



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Pia Rothberg, Marja-Liisa Venho

YLI 55-VUOTIADEN SOSIAALI-JA TERVEYSALAN  
TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA TYÖHYVINVOIN-  
NISTA

Tutkimussuunnitelma

Keski-Uudenmaan hyvinvointialue

Hyvinvoinnin asiantuntija YAMK / Sosiaali- ja terveysala 2024

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	3
2	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYS .....	5
3	KIRJALLISUUSOSIO.....	6
	3.1 Työhyvinvointi .....	6
	3.2 Työkykyjohtaminen .....	7
4	TOTEUTUS.....	8
5	OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS.....	12
6	AIKATAULUSUUNNITELMA .....	14
	LÄHTEET .....	15
	LIITTEET .....	18

## 1 JOHDANTO

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, sen edistäminen on yhteistyötä. Työntekijä kokee työn mielekkääksi ja merkitykselliseksi sekä työ tukee elämäkokonaisuutta. Siitä koostuu työhyvinvointi. Työhyvinvointi näkyy työssä arjen sujumisena ja tavoitteiden toteutumisena. Työhyvinvointi antaa tukea työn arjessa, se tukee hyvää työntekijäkokemusta, auttaa alan veto- ja pitovoimaan. Työhyvinvointi koetaan aina yksilöllisesti, mutta sen yhteinen käsittely työpaikoilla on tärkeää. Työhyvinvoinnin kehittäminen työyhteisöissä on kannattavaa, myös hyvä johtaminen on keskeisessä asemassa määriteltäessä työhyvinvointia. (Työturvallisuuskeskus, n.d.)

Työhyvinvointi- ja työkykyjohtaminen koostuu johtamisen toimenpiteistä, joilla edistetään työntekijöiden työhyvinvointia ennalta ja tuetaan työkykyä sen heikentyessä. Työkykyjohtaminen on osa henkilöstövoimavarojen, palveluiden ja talouden muodostamaa kokonaisuutta. Työkykyjohtaminen sisältää toimenpiteitä työterveyden, työmotivaation ja työssä jaksamisen ylläpitämiseksi ja parantamiseksi. (Keva, 2024.)

Eläketurvakeskuksen (2023) mukaan tuki- ja liikuntaelinvaivat ovat lisääntyneet yli 55-vuotiailla ja ne ovat työkyvyttömyyseläkkeiden yleisin syy. Myös Kevan (2023, s. 22) tekemän tutkimuksen mukaan 45 % hyvinvointialueiden työntekijöistä kokee työnsä fyysisesti rasittavaksi. Väestö ikääntyy, uusia työntekijöitä alalle ei tule samaan tahtiin, kun työntekijöitä eläköityy. Työpaikan tietoa, jota tulisi hyödyntää perehdytyksessä, menee eläköityvien mukana. Työurien jatkamisen turvaamiseksi on aktiivisesti kehitettävä työhyvinvointia tukevia ratkaisuja, kuten ikäänntyvän työntekijän jaksamista tukevaa työaikajoustoa ja jatkuvaa osaamisen kehittämistä (Manka & Manka, 2023, s. 28).

Keski-Uudenmaan hyvinvointialueella eli Keusotessa työskentelee yli 4300 työntekijää, joista yli 55-vuotiaita on n. 1100 henkilöä. Keusotessa on käytössä työkyky-malli, jonka avulla pyritään vaikuttamaan positiivisesti jo varhaisessa vaiheessa henkilöstön työhyvinvointiin ja työkykyyn. Tavoitteena on ylläpitää henkilöstön työkykyä ja lisätä henkilöstön hyvinvointia samalla vähentäen myös hyvinvointialueen työntekijöiden vaihtuvuutta ja sairauspoissaoloja. (Keusote, 2024.)

Opinnäytetyönä tehtävän haastattelututkimuksen avulla on tarkoituksena tutkia, millaisia kokemuksia yli 55-vuotiailla hyvinvointialueen työntekijöillä on työhyvinvointiin ja työssä jatkamiseen vaikuttavista tukitoimista ja työkykyjohtamisesta. Lisäksi tutkimme mitä työntekijät odottavat työkykyjohtamiselta ja erilaisilta työkykyä tukevilta tukitoimista.

## **2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYS**

Tämän opinnäytetyönä tehtävän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millaisia kokemuksia yli 55-vuotiailla Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen työntekijöillä on työhyvinvointiin ja työssä jatkamiseen vaikuttavista tukitoimista ja työkykyjohtamisesta. Lisäksi tarkoituksena on saada tietoa siitä, mitä työntekijät odottavat työkykyjohtamiselta ja miten erilaiset toimet tukevat työhyvinvointia ja työurien jatkamista. Tavoitteena on tutkimustulosten avulla tuottaa kehitysehdotuksia Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen työkykymallin jatkokehittämiseksi.

Tutkimuskysymykset:

1. Mitkä tekijät lisäävät työhyvinvointia ja työssä jatkamista yli 55-vuotiaiden hyvinvointialueen työntekijöiden kokemana.
2. Millaisia kokemuksia työntekijöillä on työkykyjohtamisesta ja työssä jatkamisen tukitoimista?

## 3 KIRJALLISUUSOSIO

### 3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi koostuu työn mielekkyydestä, turvallisuudesta ja työntekijän omasta hyvinvoinnista. Hyvällä, motivoivalla johtamisella ja ilmapiirillä sekä esihenkilötyön ammattitaidolla voidaan lisätä työhyvinvointia. Työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen. Hyvinvoinnin lisääntyessä sairauspoissaolot voivat vähentyä sekä työhön sitoutuminen lisääntyä. Työhyvinvoinnista huolehtiminen kuuluu niin työnantajalle kuin työntekijällekkin. Työnantajan on huolehdittava työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä turvallisuuslain nojalla. Työhyvinvointi kuuluu yleisen huolehtimisvelvoitteen piiriin ja on näin osa työnantajan velvollisuuksia. (Sosiaali- ja terveysministeriö, n.d; Minilex, n.d.)

Yli 55-vuotiaiden osaajien vahvuus perustuu pitkään työkokemukseen ja asiantuntemukseen. Voi olla vaikea tunnistaa tällaista kokemusta osaamisesta, arviointi- ja ennakkointikyvyistä sekä sujuvista ongelmien ratkomista. Hiljainen tieto tulee yleensä näkyviin silloin kun jokin monimutkainen ja haastava tilanne tulee esiin. Työyhteisö pääsee oppimaan näistä tilanteista, kun töitä tehdään yhdessä. Pitkän uran tehneelle työntekijälle on usein tärkeää, että hänen kokemustaan arvostetaan työyhteisössä. Esihenkilön tehtävä on varmistaa, että asiantuntemus hyödynnetään työtehtäviä ja -rooleja muokkaamalla. Parhaimmillaan yli 55-vuotias voi olla mentorin roolissa, jossa hän voi saada uusia näkökulmia myös omaan työhönsä. Yli 55-vuotialla työntekijällä on etuna pitkä työkokemus, siitä huolimatta hänelle tulee antaa mahdollisuus kehittää osaamistaan ja hankkia uusia tietoja ja taitoja. (Työterveyslaitos, n.d.)

Työkuormitus voi olla fyysistä tai henkistä ja palautuminen yksilöllistä, iän myötä palautumiseen tarve lisääntyy. Palautumista voidaan tukea työaikasuunnittelulla. Se hyödyntää kaikki työntekijöitä, mutta tutkimukset osoittavat hyödyt jo yli 50-

vuotiaille. Lyhyemmät ja joustavammat työajat edistävät työssä palautumista. Pitkiin työuriin vaikuttaa mahdollisuudet työaikasuunnitteluun. Yksi haaste työurien pidentämiselle on yleistyvä hoitovastuu iäkkäistä omaisista etenkin yli 55-vuotiailla työntekijöillä. Läheisen auttaminen voi olla voimavara tai palauttamista heikentävä tekijä työntekijälle. Hoivaan käytettävä aika on pois erityisesti ikääntyville työntekijöille tärkeästä palautumisajasta. Usein iäkästä omaistaan hoitava työntekijä asuu eri paikkakunnalla, tämä voi aiheuttaa lisää kuormitusta, mikäli hoidon järjestäminen vaikeutuu ja etäisyydet ovat pitkiä. Työnantajan tulee varautua siihen, että työn ja hoivan yhdistäminen vaatii uudenlaisia joustoja. (Bergbom, Lantto, Leino-Arjas ja muut, 2020, s. 71-72; Työterveyslaitos, n.d.)

### **3.2 Työkykyjohtaminen**

Työkyky on monen tekijän summa kuten työhyvinvointikin ja sitä pitää johtaa. Työkykyjohtaminen edellyttää työnantajan, työntekijöiden ja työterveyshuollon yhteistyötä. On tärkeää, että henkilöstö tulee kuulluksi, vaikka kaikkia toiveita ei aina voitaisiinkaan toteuttaa. Työelämän laatu ja työhyvinvointi ei synny vain ongelmia poistamalla, vaan on syytä vahvistaa myös työn voimavara- ja vetovoimatekijöitä. Olennaista on selkeät johtamiskäytännöt ja esihenkilön tuki, palaute ja arvostus, työn mielekkyys ja palkitseminen, luottamus ja hyvä tiedonkulku sekä kannustava työyhteisö. Yrityksen tulee tehdä tulosta, joten on puhuttava myös taloudesta. Ajan ja rahan käyttäminen työkyvyn- ja työhyvinvoinnin johtamiseen on investointi, joka maksaa itsensä takaisin. Tehtyjä toimenpiteitä on seurattava ja arvioitava niiden tuloksellisuutta ja kustannustehokkuutta. (Elinkeinoelämän keskusliitto, s. 4–5.)

Ikäjohtamisen avulla pyritään selvittämään ne keinot, joilla hyödyntää juuri ikään-tyneen työkyky ja valikoida ne osaajat, joiden työpanosta vielä tarvitaan. Yrityksiä kannustetaan panostamaan ikääntyvien työkyvyn ylläpitämiseen. Työn sisällöllä ja työyhteisössä vaikuttavilla tekijöillä on merkitystä työssä jaksamiseen ja erityisesti

työelämän jatkamiseen. Työpaikoilla johtaminen on haasteen edessä, ikääntyminen ja muutokset ikääntyvien toimintakyvyssä aiheuttavat painetta kehittää johtamistyötä. (Halme 2011, s. 24.)

Bosma ja muiden (2021) tutkimuksen mukaan työpaikalla jaettu vastuu kaikille sidosryhmille sekä selvempi rooli työhön liittyvien ongelmien ehkäisyssä tukevat mahdollisuuksia työssä jaksamisessa ja helpottavat kestävästä työllisyyttä. Tutkimuksessa myös korostettiin ylemmän johdon sitoutumista työhyvinvointiin työntekijöiden pitovoimaksi.

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on tarpeellisilla toimenpiteillä huolehdittava työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työturvallisuuslaki päivittyi 1.6.2023. Lain tavoitteena oli selkeyttää työnantajan velvoitteita ja edistää erityisesti 55-vuotta täyttäneiden työssä jaksamista ja pidentää työuria. Lain muutokset koskevat kolmea pykälää 8§, 10§, 14§. Täsmennyksiä tuli yksilöllisiin työsuojelutoimenpiteisiin sekä työnantajan tarkkailuvelvoitteeseen. Myös työn vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa on huomioitava työntekijöiden ikääntyminen. Työpaikoilla on pohdittava mitä työntekijöiden ikääntyminen merkitsee edellä mainituille asioille. Lisäksi laissa on tarkennettu kuormitustekijät fyysisiin ja psykososiaalisiin tekijöihin. Työnantajan velvollisuus on antaa työntekijälle riittävä perehdytys ja opastus. Lisäksi on tarjottava riittävästi aikaa työntekijöille uusien digivälineiden opetteluun. (Työterveyslaitos, n.d.)

## **4 TOTEUTUS**

Tämä opinnäytetyö tehdään laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena, sillä tutkittava tieto on työntekijöiden omakohtaisia kokemuksia. Opinnäytetyön aineisto



kerätään ja analysoidaan käyttäen laadullisia tutkimusmenetelmiä. Laadullisen tutkimuksen käyttöalueiksi voidaan kuvata uusia tutkimusalueita, joista ei vielä tiedetä juuri mitään. Laadullinen tutkimus sopii myös olemassa olevaan tutkimusalueeseen, jos siihen halutaan saada uusia näkökulmia. Laadullisella tutkimuksella ei pyritä yleistettävyyteen vaan otos on harkinnanvarainen. Otokseen pyritään saamaan henkilöitä, jotka edustava tutkittavaa ilmiötä mahdollisimman hyvin ja monipuolisesti. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2018, s. 66–67.)

Tutkimuksen kohteena on Keski-uudenmaan hyvinvointialueen yli 55-vuotiaat työntekijät. Tarkoituksena on kerätä aineistoa ryhmähaastatteluiden avulla. Ryhmiä muodostetaan 6-7 kappaletta ja jokaisen on tavoitteena saada 3 haastateltavaa työntekijää. Haastattelut tehdään teams -sovelluksen kautta ja ne nauhoitetaan. Lupa nauhoitukseen kysytään haastateltavilta kirjallisesti ennen haastattelua. Haastatteluihin varataan aikaa 45–60 minuuttia. Haastateltavat rekrytoidaan HR-koordinaattoreiden ja esihenkilöiden kautta. Haastateltavia otetaan mukaan kulta-kin palvelualueelta 3-4 henkilöä ilmoittautumisjärjestyksessä. Esihenkilöt neljältä palvelualueelta lähettävät henkilöstölleen sähköpostilla haastattelukutsut ja laittavat liitteeksi saatekirjeen. (LIITE 1).

Opinnäytetyössä käytetään teemahaastattelumenetelmää ja kerätty aineisto käsitellään luottamuksellisesti. Haastatteluteemat ovat työhyvinvointi ja työkykyjohtaminen.

Analyysitapana käytetään induktiivista sisällönanalyysiä, joka soveltuu haastattelututkimuksena saadun aineiston analyysiin. Induktiivisessa sisällönanalyysissä tutkija aineiston pelkistämisen ja ryhmittelemisen avulla pyrkii abstrahoimaan eli käsitteellistämään ja kuvaamaan tutkimuksen kohteena olevan ilmiön. (Tuomi & Sarajarvi, 2018, s.122–127.)

Teemahaastattelua käyttäen tutkija on laatinut valmiit teemat tai keskustelun aihepiirit. Haastattelut eivät ole strukturoituja vaan kysymysten järjestys voi vaihtua tai muoto muuttua haastattelun edetessä. Tässä korostuvat ihmisten asioille antamat tulkinnat ja merkitykset. Haastattelut kannatta äänittää, sillä se vapauttaa haastattelijan havainnoimaan paremmin. Haastattelun jälkeen aineisto kirjoitetaan auki, jonka jälkeen se analysoidaan. Aineisto puretaan yleensä teema-alueittain. Analyysissa tarkastellaan aineistossa esiintyviä ilmiöitä tai asioita, jotka ovat useammille haastateltaville yhteisiä. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2018, s. 124–125; Ojansalo, Moilanen & Ritalahti, 2014 s. 107–110.)

### **Haastattelukysymykset ovat teemoittain seuraavat:**

#### **Työhyvinvointi**

Mitkä asiat työssäsi kuormittavat eniten?

Mitkä tekijät lisäävät työhyvinvointiasi?

Mitkä tekijät vähentävät työhyvinvointiasi?

Mitkä työhyvinvointiin vaikuttavat tukitoimet olet kokenut parhaimmiksi?

Mitä ehdotuksia sinulla on työhyvinvoinnin lisäämiseksi?

#### **Työkykyjohtaminen**

Millaista tukea olet saanut esihenkilöltäsi työhösi ja työssäjaksamiseesi?

Mitkä työhön liittyvät tekijät koet tärkeimmiksi työurasi jatkumisen kannalta?

Minkä tekijöiden koet lisäävän tai vähentävän työkykyäsi?

Mitä ymmärrät käsitteellä työkykyjohtaminen?

Mitä ehdotuksia sinulla on työkykyjohtamisen kehittämiseen?

## 5 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Opinnäytetyön tutkimuslupa haetaan Keski-Uudenmaan hyvinvointialueelta. Haastatteluun osallistuvien anonymiteetti turvataan opinnäytetyön kaikissa vaiheissa. Haastatteluihin osallistuminen on ehdottoman luottamuksellista. Haastatteluaineisto säilytetään Vaasan ammattikorkeakoulun onedrive-pilvipalvelussa, johon opinnäytetyön tekijöillä on omat tunnukset. Aineisto tallennetaan äänitiedostona Teams-kanavalle. Aineisto hävitetään pilvipalvelusta heti puhtaaksikirjoittamisen jälkeen tietoturvallisuutta noudattaen.

Missään opinnäytetyön vaiheessa ei tule esille kenenkään haastateltavan henkilökohtaista tietoa, eikä ketään voida tunnistaa. Opinnäytetyöhön haetaan tutkimuslupaa Keski-Uudenmaan hyvinvointialueelta. Tähän opinnäytetyöhön ei tarvitse hakea eettisen toimikunnan lupaa, koska tämä tutkimus ei ole lääketieteellinen tutkimushanke ja tutkittavat pysyvät anonymineina eikä tutkimus loukkaa ketään. Tutkittavat ovat myös täysi-ikäisiä ja tutkimuksessa ei tutkita henkilökohtaisia arkaluontoisia asioita.

Tieteellinen tutkimus voi olla eettisesti hyväksyttävää ja luotettavaa ja sen tulokset uskottavia vain, jos tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Tutkimukseen sovelletaan tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Tutkimuksessa toteutetaan tieteellisen tiedon luonteeseen kuuluvaa avoimuutta ja vastuullista tiedeviestintää tutkimuksen tuloksia julkaistaessa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, n.d.)

Tutkimukseen osallistumisen tulee perustua tietoiseen suostumukseen. Tutkittavan on tiedettävä täysin, mikä on tutkimuksen luonne. Tutkittavan on tiedettävä myös, että hän voi kieltäytyä ja keskeyttää tutkimukseen osallistumisen. Tutkijan on kuvattava tutkittavalle oma eettinen vastuunsa ja annettava rehellistä tietoa tutkimuksen mahdollisista haitoista ja eduista. Tutkittavan on myös oltava tietoinen

aineiston säilyttämisestä ja tulosten julkaisemisesta. Nämä tiedot löytyvät saatekirjeestä (LIITE 1). (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2018, s. 219.)

## **6 AIKATAULUSUUNNITELMA**

Opinnäytetyö aloitetaan syksyllä 2024 ja tutkimuslupa haetaan marraskuun alussa 2024. Haastattelukutsut lähetetään sähköpostilla HR-koordinaattoreille ja esihenkilöille, jotka lähettävät kutsut saatekirjeineen eteenpäin henkilöstölle joulukuussa 2024. Ryhmähaastattelut tehdään teamsin kautta tammi-helmikuussa 2025. Haastattelut litteroidaan tammi-helmikuussa 2025 ja aineisto analysoidaan maaliskuussa 2025. Opinnäytetyötä kirjoitetaan talvella ja keväällä 2025. Opinnäytetyö on valmis toukokuussa 2025.

## LÄHTEET

- Bergbom, B., Lantto, E., Leino-Arjas, P., Ruokolainen, M., Tarvainen, K. & Varje, P. (2020). Ikääntyvä ja monimuotoistuva työväestö. Teoksessa L. Kokkinen (toim.) Hyvinvointia työstä 2030- luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. (53–74). Helsinki: Työterveyslaitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20ty%c3%b6st%c3%a4%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bosma, A.R., Boot, C.R.L., Snippen, N.C., Schaafsma, F.G. & Anema, J.R. (2021). Supporting employees with chronic conditions to stay at work: perspectives of occupational health professionals and organizational representatives. BMC Public Health volume 21, Article number: 592. Noudettu 1.10.2024 osoitteesta <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-021-10633-y>
- Elinkeinoelämän keskusliitto. (2011). Johda työkykyä, pidennä työuria. EK:n työkykyjohtamisen malli. Noudettu 1.10.2024 osoitteesta <https://ek.fi/wp-content/uploads/Tyokykyjohtamisenmalli.pdf>
- Eläketurvakeskus. (2023). Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet nousseet uusien työkyvyttömyyseläkkeiden yleisimmäksi syyksi. Noudettu 6.10.2024 osoitteesta <https://www.etk.fi/ajankohtaista/tuki-ja-liikuntaelinten-sairaudet-nousseet-uusien-tyokyvyttomyyselakkeiden-yleisimmaksi-syyksi/>
- Halme, P. (2011). Iästä johtamiseen. Ikäjohtaminen ja eri-ikäisyys johtajuuden tutkimuskohteena. Jyväskylän yliopisto. Noudettu 1.10.2024 osoitteesta <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/36737/9789513944230.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. (2018). Tutkimus hoitotieteessä. Sanoma Pro Oy.
- Keusote. (2024). Työkykymalli. [Rajattu saatavuus].
- Keva. (2023). Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022. Noudettu 6.10.2024 osoitteesta [https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja\\_julkaisut/julkisen\\_alan\\_tyohyvinvointi\\_2022.pdf](https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja_julkaisut/julkisen_alan_tyohyvinvointi_2022.pdf)
- Keva. (2024). Mitä on työkykyjohtaminen? Noudettu 28.9.2024 osoitteesta <https://www.keva.fi/tyonantajalle/tyoelamapalvelut/johda-tyohyvinvointia/>
- Manka, M., & Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi* (3., uudistettu painos.). Alma 1 Talent.
- Minilex. (n.d.). Lakitietoa, työnantajan vastuu työhyvinvoinnista. Noudettu 1.10.2024 osoitteesta <https://www.minilex.fi/a/ty%C3%B6nantajan-vas-tuu-ty%C3%B6hyvinvoinnista>
- Ojansalo, K., Moilanen, T., & Ritalahti, J. (2014). *Kehittämistyön menetelmät: uudenlaista osaamista liiketoimintaan*. Sanoma Pro. Helsinki.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (n.d.). Työhyvinvointi. Noudettu 4.10.2024 osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Uudistettu laitos.). Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). (n.d.). Noudettu 4.10.2024 osoitteesta <https://tenk.fi/fi/eettinen-ennakkoarviointi>



Työterveyslaitos. (n.d). Vanhemmat työntekijät työyhteisössä. Noudettu 1.10.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/vanhemmat-tyontekijat-tyoyhteisossa>

Työturvallisuuskeskus. (n.d.) Työhyvinvointi. Noudettu 2.10.2024 osoitteesta <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyohyvinvointi/>

Työturvallisuuslaki 738/2002.

Työterveyslaitos. (n.d.) Työturvallisuuslaki uudistuu, mitä se tarkoittaa työpaikoille? Noudettu 2.10.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyoturvaluuslaki-uudistuu-mita-se-tarkoittaa-tyopaikoille>

## LIITTEET

### LIITE 1

Saatekirje / Marja-Liisa Venho ja Pia Rothberg

Arvoisa vastaanottaja,

Olemme ylemmän ammattikorkeakoulun Hyvinvoinnin asiantuntija -tutkintoa suorittavia opiskelijoita. Opiskelemme Vaasan ammattikorkeakoulussa ja teemme opinnäytetyötä Keski-Uudenmaan hyvinvointialueelle. Opinnäytetyössä selvitetään, minkälaisia kokemuksia yli 55-vuotiailla Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen työntekijöillä on työhyvinvointiin ja työssä jatkamiseen vaikuttavista tukitoimista ja työkykyjohtamisesta. Tavoitteena on tuottaa kehittämis ehdotuksia Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen työkykymallin jatkokehittämiseksi.

Opinnäytetyö tehdään laadullisena tutkimuksena, tavoitteena on pyrkiä tuomaan esiin työntekijöiden omakohtaisia kokemuksia työhyvinvoinnista ja työkykyjohtamisesta.

Opinnäytetyön aineisto kerätään käyttäen ryhmämuotoista teemahaastattelua. Toivomme sinun yli 55-vuotiaan osallistuvan haastatteluun, joka kestää 45-60 minuuttia. Haastattelut toteutetaan teamsin välityksellä, ja ne nauhoitetaan. Haasteltavat vahvistavat ilmoittautumisensa haastatteluun sähköpostilla ja osallistuminen katsotaan suostumukseksi tutkimukseen, joka vielä mainitaan uudelleen haastattelun alussa.

Haastattelu aika sovitaan kanssasi sähköpostilla ilmoittautumisjärjestyksessä. Henkilönimen mukainen sähköpostiosoite tulkitaan henkilötiedoksi, jota säilytämme ehdottoman luottamuksellisesti ja tuhoamme asianmukaisesti haastatteluiden puhtaaksikirjoittamisen jälkeen. Myös haastattelun nauhoitteet käsitellään ehdot-

toman luottamuksellisesti. Tutkimusaineisto hävitetään aineiston käsittelyn jälkeen, eikä sitä käytetä muuhun tarkoitukseen. Haastattelut ovat vapaaehtoisia ja kysymyksiin vastataan vapaasti. Jokainen vastaus on tärkeä.

Saamme opinnäytetyön valmiiksi kesällä 2025, jolloin opinnäytetyö julkaistaan Theseuksessa ja tutkimustulokset tulevat Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen käyttöön.

Opinnäytetyön ohjaajana toimii Vaasan ammattikorkeakoulun lehtori Virpi Välimaa, [virpi.valimaa@vamk.fi](mailto:virpi.valimaa@vamk.fi).

Ystävällisin terveisin

Marja-Liisa Venho / [marja-liisa.venho@keusote.fi](mailto:marja-liisa.venho@keusote.fi), 045-1118690

Pia Rothberg / [pia.rothberg@gmail.com](mailto:pia.rothberg@gmail.com), 040-7784696