

PITKÄÄ TYÖURAA!

JUHANI ILMARINEN

PITKÄÄ TYÖURAA!

Ikääntyminen ja työelämän laatu
Euroopan unionissa

Työterveyslaitos

Sosiaali- ja terveysministeriö

Helsinki

Työterveyslaitos
TTL-Kirjakauppa
Topeliuksenkatu 41 a A
00250 Helsinki
Puhelin 030 474 2543
Faksi (09) 477 5071
www.ttl.fi/kirjakauppa

© 2005 Työterveyslaitos, sosiaali- ja terveysministeriö ja Juhani Ilmarinen

Graafinen suunnittelu Arja Tarvainen
Kannen kuvat ylhäällä Jaakko Heikkilä / Gorilla,
alhaalla Henrik Sörensen / Gorilla

Tämän teoksen osittainenkin kopiointi on tekijänoikeuslain
(404/61, siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen)
mukaisesti kielletty ilman nimenomaista lupaa.

ISBN 951-802-632-7 (sid.)
ISBN 951-802-649-1 (PDF)

Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä 2006

Sisällys

Esipuhe	11
Lukijalle	12
1 Vetoa ja ikäjohtamista työelämään tarvitaan!	15
1.1 Työelämää on pidennettävä yhteiskunnan vuoksi	18
1.2 Valtiovalta hakee ratkaisua ikääntymisen haasteeseen	19
1.2.1 Hallitusohjelman linjauksia Suomen ikärakenteen muutokseen	20
Sosiaali- ja terveysministeriö haastaa nykykäytännöt	20
1.2.2 Suomen malli kehityksen kärjessä: kansalliset kehittämissuunnitelmat	22
1.2.3 Kansallinen ikäohjelma 1998–2002	25
1.2.4 Työeläkeuudistuksesta uutta virtaa työelämän uudistukseen	29
1.2.5 Tulevaisuusselonteko: hyvä yhteiskunta kaikenikäisille	31
1.2.6 Globalisaatioraportti: osaava, avautuva ja uudistuva Suomi	33
2 Työelämän tulee sopeutua elämäntilanteeseen	35
2.1 Elämäntilanne	38
2.2 Työelämäntilanne	39
2.3 Johtamisodotukset eri elämäntilanteissa	43
2.4 Suurten ikäluokkien elämäntilannesta	44
2.5 Onnistunut vanheneminen työelämässä – utopiaako?	47
3 Ikätietoa tutkimuksista	53
3.1 Ikäjohtaminen perustuu tietoon ikääntymisen vaikutuksista	56
3.2 Ikääntymisen monet kasvot	60
3.2.1 Mitä ikääntymisellä tarkoitetaan?	60
3.2.2 Ihmisen monet iät	62
3.3 Työvoima vanhenee	67
3.3.1 Työvoiman ikärakenteet nyt ja tulevaisuudessa	68
3.3.2 Työllisyysasteet ja huoltosuhteet	71
Huoltosuhteet	74
Eläkeläissuhde	75
Eläkekustannukset	77
3.4 Työkyvyn ylläpitäminen	79
3.4.1 Työkyvyn ulottuvuudet	79
3.4.2 Ikääntymisen vaikutus työkykyyn	81
3.4.3 Ikääntyvien työkyvyn ylläpitäminen ja kehittäminen	83

3.4.4 Tutkimusinterventioita työkyvyn parantamiseksi	90
3.4.5 Tyky-toiminnan taloudellisesta hyödystä	93
Terveysriskit vaikuttavat tuottavuuteen.....	94
3.5 Ikääntyminen ja taloudelliset näkökulmat.....	95
3.5.1 Ikääntymisen lisäkustannuksista yhteiskunnalle	95
3.5.2 Virheellisiä mielikuvia ikääntyvien kalleudesta.....	97
3.5.3 Kokemattomuus maksaa	99
3.6 Terveys ja ikääntyminen	104
3.6.1 Koettu terveys	105
3.6.2 Pitkäaikaissairastavuus.....	106
3.6.3 Krooniset oireet.....	110
3.7 Toimintakyky ja ikääntyminen	117
3.7.1 Aistitoiminnot	120
Näkö	120
Kuulo	122
Tasapaino	123
3.7.2 Fyysinen toimintakyky.....	126
Kehon rakenne	127
Aerobinen suorituskyky.....	130
Hermosto-lihasjärjestelmän voimantuotto.....	135
Liikkumiskyky.....	137
Liikunnan harrastus.....	138
3.7.3 Psykkinen toimintakyky	141
Henkinen kasvu	142
Kognitiivinen toimintakyky ja työkyky.....	146
3.7.4 Sosiaalinen toimintakyky ja ikääntyminen	151
3.8 Koulutus ja oppiminen.....	156
3.8.1 Ikääntyvien koulutustaso	156
3.8.2 Aikuiskoulutukseen osallistuminen	157
3.8.3 Aikuiskoulutuksen sisällöstä	161
3.8.4 Työikäisten koulutustaso Euroopan unionissa vuonna 2003.....	164
3.8.5 Ikääntyvien työntekijöiden koulutustason ennusteista	165
3.8.6 Ikääntyvät työntekijät ja elinikäinen oppiminen	165
3.8.7 Oppimisen tukeminen	168
3.9 Ikääntymisen liittyviä arvoja ja asenteita	173
3.9.1 Suomalaisten perusarvot	174
Suomalaisten arvot tärkeysjärjestyksessä	178
Ikä ja arvot	178
Ennuste suomalaisten arvojen muutoksesta 2001–2030.....	181

3.9.2 Arvojen merkitys työelämässä	184
3.10 Lain voimaa	185
3.10.1 Ikääntyvien suojelu eri laeissa vuonna 1999	187
Työsopimuslaki	187
Työterveyshuoltolaki	187
Rikoslaki	188
Työaikalaki	188
Työturvallisuuslaki	189
4 Ikäjohtaminen arkikäytännöksi	195
4.1 Ikäjohtamisen vaikuttavuus	197
4.2 Ikäjohtaminen osana strategista johtamista	199
4.3 Ikäjohtamisen visiot	200
4.4 Ikäjohtamisen käytännön kehittämismalli	208
4.5 Lähiesimiehen työkalupakki käytäntöä varten	210
4.6 Esimerkkejä ikäjohtamisesta	212
4.6.1 Epitest Ltd Oy	213
4.6.2 Länsilinjat Oy	216
4.6.3 Abloy Oy	219
4.6.4 Ikäjohtaminen PK-yrityksissä	222
4.6.5 Varoittava esimerkki ikäjohtamisen puutteesta	224
4.6.6 Toimipaikkojen ikäpolitiikasta	225
5 Ikääntyvä työntekijä Suomessa ja Euroopan unionissa ...	227
5.1 Lukujen kertomaa	229
5.1.1 Syntyvyys ja elinajanodote Euroopan unionissa	229
Hedelmällisyydestä	229
Ikärakenteiden vaikutuksista työvoimaan	229
Elinajanodotteesta	233
Lisääntyvätkö terveet elinvuodet?	235
Piteneekö työelämä?	236
Yli 65-vuotiaat ja huoltosuhteiden ennuste	236
5.1.2 Globaali vanheneminen, tarua vai totta?	238
5.2 Eri-ikäisten työllisyys Euroopan unionissa	239
5.2.1 Työllisyysasteet	239
5.2.2 Osa-aikainen työ	240
5.2.3 Määräaikainen työ	241
5.2.4 Työttömyys	243

5.3 Ikääntyvien työntekijöiden työelämän laatu	245
5.3.1 Fyysinen työympäristö	246
Melu.....	246
Tärinä	247
Ilman epäpuhtaudet	252
5.3.2 Fyysinen kuormitus.....	254
Huonot työasennot.....	254
Raskaiden taakkojen käsittely	258
Toistotyö	262
5.3.3 Psykkinen kuormitus	265
Tietokoneen käyttö	265
Kiire	269
Kiireen lähteistä	272
Monimutkaiset tehtävät	273
Uusien asioiden oppiminen	276
5.3.4 Oman työn säätely	280
Tauotus	280
Työtehtävien suoritusjärjestys.....	282
Työmenetelmät.....	286
Työtahti ja työmäärä	290
Yhteenvedoa oman työn säätelymahdollisuuksista	293
Vuoden 2000 tilanne	294
Muutos 1996–2000.....	295
Vanhempien ja nuorempien vertailu vuonna 2000	297
5.3.5 Työn vaatimukset taitoihin nähden.....	298
5.3.6 Esimiestyö.....	302
Johtivatko keskustelut esimiehen kanssa parannuksiin työpaikalla?	306
5.3.7 Työajat.....	307
Yli 40-tuntiset työviikot.....	308
Epäsäännöllinen päivätyö.....	310
Vuorotyö	312
Ikääntyminen ja vuorotyö	315
Työaikoja selittäviä tekijöitä Euroopan unionissa	317
5.3.8 Ikäyrjintä	318
5.3.9 Kooste yli 45-vuotiaiden työelämästä Euroopan unionin eri maissa vuonna 2000	323
Onko yli 45-vuotiaiden työelämä parantunut Euroopan unionissa vuosina 1996–2000?	326

5.4 Kestääkö ikääntyvien työntekijöiden terveys Euroopan unionissa?	330
5.4.1 Kuuloon liittyvät ongelmat	331
5.4.2 Näköön liittyvät ongelmat	333
5.4.3 Tuki- ja liikuntaelimiin liittyvät ongelmat	334
5.4.4 Psykosomaattiset oireet	337
5.4.5 Stressioireet	339
5.4.6 Poissaolot.....	341
5.4.7 Ammattitaudit Euroopan unionissa vuonna 2001	344
5.4.8 Vajaatyökykyiset Euroopan unionissa vuonna 2002	346
5.5 Ikääntyvien harrastuksista.....	347
5.5.1 Liikuntaharrastus.....	347
5.5.2 Opiskelu tai kurssille osallistuminen.....	350
5.5.3 Kulttuuriharrastus	351
5.6 Voiko tehdä samaa työtä 60-vuotiaana?.....	353
5.6.1 Työssä 60-vuotiaana: terveyden ja työn merkityksestä Euroopan unionissa	355
5.7 Hyväksi arvioitu työelämä alueittain Euroopan unionissa.....	357
6 Yhteiskuntapolitiikan haasteita	361
6.1. Kansainvälinen ikäpolitiikka	363
6.1.1 Yhdistyneet kansakunnat (YK).....	363
6.1.2 Maailman työjärjestön (ILO) suosituksia.....	364
6.1.3 Maailman terveysjärjestön (WHO) suosituksia	366
Työn sopeuttaminen työntekijän muutokseen.....	368
6.1.4 Euroopan unioni: aktiivisen vanhenemisen politiikka	370
6.2 Suomen ikäpolitiikka.....	377
6.2.1 Suomen uuden ikäpolitiikan arviointia	379
OECD arvioi ikääntymisen haasteet Suomessa.....	380
6.2.2 Pidentääkö eläkeuudistus työelämää?.....	382
Aikovatko työntekijät olla Suomessa pidempään työelämässä?.....	382
Työ ja työkyky eläkeajatusten ennustajina.....	385
Työnantajat ja joustava eläkeikä	387
6.3 Työelämän uudistustarpeet.....	389
6.4 Johtamisen uudistaminen ikääntymisen näkökulmasta.....	394
6.4.1 Miksi johtajuus pitää ymmärtää uudella tavalla?	398
Toimenpide-ehdotuksia.....	399
6.5 Ikäasenteiden remontti.....	400
6.5.1 Tutkimusta ikäsyryjännän syistä tarvitaan	403

7 Parempaa työelämää kohti	405
7.1 Monia käsityksiä ja toimintatapoja on muutettava	412
7.2 Tiedon ja tekemisen välinen kuilu	414
7.3 Suosituksia	415
7.3.1 Työpaikkoihin kohdistuvia suosituksia	417
7.3.2 Ikääntyvien työntekijöiden voimavaroihin liittyvät suositukset	421
7.3.3 Yleisiä ja yhteiskuntaa koskevia suosituksia	427
7.3.4 Suosituksia Euroopan unionin jäsenmaille työelämän kehittämiseksi yli 45-vuotiaille työntekijöille.....	431
Yli 45-vuotiaiden miesten työelämän kehittämiskohteet EU15-maissa	432
Yli 45-vuotiaiden naisten työelämän kehittämiskohteet EU15-maissa	435
Liitteet	440
Lähteet	446
Hakemisto	482

Esipuhe

Eliniän pidentäminen on tärkeimpiä yhteiskunnallisia tavoitteitamme. Olemme siinä myös onnistuneet hyvin. Miesten odotettavissa oleva elinikä on kolmessakymmenessä vuodessa noussut ennätyksellisen nopeasti. Elinikä on pidentynyt aina vuodella kymmenessä vuodessa. Tästä saavutuksesta olemme iloisia ja toivomme kehityksen jatkuvan myönteisenä tulevaisuudessakin.

Eliniän pidentymiseen on liittynyt toimintakykyisten vuosien lisääntyminen. Ihmiset ovat entistä paremmassa kunnossa vielä vanhuusvuosiinsa. Ainakin periaatteessa hoidon ja hoivan tarve myöhentyy samaa vauhtia kuin elinikä pidentyy. Käykö näin todellisuudessa? Se jää olennaisesti riippumaan siitä, onnistummeko järjestämään hoidon muuttuvien odotusten ja paranevan toimintakyvyn mukaisesti.

Eliniän pitenemisen rinnalla on kulkenut toinen yhteiskunnallinen kehityspiirre. Vapaa-aikaa on haluttu enemmän. Päivittäinen, viikoittainen ja vuosittainen työaika on lyhentynyt. Mutta se ei riitä kuvaamaan kehitystä. Myös työperiodin pituus elämäkulussa on lyhentynyt. Koulutuksen vaatima aika on lisääntynyt ja työhön on siirrytty entistä myöhemmin. Tämä on ymmärrettävää, tuottavuuden kohentaminen on ollut mahdollista vain osaamista parantamalla.

Sen sijaan voidaan kysyä, miksi työkyvyn paraneminen ei ole näkynyt vastaavana työuran pidentymisenä. Ei ole kuin parikymmentä vuotta siitä, kun keskusteltiin yleisestä eläkeiän alentamisesta. Siihen ei päädytty, mutta sen sijaan tarjottiin muita keinoja siirtyä entistä varhaisemmin eläkkeelle.

Vasta viimeisen kymmenen vuoden aikana on tehty määrätietoisesti työtä eläkeiän kohottamiseksi. Vallinneen ajatustavan muuttaminen ja trendin kääntäminen on ollut haastava tehtävä. Tässä tehtävässä on erinomaisena apuna ollut Työterveyslaitoksessa vuosien aikana kehitetty osaaminen. Monet ennakkoluulot on voitu osoittaa virheellisiksi ja samalla todistaa, että työkykyyn kannattaa investoida. Työkykyyn investoiminen on pitkäjänteistä toimintaa – samoin kuin toimintakyvyn tutkiminen. Onneksemme Työterveyslaitos on ollut ajoissa liikkeellä.

Työ- ja toimintakyvyn ja iän keskinäisiä suhteita koskevan tutkimuksen eteenpäin viemisestä on erityinen ansio annettava professori Juhani Ilmariselle. Tässä teoksessa, jota sosiaali- ja terveysministeriö on taloudellisesti tukenut, Juhani Ilmarinen on monipuolisesti ja perusteellisesti esitellyt ikääntymiseen liittyviä tosiasioita, tietoja eri maista sekä mahdollisuuksia muuttaa kehityksen suuntaa. Kirja on arvokas työväline sekä tutkijoille että

käytännön päätöksentekijöille niin yrityksissä kuin julkisessa hallinnossa. Uskon, että se tarjoaa kiitettävästi apua sekä työelämän että sosiaaliturvan kehittämisessä.

Kiitän professori Ilmarista paitsi itse kirjasta myös siitä lempeästä, mutta sisukkaasta otteesta, jolla hän on vuosien aikana pakottanut lukijat ja kuulijat ikään katsomatta luopumaan virheellisistä ikäluuloistaan ja hyväksymään ajatuksen, että tarvitsemme kaiken ikäisiä.

Helsingissä 14.12.2005

Markku Lehto
Kansliapäällikkö

Lukijalle

Tutkimusten mukaan suuriin ikäluokkiin kuuluvien kiinnostus jatkaa työelämässä riippuu enemmän työpaikan ilmapiiristä ja omasta esimiehestä kuin eläkkeen suuruudesta. Siksi peräänkuulutan ikääntymiseen liittyvien asenteiden ja toimintatapojen korjausta niin Suomessa kuin muissakin Euroopan unionin maissa. Korjattavaa on työelämässä ja ihmisten mielissä vielä paljon, mutta aikaa on vain vähän, mikäli vielä haluamme vaikuttaa myös suuriin ikäluokkiin.

Euroopan unionin jäsenmaissa on 2000-luvun alkupuolella pyritty edistämään pidempää työtä eläkeuudistuksen ja lukuisten muiden toimenpiteiden avulla. Monessa maassa työelämä ei kuitenkaan ole pidentynyt toivotulla tavalla. Uusia ja tehokkaampia keinoja tarvitaan.

Suomi on käynnistänyt 1990- ja 2000-luvuilla useita kansallisia ohjelmia parantaakseen työelämän vetovoimaa ja pitääkseen ikääntyvät töissä, joten tietoa ja kokemusta on olemassa runsaasti muillekin tarjota. Tässä käsikirjassa kokoan yksien kansien väliin olennaisimman kertyneestä tiedosta ja kokemuksesta. Kirja tarjoaa eri toimijoille materiaalia ikäjohtamisesta kertomiseen ja siihen kouluttamiseen. Toivon sen myös antavan kipinöitä uusille hankkeille ja tutkimuksille.

Tärkein muutosvoima on työpaikoilla

Viime kädessä työpaikat ratkaisevat, kuinka ikääntymisen haaste otetaan vastaan ja kuinka käytäntöjen muuttamisessa onnistutaan. Työnantaja ja työntekijä muodostavat parin, joka voi yhdessä muuttaa työpaikan ikäkäytännöt ja toimintatavat. Kansainvälinen yhteistyö, valtiot, hallitukset, ministeriöt ja paikallisorganisaatiot, tutkimus-, vakuutus-, kuntoutus- ja kou-

lutusinstituutit sekä työterveyshuollon ja työsuojelun asiantuntijat luovat edellytykset ikääntyvän työvoiman jaksamisen ja motivaation ylläpitämiselle työpaikoilla. Ne tarjoavat resursseja, koulutusta, tietoa ja muuta tukea, jotta nyt tiedossa olevat hyvät kokemukset leviäisivät yhä laajemmalle lisäämään työpaikkojen viihtyvyyttä ja hyvää tulosta.

Kiitokset

Sosiaali- ja terveysministeriön ja sen Vetoa työelämään -ohjelman (ns. Veto-ohjelman) toimeksianto käynnisti ja mahdollisti tämän kirjaprojektin. Siitä kiitokset sekä kansliapäällikkö Markku Lehdolle, Veto-ohjelman projekti-päällikkö Ismo Sukselle, joka toimi myös kirjahankkeen valvojana, kuten myös apulaisosastopäällikkö Rolf Myhrmanille.

Työterveyslaitoksen pääjohtaja Harri Vainio tuki kirjahankkeen toteuttamista, ja 3 kk:n toimivapaani osastonjohtajan toimesta antoikin mahdollisuuden keskittyä kirjan tekemiseen. Erityisesti haluan kiittää työtovereitani Työterveyslaitoksella: tutkija Jorma Seitsamo, joka analysoi eurooppalaisen survey-aineiston, tutkimusapulainen Maija Jokista, joka teki sadat kuvat ja taulukot, sekä toimistos sihteeri Leena Roiskoa, joka kokosi ja kirjoitti kirjallisuusluettelon. Kirjallisuushauissa sain apua Keijo Haloselta ja tietotekniikassa Timo Haapiolta.

Kirjan toimituksesta vastasi kustannustoimittaja Virve Mertanen. Hänen tarkat ja kriittiset kommenttinsa ja ehdotuksensa sekä tekstini toimittaminen ja ”suomentaminen” paransivat merkittävästi kirjan luettavuutta. Kirjan ulkoasusta vastasi graafikko Arja Tarvainen. Opiskelija Anne Raninen kokosi ja laati asiahakemiston. Heille haluan osoittaa lämpimät kiitokseni hyvästä yhteistyöstä.

Monet asiantuntijat kommentoivat käsikirjoituksen osia ja antoivat arvokkaita neuvoja. Haluan erityisesti kiittää seuraavia henkilöitä: professori Guy Ahonen, Svenska Handelshögskolan, erikoislääkäri Harri Lindholm, professorit Matti Ylikoski ja Veikko Louhevaara sekä tutkija Anne Puna-kallio Työterveyslaitos, johtava työterveyslääkäri Ove Näsman Dalmed Oy, kehittämisspäälikkö Hannu Jokiluoma, neuvotteleva virkamies Erkki Yrjänheikki ja neuvotteleva virkamies Marja-Liisa Parjanne sosiaali- ja terveysministeriö.

Olen erityisen kiitollinen ikäjohtamisen yritys esimerkkien laatijoille: Laila Malinen Epitest Ltd Oy, Terhi Penttilä Länsilinjat Oy ja Pia Viklund Abloy Oy. Työkyky tehdään yhdessä -hankkeen yhteenvetoja sain käyttööni kehittämiskonsultti Eva Tuomisen ja projektityöntekijä Elina Wileniuksen kautta Työterveyslaitokselta.

Kirja syntyi yhteistyössä monen eri henkilön kanssa. Ikähaasteen ratkaisukin on yhteistyön varassa. Vaikka koenkin missiokseni ikääntyvien työntekijöiden tukemisen ja puolustamisen, ei se johdu siitä, että he olisivat muita ikäryhmiä heikompia tai haavoittuvampia tai vaatisivat erityistä suojelua. Päinvastoin, he ovat todellinen voimavara, joka vahvistaa hyvinvointiamme, mikäli osaamme heidän vahvuuksiaan hyödyntää. Ja se on kiinni korviemme välistä.

Helsingissä 28.11.2005
Professori Juhani Ilmarinen
Työterveyslaitos

Kirjan rakenne

Kirjan ensimmäinen luku perustelee, miksi työelämään tarvitaan uutta vetovoimaa ja johtamista. Toisessa luvussa tarkastellaan ihmisen elämäntulkua, josta työelämä muodostaa varsin merkittävän osan. Toisen luvun lopussa arvioidaan, onko onnistunut vanheneminen mahdollista työelämässä. Kirjan kolmas, varsin mittava luku käsittelee lukuisia ikääntymiseen liittyviä aiheita. Se luo tietopohjan, jonka perusteella voimme muuttaa käsityksiämme ikääntymisestä ja parantaa käytäntöjä työelämässä. Neljäs luku puolestaan kohdistaa huomion johtamiseen ja sen merkitykseen: hyvä ikäjohtaminen olisi saatava osaksi hyvää arkista johtamista. Luvun lopussa on muutamia esimerkkejä yrityksistä, joissa ikäkulttuuria ja johtamista on muutettu hyvin tuloksin.

Kirjan viidennen luvun alussa tarkastellaan tilastojen avulla syntyvyyttä, elinajanodotteita ja työllisyyttä Euroopan unionissa. Luvun pääasiallinen sisältö on kuitenkin eurooppalaisen työelämän laatu ja muutokset monipuolisesti tarkasteltuna 15 EU-maassa. Työelämän laatutekijöitä analysoidaan ja kuvataan yli 45-vuotiaiden miesten ja naisten näkökulmasta. Oma tärkeä sijansa on myös ikääntyvien työntekijöiden terveyden tarkastelulla, harrastuksilla sekä arvioilla työn tekemisestä 60 vuoden iässä.

Kirjan kuudes luku tarkastelee kansainvälistä ja kansallista ikäpolitiikkaa. Luvussa nostetaan esiin muun muassa työelämän uudistustarpeet, johtamisen uudistaminen sekä ikäasenteiden remontti. Luku seitsemän kokoaa kirjan tiedot suositusten muotoon. Suosituksia annetaan sekä yksilöille, työpaikoille että yhteiskunnalle. Luvun lopussa on koottu taulukoihin työelämän parantamisen kohteet EU-maittain.

LUKU 1

VETOA JA IKÄJOHTAMISTA
TYÖELÄMÄÄN TARVITAAN!

LUKU 1

VETOA JA IKÄJOHTAMISTA TYÖELÄMÄÄN TARVITAAN!

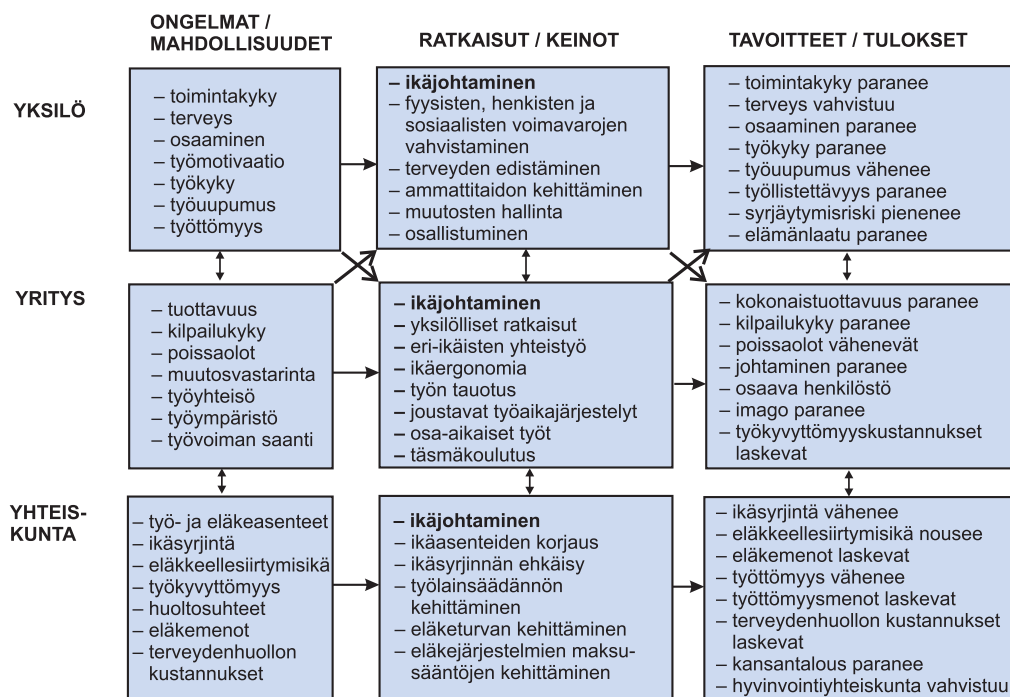
- 1.1 TYÖELÄMÄÄ ON PIDENNETTÄVÄ
YHTEISKUNNAN VUOKSI
- 1.2 VALTIOVALTA HAKEE RATKAISUA
IKÄÄNTYMISEN HAASTEeseen

1 VETOA JA IKÄJOHTAMISTA TYÖELÄMÄÄN TARVITAAN!

Toisen maailmansodan raunioihin 1945–50-luvuilla syntyneet suuret ikäluokat ovat olleet työvoimamme selkäranka, jonka varassa Suomi on vaurastunut ja kehittynyt monessa suhteessa esimerkilliseksi hyvinvointivaltioksi. Vuonna 2005 nämä ikäluokat ovat 55–60-vuotiaita. Seuraavan 15 vuoden aikana noin 900 000 henkilöä, noin 40 % nykyisestä työvoimasta jättää työelämän. Teollisuudesta vapautuu eläkkeelle siirtymisen seurauksena noin 150 000 ja rakennusosalta noin 100 000 työpaikkaa. Yli 65-vuotiaiden osuus nousee 25 %:iin väestöstä vuonna 2020. Työvoiman ennakoidaan Suomessa vähenevän noin 0,35 % vuodessa. Talouden kasvu on uhattuna, kun nuoria työntekijöitä ei ole tarpeeksi korvaamaan eläkkeelle jääviä. Edessä voi olla työvoimapula.

Ikääntyminen koskettaa meitä kaikkia: yksilöitä, yrityksiä ja organisaatioita sekä yhteiskuntaa. Jokainen meistä ottaa siihen henkilökohtaisesti kantaa, työlliset myös työntekijöinä: terveydenhoitajina, esimiehinä tai vaikkapa poliittisina päättäjinä. Ikääntyminen on myös globaali ilmiö, jossa niin kehittyneet kuin vähemmän kehittyneet maat etsivät selviytymisstrategioitaan. Siksi Suomen tilanteeseen ja ikästrategioihin vaikuttavat merkittävästi muun muassa yhdessä Euroopan unionin kanssa sovitut linjaukset.

Kuva 1. Ikääntyminen ja työ: haaste meille kaikille.



Yksilön, yrityksen ja yhteiskunnan ongelmat, ratkaisut ja tavoitteet jokaisen vastuunkantajan näkökulmasta ovat kuvassa 1. Ratkaisujen ja keinojen kohdalla kyse on ikäjohtamisesta. Yksilön kohdalla se tarkoittaa sekä itsensä johtamista että osallistumista ikäjohtamisen toteutumiseen omalla kohdalla. Yrityksen näkökulmasta ikäjohtaminen kokoaa yhteen eri toimenpiteitä eri-ikäisten tarpeisiin, ja yhteiskunnan kannalta ikäjohtaminen kuvaa ikärakenteiden hallintaa kokoamalla tehokkaita toimenpiteitä kokonaisuudeksi.

Virallisia kannanottoja ja säätelykeinoja tarvitaan, mutta ne ja yleisten tavoitteiden asettaminen eivät riitä, vaan työelämän vetovoiman lisäämiseksi tarvitaan työelämän uudistamista. Tärkeinä tavoitteina on lisätä aktiivisia työssäolovuosia ja työn houkuttelevuutta. Se edellyttää, että työelämän muutoksia hallitaan paremmin ja hyvinvointia työelämässä vahvistetaan. Työelämän tasa-arvoa pitää edistää sekä sovittaa yhteen työn ja muun elämän vaatimukset.

Vastuu ikääntymisen ja työelämän tuloksellisesta yhteensovittamisesta on siis kaikilla osapuolilla: yrityksillä ja niiden henkilöstöllä sekä yhteiskunnalla. Vaikka ongelmia kuvaavat uhkakuvat näyttävät eri toimijoiden näkökulmista erilaisilta, ne ovat kuitenkin saman ilmiön eri muotoja. Parempaan, eri-ikäisten yhteiskuntaan ei ole oikotietä. Edistys lähtee liikkeelle yritysten kulttuurimuutoksista, joiden tuloksena syntyy uusi, eri-ikäisille paremmin sopiva työelämä.

1.1 Työelämää on pidennettävä yhteiskunnan vuoksi

Yhteiskunta kokee työvoiman ikääntymisen ongelmat ja haasteet konkreettisesti. Eläkkeelle siirrytään liian varhain, huoltosuhteet muuttuvat yhä raskaammiksi, eläkemenot ja terveydenhuoltokustannukset kasvavat. Ikääntymisen haastaa myös sosiaali- ja terveydenhuoltopalvelujen riittävyyden ja laadun. Julkishallinnossa joudutaan miettimään työvoiman ikääntymistä myös työnantajan näkökulmasta, ovathan sen työntekijät siirtymässä eläkkeelle sankoin joukoin. Siksi asenteita olisi muutettava myönteisemmäksi entistä pidempää työuraa kohtaan ja ikä syrjintää yhteiskunnassa olisi ehkäistävä.

Vaikka elinaika on Suomessa merkittävästi pidentynyt viime vuosikymmeninä, se ei ole pidentänyt työelämään panostettuja vuosia. Samaan aikaan työelämästä poistumisen reitit ennen eläkeikää ovat olleet suosittuja monesta eri syystä. Syntyvyyden väheneminen viime vuosikymmenten aikana on vaikuttanut siihen, että huoltosuhteemme on käymässä yhä raskaammaksi. Maksajia on entistä vähemmän, ja nykyajan nuoret tulevat paljon myöhem-

pään työelämään verrattuna suuriin ikäluokkiin, jotka aloittivat työnteon 1960-luvulla. Tilanne näyttää olevan jo vuonna 2005 se, että Suomessa on yhtä paljon väkeä työelämän ulkopuolella kuin sen sisällä.

Väestön, ja työvoiman, ikääntymisellä on Suomessa vakavia taloudellisia ja sosiaalisia seuraamuksia. Eläkkeiden sekä terveys- ja hoivapalvelujen kustannukset nousevat. Kysyntä lisääntyy samaan aikaan kun pula palvelujen tarjoajista kärjistyy. Ikääntymisen aiheuttamat julkiset kustannukset Suomessa nousevat vuonna 2050 OECD:n arvion mukaan 27,9 %:iin BKT:stä, kun se vuonna 2000 oli 19,4 %.

Kaikkien näiden tekijöiden yhteisvaikutus on, että paineet työssä jatkamiseen nykyistä pidempään ovat tulleet erittäin suuriksi. Mikäli suuret ikäluokat siirtyvät ennenaikaisesti pois työelämästä, kuten heitä edeltävät ikäluokat ovat tehneet, Suomi on pakon edessä, koska

- talouskasvu heikkenee ja julkisten menojen rahoituspohja romahtaa
- hyvinvointiyhteiskunnan palvelut supistuvat ja heikkenevät
- raskas huoltosuhde estää yhteiskunnan ja sen kilpailukyvyyn kehityksen
- veroja on nostettava tai velkaa otettava tai tehtävä molemmat
- tulevien sukupolvien elintaso laskee.

Yhteiskunnan paineet ovat jälleen kerran suurten ikäluokkien harteilla. Vaikka heillä onkin ratkaiseva rooli tulevaisuuden hyvinvoinnin takaajina, on syytä korostaa, että pidempää työuraa voidaan edistää myös aikaistamalla nuorten työelämään siirtymistä sekä ehkäisemällä työttömyyttä ja katkoja työuran kuluessa. Tällä hetkellä toimivimmalta ratkaisulta näyttää suurten ikäluokkien ja heidän seuraajiensa työelämän pidentäminen.

1.2 Valtiovalta hakee ratkaisua ikääntymisen haasteeseen

Lainsäädäntö tarjoaa ratkaisuja yhteiskunnallisiin ongelmiin: eläkeuudistuksella voidaan tarjota uusia mahdollisuuksia, varhaisen työelämästä poistumisen mahdollisuuksia kiristetään, työsuhteturvaa parannetaan ja yleistä ikäasennetta korjataan. Kansallisilla ohjelmilla vahvistetaan seniorien työasenteita ja ikäsyrrjintää kitketään pois yhteiskunnasta. Tavoitteet voidaan asettaa varsin korkealle: seniorit jatkavat työssä 2–3 vuotta pidempään, huoltosuhteet kevenevät ja eläkekustannukset ja terveydenhuoltokulut laskevat. Kansantalous kohenee ja hyvinvointiyhteiskunnan perusteet vahvistuvat.

Tehtävä on vaikea, sillä esimerkiksi ikäasenteet ovat juurtuneet syvälle. Jopa valtioneuvoston omassa tekstissä, tulevaisuusselonteossa, esitetään virheelli-

siä tulkintoja muun muassa ikääntyneen työvoiman tuottavuudesta. Hyvistä välituloksista huolimatta ikäkysymysten selvittämistä pitää Suomessa ilman muuta vielä jatkaa.

1.2.1 Hallitusohjelman linjauksia Suomen ikärakenteen muutokseen

Matti Vanhasen hallitus pyrkii työllä, yrittämisellä ja yhteistyöllä saamaan Suomen uuteen nousuun. Sosiaali- ja terveyspolitiikassa väestön terveyden edistäminen, sairauksien ennaltaehkäisy sekä yksilön elämänhallinnan, työ- ja toimintakyvyn sekä omatoimisuuden tukeminen ovat keskeisiä tavoitteita. Eläkepolitiikan tavoitteina ovat talouden kasvu, yleinen luottamus järjestelmän kestävyYTEEN ja **jaksaminen työelämässä nykyistä pidempään** (Hallituksen ohjelma 24.6.2003, www.valtioneuvosto.fi).

Hallituksen tavoitteena on turvata kansalaisten täysipainoinen osallistuminen työelämään. Se haluaa pidentää työssäoloaika, parantaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä tasa-arvoa ja vahvistaa työn houkuttelevuutta. Hallitus laajentaa työelämän kehittämisohjelmia ottamalla erityisesti huomioon pienet työpaikat. Hallituksen kehittämispanostukset kohdistetaan

- tasa-arvon edistämiseen
- työn ja perheen yhteensovittamiseen
- henkiseen työsuojeluun ja hyvinvointiin työssä
- työssä jaksamiseen ja työaikaseurannan tehostamiseen
- hyvään johtamiseen ja osaamisen kehittämiseen
- työkykyä ylläpitävään toimintaan
- ikääntyvän työvoiman erityistarpeisiin.

Hallitus kirjaa ohjelmassaan edelleen, että suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtymiseen on varauduttava. Julkisen sektorin työpaikkojen kilpailukyvyystä on huolehdittava ja on pyrittävä määräraikaisten työsuhteiden vakinaistamiseen. Eri ikäryhmien keskinäistä vuorovaikutusta työelämässä vahvistetaan, jotta pitkään työkokemukseen sisältyvä taitotieto siirtyy uusille työntekijöille. Hallitus lupaa myös edistää elinikäisen oppimisen mahdollisuuksia työelämässä (Hallituksen ohjelma 24.6.2003, www.valtioneuvosto.fi).

Sosiaali- ja terveysministeriö haastaa nykykäytännöt

Sosiaali- ja terveysministeriö toteuttaa hallitusohjelmaa omalla hallinnonalallaan, johon kuuluu myös pureutuminen työelämän ongelmiin. Ministeriön visiossa Suomi vuonna 2010 esitetään muun muassa seuraavaa:

”Työssä jatketaan keskimäärin 2–3 vuotta nykyistä kauemmin, väestön toimintakyky on parantunut, iäkkäiden hoivan tarve on siirtynyt myöhäisemmäksi ja väestön terveyserot ovat kaventuneet.”

(Sosiaali- ja terveysministeriö 2001.)

Ministeriö kiteyttää lähivuosisikymmenen sosiaaliturvan suunnan neljään strategiseen linjaukseen, joita ovat

- terveyden ja toimintakyvyn edistäminen
- työelämän vetovoiman lisääminen
- syrjäytymisen ehkäisy ja hoito
- toimivat palvelut ja kohtuullinen toimeentuloturva.

Toimenpidelinjaukset haastavat työelämän nykykäytännöt. Ne sisältävät kansanterveystyön ja erikoissairaanhoidon yhteistyön parantamisen ja ympäristöterveyden painotusten lisäksi **työterveyshuollon tehostamisen, eri-ikäisten toimintakyvyn tukemisen ja elinikäisen oppimisen kannustamisen**. Lisäksi linjauksissa nostetaan esille **työelämän hyvinvointi, tasa-arvon lisääminen ja työhön kannustava toimeentuloturva**. Painotuksissa korostetaan edelleen ehkäisevän politiikan ensisijaisuutta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2001.)

Ministeriön tavoitteena on, että vuonna 2010 suomalainen yhteiskunta on sosiaalisesti elinvoimainen, taloudellisesti kestävä, toiminnoiltaan tehokas ja dynaaminen. Sen sosiaaliturvajärjestelmä perustuu edelleen kattavaan yhteisvastuuseen. **Hyvinvoinnin kulmakivinä ovat työ- ja toimintakyvyn ylläpito ja omatoimisuus.**

Työikäisen väestön työ- ja toimintakykyä edistetään siten, että työelämässä jatketaan nykyistä kauemmin. Vanhemmissa työikäisten ryhmissä olennaisinta on työelämän vaatimusten yhteensovittaminen työntekijöiden fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn kanssa. Työterveyshuollossa ja työsuojelussa painotetaan työelämän henkisten ongelmien ehkäisyä rinnastamalla ne vakavuudessaan työtapaturmiin. Väestön ikääntymisestä aiheutuviin työkykyongelmiin ja työssä jaksamiseen ja jatkamiseen panostetaan korostamalla toimintaa työpaikoilla. Kuntoutuksella edistetään kaikkien, myös vajaakuntoisten, jatkamista työelämässä. Yksilön omaa vastuuta työkykynsä säilyttämisestä ja parantamisesta korostetaan.

Sosiaali- ja terveysministeriö painottaa edelleen elämän hallinnan ja uuden oppimisen merkitystä työ- ja toimintakyvyn säilyttämiseksi läpi työelämän. Kansantalouden kantokykyä voidaan kasvattaa tehostamalla koulutusta. Nuoruus- ja aikuisajan koulutus muodostavat kokonaisuuden, joka lisää työntekijän tehokkuutta, myöhentää työstä luopumista ja kasvattaa osaamispääomaa. Koulutusvakuutuksella, joka on myöhemmin muuttunut

koulutustueksi ja koulutuspäivärahasi, tuetaan ja tehostetaan työttömyyspäivärahaan oikeutettuja työntekijöitä ja heidän elinikäistä oppimistaan. (Sosiaali- ja terveystministeriö 2001.)

Työelämän vetovoiman lisäämiseksi on jo tehty paljon toimenpiteitä julkisen politiikan keinoin. Toimenpiteet kuvaavat, että haasteeseen on pureuduttu jo 1990-luvun loppupuolella ja pitkäjänteistä kehittämistyötä on jatkettu politiikan keinoin myös 2000-luvun alussa. Seuraava lista kertoo tärkeimmistä toimenpiteistä, joita työelämän vetovoiman edistämiseksi on viime vuosina tehty (lähteenä ministeri Mönkäreen esitys Veto-ohjelman seminaareissa vuonna 2005):

- työeläkelainsäädännön uudistukset 2005–
- tasa-arvolaki 2005
- työturvallisuuslaki 2003
- työterveyshuoltolaki 2002
- työterveyshuollon periaatepäätös 2004
- työtapaturmaohjelma 2002–
- varhaiskuntoutuksen uudistukset
- työopimuslain kokonaisuudistus 2001
- työn ja perhe-elämän yhteensovitus
- työsuojelustrategian 1998 toimeenpano ja täsmennykset 2002
- työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma 2000–2003
- työelämän kehittämisohjelmat 1996–1999 ja 2000–2003
- työsuojelupiirien resurssityöryhmän ehdotukset 2002
- Kansallinen ikäohjelma 1998–2002
- yksilöllisen eläkevakuutuksen verotukea muutettu.

Valtiovalln toimenpiteet luovat hyvän makrotason perustan työelämän vetovoiman edistämiseksi. Suomea pidetäänkin varsin edistyksellisenä EU-maana, jossa julkinen politiikka toimii aktiivisesti ikähaasteen edessä. Suomen mallina on, että julkisen vallan ohella sekä mesotaso eli työelämän tuki- ja välittäjäorganisaatiot sekä mikrotaso eli työpaikat osallistuvat aktiivisesti työelämän vetovoiman edistämiseen.

1.2.2 Suomen malli kehityksen kärjessä: kansalliset kehittämisohjelmat

Suomi on ollut Euroopan unionin aktiivisimpia maita selvittäessään ikään-tyvän työvoiman tilannetta. Tutkimuksia ja ikäohjelmia on laadittu Työterveyslaitoksella, työministeriössä, sosiaali- ja terveystministeriössä sekä ope-tusministeriössä. Tulokset ovat kannustavia, sillä niiden avulla suomalaiset ovat kyenneet kehittämään työoloja eri-ikäisille sopivammiksi. Suomalainen tietämys perustuu muun muassa seuraaviin hankkeisiin:

- Ikääntyvä arvoonsa – terveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin kehittämisohjelma (1990–1996, Työterveyslaitos)
- Ikäkomitea (1996, työministeriö)
- Kansallinen ikäohjelma (1998–2002, sosiaali- ja terveysministeriö)
- Jaksamisohjelma (2000–2003, työministeriö)
- Tykes (2004–2009, työministeriö)
- Veto (2003–2007, sosiaali- ja terveysministeriö)
- Kesto (2004–2007, Työterveyslaitos)
- Noste (2003–2007, opetusministeriö).

Vuosina 1990–1996 Työterveyslaitos toteutti laajan Ikääntyvä arvoonsa – terveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin kehittämisohjelman. Ohjelmassa kehitettiin yhteistyössä yliopistojen ja yritysten kanssa erilaisia keinoja vaikuttaa yli 45-vuotiaiden työkykyyn sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Tutkimuksen toimintamallit (paradigmat) ja menetelmät testattiin käytännössä ja todettiin toimiviksi (Ilmarinen ja Louhevaara 1999).

Työtä jatkoi työministeriön johdolla toiminut niin sanottu Ikäkomitea, joka mietinnössään esitti noin 40 erilaista toimenpidettä ikääntyvien työntekijöiden tilanteen edistämiseksi (työministeriö, 1996a). Komiteanmietintöön liittyi myös laaja katsaus ikääntyvän työvoiman kysymyksiin (työministeriö 1996b).

Eri ministeriöt rakensivat yhteistyössä vuosina 1998–2002 Kansallisen ikäohjelman toteuttamaan komiteanmietintöä (sosiaali- ja terveysministeriö 2002). Hyvien tulostensa ansiosta ohjelma herätti laajaa kansainvälistä mielenkiintoa. Kansallisen ikäohjelman yhteenveto on esitetty seuraavassa luvussa (ks. 1.2.3. Kansallinen Ikäohjelma). Myös työministeriön Jaksamisohjelma pureutui samanaikaisesti työelämän ja työyhteisöjen kehittämiseen (työministeriö 2002, työministeriö 2003, www.mol.fi/jaksamisohjelma).

Suomen EU-puheenjohtajakaudella vuonna 1999 järjestettiin epävirallinen ministerikokous ja lukuisia muita tilaisuuksia ikääntyvän työvoiman kysymyksistä. Jo silloin todettiin, että Suomi on ennakoanut hyvin työvoiman ikähaasteet ja valmistautunut niihin. Euroopan unionissa meitä pidetään edelläkävijänä, sillä aktiivisuus on myös tuottanut tulosta. Suomi on suhteellisesti eniten parantanut 55–64-vuotiaiden työllisyysastetta, myöhentänyt eläkkeelle siirtymisikää ja vähentänyt ikäsyrrjintää vuosina 1998–2003. Tulokset ovat merkittäviä erityisesti siksi, että Suomen työvoima on ikärakenteeltaan Euroopan unionin vanhimpia.

Saadut tulokset eivät ole kuitenkaan vielä merkki pysyvästä, hyvästä kehityksestä. Eläkkeelle siirrytään vielä liian varhain ennen virallista eläkeikää ja työttömyys vaivaa. Huoltosuhteiden saaminen kantokykylämme edellyt-

tävälle tasolle vaatii vielä huomattavia parannuksia. Vaikka tilanne monissa EU-maissa on vielä huonompi, niillä on enemmän aikaa tarvittaviin muutoksiin kuin Suomella. Siksi emme voi jarrutella omia ratkaisujamme ja odotella muiden toimenpiteitä. Ikääntyvän työvoiman ongelman ratkaiseminen pysyvästi edellyttää jatkuvaa aktiivisuutta ja innovatiivisuutta sekä kykyä saada opit ja kokemukset toimimaan käytännössä.

Siksi valtiovalta yhä käynnistää kehittämisohjelmia, jotka jatkavat siitä mihin edelliset päättyivät. Sosiaali- ja terveysministeriön vastuulla oleva Veto-ohjelma (2003–2007) kannustaa ikääntyviä pysymään työelämässä pidempään lisäämällä työelämän vetovoimaa ja kehottaa nuoria aloittamaan työuransa aiempaa aikaisemmin. Veto-ohjelma pyrkii sitomaan entistä konkreettisemmin yhteen työsuojelun, työterveyshuollon ja sosiaalivakuutuksen. Työturvallisuuslaki, työterveyshuoltolaki ja työeläkelainsäädäntö luovat uuden pohjan toimenpiteille ja yhteistyölle. Veto-ohjelman tavoitteena on luoda uusia toimintatapoja sekä kehittää ja tehostaa nykyisiä käytäntöjä (*www.klinikka.fi*).

Työterveyslaitoksen Kesto-ohjelma tukee Veto-ohjelmaa. Keston tavoitteena on edistää kansalaisten työ- ja toimintakykyä, tukea työuran pidentymistä sekä työpaikkojen työkyky- ja työhyvinvointitoimintaa. Kesto kerää tietoa ja kokemusta tutkimuksista työelämän käytäntöjen kehittämiseksi. Koulutuksen ja tiedotuksen avulla siirretään tietoa ja kokemusta käytännön tarpeisiin. Ohjelma kokoaa laajan yhteistyöverkoston, joka edesauttaa tiedon siirtymistä käytäntöön (*http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/TTL+toimii/Toimintaohjelmat/Kesto/*).

Työministeriön Tykes-ohjelman (2004–2009) tarkoituksena on edistää suomalaisten yritysten ja muiden työorganisaatioiden toimintatapojen kehittymistä. Tykes tukee taloudellisesti johdon ja henkilöstön yhteistoimintaan perustuvaa työorganisaatioiden tutkimusavusteista kehittämistä. Tavoitteena on parantaa tuottavuutta ja työelämän laatua samanaikaisesti. Visiona on, että Suomessa on kansallista kilpailuetua luova työorganisaatioiden kehittämisen osaamisverkosto, joka edistää tehokkaasti laadullisesti kestävää tuottavuuskasvua.

Ohjelman kokonaisbudjetti on 87 miljoonaa euroa ja tavoitteellinen vuosibudjetti 14,5 miljoonaa euroa. Ohjelman tarkoituksena on tukea noin 1 000 kehittämisprojektia ja noin 250 000 työntekijän osallistumista siihen. Yli 45-vuotiaiden osuus kehittämisprojekteihin osallistuvista halutaan 45 %:iin. Ohjelman yhteistyöverkostossa ovat julkiset viranomaiset ja työmarkkinajärjestöt, yritykset, julkisyhteisöt ja kolmannen sektorin työorganisaatiot sekä tutkimus- ja kehittämissyksiköt (*www.tykes.fi*).

Noste-ohjelmaa (2003–2007) hallinnoi opetusministeriö. Pääosin Nosteen tarkoituksena on kohentaa työssäkäyvien aikuisten osaamista. Yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen ja työministeriön kanssa käynnistyneen ohjelman tavoitteena on parantaa kohderyhmän työelämässä pysymistä ja urakehitystä koulutuksen avulla. Ohjelmalla pyritään myös vaikuttamaan työllisyyteen ja lieventämään suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtymisen aiheuttamaa työvoimavajasta. Noste-ohjelman koulutus on tarkoitettu pääasiassa 30–59-vuotiaille työssä käyville aikuisille, joilla on paljon työssä karttunutta ammattitaitoa, mutta perus- tai kansakoulun jälkeinen koulutus tai todistus siitä puuttuu, mikä haittaa työllistymistä. Noste-ohjelmassa tuetaan myös 35–59-vuotiaiden henkilöiden peruskoulun loppuun suorittamista (*www.noste-ohjelma.fi*).

1.2.3 Kansallinen ikäohjelma 1998–2002

Seuraavassa esitetään Kansallisen ikäohjelman yhteenveto julkaisusta *Ikäohjelman monet kasvot* (sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2002).

”Kansallisen ikäohjelman tavoitteena oli vahvistaa ikääntyvien työntekijöiden asemaa työmarkkinoilla, edistää heidän pysymistään työssä aiempaa pitempään ja auttaa heitä työllistymään. Ohjelma perustui ikääntyvien (45–55 v) ja ikääntyneiden (55–65 v) työllisyyden ja työssäkäynnin edellytyksiä pohtineen komitean (KM 1996: 14) ehdotuksiin. Valtioneuvosto teki helmikuussa 1997 periaatepäätökseen Kansallisen ikäohjelman käynnistämisestä.

Ikäohjelma koostui laajamittaisesta eri hallinnonaloilla samanaikaisesti toteutetuista tiedotus- ja koulutushankkeista, työkykyä ylläpitävän toiminnan edistämisestä, työllisyyden kohentamisesta ja ikämyönteistä asenneilmastoa palvelevan tiedon lisäämisestä. Ohjelmassa panostettiin ikääntyvien ja ikääntyneiden palveluihin työhallinnossa, työsuojelussa ja opetustoiminnassa. Ohjelmaan sisältyi myös laajamittaista tutkimustoimintaa sekä työyhteisöjen kehittämishankkeita. Ikäohjelman ’sateenvarjon’ alla tehtiin myös laajaa lainsäädäntöön liittyvää kehittämistyötä.

Kansallista ikäohjelmaa on toteutettu vuosina 1998–2002. Ohjelma rahoitettiin valtion budjetista ja siihen varattiin viisivuotiselle ohjelmakaudelle yhteensä 25 miljoonaa markkaa. Ohjelman päävastuullisena toteuttajana oli sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, muita vastuullisia toteuttajia olivat työministeriö ja opetusministeriö.

Asenteisiin vaikuttaminen oli yksi ikäohjelman keskeisistä toimintalinjoista. Viestinnän keinoin viritettiin keskustelua ikääntyvän työvoiman asemasta, mahdollisuuksista ja vahvuuksista niin mediassa kuin työpaikoilla

ja ns. suuren yleisön keskuudessa. Viestinnässä korostettiin ikääntyneiden kokemusta 'kansallisena pääomana'. Asennoituminen ikääntyneisiin työelämässä näyttääkin muuttuneen myönteisemmäksi.

Koulutuksella oli Kansallisessa ikäohjelmassa laaja rooli. Koulutuksessa panostettiin elinikäisen oppimisen periaatteita noudattaen erityisesti puutteellisen pohjakoulutuksen ja puutteelliset oppimisvalmiudet omaavan aikuisväestön osaamisen kohentamiseen.

Ammatillisen osaamistason nostamiseksi kehitettiin muuntokoulutusta, räätälöityjä koulutusohjelmia, näyttötutkintoja, oppisopimuskoulutusta ja työelämäläheisiä ammattikorkeakoulujen jatkotutkintoja. Ikäohjelman myötä ikääntyneiden mahdollisuudet oppia ja kouluttautua paranivat, kun heille suunnattua koulutustarjontaa lisättiin.

Koulutusta järjestettiin myös palveluista vastaaville viranomaisille kuten työterveyshuoltohenkilöstölle, työsuojeluhenkilöstölle, työhallinnon työntekijöille ja aikuiskoulutuksessa toimiville opettajille. Tavoitteena oli ikään liittyvien kysymysten huomioon ottaminen kaikissa toimenpiteissä ja ikäohjelman periaatteiden juurruttaminen osaksi arkipäivän toimintaa.

Ikäohjelmassa kiinnitettiin huomiota myös johtamistaitojen kehittämiseen ja johtamiskulttuuriin. Tavoitteena oli kouluttaa johtajia huomioimaan ikään liittyviä asioita työtehtäviä suunniteltaessa ja toimintaa johdettaessa sekä kehittää hyviä käytäntöjä. Koulutushankkeiden yhteydessä luotiin koulutusasiantuntijain verkosto. Työyhteisöjen kehittämistä ja työssä jaksamista ovat tukeneet joustavat työaikaratkaisut kuten osa-aikaeläke ja vuorotteluvapaa.

Ikäohjelman käynnistämässä tutkimushankkeissa on kiinnitetty laajasti huomiota: mm. työkyvyn ylläpitoon, työelämän kehittämiseen, työsuojeluun, ikäjohtamiseen, ikäsyrijintään ja ikääntyneiden opettamiseen ja oppimiseen. Yrityksille on myös räätälöity kehittämissuunnitelmia, joiden perusteella tuotetaan hyviä käytäntöjä ja malleja yleisempään käyttöön. Tutkimuksen ja palvelujärjestelmien yhteistyötä parannettiin laajan, palvelutarveselvityksen yhteydessä.

Uusi työterveyshuoltolaki astui voimaan vuoden 2002 alussa. Lakiuudistuksen taustalla oli työelämän muutosten ohella erityisesti ikääntyneiden tarpeiden huomioiminen suurten ikäluokkien lähestyessä eläkeikää. Ikäohjelman yhteydessä on kiinnitetty huomiota myös työterveyshuollon henkilöstön riittävyden ja ammatillisen osaamisen turvaamiseen.

Työsuojeluhallinnossa työkykyä ylläpitävä toiminta on määritelty yhdeksi keskeiseksi toiminnan painopisteeksi. Tämän mukaisesti kaikissa valvontatoimissa on otettu huomioon ikäohjelman tavoitteet. Työsuojelu-

hallinnon yhteistyökumppaneina tässä työssä ovat olleet TE-keskukset, työterveyshuolto ja lääninhallitusten sosiaali- ja terveystoimistot.

Kuntoutustoimintaa on 1990-luvun lopulla suunnattu entistä enemmän työelämässä oleviin yli 45-vuotiaisiin. Työeläkelaitosten järjestämän ammatillisen kuntoutuksen määrä on kasvanut koko 1990-luvun ajan. Työssä olevien työkyvyn säilyttämiseksi ja parantamiseksi kansaneläkelaitoksessa on kehitetty varhaiskuntoutuksen menetelmiä. Kokemusten perusteella kuntoutuksen eri muodoilla ja menetelmillä on tärkeä merkitys työkyvyn ylläpidossa, parantamisessa ja palauttamisessa.

Ikäohjelmaan kytkettiin myös työkykyä ylläpitävän toiminnan laajuuden, sisällön ja tulosten seuranta. Apuvälineeksi kehitettiin Tyky-barometri. Sen mukaan (mittaukset vuosina 1998 ja 2001) edellytykset ikääntyneiden työssä jaksamiselle näyttäisivät jonkin verran parantuneen. Tyky-toiminnan asema on vakiintunut ja jonkin verran laajentunut.

Ikääntyvien työmarkkina-asemaan on puututtu myös lainsäädännön keinoin. Tavoitteena on ollut eläkkeelle siirtymisen myöhentäminen osin etuuksia rajoittamalla ja osin muuttamalla niiden sisältöä työntekoa kannustaviksi. Eläkelainsäädäntöä uudistettiin vuoden 2000 alussa laajalla toimenpidepaketilla ja jatkoa valmistellaan. Tässä työssä työmarkkinajärjestöillä on ollut keskeinen rooli.

Työhallinnon palvelujärjestelmää viritettiin tutkimus-, kehittämis- ja kokeilutoiminnalla vastaamaan ikääntyvien työnhakijoiden tarpeisiin. Pyrkimyksenä oli, että ikääntymiseen liittyvät kysymykset otettaisiin huomioon kaikissa työhallinnon toimissa.

Ikäohjelman luonteesta aiheutuu, että monet tavoitteet saavutetaan vasta pidemmän ajan kuluessa. Ohjelman kuluessa kerätyt seurantatiedot osoittavat, että tavoitteiden suuntaista muutosta on tapahtunut. Eläkkeelle siirtymisikä on koko ohjelman ajan ollut nousussa.

Myös tosiasiallinen työelämästä poistumisikä, jolloin mukaan lasketaan työttömyyseläkeputken kautta poistuminen, on kohonnut. Ikäohjelma-kaudella työllisyysaste on yleisesti noussut, mutta ikääntyneiden (sekä ikäryhmät 55–59 että 60–64-vuotiaat) työllisyysaste on kohentunut keskimääräistä voimakkaammin ja siten lähentynyt muiden ikäryhmien työllisyyttä. Myös ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömyys on viime vuosina vähentynyt.

Eri hallinnonaloilla ikäohjelmaa on toteutettu tulosohjauksen keinoin sekä erityisprojekteilla osana laajempia kehittämisohjelmia. Ikäohjelmaan sisältyi seuranta- ja arviointijärjestelmä. Sisäinen arviointi tapahtui vuotuisten seurantaraporttien ja Tyky-barometrin avulla. Kansainvälinen

vertaisarviointi suoritettiin Euroopan työllisyysstrategian toteuttamista tukevan Peer Review -ohjelman yhteydessä vuosina 1999 ja 2003 (www.peerreview-employment.org). Ulkoisen arvion laati myös Sosiaalikehitys Oy:n arviointiryhmä (tammikuussa 2002)."

Kansallisen ikäohjelman loppuraportti Ikäohjelman monet kasvot löytyy sosiaali- ja terveysministeriön www-sivulta osoitteesta <http://pre20031103.stm.fi/suomi/taol/julkaisut/ikaloppu/ikaohjelmankasvot.pdf>.

Kansallisen ikäohjelman vaikutuksia ikääntyvän työvoiman tilanteeseen Suomessa on luonnollisesti vaikea osoittaa syy-seuraussuhteen tapaan. Ikäohjelman aikana 1998–2002 kuitenkin moni asia muuttui ikääntyvien kannalta positiivisesti ja vertailuna voidaan pitää muun muassa muutoksia muissa Euroopan unionin maissa. Esimerkiksi 55–64-vuotiaiden työllisyysaste koheni Suomessa selvästi muita maita paremmin (12 %-yksikköä) ja eläkkeelle siirtymisikä nousi lähes 1,5 vuotta 59,5 vuoteen. Yli 55-vuotiaiden usko voimiinsa vahvistui niin, että he arvelevat pystyvänsä terveytensä puolesta jatkamaan samassa työssä seuraavat 2 vuotta. Noin 3/4 yli 55-vuotiaista piti työtään hyvin organisoituna. Ikäsyrrjintä oli puolestaan vähentynyt selvimmin sekä nuorimmilla (alle 29 vuotta) että vanhimmilla (yli 55 vuotta) työntekijöillä.

Kansallista ikäohjelmaa on pidetty menestyksekkäänä sekä kansallisissa että kansainvälisissä arvioinneissa ja se on saanut merkittävää huomiota varsinkin Euroopan unionin jäsenmaissa. Menestykseen ovat vaikuttaneet arvioiden mukaan monet tekijät, jotka ovat sekä ohjelmallisia, rakenteellisia, taloudellisia että poliittisia.

Kansallinen ohjelma on toteuttamiskelpoisempi väestöpohjaltaan pienissä kuin suurissa maissa. Myös väestön homogeenisuus helpottaa toteutusta. Pohjoismainen hyvinvointivaltiomalli, joka pyrkii huolehtimaan myös ikääntyvistä työntekijöistä, tarjoaa arvopohjallaan hyvän maaperän ikäohjelmalle. Työterveysalan korkea tietämys ja osaaminen luo luotettavan perustan erilaisille toimenpiteille.

Ikäohjelmaa tukivat aktiivisesti työmarkkinaosapuolet. Työntekijä- ja työnantajajärjestöt kokivat ikääntyvien työntekijöiden työllisyyden kohentamisen tärkeäksi ja yhteiseksi tavoitteeksi. Työmarkkinajärjestöjen ja valtion niin sanottu kolmikanta on osoittautunut toimivaksi järjestelmäksi työelämän ja erityisesti tulopolitiikan kysymyksissä. Erityinen vahvuus Kansallisessa ikäohjelmassa oli kuitenkin ministeriöiden välinen yhteistyö. Sosiaali- ja terveysministeriö, työministeriö ja opetusministeriö osoittivat, että yhteisellä tavoitteella ja koordinoitulla toiminnalla syntyy runsaasti lisäarvoa ja vaikuttavuutta.

Ikäohjelman aikana vallitsi taloudellinen myötätuuli, joka rohkaisi investointeihin ja paransi yleisesti työllisyysmahdollisuuksia. Kansainvälisissä arvioinneissa Suomen menestys yhtenä maailman kilpailukykyisimmistä kansakunnista oli myös omiaan antamaan itseluottamusta ja uskoa menestykseen ikähaasteen edessä.

Kansallisen ikäohjelman hyvistä välillisistä vaikutuksista huolimatta ikääntyvän työvoiman ongelmat eivät Suomessa ole lopullisesti ratkaistu. Ikääntyvien työttömyys on edelleen varsin korkea ja työstä syrjäytyneiden paluu työelämään vähäistä. Todellinen eläkkeelle siirtymisikä ei ole jatkanut nousuaan, joskin eläkeuudistus vuoden 2005 alusta voi vaikuttaa positiivisesti tilanteeseen. Nuorten työntekijöiden vähäisyys suurien ikäluokkien siirtäessä 5–10 vuoden kuluessa pois työelämästä voi johtaa työvoimapulaan ja kiihdyttää maahanmuuttopolitiikan tehostamista. Hyvät käytännöt, joita Kansallinen ikäohjelma kehitti, testasi ja toteutti, tulisi saada levitettyä paljon nykyistä laajemmin ja tehokkaammin suomalaiseen työelämään. Tätä jatkotyötä ovatkin nyt toteuttamassa uudet kansalliset ohjelmat (mm. Veto, Kesto, Tykes ja Noste).

1.2.4 Työeläkeuudistuksesta uutta virtaa työelämän uudistukseen

Työeläkeuudistus tuli Suomessa pääosin voimaan vuoden 2005 alusta. Työeläkeuudistuksella tavoitellaan ennen kaikkea kustannussäästöjä, jotka toteutuvat, kun työssä pysytään nykyistä vanhemmaksi. Varhaiseläkkeitä tiukennetaan, mikä osaltaan helpottaa eläkemenoja. Osa-aikaeläkkeen ja varhennetun vanhuuseläkkeen ehtoja kiristetään, työttömyyseläke ja yksilöllinen varhaiseläke poistuvat vähitellen. Varttuneiden työssäkäyntiä vauhditetaan paitsi korotetulla eläkekarttumalla myös kuntoutusmahdollisuuksia kehittämällä. Työeläkeuudistus toteutettiin, koska halutaan, että

- työeläkkeet pystytään maksamaan kuten on luvattu
- työeläkemaksu säilyy kohtuullisena
- maamme kilpailukyky ja työllisyys pysyvät hyvässä kunnossa
- kansalaisten työura pitenee, mikä kohentaa työllisyysastetta ja huoltosuhdetta.

Eläkeuudistuksesta hyötyvien joukossa on nuoria, vanhoja, opiskelijoita ja pienten lasten vanhempia, sillä heidän eläkkeensä kasvaa. Uudistuksen ilmeisin voittajaryhmä on kuusikymppiset, jotka sinnittelevät työssä pitkään. Heille työnteosta karttuu eläkettä 4,5 prosentin vuosivauhtia 63-vuotispäivästä alkaen aina 68 ikävuoteen saakka.

Työeläkeuudistuksen keskeiset muutokset:

- Kaikki ansiot kartuttavat eläkettä, 18 ikävuodesta lähtien.
- Karttumaprosentit lisääntyvät iän myötä: 18–52 v/1,5 %; 53–62 v/1,9 %; 63–68 v/4,5 %.
- 53 vuotta täyttäneille korkeampi palkansaajan tel-maksu, joka korvaa noin 1/3 lisäkarttumien kustannuksista.
- Luovutaan eläkkeen 60 %:n enimmäisrajasta.
- Joustava vanhuuseläkeikä: eläkkeelle omalla päätöksellä 63–68 vuoden iässä.
- 62–63-vuotiailla mahdollisuus siirtyä varhennetulle eläkkeelle, jolloin eläkettä vähennetään pysyvästi kutakin varhennuskuukautta kohti 0,6 % (maksimi 7,2 %)
- Ansaittuja eläkeoikeuksia säilyttävän palkkakertoimen käyttöönotto ja eläkeläisille yhtenäisen eläkeindeksin luominen.
- Elinaikakertoimen käyttöönotto: elinajan kasvu leikkaa kuukausieläkettä.
- Yksilöllinen varhaiseläke poistuu vuonna 1944 ja sen jälkeen syntyneiltä.
- Työkyvyttömyyseläkeoikeudessa painotusta työkyvyttömyyden ammatilliseen luonteeseen, esimerkiksi pitkä työura ja rasittava työ.
- Työkyvyttömyyden uhkaa torjutaan oikeudella ammatilliseen kuntoutukseen (v. 2004 alusta).
- Työttömyyseläke säilyy nykyisin ehdoin vuonna 1949 ja sitä ennen syntyneillä; nuoremmille päivärahoikeus 65 vuoden ikään asti tai mahdollisuus siirtyä ansaitun suuruiselle eläkkeelle 62-vuotiaana.
- Osa-aikaeläkkeellä jo oleville tai vuonna 1946 tai sitä ennen syntyneille sovelletaan nykyistä lainsäädäntöä; vuonna 1947 tai sen jälkeen syntyville uusia ehtoja: alaikäraja 58 vuotta, vanhuuseläkkeen karttuma hieman laskee.
- Lisärahastointi vuoteen 2013 mennessä 7,5 % vakuutetusta palkkasummasta.

Työeläkeuudistus on varsin monipuolinen: se tarjoaa parannuksia eläkkeisiin työuraansa pidentävillä ja toisaalta kiristää ennenaikaisen työstä poistumisen ehtoja. Työeläkeuudistuksen onnistumiseen vaikuttavat kuitenkin keskeisesti ihmisten käsitykset ja kokemukset työelämästä. **Siksi eläkeuudistus tarvitsee rinnalleen työelämän uudistuksen.** Kaikille pitäisi tarjota tasapuolisesti mahdollisuus pidempään työuraan. Siksi raskaissa ja kulut-

tavissa töissä tarvitaan merkittäviä parannuksia, jotta työntekijät voisivat olla työssä entistä pidempään.

Työelämän uudistaminen ei toteudu ilman sen johtamisen uudistamista. Keskeinen uusi näkökulma johtamiseen on taito johtaa eri-ikäisiä. Luvuissa 3–5 perehdytään työvoiman ikääntymiskysymyksiin yrityksen näkökulmasta: niissä selvitetään ikäjohtaminen taustoineen ja toimintaohjeineen sekä havainnollistetaan aihetta käytännön yritys esimerkein.

1.2.5 Tulevaisuusselonteko: hyvä yhteiskunta kaikenikäisille

Valtioneuvoston tulevaisuusselonteko Suomen väestökehityksestä, väestöpolitiikasta ja ikärakenteen muutokseen varautumisesta on monipuolinen ja laaja katsaus ikääntymisen haasteisiin. Varautumisen tavoitteena on turvata ihmisten hyvinvointi, etsiä taloudellisesti kestäviä ja sosiaalisesti oikeudenmukaisia ratkaisuja kaikille sukupolville ja molemmille sukupuolille (Valtioneuvosto 2004). Samalla selonteko havainnollistaa, kuinka sitkeässä ikään liittyvät virhekäsitykset istuvat.

Väestökehityksen uskotaan vaikuttavan monin tavoin suomalaisen yhteiskuntaan. Suurimmat haasteet kohdistuvat selonteon mukaan

- työvoiman saatavuuteen ja laatuun sekä sen alueelliseen ja ammatilliseen liikkuvuuteen
- talouskasvun jatkuvuuteen
- julkistalouden tasapainoon
- aluekehityksen tasapainoon
- palveluiden tarjontaan ja saatavuuteen.

Muutokset merkitsevät myös uusia mahdollisuuksia. Ne kohdistuvat niin talouteen, työelämään kuin yksilöön. Taloudessa voidaan saavuttaa kustannussäästöjä toimintaa tehostamalla. Työttömyyttä voidaan vähentää ja alueellisia eroja voidaan kaventaa. Työelämää voidaan uudistaa ja arvoja muuttaa. Näin voidaan lisätä kulttuurin, arvojen, kokemuksen ja yhteisöllisyyden arvostusta.

Työn ja yhteiskunnan arvellaan uusiutuvan monin tavoin. Koska työvoimaa on vähemmän ja se on vanhempaa, joudutaan sijoittamaan enemmän työssä viihtymiseen ja jaksamiseen. Koulutukseen ja osaamiseen sekä työyhteisöjen ilmapiiriin ja johtamiskäytäntöihin investoidaan enemmän, koska niillä on vaikutusta tuottavuuteen. Ikärakenteiden muutos uudistaa organisaatioita ja eri-ikäisten yhteistyöstä syntyy kilpailuetu, kun kokemus ja tuore koulutieto saatetaan yhteen. Suurten ikäluokkien siirtyminen eläkkeelle tarjoaa myös hyvät mahdollisuudet arvioida uudestaan töitä ja tapaa tehdä niitä.

Ikääntynyt yhteiskunta on kenties vähemmän dynaaminen kuin nuorempi yhteiskunta, mutta sillä on enemmän kokemusta, harkintaa ja viisautta. Ikääntynyt väestö voi kuitenkin olla aktiivinen osa yhteiskuntaa. Mikäli ikääntyneiden voimavarat suuntautuvat yhteisten asioiden hoitoon, voi muun muassa yhteisöllisyys korostua uudella tavalla. Uusi pitkä elämänjakso, niin sanottu kolmas ikä, muuttaa ja lisää palveluiden kysyntää. Uusi ja iso, joskin epäyhtenäinen, kuluttajaryhmä voi vaikuttaa monella tavalla esimerkiksi hyvinvointipalvelujen kehittämiseen.

Vakavin ikääntymisen uhka selonteon mukaan kohdistuu talouskasvuun, jonka arvellaan heikkenevän. Työvoiman väheneminen supistaa myös työpanosta. Työvoiman ikääntymisen arvellaan hidastavan tuottavuuden kasvua, koska ikääntyvät eivät arvion mukaan muuttuvissa olosuhteissa tuota yhtä paljon kuin nuoret. **Tämä näkökulma valitettavasti korostaa vanhanai-kaista ja väärää käsitystä seniorien tuottavuudesta.** Väärinkäsitys iän ja tuottavuuden suhteesta korjataan toisaalla tässä kirjassa (ks. luku 3.5 Ikääntyminen ja taloudelliset näkökulmat).

Tulevaisuusselonteko ehdottaa, että ikärakenteen muutokseen tulee varautua koordinoitusti, laaja-alaisesti ja pitkäjänteisesti. Valtioneuvoston johtopäätöksissä korostetaan muun muassa terveyteen ja toimintakykyyn panostamista, työn tuottavuuden ja työllisyyden lisäämistä sekä ikääntyneiden voimavarojen hyödyntämistä.

Terveyttä ja toimintakykyä tulee selonteon mukaan edistää elämänsä kaikissa vaiheissa ja kaikissa ikäryhmissä. Miesten terveydestä ja toimintakyvystä huolehtiminen saa päätelmissä erityisen maininnan. Yhteiskunta- ja hyvinvointipolitiikan tulee luoda ihmisille terveyttä edistäviä mahdollisuuksia. Lisäksi todetaan, että kulttuuri- ja liikuntapalveluilla on suuri merkitys ihmisten fyysiselle ja henkiselle hyvinvoinnille.

Työllisyysasteen nostamiseen ja työn tuottavuuden kasvuun tarvitaan uusia keinoja. Johtamisen tärkeys nostetaan esille työperusteisen maahanmuuton perusteluissa. Monimuotoisten työyhteisöjen ja johtamismallien kehittämiseen sekä syrjimättömyyteen tulee selonteon mukaan kiinnittää erityistä huomiota. Oli sitten kysymys ikääntyvistä tai maahanmuuttajista, erilaisuuden vaatimukset johtamiselle ja työyhteisölle nousevat esiin.

Tulevaisuusselonteossa korostetaan hyvän johtamisen merkitystä, koska tehokkuus työyhteisöissä riippuu pitkälle hyvästä johtamisesta:

”On tuettava hyvää johtamista työelämän kehittämisohjelmien kautta sekä kehittämällä palkitsemisjärjestelmiä ja muita hyviä johtamiskäytäntöjä myös julkisella sektorilla. Eri ikäisten henkilöiden tarpeiden huomioonot-

tamiseen niin sanotun ikäjohtamisen periaatteen mukaisesti kiinnitetään erityistä huomiota.” (Valtioneuvosto 2004.)

1.2.6 Globalisaatioraportti: osaava, avautuva ja uudistuva Suomi

Suomi maailmantaloudessa -selvityksen loppuraportti tarkastelee globalisaation uuden vaiheen asettamia haasteita ja niihin vastaamista (valtioneuvosto 2004). Sen mukaan ikääntyminen on tärkeä aihe, mutta raportin näkökulma tarjoaa väestön ja työvoiman ikääntymiseen lähinnä uhkakuvia ratkaisujen sijaan. Ikäohjelmien kokemuksista ja opeista ei ole jäänyt jälkiä raporttiin.

Raportissa arvioidaan, että väestön ikääntymisen vuoksi Suomi on seuraavan 10–15 vuoden aikana huonommassa asemassa kuin muut EU-maat, Pohjois-Amerikasta puhumattakaan. Ikääntyneiden työntekijöiden edellytykset ja kannustimet sopeutua tuotannon muutoksiin ovat raportin mukaan nuoria ikäluokkia heikommalla. Tämän arvellaan asettavan suuria haasteita työelämän ja yleensä työmarkkinoiden sekä sosiaaliturvajärjestelmien kehittämiseksi. Huomattava ongelma syntyy eläke-, terveys- ja hoivamenojen kasvusta, jotka luovat painetta korottaa verotusta.

Suomen strategiaksi ehdotetaan osaamisen vahvistamista, talouden ja yhteiskunnan avoimuuden lisäämistä sekä uudistumista. Raportin painopiste on koulutus- ja innovaatiojärjestelmien vahvistamisessa. Raportissa tehdään ehdotuksia hyödyke- ja työmarkkinoiden sekä julkisen sektorin toimivuuden parantamiseksi.

Tehokasta ja työelämälähtöistä aikuiskoulutusjärjestelmää tarvitaan, koska teknologisen muutoksen ja kiristyvän kansainvälisen kilpailun yhteisvaikutuksena työpaikkoja sekä syntyy että häviää nopeassa tahdissa. Samalla ammatteja katoaa, tutkinnot vanhenevat, uusia taitoja ja valmiuksia tarvitaan ja syntyy uusia ammatteja. Koska työelämässä pitäisi pysyä nykyistä pidempään, ikääntyvien työtaitojen, työmotivaation ja tuottavuuden ylläpitämisestä on huolehdittava..

Suomella on vaativa lähtötilanne. Globalisaation ja teknologisen kehityksen haasteet kohdataan samaan aikaan kun työllisyyttä olisi kohennettava ja työvoima vanhenee. Ikääntyminen voi raportin mukaan vaikeuttaa työvoiman joustavaa uudelleensijoittamista ja ammatillisten valmiuksien uudistamista. Ikääntymisongelman rinnalla Suomessa on hankala työllisyystilanne, koska meillä on enemmän kuin muissa Pohjoismaissa työttömänä sekä nuoria että vanhoja. Suomen työmarkkinoita rasittaa huomattavalta osin rakenteellinen työttömyys.

Työaikojen joustomahdollisuuksien lisääminen on yritysten näkökulmasta keino sopeutua kysynnän vaihteluihin. Osa-aikaisten työsuhteiden käyttömahdollisuuksia tulisi valtioneuvoston mielestä lisätä työelämän ja erilaisten elämäntilanteiden, kuten ikääntymisen, yhteensovittamiseksi. Osa-aikaeläkejärjestelmää pidetään raportissa sinänsä hyvänä, mutta sen tulisi pienentää varsinaista vanhuuseläkettä siltä osin kuin eläkepääomaa kulutetaan etukäteen.

Suomi maailmantaloudessa -raportti antaa varsin synkän kuvan ikääntymisestä. Vaikka raporttia ei voi suoraan pitää ikäsyrijintää vahvistava, ei se myöskään tuo esiin ikästrategisia keinoja, joilla Suomen vanheneva ja kokenut työvoima nostetaan vahvuustekijäksi.

LUKU 2

TYÖELÄMÄN TULEE SOPEUTUA
ELÄMÄNKULKUUN

LUKU 2

TYÖELÄMÄN TULEE SOPEUTUA ELÄMÄNKULKUUN

2.1 ELÄMÄNKULKU

2.2 TYÖELÄMÄNKULKU

2.3 JOHTAMISODOTUKSET ERI
ELÄMÄNVAIHEISSA

2.4 SUURTEN IKÄLUOKKIEN ELÄMÄNKULUSTA

2.5 ONNISTUNUT VANHENEMINEN
TYÖELÄMÄSSÄ – UTOPIAAKO?

2 TYÖELÄMÄN TULEE SOPEUTUA ELÄMÄNKULKUUN

Perinteisessä ajattelussa työntekijä sopeutuu työn vaatimuksiin. Kun työssä jaksamisesta tulee keskeinen tavoite, niin kuin käy ikääntyvän työvoiman tilanteessa, näkökulmaa täytyy muuttaa: kuinka työelämän täytyy muuttua, jotta työntekijät kykenevät olemaan tehtävissään entistä pidempään. Ennen kuin pääsemme ratkomaan yritys-elämän muutostarpeita, on ymmärrettävä yhtä jos toistakin ihmisen elämänsä, josta työelämä kattaa valtaosan. Työelämä antaa voimia selvitä arjen askarista ja tarjoaa edellytykset hyvälle eläkeiälle – tai sitten ei.

Kahta samanlaista elämänsä tuskin löytyy. Ihmisen elämänsä sisältää monenlaisia ikään liittyviä kehitysprosesseja ja niihin sisältyviä siirtymävaiheita, kriittisiä periodeja sekä tapahtumia, jotka eivät selity pelkästään iällä, mutta joilla voi olla merkittäviä vaikutuksia myöhempään elämänsä. Esimerkiksi siirtyminen koulusta työelämään, perheen perustaminen ja vanheneminen ovat erilaisia kokemuksia taloudellisen nousun ja laman aikana.

Vaikka elämät eroavat, jokaisella sukupolvella on omat ominaispiirteensä, jotka kumpuavat ajasta ja ympäristöstä, jossa sen jäsenet varttuvat ja vaikuttavat. Työpaikoilla eri sukupolvet tekevät yhteistyötä erilaisista ominaispiirteistään huolimatta. Koska työelämässä ollaan vuosikymmeniä, eri sukupolvea edustavien työntekijöiden elämänsä vaiheet näkyvät ja tuntuvat arjen aherruksessa. Suuret ikäluokat, jotka ovat olleet työelämässä kauan ja joiden myös odotetaan jatkavan työssä pidempään kuin aiemmat sukupolvet, antavat suomalaiselle työelämälle sen erityispiirteet.

Yksilö kohtaa ikääntymisensä työelämässä monien eri vaikeuksien mutta myös mahdollisuuksien välityksellä. Ongelmat voivat ilmetä toimintakyvyn tai terveyden heikkenemisenä, osaamisvajeena, työmotivaation hupenemisenä tai uupumisena. Myös pelko lomautuksista tai työttömyydestä vaivaa varttuneita. Uhkien torjumiseen on kuitenkin paljon mahdollisuuksia. Toimintakykyä ja terveyttä voi vahvistaa, osaamista kohentaa ja ammattitaitoa kehittää. Muutokset työelämässä ovat myös mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen. Tutkimukset ovat osoittaneet, että osallistumalla saadaan hyviä tuloksia aikaisiksi: työkyky ja työhyvinvointi paranevat – ikääntymisestä huolimatta. Panostaminen omaan voimavaroihin kannattaa, mikä parantaa myös elämänlaatua.

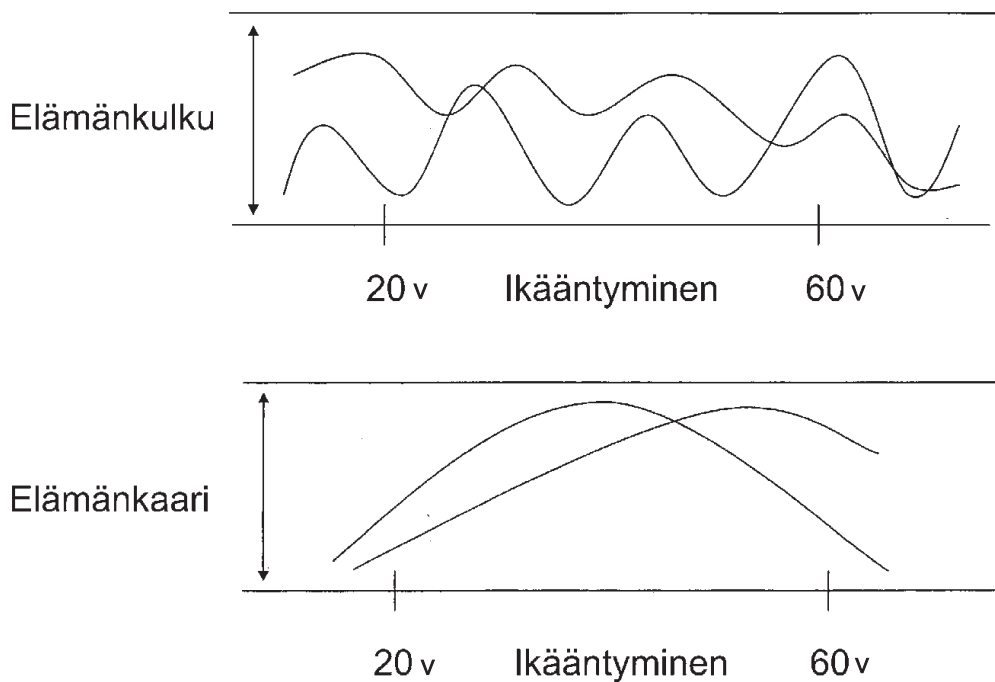
2.1 Elämänkulku

Elämäkulun käsitteestä ja vaiheista on runsaasti kirjallisuutta jo antiikista ja keskiajalta (Tuomi 2001). Elämäkulun teorit ovat kehittyneet elämäнкаari-metaforasta etenevä viiva -metaforaan, jonka mukaan sekä universumia että yhteiskuntaa voidaan pitää ajassa kehittyvänä järjestelmänä (kuva 2).

Elämänkulkua kuvaavat englanninkieliset termit life cycle, life span ja life course. Life cycle viittaa biologisesti, life span psykologisesti ja life course sosiologisesti painottuneeseen tarkastelutapaan. Nämä tarkastelutavat ovat johdonmukaisia ikäkäsitysten kanssa. Biologinen ikä liittyy kronologiseen ikään ja odotettuun elinikään, psykologinen ikä yksilön kykyyn vastata ympäristön vaatimuksiin ja sosiaalinen ikä yksilön erilaisiin rooleihin elämänkulun aikana. (Heikkinen ja Tuomi 2001.)

Eri kulttuureissa yksilön elämänkulku vaiheistetaan iän mukaan. Ihmiset ohjataan erilaisiin asemiin ja rooleihin ja heidän etunsa, oikeutensa ja velvollisuutensa perustuvat ikään. Elämänkulun pitkäkestoisia, ikäsidonnaisia vaiheita, jotka liittyvät esimerkiksi perheeseen, koulutukseen tai ammattiuraan, kutsutaan elämänpoluiksi (life trajectories). Elämänpolun vastakohtana ovat lyhytkestoiset muutokset, siirtymät. Nämä voivat olla siirtymiä elämänpolulle (ensimmäinen työpaikka), elämänpolulla (työpaikan vaihto) tai elämänpolulta (eläkkeelle siirtyminen).

Kuva 2. Elämäнкаari- ja etenevä viiva -metafora elämänkulun tarkastelussa.



Siirtymillä voi olla pitkäkestoisia vaikutuksia. Siirtymä ja kriisi voidaan erottaa toisistaan. Siirtymä voi olla normatiivinen (koulun päättäminen, eläkkeelle siirtyminen) ja kriisi ei-normatiivinen (koulun keskeyttäminen, työttömyys). Siirtymään sisältyy siten sekä mahdollisuus että riski. Elämänculun siirtymävaiheelle, katsotaan sitä biologisesta, psykologisesta tai sosiologisesta näkökulmasta, on tyypillistä ei-jatkuvuus tai jatkuvuuden katkaiseminen. Jokainen siirtymävaihe muuttaa jollain tavalla sitä, miten koemme itsemme ja miten toiset kokevat meidät (Heikkinen ja Tuomi 2001). Siksi ne ansaitsevat huomiota myös työelämän polulla.

2.2 Työelämänculku

Työelämänculku on yksi ihmisen elämän pisimmistä elämäncpoluista. Siihen liittyy myös runsaasti siirtymiä elämäncpolulla, jotka voivat olla normatiivisia tai ei-normatiivisia, mahdollisuuksia ja kriisejä. Työelämänculkuun ei ole käytettävissä yleisesti hyväksyttyä, normatiivista tarkastelutapaa, mutta ainakin seuraavia vaiheita ja tapahtumia siihen voidaan luontevasti liittää:

- siirtyminen koulutuksesta ja opiskelusta työelämään (18–25 v)
- perheen ja työn yhteensovittaminen (25–35 v)
- työtehtävien vaihdokset ja työpaikan muutokset (35–45 v)
- omien voimavarojen muutokset (yli 45 v)
- muutokset perhe- ja lähiyhteisöissä (yli 50 v)
- työ- ja eläkeasenteiden muutokset (yli 55 v)
- työstä luopuminen ja eläkkeelle siirtyminen (yli 60 v).

Siirtyminen koulutuksesta ja opiskelusta työelämään (18–25 v)

Tämä merkittävä siirtymä koulutuksen polulta työelämän polulle on siirtynyt kronologisesti yhä kauemmaksi nuoruudesta aikuisuuteen. Ikävuosia 18–22 kutsutaan jälkinuoruudeksi, jolle on ominaista vähittäinen seestyminen ja oman paikan löytäminen yhteisön ja yhteiskunnan jäsenenä. Irtautuminen kodin vaikutuspiiristä toveripiirin yhteyteen, ystävyysuhteiden osittainen korvautuminen seurustelusuhteilla, omalle luonteelle sopivien vapaa-ajan viettotapojen löytäminen, oppivelvollisuuden loppuun saattaminen ja ammattiin tähtäävän koulutuksen aloittaminen osuvat tähän elämäncvaiheeseen (Koivusilta ja Rimpelä 2001).

Koulutustason nostaminen on edellyttänyt monen nuoren kohdalla lisävuosia koulutukseen ja opiskeluaikojen pidentymistä. Monet ovat myös opiskelun ohella ansiotyössä hankkimassa sekä rahaa että kokemusta työelämästä.

Opiskelun ja työn yhdistelmä voi pidentää valmistumista ja täysipainoista siirtymistä työelämään.

Merkittävä osa, noin 25 % 15–24-vuotiaista nuorista, ei kuitenkaan työpaikkaa heti löydä. Koulutuksen ja työelämävalmiuksien yhteensopivuus toisaalta testataan myös silloin, kun työpaikka löytyy. Nuorten ja työnantajien sekä työyhteisön odotusten kohtaaminen merkitsevät usein muutoksia nuorten käsityksiin omasta roolistaan työssä. Erilaisuuden kohtaaminen ja hyväksyminen työyhteisössä ja työelämässä kuuluvat myös tähän vaiheeseen. Täysivaltaiseksi työyhteisön jäseneksi kasvaminen voi viedä useita vuosia.

Perheen ja työn yhteensovittaminen (25–35 v)

Opiskelun ja työn yhteensovittamiseen kytkeytyy monella nuorella myös kodin ja perhe-elämän rakentaminen. 25–34-vuotiaista miehistä on työelämässä 83 % ja naisista 64 %. Miesopiskelijoita on 7,8 % ja naisopiskelijoita 9,4 % tuosta ikäluokasta. Työttömiä miehiä on 7,5 % ja naisia 8,0 %. Kotiäitinä on 17,1 % naisista. Noin kolmasosa työssäkävivistä naisista on määräaikaissa työsuhteissa, miehistä noin 10 %. Tilastot kertovat, että samaan elämäntilanteeseen voivat liittyä sekä työ, opiskelu, perhe että työttömyys.

Perheen perustaminen on siirtynyt ajassa eteenpäin ja ensisynnyttäjien keski-ikä lähestyy 30. ikävuotta. Sen seurauksena voi olettaa, että suurperheitä ei todennäköisesti synny ja nuoret ikäluokat pysyvät pieninä myös tulevaisuudessa.

Tähän elämäntilanteeseen kasaantuu samanaikaisesti monia tärkeitä vaiheita eikä ole ihme, että niiden yhteensovittaminen on osoittautunut vaikeaksi. Myös yhteiskunta painostaa nuoria aikuisia: työuran aloittamista tulisi aikaistaa ja syntyvyyttä lisätä. Tässä ikäryhmässä 46,4 %:lla miehistä ja peräti 62,5 %:lla naisista on esiintynyt viimeisen kuukauden aikana pitkäaikaisesti tai toistuvasti psykosomaattisia oireita (Työ ja terveys -haastattelu 2003).

Työtehtävien vaihdokset ja työpaikan muutokset (35–45 v)

Työelämässä alkaa vaihe, jossa oman paikan ja roolin löytäminen korostuu. Valtaosa nuorista aikuisista on jo löytänyt ensimmäisen vakinaisen työpaikkansa, mutta noin 16 % naisista ja 12 % miehistä on edelleen määräaikaissa työsuhteissa ja runsas 6 % työttömänä (Työ ja terveys -haastattelu 2003).

Työelämän jatkuvat muutokset muun muassa globalisaation ja uuden teknologian seurauksena merkitsevät kuitenkin jatkuvaa muutosta myös työtehtävissä ja työyhteisöissä. Uusien asioiden ja taitojen jatkuva oppiminen luo mahdollisuuksia sekä kehittymiseen että ylikuormittumiseen. Organisaatio-uudistukset ja fuusiot sekä työntekijöistä välittämätön omistajapolitiikka

aiheuttavat ei-normatiivisia kriisejä. Kiihkokapitalismi painottaa jatkuvaa kasvua ja tehokkuuden lisäämistä, jota toteuttamaan usein sitoutetaan tuo ”parhaassa työiässä” oleva joukko. Määräaikaisilla alkaa olla viimeinen hetki lunastaa paikkansa. Myös eteneminen työuralla tai työpaikan vaihto saa vauhtia tässä vaiheessa, joka motivoi ja palkitsee menestyjiä. Työelämän jatkuvat muutokset kuitenkin merkitsevät sitä, ettei seestynyttä ja tasaista vaihetta jatku kovin pitkään.

Omien voimavarojen muutokset (yli 45 v)

Työntekijän voimavarat (terveys, toimintakyky, osaaminen, asenteet) muuttuvat merkittävästi elämänkulun aikana, ja vaikka muutosten alkua on usein vaikea huomata, tulevat tietyt muutokset konkreettisiksi ja näkyviksi usein jo ennen 50. ikävuotta. Työolot aiheuttavat monenlaista altistumista terveyden ja toimintakyvyn riskitekijöille. Ammattiryhmien välillä on merkittäviä eroja elinajan pituudessa, pitkäaikaissairastavuudessa ja tapaturmille altistumisessa. Muutokset ovat seurausta myös elintavoista ja perimästä.

Terveydelle haitallinen altistuminen työssä ja terveyttä heikentävät elintavat murtavat kenен tahansa terveyden; toisaalta terveellinen ja kehittävä työ sekä terveyttä vahvistavat elintavat turvaavat terveellisen elämänkulun. Ääripäiden väliin jää suurin osa työvoimasta. Erilaiset työn ja elintapojen yhdistelmät alkavat näkyä työntekijöiden terveydessä ja toimintakyvyssä.

Noin kolmasosa työssäkäyvistä kokee terveytensä ja noin viidesosa työkykynsä keskinkertaiseksi tai huonoksi ikäryhmässä 45–54 vuotta. Heikentyneen terveytensä vuoksi runsas neljännes ei usko pystyvänsä työskentelemään eläkeikään saakka ja lähes 2/3 on ajatellut lähteä terveydellisistä syistä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää (Työ ja terveys -haastattelu 2003). Tilastot siis kertovat, että 45. ikävuoden jälkeen terveydessä on ilmaantunut muutoksia, jotka pohdituttavat: jaksanko jatkaa työssä vai en.

Oma lukunsa ovat muutokset toimintakyvyssä, mikäli elintavat eivät ole ehkäisseet sen heikentymistä. Fyysinen toimintakyky (muun muassa lihasvoima ja kestävyys, hengitys- ja verenkiertoelimistön suorituskyky, liikkuvuus) on keskimäärin laskenut noin 20–25 % elinikäisestä parhaasta tilanteesta, joka vallitsee noin 25 vuoden iässä. Toimintakyvyn lasku lisää väsymistä ja hidastaa palautumista rasituksista jokapäiväisissä toiminnoissa.

Muutokset perhe- ja lähiyhteisöissä (yli 50 v)

Omien vanhempien toimintarajoitukset ja sairaudet lisäävät heidän avun ja hoivan tarvettaan. Myös terveystalvelujen tarve kasvaa omassa perheessä sekä ystävien joukossa. 50-vuotiailla on keskimäärin yksi krooninen oire (tuki- ja

liikuntaelinsairaus, verenkiertoelimistön sairaus, mielenterveyden häiriö) ja 60-vuotiailla niitä on kaksi. Lähiyhteisöt kokoontuvat useimmin hautajaisiin kuin ristiäisiin. Myös perhepiiri pienenee: nuoret siirtyvät pois lapsuudenkodista ja yhdessäolo puolison tai elämänkumppanin kanssa muuttuu. Se tarjoaa uusia mahdollisuuksia mutta myös kriisejä. Isovanhemmuus voi osua tähän vaiheeseen ja muuttaa voimakkaasti elämänsisältöä ja tehtäviä.

Työ- ja eläkeasenteiden muutokset (yli 55 v)

Muutokset elämäntilanteessa, omassa terveydessä ja toimintakyvyssä sekä työelämässä vauhdittavat työ- ja eläkeasenteiden muutoksia. Noin kolmasosa miehistä ja naisista kokee, että työkyky on keskinertainen tai huono työn ruumiillisiin vaatimuksiin verrattuna, ja noin neljäsosa kokee samoin suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin. Vajaa kolmasosa ei usko että pystyy jatkamaan nykyisessä työssään eläkeikään saakka.

Neljännes miehistä ja kolmasosa naisista ajattelee usein eläkkeelle siirtymistä ennen vanhuuseläkeikää terveydellisistä syistä. Noin 6 % miehistä ja 4 % naisista on jo jättänyt eläkehakemuksen. Noin 30 % miehistä ja naisista jatkaa työntekoaan ajattelematta eläkkeelle siirtymistä (Työ ja terveys-haastattelu 2003). Tilastot kertovat, että erityisesti terveyden ja työkyvyn rapistuminen kiihdyttävät eläkeajatuksia. Vaikka nämä tilastot eivät kerro taloudellisten tekijöiden, työelämän laatukysymysten tai esimerkiksi puolison tai muiden läheisten tilanteen vaikutuksista eläkeajatuksiin, merkitsevät ne kaikki, että yli 55-vuotiaat pohtivat yhä aktiivisemmin omaa tilannettaan ja sen vaikutuksia tulevaisuuteen.

Työstä luopuminen ja eläkkeelle siirtyminen (yli 60 v)

Keskimääräinen työstä luopumisen ikä on viime vuosina hieman noussut. Laskutavasta riippuen eläkkeelle siirrytään 59–60-vuotiaina. Siksi työelämän pidentämisen tarve on ilmaistu noin 2–3 vuotena. Luopuminen työelämästä on elämänsisällön merkittävimpiä ja suurimpia siirtymiä. Tapahtuuko se normatiivisesti vai ei-normatiivisesti, on ihmiselle hyvin tärkeää.

Vaikka siirtyminen tapahtuisikin vanhuuseläkeikään mukaan, se ei merkitse sitä, että siirtymään olisi vielä valmistauduttu kunnolla. Eläkkeelle valmistautuminen on valitettavasti varsin harvinaista. Valmentautuminen muutoksiin, jotka koskevat muun muassa taloutta, elinkustannuksia, asumista, terveyspalveluja, toimintakykyä ja harrastuksia sekä ystäviä ja ajankäyttöä, auttavat sopeutumisessa uuteen tilanteeseen. Eläkevalmennus tulisi olla osa yrityksen henkilöstökoulutusta työuran viimeisen vuosikymmenen kuluessa. Se tekisi siirtymästä turvallisen ja onnistuneen. Eläkevalmennus voisi tarjota myös vaiheittaista tai osa-aikaista luopumista työstä ja näin tasoittaisi

jyrkkää elämänkulun muutosta. Työelämän verkostojen rinnalle rakennetaan vapaa-ajan verkostoja ehkäisemään putoamista yksinäisyyteen ja eristytykseen.

Työelämän viimeisillä vuosilla on merkitystä eläkeläisen arkeen. Hyvä työkyky tarkoittaa hyvää toimintakykyä ja terveyttä sekä parempaa elämänlaatua eläkeläisenä, kolmannessa iässä. Tämä tärkeä havainto merkitsee sitä, että seniorien työkykyä ja työhyvinvointia tulee tukea ja edistää työuran loppuun saakka. Investointi kolmanteen ikään tehdään työiässä (Tuomi ym. 2000, Ikäjohtamista kehittämään 2003).

2.3 Johtamisodotukset eri elämänvaiheissa

Johtamista koskevat odotukset vaihtelevat elämän eri vaiheissa. Kokemuksen myötä asema organisaatiossa ja ammatissa vakiintuu. Johtamiselta odotetaan kokemuksia, jotka todistavat ammatillisesta pätevyydestä ja onnistumisesta haasteellisissa tehtävissä. Johtamisen haaste onkin nähdä tämä mahdollisuus kannustaa työntekijöitä. Työn ja mahdollisuuksien kapeuttaminen vastoin työntekijän toivomusta voi johtaa apatiaan. Jotta työ ei aiheuttaisi pettymyksiä, on tärkeää, että johtaminen tukee aikuisen ihmisen pyrkimystä luovaan, vuorovaikutukselliseen, tuloksekkaaseen ja mielekkääseen työhön. Kokenut ammattilainen alkaa olla entistä riippumattomampi johdosta, esimiehistä ja ohjaajista (Ylikoski 2000, Salo ja Tuunainen 1996).

Ylikoski (2000) on koonnut taulukon johtamisodotuksista eri elämänvaiheissa. Niiden rinnalla tarkastellaan sekä ammatillisia odotuksia että työyhteisöodotuksia (taulukko 1). ”Oppilas”-vaiheessa odotetaan valmentavaa, ”oppiva tekijä” -vaiheessa valtuuttavaa johtamista. ”Osaava ammattilainen” odottaa puolestaan vastuuttavaa ja ”kokenut opettaja” arvostavaa johtamista. Työuran loppuvaiheessa seniorit eli muita ”auttavat viisaat” odottavat kysyvää johtamista, joka kunnioittaa, antaa palautetta ja hyödyntää seniorin yhteyksiä ja näkemyksiä.

Taulukko 1. Johtamisodotuksia työelämän eri vaiheissa.

Elämänvaihe	Oppilas	Oppiva tekijä	Osaava ammattilainen	Kokenut opettaja	Auttava viisas
Ikäryhmä (noin)	< 20 v, (25 v)	25–30 v, (35 v)	35–45 v, (50 v)	45–50 v, (55 v)	> 50 v, (55 v)
Ammatilliset odotukset:	– opetella rauhassa – kokeilla turvallisis- haasteissa ja paineissakin löytää omia ”juttuja”	– olla tutor uusille – soveltaa itsenäisesti ja erehtyenkin – erikoistua ja keskittyä	– saada ohjata ja opastaa – pätevyitä laajentuen ja syventäen – käyttää koko osaamistaan	– mentoroida, valmentaa ja olla hyödyksi työssä opettaen – työstää kokonaisuuksia	– helpottaa – siirtää viisautta ja kokemusta – avata uusia uria ja näkökulmia
Johtamis- odotukset:	– valmentavaa – kypsää tukea – opastusta ja mukaan ottamista – irtiottoon ja kyseenalaista- miseen suostumista	– valtuuttavaa – taloudellista ja esimiesvastuuta lisää – saada oppia johtamista ja olla mukana työparina	– vastuuttavaa – laajenevaa kokonaisvastuuta suuristakin asioista – mukaan päättöksiin ja ”tiedon” piiriin	– arvostavaa – kuuntelevaa, valmisteluun vastuuttavaa – elämäntilanteita ymmärtävää – pysäkkiä ja rajoja	– kysyvää – kunnioittavaa – palautetta antavaa – yhteyksiä ja näkemys- hyödyntävää
Työyhteisö- odotukset:	– tiimityötä – hyväksyntää – asiantuntemusta	– ryhmän vetämistä ja hyväksyntää – roolien vaihtelua	– luovaa – vuorovaikutusta, ideointia yhdessä, joukkue- menestystä	– tukevaa yhteisöllisyyttä ja avointa ilmapiiriä – aikuisuutta ja vastuuta toisistaan	– mukana pitämistä – omaa tilaa

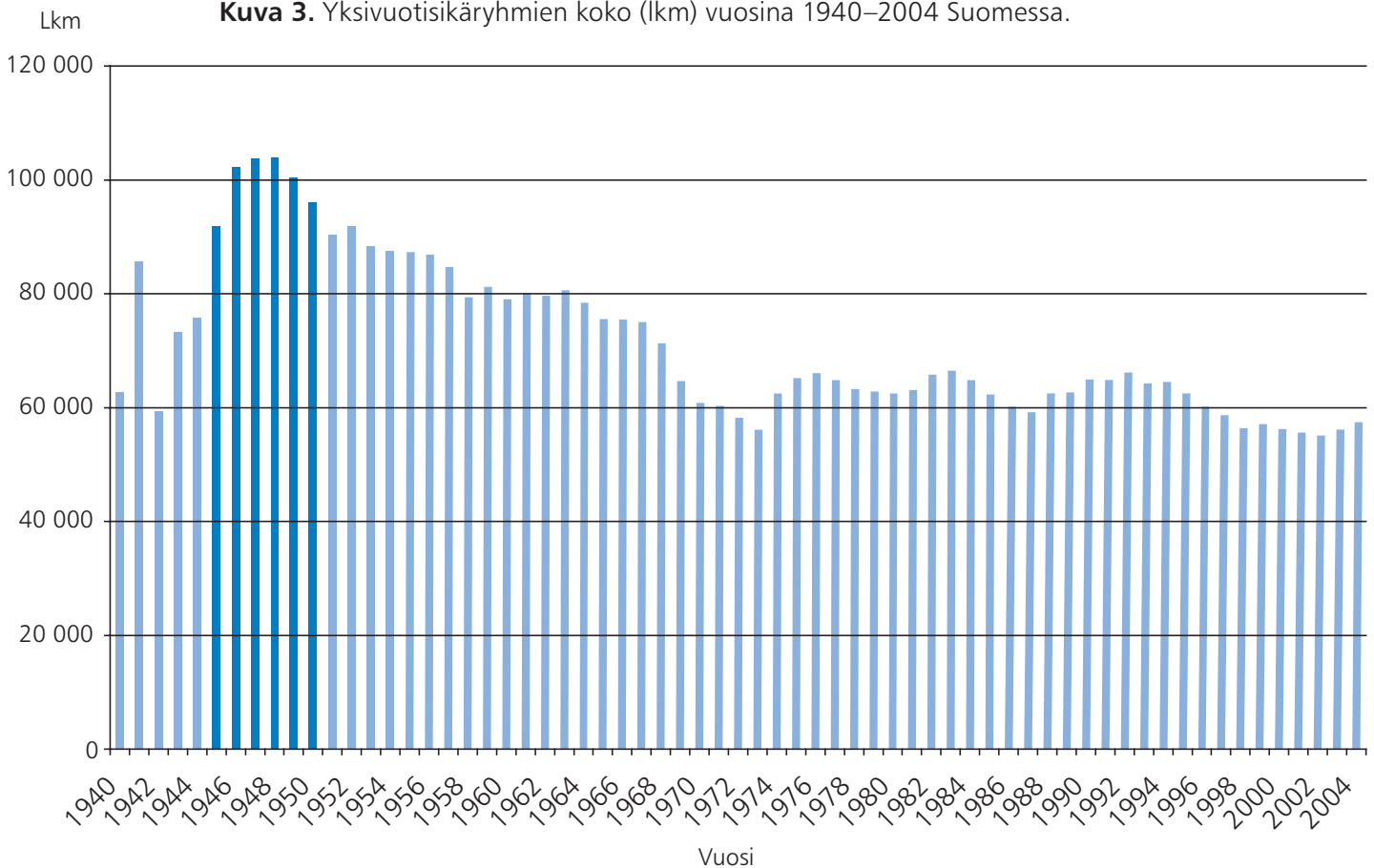
Lähde: Ylikoski 2000

2.4 Suurten ikäluokkien elämäkulusta

Suuret ikäluokat, jotka syntyivät vuosina 1945–1950, ovat olleet koko ole-
massaolonsa ajan suuri haaste suomalaiselle yhteiskunnalle. Näiden ikäluok-
kien poikkeuksellinen suuruus yhdessä viimeisten vuosikymmenten vähäi-
sen syntyvyyden kanssa on saanut aikaan väestömme vanhenemisen muita
Euroopan maita nopeammin (kuva 3). Suuria ikäluokkia oli elossa vuoden
2003 lopussa, jolloin he olivat 53–58-vuotiaita, yhteensä 496 769 henkeä
(taulukko 2). Runsas 2/3 heistä oli työllisiä, lähes 15 % heistä on eläkkeellä
ja lähes 12 % työttömänä. Suurten ikäluokkien jälkeen syntyneet ikäluokat

aina vuoteen 1958 saakka olivat vielä merkittävästi suurempia (yli 80 000 syntynyttä) kuin vuoden 1975 jälkeen syntyneet ikäluokat. Vuosituhannen vaihteen jälkeen ikäluokat ovat olleet ennätyspieniä – alle 60 000 henkilöä. Nämä ikäluokkien kokoerot johtavat siihen, että Suomessa senioriväestöä tulee olemaan työelämässä selvästi junioreja enemmän. Tilanne jatkuu ainakin vuoteen 2015 saakka, kenties paljon pidempään.

Kuva 3. Yksivuotiskäryhmien koko (lkm) vuosina 1940–2004 Suomessa.



Taulukko 2. Suuret ikäluokat (s. 1945–1950) pääasiallisen toiminnan mukaan 31.12.2003.

Pääasiallinen toiminta	lkm	%
Työlliset	344 333	69,3
Työttömät	58 273	11,7
Eläkeläiset (pl. työttömyyseläk.)	73 899	14,9
Opiskelijat	2 385	0,5
Muut	17 685	3,6
Yhteensä	496 769	100

Lähde: Tilastokeskus

Suurten ikäluokkien elämänkulkua ja erityispiirteitä voidaan kuvata seuraavasti (Savioja ym. 2001):

- Syntyvyys kohosi nopeasti sodan jälkeen ja huippuvuotia seurasi ripeä lasku.
- Ikäluokkien suhteellinen koko oli noin 50 % suurempi kuin sotaa ennen tai sen aikana.
- Huippu saavutettiin vuosina 1947–48 (vuonna 1947 syntyi 108 168 lasta).
- Syntymävuosiluokat olivat vielä vuonna 2000 Suomen suurimmat.
- Suuret ikäluokat muodostavat oman sukupolvensa, jolla on oma identiteetti.
- Heillä ei ole seuraajasukupolvea: suuret ikäluokat synnyttivät vähän lapsia ja pitkän ajan kuluessa.
- Suuret erot kohorttien (tiettynä ajanjaksona samanlaisen tapahtuman kokeneiden joukko tutkimusyksikkönä) koossa merkitsevät suuria eroja palvelujen tarpeissa ja eläkkeiden rahoituksessa.

Suurten ikäluokkien elämänkulku oli etenemistä ahtaudesta sosiaaliseen nousuun, jonka on mahdollistanut pitkä työura. Suuret ikäluokat ovat eläneet suurilapsisten perheiden jäseninä. Perheistä puolet sai elantonsa maataloudesta. Heidän vanhemmistaan noin 90 % oli käynyt korkeintaan kansakoulun, ylioppilaita oli isistä vain 5 % ja äideistä 3 %. Kansakoulu jäi myös tyypilliseksi suurten ikäluokkien koulutukseksi. Säännöllinen työnteko aloitettiin 17–18-vuotiaina, kolmasosa jo 16-vuotiaana. Työmarkkinoille pääsi helposti.

Neuvoloissa ja kansakouluissa jouduttiin järjestämään aamu- ja iltavuoroja, koska lapsia oli niin paljon. Suuret ikäluokat ovat myös ”suuren muuton” sukupolvi. Yli kolme neljännestä oli syntynyt maaseudulla, mutta suurin osa on sittemmin muuttanut muualle.

Suuria ikäluokkia on myös kuvattu kuusikymmenlukulaisiksi. 1960-luvun nuorisokulttuuri (forever young), poliittisen radikalismien aalto ja arvokumous jättivät merkkinsä ikäluokkiin. Suuria ikäluokkia on myös kuvattu ”märäksi ikäluokaksi”, koska alkoholin kulutus arkipäiväistyi ja yleistyi. Suuret ikäluokat ovat suuruutensa vuoksi kuitenkin monessa suhteessa hyvin moniaineksinen joukko. Siksi heidän kutsumistaan radikaaliksi tai märäksi sukupolveksi ei pidä liioitella.

Suurilla ikäluokilla on pian pitkä työura takana ja eläkeajatuksat kypsymässä. Monet heistä ovat tehneet töitä vähintään 35 vuotta, iso joukko julkisella sektorilla. Heillä on ollut yleensä noin kolme ammattia. 1990-luvun lama ja siitä seurannut syrjäytyminen työelämästä ja pitkäaikaistyöttömyys koskivat

heitä varsin kipeästi. Uusi koulutus, työpaikka, ammatinvaihto tai sapattivapaa ei juuri heitä kiinnosta.

Heidän terveydentilansa on parempi kuin edellisellä sukupolvella, joka meni eläkkeelle noin 60-vuotiaana. Silti eläkeajatuksot ovat heillä yleisiä. Miehillä eläkesuuntausta selittää heikentynyt terveys, naisilla lisäksi ansiotyövuosien määrä. Epävarmuus työelämässä lisää eläkesuuntautuneisuutta, halu jäädä pois on terveyttäkin merkittävämpi tekijä.

Mikä on suurten ikäluokkien rooli nyt ja tulevaisuudessa? Heillä on nuorekas kuva itsestään, he kokevat olevansa moderneja ja edistyksellisiä. Nuoret pitävät heitä kuitenkin lukkiutuneena sukupolvena, uudistumisen esteenä ja taloudellisena taakkana. Todellisuudessa suuret ikäluokat maksavat eniten veroja eivätkä ole tulonsiirtojen kohteina. He ovat yhteiskuntamme suurin nettomaksaja.

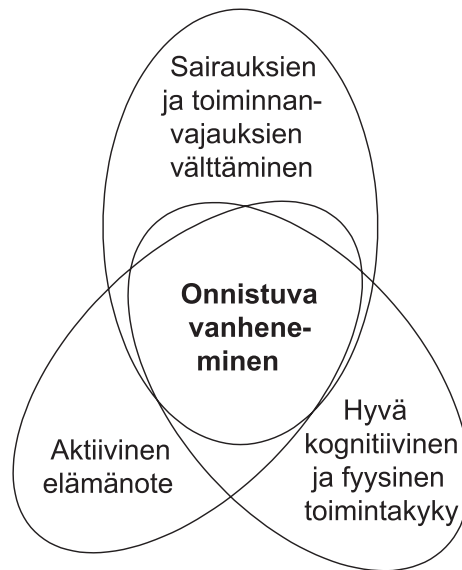
Suuret ikäluokat uudistavat vielä työelämää, eläkeläiselämää ja vanhuuden käytäntöjä – suuruutensa takia. Kun 1980-luvulla ikääntyneiden pulmat ratkaistiin varhaiseläkkeillä ja 1990-luvulla saneerauksilla ja työttömien työmarkkina-avalmiuksia kehittämällä, koitti 2000-luvun alussa työelämän joustavoittaminen ikääntyvien tarpeisiin. Eläkeuudistus aiheuttaa myös työelämän uusien pelisääntöjen ja käytäntöjen uusimisen.

2010-luvulla koittaa suurille ikäluokille eläke aika, ympäristön vaihdos, harrastukset ja itsensä kehittäminen sekä aktiivinen osallistuminen yhteiskuntaan ja sen päätöksentekoon. Kolmannen iän käytännöt ja palveluntarve muuttavat yhteiskuntaa voimakkaasti palveluyhteiskunnan suuntaan. Suuret ikäluokat haluavat vielä toteuttaa unelmiaan (Savioja ym. 2001).

2.5 Onnistunut vanheneminen työelämässä – utopiaako?

Vaikka onnistuneen vanhenemisen (successful aging) tarkastelu edellyttää koko elämänsä huomioon ottamista, työelämällä on merkittävä vaikutus, koska työssä ollaan pitkään ja siellä tapahtuu paljon. Onnistunutta vanhenemistä voidaan työssä rakentaa varmistamalla, että se ei lisää sairauksien ja sairauksiin liittyvää toiminnanvajavuuden todennäköisyyttä ja tukee hyvää kognitiivista ja fyysistä kapasiteettia sekä aktiivista elämänotetta (Heikkinen 2003). (Kuva 4.)

Kuva 4. Onnistuvan vanhenemisen pääkomponentit. (Rowe ja Kahn 1998, sit. Heikkinen 2003.)



Onnistuvan vanhenemisen puolesta puhuvat useat tutkimustulokset. Heikkinen (2003) mainitsee niistä seuraavat kolme: sisäiset (geneettiset) tekijät eivät yksinään määrää iän mukana ilmaantuvia sairauksia, vaan ulkoiset tekijät, kuten elämäntyyli, määrittävät merkittäväällä tavalla sairauksien ja toiminnanvajausten riskitekijöitä; geneettisten tekijöiden suhteellinen merkitys vähenee ikääntyessä ja ei-geneettisten tekijöiden kasvaa; ja tavanomaisen vanhenemisen ominaispiirteet ovat muunneltavissa.

Ihmisillä on mahdollisuus vaikuttaa onnistuvaan vanhenemiseen enemmän kuin on aikaisemmin oletettu. Muun muassa elintavat (etenkin liikunta, ravinto, nautintoaineiden käyttö, levon ja työn suhde, itsehoito) vaikuttavat terveyteen ja toimintakykyyn iän karttuessa. Fyysisen ympäristön ominaispiirteet, työ ja työolot, taloudellinen tilanne, palvelut, sosiaaliset suhteet, ystävät, yhteiskunnassa vallitsevat arvostukset ja suhtautuminen sekä sosiaalinen pääoma ovat Heikkisen (2003) mukaan yhteydessä onnistuneeseen vanhenemiseen.

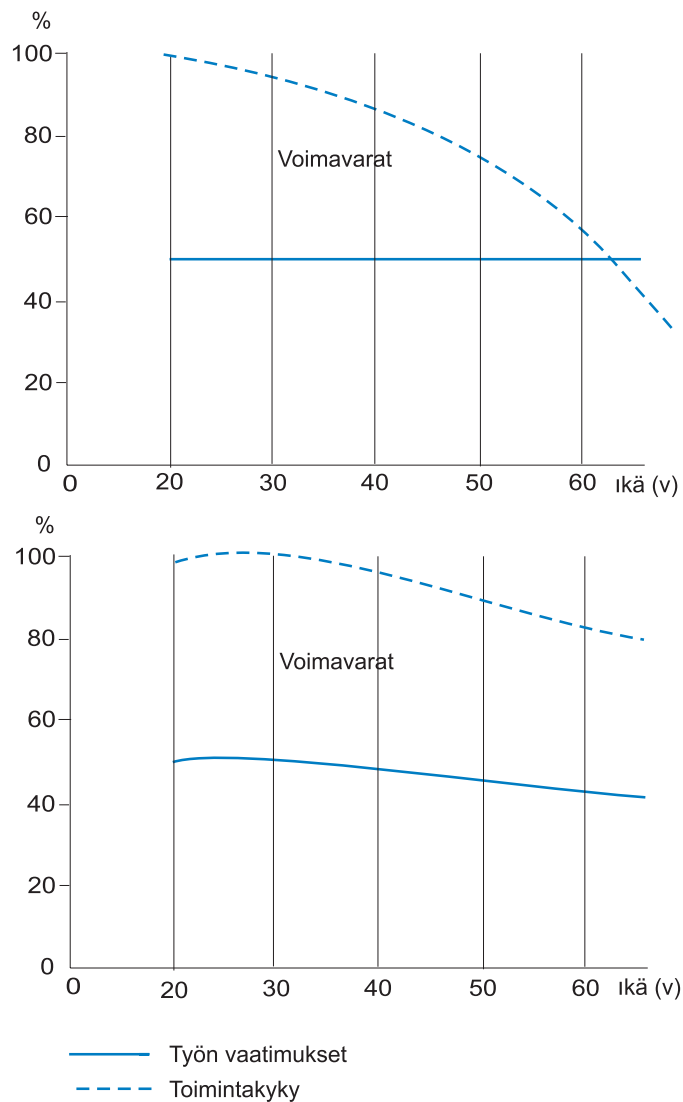
Toimintakyvyn ja terveyden merkitys onnistuneessa vanhenemisessä on keskeinen. Ihmisen toiminta voi sekä ylläpitää ja kehittää että vaurioittaa toimintakykyä. Liian raskas työ, epäterveellinen työympäristö ja huonosti organisoitu työ vaurioittavat sekä toimintakykyä että terveyttä sekä heikentävät työkykyä (Tuomi ym. 1995). Terveysriskejä sisältävät harrastukset ja elintavat vaurioittavat myös toimintakykyä, terveyttä sekä heikentävät työkykyä (Tuomi ym. 1995).

Toimintakyvyn riittävyys tavoitteisiin pääsemiseksi kuvaa tasapainoa ihmisen voimavarojen ja ympäristön välillä. Kun ikääntyminen rajoittaa toimintaa ja entisiin tavoitteisiin pääsy vaikeutuu, voidaan uusi tasapaino löytää eri

tavoin muuttamalla tavoitteita ja helpottamalla toimintoja (ks. Heikkinen 2003). Onnistuvan vanhenemisen perusmalli sopii hyvin työelämään, sillä työkyky voidaan ymmärtää työn ja työelämän vaatimusten ja työntekijän voimavarojen tasapainona.

Toimintakyky (fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen) muodostaa ihmisen voimavarojen perustan ja sen tulee ylittää työelämän vaatimukset, jotta työntekijän terveys ja turvallisuus sekä elpyminen tulee turvattua (kuva 5). Työelämän eri vaiheissa toimintakykyä voidaan vahvistaa, työn tavoitteita, organisointia ja ympäristöä muuttaa, käytettävissä olevia voimavaroja voidaan optimoida, toiminnanvajavuuksia voidaan kompensoida erilaisilla keinoilla, työyhteisön, työterveyshuollon sekä muiden sosiaalista tukea voidaan hankkia jne.

Kuva 5. Työelämäkulun näkökulma toimintakyvyn ja työssä selviytymisen välisestä suhteesta. Ylempi paneeli kuvaa ongelmaa ja alempi ratkaisua. (Ilmarinen 1999.)



Jotta työelämässä jaksettaisiin nykyistä pidempään, tavoitteet pitää asettaa niin, että ne voidaan saavuttaa vähemmällä toimintakyvyllä tai heikommalla terveydellä. Terveydessä ei ole Heikkisen (2003) mukaan kyse pelkästään yksilön voimavaroista vaan myös hänen tavoitteistaan sekä ympäristön fyysisistä ja sosiaalisista ominaisuuksista, joiden kesken vallitseva tasapaino on terveyttä. Muutos missä tahansa mainituista kolmesta ulottuvuudesta voi joko häiritä, ylläpitää tai parantaa terveyttä.

Näin on myös työelämässä, mutta sillä erotuksella, että tavoitteet ja ympäristön luo työnantaja, ei vanheneva yksilö. Siksi ikääntymisen ja vanhenemisen tunteminen ja niiden huomioon ottaminen sekä työn tavoitteita määrittäessä että fyysisen ja sosiaalisen ympäristön rakentamisessa on ratkaisevan tärkeä edellytys työntekijän onnistuneelle vanhenemiselle.

Mitä monipuolisemmin onnistuneen vanhenemisen edellytyksiä voidaan rakentaa koko elämänsä ajan, sitä onnistuneempi vanheneminen voi olla kolmannessa (n. 60–80 v) ja neljännessä (yli 80 v) iässä. Toinen ikä eli työikä näyttölee tässä ketjussa tärkeää roolia.

Mitkä voisivat olla onnistuneen vanhenemisen kriteerit? Vanhenemisen laatua voidaan esimerkiksi tarkastella onnistuneen, tavanomaisen ja patologisen vanhenemisen kannalta. Teemaa ovat käsitelleet muun muassa Uotinen ym. (2003). heidän tutkimuksessaan, joka käsitteli ikäidentifikaation merkitystä onnistuneen vanhenemisen kannalta, kohderyhmänä olivat 65–84-vuotiaat henkilöt, joita seurattiin kahdeksan vuoden ajan. Henkilöt ryhmiteltiin kognitiivisen ja fyysisen toimintakyvyn oma-arvion perusteella kolmeen ryhmään: positiivinen, negatiivinen ja muu.

Onnistuneesta vanhenemisestä käytettiin seuraavia kriteerejä. Mikäli neljä viidestä kriteeristä täyttyi, katsottiin henkilön vanhenevan onnistuneesti:

- ei sairauksia tai tapaturmia, jotka merkitsevät ongelmia päivittäisessä elämässä
- ei terveysongelmia, jotka rajoittavat harrastuksia
- oma arvio kognitiivisesta toimintakyvystä on parempi kuin tyydyttävä
- oma arvio toimintakyvystä samanikäisiin verrattuna on hyvä
- ei merkkejä depressiosta.

Tulokset osoittivat muun muassa, että ”positiiviset” ihmiset kokivat olevansa nuorempia ja he olivat tyytyväisempiä kronologiseen ikäänsä kuin ryhmä ”negatiivinen” tai ”muu”. Ikäidentifikaatio osoittautui olevan yhteydessä fyysiseen ja henkiseen toimintakykyyn: mitä nuoremmaksi vastaaja tunsu itsensä, sitä paremmaksi hän koki toimintakykynsä (Uotinen ym. 2003).

Vaikka kysymykset oli tehty työikänsä jo ohittaneille henkilöille, heidän onnistuneen vanhenemisensa edellytykset on luotu työuran aikana. Siksi samoja kriteerejä voidaan soveltaen käyttää, kun ajatellaan työikäisiä. Hyvä työelämä on tärkeä edellytys onnistuneelle vanhenemiselle.

Näkymä kolmanteen ikään on viime vuosina selvästi parantunut: terve ja aktiivinen elinaika oletettavasti pitenee ainakin saman verran kuin elinajan kokonaispituus. Kolmanteen elämäntaiheeseen liittyvät vaikeudet voidaan usein voittaa ja tyydyttävää elämänlaatua ylläpitää asettamalla tavoitteet edellytysten mukaisesti. Neljännen iän näkymät ovat vielä epäselviä ja vaikeasti ennustettavissa, mutta koska ikävaiheet seuraavat toisiaan, voi olettaa, että hyvä kolmas ikä parantaa myös neljännen iän elämänlaatua (Heikkinen 2001).

LUKU 3

IKÄTIETOA TUTKIMUKSISTA

LUKU 3

IKÄTIETOA TUTKIMUKSISTA

- 3.1 IKÄJOHTAMINEN PERUSTUU TIETOOON
IKÄÄNTYMISEN VAIKUTUKSISTA
- 3.2 IKÄÄNTYMISEN MONET KASVOT
- 3.3 TYÖVOIMA VANHENE
- 3.4 TYÖKYVYN YLLÄPITÄMINEN
- 3.5 IKÄÄNTYMINEN JA TALOUDELLISET
NÄKÖKULMAT
- 3.6 TERVEYS JA IKÄÄNTYMINEN
- 3.7 TOIMINTAKYKY JA IKÄÄNTYMINEN
- 3.8 KOULUTUS JA OPPIMINEN
- 3.9 IKÄÄNTYMISEEN LIITTYVIÄ ARVOJA
JA ASEENTEITA
- 3.10 LAIN VOIMAA

3 IKÄTIETOA TUTKIMUKSISTA

Yrityksissä ja muissa työorganisaatioissa ollaan usein sitä mieltä, että ikä aiheuttaa ongelmia: muun muassa tuottavuus ja kilpailukyky heikkenevät, sairastavuus ja poissaolot lisääntyvät, työyhteisöt eivät toimi ja muutosten läpivieminen on hankalaa. Myös huoli nuoren työvoiman saannista ja hiljaisen tiedon siirrosta seniorien eläköityessä tulee esiin.

Tutkimukset kertovat, että ratkaisuja ikääntymisen pulmiin on runsaasti tarjolla. Kaikki alkaa tosiasioden tuntemisesta. Kun eri-ikäisten heikkoudet ja vahvuudet ovat tiedossa, työn organisointi ja mitoitus ikääntyvien vahvuuksien ja voimavarojen mukaan, joustojen ja yksilöllisten tarpeiden viisas huomioon ottaminen sekä työkyvyn monipuolinen tukeminen tekevät uhkakuvista yritykselle uusia mahdollisuuksia. Tulokset puhuvat puolestaan: investoinnit henkilöstön työkykyyn kannattavat, poissaolo- ja työkyvyttömyyskustannukset laskevat ja tuottavuus paranee. Yrityksen imago kohen- tuu kehittyneen esimiestyön ja henkilöstön työtyytyväisyyden seurauksena.

Työsuojelu, työterveyshuolto ja muut asiantuntijapalvelut pitää saada tuke- maan työpaikkojen kehittämistä. Työterveyshuollon toimintaa tule tehos- taa erityisesti pienissä ja keskisuurissa yrityksissä. Työsuojeluviranomaisten toimintaa tulisi puolestaan kohdistaa painokkaammin työssä jaksamiseen. Myös työmarkkinajärjestöt ja valtiovalta osallistuvat työelämän kehittämi- seen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2001.)

Päävastuu työolojen kehittämisestä on työpaikoilla, joissa kehittäminen on ensisijaisesti tahdon, tiedon ja osaamisen kysymys. Työn houkuttelevuutta on parannettava jatkuvasti. Työolojen pitää olla hyvät, sillä ne edistävät työs- sä pysymistä, parantavat tuottavuutta ja muodostavat tärkeän kilpailutekijän sekä yritykselle että Suomelle. Esimiesten ja työntekijöiden uusi, elämänkul- kua ja erilaisuutta kunnioittava yhteistyö ratkaisee työnteon arkeen liittyvät ikähaasteet, joita myös yhteiskunnan tulee oikealla tavalla tukea. Seniorien oma osallistuminen ja aktiivinen rooli työelämänsä uudistamisessa on vält- tämätön. Työolojen kehittämiseksi yrityksissä tarvitaan ikäjohtamista.

3.1 Ikäjohtaminen perustuu tietoon ikääntymisen vaikutuksista

Ikäjohtamiseksi kutsutaan eri-ikäisten johtamista. Sen taustalla on kysymys, mitä esimiesten tulee tietää ikääntymisestä. Ikääntymistä käytetään tässä kirjassa yleiskäsitteenä, joka kattaa myös vanhenemisen prosessit (ks. luku 3.2.1). Tietojen tarkistus on tarpeen, sillä ikääntymisestä on edelleen vallalla mitä kummallisempia ja virheellisempiä käsityksiä, vaikka tutkittuakin tietoa olisi tarjolla.

Ikäjohtamisesta on ollut käytettävissä määritelmiä, jotka ovat perusluonteeltaan samanlaisia mutta voivat sanavalinnoillaan korostaa hieman eri näkökulmia (Lähteenmäki 1999, Ilmarinen ym. 2003). Työterveyttä ja työn tavoitteita korostava määritelmä on seuraavanlainen:

Ikäjohtaminen on työntekijän iän ja ikäsidonnaisten tekijöiden huomioon ottamista päivittäisjohtamisessa, työn suunnittelussa ja organisoinnissa siten, että jokainen – ikään katsomatta – voi saavuttaa terveellisesti ja turvallisesti sekä henkilökohtaiset että organisaation tavoitteet.

Tutkimus ikäjohtamisen taustalla

Ikäjohtaminen perustuu kuntasektorin noin 6 500 henkilön seurantatutkimukseen, jossa 11 vuoden ajan selvitettiin yli 45-vuotiaiden terveyden, toimintakyvyn, työkyvyn, työolojen ja kuormittumisen muutoksia ikääntymisen myötä (Tuomi 1995, Tuomi ym. 1997). Mukana oli edustava otos kaikista kuntasektorin suurimmista ammattiryhmistä. Tutkimusta varten rakennettiin työkyvylle mittari, Työkykyindeksi, jonka ennustearvo työssä jaksamiselle ja jatkamiselle on osoittautunut varsin hyväksi (Tuomi 1997, Tuomi ym. 1998, Ilmarinen ym. 1997, Ilmarinen ja Tuomi 2004).

Tulokset osoittivat, että 11 vuoden kuluessa noin 60 %:lla työkyky säilyi hyvänä, vajaalla kolmasosalla se heikkeni merkittävästi ja noin 10 %:lla se paranee iän myötä. Muutokset työkyvyssä olivat samansuuntaisia sekä fyysisesti että henkisesti kuormittavassa työssä, kuten myös yhdistelmätyössä, jossa oli sekä ruumiillista että henkistä kuormitusta (esimerkiksi sairaanhoitotyö naisilla ja kuljetustyö miehillä). Tosin henkisen työn tekijöiden työkyky ikääntyessä säilyi systemaattisesti muita töitä tekeviä parempana, mutta niissäkin töissä vajaalla kolmannekselle työkyky heikkeni iän myötä.

Tutkimuksessa selvitettiin tarkemmin työkyvyn muutosten syitä. Tulokset osoittivat, että esimiestyö, ergonomia ja elintavat vaikuttivat merkittävästi työkyvyn muutokseen. Esimiestyön merkitys oli kuitenkin eri tekijöistä kaikkein suurin. Työkyky parani

Taulukko 3. Työkyvyn paranemiseen¹ liittyvä työn ja elintapojen malli (n = 555). Logistisen regressiomallin riskisuhteet (OR) ja 95 %:n luottamusvälit (CI).

Muuttuja	OR	CI
Samanlaiset työliikkeet²		
– eivät vähentyneet	1,0	
– vähentyneet	2,1	1,0–3,4
Tyytyväisyys esimiehen suhtautumiseen²		
– ei lisääntynyt	1,0	
– lisääntynyt	3,6	1,8–7,2
Ripeän liikunnan harrastaminen²		
– ei lisääntynyt	1,0	
– lisääntynyt	1,8	1,0–3,5

¹ Työkykyindeksin pistemäärä parantunut vähintään kolme pistettä 11 vuoden seurannan aikana (keski-ikä alussa 51 v, seurannan lopussa 62 v).

² Muutos ikäryhmästä 51 ikäryhmään 62 vuotta.

niillä, joiden tyytyväisyys esimiehen toimintaan ja asenteeseen oli seuranta-aikana parantunut. Todennäköisyys työkyvyn kohentumiseen oli 3,6-kertainen verrattuna niihin, jotka eivät olleet tyytyväisiä esimiehen toimintaan (taulukko 3). Ergonomian parantuminen ja vapaa-ajan liikunnan lisääntyminen kaksinkertaisti työkyvyn paranemisen todennäköisyyttä niihin verrattuna, jotka eivät kyseisiä muutoksia raportoineet.

Työkyvyn heikentymistä selittivät myös samojen tekijöiden huonontuminen: työkyvyn heikkeneminen oli voimakkainta niillä henkilöillä, jotka raportoivat esimieheltä saamansa arvostuksen ja huomion vähentyneen 11 vuoden aikana. Todennäköisyys työkyvyn alenemaan oli heillä 2,4-kertainen verrattuna niihin, joiden mielestä esimiestyö ei ollut muuttunut huonompaan suuntaan. Huolehtiminen työtiloista ja välineistä, yksipuolinen kuormitus (esimerkiksi seisomatyö) sekä vapaa-ajan ripeän liikunnan väheneminen selittivät myös merkittävästi työkyvyn heikkenemistä (taulukko 4).

Tuloksen merkitystä korostaa se, että kysymyksessä oli samojen henkilöiden 11 vuoden seuranta tutkimus ja edustettuna olivat niin henkisesti kuin fyysisesti kuormittavat ammatit. Työkyvyn muutokset olivat riippumattomia työn luonteesta ja sukupuolesta.

Taulukko 4. Työkyvyn heikentymiseen liittyvä työn ja elintapojen malli (n = 555). Logistisen regressiomallin riskisuhteet (OR) ja 95 %:n luottamusvälit (CI).

Muuttuja	OR	CI
Seisominen paikallaan työssä²		
– ei lisääntynyt	1,0	
– lisääntynyt	1,7	1,0–2,9
Tyytyväisyys työskentelytiloihin²		
– ei vähentynyt	1,0	
– vähentynyt	1,6	1,0–2,6
Mahdollisuus tunnustukseen ja arvontoon työssä²		
– ei vähentynyt	1,0	
– vähentynyt	2,4	1,4–4,3
Ripeän liikunnan harrastaminen²		
– ei vähentynyt	1,0	
– vähentynyt	1,8	1,2–2,8

¹ Työkyvyindeksin pistemäärä heikentynyt vähintään 10 pistettä vuodesta 1981 vuoteen 1992.

² Muutos vuodesta 1981 vuoteen 1992.

Hyvä johtaminen ja esimiestyö edellyttävät ikääntymiseen liittyvien asioiden tuntemista. Mottona on: *paremmalla tiedolla parempia tuloksia*. Tarvittava tietopääoma on varsin laaja. Esimiehiä ei ole tarkoitus kouluttaa ja perehdyttää ikäeksperteiksi – oikeat perustiedot ikääntymisestä riittävät. (Viitataan tässä kirjassa toki syvällisempiin tiedon lähteisiin, joista innostuneet voivat etsiä lisää tietoa.)

Esimiehen kannattaa lukea tätä lukua, ikätietopakettia, myös omasta näkökulmastaan – jokainen esimieskin ikääntyy ja faktat koskevat myös häntä. Myös esimiehellä on esimiehensä – jokainen voi edellyttää hyvää esimiestyötä myös omalta esimieheltään. Monet esimiehet ovat kertoneet, että oikeiden ”ikätyökalujen” käyttö on tehnyt myös johtamistyöstä mielenkiintoisemman ja antoisamman. Hyvä palaute työntekijöiltä on tärkeä oman työn onnistumisen mittari.

Myös työntekijöiden ikätietämyksestä on paljon hyötyä. Oman ja muiden ikääntymisen ymmärtäminen luo hyvän pohjan eri-ikäisten työyhteisöille. Se myös vähentää ikäsyryjä, jota esiintyy työntekijöiden kesken.

Taulukkoon 5 on listattu ne ikäjohtamisen asiat, jotka noin 10 vuoden kouluskokemuksen perusteella ovat osoittautuneet tarpeellisiksi erityisesti

kahdesta syystä: aiheista on runsaasti puutteellisia tai jopa virheellisiä käsityksiä, ja toisaalta, aiheista on luotettavaa ja sovellettavaa tietoa tarjolla. Lisäksi ne liittyvät keskeisesti tämän päivän ja huomisen työelämään.

Taulukko 5. Mitä johtajien ja esimiesten tulisi tietää ikääntymisestä?

Teema 1. Ikääntymisen monet kasvot

- mitä ikääntymisellä tarkoitetaan
- ihmisen monet iät

Teema 2. Työvoima vanhenee

- työvoiman ikärakenteet nyt ja tulevaisuudessa
- työllisyysasteet ja huoltosuhteet

Teema 3. Työkyky

- ikääntyvien työkyky ja siihen vaikuttavat tekijät
- ikääntymisen vaikutus työkykyyn
- ikääntyvien työkyvyn ylläpitäminen ja kehittäminen
- tutkimusinterventioita työkyvyn parantamiseksi
- tyky-toiminnan taloudellisesta hyödystä

Teema 4. Talous

- ikääntymisen lisäkustannukset yhteiskunnalle
- virheellisiä mielikuvia ikääntyvien kalleudesta
- kokemattomuus maksaa
- ikääntyminen ja tuottavuus

Teema 5.

- koettu terveys
- pitkäaikaissairastavuus
- krooniset oireet

Teema 6. Toimintakyky

- aistitoiminnat
- fyysinen toimintakyky
- psyykkinen toimintakyky
- sosiaalinen toimintakyky

Teema 7. Koulutus ja oppiminen

- koulutustaso
- aikuiskoulutus
- elinikäinen oppiminen
- oppimisen tukeminen

Teema 8. Arvot ja asenteet

- suomalaisten perusarvot
- ikä ja arvot
- arvojen merkitys työelämässä

Teema 9. Lain voimaa

- ikääntyminen ja lainsäädäntö
- ikääntyvien suojeleminen 1999
- uudistettu työterveyshuoltolaki ja työsuojelulaki

3.2 Ikääntymisen monet kasvot

Ikääntyminen kuulostaa ikävältä termiltä, jota mielellään välttää käyttämästä, kun on itsestä kysymys. Se on kuitenkin luonnollinen osa elämää ja varsin mielenkiintoinen, monipuolinen ja yllätyksiä mukanaan tuova prosessi. Ikääntymisestä ei kannata ahdistua vaan tutustua ensin sen erilaisiin ilmenemismuotoihin ja salaisuuksiin. Ikääntymisen eri vaikutusten ymmärtämistä tarvitaan työelämässä aina vain enemmän.

3.2.1 Mitä ikääntymisellä tarkoitetaan?

Ikääntyminen ja vanheneminen ovat osittain eri asioita, vaikka sanoja arki kielessä käytetäänkin toistensa synonyymeinä. *Ikääntymisellä* tarkoitetaan kronologista, kalenterin mukaan tapahtuvaa ikääntymistä, vanheneminen tarkoittaa vanhenemisen prosessia.

Asiantuntijat ovat käyttäneet jo kauan termiä *ikääntyvä työntekijä*, jolla tarkoitetaan yleensä yli 45-vuotiaita henkilöitä. Vaikka ikäraja on kuin veteen piirretty viiva, sillä on sekä käytännön että tutkimuksen perusteluja. Terveiden ja toimintakyvyn konkreettisia muutoksia alkaa ilmetä usein 40–50 vuoden tietämillä. Muutokset heijastuvat työkykyyn, koska ne vaikuttavat yksilön voimavaroihin. Toinen tärkeä peruste 45 ikävuoden valinnalle on ollut se, että terveyden ja toimintakyvyn vahvistamiseen on vielä hyvät mahdollisuudet olemassa (Ilmarinen ym. 2003).

Myös termiä *ikääntynyt työntekijä* on käytetty kirjallisuudessa, lainsäädännössä ja julkisessa keskustelussa. Termi tuli käyttöön niin sanotun Ikäkomitean työn yhteydessä (työministeriö 1996a). Termillä on kuvattu yli 55-vuotiasta työvoimaa ja sen määritelmä on yhtä sopimuksenvarainen kuin edellisenkin. Perusteina on mainittu muun muassa, että kahdelle kolmasosalle yli 55-vuotiaista on 1–2 lääkärin toteamaa kroonista oiretta, jotka voivat vaikuttaa jaksamiseen ja työkykyyn. Tutkimusten mukaan 50–58-vuotiaat ihmiset kokevat työkykynsä muuttuvan merkittävästi (Ilmarinen ym. 1997). Samalla myös eläkkeellesiirtymisajatukset voimistuvat. Toimintakykyä edistävillä toimenpiteillä ja erityisesti täsmätoimenpiteillä alkaa olla jo kiire.

Vanheneminen tarkoittaa yksilöllistä vanhenemisprosessia, johon vaikuttavat sekä perimä että ympäristö, jossa elämme. Jokainen meistä vanhenee omalla vauhdillaan ja tavallaan, ja tuo prosessi tekee meistä sitä yksilöllisempiä,

mitä vanhemmiksi tulemme. Tutkimusten mukaan elin- ja työympäristö sekä elintapamme vaikuttavat vanhenemisprosessiin enemmän kuin perimämme. Siksi on syytä kiinnittää erityistä huomiota ympäristöön ja elintapoihin, koska niiden avulla voimme hidastaa vanhenemisprosessiamme (muun muassa Heikkinen 2003).

Vanhenemista tutkiva tieteenala, *gerontologia* (*geron* = *vanhus*, *logos* = *oppi*) tutkii vanhenemista ja vanhuutta. Gerontologia selvittää, millä tavalla ihminen ja muut lajit muuttuvat ikääntyessään, mikä määrää niiden elämän pituutta, millaisia seurauksia vanhenemisella on yksilöiden ja yhteisöjen kannalta, mitkä eri tekijät säätelevät vanhenemiseen sisältyviä muutoksia ja miten näihin tekijöihin voidaan vaikuttaa (Heikkinen 2003). Gerontologialle on tyypillistä monitieteisyys. Vanhenemista voidaan tutkia ainakin biologian, fysiologian, anatomian, lääketieteen, psykologian, sosiologian, humanististen tieteiden ja taloustieteiden alueella (Hervonen ja Pohjolainen 1992). Gerontologia tutkii yleensä eläkeikäisiä ja yli 75-vuotiaita, joilla vanhenemisen suurimmat muutokset ovat käsillä.

Gerontologian näkökulmasta ikääntyvät ja ikääntyneet työntekijät ovat varsin nuoria, ja itse termitkin sopivat huonosti kuvaamaan yli 45-vuotiasta työvoimaa. Viime aikoina on kuitenkin työelämän ja gerontologian tutkijoiden välille syntynyt yhä enemmän yhteistä intressiä muun muassa siitä syystä, että työuran viimeiset vuosikymmenet vaikuttavat merkittävästi niin sanotun kolmannen iän eli eläkeiän laatuun. Ikääntyvät työelämässä ja ikääntyneet eläkkeellä ovat elämänkulun eri vaiheita, joiden väliset siirtymät ovat tärkeitä tutkimuskohteita. Elämänkulun näkökulma on esitelty aikaisemmin luvussa 2 (ks. myös Heikkinen ja Tuomi 2001).

Ikääntymistä ja eri sukupolvia koskevan tutkimuksen klassinen ongelma on, miten erottaa toisistaan yksilön vanhenemisen, ikäkohorttien ja periodien vaikutus toisistaan. Eri vuosikymmenillä syntyneet, kasvaneet, kouliintuneet ja työelämään tulleet ikäryhmät eroavat toisistaan koulutustason ja sosiaalisen ympäristön viriketaustan osalta niin suuresti, että poikkileikkaustutkimuksin tehdyt ikävertailut asenteista tai esimerkiksi lahjakkuuden eri osatekijöistä ovat vaikeasti tulkittavia.

Periodivaikutuksella viitataan sellaisiin merkittäviin muutoksiin, jotka kohtaavat tiettyinä ajankohtana esimerkiksi työelämässä olevia henkilöitä. Esimerkkejä tällaisista ovat tuotantomenetelmien automatisoinnin ja tietotekniikan kehityksen harppaukset, muutokset johtamisjärjestelmissä, julkisen sektorin roolin muutos, taloudelliset suhdannevaihtelut ja muutokset eläkejärjestelmissä ja säädöksissä. Näiden takana ovat ajan oloon muuttuvat työtä ja muuta elämänpiiriä koskevat arvot, asenteet ja odotukset.

Periodivaikutusten luotettava mittaaminen on kuitenkin vaikeaa, mitä osoittaa se, että nuorten arvoista ja työasenteista on viime vuosina tuotu julkisuuteen hyvinkin ristiriitaisia tutkimustuloksia. Johtopäätösten teko ei ole välttämättä olennaisesti luotettavampaa vuosikymmeniä kestävien, sinällään liian harvojen, seurantatutkimusten aineistoista, joissa valikoituminen tutkimusjoukkoon ja siinä pysyminen sekoittavat asetelmaa (Ilmarinen ym. 2003).

Yksilöllisten erojen kasvu on vanhenemisen eräs tyypillisimmistä ja merkittävimmistä vaikutuksista. Yksilölliset erot kasvavat niin terveydessä kuin fyysisessä, psyykkisessä ja sosiaalisessa toimintakyvyssä, osaamisessa, asenteissa ja arvoissa. Ammattiryhmän sisällä erot työkyvyssä voivat olla huomattavia, vaikka valikoitumisen vaikutus kasvaa iän myötä ja vanhuuseläkkeelle jaksaa ja haluaa vain pieni osa ikäluokasta. Yksilöllisiä eroja ei voi jättää huomioon ottamatta, vaan niihin tulee reagoida. Työntekoon tarvitaan enemmän yksilöllisyyttä ihmisten vanhentuessa eri tahtiin. Siksi yksilöllisemmät ratkaisut muun muassa töiden organisoinnissa ja työtehtävien muuntelussa ovat välttämättömiä. Toisaalta yksilölliset erot ohjaavat myös yksilöllisiin työkyvyn ylläpito-, tuki- ja kuntoutustoimiin (Ilmarinen ym. 2003, Ilmarinen 1999).

Tutkimusten yleinen johtopäätös on, että yksilöiden erot suorituskyvyssä ja arjen työsuorituksissa ovat suuremmat kuin ikäryhmien väliset erot. Työkokemuksen, koulutustason ja ammatin merkitys on ikää suurempi. Tämän vuoksi kaavamaiset ratkaisut ikääntyvien töiden järjestelyissä eivät toimi.

Ikääntymisen, työssä suoriutumisen ja tuottavuuden yhteyksistä päädytään erilaisiin johtopäätöksiin sen mukaan, ollaanko kiinnostuneita ikääntyvien suoriutumisesta yksittäisissä tehtävissä, esimerkiksi laboratoriomittauksin analysoiden, vai työpanoksesta ja aikaansaannoksista laajemmissa elämän yhteyksissä. Eri-ikäisten työsuorituksia ja virheitä saatetaan myös arvioida eri perustein (Ahola ja HUUHTANEN 1995). Joissakin esimiestutkimuksissa on havaittu, että nuorten työsuoritusten epätasaisuus selitetään herkemmin väliaikaisilla tilannetekijöillä, ikääntyvien taas useammin henkilön pysyvillä ominaisuuksilla. On myös raportoitu tutkimustuloksia, joiden mukaan ikä korreloi positiivisesti mitattuun työn tulokseen mutta negatiivisesti esimiesten arvioihin tuloksellisuudesta. Jälkimmäisen tulkittiin heijastavan kielteistä ikäasennetta (Ilmarinen ym. 2003).

3.2.2 Ihmisen monet iät

Ihminen on samanaikaisesti eri-ikäinen: kronologinen, biologinen ja psykologinen ikä kuvaavat iän eri ilmenemismuotoja yhteiskunnassamme. *Kronologinen ikä* eli kalenteri-ikä on hyväksytty iän kuvaajaksi sen yksinkertaisuuden ja myös hyväksyttävyyden kannalta, sillä kaikille kertyy ikää samalla

vauhdilla päivä kerrallaan. Siksi myös 'ikäntyminen' käsitetään normatiivisena tapahtumana, joka koskettaa meitä kaikkia samalla tavalla ja toimii vanhenemisen määrittelyn loogisena perustana. Siksi sillä kategorisoidaan ja perustellaan stereotyyppioita sekä kontrolloidaan erinäisiä osallistumismahdollisuuksia (Ranta 2004). Koska vanheneminen on kuitenkin tunnetusti varsin yksilöllinen tapahtuma (eivätkä edes identtiset kaksoset vanhene samalla tavalla), kronologinen ikä voi siis olla varsin harhaanjohtava kuvaamaan vanhenemistä esimerkiksi työelämän kuluessa.

Biologinen ikä liitetään usein toimintakyvyssä tapahtuviin muutoksiin iän mukana. Keskimääräisiä ikämuutoksia on määritetty erilaisten indeksien avulla: biologisen iän indeksi, fysiologisen iän indeksi, funktionaalisen iän indeksi ja vitaliteetti-indeksi. Indeksien osioiden, biomarkkereina, on käytetty muun muassa munuaisten toimintaa kuvaavia suureita, luun tiheyttä, ihon kimmoisuutta, keuhkojen toiminnan mittauksia, maksimaalista hapenkulutusta, lihasvoimaa ja hermojohtonopeutta. Eri tutkimuksissa on käytetty yli 170:tä eri biomarkkeria, joista muun muassa keuhkojen toimintamittaukset, käden puristusvoima, systolinen ja diastolinen verenpaine sekä kuulon ja näön tarkkuus korreloivat parhaiten kronologisen iän kanssa. Biomarkkereilla on voitu selittää 52–90 % kronologisen iän vaihtelusta (Ranta 2004).

Eri indeksien mukaan biologinen ikä lisääntyy noin %-yksikön verran vuodessa 25–30 vuoden iästä alkaen. Indeksien käyttöä on kuitenkin rajoittanut se, että henkilö voi saada yhdessä indeksin osiossa hyvän ja toisessa huonon tuloksen. Yksilön saamia indeksien arvoja ei voida kuitenkaan luotettavasti tulkita suhteessa esimerkiksi kalenteri-ikään. Ryhmässä ne voivat kuvata vanhenemisen keskimääräistä etenemistä (Heikkinen 2003).

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

Ratkaisuissa ajaututaan eettisiin kysymyksiin: tulisiko työkuormaa vähentää normaalia ikääntymistä vastaavasti vai tulisiko toimintakyvyn heikkeneminen ehkäistä yli ikänormien? Miten onnistunut vanheneminen voidaan turvata raskaissa ammateissa? Fyysistä toimintakykyä voidaan ylläpitää ja kehittää työstä riippumatta ja aktiivinen 60-vuotias voi olla paremmassa kunnossa kuin 40-vuotias fyysisesti passiivinen henkilö. Mutta voiko ihmistä velvoittaa kuntoilemaan työelämän vuoksi? Näihin kysymyksiin palataan tuonnempana (ks. luku 3.7 Toimintakyky ja ikääntyminen).

Taulukko 6. Psykologisen iän ja kronologisen iän väliset keskimääräiset erot vuosissa viidessä maassa ².

	Brasilia (n = 178)	Kroatia (n = 111)	Puola (n = 203)	Ukraina (n = 250)	USA (n = 127)	Kaikki (n = 867)
Minkä ikäinen tunnen olevani?	-6,3	-3,8	-5,8	-4,5	-3,4	-4,8
Minkä ikäiseltä näytän?	-4,1	-3,3	-3,8	-3,5	-3,4	-3,6
Minkä ikäisen kaltaisesti toimin?	-4,5	-5	-6,5	-3,2	-2,4	-4,3
Minkä ikäinen haluaisin olla?	-11,2	-9	-14	-12,6	-5,5	-9,9

¹ Negatiivinen ero osoittaa, että vastaaja tuntee/näyttää/toimii/toivoo olevansa nuorempi kuin kronologinen ikänsä.

² Ikävakioitu kronologisen iän perusteella

Lähde: Barnes-Farrell ym. 2002

Psykologisen eli koetun iän kriteereinä on käytetty muun muassa seuraavia: minkä ikäinen tunnen olevani (feel old), minkä ikäiseltä näytän (look old), minkä ikäisen kaltaisesti toimin (act old) ja minkä ikäinen haluaisin olla (prefer old) (Barnes-Farrell ym. 2002). Naisvaltaista terveydenhuoltohenkilöstöä koskevat tutkimukset viidessä eri maassa osoittivat, että kaikkien koetun iän kriteerien perusteella vastaajat arvioivat olevansa nuorempia kuin heidän kronologinen ikänsä (taulukko 6).

Tulokset eri maista ja eri kulttuureista olivat varsin samankaltaisia: henkilöt kokivat olevansa n. 3,6–4,8 vuotta kronologista ikäänsä nuorempia paitsi kriteerin ”minkä ikäinen haluaisi olla” mukaan. Toiveikä tutkimushetkellä oli keskimäärin 9,9 vuotta nuorempi kuin kronologinen ikä. Toiveiässä ilmeni myös suurimmat erot maiden välillä: Puolassa haluttiin olla 14 vuotta nuorempia ja Kroatiassa 9 vuotta.

Vaikka erot psykologisen ja kronologisen iän välillä olivatkin merkittäviä, ei tulos tarkoita, että kaikki pitivät itseään nuorempia kuin mitä kalenteri kertoo. Tosin 85 % halusi olla nuorempi, mutta noin kolmasosa ei raportoinut

itseään kalenteri-ikänsä nuoremaksi. Vanhemmaksi kuin kalenteri-ikänsä tunsivat itsensä 13 % vastaajista, ikäistään vanhemman tapaan toimitettiin 13 % ja vanhemmalta mielestään näytti 10 % vastaajista. Tämän tutkimuksen henkilöt olivat suhteellisen nuoria ja he olivat toimineet keskimäärin 14 vuotta terveydenhuoltoalalla. Psykologisen ja kronologisen iän ero yleensä kasvaa iän myötä (Barnes-Farrell ym. 2002).

Myös suomalaisten ja yhdysvaltalaisien kronologisen ja psykologisen iän eroja on tutkittu (Uotinen 1998). Tulokset kertovat merkittävistä ikäkokemuksista. Nuorimmassa ikäryhmässä (25–39 v), jossa miehet ja naiset olivat keskimäärin 32-vuotiaita, pohjoisamerikkalaiset naiset tunsivat olevansa (subjective age) pari vuotta nuorempia kuin suomalaiset naiset ja halusivat lisäksi olla keskimäärin 26-vuotiaita (ideal age).

Ero ikäkokemuksissa kasvoi iän myötä. Ikäryhmässä 40–54 vuotta (keski-ikä 46 v) amerikkalaiset tunsivat olevansa noin 6 vuotta nuorempia kuin kronologinen ikänsä mutta halusivat olla 16–18 vuotta nuorempia verrattuna kronologiseen ikänsä. Suomalaisilla naisilla ja miehillä subjektiivisen iän ero kronologiseen ikänsä oli tässä ikäryhmässä vain noin 2 vuoden luokkaa ja toiveikäänkin ero oli noin 5–9 vuotta.

Mielenkiintoista suomalaisten tuloksissa on erityisesti miesten ja naisten ero toiveiässä, joka on miehillä naisia noin 3 vuotta alhaisempi. Vanhimmissa ikäryhmässä (55–64/69 v, keski-ikä 59–61 v) amerikkalaisten ja suomalaisten erot olivat suurimmillaan: amerikkalaisten subjektiivinen ikä oli runsaat 10 vuotta ja suomalaisten noin 3 vuotta nuorempi kuin heidän kronologinen ikänsä. Toiveiässä kuitenkin erot vielä kärjistyivät. Kun amerikkalaiset naiset ja miehet halusivat olla noin 35-vuotiaita, suomalaiset naiset asettivat toiveekseen 50 vuotta ja miehet 45 vuotta (taulukot 7 ja 8).

Ikätuntemuksia on myös selvitetty suomalaisten arvoja, asenteita ja maailmankuvaa käsittelevässä tutkimuksessa (Puohiniemi 2002). Tulokset osoittivat, että kronologisen iän ja tunnein iän (minkä ikäiseksi itsensä tuntee) ero kasvoi tasaisesti iän myötä. Kun nuorin ryhmä (15–24 vuotta) koki olevansa keskimäärin noin vuoden vanhempi kalenteri-ikänsä, tunsivat 45–54-vuotiaat olevansa noin 5 vuotta ja yli 65-vuotiaat lähes 8 vuotta nuorempia kalenteri-ikänsä verrattuna.

Vastaajat luokiteltiin myös ikätuntemuksiltaan neljään ryhmään: ikärealistit (tuntevat itsensä ikäisekseen), nuorekkaat (tuntevat itsensä 1–15 vuotta ikäistään nuoremiksi), ikinuoret (tuntevat itsensä yli 15 vuotta ikäistään nuoremiksi) ja itsensä ikäistään vanhemmaksi tuntevat. Tulokset osoittivat, että

Taulukko 7. Kronologinen, subjektiivinen¹ ja toiveikä² suomalaisilla ja amerikkalaisilla naisilla kronologisen iän ryhmissä.

Ikäryhmä/ikäkokemus	Suomi	USA ³	Ero (t-testi)
25–39 v	(n=268)	(n=80)	
Kronologinen	32.5	32.0	ns ⁴
Subjektiivinen	31.5	29.3	*** ⁵
Toiveikä	30.0	26.0	***
40–54 v	(n=279)	(n=94)	
Kronologinen	46.5	46.9	ns
Subjektiivinen	44.1	40.7	***
Toiveikä	41.1	28.2	***
55–64 v	(n=249)	(n=105)	
Kronologinen	59.5	61.3	***
Subjektiivinen	56.9	50.6	***
Toiveikä	50.6	34.9	***

¹ Subjektiivinen ikä mitattiin kysymyksellä, minkä ikäinen tunnen nyt olevani.

² Toiveikä selvitettiin kysymällä, minkä ikäinen haluaisin nyt olla.

³ Vertailuaineisto Barak ym. 1998.

⁴ ns = ero ei ole merkitsevä

⁵ *** = p < 0.001, ero on erittäin merkitsevä

Lähde: Uotinen 1998

Taulukko 8. Kronologinen, subjektiivinen¹ ja toiveikä² suomalaisilla ja amerikkalaisilla miehillä kronologisen iän ryhmissä.

Ikäryhmä/ikäkokemus	Suomi	USA ³	Ero (t-testi)
25–39 v	(n=178)	(n=89)	
Kronologinen	32,0	31,5	ns ⁴
Subjektiivinen	31,2	29,6	ns
Toiveikä	28,1	25,0	ns
40–54 v	(n=203)	(n=93)	
Kronologinen	47,4	46,8	ns
Subjektiivinen	45,6	39,9	*** ⁵
Toiveikä	38,1	30,1	***
55–64 v	(n=178)	(n=117)	
Kronologinen	59,4	61,1	***
Subjektiivinen	56,4	50,7	***
Toiveikä	43,9	34,8	***

¹ Subjektiivinen ikä mitattiin kysymyksellä, minkä ikäinen tunnen nyt olevani.

² Toiveikä selvitettiin kysymällä, minkä ikäinen haluaisin nyt olla.

³ Vertailuaineisto Barak ym. 1998

⁴ ns = ero ei ole merkitsevä

⁵ *** = p < 0.001, ero on erittäin merkitsevä

Lähde: Uotinen 1998

- ikärealistien osuus vähenee iän myötä lähes lineaarisesti (15–24v = 62 %, yli 65v = 27 %)
- nuorekkaiden ja ikinuorten osuus kasvaa iän myötä lähes lineaarisesti (15–24v = 14 %, yli 65v = 70 %)
- ikäistään vanhempien osuus näkyy lähinnä nuorilla (15–24v=24 %, yli 65v=3 %).

Onko ikäkokemuksella tai ikäidentifikaatiolla sitten jotain käytännön merkitystä? Luonnollisesti se vaikuttaa ihmisen omaan ikäasenteeseen ja vapauttaa hänet seuraamasta ainoastaan kronologista ikäänsä. Ikäkokemuksella on myös osoitettu olevan ennustearvoa: ikäkokemus voi kertoa yleisestä hyvinvoinnista ja uskosta tulevaisuuteen, joka heijastuu terveyteen.

Mielenkiintoisessa 13 vuoden seurantatutkimuksessa selvitettiin, miten koettu fyysinen ja henkinen ikä vaikutti kuolleisuuteen. Henkilöt olivat 65–84-vuotiaita tutkimuksen alussa, ja heidät ryhmiteltiin oman ikäkokemuksensa perusteella kolmeen ryhmään: nuoremmat, samanikäiset tai vanhemmat kuin kronologinen ikänsä. Itsensä kokeminen fyysisesti vanhemmaksi kuin kronologinen ikänsä lisäsi kuoleman riskiä 42 %, ja kokeminen henkisesti vanhemmaksi lisäsi kuoleman riskiä 56 % verrattuna ryhmään, joka koki itsensä nuoremaksi kuin kronologinen ikänsä. Iän kokeminen ennusti siis terveyden heikentymistä kuolleisuudella mitattuna (Uotinen ym. 2005).

3.3 Työvoima vanhenee

Tilastokeskus julkaisi kattavan analyysin Suomen väestön ikääntymisestä tilastojen valossa (Myrskylä, toim. 2005). Ikärakenteen muutoksesta nostettiin yhteenvedona näkyviin seuraavat asiat (Nieminen 2005):

- Suuret ikäluokat täyttävät 60 vuotta vuosina 2005–2010.
- Työikäisten määrä alkoi vähentyä vuodesta 2003.
- Iäkkäiden jäljellä olevan elinajan ennustetaan pitenevän.
- Iäkkäiden miesten määrä kasvaa nopeammin kuin naisten, sillä miesten elinajan odotteen ennustetaan pitenevän naisia nopeammin.
- Naisenemmistö pienenee, mutta naiset pysyvät enemmistönä 65 vuotta täyttäneessä väestössä. Naisia ennustetaan olevan 150 sataa miestä kohden vuonna 2030, kun vastaava luku vuonna 2005 on 250.
- Syrjäseuduilla ikärakenteen muutos on jo tapahtunut, kasvukunnissa se on vielä edessä.

Muutokset heijastuvat työvoimaan. Työelämässä lopettavien määrä ylittää jo aloittajien määrän, vaikka työstä poistuminen on myöhentynyt. Työelämästä poistuvien koulutus on paljon heikompi kuin työssä aloittavien. 55 vuotta täyttäneet naiset ovat miehiä useammin työssä. Iäkkäillä osa-aikatyöt ja poissaolot yleistyvät. Nuoria on enemmän töissä yksityisen sektorin palveluissa, iäkkäitä on julkisen sektorin palveluissa ja yrittäjinä.

Myös työttömyyden ilme muuttuu. Laman jälkeen iäkkäiden työllisyys on kohentunut Suomessa EU:n nopeinta vauhtia. Ajan oloon miesten työllisyysasteet ovat laskeneet, mutta naisten nousseet (Myrskylä 2005.)

3.3.1 Työvoiman ikärakenteet nyt ja tulevaisuudessa

Suomen työvoiman ikärakenteet vanhenevat, koska suuret ikäluokat siirtyvät kokonaisuudessaan ikäryhmään 55–60 vuotta vuoden 2005 kuluessa ja nuoret ikäluokat ovat vähäisen syntyvyyden johdosta pieniä. Väestöennuste iän ja sukupuolen mukaan vuosina 2003–2015 kertoo, että 50–64-vuotiaita on runsas 1,1 miljoonaa ja 15–24-vuotiaita noin 0,65 miljoonaa seuraavan 10 vuoden kuluessa (taulukko 9).

Vuodesta 2003 lähtien on 50–64-vuotiaita ollut runsas 30 % työvoimasta ja nuorten osuus (15–24-vuotiaat) on pudonnut noin 18 %:iin. Suurin epäsuhde seniorien ja nuorten välillä on vuonna 2010 (kuva 6). Silloin junioreja on ennusteiden mukaan yhteensä yli 652 000 henkilöä (18,6 % työvoimasta) ja senioreja puolestaan runsas 1 160 000 (33,0 % työvoimasta) henkilöä.

Seniorikunnan osuus työvoimasta säilyy ennusteiden mukaan lähes muuttumattomana ainakin vuoteen 2040 saakka. Ennustetta selittää se, että suurten ikäluokkien jälkeiset ikäluokat (1950- ja 1960-luvulla syntyneet) ovat tulossa seuraavaksi seniori-ikään, ja heidän ikäluokkansa koko on vielä nykyisiä pieniä ikäluokkia selvästi suurempi. Toisin sanoen, työvoiman ikäluokat tulevat olemaan pitkään erisuuruisia ja seniorit muodostavat työyhteisöjen suurimman joukon ainakin vuoteen 2040 saakka.

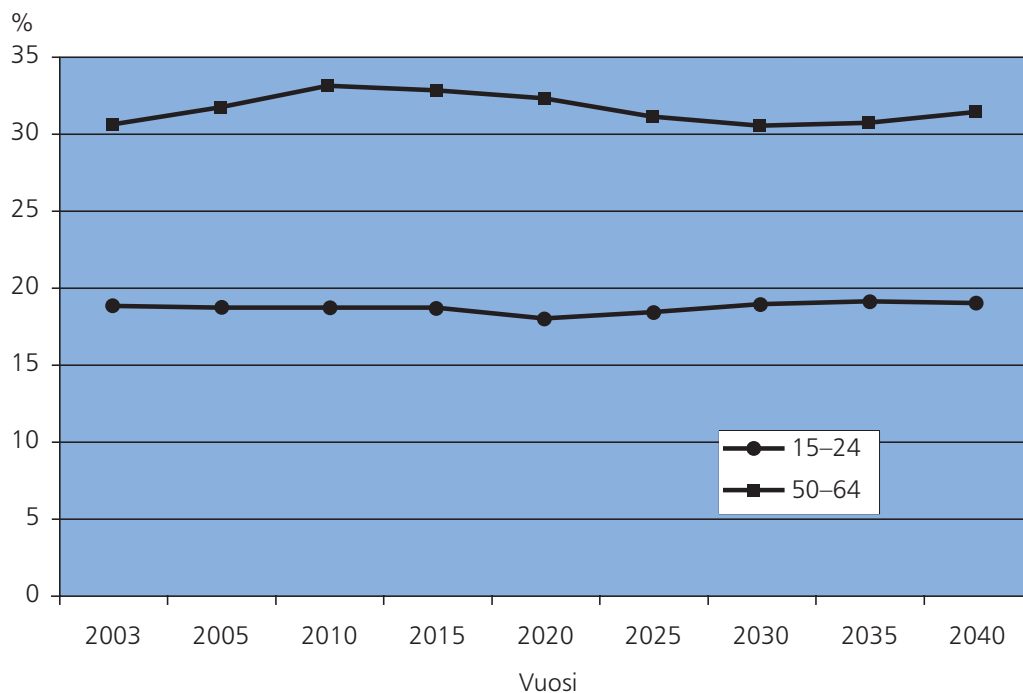
Tilastot eivät kerro, kuinka moni ikäluokista todellisuudessa tulee olemaan töissä. Osa seniorikunnasta siirtynee ennaikaisesti pois työelämästä joko työkyvyttömyyden, työttömyyden tai irtisanomisten ja saneerausten seurauksena, osa myös hankitun henkilökohtaisen eläkevakuutuksen avulla. Nuoresta ikäluokasta työelämään siirtymistä hidastavat puolestaan koulutuksen ja opiskelun pidentyminen.

Ikäryhmien kokoero tuntuu yrityksissä. Seniorien siirtyessä eläkkeelle vapautuu työpaikkoja, joiden täyttäminen käynnistää rekrytointiketjun, jossa työpaikkoja avautuu myös uusille, nuorille työntekijöille. Koska senioreja on

Taulukko 9. Väestöennuste iän ja sukupuolen mukaan vuosina 2003–2015.

Sukupuoli	Ikäryhmä (v)	2003	2005	2010	2015
Miehet	15–24	332 476	334 179	333 203	321 562
	50–64	529 109	550 974	576 401	551 367
Naiset	15–24	318 149	319 537	319 772	308 683
	50–64	535 939	557 703	584 488	558 283
Yhteensä	15–24	650 625	653 716	652 975	630 245
	50–64	1 065 048	1 108 677	1 160 889	1 109 650
Kaikki	15–64	3 486 440	3 505 365	3 514 295	3 392 638
% kaikista	15–24	18,66	18,65	18,58	18,58
% kaikista	50–64	30,55	31,63	33,03	32,71

Lähde: Tilastokeskus

**Kuva 6.** Väestöennuste iän ja sukupuolen mukaan 2003–2040. 15–24-vuotiaiden ja 50–64-vuotiaiden suhteelliset osuudet työvoimasta Suomessa vuosina 2003–2040.

kuitenkin lähdössä vuoden 2008 jälkeen noin kaksi kertaa enemmän kuin junioreja on tarjolla, kaikkiin avautuviin tehtäviin ei löydy nuoria tekijöitä. Pahimmillaan vain joka toinen vapautuva toimi voidaan täyttää suomalaisella nuorella – joka toinen jää täyttämättä.

Tilanteeseen on käytännössä kaksi ratkaisua: uusia työntekijöitä ei palkata samassa määrin kun senioreja lähtee eläkkeelle, tai uutta työvoimaa hankitaan maan rajojen ulkopuolelta. Kumpaakin vaihtoehtoa tullaan ilmeisesti käyttämään – sektoreittain ja toimialoittain käytännöt voivat tosin osoittautua varsin erilaisiksi. Teknologian hyödyntäminen ja työn jatkuva tehostaminen merkinnevät sitä, että parempi tuottavuus voidaan saavuttaa pienemmällä työvoimalla. Toisaalta, esimerkiksi terveydenhuollossa palvelujen tarve kasvaa merkittävästi ja toimialasta voi tulla Suomen suurin jo 2010-luvulla, kun suuret ikäluokat siirtyvät terveys- ja sosiaalipalvelujen suurkuluttajiksi. Terveydenhuolto on työvoimavaltainen ala, jossa työvoimapula voi konkretisoitua.

Kun nuorista työikäisistä tulee puute, syntyvät myös nuorten työmarkkinat. Nuorilla on mahdollisuus valita. Heitä ei riitä kaikille työnantajille ja ne, jotka pystyvät tarjoamaan nuoria kiinnostavia töitä, tulevat voittamaan. Tilanne voi myös johtaa nuorten sitoutumattomuuteen. Siirtyminen yrityksestä tai organisaatiosta toiseen voi olla helppoa ja riskitöntä, koska nuorten kysyntä on kova. Nuoret ovat varsin laatu-tietoisia ja edellyttävät työltä, työyhteisöltä ja esimiehiltä ominaisuuksia, jotka vastaavat heidän tarpeitaan ja toiveitaan. Mikäli työpaikka ei miellytä, paremman etsiminen jatkuu. Yrityksen usean vuoden investointi nuorten koulutukseen voi johtaa siihen, että tulokset jäävät firmalta saamatta.

Yrityksen oma ikärakenne tänään ja sen ennuste esimerkiksi 5–10 vuoden päähän käynnistävät yleensä organisaation ikästrategian rakentamisen. Keski-ikäen nousu viidessä vuodessa viisi vuotta, tai 10 vuodessa 10 vuotta, on yhtäältä hälyttävää, toisaalta hyvän työpaikan merkki. Eri ikäryhmissä on erilaista osaamista, mutta yrityksen henkilöstön korkea keski-ikä voi merkitä, että nuorten taidoista on pulaa. Mutta myös toisinpäin – seniorien taitoja ja tietoja ei saa koulunpenkiltä. Henkilöstön eri-ikäisyys on valttikortti, jos sitä osataan oikein hyödyntää. Ikästrategia osana henkilöstöstrategiaa on keino turvata erilainen osaaminen organisaatiossa.

Toinen tärkeä ikääntymiseen liittyvä strateginen kysymys on tiedon ja kokemuksen siirto sukupolvilta toisille. Niin sanottu hiljaisen tiedon siirto senioreilta nuorille tulee tehdä systemaattisesti ja ajoissa. Muussa tapauksessa kokemustietoa täynnä oleva ”kovalevy” lähtee seniorin mukana eläkkeelle, ja seuraajalle jää evästyksiksi muutama korppu pöydälle.

Hiljaisen tiedon siirrossa on tärkeää ottaa huomioon sen kaksisuuntaisuus – myös nuoret voivat siirtää osaamistaan senioreille. Vuorovaikutteinen hiljaisen tiedon siirtäminen arvostaa erilaisen osaamisen jakamista työntekijöiden kesken.

3.3.2 Työllisyysasteet ja huoltosuhteet

Työllisyysasteiden ja huoltosuhteiden tarkastelu ei puhuttele yritysten johtoa ehkä samalla vakavuudella kuin yhteiskunnan päätöksentekijöitä vaikka pitäisi, sillä yritysjohton päätökset näkyvät työllisyystilastoissa. Keskustelu yritysten yhteiskuntavastuusta on kuitenkin tullut jäädäkseen, ja valistuneet esimiehet ja johtajat osaavat yhdistää yhteiskunnan tarpeita ja yrityksen tavoitteita. Tulokset 205 suurimman suomalaisen yrityksen henkilöstöpoliittisesta yhteiskuntavastuusta eivät kuitenkaan ole perin rohkaisevia. Yhteiset linjaukset puuttuivat usein konsernin ja henkilöstöhallinnon välillä. Koska vapaaehtoisuuteen perustuva yhteiskunnallinen vastuu ei näytä tuottavan tulosta, muutosturva vaikuttaakin välttämättömältä uudistukselta (Vuontisjärvi, HS 14.1.2005). Yrityksissä ollaan lyhytnäköisiä.

Ympäristö, jossa yhteiskunnan rakentama infrastruktuuri ja palvelut toimivat, luo turvallisen ja ennustettavan perustan myös yritystoiminnalle. Työllisyysaste kuvaa työmarkkinoiden toimivuutta ja huoltosuhte yhteiskunnan kuormaa, joka vaikuttaa sekä verotukseen että velkaantumiseen. Siksi esimiesten ja erityisesti yritys- ja konsernitason päättäjien tulee olla tietoisia työllisyysasteen ja huoltosuhteen merkityksestä ja kehitystrendeistä.

Seniorien eli 55–64-vuotiaiden työllisyysaste oli Suomessa 49,6 % vuonna 2003, joka on selvästi parempi kuin EU15-maiden¹ keskiarvo 41,7 % ja EU25-maiden² keskiarvo 40,2 %. Suomi on jo lähellä EU:n vuoden 2010 tavoitetta eli 50 %:n työllisyysastetta. Vuosina 1998–2003 työllisyysasteemme parani 13,4 %-yksikköä, joka edusti EU:n parasta maakohtaista muutosta (ks. taulukko 10) (Eurostat 2004). Seniorien työllisyysasteissa Suomea paremmin sijoittui vuonna 2003 ainoastaan kuusi EU25-maata (ks. luku 5.2.1).

Vuonna 2004 ei-eläkkeellä olevien 55–64-vuotiaiden työeläkevakuutettujen lukumäärä oli 465 842. Työelämästä poistui kyseisenä vuonna yhteensä 38 982 henkilöä. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 12 543, työttömyyseläkkeelle 10 463, vanhuus- ja maatalouden erityiseläkkeille 12 571 ja osaaika-eläkkeelle 3 405 henkilöä. Työkyvyttömyyseläkkeiden osuus kaikista

¹ EU15-maat: Alankomaat, Belgia, Englanti, Espanja, Irlanti, Italia, Itävalta, Kreikka, Luxemburg, Portugali, Ranska, Ruotsi, Saksa, Suomi ja Tanska.

² EU25-maat: EU15-maiden lisäksi Kypros, Latvia, Liettua, Malta, Puola, Slovakia, Slovenia, Tšekki, Unkari ja Viro.

Taulukko 10. Seniorien työllisyysasteet 2003, ero tavoitteeseen ja muutokset vuosina 1998–2003 ja 2002–2003.

	2003 (%)	55–64-vuotiaiden työllisyysaste		
		Ero (%) 50%:n työllisyys- tavoitteeseen v. 2010	Muutos (%-yks.) työllisyys- asteessa 1998–2003	Muutos (%-yks.) työllisyys- asteessa 2002–2003
Ruotsi	68,6	>	5,6	0,6
Tanska	60,2	>	8,2	2,3
Englanti	55,0	>	6,5	2,0
Viro	52,3	>	2,1	0,7
Portugali	51,1	>	1,1	0,2
Kypros ¹	50,4	>	1,0	1,0
Suomi	49,6	0,4	13,4	1,8
Irlanti	49,0	1,0	7,3	1,9
Alankomaat	44,8	5,2	10,9	2,5
Liettua	44,7	5,3	5,2	3,1
Latvia	44,1	5,9	7,8	2,4
Tseki	42,3	7,7	5,2	1,5
Kreikka	42,3	7,7	3,3	2,6
Espanja	40,8	9,2	5,7	1,1
Saksa	39,3	10,7	1,6	0,6
Ranska	36,8	13,2	8,5	2,1
Itävalta	30,4	19,6	2,0	0,7
Italia	30,3	19,7	2,6	1,4
Malta ¹	30,3	19,7	–	–
Luxemburg ¹	29,5	20,5	4,4	–
Unkari	28,9	21,1	11,6	3,3
Belgia	28,1	21,9	5,2	1,5
Puola	26,9	23,1	–5,2	0,8
Slovakia	24,6	25,4	1,8	1,8
Slovenia	23,5	26,5	–0,4	–1,0
EU15-maat	41,7	8,3	5,1	1,6
EU25-maat	40,2	9,8	4,4	1,5

¹ Luxemburg ja Malta 2002, Kypros 2000–2003, Luxemburg 1998–2002

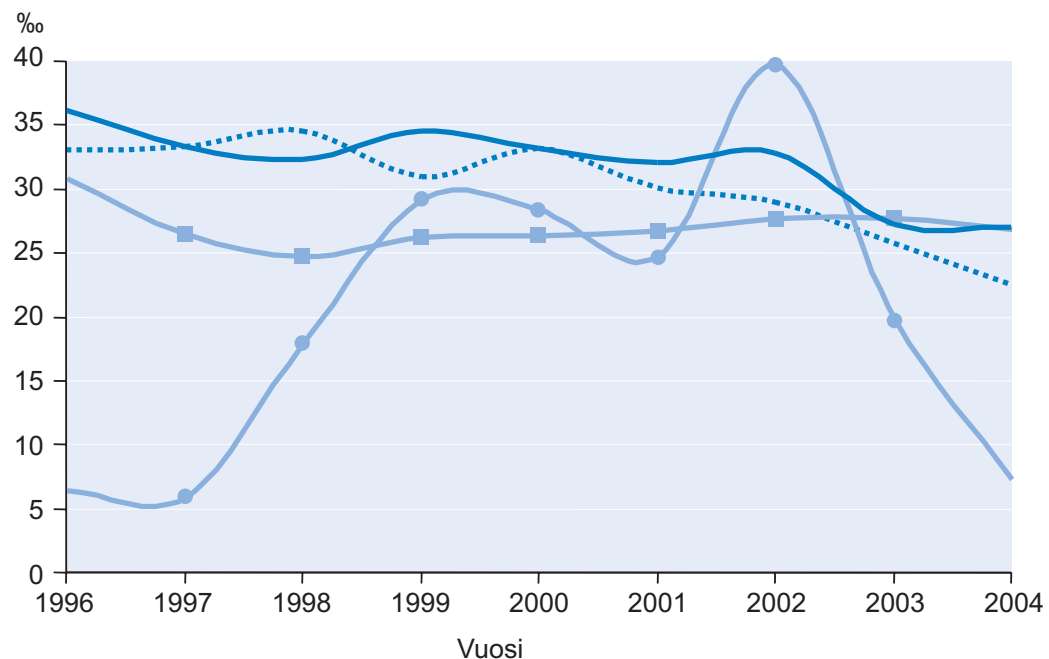
Lähde: Eurostat, QLF D 2004

työeläkkeistä on ollut viime vuosina hieman vähenemässä samoin työttömyyseläkkeelle poistuneiden osuus on ollut selvässä laskussa koko 2000-luvun.

Osa-aikaeläkkeen suosio on vaihdellut huomattavasti viime vuosina. Huippu saavutettiin vuonna 2002, mikä ilmeisesti johtui siitä, että koko eläkemuodon pelättiin katoavan tai ainakin ikärajojen kohoavan eläkeuudistuksen myötä. Vuonna 2003 ikärajoja nostettiin 58 vuoteen vuonna 1947 ja sen jälkeen syntyneillä. Vuonna 2004 osa-aikaeläkkeitä oli vain noin 8 promillea uusista eläkkeistä, koska sen piiriin ei tullut yhtään uutta ikäluokkaa. Vanhuuseläkkeille siirtyi vuonna 2004 jokseenkin yhtä moni kuin työkyvyttömyyseläkkeelle (kuva 7).

Tilastot siis kertovat, että vuonna 2004 lähes puolet uusista eläkkeistä myönnettiin työkyvyttömyyden tai työttömyyden perusteella. Tulos kertoo, että työkyvyttömyyden ja työttömyyden ehkäisy on edelleen keskeinen tekijä, jolla voidaan vaikuttaa sekä työllisyysasteeseen että huoltosuhteeseen. Eläkeuudistus ei tuota tulosta, ellei työkyvyttömyyden ja työttömyyden ehkäisyssä onnistuta nykyistä paremmin.

Kuva 7. Työeläkkeiden ikävakioidu alkavuus 55–64-vuotiailla vuosina 1996–2004. (Eläketurvakeskus.)



Vakioväestö = Vuoden 2004 ei-eläkkeellä oleva työeläkevakuutettu väestö. Kaikkien eläkelajien alkavuus on ikärajoista riippumatta laskettu suhteessa koko 55–64-vuotiaaseen väestöön.
Lähde: R. Gould / ETK

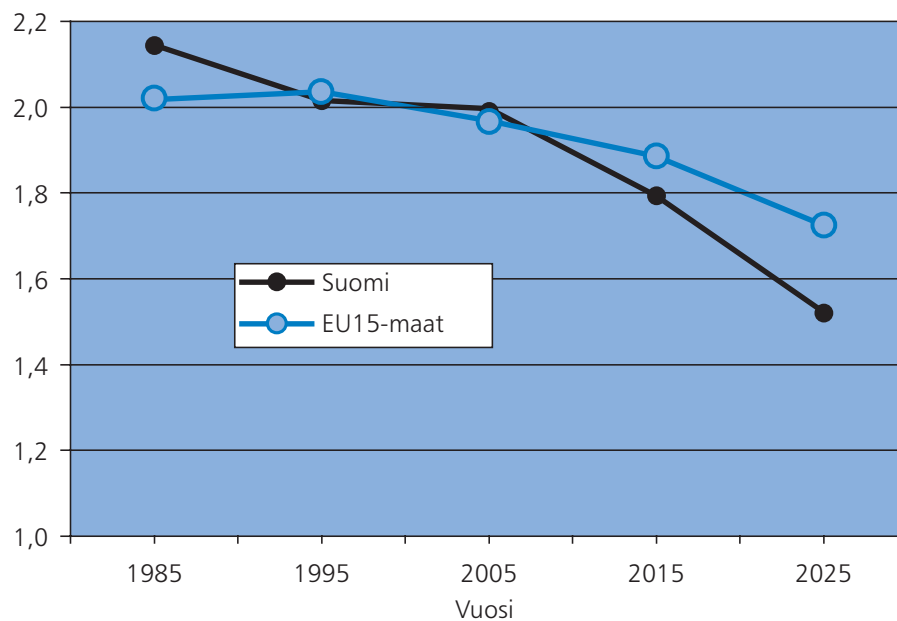
— Vanhuuseläke ja maatal. erityiseläke
 Työttömyyseläke
 —■— Työkyvyttömyyseläke
 —●— Osa-aikaeläke

Huoltosuhteet

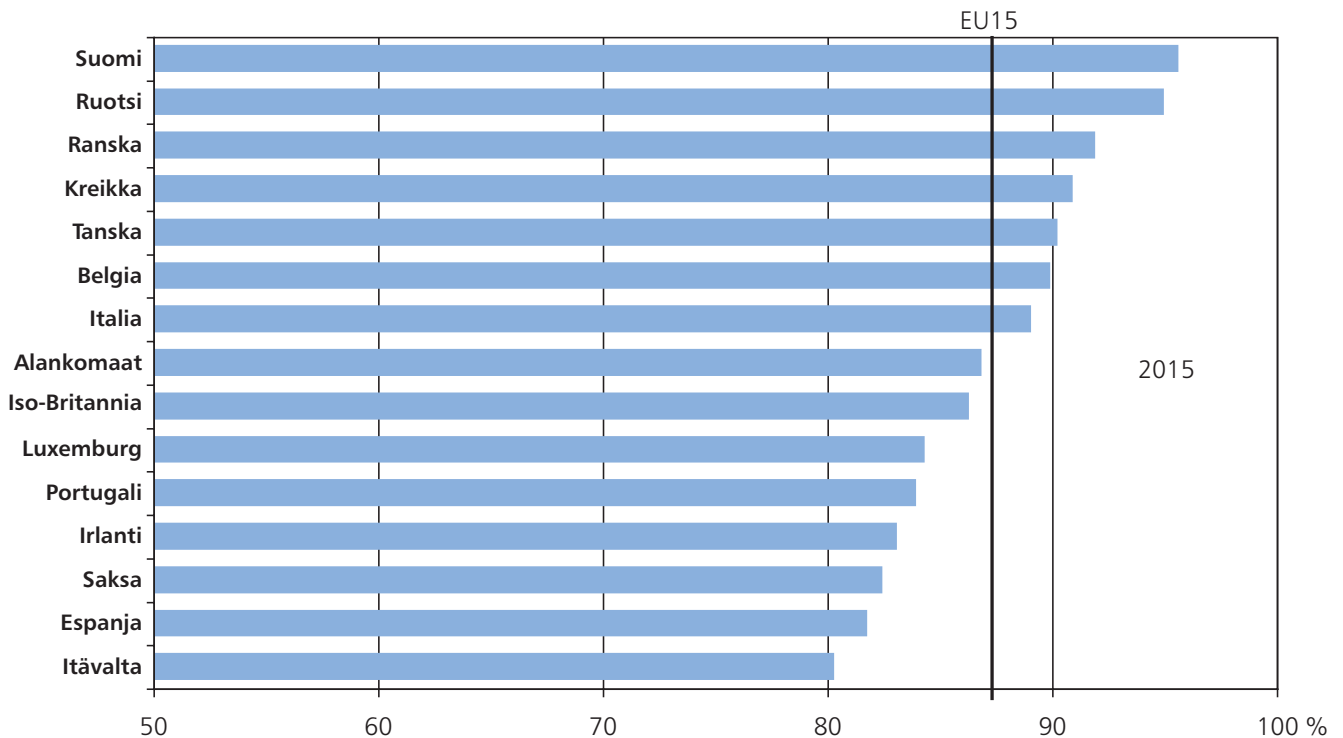
Huoltosuhteet kuvaavat työikäisten (15–64-vuotiaat) määrän suhdetta alle 15 vuotiaisiin ja yli 65-vuotiaisiin. Työntekijöiden lukumäärä yhtä huollettavaa kohden on vuonna 2005 noin 2:1, mutta suhteen ennustetaan huononevan merkittävästi tulevina vuosikymmeninä (kuva 8). Suomen tilanne heikkenee EU15-maita nopeammin. Vuonna 2025 ennustetaan Suomessa olevan 1,5 työntekijää yhtä huollettavaa kohden.

Todellisuudessa huoltosuhde tulisi laskea työssäkäyvien eikä työikäisten perusteella. Näin laskettu huoltosuhde kertoo, että työelämän ulkopuolella on Suomessa vuonna 2015 lähes yhtä paljon kuin työssäkäyviä (kuva 9). Huoltosuhteen kansantaloudellista rasittavuutta vähentää tosin työn tuottavuuden paraneminen. Se ei kuitenkaan riitä. Ennemmin tai myöhemmin edessä on joko verotuksen kiristäminen tai valtion velanoton lisääminen, ellei huoltosuhteeseen saada muutosta. Yritykset ja työorganisaatiot voivat vaikuttaa merkittävästi sekä seniorien että muiden ikäryhmien työllisyyteen ja sitä kautta huoltosuhteeseen.

Työntekijöiden lkm/huollettava



Kuva 8. Työntekijöiden lukumäärä yhtä huollettavaa kohden Euroopan unionissa ja Suomessa vuosina 1985–2025.



Lähde: Eurostat, New Cronos -tietokanta (CD-ROM)

Kuva 9. Väestöllisen huoltosuhteen ennuste Suomessa ja EU15-maissa vuonna 2015.

Eläkeläissuhde

Eläkeläissuhde kuvaa eläkkeellä olevien osuutta työikäisiin ja kertoo, kuinka suuri osa senioriväestöstä on osittain riippuvainen työtä tekevien tuloksesta. Aikaisemmin eläkeläissuhteen kriteerit laskettiin vertaamalla yli 65-vuotiaiden ja 15–64-vuotiaiden suhdetta (esimerkiksi Ilmarinen 1999). Koska eläkkeelle siirtyään EU:ssa pääsääntöisesti noin 60 vuoden iässä ja nuorten siirtyminen työelämään on myöhentynyt pidentyneiden koulutusaikojen seurauksena, käytti EU vertailuun ikärajoja yli 60 vuotta ja 20–59 vuotta.

Tulokset osoittivat, että EU15-maissa eläkeläissuhde vuonna 2000 oli 39,2 % ja 40,9 % vuonna 2005. Ennuste eläkeläissuhteeksi vuodelle 2010 on 43,9 % (taulukko 11). Suhdeluku kertoo, että eläkeläisiä on yli 40 % työikäisiin verrattuna vuonna 2005 ja heidän osuutensa on kasvussa. Raskain huoltosuhte vuonna 2005 oli Italiassa ja Saksassa ja kevein Irlannissa. Ennuste vuodelle 2010 kertoo, että raskain eläkeläissuhde olisi silloin Italiassa, Ruotsissa ja Suomessa. Näissä maissa eläkeläisiä olisi lähes puolet työvoiman määrästä (Abramovici 2003).

On kuitenkin aiheellista mainita, etteivät eläkeläiset ole samalla tavalla huollettavia kuin ei-työikäiset nuoret. Eläkeläiset ovat ansainneet työllään

toimeentulonsa ja maksavat eläkkeestään veroa. He ovat usein myös varsin aktiivisia ja merkittävä voimavara niin sanotuissa kolmannen sektorin tehtävissä. Huoltosuhteen lisärasitus tulee lähinnä siitä, että heidän terveys- ja sosiaalipalvelujensa tarve kasvaa merkittävästi iän myötä; nämä palvelut kustannetaan pääosin työssä olevien veropanoksella.

Taulukko 11. Eläkeläissuhde EU15-maissa vuonna 2000 ja ennusteet vuosille 2005 ja 2010. Maat nousevassa järjestyksessä v. 2005 mukaan.

	Eläkeläissuhde ¹		
	2000	2005 ²	2010 ²
Irlanti	27,9	27,8	30,8
Hollanti	31,6	33,6	38,8
Luxemburg	33,8	36,1	38,3
Portugali	38,8	37,3	39,5
Suomi	35,8	37,9	46,2
Tanska	34,8	38,0	43,3
Englanti	37,6	38,1	41,4
Ranska	38,3	38,3	42,4
Espanja	38,1	38,8	41,4
Itävalta	35,9	39,7	41,9
Belgia	40,2	40,1	43,4
Kreikka	42,0	42,8	45,3
Ruotsi	41,3	45,0	49,1
Italia	42,5	45,2	49,6
Saksa	41,3	45,4	45,6
EU15-maat	39,2	40,9	43,9

¹ yli 60-vuotiaiden suhteellinen osuus 20–59-vuotiaista

² ennuste

Lähde: Eurostat 2003

Eläkekustannukset

Eläkekustannukset suhteessa bruttokansantuotteeseen olivat EU15-maissa keskimäärin 12,0 % vuonna 1991 ja 12,5 % vuonna 2000. Kustannukset olivat korkeimmillaan Italiassa ja Itävallassa vuonna 2000, matalimmillaan Irlannissa, Espanjassa ja Luxemburgissa. Eläkekustannusten muutokset voivat olla seurausta sekä muutoksista bruttokansantuotteessa että eläkkeiden maksussa.

Vuosina 1991–2000 Eurooppa oli laman kourissa, mikä laski bruttokansantuotetta ja lisäsi eläkemaksuja monessa maassa. Vanhuuseläkkeiden kustannukset EU15-maissa vuonna 2000 olivat keskimäärin 18 % korkeammat kuin vuonna 1991. Joissakin maissa nousua oli 80 % (Portugali), mutta merkittävää nousua oli havaittavissa myös Isossa-Britanniassa (43 %) ja Tanskassa (36 %) (taulukko 12) (Abramovici 2003).

Taulukko 12. Eläkekustannukset suhteessa bruttokansantuotteeseen vuosina 1991 ja 2000 EU15-maissa.

	1991	2000	2000 ¹
Belgia	12,2	11,1	117
Tanska	9,7	10,5	136
Saksa	11,7	13,0	107
Kreikka	11,1	12,5	124
Espanja	9,4	10,0	25
Ranska	12,7	13,2	117
Irlanti	5,8	3,6	111
Italia	13,6	14,7	114
Luxemburg	12,8	10,0	126
Hollanti	15,4	13,0	118
Itävalta	13,8	14,0	117
Portugali	8,2	11,1	180
Suomi	12,0	10,6	110
Ruotsi		11,9	
Englanti	11,2	11,9	143
EU15-maat	12,0	12,5	118

¹ Vanhuuseläkkeiden kustannukset suhteessa vuoteen 1991 (= 100)

Lähde: Eurostat-ESSPROS

Kustannusten jakautuminen eri eläkemuotojen kesken osoitti, että keskimäärin 75,8 % kaikista eläkekustannuksista kului vanhuuseläkkeisiin (9,6 % bruttokansantuotteesta) ja vajaa 10 % työkyvyttömyys- ja perhe-eläkkeisiin EU15-maissa vuonna 2000 (taulukko 13). Isossa-Britanniassa, Ranskassa ja Saksassa vanhuuseläkekustannukset olivat lähes 80 % kaikista eläkekustannuksista, Irlannissa vain vajaa puolet.

Työkyvyttömyyskustannukset olivat suurimmillaan Alankomaissa, Portugalissa ja Suomessa, lähes 20 % kaikista eläkekustannuksista, Ranskassa ja Italiassa ainoastaan 6 %. Perhe-eläkkeiden (survivor's pension) ja muiden eläkkeiden (anticipated old-age pensions) vertailu on pulmallista maiden varsin erilaisten käytäntöjen vuoksi. Perhe-eläkkeet ovat merkittävä kustannuserä Irlannissa ja Belgiassa, muut eläkkeet puolestaan rasittavat Tanskaa ja Kreikkaa (Abramovici, 2003).

Taulukko 13. Kustannusten jakautuminen (% kaikista eläkkeistä) eri eläkemuotojen kesken EU15-maissa vuonna 2000.

	Vanhuus- eläke	Työkyvyttö- myyseläke	Perhe- eläke	Muu eläke
Irlanti	45,9	15,5	21,4	17,3
Itävalta	59,4	7,3	19,5	13,7
Suomi	59,6	19,0	8,9	12,6
Hollanti	61,5	21,6	10,6	6,2
Tanska	62,8	14,7	0,0	22,6
Kreikka	64,5	7,1	6,5	21,9
Belgia	64,6	10,3	20,4	4,6
Portugali	65,8	21,2	12,0	1,0
Luxemburg	72,8	18,4	5,9	2,9
Espanja	75,4	12,2	8,0	4,4
Ruotsi	75,6	17,9	5,9	0,6
Italia	75,8	6,0	17,6	0,5
EU15-maat	75,8	9,7	9,6	4,9
Saksa	79,1	8,2	3,0	9,7
Ranska	79,4	6,2	11,8	2,6
Englanti	80,5	11,4	8,1	0,0

Lähde: Eurostat-ESSPROS

3.4 Työkyvyn ylläpitäminen

Työntekijän tärkein pääoma työelämässä on hänen työkykynsä. Koska yrityksen tulokset syntyvät henkilöstön työkyvyn ansiosta, myös yrityksen rooli henkilöstönsä työkyvyn tukemisessa ja kehittämisessä on keskeinen.

Käsitykset työkyvystä ovat viime vuosikymmenen kuluessa muuttuneet ja kehittyneet entistä kokonaisvaltaisempaan ja monipuolisempaan suuntaan. Työkyvyn terveystieteellinen määrittely on saanut rinnalleen integroituja malleja, joissa työkyky syntyy ja kehittyy monen eri tekijän vaikutuksesta. Työkyvyn määrittely riippuu siitä, katsotaanko sitä työterveyden, sosiaalivakuutuksen tai esimerkiksi kuntoutuksen näkökulmasta. Seuraava tarkastelu työkyvystä lähtee työterveyden, työhyvinvoinnin, työssä jaksamisen ja jatkamisen tavoitteista.

3.4.1 Työkyvyn ulottuvuudet

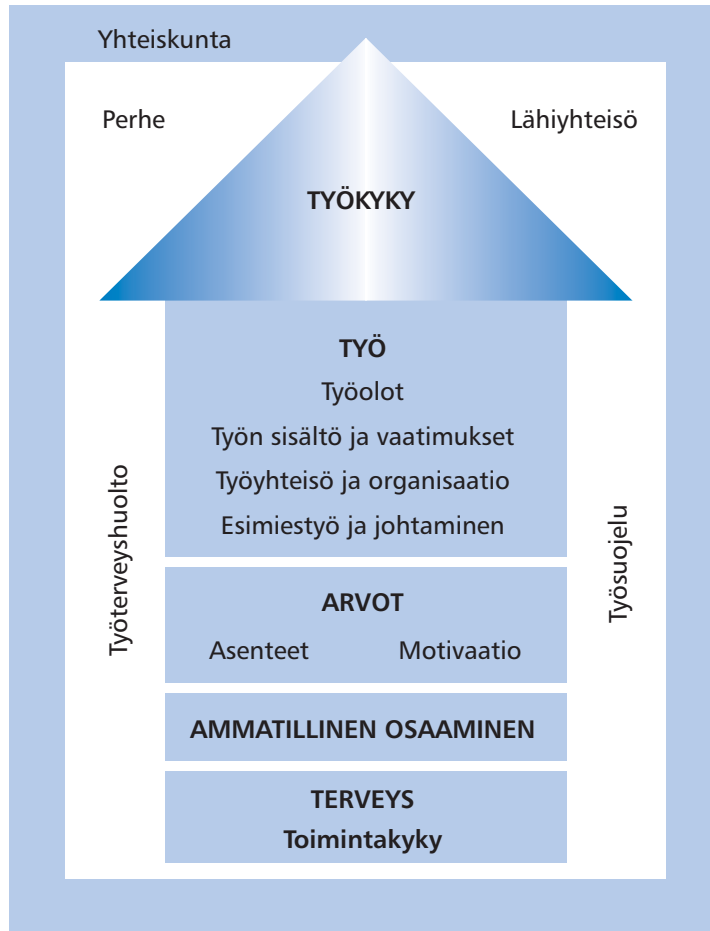
Työkyky rakentuu ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten välisestä tasapainosta. Ihmisen voimavarat muodostuvat terveydestä ja toimintakyvystä, koulutuksesta ja osaamisesta sekä arvoista ja asenteista.

Työ puolestaan kattaa sekä työympäristön ja työyhteisön että itse työn sisällön, työn vaatimukset ja työn organisoinnin. Työhön liitetään myös työn johtaminen eli esimiestyö (kuva 10).

Työkyky voidaan kuvata rakennelmana, jossa on eri kerroksia. Terveys sekä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky muodostavat työkyvyn pohjakerroksen. Koko muun rakennelman paino kohdistuu aina pohjakerrokseen. Muutokset toimintakyvyssä ja terveydessä heijastuvat työkykyyn – terveyden heikkeneminen luo uhkan työkyvylle. Toimintakyvyn vahvistuminen mahdollistaa myös työkyvyn kehittämisen.

Rakennelman toinen kerros kuvaa ammattitaitoa ja osaamista. Tiedoilla ja taidoilla sekä niiden jatkuvalla päivityksellä vastataan työelämän haasteisiin. Haasteiden ja vaatimusten jatkuva muutos työssä merkitsee, että osaamisen jatkuva päivittäminen on entistä tärkeämpi edellytys työkyvylle. Osaamiseen voidaan lukea myös pätevyys oman työn kehittämiseksi sekä toimiminen työyhteisöissä.

Kolmas kerros on arvojen, asenteiden ja motivaation kerros. Tässä kerroksessa käsitellään sekä työn ja omien voimavarojen tasapainoa että työn ja muun elämän välisiä suhteita. Kerros on varsin avoin erilaisille vaikutteille.



Kuva 10. Työkyky ja siihen vaikuttavat tekijät.

Prosessoinnin tuloksena syntyvät käsitykset vaikuttavat ja muuttavat arvoja ja asenteita. Myös yhteiskunnassa tai lainsäädännössä (esimerkiksi eläkeuudistus) tapahtuvat muutokset heijastuvat kolmanteen kerrokseen.

Neljäs kerros kuvaa työtä ja siihen liittyviä tekijöitä. Se on rakennelman suurin ja painavin kerros, joka kuvaannollisesti painaa alempia kerroksia. Työn vaatimukset, organisointi, työyhteisön toimivuus ja johtaminen tekevät työkerroksesta moniulotteisen, vaikeasti hahmottuvan ja mitattavan kokonaisuuden. Esimiestyölle ja johtamiselle on annettu työn kerroksessa erityinen huomio. Esimiehillä on vastuu neljännessä kerroksesta ja heillä on myös mandaatti sen organisointiin ja muutoksiin.

Työkykyssä on ensisijaisesti kysymys työn ja ihmisen voimavarojen välisestä tasapainosta. Käytännössä ihminen etsii koko työelämän ajan mahdollisimman optimaalista tasapainoa, joka voi vaihdella suurestikin työelämän eri vaiheissa. Tasapainon löytämiseksi tarvitaan työn ja ihmisen voimavarojen jatkuvaa yhteensovittamista. Ihmisen voimavarat muuttuvat muun muassa iän myötä, ja työn vaatimukset puolestaan muuttuvat muun muassa globalisaation ja uuden teknologian seurauksena. Työkykyyn vaikuttavat tekijät siis muuttuvat jatkuvasti.

Työkyvyn ylläpitäminen ja kehittäminen edellyttää esimiehen ja työntekijän hyvää yhteistyötä. Kumpikaan ei pysty yksin turvaamaan työkyvyn säilymistä, vaan vastuu jakaantuu pääasiassa sekä työnantajalle että työntekijälle. Työkyky ei ole kuitenkaan vain ”kahden kauppa”, vaan myös työyhteisö voi vaikuttaa siihen. Työyhteisön kyky tukea yksilöidensä jaksamista voi olla varsin merkittävä.

Keskeisissä rooleissa ovat myös työterveyshuolto ja työsuojeluorganisaatio. Työterveyshuollon lakisääteisiin tehtäviin kuuluu omalta osaltaan henkilöstön työkyvystä huolehtiminen. Työterveyshuollon asiantuntemuksen ja alalla tapahtuvien muutosten yhteensovittaminen työn vaatimusten kanssa on vaativa tehtävä. Työsuojeluorganisaatio puolestaan ehkäisee ja torjuu omalla asiantuntemuksellaan työn aiheuttamia riskejä työkyvylle.

Työkyky ei ole irrallaan työntekijää ympäröivästä elämästä. Perhe ja lähiyhteisö (sukulaiset, ystävät, tuttavat) voivat vaikuttaa myös yksilön työkykyyn monin eri tavoin elämänsä aikana. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen onkin noussut tärkeäksi. Yhteiskunta luo infrastruktuurin, palvelut ja pelisäännöt, joiden perusteella yrityksiä ja henkilöstön työkykyä voidaan tukea. Työkyvyn eri ulottuvuuksien painoarvoa on tutkittu Terveys 2000 -aineiston perusteella. Alustavat tulokset osoittivat, että kaikenikäisillä terveyden, toimintakyvyn ja työn ominaisuuksien merkitys nousivat tilastollisesti merkittävimmiksi tekijöiksi työkyvyn selittäjinä (Ilmarinen ym. 2005).

Viime aikoina on ryhdytty puhumaan työhyvinvoinnista työkyvyn sijaan. Menemättä sen tarkemmin näiden kahden termin samankaltaisuuksiin tai eroavaisuuksiin, voidaan tässä yhteydessä lyhyesti todeta työhyvinvoinnin kuvaavan työkykyrakenteen laatua. Positiivista työhyvinvointitermissä on, että se kohdistaa erityistä huomiota työyhteisöön ja työelämän laatuun.

3.4.2 Ikääntymisen vaikutus työkykyyn

Yli 45-vuotiaiden seurantatutkimukset osoittivat, että noin 60 %:lla työkyky säilyi hyvänä tai erinomaisena, vajaalla 30 %:lla se heikkeni ja vajaalla 10 %:lla se parani 11 vuoden aikana. Tulokset olivat varsin samanlaisia miehillä ja naisilla. Myös työkyvyn muutokset erityyppisissä töissä noudattivat jokseenkin samanlaista linjaa. Tosin naisilla näytti työkyky paranevan miehiä useammin ruumiillisissa töissä ja miehillä työkyvyn paraneminen oli merkittävämpää henkisissä töissä kuin naisilla. Työkyvyn huononeminen miehillä yhdistelmätyöissä (lähinnä kuljetustyö) näytti yleisemmältä kuin naisilla esimerkiksi sairaanhoitotyössä (Tuomi ym. 1995, Ilmarinen ym. 1995) (taulukko 14).

Poikkileikkaus eri-ikäisten henkilöiden työkyvystä pienissä ja keskisuurissa yrityksissä kuvaa sekä ikäryhmien eroja että yksilöllisten erojen kasvua iän myötä (kuva 11). Valtaosalla henkilöistä työkyky oli hyvä tai erinomainen iästä riippumatta. Nuoret olivat kuitenkin työkyvyn suhteen yhtenäisempi ryhmä kuin yli 45-vuotiaat. Vanhemmissa työntekijöissä oli enemmän niitä, joiden työkyky oli keskimääräinen tai huono. Samanikäisten seniorien välillä työkyky vaihteli asteikon toisesta ääripäästä toiseen.

On kuitenkin tärkeää todeta, että huono työkyky ei tarkoita 'huonoa työntekijää'. Syy huonoon työkykyyn voi tulla mistä tahansa työkykytalon kerroksesta (ks. kuva 10) – tutkimusten mukaan usein työkykytalon neljännessä eli työn kerroksesta. Kyseessä voi olla huonosti organisoitu tai väärin mitoitettu työ, joka ei vastaa henkilön voimavaroja. Huono työkyky voi johtua myös huonosta esimiestyöstä tai työyhteisöstä. Siksi on tärkeää, että huonon työkyvyn syyt selvitetään ja tehdään tarvittavat parannukset.

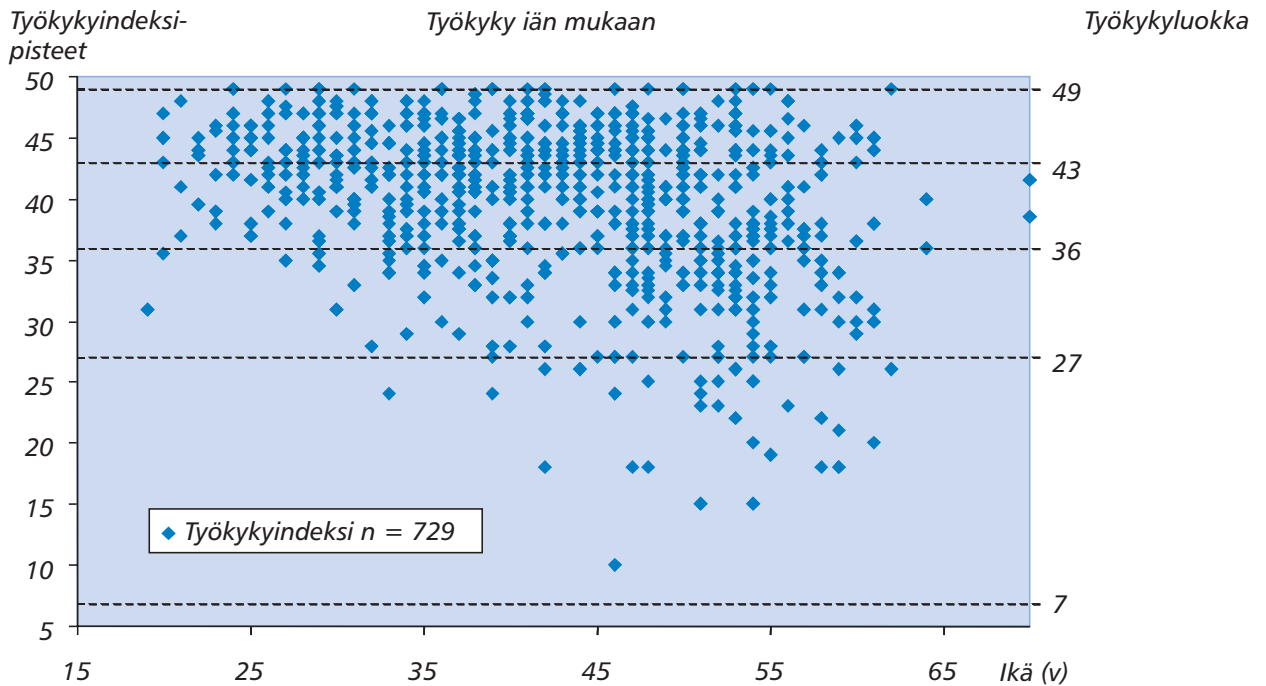
Syyt huonoon tulokseen voivat tulla myös kaikista kerroksista. Silloin on tehtävä suunnitelma erilaisten korjaustoimenpiteiden järjestyksestä ja ajoituksesta. Työkykyyn voidaan vaikuttaa koko työiän ajan, mutta se vaatii hyvää suunnitelmaa ja pitkäjänteistä toteutusta.

Taulukko 14. Työkyvyn paranemisen ja huononemisen suhteelliset osuudet miehillä ja naisilla työn perusmuodon mukaan 11 vuoden seurannan aikana. (Ikä seurannan alussa keskimäärin 51 vuotta.)

Sukupuoli/ työn perusmuoto	Työkyvyn paraneminen ¹		Työkyvyn huononeminen ²	
	n	%	n	%
Naiset	354	9,3	505	28,3
Ruumiillinen	115	11,3	127	31,5
Ruumiillis-henkinen	99	9,1	140	25,7
Henkinen	140	7,9	238	28,2
Miehet	201	9,0	300	29,7
Ruumiillinen	82	6,1	100	31,0
Ruumiillis-henkinen	36	11,1	48	33,3
Henkinen	83	10,8	152	27,6
Yhteensä	555	9,2	805	28,8

¹ Niiden %-osuus, joiden työkykyindeksi on parantunut vähintään 3 pistettä 11 vuoden seurannassa.

² Niiden %-osuus, joiden työkykyindeksi on huonontunut vähintään 10 pistettä 11 vuoden seurannassa.



Kuva 11. Työkyvyn yksilöllinen hajonta iän mukaan PK-sektorilla Suomessa vuonna 2000. Työkykyindeksin vaihteluväli on 7–49 pistettä, mitä korkeampi lukema, sen parempi koettu työkyky on.

3.4.3 Ikääntyvien työkyvyn ylläpitäminen ja kehittäminen

Työkyvyn ylläpitämiselle on Suomessa pitkät perinteet. Niin sanottu työkykyä ylläpitävä toiminta (tyky-toiminta) on ollut käytössä 1990-luvun alusta lähtien. Se alkoi työmarkkinaosapuolten sopimuksella, jossa yksimielisesti korostettiin työkyvyn vaalimisen välttämättömyyttä. Tyky-toiminnan menetelmät ja keinot ovat hioutuneet ja monipuolistuneet. Tänäpäin ne kattavat kokonaisvaltaisesti niin työympäristön ja työyhteisön kehittämisen kuin myös yksilön voimavarojen vahvistamisen. Työterveyshuolto tai henkilöstöhallinto ovat olleet usein tyky-toiminnan suunnittelijoita ja toteuttajia.

Tyky-toiminta on määritelty seuraavasti (Peltomäki ym. 2001):

”Työpaikkojen työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan työnantajan ja työntekijöiden sekä työpaikan yhteistyöorganisaatioiden yhteistyössä toteuttamaa, suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jonka avulla tuetaan ja edistetään jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä.

Työpaikan työkykyä ylläpitävän toiminnan käytännön keskeisiä kohteita ovat työn ja työympäristön parantaminen, työyhteisön ja työorganisaatioiden kehittäminen sekä työntekijän terveyden ja ammatillisen osaamisen edistäminen.

Lähtökohtana ovat työyhteisön ja työpaikan eri osapuolten aktiivinen toimintaan sitoutuminen ja osallistuminen, vaikutusmahdollisuudet työterveys- ja työsuojelutyönä tehtävään sekä muuhun työpaikalla toteutettavaan työkykyä ylläpitävään ja edistävään toimintaan.”

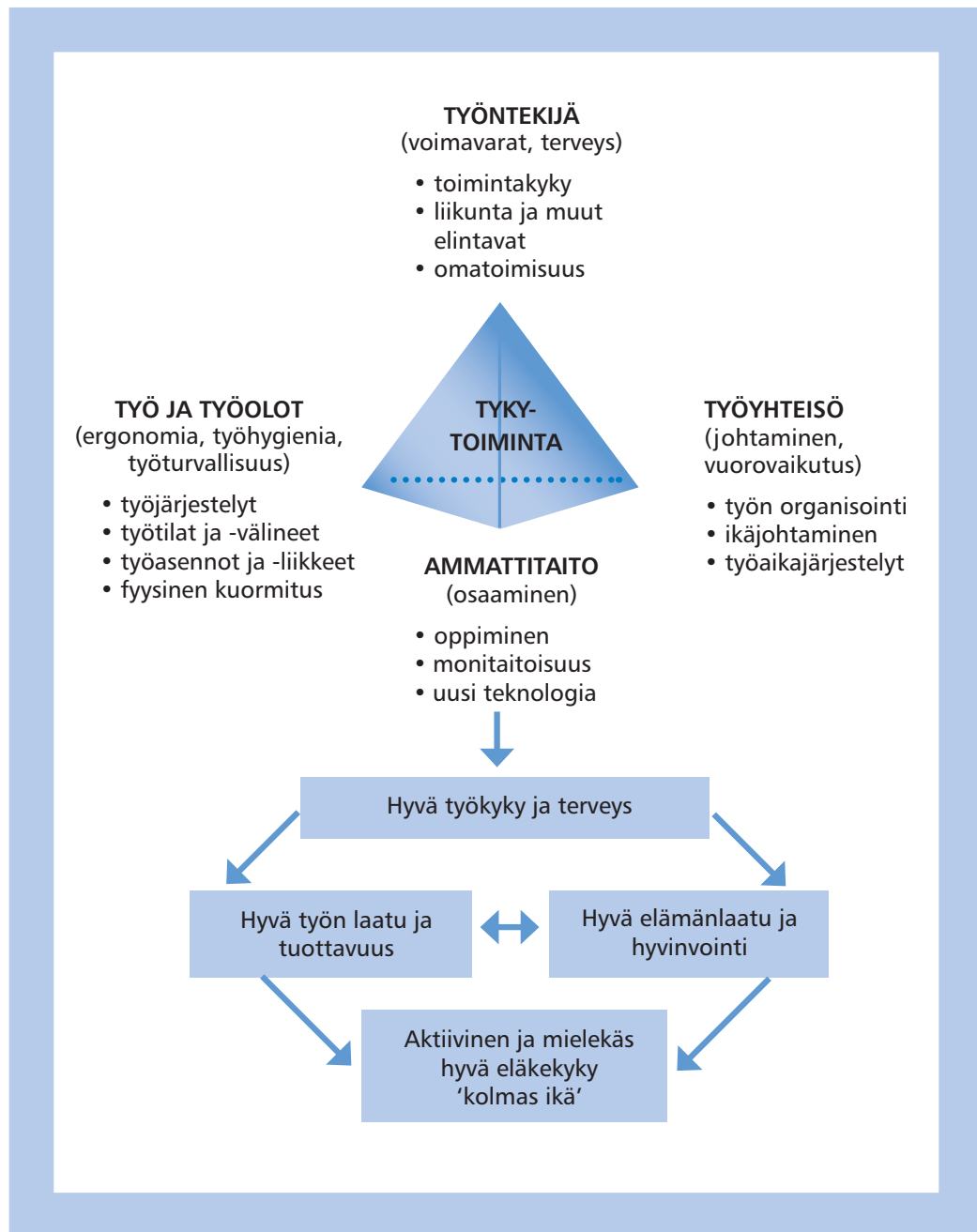
Tyky-toiminnan perusmalli on osoittanut toimivuutensa (kuva 12). Tyky-tarpeiden kartoituksen tulee kattaa monipuolisesti työkyvyn eri ulottuvuudet. Kartoituksen perusteella suunnitellaan toimenpiteet. Tyky-toiminta edellyttää hyvää johtamista ja pitkäjänteisyyttä. Tulosten evaluointi on välttämätön toiminnan hyötyjen määrittämiseksi ja menetelmien kehittämiseksi. Muun muassa Työterveyslaitos on kehittänyt ja testannut erilaisia menetelmiä yritysten tyky-toimintaa varten (www.ttl.fi, www.tyky.fi).

Tyky-toiminnan vaikutukset näkyvät ensin työntekijöiden ja työyhteisön parempana terveytenä ja työkykynä. Niiden seurauksena työn laatu ja tuottavuus paranevat ja henkilöstön elämänlaatu ja hyvinvointi kohentuvat. Vaikutukset ulottuvat myös eläkeikään saakka: terveys, toimintakyky ja elämänlaatu säilyvät hyvinä. Tyky-toimintaan investointi parantaa näin ”kolmatta ikää” (60–80 v) (Tuomi ym. 2000, Tuomi ym. 2001). Tulos on tärkeä esimerkki elämänvaiheiden vaikutuksesta toisiinsa. Hyvä työelämä turvaa ”kolmannen iän”.

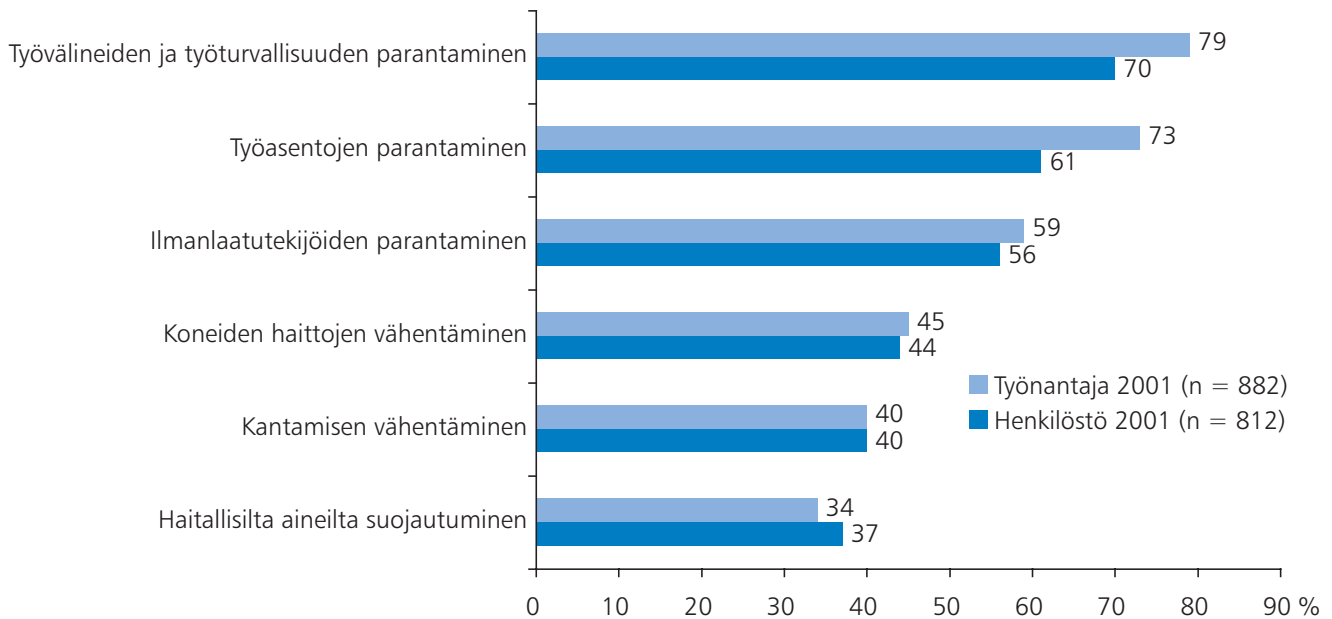
Mitä sitten suomalaisilla työpaikoilla tehdään tyky-toiminnan nimissä? Siitä antaa hyvän kuvan tyky-barometri, joka kehitettiin Työterveyslaitoksella Kansalliseen ikäohjelmaan (Peltomäki ym. 2002). Tyky-barometri selvitti tyky-toiminnan laajuutta, sisältöä, toimivuutta ja toteutusta suomalaisilla työpaikoilla. Se tuotti myös tietoa tyky-toiminnan kehittämiseksi. Barometrin otos oli noin 1 000 toimipaikkaa ja siinä haastateltiin sekä työnantajia, työntekijöitä että työterveyshuoltoa. Yhteensä haastateltavia oli vuonna 2001 yhteensä 2 438. Barometritiedot on kerätty vuosina 1998, 2001 ja 2004, viimeisimmät tiedot eivät olleet tätä kirjoitettaessa vielä käytettävissä.

Seuraavat neljä kuvaa (kuvat 13–16) esittävät tyky-barometrin tuloksia vuodelta 2001. Työympäristön kehittämisessä yleisimpiä kohteita viimeisen vuoden aikana olivat työtilojen, työvälineiden ja työturvallisuuden parantaminen sekä hankalien työasentojen tai raskaiden työvaiheiden vähentäminen, työtilojen ilman laatutekijöiden parantaminen, lämpö- ja kosteusolojen parantaminen sekä koneiden ja laitteiden käytön haittojen vähentäminen. Myös kantamista, nostamista, kannattelua tai paikallaan seisomista oli vähennetty tai parannettu haitallisilta kemikaaleilta suojautumista. Toimenpiteiden kohteet olivat pysyneet jokseenkin ennallaan vuosina 1998–2001. Työnantajat arvioivat kaikkea kehitystoimintaa olleen enemmän kuin mitä henkilöstö arvioi (kuva 13).

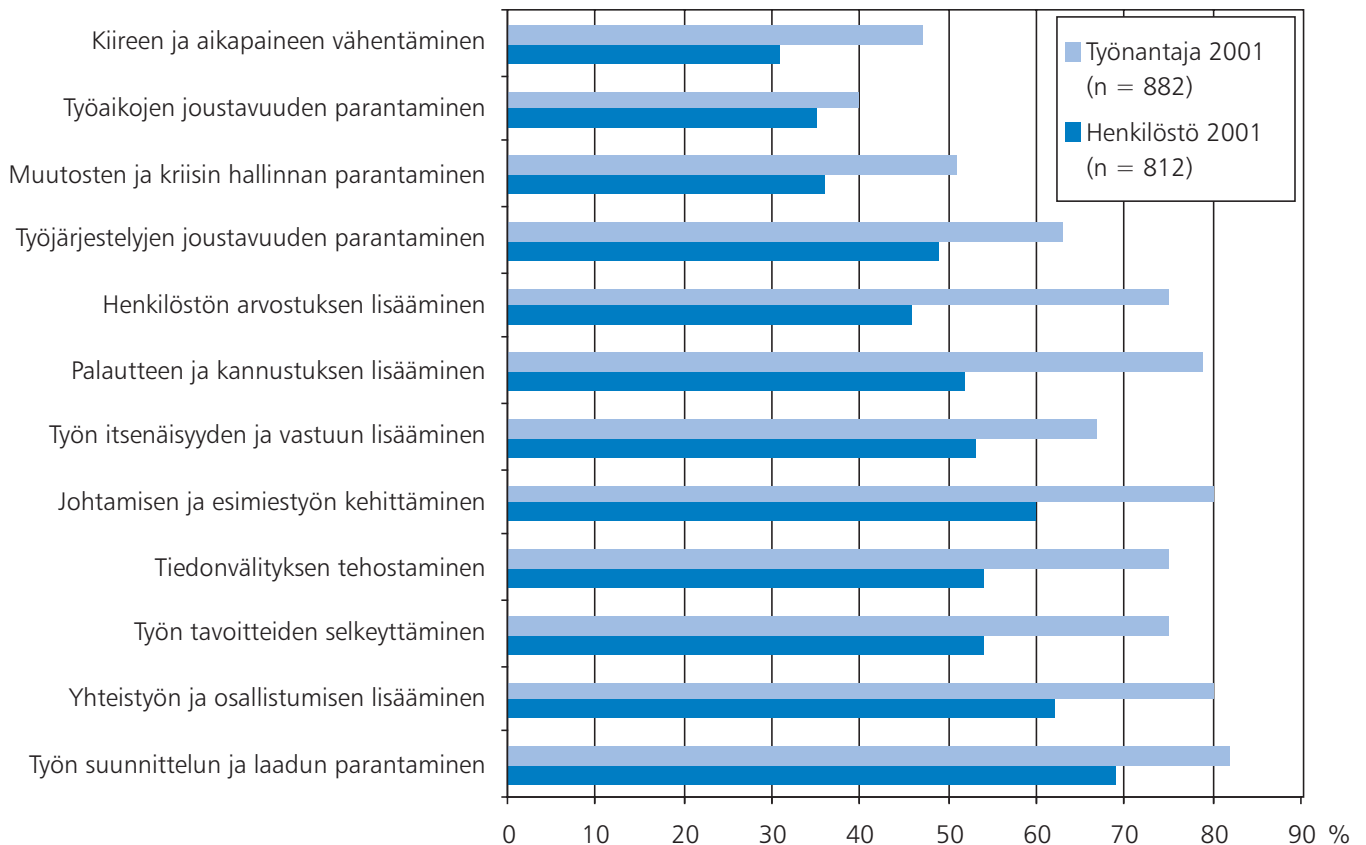
Kuva 12. Tyky-toiminnan perusmalli ja vaikuttavuus yrityksille ja työorganisaatioille.



Kuva 13. Työympäristöön kohdistuvan tyky-toiminnan yleisyys vuonna 2001.



Kuva 14. Työyhteisöön ja työorganisaatioon kohdistuva tyky-toiminta vuonna 2001.

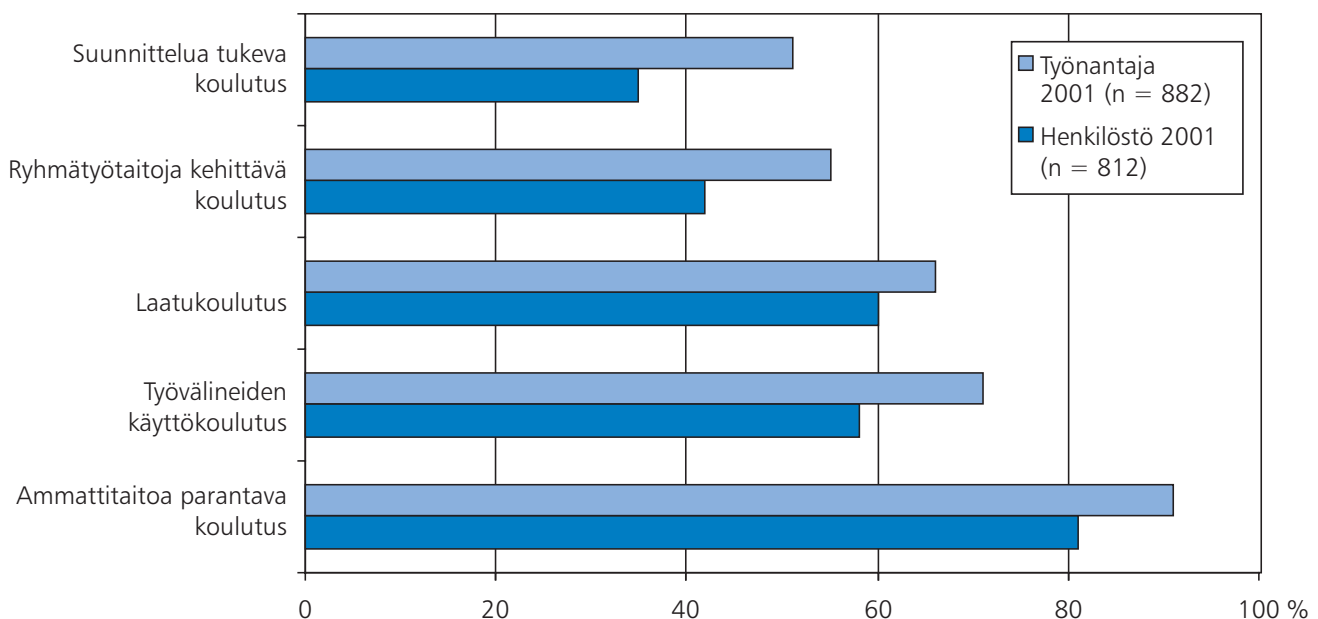


Työyhteisön ja työorganisaation kehittämisen kohteina mainitaan useimmin työn suunnittelun ja laadun parantaminen, yhteistyön ja osallistumisen lisääminen sekä työn tavoitteiden selkeyttäminen. Tiedonvälityksen tehostaminen, johtamisen ja esimiestyön kehittäminen sekä työn itsenäisyyden ja vastuun lisääminen raportoitiin seuraavina kohteina. Monia työyhteisöön kohdistuneita kehittämistoimia oli tehty valtaosassa haastateltuja työpaikkoja. Harvimmin olivat kehityskohteina olleet työaikojen joustavuuden parantaminen tai kiireen ja aikapaineen vähentäminen. Muutokset vuoteen 1998 verrattuna olivat vähäisiä. Työnantajien ja työntekijöiden näkemyserot kehittämistoimien aktiivisuudesta olivat varsin huomattavat lähes kaikissa kehittämiskohteissa (kuva 14).

Myös työntekijöiden osaamista ja ammattitaitoa oli kehitetty työpaikoilla monipuolisesti. Kärjessä olivat ammattitaitoa parantava koulutus, työvälineiden käyttökoulutus (uusi tietotekniikka) sekä laatukoulutus, joita valtaosassa työpaikkoja oli aktiivisesti toteutettu. Myös ryhmätyötaitoja kehittävä koulutus ja suunnittelua tukeva koulutus mainitaan kohteina ainakin kolmasosassa työpaikkoja. Tilanne oli pysynyt jokseenkin muuttumattomana vuosina 1998–2001. Työnantajan mielestä osaamista on kehitetty useammin kuin henkilöstön mielestä (kuva 15).

Työntekijöiden toimintakykyä ja terveyttä parannettiin erityisesti järjestämällä liikuntaa, tarjoamalla erilaisia harrastusmahdollisuuksia sekä järjestämällä kuntoutusta. Yli puolessa haastatelluista työpaikoista oli panostettu näihin kohteisiin. Sen sijaan terveellisten ruokailutottumusten edistäminen

Kuva 15. Osaamisen kehittämiseen kohdistuva tyky-toiminta vuonna 2001.

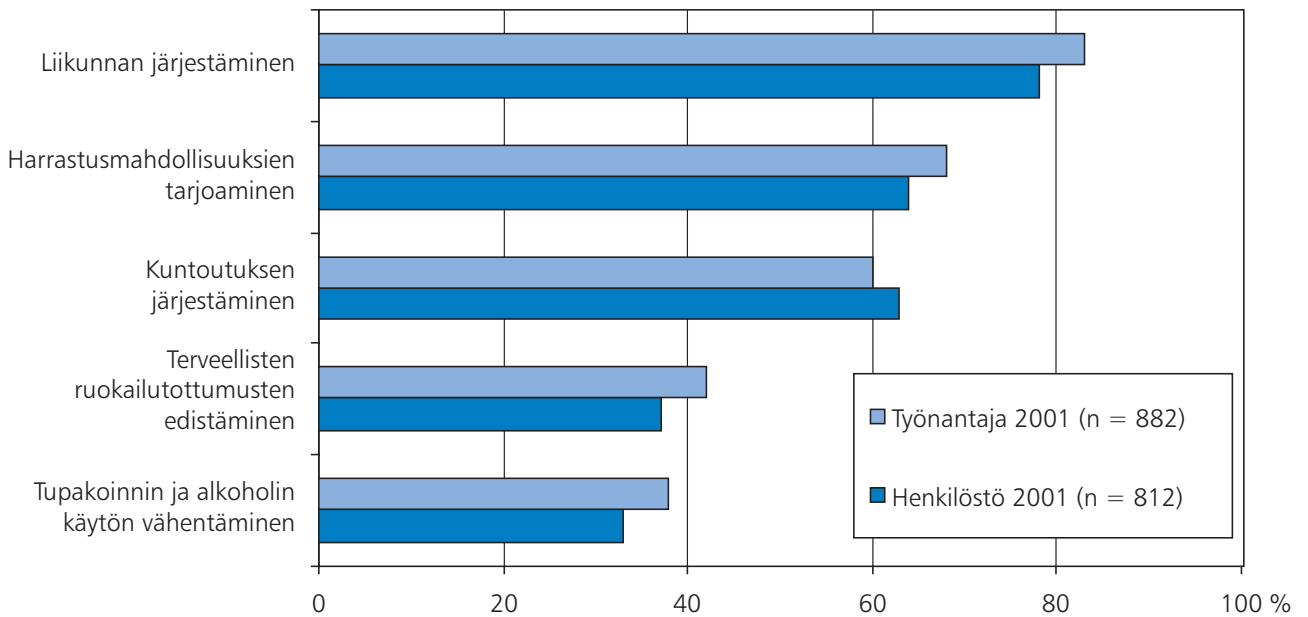
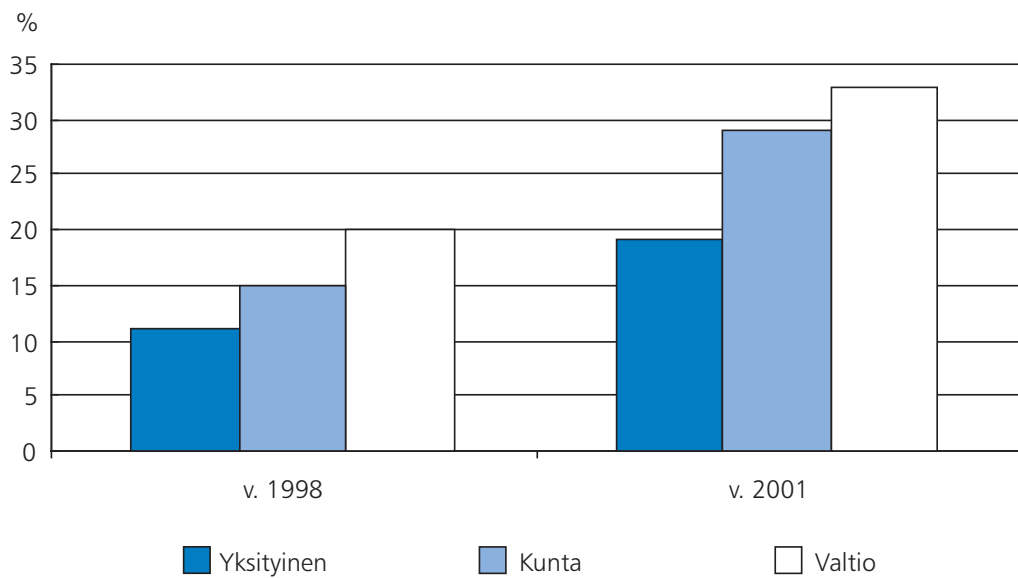


tai tupakoinnin ja alkoholin kulutuksen vähentäminen oli ollut kohteena vain noin kolmasosassa työpaikkoja. Harrastusmahdollisuuksien tarjonta oli hieman lisääntynyt vuodesta 1998. Työnantajien ja työntekijöiden näkemykset olivat varsin samanlaisia (kuva 16).

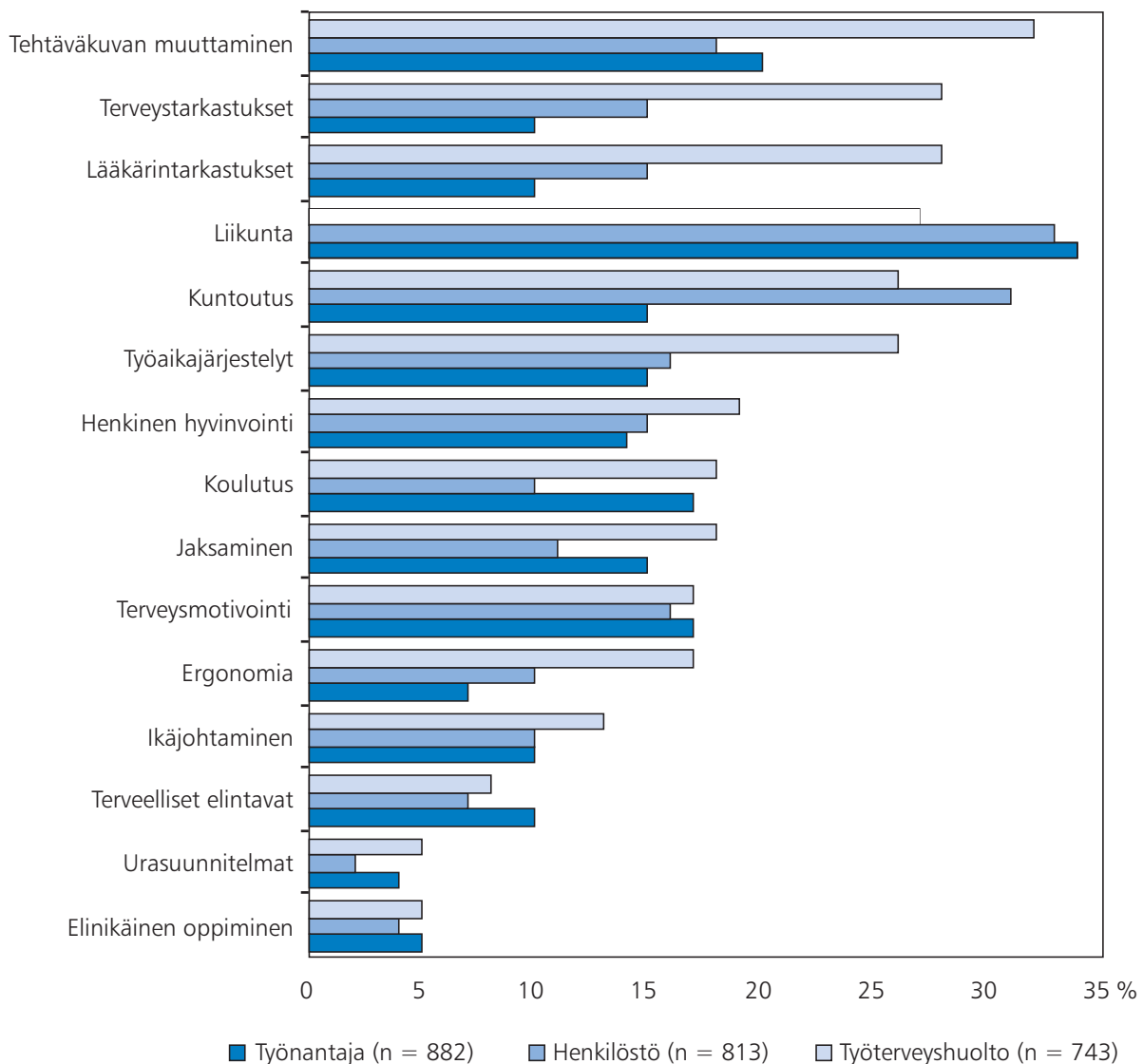
Edellä kuvattu tyky-toiminta oli varsin aktiivista ja monipuolista suomalaisilla työpaikoilla vuonna 2001, ja toiminnan määrä oli pysynyt jokseenkin ennallaan vuosina 1998–2001. Se ennakoii, että tyky-toiminnan kasvu on voinut taittua. Kuitenkin tyky-toiminnassa oli tapahtunut monenlaista positiivista kehitystä vuosina 1998–2001. Tyky-toiminnan käsite oli tullut tutuksi ja tyky-toimintaan suhtauduttiin myönteisesti. Lähes 80 %:lla haastatelluista työpaikoista raportoitiin olevan paljon tai jonkin verran tyky-toimintaa, joka kattoi hyvin kaikki työkyvyn ylläpito- ja kehittämistoiminnan kohdealueet (Peltomäki ym. 2002).

Tyky-barometri antaa myös kuvan ikäkysymyksistä työpaikoilla vuonna 2001. Sen mukaan henkilöstön ikääntyminen koettiin vajaassa puolessa työpaikoista ”jossain määrin ongelmaksi” tai ”ei lainkaan ongelmaksi”. Yksityisellä sektorilla ongelmia henkilöstön ikääntymisestä koettiin vähemmän kuin valtio- tai kuntasektorilla. Ikääntyvien työssä jatkamista tuettiin jonkin verran joka toisella työpaikalla. Ikäjohtaminen ei ollut kovin tunnettua työpaikoilla vuonna 1998. Sen sijaan vuonna 2001 esimiesten ja johdon kouluttaminen ikäjohtamiseen oli yleistynyt merkittävästi (kuva 17).

Ikääntyvien työkyvyn ylläpitämiseksi ehdotetut keinot muodostavat luettelon hyvin erilaisista toimenpiteistä, joiden tärkeys riippuu myös siitä, keneltä asiaa on kysytty (kuva 18). Työnantajat ehdottavat useimmiten liikuntaa, tehtävänkuvien muuttamista, koulutusta, terveysturvointia sekä kuntoutusta ja työaikajärjestelyjä. Henkilöstö ehdottaa liikuntaa ja kuntoutusta, tehtävänkuvien muuttamista, työaikajärjestelyjä, terveysturvointia mutta myös lääkärintarkastuksia. Työterveyshuolto puolestaan ehdottaa useimmin tehtävänkuvien muuttamista, terveystarkastuksia ja lääkärintarkastuksia, kuntoutusta ja työaikajärjestelyjä. Samat keinot tulevat esiin eri vastaajilta, tosin eri tavoin painottuneina. Keinot kohdistuvat lähinnä työjärjestelyihin ja ikääntyvien voimavaroihin.

Kuva 16. Toimintakykyyn ja terveyteen kohdistuva tyky-toiminta vuonna 2001.**Kuva 17.** Työpaikalla on koulutettu johtoa ikäjohtamiseen. (Tyky-barometri, Peltomäki ym. 2002.)

Kuva 18. Ikääntyvien työkyvyn ylläpitämiseksi ehdotetut toiminnot ja keinot. (Tyky-barometri 2001.)



3.4.4 Tutkimusinterventioita työkyvyn parantamiseksi

Tämä luku kokoaa havaintoja ja kokemuksia interventiotutkimuksista työkykyyn. Interventiot työpaikoilla edustavat luotettavinta näyttöä siitä, voidaanko ylipäänsä ja millä keinoin erityisesti vaikuttaa työkykyyn. Interventiotutkimukset testaavat toimintamalleja ja niiden tehokkuutta käytännössä.

Työkyvyn osatekijöihin, kuten terveyteen ja toimintakykyyn, osaamiseen, asenteisiin tai työelämän ominaisuuksiin, vaikuttaminen on helpompi asia kuin saada muutos itse työkykyyn. Moneen työkyvyn osatekijään samanaikaisesti suunnatut interventiot, joissa ulkopuolinen tutkija osallistuu yrityksen työ-toiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja tulosten seurantaan,

saavat tuloksia aikaan mutta ovat sekä monimutkaisia että vaativia toteuttaa käytännössä: ne edellyttävät runsaasti aikaa ja voivat tulla kalliiksi. Toisaalta, kapea-alaisella, vaikkakin intensiivisellä, interventiolla on vaikea saada pysyvää parannusta työkykyyn (Ilmarinen ja Tuomi 2004).

Useat interventiotutkimukset 1990-luvun alkupuolella kokeilivat liikuntaharrastuksen lisäyksen vaikutusta työkykyyn. Olihan elintavoista erityisesti liikunta ja siinä tapahtuneet muutokset osoittautuneet pitkittäistutkimuksissa työkyvyn hyväksi selittäjäksi (Tuomi ym. 1995). Liikunta-aktiivisuuden lisäyksellä parannettiin kahdeksassa kuukaudessa muun muassa poliisien (Soininen 1995) ja kuudessa kuukaudessa erään metalliteollisuuden pienyrityksen henkilöstön työkykyä (Smolander ym. 1999). Poliiseilla kohentui terveys, psykosomaattiset oireet vähenivät ja fyysinen toimintakyky parani. Vaikuttaminen työkyvyn perusteena pidettävään terveyteen ja toimintakykyyn, joissa on selviä puutteita, voi olla riittävä aikaansaamaan myös työkyvyn parantumisen.

Kuinka paljon liikuntaharrastusta tulisi lisätä, jotta se vaikuttaisi työkykyyn? Satunnaistetussa vertailututkimuksessa selvitettiin monipuolisen työpaikkaliikunnan vaikuttavuutta työkykyyn ruumiillisesti keskiraskasta tekstiilityötä tekevillä naisilla. Kahdeksan kuukautta kestänyt, ohjattu ja monipuolinen liikuntainterventio työpaikalla paransi tekstiilihuoltajien työkyvyn kahden vuoden ennustetta ja lisäsi ”hyvä työkyky” -arvion saaneiden naisten osuutta 12 kuukauden seurannassa. Työkykyindeksin keskiarvot eivät kuitenkaan parantuneet eivätkä sairauspoissaolot vähentyneet toivotulla tavalla. Tulokset viittaavat siihen, että ohjatulla työpaikkaliikunnalla (yksi tunti/viikko) on myönteinen, mutta melko vähäinen vaikutus työkykyyn keskiraskasta ruumiillista työtä tekevillä naisilla (Nurminen 2000).

Myös naisten työkykyyn keskiraskaissa peruspalveluammateissa on pyritty vaikuttamaan. Naissiivoojiin kohdistuvassa tutkimuksessa vaikutettiin sekä elintapoihin että työhön. 11 kuukauden pituinen interventio työtapoihin ja työvälineisiin sekä liikuntaharrastuksen lisääminen paransivat yhdessä siivoojien työkykyä noin 10 % (Hopsu ym. 2003). Ergonomiaparannusten ja liikunnan yhteisvaikutusta on selvitetty myös kotipalveluhenkilöstön keskuudessa.

Ergonomiaparannukset kohdistuivat oman työn analyysiin ja työn sisältöön ja työkuormaan liittyvien ongelmien ratkaisuun. Haasteena tässä tutkimuksessa oli muun muassa se, että parannukset oli osittain tehtävä asiakkaiden ehtoilla ja heidän kodeissaan. Tällä asetelmalla saatiin estettyä työkyvyn heikkeneminen iän myötä, kun tuloksia verrattiin kontrolliryhmän, joka ei osallistunut interventioon ja jonka työkyky seuranta-aikana heikkeni (Pohjonen 1999, 2001).

Kotipalveluhenkilöstöä ja heidän työkykyään seurattiin 5 vuotta edellä mainitun tutkimuksen jälkeen. Tulokset osoittivat, että työkyky heikkeni kaikissa ryhmissä, joskin vähiten niissä, jotka olivat osallistuneet interventioiden pitkäaikaisvaikutukset ovat nähtävissä, kun tuloksia verrataan kontrolliryhmän muutoksiin. Kuitenkin työkyvyn heikkenemistä eivät aikaisemmat interventiot estäneet. Siksi työkyvyn ylläpitämisen tulisi olla jatkuvaa toimintaa työpaikoilla (Pohjonen 2001).

Esimerkki monipuolisesta interventiosta työpaikalla oli niin sanottu Mahis-ohjelma, joka toteutettiin pienjännitekoneita valmistavassa teollisuusyrityksessä (Leppänen ym. 2001). Noin 700 henkilöä osallistui kolmen vuoden ohjelmaan, joka käsitti yhteensä 16 erilaista aktiviteettia (muun muassa terveystarkastukset, terveydenhoito, työkykyseminaarit, terveyskasvatus, toimintakyvyn vahvistaminen, ergonomian kehittäminen, tiimityön kehittäminen, esimiestyön kehittäminen, työstressin käsittely, ekskursiot ja kulttuuritapahtumat). Henkilöstö osallistui ohjelman eri osiin työtehtäviensä ja kiinnostuksensa mukaisesti, ja siksi tuloksia analysoitiinkin suhteessa osallistumisaktiivisuuteen. Aktiiviset osallistujat paransivat työkykyään lähtötasoon verrattuna kolmessa vuodessa, kun taas passiivisten osallistujien työkyky oli heikentynyt samana aikana (Louhevaara ym. 2003).

Samansuuntainen tulos saatiin interventiohankkeessa, jossa työyhteisön ja johtamisen kehittämällä pyrittiin vaikuttamaan työhyvinvointiin (Elo ym. 2004). Tutkimus tehtiin kunta-alan teknisessä virastossa ja siihen osallistui noin 1 800 henkilöä, joista 77 % miehiä. Ohjelman tavoitteena oli muuttaa toimintakulttuuria osallistuvammaksi ja parantaa psykososiaalista työympäristöä. Henkilöstön osallistuminen erilaisiin kehittämiskäsitteisiin rekisteröitiin. Tulokset osoittivat, että psykososiaalinen työympäristö parani, uupumisasteinen väsymys väheni, mutta stressi lisääntyi. Työn tavoitteiden tuntemus, vaikutusmahdollisuudet työhön, tiedonkulku ja johtaminen paranivat. Osallistumisaktiivisuus kehittämistapahtumiin paransi sekä työn tavoitteiden tuntemusta että työkykyä.

Monipuoliset interventiot voivat olla tehokkaita työkyvyn parantajia, mutta ne edellyttävät aktiivista osallistumista moneen kehittämiskohteeseen pitkäaikaisesti. Kaikissa edellä kuvatuissa tutkimuksissa työkykyä on mitattu työkykyindeksin avulla, joka on Työterveyslaitoksen kehittämä ja validoima koetun työkyvyn mittaustapa (Tuomi ym. 1992, 1997).

3.4.5 Tyky-toiminnan taloudellisesta hyödystä

Tyky-toiminnan taloudellista merkitystä ovat tarkastelleet Hietala (1996) ja Ahonen (1996). Ahonen jakaa tyky-toiminnan talousvaikutukset kolmeen pääryhmään: välittömiin liiketaloudellisiin, yrityskoosta riippuvaisiin vaikutuksiin ja välillisiin talousvaikutuksiin. Välittömät liiketaloudelliset vaikutukset liittyvät välittömiin terveysvaikutuksiin, joita ovat sairauspoissaolojen väheneminen, työkyvyttömyyden, tapaturmien ja kuolemantapausten väheneminen sekä yksilötuottavuuden kasvu.

Työterveyslaitoksen pientyöpaikkaohjelmassa tehtiin kysely tyky-toiminnan tuottavuusvaikutuksista noin 200 yrittäjälle. Yrittäjiltä kysyttiin viime, tämän ja ensi vuoden arviot yrityksen tuottavuudesta, kannattavuudesta ja kapasiteetinkäytöstä. Lukujen muodostamista trendeistä luotiin kokonais-kannattavuusluku. Yrittäjiä pyydettiin myös raportoimaan yrityksessä toteutetut tyky-projektit. Tulokset osoittivat, että niissä yrityksissä, joissa oli toteutettu tyky-toimia, kokonaistuottavuus oli keskimäärin 3 % suurempi kuin niissä, joissa tätä ei ollut tehty. Kokonaistuottavuutta paransivat eniten tapaturmantorjunta (+ 10 %), henkilösuojaimet (+ 7 %) ja riskien kartoitus (+ 6 %) (Ahonen 1996).

Yritysten tyky-ohjelmat olivat pientyöpaikkaohjelman aikana vielä kehitys- ja kokeiluvaiheessa eikä niiden toteuttamiseen kokonaisvaltaisesti ja tehokkaasti ollut kaikilla yrityksillä valmiuksia. Tyky-toimintaa oli suunnattu työpaikan suunnitteluun (49 % yrityksistä), työyhteisön kehittämiseen (37 %) ja työntekijöiden terveyteen ja toimintakykyyn vain 29 %:ssa yrityksistä. Siksi saatu taloudellisen hyödyn arvio on pikemminkin ali- kuin yliarvio verrattuna mahdollisuuksiin, jotka yrityksillä oli käytettävissä.

Ahonen (1996) on arvioinut myös eri sairauksien työperäisiä ja ikääntymiseen liittyviä kokonaiskustannuksia, joihin voidaan vaikuttaa tyky-toimenpiteillä. Eri sairausryhmien liittäminen tyky-toiminnan vaikutuspiiriin on tietenkin pulmallista ja esimerkiksi liikuntaelinsairauksiin voidaan vaikuttaa sekä yksilön toimintakykyä että työn ergonomiaa parantamalla. Kansantaloudelliset ja liiketaloudelliset laskelmat päätyvät yhdessä siihen, että yksilön toimintakykyä ja yleistä terveydentilaa tukevat toimenpiteet näyttävät tuovan suurimman hyödyn. Toiseksi tärkeimmän tyky-toimenpideryhmän muodostaa työpaikan suunnittelu, erityisesti ergonomian suunnittelu, ja kolmantena työyhteisön kehittäminen, jonka arvioidaan vaikuttavan psyykkisten sairauksien ja mielenterveyden ongelmien vähentämiseen.

Arvioiden ajankohtana liikuntaelinsairaudet olivat pääasiallinen työkyvyttömyyden syy ja siksi järjestys muotoutui edellä mainituksi. Viime vuosina kuitenkin mielenterveydelliset syyt ovat yleistyneet ja ohittaneet liikunta-

elinsairaudet työkyvyttömyyden yleisimpänä syynä. Se voi merkitä työtoimienpiteiden suuntaamista voimakkaammin työyhteisöjen kehittämiseksi, mikä voi olla järkevää myös taloudellisesta näkökulmasta tarkasteltuna.

Eräänä yhteenvedona työtoiminnan taloudellisesta hyödystä on koottu tuloksia pientyöpaikkaohjelmasta, joista kustannus-hyötyä on arvioitu: investointeihin suunnatut rahat ovat palautuneet vähintään 3-kertaisesti takaisin työnantajalle, paras laskelma nousee jopa 20-kertaiseen hyötyyn. Noin puolet työtoiminnan hyödystä on muodostunut alentuneista sairauspoissaolokustannuksista sekä työkyvyttömyyden vähenemisestä, toinen puoli parantuneesta tuottavuudesta.

Toinen esimerkki kustannus-hyötylaskelmasta tulee metalliteollisuudessa toteutetusta Dalbo-projektista (Näsman 1999, 2003). Fundia Wire -nimisessä teräslankatuotteita valmistavassa yrityksessä henkilöstö (n = 829) osallistui monipuoliseen työtoimintaan noin kolmen vuoden aikana. Yritys panosti toimintaan noin 50 500 euroa vuodessa. Laskennallinen hyöty oli 505 000 euroa vuodessa. Investoinnin tulivat 10-kertaisesti takaisin työnantajalle. Työkyvyttömyyskustannukset laskivat noin 270 000 euroa vuodessa ja sairauspoissaolot noin 34 000 euroa vuodessa. Tuottavuus parani puolestaan noin 220 000 euroa vuodessa. Investointien takaisinmaksuaika osoittautui varsin lyhyeksi (Näsman ja Ilmarinen 1999, Näsman ja Ahonen 1999).

Myös työbarometrin tulokset osoittivat, että usko työtoiminnan taloudelliseen hyötyyn on merkittävä. Työnantajista yksityisellä sektorilla 38 %, kuntasektorilla 43 % ja valtiosektorilla 36 % uskoi vuonna 2001, että työkykyä ylläpitävästä toiminnasta on toimipaikalle paljon taloudellista hyötyä. Työtoiminnasta saatu hyöty vastasi johdon mielestä kustannuksia melko (62 %) tai erittäin hyvin (28 %) (Peltomäki ym. 2002).

Terveysriskit vaikuttavat tuottavuuteen

Terveysriskit ovat myös tuottavuusriski. Laajassa (n = 28 375) yhdysvaltalaisessa tutkimuksessa selvitettiin 12 terveysriskin merkitystä itsearvioituun tuottavuuteen suuressa kansallisessa rahoitusalan yrityksessä (Burton ym. 2005). Tutkittavat olivat keskimäärin 39-vuotiaita, joista runsas neljäsosa miehiä. Terveysriskeinä käytettiin elämäntapaan (tupakointi, fyysinen inaktiivisuus, turvavöiden käyttö, alkoholin kulutus, rauhoittavien lääkkeiden käyttö), tuntemuksiin (tyytymättömyys elämään, huono fyysinen terveys, tyytymättömyys työhön, korkea stressi) sekä biologisiin mittauksiin (korkea verenpaine, korkea kolesteroli, painoindeksi yli 30) liittyviä tekijöitä. Työntekijöillä oli keskimäärin 2,16 terveysriskiä, 36,7 %:lla oli vähintään 3 riskiä ja 20,4 % oli riskittömiä.

Tulokset osoittivat, että kymmenen tutkituista 12 terveystriskistä liittyivät tuottavuuteen. Negatiiviset tuntemukset vaikuttivat eniten tuottavuuden laskuun. Terveystriskien lukumäärän kasvaessa myös rajoitukset työntekoon kasvoivat. Matalan terveystriskin ryhmässä (0–2 terveystriskiä) arvioitu tuottavuuden lasku oli noin 15 %. Jokainen lisäriski laski tuottavuutta 2,4 %. Ryhmässä 3–4 terveystriskiä tuottavuuden lasku oli 6,2 ja korkean riskin ryhmässä (yli 5 terveystriskiä) 12,2 % verrattuna matalan riskin ryhmään.

Tuottavuuden menetykseksi laskettiin yrityksessä 99–185 miljoonaa dollaria vuodessa, tai työntekijää kohden 1 392–2 592 dollaria (Burton ym. 2005). Tulokset osoittavat, että terveystriskien vähentämisellä on merkittävä vaikutus tuottavuuden parantamiseksi. Monipuolinen tyky-toiminta ja työhyvinvoinnin edistäminen on myös tuottavuuden parantamista. Lisätutkimusten tarve on ilmeinen, ja työhyvinvoinnin ja tuottavuuden välisten yhteyksien vahvistaminen myös Suomessa voisi luoda uuden paradigman niin työelämäntutkimukseen kuin kehittämiseenkin.

3.5 Ikääntyminen ja taloudelliset näkökulmat

Ikääntyminen on kallista, mutta ei niin kallista kuin kuvitellaan. Yhteiskunta saa lisälaskun sairauspoissaoloista ja eläkkeistä. Mutta yrityksissä mielikuvat ikääntyvien kalleudesta verrattuna nuoriin eivät aina perustu tosiasioihin. Myös kokemattomuus maksaa.

3.5.1 Ikääntymisen lisäkustannuksista yhteiskunnalle

Ikääntyminen vaikuttaa kiistatta kansan- ja yritystaloudellisiin kustannuksiin. Vuoden 1995 ikärakenteen mukaan kustannuksia säästyisi kansantaloudessa noin 11 miljardia euroa ja yrityksissä noin 2,7 miljardia euroa, jos yli 45-vuotiaiden työntekijöiden sairauspoissaolot ja työkyvyttömyyseläkkeet vähenisivät ja yksilötuottavuus nousisi keskimäärin samalle tasolle kuin alle 45-vuotiailla työntekijöillä (Ahonen 1996). Luvut osoittavat sen teoreettisen enimmäiskustannuksen, jota ikääntymisen haittoja torjuvalla politiikalla voidaan pienentää (komiteanmietintö 1996:14).

Kun ikääntyvien työntekijöiden määrä kasvaa, kokonaiskustannukset nousevat: vuoden 2000 ikärakenteessa kulut kansantaloudessa olisivat kaavamaisesti arvioiden nousseet 14,3 miljardiin euroon. Jos yli 50-vuotiaiden osuus työvoimasta nousisi yhdellä %-yksiköllä, lisääntyisivät kansantalouden ikä-

haitat runsaalla 500 miljoonalla eurolla. Tämän arvioinnin mukaan kansantalouden ikäkustannukset olisivat huipussaan Suomessa vuonna 2010, jolloin yli 50-vuotiaiden osuus työvoimasta on noin 33 %. Ikääntymisen lisäkustannukset yhteiskunnalle nousisivat silloin yli 18 miljardin euron.

Mikäli keskimääräinen eläkkeellejäämisikä kohoaisi Suomessa vuoteen 2020 mennessä nykyisestä kolmella vuodella, jäisi työeläkemaksu kyseisenä vuonna noin 5–6 %-yksikköä matalammaksi kuin ilman eläkeiän nousua (Hietala 1996). Kun työnantajan palkkaperusteisen sosiaaliturvamaksun alentaminen yhdellä %-yksiköllä parantaa työllisyyttä noin 0,4 %, niin edellä mainitun suuruisen työeläkemaksun keventämisen positiivinen työllisyyttä parantava vaikutus voisi olla noin 30 000 henkilötyövuotta. Eläkkeellesiirtymisiän kohottaminen olisi tämänkin laskelman mukaan todennäköisesti tehokkainta kauaskantoista työllisyys- ja kasvupolitiikkaa (komiteanmietintö 1996).

Ikääntymisestä aiheutuvista lisäkustannuksista on noin viidennes työperäisiä, joihin voidaan vaikuttaa välittömästi työpaikoilla toteutettavan työkykyä ylläpitävän toiminnan avulla (Ahonen 1996). Yritysten omat sijoitukset työterveyshuoltoon olivat 1990-luvun puolivälissä vajaat 100 euroa/henkilö/vuosi. Työvoiman ikääntymisen kokonaiskustannuksiksi on laskettu noin 1 850 euroa/henkilö, josta työperäisten sairauskustannusten osuus on noin 1 150 euroa. Tästä yritysten kannettavaksi jää vajaa 400 euroa/henkilö. Siksi pelkästään lisäpanostukset työterveyshuoltoon ovat sekä yritys- että kansantaloudellisesti hyvin kannattavia. Kustannus-hyötysuhde paranee entisestään, kun otetaan huomioon ajan mittaan saavutettava työkyvyttömyyseläkkeiden omavastuukustannusten aleneminen. (komiteanmietintö 1996:14).

Yhteiskunnan ongelmanratkaisukeinot näkyvät yrityksissä. Yritykset ovat olleet huolissaan tuottavuudesta³ ja siksi välillisten työvoimakustannusten noususta työntekijöiden ikääntyessä. Teollisuuden koko henkilökunnan välilliset työvoimakustannukset suhteessa tehdyn työajan palkkoihin jatkoivat nousuaan lamavuosiin saakka, jonka jälkeen niiden osuus on pysynyt joksikin 70 %:ssa. Yhdessä korkean marginaaliverotuksen kanssa tämä on johtanut siihen, että työstä saatu nettokorvaus on vain osa työstä työnan-

³ Vartia ja Ylä-Anttila (2003) määrittelevät tuottavuuskäsitteitä seuraavasti: "Kokonaistuottavuudella ja sen kasvulla tarkoitetaan sitä osaa tuotannon kasvusta, jota ei voida selittää tuotantopanosten (työpanos, pääoma, raaka-aineet, energia) määrän lisääntymisellä. Kokonaistuottavuus kuvaakin tuotoksen määrän suhdetta kaikkien tuotantopanosten yhteenlaskettuun määrään. Sen kasvu heijastaa teknologian kehitystä, työntekijöiden koulutuksen ja liikkeenjohdotaitojen parantamista, organisaatioiden kehittymistä sekä yleensä tuotteiden ja tuotantomenetelmien laadullista parantamista. Tavanomaisin tuottavuuskäsite – työn tuottavuus – kuvaa osittaistuottavuutta (tuotos/työpanos) ja sen kasvusta yleensä suuri osa selittyy työpanosta kohti lasketun pääoman määrän (pääomaintensiteetin) lisääntymisellä".

tajalle aiheutuvista kustannuksista (Vartia ja Ylä-Anttila, 2003). Välillisten työvoimakustannusten, erityisesti työnantajan sosiaaliturvamaksun alentaminen, on ollut sekä niin sanotun Ikäkomitean että Kansallisen ikäohjelman (1998–2002) toimenpidelistalla.

3.5.2 Virheellisiä mielikuvia ikääntyvien kalleudesta

Professori Satu Lähteenmäki on tarkastellut virheellisiä mielikuvia ikääntyvien kalleudesta *Kyvyistä kiinni* -kirjassa (Ilmarinen ym. 2003). Hänen mukaansa ikääntyvät eivät ole työmarkkinoilla sen kalliimpia kuin nuoret.

Työn tekemisen kustannuksiin vaikuttavat muun muassa tukijärjestelmät, jotka muokkaavat mielikuvaa. Kun nuorisotyöttömyyden vähentämiseksi sovittiin, ettei työeläkevakuutusmaksua peritä alle 24-vuotiailta, nuorista tuli edullista työvoimaa. Tel-maksu on noin 20 % palkkasummasta eli merkittävä kustannuserä yritykselle. Se kuitenkin vääristää hintamielikuvaa erikikäisten kustannuksista, vaikka tukijärjestelmällä onkin korjattu rakenteellisia ongelmia työvoiman käytössä. Nuorten edullisuus loi myös sosiaalisia paineita ikääntyneille, jotta he tekisivät tilaa nuoremmille.

Henkilöstömenojen kasvattamisen sijasta on pyritty henkilöstömäärän pitämiseen mahdollisimman pienenä, vaikka työvoimaa olisi saatavilla. Kun luonnollinen poistuma osoittautui liian hitaaksi keinoksi, jäljelle jäi irtisanomisen tie tuotannollis-taloudellisista syistä. Työsuhdeturvan mukaan irtisanotun tilalle ei tällöin voi palkata uutta henkilöä samaan tai samaksi katsottavaan tehtävään tarjoamatta sitä ensin irtisanotulle. Nuoria pitkäaikaistyöttömiä toimintamalli ei hyödyttänyt, mutta irtisanotuksi tulivat lähellä eläkeikää olevat työntekijät. Syntyi mielikuva, että erityisesti ikääntyvistä kannattaa päästä eroon.⁴

Koska ikääntyviä irtisanottiin laman aikaan joukolla, turvattiin heidän asemaansa niin sanotulla eläkeputkijärjestelmällä. Eläkeputkeen pääsi 55-vuotias henkilö, joka oli ollut vähintään 500 päivää työttömänä. Eläkeputkesta henkilö siirtyi 60-vuotiaana työttömyyseläkkeelle ja aikanaan 65-vuotiaana vanhuuseläkkeelle. Tämä johti siihen, että irtisanomiset kohdistettiin pääsääntöisesti 53-vuotiaisiin työntekijöihin. Kun ikäraja nostettiin 57 vuoteen, irtisanomiset kohdistuivat 55-vuotiaisiin. Ikääntyneiden erityisturvajärjestely kääntyi osittain ikääntyneitä vastaan edistämällä ikäsyrijintää, koska lainsäädäntö tuki toimintaa. Mielikuva ikääntyvistä työntekijöistä ei ainakaan parantunut.

Myös työkyvyttömyyseläkemaksut vaikuttavat mielikuviin ja asenteisiin.

⁴ Muitakin toimintamalleja on ollut käytössä: esimerkiksi Ruotsissa on käytössä periaate "viimeisenä lähtevät yrityksen kokeneet työntekijät".

Ikääntyviä pidetään kalliina, vaikka työkyvyttömyyseläkekertymä on sidoksissa yrityksen palkkasummaan eikä työntekijöiden ikään tai siirtymiseen työkyvyttömyyseläkkeelle. Koska työkyvyttömyyseläkekustannusten omavastuu on porrastettu yrityksen koon mukaan, se on kannustanut erityisesti suuria organisaatioita vähentämään työkyvyttömyyden riskejä. Alle 50 henkilöä työllistävässä yrityksissä työkyvyttömyyseläkkeiden kustannukset maksetaan yhteisestä poolista. Yli 800 henkilöä työllistävä yritys kuuluu puolestaan niin sanotun täyden omavastuun piiriin eli maksaa kulut itse. Omavastuumaksuja on uusittu vuodesta 2002 alkaen. Eläkemenot ovat voineet pahimmillaan nousta samaan suuruusluokkaan kuin nettovoitto. Siksi työkyvyttömyyden ehkäisy esimerkiksi laaja-alaisen tyky-toiminnan avulla on ollut yrityksille taloudellisestikin varteenotettava vaihtoehto.

Esimerkki työkyvyttömyys- ja kuntoutusrahakustannuksista (taulukko 15) ja työttömyyseläkkeen kustannuksista yrityksille (taulukko 16) osoittavat, kuinka paljon yrityskoko vaikuttaa kustannuksiin. Työntekijä voi saada kuntoutusrahaa, jos häntä sairauden vuoksi uhkaa työkyvyn menetys. Kuntoutusrahan avulla kannustetaan yrityksiä panostamaan työkyvyttömyyden ehkäisyyn. Kuntoutusraha on varsin pieni kustannuserä verrattuna työkyvyttömyyskustannuksiin. Esimerkki työkyvyttömyyseläkkeen kustannuksista täyden omavastuun yrityksissä kuvaa, miten kustannukset muuttuvat iän myötä (taulukko 17). Yli 50 työntekijän yrityksellä on työttömyyseläkkeissä samantyyppinen omavastuu kuin työkyvyttömyyseläkkeissä. Työntekijämäärän kasvaessa työnantajan vastuu omien työntekijöidensä työttömyyseläketapauksissa lisääntyy merkittävästi (Ilmarinen 2003).

Taulukko 15. Esimerkki työkyvyttömyyseläke- ja kuntoutusrahakustannuksista: eläkkeensaaja 40-vuotias, eläke 1 300 euroa/kk.

Työntekijöiden lukumäärä	Työkyvyttömyyseläkekustannus	Kuntoutusrahakustannus kolmelta vuodelta
100	11 200	1 200
200	33 600	3 700
300	56 000	6 200
400	78 500	8 700
500	100 900	11 200
600	123 300	13 700
700	145 700	16 200
800	168 100	18 700

Taulukko 16. Esimerkki työttömyyseläkkeen kustannuksista: eläkkeensaaja 60-vuotias mies, eläke alkoi 1.7.2003.

Työntekijöiden lukumäärä	Uusien säännösten mukainen työttömyyseläke 1 000 euroa/kk	Vanhojen säännösten mukainen työttömyyseläke 1 100 euroa/kk
100	2 900	6 000
200	8 800	18 100
300	14 600	30 200
400	20 500	30 200
500	26 300	30 200
600	32 200	30 200
700	38 000	30 200
800	43 900	30 200

Taulukko 17. Esimerkki työkyvyttömyyseläkkeen kustannuksista täyden omavastuun yrityksissä: eläke 1 200 euroa/kk, eläke myönnetään vuonna 2003.

Työntekijän ikä (v)	Eläketapahtuma 1.1.2000 tai myöhemmin	Eläketapahtuma ennen 1.1.2000
30	169 300	211 600
40	155 200	194 000
50	118 800	148 500
53	102 200	127 800
55	89 500	111 900
58	67 600	84 500
60	50 800	63 500
63	22 000	27 600

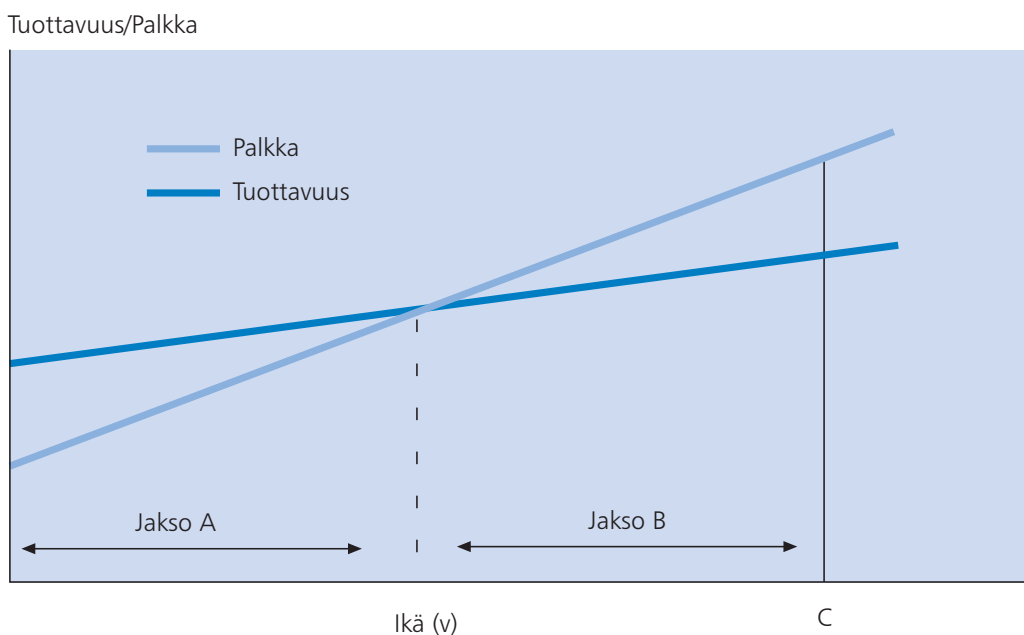
3.5.3 Kokemattomuus maksaa

Nuoret ovat luonnollisesti työelämänsä alkuvaiheilla varsin kokemattomia, vaikka heillä olisikin hyvä koulutus. Lisäkoulutus työtehtäviin on usein tarpeellinen ja vasta työssä oppimisella saavutetaan ammattilaisuus. Siksi nuorten työpanos on käytettävissä vain osittain, ja tehokkaan työtunnin kustannukset voivat olla suuret. Työnantajan koulutusinvestoinnit voivat myös valua hukkaan, jos nuori siirtyy päteväytymisensä turvin kilpailijalle. Nuorethan vaihtavat työpaikkaa paljon yleisemmin kuin seniorit! Yrityksen kannalta olisi tärkeää, että se hyötyy maksamastaan koulutuksesta.

Erään suomalaisen teollisuuskonsernijohtajan arvio jo 1980-luvun lopulla oli, että ennen kuin nuori on täysivaltainen ja tuottava työyhteisön jäsen, siihen menee vuosia ja lisäkustannukset nousevat keskimäärin yli 43 000 euron. Sen sijaan yrityksen oman seniorin jatko- tai täydennyskoulutus vastaaviin uusiin tehtäviin maksaisi runsaat 8 000 euroa. Koska seniorin taidot pysyvät talossa, investointi todennäköisesti maksaa itsensä takaisin monin kerroin. Nuori ymmärrettävästi sitoutuu enemmän itsensä ja osaamisensa kehittämiseen kuin organisaatioon.

Nuorten ja seniorien palkkaerot suhteessa osaamiseen ja työpanokseen ovat olleet jatkuvan pohdiskelun kohteena. Muun muassa Japanin ja Euroopan unionin yhteisissä, työvoiman ikääntymiseen liittyvissä seminaareissa palkkaus on noussut esiin eräänä keinona, jolla pitäisi korjata sekä juniorien että seniorien asemaa työmarkkinoilla. Niin sanotun perinteisen mallin mukaan tuottavuuden tulisi nousta iän myötä ja siksi myös palkkojen. Japanilaisten kokemuksen mukaan kuitenkin juniorien palkka on nykyään liian pieni ja seniorien palkka puolestaan liian suuri heidän tuottavuuteensa nähden (ks. kuva 19). Palkkaus ei heidän mukaansa seuraa oikeudenmukaisesti tuottavuuden kehitystä työelämänsä aikana, vaikka tuottavuus nousee iän myötä. Nykyinen palkkausjärjestelmä suosii heidän mielestään liikaa senioria ja tekee heistä kallista työvoimaa työnantajalle (Higuchi 2002).

Kuva 19. Palkka ja tuottavuus ikääntymisen funktiona. (Higuchi 2002.)



Jakso A = Palkkaus alle tuottavuuden
 Jakso B = Palkkaus yli tuottavuuden
 C = eläkeikä

Ovatko sitten ikääntyneet kalliimpia työntekijöitä kuin nuoremmat? Jos asiaa tarkastellaan työn hinnan perusteella, ei tällaiseen päätelmään löydy helposti perusteita. Työn hintaan vaikuttavat ainakin seuraavat tekijät (+ laskee työn hintaa, – nostaa työn hintaa):

Taulukko 18. Työn hintaan vaikuttavia tekijöitä.

Tekijä	Juniori	Seniori
– palkka	+	–
– tel-maksu	+	–
– palveluvuosilisät	+	–
– koulutuskulut	–	+
– vuosiloma	+	–
– koulutuspoissaolot	–	+
– työtaturmat	–	+
– sairauspoissaolot	+	–
– lastenhoitoon liittyvät poissaolot	–	+
– vanhempainlomat	–	+
– ay-toiminta	+	–
– ns. pekkaspäivät	+	–
– muut hyväksyttävät syyt	–	–

Nuorten eduksi tällä listalla on seitsemän ja seniorien eduksi viisi työn hintaan vaikuttavaa tekijää. Luonnollisesti itse euromääräiset kustannukset ratkaisevat, kumpaa voidaan pitää edullisempänä työnantajalle. Professori Lähteenmäen laskelmien mukaan kustannukset tehtyä työtuntia kohden olivat esimerkiksi 19-vuotiaalla koneasentajalla 20,75 euroa ja 48-vuotiaalla koneasentajalla 21,82 euroa. Vastaavasti 30-vuotias markkinointiekonomi mies, joka oli parhaillaan johtajakoulutuksessa, ja 45-vuotias markkinointiekonomi nainen (kokenut tuotantopäällikkö) saivat kustannuksiksi 49,00 ja 34,90 euroa/tehty työtunti. Kolmas esimerkkipari oli 28-vuotias tietotekniikka-alan toimihenkilönainen ja 50-vuotias saman alan toimihenkilö mies. Nuoren naisen kustannukset olivat 38,67 ja seniorikollegamiehen 50,42 euroa/työtunti (Ilmarinen ym. 2003).

Työtuntilaskelmien suora vertailu on tietysti ongelmallista. Laskelmat eivät ota huomioon osaamisen laatua, työ strategista painoarvoa, sitoutuneisuutta organisaatioon, tehokkuutta eikä ylikuormittumista. Näitä on vaikea arvioida euroina. Kokemuseräisen osaamisen vaikutus työn tuottavuuteen tai taturma-alttiuteen voi olla merkittävä.

Tapaturmavakuutushan korvaa suoria kustannuksia (palkka, hoito- ja lääkekulut, kuntoutus, työkyvyttömyyseläke, haittarahat, perhe-eläkkeet), mutta epäsuorat kustannukset jäävät työnantajan maksettaviksi. Niiden arvioidaan yleensä olevan 2–4,5-kertaiset suoriin kustannuksiin verrattuna. Epäsuoria kustannuksia ovat muun muassa tuotannon menetykset, ylityöt, töiden järjestelyt, tapaturman tutkinta, ensiapu, saattaminen, raivaus-, korjaus- ja siivouskulut, menetetyt tuotteet, raaka-aineet ja puolivalmisteet, toimitusten myöhästyminen ja sopimussakot, laatuvaikutukset sekä tapaturmasta johtuva vakuutusmaksujen nousu. Ikääntyville sattuu yleensä työtapaturmia harvemmin, mutta ne ovat vakavampia kuin nuoremmilla; nuoremmille puolestaan sattuu enemmän lieviä tapaturmia, mutta sairauspoissaolot ovat lyhyempiä (Työturvallisuuskeskus 2000).

Muun kuin tapaturmasta johtuvan lyhytaikaisen eli alle 10 päivän sairauspoissaolon kustannuksista vastaa kokonaisuudessaan työnantaja. Epäsuoria kustannuksia syntyy lisäksi sijaisten palkkaamisesta, ylitöistä, töiden järjestelystä sekä tuotannollisista ja taloudellisista menetyksistä. Työ ja terveys-haastattelututkimuksen mukaan vuonna 2003 tapaturma oli sattunut työssä tai työmatkalla useammin nuorelle kuin vanhemmalle työntekijälle. 25–34-vuotiailla miehillä oli myös sairauspoissaoloja alle 3 päivää (1,8 %) ja 3–30 päivää (6,1 %) enemmän kuin 55–64-vuotiailla miehillä (1,3 ja 2,5 %). Myös juniori- ja seniorinaisilla oli samansuuntainen ero pidemmässä sairauspoissaoloissa. Tapaturmat aiheuttivat kuitenkin työkyvyttömyyttä useammin senioreille kuin junioreille (Työ ja terveys -haastattelu 2003).

Tuottavuuteen vaikuttavat myös monet työympäristötekijät. Tuottavuuden parantamiseksi on tärkeää panostaa sekä vuorovaikutuksen että työn organisoinnin kehittämiseen. Myös oikeudenmukainen kohtelu sekä johtamisen ja vaikutusmahdollisuuksien parantaminen liittyvät tuottavuuteen. Kodinhoitajien, puhtaanapitotyöntekijöiden ja tekstiiliteollisuuden tutkimukset ovat osoittaneet, että ikääntyminen parantaa tuottavuutta (Reina-Knuutila 2001).

Työn tuottavuuden, poissaolojen, tapaturmien ja vaihtuvuuden vertailua seniorien ja nuorempien välillä on kuvannut muun muassa Spirduso (1995). Yleinen käsitys ennen tutkimusta oli muun muassa se, etteivät vanhemmat työntekijät pysty sellaiseen työtahtiin, joka sopii nuorille. Toisen oletuksen mukaan tuottavuuden vaihtelu oli suurempi vanhempien kuin nuorempien työntekijöiden keskuudessa.

Tutkimus tehtiin vaatetusteollisuudessa ja kohteeksi valittiin sekä nopeutta että tarkkuutta vaativa tehtävä. Nopeutta vaativa tehtävä oli leikkaajalla (clipper), joka erotteli liukuhihnan ääressä artikkeleita leikkaamalla vaatekappaleita yhdistävät langat toisistaan. Tarkkuutta vaativa tehtävä oli puoles-

taan merkkajalla (marker), joka piirsi kankaisiin ääriiviivat sekä leikkausta että ompelua varten. Tuottavuus mitattiin työntekijän kappalemääräisillä tuntiansioilla (hourly piece-rate wages) sekä poissaoloja, tapaturmia ja vaihtuvuutta kuvaavilla rekisteritiedoilla.

Tulokset osoittivat, ettei iällä ja tuottavuudella ollut merkittävää yhteyttä kummassakaan työtehtävässä. Mikäli eroja löytyi, ne olivat ikääntyvien eduksi (taulukko 19). Vanhemmat työntekijät tienasivat paremmin, ja heillä oli vähemmän poissaoloja ja tapaturmia kuin nuoremmilla työntekijöillä. Tulokset ovat hyvä esimerkki siitä, että laboratoriotesteissä mitatut erot nuorten ja vanhojen suorituskyvyn välillä eivät kuvaa luotettavasti työssä mitattavia suorituskykyeroja. Eräänä selityksenä on se, etteivät työn vaatimukset esimerkiksi keskushermoston ohjaamalle psykomotoriselle toiminnalle edellytä maksimisuoritusta, joka taas on usein laboratoriotutkimusten kohteena. Vanhempien työntekijöiden työkokemus turvaa heidän suoriutu-

Taulukko 19. Eri-ikäisten työntekijöiden tuottavuuden, poissaolojen, tapaturmien ja vaihtuvuuden vertailu nopeutta (ylempi taulukko) ja tarkkuutta (alempi taulukko) vaativissa tehtävissä.

Ikäryhmä	n	Tuottavuus (\$/h)	Poissaolot (t/3 kk)	Tapaturmat (lkm/v)	Vaihtuvuus ¹ (lkm/v)
Alle 25	22	4,06	144	1	5
25–34	22	3,75	101	3	6
35–44	24	5,01	75	0	2
45–54	44	5,30	69	0	1
55–64	92	5,30	58	1	3
Yli 65	8	4,29	113	0	1
Kaikki	212	4,94	78	5	18

Ikäryhmä	n	Tuottavuus (\$/h)	Poissaolot (t/3 kk)	Tapaturmat (lkm/v)	Vaihtuvuus ¹ (lkm/v)
Alle 25	82	4,78	109	13	51
25–34	59	5,26	107	5	19
35–44	40	6,18	85	2	7
45–54	116	6,57	65	7	5
55–64	131	6,43	78	13	5
Yli 65	27	7,10	76	0	0
Kaikki	455	6,03	84	40	87

¹ Ei koske vanhuuseläkkeelle siirtyneitä.

Lähde: Spirduso 1995

vuutensa työssä. Luonnollisesti seniorit ovat myös valikoituneita työntekijöitä, mikä ei kuitenkaan laimenna sitä tosiasiaa, että työssä jatkavat seniorit pärjäävät myös tuottavuusvertailuissa.

Seniorien tuottavuus perustuu yleensä siihen, että he työkokemuksensa turvin pystyvät kompensoimaan toimintakyvyn heikkenemistä kehittyneen tietonsa ja taitonsa avulla. Kompensointistrategioihin kuuluu muun muassa työnopeuden säätely, ennakointitaito sekä tehtävien suunnittelu ja organisointi omien edellytysten mukaisiksi.

Esimerkkien perusteella näyttää siltä, että juniorien ja seniorien kustannusvertailu kannattaa tehdä todellisten kustannusten perusteella työpaikalla. Tulosten mukaan senioreja ei voida pitää ainakaan junioreja kalliimpana työvoimana. Olettamukset ja ennakkoasenteet joutuvat romukoppaan.

3.6 Terveys ja ikääntyminen

Ikä heikentää terveyttä kiistatta. Kun mietitään vanhojen työmarkkina-arvoa, on muistettava, että myös nuoret sairastavat ja kaikki sairaudet eivät nakerra työkykyä. Töitä voidaan tehdä sairauksista huolimatta ja sairauksia voidaan estää ennakolta.

Tässä luvussa esitetyt terveyttä ja toimintakykyä koskevat väestötiedot on poimittu lähinnä kahdesta lähteestä: vuosina 2000–2001 Kansanterveyslaitoksen johdolla toteutettu Terveys 2000 -tutkimus, jossa oli edustava otos (n = 8 028) Suomen 30 vuotta täyttäneestä väestöstä (Aromaa ja Koskinen 2002), sekä vuonna 2003 suoritettu Työterveyslaitoksen Työ ja terveys -haastattelututkimus (n = 3 331), joka edustaa Suomen työikäistä (25–64 vuotta) väestöä ikä-, sukupuoli- ja aluejakaumaltaan (Piirainen ym. 2003). Pitkittäistutkimuksen tiedot ovat lähinnä peräisin 11 vuoden seurantatutkimuksesta, jossa kuntasektorin yleisimpiä ammatteja edustavassa otoksessa seurattiin noin 4 500:n yli 45-vuotiaan henkilön terveyden ja toimintakyvyn muutoksia vuosina 1981–1992 (Tuomi 1995, 1997). Tuloksia tarkastellaan ensin väestötutkimuksen perusteella (Terveys 2000 -tutkimus), seuraavaksi työssäkäyvien aineistoissa (Työ ja terveys -haastattelututkimus) ja kolmanneksi pitkittäistutkimuksen (Kuntasektori, 11-vuotisseuranta) valossa.

3.6.1 Koettu terveys

Väestötutkimuksessa terveytensä hyväksi tai melko hyväksi kokevien osuudet pienenevät systemaattisesti iän myötä. Kun 30–44-vuotiaista näin raportoi noin 80 %, vastaavat luvut 45–54-vuotiailla miehillä ovat 61,5 % ja naisilla 68,7 %. Seuraavassa ikäryhmässä 55–64 vuotta terveytensä hyväksi tai melko hyväksi kokee 48,7 % miehistä ja 52,8 % naisista. Toisin sanoen, vanhimmassa työikäisten ryhmässä noin puolet kokee terveytensä hyväksi tai melko hyväksi, toinen puoli raportoi sen olevan kohtalainen tai sitä huonompi (Aromaa ja Koskinen 2002).

Työssäkävivistä miehistä noin kaksi kolmasosaa kokee terveydentilansa erittäin tai melko hyväksi ikäisiinsä nähden sekä ikäryhmässä 45–54 että 55–64 vuotta. Naisten arviot näissä ikäryhmissä ovat miehiä hieman paremmat. Työssäkävillä koettu terveydentila ei heikkene näiden kahden ikäryhmän välillä yhtä selvästi kuin väestössä keskimäärin. Terveydentilansa melko tai erittäin huonoksi kokeneiden osuudet ovat työssäkävillä varsin pienet eli 3 % tai sitä vähemmän kahdessa vanhimmassa ikäryhmässä. Terveytensä huonoksi kokeneita oli keskimääräistä selvästi eniten maatalousyrittäjien keskuudessa, kuljetus- ja liikennetyössä sekä niiden keskuudessa, joilla oli vain ammattikurssi ammatillisen koulutuksen pohjana (Piirainen ym. 2003). Poikkileikkaustutkimusten tulokset koetusta terveydestä kertovat yleisemmin, että työelämässä jatkavat alkavat valikoitua terveytensä puolesta jo 45–54 vuoden iässä.

Pitkittäistutkimus kuntasektorilla puolestaan osoitti, että koettu terveydentila parani huomattavasti kaikissa ikäryhmissä sekä miehillä että naisilla. Terveytensä hyväksi kokeneiden osuus kaksinkertaistui sekä miehillä että naisilla ja oli noin 20 % vuonna 1992. 54–58-vuotiailla miehillä lisäys oli yli kolminkertainen (6 %:sta 21 %:iin). Myös terveytensä huonoksi kokeneiden osuudet kasvoivat, mutta lievemmin, paitsi nuorimmassa eli 44–48-vuotiaiden ryhmässä, jossa huonoksi koettu terveys kaksinkertaistui 11 vuoden seurannan aikana. Kuntasektorin pitkittäistulokset kertoivat, että työssäkävyt alkoivat jakautui terveisiin ja sairaisiin (Seitsamo ja Klockars, 1995).

Koetun terveydentilansa ja sairauksien koetun haitan perusteella tutkittavat jaettiin neljään ryhmään. Terveenä pysyi 11 vuoden aikana noin 22 %, terveys parani myös noin 22 %:lla ja huononi noin 13 %:lla, ja noin 43 %:lla huono terveys oli pysyvää. Koetun terveyden huonontumista ennusti voimakkaimmin lääkärin toteamien sairauksien lukumäärä: jos sairauksia oli kolme tai enemmän, huonontuneen terveyden riski oli kymmenkertainen (riskisuhde OR = 10,6) verrattuna niihin, joilla ei ollut yhtään lääkärin toteamaa sairautta. Tupakointi, ruumiillinen työ ja todettu verenkiertoelinten sairaus lisäsi myös koetun terveyden huononemista. Tyytyväisyyden heik-

keneminen, erityisesti epävarmuus elämäntilanteesta, ennakoivat myös koetun terveyden huononemista.

Koetun terveyden parantumista selittivät puolestaan monet tekijät. Jos ei ilmennyt sairauksia, terveys koettiin parantuneeksi. Lisäksi tyytyväisyys elämäntilanteeseen ja innostus omia harrastuksia kohtaan ennakoivat koetun terveydentilan parantumista. Ripeästi liikkuvat kokivat itsensä terveiksi.

Terveyden kokeminen muuttui sairauskeskeisemmäksi iän myötä. Nuorempana terveyden kokeminen ei ollut riippuvainen todetuista sairauksista, mutta myöhemmällä iällä sairauksien puuttuminen oli selvä merkki myös hyväksi koetusta terveydestä. On myös mahdollista, että koetun terveyden arviointikriteerit muuttuvat iän myötä. Oman tilanteen arvio verrattuna samanikäiseen viiteryhmään eikä nuorempiin on voinut kohentaa arvioita. Arvio heijastaisi tällöin sopeutumista iän mukanaan tuomiin muutoksiin. Koettu terveys voi olla myös näkemys yleisestä toimintakyvystä ja hyvinvoinnista, jolloin se kuvaisi osittain eri ilmiötä kuin lääkärin toteamat sairaudet (Seitsamo ja Klockars 1995, 1997).

3.6.2 Pitkäaikaissairastavuus

Pitkäaikaissairastavuus lisääntyi **aikuisväestössä** jyrkästi nuoremasta ikäryhmästä vanhimpaan. Kun 30–44-vuotiaista noin kolmanneksella on jokin pitkäaikainen sairaus, yli 75-vuotiaista peräti 80–90 % on pitkäaikaissairaita. Kaikissa ikäryhmissä pitkäaikaissairaiden osuus on jokseenkin yhtä suuri naisten ja miesten keskuudessa. Ikäryhmässä 45–54 vuotta pitkäaikaissairauksia on noin 45 %:lla ja ikäryhmässä 55–64 vuotta noin 66 %:lla miehistä ja naisista (Aromaa ja Koskinen 2002).

Minkälaiset sairaudet olivat yleisimpiä? Seuraavassa lyhyt yhteenveto Terveys 2000 -tutkimuksen perusraportista. **30–64-vuotiaiden** itse ilmoittamista verenkierroelinten sairauksista yleisin oli verenpainetauti, jota sairasti noin neljännes yli 30-vuotiaista työikäisistä. Diabetesta esiintyi 4,4 %:lla miehistä ja 3,0 %:lla naisista. Krooninen bronkiitti, eli krooninen ahtauttava keuhkosairaus, jonka tärkein aiheuttaja on tupakointi, oli vajaalla 10 %:lla. Tuki- ja liikuntaelinten vaivana oli useimmin selkäoireyhtymä, noin 10 %:lla miehistä ja naisista (oireyhtymistä tarkemmin seuraavassa luvussa). Lievää työuupumusta raportoi noin joka neljäs yli 30-vuotias ja vakavaa masennusta noin 4 % miehistä ja 7 % naisista. Alkoholiriippuvuutta esiintyi erityisesti miehillä (7,9 %). Suun terveydentilaa kuvaava karies ja erityisesti iensairaudet olivat varsin yleisiä sekä miehillä että naisilla: iensairauksia esiintyi 70,8 %:lla miehistä ja 55,7 %:lla yli 30-vuotiaista naisista. Infektiotaudeista erityisesti hengitystieinfektioita oli sairastanut viimeisen kahden kuukauden

aikana vajaa viidennes miehistä ja lähes neljännes naisista. Lääkärinhoitoa oli hakenut sairastuneista runsas kolmannes. Äkillisen vatsasairaudesta oli kookenut viimeisen kahden viikon aikana noin 10 % miehistä ja naisista. Noin 16 % miehistä ja 8 % naisista ilmoitti, että heillä on pysyvä tapaturman aiheuttama vamma (Aromaa ja Koskinen 2002).

Tulokset kertovat toisaalta, että monen terveydenmittarin mukaan suomalaiset ovat parantuneet viimeisen 20 vuoden aikana. Väestön verenpaine on huomattavasti alentunut, sepelvaltimotauti on harvinaistunut ja sen ilmoitaneista 45–74-vuotiaista miehistä peräti 40 %:lle on tehty ohitusleikkaus tai pallolaajennus, sekä selkäoireyhtymä että naisten polvinivelrikko ovat harvinaistuneet, mielenterveysongelmat eivät ole yleistyneet, suun terveys on parantunut, hengitystietulehdusten torjumiseksi rokotuksen on saanut kohderyhmästä noin 40 %.

Toisaalta myös huolenaiheita on: liikapainoisuuden lisääntyminen on jatkunut, suurella osalla aikuisista on edelleen suurentunut riski sairastua verenkiertoelinten sairauksiin ja diabetekseen, astma ja naisten krooninen keuhkoputkentulehdus ovat selvästi entistä yleisempiä, mielenterveysongelmat, psyykkiset oireet, vakava masennus, alkoholiriippuvuus ja työuupumus ovat yleisiä ja niiden hyvinvointia heikentävät oireet vielä yleisempiä (Aromaa ja Koskinen 2002).

Kaikkia **työssäkäyviä** koskeva haastattelututkimus puolestaan osoitti, että noin 45 %:lla 45–54-vuotiaista miehistä ja naisista oli lääkärin toteama pitkäaikainen sairaus tai vamma. Vastaava osuus 55–64-vuotiaiden miesten ryhmässä noin 50 % ja naisten noin 60 %. Ammatti ja koulutus heijastuvat sairastumiseen. Keskimääräistä enemmän pitkäaikaissairauksia tai vammoja oli erityisesti maatalousyrittäjillä, mutta myös alemmilla toimihenkilöillä. Työnantajasektorin mukaan tilanne oli huonoin kunnissa, ja toimialoista keskimääräistä huonomman tuloksen saivat maa- ja metsätalous, vesi- ja energiahuolto, rahoitus sekä sosiaali- ja terveyspalvelut. Vain ammattikursin käyneet sairastivat muita enemmän.

Sairauksien haitta nykyisessä työssä on tärkeämpi kysymys kuin pitkäaikaissairastavuus. Kaikista työssä olevista, joilla oli pitkäaikainen sairaus tai vamma, 38,3 % ilmoitti haittaa ilmenevän. Erityisesti 35–44-vuotiaat miehet (41,5 %) ja varsinkin naiset (45,4 %), kuten myös 45–54-vuotiaat naiset (42,8 %), raportoivat sairaushaittaa keskimääräistä enemmän. Sen sijaan miesten vanhimmissa ikäryhmissä sairauksien haitta jäi keskimääräistä vähäisemmäksi. Runsas kolmannes vanhimmasta miesten ja naisten ikäryhmästä raportoi sairauksien haittaavan nykyistä työntekoa (taulukko 20).

Taulukko 20. Onko lääkärin toteamista pitkäaikaissairauksista tai vammoista haittaa nykyisessä työssä? Työssäolevat, joilla lääkärin toteama pitkäaikaissairaus tai vamma.

	Ikäluokka (v)				
	24–34	35–44	45–54	55–64	Kaikki
Miehet					
Ei	69,4	57,7	69,1	62	64,7
Kyllä	29,2	41,5	30,9	35,4	34,4
Ei osaa sanoa	1,4	0,8	0,0	2,5	0,9
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	72	123	162	79	436
Naiset					
Ei	58,6	54,6	56,7	62,4	57,4
Kyllä	39,7	45,4	42,8	36,6	41,9
Ei osaa sanoa	1,7	0,0	0,6	1,1	0,6
Yhteensä	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	58	141	180	93	472

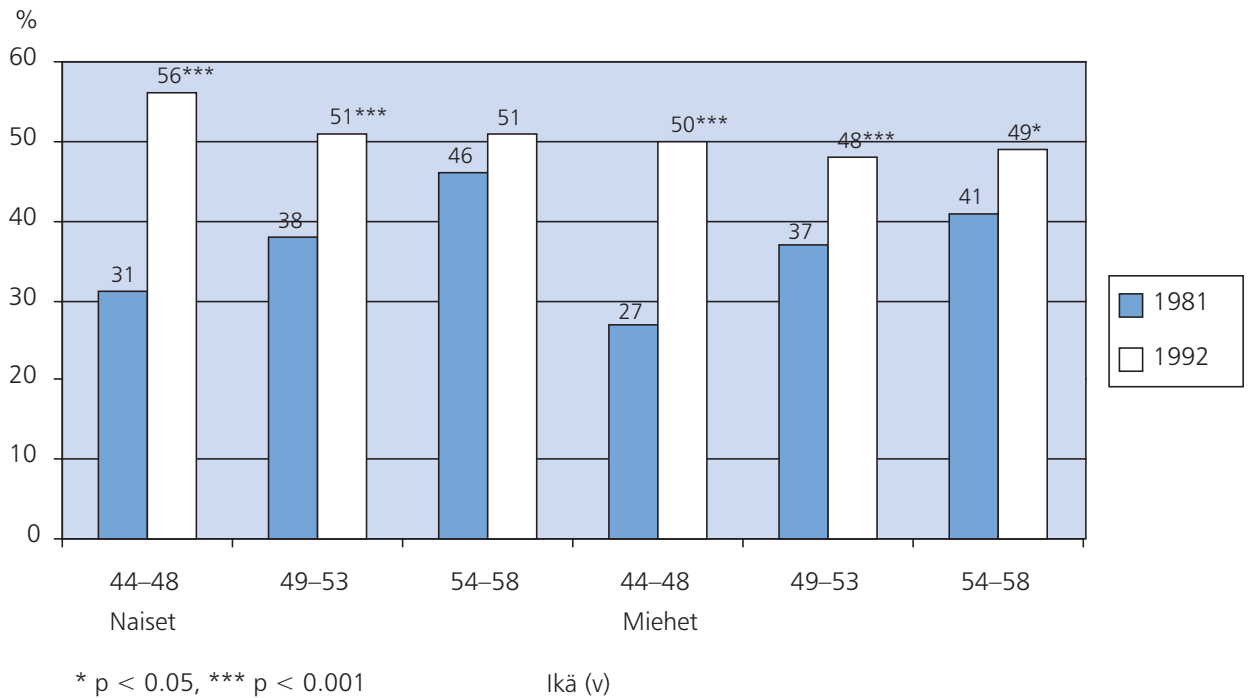
Lähde: Työ ja terveys -haastattelu 2003

Haittaa sairauksista ja vammoista koettiin eniten maatalousyrittäjien ja työntekijöiden keskuudessa. Ammattiryhmän mukaan maataloustyö, louhintä ja rakennustyö sekä palvelutyö nousivat sairaushaittatilaston kärkeen. Yrittäjät ja maatalousyrittäjät sekä kuntatyöntekijät kokivat haittaa keskimääräistä enemmän. Toimialoista puolestaan nousivat ongelmallisimmiksi maa- ja metsätalous, mutta myös rakentaminen, majoitus ja ravitsemus sekä koulutus. Pientyöpaikoilla tilanne oli hankalampi kuin suuremmissa. Vähäinen ammatillinen koulutus lisäsi haitan yleisyyttä ilmeisesti ammatin ja toimialan kautta (Piirainen ym. 2003).

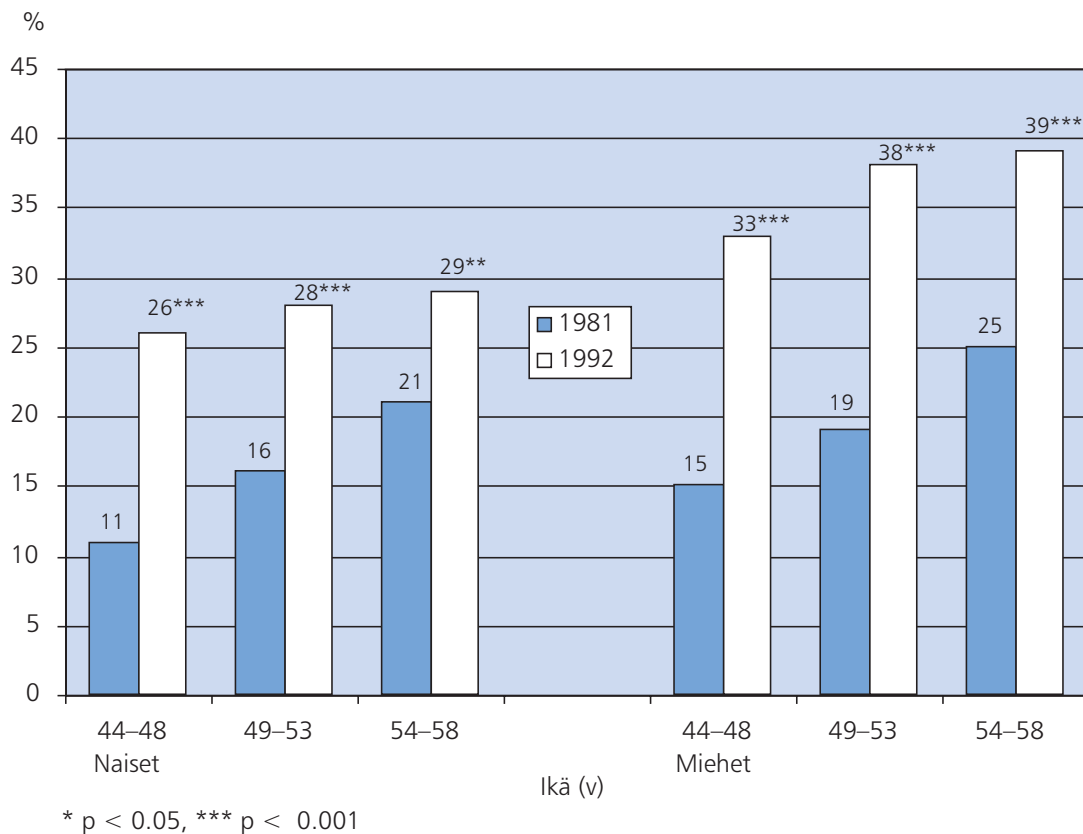
Pitkittäistutkimukset kuntasektorilla osoittivat, että lääkärin toteamien sairauksien määrä lisääntyi 11 vuoden seuranta-aikana kaikissa ikäryhmissä. Tutkittavat olivat seurannan jälkeen 55–69-vuotiaita. Seurannan alussa eli 44–58 vuoden iässä ei miesten ja naisten sairastavuudessa ollut keskimäärin merkittäviä eroja. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet olivat yleistyneet erityisesti nuorimmassa ikäryhmässä (44–48 vuotta) sekä naisilla että miehillä lähes kaksinkertaiseksi 11 vuodessa. Melkein kaikissa ikäryhmissä tuki- ja liikuntaelinsairaus oli joka toisella miehellä ja naisella, kun ikää oli vähintään 55 vuotta (kuva 20).

Verenkiertoelinsairauksien yleisyys lisääntyi myös ikääntymisen myötä, miehillä enemmän kuin naisilla. Naisista runsaalla neljänneksellä ja mie-

Kuva 20. Tuki- ja liikuntaelinsairauksien yleisyys ikäryhmittäin ennen ja jälkeen 11 vuoden seurannan.



Kuva 21. Verenkiertoelinsairauksien yleisyys ikäryhmittäin ennen ja jälkeen 11 vuoden seurannan.



histä runsaalla kolmanneksella oli lääkärin toteama sairaus 55. ikävuoden jälkeen (kuva 21). Nuorimman nais- ja miesryhmän sekä 49–53-vuotiaiden miesten sairastavuus verenkiertoelinten tauteihin lähes kaksinkertaistui 11 vuoden aikana. Lääkärin toteamat hengityselinsairaudet lisääntyivät selvästi vähemmän eli noin 4 %-yksikköä. Mielenterveyden häiriössä kasvua oli noin 3 %-yksikköä ja erityisesti naisilla.

Työn perusmuodolla oli vaikutuksia sairauksien yleisyyteen ja sairastavuuden muutoksiin. Pääasiassa ruumiillisesti kuormittavassa työssä (esimerkiksi asennustyö, siivoustyö) ja ruumiillis-henkisessä yhdistelmätyössä (esimerkiksi kuljetustyö, sairaanhoitotyö) tuki- ja liikuntaelinten sairastavuus oli yleisempää kuin henkisesti kuormittavassa työssä (esimerkiksi opetustyö, toimistotyö).

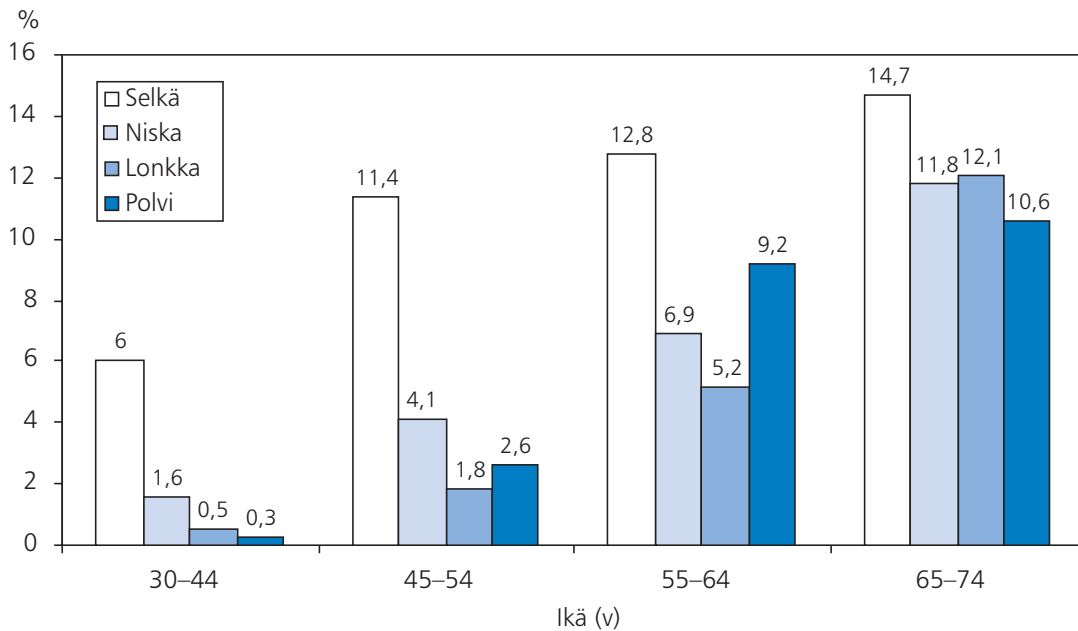
Sairastavuuden lisääntyminen oli kuitenkin samaa luokkaa seurannan aikana samassa ammatissa jatkaneilla eli noin 20 %-yksikköä, työn perusmuodosta riippumatta. Myös verenkiertoelinten sairaudet lisääntyivät sekä ruumiillisessa että henkisessä työssä 11 vuoden kuluessa saman verran eli 16 %-yksikköä. Työn perusmuoto seurannan alussa vaikutti vielä työelämästä poistamisen jälkeenkin: erityisesti henkisestä työstä eläkkeelle siirtyneillä oli noin 10 % vähemmän tuki- ja liikuntaelintensairauksia kuin muista töistä eläkkeelle jääneillä (Seitsamo ja Klockars 1995, 1997). Ikääntyminen ei näyttänyt tasoittavan sairastavuuseroja eri ammattien kesken.

3.6.3 Krooniset oireet

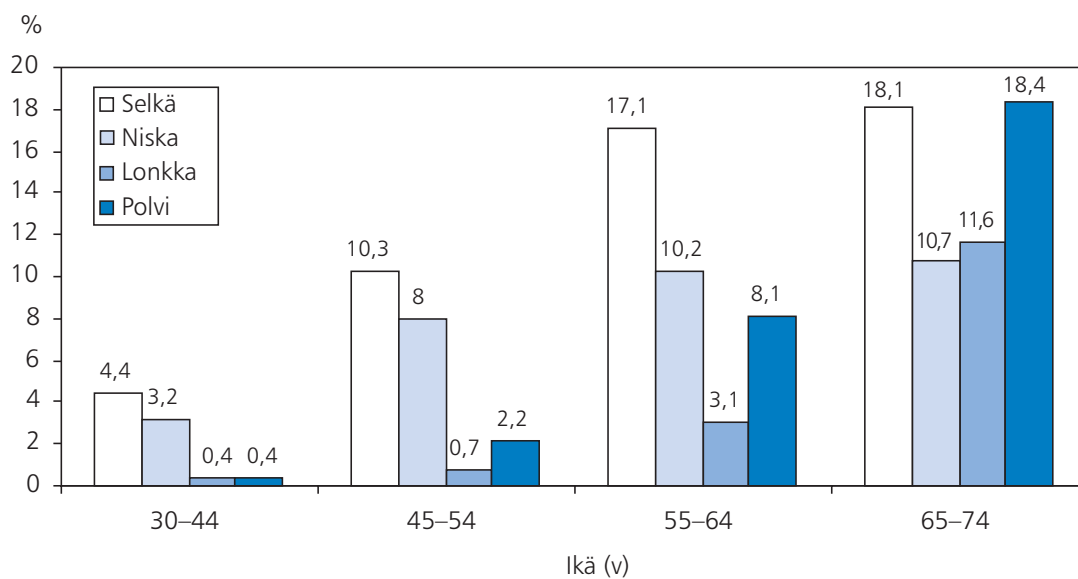
Pitkäaikaisten oireiden ilmaantuminen merkitsee, että terveydessä on odotettavissa muutoksia, ellei oireita ja niiden lähteitä voida poistaa. Toisaalta esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinsairauksien osoittimina voidaan käyttää oireiden ja kipujen esiintyvyyttä, kuten Terveys 2000 -tutkimuksessa. Tuki- ja liikuntaelimestön oireyhtymät yleistyivät ikäryhmittäin ja olivat 45–64-vuotiailla yleisempiä kuin nuoremmilla ja harvinaisempia kuin vanhemmilla ikäryhmillä. Muutos ikäryhmästä 30–44 vuotta seuraavaan eli 45–54-vuotiaisiin on varsin selvä kaikissa oireyhtymissä.

Väestötutkimuksessa tuki- ja liikuntaelimestön oireyhtymien yleisyys miehillä lääkärin kliinisen arvion mukaan osoitti, että selkäoireyhtymä oli yleisin kaikissa ikäryhmissä ja noin 12 %:lla 45–54- ja 55–64-vuotiaista miehistä oli tämä oireyhtymä. Muiden oireyhtymien yleisyys lisääntyi miehillä erityisesti vanhimmassa työikäisten ryhmässä. Polvinivelrikosta kärsi noin 9 %, niskaoireyhtymästä noin 7 % ja lonkkanivelrikosta noin 5 % 55–64-vuotiaista miehistä (kuva 22).

Kuva 22. Tuki- ja liikuntaelimestön oireyhtymien yleisyys miehillä lääkärin klinisen arvon mukaan.



Kuva 23. Tuki- ja liikuntaelimestön oireyhtymän yleisyys naisilla lääkärin klinisen arvon mukaan.



45–54-vuotiailla naisilla oli kaksinkertainen määrä niskaoireyhtymää (8 %) kuin miehillä. Myös ikäryhmässä 55–64 vuotta selkäoireyhtymä, niskaoireyhtymä ja lonkkanivelrikko olivat naisilla miehiä yleisimpiä (kuva 23). Tuki- ja liikuntaelimestön oireyhtymät voivat muodostua naisilla pidemmän työuran esteeksi useammin kuin miehillä. 65–74-vuotiaista naisista noin 18 %:lla oli selkäoireyhtymä ja polvinivelrikko. Viimeisen kuukauden aikana polven vaiva tai vika aiheutti kävelyvaikeutta tai ontumista joka viidennelle 55–64-vuotiaalle naiselle ja yli neljännekselle 65–74 -vuotiaalle. (Aromaa ja Koskinen 2003).

Työikäisillä selvitettiin myös pitkäaikaisia tai toistuvia oireita ikäryhmittäin (Piirainen ym. 2003). Jokin tuki- ja liikuntaelinoire oli varsin yleinen kaikissa ikäryhmissä. Kaksi kolmasosaa miehistä ja neljä viidesosaa naisista raportoi vuonna 2003 pitkäaikaisia tai toistuvia niska-hartiavaivoja, olkapäiden ja käsien särkyä, ranteiden ja sormien särkyä, lanne-ristiselän kipua, kipua lonkissa tai jaloissa tai nivelsärkyä.

Pitkäaikaiset tai toistuvat oireet olivat huolestuttavan yleisiä jo nuorimmassa ikäryhmässä, jossa noin 56 % miehistä ja 71 % naisista ilmoitti kokeneensa kyseisiä oireita viimeisen kuukauden aikana. Naisilla ei ikäryhmien välillä ollut paljon eroa oireiden esiintyvyydessä. Nuorilla naisilla (65 %) esiintyi kuitenkin enemmän niska-hartiavaivoja kuin seniorinaisilla (56 %) (taulukko 21). Havaintoa ei voi pitää hyvänä ennusteena pitkälle työuralle.

Keskimääräistä enemmän (53,7 %) niska-hartiavaivoja esiintyi ammattiryhmittäin tarkasteltuna maataloustyössä, kuljetus- ja liikennetyössä, louhintaja rakennustyössä sekä palvelutyössä. Kuntasektorilla oireilu oli muita sektoreita yleisempää. Toimialoittain oireilun kärkikolmikkoon nousivat majoitus ja ravitsemus, koulutus sekä sosiaali- ja terveystyöt.

Keskimääräistä enemmän (30,9 %) lanne-ristiselän kipuja esiintyi ammattiryhmittäin tarkasteltuna samoissa ryhmissä kuin niska-hartiavaivojakin. Tähän joukkoon lisätään vielä perusteellinen työ sekä valmistus- ja asennustyö. Toimialoista kärjessä olivat maa- ja metsätalous, majoitus ja ravitsemus sekä vesi- ja energiahuolto. Tuki- ja liikuntaelintyön pitkäaikaiset tai toistuvat oireet vähenivät vuosien 2000 ja 2003 aikana vain %-yksikön, miehillä kuitenkin selvemmin kuin naisilla. Muutokset eivät olleet kuitenkaan samansuuntaisia ikäryhmien mukaan (Piirainen ym. 2003).

Sekä väestötutkimuksen että työssäkäyvien haastattelututkimuksen tulokset tuki- ja liikuntaelintyön pitkäaikaisista kivuista ja oireista ikäryhmittäin ovat varsin samansuuntaisia varsinkin selkäkipujen osalta. Vertailua vaikeuttaa muiden oireiden suhteen se, että erilaiset niska-hartiavaivat oli yhdistetty työssäkäyvien haastattelututkimuksessa, kun taas väestötutkimuksessa niitä oli kysytty erikseen vaivan tyyppin mukaan.

Psykkistä oireilua ja mielenterveyden häiriöitä tarkasteltiin väestötutkimuksessa työuupumuksen ja vakavan masennustilan yleisyyden perusteella (Aromaa ja Koskinen, 2003). Lievää työuupumusta esiintyi noin joka neljännellä ikääntyvällä miehellä ja naisella, poikkeuksena 55–64-vuotiaat naiset, joista runsas kolmannes kärsi lievästä työuupumuksesta. Myös vakava työuupumus korostui tässä vanhimmassa naisten ryhmässä (kuva 24).

Vakava masennustila viimeisen vuoden aikana oli 30–64-vuotiaista naisista keskimäärin noin 8:lla ja miehillä noin 4 %:lla. Vakava masennustila oli

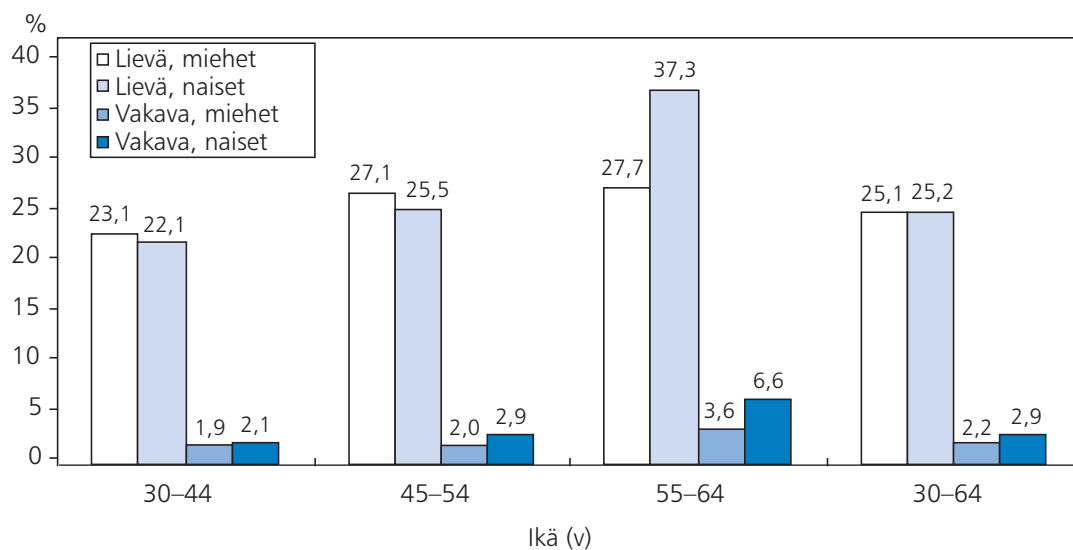
Taulukko 21. Pitkäaikaisten tai toistuvien tuki- ja liikuntaelämistön oireiden yleisyys miehillä ja naisilla ikäryhmittäin. Kaikki työssäkäyvät vuonna 2003.

Oire	Miehet Ikäryhmä				
	24–34	35–44	45–54	55–64	Kaikki
Jokin tuki- ja liikuntaeläinoire	55,8	65,8	66,7	70,7	64,3
Niska- ja hartiavaivoja	38,1	42,2	46,5	45,2	43,0
Lanne-ristiselän kipuja	25,9	27,1	28,5	33,1	28,1
N	278	339	372	157	1 146

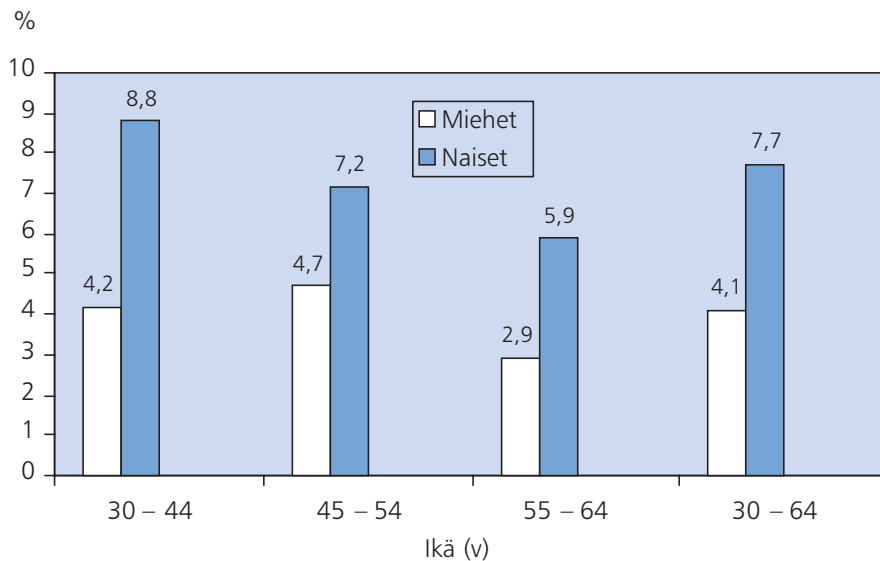
Oire	Naiset Ikäryhmä				
	24–34	35–44	45–54	55–64	Kaikki
Jokin tuki- ja liikuntaeläinoire	71,0	78,0	78,7	78,3	77,0
Niska- ja hartiavaivoja	64,3	65,3	64,4	59,2	64,0
Lanne-ristiselän kipuja	28,1	30,0	36,9	42,7	33,6
N	224	404	404	157	1 189

Lähde: Työ ja terveys -haastattelu 2003 (kaikki työkäiset)

Kuva 24. Ansiotyössä olevien työuupumuksen yleisyys (%) viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana.



Kuva 25. Viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana koetun vakavan masennustilan jakson yleisyys (%).



naisilla miehiä yleisempää kaikissa ikäryhmissä; erot olivat noin kaksinkertaisia nuorimmassa ja vanhimmassa ikäryhmässä. Vakava masennustila harvinaistui naisilla iän mukaan, eniten vakava masennus vaivasi nuorimmassa ryhmässä (kuva 25).

Työ ja terveys -haastattelussa selvitettiin myös työssäkäyvillä seuraavien oireiden yleisyyttä: masentuneisuus tai alakuloisuus, ärtyneisyys, jännittyneisyys tai hermostuneisuus, voimattomuus tai väsymys, yllirasittuneisuus tai tunne siitä, että kaikki käy yli voimien, unettomuus tai nukahtamisvaikeudet sekä muistin tai keskittymiskyvyn heikkeneminen. Jokin näistä oireista oli 56 %:lla vastaajista, naisilla selvästi yleisemmin kuin miehillä.

Nuoret naiset (25–34 v) oireilivat jokseenkin yhtä paljon kuin seniorinaiset (55–64 v). Eroja oli kuitenkin naisten nuorimman ja vanhimman ikäryhmien välillä havaittavissa. Juniorinaisilla oli enemmän masentuneisuutta, ärtyneisyyttä, jännittyneisyyttä, voimattomuutta ja yllirasittuneisuutta kuin seniorinaisilla. Viimeksi mainituilla oli puolestaan enemmän unettomuutta sekä muistin tai keskittymiskyvyn heikkenemistä kuin junioreilla (taulukko 22). Tulos antaa varsin huolestuttavan kuvan pitkäaikaisten psyykkisten oireiden yleisyydestä erityisesti nuorimmassa työikäisten ryhmässä.

Nuorilla miehillä (25–34 v) psyykkiset oireet ovat pysyneet jokseenkin samalla tasolla vuosina 2000 ja 2003. Unettomuus lisääntyi jonkin verran, mutta voimattomuus ja väsymys vähenivät muutaman %-yksikön. Seniorimiehillä (55–64 v) puolestaan sekä voimattomuus että unettomuus lisääntyivät kolmessa vuodessa yli 5 %-yksikköä. Nuorilla naisilla masentuneisuus ja unettomuus hieman lisääntyivät mutta jännittyneisyys väheni. Seniorinai-

Taulukko 22. Pitkäaikaiset tai toistuvat psyykkiset oireet viimeisen kuukauden aikana miehillä ja naisilla ikäryhmittäin. Työssäkäyvät vuonna 2003.

Oire	Miehet Ikäryhmä				
	24–34	35–44	45–54	55–64	Kaikki
Jokin oireista	46,4	50,1	50,8	47,1	49,0
Masentuneisuus, alakuloisuus	10,1	12,1	9,1	8,9	10,2
Ärtynisyys	18,0	20,4	16,4	15,9	17,9
Jännittyneisyys, hermostuneisuus	22,3	21,2	22,8	14,0	21,0
Voimattomuus, väsymys	31,7	35,1	28,0	29,3	31,2
Ylirasittuneisuus	14,4	19,2	16,9	13,4	16,5
Unettomuus	20,5	21,5	23,1	21,0	21,7
Muistin tai keskittymiskyvyn heikentyminen	9,0	14,7	16,1	21,7	14,7
N	278	339	372	157	1 146

Oire	Naiset Ikäryhmä				
	24–34	35–44	45–54	55–64	Kaikki
Jokin oireista	62,5	61,1	61,6	66,9	62,3
Masentuneisuus, alakuloisuus	17,0	19,6	16,8	17,8	17,9
Ärtynisyys	26,3	25,2	23,5	21,7	24,4
Jännittyneisyys, hermostuneisuus	28,6	24,5	27,5	24,2	26,2
Voimattomuus, väsymys	47,3	47,0	42,6	43,3	45,1
Ylirasittuneisuus	24,1	26,0	29,0	24,2	26,4
Unettomuus	22,8	24,0	27,0	35,2	25,9
Muistin tai keskittymiskyvyn heikentyminen	14,3	21,5	20,5	20,4	19,7
N	224	404	404	157	1 189

Lähde: Työ ja terveys -haastattelu 2003 (kaikki työikäiset)

silla puolestaan muutokset olivat vähäisiä: ainoastaan voimattomuuden tai väsymyksen tunne näytti yleistyneen noin 5 %-yksikköä.

Masentuneisuutta tai alakuloisuutta esiintyi vuonna 2003 keskimääräistä enemmän (16,9 %) sekä yrittäjillä että työntekijöillä. Ammattiryhmittäin kärjessä olivat perusteellinen työ, palvelutyö, maataloustyö mutta myös tiede- ja taidepohjainen työ. Voimattomuutta ja väsymystä koettiin eniten perusteellisuudessa ja palvelutyössä sekä maataloustyössä. Unettomuus oli puolestaan yleisintä perusteellisuudessa ja palvelutyössä (Piirainen ym. 2003).

Pitkittäistutkimuksessa ikääntyvien työntekijöiden kuormittumisen oireet lisääntyivät 44–51-vuotiailla selvästi 11 vuoden seurannan aikana niillä henkilöillä, jotka jatkoivat samassa ammatissa ikääntymisen myötä (Huuhtanen ym. 1995, 1997). Eniten lisääntyivät ala- ja yläraajakivut sekä hengitys- ja verenkiertoelimistön oireet. Stressireaktioista lisääntyivät eniten välttämisreaktiot eli yleinen haluttomuus ja erityisesti haluttomuus lähteä työhön. Naisten oireilu lisääntyi enemmän kuin miesten.

Kuormittumisoireet olivat yhteydessä sekä ikääntymiseen että työn koettuihin muutoksiin. Oireet yleistyivät suhteellisesti enemmän (lisäys 18–26 %) kuin työn kuormitustekijöiden määrä (lisäys 0–17 %), mikä viittaa siihen, että ikääntyminen lisää oireiden määrää enemmän kuin työ. Ikääntymisen myötä toimintakyky voi heiketä, mikä lisää kuormittumista, vaikka työn vaatimukset säilyvät ennallaan. Tulos viittaa siihen, että toimintakyvyn muutokset voivat heijastua kuormittumiseen ja oireisiin jo arvioitua aikaisemmin, alle 45-vuotiaana. Seuraavassa luvussa (3.7) tarkastellaankin toimintakyvyn muutoksia ikääntymisen seurauksena.

Pitkittäistutkimuksessa havaittiin myös, että työn sisältöä, työasentoja, vaikuttamismahdollisuuksia ja sosiaalista tukea lisäämällä voidaan tukea työssä jatkamista lähemmäksi vanhuuseläkeikää. Oireilun vähentäminen on tärkeää erityisesti ruumiillisesti kuormittavissa töissä sekä monissa ihmissuhdeammateissa. Tuloksen tärkeyttä korostaa se, että kyseessä olivat samassa työssä jatkaneet henkilöt, joiden työkyky on riittänyt koko tutkimuksen ajan. Tulos olisi ollut ilmeisesti oireilun suhteen merkittävästi huonompi, mikäli seurantaan olisivat osallistuneet ne, joiden on täytynyt vaihtaa työpaikkaa (Huuhtanen ym. 1995, 1997).

Yhteenvetona pitkäaikaisista oireista erityyppisten tutkimusten valossa voi sanoa, että työikäiset oireilevat runsaasti kaikissa ikäryhmissä. Oireilua voi pitää osoituksena siitä, että työelämän ja omien voimavarojen välillä vallitsee epätasapainoa sekä fyysisen että psyykkisen hyvinvoinnin kannalta. Oireisiin voi kuitenkin vielä vaikuttaa ennen kuin ne muuttuvat sairauksiksi. Siksi

johtamisen näkökulmasta oireisiin ja erityisesti niiden syihin tulee puuttua viipymättä. Ikäjohtamisessa oireiden ja terveyden jatkuvan seurannan tarve korostuu.

3.7 Toimintakyky ja ikääntyminen

Työntekijä voi pysyä työssä pitkäänkin, kun hänen tehtävänsä muuttuvat kykyjen mukaan ja iän aiheuttamia muutoksia korjataan. Samassakin ammatissa nuorilla ja vanhoilla voi teettää eri tehtäviä, ja silmälasit päästävät pälkähästä. Ikääntyminen ei vain nakerra työkykyä, päinvastoin. Ikä pikemmin lisää esimerkiksi kognitiivisia kykyjä. Elämäkokemus ja apuvälineet pitävät vanhat hyvässä iskussa.

Toimintakyvyllä tarkoitetaan yleensä ihmisen edellytyksiä ja mahdollisuuksia selviytyä erilaisista tehtävistä, haasteista ja harrastuksista, jotka liittyvät elämäntapaan. Toimintakyky on eräänlainen yleiskäsite, joka ei vielä kerro paljon sen sisällöstä ja monimutkaisista ulottuvuuksista (Helin 2000). Toimintakyky kuvaa mahdollisuutta aktiiviseen elämään, jossa voidaan sovittaa ympäristövaatimukset ja omat tavoitteet.

Toimintakyky perustuu terveyteen. Toimintakyvyn tulisi parhaimmillaan vahvistaa holistista ihmiskäsitystä, jossa kaikki toimintakyvyn osatekijät elintoiminnoista osallistumiseen erilaisiin toimintoihin muodostavat toimintakyvyn edellytykset. Tämä auttaisi puolestaan selkiyttämään holistista vanhenemiskäsitystä. Hyvä tai riittävä toimintakyky on myös onnistuneen vanhenemisen edellytys (Ranta 2004).

Elämäntavan eri vaiheet korostavat erilaista toimintakyvyn tarvetta. Nuoren kouluttautuminen ja valmistautuminen työelämään perustuu yksinkertaistaen kykyyn oppia tarvittavia tietoja ja taitoja, työikäisten joukossa korostuu puolestaan kyvyt ja valmiudet työntekoon ja eläkeikäisillä tarvitaan toimintakykyä selviytyä omatoimisesti päivittäisistä askareista ja tehtävistä.

Toimintakykyä tarkastellaan tässä kirjassa osana ihmisen terveydellisiä voimavaroja, jotka ovat perustana ihmisen työkyvyllä (ks. luku 3.4). Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky ja niissä tapahtuvat muutokset liittyvät monella tavoin toisiinsa. Erilaiset vanhenemismuutokset eivät kuitenkaan etene samaan tahtiin, ainakaan yli 75-vuotiailla henkilöillä (Ranta 2004).

Työelämän näkökulmasta toimintakyvyn tulisi olla riittävä työn vaatimuksiin nähden. Perusongelma syntyy siitä, että toimintakyvyn ja työn vaati-

musten muutokset iän myötä eivät ole samansuuntaisia (kuva 26, ks. myös kuva 5). Mikäli työntekijän toimintakyky heikkenee, mutta työn vaatimukset eivät muutu, on seurauksena työkuormituksen kasvu. Työ vaatii tällöin yhä suuremman osan ihmisen toimintakyvystä ja sen reserveistä työn suorittamiseen. Tämä lisää ihmisen kuormittumista, väsymystä ja uupumista sekä hidastaa palautumista.

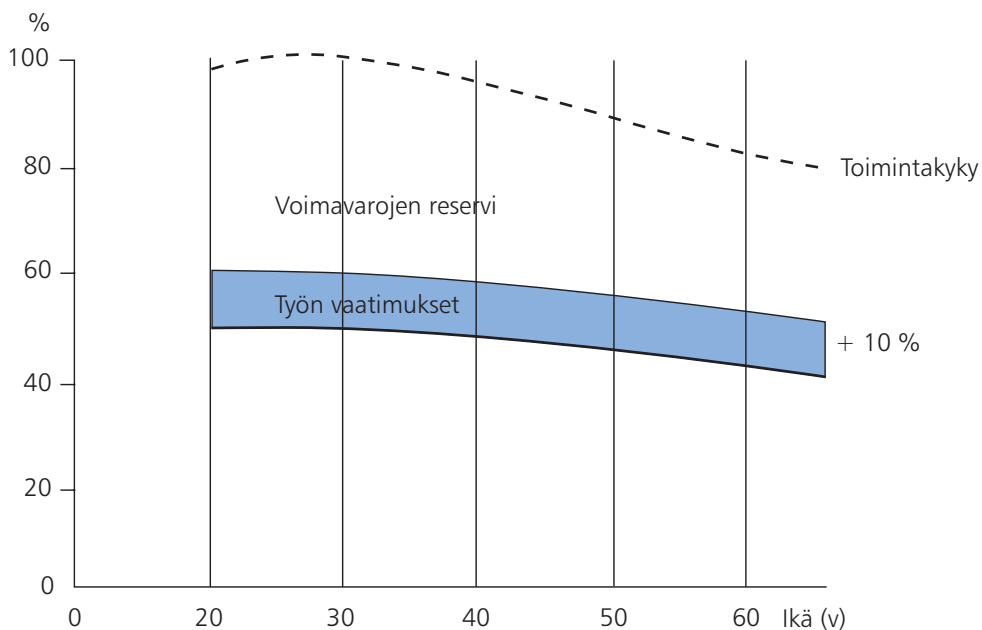
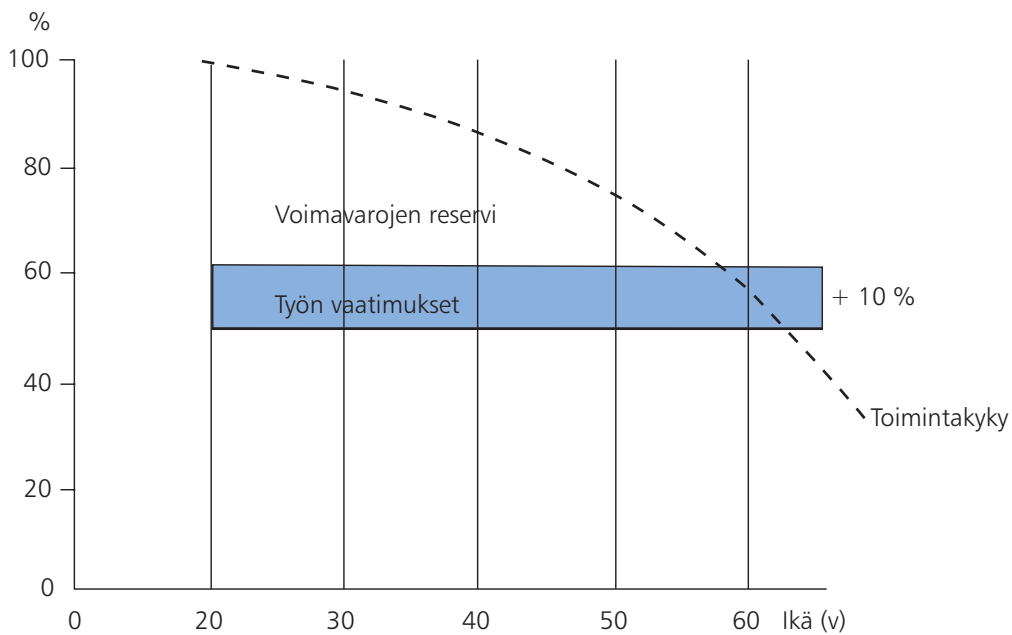
Mikäli työn vaatimukset (määrälliset, laadulliset, ajalliset) kasvavat, mikä näyttää olevan varsin yleistä tutkimusten mukaan, kaventaa se entisestään toimintakyvyn ja työn vaatimusten väliin jäävää voimavarojen reserviä. Työstä palautuminen ja elpyminen tulevat iän myötä yhä tärkeämmiksi, koska vanhemmat työntekijät liikkuvat lähempänä maksimisuorituskykynsä rajoja nuorempiin verrattuna. Elpymistä ei voi siirtää ajassa eteenpäin vaan sen pitäisi toteutua työhön kuuluvan vuorokauden aikana. Siksi työkuorman kasvuun ilman riittävää elpymistä on suhtauduttava erittäin kriittisesti iän näkökulmasta.

Ongelmalle on olemassa kaksi ratkaisua: toimintakyvyn ennenaikainen heikkeneminen ehkäistään tai työkuormaa kevennetään. Periaatteena tulisi olla, että toimintakyvyn luonnollinen tai ”normaali” vanheneminen on hyväksyttävä, joskin normaaliuden määrittely on varsin pulmallista. Tämän periaatteen mukaan, kun esimerkiksi fyysinen toimintakyky heikkenee 40–60 vuoden iässä noin 20 %, tulisi fyysistä työkuormaa vähentää vastaavasti 20 %. Se voi käytännössä tarkoittaa vapautusta raskaimmista työvaiheista, siirtymistä toisiin tehtäviin, yhden työpäivän vähennystä viikossa tai lyhyempää työaikaa päivittäin.

Toimintakykyä ei vahvisteta, jotta työkuormaa lisättäisiin, vaan jotta ylikuormittuminen ehkäistäisiin ja elpyminen parantuisi. Siksi on tärkeää ymmärtää, etteivät ihmiset paranna fyysistä kuntoaan raskaissa töissä voidakseen tehdä enemmän, vaan elpyäkseen kuormituksesta paremmin. Elpyminen turvaa työssä jaksamisen, terveyden säilymisen ja hyvinvoinnin.

Työkuorman säätely iän myötä mahdollistaa pidemmän työuran. Jos sen sijaan työkuormaa lisätään, työura lyhenee. On väärin olettaa, että väestön toimintakyky on parantunut viime vuosikymmeninä ja ihmiset jaksavat tehdä työtä enemmän ja pidempään. Toimintakyvyn ja työ vaatimusten väliin jäävä käyttämätön varavoima, reservikapasiteetti, ratkaisee työssä jaksamisen ja jatkamisen. Mikäli toimintakyky paranee mutta työn vaatimukset kiristyvät, reservikapasiteetti ei lisäännä eikä työura pitene. Työuran piteneeseen vaikuttavat lopulta ihmisen lahjomaton fysiologia ja elinjärjestelmien säätelymekanismit, joiden reaktioita jokaisen on kuunneltava (Ilmarinen ja Tempel 2003).

Kuva 26. Iän heikentämän toimintakyvyn ja työn lisääntyvien vaatimusten yhteen sovittaminen.



Sosiaali- ja terveysministeriön strategisissa linjauksissa on terveyden ja toimintakyvyn edistäminen. Väestön toimintakyvyn vahvistamista pidetään tärkeänä kansallisena tavoitteena, jonka merkitystä väestön vanheneminen entisestään korostaa (ks. luku 1.2.1 Hallitusohjelman linjauksia Suomen ikärakenteen muutokseen).

3.7.1 Aistitoiminnat

Näkö

Näköaistin toimintaan liittyy monia muutoksia vanhenemisen yhteydessä. Ensimmäiset muutokset liittyvät silmän valontaittovoimakkuuden eli niin sanotun lähimukauttamiskyvyn heikkenemiseen (Era 1994). Katseen tarkentaminen lyhyellä katseluetäisyydellä, esimerkiksi lukiessa, vaikeutuu. Ongelman poistamiseksi hankitaan lukulasit, usein noin 40 vuoden iässä. Muutoksen arvellaan johtuvan silmän mykiön jäykistymisestä ja osittain myös mykiön paksuutta säätelevien lihasten alkavasta atrofiotumisesta. Lähimukauttamiskyvyn heikentyminen hidastuu merkittävästi tai pysähtyy kokonaan noin 60 ikävuoden jälkeen.

Valon kulkeutuminen silmän sisään vaikeutuu ikääntyessä, koska linssi jäykistyy, silmään tulee erilaisia sameutumia ja silmän mustuaisaukko pienee. 60-vuotiaan verkkokalvolle lankeaa vain kolmannes siitä valomäärästä, jonka 20-vuotias saa samoissa olosuhteissa. 20-vuotiaaseen verrattuna 40-vuotiaan valontarve tarkassa lähityössä on kaksinkertainen ja 60-vuotiaan kymmenkertainen.

Silmän valoherkkyyden muutoksia voidaan tutkia mittaamalla silmän mukautumiskykyä hämärään. 51–55-vuotiailla hämärään mukautuminen oli jo huonompi kuin 31–35-vuotiailla, ja ero 71–75-vuotiaisiin oli vieläkin suurempi. Hämärään mukautuminen ilmeisesti heikentyy nopeutuvasti 55 ikävuoden jälkeen.

Era (1994) luettelee myös muita näköaistin toimintaan liittyviä iän tuomia muutoksia, joita voidaan kuitenkin korjata ja tasapainottaa muun muassa valaistusjärjestelyillä:

- kontrastien erotuskyvyn heikentyminen
- näkökentän supistuminen ja sen valoherkkyyden heikentyminen
- häikäistymistäipumusten lisääntyminen
- värien erottelukyvyn heikentyminen
- syvyysnäön muutokset
- etäisyyden arvioinnin ja dynaamisen näöntarkkuuden heikentyminen.

Vakavat näköongelmat liittyvät ikääntyvillä silmäsairauksiin, ei suoraan vanhenemiseen. Yleisiä silmäsairauksia ovat silmäpohjan rappeuma, harmaakaihi ja silmänpainetauti.

Terveys 2000 -tutkimuksessa selvitettiin ikäryhmittäin normaalin ja heikentyneen lähi- ja kaukonäön yleisyyttä (Aromaa ja Koskinen 2003). Näöntarkkuus tutkittiin silmälasit silmillä, jos tutkittava niitä yleensä käytti.

Taulukko 23. Normaalin ja heikentyneen kaukonäön yleisyys miehillä ja naisilla (%).

Kaukonäkö	Miehet Ikäryhmä								
	30–44	45–54	55–64	65–74	75–84	85+	30–64 ¹	65+ ¹	30+ ¹
Normaali	97,8	96,5	94,6	88,8	70,9	26	96,7	77,3	92,5
Heikentynyt	1,9	3,2	4,8	10,1	22,4	51,7	2,9	17,9	6,0
Heikkonäköinen	0,3	0,1	0,6	0,8	4,8	6	0,3	2,7	0,9
Vaikeasti heikkonäköinen tai sokea	0,0	0,2	0,0	0,3	2,0	16,4	0,1	2,1	0,5

Kaukonäkö	Naiset Ikäryhmä								
	30–44	45–54	55–64	65–74	75–84	85+	30–64 ¹	65+ ¹	30+ ¹
Normaali	98,8	97,4	95,7	87	63,6	29,5	97,6	75,1	92,4
Heikentynyt	1,2	2,4	3,9	9,7	28,9	38,2	2,2	18,0	5,8
Heikkonäköinen	0,0	0,1	0,2	2,6	5,2	22,3	0,1	5,0	1,2
Vaikeasti heikkonäköinen tai sokea	0,0	0,1	0,3	0,6	2,3	10,0	0,1	1,9	0,5
p ²							0,117	0,154	0,508*

¹ Ikävakioitu² Sukupuolten välinen ero

* Tilastollisesti merkitsevä (p < 0,05) ikä-sukupuoliyhdysovaikutus

Lähde: Aromaa ja Koskinen 2003

Lähinäkö tutkimuksessa tutkittava piti valaistua lähinäkötaulua sillä etäisyydellä, jolta mielestään näki parhaiten. Lähinäön tarkkuus luokiteltiin kirjainten koon perusteella. Työikäisistä (30–64 vuotta) yli 98 %:lla oli normaali lähinäön tarkkuus ja vasta 75 ikävuoden jälkeen lähinäön ongelmat yleistyivät. 45–64-vuotiaista miehistä vajaalla 3 %:lla oli heikentynyt lähinäkö, naisista puolestaan vajaalla prosentilla.

Kaukonäkö tutkimuksessa tutkittavan etäisyys taulusta oli 4 metriä. Kaukonäkö oli heikentynyt vain muutamalla prosentilla työikäisistä, mutta 65. ikävuoden jälkeen näkövaikeuksia oli jo neljänneksellä. 55–64-vuotiaista miehistä heikentynyt näkö oli vajaalla 5 %:lla ja naisista vajaalla 4 %:lla (taulukko 23).

Kuulo

Erityisesti suurtaajuuksisten äänten erottelukyvyn heikentymistä iän myötä on pidetty tyypillisenä vanhenemiseen liittyvänä muutoksena. On arvioitu, että noin kolmanneksella 65 vuotta täyttäneistä on sosiaalisesti haittaava kuulon alenema (Era 1994). Muutokset kuulossa voivat alkaa jo suhteellisen aikaisin. 51–55-vuotiailla havaittiin, että ilmajohteiset kuulokynnykset alkoivat heiketä 2 000 Hz:n jälkeen toisin kuin 31–35-vuotiailla; vanhempien kuulo oli jo 50 ikävuoden jälkeen nuorempien kuuloa huonompi.

Vanhenemiseen liittyvä kuulonalentuma voi olla sensorinen, mekaaninen, metabolinen tai neuraalinen huonokuuloisuus. Sensorisella huonokuuloisella tarkoitetaan sisäkorvan Cortin elimen aistinsolujen vaurioitumista, joka johtaa erityisesti korkeiden äänten erotuskyvyn heikentymiseen. Mekaaninen huonokuuloisuus on seurausta tyvikalvon jäykistymisestä, jolloin kuulo alenee kaikilla taajuuksilla. Metabolinen huonokuuloisuus puolestaan aiheutuu aineenvaihdunnallisista häiriöistä sisäkorvan toiminnassa, jotka heikentävät kuuloa kaikilla taajuuksilla. Neuraalinen huonokuuloisuus johtuu kuulohermojen ja kuulorataan liittyvien tumakkeiden muutoksista, jolloin erityisesti puheen erotus- ja ymmärryskyky heikkenevät. Käytännössä ikään liittyvät kuulomuutokset ovat useimmiten yhdistelmiä eri syistä (Era 1994).

Huonot kuunteluolosuhteet korostavat kuulonalenemaa. Jälkikaiut, kilpailtavat puhesignaalit tai muut häiritsevät äänilähteet tai nopeutettu puhe voivat estää ikääntyviä ymmärtämästä suurinta osaa viestin sisällöstä, kun taas nuoret 20–30-vuotiaat ymmärtävät kaiken. Puheen ymmärtämisvaikeudet voivat alkaa lisääntyä jo 40 ikävuoden jälkeen. Myös suuntakuulo saattaa heikentyä iän myötä, jos kehittyvä kuulovaurio etenee toisessa korvassa toista nopeammin. Hyvät kuunteluolosuhteet ovat tärkeitä myös ikääntyville opiskelijoille. Häiriötön oppimisympäristö parantaa seniorien oppimista (ks. luku 3.8.7).

Ilmajohtokuulokynnystä tutkittiin myös Terveys 2000 -tutkimuksessa seulon-ta-audiometrillä kummastakin korvasta kolmella taajuudella hiljaisessa huoneessa. Pienin käytetty ärsyke oli 5 dB. Paremmin kuulevan korvan keskiarvokuulokynnys kyseisillä taajuuksilla luokiteltiin WHO:n (1991) suositusten mukaisesti.

Kuulo oli normaali 97 %:lla työikäisistä (30–64 vuotta), mutta heikkeni huomattavasti jo ikäryhmässä 65–74 vuotta. 55–64-vuotiaista miehistä noin 10 %:lla ja naisista vajaalla 7 %:lla oli heikentynyt kuulo, mutta heikentyminen oli yleensä lievää (taulukko 24). Miehillä oli naisia heikompi kuulo työiässä, mutta ero tasoittui eläkeiässä. Miehistä suurempi osa kuin naisista ilmoitti vaikeuksistaan kuulla keskustelu. Ero alkoi jo 45 vuoden iässä, mut-

Taulukko 24. Normaalin ja heikentyneen kuulon yleisyys miehillä ja naisilla (%). Paremmen kuulevan korvan keskiarvo (0,5 , 1 ja 2 kHz taajuudet).

Kuulo	Miehet Ikäryhmä						
	30–44	45–54	55–64	65–74	30-64 ¹	65+ ¹	30+ ¹
Normaali	98,8	97,0	90,2	71,4	96,3	56,7	87,5
Jonkin verran heikentynyt	0,7	2,0	7,5	19,3	2,7	25,3	7,8
Kohtalaisesti heikentynyt	0,4	0,8	2,1	7,1	0,9	14,2	3,7
Vaikea-ast. heikentynyt	0,1	0,1	0,2	1,7	0,1	2,7	0,7
Kuuro tai lähes kuuro	0,1	0,1	0,0	0,6	0,1	1,1	0,3

Kuulo	Naiset Ikäryhmä						
	30–44	45–54	55–64	65–74	30-64 ¹	65+ ¹	30+ ¹
Normaali	99,0	98,8	93,5	74,3	97,7	58,6	89,0
Jonkin verran heikentynyt	0,5	1,1	4,9	21,0	1,7	26,2	7,1
Kohtalaisesti heikentynyt	0,5	0,1	1,2	4,3	0,5	12,3	3,2
Vaikea-ast. heikentynyt	0,0	0,0	0,2	0,2	0,0	1,6	0,4
Kuuro tai lähes kuuro	0,0	0,0	0,2	1,1	0,0	1,3	0,3
p ²					0,053	0,403	0,101*

¹ Ikävakioitu

² Sukupuolten välinen ero

* Tilastollisesti merkitsevä ($p < 0,05$) ikä-sukupuoliyhdyksvaikutus

Lähde: Aromaa ja Koskinen 2003

ta tasoittui vasta yli 84-vuotiailla. Voi olla, että lievät meluvammat, jotka vaikeuttavat puheen erottamista hälyssä tai kaikuisissa tiloissa, ovat yleisempiä miehillä kuin naisilla (Aromaa ja Koskinen 2003).

Tasapaino

Muutokset tasapainossa ja kehon hallinnassa ikääntymisen myötä ovat usein merkittäviä. Tasapaino tuntuu epävarmalta ja huimaa. Tämä on tavallista varsinkin vanhemmilla henkilöillä (Era 1994). Tasapainon muutokset voivat näkyä jo työikäisillä. 51–55-vuotiailla miehillä oli merkittävästi enemmän kehon huojuntaa kuin 31–35-vuotiailla (Era ja Heikkinen 1985).

Pystyasennon ylläpitäminen on monimutkainen fysiologinen tapahtumasarja, jossa hermojärjestelmä reagoi kehon asentoon ja sen muutoksiin monien aistikanavien kautta. Kehon asennon säätelyyn saadaan tietoa sisäkor-

van tasapainoelimestä, näköaistin avulla, vartalon ja raajojen lihaksissa ja jänteissä sijaitsevista proprioseptisen järjestelmän reseptoreista sekä ihon ja ihonalaisen kudoksen mekaaniseen tuntoaistiin liittyvistä reseptoreista esimerkiksi jalkapohjissa ja alaraajojen nivelissä. Ikääntyminen vaikuttaa kaikkien näiden aistikanavien toimintaan, joiden keskinäinen tärkeys tasapainon kannalta voi muuttua ikääntyessä.

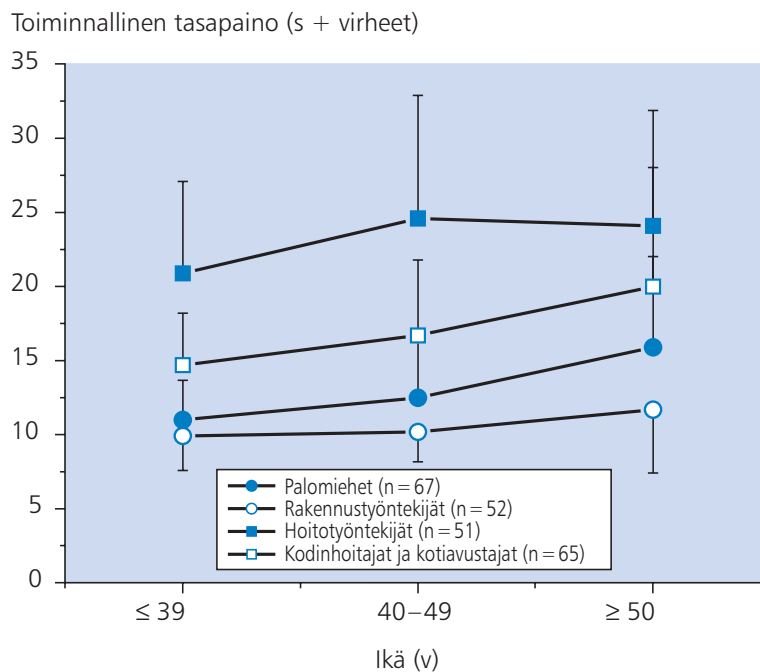
Kehon asennon korjaamisessa korostuu hermo-lihasjärjestelmän kunto ja korjausrefleksien oikea-aikainen toiminta. Hermo-lihasjärjestelmän vanheneminen voi vaikeuttaa oikea-aikaisia motorisia korjauksia esimerkiksi siitä syystä, että voimantuottonopeus on hidastunut. Lihasten toimintakyvyn ylläpitäminen ja muut tasapainoharjoitteet voivat ehkäistä iän myötä ilmenviä muutoksia kehon hallinnassa.

Tasapaino voidaan nähdä yksilön, työtehtävän ja ympäristön vuorovaikutuksena. Palo- ja pelastushenkilöstöltä työskentely katoilla, savusukellus, pelastettavien henkilöiden ja raskaiden työvälineiden nostaminen ja kantaminen vaativat hyvää tasapainokykyä, jotta työ olisi turvallista ja sujuvaa. Vaikeat työolosuhteet ja raskas savusukellusvarustus lisäävät haastetta hermo-lihasjärjestelmän toimivuudelle. Palomiesten työtapaturmista 30 %, rakennusmiesten 22 % ja hoito- ja sosiaalialalla työskentelevien 25 % on seurausta liukastumisista, kompastumisista ja kaatumisista.

Punakallion (2004) tutkimuksissa selvitettiin palomiesten, rakennusmiesten, hoitajien ja kotipalveluhenkilöstön tasapainoa eri ikäryhmissä. Seisomatasapaino (kehon huojunta) mitattiin voimalevyllä normaalissa seisomasasennossa ja tandem-seisonnassa (jalat peräkkäin) tutkittavan silmät auki ja kiinni. Toiminnallinen dynaaminen tasapaino mitattiin testillä, jossa tutkittava käveli etu- ja takaperin puisella puomilla, palomiehet sekä savusukellusvarustuksessa että ilman. Puomilta putoamiset laskettiin virheiksi. Liukastumistesti tehtiin suoralla radalla savusukellusvarustuksessa, jossa yhdelle alueelle oli levitetty vettä ja pesuainetta tai glyserolia. Mahdollisten liukastumisten pituus kävelysuunnassa mitattiin.

Punakallion (2004) tulokset osoittivat, että yli 49-vuotiaiden palomiesten tasapaino oli merkitsevästi huonompi kuin 40-49-vuotiaiden ja alle 40-vuotiaiden palomiesten tasapaino. Ikäryhmittäiset erot eivät olleet yhtä selviä rakennusmiehillä, kotipalveluhenkilöstöllä tai hoitohenkilökunnalla (kuva 27). Savusukellusvarustuksen käyttö heikensi tasapainonhallintaa iästä riippumatta, mutta sen käyttö tasapainotesteissä, erityisesti ilman näön kautta saatavaa palautetta ympäristöstä, vaikeutti merkitsevästi enemmän 43-56-vuotiaiden kuin 33-38-vuotiaiden palomiesten tasapainon hallintaa. Vanhemman ikäryhmän palomiesten liukastumiset olivat myös pidempiä ver-

Kuva 27. Toiminnallinen tasapaino (sekuntia + virheiden lukumäärä, 1 virhe = 1 sekunti) ikäryhmittäin fyysisesti kuormittavissa ammateissa.



rattuna nuorempiin. Tutkimuksissa havaittiin edelleen, että heikko suoritus tasapainotestissä ennusti merkittävästi työkyvyn heikkenemistä kolmen vuoden seurannan jälkeen.

Tulosten perusteella suositeltiin, että tasapaino tulisi ottaa huomioon palomiesten työkyvyn seurannassa, työjärjestelyissä sekä savusukellusvarustuksen ominaisuuksien kehittämässä. Palomiehille tulisi tarjota myös riittävästi mahdollisuuksia tasapainoharjoitteluun sekä palonsuojavarustuksen kanssa että ilman (Punakallio 2004).

Aistitoiminnoista voidaan yhteenvedona todeta, että vaikka niiden heikkeneminen iän myötä on yleistä, haitta työikäisillä on harvoin niin merkittävää, ettei sitä voitaisi lievittää työn ja työympäristön järjestelyillä. Eri aistitoiminnot ovat pääosin toisistaan riippumattomia, mutta niillä on kuitenkin monipuolinen ja kiinteä yhteys havaintomotoriseen nopeuteen ja kognitiiviseen suorituskykyyn. Aistitoiminnot vaikuttavat merkittävästi vaativien työtehtävien suorittamiseen. Muun muassa kehon hallinnan merkitys on jäänyt vähälle huomiolle työsuojelussa (Era 1994).

3.7.2 Fyysinen toimintakyky

Fyysistä toimintakykyä on kuvattu varsin yksityiskohtaisesti myös ikääntymisen näkökulmasta monessa eri kirjassa (mm. Era 1994, Spirduso 1995, Ilmarinen 1999, Keskinen ym. 2004). Fyysisen toimintakyvyn perustekijät on jäsennetty tässä luvussa seuraavasti:

1. Kehon rakenne
 - antropometria
 - kehon koostumus
2. Energian tuottaminen
 - aerobiset prosessit
 - anaerobiset prosessit
3. Hermo-lihasjärjestelmän toiminta
 - voimantuotto
 - suoritustekniikka
4. Psyykkiset tekijät
 - motivaatio
 - taktiikka

Antropometriaa mitataan yleensä pituuden, painon ja painoindeksin, rasvan ja sen sijainnin, vyötärön ympärysmittan sekä vyötärö-lantiosuhteen perusteella. Keho koostuu rasvasta, proteiineista, vedestä, glykogeenista eli varastoituneesta hiilihydraatista sekä luuston ja muun elimistön kivennäisaineista. Kehon koostumusta ei voi suoraan mitata ihmisillä, mutta sen arviointiin on käytettävissä erilaisia menetelmiä (vedenalaispunnitus, ihopoimiumittaukset, biosähköinen impedanssi, infrapunasäde). Niiden perusteella lasketaan kehon koostumus matemaattisesti (Fogelholm 2004).

Aerobiset ja anaerobiset prosessit kuvaavat elimistön kykyä tuottaa energiaa pitkäkestoisissa suorituksissa. Aerobinen kestävyys voidaan määrittää peruskestävyytenä, vauhtikestävyyytenä ja maksimikestävyyytenä. Anaerobinen kestävyys kuvaa puolestaan energian tuotantoa lyhytkestoisissa alle 5 minuutin suorituksissa, joita kutsutaan nopeuskestävyydeksi.

Aerobisessa energiantuotannossa keskeisellä sijalla on hengitys- ja verenkiertoelimistön suorituskyky. Aerobisiin prosesseihin kuuluvat sydämen rakenne ja sen neuraalinen säätely, sydämen lyöntitiheys, iskuvolyymi, sydämen suorittama työ, valtimo- ja laskimoveren happipitoisuuden ero, systolinen ja diastolinen verenpaine, ääreisverenkierto sekä verivolyymi ja veren koostumus. Hengityselimistön toimintaa kuvaavat puolestaan keuhkojen tilavuus, kaasujen vaihto ja ventilaatio. Näiden lukuisten hengitys- ja verenkiertoelimistön toimintojen tuloksena määräytyy niin sanottu maksimaalinen hapenkulutus, jonka muutoksia ikääntyessä tarkastellaan myöhemmin tässä luvussa (ks. luku 3.7.2.2 Aerobinen suorituskyky).

Hermosto-lihasjärjestelmän toimintaa mitataan lihaksen voimantuotto-ominaisuuksien perusteella. Ne voidaan jakaa maksimivoimaan, nopeusvoimaan ja kesto-voimaan. Lihaskvoimaa voidaan tuottaa eri tavoin sen mukaan, mikä on voimaa tuottavan lihaksen supistumistapa.

Lihaksen supistumistavat voidaan puolestaan jakaa isometriseen (lihaksen pituus ei muutu), dynaamiseen (lihas pitenee ja lyhenee) sekä näiden yhdistelmiin. Yhdistelmät voidaan vielä luokitella eksentrisiin (lihassupistukseen, joissa lihas joutuu pitenemään pyrkiessään supistumaan) ja konsentrisiin (lihassupistukseen, joissa lihas lyhenee paljon pyrkiessään supistumaan) sen mukaan, mikä on lihaksen venymis-lyhenemisyklus. Lihasten voimantuotto-ominaisuuksien ohella muut hermosto-lihasjärjestelmän toiminnot, kuten ketteryys, tasapaino (ks. luku 3.7.1.3), koordinaatio ja liikenoisuus, kuuluvat myös fyysisen suorituskyvyn osa-alueisiin. Hermosto-lihasjärjestelmän voimantuoton säätelytekijöitä ovat kuvanneet tarkemmin muun muassa Ahtiainen ja Häkkinen (2004).

Fyysisen toimintakyvyn osa-alueisiin voidaan myös lukea autonomisen hermoston kunto. Sen merkitys on huomattava muun muassa rasituksesta elpymisen ja palautumisen kannalta. Hyvä verenkierron säätelykapasiteetti suojaa sekä sydämen että aineenvaihdunnan haitallisilta muutoksilta ja puolestaan huono kapasiteetti nopeuttaa ylikuormitusoireiden kehittymistä sekä stressihaittojen ilmenemistä.

Fyysisen toimintakyvyn muutoksia ikääntyessä kuvataan seuraavassa lähinnä sellaisten toimintojen kannalta, joilla on merkitystä ikääntyvän työvoiman työssä jaksamisen ja jatkamisen kannalta. Yksityiskohtaisempia tietoja ikääntymisen vaikutuksesta fyysisen toimintakykyyn on löydettävissä muualta (esimerkiksi Era 1994, Spirduso 1995, Ilmarinen 1999, Shiraki ym. 2001, Savinainen 2004, Ranta 2004).

Kehon rakenne

Keho lyhenee iän myötä. Lyhenemisen oletetaan alkavan noin 40 vuoden iässä ja kiihtyvän 60. ikävuoden jälkeen. Eri-ikäisten keskimääräisten pituuserojen arvellaan olevan seurausta monesta tekijästä (Era 1994):

- myöhemmin syntyneiden sukupolvien suuremmasta koosta
- luuston muutoksista ikääntyessä, erityisesti kalsiumin vähentymisestä
- asennon ja ryhdin muutoksista vanhetessa
- selkärangan nikamien välilevyjen kokoonpuristumisesta
- reisiluun kaulaosan kulman muutoksista
- mahdollisesta valikoivasta, pitkien henkilöiden kuolleisuudesta.

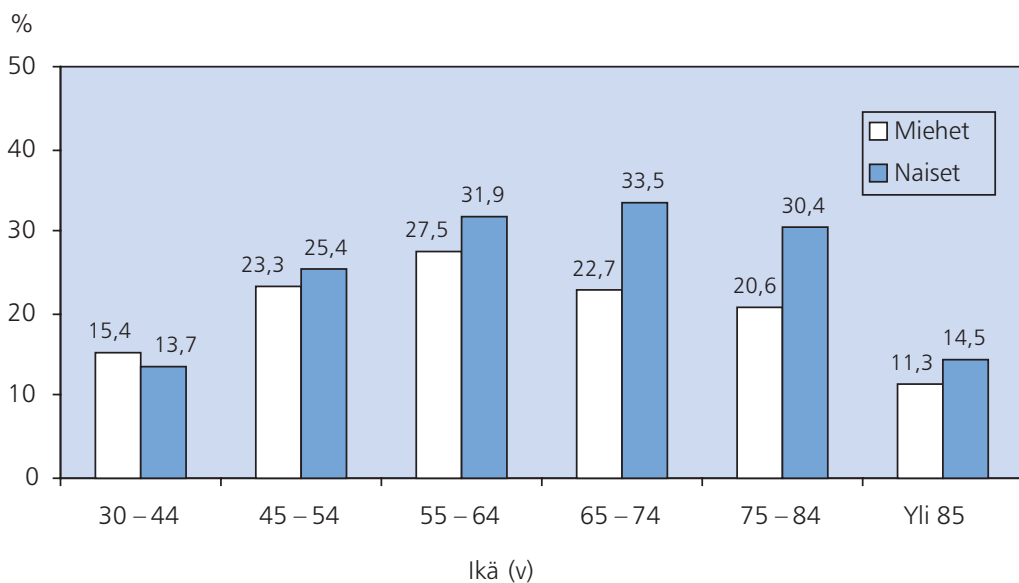
Yleensä pituuden väheneminen on noin 0,1 % vuodessa, joka tarkoittaa noin 4 cm:n lyhenemistä 20–75 vuoden iässä ja noin 7 cm:n lyhentymistä yli 85-vuotiailla. Naiset lyhenevät yleensä miehiä enemmän, koska naisten luumassan kato on suurempaa iän myötä. Työikäisten lyheneminen iän myötä ei ole sinänsä merkittävä ongelma, elleivät sen syyt aiheuta muita oireita ja toimintakyvyn rajoituksia.

Kehon massa eli paino lisääntyy iän myötä. Paino alkaa yleensä lisääntyä noin 25 ikävuodesta alkaen ja jatkuu noin 55-vuoden ikään. Painon lisäys johtuu yleensä rasvan määrästä. Noin 60 ikävuoden jälkeen paino ei lisäänty enää samalla vauhdilla, koska muun muassa samanaikainen lihasmassan ja luukudoksen vähentyminen kompensoi rasvan lisääntymistä.

Lihavuutta kuvataan yleisesti painoindeksillä (body mass index, BMI), jossa paino suhteutetaan pituuteen (kg/m^2). Työikäisten lihavuus (BMI 30 tai yli) näyttää lisääntyvän lähes suoraviivaisesti iän myötä, naiset lihovat miehiä enemmän. Kun 30–44-vuotiaista naisista oli lihavia noin 14 %, oli vastaava osuus 45–54-vuotiaista lihavia oli neljännes ja 55–64-vuotiaista jo lähes kolmannes (kuva 28). Vanhimmassa työikäisten ryhmässä miehistä oli lihavia noin 28 %. Naisten lihavuus vielä hieman lisääntyi työuran jälkeen, kun se miehillä puolestaan selvästi väheni ikäryhmässä 65–74 vuotta.

Noin kolmasosalla työikäisistä miehistä ja noin 40 %:lla naisista oli suuri vyötärönympärysmitta, joka kertoo liiallisesta rasvan kerääntymisestä vatsan alueelle. Se lisää riskiä lihavuuden aiheuttamiin aineenvaihdunnallisiin komplikaatioihin (Aromaa ja Koskinen 2003). Kehon painoindeksin ohella varsin tärkeä sairastavuutta ennustava tekijä on keskivartalolihavuus, josta luotettavan käsityksen saa mittaamalla vatsan ympäryys.

Kuva 28. Lihavuuden (BMI 30 kg/m^2 tai yli) esiintyvyys (%). (Aromaa ja Koskinen 2003.)

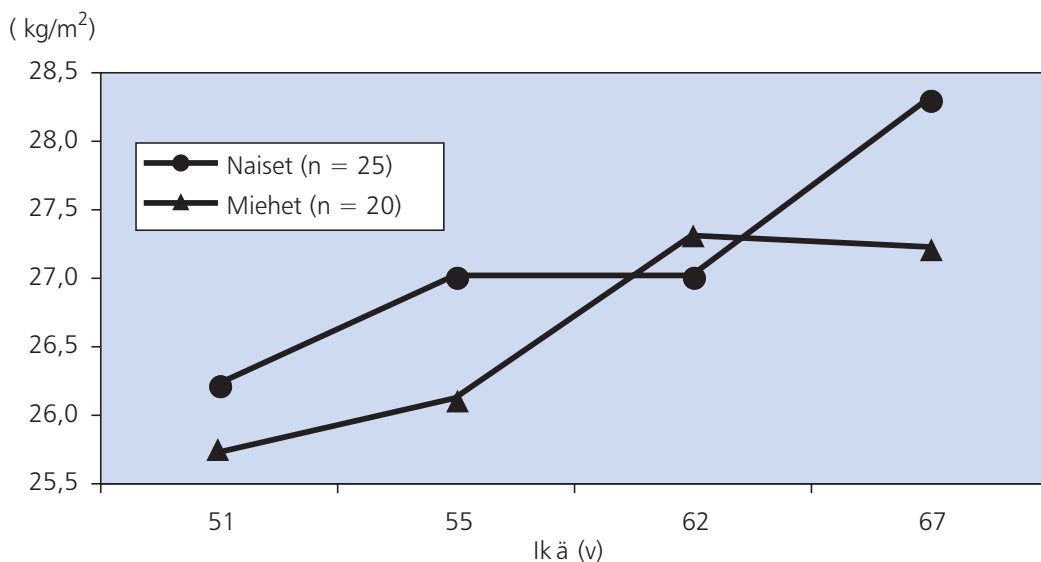


Työikäisten lihavuus näyttää lisääntyneen vuodesta 2000 vuoteen 2003, erityisesti miehillä. Vuonna 2000 oli lihavia työikäisiä miehiä noin 11 % ja vuonna 2003 noin 14 %. Naisten lihavuus yleistyi vain yhden %-yksikön ja lihavia vuonna 2003 oli noin 13 %. 55–64-vuotiailla miehillä lihavuus yleistyi kolmessa vuodessa eniten, peräti 7 %-yksikköä ja nousi 22 %:iin ikäryhmästä. Kun tässä samassa ikäryhmässä oli liikapainoisia ($< 30 \text{ BMI} > 25$) miehiä noin 49 %, voin todeta yli 70 %:lla miehistä ilmenneen paino-ongelmia viimeisen kymmenen työvuoden aikana. Naisista painonsa kanssa tuskalee noin kaksi kolmasosaa. Lihavuutta esiintyi eniten kuljetus- ja liikennetyössä, maataloustyössä sekä perusteollisuuden töissä. Myös vähäinen ammatillinen koulutus liittyi lihavuuteen (Piirainen ym. 2003).

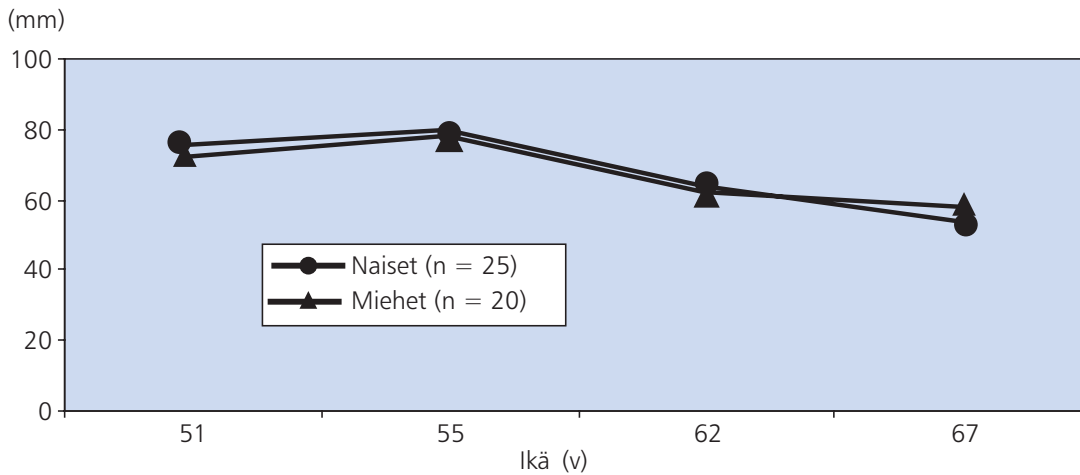
Useimmat tutkimukset perustuvat poikittaisaineistoihin ja kuvaavat eri ikäryhmien välisiä eroja, mutta ne eivät kerro ikääntymisen vaikutuksesta kyseiseen ominaisuuteen. Samojen henkilöiden seuranta tutkimukset riittävän pitkän ajan kuluessa sen sijaan antavat luotettavamman kuvan itse ikääntymisprosessin vaikutuksesta. Tämäkin kuva ikääntymisen vaikutuksesta voi tosin olla puutteellinen, koska seurannan kuluessa osa henkilöistä karsiutuu pois esimerkiksi terveydellisistä syistä; jäljelle jääneet voivatkin antaa todellisuutta paremman kuvan tilanteesta.

Kuntatyöntekijöiden samojen henkilöiden 16 vuoden seuranta tutkimuksessa määritettiin myös painoindeksi. Tulokset osoittivat, että BMI nousi naisilla 7,8 % ja miehillä 6,0 % ikävuosina 51–67. Vuosittainen nousu oli naisilla 0,4 % ja miehillä 0,3 %. Nousu ei ollut kuitenkaan aivan suoraviivainen (kuva 29). Miehillä keskimääräinen BMI nousi 62. ikävuoteen saakka ja tasoittui

Kuva 29. Kehon painoindeksin (BMI, kg/m^2) keskiarvojen muutokset 16 vuoden seuranta tutkimuksessa. (Savinainen 2004.)



Kuva 30. Selkärangan liikkuvuuden (mm) keskiarvojen muutokset miehillä ja naisilla 16 vuoden seurannassa. (Savinainen 2004.)



sen jälkeen. Naisilla puolestaan ilmeni tasainen vaihe 55 ja 62 ikävuoden välillä, mutta BMI jatkoi sitten nousuaan 62 ikävuoden jälkeen.

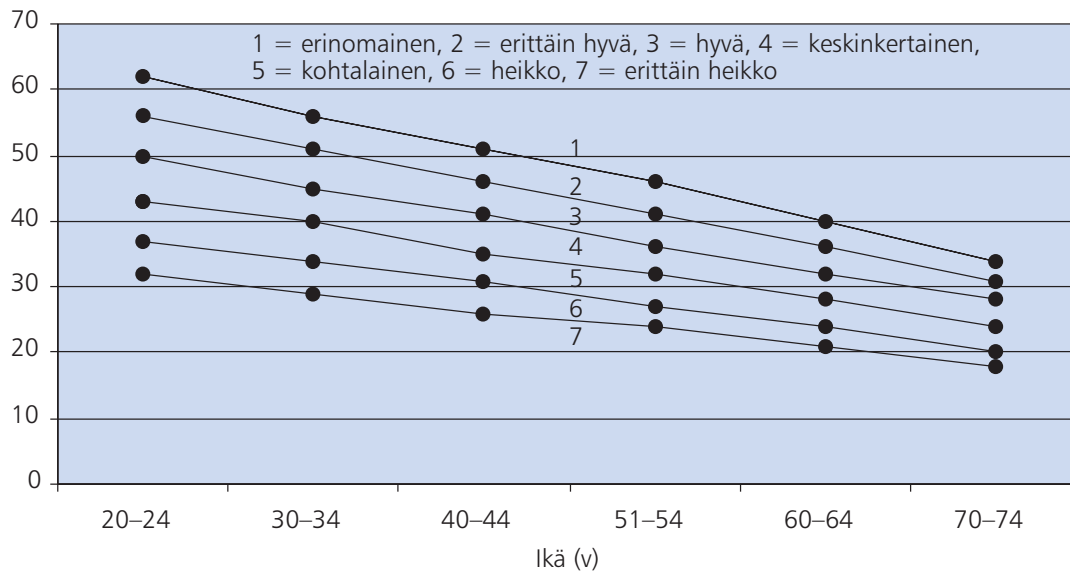
Lihavuutta ja sen yleistymistä voidaan pitää vakavana kansanterveydellisenä ongelmana. Lihavuus lisää monien verenkiertoelinten sairauksien, diabeteksen sekä tuki- ja liikuntaelimestön oireiden ja sairauksien riskiä. Toisaalta jo viiden prosentin painonpudotus saa aikaan suotuisia terveysvaikutuksia. Terveellinen työpaikkaruokailu auttaa painonhallinnassa.

Muutokset nivelten toiminnassa, kuten jäykistyminen, liikelaajuuksien supistuminen ja kulumat vaikuttavat tuki- ja liikuntaelinten suorituskykyyn erityisesti fyysisissä kuormitustilanteissa. Selkärangan liikkuvuuden havaittiin vähentyneen 55 ikävuoden jälkeen varsin suoraviivaisesti sekä miehillä että naisilla (kuva 30). Selän liikkuvuuden jäykistymistä oli naisista noin 27 %:lla ja miehistä 18 %:lla 16 vuoden seurannan aikana. Vuosittain jäykkyys lisääntyi 1,7 % naisilla ja 1,1 % miehillä.

Aerobinen suorituskyky

Aerobista suorituskykyä kuvaa maksimaalinen hapenkulutus, jossa pitkäkestoisessa työssä energia tuotetaan maksimaalista hapenkulutusta lisäämällä. Aerobinen suorituskyky riippuu muun muassa hengitys- ja verenkiertoelimestön kyvystä toimittaa energialähteitä työskenteleville lihaksille, lihasten kyvystä käyttää happea energiantuotantoon ja poistaa lihaksista energia-aineenvaihdunnan lopputuotteita. Lisäksi aktiivisen lihasmassan koko vaikuttaa suorituskykyyn.

Kuva 31. Iän vaikutus maksimaaliseen hapenkulutukseen miehillä.



Kansainvälisesti hyväksytyt normit ovat käytettävissä hengitys- ja verenkiertoelimistön suorituskyvyn muutoksista iän myötä (kuva 31). Normitaulukot on laadittu maksimaalisen hapenkulutuksen (VO_{2max}) suorien mittausten perusteella laajoista kansainvälisestä aineistosta (Shvartz ja Reibold 1990, McArdle 1991). Normit on tehty erikseen miehille ja naisille sekä maksimaalisen absoluuttisen hapenkulutuksen (VO_{2max} , l/min) että ruumiinpainoon suhteutetun maksimaalisen hapenkulutuksen perusteella (VO_{2max} , ml/kg/min). Maksimaalinen hapenkulutus on näiden normien mukaan luokiteltu seitsemälle tasolle. Jokaisen ”kuntoluokan” raja-arvot laskevat aikuisiän kuluessa lähes lineaarisesti alaspäin.

Keskinkertaisessa kunnossa olevalla miehellä laskee normien mukaan ruumiinpainoon suhteutettu maksimaalinen hapenkulutus (litraa/min) 20 ikävuoden ja 60 ikävuoden välillä lukemasta 40 lukemaan 25. Kunto laskee normien mukaan 40 vuodessa lähes 40 %. Normit kuvaavat ikään liittyvää normaalia laskua terveessä väestössä, joka ei erityisesti harjoittele verenkiertoelimistön kunnon ylläpitämiseksi tai kohottamiseksi.

Maksimaalisen hapenkulutuksen heikkeneminen iän myötä vaikuttaa merkittävästi selviytymiseen fyysisessä työssä. Tilannetta voi tarkastella esimerkiksi keskinkertaisessa kunnossa olevien naisten näkökulmasta. Normien mukaan on tällaisen 50-vuotiaan naisen maksimaalinen hapenkulutus noin 1,85 litraa/ minuutissa (kuva 32).

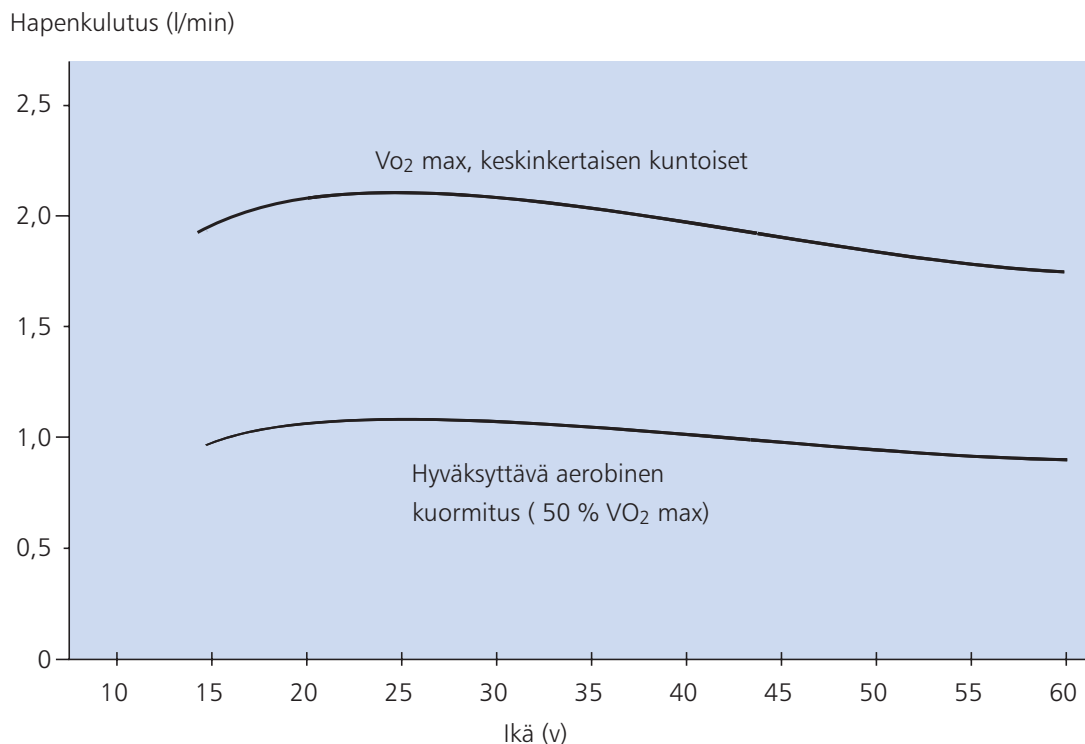
Kansainvälisten suositusten mukaan fyysinen työ saa vaatia noin 50 % työntekijän maksimaalisesta suorituskyvystä, kun työ on normaalisti tauotettu.

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

Huonokuntoisella naisella on puolestaan 50 vuoden iässä noin 1,5 litran maksimaalinen hapenkulutuskapasiteetti minuutissa. Hänen työnsä saa kuluttaa 0,75 litraa happea minuutissa aiheuttamatta ylikuormitusta. Käytännössä se merkitsee korkeintaan istumatyötä tai kevyttä seisomatyötä. Liikkuminen paikasta toiseen tai esimerkiksi taakkojen nostaminen ja kantaminen lisää hapenkulutuksen helposti yli 1,0 litraan minuutissa. Käytännössä jo normaalikuntainen, saati huonokuntainen verenkiertoelimistö merkitsee ikääntyvillä naisilla sitä, että valtaosalla heistä kunto ei riitä fyysisen työn vaatimuksiin.

Kunta-alan pitkittäistutkimuksessa selvitettiin naisten ja miesten maksimaalisen hapenkulutuksen muutosta 16 vuoden aikana (Savinainen 2004). Tut-

Kuva 32. Keskinertaisessa kunnossa olevan naisen maksimaalinen hapenkulutus (litraa/min) sekä työn vaatiman hapenkulutuksen yläraja iän mukaan. (Ilmarinen 1999, s. 89.)

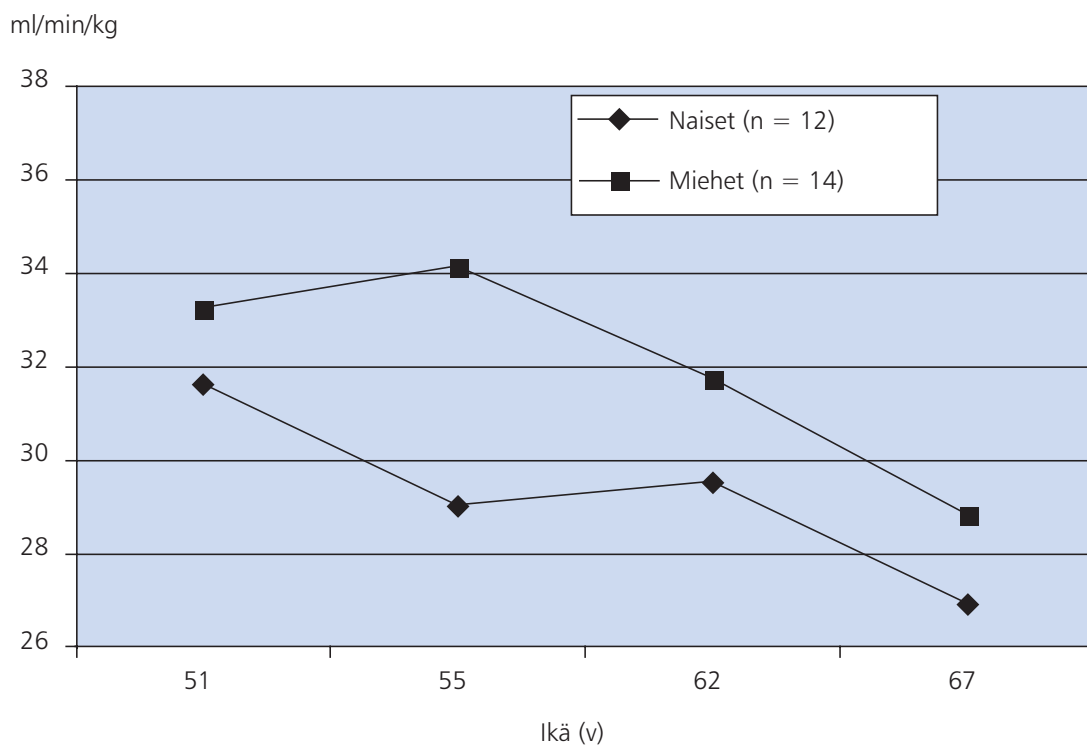


kittavat olivat jatkaneet työntekoa kolmanteen mittausajankohtaan saakka ja siirtyneet sen jälkeen eläkkeelle. Lähtötilanteessa tutkittavat olivat keskinertaisessa kunnossa olevia miehiä ja naisia, jotka työskentelivät ruumiillisissa, henkisissä tai ruumiillis-henkisissä töissä. Lähtötilanteessa henkilöiden kunto oli sama työmuodosta riippumatta.

Absoluuttisina arvoina sekä miesten että naisten maksimaalinen hapenkulutus laski 51 ja 62 ikävuoden välillä noin 4–5 % ja ruumiin painoon suhteutettuna 7–9 %. Naisten kunto huononi 51–54 vuoden iässä ja pysyi sen jälkeen jokseenkin muuttumattomana 62. ikävuoteen saakka, kunnes taas laski viimeisen seuranta-ajan aikana. 67 vuoden iässä naisten kunto oli heikentynyt 11,5 % verrattuna tilanteeseen 51 vuoden iässä. Vuosittain kunto laski 0,7 % (kuva 33).

Miesten kunto puolestaan ensin hieman parani 51–54 vuoden iässä, mutta heikkeni sen jälkeen varsin suoraviivaisesti 67 ikävuoteen saakka. 16 vuoden aikana kunto heikkeni samaa vauhtia kuin naisillakin eli 11,6 %, vuosittain 0,7 %. Työikäisyyden aikana (51–62 vuotta) kunto heikkeni jokseenkin samalla tavalla työstä riippumatta, mutta henkistä työtä tekevillä parani absoluuttinen maksimaalinen hapenkulutus, naisilla 8 % ja miehillä 10,5 % 55–62 vuoden iässä (Ilmarinen 1999).

Kuva 33. Aerobisen suorituskyvyn (ml/min/kg) keskiarvojen muutokset 16 vuoden seurannan aikana miehillä ja naisilla.



Tulokset osoittavat, että kunta-alan fyysiset työt eivät sisällä sellaista kuormaa, joka kehittäisi maksimaalista hapenkulutusta. Kunnan paraneminen iän myötä perustuukin liikuntaharrastukseen myös ruumiillisen työn tekijöillä. Työuran jälkeen hengitys- ja verenkiertoelimistön kunto jatkoi laskuaan, joka voi olla seurausta siitä, että myös fyysinen aktiivisuus on edelleen vähentynyt, vaikka kenties aikaa liikuntaharrastukseen olisi enemmän. Voi myös olla, että sairaudet ovat estäneet liikunnan harrastuksen lisäämisen.

Kunta-alan tutkimuksesta poimitut esimerkit 51–62-vuotiaista kuvasivat henkilöitä, jotka edustivat kahta erilaista kunnan muutostyyppiä 11 vuoden aikana. Naisten esimerkki kuvasi suorituskyvyn laskua ensimmäisen neljän vuoden aikana ja sen jälkeistä suorituskyvyn paranemista seuraavan runsaan kuuden vuoden aikana. Tulokset osoittivat, että voimakastakin suorituskyvyn laskua seurasi naisilla selvä kunnan paraneminen. Yhdenkään naisen kunto ei heikentynyt tasaisesti normien mukaan 51–62 vuoden iässä.

Toisenlaista muutostyyppiä edusti miesten otos. Heillä jyrkkä suorituskyvyn paraneminen neljän vuoden aikana oli taittunut ja kääntynyt lähes yhtä jyrkkään laskuun seuraavan kuuden vuoden aikana. Yksikään esimerkkiaineiston miehistä ei ”vanhentunut” maksimaalisen hapenkulutuksensa perusteella normiarvojen edellyttämällä tavalla 51–62 vuoden iässä.

Edellä mainitut otokset kuvaavat ikääntyvien työntekijöiden kunnan yksilöllisiä muutoksia elämänsä aikana. Ne korostavat maksimaalisen hapenkulutuksen muutosten herkkyyttä ja riippuvuutta muun muassa elintavoista ja terveydestä sekä ikääntymisprosessista. Ikääntymisen myötä ilmenevien muutosten yksilöllinen vaihtelu voi olla varsin huomattava, mikä suurelta osin voi olla seurausta kuntoon vaikuttavista harrastuksista. Aerobisen suorituskyvyn muutosten syitä itse ikääntymisprosessin näkökulmasta on tarkemmin kuvattu muualla (Era 1994).

Yksilölliseen kunnan vaihteluun liittyvä myönteinen viesti on kuitenkin se, että hengitys- ja verenkiertoelimistön suorituskykyyn voidaan vaikuttaa merkittävästi 51–62 vuoden iässä ja sen jälkeenkin riippumatta siitä, onko henkilö aiemmin harrastanut liikuntaa vai ei. Kunnan jatkuva ”sahaaminen” ylös ja alas ei ole kuitenkaan suositeltavaa. Turvallinen malli on säännöllinen päivittäinen kunto- ja terveysliikunta sekä kunnan suurten romahdusten välttäminen työuran viimeisenä vuosikymmenenä. Hyvästä kunnosta on myös merkittävä hyöty eläkeiässä (Ilmarinen 1999). Liikunta vahvistaa myös tahdosta riippumattoman hermoston toimintaa.

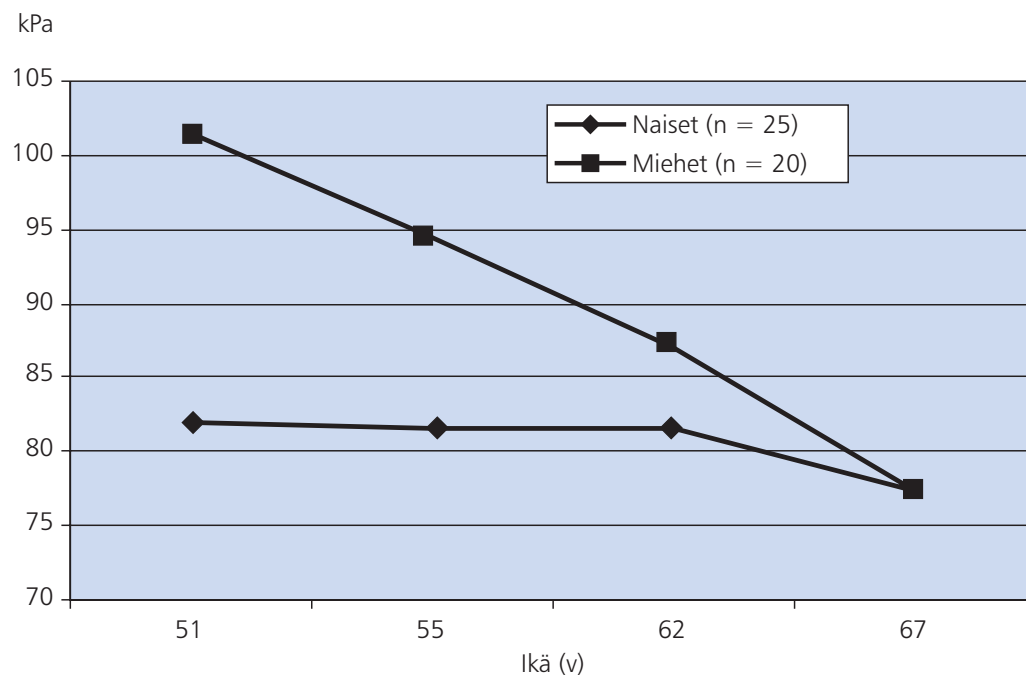
Hermosto-lihasjärjestelmän voimantuotto

Hermosto-lihasjärjestelmän suorituskyvyn muutoksia ikääntyessä tarkastellaan seuraavassa käden puristusvoiman ja vartalolihasvoiman isometristen maksimi-voiman muutosten avulla (Savinainen 2004).

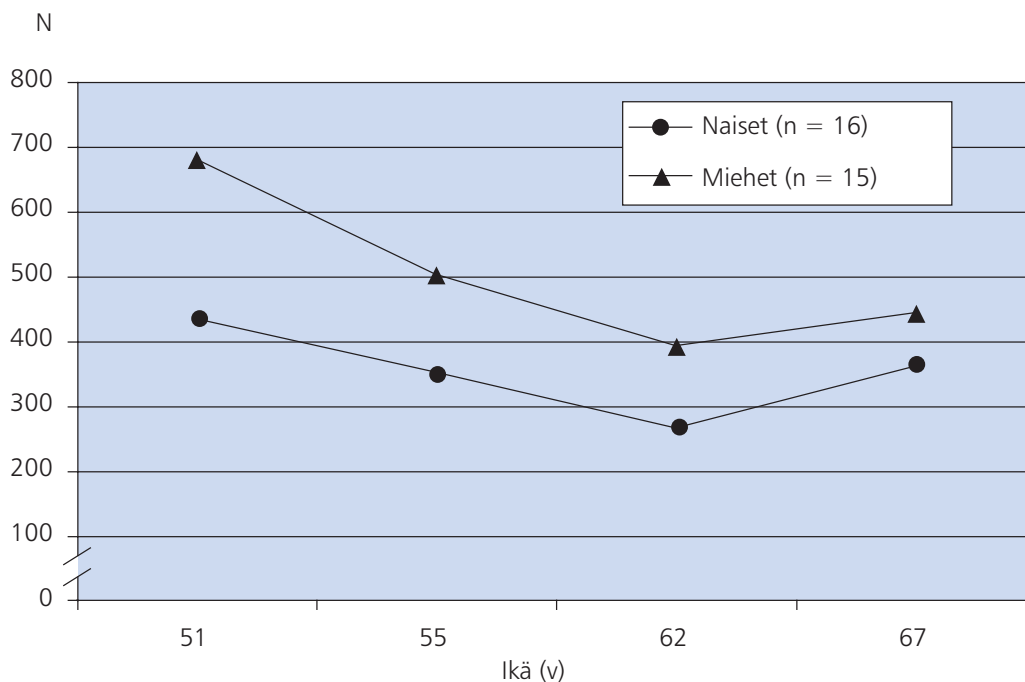
Maksimaalisen lihasvoiman väheneminen ikääntyessä tai erot ikäryhmien välillä perustuvat usein staattisen lihasvoiman mittauksiin. Yleisimmin selvitetään käden isometrinen puristusvoima. 16 vuoden seuranta tutkimus osoitti, että varsinkin miehillä puristusvoima heikkeni koko seurannan ajan. Merkittävä ero miesten ja naisten puristusvoimassa, joka oli havaittavissa vielä 51 vuoden iässä, oli hävinnyt 67 ikävuoteen mennessä (kuva 34). Miesten puristusvoima heikkeni peräti 21 % ja naisten vain 3 % 16 vuodessa. Vuosittain miesten käsivoima heikkeni 1,3 %. Tulos oli erilainen kuin Terveys 2000 -poikkileikkaustutkimuksessa, jossa naisten puristusvoima oli eri ikäryhmissä 56–60 % miesten puristusvoimasta, ja puristusvoima heikkeni sekä miehillä ja naisilla suhteellisesti samalla tavalla ikäryhmittäin. Erilaiset tulokset voivat viitata seuranta tutkimuksen aineiston valikoitumiseen.

Vartalon suurten lihasryhmien koukistus- ja ojennusvoima heikkeni iän myötä kaikkein selvimmin ja erityisesti miehillä. Sekä koukistusvoima (vatsalihakset) että ojennusvoima (selkälihakset) heikkenivät miehillä peräti 33 % 51-vuotiaana mitatusta lähtötasosta 67. ikävuoteen mennessä.

Kuva 34. Käden isometrisen puristusvoiman muutokset (kPa) miehillä ja naisilla 16 vuoden seurannassa.



Kuva 35. Vartalon maksimaalisen koukistusvoiman (N) muutokset miehillä ja naisilla 16 vuoden seurannassa.



Naisilla vartalolihasista vatsalihasten voima heikkeni noin 13 % ja selkälihasten noin 22 % 16 vuodessa. Miehillä heikkenemistä vuodessa oli 2 %. Esimerkki koukistusvoiman muutoksista kertoo, että tässä aineistossa lihasvoima hieman parani eläkkeelle siirtymisen jälkeen (kuva 35).

Aikaisemmissa raporteissa samasta seuranta-aineistosta todettiin, että liikuntaelinten suorituskyvyn muutokset olivat varsin samanlaisia kaikissa työn perusmuodon ryhmissä (Nygård ym. 1999, Ilmarinen 1999). Ainoastaan ruumiillis-henkistä työtä tekevillä miehillä (esimerkiksi kuljetustyö) ja naisilla (sairaanhoitotyö) vartalon koukistusvoima heikkeni vähemmän kuin kahdessa muussa ryhmässä. Naisilla heikkeni myös käden puristusvoima ruumiillis-henkisessä työssä vähemmän kuin muissa ryhmissä. Tuloksissa kiinnittyi huomio siihen, että vartalon isometrinen voima heikkeni miehillä peräti 40–50 % ikävuosien 51 ja 62 välillä, ja heikkeneminen oli samanlainen sekä ruumiillisessa että henkisessä työssä. Tällainen heikkeneminen oli 4–5 kertaa suurempaa kuin poikkileikkaustutkimuksissa on havaittu.

Toinen huomionarvoinen seikka oli, että liikuntaelinten toimintakyky oli samalla tasolla riippumatta siitä, onko työ ruumiillisesti vai henkisesti kuormittavaa. Poikkileikkaustutkimukset ovat aikaisemmin osoittaneet, että ruumiillista työtä tekevien 30–35-vuotiaiden miesten liikuntaelinten toimintakyky oli parempi kuin samanikäisten henkisistä työtä tekevien. Tilanne oli päinvastainen 50–55-vuotiailla miehillä (Era ym. 1994, Heikkinen ym. 1994). Kunta-alan seurantatutkimuksen tulokset viittasivat kuitenkin

siihen, että liikuntaelinten toimintakyvyn muutokset voivat ilmetä jo ennen 50 vuoden ikää, ja sen jälkeen työ vaikutti toimintakykyyn vähemmän kuin ikääntyminen.

Keskimäärin tuki- ja liikuntaelinten toimintakyky heikkeni iän myötä varsin merkittävästi useimmissa toiminnoissa, mutta eri testien ja varsinkin yksilöiden erot olivat suuret kuten verenkiertoelimistönkin toimintakyvyssä. Fyysistä työtä tekevillä tulee liikuntaelinten voimakas heikkeneminen ehkäistä säännöllisellä harjoittelulla. Lisäksi heidän työkuormaansa tulee vähentää vastaamaan iänmukaista luonnollista toimintakyvyn heikkenemistä.

Liikkumiskyky

Terveys 2000 -tutkimuksessa selvitettiin eri-ikäisten liikkumiskykyä kotihaastattelussa (Aromaa ja Koskinen 2003). Portaiden nouseminen (1 kerrosväli), puolen kilometrin kävely tai ostoskassin kantaminen (5 kg) ei tuottanut vaikeuksia 96 %:lle työikäisistä, mutta ikäryhmässä 55–64 vuotta noin 10 % ilmoitti vaikeuksia portaiden nousemisessa ja naisista runsas 20 % vaikeuksia ostoskassin kantamisessa. Raskaassa siivoustyössä kokivat naiset miehiä enemmän vaikeuksia ja ikäryhmässä 45–54 vuotta jo 15 % naisista raportoi vaikeuksia siivoamisessa. 55–64-vuotiaista vaikeuksia raportoi yli neljännes naisista ja 15 % miehistä.

Terveys 2000 -tutkimuksessa tehtiin kävelytesti 55 vuotta täyttäneille. Maksimaalinen kävelynopeus laskettiin 6,1 metrin matkalta. Kriteereiksi asetettiin kävelynopeudet 1,2 m/s ja 0,8 m/s, joihin perustuvat liikennevalojen ajoitus. Nopeudella 1,2 m/s ehtii kadun ylitse ennen ajoliikenteelle syttyvää vihreää valoa, vaikka lähtisikin ylitykseen jalankulkijoiden vihreän valon sammussa (niin sanottu jalankulkijoiden suoja-aika). Mikäli lähtee ylitykseen heti vihreän valon syttyessä, riittää kadun ylittämiseen nopeus 0,8 m/s.

Tulokset osoittivat, että kävelynopeus hidastui iän myötä, mutta hidastuminen oli varsin vähäistä työikäisillä. 55–64-vuotiaista miehistä käveli hitaammin kuin 1,2 m/s noin 6 % ja naisista 11 %. Seuraavassa ikäryhmässä, 65–74 vuotta, hitaasti käveleviä oli jo lähes kolme kertaa enemmän. Kävelynopeuteen 0,8 m/s sen sijaan pystyivät muutamaa prosenttia lukuun ottamatta kaikki 55–64-vuotiaat. (Aromaa ja Koskinen 2003.)

Tuki- ja liikuntaelinten suorituskyvyn heikkeneminen iän myötä vaikuttavat monet tekijät. Eräs tärkeimmistä syistä liittyy lihasatrofiaan. Lihasmassa vähenee iän myötä. Lihasmassan väheneminen voi alkaa jo 25 ikävuoden jälkeen, ja se ilmeisesti kiihtyy 50 ikävuoden jälkeen. Yleensä nopeiden lihasolujen väheneminen on yleisempää kuin hitaiden. Syitä lihasatrofiaan ovat

harjoituksen puute, muutokset lihasten hermotuksessa, hormonaaliset tekijät sekä ravitsemus, varsinkin vanhemmalla iällä.

Fyysinen palkkatyö ei näytä ylläpitävän tai kehittävän liikuntaelinten toimintakykyä. Siksi fyysisissä töissä toimivien on erityisen tärkeää huolehtia tuki- ja liikuntaelinten toimintakyvystä. Lihastrofiaa voidaan tehokkaasti ehkäistä sopivan lihasharjoittelun avulla, lihasvoimaa voidaan parantaa ja lihasmassaa lisätä varsin korkeallakin iällä (Era 1994). Kun harjoittelu yhdistetään fyysisen työkuorman vähentämiseen, säilyvät myös fyysisten töiden tekijöiden edellytykset pidemmälle työuralle kohtuullisina.

Liikunnan harrastus

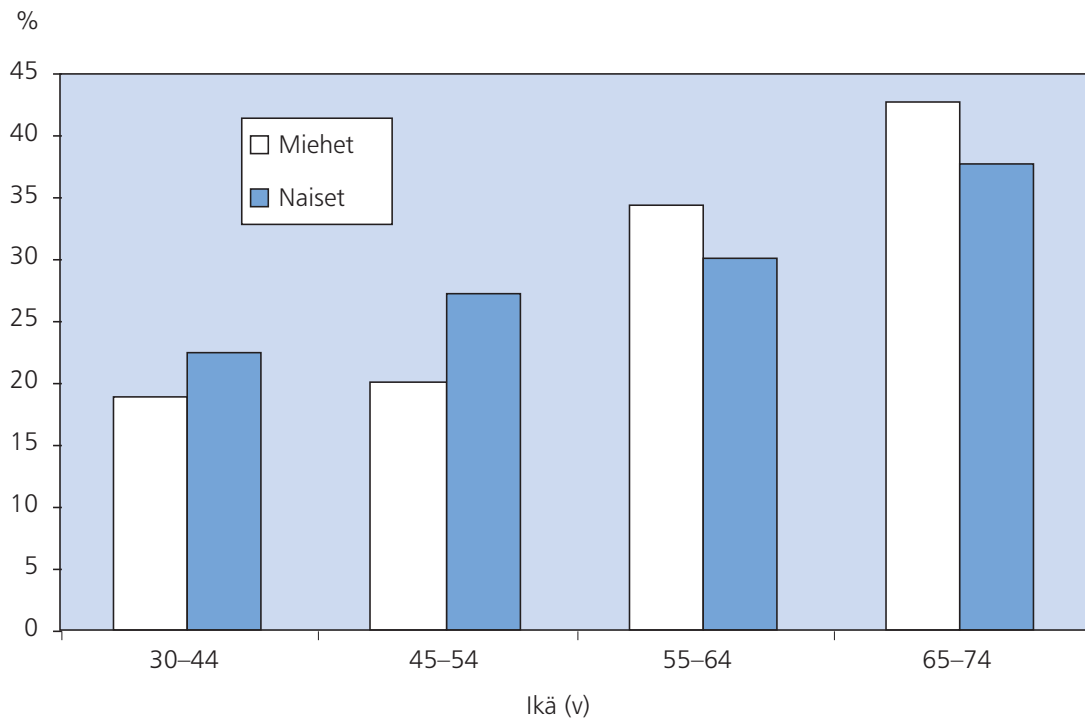
Fyysisen toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi säännöllinen liikunta on tehokkain keino kaiken ikäisille. Liikunnan harrastusta voidaan tarkastella sekä terveyttä vahvistavan eli terveysliikunnan että fyysistä kuntoa kohentavan niin sanotun kuntoliikunnan kannalta. Terveysliikunnan ja kuntoliikunnan kriteerit eroavat toisistaan lähinnä siinä, että terveysliikunnassa korostuu säännöllisyys ja kuntoliikunnassa harjoituksen teho. Terveys 2000 -hankkeessa kysyttiin eri-ikäisten terveysliikunnan harrastusta. Terveydelle riittäväksi katsottiin liikunta vähintään neljä kertaa viikossa, kun se kestää vähintään puoli tuntia kerrallaan ja aiheuttaa lievää hengästymistä ja hikoilua.

Tulokset osoittivat, että terveysliikuntaa harrasti riittävästi noin 22 % työikäisistä miehistä ja 26 % naisista. Ikäryhmittäin terveysliikunnan harrastus yleistyi, miehillä hieman enemmän kuin naisilla. Ikäryhmässä 55–64 vuotta runsas kolmasosa miehistä ja vajaa kolmasosa naisista harrasti riittävästi terveysliikuntaa. Harrastus lisääntyi eläkkeellä ollessa (kuva 36).

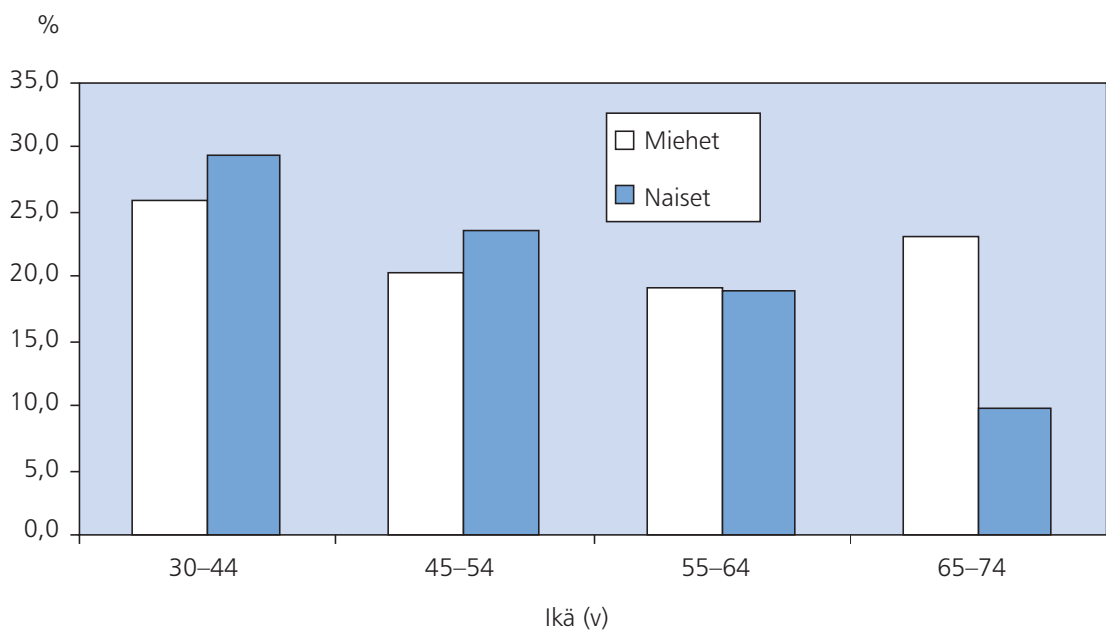
Työ ja terveys -haastattelututkimuksessa kysyttiin myös kuntoliikunnan harrastusta. Kysymys kuului: ”Kuinka usein keskimäärin harrastamasi vapaa-ajan liikunta on kuntoilua, jolla tarkoitetaan vähintään puolen tunnin yhtämittaista liikuntasuoritusta, jossa hengästyy ja hikoilee? Tällöin kyseessä voi olla esimerkiksi juoksu, hiihto, aerobic, kuntouinti ja joukkuepelit.”

Tulokset osoittivat, että neljänä tai useampana päivänä viikossa kuntoliikuntaa harrastavia työikäisiä naisia ja miehiä oli noin joka viides. Naisilla kuntoliikunnan harrastus väheni iän myötä, ja ikäryhmässä 55–64 vuotta oli vain noin 10 % kuntoliikkuja, kun heitä edellisessä ikäryhmässä oli lähes kaksi kertaa enemmän. Miehillä kuntoliikkujien osuudet laskivat ikäryhmässä 45–54 vuotta, mutta nousivat taas eläkeikäisten ryhmässä 23 %:iin (kuva 37).

Kuva 36. Riittävästi terveystoimintaa harrastavien naisten ja miesten osuudet ikäryhmittäin.



Kuva 37. Kuntoliikunnan harrastus työssäkäyvillä ikäryhmittäin. Vähintään neljä kertaa viikossa harrastavien miesten ja naisten osuudet ikäryhmittäin vuonna 2003.



Liikunnan harrastuksen yleisyys kertoi, että terveysliikunta yleistyy ja kuntoliikunta harvinaistuu iän myötä, poikkeuksena kuntonsa tähden liikkuvat vanhimmat työikäiset miehet. Lukuja voidaan pitää terveysliikunnan suhteen kohtuullisen hyvinä varsinkin vanhimmissa ikäryhmissä, joskin läheskään kaikki seniorit eivät vielä kuulu terveysliikkujien joukkoon. Kuntoliikunta muuttuu iän myötä terveysliikunnaksi, varsinkin naisilla. Näissä kahdessa tutkimuksessa terveys- ja kuntoliikunta määritellään osittain päällekkäin ja oletettavasti kuntoliikkujien ryhmissä on enemmän terveysliikkujia kuin päinvastoin. Siksi kuntoliikkujien osuudet voivat olla jossain määrin yliarvioita, varsinkin vanhimpien miesten ryhmässä.

Liikunnasta on hyötyä kaikissa töissä, mutta erityisesti fyysisesti kuormittavissa tehtävissä. Aktiivinen kuntoliikunta näyttää kuitenkin olevan harvinaista juuri niissä tehtävissä, joissa sitä eniten tarvitaan toimintakyvyn vahvistamiseksi. Keskimääräistä vähemmän kuntoliikkujia on louna- ja rakennustöissä, kuljetus- ja liikennetöissä sekä perusteellisessa työssä. Kuntoliikunnan harrastaminen on sitä harvinaisempaa, mitä vähemmän ammattikoulutusta työntekijällä on (Piirainen ym. 2003). Terveys- ja kuntoliikunnan hyödyt jäävätkin vähäisiksi juuri niillä henkilöillä, jotka sitä työnsä puolesta eniten tarvitsevat.

Fyysinen toimintakyky muodostaa yhdessä psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn kanssa työkyvyn toiminnallisen perustan. Tutkimusten mukaan liikunnalla voitiin ehkäistä fyysisen toimintakyvyn ja työkyvyn ennenaikainen heikkeneminen ikääntyvällä kotipalveluhenkilöstöllä, jonka työhön kuuluu runsaasti fyysistä kuormitusta (Pohjonen 2001). Erityisesti tuki- ja liikuntaelinten toimintakykyä mittaavat testit ennustivat työkyvyn heikkenemistä viiden vuoden seuranta-aikana. Huonot tulokset vartalon koukistajien ja yläraajojen lihasten kestävyystesteissä, alaraajojen kestävyys- ja voimatesteissä sekä tasapainotestissä olivat yhteydessä työkyvyn heikkenemiseen. Vastavasti myös huonontunut selän liikkuvuus sekä ylipaino ennakoivat huonoa työkykyä.

Ruumiillisesti keskiraskasta työtä tekeville naistekstiilihuoltajille suunnatussa satunnaistetussa interventiotutkimuksessa selvitettiin viikoittaisen ohjatun liikunnan vaikutuksia fyysiseen toimintakykyyn ja työkykyyn (Nurminen 2000). Ohjattu tunnin liikunta viikossa lisäsi ikääntyvien naisten lihasvoimaa ja kestävyyttä. Vaikka liikunta oli vaihtelevaa ja vähäistä, eikä se parantanut henkilöiden aerobista suorituskykyä, se lisäsi kuitenkin hyvässä työkyvyssä olevien naisten määrää sekä kahden vuoden työkykyennustetta.

3.7.3 Psyykkinen toimintakyky

Psyykkisen toimintakyvyn muutoksia vanhetessa ovat tarkastelleet muun muassa Ruoppila ja Suutama kirjassa *Ikääntyminen ja työ* (1994; ks. myös Ilmarinen 1999). Ruoppilan ja Suutaman kirjoituksessa kuvataan vanhene-
misen kannalta psykomotoriikkaa, muistia, oppimista ja ajattelutoimintoja, itseä koskevia käsityksiä sekä motivaatiota, toimintaa ja minäkäsitystä. Myös henkisestä toimintakyvystä ja oppimisesta on käytettävissä monipuolinen artikkeli (Ruoppila 1996). Tässä kerrataan keskeisiä näkemyksiä ja tuloksia sekä laajennetaan kognitiivisen vanhenemisen tarkastelua tuoreen katsauksen perusteella. Lisäksi selvitetään kognitiivisen vanhenemisen ja työkyvyn välisiä yhteyksiä.

Psyykkinen toimintakyky määritellään yleensä kyvyksi suoriutua erilaisista älyllisistä ja muuta henkistä ponnistelua vaativista tehtävistä. Psyykkiselle toimintakyvylle ei ole osoitettavissa samanlaista biologista kytkentää kuin fyysiselle toimintakyvylle. Eniten on tutkittu psyykkiseen toimintakykyyn kuuluvia kognitiivisia toimintoja, kuten havaitsemista, muistia, oppimista, ajattelua ja kielenkäytön taitoja.

Toinen keskeinen alue psyykkisen toimintakyvyn käsitteessä on yksilön suhde itseensä ja ulkomaailmaan, kuten minäkäsitys, itsearvostus sekä pysyvyyden ja elämänhallinnan kokeminen. Kolmas ja uusin alue on omien kognitiivisten eli älyllisten toimintojen arviointi, metakognitio. Psyykkiseen toimintakykyyn on sisällytetty myös psykomotoriset toiminnot. Mielenterveys, psyykkinen hyvinvointi ja asenteet omaan vanhenemiseen ovat läheisesti yhteydessä psyykkiseen toimintakykyyn. (Ruoppila ja Suutama 1994.)

Työelämän kannalta merkittävimmät iän tuomat muutokset psyykkisessä toimintakyvyssä ovat havaintotoimintojen tarkkuuden ja nopeuden heikentyminen. Muutokset koskevat koko inhimillistä tiedonkäsittelyjärjestelmää eli havaintojärjestelmää, joka huolehtii tiedon vastaanotosta aistinelimien kautta, kognitiivista järjestelmää, joka käsittelee aistielimistä ja muistijärjestelmistä tullutta tietoa sekä motorista järjestelmää, joka vastaa päätettyjen toimintojen toteuttamisesta. Ilmeisesti kaikki kolme järjestelmän osaa hidastuvat ikääntymisen myötä. Näitä muutoksia voidaan kuitenkin kompensoida varsin tehokkaasti muun muassa työympäristön ergonomisilla järjestelyillä, työn paremmalla organisoinnilla sekä henkilökohtaisilla apuvälineillä, esimerkiksi silmälaseilla.

Varsinaiset tiedonkäsittelytoiminnot muuttuvat sen sijaan varsin vähän työuran aikana. Pikemminkin ikä lisää kognitiivisia taitoja, kuten kielenkäytön hallintaa tai viisautta käsitellä monimutkaisia ongelmia epävarmoissa tilanteissa. Useimmissa työtehtävissä voi nopeuden ja tarkkuuden korvata

ikäntyvien työntekijöiden vahva työmotivaatio sekä työelämässä karttunut kokemus ja viisaus. Vaikka iän myötä oppimisnopeus voi hidastua, itse oppimistapahtuma ei ole iästä kiinni. Voimakas oppimismotivaatio voi myös kompensoida oppimisnopeuden hidastumisen.

Oppimishalu on varsin luja suurilla ikäluokilla sekä heidän edeltäjillään, koska heidän kouluttautumismahdollisuutensa olivat aikanaan selvästi vähäisemmät kuin 1970- ja 1980-luvulla koulunsa käyneillä nuorilla.

Henkinen kasvu

Kirjallisuuden perusteella on koottavissa yhteen sellaisia ominaisuuksia, jotka voivat vahvistua iän myötä (Ruoppila ja Suutama 1994, Ruoppila 1996, Baltes ja Smith, 1990). Tällaista psyykkiseen toimintakykyyn ikääntyessä liittyvien tekijöiden yhteenvedoa voidaan kutsua ikääntymisen ja henkisen kasvun kuvaajaksi (taulukko 25).

Henkisen kasvun luettelosta lienee viisaus yleisimmin tunnettu ja hyväksyty eri kulttuureissa, joskin sen tutkimus on vasta alkuvaiheessa. Viisaus eli arkielämän älykkyys on määritelty asiantuntijan tietojärjestelmäksi elämän käytännöissä (Baltes ja Smith 1990). Viisauden tunnusmerkkeinä on pidetty monimutkaisten ongelmien käsittelyä, tietojärjestelmien luovaa käyttöä sekä voimaa säilyttää eheys ruumiillisten ja henkisten toimintojen heikentymisestä huolimatta. Baltes ja Smith (1990) ovat määritelleet viisi viisauden kriteeriä seuraavasti (ks. myös Ruoppila 1996):

- runsas tosiasiatieto elämäkulusta ja elämäntilanteista
- runsas menettelytapatieto elämäkysymysten ratkaisustrategioista
- elämäkulun kontekstuaalisuuden ymmärtäminen: tieto elämänympäristöistä, niiden aikaan, paikkaan ja muutokseen liittyvistä piirteistä
- suhteellisuuden ymmärtäminen ja hyväksyminen: tieto yksilöiden arvostusten ja tärkeysjärjestysten välisistä eroista
- epävarmuuden havaitseminen ja sieto: tieto elämän suhteellisesta epävarmuudesta ja ennustamattomuudesta sekä taito käsitellä tätä epävarmuutta.

Viisaus merkitsee käytännössä sitä, että kykenee havaitsemaan ja oivaltamaan olennaiset asiat eri ongelmissa, arvioimaan niitä ja antamaan hyviä neuvoja ongelmien ratkaisemiseksi. Elämän aikana karttunutta tietojärjestelmää käsitellään luovasti uusien ongelmien ratkaisemiseksi epävarmoissakin olosuhteissa (Ruoppila ja Suutama 1994).

Luulisi olevan itsestään selvää, että viisautta tarvittaisiin ja kysyttäisiin työelämässä. Ongelmanratkaisua tarvitaan monenlaisissa ja monimutkaistu-

Taulukko 25. Ikääntyminen ja henkinen kasvu.

– strateginen ajattelu	– kokonaisvaltainen hahmottaminen
– terävä-älyisyys	– kielenkäytön hallinta
– harkitsevaisuus	– korkea oppimismotivaatio
– viisaus	– sitoutuminen työhön
– kyky pohdiskella	– uskollisuus työnantajaan
– kyky perustella	– vähemmän poissaoloja
– elämänhallinta	– työkokemus

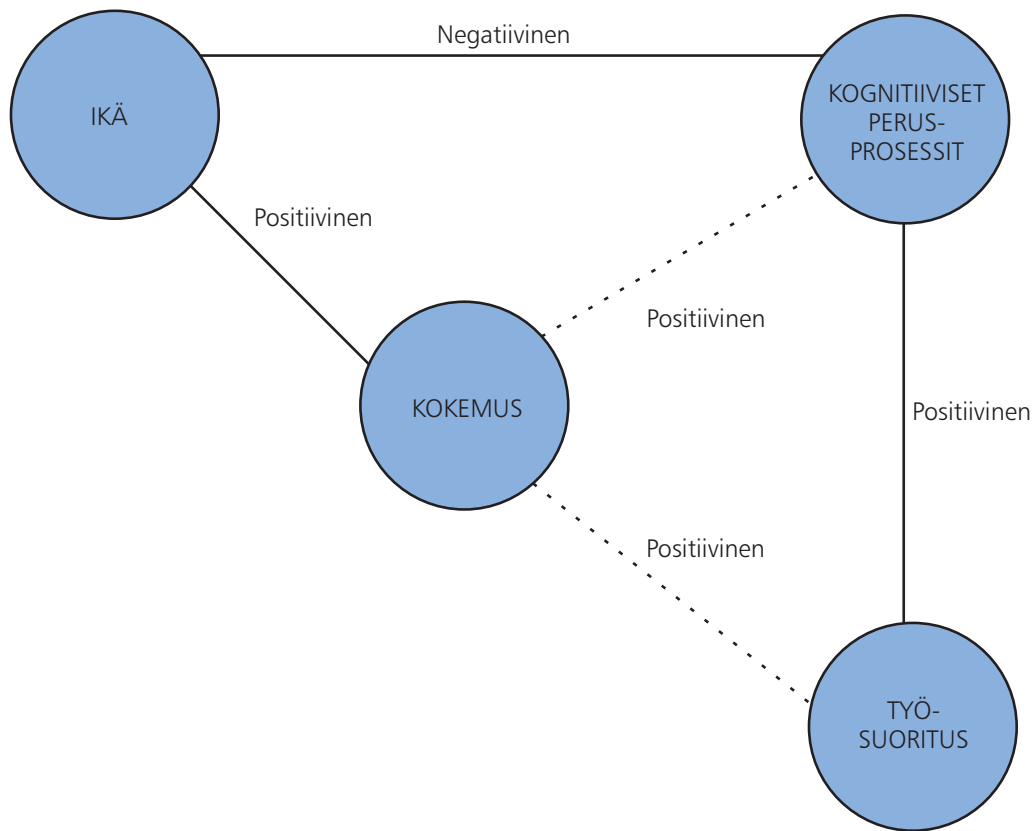
Lähteet: Baltés ja Smith 1990, Ruoppila ja Suutama 1994, Ruopila 1996

neissa töissä. Mutta ikääntyvien työntekijöiden syrjäytyminen massoittain työelämästä lähinnä yritysten taloudellisten tekijöiden vuoksi asettaa viisauden merkityksen outoon valoon: viisaudelle ei enää näytä olevan käyttöä työelämässä. Vai onko kuitenkin niin, että vain harvat viisastuvat työuransa aikana? Minkälaista viisautta työelämässä tarvitaan ja olisiko kenties ikääntyvillä hyvät edellytykset kehittää viisauttaan kysynnän mukaan? On tietysti mahdollista myös, että juuri viisauden puute työelämässä on johtanut siihen, että ikääntyviä on syrjitty voimakkaasti niin työhönotossa, koulutukseen pääsyssä, etenemisessä kuin arvostuksessaakin. Viisauden ja työelämän välisten yhteyksien tutkimisessa on vielä paljon selvitettävää.

Toinen mielenkiintoinen kysymys ikääntymisen ja työsuorituksen kannalta on työkokemuksen merkitys. Salthouse (1997) on tarkastellut asiaa tutkimustensa perusteella, jotka ovat selvittäneet iän vaikutusta käsitys- ja havaitsemiskykyyn (cognition) ja sen seuraamuksia työsuoritukseen. Salthouse toteaa aluksi, että lähes kaikki kognitiiviset, kokeelliset laboratoriotestit osoittavat tulosten heikkenevän iän myötä, joskin yksilösuoritusten välinen vaihtelu on erittäin suuri. Laboratoriotutkimusten perusteella näyttäisi siltä, että ikääntymiseen liittyy heikompi suoriutuminen joissakin kognitiivisissa tehtävissä. Huonompi suoriutuminen kognitiivisissa tehtävissä liittyy huonompaan työsuoriutumiseen (job performance) tai sijoittumiseen ammatteihin, joissa on vähemmän kognitiivisia vaatimuksia, eikä ikään (kuva 38).

Monet tutkimukset ja meta-analyysit ovat osoittaneet, ettei iän ja työsuorittuvuuden välillä ole selvää yhteyttä. Vanhemmat työntekijät ovat osoittautuneet lukuisissa tutkimuksissa yhtä tuottaviksi ja ammattitaitoisiksi kuin nuoret työntekijät. Salthouse (1997) pohdiskelee syitä tähän ristiriitaan odotusten (testitulokset) ja todellisuuden (suoriutuminen työpaikalla) välillä. Ensimmäinen ryhmä selityksiä liittyy työsuorituksen varsin karkeaan mittaamiseen.

Kuva 38. Iän, työkokemuksen ja kognitiivisten perustoimintojen yhteydet työsuoritukseen. (Salthause 1997.)



Esimiehet eivät ole esimerkiksi kiinnostuneita enimmäissuorituksista vaan siitä, että ammattitaito täyttää vähimmäisvaatimukset. Monella työpaikalla ei ole myöskään yhtenäistä käsitystä siitä, miten työssä suoriutumista pitäisi mitata ja mikä olisi enimmäis- tai optimaalinen suoriutuminen.

Toinen ryhmä mahdollisia selityksiä lähtee siitä, että sellaiset kognitiiviset ominaisuudet, jotka heikkenevät iän myötä, eivät ole kovin keskeisiä ja tarpeellisia nykyisessä työelämässä. Tärkeitä tuottavuuden selittäjiä saattavat olla esimerkiksi suoritusmotivaatio (achievement motivation), päämääräsuuntautuneisuus (goal-directedness), sosiaalinen älykkyys (social intelligence) ja erilaiset persoonallisuuden piirteet. Näitä ominaisuuksia on vaikea mitata, ne voivat parantua iän tai työkokemuksen myötä ja niillä voi olla enemmän merkitystä työsuorituksen kannalta kuin perinteisillä kognitiivisilla ominaisuuksilla.

Tutkijat ovat ehkä kiinnittäneet työelämän kannalta huomiota väärin kognitiivisiin ominaisuuksiin. Monissa töissä tehtävät ovat rutiiniluonteisia, mikä edellyttää pikemminkin kiteytynyttä kyvykkyyttä (crystallized abili-

ties) kuin joustavaa kyvykkyyttä (fluid abilities). Kiteytyneeseen kyvykkyyteen liittyy kertyneen tiedon hyväksikäyttö ja muistikuvat aikaisemmista ongelmien ratkaisuksista. Joustavaa kyvykkyyttä tarvitaan sen sijaan esimerkiksi uusien ja tuntemattomien ongelmien ratkaisuisissa.

Kolmas mahdollinen selitys kognitiomittausten ja työsuoritusten ristiriitaan liittyy työkokemukseen. Työkokemus kertyy ikääntyessä, ja työkokemuksen lisääntyminen voi muuttaa töiden suorittamistapoja. On mahdollista, että työkokemus joko ylläpitää kognitiivisia perustaitoja tai se ylläpitää työsuorituksen laatua ilman vaikutuksia kognitiivisiin taitoihin. Näitä työkokemuksen vaikutusmekanismeja Salthouse havainnollistaa kuvalla (ks. kuva 38).

Työkokemuksen myönteiset vaikutukset voivat kuvan mukaan kohdistua kognitiivisiin perusprosesseihin tai työsuoritukseen. Jos työkokemus ensisijaisesti parantaa tai ylläpitää kognitiivisia valmiuksia, jää työkokemuksen ja työsuorituksen välinen myönteinen yhteys heikoksi. Jos taas työkokemus parantaa tai ylläpitää suoraan työsuoritusta, jää työkokemuksen ja kognitiivisten valmiuksien linkki vaatimattommaksi. Kummatkin työkokemuksen vaikutusmekanismit ovat mahdollisia ja voivat selittää sen, ettei työsuoritus iän myötä heikkene.

Eri vaikutusmekanismeilla on kuitenkin erilaiset käytännön merkitykset. Jos työkokemus vaikuttaa suoraan työsuoritukseen, voi vanhojen työntekijöiden siirtyminen toisiin tehtäviin, joista heillä ei ole kokemusta, heikentää heidän työsuoritustaan. Jos taas työkokemus vahvistaa kognitiivisia ominaisuuksia, voivat siirrot toisiin tehtäviin olla varsin myönteisiä, ja työsuoritus voi säilyä varsin hyvänä. Salthousen (1997) tutkimukset esimerkiksi arkkitehteilla ja muusikoilla kuitenkin osoittivat, että heidänkin kognitiiviset kykynsä heikkenevät lineaarisesti iän myötä, vaikka kokeneiden suoritustaso säilyi korkeampana kuin nuorempien arkkitehtien ja muusikoiden. Kokemus ja jatkuva harjoituskaan eivät siis estäneet kognitiivisia ominaisuuksia heikkenemästä.

Tulos korostaa työkokemuksen merkitystä työsuoritukseen. Tämä voi tapahtua Salthousen (1997) mukaan kahdella tavalla: mukautumisen ja kompensaaation avulla. Mukautuminen merkitsee sitä, että ihminen vaihtaa tehtäviään sellaisiin, joissa iän myötä heikkenevät kognitiiviset ominaisuudet eivät ole tärkeitä. Esimerkkinä mainitaan kilpaurheilija, joka siirtyy valmentajaksi. Ilmeisesti mukautumista (accomodation) tai mukauttamista tapahtuu useiden työntekijöiden kohdalla työuran loppuvaiheessa, vaikka yksityiskohtaisia ja yleistettäviä tietoja ei olekaan käytettävissä.

Kompensatiolla (compensation) voidaan sivuuttaa kognitiiviset ikämuutokset. Kokeneet työntekijät ovat löytäneet sopivat ja tehokkaat keinot suoriutua työtehtävistä ja löydetyt toimintatavat ovat kompensoineet ikä-

muutoksia. Kompensaatio merkitsee siis saman tavoitteen tai päämäärän saavuttamista, mutta erilaisin keinoin ja toimintatavoin, jotka voivat muuttua iän myötä.

Salthousen (1997) esitysten pohjalta voi yhteenvedona todeta, että työkokemuksen nykyistä luovempi käyttö voi merkittävästi parantaa ikääntyvien työntekijöiden suoriutumista työelämässä. Jokaisella työntekijällä tulisi olla mahdollisuus käyttää edellä kuvattuja työtehtävien mukauttamisen ja toimintatapojen kompensoinnin keinoja omassa työssään. Tässä esimiehet voivat tukea.

Tuore ja laaja katsaus kognitiiviseen vanhenemiseen tarkastelee yksityiskohtaisesti informaation prosessointia iän näkökulmasta. Siinä selvitetään viisauden, kokemuksen ja kreatiivisuuden ilmenemismuotoja ja muutoksia 45–75-vuotiailla henkilöillä. Katsauksessa esitellään myös teorioita kognitiivisen suorituskyvyn heikkenemisestä sekä kuvataan tarkemmin valinnan, optimoinnin ja kompensoinnin (selective optimization with compensation) malleja (Ruoppila ym. julkaisematon käsikirjoitus, lainattu tekijöiden luvalla).

Kognitiivinen toimintakyky ja työkyky

Kognitiivisen toimintakyvyn muutokset ikääntyessä ja odotettavissa olevat muutokset työelämän vaatimuksissa antavat kuvan siitä, minkälaisia uhkia ja mahdollisuuksia liittyy ikääntymiseen ja työssä selviämiseen. Uhkatekijöitä ja haasteita kognitiivisen toimintakyvyn kannalta ovat muun muassa seuraavat (Ruoppila ym. julkaisematon käsikirjoitus, lainattu tekijöiden luvalla):

- työn vaatimusten ja työmenetelmien monipuolistuminen ja monimutkaistuminen
- uusien asioiden oppiminen ja omien kykyjen lisääminen
- käsitteellisen ajattelun, päättelyn (reasoning) ja päätöksenteon tärkeyden lisääntyminen
- uusien kielten ja uuden teknologian oppiminen
- uusien toimintatapojen ja taitojen oppiminen
- aikapaineen ja työstressin lisääntyminen
- työsopimusten kirjavuus, irtisanomis- ja työttömyysuhka
- kognitiivisten työvaatimusten merkityksen kasvu ammatista riippumatta.

Kaikki edellä mainitut tekijät vaikuttavat uhkakuville ikääntyvän työntekijän (yli 45 vuotta, erityisesti yli 55 vuotta) kannalta. Kuitenkin uusien työelämätaitojen oppiminen ja omaksuminen onnistuu myös vanhemmilta työntekijöiltä, mikäli heille annetaan siihen riittävät mahdollisuudet.

Kognitiiviseen toimintakykyyn liittyy myös voimavarojen ja kompetenssin osalta vahvuuksia, joita ikääntyvillä työntekijöillä tutkimusten mukaan on (ks. myös henkisen kasvun taulukko 25):

- Työajat ja työpaikka voidaan valita entistä vapaammin. Työntäjän kannalta ikääntyvällä työntekijällä on erilaisiin järjestelyihin sopivia ominaisuuksia kuten luotettavuus, sitoutuneisuus ja sopimusten noudattaminen.
- Vastuu työn tuloksellisuudesta ja palveluista tulee entistä henkilökohtaisemmaksi. Ikääntyvät työntekijät ovat tutkimusten mukaan laatumietoisempia ja -hakuisempia kuin nuoremmat, mikä suosii senioriteettia.
- Sosiaaliset taidot ja luotettavuus ovat seniorien valtteja, ja näitä ominaisuuksia tarvitaan työelämässä yhä enemmän.

Tutkimusten tärkeä havainto on, ettei vanhojen peli ole menetetty. Iän mukanaan tuomat heikennykset kognitiivisissa ominaisuuksissa, kuten tiedonkäsittelyprosessien tai psykomotoriikan hidastuminen, voidaan kompensoida työkokemuksella ja ennakoimalla tulevia tilanteita (Ruoppila ym. julkaisematon käsikirjoitus, lainattu tekijöiden luvalla, Ilmarinen ja Tuomi 2004). Yksilöiden väliset erot sekä kognitiivisissa toiminnoissa että työkyvyssä ovat suuremmat kuin ikäryhmien erot. 51–62-vuotiaiden samassa työssä jatka-neiden henkilöiden seurantatutkimukset osoittivat, että noin 60 %:lla työkyky säilyi muuttumattomana, 30 %:lla se heikkeni ja 10 %:lla työkyky parani (Tuomi ym. 1997).

Työkyvyn muutoksia ja erityisesti heikentymistä on odotettavissa tutkimuksen mukaan 51–58 vuoden iässä. Työkyvyn heikentymisen riski on erityisesti ruumiillisesti kuormittavissa töissä, mutta sitä ilmenee myös henkisissä ja yhdistelmätöissäkin. Yksilölliset erot työkyvyssä kasvavat iän myötä kaikissa työmuodoissa (Ilmarinen ym. 1997).

Työkyvyn muutokset näyttävät alkavan aikaisemmin kuin kognitiivisen toimintakyvyn ikämuutokset. Nopeuden ja huomiokyvyn vaatimukset ovat hankalia ikääntyville ruumiillisissa töissä. Kiireen tuomat vaatimukset ovat vaikuttaneet valkokaulusammatteihin, joissa vähemmällä henkilökunnalla joudutaan selviämään suuremmasta työmäärästä kuin 10 vuotta aikaisemmin. Työskentelyn nopeuden ja kiireen kasvu lisää stressireaktioita, työuupumusta ja masennusta sekä lisää sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyden riskiä. Ikääntyvien työntekijöiden kannalta työn mitoittaminen heidän edellytystensä mukaisesti on välttämätöntä. Ikääntyvät ovat kehittäneet valinta-, optimointi- ja kompensatiomallin (ns. SOC-malli), joka on suureksi avuksi, mikäli sen käyttöön annetaan mahdollisuuksia.

Kognitiivisen toimintakyvyn ja työkyvyn yhteyksiä ja muutoksia on tutkittu varsin vähän ikääntyvillä työntekijöillä. Kuntasektorin seurantatutkimuksessa selvitettiin työntekijöiden kognitiivista toimintakykyä sekä laboratoriomittauksin että kyselyin, ja työkyky määritettiin työkykyindeksin perusteella (Suvanto ym. 1991, Ruoppila ym. julkaisematon käsikirjoitus, lainattu tekijöiden luvalla). Laboratoriomittauksiin vuosina 1985, 1992 ja 1997 osallistuneiden henkilöiden keski-ikä oli mittausajankohtina noin 55, 62 ja 67 vuotta. Vain noin 20 % heistä oli töissä vielä vuonna 1997, muut olivat erityyppisillä eläkkeillä.

Mitattu kognitiivinen toimintakyky (MKT) koostui viidestä Wechsler Adult Intelligence Scale -testipatterin testistä. Lisäksi määritettiin näköhavainnon nopeus ja tarkkuus (Bourdon-type Letter cancellation test, NJEVD). Kaikkien testien tulokset standardoitiin ja niistä muodostettiin summamuuttujana mitatun kognitiivisen toimintakyvyn testiarvo.

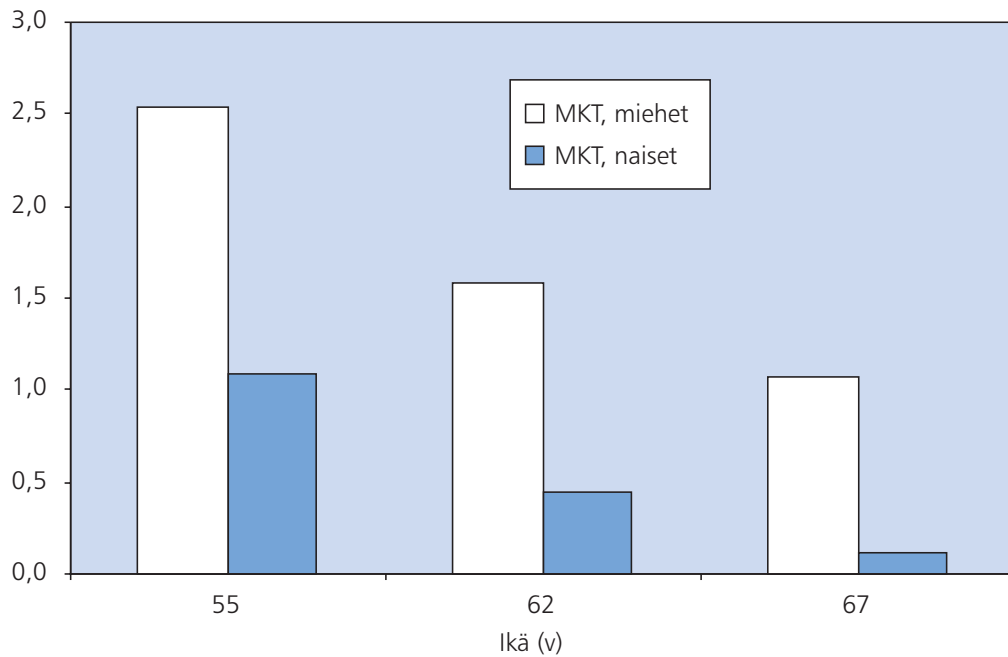
Itse arvioitu eli koettu kognitiivinen toimintakyky (KKT) muodostettiin kyselytutkimuksen kolmen kysymyksen perusteella, jotka mittasivat reagoitukykyä (reaction capacity), muistia sekä ymmärtämisen ja hallinnan tunnetta. Kysymyksistä muodostettiin koetun kognitiivisen toimintakyvyn summamuuttuja.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää sekä mitatun että koetun kognitiivisen toimintakyvyn muutoksia ikääntymisen myötä sekä niiden yhteyksiä työkykyyn. Tutkittavista muodostettiin kaksi aineistoa. MKT-aineiston muodostivat ne 68 henkilöä (35 miestä, 33 naista), jotka osallistuivat kaikkiin laboratoriotutkimuksiin vuosina 1985, 1992 ja 1997 ja olivat aktiivisesti töissä ainakin vuosina 1981–1985. KKT-aineisto muodostui puolestaan niistä henkilöstä, jotka vastasivat kaikkiin kyselyihin (1981, 1985, 1992 ja 1997) ja jotka olivat töissä ainakin vuoteen 1992 saakka.

Tulokset osoittivat, että mitattu kognitiivinen toimintakyky heikkeni merkittävästi sekä naisilla että miehillä kaikissa paitsi lyhytkestoisien muistin testeissä 55–67 vuoden iässä (kuva 39). Tulos oli samanlainen sekä fyysisen ja henkisen että myös yhdistelmätyön ryhmissä. Tosin testiarvot olivat systemaattisesti parhaat henkisen työn tekijöillä ja puolestaan tulosten heikentyminen oli voimakkainta fyysisen työn tekijöillä.

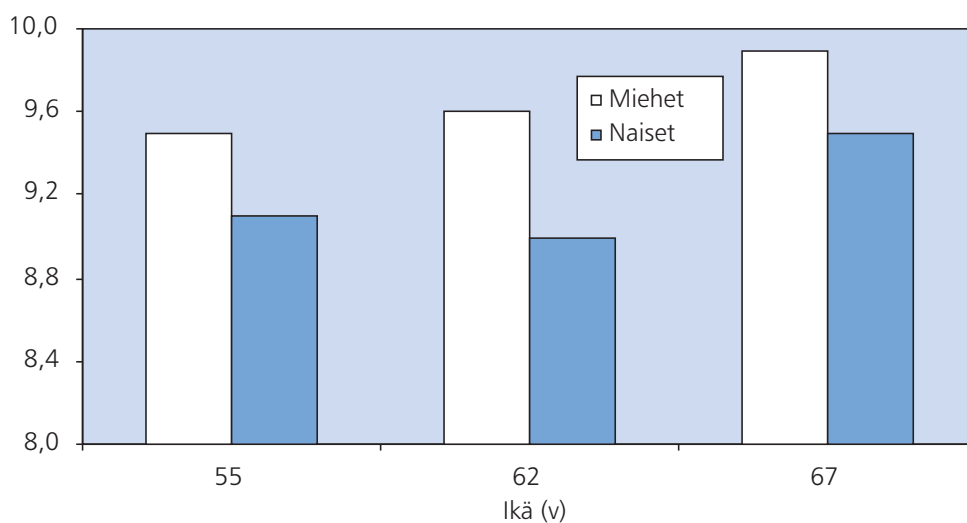
Itse arvioidun eli koetun kognitiivisen suorituskyvyn (KKT) tulokset puolestaan osoittivat, ettei se heikentynyt iän myötä, pikemminkin päinvastoin. Sekä miehillä että naisilla parhaimmat arviot antoivat keskimäärin 67-vuotiaat miehet ja naiset, jotka eivät enää olleet työelämässä (kuva 40). Tulokset paranivat iän myötä myös työn eri ryhmissä. Arviot olivat systemaattisesti parhaimmat henkistä työtä tekeville, mutta heillä tulosten paraneminen oli vähäisempää kuin muissa ryhmissä.

Kuva 39. Mitatun kognitiivisen toimintakyvyn (MKT) muutokset miehillä ja naisilla 12 vuoden seurannan aikana.



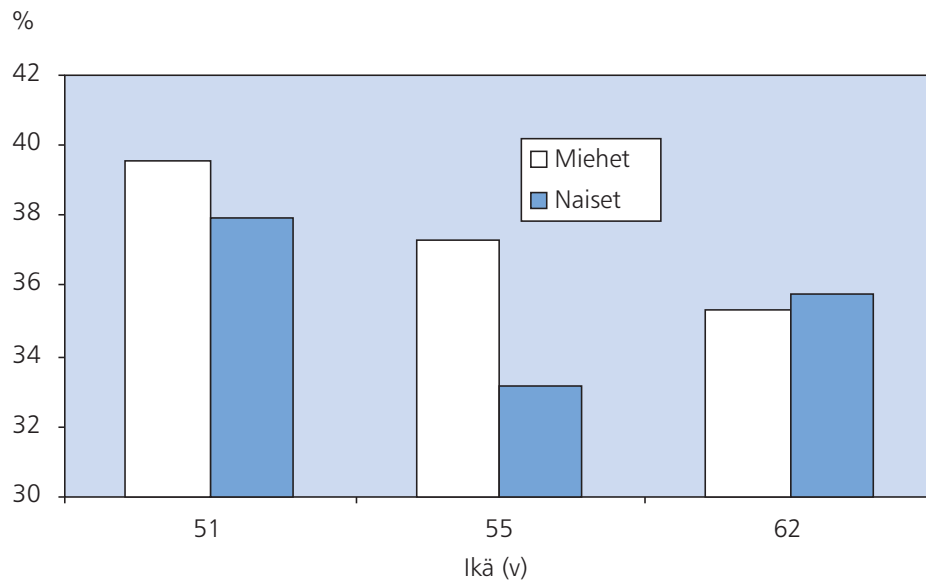
MKT edustaa standardoitua summamuuttujaa (asteikko -14 – + 10) kuuden testin perusteella (Similarities, Number repetition, Digit symbol, Picture completion, Block design, NJEVD, ks. teksti) (m = 35, n = 33).

Kuva 40. Koetun kognitiivisen toimintakyvyn (KKT) muutokset miehillä ja naisilla 12 vuoden seurannan aikana.



KKT edustaa summamuuttujaa (asteikko 1–15), joka koostuu reagoitukykyä, muistia sekä ymmärtämisen ja hallinnan tunnetta mittaavista kysymyksistä (m = 35, n = 33).

Kuva 41. Työkykyindeksin muutokset miehillä ja naisilla seurantatutkimuksen kuluessa (m = 35, n = 33). Samat henkilöt, jotka osallistuivat kognitiivisen toimintakyvyn tutkimuksiin.



Samoilla henkilöillä määritetty työkykyindeksi osoitti miehillä jokseenkin tasaista laskua 51–62 vuoden iässä. Naisilla puolestaan tapahtui varsin draamaattinen työkyvyn heikentyminen ikävuodesta 51 ikävuoteen 55 siirryttäessä. Tilanne koheni naisilla 62 ikävuoteen mennessä (kuva 41).

Mitatun kognitiivisen toimintakyvyn heikentyminen oli 55–67 vuoden iässä miehillä samanlainen kuin 51–62-vuotiailla, kun tutkittavat olivat vielä töissä. Naisilla puolestaan muutokset työkyvyssä ja kognitiivisessa toimintakyvyssä eivät näyttäneet yhtä selviltä kuin miehillä. Tarkemmat analyysit kuitenkin osoittivat, että kognitiivisen toimintakyvyn ja työkyvyn välillä oli positiivinen korrelaatio, jonka voimakkuus kuitenkin vaihteli huomattavasti sekä tutkimusajankohdan että sukupuolen mukaan.

Muun muassa naisten työkyky 51-vuotiaana korreloi (0.54) mitattuun kognitiiviseen toimintakykyyn 67-vuotiaana, mutta miehillä korrelaatio oli lähes olematon (0.05). Jatkoanalyysit osoittivat edelleen, että työkyvyllä ja koetulla kognitiivisella toimintakyvyllä oli selkeä yhteys 55 vuoden iässä ja työkyky ennusti varsin hyvin koettua kognitiivista toimintakykyä 62 vuoden iässä (Ruoppila ym. julkaisematon käsikirjoitus, lainattu tekijöiden luvalla).

Mitattu ja koettu kognitiivinen toimintakyky muuttuivat tässä tutkimuksessa eri tavalla 55–67 vuoden iässä. Mitatun kognitiivisen toimintakyvyn heikentyminen oli samanlainen kuin monissa aikaisemmissa tutkimuksissa. Koettu kognitiivinen toimintakyky, jota voidaan luonnehtia myös metakognitioksi, sen sijaan parani iän myötä.

Tulos voi selittyä sillä, että aikaisemmin tässä luvussa mainittu SOC-malli on toiminut näillä henkilöillä työelämässä. He ovat voineet mitoittaa ja sovitaa työelämänsä riittävän hyvin omien edellytystensä ja elämäntilanteidensa mukaisesti. Käytetyt kognitiiviset testit eivät tässä tutkimuksessa suosineet ikääntyneitä, vaan mittasivat lähinnä niin sanottua joustavaa älykkyyttä kristallisoituneen älykkyyden sijasta. Mitatun kognitiivisen toimintakyvyn heikkeneminen tässä tutkimuksessa antoi käytettyjen testien takia ilmeisesti liian yksipuolisen kuvan ikääntymisen vaikutuksista kognitiiviseen suorituskykyyn.

Myös Terveys 2000 -tutkimuksessa selvitettiin kognitiivista toimintakykyä. Kielellistä sujuvuutta, opittujen sanojen lukumääriä ja viivästettyä mieleen palautusta mittaavissa testeissä ei työikäisten keskuudessa (30–64 v) havaittu tilastollisesti merkittävää heikkenemistä iän myötä. Sen sijaan sukupuolten välillä oli työikäisten keskuudessa merkitsevä ero: naisilla tulokset olivat miehiä parempia (Aromaa ja Koskinen 2003).

Työssä käyvien oma arvio työkyvystä kolmiluokkaisella asteikolla osoitti puolestaan, että täysin työkykyisten osuudet vähenivät vain lievästi iän myötä, ja 55–64-vuotiaistakin vielä yli 80 % piti itseään täysin työkykyisenä. Kognitiivisen toimintakyvyn ja työkyvyn lievä heikkeneminen kulkivat tässä väestötutkimuksessa jokseenkin samalla tavalla iän myötä (Aromaa ja Koskinen 2003). Kognitiivisen toimintakyvyn muutoksista 75–85-vuotiailla ja toimintojen keskinäisestä synkronisaatiosta on saatavissa lisää tutkimustietoa (Ranta 2004).

3.7.4 Sosiaalinen toimintakyky ja ikääntyminen

Sosiaalista toimintakykyä ja sen muutoksia työuran aikana on tutkittu selvästi vähemmän kuin fyysisen tai psyykkisen toimintakyvyn muutoksia. Vaikka sosiaalisen toimintakyvyn käsitteistö ja sisältö ovat vielä muotoutumassa, voidaan siihen sisällyttää ainakin kaksi ulottuvuutta: ihminen vuorovaikutussuhteissaan ja ihminen aktiivisena sosiaalisena toimijana erilaisissa yhteisöissä (Heikkinen 1994).

Yhteisöissä, kuten esimerkiksi perheyhteisössä ja työyhteisössä, toimiminen ja yhteiskunnallinen osallistuminen edellyttävät erilaisia sosiaalisia taitoja. Myös erilaiset työtehtävät, kuten hoitoala tai myyntitehtävät, edellyttävät erilaisia sosiaalisia valmiuksia. Yhteistä kuitenkin monille työelämän uusille vaatimuksille on, että toiminta tapahtuu ryhmissä tai tiimeissä, mikä korostaa sosiaalisten taitojen tarvetta kaiken ikäisillä työntekijöillä. Kyky toimia erilaisten ihmisten kanssa on yksi tärkeimmistä työkyvyn osatekijöistä tämän päivän työelämässä niin teollisuudessa kuin palvelualoillakin.

Sosiaalisen toimintakyvyn mittareita on käytetty laajassa, Jyväskylän yliopiston Gerontologian tutkimuskeskuksen toteuttamassa Evergreen-hankkeessa, jossa selvitettiin muun muassa 75- ja 80-vuotiaiden jyvaskyläläisten terveyttä ja toimintakykyä 5 vuoden seurantatutkimuksilla (Heikkinen, Heikkinen ja Ruoppila 1997). Samoja sosiaalisen toimintakyvyn mittareita on myös kokeiltu ikääntyvien kuntatyöntekijöiden tutkimuksissa vuosina 1992 ja 1997. Ikääntyvien työntekijöiden seurantatutkimuksessa käytettiin seuraavia sosiaalisen toimintakyvyn mittareita, joiden toimivuudesta, muutoksista ja pysyvyydestä viiden vuoden seurannassa on saatavilla menetelmä-julkaisu (Törmäkangas ym. 2003):

1. Yhteisyys ja sosiaalinen tuki

- neuvojen, ohjauksen ja tiedonsaannin mahdollisuus (guidance)
- luotettava ystävä ja liittolainen, jonka puoleen voi kääntyä (alliance)
- tunne siitä, että muut arvostavat (reassurance of worth)
- mahdollisuus antaa hoivaa eli tunne siitä, että joku tarvitsee (nurturance)
- läheisyyden, kiintymyksen ja rakkauden tarve (attachment)
- sosiaalinen liittyminen eli kuuluminen johonkin ryhmään, yhteisöön tai yhteiskuntaan (integration).

Ikääntyvien kuntatyöntekijöiden seurantatutkimuksessa muodostettiin tästä osiosta kaksi muuttujaa, jotka olivat sosiaalinen yhteisyys, joka kuvasi emotionaalista ja sosiaalista yksinäisyyttä ja sosiaalinen verkosto, joka kartoitti sukulaisia ja ystävyys-suhteita.

2. Yksinäisyyden arviointi

- 20 väittämän muotoista osiota, jotka mittaavat sellaista yksinäisyyttä, jonka juuret ovat vuorovaikutussuhteissa ja niiden sujumisessa.

3. Vuorovaikutusongelmat, arvio omasta

- aggressiivisuudesta
- läheisyydestä
- riippumattomuudesta
- sosiaalisuudesta
- myöntyvyydestä suhteessa kanssaihmiin.

4. Sosiaalinen joustavuus

- mittaa itsearviointiasteikon perusteella laajasti sosiaalisesti toivottavia ja sosiaalisesti ei-toivottavia piirteitä; vastauksilla pyritään tavoittamaan ihmisten kykyä sovittaa käyttäytymistään tilanteen vaatimalla tavalla.

5. Harrastusaktiivisuus

- runsaasti kysymyksiä sisältävä lomake, jonka perusteella muodostettiin harrastusintensiteettiä kuvaava summamuuttuja.

Ikääntyvien kuntatyöntekijöiden sosiaalisen toimintakyvyn tulokset, kun henkilöt olivat keskimäärin 62-vuotiaita, osoittivat muun muassa, että miehet olivat naisia yksinäisempiä. Ikä ei liittynyt yksinäisyyteen vaan ammatiasemaan. Hoitoalan työntekijät olivat vähemmän yksinäisiä kuin muiden alojen työntekijät. Sosiaalinen yhteisyys oli miehillä ja naisilla jokseenkin samanlainen, mutta luotettavan ystävän ja liittolaisen olemassaolo erotti miehet ja naiset toisistaan. Sosiaaliset verkostot näyttivät olevan naisilla hie- man miehiä laajempia ja verkosto oli toimivampi. Miehet ja naiset arvioivat sosiaalisen tai toiminnallisen joustavuutensa samansuuruiseksi eikä vuoro- vaikutusongelmienkaan kokemisessa ollut eroa sukupuolten välillä.

Sosiaalinen toimintakyky muuttuu aikaisempien tutkimusten mukaan iän myötä, koska ihminen ikääntyessään oppii tuntemaan omat rajoituksensa ja mahdollisuutensa ja muuttaa käyttäytymistään näiden havaintojen mukaan. Muutokset ovat suhteessa oman itsetuntemuksen kasvuun.

Heikkinen (1994) kuvaa artikkelissaan sosiaalisen toimintakyvyn muutok- sia, joilla on merkitystä työelämän kannalta. Ikääntyvien on todettu muun muassa kykenevän nuoria paremmin sovittamaan käyttäytymistään muiden mukaan. Vanheneminen ei näytä vähentävän sellaisia taitoja, jotka nojaavat toisten sietokykyyn, itsensä tuntemiseen ja ihmistuntemukseen. Ikääntyvien on todettu edelleen hylkäävän huonoiksi osoittautuneita käyttäytymismalle- ja ja omaksuvan niin päivittäisissä toiminnoissaan kuin työtehtävissäänkin ajan myötä hyväksi osoittautuneita toimintatapoja.

Ikääntyminen tarjoaa ihmiselle myös mahdollisuuksia kehittää vuorovaiku- tustaitojaan. Sosiaaliset valmiudet muuttaa ”oma tahtonsa” ”meidän tahdok- semme” voivat parantua iän myötä. Aktiivinen sosiaalinen vuorovaikutus ei ole kuitenkaan helppoa, sillä se sisältää monia yhteensovittamisongelmia erilailta ajattelevien, tietävien, tuntevien, uskovien ja toimivien yksilöiden kesken. Siksi sosiaalinen toiminta ja sen sujuminen on aina osaltaan myös toisten määrittämää.

Sosiaalisen osallistumisen ja aktiivisuuden uskotaan kuitenkin olevan merki- tyksellistä terveyden, toimintakyvyn ja henkisen hyvinvoinnin säilyttäjänä. Toimivat ihmissuhteet ja yhteisöllisyys lisäävät ja ylläpitävät työn sujumista ja työiihtyvyyttä. Vaikeuksia kohdattaessa korostuvat sekä kotona että työ- elämässä mukana olevilla sosiaalisen tuen myönteinen merkitys. Työn hal- linnalla, sosiaalisilla suhteilla ja koherenssin tunteella onkin voimakas yhteys työntekijän selviytymiseen ja terveyteen (Vahtera 1993).

Vaikka vuorovaikutustaidot ovat sosiaalisen toimintakyvyn ydin, on niiden muutoksista iän myötä varsin niukasti tutkittua tietoa. Voisi perustellusti olettaa, että ne voisivat kehittyä ja parantua työelämän aikana, mutta myös yksilölliset erot ovat huomattavia ja kiire voi pilata vuorovaikutuksen.

Ihmistä sosiaalisena toimijana on enemmän tietoa kuin hänen vuorovai-
kutuksestaan. Esimerkiksi harrastusaktiivisuus ja harrastusten muuttumi-
nen työelämän aikana valottavat myös sosiaalista osallistumista ja sen eri-
laisuutta esimerkiksi työn ja sukupuolen mukaan. Kuntasektorin 11 vuoden
seurantatutkimuksesta voidaan poimia muutamia esimerkkejä ikääntyvien
työntekijöiden osallistumisesta esimerkiksi kerho- ja yhdistystoimintaan.
(Seitsamo ja Ilmarinen 1995).

Naisilla kerho- ja yhdistystoiminta 1–2 kertaa viikossa näytti lisääntyvän
51–62 vuoden iässä 18 %:sta 24 %:iin. Muutos oli kuitenkin suurin van-
himmassa ikäryhmässä, joka oli seuranta-aikana jo siirtynyt eläkkeelle (19 %
– 30 %). Nuorimmassa naisten ikäryhmässä (44–48 v lähtötilanteessa) ei
muutosta tapahtunut. Miehillä kerho- ja yhdistystoiminta väheni 11 vuoden
kuluessa 21 %:sta 17 %:iin. Nuorimmat miesten ikäryhmät vähensivät ak-
tiivisuuttaan, vanhimmassa ei muutosta havaittu (taulukko 26). Miehillä ja
naisilla oli muutos siis erisuuntainen ja kohdistui eri ikäryhmiin.

Kerho- ja yhdistystoiminta työn perusmuodon ja työssä jatkamisen mukaan
osoitti puolestaan, että samassa työssä jatkaneilla harrastus väheni 22 %:sta

Taulukko 26. Kerho- tai yhdistystoiminta 1–2 kertaa viikossa ikäryhmittäin vuosina
1981 ja 1992 (%).

Sukupuoli/ ikäryhmä v. 1981	Kerho- tai yhdistystoiminta 1–2 kertaa viikossa	
Naiset	1981	1992
44–48	18	19
49–53	18	25
54–58	19	30
Yhteensä	18	24
Miehet		
44–48	23	15
49–53	22	16
54–58	19	20
Yhteensä	21	17

Lähde: Seitsamo ja Ilmarinen 1995

16 %:iin riippumatta siitä, olivatko henkilöt ruumiillisessa, henkisessä tai yhdistelmätyössä. Sen sijaan vanhuuseläkkeelle siirtyminen lisäsi aktiivisuutta erityisesti ruumiillisen ja yhdistelmätyön ryhmissä. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet eivät muuttaneet kerho- tai yhdistystoimintaansa (taulukko 27).

Tulokset kertovat ensinnäkin siitä, että työelämässä mukana olevista ikääntyvistä henkilöistä vain noin joka viides osallistuu kerho- tai yhdistystoimintaan viikoittain. Miehet ja naiset ovat jokseenkin yhtä aktiivisia 44–58 vuoden iässä. Seuraavat 11 vuotta kuitenkin muuttivat tilannetta erityisesti työssä jatkavien kannalta. Työelämässä jatkaneet joutuivat vähentämään ak-

Taulukko 27. Kerho- tai yhdistystoiminta työn perusmuodon (v. 1981) ja työssä jatkamisen (v. 1992) mukaan (%).

Työssä jatkaminen v. 1992/ työn perusmuoto v. 1981	Kerho- tai yhdistystoiminta 1–2 kertaa viikossa	
	1981	1992
Samassa ammatissa jatkaneet		
Ruumiillinen työ	18	12
Yhdistelmätyö	19	12
Henkinen työ	26	21
Yhteensä	22	16
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet		
Ruumiillinen työ	17	27
Yhdistelmätyö	19	27
Henkinen työ	28	30
Yhteensä	19	25
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet		
Ruumiillinen työ	22	23
Yhdistelmätyö	18	20
Henkinen työ	26	26
Yhteensä	19	20

Lähde: Seitsamo ja Ilmarinen 1995

tiivisuuttaan, työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet säilyttivät aktiivisuutensa ja vanhuuseläkkeelle siirtyminen lisäsi toimintaa.

Tilanne voi kuvastaa sitä, että sosiaalisen aktiivisuuden ylläpitäminen ja lisääminen on vaikeutunut työelämässä mukana olevilla. Se voi olla seurausta esimerkiksi kiireistä ja työpaineista tai myös siitä, ettei jaksakaan tai halua. Sosiaalisen toimintakyvyn kehittymisen kannalta on valitettavaa, jos yhteisöllisyys ja vuorovaikutustaidot rajoittuvat vain työelämään.

3.8 Koulutus ja oppiminen

Vanhatkin voivat oppia. Vaikka nuorilla on parempi koulupohja kuin vanhoilla, ikääntyneet pystyvät hankkimaan itselleen työelämässä tarvittavat uudet taidot, kunhan vain koulutuksessa otetaan huomioon heidän erityistarpeensa ja kokemuksensa. Koulutuksen kasaantuminen koulutetuille nuorille ja nuorten suosiminen haastavat työnantajat.

3.8.1 Ikääntyvien koulutustaso

Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan työssäkävivistä 45–64-vuotiaista miehistä runsaalla puolella oli joko ammattikoulu- tai opistotasoinen koulutus vuonna 2003 (taulukko 28). Noin kolmannes heistä oli kuitenkin ilman ammatillista koulutusta tai oli käynyt korkeintaan ammattikurssin. Vain runsaalla 10 %:lla oli korkeakoulututkinto.

Työssäkävillä 45–64-vuotiailla naisilla oli jokseenkin samanlainen koulutustausta kuin miehillä, joskin naisilla oli opistotasoinen koulutus hieman yleisempää kuin ammattikoulu: noin kolmasosalla 45–54-vuotiaista naisista oli opistotasoinen tutkinto. Naisilla oli muutenkin suuremmat erot kahden vanhimman ikäryhmän ammatillisen koulutustason välillä kuin miehillä, mikä kertoo siitä, että 45–54-vuotiaat naiset ovat parantaneet koulutustasoaan enemmän kuin samanikäiset miehet. Ikääntyvistä naisista tosin moni oli työelämässä ilman ammatillista koulutusta tai ammattikurssin turvin – heitä oli lähes 45 % 55–64-vuotiaista. Vanhimman ikäryhmän koulutustaso onkin polarisoitunut naisilla miehiä enemmän.

Nuorimman ikäryhmän koulutustaso oli selvästi korkeampi kuin muiden, varsinkin naisten. Heistä noin 40 %:lla oli opisto- tai ammattikorkeakoulu- ja noin viidesosalla korkeakoulutasoinen koulutus vuonna 2003. Nuorilla miehillä oli edelleen ammattikoulu yleisin koulutusmuoto, vaikka opisto- tai

Taulukko 28. Työssäkäyvien miesten ja naisten ammatillinen koulutus ikäryhmittäin vuonna 2003.

Ammatillinen koulutus	Miehet Ikäryhmä		Naiset Ikäryhmä		Kaikki
	25–34	55–64	25–34	55–64	
Ei ammatillista koulutusta	8,6	19,7	8,0	21,7	11,8
Ammattikurssi	2,9	14,6	2,2	22,9	10,2
Ammattikoulu	43,5	30,6	29,0	22,3	32,6
Opisto tai ammattikorkeakoulu	33,1	23,6	39,7	22,9	30,9
Korkeakoulu	11,5	11,5	21,0	10,2	14,3
Ei osaa sanoa	0,4	0,0	0,0	0,0	0,1
Yhteensä	100,0	100,0	99,9	100,0	88,1
N	278	157	224	157	2 335

Lähde: Työ ja terveys -haastattelu 2003 (työssäkäyvät)

ammattikorkeakoulutasoisen koulutuksen omasi jo noin kolmannes 25–34-vuotiaista (Piirainen ym. 2003).

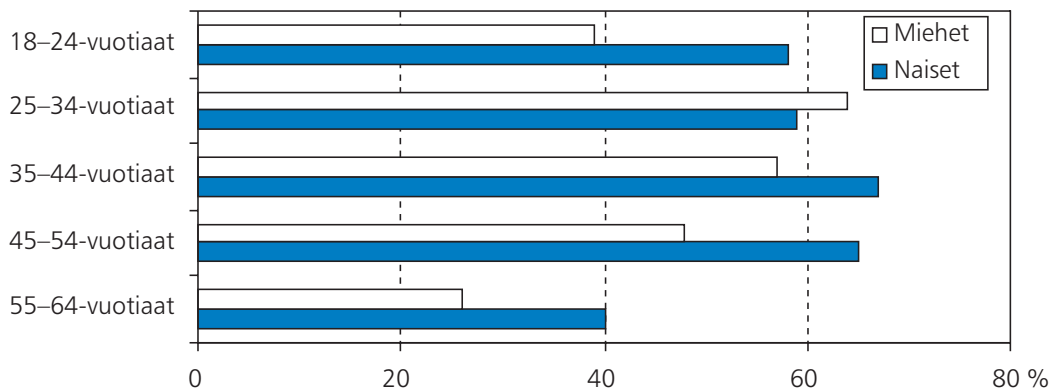
Kaikkien ikäryhmien koulutustaso näyttää jatkavan nousuaan, ja tulevaisuudessa ikääntyvät ovatkin varsin hyvin koulutettuja nykytilanteeseen verrattuna. Ei ihme, että työnantajat ovat jo olleet huolissaan työvoiman ylikoulutuksesta. Opetusministeriön ehdotuksen mukaan noin 70 %:lle ikäluokasta tulisi tarjota ammattikorkeakoulu- tai yliopistopaikka, vaikka suuret ikäluokat vapauttavat työpaikkoja lähinnä käytännön työtehtävistä, kuten metalli-, rakennus-, kuljetus- ja siivousalalta.

3.8.2 Aikuiskoulutukseen osallistuminen

Aikuiskoulutuksen yleisimmät muodot ovat työnantajan työpaikalla järjestämä koulutus, ammatillisten oppilaitosten aikuiskoulutus sekä kansalaisopistojen koulutustoiminta.

Aikuiskoulutustutkimuksen mukaan (Blomqvist ym. 2002) noin puolet 45–54-vuotiaista ja neljännes 55–64-vuotiaista miehistä osallistui aikuiskoulutukseen. Naiset osallistuivat koulutukseen miehiä selvästi enemmän: noin 2/3 45–54-vuotiaista ja 40 % vanhimmasta ikäryhmästä (kuva 42). Aikuiskoulutus näyttää selvästi vähenevän vanhimmassa työikäisten ryhmässä. Toimihenkilöt osallistuivat yleensä lähes kaksi kertaa enemmän koulutuk-

Kuva 42. Aikuiskoulutukseen osallistuminen iän ja sukupuolen mukaan vuonna 2000.



Lähde: Aikuiskoulutustutkimus 2000, 18–64-vuotias väestö, Blomqvist ym. 2002.

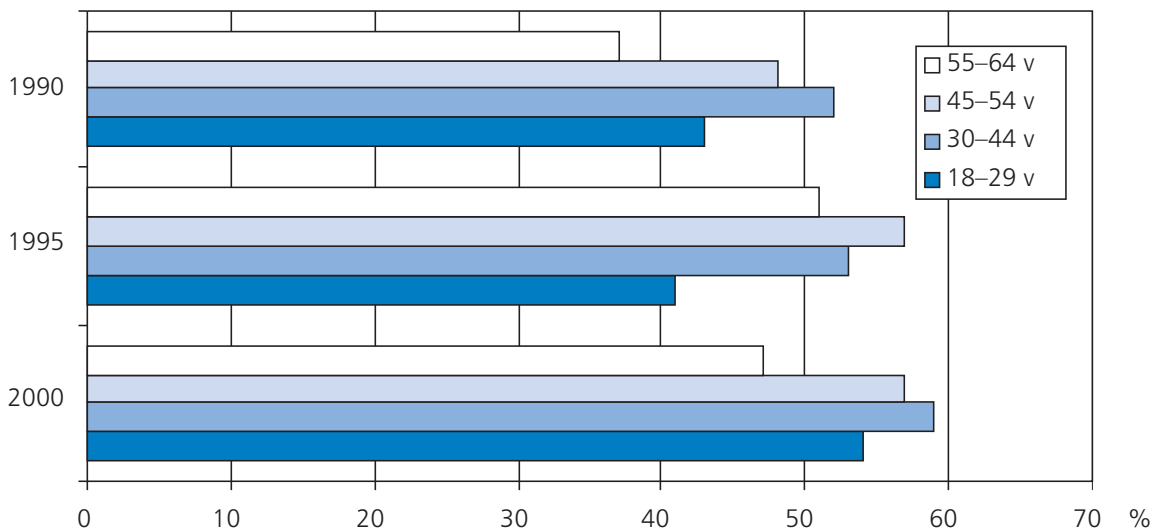
seen kuin työntekijät, työlliset useammin kuin työttömät tai työvoiman ulkopuolella olevat.

Työhön tai ammattiin liittyvä koulutus muodostaa suurimman osan aikuiskoulutusta. Siihen lasketaan sekä työllisten työpaikkakoulutus että työttömien työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus. Työllisistä osallistui tällaiseen koulutukseen 55 % ja työttömistä joka neljäs. Työvoimaan kuuluvien työllisten todennäköisyys osallistua työhön tai ammattiin liittyvään koulutukseen vähenee selvästi 55–59-vuotiaiden ryhmässä (60 %:n todennäköisyys verrattuna 40–44-vuotiaisiin) ja on kaikkein vähäisin 60–64-vuotiailla (40 %:n todennäköisyys). Työttömillä 55–59-vuotiailla todennäköisyys on vain 10 %.

Työllisten työhön liittyvästä aikuiskoulutuksesta valtaosa on työnantajan kustantamaa tai muuten työnantajan tukemaa (esimerkiksi korvaamalla opintoihin käytetty aika rahana tai vapaana) eli niin sanottua palkansaajien henkilöstökoulutusta. Henkilöstökoulutukseen osallistuneiden palkansaajien osuudet ovat kasvaneet koko 1990-luvun. Vuonna 2000 siihen osallistui jo noin 56 % 18–64-vuotiaista palkansaajista, mikä kertoo 10 %-yksikön noususta vuoteen 1990 verrattuna ja 4 %-yksikön noususta vuoteen 1995 verrattuna.

Vanhimpien palkansaajien osalta oli osallistuminen kuitenkin hieman vähentynyt vuoden 1995 jälkeen. Osallistumisaktiivisuus vähenee etenkin vanhimmassa ikäryhmässä (kuva 43). Henkilöstökoulutukseen osallistuminen riippuu iän lisäksi myös peruskoulutuksesta. Perusasteen pohjakoulutuksella on ikäryhmässä 55–59 vuotta todennäköisyys osallistua henkilöstökoulutukseen vain 60 % siitä, mitä se on 40–44-vuotiailla (Blomqvist ym. 2002, Kansallisen ikäohjelman seurantaraportti, sosiaali- ja terveysministeriö ja työministeriö 2002).

Kuva 43. Henkilöstökoulutukseen osallistuminen ikäryhmittäin vuosina 1990, 1995 ja 2000, % palkansaajista.



Lähde: Aikuiskoulutustutkimus 2000, 18–64-vuotiaat palkansaajat, Blomqvist ym. 2002.

Henkilöstökoulutuspäivien lukumäärä on kasvanut suhteellisesti eniten 55–64-vuotiailla palkansaajilla. Kun vuonna 1990 koulutuspäiviä oli senioripalkansaajaa kohden noin kaksi, oli niitä vuonna 2000 noin neljä. Eniten koulutuspäiviä oli kuitenkin nuorimmissa ikäryhmissä. Henkilöstökoulutuspäivät riippuivat iän lisäksi pohjakoulutuksesta. Mitä vähäisempi pohjakoulutus, sitä vähemmän koulutuspäiviä kaikissa ikäryhmissä.

Myös keskiasteen ja korkea-asteen pohjakoulutuksen välillä oli selvä ero nuorinta ikäryhmää lukuun ottamatta. Korkea-asteen pohjakoulutuksen omaavilla oli 45–54-vuotiaiden ryhmässä lähes kolme kertaa enemmän koulutuspäiviä kuin perusasteen omaavilla. 55–64-vuotiailla vastaava ero oli peräti 5-kertainen (taulukko 29).

Työpaikan kiireet olivat yleisin henkilöstökoulutuksen este – näin ilmoitti lähes kaksi kolmesta palkansaajasta vuonna 2000. Toiseksi yleisin este oli se, ettei sopivaa koulutusta ollut tarjolla, ja kolmanneksi yleisin syy oli vaikeus päästä sopivaan koulutukseen (taulukko 30).

Vanhimman ikäryhmän muita alhaisempi osallistumisaktiivisuus henkilöstökoulutukseen voi johtua sekä työnantajälähtöisistä syistä että omasta motivaatiosta. Kiinnostuksen puutteen mainitsi koulutuksen esteeksi 23 % ja koulutuksen hyödyttömyyden 19 % senioreista. Työnantajasta riippuvia esteitä seniorit raportoivat harvemmin kuin muut ikäryhmät. Koulutuksen esteissä ei ollut tapahtunut merkittävää muutosta vuosina 1995–2000 (Kansallisen ikäohjelman seurantaraportti, sosiaali- ja terveysministeriö ja työministeriö 2002).

Taulukko 29. Henkilöstökoulutuspäivät palkansaajaa kohden ikäryhmittäin peruskoulutuksen mukaan vuonna 2000.

Peruskoulutus	18–29- vuotiaat %	34–44- vuotiaat %	45–54- vuotiaat %	55–64- vuotiaat %
Perusaste	1,6	2,7	3,4	1,5
Keskiaste	8,2	5,4	4,6	3,7
Korkea-aste	8,3	10,7	9,5	8,0
Yhteensä	7,4	7,2	6,0	4,2

Lähde: Tilastokeskus, aikuiskoulutustutkimus 2000

Taulukko 30. Henkilöstökoulutukseen osallistumisen esteet vuonna 2000 (hankalittaa tai estää ”paljon” tai ”jonkin verran” -vastausten osuudet kaikista vastaajista).

Este	18–44- vuotiaat %	45–54- vuotiaat %	55–64- vuotiaat %	Yhteensä %
Kiireet työpaikalla	65	59	56	63
Sopivaa koulutusta ei ole tarjolla	41	35	28	38
Vaikeus päästä kiinnostavaan koulutukseen	42	32	27	38
Työnantaja ei järjestä koulutusta	38	33	25	35
Työnantaja ei arvosta koulutusta	22	18	14	20
Tiedon puute koulutusmahdollisuuksista	23	13	7	19
Kiinnostuksen puute	15	13	23	15
Koulutuksen/opetuksen heikko laatu	18	11	7	15
Koulutuksesta ei hyötyä	14	12	19	14
Epäonnistumisen pelko	2	4	6	3

Lähde: Tilastokeskus, aikuiskoulutustutkimus 2000

3.8.3 Aikuiskoulutuksen sisällöstä

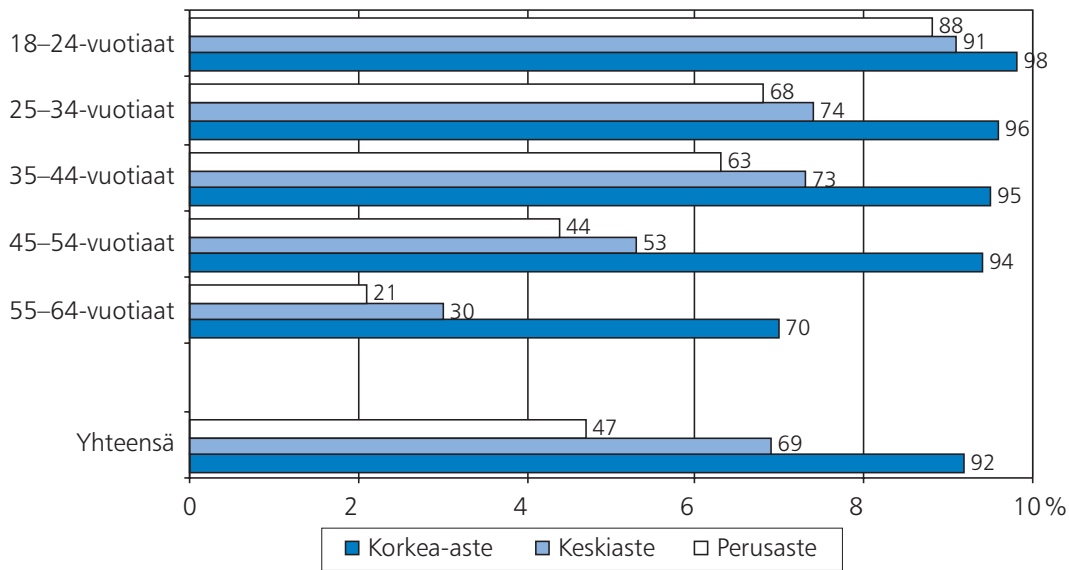
Kansallisen ikäohjelman (1998–2002) yhteydessä järjestettiin ikäjohtamisen koulutusta työelämän kouluttajille. Heitä varten koottiin koulutuskansio ”Ikääntyminen ja työ – Opetusaineisto ikääntymisestä työelämän kouluttajille” (Mäkitalo, toim. 1999). Sen yhtenä osana oli ikääntyvien työntekijöiden koulutuksen ja osaamisen vahvistaminen. Työelämän uudet vaatimukset kohdistuvat varsin tasaisesti työvoimaan iästä riippumatta.

Osa uusista vaatimuksista on ikääntyville suurempi haaste ja myös uhka kuin nuoremmille. Siksi ikääntyvien koulutus ja uuden oppiminen vaatii erityistä panostusta. Ikääntyvät tarvitsevat oppimisen kokemuksia ja uskoa omaan oppimiskykyynsä. Ikääntyvien pätevyyden vahvistamisen kohteina ovat erityisesti seuraavat taidot:

- tietoteknisten taitojen hallinta
- tiedon käsittely- ja prosessointikyky
- kielitaito
- uusien asioiden oppimis- ja omaksumiskyky
- muutoksen sietokyky
- ryhmätyökyvyt
- kansainvälisyystaidot.

Ikääntyvät työntekijät tarvitsevat henkilöstökoulutuksen avulla tietotekniikkaoppia. Tietotekniikasta on tullut välttämätön ja konkreettinen työkalu, jonka käyttö ei ole aikaisemmin kuulunut ikääntyvien ammatilliseen osaamiseen. Aikuiskoulutustutkimus 2000 osoittikin, että esimerkiksi tietokoneen käyttö riippui iästä ja koulutuksesta. Lähes kaikki korkea-asteen koulutuksen saaneet 45–54-vuotiaat käyttivät tietokonetta, mutta keskiasteen koulun käyneistä vain runsas puolet ja perusasteen koulutuksen omaavista runsas 40 %. Vanhimmassa ikäryhmässä korkea-asteen koulutuksen saaneista noin 70 % käytti tietokonetta, mutta keskiasteen omaavista vain 30 % ja perusasteen omaavista 21 % vuonna 2000 (kuva 44).

Tietokoneen käytön useus riippui ikäryhmästä. Kun henkilöiltä kysyttiin, milloin on viimeksi käyttänyt tietokonetta, vanhimmasta ikäryhmästä 27 % ja 45–54-vuotiaista 51 % ilmoitti käyttäneensä tietokonetta ”alle viikko sitten”, kun luku 18–44-vuotiailla oli 67 %. Yli 45-vuotiaat käyttivät tietokonetta eniten tekstin kirjoittamiseen, sähköpostiviestintään, tietojen tai palvelujen hakemiseen tietoverkosta ja laskujen maksamiseen. Pelaaminen, grafiikkaohjelmien käyttö ja verkkolehtien lukeminen oli aika harvinaista (Blomqvist ym. 2002, Kansallisen ikäohjelman seurantaraportti, sosiaali- ja terveysministeriö ja työministeriö 2002).

Kuva 44. Tietokoneen käyttö iän ja koulutusasteen mukaan vuonna 2000.

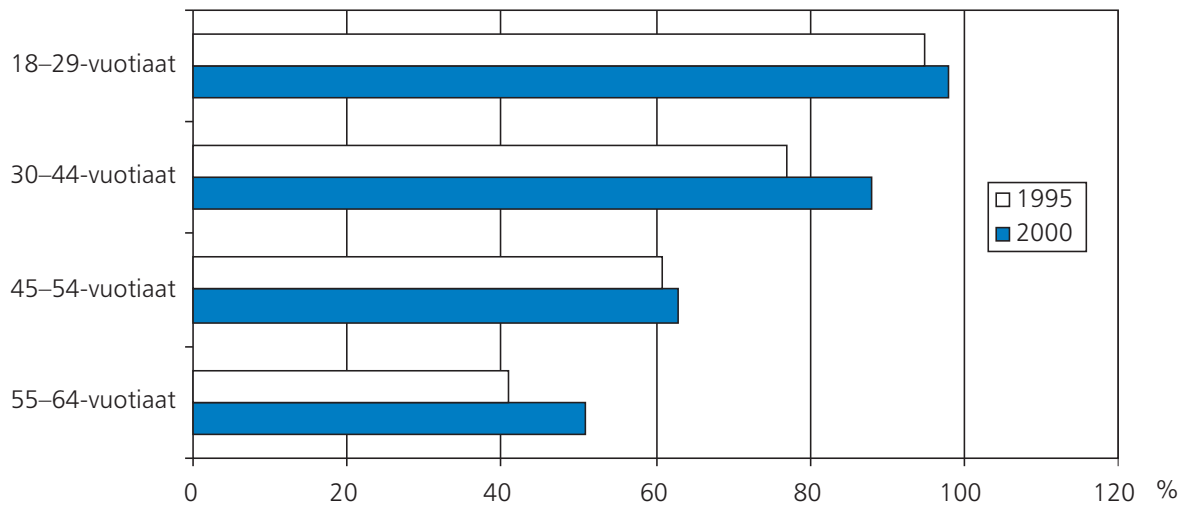
Lähde: Aikuiskoulutustutkimus 2000, 18–64-vuotias väestö, Blomqvist ym. 2002.

Kansainvälistyminen ja globaalit markkinat edellyttävät kielitaitoa. Ikään-tyvien kielitaito on usein peräisin kouluajoilta 1960- ja 1970-luvuilta. Siksi kielitaidon palauttaminen ja kohentaminen on tullut monelle seniorille ajankohtaiseksi. Kielitaito onkin kohentunut kaikissa ikäryhmissä vuosina 1995–2000, ja eniten sekä vanhimmassa 55–64-vuotiaiden että 30–44-vuotiaiden ikäryhmässä (kuva 45).

Vanhimmasta ikäryhmästä 51 % ilmoitti osaavansa vähintään yhtä vierasta kieltä, ja parannusta viidessä vuodessa oli 10 %-yksikköä. 45–54-vuotiaista vastaavasti 63 % raportoi osaavansa yhtä vierasta kieltä, mutta muutos oli pieni. 45–54-vuotiaiden kielitaito vuonna 2000 kohdistui Englantiin (55 %), Ruotsiin (45 %) ja Saksaan (25 %). Vanhimmassa ikäryhmässä järjestys oli sama, mutta Englannin (40 %) ja Ruotsin (36 %) kielitaitoero oli pienempi. Saksa osasi joka viides (Blomqvist ym. 2002, Kansallisen ikäohjelman seurantaraportti, sosiaali- ja terveysministeriö ja työministeriö 2002).

Yhteiseurooppalaisessa tutkimushankkeessa ”Yritysten kustantama henkilöstökoulutus” selvitettiin koulutuksen sisältöä, mutta myös sen kustannuksia vuonna 1999. Koulutuksen kolme keskeisintä sisältöä olivat tietotekniikka ja tietokoneen käyttö, työelämän henkilökohtaiset taidot sekä tuotanto ja tekniikka. Nämä koulutusalat kattoivat lähes puolet kaikista kurssikoulutustunneista. Palvelualalla kaksi yleisintä koulutusala oli myynti ja markkinointi sekä tietotekniikka – teollisuudessa puolestaan suunnittelu, tuotanto ja tekniikka sekä työelämän henkilökohtaiset taidot.

Kuva 45. Vähintään yhtä vierasta kieltä osaavat aikuiset ikäryhmittäin vuosina 1995 ja 2000.



Työnantajan kustantamaa koulutusta kertyi vuonna 1999 keskimäärin kolme päivää (18 tuntia) palkansaajaa kohden. Naiset osallistuivat koulutukseen hieman miehiä yleisemmin. Koulutuskustannukset olivat noin 760 euroa palkansaajaa kohden vuodessa, josta koulutukseen osallistuneiden palkkakustannukset muodostivat suurimman erän eli 47 %. Kokonaisuudessaan koulutuskustannukset muodostivat noin 2,4 % yritysten työvoimakustannuksista.

Suomalaiset yritykset kouluttivat henkilöstöään muihin Euroopan maihin verrattuna kohtuullisen aktiivisesti. Kurssikoulutusta järjestävien yritysten osuus oli Suomessa Euroopan neljänneksi korkein. Koulutukseen osallistuneiden osuudella ja koulutustuntien määrällä palkansaajaa kohti mitattuna Suomi sijoittui kolmen kärkimaan joukkoon – edellä olivat vain Ruotsi ja Tanska (Yritysten henkilöstökoulutustutkimus, Tilastokeskus 1999).

Onko mielikuva Suomen korkeasta koulutustasosta oikea? Nuoret ikäluokat ovat Suomessa kansainvälisesti vertaillen erittäin hyvin koulutettuja. Nykyisin jo yli puolet ikäluokasta on ylioppilaita. Suomalaisten nuorten lukutaito sekä matematiikan ja luonnontieteiden taidot ovat Pisa-tutkimuksen mukaan kansainvälistä huippua. Julkiset koulutusmenot ovat viime vuosikymmeninä kasvaneet bruttokansantuotetta nopeammin ja ovat OECD-maiden kärkipäässä. Koulutusinvestointien kansantaloudellinen tuotto yleensä ylittää reaali-pääoman tuoton. Näiden perusteella Suomi kyllä sijoittaa koulutukseen ja on saanut hyviä tuloksia nuorissa ikäluokissa.

Nuorten kouluttaminen nostaa luonnollisesti suomalaista koulutustasoa ajan mittaan. Kun vuonna 2000 50–54-vuotiaista noin 60 % oli suorittanut vähintään keskiasteen tutkinnon, arvioidaan heitä olevan vuonna 2028 noin 80 %. Myös 60–64-vuotiaiden koulutustason arvioidaan nousevan 20 %-yksikköä seuraavan sukupolven kuluessa. Suomalaisen koulutusjärjestelmän nopean kehityksen seurauksena koulutuserot nuorien ja vanhojen ikäluokkien välillä ovatkin tällä hetkellä Suomessa teollisuusmaiden suurimpia (Vartia ja Ylä-Anttila 2003).

Koulutuksen tulisi olla myös yksilölle kannattava sijoitus. Yleensä koulutus lisää tuloja ja pienentää työttömäksi jäämisen riskiä. Yksilöiden koulutuksesta saama hyöty on kuitenkin vähentynyt viimeisten vuosikymmenten aikana. Naiset saavat koulutuksesta pienemmän palkkahyödyn kuin miehet, mikä ohjaa koulutusvalintoja. Tytöt ohjautuvat eri koulutusaloille kuin pojat. Yhteiskunnan kannalta voimavarat eivät tällöin kohdennu tarkoituksenmukaisesti. Koulutustason nousu kuitenkin merkitsee, että hyvän muodollisen koulutuksen saaneet ovat todellinen voimavara Suomessa.

Sen sijaan aiempi pääasiallinen kouluttautumisen tapa – työssä oppiminen – on vähäisempää. Työpaikka onkin ollut senioreiden pääasiallinen oppimisfoorumi. Tulevaisuuden kysymys on yhdistää korkeatasoinen muodollinen koulutus ja työssä oppiminen. Elinikäinen oppiminen – koulutuksen ja työn vuorottelu – on tulevaisuuden arkipäivää (Vartia ja Ylä-Anttila 2003).

3.8.4 Työikäisten koulutustaso Euroopan unionissa vuonna 2003

Vuoden 2003 tilastot kertovat, että työikäisten (15–64 v) koulutustaso jakaantuu siten, että EU15-maissa matala-asteen (ISCED 0–2: lower secondary) koulutustaso on 36,9 %:lla, keski-asteen (ISCED 3–4: upper secondary) on 43,2 %:lla ja korkea-asteen koulutus (ISCED 5–6: tertiary) 19,8 %:lla työikäisistä. EU25-maiden koulutustasojakauma on vastaavasti 34,8 %, 46,7 % ja 18,5 %. Keskiasteen koulutus yleistyy Euroopan unionin laajennuksen myötä, ja tulos on samanlainen kummallakin sukupuolella.

Suomessa on EU15- ja EU25-aluetta selvästi vähemmän matalan ja selvästi enemmän korkean koulutustason työvoimaa. Korkea-asteen koulutuksen saaneiden osuus on Suomessa 27,2 %, mikä itse asiassa on EU15- ja EU25-maiden huippu. Samaan tasoon yltävät vain Tanska ja Englanti. Korkea-asteen koulutuksessa on kuitenkin eroja sukupuolten välillä. Suomalaisilla naisilla on EU15- ja EU25-alueen korkein osuus korkea-asteen koulutuksessa eli 30,7 %. Toisena on Viro (30,1 %) ja kolmantena Tanska (29,0 %). Miesten osalta Suomen (23,8 %) ohi menevät Englanti, Kypros ja Tanska (European Commission 2004). Valitettavasti vertailutietoja ikäryhmittäin ei ole käytettävissä.

Koulutustasolla on merkittävä vaikutus työllisyysasteeseen. Vuonna 2003 keskimääräinen työllisyysaste EU25-alueella oli 82,5 % korkea-asteen, 68,4 % keskiasteen ja vain 46,6 % matala-asteen koulutuksen saaneilla. Työllisyysasteissa on yli 50 %-yksikön eroja maiden välillä erityisesti matala-asteen koulutustasolla. Slovakiassa matala-asteen koulutuksen saaneilla oli 15 %:n ja Portugalissa 66 %:n työllisyysaste.

Korkea-asteen koulutuksen suhde työllisyyteen ei vaihtele merkittävästi maiden välillä. Koulutus näyttääkin olevan varmin keino työllisyysasteen nostamiseksi Euroopan unionissa. Matala koulutustaso merkitsee usein työttömyyttä: EU25-alueella työttömyys on noin kaksinkertainen matalan ja korkean koulutustason välillä. Ääritapaus on Slovakia, jossa matala koulutustaso liittyy 47 %:n ja korkea koulutustaso vain 4 %:n työttömyysasteeseen (European Commission 2004).

Euroopan unionissa elinikäinen oppiminen nähdään keskeisenä osana Euroopan sosiaalista hyvinvointia. Oppimista ei tarkastella pelkästään koulutuksen vaan työllisyyden, sosiaalisen turvallisuuden, taloudellisen suoriutuskyvyn ja kilpailukyvyn kriittisenä tekijänä. Tavoitteena on, että kaikki työntekijät voivat osallistua jatkuvaan koulukseen ja erityisesti ne, joilla siihen on eniten tarvetta, kuten naiset ja ikääntyvät työntekijät. Jäsenmaita kehoitetaan myös luomaan elinikäisen oppimisen strategioita työelämän organisaatioihin.

3.8.5 Ikääntyvien työntekijöiden koulutustason ennusteista

OECD:n ennuste ikääntyvien koulutustason noususta EU25-alueella osoittaa, että valtaosalla maista tulee olemaan selvästi vähemmän matalinta koulutustasoa ja vastaavasti enemmän alemmaa keskiastetta (upper secondary) omaavia ikääntyviä työntekijöitä vuonna 2015. Myös ylemmän keskiasteen (non-university tertiary) ja korkeakouluasteen omaavien määrät kasvavat merkittävästi (taulukko 31). Korkean koulutustason maita tulevat ennusteen mukaan olemaan vuonna 2015 muun muassa Itävalta, Saksa, Iso-Britannia, Suomi, Ruotsi ja Alankomaat. Matalan koulutustason omaavia ikääntyviä on ennusteen mukaan vuonna 2015 keskimääräistä enemmän muun muassa Portugalissa, Luxemburgissa, Espanjassa, Italiassa ja Kreikassa.

3.8.6 Ikääntyvät työntekijät ja elinikäinen oppiminen

Tikkanen (1998) toteaa väitöskirjassaan, että aikuiskoulutuksen ja työelämän välillä on ristiriitainen tilanne: samalla kun kokemuseräisen tiedon merkitys aikuisten oppimisessa on korostunut, kaikkein kokeneimman tekijäjoukon arvostus on työelämässä laskenut. Siksi asenteet merkitsevät ikään-

Taulukko 31. 45–64-vuotiaan työvoiman koulutustason ennuste Euroopan unionissa vuonna 2015 (%).

Maa	Perusaste	Alempi keskiaste	Ylempi keskiaste	Korkea-aste
Itävalta	33,0	58,7	1,5	6,8
Belgia	46,2	27,0	13,3	13,5
Tanska	35,5	42,4	6,1	15,9
Suomi	43,4	36,0	8,6	12,0
Ranska	38,4	44,0	6,5	11,1
Saksa	15,4	58,1	11,7	14,8
Kreikka	71,4	14,4	3,6	10,6
Irlanti	61,3	18,9	9,1	11,3
Italia	67,2	21,9	(...)	10,9
Luxemburg	62,0	20,1	(...)	17,9
Alankomaat	36,9	38,1	(...)	25,0
Portugali	84,0	5,2	3,8	7,0
Espanja	78,8	7,1	2,7	11,5
Ruotsi	35,8	37,4	11,5	15,3
Iso-Britannia	27,6	51,3	9,9	11,2
OECD painotettu keskiarvo	44,1	35,2	9,1	13,4

Ylemmän keskiasteen koulutus ei käytössä (...)

Lähde: OECD 1998

tyvän työvoiman oppimiselle ja koulutukselle niin paljon. Ikäsyrrintä näkyy koulutukseen osallistumisessa ja se koskee jo 40-vuotiaita ja sitä vanhempia. Aikuiskoulutukseen osallistuminen ei kuitenkaan ole pelkästään iästä kiinni, vaan siihen vaikuttavat myös peruskoulutus ja sukupuoli. Lisäksi kaikkien ikäryhmien sisällä on huomattavaa vaihtelua koulutukseen osallistumisessa.

Ikääntyvä työvoima asettaa uusia haasteita henkilöstön kehittämiseksi. Työorganisaatioiden tulisi olla keskeinen oppimisympäristö ihmisen elämänkulun eri vaiheissa. Henkilöstön, myös ikääntyvän, osaamisen kehittäminen pitäisi nähdä voimavarana eikä pelkästään kustannustekijänä. Jo olemassa olevien työntekijöiden osaamisen kehittäminen voi olla taloudellisempaa ja tehokkaampaa kuin henkilöstön vaihtaminen nuorempaan ja koulutetumpaan. Täysivaltaiseksi työyhteisön jäseneksi ei kasveta hetkessä. Ilmiö on

tuttu erityisesti asiantuntijaorganisaatioissa, mutta ilmeisesti myös teollisuudessa (ks. luku 3.5 Ikääntyminen ja taloudelliset näkökulmat).

Tikkanen (1998) toteaa johtopäätösluvussaan, että kypsyys näyttää menettäneen merkityksensä nykyisessä työelämässä. Suhtautumisen ristiriitaisuus kokemuksen mukanaan tuomaan kypsyuteen näkyy muun muassa siinä, että niin yritysmaailman kuin julkisen vallan päättäjien paikalle kelpuutetaan edelleen vain kypsään ikään ehtineitä henkilöitä. Vaikka kysymyksessä onkin aina valikoituminen, muodostaa ikä ja sen myötä saatu kokemus kuitenkin merkittävän ennusteen vaativiin tehtäviin pääsemisessä. Herää kysymys, eikö kypsyutta tarvita muualla kuin päätöksenteossa?

Elinikäinen oppiminen ja koulutus eivät ole vielä käytännössä toteutuneet kaikille. Ikääntyvät työntekijät ovat viimeisin ryhmä, jota ollaan sisällyttämässä keskusteluun elinikäisestä oppimisesta, vaikka eläkeikäisten opiskelusta ja kolmannen iän yliopistoista on runsaasti hyviä kokemuksia. Ikääntyviä työntekijöitä syyllistetään helposti toteamalla, että heidän pitäisi ennen kaikkea oppia uutta, jotta he sopeutuisivat paremmin nykyiseen työelämään. Yhtä hyvin voidaan kysyä, miten nuoremmat työntekijät voisivat oppia tunnistamaan ja hyödyntämään ikääntyvien kokemukseen perustuvaa ammatillista osaamista ja työelämän tuntemusta. (Tikkanen 1998.)

Nykyiset käytännöt ja periaatteet työelämän aikuiskoulutuksessa eivät kannusta ja tue ikääntyviä aikuisia osallistumaan koulutukseen. Koulutus on yleensä suunniteltu nuorille ja hyvän pohjakoulutuksen omaaville aikuisille. Siksi ikääntyvä työvoima on merkittävä haaste aikuiskouluttajille. Tarvitaan sekä ikääntyvien oppimista tukevien menetelmien kehittämistä että aikuiskouluttajien asenteiden muokkaamista.

Kansakunnan vauraus perustuu yhä enemmän osaamiseen. ”Mitä on korkeatasoinen osaaminen työelämässä ja millainen on pätevä työntekijä erilaisissa työtehtävissä ja toimialoilla”, kyselee Tikkanen edelleen. Koska sopivia työvälineitä arvioiden tekemiseen ei ole käytettävissä, ei voida myöskään sanoa, että ikääntyvien työntekijöiden osaaminen olisi huonompaa ja työsuoritukset heikompia kuin nuoremmilla. Nykyisessä työelämässä kysytty ja arvostettu osaaminen näyttää olevan varsin kapea-alaista, samoin kuin näkemykset osaajista ja tuottavista työntekijöistä. Osaamisen erilaisuutta työelämässä ei osata hyödyntää. Nuorten ja vanhojen erilainen osaaminen mielletään usein tulokseksi iästä sinänsä, vaikka kysymys on ensisijaisesti kokemuksen tuottamasta erilaisuudesta.

Ikääntyvien työntekijöiden elinikäinen koulutus riippuu myös paljolti työnantajien ja työnjohdon asenteista. Kaikista työmarkkinaosapuolista työnantajat näyttävät pitävän ikääntyvän työväestön osaamista heikoimpana. Kaikilla

ikäryhmillä on kehitystarpeita työssä, ja ilmeisesti ikääntyvien kehitystarpeita ei ole otettu huomioon siksi, että ei ole uskottu niitä olevan myös kokeneilla työntekijöillä. Asenteet ovat vaikuttaneet osaamisen kehittämiseen. Kokemuksen kautta karttunut osaaminen on erilaista kun nuorten osaaminen, mutta kumpaakin tarvitaan. Ikääntyvien työmarkkina-asemaa voidaan parantaa myös mieltämällä heidät opettajiksi. Kokemuksen muuntaminen tiedoksi ja osaamiseksi edellyttää kuitenkin lisää tietoa niistä prosesseista, joiden kautta kokemuksesta syntyy lisäarvoa eikä negatiivista urautumista. (Tikkanen 1998.)

3.8.7 Oppimisen tukeminen

Ikääntymistä ja oppimista on laajasti tarkasteltu kirjassa *Ikääntyminen ja työ*.⁵ Ikääntymisen kannalta on olennaista tietää, että oppimiskyky säilyy hyvänä työuran aikana, jopa sen jälkeenkin, jos odotukset ohjaavat oppimista. Esimiesten, työtovereiden ja kouluttajien käsitykset ovat hyvin tärkeitä ja työntekijät ohjautuvat helposti joko kielteisten tai myönteisten näkemysten mukaan. Kouluttajien velvollisuus onkin korostaa myönteisiä tuloksia. Oppimisen taito ruostuu, jos sitä ei harjoiteta. Pitkän tauon jälkeen voi tuntua siltä, ettei osaa enää opiskella. Siksi elinikäinen oppiminen ja jatkuva kokemus oppimisesta pitävät yllä ja nopeuttavat valmiuksia.

Aikuisilla on erilainen tiedollinen toiminta kuin nuorilla. Mekaaninen ulkomuisti heikkenee, mutta sitä kompensoi yhteismuisti. Uudet ja oudot asiat liitetään ennestään tuttuihin asioihin. Siksi vanhojen oppiminen on prosessina erilainen kuin nuorten. Ainoa varoituksen aihe on se, että vanhasta tietoaineksestä ei saa syntyä oppimisen estettä. Poisoppiminen on osa uuden oppimista.

Ikääntyvien koulutuksessa on myös tarkistettava käsityksiä oppimisesta. Perinteinen käsitys on opettajakeskeinen, ja oppija on ulkoinen kohde. Oppiminen on kuitenkin sisimmältään ymmärtämistä, uuden oivaltamista ja punaisen langan löytämistä vanhan ja uuden tiedon välillä. Tutut asiat saavat uusia ulottuvuuksia. Oppiminen ei siis ole passiivista tiedon vastaanottamista vaan aktiivista tiedonkäsittelyä.

Oppia ei voi antaa, se täytyy ottaa. Opettajan tehtävä on lähinnä kiinnittää huomiota keskeisiin solmukohtiin ja helpottaa muistamista kiinnittämällä asiat aikaisempaan tietoon. Opettajan rooli on tietysti erilainen riippuen asioiden luonteesta: tutuissa asioissa oppilaalla on itsenäisempi rooli ja uusissa asioissa (esimerkiksi tietotekniikka) opettajalla on ohjaavampi rooli.

⁵ Kuusinen ym. 1994; ks. myös Ilmarinen 1999.

Toiset ihmiset ovat itseohjautuvia ja toiset ulko-ohjautuvia, mikä myös vaikuttaa opettajan rooliin.

Ikääntyvien työntekijöiden opetusjärjestelyjen rakentamisessa on korostettava kokemuksen merkitystä. Opettajan tulisi opettaa vähemmän ja oppilaiden tulisi oppia enemmän. Työelämässä uusi asia liittyy aina vanhaan ja uutta on tiedon syventäminen ja parempi hahmottaminen. Vanhemmat työntekijät ovat itseohjautuvia, toisin sanoen he tietävät mitä haluavat opiskella ja miten. Kouluttajan ja oppijan yhteistyö voi myös perustua ”oppisopimukseen” – sovitaan tavoitteista ja tehtävistä.

Oppijakeskeisyys merkitsee sitä, että opetusta on vähemmän ja keskustelua enemmän. Tätä edesauttavat etukäteismateriaali ja ryhmätyöskentely. Yhteistoiminnallinen oppiminen merkitsee sitä, että kukin joutuu opettamaan toiselle ryhmälle oppimansa asiat. Oppiminen voidaan myös rakentaa jonkin käytännön ongelman ja sen ratkaisun muotoon. Kouluttaja toimii tällöin lähinnä neuvonantajana. Oppijakeskeiset opetusjärjestelyt ovat varsin hyödyllisiä senioreille.

Ikääntyville työntekijöille luonteva tapa oppia uutta on tekemällä oppiminen, ”learning by doing”. Se korostaa aktiivista, käytännönläheistä otetta oppimiseen. Oppiminen voi olla uusien tietojen ja taitojen kokeilua omassa työssä (esimerkiksi tietotekniikka). Johdolla on merkittävä vastuu siitä, että koulutus voidaan hyödyntää käytännössä. Esimiesten olisikin tuettava ja rohkaistava työntekijöitä uusien ideoiden kokeiluun. Koulutuksen avulla työntekijän vastualueet ja tehtävät voivat muuttua. Johdon rooli korostuu siksi, että vain heillä on valtuudet ja mahdollisuudet muuttaa työtapoja, työtehtäviä ja työympäristöjä. Käytännönläheinen koulutus ja sen hyödyntäminen on siis esimiehen vastuulla.

Oppia voi muutenkin kuin koulutuksessa. Kokemuksesta oppiminen tarjoaa toisenlaisen mahdollisuuden itsensä kehittämiseen. Työntekijä käy läpi yksin tai ryhmässä aikaisempia kokemuksiaan tietyistä ongelmasta tai haasteesta. Etsitään aktiivisesti syitä tai selityksiä, pyritään löytämään yleistyksiä ja liitetään ne laajempiin kokemuksiin. Kouluttajan tehtävä on auttaa ja tukea uusien toimintamallien kokeilua käytännössä. Oman työn erittely ja analysointi ovat hyödyllisiä työssä oppimisen keinoja. Siinä hankitaan etäisyyttä omaan työhön, sen olemukseen ja historiaan. Pyritään löytämään vastaus kysymykseen, mistä tässä työssä on oikeastaan kyse. Nykyistä tekemistä analysoidaan ja etsitään sille kehittyneempiä muotoja. Tällainen oppiminen edellyttää vahvaa sitoutumista työrooliin ja sen kehittämiseen.

Opetusta ja oppimista on tarpeen arvioida, koska vain sitä kautta menettämät, toimintatavat ja tulokset voidaan saada paremmiksi. Ikääntyvien

työntekijöiden oppimisen edistymistä kannattaa seurata esimerkiksi kurssin kuluessa välitehtävien tai harjoitusten avulla, kuten myös kysymällä ja keskustelemalla edistymisestä. Oppimisen syvällisyys ja laadullisuus on tärkeää. Muistaminen ei ole yhtä tärkeää kuin kyky käsitellä asiaa. Paras tulos syntyy vanhan ja uuden tiedon yhdistelmästä. Opetuksen ja oppimisen arvioinnissa tarvitaan sekä omaa että kouluttajan näkemystä.

Oppiminen ei ole iästä kiinni, vaan oppimisen organisoinnista. Siksi ikääntyville sopivien oppimisstrategioiden ja oppimisolosuhteiden valintaan on kiinnitettävä erityistä huomiota. Ikääntyvät oppivat omalla tavallaan ja vauhdillaan, joka poikkeaa nuorille usein luontevista tavoista. Ikääntyvien kouluttajilta vaaditaan ikääntymiseen ja oppimiseen liittyvää erikoisosaaamista. Nuorempien ja vanhempien kouluttaminen yhdessä voi olla joissain tilanteissa sopivaa ja hyödyllistä edellyttäen, ettei koulutusta rakenneta nuorten ehdoilla. Kuitenkin hyvä oppimistulos ikääntyvillä edellyttää heille sopivaa opiskelutahtia ja rentouttavaa ilmapiiriä. Kiire ja paine voivat pilata oppimistapahtuman. Siksi ikääntyvät työntekijät tarvitsevat heidän ehdoiltaan toimivat menetelmät, olosuhteet ja opiskelutahdin.

Ikääntyvien oppimisen organisoinnissa ja tukemisessa on kiinnitettävä huomiota seuraaviin asioihin:

- oppimisstrategiat
- oppimisolosuhteet
- mielikuvien käyttö
- rentoutuminen
- opiskelutahti.

Oppimisstrategia perustuu siihen, että uusi oppi rakennetaan vanhan ja varman osaamisen päälle, uudeksi kerrokseksi. Tiedon lisäkerrokset perustuvat aina olemassa olevan tiedon ja sen hallinnan varaan. Sen turvin on turvallista kasvattaa osaamista. Uusi tieto liitetään tässä prosessissa vanhaan tietoon, jota täydennetään, syvennetään tai laajennetaan. Kun vanhan osaamisen päälle rakennetaan uutta, säilyy myös varmuus vanhasta ja ymmärrys uudesta.

Oppimisolosuhteissa on otettava huomioon aistien rooli tiedon hankinnassa ja käsittelyssä. Aistien toiminta muuttuu iän myötä (ks. luku 3.7.1). Silmänpohja tarvitsee iän myötä muun muassa lisää valoa. Se parantaa tiedon hankintaa sekä vähentää näköaistin kuormitusta ja väsymistä. Kuuloaisti herkistyy iän myötä muille häiriölähteille. Rauhallinen ääniympäristö parantaa oppimisprosessia.

Uuden oppimiseen tulee liittää sen tarpeellisuuden ja hyödyllisyyden merkitys. *Mielikuvien* avulla uusi tieto ja osaaminen liitetään työntekoon ja sen

hyöty konkretisoidaan. Ei siis riitä, että uuden oppimista perustellaan sillä, että on hyvä tietää ja osata. Tärkeämpää on osoittaa ja perustella, miksi oppi parantaa henkilön työntekoa ja työssä selviytymistä. Motiivi opiskeluun syntyy, kun hyöty on konkreettinen.

Ikääntymiseen liittyy oppimispelkojen rinnalla myös virhesuoritusten pelko, joka voi häiritä oppimisprosessia. Senioreille on korostettava, että kyky oppia uusia asioita ei ole iästä kiinni, mutta oma kielteiset asenteet ja pelot voivat sitä heikentää. Jokainen oppii omalla tavallaan. Myös virheitä saa tehdä. Seniori oppii virheistä siinä kuin juniorikin. Muun muassa uuden tietotekniikan opiskelussa on tärkeää uskaltaa kokeilla vaikka onnistuminen on epävarmaa. *Rento ja kiireetön, yksilöitä kunnioittava ilmapiiri* on tärkeää senioreille.

Ikääntyminen hidastaa psykomotoriikkaa ja heikentää asioiden tallentamista muistiin sekä niiden poimimista muistista. Tämä merkitsee sitä, että seniorit tarvitsevat oppiaineksen ja prosessien toistoja enemmän kuin juniorit. Tekemällä oppiminen eli ”learning by doing” kuvaa juuri seniorien tapaa oppia. Riittävä määrä toistoja vaatii aikaa, mikä hidastaa oppimisprosessia. Koska aikaa tarvitaan enemmän, seniorien koulutus voi olla kokonaiskustannuksiltaan hieman kalliimpaa kuin juniorien. Tärkeää on, että seniorit voivat vaihdella opiskelutahtiaan riippuen siitä, millaisesta oppiaineuksesta ja prosessista on kysymys.

Opiskelu vaatii elinikäisen oppimisen näkökulmasta opiskelutaitoja, niiden jatkuvaa päivittämistä ja käyttöä. Opiskelutaidon osa-alueita ovat (Mäkitalo 1999):

- opiskeluasenteet
- opiskelun suunnittelu
- opiskelutekniikka
- oman oppimistyylin tunteminen.

Opiskeluasenteita, opiskelun suunnittelua ja opiskelutekniikkaa ikääntyneiden näkökulmasta sivuttiin jo, mutta oman oppimistyylin tunteminen ansaitsee vielä huomiota. Menestyksekkään oppimisen salaisuus on nimitäin oman tyyliä ja omien mahdollisuuksiensa tunteminen. Jos ihmisen annetaan oppia ja kehittää omaa tyyliään sekä etsiä toiminnalleen sopivia taitoja ja ympäristöjä, ei saavutuksille ole rajoja, mielihyvä lisääntyy ja stressi vähenee. Jokaisen tulisi saada oppia koko elämänsä ajan omalla tyyllillään.

Koska ikääntymisen myötä yksilöiden erot fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti kasvavat merkittävästi, korostaa yksilöllisyys myös yksilöllistä tapaa oppia. Oppimistyyliä kuvaavat ihmisten luontaista vetoa erilaisia toimintatapoja ja aktiivisuuden muotoja kohtaan. Parhaat oppimisedellytykset ovat sil-

lä, joka kykenee tarvittaessa käyttämään kaikkia oppimistyylejä tarkoituksenmukaisella tavalla. Kokemuksellisen oppimisen mukaan voidaan erottaa seuraavia oppimistyylejä (Mäkitalo 1999):

- *Aktiivinen osallistuja:* Hän on valmis heittäytymään tilanteeseen. Osallistuminen ja konkreettinen toiminta ovat hänelle tärkeitä, ja hän rakastaa spontaania toimintaa. Aktiivinen osallistuja on ihmisläheinen ja reagoi tunneperäisesti.
- *Harkitseva tarkkailija:* Hän istuu mielellään hieman sivussa ja keskittyy havaintojen tekoon. Vaikka hän on usein sisäänpäin kääntynyt, hän on aktiivista osallistujaa paremmin selvillä ryhmän tapahtumisista ja sen sisäisistä suhteista.
- *Looginen ajattelija:* Hän pyrkii syvällisesti ymmärtämään ilmiöiden syyt ja seuraukset. Looginen ajattelija testaa erilaisia tulkintoja ja etsii teoriaa ja mallia, joka on sopusoinnussa havaintojen kanssa. Hänen voimansa on ajattelu.
- *Kokeileva toteuttaja:* Hän ideoi ja ottaa riskejä. Hän tekee kokemuksestaan johtopäätöksiä ja lähtee kokeilemaan uusia toimintamalleja. Kokeileva toteuttaja suuntautuu ulospäin ja sietää epävarmuutta.

Yhteenvetona oppimisesta ja ikääntymisestä voidaan todeta seuraavaa:

- Oppiminen ei ole iästä kiinni, mutta oppimisprosessit muuttuvat merkittävästi iän myötä.
- Oppiminen tulee organisoida seniorien ehdoilla ja heidän edellytystensä mukaan.
- Oppimiskykyä on pidettävä jatkuvasti yllä, muuten se ruostuu.
- Työn on tarjottava oppimisen elämyksiä ja kokemuksia.
- Oman esimiehen asenteen tulee tukea oppimista.
- Oma halu ja tarve oppia tulee säilyttää iän myötä.

Hokema vanhan koiran oppimisesta onkin syytä kirjoittaa uuteen muotoon (joskin on myös syytä muistaa ettei ihminen ole koira):

”Kyllä vanhakin koira oppii uusia temppuja, jos ne opetetaan vanhan koiran tietoon ja kokemukseen sopivalla tavalla”.

Ikääntyvien koulutuksen organisoinnista ja itsereflektiosta ammattitaidon kehittämisessä löytyy lisää tietoa Mäkitalon kirjasta (1999). Ikääntymistä ja oppimista sekä ammatillisen kasvun vaiheita on kuvattu myös kirjassa *Kyvyistä kiinni – ikäjohtaminen yritysstrategiana* (Ilmarinen ym. 2003). Kirjassa *Oppiminen ja ikääntyminen* (Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 2000) käsitellään muun muassa elinikäisen oppimisen ”ekologista kestävyyttä”, ikääntyvien koulutusta pienissä ja keskisuurissa yrityksissä sekä suurteollisuudessa.

Kansantalouden kasvu riippuu tulevaisuudessa yhä enemmän koulutuksen ja osaamisen tasosta. Aikuiskoulutuksen rinnalla työssä tapahtuva koulutus nousee varsin tärkeäksi. Työpaikkakoulutus tulee myös nopeasti hyödynnettyksi verrattuna esimerkiksi akateemiseen koulutukseen, jonka lisääminen vaikuttaa tuotavuuteen vasta noin 20 vuoden viipeellä.

Suomessa, kuten muissakin kehittyneissä maissa, tuotannon rakenne muuttuu yhä enemmän aineettoman tuotannon suuntaan. Muutaman vuosikymmenen kuluttua teollisuuden työpanoksesta voi mennä vain noin kolmannes tavaratuotantoon. Teollisuusyrityksetkin muuttuvat korkeasti koulutettujen ihmisten avulla palveluiden tuottajiksi. Osa palveluista käytetään yrityksen sisällä (suunnittelu, tutkimus, henkilöstö ja rahoituspalvelut), osa myydään yhdistettyinä teollisuustuotteisiin (koulutus, huolto, projektien hallinta). Tilanne on jo vuonna 2005 tällainen johtavissa konepaja- ja elektroniikkayrityksissä (Vartia ja Ylä-Anttila 2003).

Suomalaisen tuotannon heikkona kohtana ei Vartia ja Ylä-Anttila (2003) näe niinkään teknisen osaamisen ja insinööritaitojen puutetta kuin kykyä muuntaa nämä taidot kaupallisesti menestyviksi tuotteiksi. Suomi sijoittuu tekniikan ja luonnontieteiden korkeakoulujen yli 30 %:n osuudessa kaikista korkeakouluista kolmanneksi Korean ja Saksan jälkeen. Suuri osa koulutusmenoista menee tekniseen opetukseen, ja suoritettujen teknisten ja luonnontieteellisten tutkintojen lukumäärä suhteessa työikäiseen väestöön on Suomessa kaksinkertainen esimerkiksi Ruotsiin verrattuna.

Kun kehittyneissä yhteiskunnissa tuotanto perustuu osaamiseen, noin kolmanneksen ikäluokasta tulisi saada yliopistokoulutus. Tähän on Suomessa jo päästy. Tulevaisuuden haaste on elinikäinen koulutus ja oppiminen, jossa työpaikka näyttää merkittävää roolia. Muodollisen pätevyyden rinnalle on nostettava käytännöllinen pätevyys. Työelämä muuttuu jatkuvasti ja yhä nopeammin ja täsmällisesti määritetyt ammattikuvat katoavat. Työssä oppiminen tarjoaa tähän haasteeseen hyvän ratkaisun.

3.9 Ikääntymisen liittyviä arvoja ja asenteita

Arvot syntyvät aikuisuuden kynnyksellä ja muuttuvat elämän myötä. Ne muodostavat itse kunkin tekemistä tulkinnoista, jotka selittävät itseä osana maailmaa. Koska eri sukupolvet kohtaavat hieman erilaisen maailman, arvot ovat erilaiset. Kun nuoret ja vanhat tapaavat, eri aikakausina syntyneet erilaiset arvot ottavat mittaa toisistaan.

Arvot ja niiden muutokset liittyvät ajankuvaan ja asenteisiin. *Ajankuvalla* tarkoitetaan kokonaisuudessaan sitä, miltä maailma näyttää. Ajankuva välittyy ihmisille arkielämän kokemusten, median ja mainonnan kautta. Ajankuva on sitä miten pukeudumme, millaisia elokuvia katsomme, miten kotimme sisustamme, miten lomailemme ja miltä esimerkiksi katukuva näyttää.

Asenteet ovat tapoja, joilla ihminen suhtautuu ympäröivään maailmaan. Ne ovat joko myönteisiä, neutraaleja tai kielteisiä toimintavalmiuksia, jotka helpottavat päätettäessä miten erilaisissa tilanteissa tulee toimia. Ajankuvan ja asenteiden olennainen ero on siinä, että kun ajankuvaa voidaan pitää lähes objektiivisena, kaikkien havaittavissa olevana ilmiönä, asenteet ovat puhtaasti subjektiivisia käsityksiä siitä, miten asioihin suhtaudutaan.

Ajankuvaan ja asenteisiin verrattuna *arvojen* asema ihmisen tiedollisessa järjestelmässä on keskeisempi, syvällisempi ja tietoisempi. Arvot ovat ihmisen toimintaa ohjaavia periaatteita, syvällä ihmisen mielessä olevia henkilökohtaisia uskomuksia. Arvot ovat yksittäiset tilanteet ylittäviä motiiveja. Ne ovat valintoja ja arviointeja ohjaavia päämääriä, jotka ovat tärkeysjärjestyksessä.

Arvojen juuret ovat syvällä siinä kulttuurissa, jossa eletään. Arvoja ei keksitä itse, vaan yksilö saa ne yhteisöltään. Arvot perustuvat inhimillisen olemisen kolmeen perusedellytykseen, jotka ovat samoja kaikissa kulttuureissa: ihminen on *biologinen* olento, joka tarvitsee tietyn määrän vaihtelua pysyäkseen vireänä ja toimintakykyisenä, ihmisellä on tarpeita *vuorovaikutukseen* muiden ihmisten kanssa ja ihmisellä on *halu säilyä lajina* eli tarve taata oma turvallisuutensa ja hyödyllisen kulttuuriperintönsä jatkuvuus.

3.9.1 Suomalaisen perusarvot

Suomalaisten perusarvoja voidaan tarkastella *arvokonfliktitypologian* avulla, joka perustuu Schwarzin arvoteoriaan (Puohiniemi 1996, 2002⁶). Se kuvaa, minkälaisiin sisäisesti samanlaisiin, mutta toisistaan erottuviin ryhmiin suomalaiset voidaan luokitella. Arvokonfliktitypologiansa mukaan suomalaiset luokiteltiin aikaisemmin kuuteen ryhmään heidän hallitsevien perusarvojensa suhteen. Arvorakenteen kahden perusjännitteen mukaisesti muodostettiin silloin neljä pääryhmää: itsenäiset ja säilyttäjät sekä altruistit ja egoistit, jotka pareina edustavat toisilleen vastakkaisia perusarvoja. Kaksi muuta ryhmää olivat hedonistit ja eriytymättömät. Näiden ryhmien tyypillisiä piirteitä 15–75-vuotiaiden suomalaisten keskuudessa on kuvattu toisaalla (Ilmarinen 1999, luku 12).

⁶ Tässä luvussa esiteltävät tiedot perustuvat hänen viimeisimpään kirjaansa ”Arvot, asenteet ja ajankuva. Opaskirja suomalaisen arkielämän tulkintaan”. Suomalaisten arvojen tarkastelua ikään-
tymisen kannalta tehtiin myös Puohiniemen aikaisemman kirjan perusteella (Ilmarinen 1999).

Arvomuutosten päätuloksista, jotka koskivat keski-ikäisiä (30–49-vuotiaita) ja yli 50-vuotiaita vuosina 1991–94, todettiin yhteenvedossa seuraavaa: keski-ikäisten itsekeskeisyys on lisääntynyt, yli 50-vuotiailla on tapahtunut kahtiajakautumista eli toiset ovat rohkaistuneet uusiin haasteisiin ja toiset pitävät entistä tiukemmin kiinni totutuista tavoista ja hyvin koulutetut ovat tulleet epätietoisemmiksi siitä, kenen etuja tulisi ajaa, omaa vai muiden.

Viimeksi mainittua voidaan pitää varsin yllättävänä tuloksena, koska paremmin koulutetut ovat olleet yleensä itseohjautuvampia ja älyllisesti joustavampia kuin muut. Hyvin koulutetut ovat voineet luottaa liikaa koulutuksen antamiin voimavaroihin, niin että heillä on ollut varaa vähätellä henkilökohtaisen pätevyyden ja rohkeuden merkitystä oman mukavuudenhalunsa kustannuksella. He ovat voineet luottaa siihen, että asiat sujuvat kuten ennenkin. Tilanne kärjistyy kuitenkin yli 50-vuotiailla. Tähän on puolestaan voinut vaikuttaa se, että saneeraukset ja irtisanomiset ovat koskeneet Suomessa myös hyvin koulutettua yli 50-vuotiasta työvoimaa. Arvoja koskevan tutkimuksen tärkeä havainto onkin se, että arvot eivät lakkaa muuttumasta tietystä iässä vaan jatkavat kehitystään ja toimivat linkkeinä minän ja ympäröivän maailman välillä. (Puohiniemi 1996.)

Uusimpien tutkimusten mukaan noin 74 % suomalaisista voidaan ristiriidattomasti sijoittaa ryhmiin tietyn arvoalueen tai arvon perusteella (Puohiniemi 2002).

Vuonna 2001 noin 26 % sijoittuu ryhmiin, joissa on ristiriitoja. Ryhmistä itseohjautuvat universalistit, itsenäiset, individualistiset hedonistit, egoistit, turvallisuusmieliset ja hyväntahtoiset kollektiiviset ovat samansuuntaisia päämääriä palvelevien arvojen hallitsevia. Arvoiltaan ristiriitaisia ryhmiä ovat kollektiiviset hedonistit, turvallisuutta arvostavat universalistit sekä opportunistit, joiden arvomaailmassa korostuvat arvokartan vastakkaiset arvot. Heidän arvomaailmansa on ristiriitainen.

Arvokonfliktitypologian jakaumaa (%) koko tutkimusaineistossa kuvataan seuraavassa taulukossa.

Taulukko 32. Arvokonfliktitypologian ryhmät ja niitä kuvaavat piirteet.

<p>1. Itseohjautuva universalisti (14 % vastaajista)</p> <ul style="list-style-type: none">– toiminnan ja ajattelun vapaus, omat päämäärät muttei itsekkäästi– riskien otto, omien rajojen kokeilu, uusien ratkaisujen etsintä– yhteiskunnallinen kriittisyys– suvaitsevaisuus ja avarakatseisuus– kielteisyys teknis-taloudellista korostamista ja kaupallisuutta vastaan– maailmankuvan painotus negatiivinen– keski-ikä 41 vuotta, 50 % 35–54-vuotiaita– hyvä koulutus (26 %:lla korkeakoulututkinto)
<p>2. Itsenäinen (6 %)</p> <ul style="list-style-type: none">– omat päämäärät, itsekkyyd– vastuunkanto– oman elämän kontrollointi ja hallinta– vaihtelun ja jännityksen etsiminen elämään– tehokkuusajattelu– tietotekniikka, Internet, Nasdaq, autot– kielteisyys perinteisiä auktoriteetteja ja arvoja sekä yksilön vapauden rajoituksia kohtaan– maailmankuvan painotus positiivinen– miehiä 69 %– keski-ikä 33,5 vuotta– hyvä koulutus (korkeakoulututkinto 23 %:lla)
<p>3. Individualistinen hedonisti (16 %)</p> <ul style="list-style-type: none">– oma mielihyvä ohjaa valintoja– yksilöllisyys, elämä itseä varten– tehokkuusajattelu ja kaupallisuus hyväksytään, samoin seksuaalinen sallivuus– kielteisyys kollektiivista vastuuta kohtaan– maailmankuvan painotus positiivinen– viihde ja henkilökohtaiset asiat kiinnostavat– keski-ikä 33,4 vuotta, 59 % alle 34-vuotiaita

4. Kollektiivinen hedonisti (7 %)

- arvostirriita: henkilökohtaiset ja lähipiirin edut ristiriidassa
- halu elää sopusoinnussa henkilökohtaisten sekä perinteisten vaatimusten ja ympäristön normien kanssa
- elämään suhtautuminen kevyen viihteellistä
- kaupallisuus hyväksytään
- rajoituksia suvaitsevudessa ja kulttuurissa
- viihde, julkisuus, urheilu ja tekniikka kiinnostavat
- ei rajoituksia yksilön vapaudessa
- maailmakuvan painotus negatiivinen
- keski-ikä 37,8 vuotta, 69 % alle 44-vuotiaita

5. Egoisti (3 %)

- oman sosiaalisen aseman turvaaminen
- pätevyden osoittaminen kulttuurin standardien mukaisesti
- valta-aseman säilyttäminen sosiaalisessa järjestelmässä
- sosiaalisen arvostuksen saavuttaminen
- konservatiivisuus, yhteiskunnan järjestys ja turvallisuus
- talous ja tekniikka, kaupallisuus, tehokkuusajattelu
- tiede, Internet ja yhteiskunnalliset asiat kiinnostavat
- kielteisyys: vieraat kulttuurit, erilaisuus, toisten auttaminen
- maailmankuvan painotus positiivinen
- keski-ikä 34,4 vuotta, 79 % alle 44-vuotiaita
- hyvä koulutus (37 %:lla korkeakoulututkinto)

6. Turvallisuusmielinen (16 %)

- yllätyksetön elämä hyväksytään
- harmoninen jatkuvuus ja tasainen elämä sekä omassa, lähipiirissä että yhteiskunnassa
- auktoriteettien kunnioitus
- luonnonvarojen hyödyntäminen
- kielteisyys: yksilön vapaus, avoimuus, yhteiskunnallinen suvaitsevaisuus
- maailmankuvan painotus negatiivinen
- keski-ikä 45,6 vuotta
- koulutustaso matala (9 %:lla korkeakoulututkinto)

7. Turvallisuutta arvostava universalisti (7 %)

- arvostirriita: tasainen oma elämä vs. toisten hyvinvointitarpeiden asettaminen omien edelle
- suvaitsevaisuus ja kulttuurinen avoimuus
- sääntöjen noudattaminen
- politiikka, kulttuuri, kirjat, puutarha kiinnostavat
- maailmankuvan painotus: positiivinen
- keski-ikä 51,0 vuotta, 73 % yli 45-vuotiaita
- koulutustaso keskimääräinen

8. Hyväntahtoinen kollektiivinen (19 %)

- perinteiden kunnioitus
- halu elää sopusoinnussa ympäristön ja lähipiirin kanssa
- eläminen muiden ehdoilla
- uskonto
- terveydenhoito, puutarha, maatalous kiinnostavat
- kielteisyys: yksilönvapaus, seksuaalinen sallivuus, teknologia ja kaupallisuus
- keski-ikä 51,6 vuotta, 68 % yli 45-vuotiaita
- koulutustaso keskimääräistä matalampi (9 %:lla korkeakoulututkinto)

9. Opportunisti (12 %)

- arvot eivät ohjaa elämää
- turvallisuus tärkeä
- käyttäytyminen tilannesidonnaista – turvallisin ratkaisu valitaan
- voima viehättää: ydinvoima, euro, armeija, varusmiespalvelu, Formula 1
- tietotekniikka, urheilu kiinnostavat
- kielteisyys: siviilipalvelu
- maailmankuvan painotus: mahdollisuuksia paljon, katsellaan varovaisesti
- keski-ikä 47,6 vuotta, 56 % yli 45-vuotiaita
- miehiä 53 %
- koulutus keskimääräistä matalampi (10 %:lla korkeakoulututkinto)

Lähde: Puohiniemi 2002

Suomalaisten arvot tärkeysjärjestyksessä

Hyväntahtoisuus on suomalaisten tärkein arvo. Turvallisuus ja universalismi ovat toisella ja kolmannella sijalla arvohierarkiassa. Viimeisenä on valta. Muiden huomioon ottaminen ja omaan turvallisuuteen liittyvät kollektiiviset arvot, perinteitä lukuun ottamatta, ovat suomalaisille tärkeämpiä kuin individualistiset, yksilön päämääriä korostavat arvot. Arvojen tärkeyden arviointi asteikolla 1–7 on esitetty taulukossa 33. Naisten ja miesten arvojen tärkeysjärjestys on varsin samanlainen. Vaikka naiset pitävät hyväntahtoisuutta tärkeämpänä arvona kuin miehet, ei erolla ole merkitystä, koska kyseinen arvo on kummallakin sukupuolella arvohierarkian huipulla.

Ikä ja arvot

Iän suhteen arvoissa esiintyy enemmän vaihtelua kuin sukupuolen mukaan. Kuitenkin hyväntahtoisuus on kaikissa ikäryhmissä tärkein arvo, turvallisuus on joko toisella tai kolmannella sijalla ja valta viimeisenä tai toiseksi vii-

Taulukko 33. Suomalaisten arvot tärkeysjärjestyksessä vuonna 2001.

Arvot	2001 ka
Hyväntahtoisuus	4,86
Turvallisuus	4,43
Universalismi	4,36
Yhdenmukaisuus	4,25
Itseohjautuvuus	3,84
Hedonismi	3,78
Suoriutuminen	3,32
Virikkeisyys	2,95
Perinteet	2,53
Valta	1,88

Lähde: Puohiniemi 2002

meisenä kaikissa ikäryhmissä. Nuorimmassa ikäryhmässä nousee hedonismi ja noin 50-vuotiaiden ryhmässä universalismi turvallisuuden edelle.

Universalismin tärkeys nousee iän myötä ja saavuttaa huippunsa noin 50 vuoden iässä, jonka jälkeen se tekee tilaa turvallisuudelle ja yhdenmukaisuudelle. Myös yhdenmukaisuuden merkitys kasvaa iän myötä. Hedonismi puolestaan liittyy nuoruuteen ja sen merkitys on vähäisimmillään yli 65-vuotiaiden keskuudessa, jossa se jää perinteiden merkityksen alle elämää ohjaavana arvona. Perinteet näyttävät nousevan arvona ylöspäin vasta vanhimmissa ikäryhmissä. Valta koetaan vieraaksi arvoksi kaikissa ikäryhmissä.

Arvojen muutos iän myötä osoitti, että mielihyvä menettää merkitystään ja muiden huomioon ottaminen sekä vastuullisuus nostavat merkitystään (taulukko 34). Iän ja sukupuolen yhteisvaikutus on havaittavissa miehillä: universalismin merkitys kasvaa miehillä iän myötä ja saavuttaa tason, joka naisilla on 35–44 vuoden iässä. Keski-ikäisten miesten arvomaailma muuttuu feminiiniseen suuntaan.

Arvoja tarkasteltiin myös sukupolvien näkökulmasta (Puohiniemi 2002). It-sukupolven (s. 1974–1976) ja 60-lukulaisten lapsien (s. 1966–1973) sukupolvea ohjasi useimmin individualistinen hedonismi. Sen sijaan 60-lukulaisten (s. 1946–1953) ja ennen sotia syntyneiden (s. 1926–1934) elämää

Taulukko 34. Eri ikäryhmien arvot tärkeysjärjestyksessä vuonna 2001. Tärkeysjärjestys laskeva.

Ikäryhmä (v)		
15–24 (n = 234)	25–34 (n = 232)	35–44 (n = 271)
Hyväntahtoisuus	Hyväntahtoisuus	Hyväntahtoisuus
Hedonismi	Turvallisuus	Turvallisuus
Turvallisuus	Hedonismi	Universalismi
Itseohjautuvuus	Universalismi	Yhdenmukaisuus
Universalismi	Yhdenmukaisuus	Itseohjautuvuus
Yhdenmukaisuus	Itseohjautuvuus	Hedonismi
Virikkeisyys	Suoriutuminen	Suoriutuminen
Suoriutuminen	Virikkeisyys	Virikkeisyys
Valta	Perinteet	Perinteet
Perinteet	Valta	Valta
45–54 (n = 294)	55–64 (n = 202)	yli 65 (n = 169)
Hyväntahtoisuus	Hyväntahtoisuus	Hyväntahtoisuus
Universalismi	Turvallisuus	Turvallisuus
Turvallisuus	Universalismi	Yhdenmukaisuus
Yhdenmukaisuus	Yhdenmukaisuus	Universalismi
Itseohjautuvuus	Itseohjautuvuus	Itseohjautuvuus
Hedonismi	Hedonismi	Perinteet
Suoriutuminen	Suoriutuminen	Hedonismi
Virikkeisyys	Perinteet	Suoriutuminen
Perinteet	Virikkeisyys	Virikkeisyys
Valta	Valta	Valta

Lähde: Puohiniemi 2002

ohjaavana arvona oli useimmin hyväntahtoinen kollektivismi. Tutkimus arvomuutoksista vuosina 1991–2001 kertoi, että ennen sotia syntyneiden arvot pysyivät ennallaan. Perinteiden merkitys korostui ja suoriutumisen merkitys väheni heillä vuosituhannen vaihtuessa. 60-lukulaisten arvot osoittautuivat vielä vakaammiksi kuin edellisen sukupolven.

Tietyt arvot näyttävät tyypillisesti liittyvän ikään. Hedonismi ja virikkeisyys liittyvät nuorempiin sukupolviin ja perinteet puolestaan vanhempiin. Nuorten arvot ailahtelevat voimakkaammin ja vanhempien arvot muuttuvat tasaisemmin. Yllättävä havainto oli se, että 60-lukulaiset eivät paljon eronneet arvoiltaan ennen sotia syntyneestä sukupolvesta. Ikääntyminen näkyi samanlaisena kummankin sukupolven arvoissa.

Ajanjaksoon 1991–2001 liittyi kaikissa sukupolvissa myös samantyyppinen arvonmuutos. Turvallisuus tai yhdenmukaisuus korostui universalismin kustannuksella. Käytävissä ollut aineisto kerättiin ennen WTC-tornien terrori-iskua, joten se ei ole voinut vaikuttaa suomalaisten turvallisuusmielialoihin. Turvallisuuden ja yhdenmukaisuuden nostaessa merkitystään universalistinen, suvaitseva ja yhteiskuntakriittinen arvoajattelu menetti jonkin verran asemiaan. Mielenkiintoista on, etteivät vuosina 1991–2001 tapahtuneet tekniset, taloudelliset eivätkä poliittiset muutokset aiheuttaneet suuria muutoksia suomalaisten arvoissa. Arvot muuttuvat hitaasti.

Muutospaineita arvoja kohtaan on kuitenkin jatkuvasti. Näitä paineita aiheuttavat muun muassa taloudellisten arvojen ylikorostuminen ja politiikan rajoittuminen taloudenpidoksi, jatkuvan muutoksen ja uudistumisen nouseminen yhteiskunnan jatkuvuuden edellytykseksi ja yhteiskunnallisen vastuullisuuden korostuminen. Viimeksi mainittu toimii vastavoimana kahdelle edelliselle ja vastaa paremmin väestön enemmistön arvomaailmaa. Ulkoiset muutospaineet eivät kuitenkaan suoraan välity ihmisten arvoihin, vaan ne vaikuttavat ekologisten tekijöiden (historia, maantieteelliset olot, yhteiskunnalliset perusrakenteet) kautta, mikä on hidas prosessi. Medialla on tässä myös merkittävä rooli. Se pyrkii murtamaan ihmisten tiedostamattomia arvoristiriitoja opettaessaan, että hyvinvoinnilla on hintansa: ”jos jotain halutaan saada, se on jostain muualta pois” tai ”jos emme uudistu, putoamme kehityksen kelkasta ja jäämme jälkeen” (Puohiniemi 2002).

Ennuste suomalaisten arvojen muutoksesta 2001–2030

Väestöennusteiden perusteella (ikä, sukupuoli ja koulutus) Puohiniemi arvioi mahdollisia muutoksia suomalaisten arvoissa vuoteen 2030 mennessä (taulukko 35). Tulos oli varsin yllättävä: minkäänlaista olennaista muutosta ei ollut havaittavissa. Selitys löytyy iän ja koulutuksen suhteesta.

Taulukko 35. Arvokonfliktitypologiaryhmien¹ sukupuoli-, ikä- ja koulutusjakaumat vuoden 2001 aineistossa (n = 1 402) sekä vuoden 2030 ennusteaineistossa (n = 1 399).

v. 2001	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
Nainen	58	31	51	48	27	45	49	62	47
Mies	42	69	49	52	73	55	51	38	53
15–24	19	41	33	25	30	10	4	6	7
25–34	17	17	26	22	20	18	9	7	17
35–44	20	17	20	22	29	20	14	18	19
45–54	26	13	15	15	9	21	34	24	20
55–64	11	9	4	9	10	16	22	21	20
yli 65	6	4	2	7	3	14	17	23	16
Korkeakoulu	26	23	13	6	37	9	19	9	1
v. 2030	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
Nainen	59	31	58	45	25	43	43	65	42
Mies	41	69	42	55	75	57	57	35	58
15–24	15	36	29	29	25	8	3	5	7
25–34	15	15	24	20	18	17	7	7	18
35–44	19	18	17	19	29	17	12	15	17
45–54	26	16	13	8	7	17	24	15	17
55–64	18	9	10	11	17	16	25	20	18
yli 65	7	5	6	12	3	25	28	37	22
Korkeakoulu	30	28	16	8	37	13	28	14	12

¹ Ryhmät:

1. Itseohjautuva universalisti
2. Itsenäinen
3. Individualistinen hedonisti
4. Kollektiivinen hedonisti
5. Egoisti
6. Turvallisuusmielinen
7. Turvallisuutta arvostava universalisti
8. Hyväntahtoinen kollektiivinen
9. Opportunisti

Lähde: Puohiniemi 2002

Väestö ikääntyy mutta tulee samalla huomattavasti nykyistä paremmin koulutetuksi. Vaikka väestön arvojakauma ei muutukaan, jotain kuitenkin muuttuu. Lähes kaikki arvokonfliktitypologian ryhmät ovat vuonna 2030 nykyistä iäkkäämpiä, mikä voi hidastaa yhteiskunnan muutoksia.

Muutoksia väestön jakautumisessa arvoryhmiin, niiden sukupuolijakautumaan ja koulutustasoon, voidaan tulosten perusteella kuvata seuraavasti:

1. Itseohjautuvat universalistit
 - osuus 55–64-vuotiaiden joukossa kasvaa
 - koulutustaso paranee
2. Itsenäiset
 - koulutustaso paranee
3. Individualistiset hedonistit
 - naisten osuus kasvaa
 - 55–64- ja yli 65-vuotiaiden osuus kasvaa
 - koulutustaso paranee
4. Kollektiiviset hedonistit
 - miesten osuus kasvaa
 - 15–24-vuotiaiden osuus kasvaa
 - yli 65-vuotiaiden osuus kasvaa
5. Egoistit
 - 55–64-vuotiaiden osuus kasvaa
6. Turvallisuusmieliset
 - yli 65-vuotiaiden osuus kasvaa
 - koulutustaso paranee
7. Turvallisuutta arvostavat universalistit
 - miesten osuus kasvaa
 - 55–64-vuotiaiden osuus kasvaa
 - yli 65-vuotiaiden osuus kasvaa
 - koulutustaso nousee
8. Hyväntahtoiset kollektiivit
 - naisten osuus kasvaa
 - yli 65-vuotiaiden osuus kasvaa
 - koulutustaso nousee
9. Opportunistit
 - yli 65-vuotiaiden osuus kasvaa

Itsenäisten eli uudistusmielisten ryhmä tulee ennusteiden mukaan koostumaan yhtä nuorista ihmisistä kuin tälläkin hetkellä. Nämä nuoret uudistajat ”törmäävät” kuitenkin joka suunnalla iäkkäämpiin ja kokeneempiin ihmisiin, jotka eivät välttämättä innostu ehdotuksista nuorten toivomalla tavalla. Itsenäisten uudistusinto joutuu kovalle koetukselle.

Molemmat universalistiryhmät tulevat vanhemmiksi ja paremmin koulutetuiksi. Koska yhteiskuntakriittisyys on näille ryhmille tyypillistä, tulevat ikäihmiset ottamaan nuorien radikaalien tehtäviä tulevaisuudessa. Paremmin koulutettujen ja yli 55-vuotiaiden osuuden ennustetaan lisääntyvän hedonistiryhmissä. Yhteiskunnallinen jännite universalistien ja hedonistien välillä ei häviä, mutta sitä ylläpitävät entistä iäkkäämmät ihmiset. Erikoispiirteenä on viihdeorientoituneiden nuorten kollektiivisten hedonistien määrän lisääntyminen. Universalismi ja hedonismi jatkavat ikuista taisteluaan.

Tavallisuusmieliset ja hyväntahtoiset kollektiivit, noin kolmannes väestöstä, edustavat jatkossakin yhteiskunnan eräänlaista uudistusten vastavoimaa. Ikääntyneiden ja hyvin koulutettujen painoarvo kasvaa näissä ryhmissä. Heidän maailmankuvansa säilynee kriittisenä ja heidän parempi kulutustasonsa tekee helpommaksi torjua turhimmat uudistukset. Ennusteen mukaan suomalaisten arvot tulevat säilymään lähes ennallaan, kuten myös väestöryhmien väliset jännitteet, vaikka väestö vanhenee ja on entistä paremmin koulutettu (Puohiniemi 2002).

3.9.2 Arvojen merkitys työelämässä

Arvot liittyvät työkykyyn (ks. luku 3.4.1). Työkyvyn rakennemallissa arvojen, asenteiden ja motivaation kerros toimii ”kuumemittarina” sekä työssä että omissa voimavaroissa tapahtuville muutoksille. Myös työn ulkopuolisen maailman vaikutteet sekä lähiympäristön näkemykset välittyvät omiin arvoihin.

Jatkuvat muutokset työelämän sisällä ja ulkopuolella ajavat arvomuutoksiin. Talouden ylikorostuminen, ihmisten huono kohtelu työpaikoilla, jatkuvat uudistuspainheet sekä muun muassa elinikäisen oppimisen velvoite lähestyvät jokaisen arvomaailmaa. Myös työssä jatkamisajan pidentäminen ja yhteiskunnallisen vastuun tunteminen kohdistuvat jokaiseen työelämässä. Omien arvojen ja yhteiskunnallisten tavoitteiden ristiriita lisää epävarmuutta tulevaisuuden suhteen. Arvot ja asenteet ovat suuressa murroksessa, ja vaikka perusarvojen ei oleteta helposti muuttuvan, voi perusarvojen elämää ohjaava vaikutus joutua kovalle koetukselle.

Tilannetta ei helpota se, että omien arvojen rinnalle tarjotaan yrityksen tai organisaation arvoja työnteon perustaksi. Vaikka yrityksen arvot ja arvolauseet rakennetaan parhaimmassa tapauksessa yhdessä henkilöstön kanssa, on niihin samastuminen usein ongelmallista. Suomalaisten perusarvot näyttävät olevan eri maailmasta kuin ne arvot, joita yritykset tarjoavat arvolauseina toimintansa pohjaksi. Mitä suurempi ristiriita yrityksen arvolauseiden ja henkilöstön omien perusarvojen välillä on, sitä vaikeampaa on rakentaa yhteistä, toimivaa organisaatiota.

Yritysjohdon ja henkilöstön käsitykset arvojen toteutumisesta käytännössä osoittivat, miten kaukana teoria ja todellisuus työpaikoilla ovat toisistaan. Kun yritysjohto korosti arvolauseissaan muun muassa että ”meillä arvostetaan vakinaisia ja pitkäaikaisia työsuhteita”, näytti määräaikaisten ja pätkätoiden kasvu firmassa aivan toisensuuntaista käytäntöä. Kun arvoihin kuului ”kehityskeskustelujen käyminen henkilöstön kanssa vuosittain”, nautti tästä oikeudesta vain 30–40 % henkilöstöstä. ”Arvostamme ikääntyviä työntekijöitä ja heidän kokemustaan” -arvolause saa surkuhupaisia piirteitä, kun ensimmäisenä irtisanottiin senioreja, oli vaikeuksien syynä sitten globalisaatio, kilpailutilanne tai huono johtaminen (Kauppakamari 2001). Arvolauseiden toteutuminen käytännössä mittaa niiden merkitystä. Mitä suurempi ristiiriita tavoitteiden ja todellisuuden välillä on, sitä heikompaa on henkilöstön sitoutuminen yrityksen menestymiseen.

3.10 Lain voimaa

Ikääntyvän työntekijän asema on työlainsäädännössä melko turvattu. Suomessa ei ole ikääntyviä työntekijöitä koskevaa erillislakia, kuten on nuorten työntekijöiden kohdalla, mutta työlainsäädännössä on erillissäännöksiä, joissa työntekijän ikään on kiinnitetty huomiota suojatarkoituksessa. Lainsäädäntöä ikääntyvän työntekijän tukena on kuvattu 1990-luvun tilanteen mukaan tarkemmin toisaalla (Paanetoja ja Piispa 1993, Paanetoja 1994, 1999, Ilmarinen 1999).

Lainsäädännöllä ei voi kuitenkaan puuttua asioihin, jotka ovat työntekijän vastuulla, kuten

- palkan lisäämiseen
- johtamistapojen parantamiseen
- työmäärän vähentämiseen
- työn pakkotahtisuuden vähentämiseen.

Ikääntymisen vaikutuksesta työntekijöiden yksilölliset erot ovat suuret, ja siksi olisi mahdollistettava yksilölliset ratkaisut työn ja työolosuhteiden kehittämiseksi. Kaikkia työntekijöitä koskevat standardimääräykset voivat jopa estää työnantajan tekemästä yksilöllisiä, ikääntymisen huomioon otettavia ratkaisuja työpaikalla. Yhteisellä sopimisella voidaan kuitenkin parantaa työolosuhteita ja työn tekemisen ehtoja. Mutta se edellyttää yhteisten intressien tunnistamista.

Niin sanottu ikäkomitea kirjasi yhteensä 40 toimenpidettä, joilla on tarkoitus parantaa ikääntyvien työntekijöiden työkykyä ja työllisyyttä. Valtioneuvosto

asetti Kansallisen ikäohjelman vuosiksi 1998–2002 vastaamaan edistävien toimien toteutuksesta.

Asianomaiset ministeriöt valmistelivat komitean esitysten pohjalta yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa hallituksen esitykset muun muassa seuraaviksi lainmuutoksiksi, jotka astuivat voimaan vuoden 1999 alussa:

1. Muutettiin työturvallisuuslain 9 §:n 1 momentti kuulumaan seuraavasti:

”Työnantajan on tarkoin otettava huomioon kaikki, mikä työn laatuun, työolosuhteisiin, työntekijän ikään ja ikääntymiseen, sukupuoleen, ammattitaitoon sekä hänen muihin edellytyksiinsä katsoen kohtuudella on tarpeellista työntekijän suojelemiseksi joutumasta työssä alttiiksi tapaturmille tai saamasta työn johdosta haittaa terveydelleen. Tässä tarkoituksessa työympäristöä on myös jatkuvasti tarkkailtava sekä ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin tapaturmien, terveyshaittojen sekä vaaratilanteiden selvittämiseksi ja torjumiseksi.”

Oleennaista tässä lainmuutoksessa oli tilastollisen ja staattisen ikä-käsitteen laajentaminen dynaamisella ja muutoksia korostavalla ikääntymisen käsitteellä. Kronologinen ikä olisi yhdenmukainen ihmisen vanhenemisprosessin mittari ja kaikkia työntekijöitä tulisi kohdella samalla tavoin tietyn kronologisen iän kohdalla. Kuitenkin vanhenemisprosessi on hyvin yksilöllinen tapahtuma, ja muutokset alkavat ihmisillä eri vaiheissa, eri voimakkuudella ja eri laatusina. Ikääntyminen-termi korostaa sitä, että muutokset ihmisen työ- ja toimintakyvyssä on otettava huomioon työntöön kannalta paremmin kuin aikaisemmin. Itse asiassa ikääntymistäkin parempi termi olisi ollut vanheneminen, koska se mielletään paremmin yksilöllisyyttä lisääväksi kuin termi ikääntyminen.

Toinen lainmuutos tehtiin työturvallisuuslain 9 §:n 3 momenttiin (ks. luku Työturvallisuuslaki 9 § Työsuojelun toimintaohjelma).

Lainkohtaa muutettaessa kirjattiin perusteluihin työkykyä ylläpitävän toiminnan määritelmä, joka on työmarkkinajärjestöjen yhteisesti hyväksymä.

Oleennaista tässä lainmuutoksessa oli se, että työkykyä ylläpitävä toiminta on kirjattu lakiin ja se tulee näkyä työsuojelun toimintaohjelmassa, joka työnantajan täytyy tehdä. Lainmuutos korostaa edelleen, että työkykyä ylläpitävä toiminta on yhteistoimintaa, johon osallistuvat työterveyshuollon lisäksi myös yritysjohto, henkilöstöhallinto, työsuojeluorganisaatio, henkilöstö sekä tarvittaessa työsuojelu- ja työvoimaviranomaiset. Tavoite on, että työkykyä ylläpitävä toiminta ulottuu yksilöstä myös työympäristöön ja työyhteisöön (Ilmarinen 1999).

3.10.1 Ikääntyvien suojele eri laeissa vuonna 1999

Tällä hetkellä ikääntyviä huomioidaan ainakin seuraavissa laeissa:

- työsopimuslaki
- työturvallisuuslaki
- työterveyshuoltolaki
- rikoslaki
- työaikalaki.

Työsopimuslaki

IkäsyRJintä kielletään lailla. SyRJintäkielto työsopimuslaissa sisältää seuraavat asiat:

- Työhön pääsyn edellytykseksi ei saa asettaa tiettyä ikärajaa, ellei se perustellusti liity työn luonteeseen.
- Iän perusteella ei saa sopia erilaisia työsuhteen ehtoja, ellei kyse ole nimenomaan työntekijän suojelusta.
- Iän perusteella ei saa muuttaa työsuhteen ehtoja huonompaan suuntaan.
- Työsuhdetta ei voida päättää vetoamalla työntekijän ikään.
- Ikä ei ole määräaikaisen työn peruste.

IkäsyRJinnän kieltämisen lisäksi työsopimuslaki suosii ikääntyneitä. Irtisanomissuoja on sitä pidempi, mitä pidempi työsuhde. Ikä on korvausta korottava tekijä, kun työntekijä on irtisanottu laittomasti henkilöön liittyvällä syyllä.

Työterveyshuoltolaki

Työterveyshuoltolaissa säädetään, että työntekijä on siirrettävä muuhun työhön, jos terveystarkastuksissa havaitaan, että työntekijällä on erityisen herkkyyden, rakenteellisen heikkouden tai muun vastaavan syyn vuoksi ilmeinen altistus saada työstä vaaraa terveydelleen.

Työterveyshuoltolaki uudistettiin vuoden 2002 alusta ja työturvallisuuslaki vuoden 2003 alusta (*www.finlex.fi*). Uudistetun työterveyshuoltolain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää

- työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä
- työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta
- työntekijän terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa
- työyhteisön toimintaa.

Vaikka *työterveyshuoltolaissa* ei ole erikseen mainintoja työntekijän iästä tai ikääntymisestä, kaikki lain tarkoittamat edistämisen kohteet koskevat myös ikääntyviä työntekijöitä. Erityisesti työntekijän terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn edistäminen työuran eri vaiheissa kohdistaa huomion niin nuoriin kuin ikääntyviinkin. Lain henki tarkoittaa ihmisen työelämänsä huomioon ottamista työterveyshuollon ja muiden tahojen yhteistyössä.

Rikoslaki

Rikoslain työrikosluvussa työsyryntä on kriminalisoitu.

Työaikalaki

Uusi työaikalaki takaa työaikojen joustomahdollisuudet muun muassa paikallisella sopimisella. Työntekijällä saattaa olla etenkin ikääntymisestä aiheutuvan väsymyksen ja työvireyden laskun myötä tarvetta lyhentää työaikaansa; lyhennettyyn työaikaan siirtyminen edellyttää kuitenkin aina työnantajan ja työntekijän välistä sopimusta, eikä työntekijällä ole ehdotonta oikeutta saada työaikaansa lyhennettyä. Määräaikaisia sopimuksia voi solmia useita peräkkäin, työntekijällä on oikeus päivittäiseen lepoaikaan jo yli kuuden tunnin työajan jälkeen (tällä ei tarkoiteta tiettyyn kellonaikaan pidettävää ruokatuntia, vaan elpyminen työvuoron kuluessa tarkoittaa lyhyitä taukoja heti kuormitushuippujen jälkeen eikä siis voi olla sidottu tiettyyn kellonaikaan).

Työaikalainsäädännössä todettiin jatkuvaa kehittämistarvetta muun muassa seuraavissa asioissa:

- Paikallista sopimista tulee edistää, työntekijä ja työnantaja pitää saada tasavertaisiksi sopijoiksi.
- Iän karttuessa suurenevat sopimusperusteiset taloudelliset edut pitää voida purkaa.
- Myötäpäivään kulkevaa vuorojen kiertosuuntaa tulisi terveyden nimissä edistää.
- Runsaita yövuoroja on tarpeen rajoittaa ikääntyvillä.
- Ikääntyville on annettava mahdollisuus siirtyä niin halutessaan vuorotyöstä, joka sisältää yövuoroja, päivätyöhön.

Edellä esitetyt ratkaisut työaikalainsäädännössä ovat ikääntyvän työntekijän etujen mukaisia. Käytäntö on kuitenkin osoittanut, että ikääntyviä työntekijöitä on ollut vaikea saada motivoitumaan näihin muutoksiin. Myös tarkka ikääntyviä koskeva sääntely voi heikentää heidän "haluttavuuttaan" työmarkkinoilla.

Työturvallisuuslaki

Lain mukaan työnantajan on otettava huomioon työntekijän yksilölliset ominaisuudet, kuten ikä, huolehtiessaan työturvallisuudesta (toteuttaminen käytännössä pulmallista). Ikääntyvää työntekijää ei saisi pitää sellaisissa työtehtävissä, joissa vaarantuu työntekijän oma tai muiden työntekijöiden turvallisuus ja terveys.

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Työnantajan yleisiin velvollisuuksiin liittyvät 9 § Työsuojelun toimintaohjelma, 10 § Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi sekä 13 § Työn suunnittelu korostavat kaikki ikääntymisen vaikutusten huomioon ottamista. Työkyvyn ylläpitämisen haasteet ja tarpeet (9 §) korostuvat erityisesti ikääntyvillä työntekijöillä.

9 § Työsuojelun toimintaohjelma

”Työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset (työsuojelun toimintaohjelma). Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.”

Työn vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa (10 §) mainitaan erikseen tarve ottaa huomioon työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut henkilökohtaiset edellytyksensä kuten myös työn kuormitustekijät.

10 § Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

”Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, milloin niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin on otettava huomioon muun ohella:

- 1) tapaturman ja muu terveyden menettämisen vaara kiinnittäen huomiota erityisesti kyseisessä työssä tai työpaikassa esiintyviin ergonomiaa, fyysistä, henkistä ja sosiaalista kuormittavuutta aiheuttaviin vaaroihin ja haittoihin;
- 2) esiintyneet tapaturmat, ammattitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet;
- 3) työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä;
- 4) työn kuormitustekijät; ja
- 5) mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara.

Jos työnantajalla ei ole 1 momentissa tarkoitettuun toimintaan tarvittavaa riittävää asiantuntemusta, hänen on käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita. Työnantajan on varmistuttava, että asiantuntijalla on riittävä pätevyys ja muut edellytykset tehtävän asianmukaiseen suorittamiseen. Työterveyshuollon asiantuntijoiden ja ammattihenkilöiden käytöstä sekä työpaikkaselvityksestä säädetään työterveyshuoltolaissa (1383/2001).

Työnantajalla tulee olla hallussaan työturvallisuuslain 1 momentissa tarkoitettu selvitys ja arviointi. Selvitys ja arviointi on tarkistettava olosuhteiden olennaisesti muuttuessa ja se on muutenkin pidettävä ajan tasalla.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä selvityksen ja arvioinnin laatimisen kirjallisesta tai muusta todennettavissa olevasta muodosta, sisällöstä ja asian käsittelystä työpaikalla huomioon ottaen työnantajan toimiala, toiminnan luonne ja niihin liittyvät haitat ja vaarat sekä työpaikan koko.

Työn suunnittelussa (13 §) ja mitoituksessa on otettava huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset, jotta työn kuormitustekijöistä työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle aiheutuvaa haittaa tai vaaraa voidaan välttää tai vähentää.”

Ikääntymisen kannalta on hyvä, että lain tekstissä mainitaan työn mitoitus sekä työn kuormitustekijät. Ne ovat kumpikin merkittäviä ongelmia ikääntyvien töissä. Työturvallisuuslain 5 luvussa käsitellään tarkemmin muun muassa ergonomiaa, fyysistä, henkistä ja sosiaalista kuormittavuutta.

24 § Työpisteen ergonomia, työasennot ja työliikkeet

”Työpisteen rakenteet ja käytettävät työvälineet on valittava, mitoitettava ja sijoitettava työn luonne ja työntekijän edellytykset huomioon ottaen ergonomisesti asianmukaisella tavalla. Niiden tulee mahdollisuuksien mukaan olla siten säädettävissä ja järjestettävissä. Niiden pitää myös olla käyttöominaisuuksiltaan sellaisia, että työ voidaan tehdä aiheuttamatta työntekijän terveydelle haitallista tai vaarallista kuormitusta. Lisäksi on otettava huomioon, että

- 1) työntekijällä on riittävästi tilaa työn tekemiseen ja mahdollisuus vaihdella työasentoa;*
- 2) työtä kevennetään tarvittaessa apuvälinein;*
- 3) terveydelle haitalliset käsin tehtävät nostot ja siirrot tehdään mahdollisimman turvallisiksi, milloin niitä ei voida välttää tai keventää apuvälinein; ja*
- 4) toistorasituksen työntekijälle aiheuttama haitta vältetään tai, jollei se ole mahdollista, se on mahdollisimman vähäinen.*

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työpaikan työolosuhteiden, työssä käytettävien koneiden, muiden työvälineiden, apuvälineiden ja muiden laitteiden turvallisuusvaatimuksista sekä käsin tehtävien nostojen turvallisesta suorittamisesta.

25 § Työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen

”Jos työntekijän todetaan työssään kuormittuvan hänen terveyttään vaarantavalla tavalla, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi.”

Ikääntyvien työntekijöiden kannalta nämä pykälät ovat varsin tärkeitä. Työpisteiden ja työvälineiden ergonomia korostaa ikäergonomian sovellusten tarvetta työtilojen mitoituksiin ja työvälineiden käytettävyyteen. Se korostaa myös apuvälineiden tarvetta työn keventämiseksi. Terveysriskejä lisäävä kuormittuminen työssä korostaa puolestaan esimiehen ja työnantajan vastuuta toimenpiteistä. Ylimmän johdon yksi keskeisimpiä tehtäviä on luoda sellainen yrityskulttuuri ja toimintatavat, joilla ylläpidetään, parannetaan ja kehitetään työsuojelua. Tähän kuuluu myös henkisestä työsuojelusta huolehtiminen.

Henkisen työsuojelun veloitteena on suunnitella työympäristö ja työ siten, että työ voidaan suorittaa turvallisesti aiheuttamatta haittaa työntekijän ruumiilliselle tai henkiselle terveydelle. Organisoituvuuteen kuuluu myös työn rasittavuuden ja kuormituksen seuranta (Hietala ym. 1999).

Sekä henkisen työsuojelun että uudistetun työturvallisuuslain henki on se, että yksilön ylikuormituksesta työssä on työnantaja pääasiallisessa vastuussa. Tästä tehtävästä on tullut varsin haastava, koska nykyteknologia tarjoaa muun muassa työskentelytapoja, joissa ylikuormittumisen vaara on ilmeinen. Muun muassa tietotekniikan avulla voidaan suorittaa rinnakkain kymmeniä erilaisia tehtäviä, joiden tiukat aikataulut voivat helposti johtaa ylikuormittumiseen.

Esimiehen on jokseenkin mahdoton tällaisissa töissä seurata, miten työntekijä itseään työssä kuormittaa. Kun työntekijät ovat toisaalta saaneet lisää mahdollisuuksia päättää oman työnsä säätelystä, uusi tietotekniikka sähköposteineen on työllistänyt ihmisiä ylikuormittumisen tavoin. Kuormitusongelmien ratkaisu perustuukin siksi sekä työnantajan että työntekijän yhteisiin toimenpiteisiin riskien vähentämiseksi.

Työnantajan työsuojelutehtävät: Ylin johto

Ylimmän johdon yksi keskeisimpiä tehtäviä on luoda yrityskulttuuri ja toimintatavat, joilla ylläpidetään, parannetaan ja kehitetään työsuojelua. Tähän kuuluu myös huolehtiminen henkisestä työsuojelusta. Henkisen työsuojelun veloitteena on suunnitella työympäristö ja työsitien, että työ voidaan suorittaa turvallisesti aiheuttamatta haittaa työntekijän ruumiilliselle tai henkiselle terveydelle. Organisoituvastuuseen kuuluu myös työn rasittavuuden ja kuormituksen seuranta.

Lähde: Hietala ym. 1999

30 § Yötyö

”Yötyötä tekevälle työntekijälle on tarvittaessa järjestettävä mahdollisuus työtehtävien vaihtamiseen tai siirtymiseen päivätyöhön, jos tämä on olosuhteet huomioon ottaen mahdollista ja työtehtävien vaihtaminen on työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet huomioon ottaen tarpeellista työpaikan olosuhteiden tai työn luonteen työntekijän terveydelle aiheuttaman vaaran torjumiseksi.

Työnantajan on tarvittaessa järjestettävä yötyötä tekeväille työntekijälle mahdollisuus ruokailuun, jos työajan pituus sitä edellyttää ja jos ruokailun järjestäminen on olosuhteet huomioon ottaen tarkoituksenmukaista. Ateriasta työnantaja voi periä työntekijältä kohtuullisen korvauksen.”

Euroopan unioni on esittänyt työaikadirektiiviin muutosta vuorokausilevon toteuttamisjärjestelyistä. Tätä aihetta käsitellään tarkemmin luvussa 6.3.7.

31 § Työn tauotus

”Jos työ on yhtäjaksoista paikallaoloa vaativaa tai yhtäjaksoisesti kuormittavaa, työn lomaan on järjestettävä mahdollisuus tarvittaessa sellaisiin taukoihin, jotka sallivat lyhytaikaisen poistumisen työpisteestä.”

Sekä yötyötä että työn tauotusta koskevat lainkohdat ovat erittäin olennaisia ikääntyville työntekijöille. Ikääntyvien yötyön sieto heikkenee iän myötä, ja siksi tarve siirtyä päivätyöhön kasvaa. Kuten aikaisemmin jo todettiin, tämä ei saa terveydellisistä syistä huolimatta aina kannatusta ikääntyvien keskuudessa, koska tulot vähenevät myös merkittävästi. Laajaan tutkimustyöhön perustuvia suosituksia vuorotyön ergonomisista periaatteista on laadittu (ks. mm. Ilmarinen 1999, Härmä ja Ilmarinen 1999). Vuorotyön ergonomisia suosituksia ikääntymisen näkökulmasta on esitetty tässä kirjassa myöhemmin (ks. luku 5.3.7).

Työn tauotus on puolestaan tärkeä keino ehkäistä ylikuormitusta. Mikrotauojen (1–3 min) merkitys työn tauottamisessa on merkittävä ja niiden lisääminen heti kuormitushuippujen jälkeen edistää tehokkaasti työntekijöiden palautumista kuormituksesta kaikissa ikäryhmissä. Erityisen tärkeitä tauot ovat ikääntyville työntekijöille. Työn tauotuksen ja elpymisen tulee muuttua iän ja työn raskauden mukaan (ks. Ilmarinen 1999).

LUKU 4

IKÄJOHTAMINEN
ARKIKÄYTÄNNÖKSI

LUKU 4

IKÄJOHTAMINEN ARKIKÄYTÄNNÖKSI

- 4.1 IKÄJOHTAMISEN VAIKUTTAVUUS
- 4.2 IKÄJOHTAMINEN OSANA STRATEGISTA
JOHTAMISTA
- 4.3 IKÄJOHTAMISEN VISIOT
- 4.4 IKÄJOHTAMISEN KÄYTÄNNÖN
KEHITTÄMISMALLI
- 4.5 LÄHIESIMIEHEN TYÖKALUPAKKI
KÄYTÄNTÖÄ VARTEN
- 4.6 ESIMERKKEJÄ IKÄJOHTAMISESTA

4 IKÄJOHTAMINEN

ARKIKÄYTÄNNÖKSI

Ikäjohtaminen on henkilöstön työkyvyn ja yrityksen menestyksen johtamista. Se on arkista johtamista ja töiden organisointia ihmisen elämänsä ja voimavarojen näkökulmasta, johtuivatpa vaihtelut vanhenemisprosessista tai muista ikäsidonnoista tekijöistä.⁷ Nuoret tarvitsevat heidän tilannettaan tukevaa ja edistävää johtamista, seniorit taas toisenlaisia ratkaisuja jaksamisen ja motivoinnin ylläpitämiseksi. Lisäksi työhön kohdistuvat tarpeet ja tavoitteet muuttuvat iän myötä. Niiden sovittaminen organisaation tavoitteisiin on jatkuvaa arkisten keinojen ja käytäntöjen kehittämistä.

Ikäjohtamisessa korostuu esimiehen ja työntekijän välisen yhteistyön ja luottamuksen merkitys. Työntekoa voidaan muuttaa yhteisin pelisäännöin. Onnistunut ikäjohtaminen onkin tulos oikean tiedon soveltamisesta yhteisten tavoitteiden aikaansaamiseksi. Oikea tieto tarkoittaa ihmisen ikääntymisen ja vanhenemisen riittävää ymmärtämistä. Vaikka tämä johtamistapa korostaaakin yksilöllisyyden huomioon ottamista, ei työyhteisön merkitystä voi aliarvioida. Ikäjohtaminen onnistuu, kun myös työyhteisön jäsenet ymmärtävät ja hyväksyvät erilaisuuden merkityksen. Siksi ikäjohtamisen perusteet on välitettävä soveltuvien osien myös työyhteisöjen jäsenille.

Seuraavassa tarkastellaan ikäjohtamista muun johtamisen osana, sen vaikuttavuutta ja visioita. Näiden pohdintojen jälkeen kuvataan ikästrategian laadintaa sekä perehdytään muutamiin ikäjohtamisen työkaluihin. Lopuksi esitellään ikäjohtamisen hyviä ja huonoja käytäntöjä (ks. myös luku 6.4).

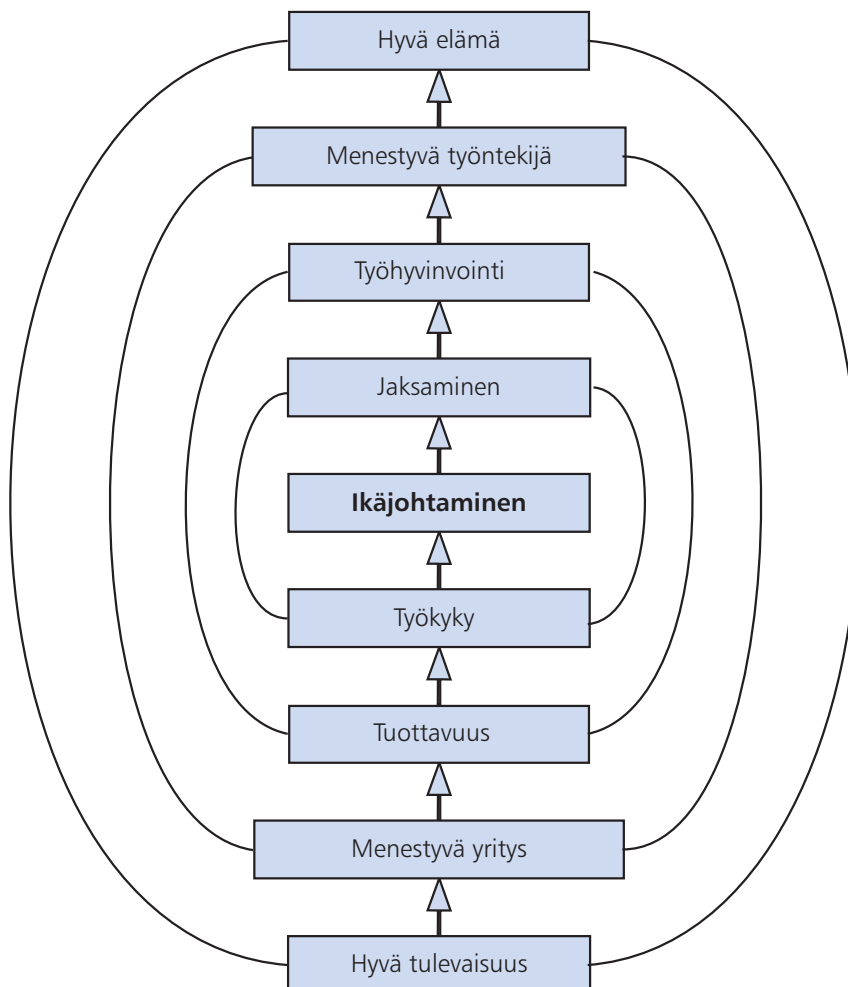
4.1 Ikäjohtamisen vaikuttavuus

Ikäjohtaminen vaikuttaa henkilöstön työkykyyn ja jaksamiseen (ks. luvut 2 ja 3.4). Sen tuloksena paranee sekä yrityksen tuottavuus että henkilöstön työhyvinvointi. Menestyvä työntekijä ja menestyvä yritys muodostavat yhdistelmän, joka johtaa hyvään elämään ja hyvään tulevaisuuteen (kuva 46).

⁷ Kansallisen ikäohjelman (1998–2002) toimeksiannosta toteutettiin vuosina 2000–2002 Ikäjohtamisen koulutushanke. Koulutushankeen suunnittelu- ja toimeenpanoryhmään kuuluivat edustajat Hallinnon kehittämiskeskuksesta (HAUS), Johtamistaidon opistosta (JTO), Kuntakoulutus Oy:stä sekä POHTO:sta. Hanketta koordinoi Työterveyslaitos. Koulutustilaisuuksien ohella ryhmä tuotti ikäjohtamisen kehittämisen tueksi työkirjan (Lindgren ja työryhmä 2003), josta tämän luvun tiedot ovat peräisin.

Vaikutusketjun alkupäässä ovat työkyky ja jaksaminen. Työn suunnittelu ja organisointi ikääntymisen vahvuuksien näkökulmasta on siinä avainasemassa. Hyvän ikäjohtamisen avulla työt suunnitellaan ja organisoidaan henkilöstön voimavarojen mittojen mukaisesti. Ikäjohtaminen tukee myös henkilöstön voimavarojen kehittämistä. Kaikista ikäryhmistä ei kuitenkaan ole järkevää eikä mahdollista tehdä samanlaisia. Ikäjohtaminen korostaa ja hyödyntää erilaisuuden voimaa ja tekee siitä sekä yksilön että yrityksen menestystekijän. Ikäjohtamisen jaloin ja arvokkain tavoite on turvata työntekijöille hyvän elämän edellytykset ja yritykselle hyvä tulevaisuus.

Kuva 46. Ikäjohtamisen vaikuttavuus.

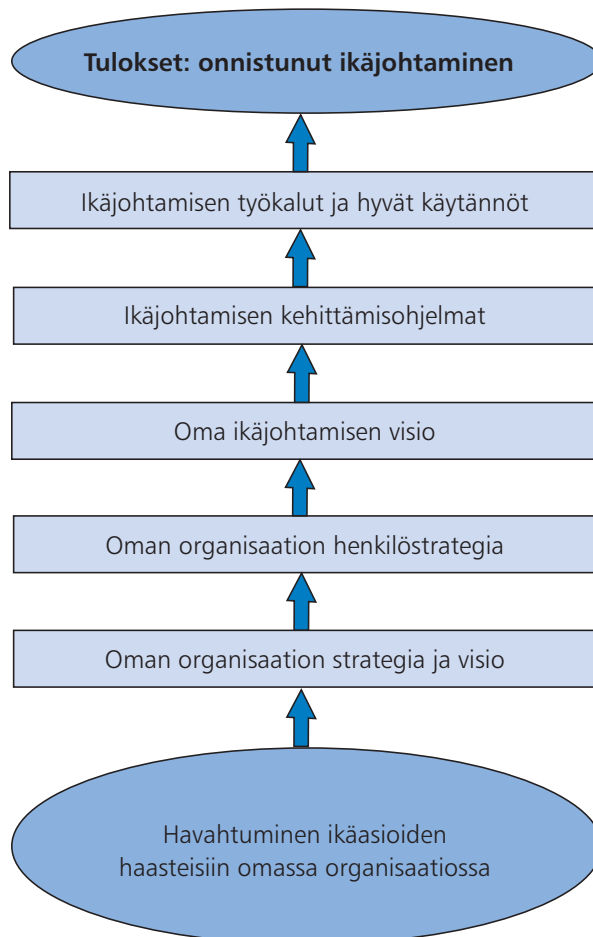


4.2 Ikäjohtaminen osana strategista johtamista

Ikäjohtaminen on hyvää henkilöstöjohtamista, joka tukee organisaation visioiden saavuttamista. Visiolla tarkoitetaan yrityksen tahtotilaa, johon halutaan päästä. Visioihin pyritään strategisten tavoitteiden ja niiden operationalisoinnin avulla. Ikäjohtamisen lähtökohtana on organisaation oma strategia ja siihen liittyvä henkilöstöstrategia. Ikäjohtaminen täydentää ja vahvistaa henkilöstöstrategiaa sillä lisäarvolla, minkä henkilöstön eri-ikäisyyden haasteet ja haasteet tuovat mukanaan.

Ikäjohtamisen tarve syntyy organisaation ja sen johdon havahtumisesta henkilöstönsä ikääntymisen uhkiin ja mahdollisuuksiin. Ilman heräämistä ja oivallusta siitä, että työvoiman ikärakenteet ovat varsin pysyvästi muuttumassa ja se koskee lähes kaikkia organisaatioita, ei ikäjohtaminen toteudu käytännössä. Ikäjohtaminen edellyttää siis johdolta oivallusta ja selvästi ilmaistua tahtoa tarttua haasteeseen.

Kuva 47. Ikäjohtaminen osana strategista johtamista.



Ikäjohtamiselle on laadittava tavoitteet eli visiot, jotka ovat sopusoinnussa muiden henkilöstövisioiden kanssa. Tavoitteiden saavuttamiseksi tarvitaan ikäjohtamisen kehittämisohjelma, jossa luodaan, kokeillaan ja kehitetään ikäjohtamisen työkaluja käytännössä. Hyvistä käytännöistä syntyy hyvä ikäjohtamisen kulttuuri, joka sulautuu hyvään henkilöstöjohtamiseen (kuva 47).

4.3 Ikäjohtamisen visiot

Visioiden tehtävänä on näyttää ikäjohtamisen kehittämisen suunta ja tavoitetila. Visiot herättävät pohdintaa ikäjohtamisen tarpeista omassa organisaatiossa ja auttavat tunnistamaan työkaluja, keinoja ja hyviä käytäntöjä, joilla tavoitteisiin voidaan päästä. Jokainen organisaatio määrittelee tavoitteensa omista lähtökohdistaan, omista visioistaan sekä strategioistaan. Myös ikäjohtamisen keinot ja hyvät käytännöt on valittava omaan yrityskulttuuriin sopiviksi.

Asiantuntijaryhmä (Lindgren ja työryhmä 2003) määritteli ikäjohtamiselle kahdeksan yleisvisiota, jotka vaikuttavat toisiinsa loogisesti (kuva 48). Visiot ovat

- hyvä tietoisuus ikärakenteista
- oikeudenmukaiset ikäasenteet
- hyvä yksilöllisyyden ja erilaisuuden ymmärtävä johtaminen
- hyvä ja toimiva ikästrategia
- hyvä työkyky, motivaatio ja jaksaminen
- hyvä osaaminen
- hyvä töiden organisointi ja työympäristö
- hyvä elämä.

Seuraavassa kuvataan jokaista visiota hieman tarkemmin, esitetään kysymyksiä visioiden avaamiseksi ja organisaation nykytilan tunnistamiseksi sekä luetellaan mahdollisia työkaluja ja käytäntöjä tavoitteisiin pääsemiseksi. Visioiden sisällöt ja painotukset ovat kehittyneet viime vuosien laajan ikäjohtamiskoulutuksen perusteella erilaisissa yrityksissä ja organisaatioissa niin Suomessa kuin ulkomailla.

Kuva 48. Ikäjohtamisen visiot.



Visio 1. Hyvä tietoisuus ikärakenteista

Organisaatiomme päätöksentekijät ovat hyvin tietoisia tulevaisuuden työvoimaan liittyvistä ja omaa organisaatiotamme koskevista ikähaasteista, jotka johtuvat työvoiman ikääntymisestä, varhaisesta eläköitymisestä ja nuoren työvoiman niukkuudesta.

Kysymyksiä tilannearvion tueksi:

- Mikä on organisaatiomme ja sen eri yksiköiden ikärakenne tällä hetkellä?
- Minkälainen tulee olemaan poistuma ja uuden rekrytoinnin tarve seuraavan 5–10 vuoden aikana?
- Miten eläkeuudistus vaikuttaa meillä poistumaan?
- Minkälaista henkilöstöä tarvitsemme seuraavan 5–10 vuoden aikana?
- Mikä tulee olemaan organisaatiomme ja sen eri yksiköiden ikärakenne seuraavan 5–10 vuoden aikana?
- Mikä olisi organisaatiomme optimaalinen ikärakenne?
- Miten ikärakenne vaikuttaa osaamispääomaamme ja tuottavuuteen?
- Pystymmekö rekrytoimaan nuoria?

Ehdotuksia työkaluiksi ja hyväksi käytännöiksi:

- tilanearvion tekeminen ikärakenteiden muutosten vaikutuksesta organisaatiossamme
- työvoiman ennusteisiin perehtyminen
- ikähaasteiden nostaminen johtoryhmän asialistalle
- henkilöstöstrategian tarkastelu ikänäkökulmasta
- suunnitelman laatiminen esimiesten ikätietoisuuden nostamiseksi
- suunnitelman laatiminen organisaation koko henkilöstön ikätietoisuuden nostamiseksi
- ikäkysymykset henkilöstötilinpäätökseen tai -kertomukseen
- johdon ja esimiesten koulutus ikäjohtamiseen

Visio 2. Oikeudenmukaiset ikäasenteet

Organisaatiomme johto ja esimiehet asennoituvat positiivisesti ikääntyviin työntekijöihin ja heidän vahvuksiinsa sekä hyödyntävät niitä.

Kysymyksiä tilanearvion tueksi:

- Miten johtajat ja esimiehet suhtautuvat ikääntyviin työntekijöihimme?
- Onko ikäasenteissa eroja organisaatiomme yksiköiden välillä?
- Miten esimiesten positiivinen ja negatiivinen suhtautuminen näkyy käytännössä?
- Miten henkilöstö suhtautuu nuoriin ja ikääntyviin työntekijöihimme?
- Pitäisikö ikäasenteitamme muuttaa ja mihin suuntaan?
- Miten ikäasenteita saadaan meillä muutetuksi?
- Miten hyvin organisaatiomme johto ja esimiehet tuntevat ikääntyvien vahvuuksia?
- Osaammeko käyttää heidän vahvuuksiaan hyväksi?
- Onko meillä ikäsyrrjintää?
- Miten saamme lainvastaisen ikäsyrrjinnän ehkäistyksi?

Ehdotuksia työkaluiksi ja hyväksi käytännöiksi:

- johdon ja esimiesten ikäasenteiden kartoitus
- henkilöstölle suunnatut ikäasenteiden ja ikädiskriminaation kartoitukset
- johdon ja esimiesten koulutus ikääntymisen vahvuuksista ja heikkouksista
- ”historian painolastien” eli vanhojen ikäkielteisten kokemusten yhteinen purkaminen
- hyvien esimerkkien ja tarinoiden esille tuominen

- johdon oman positiivisen ikäasenteen esimerkillinen näyttäminen
- positiivinen viestintä ikäasioista

Visio 3. Hyvä yksilöllisyyden ja erilaisuuden ymmärtävä johtaminen

Organisaatiomme johto näkee kaikenikäisten yksilöllisen kohtelun työelämänkulun aikana johtamisen keskeiseksi haasteeksi ja heidän vastuullaan olevaksi asiaksi.

Kysymyksiä tilannearvion tueksi:

- Miten ihmiset otetaan johtamisessa yksilöinä huomioon?
- Miten eri sukupolvet on otettu johtamisessa huomioon?
- Osaammeko johtaa erilaisuutta ja eri-ikäisiä?
- Miten johtaminen tukee meillä ihmisten työelämänkulun eri vaiheita?
- Saammeko nuoret ja vanhat työskentelemään hyvin yhdessä?
- Hyväksyykö henkilöstö yksilöllisen kohtelun ja yksilölliset joustot?
- Rakennammeko henkilöille yksilöllisiä urapolkuja?

Ehdotuksia työkaluiksi ja hyväiksi käytännöiksi:

- henkilöstön yksilöllisten tarpeiden kartoitus
- kehityskeskusteluissa elämäntilanteeseen, työkykyyn, jaksamiseen, motivaatioon ja urasuunnitelmiin liittyvien yksilöllisten tarpeiden selvitys
- johdon ja esimiesten koulutus erilaisuuden ja eri-ikäisyyden johtamiseen
- eri-ikäisten erilaisten vahvuuksien ja yhteistyön voimakas tukeminen
- ihmissuhde-, vuorovaikutus- ja ryhmätyötaitojen kehittäminen
- johdon selvä tahtotila nostaa erilaisuus voimavaraksi ja viestittää siitä
- johdon oma esimerkki muille esimiesasemassa oleville
- urapolkujen ja työnkierron tukeminen

Visio 4. Hyvä ja toimiva ikästrategia

Organisaatiossamme ovat nousseet aiempaa vahvempaan asemaan eri-ikäisyyden arvostaminen ja tasa-arvo, eri-ikäisten yhteistyö, elinikäinen oppiminen sekä seniorien halu jatkaa työelämässä. Meillä on ikästrategia osana suunnitelmallista henkilöstöpolitiikkaa sekä joukko siihen perustuvia hyviä käytäntöjä.

Kysymyksiä ikästrategian tueksi:

- Ovatko esimiehemme tietoisia siitä, mitä tarkoitetaan ikästrategialla?
- Mihin ikästrategialla pyritään ja mitkä ovat sen tunnusluvut ja mittarit?
- Onko meillä ikästrategia osana henkilöstöpolitiikkaa?
- Miten varmistamme ikästrategian toteutumisen läpi organisaation?
- Tukeeko palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmä ikästrategiaa?
- Toteutuuko eri-ikäisten tasa-arvo organisaatiossamme?
- Tukeeko ikästrategia liiketoimintastrategiaamme?

Ehdotuksia työkaluiksi ja hyviksi käytännöiksi:

- henkilöstö- ja ikästrategia osaksi organisaatiomme kokonaisstrategiaa
- esimieskoulutus ikästrategiasta, sen tunnusluvuista ja mittareista
- ikästrategian laatiminen osaksi henkilöstöstrategiaa
- ikästrategian levittäminen läpi organisaation ja sen tuloksellisuuden seuranta
- ikästrategian tuominen käytäntöön ja vastuuttaminen kaikille tulosvastuullisille
- ylimmän johdon määrätietoinen esiintyminen ikästrategian tukemiseksi
- organisaation oma ikäjohtamisen visio ja siitä viestintä henkilöstölle
- oikeudenmukaisen palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmän kehittäminen eri-ikäisille

Visio 5. Hyvä työkyky, motivaatio ja jaksaminen

Ikääntyvien työntekijöiden työkyky, motivaatio ja jaksaminen ovat meillä parantuneet siten, että he haluavat jatkaa organisaatiossamme aktiivisesti vanhuuseläkeikään saakka.

Kysymyksiä tilanearvion tueksi:

- Tiedämmekö mistä työkyky muodostuu?
- Mikä on henkilöstömme työkyky eri ikäryhmissä?
- Onko meillä työkykyä ylläpitävää monipuolista toimintaa?

- Onko meillä työsuojelun toimintaohjelma ja työterveyshuollon toimintaohjelma?
- Mikä on senioriemme asenne ja motivaatio työntekoon?
- Jatkavatko ja jaksavatko seniorit meillä vanhuuseläkeikään saakka?
- Mikä saisi heidät jatkamaan pidempään työelämässä?
- Ovatko he kertoneet haluistaan jatkaa 63. ikävuoden jälkeen?
- Mikä on johtajiemme ja esimiestemme työkyky ja jaksaminen?
- Ovatko he hyviä esimerkkejä koko organisaatiolle?
- Onko meillä tarvetta ja mahdollisuuksia järjestää kevennystä tai osa-aikatöitä senioreille?

Ehdotuksia työkaluiksi ja hyviksi käytännöiksi:

- koulutetaan esimiehet ja henkilöstö huomaamaan työkyvyn rakenne ja sen muutokset ikääntyessä
- koulutetaan työterveyshuolto työkyvyn määrittämiseen ja tulkintaan
- selvitetään koko henkilöstön työkyvyn tila säännöllisin väliajoin
- tehdään suunnitelma jatkuvasta työkykyä ylläpitävästä toiminnasta
- ylin johto seuraa suunnitelman toteutumista ja tuloksia vuosittain
- työ- ja toiminta liitetään työsuojelun ja työterveyshuollon toimintaohjelmiin
- työkykyyn ja jaksamiseen liittyvät asiat liitetään myös kehityskeskusteluihin
- selvitetään, millä perusteilla seniorit olisivat halukkaita jatkamaan pidempään työssä
- muutetaan ja kehitetään töitä seniorien edellytysten ja tarpeiden mukaisesti
- huolehditaan johdon ja esimiesten työkyvystä ja jaksamisesta

Visio 6. Hyvä osaaminen

Organisaatiomme johto on sisäistänyt yhteisen osaamisen ja työssä oppimisen keskeiseksi johtamistavoitteeksi ja varmistanut hiljaisen tiedon siirtymisen ikääntyviltä nuoremmille työntekijöille.

Kysymyksiä osaamiskartoituksen tueksi:

- Tiedämmekö mitä elinikäisellä oppimisella tarkoitetaan?
- Onko meillä elinikäisen oppimisen toimintamalli käytössä?
- Miten eri-ikäiset osallistuvat henkilöstökoulutukseen?
- Onko ikääntyvien tarpeet otettu huomioon henkilöstökoulutuksessa?
- Onko koulutuksesta ollut mitattavaa hyötyä organisaatiolle ja yksilöille?
- Miten edistämme ja tuemme seniorien työssä oppimista?
- Tarjoaako työ meille oppimisen mahdollisuuksia ja elämyksiä?

- Mitä on hiljainen tieto organisaatiossamme?
- Onko hiljaisen tiedon siirrolle senioreilta nuoremmille selkeä suunnitelma ja ohjelma?
- Seurataanko hiljaisen tiedon siirtymistä?

Ehdotuksia työkaluiksi ja hyväksi käytännöiksi:

- koulutus elinikäisen oppimisen tarpeista ja toteutustavoista
- koulutus oppimisen muutoksista iän myötä
- tulevaisuuden osaamisvaatimusten kartoitus
- henkilöstön osaamiskartoitus ja jatkotoimenpiteiden suunnittelu
- senioreille räätälöidyt koulutukset
- työssä oppimisen kehittäminen
- hiljaisen tiedon siirto-ohjelmat
- seniorit juniorien kouluttajina ja päinvastoin
- mestari-kisällijärjestelmä
- mentorointiohjelma
- työnohjaus
- erilaisen osaamisen hyödyntäminen
- yhteisen osaamispääoman säännöllinen evaluointi
- johdon ja esimiehen voimakas tuki seniorien oppimiselle

Visio 7. Hyvä töiden organisointi ja työympäristö

Töiden organisointi, työajat sekä fyysinen ja henkinen työympäristö vastaavat organisaatiossamme eri-ikäisten työntekijöiden edellytyksiä ja tarpeita.

Kysymyksiä töiden paremman organisoinnin tueksi:

- Onko töiden organisoinnissa osattu huomioida eri-ikäisten edellytykset ja tarpeet?
- Miten parannamme seniorien mahdollisuuksia vaikuttaa ja säädellä omaa työtään?
- Miten otamme huomioon terveyden ja toimintakyvyn muutokset ikääntyvien työntekijöiden töiden järjestelyissä?
- Onko työt meillä mitoitettu oikein työntekijöiden yksilöllisten erojen kannalta?
- Hyväksyykö henkilöstö yksilöllisiä ratkaisuja töiden järjestelyissä?
- Miten ehkäisemme ylikuormittumista työssä?
- Tiedämmekö, että esimiehet ovat vastuussa työntekijän virheellisestä kuormituksesta?
- Muuttuvatko meillä tehtävän- tai toimenkuvat iän myötä?
- Miten voimme joustaa työajoissa?

Ehdotuksia työkaluiksi ja hyviksi käytännöiksi:

- kartoitus töiden organisoinnin ja mitoituksen sopivuudesta eri-ikäisille
- kartoitus kuormittumisesta työssä
- esimiesten koulutus, jotta he tunsisivat vastuunsa työkuormituksesta
- työjärjestelyt kehityskeskustelujen osaksi
- joustotarpeiden ja mahdollisuuksien selvitys
- toimenkuvien tarkistukset työkokemuksen myötä
- muissa organisaatioissa sovellettavien hyvien käytäntöjen selvitys

Visio. 8. Hyvä elämä

Ikääntyvien työntekijöiden arvostus, työhyvinvointi ja elämänlaatu ovat organisaatiossamme selvästi parantuneet. Eläkkeelle siirrytään arvokkaasti.

Kysymyksiä seniorien elämänlaadun parantamisen tueksi:

- Onko meillä senioriohjelma, joka tukee heitä monipuolisesti työuran viimeisiä vuosia?
- Onko meillä töitä, joissa voi jatkaa 68 ikävuoteen saakka?
- Saavatko seniorit eläkevalmennusta, joka valmistaa turvalliseen siirtymään työstä eläkkeelle?
- Kestääkö irtisanomiskäytäntömme kriittisen tarkastelun?
- Miten meillä käytetään varhaiseläkkeitä ja työttömyysputkea?
- Saavatko seniorit hyvät ja monipuoliset työterveyspalvelut?
- Miten varmistamme, että seniorit voivat siirtyä meillä kunniallisesti eläkkeelle?
- Miten pidämme yhteyttä eläkeläisiimme?
- Miten voimme hyödyntää eläkeläisiämme, jos siihen tulee tarvetta?

Ehdotuksia työkaluiksi ja hyviksi käytännöiksi:

- senioriohjelmien suunnittelu ja toteutus
- seniorikerhot
- johdon varaukseton tuki senioriohjelmille
- mentori-, suurlähettiläs- ja story teller -toimenkuvien kokeilu
- koulutus esimiehille ja henkilöstölle elämäkulusta ja sen siirtymien merkityksestä
- työterveyshuollon roolin vahvistus seniorien valistajana ja tukiorganisaationa
- eläkevalmennuksen suunnittelu ja toteutus
- ikäsyrynnän seuranta ja ”hälyttimet”
- eläkkeelle siirtymisen juhlistaminen
- suunnitelma eläkeläisistä potentiaalisena ja arvokkaana reservinä.

4.4 Ikäjohtamisen käytännön kehittämismalli

Ikäjohtamisen kehittämismalli noudattaa käytännössä kaikkeen kehittämistyöhön sovellettavissa olevaa toimintatapaa. Kehittäminen etenee parhaimmillaan seuraavasti (Lindgren ja työryhmä 2003):

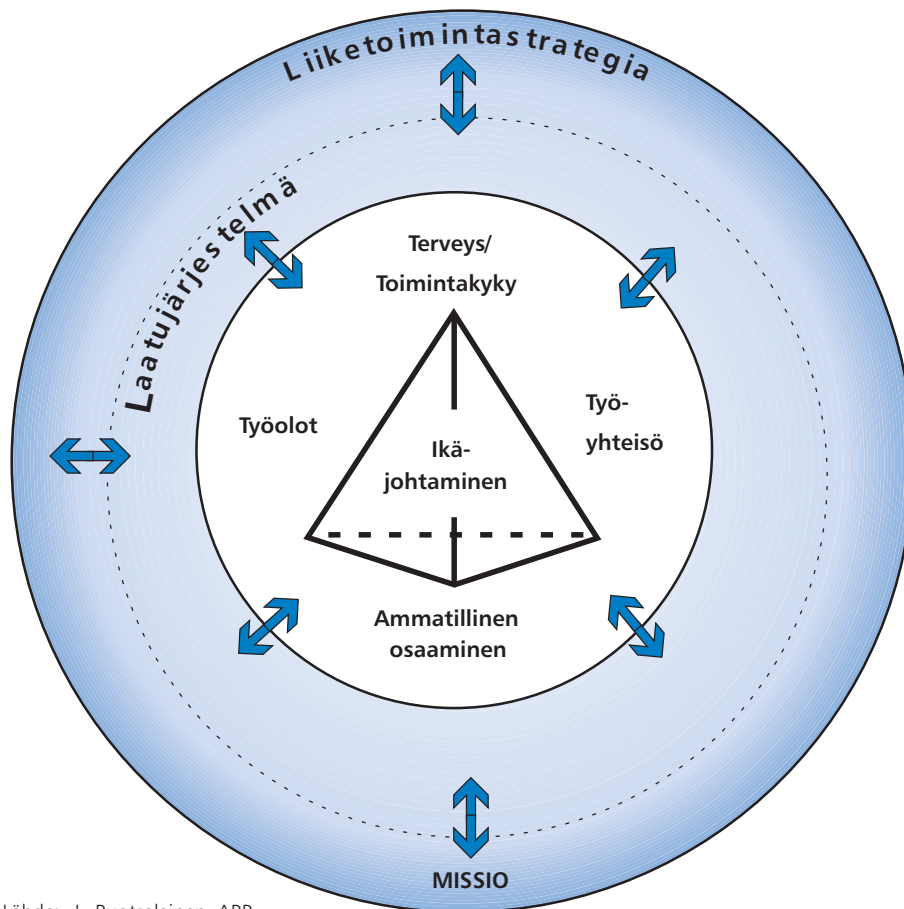
- Tunnistetaan kehittämistarpeet ja -kohteet.
- Kartoitetaan kehittämiskohteiden nykytilanne.
- Laaditaan kehittämiskohteille tavoitteet.
- Asetetaan mittarit, joilla onnistumista arvioidaan.
- Asetetaan kehittämiskohteet tärkeysjärjestykseen.
- Laaditaan kutakin kohdetta koskevat toimenpidesuunnitelmat.
- Sovitaan aikatauluista.
- Sovitaan vastuuhenkilöistä.
- Päätetään kehittämistyön toteutuksesta, seurannasta ja valvonnasta.
- Päätetään ohjelman edetessä tarvittavista korjaavista toimenpiteistä.
- Arvioidaan kehittämisen prosessi ja sen toimivuus.
- Raportoidaan tulokset ja päätetään jatkosta.

Kirjassa *Kyvyistä kiinni – ikäjohtaminen yritysstrategiana* (Ilmarinen ym. 2003) kuvataan ikäjohtamisen kehittämistä yrityksen ikästrategian laatimisen avulla. Ikästrategian pohjaa kartoitetaan arvojen, osaamisen, työkyvyn, rekrytointipolitiikan ja yrityksen eläkepolitiikan kannalta. Näistä teemoista asetetaan kysymyksiä, joihin vastaaminen jo sellaisenaan auttaa organisaation ikästrategian konkretisointia. Ikästrategian työstäminen jaksotetaan neljään vaiheeseen, jotka ovat tilannearvio, kehittämisteemojen valinta, toimenpiteiden toteutus ja tulosten arviointi.

Ikäjohtamisen kehittäminen ja yrityksen ikästrategian laadinta ovat tavoitteiltaan ja toimenpiteiltään varsin pitkälle samanlaisia. Ikäjohtamisen kehittämismallissa, jota edellä on kuvattu, ikästrategian laadinta on asetettu yhdeksi tavoitteeksi. Ikästrategian kehittämismallissa, jota *Kyvyistä kiinni*-kirja esittelee, avataan väylät organisaation laajuiseen ikästrategiaan, joka luonnollisesti sitoo myös johtajat ja esimiehet tähän tärkeään tehtävään. Kumpaakin lähestymistapaa voidaan käyttää hyvällä menestyksellä. Kirjassa kuvataan kolmea yritysesimerkkiä, ABB Oy Pienjännitteet, Osuuspankkikeskus ja ORAS Oy, joissa on etsitty erilaisia ratkaisuja ikääntyvien työntekijöiden haasteisiin.

Laaja ja monipuolinen työkyvyn kehittämishanke ABB-Mahis vuosina 1994–1998 auttoi oivaltamaan uudella tavalla, miten työkykyä ylläpitävä toiminta liittyy ikäjohtamiseen ja mitkä ovat puolestaan ikäjohtamisen kyt-

Kuva 49. ABB-Mahis-ohjelman yhteydessä rakennettu toimintamalli ikäjohtamisen, työ-toiminnan, yrityksen laatujärjestelmän ja liiketoimintastrategian yhdistämiseksi.



Lähde: L. Ruotsalainen, ABB
J. Ilmarinen, TTL, 1988

kennät yrityksen laatujärjestelmään, liiketoimintastrategiaan ja missioon eli elämäntehtävään (kuva 49). Ikäjohtaminen sijoitettiin divisioonan toimitusjohtajan visioinnin perusteella kaiken toiminnan ytimeen.

Ikäjohtaminen toteutettiin vaikuttamalla monipuolisesti henkilöstön työkykyyn. Tavoitteissa otettiin huomioon laatujärjestelmä, jonka perusteella ikäjohtamisella vaikutettiin myös sekä työn laatuun että tuottavuuteen. Ikäjohtaminen on myös vuorovaikutuksessa liiketoimintastrategiaan ja yrityksen missioon. Toimitusjohtajan oivallus siitä, että ikäjohtaminen, laatujärjestelmä ja liiketoimintastrategia muodostavat vuorovaikutusketjun ja kokonaisuuden, jotka tukevat toisiaan, oli merkittävä. Tällaisia ylimmän johdon oivalluksia tarvitaan ikäjohtamisen hyödyntämiseksi työelämässä.

4.5 Lähiesimiehen työkalupakki käytäntöä varten

Ikäjohtamisen taustalla olevat seurantatutkimukset osoittivat, että hyvä esimiestyö oli kaikkein merkittävän tekijä, joka selitti työkyvyn paranemista 51–62 vuoden iässä. Esimiestyön rooli on erittäin tärkeä riippumatta siitä, mitä töitä ihmiset tekevät. Hyvä esimiestyö parantaa ja huono esimiestyö heikentää iän myötä ihmisen työkykyä. Siksi hyvän esimiestyön tunnusmerkit kannattaa nostaa näkyviin myös ikääntymisen näkökulmasta. Ne ovat

- oikea asenne ikääntyviin työntekijöihin ja heidän arvostamisensa
- osallistuminen heidän työnsä ja työolojensa tukemiseen ja edistämiseen, mikä edellyttää yhteistyötaitoja
- yksilöllisten tarpeiden huomioon ottaminen työjärjestelyissä
- kommunikointikyky ikääntyvien työntekijöiden kanssa.

Hyvä esimiestyö ja ikäjohtaminen perustuvat omaan ikäasenteeseen. Jos se on kielteinen, esimies näkee ympärillään vain kielteisiä muutoksia ikääntyvissä ihmisissä. Myönteinen ikäasenne lähtee puolestaan siitä, että ymmärretään iän myötä tapahtuvan myös myönteisiä muutoksia. Itsessä voi havaita uusia voimavaroja, kykyjä hallita asioita paremmin kuin aikaisemmin tai esimerkiksi voi huomata pystyvänsä ratkaisemaan monimutkaisempia ongelmia kuin ennen. Kokemuksesta on todellista hyötyä.

Toisaalta, jokainen on huomannut, etteivät kaikki asiat suju samalla tavalla kuin aikaisemmin. Rajoituksia ilmenee, mutta itse on kenties löytänyt keinoja selvittää pulmista. Omat myönteiset tuntemukset ja kokemukset auttavat näkemään myönteisiä muutoksia ja mahdollisuuksia myös työtovereissa. Realistinen asenne omaan ikääntymiseen merkitsee siis myönteisten ja kielteisten muutosten tunnistamista, ymmärtämistä ja hyväksymistä. Henkiseen kasvuun johtavat monet muutokset tekevät ikääntyvät myös vahvemmiksi (ks. luku 3.7.3).

Toinen ikäjohtamisen taito liittyy yhteistyöhön. Seniorit arvostavat sitä, että esimies osallistuu yhteiseen tekemiseen tukemalla muita, hän on osa tiimiä tai ryhmää. Hän pistää myös ”itsensä likoon” muiden nähden ja vahvistaa yhteistoiminnallista työskentelytapaa. Hänen ei tarvitse korostaa hierarkkista johtamistapaa vaan hän johtaa erilaista osaamista tiimeissä. Hyvä tiimityö hyödyntää henkilöstön erilaista osaamista ja tukee kaikkien työkykyä, kun taas hierarkialla on taipumuksena vaikuttaa työmotivaatiota ja työkykyä heikentävästi. Ikäjohtaminen edellyttää esimieheltä hyviä sosiaalisia taitoja ja juurruttaa niitä myös muille tiimin jäsenille.

Vaativin ominaisuus hyvässä ikäjohtamisessa on kyky töiden yksilölliseen suunnitteluun ja suunnitelman toteuttaminen. Yksilöllisyyden tarve perustuu siihen tosiasiaan, että – halusimmepa tai emme – muutamme iän myötä fyysisesti, henkisesti ja sosiaalisesti erilaisemmiksi, minkä seurauksena myös työkykymme saa yhä enemmän yksilöllisiä piirteitä (ks. esimerkiksi luku 3.2.2). Ikäjohtajalla on kykyä muuttaa töitä ja niiden organisointia ihmisen mittojen mukaisesti. Tässä tehtävässä tarvitaan myös muiden työntekijöiden hyväksyntä. Yksilöllisten ratkaisujen etsimisessä esimiehen, työntekijän ja työyhteisön yhteistyö korostuu.

Muutokset työelämässä, uudet työorganisaatiot ja uudet työvaatimukset koetaan eräänä suurimmista kuormitustekijöistä työelämässä. Vanhemmat työntekijät tarvitsevat usein muutoksiin ja uudistuksiin enemmän sopeutumis- ja valmistautumisaikaa kuin nuoremmat. Esimies tietää ja valmistelee muutoksia, joten hänen harteillaan on myös niistä tiedottaminen ja keskusteleminen. Kokeneet työntekijät voidaan saada muutosten taakse keskustelemalla ja heidän mielipiteitään kuuntelemalla ja arvostamalla. Hyvä ikäjohtaja pystyy keskustelemaan myös vaikeista asioista ja löytämään sellaisia perusteluja ja ratkaisuja, jotka tyydyttävät myös ikääntyviä työntekijöitä. Kommunikoinnin avoimuus on paljolti esimiehestä ja hänen kyvyistään kiinni.

Koska esimiestyö on ikäjohtamisen keinoilla kaikkein merkittävin niistä tekijöistä, jotka parantavat ikääntyvien työntekijöiden työkykyä, on siihen panostettava voimakkaasti. Esimiehet tarvitsevat sekä ikäjohtamiseen liittyvää tietoa sekä edellytyksiä ja valtuuksia toimia ikämyönteisellä tavalla. Lähiesimiehen työkalupakkia on kuvattu hieman yksityiskohtaisemmin kirjassa *Kyvyistä kiinni – ikäjohtaminen yritysstrategiana* (Ilmarinen ym. 2003).

Onnistuessaan esimiestyö tukee työkykyä

Kunnallinen kotipalvelu: Hyvä esimerkki esimiestyön merkityksestä henkilöstön työkyvylle saatiin muun muassa Helsingin kaupungin kotipalveluhenkilöstölle tehdystä tutkimuksesta (Pohjonen ja Pukari 1999). Kotipalveluhenkilöstön (n = 869) keski-ikä oli 42 vuotta ja ikääntyvien työntekijöiden osuus 50,2 %. Heidän työkykyindeksinsä keskiarvo oli 38, ja keskiarvo laski nuorimman ikäryhmän (19–34 vuotta) 40:stä vanhimman ikäryhmän (56–62 vuotta) 34:ään. Kun tutkijat yhdistivät kaksi ylintä ja kaksi alinta työkykyluokkaa ja selvittivät hyvän esimiehen ominaisuuksia, oli tulos hyvän ja huonon työkyvyn omaavien henkilöiden osalta varsin selvä.

Hyvässä työkyvyssä olevat olivat sitä mieltä, että hyvä esimies tukee ja rohkaisee, palkitsee, on innostava, keskustelee, on avoin, huolehtii viihtyvyydestä, luottaa työntekijöihin, kannustaa opiskelemaan ja tuntee työtehtävät. Ero oli tilastollisesti

merkitsevä hyvässä ja huonossa työkyvyssä olevien välillä. Hyvässä työkyvyssä olevat arvioivat siis esimiestä erilailla kuin huonossa työkyvyssä olevat. Hyvä työkyky liittyi edellä mainittuihin esimiehen ominaisuuksiin, jotka ovat paljolti samanlaiset kuin ikäjohtamisen keinot.

Metalliteollisuus ja vähittäiskauppa: Henkilöstöjohtamisen yhteyksiä toimipaikkojen menestymiseen selvitettiin metalliteollisuuden ja vähittäiskaupan toimipaikoilla (Jurvansuu, Vanhala ym. 2000). Toimipaikan menestymistä tarkasteltiin toimipaikan johdon arvioihin perustuen kolmella kriteerillä: kilpailukyky, markkinointi ja tuotekehitys sekä kyky saada työntekijät sitoutumaan.

Tulokset osoittivat, että henkilöstöjohtamisen eri osa-alueet (tiimityö, koulutus, joustavat työajat, sisäinen rekrytointi, voitonjakojärjestelmä, tuotteiden räätälöinti, toiminnan formaalisuus) vaikuttivat toimipaikkojen menestymiseen riippumatta toimialasta ja toimipaikan koosta. Hyvällä johtamisella, johon liittyvät muun muassa nopea, uusien menetelmien käyttöönotto, työpaikan tavoitteiden kohtuullisuus ja selkeys, työtoiminnan hyvä organisointi sekä päätöksenteon asiallisuus, henkilöstön voimavarojen tukeminen ja vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksien parantaminen, oli voimakas positiivinen yhteys työkykyyn ja psyykkiseen hyvinvointiin (Jurvansuu, Tuomi, Seitsamo ja Vahtera 2000).

Kunta-alan tekninen virasto: Työyhteisön ja johtamisen kehittämisohjelman vaikutuksia työhyvinvointiin tutkittiin puolestaan kunta-alan teknisessä virastossa (Elo ym. 2004). Tutkimuksessa käytettiin työkonferensseja sekä psykodynaamista ja perinteistä johtamisvalmennusta. Monipuolisten kehittämisinterventioiden tulokset paransivat psykososiaalista työympäristöä ja vähensivät uupumisasteista väsymistä, vaikka stressi lisääntyikin. Tavoitteiden tuntemus, vaikutusmahdollisuudet, tiedonkulku ja johtaminen paranivat. Osallistumisaktiivisuus kehittämistapahtumiin paransi myös työkykyä. Aktiivisesti ja jonkin verran osallistuneilla työkyky oli merkitsevästi osallistumattomia paremmalla tasolla, kun alkumittauksen taso, ikä, sukupuoli, peruskoulutus ja työn luonteen vaikutus oli vakioitu.

4.6 Esimerkkejä ikäjohtamisesta

Ikäjohtamisen keskeisten ominaisuuksien vaikutuksesta työkykyyn, työhyvinvointiin, yrityksen toimintakykyyn ja tuottavuuteen tarvitaan lisää tutkimusta. Ikäjohtamisen hyvistä käytännöistä alkaa jo olla kokemuksia, joista voi ottaa opiksi.

4.6.1 Epitest Ltd Oy

Vetoa ja ikäjohtamista työelämään

Epitest Ltd Oy on tuotannollinen pieni perheyrittys, jossa työskentelee vajaat kymmenen henkilöä. Pääosa työntekijöistä on ollut mukana pitkään ja on luonnollisesti iältään silloin myös yli 45-vuotiaita. Valmistamme terveydenhuollon tarvikkeita, päätuotteina ovat Finn Chamber -testikuvut kosketusihottuman diagnosointiin.

Tuotantomme sisältää tarkkuutta ja huolellisuutta vaativia tehtäviä, toisaalta yksilöllisten tuotantokoneiden käyttöä ja toisaalta tuotteiden tarkastusta ja pakkausta. Kukin osaa omat työnsä hyvin, mutta uusien asioiden mukaantulo ei aina ole ollut helppoa. Muutokset työtehtävissä eivät olleet äkkinäisiä, vuosien varrella kuitenkin merkittäviä. Suurimpia muutoksia ovat olleet uusien tuotantomenetelmien ja -koneiden käyttöönotto sekä yhteistyön lisääntyminen. Aikaisemmin itse kullakin oli oma palansa kokonaisuudesta, mutta kun työtä monipuolistettiin, samalla vaikutus toisten työhön lisääntyi. Ajattelun muutosta vaati myös laatu järjestelmän käyttöönotto kirjauksineen. Työntekijät vierastivat osaamisensa paperille panemista, työ vaati arvioitua pidemmän ajan, ja se aiheutti myös kitkaa ja epäluottamuksen tunnetta.

Hankkeen tavoitteena oli laajentaa itse kunkin käsitystä työn kokonaisuudesta, parantaa yhteistyötä ja työmotivaatiota sekä löytää yhteiset toimintatavat. Ilman tätä vaarana oli jämähtäminen vanhoihin työtapoihin ja ristiriitojen yhteydessä toistuva palaaminen vanhoihin asioihin sen sijaan, että etsittäisiin ratkaisuja tulevaisuuteen.

Henkilökunnalla oli vielä monien vuosien työrupeama edessä, ja siitä oli syytä saada mahdollisimman hyvä niin kokonaisuuden kuin itse kunkin kannalta.

Yrityskohtainen koulutusohjelma

Vuosina 1998–1999 osallistuimme Helsingin kauppakamarin vetämään Fokus 2000 -projektiin. Siinä toteutettiin yrityskohtainen koulutusohjelma, joka sisälsi Epitestin kohdalla suurimpana kokonaisuutena tuotannonsuunnittelun, laadun ja tiimityön. Lisäksi mukana oli atk-opetusta ja liikuntaan ja työasentoihin keskittynyt tyky-osuus. Koko henkilökunta osallistui projektiin.

Fokus-projektista tuli luonnollinen siirtymä Työterveyslaitoksen Työkyky tehdään yhdessä -projektiin. Pääpaino oli entistä enemmän siinä, mitä yhteisten keskustelujen pohjalta pidettiin tärkeänä. Koulutus oli taas en-

simmäisenä aiheena. Tällä kerralla yhteisten koulutustilaisuuksien rinnalle etsittiin erityisesti yksilöllisesti sopivia ratkaisuja. Osalle löytyi helposti työhön liittyvää ja itseä kiinnostavaa koulutusta, osalle tällaisen löytäminen oli vaikeampaa.

Itse osallistuin Kuopion avoimen yliopiston järjestämään Ergonettiin, Internetissä järjestettävään ergonomian approbatur-opetukseen. Kaikki harjoitustyöt olivat sovellettavissa omaan työhöni ja tätä kautta myös koko työpaikan työolot tulivat laajasti arvioiduiksi. Suurin merkitys oli Motivaation lähteet työssä -osiolla. Kaikki täyttivät aiheeseen liittyvän kyselylomakkeen, ja tulosten pohjalta keskustelimme aiheesta monilta eri suunnilta katsoen. Keskustelut paljastivat uusia yhteisiä kehittämiskohteita ja antoivat ideoita siihen, miten edetä.

Työkyvyn ja -hyvinvoinnin ylläpito

Työkykyä edistävä toimintamme sisältyy pääosin jokapäiväiseen työhömmee, mutta sen palasia voi hyvin sijoittaa myös Työterveyslaitoksen kehittämän työkyvyn edistämismallin eri osa-alueille:

Työntekijän voimavarojen ja terveyden edistämiseksi olemme tukeneet omaehtoista vapaa-ajan liikuntaa, esimerkkeinä liput uimahalliin ja kuntosalille, ja kannustaneet muun muassa kävelytestiin säännöllisesti. Yli 50-vuotiaiden työterveystarkastuksia laajennettiin, ja niihin otettiin mukaan myös fysioterapeutin suorittamat lihaskunnon mittaukset. Henkilöstöä kannustetaan osallistumaan Aslak- tai vastaavaan kuntoutukseen henkilökoh-taisen tilanteen mukaan.

Työntekijät voivat valita työaikansa varsin vapaasti omien ja perheensä tarpeiden mukaisesti, myös omien asioiden hoito arkipäivisin on helposti järjestettävissä. Yli 50-vuotiaille ja pitkäaikaisille työntekijöille on otettu käyttöön ylimääräisiä vapaapäiviä, joiden määrä lisääntyy iän myötä.

Työoloja seurataan jatkuvasti ja työasentoja parantavia kalusteita, esimerkiksi satulatuoleja, on hankittu. Työntekijät jaksottavat itse työnsä ja vuorottavat eri työtehtäviään, jotta toistuvia työliikkeitä sisältävät jaksot lyhenisivät. Fysioterapeutti on arvioinut työpisteet ja työasennot, mutta itse kunkin oma panos on merkittävä oikean työasennon ja tautoutuksen löytämiseksi.

Ammattitaitoa on ylläpidetty ja kehitetty koulutuksen avulla, kuten edellä on esitetty. Varsinkin tuotannon puolella sisäinen koulutus ja työssä oppiminen ovat tärkeitä, koska tehtäviin sopivaa ulkopuolista koulutusta on saatavilla rajoitetusti. Projektien yhteydessä sisäistä koulutusta on tukenut ulkopuolisten asiantuntijoiden käyttö, ja myös ulkoista koulutusta on käy-

tetty mahdollisuuksien mukaan. Esimiestyön työnohjaus osoittautui erittäin hyödylliseksi.

Työyhteisön johtaminen ja vuorovaikutus ovat tärkeä osa työhyvinvoinnin ylläpidossa. Aamukahvin nautimme kaikki yhdessä samaan aikaan, ja tämän perään on ollut helppo lisätä yhteisiä tuotannosuunnittelukokouksia ja muita palavereja ja keskusteluja tarpeen mukaan. Olemme käyneet läpi yrityksen tavoitteita, toimintaperiaatteita ja yhteistyön keinoja. Säännölliset kehityskeskustelut ovat myös ohjelmassa. Tärkeintä on kuitenkin tiedon ja näkemysten vaihto jokapäiväisessä toiminnassa, niin molemmansuuntaisesti esimiehen ja alaisten välillä kuin kaikkien työntekijöiden keskenkin.

Vuorovaikutusta kehitämme myös yhteisten, pääasiassa työaikana tapahtuvien, ulkoilu- tai kulttuuriretkien ja pihatalkoiden avulla. Tapahtumat valitaan niin, että kaikki voisivat ja vilpittömästi myös haluaisivat osallistua niihin.

Seuranta ja tulokset

Koska yrityksemme on pieni, työilmapiirin muutokset välittyvät kaikille ilman erillisiä mittauksiakin. Työkyky tehdään yhdessä -projektiin kuului kuitenkin myös kysely, jossa selvitettiin sekä työkykyä että työolosuhteisiin ja työilmapiiriin liittyviä tekijöitä. Kysely näytti projektin lopussa selvää parannusta alkutilanteeseen, mikä myös vastasi omaa tuntumaamme. Yhteistyö on parantunut ja tiedonvaihto on lisääntynyt. Myös laatujärjestelmän kehittäminen on helpompaa, kun kokonaisuus ja tavoitteet tunnetaan paremmin. Sairauspoissaolot ovat meillä olleet vähäiset, mutta yksittäiset pitemmät poissaolot vaikeuttavat keskiarvojen käyttöä työkyvyn kehittämisen yleisarvioinnissa.

Työkykyä ja -hyvinvointia edistävän toimintamme lähtökohtana on, että sen tulee olla osa jokapäiväistä työtämme. Jatko ei siis edellytä erillisiä toimenpiteitä, kunhan kaikessa toiminnan kehittämisessä muistetaan myös tämä puoli. Koulutukseen kannustetaan edelleen kaikkia, jos vain sopivaa ja kiinnostavaa uutta huomataan. Johtamisen ja esimiehen merkitys on suuri mahdollisuuksien luojana, olennaista on kuitenkin itse kunkin oma panos niin siinä, mitä itse tekee päivittäin, kuin siinä, miten yhteistyö kaikkien kanssa sujuu ja miten uudet ideat tuodaan esille. ”Työkyky tehdään yhdessä” sopii jatkossakin tunnuslauseeksemme.

Laila Malinen

Epitest Ltd Oy

4.6.2 Länsilinjat Oy

Katsaus Työkyky tehdään yhdessä -hankkeeseen

Länsilinjat-konsernissa työskentelee 155 henkilöä linja-autoliikenteen parissa. Pääosa henkilökunnastamme toimii linja-autonkuljettajan tehtävissä (n = 125). Länsilinjoilla on toimipaikka Tampereella, lisäksi linja-autojen säilytystiloja ja kuljettajien majoitustiloja on yli kymmenellä eri paikkakunnalla. Länsilinjojen liikenne on pääosin itsekannattavaa, lipputuloilla ilman yhteiskunnan tukea toimivaa joukkoliikennettä.

Kuljettajat lähtevät työhön itsenäisesti, oman ajovuoronsa mukaisesti omalta asemapaikaltaan. Tämä asettaa suuret vaatimukset oma-aloitteiselle vastuuntunnolle sekä esimiestyölle. Kuljettajat käyvät varikolla vaihtelevasti, jotkut lähes päivittäin, toiset viikoittain tai harvemmin. On luonnollista, että tiedonkulku ja esimiestyö ovat tällaisessa ympäristössä erityisen haasteellisia.

Länsilinjoissa on viime vuosien aikana tapahtunut monella vastuullisella osa-alueella sukupolvenvaihdos. Esimiehet ovat pääosin niin iältään kuin virkaiältäänkin nuoria. Henkilökunnan työsuhteet ovat perinteisesti olleet pitkiä. Tästä johtuen myös suurten ikäluokkien edustajia on paljon. Liikennealalla työvuorojärjestelyt ovat erittäin merkityksellisiä työhyvinvoinnin kannalta.

Näitä taustoja vasten tuntui tärkeältä kehittää yrityksen tulevaisuutta ikääntyvien henkilöiden osalta. Uusien toimintatapojen ja -mallien kehittäminen vastaamaan paremmin nuoren esimiespolven ja pitkäaikaisen henkilökunnan hieman erilaisia haasteita oli myös tärkeä syy kehittämistyön aloittamiselle. ”Yhteisen sävelen” löytyminen ei enää ollut itsestään selvää. Myös eri syistä muodostunut tarve rekrytoida uusia kuljettajia suurehko määrä lyhyen ajan kuluessa nähtiin haasteeksi, johon oli tarve vastata perusteellisesti.

Tavoitteena hankkeessa oli lisätä organisaation tietämystä erilaisista ikääntymiseen liittyvistä asioista erityisesti työvuorojärjestelyitä ajatellen. Myös pitkään samassa työssä ja samassa yrityksessä työskennelleen henkilökunnan motivoiminen vastaamaan nykypäivän alati muuttuviin haasteisiin nähtiin tärkeäksi.

Merkittävimmät kehittämiskohteet:

- perehdyttämisjärjestelmän uudistaminen
- perehdyttämisoppaan laatiminen
- perehdyttämissuunnitelman rungon luominen
- kummikuljettajajärjestelmän luominen ja vakiinnuttaminen

- henkilökunnan ammatissa kehittymisen tukeminen niin ammattitutkintojen kuin alan erityiskysymyksiin kohdennetun koulutuksen avulla
- linja-autonkuljettajan ammattitutkinnot
- raskaskalustomekaanikon ammattitutkinnot
- autosähköasentajan ammattitutkinnot
- alalle räätälöity turvallisuuskoulutus
- ajotapakoulutus
- osa-aikaeläkejärjestelyiden mahdollistaminen
- yksilölliset työaikajärjestelyt
- erilaisten työhyvinvointiasioiden arkipäiväistäminen.

Länsilinjoiden henkilöstöstrategisena tavoitteena on, että jokainen työntekijä voisi haasteellisenkin työpäivän päätteeksi tuntea onnistuneensa työssään. Työn rasituksista toipuminen ei myöskään saisi viedä pääosaa vapaa-ajasta, vaan työn kuormitustekijöille ja yksilön valmiuksille kantaa tätä työstä aiheutuvaa kuormaa olisi hyvä löytää tasapaino.

Ajatukset ja asenteet pantiin remonttiin: kehittämistyössä olennaisina tekijöinä nähtiin heti alusta alkaen ajatukset, joilla yrityksen toimintaa kehitetään ja asenteet, jotka ratkaisevat onnistumisen tässä tehtävässä. Liikenneyrityksen työskentelyolosuhteet eivät varmasti ole perinteisessä mielessä ”kivoja”: on aikaisia aamuhämmäsiä, myöhäiseen iltaan meneviä työvuo-roja, pitkiä päiviä, yksintyöskentelyä, monenlaista epäsäännöllisyyttä, sijaisjärjestelyiden ehdottomuutta, ympärivuorokautista päivystämistä... Näiden olosuhteiden parissa voi onnistua vain silloin, kun henkilökunta voi sitoutua yhteisiin ajatuksiin ja asenteisiin.

Kummikuljettajajärjestelmä on ollut menestys. Kummit itse ovat olleet tehtävässään motivoituneita, mikä on ollut onnistumisen kannalta ratkaisevan tärkeää. Olennaisen tärkeä on myös kummin merkitys uraa aloittavan kuljettajan kannalta. Kummi seuraa aloittelevaa kuljettajaa muutaman kuu-kauden ajan tiiviisti, sen jälkeen harvemmin yksilöllisen tarpeen mukaan. Hänestä muodostuu luottohenkilö, jolle soitellaan mitä erilaisimmissa asioissa myöhemminkin. Kummien kertoman mukaan heidän perehdyttämänsä kuljettajat ovat yhteydessä kummeihinsa vuosienkin jälkeen erilaisissa esiin tulevissa ongelmatilanteissa tai kaivatessaan keskustelukumppania työasioissa. Kun kummi on kollega eikä esimies, on lähestyminen osoittautunut paljon helpommaksi.

Luottohenkilöiksi muodostuessaan kummikuljettajat ovat vähitellen antaneet panostustaan henkilöstöasioiden kehittämiseen muutoinkin. He ovat mukana koulutuksen suunnittelussa ja muun muassa henkilöstölehden tekemisessä. Kummikuljettajista on muodostunut esimiehille aina yrityksen joh-

toa myöten uudenlainen keskustelukanava, joka toimii molempiin suuntiin. Hieno yksityiskohta on, että yksi kummeista on osa-aikaeläkkeellä!

Ammattitutkintokoulutus on kohdentunut kuljettajiin ja korjaamon työntekijöihin. Ensimmäinen ammattitutkinnon suorittajaryhmä oli kummikuljettajat ja esimiehet. Tämän jälkeen noin 40 kuljettajaa on suorittanut ammattitutkinnon tai on siihen valmistavassa koulutuksessa. Ensimmäiset ammattitutkintoa suorittamaan lähteneet ryhmät olivat vasta taloon tulleita kuljettajia. Myöhemmin tätä mahdollisuutta on laajennettu jo työssä olleisiin kuljettajiin. Heitäkin on lähtenyt mukaan jo lähes 20 ja kiinnostusta riittää edelleenkin. Pisin työhistoria ammattitutkintoa suorittamaan lähteneellä henkilöllä on ollut yli 40 vuotta! Koulutuksen on siis todella tarjottava kuljettajalle uusia näkemyksiä omaan tuttuun työhön.

Osa-aikaeläkeratkaisut ovat kuljettajien osalta osoittautuneet erittäin hyväksi toimintamalliksi. Työn luonteesta johtuen työaikajärjestelyt saadaan toimimaan hyvin osa-aikaisille henkilöille. Kaikki osa-aikaeläkkeelle jääneet henkilöt ovat kokeneet ratkaisun myös henkilökohtaisesti mielekkääksi. Tällä hetkelläkin näyttää siltä, että jatkossakin osa-aikaeläkehalukkuuteen pystytään vastaamaan myönteisesti.

Työvuorojen järjestelymahdollisuudet vaihtelevat asemapaikoittain. Jos asemapaikalla on vaikkapa vain yksi auto ja kaksi kuljettajaa, mahdollisuudet räätälöintiin ovat vähäisemmät kuin suuremmilla asemapaikoilla. Hankkeen aikana suunniteltu työvuorojen oletuskiertojärjestelmä on otettu asteittain käyttöön. Tavoitteena on luoda työvuoromalli, jonka avulla kuljettaja voi tietää jo etukäteen seuraavienkin työjaksojensa sisällön. Järjestelmä on otettu myönteisesti vastaan ja sen käyttöä laajennetaan jatkuvasti uusille asemapaikoille.

Tehtyjen selvitysten mukaan työvuorosuunnittelussa on onnistuttu hyvin ja järjestelmä on joustava. Tehdyn kyselyn mukaan 95 % kuljettajista kertoi hyvissä ajoin esitettyjen vapaapäivätoiveiden toteutuvan aina tai lähes aina. Tämä kertoo esimiesten ajatuksista ja asenteista kuljettajien esittämiä toiveita kohtaan.

Valtaosa hankkeen aikana tehdystä kehittämistyöstä kohdistui ammattitaitoon ja koulutukseen sekä työyhteisöön. Jatkossa työhyvinvointia kehitetään yksilöllisten voimavarojen alueella (ns. Terveysliikunta-hankkeen myötä) sekä työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvän hankkeen avulla. Kaikissa kehittämistoimenpiteissä olennaiseksi on muodostunut se seikka, että kaikki kehitettävät asiat ovat ihan normaalia yrityksen arkipäivää. Tähän arkipäivään nivottuna kehittämistoimet arkipäiväistyvät ja muodostuvat erottamattomaksi osaksi yrityksen toimintaa. Tämä on ehdoton edellytys

kehittämistoiminnalle, jotta esimiehet nykypäivän ristikkäisten paineiden alaisina pystyvät näihin asioihin sitoutumaan ja niitä käytännössä edistämään.

Terhi Penttilä
hallintojohtaja
Länsilinjat Oy

4.6.3 Abloy Oy

Ikäestari

Abloy – kotikenttänä koko maailma!

Abloy Oy on osa maailman johtavaa ASSA ABLOY -lukituskonsernia. Abloy Oy tarjoaa asiakkaittensa käyttöön kokonaisturvallisen paketin keskenään sarjoitettavista laite- ja rakennuslukoista ovensulkimiin, oviautomatiikkaan, sähköiseen lukitukseen sekä heloitukseen saakka. Abloyn liikevaihto on 142 milj. euroa, henkilöstömäärä 1 200 ja tehtaat sijaitsevat Joensuussa, Tampereella ja Björkbodassa. Lisätietoja yrityksestämme löydät osoitteesta www.abloy.fi.

Abloylla ikäjohtamiseen herättiin vuonna 2000, kun ikärakenteen havaittiin olevan kuin kaksikyttyräinen kameli: se oli painottunut toisaalta 25–35-vuotiaisiin ja suurin piikki oli 50–60-vuotiaissa. Tällöin heräsi tarve hallita ikärakennetta, jaksamista sekä kokemuksen siirtämisen haasteita. Todettiin, että Abloy Oy:n ainutlaatuisen brändin ja markkina-aseman takana on ainutlaatuista osaamista, jota oli lähdössä virtaamaan ulos talosta seuraavan 10 vuoden aikana melkoisesti; seuraavan viiden vuoden aikana yli 55-vuotiaiden työntekijöiden määrä oli tuplaantumassa, ja yrityksen keskimääräinen eläköitymisikä oli 59 vuotta.

Tässä vaiheessa Abloyn johtoryhmässä analysoitiin tilanteen riskejä ja mahdollisuuksia. Riskeiksi nähtiin eläköitymisbuumi, kokemuksen ja osaamisen karkaaminen, ikäryhmien välisten kulttuurien törmääminen ja kehityksen jähmettyminen. Mahdollisuuksina taas nähtiin vaihtuvuuden lisääntyminen, osaamisen jakaminen, vakiintuneiden käytänteiden kyseenalaistaminen ja kehittämismahdollisuudet.

Ikäestariprojekti liikkeelle 2001

Ikäjohtamiseen panostaminen nähtiin Abloyn johdossa tärkeäksi, ja aluksi kaksivuotinen ikäestariprojekti käynnistyi vuonna 2001. Abloyn johtoryhmässä todettiin tuolloin, että on myös taloudellisesti järkevää sitoa ihmisiä

työelämään pidemmäksi aikaa, siirtää kokemusta ja osaamista nuoremmille sekä näiden kautta myös kehittää henkilöstöjohtamista.

Ikäestariprojektin kohderyhmänä ovat 55 vuotta täyttäneet, kokoaikaisessa, toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevat työntekijämme. Projektin tavoitteet olivat (2001)

- jatkaa henkilöstön työssäkäyntiä 2 vuodella
- vähentää sairauspoissaoloja 1 % / vuosi
- lisätä ikäestareiden arvostusta ja hiljaisen tiedon siirtämistä.

Projekti lähti liikkeelle useilla esimieskoulutuksilla, joissa käsiteltiin ikään-tymistä ja työkykyä, osaamista, kokemusta ja työn sisältöön ja vaatimuksiin vaikuttamista. Lisäksi ikäestareista koottiin useita kehittämisryhmiä, jotka ideoivat käytännön toimintatapoja tavoitteiden saavuttamiseksi. Projektille muodostettiin myös ohjausryhmä, joka kehitti ja seurasi ohjelman toteutusta ja raportoi tuloksista Abloyn johtoryhmälle.

Varsinaiset ikäestariprojektin toimenpiteet voidaan jakaa seuraavasti:

- esimiestyö
- työolosuhteet ja työn sisältö
- toimintakyky
- ikäestari vapaat
- toiminnalliset tapahtumat
- tiedotus

Esimiestyö

Ikäestareiden kanssa käydyissä kehityskeskusteluissa huomioidaan tehokkaammin ikääntyvän henkilön näkökulmasta työn tavoitteiden, työkyvyn ja osaamisen yhteensovittaminen. Tässä työssä on apuna myös Abloyn työterveyshuolto.

Työolosuhteet ja työn sisältö

- Panostetaan ergonomiaan, työtehtäviin, työvuoroihin sekä osaamisen kehittämiseen.

Toimintakyky

- hieronnat 50 % omavastuulla
- seniorisalin vapaa käyttö
- kuntoremontit vuosittain
- kuntoarvio ja yksilöllinen suunnitelma ja seuranta 1 krt/vuosi niille, jotka haluavat hyödyntää ikäestari vapaita

Ikäestelarivapaat

Ikäestelarivapaat ovat ylimääräisiä palkallisia vapaita yli 58-vuotiaille ikäestelareille. Oikeus ikäestelarivapaisiin tulee henkilölle silloin, kun hän on käynyt kuntoarviossa ja vastaanottanut henkilökohtaisen kunto- ja seuranta-suunnitelman. Ikäestelarivapaista on aina sovittava etukäteen oman esimiehen kanssa ja niitä ei voi liittää vuosi- tai sairauslomiin, tasausvapaisiin tai pitkiin vuorovapaisiin. Ikäestelarivapaat ovat käytössä henkilön syntymäpäivästä lukien yhden vuoden. Ikäestelarivapaita kertyy seuraavasti:

■ 58 v	6 pv
■ 59 v	8 pv
■ 60 v	10 pv
■ 61 v	12 pv
■ 62 v	14 pv
■ 63 v	17 pv
■ 64 v	yli 20 pv

Toiminnalliset tapahtumat

Vuosittain järjestetään 1–4 toiminnallista tapahtumaa, joihin ikäestelarit voivat halutessaan osallistua. Abloyn Joensuun tehtaalla toimii myös ikäestelariklubi, joka tekee vuosittain ehdotuksen ikäestelaritapahtumista Ikäestelari-ohjausryhmälle. Tapahtumat sisältävät luentoja, kuntotestejä, kuntoilua, taidenäyttelyjä ja muuta virkistymistä. Suosittuja ovat olleet tapahtumat, joihin on yhdistetty sekä tietopuolinen luento ikäestelareita kiinnostavista aiheista ja virkistytymistä tai kuntoilua eri muodoissa. Luentoaiheina ovat olleet ”Kun mies tulee tiettyyn ikään”, ”Kun nainen tulee tiettyyn ikään”, ”Sydänystävällinen ravinto”, ”Tuki ja liikuntaelimiä kehittävät jumpat” jne. Tapahtumiin on osallistunut vuosittain 30–40 ikäestelaria.

Tiedotus

Ikäestelariprojektista tiedotetaan aktiivisesti Abloyn henkilöstölehdessä ja erilaisissa tiedotustilaisuuksissa. Keväällä 2005 ikäestelariklubi julisti ikäestelareille logokilpailun, jonka avulla halutaan myös viestinnällisesti profiloitua selkeämmin ”ikäestelareiksi”.

Lupaavia tuloksia

Kun ikäestelariprojektin ensimmäinen vaihe 2001–2002 oli ohi, keskimääräinen eläköitymisikä oli noussut kahdella vuodella, ikäestelareiden arvosuus oli selvästi lisääntynyt ja asian tärkeys oli tiedostettu. Sairauspoissaolot

eivät olleet vähentyneet tavoitteen mukaisesti, mutta positiivinen suuntaus oli meneillään varsinkin tuki- ja liikuntaelin- eli tule-sairauksien osalta. Vuonna 2002 Abloyn johtoryhmä päätti, että Ikämestari-projektia jatketaan aina tilanteen ja tarpeen mukaan vuosittain. Päätöksen jatkosta tekee Abloyn johtoryhmä. Positiivinen päätös jatkosta on tehty nyt vuodeksi 2005 ja tulokset vuodelta 2004 ovat rohkaisevia (vertailuvuoteen 2001):

- Keskimääräinen eläköitymisikä on noussut yli kolmella vuodella (vuonna 2004 se oli 63 vuotta).
- Sairauspoissaolot ovat vähentyneet tasaisesti varsinkin tule-sairauksien osalta.
- Ikämestareiden arvostus on entisestään noussut.
- Yritys on saanut myönteistä julkisuutta.

Ikämestariprojektin tulevaisuus?

Ikämestariprojektin jatkosta päättää aina vuosittain Abloyn johtoryhmä. Jatkoon vaikuttavat pääasiassa ikämestari-toiminnan tulokset ja toisaalta sen hetkinen tarve. Ikämestariprojektista tehdään keväällä 2005 tutkimus, jonka avulla halutaan tarkemmin selvittää projektin vaikuttavuutta ikämestareiden, heidän esimiestensä ja kollegojensa sekä yrityksen näkökulmasta. Tämän tutkimuksen tulokset ovat osaltaan ohjaamassa tulevaisuuden ikäjohtamisen painopistealueita. Jatkossa panostamme enemmän ”eläkkeellä olemisen simuloimiseen” jo työssä. Tämän avulla ikämestareille tarjoutuu mahdollisuus asiantuntijan opastuksella miettiä hyvinkin konkreettisesti sitä tilannetta ja arkipäivää, jonka yksilö eläkkeelle jäädessään kokee. Tähän liittyvät paitsi taloudellisten tekijöiden analysointi, myös sosiaalisen todellisuuden näkyväksi tekeminen: ketkä muodostavat sosiaalisen verkostoni, mistä asioista päiväni eläkkeellä koostuu, miltä minusta eläkkeellä tuntuu verrattuna työelämään.

Pia Viklund

Henkilöstön kehittämispäällikkö (31.8.2005 asti)

Abloy Oy

4.6.4 Ikäjohtaminen PK-yrityksissä

Pienet ja keskisuuret yritykset ovat merkittävä haaste ikäjohtamiselle. Suomen kansallisessa ikäohjelmassa (1998–2002, ks. luku 1) toteutetun ”Työkyky tehdään yhdessä” -hankkeen tavoite oli löytää uusia ratkaisuja ikääntyvän työvoiman työkyvyn edistämiseen ja työssä jaksamiseen. Projektiin osallistui 20 pientä ja keskisuurta organisaatiota, jotka ESR-rahoituksen turvin yhteistyössä Työterveyslaitoksen kanssa toteuttivat erilaisia, organisaatioiden analyysiin perustuvia kehittämistoimenpiteitä (Tuominen, julkaisematon käsikirjoitus, lainattu tekijän luvalla).

Vaikka suurin osa toteutuneista toimenpiteistä käytännössä kohdistuikin koko henkilöstöön, oli lähes kaikissa organisaatioissa suunniteltu toimintaa ainoastaan ikääntyviä ja ikääntyneitä työntekijöitä ajatellen. Toteutuneita kehittämistoimenpiteitä olivat muun muassa:

- ikääntyvän työvoiman ennakkoluuloton rekrytointi
- työjärjestelyjen helpottaminen (esimerkiksi vähemmän matkustamista, kevennetyt työtehtävät)
- työnkierto
- työaikojen joustavuuden lisääminen
- ikääntyville soveltuvan tekniikan käyttöön otto
- ikääntyviä arvostavan ilmapiirin luominen (hyväksytään ikääntyminen, puhutaan asiasta ääneen)
- erityisesti ikääntyville suunniteltua koulutusta (esimerkiksi atk- ja kielikoulutus)
- tehostetut terveystarkastukset
- ennaltaehkäisevät toimenpiteet työkyvyn ylläpitämiseksi (laihutusryhmät, fysioterapia, luennot ikääntymisestä)
- osa-aikaeläkkeelle siirtymisen helpottaminen
- kuntoutukset
- vuorotteluvapaat

Tapausesimerkkejä

Urheiluhallit Oy panosti projektin aikana vahvasti työntekijöittensä koulutukseen. Kassa- ja asiakaspalvelukoulutus laajennettiin käsittämään myös ikääntyneet asiakaspalvelijat. Lisäksi ikääntyville tehtiin atk-osaamiskartointus, jonka pohjalta toteutettiin erityisesti ikääntyville soveltuva tietotekniikan perus- ja jatkokoulutus. Työnantaja sitoutui myös kustantamaan työntekijöilleen silmälasit kahden vuoden välein.

Hämeenlinnan Kaupungin Teatterissa teatterityön veteraani Seela Sella toimi mentorina näyttelijöille. Hän nosti näin kokemuksen ja kertyneen ammattitaidon arvostusta teatterityöläisten keskuudessa. Ikääntyvillä näyttelijöillä oli myös mahdollisuus erityisiin harjoitusvapaisiin.

Hämeenlinnan musiikkiopiston (nyk. Sibelius-opisto) eläkkeelle jäämässä opettaja sai työnohjausta muiden työntekijöiden ohella, vaikka työuraa ei enää juurikaan ollut jäljellä. Tämä helpotti työstä luopumista, ja hän kokikin arvokkaana tällaisen työnantajansa tarjoaman merkittävän huomionosoituksen.

(Epitestin lisä vapaat ikääntyville ja Länsilinjojen helpotukset linja-autonkuljettajien työaikoihin ja reitteihin sekä kummijärjestelmä esiteltiin luvuissa 4.6.1 ja 4.6.2.)

4.6.5 Varoittava esimerkki ikäjohtamisen puutteesta

Seuraava esimerkki perustuu todelliseen käytännön tapaukseen, jossa tiedonlähteenä on ollut työntekijä, jota tapaus koskee. Työntekijän esimies ei ollut halukas antamaan näkemystään asiasta.

Kyseessä oli 54-vuotias kodinhoitaja, jonka vasta leikattu polvi oli edelleen kipeä. Kodinhoitajalla oli hankaluuksia liikkua, kantaa asiakkaiden ostoskassoja ja kuljettaa asiakasta. Oli ilmeinen tarve keventää ja organisoida töitä siksi aikaa, kun polvi olisi jälleen kunnossa. Henkilö oli saanut koulutuksen lähihoitajaksi, ja yhtenä vaihtoehtona oli, että hän voisi siirtyä väliaikaisesti lähihoitajan tehtäviin, ellei kodinhoitajan töitä voida keventää. Miten asiaan suhtauduttiin, kun työntekijä otti tilanteensa eri tahojen kanssa esille?

Työsuojeluvaltuutettu pyysi häntä ottamaan yhteyttä työterveyshuoltoon. Työterveyshuolto ehdotti kodinhoitajalle siirtymistä kokonaan toisiin tehtäviin, josta työntekijällä ei ollut minkäänlaista kokemusta. Työsuojelupiiri ei tehnyt asialle mitään.

Esimiehen reaktio oli seuraava:

- Töitä pitäisi tehdä entiseen malliin, vaikka siihen kuului kulkeminen kipeän polven kanssa paikasta toiseen, kauppakassien kantamista ja viikonloppupäivystyksiä.
- Esimiehen käyttämä peruste tälle oli se, että olisi väärin terveitä kohtaan, jos toipilaan töitä helpotettaisiin.
- Esimies kehotti hakemaan sairauslomaa, vaikka vuodeksi, jonka jälkeen hänelle voitaisiin antaa lopputili ja siirtää työkyvyttömyyseläkkeelle.
- Esimies ei tarjonnut mahdollisuutta lähihoitajan tehtäviin.

Kodinhoitaja päätteli, että esimies haluaa hänestä eroon, hinnalla millä hyvänsä. Hänen sairauslomansa jatkui. Sijaiseksi valittiin nuori, raskaana oleva nainen, jolle löytyivät heti kaikki työn kevennyksen muodot raskauden takia. Esimies kiusasi kodinhoitajaa myös muilla tavoin.

Edellä kuvattu esimerkki ei ole harvinainen. Työhaluisia ihmisiä syrjäytyy työelämästä huonon esimiestyön johdosta, joskin näin syrjäytyneiden lukumääristä ei ole luotettavaa tietoa käytettävissä. Koska monelle seniorille kertyy luonnollisen vanhenemisen seurauksena terveyteen ja toimintakykyyn liittyviä ongelmia tai rajoituksia, on hyvän ikäjohtamisen vastaista alkaa käyttää tätä tilannetta työhaluista ihmistä vastaan. Työkykyä on yleensä aina selvästi enemmän jäljellä verrattuna siihen, mikä osa työkyvystä on esimerkiksi sairauden takia väliaikaisesti tai pysyvästi rajoittunut. Terveystilan muuttuminen on aina haaste johtamiselle: viisas esimies etsii siihen sopivia ratkaisuja.

4.6.6 Toimipaikkojen ikäpolitiikasta

Toimipaikkojen ikäpolitiikkaa on tarkastellut yli 45-vuotiaiden näkökulmasta muun muassa Forss (2000). Tutkimusaineistona oli Työolotutkimus 1997, ja vähintään 10 hengen suuruisten toimipaikkojen henkilöstö, joita oli yhteensä 2 159. Työntekijöitä ja alempia toimihenkilöitä oli aineistossa mukana runsas kolmasosa ja ylempiä toimihenkilöitä neljännes. Yli 45-vuotiaita oli runsas kolmasosa ja yli 50-vuotiaita viidesosa, mutta yli 55-vuotiaita vain runsas 5 %. Ikäpolitiikan osa-alueiksi määriteltiin seuraavat:

1. Ikääntyvien työsuhteen katkaisu
 - työttömyysputken käyttö
2. Ikääntyvien tukeminen ja tuen tarve
 - työssä pysymisen edistäminen
 - koulutusmahdollisuudet ja koulutustarve
 - tyky-toiminta
3. Ikäsyrrjintä ja työsuoritusten arvostus
 - ikäsyrrjintäkokemukset
 - työn arvostus

Tutkimuksessa tyypitettiin toimialojen ikäpolitiikka siten, että kummastakin muuttujasta (työttömyysputken käyttö, työssä pysymisen edistäminen) laskettiin toimialojen keskiarvot ja toimialat luokiteltiin nelikenttään katkaisupisteenä koko joukon keskiarvot kyseisissä muuttujissa. Määrittäminen ”paljon” merkitsee sitä, että muuttujan keskiarvo toimialalla ylittää koko joukon vastaavan keskiarvon ja ”vähän” vastaavasti sitä, että muuttujan keskiarvo on koko joukon keskiarvoa pienempi. Toteutetun ikäpolitiikan tyypit muodostuivat seuraavasti:

1. Voimakkaan tuen toimialat (työttömyysputkea vähän, edistämistä paljon)
 - julkishallinto, sosiaalipalvelut, terveydenhuolto
2. Syrjivät toimialat (työttömyysputkea paljon, edistämistä vähän)
 - raha- ja vakuutusala, rakennusala
3. Rationaalisen ajattelun alat (työttömyysputkea paljon, edistämistä paljon)
 - paperi- ja elintarviketeollisuus, posti, tele, metalliteollisuus
4. Ikäongelmattomat alat (työttömyysputkea vähän, edistämistä vähän)
 - vähittäiskauppa, kuljetus- ja hotelliala, koulutus

Ikääntyvien työssä pysymistä arvioitiin säätelevän yrityksen ikäpolitiikan lisäksi myös henkilöstön työssä viihtyminen. Se, onko työssä viihtyminen ikäpolitiikan seuraus, jää tosin epäselväksi. Tutkimuksessa tarkasteltiin hen-

kilöston työssä viihtymistä seuraavan kolmen kysymyksen avulla: tyytyväisyys omaan työhön, tyytyväisyys työpaikkaan ja työpaikanvaihtoalu.

Työssä viihtymistä heikentävät ja lisäävät tekijät olivat seuraavat:

Heikentävät tekijät	Lisäävät tekijät
<ul style="list-style-type: none"> ■ kiire ■ huono palkka ■ arvostuksen puute ■ työn pakkotahtisuus ■ työsuhteen epävarmuus 	<ul style="list-style-type: none"> ■ työn itsenäisyys ■ työn mielenkiintoisuus ja vaihtelevuus ■ aikaansaamisen ja hyödyllisyyden tunne ■ työpaikan ”henki”

Ikäpolitiikan osatekijöiden sekä työtyytyväisyyden ja työpaikassa viihtyvyyden välillä havaittiin taulukossa 36 kuvattuja yhteyksiä.

Tulokset osoittivat, että erityisesti koulutuksella ja työttömyysputken käytöllä oli voimakas yhteys työssä viihtymiseen. Hyviin koulutusmahdollisuuksiin liittyi usein tyytyväisyys omaan työhön. Työttömyysputken käyttö vähensi puolestaan viihtymistä työpaikalla. Ikäänntyvien vähäinen tukeminen ja syrjintä työpaikalla vähentävät henkilökohtaista työtyytyväisyyttä (Forss 2000).

Yritysten ikäpolitiikasta on valitettavasti varsin vähän tutkimustietoa. Hyvän ikäpolitiikan kriteerit voitaisiin rakentaa esimerkiksi ikäjohtamisen kahdeksan vision perusteella ja tutkia niiden yleisyyttä sekä toteuttamisen esteitä suomalaisessa työelämässä.

Taulukko 36. Työpaikan ikäpolitiikan yhteydet työtyytyväisyyteen ja työviihtyvyyteen.

	Työtyytyväisyys	Työssä viihtyminen
Työttömyysputken käyttö	**	***
Työvoiman supistaminen	**	ns
Työssä pysymisen edistäminen	**	*
Mahdollisuus ammattitaitoa kehittävään koulutukseen	***	***
Ikäsyrjintä työpaikalla	***	ns

ns (not significant) = ero ei ole merkitsevä

** = merkitsevä

*** = erittäin merkitsevä

Lähde: Forss 2004

LUKU 5

IKÄÄNTYVÄ TYÖNTEKIJÄ
SUOMESSA JA
EUROOPAN UNIONISSA

LUKU 5

IKÄÄNTYVÄ TYÖNTEKIJÄ SUOMESSA JA EUROOPAN UNIONISSA

- 5.1 LUKUJEN KERTOMAA
- 5.2 ERI-ikäisten työllisyys Euroopan Unionissa
- 5.3 Ikääntyvien työntekijöiden työelämän laatu
- 5.4 Kestääkö ikääntyvien työntekijöiden terveys Euroopan Unionissa?
- 5.5 Ikääntyvien harrastuksista
- 5.6 Voiko tehdä samaa työtä 60-vuotiaana?
- 5.7 Hyväksi arvioitu työelämä alueittain Euroopan Unionissa

5 IKÄÄNTYVÄ TYÖNTEKIJÄ SUOMESSA JA EUROOPAN UNIONISSA

5.1 Lukujen kertomaa

Väestön ja työvoiman vanheneminen ovat seurausta sekä syntyvyyden laskusta että elinajan pitenemisestä. Alueellisiin ja maakohtaisiin eroihin vaikuttaa myös siirtolaisuus. Seuraavassa luodaan ensin yleiskuva Euroopan unionin väestöstä (Eurostat yearbook 2004).

5.1.1 Syntyvyys ja elinajanodote Euroopan unionissa

Hedelmällisyydestä

Kokonaishedelmällisyysluku (total fertility rate) kuvaa elävinä syntyvien lasten keskimääräistä lukumäärää naista kohden. Se antaa myös kuvan siitä, uudistuuko väestö. Kehittyneille maille luvun tulisi olla 2,1, jotta väestö uudistuisi toivotulla tavalla.

EU15-maissa kokonaishedelmällisyysluku vuonna 1965 oli 2,7 ja se putosi vuoteen 1995 mennessä 1,5:een, jonka jälkeen se on pysynyt jokseenkin muuttumattomana vuoteen 2001 saakka. Tämän mukaan väestö ei ole uusiutunut lähes 10 vuoteen (taulukko 37, kuva 50). Synnyttäneiden naisten keski-ikä on vastaavasti noussut. Hedelmällisen iän katsotaan yleisesti olevan 15 ja 49 ikävuoden välissä. Vuonna 2002 oli EU15- ja EU25-alueilla synnyttäneiden naisten keski-ikä yli 29 vuotta, ja nousua vuodesta 1992 oli noin yksi vuosi. Keski-ikä oli korkein Irlannissa ja matalin Liettuassa. Japanissa tilanne on jokseenkin EU:n kaltainen, mutta USA:ssa synnyttäneet naiset olivat pari vuotta nuorempia. Tulokset kuitenkin kertovat, että keskimääräinen synnytyksikä on varsin korkea kaikissa kehittyneissä maissa (taulukko 37).

Ikärakenteiden vaikutuksista työvoimaan

EU15-maiden 0–14-vuotiaiden määrän ennustetut muutokset vuosina 2002–2020 kertovat, että ainoastaan Irlannissa nuorten osuus kasvaa, kaikissa muissa maissa se vähenee.

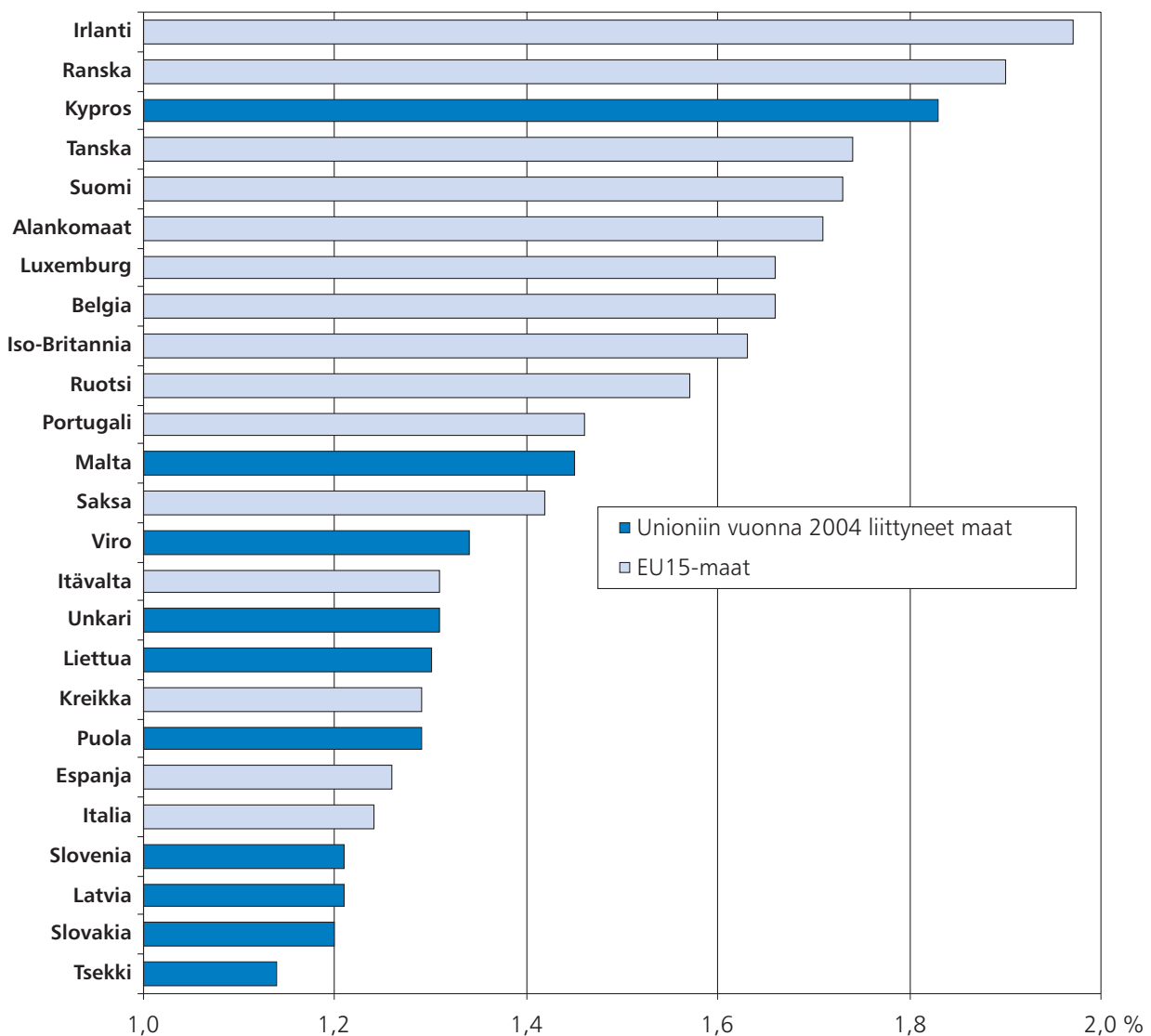
Taulukko 37. Väestötilastoja Euroopan unionista (yhteenvetotaulukko)

Kokonaishedelmällisyysaste	1960	2000
EU15-maat	2,5	1,5
Synnyttävien naisten keski-ikä	1992	2002
EU15-maat	28,6	29,4
EU25-maat	28,5	29,2
– Irlanti (korkea)		30,6
– Liettua (matala)		26,9
– Japani		29,7
– USA		27,4
Elinajanodote	2002	
EU15-maat		
– syntymähetkellä, mies/nainen		76/82
– 60-vuotiaana, mies/nainen		20/24
EU25-maat		
– syntymähetkellä, mies/nainen		75/81
– 60-vuotiaana, mies/nainen		19/24
Japani		
– syntymähetkellä, mies/nainen		78/84
– 60-vuotiaana, mies/nainen		
USA		
– syntymähetkellä, mies/nainen		74/80
– 60-vuotiaana, mies/nainen		
Yli 65-vuotiaiden osuus	1992	2003
EU15-maat	14,9	16,8
EU25-maat	14,3	16,1
– Saksa (korkea)		17,5
– Irlanti (matala)		11,1

Suurinta väheneminen on Itävallassa (16,8 %) ja Italiassa (15,9 %); Suomessa nuoret vähenevät arviolta 10,4 % vuoteen 2020 mennessä (kuva 51), mutta peräti 18,7 % vuoteen 2040 mennessä.

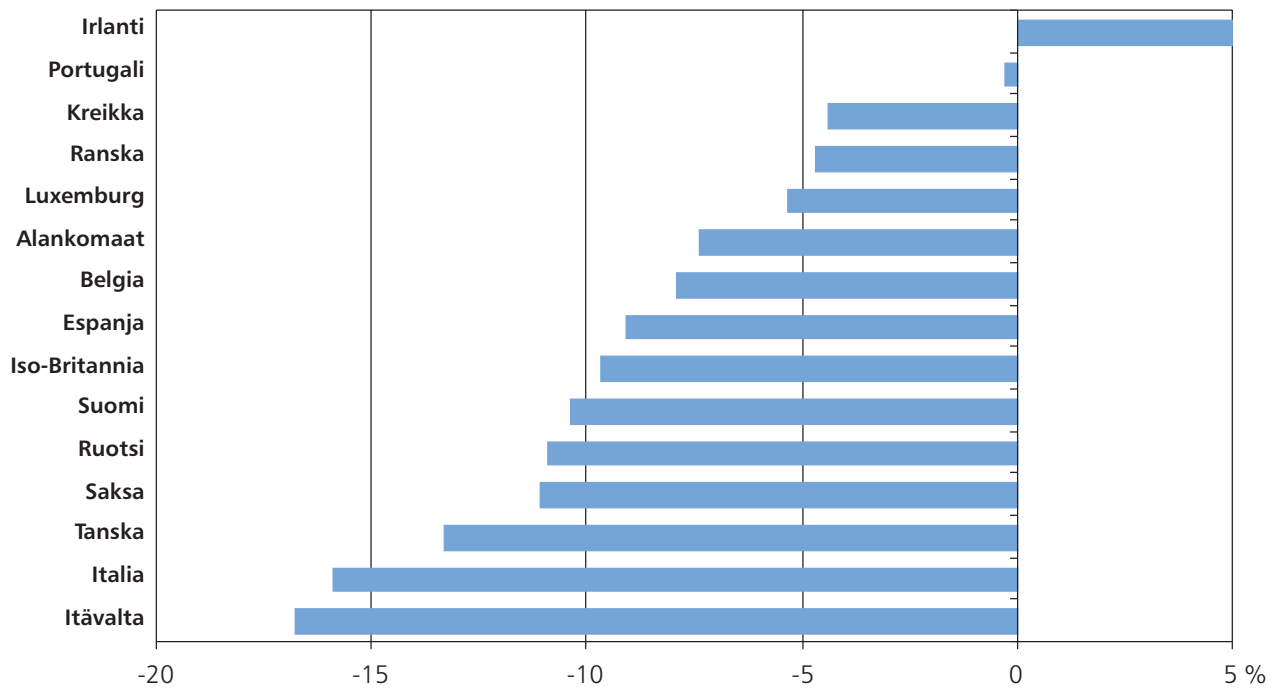
EU15-maiden 15–64-vuotiaiden määrän ennustetaan puolestaan kasvavan erityisesti Irlannissa (19,9 %) ja Luxemburgissa (10,4 %) vuoteen 2020 mennessä, mutta vähenevän monissa maissa, eniten Italiassa (7,6 %) ja Suomessa (5,7 %) (kuva 52). Kehityksen uskotaan jatkuvan ainakin vuoteen 2040 saakka, jolloin työvoima olisi supistunut Italiassa 26,9 % ja Espanjassa 20,9 % vuoteen 2002 verrattuna. Suomessakin työvoiman väheneminen olisi merkittävää, 12,5 % nykytilaan verrattuna (Nieminen 2003).

Kuva 50. EU15-maiden ja unioniin vuonna 2004 liittyvien maiden kokonaishedelmällisyysluvut vuonna 2001.



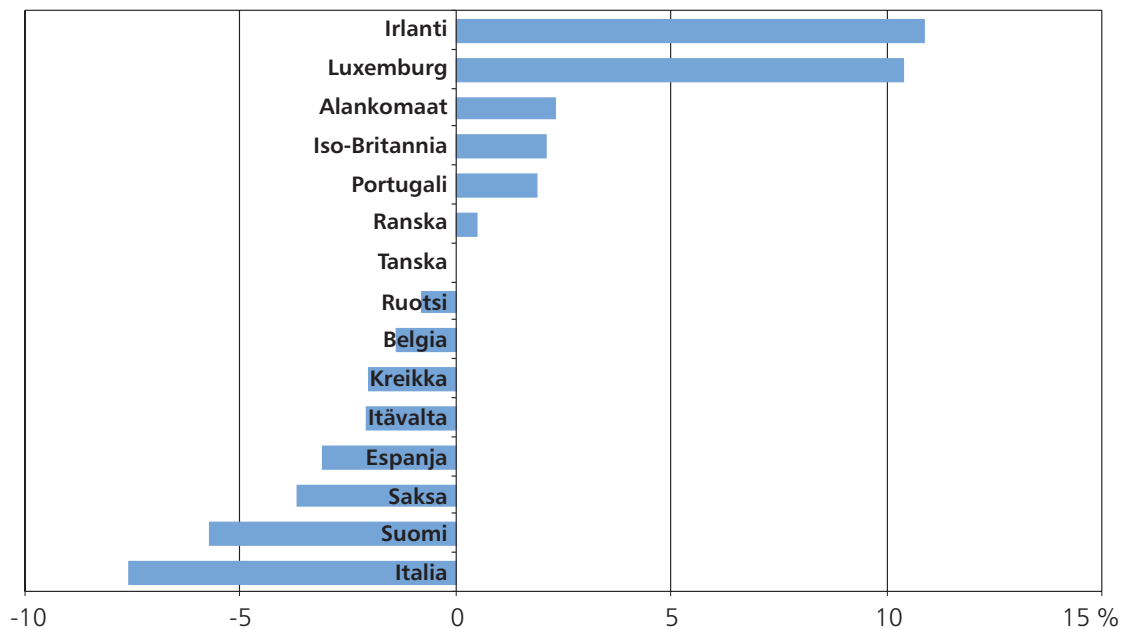
Lähde: Euroopan neuvosto, sit. Nieminen 2003.

Kuva 51. EU15-maiden 0–14-vuotiaiden määrän muutos (%) vuosina 2002–2020.



Lähde: Eurostat: skenaario 1999, sit. Nieminen 2003.

Kuva 52. EU15-maiden 15–64-vuotiaiden määrän muutos (%) vuosina 2002–2020.



Lähde: Eurostat: skenaario 1999, sit. Nieminen 2003.

Elinajanodotteesta

Elinajanodote kuvaa, montako vuotta tietynikäisellä henkilöllä olisi keskimääräistä elinaikaa jäljellä, mikäli tarkasteltavan vuoden ikäryhmittäiset kuolemanvaarat pätsivät henkilön koko jäljellä olevan elämän ajan. Elinajanodote ei siis ole ennuste, vaan se kuvaa tiettyinä vuonna vallitsevaa kuolleisuutta. Siksi esimerkiksi arvio elinajanodotteesta syntymähetkellä voi olla aliarvio, koska kuolemanvaaran voidaan olettaa vähenevän tulevien vuosikymmenten aikana (Martelin ym. 2003).

Euroopan unionissa oli varsin korkea elinajanodote vuonna 2003. Viimeisen 40 vuoden aikana se on noussut noin kahdeksan vuotta sekä naisilla että miehillä. Elinajanodote oli naisilla edelleen noin kuusi vuotta korkeampi kuin miehillä, mutta ero oli kaventunut. Se voi olla seurausta siitä, että elämä, mukaan lukien työelämä, ja elinolosuhteet ovat nykyään samankaltaisempia sukupuolten välillä kuin aikaisemmin.

EU15- ja EU25-maiden elinajanodotteissa oli pieni, mutta systemaattinen ero vuonna 2003. Odotettavissa oleva elinikä syntymähetkellä oli noin vuoden korkeampi EU15-maissa verrattuna EU25-maihin. EU25-alueella elinajanodote syntymähetkellä oli miehillä 75 ja naisilla 81 vuotta vuonna 2003 (taulukko 38). 60 vuoden iässä elinvuosia oli miehillä jäljellä keskimäärin 19 ja naisilla 24 vuotta. Sukupuolten välinen ero elinajanodotteissa oli pienempi 60 vuoden iässä kuin syntymähetkellä. Syntymähetken elinajanodote oli EU:ssa hieman parempi kuin USA:ssa mutta selvästi matalampi kuin Japanissa.

Kuolemanriski vaikuttaa merkittävästi elinajanodotteeseen. Iän ja ajanjakson lisäksi kuolleisuuteen vaikuttavat sukupuoli, asuinalue ja sosioekonomisen asema. Miesten ja naisten kuolleisuusero on Suomessa suuri verrattuna muihin läntisen Euroopan maihin. Sukupuolten suhteellinen kuolleisuusero on suurimmillaan 20–29-vuotiailla, ja vaikka se supistuukin iän myötä, miesten kuolleisuus on vielä 70 vuoden iässä noin kaksinkertainen naisiin verrattuna.

Nuorten miesten ylikuolleisuus naisiin verrattuna johtuu ennen kaikkea tapaturmista ja väkivaltaisista kuolemista. Yhdessä alkoholin käytön ja tupakoinnin sukupuolierojen arvellaan selittävän noin puolet miesten ja naisten elinajan odotteiden eroista Suomessa. Myös sosioekonomiset kuolleisuuserot ovat Suomessa suuria verrattuna muihin läntisen Euroopan maihin. Esimerkiksi ylempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden erilaiseen elinajanodotteeseen vaikuttavat koulutustaso sekä erot tapaturmaisissa ja väkivaltaisissa kuolemansyissä. Sosiaaliryhmien väliset erot säilyvät pitkälle vanhuuteen. Esimerkiksi 65-vuotiaan, aiemmin ylempänä toimihenkilönä työskennelleen

Taulukko 38. Elinajanodote syntymähetkellä EU25-maissa sekä muissa maissa vuonna 2003. Nouseva järjestys miesten elinajanodotteen mukaan.

Maa	Miehet	Naiset
Viro	65,2	77
Latvia	65,5	76,8
Liettua	66,3	77,7
Unkari	68,3	76,6
Slovakia	69,9	77,8
Puola	70,5	78,9
Tseki	72,0	78,5
Slovenia	72,3	79,9
Portugal	74,0	80,5
Luxemburg	74,9	81,5
Tanska	74,9	79,5
Suomi	75,1	81,8
Irlanti	75,2	80,3
Kreikka	75,4	80,7
Saksa	75,5	81,3
Belgia	75,6	81,7
Ranska	75,8	82,9
Malta	75,9	81,0
Itävalta	76,0	81,8
Kypros	76,1	81,0
Alankomaat	76,1	80,8
Englanti	76,2	80,7
Italia	76,9	82,9
Espanja	77,2	83,7
Ruotsi	77,9	82,4
Kehitysmaat	58,2	61,5
Intia	62,9	64,4
Kiina	70,1	73,3
Yhdysvallat	74,4	80,0
Kehittyneet teollisuusmaat	76,6	83,1
Japani	77,6	84,3
EU25-maat	74,8	81,1

Lähde: Eurostat 2004

miehen elinajanodote oli lähes kolme vuotta ja naisen kaksi vuotta pidempi kuin työntekijänä toimineen miehen tai naisen.

Myös siviilisääty ja äidinkieli vaikuttavat elinajan pituuteen Suomessa. Naimisissa olevien kuolleisuus on selvästi pienempi kuin naimattomien, eronneiden ja leskien kummallakin sukupuolella, mikä voi olla seurausta sekä terveyteen liittyvästä valikoitumisesta että avioliiton terveyttä edistävästä vaikutuksista. Ruotsinkielisen väestön kuolleisuus on suomenkielisiä pienempi kummankin sukupuolen osalta, mutta ero miehillä on naisia selvempi. Työikäisten ruotsinkielisten miesten kuolleisuus on lähes 40 % koko väestön tasoa matalampi, eläkeiässä ero on noin 10–20 % (Martelin ym. 2003).

Elinajanodotteelle on vaikea asettaa teoreettisia tai käytännöllisiä rajoja. Myönteinen kehitys ei ole itsestäänselvyys. Väestön polarisoituminen hyvä- ja huono-osaisiin voi hidastaa kuolleisuuden vähenemistä. Terveyskäyttämisen muutokset esimerkiksi kasvavilla syrjäytyneiden ryhmillä voivat pahimmassa tapauksessa jopa katkaista vuosikymmenten hyvän kehityksen. Muun muassa alkoholin kulutuksen lisääntyminen ja lihavuuden yleistyminen voivat jarruttaa elinajan pidentymistä. Myös sukupuolten väliset erot voivat supistua lähinnä naisten tupakoinnin ja alkoholinkäytön yleisyyden myötä (Martelin ym. 2003).

Lisääntyvätkö terveet elinvuodet?

Elinajanodotetta tärkeämpi hyvinvoinnin osoitin on toimintarajoitteettoman elinajan odote. Se kuvaa paremmin elämisen laadun säilymistä. Terveiden ja toimintarajoitteettomien elinvuosien odote kuvaa, kuinka kauan tietynikäinen henkilö voi keskimäärin odottaa elävänsä terveenä ja toimintakykyisenä, jos nykyiset kuolleisuus- ja sairastavuusolosuhteet säilyvät muuttumattomina tulevaisuudessa.

Toimintakyvyn rajoitusten, pitkäaikaissairastavuuden sekä koetun terveyden perusteella 65-vuotiaiden tilanne on parantunut merkittävästi vuosien 1980 ja 2000 välillä. Kun 65-vuotiaan miehen elinajan odote vuosina 1980–2000 piteni 3,0 vuotta ja naisen 2,8 vuotta, olivat lisääntyneet elinvuodet kokonaan perustoiminnoista suoriutumisen ja paremmaksi koetun terveyden elinvuosia.

Pitkäaikaissairaana elettyjen vuosien odote kuitenkin kasvoi enemmän kuin terveiden elinvuosien odote. Elinajan kolmen vuoden lisäyksestä noin vuosi on terveitä elinvuosia ja kaksi pitkäaikaissairaana elettyjä vuosia. Eliniän kasvu näyttää merkitsevän sitä, että naisilla on odotettavissa pidempi elämä kuin miehillä, mutta hieman enemmän toimintarajoitteisia ja pitkäaikaissairauden elinvuosia kuin miehillä (Sihvonen ym. 2003).

Piteneekö työelämä?

Terveemmän ja toimintakykyisemmän elämän pidentyminen voisi merkitä myös pidempää työelämää. Hytin laskemat tulokset Suomesta kuitenkin osoittivat, ettei työajan odote ollut noussut lainkaan vuosina 1970–1997, ja lisävuodet käytettiin eläkkeellä olemiseen (Ilmarinen 1999). Uudet laskelmat työajan odotteesta kertovat, että 50-vuotiaan suomalaisen jäljellä oleva elinaika olisi 30,7 vuotta, josta 9,3 vuotta aktiiviaikaa ja 8,7 vuotta odotettavissa olevaa työaikaa. Vaikka miesten ja naisten elinajan odotteessa on suuri ero, aktiivi- ja työajanodotteet olivat sukupuolilla varsin samanlaiset (Hytti ja Nio 2004).

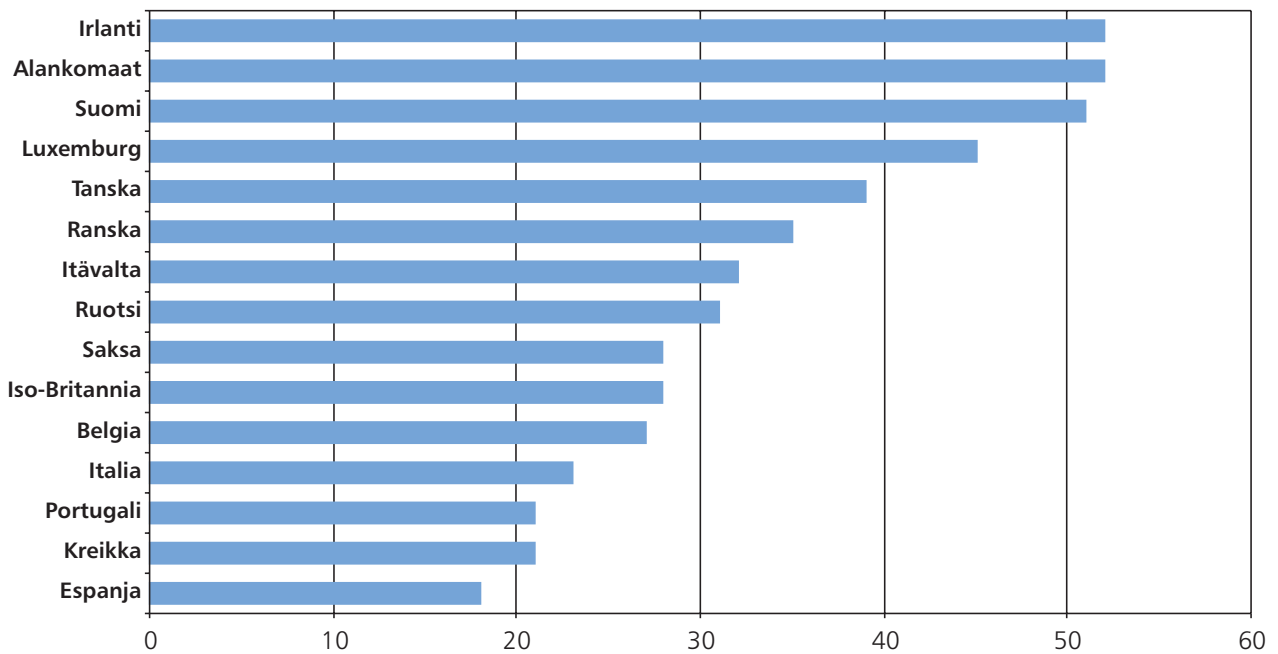
Työajanodotteita Suomessa on myös laskettu Nurmisen ym. menetelmällä (Nurminen ym. 2004a ja b). 45-vuotiaiden työajanodote oli laskelmien mukaan 11 vuotta kummallakin sukupuolella. Jäljellä olevasta odotettavasta elinajasta 64 vuoden ikään asti työssäoloajan osuus oli laskenut yli 50-vuotiailla miehillä noin 10 %-yksikköä vuodesta 1980 vuoteen 2001. Lasku johtui lähinnä työttömyydestä, työttömyyseläkkeelle tai varhaiseläkkeelle siirtymisestä, mutta ei työkyvyttömyydestä, jonka osuus oli laskenut molemmilla sukupuolilla vuodesta 1996 lähtien.

Nurmisen ym. arviot työajan odotteista ovat 50-vuotiailla 1,0–1,3 vuotta lyhyempiä kuin Hytin laskelmissa. Ero voi johtua sekä menetelmistä että työllisen ajan ulottamisesta 64 (Nurminen ym.) tai 74 ikävuoteen saakka (Hytti ja Nio 2004). Selvää kuitenkin on, että kummankin tutkimuksen perusteella työajanodotteet ovat liian lyhyitä, mikäli työllisyysasteen tuntuvaan nostamiseen pyritään. Korkeamman työllisyysasteen eli 75 %:n saavuttaminen vuoteen 2010 mennessä koko työvoiman osalta perustuu paljon seniorien työllisyysasteen nostamiseen. Siihen tarvitaan työelämän rakenteellisia uudistuksia ja muun muassa osa-aikaisten työmahdollisuuksien merkittävää lisäystä.

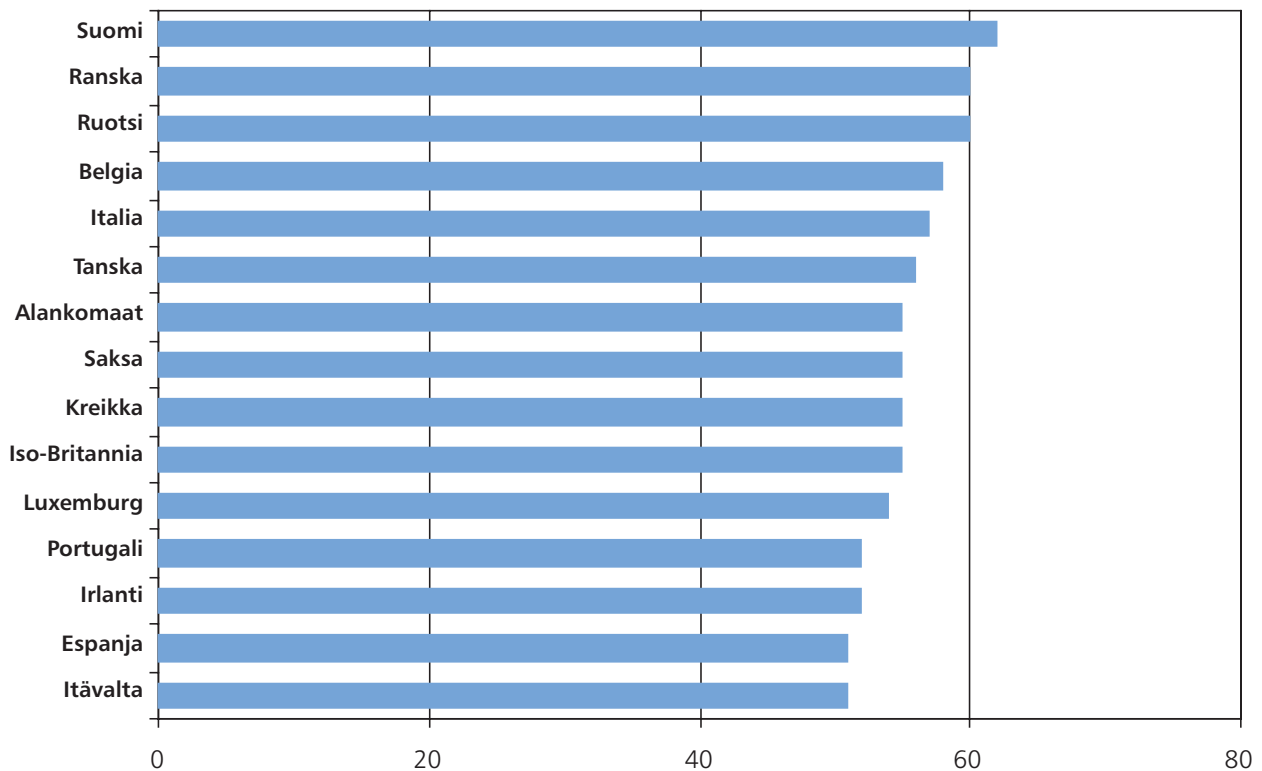
Yli 65-vuotiaat ja huoltosuhteiden ennuste

Yli 65-vuotiaan väestön osuus koko väestöstä on noussut tasaisesti viimeisen 10 vuoden aikana. Vanhuusväestöä on EU15-maissa suhteellisesti hieman enemmän kuin EU25-maissa – kummassakin kuitenkin yli 16 % koko väestöstä vuonna 2003. 65-vuotiaiden osuus oli suurin Saksassa ja pienin Irlannissa (ks. taulukko 37).

Ennusteet 65-vuotiaan väestön kasvusta vuoteen 2020 ja 2040 saakka kertovat, että kaikissa EU15-maissa eläkeläisten osuus nousee merkittävästi. Vuoteen 2020 mennessä arvioidaan Irlannissa, Alankomaissa ja Suomessa

Kuva 53. EU15-maiden yli 65-vuotiaiden määrän muutos (%) 2002–2020.

Lähde: Eurostat: skenaario 1999, sit. Nieminen 2003.

Kuva 54. EU15-maiden väestöllinen huoltosuhte vuonna 2020 (0–14-vuotiaita ja yli 65-vuotiaita 100:a 15–64-vuotiasta kohti).

Lähde: Eurostat: skenaario 1999, sit. Nieminen 2003.

olevan yli 65-vuotiaita noin 50 % enemmän kuin vuonna 2002 (kuva 53). Vuoteen 2040 mennessä eläkeläisiä on arvioitu olevan yli kaksinkertainen määrä nykypäivään verrattuna Irlannissa, Luxemburgissa ja Alankomaissa. Suomessa eläkeläisiä olisi vuonna 2040 noin 66 % enemmän kuin vuonna 2002 (Nieminen 2003).

Vähäinen syntyvyys ja elinajan piteneminen vaikuttavat merkittävästi huoltosuhteisiin. EU15-maiden väestöllinen huoltosuhde (0–14-vuotiaat ja yli 65-vuotiaat 100:a 15–64-vuotiasta kohden) olisi ennusteiden mukaan kaikkein raskain Suomessa vuonna 2020: 100 työssä olevaa vastaisi silloin 62 ei-työssä olevan ”kustannuksista”. Väestöllinen huoltosuhde nousee myös Ranskassa ja Ruotsissa 60:een (kuva 54). Tilanne ei helpotu, kun tarkastellaan vuotta 2040. Italiassa huoltosuhde olisi silloin ennusteiden mukaan peräti 82 ja Espanjassakin 75. Suomessa ja Ruotsissa huoltosuhde olisi vastaavasti 68 (Nieminen 2003). Eläkeläissuhdetta ja sen ennusteita tarkasteltiin jo aiemmin (ks. luku 3.3.2, taulukko 11).

5.1.2 Globaali vanheneminen, tarua vai totta?

Väestön vanheneminen on globaali ilmiö. Yhdistyneet kansakunnat (YK) järjesti toisen maailmankongressin maapallon väestön ikääntymisestä vuonna 2002 Madridissa, Espanjassa (United Nations 2001). Kongressissa todettiin, että globaali vanheneminen on

- ennen näkemätön, uusi ilmiö (unprecedented)
- kaikkialle leviävä (pervasive)
- syvälle käyvä, perinpohjainen (profound)
- luonteeltaan pysyvä muutos (enduring).

Yli 60-vuotiaan väestön osuus oli 8 % vuonna 1950 ja 10 % vuonna 2000 ja sen ennustetaan nousevan 21 %:iin vuonna 2050. Kehittyneillä alueilla (kuten Japanissa, EU:ssa, USA:ssa) yli 60-vuotiaita arvioidaan olevan 33 % koko väestöstä ja vähemmän kehittyneillä alueilla noin 20 % koko väestöstä. Ennusteen mukaan maapallon yli 60-vuotiaan väestön lukumäärä nousee 600 miljoonasta 2 000 miljoonaan seuraavan 50 vuoden aikana. Vuonna 2050 väestöltään maailman nuorin maa tulisi olemaan Nigeria (keski-ikä 20 vuotta) ja vanhin maa Espanja (keski-ikä 55 vuotta). Nopeimmin kasvava ikäryhmä maapallolla on yli 80-vuotias väestö, jonka määrän ennustetaan viisinkertais-tuvan nykyisestä 70 miljoonasta noin 350 miljoonaan vuonna 2050.

Väestön vanhenemisen arvioidaan olevan väistämätön, eikä 1900-luvun suurien syntyvyyslukujen uskota enää palaavan. Väestön vanhenemisella on syvällisiä vaikutuksia yksilöiden, yhteisöjen sekä eri kansakuntien sisäiseen ja kansainväliseen elämään. Se heijastuu kaikkialle elämään: sosiaaliseen, taloudelliseen, poliittiseen, kulttuuriin, psykologiseen ja henkiseen toimintaan.

Globaali vanheneminen näkyy myös työelämässä monella tavoin. Työvoima vanhenee ja nuorista työntekijöistä tulee pula monessa maassa. Globaalit yritykset eivät pysty enää rekrytoimaan nuoria samassa määrin kuin 1990-luvun loppupuolella, koska myös kehittyvissä maissa nuori työvoima vähenee ja heitä tarvitaan yhä enemmän myös kehittyvien maiden infrastruktuurin ja työelämän kehittämiseen. Vanheneva väestö tarvitsee runsaasti terveys- ja sosiaalipalveluja. Palvelusektori kasvaa merkittävästi, ja palveluja tarjoavista julkisista ja yksityisistä organisaatioista tulee merkittävä työllistäjä.

Nuorten halukkuudesta hakeutua palvelutehtäviin ei ole varmuutta, joten edessä voi olla tilanne, jossa ikääntyvät tarjoavat palveluja vanhemmille senioreille. Tämä voi puolestaan lisätä naisten ja erityisesti ikääntyvien naisten työllisyyttä merkittävästi. Toisaalta, uusi teknologia ja sen myötä tuleva digitaalinen vallankumous voi vähentää merkittävästi työvoiman tarvetta myös terveysalalla.

Kehitysmaissa puolestaan ikääntyminen liittyy köyhyyteen. Ilman työtä näissä maissa ikääntyvät henkilöt jäävät ilman terveys- ja sosiaalipalveluja sekä eläkettä. Siksi kehitysmaissa ikääntyvien työllistäminen on ehdoton edellytys parantaa köyhyyden vastaista taistelua.

5.2 Eri-ikäisten työllisyys Euroopan unionissa

5.2.1 Työllisyysasteet

Euroopan unionin tavoitteena on nostaa 55–64-vuotiaan työvoiman työllisyysaste 50 %:iin vuoteen 2010 mennessä. Vuonna 2003 oli EU15-maiden työllisyysaste tässä ikäryhmässä 41,7 % (Eurostat, QLFD 2004). Tavoitteen oli näin matkaa 8,3 %-yksikköä. Työllisyysasteiden erot maiden välillä olivat kuitenkin huomattavat (ks. taulukko 10, luku 3.3.2).

Ruotsissa oli korkein työllisyysaste (68,6 %), ja myös Tanska, Iso-Britannia, Viro, Portugali ja Kypros olivat jo EU-tavoitteessa vuonna 2003. Sen sijaan matalimmat työllisyysasteet 55–64-vuotiailla olivat Sloveniassa, Slovakiassa, Puolassa, Belgiassa, Unkarissa ja Luxemburgissa, joissa tavoitteisiin pääsemiseksi tarvitaan yli 20 %-yksikön parannus työllisyysasteisiin. Irlanti ja Suomi olivat puolestaan jo varsin lähellä 50 %:n tavoitetta vuonna 2003. Suomessa seniorien työllisyysaste oli noussut vuosina 1998–2003 kaikkein eniten eli 13,4 %. Myös Unkarissa ja Alankomaissa parannus oli huomattava, yli 10 %-yksikköä.

Euroopan unionin työvoimatutkimus antaa vuosineljänneksittäin tietoja muun muassa työllisyysasteista. Vuoden 2004 toisen vuosineljänneksen tulokset osoittivat, että koko työvoiman (15–64-vuotiaat) työllisyysaste EU15-maissa oli 64,7 %, miehillä 72,5 % ja naisilla 56,9 %. EU25-maissa työllisyysasteet olivat hieman matalampia: kaikilla 63,2 %, miehillä 70,7 % ja naisilla 55,7 %. Neljässä maassa työllisyysasteet olivat yli 70 % (Tanska, Alankomaat, Ruotsi ja Iso-Britannia). Viidessä maassa työllisyysasteet puolestaan jäivät alle 60 %:n, ja useimmat näistä maista olivat uusia jäseniä (Italia, Slovakia, Unkari, Malta ja Puola).

Työllisyysasteet ovat riippuvaisia työvoiman koulutuksesta ja iästä. Työllisyysaste on matalin nuorimmassa ikäryhmässä (15–24 vuotta) ja korkein 25–54-vuotiailla – seniorit ovat hieman paremmassa tilanteessa kuin nuoret (taulukko 39). Kaikissa ikäryhmissä työllisyys paranee, kun koulutustaso nousee: nuorilla työllisyys on lähes kolminkertainen ja vanhemmilla kaksinkertainen vähiten ja eniten koulutusta saaneiden välillä. 55–64-vuotiaiden ryhmässä korkea koulutustaso turvasi töitä 62,4 %:lle ja matalin koulutustaso ainoastaan 31,7 %:lle.

Vähäinen koulutus näytti naisilla vaikuttavan enemmän työllisyysasteeseen kuin miehillä. Vanhimmissa ikäryhmässä on miesten ja naisten välillä lähes 20 %-yksikön ero työllisyysasteessa. Siksi työllisyysasteiden nostamisessa kiinnitetään erityistä huomiota naisten työllisyyden kohentamiseen EU25-maissa (Eurostat, Labour Force Survey, vuoden 2004 toinen neljännes).

5.2.2 Osa-aikainen työ

Osa-aikaisessa työssä työskenteli 19,3 % työvoimasta EU15-maissa vuonna 2004; miehistä 7,1 % ja naisista peräti 35,0 %. EU25-maissa osa-aikainen työ oli hieman harvinaisempaa, 17,7 % kaikista ja 6,9 % miehistä sekä 31,3 % naisista työskenteli vuoden 2004 toisella neljänneksellä osa-aikaisissa töissä.

Maiden välillä oli kuitenkin varsin suuria eroja. Omaa luokkaansa oli osa-aikaisen työn suosio Alankomaissa, jossa osa-aikatyötä teki 45,6 % työvoimasta ja peräti 74,8 % naisista. Monessa jäsenmaassa kuitenkin alle 10 % työvoimasta oli osa-aikaisessa työssä. Osa-aikatyö oli harvinaisinta erityisesti uusissa jäsenmaissa (mm. Slovakia, Unkari, Tšekin tasavalta), joissa myös naisten osa-aikatyö jäi alle 10 %:n (Eurostat, Labour Force Survey, vuoden 2004 toinen neljännes).

Osa-aikaista työtä tekivät eniten sekä nuorimmat että vanhimmat työntekijät. 15–24-vuotiaista sitä harjoitti 24,3 % ja yli 55-vuotiaista 25,6 %. Osa-aikaisia töitä oli eniten palvelualoilla.⁸ Seniorimiehillä (yli 55 v) myös

⁸ Osa-aikaisia töitä oli eniten palvelualoilla (kauppa, kuljetus ja tietoliikennepalvelut, yritystoiminta ja rahoituspalvelut, muut palvelut).

Taulukko 39. Työllisyysasteet koulutustason, iän ja sukupuolen mukaan EU25-maissa.

	EU25-maat			
	15–64	15–24	25–54	55–64
Miehet	70,7	39,4	85,2	50,2
Perusaste	57,1	28,0	78,9	42,5
Keskiaste	74,8	52,6	85,5	50,1
Korkea-aste	86,2	61,5	91,9	66,8
Naiset	55,7	33,1	68,9	30,9
Perusaste	36,3	18,6	50,9	23,4
Keskiaste	62,2	45,1	71,7	36,4
Korkea-aste	79,3	60,9	84,1	55,9
Kaikki	63,2	36,3	77,0	40,3
Perusaste	46,4	23,6	64,6	31,7
Keskiaste	68,6	48,8	78,7	43,6
Korkea-aste	82,8	61,1	88,0	62,4

Lähde: Eurostat, Labour Force Survey, toinen vuosineljännes 2004

maataloudessa, metsästyksessä ja kalastuksessa oli runsaasti osa-aikaisia töitä. Seniorinaisilla sen sijaan osa-aikatöitä löytyi lähes kaikilta toimialoilta (taulukko 40).

5.2.3 Määräaikainen työ

Määräaikaisissa töissä työskenteli EU15-maissa 18 065 000 henkilöä eli 13,1 % työvoimasta. Määräaikaisuus oli hieman yleisempää naisilla kuin miehillä. EU25-maissa määräaikaisia oli 21 394 000 eli 13,3 %, naisia myöskin vajaat 2 % enemmän kuin miehiä. Jäsenmaiden välillä oli huomattavia eroja. Eniten määräaikaisia oli Espanjassa (30,4 %), mutta myös Puolassa ja Portugalissa noin viidennes työvoimasta oli määräaikaisissa töissä. Vähiten määräaikaisuutta esiintyi Virossa, Maltalla ja Irlannissa, joissa heidän osuutensa jäi alle 5 %:n koko työvoimasta (Eurostat, Labour Force Survey, vuoden 2004 toinen neljännes)

Määräaikaisuus laski iän myötä. Se oli korkeimmillaan ikäryhmässä 15–24 vuotta (37,9 %) ja matalin yli 55-vuotiailla (7,2 %). Määräaikaisia oli eniten maataloudessa, metsästyksessä ja kalastuksessa sukupuolesta riippumatta (taulukko 41).

Taulukko 40. Osa-aikainen työllisyys suhteessa kokonaistyöllisyyteen ikäryhmittäin ja sukupuolittain toimialojen mukaan.

	EU25-maat			
	alle 15	15–24	25–54	yli 55
Miehet	6,9	17,9	4,1	14,9
Maa-, metsä-, riista- ja kalatalous	12,5	27,9	6,3	24,3
Teollisuus, ml. energia-ala	2,9	6,5	1,6	8,3
Rakentaminen	2,8	4,4	1,8	7,9
Kauppa, kuljetus ja tietoliikenne	8,6	28,0	4,4	14,0
Liiketoiminta ja rahoituspalvelut	8,1	17,9	4,9	21,1
Muut palvelut	10,0	25,0	7,2	17,3
Naiset	31,3	32,0	29,6	42,3
Maa-, metsä-, riista- ja kalatalous	29,4	(12,2) ¹	23,6	42,8
Teollisuus, ml. energia-ala	18,0	12,8	17,4	30,9
Rakentaminen	33,8	12,2	34,5	47,8
Liiketoiminta ja rahoituspalvelut	31,3	24,3	30,6	45,9
Muut palvelut	33,3	29,5	32,3	42,5
Kaikki	17,7	24,3	15,5	25,6
Maa-, metsä-, riista- ja kalatalous	18,5	30,7	12,6	31,0
Teollisuus, ml. energia-ala	7,3	8,4	6,3	13,4
Rakentaminen	5,4	4,8	4,6	11,3
Kauppa, kuljetus ja tietoliikenne	19,9	35,1	16,0	25,2
Liiketoiminta ja rahoituspalvelut	18,7	21,3	16,9	29,9
Muut palvelut	25,0	28,0	23,5	31,8

¹ Tapauksia vähän, luku epävarma

5.2.4 Työttömyys

EU15-maissa oli yhteensä 13 970 000 työtöntä vuonna 2004. Työttömyysaste oli 7,9 %. EU25-maissa oli yhteensä 18 786 000 työtöntä ja työttömyysaste oli 9,0 %. Työttömyys oli runsaan %-yksikön yleisempää naisilla kuin miehillä. Korkein työttömyysaste oli Puolassa (19,4 %) ja Slovakiassa (18,6 %).

Taulukko 41. Määräaikaista työtä tekevien osuus kaikista työllisistä päätyön, toimialan, ikäryhmän ja sukupuolen mukaan EU25-maissa.

	EU25-maat			
	alle 15	15–24	25–54	yli 55
Miehet	12,6	38,5	9,5	6,9
Maa-, metsä-, riista- ja kalatalous	26,7	46,3	24,1	20,8
Teollisuus, ml. energia-ala	9,8	40,4	6,4	4,0
Rakentaminen	20,6	41,2	17,4	11,3
Kauppa, kuljetus ja tietoliikenne	11,2	32,4	7,4	4,9
Liiketoiminta ja rahoituspalvelut	10,6	34,7	7,9	8,9
Muut palvelut	13,1	46,8	11,0	7,4
Naiset	14,1	37,2	11,4	7,5
Maa-, metsä-, riista- ja kalatalous	34,7	55,4	32,8	26,2
Teollisuus, ml. energia-ala	12,3	39,3	9,4	5,1
Rakentaminen	10,4	39,4	7,2	
Kauppa, kuljetus ja tietoliikenne	14,3	32,6	10,2	6,0
Liiketoiminta ja rahoituspalvelut	11,6	35,5	8,7	5,9
Muut palvelut	14,7	41,6	12,8	8,4
Kaikki	13,3	37,9	10,4	7,2
Maa-, metsä-, riista- ja kalatalous	29,1	48,7	26,8	22,2
Teollisuus, ml. energia-ala	10,5	40,1	7,3	4,3
Rakentaminen	19,7	41,1	16,4	10,6
Kauppa, kuljetus ja tietoliikenne	12,6	32,5	8,7	5,4
Liiketoiminta ja rahoituspalvelut	11,1	35,1	8,3	7,6
Muut palvelut	14,1	43,2	12,2	8,0

Lähde: Eurostat, Labour Force Survey, toinen vuosineljännes 2004

Taulukko 42. Pitkäaikaistyöttömyysaste ikäryhmittäin koulutustason, ikäryhmän ja sukupuolen mukaan.

	EU25-maat			
	15–64	15–24	25–54	55–64
Miehet	3,6	5,3	3,2	3,9
Perusaste	5,0	6,7	4,8	4,1
Keskiaste	3,7	4,8	3,4	4,4
Korkea-aste	1,5	(2,0) ¹	1,3	2,7
Naiset	4,4	5,4	4,3	4,1
Perusaste	6,6	7,3	7,0	4,3
Keskiaste	4,5	5,3	4,4	4,6
Korkea-aste	2,0	2,2	1,9	2,5
Kaikki	3,9	5,3	3,7	4,0
Perusaste	5,7	6,9	5,7	4,2
Keskiaste	4,1	5,1	3,8	4,4
Korkea-aste	1,8	2,1	1,6	2,6

¹ Tapauksia vähän, luku epävarma

Lähde: Eurostat, Labour Force Survey, toinen vuosineljännes 2004

Sen sijaan Kyproksella, Isossa-Britanniassa, Irlannissa, Alankomaissa ja Itä-vallassa työllisyysaste oli alle 5 % vuoden 2004 alkupuolella.

Työttömyys liittyi sekä ikäryhmään että koulutustasoon. Työttömyys laski iän myötä: kun se oli 17,9 % nuorimmassa ikäryhmässä, laski se 6,5 %:iin vanhimmassa ikäryhmässä. Suunta oli samanlainen miehillä ja naisilla. Korkea koulutustaso vähensi työttömyyttä sekä miehillä että naisilla. Nuorimassa ja keski-ikäisten ryhmässä työttömyys puolittui siirryttäessä matalimmasta koulutustasosta korkeimpaan. Senioreilla ei ollut eroa työttömyydessä kahden matalimman koulutustason välillä, mutta korkein koulutustaso putoi työttömyysastetta huomattavasti (taulukko 42).

Pitkäaikaistyöttömiä oli EU15-maissa 5 640 000 henkilöä eli 3,2 % työvoimasta. EU25-maissa heitä oli 8 225 000 ja työttömyysaste 3,9 % vuoden 2004 alkupuolella. Pitkäaikaistyöttömistä oli vajaa prosentti enemmän

naisia kuin miehiä. Eniten pitkäaikaistyöttömiä oli Slovakiassa (11,9 %) ja Puolassa (10,4 %). Vähiten puolestaan Isossa-Britanniassa, Ruotsissa, Kyproksella, Tanskassa ja Itävallassa, joissa oli alle 1,5 % pitkäaikaistyöttömiä (Eurostat, LFS, vuoden 2004 toinen neljännes).

Pitkäaikaistyöttömyyttä oli eniten nuorimmassa ikäryhmässä (5,3 %) ja vähiten 25–54-vuotiailla (3,7 %). Ikäryhmässä 55–64 vuotta noin 4 % oli pitkäaikaistyöttömänä. Koulutus auttoi myös pitkäaikaistyöttömyyteen. Se laski lähes puoleen hyvin koulutetuilla verrattuna kahteen matalimpaan koulutusasteeseen: hyvin koulutetuista naisista pitkäaikaistyöttömiä oli ainostaan 2,5 % ja miehistä 2,7 % (Eurostat, LFS, vuoden 2004 toinen neljännes).

5.3 Ikääntyvien työntekijöiden työelämän laatu

Seuraavassa kuvataan yli 45-vuotiaiden työntekijöiden työelämää vuonna 2000, sen muutoksia vuosina 1995–2000 sekä yli ja alle 45-vuotiaiden tilannetta vuonna 2000. Aineistona on Eurooppalaisen työolotutkimuksen tulokset vuosilta 1995 ja 2000. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissektori (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, Ireland, www.eurofound.eu.int) vastasi tutkimuksen suunnittelusta ja toteutuksesta yhdessä jäsenmaiden yhteistyöorganisaatioiden kanssa. Jokaisessa EU15-maassa valittiin edustava otos yli 15-vuotiaista ja työssäkäyvistä henkilöistä haastatteluihin, jotka suoritettiin tehtävään koulutettujen henkilöiden avulla. Vuoden 1995 aineiston koko oli 15 986 ja vuonna 2000 yhteensä 15 489; maata kohden haastateltavia oli noin 1 000. Tulokset painotettiin maan väestömäärän mukaan. (Paoli ym. 2001.)

Vuoden 1995 tutkimuksen tuloksia on raportoitu suomeksi ja englanniksi aikaisemmin (Ilmarinen 1999a ja b). Tässä laajassa luvussa on tarkoitus selvittää, onko työelämä muuttunut parempaan suuntaan työvoiman ikääntymisen näkökulmasta vuosina 1995–2000 ja mitkä työelämän piirteistä aiheuttivat eniten huolta ja ongelmia ikääntyvien keskuudessa EU15-maissa vuonna 2000. Lisäksi tarkastellaan missä määrin työelämä oli erilaista nuorempien ja vanhempien työntekijöiden välillä vuonna 2000 EU15-maissa.

Tätä varten aineisto jaettiin kahteen ikäryhmään, yli ja alle 45-vuotiaisiin. Laajaa aineistoa kuvataan myös yhteen kooten, jotta luotaisiin kuva työelämästä ja sen muutoksesta sekä kehitystarpeista maittain kaikissa viidessätoista EU-maassa. Tulokset ovat luonteeltaan kuvailevia ja kattavat monipuol-

lisesti sekä työympäristön, fyysisen ja henkisen kuormituksen, oman työn säätelyn, esimiestyön sekä työaikojen ja ikäsyrrjinnän kysymyksiä. Lopuksi analysoidaan ikääntyville hyvän työelämän kriteereiden täyttymistä eurooppalaisessa työelämässä.

Myös muut ovat tutkineet iän ja työolojen välisiä yhteyksiä samoilla aineistoilla kuin minä tässä kirjassa, mutta heillä on ollut tilastomatematisesti analyyttisempi ote (mm. Molinie 2003). Molinien tutkimuksessa keskityttiin iän yhteyksiin työn fyysiseen kuormitukseen, työaikoihin, työnopeuteen, uuden teknologian käyttöön, terveyteen sekä työntekoon 60-vuotiaana. Aineistoja käsiteltiin korrespondenssianalyysillä (multiple correspondence analyses) sekä logististen regressiomallien ja riskisuhteiden avulla. Esimerkkejä näistä Molinien tuloksista esitetään raskaiden taakkojen käsittelyn, kiireen ja työaikojen tulosten yhteydessä.

5.3.1 Fyysinen työympäristö

Melu

Melua selvitettiin kysymyksellä: *Altistutteko työssänne niin kovalle melulle, että teidän on korotettava äänenne puhuaksenne toisille ihmisille?* Niiden yli 45-vuotiaiden **miesten** osuus, jotka altistuivat melulle vähintään puolet työajasta, oli 23,1 % vuonna 2000: muutos vuoteen 1996 verrattuna oli lähes 4 %-yksikköä EU15-maiden ikääntyvillä miehillä (taulukko 43).

Eniten melualltistusta raportoivat miehet Luxemburgissa, Isossa-Britanniassa ja Kreikassa (> 29 %), vähiten Italiassa, Tanskassa, Belgiassa ja Itävallassa (< 20 %) vuonna 2000. Melualltistus lisääntyi miehillä vuoden 1996 tasosta erityisesti Luxemburgissa (> 14 %-yksikköä), mutta myös Isossa-Britanniasa, Belgiassa ja Portugalissa (kuva 55).

Vanhemmat miehet altistuivat melulle nuorempia enemmän (n. 10 %-yksikköä) erityisesti Luxemburgissa. Useimmissa maissa kuitenkin nuoremmat altistuivat melulle vanhempia yleisemmin; erot olivat suurimmat Irlannissa ja Tanskassa (n. 6 %-yksikköä) (liite 1).

Melualltistus oli ikääntyvillä **naisilla** selvästi miehiä harvinaisempaa. Vuonna 2000 melulle altistuneita naisia oli 10,3 %, joka oli runsaan %-yksikön vähemmän kuin vuonna 1996. Eniten melualltistusta raportoivat naiset Luxemburgissa, Suomessa ja Tanskassa (> 15 %), vähiten Itävallassa, Saksassa ja Alankomaissa (< 10 %) (taulukko 44). Melualltistus lisääntyi 1996 jälkeen eniten Luxemburgissa ja Espanjassa, mutta väheni puolestaan eniten naisilla Irlannissa, Kreikassa ja Isossa-Britanniassa (kuva 56).

Taulukko 43. Altistuminen melulle (puheääni ei kuulu) vähintään puolet työajasta yli 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa vuonna 2000, muutos 1996–2000 sekä yli ja alle 45-vuotiaiden erotus vuonna 2000. Nouseva maiden järjestys vuoden 2000 mukaan.

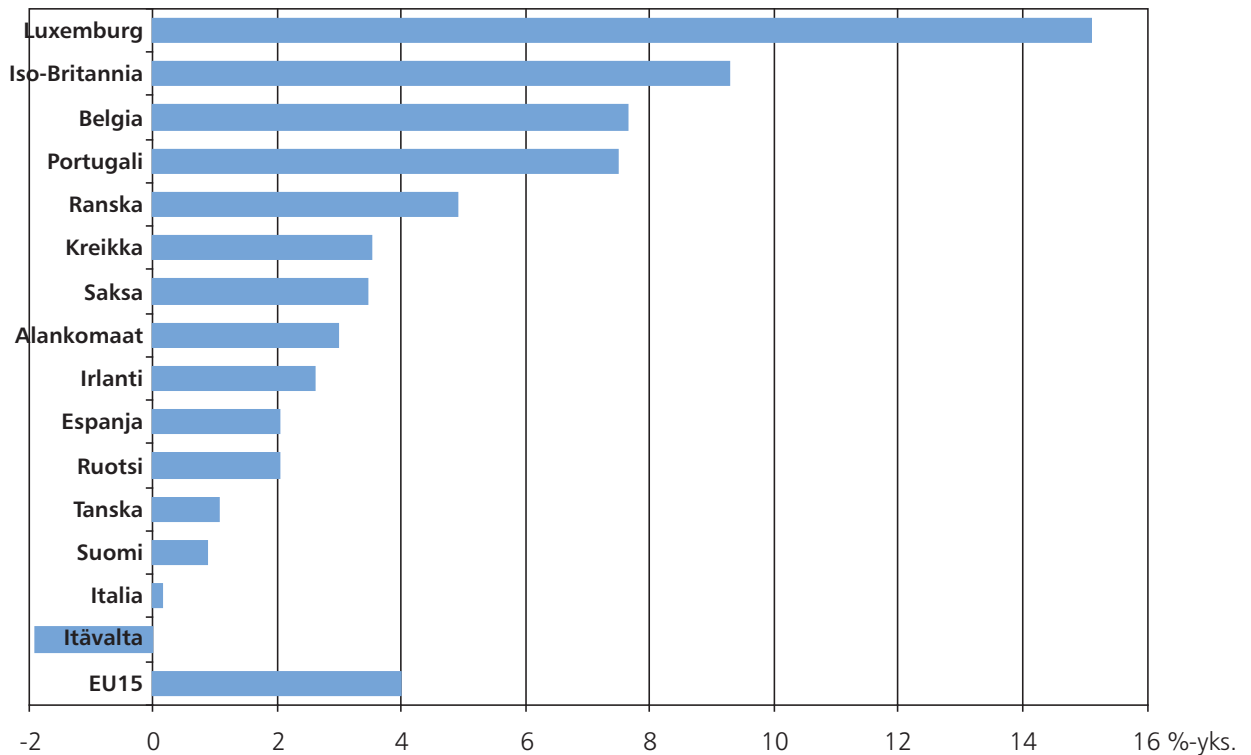
	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000–96	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	23,1	4,0	–2,3
Italia	15,2	0,1	–4,1
Tanska	16,1	1,1	–6,3
Belgia	17,2	7,7	–5,8
Itävalta	19,6	–1,9	–0,9
Alankomaat	20,6	3,0	4,4
Ruotsi	21,1	2,0	–5,3
Saksa	22,1	3,4	–2,6
Irlanti	23,4	2,6	–6,3
Ranska	24,9	4,9	–3,2
Espanja	26,5	2,0	–0,3
Portugali	27,1	7,5	–1,5
Suomi	27,4	0,9	–4,9
Kreikka	29,1	3,5	2,4
Iso-Britannia	29,4	9,3	–1,2
Luxemburg	31,8	15,1	9,9

Vanhempien ja nuorempien naisten välillä ei ollut suurta eroa melualtistuksessa. Luxemburgissa ikääntyvät naiset altistuivat selvästi nuorempia yleisemmin (eroa n. 15 %-yksikköä), kun taas Irlannissa tilanne oli päinvastoin (liite 2).

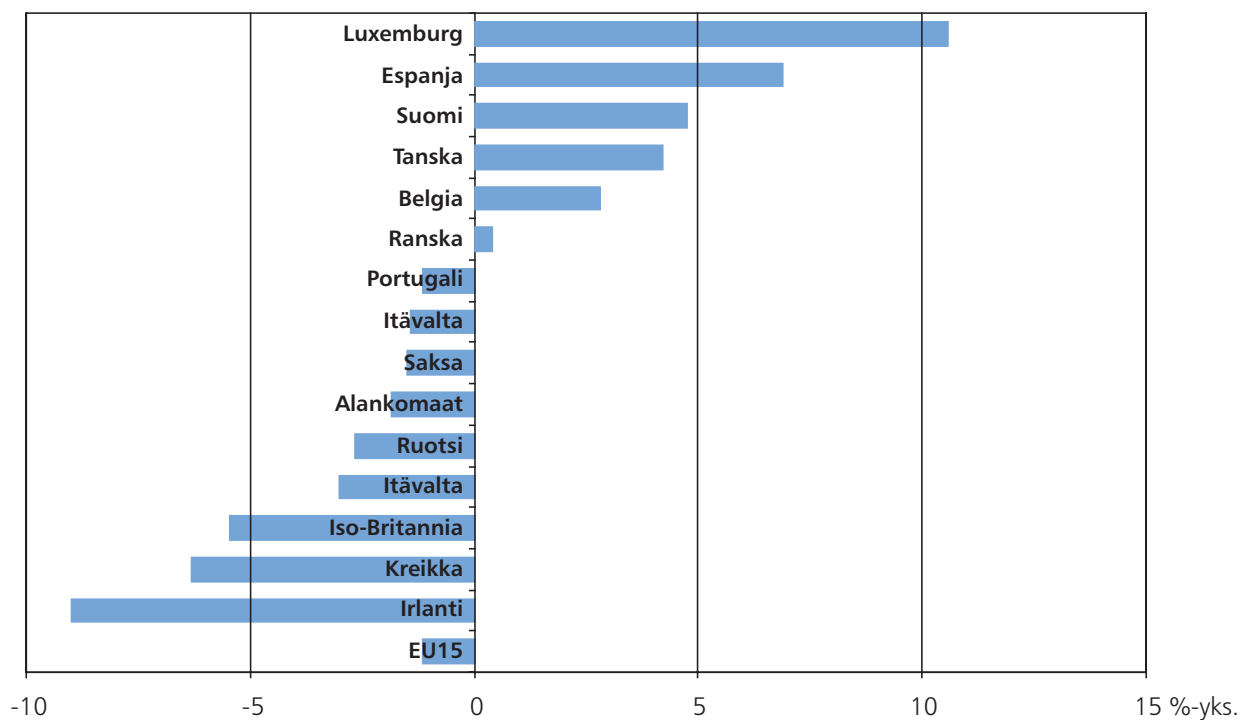
Tärinä

Käsityökaluista tai koneista johtuvalle tärinälle altistui yli 45-vuotiaista **miehistä** vähintään puolet työajasta keskimäärin 20, 8 % vuonna 2000. Tärinäaltistus oli pysynyt jokseenkin muuttumattomana vuoden 1996 jälkeen EU15-maissa. Tärinäaltistus oli yleisintä miehillä Kreikassa, Espanjassa ja Suomessa (> 25 %) ja vähäisintä miehillä Tanskassa, Ruotsissa, Alankomaissa ja Belgiassa (< 15 %) vuonna 2000 (taulukko 45).

Kuva 55. Muutos meluallistuksessa (puheääni ei kuulu) 1996–2000 yli 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa. Maat laskevassa järjestyksessä.



Kuva 56. Muutos meluallistuksessa (puheääni ei kuulu) 1996–2000 yli 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa. Maat laskevassa järjestyksessä.



Taulukko 44. Altistuminen melulle (puheääni ei kuulu) vähintään puolet työajasta yli 45-vuotiailla naisilla vuonna 2000, muutos 1996–2000 sekä yli ja alle 45-vuotiaiden naisten ero altistuksessa vuonna 2000. Nouseva maiden järjestys vuoden 2000 mukaan.

	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000–96	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	10,3	-1,1	-0,8
Itävalta	4,6	-3,0	-2,7
Saksa	5,3	-1,5	-3,1
Alankomaat	7,5	-1,9	-1,4
Irlanti	10,5	-9,0	-7,4
Ruotsi	11,5	-2,7	-3,0
Italia	11,7	-1,4	2,0
Portugali	12,1	-1,2	-2,4
Iso-Britannia	12,5	-5,5	2,1
Belgia	12,7	2,8	2,0
Ranska	12,8	0,4	-3,2
Kreikka	13,7	-6,3	-2,4
Espanja	13,9	6,9	4,3
Tanska	15,1	4,2	-0,7
Suomi	15,8	4,8	-1,9
Luxemburg	18,0	10,6	14,7

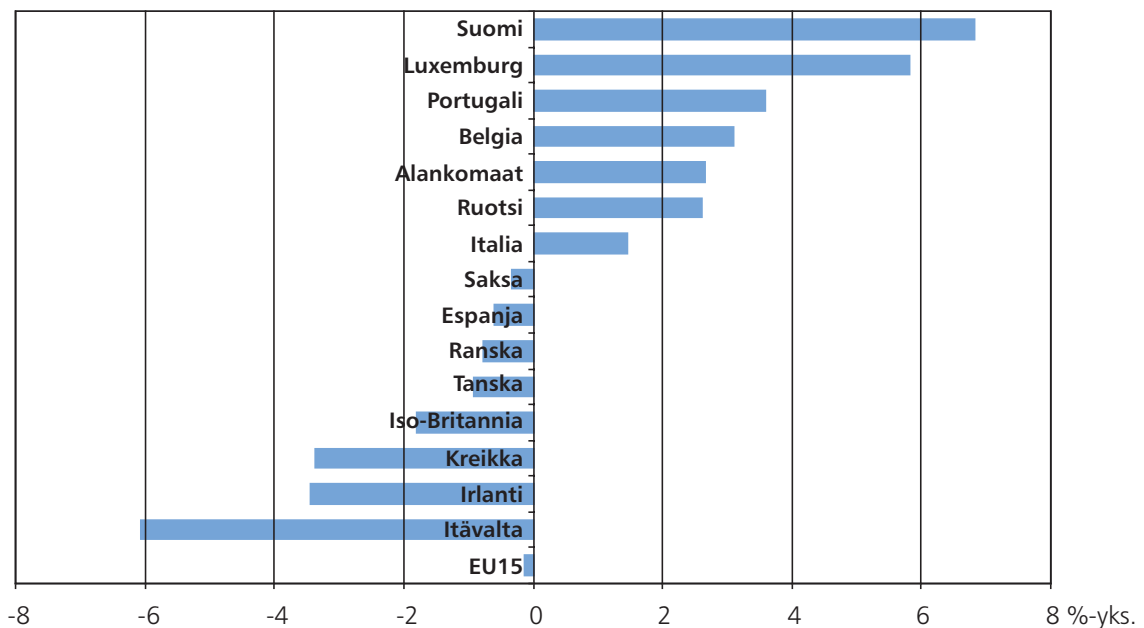
Jäsenmaiden välillä oli sen sijaan varsin suuriakin eroja sekä muutoksien suuruudessa että niiden suunnassa (kuva 57). Vuonna 1996 korkein tärinäaltistus oli Kreikassa (34,5 %) ja Espanjassa (28,5 %), mutta myös EU:n keskitasoa korkeampi Itävallassa, Irlannissa ja Ranskassa. Itävalta, Irlanti ja Kreikka olivat korkean tärinäaltistuksen maista eniten parantaneet tilannettaan vuoteen 2000 mennessä. Ranskassa ja Espanjassa ei sen sijaan toivottua muutosta ollut havaittavissa. Hyvästä muutoksesta huolimatta oli Kreikassa tärinälle altistuneita yli 45-vuotiaita miehiä edelleen eniten vuonna 2000 eli 31,1 %.

Suomessa ja Luxemburgissa tärinälle altistuneiden miesten osuudet näyttivät kasvaneen noin 6 %-yksikköä. Muutosta huonoon suuntaan oli havaittavissa myös Portugalissa, Belgiassa, Alankomaissa ja Ruotsissa, mutta näissä maissa, Portugalia lukuun ottamatta, tärinäaltistuksen taso oli vielä selvästi alle EU15-maiden keskitason vuonna 2000. Yhteenvedon voidaan todeta, että kolmessa korkean tärinäaltistuksen maassa (Kreikka, Itävalta ja Irlanti)

Taulukko 45. Tärinäaltistus (käsityökalut, koneet ym.) vähintään puolet työajasta yli 45-vuotiailla miehillä vuonna 2000, muutos 1996–2000 sekä yli ja alle 45-vuotiaiden miesten ero.

	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000–96	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	20,8	-0,1	-1,7
Tanska	8,4	-0,9	-2,9
Ruotsi	11,4	2,6	-2,7
Alankomaat	14,1	2,7	1,9
Belgia	14,9	3,1	-4,2
Italia	16,1	1,5	-2,2
Itävalta	19,2	-6,1	-4,7
Luxemburg	19,7	5,8	-0,9
Iso-Britannia	20,7	-1,8	-3,6
Irlanti	20,9	-3,4	-1,1
Saksa	22,1	-0,3	-1,7
Ranska	22,8	-0,8	-0,7
Portugali	23,3	3,6	-5,6
Suomi	25,6	6,8	-0,1
Espanja	27,9	-0,6	1,1
Kreikka	31,1	-3,4	5,1

Kuva 57. Tärinäaltistuksen muutokset 1996–2000 (käsityökalut, koneet ym., vähintään puolet työajasta) yli 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa. Maat laskevassa järjestyksessä altistuksen mukaan.



Taulukko 46. Tärinäaltistus (käsityökalut, koneet ym.) vähintään puolet työajasta yli 45-vuotiailla naisilla vuonna 2000, muutos 1996–2000 sekä yli ja alle 45-vuotiaiden ero altistuksessa.

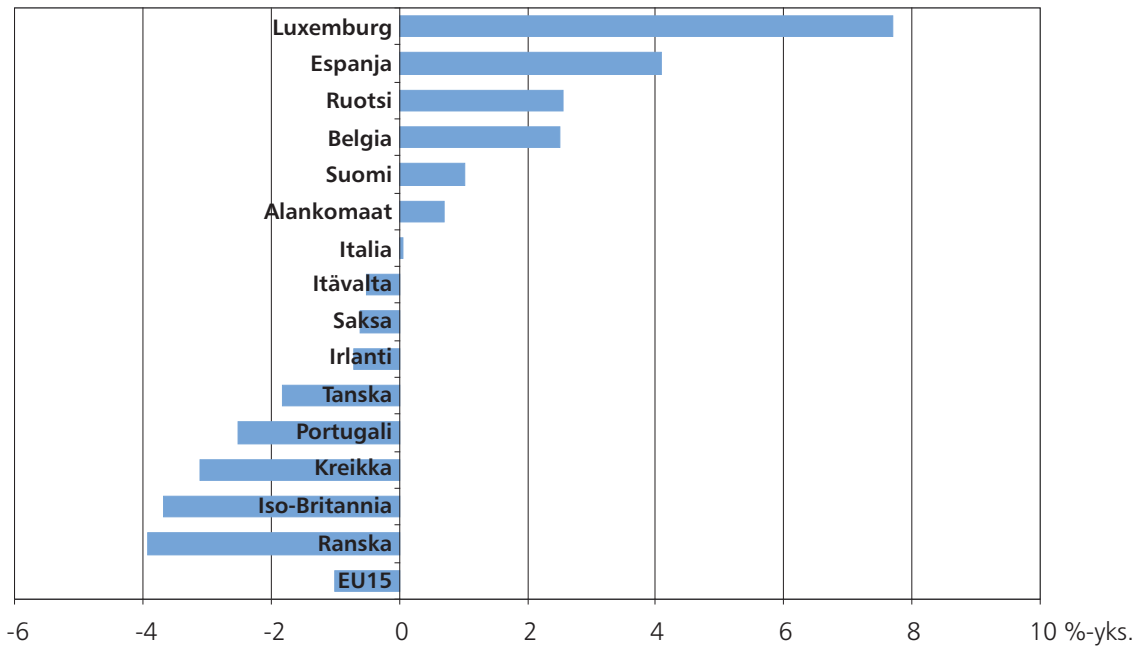
	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000-96	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	6,2	-1,0	-0,3
Alankomaat	3,5	0,7	0,7
Tanska	3,9	-1,8	-1,0
Saksa	4,5	-0,6	-2,2
Belgia	4,7	2,5	0,2
Ruotsi	5,0	2,6	1,4
Ranska	5,1	-3,9	-3,8
Iso-Britannia	5,3	-3,7	1,6
Itävalta	5,6	-0,5	-0,6
Irlanti	6,6	-0,7	-0,2
Luxemburg	7,7	7,7	3,3
Suomi	8,8	1,0	1,1
Espanja	9,1	4,1	1,7
Portugali	9,6	-2,5	-4,9
Italia	9,9	0,1	3,6
Kreikka	14,4	-3,1	4,1

muutokset olivat positiivisia, kahdessa muussa (Espanja ja Ranska) ei sen sijaan muutoksia ollut havaittavissa. Suomessa miesten altistustilanne huononi selvästi seurannan aikana.

Vanhempien ja nuorempien miesten välillä oli vajaan 2 %-yksikön ero tärinäaltistuksessa vuonna 2000 vanhempien työntekijöiden eduksi. Ero oli suurimmillaan Kreikassa, jossa vanhemmat miehet altistuivat nuoria enemmän (> 5 %-yksikköä). Portugalissa, Itävallassa ja Belgiassa nuoremmat miehet puolestaan altistuivat vanhempia enemmän (> 4 %-yksikköä) (liite 3).

Yli 45-vuotiailla **naisilla** oli tärinäaltistus selvästi miehiä harvinaisempaa EU:ssa. Vuonna 1996 altistumista raportoi 7,3 % ja vuonna 2000 vastaavasti 6,3 % naisista, laskua 1 %-yksikkö EU15-maissa. Tärinäaltistus oli ikääntyvillä naisilla yleisintä Kreikassa (14 %), mutta myös Italiassa, Portugalissa ja Espanjassa oli lähes 10 % altistuneita (taulukko 46).

Kuva 58. Tärinälle altistumisen muutokset 1996–2000 (käsiyökalut ja koneet ym., vähintään puolet työajasta) yli 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa. Maat laskevassa järjestyksessä altistuksen mukaan.



Vuonna 1996 tärinään altistuneita oli erityisesti Kreikassa ja Portugalissa, mutta myös Italiassa, Ranskassa ja Isossa-Britanniassa, eli niissä yli 45-vuotiailla naisilla oli keskimääräistä enemmän tärinäaltistusta. Korkean tärinäaltistuksen maista lähes kaikki, Italiaa lukuun ottamatta, olivat parantaneet tilannettaan (kuva 58). Espanjan tilanteen huononeminen nosti maan tärinäaltistuksen yleisyydessä neljänneksi EU15-maista vuonna 2000.

Tärinäaltistuksessa ei havaittu olennaisia eroja alle ja yli 45-vuotiaiden naisten välillä vuonna 2000. Nuorten ja vanhempien naisten altistuserot olivat vuonna 2000 suurimmillaan Kreikassa ja Italiassa, joissa vanhemmat naiset altistuivat nuorempia enemmän. Sen sijaan Portugalissa ja Ranskassa vanhemmat naiset altistuivat tärinälle harvemmin (n. 4 %-yksikköä) kuin nuoremmat naiset (liite 4).

Ilman epäpuhtaudet

Ilman epäpuhtauksia kysyttiin seuraavasti: *Altistutteko työssänne kaasujen, savujen, pölyn tai vaarallisten aineiden, kuten kemikaalien ja tartuntariskiä aiheuttavien aineiden yms., sisäänhengitykselle?* Seuraavassa esitellään ainoastaan **miesten** tuloksia, koska naisten altistuminen hengitysilman epäpuhtauksille EU15-maissa oli varsin vähäistä.

Taulukko 47. Altistuminen hengitysilman epäpuhtauksille (vähintään puolet työajasta) yli 45-vuotiailla miehillä vuonna 2000, muutos 1996–2000 sekä yli ja alle 45-vuotiaiden ero altistuksessa vuonna 2000. Nouseva maiden järjestys vuoden 2000 altistuksen mukaan.

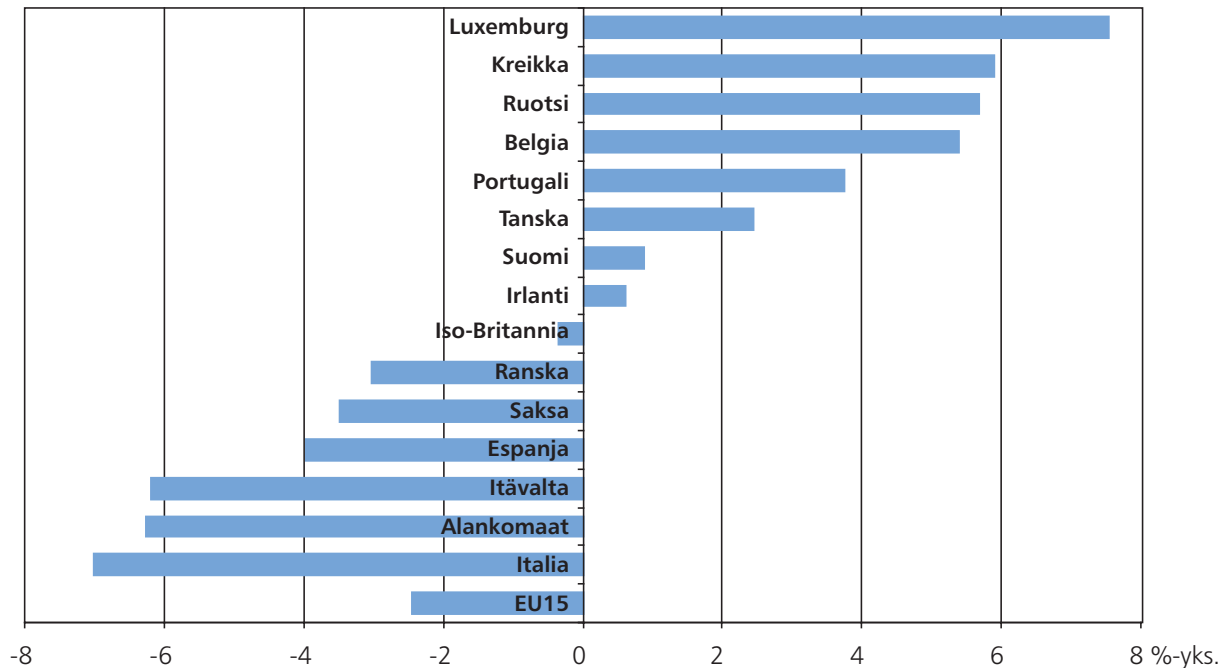
	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000–96	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	18,2	-2,5	-0,9
Alankomaat	8,5	-6,3	-4,9
Tanska	9,7	2,5	-1,9
Saksa	12,6	-3,5	-0,4
Belgia	12,7	5,4	-1,9
Italia	13,9	-7,0	-0,7
Itävalta	16,4	-6,2	-0,2
Ruotsi	19,1	5,7	-0,4
Irlanti	19,2	0,6	-3,7
Iso-Britannia	21,4	-0,3	-3,8
Espanja	24,0	-4,0	1,2
Ranska	24,1	-3,0	-1,1
Luxemburg	24,2	7,5	7,8
Portugali	24,8	3,8	0,1
Suomi	25,2	0,9	2,1
Kreikka	45,9	5,9	11,4

Epäterveellisten aineiden hengittämiselle altistui 18,2 % ikääntyvistä miehistä vuonna 2000. Altistuminen oli vähentynyt runsaat 2 %-yksikköä vuodesta 1996. Korkeimmillaan ilman epäpuhtaudet olivat Kreikassa (45,9 %), mutta vuonna 2000 lähes joka neljäs mies altistui epäpuhtauksille myös Suomessa, Portugalissa, Luxemburgissa, Ranskassa ja Espanjassa. Vähäisintä altistus oli Alankomaissa ja Tanskassa (< 10 %) (taulukko 47). Huomiota herättävätkin varsin suuret altistuserot maiden välillä.

Maiden välillä oli myös eroja muutoksen suuruudessa ja suunnassa vuosina 1996–2000. Altistus oli lisääntynyt ikääntyvillä miehillä Luxemburgissa, Kreikassa, Ruotsissa ja Belgiassa (> 5 %-yksikköä). Sen sijaan altistus näytti vähentyneen Italiassa, Alankomaissa ja Itävallassa (> 5 %-yksikköä) vuoden 1996 jälkeen.

Vanhempien ja nuorempien miesten välillä ei ollut merkittävää eroa altistumisessa hengitysilman epäpuhtauksille, kun tarkastellaan kaikkia EU15-mai-

Kuva 59. Muutos altistumiseen hengitysilman epäpuhtauksille 1996–2000 yli 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa. Maat laskevassa järjestyksessä vuoden 2000 altistuksen mukaan.



ta vuonna 2000. Kahdessa maassa kuitenkin vanhemmat miehet näyttivät altistuvan nuorempia enemmän, nimittäin Kreikassa (ero 11,4 %-yksikköä) ja Luxemburgissa (7,8 %-yksikköä). Alankomaissa, Isossa-Britanniassa ja Irlannissa tilanne oli päinvastoin; vanhemmat altistuivat noin 4 %-yksikköä vähemmän ilman epäpuhtauksille kuin nuoremmat.

5.3.2 Fyysinen kuormitus

Huonot työasennot

Huonojen työasentojen yleisyyttä kysyttiin seuraavasti: *Sisältyykö päätoimeenne kivuliaita tai väsyttäviä työasentoja?* Seuraavassa tarkastellaan tuloksia niiden henkilöiden osalta, joilla tällaisia työasentoja esiintyi vähintään puolet työajasta.

Keskimäärin noin kolmasosa yli 45-vuotiaista **miehistä** altistui työssään huonoille työasentoille. Nousua vuodesta 1996 on runsaat 3 %-yksikköä. Yleisintä huonot työasennot olivat miehillä erityisesti Kreikassa (71,0 %). Portugalissa ja Ranskassa ne olivat myös varsin yleisiä (> 40 %). Sen sijaan Tanskassa ja Alankomaissa esiintyi ikääntyvillä miehillä edellisiin maihin nähden varsin vähän huonoja työasentoja (< 15 %) (taulukko 48).

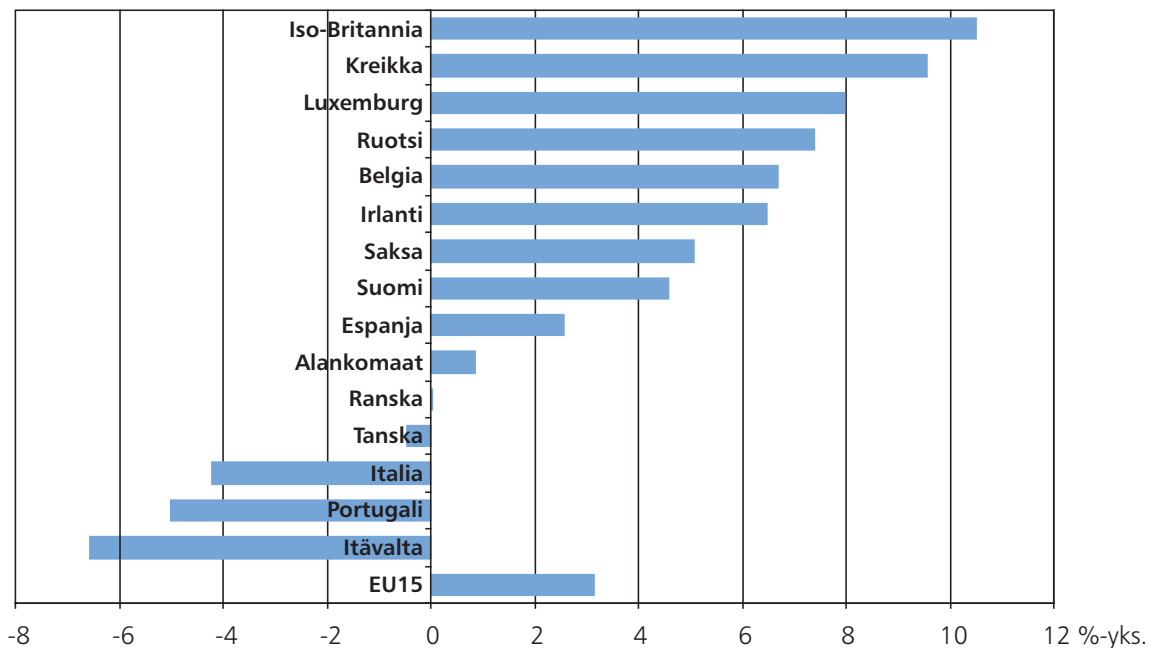
Taulukko 48. Altistuminen huonoille työasennoille (vähintään puolet työajasta) yli 45-vuotiailla miehillä vuonna 2000, muutos 1996–2000 sekä yli ja alle 45-vuotiaiden miesten ero altistuksessa vuonna 2000. Nouseva maiden järjestys vuoden 2000 altistuksen mukaan.

	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000–96	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	32,4	3,1	0,5
Tanska	12,5	-0,4	-3,1
Alankomaat	13,7	0,8	-4,3
Ruotsi	23,8	7,4	-5,7
Itävalta	25,7	-6,6	-0,7
Belgia	26,9	6,7	-0,6
Saksa	27,2	5,1	3,6
Irlanti	28,7	6,5	-4,9
Luxemburg	28,8	8,0	-2,7
Italia	29,4	-4,2	-3,3
Suomi	31,1	4,6	3,8
Iso-Britannia	33,0	10,5	1,1
Espanja	39,0	2,6	-0,9
Ranska	43,2	0,0	-1,3
Portugali	45,7	-5,0	6,4
Kreikka	71,0	9,6	13,1

Yli puolessa EU15-maita huonot työasennot olivat lisääntyneet vuoden 1996 jälkeen. Lisäys oli suurinta miehillä Isossa-Britanniassa ja Kreikassa (> 9 %-yksikköä), mutta myös Luxemburgissa, Ruotsissa, Belgiassa ja Irlannissa lisääntyivät huonot työasennot yli 6 %-yksikköä neljän vuoden seuranta-aikana. Erityisesti Itävallassa, mutta myös Portugalissa ja Italiassa, tilanne näytti ikääntyvillä miehillä sen sijaan hieman parantuneen (kuva 60).

Kaikissa EU15-maissa ei ilmennyt eroa vanhempien ja nuorempien miesten altistumisessa huonoille työasennoille. Maiden välillä oli kuitenkin joitain eroja. Kreikassa vanhemmat miehet altistuivat huonoille työasennoille selvästi nuoria enemmän (ero 13,1 %-yksikköä). Ruotsissa ja Irlannissa sen sijaan tilanne oli toisin päin, ja ero oli vanhempien eduksi noin 5 %-yksikköä (liite 6).

Kuva 60. Muutos huonojen työasentojen yleisyydessä 1996–2000 yli 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa. Maat muutoksen lisäyksen suhteen laskevassa järjestyksessä.



Myös ikääntyvistä **naisista** keskimäärin noin kolmasosa altistui huonoille työasentoille vuonna 2000. Lisäystä vuoteen 1996 verrattuna oli runsas %-yksikkö. Kreikassa noin kaksi kolmasosaa naisista raportoi huonoista työasentoista, ja Kreikka olikin omassa luokassaan verrattuna muihin maihin myös naisten altistumisessa. Espanjassa ja Ranskassa oli altistuneita myös paljon, yli 40 %. Tanskassa ja Alankomaissa noin joka viides yli 45-vuotias nainen altistui huonoille työasentoille. Erot maiden välillä huonojen työasentojen yleisyydessä olivat siis varsin huomattavat niin naisilla kuin miehilläkin (taulukko 49).

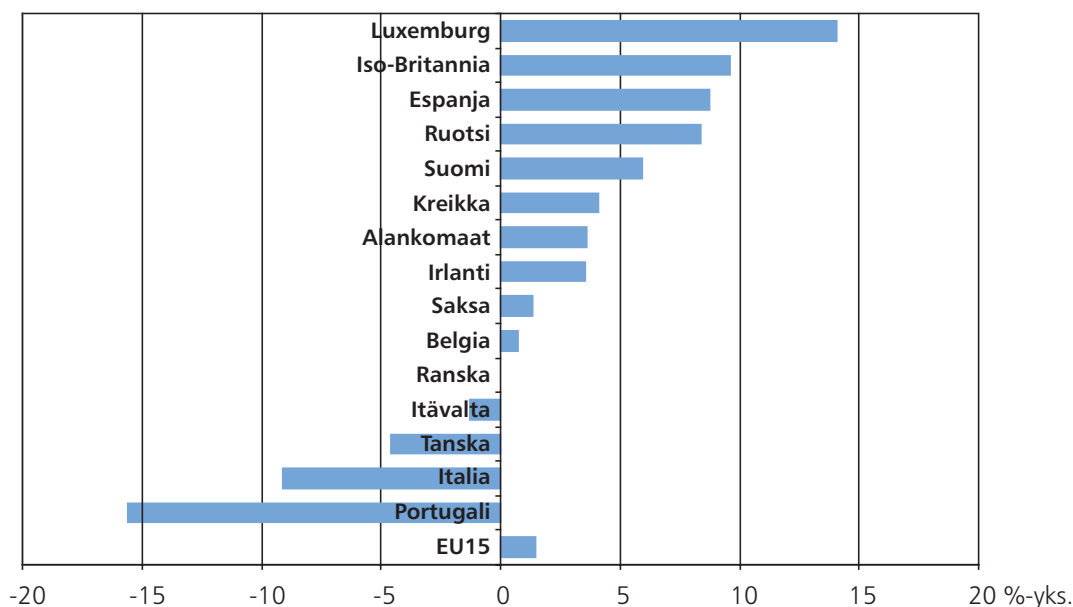
Muutos vuodesta 1996 osoitti, että suurimmalla osalla maista ikääntyvien naisten huonojen työasentojen yleisyys oli lisääntynyt vuoteen 2000 mennessä. Suurin lisäys oli nähtävissä Isossa-Britanniassa ja Kreikassa (> 9 %-yksikköä). Yli 6 %-yksikön kasvu naisten altistumisessa havaittiin myös Luxemburgissa, Ruotsissa, Belgiassa ja Irlannissa. Tilanne oli puolestaan parantunut Itävallassa, Portugalissa ja Italiassa (kuva 61).

Vanhemmat naiset altistuivat huonoille työasentoille keskimäärin runsaat 3 %-yksikköä enemmän kuin nuoremmat. Kreikka poikkesi muista maista: vanhemmilla naisilla oli noin 20 %-yksikköä enemmän altistumista kuin nuoremmilla. Myös Espanjassa oli huomattava ja Isossa-Britanniassa selvä ero: vanhemmat naiset altistuivat huonoille työasentoille nuorempia enemmän (liite 7).

Taulukko 49. Altistuminen huonoille työasennoille (vähintään puolet työajasta) yli 45-vuotiailla naisilla vuonna 2000, muutos 1996–2000 sekä yli ja alle 45-vuotiaiden naisten ero altistumisessa vuonna 2000. Nouseva maiden järjestys vuoden 2000 altistumisen mukaan.

	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000–96	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	34,6	1,5	3,3
Portugali	19,0	-4,6	-3,7
Italia	20,4	3,6	-0,1
Tanska	21,8	-1,3	-3,4
Itävalta	28,1	-9,1	-1,1
Ranska	29,3	0,7	-1,0
Belgia	31,2	1,4	4,7
Saksa	31,6	3,6	-0,2
Irlanti	33,3	5,9	4,0
Alankomaat	33,3	14,1	2,9
Kreikka	35,7	8,4	-2,8
Suomi	37,0	9,6	6,7
Ruotsi	37,4	-15,6	-2,5
Espanja	41,8	0,0	-0,8
Iso-Britannia	46,1	8,7	13,5
Luxemburg	64,1	4,1	20,1

Kuva 61. Muutos altistumisessa huonoille työasennoille (vähintään puolet työajasta) 1996–2000 yli 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa. Maat altistuksen muutoksen mukaan laskevassa järjestyksessä.



Raskaiden taakkojen käsittely

Raskaiden taakkojen käsittelyä kysyttiin seuraavasti: *Sisältyykö päätyöhönne raskaiden taakkojen kantamista tai siirtämistä?* Seuraavassa tarkastellaan niiden yli 45-vuotiaiden henkilöiden osuuksia, jotka altistuivat raskaiden taakkojen käsittelyyn vähintään puolet työajasta.

Vuonna 2000 **miehistä** raskaita taakkoja käsitteli 24,3 %, jossa on kasvua runsaat 2 %-yksikköä vuodesta 1996. Eniten raskaita taakkoja käsittelivät ikääntyvät miehet Kreikassa (44,1 %), mutta myös Ranskassa ja Isossa-Britanniassa noin kolmannes miehistä altistui raskaalle fyysiselle työlle. Vähäisintä taakkojen käsittely oli miehillä Alankomaissa ja Tanskassa (n. 10 %). Erot EU15-maiden ikääntyvien miesten välillä olivat varsin suuret (taulukko 50).

Seuranta-aika ei tuonut helpotusta ikääntyvien miesten työn fyysiseen kuormitukseen EU15-maissa, pikemminkin päinvastoin. Raskaiden taakkojen käsittely oli nimittäin selvästi lisääntynyt Isossa-Britanniassa (n. 10 %-yksikköä) ja myös Ruotsissa (n. 8 %-yksikköä). Myös neljässä muussa maassa raskaiden taakkojen käsittely oli lisääntynyt yli 6 %-yksikköä. Ainoastaan Itävallassa näytti fyysinen kuormitus vähentyneen runsaat 5 %-yksikköä (kuva 62).

Vanhemmat miehet käsittelivät yleensä raskaita taakkoja selvästi nuoria vähemmän. Useissa maissa vanhempien miesten altistus oli yli 5 %-yksikköä vähäisempää kuin nuorempien. Ainoastaan Kreikassa tilanne oli selvästi päinvastoin: siellä vanhemmat miehet käsittelivät raskaita taakkoja lähes 12 %-yksikköä enemmän kuin nuoremmat miehet (liite 8).

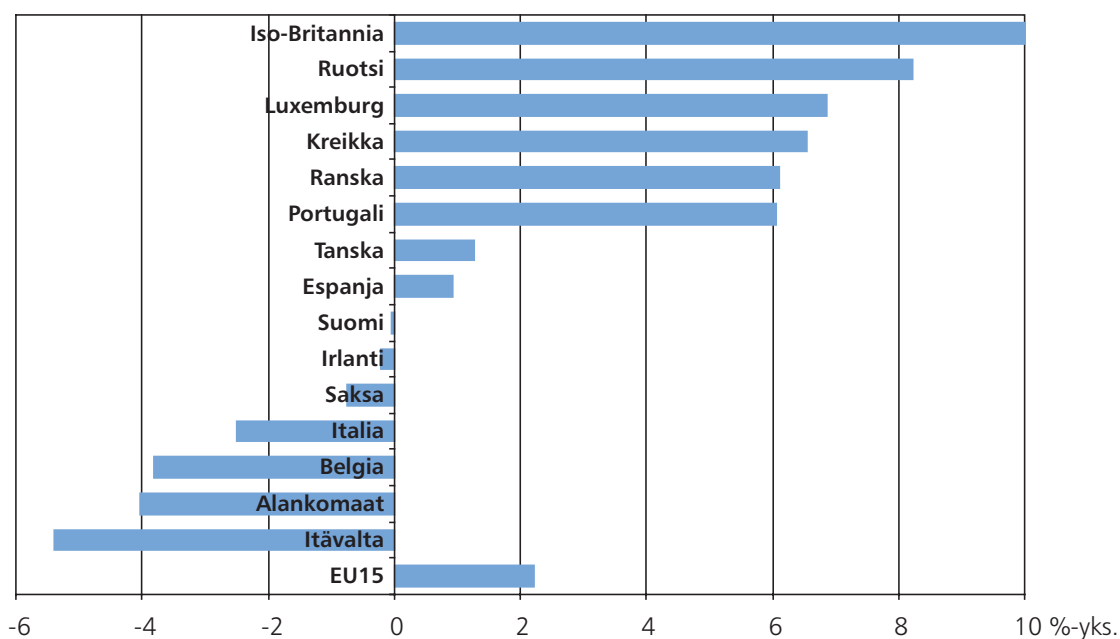
Ikääntyvillä **naisilla** oli raskaiden taakkojen käsittely luonnollisesti miehiä harvinaisempaa. Heistä kuitenkin 16,9 % altistui raskaalle fyysiselle työlle vuonna 2000. Lisäystä vuoteen 1996 oli lähes 3 %-yksikköä. Viidessä maassa raskaita taakkoja käsitteli joka viides ikääntyvä nainen. Näitä maita olivat Kreikka, Ruotsi, Ranska, Iso-Britannia ja Espanja. Näiden maiden ero oli varsin suuri muun muassa Italiaan, Tanskaan ja Alankomaihin, joissa alle 11 % ikääntyvistä naisista teki raskasta fyysistä työtä (taulukko 51).

Kuten miesten, myös ikääntyvien naisten tilanne oli keskimäärin hieman huonontunut vuoden 1966 jälkeen. Maiden välillä oli kuitenkin suurta eroa muutoksissa. Ruotsissa ikääntyvien naisten fyysinen kuormitus oli lisääntynyt eniten (n. 10 %-yksikköä). Myös Luxemburgissa, Espanjassa ja Irlannissa oli kasvua 6 %-yksikköä tai enemmän. Ainoastaan Tanskassa ikääntyvät naiset nostivat raskaita taakkoja entistä harvemmin (muutos yli 7 %-yksikköä). Huomiota herättää muutoksissa muun muassa se, että kahden

Taulukko 50. Raskaiden taakkojen käsittely (vähintään puolet työajasta) yli 45-vuotiailla miehillä vuonna 2000, muutos 1996–2000, sekä yli ja alle 45-vuotiaiden miesten ero taakkojen käsittelyssä vuonna 2000. Nouseva maiden järjestys vuoden 2000 altistumisen mukaan.

	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000–96	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	24,3	2,2	-4,1
Alankomaat	9,7	-4,0	-4,5
Tanska	10,6	1,3	-5,8
Luxemburg	15,2	6,9	-6,0
Belgia	15,3	-3,8	-7,0
Italia	15,5	-2,5	-3,9
Suomi	19,3	0,0	1,3
Itävalta	19,6	-5,4	-6,0
Saksa	19,7	-0,8	-6,8
Ruotsi	20,1	8,2	-4,6
Portugali	25,2	6,1	-2,4
Irlanti	25,9	-0,2	-3,5
Espanja	27,1	0,9	-5,2
Iso-Britannia	32,6	10,0	-6,1
Ranska	36,1	6,1	1,4
Kreikka	44,1	6,6	11,9

Kuva 62. Muutos raskaiden taakkojen käsittelyssä (vähintään puolet työajasta) 1996–2000 yli 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa. Maat altistuksen muutoksen mukaan laskevassa järjestyksessä.



Taulukko 51. Raskaiden taakkojen käsittely (vähintään puolet työajasta) yli 45-vuotiailla naisilla vuonna 2000, muutos 1996–2000 sekä yli ja alle 45-vuotiaiden naisten ero altistumisessa vuonna 2000. Nouseva maiden järjestys vuoden 2000 altistumisen mukaan.

	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000–96	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	16,9	2,6	0,6
Italia	7,0	-1,3	-1,0
Tanska	10,5	-7,5	-3,4
Alankomaat	11,0	4,5	-2,4
Itävalta	12,2	-1,7	-2,7
Portugali	12,5	1,1	-2,4
Belgia	13,3	-2,1	-5,7
Irlanti	14,5	6,0	0,3
Luxemburg	15,4	7,7	2,4
Saksa	16,2	2,2	3,4
Suomi	18,9	5,1	1,6
Espanja	20,6	6,6	3,4
Iso-Britannia	21,6	4,9	-0,3
Ranska	21,9	3,1	-1,5
Ruotsi	23,0	9,8	-2,4
Kreikka	24,2	-0,4	12,0

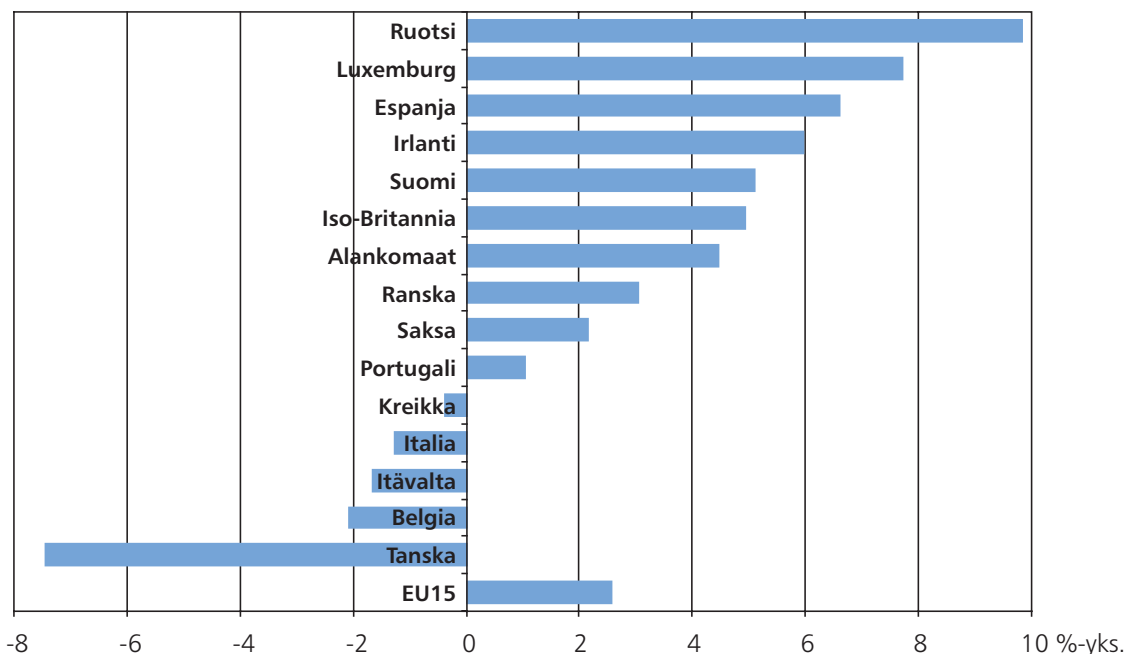
Pohjoismaan välillä ilmeni merkittävä ja erisuuntainen muutos (kuva 63). Selvitettäväksi jää, johtuuko muutos esimerkiksi hoivatyön lisääntymisestä Ruotsissa ja maataloustyön vähenemisestä ikääntyvillä naisilla Tanskassa.

Kun miehistä vanhemmat altistuivat keskimäärin nuorempia vähemmän raskaiden taakkojen käsittelyyn, naisten altistumisessa ei ollut keskimäärin eroa. Joissakin maissa, kuten Kreikassa, vanhemmat naiset altistuivat nuoria selvästi enemmän (ero 12 %-yksikköä). Puolestaan Belgiassa tilanne oli toisinpäin; ero vanhempien eduksi tosin vajaan 6 %-yksikköä. Kreikassa ikäryhmien eroja voi selittää ikääntyvien naisten maataloustyö (liite 9).

Raskaiden taakkojen käsittelyä selittävistä tekijöistä

Raskaiden taakkojen käsittelyn yleisyyttä selvitettiin samassa aineistossa myös logistisen regressiomallin ja riskisuhteiden (OR) perusteella (Molinie

Kuva 63. Muutos raskaiden taakkojen käsittelyssä (vähintään puolet työajasta) 1996–2000 yli 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa. Maat altistuksen muutoksen mukaan laskevassa järjestyksessä.



2003). Riskisuhteita tarkasteltiin sukupuolen, iän, maan, yrityskoon, aseman ja sektorin mukaan. Vuoden 2000 tulokset osoittivat, että

- miehillä (OR = 1,00) esiintyi naisia (OR = 0,85) merkittävästi enemmän raskaiden taakkojen käsittelyä
- nuorilla (15–24-vuotta, OR = 1,00) esiintyi vanhempia enemmän raskaiden taakkojen käsittelyä, ja esiintyvyys väheni nuorimmasta ikäryhmästä vanhimpaan (yli 55-vuotiaat, OR = 0,72).
- Ranskassa (OR = 1,00), Kreikassa, Espanjassa, Luxemburgissa, Isossa-Britanniassa ja Ruotsissa oli raskaiden taakkojen käsittely jokseenkin yhtä yleistä, muissa maissa näitä merkittävästi harvinaisempaa (esim. Alankomaat OR = 0,42)
- pienissä yrityksissä (1–9 työntekijää) oli suurempia yrityksiä enemmän altistuneita
- työntekijöillä oli yli 4-kertainen riski taakkojen käsittelyyn esimiehiin ja johtajiin verrattuna
- maataloudessa (OR = 1,00) esiintyi merkittävästi enemmän raskaiden taakkojen käsittelyä kuin teollisuudessa tai palvelusektorilla (OR = 0,55).

Ne, jotka altistuivat raskaiden taakkojen käsittelylle vähintään puolet työajasta, raportoivat jokseenkin yhtä usein työperäisistä selkäkipuista. Nuorimmasta ikäryhmästä työperäisiä selkäkipuja ilmoitti noin puolet, mutta

kivut yleistyivät tasaisesti iän myötä aina ikäryhmään 45–54 vuotta, jonka jälkeen ne vähenivät. Selkäkivut voivatkin olla yksi tekijä, joka suojaa yli 55-vuotiaita – ainakin miehiä – raskaiden taakkojen käsittelyltä. Naiset sen sijaan nostavat taakkoja selkäkivuista huolimatta. Yli 55-vuotiaista naisista, jotka joutuivat usein käsittelemään raskaita taakkoja, lähes 80 % kärsi selkä- tai niska-yläraajakivuista (Molinie 2003).

Toistotyö

Toistotyön yleisyyttä selvitettiin kysymyksellä: *Sisältyykö päätyöhönne toistuvia käden tai käsivarren liikkeitä?* Seuraavassa kuvataan tuloksia niiden osalta, joilla tämän kaltaista toistotyötä esiintyi vähintään puolet työajasta.

Yli 45-vuotiailla **miehillä** olivat toistuvat käden tai käsivarsien liikkeet varsin yleisiä: keskimäärin 44,2 % miehistä altistui toistotyölle EU15-maissa vuonna 2000. Altistuminen oli säilynyt miehillä jokseenkin ennallaan vuosina 1996–2000. Toistotyö esiintyi yli puolella ikääntyvistä miehistä Espanjassa, Kreikassa, Portugalissa, Ranskassa ja Suomessa. Vähiten toistotyötä esiintyi Tanskassa ja Saksassa, mutta näissäkin maissa altistuneita oli lähes kolmasosa ikääntyvistä miehistä (taulukko 52).

Vaikka muutosta miesten altistumisessa ei keskimäärin ollut havaittavissa, muutoksen suuruus ja suunta vaihteli maiden välillä. Vuoden 1996 mukaan maissa, joissa on paljon toistotyötä (Kreikka, Ranska, Iso-Britannia, Espanja ja Suomi), oli parannusta havaittavissa yli 45-vuotiailla miehillä lähinnä Isossa-Britanniassa ja Kreikassa. Sen sijaan Espanjassa tilanne oli miehillä entisestään huonontunut lähes 10 %-yksikköä, ja vuonna 2000 heistä peräti 63,5 % kuvasi työtään toistotyöksi. Suurin muutos huonompaan suuntaan havaittiin kuitenkin Ruotsissa. Kun vuonna 1996 vain 17,2 % miehistä raportoi toistotyöstä, vuonna 2000 heitä oli 43,8 %, eli lisäystä 26,6 %-yksikköä. Selvä lisäys oli havaittavissa miehillä myös Luxemburgissa. Ainoastaan Itävallassa oli havaittavissa lähes 10 %-yksikön lasku toistotyössä ikääntyvillä miehillä (kuva 64).

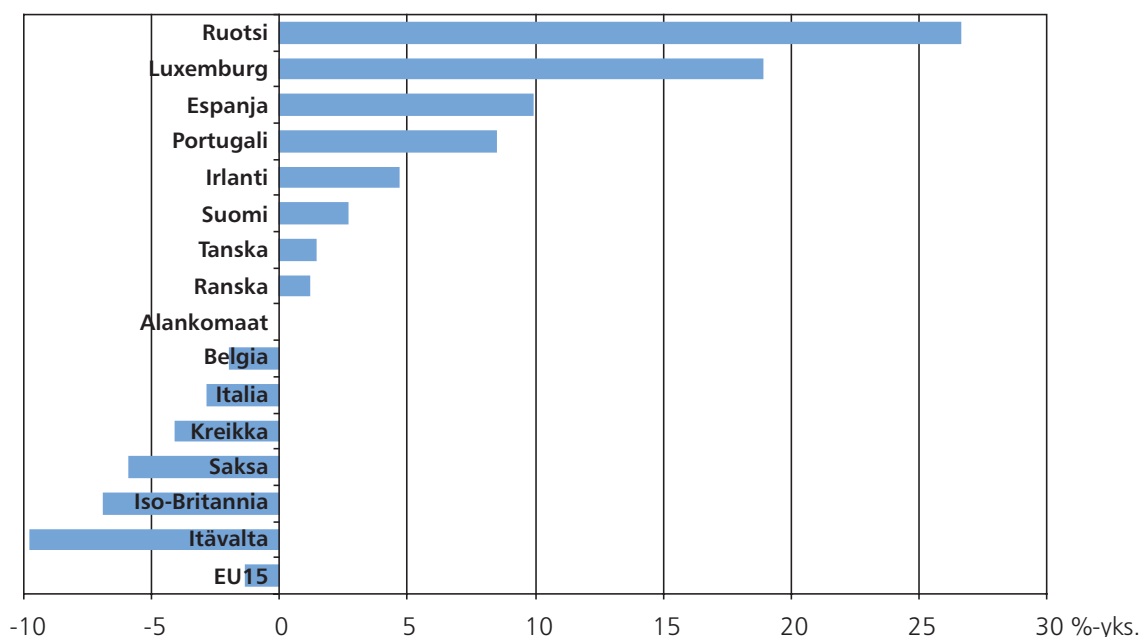
Toistotyö näytti olevan vanhemmilla miehillä vähäisempää kuin nuoremmilla; eroa oli keskimäärin noin 3 %-yksikköä ikääntyvien miesten eduksi. Erityisesti Belgiassa, Irlannissa ja Isossa-Britanniassa altistuivat vanhemmat miehet vähemmän toistotyölle kuin nuoremmat (eroa yli 8 %-yksikköä). Ainoastaan Portugalissa tilanne oli päinvastoin: eroa nuorten eduksi oli noin 6 %-yksikköä (liite 10).

Myös lähes puolet yli 45-vuotiaista **naisista** altistui toistotyölle EU15-maissa. Suurimmat ikääntyvien naisten osuudet olivat Espanjassa ja Suomessa, joissa noin 2/3 naisista altistui toistotyölle. Vähiten altistuneita naisia oli

Taulukko 52. Altistuminen toistotyölle (käsi/käsivarsi, vähintään puolet työajasta) yli 45-vuotiailla miehillä vuonna 2000, muutos 1996–2000, sekä yli ja alle 45-vuotiaiden miesten ero altistumisessa vuonna 2000. Nouseva maiden järjestys vuoden 2000 altistumisen mukaan.

	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000–96	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	44,2	-1,3	-2,9
Tanska	29,9	1,4	-6,1
Saksa	32,3	-5,9	-1,6
Belgia	34,0	-2,0	-9,7
Itävalta	35,1	-9,8	-2,4
Italia	37,1	-2,8	-4,1
Irlanti	42,6	4,7	-8,8
Ruotsi	43,8	26,6	-6,0
Luxemburg	43,9	18,9	3,5
Iso-Britannia	47,5	-6,9	-8,4
Alankomaat	48,8	-0,0	-5,1
Suomi	55,2	2,7	-7,7
Ranska	56,9	1,2	0,2
Portugali	57,0	8,4	5,8
Kreikka	58,9	-4,1	0,7
Espanja	63,5	9,9	2,0

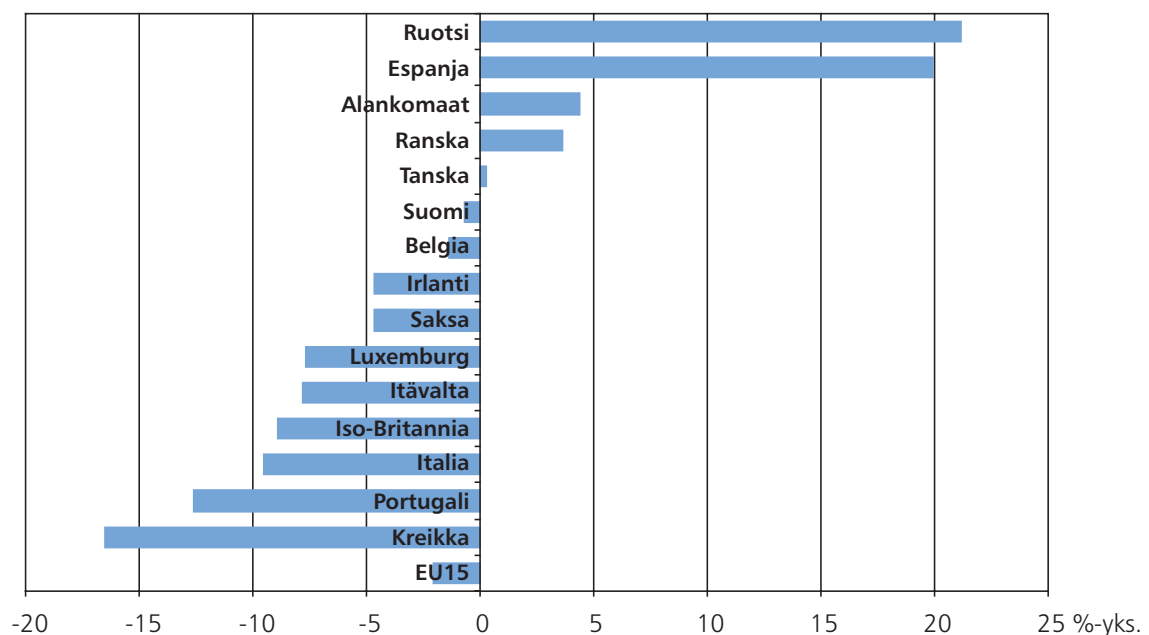
Kuva 64. Toistotyölle altistumisen muutokset 1996–2000 (käsi/käsivarsi, vähintään puolet työajasta) yli 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa. Maat altistuksen muutoksen suhteen laskevassa järjestyksessä.



Taulukko 53. Altistuminen toistotyölle (käsi/käsivarsi, vähintään puolet työajasta) yli 45-vuotiailla naisilla vuonna 2000, muutos 1996–2000 sekä yli ja alle 45-vuotiaiden naisten ero altistumisessa vuonna 2000. Nouseva maiden järjestys vuoden 2000 altistumisen mukaan.

	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000–96	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	45,3	-2,1	0,3
Luxemburg	30,8	-7,7	-8,3
Saksa	33,2	-4,7	-2,8
Itävalta	34,5	-7,8	-5,1
Irlanti	36,8	-4,7	-9,2
Tanska	37,2	0,3	-3,8
Belgia	39,3	-1,4	-3,4
Italia	40,9	-9,5	-0,2
Iso-Britannia	43,8	-8,9	-1,4
Portugali	50,2	-12,6	-5,1
Ruotsi	52,2	21,2	2,6
Kreikka	54,3	-16,5	3,4
Alankomaat	57,2	4,4	-2,3
Ranska	58,2	3,7	6,3
Suomi	63,0	-0,7	-0,2
Espanja	64,9	19,9	11,0

Kuva 65. Toistotyölle altistumisen muutokset 1996–2000 (käsi/käsivarsi, vähintään puolet työajasta) yli 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa. Maat altistumisen muutoksen mukaan laskevassa järjestyksessä.



Luxenburgissa, Saksassa ja Itävallassa, mutta näissäkin maissa noin kolmannes (taulukko 53).

Toistotyö ei ollut keskimäärin vähentynyt ikääntyvillä naisilla EU15-maissa, kuten ei ollut miehilläkään. Sen sijaan muutokset olivat varsin suuria joidenkin maiden välillä. Huomio kiinnittyy siihen, että niistä maista, joissa tehdään paljon toistotyötä, erityisesti Kreikka ja Portugali olivat parantaneet tulosta. Vuonna 2000 ne eivät kuuluneet enää toistotyön yleisyydessä kolmen kärkimaan joukkoon. Sen sijaan Espanjassa naiset raportoivat 19,9 %-yksikköä enemmän toistotyötä kuin neljä vuotta aikaisemmin, ja altistuneiden naisten osuus yli 45-vuotiaista kipuikin korkeimmaksi eli 64,9 %:iin EU15-maissa vuonna 2000. Kuitenkin Ruotsissa mitattiin suurin naisten altistusmuutos toistotyössä: 21,2 % %-yksikön kasvu vuodesta 1996 vuoteen 2000 ja altistustason nousu yli 45-vuotiailla naisilla 52,2 %:iin (kuva 65).

Ruotsissa toistotyöstä raportoivien sekä naisten että miesten kasvu oli huomiota herättävää. Samanaikaisesti Suomessa ja Tanskassa ei kummallakaan sukupuolella olennaista altistusmuutosta ollut havaittavissa vuosina 1996–2000. Suomessa altistutaan toistotyölle yhtä paljon kuin ennenkin, Tanskassa puolestaan toistotyölle altistutaan harvemmin kuin muissa EU15-maissa. Kysymyksen muotoa ei ole myöskään muutettu, joten erilainen tulkinta toistotyöstä ei vaikuta todennäköiseltä. Tietokoneen käyttö voidaan kokea käsien ja käsivarsien toistuviksi liikkeiksi, mutta tietokoneen käytössä tapahtuneet muutokset olivat Ruotsissa varsin vähäisiä seuranta-aikana.

Toistotyöaltistuksessa ei havaittu naisilla keskimäärin eroa alle ja yli 45-vuotiaiden välillä EU15-maissa. Vanhemmilla naisilla oli vähemmän altistusta kuin nuoremmilla erityisesti Irlannissa ja Luxemburgissa. Espanjassa sen sijaan toistotyö oli yli 10 %-yksikköä yleisempää vanhemmilla naisilla nuorempiin verrattuna. Ranskassa eroa oli noin 6 %-yksikköä nuorten hyväksi (liite 11).

5.3.3 Psyykinen kuormitus

Tietokoneen käyttö

Noin neljäsosa yli 45-vuotiaista **miehistä** käytti tietokonetta työssään vähintään puolet työajasta. Tietokoneen käyttö lisääntyi miehillä vuodesta 1996 lähes 4 %-yksikköä. Erot tietokoneen käytössä EU15-maiden välillä olivat kuitenkin varsin suuret. Kun lähes puolet miehistä käytti tietokonetta Alankomaissa ja Luxemburgissa, oli Kreikassa koneen käyttäjiä noin 6 % ja Portugalissa 12 % (taulukko 54).

Lähes kaikissa EU15-maissa tietokoneen käyttö oli miehillä yleistynyt vuosien 1996–2000 aikana. Suurin lisäys oli Alankomaissa: yli 12 %-yksikköä. Myös Ranskassa, Luxemburgissa, Irlannissa ja Itävallassa tietokoneen käyttö yleistyi ikääntyvillä miehillä yli 8 %-yksikköä. Saksassa, Suomessa, Isossa-Britanniassa ja Portugalissa muutokset olivat miehillä varsin vähäisiä (kuva 66).

Nuoremmat miehet käyttivät tietokonetta lähes kaikissa maissa enemmän kuin vanhemmat miehet. Eroa oli keskimäärin yli 4 %-yksikköä. Suurimmat erot nuorten eduksi olivat Kreikassa, Tanskassa ja Italiassa, joissa vanhemmat miehet käyttivät tietokonetta yli 8 %-yksikköä harvemmin kuin nuoremmat. Luxemburgissa näytti tietokoneen käyttö olevan vanhemmilla miehillä nuorempia yleisempää, eroa runsaat 5 %-yksikköä (liite 12).

Kuten miehistä, myös neljäsosa ikääntyvistä **naisista** käytti tietokonetta vähintään puolet työajasta. Tietokoneen käyttö yleistyi naisilla hieman miehiä

Taulukko 54. Tietokoneen käyttö (vähintään puolet työajasta) yli 45-vuotiailla miehillä vuonna 2000, muutos 1996–2000 sekä yli ja alle 45-vuotiaiden miesten ero tietokoneen käytössä vuonna 2000. Nouseva maiden järjestys vuoden 2000 tietokoneen käytön mukaan.

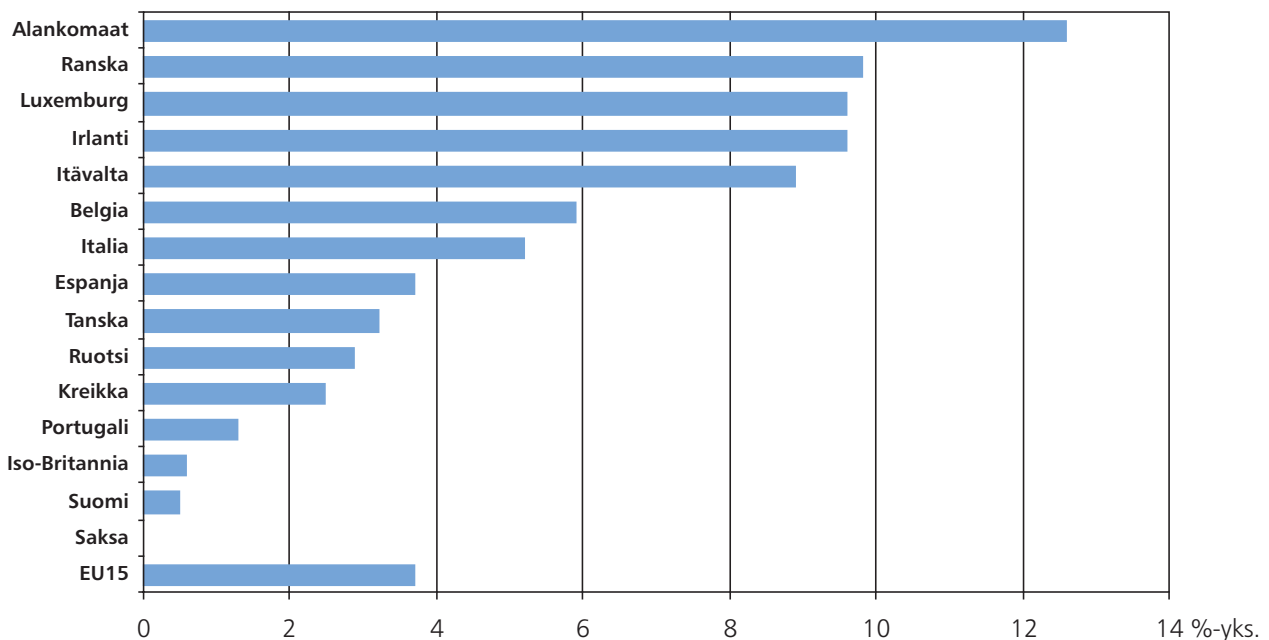
	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000–1996	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	25,2	3,7	–4,6
Kreikka	6,3	2,5	–10,0
Portugali	12,4	1,3	–7,1
Espanja	19,3	3,7	–5,0
Saksa	20,8	–0,2	–4,2
Irlanti	22,0	9,6	–2,6
Italia	23,6	5,2	–8,5
Suomi	23,7	0,5	–7,5
Tanska	26,0	3,2	–8,9
Ranska	27,8	9,8	0,9
Iso-Britannia	30,4	0,6	–7,0
Itävalta	30,4	8,9	–2,5
Ruotsi	31,1	2,9	0,5
Belgia	34,0	5,9	–4,0
Luxemburg	43,9	9,6	5,5
Alankomaat	47,2	12,6	–4,0

enemmän, runsaat 5 %-yksikköä vuosina 1996–2000. Maiden välillä oli suuriakin eroja. Eniten tietokonetta käyttivät ikääntyvät naiset Alankomaisissa, Belgiassa, Ruotsissa ja Isossa-Britanniassa, joissa kolmasosa tai enemmän teki töitä tietokoneen kanssa vähintään puolet työajasta. Sen sijaan Kreikassa tietokoneen käyttö oli ikääntyvillä naisilla varsin harvinaista (5,9 %), kuten myös Portugalissa (12,9 %) (taulukko 55).

Tietokoneen käyttö yleistyi eniten Italiassa, Belgiassa ja Irlannissa, joissa vanhempia käyttäjiä ilmaantui vähintään 15 % lisää. Suuri muutos selittyy vuoden 1996 tilanteella – näissä maissa oli silloin varsin vähän tietokoneen käyttäjiä. Alankomaat, Suomi ja Ruotsi olivat puolestaan kärjessä tietokoneen käytössä vuonna 1996, ja näissä maissa, Suomea lukuun ottamatta, muutokset olivat vähäisiä. Suomessa ikääntyvien naisten tietokoneen käyttö väheni muita maita enemmän, yli 10 %-yksikköä (kuva 67).

Kuten miehet, myös vanhemmat naiset käyttivät tietokonetta nuorempia naisia vähemmän. Eroa oli ikäryhmien välillä keskimäärin 7,4 %-yksikköä vuonna 2000. Lähes kaikissa maissa vanhemmat naiset käyttivät tietokonetta nuorempia vähemmän. Suurimmat erot nuorten hyväksi olivat Kreikassa ja Luxemburgissa (> 15 %-yksikköä), mutta yli 10 %-yksikön ero oli myös Espanjassa, Italiassa ja Isossa-Britanniassa. Ainoastaan Ruotsissa ja Belgiassa vanhemmat naiset käyttivät nuorempia enemmän tietokonetta (liite 13).

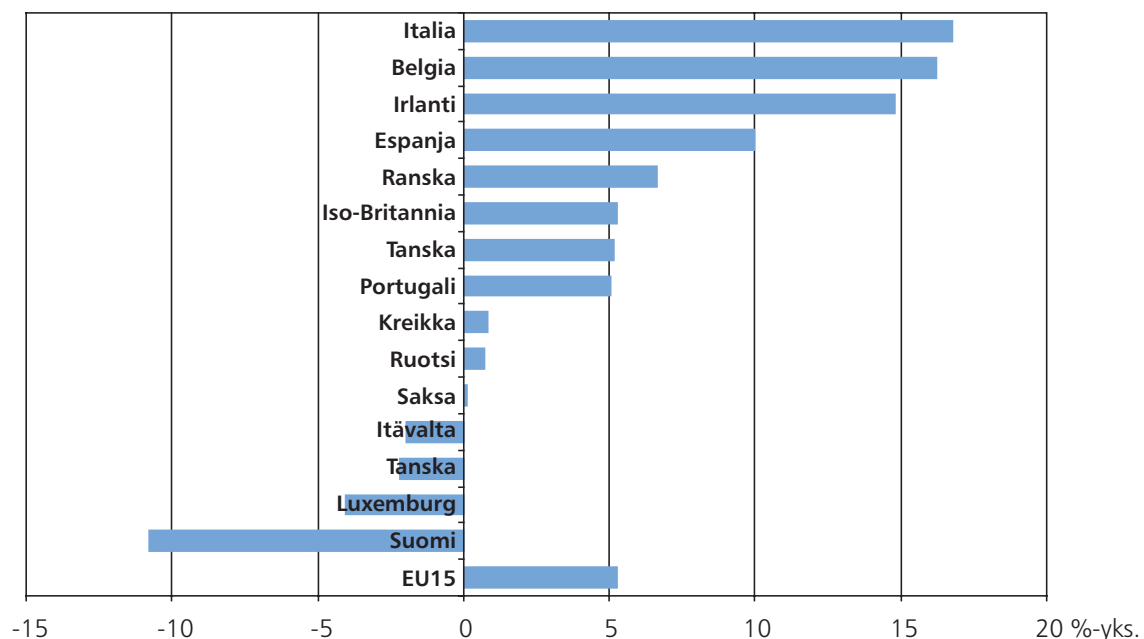
Kuva 66. Muutos tietokoneen käytössä (vähintään puolet työajasta) 1996–2000 yli 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa. Maat tietokoneen käytön muutoksen mukaan laskevassa järjestyksessä.



Taulukko 55. Tietokoneen käyttö (vähintään puolet työajasta) yli 45-vuotiailla naisilla vuonna 2000, muutos 1996–2000, sekä yli ja alle 45-vuotiaiden ero tietokoneen käytössä vuonna 2000. Nouseva maiden järjestys vuoden 2000 tietokoneen käytön mukaan.

	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000–96	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	26,4	5,3	-7,4
Kreikka	5,9	0,8	-17,3
Portugali	12,9	5,1	-8,9
Espanja	17,0	10,0	-14,3
Italia	23,4	16,8	-12,1
Itävalta	24,4	-2,0	-6,2
Suomi	24,6	-10,8	-7,8
Saksa	25,1	0,1	-5,1
Luxemburg	25,6	-4,0	-15,7
Tanska	29,5	5,1	-7,3
Ranska	29,6	6,7	-2,9
Irlanti	29,6	14,8	-9,6
Iso-Britannia	32,2	5,3	-11,4
Ruotsi	33,9	0,7	7,2
Belgia	36,0	16,2	4,2
Alankomaat	39,3	-2,2	-6,8

Kuva 67. Muutos tietokoneen käytössä (vähintään puolet työajasta) 1996–2000 yli 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa. Maat tietokoneen käytön muutoksen mukaan laskevassa järjestyksessä.



Kiire

Kiirettä selvitettiin seuraavalla kysymyksellä: *Kuuluuko työhönne työskentelyä tiukkojen määräaikojen puitteissa?* Seuraavassa kuvataan tuloksia niiden henkilöiden osalta, joilla tiukat aikataulut kuuluivat työhön vähintään puolet työajasta.

Ikääntyvillä **miehillä** kiire työssä oli varsin yleistä. Keskimäärin 48,2 % raportoi kiireestä vuonna 2000, ja siinä oli kasvua runsaat 2 %-yksikköä vuoteen 1996 verrattuna. Kiireen yleisyydessä oli kuitenkin varsin suuria eroja maiden välillä. Iso-Britannia oli kiireisenä maana omaa luokkaansa (69,6 %), mutta yli puolet ikääntyvistä miehistä raportoi kiireestä myös Itävallassa, Saksassa ja Suomessa. Kiirettä ilmeni vähiten miehillä Portugalissa ja Espanjassa (< 30 %) (taulukko 56).

Taulukko 56. Kiireen yleisyys (tiukat määräajat, vähintään puolet työajasta) yli 45-vuotiailla miehillä vuonna 2000, muutos 1996–2000 sekä yli ja alle 45-vuotiaiden miesten ero kiireen yleisyydessä vuonna 2000. Maat nousevassa järjestyksessä vuoden 2000 kiireen mukaan.

	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000–96	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	48,2	2,3	-6,7
Portugali	21,7	-1,7	-8,7
Espanja	29,8	-2,8	-8,9
Italia	31,9	7,6	-11,8
Belgia	34,3	2,5	-10,7
Tanska	38,3	2,9	-13,0
Alankomaat	42,3	8,8	-6,9
Kreikka	45,9	9,4	-3,5
Ranska	46,9	-1,3	-6,6
Luxemburg	48,5	8,8	10,8
Ruotsi	49,2	1,5	-10,9
Irlanti	49,8	2,0	-5,8
Suomi	51,1	-4,8	-5,8
Saksa	54,1	0,9	-7,2
Itävalta	57,9	-17,9	-6,7
Iso-Britannia	69,6	8,0	1,1

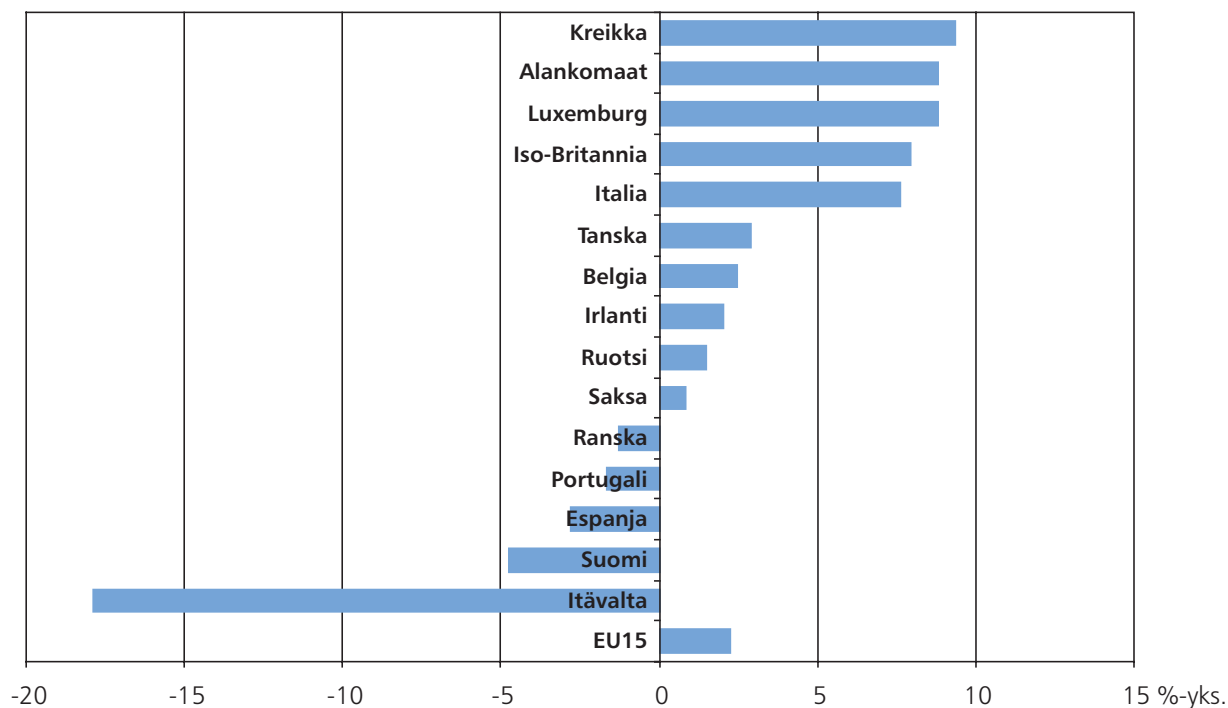
Miesten kiireen yleisyys ei siis keskimäärin vähentynyt vuosina 1996–2000, pikemminkin päinvastoin. Kiireiset maat vuonna 1996 pysyivät kiireisinä myös vuonna 2000, poikkeuksena Itävalta. Itävallassa ikääntyvien miesten kiire väheni varsin merkittävästi, lähes 18 %-yksikköä. Sen sijaan Iso-Britannia, joka oli jo kärjessä vuonna 1996, lisäsi kiireistä työntekoa miesten osalta noin 8 %-yksikköä, mikä lisäsi entisestään eroa muihin EU15-maihin. Portugalissa ja Espanjassa jatkui miehillä muita maita kiireettömämpi työelämä (kuva 68).

Kiire työssä oli selvästi nuorempien kuin vanhempien miesten ongelma. Vanhemmilla miehillä oli keskimäärin 6,7 % vähemmän kiirettä kuin nuoremmilla EU15-maissa vuonna 2000. Tanskassa, Italiassa, Ruotsissa ja Belgiassa ero oli yli 10 %-yksikköä, vanhempien miesten eduksi. Ainoastaan Luxemburgissa tilanne näytti olevan päinvastoin (liite 14).

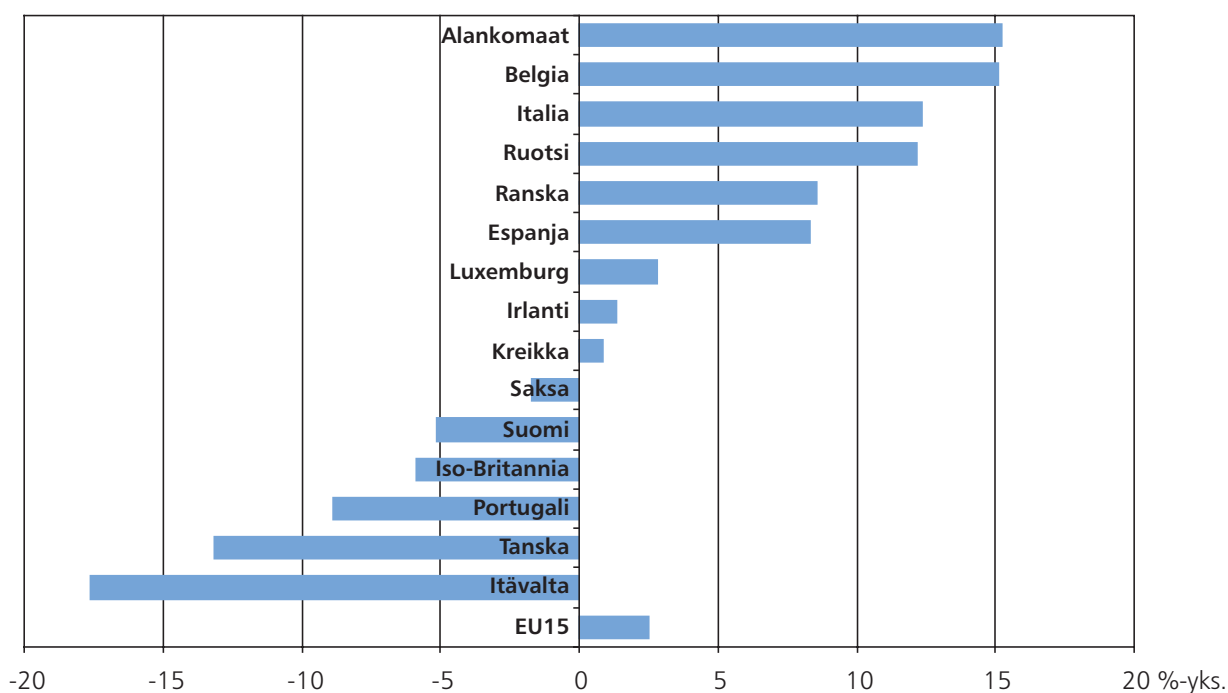
Taulukko 57. Kiireen yleisyys (tiukat määräajat, vähintään puolet työajasta) yli 45-vuotiailla naisilla vuonna 2000, muutos 1996–2000 sekä yli ja alle 45-vuotiaiden naisten ero kiireen yleisyydessä vuonna 2000. Maat nousevassa järjestyksessä vuoden 2000 kiireen mukaan.

	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000–96	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	37,8	2,5	-4,9
Portugali	12,5	-8,9	-12,1
Espanja	27,3	8,3	0,8
Luxemburg	30,8	2,8	-7,2
Ranska	34,2	8,6	-9,9
Alankomaat	34,3	15,3	-3,8
Italia	36,3	12,3	-2,6
Irlanti	36,8	1,4	-16,2
Tanska	37,2	-13,1	-4,9
Saksa	37,3	-1,7	-7,5
Belgia	37,6	15,1	3,1
Itävalta	40,1	-17,6	0,7
Kreikka	42,5	0,8	0,2
Iso-Britannia	48,6	-5,9	-2,9
Suomi	51,2	-5,2	-2,9
Ruotsi	51,9	12,2	-2,7

Kuva 68. Muutos kiireen yleisyydessä (tiukat määräajat, vähintään puolet työajasta) 1996–2000 yli 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa. Maat laskevassa järjestyksessä kiireen muutoksen mukaan.



Kuva 69. Muutos kiireen yleisyydessä (tiukat määräajat, vähintään puolet työajasta) 1996–2000 yli 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa. Maat laskevassa järjestyksessä kiireen muutoksen mukaan.



Kiire ei ollut ikääntyvillä **naisilla** yhtä yleistä kuin miehillä. Kuitenkin runsas kolmannes naisista raportoi kiireestä, ja kasvua vuoteen 1996 verrattuna oli runsas 2 %-yksikköä, kuten miehilläkin. Yli puolet ikääntyvistä naisista raportoi kiireestä Ruotsissa ja Suomessa. Varsinkin Portugalissa mutta myös Espanjassa kiire oli ikääntyvillä naisilla paljon harvinaisempaa kuin Pohjoismaissa (taulukko 57).

Muutokset kiireen yleisyydessä olivat ikääntyvillä naisilla maakohtaisia, kuten miehilläkin. Kiire lisääntyi naisilla niissä maissa, joissa sitä oli vähemmän vuonna 1996 – kuten Alankomaissa, Belgiassa ja Italiassa. Ruotsi siirtyi merkittävän kiireen lisäyksen seurauksena EU15-maiden kärkeen vuonna 2000. Kiireiset maat vuonna 1996 näyttivät vähentäneen kiirettä naisten keskuudessa, näin erityisesti Itävalta, mutta myös Tanska, Iso-Britannia ja Suomi. Portugalissa naiset raportoivat kiireen vähentyneen, vaikka kiireen yleisyys oli siellä varsin vähäistä jo vuonna 1996 (kuva 69).

Kiire oli vanhemmilla naisilla nuorempia harvinaisempaa, kuten miehilläkin. Eroa ikäryhmien välillä oli keskimäärin 5 %-yksikköä vanhempien eduksi. Suurin ero oli Irlannissa (> 15 %-yksikköä), mutta myös Portugalissa ja Ranskassa ero oli vähintään 10 %-yksikköä (liite 15).

Kiireen lähteistä

Logistiset regressiomallit ja riskisuhteet kiirettä työssä selittävästä tekijöistä osoittivat, että tuotannolliset tekijät (industrial constraints) olivat miehillä naisia yleisemmin kiireen aiheuttajia, naisilla puolestaan kaupalliset tekijät (commercial constraints). Mikäli kummatkin kiireen aiheuttajat ilmenivät samanaikaisesti, oli se yleisempää miehillä.

Ikäryhmittäiset tulokset osoittivat, ettei eroa tuotannollisista syistä johtuvan kiireen välillä ollut – toisin sanoen tuotantoa ei oltu esimerkiksi kevennetty tai hidastettu ikääntyville työntekijöille, vaan työtahti oli sama kaikille. Sen sijaan kaupalliset tekijät lisäsivät kiirettä systemaattisesti iän myötä 45–54 ikävuoteen asti, jonka jälkeen kiire väheni. Nuoret altistuiivat muita ikäryhmiä useammin tuotannollisten ja kaupallisten kiireiden yhdistelmälle.

Kiireeseen johtaneet syyt vaihtelevat maittain. Ranskassa, Kreikassa ja Espanjassa tuotannolliset syyt olivat muita maita yleisempiä kiireen lähteitä. Kaupallisia syitä oli puolestaan runsaimmin Tanskassa, Alankomaissa ja Itävallassa. Yhdistelmäsyö oli puolestaan yleisin Suomessa, mutta muita maita yleisempää se oli myös Kreikassa, Ruotsissa, Isossa-Britanniassa ja Espanjassa. Työntekijät kärsivät lähinnä tuotannollisista kiireistä, esimiehet ja johtajat puolestaan kaupallisista kiireistä ja yhdistelmätekijöistä. Teollisuudessa

oli sekä tuotannollista että yhdistelmäkiirettä, palvelusektori puolestaan kärsi kaupallisiin tekijöihin liittyvästä kiireestä (Molinie 2003).

Nuoret ilmoittivat yleensä kiireen syyksi työtoverit tai esimiehet, joiden merkitys väheni kiireen lähteenä vanhemmissa ikäryhmissä. Työtahti oli selvimmän välittömistä työn vaatimuksista kiinni ikäryhmässä 25–45-vuotta, jonka jälkeen työtahdin merkitys laski tasaisesti iän myötä. Kiireen yhdistelmäsyö (dual constraints) näytti vähenevän merkittävästi iän myötä. Tämä on ilmeisesti seurausta voimakkaasta valikoitumisesta seniorien ikäryhmissä.

Monimutkaiset tehtävät

Monimutkaisia tehtäviä kysyttiin seuraavasti: *Kuuluuko päätoimeenne yleensä monimutkaisia tehtäviä?* Vastausvaihtoehdot olivat kyllä tai ei. Seuraavassa tarkastellaan kyllä-vastausten osuuksia ikääntyvillä työntekijöillä.

Ikääntyvistä **miehistä** 60,5 % raportoi monimutkaisista tehtävistä työssään vuonna 2000. Lisäystä vuoteen 1996 verrattuna oli varsin huomattavasti eli yli 14 %-yksikköä. Monimutkaisia tehtäviä esiintyi eniten Itävallassa, mutta myös Suomessa, Alankomaissa ja Tanskassa yli 70 % ikääntyvistä miehistä koki työhönsä liittyvän monimutkaisia tehtäviä. Välimeren maissa ja erityisesti Portugalissa monimutkaisia tehtäviä raportoitiin vähiten (taulukko 58).

Monimutkaiset tehtävät lisääntyivät ikääntyvillä miehillä kaikissa EU15-maissa vuosien 1996–2000 välillä. Miehet kokivat muutokset suurimmiksi Alankomaissa ja Tanskassa, joissa monimutkaisten tehtävien kanssa työskenteli yli kolmannes enemmän miehiä kuin neljä vuotta aikaisemmin (kuva 70). Myös niissä maissa, joissa monimutkaisia tehtäviä esiintyi paljon jo vuonna 1996, kasvu jatkui – erityisesti Suomessa ja Ruotsissa.

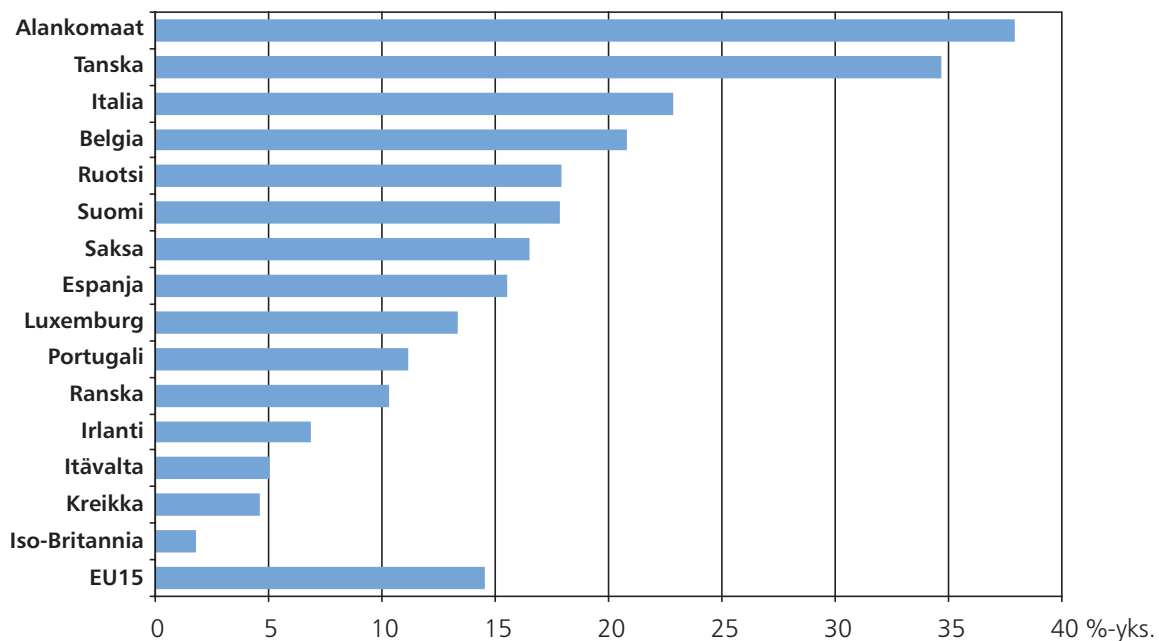
Monimutkaisten tehtävien yleisyys ei keskimäärin eronnut vanhempien ja nuorempien miesten välillä. Joitain eroja maittain oli kuitenkin nähtävissä. Ruotsissa ja Itävallassa vanhemmilla miehillä oli nuorempia enemmän monimutkaisia tehtäviä, kun taas esimerkiksi Portugalissa, Kreikassa ja Luxemburgissa tilanne oli päinvastoin (liite 16).

Ikääntyvillä **naisilla** oli vähemmän monimutkaisia tehtäviä työssä kuin miehillä. Kuitenkin lähes puolet naisista raportoi kyseisistä tehtävistä vuonna 2000, ja ne olivat keskimäärin lisääntyneet samalla tavalla kuin miehillä eli yli 14 %-yksikköä vuoteen 1996 verrattuna. Myös naisilla erot maiden välillä olivat suuret. Itävallassa, Saksassa ja Tanskassa ainakin 2/3 ikääntyvistä naisista liitti monimutkaiset tehtävät työhönsä. Espanjassa ja Portugalissa näin teki noin 1/4 naisista (taulukko 59).

Taulukko 58. Monimutkaisten tehtävien yleisyys yli 45-vuotiailla miehillä vuonna 2000, muutos 1996–2000 sekä yli ja alle 45-vuotiaiden miesten ero monimutkaisten tehtävien yleisyydessä vuonna 2000. Maat nousevassa järjestyksessä vuoden 2000 monimutkaisten tehtävien yleisyyden mukaan.

	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000–96	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	60,5	14,5	-0,3
Portugali	34,5	11,1	-11,7
Kreikka	41,1	4,6	-5,4
Italia	47,1	22,8	-1,3
Espanja	48,1	15,5	0,7
Belgia	52,6	20,8	-0,5
Luxemburg	53,0	13,3	-5,2
Irlanti	54,6	6,8	0,3
Ranska	58,5	10,3	1,8
Iso-Britannia	63,4	1,8	-3,5
Ruotsi	65,6	17,9	8,4
Saksa	69,7	16,5	0,6
Tanska	70,1	34,7	0,1
Alankomaat	71,4	37,9	0,5
Suomi	73,7	17,8	-0,8
Itävalta	80,8	5,0	5,1

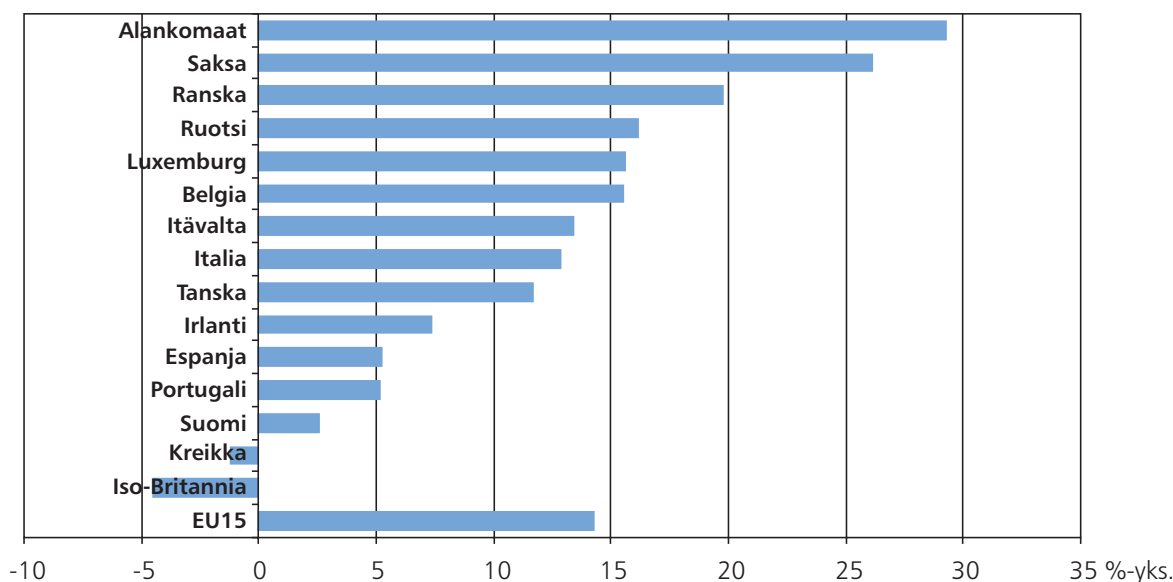
Kuva 70. Muutokset monimutkaisten tehtävien yleisyydessä 1996–2000 yli 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa. Maat laskevassa järjestyksessä muutoksen mukaan.



Taulukko 59. Monimutkaisten tehtävien yleisyys yli 45-vuotiailla naisilla vuonna 2000, muutos 1996–2000 sekä yli ja alle 45-vuotiaiden naisten ero ko. tehtävien yleisyydessä vuonna 2000. Maat nousevassa järjestyksessä vuoden 2000 yleisyyden mukaan.

	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000–96	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45-
EU15-maat	49,5	14,2	1,7
Espanja	24,2	5,2	-5,2
Portugali	26,5	5,1	-5,0
Italia	36,8	12,8	-0,7
Belgia	38,0	15,5	1,0
Kreikka	40,5	-1,2	1,4
Irlanti	42,8	7,4	0,5
Luxemburg	43,6	15,6	1,2
Ranska	45,4	19,8	2,6
Alankomaat	48,3	29,3	-0,2
Iso-Britannia	50,0	-4,5	-1,5
Ruotsi	55,9	16,2	10,1
Suomi	58,9	2,6	-5,6
Tanska	62,0	11,7	-4,0
Saksa	65,2	26,2	7,9
Itävalta	71,1	13,4	-6,2

Kuva 71. Muutokset monimutkaisten tehtävien yleisyydessä 1996–2000 yli 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa. Maat laskevassa järjestyksessä yleisyyden muutoksen mukaan.



Ikääntyvillä naisilla monimutkaiset tehtävät lisääntyivät myös kaikissa maissa lukuun ottamatta Isoa-Britanniaa ja Kreikkaa – myös Suomessa muutos oli vähäinen. Alankomaissa ja Saksassa kasvoi monimutkaista työtä tekevien ikääntyvien naisten osuus eniten, yli 25 %. Myös niissä maissa, joissa oli jo aikaisemmin keskimääräistä enemmän näin raportoivia naisia, kuten Ruotsi ja Itävalta, kasvua oli yli 15 % (kuva 71).

Vanhemmilla naisilla oli keskimäärin vajaat 2 %-yksikköä enemmän monimutkaisia tehtäviä kuin nuoremmilla naisilla EU15-maissa. Selvin ero ikäryhmien välillä oli Ruotsissa (n. 10 %-yksikköä) ja Saksassa (n. 8 %-yksikköä), joissa vanhemmilla naisilla oli siis nuoria enemmän monimutkaisia tehtäviä työssään vuonna 2000. Ruotsissa ikäryhmien välinen ero oli kasvanut vuosina 1996–2000. Saksassa puolestaan monimutkaisten tehtävien osuudet vanhemmilla naisilla olivat vaihtuneet suhteessa nuorempiin: kun vanhemmilla oli monimutkaisia tehtäviä 3,7 %-yksikköä vähemmän kuin nuoremmilla vuonna 1996, oli niitä vanhemmilla 7,9 %-yksikköä enemmän kuin nuoremmilla vuonna 2000.

Itävallassa, Suomessa, Espanjassa, Portugalissa ja Tanskassa oli puolestaan vanhemmilla nuorempia vähemmän monimutkaisia tehtäviä työssään, erojen ollessa 4–6 %-yksikköä nuorten eduksi (liite 17).

Uusien asioiden oppiminen

Uusien asioiden oppimista työssä voidaan pitää sekä osoituksena työelämän vaatimusten jatkuvista muutoksista että työntekijöiden mahdollisuuksista kehittää omaa osaamistaan. Se voi muodostua työntekijälle motivoivaksi tekijäksi tai kuormitustekijäksi riippuen siitä, miten uuden oppiminen liittyy henkilön aikaisempaan osaamispääomaan ja kykyyn oppia uusia asioita. Vuoden 1996 tulokset osoittivat, että uusien asioiden oppiminen työssä oli varsin yleistä, ja keskimäärin seitsemän ikääntyvää työntekijää kymmenestä raportoi kuuluvansa tähän ryhmään (Ilmarinen 1999).

Uusien asioiden oppimista työssä kysyttiin seuraavasti: *Kuuluuko päätoimeenne yleensä uusien asioiden oppimista?* Vastausvaihtoehdot olivat kyllä tai ei. Seuraavassa tarkastellaan niiden ikääntyvien työntekijöiden osuuksia, jotka vastasivat kysymykseen kyllä.

Noin 2/3 ikääntyvistä **miehistä** raportoi työhönsä kuuluvan uusien asioiden oppimista vuonna 2000. Tulokset osoittivat kuitenkin laskua vuoteen 1996 verrattuna runsaat 6 %-yksikköä. Yleisintä uusien asioiden oppiminen yli 45-vuotiailla miehillä oli Suomessa, Tanskassa, Ruotsissa ja Alankomaissa, joissa näin raportoi yli 80 % ikääntyvistä miehistä. Vähemmän yleistä uuden oppiminen oli erityisesti Kreikassa ja Portugalissa, edellisessä runsas kolmannes ja jälkimmäisessä vajaa puolet miehistä (taulukko 60).

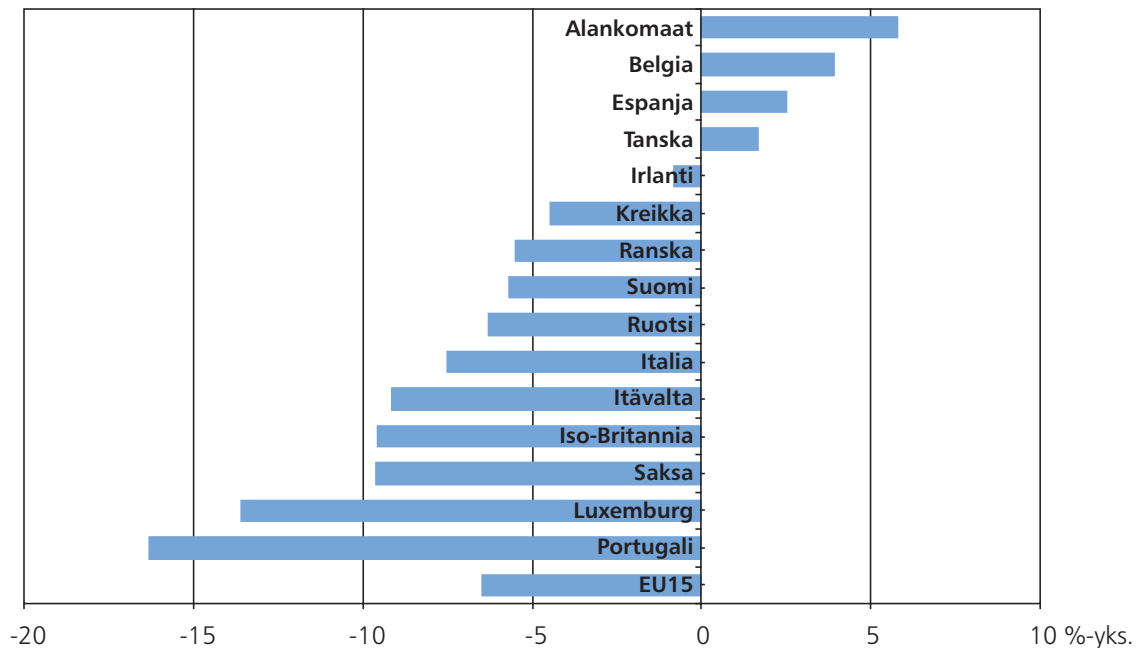
Uusien asioiden oppimisen yleisyys näyttää kuitenkin hieman vähentyneen ikääntyvillä miehillä vuosina 1996–2000. Yli 45-vuotiailla miehillä vähentyminen oli voimakkainta Portugalissa ja Luxemburgissa, mutta lähes 10 %-yksikön luokkaa myös Saksassa, Isossa-Britanniassa ja Itävallassa. Maissa, joissa opitaan paljon työn ohessa, kuten Suomessa ja Ruotsissakin, uusien asioiden oppiminen työssä oli harvinaista. Pohjoismaat kuuluivat kuitenkin yhdessä Alankomaiden kanssa ryhmään, jossa uusien asioiden oppiminen työssä oli säilynyt varsin yleisenä (kuva 72).

Nuoremmat miehet oppivat uusia asioita työssä lähes kaikissa EU15-maissa vanhempia miehiä yleisemmin, ero oli keskimäärin noin 6 %-yksikköä. Ero oli suurimmillaan nuorten hyväksi Portugalissa ja Kreikassa (ero > 15 %-yksikköä ikäryhmien välillä). Erot miesten ikäryhmien välillä olivat puolestaan pienimpiä Alankomaissa ja Ruotsissa (liite 18).

Taulukko 60. Uusien asioiden oppimisen yleisyys yli 45-vuotiailla miehillä vuonna 2000, muutos 1996–2000 sekä yli ja alle 45-vuotiaiden erot oppimisen yleisyydessä vuonna 2000. Maat nousevassa järjestyksessä vuoden 2000 oppimisen yleisyyden mukaan.

	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000–96	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	67,1	-6,5	-6,3
Kreikka	37,5	-4,5	-15,4
Portugali	48,5	-16,3	-17,7
Irlanti	63,5	-0,8	-4,0
Saksa	63,6	-9,6	-5,3
Espanja	65,5	2,5	-3,3
Italia	65,7	-7,5	-9,7
Itävalta	66,4	-9,1	-6,1
Luxemburg	66,7	-13,6	-9,3
Iso-Britannia	68,8	-9,6	-7,9
Ranska	72,2	-5,5	-4,3
Belgia	72,8	3,9	-4,4
Alankomaat	80,2	5,8	-1,4
Ruotsi	80,6	-6,3	1,0
Tanska	82,0	1,7	-4,9
Suomi	82,6	-5,7	-8,2

Kuva 72. Muutokset uusien asioiden oppimisessa työssä 1996–2000 yli 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa. Maat laskevassa järjestyksessä oppimisen yleisyyden muutoksen mukaan.



Ikääntyvät **naiset** oppivat työssään uusia asioita jokseenkin yhtä yleisesti kuin miehet. Vajaat 2/3 naisista raportoivat oppimisen liittyvän työhönsä EU15-maissa vuonna 2000. Kuten miehillä, erot maiden välillä olivat myös naisilla varsin suuret. Pohjoismaissa yli 80 % ikääntyvistä naisista oppi uusia asioita työssä vuonna 2000, kun taas Kreikassa ja Portugalissa oppimisesta pääsi osalliseksi korkeintaan kolmannes ikääntyvistä naisista (taulukko 61).

Ikääntyvien naisten työssä oppiminen väheni noin 5 %-yksikköä, kuten miehilläkin, vuoteen 1996 verrattuna. Väheneminen oli noin 10 %-yksikköä erityisesti Saksassa, Portugalissa ja Kreikassa. Maat, joissa työtehtäviin kuuluu paljon oppimista, eli Pohjoismaat, pysyivät kuitenkin EU15-maiden kärjessä myös vuonna 2000 (kuva 73).

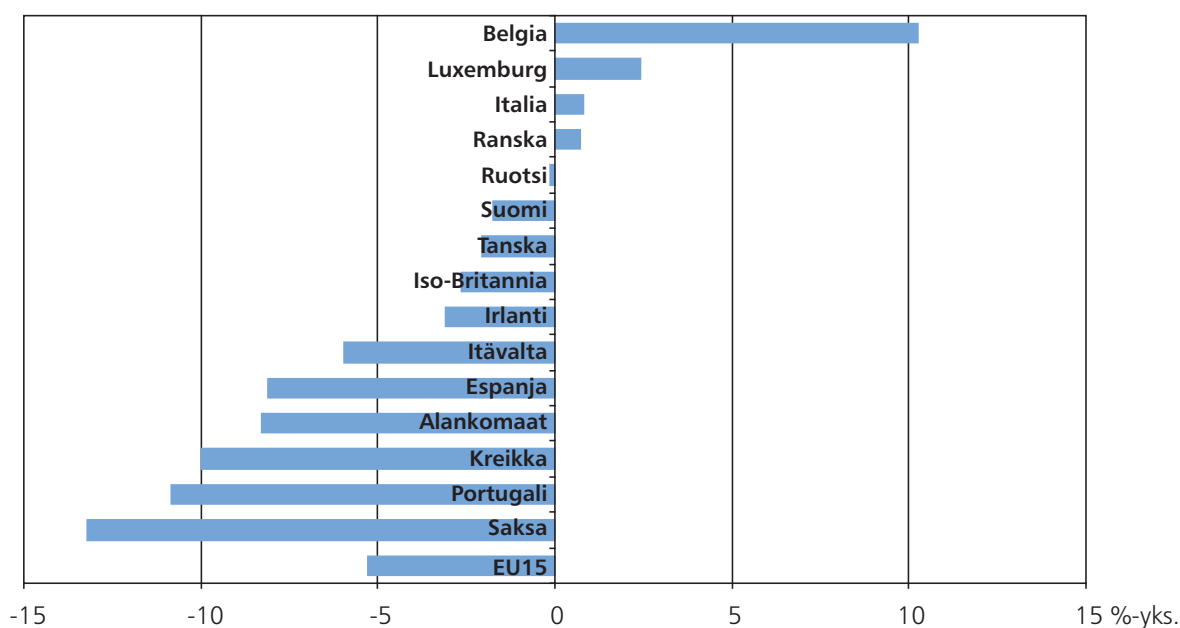
Uusien asioiden oppiminen työssä oli nuoremmilla naisilla noin 7 %-yksikköä yleisempää kuin vanhemmilla naisilla kaikissa EU15-maissa Ruotsia lukuun ottamatta, jossa ero oli vanhempien eduksi noin 5 %-yksikköä. Ikäryhmien väliset erot olivat suurimmillaan naisilla Kreikassa (n. 25 %-yksikköä), Portugalissa ja Espanjassa (> 15 %-yksikköä) nuorten eduksi (liite 19).

Työ näyttää siis olevan varsin yleinen ja tärkeä oppimispaikka kaikenikäisille, mutta myös ikääntyville työntekijöille. Aikuiskoulutuksen tarpeeseen voidaan tehokkaasti vastata työpaikoilla ja työssä oppimisella. (Ikääntyvien työntekijöiden koulutusta ja oppimista käsiteltiin aikaisemmin luvussa 3.8.)

Taulukko 61. Uusien asioiden oppimisen yleisyys työssä yli 45-vuotiailla naisilla vuonna 2000, muutos 1996–2000 sekä yli ja alle 45-vuotiaiden erot oppimisen yleisyydessä vuonna 2000. Maat nousevassa järjestyksessä vuoden 2000 oppimisen mukaan.

	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000–96	Ikäkausiero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	62,5	-5,3	-7,4
Kreikka	28,8	-10,0	-25
Portugali	34,9	-10,8	-19,5
Espanja	44,9	-8,1	-16,4
Saksa	59,1	-13,2	-8,0
Itävalta	59,9	-6,0	-9,0
Irlanti	59,9	-3,1	-7,5
Italia	64,9	0,8	-4,7
Ranska	66,3	0,7	-6,9
Belgia	68,7	10,3	-1,8
Iso-Britannia	68,8	-2,6	-5,2
Alankomaat	70,2	-8,3	-6,2
Luxemburg	74,4	2,4	0,5
Tanska	85,7	-2,0	-2,1
Suomi	87,2	-1,8	-2,2
Ruotsi	87,6	-0,2	6,1

Kuva 73. Muutokset uusien asioiden oppimisessa työssä 1996–2000 yli 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa. Maat laskevassa järjestyksessä oppimisen muutoksen mukaan.



5.3.4 Oman työn säätely

Mahdollisuus oman työn säätelyyn on varsin tärkeä kaikille, mutta erityisesti ikääntyville työntekijöille. Tarve säätelyyn syntyy yksilöllisten erojen voimakkaasta kasvusta iän myötä. Työkokemus hioo yksilön työtapoja ja käytäntöjä, ja työntekijä tottuu tekemään tehtäviä itselleen parhaaksi sopivalla tavalla. Toimintatapa on lähellä niin sanottu SOC-mallia, jossa valinta, optimointi ja kompensointi tarjoavat mahdollisuuksia selvittää työn ja työelämän vaatimuksista (ks. SOC-mallista tarkemmin, luku 3.7.3 Psyykkinen toimintakyky).

Mikäli työntekijällä on mahdollisuus tehdä valintoja ja sopeuttaa tekemisensä omien voimavarojen, taipumusten ja tottumusten mukaisesti, hän selviytyy hyvin työstään. Toisaalta, pakkotahtiset ja tarkkaan suunnitellut työprosessit, joista kaikki yksilöllinen vaihtelu on vähäistä, johtaa ikääntymisen myötä huonoon lopputulokseen. Seuraavassa tarkastellaan neljää asiaa, joissa työntekijä tarvitsee säätelymahdollisuuksia: työn tauotus, työtehtävien suoritusjärjestys, työmenetelmät ja -tavat sekä työnopeus. Lopussa tarkastellaan yhteenvedonomaaisesti kaikkia säätelymahdollisuuksia yhdessä ja arvioidaan, miltä tilanne näyttää EU15-maissa vuonna 2000.

Tauotus

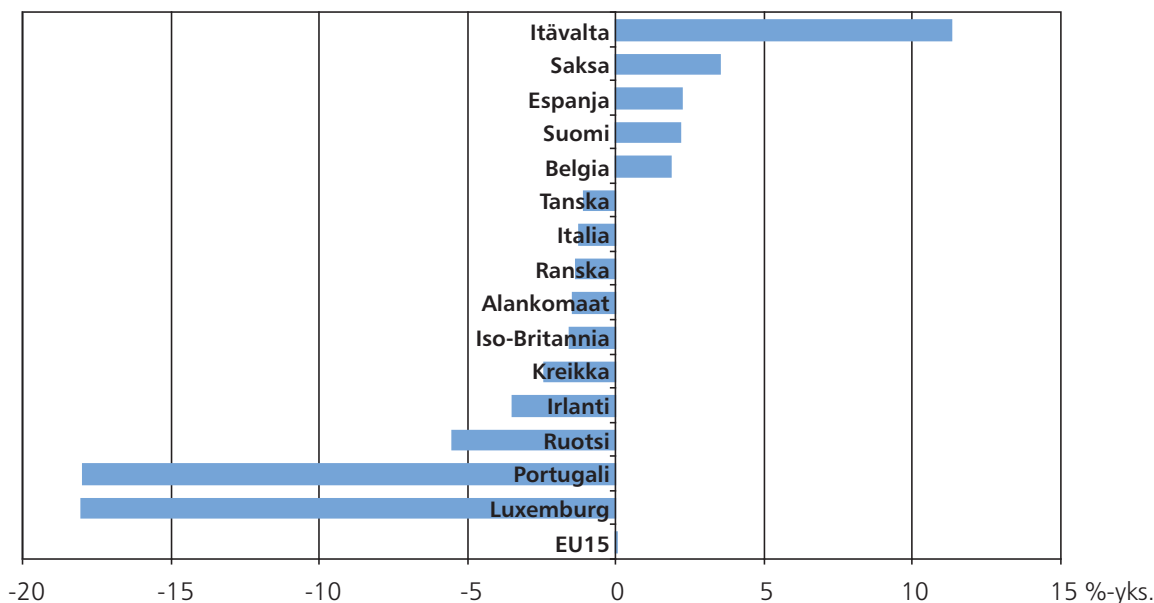
Työn tauotusta kysyttiin seuraavan väittämän avulla: *Voitteko pitää tauon silloin, kun itse haluatte?* Vastausvaihtoehdot olivat ”kyllä” tai ”ei”. Ikääntyvistä **miehistä** keskimäärin 68,0 % pystyi pitämään tauon silloin kun halusi. Tilanne oli pysynyt ennallaan vuodesta 1996. Maiden välillä oli kuitenkin eroja. Vuonna 2000 Italiassa, Tanskassa, Ruotsissa ja Ranskassa miehistä ainakin 3/4 saattoi pitää tauon työn lomassa. Sen sijaan Saksassa, Alankomaissa ja Espanjassa tämä mahdollisuus koski vajaan 2/3 miehiä. Tasoerot maittain kyllä kertovat, että valtaosa ikääntyvistä miehistä työskenteli sellaisissa tehtävissä, joissa tauotus oman tarpeen mukaan oli mahdollista (taulukko 62).

Vaikka tauotuksen yleisyys ei ollut keskimäärin muuttunut EU15-maissa vuosina 1996–2000, oli joissakin maissa nähtävissä muutoksia. Itävallassa taukojen pitäminen oli miehillä lisääntynyt (> 10 %-yksikköä). Luxemburgissa ja Portugalissa taukomahdollisuudet olivat varsin huomattavasti vähentyneet (> 15 %-yksikköä) (kuva 74).

Taulukko 62. Voiko pitää halutessaan tauon työssä? Kyllä-vastausten osuudet (%) yli 45-vuotiailla miehillä vuonna 2000, muutos 1996–2000 sekä yli ja alle 45-vuotiaiden ero vuonna 2000. Maat nousevassa järjestyksessä vuoden 2000 mukaan.

	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000–96	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	68,1	0,0	8,0
Saksa	55,4	3,5	7,3
Alankomaat	63,3	-1,5	3,6
Espanja	63,5	2,2	8,7
Itävalta	65,9	11,3	9,3
Luxemburg	66,7	-18,0	0,9
Belgia	67,2	1,9	5,4
Kreikka	69,5	-2,4	11,3
Portugali	70,9	-18,0	2,1
Iso-Britannia	71,0	-1,6	11,0
Irlanti	71,6	-3,5	10,9
Suomi	73,3	2,2	3,4
Ranska	75,1	-1,3	8,1
Ruotsi	77,6	-5,5	13,9
Tanska	79,1	-1,1	8,2
Italia	82,3	-1,2	6,4

Kuva 74. Voiko pitää halutessaan tauon työssä? Kyllä-vastausten muutokset 1996–2000 yli 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa. Maat laskevassa järjestyksessä muutoksen mukaan.



Tauotus oli vanhemmille miehille keskimäärin n. 8 %-yksikköä yleisempää kuin nuoremmille EU15-maissa vuonna 2000. Kaikissa maissa tilanne oli samansuuntainen. Vanhempien ja nuorempien miesten välillä erot olivat suurimpia Ruotsissa (n. 14 %-yksikköä), Kreikassa, Isossa-Britanniassa ja Irlannissa (> 10 %-yksikköä). Pienimmät ikäryhmien väliset erot puolestaan olivat Luxemburgissa ja Portugalissa (< 2 %-yksikköä). Tauotus näytti siis ikääntymisen kannalta olevan oikeasuuntainen kaikissa EU15-maissa, tosin parannettavaakin on vielä monessa maassa. Oikeasta suunnasta huolimatta ei tilanne ollut parantunut vuoden 1996 jälkeen, ja edelleen noin kolmannes ikääntyvistä miehistä on ilman tarpeellisten taukojen mahdollisuutta (liite 20).

Tauotus oli ikääntyvillä **naisilla** vähäisempää kuin miehillä vuonna 2000. Runsas puolet naisista sai pitää tauon tarpeen mukaan, vuodesta 1996 oli havaittavissa runsaan 2 %-yksikön lasku EU15-maissa. Maiden välillä oli suuriakin eroja, kuten miehillä. Portugalissa, Ranskassa ja Italiassa yli 2/3 naisista pystyi pitämään halutessaan tauon työssään. Sen sijaan Alankomaisissa, Belgiassa ja Saksassa tämä koski alle puolta ikääntyvistä naisista (taulukko 63).

Vuoteen 1996 verrattuna monessa maassa naisten taukomahdollisuudet vähenivät. Väheneminen oli suurin Luxemburgissa (> 20 %-yksikköä) ja Portugalissa (> 10 %-yksikköä). Seitsemässä muussakin maassa taukomahdollisuudet osoittivat vähenemistä (> 5 %-yksikköä). Ainoastaan Itävallassa tilanne näytti parantuneen, kuten miehilläkin (kuva 75).

Vanhempien ja nuorempien naisten ero taukomahdollisuuksissa ei ollut yhtä selvä kuin miehillä. Valtaosassa maita tosin vanhemmat naiset pystyivät säätelemään taukojaan nuorempia paremmin, erityisesti Itävallassa, Kreikassa, Luxemburgissa ja Irlannissa (eroa ikäryhmien välillä > 10 %-yksikköä vanhempien eduksi). Muutamassa maassa tosin vanhempien naisten taukomahdollisuudet työssä olivat nuorempia huonommat, muun muassa Italiassa (liite 21). Tauotus ei siis ollut ikääntyvien naisten kannalta yhtä oikeasuuntainen ja yleinen kuin miesten aineistossa. Miesten ja naisten väliset erot voivat luonnollisesti selittyä sekä erilaisilla työtehtävillä että osa-aikaisen työn yleisyydellä, jossa maiden välillä on suuriakin eroja.

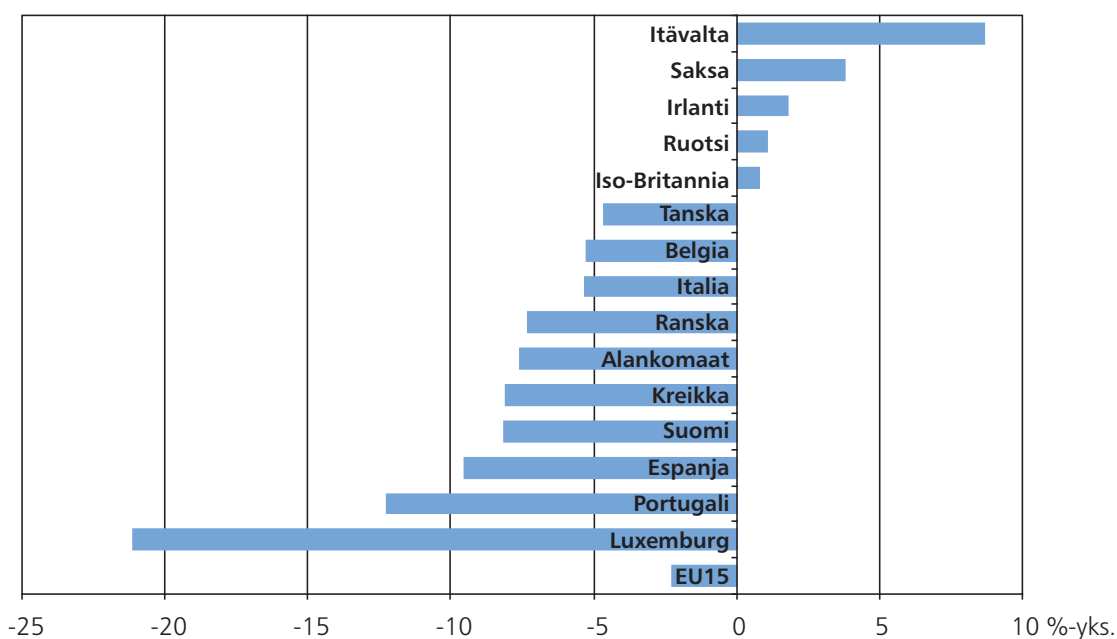
Työtehtävien suoritusjärjestys

Työtehtävien suoritusjärjestystä selvitettiin kysymyksellä: *Onko Teillä mahdollista valita tai vaihdella tehtävienne suorittamisjärjestystä?* Vastausvaihtoehdot kyllä, ei, ei osaa sanoa. Seuraavassa tarkastellaan kyllä-vastausten osuuksia.

Taulukko 63. Voiko pitää halutessaan tauon työssä? Kyllä-vastausten osuudet (%) yli 45-vuotiailla naisilla vuonna 2000, muutos 1996–2000 sekä yli ja alle 45-vuotiaiden ero vuonna 2000. Maat nousevassa järjestyksessä vuoden 2000 mukaan.

	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000 – 96	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	56,0	-2,3	3,4
Alankomaat	43,8	-7,6	2,1
Belgia	45,3	-5,3	-2,8
Saksa	47,8	3,8	6,3
Suomi	50,2	-8,1	-2,8
Iso-Britannia	51,4	0,8	2,1
Ruotsi	52,8	1,1	8,
Espanja	55,8	-9,5	0,9
Tanska	57,8	-4,6	-0,5
Irlanti	58,6	1,8	10,8
Kreikka	61,4	-8,1	12,5
Luxemburg	64,1	-21,1	11,9
Itävalta	64,5	8,7	14,1
Italia	65,5	-5,3	-5,6
Ranska	67,9	-7,3	5,0
Portugali	75,1	-12,3	9,0

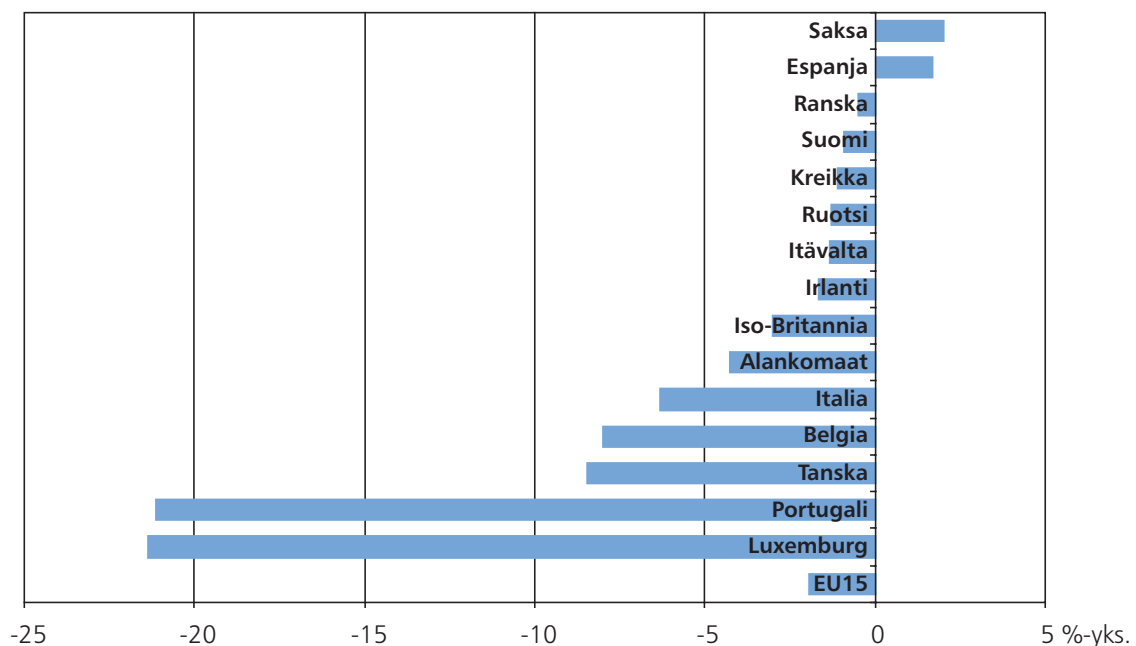
Kuva 75. Voiko pitää halutessaan tauon työssä? Kyllä-vastausten muutokset 1996–2000 yli 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa. Maat laskevassa järjestyksessä muutoksen mukaan.



Taulukko 64. Onko mahdollisuus valita työtehtävien järjestys? Kyllä-vastausten osuudet (%) yli 45-vuotiailla miehillä vuonna 2000, muutos 1996–2000 sekä yli ja alle 45-vuotiaiden ero vuonna 2000. Maat nousevassa järjestyksessä vuoden 2000 mukaan.

	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000–1996	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	65,9	-2,0	4,5
Portugali	52,3	-21,1	-2,6
Luxemburg	56,1	-21,4	-3,5
Italia	58,5	-6,3	1,5
Itävalta	62,6	-1,3	2,4
Saksa	62,6	2,0	8,6
Espanja	65,2	1,7	10,1
Kreikka	66,5	-1,1	9,8
Iso-Britannia	67,4	-3,0	3,1
Ranska	69,3	-0,5	0,8
Belgia	70,2	-8,0	4,5
Irlanti	70,9	-1,7	13,1
Suomi	76,3	-0,9	0,7
Alankomaat	79,0	-4,3	-1,8
Tanska	81,7	-8,5	2,1
Ruotsi	85,3	-1,3	7,2

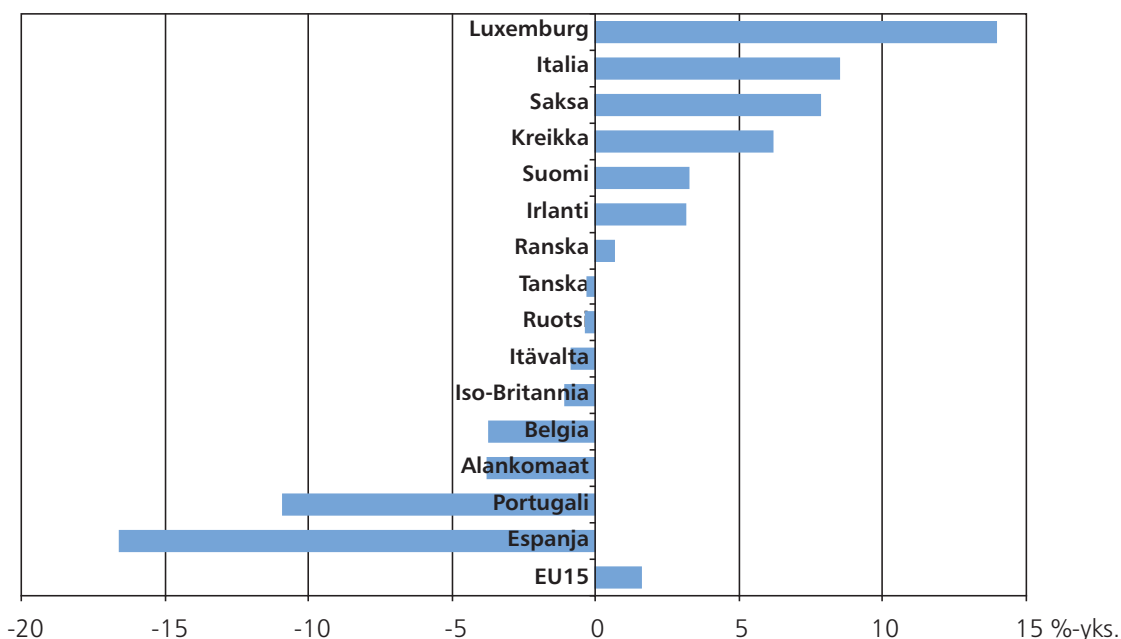
Kuva 76. Onko mahdollisuus valita työtehtävien järjestys? Kyllä-vastausten muutokset 1996-2000 yli 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa. Maat laskevassa järjestyksessä muutoksen mukaan.



Taulukko 65. Onko mahdollisuus valita työtehtävien järjestys? Kyllä-vastausten osuudet (%) yli 45-vuotiailla naisilla vuonna 2000, muutos 1996–2000 sekä yli ja alle 45-vuotiaiden ero vuonna 2000. Maat nousevassa järjestyksessä vuoden 2000 mukaan.

	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000–1996	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	67,1	1,6	4,2
Irlanti	59,9	3,1	6,7
Portugali	60,2	-10,9	6,7
Italia	61,4	8,5	5,7
Itävalta	63,5	-0,8	-0,3
Saksa	64,4	7,9	7,3
Espanja	66,1	-16,6	-2,6
Iso-Britannia	66,8	-1,1	0,3
Kreikka	68,0	6,1	15,9
Belgia	70,7	-3,7	3,4
Ranska	70,9	0,7	3,2
Alankomaat	76,6	-3,8	3,2
Luxemburg	76,9	13,9	9,5
Suomi	78,8	3,2	0,2
Ruotsi	82,3	-0,4	6,5
Tanska	83,7	-0,3	5,7

Kuva 77. Onko mahdollisuus valita työtehtävien järjestys? Kyllä-vastausten muutokset 1996–2000 yli 45-vuotiailla naisilla. Maat laskevassa järjestyksessä muutoksen mukaan.



Ikääntyvistä EU15-maiden **miehistä** keskimäärin noin 2/3 pystyi valitsemaan tai vaihtelemaan työtehtäviensä järjestystä vuonna 2000. Mahdollisuudet olivat keskimäärin vähentyneet 2 %-yksikköä vuoden 1996 jälkeen. Ruotsissa ja Tanskassa tämä oli mahdollista yli 80 %:lle, ja Alankomaissa, Suomessa, Irlannissa ja Belgiassa yli 70 %:lle ikääntyvistä miehistä. Portugalissa, Luxemburgissa ja Italiassa mahdollisuudet koskivat runsasta puolta miehistä (taulukko 64).

Muutos vuoteen 1996 verrattuna kertoo, että valintamahdollisuudet hupe-nevat. Mahdollisuudet suoritusjärjestyksen säätelyyn vähenivät merkittävästi Luxemburgissa ja Portugalissa (> 20 %-yksikköä). Tanskassa, Belgiassa ja Italiassakin miehet raportoivat yli 5 %-yksikön heikentymisestä (kuva 76).

Vanhemmat miehet pystyivät säätämään työtehtävien järjestystä useammin kuin nuoret. Mahdollisuuksien ero oli 4,5 %-yksikköä. Ikäryhmien väliset erot olivat suurimmillaan Irlannissa (> 12 %-yksikköä), Espanjassa ja Kreikassa (n. 10 %-yksikköä). Kolmessa maassa tilanne oli nuorten eduksi, mutta erot olivat varsin pienet (taulukko 63, liite 22).

Ikääntyvät **naiset** pystyivät säätämään työtehtäviensä järjestystä siinä kuin miehetkin: keskimäärin 67,1 % naisista raportoi näin vuonna 2000. Naisilla tilanne ei ollut heikentynyt, kuten miehillä, vaan hieman parantunut vuodesta 1996. Pohjoismaissa työtehtävien järjestyksen säätelymahdollisuus oli ikääntyvillä naisilla EU15-maiden kärkeä. Ero Irlantiin, Portugaliin ja Italiaan oli yli 20 %-yksikköä (taulukko 65).

Muutokset vuoteen 1996 verrattuna olivat varsin maakohtaisia. Luxemburgissa, Italiassa, Saksassa ja Kreikassa tilanne oli ikääntyvillä naisilla parantunut (> 5 %-yksikköä), sen sijaan Espanjassa ja Portugalissa merkittävästi heikentynyt (kuva 77).

Lähes kaikissa maissa vanhemmilla naisilla oli paremmat mahdollisuudet säädellä työtehtävien järjestystä kuin nuoremmilla. Ikäryhmien ero oli suurimmillaan Kreikassa (> 15 %-yksikköä). Seitsemässä muussakin maassa se oli yli 5 %-yksikköä vanhempien naisten eduksi. Vain Espanjassa tilanne oli toisin päin (taulukko 65, liite 23).

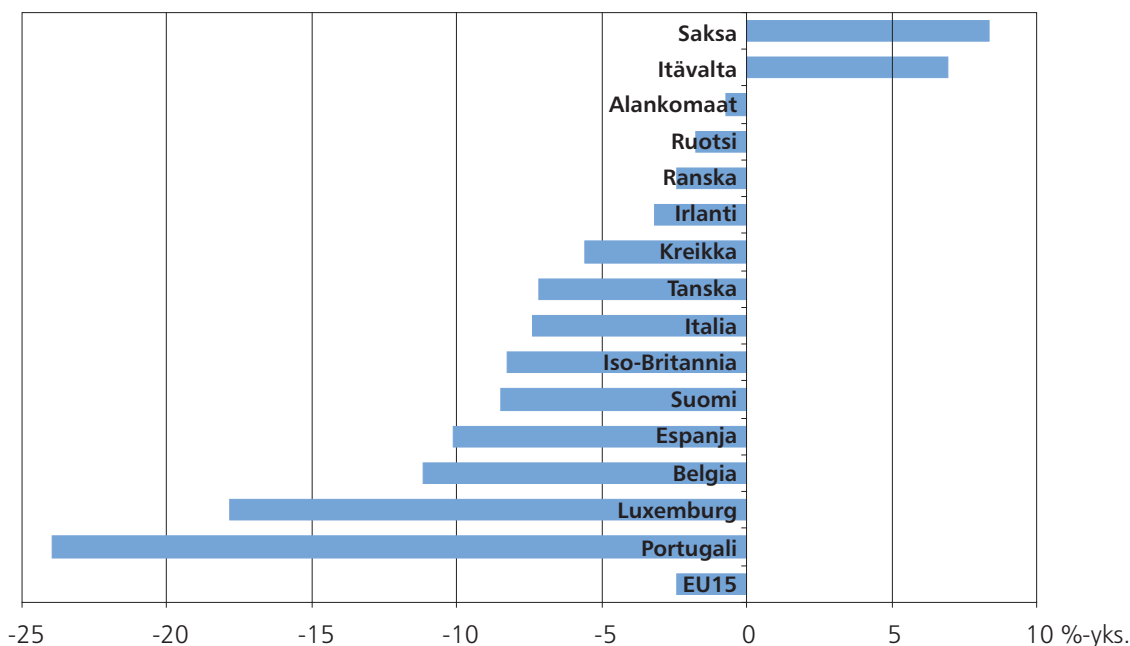
Työmenetelmät

Työmenetelmien säätely oli mahdollista monille. Ikääntyvistä **miehistä** 72,4 % raportoi sen koskevan heitä. Vuoteen 1996 verrattuna tosin laskua oli runsas 2 %-yksikköä. Maiden väliset erot olivat ikääntyvillä miehillä suhteellisen pieniä. Ruotsissa, Tanskassa ja Alankomaissa yli 80 % miehistä pystyi säätämään työmenetelmiään. Portugalissa ja Espanjassa puolestaan vajaa 2/3 miehistä (taulukko 66).

Taulukko 66. Onko mahdollisuus valita tai vaihdella työmenetelmiä? Kyllä-vastausten osuudet (%) yli 45-vuotiailla miehillä vuonna 2000, muutos 1996–2000 sekä yli ja alle 45-vuotiaiden ero vuonna 2000. Maat nousevassa järjestyksessä vuoden 2000 mukaan.

	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000–96	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	72,4	-2,4	4,0
Portugali	58,1	-23,9	-1,1
Espanja	61,9	-10,1	4,3
Luxemburg	63,6	-17,8	-0,8
Kreikka	66,2	-5,6	6,9
Iso-Britannia	67,0	-8,2	3,1
Ranska	68,1	-2,4	1,8
Suomi	68,2	-8,5	0,1
Belgia	72,0	-11,2	7,3
Itävalta	72,0	7,0	7,4
Italia	73,7	-7,4	1,6
Irlanti	73,8	-3,2	15,6
Saksa	78,2	8,4	7,0
Alankomaat	83,1	-0,7	-2,3
Tanska	84,0	-7,2	6,7
Ruotsi	88,3	-1,8	5,0

Kuva 78. Onko mahdollisuus valita tai vaihdella työmenetelmiä? Kyllä-vastausten muutokset 1996–2000 yli 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa. Maat laskevassa järjestyksessä muutoksen mukaan.



Suurimmassa osassa maita tilanne oli miehillä heikentynyt vuoden 1996 jälkeen: Portugalissa peräti 24 %-yksikköä ja Luxemburgissakin lähes 18 %-yksikköä, Belgiassa ja Espanjassa runsaat 10 %-yksikköä. Tilanne oli parantunut ainoastaan Saksassa ja Itävallassa (kuva 78). Huomiota herättääkin suuntaus, joka monissa maissa heikentää miesten mahdollisuutta säädellä käyttämiään työmenetelmiä.

Vanhemmat miehet pystyivät nuorempia enemmän valitsemaan tai vaihtelemaan työmenetelmiään, keskimäärin eroa oli 4 %-yksikköä vanhempien eduksi. Irlanti erottui muista maista selvästi vanhempien miesten suurella erolla nuorempiin (eroa lähes 16 %-yksikköä). Viidessä muussakin maassa vanhempien ero nuorempiin oli yli 6 %-yksikköä vuonna 2000. Alankomaissa tilanne oli päinvastoin, mutta ero ikäryhmien välillä oli varsin pieni (taulukko 66, liite 24).

Ikääntyvät **naiset** olivat keskimäärin jokseenkin yhtä hyvässä tilanteessa työmenetelmiensä säätelymahdollisuuksien mukaan kuin miehet vuonna 2000. Keskimäärin 73,3 % yli 45-vuotiaista naisista raportoi säätelymahdollisuuksistaan vuonna 2000, ja tuloksissa oli parannusta vuoteen 1996 runsaat 2 %-yksikköä, kun säätelymahdollisuus miehillä oli vähentynyt neljässä vuodessa saman verran. Maiden väliset erot olivat suhteellisen pieniä verrattuna muihin säätelyn kohteisiin, kuten miehilläkin. Yli 80 %:n tasoon ylsivät Ruotsi, Tanska, Alankomaat ja Saksa. Yhteensä kuudessa maassa tämä säätelymahdollisuus koski runsasta 60 % ikääntyvistä naisista, vähiten säätelymahdollisuuksia oli Portugalissa (taulukko 67).

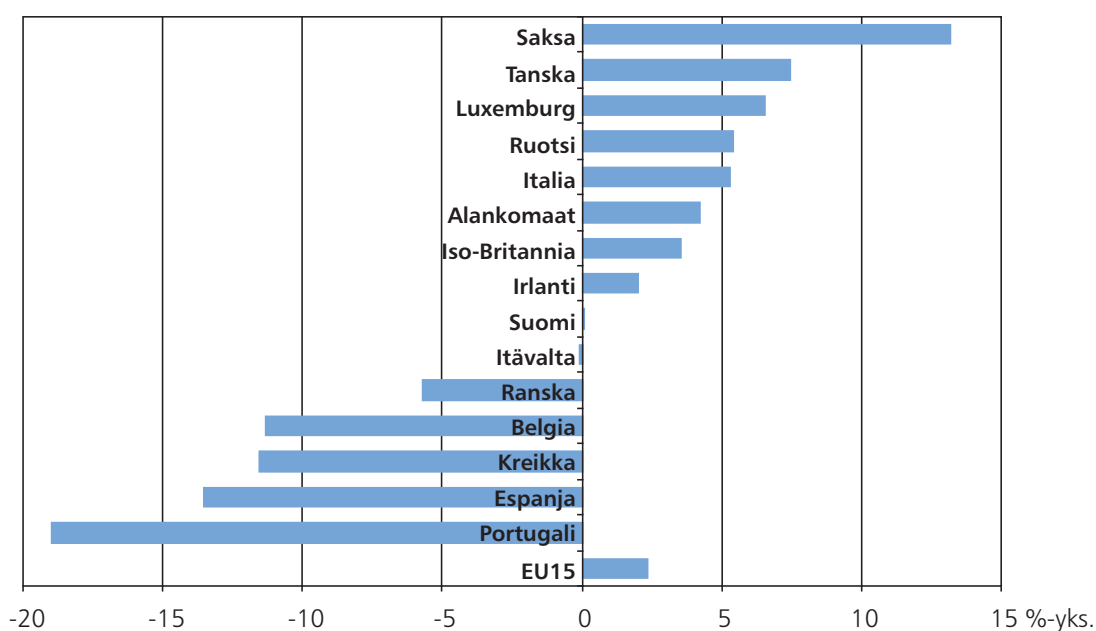
Muutoksissa vuoteen 1996 verrattuna maat jakautuivat jokseenkin kahteen ryhmään muutoksen suunnan perusteella. Naisten tilanne oli parantunut erityisesti Saksassa (> 13 %-yksikköä), mutta myös Tanskassa, Luxemburgissa, Ruotsissa ja Italiassa (> 5 %-yksikköä). Sen sijaan toinen ryhmä maita osoitti tilanteen huonontuneen, ja suhteessa enemmän kuin mitä tilannetaan parantaneissa maissa. Portugalissa työmenetelmien säätelymahdollisuus oli heikentynyt ikääntyvillä naisilla peräti 19 %-yksikköä, Espanjassa, Kreikassa ja Belgiassakin yli 10 %-yksikköä (kuva 79).

Vanhemmat naiset pystyivät nuorempia enemmän vaikuttamaan työmenetelmiensä valintaan ja vaihteluun, kuten miehetkin. Eroa ikäryhmien välillä oli vajaat 4 %-yksikköä vanhempien naisten eduksi. Lähes kaikissa maissa, lukuun ottamatta Itävaltaa, vanhempien mahdollisuudet olivat nuorempia paremmat. Suurimmat erot ikäryhmien välillä olivat Irlannissa, Luxemburgissa ja Kreikassa (> 8 %-yksikköä), vanhempien eduksi. Irlantihan oli kärjessä myös miesten ikäerojen suhteen. Neljässä muussakin maassa eroa oli yli 4 %-yksikköä vanhempien naisten eduksi. Säätely työtehtävien suhteen näyttää siis tukevan ikääntyvien tarpeita EU15-maiden työelämässä (taulukko 66, liite 25).

Taulukko 67. Onko mahdollisuus valita tai vaihdella työmenetelmiä? Kyllä-vastausten osuudet (%) yli 45-vuotiailla naisilla vuonna 2000, muutos 1996–2000, sekä yli ja alle 45-vuotiaiden naisten ero vuonna 2000. Maat nousevassa järjestyksessä vuoden 2000 mukaan.

	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000–96	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	73,3	2,4	3,8
Portugali	61,5	-19,0	4,9
Itävalta	63,5	-0,1	-1,7
Kreikka	64,1	-11,5	8,3
Irlanti	64,5	2,0	9,0
Ranska	64,8	-5,7	0,2
Iso-Britannia	66,8	3,6	3,6
Espanja	70,3	-13,5	0,0
Belgia	72,0	-11,3	3,2
Suomi	74,4	0,1	2,0
Luxemburg	76,9	6,5	8,4
Italia	77,2	5,3	6,1
Saksa	80,2	13,2	5,7
Alankomaat	81,6	4,2	5,2
Tanska	84,2	7,4	6,8
Ruotsi	87,9	5,4	2,4

Kuva 79. Onko mahdollisuus valita tai vaihdella työmenetelmiä? Kyllä-vastausten muutokset 1996–2000 yli 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa. Maat laskevassa järjestyksessä muutoksen mukaan.



Työtahti ja työmäärä

Työtahdin säätelymahdollisuuksia kysyttiin seuraavasti: *Onko Teillä mahdollisuus valita tai vaihdella työskentelynopeuttanne tai työmääräanne?* Vastausvaihtoehdot olivat kyllä, ei, ei osaa sanoa. Seuraavassa tarkastellaan tuloksia kyllä-vastausten perusteella.

Ikääntyvistä **miehistä** keskimäärin 72,7 % raportoi pystyvänsä säätelemään työskentelynopeuttaan tai työmääräänsä vuonna 2000. Laskua vuodesta 1996 oli noin 2 %-yksikköä. Maiden väliset erot olivat runsaan 20 %-yksikön sisällä. Yli 80 %:n tasoon ylsivät Tanska ja Alankomaat. Puolestaan 60 %:n lähellä olivat Portugali ja Luxemburg (taulukko 68).

Muutoksissa vuoteen 1996 verrattuna erottuivat muutamat maat. Tilanteen parantumisesta raportoivat Itävalta ja neljä muuta maata, mutta parannus oli parhaimmillaan noin 5 %-yksikön luokkaa. Sen sijaan yhteensä 7 maata raportoi tilanteen heikentyneen ikääntyvillä miehillä ainakin 5 %-yksikköä. Heikentymisen kärjessä oli Portugali peräti 24 %-yksikön muutoksella vuoteen 1996 verrattuna. Myös Isossa-Britanniassa ja Luxemburgissa työtahdin säätelymahdollisuuden heikentymistä ilmeni miehillä yli 10 %-yksikköä (kuva 80).

Vanhemmat miehet pystyivät valitsemaan työskentelynopeutensa tai työmääränsä nuorempia yleisemmin vuonna 2000; ero noin 4 %-yksikköä vanhempien miesten eduksi. Ikäryhmien erot olivat suurimmillaan Ruotsissa (> 12 %-yksikköä) sekä Irlannissa (> 10 %-yksikköä) ja Espanjassa (> 8 %-yksikköä). Tilanne oli nuorten eduksi viidessä maassa, mutta ikäryhmien erot olivat varsin pienet (taulukko 68, liite 26).

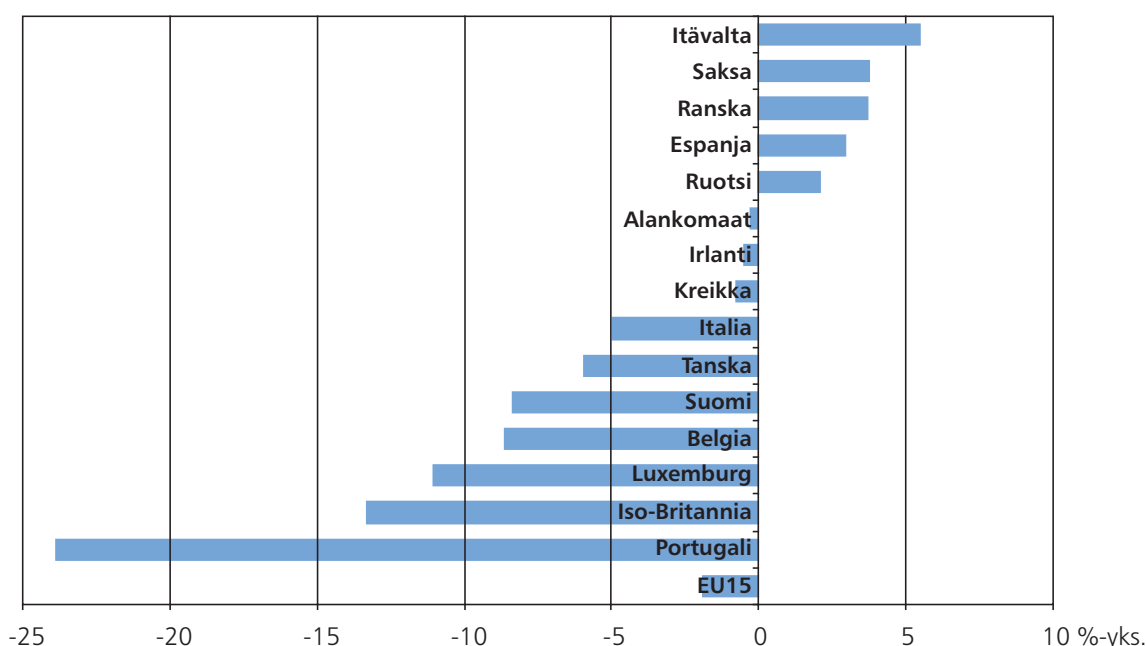
Ikääntyvillä **naisilla** oli jokseenkin samanlaiset mahdollisuudet säädellä työskentelynopeutta ja työmäärää kuin miehillä vuonna 2000. Keskimäärin 70,8 % yli 45-vuotiaista naisista raportoi kyseisten säätelymahdollisuuksien kuuluvan työhönsä vuonna 2000. Laskua vuoteen 1996 verrattuna oli hie-man. Kaikki maat mahtuivat 60–80 %:n sisälle. Parhain tilanne ikääntyvillä naisilla oli Alankomaissa ja Tanskassa, huonoin yllättävästi Ruotsissa, mutta odotusten mukaisesti Portugalissa (taulukko 69).

Tilanne oli parantunut vuoteen 1996 verrattuna vain muutamissa maissa ja niistä eniten Tanskassa ja Saksassa, jotka eivät kuuluneet EU15-maiden kärkeen vuonna 1996. Merkittävä tilanteen huonontuminen näkyi Portugalissa, peräti 20 %-yksikköä vuoteen 1996 verrattuna. Portugalihan oli Espanjan kanssa ehkä yllättäen EU-maiden parhaassa kärjessä vuonna 1996, mutta nyt tilanne oli romahtanut. Myös Espanja oli pudonnut kärjestä, mutta Portugalia lievemmin. Ruotsi oli peränpitäjänä jo vuonna 1996, eikä tilanne ollut muuttunut neljässä vuodessa paremmaksi (kuva 81).

Taulukko 68. Onko mahdollisuus valita tai vaihdella työskentelynopeutta tai työmäärää? Kyllä-vastausten osuudet (%) yli 45-vuotiailla miehillä vuonna 2000, muutos 1996–2000 sekä yli ja alle 45-vuotiaiden ero vuonna 2000. Maat nousevassa järjestyksessä vuoden 2000 mukaan.

	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000–96	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	72,7	-1,9	4,0
Portugali	60,5	-23,9	-1,5
Luxemburg	63,6	-11,0	-2,8
Iso-Britannia	69,2	-13,3	-2,8
Espanja	69,9	3,0	9,1
Suomi	70,4	-8,4	-1,9
Ruotsi	71,4	3,7	5,5
Kreikka	72,2	-0,8	4,8
Belgia	72,4	-8,6	5,2
Ranska	73,0	3,7	5,7
Itävalta	75,2	5,5	6,7
Irlanti	77,3	-0,5	10,5
Ruotsi	77,3	2,1	12,1
Italia	78,1	-5,0	4,2
Alankomaat	80,2	-0,3	-1,6
Tanska	83,6	-5,9	5,4

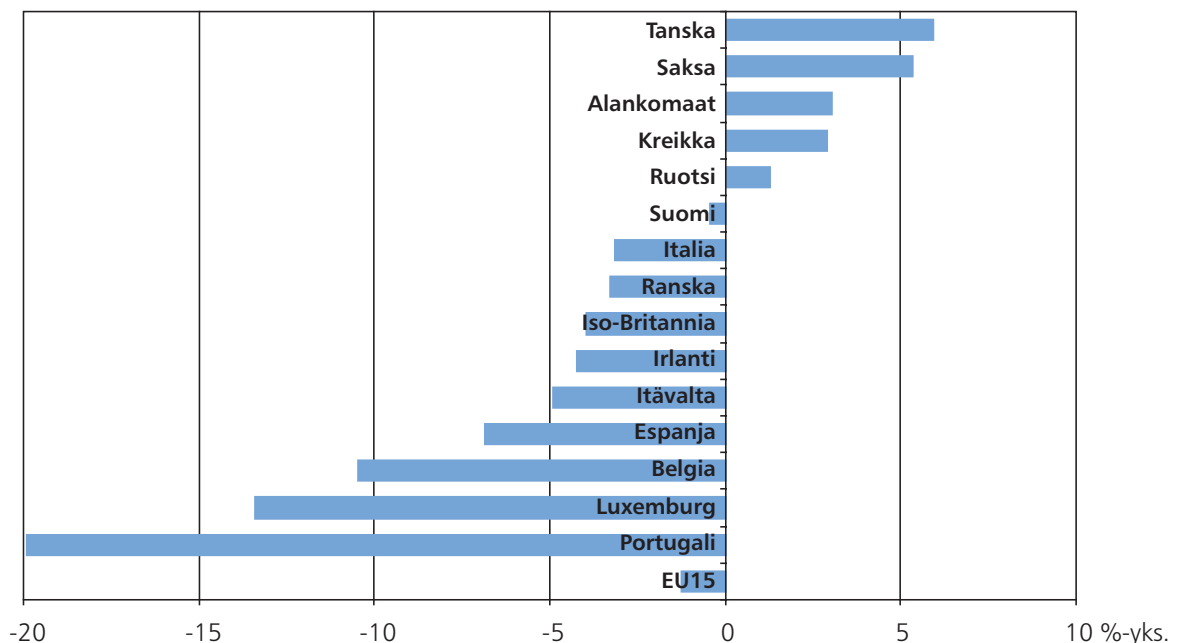
Kuva 80. Onko mahdollisuus valita tai vaihdella työskentelynopeutta tai työmäärää? Kyllä-vastausten muutokset 1996–2000 yli 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa. Maat laskevassa järjestyksessä muutoksen suhteen.



Taulukko 69. Onko mahdollisuus valita tai vaihdella työskentelynopeutta tai työmäärää? Kyllä-vastausten osuudet (%) yli 45-vuotiailla naisilla vuonna 2000, muutos 1996–2000 sekä yli ja alle 45-vuotiaiden naisten ero vuonna 2000. Maat nousevassa järjestyksessä vuoden 2000 mukaan.

	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000–96	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	70,8	-1,3	3,7
Ruotsi	60,6	1,3	5,8
Portugali	62,3	-19,9	4,9
Irlanti	64,5	-4,3	2,2
Iso-Britannia	64,9	-4,0	-2,4
Suomi	67,0	-0,4	5,0
Belgia	67,3	-10,5	1,3
Ranska	68,4	-3,3	3,6
Itävalta	69,5	-4,9	-2,3
Luxemburg	71,8	-13,4	4,4
Italia	72,5	-3,1	-2,0
Saksa	73,7	5,3	9,9
Espanja	75,8	-6,9	3,1
Kreikka	75,8	2,9	10,5
Tanska	79,5	6,0	2,1
Alankomaat	80,6	3,0	4,6

Kuva 81. Onko mahdollisuus valita tai vaihdella työskentelynopeutta tai työmäärää? Kyllä-vastausten muutokset 1996–2000 yli 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa. Maat laskevassa järjestyksessä muutoksen suhteen.



Vanhemmilla naisilla oli nuorempia paremmat mahdollisuudet työskenteleynopeuden tai työmäärän säätelyyn; ero vajaat 4 %-yksikköä vanhempien eduksi vuonna 2000. Kaksi maata erottui muista: Kreikassa että Saksassa ikäryhmien erot olivat noin 10 %-yksikköä sekä vanhempien naisten eduksi. Kolmessa maassa tilanne oli nuorten eduksi, mutta erot ikäryhmien välillä olivat muutaman prosenttiyksikön luokkaa (taulukko 69, liite 27).

Yhteenvetoa oman työn säätelymahdollisuuksista

Yhteenveto ikääntyvien työntekijöiden oman työn säätelymahdollisuuksista perustuu seuraaviin analyyseihin:

Maat asetettiin paremmuusjärjestykseen keskenään sen mukaan, kuinka yleinen säätelymahdollisuus oli jokaisen neljän tekijän mukaan (tautos, työtehtävien järjestys, työmenetelmien valinta ja vaihtelu, työnopeus ja työmäärä). Maa, jossa säätelymahdollisuus oli yleisintä, sai järjestysnumeron 1, ja maa, jossa säätelymahdollisuus oli vähäisin, sai järjestysnumeron 15 (ks. liite 28).

Saadut järjestysnumerot maittain ja sukupuolittain laskettiin yhteen. Summasta saatiin eräänlainen maiden paremmuusjärjestys oman työn säätelymahdollisuuksien suhteen vuonna 2000 (taulukko 70). Samaa menetelmää käytettiin myös aikaisemmin (ks. Ilmarinen 1999).

Säätelymahdollisuuksien muutosta vuoteen 1996 verrattuna selvitettiin sekä muutoksen suunnan että suuruuden perusteella. Sekä tilanteen parantumisen, ennallaan pysymisen että huonontumisen osalta muutoksen suuruus ryhmiteltiin kolmeen luokkaan: parantunut/heikentynyt 5–9 %-yksikköä (merkintä + tai –), parantunut/heikentynyt yli 10 %-yksikköä (merkintä ++ tai –), ennallaan, muutos välillä +4 ja –4 %-yksikköä vuoteen 1996 verrattuna (merkintä 0) (ks. liite 29).

Säätelymahdollisuuksien muutoksen yhteenveto tehtiin summaamalla plussat ja miinukset maittain ja sukupuolittain (taulukko 70).

Vanhempien ja nuorempien työntekijöiden erot säätelymahdollisuuksissa tehtiin vastaavalla tavalla. Ikäryhmien erojen suuruus säätelymahdollisuuksien yleisyydessä luokiteltiin seuraavasti: yli 10 %-yksikön ero vanhempien tai nuorempien eduksi (merkintä ++ tai –), 5–9 %-yksikön ero vanhempien tai nuorempien eduksi (merkintä + tai –), ei eroa, alle 5 %-yksikön ero vanhempien ja nuorempien työntekijöiden välillä (liite 30).

Vanhempien ja nuorempien työntekijöiden erot säätelymahdollisuuksissa tehtiin summaamalla plussat ja miinukset maittain ja sukupuolittain (taulukko 71).

Vuoden 2000 tilanne

Yhteenveto työtaukojen, työtehtävien järjestyksen, työmenetelmien valinnan ja vaihtelun sekä työnopeuden ja työmäärän säätelystä osoitti, että EU15-maista Tanskassa olivat parhaat ja Ruotsissa toiseksi parhaat oman työn säätelymahdollisuudet vuonna 2000 (taulukko 70). Tanska sijoittui kärkeen sekä työjärjestyksen, työmenetelmien että työnopeuden säätelymahdollisuuksissa sekä miesten että naisten osalta. Ruotsin tilanne oli vaihtelevampi, ja ikääntyvät naiset sijoittuivat miehiä heikommin muun muassa työn tauotuksen ja erityisesti työnopeuden ja työmäärän säätelymahdollisuuksissa, jossa he olivat peräti EU15-maiden peränpitäjä (ks. liite 28). Vähiten työn säätelymahdollisuuksia ilmeni Portugalissa, Isossa-Britanniassa ja Espanjassa. Portugali keräsi viimeiset sijat kaikissa muissa säätelykohteissa paitsi työn tauotuksessa sekä miehillä että naisilla.

Taulukko 70. Yhteenveto yli 45-vuotiaiden työntekijöiden mahdollisuuksista säädellä oman työn tauotusta, työtehtävien järjestystä, työmenetelmien valintaa ja vaihtelua sekä työnopeutta ja työn määrää EU15-maissa vuonna 2000. Maat säätelymahdollisuuksien mukaan laskevassa järjestyksessä vuoden 2000 mukaan.

Maa	Miehet ¹	Naiset ¹	Yhteensä ¹	1. sija (lkm)	1.–2. sija (lkm)	15. sija (lkm)	14.–15. sija (lkm)
Tanska	7	13	20	2	7	–	–
Ruotsi	9	28	37	3	4	1	1
Alankomaat	22	24	46	1	2	1	2
Italia	23	27	50	1	1	–	–
Ranska	28	28	56	–	1	–	–
Suomi	29	33	62	–	–	–	–
Irlanti	21	47	68	–	–	1	1
Kreikka	39	30	69	–	–	–	–
Belgia	32	39	71	–	–	–	1
Saksa	40	33	73	–	–	1	1
Luxemburg	52	22	74	–	–	–	2
Itävalta	37	38	75	–	–	–	1
Espanja	49	32	81	–	–	–	1
Iso-Britannia	39	42	81	–	–	–	–
Portugali	53	44	97	1	1	4	6

¹ Maiden keskinäisten järjestyslukujen summat sukupuolittain ja maittain (pienin summa = parhaat säätelymahdollisuudet, suurin summa = heikoimmat säätelymahdollisuudet). Parhaimpien (1., 1.–2. sija) ja heikoimpien (15., 14.–15. sija) maiden välisten sijoitusten lukumäärät maittain. Yhteenveto tehty liitteen 28 perusteella.

Muutamissa maissa huomio kiinnittyy sukupuolten välisiin eroihin. Ruotsissa naisten mahdollisuudet oman työn säätelyyn ovat selvästi miehiä heikommat. Ero miehiin tulee erityisesti ikääntyvien naisten huonommasta mahdollisuudesta tauottaa työtään sekä erityisesti säädellä työnopeuttaan tai työmääräänsä. Myös Irlannissa tilanne on ikääntyvien naisten osalta selvästi miehiä huonompi. Ero miehiin johtuu työjärjestyksen, työnopeuden ja työmäärän sekä työmenetelmien säätelyn mahdollisuuksien puutteesta.

Luxenburgissa ja Espanjassa tilanne on päinvastainen. Luxemburgissa ikääntyvien miesten naisia heikommat säätelymahdollisuudet koskevat kaikkia neljää säätelyn kohdetta. Espanjassa ero sukupuolten välillä syntyy puolestaan työnopeuden ja työmäärän säätelymahdollisuuksien eroista, mutta myös työmenetelmissä ja työn tauotuksessa on eroja ikääntyvien naisten eduksi (taulukko 70, liite 28).

Muutos 1996–2000

Yhteenvedo muutoksista oman työn säätelyyn osoitti, ettei säätely ollut olennaisesti parantunut EU15-maissa vuosina 1996–2000. Yhteensä 9:ssä maassa tilanne oli pysynyt jokseenkin ennallaan, 4 maassa se oli heikentynyt ja vain 2:ssa parantunut (taulukko 71). Tilanne oli parantunut erityisesti Saksassa mutta myös Itävallassa. Saksan parannus tuli erityisesti ikääntyvien naisten tilanteen paranemisesta, ja Itävallan muutos tuli puolestaan ikääntyvien miesten säätelymahdollisuuksien parantumisesta. Nämä maathan olivat vuonna 1996 EU-maiden peränpitäjiä, mutta paransivat selvästi tilannettaan muihin verrattuna vuonna 2000. Saksassa parani erityisesti työmenetelmien valinta ja vaihtelu, Itävallassa puolestaan työn tauotus.

Säätelymahdollisuudet olivat heikentyneet erityisesti Portugalissa, Luxemburgissa, Belgiassa ja Espanjassa. Portugalissa ja Belgiassa tämä koski kumpaakin sukupuolta, Luxemburgissa erityisesti ikääntyviä miehiä ja Espanjassa ikääntyviä naisia. Portugalissa tilanne heikkeni kaikissa säätelyn kohteissa yli 10 %-yksikköä. Belgiassa työmenetelmien valintaa ja vaihtelua sekä työnopeuden ja työmäärän säätelyä koskevat mahdollisuudet heikkenivät eniten. Espanjassa puolestaan työmenetelmien valinnan ja vaihtelun säätely näytti heikentyneen selvästi kummallakin sukupuolella. Luxemburgissa säätely heikkeni miehillä kaikissa muissa kohteissa yli 10 %-yksikköä vuoteen 1996 verrattuna paitsi työnopeuden ja työmäärän säätelyssä (ks. liite 29).

Säätelymahdollisuuksien tulkittiin pysyneen jokseenkin ennallaan 9 maassa. Näissäkin maissa tosin muutoksia ilmeni, mutta ne menivät usein sekä parempaan että huonompaan suuntaan. Muun muassa Tanskassa ja Italiassa muutoksia oli runsaasti kumpaankin suuntaan lähes kaikissa säätelyn kohteissa.

Suomen, Ison-Britannian ja Ranskan tilanne tulkittiin säilyneeksi jokseenkin ennallaan sen perusteella, että muutokset olivat yleensä alle 5 %-yksikköä vuoteen 1996 verrattuna. Ranskalla ja Isolla-Britannialla oli muut säätelyn kohteet pysyneet ennallaan, lukuun ottamatta ikääntyvien naisten tauotuksen ja työmenetelmien heikentymistä Ranskassa ja miesten työmenetelmien ja erityisesti työnopeuden ja työmäärän säätelyn heikentymistä Isossa-Britanniassa. Jälkimmäisin muutos oli yli 10 %-yksikköä, joten Ison-Britannian tilanteen olisi voinut tulkita heikentyneeksi.

Taulukko 71. Yhteenvedo oman työn säätelymahdollisuuksien muutoksista 1996–2000 yli 45-vuotiailla työntekijöillä EU15-maissa. Maat ryhmitelty kummankin sukupuolen yhteenlaskettujen muutosten suunnan ja suuruuden perusteella kolmeen ryhmään liitteen 29 perusteella.

Muutos

Maa*	Miehet				Naiset				Yhteensä			Suunta 1996–2000
	H ¹	E ²	P ³	S ⁴	H ¹	E ²	P ³	S ⁴	H ¹	E ²	P ³	S ⁴
Tanska	3	1	–	H	–	2	2	P	3	3	2	ennallaan
Portugali	4	–	–	H	4	–	–	H	8	–	–	heikentynyt
Ruotsi	1	3	–	E	–	3	1	E	1	6	1	ennallaan
Luxemburg	4	–	–	H	2	–	2	E	6	–	2	heikentynyt
Belgia	3	1	–	H	3	1	–	H	6	2	–	heikentynyt
Alankomaat	–	4	–	E	1	3	–	E	1	7	–	ennallaan
Italia	3	1	–	H	1	1	2	E	4	2	2	ennallaan
Espanja	1	3	–	E	4	–	–	H	5	3	–	heikentynyt
Suomi	2	2	–	H	1	3	–	E	3	5	–	ennallaan
Ranska	–	4	–	E	2	2	–	H	2	6	–	ennallaan
Kreikka	1	3	–	E	1	2	1	E	2	5	1	ennallaan
Iso-Britannia	2	2	–	H	–	4	–	E	2	6	–	ennallaan
Irlanti	–	4	–	E	–	4	–	E	–	8	–	ennallaan
Itävalta	–	1	3	P	1	2	1	E	1	3	4	parantunut
Saksa	–	3	1	P	–	1	3	P	–	4	4	parantunut

* Järjestys vuoden 1996 paremmuuden mukaan (ks. Ilmarinen 1999)

¹ H = heikentynyt, ² E = ennallaan, ³ P = parantunut, ⁴ S = suunta

Suomessa puolestaan heikkeni kolme kohdetta, nimittäin naisten mahdollisuus työn tauotukseen, miesten osalta mahdollisuus vaikuttaa työmenetelmiin ja työnopeuteen sekä työmäärä. Muutokset olivat alle 5 %-yksikköä, mutta kolmen heikentyneen kohteen perusteella Suomikin olisi voitu sijoittaa heikentyneiden maiden joukkoon (taulukko 71, liite 29).

Vanhempien ja nuorempien vertailu vuonna 2000

Vanhempien ja nuorempien työntekijöiden ero oman työn säätelyssä oli yleisintä Irlannissa ja Kreikassa. Irlannissa ero perustui vanhempien miesten ja Kreikassa vanhempien naisten parempiin säätelymahdollisuuksiin nuorempiin verrattuna lähes kaikissa säätelyn kohteissa (taulukko 72, liite 30). Myös Ruotsissa, erityisesti miesten osalta, ja Saksassa kummankin sukupuolen osalta erot ikäryhmien välillä olivat selvät vanhempien työntekijöiden eduksi. Myös näissä maissa vanhempien parempi tilanne nuorempiin verrattuna koski lähes kaikkia säätelyn kohteita.

Sen sijaan Alankomaissa ja Suomessa erot vanhempien ja nuorempien työntekijöiden välillä olivat muita maita vähäisemmät. Näissä maissa ainoastaan vanhemmilla naisilla oli yhdessä säätelyn kohteessa nuorempia paremmat (5–9 %-yksikköä) säätelymahdollisuudet: Alankomaissa se koski työmenetelmiä ja Suomessa työnopeutta ja työmäärää.

Eri säätelykohteista yleisin oli oman työn tauotus sekä ikääntyvillä miehillä että naisilla. Muiden säätelykohteiden välillä ei ollut selvää eroa – tosin työnopeuden ja työmäärän säätelymahdollisuuksissa oli eniten vaihtelua sukupuolten välillä vuonna 2000. Ikääntyvien miesten mahdollisuudet näyttivät näissä kohteissa naisia paremmalta. Myös yleiskuva on se, että vanhemmilla miehillä on naisia jonkin verran paremmat oman työn säätelymahdollisuudet nuorempiin verrattuna vuonna 2000. Muidenkin kuin kärkimaiden välillä näytti tosin olevan eroa myös sukupuolen suhteen. Portugalissa ja Luxemburgissa korostui ikäeron vaikutus naisilla ja Espanjassa puolestaan miehillä.

Vuoteen 1996 verrattuna ikäryhmien erot olivat suurentuneet mutta sukupuolten erot kaventuneet oman työn säätelymahdollisuuksissa (vrt. Ilmarinen 1999). Tulokset eivät ole kuitenkaan täysin vertailukelpoisia, koska vuonna 2000 otettiin erojen suunnan lisäksi myös huomioon erojen suuruus. Koska oman työn säätelymahdollisuus on varsin keskeinen hyvän työelämän kriteeri, on sen edistämiseen kiinnitettävä erityistä huomiota.

Tilanne ei ollut kokonaisuudessaan muuttunut olennaisesti paremmaksi vuosien 1996–2000 välillä. Edelleen noin kolmannes ikääntyvistä työntekijöistä on ilman oman työn säätelymahdollisuuksia. Ikääntyvien naisten

tilanne on miehiä huonompi. Koska säätely näyttää parhaimpien maiden tulosten mukaan olevan mahdollista merkittävästi useammalle työntekijälle, tulisi näitä hyviä käytäntöjä siirtää nopeasti ja tehokkaasti myös heikompien maiden ikääntyvien käyttöön.

5.3.5 Työn vaatimukset taitoihin nähden

Työn vaatimuksia työtaitoihin nähden kysyttiin seuraavalla kysymyksellä: *Kuinka hyvin uskotte taitojenne vastaavan työnne asettamia vaatimuksia?* Vastausvaihtoehdot olivat: vaatimukset ovat liian korkeat, taidot vastaavat vaa-

Taulukko 72. Yhteenveto oman työn säätelymahdollisuuksista yli ja alle 45-vuotiaiden miesten ja naisten välillä EU15-maissa vuonna 2000 (ks. liite 30).

Maa*	Miehet V > N ¹	Naiset V > N ¹	Yhteensä V > N ¹
Irlanti	8	4	12
Kreikka	4	7	11
Ruotsi	6	3	9
Saksa	4	4	8
Tanska	3	2	5
Itävalta	3	2	5
Portugali	–	4	4
Espanja	4	–	4
Luxemburg	–	4	4
Belgia	3	–	3
Ranska	2	1	3
Italia	1	2	3
Iso-Britannia	2	–	2
Suomi	–	1	1
Alankomaat	–	1	1
Summa	40	34	74

* Maat ovat laskevassa järjestyksessä vanhempien työntekijöiden työn säätelymahdollisuuden mukaan v. 2000.

¹ Vanhemmilla on nuorempia paremmat työn säätelymahdollisuudet (plus-merkkien summa liitteestä 30).

timuksia, vaatimukset ovat liian alhaiset. Vuoden 1996 tulokset osoittivat, että yli 45-vuotiaista runsas 7 % piti työnsä vaatimuksia liian korkeina tai liian matalina; valtaosa eli kahdeksan työntekijää kymmenestä katsoi taitojen vastaavan työn vaatimuksia (Ilmarinen 1996).

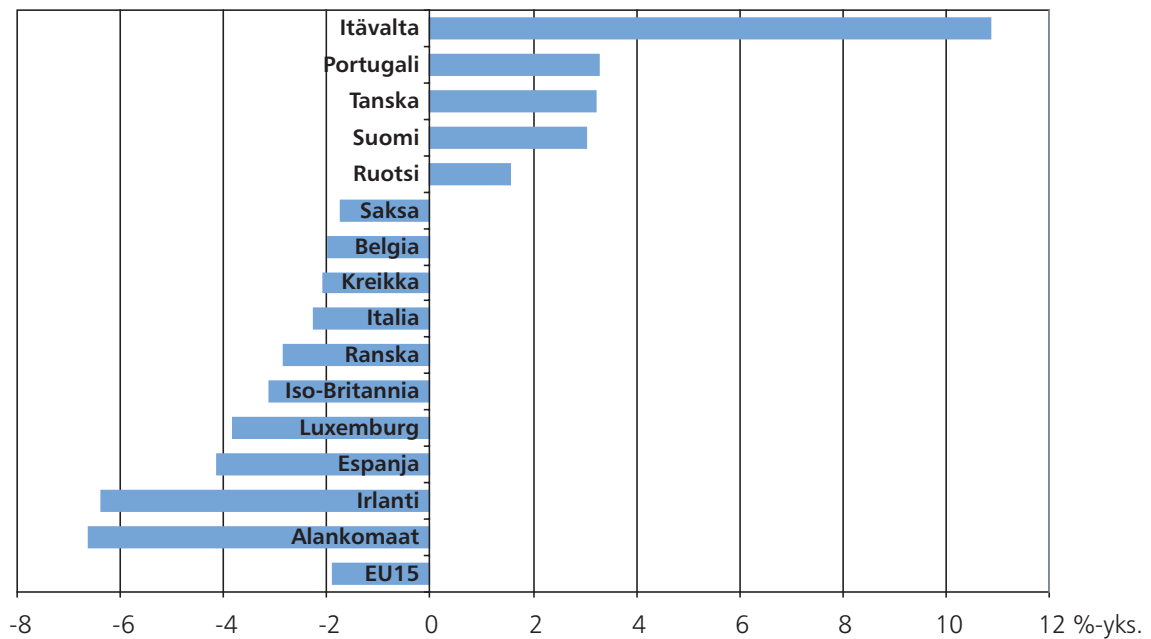
Vuonna 2000 ikääntyvistä **miehistä** lähes 85 % katsoi työtaitojensa vastaavan työn vaatimuksia. Erot maiden välillä olivat suhteellisen vähäiset: taidot vastasivat vaatimuksia parhaiten Suomessa ja Tanskassa (> 93 %) ja huonoiten Luxemburgissa (< 80,0 %) (taulukko 73).

Tilanne oli pysynyt miehillä EU15-maissa jokseenkin ennallaan vuosina 1996–2000, laskua vajaa 2 %-yksikköä. Työtaitojen vastaavuus näytti parantuneen miehillä selvästi Itävallassa (> 10 %-yksikköä) ja huonontuneen Alankomaissa ja Irlannissa (> 6 %-yksikköä) (kuva 82).

Taulukko 73. Työtaidot vastaavat työn vaatimuksia. Yli 45-vuotiaiden miesten osuudet (%) vuonna 2000, muutos 1996–2000 sekä yli ja alle 45-vuotiaiden ero vuonna 2000. Maat nousevassa järjestyksessä vuoden 2000 mukaan.

	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000–96	Ikäryhmäeroero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	84,9	-1,9	3,5
Luxemburg	78,8	-3,8	4,1
Iso-Britannia	80,4	-3,1	4,3
Kreikka	81,0	-2,1	-4,8
Italia	82,8	-2,2	4,6
Ranska	84,2	-2,8	2,5
Alankomaat	84,3	-6,6	-0,9
Irlanti	84,4	-6,4	6,4
Belgia	86,6	-2,0	-0,3
Espanja	86,7	-4,1	8,5
Saksa	86,7	-1,7	3,0
Ruotsi	87,6	1,6	5,1
Itävalta	87,9	10,9	8,9
Portugali	88,8	3,3	1,0
Tanska	93,3	3,2	2,4
Suomi	94,1	3,0	1,8

Kuva 82. Työtaidot vastaavat työn vaatimuksia. Muutokset yli 45-vuotiailla miehillä 1996–2000 EU15-maissa. Maat laskevassa järjestyksessä muutoksen mukaan.



Vanhempien miesten työtaidot vastaavat työn vaatimuksia paremmin kuin nuorten – ero vajaat 4 %-yksikköä vanhempien miesten eduksi. Suurimmat erot ikäryhmien välillä olivat Itävallassa ja Espanjassa (> 8 %-yksikköä) sekä Irlannissa (> 6 %-yksikköä). Ainoastaan Kreikassa tilanne oli päinvastoin eli runsas 4 %-yksikköä nuorempien miesten hyväksi (taulukko 73, liite 31).

Työtaitojen vastaavuus työn vaatimukseen oli hyvä myös ikääntyvillä **naisilla**: yli 82 % naisista piti työtaitojaan riittävänä vuonna 2000. Korkeimmillaan vastaavuus oli Tanskassa ja Suomessa, kuten miehilläkin eli yli 90 %. Kreikassa ja Isossa-Britanniassa vastaavuus jäi naisilla alle 80 %:n, mutta maiden väliset erot olivat varsin pienet (taulukko 74).

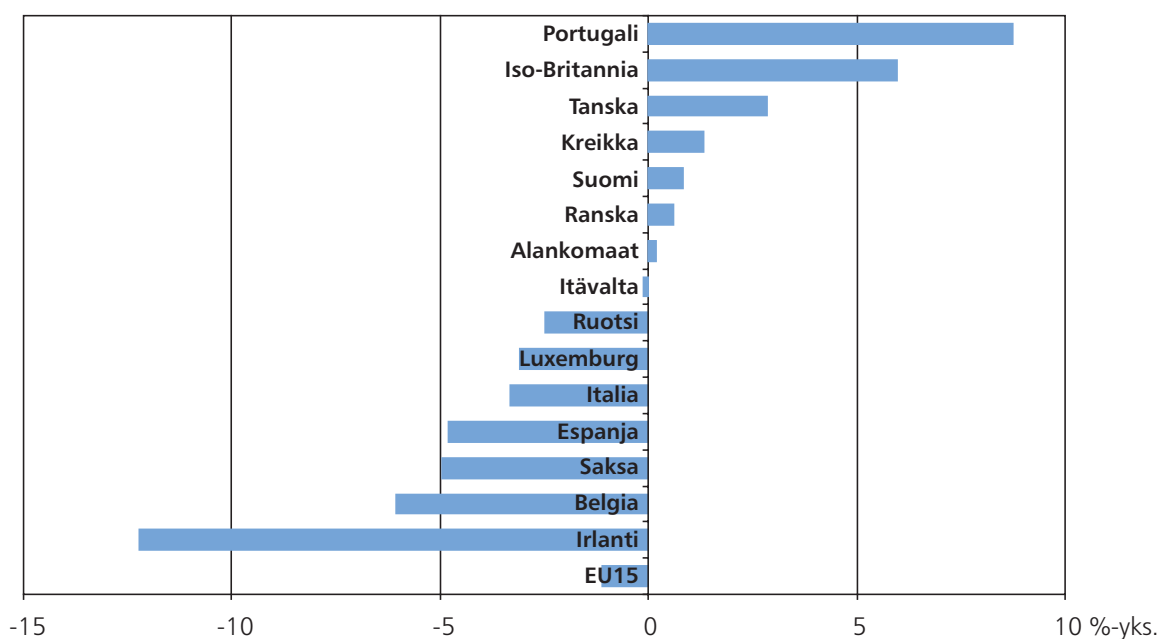
Työtaitojen vastaavuus työn vaatimukseen nähden oli säilynyt hyvänä myös ikääntyvillä naisilla vuosina 1996–2000. Maakohtaisissa muutoksissa oli kuitenkin eroa. Irlannissa vastaavuus heikkeni yli 12 %-yksikköä, Belgiassa, Saksassa ja Espanjassa vastaavasti noin 5 %-yksikköä (kuva 83). Sen sijaan Portugalissa tulokset paranivat yli 8 %-yksikköä ja Isossa-Britanniassa runsaat 5 %-yksikköä. Tanska ja Suomi pysyivät työtaitojen vastaavuudessa EU15-maiden kärkisijoilla seurannan aikana.

Vanhempien naisten työtaidot riittivät monessa maassa paremmin kuin nuorten, mutta ero ikäryhmien välillä ei ollut niin selvä naisilla kuin miehillä EU15-maissa vuonna 2000. Ruotsissa, Luxemburgissa ja Portugalissa eroa ikäryhmien välillä oli yli 8 %-yksikköä vanhempien eduksi. Sen sijaan

Taulukko 74. Työtaidot vastaavat työn vaatimuksia. Yli 45-vuotiaiden naisten osuudet (%) vuonna 2000, muutos 1996–2000 sekä yli ja alle 45-vuotiaiden ero vuonna 2000. Maat nousevassa järjestyksessä vuoden 2000 mukaan.

	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000–96	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	82,5	-1,1	1,2
Kreikka	77,8	1,3	-6,8
Iso-Britannia	79,3	6,0	-4,1
Ranska	80,6	0,6	1,1
Irlanti	81,6	-12,2	0,2
Espanja	81,8	-4,8	-0,7
Italia	81,9	-3,3	7,0
Luxemburg	82,1	-3,1	9,3
Itävalta	82,2	-0,1	-0,6
Saksa	83,0	-5,0	0,4
Alankomaat	85,1	0,2	4,4
Belgia	86,0	-6,1	1,4
Ruotsi	89,1	-2,5	10,3
Portugali	90,4	8,8	8,6
Suomi	91,9	0,8	5,8
Tanska	92,6	2,9	2,6

Kuva 83. Työtaidot vastaavat työn vaatimuksia. Muutokset yli 45-vuotiailla naisilla 1996–2000 EU15-maissa. Maat laskevassa järjestyksessä muutoksen mukaan.



Kreikassa ja Isossa-Britanniassa tilanne oli nuorten eduksi (taulukko 74, liite 32).

Ikääntyvien työtaidot vastaavat työn vaatimuksia siis varsin hyvin. Huoli heidän osaamisestaan näyttääkin olevan muilla kuin työntekijöillä itsellään. Aiheesta olisi tarpeen tehdä syvällisempi tutkimus, jossa myös työnantajan ja esimiehen käsitykset henkilöstön työtaitojen riittävydestä tulisivat selvitetyiksi. Tämäkin tulos on kuitenkin siinä mielessä hyvä, että ikääntyvien työntekijöiden usko omaan kykyihinkin on varsin korkea EU15-maissa.

Työtaitojen hyvää vastaavuutta tukee aikaisemmin esitetyt tulokset uusien asioiden oppimisesta työssä. Hyvät tulokset uusien asioiden oppimisessa työssä ja työtaitojen vastaavuudessa liittyivätkin samojen maiden hyviin tuloksiin, esimerkkinä Pohjoismaat.

5.3.6 Esimiestyö

Esimiestyöhön liittyviä kysymyksiä oli varsin rajoitetusti käytettävissä. Sosiaaliseen työympäristöön liittyi kaksiosainen kysymys, jossa selvitettiin ensin, oliko työntekijällä mahdollisuus työpaikallaan keskustella työolosuhteista yleensä tai työnsä järjestelyistä, kun työssä tapahtuu muutoksia. Mikäli jompaankumpaan vastasi myöntävästi, kysyttiin, tapahtuuko tämä mielipiteenvaihto esimiestenne kanssa. Muita vaihtoehtoja olivat työtoverit, henkilöstön edustajat ja ulkopuoliset asiantuntijat. Seuraavassa tarkastellaan niiden osuuksia, joilla oli mahdollisuus keskustella työhön liittyvistä asioista esimiehen kanssa.

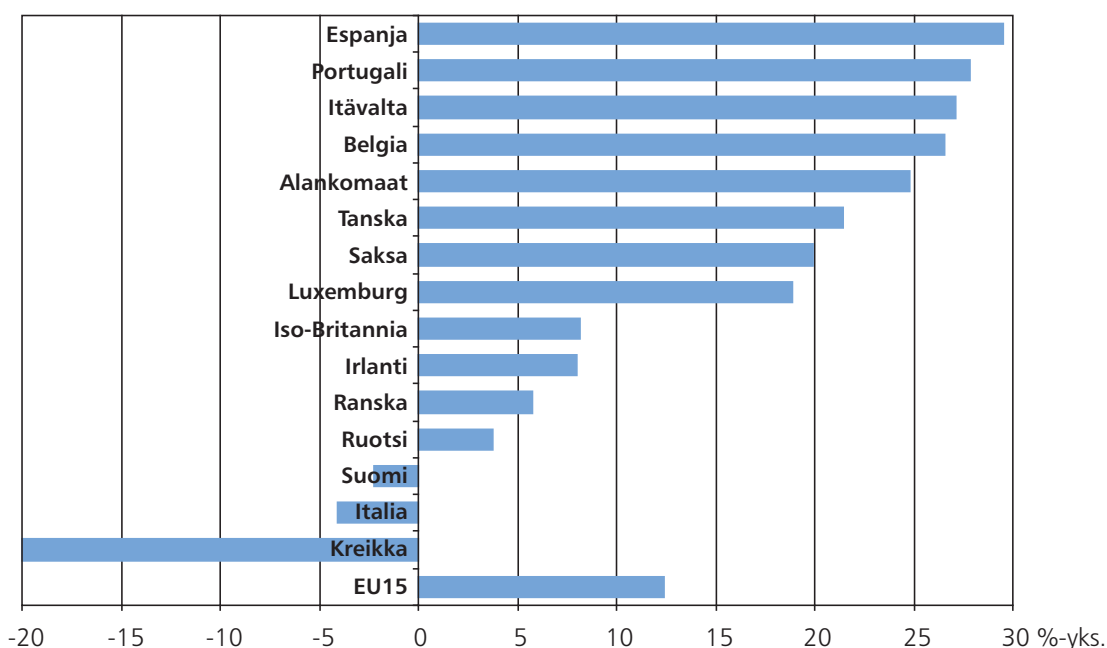
Ikääntyvistä **miehistä** raportoi keskustelumahdollisuudestaan 78,6 % vuonna 2000, joka on yli 12-% yksikköä parempi tulos kuin vuonna 1996. Maiden välillä ilmeni kuitenkin varsin suuria eroja, kuten oli tilanne myös vuonna 1996. Pohjoismaissa ja Alankomaissa keskustelumahdollisuus oli miehillä yleisintä. Sen sijaan Kreikassa se oli paljon harvinaisempaa (n. 42 %) vuonna 2000 (taulukko 75).

Kuten sanottu, ikääntyvien miesten tilanne oli ilahduttavasti parantunut vuosina 1996–2000 EU15-maissa. Yli 20 %-yksikön parannuksia kirjattiin peräti 7 maassa, kärjessä Espanja (parannusta lähes 30 %-yksikköä vuoteen 1996 verrattuna). Espanjassa esimieskeskustelut olivatkin EU-maiden harvinaisimpia vuonna 1996, joten varaa parantamiselle oli runsaasti. Parantuneesta tuloksestaan huolimatta ikääntyvät miehet Espanjassa sijoittuivat toiseksi viimeiseksi (68 %) EU15-maiden joukossa vuonna 2000. Kreikassa puolestaan keskustelumahdollisuus esimiehen kanssa oli vähentynyt peräti 20 %-yksikköä vuodesta 1996, eikä Kreikka silloinkaan yltänyt EU15-maiden keskitasolle.

Taulukko 75. Keskustelumahdollisuus esimiesten kanssa työhön liittyvistä asioista. Kyllä-vastausten yleisyys (%) ikääntyvillä miehillä vuonna 2000, muutos 1996–2000 sekä yli ja alle 45-vuotiaiden ero vuonna 2000. Maat nousevassa järjestyksessä vuoden 2000 mukaan.

	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000–96	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	78,6	12,4	-4,8
Kreikka	41,9	-20,0	-19,7
Espanja	68,0	29,5	-2,6
Portugali	70,2	27,9	-4,6
Italia	71,3	-4,0	-4,0
Irlanti	73,4	8,0	-4,3
Luxemburg	75,5	18,9	-8,9
Ranska	78,4	5,8	-7,0
Saksa	82,4	19,9	-5,1
Belgia	82,5	26,5	0,8
Itävalta	83,2	27,1	-6,1
Iso-Britannia	83,5	8,2	-4,5
Suomi	83,9	-2,3	0,0
Ruotsi	85,9	3,8	0,0
Alankomaat	89,6	24,8	-2,3
Tanska	90,5	21,4	0,3

Kuva 84. Keskustelumahdollisuus esimiesten kanssa työhön liittyvistä asioista. Kyllä-vastausten muutokset 1996–2000 yli 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa. Maat laskevassa järjestyksessä muutoksen mukaan.



Mistä suuret muutokset johtuvat, jää tarkempien selvitysten varaan. Yksi syy voi olla se, että kysymysmuotoa muutettiin kaksiosaiseksi, ja se on voinut aiheuttaa myös tulkintaan liittyviä ongelmia joissakin maissa. Välimeren maat kuitenkin erosivat muutosten suhteen toisistaan harvinaisen voimakkaasti (kuva 84).

Keskustelumahdollisuudet työasioissa näyttivät olevan nuoremmilla miehillä vanhempia paremmat lähes kaikissa EU15-maissa vuonna 2000. Kreikka poikkesi selvästi muista maista. Kreikassa esimieskeskustelu oli lähes 20 %-yksikköä harvinaisempaa vanhemmilla kuin nuoremmilla miehillä. Muissa maissa ikäryhmien erot olivat varsin pieniä: yli 5 %-yksikön eroja nuorten eduksi ilmeni muun muassa Ranskassa, Suomessa, Itävallassa ja Saksassa. Kreikan muuttuneet tulokset näyttävät olevan seurausta ikääntyvien miesten tilanteen heikentymisestä. Aikaisemmin miesten ikäryhmien välillä ei Kreikassa eroa keskustelumahdollisuuksissa ilmennyt (ks. Ilmarinen 1999) (taulukko 75, liite 33).

Ikääntyvillä **naisilla** keskustelumahdollisuudet esimiehen kanssa olivat yleisempiä kuin miehillä vuonna 2000 EU15-maissa. Naisista peräti 84,2 % raportoi mahdollisuuksistaan, ja tuloksissa on lähes 20 %-yksikön parannus vuoteen 1996 verrattuna. Kuten miehilläkin, erot maiden välillä olivat erittäin suuret. Kun ikääntyvien naisten keskustelumahdollisuudet Isossa-Britanniassa, Itävallassa ja Tanskassa ylsivät yli 90 %:iin, rajoittuivat Kreikassa keskustelumahdollisuudet vain runsaalle kolmannekselle naisista vuonna 2000 (taulukko 76).

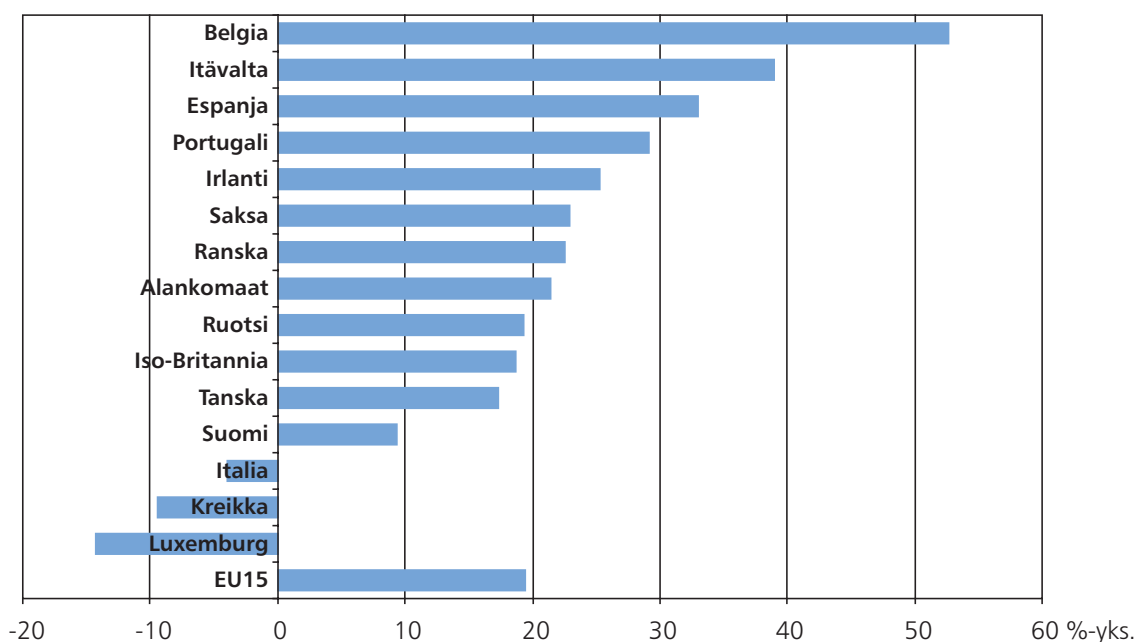
Muutokset vuoteen 1996 verrattuna olivat suuret, ja erityisesti muutamissa maissa tilanne muuttui niiden mukaan jopa epäilyttävän paljon. Muun muassa Belgiassa, joka oli tosin EU15-maiden peränpitäjä vuonna 1996, parannusta oli peräti yli 50 %-yksikköä. Myös Itävallassa ja Espanjassa tilanne parani yli 30 %-yksikköä, Portugalissakin lähes 30 %-yksikköä vuosina 1996–2000 (kuva 85). Espanja ja Portugali olivat myöskin kaukana EU15-maiden keskiarvon alapuolella vuonna 1996, joten tilaa tuloksen parannukselle oli olemassa.

Se, että Tanskassa ja Ruotsissakin, joissa keskustelukulttuuri on ollut aina varsin yleistä, parannus oli lähes 20 %, viittaa kysymyksen muodon muutokseen. Vuonna 2000 kysyttiin keskustelumahdollisuuksista, jotka koskevat työn järjestelyjä, kun työssä tapahtuu muutoksia. Siksi on mahdollista, että keskustelun tarve on merkittävästi lisääntynyt, koska lähes kaikkien osalta työssä lienee tapahtunut muutoksia. Muutoksia tuskin voidaan toteuttaa keskustelematta työntekijöiden kanssa. Näin ollen parantuneet tulokset heijastavat ensisijaisesti työelämän muutosten yleisyyttä eivätkä pelkästään parantunutta mahdollisuutta keskustella esimiehen kanssa. Tosin, työelä-

Taulukko 76. Keskustelu esimiehen kanssa työhön liittyvistä asioista. Kyllä-vastausten osuudet (%) ikääntyvillä naisilla vuonna 2000, muutos 1996–2000 sekä yli ja alle 45-vuotiaiden ero vuonna 2000. Maat nousevassa järjestyksessä vuoden 2000 mukaan.

	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000–96	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	84,2	19,5	-1,5
Kreikka	39,3	-9,4	-21,9
Luxemburg	65,7	-14,3	-19,3
Portugali	69,4	29,2	-11,8
Espanja	71,4	32,9	-1,9
Italia	73,2	-3,9	-7,3
Irlanti	79,8	25,3	-6,9
Belgia	88,0	52,7	4,9
Ranska	88,4	22,5	0,9
Saksa	88,7	23,0	0,5
Suomi	88,9	9,4	-1,0
Alankomaat	89,3	21,5	0,3
Ruotsi	89,8	19,3	0,3
Tanska	92,1	17,3	-1,9
Itävalta	92,2	39,0	3,3
Iso-Britannia	92,5	18,7	0,3

Kuva 85. Keskustelu esimiehen kanssa työhön liittyvistä asioista. Kyllä-vastausten muutokset 1996–2000 yli 45-vuotiailla naisilla. Maat laskevassa järjestyksessä muutoksen mukaan.



män muutokset ovat vaikuttaneet myös esimiesten toimintaan ja tehneet keskusteluista välttämättömän osan esimiestyötä.

Erot vanhempien ja nuorempien naisten välillä keskustelujen yleisyydessä oli keskimäärin vähäisempiä kuin miehillä; tilanne oli samansuuntainen jo vuonna 1996. Huomio kiinnittyy jälleen muutamiin maihin, joissa erot ikäryhmien välillä ovat suuret. Kreikassa nuoremmat naiset osallistuivat esimieskeskusteluihin selvästi vanhempia yleisemmin, ja eroa oli yli 20 %-yksikköä vuonna 2000. Tilannehan oli sama ikääntyvillä miehillä Kreikassa.

Luxemburgissa oli lähes samaa luokkaa oleva ero ikäryhmien välillä; tämä maa edusti varsin yleistä keskustelukulttuuria vuoden 1996 tulosten perusteella, joten muutos pudotti Luxemburgin nyt selvästi alle EU15-maiden keskitason. Luxemburgin osalta on kyllä todettava se, että yli 45-vuotiaiden naisten osallistuminen työelämään on vielä siinä määrin harvinaisempaa kuin monessa muussa maassa, että aineistojen edustavuudessa on ongelmia. Siksi Luxemburgin tuloksiin varsinkin naisten osalta on suhtauduttava varauksella.

Portugalihan oli puolestaan parantanut tilannettaan merkittävästi vuoteen 1996 verrattuna, jolloin ikäryhmien välillä ilmeni pieni ero vanhempien eduksi. Vuonna 2000 tilanne oli kääntynyt nuorten eduksi, joten myös muutos Portugalin tilanteessa ilmeisesti perustuu alle 45-vuotiaiden esimieskeskustelun yleistymiseen. Tämä voi olla myös seurausta siitä, että työt ovat muuttuneet Portugalissa enemmän nuoremmilla kuin vanhemmilla työntekijöillä, esimerkiksi uuden teknologian hyödyntämisen osalta (taulukko 76, liite 34).

Johtivatko keskustelut esimiehen kanssa parannuksiin työpaikalla?

Esimiestyöhön liittyen kysyttiin myös sitä, johtiko mielipiteenvaihto esimiehen kanssa parannuksiin omalla työpaikalla. Vastausvaihtoehdot olivat: kyllä, ei ja ei osaa sanoa. Seuraavassa tarkastellaan niiden osuuksia, jotka raportoivat parannuksista. Kysymyksestä ei ole käytettävissä vertailutietoja vuodelta 1996.

Keskimäärin 73,5 % yli 45-vuotiaista **miehistä** vastasi, että keskustelut esimiehen kanssa olivat johtaneet parannuksiin omalla työpaikalla. Keskustelujen hyödyllisyys oli yleisintä Ruotsissa, Suomessa ja Kreikassa, vähiten niistä oli hyötyä Ranskassa ja Luxemburgissa (taulukko 77).

Keskusteluista ja niistä seuraavista parannuksista hyötyivät vanhemmat miehet nuorempia useammin Espanjassa ja Ruotsissa. Nuoremmat miehet hyötyivät niistä puolestaan Saksassa ja Alankomaissa.

Taulukko 77. Johtivatko keskustelut esimiehen kanssa parannuksiin työpaikallanne? Kyllä-vastausten yleisyys (%) yli 45-vuotiailla miehillä sekä yli ja alle 45-vuotiaiden miesten ero EU15-maissa vuonna 2000. Nouseva maiden järjestys keskustelun hyödyn mukaan.

	2000 yli 45, %	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	73,5	-1,5
Ranska	61,1	-3,0
Luxemburg	64,2	4,8
Alankomaat	70,6	-4,4
Portugali	71,8	-3,9
Belgia	71,9	-2,6
Italia	72,1	-0,3
Espanja	72,9	6,5
Iso-Britannia	74,8	0,2
Saksa	77,8	-5,2
Itävalta	77,9	-2,0
Irlanti	78,4	0,5
Tanska	78,4	-0,8
Kreikka	80,0	0,5
Suomi	83,0	4,5
Ruotsi	83,7	5,2

Esimieskeskusteluista seuraavat parannukset työpaikoilla olivat yhtä yleisiä yli 45-vuotiailla **naisilla** kuin miehilläkin. Yleisintä se oli Irlannissa, Ruotsissa ja Isossa-Britanniassa ja vähäisintä Luxemburgissa ja Ranskassa. Yli 45-vuotiaiden naisten keskuudessa oli maiden välillä suuremmat erot kuin miehillä (taulukko 78).

Myös vanhemmat naiset Ruotsissa ja Espanjassa raportoivat useimmin parannuksiin johtaneista keskusteluista kuin nuoremmat naiset. Tilanne oli toisinpäin Luxemburgissa, Portugalissa ja Ranskassa.

5.3.7 Työajat

Työaikoja koskevat kysymykset olivat valitettavasti jossain määrin muuttuneet vertailuvuosien välillä. Tilannetta ja sen muutoksia voidaan kuitenkin vertailla kolmen työaikakäsityksen osalta:

Taulukko 78. Johtivatko keskustelut esimiehen kanssa parannuksiin työpaikallanne? Kyllä-vastausten yleisyys (%) yli 45-vuotiailla naisilla sekä yli ja alle 45-vuotiaiden naisten ero EU15-maissa vuonna 2000. Nouseva maiden järjestys keskustelun hyödyn mukaan.

	2000 yli 45, %	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	73,8	-1,3
Luxemburg	54,3	-17,0
Ranska	59,9	-7,7
Alankomaat	66,7	-4,3
Portugali	68,4	-9,0
Belgia	69,2	-1,7
Italia	70,9	0,8
Suomi	72,7	-2,9
Itävalta	76,6	-1,9
Tanska	76,7	-2,1
Kreikka	77,6	-0,3
Saksa	78,0	-2,2
Espanja	79,1	7,4
Iso-Britannia	79,9	0,7
Ruotsi	80,0	8,4
Irlanti	80,6	-0,5

- yli 40-tuntisten työviikkojen yleisyys (kummatkin sukupuolet)
- epäsäännöllisen päivärytmin yleisyys (naiset)
- vuorotyön yleisyys (miehet).

Yli 40-tuntiset työviikot

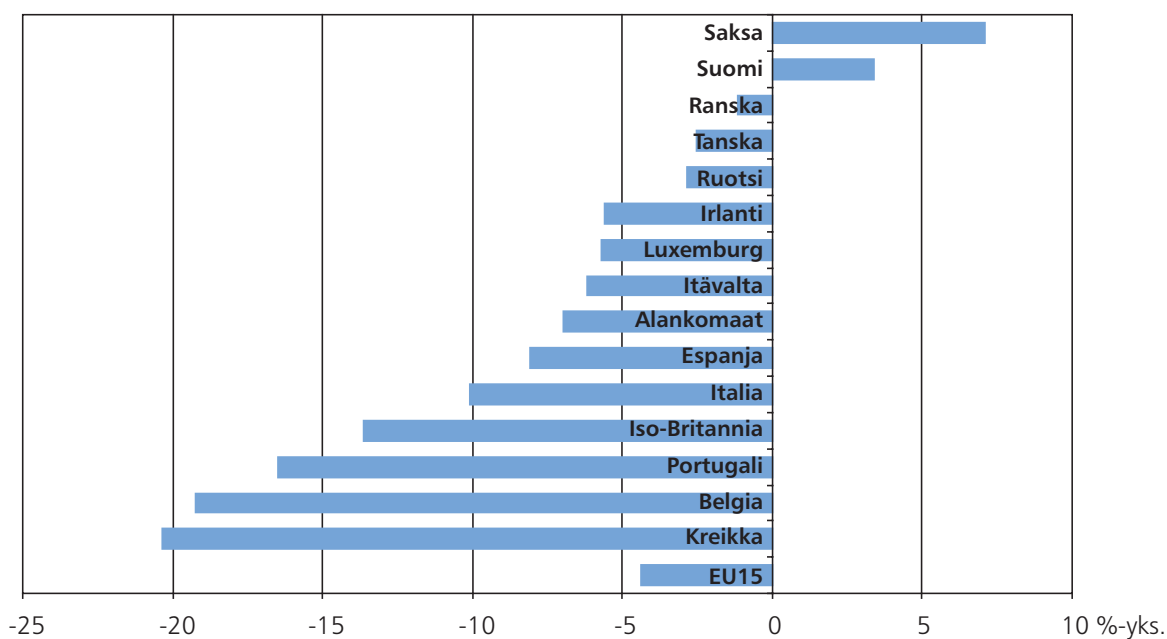
Ikääntyvistä **miehistä** keskimäärin 34,8 % teki yli 40-tuntisiä työviikkoja päätoimissaan EU15-maissa vuonna 2000. Yleisintä pitkätkä työviikot olivat miehillä Irlannissa (46,6 %) ja Ranskassa (40,3 %). Sen sijaan Alankomaissa vain 16,1 % miehistä teki pitkiä työviikkoja ja Ruotsissa, Tanskassa ja Belgiassakin se koski vain vajaata 1/4 ikääntyvistä miehistä (taulukko 79).

Saksaa ja Suomea lukuun ottamatta ikääntyvien miesten pitkätkä työviikot olivat vähentyneet vuosina 1996–2000. Suurinta työajan lyhenemistä oli miehillä Kreikassa, Belgiassa ja Portugalissa (> 15 %-yksikköä). Myös Iso-Britannia ja Italia ylsivät yli 10 %-yksikön vähennykseen (kuva 86).

Taulukko 79. Työaika päätoimessa yli 40 tuntia viikossa yli 45-vuotiailla miehillä vuonna 2000, muutokset 1996–2000 sekä yli ja alle 45-vuotiaiden erot vuonna 2000. Maat laskevassa järjestyksessä vuoden 2000 mukaan.

	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000–96	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	34,8	-4,4	5,4
Alankomaat	16,1	-7,0	-5,8
Ruotsi	23,1	-2,9	-1,2
Tanska	24,4	-2,5	2,0
Belgia	24,6	-19,2	2,5
Luxemburg	31,8	-5,7	16,7
Iso-Britannia	32,3	-13,6	-7,7
Suomi	33,0	3,4	5,1
Itävalta	33,6	-6,2	5,7
Italia	34,6	-10,1	0,0
Espanja	36,2	-8,1	-0,5
Kreikka	36,9	-20,4	1,0
Saksa	38,1	7,1	16,1
Portugali	39,5	-16,5	5,5
Ranska	40,3	-1,1	13,7
Irlanti	46,6	-5,6	4,4

Kuva 86. Muutos pitkissä työviikoissa (yli 40 tuntia/vk) 1996–2000 yli 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa. Maat laskevassa järjestyksessä muutoksen suhteen.



Vanhemmat miehet tekivät nuorempia useammin pitkiä työviikkoja vuonna 2000. Ero ikäryhmien välillä oli suurin Luxemburgissa ja Saksassa (> 15 %-yksikköä) sekä Ranskassa (> 10 %-yksikköä). Saksassa ikäryhmien ero oli kasvanut selvästi seuranta-aikana. Ikäryhmien ero oli toisin päin Isossa-Britanniassa ja Alankomaissa eli noin 5 %-yksikön luokkaa nuorempien miesten pitkien työviikkojen puolesta. Tilanne varsinkin Isossa-Britanniassa oli kääntynyt vuoteen 1996 verrattuna, jolloin pitkät työviikot olivat vielä vanhemmilla miehillä nuorempia noin 5 %-yksikköä yleisempiä (taulukko 79, liite 35).

Ikääntyvistä **naisista** pitkiä työviikkoja teki noin puolet siitä mitä miehistä eli 16 % vuonna 2000. Maiden välillä ilmeni suuriakin eroja. Välimeren maissa olivat pitkät työviikot yleisempiä ikääntyvillä naisilla, kärjessä oli Espanja (30,3 %) vuonna 2000. Suomi kiilasi Välimeren maiden joukkoon poiketen selvästi muista Pohjoismaista. Alankomaissa, Tanskassa, mutta myös Saksassa ja Ruotsissa pitkät työviikot olivat ikääntyvillä naisilla varsin harvinaisia. Se voi olla seurausta osa-aikaisen työn yleisyydestä näissä maissa (taulukko 80).

Pitkät työviikot lievästi vähentyivät ikääntyvillä naisilla ja miehillä EU15-maissa vuosina 1996–2000. Vähentymisen oli varsin huomattava Belgiassa ja Kreikassa (> 18 %-yksikköä), joissa naisten pitkien työviikkojen yleisyys oli EU15-maiden kärkeä vuonna 1996. Erityisesti Suomessa sen sijaan naisten pitkät työviikot yleistyivät huomattavasti (12,7 %-yksikköä), Ruotsissa lievemmin ja Tanskassa ei juuri lainkaan. Suomessa ikääntyvät naiset siirtyivätkin pitkien työviikkojensa yleisyyden perusteella EU15-kärkimaiden joukkoon (kuva 87).

Kaikissa EU15-maissa vanhemmat naiset tekivät pitkiä työviikkoja useammin kuin nuoremmat; eroa keskimäärin vajaan 4 %-yksikköä vuonna 2000. Ikäryhmien ero oli suurin Espanjassa (> 9 %-yksikköä), Suomessa ja Kreikassa (> 6 %-yksikköä), joissa vanhemmat naiset tekivät pitkiä työviikkoja. Pohjoismaiden tulokset poikkesivat toisistaan (taulukko 80, liite 36).

Epäsäännöllinen päivätyö

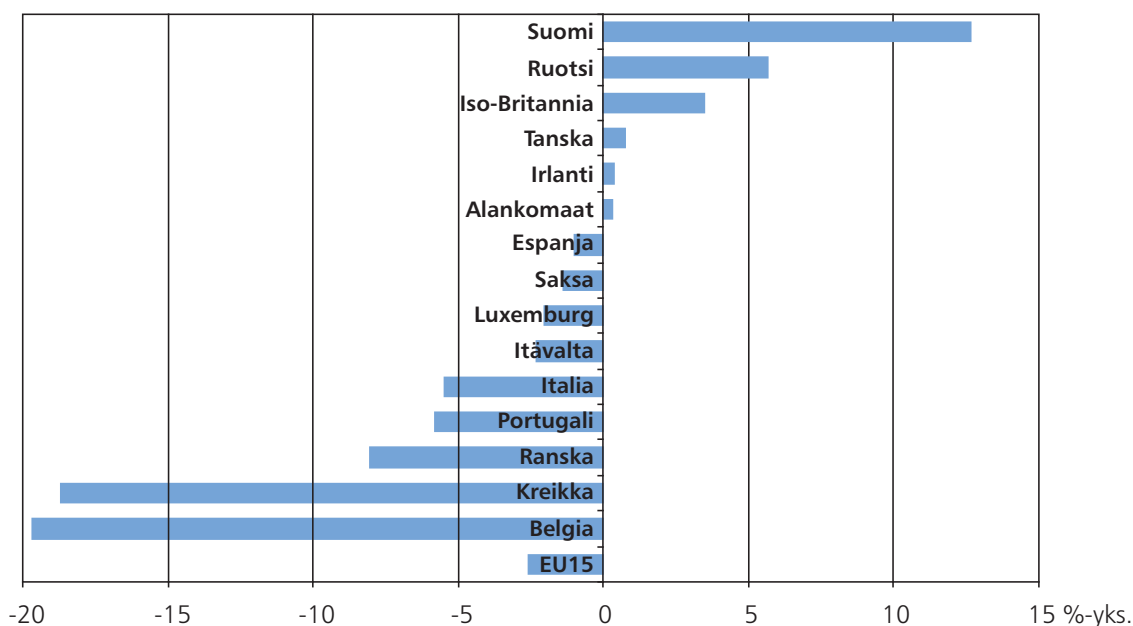
Epäsäännöllisen, viikonlopputöitä sisältävän päivätyön yleisyyttä tarkastellaan seuraavassa yli 45-vuotiailla naisilla. Viikonlopputöihin kuului 1–5 lauantaita tai sunnuntaita kuukaudessa.

Ikääntyvistä **naisista** lähes puolet eli 47,3 % raportoi tekevänsä edellä mainitun tyyppistä päivätyötä EU15-maissa vuonna 2000. Erot maiden välillä olivat suuret kuten vuonna 1996. Yleisintä epäsäännöllinen päivätyö oli naisilla Kreikassa (72,5 %) mutta yli puolet naisista teki sitä myös Italiassa, Luxem-

Taulukko 80. Työaika päätoimessa yli 40 tuntia viikossa yli 45-vuotiailla naisilla vuonna 2000, muutos 1996–2000 sekä yli ja alle 45-vuotiaiden ero vuonna 2000. Maat laskevassa järjestyksessä vuoden 2000 mukaan.

	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000–96	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	16,0	-2,6	3,7
Alankomaat	5,0	0,3	1,3
Tanska	9,7	0,7	0,1
Saksa	10,5	-1,4	3,3
Ruotsi	11,5	5,7	4,1
Luxemburg	12,8	-2,0	5,2
Iso-Britannia	13,0	3,5	3,6
Belgia	13,3	-19,7	2,6
Irlanti	13,8	0,4	2,0
Itävalta	18,3	-2,3	4,8
Ranska	18,4	-8,1	3,6
Italia	19,3	-5,5	1,0
Suomi	22,2	12,7	7,8
Kreikka	28,8	-18,7	6,5
Portugali	28,9	-5,8	3,2
Espanja	30,3	-1,0	9,6

Kuva 87. Muutos pitkissä työviikoissa (yli 40 tuntia/vk) 1996–2000 yli 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa. Maat laskevassa järjestyksessä muutoksen mukaan.



burgissa ja Espanjassa. Harvimmin kuului viikonloppuja työaikaan naisilla Alankomaissa (29,3 %). Muun muassa muissa Pohjoismaissa oli vähemmän epäsäännöllistä päivätyötä kuin Suomessa vuonna 2000 (taulukko 81).

Tilanne oli säilynyt jokseenkin muuttumattomana vuosina 1996–2000 EU15-maissa. Maiden välillä tosin näkyi suuriakin eroavaisuuksia. Luxemburgissa muutokset viittaavat yli 20 %-yksikön lisäykseen, mutta rajoitukset aineiston edustavuudessa on otettava huomioon. Tanskassa ja Kreikassa epäsäännöllinen päivätyö viikonloppuineen näytti lisääntyneen noin 15 %-yksikköä, Suomessakin yli 8 %-yksikköä. Kreikassa tämä oli yleistä jo vuonna 1996, mutta erityisesti Tanskassa se oli silloin kaikkein harvinaisinta. Epäsäännöllinen päivätyö näytti sen sijaan vähentyneen naisilla Italiassa (> 12 %-yksikköä) ja jonkin verran myös Ranskassa (n. 8 %-yksikköä). Italia ja Ranskan kuuluivat EU15-kärkimaiden joukkoon vielä 1996 (kuva 88).

Nuoremmat naiset tekivät vanhempia useammin epäsäännöllistä päivätyötä, eroa oli noin 5 %-yksikköä vuonna 2000 nuorempien naisten suuntaan. Ruotsissa, Alankomaissa ja Isossa-Britanniassa ikäryhmien ero oli yli 10 %-yksikköä, Saksassa ja Ranskassakin hieman alle 10 %-yksikköä. Tilanne oli toisinpäin Italiassa ja Kreikassa, joissa vanhemmilla naisilla epäsäännöllinen päivätyö oli noin 8 %-yksikköä yleisempää kuin nuoremmilla naisilla. Suunta oli samanlainen näissä maissa jo vuonna 1996 (taulukko 81, liite 37).

Vuorotyö

Vuorotyötä, joka sisälsi vähintään 5 yövuoroa kuukaudessa, teki 12,3 % yli 45-vuotiaista **miehistä** EU15-maissa vuonna 2000. Vuorotyö oli yleisintä miehillä Kreikassa (21,8 %), mutta myös Luxemburgissa, Isossa-Britanniasa ja Suomessa yli 15 % ikääntyvistä miehistä teki yötyötä sisältävää vuorotyötä. Vähäisintä tällainen vuorotyö oli Italiassa ja Tanskassa, joissa alle 10 % miehistä altistui vuorotyökuormitukselle (taulukko 82).

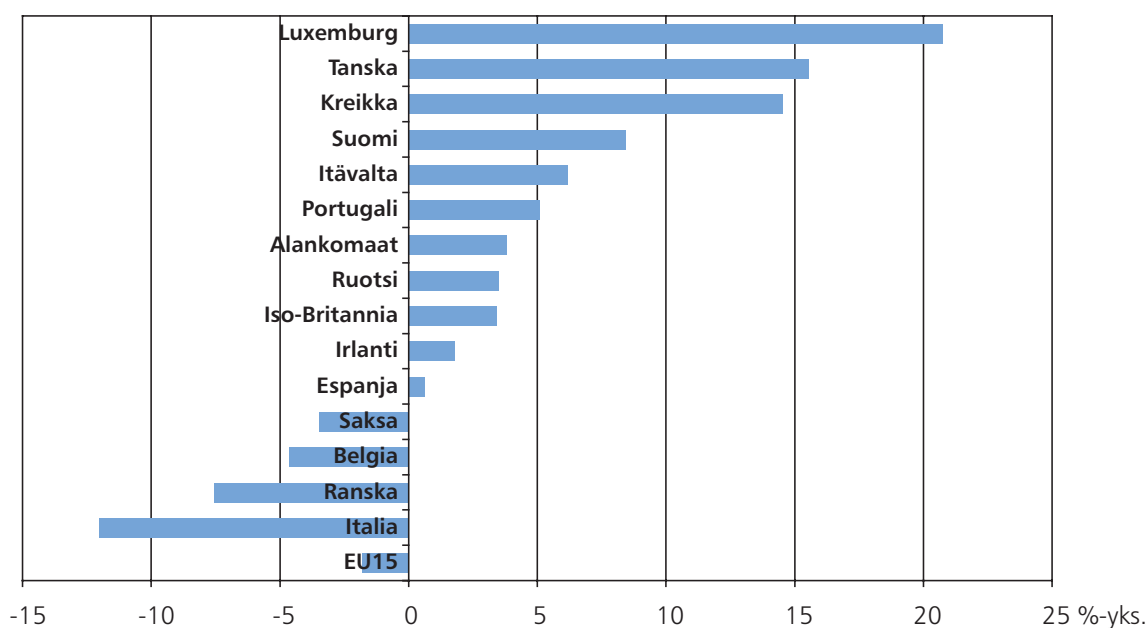
Vuorotyö ei ollut keskimäärin vähentynyt olennaisesti miehillä vuosina 1996–2000, mutta maiden välillä esiintyi erisuuntaisia muutoksia. Irlannissa, Portugalissa ja Itävallassa vuorotyö väheni yli 5 %-yksikköä, Alankomaissa ja Ruotsissa se puolestaan lisääntyi jokseenkin saman verran (kuva 89).

Vanhemmat miehet altistuivat yötyötä sisältävälle vuorotyölle keskimäärin hieman nuorempia harvemmin, eroa runsaat 3 %-yksikköä vuonna 2000. Ero oli suurimmillaan Ranskassa, Irlannissa ja Belgiassa, yli 5 %-yksikköä vanhempien miesten eduksi. Sen sijaan Luxemburgissa ja Alankomaissa näytti vanhemmilla miehillä olevan nuorempia jonkin verran enemmän vuorotyöaltistusta (taulukko 82, liite 39).

Taulukko 81. Epäsäännöllinen päivätyö, joka sisältää viikonlopputöitä (1–5 krt/kk), yli 45-vuotiailla naisilla vuonna 2000, muutos 1996–2000 sekä yli ja alle 45-vuotiaiden naisten ero vuonna 2000. Maat laskevassa järjestyksessä vuoden 2000 mukaan.

	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000–96	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	47,3	-1,8	-5,9
Alankomaat	29,3	3,8	-13,6
Ruotsi	38,8	3,5	-15,6
Saksa	39,7	-3,5	-9,6
Tanska	39,9	15,5	-3,7
Irlanti	40,8	1,8	-5,2
Portugali	43,5	5,1	-1,3
Iso-Britannia	43,8	3,4	-11,8
Suomi	45,7	8,5	-5,4
Belgia	48,7	-4,6	-5,3
Ranska	49,0	-7,6	-9,1
Itävalta	49,7	6,2	-6,0
Espanja	58,2	0,6	2,5
Luxemburg	61,5	20,8	11,5
Italia	63,2	-12,0	8,0
Kreikka	72,5	14,5	8,2

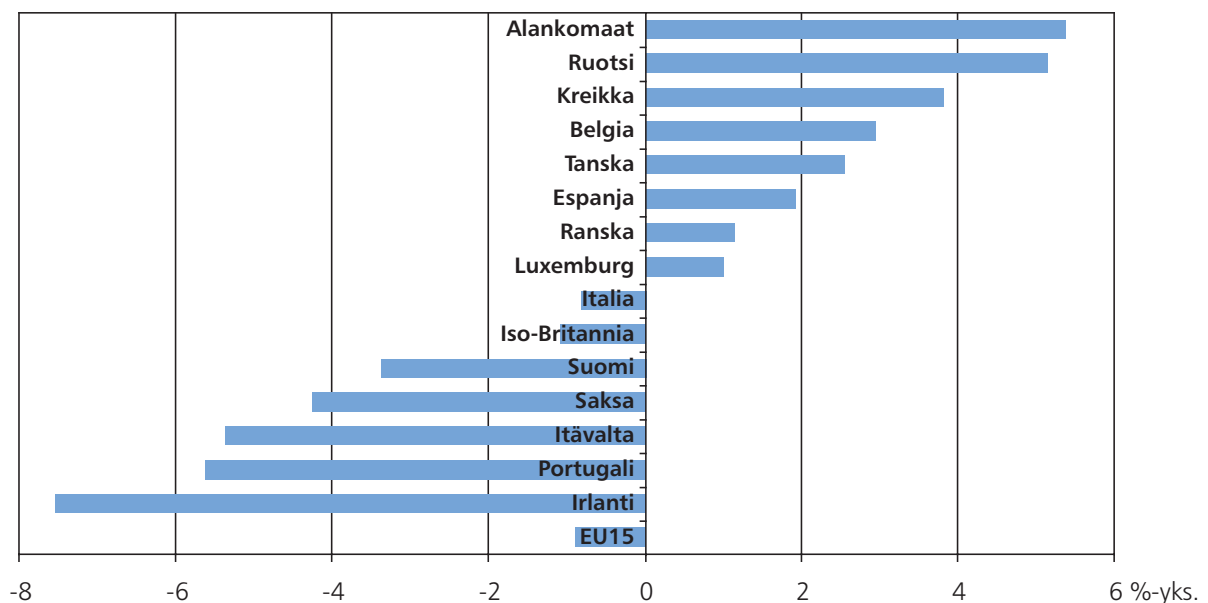
Kuva 88. Muutos epäsäännöllisessä päivätyössä (viikonloppuja 1–5 krt/kk) 1996–2000 yli 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa. Maat laskevassa järjestyksessä muutoksen mukaan.



Taulukko 82. Vuorotyö, joka sisältää vähintään 5 yövuoroa kuukaudessa, yli 45-vuotiailla miehillä vuonna 2000, muutos 1996–2000 sekä yli ja alle 45-vuotiaiden ero vuonna 2000. Maat laskevassa järjestyksessä vuoden 2000 mukaan.

	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000–96	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	12,3	-0,9	-3,3
Italia	6,7	-0,8	-4,3
Tanska	9,3	2,5	-1,8
Saksa	11,2	-4,3	-2,3
Ruotsi	12,0	5,1	-4,5
Ranska	12,0	1,1	-5,6
Irlanti	12,8	-7,6	-5,6
Itävalta	13,1	-5,4	-2,0
Espanja	13,3	1,9	-4,8
Belgia	13,4	2,9	-5,0
Portugali	13,6	-5,6	0,4
Alankomaat	14,1	5,4	2,2
Suomi	15,6	-3,4	-2,2
Iso-Britannia	16,3	-1,1	-4,1
Luxemburg	16,7	1,0	4,4
Kreikka	21,8	3,8	0,7

Kuva 89. Muutos vuorotyön (vähintään 5 yövuoroa/kk) yleisyydessä 1996–2000 yli 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa. Maat laskevassa järjestyksessä muutoksen mukaan.



Ikääntyminen ja vuorotyö

EU-aineistossa vuorotyöntekijöistä vain nuorimmat ikäryhmät olivat sitä mieltä, ettei työ vaikuta heidän terveyteensä (Molinie 2003). Iän myötä yhä useampi arvioi vuorotyöllä olevan vaikutusta terveyteensä. 45–54-vuotiaista vuoro- ja yötyöntekijöistä lähes kolmannes kärsi unihäiriöistä, vaikka valikoituminen on jo vaikuttanut tulokseen.

Vuorotyöhön liittyy runsaasti terveyshaittoja. Vuorotyö lisää riskiä sairastua sepelvaltimotautiin (1,4-kertainen riski ei-vuorotyötä tekeviin verrattuna), pohjukaissuolen haavaumaan (0,3–2,0), kuolemaan johtaneisiin työperäisiin onnettomuuksiin (1,6), metaboliseen syndroomaan ja sokeritautiin (1,6–1,7) sekä lisääntymisterveyden häiriöihin (1,2–2,0). Vuorotyö voi myös lisätä rintasyövän riskiä (1,3–1,6), mutta näyttö ei ole vielä yhtä vahva kuin muiden sairauksien kohdalla (Härmä 2004).

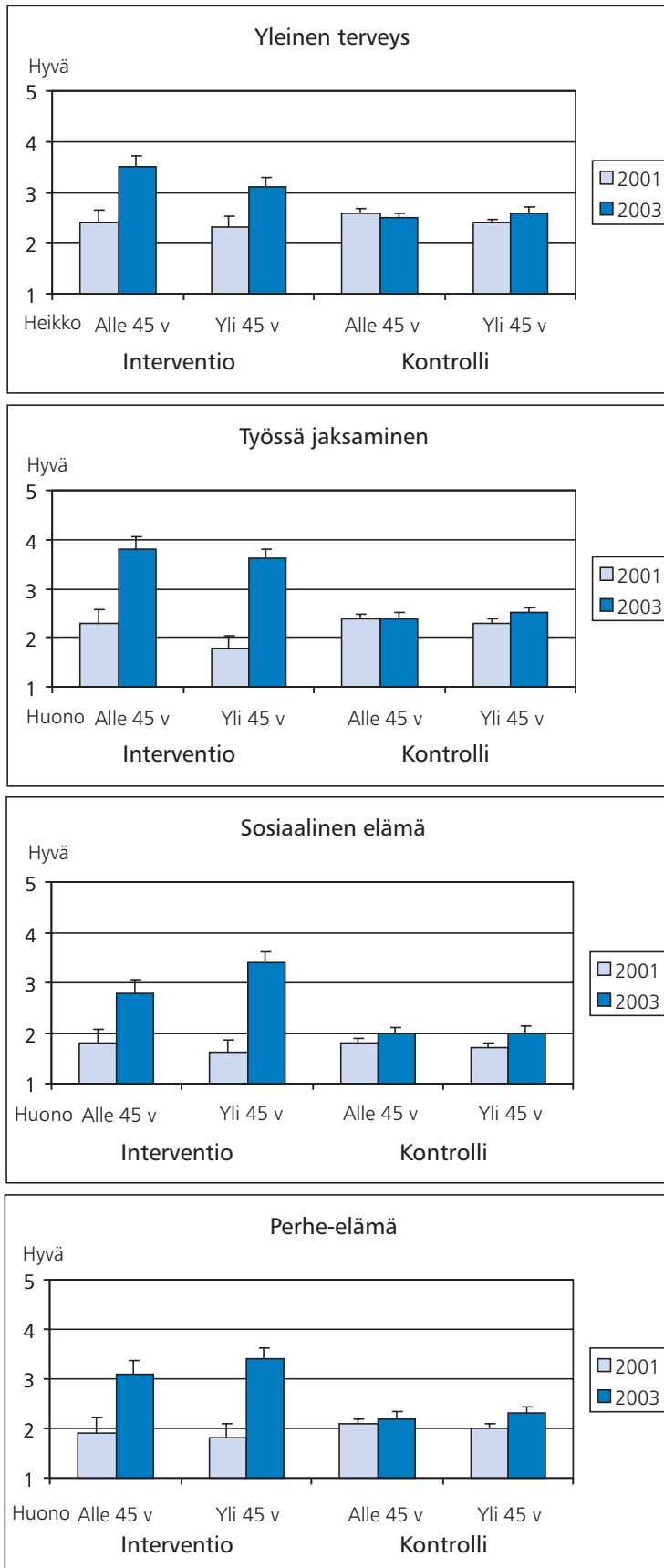
Ikääntymisen myötä ihmisen kyky sopeutua peräkkäisiin yövuoroihin heikkenee, ja unen määrä yövuorojen jälkeen päivällä vähenee. Unen laatu muuttuu jo 40–50-vuotiaana: uni kevenee ja lyhenee, heräämisiä on enemmän kuin nuorempana. Myös vuorokausirytmit muuttuvat iän myötä. Ikääntyneet työntekijät ovat nuorempia useammin aamuvirkkuja. Vuorokausirytmien tahdistuskyky peräkkäisiin yövuoroihin heikkenee. Unettomuutta ja erilaisia sairauksia esiintyy enemmän iän myötä. Silloin myös vapaa-ajan arvo kasvaa.

Ikääntyvillä työntekijöillä on tutkittu viime vuosina erityisesti nopeasti eteenpäin kiertäviä vuorojärjestelmiä. Nopeasti kiertävä vuorojärjestelmä vähensi uneliaisuutta yövuorojen aikana ja kohensi yleistä terveyttä, työssä jaksamista, sosiaalista elämää sekä perhe-elämää. Nämä tulokset pätevät sekä alle että yli 45-vuotiailla henkilöillä (kuva 90) (Härmä ym. julkaisematon käsikirjoitus, julkaistu tekijöiden luvalla).

Yhteenvedonä ikääntyville sopivista ratkaisuista vuorotyössä voidaan esittää seuraavaa (ks. myös Härmä ja Ilmarinen 1999):

- *Nopeasti eteenpäin kiertävät vuorojärjestelmät.* Keski-ikäiset ja sitä vanhemmat sopeutuvat nuorempia huonommin peräkkäisiin yövuoroihin, mutta ovat vähemmän herkkiä välittömälle univajeelle. Nopeasti kiertävät työvuorot ovat sekä terveyden, työssä jaksamisen sekä sosiaalisen elämän kannalta parhaita.
- *Riittävästi palautumisaikaa.* Työvuorojen välien tulisi olla riittävän pitkiä palautumisen mahdollistamiseksi. Jos vuorokausilepo jää liian lyhyeksi, korvaavat lepoajat tulisi järjestää ensi tilassa kasautuvan univajeen ja työssä väsymisen ehkäisemiseksi.

Kuva 90. Nopeasti kiertävän vuorojärjestelmän vaikutukset terveyteen, työssä jaksamiseen ja sosiaaliseen elämään. (Härmä ym., 2005.)



- *Yksilöllisten vaikutusmahdollisuuksien kehittäminen.* Vaikutusmahdollisuudet omaan päivittäiseen, viikoittaiseen ja vuosittaiseen työaikaan lisäävät hyvinvointia ja kompensoivat poikkeavien työaikojen aiheuttamia haittoja.
- *Yksilöllisten selviytymiskeinojen edistäminen terveystarkastuksen ja elintapojen avulla.* Uni–valve-rytmin säätely, unen merkityksen ymmärtäminen, terveellinen ravitsemus, säännöllinen ja oikein ajoitettu liikunta sekä muut selviytymiskeinot vähentävät poikkeavien työaikojen haittoja.
- *Työterveyshuollon tehostaminen.* Ikääntyvien terveystarkastusten tehostaminen, terveystarkastuksen tuki sekä yksilöllisten ratkaisujen suosiminen ja tarvittaessa siirtäminen päivätyöhön.

Euroopan unioni on esittänyt työaikadirektiivin muutosta vuorokausilevon toteuttamisjärjestelyihin. Komissio on ehdottanut 72 tunnin aikarajaa, jonka kuluessa työntekijän on pidettävä vuorokausilepo. Tämä ehdotus edistäisi työstä palautumista ja vaikuttaisi vuoroväliden pidentymiseen vuorotyössä. Se suosisi myös nopeasti eteenpäin kiertäviä vuorojärjestelmiä, joissa vuorovälit ovat periaatteessa aina riittävät palautumiselle. Riittämätön palautuminen vapaapäivien aikana voi ennustaa ja lisätä riskiä muun muassa sepelvaltimotautiin. Vuorokausilevon siirtäminen kuukausilla eteenpäin ei ole sopusoinnussa ihmisen välittömän palautumistarpeen ja terveyttä tukevien biologisten rajojen kanssa.

Työaikoja selittäviä tekijöitä Euroopan unionissa

Pitkät työviikot (vähintään 45 tuntia viikossa tai vähintään 10 tuntia päivässä), olivat miehillä naisia yleisempiä ja naisilla puolestaan säännölliset työajat (tuntia/pvä, päivää/vko, kiinteät aloitus- ja päättymisajat/pvä) miehiä yleisempiä (Molinie 2003).

Logistiset regressiomallit ja riskisuhteet osoittivat, että pitkät työviikot lisääntyivät tasaisesti iän myötä. Kun nuorimman ikäryhmän riskiä kuvataan luvulla 1,00, on vastaava luku 1,60 yli 55-vuotiailla, toisin sanoen vanhemmassa ikäryhmässä on riski tehdä yli 45-tunnin työviikkoja 60 % nuorimpia työntekijöitä suurempi. Yli 10 tunnin työpäivien riski oli puolestaan suurimmillaan 35–44-vuotiailla. Pitkät työviikot olivat muita maita merkittävästi yleisimpiä Portugalissa ja Isossa-Britanniassa, mutta myös Espanjassa ja Italiassa Ranskan lisäksi. Yli 10 tunnin työpäiviä oli puolestaan yleisimmin Kreikassa ja Isossa-Britanniassa.

Ranskaan verrattuna (OR = 1,00) erityisesti Portugalissa ja Isossa-Britanniassa tehtiin pitkiä työviikkoja (OR > 1,90). Ranskan ero Pohjoismaihin ei sen sijaan ollut merkitsevä. Pitkät työpäivät ja -viikot näyttivät painottuvan

pieniin yrityksiin (n = 1–9 työntekijää), jos vertailuksi otettiin 50–99 henkilön organisaatiot.

Yrittäjillä olivat pitkien työaikojen riskit kaikkein suurimmat. Kun yli 10 tunnin työpäivien yleisyyttä verrattiin 50–99 henkilön organisaatioissa (OR = 1,00) yrittäjiin, oli ero lähes 4-kertainen (OR = 3,99). Pitkiä työpäiviä ja työviikkoja tekivät erityisesti johtotehtävissä olevat henkilöt. Myös pienissä ja keskisuurissa yrityksissä ja maataloudessa työskentelevillä olivat pitkät työviikot yleisimpiä – tosin palvelusektori ei vuonna 2000 eronnut enää merkittävästi maataloudesta. Teollisuus sen sijaan noudatti eniten säännöllisiä työaikoja.

Miehet tekivät vuorotyötä, yötyötä (vähintään 5 yövuoroa/kk) sekä iltatyötä (vähintään 10 työvuoroa/kk klo 18–22.00) naisia useammin. Poikkeavat työajat olivat yleisimpiä nuorimmassa ikäryhmässä ja vähenivät analyysien mukaan 45 ikävuoden jälkeen ja olivat harvinaisimpia yli 55-vuotiailla. Yötyötä tehtiin merkittävästi enemmän Kreikassa, Suomessa, Itävallassa, Portugalissa ja Ranskassa kuin muissa maissa – myös vuorotyön yleisyydessä oli merkittäviä eroja maiden välillä. Kreikassa ja Espanjassa iltatyö oli kaikkia muita maita yleisempää.

Ranskaan verrattuna (OR = 1,00) muun muassa Kreikassa (OR = 2,13) ja Suomessa (OR = 1,53) tehtiin enemmän yötyötä. Vuorotyötä yleensä tehtiin monessa maassa Ranskaa enemmän (Espanja OR = 1,54, Kreikka OR = 1,51). Pohjoismaista vain Suomessa esiintyi sekä vuorotyötä että yötyötä Ranskaa yleisemmin, sen sijaan iltatyön yleisyydessä ei eroa ollut vuonna 2000.

Vuorotyö ja yötyö olivat tyypillisiä suurissa, yli 100 hengen yrityksissä, iltatyö myös pienissä yrityksissä (n = 1–9 työntekijää). Toimihenkilöt ja työntekijät altistuivat esimiehiä ja johtajia merkittävästi useammin näille työaika-
muodoille – esimiehet puolestaan iltatyölle. Palvelusektori edellytti muita sektoreita useammin vuoro- ja yötyötä.

5.3.8 IkäsyRJintä

IkäsyRJintää kysyttiin osana pitkää luetteloa, jossa listattiin erilaisia syrjinnän ja väkivallan muotoja, seuraavasti: *Viimeisten 12 kuukauden aikana oletko työssänne kohdannut henkilökohtaisesti ikäsyRJintää?* Vastausvaihtoehdot olivat kyllä, ei, en osaa sanoa. Seuraavassa tarkastellaan kyllä-vastauksien osuuksia ikääntyvillä työntekijöillä.

IkäsyRJintä näytti olevan **miehillä** keskimäärin varsin harvinaista EU15-maissa vuonna 2000: 3,1 % raportoi kokeneensa sitä henkilökohtaisesti.

Maiden välillä oli kuitenkin jonkin verran eroja. Yleisintä ikäyrjintä oli Alankomaissa ja Itävallassa (> 6 %). Vähäisintä se oli puolestaan ikääntyvillä miehillä Portugalissa, Ranskassa ja Italiassa, jossa syrjintäkokemukset jäivät alle prosenttiin yli 45-vuotiailla (taulukko 83).

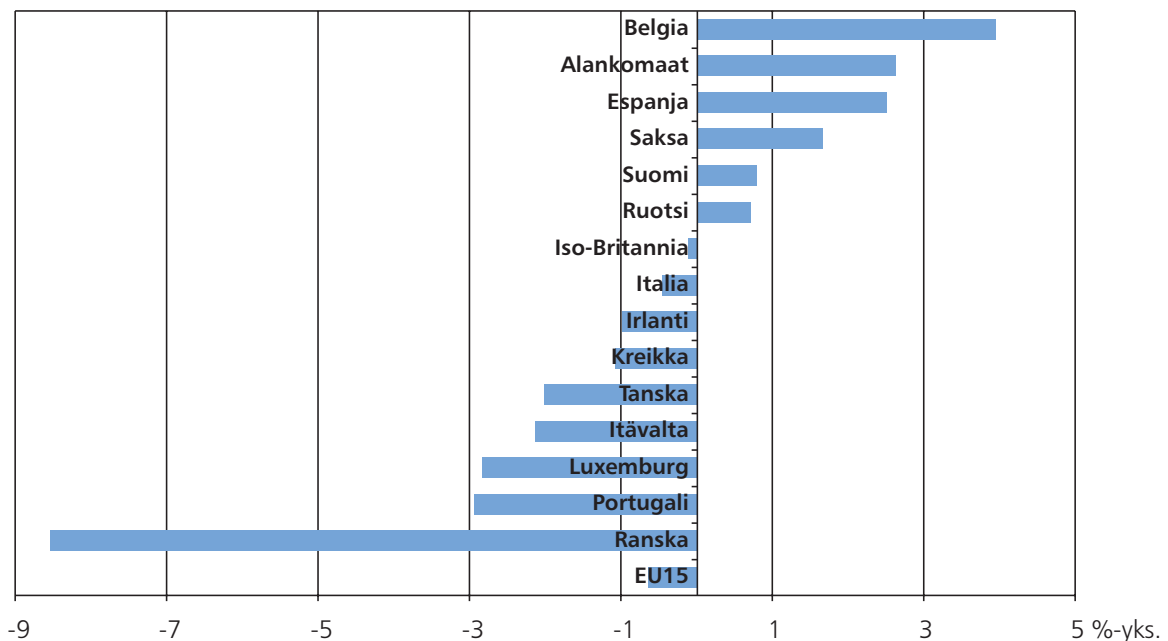
Ikäyrjintäkokemukset lievästi vähenivät miehillä vuosina 1996–2000. Maiden välillä oli kuitenkin suuriakin eroja muutoksissa. Belgiassa ikäyrjintäkokemukset lisääntyivät eniten eli lähes 4 %-yksikköä vuodesta 1996. Myös Alankomaissa ja Espanjassa ilmeni syrjinnän kasvua yli 2 %-yksikköä vuoteen 1996 verrattuna. Ranska johti puolestaan ikäyrjintätilannetta vuonna 1996 (9,4 %), mutta tuloksissa ilmeni miehillä selkeä lasku, yli 8 % yksikköä vuoteen 2000 siirryttäessä. Neljässä muussakin maassa näkyi ikäyrjinnän vähenemistä ikääntyvillä miehillä runsaan 2 %-yksikön verran (kuva 91).

Ikäyrjintä kohdistui EU15-maissa useammin vanhempiin kuin nuorempiin miehiin vuonna 2000, joskin ero on keskimäärin alle prosenttiyksikön luokkaa. Joidenkin maiden välillä oli sen sijaan suuriakin eroja. Erityisesti

Taulukko 83. Ikäyrjintäkokemukset viimeisen 12 kuukauden aikana yli 45-vuotiailla miehillä vuonna 2000, muutokset 1996–2000 sekä yli ja alle 45-vuotiaiden ero vuonna 2000. Maat laskevassa järjestyksessä vuoden 2000 mukaan.

	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000–1996	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	3,1	–0,7	0,6
Portugali	0,4	–3,0	–0,9
Ranska	0,8	–8,6	–3,4
Italia	0,8	–0,5	–0,6
Kreikka	1,2	–1,1	–1,4
Luxemburg	1,5	–2,9	0,8
Tanska	1,6	–2,0	0,0
Irlanti	2,1	–1,0	0,4
Espanja	2,5	2,5	1,0
Ruotsi	3,0	0,7	0,3
Suomi	3,0	0,8	–0,1
Saksa	4,4	1,7	2,4
Belgia	4,5	3,9	2,3
Iso-Britannia	4,7	–0,1	0,6
Itävalta	6,5	–2,2	3,8
Alankomaat	6,9	2,6	4,9

Kuva 91. Muutokset ikäsyryntäkokemuksissa yli 45-vuotiailla miehillä 1996–2000 EU15-maissa. Maat laskevassa järjestyksessä muutoksen mukaan.



Alankomaissa syrjintä kohdistui useammin vanhempiin kuin nuorempiin miehiin (eroa lähes 5 %-yksikköä), samoin Itävallassa (eroa lähes 4 %-yksikköä). Ranskassa tilanne oli päinvastoin: nuoremmat olivat kokeneet vanhempia useammin ikäsyryntää viimeisen 12 kuukauden aikana, eroa yli 3 %-yksikköä (taulukko 83, liite 39).

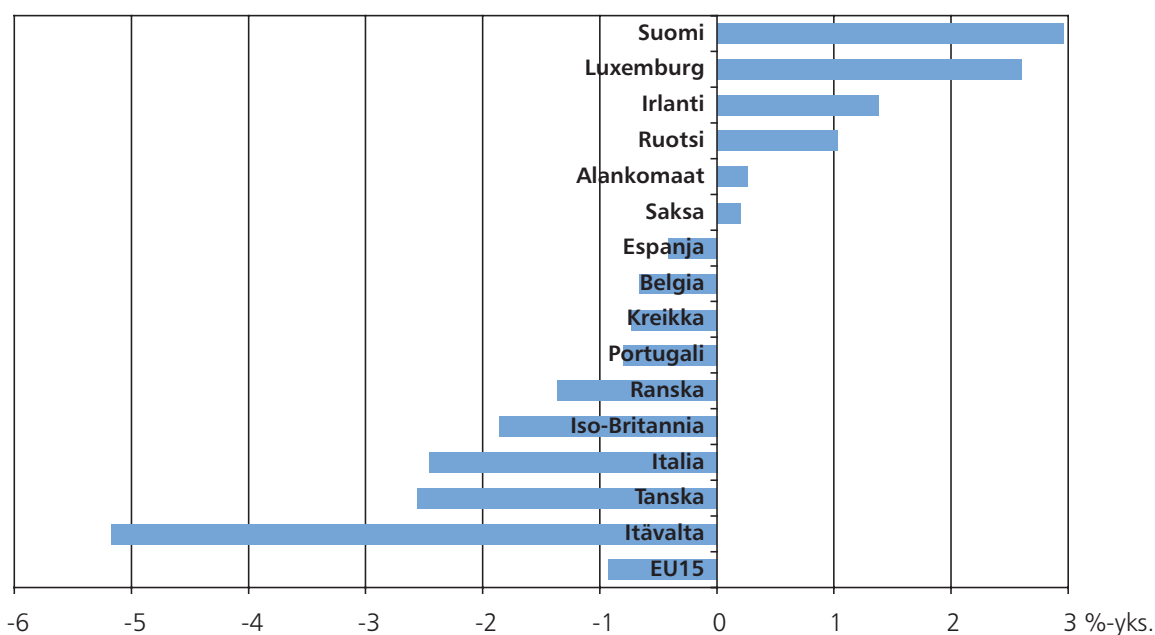
Ikääntyvien **naisten** henkilökohtaiset ikäsyryntäkokemukset olivat hieman harvinaisempia keskimäärin kuin miehillä : 2,7 % raportoi niistä vuonna 2000. Maiden väliset erot olivat naisilla hieman miehiä suuremmat. Suomessa näyttivät ikäsyryntäkokemukset olleen ikääntyvillä naisilla muita maita yleisempiä (7,4 %) vuonna 2000. Myös Itävallassa lukemat olivat kaksinkertaisia EU15-maiden keskiarvoon nähden. Tanskassa ja Italiassa ei puolestaan esiintynyt lainkaan ikäsyryntää vuonna 2000 ja sitä oli vähän myös Portugalissa ja Espanjassa (taulukko 84).

Vaikka keskimääräinen muutos ikäsyryntäkokemuksissa oli ikääntyvillä naisilla alle prosentin luokkaa, kuten miehilläkin, oli maiden välillä suuriakin eroja. Muun muassa Suomen tilanne oli heikentynyt lähes 3 %-yksikköä vuodesta 1996. Sen sijaan Itävallassa ikäsyryntäkokemukset olivat vähentyneet naisilla peräti 5 %-yksikköä, tosin taso oli Itävallassa vuonna 1996 EU-maiden korkein eli 10,8 %, joten mahdollisuksiakin tilanteen korjaamiselle oli olemassa. Myös Tanskassa ja Italiassa ikäsyryntä osoitti vähenemisen merkkejä vuosina 1996–2000 (kuva 92).

Taulukko 84. IkäsyRJintäkokeemukset viimeisen 12 kuukauden aikana yli 45-vuotiailla naisilla vuonna 2000, muutokset 1996–2000 sekä yli ja alle 45-vuotiaiden ero vuonna 2000. Maat laskevassa järjestyksessä vuoden 2000 mukaan.

	2000 yli 45, %	Muutos, %-yks. 2000–96	Ikäryhmäero, %-yks. yli 45 – alle 45
EU15-maat	2,7	-0,9	-0,1
Tanska	0,0	-2,6	-2,6
Italia	0,0	-2,5	-3,2
Portugali	0,4	-0,8	-0,9
Espanja	0,6	-0,4	-0,2
Kreikka	2,6	-0,7	-0,6
Irlanti	2,6	1,4	-0,9
Luxemburg	2,6	2,6	-0,7
Belgia	2,7	-0,7	0,8
Iso-Britannia	2,9	-1,9	0,9
Ranska	3,6	-1,4	0,0
Saksa	3,6	0,2	0,3
Alankomaat	4,0	0,3	1,4
Ruotsi	4,0	1,0	-1,3
Itävalta	5,6	-5,2	3,1
Suomi	7,4	3,0	4,3

Kuva 92. Muutokset ikäsyRJintäkokeumuksissa yli 45-vuotiailla naisilla 1996–2000 EU15-maissa. Maat laskevassa järjestyksessä muutoksen mukaan.



Ikäsyrrjintäkokemuksissa vanhempien ja nuorempien naisten välillä ei ollut keskimäärin eroa EU15-maissa vuonna 2000. Sen sijaan maiden välillä oli suuriakin eroja, kuten oli miestenkin aineistossa. Suomessa vanhempien naisten ikäsyrrjintäkokemukset lisääntyivät yli 4 %-yksikköä vuoteen 1996 verrattuna, Itävallassa puolestaan runsaat 3 %-yksikköä. Päinvastaista eroa ikäryhmien välillä edustivat Italia ja Tanska, joissa nuoremmat naiset olivat henkilökohtaisesti kokeneet ikäsyrrjintää 2–3 %-yksikköä enemmän kuin vanhemmat naiset vuonna 2000 (taulukko 84, liite 40).

Vaikka ikäsyrrjintäkokemuksia oli sangen vähän, ei niitä pidä hyväksyä. Vuonna 1996 ikäsyrrjintä oli yleisin syrrjintämuoto Euroopan unionissa ja sitä se oli edelleen vuonna 2000. Henkilökohtaisesti koettu ikäsyrrjintä on myös vakavampi mittari kuin työpaikalla havaittu muihin kohdistuva ikäsyrrjintä, joka yleensä osoittaa paljon suurempia esiintyvyyksilukuja. Suomalaisten miesten ja naisten ikäsyrrjintäkokemusten kasvu vaikuttaa oudolta muutokselta erityisesti siksi, että tutkimuksen ajankohtana oli käynnissä Kansallinen ikäohjelma (1998–2002), jonka yksi tärkeimmistä tavoitteista oli erityisesti ikäsyrrjinnän vähentäminen. Hankkeen seuranta tutkimuksessa vuonna 2002 lisäksi todettiin, että sekä vanhempiin että nuorempiin työntekijöihin kohdistuva ikäsyrrjintä oli vähentynyt Suomessa merkittävästi (Kansallisen ikäohjelman seurantaraportti, sosiaali- ja terveysministeriö ja työministeriö 2002). On mahdollista, että ohjelman säännöllinen näkyminen tiedotusvälineissä ja työpaikoilla on nostanut ikäsyrrjinnän ja sen ehkäisyn kansalaisten tietoisuuteen. Siten syrrjintätilanteita on seurattu tarkemmin ja herkistytty, mikäli syrrjintää oli omalle kohdalle osunut.

Työ ja terveys -haastattelussa kysyttiin vuonna 2003: ”Kuinka tasapuolisesti työpaikallasi kohdellaan eri-ikäisiä?” Kysymys kuvaa enemmän yleistä erikäisten kohtelua kuin henkilökohtaisesti koettua ikäsyrrjintää, joten tulokset eivät ole täysin vertailukelpoisia EU15-maiden tuloksiin. Samana vuonna 2000, kun EU15-mittaus tehtiin, Suomessa yli 45-vuotiaista **miehistä** 7,6 % raportoi epätasapuolisesta kohtelusta työpaikallaan (melko ja erittäin epätasapainoinen kohtelu yhdistettynä). Erittäin epätasapainoista kohtelua raportoi 3,8 % miehistä. EU15-tutkimuksen mukaan ikäsyrrjintäkokemukset Suomessa olivat miehillä 3,0 % samana vuonna, joten ikääntyvien miesten tulokset ovat varsin lähellä toisiaan vuonna 2000.

Vastaavat epätasapuolisen kohtelun luvut yli 45-vuotiailla **naisilla** olivat Työ ja terveys -haastattelun mukaan 7,8 %, ja erittäin epätasapuolisen kohtelun osalta 2,0 %. EU15-selvityksen mukaan Suomen naisista 7,4 % koki ikäsyrrjintää vuonna 2000. Ikääntyvien naisten käsitykset epätasapuolisesta (melko + erittäin) kohtelusta olivat siis samalla tasolla kuin ikäsyrrjintäkokemukset EU15-aineistossa, mutta erittäin epätasapuolisia ikäsyrrjintäkokemuksia ei ollut yhtä paljon kuin miehillä.

Kansallisen ikäohjelman (1998–2002) seuranta osoitti ikäsyrrjinnän vähentyneen Suomessa työolobarometrin mukaan vuonna 2002. Kun tarkastellaan vuoden 2003 lukuja, käsitys pitäneen edelleen paikkansa ainakin miesten osalta: epätasapuolinen kohtelu väheni 7,6 %:sta vuonna 2000 3,8 %:iin vuonna 2003. Naisten kohdalla tilanne ei ollut kuitenkaan parantunut, pikemminkin päinvastoin: epätasapuolinen kohtelu lisääntyi vuoden 2000 tasosta (7,8 %) 8,7 %:iin vuonna 2003. Erot barometrien tuloksissa voivat luonnollisesti selittyä erilaisilla ikäsyrrjintäkysymyksillä. Siksi kysymyssarjojen yhtenäistämiseen olisi syytä kiinnittää huomiota.

5.3.9 Kooste yli 45-vuotiaiden työelämästä Euroopan unionin eri maissa vuonna 2000

Aikaisemmin tässä luvussa käsiteltiin työelämän fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista ympäristöä erikseen noin 15 eri ominaisuuden kannalta EU15-maissa vuonna 2000. Kokonaisvaltaisemman kuvan saamiseksi seuraavassa tarkastellaan kaikkia tekijöitä yhdessä.

Koosteessa tarkastellaan altistuneiden henkilöiden osuuksia kaikkien 15 tekijän kannalta. Maat on sijoitettu altistuneiden osuuden mukaan järjestykseen siten, että maa, jossa oli vähiten altistuneita kyseessä olevalle tekijälle (esimerkiksi melu, huonot työasennot, kiire, ikäsyrrjintä ym.), saa sijaluvun 1, ja maa, jossa oli eniten altistuneita, saa sijaluvun 15. Sijaluvut on sen jälkeen summattu ja niistä on laskettu keskiarvo, joka kuvaa maan keskimääräistä sijoittumista EU15-maiden joukossa vuonna 2000 (ks. esimerkiksi miehet, liite 41).

Nämä tulokset antavat kuvan maiden keskinäisestä järjestyksestä, mutta eivät suinkaan yksiselitteisesti niiden paremmuudesta. Järjestysasteikko ei kuvaa maiden välistä etäisyyttä toisistaan kyseessä olevan altistustekijän suhteen. Se ei myöskään ota huomioon sitä, mikä olisi hyväksyttävä tai tavoiteltava altistumisen määrä. Tarkastelu tuo kuitenkin esiin eri maiden vahvuuksia ja heikkouksia, joihin puuttamalla voidaan ikääntyvien työntekijöiden tilannetta parantaa.

Keskeistä ei näin ollen ole maiden järjestys sinänsä, vaan sellaisten työelämän ominaisuuksien tunnistaminen, jotka tarvitsevat maakohtaisen, työelämän parantamiseen tähtäävän ikästrategian. Aineistosta on tarkoitus tehdä myöhemmin sekä laadullinen että määrällinen analyysi, jossa työelämän kehittämisen tarve tulee selvemmin huomioon otetuksi myös altistuksen määrän näkökulmasta.

Ikääntyvien miesten tulosten yhteenveto osoitti, että tietyissä maissa altistuminen oli kohteesta huolimatta usein vähäinen ja toisissa usein runsas mui-

hin maihin verrattuna. Toisaalta oli havaittavissa, että lähes kaikissa maissa oli joitain vahvuuksia, joissa maa sijoittui erittäin hyvin (sijat 1–2). Karkeasti maat muodostivat kolme ryhmää: vähän, keskimäärin ja paljon erilaista altistumista edustavat ryhmät (taulukko 85, liitetaulukot 41 ja 42).

Tanska ja Alankomaat osoittautuivat keskinäisessä vertailussa maiksi, joissa yli 45-vuotiaat miehet altistuivat vähiten psyykkisille, fyysisille ja sosiaalisille rasituksille. Tanska saavutti yhteensä 10 ja Alankomaat yhteensä 8 matalinta altistustasoa 15 altistustekijän perusteella. Toiseen ääripäähän sijoittuivat Kreikka ja Iso-Britannia. Kreikassa oli eniten altistuneita peräti 8 altistustekijän suhteen. Monissa maissa ilmeni altistumista laidasta laitaan: sekä hyviä että huonoja sijoituksia altistustekijästä riippuen (ks. muun muassa liitteet 41 ja 42).

Taulukko 85. Yhteenveto EU15-maiden keskinäisestä sijoittumisesta yli 45-vuotiaiden miesten työssä altistumisen perusteella vuonna 2000. Sijalukujen summa, keskiarvo, sijalukujen vaihteluväli sekä sijalukujen 1–2 (maat, joissa vähiten altistuneita) ja 14–15 (maat, joissa eniten altistuneita) lukumäärä.

Maa	Summa	Keskiarvo	Vaihtelu	Sijat 1–2	Sijat 14–15
Tanska	41	2,7	1–8	10	–
Alankomaat	63	4,2	1–15	8	1
Belgia	75	5,0	2–12	1	–
Ruotsi	83	5,5	2–10	3	–
Italia	97	6,5	1–12	1	–
Itävalta	115	7,7	4–14	–	2
Saksa	130	8,7	2–13	1	–
Suomi	130	8,7	1–14	1	1
Irlanti	133	8,9	3–15	1	3
Luxemburg	136	9,1	2–15	–	1
Ranska	145	9,7	2–14	1	2
Espanja	151	10,1	2–15	1	3
Portugali	158	10,5	1–15	2	4
Iso-Britannia	160	10,7	5–15	–	5
Kreikka	182	10,1	4–15	–	8

Ikääntyvien naisten työelämän tarkastelussa jouduttiin käyttämään joissain kohteissa eritasoisia kriteerejä kuin miehillä. Tämä johtui siitä, että altistuneiden naisten ja miesten osuuksien jakaumat olivat varsin erilaisia muun muassa fyysikaalisen työympäristön, psyykkisen kuormituksen ja työaikojen osalta. Tästä syystä miesten ja naisten vertailu toimenpiteitä tarvitsevista maista ei perustu kaikissa työelämän kehittämiskohteissa samoihin kriteereihin (liitteet 43 ja 44, taulukko 86).

Tanska ja Alankomaat osoittautuivat myös yli 45-vuotiaiden naisten, kuten miestenkin, kannalta parhaiksi maiksi, kun kriteereinä pidetään maiden keskinäistä sijoittumista 15 altistustekijän yleisyyden mukaan. Tanska sai yhteensä 7 ja Alankomaat yhteensä 5 matalimman altistuksen sijoitusta, eivätkä ne olleet minkään tekijän suhteen EU15-maiden joukossa huonoimmilla sijaluvuilla. Kreikka sen sijaan erottui muista maista, koska yhteensä 8 tekijää sai huonoimman sijaluvun.

(Ks. myös liite 43.)

Taulukko 86. Yhteenveto EU15-maiden keskinäisestä sijoittumisesta työelämän 15 altistustekijän perusteella yli 45-vuotiailla naisilla vuonna 2000. Sijalukujen summa, keskiarvo, sijalukujen vaihteluväli sekä sijojen 1–2 (vähiten altistuneita) ja 14–15 (eniten altistuneita) lukumäärä.

Maa	Summa	Keskiarvo	Vaihtelu	Sijat 1–2	Sijat 14–15
Tanska	56	3,7	1–13	7	–
Alankomaat	67	4,5	1–12	5	–
Saksa	93	6,2	2–12	3	–
Ruotsi	99	6,6	1–15	2	2
Itävalta	108	7,2	1–14	3	1
Belgia	111	7,4	2–12	1	–
Luxemburg	115	7,7	1–15	2	1
Irlanti	118	7,9	4–15	–	–
Italia	123	8,2	1–14	2	2
Iso-Britannia	125	8,3	1–14	1	1
Ranska	137	9,1	4–13	–	–
Suomi	139	9,3	2–15	2	4
Portugali	142	9,5	1–14	1	5
Espanja	155	10,3	2–15	1	5
Kreikka	176	11,7	5–15	–	8

Onko yli 45-vuotiaiden työelämä parantunut Euroopan unionissa vuosina 1996–2000?

Luku 5.3. selvittää, onko ikääntyvien miesten ja naisten työelämä parantunut EU15-maissa vuosien 1996–2000 aikana. Maakohtaisten tarkastelujen jälkeen arvioidaan työelämän kehityssuuntia koko EU15-alueen kannalta (taulukko 87). Tuloksia tulkittaessa on otettava huomioon, että ne perustuvat 15 maan edustavaan tutkimusaineistoon ja kuvaavat yli 45-vuotiaiden miesten ja naisten kokemuksia vuosilta 1996 ja 2000. Tulokset on painotettu maittain väestömäärän mukaan. Käytettävissä olevat tiedot työelämän eri ympäristöistä ja kohteista eivät luonnollisesti voi kattaa kaikkia eri tekijöitä, mutta valikoitumisestaan huolimatta ne ovat keskeisiä varsinkin ikääntyvien työntekijöiden kannalta. Monessa maassa on vuoden 2000 jälkeen voinut tapahtua merkittäväkin työelämän parantumista, ja niitä tuloksia on hyvä peilata tämän tutkimuksen antamien tulosten valossa.

Fysikaalinen työympäristö oli pysynyt jokseenkin ennallaan vuosina 1996–2000, kun tarkastelun kohteena oli altistuminen melulle, tärinälle ja ilman epäpuhtauksille. Miesten tulosten mukaan melu-altistus oli lisääntynyt.

Fyysinen kuormitus oli myös pysynyt jokseenkin muuttumattomana niin miehillä kuin naisillakin. Miehillä tosin altistuminen huonoille työasennoille näytti jopa lisääntyneen. Koska fyysinen kuormitus on ikääntyvälle työntekijälle yksi merkittävimmistä ongelmista, olisi sen vähentämiseksi ergonomian, työjärjestelyjen ja työaikojen keinoin vielä erittäin paljon tehtävää. On ilmeistä, että nuorempia huonommin koulutetut ikääntyvät työntekijät toimivat edelleen fyysisesti kuormittavissa tehtävissä, joissa terveyden, toimintakyvyn ja työkyvyn rajoitukset tulevat vastaan ennen muiden voimavarojen muutoksia.

Kun näyttää siltä, että fyysistä kuormitusta tulee olemaan työelämässä runsaasti myös tulevaisuudessa, on siihen kiinnitettävä erityistä huomiota. On myös kohtuutonta ja epärealistista odottaa, että ikääntyvät työntekijät pystyisivät toimimaan useita vuosia nykyistä pidempään tehtävissä, joissa kiire ja työvoiman supistaminen lisäävät fyysistä kuormitusta. Työn merkittävä fyysinen keventäminen tai työn vaihto ovat silloin varteenotettavia mahdollisuuksia ikääntyville työntekijöille.

Psyykkisessä työympäristössä on sen sijaan havaittavissa runsaastikin muutoksia, mutta kaikki ei näyttänyt menneen parempaan suuntaan. Myös positiiviseksi tulkitusta muutoksen suunnasta voidaan olla eri mieltä. Tietokoneen lisääntynyt käyttö sekä miehillä että naisilla merkittiin positiiviseksi muutokseksi, joka tulkinnan mukaan kuvasi ikääntyvien parantuneita

Taulukko 87. Yhteenveto työelämän tilasta vuonna 2000 sekä muutoksista (parantunut, ennallaan, huonontunut) 15 altistustekijän perusteella yli 45-vuotiailla miehillä ja naisilla EU15-maissa vuosina 1996–2000.

Kohde	Miehet			Naiset			Kaikki Suunta ¹
	2000	Muutos 1996–2000	Suunta ¹	2000	Muutos 1996–2000	Suunta ¹	
Oman työn säätely ¹							
Tauotus	68,1	0,0	E	56,0	-2,3	E	E
Työjärjestys	66,0	-2,0	E	67,1	1,6	E	E
Työmenetelmät	72,4	-2,4	E	73,3	2,4	E	E
Työnopeus	72,7	-1,9	E	70,8	-1,3	E	E
Työtaidot ²	84,9	-1,9	E	82,5	-1,1	E	E
Esimiestyö ³	78,6	12,4	P++	84,2	19,5	P++	P++
Työaika							
Pitkät työviikot	34,8	-4,4	P	16,0	-2,6	E	PE
Epäsäänn. päivätyö	–	–	–	47,3	-1,8	E	(E)
Ikäsyrrjintä	3,1	-0,7	E	2,7	-0,9	E	E
Fysikaal.työymp.							
Melu	23,1	4,0	H	10,3	-1,2	E	HE
Tärinä	20,8	-0,1	E	6,3	-1,0	E	E
Ilman epäpuhtaudet	18,2	-2,5	E	–	–	–	(E)
Fyysinen kuormitus							
Työasennot	32,4	3,2	H	34,6	1,5	E	HE
Raskaat taakat	24,3	2,2	E	16,9	2,6	E	E
Toistotyö	44,2	-1,3	E	45,3	-2,1	E	E
Psyykk.kuormitus							
Tietokoneen käyttö	25,2	3,7	P	26,4	5,3	P+	P
Monim.tehtävät	60,5	14,5	P++	49,5	14,2	P++	P++
Uusien as.oppim.	67,2	-6,5	H-	62,5	-5,3	H	H
Kiire	48,2	2,3	E	37,8	2,5	E	E

¹ Suunta: Muutos \pm 2 %-yksikköä = ennallaan (E) ; E = 12, HE = 2, PE = 1, H = 1, P++ = 2, P = 1

Muutos \pm 3–5 %-yksikköä = parantunut (P) tai huonontunut (H)

Muutos \pm 6–9 %-yksikköä = parantunut (P+) tai huonontunut (H-)

Muutos \pm 10 %-yksikköä = parantunut (P++) tai huonontunut (H--)

² Taitojen vastaavuus työvaatimuksiin nähden

³ Keskustelumahdollisuus esimiehen kanssa

mahdollisuuksia käyttää uutta tietotekniikkaa. Myös monimutkaiset tehtävät olivat huomattavasti lisääntyneet sekä ikääntyvillä miehillä että naisilla, mikä tulkittiin positiiviseksi muutokseksi sen perusteella, että myös ikääntyvät saavat uusia haasteita ja tehtäviä ja voivat käyttää osaamistaan monipuolisesti hyväkseen.

Tutkimustulokset ikääntyvien henkisestä kasvusta kannustavat hyödyntämään työelämässä entistä paremmin ikääntymisen mukanaan tuomia vahvuuksia (ks. luku 3.7.3). Nämä positiiviset muutokset voivat tosin merkitä myös psyykkisen kuormituksen kasvua ja työstressin lisääntymistä, joten muutokseen sisältyy ikääntyvien kannalta sekä mahdollisuuksia että uhkia.

Kiire näytti pysyneen varsin yleisenä ongelmana erityisesti ikääntyvillä miehillä mutta myös naisilla. Se voi nakertaa muuten positiivisten muutosten merkitystä ja vaikutusta. Kiireen vähentämiseksi tarvitaan sekä työmäärän ihmisen mukaista mitoittamista että toimintatapojen ja -kulttuurien kehittämistä.

Uusien asioiden oppiminen näytti heikentyneen sekä ikääntyvillä miehillä että naisilla. Se voi kertoa siitä, että 1990-luvun puolivälissä olisi ollut laman seurauksena voimakkaampi tarve ja paine uusien asioiden oppimiselle, ja tämä buumi olisi lieventynyt siirryttäessä vuotta 2000 kohden. Kenties saadut uudet opit ovat kantaneet työntekijöitä yli kyseessä olleen 5-vuotiskauden.

Toisaalta tulos voi olla seurausta siitä, että ikääntyvät työntekijät ovat jääneet työelämän uusien haasteiden oppimisessa sivuun nuorempiin ikäryhmiin verrattuna. On myös otettava huomioon, että jatkuva uuden oppiminen on seniorille kuormittavampaa kuin juniorille, varsinkin jos opittavana on ennestään tuntemattomia asioita (tietotekniikka, vieraat kielet yms.). Uuden oppimiseen liittyy siis sekä tarve (pakko) että mahdollisuus sen mukaan, kumpi dominoi. Muutokset voi nähdä ikääntymisen kannalta eri tavoin.

Mahdollisuus oman työn säätelyyn ei valitettavasti muuttunut seuranta-aikana. Se pysyi kuitenkin suhteellisen hyvällä tasolla, mikäli kriteerinä pidetään sitä, että valtaosa ikääntyvistä pystyi säätelämään työtään ainakin tutkittujen neljän tekijän perusteella. Tilanteeseen ei kuitenkaan voi olla tyytyväinen niiden noin kolmasosan puolesta, joilla ei ole oman työn säätelymahdollisuuksia. He ilmeisesti toimivat varsin pakkotahtisessa työssä, jossa työprosessit ovat etukäteen sidottuja ja sovittuja. Taustalla voivat myös olla erilaiset standardit, joiden avulla työn tuottavuutta ja laatua on pyritty kehittämään ja optimoimaan. Hyvä laatustandardi voi olla sellainen, jossa yksilön pelivara on supistettu mahdollisimman vähiin. Ikääntyvät työntekijät sopivat huonosti tiukkoihin standardeihin, koska he ovat varsin heterogeeninen työvoima luonnollisen ikääntymisen seurauksena.

Työtaidot vastasivat hyvin työn vaatimuksia kuten aiemmissa tutkimuksissa. Kysymysmuotohan oli huippuun yksinkertaistettu ja salli lukemattomien tekijöiden pelkistetyn summauksen. Se antoi kuitenkin käsityksen siitä, ettei työelämä muutoksineen ollut mitenkään karannut ikääntyvien työntekijöiden käsistä. He pitivät itseään edelleen varsin työkykyisinä töiden vaatimukseen nähden. Varsinaisissa väestötason työkykytutkimuksissa 45–54-vuotiaista noin 20 %:lla on kohtalainen työkyky ja vain harvalla huono työkyky. Tämä arvio on varsin lähellä tutkimuksen tuloksia työtaitojen vastaavuudesta.

Esimiestyön muutoksien arviointi oli myös yhden kysymyksen varassa. Sen mukaan tilanne oli merkittävästi parantunut sekä ikääntyvillä miehillä että naisilla. Kuten aikaisemmin jo todettiin, parantuneeksi tulkittu suunta voi olla seurausta työelämän kiihtyvistä muutoksista ja esimiesten välttämättömistä tarpeista keskustella muutoksista työntekijöiden kanssa.

Keskustelumahdollisuuksien lisääntyminen ei luonnollisesti kerro keskustelujen hyödyllisyydestä ja tuloksista. Voi olla myös niin, että keskusteluja käydään lähinnä uhkaavissa tilanteissa, joissa omistajat tai ylin johto on jo päättänyt muutospakosta ja keskustelu on enemmän työntekijöiden informointia ja sopeuttamista kuin kuuntelua ja muutoksen yhteistä suunnittelua. Tunteikkaammin keskustelukontaktien lisääntymisen syitä on vaikea tulkita muutosta yksiselitteisesti myönteiseksi.

Työaikojen muutoksia voitiin seurata vain kahden kysymyksen perusteella, joista epäsäännöllinen päivätyö, joka sisältää viikonloppuja, koski vain ikääntyviä naisia. Naisilla tilanne oli pysynyt jokseenkin ennallaan, miehillä pitkät työviikot olivat sen sijaan vähentyneet.

Epäsäännöllinen päivätyö, johon kuuluu vähintään 5 viikonloppua kuukaudessa, on ikääntyvillä naisilla varsin yleinen. Se voi olla seurausta siitä, että naiset ovat halunneet kyseisiä työaikoja ja pitävät niitä elämäntilanteeseensa sopivina ja joustavina järjestelminä. Se, onko työaikamuoto valittu työnantajan vai työntekijän ehdoilla, ei ole selvillä. Epäsäännöllinen päivätyö voi myös liittyä osa-aikaiseen työhön, joka on ikääntyvillä naisilla varsin yleinen useissa maissa. Työaikatulosten vertailua koko EU15-alueella vaikeuttaa se, että osa-aikaisen työn yleisyys vaihtelee suuresti maittain.

Ikäsyrrjintä, henkilökohtaisesti koettuna viimeisen vuoden aikana, ei ollut vähentynyt ikääntyvillä miehillä eikä naisilla EU15-maissa vuosina 1996–2000. Ikäsyrrjintäkokemukset olivat tosin varsin vähäiset, joten suurta vähennystä ei ollut odotettavissa. Myönteistä tuloksissa oli se, ettei ikäsyrrjintä lisääntynyt, vaikka työvoima vanheni seuranta-aikana monessa maassa. Tavoitteena on kuitenkin nollatoleranssi, joka merkitsee jatkuvaa taistelua ikäsyrrjintää vastaan myös tulevaisuudessa.

Yleiskuvaksi muodostui, että työelämän muutokset pysyivät ennallaan EU15-maissa vuosina 1996–2000. Yhteensä 19 muutoskohteesta 12 pysyi jokseenkin ennallaan (muutokset +/- 2 %-yksikköä) seuranta-aikana. Selväksi paranemiseksi tulkittiin muutokset kahdessa kohteessa eli monimutkaisten työtehtävien ja esimieskeskustelujen lisääntymisessä (muutokset yli 10 %-yksikköä). Sen sijaan tilanteen tulkittiin heikentyneen siksi, että uusien asioiden oppiminen oli vähentynyt.

Yleensä tilanteiden muutokset olivat ikääntyvillä miehillä ja naisilla samansuuntaiset kolmea poikkeusta lukuun ottamatta (melu, työasennot, pitkät työviikot), joissa tilanne muuttui vain miehillä. Kokonaisuutena voidaan todeta, että ikääntyvien työntekijöiden työelämän muuttaminen parempaan ja pidempiä työuria tukevaan suuntaan on kiireellinen ja välttämätön megaluokan tehtävä. Kansallisia työelämän kehittämisstrategioita on voimakkaasti suunnattava ikääntyvien työntekijöiden tarpeisiin ja mahdollisuuksiin nähden. Myös EU-tasolta tarvitaan voimakasta tukea inhimillisten ja tehokkaiden parannusten aikaansaamiseksi.

5.4 Kestääkö ikääntyvien työntekijöiden terveys Euroopan unionissa?

Ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn kannalta on keskeistä, miten heidän terveystensä kestää työelämän muuttuvat paineet ja vaatimukset. Seuraavassa tarkastellaan yli 45-vuotiaiden miesten ja naisten käsityksiä ja kokemuksia terveydestään ja oireistaan EU15-maissa vuonna 2000. Terveysten liittyvät muuttujat olivat ensimmäistä kertaa mukana vasta vuonna 2000, joten tuloksia siitä, onko ikääntyvien työntekijöiden terveydentila kohentunut vuosina 1996–2000, ei valitettavasti ole käytettävissä. Toinen suuri puute on, ettei heidän työkykyään ole tutkimuksissa määritetty. Tämän vuoksi heidän voimavarojensa riittävyttä työelämän vaatimuksiin ei voida kovin syvästi arvioida.

Terveyttä koskeva kysymys oli muotoiltu seuraavasti: *Vaikuttaako työnne terveyteenne vai ei? Jos kyllä, miten se vaikuttaa terveyteenne?* Henkilölle esitettiin seuraavaksi 23 mahdollisen vaikutuskohteen luettelo, josta hän sai valita myös useampia vaihtoehtoja (esimerkiksi kuuloon liittyviä ongelmia, selkäkipuja, ahdistusta, nukkumisongelmia jne.). Vaikutuskohteista muodostettiin analyysejä varten muun muassa tuki- ja liikuntaelinoireiden, psykosomaattisten oireiden ja stressioireiden yhdistelmämuuttujat. Kysymys-

sarjaan liittyi myös kohta ”työni edistää terveyttäni”, mutta siihen vastasi spontaanisti vain muutama prosentti koko aineistosta, joten kysymys jää analysoimatta.

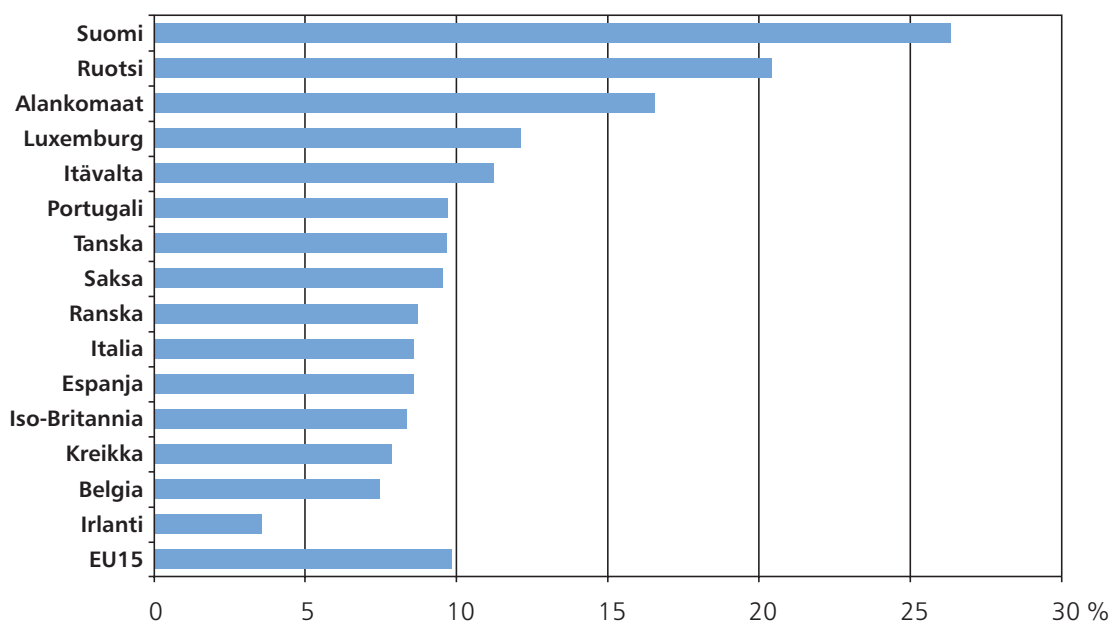
5.4.1 Kuuloon liittyvät ongelmat

Yli 45-vuotiaista **miehistä** raportoi keskimäärin 9,8 %, että työ vaikuttaa kuuloon liittyviin ongelmiin vuonna 2000. Kolme maata erottui selvästi muista sen perusteella, että kuulo-ongelmia esiintyi varsin runsaasti: Suomessa ikääntyvien miesten osuus nousi yli 25 %, Ruotsissa yli 20 % ja Alankomaissakin yli 15 %. Työstä johtuvia kuulo-ongelmia oli selvästi alle EU15-maiden keskitason Irlannin ikääntyvillä miestyöntekijöillä (kuva 93).

Liittyykö kuulo-ongelmien esiintyminen meluallistukseen työssä? Suomessa todettiin yksi EU15-maiden korkeimmista meluallistuksista ikääntyvillä miehillä (27,4 %, ks. luku 5.3.1), Ruotsissa ja Alankomaissa meluallistusta esiintyi sen sijaan EU-keskitasoa hieman vähemmän, mutta sielläkin yli 20 %:lla ikääntyvistä miehistä. Irlanti ylsi meluallistuksessa yli keskitason, joten suoraa liitännäistä meluallistuksen ja kuulo-ongelmien yleisyyden välillä on vaikea tällä aineistolla perustella.

Verrattaessa vanhempien ja nuorempien miesten työstä johtuvien kuulo-ongelmien yleisyyttä huomattiin, että eroa ei keskimäärin ole. Maiden välillä ilmeni sen sijaan suurempiakin eroavaisuuksia: erityisesti Alankomaissa van-

Kuva 93. Työ vaikuttaa kuuloon liittyviin ongelmiin. Kyllä-vastausten osuudet (%) yli 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa vuonna 2000. Maat laskevassa järjestyksessä kuulo-ongelmien esiintyvyyden mukaan.



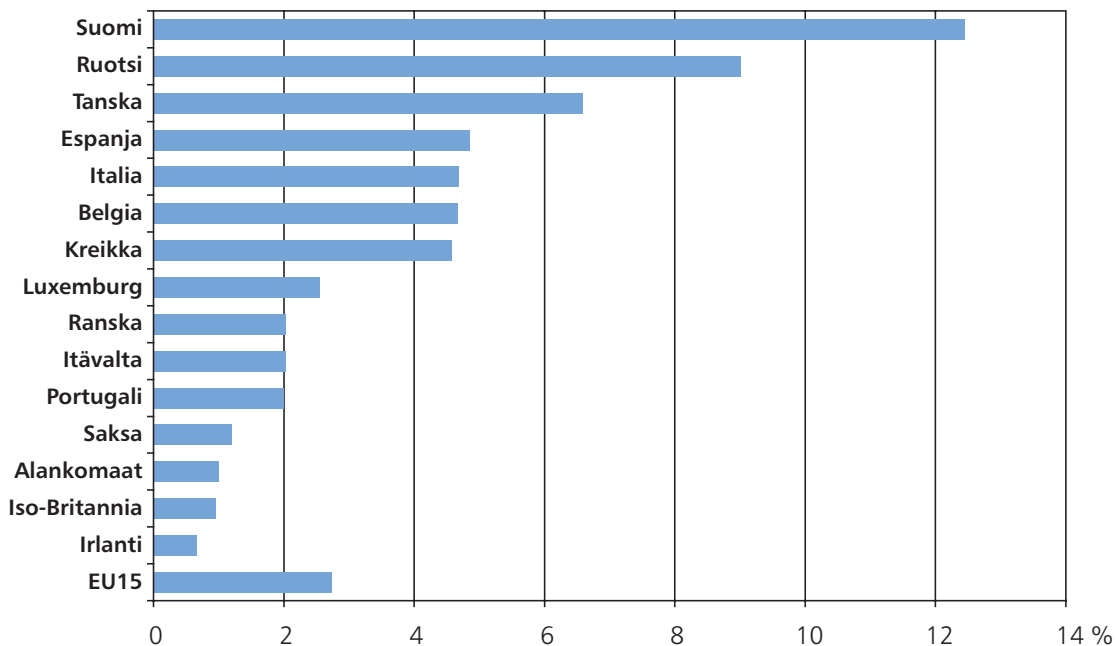
hemmat miehet raportoivat työstä johtuvista kuulo-ongelmista (7,8 %-yksikköä yleisemmin kuin nuoremmat miehet). Samansuuntainen oli ero myös Luxemburgissa, Itävallassa ja Portugalissa (> 2 %-yksikköä); Espanjassa tilanne oli puolestaan päinvastoin.

Yli 45-vuotiaiden **naisten** kuulo-ongelmien esiintyvyys oli keskimäärin selvästi vähäisempää kuin miehillä, mutta Pohjoismaat nousivat jälleen ylittäen EU-maiden kärkeen. Suomessa työhön liittyvistä kuulo-ongelmista raportoi yli 12 % naisista, Ruotsissa 9 % ja Tanskassakin lähes 7 %, kun EU15-maiden keskiarvo oli 2,7 %. Irlannissa oli myös ikääntyvillä naisilla miesten tavoin vähiten työperäisiä kuulo-ongelmia, mutta myös Alankomaissa, Isossa-Britanniassa ja Saksassa se oli varsin harvinaista (kuva 94).

Suomessa ja Tanskassa meluallistuksen todettiin olevan ikääntyvillä naisilla yleisempää (> 15 %, ks. luku 5.3.1) kuin lähes kaikissa muissa EU15-maissa, mutta Ruotsin tilanne oli puolestaan keskitasoa parempi. Muissa vähäisten kuulo-ongelmien maissa esiintyi ikääntyvillä naisilla myös vähän meluallistusta.

Vanhempien ja nuorempien naisten välillä ei ollut keskimäärin olennaista eroa kuulo-ongelmien esiintyvyydessä. Suurimmat erot ikäryhmien välillä löytyivät Suomesta ja Belgiasta (> 2 %-yksikköä) nuorempien naisten eduksi.

Kuva 94. Työ vaikuttaa kuuloon liittyviin ongelmiin. Kyllä-vastausten osuudet (%) yli 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa vuonna 2000. Maat laskevassa järjestyksessä kuulo-ongelmien esiintyvyyden mukaan.



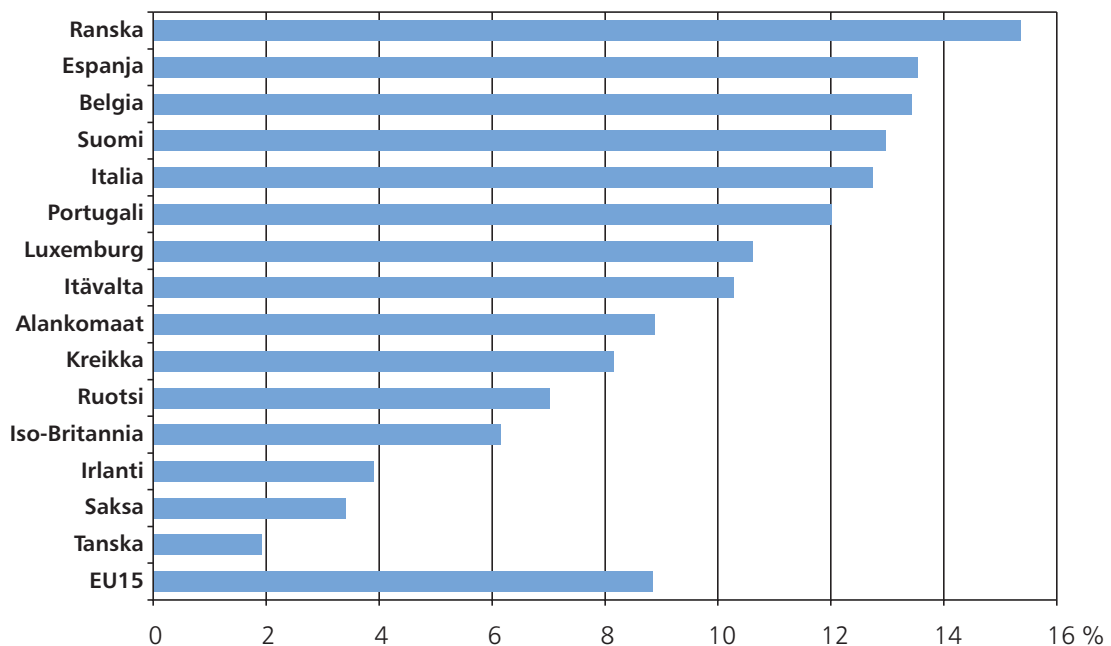
Työn vaikutuksista kuulo-ongelmiin voidaan yllätyksenä pitää varsin suuria maiden välisiä eroja ja varsinkin pohjoismaalaisten sijoittumista kuulo-ongelmista raportoivien kärkeen. Selvää yhteyttä meluallistuksen yleisyyteen ei kaikkien maiden kohdalla ollut näkyvissä, Suomea lukuun ottamatta.

Eri-ikäisten vertailu puolestaan kertoi, ettei kuulo-ongelmien esiintyminen ollut selkeä ikään liittyvä kysymys tässä aineistossa ja tällä ikävertailulla. Ikään liittyvien kuulo-ongelmien lisääntyminen sen sijaan osoitettiin aikaisemmin muiden aineistojen perustella (ks. luku 3.7.1). Kuulo-ongelmien muita maita yleisempi esiintyvyys Pohjoismaissa voi olla myös seurausta yleisestä tietoisuudesta ja ongelmien tunnistamisesta. Aihe kaipaa kuitenkin tarkempia tutkimuksia varsinkin kuulo-ongelmien työperäisyydestä Pohjoismaissa.

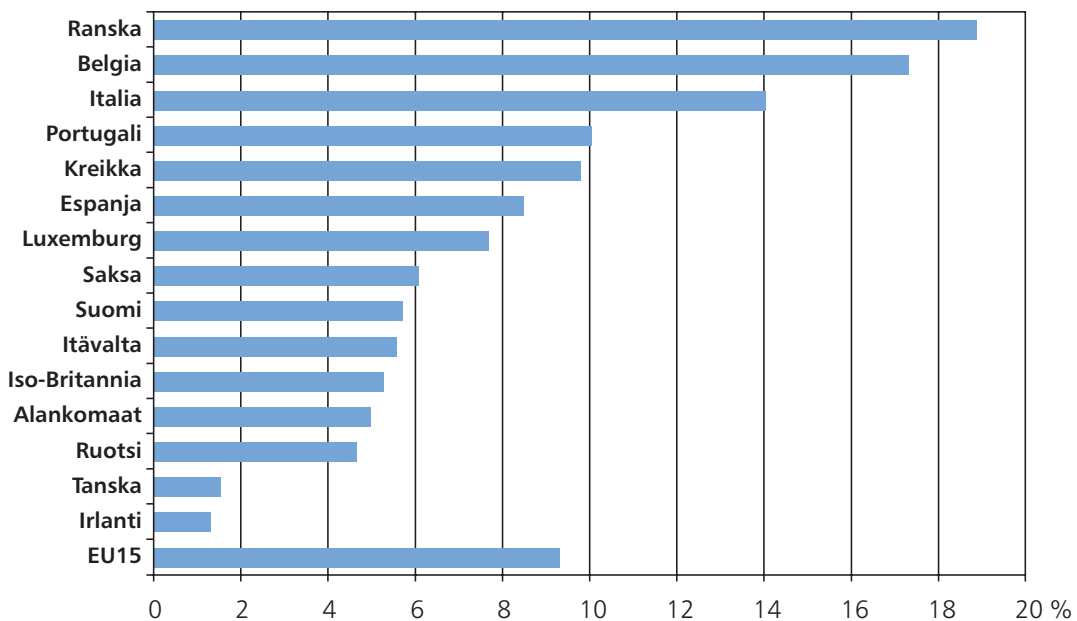
5.4.2 Näköön liittyvät ongelmat

Yli 45-vuotiaista **miehistä** keskimäärin 8,9 % raportoi työnsä vaikuttavan näköön liittyviin ongelmiin vuonna 2000. Maiden välillä ilmeni varsin suuria eroja. Ranskassa näköongelmia esiintyi yli 15 %:lla, Espanjassa, Belgiassa, Suomessa ja Italiassakin yli 12 %:lla ikääntyvistä miehistä. Sen sijaan Tanska, Saksa ja Irlanti edustivat maita, joissa näköongelmia esiintyi miehillä varsin vähän. Pohjoismaat eivät muodostaneet yhtenäistä kuvaa ikääntyvien miesten työn vaikutuksista näköön, kuten kuulon suhteen oli asianlaita (kuva 95).

Kuva 95. Työ vaikuttaa näköön liittyviin ongelmiin. Kyllä-vastausten osuudet (%) yli 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa vuonna 2000. Maat laskevassa järjestyksessä.



Kuva 96. Työ vaikuttaa näköön liittyviin ongelmiin. Kyllä-vastausten osuudet (%) yli 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa vuonna 2000.



Vanhemmilla miehillä oli keskimäärin vajaat 2 %-yksikköä nuorempia enemmän näköongelmia. Ikäryhmien väliset erot olivat suurimmillaan Espanjassa ja Alankomaissa (> 4 %-yksikköä), nuorempien eduksi.

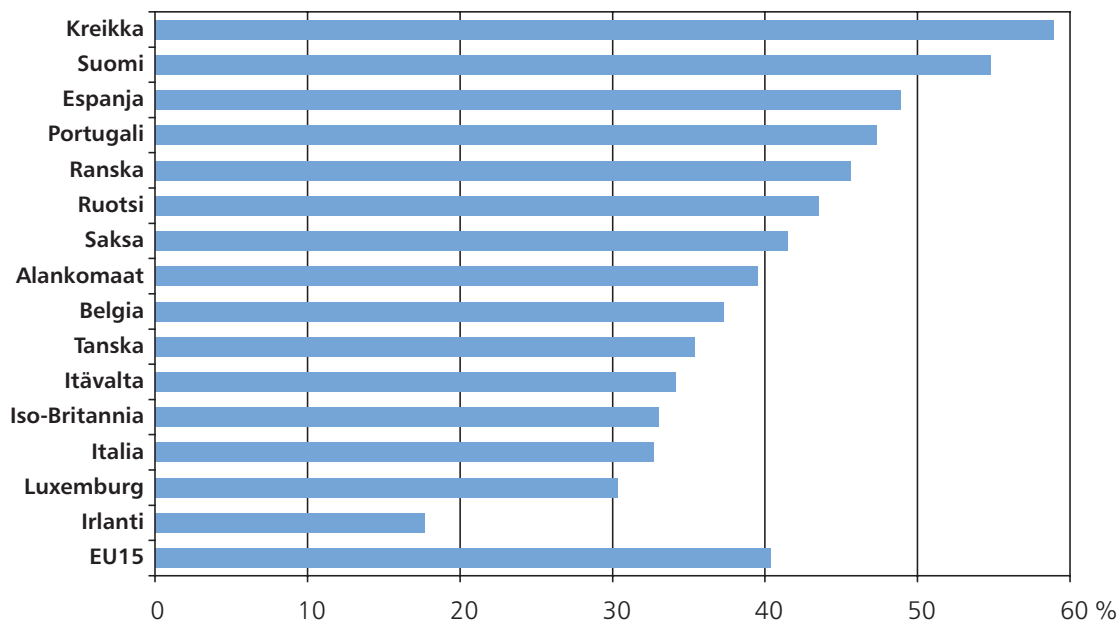
Yli 45-vuotiaista **naisista** keskimäärin 9,3 % ilmoitti työhön liittyvistä näköongelmista. Kolme maata erottui muista: Ranska (> 18 %), Belgia (> 17 %) ja Italia (14 %). Irlanti ja Tanska erottuivat puolestaan muista maista varsin vähäisen esiintyvyyden perusteella. Pohjoismaat olivat naisten aineistossa EU-keskiarvon paremmalla puolella (kuva 96).

Vanhemmilla naisilla, kuten miehilläkin, oli keskimäärin noin 1,5 %-yksikköä enemmän työhön liittyviä näköongelmia kuin nuoremmilla naisilla. Ranskassa ja Belgiassa, jossa esiintyvyyks oli muutenkin EU15-maiden korkeimpia, myös ikäryhmien erot olivat suurimmat eli yli 5 %-yksikköä nuorempien naisten eduksi.

5.4.3 Tuki- ja liikuntaelimiin liittyvät ongelmat

Työn vaikutusta tuki- ja liikuntaelinten ongelmiin selvitettiin kysymällä selkäkivuista, lihaskivuista hartioissa ja niskassa sekä lihaskivuista ylä- ja alaraajoissa. Näistä muodostettiin yksi tuki- ja liikuntaelinten oireita kuvaava oireyhtymä. Myönteinen vastaus vähintään yhteen edellä mainituista vaikutuskohteista riitti tule-oireyhtymään rekisteröitymiseen.

Kuva 97. Työ vaikuttaa tuki- ja liikuntaelinten oireisiin (selkäkipu, lihaskipu ja hartioissa ja niskassa, yläraajoissa ja alaraajoissa). Kyllä-vastausten osuudet (%) yli 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa vuonna 2000. Maat laskevassa järjestyksessä tule-oireiden esiintyvyyden mukaan.



Yli 45-vuotiaista **miehistä** keskimäärin 40,4 % raportoi työnsä vaikuttavan tule-oireyhtymään. Yli 50 %:n esiintyvyys havaittiin miehillä Kreikassa ja Suomessa, mutta myös Espanjassa, Portugalissa ja Ranskassa lähes puolet miehistä koki, että työ vaikuttaa tuki- ja liikuntaelinten kipuihin. Irlanti poikkesi selvästi muista maista. Siellä tule-oireyhtymiä oli vähän ikääntyvillä miehillä (kuva 97).

Yli ja alle 45-vuotiaiden ikäryhmien välillä ei ollut keskimäärin olennaista eroa tule-oireyhtymän esiintyvyydessä EU15-maissa vuonna 2000. Ikäryhmien erot maittain olivat kuitenkin varsin erilaiset. Erityisesti Portugalissa mutta myös Kreikassa oireyhtymä oli vanhemmilla miehillä nuorempia yleisempi (> 6 %-yksikköä), Luxemburgissa ja Tanskassa ero oli toisinpäin (> 6 %-yksikköä).

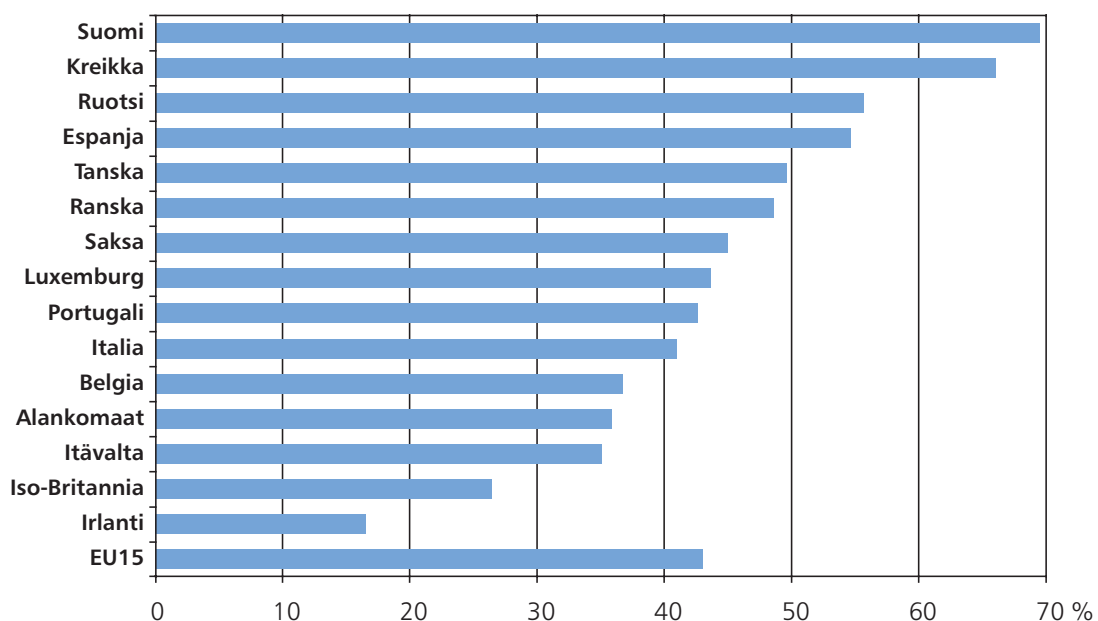
Aikaisemmin todettiin, että tuki- ja liikuntaelimestön oireyhtymä yleisyyti Suomessa ikäryhmittäin ja oli 45–64-vuotiailla selvästi yleisempi kuin nuoremmilla. Jokin tuki- ja liikuntaelinoire oli varsin yleinen noin 2/3:lla miehistä (ks. luku 3.6.3). Tätä taustaa vasten ei Suomen yli 50 %:n tule-oireyhtymän esiintyvyys EU-aineistossa ole yllättävä. Yhdenmukainen tulos oireilun yleisyydestä vahvistaa myös EU-aineiston antamaa kuvaa. Sen sijaan ikäryhmien välinen tarkastelu, kun jakoperusteena on 45 vuotta, ei ole yhtä herkkä kuin useampien ikäryhmien vertailu. Siksi myös vanhempien ja nuorempien työntekijöiden erot laimenevat EU15-tarkasteluissa.

Yli 45-vuotiaista **naisista** keskimäärin 42,9 % arvioi työnsä vaikuttavan tule-oireyhtymään vuonna 2000. Kuten miesten aineistossa, myös ikääntyvät naiset Suomessa ja Kreikassa raportoivat työperäisistä tule-oireista. Myös Ruotsissa ja Espanjassa yli puolet naisista katsoi työnsä vaikuttavan tuki- ja liikuntaelimestön ongelmiin. Pohjoismaat sijoittuivat naisten tule-oireyhtymän yleisyyden suhteen viiden kärkimaan joukkoon EU15-maiden keskuudessa. Irlanti poikkesi myös naisten aineistossa edukseen verrattuna muihin maihin (kuva 98).

Yli ja alle 45-vuotiaiden naisten välillä oli selkeämpi ero kuin miesten aineistossa, eroa runsas 3 %-yksikköä nuorempien naisten eduksi. Varsinkin Kreikassa (ero > 19 %-yksikköä) ja Espanjassa (> 11 %-yksikköä) ero oli huomattava nuorempien naisten eduksi.

Aikaisemmin osoitettiin, että jokin tuki- ja liikuntaelinoire oli Suomessa varsin yleinen noin 4/5:lla naisista, ja oireilu oli ylipäänsä naisilla miehiä yleisempää (ks. luku 3.6.3). Tulokset olivat samansuuntaisia myös EU-aineistossa, joskin oireilua oli sekä miehillä että naisilla vähemmän kuin Suomessa tehdyissä tutkimuksissa. Vertailua vaikeuttaa hieman se, että oireyhtymien rakenne oli jossain määrin erilainen suomalaisten tutkimusten (Terveys 2000 ja Työ ja terveys -haastattelut 2000–2003) ja EU-selvityksen välillä. Tämän lisäksi EU-aineistossa kohteena oli varsinkin lihaskipuja aiheuttava työ.

Kuva 98. Työ aiheuttaa tuki- ja liikuntaelinten oireita (selkäkiput, lihaskiput hartioissa ja niskassa, yläraajoissa ja alaraajoissa). Kyllä-vastausten osuus (%) yli 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa vuonna 2000. Maat laskevassa järjestyksessä tule-oireiden esiintyvyyden mukaan.



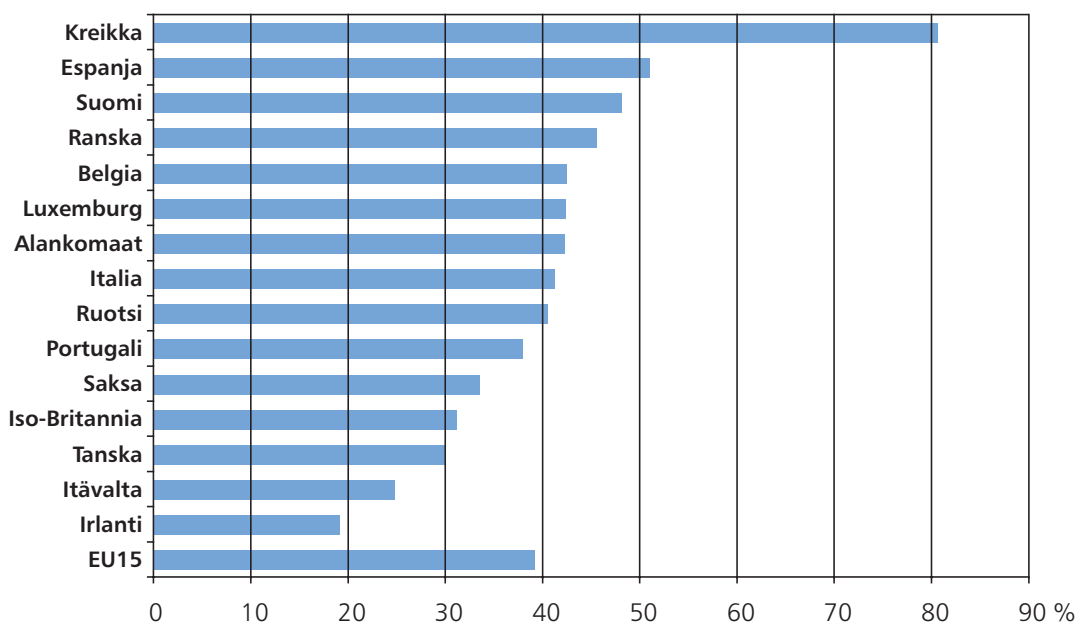
Työn fyysisellä kuormituksella on ilmeinen vaikutus tule-oireyhtymään. Fyysinen kuormitus näytti olevan edelleen varsin yleistä sekä ikääntyvillä miehillä että naisilla Euroopan unionissa vuonna 2000, eikä tilanne ollut olennaisesti parantunut vuosina 1996–2000 (ks. luku 5.3.4). Tule-oireyhtymän yleisyys ja työn fyysinen kuormittavuus näyttivät joidenkin maiden kohdalla liittyvän toisiinsa: Kreikassa sekä fyysinen kuormitus että tule-oireyhtymän esiintyvyys oli yleinen kummallakin sukupuolella, Suomessa muun muassa toistotyön yleisyys ja naisten tule-oireyhtymän yleisyys oli havaittavissa.

5.4.4 Psykosomaattiset oireet

Psykosomaattisia oireita selvitettiin stressin ja hermopaineiden, yleisväsymyksen, nukkumisongelmien, ahdistuksen, ärtyisyyden ja henkisten traumojen yleisyyden perusteella. Näistä muodostettiin psykosomaattinen oireyhtymä. Myönteinen vastaus vähintään yhteen oireeseen riitti, että vastaus rekisteröitiin tähän oireyhtymään.

Yli 45-vuotiaista **miehistä** keskimäärin 39,2 % ilmoitti, että työ aiheutti psykosomaattisia oireita EU15-maissa vuonna 2000. Kreikassa vastaava luku oli peräti 80,7 %. Espanja ja Suomi olivat lähellä 50 %:n tasoa. Irlannissa puolestaan ikääntyvät miehet kokivat harvimminkin työn aiheuttavan psykosomaattisia oireita (kuva 99).

Kuva 99. Työ aiheuttaa psykosomaattisia oireita (stressi tai hermopaine, yleisväsymys, nukkumisongelmat, ahdistus, ärtyisyys, henkiset traumat). Kyllä-vastausten osuudet (%) yli 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa vuonna 2000. Maat laskevassa järjestyksessä psykosomaattisten oireiden esiintyvyyden mukaan.



Yli ja alle 45-vuotiaiden miesten välillä ei ollut keskimäärin olennaista eroa psykosomaattisten oireiden esiintyvyydessä. Kreikassa ja Belgiassa vanhemmilla miehillä oli oireita nuorempia useammin (eroa > 6 %-yksikköä), kun taas Tanskassa tilanne oli päinvastoin – eroa oli yli 6 %-yksikköä vanhempien miesten eduksi.

Suomessa tehdyissä muissa tutkimuksissa (Työ ja terveys -haastattelu 2000, 2003) havaittiin, että samantyyppisiä oireita kuin EU-tutkimuksessa esiintyi noin 58 %:lla vastaajista, naisilla yleisemmin kuin miehillä (ks. luku 3.7.3). Oireiden esiintyminen oli siis jokseenkin yhtä yleistä, joten havainnot vahvistavat toisiaan ja kuvaavat työikäisten voimakasta psykosomaattista oireilua.

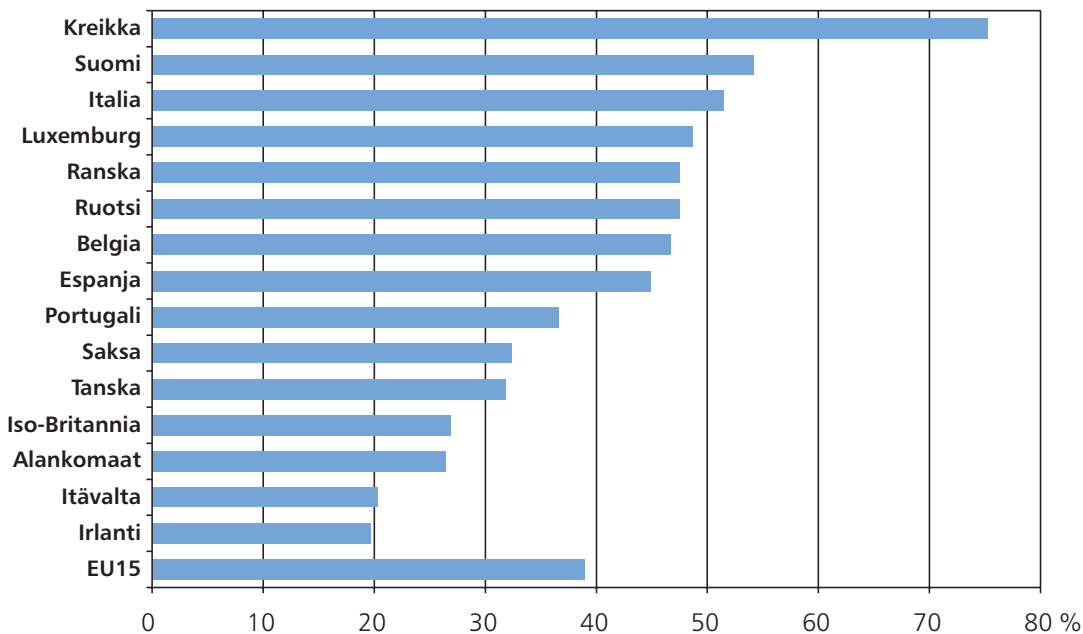
Yli 45-vuotiaista **naisista** keskimäärin 38,9 % raportoi, että työ aiheuttaa psykosomaattisia oireita. Kuten miesten aineistossa, ikääntyvät naiset Kreikassa kokivat oireita selvästi eniten (75,2 %) vuonna 2000. Yli 50 %:n tasoon ylsivät myös Suomi ja Italia. Toista ääripäätä edustivat ikääntyvät naiset Irlannissa ja Itävallassa, joissa oireiden esiintyvyys oli ainoastaan noin 20 %:n luokkaa. Psykosomaattisten oireiden esiintyvyys oli ikääntyvillä naisilla muun muassa Pohjoismaissa varsin eri tasoilla (kuva 100).

Yli ja alle 45-vuotiaiden naisten välillä ei ollut keskimäärin olennaista eroa psykosomaattisten oireiden esiintymisessä EU15-maissa vuonna 2000. Ikäryhmien ero oli suurin Luxemburgissa (15 %-yksikköä), mutta tulos ei ole kovin luotettava ikääntyvien naisten vähäisen työelämään osallistumisen johdosta. Italiassa, Ranskassa ja Belgiassa vanhemmat naiset raportoivat enemmän oireita kuin nuoremmat (eroa yli 5 %-yksikköä). Sen sijaan Alankomaissa tilanne oli toisinpäin, ja nuoremmat naiset oireilivat vanhempia naisia useammin (eroa yli 7 %-yksikköä).

Suomalaisessa tutkimuksessa havaittiin, että nuoret naiset oireilivat jokseenkin yhtä paljon kuin seniorinaiset, joskin eroja löytyi oirekohtaisesti (ks. luku 3.6.3). Tulos on samansuuntainen EU-aineistossa, jossa yli ja alle 45-vuotiaiden naisten, kuten miestenkin, oireilu oli jokseenkin samalla tasolla. Psykkisellä kuormituksella työssä on ilmeinen vaikutus psykosomaattisiin oireisiin. Vaikka psyykkistä kuormitusta esiintyi naisilla miehiä hieman vähemmän (ks. luku 5.3.8), oli maiden välillä suuriakin eroja. Kreikassa psyykkinen työympäristö kaipasi kehittämistä kaikissa tutkituissa asioissa, ja näillä puutteilla on ilmeisesti vaikutusta myös siihen, että psykosomaattisia oireita oli paljon enemmän kuin muissa maissa sekä ikääntyvillä naisilla että miehillä.

Pohjoismaissa tilanne oli maiden välillä varsin erilainen. Suomessa psykosomaattiset oireet olivat selvästi yleisempiä kuin Ruotsissa ja varsinkin Tans-

Kuva 100. Työ aiheuttaa psykosomaattisia oireita (stressi tai hermopaine, yleisväsymys, nukkumisongelmat, ahdistus, ärtyisyys, henkiset traumat). Kyllä-vastausten osuudet (%) yli 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa vuonna 2000. Maat laskevassa järjestyksessä psykosomaattisten oireiden esiintyvyyden mukaan.



kassa. Aikaisemmin todettiin, että kiire osoittautui ikääntyvillä naisilla korjausta vaativaksi murheeksi sekä Suomessa että Ruotsissa. Kiire on ilmeisesti vaikuttanut samalla tavalla psykosomaattisiin oireisiin Pohjoismaissa, joskin Ruotsissa oireilua oli sekä miehillä että naisilla vajaat 10 %-yksikköä vähemmän kuin Suomessa. Sen sijaan Tanskan ikääntyvien naisten tilanne poikkesi selvästi muista Pohjoismaista, sillä Tanskassa psykosomaattisia oireita oli vähän. Kulttuuri- tai infrastruktuurierot tuskin selittävät näitä eroja.

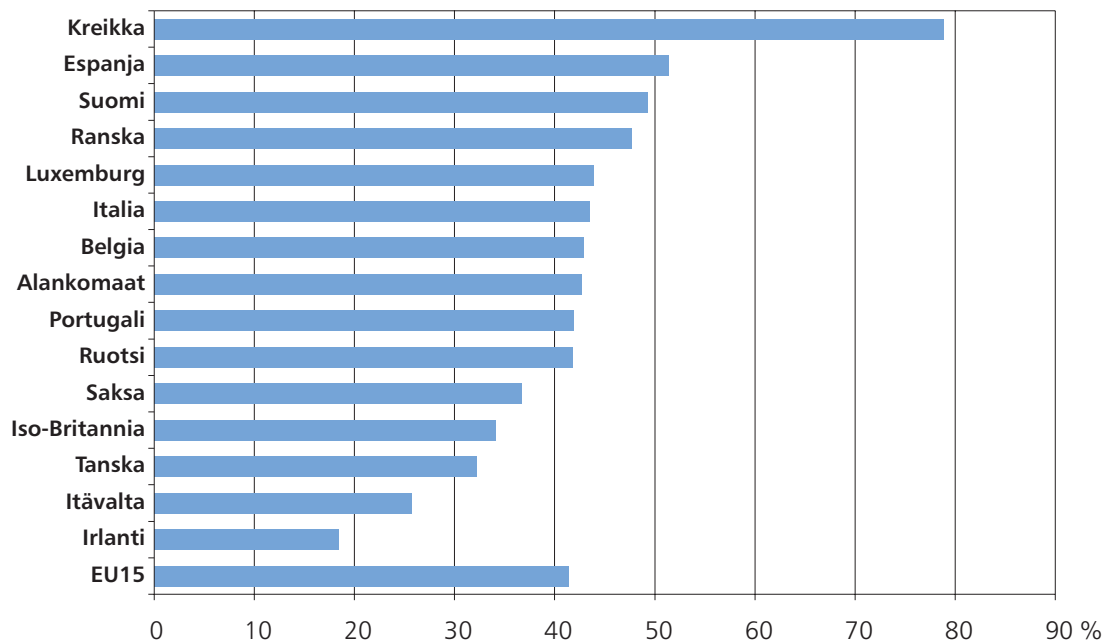
5.4.5 Stressioireet

Stressioireita selvitettiin päänsäryn, vatsavaivojen, stressin, yleisväsymyksen ja hermopaineiden avulla. Näistä muuttujista muodostettiin stressioireyhtymä.

Ikääntyvistä **miehistä** keskimäärin 41,4 % raportoiti stressioireista vuonna 2000. Kreikassa stressiä esiintyi selvästi muita maita enemmän (78,9 %). Espanjassa ja Suomessa stressiä ilmeni noin puolella ikääntyvistä miehistä. Irlannissa stressiä oli vähiten ja Itävallassa toiseksi vähiten. Pohjoismaissa maiden tilanne oli varsin erilainen (kuva 101).

Yli ja alle 45-vuotiaiden miesten välillä ei ollut olennaista eroa stressin esiintyvyydessä, vaikka nuoret miehet sitä kokivatkin hieman senioreja enemmän. Erityisesti Tanskassa ja Ruotsissa vanhemmilla miehillä oli nuoria

Kuva 101. Työ aiheuttaa stressiä. Kyllä-vastausten osuudet (%) yli 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa vuonna 2000. Maat laskevassa järjestyksessä stressioireiden esiintyvyyden mukaan.



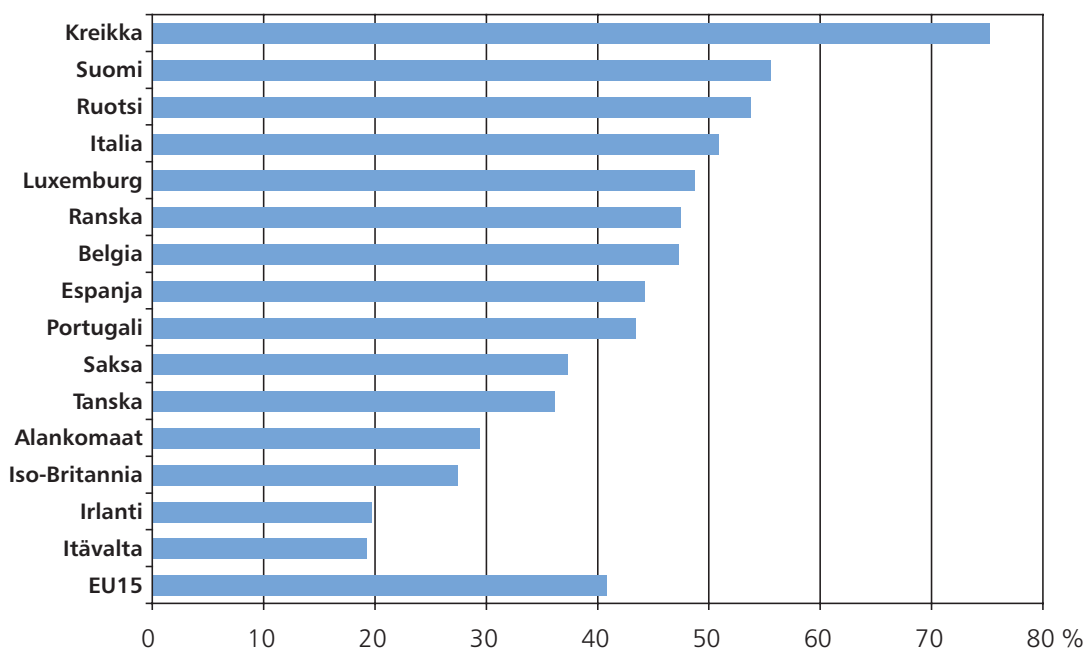
vähemmän stressiä (eroa yli 6 %-yksikköä), Suomessa ei eroa ikäryhmien välillä ilmennyt. Belgiassa ja Kreikassa tilanne oli nuorten eduksi, eroa senioreihin yli 4 %-yksikköä.

Yli 45-vuotiailla **naisilla** esiintyi jokseenkin yhtä paljon työn aiheuttamaa stressiä kuin miehillä vuonna 2000. Kuten miehet, ikääntyvät naiset Kreikassa kokivat eniten stressiä (75,2 %) EU-maista. Myös Suomessa, Ruotsissa ja Italiassa yli 50 % sanoi, että työ aiheuttaa stressiä. Sen sijaan Itävallassa ja Irlannissa vain vajaa viidennes ikääntyvistä naisista ilmoitti työnsä aiheuttavan stressioireita (kuva 102).

Yli ja alle 45-vuotiaiden välillä ei ollut eroja stressioireiden yleisyydessä EU15-maissa vuonna 2000. Vanhempien ja nuorempien naisten välillä ilmeni kuitenkin huomattaviakin eroja maittain. Portugalissa ja Italiassa vanhemmat naiset kokivat stressiä nuorempia useammin – eroa yli 5 %-yksikköä. (Luxemburgissa stressioireet olivat myös vanhemmilla naisilla nuorempia yleisempiä, mutta luvut ovat epävarmoja naisten työelämään osallistumisen vähäisen lukumäärän perusteella.) Alankomaissa ja Tanskassa tilanne oli toisinpäin: nuoremmilla naisilla oli enemmän stressiä kuin vanhemmilla naisilla, varsinkin Alankomaissa (eroa yli 7 %-yksikköä).

Se mitä aikaisemmin sanottiin psyykkisen työympäristön vaikutuksesta psykosomaattisiin oireisiin, koskee myös stressioireita. Samoin tulokset suo-

Kuva 102. Työ aiheuttaa stressiä. Kyllä-vastausten osuudet (%) yli 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa vuonna 2000. Maat laskevassa järjestyksessä stressioireiden esiintyvyyden mukaan.



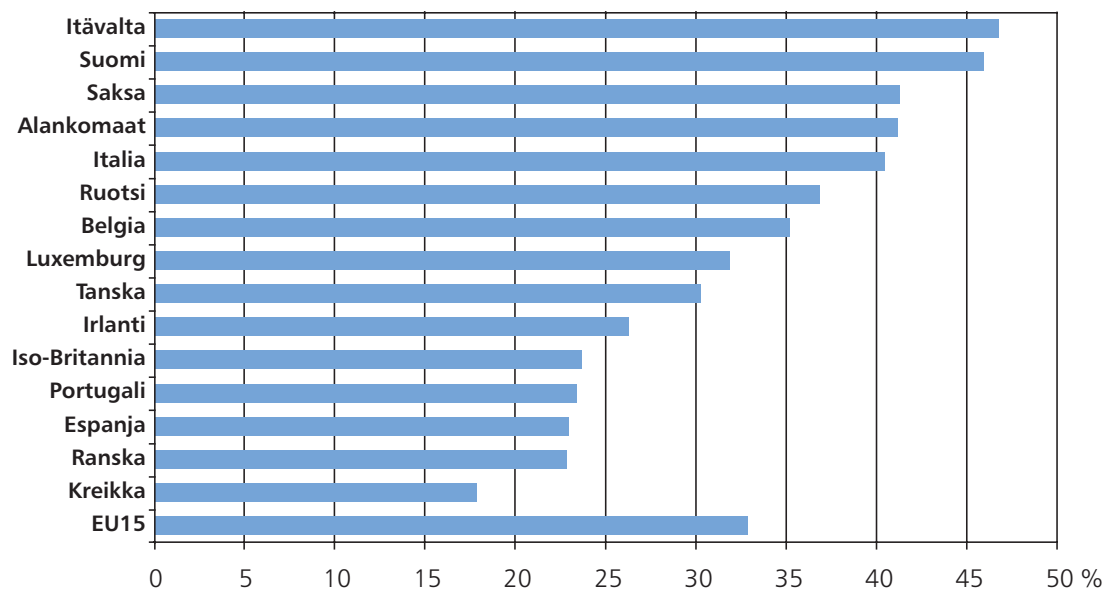
malaisista stressioireiden selvityksistä ovat samansuuntaisia EU-aineiston tulosten kanssa. Stressioireet olivat Suomen ja Ruotsin ikääntyvillä naisilla yhtä yleisiä, mutta eivät ikääntyvillä miehillä, Tanskasta puhumattakaan. Pohjoismaiden sisällä esiintyvät sekä psykosomaattisten oireiden että stressioireiden erot ja niiden mahdolliset syyt tulisi pikaisesti selvittää tarkemmilla tutkimuksilla.

5.4.6 Poissaolot

Poissaoloja kysyttiin seuraavasti: *Kuinka monta päivää viimeisten 12 kuukauden aikana olitte poissa pääasiallisesta työstänne a) työtapaturmien, b) työnne aiheuttamien terveysongelmien ja c) muiden terveysongelmien takia?* Vastaukset poissaoloista työtapaturmien takia jäivät varsin vähäisiksi koko aineistossa kuten myös poissaolot muiden terveysongelmien takia. Siksi tarkasteluun valittiin ainoastaan työn aiheuttamien terveysongelmien esiintyvyys. Poissaolopäivien jakauma oli varsin vino ja muutaman päivän poissaoloja ilmeni eniten. Siksi työstä aiheutuneiden sairauspoissaolojen kriteeriksi valittiin vähintään kolme poissaolopäivää.

Yli 45-vuotiaista **miehistä** oli keskimäärin 32,8 %:lla ollut vähintään 3 sairauspoissaolopäivää viimeisen 12 kuukauden aikana. Eniten sairauspoissaoloja ilmeni miehillä Itävallassa ja Suomessa (> 45,0 %), sekä Saksassa ja Alankomaissa ja vähiten Kreikassa (< 18 %) (kuva 103). Ruotsissa ja varsin-

Kuva 103. Työstä johtuvien sairauspoissaolojen yleisyys (vähintään 3 päivää) yli 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa vuonna 2000. Maat laskevassa järjestyksessä sairauspoissaolojen yleisyyden perusteella.



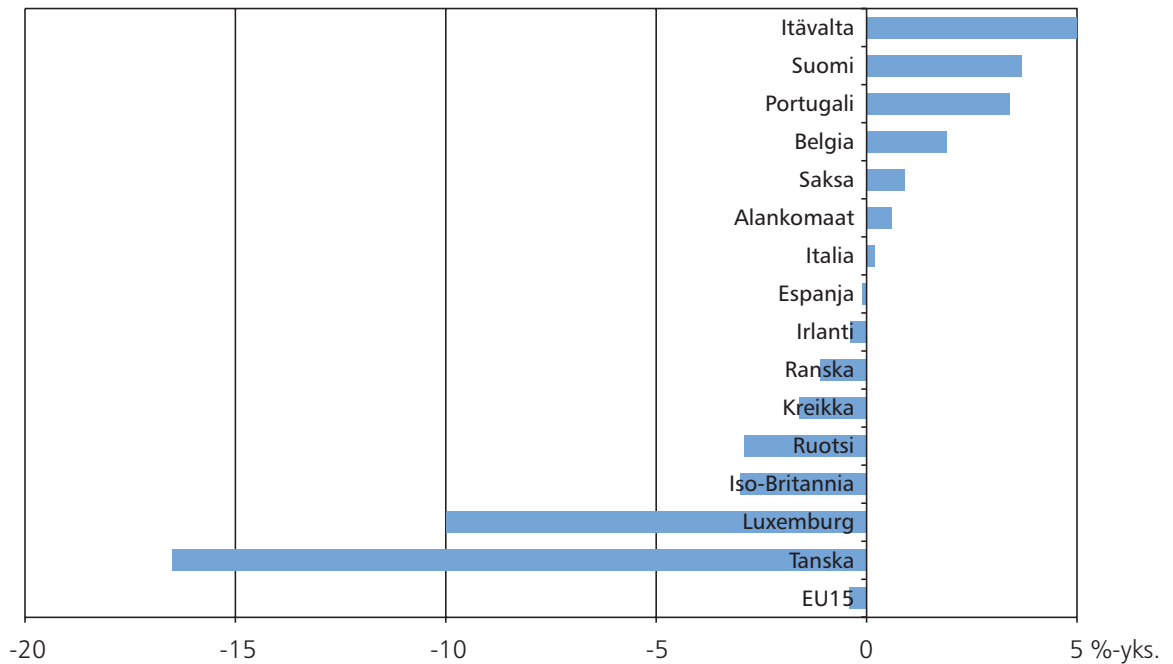
kin Tanskassa oli selvästi vähemmän sairauspoissaoloja ikääntyvillä miehillä kuin Suomessa vuonna 2000.

Vanhempien ja nuorempien miesten välillä ei ollut keskimäärin olennaista eroa sairauspoissaolojen yleisyydessä EU15-maissa vuonna 2000. Itävallassa ja Suomessa vanhemmilla miehillä oli nuorempia enemmän sairauspoissaoloja, kun taas esimerkiksi Tanskassa nuoremmilla miehillä oli yli 15 %-yksikköä enemmän yli 3 päivän sairauspoissaoloja kuin vanhemmilla miehillä (kuva 104).

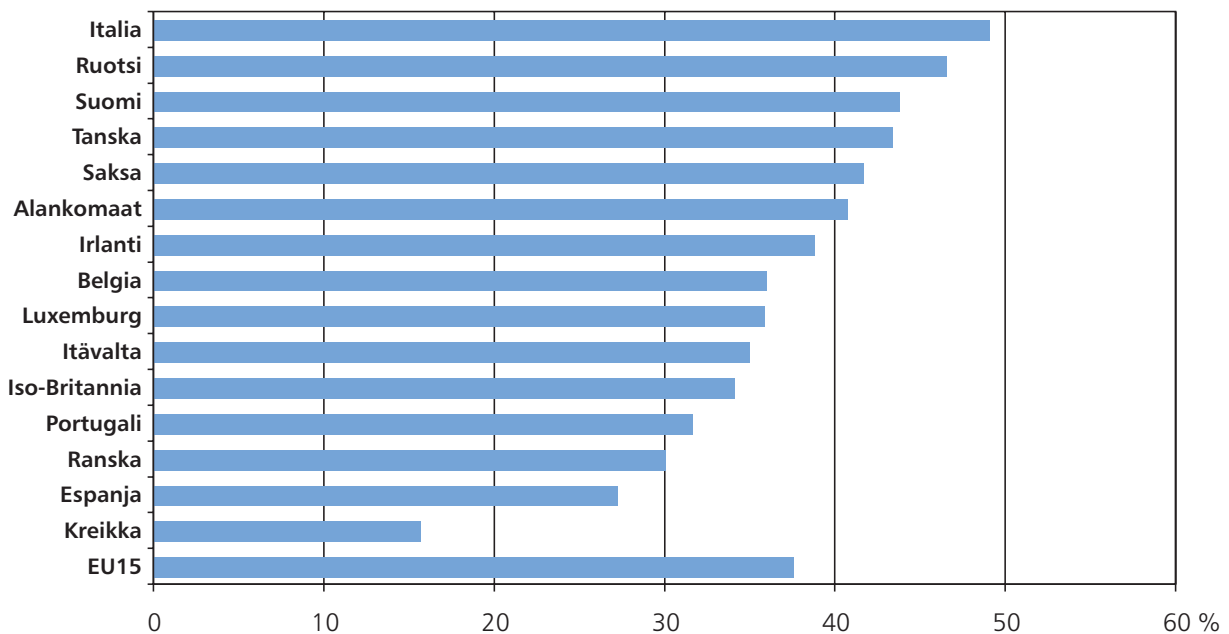
Yli 45-vuotiaat **naiset** olivat keskimäärin hieman ikäisiään miehiä useammin sairauslomalla: 37,6 %:lla oli vähintään kolme sairauspoissaolopäivää edellisen 12 kuukauden aikana. Eniten sairauspoissaoloja ikääntyvillä naisilla esiintyi Italiassa ja Ruotsissa (> 46 %:lla), mutta myös muut Pohjoismaat sekä Saksa ja Alankomaat olivat EU15-maiden kärjessä vuonna 2000 (kuva 105). Kreikassa ikääntyvillä naisilla ja miehillä oli vähiten sairauspoissaoloja. Sairauspoissaolojen yleisyys vaihteli varsin paljon EU15-maiden välillä sukupuolesta riippumatta.

Vanhempien ja nuorempien naisten välillä oli eroa keskimäärin sairauspoissaolojen yleisyydessä: vanhemmat naiset olivat runsaat 3 %-yksikköä useammin työstä johtuvilla sairauslomilla kuin nuoremmat naiset. Ero ikäryhmien välillä oli suurimmillaan Irlannissa ja Isossa-Britanniassa (> 8 %-yksikköä). Nuoremmilla naisilla olivat puolestaan vanhempia useammin sairauspoissaoloja Luxemburgissa, Suomessa ja Itävallassa (kuva 106)

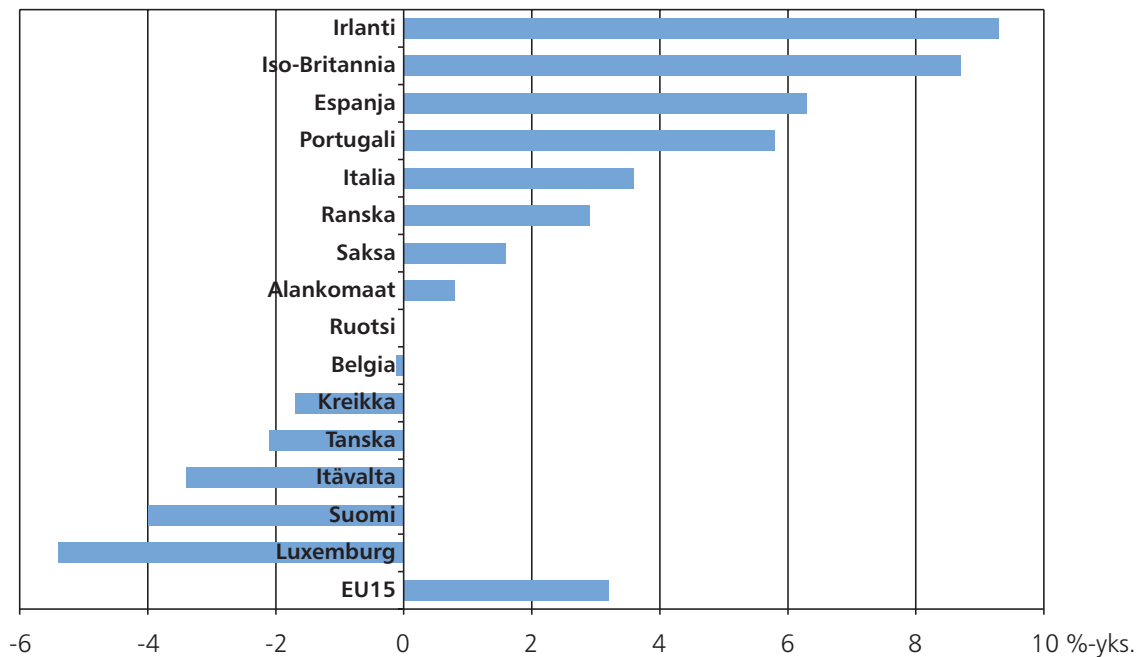
Kuva 104. Ero (%-yks.) työstä johtuvien sairauspoissaolojen yleisyydessä (vähintään 3 päivää) yli ja alle 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa vuonna 2000. Maat laskevassa järjestyksessä vanhempien miesten kannalta.



Kuva 105. Työstä johtuvien sairauspoissaolojen yleisyys (vähintään 3 päivää) yli 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa vuonna 2000. Maat laskevassa järjestyksessä sairauspoissaolojen yleisyyden perusteella.



Kuva 106. Ero (%-yks.) työstä johtuvien sairauspoissaolojen yleisyydessä (vähintään 3 päivää) yli ja alle 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa vuonna 2000. Maat laskevassa järjestyksessä vanhempien naisten kannalta.



5.4.7 Ammattitaudit Euroopan unionissa vuonna 2001

Eurostat keräsi ensimmäisen kerran ammattitautitietoja jäsenmaista vuodelta 2001. Koska ammattitautien hyväksyminen ja korvauskäytäntö ovat varsin erilaisia jäsenmaiden kesken, aineisto koostui niistä 68 ammattitaudista, jotka olivat 12 jäsenmaan korvauskäytännön hyväksymiä. Nämä maat olivat Belgia, Tanska, Espanja, Irlanti, Italia, Luxemburg, Alankomaat, Itävalta, Portugali, Suomi, Ruotsi ja Iso-Britannia. Näissä maissa todettiin vuonna 2001 yhteensä 31 945 uutta ammattitautia. Arvioituna EU15-maiden työvoiman mukaan uusien ammattitautitapausten määrän arvellaan olevan 52 884 vuonna 2001 (Karjalainen ja Niederlaender 2004).

Uusien tapausten määrä 100 000 työntekijää kohden oli keskimäärin 37 vuonna 2001. Keskiarvo oli korkeampi miehillä (48) kuin naisilla (22). Tämä selittynee miesten työskentelyllä aloilla, joissa ammattitautiriski on yleinen (muun muassa asbestoosi-altistus, melu-altistus). Uusien ammattitautitapausten määrä (incidence rate) lisääntyi iän myötä (taulukko 88). 45–54-vuotiailla uusia tapauksia ilmeni 39 ja 55–64-vuotiailla 69 laskettuna 100 000 työntekijää kohden vuonna 2001.

Uusien ammattitautien ilmaantuvuus oli noin 40 kertaa yleisempi käsityötä vaativissa ammateissa verrattuna hallinto- ja johtotöissä toimiviin. Ammattitauteja esiintyi eniten kaivostoiminnan, teollisuuden ja rakentamisen aloilla.

Taulukko 88. Uusien ammattitautien lukumäärä ja ilmaantuminen (incidence rate) sukupuolen ja ikäryhmän mukaan EU12-maissa ja lukumäärän arviointi EU15-maissa vuonna 2001.

Ikäryhmä (v)	Työllisten lkm 1 000	EU12-maat AT-tapausten lukumäärä	Insidenssi ¹	EU15-maat AT-tapausten lukumäärä ²
15–17	1 447	120	8,3	199
18–24	9 730	2 212	22,7	3 662
25–34	23 812	5 323	22,4	8 812
35–44	23 771	7 387	31,1	12 229
45–54	18 759	7 354	39,2	12 174
55–64	7 969	5 511	69,2	9 123
yli 64	:	3 506	:	5 804
Miehet	49 649	23 743	47,8	39 306
Naiset	36 694	8 061	22,0	13 345
Kaikki	86 342	31 945	37,0	52 884

¹ Uusien tapausten lkm per 100 000 työntekijää vuonna 2001

² Ennuste (extrapoloitu EU12-maiden perusteella)

Lähde: Karjalainen, Niederlaender 2004

Valtaosa ammattitaudeista johtui fysikaalisista tekijöistä (20 937 tapausta), hengitysilman epäpuhtauksista (5 535) ja ihotaudeista (4 357).

Yleisimmät ammattitaudit EU12-maissa vuonna 2001 olivat:

- jännetuppitulehdus (5 379 tapausta)
- tenniskyynärpää (4 585)
- kosketusihottuma (4 457)
- meluhoonokuuloisuus (4 068)
- Raynaud'n oireyhtymä tai tärinänsairaus (3 120)
- rannekanavaoireyhtymä (2 483)
- mesoteliooma (1 168)
- astma (1 075)
- asbestoosi (783)
- hiilipölykeuhko (547).

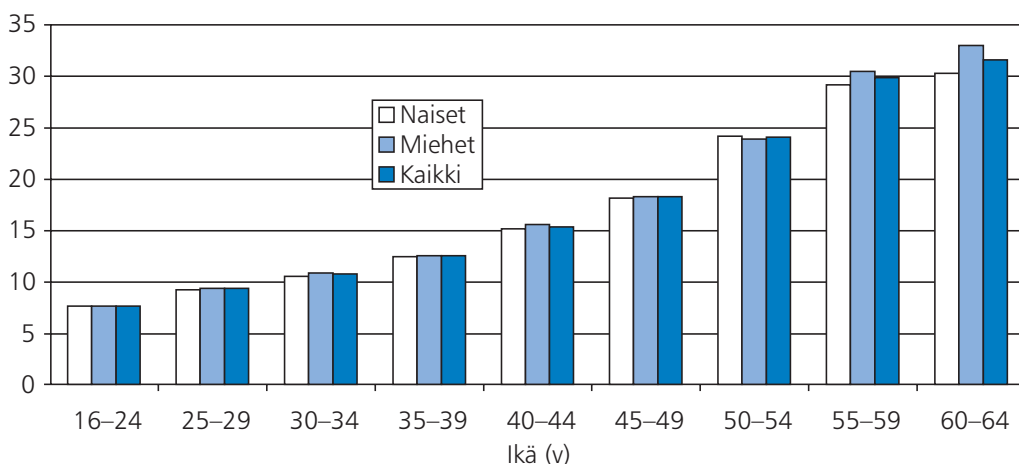
5.4.8 Vajaatyökykyiset Euroopan unionissa vuonna 2002

Vajaatyökykyisten (disabled), 16–64-vuotiaiden henkilöiden osallistumisesta työelämään saatiin alustavia tietoja EU24-maista vuonna 2002. Yhteensä 44,6 miljoonaa henkilöä (15,7 %) raportoi työvoimaa koskevassa tutkimuksessa, että heillä oli pitkäaikainen terveysongelma tai toiminnanvajaus (disability), (LSHPD). Pitkäaikaisuus määritettiin koskevaksi niitä, joilla terveysongelma oli kestänyt vähintään 6 kuukautta tai terveysongelman odotettiin kestävän vähintään 6 kuukautta. Terveiden aiheuttamia rajoituksia arvioitiin suhteessa työn luonteeseen, työmäärään ja työmatkojen kulkuun. Vastausvaihtoehdot rajoitusten vakavuuden suhteen olivat: merkittävä, jonkin verran, ei rajoituksia. Henkilöt ryhmiteltiin vajaatyökykyisyyden syyn ja vakavuuden perusteella neljään luokkaan (Dupré ja Karjalainen 2003).

Henkilöistä, joilla oli vaikea-asteinen LSHPD, 78 % oli työelämän ulkopuolella verrattuna niihin 27 %:iin, joilla ei ollut pitkäaikaista terveysongelmaa. Työvoimaan kuuluvistakin henkilöistä työttömänä oli lähes kaksi kertaa enemmän niitä, joilla oli LSHPD verrattuna niihin, joilla ei tällaista ongelmaa ollut. Vain 16 %:lle niistä, jotka kohtasivat terveystensä takia työrajoituksia, oli käytössä työntekoa helpottavia järjestelyjä (Dupré ja Karjalainen 2003).

Vajaatyökykyisyyden esiintymisessä ei ollut olennaisia eroja miesten ja naisten välillä. Sen sijaan vajaatyökykyisyys lisääntyi voimakkaasti iän myötä (kuva 107). Yli 50-vuotiaista vähintään joka neljäs ja yli 60-vuotiaista yli 30 % raportoi pitkäaikaisesta terveysongelmasta tai toiminnanvajavuudesta. Nuorimmissa ikäryhmissä vastaava tilanne oli alle 10 %:lla henkilöistä.

Kuva 107. Pitkäkestoinen terveysongelma tai toiminnanvajaus EU15-maissa sukupuolen ja ikäryhmän mukaan vuonna 2002.



Lähde: Dupré ja Karjalainen 2003.

Vajaatyökykyisyys oli myös yleisempi vähemmän koulutetuilla, eronneilla, leskillä ja inaktiiveilla (ei työssä, ei työttömänä) henkilöillä. Erot LSHPD:n esiintymisessä työikäisillä vaihtelivat suuresti maiden välillä. Eniten vajaatyökykyisiä oli selvityksen mukaan Suomessa (32,2 %) ja vähiten Romaniassa (5,8 %). Tuloksiin vaikuttavat luonnollisesti itse kysymysten ymmärtäminen ja tulkinta, kuten myös kansalliset erot terveydenhuollon rakenteissa ja käytännöissä sekä kulttuurissa.

5.5 Ikääntyvien harrastuksista

Harrastuksia selvitettiin seuraavan kysymyksen avulla: *Kuinka usein osallistuitte johonkin seuraavista toiminnoista työhne ulkopuolella?* Vastajat saivat luettelon 10 vapaa-ajantoiminnasta ja useus-vaihtoehdot olivat: joka päivä tunnin tai enemmän, joka päivä tai joka toinen päivä vähemmän kuin tunnin ajan, kerran tai kahdesti viikossa, kerran tai kahdesti kuukaudessa, kerran tai kahdesti vuodessa, ei koskaan, ei sovellu vastaajaan.

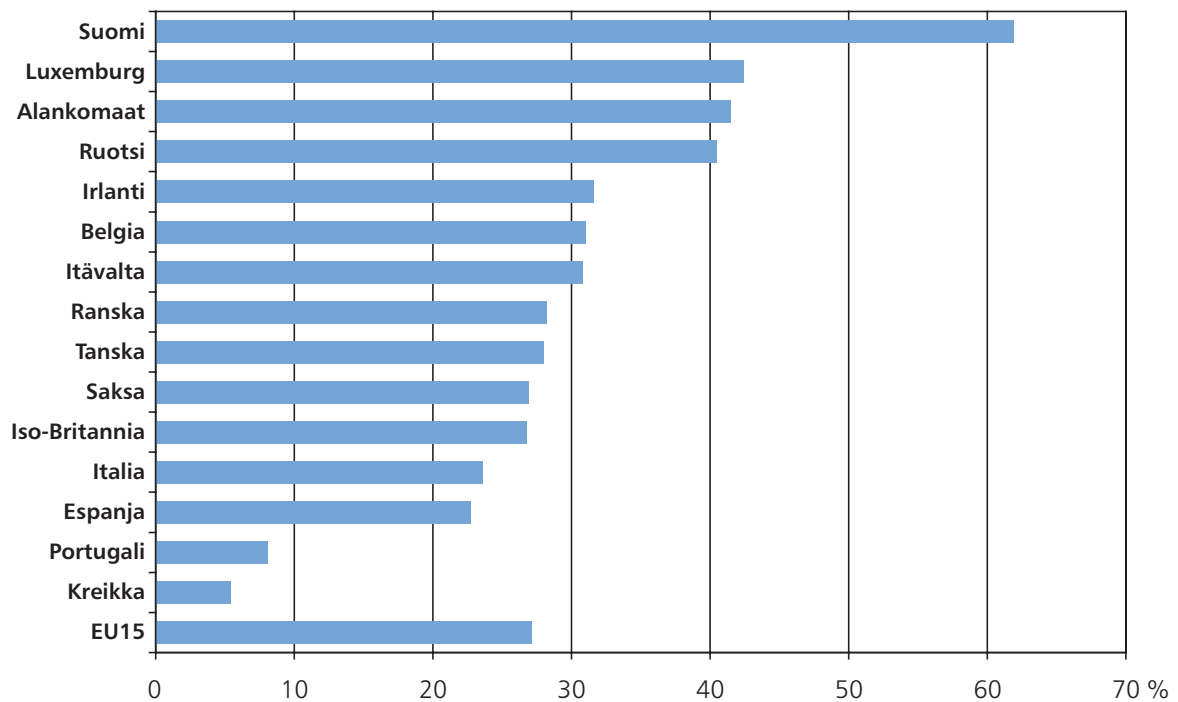
5.5.1 Liikuntaharrastus

Liikuntaharrastusta koskevaan kysymykseen valittiin useus-kriteeriksi vähintään kerran tai kahdesti viikossa. Tällaista liikuntaa voidaan pitää säännöllisenä, joskaan se ei ole terveystoimintaa, jonka edellytys on päivittäinen liikunta. Liikuntalajeista, harrastuksen intensiivisyydestä tai kestosta ei ollut käytettävissä tarkempia tietoja.

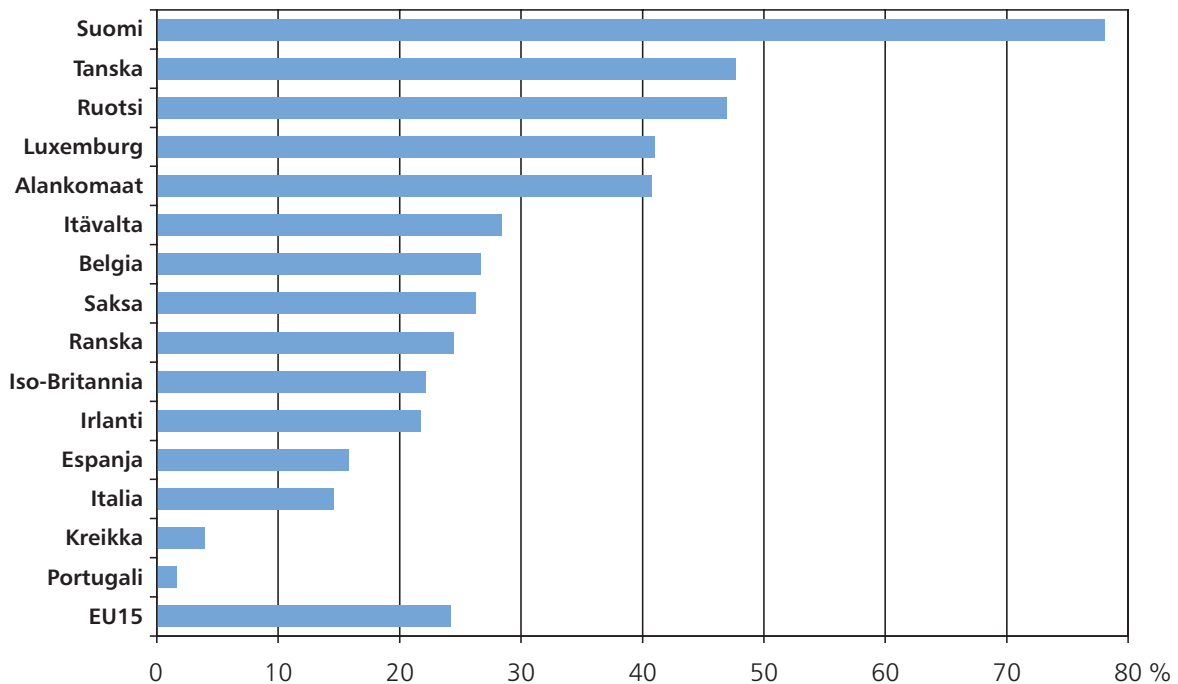
Yli 45-vuotiaista **miehistä** harrasti säännöllistä liikuntaa keskimäärin 24,2 % EU15-maissa vuonna 2000. Maiden välillä oli odotusten mukaisesti varsin huomattavia eroja. Suomi erottui kaikista muista maista, koska miehet harrastavat liikuntaa paljon: 78,1 %. Muut Pohjoismaat olivat seuraavina, mutta Tanskan ja Ruotsin harrastustaso jäi alle 50 %:n. Liikunnanharrastus oli puolestaan varsin harvinaista ikääntyvillä miehillä Portugalissa ja Kreikassa, jossa aktiivisia liikkujia oli vain muutama prosentti (kuva 108).

Yli ja alle 45-vuotiaiden välillä oli liikunnanharrastuksessa keskimäärin noin 12 %- yksikön ero, nuoret miehet ovat vanhempia hieman aktiivisempia. Ero vanhempiin miehiin oli suurin Italiassa (> 20 %-yksikköä), mutta myös Saksassa, Espanjassa, Itävallassa ja Isossa-Britanniassa oli nuorten miesten aktiivisuus yli 10 %-yksikköä yleisempää kuin vanhemmilla miehillä. Suomessa tilanne oli sen sijaan toisinpäin, yli 4 %-yksikköä vanhempien miesten eduksi.

Kuva 108. Liikunnanharrastus vähintään pari kertaa viikossa. Yli 45-vuotiaiden miesten osuudet (%) EU15-maissa vuonna 2000. Maat laskevassa järjestyksessä.



Kuva 109. Liikunnanharrastus vähintään pari kertaa viikossa. Yli 45-vuotiaiden naisten osuudet (%) EU15-maissa vuonna 2000. Maat laskevassa järjestyksessä.



Yli 45-vuotiaiden **naisten** keskuudessa liikuntaa harrasti säännöllisesti keskimäärin 27,1 % vuonna 2000. Erot maiden välillä olivat yhtä huomattavat kuin miestenkin keskuudessa. Suomessa ikääntyvät naiset olivat EU-maiden aktiivisimpia, sillä 61,9 % harrastaa liikuntaa vähintään pari kertaa viikossa. Yli 40 %:n tason ylittivät Luxemburg, Alankomaat ja Ruotsi. Kuten ikääntyvillä miehillä, jokseenkin yhtä harvinaista liikuntaa oli ikääntyvillä naisilla Kreikassa ja Portugalissa. Sen sijaan Espanjassa ja Italiassa olivat ikääntyvät naiset miehiä aktiivisempia liikunnanharrastajia (kuva 109).

Kaikissa maissa nuoremmat naiset harrastivat liikuntaa vanhempia naisia aktiivisemmin, ero oli keskimäärin 19 %-yksikköä nuorempien naisten eduksi. Ero nuorempien eduksi oli suurimmillaan Tanskassa, Isossa-Britanniassa, Italiassa, Saksassa ja Kreikassa, pienimmillään Alankomaissa ja Suomessa.

Liikunnanharrastus on kulttuurisidonnainen, kuten maiden väliset suuret aktiivisuuserot osoittivat. Aikaisemmat tutkimukset ovat olleet samansuuntaisia. Suomi oli sekä naisten että miesten kaikissa ikäryhmissä liikunnallisesti aktiivisin maa jo yleiseurooppalaisen tutkimuksen mukaan vuonna 1999 (European Commission 1999, Ilmarinen 1999). Yllättävänä voi pitää sitä, että Suomen ero muihin Pohjoismaihin on varsin huomattava. Naisten liikunta-aktiivisuudessa on eroa Pohjoismaiden välillä enemmän kuin miehillä, ja Tanskan ikääntyvät naiset ovat aktiivisuudessaan jokseenkin EU15-maiden keskitasolla.

Maiden väliset erot voivat olla osittain seurausta myös siitä, mikä koetaan liikuntaharrastukseksi. Kysymyssarjaan harrastuksista kuului erikseen muun muassa kotityöt ja muut vapaa-ajan harrastukset. Arkiliikuntaa, kuten työmatkojen kävelyä, ei eroteltu omaksi kohdaksi, joten sen liittäminen liikuntaharrastukseen on jäänyt vastaajan oman arvioinnin varaan.

Liikuntaharrastus on kiistatta terveyttä, toimintakykyä ja yksilön voimavaroja vahvistavaa. Viimeaikoina liikunnan säännöllisyyden merkitys on korostunut sen tehokkuuden ja keston sijasta. Erityisesti Suomessa kehitetty terveysliikunnan määritelmä ohjaa liikuntakäyttäytymistä päivittäistä aktiivisuutta ja arkiliikunnan arvostusta kohtaan (Vuori 1996). Liikunnan terveysvaikutukset syntyvät harrastuksen säännöllisyydestä. Liikunnan kuntovaikutukset tarvitsevat säännöllisyyden lisäksi tietyn tehon ja keston. Työikäisten kannalta liikunta vahvistaa toimintakykyä ja sen kautta työkykyä sekä muodostaa varteenotettavan ja yleisesti hyväksyttävän ehkäisykeinoon ennen aikaista rappeutumista vastaan. Väestön ikääntymisen näkökulmasta on fyysisen toimintakyvyn ylläpitäminen tehokas keino turvata toimintarajoitteeton elämä ja parempi elämänlaatu (Heikkinen ja Ilmarinen 2001).

5.5.2 Opiskelu tai kurssille osallistuminen

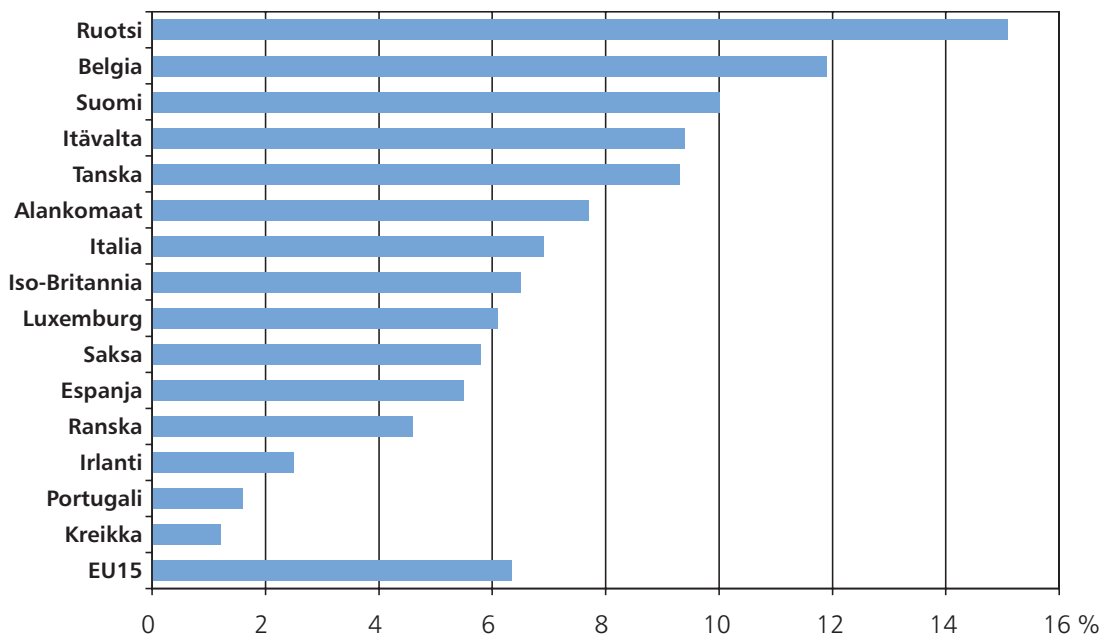
Yli 45-vuotiaista **miehistä** opiskeli tai osallistui kurssille keskimäärin 6,4 % vuonna 2000. Selvästi yleisintä se oli Ruotsissa, mutta myös Belgiassa ja Suomessa opiskelu nousi yli 10 %:n. Vähäisintä työn ulkopuolella tapahtuva opiskelu oli Kreikassa ja Portugalissa (kuva 110).

Vanhemmat miehet osallistuivat vapaaehtoiseen opiskeluun kaikissa maissa nuorempia miehiä harvemmin – eroa nuorten hyväksi oli keskimäärin 4,8 %-yksikköä. Ero ikäryhmien välillä oli suurin Alankomaissa ja Suomessa (> 10 %-yksikköä), pienin Luxemburgissa, Saksassa ja Italiassa (< 2,4 %-yksikköä).

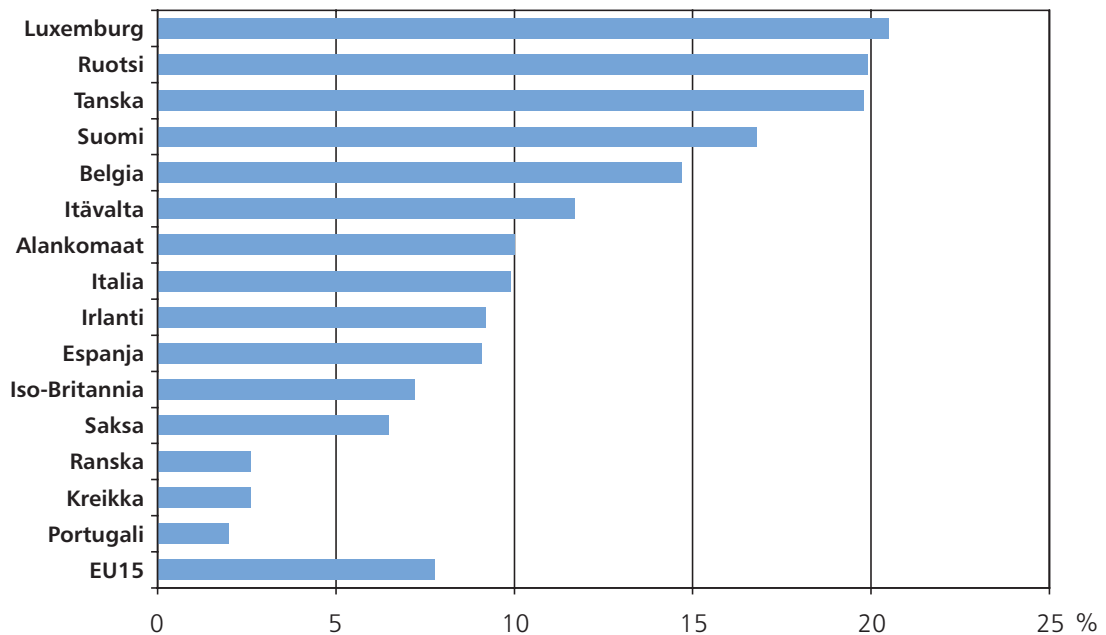
Yli 45-vuotiaat **naiset** osallistuivat hieman ikäisiään miehiä useammin opiskelu- ym. kurseille työn ulkopuolella, keskimäärin 7,8 %. Yleisintä opiskelutai kurssiaktiivisuus oli Luxemburgissa, Ruotsissa ja Tanskassa, joissa lähes joka viides nainen kursittautui. Portugalissa, Kreikassa ja Ranskassa vain alle 3 % ikääntyvistä naisista raportoi opiskeluharrastuksista (kuva 111).

Kuten miehet, vanhemmat naiset harrastivat nuorempia vähemmän opiskelua tai kursseilla käyntiä – eroa ikäryhmien välillä oli keskimäärin 6,6 %-yksikköä nuorten eduksi. Suurimmat erot vanhempien ja nuorempien naisten välillä ilmenivät Alankomaissa, Isossa-Britanniassa ja Ruotsissa (> 10 %-yksikköä). Ero oli pienimmillään Italiassa, Belgiassa ja Tanskassa

Kuva 110. Opiskeluun tai kurssille osallistuminen (1–2 kertaa/kk) yli 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa vuonna 2000. Maat laskevassa järjestyksessä osallistumisaktiivisuuden mukaan.



Kuva 111. Opiskeluun tai kurssille osallistuminen (1–2 kertaa/kk) yli 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa vuonna 2000. Maat laskevassa järjestyksessä osallistumisaktiivisuuden mukaan.



(< 3 %-yksikköä). Vain Luxemburgissa ikääntyvät naiset harrastivat opiskelua nuorempia useammin – eroa oli 4,2 %-yksikköä.

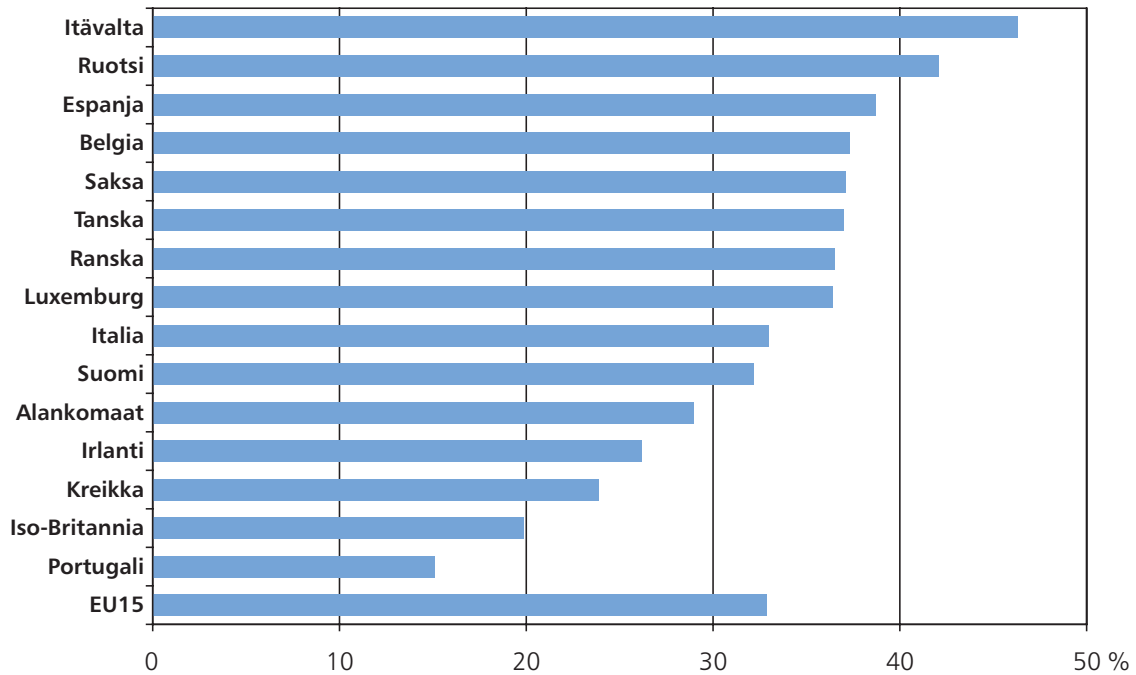
5.5.3 Kulttuuriharrastus

Kulttuuriharrastus, 1–2 kertaa kuukaudessa, oli ikääntyvien **miesten** keskuudessa paljon yleisempää kuin opiskelu tai kurseille osallistuminen – keskimäärin lähes joka kolmas mies raportoi kulttuuriharrastuksesta kuukausittain. Se mitä harrastus tarkoitti, ei tosin käynyt kysymysmuodossa selville. Yli 45-vuotiaat miehillä kulttuuriharrastus oli aktiivisinta Itävallassa ja Ruotsissa, joissa yli 40 % raportoi kulttuuriharrastuksesta. Kulttuuriharrastus oli vähäisintä miehillä Portugalissa ja Isossa-Britanniassa, joissa alle 20 % ilmoitti sen harrastukseksi (kuva 112).

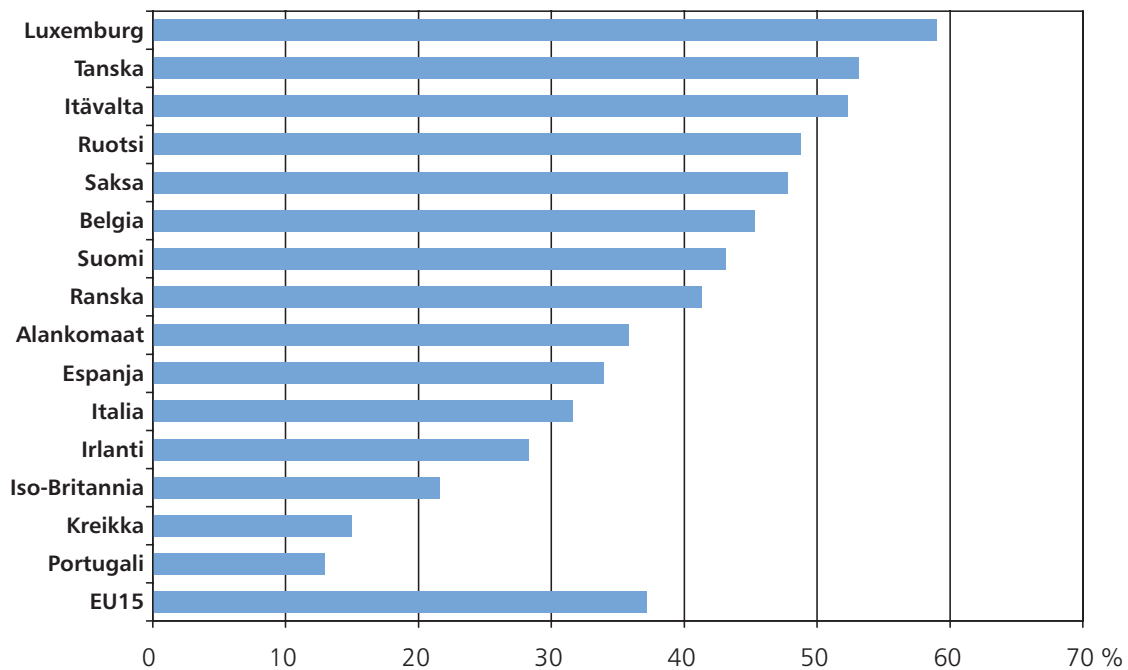
Ikäryhmien välillä oli keskimäärin noin 3,4 %-yksikön ero kulttuuriharrastuksessa nuorten miesten eduksi. Erityisesti Itävallassa, mutta myös Irlannissa ja Ruotsissa vanhemmat miehet harrastivat kulttuuria hieman nuorempia useammin. Sen sijaan Portugalissa ja Espanjassa eroa nuorten hyväksi oli yli 10 %-yksikköä.

Yli 45-vuotiaat **naiset** harrastivat kulttuuria hieman ikäisiään miehiä useammin – runsas kolmasosa raportoi kulttuuriharrastuksesta 1–2 kertaa kuukaudessa. Kulttuuriharrastus oli yleisintä naisilla Luxemburgissa, Tanskassa

Kuva 112. Kulttuuriharrastus (1–2 kertaa/kk) yli 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa vuonna 2000. Maat laskevassa järjestyksessä harrastusaktiivisuuden mukaan.



Kuva 113. Kulttuuriharrastus (1–2 kertaa/kk) yli 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa vuonna 2000. Maat laskevassa järjestyksessä harrastusaktiivisuuden mukaan.



ja Itävallassa, joissa yli puolet naisista kuului kulttuurin harrastajiin. Harvinaisinta kulttuuriharrastus oli puolestaan Portugalissa ja Kreikassa (< 15 %) (kuva 113).

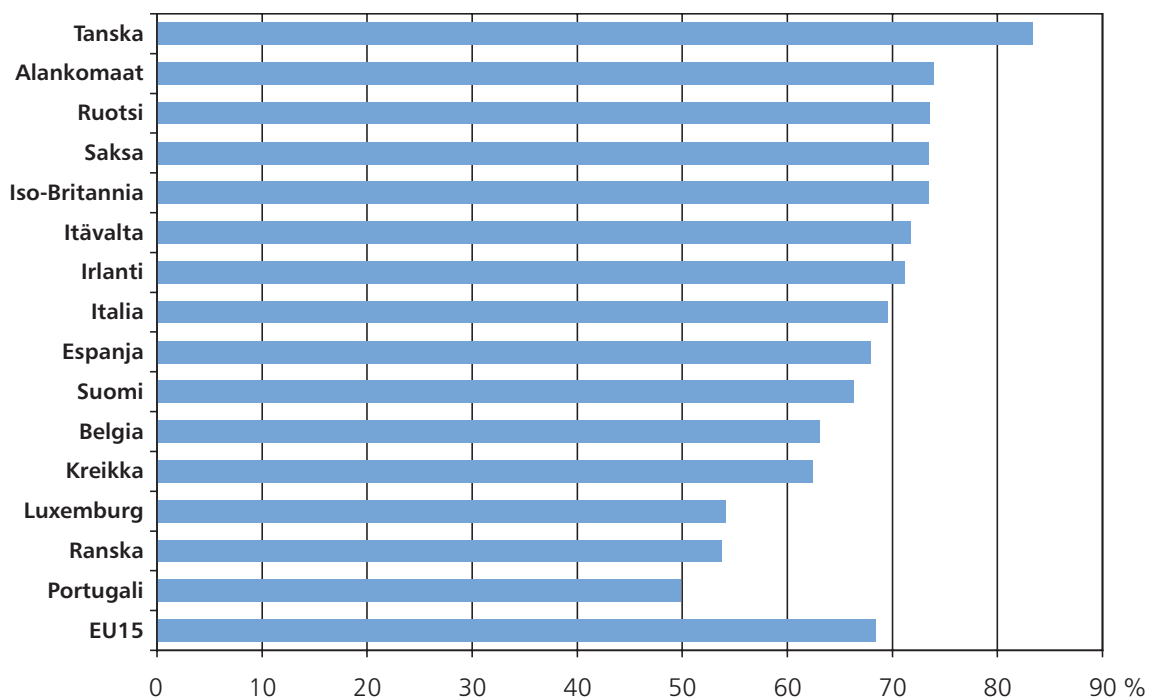
Ikäryhmien välinen ero oli naisilla pienempi kuin miehillä. Kun Belgiassa ja Itävallassa vanhemmat naiset olivat nuorempia aktiivisempia, oli tilanne toisinpäin muun muassa Espanjassa ja Kreikassa.

5.6 Voiko tehdä samaa työtä 60-vuotiaana?

Haastateltavilta, jotka olivat alle 60-vuotiaita, kysyttiin: *Uskotteko, että voitte tehdä samaa työtä kuin nyt ollessanne 60-vuotias?* Vastausvaihtoehdot olivat: kyllä, uskon niin, en usko, en haluaisi (spontaani) ja en osaa sanoa. Seuraavassa tarkastellaan niiden osuuksia, jotka uskoivat voivansa tehdä samaa työtä 60-vuotiaana.

Ikääntyvistä (45–59-vuotiaat) **miehistä** yli kaksi kolmasosaa uskoi voivansa jatka nykyisessä työssään 60-vuotiaana. Usko oli suurimmillaan Tanskassa

Kuva 114. Uskotteko, että voitte tehdä samaa työtä kuin nyt ollessanne 60-vuotias? Kyllä-vastausten osuudet (%) yli 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa vuonna 2000. Maat tulosten mukaan laskevassa järjestyksessä.



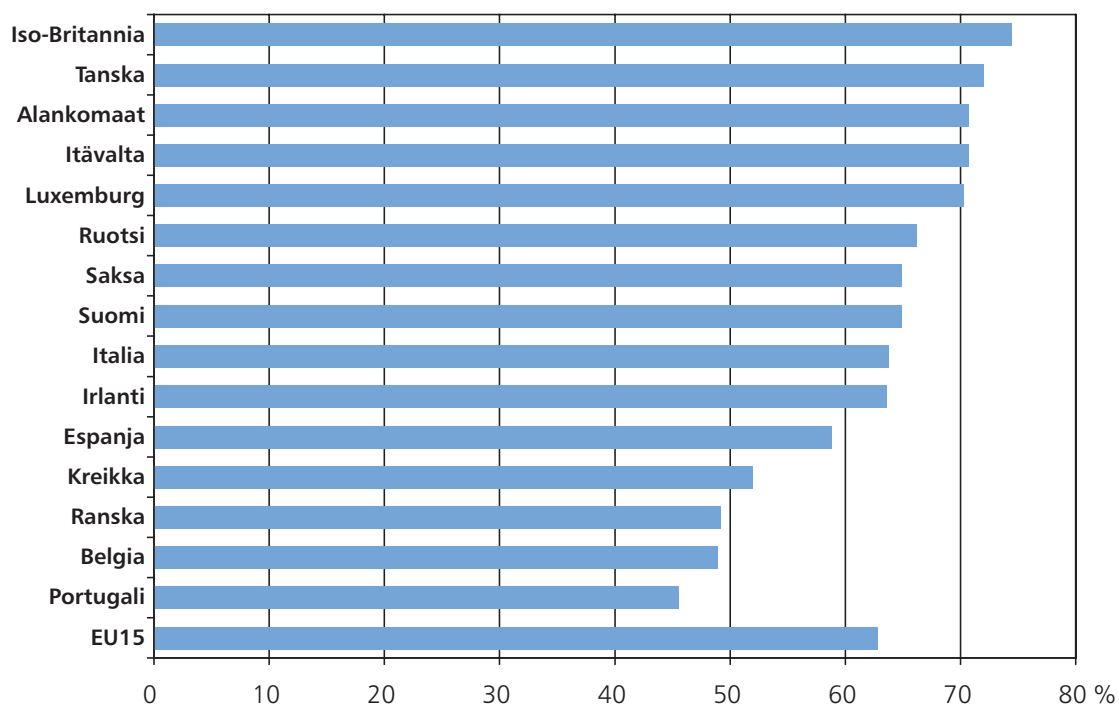
(83,3 %), mutta myös kuudessa muussa maassa yli 70 % vastaajista uskoi mahdollisuuksiinsa. Sen sijaan Portugalissa, Ranskassa ja Luxemburgissa vain noin puolet miehistä katsoi nykyisen työnsä sopivan myös 60-vuotiaalle (kuva 114).

Usko saman työn tekemiseen 60-vuotiaana oli selvästi yleisempää yli kuin alle 45-vuotiailla miehillä – eroa oli keskimäärin noin 20 %-yksikköä. Eri-tyisesti Tanskassa mutta myös Ruotsissa eroa ikäryhmien välillä oli lähes 30 %-yksikköä.

Ikääntyvistä (45–59-vuotiaat) **naisista** hieman harvempi kuin miehistä uskoi voivansa tehdä samaa työtä 60-vuotiaana. Isossa-Britanniassa ja Tanskassa tähän uskoi yli 70 % naisista, mutta myös Alankomaissa ja Itävallassa oltiin lähes samalla tasolla. Sen sijaan Portugalissa, Belgiassa ja Ranskassa alle puolet ikääntyvistä naisista uskoi mahdollisuuteen jatkaa työssä 60-vuotiaaksi (kuva 115).

Kuten miehillä, usko saman työn tekemiseen oli vanhemmilla naisilla nuorempia yleisempää – eroa oli keskimäärin noin 15 %-yksikköä. Ruotsissa, Irlannissa ja Luxemburgissa ero ikäryhmien välillä oli yli 20 %-yksikköä, Belgiassa, Portugalissa ja Espanjassa puolestaan alle 10 %-yksikköä.

Kuva 115. Uskotteko, että voitte tehdä samaa työtä kuin nyt ollessanne 60-vuotias? Kyllä-vastausten osuudet (%) yli 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa vuonna 2000. Maat tulosten mukaan laskevassa järjestyksessä.



Tulokset kertoivat ensinnäkin, että valtaosa eli noin 2/3 45–59-vuotiaista työntekijöistä EU15-maissa uskoi vuona 2000 voivansa tehdä samaa työtä 60-vuotiaana – 1/3 ei tähän uskonut. Ilmeisesti valtaosa työntekijöistä oli sellaisissa tehtävissä, joissa 60 ikävuoden raja ei aiheuta ongelmia nykyisessä työssä jatkamiselle. Ikäryhmien väliset erot vahvistivat tätä käsitystä – nuoremmilla oli arvion tekeminen vaikeampaa kuin vanhemmilla. Myös aikaisemmat tulokset muun muassa työtaitojen ja työn vaatimusten vastavuudesta osoittivat, että suuri enemmistö työntekijöistä katsoi työtaitojen hyvin riittävän.

Mikäli usko jatkamiseen voisi realisoitua käytännössä, olisi Euroopan unionin tavoite 55–64-vuotiaiden 50 %:n työllisyysasteesta vuonna 2010 varsin helposti saavutettavissa. Ilmeisesti omat käsitykset eivät ole toistaiseksi olleet kovin merkittävä ennustaja siitä, miten ikääntyessä tulee tapahtumaan – siitä kertoo erityisesti se, että työelämä on jätetty lähes kaikissa maissa alle 60 vuoden iässä. Myönteistä tuloksissa kuitenkin on se, että usko omiin mahdollisuuksiin ja myös työn nykyiseen sisältöön ja laatuun lupaa varsin hyvää jatkamisen kannalta. Oma lukunsa on tosin se suuri 1/3:n joukko, jonka jatkaminen 60 vuoden iässä edellyttää ilmeisesti nykyisen työn muuttamista tai uusia, seniorille sopivia tehtäviä.

5.6.1 Työssä 60-vuotiaana: terveyden ja työn merkityksestä Euroopan unionissa

Euroopan unionin aineistossa analysoitiin tarkemmin muun muassa iän, terveyden ja työ yhteyksiä samassa työssä jatkamiseen 60 vuoden iässä (Molinie 2003). Survey-aineistossa on kuitenkin varsin runsaasti rajoituksia, jotka vaikeuttavat työssä jatkamisen selittämistä. Ensinnäkin, terveyttä on mitattu lähinnä siitä näkökulmasta, vaikuttaako työ terveyteen vai ei. Työ ei näytä kuitenkaan toimivan kovin selkeästi terveiden ”operaattorina”, kuten tekijät asian ilmaisevat. Mm. työhistorian puuttuminen rajoittaa viimeisen työn merkityksen arviointia terveyden kannalta.

Toisaalta, iällä ja sukupuolella on merkitystä työn ja terveyden välisiin yhteyksiin. Naisilla, jotka raportoivat miehiä enemmän terveysongelmia, linkki työhön on heikompi kuin miehillä, ja työ selittää terveyttä iän myötä naisilla miehiä heikommin. Tämä voi johtua siitä, että ikääntyminen sinänsä koetaan työtä voimakkaampana tekijänä terveyden kannalta. Tästä syystä työn haittatekijöille altistuneiden ja ei-altistuneiden vertailu koetun terveyden suhteen ei anna kovin yksiselitteistä ja selkeää kuvaa eurooppalaisessa aineistossa.

Tulokset osoittivat, että niiden osuus, jotka uskovat kykenevänsä tai haluvat tehdä samaa työtä 60-vuotiaana, kasvaa lähes suoraviivaisesti iän myötä

sekä miehillä että naisilla. Nuorempien ikäryhmien puutteelliset edellytykset arvioida tilannettaan 60-vuotiaana selittävät suurelta osin tuloksen. Mitä lähempänä 60. ikävuosi on, sitä konkreettisemmin arvionsa voi tehdä. Kun tätä tulosta verrattiin niiden osuuksiin, jotka eivät kokeneet työnsä vaikuttavan terveyteen tai työ ei ole terveysriski, ei ikäryhmien välillä kuitenkaan havaittu juuri mitään eroa. Toisin sanoen terveyttä uhkaamaton työ ei liittynyt työssäjatkamisarvioihin.

Toisaalta niiden osuus, jotka eivät uskoneet pystyvänsä tai eivät halunneet tehdä samaa työtä 60-vuotiaana, laski lähes lineaarisesti iän myötä. Mielenkiintoista tuloksissa oli mm. se, että työssä jatkaminen näytti olevan selvästi enemmän halusta kuin kyvystä kiinni kaikissa ikäryhmissä, joskin ero kaventui iän myötä. Kun tätä tulosta tarkasteltiin niiden joukoissa, joiden mielestä työ vaikuttaa tai ei vaikuta terveyteen, lasku pysyi jokseenkin lineaarisena miehillä ja vaihteli ikäryhmittäin hieman enemmän naisilla.

Toisin sanoen ikäryhmässä 55–64 vuotta vain noin 10 % niistä miehistä ja naisista, jotka kokivat työnsä vaikuttavan terveyteen, olivat sitä mieltä, etteivät pysty tai halua jatkaa työssä 60-vuotiaana. Puolestaan niiden joukko, jotka eivät olleet sitä mieltä, että työ vaikuttaa terveyteen, noin 25 % miehistä ja naisista vanhimmassa ikäryhmässä ei mielestään pysty tai halua jatkaa samassa työssä. Mikäli työn ei arvioida vaikuttavan terveyteen, halu jatkamiseen heikkenee iän myötä enemmän kuin niillä miehillä ja naisilla, joilla työ vaikuttaa terveyteen. Selittääkö tätä outoa tulosta se, että valikoituminen terveysriskiä sisältäviin töihin pitää kiinni työelämässä enemmän kuin riskittömät työt, jää jatkotutkimusten tehtäväksi. Jatkotutkimuksia tarvitaan myös työhön liittyvistä uusista tai aiemmin tunnistamattomista terveysriskeistä, kuten pienhiukkasista ja erilaisista säteilylähteistä. Ikäänntyminen voi heikentää elimistön suoja mekanismeja näitä altisteita vastaan, joita ihmisen on vaikea tunnistaa.

Logistinen regressioanalyysi, jossa selitettävänä tekijänä oli kyky tai halu jatkaa samassa työssä 60-vuotiaana, valaisee hieman tilannetta. Miesten todennäköisyys jatkaa samassa työssä on ensinnäkin naisia suurempi. Kun ikäryhmän 15–24 vuotta todennäköisyyttä merkitään 1,00 (OR), on 25–54-vuotiaiden ikäryhmässä todennäköisyys jo 2,5-kertainen (OR = 2,51) ja ikäryhmässä yli 55 vuotta lähes 5,5-kertainen (OR = 5,46). Sen sijaan senioriteetillä, eli kuinka monta vuotta tutkittava on ollut työelämässä, ei kuitenkaan näyttänyt olevan selkeää yhteyttä työssä jatkamiseen, sillä sekä lyhyen (alle vuosi) että pitkän (yli 20 vuotta) työelämän todennäköisyys jatkamiseen oli pienempi kuin 4–9 vuoden työkokemus.

Hallinnollisissa tehtävissä toimivat edustivat sitä ammattikuntaa, jossa samassa työssä jatkaminen oli kaikkein todennäköisintä. Kun heidän toden-

näköisyyttään jatkamiseen 60-vuotiaana kuvattiin luvulla 1,00 (OR), oli kouluttamattomilla työntekijöillä (OR = 0,50) ja koneenkäyttäjillä (OR = 0,52) todennäköisyys jatkamiseen puolet hallintotyöntekijöitä pienempi; palvelu ja kaupan alan työntekijöillä vastaava lukema oli vain hieman muita työntekijöitä parempi (OR = 0,60) ja johtotehtävissäkin toimivilla (OR = 0,82) hallintotyöntekijöitä matalampi.

Työolojen analyysistä löytyi myös joitain kiinnostavia tuloksia. Altistuminen fyysiselle työkuormalle ja aikapaineelle (vähintään puolet työajasta) tai vuorotyölle heikensi selvästi todennäköisyyttä jatkaa samassa työssä 60-vuotiaana. Nämä altistustekijät korostuivat myös työn koettuina terveysriskeinä. Vähäinen tietokoneen käyttö työssä, jolla ei sinänsä ollut koettua terveysvaikutusta, teki työssä jatkamisen vaikeaksi. Uuden teknologian käyttö näytti siis ennakoivan työssä jatkamista, joka voi selittyä ammatteihin valikoitumisella.

Riittävä aika työtehtävien suorittamiseksi näytti olevan puolestaan positiivisesti yhteydessä työssä jatkamisaikeisiin. Sen sijaan viimeisen vuoden aikana saatu koulutus tai työtovereiden apu ja tuki eivät näyttäneet olevan yhteydessä työssä jatkamiseen 60-vuotiaana. Kun lopuksi tekijät analysoivat kysymyksen ”työ vaikuttaa terveyteeni”, osoittautui se kaikkein merkittävimmäksi esteeksi samassa työssä jatkamiselle 60-vuotiaana tässä EU-aineistossa. Alle ja yli 45-vuotiailla ei ollut olennaista eroja työssä jatkamisen todennäköisyyteen näiden riskitekijöiden valossa (Molinie 2003). Työn koetut terveysvaikutukset työssä jatkamiseen antavat tärkeän viestin siitä, mihin suuntaa eurooppalaista työelämää olisi kehitettävä, mikäli työntekoa 60 vuoden iässä halutaan edistää.

5.7 Hyväksi arvioitu työelämä alueittain Euroopan unionissa

Luvussa 5 on tarkasteltu sekä työelämän ominaisuuksia että työntekijöiden terveyttä Euroopan unionissa vuonna 2000. Työelämän kehittämistarpeita on myös arvioitu altistustekijäkohtaisesti maittain. Seuraavaan analyysiin on valittu yhteensä 12 tekijää, joiden kohdalla määriteltiin hyvän työelämän kriteerit. Analyysit suoritettiin alueittain siten, että Pohjoismaat (Ruotsi, Suomi, Tanska) muodostivat oman ryhmän, kuten myös Keski-Euroopan (Alankomaat, Belgia, Luxemburg, Saksa, Ranska ja Iso-Britannia) ja Etelä-Euroopan (Kreikka, Italia, Espanja ja Portugali) maat.

Hyvän työelämän kriteerit olivat seuraavat:

1. Fyysinen työympäristö: altistuminen *tuskin koskaan tai ei koskaan* äänelle, melulle, kuumalle, kylmälle, ilman epäpuhtauksille, vaarallisten aineiden käsittelylle tai kosketukselle, haitalliselle säteilylle
2. Fyysinen kuormitus: altistuminen *tuskin koskaan tai ei koskaan* huonoille työasennoille, raskaiden taakkojen käsittelylle, toistotyölle
3. Kiire: työskentely *tuskin koskaan tai ei koskaan* hyvin nopeassa tahdissa tai tiukkojen määräaikojen mukaan
4. Oman työn säätelymahdollisuus: voi pitää tauon halutessaan, valita tai vaihtaa työtehtävien suorittamisjärjestystä, työmenetelmiä sekä työskentelynopeutta ja työmäärää
5. Työtaidot: vastaavat työn vaatimuksia
6. Esimiestyö: voi keskustella esimiehen kanssa työhön liittyvistä asioista
7. Esimiestyö: keskustelu johtaa parannuksiin omalla työpaikalla
8. Ikäyrjintä: ei ole kohdannut henkilökohtaisesti ikäyrjintää työssään
9. Terveys ja turvallisuus: terveys ja turvallisuus eivät ole vaarassa työn takia
10. Työ edistää terveyttä
11. Sama työ 60-vuotiaana: uskoo voivansa tehdä nykyistä työtään vielä 60-vuotiaana
12. Työtyytyväisyys: on kokonaisuudessaan erittäin tai melko tyytyväinen työöloihinsa

Hyväksi arvioitujen työelämän kriteerien täyttyminen sekä niiden keskimääräinen toteutuminen on esitetty taulukossa 89. Hyvät kriteerit täyttyivät hyvin usein sen perusteella, ettei ikäyrjintää esiintynyt, työtyytyväisyys oli korkea, työtaidot vastasivat työn vaatimuksia, työasioista pystyi keskustelemaan esimiehen kanssa ja ne johtivat parannuksiin eikä työ aiheuttanut vaaraa terveydelle tai turvallisuudelle. Sen sijaan kiire, fyysinen kuormitus ja fyysinen ympäristö täyttivät harvemmin hyvän työn kriteerit. Työn terveyttä edistävä vaikutus jäi noin yhden prosentin tasolle, joten työn positiivisista terveysvaikutuksista ei tullut tukea hyvälle työlle (taulukko 89).

Alueittainen tarkastelu osoitti keskiarvon perusteella (minimi 0 kriteeriä hyvin – maksimi kaikki 12 kriteeriä hyvin), että Pohjoismaat ja Keski-Euroopan maat olivat varsin lähellä toisiaan hyvän työn yleisyydessä ja etäisyyttä syntyi Etelä-Euroopan maihin nähden. Ero Etelä-Euroopan maihin syntyi

Taulukko 89. Hyvän työelämän kriteerit täyttävien tekijöiden yleisyys (%) ja kriteerien keskimääräinen toteutuminen (vaihteluväli 0–12) alueittain.

Tekijä	Pohjoismaat (n = 4 526)	Keski- Eurooppa (n = 10 796)	Etelä- Eurooppa (n = 6 130)
Fyysinen ympäristö	42,9	49,7	50,6
Fyysinen kuormitus	23,8	29,8	25,4
Kiire	18,6	27,1	34,9
Säätelymahdollisuus	42,4	37,9	40,0
Työtaidot	88,6	82,2	82,7
Sosiaalinen ympäristö	81,8	71,7	49,9
Onko johtanut parannuksiin	75,2	66,8	54,0
Ikäsyrijintä	96,7	96,6	98,3
Terveys, turvallisuus	80,3	72,1	60,7
Työ edistää terveyttä	1,3	1,1	0,6
Samaa työtä 60 v.	54,2	52,7	46,8
Työtyytyväisyys	90,6	87,3	76,0
Keskiarvo (min 0, max 12)	6,96 (kh ¹ 1,85)	6,75 (kh ¹ 2,09)	6,20 (kh ¹ 2,16)

¹kh = keskihajonta

lähinnä sosiaalisen ympäristön ja esimiestyön, työn terveys- ja turvallisuusvaarojen sekä työtyytyväisyyden tasoerojen kautta. Etelä-Euroopan maiden osalta hyvän työn kriteereistä kiireen puuttuminen oli yleisempää kuin muualla, erityisesti Pohjoismaihin verrattuna.

LUKU 6

YHTEISKUNTAPOLITIIKAN HAASTEITA

LUKU 6

YHTEISKUNTAPOLITIIKAN HAASTEITA

- 6.1 KANSAINVÄLINEN IKÄPOLITIIKKA
- 6.2 SUOMEN IKÄPOLITIIKKA
- 6.3 TYÖELÄMÄN UUDISTUSTARPEET
- 6.4 JOHTAMISEN UUDISTAMINEN
IKÄÄNTYMISEN NÄKÖKULMASTA
- 6.5 IKÄASENTEIDEN REMONTTI

6 YHTEISKUNTAPOLITIIKAN HAASTEITA

6.1 Kansainvälinen ikäpolitiikka

6.1.1 Yhdistyneet kansakunnat (YK)

Yhdistyneiden kansakuntien jäsenet ovat hyvin tietoisia ikääntymisen haasteista omissa maissaan – tämä koskee sekä kehittyneitä että vähemmän kehittyneitä maita. Yllätyksenä saattaa pitää sitä, että monessa kehitysmaassa oli tehty merkittäviä ikästrategiasuunnitelmia. Väestön ikääntyminenhan tulee olemaan ennusteiden mukaan kaikkein nopeinta kehitysmaissa, joissa vanhin väestönosa nelinkertaistuu vuoteen 2050 mennessä. Siksi väestön vanheneminen on otettava huomioon myös kehitysmaapolitiikassa.

Tämä selvisi Yhdistyneiden kansakuntien järjestämässä toisessa maailmanlaajuisessa kokouksessa ikääntymisestä Madridissa vuonna 2002 (Second World Assembly on Ageing). Tilaisuuteen osallistui yli 170 jäsenmaan ministerivetoiset delegaatiot, sekä YK:n järjestöjen ja maailmanlaajuisten kansalaisjärjestöjen edustajia (United Nations, 2002). Osanottajamaat raportoivat väestönsä ikääntymisestä, sen vaikutuksista sekä suunnitelluista ja tehdyistä toimenpiteistä.

Madridin kokouksesta valmisteltiin päätöslauselmaehdotus ja kansainvälinen toimenpidesuunnitelma ikääntymiseen liittyvistä tehtävistä (International Plan of Action on Ageing). YK:n 58. yleiskokouksen hyväksymä päätöslauselma sisältää yhteensä 19 kohtaa. Sen tarkoituksena on sitoa jäsenmaat ja muut kansainväliset organisaatiot toteuttamaan ikääntymisen hallintaan suuntautuvaa politiikka (United Nations, 26 January 2004).

Pääsihteeri raportoi Madridin kokouksessa sovittujen toimenpiteiden seurannasta YK:n 59. yleiskokouksessa. Raportissa tarkasteltiin suunnitelmien käyttöönottoa hallitusten välisinä, kansallisina, kansainvälisinä ja paikallisina toimenpiteinä sekä arvioitiin toimenpiteiden etenemistä ja niiden esteitä. Raportissa korostettiin, että väestön ikääntyminen tulee ottaa yhdeksi keskeiseksi valtavirtaistamisen (mainstreaming) teemaksi kansallisissa ja globaaleissa strategioissa.

YK:n näkemyksissä painottui kehitysmaiden heikot valmiudet vastata ikähaasteeseen sekä erityisesti vanhenevan naisväestön riittämätön eläketurva,

terveys, koulutus ja huonot työnsaantimahdollisuudet. Suurin osa kehitysmaiden vanhimmista ikäryhmistä elää köyhyydessä ilman riittävää sosiaaliturvaa, joten ikääntymisen haasteet näyttävät varsin erilaisilta kehitysmaiden ja kehittyneiden maiden välillä (United Nations, 21 July 2004).

Tärkeitä maailmanlaajuisia toimijoita (järjestöjä ja laitoksia) maapallon väestön ikääntymisen näkökulmasta ovat muun muassa

- YK:n Euroopan talouskomissio (ECE)
- YK:n kehitysrahasto (UNFPA)
- Maailman työjärjestö (ILO)
- YK:n elintarvike- ja maatalousjärjestö (FAO)
- Maailman terveysjärjestö (WHO)
- International Institute on Ageing in Malta
- International Association of Gerontology (IAG)
- YK:n kehitysjärjestö (UNDP)
- HelpAge International
- Maailman pankki
- International Social Security Association
- The International Federation on Ageing
- International Council for Caring Communities (ICCC)
- The International Longevity Center
- The International Network for the Prevention of Elderly Abuse
- European Centre for Social Welfare Policy and Research.

Maapallon väestön vanhenemisen parissa työskentelee valtava määrä organisaatioita kansallisten hallitusten ohella. YK:n tavoitteena on ylläpitää verkostoja eri toimijoiden välillä ja seurata, miten Madridissa valmistellun kansainvälisen suunnitelman toteuttaminen etenee. YK:n painopiste ikäkysymyksissä on luonnollisesti kehitysmaissa ja niiden seniorikansalaisten köyhyyden ehkäisyssä, sosiaaliturvan parantamisessa sekä terveyspalveluiden organisoinnissa. Työvoiman ikääntyminen ei sellaisenaan nouse päätöslauselmissa keskeisesti esiin, ja vastuu ikääntyvistä työntekijöistä siirtyy kansallisten hallitusten hartioille. Työnteko on kuitenkin tehokkain keino ehkäistä köyhyyttä ja saada sosiaaliturvaa myös kehitysmaissa. Siksi kehittyneiden maiden toimenpiteitä ja kokemuksia voitaneen hyödyntää myös muissa maissa.

6.1.2 Maailman työjärjestön (ILO) suosituksia

Maailman työjärjestö (ILO) tarttui jo vuonna 1980 suosituksissaan ikääntyvien työntekijöiden tilanteeseen (ILO 1980). ILO määritteli ikääntyvät työntekijät seuraavasti: ”all those who are liable to encounter difficulties in employment and occupation because of advancement in age”. Määrittely

oli siis varsin väljä ja korosti alttiutta kohdata ikääntymisestä riippuvaisia vaikeuksia työllistymisessä tai ammatissa, kronologisia ikärajoja mainitsematta. Suosituksissa lähdettiin siitä, että ikääntyvien työntekijöiden työllisyys tulee nähdä osana hyvin tasapainotettua täystyöllisyyden strategiaa. Työllisyysongelmia ei tule siirtää tiettyjen väestöryhmien harteille, vaan hallitusten tulee pyrkiä siihen, että tavoitteena on kaikkien ikäryhmien täystyöllisyys.

ILO:n suosituksissa mainitaan myös ikäsyrynnän ehkäisy. Jäsenmaita kehoitetaan omaksumaan sellainen kansallinen politiikka, joka edistää kaikenikäisten työntekijöiden tasa-arvoisia mahdollisuuksia ja tasa-arvoista kohtelua työelämässä. Ikääntyvien työntekijöiden syrjintää tulee ehkäistä erityisesti seuraavilla tavoilla:

- heillä tulee olla käytettävissään ammatilliseen neuvontaan ja sijoittumiseen liittyvät palvelut
- heillä tulee olla mahdollisuus valita työnsä omien taitojensa, kokemustensa ja pätevyytensä perusteella
- heillä tulee olla käytettävissään ammatillisen jatko- ja täydennyskoulutuksen järjestelmät
- heillä tulee olla varmuus työpaikan säilymisestä.

ILO:n suosituksissa korostetaan lisäksi, että työoloja ja työympäristöjä tulee parantaa kaikissa työuran vaiheissa ja parannuksissa tulee ottaa huomioon ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet, jotta he voivat jatkaa työntekoaan tyydyttävissä olosuhteissa. ILO ottaa kantaa myös työuran loppuvaiheeseen ja eläkkeelle siirtymiseen. Suosituksessa korostetaan, että siirtyminen työstä eläkkeelle tulisi olla asteittainen, eläkkeelle siirtymisen tulisi olla vapaaehtoinen ja vanhuuseläkkeen ikärajan tulisi olla joustava.

ILO raportoi käsityksiään vanhemmista työntekijöistä työllisyyskatsauksessaan vuonna 1995 (ILO: World Labour Report, 1995). Raportissa korostettiin sukupuoleen ja ikään liittyvän syrjinnän ehkäisyä. Työn jakaminen kaikkien kesken koko elämänsä aikana merkitsi ILO:n mukaan muun muassa tarvetta lisätä työaikojen joustavuutta, jotta kaikille sukupolville olisi työtä tarjolla. Raportissa ehdotettiin eläkejärjestelmien uudistamista, jossa jokaisella olisi tietty määrä työvuosia ja eläke määräytyisi parhaiden vuosien mukaan. Se mahdollistaisi työnteon keskeyttämisen sosiaaliturvan vaarantumatta. Se lisäisi sekä yksilön että työnantajan kannalta tarpeellista joustavuutta ja turvaisi eläkekustannusten hallinnan tulevaisuudessa.

G7-maiden kokouksessa vuonna 1998 ILO korosti sekä nuorten että vanhojen työntekijöiden epätasapainon korjaamista. Silloin ajateltiin, että mikäli vanhemmat työntekijät pysyvät pidempään työssä, nuorten integroituminen työelämään hidastuu. Siksi työpaikkojen lisääminen on raportin mukaan ainoa tie, jossa saavutetaan sekä nuorten että vanhempien työntekijöiden tar-

peet. ILO:n seuraavassa kannanotossa (World Employment Report 1998–1999) huolena oli syrjäytyminen työelämästä ja erityisesti vanhempien työntekijöiden syrjäytyminen kehitysmaissa. Paluu työmarkkinoille on erittäin vaikeaa, jos sieltä on kerran jäänyt pois. Siksi ILO korosti työmarkkinoilta syrjäytymisen ehkäisyn tärkeyttä (Auer ja Fortuny 2002).

ILO:n 25 vuoden takaiset suositukset ovat edelleen varsin ajankohtaisia ja kertovat siitä, etteivät jäsenmaat ole pystyneet ratkaisemaan ikääntymiseen liittyviä työelämän ongelmia suositusten mukaisesti. Yhdessä arvioissa on kuitenkin todellisuus poikennut ennakoidusta. Vanhempien pidentynyt työura ei ole vienyt työpaikkoja nuoremmilta niin kuin pelättiin. Nuorten osuus työvoimasta on vähentynyt merkittävästi ja seniorien siirtymistä pois työelämästä on käytetty hyväksi, kun on haluttu vähentää organisaatioiden työvoimaa.

Ikäsyrjinnällä työelämässä on pitkät juuret, ja työllisyyden turvaamisessa tasapuolisesti kaikissa ikäryhmissä on epäonnistuttu laajasti maailman työmarkkinoilla. Ikääntyvien työntekijöiden työttömyyden pitkittyminen merkitsee nykyään heidän syrjäytymistään lopullisesti työmarkkinoilta (ILO 1995).

6.1.3 Maailman terveysjärjestön (WHO) suosituksia

Maailman terveysjärjestö (WHO) on käsitellyt ikääntyvien työntekijöiden tilanteen parantamista asiantuntijakokouksessa Helsingissä vuonna 1991 (WHO 1993, Lehtinen 1995). Tarkastelun kohteena oli erityisesti ikääntyvien työntekijöiden terveys, toimintakyky ja työkyky. Työterveyden näkökulmasta ikääntyviksi työntekijöiksi määriteltiin yli 45-vuotiaat. Ikäraja perustui tutkimuksiin, jotka ovat osoittaneet, että erityisesti tietyissä toimintakyvyn osatekijöissä ilmenee merkittäviä muutoksia suhteessa työn vaatimuksiin viimeistään 45 ikävuoden jälkeen. Ilman ehkäiseviä toimenpiteitä työkyvyn heikkeneminen kiihtyy erityisesti ruumiillisissa mutta myös henkisissä töissä 50. ikävuoden jälkeen. Ikääntymiseen liittyy tosin huomattava yksilöllinen vaihtelu, joten 45 vuoden ikäraja on suhteellinen, mutta se korostaa tarvetta ehkäistä toiminta- ja työkyvyn heikkeneminen mahdollisimman varhain.

Maailman terveysjärjestön asiantuntijaryhmä laati seuraavat suositukset jäsenmaille:

1. Hallitusten pitäisi omaksua kansallinen toimintapolitiikka, jonka tavoite on säilyttää ikääntyvät työntekijät sosiaalisesti ja taloudellisesti mielekkäässä työssä. Tätä tulisi tukea asianmukaisella lainsäädännöllä.

2. Hallitusten tulisi tukea työmarkkinaosapuolia luomaan sellaisia työoloja ja työterveyshuoltopalveluja, jotka mahdollistavat työntekijöiden osallistumisen täyteen ja tuottavaan työelämään aina vanhuuteen saakka.
3. Hallitusten tulisi harkita erilaisia palkitsemis- ja kannustinjärjestelmiä, joilla vanhempia työntekijöitä rohkaistaan pysymään työelämässä niin pitkään kuin heidän terveytensä sen sallii.
4. Työntekijöille tulisi tuottaa yksityiskohtaiset erityisohjeet siitä, miten työ ja työympäristö tulee sopeuttaa ikääntyvien työntekijöiden tarpeita vastaavaksi.
5. Työympäristöä (prosessit, koneet, työkalut), työorganisaatiota ja työn muotoilua koskevia suunnitelmia ja päätöksiä tekeville työntekijöille, liikkeenjohtajille, esimiehille, suunnittelijoille ja muotoilijoille tulisi antaa koulutusta niistä tarpeista, joita ikääntyvillä työntekijöillä on, kun he sopeutuvat työelämään.
6. Työterveyden ja työsuojelun asiantuntijoille, esimerkiksi työterveyslääkäreille ja työterveyshoitajille, työfysioterapeuteille ja turvallisuusinsinööreille, tulisi antaa tietoa ikääntymiseen ja työhön liittyvistä kysymyksistä osana heidän perus-, jatko- ja täydennyskoulutustaan.
7. Ikääntyvien työntekijöiden vahvuuksien ja erityistarpeiden selvittämiseksi tarvitaan tutkimusta. Ikääntymiseen liittyvien muutosten tutkimuksissa olisi pyrittävä erottamaan ympäristövaikutukset biologisen ikääntymisen vaikutuksista. Tarvitaan myös tutkimustietoa niistä tekijöistä, jotka auttavat ikääntyviä menestymään työelämässä. Tutkimuksen tulisi myös kehittää ja testata menetelmiä, joilla työ sopeutetaan ikääntyvän työntekijän tarpeisiin ja mahdollisuuksiin.
8. Ikään liittyvien terveys- ja työllisyyskysymysten ratkaisukeinojen kehittämiseksi tulisi kerätä säännöllisesti tietoa työtapaturmista, työkyvyttömyysjaksoista ja -eläkkeistä ryhmiteltynä sukupuolen, työtehtävän ja iän mukaan. Tietokantojen avulla voidaan saada järjestelmällinen kuva ikääntyvien työntekijöiden osallistumisesta työelämään ja niistä erityisongelmista, joita he kohtaavat.
9. Määräaikaisten terveystarkastukset tulisi tehdä kaikille 45 vuotta täyttäneille ja sitä vanhemmille työntekijöille. Terveystarkastusten tarkoitus on
 - tunnistaa tuki- ja liikuntaelinten sekä hengitys- ja verenkiertoelimistön toimintakyvyssä puutteet, joita voidaan parantaa erilaisilla liikuntaharjoituksilla
 - tunnistaa näössä ja kuulossa sekä tuki- ja liikuntaelimissä ikään liittyvät muutokset, joiden vuoksi työympäristöä tulisi sopeuttaa, ja tarjota sopivia apuvälineitä työntekijöille

- tunnistaa sairastavuutta ja kuolleisuutta lisäävät ruumiilliset ja henkiset riskitekijät sopivan hoidon järjestämiseksi tai elintapojen muuttamiseksi.

10. Työnantajia ja työntekijöitä tulisi kannustaa tukemaan pitkäaikaista, työpaikalla annettavaa terveystasvatusta ja käynnistämään samanlaisia kansanterveyteen ja elintapoihin liittyviä ohjelmia, joiden tiedetään vaikuttavan terveyden ja elinvoiman säilymiseen iän karttuessa (esimerkiksi tupakoinnin lopettaminen, alkoholin liikakäytön vähentäminen, ravintotottumukset, liikuntaharrastus).

Maailman terveysjärjestö kohdistaa suosituksiaan myös työnantajille, ammattiliitoille ja viranomaisille:

1. Työkyvyn, ei iän, tulisi olla arviointiperuste työntekijän työhön ottamisessa ja työssä pitämisessä.
2. Työnantajien tulisi huolehtia riittävästä joustavuudesta työn ja työympäristön muotoilussa, jotta työolot olisivat sopivat myös huomattavan erilaisille ikääntyville työntekijöille. Työntekijöiden tulee voida osallistua niihin päätöksiin, jotka vaikuttavat heidän työhönsä.
3. Työjärjestelyjen tulisi olla joustavia siten, että työn jakaminen, osa-aikatyö ja poissaolo perhesyiden vuoksi ovat mahdollisia. Osa-aikatyön tekemistä pitäisi kannustaa niinä ikävuosina, jolloin perinteisesti siirrytään varhaiseläkkeille.
4. Koulutus tulisi liittää osaksi jokaisen työntekijän työtä. Koulutuksella tulisi ennakkoon valmentaa työpaikan teknisiin muutoksiin ja koulutuksen pitäisi tukea työntekijää, kun hänen ikääntyessään tulee tarve muotoilla työ uudelleen.

Asiantuntijaryhmä asetti myös suosituksia Maailman terveysjärjestölle: ikääntymisen ja työn väliset terveystieteelliset tulokset tulisi ottaa huomioon WHO:n kaikissa merkittävissä ohjelmissa.

Työn sopeuttaminen työntekijän muutoksiin

Sekä ILO:n että WHO:n suosituksissa on paljon samoja elementtejä, mutta WHO:n suositukset ovat konkreettisempia. Erityisohjeiden kokoaminen työnantajille niistä muutoksista, joita työvoiman ikääntyminen edellyttää, sekä työterveyshuollon ja työsuojelun henkilöstön koulutus ikäkysymysten hallintaan ovat selkeitä toimenpidesuosituksia. Muun muassa Suomen Kansallisen ikäohjelman koulutussuunnitelmissa on otettu huomioon työterveyshenkilöstön ja työsuojeluhenkilöstön koulutusnäkökohdat. Hyvästä

työterveyshuoltokäytännöstä on julkaistu opas toiminnan suunnitteluun ja seurantaan (sosiaali- ja terveysministeriö ja Työterveyslaitos 1997).

Tärkein yhteinen linjaus sekä ILO:n että WHO:n kannanotoissa on työelämään kohdistuva muutoksen tarve, kun ikääntyvien työntekijöiden tilannetta pyritään parantamaan. Tarve on työelämän kannalta hyvin perustavaa laatua ja siksi myös periaatteellinen. Tähän asti sopeutuja on ollut yleensä työntekijä, jonka on täytynyt sopeutua työn muutoksiin – nyt vaaditaan myös työn sopeuttamista työntekijän muutoksiin. Historiallinen muutos on välttämätön, koska työvoiman ikärakenteet vaativat sitä voimakkaasti ainakin seuraavan, kokonaisen sukupolven ajan. Jälkiviisaasti voisi todeta, että uuteen tilanteeseen valmistautumiseen on ollut käytettävissä ainakin 25 vuotta, mutta kehitystä ei ilmeisesti ole pystytty nopeuttamaan pelkän tiedon ja ennakoinnin avulla – siihen tarvitaan tilanteen konkreettinen kärjistyminen. Aika on kypsä ryhtyä toteuttamaan kansainvälisiä suosituksia.

Vaikka yleissuositukset ovatkin päteviä vielä tänään, on kuitenkin syytä ottaa huomioon työelämän voimakkaat muutokset erityisesti globalisaation ja uuden teknologian vaikutuksesta. Ne ovat tehneet työelämästä entistä kiivastahtisemman ja intensiivisemmän, korostaneet tehokkuutta, tuoneet mukanaan suuria rakenteellisia muutoksia ja epävarmuutta tuotantojen jatkuvuudesta sekä syrjäyttäneet työelämästä runsaasti ikääntyviä työntekijöitä. Työkuorma alkaa kasaantua yhä enemmän henkiseksi ylikuormaksi, ja siksi monissa maissa muun muassa mielenterveyden häiriöt ovat ohittaneet tuki- ja liikuntaelinongelmat työkyvyttömyyden syynä. Tämän vuoksi työkyvyttömyyden ehkäisyssä on entistä voimakkaammin tartuttava työperäisten psykososiaalisten riskitekijöiden ehkäisyyn (mm. Järvisalo ym. 2005).

Paljon sovellettavaa tutkimustietoa on löydettävissä raporteista, joita on koottu työtä ja ikääntyvää ihmistä käsittelevistä lukuisista seminaareista (esimerkiksi Goedhard 1992, Goedhard 1996, Nygård ja Kilbom 1996), tieteellisistä konferensseista (esim. Ilmarinen 1993, Snell ja Cremer 1994, Kumashiro 1995, Kilbom ym. 1997a ja b, Shiraki ym. 2001, Kumashiro 2003) sekä maailmankongresseista (IEA, ICOH). Tuloksia, kokemuksia ja innovaatioita ei ole kuitenkaan kokoavasti kerätty ja levitetty eri maiden työelämään. Suomalaiset yritys esimerkit (luku 4.6) kuitenkin osoittavat, että hyviä ja toimivia ratkaisuja on olemassa – vastaavia esimerkkejä löytynee kaikista maista. Uusissa EU:n puiteohjelmissa onkin runsaasti hankkeita, joiden tarkoituksena on kerätä, analysoida ja levittää näitä hyviä käytäntöjä Euroopan kilpailukyvyyn vahvistamiseksi.

Näkemykset työvoiman ikäkysymyksistä ovat varsin samanlaisia niin Pohjoismaissa ja Euroopassa kuin Aasiassa ja USA:ssakin. Ikärakenteiden globaali muutos ja yhdenmukaiset tarpeet ongelmien ratkaisemiseksi tarjoavat

nyt entistä paremmat mahdollisuudet kehittää työelämää myös vanhempaa työvoimaa varten.

Tutkimustiedon pohjalta voidaan laatia suositukset, joissa otetaan maailmanlaajuisesti huomioon ikääntyvien työntekijöiden oikeudet ja tarpeet työelämässä. Työnantajille voidaan laatia käytännönläheiset oppaat siitä, mitä muutoksia ikääntyminen työelämässä edellyttää. Hyvistä ikäkäytännöistä työelämässä voidaan koota aineisto, jota täydennetään reaaliajassa esimerkiksi toimialoittain. Euroopan unionin jäsenmaiden kesken voidaan rakentaa verkostoja, jotka edistävät kansallisten hallitusten, työmarkkinaosapuolten, asiantuntijaorganisaatioiden ja eri toimialojen (esim. metalli) aktiivisuuksia ottaa ikääntyvien työntekijöiden voimavarat nykyistä paremmin huomioon ja turvata heidän työllisyytensä.

6.1.4 Euroopan unioni: aktiivisen vanhenemisen politiikka

Euroopan unionin komissio on laatinut työvoiman ikääntymiseen liittyvät politiikkalinjaukset ja tavoitteet ja lähettänyt ne parlamentin käsiteltäväksi (3.3.2004). Esityksen mukaan Euroopan unioni edistää aktiivista vanhenemista (Active Aging), jonka kokonaisvaltaiset tavoitteet ovat seuraavat:

- 55–64-vuotiaista henkilöistä 50 % on työelämässä vuoteen 2010 mennessä (The 2001 Stockholm European Council).
- Todellinen eläkkeellesiirtymisikä nousee 5 vuodella vuoteen 2010 mennessä (The 2002 Barcelona European Council).

Euroopan unioni alkoi kiinnittää huomiota työvoiman ikääntymiseen jo vuonna 1994. Ikääntyvät työntekijät ovat sen jälkeen olleet asialistalla EU:n keskeisissä kokouksissa. Ensimmäinen selvä viittaus ikääntyviin työntekijöihin tehtiin työllisyyslinjauksissa vuonna 1999, jolloin esillä olivat yhdenvertaiset mahdollisuudet (equal opportunities). Suomen puheenjohtajakaudella 1999 ikääntyvät työntekijät nousivat keskustelun keskipisteeseen. Viime vuosien aikana kehitys on kulkenut EU:n asettamia tavoitteita kohden, mutta koska niistä ollaan vielä varsin kaukana, toimia tulee merkittävästi tehostaa erityisesti jäsenmaissa.

Vuonna 2003 EU15-maiden työllisyysaste ikäryhmässä 55–64-vuotta oli 41,7 %, eli 8,3 %-yksikköä alle tavoitteen (ks. luku 5.2.1). Erityisesti naisten työllisyysaste on alhainen, noin 30 %, ja siksi erityisiä toimenpiteitä tarvitaan heidän työpanoksensa lisäämiseksi lähes kaikkialla muualla paitsi Pohjoismaissa. Eri maiden seniorien työllisyysasteiden vertailussa on otettava huomioon, että joissain maissa osa senioreista tekee töitä vähemmän kuin 15 tuntia viikossa (esimerkiksi Alankomaat, Tanska ja Iso-Britannia) ja toisissa maissa lähes kaikkia seniorit tekevät töitä 40 tuntia viikossa (esim. Suomi). EU:n ja sen eri jäsenmaiden etäisyydet työllisyys- ja eläkeikätaavoitteesta ovat

varsin erilaiset ja osoittavat selvästi, miten suuren haasteen edessä koko unioni on (ks. luku 3.3.2).

Euroopan unionin jäsenmaissa on tehty varsin runsaasti erilaisia toimenpiteitä ikääntyvien työntekijöiden tilanteen edistämiseksi. Toimenpiteisiin ovat kuuluneet muun muassa työllisyys- ja eläkestrategiat, eläke- ja sosiaaliturvauudistukset, asteittaisen eläköitymisen mallit, ikäsyryjinnän ehkäisy, ikätietoisuuden edistäminen, elinikäisen oppimisen tukeminen, työnantajatuki – sekä neuvonta sekä palkkaus – ja kannustusjärjestelmät (Taylor 2002, Reday-Mulvey 2005). Aktiivisuus kehittää ikäpolitiikkaa on ollut useissa jäsenmaissa merkittävä, mutta se ei ole riittänyt tavoitteiden saavuttamiseksi (taulukko 90). Siksi kansallisen strategian tulee perustua julkisen politiikan lisäksi myös yritysten ja organisaatioiden omaan politiikkaan. Esimerkkejä muutamien maiden edistymisestä ja toimenpiteistä on saatavilla (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004; www.eurofound.eu.int).

Julkaisussa *New policies for older workers* (Taylor 2002) analysoidaan julkisen politiikan toimia Alankomaissa, Australiassa, Japanissa, Saksassa, Suomessa ja USA:ssa. Raportissa arvioidaan, että julkinen politiikka on ollut kaikkein edistyksellisintä Australiassa, Suomessa ja Japanissa, vähiten USA:ssa. Kansallista politiikka ovat vauhdittaneet eri asiat vertailumaissa: työvoimapula (Japani, Suomi), eläkkeiden rahoitus (Japani, USA), ikä tasa-arvokysymyksenä (Australia, Alankomaat, USA). Taylor arvioi edelleen, että eri syiden integroitu lähestymistapa on ollut kaikkein kehittyneintä Suomessa, muissa maissa politiikka on ollut selvästi pirstaleista. Erilaisten kansallisten politiikkojen ja painotusten toimivuutta ja vaikuttavuutta on ollut vaikea arvioida, koska niitä ei ole systemaattisesti arvioitu. Vaikutelmat voidaan kuitenkin tiivistää kolmeen asiaan:

- Pakollisesta eläkeiästä luopuminen ei ole paljon muuttanut eläköitymiskäytäntöjä. Varhaiseläkkeet ovat edelleen merkittävä poistumisreitti työelämästä ja työnantajilla on myös muita keinoja päästä eroon ikääntyvistä työntekijöistään.
- Työllisyyttä tukevilla taloudellisilla tuilla ei näytä olevan toivottavaa vaikutusta ikääntyneiden työllisyyteen, vaikka ne ovat varsin suosittuja poliittisia keinoja. Työnantajalle maksettava tuki ikääntyvien työllistämiseksi voi kääntyä ikääntyviä vastaan: seniorityöntekijöiden ikäsyryjintää syvennetään ja virallistetaan, kun taustalla on vaikutelma, ettei heitä kannata palkata ellei siihen saada riittävää korvausta valtiolta. Ongelmallinen on myös määräaikaisen tai osa-aikaisen työn tarjoaminen senioreille. Kaikki eivät elä osa-aikaisella työllä, ja firmat voivat käyttää tätä keinona vähentää seniorien korkeita palkkakustannuksia.

Taulukko 90. Toimenpiteitä (1996–) ikääntyvien työntekijöiden työuran pidentämiseksi EU15-maissa ja Sveitsissä.

Toimenpide/Maa	Itävalta	Belgia	Tanska	Suomi	Ranska	Saksa	Kreikka	Irlanti	Italia	Luxemburg	Alankomaat	Portugali	Espanja	Ruotsi	Iso-Britannia	Sveitsi
Eläkepolitiikka																
1. Eläkeiän nosto	x	x		x	x				x			x		x	x	x
2. Eläkkeeseen laskettava periodi	o										x	x	x	x	x	x
3. Joustava eläkeikä	x	o	o	o	x	x			o		x	x	x	o	o	o
4. Osa-aikaeläke	x	x	x	x	x	x			x	x	x	x	x	x	x	x
5. Eläkemaksun ikäsidonaisuus	x	x	x	x	x	x		x	x		x	x	x	x	x	x
6. Työskentely eläkkeellä	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x
Työelämästä poistuminen																
7. Työkyvyttömyyseläkkeiden vähentäminen			o	o		x					o					x
8. Varhaiseläkkeiden vähentäminen	x	x	o	o	o	x					o		x	x	x	x
9. Työttömyyskorvauksen vähentäminen	x	x		x	x	x					x			x	x	x
Työllisyyspolitiikka (yli 55)																
10. Koulutustuki	x	x	x	x	x		x								x	
11. Työttömien integrointi (yli 50)	x	x	x	x	x		x	x		x	x			x	x	
12. Osa-aikatyön edistäminen (55–65)	x	x	x	x	x	x			x	x	x		x	x	x	
13. Työvoimakustannusten vähentäminen	x	x	x		x		x		x	x	x		x	x	x	x
14. Ikädiskriminaatio (laki)	x	x	x	x	x	x		x	x	x	o		x	x	x	
15. Tiedotus- ja koulutuskampanjat		x	o	x		x					o				o	

o = merkittävä muutos
Lähde: Reday-Mulvey 2005

- Toimenpiteiden ja ohjelmien vaikuttavuutta ei ole osoitettu. Muun muassa ohjelmien vaikutuksesta on voinut seurata, että niihin osallistumattomat työntekijät ovat voineet syrjäytyä ohjelmaan osallistuneiden tieltä (displacement). Toisaalta, ei ole otettu huomioon sitä, että kyseessä olevat muutokset olisivat joka tapauksessa tapahtuneet ohjelmasta huolimatta (deadweight). Usein jää myös epäselväksi, miksi tietyt teemat on valittu ja miksi ne ovat pysyneet pitkään ohjelmissa, vaikka ne koskevat varsin marginaalisia ryhmiä (esimerkkinä Senior Community Service Employment- ohjelma, USA).

Taylor toteaa, että ikääntymiseen ja työllisyyteen kohdistuva politiikka on varsin nuorta. Evästyksinä paremmalle ikäpolitiikalle hän nostaa esiin seuraavia näkökohtia:

- Aktiivinen ikäpolitiikka tarvitsee riittävän rahoituksen. Työelämän pidentäminen ei ole hänen mukaansa kustannusneutraali. Eläkemaksujen ja sosiaalikulujen siirtyminen myöhemmäksi ja verotulojen kasvu tasoittuvat koulutus- ja työllisyyskustannuksilla. Monet työnantajat ovat haluttomia investoimaan ikääntyvien koulutukseen ja töiden uudelleen organisointiin, kun halvempaakin työvoimaa on tarjolla.
- Ikäpolitiikka kuuluu kaikille politiikan lohkoille. Muun muassa elinikäinen oppiminen on osa koulutuspolitiikkaa ja työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen koskee kaiken ikäisiä. Eläkepolitiikka on liikaa dominoinut ikäpolitiikka, ja siksi ikä tulisi saada pääsuuntaukseksi kaikille politiikan alueille .
- Ikääntyviin kohdistetut ohjelmat tulisi nähdä osana työelämän erilaisuutta (diversity) ja sen hyväksymistä edistävänä hankkeina. Vaarana on muuten, että ohjelmat voivat leimata seniorityöntekijöitä ja tehdä ikääntymisestä ongelman. Sinänsä jo ikääntyvän tai ikääntyneen työntekijän kronologinen määrittely on varsin keinotekoisia. Elämänsä näkökulma (life-course) olisi parempi poliittinen lähestymistapa. Siinä tavoitteena olisi erilaisten työllisyyttä haittaavien esteiden purkaminen koko työuran ajalta. On kuitenkin luonnollista, että esteet ovat erilaisia eri-ikäisillä ja ne edellyttävät osin erilaisia toimenpiteitä. Työelämässä on myös lukuisia määriä erilaisia ryhmiä, jotka tarvitsevat itselleen sopivia ratkaisuja, kuten erilaiset ammatit, toimialat, sosioekonomiset ryhmät, vajaatyökykyiset jne. Työterveyspalvelujen ja työsuojelun tulee olla korkeatasoisia työntekijän iästä, työstä ja asemasta riippumatta.
- Ohjelmien tulisi rakentua ja suuntautua mikrotasolta makrotasolle eikä päinvastoin. Paikallisia toimijoita on työpaikoilla runsaasti ja heidän roolinsa on vaikuttavuuden aikaansaamiseksi keskeinen.

Hallitusten rooli on lähinnä sponsorin, fasilitaattorin, koordinaattorin, tiedon kerääjän ja julkaisijan kuin käytännön toteuttajan rooli. Yleiset ratkaisut eivät käytäntöä paljon palvele, niiden sijaan tarvitaan yrityksissä luotuja, räätälöityjä ratkaisuja.

- Ohjelmien tulee perustua joustaviin toimintamalleihin ja ratkaisuihin. Ihmisille tulee tarjota vaihtoehtoja. Esimerkiksi eläkeuudistukset voivat painostaa huonoissa töissä olevia jatkamaan työntekoa, kun hyvistä töistä lähdetään varojen riittäessä varhaiseläkkeille. Tämä merkitsee sitä, että turvaverkkoja on oltava erityisesti niille, joiden töissä jatkaminen on epärealistista. Työntekijöillä tulisi myös olla mahdollisuus vaihtaa kevyempiin töihin muun muassa terveydentilan perusteella.
- Ohjelmissa pitäisi olla riittävästi painotusta myös ongelmien ehkäisyyn. Usein ikääntyvien ohjelmat ovat myöhässä muuttamaan heidän tilannettaan. Esimerkiksi töiden uudelleen muotoilu ja organisointi keinona työkyvyttömyyden riskin ehkäisemiseksi olisi suunnattava myös nuorempiin työntekijöihin. Pienet ja keskisuuret yritykset tarvitsevat tässä sekä taloudellista että verotuksellista tukea.
- Ohjelmat pitää testata ja arvioida. Ohjelmien tavoitteena on vaikuttaa ja muuttaa työelämän käytäntöjä ikämyönteiseen suuntaan. Mitkä toimenpiteet osoittautuvat tehokkaiksi ja missä tilanteissa ja olosuhteissa, on syytä selvittää mahdollisimman tarkasti.
- Ohjelmien tulee olla pitkäjänteisiä, pysyviä ja positiivisia. Ikääntyvien työntekijöiden kannalta on tärkeää, että työuraan liittyviä riskejä ehkäistään riittävän ajoissa ja työuran päättämisen valmisteluun suunnataan riittävästi aikaa ja tukea. Taloudelliset kysymykset liittyvät keskeisesti eläköitymiseen ja siksi työvoima- ja eläkepolitiikan yhteistyö on tarpeellista. Aktiivista vanhenemista tukevan politiikan tulee kattaa merkittävä osa työuran aikaisista vaiheista. Väestön vanhenemiseen on haettava positiivinen politiikka ja vältettävä tuhoa ennustavaa mustamaalausta ikäkysymyksissä. Myös seniorien ylikorostaminen muiden ikäryhmien kustannuksella viittaa ikäsyrjintään. Eri-ikäisten erilaisten vahvuuksien korostaminen olisi positiivista, ikäneutraalia politiikkaa.

Suomalaisissa ohjelmissa edelle esitetyt näkemykset on otettu varsin hyvin huomioon. Siksi ne ovat saaneet osakseen runsaasti huomiota maailmalla, suomalaisten ratkaisuja arvostetaan ja kysytään.

Aktiivisen vanhenemisen politiikka EU:ssa tarkoittaa varhaiseläkejärjestelmien kiristämistä ja työnteon kannattavuuden parantamista. Lisäksi korostetaan elinikäisen oppimisen oikeutta ja välttämättömyyttä, hyvien työolojen ja joustavan työelämän merkitystä sekä terveys- ja sosiaalipalvelujen saatavuut-

ta. Työnteon kannustimia on kehitettävä, jotta ne todellakin tarjoavat var-
teenotettavia vaihtoehtoja työssä jatkamiselle.

Myös työmarkkinaosapuolten roolia korostetaan. Työmarkkinaosapuolten tah-
to ja taito ratkaisevat työelämän kehityksen suuntaviivat. Todellinen aktiivinen
vanheneminen toteutetaan yrityksissä ja organisaatioissa. Kysymykset seniori-
teetista, palkitsemisesta tuottavuuden mukaan, työterveyden ja -turvallisuuden
parantamisesta, henkilöstökoulutuksesta, varhaiseläkkeiden ehtojen tiukenta-
misesta, pidemmän työuran palkitsevuudesta ja paremmista eläkkeistä, joustavi-
sta työehdoista, työkuorman vähentämisestä asteittaisen eläköitymisen avulla
(gradual retirement) ja ikäjohtamisen tukemisesta sekä hyvien käytäntöjen ke-
räämisestä ja levittämisestä ovat kysymyksiä, joita erityisesti työmarkkinaosa-
puolet voivat viedä eteenpäin (The Geneva Association 2004).

Aktiivinen vanheneminen nähdään EU:ssa mallina, jossa voittajia ovat sekä
työntekijät että työnantajat. Sen lisäksi koko unioni hyötyy siitä paremman
toiminta- ja kilpailukykyensä sekä hyvinvointinsa välityksellä. Aktiivisen
vanhenemisen strategiassa mainitaan toistuvasti ikäjohtaminen (Age Mana-
gement). Aktiivista vanhenemista tukevat omalta osaltaan myös Euroopan
sosiaalirahasto (ESF) sekä puiteohjelmat (5th, 6th and 7th Framework Pro-
grammes).

Euroopan unionin laajentuminen on lisännyt haasteita saavuttaa tavoitteet
vuoteen 2010 mennessä. Noin puolelle uusista jäsenmaista ja noin 80 %:lle
”uudesta” työvoimasta on aktiivinen vanheneminen tuntematon ja erittäin
kaukainen tavoite. Vuoden 2010 työllisyys- ja eläkeikätavoitteiden saavut-
taminen perustuneekin niin sanottujen vanhojen EU15-jäsenmaiden kehi-
tykseen. Hyvien käytäntöjen räätälöinti ja siirtäminen käytännöiksi uusissa
jäsenmaissa tarvitsee oman, tehokkaan politiikkansa ja prosessinsa ([http://
europa.eu.int](http://europa.eu.int)).

Eurooppa-neuvosto määritteli Lissabonissa maaliskuussa 2000 EU:lle kun-
nianhimoisen muutosstrategian, jota ryhdyttiin kutsumaan kokouspaikan
mukaisesti Lissabonin strategiaksi. Kyseessä on yhteinen visio siitä, mihin
suuntaan EU-maiden taloutta ja yhteiskuntaa halutaan seuraavan kymmen-
nen vuoden aikana kehittää. Lissabonin strategia on yritys saattaa EU-poli-
tiikan taloudellinen ja sosiaalinen ulottuvuus uudella tavalla yhteen.

Euroopan unionissa suunnitellaan Lissabonin strategian vauhdittamista ja
uusimista. Maaliskuussa vuonna 2000 tehty strategia on tullut entistä ajan-
kohtaisemmaksi ja sen toteuttaminen kiireellisemmäksi. Wim Kokin joh-
dolla asiaa valmistellut ryhmä kiteyttää Euroopan haasteen seuraavasti:

*”Lissabonin strategian vauhdittaminen on nyt erittäin tärkeää Euroo-
pan unionille, koska Euroopan ja Pohjois-Amerikan ja Aasian välinen*

taloudellisen kasvun kuilu on kasvanut samaan aikaan kun Eurooppaan kohdistuu yhdistetty hitaan väestönkasvun ja ikääntymisen haaste. Aika on käymässä vähiin eikä itsetyytyväisyyteen ole aihetta. Nyt tarvitaan työllisyys- ja talousuudistuksen toteuttamista käytännössä menetetyin ajan kiinnikuromiseksi.”

Euroopan kilpailukyky muihin talousalueisiin verrattuna on heikentynyt, tuottavuus ja investoinnit tutkimukseen ja kehittämiseen ovat vähentyneet. Euroopan työvoima on vanhempaa kuin kilpailijoilla ja nuoria on vähemmän. Siksi komissio ehdottaa, että

- Euroopasta on tehtävä houkutteleva investoinneille ja työnteolle
- Euroopan kilpailukyky perustuu jatkossakin osaamiseen ja innovaatioihin
- Euroopan tulee luoda lisää ja parempia työpaikkoja.

Uusien ja parempien työpaikkojen avulla saadaan ikääntyvät työntekijät pysymään pidempään työelämässä, ja nuoret löytävät kotimarkkinoilta tulevaisuutensa. Jäsenvaltioita ja erityisesti työmarkkinaosapuolia kehoitetaan vakavasti kehittämään työvoiman ja työpaikkojen mahdollisuuksia ja joustoja sopeutua uusiin haasteisiin. Myös elinikäinen oppiminen tulee ottaa todelliseksi keinoksi vastata muuttuvaan työelämään ja parantaa työntekijöiden edellytyksiä ottaa uusia tehtäviä vastaan iästä huolimatta. Työvoiman liikkuvuus jäsenmaissa tulee turvata ja ammatilliset pätevyudet saada yhteismittal-
lisiksi. Myös muuttoliikkeeseen tarvitaan selkeä politiikka.

Tuottavuuden ja työllisyyden nostamisessa korostetaan kannustimien merkitystä sekä inhimilliseen pääomaan investoimisen tärkeyttä. Työmarkkinoiden tulee olla kaikkien käytössä, pitkästä työurasta tulee palkita, työn ja perheen yhteensovittamista halutaan edistää ja yksilöiden valmiuksia vastaanottaa työtä halutaan parantaa. Myös työttömien ja huonosti koulutettujen paluuta työelämään tulee edistää uusilla toimintamalleilla. Nuoret tarvitsevat oman ohjelmansa. Komissio suunnittelee Euroopan työllisyysstrategian uusimista vuonna 2005 (Communication to the Spring European Council, 2005).

6.2 Suomen ikäpolitiikka

Ikääntymiseen ja työhön liittyvälle tutkimus- ja kehittämistoiminnalle on Suomessa varsin pitkät perinteet. Väestön ikärakenteen muutoksen vaikutuksia Suomessa on tarkasteltu hiljattain myös eri hallinnonalojen näkökulmasta (Parjanne 2004). Raportissa todetaan muun muassa, että suurten ikäluokkien suhteellisen suuri koko hälytti jo 25 vuotta sitten varautumaan tulevaan kehitykseen. Monitieteistä tutkimustyötä, uusia toimintatapoja ja kehittämishankkeita on toteutettu. Ne ovat koskeneet yli 45-vuotiaita työntekijöitä kaikilla työelämän sektoreilla, ja toiminnan tuloksena on luotu varsin tukeva tiedollinen ja kokemuksellinen pohja, jolla voidaan vastata työelämän ikähaasteisiin.

Työterveyslaitos on ollut merkittävä kansallinen toimija ikääntymiseen ja työhön liittyvässä tutkimus- ja kehitystyössä. Tätä toimintaa on myös kansainvälisesti arvioitu (Fingerhut ym. 2004). Suomessa työvoiman ikähaasteeseen on vastattu erityisesti ministeriöiden laajoilla, kansallisilla ohjelmilla, joita esiteltiin luvussa 1.2.2 (ks. myös sosiaali- ja terveysministeriö 2002).

Väestön ikärakenteen muuttuminen vaikuttaa läpi koko yhteiskunnan. Haaste on suurin julkisen talouden kestävyydelle, koska entistä pienemmän työikäisen väestön tulee jatkossa pystyä vastaamaan kasvavan työelämän ulkopuolella olevan joukon hyvinvoinnista. Raportin kantavina teemoina ovat hyvä yhteiskunta kaikenikäisille, ikääntyneet voimavarana ja aktiivinen ikääntyminen. Johtoajatuksena on myös ollut, ettei väestön ikärakenteen vanheneminen määrää kehitystä vääjäämättä, vaan tulevaisuuteen voidaan vaikuttaa hyvissä ajoin toteutetuilla toimenpiteillä. Monilla yhteiskunnan lohkoilla muutoksia ja varautumissuunnitelmia on jo tehty, mutta varautuminen ei suinkaan ole ollut riittävää.

Yhteisen kansallisen näkemyksen ja tavoitteen kirkastaminen on välttämätöntä. Yhteistyö päätösten valmisteluissa ja toimeenpanossa on välttämätöntä sekä eri hallinnonalojen kesken että alueellisesti ja paikallisesti. Yhteiskunnan toimenpiteet tulee koordinoita, ja niiden vaikutuksia on arvioitava säännöllisesti, koska korjausliikkeitä voidaan tarvita. Hyvänä esimerkkinä siitä, että hallinnonalojen yhteistoiminta tuo lisäarvoa ja tehokkuutta, on Kansallinen ikäohjelma (1998–2002) (ks. luku 1.2.3).

Väestökehityksen haasteet ja mahdollisuudet ryhmiteltiin kansallisella tasolla seuraavasti (Parjanne 2004):

- Terve ja aktiivinen väestö
 - näkökulmana koko elämäntulkku

- hyvinvoinnin, terveyden ja toimintakyvyn edistäminen
- yhteiskunnallinen osallistuminen
- Hyvä yhteiskunta kaikenikäisille
 - kulttuurin uudistaminen ja sukupolvien välisen oikeudenmukaisuuden vahvistaminen
 - hyvä elinympäristö ja moderni infrastruktuuri
- Kestävä talous ja korkea työllisyysaste
 - tasapainoinen kasvu ja julkisten menojen kestävä rahoitus
 - työllisyyden vahvistaminen
 - työvoiman laadun turvaaminen
 - työelämän kehittäminen
- Riittävät ja laadukkaat hyvinvointiyhteiskunnan palvelut
 - palvelurakenteen parantaminen
 - julkisen sektorin henkilöstöstä huolehtiminen
- Menestyvä Suomi
 - kattava koulu- ja korkeakouluverkosto
 - alueellisesti tasapainoinen yhteiskuntakehitys
 - kattava hyvinvointipalveluverkosto
 - eri toimijoiden alueelliset verkostot
 - korkeatasoinen viestintäinfrastruktuuri ja verkkopalvelut
 - kansalaisten hyvät tietoyhteiskuntavalmiudet
 - hyvä kansallinen tietoturvallisuusstrategia

Hallinnonalojen yhteistoiminnan pohjalla ovat käsitykset siitä, miten väestön ikärakenteen muutosten arvioidaan vaikuttavan eri toimialoilla, miten näihin muutoksiin on varauduttu kyseisellä hallituskaudella ja onko varautuminen ollut riittävää. Raportista selviää, mitä kymmenessä eri ministeriössä Suomessa näistä asioista ajatellaan. Toimenpiteiden suuri lukumäärä ja kirjo antavat käsityksen siitä, että väestön ikärakenteen muutos vaikuttaa kaikkiin hallinnonaloihin. Se myös korostaa entisestään sitä, miten keskeistä ja välttämätöntä on eri toimenpiteiden ja varautumisten yhteinen koordinaatio ja arviointi kansallisella tasolla (Parjanne 2004).

Suomessa on ikääntymisen haasteita tarkasteltu myös senioriväestön ikäpolitiikan kannalta (sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 1999). On mietitty, kuinka työsuojelupiirien työssä otetaan ikääntyvät huomioon (sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2000), on suunniteltu tulevaisuuden hyvinvointistrategioita (Hyvä Suomi 2020, 2004) ja pohdittu haasteita teknologisille innovaatioille (Väyrynen 2003). Myös työpolitiikan strategioissa on työvoiman ikääntyminen otettu monipuolisesti huomioon (työministeriö 2003).

6.2.1 Suomen uuden ikäpolitiikan arviointia

Niin sanotun Ikäkomitean mietinnöstä (IKOMI 1996) alkunsa saaneen uuden politiikan keskeisenä tavoitteena oli pitää ikääntyneet töissä: varhaiseläkeratkaisuja ei tulisi käyttää ikääntyneiden työntekijöiden työllisyysongelmien lieventämiseen, vaan heidän työllisyyttään tulisi lisätä. Tätä voidaan pitää täyskäännöksenä vanhaan politiikkaan. Varhaiseläköitymisen politiikka oli tulossa liian kalliiksi, ja se oli johtamassa niin työvoiman haaskaukseen kuin ikääntyneiden työpanoksen aliarviointiin. Ellei muutosta olisi tehty, työssäkäyvät ikäluokat eivät olisi kyenneet enää nostamaan elintasoaan, tai sitten vanhusväestön elintaso olisi jouduttu alentamaan. Sukupolvien välisen ristiriidan ehkäisemiseksi varhaiseläkekustannuksia oli vähennettävä ja ikääntyvien työllisyyttä kohennettava.

Kansallinen ikäohjelma (1998–2002) alkoi osaltaan toteuttaa uutta ikäpolitiikkaa. Ohjelman kuluessa seniorien (55–64 vuotta) työllisyysaste parani varsin nopeasti. Se nousi vuosina 1994–2004 peräti 17 %-yksikköä. Myös 60–64-vuotiaiden työllisyysaste nousi vastaavana aikana 12 %-yksikköä. Suomen tulokset ovat Euroopan unionin jäsenmaista parhaimmat.

Uuden ikäpolitiikan onnistuneisuutta on Sihdon (2005) mielestä kuitenkin syytä tarkastella myös työttömyyden kehityksen kannalta. Kuva muuttuikin toisenlaiseksi. 55–59-vuotiaiden työttömyys on lähtenyt nousuun vuoden 2002 jälkeen, kuten myös 60–64-vuotiaiden. Ikääntyneiden työllisyyden ja työttömyyden erilaiseen kehitykseen on vaikuttanut ennen muuta virta työelämästä työttömyyteen. Jatkaminen pidempää työelämässä nostaa työllisyysastetta ja vähentää työttömyyttä. Mutta jouduttuaan työttömäksi ikääntyneiden on erityisen vaikeata sijoittua takaisin työelämään, ja vaikka se olisi onnistunut, ovat työsuhteet kestäneet lyhyeen. Varhaiseläkkeiden vähentäminen näytti siis johtaneen ikääntyvillä sekä työllisyysasteen nousuun että työttömyyden kasvuun.

Suomen hyviä tuloksia ikääntyvien työllisyysasteen nostamisessa on selitetty muun muassa yleisellä hyvällä työllisyyskehityksellä sekä niin sanotuilla kohorttivaikutuksilla: suurten ikäluokkien erityispiirteillä eli edeltäjiään paremmalla terveydellä ja koulutustasolla. Kohorttivaikutus ei kuitenkaan pysty selittämään hyviä tuloksia siksi, että muualla Euroopassa samojen kohorttien työllisyysaste on jäänyt kohentumatta. Lisäksi Suomessa työllisyysaste parani myös 60–64-vuotiailla, eli suurten ikäluokkien edeltäjillä. Sen sijaan suurten ikäluokkien koko voi osittain selittää työllisyysasteen nousun. Sen vaikutuksesta on myös oletettavaa, että kun suuret ikäluokat siirtyvät 60–64-vuotiaiden ryhmään, kaikkien ikääntyvien työllisyysaste laskee arviolta 4,5 %-yksikköä vuoteen 2010 mennessä (Sihto 2005).

Työvoima- ja eläkepolitiikka vauhdittavat ikäpolitiikkaa. Niillä on tässä tehtävässä erilainen rooli, mutta tästä roolista on esitetty erilaisia käsityksiä. Yhteistä näkemystä ei ole myöskään siitä, missä ajassa työvoima- ja eläkepolitiikka on vaikuttanut ikäpolitiikkaan (Ilmakunnas ja Rantala 2005). Ikääntyneiden korkeampi työllisyysaste on kuitenkin sekä työvoima- että eläkepolitiikan tavoitteena, ja siihen päästään eri politiikkalohkojen yhteistyötä lisäämällä ja työnjakoa selkeyttämällä.

Ikäpolitiikan kannalta olisi siis painopistettä siirrettävä voimakkaasti ikääntyvien työttömien integroimiseksi takaisin työelämään. Tässä ovat lähes kaikkia maat toistaiseksi pahasti epäonnistuneet, Suomi mukaan lukien. Kansallinen ikäohjelma vaikutti kuitenkin Suomen ikäpolitiikkaan sekä henkisesti muuttamalla asenteita että muuttamalla toimintatapoja. Eri toimijat – hallitus, ministeriöt, työmarkkinaosapuolet, eri välittäjäorganisaatiot, työpaikat – olivat aktiivisia ja toimivat samaan suuntaan. Eri aktiviteettien kokonaisvaikutus näkyi hyvinä tuloksina. Varhaiseläkkeet vähättelivät ikääntyneiden kykyjä ja merkitystä, mutta näistä vanhoista asenteista irtauduttiin. Ikääntyvien merkitystä työelämässä arvioitiin heidän ominaisuuksiensa pohjalta uudessa valossa ja se vaikutti. Kansalliset ohjelmat voivat siis luoda henkistä maaperää ikäpolitiikan parantamiseksi.

OECD arvioi ikääntymisen haasteet Suomessa

Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD) on valmistanut noin 20 maasta niin sanotun maaraportin, jossa analysoidaan väestön ikääntymisen syitä ja seurauksia sekä tehtyjä ikäpoliittisia toimenpiteitä. OECD esittelee myös suosituksia jäsenmaille kansallisen strategian tueksi (OECD 2004).

OECD ruotii varsin kriittisesti Suomessa harjoitettua ikäpolitiikkaa, mutta antaa myös tunnustusta tehdyistä toimenpiteistä. Edistymistä on Suomessa raportin mukaan tapahtunut. On toteutettu eläkeuudistus ja kannustettu työntekoon sekä edistetty ikääntyvien työkykyä ja työllisyyttä Kansallisella ikäohjelmalla (1998–2002).

Nämä toimenpiteet eivät kuitenkaan OECD:n mielestä riitä, vaan jatkotoimia olisi kohdistettava intensiivisesti myös seuraaviin asioihin:

- muiden eläkejärjestelmien ja työttömyysturvan uudistaminen
- ikääntyvien palkkaamisen ja työllistämisen esteiden poistaminen
- ikääntyvien työllistyvyyden parantaminen esimerkiksi koulutuksen avulla.

OECD arvioi, että Suomen eläkeuudistuksen vaikutukset työllisyyteen jäävät vähäisiksi, koska varhaiseläkkeiden väyliä ei ole tukittu. Työttömyyselä-

keputki muutettiin työttömyysputkeksi (työttömyyspäiväraha aina 65 ikävuoteen saakka), ja ikääntyneillä onkin Suomessa erikoisturva verrattuna muihin työttömiin. Vaikka ikääntyneiden osallistuminen työvoimahallinnon aktiivitoimiin on kolminkertaistunut vuoden 1997 jälkeen, ovat heidän työllistymismahdollisuutensa silti erittäin rajalliset. Työttömyysputki vanhuuseläkkeelle vaikuttaakin ikääntyneistä kunniallisemmalta ratkaisulta kuin jatkuva ja turhauttava ponnistelu työelämään palaamiseksi.

Seniorit ovat OECD:n mukaan Suomessa varsin kalliita työnantajalle, koska tietyt kustannukset nousevat merkittävästi iän ja yrityksen koon myötä. Suomessa suuret yritykset (yli 800 työntekijää) vastaavat täysin henkilöstönsä työkyvyttömyys- ja työttömyyskuluista, kun taas pienemmissä yrityksissä (alle 50 henkilöä) yhteiskunta maksaa kustannukset. Tilanne on johtanut siihen, että työnantajan on usein edullisempaa irtisanoa ikääntyvä, työkyvyttömyyden uhkaama työntekijä. Vaikka vastuita on hieman lievennetty vuoden 2000 uudistuksessa, joutuu viimeinen työnantaja edelleen päävastuuseen ikääntyvien työkyvyttömyys- ja työttömyyskustannuksista.

Ikädiskriminaatiolaki ei ole estänyt ikäsyrrjintää työpaikoilla. OECD:n mukaan tämä johtuu siitä, ettei ikäsyrrjintäkäytäntöihin puututa riittävällä tarmokkuudella eikä syrjittyjen asemaa ajeta oikeusteitse. Myös esimiesten ikäasenteet joutuvat OECD:n kritiikin kohteeksi. Erityisesti keskijohto saa moitteita, koska se on vastuussa rekrytoinnista ja koulutukseen pääsemisestä. Kun ikääntyvillä on vähän koulutusta ja koulutukseen pääsy on harvinaisempaa kuin muilla ikäryhmillä, olisi ikääntyvien jatko- ja täydennyskoulutukseen kiinnitettävä erityistä huomiota. Koska tutkimusten mukaan työkiireet ovat keskeinen syy siihen, etteivät ikääntyneet ole voineet osallistua koulutukseen, olisi työ- ja työaikajärjestelyillä järjestettävä heille mahdollisuus ammattitaidon kehittämiseen. Seniorien koulutuksessa olisi käytettävä heille sopivia opetus- ja oppimismenetelmiä.

Myös ikääntyvien työntekijöiden työolot saavat OECD-raportissa runsaasti kritiikkiä osakseen. Työolosuhteet, työtehtävät ja joustavuus jättävät suomalaiset ikääntyvät työntekijät OECD-maiden vertailussa varsin huonolle sijoitukselle. Raportissa arvioidaan, että suomalaisten työhön liittyvien terveysongelmien yleisyys voi olla seurausta huonoista työoloista. Tulokset kertoivat, että lähes puolet yli 50-vuotiaista suomalaisista miehistä työskenteli fyysisesti kuormittavissa töissä, naisista 22 %. Fyysisiin töihin liittyvät kuormitusongelmat lisäävät tunnetusti työkyvyttömyyden riskiä iän myötä.

OECD kiinnittää vielä huomiota muun muassa miesten yleiseen työttömyyteen Suomessa, tehtyjen työtuntien vähäisyyteen, osa-aikatyön tekemisen motiiveihin ja osa-aikatöiden harvinaisuuteen erityisesti naisilla, ikääntyvien irtisanomisten syihin, työsuojelulainsäädännön etuihin ja haittoihin

sekä kannustusjärjestelmiin. Lopuksi puututaan vielä siirtolaisuuden merkitykseen sekä syntyvyyden lisäämiseen. Vaikka OECD:n raportti on varsin kriittinen, se antaa paljon hyviä aineksia ikääntyvien työntekijöiden tilanteen korjaamiseksi Suomessa.

6.2.2 Pidentääkö eläkeuudistus työelämää?

Suomen eläkeuudistus astui voimaan vuoden 2005 alusta, ja se tarjoaa muun muassa joustavan eläkkeelle siirtymisen 63. ikävuoden jälkeen ja 68. ikävuoteen saakka (ks. luku 1.2.3). Järjestelmään on rakennettu kannustinkarttuma (4,5 %/vuosi), joka merkittävästi parantaa eläkettä. Toinen merkittävä piirre uudistuksessa on, että työssä jatkaminen on subjektiivinen oikeus, eli työntekijä voi itse päättää työssä jatkamisen tai lopettamisen ajankohdan. Kolmas erikoisuus uudessa järjestelmässä on niin sanottu elinaikakerroin. Mikäli elinajan odote kasvaa, se leikkaa kuukausieläkettä.

Eläkeuudistukseen liittyy myös yksilöllisen varhaiseläkkeen poistaminen, työkyvyttömyyseläkkeiden vähentämistavoite ammatillisen kuntoutuksen avulla sekä työttömyyseläkkeen muuttaminen päivärahoikeudeksi. Koko eläkeuudistus sisältää siis varsin suuren määrän tärkeitä muutoksia, joiden tavoitteena on kansalaisten 2–3 vuotta nykyisiä pidempi työura. Miten tähän tavoitteeseen päästään, jää nähtäväksi. Seuraavassa tarkastellaan eläkeuudistuksen ja ikääntyvien työssäjatkamisaikeita muutamien tutkimusten valossa.

Aikovatko työntekijät olla Suomessa pidempään työelämässä?

Yleiskuva jatkamisaikeista on, että noin puolet pitää 60 vuoden tavoitetta itselleen sopivana, ja noin 25 % pitää mahdollisena työskennellä 63 ikävuoden jälkeen (Tuominen 2004, Forma ym. 2004, Takala 2004, Hyrkänen 2004, Ahonen 2004). Näkemykset ovat kuitenkin jossain määrin erilaisia toimialasektorin ja sukupuolen mukaan.

Julkisella sektorilla työelämästä työntäviä voimia ovat sairaudet, työn raskaus ja liiallinen työn määrä. Työssä jaksamista edistävät työsuhteen turvallisuus ja työhyvinvoinnista huolehtiminen. Pitkälle koulutetut jaksavat työssä muita pitempään.

Kunnissa ja valtiolla sairauspoissaolot ovat yleisempiä kuin yksityisellä sektorilla. Kuntasektorin tilannetta kuvaa lisäksi työn fyysinen ja psyykkinen raskaus. Suurena huolena kunnissa on, kasvaako työmäärä yli ihmisten sietokyvyn. Toisaalta julkisen sektorin vahvuutena pidetään turvallisuutta ja työsuhteiden jatkuvuutta verrattuna yksityisen sektorin odottamattomiin ja

osin massiivisiin irtisanomisiin ilman todellista muutosturvaa. Julkinen sektori on myös panostanut selvästi enemmän työhyvinvointiin kuin yksityinen sektori.

Valtiosektorilla on korkeimmin koulutettu henkilöstö, millä voi olla myös merkittävä vaikutus työssäjatkamisaikaisiin. Sektoreiden erilaiset ominaisuudet selittävät myös työntekijöiden erilaista tilannetta, joka puolestaan voi vaikuttaa eläkepäätöksiin.

Kannustinkarttuman vaikutuksia on myös arvioitu. Yksityinen sektori suhtautuu kannustimiin luottavaisemmin kuin julkinen sektori. Valtiolla pidetään 68. ikävuoden tavoitettakin mahdollisempana kuin muilla sektoreilla. Kuntasektorilla puolestaan ennustetaan huonoa työssä jatkamista ja työstä poistumiseen ovat voineet vaikuttaa vielä käytössä olevat alennetut eläkeiät.

Työssäjatkamisaikaisissa naiset ovat varauksellisempia kuin miehet. Naisten pidempi elinaika ei siis näytä merkitsevän pidempiä työuria. Syitä on varmaan etsittävä itse työelämästä, sen houkuttelevuudesta ja palkitsemisesta. Naisten miehiä ”huonompi” työelämä tai pitkäaikainen kaksoiskuormitus perheen ja työelämän tasapainottamisen välillä ovat voineet kypsyttää naisten aikeita luopua työstä. Nurmisen tutkimus kuitenkin toisaalta osoittaa, että Suomessa naisten työajan ennuste on ylittämässä vuonna 2006 miesten ennusteen. Onko tämä tulos tulkittavissa miesten ”huonoudeksi” enemmän kuin naisten ”paremmuudeksi”, jää selvitettävien asioiden listoille (Nurminen ym. 2004).

län merkitys jatkamisaikaisille on mielenkiintoinen. Yli 60-vuotiailla ovat työssäjatkamisajatukset selvästi muita ikäryhmiä yleisempiä. Selityksenä on ilmeisesti valikoituminen. Mikäli on päässyt työurallaan yli 60 vuoden rajapyykin, sen taustalla on sekä riittävät voimavarat että sopiva työ. On myös luonnollista, että nuorella iällä on vaikea ottaa konkreettisesti kantaa siihen, miten pitkään työelämässä jatkaisi. Työ, jossa jatkamismahdollisuus tulisi kysymykseen esimerkiksi 20 vuoden kuluttua, voi olla jotain aivan muuta kuin nykyinen työ. Lisäksi muutokset terveydessä ovat vaikeasti ennustettavissa.

Työssä jatkamista selittävät usein hyvä koulutus, hyvä terveys, työpaikan tuki, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja hyvä esimiestyö. Pitkä työura sen sijaan vähentää jatkosuunnitelmia. Tämä havainto viittaa siihen, että työnteolla on ihmisten mielessä tietty kohtuullinen mitta, joka määräytyy muun muassa työmäärän ja työn laadun perusteella. Ilmeisesti hyvissä töissä pitkä työura ei ole rasite, koska yli 60-vuotiaat ovat innokkaimpia työssäjatkajia. Sen sijaan pitkä ja raskas työura esimerkiksi 16. ikävuodesta lähtien, mikä on vielä varsin tyypillinen työhistoria suurille ikäluokille, kypsyttää kenet tahansa 40 vuoden aherruksen jälkeen. Työpaikan tuki näkyy työnantajan toimintatavoissa. Mikäli yrityksessä on käytetty runsaasti esimerkiksi

”eläkeputkea” ikääntyvien saneerauksen välineenä, jäljelle jäävien kiinnostus jatkaa työelämässä vähenee.

Varhainen eläköityminen näyttää olevan monen työntekijän suunnitelmissa eläkeuudistuksesta huolimatta. 60-vuoden tavoitetta pitää noin puolet sopivana, mutta epäselvää on, miksi tämä rajapyykki on näin suosittu. Yksi merkkipaalu on myös 58 vuoden ikä, joka ilmeisesti liittyy osa-aikaeläkkeen alarajaan. Myös 63 vuotta on selkeä tavoite, jonka taustalla on sekä julkisen sektorin aikaisempi eläkeikä että eläkeuudistuksen määrittelemä raja. Yksityisen sektorin yleinen 65 vuoden eläkeikä on myös edelleen ihmisten mielessä. Vanhat käytännöt ja eläkeikätottumukset näyttävät siis edelleen vaikuttavan ihmisten ajatuksiin, vaikka yksilöllisempiä ja joustavampia vaihtoehtoja on nyt olemassa. Nähtäväksi jää, lisääntyykö tulevaisuudessa yksilöllisempi ja joustavampi ajattelu eläkkeelle siirtymisestä.

Osa-aikatyötä on yleisesti pidetty luonnollisena ja hyväksyttävänä vaihtoehtona täyspäivätyölle ikääntymisen myötä. Osa-aikatyö on lisääntynyt, myös Suomessa, muun muassa siksi, että työelämän joustot ovat lisääntyneet ja palvelusektori on kasvanut. Myös hallinnollisilla toimenpiteillä on tuettu osa-aikatöitä. Osa-aikatyö voi olla joko tavoiteltua tai vastentahtoista. Se voi olla monella, varsinkin suomalaisella, alityöllisyyden muoto. Osa-aikatöistä ovat kiinnostuneet sekä matala- että hyväpalkkaiset. Matalapalkka-aloilla osa-aikatöitä halutaan, koska siihen on pakko heikon taloudellisen tilanteen takia. Osa-aikatyö kartuttaa vanhuuseläkettä, joka voisi jäädä muuten työurien lyhyiden tai katkonaisuuden takia varsin vaatimattomaksi. Hyväpalkkaisilla on puolestaan varaa siirtyä osa-aikatoihin, ja he myös haluavat sitä. Hyväpalkkaiset vapauttavat aikaa muihin elämäntarkoituksiin.

Osa-aikaeläke on myös suosittu ja turvallinen muoto keventää työn rasitusta eläkeikää lähestyttäessä. Eläkeuudistus ei muuta osa-aikaeläkkeen pelisääntöjä. Osa-aikaeläkkeellä voi olla 58–67-vuotiaana. Osa-aikaeläke näyttää kuitenkin aikaistavan eläkkeelle lähtöä. Syynä tähän ovat sekä huono terveys että työn henkinen rasittavuus. Ilmeisesti pitkän ja raskaan työuran vaikutuksia ei pysty korjaamaan tai kompensoimaan täysimittaisesti edes osa-aikaeläkkeen avulla.

Yrittäjät poikkeavat muista työntekijöistä pidemmän työuransa perusteella. Tilanne on ollut tämä jo ennen eläkeuudistusta. Noin 1/3 yrittäjistä arvioi työskentelevänsä 63 ikävuoteen saakka ja 1/6 yli 65 ikävuoden. Myös työskentelyä vanhuuseläkkeellä ei pidetty vieraana. Edellytykset pitkälle työuralle rakentuivat hyvän terveyden, hyvien työolojen ja taloudellisen turvallisuuden varaan. Yrittäjillä oli yksityinen eläkevakuutus kolme kertaa yleisemmin kuin palkansaajilla.

Vapaaehtoisen lisäturvan on arveltu myös vaikuttavan eläkepäätöksiin. Noin 18 %:lla suomalaisista palkansaajista oli vapaaehtoinen eläkevakuutus vuonna 2003. Noin 8 % oli puolestaan säästännyt eläkkeellä oloa varten. Ikä tai terveys ei selittänyt vapaaehtoisen lisäturvan suosiota. Lisäturvaa on yleensä hankittu siksi, että eläkkeelle siirtymistä voi aikaistaa: 45–64-vuotiaista näin on ajatellut joka toinen. Osalle se on ollut kuitenkin halu lisätä eläkettä ja lisäturva kenties kannustaa jatkamaan työssä.

Työnantajan maksama lisäeläke on 19 %:lla 58–63-vuotiaista, ja 15 %:lla on yksilöllinen eläkevakuutus. Työnantaja voi näin tukea alennettua eläkeikää tai korkeampaa eläkettä; sen arvioidaan kuitenkin aikaistavan eläkkeelle lähtöä. Yksilöllisen eläkevakuutuksen merkitys on kuitenkin vähenemässä eläkeuudistuksessa. Sen hyödyntämisen alaikäraja on 62 vuotta. Jos lähtee eläkkeelle 62-vuotiaana, vanhuuseläke alenee eikä kannustinkarttumaa keräy 63 ikävuoden jälkeen.

Työ ja työkyky eläkeajatusten ennustajina

Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että eläkeajatukset ovat olleet yhteydessä eläkkeelle siirtymiseen (Huuhtanen ja Piispa 2001, Huhtaniemi 1999, Ilmarinen 1999, Salokangas ym. 2005). Kuntasektorin 16 vuoden seurantatutkimuksessa voitiin seurata eläkeajatusten toteutumista (Huuhtanen ja Tuomi, julkaisematon käsikirjoitus, lainattu tekijöiden luvalla). Tutkittavien työstä ja työkyvystä oli tietoja vuodesta 1981 lähtien, heidän eläkeajatuksiaan selvitettiin lisäksi vuonna 1992, ja vuonna 1997 he olivat siirtyneet eläkkeelle. Vuonna 1992 tutkittavat (n = 1067) olivat 55–63-vuotiaita. Tulokset vahvistivat, että eläkeajatuksilla oli voimakkaat yhteydet eläkkeelle siirtymiseen. Aikaisemmin havaitut eläkeajatuksia synnyttävät ja ehkäisevät tekijät realisoituivat käytännössä.

Eläkesuuntautumista kiihdyttäviä, työhön liittyviä **työntötekijöitä** olivat ennen kaikkea fyysiseen työhön ja työympäristöön liittyvät haitat, työn virikkeettömyys, sidonnaisuus ja henkinen raskaus sekä vaikeudet ja vastenmielisyys lähteä aamulla töihin. Työhön liittyviä **vetotekijöitä**, jotka ehkäisivät eläkeajatuksia, olivat puolestaan vastuu ihmisistä, hyvä työkyky ja työtyytyväisyys, kehittämis- ja vaikuttamismahdollisuudet sekä työkokemuksen hyödyntämismahdollisuudet työssä.

Työn ulkopuolisista tekijöistä, jotka tukivat työssä jatkamista, tulivat esiin liikunnan harrastaminen, hyvät ihmissuhteet, elämän hallinta ja tyytyväisyys elämään. Sen sijaan huono terveys, ikävät elämäntapahtumat, toimeentulohuolet ja tulevaisuuden pelko kiihdyttivät eläkeajatuksia.

Työelämän vetovoiman lisäämiseen kannattaa siis kiinnittää vakavaa huomiota jo riittävän ajoissa. Työhön liittyvät tekijät vaikuttivat eläkeajatuksiin 10 vuotta myöhemmin, ja niiden perusteella ihmiset päätyivät eläkkeelle. Työntekijät myös muuttuivat iän myötä: painopiste siirtyi työympäristötekijöistä työn ruumiilliseen ja henkiseen raskauteen. Vastaavasti vetotekijöistä työyhteisötekijät nousivat voimakkaimmin esille: kehitymis- ja vaikuttamismahdollisuuksien sijaan korostui työkokemuksen hyödyntäminen.

Eläkeaikaan liittyvien ennakko-odotusten toteutuminen paljasti yllättäviäkin asioita. Vapaus aikatauluista vastasi hyvin odotuksia, mutta elämä eläkkeellä kokonaisuudessaan ei vastannutkaan sitä, mitä siltä odotettiin. Aikaa ei jäänyt harrastuksille odotusten mukaisesti, kiireettömyys ei toteutunut eikä aikaa perheelle ja ihmissuhteillekaan ilmaantunut odotusten mukaisesti. Odotettu ja haaveiltu eläkkeelle pääsy muuttuu käytännössä ajaksi, jota ei osatakaan käyttää. Työroolin poistuminen voi johtaa aktiivisuuden vähenemiseen.

Pitkittäistutkimus antoi vankan näytön eläkeajatuksia ennustavista tekijöistä. Työelämän vetovoimaa lisäämällä ja työkykyä edistämällä voidaan vähentää ikääntyvien eläkeajatuksia. Eläkeajatuksien selvitys kannattaisi liittää kehityskeskusteluihin. Niiden avulla eläkesuuntautuneisuutta vahvistavat riskitekijät voitaisiin henkilökohtaisesti kartoittaa ja ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin (Huuhtanen ja Tuomi, julkaisematon käsikirjoitus, lainattu tekijöiden luvalla).

Vastaus kysymykseen ”piteneekö työelämä” näyttää eri tutkimusten valossa olevan kyllä; miten paljon se pitenee, jää sen sijaan nähtäväksi. Voi olla, että eläköityminen alkaa yleistyä 63–65 vuoden iässä, mikä kyllä merkitsisi varsin suurta lisäystä todelliseen eläkkeellesiirtymisikään. Työeläkelaitoksen tekemässä selvityksessä (TNS Gallup Oy 2004) mielipiteet sopivasta eläkeiästä kertovat samansuuntaisia tuloksia. Vuonna 2004 suomalaisista 64 % piti sopivana eläkkeellesiirtymisikänä yli 60 vuoden ikää, kun vastaava näkemys vuodelta 1998 oli vain 31 %:lla vastaajista. Kysymykseen ”jos olisi 63-vuotias, siirtyisikö eläkkeelle vai jäisikö työelämään” noin 40 % vastaajista kertoi, että piti työhön jäämistä mahdollisena. Toimihenkilöiden tai työntekijöiden välillä ei ollut tässä arvioissa olennaista eroa.

Joustava eläkeikä -projektin mukaan työnantajat suhtautuivat työssäjatkamismahdollisuuksiin myönteisemmin kuin työntekijät. Mielenkiintoinen kysymys on, miksi. Tämän voi tulkita niin, että valmiuksia todellisiin tukitoimiin työpaikoilla on. Eläkeuudistus suuntaakin painopistettä entistä voimakkaammin johtamisen ja työelämän uudistamiseen.

Työnantajat ja joustava eläkeikä

Yleisesti työnantajat suhtautuvat varsin myönteisesti eläkeuudistukseen ja sen tarjoamiin joustomahdollisuuksiin (Tuominen ym. 2004). Työnantajat arvioivat, että noin 1/4:ssa toimipaikkoja työvoiman tarve kasvaa. Poikkeuksena on valtiosektori, jossa työpaikat vähenevät. Noin puolessa toimipaikoista arvioidaan, että yli 55-vuotiaita voisi palkata enemmän, näin erityisesti kuntasektorilla, vähiten valtiosektorilla. Ilahduttava tulos oli se, että 4/5 työnantajista piti osa-aikatöiden järjestämistä varsin mahdollisena. Puolestaan noin 2/3:ssa toimipaikoista, erityisesti kuntasektorilla, arveltiin, että vanhuuseläkeläisille olisi tarjolla tilapäis- tai osa-aikatöitä. Osa-aikatöiden kannalta tulos on mielenkiintoinen: kun aikaisemmin osa-aikaisen työn esteenä olivat vaikeudet sen järjestämiseen, nyt tämä este näyttää työnantajan kannalta poistuneen.

Työnantajat suhtautuvat joustavaan vanhuuseläkeikään myönteisesti, koska se sallii valinnanvapauden ja yksilöllisen tilanteen, kuten terveyden, huomioon ottamisen. Kielteisesti uudistukseen suhtautui noin 25 % työnantajista, ja kritiikin syinä olivat yleensä liian korkeat ikäraajat sekä työn vaativuus ja raskaus. Erityisesti 68 vuoden ikärajaa pidettiin aivan liian korkeana, koska sitä pidettiin mahdollisena vain harvoille.

Mielenkiintoinen kysymys on, kuka päättää työssä jatkamisesta. Eläkeuudistuksen mukaan siihen on jokaisella subjektiivinen oikeus, mutta käytännöstä työpaikoilla ei ole vielä kokemuksia. Valtaosa työnantajista (73 %) oli sitä mieltä, että päätökset tulee tehdä yhdessä työntekijän ja työnantajan kesken. Puolestaan 14 % oli sitä mieltä, että työntekijä saa päättää, jos haluaa jatkaa työssä 63 vuotta täytettyään; 7 % oli työnantajan päätösvallan kannalla. Selvitykset osoittivat myös, että tietoa eläkeuudistuksen keskeisestä sisällöstä ei työpaikoilla ole riittävästi: vain 15 % työnantajista piti tietojaan riittävinä.

Kysymykseen siitä, voivatko työntekijät jatkaa työssä 65 vuoden ikään asti, vastasivat työnantajat varsin myönteisesti: noin 50 %:ssa toimipaikoista arvioitiin työntekijän voivan hyvin jatkaa 65 ikävuoteen saakka. Sektoreiden välillä ei ollut olennaisia eroja. Sen sijaan työskentelyä 68 ikävuoteen saakka pidettiin mahdollisena vain 20 %:ssa työpaikoista, kuntasektorilla kaikkein harvimminkin (11 %).

Työssäjatkamismahdollisuuksia on siis työnantajakyselyn perusteella huomattavasti enemmän kuin haluja työntekijäkyselyjen perusteella. Työntekijöistä noin 20 % uskoi jaksavansa 65 vuoteen saakka ja vain 2 % 68 vuoteen. Työnantajat pitivät kannustinkarttumaa hyvänä ja 1/3 uskoi sen vaikutuksiin enemmän kuin työntekijät. Työntekijöistä kannustinkarttu-

man vaikutuksiin uskoi noin 1/4. Valtion toimipaikoissa kannustinkarttuman tehoon uskotaan enemmän kuin muilla sektoreilla.

Työssä jatkamista tuetaan ainakin joka toisella työpaikalla. Jossain määrin tukea esiintyy 46 %:lla toimipaikoista ja tuki on voimakasta 14 %:lla toimipaikoista. Julkisella sektorilla tuki on yleisempää kuin yksityisellä, ja suuremmissa työpaikoissa yleisempää kuin pienemmissä. Tärkeimmät asiat, joita toimipaikoilla on tehty työssä jatkamisen kannalta, olivat seuraavat:

- hyvä työympäristö (71 % työnantajista piti tärkeänä)
- työyhteisön ilmapiiri (82 %)
- joustavat työajat (32 %)
- lisäkoulutus (40 %)
- esimiestoiminta (68 %)
- vaikutusmahdollisuudet työhön (56 %)
- kuntoutusmahdollisuudet (34 %)
- palkan lisääminen (22 %).

Työnantaja on kiinnittänyt huomiota varsin moniin työssä jatkamista tukeviin asioihin. Hyvä työyhteisö ja työympäristö, esimiestoiminta ja vaikutusmahdollisuudet työhön ovat samoja tekijöitä, joilla vaikutetaan myös työkykyyn (ks. luku 3.4).

Joustava eläkeikä -projektissa tehtiin myös jatkotutkimus (Pelkonen 2005), jossa selvitettiin muutoksia vanhimpien palkansaajien eläkeaikeissa. Kohteena olivat vuosina 1940–1945 syntyneiden eläkeaikeissa viimeisen vuoden aikana tapahtuneet muutokset. Perusjoukko edusti yksityisen sektorin työntekijöitä, ja palkansaajia oli aineistossa yhteensä 1 024. Kaikista palkansaajista noin kolmannes suunnitteli jatkavansa työssä vielä yli 63 vuoden jälkeen, ja eläkeaikeet keskittyivät edelleen 63 ja 65 ikävuoden tuntumaan. Todella harva jatkaisi työssä enää 65 ikävuoden jälkeen. Naiset olivat jäämässä eläkkeelle ennen 62 vuoden ikää ja miehet puolestaan useammin 63 vuoden iässä. Mitä nuoremasta ikäluokasta on kysymys, sitä varhaisempia olivat eläkeaikeet. Työssään päivittäin uupumuksen tai väsymyksen kokemuksia kohdanneet eivät uskoneet jaksavansa pitkään työelämässä.

6.3 Työelämän uudistustarpeet

Työssä jatkamisen haasteet kohdistuvat voimakkaasti työelämän kehittämiseen ja uudistamiseen ikääntymisen näkökulmasta. Haaste on vaativa siksi, että aikaa ei ole paljon, mikäli suurten ikäluokkien työuria vielä halutaan pidentää. Muutaman vuoden kuluttua, viimeistään vuonna 2008, alkavat vuonna 1945 syntyneet ikäluokat olla 63 vuoden iässä, jolloin viimeistään päätetään, jatkaako työelämässä vai ei.

Onneksi monipuolista työkykyä ja työhyvinvointia edistävää toimintaa on tehty Suomessa jo viimeisen kymmenen vuoden ajan, joten kehittämisen käytännöt ja kokemukset ovat karttuneet monilla työpaikoilla. Tyky-barometrin mukaan (ks. luku 3.4.3) yli 80 %:ssa toimipaikkoja toiminta on kehittynyt oikeaan suuntaan, ja myös ikääntyvät työntekijät ovat päässeet osallisiksi tyky-toimintaan. Mahdollisuudet saada työelämää pidentäviä muutoksia aikaiseksi ovat tämän perusteella olemassa, koska tahtoa ja tietoa tuntuu yrityksissä olevan. Työnantajien myönteinen asenne ja usko, että työvoima pystyy pidempään työelämään, on myös tärkeä perusedellytys. Työnantajien ja työntekijöiden käsitykset kehittämisen kohteista ovat myös varsin yhteneväiset.

Suurin riski työelämän oikeansuuntaiselle uudistukselle ikääntymisen kannalta on globaali talous ja sen kovat pelisäännöt. Työelämän kovat ja pehmeät arvot joutuvat kilpasille. Perushaaste on, kehitetäänkö työtä ja työelämää ihmisiä varten ja heidän mittojensa mukaisesti vai yritystalouden ehdoilla. Tästä aiheesta on Siltala julkaissut merkittävän teoksen Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Varsin lohduttoman kuvan työelämästä ja sen kehityssuunnista antava analyysi on hätähuuto paremman ja inhimillisemmän työelämän puolesta (Siltala 2004). Realistisena tavoitteena lienee kuitenkin yhdistelmä, jossa globaalin talouden ja inhimillisen työelämän tarpeet kohtaavat, kuten ikäjohtamisen määritelmässäkin todettiin (ks. luku 3.1). Tavoitteen realismisuus punnitaan seuraavien vuosien aikana.

Seuraavassa kootaan yhteen sekä työntekijöiden että työnantajien näkemyksiä niistä toimenpiteistä, joita pidetään tärkeinä työssä jatkamisen kannalta.⁹

⁹ Työntekijöiden tiedot on kerätty Tilastokeskuksen Työolot 2003 -tutkimuksessa, ja aineistona on ollut lähes 1 800 45–64-vuotiaasta palkansaajaa (Forma ym. 2004). Työnantajatiedot ovat peräisin Työvoimapalvelut ja avoimet työpaikat -tutkimuksesta, jonka toteuttivat Eläketurvakeskus ja Tilastokeskus vuonna 2004. Niin sanottu joustava eläkeikä -osio koottiin puhelinhaastatteluna yhteensä 1 930 toimipaikasta. Vastaajana oli yleisimmin omistajayrittäjä tai toimitusjohtaja (Tuominen ym. 2004).

Näitä tietoja verrataan lopuksi Kansallisen ikäohjelman (1998–2002) yhteydessä järjestetyn Ikäjohtamisen tulevaisuus -seminaarin asiantuntijakyselyn tuloksiin vuodelta 2002.

Eläketurvakeskuksen tutkimuksessa erittäin tärkeinä pidettyjä sekä työntekijän että työnantajan kannalta yhteisiä asioita vuonna 2003 olivat seuraavat (suluissa asiaa erittäin tärkeänä pitäneiden osuus, ensin työntekijöiden ja sitten työnantajien %-luku):

	työntekijä	työnantaja
1. Kuntoutusmahdollisuuksien parantaminen	37 %	34 %
2. Palkan lisääminen	35 %	22 %
3. Työmäärän ja kiireen vähentäminen ja mahdollisuudet vaikuttaa työhön	32 %	56 %
4. Työympäristön parantaminen ja hyvä ja toimiva työympäristö	28 %	71 %
5. Joustavammat työajat	27 %	32 %
6. Johtamistapojen parantaminen ja hyvä esimiestoiminta	21 %	68 %
7. Koulutusmahdollisuuksien lisääminen ja ammattitaitoa edistävä koulutus	13 %	40 %

Edellä mainittujen asioiden lisäksi *työntekijöiden* tärkeyslistalla olivat myös seuraavat kohteet:

1. Varmuus työpaikan säilymisestä	59 %
2. Työterveyshuollon kehittäminen	36 %
3. Osa-aikaeläke	20 %
4. Sapatti- ja vuorotteluvapaa	17 %

Työnantajien haastattelussa puolestaan heidän tärkein kohteensa oli:

1. Työyhteisön hyvä ilmapiiri	82 %
-------------------------------	------

Erittäin tärkeinä kehittämiskohteina pitivät sekä työntekijät että työnantajat seitsemää samaa asiaa, joskin tavassa kysyä kohdetta oli tutkimusten välillä hieman erilaisuutta. Vaikka kehittämiskohteet olivat samat, niiden tärkeysjärjestys työntekijöiden ja työnantajien välillä oli erilainen. Työntekijät nostivat tärkeimmäksi ”varmuuden työpaikan säilymisestä”. Kuntoutusmahdollisuuksien rinnalla työntekijät halusivat työterveyshuollon kehittämistä. Työterveyshuolto toimii ikääntyvien työntekijöiden välittömänä tukena, ja ilmeisesti tarvetta on sekä kehittää palvelujen saatavuutta että valikoimaa.

Työntekijät nostivat myös esiin osa-aikaeläkkeen sekä sapatti- ja vuorotteluvapaan, joihin halutaan lisää mahdollisuuksia. Ikääntymisen myötä niiden tarve kasvaa työelämän kuormituksen katkaisemiseksi, elpymisen tehosta-

miseksi ja voimavarojen vahvistamiseksi. Nämä keinot liittyvät työmäärän ja kiireen vähentämiseen sekä mahdollisuuksiin vaikuttaa omaan työhön. Ne ovat myös osa joustoja, joita työaikojen lisäksi tarvitaan pidemmän työuran tukemiseksi.

Työnantajat puolestaan nostivat tärkeimmäksi asiaksi ”työyhteisön hyvän ilmapiirin”. Se liittyy myös moneen muuhun kehittämiskohteeseen, kuten esimiestoimintaan. Mielenkiintoista olivat erot erittäin tärkeinä pidettyjen asioiden erilaisesta suosioista työntekijöiden ja työnantajain välillä. Työnantajat kannattivat työntekijöitä enemmän muun muassa työympäristön ja esimiestyön parantamista sekä omaan työhön vaikuttamista. Työnantajat korostivat myös ammattitaitoa edistävän koulutuksen tärkeyttä työntekijöitä useammin. Työajoista ja kuntoutuksesta kummankin osapuolen näkemykset olivat varsin samanlaisia. Palkan lisäämistä korostivat sen sijaan työntekijät useammin kuin työnantajat.

Riippumatta näistä painotuseroista oli tärkeä havaita, että erittäin tärkeinä pidetyt kehittämiskohteet olivat varsin samanlaiset työntekijöiden ja työnantajien vastauksissa. Se antaa hyvän perustan lähteä yhdessä kehittämään työelämää ikääntyville työntekijöille ja tukee omalta osaltaan työssä jatkamista (Tuominen ym. 2004).

Kansallisen ikäohjelman (1998–2002) yhteydessä järjestettiin Ikäjohtamisen tulevaisuus -asiantuntijaseminaari, jossa osanottajille jaettiin kyselylomake vastattavaksi tilaisuuden päätteeksi. Heiltä kysyttiin, mikä saisi ihmiset jatkamaan 2–3 vuotta pidempään työelämässä (3 tärkeintä edellytystä), mikä estäisi jatkamasta työntekoa pidempään (3 tärkeintä estettä) sekä mitä esimiehet organisaatioissa voisivat tehdä pidemmän työuran tukemiseksi. Vastajat (n = 134) edustivat lähinnä yrityksiä, mutta myös valtion, kunnan ja järjestöjen edustajien tulokset voitiin analysoida erikseen.

Tulokset osoittivat, että 2–3 vuotta pidemmän työuran edellytyksinä asiantuntijat pitivät tärkeysjärjestyksessä taulukossa 91 kuvattuja tekijöitä (erittäin tärkeä kehittämiskohde 4,00 – ei lainkaan tärkeä kehittämiskohde 1,00, taulukossa vastausten keskiarvo).

Kaikki sektorit (yritys, valtio, kunta ja järjestö) asettivat ikääntyvien työssä jaksamisen ykköstilalle, ikääntyvien vahvuuksien hyödyntämisen kakkostilalle ja esimiesten myönteisemmän suhtautumisen ikääntyviin työntekijöihin kolmostilalle.

Työssä jatkamisen esteistä mainittiin tärkeysjärjestyksessä seuraavat viisi: toimintamallit 1990-luvun lamasta (vanhojen saneeraus, eläkeputken väärinkäyttö), työnantajien kielteiset asenteet ikääntyviä kohtaan, yleinen asenne ja kielenkäyttö (miten 40-vuotiaat voisivat vielä jaksaa 20 vuotta?),

Taulukko 91. Asiantuntijaseminaarin osanottajien (n = 154) käsityksiä pidemmän työuran edellytysten kehittämiskohteista tärkeysjärjestyksessä.

1. Ikääntyvien työssä jaksamisen edistäminen	3,62
2. Ikääntyvien erilaisten vahvuuksien hyödyntäminen	3,55
3. Esimiesten myönteisempi suhtautuminen ikääntyviin	3,49
4. Ikääntyvien työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen	3,45
5. Ikääntyvien työtehtävien sisällön kehittäminen	3,38
6. Ikääntyvien työn organisoinnin parantaminen	3,32
7. Ikääntyvien oppimisen tukeminen	3,25
8. Ikäsyrrjinnän ehkäisy	3,19
9. Työtovereiden myönteisempi suhtautuminen ikääntyviin	3,17
10. Työkykyisten ikääntyvien rekrytointi	3,08
11. Nuorten ja ikääntyneiden yhteistyön parantaminen	3,03
12. Yhteiskunnan huoltosuhteen keventäminen	2,92
13. Työvoimapulan ehkäiseminen ikääntyvien panoksella	2,71
14. Varhaisen eläköitymisen kustannusten alentaminen	2,64
15. Nuoren vierastyövoiman käyttö	1,95

epäjohton mukainen eläkepolitiikka (houkuttelevat varhaiseläkkeet, vapaaehtoiset eläkevakuutukset) sekä huono johtaminen ja henkilöstöpolitiikka.

Kysymykseen, mitä organisaatioiden ja niiden johdon tulisi tehdä, saatiin seuraava toimenpidejärjestys:

- ikäasenteiden korjaaminen, ikäsyrrjinnän ehkäisy
- ikääntyvien kouluttaminen viimeisiin työvuosiin saakka
- johdon kouluttaminen ikäjohtamiseen
- työskentelykulttuurin muuttaminen
- kehityskeskustelujen hyödyntäminen (muun muassa työkuorma, kiire, työkyky, vahvuudet)
- koko työelämää koskeva henkilökohtainen kehittämissuunnitelma
- irtisanomiskäytäntöjen muutos (tavoite pitää seniorit työssä)
- työn mitoitus ihmisen mukaan
- johto vastuussa työolojen ja työtapojen mielekkyydestä
- seniorien kokemuksesta markkina-arvo
- juniorien ja seniorien yhteistyön kehittäminen.

Vaikka edellä mainitut tutkimukset olivat luonteeltaan erilaisia ja eri vuosilta, ne antavat varsin paljon samanlaisia käsityksiä siitä, mitä itse työelämässä tulisi pidempien työurien varmistamiseksi tehdä. Työssä jaksamisen monipuolinen tukeminen edellyttää myös yksilön voimavarojen vahvistamista, kuntoutusmahdollisuuksien parantamista ja työterveyshuollon palvelujen kehittämistä ikääntyvien tarpeisiin. Töiden organisoinnin kehittäminen pitää myös sisällään työmäärän ja kiireen vähentämisen, omaan työhön vaikuttamismahdollisuuksien parantamisen sekä joustavat työajat. Myös osaaikaeläkkeet sekä sapatti- ja vuorotteluvapaat ovat organisointikysymyksiä ja työssä jaksamista edesauttavia mahdollisuuksia. Johtamisen ja esimiestyön kehittäminen tarkoittaa myös asenteiden korjaamista ikääntyviä työntekijöitä kohtaan. Koulutus ja oppimisen tukeminen kulkevat käsi kädessä. Näillä kaikilla toimenpiteillä on ilmeisen positiivinen vaikutus työyhteisön hyvään ilmapiiriin.

Työn myönteisiä ominaisuuksista ja vaikutuksista ihmiseen olisikin puhuttava aiempaa selvemmin. Työhyvinvointikeskustelu on usein puhetta työpaahoinvoinnin termein. Ristiriitaiset näkemykset työelämän kehityssuunnasta antavat helposti enemmän valtaa kielteisille kuin myönteisille työn ominaisuuksille (Siltala 2004).

Työelämän vetovoiman lisäämiseksi on aiheellista korostaa ja vahvistaa myös työn positiivisia, innostavia ja hyvinvointia lisääviä ominaisuuksia. Työhyvinvoinnin ydinkäsitteiksi on tarjottu työuupumusta ja työn imua, joka koostuu tarmokkuudesta, omistautumisesta ja työhön uppoutumisesta. Työn imu on yhteydessä terveyteen, työkykyyn ja työtyytyväisyyteen ja sen puute on yhteydessä stressiin sekä eläke- ja eroajatuksiin. Työn imua voidaan kokea erilaisissa ammateissa kuten myös työuupumusta (Hakanen 2005).

Työn ilo syntyy aikaansaannoksista työssä. Mitä useammin kokee työniloa, sitä parempi on työkyky. Tämä pätee kaikkiin ikään tai sukupuoleen katsomatta. Myös innostus työhön, joka lienee käsitteellisesti lähellä työn imua, heijastuu voimakkaasti työkykyyn. Mitä useammin innostus karisee, sitä huonompi on työkyky. Niillä, jotka eivät ole innostuneita vähintään kerran viikossa, on merkittävästi huonompi työkyky kuin niillä, joiden innostus työhön lopahtaa korkeintaan muutaman kerran kuukaudessa. Tulos koskee sekä miehiä että naisia ja kaikkia ikäryhmiä (Tuomi ym., julkaisematon käsikirjoitus, lainattu tekijöiden luvalla).

Työelämän kehittämiseksi ikääntyville työntekijöille on varsin runsaasti tutkimustietoa käytettävissä. Kun tässä luvussa oleviin tuloksiin yhdistetään muun muassa Tyky-barometrin näkemykset ikääntyviin työntekijöihin kohdistetuista toimenpiteistä ja niiden kehittämistarpeesta, tämän kirjan luvussa 3.4.3 esitetyt tulokset työelämän kehittämiskohteista EU15-maissa sekä

vuonna 1999 kootut 29 suositusta ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja vahvistamiseksi (Ilmarinen 1999), voi työelämän kokonaisvaltaiseen kehittämiseen tarvittavan tietopohjan todeta olevan koossa. Haaste onkin työelämän kehittäminen ikänäkökulmasta käytännössä. Tähän haasteeseen liittyy niin sanottu tietämisen ja tekemisen välinen kuilu (Knowing-Doing gap) (Pfeffer ja Sutton 2000), jota kuvataan tarkemmin luvussa 7.2.

6.4 Johtamisen uudistaminen ikääntymisen näkökulmasta

Ikäjohtamisen viesti on selvä: hyvässä johtamisessa tulee ottaa huomioon ikääntymisen vaikutukset, jotka koskevat kaikkia työkäisiä heidän elämänsä aikana. Ikääntymisprosessin voimakkuus johtaa muutoksiin, jotka ovat varsin yksilöllisiä ja suunnaltaan sekä myönteisiä että kielteisiä. Miten esimiehet voivat ottaa tämän haasteen vastaan? Mitä pitäisi muuttua päivittäisjohtamisessa? Onko esimiehillä mahdollisuuksia kehittyä hyväksi johtajiksi ikääntymishaasteen edessä? Näitä kysymyksiä tarkastellaan seuraavassa.

Yrityksissä ja organisaatioissa vallitsee oma kulttuuri, johon liittyy monimutkaiset pelisäännöt, ohjeet ja käytännöt. Ne koskevat kaikkia työntekijöitä ja vaikuttavat sekä ajatteluun että toimintaan.

Ikäjohtamista koskevassa tutkimuksessaan Juuti (2001) havaitsi, että keskustelu ikäjohtamisesta eteni ryhmähaastatteluissa (n = 18) tiettyä polkua pitkin. Aluksi keskusteltiin ihannetilasta ja luotiin mielikuva humanista johtamisesta, jossa ihminen otetaan huomioon, kuten eettisesti pitäisi. Riskinä tälle ajattelulle pidettiin organisaation taloudellisia realiteetteja, jotka menevät syvällisten tuntemusten edelle, kun johtajat tekevät päätöksiään.

Seuraavassa vaiheessa asiaa katsottiin yritystalouden näkökulmasta. Organisaatioissa talous ja tulos tulivat tärkeysjärjestyksessä ensin, ja ikäjohtamista voitiin pitää myös uhkana ja kielteisenä asiana tulokseen pääsemiseksi. Keskustelussa oli hieman kyyninen sävy. Osa-aikaeläkeläiset nostettiin helposti silmätikuiksi: he olivat pinnareita ja kateus ja katkeruus näitä hyväosaisia kohtaan saattoi uhata nousta ihmisten toimintaa. Osa-aikaeläkeläisiä pidettiin helposti omia etujaan ajavina ja kaikkia mahdollisuuksia hyödyntävinä henkilöinä.

Kolmannessa vaiheessa siirryttiin strategisen henkilöstöjohtamisen kysymyksiin. Miten voitiin yhdistää organisaation kilpailukyky ja inhimillisistä voimavaroista huolehtiminen? Vastakkain asettuivat usein lyhyen tähtäyksen voiton maksimointi ja pitkántähtäyksen menestyksen turvaaminen.

Juutin toteuttamat ryhmäkeskustelut kuvasivat, miten vaativaan ympäristöön ikäjohtamisen suunnittelu ja toteuttaminen sijoittuvat. Kyselytutkimus, joka kohdistui yli 770 henkilöön, avasi lisää käsityksiä yritysten arjesta (Juuti 2001). Ikäjohtamiselle ei löydetty sisältöä työpaikoilla, ja monissa organisaatioissa ikääntyviä ei edes palkata. Voimakkaat asenteet ikääntyviä kohtaan olivat varsi yleisiä: kolmasosa sanoi ikääntyvien tulevan katkeriksi, neljäsosa katsoi, että heiltä vaaditaan liian paljon ja neljäsosa arveli, että ikääntyvät pitävät kiinni työpaikoistaan. Neljäsosa vastaajista oli myös sitä mieltä, että ikääntyvät ovat kustannuserä, josta pitäisi päästä eroon. Viidesosa kertoi, ettei ikääntyviä johdeta asianmukaisesti, mutta vain seitsemäsosa katsoi, että esimiehillä oli kielteinen asenne ikääntyviä kohtaan eikä ikääntyviä arvosteta.

Edellä kuvattua ikäsyrjintää kohtasivat varsinkin toimistotyöntekijät, vähäisen koulutuksen omaavat henkilöt ja suurilla työpaikoilla työskentelevät. Näkemykset ikääntyviä kohtaan olivat kaikkein kielteisimpiä johdon edustajilla ja nuorilla työntekijöillä. Nuoria pidettiin parempina varsinkin uuden tekniikan hallinnassa, seniorien fyysisen ja henkisen toimintakyvyn uskottiin heikkenevän eikä heidän oppimiskykynsä luotettu.

Kaikesta tästä kielteisestä asenteellisuudesta huolimatta oltiin sitä mieltä, että ikäjohtamista tulisi levittää kaikille työpaikoille; tätä ajatusta vastustivat lähinnä akateemisesti koulutetut nuoret. Myös niitä, jotka vastustivat ikääntyvien palkkaamista, oli vastaajista noin 20 %. Joustavaa ja yksilöllistä eläkepolitiikka pidettiin hyvänä ja lyhennettyä työpäivää tai osa-aikaeläketäkin valtaosa vastaajista kannatti. Sen sijaan erillisten tehtävien räätälöintiä ikääntyville ei pidetty hyvänä.

Työpaikoilla ilmeni siis varsin paljon kielteisiä ikäasenteita ikääntyvien työkykyyn liittyen, mutta toisaalta kannatettiin erilaisia järjestelyjä heidän tilanteensa helpottamiseksi. Huomio kohdistuu erityisesti nuoriin miehiin ja ikääntyviin naisiin. Nuoret miehet olivat kielteisyyden kantajia organisaatioissa, varsinkin jos he olivat korkeassa asemassa. Seniorinaiset puolestaan kokivat tilanteensa kaikkein vaikeimmaksi: heitä ei arvosteta tai kunnioiteta eikä heidän kokemustaan hyödynnetä. Mitä matalampi asema organisaatiossa, sitä vähemmän kunnioitusta ja kannustusta ikääntyvät kohtasivat (Juuti 2001).

Työelämän arkea selvitettiin vielä haastattelujen avulla (n = 80) tarkemmin kahdeksalla työpaikalla, joista puolet oli yksityisellä ja puolet julkisella sek-

torilla. Yleisvaikutelmaksi tuli, että eläkejärjestelyt ja irtisanomiset laman aikana heijastuivat edelleen yritysten arkeen vuonna 2000. Julkisella sektorilla oli siirrytty johtamisessa yritysmäiseen suuntaan, mutta prosessit olivat vielä pahasti keskeneräisiä.

Konepajayrityksessä ylin johto arvosti lyhyen tähtäyksen toimintaa ja käytti myös eläkeputkea tuloksiin pääsemiseksi. Ristiriita henkilöstöjohtoon tavoitteiden kanssa oli ilmeinen: tyky-toiminnan tukeminen ja pitkän tähtäyksen investoinnit eivät saaneet tukea ylimmältä johdolta. Ikääntyvillä oli syyllisyyden tunne siitä, etteivät olleet lähteneet eläkkeelle ja veivät työpaikat nuorilta. Nuoret painostivat senioreja eläkkeelle.

Elintarvikeyrityksessä tuloskulttuuri oli lisäksi saanut voimakkaan jalansijan ja henkilöstöjohtoon pyrkimykset jyrättiin. Metalliyrityksessä saneeraukset olivat vielä tuoreena muistissa, ja asiantuntijoita oli siirretty hallinnollisiin tehtäviin, joissa he katkeroituneina kokivat työn mielekkyyden kadonneen. Myös käytäntö, että eläkkeelle mennään 52-vuotiaana, oli henkilöstön mielessä. Näin vanhat ja uudet tarinat etsivät itselleen kannattajia ja jalansijaa yrityksessä.

Uutta tekniikkaa soveltavissa yrityksissä pyrittiin johtajakeskeisyydestä keskustelemaan johtamisen suuntaan. Keskijohto kuitenkin jatkoi entisellä tyylillä. Nuoret osaajat siirrettiin uusiin yksiköihin ja vanhat jäivät omiinsa. Nuoruuden ihannointi sai epätodelliset mittasuhteet, mutta kova työtahti uuvutti myös nuoria. Kuilu kuitenkin kasvoi juniorien ja seniorien välillä, ja seniorien saneerauksissa käytettiin usein perusteena teknistä kehitystä.

Julksen sektorin organisaatioissa tilannekuva ei ollut paljon lohdullisempi. Oppilaitoksessa kohtasivat erilaiset johtajuudet – käskevä manageri ja keskusteleva, kunnioittava johtaja – ja henkilöstöä kohdeltiin sen mukaan, kumman johtamistavan kanssa se joutui tekemisiin. Myös saneerauksista olivat vielä tuoreet muistot jäljellä. Liikelaitos päätti vähentää henkilöstöään 10 % vuodessa. Kun pohdittiin, miten vähennystarve ja työsuhdeturvan ylläpitäminen ratkaistaan, ajauduttiin ristiriitaiseen ikäjohtamispolitiikkaan. Ikääntyvät työntekijät marginalisoituivat ja saivat toisarvoisia töitä. Henkilöstö oli kaksoissidoksen pauloissa: työssä venymistä edellytettiin ja toisaalta väkeä vähennettiin. Osa-aikaeläkkeitä kokeiltiin kompromissina, mutta ratkaisu ei toiminut.

Valtio-organisaatiossa oli tarkoitus siirtyä autoritaarisesta, armeijamaisesta johtamisesta demokraattiseen, kannustavaan tiimijohtamiseen. Senioriteettia arvostettiin, mutta ikääntyvien työkyky osoitti myös rapistumisen merkkejä ja heidän kokemukseensa nojattiin liikaa. Työskentely ryhmissä ja ryhmän tuki koettiin hyväksi, mutta seniorin siirtyminen eläkkeelle oli

monelle juniorille kohtalokasta, kun ryhmän tuki katosi ja nuori joutui yksin kohtaamaan arjen ristiriitoja. Kaupunkiorganisaatiossa todettiin, etteivät yritysmaailman johtamismallit toimineet. Perustettiin ikäjohtamisryhmä ja seniorivakansseja (15 kpl), jotta toiminta saatiin käyntiin. Pian todettiin, että käytännön vaikuttavuuden aikaansaamiseksi oli vielä pitkä matka edessä: näkyvissä oli vasta jäävuoren huippu (Juuti 2001).

Edellä olevat kuvaukset yritysten ja organisaatioiden arjesta antavat konkreettisen käsityksen siitä, minkälaiseen ympäristöön tarvitaan parempaa, ikääntymisen ymmärtävää johtamista. Muutamat seikat kannattaa nostaa vielä esiin, sillä ne muodostavat tunnistamattomina lukuisia sudenkuoppia ikäjohtamiselle:

- Saneeraukset ja eläkeputken käyttö pysyvät varsin pitkään henkilöstön muistissa ja vievät uskottavuutta yritysjohdolta ja johtamiselta.
- Lyhyen tähtäyksen kvartaalitalous aiheuttaa pysyvän ristiriidan ylimmän johdon ja henkilöstöjohdon välillä, mikä vaikeuttaa merkittävästi ikäjohtamista ja sen uskottavuutta käytännössä.
- Yrityskulttuuri käsittelee ikääntymistä omalla tavallaan. Perinteet aikaisempien sukupolvien varhaisesta eläköitymisestä pysyvät mielessä. Jähmeä kulttuuri ja uusia toimintamalleja välttävä kulttuuri hidastavat ikäjohtamisen käyttöönottoa. Yrityskulttuurin kehittäminen ikäkysymyksille myönteiseksi on avainasemassa. Riittääkö siihen aika, on toinen asia.
- Työyhteisöissä ikäkysymykset koettiin varsin eri tavoin. Erilaisten näkemysten ymmärtäminen ja käsittely on välttämätöntä ennen kuin ikäjohtaminen viedään käytäntöön.
- Nuoruuden yli-ihannointi johtaa yhteisöllisiin ongelmiin ja seniorien marginalisoitumiseen. Yhteistyö sukupolvien välillä heikkenee, eikä yritys saa hyödynnettyä erilaista osaamista.
- Julkisella sektorilla siirtyminen suojatusta tilanteesta avoimempaan markkinatalouteen muuttaa myös suhtautumista ikääntyviin työntekijöihin. Yritysmäiset toimintamallit aiheuttavat ristiriitaa vanhan ja uuden kulttuurin välillä. Se kuormittaa henkilöstöä ja edellyttää uusien jaksamista tukevien mekanismien ja esimiestuen vahvistamista. Henkilöstön vähentäminen, työhönottokiellot ja osa-aikaeläkkeiden käyttö puskurina kohdistuvat usein ikääntyviin.
- Seniorien yliarvostaminen on samanlainen vaara kuin nuorten yli-ihannointi. Seniorien vahva sitoutuminen ja oman elämän uhraaminen työlle voivat johtaa ylikuormittumisen kierteeseen ja resurssien tuhlaamiseen.

6.4.1 Miksi johtajuus pitää ymmärtää uudella tavalla?

Ikäjohtaminen voi helposti hukkaa lukuisten johtamisjärjestelmien, -oppien ja -ismien” joukkoon. Johtamisjärjestelmät luovat isoissa organisaatioissa toiminnan edellytykset. Johtamisopit ovat puolestaan tieteelliseen tutkimukseen tai vahvaan kokemustietoon perustuvia käsityksiä menestymisen perusteista. Oppeja kehitetään eri lähtökohdista ja eri tarkoituksiin, mutta niiden yhteinen tavoite on mahdollisimman hyvä johtaminen.

Johtamisen työkalut ovat puolestaan käytännön toimintatapoja. Organisaatioiden arjen kuvaus kertoi, ettei henkilöstön työuran tukeminen suju vaikiintuneissa laatu- ja tulosjohtamisen järjestelmissä. Ikäjohtamisessakin korostuu yhteisvastuu. Ikäjohtamisen näkökulmasta työnantajan tulisi luoda olosuhteet ja käytännöt, joissa työntekijät voivat hallita uraansa ja ikääntymistään työssä (Linkola 2002). Kummatkin osapuolet ovat silloin voittajia.

Sydänmaanlakka (2004) on perustellut älykkään johtamisen näkökulmasta, miksi uusia lähestymistapoja johtamiseen tarvitaan:

- Johtamismallit vanhentuvat.
- Muualta kuin angloamerikkalaisesta kulttuurista syntyneille johtamismalleille on kasvava kysyntä.
- Johtajien toimintaympäristö on muuttunut dramaattisesti niistä teollisista olosuhteista, joihin teorioita kehitettiin.
- Jälkiteollisen ajan on määriteltävä uudestaan työ, sen tekijä ja organisaatio.
- Nykyiset teorit ovat hajanaisia ja niistä tulisi oppia parhaat ominaisuudet.
- Tieteen paradigma on muuttunut: konstruktivinen paradigma on syrjäyttämässä behavioristisen.
- Pitäisi päästä eroon ”yhden oikean teorian” ajattelutavasta ja integroida eri lähestymistapoja.
- Tulisi päästä rationaalisen johtamisen yläpuolelle, jossa on tilaa myös emotionaaliselle ja henkiselle ajattelulle.
- Asia- ja ihmiskeskeinen johtaminen tulisi integroida.
- Johtamisesta ei pidä tehdä monimutkaisempaa ja vaikeampaa kuin mitä se on.

Kaikki nämä perusteet älykkäälle johtamiselle sopivat myös ikäjohtamiseen. Sekä älykäs johtaminen että ikäjohtaminen perustuvat kokonaisvaltaiseen ihmiskuvaan. Ikäjohtaminen peräänkuuluttaa oikean kokonaiskuvan muodostamista ihmisestä hänen koko työuransa aikana. Haastavaksi kuvan muodostamisen tekee se, että ihminen muuttuu voimakkaasti iän myötä ja muutos on varsin yksilöllinen. Fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset ja henkiset

voimavarat ja niiden muutokset yhdessä ammatillisten voimavarojen kanssa muodostavat kokonaisuuden, joka vaatii hyvää johtamista aina työelämään tulosta eläkkeelle siirtymiseen saakka.

Toisin kuin monia muita työympäristön ilmiöitä, jotka voivat muuttua merkittävästi lyhyessä ajassa, ikääntymisen perusprosessia voidaan pitää varsin muuttumattomana ainakin muutaman sadan, ehkä tuhannen vuoden ajan. Tämä ei merkitse ympäristön ja käyttäytymisen vaikutusten aliarviointia ikääntymisen prosesseissa, mutta antaa sen sijaan vankan, inhimillisen perustan hyvälle johtamiselle, vuosisadasta huolimatta.

Toimenpide-ehdotuksia

Uudelle johtamiselle on suuri inhimillinen tarve, riippumatta siitä millä nimellä tuota uutta johtajuutta kutsutaan. Kysymyksessä ei ole suinkaan ”pehmeiden” johtamisarvojen ylikorostamisen tarve, vaan kaikkien, yksilön ja yrityksen, kannalta hyvän johtamisen edistäminen. Uskomus on, että ne voidaan yhdistää, mikäli siihen on halua ja osaamista. Hyvä johtaminen edistää työntekijöiden hyvinvointia ja parantaa tuottavuutta. Esimiehiä siis tarvitaan kumpaankin tehtävään, jotka riippuvat voimakkaasti toisistaan.

Seuraavat toimenpiteet yrityksissä nousevat esiin:

- Johto ja esimiehet olisi kouluttamalla saatava tiedostamaan ikäjohtamisen merkitys.
- Johto ja esimiehet olisi kouluttamalla saatava ymmärtämään, että ikääntyminen on meitä kaikkia koskettava prosessi.
- Työpaikoille tulisi rakentaa ikäjohtamisen kehittämissuunnitelmia, jotka koskevat kaikenikäisiä työntekijöitä.
- Organisaatiokulttuuria tulee kehittää kaikkia ikäryhmiä tukevaksi.
- Johto ja esimiehet näyttävät esimerkkiä, kuinka eri-ikäisiä kohdellaan tasapuolisesta.
- Koko henkilöstölle tarjotaan tietoja eri-ikäisyydestä ja sukupolvien yhteistyötä tukevia toimintatapoja.
- Hyviä ikäjohtamiskäytäntöjä tutkitaan, raportoidaan, arvioidaan ja kehitetään.

Yrityksille sopivia toimenpiteitä tukevat muun muassa Ikäjohtamisen työkirja (Lindgren ja työryhmä 2003) sekä Kyvyistä kiinni – ikäjohtaminen yritysstrategiana -kirja (Ilmarinen ym. 2003). Ikäjohtamisen arkikäytäntöjä ja yritysmerkkeitä kuvattiin tarkemmin luvussa 4.

6.5 Ikäasenteiden remontti

Miksi yhteiskunnassa ja työelämässä tarvitaan ikäasenteiden remontti? Vastaus on yksinkertainen: koska monet meistä syrjivät kanssaihmissiään iän perusteella. Ikäsyrjintähän on monessa maassa laissa kielletty, eikä suoraa ikäsyrjintää siksi sanan varsinaisessa mielessä esiinny työpaikoilla – esimiehet ja työnantajat toimisivat silloin lainvastaisesti. Laki ei kuitenkaan yllä estämään epäsuoraa syrjintää eikä työntekijöiden keskinäistä ikäsyrjintää. Työhönotossa, koulutukseen pääsemisessä tai uralla etenemisessä löytyy aina runsaasti keinoja, joilla voidaan epäsuorasti vaikuttaa ikäänntyviin, mutta myös nuoriin työntekijöihin. Ikäsyrjinnästä puhuttaessa onkin huomattava, että se suuntautuu sekä vanhoihin että nuoriin työntekijöihin – syrjijät ovat usein turvallisessa keski-ikässä ja jo vakiinnuttaneet asemansa organisaatiossa.

Tästä esimerkkinä kooste ikäsyrjintää koskeneesta tutkimuksesta (Vaahtio 2002). Sen mukaan työnantajien asenteita eri-ikäisiä työntekijöitä kohtaan yli 50-vuotiaita työntekijöitä kuvaavat seuraavat adjektiivit: uupunut, sairas, työhaluton, kaavoihin kangistunut, kokenut, työnantajauskollinen ja kallis. Tämän ikäiset koettiin kyllä luotettavina, mutta toisaalta jotenkin pysähtyneinä. Ikäsyrjintää voidaan havaita myös työnantajien käsityksissä nuorista, joita kuvaavat adjektiivit: kokematon, osaamaton, vastuuntunnoton, ailahteleva, epäluotettava, mutta myös energinen ja innostunut.

Toisin kuin nämä ääripäät, ikäryhmä 30–40 vuotta saa vain myönteisiä miellelyhtymiä: asiat tosissaan ottava, hiukan jo elämää nähnyt, nuoruuden haihattelut taakse jättänyt, ei vielä vanhuuden vaivoja kokeva. Asenteet näkyivät myös rekrytoinneissa. Viimeksi rekrytoiduista vain 4 % oli alle 20-vuotiaita ja vain vähän yli 10 % yli 45-vuotiaita. Suosittuja olivat 26–45-vuotiaat, yli 50-vuotiaita oli rekrytoitu vain muutama. Rekrytoinnin rajapyykiksi osoittautui 55 vuoden ikä, sen yli ei menty.

Ikäasenteiden remontti alkaa tosiasioiden ymmärtämisestä ja tunnustamisesta. Väestö vanhenee vääjäämättömästi, niin myös työelämässä (ks. luvut 3.3 ja 5.2). On turha haikailla ”vanhoja hyviä aikoja” 1980-luvulta, jolloin työelämässä oli kaikkia ikäluokkia jokseenkin yhtä paljon. Omien, vuosikymmenten ponnistelun tuloksena on ihmisen elinikä lähtenyt merkittävästi nousuun, eikä sille ole rajaa näkyvissä. Kun 100 vuotta täyttäneitä oli Suomessa vuonna 2000 yhteensä 268 (230 naista ja 38 miestä), on heitä arvioitu olevan vuonna 2050 yhteensä 2 300 (1 810 naista ja 490 miestä), lähes 10-kertainen määrä. Ei ihme, että eläkkeiden rahoitus pohjaa täytyy kehittää ja työelämän kestoä pidentää. Arvattavaksi jää, mikä onkaan elä-

keikä vuonna 2050, jolloin monet suurten ikäluokkien perillisistä saattavat miettiä näitä samoja ikääntymisen kysymyksiä.

Miksi on niin vaikea hyväksyä eri-ikäisyyttä yhteiskunnassa ja erityisesti työelämässä? Ennenkin töissä on ollut kaikenikäisiä, ja niin tulee varmaan olemaan jatkossakin. Muutos entiseen on se, etteivät eri ikäluokat ole enää samankokoisia. Nuoria on jatkossa puolet siitä mitä senioreja, ellei tilannetta voida tasapainottaa siirtolaisuudella ja syntyvyyden nostamisella. Onko perimmäisenä uhkana se, että suuret ikäluokat voivat ”jyrätä” pienemmät ikäluokat eikä työpaikkademokratia toimi? Tämä on toki mahdollista, mutta riskiä lieventää muun muassa se, että seniorit ovat itse olleet nuoria ja heillä on kokemustietoa asioiden oikeasta hoitamisesta ja he tuntevat vastuunsa. Nuorten lienee turha huolestua ryhmänsä pienuuden perusteella – sehän tuo heille myös merkittäviä etuja (ks. luku 3.3.1).

Työelämän kiivastahtisuus ja jatkuvat muutokset voivat sen sijaan provosoida esiin ikäkielteisiä ilmiöitä ja käytäntöjä. Nuorten ketteryys ja valmius uudistuksiin sopii hyvin nykymaailman menoon. Seniorien kokemustieto ja viisaus tekevät heistä varauksellisempia muutoksiin nähden, mikä voi heijastua passiivisena osallistumisena organisaatiomuutoksiin. Onnistuneita organisaatiomuutoksia ei voida kuitenkaan tehdä, elleivät kaikki ikäryhmät ole niiden takana ja elleivät ne ole voineet osaltaan vaikuttaa uudistuksen sisältöön ja toteutukseen. Seniorien ottaminen mukaan muutosten suunnitteluun, heidän varauksellisuudestaan huolimatta, on viisauden alku. Onnistuneessa muutoksessa ei tulisi olla voittajia ja häviäjiä. Tämä ohje oli yksi ikäjohtajan käytännön työkaluista (ks. luku 4.5 ja 6.4.1).

Kielteiset ikäasenteet kumpuavat suurelta osin tietämättömyydestä sekä vanhoista myyteistä ja uskomuksista. Ikäjohtamisen tietopakettissa oli tuhti annos niin sanottu ”oikeaa” tietoa ikääntymisestä (ks. luku 3). Kriittisimmät virheellisen uskomuksen korjauskohteet liittyvät ikään ja tuottavuuteen, ikään ja henkiseen kasvuun sekä ikään ja oppimiseen.

Ehkä suurin haaste ikääntymisen hyväksymisessä on sen erilaisuus ja yksilöllisyys. Joukossamme ei ole kahta täysin samalla tavalla ikääntyvää ihmistä. Mutta se on pikemminkin elämän rikkaus kuin rasite. Ikääntymisen prosessi lienee voimakkein yksilöllisyyttä säätelevä tekijä. Syntyperä, uskonto, kieli ja kulttuuri vaikuttavat myös yksilöllisten erojen syntymiseen. Ne ovat kuitenkin rakenteellisia, kansakuntia erottelevia tekijöitä, jotka heijastuvat yksilöissä. Yksilöiden välinen variaatio yhden kansan sisällä on suurempi kuin kansojen väliset erot.

Organisaatiolle on hyödyllistä, kun sen osaamispääoma muodostuu erilaisesta osaamisesta. Jos kaikki osaisivat samat asiat samalla tavalla, olisi työkenties helpompaa organisoida ja johtaa. Lisäarvo ja kilpailukyky tulevat

kuitenkin siitä, että organisaatio osaa hyödyntää ja kehittää erilaista osaamista, jokaisen työntekijän omia vahvuusalueita. Osaamisen tasapäistäminen sotii pahasti luonnollista ikääntymistä vastaan.

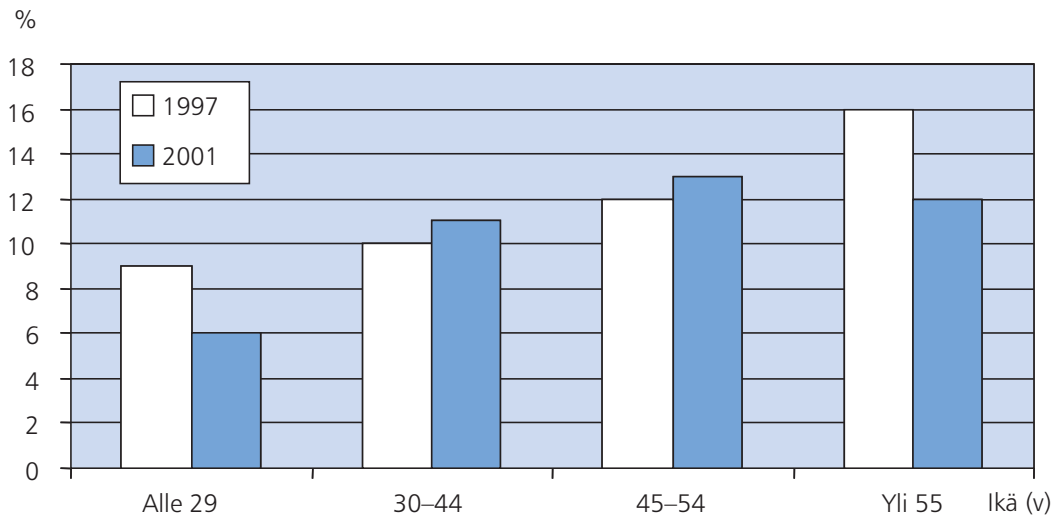
Lisävarinsa ikääntymisen hallintaan tuo oman ikääntymisensä käsittely, ymmärtäminen ja hyväksyminen. Sidoksemme kronologiseen ikään on varsin dominoiva, ja se peittää alleen paljon tärkeämmät iän dimensiot kuten biologisen ja psykologisen iän (ks. luku 3.2.2). Ihminen voi olla monenikäinen samanaikaisesti. Itsensä hyväksyminen eri ikineen auttaa myös muiden ihmisten hyväksymisessä. Jokainen ikä on hyvä ikä, jota kannattaa elää täysillä. Se ei estä haikailemasta jotain mennyttä tai uskomasta parempaan tulevaisuuteen. Elämäkulku on täynnä yllätyksiä, kaiken ikäisille, ja mitä pidempään on saanut elää, sitä enemmän näitä kokemuksia on matkan varrelta kertynyt. Työelämä kattaa tästä elämäkulustamme noin puolet, 40 vuotta. Tuntuu käsittämättömältä tehdä tästä periodista suuren luokan ikäongelma. Todelliset ikäongelmat ovat kaukana edesspäin jossain 4. iän vaiheilla (yli 85 vuotta).

Suomen Kansallisessa ikäohjelmassa (1998–2002) panostettiin varsin merkittävästi ikäsyrrjinnän ehkäisyyn. Eri viestimissä oli näytävästi ja jatkuvasti esillä ikääntymiseen liittyvää oikeaa tietoa, jonka tavoitteena oli ikäasenteiden korjaus (sosiaali- ja terveysministeriö 2003). Julkisuuden henkilöitä käytettiin apuna ja musiikkia sävellettiin ja sanoitettiin. Ikäjohtamisen koulutushankkeessa jaettiin esimiehille tietoa yli 20 seminaarissa, ja aiheesta julkaistiin runsaasti kansanomaista materiaalia. Ohjelman jälkeen tehdyt mitaukset osoittivat, että sekä nuoriin että vanhoihin kohdistunut ikäsyrrjintä oli Suomessa selvästi vähentynyt (kuva 116). Mikä oli itse ikäsyrrjintäkampanjan vaikutusta, lienee mahdoton eritellä. Vertailuryhmäksi tosin sopivat Euroopan unionin muut maat, joissa ikäsyrrjintä säilyi muuttumattomana.

Ikäsyrrjintää on pyritty ehkäisemään monissa maissa, ja osassa niistä on tukenä myös lainsäädäntö (muun muassa Australia, Suomi ja USA). Japania ja yleensä Aasian maita on pidetty yhteiskuntina, joissa ikääntyviä arvostetaan. Kuitenkin markkinatalous ja globalisaatio ovat jyräämässä monituhatuotiset, vanhuutta kunnioittavat perinteet esimerkiksi Japanissa. Siksi vuonna 2001 säädettiin laki (Employment Measures Law, October 2001), joka kielittää iän mainitsemisen työpaikkailmoituksissa ja työhönotossa.

Laki tosin sallii 9 poikkeusta, jotka eivät välttämättä tee laista kovin yksiselitteistä. Lakiin ei myöskään liity sanktioita. Organisaatiot voivat myös tarjota 60-vuotiaille määräämisiä töitä, mutta eivät alle 60-vuotiaille. Tämä voi vähentää organisaatioiden kiinnostusta rekrytoida alle 60-vuotiaita. Organisaatioiden edellytetään myös vakauttavan seniorityöntekijöiden asemaa työmarkkinoilla (Law for the Stabilisation of Employment of Older Persons).

Kuva 116. Ikäsyrrjintä ja sen muutokset Suomessa Kansallisen ikäohjelman (1998–2002) vaikutusaikana. Työolobarometri.



Lähde: Finnish National Programme on Aging Workers-Follow-up report 2002

Seniorityöntekijälle, joka joutuu jättämään työnsä, on firmojen tarjottava koulutusta, työnetsintää vastaavan alan yrityksistä ja suosituksia. Työnantajat saavat tähän toimintaan rahoitusta valtiolta (Taylor 2002). Malli muistuttaa ”muutosturvaa”, jota myös Suomessa ollaan ottamassa käyttöön vuonna 2005.

Vuonna 1999 ehdotettiin ohjelmaa ikäsyrrjinnän ehkäisemiseksi (Ilmarinen 1999), ja Kansallisen ikäohjelman jälkeen positiivisia muutoksia olikin Suomessa havaittavissa. Työttömien ikääntyvien työhönoton edistäminen ei ole kuitenkaan toiminut tyydyttävästi. Pitkäaikaistyöttömät joutuvat varsin usein edelleen työhönottomuusrjinnän kohteeksi. On ymmärrettävää, että pelkkä työnantajan asenteiden korjaaminen ei tässä riitä, vaan tarvitaan myös pelisääntöjen ja rekrytointiriskien hallintaa tukevien säännösten korjaamista.

6.5.1 Tutkimusta ikäsyrrjinnän syistä tarvitaan

Ikäsyrrjintätutkimukset ovat osoittaneet, miten suhtaudumme ikääntyviin työntekijöihin ja miten tuo negatiivinen asenne näkyy käytännössä. Asenteiden ja käyttäytymisen taustalla täytyy kuitenkin olla syitä, jotka saavat meidät osallistumaan tähän epäinhimilliseen ja lainvastaiseen toimintaan. On ilmeistä, että näitä syviä, todellisia syitä, emme ole vielä pystyneet tunnistamaan. Siksi ikäsyrrjinnän ehkäisy on ollut taistelua tuntematonta vihollista vastaan, ja siksi sen kitkeminen pois arjesta on ollut vaikeaa.

Onko ikäsyryjinnän taustalla kenties ihmisen kuoleman pelko ja voimakas ahdistus siitä, että jokaisella on aikansa? Mitä nuorempi, sitä enemmän on elinaikaa jäljellä – mitä vanhempi, sitä konkreettisemmin ja vääjäämättömämmin aika kuluu loppua kohti. Onko kenties taustalla pelko sairauksista ja niiden vaikutuksista elämään ja sen laatuun? Nuorena on mukava olla kun on terve. Vakavat sairaudet tulevat joskus jokaiselle – sen kertovat tilastot. Ankkuroitumalla nuoruuteen siirrän ikävät asiat pois mielestäni.

Onko katse menneisyyteen turvallisempaa ja lohdullisempaa kuin katse tulevaisuuteen? Jokainen muistaa jotain nuoruudestaan ja kukapa ei kaipaisi takaisin sen hyviä hetkiä. Onko kenties niin, että nuoruuden ihannointi pitää meidät vanhemmatkin nuorekkaampina? Käydessään vanhainkodissa itsekin tuntee vanhenevansa – käydessään lastentarhassa tai koulussa tuntee itsekin nuortuvansa. Haluammeko siksi mieluummin ympärillemme itseämme nuorempia kuin vanhempia, jotta näkisimme elämän jatkuvan? Malli, johon itseämme peilaamme tai johon samastumme, voi ratkaista asenteemme. Olemme kenties kuulleet tai lukeneet, että hyvä ja onnellinen vanhuus on mahdollinen, mutta onko se minun kohdallani mahdollista?

Kysymyksiä on paljon, vastauksia vähän. Tutkimuksen avulla olisikin selvittävää, mistä syntyvät ikäsyryjinnän siemenet. Perinteisten tutkimusmenetelmien rinnalle tarvitaan jotain syvällisempää ja herkempää tutkimusotetta, jolla päästäisiin perimmäisten kysymysten ääreen.

LUKU 7

PAREMPAA
TYÖELÄMÄÄ KOHTI

LUKU 7

PAREMPAA TYÖELÄMÄÄ KOHTI

- 7.1 MONIA KÄSITYKSIÄ JA TOIMINTATAPOJA
ON MUUTETTAVA
- 7.2 TIEDON JA TEKEMISEN VÄLINEN KUILU
- 7.3 SUOSITUKSIA

7 PAREMPAA TYÖELÄMÄÄ KOHTI

Työnteko 60. ikävuoden jälkeen on noussut varsin merkittäväksi tavoitteeksi maailmanlaajuisesti. Euroopan unionissa on kysymystä pohdittu aktiivisesti ja ikäpolitiikassa alkaa huomio kohdistua yhä voimakkaimmin yli 60-vuotiaaseen työvoimaan. Working beyond 60 – Key Policies and Practice in Europe (Reday-Mulvey 2005) käsittelee tätä aihetta laajasti ja varsin konkreettisilla linjauksilla. Kirjan keskeisistä havainnoista nousevia näkökulmia käsitellään tässä luvussa.

Mistä rahoitus pidempään elämään?

Väestön ikääntymisen ja eläkkeiden rahoituksen vuoksi on välttämätöntä löytää ikääntyvien työssä pysymistä tukevia ratkaisuja. Elinajan odotteen merkittävä kasvu on aikamme suurimpia saavutuksia, jonka kruunaa vielä se, että terveempi ja toimintarajoitteettomampi elämä pitenee. Kehittyneissä maissa on tullut käyttöön kolmannen iän käsite. Se kuvaa elämänvaihetta, jolloin ihminen on velvollisuutensa tehnyt ja hän voi valita levon, harrastusten ja muun toiminnan suhteen itselleen sopivan elämän – a golden age – kuten englanniksi tämä elämänvaihe ilmaistaan.

Eläkkeelle siirtyminen tapahtuu siis ennen vanhuutta, eikä vanhuus ala eläkkeelle siirryttäessä. Siksi on tärkeitä määritellä uudestaan eläköityminen (retirement), koska se ei merkitse aktiivisesta elämästä luopumista. Suuri haaste on, miten pystymme rahoittamaan miehillä keskimäärin noin 20 vuoden ja naisilla 25 vuoden pituiset eläkkeet Euroopan unionissa.

Viimeisen 20 vuoden aikana ovat varhaiseläkkeet muokanneet voimakkaasti työuran loppuvaihetta ja johtaneet siihen, että työelämästä on poistuttu ennenaikaisesti ja kokonaan. Asteittainen työstä luopuminen on ollut harvinaista, mikä on myös johtanut siihen, ettei hiljaista tietotaitoa ja kokemusta voitu säilyttää yrityksissä. Se on myös eräänlainen osoitus kokemuksen vähäisestä arvostuksesta. Sosiaalinen paradoksi on siinä, että työstä lähdettiin usein varhaiseläkkeille, vaikka elinajanodote ja terveys kaiken aikaa parantivat. 60-vuotiaita alkoi olla varsin vähän työelämässä ja erityisesti suurissa yrityksissä. Varhaiseläkkeistä tuli ”sosiaalinen oikeus” monessa EU-maassa.

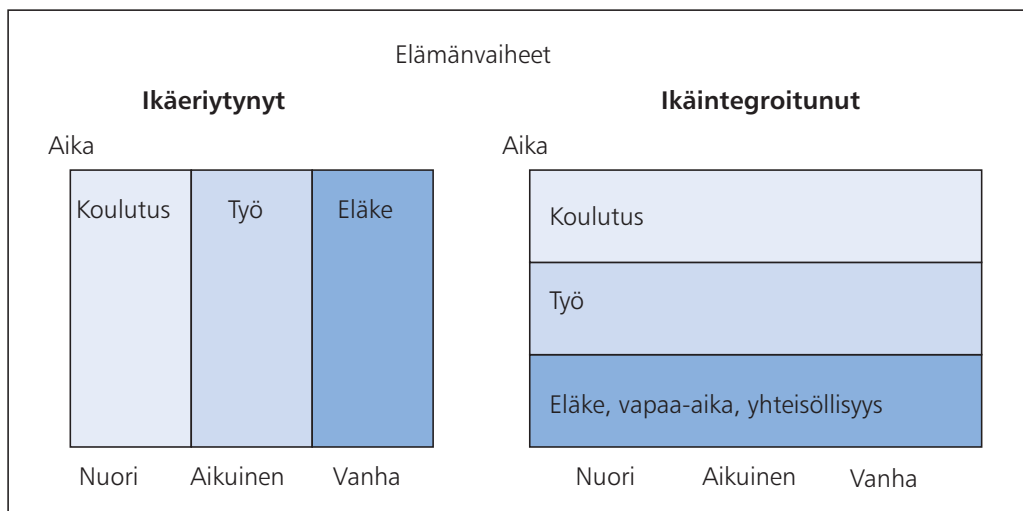
Väestön vanhenemisen vaikutukset kansantalouteen sai muun muassa OECD:n selvittämään sosiaaliturvajärjestelmien kestävyyttä ja erityisesti eläkekustannusten hallintaa tulevaisuudessa. Eläkeuudistukset ovat nostaneet eläkeikää monessa maassa. Eläkeiän nousu koskee myös naisia, joilla oli aikaisemmin miehiä selvästi alempi eläkeikä.

Työeläkkeen merkitystä naisten eläketurvassa korostettiin, kuten myös muun palvelun (esimerkiksi perhevapaat) huomioon ottamista eläketurvan laskennassa. Pohjoismaissa naiset ovat tosin olleet jo kauan työelämässä vähintään yhtä aktiivisia kuin miehetkin, joten naisten työllisyysasteen nostaminen, pidempi työelämä ja sen myötä parempi eläketurva kohdistuu voimakkaimmin eteläisen Euroopan maihin.

Monissa EU-maissa eläkeuudistukset ovat tavoitelleet pidempää työelämää. Maat voidaan ryhmitellä niihin, joissa uudistuksen rakenne on kokonaisvaltainen (holistic) ja sisältää sekä kannustimia että rajoituksia (esimerkiksi Suomi, Tanska, Alankomaat ja Iso-Britannia) sekä niihin, jotka pyrkivät vähentämään erityisesti varhaiseläkkeiden yleisyyttä (muun muassa Saksa, Ranska, Italia ja Unkari).

Elämänvaiheiden rinnakkaisuus edellyttää työelämän muutosta. Elämänvaiheiden aikaisempi ryhmittely toisistaan erotettuihin koulutukseen, työhön ja eläkkeellä oloon (training, work, retirement) voidaan tänään kuvata pikemminkin rinnakkaisina elämänvaiheina (kuva 117). Samanaikaisesti koulutamme itseämme, rakennamme perheitä, vietämme vapaa-aikaa ja siirrymme asteittaisesti eläkkeelle. Koulutus on muuttunut elinikäiseksi oppimiseksi ja työnteon erilaiset joustot osa-aikaisesta työstä muihin joustaviin työaikamuotoihin mahdollistavat myös uudenlaisen vapaa-ajan. Eläkkeelle siirtymiselle pitää löytää sopiva prosessi, joka ei toimi kuten aikaisemmat ”giljotiinimallit” – kerrasta poikki.

Kuva 117. Elämänvaiheiden rinnakkaisuus. (Reday-Mulvey 2005.)



Tulevaisuudessa vaaditaan henkistä ja sosiaalista työkykyä. Työelämä muuttuu jatkuvasti palveluja tuottavaan suuntaan. USA:ssa ovat työpaikat lähes 80 %:sti palvelusektorilla ja Euroopan unionin kehitys on kulkemassa samaan suuntaan. Myös perinteisiin toimialoihin liittyy yhä enemmän tutkimusta ja tuotekehitystä, suunnittelua, markkinointia, huoltoa, varastointia, laaduntarkkailua ja jakelua. Tietokone tulee työväliseksi ammatista riippumatta.

Työn uudet ominaisuudet korostavat ensisijaisesti henkisen ja sosiaalisen toiminta- ja työkyvyn tarvetta, iästä riippumatta. Nämä toimintakyvyn osat alueet eivät iän myötä heikkene, pikemminkin päinvastoin. Siksi työelämän muutos tekee mahdolliseksi pidemmän työuran, mikäli kysymys on ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten välisestä yhteensopivuudesta.

Tämä tekee työelämän myös mahdolliseksi iäkkäämmille naisille, joilla fyysiset edellytykset raskaaseen työhön riittävät selvästi lyhyempään aikaan kuin miehillä. Monessa maassa vanhemmat naiset ovat osa-aikaisissa tehtävissä palvelusektorilla, ja mikäli osa-aikaisuus on vapaaehtoista, se tarjoaa hyvät mahdollisuudet pidempään työelämään. Kuitenkin heidän eläketurvaansa on parannettava ja monessa maassa, muun muassa Suomessa, taloudelliset kysymykset ovat esteenä osa-aikaiselle työlle. Osa-aikatyöllä ei elä säällistä (decent) elämää. Siksi osa-aikaisen työn tekeminen mahdolliseksi ei ole vain työelämän muutoksesta vaan myös elämisen rahoituspohjan ratkaisusta kiinni.

On myös syytä korostaa, ettei työelämä ole täysin vapautunut fyysisen kuormituksen rasituksista. Tulokset Euroopan unionin jäsenmaista osoittivat (ks. luku 5.3.2), että suuri osa yli 45-vuotiaista naisista ja miehistä kuormittuu työssään vielä fyysisesti, eikä uusi teknologia ole pystynyt eliminoimaan huonoja työasentoja, raskaiden taakkojen käsittelyä tai toistotyötä. Näissä, vähemmän koulutusta vaativissa töissä työskentelee erityisesti seniorityövoimaa. Siksi heillä pitää olla mahdollisuus lyhyempään työuraan, ellei työn vaihtaminen tule kysymykseen.

Työaikaa tulisi lyhentää ja ikäjohtamista edistää. Koska yli 60-vuotiaita on vähän kokopäiväisissä töissä, päätellään siitä, että lyhyempi työaika voisi olla perusratkaisu monelle seniorille (Reday-Mulvey 2005). On tosin muistettava, että esimerkiksi yrittäjät työskentelevät kokopäiväisesti selvästi pidemmälle kuin palkansaajat. Myös heidän työkykynsä näyttää säilyvän hyvänä ja hieman parempana kuin palkansaajien mutta selvästi parempana kuin maatalousyrittäjien (Peltoniemi 2005).

Osa-aikatyö ja asteittainen eläkkeelle siirtyminen (gradual retirement) voi olla myös hyödyllistä työnantajalle. Se vähentää kustannuksia, lisää tuot-

tavuutta sekä vähentää sairauspoissaoloja, kuten yritysesimerkit kertovat. Työntekijälle on myös hyötyä osa-aikatyöstä: stressi vähenee, terveys vahvistuu, työtyytyväisyys paranee ja kuormitus asettuu kokopäiväisen työn ja eläkkeellä olon väliin. Työvuosia ja eläketurvaa kertyy ja aktiivinen osallistuminen tukee toimintakyvyn säilymistä. Myös yhteiskunta voi hyötyä tästä mallista: työllisyysaste vahvistuu, harmaan työvoiman määrä vähenee ja vapaaehtoistyö saa lisää voimavaroja. Osa-aikatyön parhaita malleja ovat osa-aikaeläke, jolloin tulotaso ja eläketurva tulevat kumpikin turvatuksi (esimerkiksi Suomi, Ranska ja Saksa).

Euroopan unionissa ikäjohtamisen käytäntöjen kehittyminen ja yleistyminen on vaikuttanut merkittävästi työelämän pidentymiseen sellaisissa yrityksissä, joista tietoja on olemassa. Ikäjohtamisen avaintoimenpiteitä ovat Reday-Mulveyn (2005) mukaan olleet seuraavat:

- työajan lyhentäminen, osa-aikainen työ ja asteittainen eläkkeelle siirtyminen
- työuran suunnittelu
- elinikäinen oppiminen ja seniorien jatkuva koulutus
- työn ergonomian parantaminen
- liikkuvuuden lisäys sopivan työn mukaan
- senioripalkkausvaikutusten lieventäminen ja työvoimakulujen laskeaminen
- eläkepalkkaan oikeuttavien työvuosien lisääminen
- ikäsyrynnän ehkäisy, jota tulee vahvistaa kaikissa EU-maissa vuoteen 2006 mennessä
- ikäjohtamisen hyvien käytäntöjen levittäminen ja käyttöönotto yrityksissä.

Eläkkeelle pitäisi päästä oikeudenmukaisin perustein. Ihmiset tulevat työelämään eri-ikäisinä, erilaisista olosuhteista ja erilaisella koulutuksella. Myös heidän elinajanodotteensa ovat varsin erilaisia. Se voi poiketa lähes 10 vuotta ammattiryhmien välillä, kuten muun muassa Ranskassa on havaittu.

Vanhuuseläkkeelle siirtyy suoraan vain osa työvoimasta, suurin osa siirtyy työkyvyttömyyseläkkeelle tai muille eläkemuodoille ennen vanhuuseläkeikää. Saksassa vain 30–40 % fyysisesti kuormittavissa töissä olevista pääsee suoraan vanhuuseläkkeelle. Mitä raskaampi työ, sitä harvinaisempaa varhaiseläkkeelle pääsy on, esimerkiksi kaivostyössä vain 3 % työvoimasta pääsee varhaiseläkkeelle, valkokaulusammateista puolestaan 80–90 % pystyy työskentelemään vanhuuseläkeikänsä saakka, korkeakouluopettajista peräti 92 % (Ilmarinen ja Tempel 2002).

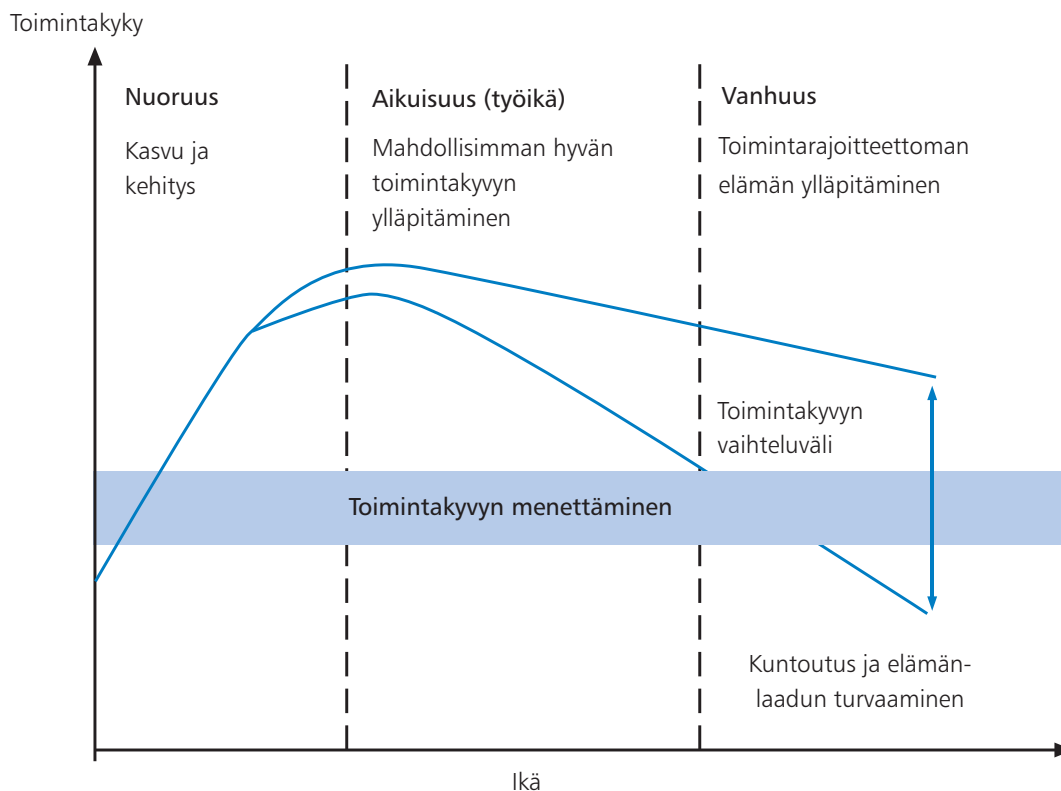
Siksi eläkeiän tulee ottaa huomioon työelämän raskaus, riskit ja kokonaiskuormitus. Ellei työtä voi muuttaa kevyemmäksi, täytyy osalle työvoimasta

olla varhaisemmat poispääsymahdollisuudet. Tämä koskee erityisesti ruumiillisia mutta myös muita raskaita töitä, joissa kuormitus syntyy lähellä toimintakyvyn äärirajoja olevista vaatimuksista (esimerkiksi raskaat ympäristöolosuhteet, kuuma tai kylmä) tai ihmisen biologisen rytmin vastaisesta kuormituksesta (esimerkiksi raskas kolmivuorotyö).

Yksilölliset erot merkitsevät luonnollisesti joustavuuden tarvetta eläkkeelle siirtymisessä. Yksilöllisten erojen selvä kasvu tekee hyvän eläkkeelle siirtymisen iän vaikeaksi arvioida tai yleistää. Kuvassa 118 on havainnollistettu yksilöllisten erojen kasvua WHO:n mallin mukaan. Optimaalisen alueen merkintä ihmisen elämänsä varrelle, jolloin valtaosalle työvoimasta eläkkeelle siirtyminen olisi oikeudenmukainen ratkaisu, on varsin vaikea tehtävä. Yksi asia on kuitenkin päivän selvä – pelkkä ikäkriteeri on kaikkein epäoikeudenmukaisin eläkeiän ratkaisu.

Tuntuukin hämmästyttävältä, että yli viisi vuosikymmentä on 65 vuoden eläkeikä hyväksytty yleiseksi eläkeiäksi. Vähintä, mitä eläkeuudistuksissa

Kuva 118. Yksilöllisten erojen kasvu toimintakyvyssä elämänsä aikana. (WHO 2002.)



voi tehdä, on muuttaa eläkeikä joustavaksi. Mistä sen pitäisi alkaa ja mihin päättyä, on sitten jo irrotettu osittain työelämän kysymyksistä, ja muu politiikka puuttuu asiaan. On kuitenkin ilmeistä, että suuret erot elinajannotteessa ja töiden kokonaiskuormittavuudessa tulee ottaa entistä paremmin huomioon. Siksi 5 vuoden jousto on liian kapea kattamaan yksilöllisiä eroja – 10 vuoden joustot olisivat lähempänä todellisuutta. Työkyvyttömyyseläkkeiden jääminen yhdeksi vaihtoehdoksi on tässä mielessä perusteltua, joskin ihmisarvolle sopisi paremmin joustava siirtyminen eläkkeelle ennen kuin toimintakyky on mennyt.

Työnteko 60. ikävuoden jälkeen edellyttää Reday-Mulvey'n (2005) mukaan seuraavia toimenpiteitä:

- holistinen eli kokonaisvaltainen ote tukemaan pidempää työuraa: siihen kuuluvat sekä terveen ja aktiivisen ikääntymisen tukeminen kaikilla elämänalueilla että työuran loppuvaiheen hyvä tukeminen ikäjohtamisen periaatteiden mukaisesti
- sosiaali- ja talouspolitiikan tulee toimia yhdessä ja koordinoitusti: eläkeuudistukset ja työllisyyden tukeminen sekä työelämän uudistukset on integroitava yhteen ja sovitettava yritysten arkeen
- aktiivinen ja tietoperusteinen keskustelu sekä eri osapuolten kuuleminen: työntekijä- ja työnantajajärjestöjen, kansalaisten ja poliittisten päättäjien avoin dialogi on välttämätön ja median rooli välittäjänä keskeinen
- tehokas ja nopeasti toteutettava suunnitelma on tarpeen: muutokset vaativat yleensä pitkän ajan, kun joudutaan puuttumaan myös saavutettuihin etuihin.

7.1 Monia käsityksiä ja toimintatapoja on muutettava

Seuraavaan on koottu asioita ja kysymyksiä, jotka vaikuttavat pidemmän työelämän toteutumiseen käytännössä:

1. *Ikäkäsitystä on muutettava:* Sen sijaan, että korostamme väestön vanhe-
nevan, olisi oikeampi ilmaisu se, että keski-ikä pitenee. Kun aikaisemmin keski-ikä, varhainen ja myöhäinen mukaan lukien, sijoitettiin 40–60 ikä-
vuoteen, voitaneen myöhemmän keski-ian ulottumaa siirtää tulevaisuudessa
aina 65:een, ehkä 70 ikävuoteen saakka. Luonnollisesti 40- ja 65-vuotias
kuuluessaan ”samaa ikäkauteen” kuvaavat keski-ikäisyyden suurta variaa-

tiota. Iän uuteen määrittelyyn liittyy myös tarve kuvata sitä osuvammin ja oikeudenmukaisemmin: kielenkäytössämme termeihin ”ikäntynyt” ja ”vanha” liitetään nykyisin negatiivinen arvolataus.

2. Eläkkeelle siirtyminen ei ole piste ihmisen elämässä vaan prosessi, jonka kuluessa siirrytään *asteittain ja hallitusti eläkkeelle*. Se on vastakohta yleiselle ”kaikki tai ei mitään” -mallille, jossa työnteko loppuu äkkinäisesti. Työn äkillistä loppumista on verrattu vuorenrinteeltä putoamiseen (cliff-retirement) tai tapaturmaan (guillotine-retirement).

3. *Eläkkeellesiirtymisvaiheen suunnittelu*, toteutus ja johtaminen kuuluu työelämän piiriin. Seniorivalmennus pitää sisällään eläkevalmennuksen. Hyvä valmistautuminen senioriteettiin pidentää työelämää.

4. Pidempi työura perustuu useimmissa ammateissa *työajan tai työkuorman vähentämiseen*. Osa-aikainen työ ja joustavat työaikajärjestelyt ovat potentiaalisin vaihtoehto työkuorman säätelyyn. Täysipäiväinen työ ei ole ratkaisu työelämän pidentämiseen valtaosalle työntekijöitä. Osa-aikainen työ tulee olla vapaaehtoista ja sen tulee riittää elämiseen ja eläketurvaan. Tämä edellyttää muun muassa lainsäädännöllisiä toimenpiteitä, ainakin Suomessa.

5. *Elinikäisestä oppimisesta* on tultava jokamiehen oikeus. Oikeus opiskeluun, ammattitaidon kehittämiseen ja työssä oppimiseen tulee kuulua osaksi työtä ja sen tulee ulottua myös eläkkeelle siirtymiseen. Koulutusjärjestelmien tulee käyttää oikeita, seniorien oppimista tukevia menetelmiä.

6. *Ihmisen mittaisen työn rakentaminen* ja löytäminen voi edellyttää uudelleen koulutusta ja sopivan työn perässä siirtymistä. Etätyöt voivat tarjota tähän yhden mahdollisuuden. Työn määrittely sekä työtapojen ja menetelmien kehittäminen on tärkeää. Seniorien kykyihin tulee liittää oman työn kehittäminen siihen liittyvä koulutus.

7. Raskaista ja kuluttavista töistä on päästävä *toimintakykyisenä eläkkeelle*. Se tarkoittaa joko töiden keventämistä, muuttamista toiseen työhön tai varhempaa mahdollisuutta eläköityä ilman työkyvyttömyyseläkkeen leimaa. Tämän toteuttaminen edellyttää muutoksia lainsäädäntöön. Oikeudenmukaisuuden kriteerit eläkeiässä tulee osittain suhteuttaa ammattien erilaiseen kokonaiskuormaan sekä elinajanodotteeseen. Myös niin sanotun toisen uran (second career) liittäminen osaksi työurasuunnittelua on varteenotettava vaihtoehto raskaista töitä tekeville.

8. Senioriteetin *kustannuksia yrityksille tulee lieventää*. Se voi tarkoittaa palkan muodostumista selvemmin tuottavuuden mukaan. Seniorien välillisiä työvoimakustannuksia tulee keventää. Se lieventää ikäyrjintää ja helpottaa seniorien työnsaantia.

9. *Talous on suurin haaste* pidemmän ja paremman työelämän toteutumiseksi. Kasvavat tuottavuusvaatimukset, kireät aikataulut ja talouden ehdoilla tapahtuva työelämän muuttaminen uuvuttavat ja karkottavat kaikenikäisiä, mutta erityisesti senioreja pois työelämästä. Jokaisella on oikeus saada ihmisarvoinen kohtelu työssään. Globalisaatio, Kiina-ilmiö ja tuotannon siirtäminen minne tahansa, kunhan se hieman paremmin tuottaa voittoa kasvottomille omistajille, ei tule pidentämään ainakaan nykyisten suurten ikäluokkien työuria, pikemminkin päinvastoin. Kenties tilanne uusien sukupolvien kohdalla korjaantuu. Kuitenkin huonot käytännöt ja ihmisten kaltoin kohtelu jäävät pitkäksi aikaa yrityksen imagoa rasittamaan. Tämä negatiivinen hiljainen tieto siirtyy helposti sukupolvelta toiselle.

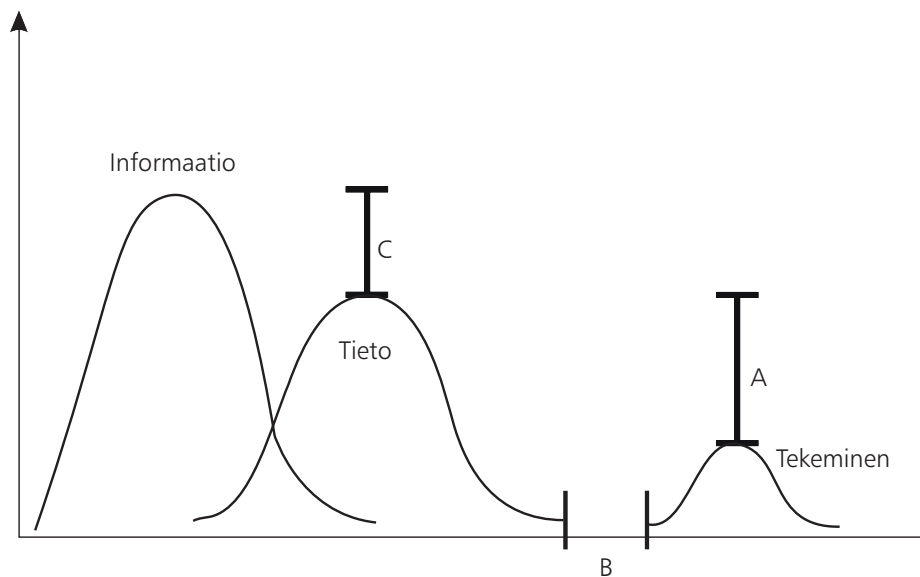
7.2 Tiedon ja tekemisen välinen kuilu

Tässä kirjassa on koottu yhteen tutkimukseen perustuvaa tietoa ikääntymisestä ja työstä erilaisten käyttäjäryhmien tarpeisiin. Tiedon kokoaminen ja muokkaaminen ymmärrettävään ja havainnolliseen muotoon on kuitenkin vasta alkuvaiheita prosessissa, jonka tarkoituksena on työelämän käytäntöjen muuttaminen. Ikääntymiseen liittyvän informaation määrä on lähes rajaton ja se lisääntyy lisäksi vuosittain niin nopeasti, että sen seuraaminen, ymmärtäminen ja käsittely vaatisi runsaasti aikaa. Informaatio ei jalostu automaattisesti tiedoksi, jolla on merkitystä. Tieto puolestaan ei siirry automaattisesti käytännöksi. Tätä paradoksia kuvaa The Knowing-Doing-Gap eli tiedon ja tekemisen välinen kuilu (Pfeffer ja Sutton 2000).

Tiedon ja tekemisen välinen epäsuhta ilmenee kolmella tavalla (kuva 119). Ensimmäinen aukko syntyy informaation jalostamisessa hyödylliseksi tiedoksi. Toinen aukko, jota voi kuvata jo kuiluksi, sijaitsee tiedon ja käytännön välillä. Kolmas pulma liittyy aikaan, joka tarvitaan tiedon siirtämiseksi ja viemiseksi käytäntöön.

Ongelman ydin yrityksissä ja organisaatioissa on, että kaikki nämä tiedon ja tekemisen väliset aukot tai kuilut näyttävät helposti kasvavan, ellei tiedon siirto- ja hyödyntämisprosessia voida kehittää ja tehostaa. Erityisen huolestuttavaa on aikaviive tiedon ja sen käytännön sovelluksen välillä. Tieto jää muokkaamatta ja tuotteistamatta sellaiseen muotoon, että se sopii tai kelpaa arkikäytännöksi. Prosessiin tarvitaan monenlaista osaamista ja erilaisia toimijoita, jotka työskentelevät yhdessä käyttäytymisen, toimintatapojen tai arkikäytäntöjen muuttamiseksi ja kehittämiseksi. Kuilujen ylittämiseen tarvitaan uusia innovaatioita.

Kuva 119. Tiedon ja tekemisen kuilu ikätiedon siirtämiseksi työelämän uusiksi käytännöiksi.



- A = kuilu tiedon ja tekemisen välillä
 B = viive tiedon ja tekemisen välillä
 C = kuilu informaation kasvun ja tiedon syntyminen välillä

Työelämän vetovoiman lisääminen eli työelämän kehittäminen ikääntyville työntekijöille sopivaksi ja kannustavaksi on konkreettinen haaste tiedon siirtämiseksi ja muuttamiseksi arkielämän uusiksi käytännöiksi. Tähän tehtävään tarvitaan sekä yksilöitä, yrityksiä, työelämän palvelu- ja tukijärjestelmiä, työmarkkinaosapuolia että yhteiskunnan päättäjiä. Työelämän muutos voidaan tehdä ainoastaan yhdessä, ja onnistumisen perusedellytys on, että kaikkien yhteinen tahtotila on sen päämäärän tukena.

7.3 Suosituksia

Tähän lukuun on kerätty suosituksia eurooppalaisen työolotutkimuksen tulosten perusteella vuosilta 1996 ja 2000, joita on raportoitu luvuissa 5.3 ja 5.4. Suositukset on rakennettu siten, että ensin esitetään työpaikkoja, toiseksi ihmisen voimavaroja ja kolmanneksi yhteiskuntaa koskevia suosituksia. Työpaikkoja ja ihmisen voimavaroja koskevien suositusten yhteydessä korostetaan myös kokonaisvaltaista kehittämistä eri toimijoiden uudenlaisen yhteistyön kautta.

Koska EU15-maiden välillä on merkittäviä eroja ikääntyvien työelämän riskitekijöissä, esitetään maakohtaisia kehityskohteita erikseen yli 45-vuotiaille miehille ja naisille luvun lopussa.

Joitain suosituksen kaltaisia yhteenvetoja on edelleen löydettävissä myös kirjan aikaisemmista luvuista, mutta niiden paikka on jätetty tekstin yhteyteen. Tällaisia kohtia ovat mm:

- vuorotyöhön ja ikääntymiseen liittyviä suosituksia, luku 5.3.7
- suosituksia julkisen politiikan ohjelmille, luku 6.1.4
- toimenpide-ehdotuksia uudelle johtamiselle työpaikoilla, luku 6.4
- näkökohtia paremmasta työelämästä, erityisesti yli 60-vuotiaan työvoiman kannalta, luku 7.1.

Kun ikääntyville työntekijöille esitetään suosituksia, usein kysytään, eivätkö ne sovi kaiken ikäisille. On luonnollista, että suurin osa yli 45-vuotiaille suunnatuista suosituksista sopisi nuoremmillekin, eikä tarkoituksena olekaan vähätellä esimerkiksi kaikille suunnattuja työelämän kehittämistarpeita. Suositusten laatimisen periaate on tässä kirjassa kuitenkin ollut se, että ne perustuvat terveys-, työkyky- tai hyvinvointiriskin vakavuuteen ja yleisyyteen, josta on näytöä.

Riskit vaihtelevat varsin suuresti elämänvaiheen mukaan, jota ikä epäsuorasti kuvaa. Muun muassa terveyden heikkenemisen riski on monen sairauden osalta varsin ikäsidonainen, vaikka ympäristökin toki vaikuttaa. Monet työelämän riskit näkyvät ikääntyvistä: vuosikymmeniä pitkä altistus aika kasaa muun muassa terveysongelmia, jotka puhkeavat sairauksiksi tietystä iässä. Esimerkiksi työelämän kehittäminen sopivaksi yli 55-vuotiaille tai henkilöille, joilla on 1–2 kroonista oiretta, tarkoittaa käytännössä sitä, että heidän työssä jaksamiseen ja jatkamiseen on löydettävä ratkaisu, jonka turvin he pärjäävät sairauksiensa kanssa.

Tämä ei sulje pois sitä, että parasta riskin vähentämistä on ennaltaehkäisy. Mitä aikaisemmin sen aloittaa, sen parempi. Mutta työvoiman enemmistölle ennaltaehkäisy tulee liian myöhään, ja heidätkin on otettava huomioon. Lohdullista tässä on se, että paljon voidaan vielä tehdä seniorienkin hyväksi.

Monet suositukset voivat olla samanlaisia kaikille mutta sisällöltään, painotuksiltaan ja toimenpiteiltään erilaisia ikäryhmittäin. Kaikkia koskevat yleissuosituksukset ovat monesti myös niin yleisiä ja väljiä, että ne eivät johda konkreettisiin parannuksiin minkään ikäisille.

7.3.1 Työpaikkoihin kohdistuvia suosituksia

Suosituksissa tarkastellaan työympäristöä, työn vaatimuksia, työn tekemistä, esimiestyötä, työaikoja ja ikäsyrrjintää.

Suositus 1. Fyysisen työympäristön altistustekijöitä (muun muassa tärinä, melu, hengitysilman epäpuhtaudet, kuuma, kylmä) on edelleen vähennettävä kaikilta, ja ikääntyviltä työntekijöiltä erityisesti.

Peruste

Fyysisen työympäristön altistustekijät ovat pysyneet, miesten melualtistusta lukuun ottamatta, jokseenkin ennallaan vuosina 1996–2000 ikääntyneillä, yli 45-vuotiailla työntekijöillä. Yli 20 % miehistä altistuu vähintään puolet työajasta melulle tai tärinälle tai molemmille ja vajaa 20 % hengitysilman epäpuhtauksille. Ikääntyvien miesten melualtistus on lisääntynyt noin 4 %-yksikköä.

Työympäristön altistus- ja kuormitustekijät ovat jokseenkin samanlaiset kaikille ikään katsomatta. Kuitenkin ikääntyvälle työntekijälle sama altistus voi olla suurempi riski työkyvyn kannalta kuin nuoremmalle, koska kyseessä oleva altistus on voinut kestää jo useita vuosikymmeniä (ks. luku 5.3.1). Fyysiselle työympäristölle altistus on ikääntyvillä miehillä naisia yleisempää.

Suositus 2. Työn fyysisiä vaatimuksia (muun muassa huonot työasennot, raskaiden taakkojen käsittely, toistotyö ja samanlaiset työliikkeet, staattinen lihastyö, kuormitushuiput) tulee vähentää ikääntyviltä työntekijöiltä, erityisesti naisilta.

Peruste

Työn fyysiset vaatimukset ovat lisääntyneet ikääntyvillä työntekijöillä, toistotyötä lukuun ottamatta, vuosina 1996–2000. Noin kolmasosa ikääntyvistä miehistä ja naisista altistuu vähintään puolet työajasta huonoille työasenoille ja lähes 45 % toistotyölle. Altistuminen huonoille työasenoille on lisääntynyt miehillä noin 3 %-yksikköä ja naisilla 2 %-yksikköä. Raskaita taakkoja käsittelee noin 24 % miehistä ja 17 % naisista.

Ikääntyvät työntekijät toimivat nuorempia useammin fyysisesti kuormittavissa töissä, muun muassa koska heillä on vähemmän koulutusta. Fyysinen kuormitus ja siitä seuraavat tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat edelleen merkittävä työkyvyttömyyden syy ikääntyvillä työntekijöillä. Noin 40 % ikään-

tyivistä miehistä ja naisista raportoi työnsä vaikuttavan tule-oireyhtymään (ks. 5.4.3 Tuki- ja liikuntaelimin liittyvät ongelmat).

Koska fyysinen toimintakyky heikkenee normaalisti iän myötä, on ikääntyvien työntekijöiden fyysistä työkuormaa vastaavasti kevennettävä. Kevennystarve on 60-vuotiaalla keskimäärin noin 20 % verrattuna 40-vuotiaaseen. Naisilla fyysisen työn ylikuormitusraja tulee vastaan miehiä aikaisemmin iän myötä. Pidempi työura fyysisesti kuormittavissa töissä ei ole kohtuullinen eikä mahdollinen ilman työn merkittävää keventämistä (ks. luku 5.3.2).

Suositus 3. Ikääntyvien työntekijöiden psyykkistä työympäristöä on kehitettävä heidän vahvuuksiensa tukemiseksi ja hyödyntämiseksi. Myös ikääntyvät työntekijät tarvitsevat virikkeellistä ja haasteellista työtä, jossa voi oppia uusia asioita.

Peruste

Tietokoneen käyttö on lisääntynyt ikääntyvillä työntekijöillä noin 5 %-yksikköä ja monimutkaiset tehtävät lähes 15 %-yksikköä vuosina 1996–2000. Näitä muutoksia voidaan pitää positiivisina, ja ne kertovat ikääntyvien edellytyksistä ja valmiuksista työelämän muutokseen. Haastavammat tehtävät sopivat myös ikääntyvillä todettuun henkiseen kasvuun.

Vuonna 2000 noin neljäsosalla ikääntyvistä työhön kuului, vähintään puolet työajasta, tietokoneen käyttöä ja yli puolella monimutkaisia tehtäviä. Alle 45-vuotiailla tietokoneen käyttö oli runsaat 5 %-yksikköä yleisempää kuin vanhemmilla työntekijöillä. Lisääntyvät vaatimukset voivat kuitenkin muodostua myös kuormitustekijäksi ja ongelmaksi ikääntyville, riippuen heidän koulutuksestaan ja osaamisestaan. Noin 40 % ikääntyvistä miehistä ja naisista raportoi työnsä aiheuttavan psykosomaattisia oireita ja stressiä (ks. luku 5.4.4 Psykosomaattiset oireet, luku 5.4.5 Stressioireet).

Kiire on pysynyt ikääntyvien työntekijöiden keskeisenä ongelmana, ja uusien asioiden oppiminen työssä on heillä merkittävästi vähentynyt. Työelämän jatkuva muutos ja siihen liittyvä kiire ovat hidastaneet ikääntyvillä uusien asioiden oppimista. Elinikäiseen oppimiseen ja erityisesti työssä oppimiseen on luotava realistiset mahdollisuudet ikääntyville työntekijöille (ks. luku 5.3.3 Psyykinen kuormitus, ks. myös ikääntyvien voimavaroihin liittyvä suositus 5).

Suositus 4. Ikääntyvien työntekijöiden mahdollisuuksia oman työn suunnitteluun ja sääntelyyn on parannettava.

Peruste

Ikääntyvien työntekijöiden oman työn säätely ei ole parantunut vuosina 1996–2000. Noin 2/3 heistä voi säädellä työnsä tauotusta, työtehtävien järjestystä, työtapoja ja menetelmiä sekä työnopeutta, mutta 1/3 ei sitä voi tehdä. Pakkotahtinen työ, tiukat iästä riippumattomat standardit supistavat yksilöllisen erilaisuuden huomioon ottamista työssä. Oman työn säätely toimii työkuormituksen tasaajana. Ikääntyvien naisten oman työn säätely on miehiä heikompi. Kaikille työntekijöille kuuluisi sekä oikeus oman työn sääntelyyn mutta myös velvollisuus kehittää omaa työtään itselleen ja organisaation tavoitteille sopivaksi ja tehokkaaksi (ks. luku 5.3.4).

Suositus 5. Ikääntyvät työntekijät tarvitsevat hyvää yksilöllistä esimiestyötä ja ikäjohtamista.

Peruste

Esimiestyö oli muuttunut parempaan suuntaan vuosina 1996–2000, kun kriteerinä pidetään henkilöstön keskustelumahdollisuuksien lisääntymistä esimiehen kanssa työhön liittyvistä asioista. Noin 78 % miehistä ja 84 % naisista raportoivat mahdollisuuksistaan keskustella työasioista esimiehen kanssa. Noin 73 % miehistä ja naisista raportoi lisäksi, että keskustelut esimiehen kanssa olivat johtaneet parannuksiin omalla työpaikalla. Keskustelun tarve on ilmeisesti lisääntynyt, koska myös ikääntyvien työssä tapahtuu jatkuvasti muutoksia ja esimiesten tehtävänä on muutosten toteuttaminen. Muutoksia voidaan tuskin toteuttaa rakentavasti ilman keskusteluja, ja esimiestulosten ”paraneminen” voi kuvata enemmän työelämän muutosten yleisyyttä kuin parempaa esimiestyötä (ks. luku 5.3.6).

Ikäjohtamista koskevia kannanottoja ja suosituksia on käsitelty erikseen muun muassa luvuissa Ikäjohtamisen visiot ja Johtamisen uudistaminen ikääntymisen näkökulmasta (ks. luku 4 ja luku 6.4).

Suositus 6. Ikääntyvät työntekijät tarvitsevat joustavia, yksilöllisiä ja ergonomisia työaikoja.

Peruste

Ikääntyvistä miehistä pitkiä työviikkoja (> 40 tuntia/vk) teki noin 35 % ja naisista noin 16 % vuonna 2000. Pitkät työviikot olivat vähentyneet vuosina 1996–2000. Ikääntyvistä naisista noin puolet teki epäsäännöllistä päivätyötä (joka sisältää viikonloppuvuoroja). Tilanne oli pysynyt jokseenkin muuttumattomana vuosina 1996–2000. Vuorotyötä, joka sisälsi vähintään 5 yövuoroa/kk, teki noin 12 % miehistä, eikä vuorotyö ollut vähentynyt vuosina 1996–2000.

Tulokset eivät kerro, ovatko työaikamuodot valittu työnantajan vai työntekijän ehdoilla. Naisen epäsäännöllinen päivätyö on varsin yleinen, ja se voi olla seurausta osa-aikaisen työn yleisyydestä Euroopassa. Vuorotyön osalta ei ole tiedossa, ovatko vuorojärjestelmät suositusten mukaisia työaikaergonomian kannalta. Vuorotyöhön liittyy runsaasti terveystarpeita. Ikääntyvien vuorotyöhön liittyviä suosituksia on esitelty tarkemmin luvussa 5.3.7.

Ikääntyvät työntekijät tarvitsevat joustavia työaikoja terveydellisten, koulutuksellisten tai elämänsä muuten tarpeiden (esimerkiksi muiden hoivatyö) perusteella. Se on myös tehokas ja käytännöllinen keino tasoittaa työkuormaa. Osa-aikainen työ on yleisin ja suosituin malli työaikaerityksien säätelyyn iän myötä. Sen edistäminen, vapaaehtoisuus ja taloudelliset edellytykset huomioon ottaen, on välttämätöntä (ks. myös luku 5.2.2 Osa-aikainen työ ja luku 7 Parempaa työelämää kohti).

Suositus 7. Ikäsyrrjintään tarvitaan nollatoleranssi.

Peruste

Ikäsyrrjintä, henkilökohtaisesti koettuna viimeisen vuoden aikana, ei ollut vähentynyt ikääntyvillä työntekijöillä vuosina 1996–2000. Ikäsyrrjintää oli kokenut henkilökohtaisesti noin 3 % miehistä ja naisista, joten tällä tavalla mitattuna ikäsyrrjintä ei näytä merkittävältä ongelmalta. Tavoitteena on kuitenkin niin sanottu nollatoleranssi, joka merkitsee jatkuvaa työtä ikäsyrrjinnan ehkäisemiseksi työpaikoilla. Haasteet myös kasvavat, koska työvoima vanhenee ja varsin harvalla esimiehellä ja työyhteisöllä on kokemuksia yli 60-vuotiaasta työvoimasta. (Ks. luku 5.3.8 ja luku 6.5.)

7.3.2 Ikääntyvien työntekijöiden voimavaroihin liittyvät suositukset

Suosituksissa tarkastellaan terveyttä, toimintakykyä, koulutusta ja osaamista sekä arvoja ja asenteita, jotka työkykyteorian mukaan muodostavat ihmisen voimavaroja kuvaavan puolen työkyvystä (ks. luku 3.4).

Suositus 1. Ikääntyvien terveyden edistämistä on tehostettava – omavastuu elintavoista on merkittävä.

Peruste

Noin puolet 55–64-vuotiaista kokee terveytensä hyväksi tai melko hyväksi, ja työssäkäyvistä kaksi kolmasosaa. Koetun terveyden huonontumista selittivät muun muassa lääkärin toteamien sairauksien määrä, tupakointi, ruumiillinen työ, elämäntilanteeseen liittyvä tyytyväisyyden heikkeneminen sekä epävarmuuden lisääntyminen. Koetun terveyden parantumista selittivät puolestaan sairauksien ilmaantumattomuus, elämäntilanteeseen tyytyväisyys, innostus omia harrastuksia kohtaan sekä ripeä liikunta. Terveyden kokeminen muuttui sairauskeskeisemmäksi iän myötä.

Omavastuu kohdistuu terveyttä ylläpitäviin ja edistäviin elintapoihin. Terveysliikuntaa harrasti riittävästi noin viidennes työikäisistä miehistä ja neljännes naisista. Harrastus lisääntyy iän myötä ja ikäryhmässä 55–64 vuotta noin kolmasosa liikkuu terveytensä edistämiseksi. Kuntoliikkuja on noin 10 % naisista ja 20 % miehistä vanhimmassa ikäryhmässä. Terveysliikunta yleistyy ja kuntoliikunta harvinaistuu iän myötä.

Paino lisääntyy iän myötä. 55–64-vuotiaista on lihavia (BMI > 30) noin kolmasosa. Paino-ongelmia on lisäksi lähes kahdella kolmasosalla (< 30 BMI > 25). Ylipaino ja lihavuus ovat merkittäviä terveysriskejä.

Terveysliikunnan lisääminen, painon hallinta sekä tupakoinnin vähentäminen ovat edelleen välttämättömiä elintapamuutoksia, joiden edistämiseksi on ikääntyvillä työntekijöillä runsaasti mahdollisuuksia. Mitä aikaisemmin elintapoja korjataan, sitä suuremmat ovat terveyshyödyt (ks. luku 3.6.1 Koettu terveys ja luku 3.7.2 Fyysinen suorituskyky: Kehon rakenne ja Liikunnan harrastus).

Suositus 2. Ikääntyvien työntekijöiden sairauksien ehkäisyä on tehostettava – työterveys vaatii lisää panostusta.

Peruste

Ikäryhmässä 55–64 vuotta noin 66 %:lla on pitkäaikaissairauksia, työssäkäyvistä joka toisella miehellä ja 60 %:lla naisista. Tuki- ja liikuntaelimestön oireyhtymien yleisyys lisääntyi iän myötä. Jokin pitkäaikainen tai toistuva tuki- ja liikuntaelinten oire oli varsin yleinen noin kahdella kolmasosalla miehistä ja neljällä viidesosalla naisista. Psykkistä oireilua ja mielenterveyden häiriöitä esiintyi noin joka neljännellä, poikkeuksena 55–64-vuotiaat naiset, joista runsas kolmannes kärsi lievistä työuupumuksesta. Myös vakava työuupumus korostui vanhimmassa naisten ryhmässä.

Merkittävää kroonisessa oireilussa oli se, että myös nuorissa ikäryhmissä niiden esiintyvyys oli varsin huomattava. Työikäiset oireilevat runsaasti kaikissa ikäryhmissä. Oireilu on osoitus siitä, että työelämän ja omien voimavarojen välillä vallitsee epätasapaino sekä fyysisen että psyykkisen hyvinvoinnin kannalta. Työperäisten sairauksien ehkäisyyn ja työhön liittyvien sairauksien hallintaan on kiinnitettävä erityistä huomiota. Työterveyshuollon tulee puuttua oireisiin ja niiden syihin entistä tehokkaammin (ks. luvut 3.6.2 ja 3.6.3).

Suositus 3. Sairauksien haittaa työnteolle on vähennettävä.

Peruste

Kaikista työssäkäyvistä, joilla oli pitkäaikaissairaus, lähes 40 % ilmoitti niistä olevan haittaa työnteolle. Runsas kolmannes vanhimmasta miesten ja naisten ikäryhmästä raportoi sairauksien haittaavan nykyistä työntekoa. Aikaisemmin havaittiin, että suomalaiset miehet (yli 45-vuotiaat) kuuluivat saksalaisten ja itävaltalaisien miesten kanssa eniten sairaushaittaa työssä kokeneeseen joukkoon (Ilmarinen 1999). Ruotsissa ja Tanskassa sairaushaittaa koki ikääntyvistä miehistä vain 10 %, kun osuus Suomessa oli yli 30 %.

Sairastavuuden merkittävä kasvu työuran viimeisten 15 vuoden aikana merkitsee ainakin kahta asiaa: työterveyshuollon rooli korostuu sekä sairauksia ehkäisevänä että hoitavana palvelujärjestelmänä ja sairauksien haitan vähentämiseksi työnteolle ja sairauksien haittojen pahenemisen ehkäisemiseksi tarvitaan työn, työtapojen ja työmenetelmien entistä parempaa sovittamista yksilön terveydentilaan.

Työhön liittyvien sairauksien hallinta on tärkeä keino turvata työhön osallistuminen sairaudesta huolimatta. Työterveyshuollon ja työsuojelun rooli sairastavuuden ja työnteon yhteensovittamisessa korostuu tulevaisuudessa siksi, että ikääntyvän työntekijän voimavarat, työtehtävät ja työolot tulee tuntea riittävän hyvin, jotta työolojen ja työkyvyn yhteensovittaminen voi onnistua. Linjaorganisaatio tarvitsee työterveyshuollon ja työsuojelun tukea ja apua tämän vaikean tehtävän ratkaisemisessa.

Suositus 4. Myös vajaatyökykyiset ovat tärkeä osa työvoimaa – heidän jäljellä olevaa työkykyään on paremmin hyödynnettävä työelämässä.

Peruste

Vajaatyökykyisiä eli henkilöitä, joilla on pitkäaikainen terveysongelma tai toiminnanvaja, on keskimäärin noin 15 % työvoimasta, joka tarkoittaa 44,6 miljoonaa ihmistä laajenevassa Euroopan unionissa. Vaikea-asteisen vajaatyökykyisyyden omaavista 78 % on työelämän ulkopuolella. Vain 16 %:lle työrajoitteisista oli käytössä työntekoa helpottavia järjestelyjä.

Vajaatyökykyisyys lisääntyy voimakkaasti iän myötä. Yli 50-vuotiaista vähintään joka neljäs ja yli 60-vuotiaista yli 30 % kuuluu tähän ryhmään (ks. luku 5.4.8 Vajaatyökykyiset EU:ssa vuonna 2002). Heidän osapanostaan työelämässä tulee vahvistaa. Se edellyttää uudenlaista osaamista esimiestyöhön sekä töiden järjestelyyn. Myös työyhteisön tuki edellyttää asenteiden korjautumista vajaatyökykyisiä kohtaan.

Suositus 5. Ikääntyvien työntekijöiden ammattitautiriskiä on merkittävästi vähennettävä ja ehkäistävä.

Peruste

Uusien ammattitautitapausten määrä 100 000 työntekijää kohden oli keskimäärin 37 Euroopan unionissa vuonna 2001, miehillä naisia selvästi korkeampi. Uusien ammattitautitapausten määrä lisääntyi merkittävästi iän myötä. Kun 45–54-vuotiailla niitä ilmeni 39, oli vastaava luku 55–64-vuotiailla 69 tapausta 100 000 työntekijää kohden. Valtaosa ammattitaudeista johtui fyysikaalisista tekijöistä työpaikoilla.

Ammattitautien todentamista ja terveydenhuoltojärjestelmän toiminnan tehostamista tulee kehittää. Ehkäisytöimiä on tehostettava (ks. luku 5.4.7).

Suositus 6. Toimintakykyä tulee tukea ja kehittää monipuolisesti – fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky luovat yksilön perusedellytykset hyvälle ja laadukkaalle työelämälle ja onnistuneelle vanhenemiselle.

Peruste

Toimintakyky on yksilön hyvinvoinnin voimavara, jolla on voimakas yhteys terveyteen koko elämän ajan. Fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky muuttuvat iän myötä. Näistä vain fyysinen toimintakyky heikkenee selvästi biologisista syistä, mutta heikkenemistä voidaan merkittävästi hidastaa säännöllisen ja monipuolisen liikunnan avulla (ks. ikääntyvien työntekijöiden suositus 1).

Psyykkisen toimintakyvyn tietyt ominaisuudet heikkenevät ja toiset vahvistuvat (ks. 3.7.3: Henkinen kasvu) työikäisillä ja sosiaalinen toimintakyky (ks. 3.7.4 Sosiaalinen toimintakyky) puolestaan paranee iän myötä. Toimintakyvyssä on merkittävä, yksilökohtainen vaihtelu jo työikäisillä. Yksilöllisyys ja sen kasvu iän myötä näkyvät konkreettisesti toimintakyvyssä.

Kaikkia toimintakyvyn ominaisuuksia voi kehittää, mutta aktiivisuus näyttää iän myötä vähenevän. Aktiivisuusteoria kertoo, että aktiivinen, monipuolinen toimiminen ylläpitää toimintakykyä ja passiivinen heikentää sitä, iästä riippumatta. Aktiivisuuden sopeuttaminen elämäntilanteeseen nähden, valintojen ja korvaavien muotojen etsiminen ja hyväksyminen, kuuluvat onnistuneen vanhenemisen perusteisiin (ks. luku 3.7 Toimintakyky ja ikääntyminen).

Suositus 7. Ikääntyville työntekijöille tulee tarjota elinikäisen oppimisen mahdollisuus, ja heidän ammattitaitoaan tulee kehittää heille sopivilla oppimisprosesseilla.

Peruste

Oppiminen ei ole iästä kiinni. Kaikenikäiset oppivat, mutta ikääntyvät oppivat uusia asioita toisin kuin nuoremmat. Ikääntyvien koulutustaso on selvästi nuorempia ikäluokkia vähäisempi. Koulutustaso vaikuttaa työllisyysasteeseen: mitä matalampi koulutustaso sitä matalampi työllisyysaste ja suurempi työelämästä syrjäytymisen vaara. Ikääntyvät osallistuvat vapaaehtoiseen aikuiskoulutukseen ja työelämän henkilöstökoulutukseen nuorempia harvemmin. Ikääntyvien henkilöstökoulutukseen osallistuminen riippuu sekä omista että työnantajan asenteista. Ikääntyvien oppimisen tukemiseen tarvi-

taan myös työyhteisöä. Henkilöstökoulutuksen ohella työssä oppiminen on tärkeää myös ikääntyville työntekijöille.

Työelämän jatkuva uudistuminen ja uudet vaatimukset edellyttävät kaikilta jatkuvaa, oman osaamisen päivittämistä. Ikääntyvien kohdalla ovat uuden oppimisen määrälliset ja laadulliset vaatimukset suhteutettava muihin voimavaroihin, kuten kokemuspääomaan ja terveyteen. Oppimisen ylikorostamisen haittavaikutuksia on ehkäistävä (ks. luku 3.8 Koulutus ja oppiminen sekä luku Oppimisen tukeminen).

Suositus 8. Ikääntyvien työntekijöiden arvoperusta otettava paremmin huomioon työelämän muutoksissa ja johtamisessa.

Peruste

Arvojen asema ihmisen tiedollisessa järjestelmässä on keskeisempi ja syvällisempi kuin esimerkiksi asenteiden. Arvot ovat syvällä ihmisen mielessä olevia henkilökohtaisia uskomuksia. Ne ohjaavat elämää, vaikuttavat henkilökohtaisiin päämääriin ja valintoihin. Hyväntahtoisuus on suomalaisten tärkein arvo, iästä riippumatta. Turvallisuus ja universalismi ovat toisella ja kolmannella sijalla. Arvot muuttuvat iän myötä. Hedonismi ja omaa mielihyvää ohjaavat arvot väistyvät ja muiden huomiointi sekä vastuullisuus vahvistuvat.

Arvot muodostavat tärkeän osan yksilön voimavaroja ja työkykyä. Yritysten ja organisaatioiden arvot ja arvolauseet eivät ole ottaneet riittävästi huomioon yksilön arvoja. Arvokonflikti murentaa yksilön työkykyä ja heikentää yrityksen tulosta. Muutospaineita arvoja kohtaan on runsaasti. Taloudellisten arvojen ylikorostuminen, jatkuvan uudistumisen tarve sekä vastuullisuuden korostaminen aiheuttavat ristiriitoja myös arvojen tasolla. Työn merkitys ihmisen arvoja ohjaavana ja muokkaavana tekijänä on murroksessa (ks. luku 3.9).

Suositus 9. Ikääntyvien työntekijöiden työkykyä, työhyvinvointia ja työmarkkinakelpoisuutta on tuettava kokonaisvaltaisilla, jatkuvilla toimenpiteillä, joiden vaikuttavuutta seurataan.

Peruste

Ikääntyvien työntekijöiden työkyky ja sen työmarkkinakelpoisuus ratkaisevat heidän työelämässä jaksamisensa ja jatkamisensa. Työkyky ja työhyvinvointi kokoavat yhteen useita edellä esitettyjä, sekä työpaikkoihin että

yksilön voimavaroihin liittyviä suosituksia. Työympäristön, työyhteisön ja johtamisen kehittäminen on liitettävä yksilöiden terveyden, toimintakyvyn ja osaamisen kehittämiseen. Yhdessä nämä erilaiset toimenpiteet ovat riittävän vahvoja vaikuttamaan sekä työelämän parantumiseen että ihmisten voimavarojen riittävyteen iän myötä. Työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen iän myötä on osoittautunut tehokkaaksi, kun toimenpiteet työpaikoilla ovat monipuolisia ja pitkäkestoisia. Toimenpiteiden vaikuttavuutta on seurattava toivottujen tulosten saavuttamiseksi (ks. luku 4.3).

Suositus 10. Työpaikan kehittämiseksi ja ihmisen voimavarojen vahvistamiseksi on parannettava eri toimijoiden yhteistyötä

Peruste

Työkyvyn ja työhyvinvoinnin monipuolinen ja kokonaisvaltainen edistäminen tarvitsee onnistuakseen sekä työntekijän, työnantajan että tuki- ja palvelujärjestelmien (erityisesti työterveyshuolto ja työsuojelu) saumatonta yhteistyötä työpaikalla. Tärkeitä toimijoita voivat olla myös viranomaiset, työmarkkinajärjestöt, työsuojeluvalluudet, yrittäjäjärjestöt, kuntoutuslaitokset, koulutus- ja konsultointiorganisaatiot. Työmarkkinaosapuolten varaukseton tuki sekä yhteiskunnan poliittinen ohjaus tarvitaan myös työkyvyn ja työhyvinvoinnin sekä tuottavuuden edistämiseksi. Työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistäminen on sidottava kiinteästi työllistymiskyvyn (employability) edistämiseen. Toimenpiteiden integrointi nostavat ikäänntyvien työllisyyttä, työssä jaksamista ja jatkamista.

Ikäänntyvien työntekijöiden tulee olla haluttua ja kysyttyä työvoimaa, monesta eri syystä. Heillä on vahvuuksia, joita muilla ikäryhmillä ei ole, heitä tarvitaan työvoiman vähentyessä sekä tieto- että kokemuspääoman siirtämiseksi nuoremmille ikäryhmille. Lisäksi heidän työssä jatkamisensa vaikuttaa merkittävästi työllisyysasteeseen, väestön huoltosuhteeseen sekä eläkemenojen ja hyvinvointiyhteiskunnan palvelujärjestelmän rahoitukseen (ks. luvut 3.4 ja 1 Vetoa ja ikäjohtamista tarvitaan!).

7.3.3 Yleisiä ja yhteiskuntaa koskevia suosituksia

Seuraavat suositukset kumpuavat kirjan eri luvuista ja muodostavan eräänlaisen yhteenvedon tärkeiksi katsottavista asioista ikähaasteesta selviytymiseksi.

Suositus 1. Asenteita ikääntymiseen on muutettava vastaamaan todellisuutta.

Peruste

Ikäasenteissa on saatu positiivisia muutoksia aikaan ja ikäsyryjä on voitu lieventää, mikä osoittaa, että asennemuutoksille on edellytyksiä. Kuitenkin työpaikan arkielämä ikääntyvien huonosta kohtelusta kertoo, etteivät oikeudenmukaiset ikäasenteet ole vielä saavuttaneet työelämän toimijoita riittävässä määrin. Siksi asenteiden korjaamisen tulee olla suunnitelmallista, jatkuvaa ja koko yhteiskunnan läpi virtaavaa toimintaa.

Ikäkäsitysten muuttaminen lähtee yksilöistä. Eliniän pidentyminen sekä terveyden ja toimintakykyisten elinvuosien lisääntyminen tarjoaa hyvän pohjan ikäkäsitysten muutokselle. Väestön vanhenemisen sijaan voisi korostaa väestön toimintakyvyn ja elinvoimaisuuden parantumista. Keski-ikä pitenee ja toiminta ulottuu yhä kauemmaksi elämänsä polulla. Ikääntyneiden osaamista, elämäkokemusta ja viisautta on syytä arvostaa.

Eläkkeelle siirtyminen ei ole vanhuuden alku vaan uuden elämänvaiheen, niin sanottu kolmannen iän alku. Työelämässä esimiesten ikäasenne on varsin ratkaiseva. He tulevat olemaan suunnannäyttäjiä siitä, miten ikään ja senioriteettiin suhtaudutaan (ks. luvut 3.2 Ikääntymisen monet kasvot ja 6.5 Ikäasenteiden remontti).

Suositus 2. Johtaminen vaatii uudistumista – ikääntyvien huonosta kohtelusta päästävä eroon.

Peruste

Johtamisella ja esimiestyöllä on merkittävä vaikutus ihmisten työkykyyn, jaksamiseen ja työssä jatkamiseen. Esimiesten valtuutus ja vastuu ulottuvat työelämän organisoinnin kaikille tasoille. Työelämään tarvittavat lukuisat muutokset ikääntymisen kannalta eivät voi toteutua käytännössä ilman heidän myötävaikutustaan ja panostaan. Siksi johtaminen tarvitsee uusia näköaloja ja toimintamalleja, joissa henkilöstön eri-ikäisyyden vahvuudet tulevat nykyistä paremmin huomioon otetuiksi.

Ikääntyvien työntekijöiden kohtelu näkyy sekä yrityksessä että yhteiskunnassa ja viestittää yrityksen arvoista, kulttuurista, toimintatavoista sekä työilmapiiristä. Huonolla kohtelulla on pitkäaikaisvaikutuksia yrityksen imagoon ja kykyyn kilpailla osaajista. Ikäjohtaminen tarjoaa esimiehille uusia mahdollisuuksia henkilöstöpolitiikassa ja parantaa myös heidän omaa suorittumistaan vaativassa tehtävässä (ks. luku 4 6.4 Johtamisen uudistaminen ikääntymisen näkökulmasta).

Suositus 3. Ikääntymisen kustannuksia työelämässä on kevennettävä.

Peruste

Ikääntyminen vaikuttaa kansan- ja yritystalouden kustannuksiin. Ikärakenteen muutoksen kulut kansantaloudessa olivat arviolta noin 14 miljardia euroa vuonna 2000. Yli 50-vuotiaiden osuuden noustessa työvoimasta yhdellä %-yksiköllä lisääntyisivät kansantalouden menot runsaalla 500 miljoonalla eurolla. Vuonna 2010 nämä lisäkustannukset olisivat yhteiskunnalle noin 18 miljardia euroa. Keskimääräisen eläkkeellejäämisiän nousu kolmella vuodella vähentäisi työeläkemaksua noin 5–6 %-yksikköä, jonka työllisyysvaikutus olisi ajan mittaan 30 000 henkilötyövuotta.

Pidempi työelämä on kahdella tavalla taloudellisesti tehokas: toisaalta se lisää tuloja ja veropohjaa ja toisaalta samanaikaisesti vähentää eläkemenoja. Siksi pidempi työelämä on pitkän aikavälin tehokkainta työllisyys- ja kasvupolitiikkaa.

Ikääntymisen aiheuttamista lisäkustannuksista arviolta viidennes on työperäistä. Niihin voidaan vaikuttaa työpaikoilla laaja-alaisen työkykyä ylläpitävän toiminnan keinoin. Myös lisäpanostukset työterveyshuoltoon ovat hyvin kannattavia.

Yritysten välillisten työvoimakustannusten nousua on lievennettävä. Muun muassa työnantajan sosiaaliturvamaksun alentaminen on ollut toimenpiteillä. Myös senioriteetti ja sen kustannukset on otettava tarkasteluun. Oikeudenmukaisen palkkauksen mallit perustuvat jatkossa voimakkaammin työntekijän tuottavuuteen, tuloksellisuuteen ja työn laatuun. Hallitus on tehnyt äskettäin niin sanotun matalapalkkatyötä koskevan päätöksen, joka kohdentuu nuoriin ja ikääntyneisiin työntekijöihin (ks. luku 3.5 Ikääntyminen ja taloudelliset näkökulmat).

Suositus 4. Työajan lyhentämiseen ja työkuorman vähentämiseen ikääntyvillä työntekijöillä tarvitaan uusia, oikeudenmukaisia toimintamalleja.

Peruste

Korkean työllisyysasteen maissa lyhyempi työaika ja osa-aikainen työ ovat yleisiä ikääntyvillä työntekijöillä. Työelämässä jatketaan, mikäli työaika ja -kuormaa voidaan sovittaa elämäntilanteeseen ja voimavaroihin nähden sopivalla tavalla. Työajan lyhentäminen on hyvä perusratkaisu työntekijän kannalta, mikäli se turvaa riittävän toimeentulon. Tässä suhteessa EU-maat ovat varsin erilaisia: Suomen malli on ollut kokopäivätyötä suosiva, päinvastoin kuin Ruotsissa ja Tanskassa.

Osa-aikainen työ ja asteittainen eläkkeelle siirtyminen ovat osoittautuneet monessa maassa hyödylliseksi sekä työnantajalle että työntekijälle. Osa-aikaisen työn hyvä malli on osa-aikaeläke, koska sekä tulotaso että eläketurva tulevat turvatuiksi. Työelämän organisointi siten, että osa-aikaeläke tulisi yhä useamman ulottuville ja kohdistuisi erityisesti niihin, jotka tarvitsevat sitä, on välttämätön. Se on myös uusi haaste johtajuudelle ja työyhteisöjen toimivuudelle. Yhteiskunnan kannalta työajan lyhentäminen ei ole kaikilta osin hyvä ratkaisu, sillä kasvavista menoista selvittää ainoastaan työntekoa lisäämällä (ks. luvut 5.2.2 Osa-aikainen työ ja 7 Parempaa työelämää kohti).

Suositus 5. Eläkkeelle siirtyminen tulee olla prosessi, johon valmistaututaan työelämän viimeisinä vuosina.

Peruste

Ihmiset tulevat työelämään eri-ikäisinä, erilaisista olosuhteista ja erilaisella koulutuksella. He lähtevät työelämästä vielä erilaisempina kuin ovat tullessaan. Työelämäntulkinto kohtelee yksilöitä varsin eri tavalla, mikä merkitsee myös työelämästä luopumiseen riittävää yksilöllistä joustavuutta. Siksi joustava eläkeikä, jonka voi vielä itse valita, vaikuttaa oikeudenmukaiselta ratkaisulta. Eläkkeelle siirtyminen ei ole piste työelämäntulkintolon lopussa. Eläkkeelle siirtyminen tulee nähdä prosessina, johon kuuluvat siirtymävaiheen suunnittelu, toteutus ja sen tukeminen johtamisen keinoin.

Joustava eläkeikä tulee myös suhteuttaa elinajanodotteeseen ja työkuormaan. Raskaissa töissä elinajanodote on merkittävästi matalampi kuin kevyissä töissä. Raskaista töistä on päästävä oikeudenmukaisin perustein eläkkeelle muita varhemmin ilman että eläketurva heikkenee. Raskaan työn tekijöiden

siirtymävaihe eläkkeelle tarvitsee onnistuakseen samanlaisen prosessin kuin muissa ammateissa olevien (ks. luku 7 Parempaa työelämää kohti).

Suositus 6. Ikääntyvien työntekijöiden palvelujärjestelmiä on kehitettävä.

Peruste

Väestön ikääntyminen lisää merkittävästi muun muassa terveys- ja sosiaalipalvelujen tarvetta. Terveystieteiden ja työterveyshuollon palvelujen tulee toimia laadukkaasti ja tehokkaasti. Ikärakenteen muutos tekee terveydenhuollosta yhteiskunnan suurimman toimialan. Siksi tarvitaan sen hyvää organisointi ja rahoituspohjan varmistamista. Terveystieteiden toimivat ammattiryhmät joutuvat kasvavien haasteiden eteen. Heidän työkykynsä turvaaminen ja töiden inhimillinen mitoittaminen ja organisointi on kiireellinen tehtävä.

Suositus 7. Jokaisella on oltava oikeus elinikäiseen oppimiseen.

Peruste

Työelämän jatkuvat muutokset, uusien työvaatimusten ja toimintatapojen kehittyminen, edellyttävät jatkuvaa osaamisen ja työelämävalmiuksien päivittämistä. Koulutusjärjestelmän tulee elämänsä aikana kaikissa vaiheissa tarjota tähän riittäviä mahdollisuuksia. Koulutus ei ole enää valmistautumista työelämään ja yksi vaihe ihmisen elämässä. Sen sijaan koulutus kulkee elämänsä rinnalla ja tukee yksilön selviytymistä hänen työssään koko työuran ajan.

Tähän on luotava sekä menetelmälliset, ajalliset sekä taloudelliset edellytykset. Koulutuspolitiikan painopistettä on siirrettävä työikäisiin ja työelämävalmiuksien edistämiseen. Se voi myös nopeuttaa nuorten integroitumista työelämään ja valmiuksien kehittämistä työssä oppimalla (ks. luku 3.8 Koulutus ja oppiminen, luku 7 Parempaa työelämää kohti).

Suositus 8. Työelämän kehittämistä ikämyönteiseen suuntaan yhteinen tavoite, joka koskee kaikenikäisiä.

Peruste

Eläkeuudistus tarvitsee rinnalleen työelämän uudistuksen. Työelämän tietoinen uudistaminen ikämyönteiseen suuntaan tarvitsee taakseen kaikki toimijat. Vastuunkantajina ovat sekä yritykset ja työorganisaatiot, yksilöt työpaikoilla, työelämän tuki- ja palvelujärjestelmät, työmarkkinaosapuolet että yhteiskunnan päättäjät. Yhteisvastuu, yhteinen suunnittelu ja ohjaus sekä verkottuminen ovat osoittaneet, että kansallisella tasolla voidaan saada aikaan hyviä ja merkittäviä tuloksia.

Ikämyönteinen työelämä palvelee kaikkia ikään katsomatta ja luo tasaver-
taisen pohjan sekä omien että yritysten tavoitteiden saavuttamiseksi. Suku-
polvien välistä yhteistyötä on kehitettävä ja löydettävä keinoja elämänsä
kriisikohtiin, joita esiintyy kaikenikäisillä. Työelämään kiinnittyminen,
irtisanomisesta, työttömyydestä, työuupumisesta, sairastumisesta, pitkistä
poissaolot työstä sekä työuran lopettaminen ovat yhä useamman työntekijän arkipäi-
vää.

Parempaan ja pidempään työuran tavoite on kestävä kehityksen kannalta
välttämätön ja se turvaa myös tuleville sukupolville hyvän työelämän. Hyvät
esimerkit ikämyönteisistä ratkaisuista ja hyvästä työelämästä on nostettava
näkyviin ja annettava niiden puhua puolestaan. Tiedon ja kokemuksen siirto
hyvistä ratkaisuista työelämän arjen tarpeisiin tarvitsee tuekseen uusia sosi-
aalisia innovaatioita.

Ikämyönteinen työelämä ja yhteiskunta tarkoittaa, että ikä hyväksytään
normaaliksi elämänprosessin tekijäksi, joka vaikuttaa kaikkeen toimintaan
työelämässä ja sen ulkopuolella. Tavoitteena on, ettei iästä tarvitse puhua
irrallaan muista ihmisyyden muodoista.

7.3.4 Suosituksia Euroopan unionin jäsenmaille työelämän kehittämiseksi yli 45-vuotiaille työntekijöille

Suosituksia työelämän kehittämiseksi Euroopan unionissa perustuvat ana-
lyyseihiin siitä, missä määrin yli 45-vuotiaita työntekijöitä altistui työssä sel-
laisille kohteille, jotka ikääntymisen kannalta heikentävät työkykyä tai ovat
riski työssä jaksamiselle ja jatkamiselle (ks. luku 61.4). Kriteeri sille, milloin
toimenpiteitä edellytetään, oli niiden perusteena riskeille altistuneiden
poikkeuksellisen suuri osuus tai hyvälle altistuminen poikkeuksellisen har-
valla työntekijällä, vaihteli altistuksen (fysikaalinen, ruumiillinen, henki-

nen ym.) mukaan. Yksiselitteistä ja yhteistä kriittistä prosenttirajaa kaikille riskitekijöille ei käytettävissä olleen aineiston perusteella voitu kuitenkaan määrittää. Siksi kriteerit joutua toimenpiteitä tarvitsevien maiden listalle vaihtelivat esimerkiksi ikäsyrynnän 4 %:n ylityksestä työtaitojen riittävyyden 81 %:n alitukseen.

Eri maiden työelämä on luonnollisesti muotoutunut kulttuurin, perinteiden ja olosuhteiden mukaan erilaiseksi. Se, minkälaista on hyvä työelämä esimerkiksi Kreikassa tai Alankomaissa, Ruotsissa tai Espanjassa, perustuu osittain erilaiseen yhteiskunnalliseen, taloudelliseen ja rakenteelliseen infrastruktuuriin sekä työllisyys-, sosiaali-, terveys ja koulutuspolitiikkaan. Kuitenkin tietyt työelämän ominaisuudet ovat riskejä ihmisen työkyvylle ja jaksamiselle kulttuurista huolimatta.

Seuraavat suositukset haluavat korostaa niitä riskitekijöitä, jotka ovat tutkimusten mukaan vaaraksi työssä jaksamiselle ja jatkamiselle. Suositukset eivät tarkoita sitä, että toimenpiteiden kohteeksi joutuneet Euroopan unionin maat tulisi yhdenmukaistaa työelämältään. Tarkoituksena sen sijaan on, että ongelmakohtien tunnistamisen jälkeen tarvittavat toimenpiteet räätälöidään maiden omien edellytysten, keinojen ja mahdollisuuksien mukaisesti. Tärkeintä on, että riskejä ikääntyvien työntekijöiden työelämästä mahdollisimman tehokkaasti vähennetään. On myös syytä korostaa, että se mitä tehdään seniorien työelämän kehittämiseksi palvelee myös kaikenikäisiä työntekijöitä. Se mikä on seniorille riski voi olla jo nuorelle haitta.

Yli 45-vuotiaiden miesten työelämän kehittämiskohteet EU15-maissa

Seuraavassa esitellään suositukset yli 45-vuotiaiden miesten työelämälle Euroopan unionin 15 jäsenmaassa. Suositukset on laadittu 8 kehittämiskohteen perusteella. Suositusten koontitaulukko (taulukko 92) antaa ensin yleiskuvan siitä, mitkä kehittämiskohteet koskevat mitään maata käytettävissä olevan aineiston perusteella. Aineisto ja tulokset on kuvattu yksityiskohtaisesti luvussa 5.3. Koontitaulukon jälkeen kehittämiskohteita on kuvattu ja maiden tilannetta selvitetty lyhyesti miksi riskejä olisi aiheellista ikääntyvillä työntekijöillä vähentää.

Fysikaalisen työympäristön kehittämisen kannalta melu, värinä ja ilman epäpuhtaudet muodostivat jokseenkin yhtä suuren kehittämishaasteen. Kreikassa, Portugalissa ja Suomessa ilmeni tarvetta kaikille näille kehityskohteille. Erityisesti värinäaltistus Kreikassa poikkesi muista maista. Luxemburgissa fysikaalisen työympäristön kehityskohteista korostuivat melu ja ilman epäpuhtaudet, Ranskassa puolestaan värinä ja ilman epäpuhtaudet. Yllätyksenä tässä fysikaalisen työympäristön ongelmamaiden ryhmässä

Taulukko 92. Yli 45-vuotiaiden miesten työelämän kehittämiskohteet EU15-maissa vuoden 2000 tilanteen mukaan.

Fysikaalinen työympäristö	Altistuneita	Maat, joissa erityistä tarvetta toimenpiteille
Melu	(> 27 %)	Luxemburg, Iso-Britannia, Kreikka, Suomi, Portugali,
Tärinä	(> 23 %)	Kreikka (46 %), Espanja, Suomi, Portugali, Ranska
Ilman epäpuhtaudet	(> 24 %)	Kreikka, Suomi, Portugali, Luxemburg, Ranska
Fyysinen kuormitus		
Työasennot	(> 33 %)	Kreikka (71 %), Portugali, Ranska, Espanja, Iso-Britannia
Raskaat taakat	(> 26 %)	Kreikka (44 %), Ranska, Iso-Britannia, Espanja, Irlanti
Toistotyö	(> 55 %)	Espanja, Kreikka, Portugali, Ranska, Suomi
Psyykinen kuormitus		
Tietokoneen käyttö ¹	(< 22 %)	Kreikka (6 %), Portugali (12 %), Espanja, Saksa, Irlanti
Kiire	(> 50 %)	Iso-Britannia (70 %), Itävalta, Saksa, Suomi, Irlanti
Monimutkaiset tehtävät ¹	(< 53 %)	Portugali, Kreikka, Italia, Espanja, Belgia
Uusien asioiden oppiminen ¹	(< 50 %)	Kreikka (38 %), Portugali
Oman työn säätely¹		
Tauotus	(< 67 %)	Saksa, Alankomaat, Espanja, Itävalta, Luxemburg
Työjärjestys	(< 63 %)	Portugali, Luxemburg, Italia, Itävalta, Saksa
Työmenetelmät	(< 67 %)	Portugali, Espanja, Luxemburg, Kreikka, Iso-Britannia
Työnopeus	(< 70 %)	Portugali, Luxemburg, Iso-Britannia, Espanja
Kaikki säätelyn kohteet		Portugali, Luxemburg, Espanja, Saksa
Työtaidot ²	(< 81 %)	Luxemburg, Iso-Britannia, Kreikka
Esimiestyö ³	(< 74 %)	Kreikka (42 %), Espanja, Portugali, Italia, Irlanti
Pitkät työviikot (> 40 t/vko)	(> 37 %)	Irlanti (47 %), Ranska, Portugali, Saksa, Kreikka
Ikäyrjintä	(> 4 %)	Alankomaat, Itävalta, Iso-Britannia, Belgia, Saksa

¹ Vähäinen esiintyminen tulkittu kehityskohteeksi

² Taitojen vastaavuus työvaatimuksiin nähden

³ Keskustelumahdollisuus esimiehen kanssa

voidaan pitää Suomea, jossa kaikki kolme työympäristötekijää edellyttävät parannuksia.

Fyysinen kuormitus näyttää olevan vielä varsin yleistä ikääntyvien miesten työssä monissa maissa. Muun muassa toistotyö liittyi miesten valtaosan työtehtäviin vuonna 2000 vähintään puolet työajasta. Fyysisen kuormituksen vähentämisen tarve näytti tarpeelliselta Kreikassa, Espanjassa ja Ranskassa, joissa kaikki kuormituskohteet olivat yleisiä. Isossa-Britanniassa ja Portugalissa esiintyi myöskin muita maita enemmän fyysistä kuormitusta ikääntyvillä miehillä. Kreikassa ikääntyvien miesten altistuminen huonoille työasennoille ja raskaille taakoille ylitti vielä selvästi muut maat, joissa altistuminen näille on yleistä.

Psyykkisen kuormituksen arvioinneissa kehittämiskohteen valinta perustui siihen, ettei ikääntyvillä miehillä ollut ”riittäviä” mahdollisuuksia käyttää uutta teknologiaa (tietokoneet), työhön ei liittynyt ”riittävästi” monimutkaisia tehtäviä eikä uusien asioiden oppimista verrattuna muihin maihin. Perustelujen taustalla oli huoli siitä, ettei ikääntyvien työtä ole kehitetty, eikä heille tarjoudu mahdollisuuksia käyttää monipuolisesti taitojaan ja vahvuuksiaan tai kehittää itseään työssä. Kreikassa ja Portugalissa ikääntyvien kehitysmahdollisuudet olivat heikoimmat. Erityisesti tietokoneen käyttö näytti näissä maissa varsin vähäiseltä muihin maihin verrattuna, ja Kreikassa uusien asioiden oppimismahdollisuus oli vähäistä.

Psyykkisistä kuormitustekijöistä kiire nosti esiin uusia maita, joissa ongelman vähentämiseksi olisi tehtävä jotain tehokasta. Iso-Britannia ylitti kiireen kokemuksessa vielä muut ”kiireiset” maat, joihin kuuluivat Itävalta, Saksa, Suomi ja Irlanti.

Oman työn säätely oli tarkastelun kohteena jo aikaisemmassa luvussa. Koska kehittämiskohde on niin tärkeä, tarkastellaan sitä tässä hieman tarkemmin maittain. Huomio kohdistuu siihen noin kolmasosaan ikääntyvistä miehistä, joiden mahdollisuutta oman työn säätelyyn voitaisiin parantaa. Suuria eroja sen suhteen, mikä säätelyn kohteista kaipaasi eniten kehittämistä, ei juuri ole. Luxemburg esiintyi kaikissa kehittämiskohteissa, Portugali ja Espanja kolmessa kohteessa, Itävalta ja Iso-Britannia puolestaan kahdessa. Ikääntyvien miesten kannalta oman työn säätelyä tulisi lisätä erityisesti Portugalissa, Luxemburgissa, Espanjassa ja Saksassa.

Työtaidot vastasivat ikääntyvien miesten mielestä yleensä varsin hyvin työn vaatimuksia, jonka vuoksi tilannetta suositellaan kohennettavaksi, vaikka työtaidot eivät olekaan pahasti jäljessä työn vaatimuksista. Koska kuitenkin työtaitojen vastaavuudessa oli tasoeroa maiden välillä, voi tilanteen parantamista suositella ikääntyville miehille Luxemburgissa, Isossa-Britanniassa ja Kreikassa.

Esimiestyön kehittämisen arvioimiseksi käytössä oli ainoastaan kysymys työntekijöiden mahdollisuudesta keskustella esimiehen kanssa työntekoon ja työssä tapahtuviin muutoksiin liittyvistä asioista. Kuten aikaisemmin jo todettiin, voivat vastaukset kuvata työssä esiintyvien muutosten yleisyyttä ja tarvetta keskusteluun. Tarve voi olla sekä työnantajasta että työntekijästä lähtöisin. Keskustelumahdollisuus tai -tarve näytti olevan varsin yleinen ja kohdistui noin 3/4:aan ikääntyvistä miehistä. Tästä tasosta poikkesi selvästi Kreikka. Tämä voi siis johtua siitä, ettei ikääntyvillä miehillä ole työssä tapahtunut muutoksia, pääsy esimiehen puheille ei ole yleistä tai sitä ei koettu tarpeelliseksi. Keskustelumahdollisuuksien parantamista voidaan suositella myös Espanjassa, Portugalissa, Italiassa ja Irlannissa.

Työaikojen osalta käytettävissä oli lähinnä kysymys pitkien työviikkojen yleisyydestä. Toisin kuin muissa pitkien työviikkojen maissa, Irlannissa ikääntyvät miehet tekivät paljon pitkiä työviikkoja. Työaikakuormitusta voi suositella vähennettäväksi myös Ranskassa, Portugalissa, Saksassa ja Kreikassa. Keskustelu ensin työaikojen lyhentämisestä muun muassa Ranskassa ja viime vuosien puheet työajan pidentämisestä kertonevat siitä, ettei työaika-kuormituksessa ole helposti löydettävissä kaikkien hyväksyttävää mallia.

Ikäsyryjintä oli varsin vähäistä EU15-maissa, mutta koska se on laissa kiellettyä ja epäinhimillistä, tavoitteeksi voidaan asettaa nollassa, johon vielä yksikään maa ei miesten osalta yltänyt vuonna 2000. Omakohtaisesti koetussa ikäsyryjinnässä esiintyi kuitenkin 4–5-kertaisia eroja maiden välillä, ja siksi 4 %:n ylittävää tasoa voidaan pitää korkeana. Ikäsyryjintää tulisi tämän kriteerin perusteella vähentää erityisesti miehillä Alankomaissa, Itävallassa, Isossa-Britanniassa, Belgiassa ja Saksassa.

Yli 45-vuotiaiden naisten työelämän kehittämiskohteet EU15-maissa

Ikääntyvien naisten työelämän suosituksissa jouduttiin käyttämään joissain riskitekijöissä eritasoisia kriteerejä kuin miehillä. Tämä johtui siitä, että altistuneiden naisten ja miesten osuuksien jakaumat olivat varsin erilaisia muun muassa fyysisen työympäristön, psyykkisen kuormituksen ja työaikojen osalta. Tästä syystä miesten ja naisten vertailu toimenpiteitä tarvitsevista maista ei perustu kaikissa työelämän kehittämiskohteissa samoihin riskitekijöiden prosenttikriteereihin altistuneiden naisten ja miesten määrästä (liitteet 43 ja 44, taulukko 93).

Fysikaalinen työympäristö näyttää naisilla olevan sangen hyvä. Melulle ja tärinälle yli puolet työajasta altistuvia ikääntyviä naisia oli varsin vähän, ja melu näytti olevan hieman yleisempi ongelma kuin tärinä. Suomi, Kreikka

Taulukko 93. Yli 45-vuotiaiden naisten työelämän kehittämiskohteet EU15-maissa vuoden 2000 tilanteen mukaan.

Fysikaalinen työympäristö	Altistuneita	Maat, joissa erityistä tarvetta toimenpiteille
Melu	(> 14 %)	Luxemburg, Suomi, Tanska, Espanja, Kreikka
Tärinä	(> 9 %)	Kreikka (14 %) Italia, Portugali, Espanja, Suomi
Fyysinen kuormitus		
Työasennot	(> 37 %)	Kreikka (64 %), Espanja, Ranska, Portugali, Iso-Britannia
Raskaat taakat	(> 20 %)	Kreikka, Ruotsi, Ranska, Iso-Britannia, Espanja
Toistotyö	(> 54 %)	Espanja, Suomi, Ranska, Alankomaat, Kreikka
Psyykinen kuormitus		
Tietokoneen käyttö ¹	(< 24%)	Kreikka, Portugali, Espanja, Italia, Itävalta
Kiire	(> 40 %)	Ruotsi, Suomi, Iso-Britannia, Kreikka, Itävalta
Monimutkaiset tehtävät ¹	(< 41 %)	Espanja, Portugali, Italia, Belgia, Kreikka
Uusien asioiden oppiminen ¹	(< 45 %)	Kreikka (28 %), Portugali (35 %), Espanja
Oman työn säätely ¹		
Tauotus	(< 51 %)	Alankomaat, Belgia, Saksa, Suomi, Iso-Britannia
Työjärjestys	(< 65 %)	Islanti, Portugali, Italia, Itävalta, Saksa
Työmenetelmät	(< 67 %)	Portugali, Itävalta, Kreikka, Irlanti, Ranska
Työnopeus	(< 65 %)	Ruotsi, Portugali, Irlanti, Iso-Britannia
Kaikki säätelyn kohteet		Irlanti, Portugali, Iso-Britannia, Belgia, Itävalta
Työtaidot ²	(< 81 %)	Kreikka, Iso-Britannia, Ranska
Esimiestyö ³	(< 74 %)	Kreikka (39 %), Luxemburg, Portugali, Espanja, Italia
Työaika		
Pitkät työviikot (> 40 t/vko)	(> 22 %)	Espanja, Portugali, Kreikka, Suomi
Epäsäänn. päivätyö (viikonloppuja)	(> 50 %)	Kreikka (73 %), Italia, Luxemburg, Espanja, Itävalta
Ikäsyrijintä	(> 4 %)	Suomi (7 %), Itävalta, Ruotsi, Alankomaat

¹ Vähäinen esiintyminen tulkittu kehityskohteeksi

² Taitojen vastaavuus työvaatimuksiin nähden

³ Keskustelumahdollisuus esimiehen kanssa

ka ja Espanja esiintyivät niiden maiden joukossa, joissa kummankin tekijän altistustasoja voitaisiin vähentää. Kreikka ylitti naisten tärinäaltistuksessa selvästi muiden maiden tason. Tanska näkyi harvoin niiden maiden listoilla, joihin kehittämistoimenpiteitä osoitettiin; melualtistus oli kuitenkin niitä harvoja kohteita, jonka listauksessa Tanska tuli näkyviin.

Fyysinen kuormitus näytti kohdistuvan myös varsin suureen ikääntyvien naisten joukkoon EU15-maissa vuonna 2000. Lähes samoja kriteerejä voitiin käyttää naisille kuin miehillekin, mikä kertoo varsin samanlaisista altistustilanteista sukupuolten välillä. Kreikka, Espanja ja Ranska osoittautuivat maiksi, joissa ikääntyvät naiset altistuivat kaikkiin kolmeen fyysisen kuormituksen muotoon toimenpiteitä vaativalla tavalla. Kreikassa korostui erityisesti huonojen työasentojen yleisyys. Iso-Britannia kuului joukkoon huonojen työasentojen ja raskaiden taakkojen käsittelyn perusteella. Pohjoismaissakin ilmeni parantamisen varaa, Ruotsissa raskaiden taakkojen käsittelyn ja Suomessa toistotyön yleisyyden takia. Alankomaissa suositellaan toistotyön vähentämistä ikääntyviltä naisilta.

Psyykkisesti kuormittavan kohteen kolme kriteeriä käännettiin toisinpäin, kuten jo miehiä koskevien tulosten tarkastelun yhteydessä todettiin. Muita maita selvästi matalammat lukemat niin tietokoneen käytössä, monimutkaisissa tehtävissä ja uusien asioiden oppimisessa katsottiin ikääntymisen kannalta kehittämistä vaativaksi kohteeksi. Kriteerit olivat naisilla näissä kysymyksissä hieman miesten vastaavia matalammat, koska psyykkistä kuormitusta esiintyi naisilla miehiä jonkin verran vähemmän ja kuormituksen jakaumassa maiden välillä oli eroja sukupuolten välillä. Maat, joille suositeltiin toimenpiteitä ikääntyvien naisten työolojen helpottamiseksi, valikoituivat näin ollen hieman matalampien kriteerien perusteella kuin maat, joita patistettiin kohentamaan ikääntyvien miesten työoloja.

Kreikka, Portugali ja Espanja kuuluivat niiden maiden joukkoon, joissa kaikki edellä mainitut psyykkisen työympäristön kohteet kaipaisivat kehittämistä. Italiaa suositus koski sekä tietokoneen käytön että monipuolisten ja vaativien tehtävien lisäämiseksi ikääntyville naisille. Itävallassakin ilmeni tarvetta parantaa ikääntyvien naisten tietotekniikan käyttöä.

Kiire osoittautui myös Pohjoismaiden murheeksi. Ruotsi ja Suomi, jotka yllättävän harvoin esiintyivät yhdessä, kun puheena on ikääntyvien naisten työolojen kehittäminen, osoittivat kiireen yleisyyden olevan yhteinen epäkohta. Kiireen vähentämiseksi tarvitaan toimenpiteitä myös Isossa-Britanniassa, Kreikassa ja Itävallassa.

Oman työn säätely kaipa parantamista erityisesti Isossa-Britanniassa ja Irlannissa. Näissä maissa kolme säätelyn kohdetta osoittautui selvästi muita

maita puutteellisemmiksi. Saksaan kohdistui kehittämistarpeita tauotuksen ja työjärjestyksen joustavoittamiseksi, Portugalissa puolestaan työjärjestyksen ja työnopeuden säätelymahdollisuuksien parantamiseksi sekä Itävallassa työjärjestyksen ja työskentelymenetelmien kehittämiseksi. Näissä maissa yhteistä oli tarve työtehtävien järjestyksen joustavoittamiseen.

Ennalta määrätty työtehtävien järjestys kuvanee työn organisoinnin jäykkyyttä, joka huonosti sopii ikääntymisen myötä seuraaville yksilöllisten erojen kasvulle. Pohjoismaista Ruotsi nousi kehitystä tarvitsevien maiden joukkoon työskentelynopeuden ja työmäärän säätelyssä, Suomi puolestaan työn tauotuksen parantamiseksi. Mikäli muuten työn tauotuksessa olisi naisilla käytetty samaa kriteeriä kuin miehillä, nimittäin 67 %:a 51 %:n sijasta, olisivat lähes kaikki maat Ranskaa ja Portugalia lukuun ottamatta tulleet niiden maiden joukkoon, joissa ikääntyvien naisten työn tauotusta tulee parantaa. Tämä kuvaa sitä, että naiset eivät voi pitää halutessaan taukoja yhtä usein kuin miehet. Tämä voi puolestaan olla myös seurausta siitä, että valtaosa naisista toimii eri tehtävissä kuin miehet. Ikääntyvien naisten oman työn säätelymahdollisuuksien parantamista kaipaavista maista nousivat kärkeen Irlanti, Portugali, Iso-Britannia, Belgia ja Itävalta.

Työaika ei nykyisellään ole paras mahdollinen ikääntyville naisille Etelä-Euroopassa ja Suomessa. Naisten aineistossa oli mahdollisuus tarkastella kahta työaikakuormituksen muotoa: pitkiä työviikkoja ja epäsäännöllistä, viikonloppuja sisältävää päivätyötä. Espanjassa ja Kreikassa tarvitaan parannuksia kummassakin kohteessa. Pohjoismaista ainoastaan Suomessa naisten pitkät työviikot nousivat parantamisen kohteeksi. Kreikassa oli epäsäännöllinen päivätyö viikonloppuineen selvästi yleisempää kuin muissa epäsäännöllisen päivätyön maissa. Italia ja Itävaltakin kuuluivat parannuksia tarvitsevien maiden joukkoon.

Työaikakysymyksissä on korostettava, että kulttuurilla ja elämäntavoilla on niiden muotoutumiseen kenties merkittävämpi vaikutus kuin monessa muussa työelämän piirteessä, eikä niiden roolia parannuksien näkökulmista ole voitu tässä huomioida.

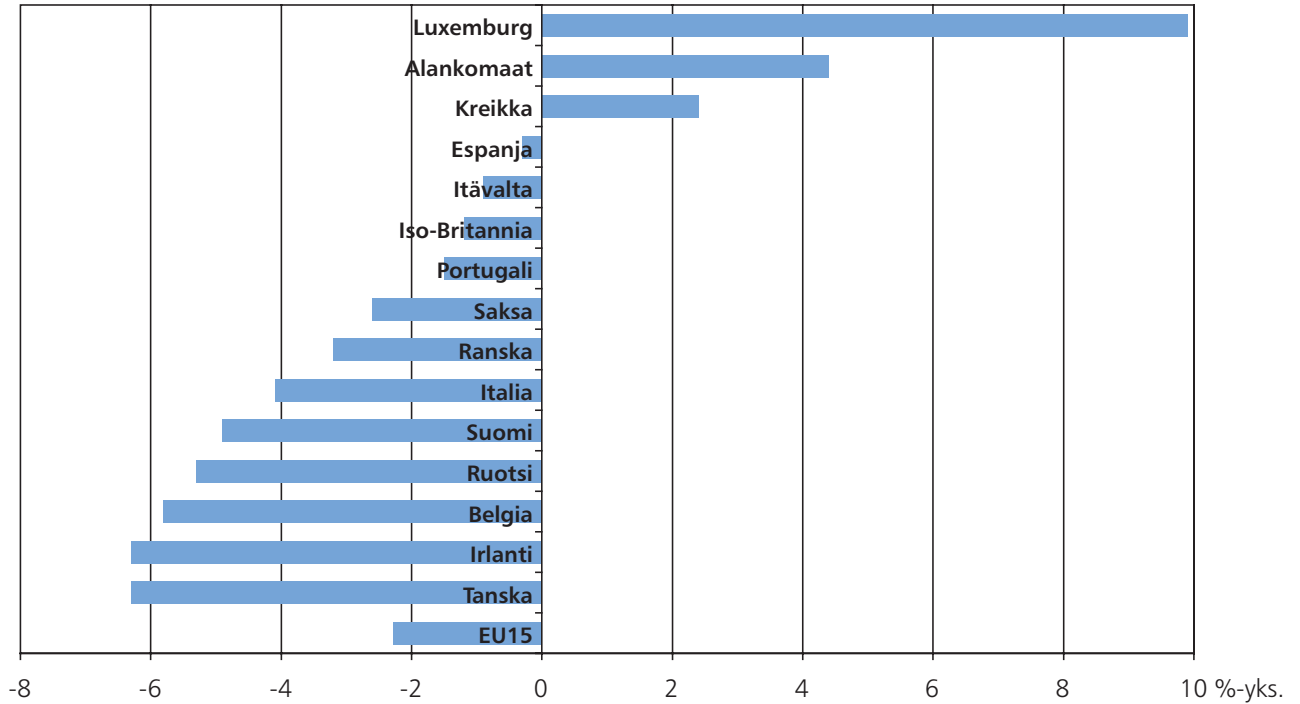
Työtaidot vastasivat sekä naisilla että miehillä varsin hyvin työn vaatimuksia. Kriteeri suosituksille olikin naisilla sama kuin miehillä. Parantamisen varaa työtaitojen riittävydessä havaittiin ikääntyvillä naisilla erityisesti Kreikassa, Ison-Britanniassa ja Ranskassa. Kahta ensimmäistä maata kehoitetaan myös parantamaan miesten työtaitojen riittävyttä.

Ikäsyrynnässä voitiin naisten aineistossa käyttää samaa kriteeriä kuin miehilläkin, nimittäin 4 %:a. Naisilla antaa pontta ikäsyrynnän ehkäisemiseksi se, että nollatason maita olivat Tanska ja Italia vuonna 2000. Yllättävää

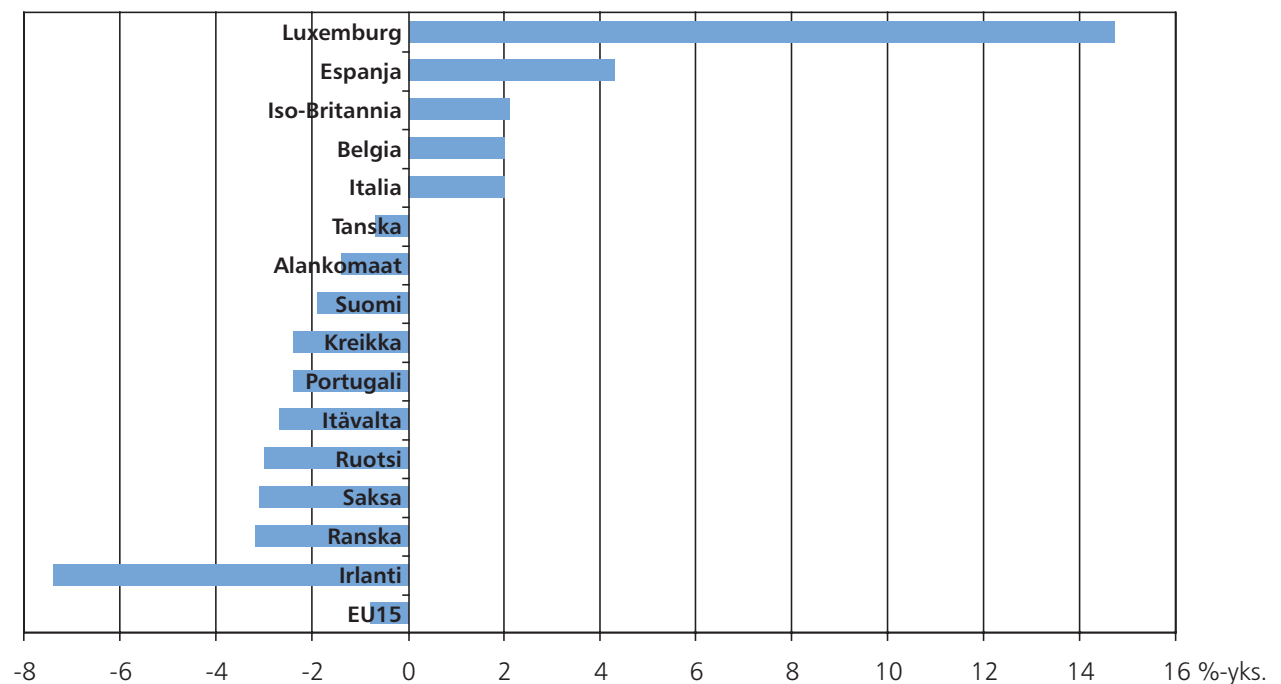
naisten ikäsyryjinnässä on se, että Pohjoismaista sekä Suomi että Ruotsi nousivat niiden maiden joukkoon, joissa naisiin kohdistuvaa ikäsyryjintää olisi vähennettävä. Suomihan oli kärjessä naisten ikäsyryjinnässä (7 %) vuonna 2000. Ero Tanskan nollassoon on suuri ja edellyttää tarkempia selvityksiä ikäsyryjinnan syistä ja ilmenemismuodoista. Kuten ikäsyryjintäluvun kohdalla kerrottiin, oli tilanne Suomessa parantunut vuoden 2000 jälkeen, mutta lähinnä miehillä. Tutkimukset antavat muutoksista kuitenkin varsin ristiriitaisen kuvan.

Liitteet

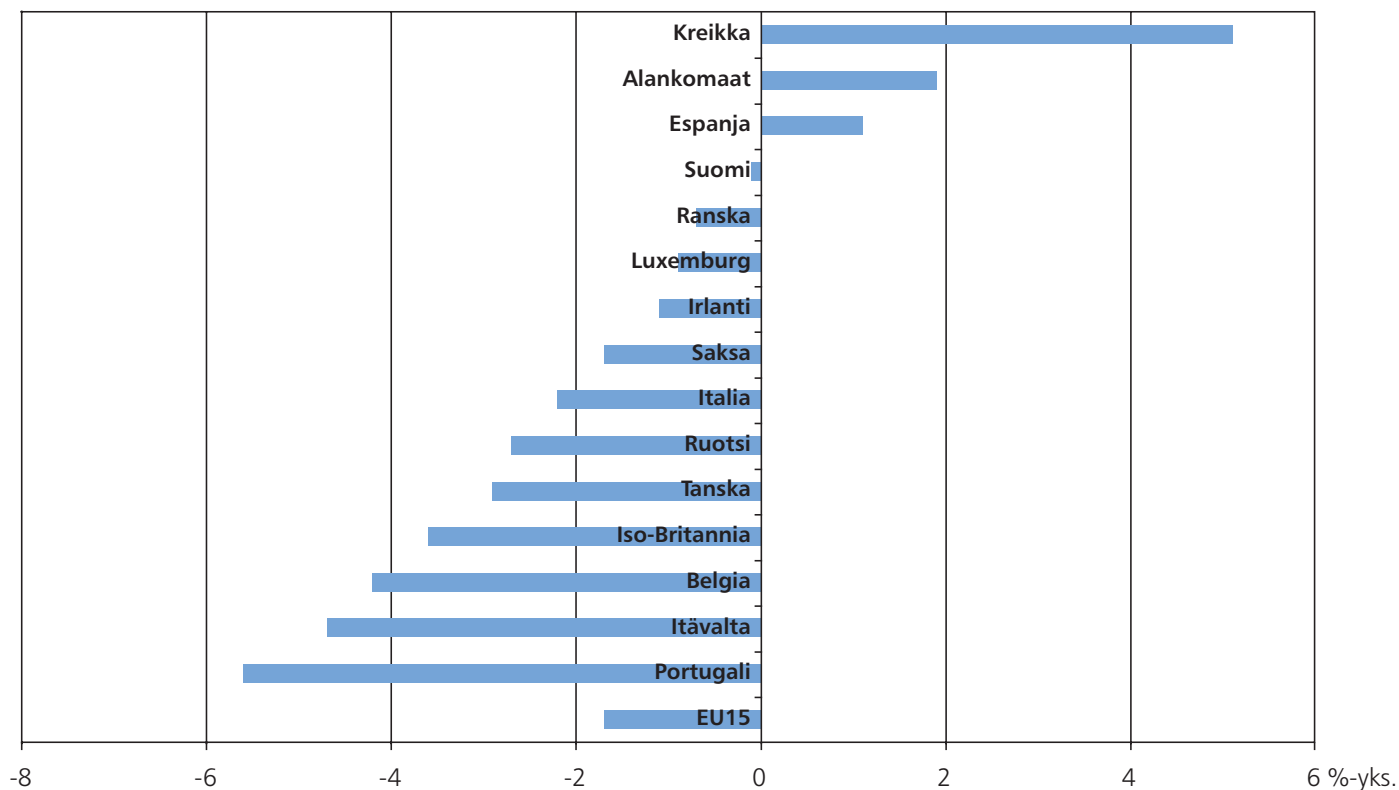
Liite 1. Ero altistumisen yleisyydessä melulle (puheääni ei kuulu, vähintään puolet työajasta) yli ja alle 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien miesten kannalta laskevassa järjestyksessä.



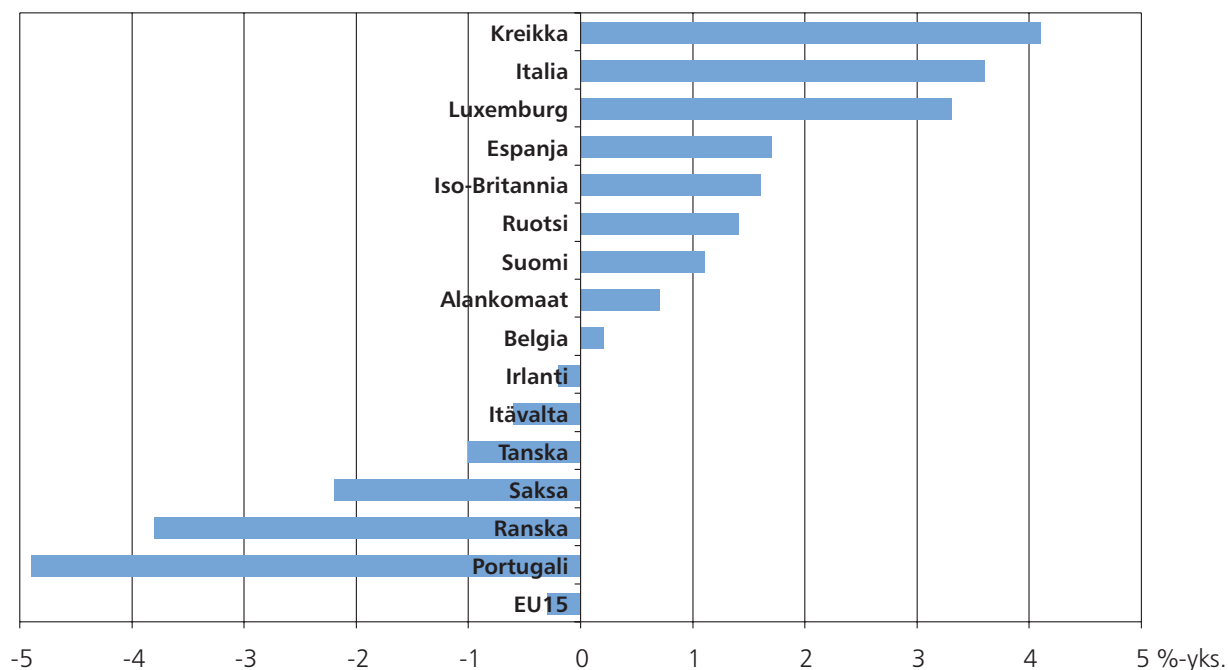
Liite 2. Ero altistumisen yleisyydessä melulle (puheääni ei kuulu, vähintään puolet työajasta) yli ja alle 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien naisten kannalta laskevassa järjestyksessä.



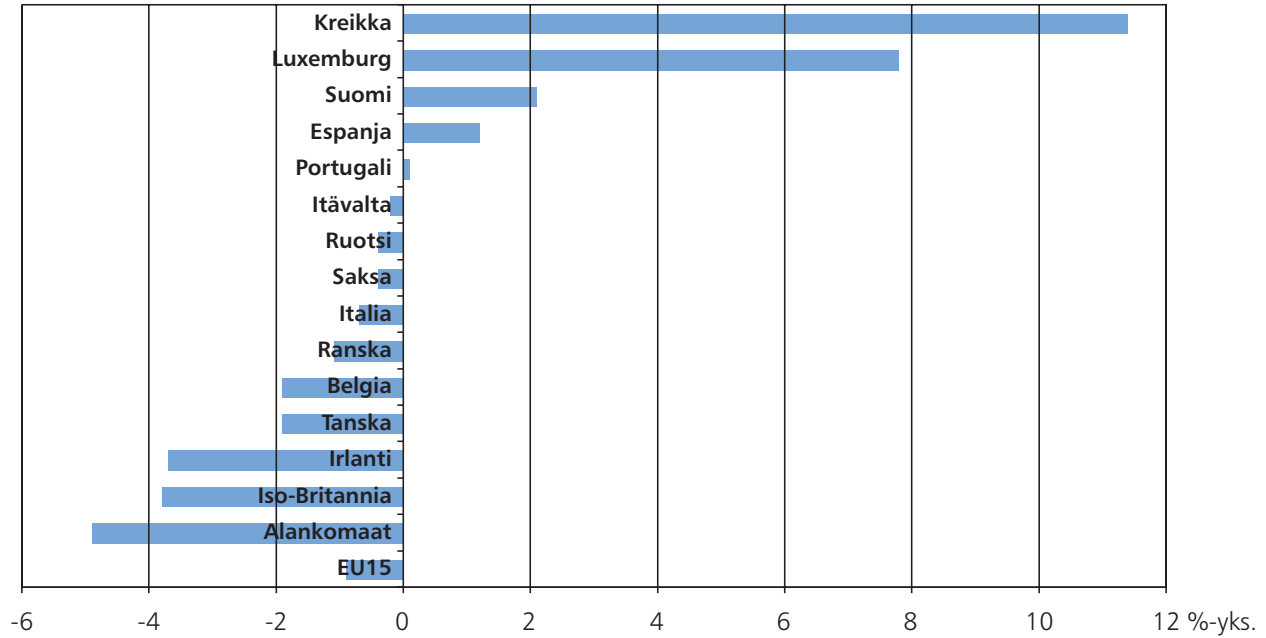
Liite 3. Ero altistumisen yleisyydessä tärinälle (käsityökalut, koneet yms., vähintään puolet työajasta) yli ja alle 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien miesten kannalta laskevassa järjestyksessä.



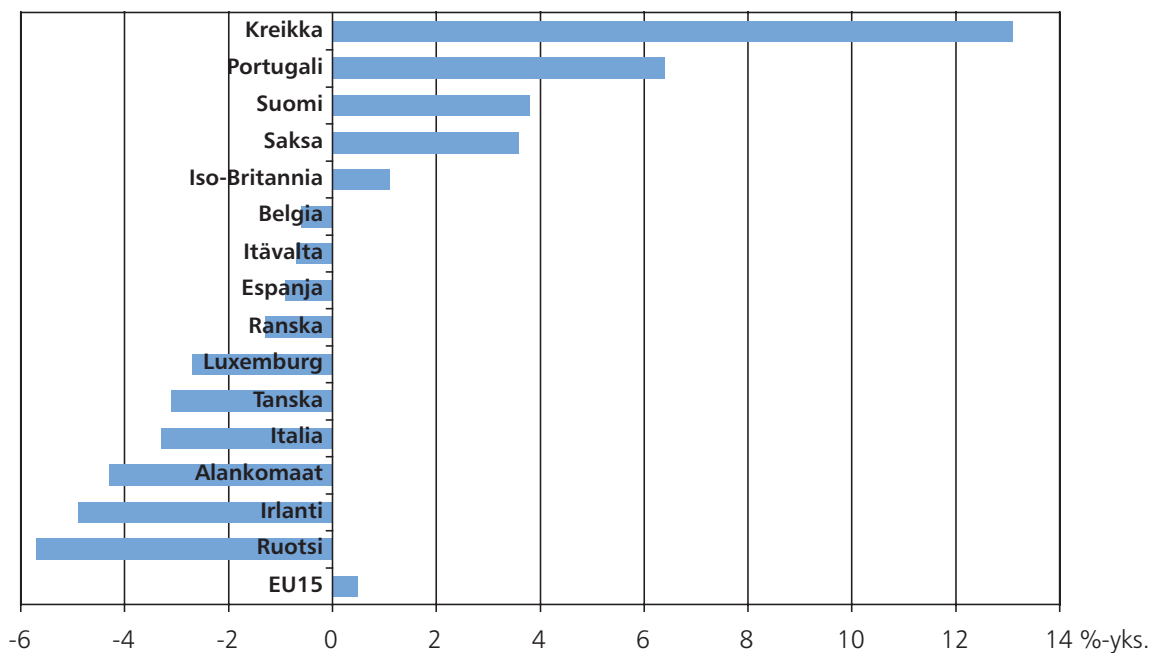
Liite 4. Ero altistumisen yleisyydessä tärinälle (käsityökalut, koneet yms., vähintään puolet työajasta) yli ja alle 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien naisten kannalta laskevassa järjestyksessä.



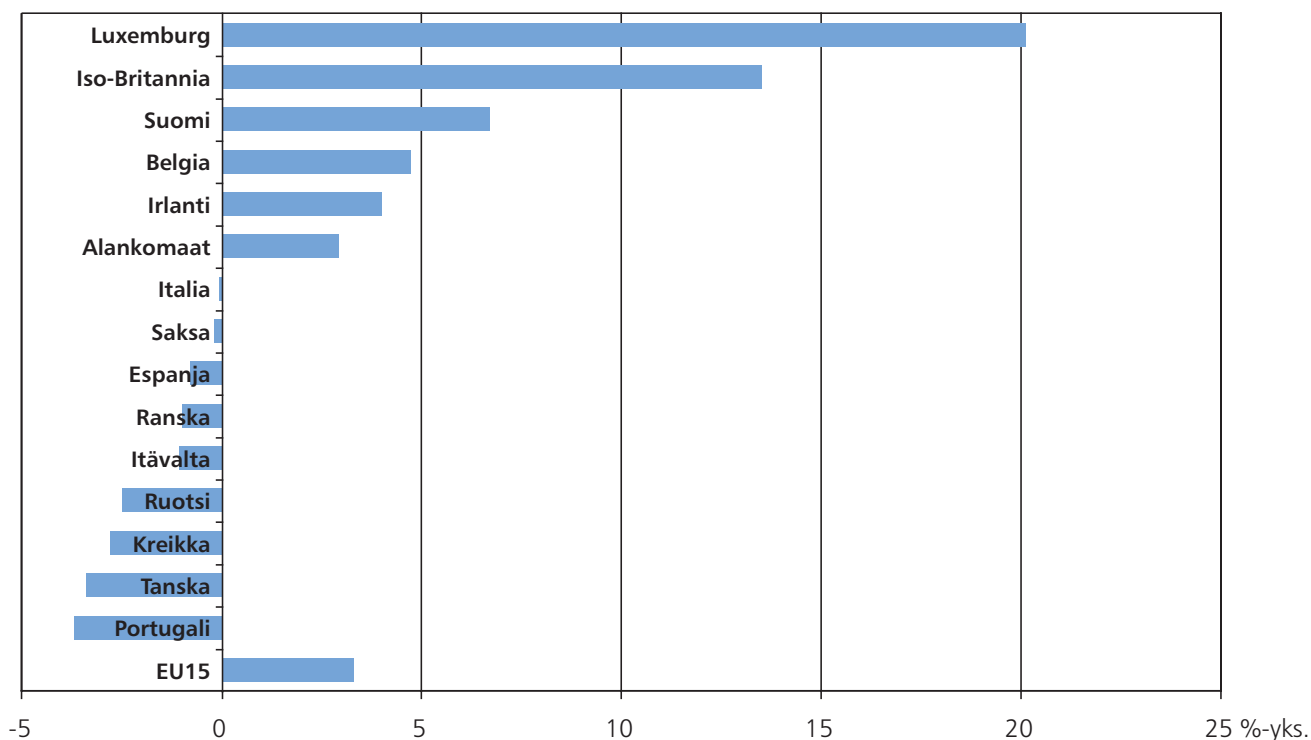
Liite 5. Ero altistumisessa hengitysilman epäpuhtauksille (vähintään puolet työajasta) yli ja alle 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien miesten kannalta laskevassa järjestyksessä.



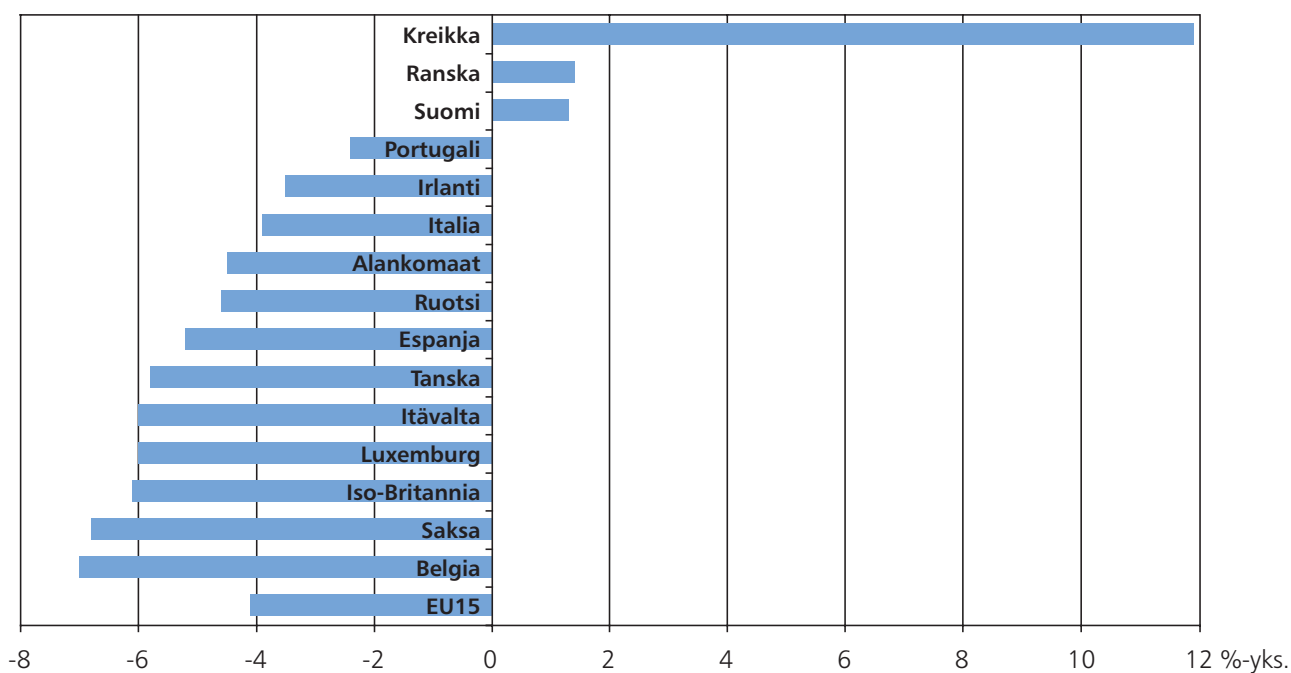
Liite 6. Ero altistumisessa huonoille työasunnoille (vähintään puolet työajasta) yli ja alle 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien miesten kannalta laskevassa järjestyksessä.



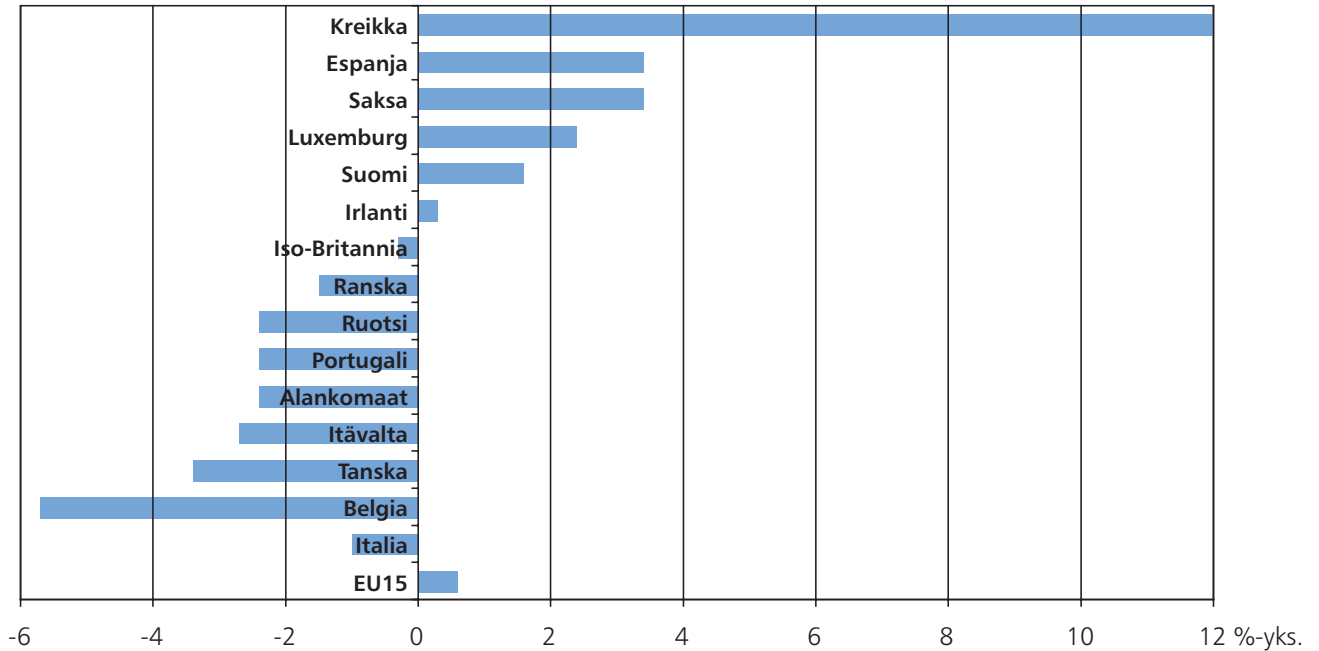
Liite 7. Ero altistumisessa huonoille työasenoille (vähintään puolet työajasta) yli ja alle 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien naisten kannalta laskevassa järjestyksessä.



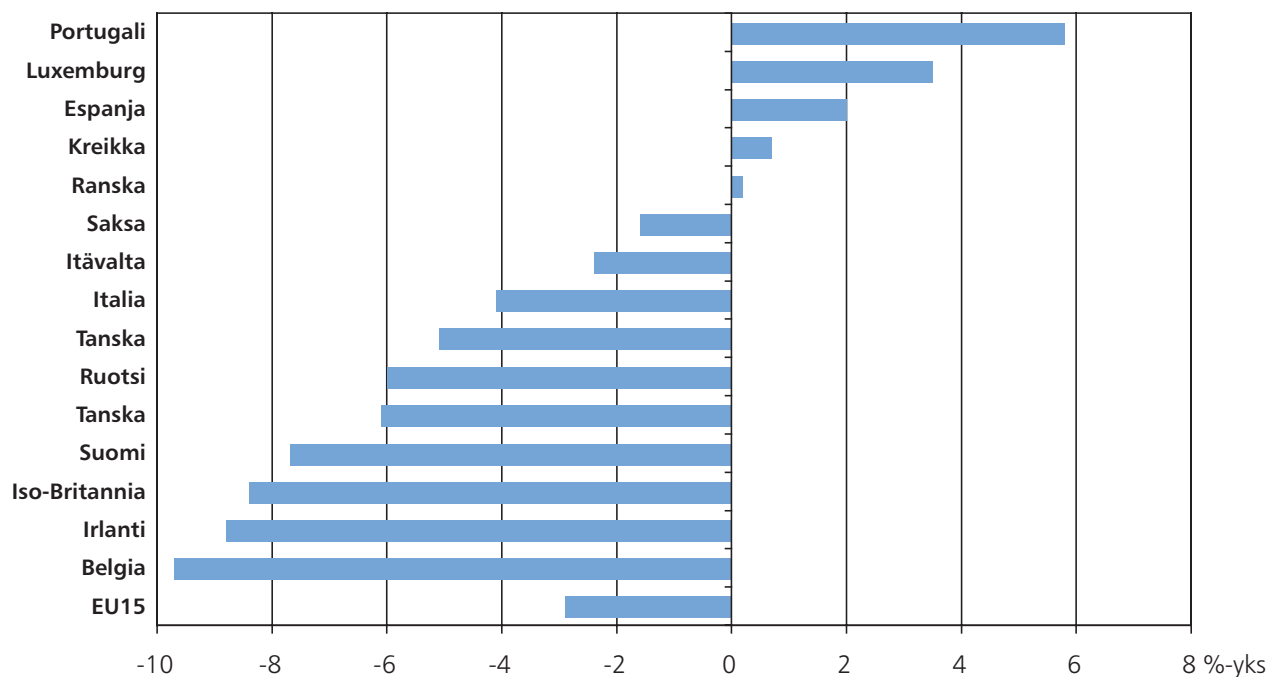
Liite 8. Ero altistumisessa raskaiden taakkojen käsittelylle (vähintään puolet työajasta) yli ja alle 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien miesten kannalta laskevassa järjestyksessä.



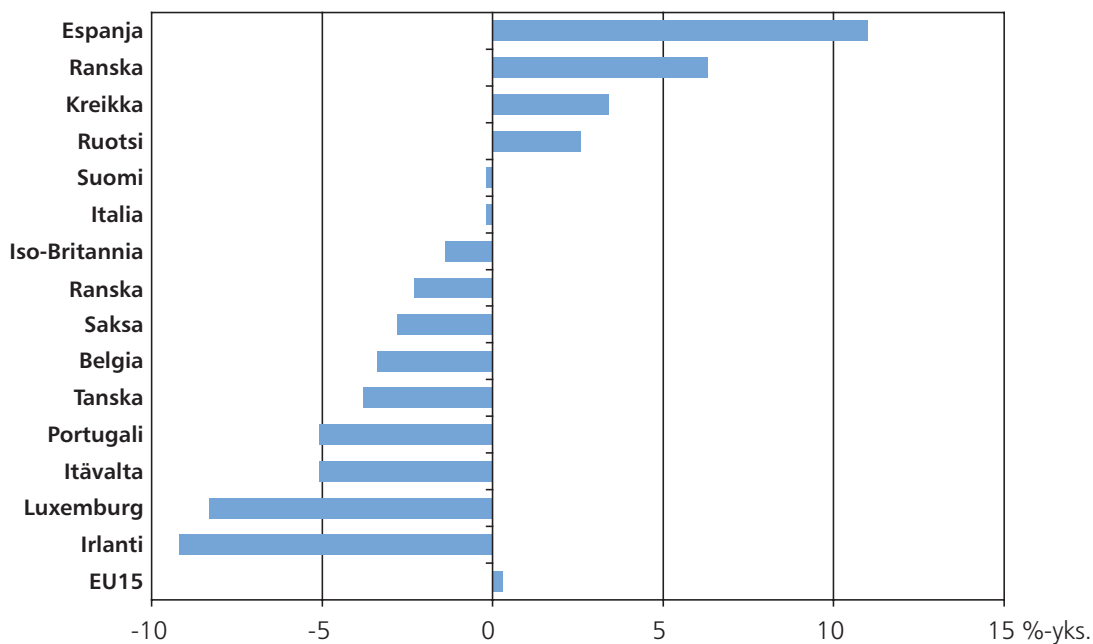
Liite 9. Ero altistumisessa raskaiden taakkojen käsittelylle (vähintään puolet työajasta) yli ja alle 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien naisten kannalta laskevassa järjestyksessä.



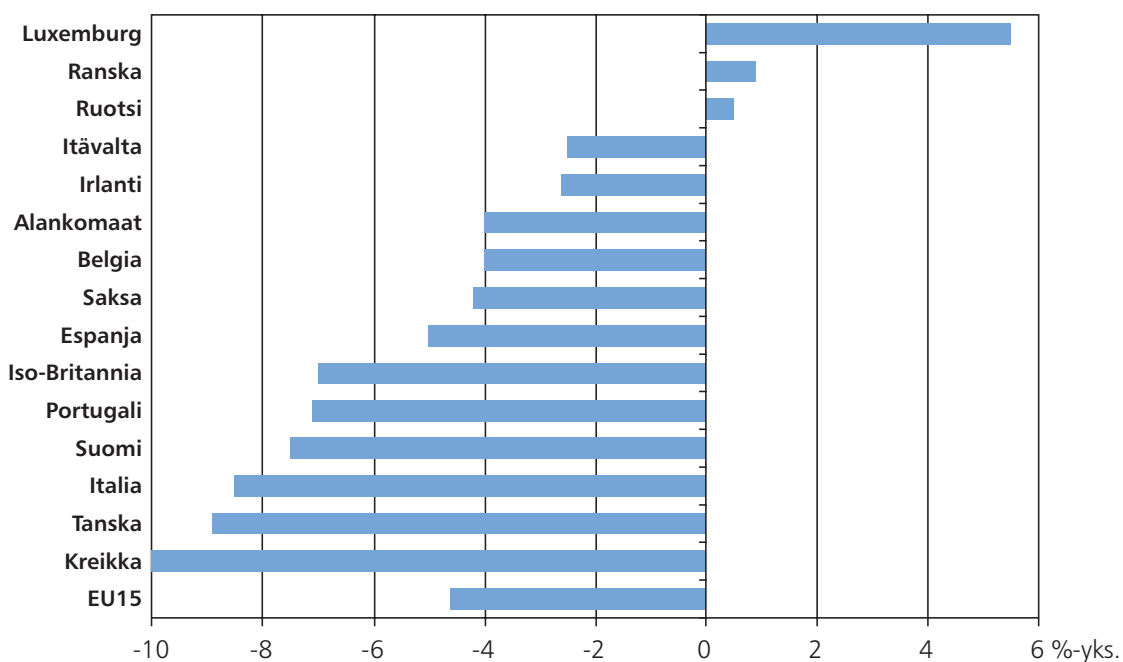
Liite 10. Ero altistumisessa toistotyölle (käsi/käsivarsi, vähintään puolet työajasta) yli ja alle 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien miesten kannalta laskevassa järjestyksessä.



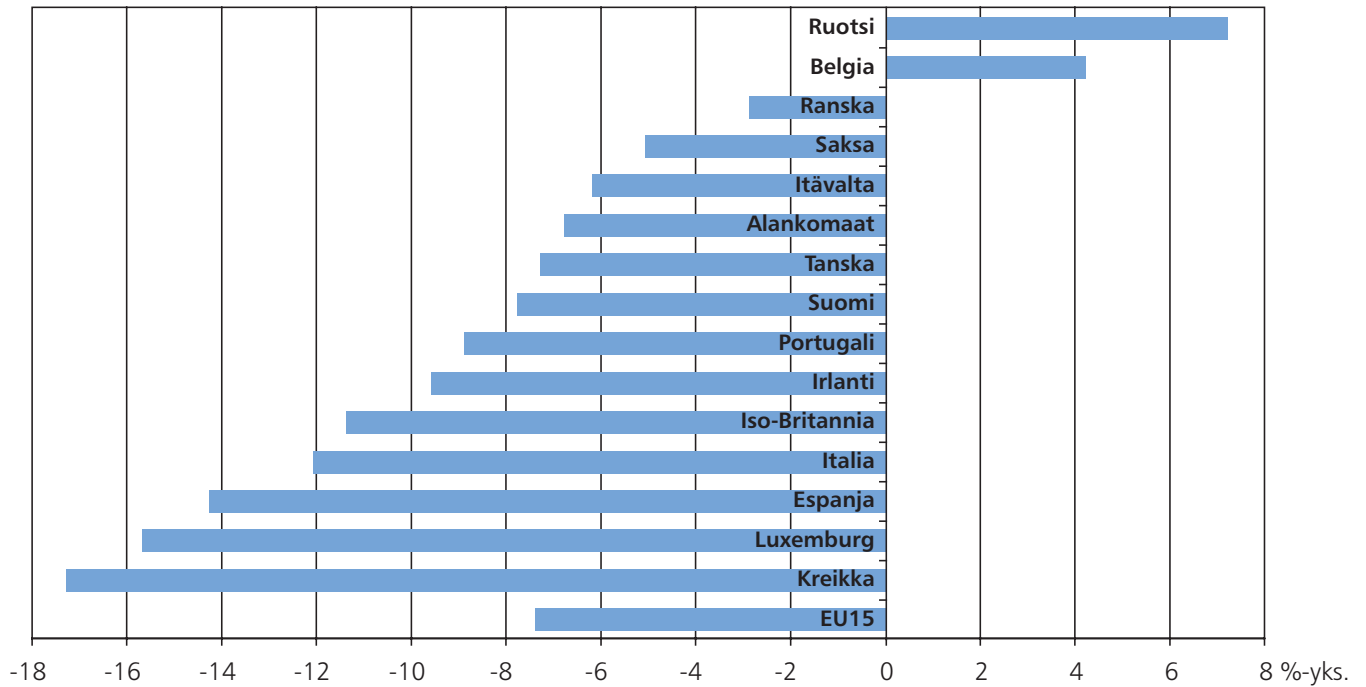
Liite 11. Ero altistumisessa toistotyölle (käsi/käsivarsi, vähintään puolet työajasta) yli ja alle 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien naisten kannalta laskevassa järjestyksessä.



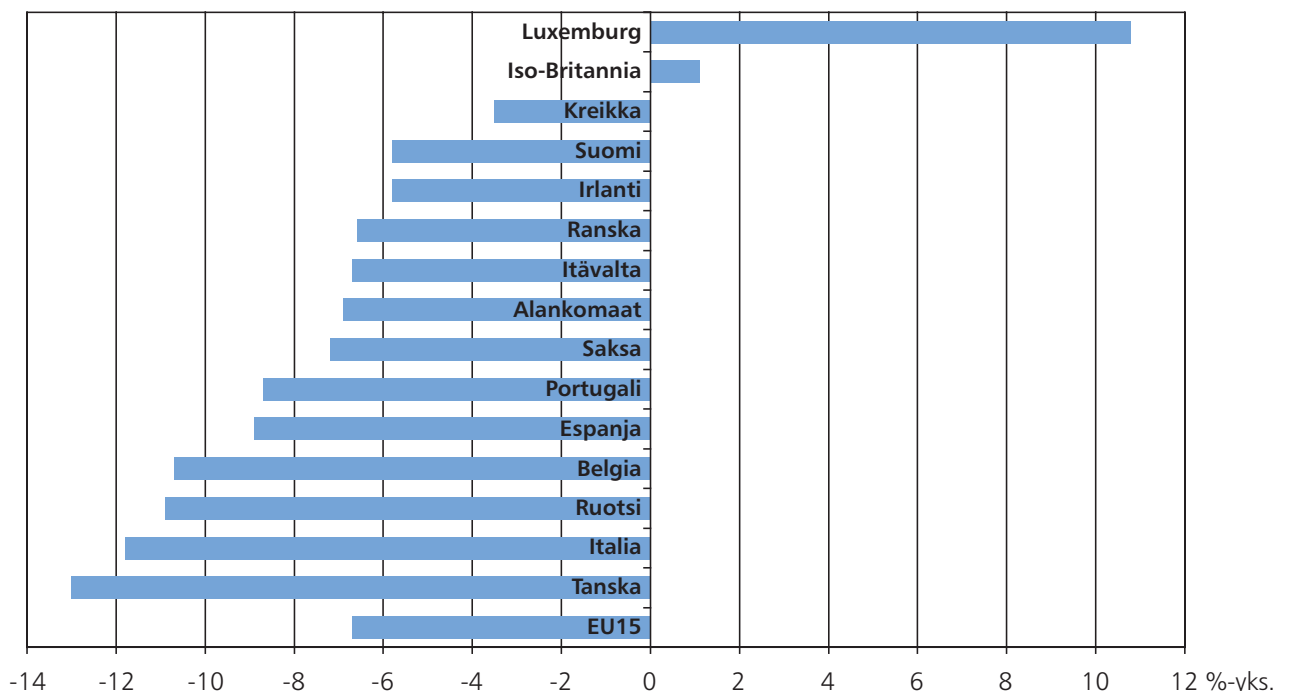
Liite 12. Ero tietokoneen käytössä (vähintään puolet työajasta) yli ja alle 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien miesten kannalta laskevassa järjestyksessä.



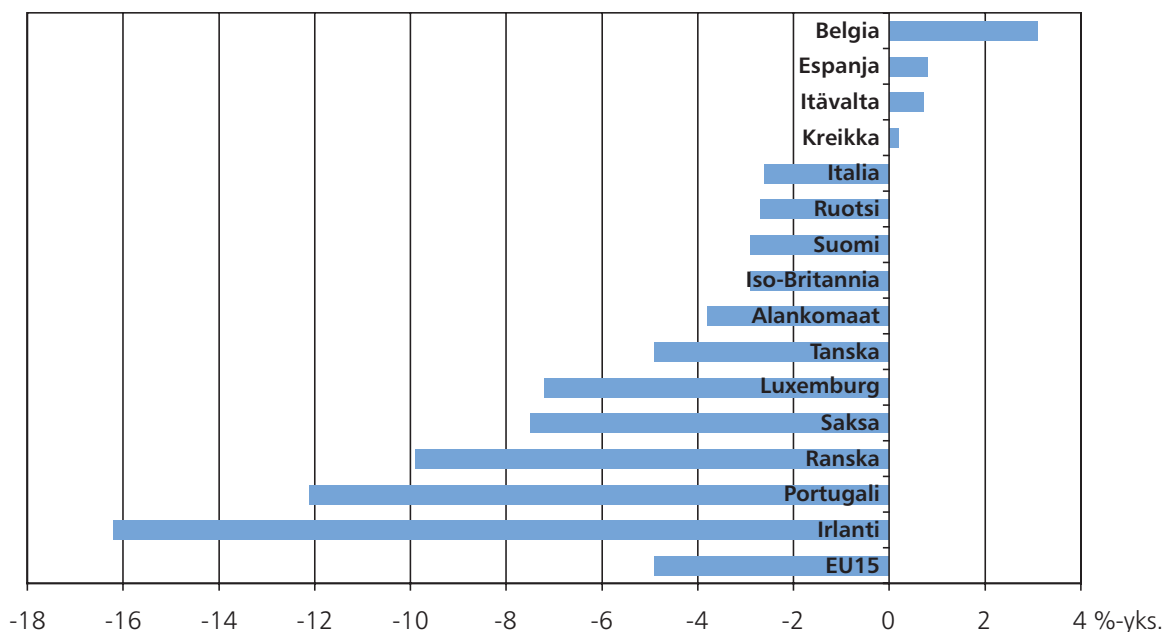
Liite 13. Ero tietokoneen käytössä (vähintään puolet työajasta) yli ja alle 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien naisten kannalta laskevassa järjestyksessä.



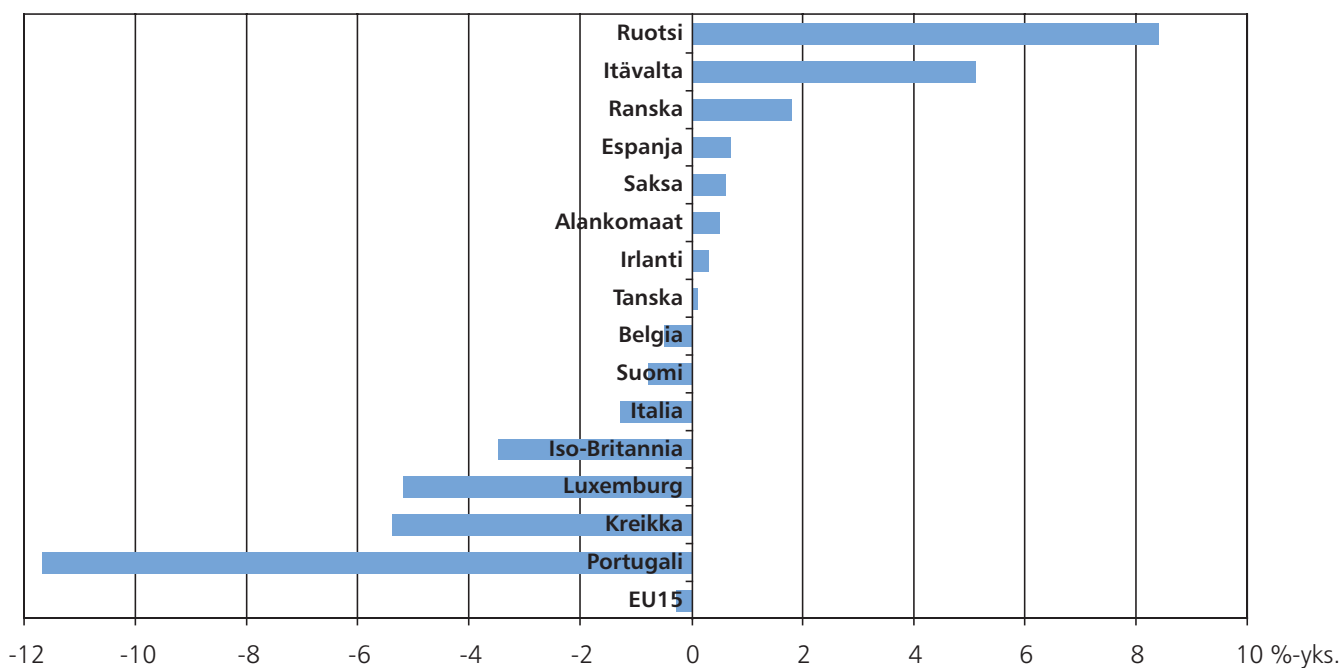
Liite 14. Ero kiireen yleisyydessä (vähintään puolet työajasta) yli ja alle 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien miesten kannalta laskevassa järjestyksessä.



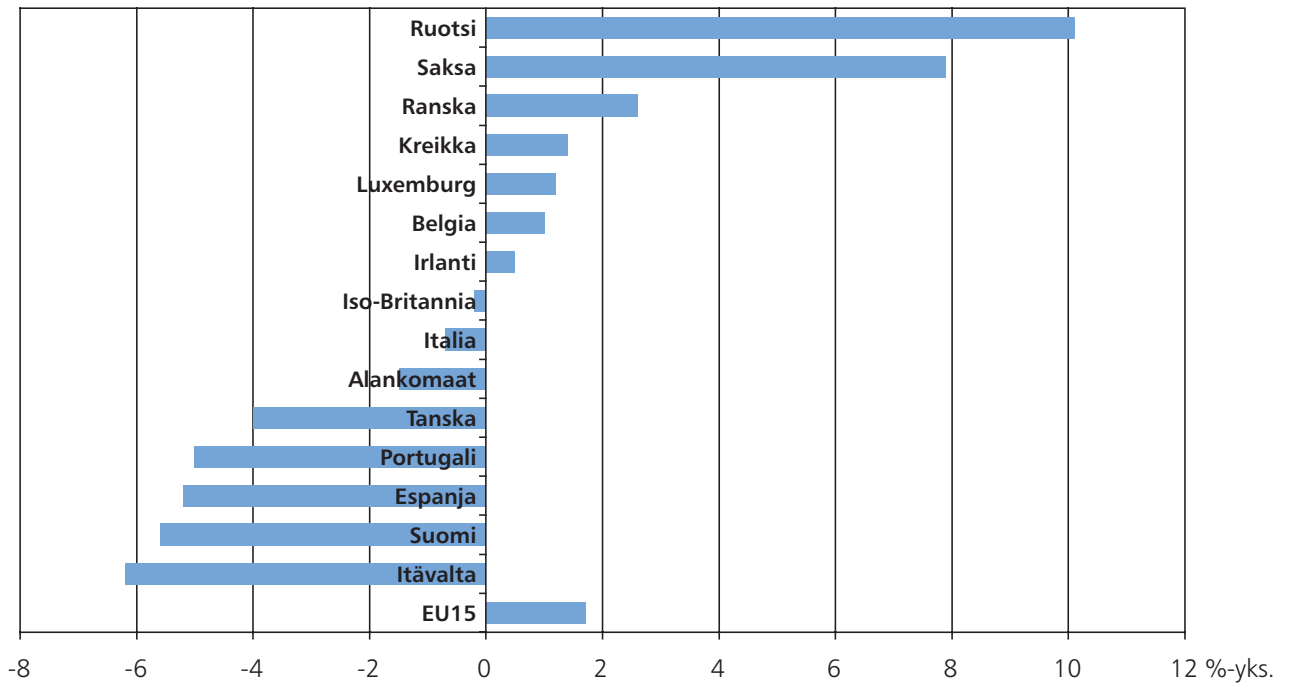
Liite 15. Ero kiireen yleisyydessä (vähintään puolet työajasta) yli ja alle 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien naisten kannalta laskevassa järjestyksessä.



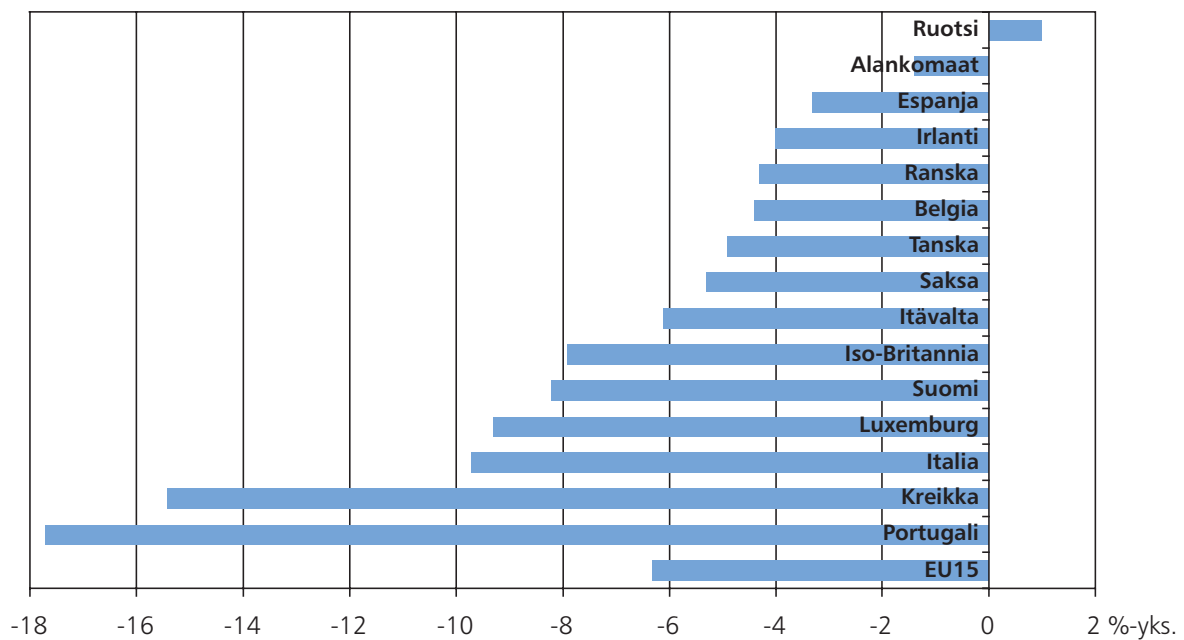
Liite 16. Ero monimutkaisten tehtävien yleisyydessä yli ja alle 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien miesten kannalta laskevassa järjestyksessä.



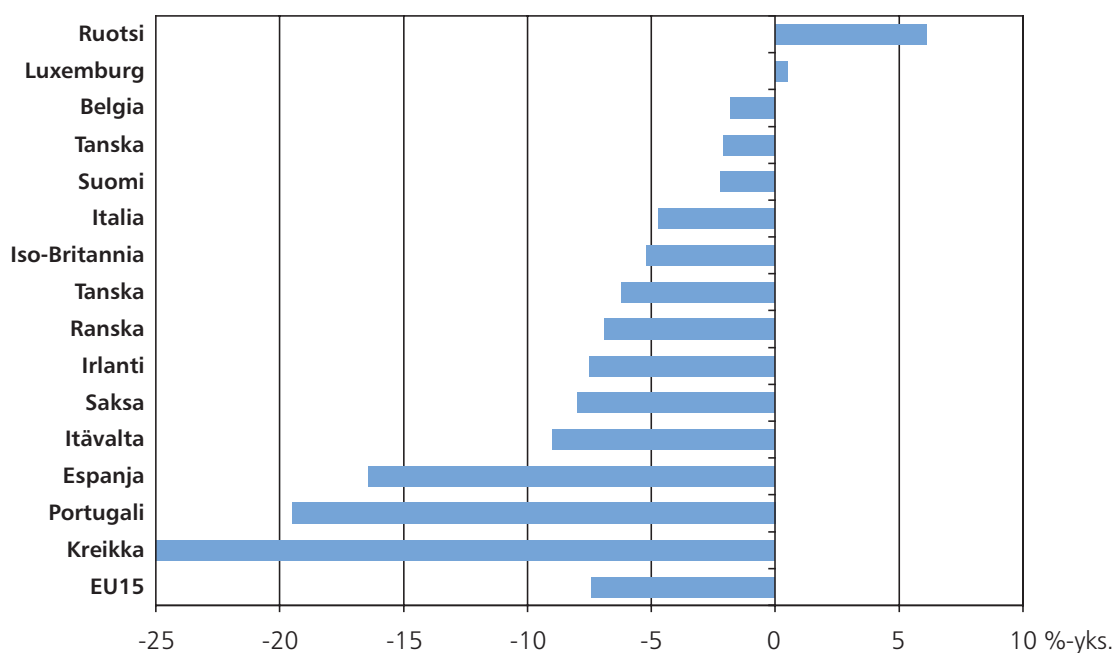
Liite 17. Ero monimutkaisten tehtävien yleisyydessä yli ja alle 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien naisten kannalta laskevassa järjestyksessä.



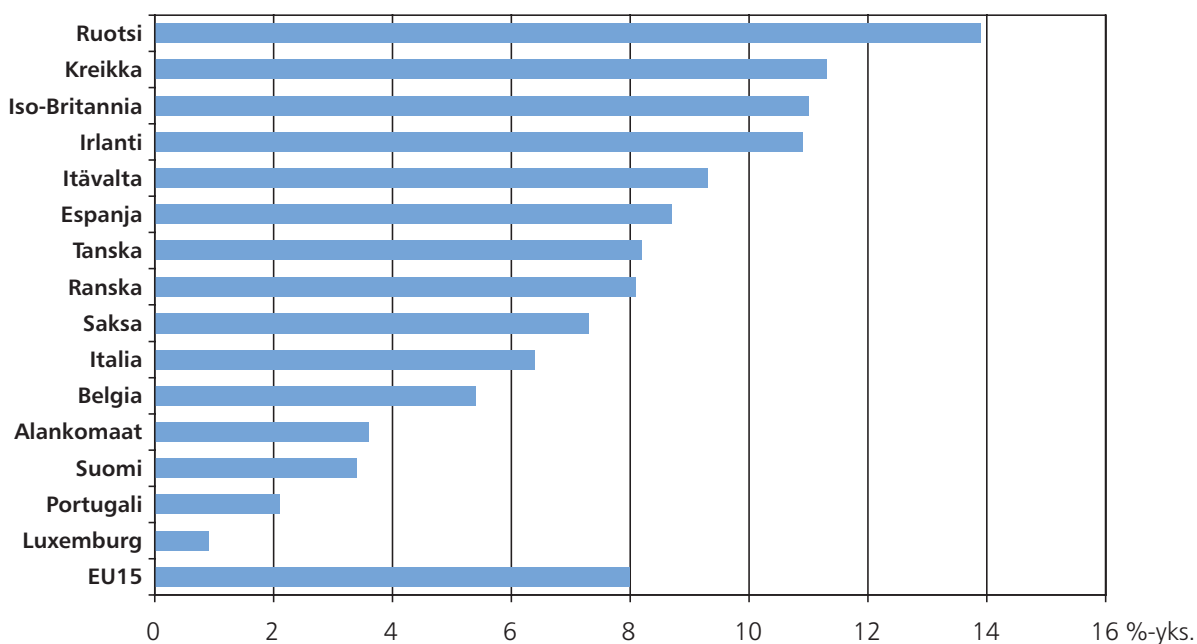
Liite 18. Ero uusien asioiden oppimisen yleisyydessä työssä yli ja alle 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien miesten kannalta laskevassa järjestyksessä.



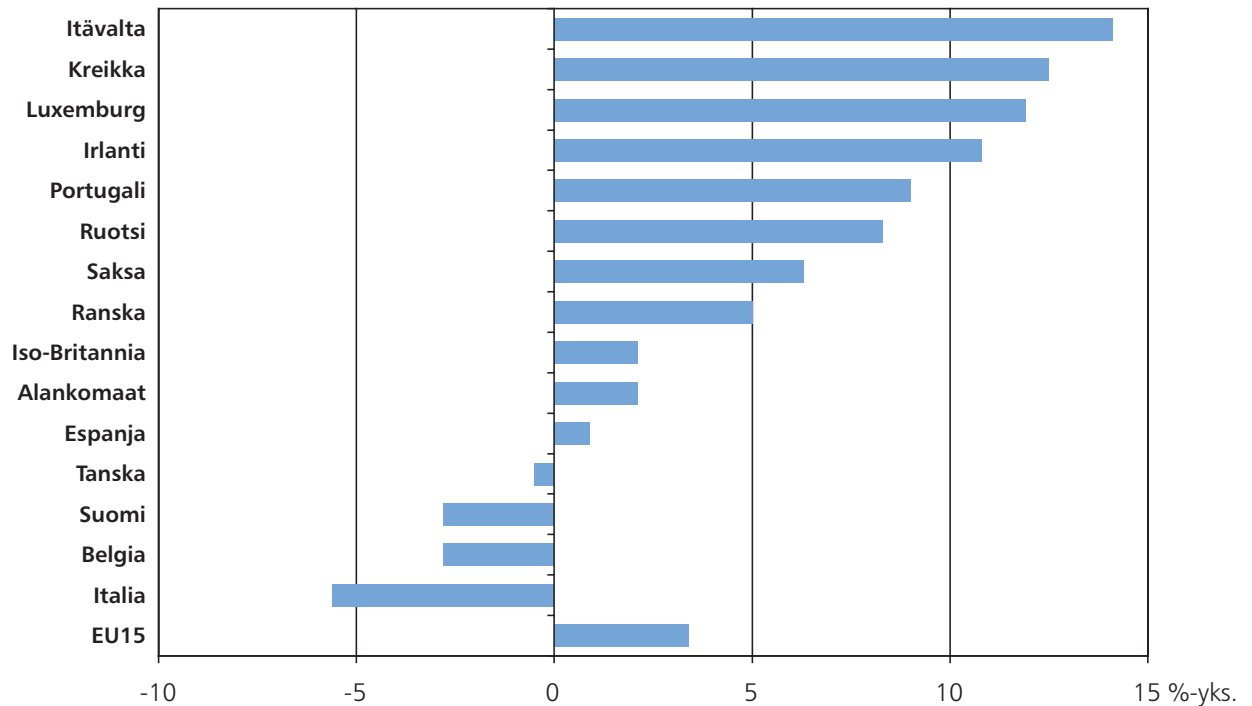
Liite 19. Ero uusien asioiden oppimisen yleisyydessä työssä yli ja alle 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien naisten kannalta laskevassa järjestyksessä.



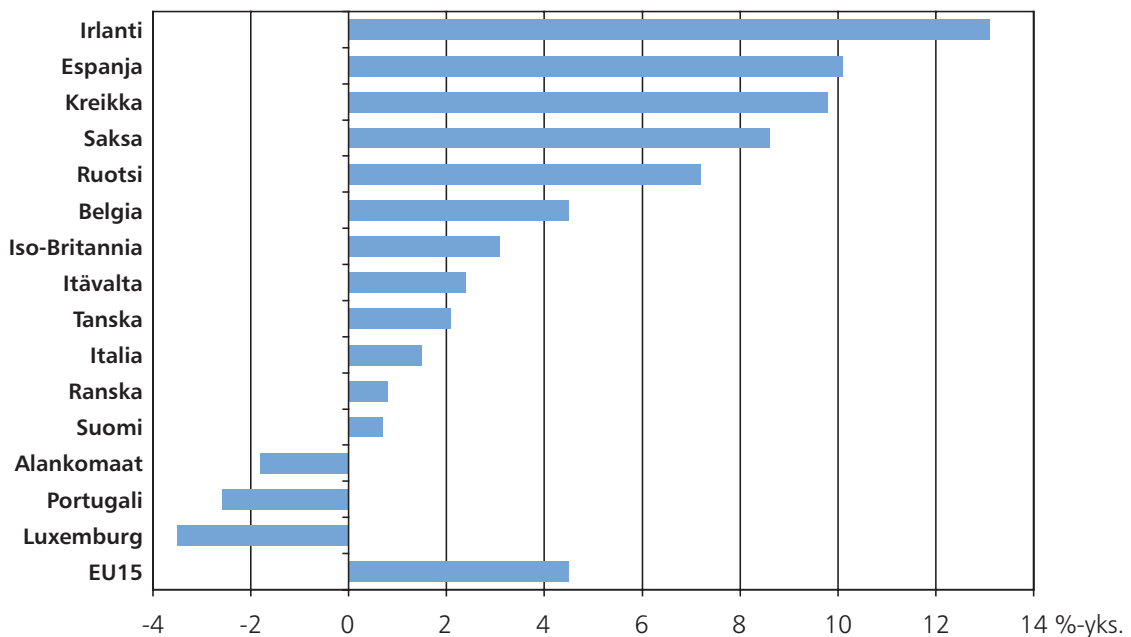
Liite 20. Ero mahdollisuuksissa pitää halutessaan tauko työssä yli ja alle 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien miesten kannalta laskevassa järjestyksessä.



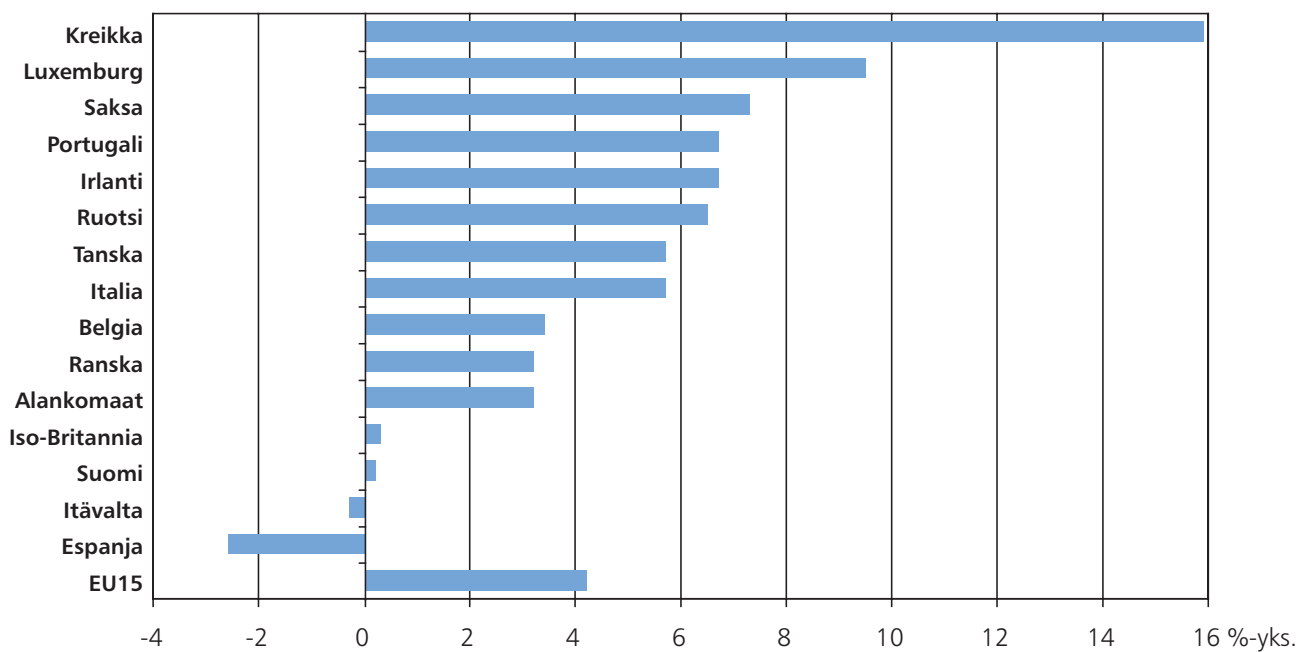
Liite 21. Ero mahdollisuuksissa pitää halutessaan tauko työssä yli ja alle 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien naisten kannalta laskevassa järjestyksessä.



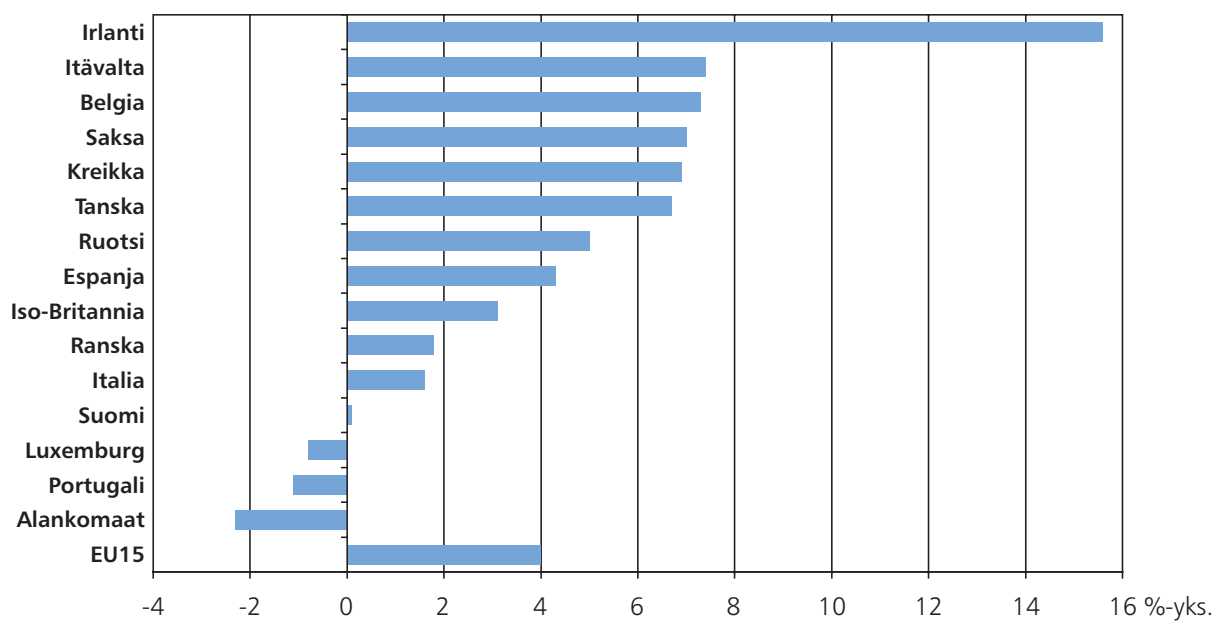
Liite 22. Ero mahdollisuuksissa valita tai vaihdella tehtävien suorittamisjärjestystä yli ja alle 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien miesten mukaan laskevassa järjestyksessä.



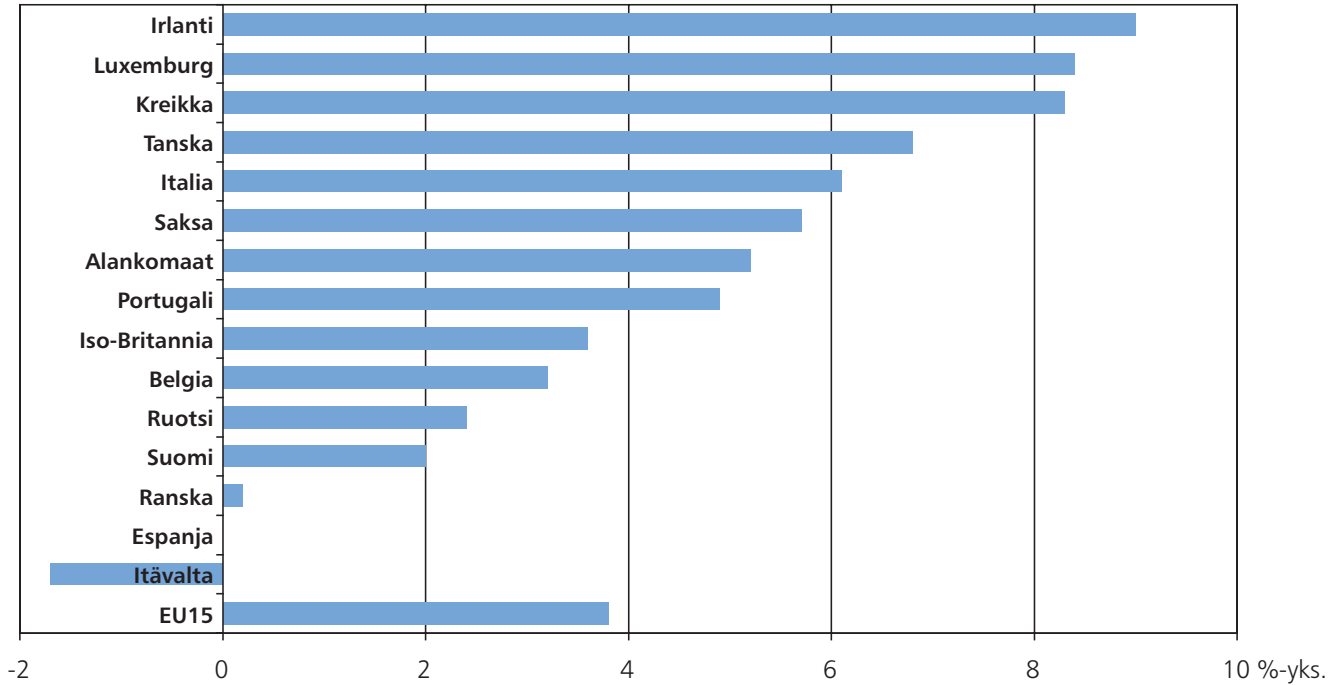
Liite 23. Ero mahdollisuuksissa valita tai vaihdella tehtävien suorittamisjärjestystä yli ja alle 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien naisten mukaan laskevassa järjestyksessä.



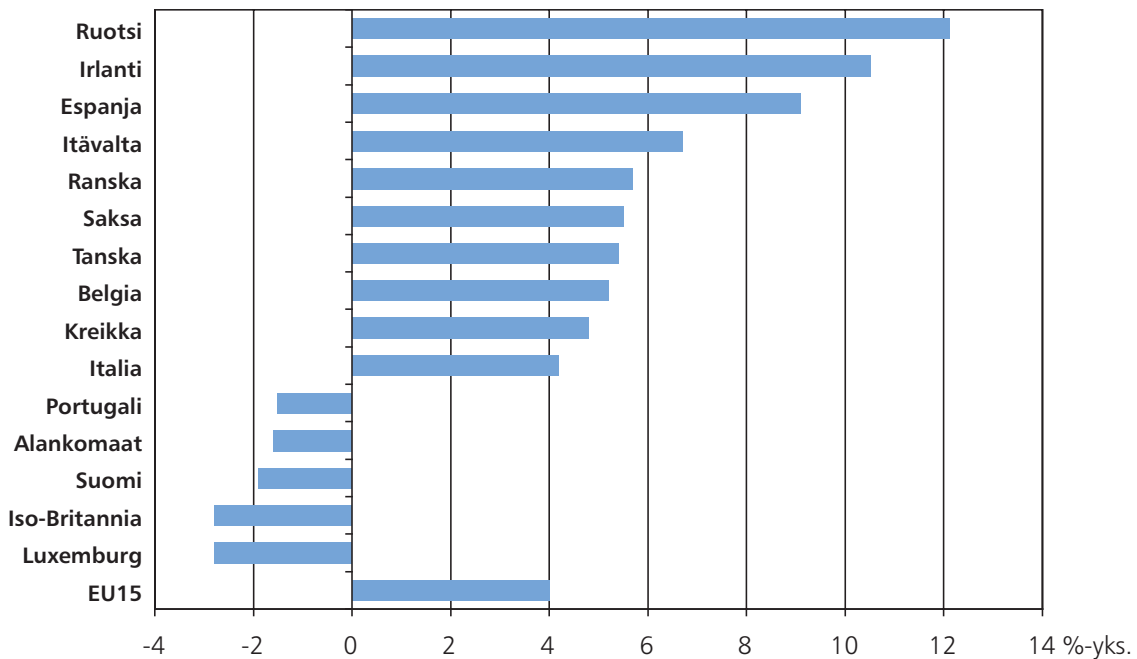
Liite 24. Ero mahdollisuuksissa valita tai vaihdella työmenetelmiä yli ja alle 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien miesten mukaan laskevassa järjestyksessä.



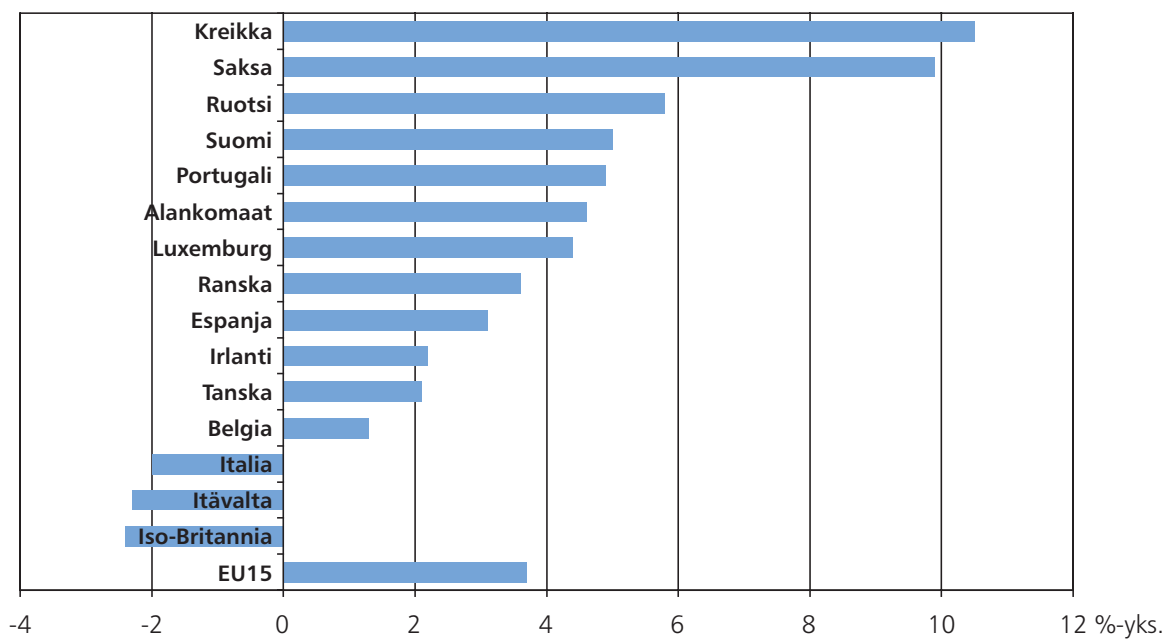
Liite 25. Ero mahdollisuuksissa valita tai vaihdella työmenetelmiä yli ja alle 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien naisten mukaan laskevassa järjestyksessä.



Liite 26. Ero mahdollisuuksissa valita tai vaihdella työskentelynopeutta tai työmäärää yli ja alle 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien miesten mukaan laskevassa järjestyksessä.



Liite 27. Ero mahdollisuuksissa valita tai vaihdella työskentelynopeutta tai työmäärää yli ja alle 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien naisten mukaan laskevassa järjestyksessä.



Liite 28. Yli 45-vuotiaiden työntekijöiden mahdollisuudet säädellä oman työn taotusta, työtehtävien järjestystä, työmenetelmien valintaa ja vaihtelua sekä työnopeutta ja työn määrää EU15-maissa vuonna 2000. Maiden keskinäiset järjestysluvut sukupuolittain ja maittain (pienin luku = parhaat säätelymahdollisuudet, suurin luku = heikoimmat säätelymahdollisuudet).

Maa*	Tauot		Työjärjestys		Työmenetelmät		Työnopeus	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
Tanska	2.	8.	2.	1.	2.	2.	1.	2.
Portugali	8.	1.	15.	14.	15.	15.	15.	14.
Ruotsi	3.	10.	1.	2.	1.	1.	4.	15.
Luxemburg	11.	5.	14.	4.	13.	6.	14.	7.
Belgia	10.	14.	6.	7.	8.	8.	8.	10.
Alankomaat	14.	15.	3.	5.	3.	3.	2.	1.
Italia	1.	3.	13.	13.	6.	5.	3.	6.
Espanja	13.	9.	10.	10.	14.	9.	12.	4.
Suomi	5.	12.	4.	3.	9.	7.	11.	11.
Ranska	4.	2.	7.	6.	10.	11.	7.	9.
Kreikka	9.	6.	9.	8.	12.	13.	9.	3.
Iso-Britannia	7.	11.	8.	9.	11.	10.	13.	12.
Irlanti	6.	7.	5.	15.	5.	12.	5.	13.
Itävalta	12.	4.	12.	12.	7.	14.	6.	8.
Saksa	15.	13.	11.	11.	4.	4.	10.	5.

*Järjestys vuoden 1996 paremmuuden mukaan (ks. Ilmarinen 1999)

Liite 29. Oman työn säätelyn muutokset 1996–2000 yli 45-vuotiailla työntekijöillä EU15-maissa. Maat ryhmitelty kummankin sukupuolen yhteenlaskettujen muutosten suunnan ja suuruuden perusteella kolmeen ryhmään (säätelymahdollisuudet heikentyneet, ennallaan, parantuneet).

Maa*	Muutos**							
	Tauot		Työjärjestys		Työmenetelmät		Työnopeus	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
Tanska	0	0	–	0	–	+	–	+
Portugali	–	–		–	–	–	–	–
Ruotsi	–	0	0	0	0	+	0	0
Luxemburg	–	–	–	++	–	+	–	–
Belgia	0	–	–	0	–	–	–	–
Alankomaat	0	–	0	0	0	0	0	0
Italia	0	–	–	+	–	+	–	0
Espanja	0	–	0	–	–	–	0	–
Suomi	0	–	0	0	–	0	–	0
Ranska	0	–	0	0	0	–	0	0
Kreikka	0	–	0	+	–	–	0	0
Iso-Britannia	0	0	0	0	–	0	–	0
Irlanti	0	0	0	0	0	0	0	0
Itävalta	++	+	0	0	+	0	+	–
Saksa	0	0	0	+	+	++	0	+

* järjestys vuoden 1996 paremmuuden mukaan (ks. Ilmarinen 1999)

** muutoksen suunta vuoteen 1996 verrattuna:

- + parantunut 5–10 %-yks.
- ++ parantunut > 10 %-yks.
- 0 muutos ± 4 %-yks.
- heikentynyt 5–10 %-yks.
- heikentynyt > 10 %-yks.

Liite 30. Oman työn säätely yli ja alle 45-vuotiaiden miesten ja naisten välillä EU15-maissa vuonna 2000.

(yli 45 vs. alle 45/2000)

Maa*	Tauot		Työjärjestys		Työmenetelmät		Työnopeus		Plus-merkkien summa		Yhteensä
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	
Kreikka	++	++	+	++	+	+	0	++	4	7	11
Portugali	0	+	0	+	0	+	0	+	-	4	4
Espanja	+	0	++	0	0	0	+	0	4	-	4
Ruotsi	++	+	+	+	+	0	++	+	6	3	9
Itävalta	+	++	0	0	+	0	+	0	3	2	5
Luxemburg	0	++	0	+	0	+	0	0	-	4	4
Belgia	+	0	0	0	+	0	+	0	3	-	3
Tanska	+	0	0	+	+	+	+	0	3	2	5
Suomi	0	0	0	0	0	0	0	+	-	1	1
Ranska	+	+	0	0	0	0	+	0	2	1	3
Saksa	+	+	+	+	+	+	+	+	4	4	8
Irlanti	++	++	++	+	++	+	++	0	8	4	12
Alankomaat	0	0	0	0	0	+	0	0	-	1	1
Italia	+	-	0	+	0	+	0	0	1	2	3
Iso-Britannia	++	0	0	0	0	0	0	0	2	-	2
Plus-merkkien summa	15	12	7	9	8	8	10	6	39	35	74

* Maat vuoden 1996 mukaisessa alenevassa paremmuusjärjestyksessä (ks. Ilmarinen 1999)

+ yli 5–10 %-yks. ero vanhempien eduksi

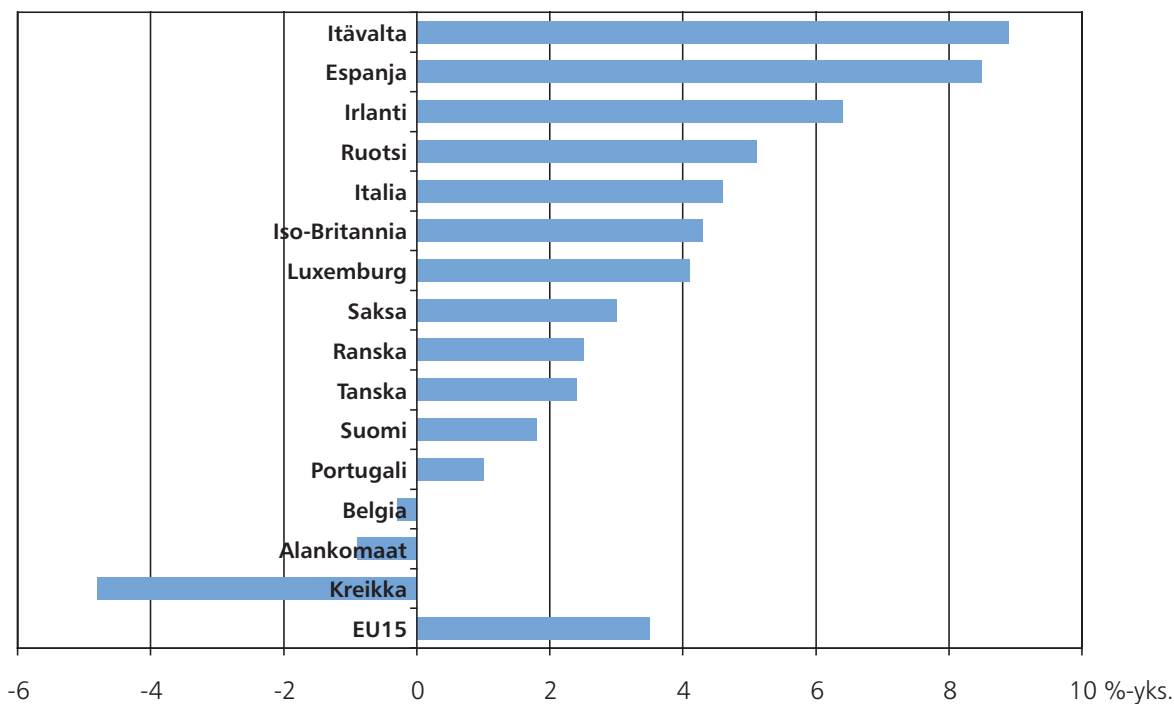
++ yli 10 %-yks. ero vanhempien eduksi

0 alle 5 %-yks. ero vanhempien tai nuorempien eduksi

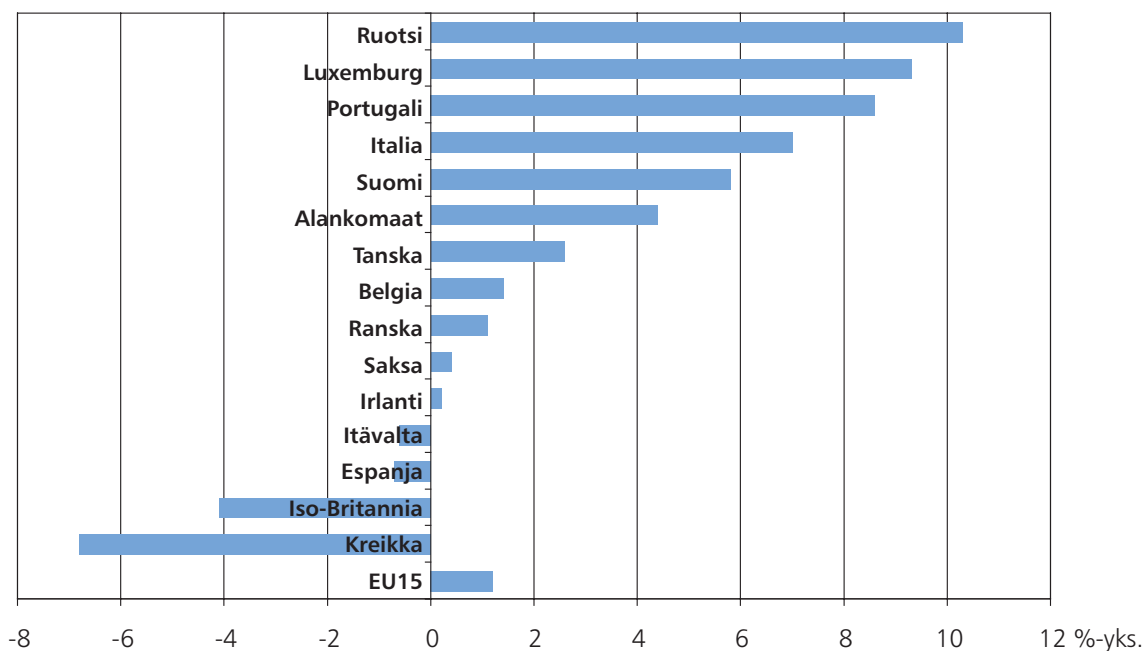
- 5–10 %-yks. ero nuorempien eduksi

-- yli 10 %-yks. ero nuorempien eduksi

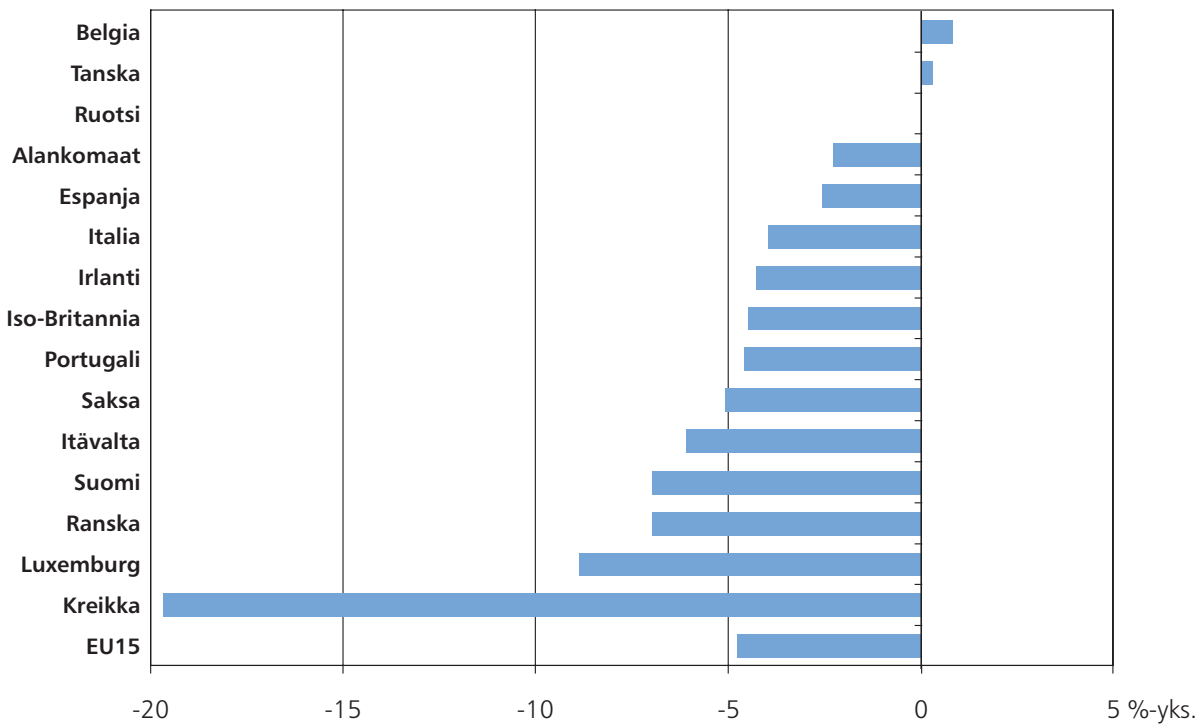
Liite 31. Ero työtaitojen ja työn vaatimuksien vastaavuudessa yli ja alle 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien miesten mukaan laskevassa järjestyksessä.



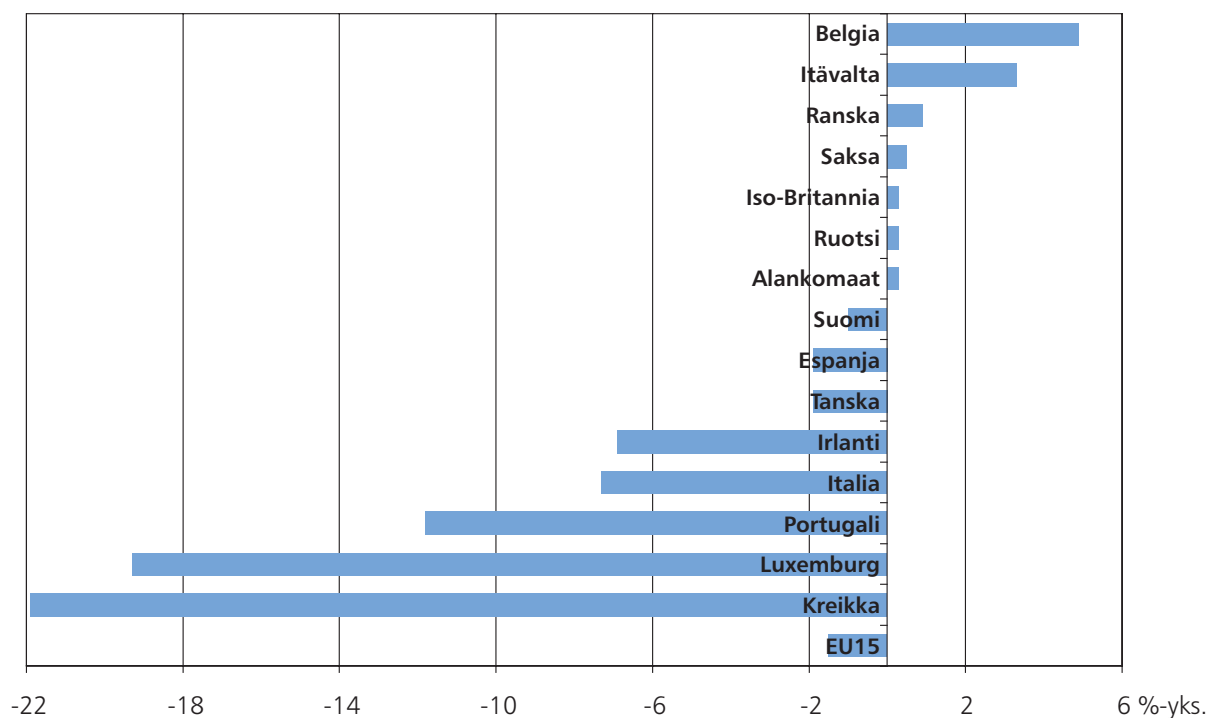
Liite 32. Ero työtaitojen ja työn vaatimuksien vastaavuudessa yli ja alle 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien naisten mukaan laskevassa järjestyksessä.



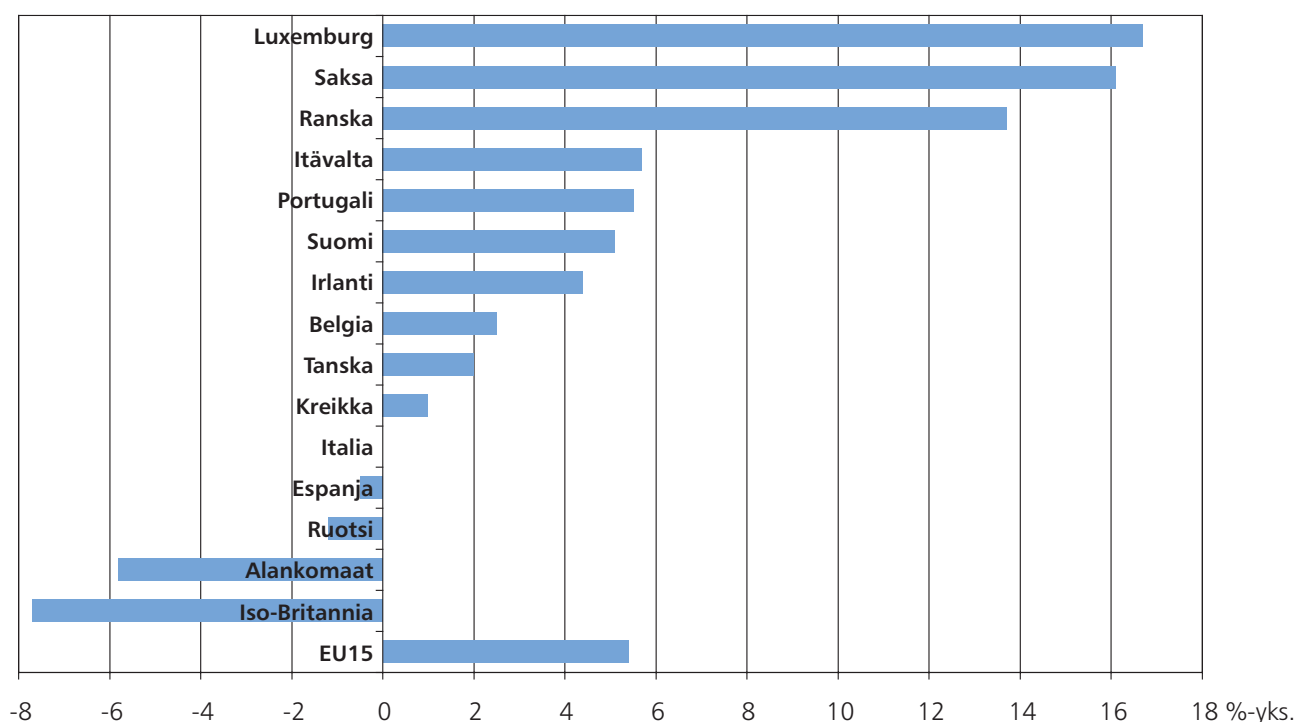
Liite 33. Ero mahdollisuuksissa keskustella esimiehen kanssa työhön liittyvistä asioista yli ja alle 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien miesten mukaan laskevassa järjestyksessä.



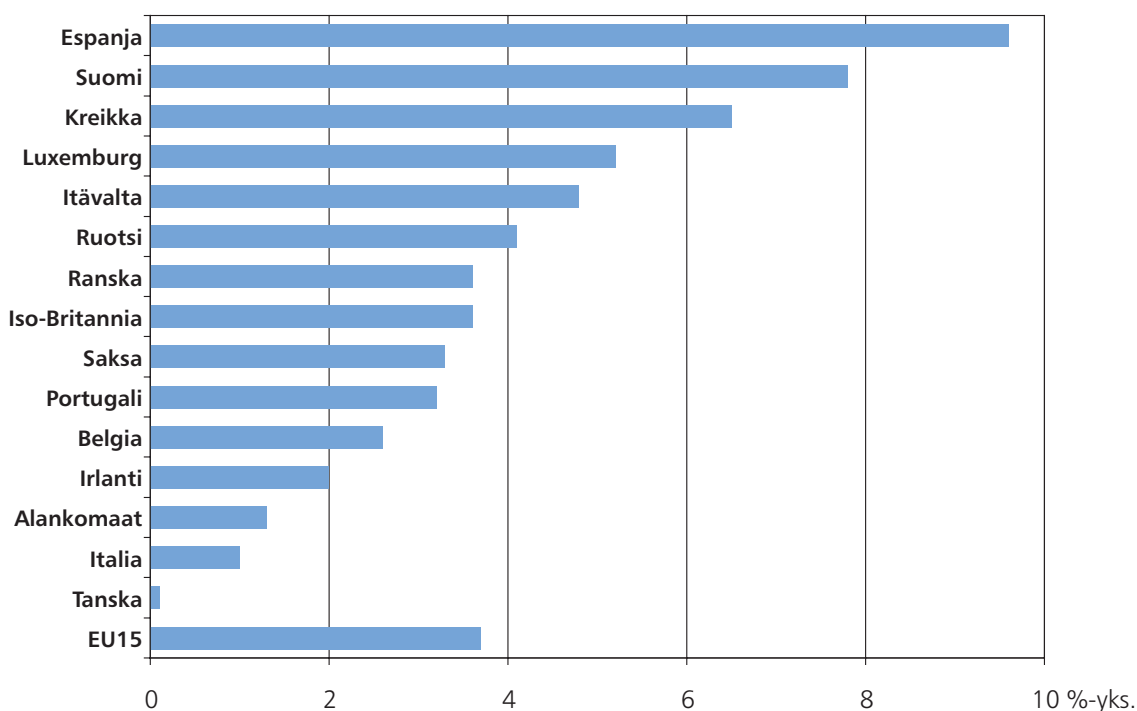
Liite 34. Ero mahdollisuuksissa keskustella esimiehen kanssa työhön liittyvistä asioista yli ja alle 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien naisten mukaan laskevassa järjestyksessä.



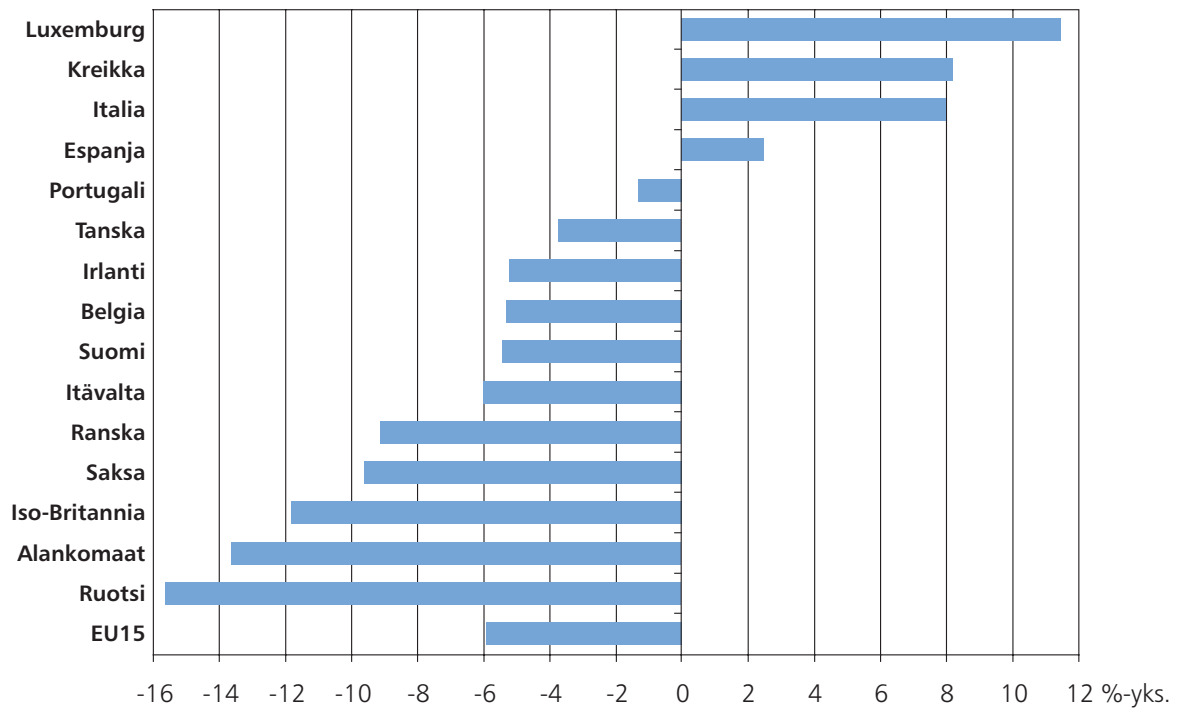
Liite 35. Ero pitkien työviikkojen (> 40 tuntia/viikko) yleisyydessä yli ja alle 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien miesten mukaan laskevassa järjestyksessä.



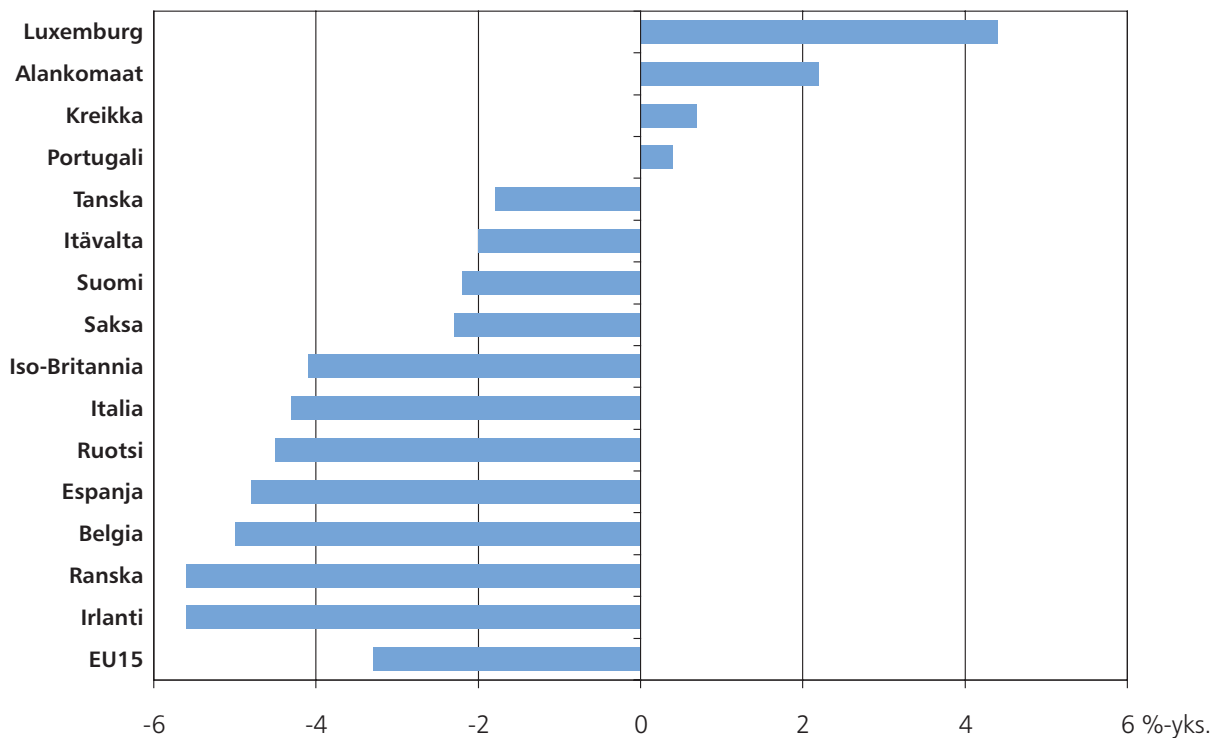
Liite 36. Ero pitkien työviikkojen (> 40 tuntia/viikko) yleisyydessä yli ja alle 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien naisten mukaan laskevassa järjestyksessä.



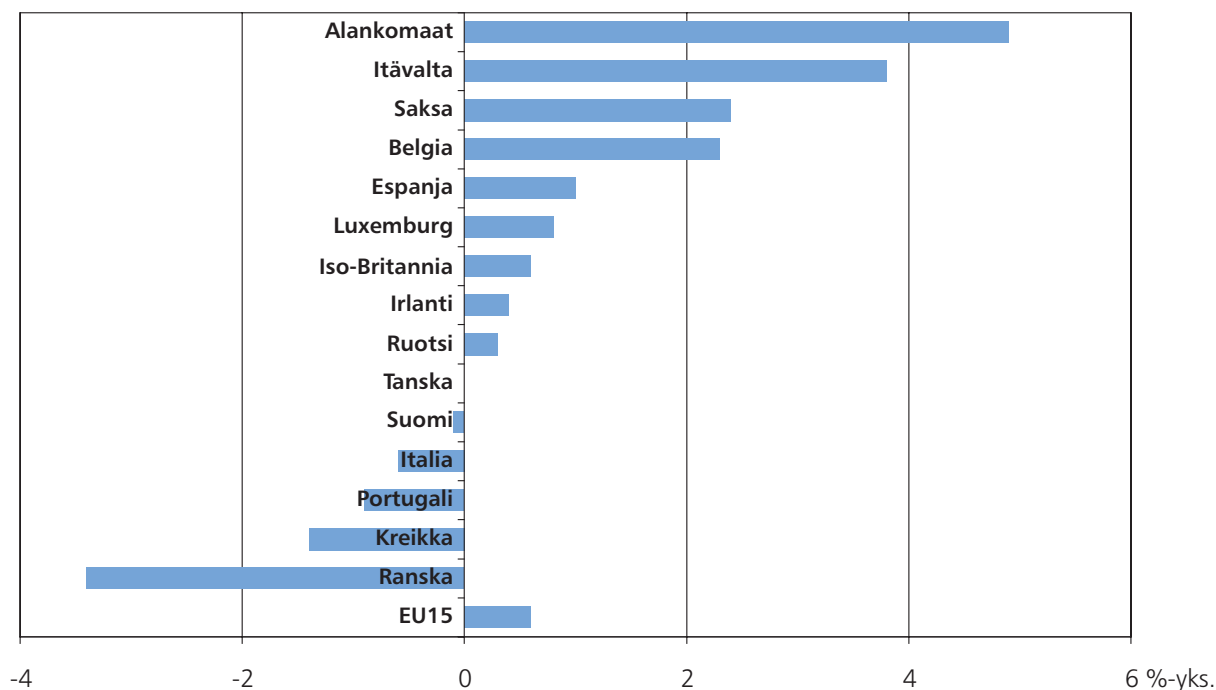
Liite 37. Ero epäsäännöllisen ja viikonlopputöitä sisältävän päivätyön yleisyydessä yli ja alle 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien naisten mukaan laskevassa järjestyksessä.



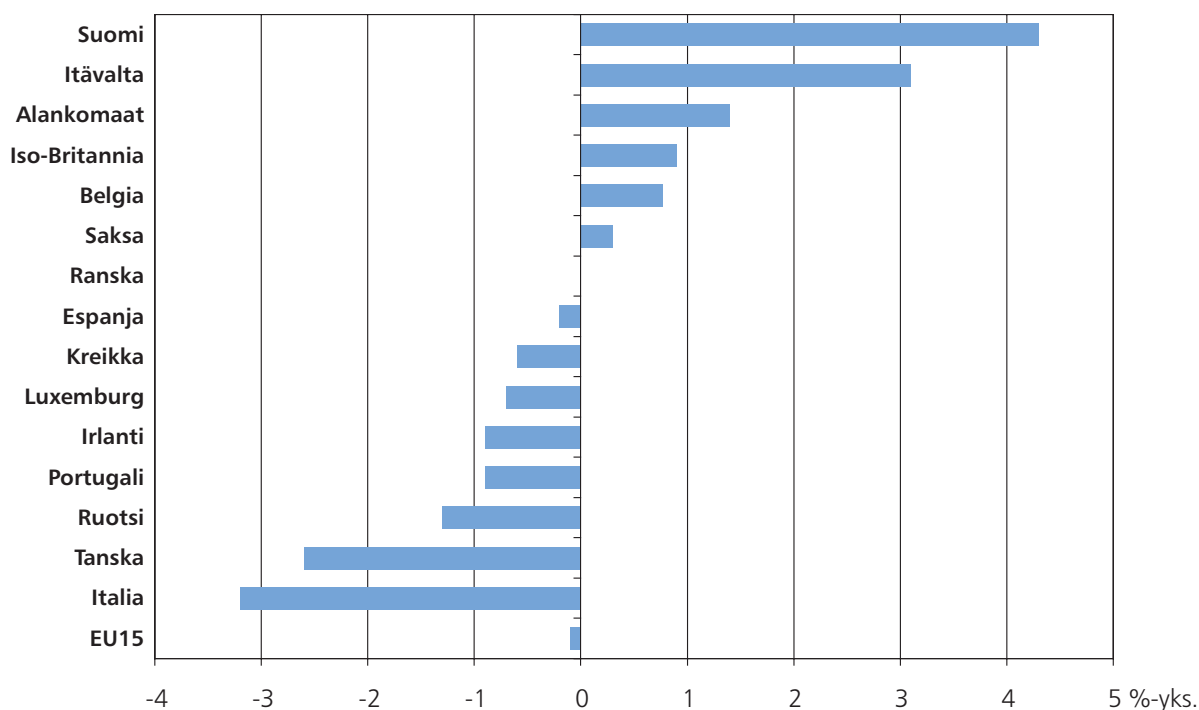
Liite 38. Ero vuorotyön yleisyydessä (sisältää vähintään 5 yövuoroa kuukaudessa) yli ja alle 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien miesten mukaan laskevassa järjestyksessä.



Liite 39. Ero henkilökohtaisesti koetun ikäsyrynnän yleisyydessä yli ja alle 45-vuotiailla miehillä EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien miesten mukaan laskevassa järjestyksessä.



Liite 40. Ero henkilökohtaisesti koetun ikäsyrynnän yleisyydessä yli ja alle 45-vuotiailla naisilla EU15-maissa vuonna 2000. Maat vanhempien naisten mukaan laskevassa järjestyksessä.



Liite 41. EU15-maiden keskinäiset sija-luvut (sija 1 = vähiten altistuneita, sija 15 = eniten altistuneita), niiden summat, keskiarvot ja vaihteluvälit altistustekijöiden mukaan yli 45-vuotiailla miehillä vuonna 2000.

	Italia	Tanska	Belgia	Itävalta	Alankomaat	Ruotsi	Saksa	Irlanti	Ranska	Espanja	Portugali	Suomi	Kreikka	Iso-Britannia	Luxemburg
Melu	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.
Tärinä	5.	1.	4.	6.	3.	2.	10.	9.	11.	14.	12.	13.	15.	8.	7.
Epäpuht.	5.	2.	4.	6.	1.	7.	3.	8.	11.	10.	13.	14.	15.	9.	12.
Työasennot	9.	1.	5.	4.	2.	3.	6.	7.	13.	12.	14.	10.	15.	11.	8.
Taakat	5.	2.	4.	7.	1.	9.	8.	11.	14.	12.	10.	6.	15.	13.	3.
Toistotyö	5.	1.	3.	4.	10.	7.	2.	6.	12.	15.	13.	11.	14.	9.	8.
Tietokone	10.	8.	3.	5.	1.	4.	12.	11.	7.	13.	14.	9.	15.	6.	2.
Kiire	3.	5.	4.	14.	6.	10.	13.	11.	8.	2.	1.	12.	7.	15.	9.
Monim. teht.	3.	2.	4.	13.	1.	5.	7.	12.	11.	8.	10.	6.	14.	15.	9.
Oppiminen	10.	4.	2.	11.	1.	9.	13.	5.	7.	3.	15.	8.	6.	12.	14.
Säätely	5.	1.	8.	9.	4.	2.	12.	3.	6.	13.	15.	7.	10.	10.	14.
Työtaidot	12.	2.	8.	4.	10.	5.	6.	9.	11.	7.	3.	1.	13.	14.	15.
Esimiestyö	12.	1.	7.	6.	2.	3.	8.	11.	9.	14.	13.	4.	15.	5.	10.
Pitkät työv.	9.	3.	4.	8.	1.	2.	12.	15.	14.	10.	13.	7.	11.	6.	5.
Ikäyrjintä	3.	6.	12.	14.	15.	9.	11.	7.	2.	8.	1.	10.	4.	13.	5.
Summa	97	41	75	115	63	83	130	133	145	151	158	130	182	160	136
Keskiarvo	6,47	2,73	5,0	7,67	4,2	5,53	8,67	8,87	9,67	10,07	10,53	8,67	12,13	10,67	9,07
Vaihtelu	1-12	1-8	2-12	4-14	1-15	2-10	2-13	3-15	2-14	2-15	1-15	1-14	4-15	5-15	2-15
Sijoitus	5.	1.	3.	6.	2.	4.	7.	9.	11.	12.	13.	7.	15.	14.	10.

Liite 42. EU15-maiden keskinäiset sijoitukset altistustekijöittäin yli 45-vuotiailla miehillä vuonna 2000 (sija 1 = vähiten altistuneita, sija 15 = eniten altistuneita).

Sija	1.	IT	DK	NL	DK	NL	DK	DK	FI	DK	DK	DK	PT	PT
Melu		DK	SE	DK	NL	DK	DE	LU	LU	SE	NL	SE	FR	FR
Tärinä		BE	NL	DE	SE	LU	BE	BE	IT	IE	SE	DK	IT	IT
Epäpuhtaudet		AT	BE	BE	AT	BE	AT	SE	AT	NL	FI	BE	EL	EL
Työasennot		NL	IT	IT	BE	IT	IT	AT	SE	IT	UK	UK	LU	LU
Taakat		SE	AT	AT	DE	FI	IE	UK	DE	FR	AT	UK	DK	DK
Toistotyö		DE	LU	SE	IE	AT	SE	FR	FR	FI	BE	DE	AT	IE
Kiire		IE	UK	IE	LU	DE	LU	DK	FR	BE	DE	AT	ES	ES
Tietokone (K)		FR	IPL	UK	IT	SE	UK	FI	LU	AT	FR	IT	SE	SE
Monimuot. tehtävät (K)		ES	DE	ES	FI	PT	NL	IT	SE	UK	NL	LU	ES	FI
Uusien as. oppiminen (K)		PT	FR	FR	UK	IE	FI	FR	AT	EL	FR	IE	EL	DE
Sääntely (Y)		FI	DE	LU	IT	SE	IT	UK	IE	FR	IT	IT	DE	BE
Työtaidot (K)		DK	SE	DK	SE	DK	DK	SE	DK	SE	NL	SE	DK	FR
Esimieskeskustelut		NL	DK	DK	DE	DK	DE	LU	DK	NL	NL	SE	DK	FR
Pitkät työviikot		BE	NL	DE	SE	LU	BE	BE	IT	IE	SE	DK	DK	IT
Ikäsyrjintä		AT	BE	BE	AT	BE	AT	SE	AT	NL	FI	BE	EL	EL

(K) = käänteinen asteikko. Sija 1. = paljon altistuneita, sija 15. = vähän altistuneita.

(Y) = yhteenveto: työn tauotus, työtehtävien järjestys, työmenetelmien vaihtelu, työskentelynopeus.

Liite 43. EU15-maiden keskinäiset sija-luvut (sija 1 = vähiten altistuneita, sija 15 = eniten altistuneita), niiden summat, keskiarvot ja vaihteluvälit altistustekijöiden mukaan yli 45-vuotiailla naisilla vuonna 2000.

	Itävalta	Saksa	Alankomaat	Irlanti	Ruotsi	Italia	Portugali	Iso-Britannia	Belgia	Ranska	Kreikka	Espanja	Tanska	Suomi	Luxemburg
Melu	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.
Täriinä	8.	3.	1.	9.	5.	14.	13.	7.	4.	6.	15.	12.	2.	11.	10.
Työasennot	3.	6.	2.	7.	10.	4.	12.	11.	5.	13.	15.	14.	1.	8.	9.
Taakat	4.	9.	3.	7.	14.	1.	5.	12.	6.	13.	15.	11.	2.	10.	8.
Toistotyö	3.	2.	12.	4.	10.	7.	9.	8.	6.	13.	11.	15.	5.	14.	1.
Tietokone	11.	9.	1.	5.	3.	12.	14.	4.	2.	6.	15.	13.	7.	10.	8.
Kiire	11.	9.	5.	7.	15.	6.	1.	13.	10.	4.	12.	2.	8.	14.	3.
Monim. teht.	1.	2.	7.	10.	5.	13.	14.	6.	12.	8.	11.	15.	3.	4.	9.
Oppiminen	11.	12.	5.	10.	1.	9.	14.	6.	7.	8.	15.	13.	3.	2.	4.
Säätely	11.	9.	3.	15.	5.	4.	14.	13.	12.	5.	7.	8.	1.	9.	2.
Työtaidot	8.	7.	6.	12.	4.	10.	3.	14.	5.	13.	15.	11.	1.	2.	9.
Esimiestyö	2.	7.	5.	10.	4.	11.	13.	1.	9.	8.	15.	12.	3.	6.	14.
Pitkät työv.	9.	3.	1.	8.	4.	11.	14.	6.	7.	10.	13.	15.	2.	12.	5.
Epäs. päivätyö	11.	3.	1.	5.	2.	14.	6.	7.	9.	10.	15.	12.	4.	8.	13.
Ikäsyrijntä	14.	10.	12.	5.	12.	1.	3.	9.	8.	10.	5.	4.	1.	15.	5.
Summa	108	93	67	118	99	123	142	125	111	137	176	155	56	139	115
Keskiarvo	7,2	6,2	4,5	7,9	6,6	8,2	9,5	8,3	7,4	9,1	11,7	10,3	3,7	9,3	7,7
Vaihtelu	1–14	2–12	1–12	4–15	1–15	1–14	1–14	1–14	2–12	4–13	5–15	2–15	1–13	2–15	1–15
Sijoitus	5.	3.	2.	8.	4.	9.	13.	10.	6.	11.	15.	14.	1.	12.	7.

Liite 44. EU15-maiden keskinäiset sijoitukset altistustekijöittäin yli 45-vuotiailla naisilla vuonna 2000 (sija 1 = vähiten altistuneita, sija 15 = eniten altistuneita).

Sija	1.	AT	NL	DK	IT	LU	NL	PT	AT	SE	DK	DK	UK	NL	NL	DK
Melu	2.	DE	DK	NL	DK	DE	BE	ES	DE	FI	LU	FI	AT	DK	SE	IT
Tärinä	3.	NL	DE	AT	NL	AT	SE	LU	DK	DK	NL	PT	DK	DE	DE	PT
Ikäyrjintä	4.	IE	BE	IT	AT	IE	UK	FR	FI	LU	IT	SE	SE	SE	DK	ES
Epäsään. päivätyö	5.	SE	SE	BE	PT	DK	IE	NL	SE	NL	FR	BE	NL	LU	IE	EL
Pitkät työviikot	6.	IT	FR	DE	BE	BE	FR	IT	UK	UK	SE	NL	FI	UK	PT	IE
Esimieskeskustelut	7.	PT	UK	IE	IE	IT	DK	IE	NL	BE	EL	DE	DE	BE	UK	LU
Työtaidot (K)	8.	UK	AT	FI	LU	UK	LU	DK	FR	FR	ES	AT	FR	IE	FI	BE
Säätely (Y)	9.	BE	IE	LU	DE	PT	DE	DE	LU	IT	FI	LU	BE	AT	BE	UK
Uusien as. oppiminen (K)	10.	FR	LU	SE	FI	SE	FI	BE	IE	IE	DE	IT	IE	FR	FR	FR
Monimuot. tehtävät (K)	11.	EL	FI	UK	ES	EL	AT	AT	EL	AT	AT	ES	IT	IT	AT	DE
Kiire	12.	ES	ES	PT	UK	NL	IT	EL	BE	DE	BE	IE	ES	FI	ES	NL
Tietokone (K)	13.	DK	PT	FR	FR	FR	ES	UK	IT	ES	UK	FR	PT	EL	LU	SE
Toistotyö	14.	FI	IT	ES	SE	FI	PT	FI	PT	PT	PT	UK	LU	PT	IT	AT
Taakat	15.	LU	EL	EL	EL	ES	EL	SE	ES	EL	IE	EL	EL	ES	EL	FI
Työasennot																

(K) = käännteinen asteikko. Sija 1. = paljon altistuneita, sija 15. = vähän altistuneita.

(Y) = yhteenveto: työn taoutus, työtehtävien järjestys, työmenetelmien vaihtelu, työskentelynopeus

Lähteet

- Abramovici G: The social protection in Europe. Statistics in focus. Theme 3–3/2003. Catalogue number: KS-NK-03-003-EN-N. European Communities, 2003.
- Abramovici G: Social protection: expenditure on pensions. Statistics in focus. Theme 3–11/2003. Catalogue number: KS-NK-03-011-EN-N. European Communities, 2003.
- Ageing and employment policies: Finland. OECD, Paris 2004.
- Ageing societies: Problems and prospects for older workers. In: World Labour Report, Chapter 2. International Labour Office, Geneva 1995, 31–54.
- Aging and working capacity. Report of a WHO study group. WHO technical report series 835. World Health Organization, Geneva 1993.
- Ahola K, Huuhtanen P: Ikäasenteet ja oikeudenmukaisuus työssä: tutkimus kolmella suomalaisella työpaikalla. Ikääntyvä arvoonsa. Työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishjelman julkaisuja 21. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto, Helsinki 1995.
- Ahonen G: Ikääntymisen haittojen lieventämisen liiketaloudelliset kustannus-hyötyvaikutukset. Kirjassa: Ikääntyvät työelämässä. Ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittäneen komitean mietintö, liiteosa 1996:14. Työministeriö, Helsinki 1996, 33–59.
- Ahonen K: Vapaaehtoisen lisäturvan merkitys palkansaajien eläkkeelle siirtymisessä. Kirjassa: Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikheet. Toim. E Tuominen. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Eläketurvakeskus, Helsinki 2004, 159–195.
- Ahtiainen J, Häkkinen K: Hermo-lihasjärjestelmän toiminnan mittaaminen. Kirjassa: Kuntotestauksen käsikirja. Toim. K Keskinen, K Häkkinen, M Kallinen. Liikuntatieteellisen Seuran julkaisu nro 156. Liikuntatieteellinen Seura ry., Tampere 2004, 125–149.
- Aromaa A, Koskinen S (toim.): Terveys ja toimintakyky Suomessa. Terveys 2000 -tutkimuksen perustulokset. Kansanterveyslaitos, Helsinki 2002.
- Auer P, Fortuny M: Ageing in the labour force in OECD countries: Economic and social consequences. Employment paper 2000/2. ILO, Geneva 2000.
- Baltes P B, Smith J: Toward a psychology of wisdom. In: Wisdom: Its nature, origins, and development. Ed. by R J Sternberg. Cambridge University Press, New York 1990, 87–120.

Barnes-Farrell J, Rumery S, Swody C: How do concepts of age relate to work and off-the-job stresses and strains? A field study of health care workers in five nations. *Experimental Aging Research* 28 (2002): 1, 87–98.

Burton W, Chen C-Y, Conti D et al.: The association of health risks with on-the-job productivity. *JOEM* 47 (2005): 8, 769–777.

Communication to the Spring European Council. Working together for growth and jobs. A new start for the Lisbon Strategy. Commission of the European Communities, Brussels 02.02.2005, COM (2005) 24.

Costa G, Goedhard WJA, Ilmarinen J (ed.): Assessment and promotion of work ability, health and well-being of ageing workers. International Congress Series 1280. Elsevier, The Netherlands 2005.

Dupre D, Karjalainen A: Employment of disabled people in Europe in 2002. Statistics in focus. Theme 3–26/2003. Catalogue number: KS-NK-03-026-EN-N. European Communities 2005.

Elo A-L, Mattila P, Kylä-Setälä E ym.: Työyhteisön ja johtamisen kehittämisohjelman vaikutus työhyvinvointiin. Evaluaatiotutkimus kunta-alan teknisessä virastossa. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 26. Työterveyslaitos, Helsinki 2004.

Elämäntilanne ja terveys. Yhteenveto ja päätelmät. Raportti I. Kirjassa: Elämäntilanne ja terveys. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1999:22. Edita, Helsinki 1999, 3–30.

Employment in Europe 2004. Recent trends and prospects. Employment and European Social Fund. European Commission, August 2004.

Era P: Fyysisen toimintakyvyn muutokset vanhetessa. Kirjassa: Ikääntyminen ja työ. Toim. J Kuusinen, E Heikkinen, P Huuhtanen ym. WSOY ja Työterveyslaitos, Juva 1994, 43–57.

Era P, Heikkinen E: Postural sway during standing and unexpected disturbance of balance in random samples of men of different ages. *J Gerontology* 40 (1985) 288–295.

European Commission Communication ”Increasing the employment of older workers and delaying the exit from the labour market” from the Commission, to the Council, The European Parliament, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Brussels 03.03.2004, COM (2004) 146 Final. In: Études et Dossiers No. 285. Follow-up of international symposium in Cambridge. Public policy, ageing and work and related papers on Europe and China. Working paper series of The Geneva Association. The Geneva Association, Geneva, September 2004.

Eurostat yearbook 2004. The statistical guide to Europe. Data 1992–2002. European Communities, France 2004.

Fingerhut M, van Dijk F, Dybing E et al.: Toward a better working life. International evaluation of the Finnish Institute of Occupational Health (1997–2003). Ministry of Social Affairs and Health, Helsinki 2004.

Fogelholm M: Antropometriset ja kehon koostumusta kuvaavat mittaukset. Kirjassa: Kuntotestauksen käsikirja. Toim. K Keskinen, K Häkkinen, M Kallinen. Liikuntatieteellisen Seuran julkaisu nro 156. Liikuntatieteellinen Seura ry., Tampere 2004, 45–50.

Follow-up to the second world assembly on ageing. Resolution adopted by the General Assembly. United Nations General Assembly 26 January 2004, A/RES/58/134.

Follow-up to the second world assembly on ageing, report of the Secretary-General. United Nations General Assembly 21 July 2004, A/59/164.

Forma P, Tuominen E, Väänänen-Tomppo I: Työssä jatkamisen haasteet yksityisellä ja julkisella sektorilla. Kirjassa: Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikeet. Toim. E Tuominen. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Eläketurvakeskus, Helsinki 2004, 23–82.

Forss S: Toimipaikkojen ikäpolitiikka ja henkilöstön työssä viihtyminen. Kirjassa: Jaksaa ja joutaa. Toim. A-M Lehto, N Järnefelt. Tilastokeskuksen tutkimuksia 230. Tilastokeskus, Helsinki 2001, 199–219.

Forss S: Kansalliset kehitysohjelmat, työhyvinvointi ja ikääntyvien työssä pysyminen. Eläketurvakeskuksen monisteita 52. Eläketurvakeskus, Helsinki 2004.

Giniger S, Dispenzieri A, Eisenberg J: Age, experience, and performance on speed and skill jobs in an applied setting. *J Appl Psych* 68 (1983) 471–472.

Goedhard W J A (ed.): Aging and work. Pasmans, The Hague 1992.

Goedhard W J A (ed.): Aging and work 3. Pasmans, The Hague 1996.

Hakanen J: Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos, Helsinki 2004.

Heikkinen E. Vanheneminen ja terveys. Kirjassa: Ikääntyminen ja työ. Toim. J Kuusinen ym. WSOY ja Työterveyslaitos, Helsinki 1994, 27–42.

Heikkinen E: Vanhenemisen ulottuvuudet ja onnistuvan vanhenemisen edellytykset. Kirjassa: Gerontologia. Toim. E Heikkinen, T Rantanen. Duodecim, Tampere 2003, 330–335.

Heikkinen E, Heikkinen R-L, Ruoppila I (eds.): Functional capacity and health of elderly people – the Evergreen project. *Scand J Soc Med., Supplementum 53*. Scandinavian University Press, Huddersfield, UK 1997.

Heikkinen E, Ilmarinen J: Liikunta säilyttää työkykyä ja ikääntyneiden toimintakykyä. *Duodecim 117* (2001) 653–660.

Heikkinen E, Rantanen T (toim.): *Gerontologia*. Duodecim, Tampere 2003.

Heikkinen E, Tuomi J (toim.): *Suomalainen elämäntyyli*. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Vantaa 2001.

Heikkinen R-L: Sosiaalinen toimintakyky ja ikä. Kirjassa: *Ikääntyminen ja työ*. Toim. J Kuusinen ym. WSOY ja Työterveyslaitos, Helsinki 1994, 95–101.

Helin S: Iäkkäiden henkilöiden toimintakyvyn heikkeneminen ja sen kompensatioprosessi. Väitöskirja. *Studies in Sport, Physical Education and Health 71*. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä 2000.

Hervonen A, Pohjolainen P: *Gerontologian ja geriatrian perusteet*. Lääketieteellinen oppimateriaalikustantamo, Tampere 1991.

Hietala H, Kaivanto K, Kuikko T: *Työsuojeluvastuuopas*. Kauppakaari, Jyväskylä 1999.

Hietala K: Ikääntymisen haittojen lieventämisen kansantaloudelliset kustannus-hyötyvaikutukset. Kirjassa: *Ikääntyvät työelämässä. Ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittäneen komitean mietintö, liiteosa 1996:14*. Työministeriö, Helsinki 1996, 5–32.

Higuchi Y: Employment of older workers in Japan: Analysis on the effectiveness of employment management, employment policies, and pension systems. In: *Improving employment opportunities for older workers. Final report. Ninth EU-Japan Symposium, Thursday 21 and Friday 22, March 2002*. European Commission, Japanese Ministry of Health, Labour and Welfare, The Japan Institute of Labour 2002, 14–17.

Hopsu L, Louhevaara V, Korhonen O: Effects of ergonomic and exercise intervention on stress and strain in professional cleaning. In: *FinnAge – Respect for the aging*. Ed. by J Ilmarinen, V Louhevaara. *People and Work, Research reports 26*. Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki 1999, 138–146.

Hopsu L, Korhonen O, Louhevaara V ym.: Työyhteisön kehittämisintervention toimivuus ja vaikutukset siivoustyön kuormittavuuteen. Kirjassa: *Ikääntyvä arvoonsa – terveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämish-*

jelma 1990–1996. Toim. J Ilmarinen, V Louhevaara. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 17. Työterveyslaitos, Helsinki 1999, 156–165.

Hopsu L, Leppänen A, Klemola S: A program to support and maintain the work ability and well-being of kitchen workers. In: Aging and work. Ed. by M Kumashiro. Taylor & Francis, London and New York 2003, 117–184.

Huhtaniemi P: Varhaiseläkeajatukset, työn kuormittavuus ja koettu elämänhallinta eläkkeelle siirtymisen ennustajina. Työ ja ihminen 13 (1999): 3, 220–229.

Hurme M (toim.): Hyvä työterveyshuoltokäytäntö: opas toiminnan suunnitteluun ja seurantaan. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos, Helsinki 1997.

Huuhtanen P, Nygård C-H, Tuomi K ym.: Kuormittumisen oireiden muutokset ja yhteydet työn muutokseen ikääntyvillä työntekijöillä. Kirjassa: Ikääntyvä työntekijä v. 1981–92. Toim. K Tuomi. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 2. Työterveyslaitos, Helsinki 1995, 77–94.

Huuhtanen P, Nygård C-H, Tuomi K ym.: Töiden koetut muutokset ikääntyvillä työntekijöillä. Kirjassa: Ikääntyvä työntekijä v. 1981–92. Toim. K Tuomi. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 2. Työterveyslaitos, Helsinki 1995, 20–38.

Huuhtanen P, Nygård C-H, Tuomi K et al.: Changes in stress symptoms and their relationship to changes at work in 1981–1992 among elderly workers in municipal occupations. Scand J Work Environ Health 23 (1997): suppl 1, 36–48.

Huuhtanen P, Piispa M: Eläkeasenteet 1990-luvun ensi puoliskon Suomessa. Ikääntyvä arvoonsa – ikääntyvien työntekijöiden terveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishjelma 1990–1995. Kirjassa: Työ ja ihminen, tutkimusraportti 17. Toim. J Ilmarinen, V Louhevaara. Työterveyslaitos, Helsinki 2001, 17–28.

Hyrkkänen R: Yrittäjät ja joustavan eläkeiän mahdollisuudet. Kirjassa: Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikeet. Toim. E Tuominen. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Eläketurvakeskus, Helsinki 2004, 131–157.

Hytti H, Nio I: Työllisyysohjelman seuranta ja työssäolon pituus. Työpoliittinen aikakauskirja 1/2004.

Härmä M: Yötyö ja terveys. Erikoislääkäri 2004:1, 27–31.

Härmä M, Hakola T, Kandolin I ym.: A controller intervention study of a very rapidly forward rotating shift system among young and elderly workers. Int J Psychophysiology. (in print)

Härmä M, Ilmarinen J: Towards the 24-hour society – new approaches for aging shift workers? *Scand J Work Environ Health* 25 (1999):6, special issue, 610–615.

Ikäjohtamista kehittämään. Työkirja. Työterveyslaitos, Hyvinkää 2003.

Ikäohjelman monet kasvot. Kansallisen ikäohjelman 1998–2002 loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2002:3. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2002.

Ikääntymisen huomioon ottaminen työsuojelupiirien työssä. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2000:3. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2000.

Ikääntyvät työelämässä. Ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittäneen komitean mietintö 1996:14. Työministeriö, Helsinki 1996.

Ikääntyvät työelämässä. Ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittäneen komitean mietintö, liiteosa 1996:14. Työministeriö, Helsinki 1996.

Ilmakunnas S, Rantala J: Oikeat asenteet vai onnistunut politiikka ikään-tyneiden paremman työllisyyden taustalla? Kirjassa: Työpoliittinen aikakauskirja 2/2005, vsk. 48. Toim. P Tiainen. Työministeriö, Helsinki 2005, 74–81.

Ilmarinen J (ed.): Aging and work. International Scientific Symposium on Aging and Work, May 1992, Haikko, Finland. Proceedings 4. Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki 1993.

Ilmarinen J: Työ ja ikääntyminen. 50 ja risat – työelämän siunaus vai kiros? Kirjassa: Senioriteetti voimavarana. Toim. J Heinonen. Gaudeamus, Helsinki 1998, 20–35.

Ilmarinen J: Ikääntyvä työntekijä Suomessa ja Euroopan unionissa. Tilannekatsaus sekä työkyvyn, työllistyvyyden ja työllisyyden parantaminen. Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö, Työministeriö, Helsinki 1999.

Ilmarinen J: Ageing workers in the European Union – Status and promotion of work ability, employability and employment. Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Ministry of Labour, Helsinki 1999.

Ilmarinen J, Tuomi K, Seitsamo J: New dimension of work ability. In: Assessment and promotion of work ability, health and well-being of ageing workers. Ed. by G Costa, W J A Goedhard, J Ilmarinen. International Congress Series 1280. Elsevier, The Netherlands 2005, 3–7.

Ilmarinen J, Lehtinen S (eds.): Past, present and future of work ability. Proceedings of the 1st International Symposium on Work Ability, 5–6 September 2001, Tampere, Finland. People and Work, Research Reports 65. Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki 2004.

Ilmarinen J, Louhevaara V (eds.): FinnAge – Respect for the aging: action programme to promote health, work ability and well-being of ageing workers in 1990–96. People and Work, Research reports 26. Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki 1999.

Ilmarinen J, Lähteenmäki S, Huuhtanen P (toim.): Kyvyistä kiinni. Ikäjohtaminen yritysstrategiana. Talentum, Jyväskylä 2003.

Ilmarinen J, Tempel J: Arbeitsfähigkeit 2010. Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben? VSA-Verlag, Hamburg 2002.

Ilmarinen J, Tuomi K: Past, present and future of work ability. In: Past, present and future of work ability. Ed. by J Ilmarinen, S Lehtinen. People and Work, Research Reports 65. Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki 2004, 1–25.

Ilmarinen J, Tuomi K, Klockars M: Ikääntyminen ja työkykyindeksin muutokset. Kirjassa: Ikääntyvä työntekijä v. 1981–92. Toim. K Tuomi. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 2. Työterveyslaitos, Helsinki 1995, 95–117.

Ilmarinen J, Tuomi K, Klockars M: Changes in the work ability of active employees over an 11-year period. Scand J Work Environ Health 23 (1997): Suppl 1, 49–57.

Jurvansuu S, Tuomi K, Seitsamo J ym.: Työn vaatimukset, organisaation toiminta ja henkilöstön hyvinvointi. Kirjassa: Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi. Toim. K Tuomi. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 15. Työterveyslaitos, Helsinki 2000, 21–39.

Jurvansuu S, Vanhala S, Nykyri E ym.: Henkilöstöjohtamisen yhteydet toimipaikkojen menestymiseen. Kirjassa: Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi. Toim. K Tuomi. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 15. Työterveyslaitos, Helsinki 2000, 74–91.

Juuti P: Ikäjohtaminen. JTO-tutkimuksia nro 13. Työministeriö, Ikäohjelma 1998-2002, Helsinki 2001.

Järvisalo J, Andersson B, Boedeker W et al. (eds.): Mental disorders as a major challenge in prevention of work disability. Experiences in Finland, Germany, the Netherlands and Sweden. Social Security and Health Reports 66. KELA, The Social Insurance Institution, Helsinki 2005.

Kansallisen ikäohjelman seurantaraportti 2001. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työministeriö, Helsinki 2001.

Kansallisen ikäohjelman seurantaraportti 2002. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2002:15. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työministeriö, Helsinki 2002.

Karjalainen A, Niederlaender E: Occupational diseases in Europe in 2001. Statistics in focus 15/2004. Catalogue number: KS-NK-04-015-EN-N. European Communities, 2004.

Kauppinen T, Hanhela R, Heikkilä P ym. (toim.): Työ ja terveys Suomessa 2003. Työterveyslaitos, Vammala 2004.

Keskinen K, Häkkinen K, Kallinen M (toim.): Kuntotestauksen käsikirja. Liikuntatieteellisen Seuran julkaisu nro 156. Liikuntatieteellinen Seura ry., Tampere 2004.

Kilbom Å et al. (eds.): Work after 45? Proceedings from a scientific conference held in Stockholm 22–25 September 1996. Volume I and II. Arbete och hälsa 29. Arbetslivsinstitutet, Solna 1997.

Koivusilta L, Rimpelä A: Nuoruusiässä luodaan terveyden perusta. Kirjassa: Suomalainen elämänkulku. Toim. E Heikkinen, J Tuomi. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Vantaa 2000, 155–172.

Kumashiro M (ed.): The paths to productive aging. Taylor and Francis, London and Bristol 1995.

Kumashiro M (ed.): Aging and work. Taylor and Francis, London and New York 2003.

Kuusinen J, Heikkinen E, HUUHTANEN P ym. (toim.): Ikääntyminen ja työ. WSOY ja Työterveyslaitos, Juva 1994.

Lehtinen S (toim.): Ikääntyminen ja työkyky. WHO:n asiantuntijaryhmän johtopäätökset ja suositukset. Työterveyslaitos, Helsinki 1995.

Leppänen A, Elo A-L, Ilmarinen J ym.: Parempaa työkykyä tavoittelemassa. Kolmivuotisen työkykyohjelman evaluointi. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 19. Työterveyslaitos, Helsinki 2001.

Linkola P: Työikäiset innovaatiojärjestelmään. Työhallinnon julkaisu nro 306. Työministeriö, Helsinki 2002.

Louhevaara V, Leppänen A, Klemola S: Changes in the Work Ability Index of aging workers related to participation in activities for promoting health and work ability: a 3-year program. In: Aging and work. Ed. by M Kumashiro. Taylor & Francis, London and New York 2003, 185–192.

Lähtenmäki S: Osaamisen johtaminen on tieteellisen kirjaston kilpailuvaltti. *Acatiimi*, 2/1999.

Martelin T, Koskinen S, Sihvonen A-P: Elinaika ja kuolemansyyt. Kirjassa: *Gerontologia*. Toim. E Heikkinen, T Rantanen. Duodecim, Tampere 2003, 33–47.

Molinie A-F: Age and working conditions in the European Union. European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, Ireland 2003. Saatavissa: <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF02107EN.pdf> [viitattu 15.11.2005].

Myrskylä P (toim.): Tallella ikä eletty. Ikääntyminen tilastoissa. Tilastokeskus, Helsinki 2005.

Mäkitalo M (toim.): Harjoitukset. Ikääntyminen ja työ. Opetusaineisto ikääntymisestä työelämän kouluttajille. Työterveyslaitos, Helsinki 1999.

Nieminen M: Suomen väestönkehitys eurooppalaisessa kontekstissa. Onko syytä huoleen? Luentomoniste 15 s. Väestöliiton väestöpoliittinen seminaari ”Väestöpolitiikan lähiajan haasteet”, Helsinki 12.9.2003.

Nurminen E: Työpaikkaliikunnan vaikuttavuus liikunnanharrastukseen, fyysiseen toimintakykyyn, tuki- ja liikuntaelinoireisiin, koettuun työkykyyn sekä kustannus-hyötyyn ruumiillisesti keskiraskasta työtä tekevilla naisilla. Systemoitu kirjallisuuskatsaus ja satunnaistettu vertailututkimus. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 18. Työterveyslaitos, Helsinki 2000.

Nurminen M, Heathcote C, Davis B: Ikääntyvien suomalaisten työajandotteet kunta-alalla. *Työ ja ihminen* 18 (2004):2, 226–240.

Nygård C-H, Kilbom Å (eds.): Age and learning in working life. *Arbete och hälsa* 16. Arbetslivsinstitutet, Solna 1996.

Nygård C-H, Pohjonen T, Ilmarinen J: Ikääntyvien työntekijöiden lihasvoimien muutokset 10 vuoden aikana. Kirjassa: *Ikääntyvä arvoonsa – terveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishjelma 1990–1996*. Toim. J Ilmarinen, V Louhevaara. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 17, Työterveyslaitos, Helsinki 1999, 260–269.

Näsman O: Company-level strategies for promotion of well-being, work ability and total productivity. In: *Aging and work*. Ed. by M Kumashiro. Taylor & Francis, London and New York 2003, 117–184.

Näsman O, Ahonen G: The DalBo-project: The economics of maintenance of work ability. In: *Aging and Work 4*. Ed. by W J A Goedhard. Healthy and productive aging of older employees. The Hague, The Netherlands 1999.

Näsman O, Ilmarinen J: Metal-Age: A process for improving well-being and total productivity. In: *Exp Aging Res* 25 (1999): 4, 379–384.

OECD Education database: Work-force ageing in OECD countries. Chapter 4, adapted from Table 4.3. OECD: Employment Outlook, June 1998.

Older workers recommendation No. 162. International Labour Office, Geneva 1980.

Paanetoja J: Lainsäädännön kehittäminen. Kirjassa: Ikääntyminen ja työ. Toim. J Kuusinen ym. WSOY ja Työterveyslaitos, Juva 1994, 409–419.

Paanetoja J: Ikä ja työnlainsäädäntö. Kirjassa: Ikääntyvä arvoonsa – terveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishjelma 1990–1996. Toim. J Ilmarinen, V Louhevaara. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 17, Työterveyslaitos, Helsinki 1999, 39–48.

Paanetoja J, Piispa M: Ikääntyvä työntekijä ja työlainsäädäntö. Ikääntyvä arvoonsa 11. Työterveyslaitos, Työsuojelurahasto, Helsinki 1993.

A Pan-EU Survey 1999. European Commission, Brussels 1999.

Paoli P, Merllie D: Third European working conditions survey 2000. European foundation for the improvement of Living and Working Conditions, Office for official publications of the European Communities, Luxemburg 2001. Saatavissa: <http://www.eurofound.eu.int/publications/EF0121.htm> [viitattu 15.11.2005].

Parjanne M-L: Väestön ikärakenteen muutoksen vaikutukset ja niihin varautuminen eri hallinnonaloilla. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2004:18. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2004.

Pelkonen J: Vanhimpien palkansaajien työssä jatkaminen työeläkeuudistuksen jälkeisessä valintatilanteessa. Eläketurvakeskuksen raportteja 2005:1. Eläketurvakeskus, Helsinki 2005.

Peltomäki P, Husman K, Vertiö H et al.: The process and maintenance of work ability in Finnish workplaces: What do we know about the prerequisites of a successful MWA. Working group 1. In: Maintenance of work ability and assessment: summaries, report 7. Ed. by P Peltomäki, T Hussi et al. Ministry of Social Affairs and Health, Finnish Institute of Occupational Health, Social Insurance Institution of Finland, Helsinki 2002, 17–21.

Peltomäki P, Viluksela M, Hiltunen M-L ym.: Työbarometri. Työkykyä ylläpitävä ja esittävä toiminta suomalaisilla työpaikoilla vuonna 2001. Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2002.

Peltoniemi A: Työllisten työkyky vuonna 2004. Työpoliittinen tutkimus 273. Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportteja n:o 193. Työministeriö, Helsinki 2005.

Pfeffer J, Sutton R I: The knowing-doing gap: How smart companies turn knowledge into action. Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts 1999.

Piirainen H, Hirvonen M, Elo A-L ym.: Työ ja terveys -haastattelututkimus 2003. Taulukkoraportti. Työterveyslaitos, Vammala 2003.

Pohjonen T: Perceived work ability and physical capacity of home care workers. Effects of the physical exercise and ergonomic intervention on factors related to work ability. Academic dissertation. Kuopio University Publications D. Medical sciences 260, Kuopion yliopisto, Helsinki 2001.

Pohjonen T, Pukari A-R: Työkyky, työ ja henkilöstön hyvinvointi vanhusten kotipalvelussa. Työterveyslaitos, Helsinki 1999. (moniste)

Pohjonen T, Punakallio A, Louhevaara V et al.: Effects of ergonomic and physical exercise intervention on ageing home care workers. In: FinnAge-Respect for the Aging. Ed. by J Ilmarinen, V Louhevaara. People and Work Research Reports 26. Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki 1999, 173–184.

Policy on Ageing. Brochures of the Ministry of Social Affairs and Health 1999:4 eng. Ministry of Social Affairs and Health, Helsinki 1999.

Punakallio A: Balance abilities of workers in physically demanding jobs. With special reference to firefighters of different ages. Academic dissertation. Kuopio University publications D. Medical sciences 341. Kuopio 2004.

Puohiniemi M: Suomalaisten arvot yhteiskunnallisessa muutostilanteessa. Johdatus arvojen maailmaan. Kirjassa: Elämän riskit ja valinnat – hyvinvointia lama-Suomessa. Toim. K Ahlqvist, A Ahola. Edita, Tilastokeskus, Helsinki 1996, 30–54.

Puohiniemi M: Arvot, asenteet ja ajankuva. Limor kustannus, Vantaa 2002.

Ranta S: Vanhenemismuutosten eteneminen. 75-vuotiaiden henkilöiden antropometrinen ominaisuuksien, fyysisen toimintakyvyn ja kognitiivisen kyvykkyyden muutokset viiden ja kymmenen vuoden seuranta-aikana. Väitöskirja. Studies in sport, physical, education and health 100. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä 2004.

Reday-Mulvey G: Working beyond 60. Key policies and practices in Europe. Palgrave Macmillan, Great Britain 2005.

- Reday-Mulvey G, Giarini O: The Green Document, summary of The Four Pillars Research Programme. Geneva Association 1995.
- Reina-Knuutila U: Ikä, työkyky ja tuottavuus. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2001:2. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2001.
- Rowe J, Kahn R: Successful aging. A Dell Trade Paperback, New York 1998.
- Ruoppila I: Elämänkaaren kehityspsykologia. Kirjassa: Promootiokutsu 17.5.1996. Toim. E Kiuru. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä 1996, 9–48.
- Ruoppila I, Suutama T: Psykkisen toimintakyvyn muutokset vanhetessa. Kirjassa: Ikääntyminen ja työ. Toim. J Kuusinen ym. WSOY, Työterveyslaitos, Juva 1994, 58–75.
- Sallila P (toim.): Oppiminen ja ikääntyminen. Aikuiskasvatuksen 41. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Gummerus, Saarijärvi 2000.
- Salo O, Tuunainen K: Da Capo – alusta uudelleen. Salutonova Oy, Helsinki 1996.
- Salokangas T, Vuori J, Huuhtanen P: Kohti hallittua työuraa ja eläkeprosessia. Katsaus eläkkeelle siirtymiseen vaikuttaviin tekijöihin ja työuran jatkamisen edistämiseen. Työ ja ihminen 19 (2005) 3: 307–325.
- Salthouse T A: Implications of adult age differences in cognition for work performance. In: Work after 45? Volume I. Ed. by Å Kilbom et al. Arbete och hälsa 29. Arbetslivsinstitutet, Solna 1997, 15–28.
- Savinainen M: Physical capacity and workload among ageing workers. Academic dissertation. Acta Univeritatis Tamperensis 1025. Tampere 2004.
- Savioja H, Karisto A, Rahkonen O ym.: Suurten ikäluokkien elämäntyyli. Kirjassa: Suomalainen elämäntyyli. Toim. E Heikkinen, J Tuomi. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Vantaa 2000, 58–73.
- Seitsamo J, Ilmarinen J: Elämäntyylin muutokset ja ikääntyminen. Kirjassa: Ikääntyvä työntekijä v. 1981–92. Toim. K Tuomi. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 2. Työterveyslaitos, Helsinki 1995, 39–57.
- Seitsamo J, Klockars M: Terveystilan muutokset ja ikääntyminen. Kirjassa: Ikääntyvä työntekijä v. 1981–92. Toim. K. Tuomi. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 2. Työterveyslaitos, Helsinki 1995, 58–76.
- Seitsamo J, Klockars M: Aging and changes in health. Scand J Work Environ Health 23 (1997): suppl 1, 27–35.

Seniorit työssä. Ikääntyvän henkilöstön työkyky ja sen taloudellinen merkitys. Työturvallisuuskeskus, Helsinki 2000.

Shiraki K, Sagawa S, Yousef M (eds.): Physical fitness and health promotion in active aging. Backhuys Publishers, Leiden 2001.

Sihto M: Uuden ikäpolitiikan saavutukset ja rajat. Kirjassa: Työpoliittinen aikakauskirja 1/2005, vsk. 48. Toim. P Tiainen. Työministeriö, Helsinki 2005, 65–80.

Sihvonen A-P, Martelin T, Koskinen S ym.; Sairastavuus ja toimintakykyinen elinaika. Kirjassa: Gerontologia. Toim. E Heikkinen, T Rantanen. Duodecim, Tampere 2003, 48–59.

Siltala J: Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Otava, Keuruu 2004.

Smolander J, Ilmarinen J, Korhonen O ym.: Ikääntyvien työntekijöiden hengitys- ja verenkiertoelimistön toimintakyky: 10 vuoden seurantatutkimus kunta-alalla. Kirjassa: Ikääntyvä arvoonsa – terveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishjelma 1990–1996. Toim. J Ilmarinen, V Louhevaara. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 17. Työterveyslaitos, Helsinki 1999, 252–259.

Smolander J, Ilmarinen J, Korhonen O, Louhevaara V: Feasibility and effects of an exercise promotion program on physical fitness and work ability among middle-aged workers in a metal company: the Stala project. In: FinAge – Respect for the Aging. Ed. by J Ilmarinen, V Louhevaara. People and Work. Research reports 26. Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki 1999, 74–79.

Snel J, Cremer R (eds.): Work and aging: A european perspective. Taylor and Francis, London and Bristol 1994.

Soininen H, Louhevaara V: Work ability of ageing policemen. In: Paths to productive aging. Ed. by M Kumashiro. Taylor and Francis, Basingstoke 1995, 321–324.

Spiriduso W W: Job performance of the older worker. In: Physical dimensions of aging. Chapter 13. Ed. by W W Spiriduso. Human Kinetics, Champaign, ILL 1995, 367–387.

Suvanto S, Huuhtanen P, Nygård C-H et al.: Performance efficiency and its changes among aging municipal employees. Scand J Work Environ Health 17(1991): suppl 1, 118–121.

Suurtyönantajan TEL-maksu. Työeläke 2003. Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen, Edita, Helsinki 2003.

- Sydänmaanlakka P: Älykäs johtajuus. Talentum, Hämeenlinna 2004.
- Takala M: Onko osa-aikatyöstä ratkaisuksi työssä jatkamiselle? Kirjassa: Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikeet. Toim. E Tuominen. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Eläketurvakeskus, Helsinki 2004, 85–129.
- Taylor P: New policies for older workers. Transitions after 50 series. The Policy Press, Southampton 2002.
- Tikkanen T: Learning and education of older workers. Lifelong learning at the margin. Academic dissertation. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 137. University of Jyväskylä, Jyväskylä 1998.
- Tulevaisuuden hyvinvointistrategiat. Hyvä Suomi 2020 -ohjelma. Ryhmätyöt 2004. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, Helsinki 2004.
- Tuomi J ja Elämäntutkimusryhmä: Elämäntutkimus ja terveys. Katsaus teorioihin ja sovellutuksiin. Raportti II. Kirjassa: Elämäntutkimus ja terveys. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön julkaisuja 1999:22. Edita, Helsinki 1999, 31–167.
- Tuomi J: Aetatis hominum – elämäntutkimuksen vaiheet antiikin ja keskiajan kirjallisuudessa. Kirjassa: Suomalainen elämäntutkimus. Toim. E Heikkinen, J Tuomi. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Vantaa 2000, 13–37.
- Tuomi K (toim.): Ikääntyvä työntekijä v. 1981–92. Työn, elämäntutkimuksen, terveyden ja työkyvyn muutokset. Kyselytutkimus. Työ ja Ihminen, tutkimusraportti 2. Työterveyslaitos, Helsinki 1995.
- Tuomi K (ed.): Eleven-year follow-up of aging workers. *Scand J Work Environ Health* 23 (1997), 1.
- Tuomi K (toim.): Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 15. Työterveyslaitos, Vammala 2000.
- Tuomi K, HUUHTANEN P, NYKYRI E et al.: Promotion of work ability, the quality of work and retirement. *Occup Med* 51 (2001):5, 318–324.
- Tuomi K, Ilmarinen J, Martikainen R et al.: Aging, work, life-style and work ability among Finnish municipal workers in 1981–1992. *Scand J Work Environ Health* 23 (1997b):1, 58–65.
- Tuomi K, Ilmarinen J, Jahkola A et al.: Work ability index (In Finnish). Työterveyslaitos, Helsinki 1992.
- Tuomi K, Ilmarinen J, Jahkola A et al.: Work ability index. Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki 1998, 2nd revised edition.
- Tuomi K, Vanhala S (toim.): Yrityksen toiminta, menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi. Seurantatutkimus metalliteollisuudessa ja vähittäiskaupan

alalla. Helsingin kauppakorkeakoulun julkaisuja B-40. Helsingin kauppakorkeakoulu, Helsinki 2002.

Tuominen E (toim.): Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikheet. Eläketurvakeskuksen raportteja 37. Eläketurvakeskus, Helsinki 2004.

Tuominen E, Takala M, Tuominen K: Työnantajat ja joustava vanhuuseläke. Eläketurvakeskuksen monisteita 51. Eläketurvakeskus, Helsinki 2004.

Työpolitiikan strategia 2003 - 2007 - 2010. Työhallinnon julkaisu nro 334. Työministeriö, Helsinki 2003.

Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma 2000–2003. Päätös- ja arviointiraportti. Työministeriö, Vantaa 2003.

Törmäkangas T, Heikkinen R-L, Ilmarinen J: Change and stability in measuring social functioning among aging Finnish municipal workers in two repeated measurements. *Hallym International Journal of Ageing* 5 (2003): 2, 159–182.

Uotinen V: I'm as Old as I Feel. Subjective Age in Finnish Adults. Academic Dissertation. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 276. University of Jyväskylä, Jyväskylä 2005.

Uotinen V, Rantanen T, Suutama T: Perceived age as predictor of old age mortality: a 13-year postective study. *Age and Ageing* 24 (2005) 368–372.

Vahtio E-L: Rekrytointi, ikä ja ageismi. Työpoliittinen tutkimus nro 244. Työministeriö, Helsinki 2002.

Vahtera J: Työn hallinta, sosiaalinen tuki ja terveys. Työ ja ihminen, lisänumero 1. Työterveyslaitos, Helsinki 1993.

Vanhala S, Jurvansuu S, Tuomi K: Henkilöstöjohtamisen yhteydet organisaatioon sitoutumiseen. Kirjassa: Yrityksen toiminta, menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi. Toim. K Tuomi, S Vanhala. Helsingin kauppakorkeakoulun julkaisuja B-40. Helsingin kauppakorkeakoulu, Helsinki, 2002, 45–65.

Vartia P, Ylä-Anttila P: Kansantalous 2028. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA (B204). Taloustieto Oy, Helsinki 2005.

World population ageing: 1950–2050. Executive summary. Department of economic and social affairs, Population division. United Nations, New York ST/ESA/SER.A/207/ES, 2001.

Väyrynen E: Väestön ikääntyminen – haaste ja mahdollisuus teknologian ennakkoinnille ja innovaatioille - VIHMA. Kauppa- ja teollisuusministeriön tutkimuksia ja raportteja 17/2003. Kauppa- ja teollisuusministeriö ja Edita, Helsinki 2003.

www.abloy.fi

www.eurofound.eu.int: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

www.finlex.fi: Työterveyshuoltolaki, työturvallisuuslaki

www.klinikka.fi: VETO-ohjelma

www.mediona.fi

www.mol.fi: Jaksamisohjelma

www.noste.fi: NOSTE-ohjelma 2003–2007

www.saunatec.com: Saunatec Group Oy

www.ttl.fi: KESTO-ohjelma

www.tykes.fi: TYKES-ohjelma 2004–2009

www.valtioneuvosto.fi: Hallituksen ohjelma 24.6.2003

Ylikoski M: Kasvaminen on elämänprosessi. Hyvä ikä: Ikäohjelma 1998–2002: uutislehti 2 (2000), 4.

Yrityskulttuuri 2004. Keskuskauppakamari, tammikuu 2004.

Yritysten henkilöstökoulutustutkimus 1999, CVTS2. Tilastokeskus, Helsinki 2000.

Hakemisto

- Abloy Oy 219, 220, 221, 222
 Active Aging 370
 aerobinen suorituskyky 130, 133, 134
 aerobiset prosessit 126, 130, 133, 134
 Age Management 375
 aikuiskoulutus 157, 158, 159, 161,
 162, 165, 166, 167, 173, 424
 aikuisväestö 106
 aistitoiminnot 120, 125
 ajankuva 174
 aktiivisen vanhenemisen politiikka 374
 ammatillinen koulutus 156, 157
 ammattitaudit 344, 345, 423
 ammattitautiriski 344, 423
 anaerobiset prosessit 126
 antropometria 126
 arvokonfliktityologia 174, 176, 182
 arvoperusta 425
 arvot 79, 80, 173, 174, 175, 176, 178,
 179, 180, 181, 182, 184, 185, 425
 asenteet 79, 173, 174, 184, 202, 400,
 401, 402, 425, 427
- biologinen ikä 38, 63
- Dalbo-projekti 94
 depressio 50
- elinajanodote 229, 233, 234, 235, 236,
 382
 elinikäinen oppiminen 165, 167, 168,
 171, 172, 413, 424, 430
 elintavat 41, 48, 56, 317, 368, 421
 elpyminen 49, 118, 127, 188, 193,
 390
 eläkeajatuksat 42, 46, 47, 385, 386
 eläkekustannukset 19, 77, 78, 365,
 407
 eläkeläissuhde 75, 76, 238
 eläkeuudistus 19, 29, 30, 382, 387
 eläkevalmennus 42, 207, 413
 eläkkeelle siirtyminen 18, 20, 23, 27,
 28, 29, 30, 39, 41, 42, 75, 207, 365,
 370, 382, 385, 386, 407, 408, 409,
 410, 411, 413, 427, 429
 elämäntyyli 37, 38, 39, 41, 42, 43,
 44, 46, 47, 50, 55, 61, 81, 117, 134,
 142, 166, 197, 207, 365, 373, 377,
 394, 402, 411, 420, 430, 431
 elämäntyylien rinnakkaisuus 408
 energian tuottaminen 126
 Epitest Ltd Oy 213, 215
 epäsäännöllinen päivätyö 310, 312,
 313
 ergonomia 56, 91, 92, 93, 141, 190,
 191, 326, 410
 ergonomiset työajat 193, 420
 eri-ikäisten johtaminen 56, 58, 197,
 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204,
 205, 206, 207, 208, 210, 211, 387,
 394, 395, 397, 398, 399, 409, 419,
 425, 427, 435
 esimiestyö 56, 58, 210, 211, 302, 303,
 304, 305, 306, 307, 308, 329, 358,
 419, 435
 Etelä-Eurooppa 357, 359
 Euroopan unioni 17, 22, 23, 28, 74,
 164, 165, 166, 193, 227, 228, 229,
 239, 240, 317, 322, 323, 326, 330,
 337, 344, 346, 355, 357, 370, 371,
 375, 379, 402, 407, 409, 410, 423,
 431, 432
 Euroopan unionin työvoimatutkimus
 240
 fyysinen kuormitus 190, 191, 192,
 254, 326, 337, 358, 417, 418, 434,
 437
 fyysinen toimintakyky 126, 127, 138,
 140, 141, 424
 fyysinen työympäristö 86, 206, 246,
 326, 358, 367, 368, 417, 432, 435
 fyysiset vaatimukset 417
 fyysiset voimavarat 41, 117, 398, 421
 geneettiset tekijät 48

- gerontologia 61
 globalisaatio 33, 40, 402
 globalisaatioraportti 33
- hallitusohjelma 20, 119
 harrastukset 48, 50, 87, 91, 106, 138, 139, 140, 152, 154, 347, 348, 349, 350, 351, 352
 harrastusaktiivisuus 152, 154, 352
 hedelmällisyys 229, 231
 henkilöstökoulutus 158, 159, 160, 205, 424
 henkinen kasvu 142, 143, 424
 henkiset vaatimukset 143, 298, 300, 301, 418
 henkiset voimavarat 41, 399, 421
 hermo-lihasjärjestelmän suoritustekniikka 126
 hermo-lihasjärjestelmän toiminta 126, 127, 135
 hermo-lihasjärjestelmän voimantuotto 126, 135
 hiljaisen tiedon siirto 55, 70, 206
 huoltosuhteet 18, 19, 23, 29, 71, 73, 74, 75, 76, 236, 237, 238, 426
 huonot työasennot 254, 255, 256, 257
 hyvinvointi 20, 21, 31, 79, 81, 84, 92, 118, 141, 153, 235, 378, 393, 425
 hyvinvointiyhteiskunta 19, 21, 28, 31, 32, 377, 378
 hyvä elämä 197, 198, 200, 207
- ihmisen mittainen työ 413
 IKOMI 1996 379
 ikäasenteet 62, 202, 400, 401, 402, 403, 427
 ikäjohtaminen 18, 26, 31, 43, 55, 56, 58, 88, 89, 117, 161, 172, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 204, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 219, 222, 224, 226, 375, 389, 390, 391, 392, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 401, 402, 409, 410, 412, 419, 428
 Ikäkomitea 23, 60, 185, 379
 ikäkäsitys 38, 412, 427
 ikämestari 219, 220, 221, 222
 ikäpolitiikka 225, 226, 363, 371, 373, 377, 379, 380, 407
 ikärakenne 18, 20, 23, 31, 32, 67, 68, 70, 95, 119, 199, 200, 201, 202, 219, 229, 369, 377, 378, 428, 430
 ikästrategia 17, 70, 197, 200, 204, 208, 323, 363
 ikäsyryntä 187, 225, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 329, 358, 400, 403, 420, 435, 438
 ikääntymisen kustannukset 77, 78, 93, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 171, 371, 379, 381, 407, 413, 428
 ikääntynyt työntekijä 60
 ikääntyvien suojeleminen 21, 26, 55, 187, 189, 191, 192, 367, 378
 ikääntyvien työntekijöiden voimavaroihin liittyvät suositukset 421
 Ikääntyvä arvoonsa -ohjelma 23
 ikääntyvä työntekijä 22, 23, 25, 32, 41, 42, 47, 50, 55, 56, 60, 67, 81, 83, 117, 185, 187, 225, 227, 228, 229, 245, 416, 417, 421, 431
 ilman epäpuhtaudet 252, 253, 254
 isometrinen puristusvoima 135
- jaksaminen työelämässä 20, 21, 22, 23, 79, 204, 205, 382, 391, 393, 425
 Jaksamisohjelma 23
 johtaminen 43, 56, 197, 198, 199, 200, 201, 208, 210, 211, 212, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 419, 425, 427
 johtamisen uudistaminen 394
 johtamisodotukset 43
 joustava eläkeikä 30, 382, 387, 388, 411, 412, 429
 joustava kyvykkyys 145
- kansainvälinen ikäpolitiikka 363
 Kansallinen ikäohjelma 23, 25, 322, 379
 kansalliset kehittämisohjelmat 22, 23, 24, 379
 kansantalous 19, 95, 96, 407

- kantaminen 84, 124, 132, 137, 258
 kaukonäkö 120, 121
 kehon koostumus 126
 kehon rakenne 126, 127
 Keski-Eurooppa 357, 358
 Kesto-ohjelma 23, 24
 kielitaito 161, 162
 kiire 269, 270, 272, 273, 328, 339, 358
 kilpailukyky 20, 29, 212, 369, 375, 376, 395, 401
 kiteytynyt kyvykkyys 144
 koettu ikä 64
 koettu terveys 105
 koettu työkyky 83, 92
 kognitiivinen toimintakyky 146, 147, 148, 149, 150, 151
 kokemuksellinen oppiminen 172
 kokonaishedelmällisyysluku 229, 231
 kolmas ikä 32, 51, 61, 84
 kommunikointi 210, 211
 koulutus 39, 96, 99, 156, 157, 158, 159, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 170, 171, 172, 173, 183, 205, 206, 207, 424, 430
 koulutustaso 39, 156, 157, 163, 164, 165, 166, 183, 424
 kronologinen ikä 38, 62, 64, 67, 186
 krooniset oireet 110
 kulttuuriharrastus 351, 352, 353
 kuntoliikunta 138, 139, 140
 kuntoutustoiminta 21, 27, 29
 kuolleisuus 67, 233, 235, 368
 kuormittumisoireet 116
 kuulo 122, 123, 170, 331, 332, 333
 kuuma 358, 411, 417
 kylmä 358, 411, 417
- lainsäädäntö 19, 24, 25, 27, 30, 185, 188, 366
 lihasvoima 63, 127, 135, 136, 138, 140
 lihavuus 128, 130
 liikkumiskyky 137
 liikuntaharrastus 91, 138, 139, 140, 347, 348, 349
- Länsilinjat Oy 216, 217, 219
- Maailman terveysjärjestö (WHO) 366, 368
 Maailman työjärjestö (ILO) 364, 365, 366
 maatalouden erityiseläke 71
 maksimaalinen hapenkulutus 63, 126, 130, 131, 132, 133, 134
 melu 246, 247, 248, 249, 331
 mikrotauko 193
 monimutkaiset tehtävät 273, 274, 275, 276
 motivaatio 79, 126, 141, 142, 144, 184, 204
 määräaikainen työ 241, 243
- neljäs ikä 50, 51
 nopeasti kiertävä vuorojärjestelmä 316
 nostaminen 84, 124, 132
 Noste-ohjelma 23, 25
 nuoret 19, 32, 33, 39, 40, 55, 62, 65, 68, 70, 75, 95, 97, 99, 100, 101, 102, 163, 181, 183, 229, 239, 297, 376, 400
 näkö 120, 121, 333, 334
- OECD 380, 381
 oman työn säätely 280, 282, 286, 288, 290, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 419, 434
 onnistunut vanheneminen 47, 48, 49, 50, 51, 63, 117, 424
 opiskelu 39, 167, 171, 350, 351
 oppiminen 141, 146, 156, 161, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 205, 206, 276, 277, 278, 279, 328, 410, 413, 418, 424, 425, 430
 oppimisen tukeminen 168, 170, 418, 424, 425
 oppimisolosuhteet 170
 oppimisstrategia 170
 osa-aikaeläke 29, 30, 34, 71, 384, 390, 410, 429

- osa-aikainen työ 240, 242, 384, 387,
409, 410, 413, 420, 429
- osaaminen 25, 26, 33, 41, 62, 70, 79,
87, 101, 161, 166, 167, 170, 205,
276, 298, 401, 414, 425, 430
- painoindeksi 126, 128, 129
- palkka 100, 204, 390, 428
- perhe-elämä 20, 40
- perhe- ja lähiyhteisöt 41
- perusarvot 174, 184
- pienet työpaikat 20, 93, 94, 213, 222,
381
- pitkittäistutkimus 105, 108, 116
- pitkäaikaissairastavuus 106, 107, 108,
235
- pitkäaikaistyöttömyysaste 244
- PK-yritykset 222
- Pohjoismaat 28, 357, 358
- poissaolot 95, 102, 341, 342, 343, 344
- psykologinen ikä 38, 64
- psykosomaattiset oireet 337, 338, 339
- psykkinen kuormitus 265, 328, 338,
418, 434, 437
- psykkinen toimintakyky 141, 142,
424
- psykkinen työympäristö 206, 265,
326, 418, 434, 437
- psykkiset oireet 107, 115
- raskaiden taakkojen käsittely 258, 259,
260, 261, 262
- rikoslaki 187, 188
- sairastavuus 55, 106, 107, 108, 109,
110, 128, 235, 368, 422
- sairauksien ehkäisy 422
- sairauksien haitta työnteolle 107, 422
- sairauspoissaolot 91, 93, 94, 95, 102,
147, 215, 341, 342, 343, 344
- selkärangan liikkuvuus 130
- sosiaalinen joustavuus 152
- sosiaalinen toimintakyky 151, 152,
153, 156, 424
- sosiaalinen tuki 49, 116, 152, 153
- sosiaaliset voimavarat 41, 398, 421
- stressioireet 339, 340, 341
- Suomen ikäpolitiikka 19, 20, 22, 25,
29, 31, 377, 379, 380
- suositukset 364, 365, 366, 368, 369,
370, 380, 394, 403, 415, 416, 417,
419, 420, 421, 422, 423, 424, 425,
426, 427, 429, 430, 431, 432, 435,
437, 438
- suosituksia Euroopan unionin
jäsenmaille 431
- suuret ikäluokat 17, 19, 44, 46, 47, 68,
70, 377, 379, 383, 389
- syntyvyys 229, 238
- syryjätymisen ehkäisy 21, 224, 366
- tapaturma 22, 41, 50, 93, 101, 102,
103, 187, 189, 190, 233, 341, 367
- tasa-arvo 20, 21, 22, 365, 371
- tasapaino 123, 124, 125
- tautus 193, 280, 281, 282, 283
- terveet elinvuodet 235, 427
- terveyden edistäminen 20, 94, 104,
187, 235, 330, 355, 378, 421
- terveydenhuollon kustannukset 19
- terveydenhuolto 430
- terveys 20, 23, 28, 41, 42, 48, 50, 56,
60, 62, 67, 70, 76, 83, 94, 104, 105,
106, 107, 110, 117, 187, 188, 235,
330, 346, 355, 356, 357, 358, 359,
364, 366, 367, 368, 421
- Terveys 2000 -tutkimus 81, 104, 106,
110, 120, 122, 137, 138, 151
- terveysliikunta 134, 138, 139, 140,
349
- terveysriskit 94, 95, 356, 357
- The Knowing-Doing-Gap 414
- tiedon ja tekemisen välinen kuilu 414,
415
- tietokoneen käyttö 161, 162, 265,
266, 267, 268
- toimeentuloturva 21
- toimiala 167, 212, 225, 242, 243
- toimihenkilö 225
- toiminnallinen tasapaino 124, 125

- toimintakyky 41, 48, 49, 50, 56, 60,
62, 63, 89, 117, 118, 119, 124, 126,
127, 128, 136, 137, 138, 140, 141,
142, 146, 147, 148, 149, 150, 151,
152, 153, 156, 411, 424
- toimistotyö 110, 395
- toistotyö 262, 263, 264, 265
- tuki- ja liikuntaelimet 106, 109, 110,
111, 112, 113, 334, 335, 336, 337
- tuki- ja liikuntaelimestön oireyhtymä
110, 111, 334, 335, 336, 337
- tuki- ja liikuntaelinsairaudet 106, 108,
109, 110, 334, 335, 337
- tulevaisuusselonteko 19, 31, 32
- Tykes-ohjelma 23, 24
- tyky-barometri 27, 84, 88, 94
- tyky-toiminta 27, 83, 84, 85, 86, 87,
88, 89, 90, 93, 94, 95, 98, 205, 209
- työaikalaki 187, 188
- työajan lyhentäminen 410, 429, 435
- työajat 188, 307, 308, 309, 310, 312,
313, 314, 317, 318, 329, 420, 435,
438
- työasenteet 42
- työasento 191, 254, 255, 256, 257
- työeläkeuudistus 29, 30
- työelämäkulku 39, 49, 100, 188,
203, 429
- työelämän laatu 24, 81, 245
- työelämän uudistustarpeet 389
- työelämän vetovoima 21, 22, 386, 393,
415
- työhyvinvointi 24, 79, 81, 92, 95, 197,
207, 393, 425
- Työ ja terveys -haastattelu 40, 41, 42,
102, 104, 114, 138, 156, 322, 336,
338
- työkokemus 103, 143, 144, 145, 146,
147, 385, 386
- työkuorma 118, 369, 413
- työkuorman säätely 118, 413
- työkuorman vähentäminen 138, 375,
429
- työkykyindeksi 56, 83, 150
- työkyvyn edistäminen 23, 25, 43, 55,
79, 83, 84, 87, 186, 210, 225, 357,
382, 386, 389, 394
- työkyvyn ylläpitäminen 20, 25, 26, 27,
79, 81, 83, 84, 88, 90, 92, 94, 96,
186, 189, 204, 205, 208, 223, 426,
428
- työkyvyttömyys 30, 68, 73, 93, 94, 95,
98, 99, 147, 367, 369
- työkyvyttömyyseläke 30, 71, 95, 97,
98, 99
- työlainsäädäntö 185
- työllisyys 25, 28, 29, 32, 33, 68, 71,
73, 165, 236, 239, 240, 241, 242,
365, 366, 367, 370, 371, 373, 378,
379, 380, 408
- työllisyysaste 71, 73, 165, 239, 240,
241
- työmarkkina-arvo 104
- työmarkkinakelpoisuus 425
- työmenetelmät 286, 287, 288, 289
- työmotivaatio 37, 142, 210
- työmäärä 290, 291, 292, 293
- työnantaja 18, 83, 84, 87, 88, 185,
186, 187, 188, 189, 190, 191, 192,
223, 368, 370, 371, 373, 375, 381,
383, 387, 388, 389, 390, 391, 398,
400, 403
- työn hinta 101
- työn imu 393
- työnopeus 280, 294, 295, 297
- työn sidonnaisuus 385
- työn suunnittelu 26, 87, 190, 198,
280, 419
- työntekijän voimavarat 32, 37, 41, 48,
50, 60, 79, 80, 82, 83, 117, 118,
147, 184, 198, 210, 280, 326, 399,
418, 421, 424, 426
- työn tuottavuus 32, 96, 101, 102
- työn vaatimukset 79, 80, 116, 118,
298, 299, 300, 417
- työn vaatimukset taitoihin nähden 79,
298, 299, 300, 301, 302, 358
- työn yksipuolisuus 57
- työolobarometri 323, 403
- työpaikkoihin kohdistuvia suosituksia
417

- työsopimuslaki 22, 187
 työssäkäyvät 74, 105, 107
 työsuojeluhallinto 26
 työsuojelun toimintaohjelma 189
 työtahti 290, 291, 292, 293
 työtaidot 87, 298, 299, 300, 301, 302,
 329, 358, 434, 438
 työtapaturma 22, 187, 189, 341, 367
 työtehtävien suoritusjärjestys 282, 285,
 286
 työterveys 21, 24, 56, 84, 187, 317,
 366, 367, 368, 390, 393, 422
 työterveyshuolto 21, 24, 55, 81, 96,
 187, 188, 367, 368, 422, 430
 työterveyshuoltolaki 22, 26, 187
 työttömyys 71, 243, 244, 245, 379, 381
 työttömyyseläke 29, 30, 71, 97, 98, 99
 työttömyyskustannukset 381
 työturvallisuuslaki 22, 186, 187, 189,
 192
 työtyytyväisyys 55, 226, 358, 359,
 385, 393
 työura 18, 19, 24, 29, 30, 40, 42, 43,
 46, 51, 61, 111, 112, 118, 128, 134,
 138, 141, 143, 145, 151, 168, 187,
 188, 207, 223, 365, 366, 372, 373,
 374, 375, 376, 382, 383, 384, 391,
 392, 398, 407, 409, 410, 412, 413,
 418, 422, 430, 431
 työuupumus 106, 107, 113
 työvoimapula 17, 29, 371
 työyhteisö 23, 26, 32, 40, 43, 79, 80,
 81, 83, 84, 86, 87, 92, 93, 94, 187,
 197, 211, 386, 388, 390, 391, 397
 työympäristö 79, 83, 86, 92, 102, 187,
 189, 191, 192, 200, 206, 246, 265,
 325, 326, 358, 365, 367, 368, 388,
 390, 391, 417, 418, 432, 434, 435,
 437
 tärinä 247, 249, 250, 251, 252
 töiden organisointi 28, 48, 49, 55, 79,
 80, 82, 102, 191, 192, 197, 198,
 200, 206, 207, 211, 393, 401
 uusien asioiden oppiminen 161, 276,
 277, 278, 279, 328
 vaikutusmahdollisuudet 92, 102, 212,
 317, 383, 388
 vajaatyökykyiset 346, 347, 423
 vakava masennus 107, 112, 114
 vanheneminen 44, 47, 48, 49, 50, 51,
 60, 63, 117, 238, 370, 374
 vanhuuseläke 29, 30, 71, 77, 78, 384,
 385, 387, 410
 varhaiseläke 29, 30, 47, 236, 371, 374,
 379, 380, 382, 407, 410
 vartalon maksimaalinen koukistusvoima
 136
 verenkiertoelinsairaudet 106, 107, 108,
 109
 Veto-ohjelma 22, 23, 24
 viisaus 141, 142, 143, 146
 vuorotyö 312, 314, 315, 317
 vuorovaikutusongelmat 152, 153
 väestöennuste 68, 69
 väestöllinen huoltosuhde 75, 237, 238
 väestötutkimus 105, 110
 Yhdistyneet kansakunnat 238, 363,
 364
 yhteiskunta 18, 19, 21, 31, 32, 33, 71,
 95, 96, 361, 362, 363, 377, 427,
 428, 429, 430, 431
 yhteiskuntapolitiikka 361, 362, 363
 yhteistyö 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27,
 28, 31, 37, 55, 81, 83, 87, 169, 186,
 188, 197, 203, 204, 210, 211, 213,
 215, 222, 245, 374, 377, 380, 392,
 397, 399, 415, 426, 431
 yksilöllinen varhaiseläke 29, 30, 382
 yksilölliset ratkaisut 185, 206
 yksilöllisten erojen kasvu 62, 82, 411
 yksilöllisyys 62, 134, 171, 185, 186,
 189, 197, 200, 203, 206, 210, 211,
 280, 317, 366, 394, 401, 411, 419,
 438
 yksinäisyys 152, 153
 yli 40-tuntiset työviikot 308, 309, 310,
 311
 yritysjohto 185, 397
 yötyö 192, 193, 312, 318