

# **”Työskentelen, kunnes väsyn – sitten lepään”**

**– työ- ja yksityiselämän tasapaino  
on henkisen hyvinvoinnin keskeinen  
tekijä keski-iässä**



## **AGENDA**

Anna K. Forsman & Sanna Tuomela

# **”Työskentelen, kunnes väsyn – sitten lepään”**

**– työ- ja yksityiselämän tasapaino  
on henkisen hyvinvoinnin keskeinen  
tekijä keski-iässä**

Ajatushautomo Agenda 2026  
ISBN 978-952-7273-59-3 (pdf)  
Suomenkielinen käännös: Marja Kauppinen,  
muokkaus Anu Huusko TranslatiOm Global OÜ  
Graafinen suunnittelu ja taitto: Linnéa Sjöholm  
Kuvitus kuvat: Sebastian Dahlström

Tankesmedjan Agenda  
Anna K. Forsman & Sanna Tuomela  
2026

# Tietoa kirjoittajista

Foto: Airaksinen



**Anna K. Forsman** on kansanterveystieteiden dosentti ja terveystieteiden lehtori Åbo Akademiassa. Hänen tutkimuksensa keskittyy terveyttä edistävään työhön, erityisesti psyykkisen terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen sekä psykososiaaliin toimenpiteisiin, jotka on suunnattu yhteiskunnan eri ryhmille.

Foto: Privat



**Sanna Tuomela** on terveystieteiden väitöskirjatutkija Åbo Akademiassa, ja hänellä on kehityspsykologian koulutus sekä psykologian ja terveystiedon opettajan pätevyys. Hän tutkii terveyden edistämiseen liittyviä kysymyksiä ja keskittyy erityisesti henkiseen hyvinvointiin sekä perheiden ja oppimisympäristöjen välisiin yhteyksiin.

# Sisällysluettelo

## 6 Esipuhe

## 9 Osa 1: Työ- ja yksityiselämän tasapaino henkisen hyvinvoinnin mekanismina

- 10 Mielenterveyshäiriöt yhtenä nykyajan ja tulevaisuuden suurimmista kansanterveys- haasteista
- 16 Muuttuva väestö ja sen vaikutukset erilaisiin hoitotehtäviin ja -vastuisiin
- 18 Tutkimusnäkökulmia henkisestä hyvinvoinnista työelämässä
- 21 Tutkimusnäkökulma työssäkäyvien vanhempien henkisestä hyvinvoinnista
- 26 Lähteet

## 29 Osa 2: Työ- ja yksityiselämän kestävä tasapainon edistämistä ja tukitoimenpiteet

- 30 Keski-ikäisten työ- ja yksityiselämän tasapaino
- 35 Työnantaja työ- ja yksityiselämän tasapainon yhteiskehittäjänä
- 41 Yhteiskunnalliset rakenteet, jotka luovat tasapainoa työelämän ja yksityiselämän välille

## 47 Yhteenveto ja suositukset

## 51 Kommentti: Työnantajien ja työntekijöiden välinen järkevä kumppanuus edistää elämän tasapainoa

## 55 Helppolukuinen yhteenveto

# Esipuhe

Tässä raportissa käsitellään, kuinka parempi tasapaino työn ja yksityiselämän välillä voi vahvistaa ihmisten henkistä hyvinvointia. Siinä keskitytään erityisesti keski-ikäisiin ihmisiin, jotka sekä työskentelevät että huolehtivat lapsista, ikääntyvistä vanhemmista tai muista läheisistä.

Tämä ”selviytyminen elämän keskivaiheilla” -ilmiö ei ole mikään uusi. Ihminen on huolehtinut vuosisatojen ajan itsestään, lapsistaan, vanhemmistaan, kumppanistaan sekä työstään. Ei ole myöskään uutta, että teemme näin avoimesti: jotkut ovat aina olleet toisia innokkaampia kiillottamaan julkisivuaan ja estämään naapureita ja ystäviä näkemästä, miten kaikki murtuu, kun juhlat ovat päättyneet ja viimeiset vieraat lähteneet kotiin.

Ero nykypäivään on se, että planeetta pyörii samalla rauhallisella vauhdilla kuin aina ennenkin, kun taas pohjoismaisen yhteiskuntamme tahti alkaa saavuttaa nopeuksia jotka saavat Usain Boltin näyttämään etanalta. Älkää ymmärtäkö minua väärin. Pidän todella siitä, että nykymaailmassa (melkein) kaikkia asioita voidaan hoitaa ympäri vuorokauden. Mutta kaikella hyvällä on myös kääntöpuolensa: Raportti osoittaa, että monet kokevat vaatimusten kasvavan sekä töissä että kotona. Samalla **joka viides työkäinen** ilmoittaa kokevansa merkittävää henkistä kuormitusta.



Foto: Anders Wikström

Me keski-ikäiset (eli 45+) muistamme vielä maailman, jossa kaupat olivat kiinni sunnuntaisin, jossa oli tavoittamattomissa matkalla pisteestä A pisteeseen B ja jossa työ tehtiin toimistossa, ellei sattumalta ottanut mukaan kotiin juuri sitä tiettyä asiakirjaa, jota piti viilata. Tai lähetti sen itselleen sähköpostilla.

En kaipaa sitä maailmaa, mutta toivon vähemmän verkossa oloa ja enemmän analogista aikaa palautumiseen. Elämäsi tärkein ihminen olet sinä itse. Jos et ole kunnossa, et voi myöskään auttaa tai tukea niitä, jotka ovat riippuvaisia sinusta. Tämä edellyttää kuitenkin, että teemme päivittäin aktiivisia valintoja, jotka edistävät omaa hyvinvointiamme.

Raportin viesti on, että kestävä työelämä perustuu tasapainoon. Kun ihmisille annetaan mahdollisuus yhdistää työ, perhe-elämä ja hoitovelvollisuudet kestäväällä tavalla, sekä yksilöt, työpaikat että yhteiskunta voivat paremmin. Tässä individualistisessa aikakaudessa vastuu näiden tärkeiden päätösten tekemisestä lankeaa yhä enemmän itsellemme. Toivottavasti tässä raportissa esitetyt johtopäätökset ja suositukset ovat sinulle avuksi.

Helsinki, heinäkuussa 2026

*Ted Urho*

Toiminnanjohtaja

Ajatushautomon Agenda

# Osa 1:

## Työ- ja yksityiselämän tasapaino henkisen hyvinvoinnin mekanismina

Suomi on valittu maailman onnellisimmaksi maaksi yhdeksänä peräkkäisenä vuotena<sup>1</sup> ja sitä on samalla pidetty kansainvälisesti hyvinvointivaltion edelläkävijänä – kun otetaan huomioon kattava julkinen koulutus- ja hoiva-ala, tasa-arvo mitattuna kokopäiväisesti työskentelevien naisten ja miesten määrällä sekä työelämässä olevien henkilöiden työn ja muun elämän välinen suhteellisen hyvä tasapaino. Samaan aikaan stressiin liittyvät mielenterveyshäiriöt, kuten ahdistus ja masennus, ovat lisääntyneet – erityisesti naisten keskuudessa<sup>2</sup>– ja niistä on tullut pitkäaikaisten sairauspoissaolojen suurin yksittäinen syy Suomessa. Kansanterveyshaasteiden syitä etsittäessä yksi usein huomiotta jäävä näkökulma on yhteiskunnan, yhteisten normien ja arvojen sekä elinympäristömme sosiaalisten olosuhteiden vaikutus mielen hyvinvointiin<sup>3</sup>. Tuore suomalainen työelämä tutkimus osoittaa, että nykypäivän työelämässä toimivien ihmisten henkisen huonovointisuuden taustalla ovat lisääntyneet vaatimukset eri elämänaalueilla sekä entistä yksilöllisemmät ja edelleen sukupuolittuneet hoitotehtävät ja -vastuut elämän eri vaiheissa<sup>4,5</sup>.

Tämä raportti käsittelee henkistä hyvinvointia työelämässä ja tarkastelee erityisesti, miten eri työtekijäryhmien hyvinvointia voidaan tukea ja edistää vahvistamalla työ- ja yksityiselämän välistä tasapainoa. Lisäksi raportissa korostetaan, että Suomen työikäinen väestö koostuu useista ryhmistä ja sukupolvista, joiden elämäntilanteet ja sosiaaliset olosuhteet vaihtelevat. Nämä erot on otettava huomioon, kun pyritään tukemaan työ- ja yksityiselämän välistä tasapainoa ja sitä kautta työhyvinvointia. Raportissa tarkastellaan niin sanottua sandwich-sukupolvea eli keski-ikäisen vaiheessa eläviä ihmisiä, joiden arkeen kuuluu erilaisia läheisten hoivaan liittyviä tehtäviä ja vastuuta.

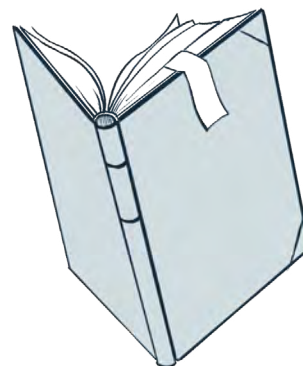
Raportti on jaettu kahteen osaan. Osassa 1 esitellään kaaviomainen yleiskatsaus aiheesta ja tieteenalasta. Tässä esitellään raportin teemaan liittyviä

yhteiskunnallisesti merkityksellisiä näkökulmia sekä ajankohtaista kuvailtavaa aineistoa ja tutkimuksia, pääasiassa suomalaisesta tai pohjoismaisesta kontekstista. Osa 2 perustuu pyöreän pöydän keskusteluun, jossa asiantuntijat, sidosryhmät ja päätöksentekijät keskustelivat mahdollisista ratkaisuista eri yhteiskuntatasoilla työ- ja yksityiselämän tasapainon – ja siten henkisen hyvinvoinnin – edistämiseksi ja suojelemiseksi ihmisillä, jotka ovat elämänsä keskivaiheilla ja joilla on useita samanaikaisia rooleja ja vaatimuksia sekä työtä yksityiselämässä. Raportti päättyy suosituksiin, jotka kirjoittajat ovat laatineet raportin sisällön ja aineiston perusteella.

## Mielenterveyshäiriöt yhtenä nykyajan ja tulevaisuuden suurimmista kansanterveyshaasteista

Mielenterveyshäiriöt ovat yksi aikamme suurimmista kansanterveysongelmista<sup>6</sup>. Tämä koskee kaikkia länsimaita. Yhä useammat ihmiset kärsivät elämänsä aikana erilaisista mielenterveyshäiriöistä, ja samalla niiden laajuus ja pitkäkestoisuus lisääntyvät. Tietyt väestöryhmät kärsivät kuitenkin muita enemmän. Esimerkiksi Euroopan maissa naiset kärsivät enemmän ahdistuksesta ja masennuksesta, kun taas miehet päihdeongelmista. Viime vuosina mielenterveyshäiriöiden lisääntyminen on näkynyt erityisen selvästi nuorten ja nuorten aikuisten keskuudessa länsimaissa. Tämä on huolestuttava suuntaus, jos henkilö kärsii elämänsä varhaisessa vaiheessa hoitamattomasta mielenterveyshäiriöstä, sen jatkumisriski kasvaa, mikä puolestaan aiheuttaa pitkäaikaisia seurauksia aikuisen terveydentilalle ja toimintakyvylle.

Laajalle levinneiden mielenterveyshäiriöiden seuraukset ulottuvat kuitenkin kauas yksittäisten ihmisten ulkopuolelle. Yksilöllisen kärsimyksen lisäksi mielenterveyshäiriöt kuormittavat merkittävästi terveydenhuoltojärjestelmää sekä aiheuttavat korkeita kustannuksia yhteiskunnalle sekä hoito- ja sosiaalityöntekijäkustannusten että menetetyn tuottavuuden ja siihen liittyvien tulojen muodossa<sup>6</sup>. OECD:n ennusteen mukaan yleisimmät psykiatriset diagnoosit lyhentävät odotettua elinikää (2,5 vuotta) pelkästään EU:ssa vuosina 2025–2050. Väestötasolla tämä vastaa noin 28 000 ennen aikaista kuolemantapausta vuosittain<sup>6</sup>. Lisäksi näiden psykiatristen diagnoosien arvioidaan aiheuttavan EU:ssa noin 76 miljardin euron vuosittaiset terveydenhuoltokustannukset, mikä vastaa noin 6 % EU-alueen terveydenhuollon kokonaisbudjetista. Lisäksi mielenterveyshäiriöiden arvioidaan johtavan keskimäärin lähes 2 prosentin vuotuisen BKT:n laskuun vuosina 2025–2050, mikä johtuu suurelta



osin väestön työllisyysasteen laskusta sekä sairauspoissaolojen lisääntymisestä työelämässä.

Suomea vastassa ovat samat haasteet kuin edellä kuvatut Euroopan maat<sup>7</sup>. OECD:n raporttien mukaan Suomelle tyypillisiä haasteita ovat kuitenkin ikäryhmien ja sukupolvien väliset sekä sukupuolten väliset erot. OECD korostaa vuoden 2026 raportissaan, että nuorten ryhmien heikentynyt henkinen hyvinvointi ja elämänlaatu erottuvat Suomessa selvästi muista maista. Suomen nuorten ryhmistä esimerkiksi kansallisen kouluterveystutkimuksen

*Hälsa i skolan*<sup>8</sup> tiedot antavat kuvaa erilaisten mielenterve-

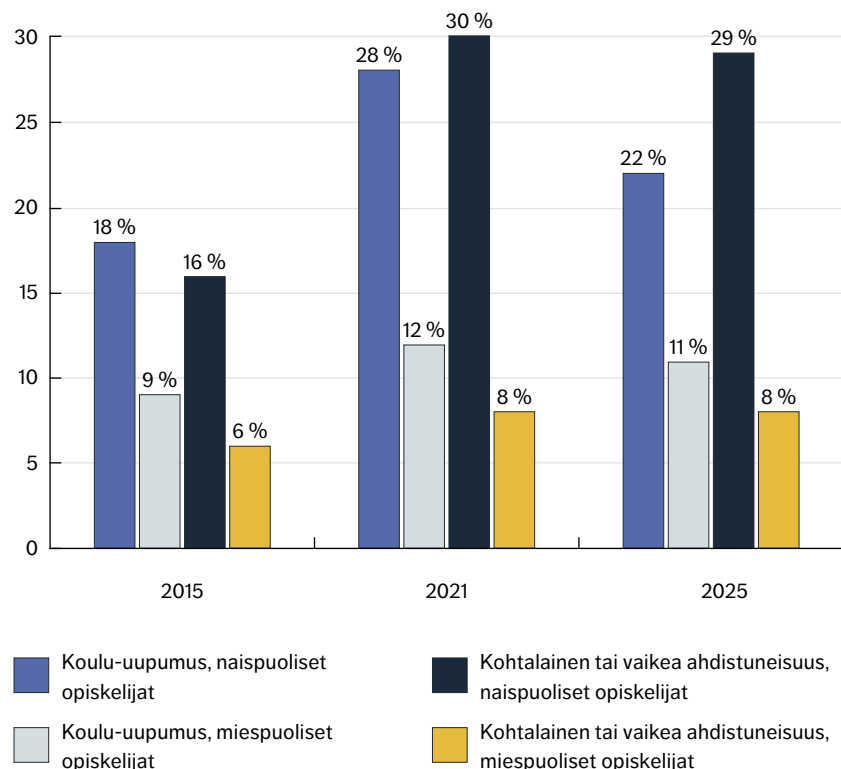
yshäiriöiden esiintyvyydestä yläasteen ja toisen asteen opiskelijoiden keskuudessa (ks. kuvio 1). Ahdistuneisuuteen liittyvien ongelmien esiintyvyytilastoja tarkasteltaessa voidaan todeta, että esiintyvyys on noussut 12 prosentista (2015) 21–22 prosenttiin (2025) sekä yläasteen että toisen asteen oppilaiden keskuudessa. Ahdistuneisuuden osalta ei havaita eroa näiden kahden ikäryhmän välillä, mutta tyttöjen ja poikien välillä on merkittävä ero. Näiden tietojen mukaan vuonna 2015 tytöillä esiintyi ahdistuneisuutta kaksinkertaisesti poikiin verrattuna, kun taas vuonna 2025 esiintyvyys oli jopa kolminkertainen. Lisäksi voidaan havaita, että lukio-opiskelijoiden koulu-uupumuksen esiintyvyys on kasvanut 9 prosentista 11 prosenttiin pojilla ja 18 prosentista 22 prosenttiin tytöillä vuosien 2015 ja 2025 tutkimusajan kohtien välillä.



KUVIO 1

### Koulu-uupumus ja kohtalainen tai vaikea ahdistuneisuus (%) lukiolaisilla vuosina 2015–25

Tiedot Hälsä i skolan -tutkimuksesta, indikaattori nro 3722, Sotkanet.

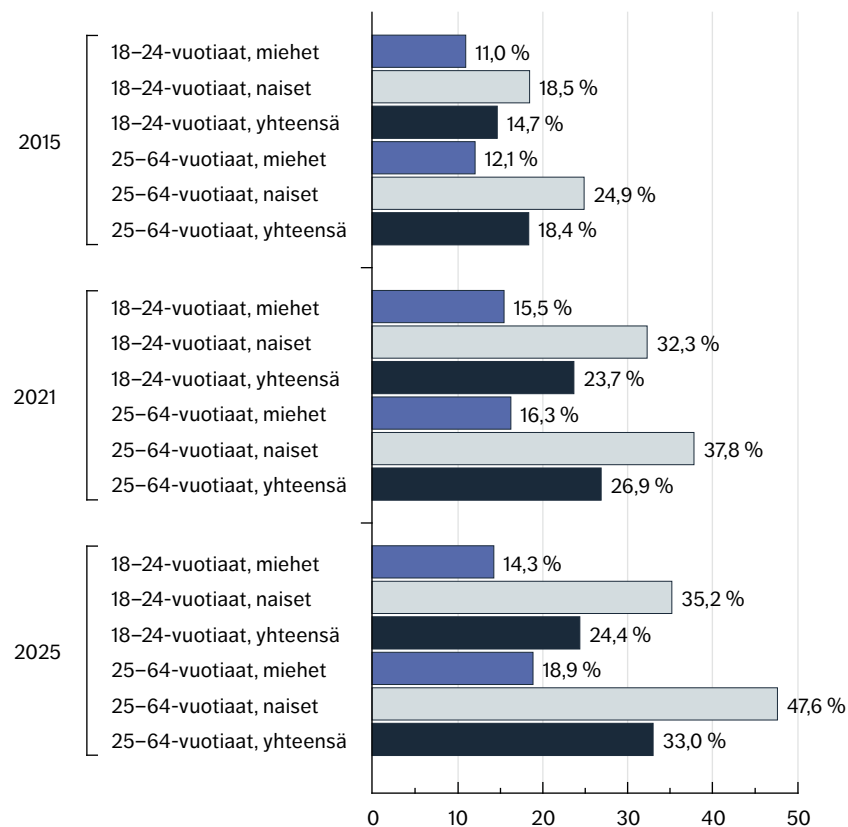


Työikäisen väestön osalta väestöpohjaiset tiedot ovat selkeät: Mielenterveyshäiriöt ovat suurin työkyvyttömyyden ja työelämästä poissaolon aiheuttaja<sup>2</sup>. Kansaneläkelaitoksen tilastojen mukaan mielenterveyden ongelmien vuoksi sairauspäivärahaa saaneiden 25–64-vuotiaiden osuus on kasvanut tasaisesti: jo vuonna 2005 osuus oli korkea, 21 %, ja vuonna 2025 se oli noussut 33 prosenttiin. (ks. kuvio 2). Suuntaukset ovat samankaltaisia työelämässä olevien nuorten (18–24-vuotiaiden) osalta: 10 prosentista vuonna 2005 24 prosenttiin vuonna 2025. Miesten ja naisten välillä on myös merkittävä ero: naiset saavat yleisemmin sairauspäivärahaa mielenterveyshäiriöiden vuoksi kuin miehet.

KUVIO 2

### Mielenterveyshäiriöiden vuoksi sairauspäivärahaa saaneet henkilöt / 1 000 samassa ikäryhmässä

Tiedot Kansaneläkelaitokselta, indikaattori nro 2345, Sotkanet.

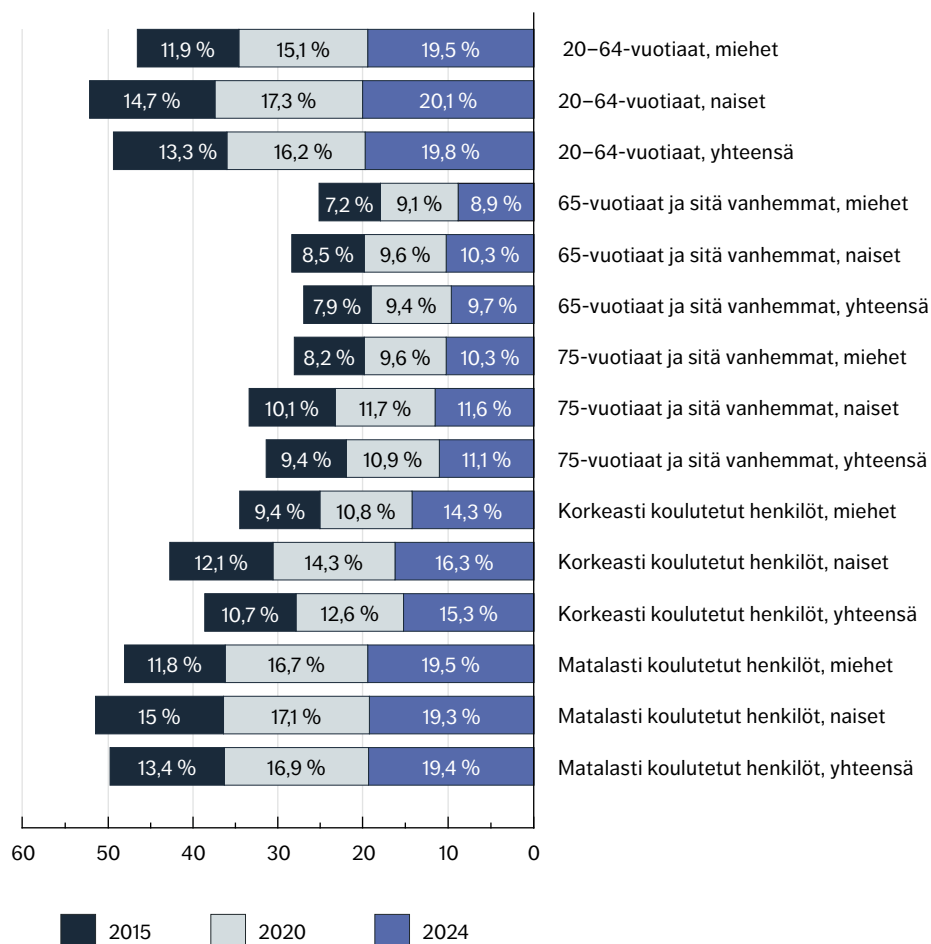


Suomen väestön kansanterveystutkimusten tiedot tuovat esiin saman ongelman: 20–64-vuotiaiden joukossa merkittävää henkistä kuormittuneisuutta kokevien osuus on kasvanut tasaisesti ja on jo 20 %<sup>9</sup>. Sukupuolten välillä ei ole merkittäviä eroja, mutta koulutustasojen väliset vertailut osoittavat, että matalasti koulutettujen ryhmissä henkisen kuormittuneisuuden esiintyvyys on yleisempää kuin korkeasti koulutettujen ryhmissä (ks. kuvio 3). Lisäksi

KUVIO 3

**Merkittävää henkistä työssä kuormittuneisuutta kokevien henkilöiden osuus (%), jaoteltuna eri ikäryhmiin, sukupuolen ja koulutustason mukaisesti**

Tiedot Terve Suomi -tutkimuksesta, THL, indikaattori nro 4355-60, Sotkanet.



ikäryhmien välillä on merkittäviä eroja: ikääntyneiden (yli 65-vuotiaiden) ikäryhmissä henkistä kuormittuneisuutta kokevien osuus on 10 %. Samat tiedot osoittavat myös, että mielenterveyshäiriöiden vuoksi käytettyjen terveyspalvelujen osuus väestössä on kasvanut 9 prosentista lähes 16 prosenttiin vuosien 2018 ja 2024 välillä. Myös tässä tapauksessa huomattavasti useammat naiset kuin miehet käyttävät terveyspalveluja mielenterveysongelmien vuoksi, ja samalla työelämässä olevat henkilöt ovat ilmoittaneet käyttävänsä näitä palveluja huomattavasti useammin kuin eläkeläiset.

Koska mielenterveyshäiriöt ovat yleisiä ja niiden seuraukset ulottuvat laajalle, kaikessa yhteiskunnallisessa ja toiminnan suunnittelussa on keskityttävä tunnettuihin riskitekijöihin, joihin voidaan vaikuttaa eri elämänvaiheissa. Samalla on kehitettävä ja otettava käyttöön näyttöön perustuvia varhaisen ehkäisyn toimia eri ryhmille<sup>7</sup>. Samalla on tärkeää kohdentaa resursseja yhä enemmän terveyden edistämistoimiin sekä niihin liittyvään tutkimukseen ja kehitykseen. Tämän myötä huomio siirtyy pois ryhmistä, joissa mielenterveyshäiriöitä esiintyy ja niihin liittyvistä ehkäisevistä tai hoitavista toiminnoista. Tilalle nousevat mielenterveys ja psyykinen hyvinvointi sekä niiden tukeminen ja suojeleminen väestötasolla<sup>10</sup>.

Henkinen hyvinvointi on monitahoinen käsite. Maailman terveysjärjestön<sup>11</sup> mukaan henkinen terveys määritellään ”hyvinvoinnin tilaksi, jossa yksilö tunnistaa omat kykynsä, pystyy selviytymään elämän normaalista kuormittuneisuudesta, pystyy työskentelemään tuottavasti ja tarkoituksenmukaisesti sekä kykenee osallistumaan yhteiskuntaan.” Henkinen hyvinvointi voidaan määritellä ”optimaaliseksi kokemukseksi ja toiminnaksi”<sup>12</sup>. Lisäksi tutkijat ovat määritelleet, että kyse on subjektiivisista (positiivisista) kokemuksista<sup>13</sup> oja potentiaalin toteuttamisesta<sup>14</sup>. Nämä määritelmät havainnollistavat psyykkisen hyvinvoinnin moniulotteisuutta. Lisäksi ne korostavat, että tehokkaiden universaalien toimien ja interventioiden – eli koko väestölle tai suurille ryhmille suunnattujen toimien – täytyy pohjautua psyykkiseen hyvinvointiin vaikuttavien taustasyiden ja mekanismien ymmärtämiseen. Tutkimuskirjallisuuden perusteella erilaisilla sosiaalisilla olosuhteilla ja psykososiaalisilla tekijöillä jokapäiväisessä elämässämme ja lähiympäristössämme on tässä yhteydessä suuri merkitys<sup>3,15</sup>.

## Muuttuva väestö ja sen vaikutukset erilaisiin hoitotehtäviin ja -vastuisiin

Suomen väestörakenne on käynyt läpi laajoja muutoksia<sup>16</sup>. Ensinnäkin 0–17-vuotiaiden lasten osuus väestöstä on laskenut 22,8 prosentista vuonna 1995 17,8 prosenttiin vuonna 2025 (ks. kuvio 4). Vastaavasti työikäisen väestön (16–64-vuotiaat) osuus on laskenut 65,4 prosentista (1995) 60,7 prosenttiin (2025). Sen sijaan ikääntyneiden väestöryhmien (65+) osuus on kasvanut samana ajanjaksona noin 14 prosentista 24 prosenttiin. Lisäksi elinajanodotteen ennustetaan nousevan. Me elämme myös yhä useammin yhden hengen talouksissa, joiden osuus on kasvanut vuosina 1995–2025 35 prosentista 47 prosenttiin, ja yli 65-vuotiaiden osuus yhden hengen talouksissa on noin 53 prosenttia vuonna 2025.

Samaan aikaan lapsiperheiden osuus on laskenut voimakkaasti noin 46 prosentista 37 prosenttiin samana ajanjaksona, ja myös syntyneiden lasten määrä on vähentynyt 27 prosenttia. Tilastokeskuksen mukaan Suomessa oli vuonna 2025 yhteensä lähes 1,6 miljoonaa äitiä, mikä tarkoittaa, että noin 64 prosentilla suomalaisista naisista on lapsia<sup>17</sup>. Isien määrä vuonna 2025 oli 1,3 miljoonaa, eli 55 % Suomen miesväestöstä<sup>18</sup>.

Kansallisen tulorekisterin mukaan Suomessa oli vuonna 2024 62 000 omaishoitajaa, mikä vastaa 1,3 % aikuisväestöstä<sup>19</sup>. Omaishoitajista 70 % oli naisia ja 30 % miehiä. Ikäryhmittäin tarkasteltuna puolet omaishoitajista kuului 15–64-vuotiaiden ryhmään ja puolet oli vähintään 65-vuotiaita. Tarkasteltaessa kehitystä ajan mittaan voidaan todeta, että omaishoitajien määrä on kasvanut merkittävästi maassamme vuodesta 1994 lähtien (kuvio 5). Tässä yhteydessä on kuitenkin tärkeää huomata, että nämä THL:n tiedot ja sosiaalipalvelujen tilastot eivät anna kattavaa kuvaa tilanteesta: Omaishoitajien liiton mukaan arviolta 700 000 henkilöä hoitaa Suomessa ikääntynyttä, sairasta tai vammaista läheistään ansiotyönsä ohella<sup>20</sup>.

Yleistä väestökehitystä sekä omaisten hoivaan liittyviä tehtäviä ja vastuita koskevat avainindikaattorit osoittavat, että ikääntyneiden ryhmät ovat yhteiskunnassamme suuria ja kasvavat edelleen. Samaan aikaan työikäisten ja työelämään siirtyvien osuus väestöstä pienenee. Tiedot osoittavat myös, että keski-ikäiset voivat joutua kantamaan useita samanaikaisia hoivavastuita: he huolehtivat omista lapsistaan ja tukevat samalla ikääntyviä vanhempiaan, joiden avuntarve kasvaa.



KUVIO 4

### Ikäryhmien osuus (%) väestöstä ja sen kehitys ajan mittaan

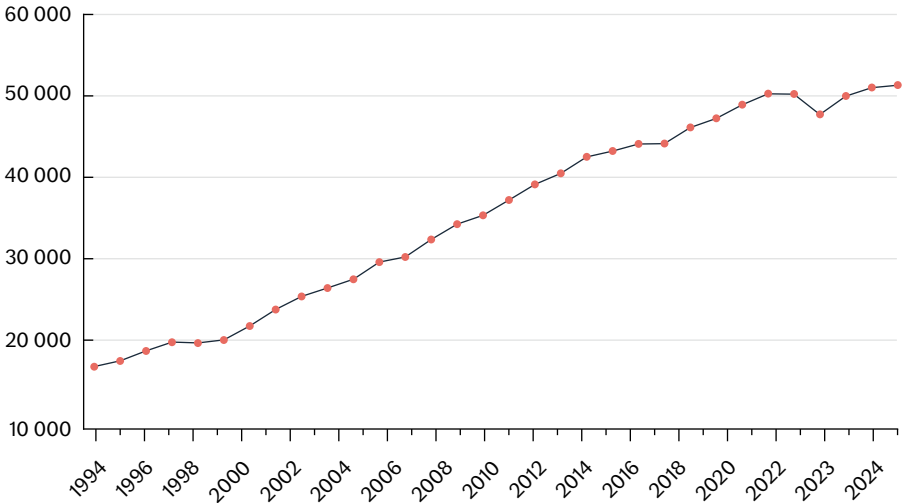
Tiedot Tilastotietokeskukselta, indikaattorit 1065, 1280, 1068 sekä 179, 324, 391 ja 1315, Sotkanet.

|                              | 1995   | 2000   | 2005   | 2010   | 2015   | 2020   | 2024   | 2025   |
|------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 0 - 17 vuotta                | 22,8   | 21,9   | 21     | 20,2   | 19,6   | 18,8   | 18     | 17,8   |
| 16 - 64 vuotta               | 65,4   | 65,7   | 65,5   | 64,8   | 62,1   | 60,7   | 60,7   | 60,7   |
| 65 vuotta ja yli             | 14,3   | 15     | 16     | 17,5   | 20,5   | 22,7   | 23,6   | 23,8   |
| Lapsiperheet                 | 46,2   | 43,7   | 41,5   | 40     | 38,7   | 37,9   | 37,2   | 36,9   |
| Yhden hengen kotitalous      | 35,2   | 37,3   | 39,7   | 41     | 42,2   | 45,3   | 46,7   | 46,7   |
| Yhden hengen kotitalous, 65+ | 50,4   | 50,7   | 51,1   | 50,7   | 50,2   | 51,1   | 52,3   | 52,5   |
| Syntyneiden lasten lukumäärä | 63 067 | 56 742 | 57 745 | 60 980 | 55 472 | 46 463 | 43 720 | 45 832 |

KUVIO 5

### Omaishoidon tukisopimuksen vuoden aikana solmineet omaishoitajat yhteensä 1994–2024

THL, Sosiaalipalvelujen tilastot, indikaattori nro 2105, Sotkanet.



## Tutkimusnäkökulmia henkisestä hyvinvoinnista työelämässä

Työelämässä eri väestöryhmissä havaittavat mielenterveyshaasteet kietoutuvat moniin samanaikaisiin muutoksiin. Niihin vaikuttavat nykyisen työelämän kasvavat vaatimukset sekä väestörakenteen muutosten ja heikentyneiden hyvinvointirakenteiden synnyttämät hoivaan liittyvät yhteiskunnalliset haasteet<sup>4,5</sup>. Nykypäivän työelämää leimaavat toimenpiteet, joilla pyritään jatkuvasti tehostamaan toimintaa, mikä johtaa muun muassa organisaatioiden keventämiseen, yksittäisten työntekijöiden työmäärän kasvuun sekä yksilöihin kohdistuviin joustavuus- ja tehokkuusvaatimuksiin. Lisäksi työn tekemisen tavat ja päivittäisen työn toimintaympäristö ovat muuttuneet osittain teknologisen kehityksen seurauksena. Muutos on muun muassa mahdollistanut etätönnä tietyille ryhmille, ja siihen liittyy sekä etuja että haittoja<sup>21</sup>.

Kaikki tämä aiheuttaa stressiä työelämässä oleville ihmisille, ja sillä on seurauksia, jotka ulottuvat yksilötasolta työpaikoille ja edelleen koko yhteiskuntaan. Samalla paineet kasvavat nopean ja jatkuvan teknologisen kehityksen seurauksena, mikä vaikuttaa sekä työhön että ihmisten yksityiselämään ja arkeen – sekä näiden väliseen rajaan<sup>22</sup>. Kun heikentyneet hyvinvointirakenteet vaativat yksilöitä ottamaan suuremman vastuun läheistensä hoidosta, monet joutuvat kohtaamaan kasvavia vaatimuksia sekä työ- että yksityiselämässään niin sanotun ”sandwich-sukupolven” ryhmissä<sup>23</sup>. Käytännössä tämä tarkoittaa, että osa väestöstä joutuu elämänsä keskivaiheilla kantamaan hoivavastuuta ja huolehtimaan samanaikaisesti useista läheisistään, vaikka he ovat edelleen aktiivisesti mukana työelämässä.

On tärkeää huomioida, että tällaiset hoitovastuut ovat edelleen sukupuolittuneita<sup>24</sup>, jopa näennäisesti tasa-arvoisessa maassa, kuten Suomessa. Tämä näkyy muun muassa työllisyystiedoissa: Alle 18-vuotiaiden lasten äitien työllisyysaste nousi vuosina 2021–2024, mutta muutos johtui ainakin osittain äitien määrän vähenemisestä. Työllisyysastetta on kuitenkin pidettävä ongelmallisen matalana: alle kolmen vuoden ikäisten lasten äitien työllisyysaste oli 67 % vuonna 2024. Alle 18-vuotiaiden lasten äideistä 83 % oli työssä, kahden lapsen äideistä 84 % ja vähintään kolmen lapsen äideistä 73 %<sup>17</sup>. Vertailun vuoksi voidaan todeta, että isien, joilla on alle 18-vuotiaita lapsia, työllisyysaste oli 91 % vuonna 2024<sup>18</sup>. Voidaan myös todeta, että Suomen työmarkkinat ovat edelleen sukupuolittuneet, mikä käy ilmi tilastokeskuksen seuraavista tiedoista: vuonna 2023 alle 18-vuotiaiden lasten äitien yleisin ammattiryhmä oli sairaanhoitajat (6 % äideistä). Seuraavina olivat sosiaalihuollon lähihoita-



jat, myyjät sekä lastenhoitajat päiväkodeissa ja muissa laitoksissa<sup>17</sup>. Isien keskuudessa yleisimpiä ammatteja olivat rakennustyöntekijät, myyjät, kuorma- ja erikoisajoneuvojen kuljettajat sekä sovelluskehittäjät<sup>18</sup>.

Terveysteen ja hyvinvointiin keskittyvän työelämä tutkimuksen laajaa tutkimus alaa hallitsevat edelleen tutkimukset, joissa keskitytään sairauksiin ja niihin liittyviin riskinäkökulmiin<sup>25, 26</sup>. Samoin työterveyshuollon painopiste ja sisältö ovat perinteisesti – sekä Suomessa että kansainvälisesti – keskittyneet työperäisten vammojen ja terveyshaasteiden ehkäisemiseen. Kiinnostut tutkia työntekijöiden henkistä hyvinvointia koskevia kysymyksiä sekä niihin liittyviä sosiaalisia olosuhteita ja psykososiaalisia tuki- ja suojelutoimia on kuitenkin kasvanut, ja samalla ne ovat priorisoituneet myös työnantajien keskuudessa – niin maailmanlaajuisesti kuin Pohjoismaissa ja erityisesti Suomessa<sup>27, 28</sup>. Vuoteen 2035 ulottuvassa kansallisessa työelämän kehittämisstrategiassa työhyvinvointi nähdään keskeisenä Suomen talouskasvua edistävänä tekijänä<sup>29</sup>.

Työ- ja yksityiselämän tasapaino (engl. *Work-Life Balance*) on esimerkki henkisen hyvinvoinnin indikaattorista, jota tutkiessa kiinnitetään huomiota ihmisten subjektiivisiin kokemuksiin ja arkielämän sosiaalisiin olosuhteisiin. Työ- ja yksityiselämän tasapaino mittaa, missä määrin työssäkäyvät henkilöt arvioivat myönteisesti työelämäänsä liittyvien ja muiden rooliensa integraatioita<sup>30</sup>.

Tutkimuksissa on havaittu selkeä yhteys työroolien ja muiden roolien välisen koetun tasapainon (tai sen puutteen) ja henkisen hyvinvoinnin välillä<sup>31</sup>. Työelämän terveyden edistämistä koskevassa tutkimuksessa on usein tarkasteltu työn ja perhe-elämän välisten ristiriitojen vaikutusta yksilöiden psyykkiseen hyvinvointiin ja kiinnitetty huomiota muun muassa perheystävällisempien käytäntöjen tarpeeseen organisaatiotasolla<sup>32</sup>. Uusissa tutkimussuunnissa korostuvat monitasoinen näkökulma<sup>4</sup> ja ratkaisukeskeinen tutkimus<sup>27</sup>, joissa tarkastellaan tuki- ja riskitekijöitä sekä niiden yhteyksiä yksilö- ja yhteiskuntatasolla samoin kuin ennakoivia organisaatiotason toimia, jotka tukevat työntekijöiden mahdollisuuksia tasapainottaa työ- ja yksityiselämää.

## Tutkimusnäkökulma työssäkäyvien vanhempien henkisestä hyvinvoinnista

Nykypäivän työelämässä yhteiskunnalliset muutokset ovat lisänneet tilanteita, joissa vanhemmilla on merkittäviä vastuita sekä kotona että työssä. Tämän seurauksena kasvavat odotukset vanhempien erinomaisesta suoriutumisesta sekä vanhemman roolissa että urallaan. Vanhemmat joutuvat päättämään, miten he jakavat aikansa, energiansa ja huomionsa näiden vastuiden välillä<sup>33</sup>. Työn ja perheen välinen ristiriita on käsite, joka kuvaa roolien välistä ristiriitaa, jossa työ- ja perhe-elämän vaatimukset ovat keskenään ristiriidassa<sup>34</sup>. Kyseessä on moniulotteinen käsite, joka voidaan määritellä ristiriidan suunnan perusteella: joko työ häiritsee perhe-elämää tai perhe-elämä häiritsee työtä. Tutkimuksissa on tunnistettu erilaisia ristiriitatyyppejä: yleisimpiä ovat aikaperusteiset ristiriidat, jotka syntyvät, kun työ- tai perherooliin käytetty aika rajoittaa toiselle roolille jäävää aikaa. Kuormituksen liittyvät ristiriidat syntyvät, kun yhden roolin aiheuttama paine vaikeuttaa toisen roolin vaatimusten täyttämistä<sup>33</sup>.

Sekä työ- että perhe-elämä vaativat aikaa sekä fyysisiä ja henkisiä voimavaroja. Työolot, työn organisointitapa ja työajat ovat siksi erittäin tärkeitä vanhempien hyvinvoinnin kannalta: ne vaikuttavat sekä yksilöiden ajankäyttöön että heidän resursseihinsa arjessa<sup>35</sup>. Monet työssäkäyvät vanhemmat kamppailevat toisaalta ajanpuutteen ja toisaalta taloudellisen turvan sekä itsensä toteuttamisen välillä. Vanhempien työn ja perheen välinen suhde voi vaikuttaa sekä kielteisesti että myönteisesti lasten elämänlaatuun ja henkiseen hyvinvointiin<sup>36</sup>.

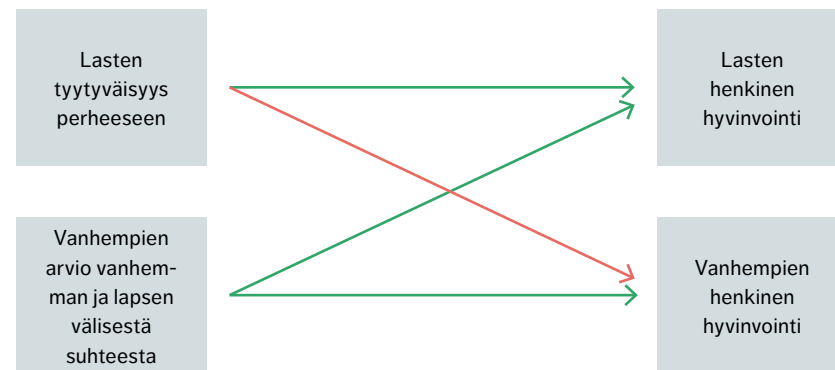
Tässä esitetään suomenruotsalaiseen vanhempi-lapsiotokseen perustuvia analyyseja, jotka tuovat esiin vanhempien arjen yhteyksiä sekä heidän omasta että lastensa henkisestä hyvinvoinnista. Åbo Akademiassa toteutettiin vuosina 2021–2025 tutkimus- ja SAMSYN-kehityshanke: Tidiga mångprofessionella insatser för att systematiskt stödja barns och ungas välbefinnande i skolkontexten – från forskningsdata till evidensbaserad samverkan (”Varhaiset moniammatilliset toimet lasten ja nuorten hyvinvoinnin järjestelmälliseksi tukemiseksi kouluympäristössä – tutkimustiedoista näyttöön perustuvaan yhteistyöhön”)<sup>37</sup>. Hankkeen yleinen tavoite oli edistää oppilaiden psykososiaalista terveyttä ja hyvinvointia oppimisympäristöissä. Keskeinen tavoitteeksi oli tuottaa järjestelmällisen tiedonkeruun ja seurannan avulla kokonaisvaltainen kuva 4.–8.-luokkalaisten oppilaiden psykososiaalista terveyttä ja hyvinvointia tukevista ja uhkaavista, keskenään vuorovaikutuksellisista te-



kijöistä. Erityinen huomio kohdistui kouluun liittyvään hyvinvointiin ja psyykkiseen hyvinvointiin koulu yhteisössä. Jotta oppilaiden hyvinvoinnista saataisiin kokonaisvaltainen kuva, kerättiin tietoja myös vanhemmilta ja opettajilta. Tämän raportin aihepiirin osalta SAMSYN-hankkeen julkaisemattomat tulokset osoittavat, että vanhempien työ- ja yksityiselämän tasapainolla on merkitsevä positiivinen yhteys heidän henkiseen hyvinvointiinsa. Yksinkertainen lineaarinen regressioanalyysi osoittaa, että koettu tasapaino työ- ja yksityiselämän välillä on merkitsevästi yhteydessä vanhempien henkiseen hyvinvointiin, jolloin parempi tasapaino liittyy hieman korkeampaan henkisen hyvinvoinnin kokemukseen.

Suomenruotsalaisten vanhempien ja heidän lastensa psyykkisen hyvinvoinnin ymmärtämistä on syvennetty tässä raportissa analysoimalla SAMSYN-hankkeen dyadista aineistoa. Dyadi määritellään järjestelmäksi, joka koostuu kahdesta toisistaan riippuvaisesta yksilöstä, jotka vaikuttavat toisiinsa – tässä tapauksessa vanhemmista ja heidän lapsistaan. Tämä otos käsittää 307 dyadia, jotka koostuvat 4.–6.-luokkalaista lapsista ja heidän vanhemmistaan. Analyysissä on käytetty tilastollista Actor–Partner Interdependence Model (APIM) -mallia. Sen avulla voidaan tarkastella kahden suhteessa olevan yksilön keskinäisiä vaikutuksia ja huomioida aineiston sisäinen riippuvuus. Käytetyt mittausvälineet kattavat vanhemman ja lapsen välisen suhteen vanhempien näkökulmasta, lapsen tyytyväisyyden perheeseen, myönteiset ja kielteiset tunteet arjessa sekä sekä lapsen että vanhempien henkisen hyvinvoinnin<sup>38</sup>.

Julkaisemattomasta aineistosta tehdyt alustavat analyysit osoittavat useita tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä tekijöiden välillä, jotka liittyvät suomenruotsalaisten perheiden psyykkiseen hyvinvointiin. Lasten tyytyväisyys perheeseen on positiivisesti yhteydessä heidän omaan henkiseen hyvinvointiinsa, ja vastaavasti vanhempien arvio suhteestaan lapseen on positiivisesti yhteydessä vanhempien omaan henkiseen hyvinvointiin. Lisäksi vanhemman myönteinen kokemus suhteestaan lapseen on yhteydessä myös lapsen parempaan henkiseen hyvinvointiin. Tämä korostaa vanhemman ja lapsen myönteisen suhteen merkitystä.

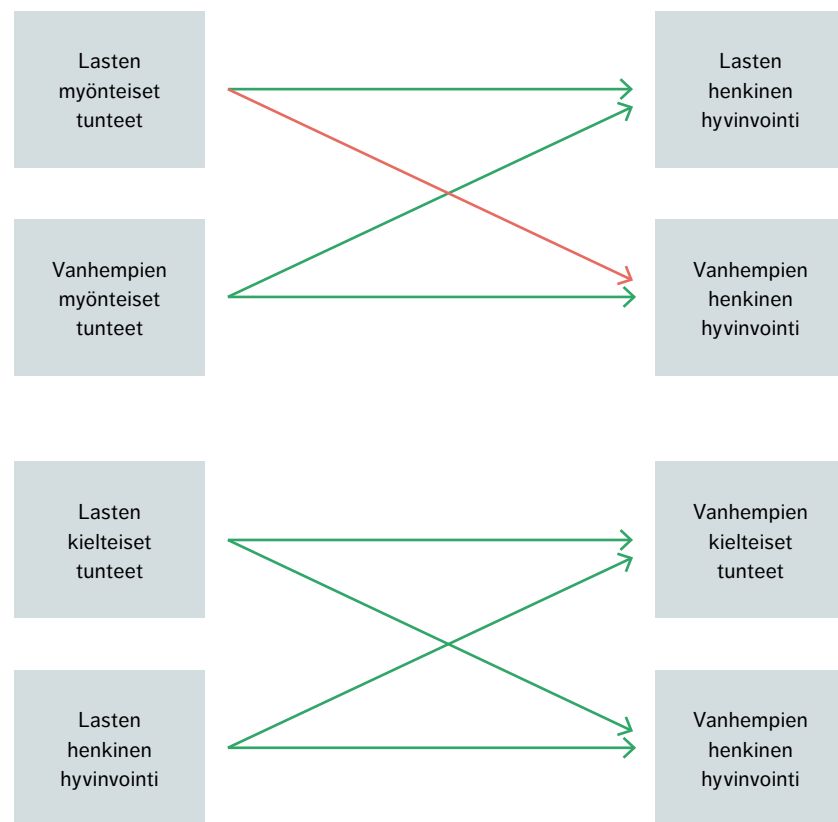


**Vihreä, tilastollisesti merkitsevä viiva:** osoittaa yhteyden, joka on todennäköisesti todellinen eikä johdu sattumasta. **Punainen, tilastollisesti merkityksetön viiva:** osoittaa yhteyden, joka voi johtua sattumasta eikä siksi ole luotettava.

Samanlainen kaava löytyy myös myönteisistä tunteista. Vanhempien myönteiset tunteet liittyvät positiivisesti heidän omaan henkiseen hyvinvointiinsa, ja sama pätee myös lapsiin. Lisäksi vanhempien myönteiset tunteet liittyvät positiivisesti lasten henkiseen hyvinvointiin, mikä osoittaa, että vanhempien emotionaaliset resurssit vaikuttavat myös lasten henkiseen hyvinvointiin. Kielteisten tunteiden kohdalla yhteys on päinvastainen. Lasten kielteiset tunteet ovat negatiivisessa yhteydessä heidän henkiseen hyvinvointiinsa, eli kielteisten tunteiden vahvistuminen liittyy heikompaan henkiseen hyvinvointiin. Sama kaava pätee vanhempien kielteisiin tunteisiin ja henkiseen hyvinvointiin. Lisäksi tulokset osoittavat, etteivät kielteiset tunteet vaikuta pelkästään yksilöön itseensä, vaan myös toiseen osapuoleen: lasten kielteisten tunteiden lisääntyminen liittyy vanhempien heikentyneeseen henkiseen hyvinvointiin, ja vanhempien kielteisten tunteiden lisääntyminen liittyy lasten heikentyneeseen henkiseen hyvinvointiin.

Yhteenvetona tulokset osoittavat, että suomenruotsalaisten perheiden henkiseen hyvinvointiin vaikuttavat sekä vakaammat tekijät, kuten vanhemman ja lapsen välisen suhteen kokeminen ja lapsen tyytyväisyys perheeseen, että arjessa vaihtelevat myönteiset ja kielteiset tunteet. Nämä tekijät vaikuttavat vaihtelevassa määrin sekä yksilön omassa hyvinvoinnissa että yksilöiden välisissä suhteissa. Erityisen merkittävää on, että vanhempien kokemus suhteesta lapseen, samoin kuin heidän tunnetilansa, vaikuttavat paitsi heidän omaan hyvinvointiinsa myös lasten henkiseen hyvinvointiin. Tämä korostaa,

kuinka tärkeää on tunnistaa ja edistää arjen edellytyksiä, jotka vahvistavat vanhemman ja lapsen välistä suhdetta ja tukevat vanhempien mahdollisuuksia kokea arjessa enemmän myönteisiä ja vähemmän kielteisiä tunteita. Keskeistä tässä yhteydessä on työ- ja yksityiselämän kestävä tasapainon tukeminen. Arjen tasapaino edistää vanhempien henkistä hyvinvointia, luo edellytyksiä laadukkaalle suhteelle lapseen ja tukee myönteisten tunteiden kokemista arjessa. Tämä edistää niin vanhempien kuin lastenkin henkistä hyvinvointia.



**Vihreä, tilastollisesti merkitsevä viiva:** osoittaa yhteyden, joka on todennäköisesti todellinen eikä johdu sattumasta. **Punainen, tilastollisesti merkityksetön viiva:** osoittaa yhteyden, joka voi johtua sattumasta eikä siksi ole luotettava.



# Lähteet

- 1 Helliwell, J. F., Layard, R., Sachs, J. D., De Neve, J.-E., Aknin, L. B., & Wang, S. (toim.). (2026). *World Happiness Report 2026*. University of Oxford: Wellbeing Research Centre.
- 2 Sutela, H. & Viinikka, J. & Pärnänen, A. (2024). *Työolot murrosten keskellä – Työolotutkimusten tuloksia 1977–2023*. SVT, Tilastokeskus.
- 3 Waldinger, R. & Schulz, M. (2023). *The good life: Lessons from the world's longest scientific study of happiness*. Simon and Schuster.
- 4 Nordmyr, J., Tuomela, S., Gädda, F., & Forsman, A. K. (2025). The case of mental wellbeing among working women in Europe: The association between subjective wellbeing and work-life balance. *Scandinavian Journal of Public Health*. <https://doi.org/10.1177/14034948251395875>
- 5 Björk-Fant, J., Nordmyr, J. & Forsman, A. (2024). Work-life balance and the psychosocial work environment in Finnish working life: The case of gender and family life stages. *Work*, 79(4), 1741–1752.
- 6 OECD (2026). *The Economic Case for Preventing Mental Ill Health*, OECD Health Policy Studies. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/16668f16-en>
- 7 OECD (2026). Well-being along the life course in Finland: Implications for forward-looking policy design, *OECD Papers on Well-being and Inequalities*, No. 38. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/4bddb2df-en>
- 8 Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL). (2026). (2026). *Enkäten Hälsa i skolan*. <https://thl.fi/sv/forskning/projekt/enkaten-halsa-i-skolan>
- 9 Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL). (2026). *Undersökningen Hälsosamma Finland*. <https://thl.fi/sv/forskning/projekt/undersokningen-halsosamma-finland>
- 10 Barry, M. M. (2019). Concepts and Principles of Mental Health Promotion. I M. M. Barry, A. M. Clarke, I. Petersen, & R. Jenkins (Red.), *Implementing Mental Health Promotion* (p. 3–34). Springer International Publishing.
- 11 Maailman terveysjärjestö (WHO). *Mental Health*. WHO:n tietolehti. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- 12 Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166.
- 13 Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. E. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276–302.
- 14 Ryff, C. D. & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of eudaimonic well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727.
- 15 Dahlgren G. & Whitehead M. (1991). *Policies and Strategies to Promote Social Equity in Health*. Stockholm, Sweden: Institute for Futures Studies.
- 16 Suomen tilastokeskus (STK). (2026). Väestörakenne [verkkojulkaisu]. ISSN=1797-5387. Tilastokeskus. <https://stat.fi/sv/statistik/vaerak>
- 17 Tilastokeskus. (2025). *Äidit tilastoissa*. <https://stat.fi/fi/tietoa-meista/ajankohtaista/aidit-tilastoissa>
- 18 Tilastokeskus. (2025). *Isät tilastoissa*. <https://stat.fi/fi/tietoa-meista/ajankohtaista/isat-tilastoissa>
- 19 Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL). (23. lokakuuta 2025). *Statistikrapport 49/2025, Närståendevårdare*. <https://thl.fi/sv/data-och-statistik/tjanster-for-alldre/narstaendevardard#13-procent-av-den-vuxna-befolkningen-var-narstaendevardare-2024>.
- 20 Omaishoitajien liitto (n.d). *Päättäjälle*. <https://omaishoitajat.fi/mita-on-omaishoito/tyo-ja-omaishoito/paattajalle/>
- 21 Työterveyslaitos. (2025). *Etätöön hyödyt ja haasteet*. <https://www.ttl.fi/sites/default/files/2025-06/etaton-hyodyt-ja-haasteet.pdf>
- 22 Aronsson, G. (2018). *Gränslöst arbete: En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknnytning till ett gränslöst arbetsliv*. Ruotsin työympäristövirasto.
- 23 Burke, R.J. & Calvano, L. (Red) (2017). *The sandwich generation: Caring for oneself and others at home and at work*. Edward Elgar.
- 24 Niemistö, C. & Hearn, J. (2025): Care. I Helms Mills, J., Mills, A., Williams, K., Bendl, R. (Red.) *Elgar Encyclopedia on gender in management*. Edward Elgar.
- 25 Gochfeld, M. (2005). Chronologic history of occupational medicine. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(2):p 96-114.
- 26 Kirsten W. (2022). The evolution from occupational health to healthy workplaces. *American Journal of Lifestyle Medicine*, 18(1): 64-74.
- 27 Björk-Fant J.M. (2023). *Mental well-being at work: Support and protective factors of work engagement and work-life balance in contemporary working life*. Väitöskirja, Åbo Akademi.
- 28 Härmä, M., & Karhula, K. (2020). *Working hours, health, well-being and participation in working life: Current knowledge and recommendations for health and safety*. Helsinki, Työterveyslaitos.
- 29 Felt, T., Hakala, L., Hirvonen, S., Kalenius, A., Kulmala, S., Lautala, K., Lyly Yrjänäinen, M., Närhinen, A., Pylkkänen, E., Ranki, S., & Rissanen, M. (2026). *Strategi för utveckling av arbetslivet fram till 2035: Finlands tillväxt skapas genom människors idéer, mod att förnya sig och samarbete* (Valtioneuvoston julkaisuja 2026:46). Valtioneuvosto.
- 30 Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work–nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182.
- 31 Wong, K. P., Teh, P.-L., & Chan, A. H. S. (2023). Seeing the Forest and the Trees: A Scoping Review of Empirical Research on Work-Life Balance. *Sustainability*, 15(4), 2875.
- 32 Björk, J. M., Bolander, P., & Forsman, A. K. (2021). Bottom-up interventions effective in promoting work engagement: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 12, 730421.
- 33 Handelzalts, J. E., Kalfon-Hakhmigari, M., & Garthus-Niegel, S. (2024). Work-family conflict: emphasis on families in modern work environments. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, 42(2), 139–141. <https://doi.org/10.1080/02646838.2024.2303870>
- 34 Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

- 35 Salmi, M., & Lammi-Taskula, J. (2014). Työn ja perheen yhteensovittaminen hyvinvoinnin tekijänä. I J. Lammi-Taskula & S. Karvonen. *Lapsiperheiden hyvinvointi 2014* (toim.). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL).
- 36 Bilodeau, J., Mikutra-Cencora, M., & Quesnel-Vallée, A. (2023). Work-family interface and children's mental health: A systematic review. *Child and Adolescent Psychiatry and Mental Health*, 17, 45. <https://doi.org/10.1186/s13034-023-00596-w>
- 37 Tuomela, S., Widlund, A., Gädda, F., Österholm, L., Björkgård, L., Johansson, S., Kulla, I., Sundqvist, C., Korhonen, J., & Forsman, A. (2025). *SAMSYN – Tidiga mångprofessionella insatser för att systematiskt stödja barns och ungas välbefinnande i skolkontexten: Från forskningsdata till evidensbaserad samverkan*. Loppuraportti. Åbo Akademi. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202601133343>
- 38 Tuomela, S., Nordmyr, J., Österholm, L., Gädda, F., Widlund, A., Johansson, S., Björkgård, L., Sundqvist, C., Korhonen, J., & Forsman, A. (2026). *CONSENSUS – Early multi-professional efforts for systematically supporting child and adolescent well-being in the school context: From research data to evidence-based collaboration*. Technical report. Åbo Akademi. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2026050136908>

## Osa 2: Työ- ja yksityiselämän kestävän tasapainon edistämisen ja tukitoimenpiteet

Huhtikuussa 2026 ajatushautomo Agenda järjesti pyöreän pöydän keskustelun, johon osallistui asiantuntijoita eri yhteiskuntasektoreilta ja toiminta-alueilta. Keskustelussa keskityttiin ruotsinkielisen Pohjanmaan alueen toimintaan.

Keskusteluun osallistuivat:

**Thomas Asp**, vd, Folkhälsan Utbildning  
**Marcus Beijar**, hallintojohtaja, Korsholmin kunta  
**Elin Blomqvist-Valtonen**, yhteiskuntasuhteista vastaava, PAM  
**Jenni Haglund**, työterveysasiantuntija, eläkevakuutusyhtiö Veritas  
**Anna Häggblom**, yrittäjä ja toimitusjohtaja, Aveo & AveoAI  
**Lina Laine**, yhdistystoiminnan asiantuntija, Förbundet Hem och Skola  
**Charlotta Niemistö**, apulaisprofessori, liiketaloustiede, erityisesti organisaatio ja johtaminen, Handelshögskolan vid Åbo Akademi  
**Irina Nori**, aluekehitysasiantuntija, Pohjanmaan liitto  
**Anne Salovaara-Kero**, MIELI Pohjanmaan mielenterveys ry:n johtaja sekä Pohjanmaan hyvinvointialueen hallituksen puheenjohtaja  
**Kristian Schrey**, VEO Group, Vaasan luottamushenkilö  
**Anna K. Forsman**, dosentti, terveystieteiden vanhempi yliopistolehtori, Åbo Akademi – raportin laatija  
**Sanna Tuomela**, terveystieteiden tohtorikoulutettava, Åbo Akademi – raportin laatija  
**Ted Urho**, toiminnanjohtaja, ajatushautomo Agenda – moderaattori

Pyöreän pöydän keskustelussa käsiteltiin edistämisen- ja tukitoimenpiteitä, jotka osallistujien mielestä ovat ensisijaisen tärkeitä työ- ja yksityiselämän tasapainon kannalta ja jotka edistävät keski-ikäisten henkistä hyvinvointia. Tässä osiossa esitetään yleiskatsaus toimenpiteistä ja ratkaisuehdotuksista, joita asiantuntijat pitivät olennaisina raportin teeman kannalta. Yhteenveto ei heijasta yksittäisten henkilöiden näkemyksiä, vaan perustuu keskusteluun kokonaisuudessaan. Keskustelussa esiin tulleiden eri näkökulmien avaamiseksi esitetään myös valikoituja suoria lainauksia pyöreän pöydän keskustelusta.

## 1. Keski-ikäisten työ- ja yksityiselämän tasapaino

Pyöreän pöydän keskustelussa käsiteltiin yleistä teemaa, joka koski työ- ja yksityiselämän tasapainoa keski-ikäisillä ihmisillä, joilla on usein useita rooleja, kuten työntekijä, kumppani, vanhempi, omaishoitaja sekä vapaaehtoistyöntekijä tai yhteiskunnallinen toimija. Osallistujat korostivat, että tätä elämänvaihetta leimaavat usein samanaikaiset vaatimukset työelämästä, perheestä ja yhä useammin myös omaisten hoitamisesta. Kaiken kaikkiaan tämä luo monimutkaisen arjen, jossa sekä yksilöllisiä strategioita että rakenteellisia olosuhteita käsiteltiin merkittävänä työ- ja yksityiselämän tasapainoon ja sitä kautta henkiseen hyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä.

### Työelämän kasvavat vaatimukset

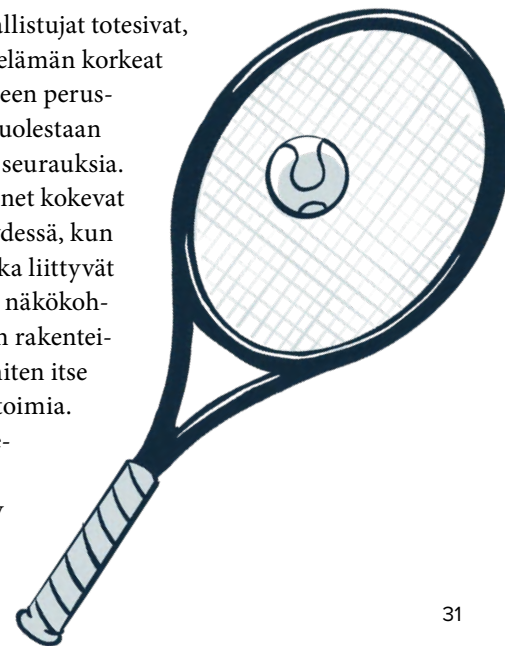
Pyöreän pöydän keskustelun keskeinen teema oli, kuinka työelämä on muuttunut kohti lisääntyvää tavoitettavuutta ja työn ja vapaa-ajan välisten rajojen hämärtymistä. Osallistujat totesivat, että monilla aloilla vallitsee kulttuuri, jossa on oltava aina tavoitettavissa, ja jossa odotukset jatkuvasta tavoitettavuudesta ja verkossa olemisesta heikentävät työ- ja yksityiselämän tasapainoa.

**”Työelämä onkin muuttunut melko paljon. Ajatelkaapa vain tätä Covid-19-pandemian jälkeistä aikaa ja sitä, kuinka tehokkaasti olemme hyödyntäneet siinä käyttöön otettuja erilaisia järjestelmiä. Ja olemme muuttaneet työelämää, paljon. Nykyään raja töissäolon ja vapa-ajan välillä, on aika hämärä. Ja olet tavoitettavissa koko ajan – voit osallistua kokoukseen lentokentällä, kun olet matkalla lomalle. Monilla aloilla rajat hämärtyvät.”**

Samalla huomautettiin, että etätyö, erityisesti covid-19-pandemian jälkeen, on normalisoitunut uusia työskentelytapoja, jotka eivät aina ole kestäviä. Osallistujat toivat esiin esimerkiksi, että kotona työskentely yhdistettynä sairaiden lasten hoitamiseen on yleistynyt, mikä hämärtää rajaa työn ja sairausloman välillä. Tämän katsottiin haittaavan toipumista ja lisäävän henkistä kuormitusta arjessa.

**”Minullahan on täysi oikeus olla kotona sairaiden lasten kanssa. No joo, kun he ovat sairaita, olen kyllä kotona, mutta teen töitä täysipäiväisesti. Ja tämä etätyö on myös tuonut mukanaan sen – enkä usko olevani ainoa – ettei meidän yhtäkkiä enää tarvitse olla sairauslomalla. Olen flunssassa, joten en tule töihin, vaan teen etätöitä. Ja silloin et koskaan toivu, kun olet sairas.”**

Lisäksi korostettiin, että työelämän joustavuus on jakautunut epätasaisesti. Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen edellytykset vaihtelevat työn luonteen mukaan. Vuorotyötä tekevien ja etätyömahdollisuuden ulkopuolelle jäävien tilanne poikkeaa toimistoaikoina työskentelevistä, joilla etätyö on mahdollista. Tämä luo epätasapainoisia mahdollisuuksia työ- ja yksityiselämän tasapainoon, mikä on huomioitava erilaisissa yhteiskunnallisissa keskusteluissa. Lisäksi keskusteltiin nuorten tulevaisuudenuskosta ja perheen perustamisesta. Osallistujat totesivat, että epävarmat työehdot ja työelämän korkeat vaatimukset voivat johtaa perheen perustamisen lykkäämiseen, millä puolestaan on laajempia yhteiskunnallisia seurauksia. Osallistujat korostivat, että monet kokevat paineita lapsen saamisen yhteydessä, kun esiin nousevat kysymykset, jotka liittyvät perhevapaata ja siihen liittyviä näkökohtia koskeviin yhteiskunnallisiin rakenteisiin, samalla kun pohditaan, miten itse yksilönä ja perheenä halutaan toimia. Lisäksi tuotiin esiin, että perhevapaiden jälkeen työelämään palaamisen ajankohtaan liittyy koettu normi.



## Huolenpitovastuun näkyväksi tekeminen

Osallistujat korostivat, että huolenpitovastuu sekä lapsista että muista tukea tarvitsevista läheisistä on keskeinen tekijä, joka vaikuttaa työ- ja yksityiselämän tasapainoon. Vaikka virallisten perhevapaiden katsotaan toimivan suhteellisen hyvin, korostettiin, että virallinen tai epävirallinen omaishoito huomioidaan huomattavasti heikommin työelämässä.

**”Perhevapaiden kanssa pärjäämme vielä jotenkin. Mutta huolenpitovastuut eivät tietenkään pääty siihen.”**

Osallistujat totesivat, että elinajanodotteen pidentyminen ja hoitoalan henkilöstöpula merkitsevät sitä, että yhä useammat ihmiset joutuvat kantamaan suuremman hoitovastuun läheisistään. Pyöreän pöydän keskustelussa tuotiin esiin, että keski-ikäiset ihmiset selviytyvät yleensä hyvin arjen vaatimuksista, mutta uudet hoivavastuut voivat horjuttaa tätä tasapainoa. Tilanne voi muuttua vaikeasti hallittavaksi, kun esimerkiksi ikääntyvän vanhemman tai sairaan lapsen hoito tulee mukaan kuvaan. Osallistujat korostivat, että työn ja omaishoidon yhdistämisen mahdollisuudet ovat rajalliset sekä taloudellisesti että käytännössä.

**”Meillä on sairaita vanhempia, ja saatamme joutua olemaan poissa töistä hoitaaksemme heitä, ollaksemme se, joka... Työelämän on muututtava joustavammaksi, ja samalla olisi syytä pohtia, voisiko jousto olla palkallista. Moni tarvitsisi mahdollisuuden ottaa esimerkiksi puoli päivää vapaata, mutta harvalla on varaa tehdä se palkattomasti.”**

Lisäksi tuotiin esiin joustavuuden lisäämistarve hoitovastuun määrittelyssä ja käsittelyssä, esimerkiksi asettamalla sairaiden vanhempien hoitaminen samalle tasolle kuin sairaiden lasten hoitaminen. Tätä pidettiin tärkeänä keinona vähentää kuormitusta ja edistää henkistä hyvinvointia ihmisille, joilla on useita hoivavastuita. Samassa yhteydessä korostettiin joustavamman työelämän ja helpommin saatavilla olevien tukirakenteiden merkitystä.

**”Samalla tiedämme, että yhä useammalla on ikääntyviä läheisiä, joista on huolehdittava. Tämä tekee tilanteesta hyvin vaikean, eikä yksinkertaisia ratkaisuja juuri ole. Ratkaisujen on oltava yksilöllisiä, koska elämäntilanteemme ovat keskenään hyvin erilaisia.”**

## Tasa-arvo työ- ja yksityiselämän tasapainon edellytyksenä

Pyöreän pöydän keskustelun keskeisenä teemana oli tasavertaiset mahdollisuudet saavuttaa tasapaino työ- ja yksityiselämän välillä. Tasa-arvoasiaa käsiteltiin hoitovastuun yhteydessä: osallistujat totesivat, että omaishoitovastuu kuuluu edelleen suurelta osin naisille, mikä voi johtaa naisten suhteettoman suureen hoitovastuun kantamiseen sekä lapsista, vanhuksista että muista läheisistä.

**”Omaishoitajuus on siinä mielessä myös hankalaa, että näemme tietenkin yhä useampien naisten huolehtivan omista vanhemmistaan – mutta usein myös kumppaninsa vanhemmista, kun asia tulee ajankohtaiseksi. Jos elämää jaetaan toisen ihmisen kanssa, palkaton omaishoito jää usein sen vastuulle, jonka tulot ovat pienemmät. Usein tämä tarkoittaa naista – tai ainakin sitä, että pienempipalkkainen osapuoli on useimmiten nainen. Silloin keskusteluun nousevat jälleen sukupuoleen ja tasa-arvoon liittyvät näkökulmat. Se on ongelmallista.”**

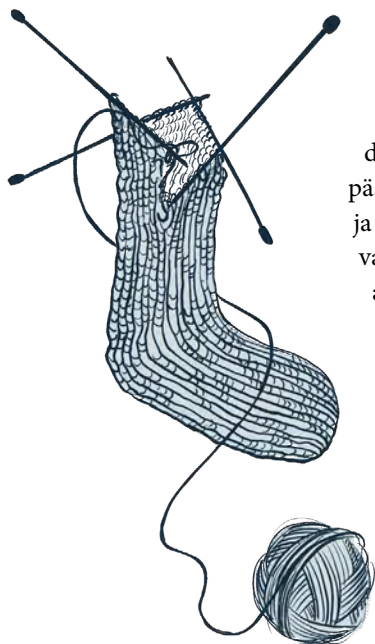
Samalla osallistujat korostivat, että tasa-arvoasioissa on nähtävissä myönteistä kehitystä erityisesti nuoremmassa sukupolvissa, joissa yhä useammat miehet käyttävät vanhempainvapaata ja kantavat jossain määrin myös muita hoivavastuita. Tämän kehityksen tukea ja edistämistä pidettiin tärkeänä. Lisäksi pyöreän pöydän keskustelun osallistujat korostivat, että työpaikkakulttuuri ja johtajuus ovat ratkaisevassa roolissa tasa-arvotyössä ja sen kehittämisessä. Miesten kasvava vastuu erilaisista hoivaan liittyvistä tehtävistä muuttaa normeja ja edistää tasa-arvoa.

**”Toivon, että tulevaisuudessa nuoremmat sukupolvet saavat miehet mukaan tähän yhteiseen työhön jollain tavalla. Siten ei olisi itsestään selvää, että juuri naiset huolehtivat vanhemmistaan tai kumppaninsa vanhemmista. Haluaisin sanoa, että raha ratkaisee asian, mutta kyse ei ole pelkästään rahasta, vaan tulevasta henkilöstöpulasta, joka meillä tulee olemaan, ja se on yksi suurimmista ongelmista, joita näemme.”**

Keskustelussa käsiteltiin useita rakenteellisia ratkaisuja, kuten vanhempainvapaan kustannusten jakamista tasaisemmin vanhempien kesken, järjestelmien kehittämistä rinnakkaisen eläkesäästämisen mahdollistamiseksi hoitokausien aikana, tukitoimien pilotointia hoitovastuussa oleville henkilöille, järjestelmien, kuten vuorotteluvapaan, selvittämistä sekä muiden maiden parhaiden käytäntöjen tutkimista ja käyttöönottoa. Virallinen ja epävirallinen hoitovastuu nostettiin esiin keskeisenä kysymyksenä, jota on tuotava esille sekä työpaikoilla että yhteiskunnassa. Samalla korostettiin, että yhteiskunnalliset resurssit ovat rajalliset, mikä tarkoittaa, että tasa-arvo edellyttää myös asennemuutosta ja yksilöllisen vastuun lisäämistä kotitalouksissa.

**”... Esimerkiksi naisten ansa -kysymys: olipa kyseessä sitten pikkulapset tai vanhukset, on selvää, että perheiden on voitava valita joustavasti, mikä sopii heille parhaiten. Ratkaisuja on olemassa, ja poliitikkojen pitäisi katsoa mallia muista maista. Joissakin maissa eläkettä voidaan kartuttaa rinnakkain riippumatta siitä, onko hoivavastuussa äiti, isä vai sateenkaariperheen vanhempi. Tällaisia järjestelmiä tarvittaisiin myös meille. Ja tiedän, että tällä hetkellä perhevapaat auttavat hieman, mutta asiaa voitaisiin parantaa huomattavasti.”**

Asiantuntijat korostivat pyöreän pöydän keskustelussa, että erilaisten hoivavastuiden tasa-arvoa koskevassa keskustelussa on päästävä eteenpäin. Tämä edellyttää normien ja odotusten näkyväksi tekemistä sekä hoivavastuisiin liittyvän yhteiskunnallisen tasa-arvokeskustelun syventämistä.



## 2. Työnantaja työ- ja yksityiselämän tasapainon yhteiskehittäjänä

Pyöreän pöydän keskustelussa työnantajien ja johdon rooli nähtiin keskeisenä työ- ja yksityiselämän tasapainon tukemisessa sekä keski-ikäisten henkisen hyvinvoinnin vahvistamisessa. Osallistujat korostivat, että työelämä ei ainoastaan kuormita, vaan voi myös olla tärkeä merkityksen, yhteisöllisyyden ja terveyden voimavara, kun tarvittavat edellytykset täyttyvät.

### Työelämä resurssina

Keskustelun keskeinen teema oli, että parhaimmillaan työ edistää hyvinvointia ja merkityksellisyyden kokemista. Osallistujat totesivat, että työpaikka voi olla paitsi suoriutumisen myös palautumisen paikka. He korostivat palautumisen sekä terveyttä edistävien ja ennaltaehkäisevien toimien tarvetta sekä työssä että yksityiselämässä.

**”... Ja olen myös sitä mieltä, että parhaimmillaan työ tukee hyvinvointia, ja itse asiassa useimmissa tapauksissa. Tässä tulemme myös osa-aikatyöhön: se pitäisi nähdä resurssina myös tuosta näkökulmasta, sillä luultavasti terveysongelmia on vähemmän, kun elämässä on jotain mielekästä tekemistä ja saa olla osa yhteiskuntaa ja tätä sosiaalista yhteisöä. Myös työelämässä on tärkeää, ettei palautumista jätetä pelkästään vapaa-ajalle, vaan sitä pitäisi tapahtua myös työssä, ja tämä ajatus meidän on sisäistettävä.”**

Mahdollisuus rajata työelämä ja yksityiselämä toisistaan nostettiin esiin pitkän aikavälin hyvinvoinnin ratkaisevana tekijänä. Samalla todettiin, että vapaa-aikaa saatetaan toisinaan käyttää työperäisen stressin kompensoimiseen sen sijaan, että se palvelisi todellista palautumista. Tämän arvioitiin osaltaan viivästyttävän avun hakemista, jolloin työhyvinvointiin liittyvät haasteet voivat ehtiä muuttua vakaviksi. Rakenteellisella tasolla korostettiin tarvetta kehittää työkuultuureita, jotka sallivat rajojen asettamisen ja arvostavat palautumista. Kestävä työhyvinvointi edellyttää, että työnantaja mahdollistaa tauot, joustavuuden sekä kohtuullisen työmäärän ja -tahdin. Samalla tuotiin esiin työelämän kasvavat vaatimukset sekä hyvinvoivan henkilöstön merkitys tehokkuuden ja laadun

vahvistamisessa. Tämä korostaa, kuinka tärkeää on tarkastella uudelleen perinteisiä näkemyksiä työajasta ja suorituskyvystä työhyvinvoinnin edistämiseksi.

**”Meidän on myös arvostettava palautumisaikaa ja pidettävä sitä tärkeänä. Tehokkuusajattelun yhteydessä korostettiin, että myös palautumisaika on huomioitava työn suunnittelussa. Työpajoissa tiimejä on esimerkiksi ohjattu määrittelemään palautumiselle selkeät rajat, jolloin mm. WhatsApp-viestit eivät keskeytä palautumista. Se vaikuttaa ammatista riippumatta yksityiselämään, ja meidän on myös huolehdittava palautumisesta, joka ei voi olla pelkästään yksilön omalla vastuulla.”**

Lisäksi osallistujat keskustelivat työpaikkojen henkilöstöeduista, jotka ovat tärkeitä hyvinvoinnin edistämismenetelmiä. Työelämään liittyviä terveysetuuksia korostettiin arvostettuina ja merkittävänä tekijänä; esimerkiksi kulttuuri- ja liikuntaetuuudet sekä mahdollisuus käyttää työaikaan terveyden tai liikunnan edistämiseen. Näitä etuuksia korostettiin asioina, joita pitäisi mahdollisuuksien mukaan tarjota joustavasti eri sektoreiden ja toimialojen rajojen yli, eri toimialojen olosuhteiden mukaisesti. Työterveyshuoltoa korostettiin keskeisenä työntekijöiden terveyden ja toimintakyvyn edistämistekijänä. Samalla mainittiin tarve kehittää yksilöllisempiä työterveyspalveluita, sillä nykyisiä malleja pidettiin liian vakioituina. Osallistujat korostivat terveyttä edistävien toimien työpäivään integroimisen tärkeyttä, kuten mahdollisuutta liikkua tai palautua työaikana. He olivat yksimielisiä siitä, että tällaiset toimet hyödyttävät sekä yksilöä että organisaatiota.

**”Mietin työterveyshuoltoa ja mitä kaikkea on mahdollista tehdä. Se on useimmiten yksi ja sama malli kaikille. [...] Tällaisissa asioissa voisi mielestäni olla hieman joustavampi.”**

### Johtajuuden keskeinen rooli

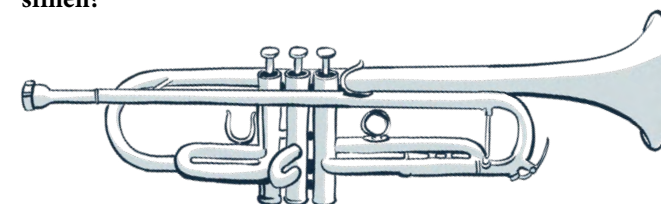
Pyöreän pöydän keskustelun osallistujat korostivat, että aktiivinen ja läsnä oleva johtajuus on ratkaisevan tärkeää työntekijöiden työ- ja yksityiselämän tasapainon sekä heidän henkisen hyvinvointinsa tukemisessa. Yleinen viesti oli, että työntekijät kaipaavat selkeitä puitteita ja

tukea myös aikana, jolloin korostetaan työntekijän itsensä johtamista ja joustavuutta.

**”Kun olemme kentällä ... Tiedättekö, ihmiset haluavat johtajuutta. Kyllä, itsenäisyyttä ja joustavuutta pitäisi olla, mutta he haluavat jonkun, joka sanoo: tässä ovat puitteet, näin me toimimme, ja niin edelleen. Ja läheistä johtajuutta.”**

Samalla tunnistettiin nykyiseen johtamiseen liittyviä haasteita. Johtajien on otettava huomioon eri sukupolviin kuuluvat työntekijät, joiden suhtautuminen työhön ja työelämään voi poiketa toisistaan. Etätyöskentely mainittiin tekijänä, joka voi vaikeuttaa läsnäolevaa johtamista ja heikentää kykyä havaita kehittyviä haasteita. Osallistujat totesivat, että johtajilta vaaditaan rohkeutta ottaa esille vaikeita kysymyksiä sekä aitoa kiinnostusta työntekijöiden elämäntilanteita kohtaan. Toistuvasti esiin tuotu näkökulma oli tarve ammattimaistaa johtajuutta. Osallistujat korostivat, ettei johtajuutta pitäisi pitää palkkiona, vaan osaamisena, joka vaatii koulutusta ja jatkuvaa kehittymistä, sillä johtajuudella on vaikutuksia sekä työympäristöön että hyvinvointiin.

**”Meidän on myös alettava pohtia, ketkä johtavat yrityksiamme. Pitäisikö uramme edetä niin, että aloitamme jonkinlaisina aloittelijoina, sitten ehkä erikoistumme ja lopulta nousemme johtajiksi? Tai jos ajattelemmme tuotantoa: olet hitsaaja, ja paras hitsaaja nousee kaikkien hitsaajien esimieheksi, vaikka hänellä ei ehkä ole lainkaan kiinnostusta johtaa ihmisiä. Silloin olemme menettäneet parhaan hitsaajan ja pahimmassa tapauksessa saaneet huonon esimiehen. Se on tosiasia, ja tämä vaikuttaa puolestaan koko osaston tuottavuuteen ja motivaatioon. Tätä myös työnantajien pitäisi alkaa pohtia: onko johtajaksi pääseminen ainoa mahdollinen urakehitysmahdollisuus? Mitä muuta voit tehdä edetäksesi urallasi? Ja kuka haluaa olla johtaja, kenellä on kiinnostusta ja motivaatiota siihen?”**



## Joustavuus ja yksilöllinen mukauttaminen

Työnantajan sallima joustavuus nostettiin esiin tärkeänä tekijänä, joka luo tasapainoa keski-ikäisten työ- ja yksityiselämän välille. Osallistujat totesivat, että työelämää on kehitettävä kohti yksilöllisempiä ratkaisuja, joissa otetaan huomioon erilaiset elämäntilanteet. Joustavuuden tarve on suuri erityisesti keski-ikässä, jolloin monet yhdistävät työn ja vastuun lapsista ja läheisistä.

**”... Joustavuus ja tapa, jolla ratkaisemme tämän tulevaisuudessa, liittyy työehtosopimuksiin ja kaikenlaisiin vastaaviin asioihin, jotka eivät ehkä ole pysyneet mukana työelämän muutoksissa. Mutta uskon, että olisi tärkeää löytää joustavia ratkaisuja perheille, nuorille vanhemmille ja niille, joilla on ikääntyneitä hoidettavana. Meidän on pystyttävä muuttamaan järjestelmää joustavammaksi.”**

Keskustelussa käsiteltiin konkreettisia työpaikkaesimerkkejä, kuten yhteistä sopimista sopivista kokousajoista sekä tehtävien jakamista tiimeissä työntekijöiden elämänvaiheiden ja -tilanteiden mukaisesti. Samalla korostettiin, että joustavuuden ja yksilöllisen mukauttamisen on oltava tasapainossa oikeudenmukaisuuden ja selkeiden rakenteiden kanssa. Osallistujat keskustelivat, kuinka työpaikat voisivat tarjota räätälöityjä ratkaisuja – esimerkiksi yksilöllisiä työaikoja uupumisriskin vuoksi – ilman riskiä tunteesta epäoikeudenmukaisesta erikoiskohtelusta. Tärkeänä edellytyksenä pidettiin työnantajien parempaa ymmärrystä joustavuuden vaikutuksista motivaatioon ja tuottavuuteen. Työehtosopimuksia ja työlaainsäädännön rakenteita kuvattiin joissakin tapauksissa nykyisiin tarpeisiin riittämättömästi mukautetuiksi, mikä voi vaikeuttaa joustavien ratkaisujen käyttöönottoa. Pyöreän pöydän keskustelussa mainittiin tarve mukauttaa henkilöstön työtä työpaikoilla yksilöllisesti siten, että johtajat voisivat seurata työntekijän elämäntilannetta voidakseen reagoida joustavilla ja kohdennetuilla toimenpiteillä. Esimerkkinä mainittiin lyhyet sairauslomat, joita ei pidetty monimutkaisten ongelmien ratkaisuna. Esimerkiksi uupumisriskin yhteydessä voitaisiin sairausloman sijaan työskennellä lyhennetyllä työajalla palkkaa menettämättä, koska keski-ikäisillä ihmisillä ei välttämättä ole varaa muuten lyhentää työaikaansa. Tällaisia ratkaisuja voitaisiin kohdentaa pienempiin ryhmiin, joissa tarvetta ilmenee, eräänlaisena positiivisena erityiskohteluna.

**”... Ja kyseessä voi olla muutama, kourallinen. Kun esimiehenä tuntee alaisensa, voi puuttua asiaan jo varhaisessa vaiheessa ja ryhtyä vielä tarvittaviin erityistoimenpiteisiin. Tämä on tietysti erittäin ongelmallista työpaikalla. Milloin on oikein kohdella jotakuta eritavalla ja miksi hän saa jotain, mitä minä en saa? Silloin syntyy helpposti riitaa, mutta uskon, että nämä ovat ratkaisuja, joihin meidän on vain oltava valmiita nyky-yhteiskunnassa. Eri tilanteissa ja eri elämänvaiheissa olevien ihmisten hieman erilainen kohtelu vaatii juuri sitä, että [esimies] tietää, mitä taustalla on.”**

## Etätöiden mahdollisuudet ja haasteet

Etätöskentelyä käsiteltiin ilmiönä, jolla on sekä myönteisiä että kielteisiä seurauksia. Osallistujat mainitsivat, että hybridimallit, joissa työ yhdistetään kodin ja työpaikan kesken, koetaan usein toimivimmiksi keski-ikäisille. Samalla korostettiin, että etätö vaikuttaa eri ryhmiin eri tavoin. Keski-ikäisten saavuttaneiden katsottiin usein hyötyvän joustavuudesta eniten, kun taas nuoremmilla työntekijöillä voi olla suurempi tarve saada tukea, selkeitä rakenteita ja sosiaalista vuorovaikutusta työpaikalla. Vanhempien työntekijöiden katsottiin suosivan lähityötä nuorempia enemmän, ja heidän mentoriroolinsa työyhteisössä nähtiin hyödyllisenä.

**”... Siinä olemme havainneet valtavan suuntauksen: monet, jotka siirtyivät etätöihin, ovat halunneet palata kokonaan työpaikalle. Osittain henkisen hyvinvoinnin vuoksi. Esimiehenä on erittäin vaikeaa seurata työntekijöiden vointia, kun he työskentelevät etätöinä, ja haluaisi heidän olevan paikalla. Tutkimuksista käy ilmi, että suotuisin tilanne olisi, kun työntekijällä olisi mahdollisuus työskennellä noin puolet ajasta etänä ja puolet ajasta työpaikalla. Pitäisi myös sopia, että ollaan paikan päällä samoina päivinä. Mutta mielestäni tässä keskustelussa jää ehkä hieman huomiotta pohdinta eniten etätöistä hyötyvistä ja ketkä siitä ylipäättään hyötyvät? On nimittäin myös paljon näyttöä, jonka mukaan juuri työelämään astuneet nuoret haluaisivat eniten tehdä etätöitä, sillä he ovat ehkä opiskelleet pandemian aikana ja tottuneet olemaan yksin. Mutta juuri he kärsivät eniten 100-prosenttisesta etätöskentelystä, ja he tarvitsisivat tätä tukea päästäkseen työelämään sisään. Sitten on vielä nämä keski-ikäiset, joiden kohdalla näemme**

**selvästi heidän hyötyvän eniten näistä suurista joustavuusmahdollisuuksista suhteessa haittoihin, kun heidän on huolehdittava lapsista ja ikääntyvistä vanhemmista. Ja sitten on vielä vanhempi sukupolvi. He ovat toki mielellään paikan päällä, mutta juuri he hyötyvät siitä vähiten. [...] Sen sijaan, että kaikille sovellettaisiin samaa mallia, jossa työskennellään kaksi tai kolme päivää työpäikällä ja kaksi päivää etänä, joustoja voitaisiin kytkeä esimerkiksi eri elämänvaiheisiin tai työuran pituuteen: Kuinka kauan olet ollut yrityksessä, kuinka suuri mahdollisuus sinulla on saada joustoja?**

Korostettiin, että työterveyden ja hyvinvoinnin pitäisi olla etätöy periaatteita ohjaavia keskeisiä tekijöitä, eikä niinkään luottamukseen ja organisaatiokulttuuriin liittyviä kysymyksiä. Osallistujat korostivat, että onnistunut etätöyntyminen edellyttää selkeitä puitteita, hyvää viestintää ja johtamiskulttuuria, joka perustuu molempien osapuolten väliseen luottamukseen.

### **Lyhennetty työaika ja uudet työaikamallit**

Pyöreän pöydän keskustelussa esiin nousi keskeisenä keskustelunaiheena vaihtoehtoiset työaikamallit, kuten lyhennetty työaika ja nelipäiväinen työviikko. Osallistujat totesivat, että tällaiset mallit voisivat edistää parempaa tasapainoa työ- ja yksityiselämän välillä, parempaa palautumista, sairauspoissaolojen vähenemistä ja hyvinvoinnin lisääntymistä. Samalla tunnistettiin haasteita, jotka liittyivät muun muassa viestintään, työn koordinointiin sekä taloudellisiin seurauksiin. Osallistujat korostivat, että lyhennettyyn työaikaan liittyvien mallien arviointi edellyttää pilottihankkeita ja tutkimusnäyttöä.

**”Uskon, että seuraavassa hallituksessa tarvitsemme työajan lyhentämistä koskevia säännöksiä, riippumatta siitä, päätämmekö toteuttaa pilottihankkeita joillakin toimialoilla. [...] On uskallettava toteuttaa pilottihankkeita ja todeta, etteivät ne toimineet tai että ne toimivat.”**

**”... Kun ajattelen nelipäiväistä työviikkoa tai lyhennettyä työaikaa, uskon, että Suomenkin pitäisi uskaltaa tehdä tällaisia päätöksiä.”**

Lisäksi korostettiin, että työaikaan ja siihen kytkeytyvät ratkaisut voivat olla merkityksellisiä eri tavoin eri aloilla. Tämä vahvistaa entisestään joustavuuden tarvetta. Osallistujat korostivat, että on tärkeää ymmärtää toistensa työtehtäviä ja eri toimialoilla vallitsevia olosuhteita olettamatta, että kaikilla on oltava täsmälleen samat olosuhteet kaikilla työelämän osa-alueilla. Osallistujat keskustelivat, että osa-aikatyö voi olla ongelmallista, koska sen vastaanottaminen ei aina ole taloudellisesti kannattavaa, ja samalla tietyillä aloilla voi myös olla haasteita saada kokopäivätyö sitä haluaville. Nämä haasteet vaativat alakohtaisia ratkaisuja.

## **3. Yhteiskunnalliset rakenteet, jotka luovat tasapainoa työelämän ja yksityiselämän välille**

Pyöreän pöydän keskustelussa yhteiskunnalliset rakenteet nousivat esiin ratkaisevina puitteina yksilöiden mahdollisuuksille saavuttaa tasapaino työ- ja yksityiselämän välillä. Osallistujat korostivat, että keski-ikäisen henkiseen hyvinvointiin vaikuttavat merkittävästi taloudelliset olosuhteet, hyvinvointijärjestelmien toiminta ja rakenne, yhteiskuntasuunnittelu sekä yhteiskunnan normit ja arvot. Yksi toistuva teema oli, etteivät nykyiset rakenteet osittain pysty vastaamaan nyky-yhteiskuntaa leimaviin muuttuneisiin elinolosuhteisiin ja tarpeisiin.

### **Joustavuus yhteiskuntatasolla**

Pyöreän pöydän keskustelussa esiin nousi tarve joustavammille yhteiskunnallisille järjestelyille, jotka tukevat erilaisia elämäntilanteita. Osallistujat korostivat, että keski-ikäisen elämäntilanteet ovat usein monimutkaisia ja muuttuvia, mikä edellyttää järjestelmiä, jotka mahdollistavat yksilöllisesti räätälöidyt ratkaisut.

**”Sen on oltava yksilöllisesti räätälöityä, sillä kuten olemme saaneet hyviä esimerkkejä siitä, kaikkien elämäntilanteet eivät ole samantaisia, joten on otettava huomioon vaihtelevat mahdollisuudet. Mutta juuri siinä kohtaa ajattelen, että tuon joustavuuden ja mahdollisen taloudellisen tuen, erityisesti lapsiperheiden näkökulmasta, olemassaolo on mielestäni erittäin tärkeää.”**

Samalla korostettiin oikeudenmukaisuuden ja yhdenvertaisen kohtelun merkitystä: samankaltaisessa tilanteessa olevilla ihmisillä on oltava mahdollisuus saada samankaltaista tukea. Tämä asettaa vaatimuksia yhteiskunnallisille järjestelmille, joiden on yhdistettävä selkeät puitteet joustavuuteen. Lisäksi mainittiin, että erilaisia yhteiskunnallisia palveluita koetaan byrokraattisiksi ja joustamattomiksi, esimerkiksi yhteyksissä julkisiin palveluihin ja tukijärjestelmiin. Keskustelussa käsiteltiin myös monien toimialojen ja yhteiskuntasektoreiden raportointipainotteista arkea. Osallistujat katsoivat, että byrokratian ja perusteettoman raportoinnin vähentäminen edellyttää selkeämpiä priorisointeja koko yhteiskunnassa.

### Taloudelliset edellytykset ja tukijärjestelmät

Osallistujat korostivat, että taloudellinen vakaumus on perusedellytys työ- ja yksityiselämän tasapainolle ja siten myös henkiseen hyvinvoinnille. Taloudellinen epävarmuus, erityisesti pienituloisissa kotitalouksissa tai tilanteissa, joissa on useita samanaikaisia työnantajia, voi aiheuttaa merkittävää kuormitusta ja vaikeuttaa työ- ja yksityiselämän tasapainon saavuttamista. Yksi esiin tuotu tarve oli taloudelliset tukijärjestelmät, jotka tunnustavat monien keski-ikäisten ihmisten laajan hoitovastuun. Osallistujat keskustelivat muun muassa verohuojennus- tai eläkeratkaisumahdollisuuksista henkilöille, jotka kantavat suuremman hoitovastuun.

**”Senhän pitäisi olla itsestään selvää. Miksi ei voisi vain valita, että sinä aikana [kun toinen vanhempi käy töissä ja toinen on vanhempainvapaalla,] eläkesäästäminen jaetaan tasapuolisesti? Silloin asiaa ei tarvitsisi erikseen punnita.”**



Lisäksi kotityöhön liittyvät ostopalvelut ja niiden vero- vähennykset nähtiin mahdollisena keinona helpottaa arkea. Samalla korostettiin, että tukimekanismien suunnittelussa on huolehdittava siitä, etteivät ne lisää yhteiskunnallista eriarvoisuutta. Toinen ehdotus oli myös luoda yhteiskunnallisella tasolla enemmän mahdollisuuksia yksilöille hoitaa omat (kotitalous) tehtävänsä luomalla parempi tasapaino työelämän

ja yksityiselämän välille. Lisäksi keskusteltiin mahdollisuudesta tukea valtion keinoin yrityksiä, jotka edistävät aktiivisesti joustavuutta ja perheystävällisiä käytäntöjä. Tukimallit voisivat muistuttaa ympäristöpolitiikan ohjauskeinoja: taloudellisia etuja, kuten verohuojennuksia tai kohdennettua tukea, voitaisiin suunnata yrityksille, jotka panostavat joustavaan henkilöstöpolitiikkaan. Samalla korostettiin, kuinka tärkeää on rakentaa perhepolitiikalle positiivinen brändi ja keskittyä ennen kaikkea etuihin pikemminkin kuin sanktioihin. Lopuksi todettiin, että tehostamis- ja säästötoimenpiteet edellyttävät huolellista vaikutustenarviointia sekä valtion että kuntien päätöksenteossa. On ratkaisevan tärkeää ymmärtää, mitä säästötoimenpiteet merkitsevät käytännössä.

### Hyvinvointi- ja yhteiskuntapalvelujen organisointi

Keskeinen aihe oli, kuinka hyvinvointi- ja yhteiskuntapalveluita voidaan järjestää helpottamaan ihmisten arkea. Osallistujat korostivat yhteiskuntasuunnittelun merkitystä arjen tasapainon kokemukselle. Lähi- palvelujen saatavuus, liikennejärjestelyt ja perheystävälliset ympäristöt vaikuttavat olennaisesti ihmisten tasapainoisen arjen kokemukseen. Tärkeäksi tavoitteeksi nähtiin yksinkertaisempi ja saavutettavampi yhteiskuntarakennelma, joka tukee kotona selviytymistä myös toimintakyvyn osittain heikentyessä ja vähentää eri tavoin omaisten kuormitusta. Sekä lapsille ja nuorille että ikääntyneille suunnattu tuki tunnistettiin tärkeäksi painopistealueeksi, jolla pyritään vähentämään keski-ikäisten ihmisten kuormitusta. Samalla käytiin laajempaa keskustelua hyvinvointi- ja yhteiskuntapalvelujen järjestämisestä tulevaisuudessa. Osallistujat totesivat, että muutokset väestörakenteessa, kuten väestön ikääntyminen ja syntyvyyden lasku, asettavat uusia vaatimuksia terveydenhuollon ja hoidon prioriteeteille. Tämä edellyttää yhteiskunnallisella tasolla syvempää ymmärrystä sairauksista, eli realistista käsitystä tilanteesta ja sen asettamista rajoituksista. Ensimmäisenä askeleena korostettiin tarvetta keskustella avoimesti ja realistisesti palveluista, joihin yhteiskunnalla on varaa ja toimista, jotka tuottavat suurimman vaikutuksen yksilöiden hyvinvointiin. Osallistujat korostivat myös muutosten välttämättömyyden tunnistamista yhteiskunnallisella tasolla. Kaikkia toimenpiteitä ei voida priorisoida samanaikaisesti, sillä yhteiskunnan resurssit ja mahdollisuudet ovat rajalliset.

**”... Meidän on ymmärrettävä tilanteen vakavuus. Tarkoituksena on kai löytää ratkaisuja, mutta osa ratkaisusta on mielestäni tunnistaa, kuinka vakava tilanne on. Ajatus kaiken jatkumisesta entiseen tapaan, ei ole realistinen. Ennen kuin voimme kehittää hyvinvointi- ja yhteiskuntapalveluja, meidän on pohdittava, mihin hyvinvointi- ja yhteiskuntapalveluihin meillä todella on varaa. Se on siis valitettavasti ensimmäinen askel.”**

Myös tässä yhteydessä keskusteltiin tarpeesta vähentää byrokratiaa ja laajoja raportointivaatimuksia: järjestelmien yksinkertaistamisesta ja sellaisten toimien priorisoinnista, jotka luovat todellista arvoa yksilöiden hyvinvoinnille. Lisäksi korostettiin, että päätöksentekijöiltä vaaditaan rohkeutta käydä avointa keskustelua vastuunjaosta yhteiskunnassa: kenen täytyy huolehtia, kenen rahoittaa ja mitkä ratkaisut ovat pitkällä aikavälillä kestäviä. Näiden kysymysten selvittämistä pidettiin välttämättömänä, jotta voidaan kehittää kestäviä järjestelmiä ja samalla vahvistaa tulevaisuudenuskoa. Realistinen ongelmakuva nähtiin toimivien ratkaisujen luomisen ja hyvinvointiyhteiskunnan vahvistamisen edellytyksenä. Lopuksi pyöreän pöydän keskustelun osallistajat katsoivat, että valtion roolin eri hyvinvointitehtävissä on oltava näkyvä, sillä muuten on vaarana poiketa vähitellen pohjoismaisesta hyvinvointimallista. Osallistajat vaativat siksi avointa keskustelua hyvinvointimallista, jota suomalainen yhteiskunta tavoittelee. Tässä yhteydessä pidettiin tärkeänä, että päätöksentekijät uskaltavat ottaa kantaa hyvinvointia koskeviin kysymyksiin ja viestiä siitä selkeästi.

### **Sektoreiden välinen yhteistyö ja vapaaehtoistyö**

Eri sektoreiden välinen yhteistyö tunnistettiin alueeksi, jolla on kehityspotentiaalia työ- ja yksityiselämän tasapainon edistämiseksi ja siten henkisen hyvinvoinnin vahvistamiseksi. Osallistajat korostivat erityisesti sekä valtion että kuntien toimien merkitystä esimerkiksi saatavilla olevien ja kohtuuhintaisten vapaa-ajan aktiviteettien tarjoamisessa. Tällaisten toimien katsottiin edistävän hyvinvointia ja sosiaalista pääomaa. Kolmas sektori tunnistettiin tärkeäksi resurssiksi hyvinvoinnin tukemisessa, mutta ei sinänsä riittävänä ratkaisuna. Osallistajat korostivat julkisen sektorin, yritysten ja kolmannen sektorin välisen yhteistyön merkitystä uusien yhteistyömuotojen ja täydentävien palvelujen kehittämisessä,

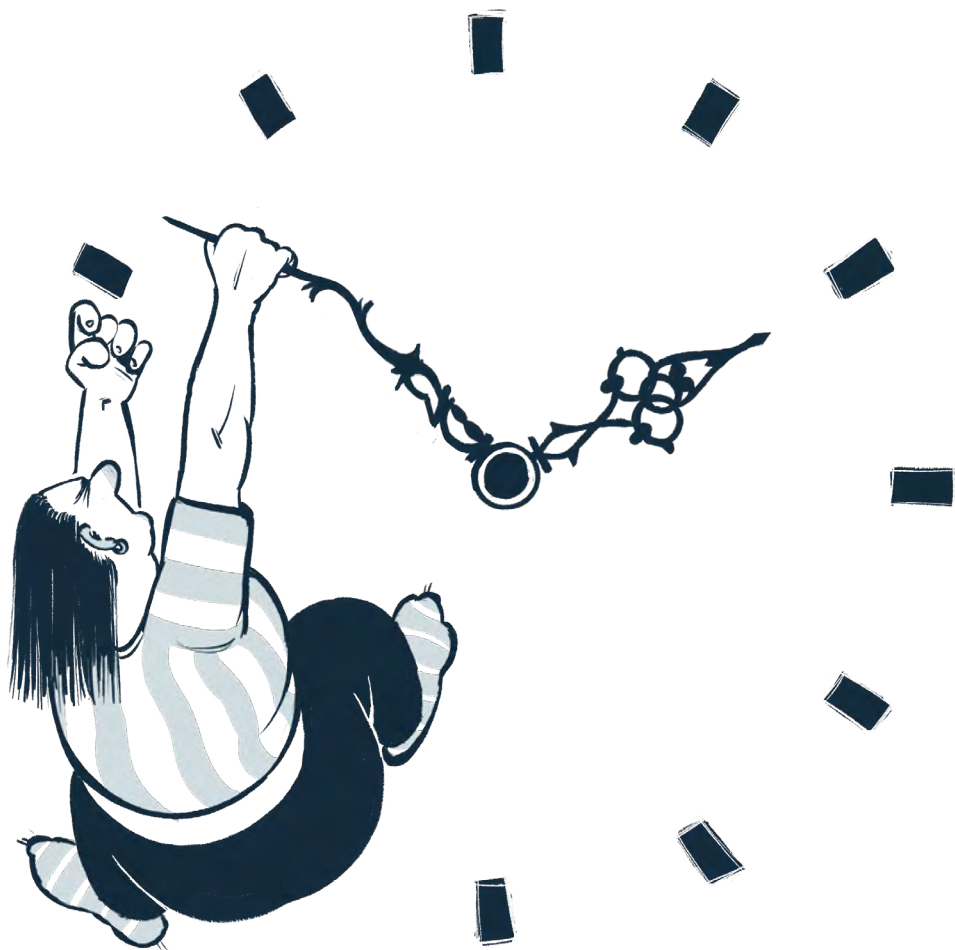
esimerkiksi lastenhoidossa tai sosiaalisissa aktiviteeteissa.

Lisäksi korostettiin selkeän koordinoinnin tarvetta eri toimijoiden välillä sekä järjestelmällisempää yhteistyötä. Samalla todettiin, että taloudelliset säästövaatimukset ovat vaikeuttaneet pitkän aikavälin strategista työtä ja heikentäneet tulevaisuudenuskoa.

**”Uskon, että nyt on toimittu täysin päinvastoin, ja kolmannelta sektorilta on leikattu melko paljon. Samaan aikaan samat päätöksentekijät istuvat siellä ja kertovat, kuinka tärkeä tämä kolmas sektori on, jonka on tarkoitus edistää kaikkea. Ja silloin tilanne muuttuu varmaan melko vääristyneeksi. Minusta tässä oli aivan konkreettisesti aika hyvä ajatus. Jos alueilla, kunnissa ja hyvinvointialueilla todetaan, että kolmas sektori on tärkeä ja hoitaa osan siitä, mihin omat resurssimme eivät riitä, meidän pitäisi myös koordinoida tätä työtä ja varmistaa, että kolmannelle sektorilla on edellytykset toimia.”**

Lopuksi kunnat nostettiin erityisesti esiin keskeisinä toimijoina kolmannen sektorin aktiivisessa osallistamisessa, esimerkiksi helpottamaan (moninkertaisia) hoitovastuita kantavien keski-ikäisten ihmisten tilannetta. Vapaaehtoistyö kuvattiin merkittävänä täydentävänä toimintana useilss yhteiskunnan toiminnoissa. Samalla korostettiin, ettei yhteiskunta saa rakentaa keskeisiä toimintojaan pelkästään vapaaehtoistyön varaan. On olemassa riski, että erityisesti nuoremmilta ikäihmisiltä odotetaan suurta vastuuta vapaaehtoisina, kun taas katsottiin, että vapaaehtoistyön on koettava merkitykselliseksi ja palkitsevaksi yksilölle.

**”...se perustuu paljolti siihen, että oletetaan nuorempien ikäihmisten olevan vapaaehtoisia ja auttavan vanhempia ikäihmisiä. Eikä se tietenkään ole kestävä, että rakennamme järjestelmän tällaiselle pohjalle. Se on kaunista ja solidaarista, mutta päätöksentekijät eivät voi luottaa siihen.”**



## Yhteenveto ja suositukset

Yhteenvetona raportti osoittaa, että sekä työ- että yksityiselämän kasvavat vaatimukset yhdessä muuttuneiden demografisten ja sosiaalisten rakenteiden kanssa lisäävät henkistä kuormitusta – erityisesti tietyissä ryhmissä, kuten naisilla ja henkilöillä, joilla on (useita) hoitovastuita. Yhteiskunnalliset muutokset, kuten väestön ikääntyminen ja työikäisen väestön väheneminen, lisäävät yksilöihin kohdistuvaa painetta, erityisesti niin sanotussa ”sandwich-sukupolvessa”, jonka jäsenet yhdistävät usein kokopäivätyön sekä lasten että ikääntyvien vanhempien hoitovastuun. Työhyvinvointia tukevilla toimilla on keskeistä ottaa huomioon työelämässä olevien ihmisten eri elämänvaiheet sekä niihin liittyvät hoitotehtävät ja -vastuut. Lisäksi vanhempien kokeman työ- ja yksityiselämän tasapainon tukeminen ei ole hyödyllistä ainoastaan heidän oman henkisen hyvinvointinsa kannalta, vaan sillä on myös myönteinen vaikutus heidän lastensa psyykkiseen hyvinvointiin.

Myös pyöreän pöydän keskustelussa asiantuntijat korostivat työ- ja yksityiselämän tasapainon olevan keski-iässä keskeinen tekijä, joka vaikuttaa suuren väestöryhmän henkiseen hyvinvointiin. Sosiaaliset suhteet nähtiin henkisen hyvinvoinnin keskeisinä tekijöinä sekä yksilö- että yhteiskuntatasolla, ja pidettiin tärkeänä pohtia, millaisen yhteiskunnan haluamme tulevaisuudessa. Asiantuntijat korostivat, että meidän on vaalittava ja vahvistettava sosiaalista pääomaa ottaen samalla huomioon sosioekonomisten olosuhteiden erot. Osallistavan yhteiskunnan luominen edellyttää eri ryhmien lähtökohtien ymmärtämistä sekä työelämässä että yhteiskunnassa laajemmin. Lisäksi pyöreän pöydän keskustelun osallistajat korostivat perhe-elämää ja kestävää työelämää tukevien arvojen merkitystä. Lopuksi korostettiin viestinnän parantamisen sekä ratkaisukeskeisten, huolellisesti harkittujen ja näyttöön perustuvien toimintatapojen tärkeyttä. Muutosten ja leikkausten aikana on erityisen tärkeää esittää selkeitä ja myönteisiä tulevaisuudenvisionaatioita.

Tutkimustulosten ja pyöreän pöydän keskustelun perusteella ehdotetaan seuraavia suosituksia:

## Työmarkkinapolitiikkaan liittyvät terveyden edistämistoimenpiteet eri elämänvaiheissa

Työmarkkinoiden ja voimassa olevan sääntelyn, työehtosopimusten sekä niihin liittyvän politiikan pitäisi seurata työelämässä tapahtuvia ja tapahtuneita muutoksia. Yksi esimerkki työ- ja yksityiselämän tasapainosta on etätyöskentely, jonka määrä on kasvanut ja joka voi hyödyttää tiettyjä työelämän ryhmiä enemmän kuin toisia. Etätyöperiaatteiden pitäisi perustua työhyvinvointiin ja työkuultuuriin liittyviin kysymyksiin pikemminkin kuin luottamuskysymyksiin tai henkilökohtaisiin mieltymyksiin. Lisäksi etätyöperiaatteita voitaisiin kuvata ja liittää eri elämänvaiheisiin tai urapolkuihin-. Tällöin voitaisiin ottaa huomioon, että etätyömahdollisuudella voi olla erilaisia etuja ja haittoja riippuen työntekijän työroolista ja elämänvaiheesta. Laajemmassa yhteiskunnallisessa perspektiivissä olisi toivottavaa, että valtio tukisi ja palkitsisi työnantajia, jotka noudattavat toimialansa ja siihen liittyvien olosuhteiden puitteissa joustavaa työnantajapolitiikkaa. Samoin valtio voisi tarkastella mahdollisuuksia tukea konkreettisesti pieniä ja keskisuuria yrityksiä perhevapaisiinliittyvissä kustannuksissa.

## Aika ei ole sama asia kuin tehokkuus

Kun otetaan huomioon sairauspoissaolojen ja muiden työelämästä poissaolojen korkea esiintyvyys, työelämässä terveyttä edistävien toimintatapojen ja johtamistapojen kehittämiseen ja ylläpitämiseen panostamisesta on saatavissa suuria taloudellisia hyötyjä. Osana tätä työtä tarvitaan panostuksia työ- ja yksityiselämän tasapainon tukemiseen ja edistämiseen. Tässä yhteydessä keskeisiksi nousevat ajankäyttöön ja tehokkuuteen liittyvät näkökohdat. Työelämäpolitiikan näkökulmasta tarvitaan työajan lyhentämistä ja esimerkiksi nelipäiväistä työviikkoa koskevia pilottihankkeita ja poliittisia keskusteluja. Työelämässä ja arjessa tapahtuvaa palautumista on myös kuvattava ja keskusteltava poliittisella tasolla – ja sen kautta korostettava työ- ja yksityiselämän tasapainon merkitystä kestäväen työelämän kannalta.

## Hyvät johtajat edistävät henkistä hyvinvointia

Työnantajan näkökulmasta ensisijalle pitäisi asettaa terveyttä edistävän ja kestäväen työympäristön luominen. Johtaminen on tässä erittäin tärkeä kysymys, ja tarvitaan päteviä johtajia, jotka tukevat johtamistavallaan myös työntekijöiden henkistä hyvinvointia, mukaan lukien työ- ja yksityiselämän tasapainoa. Käyttämällä osaamista siellä, missä se tuottaa eniten arvoa organisaatiolle, varmistetaan, että sekä asiantuntija- että johtotehtäviin valitaan henkilöt, joilla on riittävät edellytykset toimia tehtävässään. Kun työntekijöille annetaan mahdollisuus työskennellä tehtävissä, jotka vastaavat heidän osaamistaan, motivaatiotaan ja kiinnostuksen kohteitaan, luodaan edellytykset kestäväälle henkiselle hyvinvoinnille työelämässä. Siksi tarvitaan panostuksia nykyaikaiseen johtajakoulutukseen, joka antaa johtajille tarvittavat työkalut henkilöstön kestäväen johtamiseen eri sektoreilla ja toimialoilla.

## Tasa-arvotyön jatkaminen

Perheen ja työn tasapaino riippuu monista yksilöllisistä päätöksistä, mutta ne perustuvat myös yhteiskunnan yhteisiin arvoihin ja normeihin. Meidän on suhtauduttava hoitotyöhön tasa-arvoisemmin. Yhtäältä työnantajien on luotava perheystävällinen työpaikkakulttuuri, jossa työntekijät, joilla on erilaisia hoitotehtäviä, saavat tukea sukupuolesta riippumatta. Lisäksi meidän pitäisi edetä pidemmälle keskusteluissa, jotka koskevat vanhempainvapaiden jakamista ja kuinka nämä kysymykset vaikuttavat sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Lisäksi voitaisiin tarkastella erilaisia vero- ja eläkeratkaisuja hoivavastuuta kantavien ihmisten tukemiseksi. Perhevapaiden kustannuksia ja eläkesäästämistä voitaisiin esimerkiksi jakaa vanhempien kesken, ja vanhempainvapaalla oleville voitaisiin mahdollisesti myöntää ylimääräisiä eläkeetuksia.

## Eri hoitotehtäviä koskevat tukimuodot

Omaishoito tulee vain lisääntymään, kun väestö ikääntyy ja elämme yhä vanhemmiksi. Tämä asettaa vaatimuksia erityisesti keski-ikäisille – joilla voi olla hoitovastuuta ja tehtäviä, jotka liittyvät sekä omiin lapsiin että vanhempiin tai muihin läheisiin. Omaishoitoon liittyviä tukimuotoja – jotka ovat tällä hetkellä rajallisia – pitäisi kehittää siten, että ne noudattavat perhevapaiden rakennetta. Myös muita joustavia ratkaisuja, jotka on mukautettu alan puit-

teiden ja työroolien edellytysten mukaisesti, tarvitaan henkilöille, joilla on (erilaisia) hoitotehtäviä. Tämä on myös tärkeä tasa-arvokysymys, sillä suurin osa hoivavastuiden vuoksi työelämästä poissa olevista on naisia. Lisäksi tukimuotojen kehittämiseen panostaminen voisi myös vähentää henkilöstöpulaa esimerkiksi terveydenhuoltoalalla.

## Mitä hyvinvointimme pitäisi sisältää?

Nykyistä ja aiempaa hyvinvointiamme on väestökehityksen ja yhteiskunnallisten taloudellisten indikaattoreiden valossa vaativaa ylläpitää tulevaisuudessa. Esimerkiksi syntyvyyteen ja väestön ikääntymiseen liittyvä yhteiskunnallinen tilanne on otettava entistä paremmin huomioon hyvinvointi- ja yhteiskuntapalvelujen muutoksissa. Lisäksi valtion roolin pitäisi olla selkeämpi vanhustenhoitoa ja omaishoitoa koskevissa asiakirjoissa. Hyvinvointi- ja yhteiskuntapalvelut eivät voi perustua vapaaehtoistyöhön. Samalla pitäisi korostaa kolmannen sektorin toiminnan merkitystä hyvinvoinnillemme ja selkeyttää vastuunjako sektorien välillä. Lisäksi priorisoinnin on perustuttava näyttöön palvelujen vaikuttavuudesta, ja siinä on otettava huomioon esimerkiksi terveydenhuollon eettiset periaatteet.

# Kommentti

## Työnantajien ja työntekijöiden välinen järkevä kumppanuus edistää elämän tasapainoa

**”Istun työpöydän ääressä ja valmistelen PowerPoint-esitystä psykologisesta turvallisuudesta työpaikalla. Aiheesta, josta työohjaajana luennoin erittäin mielelläni. Puhelimeni soi. Katson, kuka se on. Se on äiti. Taas. Kello ei ole vielä edes 12, ja tämä on jo kolmastoista kerta tänään. Eilen hän soitti 29 kertaa, muutaman kerran myös yöllä. Mietin välillä, voisinko jättää vastaamatta? Minulla on hieman kiire. Esityksen pitäisi olla valmis ennen klo 14.00, sillä silloin menen poikani kanssa hammastarkastukseen. Tunnen, etten voi olla vastaamatta. Muistanhan, kuinka hullusti asiat menivät silloin, kun hän ei saanut minua tai veljeäni kiinni. Silloin hänet löydettiin tajuttomana lattialta. Paikalle kutsuttiin ambulanssi ja koko porukka.**

**Joten vastaan puhelimeen. Ja äiti kysyy iloisella äänellä, milloin minun piti lähteä hänen kanssaan kauppaan? Hän esitti saman kysymyksen nyt jo kolmannentoista kerran tänään. Näin voi olla muistisairauden kanssa. Vastaan rauhallisella äänellä: ”Lauantaina, äiti. Silloin mennään ostoksille.”**

Sellaista elämä voi olla meille sandwich-sukupolven kuuluville. Teemme töitä, huolehdimme sekä lapsista (ja toisinaan lapsenlapsista) että ikääntyvistä vanhemmista. Samalla työelämässä odotukset ovat korkeat, ja työntekijöiden odotetaan olevan joustavia, suorituskykyisiä ja tavoitettavissa lähes koko ajan, ja sairauspoissaoloihin turvaudutaan vasta äärimmäisessä hätäessä. Miten nämä kaksinkertaiset hoitovastuut ja työelämän paineet vaikuttavat keski-ikäisten ihmisten henkiseen hyvinvointiin?

Kuten raportista ilmenee, mielenterveyshäiriöt ovat yksittäinen suuri syy työkyvyttömyyteen ja poissaoloihin työelämästä työikäisten keskuudessa. Raportti osoittaa myös, että yksi suurimmista mielenterveyshäiriöiden syistä nykypäivän työelämässä on lisääntyneet vaatimukset eri elämänalueilla. Näyttää siltä, että pääasiassa naiset kantavat edelleen hoitovastuuta koskevat kasvavat vaatimukset.

Tämä kehitys on kestävä, erityisesti naisille. Se on kestävä, yksilöllisellä ja inhimillisellä tasolla, mutta myös yhteiskunnallisesta ja taloudellisesta näkökulmasta tarkasteltuna. Psykkisen terveyden heikkenemistä johtuvat sairauspoissaolot maksavat Suomelle yli miljardin vuosittain, ja menetämme Kelan mukaan noin seitsemän miljoonaa työpäivää. Maan velkataakan vuoksi meidän on erittäin tärkeää löytää ratkaisuja, jotka vähentävät sairauspoissaoloja ja tuovat ihmisille parempaa tasapainoa (työ)elämään.

Meidän on siksi löydettävä rakenteellinen tasapaino, joka sopii yksilölle ja on samalla hyvä ja kestävä ratkaisu koko suomalaiselle yhteiskunnalle ja työnantajille. Mitä ratkaisuja voisimme löytää kestävästä työelämän kannalta?

Alla on raporttiin perustuvia pohdintojani, joihin on yhdistetty kokemuksia työstäni MIELI Pohjanmaan mielenterveys ry:ssä sekä omia kokemuksiani sandwich-sukupolven edustajana.

## Työntekijöiden ja työnantajien välille tarvitaan kumppanuutta

Tutkimusten perusteella tiedämme, että paremman johtajuuden, leimautumisen vähentämisen ja psykologisen turvallisuuden lisäämisen avulla voimme parantaa hyvinvointia ja vähentää sairauspoissaoloja. Toimivien ja joustavien tukirakenteiden tarjoaminen työpaikalla ei ole hallinnollinen tai taloudellinen rasite. Työnantajalle tästä koituu taloudellista hyötyä sairauspoissaolojen vähenemisen, tuottavuuden kasvun ja vahvemman sitoutumisen muodossa, samalla kun se tarjoaa työntekijöille tarvittavaa ennaltaehkäisevää tukea. Kyseessä on työntekijän ja työnantajan välinen molemminpuolinen ja järkevä kumppanuus.

Siksi työterveydenhuollon varhaista tukea on vahvistettava, ja meidän on varmistettava matalan kynnyksen palvelut ja varhainen hoito. Meidän pitäisi myös kehittää kuntoutusta ja tukea työelämään paluuseen sairauslomalla olleille. Yksi keino on parantaa osittain työkykyisten mahdollisuuksia saada työpaikka ja säilyttää se. Lyhyesti sanottuna kyse on ennaltaehkäisystä, var-

haisesta havaitsemisesta, tehokkaasta hoidosta sekä osallistavan ja joustavan työelämän luomisesta.

## Miesten osallistumista kaksinkertaiseen hoitovastuuseen pitäisi lisätä

Nainen kantaa edelleen päävastuun hoivasta, myös omaishoidossa. Meidän pitäisi pyrkiä siihen, että miehet kantaisivat suuremman vastuun erilaisista hoitotehtävistä ja edistäisivät siten normien muutosta ja tasa-arvon lisäämistä. Siksi on ilahduttavaa, että erityisesti nuoremmassa sukupolvissa hoitovastuu on lisääntynyt. Tätä kehitystä pitäisi tukea ja tuoda esiin tasa-arvoa ja hoitovastuuta koskevan yhteiskunnallisen keskustelun syventämiseksi.

Olen iloinen, että omassa perheessäni oli luonnollista, että mieheni otti vastuun vammaisen poikamme omaishoitajana, kun minusta tuli Pohjanmaan hyvinvointialueen hallituksen puheenjohtaja ja otin siten suuremman vastuun politiikassa. On myös ollut luonnollista, että veljeni on jakanut hoitovastuun muistisairaasta äidistämme. Ilman näiden kahden miehen vastuunkantoa minulla naisena tuskin olisi ollut mahdollista kantaa nykyisiä roolejani. Haasteena on tukea niitä naisia, joiden ympärillä ei ole miehiä tai muita ihmisiä, jotka ovat valmiita jakamaan vastuuta, ja tulevaisuuden visiona pitäisi olla hoitovastuun tasapuolinen jakaminen.

## Kohdennetut hankkeet työajan lyhentämiseksi ja omaishoidon kehittämiseksi

Laajemmasta työelämäpoliittisesta näkökulmasta katsottuna suhtautumemme ajankäyttöön, tehokkuuteen ja inhimillisiin voimavaroihin on keskeistä tulevaisuuden kannalta. Tarvitaan poliittista keskustelua ja työajan lyhentämisen rohkeaa kokeilua, jota pitäisi testata ja arvioida. Hankkeet voisivat kohdistua nimenomaan sandwich-sukupolveen. Tämä voisi olla yhteiskunnalle win-win-tilanne: yksilön hyvinvointi todennäköisesti parani, hänellä olisi voimia hoitovastuuseen, ja työnantajan sairauspoissaoloista aiheutuvat kustannukset pienenisivät. Tavoitteena on oltava yrityksille kustannusneutraali malli. Yksityisyritykset eivät saa joutua taloudellisiin vaikeuksiin sen vuoksi, että heidän työntekijänsä kantavat yhteiskunnalle välttämättömiä perhevelvollisuuksia.

Olen hyvin tietoinen mallin haasteista ja sen käyttöönoton vaikeuksista useilla toimialoilla. Mutta kohdennetut ja huolellisesti arvioidut pilottihankkeet voisivat viitoittaa kestävästä työelämän tulevaisuutta.

Nykyiset omaishoitoon liittyvät tukimuodot ovat rajallisia, alirahoitettuja ja byrokraattisia. Siksi lainsäädännössä pitäisi tarkastella sairaiden ja ikääntyvien vanhempien hoitamista samalla tavalla kuin sairaiden lasten hoitamista, johon on itsestään selvä oikeus. Jos tällä tavoin voitaisiin tukea ikääntyneitä asumaan pidempään kotona ilman, että hoitovastuuta kantavat (aikuiset lapset) uupuvat, ja he voisivat yhdistää työelämän ja hoitovastuun, yhteiskunnallinen hyöty olisi valtava.

Meidän on yhdistettävä joustavampi työelämä helpommin saatavilla oleviin ja ennakoiviin tukirakenteisiin. Siten voimme kääntää mielenterveyshäiriöistä johtuvien sairauspoissaolojen huolestuttavan kehityssuunnan. Antamalla ihmisläheisten, humanististen arvojen läpäistä suomalaisen työmarkkinapolitiikkamme voimme osoittaa, että taloudellinen kannattavuus on mahdollista yhdistää inhimilliseen ja kestäväan työelämään.

*Anne Salovaara-Kero*

*Kirjoittaja on Pohjanmaan hyvinvointialueen hallituksen puheenjohtaja ja MIELI Pohjanmaan mielenterveys ry:n johtaja. Hänellä on myös oma pitkäaikainen kokemus vammaisen poikansa omaishoitajana.*

# Helppolukuinen yhteenveto

## Työn ja yksityiselämän välinen tasapaino on tärkeää psyykkiselle terveydellemme

Suomea kuvataan usein maailman onnellisimmaksi maaksi. Samalla mielenterveyshäiriöt lisääntyvät. Stressi, ahdistus ja masennus ovat nykyään pitkäaikaisen sairauspoissaolon yleisin syy työikäisten keskuudessa. Mielenterveyshäiriöiden vuoksi sairauspäivärahaa saavien osuus on kasvanut **21 prosentista vuonna 2005 33 prosenttiin vuonna 2025.**

Tässä raportissa käsitellään, kuinka parempi tasapaino työn ja yksityiselämän välillä voi vahvistaa ihmisten henkistä hyvinvointia. Siinä keskitytään erityisesti keski-ikäisiin ihmisiin, jotka sekä työskentelevät että huolehtivat lapsista, ikääntyvistä vanhemmista tai muista läheisistä. Tätä ryhmää kutsutaan usein **sandwich-sukupolveksi.**

Suomi muuttuu. Elämme pidempään ja ikääntyneiden määrä kasvaa. Samalla lapsia syntyy vähemmän. Tämä tarkoittaa, että yhä useammat ihmiset joutuvat auttamaan omaisiaan ja käydä samalla töissä. Arviolta **700 000 suomalaista** hoitaa omaistaan työnsä ohella.

Raportti osoittaa, että monet kokevat vaatimusten kasvavan sekä töissä että kotona. Samalla **joka viides työikäinen** ilmoittaa kokevansa merkittävää henkistä kuormitusta. Naiset kuormittuvat usein enemmän kuin miehet, koska he kantavat edelleen suuremman vastuun sekä lasten että ikääntyneiden omaisten hoidosta.

Tutkimukset osoittavat myös, että työn ja yksityiselämän tasapaino vaikuttaa koko perheeseen. Kun vanhemmat voivat hyvin ja kokevat arjen sujuvan, myös lapset voivat paremmin.

Raportissa korostetaan, ettei henkinen hyvinvointi ole pelkästään yksilön vastuulla. Työnantajien, päätöksentekijöiden ja yhteiskunnan on luotava paremmat edellytykset, jotta ihmiset voivat yhdistää työn, perhe-elämän

ja hoitovastuun. Joustavat työtavat, hyvä johtajuus ja mahdollisuus palautumiseen voivat vaikuttaa suuresti.

Kommentissaan Anne Salovaara-Kero korostaa, että kehitys on kestävä-  
töntä – sekä ihmisille että yhteiskunnalle. Hänen mielestään työnantajien ja  
työntekijöiden on tehtävä yhteistyötä kestävämmän työelämän luomiseksi.  
Varhainen tuki, psykologinen turvallisuus ja joustavat ratkaisut eivät ole  
kustannus, vaan investointi, joka voi vähentää sairauspoissaoloja ja auttaa  
useampia jaksamaan työssä.

Hän korostaa myös, että hoitovastuu on jaettava tasaisemmin naisten ja  
miesten kesken. Lisäksi hän kehottaa kokeilemaan joustavampia työaikoja  
ja tukemaan paremmin henkilöitä, jotka hoitavat ikääntyneitä tai sairaita  
omaisiaan. Näin useammat voivat yhdistää työn ja huolenpidon uupumatta  
itse.

Raportin viesti on, että kestävä työelämä perustuu tasapainoon. Kun  
ihmisille annetaan mahdollisuus yhdistää työ, perhe-elämä ja hoito-  
velvollisuudet kestäväällä tavalla, sekä yksilöt, työpaikat että yhteiskunta  
voivat paremmin.

Suomea kuvataan usein maailman onnellisimmaksi maaksi. Samalla mielenterveyshäiriöt lisääntyvät. Stressi, ahdistus ja masennus ovat nykyään pitkäaikaisen sairauspoissaolon yleisin syy työikäisten keskuudessa. Mielenterveyshäiriöiden vuoksi sairauspäivärahaa saavien osuus on kasvanut **21 prosentista vuonna 2005 33 prosenttiin vuonna 2025.**

Tässä raportissa käsitellään, kuinka parempi tasapaino työn ja yksityiselämän välillä voi vahvistaa ihmisten henkistä hyvinvointia. Siinä keskitytään erityisesti keski-ikäisiin ihmisiin, jotka sekä työskentelevät että huolehtivat lapsista, ikääntyvistä vanhemmista tai muista läheisistä. Tätä ryhmää kutsutaan usein **sandwich-sukupolveksi.**

Raportin viesti on, että kestävä työelämä perustuu tasapainoon. Kun ihmisille annetaan mahdollisuus yhdistää työ, perhe-elämä ja hoitovelvollisuudet kestävällä tavalla, sekä yksilöt, työpaikat että yhteiskunta voivat paremmin.