

**Riitta Sauni**

LT, työterveyshuollon ja työlääketiiden professori  
Tampereen yliopisto

**Tiia Reho**

LT, työterveyshuollon erikoislääkäri, työterveyshuollon kliininen opettaja  
Pihlajalinna, Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma, Tampereen yliopisto

**Jukka Uitti**

LT, työterveyshuollon ja työlääketiiden professori (emeritus)  
Tampereen yliopisto

**KIRJALLISUUTTA**

- 1 Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestöennuste (verkojulkaisu). IS-SN=1798-5137. 2019. Helsinki: Tilastokeskus (siteerattu 14.8.2021). [http://www.stat.fi/til/vaenn/2019/vaenn\\_2019\\_2019-09-30\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/vaenn/2019/vaenn_2019_2019-09-30_tie_001_fi.html)
- 2 Arnkil R, Hietikko M, Mattila K, Nieminen J, Rissanen P, Spangar T. Kansallisen ikäohjelman arviointi. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2002:2.
- 3 Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus (verkojulkaisu). IS-SN=1798-7830. Kesäkuu 2021. Helsinki: Tilastokeskus (siteerattu 14.8.2021). [http://www.stat.fi/til/tyti/2021/06/tyti\\_2021\\_06\\_2021-07-27\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2021/06/tyti_2021_06_2021-07-27_tie_001_fi.html)
- 4 Kerätär R, Taanila A, Jokelainen J, Soukainen J, Ala-Mursula L. Work disabilities and unmet needs for health care and rehabilitation among jobseekers: a community-level investigation using multidimensional work ability assessments. *Scand J Primary Health Care* 2016;34:343–51.
- 5 Osatyökykyisten työllisyyden edistäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:6.
- 6 Pitkää työuraa! Ikääntymisen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Helsinki: Työterveyslaitos & Sosiaali- ja terveysministeriö, 2006. (Siteerattu 14.8.2021). <http://julkaisut.valtionneuvos-to.fi/handle/10024/72340>.



VERTAISARVIOITU  
KOLLEGIALT GRANSKAD  
PEER-REVIEWED  
[www.tsv.fi/tunnus](http://www.tsv.fi/tunnus)

# Ikääntyneiden työntekijöiden työkyvyn haasteet

- Toiminta- ja työkyky heikkenee ikääntyessä, mutta työstä suoriutuminen ei heikkene samassa suhteessa.
- Koetun työkyvyn heikentyminen voi liittyä myös työhön, osaamiseen tai asenteisiin.
- Työn sisältöön, työssä kehittymiseen, työyhteisön kannustavuuteen ja työn sisäiseen motivaatioon liittyvät tekijät ovat yhteydessä haluun jatkaa työssä.
- Työkykyä tukee arvostava esimiestyö. Se ilmenee ammattitaidon arvostamisena ja mahdollisuutena muokata työnkuvia yksilöllisesti.
- Työterveyshuollon ja työpaikan yhteiset tukitoimet ovat tärkeitä.

**ELÄKEIKÄISTEN OSUUS** väestöstä kasvaa tunnustavasti samaan aikaan kun työikäinen väestö vähenee (1). Huoltosuhteen heikkenemisestä johtuva paine pidentää työuria on tunnustettu jo 2000-luvun alussa (2). Koska ikääntyvien työpanosta ei ole vara menettää, heitä on aktiivisesti tuettava jatkamaan työuraa vähintään eläkeikään asti. Ennenaikainen eläköityminen tai muu työelämästä poistuminen on kuitenkin yhä yleistä: 55–64-vuotiaista enää noin 67 % on mukana työelämässä (3).

Tässä katsauksessa keskitytään 55–64-vuotiaiden työkyvyn haasteisiin ja erityispiirteisiin, jotka on hyvä muistaa työkykyä tuettaessa. Ikääntyneet ovat heterogeeninen ryhmä. Koska työssä olevien ja työelämän ulkopuolella olevien työkykyongelmat ja niihin yhteydessä olevat tekijät ovat erilaisia (4), rajoitumme työsäkäyviin ikääntyneisiin henkilöihin.

## Työkyky

Työkyvyllä tarkoitetaan tässä pääasiassa henkilön kokonaisvaltaisen terveydentilan, toimintakyvyn ja voimavarojen suhdetta työn vaatimuksiin ja olosuhteisiin (5). Työkyvyn perustana on terveys ja toimintakyky, mutta työkyky rakentuu myös osaamisesta, arvoista, asenteista ja motivaatiosta. Lisäksi siihen vaikuttavat johtaminen, työyhteisö ja työolot. Yksilö on vastuussa omista voimavaroistaan, työnantaja ja esimiehet työstä ja työoloista (6).

Osaaminen on keskeinen osa työhyvinvointia, ja se tukee työkykyä. Vahva osaaminen edis-

tää sekä työn hallinnan tunnetta että työssä jaksamista (7).

## Mitä ikääntyneiden työkyvystä tiedetään?

Fyysinen toimintakyky laskee iän myötä noin prosentin vuodessa. Fyysinen työ ei paranna eikä ylläpidä fyysistä toimintakykyä ikääntyvillä työntekijöillä (8). Samalla kun fyysinen toimintakyky heikentyy, myös rasituksesta palautumiseen tarvittava elpymisaika pidentyy. Tämä voi aiheuttaa ikääntyneille työkyvyn ongelmia etenkin ruumiillisesti kuormittavissa töissä (9). Heikko tai keskinkertainen työkyky ennustaa työnteon lopettamista (10).

Toisaalta ikääntyminen tuo tullessaan positiivisia piirteitä, jotka vahvistavat selviytymistä työelämässä (taulukko 1). Iän mukanaan tuomat heikennykset kognitiivisissa ominaisuuksissa, kuten tiedonkäsittelyprosessien tai psyykomotoriikan hidastuminen, voidaan kompensoida työkokemuksella ja ennakoimalla tulevia tilanteita (6).

Työolobarometrin mukaan vuonna 2019 nuorimmasta ikäryhmästä suurin osa (93 %) piti fyysistä työkykyään erittäin tai melko hyvänä. Ikääntyneillä työntekijöillä vastaava osuus oli 74 %. Myös henkisen työkyvyn koetaan heikentyvän iän myötä, mutta heikentyminen ei ole yhtä jyrkkää kuin fyysisessä työkyvyssä. Vähiten poissaoloja oli ikääntyneillä työntekijöillä, mutta iän myötä sairauspoissaolot pidentyivät (11).

- 7 Gould R, Ilmarinen J, Järvisalo J, Koskinen S, toim. Työkyvyn ulottuvuudet, Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Helsinki: ETK, Kela, KTL, TTL, 2006.
- 8 Savinainen M. Physical capacity and workload among ageing workers. Tampere University press 2004.
- 9 Ilmarinen J. Ikääntyvän työvoiman työkyvyn ylläpitäminen. Teoksessa: Heikkinen E, Rantanen T, toim. Gerontologia. Helsinki: Duodecim 2003;395-407.
- 10 Camerino D, Conway PM, van der Heijden BIJM ym. Age-dependent relationships between work ability, thinking of quitting the job, and actual leaving among Italian nurses: A longitudinal study. *Int J Nursing Studies* 2008;45:1645-59.
- 11 Työolobarometri 2019. Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020. (Siteerattu 14.8.2021) <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162527>.
- 12 Järvikoski A, Tossavainen A, Rissanen H. Työkyvyn aleneminen ilman sairautta? Keskustelualoite varhaiskuntoutuksen käynnistämisperusteista. *Kuntoutus* 1991;3:31-40.
- 13 Järvikoski A. Vajaaakuntouudesta elämänhallintaan? Kuntoutussäätiön tutkimuksia 1994:46, Helsinki.
- 14 Kivimäki M, Forma P, Wikstrom J ym. Sickness absence as a risk marker of future disability pension: the 10-town study. *J Epidemiol Community Health* 2004;58:710-11.
- 15 Perhoniemi R, Blomgren J, Laaksonen M. Mitä sairauspäivärahan enimmäisajan täytyttyä? Toimeentulon lähteet kahden vuoden seurannassa. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 2021;58:16-30.
- 16 Bohlinger S, van Loo J. Lifelong learning for ageing workers to sustain employability and develop personality. Teoksessa: *Working and ageing. Emerging theories and empirical perspectives*. Cedefop, Luxembourg: Publications Office of the European Union 2010.
- 17 Verissimo J, Verhaeghen P, Goldman N, Weinstein M, Ullman MT. Evidence that ageing yields improvements as well as declines across attention and executive functions. *Nature human behaviour*, 2021. <https://doi.org/10.1038/s41562-021-01169-7>
- 18 Johnson RW, Mermin GBT, Resseger M. Job demands and work ability at older ages. *J Aging Soc Policy*. 2011;23:101-18.

## TAULUKKO 1.

### Ikääntymisen positiivisia vaikutuksia työelämässä (6)

Strateginen ajattelu
Terävä-älyisyys
Harkitsevaisuus
Viisaus
Kyky pohdiskella
Kyky perustella
Elämänhallinta
Kokonaisvaltainen hahmottaminen
Kielenkäytön hallinta
Hyvä oppimismotivaatio
Sitoutuminen työhön
Osallisuus työnantajaa kohtaan
Vähemmän poissaoloja
Työkokemus

### Mikä heikentää ikääntyvien työkykyä?

Terveys 2000 -tutkimuksen mukaan työikäisten oma arvio työkyvystään oli erittäin vahvasti yhteydessä koettuun terveyteen. Terveystään huonona pitävillä työkyvyn rajoittuneisuus oli peräti 15–20 kertaa niin yleistä kuin niillä, joiden terveys oli hyvä (7).

Aiemmissä tutkimuksissa on todettu, että sairaus ja työkykyongelmat eivät aina liity toisiinsa. Terveillä työntekijöillä, joilla oli työkykyongelmia, korostui työn hallinnan menetys. Sairailla työntekijöillä, joilla oli työkykyongelmia, korostui enemmän työn fyysinen rasittavuus (12). Esimerkiksi sosiaalisilla tekijöillä voi olla suuri vaikutus työkyvyn heikkenemiseen. Sairauden oireet sen sijaan vaikuttavat siihen vasta myöhemmin (13).

Ikääntyneillä sairauspäivärahaa kausia aiheuttavat erityisesti tuki- ja liikuntaelimestön sairaudet. Jo melko lyhyetkin sairauspoissaolot ennustavat työkyvyttömyyseläkettä, ja sairauspäiväraha kaudella enimmäisajan (300 päivää) olleista vain harva palaa ansiotyöhön (14). Ikääntyvien tukeminen takaisin työhön jo varhain sairauspoissaolokauden aikana vähentäisi riskiä siirtyä työkyvyttömyyseläkkeelle (15).

### Työstä suoriutuminen

Ikääntymisen ja työstä suoriutumisen välillä on osoitettu sekä positiivisia että negatiivisia yhteyksiä (16,17). Ikääntymisellä on tutkimusten mukaan vaikutuksia erilaisiin kognitiivisiin toimintoihin, esimerkiksi useiden asioiden pitämiseen työmuistissa. Myös tiedon prosessointi voi hidastua (18). Kuitenkin vain noin 1 % yksilöllisistä eroista suoriutumisessa tie-

tointensiivisessä työssä voitiin yhdistää ikään. Tämäkin johtui osin siitä, että standarditesteillä on vaikea mitata moniulotteista yksilöllistä suoriutumista (16).

On myös tutkimuksia, joissa heikentynyt työkyky on yhteydessä heikentyneeseen työstä suoriutumiseen, mutta työkyvyllä ja työn hallinnalla on merkittävä yhteisvaikutus (19). Parantamalla oman työn hallintaa ja mahdollisuuksia vaikuttaa esimerkiksi työtahtiin tai muihin työjärjestelyihin voidaan parantaa työsuoritusta.

### Työterveyshuollon vaikutusmahdollisuudet

Työkykyä tukevat työterveyshuollon palvelut ovat tärkeitä keinoja tukea ikääntyneiden työkykyä. Lääkärilehdessä on hiljattain julkaistu kattava artikkeli työterveyshuollon keinoista työkyvyn tukemisessa (20).

Kun tukitoimien kohteena ovat ikääntyneet työntekijät, käytettävissä ovat periaatteessa samat toimenpiteet kuin nuorempiakin tuettaessa. Yli 55-vuotiaiden pitkäkestoiseen uudelleen koulutukseen ryhdytään harvemmin. Sen sijaan voidaan hyödyntää ammatillisen kuntoutuksen kevyempiä keinoja, kuten työkokeilua tai työhönvalmennusta omaan tai uuteen työhön. Käytännönläheinen työhönvalmennus sopii ikääntyvälle työntekijälle, joka ei voi jatkaa omassa työssään, mutta ei lähdä enää opiskelemaan uutta ammattia.

Työterveysneuvottelu on usein hyvä lähtökohta toimenpiteille, koska siinä työterveyshuollon ammattilaiset voivat samalla keskustella esimiesten kanssa ikäjohtamiseen liittyvistä kysymyksistä (21). Työn muokkauksesta sovi- taan usein työkykyneuvottelussa. Työtä voidaan muokata esimerkiksi sopeuttamalla työaika tai tehtäviä työntekijän työkyvyn mukaisiksi.

### Työkykyhaasteissa voi ohjata työterveyshuoltoon

Pienet yritykset eivät joudu työkyvyttömyyseläkkeistä samanlaiseen taloudelliseen vastuuseen kuin suuret yritykset. Niinpä ne saattavat olla vähemmän kiinnostuneita järjestämään ikääntyneille työkyvyn tukitoimia. Yrityksen omavastuusuuden työntekijän työkyvyttömyyseläkemaksusta, eli ns. maksuluokkamaksun, määrittää yrityksen koko.

Pienimmät yritykset (palkkasumma alle 2 miljoonaa euroa vuodessa) eivät ole maksuluokkamallin piirissä lainkaan. Suurempien yritysten työeläkevakuutuskustannuksiin sen sijaan vaikuttavat mm. yrityksen työntekijöiden ikärakenne ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden kokonaismäärä yrityksessä tietys-

## TAULUKKO 2.

### Tutkimuksia interventioista työkyvyn tukemiseksi ja eläkkeelle siirtymisen lykkäämiseksi

Systemaattinen kirjallisuuskatsaus (26).

Tutkimus ja maa	Interventio	Seuranta	Päätemuuttuja	Tulokset
Strijk (2013) Hollanti (35)	Fyysinen ja psyykinen ohjelma, joka sisälsi aerobisia harjoituksia, joogaa, elämäntapaohjausta terveellisistä elämäntavoista	1 v	Tuottavuus (itsearvioitu tuottavuus neljän viime viikon ajalta, WHO-HPQ)	Ei merkittävää vaikutusta
de Boer (2004) Hollanti (36)	Työterveyshuollon konsultaatiot ja arviot, ml. työn muokaus-suunnitelma, esimiehen konsultaatio ja tarvittaessa jatkolähteteet spesialistin tai yleislääkärin tutkimuksiin	2 v	1. Eläkkeelle jääminen ennen virallista eläkeikää 2. Työkyky (itsearvioitu työkykyindeksi)	1. Verrokiryhmässä enemmän eläköitymistä 2. 6 kk:n kuluttua interventoryhmässä parempi työkyky, 2 vuoden kuluttua ei eroa
Goine (2004) Ruotsi (37)	Taloudellinen tuki, pääasiassa kuntoutusohjelmille (75 %), teknologisisille uudistuksille ja fyysisen työympäristön parannuksille (25 %)	10 v	Eläkkeelle jääminen ennen virallista eläkeikää (rekisteritutkimus)	Tilastollisesti merkitsevä vaikutus eläköitymisen vähenemiseen seurannan jälkipuoliskon aikana
de Boer (2007) Hollanti (38)	Neuvonta- ja koulutusohjelma: arviointihaastattelu, työmarkkinakyvykkyyden arviointi, kursseja, neuvontaa ja ohjausta työpaikalla	26 kk	Työkyky (itsearvioitu työkykyindeksi)	Ei tilastollisesti merkitseviä muutoksia tai eroja ryhmien välillä

sä ajassa (22). Yhteiskunnan näkökulmasta on kuitenkin perusteltua, että kaikilla työpaikoilla tuetaan työkykyä yhdessä työterveyshuollon kanssa ja pyritään ehkäisemään ennen aikainen eläköityminen.

Pienet organisaatiot valitsevat usein suppean työterveyshuoltosopimuksen, joka voi rajoittua pelkästään lakisääteisiin tehtäviin. Vaikka työterveyshuollon palvelusopimukset vaihtelevat laajuudeltaan eri työnantajilla, työkyvyn tukitoimet kuuluvat kaikkiin sopimuksiin: ne ovat osa lakisääteistä ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa. Muusta terveydenhuollosta voi siten aina ohjata työssä käyvän henkilön häneen omaan työterveyshuoltoonsa, kun tarvitaan työkyvyn tukea, hoidon ja kuntoutuksen koordinoitua tai yhteyttä työpaikalle.

### Työkyky- ja ikäjohtaminen

Suomessa on 20 viime vuoden aikana tehty monenlaisia toimenpiteitä työurien pidentämiseksi. Kaksi eläkeuudistusta, useat työelämätyöryhmien mietinnöt ja säädösmuutokset ovat luoneet kannustimia jatkaa työelämässä ja vähentäneet polkuja sieltä pois. Työkykyjohtamisesta on tullut tärkeä osa henkilöstöjohtamista. Se koostuu niistä johtamisen toimenpiteistä, joilla edistetään henkilöstön työhyvinvointia ennakoivasti ja tuetaan työkykyä sen heiketessä.

Työmarkkinajärjestöt laativat jo vuonna 2013 Työkaari-mallin ja oppaan ikäohjelman laatimiseen työpaikoille (23). Ikäohjelman tavoitteena on edistää työyhteisötaitoja, erilaisuuden hyväksymistä ja eri ikävaiheisiin liittyvien kuormitustekijöiden hallitsemista tarvittavien tukitoimien ja joustoin. Työntekijän kanssa tulee käydä työhöön liittyvä kehityskeskustelu viimeistään, kun hän on täyttänyt 58–60 vuotta.

Tutkimukset osoittavat, että arvostavan esimiestyön merkitys korostuu tuettaessa yli 50-vuotiaiden työssä jatkamista. Tällainen esimiestyö ilmenee ammattitaidon arvostamisena ja mahdollisuutena muokata työnkuvia yksilöllisesti (24). Ikääntyneet kokevat työn muokkauksen sitä hyödyllisemmäksi, mitä enemmän he kokevat lähiesimiehen arvostavan työntekijöiden terveyttä (25).

### Mikä edistää tai estää jatkamista eläkeikään asti?

Tutkimusnäyttö eri toimenpiteiden vaikuttavuudesta ikääntyneiden työkyvyn tukemisessa ja työurien pidentämisessä on toistaiseksi varsin vaatimatonta (26,27). Systemaattinen katsaus (taulukko 2) päätyi toteamaan, että tiukan tieteellisin kriteerein näyttö on melko rajallis-

## TAULUKKO 3.

### Tekijöitä, jotka lisäävät tai vähentävät halua jatkaa työssä yli 63-vuotiaana (31)

Mikä lisää halukkuutta jatkaa työssä?	
Oma työ, työorientaatio ja terveys	Työyhteisötekijät
Pitää työtään tärkeänä ja merkittävänä	Hyvät kehittymismahdollisuudet
Työn mielenkiintoisuus	Saa tietoja muutoksista jo suunnitteluvaiheessa
Pitää tärkeänä työssä kehittymistä	Tietoja välitetään avoimesti
Aikaansaamisen ja hyödyllisyyden tunne	Eri ikäisten kykyjä käytetään tasapuolisesti
Uusien asioiden oppiminen	Vanhempien työkokemusta arvostetaan
Tyytyväisyys työhön	On mukana suunnittelemassa töitä
Tyytyväisyys kehittymismahdollisuuksiin	Näkee työnsä tuloksellisenä ja hyödyllisenä
Tyytyväisyys ammattitaidon arvostukseen	Tuntee olevansa työyhteisön arvostettu jäsen
Tyytyväisyys työtehtävien sisältöön	Innostava esimies
Voi toteuttaa itseään	Kannustava ilmapiiri
Mikä vähentää halukkuutta jatkaa työssä?	
Haittaava kiire	Työtahti on kiristynyt
Epättydyttävät työajat	Ikääntyvien työssä pysymistä ei edistetä
Huonot työolot	Ei saa tukea esimiehiltä
Työn ruumiillinen raskaus	Ei koskaan saa kiitosta työstään
Työn henkinen raskaus	Ei kiireen vuoksi ehti kouluttautua
Ei voi pitää riittävästi taukoja	Esimiehet lupaavat johdolle ja asiakkaille liikaa
Ei voi vaikuttaa työtahtiin	Johto pyrkii säästöihin välittämättä työntekijöistä
Oma terveys on huono	Esimies kohtelee ikääntyneitä epätasa-arvoisesti
Niskakivut, univaikeudet, väsymys	

- 19 van den Berg TI, Robroek SJ, Plat JF, Koopmanschap MA, Burdorf A. The importance of job control for workers with decreased work ability to remain productive at work. *Int Arch Occup Environ Health* 2011;84:705–12.
- 20 Liira J. Miten työterveyshuolto arvioi ja tukee työkykyä. 2020. *Suom Lääkäril* 2020;75:1439–40.
- 21 Reho T, Atkins S, Talola N ym. Työterveysneuvottelu työssä jatkamisen tukena – kuvaileva tutkimus. *Suom Lääkäril* 2018;73:1948–53.
- 22 Kyyrä T, Paukkeri T. Työkyvyttömyyseläkkeiden maksuluokkamallin kannustinvaikutukset. Eläketurvakeskuksen raportteja 07/2015.
- 23 Andersson B, Haggrén K, Haring K ym. Työkaarimallilla kohti pidempiä työuria – opas ikäohjelman laatimiseen, 2013.
- 24 Heikkilä-Tammi K, Nuutinen S, Bordi L, Manka M. Eri-ikäisten työssä jatkamista ja työhyvinvointia tukevat esimiestyön käytännöt. *Hallinnon Tutkimus* 2015;34:143–61.
- 25 Dettmann M, Hasselhorn HM. Helpfulness of workplace accommodations in maintaining health and work ability in older employees with poor health in Germany. *J Occup Environ Med* 2020;63(1):e1–6.
- 26 Cloostermans L, Bekkers MB, Uiters E, Proper KI. The effectiveness of interventions for ageing workers on (early) retirement, work ability and productivity: a systematic review. *Int Arch Occup Environ Health* 2015;88:521–32.
- 27 Poscia A, Moscato U, La Milia DI ym. Workplace health promotion for older workers: a systematic literature review. *BMC Health Serv Res* 2016;16(Suppl 5):329.
- 28 Oakman J, Neupane S, Proper KI, Kinsman N, Nygård C. Workplace interventions to improve work ability: A systematic review and meta-analysis of their effectiveness. *Scand J Work Environ Health* 2018;44:134–46.
- 29 Oksanen T, Virtanen M. Health and retirement: a complex relationship. *Eur J Ageing* 2012;9:221–5.
- 30 Sippli K, Schmalzried P, Rieger MA, Voelter-Mahlknecht S. Challenges arising for older workers from participating in a workplace intervention addressing work ability: a qualitative study from Germany. *Int Arch Occup Environ Health* 2021;94:919–33.
- 31 Lehto A-M, Sutela H. Ikääntyvien työpanos on vahvassa kasvussa. Tilastokeskus. Tieto ja trendit 2010:2.

ta, mutta meta-analyysin tulos osoittaa pienen positiivisen vaikutuksen (28).

Tällaisen näytön osoittaminen onkin aina haasteellista, koska työkyky on moniulotteista. Sekoittavia tekijöitä on eläkepolitiikasta lähtien monia, varsinkin jos ikääntyneiden työkykyä arvioidaan eläkkeelle jäämisen lykkäämisellä (29). Epävarmuuden ja kielteisten asenteiden välttämiseksi heidät olisi hyödyllistä ottaa mukaan suunnittelemaan työkykyä tukevia toimenpiteitä (30).

## *Ikääntyminen ei automaattisesti merkitse työkyvyn heikentymistä.*

Työn kuormitusta voidaan säädellä muuttamalla työn sisältöä ja vaatimuksia, työtapoja tai työaikaohjelmien joustolla ja lyhentämisellä. Tuore saksalainen tutkimus osoitti, että ikääntyneet kokivat työpaikalla tehtävistä työn muokkauksista hyödyllisimmäksi työajan muokkauksen. Myös työtehtävien muutokset koettiin silti varsin vaikuttaviksi (25).

Tilastokeskuksen Työolotutkimuksessa esitetään tekijöitä, jotka lisäävät tai vähentävät halua jatkaa työelämässä ikääntyneenä (taulukko 3). Työn sisältöön, työssä kehittymiseen, työyhteisön kannustavuuteen ja yleensä työn sisäiseen motivaatioon liittyvät tekijät ovat yhteydessä haluun jatkaa työssä. Pois työntäviä tekijöitä ovat mm. kiire, työn henkinen ja fyysinen raskaus, työaikaohjelmien joustamattomuus sekä oman terveyden ongelmat (31).

Ikääntyneiden työkykyä voidaan tukea edistämällä terveyttä ja toimintakykyä sekä paran-

tamalla osaamista ja työmotivaatiota. Yksi tärkeimmistä seikoista on kuitenkin työn positiivisten piirteiden lisääminen (32).

Työkykyyn vaikuttaa sekä senhetkinen tilanne että aiempi työura ja työkyky. Itsearviointi huono työkyky keski-ikässä ennustaa huonompaa toimintakykyä ja suurentunutta kuolleisuutta myöhemmin (33). Nuoruuden ja keski-ikäisen hyvä työkyky tukee työuran loppupuolen hyviä työvuosia ja eläkeiän elämänlaatua (34). Työkyvyn tukeminen työuran kaikissa vaiheissa on tärkeää työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyä, jolla on myönteisiä vaikutuksia yksilölle itselleen, työpaikalle ja yhteiskunnalle.

## **Lopuksi**

Eläkeikää lähestyvien työntekijöiden työkyvyn tukeminen edellyttää toimia sekä työpaikalla että terveydenhuollossa. Terveydenhuollon toimijoista vain työterveyshuollolla on mahdollisuus koordinoita näitä toimia ja keskustella suoraan työpaikan edustajien kanssa sekä yksilöllisistä että työpaikalla tarvittavista muutoksista. Siksi on tärkeää, että työkyvyn tukitoimia tarvitsevat työntekijät osataan ohjata muusta terveydenhuollosta työterveyshuoltoon oikeaan aikaan.

Työntekijän yksilölliset ominaisuudet tulee huomioida työterveyshuollossa ja muussa terveydenhuollossa. Ikääntyminen ei automaattisesti merkitse työkyvyn heikentymistä, vaikka iäkkäillä on enemmän työkyvyn rajoituksia kuin nuoremmilla. Koetun työkyvyn heikentyminen voi liittyä myös työhön, osaamiseen tai asenteisiin (34). Työkyvystä huolehtiminen jo aikaisemmassa elämänvaiheessa tukee työkykyä myös työuran loppupuolella ja toimintakykyä sen jälkeen. ●

32 Gould R. Työkyky eläkeiän kynnyksellä. *Kansanterveys* 2008; 9:6–8.

33 von Bonsdorff MB, Seitsamo J, Ilmarinen J ym. Work ability in midlife as a predictor of mortality and disability in later life: a 28-year prospective follow-up study. *CMAJ* 2011;183(4):E235–42.

34 Gould R, Polvinen A. Työkyky eri ammateissa, toimialoilla ja työnantajasektoreilla. Teoksessa: Gould R, Ilmarinen J, Järvisalo J, Koskinen S, toim. Työkyvyn ulottuvuudet – Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Helsinki: ETK, Kela, KTL, TTL 2006;255–90.

35 Strijk JE, Proper KI, van Mechelen W, van der Beek AJ. Effectiveness of a worksite lifestyle intervention on vitality, work engagement, productivity, and sick leave: results of a randomized controlled trial. *Scand J Work Environ Health* 2013;39:66–75.

36 de Boer AGEM, van Beek J-C, Durinck J ym. An occupational health intervention programme for workers at risk for early retirement: a randomised controlled trial. *Occup Environ Med* 2004;61:924–9.

37 Goine H, Knutsson A, Marklund S, Karlsson B. Sickness absence and early retirement at two workplaces – effects of organisational intervention in Sweden. *Soc Sci Med* 2004;58:99–108.

38 de Boer AGEM, Burdorf A, van Duivenbooden C, Frings-Dresen MHW. The effect of individual counselling and education on work ability and disability pension: a prospective intervention study in the construction industry. *Occup Environ Med* 2007;64:792–7.

## **SIDONNAISUUDET**

Riitta Sauni: Ei sidonnaisuuksia.

Tiia Reho: Työsuhde (Tampereen yliopisto, Pihlajalinnassa, Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma).

Jukka Uitti: Työsuhde (Tampereen yliopisto v. 2020 asti).