds? Voisiko ikääntymisen liittyvä osaaminen – ikäosaaminen – ollakin meidän vahvuutemme, jopa vientituotteeksi asti?

Tarkastelemme tässä artikkelissa ikääntymisen kysymyksiä Pohjois-Karjalan kontekstissa. Pohdimme ikäosaamisen käsitteen syntytaustaa ja kehittelemme sitä edelleen. Jäsennämme ikääntymistä elämäntilanteeseen kolmeen elämänvaiheeseen, jotka asettavat erilaisia haasteita ikäosaamiselle.

¹ Artikkelin pohjautuu Gerontologia-lehdessä Nro 2/2014 julkaistuun artikkeliin Ikäosaaminen elää Pohjois-Karjalassa.

Mitä tarkoitamme ikäosaamisella

Ikäosaamisen käsitettä on kehitelty pohjoiskarjalaisissa koulutus- ja kehittämisverkostoissa vuodesta 2009 lähtien. (Jämsén & Koivumäki 2009; Jämsén & Kukkonen 2010; Nuutinen & Jämsén 2011; Jämsén 2013; Ikäosaaminen 2014.) Pohdinta lähti liikkeelle arkihavainnosta: maakunnassa oli yllättävän paljon ikääntymiseen liittyvää kehittämistoimintaa, koulutusta ja tutkimustakin. Ja varsinkin oli kehittämisintoisia ihmisiä, jotka osasivat ennakoida tulevaa. Väki ikääntyy, tarvitaan palveluita ja osaavaa henkilökuntaa. Vahvana yhteisenä oivalluksena syntyi ajatus siitä, ettei perinteinen sosiaali- ja terveydenhuollon vanhustyöhön ja -palveluihin nojaava osaaminen ja kehittäminen riitä ikääntyvässä yhteiskunnassa. Se, mitä tarvitaan, ei niinkään ole ”vanhuuspuhetta”, vaan ikääntymispuhetta. Kehittämisen perustaksi ei enää riitä järjestelmä- tai palvelulähtöisyys, vaikka niissäkin toki tarvitaan kehittämistä ja uudistumista. Ikäosaamis-käsitteen mukaisesti ikääntyvä yhteiskunta tarvitsee ensisijaisesti laajaa näkemystä, osaamista ja ymmärtämistä siitä, mitä väestön ikääntyminen tarkoittaa koko yhteiskunnan, sen eri osien ja tasojen näkökulmasta. Tähän ajatteluun kuuluu olennaisesti myös ikäihmisten oma toimijuus ja osallisuus, osaaminen ja kokemukset. Proud Age -liike on tavoittanut tämän näkökulman tuomalla ikäkeskusteluun uutta, räväkkää ja kapinallistakin ajattelua ja toisenlaista, eiperinteistä vanhuskuvaa (Proud Age 2014).

Vuonna 2010 määrittelimme ikäosaamista seuraavasti: Ymmärrämme ikääntymisen laajana ja monimuotoisena ilmiönä. Ikääntymisen vaikutusten ymmärtämiseksi tarvitaan monialaista ja -tieteistä osaamista. Ikäosaaminen on tietoa, taitoa, asenteita ja etiikkaa. Ikäosaaminen koskettaa kaikkia yhteiskunnan tasoja, yksilöitä ja yhteisöjä. Lisäksi tarvitaan myös ikäihmisten omaa osaamista ja osallistumista. Osaamisen ytimessä on sosiaali- ja terveysalan tieto ja taito. (Jämsén & Kukkonen 2010).

Nyt ymmärrämme ikäosaamisen näin:

Ikäosaaminen on ikääntymiseen ja sen yhteiskunnallisiin, yhteisöllisiin ja yksilöllisiin vaikutuksiin liittyvää osaamista. Ikäosaaminen on sekä ammatillista että kokemuksellista osaamista, joka kokoaa

yhteen ikäihmisiä, asiantuntijoita, ammattilaisia ja kehittäjiä eri aloilta. Ikäosaamisen ytimessä on sosiaali- ja terveysalan tieto ja taito. Ikääntyminen koskettaa koko yhteiskuntaa, ja ikäosaamista tarvitaan kaikkialla, missä ollaan tekemisissä ihmisten ja heidän moninaisten elämän olojensa kanssa.

” Ikäosaaminen on ikääntymiseen ja sen yhteiskunnallisiin, yhteisöllisiin ja yksilöllisiin vaikutuksiin liittyvää osaamista. Ikäosaaminen on sekä ammatillista että kokemuksellista osaamista, joka kokoaa yhteen ikäihmisiä, asiantuntijoita, ammattilaisia ja kehittäjiä eri aloilta.

Ikäosaaminen on nostettu Pohjois-Karjalassa yhdeksi keskeiseksi strategiseksi painoalueeksi ja nähdään aluekehityksen mahdollisuutena ja tulevaisuuden voimana. Se on yksi Karelia-ammattikorkeakoulun strategisista painoaloista (Karelia-ammattikorkeakoulu 2014). Ikäosaamista vahvistetaan koulutuksessa sekä opetussuunnitelmatasolla että uusilla opetuksen ja työelämäyhteistyön käytännöillä. Valtakunnallisesti uusi avaus on vuonna 2015 käynnistyvä Ikäosaamisen ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtava koulutus. Lisäksi eri alojen opiskelijoille, muun muassa tekniikan, liiketalouden, kulttuurin opiskelijoille, rakennetaan yhteisiä ikäosaamisen täydentäviä opintoja. Myös alueen työelämätoimijoiden kanssa yhteisessä tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnassa Karelia-ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan keskuksen painopisteenä on ikäosaaminen. Kehittämishankkeet kohdentuvat pääosin ikäosaamiseen. Opiskelijoiden, ikäihmisten ja työelämäkumppaneiden yhteiseksi kehittämisrakenteeksi rakennetaan uutta oppimis- ja palveluympäristö Voimalaa.

Väestön ikääntyminen ja ikäosaaminen nähdään mahdollisuutena Pohjois-Karjalan maakuntaliiton maakuntasuunnitelmassa ja -ohjelmassa (Pohjois-Karjalan maakuntaliitto 2014a; 2014b). Ikäosaamisen vahvistaminen on yksi Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen ISON kolmesta strategisesta painoalueesta (Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus (2014).

Ikäkatsetta on laajennettava ja tarkennettava

Laajan ja monialaisen ikäosaamisen tarvetta voidaan perustella myös sillä, että ikäkeskustelussa tarvitaan katseen tarkentamista. Mistä milloinkin puhutaan, kun ikääntymisestä ja ikäihmisistä puhutaan?

Ikääntymisen monimuotoisuutta kuvastaa myös käsitteiden moninaisuus. Käsitteiden kirjo kertoo ilmassa olevasta muutoksesta ja hämmennyksestäkin. Ikäihmisiä on niin moneksi ja niin monen ikäisiä, että yhtä sopivaa käsitettä voi olla vaikea löytää. Pohjois-karjalaisessa ikäosaamiskeskustelussa on käytössä käsite ”ikäihminen”, joka on neutraali, suomenkielinen sana eikä leimaa kantajaansa. Lisäksi yleisessä käytössä ovat muun muassa ikääntyvä ja ikääntynyt, eläkeläinen, seniori ja vanhus, jotka kaikki tuovat oman vivahteensa ja sävynsä keskusteluun. Ihmiset suhtautuvat eri nimityksiin eri tavalla: joku loukkaantuu eläkeläiseksi nimittämisestä, joku toinen taas ei halua identifioitua vanhukseksi. Harmaa pantteri ja puuma ovat median luomia uusia käsitteitä. Eliniän pidentymisen lisäksi myös yhteiskunnalliset ja kulttuuriset muutokset ovat muovanneet käsitteitä ja puheentapaa.

Ikääntyminen moninaistuu

Itä-Suomen yliopiston Ikäinnovaatio-hankkeessa (Ikäinnovaatio 2014) on koottu suomalaisten tutkijoiden ikäkäsityksiä nimityksiä. Koosteen ryhmitellyä mukaellen voidaan löytää seuraavanlaiset jaottelut:

- » nuoret iäkkäät (60–69), keski-ikäiset iäkkäät (70–79), vanhat iäkkäät (80–89) ja hyvin vanhat iäkkäät (90–99)
- » go go -vaihetta elävät (65+), slow go -vaiheen väki (75+) ja no go -vaiheen saavuttaneet (85+)
- » alkava vanhuus (65–74) ja vanhuus (75–80 lähtien)

Kooste ja jaottelut kertovat, ettei ole ”yhtä ikää”. On monta ikää ja monta tapaa olla vanha. Alamme puhua ikääntyvistä työntekijöistä jossain 50 ikävuoden kieppeillä. Toisaalla saamme yhä useammin juhlistaa 100-vuotissynttäreitä. Tähän väliin mahtuu paljon elämää ja monenlaisia ikääntymisen ilmiöitä ja kokemuksia. Ikääntyminen kestää parhaassa tapauksessa viitisenkymmentä vuotta eikä sitä voi kutistaa yhteen malliin tai laatikkoon. Ikääntymisiän ja vanhuusiän suuri osuus ihmisen elämäkulusta on yksi moninaisuutta tuottava tekijä. Ikääntymisen – ja elämän – yksilöllisyys haastaa ikävuosiin kiinnittyvät ikävaiheiden määrittelyt. Nykyihmiseltä vaaditaan myös uudenlaisia joustavuutta ja eri rooleihin siirtymistä: aikuinen lapsi voi samaan aikaan olla ukki, puoliso, leski, vävy tai vauvan ”uusioisa” (Saarenheimo ym. 2014, 7).

Ikääntymisen ilmiöistä ja ikäosaamisesta puhuttaessa olisikin tärkeää tarkentaa katsetta. Olemme jäsentäneet ikääntymistä kolmeen elämänvaiheeseen, jotka eivät ole sidottuja ikävuosiin vaan pikemminkin elämäntilanteeseen ja yksilöllisiin elämäntilanteisiin:

- » ikääntyvät työikäiset,
- » seniori-ikäiset ja
- » vanhuusikäiset.

Mielestämme tämä jäsenitys vapauttaa ikääntymisen tarkastelun ikävuosista ja kiinnittää ikääntymisen enemmänkin yksilölliseen tilanteeseen ja elämänvaiheeseen. Tarkastelemme jatkossa ikäosaamisen sisältöjä tämän jaottelun kautta.

Ikääntyvät työelämässä

Ikääntyvää väkeä halutaan pysyttää työelämässä yhä pidempään, mutta työssä jaksamisessa on moninaisia pulmia. Tuoreen Alueellinen terveys ja hyvinvointi -tutkimuksen (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2014) mukaan esimerkiksi Pielisen Karjalassa 41 % aikuisväestöstä ei usko jaksavansa työskennellä eläkeikään saakka. Koko maassa vastaava luku on 26 %. Työelämän sukupolvenvaihdos on käynnissä ja tahti vain nopeutuu. Työyhteisöissä tarvitaan osaamista erikäisten johtamiseen ja osaamisen hyödyntämiseen. Ikääntynyt työntekijä hyötyy joustavasta työkyvyn ja työn yhteensovittamisesta.

Ikääntyvien työntekijöiden työssä pysymisen tukemisessa on kysymys sekä osaamisen että työhyvinvoinnin johtamisesta. Ikääntyvän työntekijän osaamisen kehittäminen vaikuttaa suoraan työhyvinvointiin ja työssä pysymiseen. Työuran loppuvaihe ei siis ole kestävä peruste vähentää koulutus- tai muuta osaamisen kehittämismahdollisuuksia. Ikääntyneiden työntekijöiden osaamisen siirtämisestä nuoremmille on puhuttu pitkään, ja hiljaisen tiedon siirtämistä on kehitetty muun muassa mentoroinnin avulla. Kun arvostetaan myös ikääntyvien työntekijöiden osaamisen kehittämistä, voidaan todeta osaamisen siirtämisen kaksisuuntaisuus: työuransa alussa olevilla työntekijöillä voikin olla osaamista, josta ikääntyvät työntekijät hyötyvät. Seuraava kehitysvaihe olisi osaamisen yhteinen jalostaminen ja uuden osaamisen kehittäminen yhdessä: Työtä kehitettäessä syntyy uutta jaettua osaamista, joka ei erottele työntekijöitä iän tai työuran vaiheen mukaan. (Kukkonen 2011.)

Työssä pysyttämisen (job retention) osaamisen ja työhyvinvoinnin lisäksi työyhteisöllä on merkittävä rooli. Työyhteisön suhtautuminen ikääntymismuutoksiin, mahdollisiin työkyvyn muutoksiin ja niihin liittyviin työn muutoksiin vaikuttaa työntekijän kokemukseen osallisuudesta työyhteisössä. Organisaation avoin työhyvinvointi- ja työkykypolitiikka vahvistaa tietoisuutta siitä, että työn muutoksia tehdään kaikkia koskevilla periaatteilla, ja yksilölliset järjestelyt ovat sovelluksia tästä politiikasta, eivät poikkeustilanteita ja erivapauksia. (Kukkonen 2009.)

Johtaminen onkin avainasemassa, tarkasteltiinpa sitä sitten ikäjohtamisen tai moninaisuuden johtamisen tai eri-ikäisten johtamisen käsitteen avulla. Hyvä ikäjohtaminen on aina eri-ikäisten johtamista, jossa huomioidaan työyhteisön eri-ikäiset ja työuran eri vaiheissa olevat jäsenet ja tuetaan sekä yhteistä työtä että moninaista työyhteisöä. Tässä elämänvaiheessa ikäosaaminen liittyy siis kysymyksiin työkyvystä, työssä pysyttämisestä, osaamisen ja työhyvinvoinnin johtamisesta, työyhteisön toiminnasta ja johtamisesta.

Aktiiviset seniorit yhteisöjen voimavarana

Seniori-ikä on elämänvaihe eläköitymisen ja vanhuusiän välissä. Se on onneksemme pidentynyt. Tässä vai-

heessa ihmisellä on mahdollisuuksia moneen. Hän tulee toimeen ja asuu omillaan. Hän haluaa osallistua ja vaikuttaa. Joku tarjoaa hoitoapua lastenlapsille, joku talkoilee, toimii järjestöissä tai matkustelee. Monet toimivat toisten ikäihmisten vertaistukena. (mm. Karisto 2004; Karisto 2008; Tedre et al. 2013; Tourage 2014). Eläkeikisten ihmisten poliittinen vaikutusvalta on myös kasvamassa. Muun muassa Hollannissa uusia eläkeläisten asiaa ajava 50Plus-puolue sai viime vaaleissa kaksi paikkaa parlamenttiin. Hollantilaiset ovat huolestuneita eläkeiän nostoaikeista ja hallituksen eläkeleikkauksista. (Helsingin Sanomat 7.2.2014, A 23.)

” Hyvä ikäjohtaminen on aina eri-ikäisten johtamista, jossa huomioidaan työyhteisön eri-ikäiset ja työuran eri vaiheissa olevat jäsenet ja tuetaan sekä yhteistä työtä että moninaista työyhteisöä.

Seniori-ikä aktiivinen elämä ja hyvinvointia ja terveyttä edistävä työ kantavat jatkossakin hedelmää. Se näkyy myöhemmin sekä yksilöllisenä hyvinvointina että kustannussäästöinä. Seniori-ikäisiltä löytyy kokemusta ja osaamista, usein myös aikaa. Heidän voimaansa ja potentiaaliaan ei ole vielä täysin ymmärretty. Yksilöllisen ja omakohtaisen hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen lisäksi seniori-ikäisten voimavaroilla on myös yhteisöllistä merkitystä, naapurustossa, paikallisyhteisössä, kylillä ja kaupunginosissa. Seniori-ikäiset toimivat myös usein toisten ikäihmisten vertaistukena. Näitä tukirooleja organisoivat usein järjestöt, mutta yhä useammin myös julkisen sektorin vapaaehtoistoiminnan koordinoijat. Ikäihmisten vertaistoimijat tarvitsevat tukea, sekä ohjauksen ja tuen sisältöihin (esimerkiksi tietotekniikkaopastukseen tai liikunnanohjaukseen) että vertaistoimijan roolissa toimimiseen ja jaksamiseen. Tarvitaan seniori-ikäisten

merkityksellisten roolien mahdollistamista ja tukemista ja uusien roolien ja areenoiden luomista.

Vanhuusiässä usein palvelujen tarvetta

Vanhuusikä luonnehtii usein hoiva- ja hoitopalvelujen tarve. Palveluja käytetään yhä useammin omassa kodissa. Yksinäisyyttä, turvattomuutta ja erilaisia sairauksia koetaan aiempia elämänvaiheita enemmän.

Yksilöllisyys ja oma tahto eivät kuitenkaan katoa eikä niitä saa unohtaa vanhuusiässäkään. Ammatti-laisten tulee pitää erityistä huolta näiden huomioimisesta silloinkin, kun ihminen itse ei enää välttämättä kykene niitä ilmaisemaan ja puolustamaan.

Pyrkimys järjestää vanhuusikäisten asuminen ja palvelut mahdollisimman pitkälle kotona herättää paljon kysymyksiä palvelujen järjestämisestä, ikäihmisen omasta tahdosta, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Nyt on jo kehitetty uusia välimuotoisia asumisratkaisuja. (esim. läkkäiden yhteisöllinen asuminen maaseudulla 2013.) On edetty jo siihen ajatteluun, että sairaala ja laitos eivät ole koteja. Ihmisen koti on siellä missä hän asuu, kotona, ja palveluja järjestetään sinne.

Meillä pitkien välimatkojen alueella nämä kysymykset ovat kuitenkin vielä huomattavasti mutkikkaampia. Kuinka kaukana palveluista ikäihmisen koti voi olla? Kuinka intensiivistä palvelua ikäihminen voi saada kotiinsa, jos hän asuu vaikkapa 50 kilometrin päässä taajamasta? Pitääkö kotia siirtää, pitääkö muuttaa, saadakseen palvelut kotiin? Ja toisin päin, entäpä jos ikäihminen kotonaan, siellä syrjässä, tuntee olonsa turvattomaksi ja yksinäiseksi, onko järjestelmällä tarjota riittävästi asumisvaihtoehtoja.

Jotta ikäihmisen vaihtoehdot kotinsa suhteen olisivat aitoja, tarvitaan uusia tapoja järjestää liikkuvia palveluja, ja saada liikkeelle – joko pyörille tai verkkoon – sellaisiakin palveluja, jotka on totuttu hakemaan taajamasta.

Ja ettei kaikki tämä jäisi vain peruselintoimintojen turvaamiseksi ja sairauksien hoitamiseksi, tulisi muistaa, että ikäihmisen hyvinvoinnin laaja-alaisuus ei vanhuusiässäkään häviä minnekään. Tarvitaan mahdollisuuksia lähteä kotoa, kulkea, muulloinkin kuin mahdollisen viikoittaisen asiointikyödyn mukana. (mm. Lehtola 2013.) Tarvitaan mahdollisuuksia

vuorovaikutukseen, kasvokkain ja verkossa, ja tarvitaan mahdollisuuksia mielekkäisiin rooleihin.

Lopuksi

Näyttää siltä, ettemme osaa vielä täysin lukea väestön ikääntymisen merkkejä ja merkityksiä yhteiskunnassa. Tarvitaan sekä ajattelun että asenteiden muutoksia yhteiskunnan kaikilla tasoilla. Tarvitaan uusia tapoja katsoa ikäihmisiä, nähdä heidät yhtä monenlaisina kuin he ovat aiemmissakin elämänvaiheissaan olleet. Runoilija Eeva Kilven (2007) sanoin ”Vanhan naisen silmärei’istä katsoo nuori tyttö. Se katse ei sammuu, sisäiset silmät eivät koskaan vanhene.”

Tarvitaan myös uusia ”kohti katsojia”, uusia toimijoita, jotka huomioivat ikäihmiset. Vaikkapa rautakaupassa: joko tuotevalikoimasta löytyy riittävästi kodin esteettömään varusteluun liittyviä tarvikkeita, jotka myös näyttävät hyvältä, siltä että niitä voi käyttää osana sisustusta? Tai vaikkapa kesän festareilla: mikä houkuttelisi mukaan myös ikäihmisiä ja miten se vaikuttaisi tapahtumaan? Esimerkkinä Iloaarirock Joensuussa: Sinne 60 vuotta täyttäneet pääsivät takavuosina ilmaiseksi. Sittemmin yli 60-vuotiaita rokkajia alkoi tosin olla niin paljon, että ikäraja piti rockin talouden nimissä nostaa 65 vuoteen.

Pitkien välimatkojen alueilla tarvitaan lisää monitoimijuutta, uusia kumppanuuksia. Kun sekä kunnallisen palvelun käyttäjät että yritysten asiakkaat ja yhdistysten toimijat ovat jollakin kunnan kolkalla hyvin vähälukuinen joukko, kaikilla näillä tahoilla on haasteita oman toimintansa näkökulmasta: Kunnallinen kotihoito käyttää suuren osan ajastaan kylille ajamiseen, yritysten palvelujen kysyntä on pientä ja yhdistykset kaipaavat lisää aktiivitoimijoita. Mitä voitaisiin tehdä yhdessä, uudella tavalla toisin?

Ikääntymisen elämänvaiheiden jäsentäminen on yksi näkökulma ikääntymisen moninaisuuteen. Ikääntyvät työikäiset, seniori-ikäiset ja vanhuusikäiset eroavat elämänvaiheensa suhteen merkittävästi toisistaan. Esimerkiksi suhteessa vanhuspalveluihin: ikääntyvä työikäinen voi olla siellä töissä, tuottamassa palvelua, ja seniori-ikäinen voi toimia vapaaehtoisena, vertais-toimijana. Vanhuusikäiselle kysymykset vanhuspalvelujen saatavuudesta ja saavutettavuudesta ovat taas omakohtaisia palvelun käyttäjän näkökulmasta.

Jatkossa ikääntymisen ilmiöitä on syytä katsella toisaalta totuttua monipuolisemmin ja toisaalta nykyistä tarkemmin. Ikääntyminen ei ole yksiulotteinen ilmiö. Ikääntyvän väestön moninaisuus ansaitsisi tulla entistä paremmin näkyville (vrt. Tedre et al. 2013). Väestön ikääntymisellä on vaikutuksensa koko yhteiskuntaan, ei vain sosiaali- ja terveydenhuoltoon. On myös huomattava, että ikääntymisen vaikutukset ovat laadullisesti moninaisia. Kyse ei ole vain vanhakantaisen ajattelun mukaisesti kasvavista kustannuksista, vaan myös uusista myönteisistä mahdollisuuksista. Ikäihmiset voivat jossakin vaiheessa tarvita apua ja palveluja runsaastikin, mutta he voivat myös tarjota osaamistaan ja tukeaan.

Suomella voisi olla ikäosaamisen moninaisessa kehittämisessä innostavat tulevaisuuden näkymät. Ja on meillä Suomessa tässä ainakin yksi mahtava etulyöntiasema: ikääntymisen kokemusasiantuntijoista ei ole pulaa.

” On edetty jo siihen ajatteluun, että sairaala ja laitos eivät ole koteja. Ihmisen koti on siellä missä hän asuu, kotona, ja palveluja järjestetään sinne.

KIRJALLISUUS

- Alueellinen terveys ja hyvinvointi ATH -tutkimus. 2014. Terveystieteiden tutkimuskeskus THL. http://www.thl.fi/fi_FI/web/fi/tutkimus/hankkeet/ath.25.4.2014.
- Ikäinnovaatio. 2014. Ikäinnovaatio-hanke 2012–2014. Itä-Suomen yliopisto. <http://www.uef.fi/fi/ikainnovaatio/60-ika> 15.3.2014.
- Ikäosaaminen. 2014. Karelia-ammattikorkeakoulu. www.ikaosaaminen.fi 15.3.2014.
- Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus ISO. <http://www.isonet.fi/web/guest/kehittamisteemat>. 24.4.2014.
- Ikäkkäiden yhteisöllinen asuminen maaseudulla. 2013. Maaseutupolitiikan yhteistyöryhmä – Hyvinvointipalvelujen teemaryhmä. http://www.maaseutupolitiikka.fi/files/3038/lakkaiden_yhteisollinen_asuminen_maaseudulla.pdf. 17.3.2014.
- Helsingin Sanomat. 7.2.2014. Hollannissa harmaa puolue menestyy.
- Jämsén A. & Koivumäki E. 2009. Pohjois-Karjala ikäosaamisen maakunnaksi. Joensuu: Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu. http://www.karelia.fi/projektit/raportit/ika_peruspaperi_090609.pdf. 15.3.2014.
- Jämsén A. 2013. Ikäosaava yritys. Ikäosaamista pohjoiskarjalaiseen asiakaspalveluun. Joensuu: Karelia-ammattikorkeakoulun julkaisuja B:30. <https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/69335/B10.pdf?sequence=1> 20.4.2014.
- Jämsén A. & Kukkonen T. 2010. Ikäosaaminen innostaa. Teoksessa Väistö R. (toim.) Monikulttuurisista kohtaamisista innostavaan ikäosaamiseen. Joensuu: Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisuja C:41, 30-39. http://kronos.pkamk.fi/tietopalvelut/pdf/C41_verkkoversio.pdf 1.5.2014.
- Karelia-ammattikorkeakoulu. 2013. Karelia-amk strategia 2013–2017. <http://issuu.com/karelia-amk/docs/karelia-amk-strategia-2013-2017> 1.5.2014.
- Karisto A. & Konttinen R. 2004. Kotiruokaa, kotikatua, kaukomatkailua: tutkimus ikääntyvien elämäntyyleistä. Helsinki: Palmenia-kustannus.
- Karisto A. 2008. Satumaa. Suomalaiset eläkeläiset Espanjan Aurinkorannoilla. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Karisto A. 2003. Kolmas ikä: Uusi näkökulma väestön vanhenemiseen. Ikääntyminen voimavarana. Tulevaisuusselonteon liiteraportti. http://hdl.handle.net/10224/4042https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10224/4042/kolmas_ika_uusi_nakokulma2004.pdf?sequence=1 15.3.2014.
- Kilpi, E. 2007. Unta vain. Helsinki: WSOY.
- Kukkonen T. 2011. Moninaisuuden johtaminen ja ikäjohtaminen. Verkkojulkaisu. Osana eOsmo-hankkeen julkaisua Osaamisen hallinnan opas. <http://www.eosmo.fi/tyokirja/moninaisuudenjohtaminen.html>
- Kukkonen T. 2009. Vastuun uusjako. Vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja nro 102. Joensuun yliopistopaino.
- Lehtola, I. 2013. Kotiovelta kuntakeskukseen. Asiointiliikenteen kehittäminen kyytikokeiluna harvaan asutulla maaseudulla. Itä-Suomen yliopisto, Alue- ja kuntatutkimuskeskus Spatia. Raportteja 5/2013. https://www.uef.fi/documents/1145887/1146339/Rap5_2013.pdf/7155d728-49d2-4d73-b1e5-cd43ca572692 1.5.3014.
- Nuutinen T. & Jämsén A. 2011. Ikäosaamisen askelmerkit. Muutostalkoisiin Pohjois-Karjalassa! Joensuu: Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisuja B:32. <https://publications.theseus.fi/xmlui/handle/10024/37758>. 14.3.2014.
- Penttilä R. E.J. & Rehn A. 2012. Suunnaton Suomi: Suomi ilman suuntaa; Suunnaton Suomi: Suomen suunnattomat mahdollisuudet. Helsinki: Otava.

- Pohjois-Karjalan ennakointiportaali. 2014. <http://www.poketti.fi/vaesto>. 23.4.2014.
- Pohjois-Karjalan maakuntaliitto. 2014a. Pohjois-Karjalan strategia 2030. http://pohjois-karjala.fi/documents/557926/992658/127+Pohjois-Karjalan+strategia+2030_maakuntasuunnitelma.pdf/74740bf8-fcf2-4dca-a8a0-5f9bf627eoad 23.4.2014.
- Pohjois-Karjalan maakuntaliitto. 2014b. POKAT 2017. Työtä, elinvoimaa ja hyvinvointia kestävästi Pohjois-Karjalaan. Pohjois-Karjalan maakuntaohjelma 2014–2017. Luonnos. <http://www.pohjois-karjala.fi/dman/Document.phx?documentId=cx08314131454918&cmd=download>
- Proud Age – koska olet arvokas. <http://www.proudage.fi/etusivu>. 23.4.2014.
- Saarenheimo, M., Pietilä, M., Maunuaho, S., Tiihonen, A. & Pohjolainen, P. 2014. Ikäpolvien taju. Elämäkulkku ja ikäpolvet muuttuvassa maailmassa. http://www.ikapolvet.fi/images/stories/artikkelikokoelma_webreso.pdf. 1.6.2014.
- Tedre S. & Voutilainen M. 2013. Eläkeläisenä maaseudulla. Helsinki: Maahenki.
- Tilastokeskus. 2014. Väestöennuste 2009–2060. https://tilastokeskus.fi/til/vaenn/2009/vaenn_2009_2009-09-30_tie_001_fi.html 15.3.2014.
- TOURAGE. Developing Senior Tourism in Remote Regions. <http://www.tourage.eu/>. 17.3.2014.

TOISIN KATSOMISEN VOIMA? VAIHTOEHTOJA IKÄÄNTYMISEN TARKASTELUUN

Silva Tedre

Avuton ei ole hän, joka tarvitsee apua – vaan pikemminkin hän, joka jää apua ilman.

Väestön vanheneminen on yhteiskunnan keskeinen ongelma. Näin sanotaan ja asiaa perustellaan tilastofaktoilla: Suomen väestön ikärakenne vanhenee. Ongelmakeskeisessä keskustelussa keskeinen käsite on huoltosuhde ja sen lähikäsitteet aktiivinen ja passiivinen väestö. Yli 65-vuotiaat – siis vanhuuseläkeiän saavuttaneet suomalaiset – lasketaan siinä lasten ja nuorten tavoin passiiviväestöön. Huoltosuhde vinoutuu, kun ikärakenne vääristyy – sanotaan. Yhä harvemmat joutuvat maksamaan yhä useampien vapaamatkustamisen, ajatellaan.

Jo 1980-luvulla Tornstam (1982) esitteli toisenlaisen ajatuksen ikääntymisen yhteiskunnalliseen tarkasteluun, sellaisen, jonka ongelmapuhe piilottaa. Hän lanseerasi voimavaranäkökulman ikääntymiseen. Tornstam korosti ikääntyvien merkitystä sekä työmarkkinoilla että vapaaehtoistyössä. Hän jäseni

ikäntyvien toiminnan kentät markkinoihin, työmarkkinoihin, naapuruuteen, politiikkaan ja vapaa-ajan alueeseen. Myöhemmin ikääntymisen myönteisiä puolia on nostettu esiin sellaisin käsittein kuin tuottava ikääntyminen ja kolmas ikä (ks. tarkemmin Tedre & Pehkonen 2014). Kaikki nämä käsitteet sisältävät ajatuksen, että ikääntyvät ovat tavalla tai toisella hyödyllisiä yhteiskunnassa. Ne avaavat ikääntyvien aktiivisen toiminnan moninaisuutta ja aktiivisuuden positiivisia taloudellisia, sosiaalisia ja henkilökohtaisia seurauksia. Tällaisia näkökulmia on myös kritisoitu siitä, että niiden tausta-ajatuksena on uusliberalistinen taloudellisen tehokkuuden ja hyödyllisyyden ajatus. Ihmisen on lunastettava olemassaolonsa yhteiskunnallisella hyödyllisyydellä.

Laslett (1987, 1991) käytti käsitettä ”kolmas ikä” nosttaessaan näkyville ikääntyvien aktiivisuutta ja toimeliaisuutta yksilötasolla. Laslettin (emt.) teoriassa kolmas ikä sai parikseen neljännen iän käsitteen. Kolmas ikä viittaa eläkkeelle jäämisen jälkeiseen aikaan, jolloin ihminen on vapaa tekemään elämäntapavalintoja ja henkilökohtaisia elämänratkaisuja. Neljäs ikä sen sijaan on riippuvuuden ja raihnaisuuden aikaa. Tätä jakoa on kritisoitu siitä, että jako tulee asettaa neeksi ”neljäskäläiset” vastakohtaksi kolmannen iän aktiivisuudelle, itsenäisyydelle ja valinnan vapauden mahdollisuuksille. Jakona se on jyrkkä ja toisen poisulkeva. On myös sanottu, että se sopii vain länsimaiseen palkkatyön yhteiskuntaan, jossa on olemassa eläketurva ja eläkeikä. Lisäksi läheskään kaikki eläkeikäiset eivät syystä tai toisesta ole vapaita valitsemaan – eivätkä edes halukkaita ohjailemaan itse elämäänsä. (Tedre & Pehkonen 2014; Saarenheimo ym. 2014.)

Esittämäni esimerkkikeskustelu osoittaa, että ilmiö näyttää erilaiselta riippuen kontekstista ja luokittelusta. Sillä, millaiseen keskusteluyhteyteen – kontekstiin – jokin ilmiö upotetaan, on todella väliä sille, miten ilmiötä ylipäänsä voimme tarkastella, millaisena jokin asia näyttää. Sen sijaan, että tarkastelemme ikääntyviä ”huoltosuhteen” kategoriassa eli tilastojen kielellä yhtenäisenä tuottamattomana väestönosana, on valta valita myös joku toinen viitekehys – kuten voimavarakeskustelu, johon ikääntyminen asetetaan. Samalla muuttuvat myös kategoriat, joita käytetään ja identiteetit, joita ihmisille annetaan.

Juuri kategorioiden avulla ihmisille tuotetaan identiteettejä sen mukaan, mihin kategorioihin heidän katsotaan kuuluvan. Identiteetti tarkoittaa käsitystä siitä, millainen ihminen on omien ja muiden silmissä. Jotkut identiteetit ovat melko pysyviä ja kulkevat ihmisen mukana elämässä. Toiset identiteetit ovat tilansidonnaisia. (Suominen 2012.) Osa identiteeteistä sijoittuu kulttuuriseen marginaaliin. Asemapaikkana marginaali on keskustaa vähempiarvoinen. Goffmania (1990) mukailten voidaan puhua leimatusta identiteetistä. Leimattuja identiteettejä luodaan stereotyyppisten vastakohtaparien ja insitutionalisoitujen mal-

” Tornstamn korosti ikääntyvien merkitystä sekä työmarkkinoilla että vapaaehtoistyössä. Hän jäsensi ikääntyvien toiminnan kentät markkinoihin, työmarkkinoihin, naapuruuteen, politiikkaan ja vapaa-ajan alueeseen.

litarinoiden kautta. Vastapuhe tarkoittaa asettumista poleemiseen suhteeseen stereotyyppisten kuvausten ja/tai mallitarinoiden kanssa. Se kohdistuu kulttuurisesti vakiintuneisiin kategorioihin. Vastapuheessa neuvotellaan vakiintuneiden kategorioiden kanssa ja ”viritellään vaihtoehtoisten identiteettien mahdollisuuksia” (Juhila 2012).

Suurennuslasin alle voidaan ottaa käytetyt käsitteet ja luokittelut, joilla ihmisille rakennetaan erilaisia identiteettejä kuten kolmannen iän tarmokas aktivistikansalainen ja neljännen iän toisista riippuvainen passiivinen avun, hoivan ja hoidon kohde, jolle asioita tehdään. Häntä virkistetään, hoidetaan (hyvin tai huonosti), häntä ei auteta tarpeeksi (tai holhotaan liiaksi ja riistetään ”omatoimisuus”), hänen yksinäisyyttään surraan ja sitä yritetään lievittää. Tällaisissa

keskusteluissa hän ei enää näytä ihmiseltä, jolle asioita tapahtuu, vaan hänen elämänsä on muiden hallussa ja sitä katsotaan ulkopuolelta.

Tutkijat puhuvat toisesta tiedosta, vastapuheesta ja vastatiedosta esimerkiksi silloin, kun pyrkivät horjuttamaan omassa tieteessään vakiintuneita näkökulmia, käsitteitä ja kertomisen tapoja. Esimerkiksi institutionaalisen näkökulman voi vaihtaa ihmisten arkielämää tavoittavaan tarkasteluun tai todellisuutta voi katsoa tietyn yllättävällä tavalla rajatun ihmisryhmän näkökulmista. Yhdelläkään ihmisryhmällä ei ole yhtä kokonaan yhteistä todellisuutta tai tarjoutuvaa näkökulmaa, joten tutkija joutuu itse päättämään sen, miten yhtenäisenä ryhmän esittää. Vastapuhe tarkoittaa puheella vastustamista ja vastaamista. Sen lähtökohtana on juuri näkökulman valinta ja ajatus kategorisoinnista. Kytäksemme ilmaisemaan jotakin tarvitsemme kategorioita: luokittelemme kulttuurisesti muodostuvien sääntöjen avulla asioita luokkiin ja tuotamme täten tietynlaisen sosiokulttuurisen järjestyksen, joka järjestys on aina myös arvotettu.

Näkökulma, rajaukset, käytetyt käsitteet ja puhutavat ovat yhtä lailla merkityksellisiä käytännön elämässä kuin tutkimuksessakin. Ne toimivat huo- maamattomana poliittisen ohjailun välineenä ja opet- tavat meidät katsomaan asioita tietyllä tavalla, tarjo- avat meille valmiin asenteen. Tässä artikkelissa avaan omaan tutkimukseeni liittyvien esimerkkien avulla sitä, miten vallitsevia tarkastelukulmia ja puhetapoja voi kokeilla vastapuheella hieman horjuttaa. Kyseen- alaistan siinä ikääntymiskeskustelun tavanomaisia konteksteja ja kategorioita. Kyseessä on maaseutujen ikääntymistä koskeva tutkimus, josta on julkaistu useita artikkeleita. Esimerkit ovat tutkimuksen jäl- keen kirjoitetusta kirjasta Eläkeläisenä maaseudulla (Tedre & Voutilainen 2013).

Millaiseen kontekstiin, millaisin käsittein – eli millaista vastapuhuntaa

Tutkimuksessa valittu teoria, aiemmat tutkimukset ja käytetyt käsitteet avaavat näkökulman tarkasteltavaan ilmiöön. Näkökulma on eräänlainen asenne, ajattelu- tai suhtautumistapa. Valittu näkökulma sulkee pois jotakin samalla, kun ohjaa katseen suuntaa. Lähes-

tymme aina ilmiötä jostakin näkökulmasta, vaikkem- me sitä aina huomaa. Näkökulma suuntaa kiinnostus- ta, tapaa katsoa ja nähdä. Se määrittää sitä, millaisia kysymyksiä voi kysyä – ja samalla, millaisia vastauksia voi saada. (Laitinen 2010.) Näkökulma ohjaa sitä, mikä nähdään keskeisenä asiana. Jostakin muusta näkökul- masta tärkeä puoli muuttuu toisesta näkökulmasta epäoleelliseksi tai katoaa näkymättömiin.

Katsoessa ja kertoessa on tärkeää miettiä, mihin suuntaa katseensa, mitä näkee ja miten näkemästään kertoo, siis millaisen kontekstin (viitekehysten), näkö- kulman ja sanat valitsee. Konteksti auttaa tulkinna- ssa. Vieraan kielen sana ei aina avaudu, mutta kun sanan liittää lauseyhteyteen, sen merkitys valkenee. Yksittäi- nen lausekin saa tarkemman tulkintansa vasta osana laajempaa kontekstia – tekstiä tai puhetilannetta.

Käsitteet avautuvat vasta, kun niiden kontekstikin on avattu. ”Eläkeläisenä maaseudulla” -kirjassa valit- simme toiseksi avainkäsitteeksi ”eläkeläinen” vaihto- ehtoisten sanojen, kuten ikääntyvä, vanheneva, iäkäs, vanhus tai seniori sijaan. Valinta johtui siitä, että ha- lusimme mahdollisimman neutraalin käsitteen, joka kattaisi ihmisiän noin 65 vuodesta sataan vuoteen ja joka olisi jollakin tapaa selkeärajainen. Käsitevalinta herätti kritiikkiä: miksi puhumme eläkeläisistä, eivät maaseudun ihmiset ole aina olleet ansiotyössä eikä kukaan maaseudulla nimitä itseään eläkeläiseksi.

Vanhuuseläke on institutionaalinen, juridinen tapa määritellä ikä eikä sellaisena ole kovin altis vir- hetulkinnolle. Vanhuuseläkeikäinen on 65-vuotias. Tuon iän täytettyään suomalainen on oikeutettu vanhuuseläkkeeseen ja tiettyihin muihin etuuksiin (kuten joihinkin alennuksiin). Käsitevalinnan taustakontekstina oli jo aiemmin mainitsemani yhteis- kuntapoliittinen keskustelu, jossa käsitteet ”aktiivi väestö” ja ”passiiviväestö” sekä ”huoltosuhte” mää- rittävät ihmisten asemaa ja näitä lukuja tilastollisesti laskettaessa on edelleen juuri tuo 65 vuotta rajapyyk- ki. Sosiaaliturvajärjestelmässämme on kategoria van- huuseläkeläiset ja tilastollisessa tarkastelussa kaik- ki ryhmään kuuluvat saavat saman identiteetin. He ovat passiiviväestöä, joka huoltosuhteen kontekstissa nähdään ongelmana. Korostetaan, että työssä käyvät ihmiset ”joutuvat” kustantamaan tämän passiivivä- estön elämän.

Koko kirjan idea lähti siitä ajatuksesta, että avaamme ”passiivi väestön” yhteiskunnallista ja yhteisöllistä merkitystä, jonka ”passiivi väestön” käsite tehokkaasti piilottaa. Tavoite oli avata sitä muussa kuin suorassa taloudellisen hyödyn kontekstissa. Kun eläkeläisten yhteiskunnallista merkitystä halutaan nostaa, tarkastellaan heitä yleensä kuluttajina.

Kirjoittamalla ratkaistu nostaminen ja piilottaminen

Tutkimuksen raportoiminen, raportin kirjoittaminen, ei ole viaton ja arvovalinnoista vapaa tutkimuksen osa. Erilaiset kirjoittamisen tavat voidaan jakaa kuvaamiseen ja kertomiseen. Kuvaamisessa kieli puhdistetaan kirjoittajan tunteista ja raportti kirjoitetaan usein passiivissa. Kertominen on kirjoittamisen tapa, jossa ei vain ulkokohtaisesti kuvata asioita, vaan kirjoittaja kommentoi ja arvioi asioita tekstissä. Kirjoittajan ”oma ääni” on kuuluvilla. (Taylor 2008.) Kumpikaan tavoista ei ole objektiivinen ja neutraali. Molemmilla kirjoittamisen tavoilla tuotetaan kategorioita, mutta rakennetaan erilainen näkökulma koettuun todellisuuteen. Kirjoittamisessa on aina kyse valinnoista. Se, mitä ja miten kerrotaan ja mitä käsitteitä käytetään, pursuaa kirjoittajan valintoja. Yksityiskohtainen, arkisen oloinen kuvaus voi olla retorisesti tehokkaampi kuin suoraviivainen kategorisointi.

Eläkeläisenä maaseudulla -kirjassa valitsin omaehtoisen kirjoitustyylin. Liitin mukaan henkilökohtaisia muistikuvia tutkimuksen aihepiiristä. Joskus juuri nämä muistikuvat ohjasivat myös ajatusta eteenpäin. Koko kirja rakennettiin ”kulkemisen” teeman varaan. Maaseutututkija istuu huomattavan pitkiä matkoja auton ratissa saavuttaakseen tutkimuskohteensa. Paikasta toiseen liikkuminen on oleellinen osa tutkimusarkea. (Lehtola & Tedre 2014.) Kulkemisen mahdollisuudet ovat myös maaseudun asukkailla tärkeitä ja käytettävissä olevat vaihtoehdot asettavat asukkaita keskenään eriarvoiseen asemaan. (Lehtola tässä kirjassa). Perusteluja tutkijan kulkemiselle pohjautuvalle kirjan rakenteelle siis löytyy.

Ei pelkästään kirjoittaja tee valintoja, niitä tekee myös lukija. Yhdestä ja samasta tekstistä tehdään siis lukuisia tulkintoja, kun huomio kiinnitetään eri asioihin. Palataan ”eläkeläis”-käsitteeseen, jota useam-

” Kirjoittamisessa on aina kyse valinnoista. Se, mitä ja miten kerrotaan ja mitä käsitteitä käytetään, pursuaa kirjoittajan valintoja. Yksityiskohtainen, arkisen oloinen kuvaus voi olla retorisesti tehokkaampi kuin suoraviivainen kategorisointi.

pikin lukija on kritisoinut. Itselleni ”vanhuuseläke” ja eläkeläisyys ovat myönteisesti arvolutautuneita käsitteitä. Ne kertovat yhdestä sosiaalipolitiikan saavutuksesta eli kaikkia koskevan eläkejärjestelmän luomisesta yhteiskuntaan, jossa huono-osaisilla ei ollut muuta vanhuuden turvaa kuin suku ja hyväntahtoiset lähimmäiset. Ajattelen sen todella lisänneen ihmisten itsenäisyyttä, riippumattomuutta sukulaisistaan tai sosiaalisista verkostoista. Samalla tietysti riippuvuus valtiosta on lisääntynyt. Käsitevalinta on siis kohdallani myös piiloinen arvovalinta: olen hyvinvointivalttiollisen sosiaalipolitiikan kasvatti ja sisäistänyt sen aatemaailman ja puolustan sitä huomaamattani ja aivan uudenaikaisessa yhteiskunnallisessa tilanteessa. Saarenheimon ym. (2014, 35) tutkimuksessa kysyttiin eri ikäisiltä aikuisilta, millä sanalla he kuvailisivat eläkeläisiä. Tarjolla olivat vaihtoehdot ”ikäihminen, seniori, ikääntyvä, vanha, vanhus” sekä avoin vastaus. Alle 45-vuotiaat vastaajat valitsivat useimmiten sanan ”eläkeläinen”. Tutkijat päättelevät, että sana on juurtunut etenkin nuorempien ihmisten kielenkäyttöön, vaikka se esiintyi haja-vastauksina vanhempienkin ikäluokkien valinnoissa.

Eläkeläinen-käsitteen tavoin ”maaseutu” avaa loputtomia erilaisia tulkintamahdollisuuksia. Me liikuimme kirjassamme maaseutupolitiikan harvaan asutuksi maaseuduksi määrittelemillä alueilla, mutta tätäkään emme kirjassa avaa. Maaseutututkijat pysyvät mitä ilmeisemmin paikallistamaan, millaisesta maaseudusta puhumme. Muut tekevät tulkintoja omien käsitystensä varassa. Urbaani helsinkiläinen lukija asettanee tekstin erilaiseen tulkintakehykseen kuin Lieksan kylällä syntynyt lukija. Edelliselle yhtä ja samaa maaseutua saattaa olla miltei koko Suomi pääkaupunkiseudun ulkopuolella. Lieksan kaupungin keskustasta katsottuna maaseutu sijaitsee jossain kunnan rajojen reunamailla, perukoissa kuten Kaiuussa sanotaan.

Luokittelu ja toiseuttaminen

Kategorisoiminen perustuu yksilöiden yhteen niputtamiseen. Samalla kun luonnehdimme ihmistä valitsemalla yhden monista mahdollisista häntä kuvaavista kategorioista, tuotamme kuvaamallemme ihmiselle kategorijäsenyyden, joka sitoo hänet sen ryhmän

jäsenyyteen. (Jokinen 2012), esimerkiksi ”tuottamattomaksi”, ”eläkeläiseksi” tai ”neljäskäläiseksi”. Me muodostimme ryhmän maaseudun eläkeläisasukkaista. Ryhmän yhtenäinen piirre oli siis maalla asuminen. Samalla suljimme ulos kaupungeissa asuvat eläkeläiset. Kategoriat ei sitonut meitä kokonaan, sillä luokittelimmehan ihmisiä myös esimerkiksi heidän toimintansa luonteen mukaan. Jaoimme maaseudun eläkeläiset auton omistaviin ja autottomiin ihmisiin, sillä katsoimme, että tämä jako on olennainen haluttaessa kuvata maaseudulla asumisen mahdollisuuksia tilanteessa, jossa julkista liikennettä ei enää juurikaan ole. Esimerkiksi sukupuolen ja sosiaalisen aseman sen sijaan jätimme tässä tutkimuksessa vähälle huomiolle.

Ihmisiä yhteen niputtavia luokitteluja voidaan kutsua stereotypisoiviksi kategorioiksi. Kaikille kategorioille tyypillistä on yksinkertaistaminen, mutta stereotypisoiville lisäksi se, että ihminen tulee määriteltyä ja arvioiduksi ulkoapäin ensisijaisesti yhden kategorian pohjalta. Sellainen kategorisointi perustuu helposti tarjoutuviin vaihtoehtoihin, jotka ovat sovitulla tai luonnolliseksi ajatellulla tavalla olemassa (Pälli 2003). Ne saavat ihmisen ominaisuudet näyttämään objektiivisina, muuttumattomina ja tilanteista riippumattomilta. Siksi koemme ne kuin ulkopuolisina suhteessa itseemme ja tilanteisiin, joissa ne herätetään henkiin. Ikään liittyy tällaista itsestäänselvyytenä pidettyä luokittelua. Ihmisiä jaetaan esimerkiksi lapsiin, nuoriin, työikäisiin (aikuisiin) ja vanhuksiin tai ihmiset luokitellaan numeerisen iän perusteella.

Palataan käsitteisiin kolmas ja neljäs ikä. Kolmas ikä käsitteenä on alun pitäen tuotettu jatkuvan, elinikäisen opiskelun tarpeisiin, kuvaamaan (ja asenteellisesti edistämään) eläkeikäisten yliopisto-opiskelua. Kolmannen iän käsitteellä on siis tehty tilaa eläkeläisten ymmärtämiseksi aktiivisina kansalaisina. Toisesta suunnasta on sitten paukautettu raja aktiivisen kansalaisuuden ajatukselle neljännen iän käsitteellä. Neljäs ikä viittaa ajattelussa lisääntyvään avun tarpeeseen, jolloin riippuvuus muista ihmisistä lisääntyy. Samalla ajattelijoilta tahtoo unohtua ihmisen ymmärtäminen aktiivisena tai kansalaisena. Hänet pudotetaan yhteiskunnan reunoille hoivan viitekehykseen – hoivan kontekstiin, sinne samaan, jonne lapsuus kuuluu. Yht’äkkiä aktiivisen ihmisen oman toiminnan sijaan

naulataan hoivakontekstin valinnalla näkökulma avun tarpeeseen, avun puutteeseen, avun saatavuuteen – ja avun antajaan. Ihminen toimintakyky vajeineen pienee tarkasteluissa – muuttuen sitä pienemmäksi mitä enemmän toisia ihmisiä arjen sujumisessa tarvitaan. Siinä katoavat arjet ja asumiset, kun hoitoretoriikka ammattilaisineen puskee sen sivuun. Ihmisen oman näkökulman avaaminen ja tulkitseminen on sitä vaativampaa, mitä enemmän tarvitaan hoivaa häirimään ympärillä.

Periaatteessahan raja eri ikäryhmien ja ihmisryhmien välille voidaan sijoittaa ihan mihin tahansa ja rajan eri puolille sijoitetut ikäryhmät (tai ihmisryhmät) asetuvat samalla vastakkain, erilaisiksi. Neljänteen ikään katsotaan vähän alaviistoon, nuorempiin ikäluokkiin taas yläviistoon. Kolmatta ikää luonnehditaan ikään kuin uutena, toiminnallisena nuoruutena. Nuoruus on ihailun ja ehkä kateudenkin kohde. Kolmannen iän kääntyminen neljänneksi (raihnavuudeksi, sairauksiksi, lisääntyviksi avun tarpeiksi, toimintakyvyn vajeiksi) on torjuttua ja pelottavaakin toiseutta.

Maaseutututkimuksemme oli tavoitteena asettaa edes erilaiset eläkeikäiset samaan kuvaan – kontekstiin - ilman hoivan tarpeen tuottamaa jyrkkää jakoa. Tällä tavalla kritisoinme juuri jakoa kolmanteen ja neljänteen ikään. Kaikkia eläkeläisiä yhdisti harvaanasuttu maaseutu asuinpaikkana. Asuinpaikka, harvaan asuttu maaseutu valittiin siis erilaisia vanhoja ihmisiä yhdistäväksi kontekstiksi. Jaottelimme kyllä eläkeläisiä (koska jokaisen jaon purkaminen tapahtuu lähinnä uusilla jaoilla) erottelemalla erilaisia toiminnan muotoja ja toimijuuksia. Maaseudulta löytyy eläkeläisiä jokapaikanhöyliä, aktiivisia ihmisiä, jotka toimivat yhdistyksissä, politiikassa ja vaikka vallan missä, myös oman kylänsä kehittämisessä mitä moninaisimmissa tehtävissä. He ovat visionäärejä, joita maaseutu tarvitsee samoin kuin se tarvitsee heidän yhteisöllistä energiaansaakin. Kyläaktivistien ohella maaseudun eläkeläiset osallistuvat talkoisiin ja monen muunlaiseen vapaaehtoistyöhön. He auttavat naapureitaan ja majoittavat muualla asuvaa sukuaan sekä tuttaviaan, entisiä kyläläisiä.

Asetimme kyläyhteisön kehykseen myös vähemmän näkyvät ja kuuluvat kyläeläkeläiset, heidät, joiden toiminta keskittyy lähinnä omaan asuntoon ja

pihapiiriin. Vähemmän näkyvinä he saattavat pudota pois myös kylänsä omasta kuvasta. Siellä he silti ovat, osa kyläyhteisöä, uusintaen yhteisöä omalla olemassa olollaan.

Katselimme myös paikallisen hoivakodin elämää samasta näkökulmasta. Halusimme tutustua hoivakodin asukkaisiin, heihin, joiden nykyinen asunto sijaitsee kylän entisellä koululla. Koulu on siis saanut uuden elämän hoivakotina ja asujat edustavat toista ikäluokkaa kuin lapset, jotka aiemmin kuluttivat koulun lattiaa. Lähestyimme heitä kylän nykyisinä asukkaina – riippumatta siitä, olivatko he muuttaneet hoivakotiin jostain kauempaa.

” Maaseudulta löytyy eläkeläisiä jokapaikanhöyliä, aktiivisia ihmisiä, jotka toimivat yhdistyksissä, politiikassa ja vaikka vallan missä, myös oman kylänsä kehittämisessä mitä moninaisimmissa tehtävissä. He ovat visionäärejä, joita maaseutu tarvitsee samoin kuin se tarvitsee heidän yhteisöllistä energiaansaakin.

Hoivakodin asukkaiden suhde kylään vaihteli. Jotkut heistä olivat ikänsä kylällä asuneita ja heidän identiteetissään he olivat entiseen malliin kyläläisiä. Joku oli muuttanut hoivakotiin siksi, että hänen lapsensa asuivat kylällä ja näin hän pääsi lähemmäksi perhettään. Hänelle asuminen kylällä oli merkittävää perhesuhteiden vuoksi.

Ulos toiseudesta

Tutkimuksemme ratkaiseva valinta oli se, että tarkastelimme hoivakotia osana kyläyhteisöä, siellä asuvien nykyisten kyläläisten asuinpaikkana. Emme olleet ensisijassa kiinnostuneita hoivakodin sisäisestä arjesta

tai hoivakodista osana kunnan vanhuspalvelujärjestelmää. Hoivakodin sisäiseen dynamiikkaan tai asukkaiden elämänhistoriaan keskittymisestä olisi saattanut seurata, että hoivakoti jäisi muusta yhteisöstä irralliseksi saarekkeeksi. Näin laitostutkimuksissa tuntuu usein käyvän. Samalla tavalla vanhuslaitos suljetaan usein ulos, kun mietitään mitä tahansa aluetta ja sen asukkaita alueen osana.

Tutkimuskäsitteenä toiseus viittaa siihen, miten joku ”itsestä” tai ”normaalista” poikkeava merkitään ja ymmärretään itseä tai normaalia vähempiarvoiseksi. Puhe toiseudesta sisältää aina myös ensimmäisyyttä koskevia oletuksia. Tarkastelukulmasta riippuu, ketkä asettuvat ensimmäisiksi ja ketkä toisiksi. Joskus kannattaa miettiä, miten toiseuttaa ensimmäiset ja asettaa joskus toiset ensimmäiseksi? Ensimmäisyys ja toiseus ovat parivaljakko, jossa kummalle tahansa annetut merkitykset vaikuttavat toiselle osapuolelle annettuihin merkityksiin. (Löytty 2005.)

Toiseus on samuuden kieltämistä, rajan vetämistä meidän ja muiden välille. Toiseuttava ajattelu ei tunnista eikä tunnusta yhteisiä piirteitä ja ominaisuuksia. Toiseus on merkki alistamisesta tai poissulkeemisesta. Toimintakyvyltään, elämäntavaltaan, sosiaaliselta asemaltaan tai asumismuodoltaan erilaisten vanhojen ihmisten asettaminen samaan maaseudulla asumisen kontekstiin oli tutkimuksessamme tarkoitus purkaa toiseuttavia vastakohtaisuuksia. Samalla tieteen tulkinnat jonkun erityisyydestä ovat samalla jonkun muun toiseuttamista. ”Mitä auvoisempaa ja houkuttelevampaa kolmas ikä esitetään, sitä surkeampaa ja luotaantyöntävämpänä neljäs ikä näyttäytyy ja sitä helpommin raihnainen vanha ihminen kokee epäonnistuneensa vanhenemisessään. Myös kolmannen iän kentällä vanhuus siis marginalisoidaan.” kirjoittavat Saarenheimo ym. (2014, 59) viitaten kahteen suomalaiseen sosiaaligerontologiin Jyrki Jyrkämään ja Antti Karistoon.

Toisen merkitykset ovat aina jonkin muun kuin tuon yhteisön jäsenten itsensä antamia merkityksiä. Itse asiassa tiedämme neljännen iän ihmisten elämästä hyvin vähän, koska sitä ei heidän omasta näkökulmastaan ole juurikaan tutkittu.

Ikämääritelmilläkin on sitkeä sidos instituutioihin kuten eläkejärjestelmään, työmarkkinoihin, sosiaali-

ja terveystalouteihin. Instituutioiden tavat määrittellä ihmisiä ohjaavat vahvasti ajatteluamme.

Instituution voima

Sosiaalipolitiikan tutkimuksessa ihmisiä lähestytään usein tietyn ongelman tai sairauden edustajana tietyssä institutionaalisessa asemassa – esimerkiksi kehitysvammaisina (jolloin taustalla on diagnoosi), vanhuksina (kriteerinä avun tarve), päihdeongelmaisina (jolloin ongelma korostuu). Tällaiset tavat luokitella ihmisiä ovat tilastoluokitusten, palvelujärjestelmien ja tieteessä vakiintuneiden kategorioiden aikaansaamia. Vakiintuneina ne läpäisevät ajattelun, asenteet ja puhuvat. Niistä on tullut ajattelun rakenne, jolla ohjataan tapaa katsoa ja kohdata.

Jokisen (2012) mukaan institutionaalisissa käytännöissä (vanhustenhuollossa, terveydenhuollossa, sosiaalihuollossa jne.) tuotetut luokittelut ovat erityisen voimallisia ja seurauksellisia. Instituutiot toimivat ja ajattelevat luokittelujen pohjalta. Luokittelut määrittävät, kenen kanssa asioidaan, millaisia asioita käsitellään ja mikä on kyseisen instituution tehtävä. Instituutioilla on lakisäätteisiä tehtäviä, vakiintunut yhteiskunnallinen asema ja valtaa. Kussakin instituutiiossa tehdään juuri sen instituution käytäntöjen mukaisia kategorisaatioita rakennettaessa ymmärrystä ihmisen tilanteesta, ongelmista ja ratkaisuvaihtoehdoista.

Instituutiot ohjaavat myös sananvalintoja. Kullakin instituutiolla on oma sille sopiva sanastonsa Arkipuheesta tuttu vierailu, ”kylässä käynti” muuttuu sosiaaliseksi tueksi. Kaverit muuttuvat sosiaaliseksi suhteiksi. Kehitysvammadiagnoosi talloo alleen sukupuolen, iän ja ulkonäön (”nuori, kaunis nainen”), joiden perusteella tuttavien kesken kanssakäymisessä usein ihmisiä luonnehditaan. Paradoksi on siinä, että institutionaalisissa käytännöissä ja tieteellisissä luokituksissa epänormalisoidaan tavallisena ja itsestään selvänä pidetty, vaikka sitä tavoitellaan.

Institutionaalinen konteksti hiipii keskusteluihin usein juuri sanan valintojen ja käytettyjen kategorioiden kautta huomaamatta. Ne tarjoavat kommunikatiivisen näyttämön, joka mahdollistaa toimijoiden toiminnan tilanteessa. (Jokinen 2012.) Diagnoosit ovat esimerkki institutionaalisista kategorioista. Diagnoosien (ja muiden ongelman määrittelyjen) lisäksi ins-

tituutioiden tehtävänä on ihmisten kuntouttaminen, parantaminen, tukeminen – ja näiden avulla jonkinlainen ”normalisoiminen”. Se ei ehkä ole lainkaan ihmisten oma, ensisijainen tavoite, jonka varassa he elämäänsä elävät.

Vastapuheena vanhustenhuollon institutionaalille näkökulmalle halusimme kirjassa tarkastella hoivakoteja ensisijaisesti ihmisten asuntona ja arkielämän ympäristönä, ei hoidon tai palveluiden paikkana, ei työntekijöiden työympäristönä tai työntekijöiden ja asiakkaiden kohtaamisen näyttämönä. Asunto, arjen ja asumisen valitseminen kontekstiksi ovat olleet yrityksiä ottaa tarkasteluun ihmisen koko senhetkinen elämänpääri – ei vain tiettyä siivua siitä. Hoivan ja palveluiden sinänsä tärkeät näkökulmat piilottavat tehokkaasti elämäkokonaisuuden.

Kirjoittaessakin on oltava valppaana, ettei asunto arjen ympäristönä katoa palvelupuheen poimuihin. Instituutiot toimivat vahvasti dokumenttien varassa. Teksteistä tulee helposti virallisia totuuksia, vaikka niiden tuottamisessa tehdään monia valintoja ja ne voitaisiin laatia monilla vaihtoehtoisilla tavoilla. Eläkeläiskirjassa on tietoisesti valittu kirjoittamisen tapoja, jotka kiskoisivat ihmiset ulos diagnooseistaan ja esittäisivät heidät ensisijaisesti oman elämänsä toimijoina. Silti kertomukseni ei ole heidän kertomuksensa, vaan ulkopuolisen tutkijan tekemä tarina siitä. Jos vien sinut, lukijan, torille tai metsään ja havainnoimme molemmat ympäristöämme, kiinnitämme huomion taatusti eri asioihin – vaikkakin sosiokulttuurisesta taustastamme riippuen olemme oppineet tietyt katsomisen tavat. Toisin katsominen vaatii ponnistelua.

Tietyt luokittelut ovat tarpeen ja niihin pääseminen voi olla hyvinkin toivottua esimerkiksi oman sosiaaliturvan järjestämiseksi. Mutta on eri asia, jos sosiaali- ja terveydenhuollon instituutiot kaappaavat koko kakun – ja jäävät ainoiksi tavoiksi, joilla elämäsi tulee kerrotuksi ja sinä tulet katsotuksi, kuulluksi ja nähdyksi.

Lopuksi

Tässä artikkelissa olen omien tutkimus- ja raportointivalintojeni kautta halunnut osoittaa, että kontekstilla, näkökulmalla ja käsitevalinnoilla on väliä sille, miltä tarkastelemamme ilmiöt – kuten ikääntyminen ja vanhuus – näyttävät. En väitä, että valitsemani näkökul-

” Tietyt luokittelut ovat tarpeen ja niihin pääseminen voi olla hyvinkin toivottua esimerkiksi oman sosiaaliturvan järjestämiseksi. Mutta on eri asia, jos sosiaali- ja terveydenhuollon instituutiot kaappaavat koko kakun – ja jäävät ainoiksi tavoiksi, joilla elämäsi tulee kerrotuksi ja sinä tulet katsotuksi, kuulluksi ja nähdyksi.

mat olisivat erityisen oikeita, mutta niiden avulla on ollut mahdollista siirtää edes hitunen totunnaiseksi ja itsestään selväksi muodostuneita tarkastelukulmia ja sillä tavalla horjuttaa luonnollisiksi naamiotuneita näkökulmia, jotka tuottavat tietynlaisen käsityksen todellisuudesta.

Jaottelulle ei ole mitään luonnonlakia. Se on aina ihmisen tekemä ja voidaan tehdä toisinkin – luokkia voi aina olla myös useampia kuin kaksi. Joko – tai ajatuksen sijaan sekä – että. Ihmistä voi katsoa vaikka sekä kenenä tahansa meistä että maaseudulla asuvana eläkeläisnaisena.

Artikkelin teoreettisena viitekehyksenä toimii käsitys kielestä todellisuuden tuottajana. Sanavalinnoilla on vahva seurauksia tuottava luonne. Kaikella puheella tuotetaan todellisuutta. Valmiiden kategorioiden maailmassa on miltei mahdotonta aloittaa ”puhtaalta pöydältä”.

Ryhmän jäseneksi asettuminen ja asettaminen ovat aktiivista ja seurauksellista toimintaa. Kun ihminen asetetaan tiettyyn ryhmään, häntä tarkastellaan ja kuullaan mieluummin tämän ryhmän edustajana. Oletamme saavamme yhden ihmisen kokemusta yleisempää tietoa ryhmän tunteista ja tilanteista. Kiinnitämme kuulemamme ja näkemämme aiempaan tietoon kyseisestä ryhmästä. Herättäessämme henkiin jonkun me-ryhmän, samalla määrittelemme ryhmän ulkopuolisia, heitä. Perusjako me ja he synnyttää toisetta. Olen toinen (ulkopuolinen) suhteessa johonkin ryhmään ja sinä olet toinen suhteessa meihin, kun määrittelen sinut toiseksi.

KIRJALLISUUS

Goffman, E. 1990. Stigma. Notes on the Management and Spoiled Identity. London: Penguin Books.

Hänninen, S. 2005. Huono-osaisuuden mieli. Teoksessa Hänninen, S, Karjalainen, K. & Lahti, T. (toim.), Toinen tieto. Kirjoituksia huono-osaisuuden tunnistamisesta. Helsinki: Stakes, 94–117.

Juhila, K. 2004. Leimattu identiteetti ja vastapuhe. Teoksessa Jokinen, A., Huttunen, L. & Kulmala A. (toim.) Puhua vastaan ja vaieta. Neuvottelu kulttuurisista marginaaleista. Helsinki, Gaudeamus, 20–32.

Jokinen, A. 2012. Kategoriat, instituutiot ja sosiaalisen järjestyksen tuottaminen. Kirjassa Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (toim.) Kategoriat, kulttuuri ja moraalit. Tampere: Vastapaino, 227–264.

Juhila, K. 2012. Poikkeavan kategorian jäsenyyden tuottaminen ja vastustaminen. Kirjassa Jokinen, A., Juhila K. & Suoninen E. (toim.) Kategoriat, kulttuuri ja moraalit. Tampere: Vastapaino, 175–224.

Laitinen, M. 2010. Kontekstin ja teorian hahmottamisen taito. Kirjassa Hurtig, J., Laitinen, M. & Uljas-Rautio, K. (toim.) Ajattele itse! Tutkimuksellisen lukutaidon perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus, 44–70.

Laslett, P. 1987. The emergence of the third age. Ageing and Society, 7, 2, 133–159.

Laslett, P. 1991. *A Fresh Map of Life. The Emergence of the Third Age*. Cambridge and Massachusetts: Harvard University Press.

Lehtola, I., & Tedre, S. (2014) *Kulkeminen maaseutututkimuksessa*. Janus (tulossa).

Löytty, O. 2005 (toim.) *Rajanylityksiä*. Helsinki: Gaudeamus.

Pälli, P. 2003. *Ihmisyhmä diskurssissa ja diskurssina*. Acta Universitatis Tamperensis 910. Tampere: University Press.

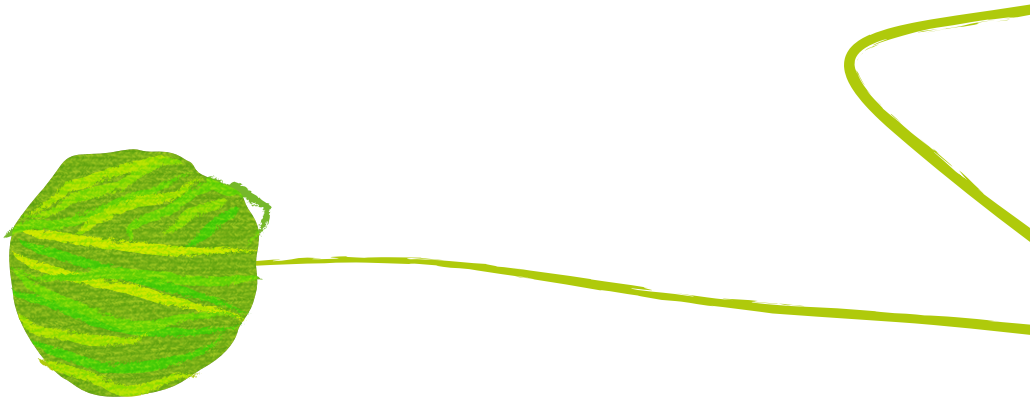
Suominen, E. *Identiteettien rakentuminen*. Kirjassa Jokinen, A., Juhila K. & Suominen E. (toim.) *Kategoriat, kulttuuri ja moraali*. Tampere: Vastapaino 2012, 89–129.

Taylor, C. 2008. *Trafficking in facts. Writing practices in social work*. *Qualitative Social work* 7 (1), 25–42.

Tedre, S. & Voutilainen, M. (toim.) 2013. *Eläkeläisenä maaseudulla*. Helsinki: Maahenki.

Tedre, S. & Pehkonen, A. 2014. *Aging People as Communal Actors: A Case Study in Rural Villages of East Finland*. Sage Open 2014.

Tornstam, L. 1982. *Resursbegreppet och åldrandet*. In Tornstam, L., Odén, B. and Svanborg, A. *Äldre i samhället – för, nu och i framtiden*. Del 1: Teorier och forskningsansatser. Liber förlag, Stockholm, 60-125.



TYÖELÄMÄN IKÄOSAAMINEN

Ari Tarkiainen: Ikäihmiset työelämässä - kulttuuristen muutosten koetinkivi

Tuula Kukkonen: Joustavat yksilölliset ratkaisut työssä pysyttämisessä

Soile Syrjäläinen & Arja Jämsén: Työssä jaksaa, kun työtä kehitetään – Lieksan kokemuksia

Päivi Franssila: Ikäjohtamista kehittämässä Itä-Suomessa



IKÄIHMISET TYÖELÄMÄSSÄ - KULTTUURISTEN MUUTOSTEN KOETINKIVI

Ari Tarkiainen

Nykyistä yhteiskuntaa voidaan kuvata ikäeriytyneeksi. Ajattelemme, että ihmisen elämänkaari jakautuu kolmeen peräkkäiseen vaiheeseen: koulutuksen myötä jatkuvasti pidentyvään ja taloudellisesti epäitsenäiseen lapsuus- ja nuoruusikään, aktiiviseen työikään ja työelämän jälkeiseen eläkeikaan. Tällainen peräkkäisyysajattelu on vahvasti määritelty sitä, miten ajattelemme ihmisen elämäkulusta ja sen vaiheistuksesta. Ihmisen elämä on ymmärretty kaareksi ”auringonnoususta auringonlaskuun”.

Työterveyslaitoksen tutkijat (Salokangas ym. 2005) ovat vaihtoehtona nostaneet esiin ajatuksen ikäintegroituneesta yhteiskunnasta, jossa ikä ei niin selkeästi erittelisi kulttuurisia ja yhteiskunnallisia käytäntöjä.

Eläkkeelle siirtyminen osana ikääntymistä

Eläkkeelle siirtymistä voidaan nykyisessä ikäeriytyneessä ajattelussa pitää prosessina ja yhteiskunnallisena käytäntönä, jossa yksilö siirtyy keskeiseltä yhteiskunnalliselta areenalta syrjään, riippuvuuden tilaan ja eräänlaiseen marginaaliin (Julkunen 2008). Tämä marginaaliin siirtyminen määrittää nykyistä keskustelua työurien pidentämisestä, ja keskustelu jumittuu usein siihen. Usein tarkastelu myös keskittyy yksipuolisesti talouteen ja kestävyysvajeeseen.

Eläkkeelle siirtyminen on yksilön kannalta monimuotoinen ja vaiheittainen siirtymäprosessi, jota tulisi tarkastella samalla vakavuudella kuin ammatin- ja koulutuksenvalintaa. Eläkkeelle siirtyminen on

kulttuurisesti ymmärretty vapautuksena ja tavallaan palkkiona ihmisen työelämässä tekemille uhrauksille. Eläke aika nähdään usein aikana, jolloin tehdään kaikkea sitä, mitä ei raskaassa työelämässä ole ehtinyt tai voinut.

Nykyiset suomalaisen työ kulttuurin käytännöt pakottavat vetämään tiukat rajat työssäolon ja sieltä poissaolon välille. Tämä vahvistaa entisestään ajatusta marginaaliin siirtymisestä. Suomessa ihmiset ovat joko töissä tai poissa töistä. Välimuotojen määrittely on lainsäädännössä ja sosiaaliturvassa hankalaa. Vaikka osa-aikaista työtä on tarjolla ja ns. välityömarkkinat olemassa, reunaehdot ovat tiukat. Ne eivät salli riittävästi työn monimuotoisuutta. Suomalaisessa kulttuurissa työntekoa ja ahkeruutta pidetään arvossa. Suomalainen yhteiskunta on työn yhteiskunta, se ei ole oleskeluyhteiskunta, sanoi eräs poliitikko taannoin.

Uusia tulokulmia työntekoon

Kulttuuriset käytännöt muuttuvat hitaasti. Miten työntekoon ja työssäoloon löytyisi uusia tulokulmia? Ensinnäkin ihmisen koulutus- ja työuraa tulisi tarkastella kehkeytyvän ja katkoksia sisältävänä mosaiikkimaisena prosessina. Se ei ole suoraviivainen jatkumo, jolla on alku ja loppu. Kaikesta huolimatta tämä yhteen työpaikkaan ja katkottomaan työuraan perustuva suoraviivainen ajattelu elää edelleen työelämän käytännöissä.

Tutkimusten mukaan (Dufva 2012) eläkkeelle siirtymisprosessi vaihtelee yksilökohtaisesti ja siihen vaikuttavat terveydelliset ja muut henkilökohtaiset tekijät. Myös yleiset talouteen, työhön ja ammattiin liittyvät seikat vaikuttavat eläköitymiseen.

Tällainen uusi mosaiikkimaisuutta korostava ajattelu edellyttää keskustelua työ kulttuurin syvärakenteiden ja pitkistä linjoista. Pekka Ylöstalon (2007) mukaan suomalainen työ kulttuuri korostaa yhdenvertaisuutta ja siihen liittyy sekä yksilöllisyyttä että yhteisöllisyyttä korostavia piirteitä. Muista Pohjoismaista Suomi eroaa siinä, että kestämmme huonosti epävarmuutta. Työhön sitoutuminen on tärkeä arvo suomalaisessa työelämässä eikä työpaikkaa vaihdeta kevyin perustein. Moni suomalainen haluaa tehdä työtä yhden ja saman työnantajan alaisuudessa. Viimeaikaiset irtisanomiset ja yhteistoimintaneuvottelut

ovat suomalaisten mielissä olleet tunteita herättäviä. Entä jos seuraava olen minä?

Julkisessa keskustelussa työelämän muutos ymmärretään usein ”kaiken muuttumisena”. Todellisuudessa työelämän käytännöt ja työpaikat ovat jähmeitä ja halluttomia muuttumaan. Työelämässä on tapahtunut muutoksia, mutta ne eivät ole niin suuria kuin keskustelun laajuudesta voisi päätellä. Palkkatyön muutoksia liioitellaan, koska pitkän aikavälin muutoksia on vaikea havaita. Tilastokeskus on vuodesta 1977 lähtien seurannut suomalaisten työolojen kehitystä (Lehto & Sutela 2008). On paradoksaalista, että vaikka monet

” Suomessa ihmiset ovat joko töissä tai poissa töistä.

Välimuotojen määrittely on lainsäädännössä ja sosiaaliturvassa hankalaa. Vaikka osa-aikaista työtä on tarjolla ja ns. välityömarkkinat olemassa, reunaehdot ovat tiukat. Ne eivät salli riittävästi työn monimuotoisuutta.

työhyvinvoinnin osa-alueet ovat parantuneet, mutta ihmisten tyytyväisyys työhönsä ei ole selkeästi nousut esiin. Tyytyväisyys koostuu monesta tekijästä, jonka analysoiminen vaatii yhä edelleen tutkimusta (Kauppinen ym. 2010; Kauppinen ym. 2013).

Hollantilaisten Hofstedien (Hofstede & Hofstede 2005) mukaan työ kulttuuri on piilossa olevaa ja arkipäivän käytännöissä rakentuvaa. Siihen on vaikea tarttua. Kulttuuriset kysymykset ovat vaikeasti artikuloitavissa ja niiden esiin nostaminen ja niistä puhuminen voi olla hankalaa. Suomalaisessa työ kulttuurissa on perinteisesti korostettu yhteistyötä, sovittelua ja tasa-arvoisuutta. Näissä tapahtuvat muutokset herättävät tunteita ja lisäävät vastakkainasettelua työpaikoilla.

Juha Antilan (2006) mukaan suomalaiset ovat kohtuullisen tyytyväisiä työnsä mielekkyyteen. Kouluarvosana on 7,6. Työn pitää olla ”sopivan kokoinen”. Työ saa olla kohtuullisen kovaa, kunhan työskentelyolosuhteet ja työn sisällöt ovat mielekkäitä. Naiset kokevat työnsä miehiä useammin tärkeäksi, merkittävaksi ja mielekkääksi. Työpaikan toimintatavat ja johtamiskäytännöt ovat sukupuolta merkittävämpi tekijä. Toisin sanoen johtamisen käytännön ratkaisut vaikuttavat työn eniten mielekkyyden kokemiseen.

Mitä ylempänä organisaation hierarkiassa työntekijä on, sitä mielekkäämmäksi hän työnsä kokee. Esimieheltä odotetaan palautetta, avoimuutta, kannustusta, ideoiden kuuntelua ja sosiaalisen tunnetilan aistimista. Työntekijät haluaisivat työltä ”omaa juttua”, omistajuutta työhön. Proaktiivisessa, joustavassa, vastuuta jakavassa ja vaikutusmahdollisuuksia edistävässä työpaikassa ihmiset kokevat työnsä selvästi mielekkäämmäksi (Anttila 2006).

Työn mielekkyyteen vaikuttaa pitkälle se, millainen henkilön työorientaatio on. Kahn ja Wiener (1967) ovat luokitelleet kuusi erilaista suhtautumistapaa: 1) työ koetaan häiritseväksi ja välttämättömäksi pakoksi, 2) työ on väline toimeentuloon, 3) työ on ammatti, 4) työ on ura ja 5) työ on elämäntehtävä. Suomessa noin seitsemän kymmenestä pitää sekä työn sisältöä että palkkaa tärkeinä asioina työssä.

Daniel Pink (2009) on keskustelua herättäneessä kirjassaan väittänyt, että tulevaisuudessa työtä motivoivia tekijöitä ovat autonomia, mahdollisuus jatkuvasti kehittää omaa osaamistaan sekä inhimillinen vuorovaikutus. Ulkoinen motivaatio on alkanut korvautua sisäisellä motivaatiolla. Pink väittää, että monet kannustimeksi ajatellut mittarit ja palkkiot nousevatkin luovuuden ja suorituskyvyn esteeksi. Huippu-urheilijalle, tieteen- ja taiteentekijöille, vapaaehto- ja hyväntekeväisyystyötä tekeville tärkeimmät palkkiot ovat sisäisiä. Tämä tarkoittaa myös, että perinteinen yhtäjaksoinen ja nouseva ura-ajattelu on korvattava toisenlaisella ajattelulla, jossa työuraa tarkastellaan katkojakin sisältävänä portfoliona.

Tuomo Alasoini (2010) on visiossaan paremmasta työelämästä nostanut esiin innovaatiot ja niiden johtamisen. Innovaatiot ovat suomalaisen kilpailukyvyn kannalta avainasemassa. On ratkaisevaa, miten inno-

vaation tuottamisen tavat otetaan osaksi johtamista ja organisaatioiden sisäistä kulttuuria. Uudenlainen innovaatiolähtöinen ajattelu johtaa myös uudelleen työhyvinvointiajatteluun. Tärkeäksi nousee se, miten ihmiset voivat osallistua mielekkäällä tavalla työpaikkansa muutosprosesseihin. Tämä tarkoittaa osallisuuden nostamista työelämän muutoksen keskiöön. Alasoini nimittää tällaista uutta näkökulmaa työelämään osallistavaksi innovaatiotoiminnaksi.

Vuonna 2005 käyttöön otetun uuden eläkejärjestelmän myötä ikääntyvien eli yli 55-vuotiaiden työllisyysasteet ovat viime vuosina selkeästi nousseet. 55–59-vuotiaiden työllisyysaste on noussut 60 prosentista 70 prosenttiin, ja yli 60-vuotiaiden 20 prosentista yli 40 prosenttiin. Nousu on nopeutunut erityisesti vuoden 2005 jälkeen, jolloin voimaan astui nykyinen vapaaehtoisuuden ja superkarttuman 63. ikävuoden jälkeen käyttöön ottanut eläkelaki. Järjestelmä on siis nostanut eläkkeelle siirtymisen ikärajaa, mutta se ei kannusta vielä tarpeeksi 63 ja 64 -vuotiaita (Uusitalo & Nivalainen 2013).

Perusongelmaksi ikääntyvien työssä pysymisen kannalta kuitenkin jää se, onko ikääntyneelle tarjolla sellaista työtä, minkä hän osaa ja millaisessa työssä hän haluaa jatkaa. Työelämässä jatkaminen ei ole yksinomaan ihmisen oma valinta, vaan päätökseen vaikuttavat monet tekijät. On kaksi erilaista tapaa keskustella työurien pidentämisen teemasta. Hyödyllisyyden näkökulmasta pitää miettiä, kannattaako ikääntyneitä pitää työssä eli onko heistä hyötyä yrityksille ja organisaatioille. Oikeuksien näkökulmasta puhuvat ovat puolestaan eri mieltä siitä, pitäisikö myös ikääntyneillä olla oikeus työhön hyödyllisyyden asteesta riippumatta.

Työssä jatkamisen voidaan kiteyttää yksilön terveyteen ja siihen liittyviin riskeihin. Jos terveys pettää, saattaa tulla tilanne, ettei työssä voi jatkaa. Vaikka usein toisin väitetään, sekään ei ole yksilön valittavissa. Yksilö voi elämäntavoillaan ehkäistä sairastumista ja edistää omaa terveyttä, mutta se, mitä ennaltaehkäisyssä tavoitellaan, palautuu usein syyllisen etsintään. Toinen ääripää syyttää ”vastuuttomia” yrityksiä ja organisaatioita siitä, että ne syrjäyttävät sairastuneita työelämästä. Toinen ääripää haluaa nostaa esiin työntekijöiden sairauspoissaolot syöllistämällä työntekijät.

Totta kuitenkin on, että on tiettyjä toimialoja, joilta ikääntyneet haluavat itse aktiivisesti pois. Työssä jatkaminen rakennetaan tässä puheessa yksilön omaksi valinnaksi. Yksi näkökulma asiaan on, että kyseessä ei ole sen enempää työn puute, työkyvyttömyys tai huonot työolotkaan, vaan ihmisten oma halu päästä viettämään työstä vapaata elämää mahdollisimman nuorena.

Katse työkykyyn ja työhyvinvointiin

Juhani Ilmarinen työryhmineen (Ilmarinen ym. 2006) on pitkään kehittänyt kokonaisvaltaista näkemystä työkyvystä ja sen osatekijöistä ja kuvannut työkykyä talo-metäforalla. Talossa on neljä kerrosta niin, että terveys ja toimintakyky muodostavat sen kivijalan. Toisessa kerroksessa on osaaminen, joka koostuu peruskoulutuksesta ja ammatillisista taidoista ja tiedoista. Osaamiskerroksen merkitys on viime vuosina korostunut, koska uusia osaamisalueita ja toimialoja syntyy jatkuvasti. Kolmannessa kerroksessa sijaitsevat arvot, asenteet ja motivaatio. Se on kerros, jossa työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen tapahtuu. Jos työ on mielekästä ja haasteellista, työkyky vahvistuu. Jos työ on pakollinen osa elämään eikä vastaa odotuksia, työkyky heikkenee ja ajatus esimerkiksi eläkkeelle siirtymisestä nousee esiin. Neljännen kerroksen muodostavat johtaminen, työyhteisö ja työolot. Kerros kuvaa sitä, miten johtaminen organisoidaan ja miten työkykyä ylläpidetään.

Ilmarisen ajatus on, että kerrokset tukevat toisiinsa. Iän myötä alemmissa kerroksissa tapahtuu muutoksia ja usein liian raskaaksi paisunut neljäs kerros painaa alempia kerroksia. Tavoite on turvata kerrosten yhteensopivuus muutoksissa. Yksilö on vastuussa omista ratkaisuksistaan ja johto työstä ja työoloista. Työnantaja voi tukea työntekijöiden ja työyhteisön työhyvinvointia monin tavoin, esimerkiksi työterveyshuollon, työsuojelutoiminnan ja eri tukiorganisaatioiden avulla. Ihminen tarvitsee myös muita yhteisöjä, perhettä, sukulaisia ja ystäviä. Se, miten tämä kokonaisuus ja kerrosten välinen saumattomuus on ratkaistu, on Ilmarisen (emt.) mukaan työkyvyn kannalta keskeisintä.

Työkyky koostuu (Järvikoski ym. 2001) kolmesta toisiinsa keskinäisessä vuorovaikutuksessa olevasta

” Perusongelmaksi ikääntyvien työssä pysymisen kannalta kuitenkin jää se, onko ikääntyneelle tarjolla sellaista työtä, minkä hän osaa ja millaisessa työssä hän haluaa jatkaa. Työelämässä jatkaminen ei ole yksinomaan ihmisen oma valinta, vaan päätökseen vaikuttavat monet tekijät.

elementistä: työssä jaksamisesta, työn hallinnasta ja osallisuudesta työyhteisöön. Näitä elementtejä voidaan tarkastella työntekijän, työn ja työorganisaation näkökulmasta. Työssä jaksamisessa ihmisen oma terveydentila ja kestävyys, työprosessien ja työolojen fyysinen ja psyykinen kuormittavuus sekä työnjako ja työolosuhteet ovat jaksamisen reunaehdoja. Työn hallinnassa yksilön kannalta keskeisiä reunaehdoja ovat ammatilliset valmiudet ja kompetenssit, työn kannalta tiedolliset ja taidolliset edellytykset sekä oppimis- ja kehittymismahdollisuudet työssä. Lisäksi merkitystä on työn välineillä ja oppimis- ja vaikuttamismahdollisuuksilla. Työyhteisön osallisuuden reunaehdoja luovat yksilön omat sosiaaliset taidot ja yleiset työelämävalmiudet ja työssä selviytymisen edellytykset. Samoin sosiaalisen osallisuuden mahdollisuudet sekä organisaatiossa vallitsevat arvot ja asenteet ja työuria koskevat käytännöt kuuluvat näihin reunaehdoin.

Työn hallinnan ja osallisuuden ongelmat tulevat yleensä näkyviin vasta, kun työntekijällä on jaksamiseen liittyviä ongelmia. Kysymys onkin siitä, miten ongelmat tulkitaan. Ovatko ne yksilöön, työyhteisöön vai työn organisointiin liittyviä? Ikääntyneitä työntekijöitä tarkastellaan usein juuri tästä näkökulmasta. Heidät nähdään rasitteena ja jaksamisen ongelmat yhdistetään yksin työntekijään. Näin ei pitäisi olla.

Onko työurien pidentäminen poliittista retoriikkaa

Mitä sitten konkreettisesti pitäisi työpaikoilla tehdä, jos haluamme pidentää työuria ja pitää huolta myös ikääntyneistä työntekijöistä? Millaiset toimet edistäsivät muutosta?

Perusongelmaa voi lähestyä työntekijän näkökulmasta tai työnantajan näkökulmasta. Periaatteessa suoria välittömiä interventioita ikääntyville työntekijöille on jo nyt tarjolla työhyvinvoinnin ja jaksamisen näkökulmista. Tällaiset interventiot voivat olla koulutusinterventioita, jolloin motiivina on työntekijöiden osaamisen ja ammattitaidon päivittäminen. Ne voivat myös olla ohjaukseen ja neuvontaan liittyviä ura- ja kuntoutuspalveluja tai työn sisältöjen uudelleen suuntaamista.

Koulutusten tuottajana voi olla aihepiiriin keskittynyt yritys, oppilaitos tai muu koulutus- ja/tai tut-

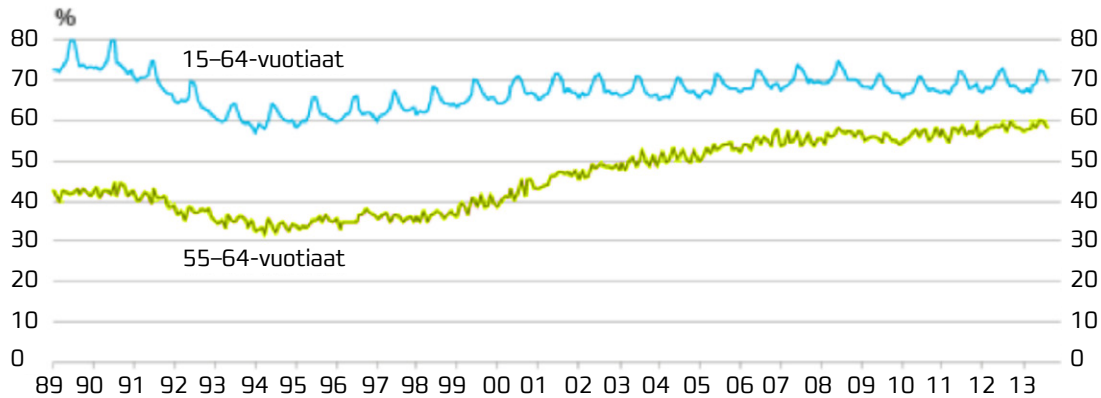
kimuslaitos. Tärkeää on kuitenkin työnantajien oma aktiivisuus. Jo nyt on yrityksiä (esim. Abloy ja Oras), jotka ovat omassa henkilöstöhallinnossaan ottaneet ikääntyvien tarpeet huomioon. Samoin työntekijäjärjestöt ja ammattiliitot ovat pitkään painottaneet tällaista uutta sopimuskulttuuria.

Ikääntyneiden rooliin työelämässä liittyy useita paradokseja. Ensimmäinen tulee näkyviin, jos kysymme, millaista osaamista ja pääomaa ikääntyneillä itse asiassa on. Mitä ikä tässä yhteydessä tarkoittaa? Tämän päivän osaamispuhe sisältää yhden keskeisen viestin. Osaajan ei tule osata mitään erityistä, vaan potentiaalisesti mitä tahansa. Osaaminen on kykyä tehdä jotakin uutta pikemminkin kuin hyödyntää jotakin vanhaa. Ikääntyneet ovatkin tavallaan sosiaalisen pääoman ruumiillistumia: työnantajan kannalta lojaaleja ja luotettavia ja työyhteisön kannalta työpaikan emoja ja isiä (Sennett 2009).

Toinen työurien pidentämiseen yhdistyvä paradoksi on, että ikääntymispuhe on usein kulttuurisesti yhteydessä uupumukseen, väsymiseen ja masennukseen. Ikääntymiseen liittyvä hidastuminen, energisyyden väheneminen ja motivaation hiipuminen nähdään kapasiteetin laskuna, josta pitää huolehtia.

Käytännön ongelmana on se, että ikääntyvien esiin nostaminen liittyy työorganisaatioissa moneen eri asiaan. Perinteisesti yhteistoimintaneuvottelut alkavat usein eläkkeelle siirtymisen keinoista, jolloin erilaiset eläkeputket ja osaeläkejärjestelyt otetaan käyttöön. Tulisi kuitenkin mennä tällaisen menettelyn taakse ja kysyä, millaisia hyötyjä ikääntyneistä todella on. He eivät ole vain kuluerä.

Jos eläkeläisten tilannetta tarkastellaan EU:n kokonaisuudessa (Nupponen 2010), suomalainen työelämä onkin eurooppalaisittain joustava ja työaika lyhyt. Lomat ovat pitkiä, vaikeivät Euroopan pisimpiä. Sen sijaan työurat ovat Euroopan pisimpiä. Suomalalaiset ovat Euroopan sairainta työvoimaa eli väitteet sairauspoissaolojen ongelmasta pitävät paikkansa. Työurien pituutta selittää tilastollisissa vertailuissa naisten suuri työssäkäynti. Kiintoisaa on myös se, että kaikissa EU-maissa virallisen eläkkeelle siirtymisiän ja todellisen siirtymisiän välillä on vuosien kaula. Suomalainen työelämä toimii joko-tai -akselilla. Muissa maissa työmarkkinat ovat huokoisempia.



Kuvio 1. Työllisyysaste kuukausittain 1989–2013 [Lehto 2013].

Jos työkuulttuuriin halutaan muutosta, se ei onnistu ilman politiikkaa ja sopimuksia yhteisistä käytännöistä. Konsensus-Suomen kritisoi kolmikantaperiaate nousee esiin, kun työelämän muutoksesta puhutaan. Yhtäältä periaate on linjannut ja yhdenmukaistanut työkuulttuuria, ja toisaalta se on mahdollistanut hyvinvointiyhteiskunnan ja aikaisemmin myös talouspolitiikan pitkän linjan. Nyt tarvitaan uutta politiikkaa ja uudenlaista keskustelua ja sopimisen kuulttuuria. Entisen pääministeri Vanhasen Lapin laduilla tekemä oivallus eläkeiän nostamisesta aiheutti valtaisan keskustelun. Olihan juuri vuonna 2005 tehty suuria muutoksia eläkejärjestelmään. Kysymys eläkeikärajojen muuttamisesta on poliittisesti räjähdysherkkä. Tosiasia kuitenkin on, että ihmisten pysyminen työelämässä riippuu enemmän muusta kuin ikärajasta. Nyt vallalla oleva järjestelmä on viimeisten tutkimuksien mukaan pidentänyt työuria juuri joustavuutensa vuoksi.

Politiikassa on aina kysymys tahtotilasta ja valitun suunnan määrittelemisestä. Olennaista on ruokkia tahtotilaa ja luoda tulevaisuuden näkymiä, ei käydä kiistelyä keinoista. Joissain tilanteissa keppi ja porkkana voivat olla tärkeitä välineitä, mutta kun on kyse ikääntyneiden työntekijöiden tulevaisuuden hahmottamisesta, tarvitaan laajempaa kuulttuurista keskustelua iästä ja ikääntymisestä ylipäätään.

Johtopäätöksiä

Työurien pidentäminen ei ole ollut pelkkää retoriikkaa, vaan poliittisilla päätöksillä on saatu aikaan muutoksia. Keskeinen huoli on ollut ikääntyneiden hakeutumisesta eläkkeelle turhan varhain. Asiaan voidaan vaikuttaa eläkeikää korottamalla. Näin yksinkertainen asia ei kuitenkaan ole. Alla olevasta kuviosta käy ilmi, että 55–64-vuotiaiden työllisyys on kasvanut voimakkaimmin. Ikääntyneiden työllisyysaste on 1990-luvun laman jälkeen kasvanut 30 prosenttiyksikköä. Vuoden 2005 eläkeuudistus, jossa eläkeikä laskettiin 65:stä 63 ikävuoteen, on vaikuttanut positiivisesti. Kun vuonna 1994 60–64-vuotiaista työllisiä oli 17 prosenttia, niin vuonna 2013 heitä oli 44 prosenttia (kuvio 1).

Toinen laaja kansantaloudellinen keskustelu liittyy ns. kestävyysvajeeseen, jossa huomio on kiinnittynyt valtion menojen ja tulojen suhteeseen ennen velanhoidokuluja. Pitkän aikavälin kestävyys takaan perusjäämän tulisi Euroopan komission mukaan olla noin 5,5 prosenttia BKT:sta. Kun suhdannekorjattu julkisen sektorin perusjäämä on hiukan positiivinen, saadaan kestävyysvajeeksi 4 prosenttia BKT:sta. Tämän verran pitäisi siis veroja korottaa tai menoja supistaa tästä ikuisuuteen, jotta julkinen velka ei kasvaisi rajatta vuosisadan puolivälissä. Keskustelun keskeisin argumentti on, että tämä on otettava huomioon kai-

kessa julkista sektoria koskevassa päätöksenteossa (Klavus & Pääkkönen 2014).

Tämä kestävyysvajekeskustelu on sidottu moniin mutkikkaisiin kysymyksiin. Raija Julkunen (2009) onkin luonnehtinut työurien pidentämistä ikääntymisen haasteen monikärriksi. Se tuntuu auttavan vähän kaikessa ja sen nimeen vannotaan. Se lisää työvoiman tarjontaa, vähentää eläkekustannuksia ja kohentaa julkisen talouden rahallista kestävyttä (Julkunen 2009). Mutta vaikka työurat pitenisivät ja ne ovat jo pidenneet, sekään ei riitä, jos jotakin syvällisempää keskustelua työelämästä ja sen muutoksesta ei käydä.

Tarvitaan siis uutta työkuultuuria, uusia työhyvinvointia muuttavia linjauksia ja hyviä käytäntöjä muille malliksi. Tarvitaan uudenlaista työntajien vastuunkantoa ja kestäviä rakenteita, joiden avulla ikääntyneet työntekijät voivat saada arvostusta työorganisaatioiden sisällä. Mikrotason muutosten rinnalla tarvitaan myös makrotason muutoksia. Mikrotason muutokset ovat nopeampia, makrotasolla kulttuurisia ja hitaita. Suomalainen työelämä ei voi uudistua vain kvartaalitalouden ehdoilla, sen tulee uudistua ihmisten ehdoilla. Käytäntöjä korostava pienten askelten politiikka, jossa ihmisten tarpeet ja näkymät työstä ja työnteosta ovat paremmin sopuissa kuin nykyään, on ainoa vaihtoehto.

KIRJALLISUUS

Alasoini, T. 2010. Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/11/mainettaan_parempi_tyoi.pdf. 5.2.2011.

Antila, J. 2006. Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Työpoliittinen tutkimus 305. Helsinki: Työministeriö.

Dufva, H. 2012. Eläkkeelle siirtymisen kynnyksellä. Kuopio: Publications of the University of Eastern Finland Dissertations in Social Sciences and Business Studies.

Hahn, H. & Weiner, A. 1967. The Year 2000. New York: MacMillan.

Hofstede, G. & Hofstede G. J. 2005. Cultures and Organizations. New York: McGraw-Hill.

Ilmarinen, J., Gould, R., Järvisalo, A. & Järvisalo, J. 2006. Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. Työkyvyn ulottuvuudet Helsinki: Työterveyslaitos, 17-34.

Julkunen, R. 2009. Ikäpääoman tunnustaminen työssä. Teoksessa Julkunen, R.,

Kaskisaari, M., Rikala, S. & Virkki, T. (toim.) Työelämän vanhat, vihaiset ja väsyneet. Valta ja haavoittuvuus työelämän luottamusrakenteissa. Työsuojelurahaston hanke 104127. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä, 68-104.

Julkunen, R. 2008. Ikä ideana ja tutkimuskohteena. Teoksessa Suomi, A. & Hakonen, S. (toim.) Kuluerästä voimavaraksi. Sosiokulttuurinen puheenvuoro ikääntymiskysymyksiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 15-30.

Järvisalo, A. & Härkäpää, K. 2001. Kuntoutuksen käsitteet ja kuntoutustarve – kuntoutujan, ammattihenkilön ja yhteiskunnan näkökulma. Teoksessa: Kallanranta T., Rissanen, P. & Vilkkumaa, I. (toim.) Kuntoutus. Helsinki: Duodecim.

Kahn, H. & Wiener, A. 1967. The Year 2000: a framework for speculation on the next thirty-three years. London: MacMillan.

Kauppinen, T. Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S. Viluksela, M. & Virtanen, S. (toim.) 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012. Helsinki: Työterveyslaitos.

Klavus, J. & Pääkkönen, J. 2014. Miksi kestävyysvajelaskelmat eroavat toisistaan? Hoito- ja hoivamenoista tehtyjen oletusten vaikutus tuloksiin. VATT. Valmisteluraportit 20. Helsinki: VATT.

Lehto, A.-M., & Sutela, H. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Helsinki: Tilastokeskus.

No 35.

Lehto, A.-M. 2013. Eläköitymisikä ylittänyt reilusti tavoitetason. Tieto & trendit 7/2013.

<http://tietotrendit.stat.fi/mag/article/44/> 20.5.2014.

Nupponen, S. 2010. Täällä tehdään hulluna töitä. Taloussanomat 12.11.2010.

Pink, D. 2009. Drive. The Surprising Truth About What Motivates Us. Edinburgh-London-New York-Melbourne: Canongate Books.

Salokangas, T., Vuori, J. & Huuhtanen, P. 2005. Kohti hallittua työuraa ja eläkeprosessia – Katsaus eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavista tekijöihin ja työuran jatkamiseen edistämiseen. Työ ja ihminen 19 (2005) 3:307–325.

Sennett, R. 2009. The Craftsman. London: Allan Lane.

Tuominen, E., Takala, M. & Forma, P. (toim.) 2010. Työolot ja työssä jaksaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010:2. Helsinki: Eläketurvakeskus.

Uusitalo, R. & Nivalainen, S. 2013. Vuoden 2005 eläkeuudistuksen vaikutus eläkkeellesiirtymisikään. Valtioneuvoston kanslian raporttisarja 5/2013. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.

Ylöstalo, P. 2007. Keskustelua suomalaisen työelämän luonteesta ja sen muuttumisesta. Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita 2007:4. Helsinki.

JOUSTAVAT YKSILÖLLISET RATKAISUT TYÖSSÄ PYSYTTÄMISESSÄ

Tuula Kukkonen

Työkyvyn muutokset ja työssä pysyttäminen

Työvoiman ikärakenteen muutos ja yleinen yhteiskunnallinen kehitys ovat luoneet paineita työurien pidentämiseen. Samaan aikaan tiedetään, että huomattava osa työntekijöistä siirtyy pois työstä ennen vanhuuseläkeikää. Tähän vaikuttavia tekijöitä ovat yleisten (usein työttömyyteen siirtymistä merkitsevien) työn rakenteisiin ja suhdanteisiin liittyvien tekijöiden lisäksi yksilötasolla toisaalta työstä pois työntävinä tekijöinä työkyvyn muutokset ja toisaalta eläkkeelle vetävänä tekijänä eläköitymisen kokeminen työstä vapautumisena.

Tässä artikkelissa keskitytään työkyvyn muutok-
sista johtuvaan siirtymiseen (joko tilapäiseen tai pysyvään) pois työstä. Pohditaan sitä, minkälaisilla toimilla työssä voitaisiin vaikuttaa siihen, että työkyvyn

muutokset eivät johtaisi poistumiseen työstä tai ettei työstä poistuminen ainakaan pitkittyisi tai johtaisi pysyvästi työn ulkopuolelle. Työssä pysyttämisessä (job retention) (Sickness, disability and work 2001, 147, 149) on tällöin kysymys työn ja muuttuneen työkyvyn yhteensovittamisesta. Tarkoitin tässä työllä sekä työtehtäviä että laajemmin työn organisointia ja muita työhön liittyviä tekijöitä. Työkyky ymmärretään tässä yhteydessä laaja-alaisesti siten, että siihen kuuluvat ihmisen voimavarojen (toimintakyky, osaaminen sekä muut voimavarat kuten motivaatio, työtyytyväisyys, arvot ja asenteet) lisäksi työn vaatimuksiin ja työympäristöön, ihmisen voimavarojen ja työn väliseen tasapainoon sekä työpaikan ulkopuoliseen ympäristöön liittyvät tekijät (Ilmarinen 1999, 61).

Huolimatta em. rakenteellisista tekijöistä työkyvyn muutos ilmenee aina yksilötasolla. Se on ajoituksel-

taan, ulottuvuuksiltaan ja vaikutuksiltaan yksilöllinen. Pyrittäessä pysyttämään työntekijä työssä myös työkyvyn muuttuessa tarvitaan joustavia yksilöllisiä ratkaisuja (joustoja mm. työajoissa, työtehtävissä, työn tekemisen tavoissa ja työn sisällössä). (Juvonen-Posti & Jalava 2008, 17; Kukkonen 2009, 121–127; Sick-ness, disability and work 2008, 149.)

... toki olemme joutuneet sijoittamaan vakituista henkilöstöämme terveydellisten syiden johdosta uusiin tehtäviin. Nämä sijoittelut eivät yleensä ole olleet helppoja.²

Tässä artikkelissa näiden joustavien yksilöllisten ratkaisujen räätälöinnin haasteellisuutta tarkastellaan työn organisointitapojen, työyhteisön suhtautumisen sekä esimiesten osaamisen näkökulmista. Näiden tekijöiden on todettu vaikuttavan työkykyä ja työtä yhteen sovittavien ratkaisujen edellytyksiin ja kestävyteen työyhteisöissä. (Kukkonen 2009).

Työstä on kysymys

Työkyvyn muutostilanteissa riskinä on se, että huomio keskittyy yksittäisen työntekijän työkykyyn (tai jopa vain toimintakykyyn) ja erityisesti sen rajoituksiin. Tämä voi kaventaa tai jopa sulkea pois työntekijän mahdollisuuksia pysyä työssä. Työkyvyn muutostilanteissa pitää pureutua työhön. Siihen, miten työtä edelleen voitaisiin tehdä työkyvyn muutoksista huolimatta. Siihen, miten työtä voidaan muuttaa.

Joustavat yksilölliset ratkaisut työkyvyn ja työn yhteensovittamiseksi vaativat työn organisointitapojen tarkastelua. Tämä merkitsee tarkastelun laajentamista yksittäisen työntekijän työkyvystä ja työtehtävistä esim. työryhmän tai työyksikön työtehtäviin, työjärjestelyihin ja työnjakoon.

Työn organisointi siten, että yksittäisellä työntekijällä on kokonaisvastuu tietyistä tehtäväkokonai-

suudesta tai prosessista, asettaa usein laaja-alaisia vaatimuksia työkyvylle.

Sinänsä siinä ei ole rajoituksia, että mitä ei voi hoitaa, mutta sitten kun mietitään taas sitä, mennään takaisin siihen, että jokainen hoitaa alusta loppuun tietyt asiat, niin se ei ehkä tule ikinä toimimaan sillä tavalla, että pystyy hoitamaan sen samalla tavalla kuin muut. Että siinä tiettyjä työtehtävämuutoksia pitäisi miettiä, muuttaa työnkuvia, joka tapauksessa räätälöidä semmoinen tietty tehtävä mikä on varmasti, kyllä se kaiken kaikkiaan vaatii paljon.

... ja sitten myöskin siitä tulee näitä vaateita, että pitää monta eri kokonaisuutta hallita yksikseen sitten.

Näissä tilanteissa joustavat yksilölliset ratkaisut saattavat edellyttää yksittäisen työntekijän vastuulla olevan tehtäväkokonaisuuden jakamista useamman työntekijän kesken.

Toisaalta myös työtehtävien organisointi siten, että työryhmät tai tiimit vastaavat yhdessä laajemmasta tehtäväkokonaisuudesta, palautuu usein siihen, että työryhmän tai tiimin jäsenet vastaavat vuorollaan eri työtehtävistä. Myös tällöin työkyvylle asettuu suuria odotuksia, eikä räätälöinti ei rajaudu vaikutuksiltaan vain yksittäisen työntekijän tehtävien muuttamiseen.

Joudumme todennäköisesti miettimään työtehtävien muutoksia koko ryhmässä ... että työn tekeminen mahdollistuu ja tuottaa lisäarvoa.

² Tässä artikkelissa käytetyt aineistositaatit ovat väitöskirjaa (Kukkonen 2009) varten kerätystä aineistosta. Aineisto on kerätty yritysten edustajilta, jotka vastaavat yrityksessään henkilöstöasioista tai ovat muutoin paljon rekrytointiasioiden kanssa tekemisissä.

... aika paljon tehtävät on ryhmätehtäviä ja erityyppiset tehtävät vähän kiertää, että yksi tekee vähän vuorollaan sitä ... että miten semmoiset, jos ei pystyisikään ihan kaikkia hommia tekemään, niin kuinka ... me on kuitenkin ajettu niitä töitä semmoisiksi ryhmätöiksi, että kaikki tekisi vähän kaikkea, ja sitten se ei välttämättä synkkaa sen erilaisuuden ja semmoisten mahdollisuuksien kanssa. Että osin meidän pitäisi ottaa pikkaisen semmoinen taka-askel ja hyväksyä, että eri ihmiset tekevät vähän eri juttuja ja ne ei olekaan ne työt sillä tavalla, että jatkuvasti voidaan vaan kierrätellä sitä porukkaa, että voi tehdä eri hommia.

Vaikka työryhmien vastuulle organisoidussa työssä työntekijöillä on käytettävissään muiden työryhmän jäsenten tuki, samaan aikaan työntekijöiden oikeuksia ja velvollisuuksia säätelevät normit luovat paineita yhdenmukaisuuteen, joka voi vähentää työkyvyn muutostilanteissa saatavaa tukea (ks. Tuomi 2007, 129).

Joustavat yksilölliset ratkaisut eivät siis rajaudu yksittäisen työntekijän työn räätälöintiin, vaan edellyttävät laajempaa työn organisointitapojen tarkastelua. Mikäli työtä organisoidaan uudelleen, vaikutukset ulottuvat työryhmiin ja tiimeihin ja sitä kautta vaikuttavat työyhteisön toimintaan.

Työyhteisön voima

Joustavat yksilölliset ratkaisut ovat vaativia paitsi työn organisointitavoista johtuvista syistä niin myös työyhteisön suhtautumisen näkökulmasta. Työntekijä on aina osa työyhteisöä, ja hänen työtään koskevat ratkaisut tapahtuvat työyhteisön kontekstissa.

Esteenä voisi olla myös epäily ryhmän hyväksynnästä. Tämä silloin jos työryhmän tehtävät kiertävät ja vajaakuntoisuus estäisi vaikkapa vain osan tehtävistä.

Työyhteisön merkitystä työntekijöiden työhyvinvoinnille on tarkasteltu sosiaalisen pääoman käsitteen avulla esimerkiksi Oksasen ym. (2008, 28) tutkimuksessa. He ovat määritelleet työyhteisön sosiaalisen pääoman koostuvan keskinäisestä luottamuksesta, vastavuoroisuudesta ja yhteisöllisyydestä sekä yhteistoiminnasta ja sosiaalisista verkostoista. Yhteisöllisyyteen he liittävät muun muassa suvaitsevaisuuden, mikä vaikuttaa tämän tutkimuksen tulosten perusteella merkitykselliseltä.

Työkyvyltään erilaiset työntekijät ovat työyhteisön näkökulmasta sekä rikkaus että riski. Rikkaus tulee esille siinä, että erilaisuudella voi olla myönteisiä vaikutuksia muiden työntekijöiden asenteisiin ja työyhteisön toimintaan.

Monesti on työryhmissä todettu, että on rikkaus että on erilaisia ihmisiä, oli se sitten eri-ikäinen tai mitä tahansa... Erilaisuus on yleensä työryhmälle rikkaus, ja olen kuullut sanottavan, että antaa semmoista perspektiiviä asioihin, että mistä asiasta nyt ihan oikeasti kannattaa itse olla tyytymätön ...

Se voisi olla silmiä avaavakin, ihmiset näkisivät, että vaikka on vamma, niin se ei haittaa työn tekemistä millään lailla, pystyy tekemään töitä siinä missä kaikki muutkin ja pystyy tulemaan tällaisessa työyhteisössä toimeen, niin se voisi olla ihan hyväkin.

Työkyvyltään erilaisen työntekijän suoriutuminen toistiaan muiden työntekijöiden lailla vaikuttaa siihen, että hänen erilaisuutensa suhtaudutaan myönteisesti. Erilaisuus on siis rikkautta silloin, kun se ei vaikuta työntekijän työsuoritukseen eikä muiden työntekijöiden työhön.

Riskiksi erilaisuus muodostuu silloin, kun se vaikuttaa työntekijän rooliin ja työtehtäviin. Työyhteisö pitää riskinä tarvetta työtehtävien räätälöintiin tai työolosuhteiden muuttamiseen.

... työryhmän suhtautuminen siihen, että vaaditaan / sallitaan erilaisia asioita kuin muilta.

Oikeastaan minulla on vähän kokemustakin siitä, että työporukoissa hyvinkin tarkkaan katsotaan sitä, että kaikki tekevät suurin piirtein saman verran, mutta tässä esimerkissä puhutaan täysikuntoisista, mutta en usko että yhtään sen lempeämmin kohdeltaisiin vajaakuntoistakaan. Kyllä sen sitten varmasti ihmiset kokisivat eriarvoisena...

Työyhteisössä odotetaan tasa-arvoista kohtelua, kuten esimerkiksi kaikille samoja tehokkuusvaatimuksia.

Työyhteisön voima työn räätälöintiin liittyvissä kysymyksissä tulee esille kahdesta eri näkökulmasta. Työyhteisön suhtautuminen ja reaktiot vaikuttavat räätälöityä työtä tekevän työntekijän työhyvinvointiin. Toisaalta esimiehet ennakoivat työyhteisön reaktioita ratkaisuja tehdessään (ks. esim. Ala-Kauhaluoma ym. 2005, 101). Tällöin työyhteisö vaikuttaa siihen, minkälaisia joustavia yksilöllisiä ratkaisuja ryhdytään järjestämään, tai ryhdytäänkö siihen ylipäätään.

... nehän ei yleensä kovin helppoja tilanteita ole ollut löytää sitä uutta työtä ja tehtävää, siinä tulee juuri nämä ryhmätyöt, että jonkin aikaa ryhmä hyväksyy sen että joku tekee nämä työt vähän eri tavalla, mutta pidemmän päälle siinä rupeaa näitä kahnauksia tulemaan ... ja sitten työryhmässä oli tämä yksi vajaakuntainen, joka ei pystynyt sitten kaikkia niitä ... tekemään. Ensimmäiset siinä menivät varmaan jonnekin työsuojeluihmisten luokse, henkilöstön edustajien luokse puhumaan, että minkälaisia takia se vaan saa olla semmoisessa hommassa ja sen ei tarvitse olla

tuommoisessa hommassa. Sitten tultiin minulle puhumaan, että miksi se saa olla semmoisessa hommassa ...

... sitten sitä syrjäytettiin sitä vajaakuntoista siitä työryhmästä ja sitten se rupesi oireilemaan lisää ... tämä oli aika tyypillinen juttu ... kyllä se aika tyypillistä näin on, kyllä jonkin aikaa se tiedetään ja hyväksytään ...

Tasa-arvoisuus vaikuttaa työyhteisön toiminnan näkökulmasta merkitsevän samanlaisuutta. Työkyvyltään erilainen työntekijä on työyhteisössä epätietoisuutta, epävarmuutta ja ristiriitojakin aiheuttava tekijä.

Jalava (2008, 64) pitää työelämän normeja työssä kuntoutumisen (ja työssä pysyttämisen -tk) vastaisina: työkykyä tarkastellaan terveys-sairaus -diktomian kautta. Tällöin esim. osittain työkykyinen työntekijä on vaikeasti sijoitettavissa vallitsevan normiston säätelemään dynamiikkaan. Tässä suhteessa kiinnostava on Lehdon (2011, 59) ajatus hallitsevasta hyvinvointikertomuksesta, jonka mukaan ihminen tulee "vapauttaa" työstä työkyvyn heiketessä. Onko siis niin, että meillä ei ole käsikirjoitusta tilanteisiin, joissa työkyky muuttuu ja joissa työntekijä muutoksista huolimatta pysyy työssä ja säilyy työyhteisössään tasavertaisena toimijana?

Moninaisuuden johtaminen

Työssä pysyttäminen asettaa esimiesten osaamiselle moninaisia haasteita. Joustavat yksilölliset ratkaisut edellyttävät työn ja sen organisoinnin tuntemusta. Tämä työhön liittyvä osaaminen on luontevasti esimiesten vahvaa osaamista. Työkykyyn ja sen muutoksiin liittyvät kysymykset edellyttävät erityistä asiantuntijuutta, mutta myös esimiestyössä tarvitaan tätä osaamista. Lisäksi työyhteisön dynamiikka työn organisointiin liittyvissä muutostilanteissa haastaa esimiehen johtamisosaamisen. Työyhteisön vuorovaikutuksen tunnistaminen, konfliktitilanteiden käsittely ja ylipäätään ihmisten johtaminen (ks. esim. Moilanen ja Haapanen 2006, 79) nousevat työssä pysyttämisessä esille.

Nostaisin sen esimiesvastuun tänä päivänä, ensinnäkin antennit ulkona pitää olla esimiehellä, että se osaa havainnoida niitä asioita, osaa havainnoida myöskin niitä konflikteja siinä työyhteisössä ja tarvittaessa riittävän ripeä puuttuminen, että siinä mielessä esimiehet on avainasemassa, voisiko sanoa tänä päivänä entistä enempi johtaminen, ennen johdettiin teknistä puolta ja tänä päivänä johdetaan ihmisiä entistä enemmän ...

Me tietysti täällä ollaan vähän teknistä insinööriporukkaa, niin sille kipeälle selälle me ollaan nostureita hyvin herkästi keksimässä, mutta sitten jos on masentunut ja siellä pitäisi näihin ihmissuhdeasioihin ja ehkä siihen johtamiseen ja ryhmän käyttäytymiseen puuttua, niin se on sitä hankalampaa asiaa, että ei siinä kyllä hyviä olla, siinä meillä olisi työsarkaa.

Ihmisten johtamisen näkökulmasta työssä pysyttämisessä on kyse moninaisuuden johtamisesta. Moninaisuuden johtaminen merkitsee Sippolan tutkimuksen (2008, 37) mukaan eriarvoisuuden tietoista vähentämistä sekä motivoinnin ja arvioinnin objektiivisuutta (ks. myös Pysytään työssä... 2008, 16–17).

Moninaisuuden johtamiseen liittyy vahvasti edellä tarkasteltu työyhteisön suhtautumisen huomioiminen. Suhteessa työkyvyltään erilaiseen työntekijään tämä tarkoittaa työyhteisöön liittymisen ja osallisuuden tukemista, mikä puolestaan edellyttää työyhteisön antamaa tukea, hyväksyntää ja rohkaisua. (Rotinen 2008, 33.)

... sitten sen työryhmän kyllä pitää olla, sen välit ja siinä se ryhmän vetäjä, esimies, kyllä se sitten niiltä vaatii aika paljon semmoista avoimuutta ja muuta, että siinä sitten selkeästi käydään ne asiat halki ...

Moninaisuuden johtamisessa tärkeitä teemoja ovat osallisuus, syrjimättömyys ja moninaisen osaamisen arvostaminen (Sippola 2007, 86, 88). Kuten Lehto (2011, 55) toteaa, ”työyhteisön on koettava heidät osaksi meitä”.

Työyhteisön johtamisen näkökulmasta moninaisuuden johtaminen voi konkretisoida esimerkiksi heterogeenisten työryhmien rakentamisena. Moninaisuus työryhmässä tukee erilaisuuden kunnioittamista ja arvostamista (Gyekye 2005, Crobot-Mason & Ruderman 2004).

Lopuksi

Silloin kun työntekijän työkyvyssä tapahtuu muutoksia, tilanne voi vaikuttaa yksilölliseltä ongelmalta, jolloin ilmeisintä on pyrkiä etsimään myös ratkaisuja yksittäisen työntekijän tilanteeseen vaikuttamalla. Tämä ilmenee ensinnäkin pyrkimyksinä vaikuttaa yksilön työkykyyn, tai ainakin toimintakykyyn. Tämän yksilönäkökulmasta täysin perustellun toiminnan lisäksi – tai seuraavana askeleena – voidaan pyrkiä sovittamaan yhteen muuttunutta yksilöllistä työkykyä ja työtä. Tässä kohden siirrytään yksittäisen työntekijän työkyvyttä ja yksilöllisestä tilanteesta laajempaan kontekstiin. Joustavat yksilölliset ratkaisut edellyttävät työn ja sen organisointitapojen tarkastelua, jolloin kyse on yksikön tai jopa koko organisaation toimintamalleista ja -käytännöistä. Samalla kysymys on työyhteisön dynamiikasta ja suhtautumisesta työkyvyltään erilaiseen työntekijään ja joustaviin yksilöllisiin ratkaisuihin. Nämä kysymykset – sekä työn organisointi että työyhteisön toiminta – ovat olennaisesti johtamisen kysymyksiä. Moninaisuuden johtaminen edellyttää esimiehiltä uudenlaista osaamista. Sen avulla voidaan pyrkiä luomaan kestäviä tapoja työkyvyltään erilaisten työntekijöiden työssä pysyttämiseksi.

KIRJALLISUUS

- Ala-Kauhaluoma, M. & Lempola, M. & Härkäpää, K. 2005. Kokonaisvaltaista tukea yksilölle. Equal-ohjelman kansallisessa teematyössä kerättyjä käytäntöjä, kokemuksia ja tuloksia. Kuntoutussäätiön työselosteita 30. Kuntoutussäätiö. Helsinki.
- Crobot-Mason, D. & Ruderman, Marian N. 2004. Leadership in a Diverse Workplace. Teoksessa Stockdale, M.S. & Crosby, F.J. The Psychology and Management of Workplace Diversity. Blackwell Publishing, 100–121.
- GyeGye, S. A. 2005. Integraatio ja moninaisuus suomalaisessa työelämässä. Työelämän tutkimus 2/2005, 124–129.
- Ilmarinen, J. 1999. Ikääntyvä työntekijä Suomessa ja Euroopan unionissa. Tilannekatsaus sekä työkyvyn, työllistävyyden ja työllisyyden parantaminen. Työterveyslaitos. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työministeriö. Helsinki.
- Jalava, J. 2008. Kuntoutus ja sosiaalisten mahdollisuuksien politiikka. Kuntoutus 31 (3), 61–67.
- Juvonen-Posti, P. & Jalava, J. 2008. Onnistunut työkykyasioiden puheeksiotto. Lupaavia käytäntöjä pk-työpaikoille työhyvinvoinnin ja sairauspoissaolojen hallintaan ja seurantaan. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 34. Sosiaali- ja terveysministeriö & Kuntoutussäätiö. Helsinki.
- Kukkonen, T. 2009. Vastuun uusjako. Vajaakuntoisten työkyky ja työllistyminen yritysten näkökulmasta. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja nro 102. Joensuun yliopistopaino. Joensuu.
- Lehto, M. 2011. Kaikki mukaan! Osatyökykyiset työmarkkinoilla. Selvityshenkilön raportti. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmänmuistio 2011:5.
- Moilanen, L. & Haapanen, A. 2006. Yhteiskuntavastuun sosiaalinen ulottuvuus. Hyvät käytännöt yrityksen arjessa. Työpoliittinen tutkimus 299. Työministeriö. Helsinki.
- Oksanen, T. & Vahtera, J. & Kouvonen, A. & Virtanen, M. & Linna, A. & Elovainio, M. & Pentti, J. & Kivimäki, M. 2008. Sosiaalinen pääoma työelämän muutoksissa: Vaikutukset mielenterveyteen ja depression ilmaantuvuuteen? Työterveyslaitos. <http://www.tsr.fi/files/TietokantaTutkittu/2003/103432Loppuraportti.pdf>.
- Pysytään työssä. Vaikeavammaisten henkilöiden työssä pysymisen tukeminen. 2008. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 13. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. <http://www.stm.fi/Resource.phx/publishing/store/2008/04/pv1207842868978/passthru.pdf>.
- Rotinen, R.L. 2008. Matkalla monimuotoisuuteen – monimuotoisuuden ja työhyvinvoinnin kehittäminen pilottityöyhteisöissä. Diakonia-ammattikorkeakoulu D Työpapereita 45. Helsinki. http://www.diak.fi/files/diak/Julkaisutoiminta/D_45_ISBN_9789524930451.pdf
- Sickness, disability and work: Breaking the barriers. Vol. 3: Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands. OECD. Paris.
- Sippola, A. 2008. Monimuotoistuva työyhteisö haastaa henkilöstöjohtamisen. Työpoliittinen aikakauskirja 1/2008, 29–39.
- Tuomi, K. 2007. Työyhteisön toiminta, henkilöstön hyvinvointi ja yrityksen menestyminen työelämän murroksessa. Teoksessa Työ murroksessa. Artikkelikokoelma. Koonneet Kasvio, A. & Tjäder, J. Helsinki: Työterveyslaitos, 121–134.

TYÖSSÄ JAKSAA, KUN TYÖTÄ KEHITETÄÄN - LIEKSAN KOKEMUKSIA

Soile Syrjäläinen ja Arja Jämsén

Tässä artikkelissa kuvataan Lieksan kaupungin sosiaalitoimen toimintamalleja ja kokemuksia työn kehittämisestä ja työssä jaksamisen tukemisesta. Monen muun julkisyhteisön tapaan Lieksan sosiaalitoimen väki ikääntyy. Lieksan sosiaalivirastossa työskentelee noin 30 henkilöä ja työntekijöiden keski-ikä on 55 vuotta. Lieksan kaupungin koko henkilöstön keski-ikä on 52 vuotta.

Työhyvinvoinnista on tulossa kuntatalouden kova ydin, sillä kuntien taloudesta noin 60 prosenttia on henkilöstömenoja. Lieksan kaupungissa eläkkeelle siirtyminen kiihtyy lähivuosina. On arvioitu, että vuoteen 2017 saakka kaupungin 900 työntekijästä siirtyy vanhuuseläkkeelle vuosittain yli 50 henkilöä.

Vähitellen kunnille on selvinnyt myös varhaisen työkyvyttömyyseläköitymisen taloudellinen merkitys. Esimerkiksi Lieksassa varhaiseläkemaksuperusteiset menot ovat selvästi korkeammat kuin kunnissa keskimäärin. Eläkeperusteisten maksujen vähentäminen on yksi keskeinen tavoite.

Jatkuva muutos innostaa ja uuvuttaa

Lieksan kaupungin sosiaalitoimen työntekijöiden vaihtuvuus on ollut vähäistä. Väki on työskennellyt yhdessä reilut 20 vuotta. Kolmasosa työntekijöistä on siirtymässä lähivuosina eläkkeelle. Muutama työntekijä on viime vuosina siirtynyt osa-aikatyöhön. Vuorotteluvapaa on myös ahkerasti käytössä.

Sosiaalialalla työn merkitys ja merkityksellisyys syntyvät työn tavoitteista ja eettisistä lähtökohdista. Sosiaalialan työn tavoitteena on vahvistaa kunnan asukkaiden ja sosiaalipalvelujen asiakkaiden elämän edellytyksiä ja toimintamahdollisuuksia. Tämä edellyttää tutkimuksellista otetta omaan työhön.

Työhön sitoutuminen ja työmotivaatio nousevat keskeisiksi työuraa pidentävistä tekijöiksi. Ilmapiirimittausten mukaan työlle omistautuminen on sosiaalivirastossa vahvaa. Niin vahvaa, että voi jopa pohtia, onko työhön sitoutuminen joskus jopa liiankin korkealla tasolla. Myös työmotivaatio ja vastuuntunto saavat ilmapiirikartoituksessa korkeat arvot.

Ihmiset kokevat työnsä merkitykselliseksi siitä huolimatta, että alan muutosvauhti on kova. Toimintaympäristön vaatimukset lisääntyvät ja kiristyvät jatkuvasti. Työssä vaaditaan yhä enemmän osaamista. Tärkeä eteenpäin vievä voima on työntekijän aseman ja arvostuksen säilyttäminen myös työsuhteen muutoskohdissa. Lieksan sosiaalivirastossa koetaan tärkeäksi hyödyntää työntekijän osittainenkin työkyky. Jäljellä olevaa työkykyä arvostetaan ja tarvittavista työjärjestelyistä sovitaan yhteisökokouksissa.

Sosiaalialan työn kuva on mielenkiintoisella tavalla kahtalainen. Toisaalta alaan liitetään usein jaksamisen ongelmia, uupumista ja työlle omistautumista ja työhön uppoamista. Toisaalta työ tuottaa suurta tyydytystä. Sosiaalialan työ voi parhaimmillaan olla innostusta ja flow'ta.

“Koko ajan mietitään uutta, uusia toimintamalleja – sillä on positiivinen vaikutus. On saanut olla mukana luomassa uutta. On hienoa, että on saanut esille omat mielipiteet. Uuden luominen on työn suola.” (H2)³

Sosiaaliala vaatii hyvää ammatillista osaamista ja vähintään kohtuullista terveydentilaa. Hyvän fyysisen kunnan lisäksi vaaditaan henkistä kuntoa ja jatkuvaa

kouluttautumista. Sosiaalivirastossa työntekijälle tarjotaan mahdollisuuksia uusien asioiden oppimiseen myös uran loppupuolella.

“Työ on jatkuvaa muuttumista. Jos ei ole siihen valmis, ei jaksa. On eletävä pienen kaaoksen kanssa, kun ei ole entisiä rutiineita. Koko ajan ei saa kuitenkaan olla hässäkkää eikä isoja muutoksia kaiken aikaa. On jarrutettava välillä. Muutoksen hyöty on tehtävä näkyväksi.” (H3)

Työssä on monia kuormitus- ja altistustekijöitä. Erilaiset turvallisuusuhat ovat arkipäiväistyneet viime aikoina erityisesti lastensuojelutyössä. Poliisille tehdään lähes kuukausittain ilmoituksia työntekijöihin kohdistuvasta väkivallan uhasta.

Sosiaalialalla sairastavuus on yleisempää kuin monella muulla alalla. Monista työympäristön muutoksista huolimatta sosiaaliviraston työntekijät ovat säilyttäneet kimmoisuuksensa tarttua uusiin haasteisiin. Yhteisöllisyyttä pidetään yllä monipuolisella virkistystoiminnalla. Merkkipäivien vietot ja yhteiset retket koetaan tärkeinä työyhteisön kiinteyttä lisäävinä tekijöinä.

Helpotusta työelämän puristukseen

Työn kiristyneisiin vaatimuksiin vastataan Lieksassa oman työn kehittämällä ja hanketyöllä. Lisäksi on toteutettu laajoja organisaatiouudistuksia. Työntekijöillä on tervettä uteliaisuutta ja halua ottaa selvää asioista. Johto on tukenut kokeiluja ja työntekijöiden mahdollisuuksia työskennellä kehittämishankkeissa. Ilmapiiri kehittämistyölle ja uudelle ajattelulle on ollut myönteinen.

“Esimiehet ovat antaneet mahdollisuudet kehittää ja kehittyä. Kannustava, arvostava ja kehittävä esimies on työyhteisön ja hyvän ilmapiirin kivijalka.” (H4)

³ Artikkelia varten haastateltiin syksyllä 2011 neljää Lieksan kaupungin sosiaalitoimen työntekijää, jotka ovat 42–56-vuotiaita. Työhistoria vaihtelee 20–40 vuoden välillä.

“Periaatteena: tuo tullessasi, vie mennessäsi, katso sivulle kulkiessais. Tarvittaisiin enemmän sisäistä yrittäjyyttä. Ei sanottaisi ”ei kuulu mulle”. Työkierro julkiselta yksityiselle sektorille olisi terveellistä. Jos pysyy aina samassa työpaikassa ja asemassa, ihminen kutistuu ja typeryy. ” [H1]

Sisäisillä ja ulkoisilla koulutuksilla turvataan uuden oppimisen mahdollisuudet kaikille työntekijöille. Syvä ja laaja ymmärrys sosiaalialan työssä kohdattavista ilmiöistä ei ole mahdollista ilman riittävää tietopohjaa ja jatkuvaa kouluttautumista.

“Melkein 20 kotihoidon työntekijää opiskeli gerontologian perusopinnot. Opinnit palvelivat käytännön työtä hyvin. Osa opinnoista toteutettiin videovälitteisesti Kuopiosta. Yhteistyö toimi ja kokonaisuus oli hyvä. Nyt on jo toinen porukka aloittamassa samaa kokonaisuutta.” [H3]

Tiimityö ja työaikajoustot ovat merkittävä apu jakamisessa. Ne koetaan työelämän laatua parantavina tekijöinä. Lastensuojelutyössä tiimi- ja parityöskentelyn merkitys on työssä jaksamisen ehdoton edellytys. Työnohjaukseen panostetaan myös. Työuria ei yrittä pidentää teknisin toimin ruuvia kiristämällä, vaan kehittämällä työelämän laatua. Tiimityö, huumori ja työaikajoustot ovat olleet merkittäviä keinoja työn ruuhkahuippujen selättämisessä.

Sosiaalialan työyhteisö kokeilijana

Lieskan kaupungin toimintaperiaatteiden mukaan kehittäminen on osa perustyötä, minkä myötä työ koetaan merkitykselliseksi ja kiinnostavaksi. Samalla henkilöstön osaaminen vahvistuu, mielikuvat alasta muuntuvat myönteisemmiksi ja alan vetovoimaisuus voi kasvaa.

“Projektityöhön osallistuminen on ollut työelämän virkistävimpiä kokemuksia. Jos en olisi lähtenyt välillä projektiin, olisin kuollut tylsyyteen. Kehittämistyö antaa perustyöhön uutta virtaa ja näkökulmaa. Samalla kasvaa ihmisenä ja työntekijänä.” [H3]

Lieskalaista kehittämistyötä kuvataan esimerkkien kautta. Karpalo, Pielisen Karjalan vanhustyön kehittämisyksikkö on esimerkki vanhustyön sisältöjen ja työmenetelmien uudistamisesta. Ryhmämuotoiset pienkoodit ovat herättäneet kiinnostusta kautta valtakunnan. Pielisjärven sairaalan lakkauttaminen on esimerkki sosiaali- ja terveydenhuollon rakenteiden uudistamisesta ja uusista mahdollisuuksista.

Pielisen Karjalan vanhustyön kehittämissyksikkö Karpalo liittyi laajaan Sosiaalialan keittämishankkeeseen, jota sosiaali- ja terveysministeriö rahoitti vuosina 2003–2008. Karpalon kehittämistyön tavoitteita olivat:

- » kehittää sosiokulttuurista työtä ja työotetta vanhustyössä
- » hyödyntää teknologiaa ja teknologisia innovaatioita vanhustyössä ja -palveluissa
- » luoda uudenlaisia palvelutuotteita vanhustyöhön
- » luoda laaja ja monialainen yhteistyöverkosto ja pysyvä koulutus- ja kehittämissympäristö. (Pielisen Karjalan vanhustyön kehittämissyksikkö Karpalo 2011.)

Karpalon kehittämistyö oli uutta luova ja innostava kokemus työntekijöille, ja kehittämisen vire ja into säilyivät hankekehittämisen jälkeenkkin. Karpalon työ on palkittu useaan otteeseen. Karpalon työporukka palkittiin muun muassa sosiaalityön itäsuomalaisena mainetekona vuonna 2006 ja valtakunnallisella Vuoden vanhusteko -palkinnolla vuonna 2008. (Ikäihmisten verkkosivut 2014.)

Karpalon työntekijät ovat osallistuneet myös kansainväliseen yhteistyöhön, mikä on koettu merkityksellisenä ajattelun avaajana.

“Se oli avain huikean ihana kokemus, kun siihen uskaltautui mukaan. Tutustuminen kansainvälisiin kumppaneihin ja heidän toimintaansa avarsi ajattelua. Hyvää fiillistä ja positiivista palautetta hehkutettiin omalle työyhteisölle ja onnistumisen tunne levisi. Joskus on mentävä kauas, jotta nähdään oma hyvä työ.” [H3]

“Kielitaidon puute rajoittaa kansainvälistä vuorovaikutusta, mutta kiinnostusta olisi. Voisiko kansainväliseen arkeen mennä oman tekemisen kautta? Voisiko virittää työntekijävaihtoja, joissa voisi olla kokemassa, näkemässä ja oppimista uutta? Yhteisen kielen puuttuminen ei ole este yhteiselle tekemiselle.” [H2]

Lieksalaista ryhmäasumisen mallia on esitelty niin kansainvälisille kuin kotimaisillekin vieraille. Niistä on kirjoitettu lehtijuttuja paikallislehtien lisäksi esimerkiksi Seura-lehdessä (Oinaala 2010) ja Kuntalehdessä (Potkonen 2010). Maaseutupolitiikan yhteistyöryhmä mallinsi ikäihmisten pienkotiasumisen (2014) ja esitettä on sitä kautta levitetty valtakunnallisesti. Ruunaan metsätyömieskoti on miesten koti metsässä (Jämsén 2013). Se on esimerkki luovasta ja omaperäisestä asumisen mallista, joka vastaa ihmisten tarpeisiin ja kunnioittaa heidän taustaansa ja historiaansa. Metsätyömieskodin olemassa olo on ollut usean keran uhanalainen, mutta sekä asukkaat että työntekijät ovat yksissä tuumin puolustaneet paikkaansa.

Pielisjärven sairaala on esimerkki organisaatiomuutoksesta, jonka vaikutuksia seurattiin. Sairaala lakkautettiin keväällä 2010. Siellä oli hoidettu muun muassa muistisairaita vanhuksia päihde- ja mielenterveyspotilaita. Laitospaikat vähenivät kertarysäyksellä 50:llä. Ne korvattiin eriasteisella palveluasumisella. Sairaalan noin 30 työntekijää siirtyi avotyöhön kotihoitoon, terveyskeskuksen poliklinikalle ja palveluasumiseen.

Kotihoitoon perustettiin moniammatilliset tiimit, joissa on kotisairaanhoidon, kotihoiton, päihdetyön ja mielenterveystyön osaajia. Terveyskeskuksen poliklinikalle perustettiin akuuttiin mielenterveys- ja päihdetyöhön keskittyvä tiimi.

Suurta muutosta haluttiin dokumentoida ja arvioida. Muutostietoa tarvitaan kehittämistyön tueksi. Koettiin tärkeäksi selvittää, mikä konkreettisesti muuttuu, miten työprosessit uudistuvat, miten uudenlainen moniammatillinen yhteistyö toimii ja miten muutos vaikuttaa kustannuksiin. Lieksan kaupungin, Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun (nyt Karelia-ammattikorkeakoulu) Sosiaali- ja terveysalan keskuksen ja Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen yhteistyönä kerättiin muun muassa työntekijöiden kokemuksia muutoksesta. (Jämsén 2010.)

Selvityksen mukaan (emt.) työntekijät ovat kokee- neet vastuun kasvaneen, mikä on samalla lisännyt tunnetta työn kuormittavuudesta. Moniammatillisuus on vahvistunut, ja uudenlaisen osaamisen tarve on rohkaissut työntekijöitä täydennys- ja lisäkoulutukseen. Muutos laitostyöstä kotihoitoon ja ihmisen omaan kotiin on työntekijälle iso hyppy ja kulttuuri- nen muutos, johon työntekijät suhtautuivat eri tavalla.

“Olen töissä niin kauan kuin terveyttä vaan riittää. Olen luonteeltani ikiliikkuja. Kaikki, mikä on kiinnostavaa, uutta ja haastavaa, innostaa. En halua olla kaavoihin kangistunut. Joka paikan höylä, teen, jos jostain jollekin apua.” [H1]

Apuvälineinä muutostyössä ovat olleet työnohjaus ja erilaiset vertaisryhmät, joiden avulla on voitu purkaa muutoksen herättämiä kokemuksia ja tunteita.

“Välillä tuntuu, että kaikki voimat menee. Työyhteisön avoimuus on tärkeää. Kun mielipiteitä kysytään, toimitaan arvostavasti, ei sanella, silloin muutokseen sitoudutaan. Pitää keskustella ja laajasti ajatella.” [H4]

Uusia välineitä etsitään

Keskeinen sosiaali- ja terveystalvvelujen kehittämistä hidastava tekijä on nykytilan ja kustannusrakenteen heikko seurattavuus ja tuntemus. Uusien palvelutuotantotapojen kehittäminen on vaikeaa, koska hyötyjä ja kustannusvaikuttavuutta ei pystytä arvioimaan ja osoittamaan. Kunnat tarvitsevat kehittämisinstrumentteja arvioidakseen nykyistä palvelujen tuottamistapaa kustannustehokkuuden ja henkilöstön työhyvinvoinnin näkökulmasta. Lisäksi tarvitaan uusia monitoimijaisia palveluntuottamistapoja.

Väljästi asuttujen alueiden sosiaali- ja terveystalvvelujen kehittämishankkeessa (VASKE) etsittiin kotihoidon uusia välineitä ja keinoja arvioida kotihoidon palvelujen tuottamistapaa kustannustehokkuuden ja henkilöstön hyvinvoinnin näkökulmasta. Hankkeessa oli mukana Lieksan kaupunki, kaksi ammattikorkeakoulua ja Pielisen Karjalan kehittämiskeskus. (Isoaho & Viita 2012.)

Hanke auttoi paremmin hahmottamaan kotihoidotyön rakennetta, ruuhkahuippuja ja työn tekemisen esteitä. Aikakriittinen tarkastelutapa toi uudenlaisen tavan suunnitella työtä. Tämä tarkoittaa kotihoidon arjessa esimerkiksi sitä, että aamun ensimmäisellä käynnillä tehdään vain ns. ”pakolliset työt”, aamupala, lääkkeet ja wc-asiat. Tiskit, roskat, pyykki ja muut vähemmän kriittiset työt jätetään seuraavalle kerralle. On kustannustehokkaampaa käydä tekemässä ne eri reissulla. Tämä toimii taajamassa, kylillä on pakko tehdä kerralla kaikki työt. Aikakriittisyys havahdutti huomaamaan mobiilikirjaamisen hyödyt. Se vapauttaa aikaa asiakkaalle.

”Jos työ herkkua olisi, niin herrathan sitä tekisivät ”

Lieksan sosiaalialan työn muutoksissa on koettu, että jatkuva uudistamisen tarve työpaikalla imaisee välillä liiaksikin mukaansa. Tällöin kannattaa ottaa etäisyyttä ja muistuttaa itseään perustehtävästä, siitä, mitä töissä oikeastaan ollaan tekemässä.

Virkistystilaisuudet ovat työssäjaksamisen kannalta tärkeitä, mutta työnilo, jolla arjen jaksaa, syntyy onnistumisen tunteista omassa tehtävässä. Työ on siirtynyt aikaisempaa enemmän kentältä toimistoihin. Itsensä uuvuttaminen ei kuitenkaan ole työn

ja uudistamisen tarkoitus. Jokainen ansaitsee myös onnistumisen kokemuksia. Nämä kokemukset ovat työssä jaksamisen ehdottomia edellytyksiä.

”Kun kokee tekevänsä arvokasta työtä, saa positiivista energiaa ja jaksaa jatkaa. Kissa kiitoksella elää, arvostava johtaminen tuo tsemppiä tarttua työhön uudella innolla.” (H2)

Myös työpaikan jokaisella ryhmällä ja projektilla on oma tehtävänsä. Minkä kokonaisuuden osa olen? Mikä on minun merkitykseni tehtävän tai projektin onnistumisessa? Työntekijänä minulla on oikeus ymmärtää, mihin työllä pyritään ja mikä on minun panokseni kokonaisuudessa. On tärkeää ihmetellä, kyseenalaistaa ja innostua. Innostuminen on entistä enemmän kiinni tiimeistä ja ryhmistä. Innostuminen syntyy yhteistoiminnan kautta ja avain työssä jaksamiseen.

”On mietittävä myös sitä, mitä halutaan tehdä toisin. Pitää osata ja uskaltaa ottaa myös kehittämistarve vastaan. Ei sitä saa kokea henkilökohtaisena arvosteluna.” (H2)

”Haasteita tarvitaan. Haluan tutkia asiaa ja katsoa, miten se onnistuu. asiat pokahtavat eteenpäin. On oltava haasteita, ei saa olla liian helppoa.” (H1)

Väestötappiokunnissa keskustelu työurien jatkumisesta on vielä hakusessa. Eniten on huolehdittu työurien jatkumisesta niiden loppupäästä. Yhtä tärkeää on kuitenkin panostaa työuran alkuun ja keskelle. Työelämän viihtyvyys, työn hallinta, työn joustavuus työntekijän elämäntilanteen mukaan, tasa-arvo, hyvät johtamiskulttuuri ja hyvät työelämätaidot parantavat työssä jaksamista. Näin ennenaikaisten työkyvyttömyyseläkkeiden määrää voidaan vähentää.

Pelkkä halu tai työkyky eivät ratkaise työurien pidentämistä. On oltava myös toimivat työkuulttuurit ja sopivasti joustava työn kuormitus. Nuorten työelämävalmiuksiin ja -kuntoisuuteen tulisi kiinnittää nykyistä enemmän huomiota. Tällä hetkellä

työuransa loppupäässä olevat ovat usein aloittaneet työelämässä nuorina. Heidän työhistorialleen tulee helposti pituutta neljäkymmentä vuotta, ilman erityistä pidennystääkään.

Hyvän työyhteisön rakennuspalikoita ovat onnistumisen ilo, työn arvostus, ihmisestä välittäminen ja huumori. Hyvä yhteisö haluaa hyödyntää kaikkien jäsentensä erilaisia vahvuuksia. Se on kokeilunhaluinen, luova ja yhteisöllisyyttä vaaliva. Siinä muutama työyhteisöä kannattava ja eteen päin kuljettava voima.

Kiitokset haastatelluille
Lieksan kaupungin työntekijöille!

KIRJALLISUUS

Ikäihmisten pienkotiasuminen. Lieksan toimintamalli. 2014. Maaseutupolitiikan yhteistyöryhmä.

Hyvinvointipalvelut. http://www.maaseutupolitiikka.fi/files/2410/Lieksan_pienkotiasumisen_toimintamalli.pdf. 13.5.2014.

Ikäihmisten verkkosivut. <http://www.lieksa.fi/Resource.phx/sivut/sivut-lieksa-karpalohanke/index.htx>. 13.4.2014.

Isoaho, K. & Viita, M. (toim.) 2012. VASKE: Väljästi asuttujen alueiden sosiaali- ja terveystalvöpalvelujen kehittäminen Pielisen Karjalassa ja Savossa. Joensuu: Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisuja C:66. <http://www.theseus.fi/handle/10024/52080>. 13.5.2014.

Jämsén, A. 2010. Lieksa muuttaa rivakasti palvelurakenteita. *Sosiaalitieto-lehti* 11/2010, 12-13.

Jämsén, A. 2013. Miesten koti metsässä. Teoksessa Tedre, S. & Voutilainen, M. *Eläkeläisenä maaseudulla*, 120-125. Helsinki: Maahenki

Jämsén, A. & Tedre, S. 2012. Ikäihmisten asuinyhteisöt asumisen uusina vaihtoehtoina. Teoksessa Kattilakoski, M., Kilpeläinen, A. & Peltomäki, P. (toim.) *Yhteisöllisyydellä hyvinvointia ja palveluita maaseudulle*. Maaseutupolitiikan yhteistyöryhmän julkaisuja 1/2012, 182-191. http://www.maaseutupolitiikka.fi/files/2408/MMM_YTR_2012-WEB.pdf. 13.5.2014.

Pielisen Karjalan vanhustyön kehittämiskeskus Karpalo. <http://www.lieksa.fi/Resource.phx/sivut/sivut-lieksa-karpalohanke/index.htx>. 17.9.2011

Oinaala, S. 2010. Mummokommuunin lempeä arki. *Kunnallisen vanhustenhuollon helmi: Mummojen kimppekämpä*. Seura 18.11.2010, 28-33.

Potkonen, P. 2010. Pienkoti tarjoaa turvaa kerrostalossa. *Kuntalehti* 16/2010, 54-64.

IKÄJOHTAMISTA KEHITTÄMÄSSÄ ITÄ-SUOMESSA

Päivi Franssila

Tässä artikkelissa kuvataan ikäjohtamisen kehittämistä. Ikä 3.0 -hankkeessa Kareliammattikorkeakoulun osatoteutukseen on kuulunut viisi pilottiorganisaatiota eri puolilta Itä-Suomea.

Kuvaan artikkelissa ensin lyhyesti, miten työpaikkakohtaisia ikäjohtamisen kehittämisteemoja nostettiin pilottien aloitusvaiheessa esiin ja miten niitä tarkennettiin noin vuoden aikana toteutettaviksi kehittämiskohteiksi. Kussakin pilotissa tehdyt havainnot kehittämistarpeista pohjautuvat erilaisiin ydintehtäviin, toimintastrategioihin ja -ympäristöihin, erilaisiin työyhteisöihin ja niiden kulttuuriin, organisaatioiden historiaan ja tulevaisuuden näkymiin. Kullakin pilotilla on juuri sille ominainen ja ainutlaatuinen konteksti.

Tässä esitettyjä ikäjohtamisen haasteita ja kehittämistarpeita ei näin ollen voida yleistää laajemmin.

Jossain toisessa ajankohdassa tai tilanteessa, toisessa organisaatiossa tai työyhteisössä kehittämiskohteet saattaisivat muovautua toisenlaisiksi. On kuitenkin oletettavaa, että myös yhteisiä piirteitä johtamisen haasteissa löytyy toimialasta riippumatta. Tämä on havaittu myös Ikä 3.0 -piloteissa, joista saadut kokemukset voivat parhaassa tapauksessa auttaa tunnistamaan mahdollisia kehittämiskohteita ja hyviä käytänteitä niissä organisaatioissa, joissa eri-ikäisten työntekijöiden työhyvinvointi on otettu organisaation strategiseksi tavoitteeksi.

Ikäjohtamista kehittämällä työhyvinvointia ja pidempiä työuria

Yhteiskunta tarvitsee pidempiä ja ehjempää työuria, ja tavoitteena onkin pidentää työuria 2–3 vuodella vuoteen 2020 mennessä (Työ- ja elinkeinoministeriö).

Ikä 3.0 – ikäjohtamisen mahdollisuudet työhyvinvoinnin kehittämisessä ja työurien pidentämisessä -hankkeen tavoitteena on lisätä tietoisuutta ikäjohtamisesta ja sen merkityksestä, luoda valmiuksia ikäjohtamisen kehittämiseen työyhteisöissä ja tukea käytännön kehittämistoimenpiteitä työpaikoilla.

Hanketta rahoittaa Pohjois-Karjalan Ely-keskus ja Euroopan Sosiaalirahasto, ja se toteutetaan yhteistyössä Itä-Suomen yliopiston ja Karelia-ammattikorkeakoulun kanssa.

Karelia-ammattikorkeakoulun toteutukseen valittiin kolme työpaikkakohtaista kokeilua (pilottia). Piloteissa on mukana yhteensä 22 vastaavassa asemassa olevaa esimiestä, johtajaa tai työterveyshuollon edustajaa sekä heidän työntekijöitään (noin 400 henkilöä). Kehittämistyö pilottien kanssa alkoi syksyllä 2013 ja jatkuu vuoden 2014 loppuun.

Ikäjohtamisella hyvinvointia työhön – blogi
ikajohtaminenkarelia.blogspot.fi/

Työurien pidentäminen loppupäästä ei yksin riitä, vaan myös nuoret on saatava aiempaa varhaisemmin kiinnittymään työelämään. Kun työmarkkinoilta on lähivuosina poistumassa suuri joukko työntekijöitä ansaitulle eläkkeelle, ja sijalle astuu lukumääräisesti pienempi nuorten työntekijöiden joukko, työmarkkinat joutuvat yhä enemmän kilpailemaan osaavasta työvoimasta. Samalla työn tuottavuudelle tulevat yhä suuremmat vaatimukset.

Yksi lähestymistapa ongelman ratkaisemiseksi on lähteä vahvistamaan ihmisten halua ja mahdollisuuksia tulla työelämään, pysyä töissä ja jatkaa siellä terveenä ja motivoituneina entistä pidempään. Monilla työpaikoilla onkin käynnistetty henkilöstöjohtamisen osana erilaisia ikä- ja senioriohjelmia, joissa pääpaino on ollut erityisesti ikääntyneiden työntekijöiden työhyvinvoinnin tukemisessa. Lähiesimiehen merkitys työhyvinvoinnille, työkykyongelmien ennaltaehkäisyille ja muiden työkykyuhkien hallinnalle on tutkimusten mukaan merkittävä. Jopa 60 % työkykyindeksillä mitattavista työkyvyn ongelmien syistä voidaan jäljittää esimiestyön laatuun (Ilmarinen 2014).

Työterveyslaitoksen (2011) mukaan ikäjohtamisen perustana on organisaation perustehtävän kannalta kriittisten, ns. ikäsidonnaisten tekijöiden, tiedostaminen ja tunnistaminen. Ikäjohtamisessa hyödynnetään tätä tietoa. Ikäjohtaminen voidaan nähdä osana laajempaa moninaisuuden johtamisen käsitettä.

Moninaisuudella viitataan organisaation henkilöstön, asiakaskunnan ja muiden sidosryhmien erilaisiin taustoihin, osaamiseen ja ominaisuuksiin. Moninaisuuden johtamisessa erilaisuutta käytetään voimavarana, yhteisenä etuna ja kilpailuvalttina. Erilaisuuden hyödyntäminen, avoimuus ja moniarvoisuus johtavat tuloksellisempaan, innovatiivisempaan ja luovempaan työyhteisöön. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2009)

Työpaikkalähtöinen työskentely

Ikä 3.0 -hankkeen kehittämiskokeilujen lähtökohtana oli työpaikkalähtöisyys. Ensivaiheessa pilottiorganisaatioiden ja -yritysten johto sitoutui pilottiin ja valitsi siihen osallistuvat esimiehet tai muut vastaavassa asemassa olevat henkilöt. Näin muodostui kolme pilot-tiryhmää, joissa oli yhteensä 22 osallistujaa. Heidän alaisuudessaan toimii runsaat 400 työntekijää.

Ryhmän ensimmäisen tapaamisen tavoitteena oli ikäjohtamisen kehittämistarpeiden tunnistaminen omassa toimintaympäristössä. Ryhmätyöskentelyssä ja itsenäisissä välitehtävissä osallistujat kuvasivat kehittämisteemoja tarkemmin ja valitsivat kehittämiskohteet. Vuoden 2014 aikana jokaisessa pilotissa toteutetaan viisi yhteistä koulutus- ja valmennustapaamista. Lisäksi kussakin pilotissa on käytettävissä kolme päivää työyhteisövalmennukseen, konsultointiin tai ohjaukseen, joka tukee pilottien asettamia tavoitteita.

Pilottien pedagogisena viitekehystenä on työssä oppiminen (Grönfors, 2010). Se soveltuu aikuisten ja työelämässä jo kokeneiden työntekijöiden käyttäytymisen ja toimintamallien muutokseen tähtäävän prosessin tukemiseen ryhmässä. Liikkeelle lähdetään ongelman määrittelystä, muodostetaan päämäärä ja tavoitteet, laaditaan toteutussuunnitelma ja hankitaan tarvittavaa tietoa, jota analysoidaan. Koska päätavoitteena on uusien toimintakäytäntöjen luominen ja mallintaminen, prosessi voidaan nähdä myös innovaatioprosessina. Innovaatio on menestyksekkäästi käytäntöön viety uusi toimintamuoto. Innovaatioprosessi etenee vaiheittain ideoinnista uusien ideoiden jalostamiseen ja kehittämiseen, toteutuksesta innovaation käyttöön ottamiseen ja arviointiin sekä lopuksi innovaation mallintamiseen ja markkinointiin. (Pohjola & Koivisto, 2013.)

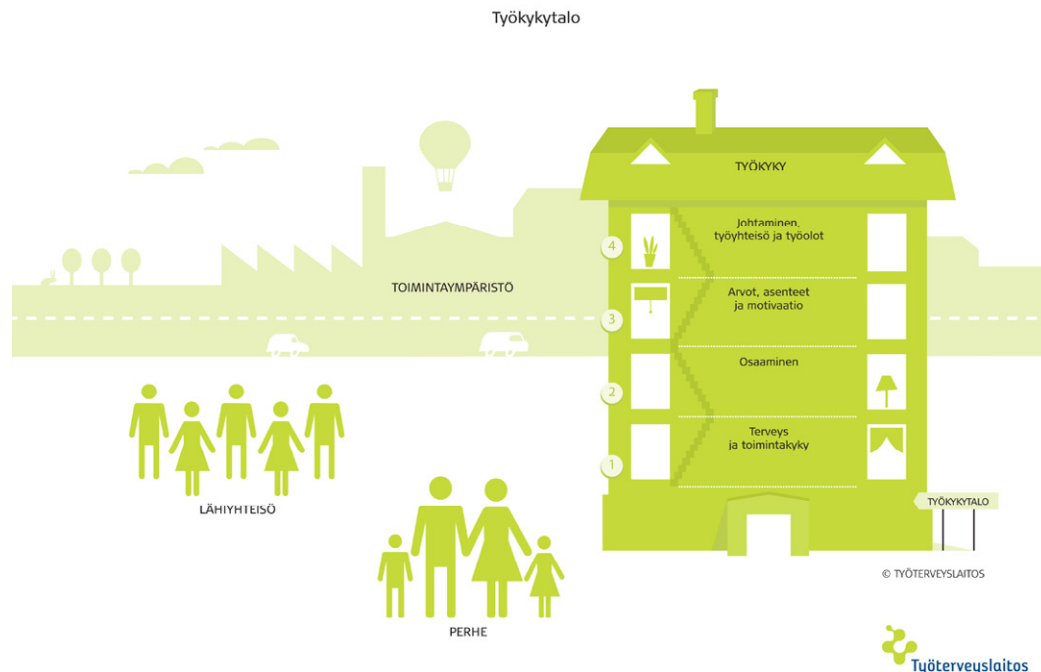
Pilottien aloitusvaihe toteutettiin kahden eri menetelmän avulla, joista toisessa lähtökohdaksi otettiin SWOT-analyysi ikäjohtamiseen liittyvistä tekijöistä

ja toisessa ikäjohtamista lähestyttiin toiminnallisten rooliharjoitusten kautta. Esimiesten näissä aloitustapaamisissa esittämät ajatukset ikäjohtamisen kehittämistarpeista on esitelty seuraavissa luvuissa. Lopuksi esitän pilottien priorisoimat kehittämisteemat ja näistä syntyneet tarkennetut kehittämiskohteet pilotin vuoden kestävään työskentelyyn (taulukko 1).

Ikäjohtamisen kehittämistarpeet esille

Pilottien aloitusvaiheessa tuli esiin paitsi ikäjohtamiseen liittyviä kehittämistarpeita, myös esimiestyössä, johtamisessa ja työyhteisöissä hyvin toimivia ja hyväksi havaittuja käytäntöjä ja voimavaroja. Kehittämistarpeet on tässä jäsennetty Juhani Ilmarisen Työkykytalon (Työterveyslaitos 2014) mukaan (kuva 1).

Työkykytalo on valittu jäsenyyksen pohjaksi, koska se kuvaa tutkimukseen perustuen kokonaiskuvaa työkykyyn vaikuttavista tekijöistä. Sen mukaan työkyvyn perustana on yksilön terveys ja toimintakyky,



Kuva 1. Työkykytalo. Työterveyslaitos 2014.

jonka ”päälle” talon toiseen kerrokseen sijoittuvat osaaminen ja elinikäinen oppiminen. Arvot, asenteet ja motivaatio muodostavat talon kolmannen kerroksen ja ylimpänä on johtaminen, työyhteisöt ja työolot. Ylemmäksi talossa kuvatut työkykyyn vaikuttavat tekijät nojaavat olemassaolossaan talon alemmissa kerroksissa kuvattuihin tekijöihin. Taloa ympäröivät työkykyyn vaikuttavat erilaiset työn ulkopuoliset verkostot (perhe, ystävät jne.), jotka tästä esityksestä on rajattu hankkeen tavoitteiden mukaisesti pois. Työn ulkopuolisten verkostojen merkitystä ei silti tässä haluta mitenkään vähätellä, ja ne näkyvät monella tavalla epäsuorasti myös ikäjohtamisen kehittämistarpeista nousseissa teemoissa. Ikä 3.0 -hankkeessa kehittämisen painopiste on asetettu erityisesti kahteen tai kolmeen työkykytalon ylimpään kerrokseen.

Johtamisen, työyhteisön ja työolojen merkitys

Työ ja työolot, työyhteisö ja organisaatio kuuluvat työkyvyn ”kerrokseen”. Myös esimiestyö ja johtaminen ovat keskeinen osa kerroksen toimintaa: esimiehillä ja johtajilla on vastuu ja velvollisuus organisoida ja kehittää työpaikan työkykyä ylläpitävää toimintaa.

Jokaisessa pilottiorganisaatiossa tuli esille **tarve yhdenmukaistaa** eri yksiköiden johtamiskäytäntöjä organisaation sisällä. Toimintakäytäntöihin toivottiin myös **suurempaa läpinäkyvyyttä**, jota saataisiin esimerkiksi olemassa olevien käytäntöjen dokumentoinnilla, suunnitelmallisella viestinnällä ja yhteisillä tieto- ja viestintäjärjestelmillä. Yhteisesti sovittujen käytänteiden kautta esimiehet toivoivat saavansa kaipaamaansa tukea haastavissa päätöstilanteissa.

Johtamisosaaminen nostettiin yhdeksi kehittämiskohteeksi. Valmentava johtaminen ja positiivisen psykologian tuottama uusi tieto johtamisesta nähtiin hedelmällisenä ja uudenlaista johtamista tukevana lähestymistapana. Kiinnostusta herätti dialogisuutta ja yksilöllisyyden huomioimista painottava ote johtamisessa.

Esimiesten keskinäisen **vertaistuen vahvistamista** toivottiin. Harvoin samassakaan organisaatiossa työskentelevillä esimiehillä on mahdollisuutta jakaa ajatuksia työkokousten ulkopuolella ja kuitenkin huolet saattavat olla hyvinkin samankaltaisia. Jakaminen

voisi myös auttaa esimiehiä toimimaan oikeudenmukaisesti ja kohtelemaan työntekijöitä tasavertaisesti.

Kaikissa piloteissa oli havaittu lisääntynyt **tarve työn, työaikojen ja -olojen joustaviin järjestelyihin**. Vapaa-ajalla ja harrastuksilla tunnistettiin olevan etenkin nuorille työntekijöille entistä suurempi merkitys. Työntekijät odottavat entistä vahvemmin työnteon sopeutuvan vapaa-ajan vaatimuksiin eikä päivävastoin. Piloteissa oli hyviä esimerkkejä toimivista käytänteistä esimerkiksi joustavien työvuorojärjestelyjen suunnittelussa. Ongelmallisina nousivat esiin tilanteet, joissa joustavuutta vaadittiin tilapäisissä tai nopeasti muuttuvissa olosuhteissa.

” Johtamisosaaminen nostettiin yhdeksi kehittämiskohteeksi.

Valmentava johtaminen ja positiivisen psykologian tuottama uusi tieto johtamisesta nähtiin hedelmällisenä ja uudenlaista johtamista tukevana lähestymistapana.

Työntekijän työkyvyn rajoituessa sairauden tai vamman vuoksi joko tilapäisesti tai pidempiaikaisesti, on esimiehen arvioitava myös, kuinka pitkälle ja millä tavoin toiset työntekijät kykenevät joustamaan. Millä tavoin he kenties pystyvät korvaamaan vain osittain normaaleihin työtehtäviin pystyvän, mutta kuitenkin työkykyisen työntekijän osuutta? Kuinka pitkään työyhteisö tai tiimi kykenee tai on valmis paikkaamaan yhden jäsenen vajaakykyisyyttä sopimalla työnjaosta keskenään? Miten pitkälle sallivuutta ja joustavuutta työyhteisöstä löytyy ja voisiko työyhteisön tai tiimin joustavuutta jotenkin vahvistaa ja kenties sitten myös palkita? Usein esimies on yksin näiden päätösten kanssa, etenkin pienissä organisaatioissa. Jos yhteisistä käytännöistä ei ole selkeitä sopimuksia tai ei ole

mahdollisuutta jakaa kokemuksia kollegoiden kesken, voi tilanne kuormittaa sekä työyhteisöä että esimiestä.

Työn vaatimusten ja elämäntilanteiden muuttuessa on joskus tarpeen uudelleen **määritellä ja muokata työntekijän perustehtäviä** esimerkiksi kehityskeskusteluissa. Mitä ja miten työtehtäviä voidaan muokata yksilöllisiin edellytyksiin ja toiveisiin parhaiten soveltuviksi silloin, kun työkyky on muuttunut tai muu elämäntilanne sitä edellyttää? Organisaatiossa saattaa olla jo käytössä hyviä käytänteitä, mutta niiden pysyessä vain hiljaisena tietona, kaikki eivät voi niitä hyödyntää. Pohdittiin, millaisia uusia, yhteisesti sovitteja käytänteitä voitaisiin organisaatiotasolla ottaa käyttöön työtehtävien yksilöllisen ”tuunaustarpeen” tunnistamiseen ja tehtävistä sopimiseen.

Työyksiköiden välistä **viestintää** haluttiin kehittää. Jotta päästään mahdollisimman hyvään yhteistyöhön, tulee eri työyksiköiden välisen vuorovaikutuksen olla mutkatonta. Asiaa edistää myös, jos eri yksiköiden työntekijät tuntevat mahdollisimman hyvin myös toisten yksiköiden työtä sekä työntekijöitä. Keskusteltiin siitä, miten ihmisten erilaisuus viestin vastaanottajina voitaisiin huomioida entistä paremmin. Miten palaverikäytäntöjä voitaisiin kehittää niin, että ne palvelisivat koko organisaation oppimista ja kehittymistä? Jotta erilaisuus saadaan organisaation voimavaraksi, kaikkien jäsenten ääni tulisi saada kuuluviin. Miten eri-ikäisten kokemukset ja niiden arvostus saataisiin näkymään viestintä- ja palaverikäytännöissä ja koko organisaation toiminnassa?

Arvoihin, asenteisiin ja motivaatioon vaikuttaminen

Arvot, asenteet ja motivaatio kytkeytyvät työelämän ja muun elämän kohtaamisessa syntyviin voimavaroihin ja haasteisiin. Omat asenteet ja työn mielekkyyden kokemukset voivat vahvistaa tai heikentää työkykyä. Pahimmassa tapauksessa iän myötä muuttuvat työ- ja eläkeasenteet voivat johtaa ennen aikaiseen luopumiseen työelämästä. (Työterveyslaitos, 2013.)

Kaikissa pilottiorganisaatiossa **kaivattiin vahvistusta työyhteisö- ja organisaatiokulttuuriin**. Esimiehet uskoivat voivansa vielä paremmin hyödyntää työntekijöiden erilaisuutta työpaikan vahvuutena ja voimavarana. He halusivat kehittää viestinnän

avoimuutta, päätöksenteon oikeudenmukaisuutta ja työyhteisön luottamuksellista ilmapiiriä sekä välittämisen kulttuuria ja rohkeutta puuttumiseen hankalissa tilanteissa. Myönteisen asenteen vaaliminen, tasapuolisen osallistumisen ja vaikuttamisen mahdollisuuksien vahvistaminen työpaikalla nähtiin tavoiteltavina asioina. Niiden kehittämiseen haluttiin etsiä tuoreita keinoja.

Myös **yhteisöllisyyden vahvistamiseen** haluttiin panostaa. Tämän nähtiin edellyttävän muun muassa työyhteisötaitojen vahvistamista. Työyhteisötaitoihin luettiin työntekijöiden selkeä tietoisuus työyhteisön toimintaa ja tavoitteita edistävästä ja yhteisesti sovitusta arvoista ja käytännöistä. Tärkeänä pidettiin myös työyhteisöjen osallistamista yhteisten arvojen ja käytäntöjen luomiseen sen sijaan, että ne vain pyritäisiin jalkauttamaan korkeammalta taholta. Esimiehet halusivat selkeyttää ja vahvistaa työyhteisön yhteistä vastuuta työympäristön yleisestä viihtyvyydestä ja kanssakäymisen laadusta.

Työhyvinvoinnin ja motivaation kannalta **palauttaminen ja kannustaminen** nähtiin tärkeinä työntekijöiden sitouttamisen ja motivoinnin keinoina. Keskusteltiin voimavarakeskeisestä lähestymistavasta terveyteen, työkykyyn ja työhyvinvointiin. Tällöin työn tuloksellisuutta ja työhyvinvointia pyritään edistämään kiinnittämällä erityisesti huomiota työssä onnistumisiin, hyviin tuloksiin ja kehittymiseen. (Rauhala, 2013.)

Osaamisen kehittäminen

Tietojen ja taitojen jatkuva päivittäminen on työelämän jatkuvassa muutoksessa yhä tärkeämpää. Teknologian tulo lähes kaikkeen työhön on toisaalta suuri edistysaskel, esimerkiksi rutiinimaisissa tai raskaimissa töissä. Teknologia tuo kuitenkin myös uusia vaatimuksia työntekijöiden osaamiselle, jaksamiselle, motivaatiolle ja työn tuottavuudelle.

Aiemmat kokemukset oppimisesta luovat osaltaan edellytyksiä myös uuden oppimiseen ja omaksumiseen. Jokaisen työntekijän on kehitettävä työtään ja opittava uusia asioita koko työuransa ajan. Piloteissa keskusteltiin siitä, miten esimerkiksi henkilöstösuunnittelussa, rekrytoinnissa, perehdytyksessä, osaamiskartoituksissa tai kehityskeskusteluissa pystyttäisiin

paremmin tunnistamaan yksilölliset ja eri elämäntilanteiden luomat edellytykset ja vaatimukset. Nuorien ja uusien työntekijöiden rekrytointi, vetovoimaisen työnantajakuvan ylläpitäminen ja vahvistaminen sekä parhaiden työntekijöiden sitouttaminen koettiin vaativina esimiestyön alueina. Jos työntekijän perustutkinnosta on kulunut pitkä aika eivätkä oppimisen taidot enää vastaa täysin ajan vaatimuksia, tai aiemmat huonot oppimiskokemukset heikentävät itsetuottamusta, esimiehelle saattaa olla vaativa tehtävä saada nämä työntekijät mukaan työelämän vaatimaan elinikäiseen oppimiseen.

Terveyden ja toimintakyvyn merkitys työhyvinvoinnille

Toimintakyky ja terveys ovat työkyvyn ja -hyvinvoinnin perusta. Hyvä yhteistyö työterveyshuollon ja työpaikan välillä voi auttaa esimiehiä tunnistamaan työntekijän työkykyä uhkaavia muutoksia ja puuttamaan niihin jo ennen kuin työntekijän työkyky on heikentynyt. Työterveyshuollolta toivottiin perinteisten toimintamuotojen rinnalle entistä läheisempää osallistumista ja läsnäoloa työntekijöiden arjessa. Toivottiin esimerkiksi lisää henkilöstön ja työterveyshoitajan välistä vuorovaikutusta työpaikalla. Taustalla olivat hyvät ja arvokkaana pidetyt kokemukset työterveyshuollon toiminnasta työn fyysisen kuormituksen vähentämisessä ja työtilanteissa tapahtuvasta ergonomisesta opastuksesta. Työterveyshuollolta toivottiinkin tämän kaltaisen lähestymistavan laajentamista entistä vahvemmin myös muille terveyskäyttäytymisen alueille, esimerkiksi painonhallintaan ja liikuntaan aktivoimiseen.

Kehittämiskohteet tarkentuvat

Seuraavassa vaiheessa keskityttiin nostamaan esiin ikäjohtamisen kannalta kaikkein tärkeimmiksi koetut kehittämisteemat eri organisaatioissa. Priorisoituja kehittämisteemoja löytyi yhteensä seitsemän. Näitä kehittämisteemoja tarkennettiin, priorisoitiin ja konkretisoitiin kussakin pilotissa niin, että valikoidut kehittämiskohteet palvelisivat kunkin pilotin vuoden ajalle suunniteltua työskentelyä. Tältä pohjalta olisi mahdollista suunnitella ja ideoida konkreettisia kehittämistoimenpiteitä kuhunkin pilottiin. Pilottien

” Työterveyshuollolta toivottiin perinteisten toimintamuotojen rinnalle entistä läheisempää osallistumista ja läsnäoloa työntekijöiden arjessa. Toivottiin esimerkiksi lisää henkilöstön ja työterveyshoitajan välistä vuorovaikutusta työpaikalla.

ikäjohtamisen kehittämisteemat ja tarkennetut kehittämiskohteet esitetään taulukossa 1.

Kehittämisteemat olivat piloteille osittain yhteisiä. Myös jotkut konkreettisista kehittämiskohteista olivat osittain samoja eri piloteissa. Toisaalta samojakin kehittämiskohteita lähdettiin eri piloteissa työstämään hyvinkin eri tavoin.

Kehittäminen työpaikoilla myötätulessa

Noin vuoden kestävä pilottien valmennusohjelma sisältää ohjattua ja osallistavaa työskentelyä sekä osallistujien tarpeiden mukaan lyhyitä asiantuntija-

alustuksia. Koulutuspäivien välillä on itsenäisiä, kehittämiskohteiden eteenpäin viemiseen tähtäviä tehtäviä. Tällainen työskentelytapa näyttää soveltuvan hyvin pilottien tarkoitukseen. Osallistujien kehittämiseen ja sitoutumisen säilyttäminen on vaativaa ”kaiken muun kiireen” keskellä. Samassa organisaatiossa toimivien esimiesten osallistuminen yhteiseen kehittämisprosessiin on saamamme palautteen mukaan antanut esimiehille mahdollisuuden sellaiseen keskusteluun ja jakamiseen, johon perustyössä on harvoin mahdollisuutta. Keskustelu ja jakaminen voimaannuttavat ja virittävät uusia ajatuksia omaan työhön ja työtapoihin.

Ikäjohtamisen kehittämisteemat	Valitut kehittämiskohteet
Työn hallinnan varmistaminen: osaaminen ja ammattitaito	Tieto- ja viestintätekniset taidot työyhteisössä Eri-ikäisten työntekijöiden ja erilaisten osaamisten hyödyntäminen työyhteisössä
Kehityskeskustelut	Kehityskeskustelujen merkitys ja tarkoitus eri elämäntilanteissa ja työuran eri vaiheissa Vuorovaikutus Urasuunnittelu Yhteiset käytännöt organisaatiossa
Työyhteisötaidot	Työn ilon ja yhteisöllisyyden vahvistaminen Moninaisuuden tunnistaminen ja hyödyntäminen työyhteisön voimavarana
Johtaminen ja esimiestaidot	Positiivisen psykologian soveltaminen
Yhteistyö työterveyshuollon kanssa	Ennakoiva yhteistyö
Joustavat työaikajärjestelyt	Yhteiset käytännöt eri yksiköissä
Henkilöstön motivointi, palkitseminen ja sitouttaminen	Oikeudenmukainen ja läpinäkyvä palkitsemisjärjestelmä Rekrytointi Perehdytys Varahenkilöjärjestelmä

Taulukko 1. Pilottien ikäjohtamisen kehittämisteemat ja -kohteet

Myös ikäjohtamisen käsite on herättänyt pöytäkirjoissa pohdintaa ja kriittisiä kysymyksiä. Onko ikä ylipäätään sellainen ominaisuus, jonka pohjalta esimiehen tulisi lähestyä työntekijää jollain tietyllä tavalla? Vai pitäisikö työhyvinvoinnin lähtökohdaksi ottaa pikemminkin työntekijöiden erilaiset hyvinvointivajeet ja -tarpeet yksilöllisesti suunniteltuihin toimenpiteisiin? Koska ihmiset ovat erilaisia, he tarvitsevat erilaisia asioita menestyäkseen ja voidakseen yhtä hyvin työssä ja vapaa-aikana (Ollila, 2014). Silloin hyvinvoinnin johtamisen lähtökohdaksi asetuisivat kaikenikäisten yksilöllisten elämäntilanteiden ja erilaisten kokemusten tunnistaminen ja huomioiminen työssä niin, että yksilöiden hyvinvointi työssä tuottaa organisaatiolle parhaan tuloksen.

KIRJALLISUUS

- Andersson B., Haggrén K., Haring K., Lantto P., Marttila O., Schugk J., Työläjä R. 2013. Työkaarimallilla kohti pidempiä työuria – opas ikäohjelman laatimiseen. <http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/ajankohtaista/uutiset/2013/Tiedostot%201762013/opas-ikaohjelman-laatimiseen.pdf> 9.1.2014
- Grönfors T. 2010. Työssä oppiminen – avain tuottavuuteen. Helsinki: Kauppakamari
- Pohjola P. & Koivisto J. 2013. Innokylän systeeminen innovaatiomalli. <https://www.innokyla.fi/documents/10162/fe79043-c0bd-42bb-9f37-2109e1665f9a>. 5.5.2014
- Ollila, M.-R. 2014. Moninaisuuden juhlaa. Ikäjohtamisella työhyvinvointia työhön. <http://ikajohtaminenkarelia.blogspot.fi/>. 1.4.2014
- Rauhala, I., Leppänen M. & Heikkilä, A. 2013. Pääasia Organisaation psykologinen pääoma. Helsinki: Talentum.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2009. Monimuotoisuus – työelämän mahdollisuus. http://www.tem.fi/files/24386/TEM_YES-esiteB5_2508.pdf. 22.5.2014
- Työ- ja elinkeinoministeriö. Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. http://www.tem.fi/files/33484/TEMtyoelaman_kehittamisstrategia2020_A4_fi.pdf. 21.5.2014

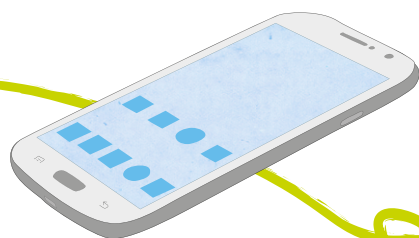


IKÄOSAAVA YRITYYS

Arja Jämsén & Tuula Kukkonen: Ikäosaamista yrityksille

Ulla Kärnä & Pilvi Purmonen: Ikäihminen asiakkaana

Mirja Kälviäinen & Timo Ekroos: Käyttäjälähtöisyys ikäihmisten palvelujen kehittämisessä



IKÄOSAAMISTA YRITYKSILLE

Arja Jämsén ja Tuula Kukkonen

Vanhuustalous tulee

Vanhuustaloudessa piilevät suunnattomia mahdollisuuksia. Ainakin Risto E. J. Penttilän ja Alf Rehnin (2012) mukaan. He nostivat kirjassaan *Suunnaton Suomi* (2012) esille vanhuustalouden (gerieconomy). Heidän mukaansa ikäihmisten potentiaali kuluttajina ja poliittisina vaikuttajina on Suomessa paljolti vielä löytämättä. Samoin ikäihmisten tietoa, taitoa ja monipuolista kokemusta olisi mahdollista ottaa käyttöön nykyistä monipuolisemmin.

Ikäihmisten palvelutarpeita nyt ja tulevaisuudessa on selvitetty Pohjois-Karjalan maakuntaliitossa (Pohjois-Karjalan palvelutarvekartoitus 2014).

Laajassa kyselyssä kartoitettiin kahden ikäryhmän, 55- ja 64-vuotiaiden näkemyksiä hyvinvoinnista ja palvelujen nykytilasta. Lisäksi kysyttiin, miten he arvioivat hyvinvoinnin ja palvelujen kehittyminen kymmenen vuoden kuluessa. Kyselyyn vastasi vajaat 1 800 ihmistä. Vastaukset antavat tietoa näiden ikäryhmien asumisesta, elämästä, palvelujen käytöstä ja palvelutarpeista.

Hyvinvointi ja palvelut määriteltiin kyselyssä laajasti. Vastausten mukaan ihmiset ovat pääsääntöisesti tyytyväisiä elämäntilanteensa kokonaisuuteen, asuinympäristöönsä ja ihmissuhteisiinsa. Eniten puutteita

nähtiin nykyisissä hyvinvointi-, terveys-, asiointi- ja kuljetuspalveluissa. Kun vastaajat arvioivat palvelutarpeitaan tulevaisuudessa, noin kymmenen vuoden päästä, he ennakoivat seuraavia palvelutarpeita:

- » siivous- ja kodinhoito
- » kuljetuspalvelut
- » kodin huoltotyöt
- » hyvinvointipalvelut
- » sosiaalinen tuki
- » ruokapalvelut
- » asiointipalvelut
- » atk-tuki
- » turvapalvelut

Kyselyn mukaan (emt. 2014) valtaosa tulevista ikäihmistä arvelee tulevaisuudessa käyttävänsä monimuotoisia arkielämää, asumista ja asiointia tukevia palveluita. Näissä palveluissa on suurin kasvupotentiaali lähimmän kymmenen vuoden aikana.

Ikäosaavan yrityksen konseptin kehittämiseen kyselyn tulokset antavat muutamia tärkeitä näkökulmia. Tiedonsaanti palveluista koetaan alati hankalaksi. Toisaalta yli 80 prosentilla vastaajista on Internet-yhteys kotona. Noin 15 prosentilla ei ollut yhteyttä kotona eikä heillä myöskään ollut mahdollisuutta käyttää Internetiä. Lähipalvelujen saatavuus herättää huolta tulevaisuudessa, ja vastaajat korostavat kulkuyhteyksien sekä kuljetus- ja asiointipalvelujen tarvetta.

Toimialoista muun muassa matkailussa ikäihmisten määrän ja merkityksen kasvu on huomattu maailmanlaajuisesti. Matkailu on yksi Euroopan nopeimmin kasvavista aloista. (Uusia kokemuksia – vaihtuvia maisemia 2013). Muun muassa TOURAGE-hankkeessa (2014) aktiivisen ikääntymisen edistämiseen liittyvät myös taloudellisen ja sosiaalisen kestävyuden edistäminen. Hankkeen tavoitteena on vahvistaa erityisesti maaseutualueiden matkailua ja työllisyyttä. Seniorimatkailusta on mahdollista luoda myyntivalttia ja brändiä, jossa esimerkiksi esteettömyys tarkoittaa korkeaa laatua ja kaikille soveltuvaa matkailua. Esteettömyys ja seniori-etuliite eivät siten viittaa kielteisellä tavalla leimaavasti erityisryhmiin ja erityisiin järjestelyihin. (emt. 2014.)

Ikäosaamisen ABC yrityksille

Pohjois-Karjalassa eri alojen yrittäjät ovat havahtuneet siihen, että ikäihmisiä on asiakkaina aiempaa enemmän. Monen yrityksen menestys saattaa suorastaan olla riippuvainen siitä, miten ne vastaavat ikäihmisten palvelutarpeisiin. Karelia-ammattikorkeakoulun Ikäosaamisen ABC -hankkeessa mietittiin vuonna 2013 seitsemän liikeyrityksen voimin yritysten osaamis- ja kehittämistarpeita ikääntyvässä maakunnassa. Mukana oli muun muassa pankki, marketti, linja-autofirma, kodinkoneliike ja muotiliike. Liiketoiminta-alueiden erilaisuudesta huolimatta yhteisiä koulutustarpeita löytyi ja koulutusta myös pilotoitiin. Yritysten edusta-

” Noin 15 prosentilla ei ollut yhteyttä kotona eikä heillä myöskään ollut mahdollisuutta käyttää Internetiä. Lähipalvelujen saatavuus herättää huolta tulevaisuudessa, ja vastaajat korostavat kulkuyhteyksien sekä kuljetus- ja asiointipalvelujen tarvetta.

jat kokivat tärkeäksi ymmärtää syvemmin sitä, miten väestön ikääntyminen vaikuttaa koko yhteiskuntaan. Toinen keskeinen oppimiskokemus oli se, miten erilaista ja yksilöllistä ikääntyminen voi olla. Ja kolmantena oppimiskokemuksena alkoi kehkeytyä pohdinta oman toimialan ja oman yrityksen erityisestä ikäosaamisesta: miten liiketoiminta-ajatusta ja arvoketjua on ikäosaamisen pohjalta mahdollista ja tarpeen uudistaa. Yritysten välisestä yhteistyöstä ja palveluketjuista syntyi myös varovaisia kehittämisaihoita. Yksittäisistä osaamisalueista liikkuminen ja muistiasiat nousivat tärkeimmiksi. Hankkeeseen osallistui myös alueen muistiyhdistys, jonka tietoa ja osaamista arvostettiin.



Kuva 1. Ikäosaava yritys -opas

Yritysten tarpeisiin koottiin em. hankkeessa opas ”Ikäosaava yritys - Ikäosaamista pohjoiskarjalaisiin yrityksiin” (Jämsén 2013).

Oppaassa kuvataan väestön ikääntymistä maailmanlaajuisena, koko yhteiskunnan kattavana ilmiönä, joka koskettaa Suomea ja Pohjois-Karjalaa aivan erityisesti. Samalla innostetaan lukijoita pohtimaan, mitä väestön ikääntyminen tarkoittaa tai voisi tarkoittaa omalla toimialalla, omassa lähiympäristössä tai -yhteisössä. Oppaassa ja siihen liittyvässä koulutuskokonaisuudessa tarkastellaan yleisellä tasolla ikääntymisen yksilöllisiä vaikutuksia toimintakykyyn, liikkumiseen, näköön ja kuuloon. Ikääntymistä halutaan kuitenkin ennen kaikkea katsoa uudella, perinteistä ikääjattelua ja stereotyyppöitä ravistelevalla tavalla. Yksiulotteisen ikääjattelun tilalle halutaan saada ymmärrystä ikääntymisen monimuotoisuudesta. Opas nostaa esille mielikuvien ja asenteiden merkityksen ja muutostarpeen. Enemmän kuin antamaan täsmällistä tai konkreettista tietoa, opas pyrkii herättelemään yrityksiä ja yrityksissä työskenteleviä pohtimaan väestön ikääntymisen merkityksiä ja vaikutuksia. Mitä väestön ikääntyminen tarkoittaa koko yhteiskunnan näkökulmasta, entä mitä se tarkoittaa oman yrityksen näkökulmasta?

Ikäosaamisen tarve tuli vähän yllättäenkin esille muun muassa Nuorten Palvelun hankkeessa, jossa koulutettiin ABC-asemien työntekijöitä kohtaamaan huoltoasemilla notkuvat nuoret. Yhteistyö sujui hyvin niin työntekijöiden kuin nuortenkin kanssa, ja

yhteistyömalleja ja -sopimuksia syntyi. Työntekijöiden koulutustarve ei kuitenkaan loppunut. He kertoivat kokevansa suurta osaamattomuutta huoltoasemalla käyvien muistisairautta sairastavien ihmisten kanssa. (Leppävuori 2014.) Tarve ikäihmisten kohtaamis- ja asiakaspalveluosaamiseen tulee näin esille eri näkökulmista: tarvitaan osaamista kasvavan ikäryhmän asiakkuuspotentiaalin liiketoiminnalliseen hyödyntämiseen, mutta myös usein ikääntymiseen liittyvien erityiskysymysten (kuten muistisairaudet) kohtaamiseen asiakaspalvelussa. Kysymys ei siten ole vain yritysten liikevoiton maksimoimisesta, vaan vastuullisesta suhtautumisesta asiakkaisiin ja heidän yksilöllisiin erityistarpeisiinsa (ks. myös Jämsén & Kukkonen 2014).

Ikäosaavan yrityksen konsepti

Ikäosaavan yrityksen konsepti rakentuu eri näkökulmista: Ikäihmisten tarpeista ja odotuksista, yrityksen osaamisesta ja toiminnan taustalla vaikuttavista ikäasenteista. Ikäihmisten tarpeita ja odotuksia ei vielä juurikaan selvitetty. Useimmiten tyydytään oletuksiin tai stereotyyppioihin. Ikäosaava yritys tarvitsee ikäosaamista laajasti: Minkälainen tuote- tai palvelualikoima vastaa parhaiten ikäihmisten tarpeisiin? Millä menetelmillä yritys voi selvittää ikäihmisten tarpeita ja palvelukokemuksia? Miten ikäihmiset voisivat osallistua tähän suunnittelu- ja kehittämistyöhön? Minkälainen markkinointi kohtaa parhaiten tämän asiakasryhmän? Miten asiakaspalvelussa huomioidaan ikäihmisten yksilöllisyys ja erityistarpeet? Entä yrityksen tilat ja muu toimintaympäristö, millaisia kehittämistarpeita niissä on?

Ikäosaamisen ABC-hankkeen yrityksille järjestämässä koulutuksessa käytettiin tätä jäsennyttä ikäosaavan yrityksen konseptista. Seuraavassa ikäosaavan yrityksen ulottuvuuksia tarkastellaan yritysten edustajilta kerätyn aineiston valossa (Jämsén & Kukkonen 2013).

Yritysten edustajat pitivät ikäihmisiä aiempaa ostovoimaisempina, mutta myös vaativampina asiakaina. Myös ikäihmisten yksilöllisyys tuotiin esille. Ikäihmiset ovat usein hyväkuntoisia, mutta toisaalta tuotiin esille myös toimintojen hidastuminen, joka tulisi ottaa huomioon. Ikäihmisiä pidettiin asiakkaina, jotka tulevat asiakkaiksi silloin, kun heillä on selkeä



Kuvio 1. Ikäosaavan yrityksen ulottuvuudet. © Jämsén & Kukkonen 2013.

tarve tuotteelle tai palvelulle. Hei eivät useimmiten ole liikkeellä ns. shoppailumielessä.

Ikäihmiset haluavat yritysten kokemuksen mukaan kokonaispalvelua. Heistä saa vakioasiakkaan, jos pystyy tarjoamaan helppokäyttöisiä tuotteita ja kokonaisvaltaista palvelua (esimerkiksi tuotteen toimitus, asennus ja opastus). Sanomalehti Karjalaisessa esittämäämme kysymykseen ikäihmisten kokemuksista vastannut 79-vuotias naishenkilö pitää myös tärkeänä kokonaisvaltaista ja rauhallista palvelua sekä vuorovaikutusta:

”Jos on useampia vaihtoehtoja, niin ostan aina sieltä missä palveillaan rauhallisesti ja ajan kanssa, vaikka hinta olisi kalliimpi kilpailijaan verrattuna. Viimeksi muutettuani tänne joku vuosi sitten ostin pesukoneen ja tv:n, jotka myyjä asensi paikoilleen toimintakuntoon kotiin tuotuna. Juotuaan tarjoamani kahvin, sanoi siinä jutellessa, että ”sinulla on kauniit kahvikupit”. Sekös lämmitti.” (N 79 v. Vastauskirje kyselyyn 18.3.2013.)

Markkinoinnissa yritykset toivat esille erottumisen ”ikäihmisten erikoismyymälänä” sekä asiointia helpottavat kotikäynnit ja kuljetuspalvelut. Myös henkilökohtainen yhteishenkilö yrityksessä sekä kohdennettu markkinointi tulivat esille.

Asiakaspalvelussa pidettiin tärkeänä tarkkaa asiakkaiden tarpeiden kartoittamista ja asiakkaalle parhaan mahdollisen tuotteen tai palvelun löytämistä. Tuotiin myös esille yleisiä asiakaspalvelun laatuun liittyviä asioita kuten arvostava ja kohtelias käytös, asiakkaan kuuntelu ja luottamusta herättävä toiminta. Ikäihmisten asiakaspalveluun liitettiin myös kiireettömyys ja asiakkaan rauhallinen kuuntelu, tarvittaessa selkokielen käyttäminen.

Ikäihmisille tarjottavan tuote- ja palveluvalikoiman osalta tuotiin esille asiakkaalle tarpeelliset, hänelle räätälöidyt palvelut tai kohdennetut tuotteet sekä palvelukokemuksen tekeminen houkuttelevaksi. Tärkeinä pidettiin selkeitä perustuotteita, arkea helpottavia tuotteita sekä turvallisuutta lisääviä laitteita.

Yritykset toivat esille sen, että heillä ei ole tällä hetkellä riittävästi tietoa ikäihmisten palveluun liittyvistä kysymyksistä. Asennetekijöistä tuotiin esille ikäihmisten huomioiminen, avoin suhtautuminen ikääntymiseen sekä arvostava kohtelu. Myös yhteisen kielen merkitys mainittiin.

Kysyttäessä tulevaisuuden tarpeiden ennakoinnista yritykset ideoivat myymälän muokkaamista ikäihmisten tarpeita vastaavaksi muun muassa esteettömyyden ja istumaryhmien avulla. Ikäihmisille kohdennetun palvelukonseptin laatiminen ja sen avulla ikäihmisten saaminen asiakkaiksi kiinnosti yrityksiä. Ikäihmisten määrän kasvu tulee yritysten mukaan ottaa huomioon asiakaspalvelutyöntekijöiden koulutuksessa.

Ikäosaavaa yritystä kehittämään

Yritysten ikäosaamisen kehittämistarve on ilmeinen. On tarvetta kehittää asiakaspalveluosaamista, markkinointiosaamista sekä tuote- ja palveluvalikoimaa ikäihmisille soveltuvaksi. Näiden konkreettisten kehittämistoimien taustaksi tarvitaan ikäosaamista, joka on toisaalta ikääntymisen yhteiskunnallisten ja yksilöllisten merkitysten ja ikäasenteiden ymmärtämistä ja toisaalta liiketoimintapotentiaalinn tunnistamista. Yritysten ikäosaaminen on siten liiketoimintaosaamisen soveltamista ikääntyneiden asiakkaiden segmenttiin mutta myös ikäymmärrystä, laajakatseista ikääntymisen ilmiöiden tunnistamista ja yksilöllisten erityispiirteiden huomioimista.

Ikäihmisten tarpeiden ja kokemusten selvittäminen ja ikäihmisten aktiivinen osallistuminen ikäosaavan yrityksen kehittämisprosessiin ovat onnistumisen avaimia. Käyttäjälähtöisestä palvelujen kehittämisestä yritysten ja ikäihmisten kanssa alkaa olla jo kokemusta niin kansainvälisesti kuin kotimaassakin (ks. esim. Kälviäinen & Ekroos, 2014 tässä julkaisussa). Käyttäjälähtöisyyden menetelmäosaamisen lisäksi osallisuusksymysten tarkastelu olisi hyödyksi ikäosaavalle yritykselle. Tässäkin yritykset voisivat hyötyä sosiaali- ja terveysalan osaamisesta: Sosiaali- ja terveysalalla koetellut osallisuuden muodot ja menetelmät ovat sovelluskelpoisia myös yrityksissä (ks. lisää Jämsén & Pyykkönen 2014; Pieviläinen et. al. 2014). Tarvitaan siis edelleen monialaista dialogia yhä ikäosaavampien yritysten kehittämiseksi.

KIRJALLISUUS

- Jämsén A. (toim.) 2013. Ikäosaava yritys. Ikäosaamista pohjoiskarjalaiseen asiakaspalveluun. Joensuu: Karelia-ammattikorkeakoulun julkaisuja B:30. <https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/69335/B10.pdf?sequence=1> 20.4.2014.
- Jämsén, A. & Kukkonen, T. 2013. Tulevaisuuden valttikortti. Karjalainen 18.3.2013.
- Jämsén, A. & Kukkonen, T. 2014. Marketissa tavataan. Savon Sanomat 26.3.2014.
- Jämsén, A. & Pyykkönen, A. (toim.) 2014. oSallisuuden jäljillä. Saarijärvi: Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry.
- Leppävuori, M. 2014. Esitys Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen kevätseminaarissa 23.5.2014. Suullinen tiedonanto. Nuorten reviiireillä -projekti, Nuorten Palvelu.
- Penttilä, R.E.J. & Rehn, A. 2012. Suunnaton Suomi. Helsinki: Otava.
- Pieviläinen, H., Pyykkönen, A. & Saukkonen, T. 2014. Asiakkaan äänellä. Menetelmäopas asiakaspalautteen keräämiseen sosiaalityössä. Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry.
- Pohjois-Karjalan palvelutarvekartoitus. 55- ja 65-vuotiaiden arvioita palvelujen nykytilasta ja niiden tulevaisuudesta. 2014. Joensuu: Pohjois-Karjalan maakuntaliiton julkaisuja 167.
- TOURAGE. 2014. Seniorimatkailun kehittäminen raja-reuna-alueilla. Pohjois-Karjalan maakuntaliitto.
- Uusia kokemuksia, vaihtuvia maisemia. 2013. Selvitys pohjoiskarjalaisten vanhuuseläkeläisten matkailukokemuksista ja -tarpeista. Joensuu: Pohjois-Karjalan maakuntaliiton julkaisuja 161. <http://www2.pohjois-karjala.fi/dman/Document.phx?documentId=uv26113093034564&cmd=download> 11.6.2014.

IKÄIHMINEN ASIAKKAANA

Ulla Kärnä ja Pilvi Purmonen

Karelia-ammattikorkeakoulun Ikäosaamisen ABC -hankkeessa (2013) liiketalouden koulutuksen markkinoinnin opiskelijat haastattelivat pohjoiskarjalaisten yritysten edustajia. Haastateltavina oli yrittäjiä, päälliköitä, esimiehiä sekä asiakasrajapinnassa työskenteleviä asiakaspalvelijoita ja myyjiä (n=17) pankki- ja vakuutusosalta, päivittäistavarakaupasta ja erikoistavarakaupasta sekä henkilökuljetusalalta.

Heiltä kysyttiin näkemyksiä ja kokemuksia ikäihmisten huomioimisesta, suhtautumisesta ikäihmisiin sekä haasteista ja lisätiedon tarpeista ikäihmisten kohtaamisessa.

Lisäksi aiheesta on tehty opinnäytetyö, jonka aiheena on asiakaspalveluhenkilöstön osaaminen ja osaamistarpeet ikäihmisten palvelemissa (Ikonen 2014.)

Tässä artikkelissa kuvataan haastattelujen ja opinnäytetyön tuloksia sekä kirjoittajien arkihavaintoja ikäihmisten palvelusta.

Ikäihmisten merkitys yritysten asiakkaina on korostunut viime vuosina. He ovat kasvava asiakasryhmä ja merkittävä asiakassegmentti. Yli 65-vuotiaiden määrän arvioidaan Suomessa nousevan nykyisestä 18 prosentista 26 prosenttiin vuoteen 2030 mennessä. Itä-Suomessa kasvu on vielä nopeampaa.

Ikäihmiset ovat heterogeeninen asiakasryhmä. Ikähaitari on laaja ja ryhmään mahtuu sekä pieni- että suurituloisia. Sen vuoksi ikäihmisiä ei kuluttajina voida niputtaa yhteen. (Jämsén 2013, 25.) Yrityksissä tarvitaan tarkkaa segmentointia ja ymmärrystä ikäihmisistä asiakkaina. Ikäihmiset ansaitsevat huomion, koska he ovat sitoutuneita ja uskollisia asiakkaita. Yritysten kannattaa panostaa ikäihmisiin ja tarjota heille räätälöityjä tuotteita ja palveluita, jos heidät nähdään merkittävänä asiakasryhmänä.

Ikäihminen asiakkaana

Haastateltavat kuvasivat kokemuksiaan ja havaintojaan ikäihmisistä monin eri tavoin. Ikäihmisiä pidetään usein aikaa vievinä asiakkaina, koska kokemusten mukaan he tarvitsevat paljon asiakaspalvelijoiden apua. Asioidessaan ja palveluita hankkiessaan ikäihmiset koetaan rahankäytön suhteen avoimina ja luotavaisina. Se on kokemusten mukaan tuonut myös ongelmia asiakaskohtaamisissa. Esimerkiksi muistisairaudet näkyvät asiakaspalvelussa. Asiakaspalvelussa työskentelevät kokevat myös, että asioimista helpottavia apuvälineitä ei välttämättä ole mukana tai saatavilla ja siitä voi aiheutua ongelmia.

Ikäihmisten liikkumisen huomioiminen on tärkeää. Liikkuminen voi olla hidasta, ja asiakaspalvelijan tulee mukautua ikäihmisten liikkumisen tahtiin. Tämä saattaa aiheuttaa ruuhkia asiakaspalvelussa. Ikäihmisiä kannattaisikin houkutellessa asioimaan hiljaisempina ajankohtina tarjoamalla silloin muun muassa henkilökohtaisempaa palvelua. Myös puhenopeuteen kannattaa kiinnittää huomiota ja käyttää selkeää kieltä. Asiakaskohtaamisissa osa ikäihmisistä toivoo teitittelyä heitä puhutellessa, mutta asiakassuhteen syvennyttyä monet toivovat tuttavallisempaa sinuttelua. Asiakassuhteet ovat pääasiassa lujia ja pitkiä, jolloin kanssakäymisestä voi tulla hyvinkin tuttavallista.

Ikäihmiset toivovat, ettei heidän tarvitse asioida monessa eri kaupassa tai liikkeessä. Tästä kertoo esi-

merkiksi se, että villalangan ja pienkeittiötavaroiden menekki on päivittäistavaliikkeessä kasvanut merkittävästi. On koettu hyväksi, että vaikkapa lankaa ja keittiötavaroita on mahdollista hankkia ruokaostosten yhteydessä. Arkikokemusten mukaan iäkkäät asiakkaat ostavat enemmän palveluja kuin tavaroita. Hankittavat palvelut ja tuotteet ovat yleensä kalliimpia tuotteita, jolloin yrityksen saama kate on myös korkeampi.

” Asiakaskohtaamisissa osa ikäihmisistä toivoo teitittelyä heitä puhutellessa, mutta asiakassuhteen syvennyttyä monet toivovat tuttavallisempaa sinuttelua. Asiakassuhteet ovat pääasiassa lujia ja pitkiä, jolloin kanssakäymisestä voi tulla hyvinkin tuttavallista.

Ikäihmisten asiakaspalvelun kehittämistarpeet

Asiakaspalvelijoiden asenteet ja suhtautuminen ikäihmisiin ovat ikäihmisten asiakaspalvelun keskeisiä kehittämistarpeita. Haastattelujen mukaan ikäihmisiä toki pidetään tärkeinä asiakkaina, mutta ei välttämättä yhtään tärkeämpänä asiakasryhmänä kuin mitään muutakaan ryhmää, ellei yritys ole liike-idealtaan selkeästi keskittynyt ikäihmisten palveluun. Ikäihmisiä pidetään kannattavina asiakkaina, sillä heillä on tänä päivänä ostovoimaa ja he keskittävät ostonsa heitä hyvin palveleviin yrityksiin. He myös sitoutuvat kanta-asiakkaiksi saadessaan hyvää palvelua. Myönteinen suhtautuminen ikäihmisiin tuo myönteistä palautetta yritykselle.

Suurin osa haastatelluista asiakaspalvelijoista on halukkaita avustamaan ikäihmisiä asiakaspalveluti-

loihin pääsemisessä ja asioinnissa. Toisaalta kolmasosa (n=55) asiakaspalvelijoista suhtautuu kielteisesti ikäihmisten palveluun. Iäkkäät asiakkaat koetaan rasitteena, eikä heidän palvelemiseen haluttaisi satsata. (Ikonen 2014, 29–30.)

Haastatteluissa kävi ilmi, että muistisairaana ikäihmisen tunnistaminen ei ole helppoa. Lähes kolmasosa vastanneista ei ollut varma siitä, pystyvätkö he tunnistamaan muistisairaana henkilön. Asiakaspalvelijoiden kokemuksen mukaan entistä useammalla ikääntyvällä asiakkaalla on jonkinlainen muistisairaus. Asiakaspalvelussa työskentelevät kaipaavat lisätietoa ja koulutusta ikäihmisten kohtaamiseen erityisesti muistisairauksien osalta.

Asiakaspalvelijat tietävät, että ikäihmisillä voi olla erilaisia vaikeuksia aistien heikkenemisen vuoksi. Esimerkiksi kirjoitetun tekstin hahmottaminen voi olla vaikeaa. Lisäksi esimerkiksi selkeään artikulatioon ja riittävän voimakkaaseen äänenkäyttöön on hyvä kiinnittää huomiota. Mikäli kuuleminen tuottaa ongelmia, pääkohtien kirjoittaminen ylös voi helpottaa yhteisymmärrykseen pääsyä asiakaspalvelijan ja ikäasiakkaan välillä.

On myös tärkeää, että teksti on riittävän suurella fonttikoolla. Tuoteselosteet ovat usein niin pienellä, että niitä on mahdotonta lukea ilman apuvälineitä. Lisäksi mainonnassa käytetty kieli ei välttämättä avaudu ikäihmiselle, koska se on suunnattu enemmän nuorille asiakkaille. Nuorison käyttämä slangi tai englannin kielen sanoja vilisevä viesti vaikeuttaa ymmärrystä merkittävästi.

Suurimmassa osassa tutkimuksen kohteena olleista yrityksistä liikkumisen helppous ja vaivattomuus oli huomioitu. Samoin oli tarjolla useita liikkumista helpottavia apuvälineitä.

Kohti parempaa ikäihmisten kohtaamista

Ikäihmisillä on aikaa niin arkeen kuin elämyksiinkin. Mitä ikäihmiset kaipaavat hyvään arkeen? Miten heidän tavoittaa? Miten saamme heidät asiakkaaksemme?

Yksi tapa löytää ikäihmisiä asiakkaiksi on etsiä heidän tarpeistaan ja ongelmistaan samankaltaisuuksia erilaisuuden sijaan (Korkman & Arantola 2009, 8, 21) ja tyydyttää ne.

Yleisesti uskotaan, että asiakkaalle tulee tuottaa yksilöllisiä palveluja. Tosin asiakkaalle ei tuota arvoa se, että tilanne on räätälöity yksin hänelle. Tilanteen tulee sopia hyvin hänelle. Yrityksissä voidaan käytännön tasolla rakentaa samankaltaisia palveluympäristöjä, jotka koskettavat usean ihmisen arkea joka päivä. (mukaillen Korkman & Arantola 2009, 8, 21–22).

Ikäihmisiä ei tule nähdä yhtenä suurena asiakasryhmänä. Toisaalta heitä ei tule nähdä myöskään pelkkinä yksilöllistä palvelua vaativina asiakkaina. Samankaltaisuuksia löytyy niin prätkämummosta kuin rollaattorimummostakin. Sama kahvila tuottaa herkkuhetkiä niin moottoripyöräilyä harrastavalle, hyväkuntoiselle prätkämummolle kuin rollaattorin avulla liikkuvalla, rauhallisempaa elämäntapaa edustavalle mummulle. Asiakkaiden tunteminen on keskeistä kannattavan liiketoiminnan harjoittamiselle.

Yritysten on mahdollista tuottaa tuntemilleen asiakkailleen merkityksellisyyttä ja ratkaista heidän arkensa perusasioita. Elämyksellisiä elementtejä voidaan lisätä tuotteisiin ja palveluihin ja tehdä niistä muistettavampia, aistittavampia ja erilaisia. Jos palvelu tai tuote ei ole osa asiakkaan arkea, ei mikään aistilisa auta tekemään siitä merkityksellistä. (Korkman & Arantola 2009, 8, 20–21). Hyvän, merkityksellisen elämän rakentaminen asiakkaille on merkityksellistä myös vastuulliselle liikeyritykselle.

Iäkkäälle asiakkaalle on turhaa myydä tuotteen ominaisuuksia. Hänelle on myytävä palveluita, kokemuksia ja elämyksiä, joilla hän voi osallistua sosiaaliseen kanssakäymiseen ja erilaiseen tekemiseen. Tällaisia tuotteita ovat muun muassa tabletit tai kannettavat tietokoneet. Ikäihmiset tarvitsevat tietoteknisten laitteiden käyttöön opastusta. Ellei yrityksellä on resursseja hoitaa opastusta, on se mahdollista tehdä yhteistyössä eri järjestöjen tai yhdistysten kanssa. Joen Severi ry on esimerkki aktiivisesta, vapaaehtoisvoimin toimivasta senioreiden atk-yhdistyksestä, jonka tarkoituksena on kehittää pohjoiskarjalaisten ikäihmisen tietotekniikan perustaitoja (Joel Severi 2014).

Yritysten tulisi huomioida senioriasiakkaat myös tuotelajitelmillaan ja -valikoimillaan. Ikäihmisillä on usein suosikkituotteensa, joihin he ovat vuosikymmenten varrella tottuneet ja joita he edelleen haluavat ostaa. Päivittäistavarakaupassa tällaisia voivat

olla esimerkiksi piimät ja makkarat. Ikäihmiset ovat esittäneet toiveita asiakaspalvelijoille, että tuotteiden sijoittelussa ja esillepanossa huomioitaisiin heidän rajoituksensa esimerkiksi liikkumisessa. Haastatte- luissa nousi esille myös kotiinkuljetuspalveluiden tarpeellisuus. Toisaalta senioriasiakkaiden sosiaaliset kohtaamiset voisivat tuottaa yritykselle merkittävän kilpailuedun kilpailijoihin nähden.

Sosiaali- ja terveyspalveluja lukuun ottamatta ikäihmisille suunnattujen palveluiden tarjoajia on vielä kovin vähän. Tämä ihmetyttää, kun ottaa huomioon ikäryhmän tämän hetkinen määrän ja kasvavan potentiaalin. Pelkäävätkö liikeyritykset leimautumista seniorirytytykseksi? Eikö ikäryhmän ostovoimaa vielä mielletä merkittäväksi? Osa yrityksistä suorastaan karttaa ikäihmisiä asiakkainaan. Yrityksissä saattaa olla vanhentuneita käsityksiä, joiden mukaan ikäih- miset eivät osaisi käyttää verkkopalveluita. Tämä voi rajoittaa verkkosidonnaisten palveluiden tarjontaa.

Miten yritykset voivat palvella paremmin ikäihmisiä?

Ikäihmisten kohtaaminen on yritysten arkea. Väes- tö ikääntyy, ja se vaatii palveluyrityksiä kehittämään toimintaansa. Kokonaisvaltaista asiakaskesteistä ajat- telutapaa soveltava palveluyritys pyrkii muovaamaan toimintaansa asiakkaiden tarpeita ja vaatimuksia vastaavaksi. Asiakkaita halutaan käsitellä yksilöinä ja ottaa huomioon heidän yksilölliset tarpeensa, mo- tiivinsa ja arvonsa. Yksittäisen asiakkaan kohtaamis- ta helpottaa segmentointi eli asiakkaista erotetaan keskenään samankaltaisia ryhmiä eli segmenttejä ja keskitytään palvelemaan niitä paremmin. (Lämsä & Uusitalo 2012, 45).

Segmentoinnilla tarkoitetaan koko asiakaskunnan ryhmittelyä samankaltaisiin lohkoihin ja kiinnostavien segmenttien valintaa markkinoinnin kohderyh- miksi. Ryhmittelyn perusteena on jokin osto- tai kulu- tuskäyttäytymisen osalta merkittävä tekijä. Yrityksen tulisi asemoida oma palvelunsa siten, että asiakkaille välittyy mielikuva erilaisesta ja houkuttelevasta tar- jonnasta. Yritys voi markkinoida asiantuntemustaan ja tiettyyn segmenttiin kuuluvien asiakkaiden tarpei- den erityistä huomioimista. Ikäihmisten erityistarpeet huomioiva yritys voi erottua kilpailijoista. (Lämsä &

” On myös tärkeää, että teksti on riittävän suurella fonttikoolla.

Tuoteselosteet ovat usein niin pienellä, että niitä on mahdotonta lukea ilman apuvälineitä. Lisäksi mainonnassa käytetty kieli ei välttämättä avaudu ikäihmiselle, koska se on suunnattu enemmän nuorille asiakkaille.

Uusitalo 2012, 46–47). Arkikokemusten mukaan tyytyväinen ikäihminen on uskollinen ja sitoutunut asiakas, jolloin hänen erityistarpeensa huomioiva yritys saavuttaa heidän luottamuksensa ja saa heistä pitkäaikaisia asiakkaita.

Ikäihmiset ovat usein tyytyväisiä asiakkaita, jotka tekevät uusintaostoja ja levittävät myönteistä viestiä palvelun tarjoajasta. Asiakkaille tulisi tarjota palveluita, joihin he ovat tyytyväisiä. Tärkeää on myös joskus yllättää asiakkaat positiivisesti, jolloin heidän laatukokemuksensa tekevät heistä yritykselle uskollisia. (Grönroos 2009, 177–178). Tyytyväisyyttä voi lujittaa iäkkäämpiä asiakkaita huomioivalla palvelulla. Esimerkiksi niin että ikäihmisen fyysinen kunto ja liiketojen rajoittuneisuus otetaan huomioon henkilökohtaisessa kuntosaliohjelmassa tai että vaateliikkeen sovitustilat ovat niin suuret, että niissä mahtuu liikkumaan rollaattorilla. Henkilökohtainen huomiointi ja arvostuksen osoittaminen asiakaskohtaamisessa on tärkeää iäkkäälle asiakkaalle. Laadukkaan palvelun tavoitteena on lujittaa asiakastyytyväisyyttä.

Ikäihmiset ovat aktiivisia ja haluavat olla mukana palvelujen kehittämisessä. Yritysten kannattaa järjestää ikäihmisille monikanavainen ja heidän tarpeisiinsa sopiva palautejärjestelmä. Arkikokemusten mukaan iäkkäät asiakkaat antavat mielellään palautetta suullisesti ja haluavat tuoda kokemuksensa esille. Tärkeää on, että ikäihminen tulee ja kokee tulevansa kuulluksi. Asiakkailta saatu palaute on tärkeä osa toiminnan kehittämistä. Asiakasrajapinnasta saadut palautteet tulee analysoida ja viedä käytäntöön. Palautteiden pohjalta tehty kehitystyö tulee tuoda myös asiakkaiden tietoon. Ikäihmiset ovat kiinnostuneita kuulemaan, miten heidän palautettaan on hyödynnetty.

Ikäihmisille suunnattuja palveluita voi kehittää benchmarkkaamalla yrityksen toimintaa ikäihmisten palveluihin erikoistuneisiin yrityksiin. Panostamalla ikäihmisten asioinnin kehittämiseen yritys voi tuottaa päivittäisessä asioinnissa elämyksiä sekä mahdollisuuksia olla sosiaalinen. Iäkkäitä asiakkaita voi huomioida hidaskassoilla, kulkemista helpottavilla luiskilla sekä levähdyspaikoilla. Toisaalta ikäihmisiä voidaan ohjata yrityksen toivomaan suuntaan ja rohkaista esimerkiksi asioimaan ruuhka-aikojen ulkopuolella järjestämällä erilaisia ikäihmisille suunnattuja

tilaisuuksia ja tapahtumia. Yritysten asiakaspalvelijat osaavat ja haluavat palveluilla ikäihmisiä hyvin. He ovat havainneet lisäkoulutustarvetta erityisesti muistisairaiden kohtaamisessa sekä ikäihmisten toimintakyvyn heikkenemisestä. (Ikonen 2014, 33.)

Suurin osa haastatelluista yritysten edustajista haluaa kehittää räätälöityjä palveluita ikäihmisille. Ikäihmiset ovat kannattavia asiakkaita ja heidän asiakaspalveluunsa kannattaa kiinnittää erityistä huomiota. Eräs pitkään asiakkaiden parissa työskennellyt yritysjohtaja kuvaa seuraavasti: ”Vain kuuntelu tuottaa oikeuden tulla aidosti kuulluksi”. Kuunnellaan siis ikäihmisiä ja tehdään heidän palvelustaan ikimuistoinen elämys.

KIRJALLISUUS

Grönroos, C. 2009. Palvelujen johtaminen ja markkinointi. Helsinki: WSOYpro Oy.

Ikonen, O. 2014. Asiakaspalveluhenkilöstön osaaminen ja osaamistarpeet ikäihmisten palvelemisessa. Karelia-ammattikorkeakoulu, Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2014061612998> 15.6.2014.

Joensuu ry. 2014. www.joensuu.fi. 22.5.2014.

Jämsén, A. 2013. Ikäosaava yritys - Ikäosaamista pohjoiskarjalaiseen asiakaspalveluun. Joensuu: Karelia-ammattikorkeakoulun julkaisuja B:10.

Karelia-ammattikorkeakoulu. 2013. Liiketalouden koulutusohjelman markkinoinnin opiskelijoiden ryhmätöiden loppuraportit Palveluiden markkinoinnin -opintojaksolla.

Karelia-ammattikorkeakoulu. 2014. Liiketalouden koulutusohjelman markkinoinnin opiskelijoiden ryhmätöiden loppuraportit Palveluiden markkinoinnin -opintojaksolla.

Korkman, O. & Arantola, H. 2009. ARKI - Eväitä uuteen asiakaslähtöisyyteen. Helsinki: WSOYpro Oy

Lämsä, A.-M. & Uusitalo, O. 2012. Palvelujen markkinointi esimiestyön haasteena. Helsinki: Edita.

KÄYTTÄJÄ- LÄHTÖISYYS IKÄIHMISTEN PALVELUJEN KEHITTÄMISESSÄ

Mirja Kälviäinen ja Timo Ekroos

Ikäihmisten osuus väestöstä kasvaa Suomessa ja globaalisti. Nykyajattelun mukaan tavoitteena on tukea ikäihmisten kotona asumista. Väestön ikääntyminen lisää senioreille suunnattujen tuotteiden ja palvelujen tarvetta sekä kotimaassa että kansainvälisesti. Demografinen muutos on mahdollisuus yrityksille, mutta yritysten on siihen usein hankala tarttua. Liiketoiminnan kannalta käyttäjälähtöisyys ei ole pelkästään käyttäjän kuuntelemista, vaan yhtä tärkeitä ovat myös organisaation, tuotannon ja toteuttamisen sekä rahoituksen reunaehdot ja mahdollisuudet. (Orava 2009, 11–12.)

Tämä artikkeli kuvaa ikäihmisten itsenäiseen asumiseen liittyvää käyttäjälähtöistä kehittämistä sekä projekteissa kehitettyjä ja kokeiltuja menetelmiä. Projekteissa kehitettiin yritysten tuotteiden ja palvelujen markkinointia ikäihmisille.

Karelia-ammattikorkeakoulussa käyttäjälähtöistä kehittämistä ja palvelumuotoilua toteuttavat Itsenäisen Suoriutumisen Innovaatiokeskus ISAK (2014) ja D'ART-palvelujen Living Lab for Design and Services (2014).

Karelia-ammattikorkeakoulun D'ART palveluissa käyttäjälähtöistä kehittämistä ja palvelumuotoilua toteuttaa Living Lab for Design and Services. Se hyväksyttiin kansainvälisen European Network of Living Labs -verkoston jäseneksi vuonna 2008 erityisesti ikäihmisten ja yritysten yhteissuunnittelun perusteella [Kälviäinen 2007; Kälviäinen 2014, 40–46]. Living Lab toimii todellisissa ympäristöissä, käyttäjälähtöisesti. Käyttäjät osallistetaan suunnitteluun avoimen innovaatiotoiminnan periaatteiden mukaan. Kehittämisen ekosysteemin kaikki osalliset tahot otetaan huomioon kehittämistyössä.

Ikäihmisten sosiaalista nettipalvelua kehitettiin kansainvälisessä Life 2.0 -hankkeessa. Palvelua kehitettiin käyttäjälähtöisen tutkimuksen ja käyttäjätestauksen avulla itsenäisesti asuvien ikäihmisten jokapäiväisen vuorovaikutuksen, toimintojen ja tiedonhankinnan tukemiseksi [Newton ym. 2011, 7, 12–13].

Keskeisiksi nousi kolme palvelukokonaisuutta: vertaisapu, tapahtumien järjestäminen ja kauppapaikka, jossa yritykset ja organisaatiot pystyvät ilmoittamaan palveluista, tuotteista tai tarjouksista sekä vastaanottamaan tilauksia ja viestejä ikäihmisiltä.

Palvelua kokeili yli 140 ikäihmistä ympäri Eurooppaa. Pohjois-Karjalan harvaan asutulla seudulla ikäihmiset näkivät tällaisen palvelun tarpeellisenä tukitoimena ja turvallisuusverkostona tulevaisuudessa.

Käyttäjälähtöisen kehittämisen monet menetelmät

Palvelumuotoilun keskeisenä tavoitteena on palvelukokemuksen käyttäjälähtöinen suunnittelu, jolloin palvelu vastaa liiketoiminnallisten tavoitteiden lisäksi käyttäjien tarpeita. Palvelukokemus on positiivinen prosessi, joka syntyy palvelun käyttäjän ja tuottajan

Hilima-projektissa kehitettiin vv. 2009–2013 hyvän ikäasumisen liiketoimintamalleja hyödyntämällä kehitysympäristöjä ja käyttäjätietoa. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun hallinnoimaan hankkeeseen osallistui Eläkeliiton Pohjois-Karjalan piiri, yrityksiä ja liiketoimintakonsultti. Asumisen tuotteita ja palveluja senioriasiakkaille kehittäville yrityksillä on tarvetta yritysten väliselle yhteistyölle ja tuotteiden ja palveluiden markkinoinnille. Kävi ilmi, että yrityksillä oli seniorikuluttajiin pitkä henkinen välimatka.

Kehittämisen tuloksena syntynyt liiketoimintamalli korosti henkisen etäisyyden kaventamista tuotteiden ja palvelujen tuottajien ja loppuasiakkaan välillä.



Kuva 1. Life 2.0 palvelun pääsivun käyttöliittymä.

välillä olevista kontaktipisteistä sekä kaikesta siitä, mikä mahdollistaa palvelun löydettävyyden, näkyyden, kiinnostavuuden, uskottavuuden, hyvän etenemisen ja toimivuuden.

Palvelumuotoilussa pyritään tarkastelemaan palvelun eri vaiheita käyttäjän positiivisesti kokemana prosessina ja organisoimaan palvelun eri osatekijät

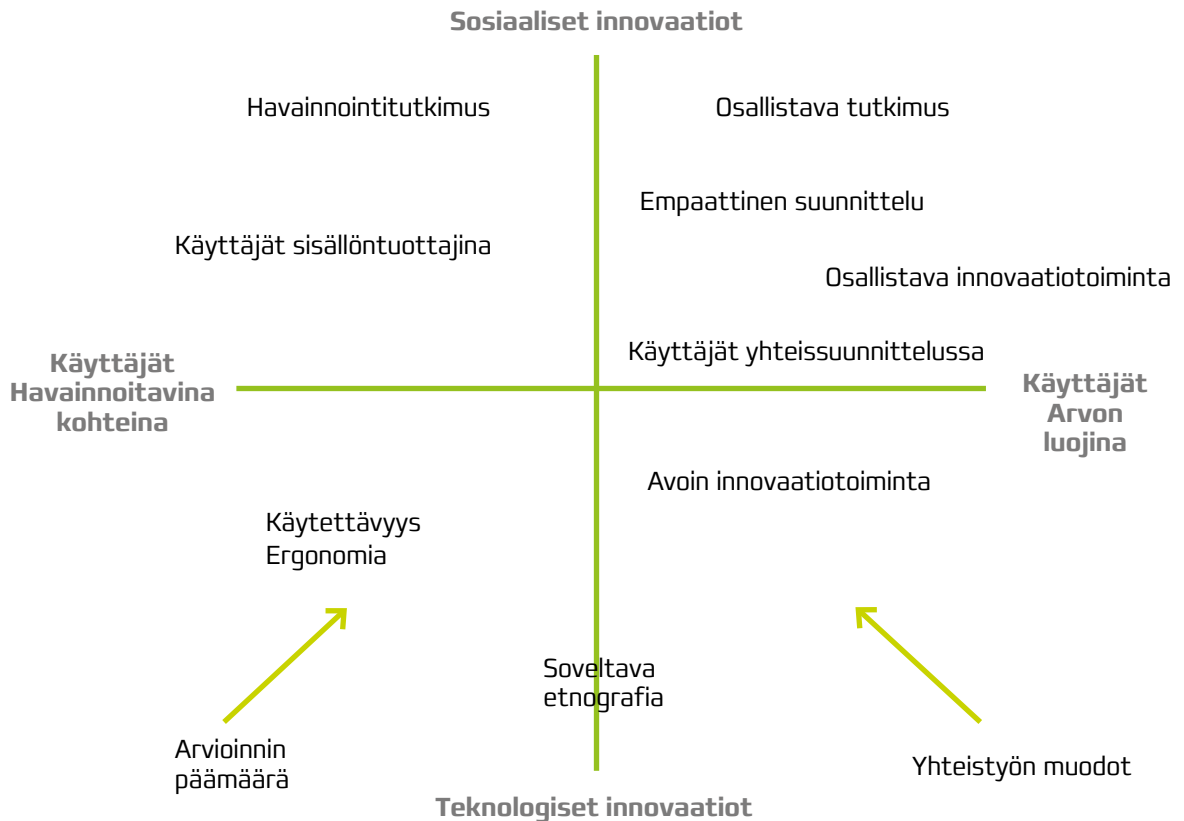
tukemaan tätä prosessia sekä käyttäjien päämäärien saavuttamista. Tällainen palvelun käyttäjälähtöinen kehittäminen tuottaa sekä kilpailuetua että ratkaisee markkinointiin liittyviä kysymyksiä. (Newton ym. 2011, 6). Palvelujen tarve korostuu erityisesti ikäihmisillä, ja markkinointiprosessit tarvitsevat palvelunäkökulmaa.

Käyttäjälähtöisyydellä saadaan palveluun käyttäjille sopivaa ja haluttavaa sisältöä, muotoa ja toimintaa. Erityisesti laadullinen käyttäjävuorovaikutus auttaa selvittämään piilossakin olevia tarpeita ja suhtautumaan empaattisesti tunteenomaiseen käyttäjäkokemukseen. Käyttäjätutkimus ennen kehittämisaskeleita, yhteissuunnittelu käyttäjien kanssa ja jo aikaisessa vaiheessa aloitettu ratkaisujen testaus käyttäjien to-

dellisissa käyttöympäristöissä auttavat muuttamaan ja karsimaan palvelun huonosti toimivia vaiheita sekä välttämään kalliita virheratkaisuja. (Newton ym. 2011, 4–5). Näitä käyttäjälähtöisyyden muotoja hyödynnetään Living Lab –toiminnassa (kuvio 1).

Esimerkkihankkeissa hyödynnettiin monipuolisesti käyttäjälähtöisen kehittämisen eri menetelmiä. Vain yhdenlaisen menetelmän käyttö tuottaa usein liian yksiviivaisen tai tietyllä tavalla painottuneen kuvan käyttäjien tilanteesta. Useampien menetelmien käyttö varmistaa laajaa käyttäjäymmärtämystä ja ratkaisujen osuvuutta suhteessa käyttäjien tarpeisiin.

Käyttäjämenetelmien sovelluksia ja kuvauksia on raportoitu tarkemmin seuranta- ja analyysiraportissa



Kuvio 1. Living Lab toiminnan käyttäjälähtöisyyden nelikenttä Pallot et. al. [2010] mukaan. [Kälviäinen 2012a,16]

(Kälviäinen 2012a). Life 2.0 -projektin käyttäjälähtöistä kehittämistoimintaa on kuvattu sekä sen englanninkielisissä tutkimusjulkaisuissa että suomenkielisissä kehittämissoppaissa (Blat ym. 2011; Newton ym. 2011; Kälviäinen 2012b; Morelli ym. 2013).

Asumiskartoituksia

Laadullista käyttäjätutkimusta edustaa Hilima-projektin ikäihmisten kodin kartoitus ja ikäihmisille suunnattu hyvän asumisen kirjoituskilpailu (Kälviäinen 2012a, 21–23; Kälviäinen & Lampio 2012, 6–27). Näitä käyttäjäaineistoja hyödynnettiin käyttäjäpersoonien luomiseen, liiketoimintamallien ratkaisujen rakentamiseen sekä käyttäjäsegmenttien kuvaukseen. Kehitettyä liiketoimintakonseptia voitiin kvalitatiivisesti havainnoida hyvän ikäasumisen teemaviikolla.

Asumisympäristöjen kehittämiseen ja palvelutarpeisiin liittyvää käyttäjätietoa koottiin asumiskartoituksissa havainnoinnilla ja käyttäjäkeskusteluilla. Haastateltavat olivat omista arjen toiminnoistaan itsenäisesti huolehtivia, hyväkuntoisia, aktiivisesti harrastavia ja liikkuvia ihmisiä, joilla oli vain lievää iän tuomaa fyysistä toimintakyvyn heikkenemistä.

Koti oli useimmalle osallistujille tärkeä elämän keskipiste, johon liittyivät oman itsenäisyyden, päätösvallan ja rauhan kysymykset. Jotkut olivat valinneet jo nykyisen asunnon niin, että se helpotti vanhenemisen tuomista toimintavaikeuksista selviämistä. Arjen toiminnan hankaluuksista yritettiin selvittää ilman muuttamista, esimerkiksi hankkimalla apuvälineitä tai palveluja. Kartoituksissa tuli esiin konkreettisia tuotteita, jotka voisivat ratkaista ikääntymisen tuomia liikkumisongelmia. Näiden hankkiminen ei kuitenkaan ollut haastateltaville itsestään selvä asia. Kartoitetuissa kodeissa tällaisista ratkaisuista ei välttämättä ollut tietoa eikä positiivista mielikuvaa.

Liiketoimintamallin ja senioribrändin kehittämisen kannalta tärkeä löydös oli se, että esteettömän ympäristön tuotteet koettiin pelottavina ja rumina. Toimintakyvyn menettämisen mahdollisuutta oli mietitty, mutta siihen varautumiseen ei käytännössä haluttu ryhtyä. Kodin kauneus, viihtyisyys ja siisteys olivat tärkeitä tekijöitä. Esteettömien ratkaisujen asentamista pidettiin liikuntaongelmien manaamisena ja apuvälineen näköisiä tuotteita ei toivottu ko-

tiympäristöön. Kuitenkin tietoa ikäasumisen ratkaisuista toivottiin enemmän. Julkisen sektorin, yritysten ja yhdistysten tiedonjakamisen ja tilaisuuksien lisäksi luotettavana tiedon lähteenä mainittiin myös ystävät.

” Tärkeitä tekijöitä olivat itsemääräämisoikeus, toimiva sosiaalisten suhteiden verkosto, mahdollisuus oma-aloitteiseen harrastamiseen, esteettömän kodin mahdollistava eläminen joko itsenäisesti tai tuettuna, ympäristön esteettisyys ja tarvittavien palvelujen saatavuus.

Asumisen tarinakilpailu

Toinen Hilima-projektin tiedonkeruu perustui valtakunnalliseen ikäihmisten tarinakilpailuun kodin ja asumisen merkityksestä ennen, nyt ja tulevaisuudessa. Muisteleminen tuotti tarinoita materiaalisesta puutteesta, mutta nostalgian ja ihannoinnin värittämiin muistoihin liittyi myös ”kodin henki” toisista huolehtimisena ja yhteisöllisenä toimintana. Kirjoittajat toivat esiin eron oman kokemuksen ja omaisen huolen välillä pärjäämisestä nykyisessä asunnossa. Omaiset huolehtivat fyysisen toiminnan mahdollistavasta hyvästä elämästä. Ikääntyvän ajatuksissa etusijalla olivat omat tunnepitoiset kokemukset omasta tutusta kodista ja ympäristöstä.

Turvattomuuden tunne liittyi muutoksiin, joihin ei ehkä itse voi vaikuttaa. Myös rakentamisen ammattilaisten vähättelevä suhtautuminen ikäihmisiin nousi esiin. Toiveena oli mahdollisuus itse suunnitella tai pystyä ajoissa vaikuttamaan niihin tekijöihin, joista muodostuu itselle tai puolisoille hyvä elämä. Tärkeitä tekijöitä olivat itsemääräämisoikeus, toi-

miva sosiaalisten suhteiden verkosto, mahdollisuus oma-aloitteiseen harrastamiseen, esteettömän kodin mahdollistava eläminen joko itsenäisesti tai tuettuina, ympäristön esteettisyys ja tarvittavien palvelujen saatavuus. Esille nousi myös tarve tuntea oma eletty elämä merkitykselliseksi.

Pilottitestauksen observointi ja palautteen keruu

Hyvän ikäasumisen teemaviikon aikana havainnointiin asiakkaiden kuluttajakäyttäytymistä käyttäjien ja yritysten kohtaamistilanteissa. Ennalta määritellyt ja kootut ikäihmisten ryhmät tutustuivat näyttelyyn vertaisneuvojan johdolla 6–10 henkilön ryhmissä.

Asiakkaat arvioivat myös kunkin yrityksen osastolla saamaansa tuotetietoutta sekä omaa kuluttajakäyttäytymistään. Lisäksi koottiin kaikilta asiakkailta sekä yritysten edustajilta yleinen tapahtumapalautte. Palautetta käytettiin liiketoimintamallin jatkosuunnittelun pohjana.

Arjen kartoittaminen: toiminnot, merkitykset, käyttäjätarinat, -persoonat ja skenaarit

Life 2.0 -projektissa tehtiin etnografinen tutkimus, jonka tarkoitus oli paljastaa ikäihmisten arjen merkityksellisiä tapahtumia ja vuorovaikutustilanteita. Syvähaastatteluun osallistuneiden ikäihmisten (8)

Kotona asuvat suomalaiset eläkeläiset	Asiakas-tunnisteet	Arvolupaus	Segmentti	Ostopäätöksen tekijä
AR1: Aktiivit seniorit Järjestöt+ yhdistykset Itsemääräämisoikeus 100%	Toiminta- ja liikunta-kykyinen	Merkityksellinen ja aktiivinen elämä Sosiaaliset suhteet Toisten auttaminen Uuden oppiminen Harrastukset Matkustelu Tyylikkääät tuotteet	Terve nautiskelija 	Asiakas itse
AR2: itsenäiset liikuntarajoitteiset Itsemääräämisoikeus 100%	Rajoittunut liikuntakyky Rajoittunut toimintakyky	Elämän ilo Turvallinen arki Yksinkertaiset ratkaisut Älä rajoita, mahdollista! Kunnioitus	Heikko seurallinen 	Asiakas itse Julkinen organisaatio
AR3: Rajoitettu itsemääräämisoikeus Itsemääräämisoikeus <100%	Muistirajoite Rajoittunut toimintakyky	Huolettomuus Luotettavuus Helppous Tietoisuus Todennettavuus Vastuun jakaminen Tunnettuus	Hauras estynyt 	Läheinen Julkinen organisaatio

Kuvio 2. Hilima-projektin yritysten kohdeasiakkaiden määrittelytaulukko yli 60-vuotiaista Suomen eläkeläisistä.

arjen tarkastelun välineenä olivat parin viikon mittaiset itsedokumentoinnit. Niissä lähestyttiin palvelutarpeita avoimesti: haluttiin saada laaja ja syvä katsaus osallistujien sen hetkisestä arjesta ja toiminnoista ja tätä materiaalia käytettiin lähtökohtana laadullisissa haastatteluissa. Käyttäjätutkimuksen aineistoa rikastutettiin ja laajennettiin haastattelemalla kaupungin senioripalveluiden palveluneuvojia ja palvelun kehittäjiä sekä kolmannen sektorin toimijoita ja kansalaisopistoa, jotka tarjosivat ikäihmisille atk-kursseja ja vertaistukea.

Tutkimuksen analyysipohjat, ”arjen kartat”, mahdollistivat merkittävien asioiden tarkastelun. Arjessa oli erotettavissa seuraavia toiminnan alueita: päivittäinen asioiden hoitaminen, sosiaalinen elämä (toiminta ja verkostot), yhteydenottovälineet (laitteet työkalut, tavat) ja intohimot (merkitykselliset harrastukset) (Kälviäinen & Lampio, 2012, 11–14).

Arjen karttojen kautta analysoitiin Joensuun ikäihmisille tyypillisiä käyttäjätarinoita. Tällaisiksi muodostuivat: sosiaalinen ja fyysinen terveys, terveellinen ja nautinnollinen ruoka, odottamattomat kotityöt ja ATK-työt, erikoistaidot ja niihin liittyvä halu auttaa toisia, spontaanit sosiaaliset matkat ja kyytien tarve, elämäntilanteiden muutokset, kaamoksen karkotus tukena yksinäisiin ja masennuksen hetkiin sekä läheisten mahdollisuus etäseuranta luontoretkeä tekevien ikäihmisten liikkumista (Newton ym. 2011, 18).

Käyttäjätarinoiden lisäksi käyttäjätutkimuksen aineistoja hyödynnettiin tyypillisiä palvelun käyttäjiä kuvastavien käyttäjäpersoonien luomiseen. Niiden tarkoituksena oli auttaa kehittäjiä asettumaan empaattisesti käyttäjien tilanteisiin. Käyttäjäpersoonien ja käyttäjätarinoista löytyvien palvelutarpeiden pohjalta kehitettiin käyttäjäskenaarioita. Skenaarioissa ratkaisuja kuvattiin palveluprosesseina käyttäjäpersoonien todellisessa arkielämässä, heidän käyttäjäkokemuksensa näkökulmasta.

Joensuun seudun skenaarioissa esitettiin palveluja, jotka liittyivät haluun auttaa tai tukea muita esimerkiksi oman harrastuksen tai muun osaamisen avulla. Niihin kuului auton omistajien tarjoamat kyydit muille lähellä asuville. Toisista ihmisistä huolenpito elämän muutoksissa ja etäseuranta vaikkapa luon-

” Joensuun seudun skenaarioissa esitettiin palveluja, jotka liittyivät haluun auttaa tai tukea muita esimerkiksi oman harrastuksen tai muun osaamisen avulla. Niihin kuului auton omistajien tarjoamat kyydit muille lähellä asuville.

toretkillä tuottivat myös skenaarioita samoin kuin keskusteluyhteyden tarjoaminen toisten tukemiseen yksinäisinä hetkinä ja vertaisapu elämän muutoksissa. (Newton ym. 2013, 77–100).

Käyttäjälähtöinen segmentointi ikäihmisille palveluiden markkinoinnissa ja kehittämisessä

Ikäihmisissä on erilaisia käyttäjäryhmiä. Hilma-projektissa määriteltiin kolme ryhmää: 1) aktiivit seniorit, 2) fyysisesti rajoitteiset itsenäiset ja 3) itsemääräämisoikeudeltaan rajoitetut (kuvio 2, Kälviäinen 2012a, 52,).

On tärkeää muistaa, että suurin osa yli 65-vuotiaista asuu itsenäisesti. Tässä joukossa on eri ikäkohorttien ryhmiä: sotalapsia ja -nuoria, pula-ajan lapsia ja nuoria sekä kaupunki- ja kulutusyhteiskunnan nousussa nuoruutensa eläneitä. On erilaisia elämäntyyliä ja varallisuusryhmiä. Yritysten tulisi voida tavoittaa tämä kirjava joukko itsenäisesti päätöksiä tekeviä seniorikuluttajia sen eri segmenteille sopivilla, helpoilla ja uskottavilla tavoilla sekä foorumeilla.

Kiinnostava tulos on se, että markkinointi ei ole pahasta, kun se on ymmärrettävää eikä alentavaa ja kun se levittää tarpeellista tietoa. Vanhuus koetaan nyky-yhteiskunnassa helposti stigmatisoivana. Ikäihmiset itse ajattelevat olevansa vain aikuisia kansalaisia tai kuluttajia, eivät erityisesti vanhoja. Itsenäisyys ja kunnioituksen säilyminen ovat tärkeitä asioita. Henkilökohtaistaminen ja merkityksellisiltä, omilta tuntuvat ratkaisut ja päätöksenteko sekä tiedon uskottavuus ovat seniorikuluttajalle erityisen tärkeitä. Vaikka turvallisuus on tärkeää, se ei saa ohittaa itsenäisyyden ja merkityksellisyyden tärkeitä tarpeita. (Kälviäinen & Lampio 2012, 28).

Monet palvelut ja markkinointikanavat ovat muuttumassa digitaalisiksi ja samaan aikaan yli 65-vuotiaiden palvelujen tarvitsijoiden määrä on lisääntymässä. Näiden kahden muutoksen hallintaan liittyy kysymys niistä tavoista, joilla myös ikäihmiset voivat toimia nettipalvelujen käyttäjinä ja sekä se, millaisia haasteita tai toivomuksia liittyy ikäihmisille helppokäyttöisiin ja hyväksyttäviin ratkaisuihin. (Newton ym. 2013). Tietotekniikkaan ja Internetiin liittyy pelkoja erityisesti sellaisilla käyttäjillä, jotka eivät ole oppineet niitä jo työelämässä. Ikäihmiset eivät näe mielekkäänä

käyttää tietokoneita muuhun kuin jollain tavoin merkitykseen toimintaa.

Tietotekniikan soveltaminen ikäihmisten segmentille vaatii erityisiä ratkaisuja ja henkilökohtaistakin ohjausta, mutta sen käyttöönotto ei ole mahdotonta. Tärkeää on huomata, että sosiaalinen vuorovaikutus ei todennäköisesti voi tapahtua vain netissä, ratkaisujen pitää olla yksinkertaisia oppia ja käyttää. Materiaalin ja ohjauksen on oltava omalla kielellä. Teknologiasanasto johtaa usein harhaan: tilin perustaminen on iso asia, ja tuo mieleen pankin. Kiinnostavaa on myös se, että yksi ikäihminen tai nuorempi sukulainen voi käyttää tietokonetta toisen ikäihmisen puolesta. Silloin ovat tärkeitä esimerkiksi ratkaisut, jotka sallivat toiminnan ja ilmoittautumiset toisenkin puolesta.

Ikäihmisiä voidaan rekrytoida vertaistoimintaan, -apuun ja tiedon levittämiseen. Liiallisen sitoutumisen vaatimusta ei kuitenkaan voi tässä yhteydessä tehdä. Vertaistoiminta on järjestettävä niin, ettei siitä synny liian vaativaa rasitetta osallistujille, joilla on muutakin elämää.

Lead user -näkökulmasta eläkkeellä olevat ihmiset ovat myös eri alojen asiantuntijoita, joiden kouluttaminen ja saaminen erilaisiin, myös yrityksiä hyödyntäviin toimintoihin ei ole mahdotonta. Vertainen asiantuntija pystyy paremmin välittämään tietoa oman ikäisilleen vaikkapa tietotekniikan saloissa kuin nuorempi, pelkästään uudenlaisen teknologian kanssa toiminut yrityksen edustaja. Ikäihmiset on myös mahdollista rekrytoida testaamaan ja antamaan palautetta palveluista, mutta se vaatii aktivointia ja rohkaisua. Usein tässäkin jo valmiiksi verkostot omistava ja luotettava vertaisorganisaatio, kuten eläkeläisjärjestö tai muu kolmannen sektorin toimija on hyvä partneri testikäyttäjien rekrytointiin.

KIRJALLISUUS

Blat, J., Sayago, S., Kälviäinen, M., Rizzo, F., Morelli, N. 2011. Cross-cultural aspects of ICT use by older people: preliminary results of a four-country ethnographical study, in Proceedings of iHCI2011, the Fifth Irish Human Computer Interaction Conference, 8th-9th September 2011, Cork Institute of Technology, Cork, Ireland, pp: 9–13.

Itsenäisen Suoriutumisen Innovaatiokeskus ISAK. 26.5.2014. Karelia-ammattikorkeakoulu. <http://www.isak.fi/>.

Kälviäinen, M. 2014. Muotoiluajattelua vai muotoilutoimintaa? Teoksessa Miettinen, S. (toim.) Muotoiluajattelu. Helsinki: Teknologiateollisuus, 30-49.

Kälviäinen, M. 2012a. Hyvän ikäasumisen innovaatioalusta : Kehitysympäristöjä ja käyttäjätietoa hyödyntämällä. Joensuu: Karelia-ammattikorkeakoulun julkaisuja C:68.

Kälviäinen, M. 2012b. Elderly as content providers in their everyday life supporting services. Northern World Mandate, Cumulus Helsinki Conference, May 24–26, 2012. Academic Papers. Aalto University.

Kälviäinen, M. 2007. User experience capturing through Make Do innovation sessions. 10th QMOD Conference. Quality Management and Organizational Development. Our Dreams of Excellence. Lund University Campus Hälsingborg, Sweden 28 m–20 June, 2007. Lund University electronic publications.

Kälviäinen, M. & Lampio, A. 2012. Käyttäjänäkökulmia ikäasumiseen. Joensuu: Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisuja B:39.

Morelli, N. & Kälviäinen M. 2012. Developing services to support elderly everyday interaction. Service Design with Theory. Discussion on Change, Value and Methods. Eds. Satu Miettinen and Anu Valtonen. University of Lapland publications. pp. 37–50.

Newton S., Kempainen V., Kälviäinen M. & Turkkala S. 2011. Käyttäjälähtöiset palvelut. Käytännön opas suunnittelijalle. Joensuu: North Karelia University of Applied Sciences Publications B:35.

Newton, S., Kälviäinen, M. & Rui, T. 2013. Ikäihmisten sosiaalisten, Internetissä toimivien tietotekniikkapalvelujen käyttäjinä: kokemuksia Life 2.0 palvelualueen kehittämisestä ja kokeilusta. Joensuu: Karelia-ammattikorkeakoulun julkaisuja B:8.

Living Lab for Design and Services. European Network of Living Labs. <http://www.openlivinglabs.eu/livinglab/living-lab-design-and-services>. 26.5.2014.

Orava J. 2009. Living Lab -toiminta Suomessa. Seinäjoen Teknologiateollisuus Oy, aluekeskusohjelma innovaatio ja osaaminen -verkosto.



NÄKÖKULMIA GERONTOLOGISEEN KUNTOUTUKSEEN

Liisa Suhonen: Ikäihmisten kuntoutumisen uudistamisnäkymät

Teija Nuutinen: Sosiokulttuurisen vanhustyön idea ja käytäntö

Päivi Raittila: Yhteistyöllä kulttuuria ikäihmisille



IKÄIHMISTEN KUNTOUTUMISEN UUDISTAMIS- NÄKYMÄT

Liisa Suhonen

Tässä artikkelissa tarkastelen kuntoutuksen käsitettä ja sen laaja-alaisuutta. Esittelen myös uusimpia gerontologiseen kuntoutukseen liitettyjä määreitä. Lopuksi esittelen ikäihmisten kuntoutuksen uudistamistarpeita ja -näkemyksiä.

Moninainen kuntoutus

Kuntoutus on moninainen kokonaisuus, ja kuntoutuksen asiakaspalvelussa on tyypillistä moniammatillisuus, usean eri alan asiantuntijan toimiminen yhdessä. Päämääränä on asiakkaan kokonaisvaltainen hyvinvointi. Kuntoutusajattelu on muuttunut vajavuuslähtöisestä ajattelusta yksilön ja ympäristön välisen muutosprosessin tarkasteluun. Tämän vuoksi tarvitaan entistä enemmän kuntoutustoiminnan yhteistä tarkastelua ja yhteisen ymmärryksen luomista. Ymmärrys kuntoutuksesta on kehittynyt kohti valtaistavaa ja ekologista paradigmaa, jossa yksilöä tarkastel-

laan aktiivisena toimijana hänen omassa toimintaympäristössään. Myös asiakas eli palveluiden käyttäjä on asiantuntija: hän on omien tarpeidensa, asioidensa ja elämänsä asiantuntija.

Ikäihmisten kuntoutusta kehitetään tänä päivänä paljon, mm. lukuisissa kuntoutuspalvelujen kehittämishankkeissa. Kuntoutus ja sen toimintaympäristö ovat muuttuneet ja muuttuvat yhteiskunnan muutosten myötä. Käsitettä ”kuntoutus” on määritelty eri tavoin ja eri näkökulmista. Toisaalta ”kuntoutustoiminnasta” käytetään myös käsitteitä ”kuntoutuminen” ja ”kuntouttaminen” (Miettinen 2011). Edelleen keskustellaan siitä, mitä kuntoutus on, kuka sitä on oikeutettu saamaan, kuka sen maksaa ja minkä ammatin edustajille palvelujen toteuttaminen kuuluu.

Useissa valtakunnallisissa ohjelmissa ja strategioissa painotetaan, että kuntoutuksessa on olennaista tukea ihmisen selviytymistä hänen omassa toimin-

ta ympäristöissään. Tällaista lähtökohtaa pidetään paitsi eettisesti arvokkaana, myös taloudellisesti kestävänä. Keskustelu kuntoutuksesta myös ikäihmisten oikeutena on voimistunut etenkin ns. vanhuspalvelulain valmistelussa ja sen toimeenpanossa. Laissa korostetaan toimintakyvyn tukemista ja kuntouttavia toimenpiteitä, jotta ikäihmisten kotona asuminen ja itsenäinen toiminta onnistuisi mahdollisimman pitkään (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista. 28.12.2012/980).

Kuntoutuksen moniulotteisuuden takia on vaikeaa määritellä, mikä on kuntoutusta ja mikä ei. Kuntoutuksen laajentuminen sekä kuntoutuspalvelujärjestelmän monimutkaisuus on vaikeuttanut sen yksiselitteistä määrittelyä. On myös ehdotettu, että koko kuntoutuskäsite poistettaisiin vanhanaikaisena tai hankalana ja että kustakin sen piiriin kuuluvasta toiminnasta puhuttaisiin omana käsitteenään eikä yritettäisikään yhdistää niitä kuntoutuksen yläkäsitteen alle. Rajavaara ja Lehto (2013) toteavat, että kuntoutuskäsitteen käyttö on viime vuosina laajentunut, eikä enää välttämättä ole mahdollista kiteyttää kuntoutuksen olemusta yhteen määritelmään. He pitävät realistisempänä hyväksyä, että kuntoutus on kussakin tilanteessa sitä, mitä eri tahot siinä yhteydessä haluavat kuntoutukseksi kutsua.

Suikkanen ja Lindt (2012) toteavat, että kuntoutus ei muodosta omaa vahvaa yhteiskuntapoliittista kokonaisuutta, vaan se on ikään kuin monien ”pakotettu kaveri”. Tästä löytyy esimerkkejä lähes kaikkien kuntoutusta maksavien tahojen, kuten työhallinnon, perusterveydenhuollon tai työeläkejärjestelmän, piiristä. Kun nämä normaalit palvelut eivät toimi ja yksilöllä on diagnostisoitu kuntoutusperuste, tulevat kuntoutuspalvelut mukaan tietyllä viiveellä ratkaisemaan vaikeiksi muodostuneita tilanteita. Kuntoutuksesta ja sen tarjoamista mahdollisuuksista ei yleensä olla kiinnostuneita, vaan pakotetun kiinnostuksen laukaisee vika, vamma tai sairaus. Tarvitaan siis edelleen lääketieteellinen perustelu kuntoutustoimenpiteiden aloittamiseksi.

Kuntoutuskäsitteen pohjana on sana kunto, joka rajautuu selvästi yksilölliseen ja yksilöön suuntautuvaan toimintaan ja yhdistyy selvimmän fyysiseen toi-

mintakykyyn, vaikka sillä on myös yleisempiä vointiin liittyviä merkityksiä. Arkikielessä kuntoutukseen sekoittuu helposti sana kuntoilu, joka viittaa liikuntaan ja fyysisen kunnon ylläpitämiseen. Ajan myötä kuntoutukseen ja kuntoutustarpeen määrittelyyn on kytkeytynyt varsin kiinteästi lääketieteellinen arviointi ja seuranta. (Järvikoski 2013.) Kuntoutus on jäänyt suomalaisessa hyvinvointipolitiikassa syrjään, vaikka sen voisi olettaa olevan tällä hetkellä julkisen keskustelun keskiössä ikääntyvän väestönosan kasvaessa. Ikäänty-

” Kuntoutus on jäänyt suomalaisessa hyvinvointipolitiikassa syrjään, vaikka sen voisi olettaa olevan tällä hetkellä julkisen keskustelun keskiössä ikääntyvän väestönosan kasvaessa. Ikääntyneet kuntoutujat ovat pitkään eläneitä aikuisia, joiden palveluiden tulisi tähdätä tulevaisuuteen samoin kuin nuorempien aikuisten palveluiden.

neet kuntoutujat ovat pitkään eläneitä aikuisia, joiden palveluiden tulisi tähdätä tulevaisuuteen samoin kuin nuorempien aikuisten palveluiden. Voihan 75-vuotiaalla ihmisellä olla edessään yli 20 vuoden tulevaisuus, jonka tulisi olla mahdollisimman mielekästä ja rikkaata. (Pikkarainen 2013.)

Kuntoutuja keskiöön

Kuntoutuksen keskiössä pitäisi olla kuntoutuja, ei kuntoutusjärjestelmä, joka on ainoastaan osa kuntoutujan toimintaympäristöä. Kuntoutujalla on omassa toimintaympäristössään monia sosiaalisia suhteita ja vuorovaikutustilanteita, joita ainoastaan hän itse voi kontrolloida ja ohjata. Keskustelut asiakaslähtöi-

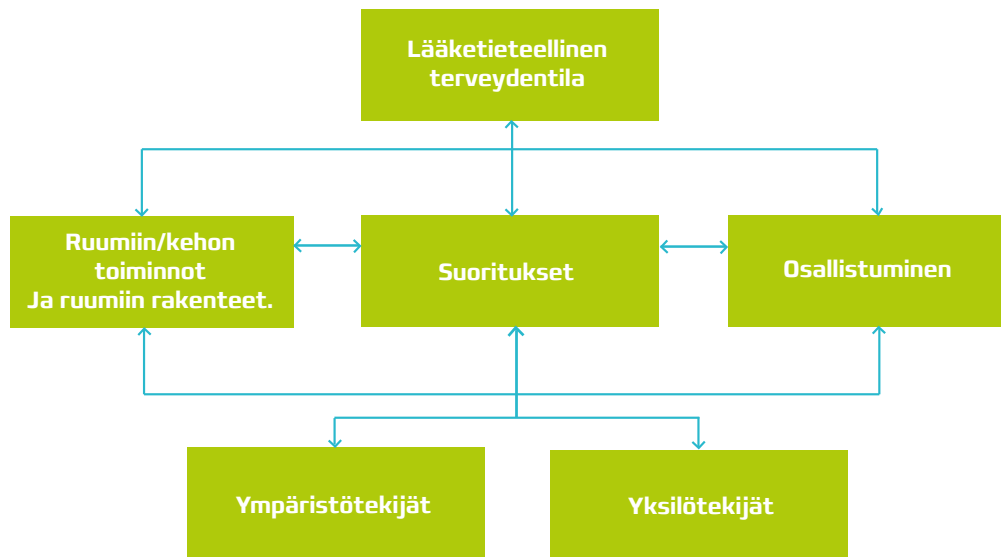
syydestä ja -keskeisyydestä ovat tässä mielessä olleet riittämättömiä, ja niitä on käyty kuntoutusjärjestelmän ehdoilla. (Suikkanen & Lindt 2012.) Asiakaslähtöisyyden puuttumisesta löytyy lukuisia esimerkkejä. Esimerkiksi Kelan IKKU-hankkeessa ikäihmisten kuntoutus näyttäytyi ulkopuolelta määriteltyinä tapahtumina, ammatillisesti osaavina ihmisinä sekä olemassa olevina ja valmiiksi valittuina tiloina ja välineinä. Näiden pohjalta ikääntynyt kuntoutuja päätteli, mitä kuntoutukseen kuului ja mitä hänelle oli etukäteen suunniteltu. (Pikkarainen 2013.)

On syytä miettiä, milloin ja miten asiakas toimii kuntalaisena, kansalaisena, kuluttajana, palvelun käyttäjänä tai palvelun kehittäjänä. Miten kohtaamme ihmisen kuntoutuksessa ja millainen on ymmärryksemme ikääntyvästä asiakkaasta? (Sipari & Mäkinen 2012.) Puhumme edelleen kuntoutuksesta, jopa kuntouttamisesta, mikä edustaa selkeästi järjestelmäkeseistä ajattelutapaa. Olisi syytä käyttää sanoja kuntoutuminen ja kuntoutuja. Kysymys ei ole pelkästään näkökulmaeroista. Kuntoutujan ja kuntoutumisen käsitteet tuovat paremmin esiin sen, mistä kuntoutuksessa on kysymys, kuka ratkaisee kuntoutuksen onnistumisen, kuka on siitä vastuussa ja kenen asiaa

siinä ajetaan. (Suikkanen & Lindh 2012.) Tällöin ymmärretään ja tuodaan jo käsitteiden käytössä ilmi, että toiminnan subjekti on kuntoutuja, eivät ammatilliset tai palvelujärjestelmä.

Kuntoutusajattelun laaja-alaistaminen

Ikäihmisten kuntouttavassa toiminnassa on erityisen tärkeää huomioida ihmisen kokonaistilanne, eikä keskittyä mahdolliseen vikaan, sairauteen tai vammaan. Maailman terveysjärjestön (WHO) kehittämä ICF-malli (International Classification of Functioning and Health, 2004) antaa mahdollisuuden tarkastella kuntoutusta laaja-alaisesti ihmisen toiminnan eri tasoilla (kuvio 1). Paitsi terveydentilaa (sairautta) ja sen aiheuttamia vikoja tai vajavuuksia ruumiin/kehon toiminnoissa ja rakenteissa, ICF-mallissa otetaan huomioon suoritusten ja osallistumisen tasot. Edelleen ihmisen henkilökohtaiset ja ympäristöön liittyvät, kuntoutumista mahdollistavat tai rajoittavat asiat ovat mukana tarkastelussa. Tämän mallin avulla kuntouttavat toimenpiteet voitaisiin kohdentaa vaikkapa ikäihmisen kotiympäristöön tai vieläkin laajemmin, esim. esteettömään kaupunkirakentamiseen.



Kuvio 1. ICF-luokituksen osa-alueiden vuorovaikutussuhteet [ICF 2004, 18].

Ikäihmisten kuntoutustoimintaa ajatellen ICF-mallia voisi olla hyödyllistä soveltaa päinvastaisessa järjestyksessä, jolloin kuntoutumisen lähtökohtana olisivat yksilö ja hänen toimintaympäristönsä. Silloin huomio kohdistuisi yksilöllisten ominaisuuksien ohella osallistumismahdollisuuksiin ja osallisuuteen lähiyhteisössä ja yhteiskunnassa. Kuntoutujan resursien ja voimavarojen vahvistamisella voidaan edesauttaa mahdollisimman itsenäistä suoriutumista hänen päivittäisessä elämässään. Tällaista ICF:n soveltamista esittänyt Nyfors (2014) on hahmotellut, mitkä tahot voisivat tukea yksilön kuntoutumista kussakin tilanteessa (kuvio 2). Suomalaisessa palvelurakenteessa toimintaterapeutteja on varsin vähän. Tämän vuoksi

esimerkiksi fysioterapian keinoja tarvitaan myös suoritusten ja aktiivisuuden tukemisessa eikä pelkästään ruumiin/kehon rakenteiden tasolla, kuten kuviossa esitetään (ks. kuvio 2).

Pikkarainen (2013) toteaa, että vielä toistaiseksi vanhuuseläkkeelle siirtymisen alkuvaiheessa ei ole tarjolla lakisääteisiä ja säännöllisiä terveyttä ja toimintakykyä tukevia toimia. Kun työterveyshuolto päättyy, eläkeläinen putoaa palvelutyhjiöön. Terveydenhuollon näkemys vanhuusiän viimeisen vaiheen toimintakyvystä kapenee takaisin keskosten tai vastasyntyneiden lasten toimintakyvyn tasolle. Tällöin arvioinnin ja seurannan kohteena ovat peruselintoiminnot sekä yksittäiset motoriset taidot ja liikesuoritukset. (Pikkarainen 2013.)

Vaihtoehtoinen tapa tarkastella ICF-viitekehystä päinvastaisessa järjestyksessä: Luetaan ylhäältä alaspäin, jossa yksilötekijät ja ympäristötekijät muodostavat toimijuuden lähtökohdan, ei diagnoosia oireineen.



Kuvio 2. Vaihtoehtoinen tapa tarkastella ICF-viitekehystä [Nyfors 2014].

Gerontologinen kuntoutus

Ikäihmisten kuntoutuksesta voidaan käyttää käsitettä gerontologinen kuntoutus, jota ei kuitenkaan toistaiseksi ole määritelty yksiselitteisesti. Gerontologisen kuntoutuksen yhteydessä voidaan Pikkaraisen (2013) mukaan (lähteestä riippuen) puhua

- 1) lääketieteellisestä eli geriatrisesta kuntoutuksesta,
- 2) yleisestä arjen tai elämänhallinnasta,
- 3) voimaantumisenesta,
- 4) inhimillisestä kasvu- ja oppimisprosessista tai
- 5) asiakkaan avustamisesta kuntoutumiseen, jolloin kuntoutus on perusolemukseltaan auttamistoimintaa.

Auttamistoiminta voi määrittyä yhteiskunnan lainsäädännön mukaan riippumatta siitä, haluaako iäkäs asiakas olla auttamisen kohteena. Elämänhallinnan tukemisella tarkoitetaan iäkkään ihmisen auttamista ja tukemista, jotta hän voisi hallita omaa elämäänsä ja pystyisi samalla vaikuttamaan nykyiseen ja tulevaan elämänsäkulkuunsa. Voimaantuminen liittyy vahvasti käsitykseen autonomisuudesta ja kokemukseen siitä, että voi itse olla tekemässä omaa elämää koskevia päätöksiä, valintoja ja suunnitelmia. Voimaantumiseen liittyy samalla yksilön vastuu ja tietoinen vastuunottaminen omista valinnoista. Pikkarainen kysyykin, että ”jos iäkäs ihminen päättää olla ottamatta ulkopuolista apua, tukea, ohjausta, neuvontaa tai konkreettisia palveluja, onko hän myös silloin voimaantunut”. (Pikkarainen 2013.)

Ikääntyneiden ihmisten hoito, kuntoutus ja terveyden edistäminen ovat päällekkäisiä käsitteitä, ja näihin liittyvät palvelut limittyvät toisiinsa. Gerontologinen kuntoutus on parhaimmillaan monialaista. Pikkaraisen (2013) määrittelyn mukaan monialainen kuntoutus:

- 1) auttaa ikääntynyttä kuntoutujaa jäsentämään menynyttä elämää ja hyväksymään sen erilaiset vaiheet,
- 2) auttaa kuntoutujaa sopeutumaan kehonsa, terveytensä ja toimintakykynsä sekä osallisuuteensa väliaikaisiin tai pysyviin muutoksiin,
- 3) mahdollistaa hänelle oman sisäisen minuuden käsittelyn vanhuuden erilaisissa vaiheissa,
- 4) tukee hänen itsemääräämisoikeuttaan, koskemattomuuttaan ja yksilöllistä ainutlaatuisuuttaan sekä

- 5) mahdollistaa oman elämänsäkulun päättymisen käsittelyn.

Tämän määritelmän avulla Pikkarainen (2013) haluaa korostaa, että yksittäisessä kuntoutustilanteessa (esimerkiksi lonkkamurtuman jälkeinen fysioterapia, muistisairaiden ryhmäkuntoutus, aivohalvauspotilaiden kotikäynnit) tulee vanhuuden ikävaihe ottaa huomioon kuntoutuksen erityisenä peruslähtökohtana. Silloin otetaan huomioon pitkä eletty elämä, nykyinen elämänsä vaihe ja mahdollisimman hyvä tulevaisuus.

Asiakkaan aito kuunteleminen on keskeistä kuntoutustyössä. Aito kuunteleminen edellyttää havainnointia, aistimista, välittämistä sekä kiinnostusta kuntoutujan asioihin. Tarkasti ennalta suunnitellut teemat asiakkaan tilannetta arvioitaessa saattavat estää aidon vuorovaikutuksen, ja asiakkaalle tärkeät asiat voivat jäädä huomioimatta. Vanhustyön moniammatillinen työskentely tulee nähdä yhteisöllisenä toimintana, jolloin huomioidaan asiakkaan voimavarat, arvot ja yksilöllinen kokemusmaailma. Julkisten ja yksityisten kuntoutustoimijoiden lisäksi kolmannen sektorin toimijat, kuten yhdistykset ja seurakunta, ovat tärkeitä yhteistyötahoja. Ne vastaavat toiminnallaan usein ikäihmisten yhteisöllisiin tarpeisiin. Eri tahojen tuottamissa ikäihmisten kuntoutuspalveluissa on paljon yhteneväisyyksiä, mutta myös turhia päällekkäisyyksiä ja aukkoja. Palveluja on mahdollista kehittää sektorirajat ylittävällä yhteistyöllä kulloisesakin tilanteessa elävän ikäihmisen parhaaksi.

Ikäihmisten kuntoutuspalvelujen uudistaminen

Valtakunnalliset linjaukset ohjaavat kuntia vanhuspalveluiden järjestämisessä. Kuntien edellytetään siirtävän vanhustenhoitoa laitoksista kotiin. Sosiaali- ja terveysministeriön laatiman Ikäihmisten palvelujen laatusuosituksen (2008) mukaan vanhusten pitkäaikaishoiva on järjestettävä iäkkään oman toiveen mukaisesti joko kotona tai kodinomaisessa asumisyksikössä. Tavoitteena on vähentää laitospaikkojen lukumäärää suhteessa kunnan järjestämän kotihoidon ja tehostetun asumispalvelun määrään. Myös 1.7.2013 voimaan astuneessa vanhuspalvelulaissa (28.12.2012/980, 14 §) säädetään, että kunnan on jär-

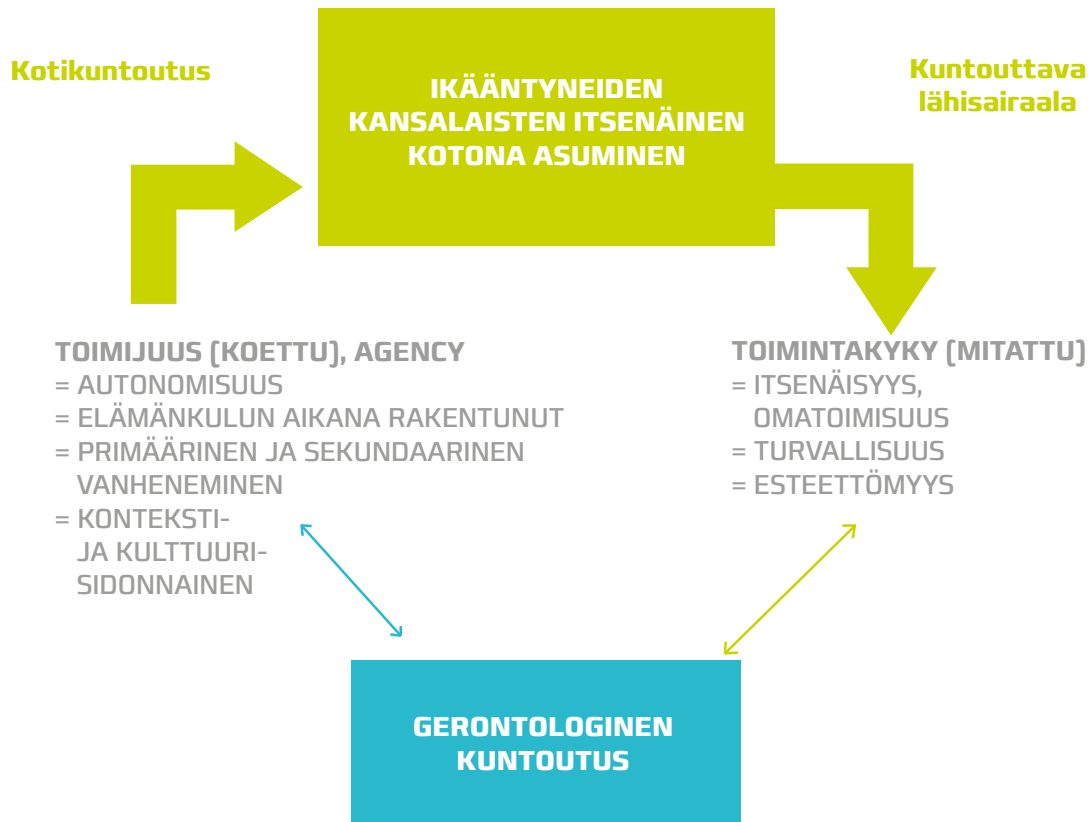
jestettävä ikääntyneen pitkäaikaishoito ensisijaisesti kotona tai muussa kodinomaisessa paikassa.

Kinnula, Malmi ja Vauramo (2014) vertaavat suomalaista palvelujärjestelmää suhteessa muiden OECD-maiden palveluihin. Heidän havaintonsa on, että maassamme on runsaasti ylitarjontaa vuodeosastopaikoista. He kysyvätkin, voidaanko ylisuurta sairaalaa pitää mitenkään hyväksyttävänä, kun tiedetään, että liiallinen vuodelepo on vanhuksen kunnolle tuhoisaa. Heidän tarkastelujensa mukaan Suomessa tarvittava akuutti erikoissairaanhoidon voimaksi tuottaa noin 17 000 sairaansijalla, joista noin kolmannes käytettäisiin kuntouttavaan lähisairaalaan. He ehdottavat, että terveyskeskusten vuodeosastot korvataan kuntoutussairaaloilla. Siitä on esimerkkinä Etelä-Karjalan sairaan-

hoitopiiri (ks. Korkman). Kun maassamme on noin 50 000 kuolemaa ja noin 80 000 sairaala- tai laitospaikkaa, keskimääräinen kodin ulkopuolinen asumisaika on 1,6 vuotta. Tässä on noin kolmannes liikaa. Perussyynä on kuntoutuksen puute. (Kinnula, Malmi & Vauramo 2014)

Kinnulan ym. (2014) raportissa esitetään, että ”nostetaan kuntoutuksen asema uudelle tasolle. Potilas ohjataan kriisin jälkeen joko kotiin tai kuntoutusjaksolle. Sairaalan hoitoaika rajataan 30 vuorokauteen ja pitkäaikainen vuodeosasto terveyskeskussairaaloissa lopetetaan.” Laitoshoidon purkamisen edellyttää intensiivisiä kuntoutusjaksoja ja kotiin tuotavia palveluja, myös kotikuntoutusta (ks. kuvio 3), kuten ikäihmisten palvelujen laatusuosituksessa jo vuonna 2008 todettiin.

Sosiaali- ja terveysministeriön ylitarkastaja Hanna



Kuvio 3. Nyforsin [2014] esittelemä kuvio ikääntyneiden kotona asumisen tukemisesta gerontologisen kuntoutuksen, kotikuntoutuksen ja kuntouttavan lähisairaalan avulla.

Nyfors (2014) listaa toimenpiteitä ikäihmisten kuntoutuksen järjestämiseksi seuraavasti:

- » Kuntoutuksen on oltava oikea-aikaista: koti-, avo- tai laituskuntoutusta.
- » Kuntoutus on turvattava erityisesti erilaisten siirtymien, esimerkiksi kotiutusten yhteydessä.
- » Kuntoutusta, erityisesti psykososiaalista kuntoutusta, on lisättävä ennakoivana ja tavoitteellisenä toimintana iäkkään kodissa tai kuntoutusyksikössä.
- » Veteraanien kuntoutuksessa kehitettyjä toimintamalleja ja käytäntöjä on hyödynnettävä muun ikääntyneen väestön kotona selviytymisen ja toimintakyvyn edistämiseen. Veteraanikuntoutuslaitosten tarjoamia kuntoutuspalveluja voidaan hyödyntää osana iäkkäiden palvelukokonaisuutta.
- » Toimintakykyä ja kuntoutumista edistävän työtavan käyttöä on lisättävä sekä kotihoidossa että tehostetussa palveluasumisessa ja laitoshoidossa. (Nyfors 2014.)

Tarvitaan siis asenteiden muutosta ja koulutusta niin perus-, täydennys- kuin jatkokoulutustasoillakin. Ikäihmisten kanssa työskentelevien asiantuntijoiden, mutta myös ikäihmisten itsensä ja heidän omaistensa tai läheistensä, pitäisi ymmärtää toimintakyvyn arvioinnin ja edistämisen merkitys. Toimintakykyä tukevien toimenpiteiden tulee alkaa hyvissä ajoin ennen kuin toimintakyvyn heikkeneminen vaarantaa itsenäisen selviämisen kunkin omassa toimintaympäristössä. Kussakin toimintayksikössä kannattaa vakavasti kysyä, millainen on iäkkäiden henkilöiden kuntoutuksen perehtyneiden ammattilaisten kuntoutusosaaminen. Opetushallituksen ennakointityöryhmä esittää muun muassa ammattikorkeakoulutuksen kehittämistoimenpiteissään, että opinnoissa tulisi olla enemmän kokonaisvaltaiseen kuntoutukseen ja ennaltaehkäisevään toimintaan liittyviä sisältöjä (Taipale-Lehto & Bergman 2013).

Ikäihmisten kokonaisvaltaisen toimintakyvyn arvioimiseksi on olemassa luotettavia mittareita, jotka ovat kaikkien saatavilla TOIMIA -tietokannassa (www.toimia.fi). Nyt olisi aika perustaa ”toimintakykyneuvoloita” (tai miksi niitä sitten nimitettäisiinkään) esimerkiksi verenpaine- tai diabetesneuvoloiden tapaan. Monet ikäihmiset käyvät säännöllisesti mittauttamassa verenpaineensa tai veren sokeriarvonsa. Miksei

heidän toimintakykyään arvioida yhtä säännöllisesti? Jos niin tehtäisiin, voitaisiin toimenkyvyn heikkeneemiseen puuttua ajoissa ja suunnata gerontologisen kuntoutuksen toimenpiteitä ennaltaehkäisevästi. Tällaista toimintakyvyn systemaattista seurantaa voitaisiin toteuttaa em. lähisairaalassa tai ne voitaisiin suunnitella liikkuviksi palveluiksi. Silloin pystyttäisiin palvelemaan myös kaukana kasvukeskuksista asuvia ikääntyviä kuntalaisia.

KIRJALLISUUS

ICF. Toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälinen luokitus. Helsinki: STAKES.

Ikäihmisten palvelujen laatusuositus 2008. Sosiaali- ja terveysministeriö, Suomen Kuntaliitto.

Järvikoski, A. 2013. Monimuotoinen kuntoutus ja sen käsitteet. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:43.

Kinnula, P., Malmi, T. & Vauramo, E. 2014. Sisältöä sote-uudistukseen. Tunnuslukuja terveydenhuollon suunnitteluun. Kunnallisanalan kehittämissäätöön Tutkimusjulkaisu-sarjan julkaisu nro 78.

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista. 28.12.2012/980. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120980>.

Miettinen S. 2011. Muutoksen mahdollisuus suomalaisessa kuntoutusjärjestelmässä. Acta Universitatis Tamperensis 1625, Tampere University Press.

Nyfors, H. 2014. Monialainen kuntoutus ja SOTE-uudistus. Esitys Fysioterapian esimiesten ja ammattikorkeakoulujen opettajien tapaamisessa 1.4.2014. suomen.fysioterapeutit.fi.

Pikkarainen, A. 2013. Gerontologisen kuntoutuksen käsikirja: osa 1. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-285-1>. 5.5.2014.

Sipari, S. & Mäkinen, E. 2012. Yhdessä rakentuva kuntoutusosaaminen. Metropolia ammattikorkeakoulun julkaisusarja Aatos-artikkelit 6/2012.

Suikkanen A. & Lindh J. 2012. Kuntoutuksen tulevaisuudennäkymiä. Mitä kehittämistyö meille opettaa? Kuntoutus 35(2): 50-57.

Taipale-Lehto, U. & Bergman, T. 2013. Vanhuspalveluiden osaamistarveraportti. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2013:14.

TOIMIA. 2014. Toimintakyvyn mittaamisen ja arvioinnin kansallinen asiantuntijaverkosto. www.toimia.fi.

SOSIOKULTTUURISEN VANHUSTYÖN IDEA JA KÄYTÄNTÖ

Teija Nuutinen

Sosiokulttuurisella toiminnalla pyritään paremman arjen luomiseen, ilon ja luovuuden syntymiseen sinne, missä ikäihmiset ja vanhusalan työntekijät kohtaavat toisensa. Se, miten vanhustyöntekijä kohtaa yksittäisen ikäihmisen vaikkapa tämän kodissa tai miten ikäihmiset kohtaavat toisensa palvelutalon kerhotilassa, on aina myös yhteiskunnallisesti merkittävää. Sosiokulttuurisen vanhustyön lähtökohtana on ikäihmisiä aktivoiva ja osallistava asenne. Ihmisen elämäntarina ja kokemukset ovat merkityksellisiä. Yhteisöllinen toiminta yhteisvastuullisuuden arvojen mukaisesti on tärkeää.

Sosiokulttuurisessa ryhmätoiminnassa ikäihmistä autetaan muun muassa löytämään sanoja ja muotoa sellaisille ajatuksille, tunteille ja mielikuville, jotka

eivät vielä tai jotka eivät enää ole sanallisella tasolla. Esimerkiksi piirtäminen, maalaaminen, valokuvatyökentely, muovailu, laulaminen, soittaminen, aktiivinen musiikin kuunteleminen, luova kirjoittaminen, runot, kirjallisuus, lehdet, kuunnelmat, sadutus, tarinat, elämänkerrat, luova muistelutyö, elokuva, draama tai tanssiminen ja liikkuminen aukaisevat tunnemuita. Ne tuottavat elämyksiä ja mahdollistavat oman näköisen luovuuden esille tulemistä. Karjalanpiirakoita rypyttäessä tai saunavastoja tehdessä kehon muisti ja tunne-elämä herkistyvät. Sosiokulttuurisen vanhustyön taustalla onkin ymmärrys kulttuurista, taiteesta ja luovuudesta kaikkien ihmisten ominaisuutena iästä, toimintakyvystä tai elämäntilanteesta huolimatta.

Ainutkertainen elämäkokemus lähtökohtana

Sosiokulttuurisen vanhustyön ”aineisto” ja menetelmien perusta löytyy ikäihmisen oman elämäkokemuksen rikkaudesta, hänen itsensä antamista merkityksistä, kiinnostuksen kohteista ja ilon tai surun aiheista. Yksittäisen ikäihmisen elämäkokemus on kuin aarrearkku, josta yhdessä vanhustyöntekijän ja toisten ikäihmisten kanssa otetaan esille muistoja, kokemuksia, elämyksiä, onnistumisia ja menetyksiä yhdessä pohdittavaksi ja jaettavaksi. Lapsuuden koti, koulumatkat ja kotikylän maisemat, aikuiseksi kasvaminen kodin, uskonnon ja isänmaan arvoissa, sota ja vastuun kantaminen, työn tekeminen ja paremman arjen turvaaminen lapsille ja lasten lapsille, vanhaksi ja apua tarvitseväksi tuleminen - muun muassa näistä aineksista nousevat ne rikkaat ja koskettavat tarinat, joista sosiokulttuurinen toiminta ikäihmisten kanssa ammentaa sisältönsä.

Pelkistetysti voi sanoa, että sosiokulttuurisen vanhustyön käytäntö on luovaa muistelutyötä, joka parhaimmillaan auttaa ikäihmistä näkemään eletyn elämän merkityksellisyyden ja arvokkuuden. Muisteleminen vanhustyöntekijän ja toisten vertaisten kanssa voi auttaa hyväksymään eletyn elämän sellaisena kuin se oli, tulemaan sinuksi sen kanssa ja elämään mahdollisimman täysipainoisesti elämää tässä ja nyt. Vanhuuteen liittyvät sairaudet, ongelmat ja pulmat voidaan hyväksyä, kenties nähdä myös uusina mahdollisuuksina, jotka voivat monessa suhteessa merkitä kasvua ja kehitystä vielä elämän viime vaiheissa.

Yksilön ainutkertaisuutta korostetaan. Ikääntyneen omien kokemuksen kuuleminen, vahvistaminen ja näkyväksi tekeminen sekä arvostava yhdessä jakaminen edellyttävät vanhustyöntekijältä kiireettömyyttä ja uskallusta pysähtyä joskus myös riipaisevien elämäntarinoiden äärelle. Muistojen ja elämäkokemusten kohtaaminen on tunnettyötä, jossa myös vanhustyöntekijän oma elämähistoria, kokemukset ja merkitykset tulevat osaksi yhteistä työtä ikäihmisen kanssa.

Yhteisöllinen toiminta suunnitelmallisena prosessina

Erilaiset toiminnalliset ryhmät ja ryhmäprosessit ovat olennainen osa sosiokulttuurisen vanhustyön käytäntöä. Yhdessä tekeminen tukee aloitteellisuutta, osallistumista, toimintaa ja sen merkityksen pohtimista. Ryhmätoiminnan aikataulut, sisällöt, tavoitteet, tekemisen tavat ja menetelmät suunnitellaan yhdessä ohjaajan ja osallistujien kesken. Ikäihmisten toimintakyvyt ja voimavarat otetaan huomioon. Muistioi-

” Sosiokulttuurisen vanhustyön taustalla onkin ymmärrys kulttuurista, taiteesta ja luovuudesta kaikkien ihmisten ominaisuutena iästä, toimintakyvystä tai elämäntilanteesta huolimatta.

reisten ikäihmisten ryhmätoiminta tai kotona asuvien ikäihmisten päivätoimintaryhmät palvelukeskuksessa edellyttävät ohjaajalta erilaista osaamista.

Sosiokulttuurinen ryhmätoiminta on prosessi. Se suunnitellaan kiinteäksi ja säännölliseksi osaksi kotihoiton tai laitoshoidon arkea siinä missä muukin perushoitotyö. Ikäihmisen sosiaaliset ja kulttuuriset tarpeet ja toiveet pyritään huomioimaan ja niihin vastaamaan samoin kuin fyysisiin ja psyykkisiin tarpeisiin. Toimintaa ei järjestetä pelkästään silloin, kun ylimääräistä aikaa sattuu perustyöltä jäämään, vaan prosessit suunnitellaan, toteutetaan ja arvioidaan yhdessä niihin osallistuvien kanssa.

Luovan ryhmätoiminnan tarkoituksena on yhtäältä helpottaa ikäihmisten keskinäistä vuorovaikutusta.

Toisaalta, vanhustyöntekijän näkökulmasta, tavoitteena on päästä tutkimaan lähemmin asiakkaan elämäntilannetta ja -historiaa, erilaisia riskitilanteita, pyrkimyksiä ja haaveita sekä käsityksiä itsestä ja muista. Erityisen tärkeää on se, miten ikäihmisen itse kuvaa ja määrittelee elämäänsä, illojaan ja kärsimyksiään. Yhteiseen tekemiseen osallistumalla ja myös itsensä ja oman elämäkokemuksensa likoon laittamalla vanhustyöntekijä näkee asiakkaan voimavarat, kiinnostuksen kohteet sekä elämäntilannetta ja selviytymisen keinot uudella tavalla.

Entäpä käytäntö

Sosiokulttuurisen vanhustyön ihanteita ovat persoonakeskeisyys sekä ajan antaminen elämäntarinoille ja luovuudelle. Työssä käytetään monipuolisia luovia ja toiminnallisia työmenetelmiä ja ryhmiä. Työtä tehdään pitkäjänteisesti niin, että myös ikäihmiset itse osallistuvat ryhmäprosesseihin alusta loppuun.

Vanhustyön karulta näyttävässä arjessa sosiokulttuurinen vanhustyö kohtaa vielä karikoita ja esteitä. Usein puhutaan puuttuvista käsipareista, liian alhaisista henkilöstömitoituksista, rahan ja resurssien puutteesta, ikuisesta kiireestä ja vanhustyön vähäisestä kiinnostavuudesta. Tulostavuuksien ja tehokkuuden paineet sekä oman työn rajatut toimintamahdollisuudet syövät yksittäisen vanhustyöntekijän motivaatiota ja voimavaroja, vaikka innostusta virikkeelliseen, sosiaaliseen ja luovaan toimintaan olisikin.

Sosiokulttuuriseen toimintaan pyrkivää työntekijää saatetaan vähätellä. Työtä eivät vähättele ikäihmiset vaan toiset vanhustyöntekijät tai esimiehet. Nauru, ilo, yhdessä tekeminen, kenties totutuista käytännöistä poikkeaminen, toisin tekeminen on ”hömpää ja joutilaiden istuskelua”. Sitä ei aina nähdä ei oikeaksi ja vakavasti otettavaksi vanhustyöksi.

Esteistä huolimatta sosiokulttuurinen työ etsii uusia vanhustyön arjessa. Esimerkkejä löytyy kautta maan, myös Pohjois-Karjalasta.

TAUSTAKIRJALLISUUS

Hohenthal-Antin, L. 2006. Kutkuttavaa taidetta: taidetoiminta seniiori- ja vanhustyössä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hohenthal-Antin, L. 2009. Muistot näkyviksi: muistelutyön menetelmiä ja merkityksiä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kurki, L. 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen: muutoksen pedagogiikka. Tampere: Vastapaino.

Kurki L. 2007. Innostava vanhuus: sosiokulttuurinen innostaminen vanhempien aikuisten parissa. Helsinki: Finn Lectura.

YHTEISTYÖLLÄ KULTTUURIA IKÄIHMISSILLE

Päivi Raittila

Joensuussa on vuodesta 2006 alkaen tehty poikkihallinnollista yhteistyötä vanhusten kulttuuripalveluissa. Yhteistyön kehittämistä vastaa Uudet Tuulet -työryhmä, joka koostuu Joensuun kaupungin sosiokulttuurisesta toiminnasta vastaavista päivätoiminnan ja laitoshoidon ohjaajista ja kulttuuritoimen edustajista.

Työryhmä kokoontuu säännöllisesti 5-7 kertaa vuodessa ideoimaan ja suunnittelemaan koulutuksia, kiertäviä näyttelyitä, kulttuurituotannon kiertueita ja yhteisiä hankkeita. Kokoontusjina vuorottelevat kulttuurisihteeri Sari Suvanto ja päivätoiminnan palveluohjaaja Päivi Raittila.

Vanhustyössä kaivataan kulttuuria. Samaan aikaan kulttuuripalveluilla on halu kohdentaa elävää kulttuuri toimintaa myös niille, jotka eivät itse pääse kodeistaan osallistumaan yleiseen kulttuuritarjontaan. Vanhustyön ja kulttuuripalveluiden yhteisenä tavoitteena on saada vanhusten elämään tunnetta, iloa, sisältöä ja kokemuksia elämän mielekkyydestä. Yhteistyö on vastannut arjen tarpeisiin päivätoiminnassa, palvelukodeissa ja sairaaloiden osastoilla. Kulttuuritoimen laaja tietotaito on tämän yhteistyöverkoston kautta vanhuspalveluiden käytettävissä ja paremmin hyödynnettävissä, ja ikäihmiset taiteilijoiden ja alan opiskelijoiden tavoitettavissa.

Työtä on tehty yhdessä pitkäjänteisesti huolimatta siitä, että Joensuun kaupungin hallinto ja organisaatio ovat muuttuneet monta kertaa. On toimittu tilanteen ja rahoituksen mukaan. Välillä on leikattu ja säästetty,

ja välillä toimittu kokonaan ilman rahaa tai erilaisten hankerahoitusten ja lahjoitusten avulla.

Koulutuksia ja kulttuurituotantoja

Yhteistoiminta alkoi vanhustyön ohjaajille suunnatuilla muistorasia-, kirjallisuusterapia- ja kirjaston tiedonhaku -koulutuksilla. Ohjaajat puolestaan järjestivät muistelutyön ja muistelulaukkujen käytön koulutuksen järjestöissä toimiville vapaaehtoisille vuonna 2013.

Kulttuuritoimen pienellä vuosibudjetilla toteutettiin tanssi- ja valoesitys ”Päivänkorennon päivä”, kansanmusiikkikiertue sekä Vuodenajat-multimediaesitys. Jouni Erolan ”Kaski” oli ensimmäinen palvelukeskuksissa kiertänyt valokuvanäyttely. Museon varastosta saatiin jatkuvaan kiertoa kaksi erilaista Esko Eskelisen valokuvanäyttelyä. Näyttelyn kuvat kertovat 1960-luvun elämästä ja herättävät muistoja ja keskustelua palvelukeskuksissa ja sairaaloissa.

Kesämuusikoita

Yhteistyön pitkäkestoisin työmuoto on ollut kesämuusikkojen kiertueet palvelukodeissa, päivätoiminnan eri yksiköissä ja sairaaloissa vuosina 2008–2013. Kulttuuritoimi on palkannut nuoria musiikin opiskelijoita kesämuusikoiksi kaupungin työllistämisrahoilla. Kesämuusikot ovat kiertäneet kuukauden ja tuoneet iloa ja musiikkia vanhusten arkeen ja juhlaan.

Musiikinopiskelijoille on voitu samalla tarjota arvokasta oman alan työkokemusta ja ainutlaatuinen tilaisuus kohdata vanhukset yleisönä. Muusikkojen valinnassa ja ohjelman suunnittelussa on ollut mukana vanhustyön asiantuntija Uudet Tuulet -ryhmästä. Kulttuuritoimi on laatinut esiintymisohjelman. Kesän aikana on ollut 30-70 esitystä. Esiintymispaikan ohjaajat ovat etukäteen laatineet kesämuusikoille koosteen asiakkaiden kunnosta, toiveista, tarpeista ja esiintymishaasteista. Muusikot ovat esiintyneet niin juhannusjuhlassa kuin retkilläkin ja tuoneet musiikin hyvää tekevää vaikutusta myös kuolevan potilaan vuoteen äärelle.

Kesän päätyttyä on käyty palautekeskustelu yhdessä. Sekä opiskelijoiden että vanhusten ja ohjaajien kokemukset ovat olleet myönteisiä. Kaupungin kiristy-

neen työllistämispolitiikan takia toimiva työmuoto on kuitenkin uhanalainen. Tehty työ on kuitenkin tuottanut tulosta ja muutamat aikaisemmin kesämuusikkoina työskennelleet opiskelijat ovat nyt itse tarjoutuneet esiintymään palvelukeskuksissa. Tieto esiintymismahdollisuudesta ja positiivisesta asenteesta on kiirinyt opiskelijoille. Uudetkin opiskelijat ovat ottaneet yhteyttä ja toimineet vapaaehtoisina yhteislaulujen vetäjinä tai esiintyneet työssäoppimisjaksoilla.

Muistat sie? -muistelulaukkuja

Muistelu on vanhustyössä laajasti tunnustettu kuntouttava työmuoto. Muistelu on osa ihmisyyttä ja elämää. Muistelun avulla ikäihminen voi kokea ainutlaatuisuutta ja itsetunnon kasvua. Uudet Tuulet -ryhmässä syntyi ajatus, että voisimme työryhmänä tuottaa muistelumateriaaleja vanhustyöhön.

Syksyllä 2009 kulttuuritoimi, vanhusten päivätoiminta ja Pohjois-Karjalan museo laativat Opetusministeriölle hankehakemuksen ”Muistat sie” -muistelulaukuista. Joensuun seutukirjasto lähti mukaan omalla, samaan aiheeseen liittyvällä hakemuksellaan.

Ensimmäinen hakemus ei tuottanut tulosta. Myöhemmin uudella hakemuksella saatiin Pohjois-Karjalan taidetoimikunnalta tukea hanketyöntekijän palkkaamiseen. Uudet Tuulet -ryhmä työsti aiheita sekä keräsi materiaalia yhdessä kirjaston ja projektityöntekijän kanssa. Muistelulaukut valmistuivat poikkihallinnollisen yhteisen työn tuloksena kesällä 2011. Valtakunnallisessa vanhustenviikon pääjuhlassa ne virallisesti luovutettiin Joensuun seutukirjastolle.

Muistelulaukut käsittelevät 1930–1960 -lukujen elämää kuuden eri teeman kautta: koulu ja leikit, pula-aika, käsityöt ja kiertävät ammattilaiset, sauna sekä posti ja tiedonvälityksen kehittyminen. Laukkuja lainataan Joensuun seutukirjaston kautta, ja ne soveltuvat sekä ikäihmisten muistelutyöhön että koulujen opetustyöhön. Laukkujen materiaalia - esineitä, kuvia ja lehtiä - saa vapaasti kosketella ja käännettä. Laukut sisältävät myös musiikkia, tuoksunäytteitä, tunnemuistitekstejä sekä historiatietoa aiheesta ja ajankohdasta.

Muistelulaukkujen avulla voidaan vahvistaa osallistumista ja toimijuutta passiivisen vastaanottami-

sen sijaan. Laukut myös helpottavat henkilökunnan ohjaustyötä.⁴

Tunnet sie? -näyttelylaukkuja

Muistelulaukkuhankkeessa mukana olleet museon työntekijät ideoivat näyttelylaukkuhankkeen, jotta taidemuseon palvelujen alueellista saatavuutta ja saavutettavuutta voitaisiin lisätä. Tavoitteena oli koota 3–4 kiertävää teemallista näyttelykokonaisuutta Pohjois-Karjalan museon taide- ja valokuvakokoelmista.

Kulttuuritoimi, museot, vanhuspalvelut ja seutukirjasto osallistuivat yhteistyöhön. Kiinnostavat aiheet ideoitiin Uudet Tuulet -ryhmässä. Opetusministeriön rahoittama hanke onnistui yli odotusten: Sen tuloksena koottiin vuoden 2013 aikana kuusi erilaista Tunnet Sie? -näyttelylaukkuja. Jokaisesta salkusta tehtiin vielä duplikaatit. Teemat ovat lapsuus, muuttunut kaupunkikuva ja maisema. Joka aiheesta koottiin kaksi erilaista taidekuvista koostuvaa kokonaisuutta. Laukuissa on sekä mustavalkoisia valokuvatulosteita että rullalle käärittäviä tekstiilitulosteita taideteoksista. Ohjaajille laukuista löytyy taustatietotekstejä, musiikkia, värejä, esineitä ja erilaisia ohjauskokonaisuuksia.

Huhtikuusta 2014 alkaen näyttelylaukut ovat olleet koekäytössä vanhuspalveluyksiköissä. Ohjaajat testaavat laukkujen toimivuutta, teemoja ja vastaanottoa erilaisissa vanhusryhmissä sekä kirjaavat käyttökokemuksia ja muutos- ja korjaustarpeita. Mielenkiinnolla odotamme, kuinka saamme taidekuvien avulla herätettyä ja välitettyä tunnekokemuksia. Pilotoinnin jälkeen näyttelylaukut lähtevät kirjaston kautta yleisesti lainattaviksi.

Teatteriyhteistyötä

Uudet Tuulet -ryhmä on esittänyt Joensuun kaupunginteatterille ja alueen kesäteattereille toiveen päivänäytöksistä arkisin, jolloin vanhusryhmien teatterivierailut ohjaajiensa kanssa olisivat mahdollisia. Teatteri Väkihva järjesti Kai Paavilaisen johdolla maksuttoman päiväesityksen vanhuksille ja veteraaneille vuonna 2008. Joensuun kaupunginte-

” Muistelulaukut käsittelevät 1930–1960-lukujen elämää kuuden eri teeman kautta: koulu ja leikit, pula-aika, käsityöt ja kiertävät ammattilaiset, sauna sekä posti ja tiedonvälityksen kehittyminen. Laukkuja lainataan Joensuun seutukirjaston kautta, ja ne soveltuvat sekä ikäihmisten muistelutyöhön että koulujen opetustyöhön.

⁴ www.jns.fi/muistelulaukut

atteri yllättyi päivänäytösten suosiosta ja lisäsi niitä ohjelmistoon. Kaupunginteatterin näyttelijät ovat kiertäneet palvelukeskuksissa ”kiikkutuolivieraina” kertomassa työstään. Uutena työmuotona ovat teatterin runomatineat, joihin esiintymispaikan ikäihmiset ovat etukäteen valinneet toiverunojaan. Eräs kiitos esiintyjille tilaisuuden jälkeen: ”Olen asunut tässä talossa 23 vuotta ja tämä oli paras ohjelma, jota täällä on koskaan esitetty”.

Orkesteriyhteistyötä

Yhteistyö Joensuun kaupunginorkesterin kanssa on vaihdellut muodoiltaan ja säännöllisyydeltään. Tämä on johtunut orkesteritoiminnan suunnittelusta vastaavien toimihenkilöiden vaihdoksista. ”Orkesteri kuuluu kaikille” -hankkeen aikana toteutettiin säännöllisiä pienkokoospanojen esiintymisiä palvelukeskuksissa. Valtakunnallisella vanhustenviikolla on usein ollut ohjelmassa kaupunginorkesterin päiväkonsertti. Carelia-salin konserttiin pääseminen on ollut monelle vanhukselle ainutlaatuinen, jopa jännittävä ensikokemus isosta orkesterista. Kuljetusten järjestäminen monia liikkumisen apuvälineitä tarvitseville vanhusryhmille on työlästä ja kalliista, ja se rajaa osallistujamäärää. Orkesterin pienempien kokoonpanojen lyhyemmät ja varta vasten vanhuksille ja lapsille suunnatut esiintymiset ovat osoittautuneet toimivaksi yhteistyömuodoksi. Ne tarjoavat ikäihmisille mieleenpainuvan musiikkielämyksen.

Ohjelmayhteistyötä järjestöjen kanssa

Ohjelmayhteistyö järjestöjen kanssa on tuonut palvelukeskusten toimintaan laajan kulttuurikokemusten kirjjon. Päivätoiminta kirjasi vuonna 2008 yhteistyön periaatteet, jotka perusturvalautakunta vahvisti. Eläkeläis- ja potilasjärjestöt saavat käyttää kaupungin päivätoiminnan tiloja joko ilmaiseksi tai edullista vuokraa vastaan. Vastavuoroisesti järjestöt tuottavat kulttuuri-, viihde- ja asiasisältöä päivätoiminnan yleisötilaisuuksiin ja juhliin. Viikoittaiset yleisötilaisuudet palvelukeskuksissa ovat tärkeä osa myös päiväkuntoutusryhmien toimintaa. Näin kotona asuvien vanhusten elämään saadaan monipuolista ja vaihtelevaa sisältöä.

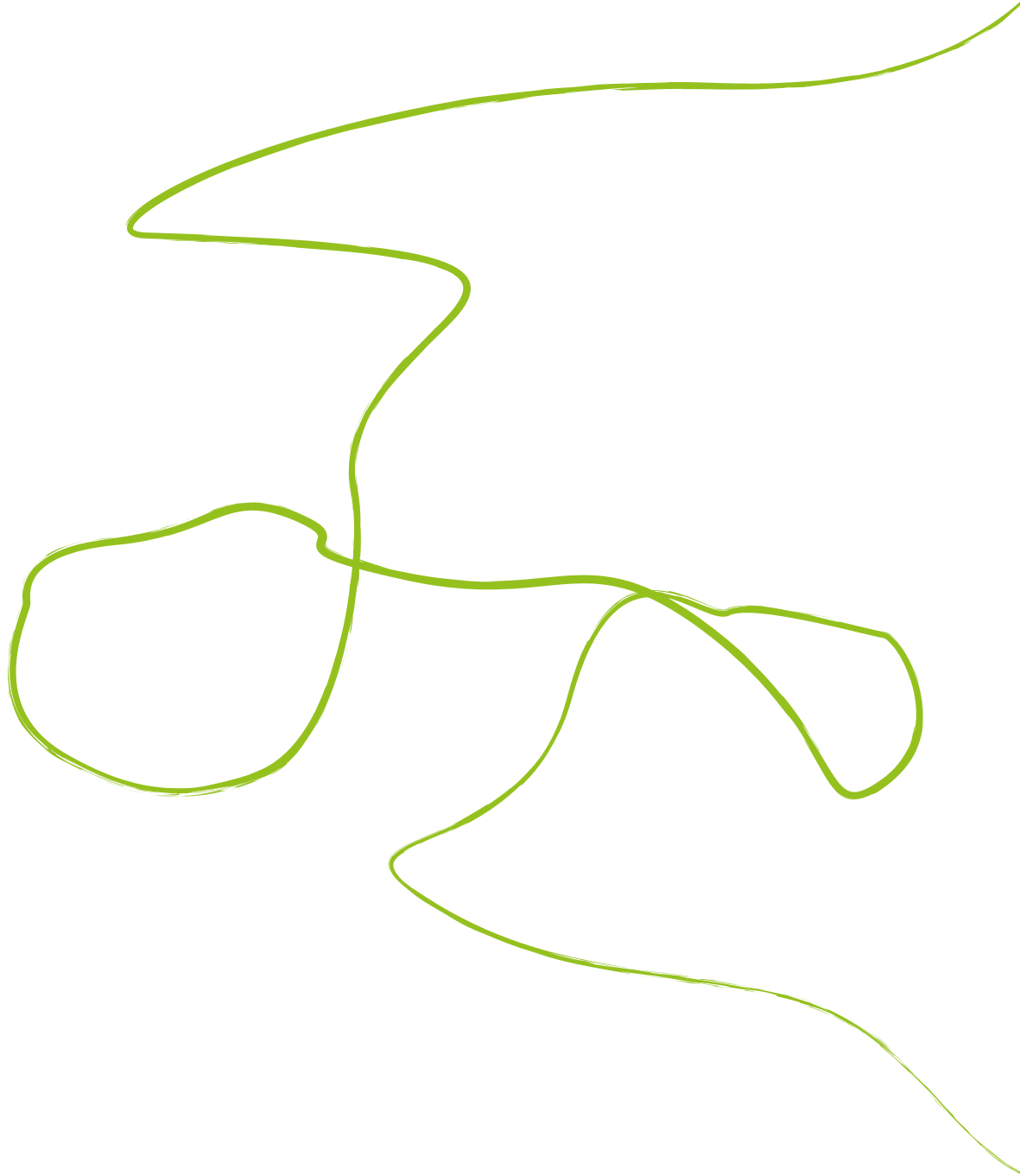
Sanaratas-yhdistys on järjestänyt kolmen sukupolven loru- ja sanataideryhmätoimintana Mummolan lorupirttejä ja Satuleikkimöitä. Ryhmät on suunnattu lapsiperheille, mutta toteutettu vanhusten palvelukeskuksissa ja hoivakodeissa. Vanhukset voivat osallistua ryhmiin. Yhteistyö on käytännössä tarkoittanut sitä, että vanhuspalvelut tarjoavat tilat ja Sanaratas ohjauksen. Kaikki hyötyvät.

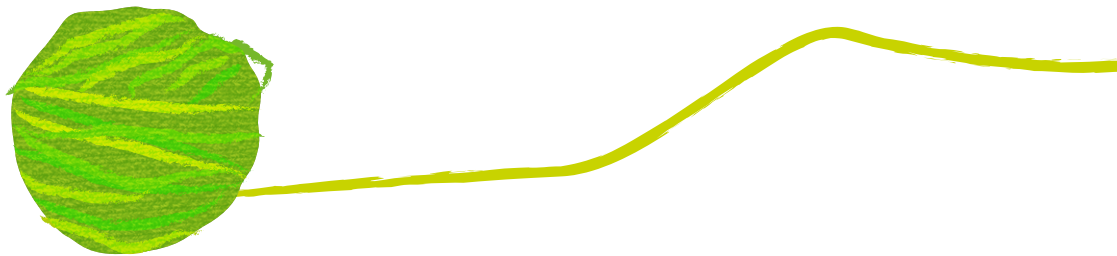
Kulttuuri koskettaa

Kulttuuriyhteistyö on monimuotoista, ja uusia yhteistyötapoja keksitään tilanteen mukaan luovasti lisää. Vanhuspalveluilla ja päivätoiminnalla ei ole erillistä budjettirahoitusta kulttuuripalvelujen ostamiseen.

Elävä kulttuuri koskettaa myös vanhuksia, eikä soisi televisio-ohjelmieni jäävän ikäihmisen ainoaksi kulttuurikokemukseksi. Vuoden 2014 alusta Kulttuurin virtaa -hankkeessa tuottaja Hanna Vienonen jatkaa kulttuuritarjonnan toimintamuotojen kartoittamista ja kehittämistä., niin että erityisesti koululaiset ja vanhukset saavuttaisivat kulttuuripalvelut entistä paremmin.

Hoitotyössä voit koskettaa vanhuksen ihoa ja viestiä siten turvallisuutta ja välittämistä. Kulttuurilla voit koskettaa vanhuksen sielua ja sydäntä ainutkertaisesti, lievittää yksinäisyyden kipua ja lisätä yhteisöön kuulumisen kokemusta.





IKÄIHMINEN SYRJÄSSÄ

Arja Jämsén & Tuula Kukkonen: Entä jos ikäihminen asuu syrjässä

Ilkka Lehtola: Ikäihmisten asiointimatkat ja maaseudun joukkoliikenteen kehittäminen



ENTÄ JOS IKÄIHMINEN ASUU SYRJÄSSÄ

Arja Jämsén ja Tuula Kukkonen

Ikäihminen omassa ympäristössään

”Saako sitä ihminen asua missä haluaa?” Tämä kysymys on noussut ajankohtaiseksi pohdittaessa julkisten palvelujen rakenteita, rahoitusta ja järjestämistapoja (Jämsén & Kukkonen 2013; Jämsén & Kukkonen 2014). Esimerkiksi Pohjois-Karjalassa noin puolet yli 65-vuotiaista asuu taajamien ulkopuolella. Harvaan asutun maaseudun hyvinvoinnin kysymykset koskettavat siis suurta väestönosaa. Onko ikäihmisen asuminen syrjässä mahdollista silloinkin, kun avun tarve lisääntyy? Pystytäänkö löytämään uusia tapoja järjestää heille palvelut nykyisten asuinsijojen äärelle?

Moni syrjäkylässä asuva ikäihminen ei jää tätä pohtimaan, vaan ennakoii mahdollista palveluntarvettaan ja muuttaa kipin kapin taajamaan. Syrjässä asuvaa ikäihmistä saatetaan myös ohjata muuttamaan taajamiin työntekijöiden työajankäytön ja matkustamiseen

käytettyjen kilometrien takia. Tulevaisuuttaan suunnitellessaan ikäihmiset arvioivat mahdollisuuksiaan asua kotona myös elämäntilanteen muuttuessa, esimerkiksi jos ajokorttia ei enää ole. Samalla luodataan lausumattomia odotuksia siitä, miten ikääntyä oikein ja minkälaisia palveluja on oikeus odottaa, mikäli asuu syrjäseudulla.

Pitääkö elämän mennä näin? Pitääkö ikääntyvän jättää kotinsa voidakseen luottaa siihen, että saa palveluja tarvitessaan? Mistä meille on muodostunut käsitys, että syrjäkylällä asuvalle ei tarvitsisi tarjota samoja palveluja kuin taajamassa? Mahtaako tosiaan ollakin jotain lausumattomia normeja siitä, kuinka kauas taajamista palveluja tarjotaan?

Kuulostaa osittain ristiriitaiselta, että samalla kun meillä on tuntuma, että palveluja tarvitessaan niiden lähelle on muutettava, tavoitellaan ikäihmisten ko-

tona asumisen jatkamista mahdollisimman pitkään. Onko siis kysymys siitä, että usein koti vain on väärässä paikassa?

Ikäihmisten muuttaminen palvelujen lähelle on suuri henkilökohtainen ratkaisu, josta usein seuraa muutoksia sosiaalisissa verkostoissa, arkielämän käytännöissä sekä mielen maisemassa. Nämä muutokset voivat pahimmillaan heikentää ihmisen hyvinvointia ja elämänlaatua. Yksilöllisten vaikutusten lisäksi ikäihmisten muutto taajamiin tarkoittaa tietenkin samalla ikäihmisille sopivien asuntojen tarvetta sekä tarvetta tukea ikäihmisiä uudessa elämäntilanteessa ja asuinympäristössä. Tuntuisi siltä, että sekä yksilöllisten että yhteiskunnallisten voimavarojen näkökulmasta kestävämpiä ratkaisuja voitaisiin saada aikaan tukemalla ikäihmisten arkea ja hyvinvointia heidän omassa ympäristössään.

Lähipalvelua vai lähelle palveluja

Itsemäärääminen ja valinnan vaihtoehdot ovat tärkeitä, mutta ovatko pohjoiskarjalaisen ikäihmisen asumisen valinnat aitoja. Saako ikäihminen valita vain silloin, kun hän valitsee järjestelmän näkökulmasta oikein? Entä jos ikäihmisen valinnat ovat yhteiskunnan palvelujärjestelmän näkökulmasta vinoja, outoja tai vääriä, mutta hänen omasta mielestään oikeita? Entä jos hän esimerkiksi haluaa asua maalla, tutuilla kotirannoilla kaukana palveluverkon pisteistä, huolimatta siitä että tarvitseekin välillä ulkopuolista apua.

Läheskään kaikille taajama-asuminen ei ole ollut unelma vaan ennakoivan huolen sanelema ratkaisu. Ikäihmisellä vaikuttaa olevan mahdollisuus valita elämäntyylinsä ja asumismuotonsa vain jos hän pystyy kustantamaan tarvitsemansa avun. Pohdimmekin, miten omien valintojen ja omannäköisen elämän eläminen olisi mahdollista kaikille, varallisuudesta ja asuinpaikasta riippumatta.

Tuore vanhuspalvelulaki korostaa yhdenvertaisuutta palvelujen saatavuudessa ja saavutettavuudessa. Palvelujen on oltava lähellä asiakasta. Lähipalvelut on tämän keskustelun keskustelussa avainsana. Milloin palvelu on lähipalvelu? Silloinko, kun ihminen asettuu palvelujen lähelle vai silloin kun palvelut tulevat ihmisen luokse? Mikä on riittävän lähellä, ja mikä on liian kaukana? Toisaalta laissa todetaan, että palvelujen

keskittäminen voi olla perusteltua palvelujen laadun tai turvallisuuden kannalta.

Tämä kysymys lähipalveluista on vahvasti myös eettinen ja ihmisoikeudellinen. Ihmisellä on oikeus asumiseen valitsemassaan paikassa, ja samalla ihmisellä on oikeus tarvittavaan hoivaan ja huolenpitoon. Tedren ja Pulkkinen (2010) mukaan ikäihminen voi joutua tylyn valinnan eteen: kummasta oikeudesta hän on valmis luopumaan?

” Saako ikäihminen valita vain silloin, kun hän valitsee järjestelmän näkökulmasta oikein? Entä jos ikäihmisen valinnat ovat yhteiskunnan palvelujärjestelmän näkökulmasta vinoja, outoja tai vääriä, mutta hänen omasta mielestään oikeita?

Yhdenvertaisuus on hyvinvointivaltion luovuttamaton arvo, eikä palvelujen saanti saa edellyttää kodin jättämistä. Nykyisessä hallitusohjelmassakin (Hallitusohjelma 2011) painotetaan julkisten palvelujen merkitystä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden takaajana. Samoin korostetaan harvan asutuksen ja pitkien etäisyyksien huomioimista sosiaali- ja terveyspalvelujen uudistamisessa.

Kohti uusia paikallisia ratkaisuja

Ikäihmisten kotona asumista tukeviksi palveluiksi on perinteisesti mielletty sosiaali- ja terveyspalvelut. Arjen tarpeet ovat kuitenkin moninaisia, ja ne liittyvät kaikkiin elämänalueisiin. Kaupan palveluilla sekä joukkoliikenteen palvelujen kattavuudella ja joustavuudella on ratkaiseva merkitys. Apteekki- ja lääkärireitit ovat tärkeitä, mutta kulttuuripalvelutkin kuuluvat kaikille. Verkkoyhteydet ovat tärkeitä sekä sosiaalisten merkitysten että asioinnin ja osallistumi-

sen näkökulmista. Asiointimahdollisuuksien lisäksi kysymys on myös osallistumismahdollisuuksista ja osallisuudesta yhteisöön ja yhteiskuntaan.

Kotona asumisen tavoitteiden tai toisaalta myös lupausten lunastaminen edellyttää uudenlaisia palveluratkaisuja, joilla ylitetään välimatkojen ja syrjäisen sijainnin tuottamat palvelurailot. Kotiin tuotavien palvelujen tulee ulottua kaikkialle. Uusia tapoja liikutella palveluja ja jalkauttaa työntekijöitä löytyy varmasti. Kilometrien laskemisen sijaan on tarpeen kysyä, minkälaisessa maisemassa ikäihminen on kotonaan. Etäpalveluiden kehittämiseen meillä on teknologiaa, tarvitaan sen hyödyntämisen osaamista. Tätä on useissa hankkeissa kehitettykin, mutta toistaiseksi uusia ratkaisuja on otettu valitettavan vähän käyttöön arkityössä.

Voisimmeko löytää uusia tapoja yhdistää eri toimijoiden tahtoa, osaamista ja voimavaroja silloin, kun kukaan ei pärjää yksin? Julkiset kotiin tuotavat palvelut, yksityiset hoivayritykset ja paikalliset yhdistykset voisivat yhdessä mahdollistaa turvallisen elämän myös syrjäiseuduilla. Pitkien välimatkojen alueilla tarvitaan lisää monitoimijuutta, uusia kumppanuuksia. Kun sekä kunnallisen palvelun käyttäjät että yritysten asiakkaat ja yhdistysten toimijat ovat jollakin kunnan kolkalla hyvin vähälukuinen joukko, kaikilla näillä tahoilla on haasteita oman toimintansa näkökulmasta: Kunnallinen kotihoito käyttää suuren osan ajastaan kylille ajamiseen, yritysten palvelujen kysyntä on pientä ja yhdistykset kaipaavat lisää aktiivitoimijoita. Uudet innovatiiviset ratkaisut syntyvät paikallisesti. Samalla ne tukevat alueen taloutta ja työllisyyttä.

Kehittämällä uusia palveluratkaisuja on mahdollista palauttaa ikäihmisten luottamus siihen, että palvelut järjestetään lähellä, eikä niiden perässä tarvitse muuttaa.

KIRJALLISUUS

Hallitusohjelma 2011. Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelma 22.6.2011. <http://valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf/fi.pdf>. 10.6.2014.

Jämsén, A. & Kukkonen, T. 2013. Koti syrjässä, mutta palvelut lähelle. Maaseudun Tulevaisuus 10.6.2013.

Jämsén, A. & Kukkonen, T. 2014. Mitä miettii mummo maalla. Harvaan asutun maaseudun ikäihmisen palveluhaaste. Korvesta ja valtateiltä -verkkolehti 1/2014.

Tedre, S. & Pulkkinen, A. 2010. Vanhuksen paikka maaseudulla. Vanhustyönjohtajien käsityksiä. Maaseudun Uusi Aika 1/2010.

IKÄIHMISTEN ASIOINTIMATKAT JA MAASEUDUN JOUKKOLIIKENTEEEN KEHITTÄMINEN

Ilkka Lehtola

Maaseutu on erilaisten ihmisten asuinpaikka. Palvelujen hyvä saavutettavuus ja liikkumismahdollisuudet vaikuttavat mahdollisuuksiin asua itsenäisesti. Maaseutu ei ole kuitenkaan kaikkialla samanlaista. Vuonna 2013 julkaistun uuden alueluokituksen (Helminen ym. 2013) mukaan heikoimmat elinolot ovat harvaan asutulla maaseudulla. Sille on ominaista negatiivisen kehityksen kierre: asutusrakenne harvenee, väestö vähenee ja ikääntyä, tulotaso on alhainen ja työttömyys korkea. Harvaan asuttu maaseutu kattaa yli puolet maan pinta-alasta, vaikka alueella asuu vain kuusi prosenttia suomalaisista, runsaat 300 000 asukasta. Harvaan asutun maaseudun asukkaat ovat usein yhteiskuntatieteilä ja -politiikalta unohtuva vähemmistö.

Laitinen ja Oinas (2012, 38–40) korostavat, että harvaan asuttujen alueiden asukkaat kokevat turvattomuutta ja ovat huolissaan monista arkipäiväiseen elämään liittyvistä asioista. Huolenaiheet kohdistuvat muun muassa infrastruktuuriin ja fyysiseen ympäristöön sekä avun ja tuen saamiseen. Turvattomuuden kokemus on kytkeytynyt yksilön elämänhallintaan: syrjässä asuminen, pitkät välimatkat, kotona selviytyminen, ystävien puuttuminen ja palvelujen saaminen edellyttävät liikkumista kotoa etäämmälle esimerkiksi henkilöautolla tai julkisilla kulkuvälineillä. Nämä tekijät vaikuttavat myös siihen, millaiseksi hyvinvointi ja elämänlaatu koetaan.

Maaseudulla yhteiskunnallisen toimintaympäristön muutokset ovat vaikuttaneet ikääntyneiden

asumismahdollisuuksiin, palveluihin, liikkumiseen ja sosiaalisten suhteiden ylläpitämiseen. Palveluverkoston harventuminen on johtanut siihen, että haja-asutusalueella yhä harvemmin voidaan puhua enää lähipalveluista. Myös julkisen liikenteen palvelutaso on viime vuosina huonontunut (Lehtola, Rehunen & Hiltunen 2012, 31). Valtio on pienentänyt liikennöitsijöille annettavaa tukea, mikä on johtanut julkisen liikenteen vuorojen lakkauttamisiin etenkin harvaan asutulla maaseudulla. Joillakin alueilla kunta- ja palvelukeskukset ovat maaseudun autottomien asukkaiden heikosti saavutettavissa, koska julkisen liikenteen vuoroja on vähän tai ne puuttuvat kokonaan.

Eräs harvaan asutun maaseudun keskeinen yhteiskuntapoliittinen kysymys on palvelujen ja joukkoliikenteen järjestäminen hajallaan asuvalle väestölle. Tämän artikkelin tavoitteena on avata yhtä näkökulmaa harvaan asutulla maaseudulla elävien ihmisten arkeen: miten maaseudun autottomat ja ikääntyneet ihmiset pääsevät asiointimatkoille kuntakeskukseen ja kuinka joukkoliikennettä kehittämällä voidaan tukea maaseudun ikäihmisten kotona asumista.

Ikääntyvä autoton vaarassa syrjäytyä

Ikääntyvä väestö on sosiaalipolitiikan keskeinen kohderyhmä. Kuntien vanhuspolitiikan ja palvelujärjestelmän retorisenä tavoitteena on ollut pitkään tukea ja edistää ikääntyneiden ihmisten toimintakykyä siten, että nämä voisivat asua kodissaan mahdollisimman pitkään. Kotipalvelu ja kotisairaanhoido ovat yleisimmät kotiin saatavat julkiset palvelut. Kotona asumista tukevat myös asuinympäristön esteettömyys, hyvät liikenneyhteydet ja kodin muutostyöt. Käytännössä kuntien vanhuspolitiikassa lähdetään kuitenkin siitä, että etäällä taajamista asuvien vanhusten tulisi muuttaa taajamaan, jossa ikääntyneille on tarjolla palveluja (Tedre & Pulkkinen 2010, 300).

Henkilöauto on usein ainoa kulkuväline niillä alueilla, joissa julkiset liikennepalvelut ovat vähäiset tai puuttuvat kokonaan. Monissa tutkimuksissa (esim. Davey 2007, 50; Hjorthol, Levin & Sirén 2010, 626; Tedre & Pulkkinen 2011, 302) on korostunut havainto, että keskeinen ihmisiä erottava tekijä on auton omistaminen. Jos oma auto puuttuu, maaseudun asukas on julkisten

liikenneyhteyksien, julkisesti tuettujen henkilökuljetusten (esim. Kelan korvaaman taksimatkan) ja sosiaalisten tukiverkoston varassa (Lehtola 2013, 24–29).

Maaseudun autottomat ovat usein nuorisoa, jolla ei ole vielä ajokorttia tai ikääntyviä, joilla ei ole enää ajokorttia, koska ovat joutuneet luopumaan autosta terveyden heikentymisen tai puolison kuoleman vuoksi. Osa ei ole koskaan edes omistanut autoa ja ajokorttia. Autoton ja syrjässä asuva voi syrjäytyä sosiaalisesta elämästä ja harrastustoiminnasta.

Ikäihmisille palvelujen hyvä saavutettavuus on tärkeää, koska mahdollisuudet itsenäiseen liikkumiseen heikkenevät ikääntymisen myötä. Joukkoliikenteen heiketessä ja yksityisautoilun lisääntyessä sosiaalinen verkosto on yhä enemmän maaseudun autottoman resurssi, ja verkosto määrittää siten myös liikkumismahdollisuuksia (Gray, Shaw & Farrington 2006, 93; Tedre & Pulkkinen 2011, 302–304). Mahdollisuuksiin liikkua vaikuttaa paljon se, ovatko maaseudulla asuvien sosiaaliset tukiverkostot vahvat vai heikot.

Muutokset sosiaalisissa verkostoissa ja joukkoliikenteen tarjonnassa asettavat eri elämäntilanteissa olevat ihmiset erilaiseen asemaan (Lehtola 2013, 23). Sosiaalisten tukiverkoston mahdollisuudet tukea autottomien liikkumistarpeita ovat harvaan asutuilla alueilla vähentyneet, sillä naapuriverkosto on harventunut väestökadon myötä. Yhdessä ääripäässä ovat ne henkilöt, joiden sosiaalinen tukiverkosto on tiivis ja vahva. Tällöin naapureilta ja muilta kyläläisiltä on mahdollista saada kyytiapua. Lisäksi mikäli julkiset liikennepalvelut ovat monipuoliset, ovat myös liikkumismahdollisuudet hyvät. Toisessa ääripäässä ovat ne henkilöt, joiden sosiaalinen tukiverkosto on heikko ja julkiset liikennepalvelut ovat vähäiset tai puuttuvat kokonaan.

Todellisuudessa useimmat maaseutuyhteisöt ja kotitaloudet ovat ääripäiden välimaastossa (Lehtola 2013, 23–29). Monet ikääntyneet autottomat tukeutuvat liikkumisessaan erilaisten liikkumismuotojen yhdistelmiin. Liikkumismuodot myös vaihtelevat sen mukaan, mihin matkat suuntautuvat ja mitkä ovat niiden syyt. Osa matkoista tehdään julkisilla liikennevälineillä tai julkisesti tuetuilla henkilökuljetuksilla, osa puolestaan naapureiden, sukulaisten ja ystävien antamalla kyydillä. Myös järjestöt ja seurakunnat järjestävät kuljetuksia omiin tilaisuuksiinsa.

Maaseudun joukkoliikenteelle kehitellään uusia muotoja

Maaseudun liikennepolitiikka ja liikkumiskysymykset ovat monitasoisia ilmiöitä ja kytkeytyvät tiiviisti yhteiskunnan muihin toimintoihin ja eri hallintoelinten toimialaan. Palvelujen saatavuusongelmaan on tarjottu ratkaisuksi muun muassa liikkuvia palveluja (Lehtola 2013, 99). Maaseudun kulta-ajalla 1950-luvulla risteili eri puolilla Suomea satoja myymäläautoja, mutta nykyisin niitä on enää muutamia kymmeniä. Kirjastoautokanta on niin ikään supistunut kuntien talousahdingon puristuksessa. Viime vuosina on kokeiltu monipalveluautoja, eräänlaisia kirjasto- ja myymäläautojen yhdistelmiä, joista on saanut rajoitetusti myös pankki- ja terveystalv palveluja.

Liikkuvat palvelut eivät ole ainoa ratkaisu palvelujen saatavuusongelmaan. Ne pikemminkin täydentävät kuin korvaavat kiinteitä palveluja, eivätkä poista tarvetta asioida kuntakeskuksissa ja muissa palvelukeskuksissa. Julkisten liikennepalvelujen merkitys maaseudulla kasvaa väestön ikääntyessä. Joukkoliikenteen aukkoja korvaavista palvelu- ja asiointikuljetuksista on kehitelty viime vuosikymmeninä useita erilaisia versioita (ks. Lehtola 2013, 43). Yksi uusimmista on liikenne- ja viestintäministeriön kärkihankkeeksi otettu kyytitakuu, jota on kokeiltu eri puolilla Suomea. Kyytitakuun tavoitteena on taata kaikkialla vähintään peruspalvelutasoiset julkiset liikenneyhteydet (LVM 2012, 27).

Yksi kyytitakuun pilottihankkeista toteutettiin Keski-Karjalassa (Rääkkylä, Tohmajärvi, Kitee ja Kesälahti) vuosina 2011–2012. Ennen kokeilua asiointimahdollisuudet haja-asutusalueelta kuntakeskuksissa vaihtelivat eri puolilla Keski-Karjalaa (Lehtola 2013, 44–45). Suurelta osin asiointimatkat oli toteutettu kutsuohjattuna liikenteenä, ja osa joukkoliikenteestä oli kunnan ostamaa vuoroliikennettä. Keski-Karjalassa oli myös laajoja alueita, joissa ei järjestetty julkista liikennettä lainkaan. Monilla vakiovuorojen reiteillä matkustajamäärät olivat supistuneet niin pieniksi, ettei joukkoliikenteen järjestäminen ollut enää liiketaloudellisesti kannattavaa.

Asiointi- ja palveluliikenne oli organisoitava uudelleen siten, että se palvelisi entistä paremmin haja-asutusalueella asuvien asiointitarpeita ja tukisi ikäihmisten kotona asumista. Tavoitteena oli myös hillitä

joukkoliikenteen ja sosiaalitoimen kuljetuskustannusten nousua. Keski-Karjalassa kyytitakuukokeilulla tarkoitettiin kutsuohjattua joukkoliikennettä, jonka avulla oli mahdollista tehdä asiointimatka oman kunnan keskukseen yleensä kaksi kertaa viikossa (Lehtola 2013, 48). Kuljetus oli tarkoitettu kaikille väestöryhmille, mutta sen asiakkaat olivat enimmäkseen eläkeläisiä. Kaikki eivät kuitenkaan asuneet vakituisesti maaseudulla (emt., 84–90). Osa asiakkaista oli ulko-

” Liikkuvat palvelut eivät ole ainoa ratkaisu palvelujen saatavuusongelmaan. Ne pikemminkin täydentävät kuin korvaavat kiinteitä palveluja, eivätkä poista tarvetta asioida kuntakeskuksissa ja muissa palvelukeskuksissa.

paikkakuntalaisia mökkiasukkaita, osa taas maaseudulla pistäytyviä kuntakeskuksissa asuvia henkilöitä.

Kuljetusreitit olivat pitkälti samoja kuin ennen kokeilua ajatut kutsujoukkoliikenteen reitit, joita lisättiin ja muutettiin joiltakin osin. Reittien ja aikataulujen suunnittelussa otettiin huomioon aiempaa paremmin jatkoliikenneyhteydet, myymäläauton liikennöinti ja pankkien aukioloajat. Myös sosiaalihuoltolain mukaisten kuljetusasiakkaiden tarpeet otettiin huomioon. (Lehtola 2013, 47.)

Kuljetus oli järjestetty kotiovelta kuntakeskukseen ja takaisin kotiovelle. Kyydit oli tilattava etukäteen viimeistään edellisenä päivänä suoraan liikennöitsijältä. Asiakkaat maksoivat julkisen liikenteen mukaisen hinnan matkasta. Liikennöitsijät laskuttivat kuntia kuljetuksista, mutta vähensivät laskun summasta asiakkailta saadut kuljetusmaksut. Liikenne- ja viestintäministeriön ja ELY-keskuksen myöntämä avustus kattoi noin puolet kokeilun bruttokustannuksista. (Lehtola 2013, 53).

Kyytitakuu tukee ikäihmisten kotona asumista

Suomessa on paljon kokemusta erilaisista palvelukokeiluista. Niistä luoduista ja testatuista toimintamuodoista on usein saatu hyviä kokemuksia, mutta pilottivaiheen jälkeen niitä on otettu vähän pysyvään käyttöön. Keski-Karjalan kyytitakuukokeilu on näistä poikkeus, koska kokeilussa kehitettyä toimintamuotoa on jatkettu myös kokeilun jälkeen, tosin paikoin supistetussa muodossa.

Kokeiluhankkeelle oli asetettu viisi tavoitetta, jotka toteutuivat vaihtelevasti (Keski-Karjalan Kyytitakuuhanke 2011–2012; Lehtola 2013, 77–82). Keskeisenä tavoitteena (taulukko) oli pienentää sosiaalisektorin kustannuksia yhdistämällä sosiaalihuoltolain mukaisia kuljetuksia kyytitakuukuljetuksiin. Joitakin sosiaalihuoltolain mukaisten kuljetusten asiakkaita siirtyi kyytitakuukuljetusten piiriin, mutta siitä syntyneitä kustannussäästöjä ei kyetty kokeilussa arvioimaan.

Parhaiten kokeilu onnistui yhtenäisten käytäntöjen luomisessa kaikkiin kokeilualueen kuntiin. Kokeilu toteutettiin hyvässä yhteistyössä, saman sisältöisenä ja toimintatavoiltaan samankaltaisena kaikissa kokeilukunnissa. Kokeilu onnistui myös tukemaan ikäihmisten kotona asumista, joskin ei ollut yksiselitteistä tapaa mitata tämän tavoitteet toteutumista. Ilman asiointiliikennettä monet olisivat muuttaneet

asumaan kuntakeskukseen. Kyytitakuukokeilu paransi liikkumismahdollisuuksia haja-asutusalueelta kuntakeskuksiin, sillä asiointikuljetukset ulotettiin kaikille maaseutualueille, ennen kaikkea sinne, missä joukkoliikennettä ei ollut.

Maaseudulla kutsuohjattua joukkoliikennettä on vaikea saada itsekannattavaksi. Liikenteen järjestämisessä joudutaan ottamaan huomioon sekä rahoitusmahdollisuudet että liikennepalvelujen taso. Keski-Karjalan kyytitakuukokeilu osoitti, että minimitason joukkoliikenteen ylläpito edellyttää riittävä rahoitusta. Kun ulkopuolinen taloudellinen tuki kokeilulle päättyi vuoden 2012 lopussa, jouduttiin liikennevuoroja supistamaan yhteen viikkovuoroon kahdessa Keski-Karjalan kunnassa. Kokeilu osoitti, että kysyntäperusteinen kutsujoukkoliikenne sopii haja-asutusalueen joukkoliikenteen malliksi, mutta ilman valtion osallistumista kustannuksiin kyytitakuuta ei voida toteuttaa kaikkialla Suomessa.

Joukkoliikenteellä on sosiaalista merkitystä

Ikääntyneiden ihmisten mahdollisuutta asiointimatkoihin voidaan pitää yhtenä hyvinvoinnin osatekijänä (Davey 2007, 50; Hjorthol, Levin & Sirén 2010, 625). Mahdollisuus liikkumiseen tukee samalla mahdollisuuksia osallistua ja toimia erilaisilla hyvinvoinnin

Tavoitteet	Tavoitteiden toteutuminen
Pienentää sosiaalisektorin kustannuksia	Ei kyetty arvioimaan
Parantaa jatkoyhteyksiä	Ei saavutettu
Rahoituskriteerien selvittäminen kustannusjaon taustaksi	Saavutettiin
Luoda yhtenäiset käytännöt kaikkiin kuntiin	Saavutettiin
Tukea ikäihmisten kotona asumista	Saavutettiin

Taulukko: Keski-Karjalan kyytitakuukokeilun tuloksia

areenoilla, mikä myös edistää yhteisöllistä integroitu-
mista. Siksi maaseudun joukkoliikennettä ei voida tar-
kastella pelkästään asiointimatkojen kannalta, vaan
sen merkitystä on arvioitava myös sosiaalisen elämän
ja elämänmuotojen näkökulmasta.

Kyytitakuun kaltainen kutsuohjattu joukkoliiken-
ne tarjoaa asiointikuljetusten ohella myös mahdolli-
suuksia viettää aikaa oman asuinalueen ulkopuolella ja
luoda kontakteja kuntakeskukseen meneviin kulkijoi-
hin. Tätä voidaan kutsua uudelleen sosiaalistumiseksi
tai liikkuvan sosiaalisen yhteisön muodostumiseksi,
joka korvaa tai täydentää harventunutta tai jo koko-
naan kadonnutta naapurustoverkosta (Lehtola 2013,
98). Monet asiointiliikenteen asiakkaat ovat oppineet
vuosien mittaan tuntemaan toisensa. Matkan aikana
vaihdetaan kuulumisia, mikä voi jatkua myös kunta-
keskuksessa marketin tai terveyskeskuksen aulatilassa
paluukyytiä odotellessa (ks. Tedre & Pulkkinen 2011,
306). Asiointiliikenne yhdistää siten hajallaan asuvia
ihmisiä ja lieventää etäisyyksistä ja harvasta asutuk-
sesta johtuvaa eristyneisyyttä.

Toimiva joukkoliikenne tukee maaseudun pitä-
mistä asuttuna ja edistää myös monipaikkaista elä-
mänmuotoa. Taloudellinen vaurastuminen on paran-
tanut mahdollisuuksia hankkia useampia asuntoja ja
viettää aikaa eri paikoissa. Vapaa-ajan asukkaiden
lisäksi myös paikkakunnalla vakituisesti asuvien ar-
kielämä voi monipaikkaistua (Lehtola 2013, 99–100).
Arkielämää voidaan viettää kahdessa eri kohteessa,
maaseudulla ja kakkosasunnossa kuntakeskuksessa.
Taajama-asunto on ikääntyville tärkeä etenkin silloin,
kun terveydentilan heikentyminen edellyttää sään-
nöllisiä ja usein toistuvia käyntejä terveydenhuollon
yksiköissä. Kutsujoukkoliikenne sopii hyvin myös
kahden asunnon väliseen kulkemiseen. Kaikki kah-
den asunnon omistajat eivät ole autottomia, mutta
oman auton käyttö voi vähetä ja osittain korvautua
joukkoliikenteen käytöllä.

KIRJALLISUUS

- Davey, J.A. 2007. Older people and transport: coping
without a car. *Ageing & Society* 27 (1), 49–65.
- Gray, D., Shaw, J. & Farrington, J. 2006. Community
transport, social capital and social exclusion in rural
areas. *Area* 38 (1), 89–98.

Helminen, V., Nurmio, K., Rehunen, A., Ristimäki,
M., Oinonen, K., Tiitu, M., Kotavaara, O., Antikainen,
H. & Rusanen, J. 2013. Kaupungin-maaseudun
alueluokitus. Paikkatietomuotoisen alueluokituksen
muodostamisperusteet. [http://www.ymparisto.fi/
download/noname/%67B43BAC242-6890-4CE9-B17A-
C2167D17B674%7D/76113](http://www.ymparisto.fi/download/noname/%67B43BAC242-6890-4CE9-B17A-C2167D17B674%7D/76113). 22.4.2014.

Hjorthol, R.J., Levin, L. & Sirén, A. 2010. Mobility
in different generations of older persons. The
development of daily travel in different cohorts in
Denmark, Norway and Sweden. *Journal of Transport
Geography* 18 (5), 624–633.

Keski-Karjalan Kyytitakuu-hanke 2011–2012.
Henkilöliikenteen kehittäminen Keski-Karjalassa.
Loppuraportti. [http://webdynasty.pohjoiskarjala.
net/Dynasty/Tohmajarvi/kokous/2013737-11-1.PDF](http://webdynasty.pohjoiskarjala.net/Dynasty/Tohmajarvi/kokous/2013737-11-1.PDF).
22.4.2014.

Laitinen, T. & Oinas, P. 2012. Arjen turvaa kylissä
– Tutkimus vapaaehtoistoiminnan ehdoista ja
mahdollisuuksista sivukylissä. Lapin yliopiston
yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B, Tutkimusraportteja
ja selvityksiä 60. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Lehtola, I. 2013. Kotiovelta kuntakeskukseen.
Asiointiliikenteen kehittäminen kyytitakuukokeiluna
harvaan asutulla maaseudulla. Itä-Suomen yliopisto,
Alue- ja kuntatutkimuskeskus Spatia, Raportteja
5/2013. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto.

Lehtola, I., Rehunen, A. & Hiltunen, M.J. 2012.
Palveluasiointin toimintaympäristön muutos
maaseudulla. Teoksessa Rehunen, A., Rantanen,
M., Lehtola, I. & Hiltunen, M.J. (toim.) *Palvelujen
saavutettavuus muutoksessa – Maaseudun vakituisten
ja vapaa-ajan asukkaiden palveluympäristön
kehityssuunnat ja uudet mahdollisuudet*. Helsingin
yliopisto, Ruralia-instituutti, raportteja 88, 22–31.
Seinäjoki: Helsingin yliopisto.

LVM 2012. Liikenne ja viestintä 2016. Liikenne- ja
viestintäministeriön hallinnonalan toiminta- ja
taloussuunnitelma vuosille 2013–2016. Liikenne- ja
viestintäministeriön julkaisuja 2/2012. Helsinki:
Liikenne- ja viestintäministeriö.

Tedre, S. & Pulkkinen, A. 2010. Vanhuksen paikka
maaseudulla. Vanhustyön johtajien käsityksiä.
Maaseudun Uusi Aika 1/2010, 5–16.

Tedre, S. & Pulkkinen, A. 2011. Kulkeminen avaimena
ikäntyvien maalla asumisen mahdollisuuksiin.
Yhteiskuntapolitiikka 76 (3), 300–308.



UUSIA IKÄOSA AJIA

Tuula Kukkonen: Voimalassa uudistetaan ikäosaamista

Tuula Kukkonen: Ikäosaaminen koulutuksessa

Marjut Arola: Ikäosaamista eurooppalaisessa yhteistyössä



VOIMALASSA UUDISTETAAN IKÄOSAAMISTA

Tuula Kukkonen

Uusi oppimis- ja palveluympäristö

Voimala on Karelia-ammattikorkeakoulun Sosiaali- ja terveysalan keskuksen uusi oppimis- ja palveluympäristö, jonka yhtenä painopisteenä on ikäosaaminen. Voimalassa monipuolistetaan opiskelijoiden oppimismahdollisuuksia ja samalla uudistetaan työelämäyhteistyön käytäntöjä. Opiskelijat ovat olleet vahvasti Voimalan kehittäjinä. Heidän aikaansaannostaan on ympäristölle vakiintunut nimikin. Kehittämistyötä tehdään tiiviissä yhteistyössä työelämäkumppaneiden, ikäihmisten, opettajien, hankehenkilöstön ja muiden kumppaneiden kanssa.

Oppimis- ja palveluympäristöä ideoitaessa on pidetty tärkeänä pitkäjänteisten yhteistyörakenteiden aikaansaamista, kehittämisprosessien jatkuvuuden varmistamista sekä pedagogista kehittämistä.

Voimalassa tarjotaan opiskelijoille mahdollisuuksia toimia yhdessä ikäihmisten kanssa. He pääsevät laajentamaan ymmärrystään ikäosaamisesta toimiessaan moniammatillisissa tiimeissä yhdessä työelämäkumppaneiden kanssa. Kyse on opetuksen kehittämisestä, mutta samalla ikäosaamisen monitoimijaisesta yhteistyöstä.

Tavoitteena on, että työelämään siirtyessään Voimala-opiskelijoilla on eväänä omakohtaisia kokemuksia ikäihmisten palvelujen kehittämisestä, ymmärrystä ikääntymisen ilmiöistä ja vuorovaikutuksessa syntyneitä havaintoja ikäihmisten kokemusmaailmasta.

Alusta lähtien opiskelijat ovat toimineet moniammatillisessa kokoonpanossa, pääosin sosiaali- ja terveysalan eri koulutusohjelmien (fysioterapia,

hoitotyö, terveydenhoitotyö ja sosiaalia) opiskelijoiden kesken. Kiinnostavia monialaisuuden ituja on virinnyt yhteistyöstä muotoilun ja musiikin opiskelijoiden kanssa. Monialaisuutta tullaan vahvistamaan edelleen. Tavoitteena on tukea itseohjautuvan ja yhteisvastuullisen opiskelijayhteisön syntymistä Voimalaan. Opiskelijat tulevat Voimalan opiskelijayhteisöön tekemään harjoitteluja, opintojaksoihin sisältyviä oppimistehtäviä sekä opinnäytetöitä. Jatkuvuutta ja kehittämissuunnitelmien kumuloitumista varmistetaan yhteisellä verkko-oppimisympäristöllä, opiskelijayhteisön yhteisillä tapaamisilla sekä vertaisperehdytyksellä. Opiskelijoiden Voimalassa tekemät tuotokset siirtyvät suoraan seuraavien opiskelijoiden käyttöön, ja uudet Voimala-opiskelijat saavat tietoa aiempien opiskelijoiden kokemuksista. Toiminnan organisointiin ollaan kehittämässä vastuupolkuopiskelijamallia: Voimalaan voi tulla paitsi syventämään ja laajentamaan ikäosaamista, myös oppimaan johtamista, organisointia ja toiminnan kehittämistä.

Voimalan periaatteet

- » Innostus & Ihmettely & Innovatiivisuus
- » Kehittely & Kokeilu & Kokemus & Kumppanuus
- » Moniammatillisuus
- » Yhteisvastuullisuus
- » Luottamus
- » Pyrkimys jatkuvuuteen ja kestäviin kehittämissuunnitelmiin ja -kumppanuuksiin

Voimalan kehittämissuunnitelmat

Voimalan toimintaa on kehitetty ikäihmisten ja työelämäkumppaneiden ilmaisevien tarpeiden pohjalta. Kokeilutoiminta on jäsenetty kehittämissuunnitelmiin. Näiden keskeisiä periaatteita ovat olleet käyttäjälähtöisyys, pitkäjänteiset työelämäkumppanuudet, moniammatillisuus, prosessikehittäminen ja uusien pedagogisten ratkaisujen kehittäminen.

Toiminnan kokeilu- ja kehittämissuunnitelmissa 2013–2014 on käynnistetty muun muassa seuraavat kolme kehittämissuunnitelmaa:

- » Omaishoitajien hyvinvointia ja terveyttä tukeva toiminta (Omaiskunto)

» Joensuun kaupungin Siilaisen vuodeosaston kuntouttavaa työtä ja kotiutumisprosesseja tukeva toiminta, sekä

» Ikäihmisten vertaistoimijoiden hyvinvointia ja terveyttä tukeva toiminta.

Omaiskunto-pilotissa opiskelijat ovat kehittäneet omaishoitajien ryhmätoimintaa harjoitteluina ja oppimistehtävinä, ja kehittämissuunnitelmien käynnistäneet opiskelijat tekivät opinnäytetyönsä pilottiryhmän toteuttamisesta. Omaishoitajien ryhmätoiminnan aikana omaishoidettaville on tarjottu tukea kotiin: Opiskelijatyöparit ovat sijaistaneet omaishoitajaa. Lisäksi Joensuun kaupunki on tarjonnut omaishoi-

” Tavoitteena on, että työelämään siirtyessään Voimala-opiskelijoilla on eväänä omakohtaisia kokemuksia ikäihmisten palvelujen kehittämisestä, ymmärrystä ikääntymisen ilmiöistä ja vuorovaikutuksessa syntyneitä havaintoja ikäihmisten kokemusmaailmasta.

nettavien ryhmätoimintaa samanaikaisesti. Omaiskunto-toimintaa on kehitetty yhteistyössä Joensuun kaupungin omaishoidon tuen sekä Joensuunseudun omaishoitajat ja läheiset ry:n kanssa. Kaikkien tahojen sitoutuminen yhteiseen kehittämiseen on ollut tiivistä. Vaikuttaa siltä, että Voimalan opiskelijayhteisön kehittämällä omaishoitajien toiminnalla ja omaishoidettavien tukitoiminnalla on perusteltu paikka omaishoitoperheiden tukitoimintojen kokonaisuudessa.

Joensuun kaupungin Siilaisen terveyskeskuksen vuodeosaston kanssa käynnistetyn yhteistyön taustalla oli yhteinen näkemys ikäihmisten kuntoutumisen tukemisen merkityksellisyydestä. Kehittämispilotissa opiskelijat ovat toimineet moniammatillisissa tiimeissä sekä vuodeosaston kuntoutumista tukevan toiminnan parissa että kotiutumisen prosessin tukemisessa. Merkillepantavaa on ollut yhteistyön laaja-alaisuus: sairaanhoitaja-, terveydenhoitaja- ja fysioterapeuttipöytätyöryhmien lisäksi kehittämispilotissa on toiminut sosionomiopiskelijoita sekä musiikkipedagogiopiskelijoita. Sosionomiopiskelijoita ei vuodeosastolla aiemmin ole ollut. Tämä avaus on ollut onnistunut: kokonaisvaltainen potilaan tukeminen vahvistuu sosiaalialan osaamisen myötä. Vastaavasti musiikkipedagogiopiskelijat olivat uusia toimijoita vuodeosastolla. Heidän kiinnostuksensa yhteistyöhön liittyi musiikin hyvinvointi- ja terveysvaikutuksiin, ja toiminta onkin ollut perinteiseen musiikin esittämiseen verrattuna erittäin laaja-alaista. Nämä uudet avaukset on otettu Siilaisella avoimesti ja myönteisesti vastaan, ja moniammatillisen yhteisen oppimisen kokemuksia toivotaan lisää. Kehittämissyhteistyötä jatketaan saatujen kokemusten ja oppien suuntaamana.

Monet ikäihmiset toimivat vertaisohjaajina ikäihmisten ryhmissä. Pohjois-Karjalasta löytyy ikäihmisten vertaisliikuttajia, tietotekniikkatuutoreita ja monia muita usein eri järjestöjen parissa vertaistoimintaa vetäviä ikäihmisiä. Heidän toimintansa on merkityksellistä hyvinvoinnin ja terveyden – ja osaamisenkin – edistämiseksi. Vertaisohjaajat tarvitsevat tukea omassa roolissaan toimimiseen sekä oman hyvinvointinsa ja terveytensä huomioimiseen. Voimalan opiskelijat ovat järjestäneet erilaisissa moniammatillisissa kokoonpanoissa toimintapäiviä ja tapaamisia ikäihmisten vertaisohjaajille. Lisäksi on kehitetty kaikille vertaistoimijoille avoimen toiminnan toteutusmallia yhteistyössä työelämäkumppaneiden kanssa.

Omana kokonaisuutenaan on suunniteltu ja osin pilotoitu ammattikorkeakoulun tiloihin Tikkarinteelle rakentuvan hyvinvointikulman toimintaa. Hyvinvointikulma, Voimalan ”kotipesä” rakentuu Karelia-ammattikorkeakoulun Tikkarinteen kampukselle peruskorjauksen myötä, tilat ovat käytössä vuoden 2015 alusta alkaen. Hyvinvointikulma tarjoaa hyvinvointi-

ja terveystietoa, ohjausta ja toimintaa. Yksi keskeisistä teemoista on sähköisen asioinnin ja hyvinvointi- ja terveystiedon hankkimisen opastaminen. Musiikkipedagogiikan opinnäytetyönä hyvinvointikulmaan on tulossa musiikkipiste, jonka äänimaisemien suunnittelussa sovelletaan uusinta tietoa musiikin hyvinvointi- ja terveysvaikutuksista.

Hyvinvointikulmaan kytkeytyy myös opiskelijoiden ja ikäihmisten yhteistoiminta lähipalvelualueilla, palvelukeskuksissa ja korttelituvissa. Opiskelijat ovat toteuttaneet eri ympäristöissä teemapäiviä sekä järjestäneet ikäihmisille ryhmätoimintaa. Lisäksi Voimalan opiskelijat ovat kehittäneet yhteisiä toimintoja mm. toisen asteen koulutuksen kanssa sekä muistisairaiden hyvinvoinnin ja terveyden tukemisen tiimoilta.

Voimala-julkaisu

Voimalan kehittämisprosessia dokumentoidaan ja arvioidaan jatkuvasti. Monitoimijainen kehittämistyö edellyttää moniäänistä keskustelua kokemuksista, opituista asioista ja prosessin suuntaamisesta. Voimalassa käynnistetystä ikäosaamisen uudistamistyöstä julkaistaan artikkelikokoelma Karelia-ammattikorkeakoulun julkaisusarjassa syksyllä 2014.

IKÄOSAAMINEN KOULUTUKSESSA

Tuula Kukkonen

Ikäosaamista vahvistettaessa on tärkeää kehittää koulutusta. Karelia-ammattikorkeakoulussa ikäosaamisen teemat ovat esillä erityisesti Sosiaali- ja terveysalan koulutuksessa. Ikäosaamiseen on mahdollista paneutua myös muilla ammattikorkeakoulun koulutusaloilla.

Kaikkien sosiaali- ja terveysalan (fysioterapia, hoitotyö, terveydenhoitotyö ja sosiaaliala) tutkintoihin sisältyy ikäosaamisen opintojaksoja. Ikääntymisen kysymykset ovat esillä myös muiden opintojaksojen yhteydessä. Opiskelijat voivat valita ikäosaamisen kysymyksiä oppimistehtäviensä ja harjoittelujensa teemoiksi.

Lisäksi opiskelijoilla on mahdollisuus syventyä ikäosaamiseen sekä kesäopinnoissa että täydentävissä opinnoissa. Yhteistyössä Savonia-ammattikorkeakoulun kanssa Karelian opiskelijoille tarjotaan 15 opintopisteen laajuinen kokonaisuus ikäosaamisen opintoja ISAT-kesäkoulussa. Jatkossa tarjotaan myös

15 opintopisteen laajuisia ikäosaamisen täydentäviä opintoja. Näissä opinnoissa eri koulutusalojen opiskelijoille tarjotaan mahdollisuus syventyä ikäosaamisen kysymyksiin monialaisessa opiskelijayhteisössä.

Ikäosaaminen näkyy myös opinnäytetöiden aiheissa. Sosiaali- ja terveysalan koulutusohjelmien yhteinen ikäosaamisen moniammatillinen opinnäytetyöryhmä on toiminut Sosiaali- ja terveysalan keskuksessa jo kaksi vuotta: Ryhmässä jalostetaan kehittämissideoita opinnäytetöiksi. Samalla kehitetään moniammatillisen kehittämissyhteistyön ja -vuorovaikutuksen taitoja.

Valtakunnallisestikin ainutlaatuinen avaus on Ikäosaamisen YAMK-koulutus, joka käynnistyy ensimmäisen kerran syksyllä 2015. Tämä ylempään ammattikorkeakoulututkintoon tähtäävä koulutus on merkittävä panostus ikäosaamisen kehittämiseen sekä alueellisesti että kansallisesti. Suunnittelussa huomioidaan myös mahdollinen kansainvälinen kysyntä.

IKÄOSAAMISTA EUROOPPALAISESSA YHTEISTYÖSSÄ

Marjut Arola

Tässä artikkelissa tarkastellaan ikäosaamisen kehittämistä eurooppalaisessa yhteistyössä. Aluksi kuvataan väestön ikääntymisen ja väestörakenteen muutoksen Euroopalle tuomia haasteita ja sitä, millaisin toimenpitein niihin pyritään Euroopan Unionin tasolla vastaamaan. Ikäosaamisen kehittämistyötä tarkastellaan kolmen kansainvälisen hanke-esimerkin kautta. Lopuksi pohditaan, miltä ikäosaamisen kehittäminen näiden hankekokemusten pohjalta näyttää.

Ikääntyminen on Euroopan yhteinen haaste

Väestön ikääntyminen ja väestörakenteen muutos vaikuttavat Euroopan tulevaisuuteen monin eri tavoin. Euroopan komission Alueet 2020 -raportissa (2008, 8-9) todetaan demograafisen muutoksen olevan yksi suurimmista eurooppalaisista tulevaisuuden haasteista. Ikääntyneiden määrä kasvaa kaikissa Euroopan Unionin jäsenvaltioissa. Ennusteiden mukaan seuraavan viidenkymmenen vuoden kuluessa yli 65-vuotiaiden osuus kasvaa nykyisestä 17 prosentista yli 30 prosenttiin. Samanaikaisesti yli 80-vuotiaiden osuus lisääntyy nykyisestä viidestä prosentista 12 prosenttiin.

Väestökehitys kuitenkin vaihtelee Euroopan eri alueilla merkittävästi. Ikääntyminen, alhainen syntyyvyys ja muuttoliike laskevat jo ennestään harvaan asuttujen alueiden väestömääriä. Tämä puolestaan heikentää näiden alueiden elinvoimaisuutta, työllisyyttä ja mahdollisuuksia tuottaa riittävästi palveluita. Työpaikkojen tarjonnan vähenemisellä ja osaavan työvoiman puutteella on merkittäviä alue-taloudellisia vaikutuksia. Näyttääkin siltä, että väestörakenteen muutos jakaa Euroopan alueita kahtia. Kehittyvien ja vauraiden kasvukeskusten vetovoima vahvistuu, samalla kun väestölliset muutokset kasaantuvat Euroopan reuna-alueille ja erityisesti syrjäisille maaseutualueille.

Väestön ikääntyminen ja väestörakenteen muutos on koko Euroopan yhteinen haaste ja se ollut myös Euroopan Unionin asialistalla jo pidemmän aikaa. EU:n strategisia toimenpiteitä ja rahoitusta kohdistetaan erityisesti demografisen muutoksen aiheuttamiin sosiaalisiin, taloudellisiin sekä terveydenhuoltoon ja koulutusta koskeviin kysymyksiin. Tulevaisuuden haasteisiin pyritään vastaamaan esimerkiksi uudistamalla palvelurakenteita, parantamalla sosiaali- ja terveysmenojen tuloksellisuutta, vahvistamalla rahoitusmarkkinoiden toimivuutta sekä kehittämällä korkeakoulutuksen sisältöjä ja tehokkuutta. Näillä toimenpiteillä pyritään varmistamaan se, että väestörakenteen muutos toteutuu hallitusti ja taloudellisesti kestäväällä tavalla. (DART-hankkeen loppuraportti 2012, 10–13.)

Palveluiden kehittämisen lisäksi on tärkeää tukea ikääntyneiden kansalaisten yhteiskunnallista osallisuutta. Vuonna 2012 Euroopassa vietettiin Aktiivisen ikääntymisen ja sukupolvien välisen solidaarisuuden teemavuotta, jonka tavoitteena oli nostaa esiin vanhimpien ikäpolvien roolia yhteiskunnassa sekä lisätä tietoutta aktiivisen ikääntymisen tärkeydestä. Teemavuoden aikana huomiota kiinnitettiin erityisesti ikääntyvien toimintakyvyn ja -edellytysten vahvistamiseen, ikääntyvien työntekijöiden asemaan työmarkkinoilla sekä yhteiskunnallisen osallisuuden ja elinikäisen oppimisen edellytysten parantamiseen. (Age Platform Europe et al. 2011.) Aktiivisen ikääntymisen ja ikääntyvän väestön aseman vahvistamiseksi

tarvitaan yhteiskunnan kaikilla osa-alueilla jatkossakin uusia toimintatapoja, uudenlaista osaamista, kansainvälistä verkostoitumista sekä hyvien ja toimivien toimintatapojen vaihtoa.

Kansainvälistä koulutuksen kehittämisyhteistyötä

Korkeakouluilla on merkittävä rooli ikääntymiseen liittyvän osaamisen ja palveluiden kehittämisessä sekä kansainvälisen yhteistyön rakentamisessa. Ikäosaaminen on nostettu myös yhdeksi Karelia-ammattikorkeakoulun opetuksen ja TKI-toiminnan strategiseksi painopisteeksi. Karelia-ammattikorkeakoulu on ollut aktiivisesti mukana ikäosaamisen kansallisessa ja kansainvälisessä kehittämistyössä. Kansainvälisissä hankkeissa ja yhteistyöverkostoissa on kehitetty esimerkiksi vanhustyön koulutuksen sisältöjä ja laatua sekä uudenlaisia palveluja ikääntyville ja harvaan asutuille alueille. Parhailaan Karelia-ammattikorkeakoulun Sosiaali- ja terveysalan keskus on mukana kolmessa EU-rahoitteisessa ikäosaamista kehittävässä hankkeessa.

Pro Acte – Positive and Resource Oriented Approaches in Care Towards Elderly – koulutushankkeessa (2012–2014) puolestaan avataan uudenlaisia näkymiä resurssi- ja voimavara-ohjaukseen vanhustyöhön. Tavoitteena on koulutuksen avulla muuttaa sosiaali- ja terveysalan tulevien ammattilaisten asenteita vanhustyötä kohtaan. Hankkeessa kehitetään vanhustyön koulutuksen sisältöjä sekä uudenlaisia moniammatillisia ja osallistavia työmenetelmiä. Kansainvälisen yhteistyön ja verkostoitumisen kautta jaetaan vanhustyön koulutuksen ja käytännön työelämän hyviä toimintamalleja. Kolmelle Erasmus-ohjelmasta rahoitetulle intensiivikurssille osallistuu sosiaali- ja terveysalan opiskelijoita ja opettajia seitsemästä eurooppalaisesta korkeakoulusta.

ELLAN – European Later Life Active Network – verkostohanke kokoaa 27 korkeakoulua 26:sta Euroopan maasta. Monialaisen hankkeen tavoitteena on edistää vanhustyön vetovoimaisuutta ja myönteistä asennoitumista ikääntymiseen koulutuksen kehittämisen kautta. Vuosien 2013–2016 aikana toteutettavassa hankkeessa tutkitaan laajasti Euroopan alueen vanhusten, vanhustyössä työskentelevien ammattilaisten ja alan opiskelijoiden asenteita, kokemuksia ja vaadittavaa osaamista. Tieteellisten tutkimusten pohjalta tuotetaan tietoa vanhustyön opetuksen hyvistä käytännöistä ja laaditaan ikäosaamisen yhteinen eurooppalainen viitekehys, jota voidaan hyödyntää laajasti sosiaali- ja terveysalan korkeakoulujen opetussuunnitelmatyössä ja vanhustyössä toimivien ammattilaisten osaamisen kehittämisessä. Laaja yhteistyöverkosto ja opetussuunnitelmien yhdenmukaistaminen tukevat jatkossa sosiaali- ja terveysalan opiskelija- ja opettajavaihtoa sekä työvoiman liikkuvuutta.



Karelian ENPI CBC-ohjelmasta rahoitetussa Social Services on Both Sides of the Border – hankkeessa (2013–2014) kehitetään uudenlaisia yhteisöllisyyteen ja sosiaaliseen tukeen perustuvia palvelu- ja yhteistyömalleja sekä niihin liittyvää osaamista väljästi asutuilla alueilla Suomen ja Venäjän Karjalassa. Hankkeessa tuotetaan tietoa toimivista malleista sekä kehitetään uudenlaisia liikkuvia ja matalan kynnyksen palveluita ikäihmisille, lapsiperheille ja maahanmuuttajille. Hanke yhdistää koulutusorganisaatioita sekä julkisen, kolmannen sektorin ja diakoniatyön toimijoita rajan molemmin puolin. Sosiaalialan koulutusta kehitetään analyoimalla opetussuunnitelmia, järjestämällä yhteistä koulutusta sekä toteuttamalla opiskelija- ja opettajavaihtoja. Tavoitteena on myös rakentaa pidempiaikaista koulutusyhteistyötä sosiaalialan ja ikäosaamisen teemoista.

Edellä kuvatut kansainväliset kehittämishankkeet ja -verkostot pyrkivät omalta osaltaan vastaamaan väestön ikääntymisen mukanaan tuomiin osaamisen haasteisiin. Näissä hankkeissa ikäosaamista kehitetään yksilötyön, yhteistyön ja rakenteellisen työn tasolla. Sosiaali- ja terveysalan asiakastyöhön tuotetaan uusia moniammatillisia toimintatapoja ja työmenetelmiä. Yhteistyön tasolla vahvistetaan ikäihmisten, alan opiskelijoiden, ammattilaisten ja koulutusorganisaatioiden välistä yhteistyötä sekä tiedon ja osaamisen vaihtoa. Rakenteellisen työn tasolla puolestaan tavoitteena on vaikuttaa yleiseen asenneilmapiiriin, parantaa ikäihmisten asemaa ja tuottaa tietoa ikäihmiä syrjäyttävistä yhteiskunnallisista mekanismeista. Kansainvälisessä hanketyössä ikäosaaminen asemoituu luontevasti näille kaikille tasoille.

Opit ikäosaamisen koulutuksen kehittämiseen

Eurooppalaisesta kehittämissyhteistyöstä saadut kokemukset osoittavat, että väestön ikääntymiseen liittyvät kysymykset ovat hyvin samanlaisia kaikkialla Euroopassa ja ikäosaamista kehitetään jo laajasti. Ikäosaamisen merkitys kasvaa ja uudenlaista osaamista tarvitaan kaikilla yhteiskunnan osa-alueilla. Sosiaali- ja terveysalalla ikäosaaminen on yksi keskeisistä ydinosaamisen alueista. Perinteisen vanhustyön lisäksi ikääntymiseen liittyvää osaamista tarvitaan yhä enemmän myös työikäisten terveyttä, hyvinvointia ja kuntoutumista tukevissa palveluissa. Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelurakenteiden ja palveluiden sisällöllinen uudistaminen kysyntää ja tarpeita vastaavaksi on yksi keskeisistä kysymyksistä. Koulutuksen ja osaamisen kehittämiseksi tähän tarvitaan kansainvälistä verkostoitumista ja osaamisen vaihtoa. Yhtä tärkeää on kuitenkin tunnistaa myös paikallisuudesta ja alueiden erilaisuudesta nousevan osaamisen tarve.

Sosiaali- ja terveysalan koulutukseen tarvitaan yhteisiä eurooppalaisia ikäosaamisen sisältöjä. Tähän tavoitteeseen päästään lisäämällä kansainvälistä opetussuunnitelmayhteistyötä. Yhtenäistämällä koulutuksen sisältöjä ja alalla vaadittavia kompetenssikuvaus- ja tuotetaan korkeatasoista ja kansainvälisesti vertailukelpoista osaamista. Yhdenmukaisella koulutuksella parannetaan myös ikääntyneiden hoidon ja palveluiden laatua. Vanhustyön koulutusta tulee kehittää tämän ajan tarpeita vastaavaksi. Esimerkiksi maahanmuuton ja ihmisten liikkuvuuden lisääntyminen tuovat vanhustyöhön uudenlaisia monikulttuurisia osaamistarpeita.

Ikääntymiseen liittyvää kansainvälistä tutkimusyhteistyötä tulee tiivistää. Eurooppa 2020 -strategian (Euroopan komissio 2010) ja ikääntymisen tutkimuksen eurooppalaisia painopisteitä määrittelevän tietokartan (FUTUREAGE 2011) mukaan tutkittua tietoa tarvitaan erityisesti moniammatillisista käytännöistä, käyttäjälähtöisistä palveluista, sukupolvien välisistä suhteista, tiedon ja osaamisen vaihdosta sekä vanhustyön uusista teknologisista innovaatioista.

Vanhustyön palveluiden kysyntä kasvaa ja tulevaisuudessa merkittävä osa sosiaali- ja terveysalan ammatillisista työskentelee niiden parissa. Työvoimatarpeiden turvaamiseksi alalle tarvitaan lisää opiskelijoita. Koulutuksen vetovoima on kuitenkin suhteellisen alhainen kaikkialla Euroopassa. Opiskelijarekrytoinnin kannalta keskeistä onkin se, miten vanhustyötä ja alan koulutusta kehitetään entistä houkuttelevammaksi. Alalle tarvitaan uudenlaista positiivista ja voimavara-lähtöistä ajattelua, jossa painopiste on ikäihmisten toimintakyvyn ja osallisuuden tukemisessa. Koulutuksessa tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että perinteisen hoiva- ja hoitotyön osaamisen rinnalla vahvistetaan kuntouttavaa ja elämänhallintaa edistävää asiakastyön osaamista.

Positiivinen ja voimavara-lähtöinen ajattelu avaa mahdollisuuden yhdistää erilaista ikäosaamista. Ammatillisen osaamisen yhteydessä on tärkeää antaa tilaa ikäihmisten omalle asiantuntijuudelle. Nostamalla ikäihmisten osaamista keskeisempään rooliin

sosiaali- ja terveysalan koulutuksessa ja palveluiden kehittämisessä kavennetaan professionaalisen tiedon ja käyttäjälähtöisen tiedon välistä kuilua (Hyttinen & Varis 2012, 9). Sukupolvien välistä vuorovaikutusta ja tiedonvaihtoa voidaan lisätä kutsumalla kokemusasiantuntijoita, asiantuntija-asiakkaita ja/tai ikäihmisten muodostamia asiakasraateja systemaattisemmin mukaan alan koulutukseen.

Pitkällä tähtäimellä tärkeimmäksi kysymykseksi nousee kuitenkin se, pystytäänkö ikäihmisiin kohdistuvia yhteiskunnallisia asenteita muuttamaan myönteisemmiksi. Eli nähdäänkö ikäihmiset yhteiskunnan kulueränä, taloudellisen taakkana ja säästökohteena. Vai ehkä potentiaalisena resurssina ja voimavarana, joiden kokemusta ja osaamista voidaan hyödyntää monin eri tavoin. Asennemuutos on tärkeää, ja sosiaali- ja terveysalan koulutuksessa se käynnistyy vahvistamalla aktiivisen ikääntymisen ja laaja-alaisen ikäosaamisen sisältöjä opetussuunnitelmissa.

KIRJALLISUUS

Age-Platform Europe in partnership with the Committee of the regions and the European Commission 2011. How to promote Active Ageing in Europe. EU support to local and regional actors. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=6480&type=2&furtherPubs=no>. 28.4.2014.

Commission of the European Communities. Regions 2020 – An Assessment of Future Challenges for EU Regions. Commission Staff Working Document.

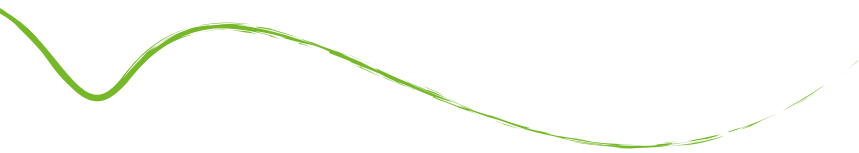
DART (Declining, Ageing and Regional Transformation) -hankkeen loppuraportti 2012. Väestön väheneminen, ikääntyminen ja alueelliset muutokset. Pohjois-Karjalan maakuntaliitto ja Kainuun maakunta – kuntayhtymä.

Euroopan komissio 2010. Eurooppa 2020 – Älykkään, kestävä ja osallistavan kasvun strategia. KOM (2010).

FUTURAGE 2011. A Road Map for European Ageing Research 2011. www.futurage.gropu.shef.uk. 3.5.2014.

Hyttinen, P. & Varis, M. 2012. Perspectives on Ageing. Summary of the World Café Discussions. North Karelia University of Applied Sciences.





Ikäosaaminen on ikääntymiseen ja sen yhteiskunnallisiin, yhteisöllisiin ja yksilöllisiin vaikutuksiin liittyvää osaamista.

Ikäosaaminen koskettaa koko yhteiskuntaa, ja sitä tarvitaan kaikkialla, missä ollaan tekemisissä ihmisten ja heidän moninaisten elämän olojensa kanssa.

Tässä julkaisussa ikäosaamisen ikkunoita avataan eri suuntiin.

Näköalojen moninaisuus kertoo ikäosaamisen laaja-alaisuudesta.

Julkaisun pääteemat ovat

- » Ikä, ikääntyminen ja ikäosaaminen
- » Työelämän ikäosaaminen
- » Ikäosaava yritys
- » Näkökulmia gerontologiseen kuntoutukseen
- » Ikäihminen syrjässä
- » Uusia ikäosaajia

Julkaisun kirjoittajat ovat pohjoiskarjalaisia eri alojen osaajia, kuntien työntekijöitä, kouluttajia, tutkijoita ja kehittäjiä. Heitä kaikkia ikäosaaminen kiinnostaa ja innostaa.

