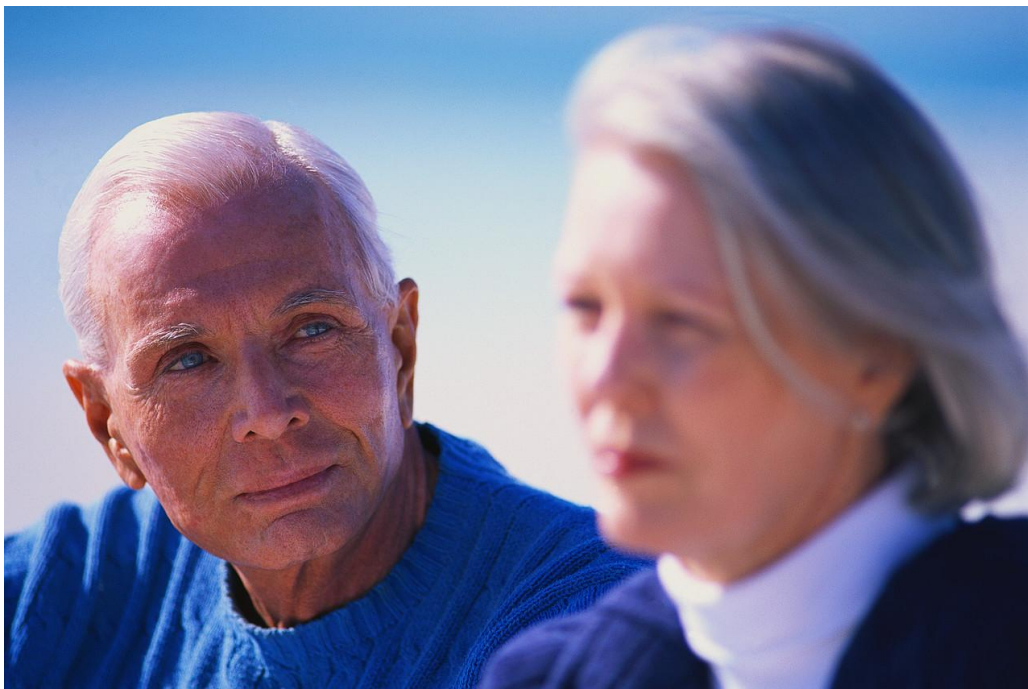


# *Lyhyt työelämä- opas yli viisikymppisille*



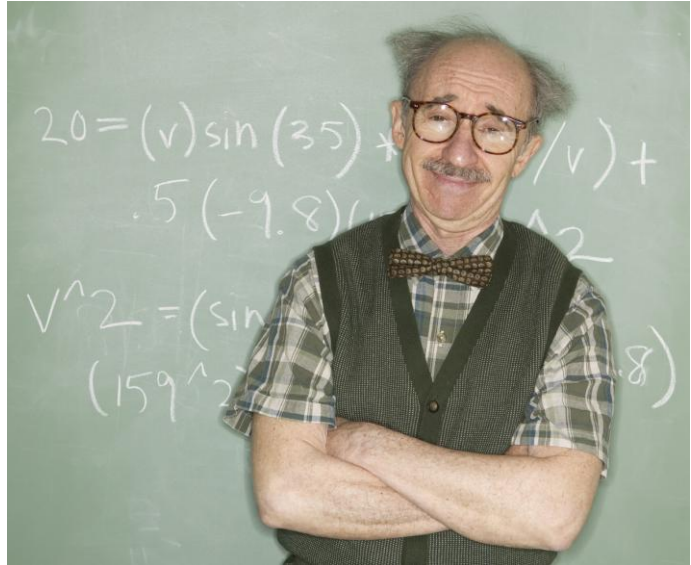
**pau**

Posti- ja logistiikka-alan unioni

## Onko iällä merkitystä työelämässä?

Kronologinen ikä eli kalenteri-ikä on hyväksytty iän kuvaajaksi sen yksikertaisuuden vuoksi. Työelämän näkökulmasta parempi ja toimivampi mittari fyysisesti raskaissa töissä voisi olla biologinen ikä. Se liitetään usein toimintakyvyssä tapahtuviin muutoksiin iän myötä.

Eri indeksien mukaan biologinen ikä lisääntyy noin %-yksikön verran vuodessa 25-30 vuoden iästä alkaen. Yksilön indeksiarvoja ei voida kuitenkaan luotettavasti tulkita suhteessa kalenteri-ikäen. Ryhmässä ne voivat kuvata vanhenemisen keskimääräistä etenemistä. Kronologisen iän kanssa korreloivat parhaiten keuhkojen toimintamittaukset, käden puristusvoima, verenpaine sekä kuulon ja näön tarkkuus.



Tulkintavaikeuksista huolimatta toimintakykyä kuvaamalla iällä on merkitystä työelämässä.. Esimerkiksi fyysinen toimintakyvyn tarve fyysisesti kuormaa sisältävissä töissä on ilmeinen iästä riippumatta. Toimintakyvyn "normaali" heikentyminen 1%/vuosi merkitsee, että 60-vuotias henkilö kuormittuu keskimäärin 20% enemmän kuin 40-vuotias henkilö samassa fyysisessä työssä.

Tähän vihkoseen on koottu joitain työelämän kannalta tärkeitä asioita yli 50:lle työpaikalla tapahtuvan keskustelun pohjaksi ja yleiseksi tiedoksi.

Työstä palautuminen ja elpyminen tulevat iän myötä yhä tärkeämmiksi, koska vanhemmat työntekijät liikkuvat lähempänä maksimisuorituskykynsä rajoja nuorempiin verrattuna. Elpymisen tarve lisääntyy ja elimistön palautumisaika pitenee solutason elpymismekanismien hidastuessa iän mukana.

### **Suositus:**

Kansainvälisen suosituksen (WHO) mukaan kahdeksan tuntia kestävässä työssä hengitys- ja verenkiertoelimistön keskimääräisen kuormittuneisuuden tulee olla alle 33 % maksimaalisesta hapenkulutuksesta (VO<sub>2</sub>max). Työssä kuormittuneisuus ei saa ylittää 50 % maksimaalisesta hapenottokyvystä.

Käytännössä suositus merkitsee sitä, että normaalikuntoisella 50-vuotiaalla naisella työn vaatima maksimaalinen hapenkulutus ei saa ylittää 1,0 litraa minuutissa. Jos työn vaatima maksimaalinen hapenkulutus on yli 50 % työntekijän maksimaalisesta hapenkulutuksesta, seurauksena on yli kuormitus ja maitohapon kertyminen lihaksiin. Ylikuormittuminen johtaa työntekijän väsymiseen, lihasten kipeytymiseen ja työn suorituksen heikkenemiseen.

### **Tauotus ja palautuminen**

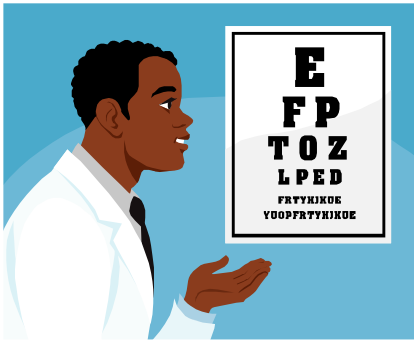
Elpymiseen tarvittavan lisäajan tarve riippuu työn raskaudesta. Mitä raskaampi työ, sitä enemmän ikääntyminen lisää elpymisen tarvetta. Olennaista elpymisen tehokkuudelle on se, että siihen tarjoutuu mahdollisuus välittömästi kuormitushuipun kuten esimerkiksi raskaan työvaiheen jälkeen. Tällöin elpymisen voi käynnistää jo mikrotaukojen avulla (1-3 min). Ne voivat myös estää väsymyksen kasautumisen.

Elpymistä ei voi siirtää ajassa eteenpäin vaan sen pitäisi toteutua työhön kuuluvan vuorokauden aikana. Siksi työkuorman kasvuun ilman riittävää elpymistä on suhtauduttava erittäin kriittisesti iän näkökulmasta.

Viestintä- ja logistiikka-alan työehtosopimuksen mukaan työntekijälle on kuusi tuntia pidemmän työpäivän aikana annettava tilaisuus aterioida työn lomassa tai vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika. Tämän lisäksi voi työntekijä nauttia työnteon kannalta sopivampana aikana kahvia tai virvokkeita. Työaikalain mukaan näitä taukoja ei voi sijoittaa välittömästi työvuoron alkuun tai loppuun.

## IKÄÄNTYMISEEN LIITTYVIÄ MUUTOKSIA

Näköaistin muutokset ikääntyessä: - lähinäön tarkkuus heikkenee (ikänäköisyys), valon tarve ja häikäistymistaipumus lisääntyvät, kontrastiherkkyys eli kyky nähdä pieniä vaaleus- ja värieroja heikkenee, näkökenttä supistuu ja sen valoherkkyys heikkenee, hämärään mukautuminen ja etäisyyden arviointikyky heikkenee.



### **Ikänäköisyys, silmälasit ja työpisteen mitoitus:**

Näyttöpäätetyötä tekevillä on oikeus työnantajan kustantamiin erityislaseihin, jos moniteholaseilla ei pysty tarkentamaan katsetta kaikille tarvittaville etäisyyksille. Sama oikeus on Itellassa jakelutehtävissä ABC tai Zip- menetelmillä työskentelevillä postinjakajilla.

Työntekijällä on tarvittaessa oikeus työnantajan kustantamiin erityislaseihin

Lasien hankinta käynnistyy ottamalla yhteyttä esimieheen ja työterveyshuoltoon, joka tulee tekemään työpisteen mitoituksen lasien lukualueen mukaan. Muiden kannattaa siirtää katselukohteet riittävän etäälle ja merkkikoot riittävän suuriksi.

### **Kuulo**

Tutkimusten (Terveys-2000) mukaan 55-64 vuotiaista miehistä noin 10 %:lla ja vastaavasti naisilla noin 7 %:lla oli heikentynyt kuulo. Heikentyminen oli yleisesti kuitenkin lievää. Ikäkuuloon liittyviä oireita ovat: hälyssä kuuleminen heikkenee, suuntakuulo huononee, vokaalit kuuluvat voimakkaampina kuin konsonantit, kuulo alenee kaikilla taajuuksilla, korkeiden äänten erottuvuus heikkenee.

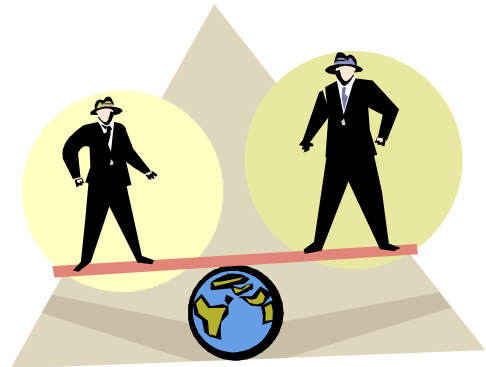
Huonot kuunteluolosuhteet korostavat kuulon alenemaa. Jälkikaiut, kilpailevat puhesignaalit tai muu häiritsevät äänilähteet tai nopeutettu puhe voivat estää seniori-työläistä ymmärtämästä osaa viestin sisällöstä. Hyvät kuunteluolosuhteet ovat tärkeä osa työjärjestelyjä paljon kommunikointia vaativissa työtehtävissä.

Ikäkuuloisille hyvät kuunteluolosuhteet ovat akustisesti toimivat, ei hälyääniä eikä jälkikaikuja antavat työtilat, joissa taustamelu on vähäistä ja joissa ei ole i kilpailevia puhesignaaleita tai ei muita häiritseviä äänilähteitä esim. useita radioita päällä samanaikaisesti. Näköyhteys puhujaan tukee kuuloinformaatiota.

## Tasapaino

Tasapaino voidaan nähdä yksilön, työtehtävän ja ympäristön vuorovaikutuksena. Vaikeat työolosuhteet, liukkaus, portaissa taakan kanssa kulku, ahtaissa tiloissa tapahtuvat nostot lisäävät haastetta hermo-lihasjärjestelmän toimivuudelle. Sattuneista työtapaturmista valtaosa on seurausta liukastumisista, kompastumisista ja kaatumisista. Vanhemmille työntekijöille sattuvia tyypillisiä tapaturmia ovat kaatumiset johtuen huonosta tasapainosta, hitaasta reagoitajasta, näkemisongelmista nyrjähdys ja venähdys tapaturmat johtuen voiman, kestävyuden ja joustavuuden vähenemisestä.

Muutokset tasapainossa ja kehon hallinnassa ikääntymisen myötä ovat usein merkittäviä. Tasapaino tuntuu epävarmalta ja huimaa. Tasapainon muutokset voivat näkyä jo työikäisillä. 51- 55-vuotiailla miehillä on merkittävästi enemmän kehon huojuntaa kun 31-35-vuotiaalla.



Tuki- ja liikuntaelimestön suorituskyvyn muutoksia ikääntyessä ovat mm. Lihassoima ja voimantuotto- nopeus vähenevät, kun lihasten koko pienenee ja hermotus heikkenee. Hermo-lihasjärjestelmän toiminta heikkenee 50 ikävuoden jälkeen. Selkärangan ja nivelten liikkuvuus vähenee 55 ikävuoden jälkeen. Seurauksena on jäykistymistä, liiketaajuuksien supistumista, kulumia.

### **Ratkaisukeinoja tasapainokyvyn heikkenemisestä johtuvien vaaratilanteiden ehkäisemiseen ja lievittämiseen ovat mm**

Tilojen suunnittelulla ja työvälineillä on minimoitu ihmisvoimin tapahtuva kuljetus. *Työpaikan* työn kohteet, kontrollilaitteet, näyttöpäätteet on sijoitettu siten, että vartalon pitkäkestoinen koukistus, sivutaivutus ja etunoja ovat mahdollisimman vähäistä. Työtasot ja tuolit on säädetty yksilöllisten mittojen mukaan, myös ajoneuvoissa on tehty säädöt yksilöllisten tarpeiden mukaan. Kulkutiet ovat riittävän leveät , työskentelytasot ja huoltoaukot ovat turvallisia ja sujuvia käyttää. Ihmis- ja koneliikenne on erotettu toisistaan. Tapaturma- ja kompastumisvaaraa voidaan vähentää, kun järjestyksen pito on helppoa, eikä tarvikkeet loju kulkuväylillä. Työntekijän tekemät fyysiset harjoitukset ja tasapainokyvyn seuranta.

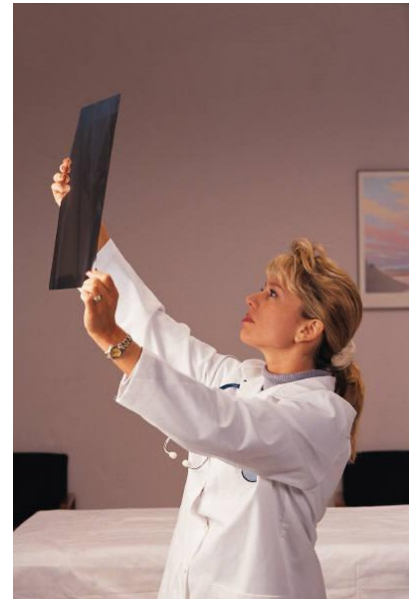
## Työtä helpottavat apuvälineet

Yrityksissä on käytössä runsaasti fyysistä työtä helpottavia apuvälineitä. Varmista, että sinun työpaikalla on käytössä kaikki apuvälineet. Ikääntyville suositeltavia apuvälineitä ovat jakelussa sähköiset polkupyörät ja jakelukärryt, kuljetuksessa kerrostalojen portaikoin raskaita taakkoja kuljetettaessa sähköiset kiipijät. myymälöissä raskaita paketteja nostettaessa pyörillä varustettu sähköinen nostin eli pienoistrukki. Lisätietoja apuvälineistä saa työsuojeluvaltuutetuilta.

## Työterveyshuolto mahdollistaa oman terveydentilan seurannan

Vuonna 2012 Itellassa siirrytään asteittaisesti suunnattuihin terveystarkastuksiin 50-vuotiaille ja sitä vanhempiin ikäryhmiin kohdistuen. Vuonna 2012 postinumero alueella 00-19 aloitetaan ikäryhmistä 50- ja 53-vuotiaat. Työntekijällä on myös oikeus hakeutua terveystarkastukseen omasta halustaan.

Yllä mainittujen työnantajan vapaaehtoisten terveystarkastusten lisäksi on lakisääteiset kaikkia yrityksiä koskevat säännölliset terveystarkastukset mm yötyötä tekeville sekä maantiekuljetuksia tekeville.



## Työntekijän mahdollisuus kuntoutukseen

Työntekijä voi hakeutua kuntoutukseen, kun hänen työkykynsä on uhattuna eivätkä työterveyshuollon ja työpaikan toimenpiteet riitä. Kuntoutukseen ohjaamisessa käytetään Itellassa Työssäselviytymisen mallia, hakeutuminen tapahtuu aina työterveyshuollon kautta. Työntekijä voi parantaa omaa työkykyään TYK-kuntoutuksessa. Työkykyä ylläpitävä ja parantava valmennus toteutetaan yksilökohtaisena valmennuksena tai saman työpaikan työntekijöiden tai samaa työtä tekevien ryhmämuotoisena valmennuksena. Työkykyä ylläpitävä ja parantava valmennus on kuitenkin aina yksilöllisesti suunniteltua. Käytössä se toteutetaan kuntoutuslaitoksissa ja kylpylöissä. Kuntoutuksen ajalta ei makseta palkkaa, mutta Kela maksaa kuntoutusrahaa.

Kuntoutukseen osallistumisen ajalta kuntoutusrahaa maksetaan jokaiselta arkipäivältä. Kuntoutusraha on 75 % vuosityötuloista (laskukaava:  $0,75 \times \text{vuosityötulo} / 300$  arkipäivällä). Kuntoutusrahan määrä voi perustua työnteki-

jän viimeiseen vahvistettuun verotukseen tai kuntoutusta edeltävien kuuden kuukauden työtuloon.

## **PITEMMÄT POISSAOLOT**

Työehtosopimus mahdollistaa sopia lisää vapaa-aika ja palautumista sitä tarvitseville. Seuraavassa pari esimerkkiä:

Lomaraha: Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomarahen vaihtamisesta kokonaan tai osittain joustovapaaksi. Kuukausipalkkaisen työntekijän lomaraha lomapäivää kohti on 50 prosenttia päiväpalkasta ja Tuntipalkkaisen työntekijän lomaraha on 50 % lomapalkasta. Käytännössä tuo tarkoittaa, että lyhytlomalainen voi sopia vaihdettavaksi joustovapaaksi maksimissaan 15 ja pitkälomalainen 18 päivää.



Joustovapaa on menettely, jossa työnantaja ja työntekijä sopivat tähän työehtosopimukseen perustuvan tai muutoin sovitun etuuden vaihtamisesta annettavaksi myöhemmin palkallisena joustovapaana. Joustovapaaksi voi vaihtaa mm lisä- ja ylityöt, eri haittatyökorvaukset kuten ilta- ja yötyölisät, lauantai ja sunnuntaityökorvaukset ja aattopäivälisät. Joustovapaan antamisen ajankohdasta ja sovitun vapaan ajankohdan muuttamisesta on sovittava esimiehen ja työntekijän kesken

## PITKÄLTÄ SAIRAUSLOMALTA TYÖHÖNPALUU

### Osasairauspäiväraha

Osasairauspäivärahan tarkoitus on tukea työkyvyttömän henkilön paluuta työhön. Kokoaikaisessa työsuhteessa oleva sopii työnantajansa kanssa työhön paluusta osa-aikaisesti, vaikka sairausloma edelleen jatkuu. Paluu on aina vapaaehtoista ja paluun ajaksi tehdään aina kirjallinen sopimus. Jos työnantaja ja työntekijä sopivat työntekijän osasairausvapaasta, työntekijälle maksetaan palkka sekä työssäolon että osasairausvapaan ajalta. Edellytyksenä on, että työntekijä samalla sitoutuu siihen, että sairausvakuutuslain osasairauspäiväraha maksetaan palkkaa vastaavalta osalta työnantajalle.





## Työkokeilu

Työkokeilun tavoitteena on joko entiseen työhön palaaminen tai uusiin työtehtäviin siirtyminen aikaisempaa koulutusta ja työhistoriaa hyödyntämällä. Työkokeilu kestää tavallisesti 1–3 kuukautta, kun työkokeilun tavoitteena on työhönpaluu pitkän sairausloman jälkeen. Tällöin työnkuvaa voidaan keventää työkokeilun ajaksi ja siihen voidaan yhdistää työaikajärjestelyjä, kuten esimerkiksi lyhennetty työaika työkokeilun alkuvaiheessa. Työkokeilun aikana voidaan tehdä myös muita työjärjestelyjä. Työkokeilun tavoitteena on kuntoutujan palaaminen kokopäivätyöhön. Työkokeilun ajalta eläkeyhtiö maksaa kuntoutusrahaa tai korotettu kuntoutustukea. Itellassa on sovittu, että yritys maksaa työkokeilun ajalta työntekijän normaalia palkkaa, vakuutusyhtiön maksama kuntoutusraha ohjataan tältä ajalta työnantajalle.



## **POIS TYÖELÄMÄSTÄ**

### **Eläkkeelle ikääntymisen perusteella**

#### Osa-aikaeläke

Osa-aikaeläkkeen tarkoituksena on edistää työssä jaksamista ja turvata työkyvyn säilyminen pidempään. Voit keventää työpanostasi ja siirtyä osittain eläkkeelle. Osa-aikaeläkkeen ikäraajat ovat vaihdelleet. Ennen vuotta 1947

syntyneet voivat jäädä osa-aikaeläkkeelle 65 vuoden ikään saakka ja vuosina 1947–1952 syntyneet 58–67-vuotiaana. Vuonna 1953 ja sen jälkeen syntyneillä osa-aikaeläkkeen ikäraja on 60–67 vuotta. Harkitessasi osa-aikaeläkkeelle siirtymistä, käy keskustelu esimiehesi kanssa siitä onko osa-aikatyön järjestäminen työpisteessäsi mahdollista. Osa-aikatyötä voit toki siirtyä tekemään mihin yritykseen tai työpisteeseen tahansa. Osa-aika eläkkeen määrä on puolet kokoaikatyön ja osa-aikatyön erotuksesta.

## Vanhuuseläke

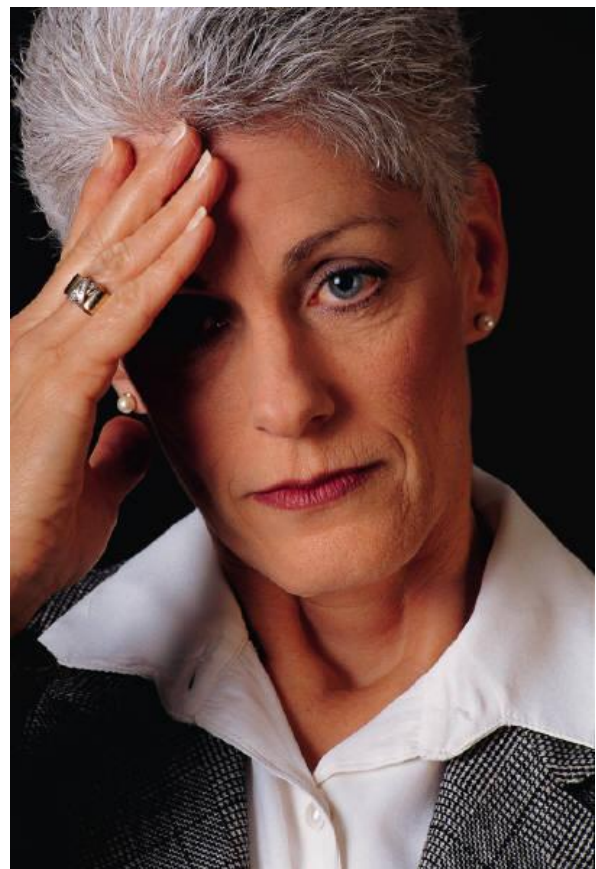
Harkitessasi eläkkeelle siirtymistä pyydä hyvissä ajoin omalta eläkeyhtiöstäsi laskelma eläkkeesi suuruudesta. Laskelmaan kannattaa pyytää eri vaihtoehtoja esim. siirtyminen 62, 63, 64 ja 65 vuoden ikäisenä.

Vanhuuseläkkeelle voit siirtyä 63–68 vuoden iässä. Eläkkeen alkaminen edellyttää työsuhteen päättymistä. Eläke alkaa hakemista seuraavan kuukauden alusta. Vanhuuseläke voidaan myöntää enintään kolmelta kuukaudelta takautuvasti. Jos lykkäät eläkkeen alkamista yli 68 vuoden iän, eläkettäsi korotetaan 0,4 % jokaiselta lykättyltä kuukaudelta

Sinun joka olet työskennellyt Postissa ennen vuotta 1994, kannattaa aina pyytää eläkelaskelma 65-vuotiaaksi asti.

Vain työskentely vähintään 65-vuotiaaksi antaa sinulle VEL-eläkelain mukaisen 2 prosentin vuotuisen kertymän vuosilta ennen 1994. Muussa tapauksessa kertymä lasketaan noin 1,8 %:n vuosi.

Varhennetulle vanhuuseläkkeelle voit siirtyä jo 62 vuoden iässä. Varhennettu vanhuuseläke pienenee pysyvästi 0,6 % jokaiselta kuukaudelta, jolla ikä alittaa 63 vuotta



## **Työttömyysturvan lisäpäivien kautta eläkkeelle siirtyvä –pyydä laskelma!**

Vuonna 1950–1954 syntynyt työntekijä voi saada työttömyyseläkkeen sijaan työttömyyspäivärahaa. Sitä voidaan maksaa 500 päivän enimmäisajan jälkeen lisäpäiviltä aina 65 vuoden ikään saakka. Tämä edellyttää, että olet täyttänyt 59 vuotta ennen 500 päivän täyttymistä ja että sinulla on eläkevakuutettua työssäoloaikaa vähintään 5 vuotta viimeisen 20 vuoden aikana. Vuonna 1955 ja myöhemmin syntyneillä lisäpäiväoikeuden ikäraja on 60 vuotta. Lisäpäiviä saava työntekijä voi halutessaan siirtyä 62 vuotta täytettyään vanhuuseläkkeelle.

Ennen vanhuuseläkkeelle siirtymistä kannattaa aina pyytää eläkelaskelma siitä, mitä vanhuuseläke on jos siirryn sinne 62-vuotiaana ja mitä se on jos siirryn sinne vasta 63 vuotta täytettyäni tai 65 vuotta täytettyäni. Vuoden 2005 jälkeen myös monet sosiaalietuudet, kuten työttömyysturvaraha kerryttää eläkettä. Työttömyysturvaraha kerryttää eläkettä 63-vuotiaaksi asti. Pyytämällä laskelman eläkeyhtiötä voit verrata kannattaako sinun siirtyä vanhuuseläkkeelle vasta 63-vuotiaana. Tulevaisuudessa saat työeläkeotteen kolmen vuoden välein, otteesta voit tarkistaa työeläkekertymäsi.



## Itellan työhyvinvointisäätiö

Itella-konsernin työhyvinvointisäätiön toimintaa johtaa Itellan ja PAUn nimeämistä henkilöistä koostuva hallitus. Hallituksella on apuelimenä yrityksen ja henkilöstön edustajista koostuva neuvottelukunta, joka valmistelee esitykset hallitukselle.

### Säätiön henkilöstölle tarjoamaa toimintaa

Viikonloppuisin kaikille yrityksen palveluksessa oleville järjestettävää toimintaa ovat:

Talviliikuntakarnevaalit, jossa tutustutaan erilaisiin talviliikunta muotoihin  
Antin askel keväisen viikonlopun ohjelmassa on liikuntaa, luentoja, tuote-esittelyä

Syysliikuntatapahtuma, viikonlopun aikana tutustutaan sekä sisäliikuntalajeihin että ulkoharrasteisiin

Sisäliikuntafestivaali, viikonlopun ohjelmassa on tutustumista eri liikuntamuotoihin ja -lajeihin, paljon iloista yhdessäoloa sekä hauskaa illanviettoa

Tilaisuudet ovat ilmaisia säätiö vastaa ruokailuista ja majoituksesta sekä järjestää kuljetukset suurimmilta paikkakunnilta.

Aktiiviperheloma on pariskunnille, joilla ei ole lapsia

Ohjelmassa on luentoja hyvinvointiin ja terveyteen liittyvistä asioista sekä ohjattua liikuntaa. Työhyvinvointisäätiö maksaa majoituspaikan ja aktiviteettien kustannukset. Osallistuja maksaa matkakustannukset

Työhyvinvointisäätiön tilaisuuksiin hakeudutaan säätiön kotisivujen kautta osoitteessa [www.tyohyvinvointisaatio.fi](http://www.tyohyvinvointisaatio.fi)

