

**Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2002:2**

*Robert Arnkil, Merja Hietikko, Kati Mattila, Jarmo Nieminen,  
Pekka Rissanen, Timo Spangar*

*Kansallisen ikäohjelman arviointi*

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

**Helsinki 2002**

ISSN 1236-2115  
ISBN 952-00-1110-2  
EDITA PRIMA OY  
Helsinki 2002

## *Tiivistelmä*

Robert Arnkil, Merja Hietikko, Kati Mattila, Jarmo Nieminen, Pekka Rissanen, Timo Spangar. Kansallisen ikäohjelman arviointi. Helsinki 2002. 40 s. (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä, ISSN 1236-2115, 2002:2) ISBN 952-00-1110-2.

Raportissa tarkastellaan ikäohjelman tuloksia keskeisillä tavoitealueilla. Ohjelman toteutuksen ja hallinnoinnin kuvaus on jätetty raportin ulkopuolelle. Toteutuksen osalta on arvioitu ohjelman yhteistyötä, verkostoitumista ja oppimISRakenteita. Arvio sisältyy raportin luvussa viisi esitettävään yhteenvetoon.

Ikäohjelman ulkoisen arvioinnin on tehnyt Sosiaalikehitys Oy. Arviointi perustuu ohjelman tuottamaan seuranta- ja arviointiaineistoon sekä arvioitsijan erikseen tekemiin haastatteluihin ja havaintoihin ohjelman tapahtumista. Lisäksi on hyödynnetty kansainvälisen vertaisarvioinnin yhteydessä koottua aineistoa.

**Asiasanat:** ikääntyminen, ikääntyvät työntekijät, Kansallinen ikäohjelma, työkyky, työllisyys, työolot, työttömyys varhaiseläkkeet

## *Referat*

Robert Arnkil, Merja Hietikko, Kati Mattila, Jarmo Nieminen, Pekka Rissanen, Timo Spangar. Bedömning av det nationella åldersprogrammet. Helsingfors 2002, 40 s. (Social- och hälsovårdsministeriets rapporter, ISSN 1236-2115, 2002:2) ISBN 952-00-1110-2.

I rapporten granskas åldersprogrammets resultat på de centrala målområdena. Rapporten beskriver inte genomförandet och administrationen av programmet. Genomförandet berörs genom att bedöma programmets samarbete, nätverkssamarbete och inlärningsstrukturer. Bedömningen ingår i sammanfattningen i rapportens femte kapitel.

Externt har åldersprogrammet bedömts av Sosiaalikehitys Ab. Bedömningen grundar sig på den uppföljnings- och bedömningsmaterial som programmet har producerat samt på bedömarens särskilda intervjuer och observationer om programmets händelser. Ytterligare har man utnyttjat det material som samlats i samband med en internationell ömsesidig kontroll (peer review).

**Nyckelord:** åldrande, åldrande arbetstagare, det nationella åldersprogrammet, arbetsförmåga, sysselsättning, arbetsförhållanden, arbetslöshet, förtidspensioner.

## *Summary*

Robert Arnkil, Merja Hietikko, Kati Mattila, Jarmo Nieminen, Pekka Rissanen, Timo Spangar. Evaluation of the National Programme on Ageing Workers. Helsinki 2002. 40 pages. (Reports of the Ministry of Social Affairs and Health, ISSN 1236-2115, 2002:2) ISBN 952-00-1110-2.

The report deals with the results of the National Programme on Ageing Workers, gathered from its central target areas. The report does not describe the implementation and administration of the programme. Concerning the implementation, such aspects as co-operation, networking and learning structures were evaluated. The evaluation is included in the summary presented in chapter five of the report.

The external evaluation of the Programme on Ageing Workers was carried out by Social Development Co Ltd. The evaluation is based on the follow-up material and evaluation material produced by the programme, as well as special interviews and observations made by the evaluator about the developments of the programme. Additionally, the material collected in connection with the international peer review was utilised.

**Key words:** ageing, ageing workers, the National Programme on ageing workers, working capacity, employment, working conditions, unemployment, early retirements.

## *Sisällysluettelo*

Tiivistelmä .....	5
Referat .....	6
Summary .....	7
Sisällysluettelo .....	9
1. ”Ikäongelma” .....	11
2. Ikäohjelma .....	11
3. Ikäohjelman seuranta ja arviointi .....	13
4. Ikäohjelman tulokset .....	15
4.1. Onko ikäohjelman viesti mennyt perille? .....	15
4.2. Ovatko asenteet muuttuneet? .....	16
4.3. Ollaanko ikääntyvien syrjinnästä pääsemässä eroon? .....	18
4.4. Onko työkykyä ylläpitävä toiminta juurtunut suomalaisille työpaikoille? .....	20
4.5. Vastaako aikuiskoulutus entistä paremmin ikääntyneiden tarpeita? .....	22
4.6. Onko ikääntyneiden työllisyys lähentynyt muiden ikäryhmien työllisyyden tasoa? .....	27
4.7. Onko eläkkeelle siirtymisikä noussut? .....	28
4.8. Ovatko joustavat työaikaratkaisut yleistyneet? .....	29
5. Yhteenveto ohjelman tuloksista .....	30
6. Yleisarvio ja suositukset .....	32
6.1. Yleisarvio .....	32
6.2. Ohjelman tavoitteet ja tulevaisuus .....	33
7. Lopuksi .....	34
Lähteet .....	36
Liitteet .....	38

## 1. ”Ikäongelma”

Ikäohjelman taustalla vaikuttava ”ikäongelma” voidaan purkaa kahteen päähaaraan. Yhtäältä on kysymys ennecikaisen eläkkeelle siirtymisen aiheuttamista yhteiskunnallisista kustannuksista ja toisaalta työvoiman saatavuusongelmista. Molempiin näistä pätee sama ratkaisu, eläkkeelle siirtymisen lykkääminen lähemmäksi yleistä eläkeikää, mikä puolestaan edellyttää sitä, että huolehditaan ikääntyvän väestön työkyvystä ja kehittyvien työmarkkinoiden vaatimuksia vastaavasta relevantista osaamisesta.

Tarvetta edistää ikääntyvien työssä jaksamista ja jatkamista korostaa näkymä, jonka mukaan työllisiä poistuu lähivuosina työelämästä siinä määrin, että työmarkkinoille tuleva uusi työvoima ei riitä poistuman korvaamiseen (ks. Työvoiman saatavuus – projekti 2001).

## 2. *Ikäohjelma*

Ikäohjelman lähtökohtana on komitea, jonka piti selvittää ikääntyvien työpanoksen täysipainoista hyödyntämistä työelämässä. Komitea jätti raporttinsa vuoden 1996 lopulla ja ehdotti Kansallista Ikäohjelmaa. Komitean ehdotusten pohjalta Valtioneuvosto teki helmikuussa 1997 periaatepäätöksen ikääntyvien työntekijöiden työllisyyden parantamisen edellyttämistä toimenpiteistä (40 toimenpidettä), jotka muodostavat Kansallisen Ikäohjelman sisällön.

Ikäohjelmaa on toteutettu 1998-2002. Se koostuu valtioneuvoston päätöksessä määritellyistä 40 hankkeesta, joihin sisältyy mm. laajamittainen tiedotus- ja koulutus-hanke eri kohderyhmille (työterveyshenkilöstö, aluetason työsuojeluviranomaiset ja työhallinnon henkilöstö, työyhteisöt, yksilöt), ikääntyvien työkyvyn ylläpitämistoiminnan (tyky-toiminta) edistämiseksi ja ikääntymiseen liittyvän tiedon lisäämiseksi. Sen lisäksi ohjelman puitteissa tehdään työkykytoimintaa ja ikääntyvien työllisyyskysymyksiin liittyvää tutkimusta, kiinnitetään huomiota ikääntyviin ja tehostetaan heidän palvelujaan työvoimapalveluissa, työsuojelutoiminnassa ja opetustoiminnassa sekä kehitetään työyhteisöjä.

Ohjelmaan sisältyy myös muutamiin säädöksiin liittyviä selvityshankkeita (ikääntyvien asema irtisanomistilanteissa, aikuiskoulutustukien uudistaminen, työkyvyttömyys- ja työttömyyseläkkeiden omavastuu, työeläkemaksujen ikäporrastus, työn tekemiseen liittymättömien sosiaaliturvamaksujen poistaminen).

Ohjelmasta päätettäessä päätettiin samalla tehdä seuraavat lainsäädäntömuutokset:

- Lisätään yhteistoiminnasta yrityksissä annettuun lakiin uusi momentti: “Henkilöstö - ja koulutussuunnitelmissa tulee pyrkiä kiinnittämään huomiota ikääntyvien työntekijöiden ja toimihenkilöiden erityistarpeisiin.”

- Työturvallisuuslakiin tehtiin muutokset, jossa toisessa lisättiin ikääntyminen asioihin, jotka työnantajan pitää ottaa huomioon iän, sukupuolen, ammattitaidon jne. lisäksi ja toisessa lisättiin lakiin työkykyä ylläpitävän toiminta ohjelmaan, joka työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisyuden edistämiseksi tarpeellista toimintaa varten.

Ikäohjelman aikana tuli voimaan uusi työterveyshuoltolaki ( vuoden 2002 alusta).

Ohjelman kohderyhmänä ovat 45-64 –vuotiaat työntekijät ja työttömät, joille suunnataan työkykyä, työllisyyttä ja työllistyvyyttä edistäviä ja eläkkeelle siirtymistä lykkäviä toimenpiteitä, ja joihin kohdistetaan tutkimus-, koulutus- ja tiedotustoimenpiteitä. Kohteena on myös työterveys- ja työsuojeluhenkilöstö, työhallinnon henkilöstö, opetustoimen henkilöstö, työnantajat ja työyhteisöt joille suunnataan tutkimus-, koulutus- ja tiedotustoimenpiteitä. Viimekädessä myös ns. suuri yleisö on ikääntymistä koskevan tiedotuksen kohderyhmänä.

Ohjelma rahoitetaan valtion budjetista ja siihen on varattu viisivuotisella ohjelma-kaudella yhteensä 25 miljoonaa markkaa.

Ohjelman päävastuullinen toteuttaja on sosiaali- ja terveysministeriö, muita vastuullisia toteuttajatahoja ovat työministeriö ja opetusministeriö. Näiden ministeriöiden kesken on jaettu ikäohjelman 40 hankkeen toteutusvastuu.

Ikäohjelmalla on johtoryhmä, jossa ovat edustettuina em. ministeriöiden lisäksi myös valtiovarainministeriö ja kauppa- ja teollisuusministeriö, työmarkkinajärjestöt, Kuntaliitto, Työterveyslaitos, KELA, Työeläkelaitosten liitto, Suomen Yrittäjät sekä MTK.

Kansallinen Ikäohjelma on suuri yhteistyöhanke, joka kattaa useita tavoitteita, toimenpiteitä, kohderyhmiä ja tasoja. Ikäohjelma on kokonaisvaltainen ohjelma, jota toteutetaan lainsäädännön, tutkimus- ja kehittämishankkeiden, koulutuksen ja viestinnän keinoin. Ohjelman toteutuskaudella on painopiste eri vaikutuskanavien kesken vaihdellut. Heti alkuun tehtiin muutoksia lainsäädäntöön ja käynnistettiin tiedottaminen ikäohjelmasta. Keskivaiheilla (v. 1999 - 2000) keskityttiin tutkimus- ja kehittämishankkeisiin. Loppupuolella (2000-2001) on painottunut yritysten johdon ja henkilöstön työkykyä ylläpitävä koulutus. (Ks. Kansallinen Ikäohjelma 1998-2002, Väliraportti 3).



### ***3. Ikäohjelman seuranta ja arviointi***

Ikäohjelmaan liittyy oma monipuolinen seuranta- ja arviointijärjestelmä. Ikäohjelman toteutumisen seurantaan varten on asetettu asiantuntijaryhmä. Tärkeimmät seurattavat asiat ovat: ikääntyneiden työelämässä pysyminen (työllisyysaste), ikääntyvien työttömyys, ikääntyvien ennaikaiseläkkeille siirtyminen (laskennallinen eläkkeelle siirtymisikä), ikäohjelman edistämien osatavoitteiden (kuten työkyvyn ja ammattitaidon parantuminen) ja keinojen (kuten TYKY –toiminta) kehittyminen. Seurantaraportit ovat ilmestyneet vuosittain (1999, 2000 ja 2001).

Myös ikäohjelmassa luotu työky–barometri toimii ohjelman seurannan välineenä. Vuotta 1998 koskeva barometri on julkaistu (Tyky –barometri 1999). Seuraava barometri tehtiin vuonna 2001 ja se ilmestyy vuonna 2002.

Sosiaali- ja terveysministeriö laatii seurantaraportin koko ohjelman toteuttamisesta. Ohjelmasta vastaavat ministeriöt tekevät oman vastuualueensa hankkeiden toteutumisesta seurantaan, jonka tuloksia on esitetty sosiaali- ja terveysministeriön, työministeriön ja opetusministeriön laatimissa raporteissa.

#### ***Ulkoisen arviointi***

Kansallisen Ikäohjelman (1998-2002) päättyessä on ajankohtaista ohjelmakauden tulosten arvioivan yhteenvedon tekeminen. Sen on laatinut Sosiaalikehitys Oy:n arviointiryhmä. Arvioinnin tulokset esitetään tässä raportissa.

Arviointi perustuu ohjelman tuottamaan seuranta- ja arviointiaineistoon sekä arviointisijan erikseen kokoamaan täydentävään aineistoon, joka koostuu avaintoimijoiden haastatteluista (yhteensä 9 haastattelu-/ keskustelukertaa), havainnoinneista ohjelman tapahtumissa (kaksi tapahtumaa) ja kyselystä alue ja paikallistason asiantuntijoille (työhallinnossa, työsuojeluhallinnossa, työterveyshuollossa, kehittämissuhteissa, yritysten sekä kaupunkien ja kuntayhtymien henkilöstöjohdossa). Henkilöt, joille kysely lähetettiin poimittiin ositettuna umpimähkäisenä otoksena. Lomake lähetettiin yhteensä 320 asiantuntijalle. Vastauksia tuli 173 (vastausprosentti 54 %).

Lisäksi on hyödynnetty kansainvälisen vertaisarvioinnin yhteydessä koottua aineistoa (arvioitsija toimi kansallisena riippumattomana asiantuntijana).

Tässä raportissa keskitytään tarkastelemaan tuloksia Ikäohjelman keskeisillä tavoitealueilla. Ohjelman toteutuksen ja hallinnoinnin kuvaus on jätetty raportin ulkopuolelle. Toteutuksen osalta on arvioitu ohjelman yhteistyötä, verkostoitumista ja oppimismrakenteita. Arvio sisältyy raportin luvussa viisi esitettävään yhteenvetoon.

### *Kansainvälinen vertaisarviointi*

Euroopan komissio käynnisti Euroopan työllisyysstrategian toteuttamista tukevan Peer Review -ohjelman (vertaisarviointiohjelma) vuonna 1999. Ohjelman tarkoituksena on edistää keskinäistä oppimista sekä hyvien käytäntöjen tunnistamista ja vaihtoa. Jokaista Peer Review -tapaamista isännöi jäsenmaa, joka esittelee hyvää käytäntöä edustavan kansallisen ohjelman. Tapaamiseen osallistuvat ko. ohjelmasta kiinnostuneiden jäsenmaiden viranomaisten edustajat ja riippumattomat asiantuntijat sekä Euroopan komission edustaja.

Suomen Kansallista Ikäohjelmaa arvioitiin Peer Review -tapaamisessa, joka pidettiin Helsingissä 12.-13.10. 2001. Suomen lisäksi tapaamiseen osallistuivat Alankomaiden, Belgian, Espanjan, Itävallan, Ranskan, Ruotsin, Saksan ja Yhdistyneen kuningaskunnan (UK) edustajat.

Ikäohjelman toteutusta ja tuloksia esittelivät STM:n, TM:n ja OPM:n edustajat. Työmarkkinaosapuolien edustajat toivat esiin näkemyksiään ja toimenpiteitään ikäohjelmaan liittyen. Työterveyslaitoksen edustajien esittelemänä käsiteltiin kahta ikäohjelman toteutusta, Porkkana -projektia ja TYKY -barometria. Lisäksi vierailulla yhtiön pääkonttoriin tutustuttiin UPM-Kymmene Oyj:n ikästrategiaan.

Vaikka tilanne EU -maissa vaihtelee, asettaa väestön ikääntyminen ja ikääntyvien työllisyyspulmat kaikille haasteita, joihin vastaamista muiden maiden kokemuksiin tutustuminen hyödyttää. Suomi on yksi maista, joita nämä pulmat ovat laajassa mitassa koskettaneet melko varhain. Vertaisarviointiin osallistuneiden maiden edustajat pitivät Suomen Ikäohjelman toteutuksesta saatuja tuloksia ja kokemuksia omalta kannaltaan kiinnostavina. Ikäohjelman tavoitteiden suuntaisia toimenpiteitä ja erillisiä ohjelmia on muissakin maissa toteutettu, mutta yhtä kattavat kansalliset ohjelmat ovat harvinaisia.

Yleisesti eri maiden edustajat pitivät kiinnostavana ja myönteisenä Ikäohjelman monipuolista lähestymistapaa, joka kattaa useita toimenpiteitä (ml. ehkäisevät toimet), pyrkimyksen asenteisiin vaikuttamiseen laajalla rintamalla sekä eri tahojen (mm. kolmen ministeriön) yhteistyön ohjelman toteutuksessa. Mm. yhteiskunnallisten toimijoiden laaja konsensus ikääntyvien työssä pitempään jatkamisen tarpeellisuudesta ja työterveydenhuollon vahva kehittämisrooli tulivat vertaisarviointikeskustelussa esiin Suomen vahvuuksina.

## 4. Ikäohjelman tulokset

### 4.1. Onko ikäohjelman viesti mennyt perille?

Yhteiskunnan asenneilmastoon vaikuttaminen on ollut koko ohjelman ajan ollut keskeinen toimintalinja. Ohjelman kokonaisrahoituksesta (25 mmk) noin puolet on vuosina 1997-2001 suunnattu viestintään (Kansallinen Ikäohjelma 1998-2002, Väliraportti 3)

Viestiä on viety monin tavoin ja sen perillemeno on myös seurattu. Ohjelman oman seurannan ja arvioinnin yhteydessä kootun täydentävän aineiston perusteella voidaan päätellä, että viestintä on Ikäohjelmassa onnistunut hyvin.

Ulkomainoskampanjan yhteydessä tehdyn tutkimuksen perusteella voi arvioida, että noin puolet kaupunkilaisista (suurissa suomalaisissa kaupungeissa) tuntee Ikäohjelman ainakin nimeltä. Senioreista (50+ ) valtaosa tuntee ohjelman nimeltä ja joka viides on siihen perehtynytkin. Puolet – kaksi kolmasosaa vastaajista piti ohjelmaa ainakin jossain määrin ajankohtaisena ja myönteisenä (hyödyllisenä, kiinnostavana, jaksamista ja työllisyyttä edistävänä). Seniorien mielikuva ohjelmasta on keskimääräistä myönteisempi. ( I.R.O. Research Oy:n keväällä 2001 tekemä tutkimus)

Tunnetaanko Ikäohjelma työpaikoilla? Vuoden 2001 TYKY –barometrissa on mitattu myös Ikäohjelman näkyvyyttä ja vaikutuksia. Barometrin tulokset ovat vasta tulossa julki, mutta ennakkotietojen perusteella ne vahvistavat arviointimme yhteydessä syntynyttä käsitystä, että monet (jopa useimmat) ovat ikäohjelmasta kyllä kuulleet, mutta yleensä se on jäänyt vieraaksi. Merkittävälle vähemmistölle (10-20 prosentin luokkaa) ihmisistä ohjelma on kuitenkin tullut omakohtaisesti tutuksi.

Ikäohjelmassa tiedotusta on suunnattu erityisesti työnantajille, joille on kerrottu ikääntyvien työntekijöiden vahvuuksista ja keinoista, joilla heidän jaksamistaan työelämässä voidaan edistää. Työnantajille suunnatuista tiedotuskampanjoista tehtyjen seurantatutkimusten mukaan Ikäohjelman viestintä on otettu myönteisesti vastaan. (ks. Forsman& Liukkunen 1999, Pertti Linkolan tiedonanto 5.10. 2001).

Ohjelmasta on alusta pitäen tullut tietoiseksi ja siihen on osallistunut valtakunnan tasolla politiikantekijöiden, asiantuntijoiden ja tutkijoiden melko laaja joukko. Ikäohjelman piirissä on toiminut myös koulutusverkosto vuodesta 1999 lähtien. ”Ylhäältä” lähtenyt ohjelma on ulottunut jossain määrin suoraan kentällekin (työpaikat, kansalaisten toimintapaikat), mutta erityisen selvästi kentän lähimaastoon sijoittuville

näköalapaikoille. Tätä osoittaa mm. arvioinnin yhteydessä työhallinnon, työsuojelun, työterveyshuollon, aikuiskoulutuksen alueellisille ja paikallisille asiantuntijoille tehty kysely <sup>1</sup>.

Kyselyyn vastanneista (n= 173) 6 % kuuli ohjelmasta ensimmäistä kertaa, 56 % vastasi, että ohjelma on tuttu, vaikka ei itse ole ollut sitä toteuttamassa ja 38 % vastasi osaltaan toteuttaneensa ohjelmaan kuuluvia tai ohjelman tavoitteiden suuntaisia projekteja tai toimenpiteitä. Vastaajille oli Ikäohjelman viestistä syntynyt joko neutraali, asiallinen (54 %) tai positiivinen, kannustava (44 %) mielikuva. Vain 2 % vastasi mielikuvan olevan negatiivinen, pakottava.

Pyysimme alue- ja paikallistason asiantuntijoita arvioimaan, oliko eräillä keskeisillä Ikäohjelman tavoitealueilla tapahtunut viiden vuoden aikana muutosta (ks. liite 2). Kyselyvastausten mukaan eniten muutosta parempaan suuntaan oli tapahtunut sellaisen tiedon saamisessa, joka valottaa ikääntymistä ja ikääntyneiden tilannetta työelämässä <sup>2</sup>. Tiedon saannin katsoi 76 % vastaajista parantuneen vähintään jonkin verran, 16 % vastasi tiedon saannissa tapahtuneen merkittävän muutoksen parempaan suuntaan.

Työterveyslaitoksella on valmisteltu Ikä- ja työkykyportaali, jonka kautta ikääntymistä ja työkykyä koskevaa tietoa tulee olemaan jatkossakin kaikkien saatavilla muodossa, jota on mahdollista hyödyntää käytännön palvelu- ja kehittämistoiminnassa.

#### **4.2. Ovatko asenteet muuttuneet?**

Ikäohjelman tiedotus on ollut laajaa ja ohjelman viesti on yleensä otettu myönteisesti vastaan. On myös perusteita arvioida, että suhtautuminen ikääntyneisiin (työntekijöinä) on muuttunut ainakin jossain määrin myönteisempään suuntaan. Täsmällisesti on mahdotonta sanoa, mikä on esim. työvoiman (ml. ikääntyvän työvoiman) kysynnän lisääntymisen ja mikä Ikäohjelman osuus tässä muutoksessa. Melko suurella varmuudella voidaan kuitenkin päätellä, että ohjelman viesti, jossa ei ole kysymys vain mainoskampanjasta vaan perusteellisiin tutkimuksiin perustuvasta tiedottamisesta ja koulutuksesta, on omalta osaltaan vaikuttanut myönteiseen muutokseen.

<sup>1</sup> Sosiaalikehitys Oy:n asiantuntijakysely 2001. Kyselyyn vastanneiden joukossa on myös kaupunkien, kuntayhtymien ja yritysten henkilöstöasoista vastaavia henkilöitä.

<sup>2</sup> Tiedon lisääntymistä pidettiin kyllä tärkeänä, mutta ei niin tärkeänä asiana kuin etenemistä muiden lueteltujen tavoitteiden suuntaan (ks. liite 2).

Kyselyvastaukset vahvistavat käsitystä siitä, että myös asenteet ovat muuttuneet. Reilu enemmistö (59 %) arvioi, että yleinen suhtautuminen ikääntyneisiin työelämässä on viidessä vuodessa muuttunut myönteisemmäksi. Noin puolet arvioi tilanteen pysyneen ennallaan kun kyse oli ikääntyneiden huomioonottamisesta työn organisoinnin ja johtamisen käytännöistä. Muutosta parempaan suuntaan arvioi tapahtuneen (38 %) selvästi useampi kuin muutosta huonompaan suuntaan (14 %). (Ks. liite 2).

On syytä uskoa, että asennemuutosta ikääntyvien kannalta myönteiseen suuntaan on tapahtunut. Voittopuolisesti myönteiseksi arvioitu muutos ei merkitse sitä, että tilanne työpaikoilla olisi hyvä. Juutin (2001) tutkimuksen kyselyyn vastanneista yli 45 –vuotiaista noin kaksi viidesosaa arvioi, että heidän työyhteisössään on kielteisiä ikäasenteita. Niitä selittivät ikääntymiseen liittyvät kielteiset attribuutiot kuten oppimiskyvyn heikkeneminen iän myötä ja vähäinen ikääntyvien kunnioitus työpaikoilla. Ikääntyvät naiset olivat muita useammin sitä mieltä, että työpaikalla vallitsee kielteisiä ikäasenteita ja ettei työpaikalla kunnioiteta ikääntyviä (emt.). On myös muita tutkimustuloksia, jotka viittaavat siihen suuntaan, että suomalaisessa työelämässä naiset kohtaavat kielteisiä ikäasenteita ja syrjintää enemmän kuin miehet (vrt. Ilmarinen 1999, Työministeriön Työolobarometri vuodelta 2001, ennakkotiedot.).

Yleisestä myönteisestä suhtautumisesta ikääntyneisiin tai heille työpaikan sisällä osoitettavasta arvonannosta ei vielä suoraan seuraa valmiutta palkata ikääntyviä uusina työntekijöinä. Kansainvälisissä tutkimuksissa on todettu, että ikääntyvien työntekijöiden osuus rekrytoinneista on selvästi alempi kuin heidän osuutensa kokonaistyöllisyydestä.

OECD:n selvitys osoittaa, että 45-64 –vuotiaiden osuus rekrytoinneista on vain 25-50% samanikäisten työllisyysosuudesta. Nuorilla (alle 25 –vuotiailla) vastaava osuus on sitä vastoin yli kaksinkertainen heidän työllisyysosuuteen verrattuna. (Walker 1999.) Ruotsissa tehdyissä tutkimuksissa (ks. Sundström et al 2001) on havaittu, että mm. työorganisaatioiden johdossa ikääntyneisiin<sup>3</sup> suhtaudutaan varsin myönteisesti. Heitä pidetään monessa suhteessa arvokkaina työntekijöinä, mutta silti heitä ei olla valmiita ottamaan avoimiin työpaikkoihin samassa suhteessa kuin nuorempia.

---

<sup>3</sup> Sundströmin ja kumppaneisen tutkimuksessa vastaajat pitivät ”vanhempina” (äldre) noin 50 –vuotiaita. Ikkäraja ei ollut annettu, vaan vastaajat määrittelivät sen itse.

Vaikka ikääntyvien työttömien tilanne työnsaannin suhteen on pysynyt vaikeana, on jonkin verran perusteita toiveikkuudelle tilanteen parantumisesta kuitenkin olemassa, edellyttäen että työvoiman kysynnän voimistuminen jatkuu (nyt välittömät näkymät ovat melko epävarmat). Esimerkiksi edellisen rakennerahastokauden (1995-1999) loppuvaiheissa hankkeiden suuntaaminen ikääntyneille työttömille voimistui (osittain Ikäohjelman vaikutuksesta) ja niissä saatiin joitain myönteisiä kokemuksia ikääntyneiden työttömienkin sijoittumisesta avoimille työmarkkinoille.

*Yli 50 –vuotiaat työntekijät ovat olleet meille positiivinen kokemus. He ovat erittäin hyviä työntekijöitä. Meillä on muuten henkilökunta hyvin nuorta ja senkin vuoksi on hyvä, että olemme saaneet projektin kautta hieman varttuneempaa väkeä töihin.* Näin kuvasi yksi haastatelluista yrittäjistä projektin merkitystä oman yrityksensä kannalta. Toisen yrityksen johdon edustaja mainitsi ikääntyvien työllistymistä tulevan ESR -hankkeen käynnistyneen sopivaan aikaan, *sillä mistä muuten olisimme saaneet työvoimaa.* (Ks. Arnkil ym. 2000).

Onko seuraavassa vaiheessa sitten odotettavissa, että ikääntyneitä (mm. nyt työttömänä olevia) aletaan rekrytoida ja houkutella avautuviin työpaikkoihin? Ehkä tulisi pystyä konkreettisemmin osoittamaan ikääntyvien ja ikääntyneiden rekrytoinnin hyödyllisyys (esimerkein, laskelmin). Uhkaava työvoimapula joka tapauksessa aiheuttaa rekrytointipolitiikan uudelleenarvioinnin tarvetta.

#### **4.3. Ollaanko ikääntyvien syrjinnästä pääsemässä eroon?**

Ikäsyrjintä on laissa kielletty. Ikäsyrjinnän kieltävät säädökset suojaavat ikääntyviä ja ikääntyneitä ikään perustuvalla syrjinnällä työhönotossa ja työsuhteessa (IKOMI 1996). Syrjintäkielto ei kuitenkaan käytännössä ole ollut täysin toimiva. Kieltoa on vaikea valvoa eivätkä kaikki tunne sitä. Ikäohjelman puitteissa tehdyt tutkimukset ja selvitykset (ks. Forsman & Liukkunen 1999; Kouvonen 1999) ovat osoittaneet, että merkittävä osa ikääntyvistä kokee ikäsyrjintää. Ongelmia on erityisesti työhönottotilanteissa.

Ikäohjelman koulutuksessa ja viestinnässä on tehty tunnetuksi ikäsyrjinnän kieltäviä säädöksiä ja painotettu syrjinnän ehkäisyä. Myös työsuojeluviranomaiset ovat aikaisempaa painokkaammin seuranneet asiaa.

Vuoden 2000 työolobarometri kertoo, että ikäsyrjintäkokemukset työpaikoilla ovat vähentyneet ikäryhmässä 45-54 –vuotta ja erityisesti ikäryhmässä 55 + ”ikäohjelmakaudella” 1998-2000. Tätä ikääntyneiden aseman kannalta myönteistä viestiä tosin varjostaa tieto että nuorten ikäsyrjintäkokemukset ovat samana aikana yleistyneet. (Ks. Kansallisen Ikäohjelman seurantaraportti 2001.).

Työolobarometrin tiedot eri vuosilta eivät ole olleet täysin vertailukelpoisia keskenään. Vuoden 2001 työolobarometrissä käytettiin muotoilua, joka on vertailukelpoinen Tilastokeskuksen Työolotutkimuksen kanssa. Tällöin vertailutieto saadaan vuodelta 1997. Vuoden 2001 työolobarometrin mukaan työpaikoilla on havaittu vanhoihin työntekijöihin (11 %) kohdistuvaa syrjintää yleisemmin kuin nuoriin kohdistuvaa (7 %). Syrjintähavainnot yleensä (sukupuoleen, etniseen taustaan ja nuoruuteen perustuva syrjintä) ovat vähentyneet vuoteen 1997 verrattuna, mutta vanhoihin ja erityisesti tilapäisessä työsuhteessa oleviin kohdistuvat syrjintähavainnot ovat yleistyneet. Yleistyminen selittyy sillä, että naiset ovat havainneet aikaisempaa enemmän ikään ja tilapäisyyteen liittyvää syrjintää. Miehet sen sijaan ovat havainneet em. asioihin liittyvää syrjintää aikaisempaa vähemmän (Työministeriö, Työolobarometri 2001, lokakuu. Ennakkotiedot.)

Kiinnostavaa olisi verrata miten yleisesti ikäsyrjintää esiintyy Suomessa verrattuna muihin maihin ja millaisia muutoksia syrjinnän yleisyydessä on eri maissa tapahtunut. Yhden vertailumahdollisuuden tarjoaa Eurobarometri<sup>4</sup>, jossa on selvitetty mm. ikäsyrjintää (Ilmarinen 1999; Juhani Ilmarisen tiedonanto 3.12. 2001). Ikäsyrjinnän muutoksen tarkastelun mahdollistavat uusimmat tulokset Eurobarometrin aineistosta ovat lähiaikoina valmistumassa (v. 2002 alussa), jolloin niitä voi verrata vuoden 1996 barometrin tuloksiin.

Tämän arvioinnin yhteydessä tehdyssä kyselyssä kysyttiin vastaajien arvioita viiden vuoden aikana tapahtuneista muutoksista (ks. liite 2). Yksi kysymyksistä koski ikääntyneiden<sup>5</sup> syrjintää *työhönotossa*. Myönteistä muutosta (ts. syrjinnän vähentymistä) pitivät vastaajat lähes poikkeuksetta vähintäänkin melko tärkeänä asiana. Erittäin tärkeänä sitä piti 46 %.

Toisin sanoen yli 50 –vuotiaiden syrjintää työhönotossa pidetään yleisesti ongelmana. Tyypillinen vastaus on, että syrjintätilanne on viiden vuoden ajan pysynyt ennallaan (52 %). Joka neljäs (26 %) arvioi syrjinnän vähentyneen ainakin jonkin verran (vain 1 % katsoi sen vähentyneen paljon). Melkein yhtä moni (23 %) arvioi syrjintäongelman pahentuneen.

<sup>4</sup> Barometrin on tehnyt European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Dublin, Ireland).

<sup>5</sup> Kyselyn vastausohjeissa sanottiin, että ”ikäntyneillä” tarkoitetaan noin 50 vuoden iän ohittaneita.

Vaikka tutkimuksia on olemassa, selkeää kuvaa ikäsyryjinnän todellisesta laajuudesta ja ikäsyryjinnän muutoksista on vaikea muodostaa. Syryjintä esiintyy yleisimmin epäsuorana, jolloin sitä on hankala mitata. Kokonaiskuvan muodostaminen vaatii jatkoselvittelyä. Tässä vaiheessa ei ole kerrottavana vahvaa viestiä muutoksista (suuntaan tai toiseen) ikääntyviin kohdistuvassa ikäsyryjinnässä. Ongelma ei kuitenkaan ole poistunut päiväjärjestyksestä.

#### ***4.4. Onko työkykyä ylläpitävä toiminta juurtunut suomalaisille työpaikoille?***

Työkykyä ylläpitävä toimintaa ei keksitty Ikäohjelman myötä. Käsite tuli tunnetuksi toistakymmentä vuotta sitten ja 1990-luvun alkupuolella alkoi työkyky-toimintakin laajentua. Työmarkkinaosapuolten kesken oli saavutettu yhteinen näkemys työkykyä ylläpitävän toiminnan tarpeellisuudesta. Toimintaa koskevat peruslinjaukset kirjattiin sopimukseen talous- ja tulopoliittiseksi kokonaisratkaisuksi vuosille 1990-1991. Työkyky-toiminta tarkoitettiin koko henkilöstölle (ks. Peltomäki ym. 1999). Ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittänyt komitea (IKOMI 1996) katsoi, että oikein suunnatun työkyky-strategian avulla voidaan ikääntyvien työntekijöiden työkykyä tehokkaasti tukea. Työkyky-toiminnan edistäminen määriteltiin keskeiseksi osaksi komitean ehdottamaa Ikäohjelmaa.

Ikäohjelmaan kytkettiin myös työkykytoiminnan laajuuden, sisällön ja tulosten seuranta. Työkykyä edistävä toiminta on ymmärretty laajasti. TYKY-barometrin (1999) mukaan työpaikkojen työkykyä ylläpitävä toiminta on työnantajan, yhteistoimintaorganisaatioiden ja työntekijöiden yhteistyötä, jolla pyritään tukemaan työkykyä. Toiminta kohdistuu henkilöstön terveyteen, toimintakykyyn, motivaatioon ja ammattitaitoon sekä työn, työympäristön ja työyhteisön kehittämiseen.

Ikäohjelman aloittaessa (vuonna 1998) em. tavalla määriteltyä työkyky-toimintaa oli työpaikoilla melko runsaasti. Vähintään kahden hengen työpaikoilla työskentelevistä työllisistä lähes 80 prosentin työpaikoilla oli työkyky-toimintaa ainakin jonkin verran., mutta sen ei koettu useimmissa tapauksissa olevan riittävällä tavalla osana työpaikan jokapäiväistä toimintaa. (TYKY 1999.)

Kehittämistoiminta vaikutti melko monipuoliselta ja työkyvyn edistämisen eri kohdealueet kattavalta. Toiminnan myönteisiin vaikutuksiin, sen tuomaan taloudelliseen hyötyyn uskottiin ja kustannusvastaavuuteen oltiin tyytyväisiä. Aikomuksia sijoittaa siihen jatkossakin oli melko paljon. Ikääntymistä ei koettu kovin isona ongelmana työpaikoilla. Ikääntyvien työssäjatkamista edistettiin useimpien työpaikoilla (61 %) ainakin jonkin verran, ikäjohtamiseen oli koulutettu johtoa melko harvoissa tapauksissa (13 %) (emt.).



TYKY –barometri on tarkoitettu yhdeksi Ikäohjelman vaikutusten mittaamisen välineeksi. Ensimmäinen mittaus tehtiin vuonna 1998. Vuonna 2001 se on toistettu, mutta joitain ennakkotietoja<sup>6</sup> lukuunottamatta tulokset eivät ehtineet tähän arviointiin mukaan. Ennakkotietojen perusteella voidaan sanoa, että verrattuna vuoteen 1998 näyttää tyky –toiminta käsitteenä olevan työpaikoilla entistäkin tutumpi ja tyky –toiminta olevan hieman yleisempää. Toimintaan on osoitettu rahaa aikaisempaa enemmän ja usko toiminnan taloudelliseen kannattavuuteen on pysynyt korkeana. Ikääntyvien työssäjatkamisen edistämiseksi ei näyttäisi tapahtuneen suurtakaan muutosta, mutta koulutus ikäjohtamiseen on yleistynyt. Ikäohjelmalla näyttää jossain määrin olleen vaikutusta työpaikoilla, mutta perusteellisempi tieto tästä saadaan vuoden 2001 TYKY –barometrin tulosten julkistamisen myötä.

Myös vuoden 2001 työolobarometrin mukaan (Työministeriö, ennakkotiedot) tyky –toiminta on vuosien 1997-2001 välisenä aikana lisääntynyt. Työolobarometrissä on mitattu vuodesta 1999 lähtien myös työntekijöiden fyysisistä ja psyykkistä työkykyä suhteessa työn vaatimuksiin, työntekijän omiin voimavaroihin ja terveydentilaan. Ikäohjelman näkökulmasta kiinnostaa erityisesti ikääntyvien ja ikääntyneiden työkyvyn muutokset. Aikaväli on lyhyt, varsinkaan kun vuodelta 2001 eivät tiedot tähän arviointiin ehtineet.

Vuoden 2000 tietojen mukaan oli työkyky ikääntyneiden keskuudessa edellisvuoteen verrattuna selvästi alentunut ja jaksamisongelmat yleistyneet (ks. Kansallisen Ikäohjelman seurantaraportti 2001). Muutokset voivat selittyä sillä, että työkyky- ja jaksamisongelmat yleistyvät kun ikääntyneet jatkavat heikentyneestä terveydentilasta huolimatta entistä pidempään työelämässä. Ikäohjelman näkökulmasta tässä on pohdinnan paikka. Tarkoitushan on, että työssä on mahdollista jatkaa pitempään ilman työkyky- ja jaksamispulmien kärjistymistä kun ikääntyvien erityistarpeet otetaan työpaikoilla huomioon.

Toisaalta seurantatiedot samalta ajankohdalta osoittavat, että vuonna 2000 ikääntyneet kokivat useammassa tapauksessa kuin keski-ikäiset työelämän muuttuvan myönteiseen suuntaan (johtamistapa, työnteon mielekkyys, mahdollisuus vaikuttaa) (Kansallisen Ikäohjelman seurantaraportti 2001). Työolobarometrin ennakkotietojen mukaan näyttää kuitenkin siltä, että epävarmuus työpaikoilla on lisääntymässä. Ensimmäistä kertaa kymmenen vuoden aikana työntekijät arvioivat työelämän muutossuunnan olevan huonompi kuin edellisenä vuonna (Työministeriö 2001).

---

<sup>6</sup> Barometria varten haastatellaan työnantajia, työntekijöitä ja työterveyshuollon edustajia. Ennakkotietoja oli käytettävissä työnantajahaastattelujen tuloksista.

Jatkossa on joka tapauksessa syytä tarkkaan seurata millaiseksi jatkamisen ja jaksamisen suhde muodostuu.

Arvioinnin yhteydessä tekemäämme kyselyyn vastanneet asiantuntijat pitivät kysytyistä asioista kaikkein tärkeimpänä sitä, että edellytykset ikääntyneiden jaksamiselle paranisivat. Vajaa puolet (46 %) arvioi, että *edellytykset* ikääntyneiden jaksamiselle työssä ovat parantuneet, muut arvioivat niiden joko pysyneen ennallaan (28%) tai huonontuneen (26 %) (ks. liite 2. )

#### 4.5. *Vastaako aikuiskoulutus entistä paremmin ikääntyneiden tarpeita?*

Ikääntyvän ja ikääntyneen työvoiman osalta ongelmaksi nousee syvä ”koulutuskuilu”. Jo yli 45-vuotiaiden keskuudessa koulutuksellinen huono-osaisuus alkaa yleistyä, mutta erityisesti 55 – 64-vuotiaiden ryhmässä se kärjistyy merkiten mm. sitä, että yli puolelta ikääntyneistä puuttuu perustason jälkeinen koulutus ja funktionaaliseen lukutaitoon sekä tietoyhteiskuntavalmiuksiin liittyvät ongelmat ovat ryhmässä yleisiä. (Kansallisen ikäohjelman seurantaraportti 2001; Linnakylä & Malin 2001.)

Missä määrin ja millä tavalla väestön ikääntyminen ja ikäohjelman tavoitteet on otettu huomioon koulutuspoliittisessa päätöksenteossa ja kehitettäessä erilaisia aikuisväestölle tai ikääntyvälle väestölle tarkoitettuja koulutusratkaisuja sekä niiden tukitoimia?

Ikäohjelman toimeenpanossa opetusministeriöllä on ollut keskeisiä vastuita. Elinikäisen oppimisen edistäminen sisältyy koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmaan yhtenä strategisena painopisteenä. Kehittämissuunnitelmassa elinikäisen oppimisen periaate ymmärretään laajasti niin, että siihen sisältyy aktiivisen kansalaisuuden edistäminen myös seniori-iässä. Itse asiassa viime aikoina aikuiskoulutusta koskevissa ohjelmissa on alettu käyttää vieläkin laajempaa käsiteparia elinikäinen ja elämänlaajuinen oppiminen. (Koulutus ja tutkimus vuosina 1999 – 2004; Aikuiskoulutuspolitiikka 2000-luvun alkuvuosina. )

Suomen koulutuspolitiikka vastaa tältä osin saumattomasti sekä OECD:n että EU:n strategisia suosituksia. Euroopan neuvoston Lissabonin asiakirjan päätelmissä todetaan, ”*onnistunut siirtyminen tietopohjaiseen talouteen ja yhteiskuntaan edellyttää elinikäistä oppimista*”. Talouden ja työllisyyden kehitykseen liittyvien tavoitteiden ohella asiakirjassa painotetaan myös aktiivisen kansalaisuuden ja sosiaalisen koheesion tärkeyttä. Yhtenäinen eurooppalainen strategia sisältää ”*kaksi yhtä tärkeää elinikäisen oppimisen tavoitetta: aktiivisen kansalaisuuden edistämi-*

*nen ja työllisyyden edistäminen*”. Strategisena tavoitteena onkin rakentaa ”kansalaisten Eurooppa elinikäisen oppimisen avulla” (Elinikäinen oppiminen. Komission yksiköiden valmisteluasiakirja, s. 3, 5 ja 7).

Väestön ikääntyminen edellyttää erityisesti aikuiskoulutuksen – niin koulutustarjonnan kuin osallistumista helpottavien tukijärjestelmienkin – jatkuvaa kehittämistä. Ikäohjelman tavoitteiden sisällyttäminen aikuiskoulutuksen kehittämiseen onkin ollut yksi valtion budjettien painopisteistä muutaman viime vuoden aikana (Valtion talousarvioesitykset 2000, 2001 ja 2002.).

Vuonna 2000 Opetusministeriö on ikäohjelman toimeenpanossa kohdentanut toimenpiteitä erityisesti seuraaville kuudelle alueelle:

1. tietostrategiaohjelma ja tietoyhteiskunnan kansalaistaidot
2. aikuisten opintoja tukevien tiedotus- ja neuvontapalvelujen kehittäminen
3. koulutuksen järjestäjien työelämäosaaminen ja palvelukyky
4. opetus- ja muun henkilöstön osaaminen
5. ikäohjelmaa tukeva tutkimus- ja arviointitoiminta
6. koulutustarjonta ja aikuisten aktivointi.

Vuonna 2001 painopisteitä oli kahdeksan:

1. ammatillisen aikuiskoulutuksen rahoitusuudistus
2. aikuiskoulutuksen ohjauksen, arvioinnin ja seurannan kehittäminen
3. tarjonnan kehittäminen vastaamaan aikuisväestön osaamis- ja sivistystarpeisiin
4. kansalaisten tietoyhteiskuntataidot ja tietostrategiaohjelman toimeenpano
5. syrjäytymiskehityksen estäminen
6. aikuiskoulutuksen opetus- ja muun henkilöstön osaaminen ja pätevyys
7. aikuisopiskelun tiedotus- ja neuvontapalvelujen kehittäminen
8. omaehtoisen aikuiskoulutuksen tukimuotojen kehittäminen.

Toimenpiteillä on haluttu parantaa erityisesti keski-ikäisen aikuisväestön opiskelumahdollisuuksia ja motivaatiota. Toimintaperiaatteistaan opetusministeriö toteaa, että ”toimialalla Kansallista ikäohjelmaa toteutetaan tulosohjauksen keinoin sekä erityisprojekteja toteuttamalla osana laajempia kehittämisohjelmia ja kehittämishankkeita”. Opetusministeriön hallinnonalalla pääpaino on ollut yleisen ajattelu- ja toimintatavan muokkaamisessa, minkä vaikutukset näkyvät käytännössä esimerkiksi valtion budjetin painopisteiden määrittelyssä ja aikuiskoulutukseen suunnattujen määrärahojen kohdentumisessa keski-ikäisiä ja ikääntyneitä sekä huonon pohjakoulutuksen omaavia väestöryhmiä suosivasti. Tämän ohella on toteutettu laajahkoja erityisprojekteja mm. opetushenkilöstön täydennys-koulutuksen ja päteväyttämisen alueella sekä aikuiskoulutusta tukevien tiedotus- ja neu-

vontapalvelujen kehittämisessä. Piakkoin yleisölle avattava kaiken koulutustarjonnan kattava ja koko väestölle tarkoitettu www-pohjainen neuvontapalvelu Opintoluotsi palvelee myös keski-ikäisiä ja ikääntyviä. Tietoyhteiskuntataidot kaikille! –hanke on osa koulutuksen ja tutkimuksen tietostrategiaa; sen tavoitteena on parantaa myös ikäohjelman piiriin kuuluvien väestöryhmien tietoyhteiskuntavalmiuksia. (Ks. Kansallinen ikäohjelma, Opetusministeriön toimenpiteet 1999 – 2000.; Kansallinen ikäohjelma, Opetusministeriön toimenpiteet 2000 – 2001).

Ikäohjelman toteutuksessa näyttää olevan oleellista, että sen mukaiset painotukset näkyvät ”läpäisyperiaatteena” valtion budjetissa (koulutuspolitiikan lohkolle) sekä painopisteinä ministeriön kehittämissuunnitelmassa. Vaikka merkittäviä uusia määrärahoja ei ikäohjelman nimissä olekaan budjettiin saatu, on positiivisia vaikutuksia saavutettu painottamalla aikuiskoulutuksen rahoitus-päätöksiä, kuten TE -keskusten ja lääninhallitusten koulutushankintoja sekä opetusalan henkilöstön täydennyskoulutuksen rahoitusta, sekä erillisiä kehittämishankkeita ikäohjelman tavoitteiden suuntaisesti.

Aikuisten koulutukseen osallistumista on ikäohjelman kaudella helpotettu myös parantamalla työttömien koulutuksenaikaista toimeentuloturvaa (työttömien koulutuspäiväraha) sekä aikuiskoulutustuen avulla (koulutusvakuutus, erityisesti sen III vaihe).

Kansainvälisten vertailujen mukaan väestön koulutustaso on Suomessa hivenen korkeampi kuin OECD- maissa keskimäärin. Myös aikuiskoulutukseen osallistuminen on Suomessa aktiivista; vuosittain yli puolet työikäisestä väestöstä osallistuu aikuiskoulutukseen. Osallistumisaktiivisuus on merkittävästi korkeampaa kuin vertailumaissa. Näitä positiivisia näkymiä himmentää kuitenkin syvä ”koulutuskuilu”, joka koskee niin ikääntyvien yleistä koulutustasoa kuin myös heidän aikuis-koulutukseen osallistumistaan. Elinikäisen oppimisen periaate toteutuu heidän osaltaan puutteellisesti. (Kansallisen ikäohjelman seurantaraportti 2001; Linnakylä & Malin 2001.)

Ongelman ytimen muodostaa osa yli 55-vuotiaasta väestöstä. Yli puolelta heistä puuttuu tyystin perusasteen jälkeinen koulutus. Myös aikuiskoulutukseen osallistuminen laskee iän myötä merkittävästi. Tarkempi tarkastelu osoittaa, että syrjäytymisvaarassa ovat juuri puutteellisen pohjakoulutuksen varassa työmarkkinoilla sinnittelevät ikääntyvät ja ikääntyneet henkilöt. Heidän mahdollisuuksiaan parantaa asemaansa aikuiskoulutuksen avulla hankaloittaa lisäksi oppimisedellytysten taso eli puutteellinen funktionaalinen lukutaito ja olemattomat tai puutteelliset tietotekniset valmiudet. Kaikkein kärjistynein tilanne on ikääntyvien ja ikääntyneiden työttömien sekä työvoiman ulkopuolella olevien joukossa.

Osallistumistutkimuksen tulokset viittaavatkin siihen, että aikuiskoulutusjärjestelmä ei nykyisellään kavenna koulutuskulua vaan pikemminkin vahvistaa polarisaatiota, sillä eniten koulutetut, työssä olevat sekä johtavissa asemissa tai asiantuntijatehtävissä toimivat näyttävät osallistuvat aktiivisimmin aikuiskoulutukseen. Erityisen selvää hyötyjen epätasainen jakautuminen on henkilöstökoulutuksen alueella, mutta sama toteamus koskee myös omaehtoista tutkinto- tai harrastustavoitteista koulutusta (Linnakylä & Malin 2001).

Ikäohjelman tavoitteiden näkökulmasta edellä kuvattu koulutuskulun tai koulutuksellisen huono-osaisuuden ”kova ydin” muodostaa keskeisen ongelman. Sen osittainkin ratkaiseminen edellyttää vahvoja toimenpiteitä, mm. tehokkaita neuvonta-, ohjaus- ja tukijärjestelyjä sekä pitkälle henkilökohtaistetun aikuisopintojärjestelmän luomista. Kaksi ikäohjelman puitteissa ESR -rahoituksen turvin toteutettua erillishanketta keskittyykin näiden kysymysten ratkaisemiseen. Myös opettajien lisäkoulutuksen painottaminen aikuiskoulutuksen tarpeiden suuntaan (mm. TUKEVA -hanke) antaa sivustatukea näille pyrkimyksille.

Nähtäväksi jää, ovatko valitut kehityspolut sellaisia, että niiden kautta kyetään ratkaisemaan koulutuskulun aiheuttamat ongelmat. Ohjausjärjestelmän osalta pieni epäily liittyy peruslähestymistavan soveltuvuuteen ”kulun pohjassa” olevien elämäntilanteeseen. Osallistumis-tutkimusten viestit viittaavat henkilökohtaisten ohjauspalveluiden tarpeeseen. Tässä kohtaa kysymys on myös yleisemmästä yhteiskunta- ja koulutuspoliittisesta linjauksesta; halutaanko elinikäisen oppimisen edellytyksiä kehittää painottaen tällä hetkellä työvoimaan kuuluvan työllisen työvoiman eli ns. aktiiviväestön tarpeita vai sosiaalisen koheesion periaatteen mukaisesti koulutuksellisesti huono-osaisten elämäntilanne huomioon ottaen.

Yksi mahdollinen etenemislinja on se, että annetaan ajan hoitaa väestön ikääntymiseen liittyvä koulutuskulun. Hivenen kyynisesti ajatellen voidaan todeta, että nykyinen koulutuskulun poistuu sitä mukaa, kun suuret ikäluokat siirtyvät eläkkeelle. Ongelmalliseksi tilanteen tekee kuitenkin se, että työmarkkinoiden ja koulutusjärjestelmän rakenteellisten muutosten myötä meille on syntymässä ikääntymiseen liittyvä koulutuksellisten vajeiden ”toinen aalto” eli laajeneva tarve kohottaa koulutustasoa keskiasteen tutkinnoista korkea-asteen koulutuksen suuntaan. Koulutuskulun on keski-ikäistymässä. Väestön ja työvoiman koulutustasoon liittyvät vajeet uhkaavat laajemmalla määrällä jo 40-vuotiaita.

Ikäohjelma on luonteeltaan tietoisuuskampanja. Tässä mielessä sen saavutuksia koulutuksen ja koulutuspolitiikan alueella on vaikea arvioida, sillä aikuiskoulutuksella on Suomessa pitkät perinteet eikä ikääntyvien ja seniori-ikäisten ihmisten asia tällä

saralla ole uusi kysymys. Viime vuosina (ehkä viimeiset noin kymmenen vuotta) meillä on toteutettu ns. ”ikäneutraalia” koulutuspolitiikkaa. Ikäohjelman myötä ja erilaisten kansainvälisten vertailujen ja kansallisten osallistumistutkimusten havahduttamana ikäneutraalisuus on joutunut kriittiseen valoon. Ikäohjelma on onnistunut hiukan kääntämään ”suurta laivaa” ohjelman tavoitteiden suuntaan. On tultu tietoiseksi ikäasiasta, ikääntyvien koulutustarpeista ja on huomattu ikääntymiseen liittyvä väestön ”koulutuskuilu”. Sen ”täyttämisen” vaatii vahvaa puuttumista eli vahvoja interventioita niin yleisen koulutuspolitiikan suuntaamisessa kuin myös aikuisväestön ja ikääntyvien ihmisten kohtaamisen tasolla; koulutustarjontaa ja -menetelmiä sekä ikääntyvien osallistumista helpottavia tukijärjestelyjä on kehitettävä koulutuksellisesti huono-osaisten tarpeet aktiivisesti huomioivaan suuntaan (”positiivisesti diskriminoiden”).

Monet yritys- ja organisaatiotason hyvät esimerkit luovat uskoa ikäkysymyksen positiiviseen huomioonottamiseen (esim. Oras ja Nokian Renkaat, ks. liite 3). Näiden valossa näyttää siltä, että ikäkysymys on oikealla tavalla ymmärrettynä kääntymässä ongelmasta resurssiksi ja tätä kautta asia tulee elimelliseksi osaksi organisaation kilpailukyvyn parantamiseen ja liiketaloudelliseen menestykseen tähtäävän strategian toimeenpanoa. Ongelmaksi jää edelleen tuo ”kova ydin”. Työllisten ikääntyvien asema on vahvistumassa, mutta samanaikaisesti työttömien ja työvoiman ulkopuolella olevien ikääntyvien ja ikääntyneiden elämä näyttää muuttuvan entistäkin hankalammaksi.

Arvioinnin yhteydessä tekemämme asiantuntijakyselyn vastaajat arvioivat, että viiden vuoden aikana ovat ikääntyneiden<sup>7</sup> *mahdollisuudet* oppia ja kouluttautua parantuneet. Tätä mieltä oli 68 % vastaajista. Kaikista kysytyistä asioista juuri tässä asiassa katsottiin tapahtuneen toiseksi eniten myönteistä muutosta ( eniten oli edetty ikäkysymystä koskevan tiedon saannissa, ks. Liite 2.)

Kyselytulos ei kerro niinkään huomattavasta edistymisestä ikääntyneiden koulutustason nostossa vaan pikemminkin siitä, että koulutuksen tarjontapuolella on tapahtunut viime vuosien aikana (ja varsinkin hieman pidemmällä ajalla) melkoinen muutos suhtautumisessa ikääntyneiden mahdollisuuksiin oppia ja ikääntyneiden kouluttautumisen yhteiskunnalliseen kannattavuuteen.

---

<sup>7</sup> Ikääntyneillä tarkoitettiin ikäryhmää 50+.

#### 4.6. Onko ikääntyneiden työllisyys lähentynyt muiden ikäryhmien työllisyyden tasoa?

Ikäohjelman puitteissa kerätyt seurantatiedot osoittavat, että ikäohjelman tavoitteiden suuntaista muutosta on tapahtunut. Vuonna 2000 ikäryhmä 55-59 – v. on ainoa, jonka työllisyysaste on korkeampi kuin ennen lamaa (v. 1989). Ikäohjelmakaudella (v. 1998-2000) on työllisyysaste yleisesti noussut, mutta ikääntyneiden (sekä 55-59 – että 60-64 –vuotiaiden) työllisyysaste on kohentunut keskimääräistä voimakkaammin ja siten lähentynyt muiden ikäryhmien työllisyysastetta (ks. taulukko 1).

*Taulukko 1 Työllisyysaste ikäryhmittäin vuosina 1989-2000.*

<b>Ikäryhmä</b>	<b>vuosi 1989</b>	<b>vuosi 1994</b>	<b>vuosi 1998</b>	<b>vuosi 1999</b>	<b>vuosi 2000</b>	<b>muutos v. 98-00</b>	<b>muutos v. 89-00</b>
15-24	53 %	28 %	35 %	39 %	40 %	14 %	-25 %
25-44	89 %	74 %	79 %	80 %	81 %	3 %	-10 %
45-49	90 %	78 %	82 %	82 %	84 %	2 %	- 7 %
50-54	83 %	74 %	77 %	78 %	79 %	3 %	- 4 %
55-59	58 %	49 %	51 %	55 %	59 %	16 %	2 %
60-64	26 %	17 %	20 %	22 %	23 %	15 %	- 10 %
15-64	74 %	60 %	64 %	66 %	67 %	5 %	- 10 %

Lähteet: Kansallisen Ikäohjelman seurantaraportit 2000 ja 2001

Ikääntyneiden työllisyyden parantuminen on merkittävä tulos. Parantuminen johtuu pääasiassa siitä että työssäolevat jatkavat työpaikassaan aikaisempaa pitempään, ei siitä että ikääntyneet työttömät uudelleentyöllistyisivät erityisen hyvin. Työssä olevien ikääntyvien luottamus siihen, että uutta työtä löytyy, on edelleen selvästi alemmalla tasolla kuin nuoremmilla. Ikääntyvien luottamus uuden työn löytymiseen on kasvanut kuitenkin nuorempia ikäluokkia enemmän (Työolobarometri 2001, ennakkotiedot). Ikääntyneillä työttömillä on enemmän halua pysyä työelämässä kuin uskoa uudelleentyöllistymisen mahdollisuuden realisuuteen, osoitti pitkäaikaistyöttömien palvelutarveselvitys (vrt. Rajavaara 2000).

Ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömyys on viime vuosina vähentynyt johtuen paitsi paremmasta työllistymisestä erityisesti siitä, että ikääntyneet ovat jatkaneet aikaisempaa useammin työpaikassaan työttömyyseläkeputken alaikärajan ohi (Kansallisen Ikäohjelman seurantaraportti 2001.)

Ikääntyvien työllistymismahdollisuuksia on pyritty tukemaan lisäämällä ikääntyneiden mahdollisuuksia osallistua työvoimapolitiikan aktiivitoimiin. Ikääntyneiden (55+)

osuus on kasvanut ja toimien vaikuttavuuskin juuri ikääntyneiden osalta on parantunut (emt.). Vaikka em. havaintoihin sisältyy tärkeä myönteinen viesti, ovat edistysaskeleet kuitenkin pieniä eivätkä muuta yleiskuvaa ikääntyneiden työttömien työllistymisnäköymien synkkydestä.

Arvioinnin yhteydessä tekemäämme kyselyyn vastanneet pitivät muutosta parempaan ikääntyvien työllisyydessä yleisesti hyvin tärkeän. Enemmistö (55 %) katsoi, että ikääntyneiden<sup>8</sup> mahdollisuudet säilyttää työpaikkansa, ovat viidessä vuodessa parantuneet. Valtaosa katsoi kuitenkin ikääntyneiden työttömien mahdollisuuksien saada uusi työpaikka joko huonontuneen (37%) tai pysyneen ennallaan (26 %). Joka kolmas (37 %) arvioi työttömien työnsaantimahdollisuuksien parantuneen. (ks. liite 2).

#### 4.7. Onko eläkkeelle siirtymisikä noussut?

Ikäohjelman tavoitteena on eläkkeellejäämisiän nostaminen. Eläkkeelle siirtymisikä on koko ohjelman ajan ollut nousussa (ks. taulukko 2.). Myös tosiasiallinen työelämästä poistumisikä, jolloin mukaan lasketaan mm. työttömyyseläkeputken kautta poistuminen, on kohonnut mm. siksi että työttömyyseläkeputkessa oltiin lyhemmän aikaa kuin ennen.

*Taulukko 2 Maassa asuvien eläkeläisten laskennallinen eläkkeelle siirtymisikä v. 1989-2000.*

Vuosi	Eläkkeelle siirtymisikä	Vuosi	Eläkkeelle siirtymisikä	Vuosi	Eläkkeelle siirtymisikä
1989	58.2	1993	58.1	1997	58.5
1990	58.2	1994	58.0	1998	58.8
1991	58.2	1995	58.1	1999	59.0
1992	58.2	1996	58.2	2000	59.1

Lähde: Kansallisen ikäohjelman seurantaraportti 2000 ja 2001

Vaikka keskimääräinen eläkkeellejäämisikä on nousussa, ei varhaisen työelämästä poistumisen aiheuttaman uhkan kansantaloudelle ja työvoiman saatavuudelle arvioitu merkittävästi vähentyneen. Asiantuntijakyselyyn vastanneista viiden vuoden aikana muutosta parempaan suuntaan (ts. uhkan vähentymistä) arvioi tapahtuneen vain neljännes vastaajista. Hieman suurempi osa (n. 30 %) arvioi tilanteen näiden asioiden suhteen pysyneen ennallaan tai huonontuneen. (Ks. liite 2)

<sup>8</sup> Kyselyn vastausohjeissa sanottiin, että ”ikääntyneillä” tarkoitetaan noin 50 vuoden iän ohittaneita.



Vastaajia pyydettiin ehdottamaan keinoja, joilla ihmiset saataisiin jatkamaan nykyistä pitempään työelämässä. Useimmiten suositeltiin asenteisiin vaikuttamista, johtamisen ja työn organisoinnin kehittämistä, taloudellisia kannustimia ja joustavia työaikatarkoituksia (ml. osa-aikaeläke). (Ks. liite 1.)

#### *4.8. Ovatko joustavat työaikatarkoituksut yleistyneet?*

Ikäohjelman tavoitteisiin kuuluu osa-aikaeläkkeen käytön edistäminen samoin kuin työvuorottelu- ja osa-aikalisajärjestelmien käytön edistäminen ikääntyvien kohdalla.

Osa-aikaeläkkeen saajia oli vuonna 1997 noin 7000. Vuonna 1998 osa-aikaeläkkeen ikärajaa laskettiin kokeiluluonteisesti kahdella vuodella 56 –vuoteen. Osa-aikaeläkkeen saajien määrä nousikin nopeasti niin, että heitä oli vuonna 2000 jo noin 25 000 (Kansallisen Ikäohjelman seurantaraportti 2001).

Vuoden 2001 marraskuussa työmarkkinaosapuolet sopivat yksityisalojen työeläkkeiden kehittämisestä ja siinä yhteydessä myös siitä, että osa-aikaeläkkeen ikäraja palautetaan 58 vuoteen vuoden 2003 alusta ja siitä että osa-aikaeläkeajalta eläkettä kertyy vähemmän, toisin kuin nyt on tilanne.

Vuorotteluvapaan suosio on myös ollut nousussa. Vuosina 1996-1999 vuorotteluvapaalla on ollut yli 30 000 palkansaajaa. Heistä 70% on naisia, keski-ikänsä 43 –vuotiaita. Vapaan koetut vaikutukset ovat olleet myönteiset. Suurimpana pulmana on pidetty toimeentulon heikkenemistä (ks. Härmä 2000). Osa-aikalisä otettiin käyttöön 1994 ja 1999 loppuun mennessä osa-aikalisällä tuettua osa-aikatyötä oli tehnyt yhteensä noin 50 000 henkilöä. Mallia ovat käyttäneet lähinnä kuntasektorilla työssä olevat naiset.

Nyt on otettu eläkepolitiikan suunnaksi työstä poistumisväyliä tarjoavien reittien karsiminen (vrt. Lehto 2001.). Kysymys joustavista työaika- ja eläkejärjestelyistä on kuitenkin jatkuvasti ajankohtainen. Juutin (2001) tutkimuksen kyselyyn vastanneista valtaosa oli sitä mieltä, että eläkepolitiikan pitäisi olla joustavaa ja yksilöllisiä vaihtoehtoja sisältävää, että ikääntyville tulisi luoda joustavasti vaihtoehtoja työskennellä lyhennettyä työpäivää. Enemmistön mielestä osa-aikaeläkeratkaisuja tulisi suosia. Työn ja muun elämän tasapaino on myös työelämän kehittämisen keskeinen kysymys (vrt. Sundström ym. 2001.)

Asiantuntijakyselyyn vastanneet pitivät melko tärkeänä asiana sitä, että ikään-  
tyneiden edellytykset työn ja muun elämän joustavalle yhdistämiselle paranisi-  
vat. Muutosta toivottuun suuntaan arvioi lähes puolet (48 %) tapahtuneen.  
Joka kymmenes katsoi tilanteen huonontuneen viidessä vuodessa. Muiden  
mielestä (42 %) muutosta ei ole tapahtunut lainkaan. (Ks. liite 2.)

## 5. Yhteenveto ohjelman tuloksista

Seuraavassa esitetään Ikäohjelman tulokset taulukkoon koottuna. Arvioiden tulkitse-  
misessä on yleisesti pidettävä mielessä, että Ikäohjelman toteutusympäristössä on  
samaa suuntaan vaikuttanut monia muitakin tekijöistä kuin ohjelma. Ohjelman  
itsenäisen vaikutuksen erottaminen on äärimmäisen vaikeaa. Monesti kysymys on  
siitä, että ohjelma vauhdittaa muutoinkin käynnissä olevia prosesseja. Ikäkysymyk-  
sen kohdalla ”agendalle nostaminen” on tärkeä tulos.

### *Taulukko 3: Yhteenveto Ikäohjelman tuloksista eri tavoitealueilla*

Arviointiasteikko: - = muutos huonompaan suuntaan, 0 = ei muutosta,  
+ = edetty jonkin verran parempaan suuntaan, ++ = selvä muutos parempaan  
suuntaan, +++ = erittäin huomattava muutos parempaan suuntaan,  
? = vaikea arvioida

Tavoitealue	Arvio	Havainnot ohjelman osuudesta
Ikääntymistä ja ikääntyviä työelämässä koskevan tiedon lisääntyminen ja saatavuus	++	Tietoa on välitetty paljon ja monessa muo- dossa, keskeistä ollut tutkimustiedon levittäminen. Viesti on otettu hyvin vastaan. Ikäohjelman vaikutus kiistaton.
Suhtautuminen ikääntyviin työelämässä	+	Positiivinen asennemuutos on havaittavissa, mutta ohjelman osuuden (viestintä, koulutus, tutkimus- ja kehittämistoiminta) erottaminen muista tekijöistä (osaavan työvoiman tarpeen kasvu jne.) on vaikeaa.
Ikäihmisten syrjintä työelämässä	+ (?)	Syrjintäongelma on nostettu esiin ja syrjinnän ehkäisyä on pyritty edistämään. Kuva muu- toksesta ei ole kovin selkeä, lisätietoa kaivataan.

Tyky-toiminta	++ (?)	Tyky-toiminnan asema vakiintunut työpaikoilla. Jonkin verran laajentunut ja monipuolistunut. Ikäjohtaminen on yleistymässä. Ikäohjelmalla ollut em. asioihin vaikutusta. Kuva ikääntyneiden työkyvyn ja jaksamisen kehittymisestä kaipaa täsmennystä.
Elinikäinen oppiminen	++ (?)	Koulutusmahdollisuuksien tarjonta ikääntyneille on lisääntynyt ja monipuolistunut. Edistysaskeleet eivät välttämättä juonnu Ikäohjelmasta sinänsä. Ohjelma on tehnyt ikäkysymyksen näkyvämmäksi. Ikääntyneiden koulutustaso ja koulutukseen osallistumistaso on edelleen matala.
Ikääntyneiden mahdollisuudet löytää uutta työtä	0 (+)	Orastavia myönteisiä merkkejä tilanteen parantumisesta on. Ikääntyneiden osuus aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteissä on ollut nousussa. Ero nuorempien työllistymismahdollisuuksiin on edelleen mittava.
Työllisyysaste	++	Selkeä positiivinen muutos. Ikääntyneet jatkavat entisissä työsuhteissa pitempään. Ohjelman vaikutusta vaikea erottaa muista tekijöistä (yleinen taloudellinen tilanne, niukkuus osaavasta työvoimasta).
Eläkkeelle siirtyminen	++	Keskimääräinen työstä poistumisikä on jatkuvasti noussut. Asialla on keskeinen merkitys eläkemenojen aisoissa pysymisen ja työvoiman riittävyyden kannalta. Ikäohjelman vaikutusta vaikea suoraan osoittaa. Ikäohjelmankin mahdollistaneella konsensuksella työssä jatkamisen edistämisestä on merkitystä.
Osa-aikaeläke, joustavat työaikamallit	+	Suosio on kasvanut. Ikäohjelmassa joustavat eläke- ja työaikatarkaisut eivät kovin keskeisesti olleet esillä, vaikka tutkimuksia ja selvityksiä ohjelmassa on tehty. Kysymys ”työyhteiskunnan” ja ”kansalaisyhteiskunnan” tasapainosta ei juurikaan ollut esillä vaikka ikääntyville työntekijöille se on konkreettinen ja ajankohtainen.

Ohjelman toteutustapa		Havainnot tuloksista
Lainsäädännön muutokset	+	Lainsäädäntötoimilla on mm. edistetty ikänäkökulman integroimista toimintaan eri sektoreilla.
Toimijoiden yhteistyö, verkostoituminen	++	Toiminut verrattain hyvin eri ministeriöiden, asiantuntijoiden ja työmarkkinaosapuolten kesken. Kansainvälisesti em. yhteistyö ja työterveyshuollon kehittämispanos on arvioitu Suomen vahvuudeksi.
Oppiminen	++	Ikäohjelman piirissä tehty tutkimus ollut runsasta ja tasokasta. Tutkimustietoa on paljon, keskeistä on sen hyödynnettävyyden parantaminen. Työterveyslaitoksen valmistelema ikä- ja tykyportaali parantaa tilannetta. Koulutustoiminta on ollut melko laajaa. Koulutushankkeita varten luotu verkosto ja palautemekanismeja. Kehittämishankkeista löytyy hyviä käytäntöjä. Kansainvälinen oppiminen tavanomaista vahvemmin esillä (mm. peer review). Ohjelmaan on kytketty seuranta- ja arviointimekanismi.

## 6. Yleisarvio ja suositukset

### 6.1. Yleisarvio

Luvun 4 alaotsikoiden kysymyksiin, jotka on johdettu Ikäohjelman tavoitteista, ei löytynyt perustetta vastata jyrkästi ”ei”. Vastaus on ”kyllä”, ”kyllä, ainakin jossain määrin” tai ”kyllä, mutta”. Taulukon 3 asteikkoarviointi ilmaisee tiivistetysti sen, että ohjelman tavoitealueilla lähes poikkeuksetta on tapahtunut ainakin pieni siirtymä parempaan suuntaan.

Arvio perustuu Ikäohjelman tavoitteiden suuntaisen muutoksen identifiointiin, jonka muutoksen tuottamisessa ohjelmalla on oma osuutensa. Muutos parempaan suuntaan ei merkitse sitä, että asiat olisivat hyvin esim. ikääntyvien kansalaisten kokemana (vrt. Juuti 2001; Sosiaalikehitys Oy:n arviointiryhmän omat havainnot.) On ymmärrettävää, että Ikäohjelman viestintä, jossa on painotettu ikääntyvien ja ikään-tyneiden vahvuuksia tai tyky-toiminnan ja ikäjohtamisen avaamia mahdollisuuksia,

on ikäihmisten joukossa otettu myönteisesti vastaan. Silloin kun julkisuudessa esitetyt sormenheristykset liian varhain eläkkeelle pakenemista kaavaileville seniorityöntekijöille on yhdistetty Ikäohjelmaan, on ohjelman vastaanotto kentällä ollut viileämpi.

Olisi varmaan liioittelua väittää, että kansa olisi ottanut Ikäohjelman omakseen. Ohjelmasta on yleisesti ainakin kuultu ja melko suuri joukko ihmisiä on omakohtaisesti ollut ohjelman kanssa tekemisissä (tutustunut sen tuottamaan informaatioon, osallistunut toimintaan). Onko Ikäohjelman tavoitteet omakohtaisesti tärkeiksi kokevien ja toimintaan valmiiden ihmisten joukko riittävän suuri ajatellen ohjelman käynnistämien prosessien jatkonäkymiä? Joukko ei ehkä ole riittävän suuri omalla massallaan viemään ohjelman asiaa eteenpäin, mutta se voi olla riittävä luomaan ja virittämään sellaisia dialogisia rakenteita, keskinäisen oppimisen foorumeita ja toiminnallisia verkostoja, jotka edistävät työssä jaksamista ja jatkamista tukevien käytäntöjen juurtumista työpaikoilla ja kansalaisten muilla toimintakentillä.

Ikäohjelma ei ole tuottanut läpimurtoja tai kulttuurisia muutoksia, mutta niiden odottaminen viiden vuoden ohjelmalta tuskin on realististakaan. Kokonaisarviomme vuosina 1998-2002 toteutetusta Ikäohjelmasta on myönteinen:

- Ohjelma ollut mielekäs Suomen tilanteessa
- Myönteisiä tuloksia on saavutettu
- Ohjelmassa on riittävästi innovatiivisuutta
- Myös kantovoimaa jatkoa ajatellen on

## **6.2. Ohjelman tavoitteet ja tulevaisuus**

Ohjelman ja muiden tekijöiden vuorovaikutuksen tuloksena viiden vuoden aikana ei olla onnistuttu saattamaan pois päiväjärjestyksestä ohjelman lähtökohtana olleita ikääntyneisiin liittyviä/ heitä koskevia pulmia (varhainen työelämästä poistuminen, alhainen työllisyysaste, työttömien heikko uudelleentyöllistyminen, puutteet työkyvyssä ja osaamisessa, ennakkoluuloiset ja kielteiset asenteet, ja jopa syrjintä). Ikäohjelmaan kohdistuva odotus, että sen tuloksena ikääntyvien työkyky ylläpitävä toiminta juurtuu yrityksiin, aikuiskoulutus vastaa ikääntyvien tarpeita ja yleinen asenneilmapiiri paranee vastaamaan ikääntyvien tosiasiallisia kykyjä (Ilmarinen 1999a), ei ole sellaisenaan toteutunut, vaikka näitä asioita on viety eteenpäin.

Ikäohjelman tavoitteet ovat edelleen relevantteja ja tarve niitä toteuttavalle toiminnalle on jatkossakin olemassa. Mm. tätä arviointia varten tehtyyn asiantuntijakyselyyn vastanneista lähes jokainen piti vähintään melko tärkeänä ja kaksi kolmesta erittäin tärkeänä ikääntyvien työllisyyden ja jaksamisen tukemista jatkossakin (ks. liite 1).

Osittain kysymys on jo tehdyn jatkamisesta ja laajentamisesta Ikäohjelman jälkeen jäävien toimintarakenteiden puitteissa. Hallituksen talouspolitiikan päätavoitteesta seuraa, että Ikäohjelman tematiikka pysyy asialistalla eri politiikkasektoreilla. Pääta-voitehan on työllisyysasteen nostaminen lähelle 70 prosenttia<sup>9</sup> ja keskimääräinen työstä poistumisikä 2-3 vuotta lähemmäksi normaalia vanhuuseläkeikää. Työllisyys-astetta koskevan tavoitteen saavuttaminen vaatii ikääntyneiden työllisyysasteen edelleen nostamista. Myös Euroopan työllisyysstrategiassa ikääntyneiden työllisyyden edistäminen on keskeinen painopiste (ks. EU:n työllisyysuuntaviivojen mukainen Suomen työllisyyspolitiikan toimintasuunnitelma 2001.)

Ohjelman jatkamiselle laajan tiedotuskampanjan tyyppisenä ei näyttäisi olevan nostetta tai tarvetta. Ikäohjelmassa on edetty vaiheeseen, jossa on kertynyt hyviä esimerkkejä ja kriittistä massaa. Siitä on hyvä jatkaa tarkemmin kohdennettuihin ja hyvin resursoituihin interventioihin ja toisaalta kytkentöjen laajentamisen suuntaan (ks. liite 6, jossa ikäohjelman ”tarkoitusta” edistävän toiminnan etenemistä on hahmotettu). Ikäohjelman tavoitteisiin liittyvää toimintaa toteutetaan jatkossakin paitsi vakiintuneiden organisaatioiden puitteissa myös muiden työelämä –ohjelmien muodossa. Liitteessä 5 on esimerkinomaisesti kuvattu muutamien ohjelmien yhtäläisyyksiä. On myös muita ohjelmia ja hankkeita, jotka voitaisiin liittää joukkoon. Suositeltava etenemistapa nähdäksemme on eri ohjelmien ja hankkeiden keskinäisen oppimisen rakenteiden ja foorumeiden luominen, ei välttämättä uuden ”ohjelmien ohjelman” käynnistäminen.

## 7. *Lopuksi*

Ikäohjelmaa ja sen tematiikkaa on hyödyllistä tarkastella myös laajemman, yhteiskunnallisen muutoksen näkymiin liittyvän, kehyksen kautta, ”kulttuurisen muutoksen” tai ”paradigmaattisen muutoksen” näkökulmasta.

On selvää, että ikäohjelma on ollut vasta avaus aiheeseen, jossa työpaikkojen toiminta- ja johtamiskulttuurien, kuin myös kansalaisten elämäntoiminnan muutokset tapahtuvat hitaasti. Tämän vuoksi olisi tärkeää, että jatketaan ja vahvistetaan ohjelman keskeisiä teemoja ja toteutusmekanismeja ohjelmakauden päättyessä. Tilaa yhteistyön parantamiselle eri instituutioiden välillä ja operatiivisen tason kehittämistoiminnassa ja levitysmekanismeissa on vielä runsaasti. On myös perusteita

---

<sup>9</sup> Työllisyysaste on ollut 90 –luvun puolivälistä lähtien nousussa ja vuonna 2000 se oli 67% (Työpo-  
liittinen Aikakauskirja 4/2001)

jatkossa laajentaa ikäohjelman teemoihin liittyvien kehittämishankkeiden sanomaa koskemaan enemmän ihmisen koko elämänkaarta, ihmisen eri elämänkausien – ja varsinkin erilaisten siirtymien - aktiivisuutta ja kansalaisyhteiskunnan ja työyhteiskunnan vuorovaikutusta. Niinikään ohjelman positiivista sanomaa, positiivisia ja joustavia keinoja työelämässä pysymisen edistämiseksi on syytä vahvistaa.

Käynnissä olevaa yhteiskunnallista muutosta on tulkittu ja käsitteellistetty eri tavoin. Puhutaan jälkiteollisista, postmoderneista, tietoyhteiskunnasta tai kokoavasti ”toisen modernin” yhteiskunnasta. ”Toisen modernin” ääriviivat ovat vielä epäselvät ja siihen liittyvät havainnot, kysymykset ja käsitteet ovat vielä vakiintumattomia. Tästä huolimatta on perusteita pohtia ikänäkökulmasta nousevia työelämän kehittämissaasteista ”toisen modernin” kehityksessä.

Beckin (2000) mukaan ”ensimmäistä modernia”, josta ollaan siirtymässä pois, luonnehtivat kansallisvaltioiden vahva rooli, korporatismi, ”kollektiiviset” elämänkulut”, laaja hyvinvointivaltio, selkeät ala- ja ammattirajat ja melko suuri ennakoitavuus. ”Toista modernia”, joka on (mahdollisesti) murtautumassa esiin, puolestaan luonnehtii ”tiheään kudotun institutionaalisen rakenteen” murtuminen, kansallisvaltion sääntelyn heikkeneminen suhteessa globaaliin ja alueellis-paikalliseen kehitykseen, rajojen hämärtyminen ja vastaavasti kehityksen ennakointivaikkeudet ja ambivalenssi.

Epävarmuus ja ennakoimattomuus ovat vahvasti läsnä kun pohditaan ikääntymiseen liittyviä yhteiskunnallisia ratkaisuja (vrt. Drucker 2001; Lehto 2001). Toiseen moderniin liittyy työelämän ja työmarkkinoiden muutoksia, jotka ovat omiaan painottamaan sellaista osaamista, jota juuri kokeneilla työntekijöillä on, kuten esim. ongelmanratkaisukyky, kokonaisuuksien hahmottaminen, oleellisen löytäminen, hiljaisen tiedon hallinta. Drucker (2001) ennakoii, että työelämässä tullaan jatkamaan pitempään, mutta ei entiseen tapaan. Hänen mukaansa erityisesti iäkkäämmät osallistuvat työelämään uusin ja erilaisin tavoin.

Siirtymään kohti toista modernia oletamme liittyvän monia työelämän ikäproblematiikan kannalta kiinnostavia muutoksia niin työssä, työmarkkinoissa kuin ihmisten elämäntilanteissa. Niitä kuvaavat taulukot on esitetty liitteessä (Liite 4). Kun ”ensimmäisen modernin” suuret jäsentävät ja samankaltaistavat puitteet (kuten massatuotanto) häviävät ja tilalle tulee ”yksilöllisesti rakennettavat elämänprojektit”, ihmisten oma toiminta ja aktiivisuus, koskee se myös ikääntyneitä, ehkä erityisesti juuri heitä.

## Lähteet

Aikuiskoulutuspolitiikka 2000-luvun alkuvuosina.  
Aikuiskoulutusneuvoston julkaisuja 16/1999

Arnkil, R., Nieminen, J., Säkjärvi, M., Mure, J. & Vähämöttönen, T.(2000) Poluista kynnysten ylittämiseen. Arviointiraportti prioriteetista "Polut työttömyydestä työhön."  
ESR -julkaisut 61/2000. Oy Edita Ab, Helsinki.

Beck, U. (2000) The Brave New World of Work. Polity Press. Cambridge.

Drucker, P. (2001) The next society. The Economist, Vol 361, November.

Ehdotus kansallisen ikäohjelman seurantajärjestelmäksi (1999).  
Työministeriön julkaisuja 229. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1999:9. Helsinki.

Elinikäinen oppiminen. Komission yksiköiden valmisteluasiakirja.  
Euroopan yhteisöjen komissio. Bryssel 30.10.2000.

EU:n työllisyysuuntaviivojen mukainen Suomen työllisyyspolitiikan toimintasuunnitelma 2001. (www.mol.fi)

Forsman, T.(2000)  
Työministeriön toimenpiteet Kansallisen ikäohjelman toteuttamiseksi vuonna 2000.

Forsman, T. & Liukkunen, U.(1999) Kansallinen Ikäohjelma ja työministeriö -projektin väliraportti. Työhallinnon julkaisu 240. Työministeriö, Helsinki.

Härmä, M. (toim.) (2000): Toimivat ja terveet työajat.  
Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö, Työministeriö. Helsinki.

IKOMI (1996) Ikääntyvät työelämässä. Ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittäneen komitean mietintö. Komiteamietintö 1996:14. Helsinki.

Ilmarinen, J. (1999) Ikääntyvä työntekijä Suomessa ja Euroopan Unionissa - tilannekatsaus sekä työkyvyn, työllistyvyyden ja työllisyyden parantaminen.  
Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö, Työministeriö. Helsinki.

Ilmarinen, J. (1999a) Suomalaiset ikääntyvät. Kirjassa Työ vuonna 2005- näkymiä suomalaiseen työelämään. Työterveyslaitos, Helsinki.

Juuti, P. (2001) Ikäjohtaminen. JTO –tutkimuksia, nro 13.

Kansallinen Ikäohjelma 1998-2002, Väliraportti 3.  
Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2001:5. Helsinki 2001.

Kansallinen ikäohjelma, Opetusministeriön toimenpiteet 1999 – 2000

Kansallinen ikäohjelma, Opetusministeriön toimenpiteet 2000 – 2001.

Kansallisen ikäohjelman seurantaraportti 2000.  
Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2000:15. Helsinki 2000.



- Kansallisen Ikäohjelman seurantaraportti 2001.  
Sosiaali- ja terveysministeriö, Työministeriö. Työryhmämuistio 2001:17. Helsinki 2001.
- Kouvonen, A. (1999) Ikäyrjintäkokemukset työssä ja työhönotossa. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen julkaisuja 157. Työpoliittinen tutkimus 203. Työministeriö.
- Lehto, M. (2001) Sosiaalipolitiikka edistyksen asialla. Vastapaino, Tampere.
- Linnakylä, P. & Malin, A. (2001) Yli 40-vuotiaat aikuiskoulutuksessa. Aikuiskoulutukseen osallistuminen ja siitä syrjäytyminen SIALS -aineiston valossa. Väliraportti Opetusministeriölle. Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos; Education at a Glance, OECD indicators 2001.
- Peltomäki, P., Husman, K., Järvisalo, J., Laine, A. & Lamberg, M.E. (toim.) (1999) 10-vuotta tyky-toimintaa: työkykyä ylläpitävä toiminta uudistuu. Seminaariraportti, Turku 3.-4.12.1998. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos, Kansaneläkelaitos. Helsinki.
- Rajavaara, M. (toim.) (2000): Yksilölliset palvelut ja ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömyys. Ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien palvelutarveselvityksen seuranta tutkimuksen loppuraportti. Kela, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 54. Helsinki.
- Sundström, C., Larsson, B. & Larsson, P. (2001) Äldre arbetskraft ur ett företagsekonomiskt perspektiv. Underlagsrapport till SENIOR 2005.
- Tyky –barometri (1999). Työkykyä ylläpitävä toiminta suomalaisilla työpaikoilla vuonna 1998. Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.
- Työolobarometri. Lokakuu 2001, ennakkotietoja. Työministeriö, Helsinki 2001.
- Työpoliittinen Aikakausikirja 4/2001.
- Työvoiman saatavuus -projekti 2001. Varautuminen suurten ikäluokkien aiheuttamaan työmarkkinamuutokseen. Väliraportti 29.8. 2001. Työministeriö. (www.mol.fi)
- Walker, A. (1999) Why the ageing workforce demands an active response in public policy. Keynote lecture for International Conference on Active Strategies for an Ageing Workforce. Turku, 12-13 August 1999.
- Valtioneuvoston periaatepäätös 6.2.1997 ikääntyvien työntekijöiden työllisyyden parantamisen edellyttämistä toimenpiteistä.

## Liitteet

Liite 1

*Kehittämistoimien tärkeys ja suuntaaminen kyselyn mukaan  
(Sosiaalikehitys Oy:n asiantuntijakysely 2001)*

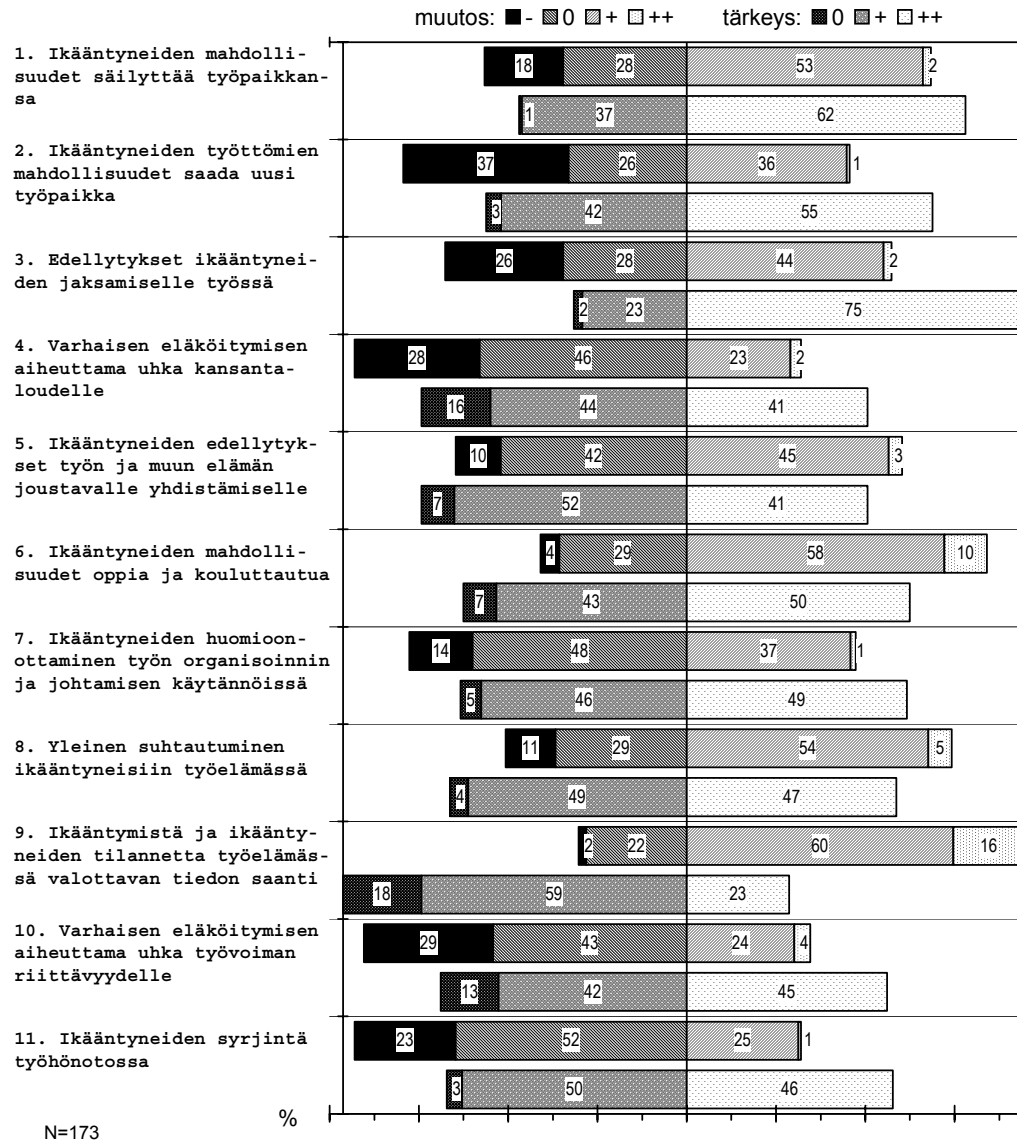
<b>Miten tärkeänä pidätte kehittämistoimia, joilla ikääntyvien työllisyyttä ja jaksamista tuetaan?</b>	
En lainkaan tärkeänä, erityisiä toimia ei tarvita	1%
Melko tärkeänä, kehittämistoimia tarvitaan	35 %
Erittäin tärkeänä, tarvitaan voimakasta panostusta kehittämistöimiin	64 %
n= 172	100 %

<b>Mikä voisi saada ihmiset jatkamaan nykyistä pitempään työelämässä?</b>	
Tärkein asia:	mainintoja kpl:
Osaamisen arvostaminen, asenteet, ammattitaidon korostaminen, kannustava työyhteisö, ikäjohtaminen	35
Työn kevennys, kiireen helpottaminen, työn uudelleenjärjestelyt	29
Taloudellinen hyöty, kannustava palkkaus	24
Joustava työaika	22
Työn motivoivuus, työn mielekkyys	10
Jaksamisen tukeminen	6
Osaamisesta huolehtiminen	5
Eläkeputken tukkiminen, etuisuuksien vähentäminen	4
Työntajien tukeminen, sairaseläkekustannuksien jako koko työhistorian työntäjille	3
Tyky-toiminta	2
Työpaikan viihtyvyystekijät, ihmissuhteet	2
Terveysten panostaminen	1
Työelämän laatu	1
Ikääntyneiden erityistilanteiden huomioonottaminen	1
Osa-aikaeläke vain tarvitseville	1
Lopettaa julkinen työelämän stressaavuuskeskustelu	1
Oikea koulutus	1
Riittävän aikainen varhaiskuntoutus	1
Uudelleen koulutusjärjestelmä kuntoon	1

Liite 2

*Muutos viiden vuoden aikana (ylempi palkki) ja asian tärkeys (alempi palkki)*

Muutos: - = muutos huonompaan suuntaan, 0 = ei muutosta,  
 + = jonkin verran muutosta. ++ = merkittävä muutos parempaan suuntaan  
 Myönteisen muutoksen saavuttamisen tärkeys: 0 = ei erityisen tärkeä,  
 + = melko tärkeä, ++ = erittäin tärkeä



N=173

%

Lähde: Sosiaalikehitys Oy:n asiantuntijakysely 2001

Luvut palkkien sisällä ovat prosentteja.

### Liite 3

#### *Yksi tapausesimerkki: Nokian Renkaat Oyj*

Ikäohjelman tavoitteet välittyvät koulutuspolitiikan alueelle erityisesti elinikäisen oppimisen periaatteina. Toinen näkökulma, josta käsin asiaan saadaan lisävalaistusta, on ”etulinjan organisaatioiden” tutkiminen. Mitä on tehty esim. työpaikoilla?

Nokian Renkaat on esimerkki siitä, että ikäohjelman tavoitteita voidaan yritys- ja työpaikkatasolla edistää ilman, että sitä tehdään ikäohjelman tai ikäkysymyksen ratkaisun nimissä. Renkaissa asiaa on lähestytty kehittämällä organisaatiota (onnistunut tiimiyttäminen), kattavaa työterveyshuoltoa ja tyky-toimintaa sekä henkilöstökoulutusta samanaikaisesti. Yhtiön henkilöstöraportissa todetaankin, että yhtiö tavoittelee ”*Kilpailukykyä elinikäisestä oppimisesta ja hyvästä työkyvystä. Osaaminen on noussut rengasalallakin tärkeimmäksi kilpailukeinoksi. Nokian Renkaat syventää ja uudistaa osaamistaan ...Elinikäisen oppimisen ohjelmalla. Kilpailukyvyyn parantamiselle luovat edellytyksensä myös tiimiorganisaation kehittäminen ja henkilöstön peruskoulutustason nouseminen*”.<sup>10</sup>

Elinikäinen oppiminen –ohjelman tavoitteena on Nokian Renkaissa tuoda opiskelu ja oppiminen mahdollisimman lähelle arkipäivän työtä ja sen kehittämistä sekä vetää mahdollisimman moni työntekijä – periaatteessa koko henkilöstö – mukaan opinnolliseen toimintaan. Yritykseen on luotu kattava osaamisen kehitysorganisaatio (rengasinstituutti ja kehitystiimit sekä mestarit, tutorit, valmentajat ja opintoneuvojat). Organisaation ja työntekijöiden kehitystarpeita selvitetään systemaattisesti ja koko henkilöstölle laaditaan henkilökohtaiset oppimissuunnitelmat eli HOPSit. Osa opetuksesta järjestetään työpaikalla hyväksikäyttämällä arkipäivän työtilanteita ja työkiertoa oppimistilanteina ja osa oppimismoduuleista ostetaan ulkopuolisilta palveluiden tuottajilta. Henkilöstön omaehtoista kouluttautumista tuetaan taloudellisesti ja työaikajärjestelyin.

Nokia Renkaiden tulokset osoittavat, että riittävillä tukitoimilla ja toiminnan päämäärätietoisella organisoinnilla henkilöstö voidaan aktivoita laajasti osallistumaan aikuiskoulutukseen. Henkilöstöraportin mukaan esim. vuonna 1999 henkilökohtainen oppimissuunnitelma oli laadittu 500 henkilölle ja 995 henkilöä oli osallistunut koulutukseen tai muuhun kehittämistapahtumaan. Samaan aikaan yhtiön palkkalistoilla oli 1 311 henkilöä.<sup>11</sup>

Pinnan tasolla tarkastellen tämä kaikki on tehty ”ikäneutraalisti” yrityksen liiketoimintastrategiaa toteuttaen ja liiketoiminnallinen menestyminen tavoitteena. Syvämpi perehtyminen osoittaa, että työntekijöiden ikä on yhtenä ulottuvuutena mukana niin työtehtävien organisoinnissa kuin tyky-toiminnassa ja elinikäisessä oppimisessäkin. Muun kehittämistyön tueksi yhtiössä onkin viritelty erityisesti henkilöstön ikäkysymyksiin pureutuvaa ikäjohtamishanketta.

<sup>10</sup> Kuinka hyvin pohjoiset olot opettavatkaan! Nokian Renkaat Oyj:n henkilöstöraportti 1999, s. 15.

<sup>11</sup> Em.; Elinikäisen oppimisen ohjelma käynnistettiin ja tukijärjestelmä luotiin Kansallisen työelämän kehittämisohjelman tuella toteutettuna hankkeena (TYKE I vaiheen hanke).

*”Toisen modernin” piirteitä***Työn ja työmarkkinoiden muutos**

<b>Työ ja työmarkkinat</b>	
<i>Ennen ja nyt ("ensimmäinen moderni")</i>	<i>Nyt ja tulevaisuudessa ("toinen moderni")</i>
Lokeroituneisuus ja suhteellisen hitaat, ”suuret” muutokset, suhteellisen suuri ennustettavuus	Rajojen ylittäminen, nopeat muutokset, heikko ennustettavuus ja suuri epävarmuus
Rationalisoitu (tehdaskeskeinen) työ ja lokeroituneet, selkeät tehtävät ja roolit, lokeroituneet työmarkkinat	Tietotyö ja symbolien hallinnan työ, verkkomaiset ja matriisirakenteet, rajojen ylitykset, liikkuvat ja transitionaaliset työmarkkinat
Ensisijaisesti kansalliset työmarkkinat	Kasvavassa määrin globaalit ja alueelliset työmarkkinat (”glokaalisaatio”)
Työ: Kokopäivätyö	Työ: Joustavat, yksilölliset työratkaisut
Osaaminen: Kapea-alainen erikoistuminen	Osaaminen: Joustava erikoistuminen, monitaitoisuus, jatkuva kehittäminen
Työllisyystavoite: Täystyöllisyys kokopäivätyönä	Työllisyystavoite: Maksimaalinen työllisyys yksilöllisin ja joustavin ratkaisuin (sisältäen aktiiviset transitionaaliset ratkaisut)
Työorganisaatiot, työkuulttuuri ja johtaminen: selkeät ja jyrkät hierarkiat, työnjaot ja roolit, ylhäältä alas johtamista, tarkka ohjeistus, ”matala tai keskinkertainen luottamus”	Työorganisaatiot, työkuulttuuri ja johtaminen: Matalat hierarkiat, delegointi, strateginen dialogi, ”erittäin korkea luottamus”

**Elämäntietojen ja työurien muutos**

<b>Elämäntiedot ja työurat</b>	
<i>Ennen ja nyt ("ensimmäinen moderni")</i>	<i>Nyt ja tulevaisuudessa ("toinen moderni")</i>
Suurilla ihmisryhmillä samantyyppiset, melko stabiilit ja lokeroituneet elämäntiedot ja työurat	Kasvavassa määrin yksilölliset, ei-lineaariset, muuttuvat elämän- ja työnkulut
Ensin peruskoulutus, sitten erikoistuminen, sitten työ	Toistuva ja jatkuva koulutustautuminen
Tukeutuminen ”suuriin traditioihin”, ammatti-identiteetti, luokka, sosiaalinen kerros, ydinperhe	Oma elämä projektina joka on luotava itse, sosiaalisten asemien ja elämäntyylien erilaistuminen, erilaistuvat perhemuodot

### Työelämän kehittämisohjelmia ja tukijoita Suomessa

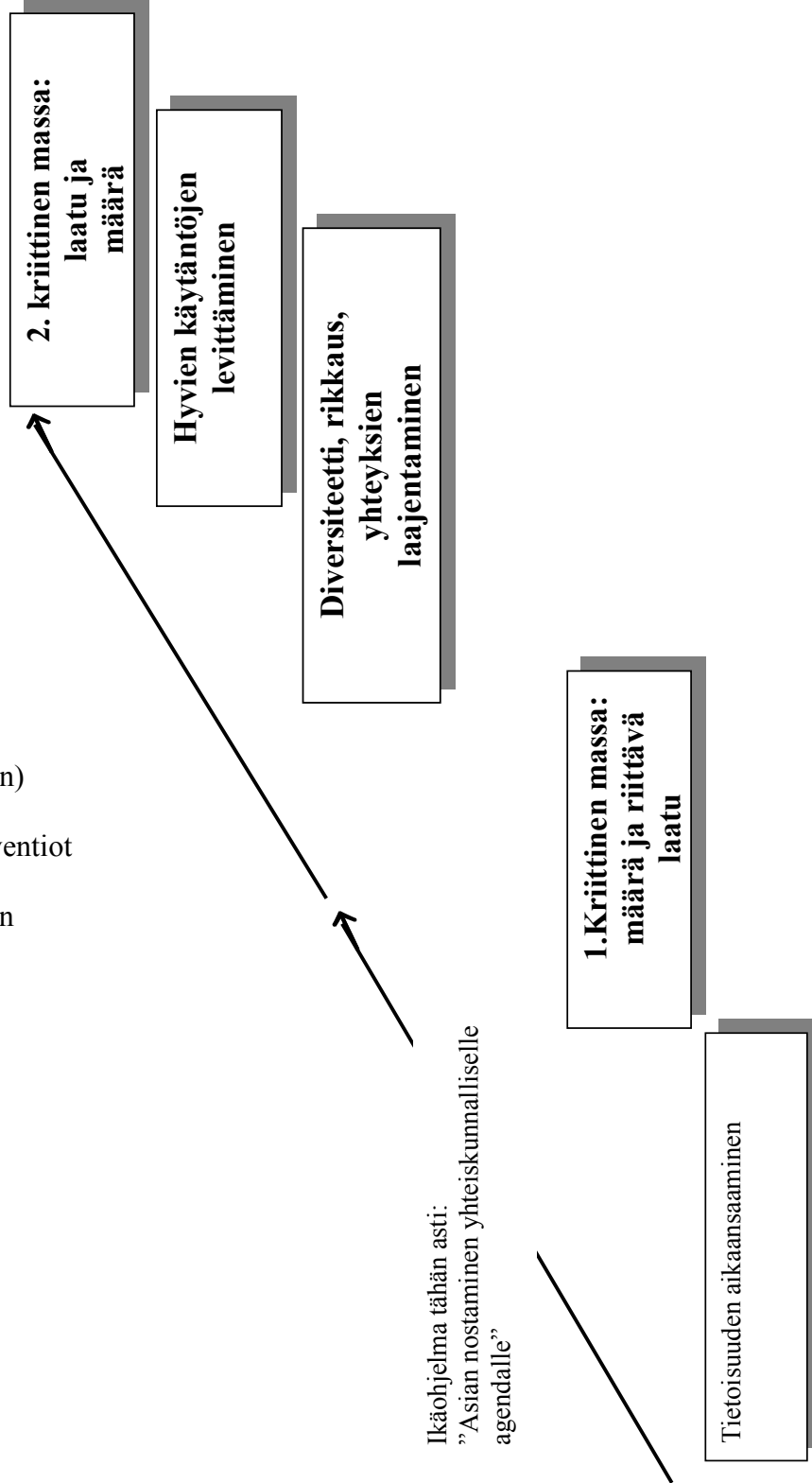
Kansallinen ikäohjelma	Työssä jaksamisen ohjelma	Kansallinen tuottavuusohjelma	Työelämän kehittämisohjelma	Euroopan sosiaalirahasto	Työsuojelurahasto
1998 - 2002 Ikääntyvien työssä pysyminen, työn haku, työllistyminen, ennenaikaisen eläkkeelle siirtymisen välttäminen	2000 - 2003 Edistetään työssä käyvän väestön työkykyä ja hyvinvointia, jotta työmarkkinoilla pysyttäisiin pidempään	1993 - 2003 Tiedon ja uusien menetelmien avulla saadaan aikaan työssä ja toimintatavoissa muutoksia, jotka edistävät henkilöstön hyvinvointia ja tuottavuutta	1996 - 2003 Työn tuloksellisuuden ja laadun parantaminen kehittämällä toimintatapoja työpaikoilla	2000 - 2006 Edistetään työllistävyyttä ja elinikäistä oppimista, kehitetään aktiivista työvoimapolitiikkaa ja ehkäistään syrjäytymistä	Työympäristön, työelämän ja tuottavuuden parantaminen rahoittamalla tutkimus-, kehitys ja tiedotustoimintaa
Lainsäädännön kehittäminen, tutkimus, koulutus ja hyviä toimintatavoista tiedottaminen	2000 - 2003 Tiedottaminen, hyvien käytäntöjen levittäminen, tutkimuksen hyödyntäminen, kehittämisshankkeet, lainsäädännön kehittäminen	Tutkimus- ja menetelmäprojektit, tiedotus, menetelmien levittäminen	Kehittämisprojektit ja asiantuntijatuki, työelämän kehittämisen osaamisen levittäminen, yhteistyön lisääminen	Etsitään, tuotetaan ja kokeillaan uusia näkökulmia työvoima-, koulutus- ja elinkeinopolitiikkaan ja levitetään hyviä käytäntöjä	Tutkimus- ja kehityshankkeet, tiedon julkaiseminen ja levittäminen, stipendit
Työssä olevat ja työttömät	Yritykset, julkisyhteisöt ja järjestöt	Tutkimuslaitokset, oppilaitokset, työmarkkinajärjestöt	Yritykset, julkisyhteisöt ja muut organisaatiot	Työttömät, työlliset, yrittäjät, opiskelijat	Yritykset, kunnat, tutkimuslaitokset, yksityishenkilöt

## Liite 6

### Ohjelman tulevaisuus?

Ohjelman (tarkoituksen) tulevaisuus ? :

- Kestävät interventiot työelämään
- Kosketuspinnan laajentaminen



Ikäohjelma tähän asti:  
”Asian nostaminen yhteiskunnalliselle agendalle”

**SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN SELVITYKSIÄ  
SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSMINISTERIETS RAPPORTER  
REPORTS OF THE MINISTRY OF SOCIAL AFFAIRS AND HEALTH  
ISSN 1236-2115**

- 2002: 1 ROHTO-hankkeen arvioinnin loppuraportti.  
ISBN 952-00-1111-0
- 2 Robert Arnkil, Merja Hietikko, Kati Mattila, Jarmo Nieminen, Pekka Rissanen, Timo Spangar. Kansallisen ikäohjelman arviointi.  
ISBN 952-00-1110-2