

Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2001:5

Kansallinen Ikäohjelma 1998-2002

Väliraportti 3

**Työssä pysymisen ja työssä
jaksamisen edistäminen**

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

Helsinki 2001

ESIPUHE

Kestävän yhteiskunnallisen kehityksen keskeisiä tekijöitä ovat inhimillisen ja sosiaalisen pääoman kehittäminen vastaamaan teknologisen kehityksen ja globalisoitumisen haasteita. Tietointensiivinen yhteiskunta kiristää kilpailua ammattitaitoisesta työvoimasta. Ammattitaitoisen väestön kysyntä on erityisen voimakasta suurten ikäluokkien alkaessa siirtyä eläkkeelle kuluva vuosikymmenen aikana. Kansallisen Ikäohjelman keskeisenä tehtävänä on kohottaa 55+-vuotiaiden työllisyyttä ja näin pehmentää suurten ikäluokkien työmarkkinoilta poistumisen aiheuttamia työvoimakapeikkoja.

Kansallisen Ikäohjelman keinoina ovat työntekoa tukeva lainsäädäntö, tutkimus- ja kehittämishankkeet, koulutus ja koulutusmateriaali sekä viestintä. Ikäohjelma keskittyi vuosina 1999 ja 2000 tutkimus- ja kehittämishankkeiden virittämiseen sekä rahoittamalla hankkeita että tekemällä tulossopimusneuvottelusopimuksia sosiaali- ja terveysministeriön alaisten tutkimuslaitosten kanssa.

Koko ohjelman ajan keskeisenä panostuskohteena on ollut viestinnän keinoin muuttaa yhteiskunnan asenneilmastoa työntekoa suosivaksi. Vuosina 2000 ja 2001 ikäohjelman panostukset kohdistuvat yritysten johdon ja henkilöstön työkykyä ylläpitävään koulutukseen. Ikäohjelman piiriin luotiin koulutusverkosto jo vuonna 1999.

Suomi raportoi Kansallisen Ikäohjelman toteutuksesta ja kokemuksista Euroopan unionin järjestämässä Peer Review (hyvien toimintatapojen vertaistutkinta) tilaisuudessa Helsingissä 12.-13.10.2000. Ikäohjelma oli myös näkyvästi esillä Suomen puheenjohtajuuskaudella 1.7-31.12.1999.

Markku Lehto
Kansliapäällikkö

KUVAILULEHTI

Julkaisija Sosiaali- ja terveysministeriö		Julkaisun päivämäärä 28.3. 2001	
Tekijät (toimielimestä: toimielimen nimi, puheenjohtaja, sihteeri) Rolf Myhrman, pj. Heini Julin, siht.		Julkaisun laji Työryhmämuistio	
		Toimeksiantaja Sosiaali- ja terveysministeriö	
		Toimielimen asettamispäivä	
Julkaisun nimi (myös ruotsinkielinen) Kansallinen Ikäohjelma 1998-2002. Väliraportti 3. Työssä pysymisen ja työssä jaksamisen edistäminen. Nationella Åldersprogrammet 1998-2002. Mellanraport 3. Främjande av möjligheterna att stanna kvar i arbetslivet och att orka arbeta.			
Julkaisun osat			
Tiivistelmä Kansallista Ikäohjelmaa vuosille 1998-2002 toteutetaan sosiaali- ja terveysministeriön, työministeriön ja opetusministeriön yhteistyönä. Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnolan keskeiset toimenpiteet kohdistuvat työntekijän työkyvyn ja terveyden säilyttämisen ja työssä jaksamisen alueille. Konkreettisia toimintamuotoja ovat työterveyshuoltoon ja työsuojeluun sekä muuhun työkyvyn ylläpitoon liittyvät toimenpiteet ja niiden tehostaminen tutkimus- ja kehittämistoiminnan, koulutuksen ja viestinnän keinoin. Sosiaali- ja terveysministeriön Kansallisen Ikäohjelman toteutumisen valmistelusta vastaavan työryhmän kolmannessa väliraportissa tarkastellaan Kansallisen Ikäohjelman tasapainoista onnistumista vuosina 1999-2000, sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan toimintaa, arvioidaan Ikäohjelman onnistumista tyky-barometrin ja työolobarometrin valossa sekä tarkastellaan kansainvälisen Peer Review tilaisuuden antia. Lisäksi arvioidaan toteutunutta EU-toimintaa. Raportin lopuksi arvioidaan Kansallisen Ikäohjelman kehittämistarpeita.			
Avainsanat: (asiasanat) Kansallinen Ikäohjelma, työkyky, työssä jaksaminen, työterveyshuolto, työsuojelu, tutkimus- ja kehittämistoiminta, koulutus, viestintä			
Muut tiedot			
Sarjan nimi ja numero Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2001:5		ISSN 1237-0606	ISBN 952-00-0955-8
Kokonaissivumäärä 86	Kieli Suomi	Hinta 86 mk	Luottamuksellisuus Julkinen
Jakaja Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisumyynti PL 536, 33101 Tampere p. (03) 260 8158 ja 260 8535		Kustantaja Sosiaali- ja terveysministeriö	

PRESENTATIONSBLAD

Utgivare Social- och hälsovårdsministeriet	Utgivningsdatum 28.3.2001		
Författare (uppgifter om organet: namn, ordförande, sekreterare) Rolf Myhrman, ordförande Heini Julin, sekreterare	Typ av publikation Arbetsgruppspromemoria		
	Uppdragsgivare Social- och hälsovårdsministeriet		
	Datum för tillsättandet av organet		
Publikation (även den finska titeln) Nationella Åldersprogrammet 1998-2002. Mellanrapport 3. Främjande av möjligheterna att stanna kvar i arbetslivet och att orka arbeta. Kansallinen Ikäohjelma 1998-2002. Väliraportti 3. Työssä pysymisen ja jaksamisen edistäminen.			
Publikationens delar			
Referat Det nationella åldersprogrammet för åren 1998-2002 genomförs av social- och hälsovårdsministeriet, arbetsministeriet och undervisningsministeriet. De centrala åtgärderna inom social- och hälsovårdsministeriets förvaltningsområde inriktas på bevarande av arbetstagarnas arbetsförmåga och hälsa samt på arbetstagarnas förutsättningar för att orka. Konkreta verksamhetsformer är åtgärder i anslutning till företagshälsovården och arbetarskyddet och andra åtgärder för att upprätthålla arbetsförmågan samt att effektivisera dessa med hjälp av forsknings- och utvecklingsverksamhet, utbildning och information. I den tredje mellanrapporten av social- och hälsovårdsministeriets arbetsgrupp med uppgift att bereda genomförandet av det nationella åldersprogrammet granskas hur åldersprogrammet lyckats under åren 1999-2000. I rapporten granskas även social- och hälsovårdsministeriets förvaltningsområdes verksamhet och bedöms hur åldersprogrammet lyckats i ljuset av tyky-barometern och arbetsmiljöbarometern. Dessutom granskas behållningen av det internationella Peer Review-mötet. Därutöver bedöms den genomförda EU-verksamheten. Rapporten avslutas med en bedömning av utvecklingsbehoven för det nationella åldersprogrammet.			
Nyckelord Nationella åldersprogrammet, arbetsförmåga, att orka arbeta, företagshälsovård, arbetarskydd, forsknings- och utvecklingsverksamhet, utbildning, information			
Övriga uppgifter			
Seriens namn och nummer Social- och hälsovårdsministeriets promemorior 2001:5	ISSN 1237-0606	ISBN 952-00-0955-8	
Sidoantal 86	Språk Finska	Pris 86,- mk	Sekretessgrad Offentlig
Distribution Social- och hälsovårdsministeriets publikationsförsäljning PB 536, 33101 Tammerfors tfn (03) 260 8158 och 260 8536		Förlag Social- och hälsovårdsministeriet	

DOCUMENTATION PAGE

Publisher Ministry of Social Affairs and Health		Date 28.3.2001	
Authors Rolf Myhrman, chairman Heini Julin, secretary		Type of publication Working Group memorandum	
		Commissioned by Ministry of Social Affairs and Health	
		Date of appointing the organ	
Title of publication National Programme for Ageing Workers 1998-2002. Interim evaluation report 3. Promotion of longer working life participation and coping with work.			
Parts of publication			
Summary <p>The National Programme for Ageing Workers for the years 1998 - 2002 is carried out co-operatively by the Ministry of Social Affairs and Health, the Ministry of Labour and the Ministry of Education. The major measures in the administrative sector of the Ministry of Social Affairs and Health are aimed at the areas of maintaining the work ability and health of employees and coping with work. Concrete modes of action are measures related to occupational health care and occupational safety and health and maintenance of other work ability, as well as intensifying them by means of research and development, education and training, and communication.</p> <p>The third interim evaluation report by the working group of the Ministry of Social Affairs and Health responsible for the preparation of implementation of the National Programme for Ageing Workers discusses the progress of the Programme from 1999 to 2000 and the action in the administrative sector of the Ministry of Social Affairs and Health, evaluates the success of the Programme in the light of the work ability barometer and work conditions barometer, and discusses the yield of the international Peer Review. The EU action in the area is evaluated, in addition. Finally, the needs for developing the National Programme for Ageing Workers are evaluated.</p>			
Key words National Programme for Ageing Workers, work ability, coping with work, occupational health care, occupational safety and health, R&D, education and training, communication			
Other information			
Title and number of series Working Group Memorandums of the Ministry of Social Affairs and Health 2001:5		ISSN 1237-0606	ISBN 952-00-0955-8
Number of pages 86	Language Finnish	Price FIM 86	Publicity Public
Distributor/Orders Ministry of Social Affairs and Health Publications Sale, P.O.Box 536, FIN-33101 Tampere tel. +358 3 260 8158 and +358 3 260 8535		Financier Ministry of Social Affairs and Health	

1	JOHDANTO	13
2	KANSALLISEN IKÄOHJELMAN TASAPAINOINEN ONNISTUMINEN	16
2.1.	Strategia	17
2.2.	Työssä pysymisen ja työssä jaksamisen edistäminen	18
2.3.	Työllistyvyys	19
2.4.	Työllisyys	21
2.5.	Ikääntyvien työmarkkina-aseman viimeaikainen kehitys	23
3	STM:N HALLINNONALAN TOIMINTA	26
3.1.	Eläkejärjestelmän kehittäminen	26
3.2.	Työsuojelu	27
3.2.1.	<i>Työsuojelutarkastajien ammattitaidon kehittäminen ikäkysymyksessä</i>	27
3.2.2.	<i>TSO:n hallinnoimat ESR-tykyhankkeet</i>	28
3.2.3.	<i>Web-sivut työsuojelutarkastajille</i>	28
3.2.4.	<i>Jaksamisohjelmaan liittyvät hankkeet</i>	29
3.2.5.	<i>Ikääntyvät työntekijät / työolot, tuottavuus, talous (13T-ohjelma): toteutus 1999-2000</i>	29
3.3.	Työterveyshuolto	32
3.3.1.	<i>Työterveyshuollon kattavuus</i>	33
3.3.2.	<i>Työterveyshuollon sisältö</i>	33
3.3.3.	<i>Terveystarkastukset ja tietosuoja</i>	34
3.3.4.	<i>Työterveyshuolto ja perusterveydenhuolto</i>	34
3.3.5.	<i>Työterveyshuollon henkilöstö</i>	35
3.3.6.	<i>Alakohtaiset hankkeet</i>	35
3.4.	Kuntoutus	36
3.4.1.	<i>Työeläkekuntoutus</i>	37
3.4.2.	<i>Kansaneläkelaitoksen ASLAK ja Tyk-toiminta</i>	37
3.4.3.	<i>Ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien palvelutarveselvitys</i>	38
3.5.	Koulutus	39
3.5.1.	<i>Koulutuksen strategiat</i>	39
3.5.2.	<i>Ikäjohtamisen koulutushanke</i>	40
3.6.	Tiedotus	41
3.7.	Kansallisen Ikäohjelman rahoitus	44
4	STM:N HALLINNONALAISIA LAITOKSIA	46
4.1.	Työterveyslaitos (TTL)	46
4.1.2.	<i>Työkykyä ylläpitävän toiminnan hankkeita</i>	47
4.2.	Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus (Stakes)	51
4.3.	Kansanterveyslaitos (KTL)	52
5	IKÄOHJELMAN ARVIOINTI	53
5.1.	Tyky-barometri	53
5.2.	Työolobarometri	65
5.3.	Peer Review -arviointi	69
5.4.	Tiedotuksen arviointi	69
6	EU-TOIMINTA	70
7	KEHITTÄMISTARPEET	71
	LÄHTEET	73
	LIITTEET	76

1 JOHDANTO

Kansallinen Ikäohjelma on laadittu vuosiksi 1998-2002. Lähtökohta on IKOMI-komitean 1996 (ikäntyneet työelämässä) ehdotusten eteenpäin vieminen. Kansallisen Ikäohjelman juuret ulottuvat työmarkkinajärjestöjen työkykyä ylläpitävää toimintaa koskevaan suositukseen vuodelta 1989.

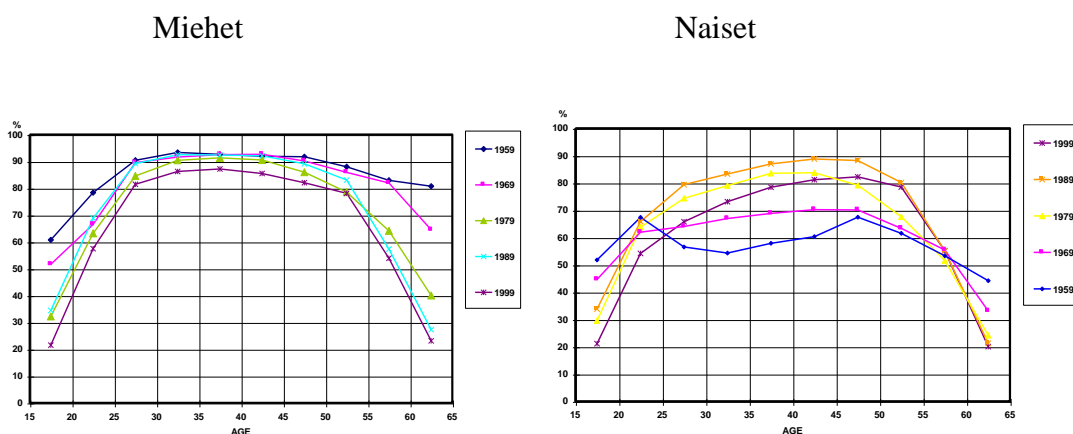
Kansallisen Ikäohjelman tehtävänä on tukea yli 45-vuotiaiden asemaa työmarkkinoilla. Ohjelman kohderyhmänä ovat sekä työelämässä mukana olevat että työttömät. Ikäohjelma toimii ”sateenvarjona” ikääntyviin ja ikääntyneisiin kohdistuvalle tutkimus- ja kehittämistoiminnalle, koulutukselle, tiedotukselle ja asennemuokkaukselle.

Kansallisen Ikäohjelma tähtää 45+-vuotiaiden

- työssä pysymisen edellytysten
- työllistymisen edellytysten ja
- työttömien työnsaantimahdollisuuksien kohentumiseen.

Työikäisten työkyvyn ja työhön kannustavuuden parantamisen odotetaan aikaansaavan, että erilaisille varhaiseläkkeille siirrytään nykyistä vähemmän ja vanhuuseläkkeelle siirrytään nykyistä myöhemmin.

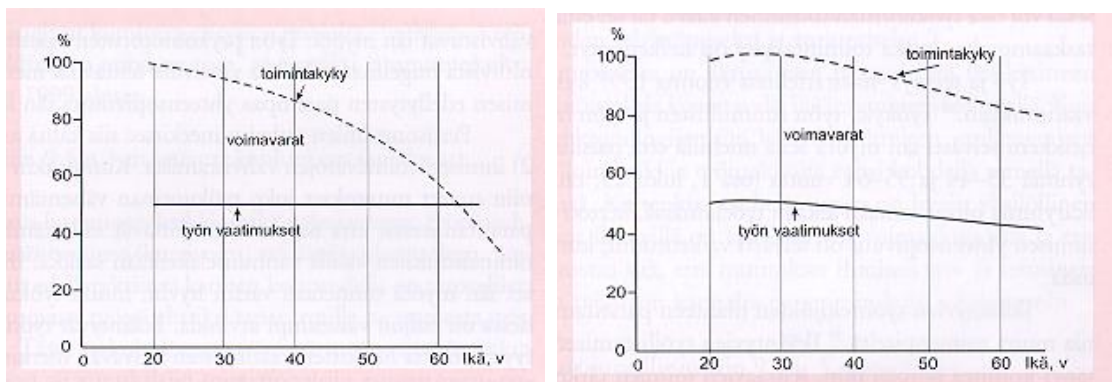
55+-vuotiaiden työllisyysaste on hyvin alhainen sekä miehillä että naisilla. Vuonna 1999 miesten ja naisten työllisyysaste oli 20 prosentin tuntumassa. Viime vuosikymmenien kehityssuuntana on ollut työllisyysasteiden alentuminen kaikissa ikäryhmissä. Tavoitteena on lähivuosina saavuttaa 70 prosentin ja pidemmällä aikavälillä yli 75 prosentin työllisyysaste. Tämä ei onnistu, jollei 55+-vuotiaiden työllisyysaste kohoja lähes parhaassa työiässä olevien tasolle kuten oli 1960- ja 1970-luvuilla (kuvio 1).



Kuvio 1. Työllisyysaste ikäryhmittäin

Työssä pysymiseen, työssä jaksamiseen ja työllistyvyyteen vaikuttavat hyvin monet tekijät. On kuitenkin ristiriitaista, että samaan aikaan kun kansanterveys kehittyy myönteisesti, subjektiiviset uupumusta mittaavat mittarit viestivät uupumuksesta ja väsymyksestä työelämässä. Myös erilaiset kyselyt ja selvitykset kertovat halusta jäädä varhaiselle eläkkeelle. Työelämästä siirrytäänkin eläkejärjestelyjen piiriin keskimäärin jo 58-59 vuoden iässä, eli selvästi ennen varsinaista eläkeikää, vaikka kansanterveys on jatkuvasti parantunut ja eliniän odote on pidentynyt.

Työssä pysymisessä, työkyvyssä ja työssä jaksamisen ”tilassa” on kysymys hyvin pitkistä prosesseista. Vahvaa työmarkkina-asemaa ja hyvää työllistyvyyttä ei saavuteta ilman ponnistuksia. Perusongelmana ikääntymisen ja työn yhteensovittamisessa on se, että ihmisen voimavarat ja työn vaatimukset muuttuvat eri suuntiin. Muutokset ihmisten voimavaroissa ovat hyvin yksilöllisiä ja voivat vaihdella yksilön toimintakyvyn eri osa-alueilla (fyysinen, psyykinen, sosiaalinen) eri suuntiin elämänkulun eri vaiheissa. Työn vaatimukset eivät välttämättä seuraa ihmisen luonnollista kehityskaarta. Työn vaatimukset ovat sopimusvaraisia asioita eivätkä aina ota huomioon fysiologisia lainalaisuuksia.



Kuvio 2. Kansallisen Ikäohjelman toimintastrategia

Perusongelma on, että yksilölliset voimavarat heikkenevät iän myötä, mutta työn vaatimukset eivät muutu. Voimavarojen reservi pienenee ja työkyky heikkenee.

Perusratkaisuna on, että yksilöllisiä voimavaroja vahvistetaan ja työn vaatimuksia vastaavasti vähennetään. Voimavarojen reservi säilyy riittävänä ja työkyky mahdollistaa täysipäiväisen työpanoksen.

Kansallista Ikäohjelmaa (1998-2002) toteutetaan monen toimijan yhteistyönä. Eri osapuolten aktiviteetit painottuvat hallinnonalojen yleisten tavoitteiden ja keinojen suhteen.

- Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan keskeiset toimenpiteet kohdistuvat työntekijän työkyvyn ja terveyden säilyttämisen sekä työssä jaksamisen alueille. Konkreettisia toimintamuotoja ovat työterveyshuoltoon ja työsuojeluun sekä muuhun työkyvyn ylläpitoon liittyvät toimenpiteet ja niiden tehostaminen tutkimus- ja kehittämistoiminnan, koulutuksen ja viestinnän keinoin.

- Työministeriön toimenpiteet tähtäävät työllistämiseen ja siihen, että ikääntymiskykyiset otetaan huomioon kaikissa työhallinnon toimissa ja työpaikoilla työyhteisöjä ja työn sisältöjä kehitettäessä.
- Opetusministeriön toimien pääpaino on elinikäisen oppimisen toteuttamisessa.

Kansallisen Ikäohjelman keskeiset toimijat ovat sosiaali- ja terveysministeriö, työministeriö, opetusministeriö, Työterveyslaitos, Työeläkelaitosten liitto, Työturvallisuuskeskus sekä työmarkkinajärjestöt. Koko ohjelman tavoitteena on laaja, kaikilla toimintatasoilla Ikäohjelman huomioon ottava toimijoiden verkosto. Lopullinen päätösten toimeenpano tapahtuu työpaikkatasolla.

2 KANSALLISEN IKÄOHJELMAN TASAPAINOINEN ONNISTUMINEN

Kansallisen Ikäohjelman tavoitteet ovat laajat ja sisältävät aineksia yksilötasolla (työkyky), työpaikkatasolla (työyhteisön ja työympäristön kehittäminen), työelämän- ja työmarkkinoiden tasolla (työllistymisen edellytykset, osaaminen ja tuottavuus) ja makrotasolla (työllisyyteen ja työttömyyteen vaikuttavat yleiset taloudelliset tekijät). Näiden lisäksi eri tasoilla vaikuttavat järjestelmätekijät (eläke-, työterveys- ja työsuojelulainsäädäntö, työttömyysturva- ja työvoimapoliittinen lainsäädäntö). Kansallinen Ikäohjelma koostuu lukuisista elementeistä, eri tasolla olevista toimijoista ja ajallisesti eri tavalla vaikuttavista osioista. Tarkastelukehikon ohjelman kokonaishahmottamiselle ja sen vaikutusten arvioimiselle tarjoaa ns. tasapainotettu tulostittaristo (BSC)¹.

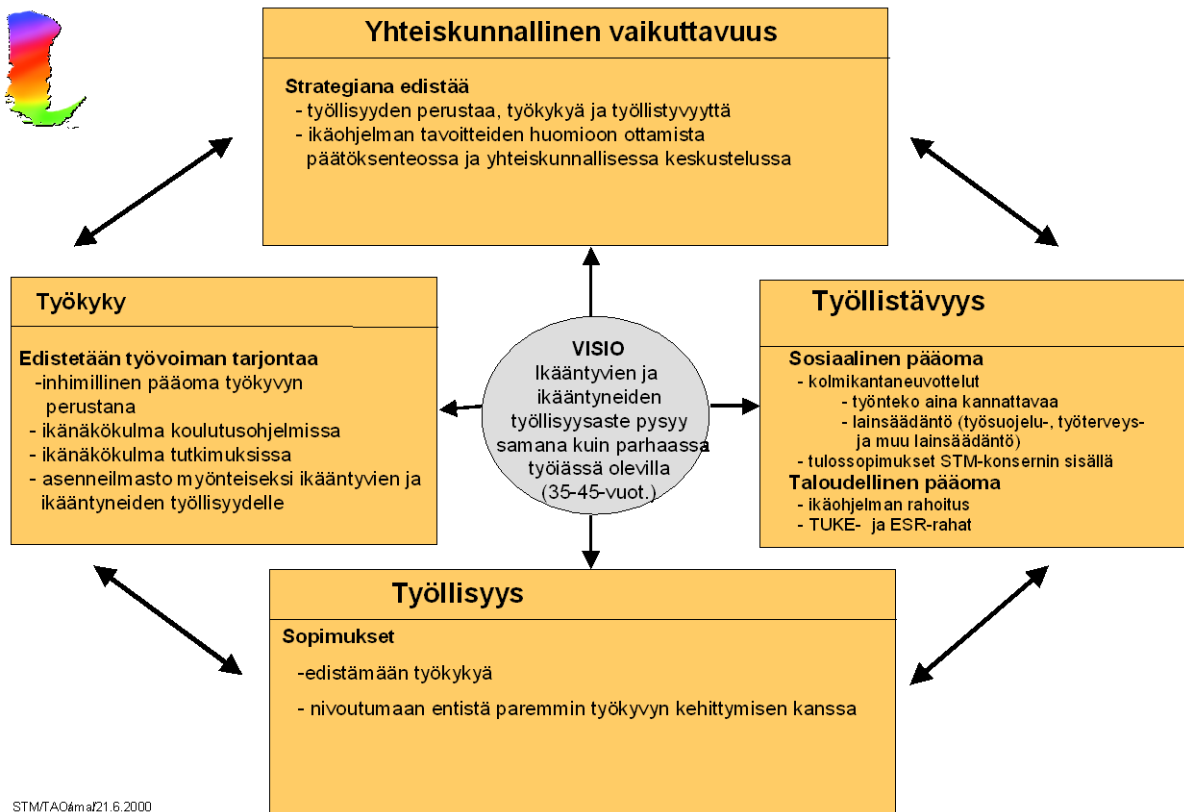
BSC –malli on alun perin kehitetty liike-elämän tarpeisiin, eikä se sellaisenaan sovellu ohjelmien tuloksellisuuden arviointiin. Sen perusidea on kuitenkin sovellettu alkupe-
räisen käyttötarkoituksen ulkopuoliseen ympäristöön. Liikkeelle lähdetään visiosta ja strategiasta. Taloudellista tuloslaskentaa ja tasearviointia täydennetään ja laajennetaan ottamaan huomioon myös laadullisia ja inhimillisen pääoman kehitystä kuvaavia mittareita. Mittarit eivät ole pelkkiä yksittäisiä tunnuslukuja, vaan ne linkitetään ketjuiksi ja hierarkioiksi. Pyrkimyksenä on löytää tasapaino taloudellisten ja ei-taloudellisten mit-
tareiden ja niiden saavuttamista tukevien keinojen välillä.

Kansallisen Ikäohjelman perusvisiona on saavuttaa tilanne, jossa ikääntyvien ja ikääntyneiden työllisyysaste on sama tai lähes sama kuin parhaassa työiässä olevilla 35-45-vuotiailla. Ohjelman yhteiskunnallinen vaikuttavuus tai toimivuus, yhteiskunnalliset prosessit, taloudelliset ja sosiaaliset voimavarat ja väestön työkyky muodostavat ajallisesti toisiinsa kytkeytyviä prosesseja ja ketjuja (kuvio 3).

¹ Käsite ”tasapainotettu” mittaristo tulee englanninkielisestä termistä *balanced scorecard* (BSC), joka on amerikkalaisten Robert Kaplanin ja David Nortontin (1996) teoksessaan ”Translating Strategy into Action: the Balanced Scorecard” käyttöönottona uusi strategisen johtamisen ja arvioinnin väline.



Kansallisen ikäohjelman tasapainoinen onnistuminen

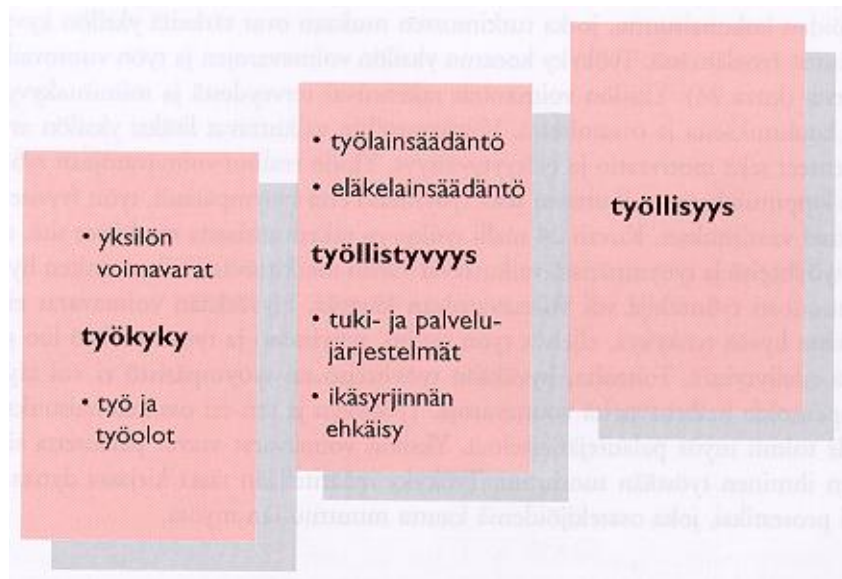


Kuvio 3. Kansallisen Ikäohjelman tasapainoinen onnistuminen

2.1. Strategia

Kansallinen Ikäohjelma rakentuu työkyvyn ja työllistyvyyden ympärille. Työkyky on inhimillisen pääoman kehittämistä vastaamaan työelämän kysyntää. Työllistyvyys liittyy yhteiskunnan sosiaaliseen pääomaan, jolla tuetaan työkyvyn kehittämistä lainsäädännöllä ja muilla sopimuksilla. Kansallinen Ikäohjelma tähtää yksilön sekä kykyyn että tahtoon pysyä työelämässä samoin kuin yritysten kykyyn ja tahtoon pitää henkilöstönsä työelämässä.

Työkyky luo perustan yksilön työllistyvyydelle. Työllistyvyyttä voidaan puolestaan tukea erilaisilla tuki- ja palvelujärjestelmillä, työ- ja eläkelainsäädännöllä sekä yhteiskunnassa vallalla olevilla arvoilla ja asenteilla. Työkyky ja työllistyvyys muodostavat Kansallisessa Ikäohjelmassa prosessin, joka johtaa työllisyyteen (kuvio 4).



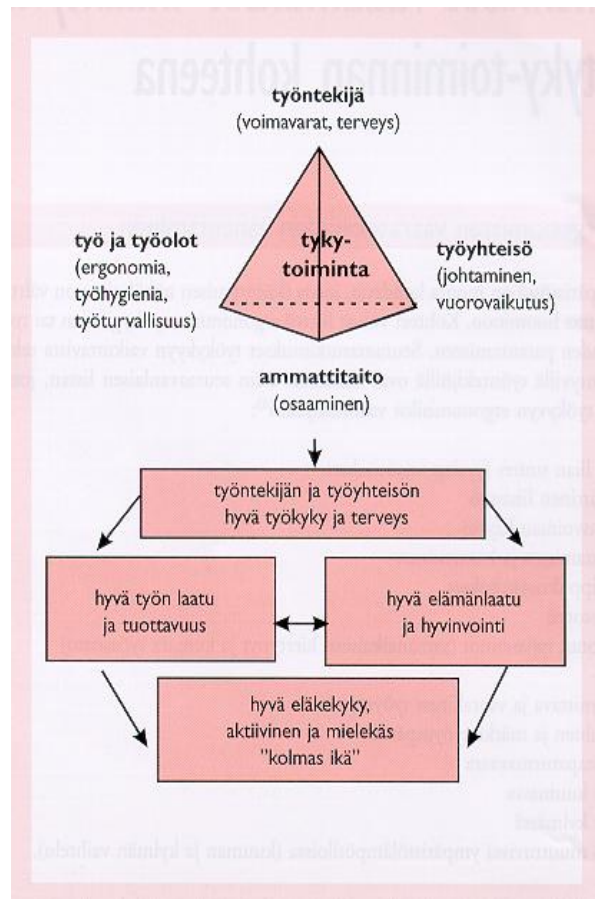
Kuvio 4. Työkyky, työllistyvyys ja työllisyys

2.2. Työssä pysymisen ja työssä jaksamisen edistäminen

Työkyvyllä tarkoitetaan Kansallisessa Ikäohjelmassa sellaisten sekä yksilöön että työhön liittyvien tekijöiden kokonaisuutta, jotka ovat tärkeitä yksilön kyvyille suoriutua työelämässä. Työkyky koostuu yksilön voimavarojen ja työn vuorovaikutuksesta.

Yksilön voimavarat rakentuvat terveydestä ja toimintakyvystä sekä koulutuksesta ja osaamisesta. Voimavaroihin vaikuttavat lisäksi yksilön arvot ja asenteet sekä motivaatio ja työtyytyväisyys. Yksilö realisoi voimavarojaan työssä, jossa lopputulokseen vaikuttavat sekä työyhteisö että työympäristö, työn fyysiset ja henkiset vaatimukset.

Työkykyä ylläpitävä (tyky-) –toiminta on täsmentynyt seuraavaan muotoon: se voi olla käytännössä joko työkykyä palauttavaa, ylläpitävää tai kehittävää toimintaa riippuen kohdejoukon työkyvyn tilanteesta ja tarpeista. Ikääntyvien työntekijöiden perusmalli rakentuu neljän toimintalinjan keskinäiseen yhdentymiseen. Toimintalinjoista kaksi kohdistuu työhön ja kaksi yksilöön (kuvio 5).



Kuvio 5. Työ, työkyky ja pitkäaikaisvaikutukset

Työhön kohdistuvat toimet painottuvat sekä työn sisältöön ja fyysiseen työympäristöön että työyhteisöön. Yksilöön kohdistuvat toimet suuntautuvat terveyden ja voimavarojen vahvistamiseen sekä ammattitaidon ja osaamisen kehittämiseen. Oikein kohdistetut ja mitoitettut toimet toisiinsa liittyneinä parantavat ikääntyvien työntekijöiden työkykyä. Tämän seurauksena paranevat työn laatu ja tuottavuus sekä myös yksilön elämän laatu ja hyvinvointi. Pitkäaikaisvaikutukset ovat tutkimusten mukaan havaittavissa ns. ”kolmannessa iässä”.

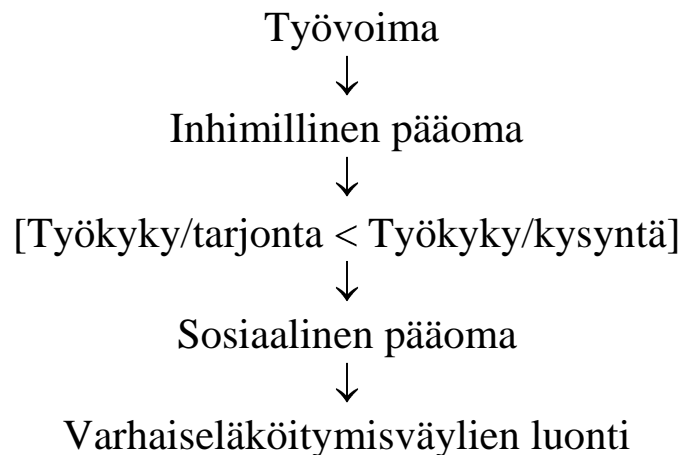
2.3. Työllistyvyys

Työkyky luon perustan yksilön työllistyvyydelle, mutta ei ole riittävä ehto työllistymiselle. Työllistyvyyteen vaikuttavat erilaiset järjestelmätason asiat kuten työlainsäädäntö, eläkelainsäädäntö, tuki- ja palvelujärjestelmät ja ikäsyryjännän ehkäisy. Nämä vaikuttavat yksilön käyttäytymiseen ja valintoihin. Työllistyvyyden käsite kytkeytyy läheisesti sosiaaliseen pääomaan.

Ikäohjelman näkökulmasta työlainsäädännön, eläkelainsäädännön, tuki- ja palvelujärjestelmien sekä syrjinnän ehkäisyn tulisi muodostaa toisiaan tukeva kannustinjärjestelmä ohjaamaan ja tukemaan ikääntyviä ja ikääntyneitä pysymään työelämässä normaaliin eläkeikään saakka.

Kannustinjärjestelmä ei kuitenkaan toimi koko ajan kovinkaan suoraviivaisesti. Kun ollaan normaalilla tavalla työelämässä, kannustimina toimivat palkka, työhön itseensä liittyvät asiat kuten sen mielenkiintoisuus, haasteellisuus ja kaikki mitä työn kautta välittyy sekä työn kautta saavutettava arvostus. Nämä ovat paljolti ammattiin, työpaikkaan ja työyhteisöön liittyviä tekijöitä. Monet merkittävät asiat määräytyvät yleisten työehtosopimusten kautta, eli mennään ikään kuin yksittäisen työpaikan ulkopuolelle.

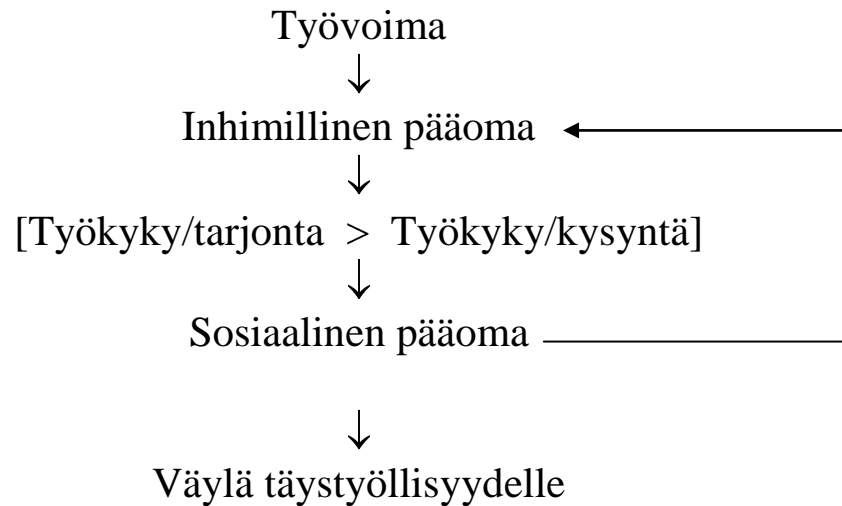
Yhteiskunta on rakenteellisessa epätasapainossa, kun 55+-vuotiaiden työkyky ei ole enää riittävä työllistymiseen. Yhteiskuntaan syntyy painetta rakentaa työntekijöiden varhaisia poistumisreittejä työelämästä erityisesti silloin, kun ikärakenne on edullinen. Hyvän muodollisen koulutuksen saaneita nuoria on tulossa työmarkkinoille enemmän kuin työmarkkinoilta poistuu väkeä. Yhteiskunnan sosiaalinen pääoma² määrittää, miten tässä tilanteessa sosiaaliturva sopeutetaan teknologisen kehityksen työelämän ulkopuolelle jättämiin työntekijöihin (kuviot 6).



Kuvio 6: Työllisyys epätasapainotilassa

Kansallisen Ikäohjelman tehtävänä on edesauttaa, että työntekijöiden inhimillinen pääoma kykenee haastamaan teknologisen kehityksen. Tällöin inhimillisen pääoman varannon tulee olla suurempi kuin työkyvyn kysyntä työelämässä. Inhimillisen pääoman kehittyminen on välttämätön, mutta ei riittävä ehto täystyöllisyyden aikaansaamiseksi. Kannustimet on viritettävä työntekoa tukeviksi (kuviot 7).

² Sosiaalinen pääoma ymmärretään tässä muistiossa: jaettuina arvoina, käsityksinä, arvoina ja instituutioihin kerääntyneinä verkostoina, jotka edistävät yhteistyötä eri ryhmien välillä vrt. OECD(2000), The Importance of Human and Social Capital for Economic Growth and Sustainable Development



Kuvio 7: Täystyöllisyys

2.4. Työllisyys

Koulutuksen puutteita voidaan tarkastella myös kansantaloudellisesta näkökulmasta. Alhainen koulutus merkitsee yleensä myös alhaista tuottavuutta. Tämän ei sinänsä tarvitse olla ongelma, jos palkkataso on hyvin joustava. Ongelmalliseksi tilanne muodostuu, jos osaamisen puutteet muodostuvat rakenteellisiksi, niin kuin nyt näyttää tapahtuneen. Osaa työvoimasta ja nimenomaan osaa ikääntyvästä ja ikääntyneestä työvoimasta ei näytä olevan mahdollista työllistää vallitsevalla palkkatasolla ja työvoimakustannusten rakenteella, koska työvoima tuottavuus ei ole riittävän korkea.

Työpaikka- ja työyhteisötekijöihin liittyy se ongelma, että monesti, kun ne ovat kunnossa, niiden kannustearvo ei välttämättä ole kovinkaan suuri. Sen sijaan jos työolosuhteissa on puutteita, ne toimivat helposti hyvinkin voimakkaina negatiivisina kannustimina alentaen motivaatiota.

Työpaikkatason tekijät ja yksilökohtaiset tekijät vaikuttavat siihen, miten järjestelmätason kannustimet lopultakin toimivat. Niillä on tarkoitus vaikuttaa ihmisten käyttäytymiseen eli hänen valintoihinsa. Työpaikkakohtaiset tekijät ja yksilökohtaiset tekijät vaikuttavat itsenäisesti ihmisten valintoihin, mutta sen lisäksi ne ovat suodattamassa järjestelmätason kannustimien vaikutuksia. Näin ollen käyttäytymiseen vaikuttavat elementit ketjuuntuvat erilaisiin suorien ja epäsuorien vaikutusten vyyhdeiksi. Ns. elämänkulkuanalyysissä (life cycle approach) ihmisten elämänsä katsotaankin määrättyvän toisaalta omien valintojen (mikrotaso) ja toisaalta yhteiskunnan säätelemien mahdollisuuksien rakenteen (makrotason kannustinrakenne) perusteella. Mikro- ja makronäkökulmat pyritään siis tuomaan samaan tarkasteluun.

Ikäohjelman näkökulmasta jonkin tyyppinen elinkaariajattelun käyttäminen tuntuu hyvin luonteelta: ylipäänsä erilainen eläkepoliittinen ja sosiaalipoliittinen säätely, jota hyvinvointivaltiossa harjoitetaan, on monella tavalla sidoksissa kronologiseen ikään ja sitä kautta ohjaa ja vaikuttaa ihmisten elämänsä ajassa etenevää organisoitumista. On jopa esitetty, että elämänsä kulku itsessään olisi eri ikävaiheisiin sidoksissa olevien yhteiskunnallisten käytäntöjen kautta sosiaalinen instituutio. Tämä instituutio määrää eri kohorttien elinvaiheiden jaksottumista esimerkiksi kouluttautumisaikaan, työssä-oloaikaan sekä eläke-aikaan.

Väestörakenne voidaan ”kääntää” aika-akselille käyttämällä elinajan taulua eri elinvaiheiden odotteiden laskemiseen. Ideana on heijastaa hyvinvointivaltion järjestelmät ja taloudellisen kehityksen tulokset aika-akseliin. Seuraavassa taulukossa 1. tämä ajattelu-tapa on laajennettu työvoimatilastojen pohjalta työvoimaan kuulumista, työllisyyttä ja työttömyyttä koskevaksi.

Taulukko 1. Suomalaisen elinvaiheiden odote 1996

Elinvaiheet	Vuotta
Lapsuus ja koulussa käynti alle 15 vuotiaana	14,5
Työvoimassa	
-työllinen	28,0
-työttömänä	5,7
Eläkkeellä	20,1
Kotitaloustyössä	1,5
Muu toiminta (asevelvollisuus ym.)	1,0
Yhteensä	76,8

Elinajan taulusta laskettu elinajan odote 76,9

Laskelman virhe -0,1

Elinajan taulusta johdettu elinvaiheiden rakenne on hyvin lähellä väestöryhmien suhteellista rakennetta. Pieni ero syntyy, koska elinajan taulu kuvaa väestön teoreettista ikärakennetta eikä siinä ole otettu huomioon esimerkiksi siirtolaisuutta. Elinvaiheiksi käännetty väestörakenne tuo esille seuraavat seikat:

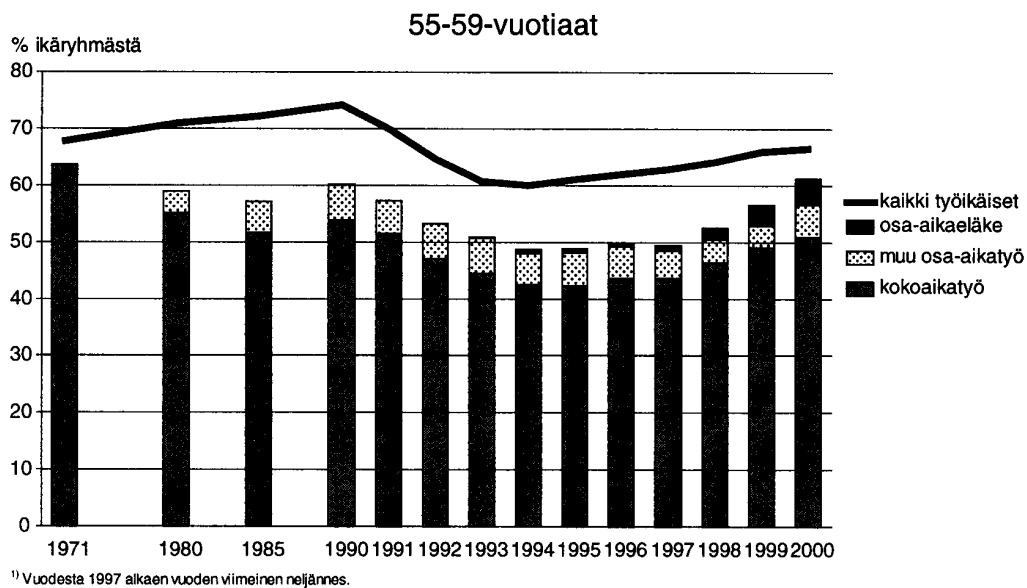
- Työvoimaan kuulumisen eli työmarkkinoilla oleminen muodostaa enää alle puolet ihmisen keskimääräisestä elinkaaresta.
- Eläkkeellä vietetään huomattava osa koko elinkaaresta, yli 20 vuotta.
- Lapsuus ja opiskelu käsittävät yhteensä myös yli 20 vuotta.
- Pysyvä joukkotyöttömyys merkitsisi, että keskimäärin kaikki olisivat elämänsä aikana useita vuosia työttöminä (vuonna 1996 työttömyyden odote oli lähes kuusi vuotta).

Yksilötason, työpaikkatason ja järjestelmien ohella on kiinnitettävä huomiota myös kansantaloudelliseen makrotasoon. Tällöin tulee selkeästi esille, että työkyky ei vielä merkitse työpaikan säilyttämistä eikä työttömän työllistymistä. Kulloinenkin työllisyys ja työttömyys, työvoiman kysyntä ja tarjonta sekä niiden kohtaaminen ovat sidoksissa kansantalouden yleiseen kehitykseen, harjoitettuun talouspolitiikkaan ja kulloiseenkin suhdannetilanteeseen.

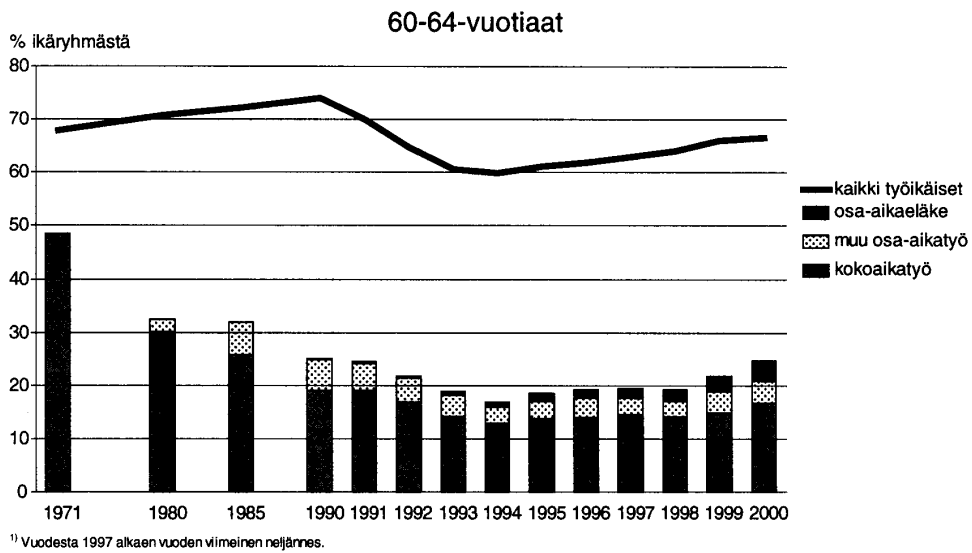
Elämänkaaren yhteyteen sijoitettuna työkyky vaikuttaa ratkaisevasti elämänlaatuun ja hyvinvointiin. Pitkäaikaisvaikutuksena on hyvä ”eläkekyky” eli aktiivinen ja mielekäs ”kolmas ikä”. Näin ollen Ikäohjelma ei vaikuta ainoastaan ikääntyviin ja ikääntyneisiin työkäisiin, vaan myös eläkkeellä olemisen laatuun.

2.5. Ikääntyvien työmarkkina-aseman viimeaikainen kehitys

Työllisyys on parantunut koko kansantaloudessa vuodesta 1994 lähtien. 55-59-vuotiaiden työllisyys on kohentunut keskimääräistä nopeammin; erityisen nopeaa kohentuminen on ollut viime vuosina (kuvio 8a). Myös 60-64-vuotiaat ovat seuranneet talouden työllisyyden kehitystä (kuvio 8b).



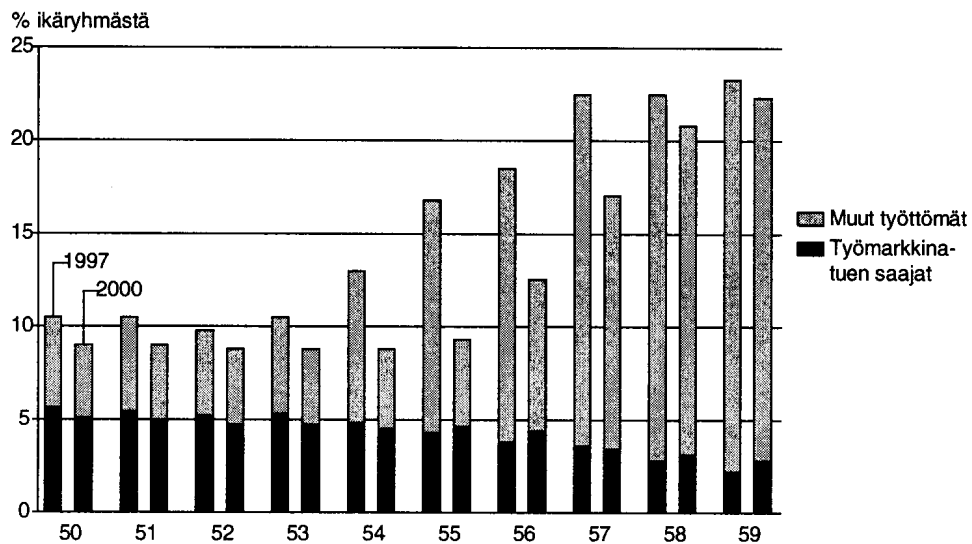
Kuvio 8a. Ikääntyneet työlliset prosentteina ikäryhmästä



Kuvio 8 b. Ikääntyneet työlliset prosentteina ikäryhmästä

Lähde: Helka Hytti, muistio 17.1.01

55-59-vuotiaiden työllisyyden kohentuminen näkyy alentuneina työllisyysasteina. Työttömiä vuonna 2000 oli selvästi vähemmän kuin vuonna 1997. Parannus näkyy selvimmän ikäluokassa 54-57-vuotiaat (kuvio 9).



Kuvio 9. 50-59-vuotiaat työttömät prosenttia ikäluokasta vuosien 1997 ja 2000 lopussa

Lähde: Helka Hytti, muistio 17.1.01

Ikääntyvien työmarkkina-asema on parantunut selvästi 1990-luvun jälkipuoliskolla. Työntekijöiden taito/tieto-osaaminen vastaa yhä paremmin työelämän haasteisiin. Työvoiman kohentuneella työkyvyllä kyetään entistä paremmin vastaamaan teknologisen kehityksen haasteisiin.

Työkyvyn parantuminen vastaamaan työelämän haasteita ei kuitenkaan itsessään riitä. Korkean työllisyyden aikaansaamiseksi ei riitä, että vain työvoiman työkykyä kohennetaan. Taloudelliset kannustimet työelämässä pysymiseen on viritettävä kohentuneen työkyvyn mukaisiksi. Jos näin ei käy, yhteiskuntaan syntyy vapaamatkustajia. Nämä ovat valmiit ottamaan vastaan yhteiskunnan tarjoamat palvelut, mutta eivät ole valmiita edesauttamaan palveluiden synnyttämistä. Tämä vääristää sukupolvien keskinäisiä vastuita, velvollisuuksia ja oikeuksia.

3 STM:N HALLINNONALAN TOIMINTA

3.1. Eläkejärjestelmän kehittäminen

Työmarkkinoiden keskusjärjestöjen ja työeläkelaitosten edustajat sopivat yksityisalojen eläkkeitä koskevista järjestelyistä vuonna 1999. Ns. Puron työryhmän esitysten perusteella on sovittu toimista, jotka edistävät työssä pysymistä. Työryhmän esittämät toimenpiteet jakautuivat varhaiseläkejärjestelmään tehtyihin muutoksiin sekä työvoimapolitiittisiin, koulutukseen ja kuntoutukseen liittyviin toimiin. Hallituksen esityksestä eduskunta hyväksyi Puron työryhmän esitykset syysistuntokaudella 1999.

Varhaiseläkejärjestelmän osalta on toteutettu seuraavat muutokset:

- a) yksilöllisen varhaiseläkkeen ikärajaa korotettiin 58 vuodesta 60 vuoteen
- b) osa-aikaeläkkeen ikärajan kokeilua ikärajalla 56 jatketaan vuoden 2002 loppuun
- c) työttömyyseläkkeistä poistettiin ns. tulevan ajan karttuma sekä
- d) työkyvyttömyys ja työttömyyseläkkeen omavastuut yhtenäistettiin

Varhaiseläkejärjestelmiin tehtävien muutosten lisäksi sovittiin seuraavista toimista:

1. Ikääntyvien työttömien ammatillista aikuiskoulutusta kehitetään työssäoppimisessa (työministeriö on antanut työelämäläheistä koulutusta koskevan ohjeen)
2. Oppisopimuskoulutukseen myönnettävän työllistämistuen painotusta siirretään syrjäytymisuhan alaisten työttömien koulutukseen (työministeriö on antanut asiaa koskevan ohjeen, vuoden 2000 budjetissa määrärahojen painotusta on siirretty)
3. Ikääntyneiden työttömien työllistymisedellytysten parantamiseksi työvoimahallinto kohdistaa ikääntyviin työttömiin erityisesti koulutus- ja kuntoutustoimenpiteitä ja toissijaisesti muita aktiiviseen työllistymiseen tähtäviä toimenpiteitä (työministeriö on antanut asiaa koskevan ohjeen ja valtion budjetissa on tälle vuodelle varattu määräraha asian hoitamiseksi) sekä
4. Työnantaja- ja työntekijäjärjestöt käynnistävät yhdessä työeläkelaitosten kanssa laaja-alaisen ohjelman, jonka tavoitteena on vaikuttaa ikääntyvien työntekijöiden parempaan mahdollisuuteen jatkaa työelämässä (työmarkkinajärjestöt ja työeläkelaitokset ovat jatkaneet vakiintunutta yhteistyötään asiassa)

Tehtyjen uudistusten vaikutusta on vielä pitävästi vaikeaa arvioida. Alustavasti on voitu arvioida, että osa-aikaeläkkeiden ikärajan kokeiluluonteinen alentaminen 56 vuoteen on lisännyt järjestelmän suosiota. Eläketurvakeskuksen selvitysten mukaan suurin osa osa-aika-eläkeläisistä ansaitsee enemmän kuin palkansaajat keskimäärin. Selvitykset eivät vielä anna vastausta ikärajaa alennettaessa käytyyn keskusteluun, korvaako osa-aikaeläke muutoin tapahtuvaa ennenaikaista eläköitymistä vai hakeutuvatko osa-aikaeläkkeelle henkilöt, jotka muutoin olisivat olleet kokopäiväisesti työelämässä. Myöskään sitä ei ole selvitetty, hakeutuvatko osa-aikaeläkkeelle erityisesti henkilöt, joiden puolisolla on hyvät tulot tai keskimääräistä korkeampi eläke.

Osa-aikaeläkejärjestelmän jatkosta sovitaan työmarkkinajärjestöjen kesken ns. Puron työryhmässä. Tarkoitus on – myöhemmin tänä vuonna valmistuvien kyselytutkimusten perusteella – arvioida osa-aikaeläkejärjestelmän merkitystä pyrittäessä nostamaan keskimääräistä eläkkeelle siirtymisikää. Myös ns. työttömyyseläkeputken katkaiseminen

sekä yksilöllisen varhaiseläkkeen ikärajan nostaminen nykyisestä 60 vuodesta tulevat esille lähitulevaisuudessa käytävissä keskusteluissa.

Sosiaali- ja terveystenonjen tulevaa kehitystä analysoivien selvitysten valmistuessa tämän vuoden lopussa on päätöksentekijöillä riittävät perusteet arvioida, minkä tasoisia toimia tarvitaan rahoituspohjan vahvistamiseksi. Eläkeikä ja tosiasiallinen eläkkeelle siirtymisikä vaikuttavat ratkaisevasti eläkkeiden rahoittamisedellytyksiin. Keväällä 2000 asetettiin SOME2 -toimikunta, jossa näitä kysymyksiä käsitellään perusteellisesti. Toimikunta saa työnsä valmiiksi vuoden 2001 loppuun mennessä.

3.2. Työsuojelu

Työsuojeluorganisaatio kattaa koko maan. Se muodostuu sosiaali- ja terveysministeriön alaisena toimivasta piirihallinnosta (11 piiriä), jonka henkilöstön koulutuksen järjestämisestä ja toteuttamisesta on päävastuussa sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto. Koulutuksesta osa järjestetään omin voimin, osa ostetaan koulutusta tuottavilta organisaatioilta. Työsuojelupiirien ammattihenkilöstö, 360 tarkastajaa, ylitarkastajaa ja vastaavaa, tekevät valvontakäyntejä työpaikoille (noin 35 000 vuosittain).

Työsuojeluvalvonnan vaikuttavuus näkyy muun muassa siinä, että Suomessa vakavien tapaturmien tiheys on Euroopan pienimpiä. Silti luotettavien laskelmien perusteella arvelaan, että huonojen työolojen aiheuttamat välittömät menetykset kansantaloudelle ovat noin 15 mrd mk vuodessa. Niistä TULE-sairauksien aiheuttamat menetykset nousivat 5.5 mrd mk:aan ja tapaturmien 2.5 mrd:iin. Valvontaan panostaminen on siten välttämätöntä, mutta myös taloudellisesti erittäin tuottavaa.

Työterveyshuollon organisaatio toimii muun muassa Ikäohjelmassa, yhdessä työvoimakeskusten kanssa, työsuojelupiirien luontevana yhteistyökumppanina. Työterveyshuoltojen arvioiden mukaan kolme vaikuttavinta tekijää työssä jaksamiseen ovat 1) työn psykososiaaliset tekijät 2) työn psyykkiset ja sosiaaliset vaatimukset sekä 3) ammattitaitoon liittyvät tekijät. Näihin haasteisiin vastaamiseksi työterveyshuoltojen kolme tärkeintä menetelmää ovat olleet 1) vuorovaikutukselliset 2) havainnollistavat ja 3) osallistavat, aktivoivat menetelmät.

Työsuojelun ja työterveyshuollon yhteinen toiminta ja yhteistyö on nähtävä panostuksena sosiaalisen pääoman kehittämiseen, terveyttä edistävien olosuhteiden ja terveyden edistämiseen sekä luonnollisesti tapaturmien torjuntaan.

3.2.1. Työsuojelutarkastajien ammattitaidon kehittäminen ikäkysymyksessä

Osa tätä piirihallinnon koulutusta on työsuojelutarkastajille järjestetty koulutus, jonka yhteydessä koulutukseen on sisällytetty erityisesti ikääntymisen vaikutuksia ja muuta ikäkysymykseen liittyvää aineistoa, erityisesti ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn

huomioon ottamista työsuojelutarkastusten yhteydessä. Tavoitteena on interventiokokeilla pyrkiä kehittämään työsuojelutarkastusten sisältöä ikääntyvien erityistarpeet huomioon ottavaksi. Työsuojelutarkastajien koulutus- ja kehittämishanke käynnistyi vuonna 1999 ja jatkuu vuoden 2000 aikana.

Työsuojelupiirien tarkastajille järjestettiin oman työkyvyn ylläpitoa ajatellen kaksipäiväinen kurssi. Kurssi käsitti yleisesityksen vanhenemisen biologiasta, iän lääketieteellisistä vaikutuksista työ- ja toimintakykyyn sekä henkiseen toimintakykyyn, fyysisen kunnon ylläpidosta ja TULES-oireista. Kurssitoimintaa on tarkoitus jatkaa.

Kurssista on saatavilla myös kurssikansio. Kansio on laadittu siten, että se antaa myös yksityiskohtaisia tietoja työpaikkatarkastuksia silmällä pitäen sekä lisää tarkastajien ammattitaitoa ikäkysymyksissä.

3.2.2. TSO:n hallinnoimat ESR-tykyhankkeet

TSO:n asiantuntijat ovat useiden tyky -hankkeiden valvojia, missä roolissa heillä on ollut mahdollisuus saada hyvä käsitys erityisesti terveyskeskusten mahdollisuuksista osallistua ikääntyvien työkyvyn ylläpitoon. Toisaalta hankkeiden sisältöön on voitu vaikuttaa siten, että toimenpiteet ovat olleet tarkasti ESR:n sääntöjen mukaisia ja mahdollisimman kustannustehokkaita.

Toisaalta valvojien kautta on tullut ensikäden tietoa kentän tarpeista. Näyttää siltä, että erityisesti työyhteisötyössä olisi suuri palvelujen tarve, jota työterveyshuollot kykenevät melko hyvin tunnistamaan, mutta toimenpiteet ovat jääneet pääasiassa ulkopuolelta ostettujen palvelujen varaan.

Viime vuonna on alkanut edellisen ESR -kauden kaikkien tyky -hankkeiden arvioimisprojekti, jonka tarkoituksena on löytää maamme pk-yrityksille sopivin ja kustannustehokkain malli. Tämä työ valmistui vuoden 2000 aikana. Arvioitavia paikallisia hankkeita oli yhteensä hieman alle sata, joten ne ovat kohdistuneet kymmeneen tuhansiin työntekijöihin.

3.2.3. Web-sivut työsuojelutarkastajille

Toisena kehityshankkeena TSO:lla on web-sivuston tuottaminen tarkastajille ja muillekin asiantuntijoille Ikäohjelman edellyttämistä keskeisistä käytännön toimenpiteistä virka- ja muussa päivittäistyössä. Hankkeesta on pyydetty tarjous Tampereen tekniseltä korkeakoululta, joka jo entuudestaan pitää yllä Suomen osuutta Euroopan Unionin Bilbaon instituutin sivustossa (www.fi.osha.eu.int). Sisältöön on suunniteltu kaikki TSO:n tuottama aineisto, linkitys muun muassa lainsäädäntöön, Bilbao-sivulle ja Ikäohjelman muille sivuille. Tarkoitus on päivittää aineisto 1-2 kertaa vuodessa Ikäohjelman päätymisen jälkeenkin.

3.2.4. Jaksamisohjelmaan liittyvät hankkeet

Hallituksen työssä jaksamis- ja jatkamisohjelma liittyy läheisesti Ikäohjelman sisältöön. Ohjelman STM:n osuus on pääasiassa TSO:n asiantuntijoiden hallinnoimaa ja he koor-dinoivat paitsi hankkeita TM:n virkamiesten kanssa, myös Ikäohjelmaa. Työssä jaksa-mis- ja jatkamisohjelman hankkeet käynnistyivät keväällä 2000.

3.2.5. Ikääntyvät työntekijät/työolot, tuottavuus, talous (13T-ohjel-ma): toteutus 1999-2000

Ohjelma on liittynyt työsuojeluhallinnon osuuteen Kansallisen Ikäohjelman toteuttami-nessa työsuojelun alueella. Ohjelman tarkoituksena on ollut hyödyntää työympäristöta-loudellista ajattelua ikääntyvien työntekijöiden aseman ja työolosuhteiden parantami-nessa ottaen huomioon yritysten ja muiden organisaatioiden tarpeet kehittää omaa työ-suojelutoimintaansa. Ohjelmaan on kuulunut neljä osatyöhanketta, joista seuraavassa lyhyet kuvaukset.

1. Ikääntyvien työntekijöiden työsuojeluongelmat ja niiden taloudellinen merkitys

Tämä osahanke muodosti aiheen peruskartoituksen, joka toteutettiin tilaustutkimuksena (diplomityö, Oulun yliopisto, tutkijana Jaakko Moilanen). Tutkimustyö aloitettiin joulu-kuussa 1998 ja se päättyi toukokuussa 1999. Raportti julkaistiin syksyllä 1999 nimellä ” Työolojen vaikutukset ikääntyvän henkilöstön työkykyyn ja niiden taloudellinen merki-tys”. Tutkimuksessa selvitettiin työolojen eri tekijöiden merkitystä ikääntyvien työky-ville ja arvioitiin niihin liittyviä taloudellisia vaikutuksia.

Tutkimus osoitti, että ikääntyminen tuo esille paljon tekijöitä, jotka on osattava ottaa huomioon työolojen kehittämisessä. Iän myötä fyysinen toimintakyky heikentyy yksi-löllisesti, mutta psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky voi jopa parantua. Ikääntyneillä on nuorempiin työntekijöihin verrattuna monia vahvuuksia, jotka vaikuttavat positiivi-sesti tuottavuuteen. Näitä ovat esimerkiksi parempi ongelmien ratkaisukyky, laajojen kokonaisuuksien hallinta, kyky välttää virheitä, vastuuntunto, oma-aloitteisuus, työn arvostus ja sitoutuneisuus työhön sekä kyky ottaa toiset huomioon. Ikääntyvillä työntekijöillä on myös keskimäärin vähemmän lyhyitä poissaoloja ja heille sattuu harvemmin ’pikkutapaturmia’ kuin nuoremmille.

Taloudellisessa mielessä ikääntyminen näyttää korostavan useiden tekijöiden merkitys-tä. Johtopäätöksenä voidaan kuitenkin todeta, että henkilöstön ikääntyminen on mones-sa mielessä mahdollisuus, joka on osattava hyödyntää oikein. Ikääntyvien työkykyä pystytään tukemaan monin eri tavoin. Näitä ovat esimerkiksi johtamistapojen ja asen-teiden muuttaminen, työympäristön kehittäminen sekä työn suunnittelu ja liikkumiseen kannustaminen.

Tutkimuksen tuloksia on esitelty muun muassa työsuojelutarkastajille TALVA-projektin seminaarissa.

2. Ikääntyvien sairauspoissaolot, työkyky ja osaamisen tehokas hyödyntäminen

Tavoitteena oli tuottaa helppotajuinen julkaisu sairauspoissaolojen merkityksestä, ikääntyvien työkyvystä ja siitä huolehtimisesta ja täten edistää ikääntyvien osaamisen hyödyntämistä. Hankkeesta vastasi tutkija Arto Teronen ja se aloitettiin talvella 1999. Julkaisu on nimeltään ” Ikääntyvien sairauspoissaolot, työkyky ja osaamisen tehokas hyödyntäminen”.

Selvityksen mukaan työkyvyn ongelmat näkyvät hyvin usein sairauspoissaoloina, joilla on merkittäviä sekä yritys- että kansantaloudellisia vaikutuksia. Ihmisen ikääntyessä sairastavuus väistämättä lisääntyy ja fyysinen toimintakyky alkaa heikentyä.

Tähän liittyen myös sairauspoissaolot ovat usein pitempiaikaisia kuin nuorempien työntekijöiden. Lyhytaikaisia poissaoloja kertyy ikääntyville taas vähemmän, mikä on osittain seurausta heidän vahvemmassa sitoutumisestaan työhön ja arvostuksestaan työtä kohtaan. Ikääntyvien useammin toistuvat pitkäkestoiset poissaolot eivät aiheuta välttämättä yrityksille suurempaa kustannusrasitusta kuin nuorempien poissaolot. Lyhyet poissaolot ovat yrityksen kannalta usein kalliimpia kuin pitkäaikaiset. Lyhytaikaisten poissaolojen hoitamiseksi joudutaan usein turvautumaan ylitiöihin sekä muihin kalliisiin tilapäisjärjestelyihin. Näillä poissaoloilla on myös yleensä välittömämpi vaikutus tuotavuuteen ja yrityksen kustannuksiin. Pitkäaikaisten poissaolojen kustannusvaikutusta voidaan usein vähentää työn uudelleenjärjestelyillä. Lisäksi yritys saa osan palkkakustannuksistaan takaisin sairausvakuutuskorvauksina.

Ikääntyneiden osaamisen ja kokemuksen hyödyntämiseksi tarvitaan työpaikoilla toimenpiteitä, joilla pyritään työolojen parantamiseen ja työorganisaatioiden kehittämiseen. Toimenpiteet tulee toteuttaa siten, että ne tukevat ikääntyvien ammatillista osaamista ja tarjoavat kehittymisen mahdollisuuksia. Parhaiten edistetään ikääntyvien työntekijöiden työkykyä kehittämällä työpaikan johtamista, vähentämällä toistuvia työliikkeitä sekä innostamalla ikääntyvät liikunnan harrastamiseen.

Laaja työolojen kehittäminen, joka sisältää koko organisaation toiminnan sekä fyysisten työolojen parantamisen, tukee yritystoiminnan tuloksellisuutta ja kaikkien työntekijöiden hyvinvointia. Työpaikoissa, joissa työelämän laatu on hyvä, on usein myös korkeampi käyttökateprosentti ja alhaisempi sairauspoissaoloprosentti kuin kohtalaisen tai huonon laadun työpaikoilla. Samoin niissä toimipaikoissa, joissa henkilöstö kokee organisaation toiminnan hyväksi, on parempi kilpailukyky, työntekijät ovat sitoutuneempia ja sairauspoissaoloprosentti on alhaisempi kuin niissä organisaatioissa, joissa on suurempia epäkohtia.

Selvityksen tuloksia on esitelty muun muassa työsuojelutarkastajille TALVA-projektin seminaarissa.

3. Ikääntyvien työntekijöiden kokemuksen ja osaamisen merkitys yrityksen tuottavuudelle ja palvelujen laadulle

Tavoitteena oli tuottaa julkaisu, joka tarkastelee ikääntymisen vaikutuksia toiminnan tuottavuuden kannalta. Hankkeesta on vastannut tutkija Ulla Reina-Knuutila ja se aloitettiin keväällä 1999. Julkaisu nimeltään ” Ikä, työkyky ja tuottavuus” on ilmestynyt vuonna 2001.

Julkaisussa on kuvailtu, mistä toimintakyky ja työkyky muodostuvat ja tarkasteltu, mitkä ovat ikääntyvien työntekijöiden vahvuudet työnteossa. Lisäksi julkaisussa on tarkasteltu tuottavuus-käsitettä ja sitä, mitkä tekijät vaikuttavat työn ja työntekijän tuottavuuteen. Julkaisuun on poimittu mukaan esimerkkejä ja tutkimustuloksia siitä, miten ikääntyvät pärjäävät työnteossa nuoremmille ja miten ikääntyvien kokemusta voidaan hyödyntää työyhteisössä.

Julkaisun teemoja tullaan esittelemään muun muassa työsuojelutarkastajien koulutuspäivillä toukokuussa (Mikkeli ja Oulu) sekä yhteistyössä Työturvallisuuskeskuksen kanssa toteutetuissa infotilaisuuksissa loppuvuoden aikana (Joensuu ja Kouvola).

4. Henkilöstön ikärakenteen huomioon ottaminen (henkilöstöjohtamisessa) henkilöstöraportoinnissa

Tavoitteena oli laatia selvitys siitä, miten ikäkysymys on ollut esillä henkilöstöraportoinnissa ja henkilöstötaloudellisissa tilinpäätöksissä sekä tehdä joitakin kehittämisehdotuksia. Hankkeesta vastasi tutkija Arto Teronen. Julkaisu nimeltään ” Ikääntymiskyvykset osaksi henkilöstöraportointia” valmistui maaliskuussa 2000.

Tietoa henkilöstöstä ja työympäristöstä kerätään organisaation johdon ja henkilöstön sekä ulkoisten sidosryhmien tarpeisiin. Raportoinnin tarkoituksena on antaa tietoa henkilöstövoimavarojen määrän ja rakenteen kehittymisestä, työajan käytöstä, organisaation toimivuudesta ja niihin liittyvistä kustannuksista. Työpaikan toiminnasta kiinnostuneita ulkoisia sidosryhmiä ovat muun muassa sijoittajat, asiakkaat, alihankkijat, rahoittajat ja viranomaiset. Lisäksi työpaikalla kaivataan tietoa käytössä olevista henkilöstöresursseista ja niiden kehittymisestä.

Henkilöstövoimavarojen raportointimuotojen sisältö, laajuus ja käsitteistö eivät kuitenkaan ole vielä vakiintuneita. Tämän takia tarvitaankin tietoja siitä, minkä tyyppisiä raportointimalleja on tarjolla ja minkälaisia tietoja niiden avulla pystytään tuomaan esille.

Henkilöstötilinpäätöksen lähtökohdan tulee olla organisaation strategisissa tavoitteissa ja ydinosaamisalueissa. Kehittämiskohteiden ja organisaation ongelmien esiin tuominen on yksi henkilöstötilinpäätöksen tehtävä. Seurattavat aihealueet tulisi valita sen mukaan, mitkä asiat ovat keskeisiä organisaation toiminnan ja henkilöstön pitkän aikavälin kehityksen kannalta. Henkilöstön määrän, osaamisen ja työorganisaation tilan tunteminen on perusta työpaikan toiminnan suunnittelulle. Tavoitteiden seurannassa voidaan hyödyntää myös henkilöstöraportoinnin tuottamia tietoja: henkilöstön osaamista sekä työkyvyn ja jaksamisen kehittymistä.

Henkilöstöraportoinnin käytännön toteutuksessa joudutaan usein tekemään valintoja erilaisten esitystapojen välillä. Sisältö rakennetaan kunkin organisaation tavoitteiden sekä kehittämistarpeiden pohjalta. Siksi on tarkoituksenmukaista, että kukin organisaatio rakentaa omien tarpeidensa perusteella henkilöstöraportin tai henkilöstötilinpäätöksen, jossa keskeiset mittarit ja tunnusluvut on esitetty. Oleellista on, että raportointi seuraa valittuja aihealueita ja kehittämiskohteita, jotta muutokset voidaan havaita.

Ikääntyvien työntekijöiden näkökulmasta henkilöstöraportoinnin hyödyt ovat kiinteästi yhteydessä työkyvyn ja työolojen parantamiseen. Jotta kehittämistoimien vaikutuksia pystyttäisiin seuraamaan, tulee raportoinnin olla riittävän laajaa ja monipuolista erityisesti ikään liittyvien asioiden osalta.

Selvityksen perusteella voidaan yhteenvetona todeta, että ikääntyneiden kannalta henkilöstöraportointiin liittyy seuraavia kehittämismahdollisuuksia:

- Tavoitteena voisi olla monipuolinen seurantajärjestelmä, jossa on siirrytty tilinpäätösajattelusta kehittämisnäkökulmaan
- Raportointiin tulisi sisältyä entistä enemmän tietoa työkyvyn ja terveyden muutoksista
- Raportoinnin tulisi kuvata ammatillisen osaamisen ja henkilökohtaisen kehittymisen osa-alueita

3.3. Työterveyshuolto

Työkykyisen, ammattitaitoisen ja motivoituneen työvoiman turvaamiseksi ja työmarkkinoilta poistumisiän myöhentämiseksi tarvitaan edelleen tehokkaita toimenpiteitä. Fyysisiä ja psyykkisiä rasitustekijöitä sekä fysikaalisia, kemiallisia ja biologisia altisteita esiintyy edelleen monilla työpaikoilla. Selvitysten mukaan erityisesti psykososiaaliset kuormitustekijät työssä ovat yleistyneet monissa ammattiryhmissä 1990-luvulla. Henkilöstösupistukset ja epävarmuus työn jatkuvuudesta ja työn vaativuuden kasvu aiheuttavat suuria paineita työntekijöiden työssä jaksamiselle ja osaamiselle. Työn hallinnan ja ammatillisen osaamisen on todettu olevan työkyvyn osa-alueiden tärkeimpiä osatekijöitä.

Työ- ja tuotantoelämän rakenteellista muutosta ja kehitystä tukevat työterveyshuollon kokeiluraportit julkaistiin vuonna 1999. Osaamisen ja työkyvyn kehittämistä pk-yritysten työterveyshuollossa jatketaan hankkeella ”Työterveyshuolto pienten yritysten verkostoissa”. Työterveyshuollon kokeilujen johtopäätösseminaari järjestettiin syksyllä 2000.

Työterveyshuollon kehittämisessä keskeisinä jatkotavoitteina ovat lisäksi työpaikan riskien arvioinnin tehostaminen ja suurimmaksi eläkkeelle siirtymisen syyksi osoittautuneiden mielenterveydenhäiriöiden ennalta ehkäisemisen tehostaminen.

Työterveyshuoltolain uudistamista selvittävän työryhmän ehdotus on valmistunut. Hallituksen esitys työterveyshuoltolaiksi annetaan eduskunnalle toukokuussa 2001. Laki tulee voimaan 1.1.2002. Ehdotuksessa korostetaan hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteita ja työpaikkojen työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteita siten, että työn-

tekijöiden työkyvyn tukeminen ja seuranta koko työuran ajan toteutuisi. Lisäksi ehdotuksessa painotetaan työterveyshuollossa toimivien terveydenhuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden ammatillista osaamista ja jatkuvaa täydennyskoulutusta. Myös tietojen antamista ja salassapitosäännöksiä on tarkennettu ehdotuksessa.

Työterveyshuollon valtakunnalliset kehittämislinjat –asiakirjan (vuodelta 1989) toteutuminen arvioitiin vuonna 1997 ja arviointiraportti valmistui vuonna 1998. Arviointiin perustuvan analyysin pohjalta on käynnistetty Uudistetun työterveyshuollon kehittämislinjat -asiakirjan valmistelu. Työterveyshuoltolain valmistuttua jatketaan Työterveyshuollon valtakunnallisten kehittämislinjojen muokkaamista toimintapoliittiseksi ohjelmaksi.

Hallitusohjelmaan sisältyvä Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma on huomioitu mm Työterveyslaitoksen tulossopimuksessa vuodelle 2000, jonka mukaan Työterveyslaitos osallistuu työministeriön ja sosiaali- ja terveysministeriön koordinoimaan Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelmaan. Työssä jaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelman ja Kansallisen Ikäohjelman tavoitteita ja toimenpiteitä pyritään koordinoimaan. Molempien ohjelmien tavoitteet ja toteuttaminen aiheuttavat työterveyshuollossa lisääntyviä resurssi – ja osaamispaineita.

Lisäksi sosiaali- ja terveysministeriö on asettanut huumausainetestien käyttöä selvittävän työryhmän, jonka toimikausi on 1.1.-30.6.2001.

3.3.1. Työterveyshuollon kattavuus

Vuonna 1999 valmistuneen Työterveyshuolto Suomessa vuonna 1997 selvityksen mukaan työterveyshuollon kattavuus on säilynyt Suomessa lähes 90 prosentissa palkansaajista koko 1990-luvun. Selvityksen mukaan palvelujen piirissä oli yhteensä 1 553 468 henkilöä, joista 47 545 oli yrittäjiä tai omaa työtään tekeviä. Maatalousyrittäjiä näistä yrittäjistä oli 36 300. Työterveyshuollon yhteydessä tuotetun sairaanhoidon piiriin kuului 1 235 051 työntekijää. Työterveyshuollon kattavuudessa on eniten parantamista pienissä yrityksissä. Työterveyshuolto Suomessa –selvitys tehdään uudestaan vuoden 2001 keväällä.

Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 1997 noin 1,3 mrd markkaa, josta nykyisten Kansaneläkelaitoksen korvausperiaatteiden mukaan on maksettu korvauksia noin 0,6 milj. markkaa (Kansaneläkelaitoksen työterveyshuoltotilastot 2000).

3.3.2. Työterveyshuollon sisältö

Työkäisten työkyvyn ylläpitäminen ja erityisesti ikääntyvien työntekijöiden terveyden ja työkyvyn ylläpitäminen ovat olleet keskeinen periaate kaikissa työterveyshuoltoa koskevissa kehittämishankkeissa ja hallinnollisissa toimissa, kuten Työterveyslaitok-

sen tulosohjauksessa ja työterveyshuollon sisällön, palvelujärjestelmän ja työterveyshuollon henkilöstön kehittämisessä.

Sosiaali- ja terveysministeriön työterveyshuollon neuvottelukunnan kannanottoon 26.11.1992 ”Työterveyshuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta” valmisteltiin lisäysteksti vuoden 1999 aikana. Valmistelua edelsi työkykyä ylläpitävän toiminnan toteuttajatahoille suoritettu kysely työkykyä ylläpitävän toiminnan toteutumisesta sekä joulukuussa 1998 järjestetty seminaari ”10 vuotta tyky-toimintaa: työkykyä ylläpitävä toiminta uudistuu”. Seminaarin työskentelyn pohjalta koottiin julkaisu, joka sisältää myös lisäyksen työterveyshuollon neuvottelukunnan kannanottoon. Työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitelmallisuutta ja tavoitteellisuutta painotettiin ja selkiytettiin tyky-toimijoiden roolia ja tehtävää. Työpaikan työkykyä ylläpitävän toiminnan osatekijäksi lisättiin ammatillisen osaamisen edistäminen.

Ensimmäisen valtakunnallisen Tyky- barometrin vuodelta 1998 tulokset kertoivat, että suuri osa suomalaisista työssäkäyvistä on työkykyä ylläpitävän toiminnan piirissä. Tyky-barometrin tulosten mukaan työkykyä ylläpitävä toiminta näyttää myös lisääntyvän. Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla koetaan olevan paljon myönteisiä vaikutuksia työpaikoilla. Myös työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannusvastaavuus koetaan selvityksen mukaan varsin hyväksi. Työterveyshuollolla on tärkeä rooli tyky-toiminnassa ja se korostuu erityisesti tyky-toiminnan tarpeen arvioinnissa, toiminnan suunnittelussa ja sen käynnistämisessä.

3.3.3. Terveystarkastukset ja tietosuoja

Terveystarkastukset ja työntekijöiden tietosuoja -työryhmän työryhmämuistio valmistui vuoden 1999 alkupuolella. Työryhmän ehdotusten mukaan terveystarkastus tulisi määrittellä laissa. Eri syistä suoritettavat terveystarkastukset olisi eriteltävä nykyistä selkeämmin lakitasolla. Työryhmä esitti myös, että työterveyshuollon salassapitosäännösten ja salassapidon poikkeuksia koskevat säännökset keskitetään lainsäädännön selkeyden vuoksi työterveyshuoltolakiin. Työterveyshuoltolaissa säädetään terveystarkastusten järjestämisestä. Lisäksi alemman asteisissa säädöksissä säädetään yksityiskohtaisemmin terveystarkastusten suorittamisesta.

3.3.4. Työterveyshuolto ja perusterveydenhuolto

Työterveyshuolto on osa perusterveydenhuoltoa ja edellyttää joustavaa yhteistyötä kansanterveystyönä tehtävän perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon kanssa. Sosiaali- ja terveydenhuollon ja muun sosiaaliturvan saumattoman palveluketjumallin kokeilun eli Makropilottihankkeen osana toteutetaan myös työterveyshuollon ja muun perusterveydenhuollon kehittämishanke tietoteknologiaa hyödyntämällä. Makropilotin saumattomuusperiaate antaa hyvän pohjan kehittää työterveyshuollon ja muun perusterveydenhuollon sekä erikoissairaanhoidon välistä tiedonsaantia ja yhteistyötä edistäen koko työuran ajan kestäväää työkyvyn seurantaa. Työkyvyn edistämisen, seurannan ja arvioinnin tueksi Työterveyslaitoksessa valmistettiin opas vuonna 1999. Oppaan tarkoi-

tuksena on hahmotella työkyvyn edistämisen, seurannan ja arvioinnin kokonaisuutta työterveyshuollon kannalta.

Terveyskeskukset ovat merkittävä työterveyshuoltopalvelujen tuottaja. Terveyskeskukset tarjoavat palvelut 38 %:lle kaikista työterveyshuoltoon kuuluvista työntekijöistä ja noin 65 %:lle palvelujen piiriin kuuluvista yrityksistä. Terveyskeskukset ovat merkittävässä asemassa erityisesti pk-yritysten ja yrittäjien työterveyshuoltopalvelujen tuottajana. Osa terveyskeskuksista on onnistunut löytämään toimivia ratkaisuja palvelujen tuottamiseksi, osa terveyskeskuksista on aliresursoituja suhteessa asiakaskunnan tarpeisiin. Kuntien työterveyshuoltopalvelujen saatavuuden parantamiseksi on järjestetty kuntien johdolle alueellisia neuvottelutilaisuuksia ja valmisteltu suosituksia hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteiden mukaisesti järjestettävästä työterveyshuollosta. Terveyskeskusten työterveyshuoltopalvelujen saatavuuden parantamista ja sisällön kehittämistä jatketaan erilaisin tukitoimenpitein muun muassa kehittämällä työterveyshuollon ja työsuojelun yhteistyötä.

3.3.5. Työterveyshuollon henkilöstö

Hyvän työterveyshuoltokäytännön edellytyksiin kuuluu riittävä ja ammattitaitoinen työterveyshuollon henkilöstö. Työterveyshuoltoon kohdistuu uusia haasteita, ja henkilöstö ikääntyy voimakkaasti. Erityisenä huolena työterveyshuollossa on riittävän ja ammattitaitoisen henkilöstön turvaaminen työterveyshuollossa myös jatkossa. Työterveyshuollon neuvottelukunnan asettama jaosto, jonka tehtävänä oli selvittää työterveyshuollossa toimivien terveydenhuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutusta ja pätevyyttä, esitti vuoden 1999 aikana valmistuneessa muistiossa ehdotuksia työterveyshuollossa toimivien lääkäreiden, terveydenhoitajien ja fysioterapeuttien jatko- ja täydennyskoulutuksen kehittämiseksi. Myös työterveyshuollossa toimivien asiantuntijoiden pätevyyden ja lisäkoulutuksen kehittämiseksi on tehty ehdotus.

Työterveyslaitoksen yhteyteen suunnitellaan perustettavaksi työterveys-, työsuojelu- ja työelämän valtakunnallinen kehittämiskeskus, jonka tehtävänä olisi alan valtakunnallisen koulutustarpeen selvittäminen, osallistuminen alan lisä- ja täydennyskoulutusohjelmien kehittämiseen ja koulutuspalvelujen tuottamiseen.

3.3.6. Alakohtaiset hankkeet

Kunta-ala

Selvitysten mukaan muun muassa kunta-alan ikääntyvän sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työssä jaksaminen edellyttää pitkäjänteistä työkyvyn edistämistä ja työolojen parantamista. Kansallisen Ikäohjelman osana on käynnistetty hanke kunta-alan henkilöstön työkyvyn edistämiseksi ja työterveyshuollon tehostamiseksi. Hankkeen alkuvaiheessa kohderyhmänä on kuntien sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö. Jatkossa hanke laajennetaan koskemaan myös muita kunta-alan työntekijöitä. Hankkeen aikataulu on 1.1.2000 – 31.12.2002.

Maatalousyrittäjien työterveyshuolto

Maatalousyrittäjien työterveyshuollon kehittämistä on tuettu lainsäädännön avulla. Maatalousyrittäjien ikääntyminen, tilojen lukumäärän väheneminen ja tilakoon suureneminen ovat lisänneet tarvetta maatalousyrittäjien työkyvyn ylläpitämiseen ja tukemiseen. Lait maatalousyrittäjien työterveyshuollon eräiden kustannusten korvaamisesta valtion varoista annetun lain muuttamisesta (1042/98) ja maatalousyrittäjien tapaturmavakuutuslain muuttamisesta (1043/98) tulivat voimaan 1.1.1999. Lakiin (1042/98) sisältyvä keskusyksikkö maatalousyrittäjien työterveyshuollon tehostamiseksi on perustettu Kuopion Aluetyöterveyslaitoksen yhteyteen. Keskusyksikkö on aloittanut toimintansa vuoden 1999 alusta. Maatalousyrittäjien tapaturmavakuutusmaksun alentamista hyväksi käyttäen on tarkoituksena saada yhä useampi maatalousyrittäjä työterveyshuoltopalvelujen piiriin. Maatalousyrittäjistä noin 40 %:lla ja muista yrittäjistä vain pienellä osalla on työterveyshuolto järjestetty. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö maatalousyrittäjien työterveyshuollossa -opas valmistui vuonna 2000.

Rakennusala

Rakennusalan työterveyshuollon tason ja kattavuuden parantamista selvittävän työryhmän muistio valmistui vuoden 1999 lopussa. Työryhmän ehdotuksen pohjalta on valmisteltu hallituksen esitys eduskunnalle laiksi lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelain muuttamisesta. Ehdotuksen mukaan LEL-työeläkekassan toimintaan voisi kuulua myös maa-, vesi- ja talonrakennusalalta pääasiallisesti toimeentulonsa saavien työntekijöiden terveystarkastusten seurantarekisterin pitäminen. Rakennusalan työntekijöiden terveystarkastusrekisteri ja Tampereen aluetyöterveyslaitoksen yhteydessä käynnistettävä rakennusalan työterveyshuollon kehittämisohjelma parantavat työterveyshuollon kattavuutta ja sisältöä rakennusalalla.

Rakennusalalle ovat tyypillisiä lyhyet työsuhteet, tapaturmavaara ja toimialan yleinen riskialttius. Rakennusalan kehittämisohjelman toimesta rakennusalalle kehitetään riskiprofiilit ja työololähtöiset terveystarkastusmallit.

3.4. Kuntoutus

Kuntoutus on yksi aktiivisen sosiaalipolitiikan keinoista, joilla edistetään väestön työ- ja toimintakykyä. Kuntoutus on 1990-luvun lopulla kohdistunut entistä enemmän työelämässä oleviin yli 45-vuotiaisiin. Tähän ovat vaikuttaneet työssä pysymiseen kannustava työeläkeuudistus sekä ikääntyviin kohdistuneet Kansaneläkelaitoksen kuntoutustoimenpiteet. Ikääntyneiden työttömien työkyvyn ylläpitämiseen on panostettu työhallinnon, sosiaali- ja terveystieteiden sekä Kansaneläkelaitoksen yhteisellä ikääntyvien pitkäaikaistyöttömien palvelutarveselvityksellä (IP-hanke).

3.4.1. Työeläkekuntoutus

Vuoden 2000 alusta voimaan tulleeseen eläkeuudistukseen liittyi eläkelakien muutosten lisäksi myös muita työssä pysymistä tukevia toimenpiteitä. Tarkoituksena on muun muassa asteittain toteuttaa työeläkejärjestelmässä vakuutettujen oikeus varhaiseen kuntoutukseen, ensivaiheessa 58-59 – vuotiaisiin.

Kuntoutuksen mahdollisimman varhaista alkamista ja työeläkekuntoutuksen keinoja pyritään tehostamaan työmarkkinajärjestöjen ja työeläkelaitosten Kuntoutus- ja työkyvyn arviointiverkosto projektilla. Varhaiskuntoutus (VKK) toteuttaa projektin vuosina 2000-2002. Tarkastelun ja kehittämisen kohteena projektissa ovat kahdenlaiset yhteistyökäytännöt:

1. Työkyvyttömyyden uhkaan liittyvän varhaisen kuntoutustarpeen havaitsemiseen ja selvitysprosessin käynnistämiseen liittyvä paikallinen toiminta.
2. Kuntoutustutkimusten ja työkokeilujen järjestämiseen liittyvä tilaajien (työeläkelaitosten) ja kuntoutuspalveluiden tuottajien (työklinitat ja kuntoutuslaitokset) välinen yhteistyö.

Lisäksi työestetään projektissa toimintakyvyn mittaamisen menettelytapoja ja kriteerejä. Meneillään on myös työkyvyttömyyseläkehakemusten liitteinä olevien SvB – lääkärilausuntojen sisällön arviointitutkimus.

Työeläkelaitosten järjestämän ammatillisen kuntoutuksen volyyymi on kasvanut vuosi vuodelta koko 1990-luvun ajan. Vuonna 1999 kuntoutusta järjestettiin vajaalle 4000 henkilölle. Kuntoutusta saaneista 41 % oli 45-54-vuotiaita, vain 7 % yli 55-vuotiaita. Tyypillisin työeläkekuntoutuja oli 35-44 – vuotias tuki- ja liikuntaelinsairauksista kärsivä mies tai nainen, joka sai koulutusta uuteen ammattiin. Vuonna 1999 kaikista kuntoutuksensa päättäneistä 44 % siirtyi takaisin työelämään ja 30 % eläkkeelle. Työelämään palaamisen todennäköisyys on sitä suurempi mitä aikaisemmassa vaiheessa kuntoutus aloitetaan. Niistä henkilöistä, jotka eivät olleet eläkkeellä tai kuntoutustuella kuntoutukseen hakeutuessa, 54 % palasi työhön; eläkkeellä olevista vain 30 %.

3.4.2. Kansaneläkelaitoksen ASLAK ja Tyk-toiminta

Erityisesti työssä olevien työkyvyn säilyttämiseksi ja parantamiseksi on Kansaneläkelaitoksessa 1990-luvun kuluessa kehitetty varhaiskuntoutuksen muoto ASLAK (ammatillisesti syvennetty lääketieteellinen kuntoutus). Valtaosa ASLAK -toiminnasta järjestetään työpaikka- tai ammattialakohtaisina useampijaksoisina kursseina kuntoutuslaitoksissa ja kasvavassa määrin myös avokuntoutuksena. ASLAK -toiminta on yksi Kansaneläkelaitoksen kuntoutuksen painopisteitä ja siihen on vuosi vuodelta osoitettu lisää varoja. Kuntoutusta sai vuonna 1999 runsaat 14 000 henkeä, joista 8 600 oli 45-54-vuotiaita ja noin 1000 yli 55-vuotiaita.

Työkykyä ylläpitävä ja parantava valmennus (Tyk-toiminta) on tarkoitettu ensisijaisesti ikääntyville, pitkään työelämässä olleille työntekijöille. Se järjestetään yhteistyössä työntekijän, hänen työpaikkansa ja kuntoutuslaitoksen kanssa. Tyk-toimintaa järjestettiin vuonna 1999 noin 7000 henkilölle. Heistä 4000 oli 45-54-vuotiaita ja noin 2600 yli 55-vuotiaita.

ASLAK ja Tyk-toiminnan vaikuttavuutta on arvioitu tutkimuksin. Yleensä kuntoutuksella on ollut positiivinen, vähintään vuoden kestävä vaikutus koettuun työkykyyn. Varsinkin ASLAK-kuntoutuksessa näyttää kuntoutuksen vaikutus olevan huomattavasti suurempi naisilla kuin miehillä. Vaikutus on myös suurempi nuoremmilla kuntoutujilla.

3.4.3. Ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien palvelutarveselvitys

Suomen työllisyysohjelmaan 1996-1999 perustuneen palvelutarveselvityksen tavoitteena oli tehostaa ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien työvoimapalveluja, koulutusta, kuntoutusta ja työkyvyn arviointia, selvittää eläkevaihtoehtoja sekä tuottaa tietoa ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömyydestä. Palvelutarveselvityksen kokeiluvaihe toteutettiin vuosina 1996 ja 1997 kymmenessä kaupungissa. Siihen kuului runsaat 15 000 pitkäaikaistyöttöä 50-58-vuotiasta henkilöä.

Palvelutarveselvityksen seurantatutkimuksessa arvioitiin toimintaohjelman tuloksellisuutta. Tulosten mukaan osallistujien työmarkkina-aseman ja työllistymisedellytysten muutokset olivat melko vähäisiä: 81 % oli työttömänä vuoden kuluttua ja 63 % kahden vuoden kuluttua työvoimatoimistossa tehtyjen haastattelujen ja niiden perusteella järjestettyjen palvelujen jälkeen. Parhaiten työllistyivät ansiosidonnaista työttömyysturvaa saaneet alle 55-vuotiaat.

Kuntoutustoimenpiteitä (kuntoutustarveselvityksiä, kuntoutustutkimuksia tai varsinaisia kuntoutusjaksoja) järjestettiin noin 15 %:lle selvitykseen osallistuneista. Kuntoutusta saaneet siirtyivät muita useammin työvoiman ulkopuolelle, työkyvyttömyyseläkkeelle tai sairauslomalle. Eniten kuntoutustoimenpiteistä hyötyivät toisaalta ne melko hyväkuntoiset henkilöt, joiden työelämään paluuta voitiin edistää kuntoutuksen avulla, ja toisaalta heikentyneen työkyvyn omaavat, jotka kuntoutusselvitysten ja -tutkimusten seurauksena siirtyivät työkyvyttömyyseläkkeelle.

Palvelutarveselvitykseen osallistuneet olivat kohtuullisen tyytyväisiä saamiinsa palveluihin ja etuuksiin, vaikka he kokivat niiden vaikutukset ja hyödyt omaan elämäntilanteeseensa vähäisiksi.

Kokeiluvaiheen jälkeen ovat palvelutarveselvitykset laajentuneet koko maahan. Vuonna 1999 ohjattiin noin 4400 ikääntyvää pitkäaikaistyöttöä kuntoutustarveselvityksiin ja kuntoutustutkimuksiin. Heistä puolet oli 50-54-vuotiaita ja puolet 55-58-vuotiaita. Kuntoutuskursseilla oli 1700 IP-asiakasta.

Vuodelle 2001 on sovittu, että Kansaneläkelaitos järjestää edelleen kuntoutustarveselvityksiä ja kuntoutustutkimuksia ns. lievennetyin kriteerein 50-54 vuotiaille pitkäaikaistyöttömille. Työhallinto huolehtii 55 vuotta täyttäneiden pitkäaikaistyöttömien työkun-

non tutkimuksista ja kuntoutustarpeen selvityksistä osana 55-59-vuotiaiden tehostettua palvelua.

Vuosina 2001-2003 toteutetaan 45-vuotta täyttäneisiin pitkäaikaistyöttömiin kohdistuva kuntoutuskokeilu, johon käytetään kolmen vuoden aikana 20 miljoonaa markkaa. Kokeilu rahoitetaan Kansaneläkelaitoksen harkinnanvaraisen kuntoutuksen määrärahoista sekä kuntoutusrahamenoista.

3.5. Koulutus

Ikäohjelman koulutus on vuonna 2000 keskittynyt seuraaviin kolmeen kokonaisuuteen:

1. elinikäisen oppimisen mukainen koulutus
2. kouluttajaverkoston toimesta tapahtuva koulutus
3. ikäjohtamisen koulutus

3.5.1. Koulutuksen strategiat

Opetusministeriö on edistänyt koko Ikäohjelman ajan elinikäisen oppimisen idealle rakentuvaa koulutusta ja esitys koulutuksen kansalliseksi strategiaksi valmistui 1997. Strategia pitää henkilöstöä tärkeimpänä pääomana ja korostaa, että sen osaamisesta ja jaksamisesta huolehtiminen on niin yritysten kuin muidenkin työyhteisöjen kilpailuvaltti. Aikuiskoulutusta järjestetäänkin eripituisena ja erimuotoisena opiskeluna yli tuhanessa julkisen vallan valvonnan alaisessa oppilaitoksessa.

Opetusministeriö on jatkanut edellisenä vuonna aloitettuja ikäohjelmatoimenpiteitä, jotka ovat kohdistuneet erityisesti seuraaville alueille:

1. huonon pohjakoulutuksen ja huonot oppimisvalmiudet omaavan väestön erityistarpeet
2. tietoyhteiskuntavalmiuksien lisäämiseen
3. opetus- ja muun henkilöstön osaamiseen

Edellisiin liittyviä koulutustapahtumia on toteutettu yhteistyössä opetusministeriön ja työministeriön kanssa. Erityisesti atk-valmiuksia lisäävää koulutusta on painotettu. Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan Ikäohjelmaan liittyvää koulutusta on kuvattu työsuojelun ja työterveyshuollon yhteydessä.

Kansallisen Ikäohjelman painoalana vuoden 2000 aikana oli tehostetun ikäkoulutusohjelman käynnistäminen. Tärkeä toimija- ja kohderyhmä olivat opettajat ja kouluttajat. Jo edellisen vuoden aikana luotiin monipuolinen kouluttajaverkosto, joka kokoontui kerran laajassa kokoonpanossa ja muulloin pienemmissä ryhmissä kolmessa päivän tilaisuudessa. Kouluttajaverkoston toiminnan tuloksena on eri puolilla Suomea eri koulutusyksiköissä käynnistynyt kymmeniä ikääntymiseen, työssä jaksamiseen, ikääntyvien työkyvyn edistämiseen yms. liittyviä koulutusjaksoja. Kouluttajaverkostolle on toimitettu

Ikäohjelman materiaalia, ja muun muassa Työterveyslaitoksen valmistama Ikäohjelman laaja kalvopaketti on ollut tarvittaessa käytössä.

Koulutuksen laajuuden ja tuloksellisuuden selvittämiseksi olisi tarpeellista tehdä vielä kevään aikana kysely koulutusverkoston jäsenille. Paitsi nykyisen laajuuden selvittäminen myös tulevien suunnitelmien kartoittaminen antaisi pohjaa koulutusosion jatkokehittelylle. Kouluttajaverkostolle järjestettävän koulutuksen keskeiset asiat on käsitelty sosiaali- ja terveysministeriön, työministeriön ja opetusministeriön sekä Työterveyslaitoksen muodostamassa koulutuksen yhteistyöryhmässä. Koulutuksen varsinaisena toteuttajana on ollut Työterveyslaitos.

3.5.2. Ikäjohtamisen koulutushanke

Ikäjohtamisen toiminta-ajatus

”Ihmisen ikäkaudet johtamishaasteena” eli ”Ikäjohtaminen” on koulutushanke, jonka tarkoituksena on tukea erilaisia organisaatioita sellaisissa johtamisen ja esimiestoiminnan kehittämishankkeissa, jotka edistävät sekä näiden organisaatioiden tuloksellisuutta että ikääntyvien työntekijöiden työkykyä ja työllistyvyyttä.

Hankkeen on käynnistänyt osana Kansallista Ikäohjelmaa sosiaali- ja terveysministeriö, ja sen toteutuksesta vastaa Työterveyslaitos. Työterveyslaitos on koonnut koulutuksen toteutusta varten koulutusorganisaatioiden ryhmän, johon kuuluvat Hallinnon kehittämiskeskus HAUS, Johtamistaidon opisto JTO, Kuntakoulutus Oy ja POHTO.

Hankkeen tavoitteena on koulutuksen keinoin:

- levittää työelämään ja työoloihin vaikuttavien päätöksentekijöiden sekä erityisesti esimiestehtävissä olevien keskuuteen tietoa ikääntyvistä työntekijöistä ja heissä piilevistä voimavaroista ja mahdollisuuksista (Ikätieto)
- vahvistaa työelämässä sellaisia asenteita ja käytäntöjä, jotka edistävät ikääntyneen työvoiman käyttöä, elinikäistä oppimista ja eri ikäisten yhteistyötä (Ikäasenteet)
- lisätä johdon valmiuksia toteuttaa ikäohjelman tavoitteiden mukaista suunnitelmallista henkilöstöpolitiikkaa ja hyviä käytäntöjä työpaikoilla (Ikästrategia) sekä
- lisätä keskeisten johtamis- ja esimiestyön kouluttajaorganisaatioiden ikäteemaa koskevaa osaamista sekä luoda perustaa pitkän aikavälin ikänäkökulman painotukselle myös tulevaisuuden johtamiskoulutuksessa (Ikäosaaminen).

Ikäjohtamisen koulutushanke toteuttaa näitä tavoitteita järjestämällä organisaatioiden johdolle, esimieskunnalle ja henkilöstöammattilaisille koulutustilaisuuksia ja tuottamalla niissä käytettävää oppimateriaalia. Hanke jatkuu osana ikäohjelmaa vuoden 2002 toukokuun loppuun asti, jonka jälkeen se vielä tuottaa raportin toiminnastaan ja sen tuloksista.

Koulutuksen toteutus

Koulutushanke jakautuu kahteen osin päällekkäiseen vaiheeseen:

1. Tiedon tuottaminen, kerääminen ja levittäminen ikäasioista tavoitteena saada päättäjät oivaltamaan asian suuri merkitys niin kansallisella kuin yksittäisten organisaatioidenkin tasolla
2. Hyvien käytäntöjen ja käytännön työkalujen kehittäminen ja tarjoaminen organisaatioiden johdolle käytettäväksi

Tiedon ja työkalujen tarjoaminen tapahtuu koulutuksen keinoin kolmella eri tasolla:

- A. Organisaatioiden yleisjohdolle ja henkilöstöasiantuntijoille suunnattuja ns. ”top-seminaareja”, jotka ovat hankkeen yhteisiä tapahtumia ja toteutetaan hankkeen käynnistäjältä saatavilla varoilla.
- B. Hankkeen koulutusorganisaatioiden omia seminaareja, joita tuetaan hankkeen saamalla varoilla. Kohderyhmät vaihtelevat järjestävästä koulutusorganisaatiosta riippuen.
- C. Tämän lisäksi hankkeen koulutusorganisaatiot ovat sitoutuneet soveltuvin osin sisällyttämään ikäteeman ja sen osia muihin normaaleihin koulutusohjelmiinsa.

Alkuvuoden 2000 aikana keskityttiin vaiheeseen 1. ja järjestettiin kaksi A –tyypin seminaaria. Kesän jälkeen ohjelmassa oli neljä B –tyypin seminaaria, joissa on osittain siirrytty vaiheeseen 2. Tämän lisäksi Työterveyslaitos tuotti sosiaali- ja terveysministeriön tilauksesta kaksi Ikäohjelman kouluttajaverkostolle suunnattua työseminaaria, joiden tavoitteena oli syksyllä 1999 toteutetuissa seminaareissa jaetun tiedon päivittäminen sekä uusien kouluttajien rekrytointi. Koulutustilaisuuksissa jaettiin Hyvä Ikä –lehteä ja työministeriön tuottamaa esitemateriaalia.

3.6. Tiedotus

Kansallisen Ikäohjelman tiedotuksen tavoitteeksi asetettiin asennemuutos, jonka avulla kohennetaan ikääntyneiden työntekijöiden asemaa. Ikääntyvien ja ikääntyneiden arvoa ja merkitystä työvoimana korostetaan. Kohderyhmänä on tällöin työnantajat. Lisäksi vaikutetaan ikääntyvien ja ikääntyneiden omiin asenteisiin, jotta ne muuttuisivat myönteisemmiksi työssäkäyntiä kohtaan. Pelkistäen tarkoitus on tukea työkykyä, työssä pysymistä, työnhakua ja työllistymistä. Tavoitteena on, että mahdollisimman moni voisi välttää tarpeettoman siirtymisen ennaaikaiselle eläkkeelle.

Asennemuutoksessa ja asennemuokkauksessa viestinnällä on erittäin suuri merkitys. Viestintäohjelman toteutus aloitettiin maaliskuussa vuonna 1998 ja se jatkuu koko ohjelmakauden. Ikäohjelmakauden lopussa vuonna 2002 tiedotetaan ohjelman tuloksista.

Vuosi 1998

STM:n, TM:n ja OPM:n organisaatioiden ja lähisidosryhmien Ikäseminaari pidettiin 16.3. ja kampanjan aloitusinfo lehdistölle 18.3. Samoihin aikoihin ilmestyi Hyvä Ikä –lehti 1/1998. Valtakunnan päättäjien paneeli pidettiin 25.3. Tietoiskut TV 1:n Aamutelevisiossa kestivät maaliskuusta kesäkuun loppuun, ja kesäkuussa tietoiskuja nähtiin TV 1:n iltaohjelmissa.

Huhtikuussa 1998 toteutettiin valtakunnallinen joukkotiedotuskampanja radiossa, televisiossa sekä sanoma- ja aikakauslehdissä. Toukokuussa 1998 käynnistettiin TM:n työnantajakampanja sekä pidettiin TM:n ja OPM:n seminaari. Hyvä Ikä –lehti 2/1998 ilmestyi.

Kesä-elokuussa alkoi STM:n kohdennetun tyky-viestinnän ensimmäinen vaihe. Talous-Sanomissa oli tykylite 10.6. Syykuussa STM:n kohdennetun viestinnän tyky-kampanja sisälsi tietoiskuja, uutisaiheita, suoraa mainontaa ja televisio-ohjelmia.

Syyskuussa pidettiin Aikuisopiskelijaviikko ja OPM:n Elinikäisen oppimisen kampanja sekä Aikuiskoulutusmessut Dipolissa. Ikäohjelman kansallisiskelmä ilmestyi markkinoille. Hyvä Ikä –lehti 3/1998 ilmestyi. Lokakuussa oli työsuojeluviikko ja ikätoimet kohdistettiin myös kolmannelle sektorille. Marras-joulukuussa järjestettiin Tykyseminaari -päivät pk-yrityksille ja maatalouselinkeinonharjoittajille. Kaiken aikaan luotiin vuorovaikutusverkostoa.

Vuosi 1999

Vuosi 1999 oli Suomen EU-puheenjohtajuusvuosi. Ikäohjelma julkaisi muun muassa teoksen "Ikääntyvät työntekijät Euroopan unionissa" sekä kirjan englanninkielisen version "Ageing workers in the European Union" kansainvälisille kohderyhmille. Hyvä Ikä-lehti ilmestyi työ- ja sosiaaliministereiden ikääntymistä käsitelleeseen neuvostoon myös englanninkielisenä.

Hyvä Ikä –lehti ilmestyi 4 kertaa vuodessa. Tutkimustuloksista informoitiin laajasti ja julkistettiin muun muassa Tyky-barometri sekä TM:n ikäsyrintätutkimus. Samana vuonna julkistettiin Senioriteetti voimavarana –kirja.

Vuonna 1999 valmistettiin ja levitettiin koulutusvideoita: "Ikäkysymys? Mikä kysymys", "Kyllä ikääntyväkin pärjää...", "Kuinka meillä jaksetaan" ja "Tehdään yhdessä". Nettisivujen kehittäminen aloitettiin. Laadittiin oppaita, kuten esimerkiksi tyky-step-opas. Järjestettiin kotimaisia ja kansainvälisiä seminaareja. Kansainvälinen Active Strategies for an Ageing Workforce -kutsuseminaari pidettiin Turussa elokuussa 1999.

Lisäksi käynnistettiin "Työkyky tehdään yhdessä" eli "Porkkana" –hanke, jonka avulla pk-yrityksiä kannustetaan innovoimaan uusia ratkaisuja työkyvyn edistämiseksi.

Vuosi 2000

Hyvä Ikä –lehti ilmestyi kolmesti. ”Kokemus on pääomaa” radiolähetykset aloitettiin taajuudella 100,3 Mhz kerran viikossa, maanantaisin. Kanavalla oli kuuntelijoita noin 40 000. Koulutustilaisuuksia ikäjohtamisesta järjestettiin eripuolilla maatamme. Päätäjille järjestettiin Vaikuttajaseminaari 8.2. Työterveyslaitos käynnisti ”Mistä osaava työvoima vuonna 2005” koulutusten sarjan. Toimivat ja terveet työajat -kirja valmistui.

”Työkyky tehdään yhdessä”-kampanja uusittiin hieman päivitettyinä ja se käynnistyi keväällä. Loman tarpeessa- ohjelma oli puolen tunnin mittainen. Ohjelman lähetyspäivät TV 1:ssä olivat 27.6, 4.7, 11.7, 18.7, 25.7 ja 1.8. Pitkät kesät vapaana -nimisessä osassa kiinnitettiin huomiota opettajien jaksamiseen ja työssä kehittymiseen (katsojia oli 157 000). Rekkakuskin eväät (4.7.) käsitteli raskaan liikenteen kuljettajien työtä ja työkykyä (katsojia oli 106 000). Heinäkuun 11. päivänä lähetetyllä Hoitajakin tarvitsee hoivaa -osalla oli 110 000 katsojaa. Heinäkuun 18. päivänä lähetetyllä osalla Työkuntoa kuntoilusta kerrottiin ABB-tehtaitten työntekijöistä (katsojia oli 175 000). Jaksamisoppia perushoitajille -osuus esitettiin 25.7. (katsojia oli 168 000). Elokuun 1. päivänä ”Loman tarpeessa- yrittäjätkin” -osalla oli 129 000 katsojaa. Tietoiskut lähetettiin TV 1:ssä ”Loman tarpeessa” - ohjelman yhteydessä.

Terveystenhuollon ammattilaisille järjestettiin ”Voimat on? Voimaton?” alueellisia koulutuspäiviä (kahdesti Tampereella, kerran Kotkassa ja Turussa). Tilaisuuksiin kutsuttiin sata osanottajaa. Tampereella työsuojelunäyttelyn auditoriorissa oli 30 osanottajaa, Lapinniemiessä sata. Seminaarien yhteydessä julkaistiin haastatteluja alueen lehdissä ja radiokanavilla. Työsuojelunäyttelyn yhteydessä esiteltiin Ikäohjelmaa eri puolilla maatamme seuraavasti: Kuntapäivät 1.2. ja 2.2. Kuopiossa (kävijöitä 700), Työ Terveys Turvallisuus -messuilla 9.-10.3. (kutsumessuilla kävijöitä 160) Tampereella, Karjatila 2000 (kävijöitä 8000) Tampereella, Farmari -maatalousnäyttely (kävijöitä 126 000) Seinäjoella, Puutarha tekniikka 2000 (kävijöitä 13 000) Lepaalla, Turvallisuus 2000 -messuilla 30.8.-1.9. (kävijöitä 18 000) Tampereella, Työhyvinvointipäivä 31.8. (kävijöitä 2000) Helsingissä, Osaava Nainen -tapahtumassa 20.-22.10 Turussa (kävijöitä 34 000) Wood Expo (kävijöitä 12 000) Tampereella, Konekilleri (kävijöitä 30 000) Jyväskylässä ja Työterveyshoitaja 2000 -tapahtumassa 9.-10.11. Tampereella.

Artikkeleita tykystä ja ikäjohtamisesta julkaistiin sosiaali- ja terveydenhuollon lehdissä, TT:n julkaisuissa, ay-lehdissä, Kelan julkaisuissa, Vakuutuslainsäädännössä, Suomen Yrittäjä -lehdessä, Aikalainen -kampanjajulkaisussa ja Merkonomi -lehdessä. Työministeriö toteutti Hyvä Ikä -kampanjan Seuralehdessä (levikki 267 000 kpl) ja Talouselämässä (levikki 78 000 kpl). Aikuiskoulutuksen maailma -lehden numerossa 5/2000 (levikki 20 000 kpl) julkaistiin neljän sivun juttukokonaisuus johtamisesta, osaamisesta, vuorovai-
kutuksesta eli työkyvyn ylläpitämisestä.

STM:n Sosterissa julkaistiin Ikäohjelmasta useita artikkeleita. STM:n intranetissä oli tietoja Ikäohjelmasta.

Ikäohjelman nettisivut irrotettiin ministeriöiden sivuilta omaksi kokonaisuudekseen osoitteeseen www.ikaohjelma.net. Nettisivujen sisältöä kehitettiin. Painopistesivuiksi nostettiin: Työkyky tehdään yhdessä, Elinikäinen oppiminen ja Ikäjohtaminen.

Vuonna 2001

Ikäohjelman näkyvyyttä on lisätty ulkomainoskampanjoin. Viikolla 4 toteutettiin valtakunnallinen ulkomainoskampanja ikäohjelman tunnusjulisteella. Julisteita oli nähtävänä 38 paikkakunnalla.

Viikolla 17 toteutetaan jälleen Työkyky tehdään yhdessä -valtakunnallinen ulkomainoskampanja 38 paikkakunnalla. Ilmoituskampanjat toteutetaan Yhteishyvässä (levikki 863 300 kpl), Pirkassa (levikki yli miljoona kpl), Talouselämässä (levikki 78 000 kpl), Terveystalossa (levikki 50 000) ja sosiaali- ja terveydenhuollon lehdissä. Sosiaali- ja terveydenhuollon lehtien ilmoituksissa kutsutaan alan ammattilaisille järjestettäviin "Löydä omat voimasi" -koulutus- ja virkistyspäiviin. Niitä järjestetään huhtikuussa Joensuussa, Kuopiossa ja Mikkelissä, lokakuussa Oulussa ja Jyväskylässä.

Hyvä Ikä -lehti ilmestyy kolmesti vuodessa: 21.2, 16.5 ja kaksoisnumero 17.10. Lehden levikki on 80 000 kpl.

Suomen Sävelradiossa on kuultavissa maanantaista perjantaihin ikäasiaa klo 18.20 alkaen pääkaupunkiseudun kuuluvuusalueella (Helsinki 92,5 HTV 105,9 Tuusula 102,8 Hyvinkää 90,1 Riihimäki 94,7 Lohja 95,7 Siuntio 107,0 Inkoo 91,4 Mäntsälä 101,8 Pernaja 106,9).

Kaupallisia radioita varten tehdään asiantuntijahaastatteluja. Haastatteluja voivat käyttää myös Ikäohjelmaan sitoutuneet kouluttajatahot, kuten esimerkiksi Työ- ja elinkeinokeskusten henkilökunta.

TV 1:ssä lähetetään Loman tarpeessa -ohjelmat uusintalähetyksenä maanantaisin klo 18.40 seuraavasti: 7.5, 14.5, 21.5, 28.5, 4.6 ja 11.6. Ohjelmat uusitaan torstaisin klo 12.30. Ohjelmien yhteydessä esitetään "Tyky-Madame" -tietoisku.

3.7. Kansallisen Ikäohjelman rahoitus

Valtioneuvosto teki 6.7.1997 periaatepäätöksen Ikäohjelman rahoituksesta vuosiksi 1998 –2001. Päätöksen mukaan lisätalousarvioissa vuonna 1997 ja talousarvioissa 1998-2001 Ikäohjelmalle osoitetaan eri ministeriöihin yhteensä 25 miljoonaa markkaa. Myöhemmin käydyissä neuvotteluissa päädyttiin eri ministeriöiden rahoitusosuuksissa seuraavan taulukon 2 mukaiseen jakaumaan.

Taulukko 2. Vastuuministeriöiden rahoitusjakauma vuosille 1998 -2001

Vuosi	TM	STM	OPM	Yhteensä
1997	1.55	1.8	0.65	4.0
1998	2.4	2.7	0.9	6.0
1999	2.0	2.2	0.8	5.0
2000	2.0	2.2	0.8	5.0
2001	2.0	2.2	0.8	5.0
Yhteensä	9.95	11.1	3.95	25.0

Rahoituksen jakautumisesta toiminnoittain on päätetty Ikäohjelman johtoryhmässä vuosittain valtion budjetin varmistuttua. Kokonaisuohjelman suunnittelussa lähdettiin siitä, että aluksi painotetaan voimakkaasti yleistä viestintää julkisen mielipiteen ja asenteiden muokkaamiseksi. Seuraavassa vaiheessa käynnistettiin tutkimus- ja kehittämishankkeita, joilla on luotu materiaalia ohjelman tarpeisiin. Kolmantena vaiheena on ollut laajako koulutusohjelmien käynnistäminen. Ohjelman lopulla on tavoitteena keskittyä ohjelmassa saatujen hyvien käytäntöjen ja toimenpidesuosituksen viemiseen käytäntöön. Vuoden 2002 rahoituksesta ei ole periaatepäätöstä, mutta tavoitteena on, että ohjelman loppuosalle olisi mahdollista saada lisärahoitusta muun muassa viestintäkampanjaa ja ohjelman jatkotoimien käynnistämistä varten.

Taulukossa 3 on esitetty ohjelman rahoituksen jakautuminen päätoimintojen mukaisesti. Vuosien 2000-2001 luvut ovat talousarviolukuja. Vuoden 2002 suunnitelmat ovat avoimia.

Taulukko 3. Rahoitus toiminnottain vuosina 1997-2001

Vuosi	Tutkimus	Koulutus	Viestintä	Yhteensä
1997-1998	2.0	1.0	7.0	10.0
1999	2.5	0.5	2.0	5.0
2000	1.5	1.5	2.0	5.0
2001	1.0	2.0	2.0	5.0
2002	?	?	?	?

4 STM:N HALLINNONALAISIA LAITOKSIA

4.1. Työterveyslaitos (TTL)

Työterveyslaitos tuottaa, kokoaa ja välittää tieteelliseen tutkimukseen perustuvaa tietoa työn ja terveyden välisestä vuorovaikutuksesta sekä edistää tiedon hyväksikäyttöä. Tämän tiedon avulla työoloja muutetaan terveellisiksi, turvallisiksi, viihtyisiksi ja kehitteviksi. Työterveyslaitos edistää siten omalta osaltaan maamme työikäisen väestön työ- ja toimintakykyä, kokonaisterveyttä sekä elämän laatua.

Työterveyslaitoksen osallistumisesta Kansalliseen Ikäohjelmaan on sovittu vuosittain käytävissä sosiaali- ja terveysministeriön ja Työterveyslaitoksen välisissä tulossopimusneuvotteluissa. Kansalliseen Ikäohjelman painopisteitä Työterveyslaitoksessa oli vuonna 2000 toisaalta Ikäjohtamisen koulutushanke, toisaalta ikääntyvien työssä selviytymisen edistäminen työkykyä ylläpitävän toiminnan ja sen menetelmien kehittämisen avulla.

Muusta ikääntymisteemaan liittyvästä toiminnasta mainittakoon työterveyshuollon tueksi laadittu opas "Ikääntyvän työntekijän terveystarkastuksen laatukriteerit". Työelämän tasa-arvon tilasta valmistui katsaus, jossa paneuduttiin myös eri-ikäisten tasa-arvoon. Tasa-arvon edistämiseksi kehitettiin työkalupakki, jolla työyhteisöt voivat itse arvioida tasa-arvon tilaa sekä laatia toimenpiteitä tasa-arvon ja monimuotoisuuden edistämiseksi.

Yhteistyöhankkeet

Vuoden 2000 jälkipuoliskolla käynnistettiin yhteistyöneuvottelut Finnish Business & Society –verkoston ja Henry ry:n kanssa. Tavoitteena on yhteistilaisuuksien järjestäminen vuoden 2001 aikana. Lisäksi tutkitaan mahdollisuuksia jonkin muotoiseen yhteistyöhön Adulta Oy:n valmisteleman Ikäjohtamisen Equal –hankkeen kanssa.

Kansallisen Ikäohjelman kouluttajaverkoston koulutus

Kansallinen Ikäohjelma on perustanut kouluttajaverkoston, johon oman ilmoittautumisen perusteella on liittynyt yhteensä yli 100 aikuiskoulutusorganisaation ja -laitoksen kouluttajaa, itsenäistä organisaatiokonsulttia ja -kehittäjää, yritysten henkilöstönkehittämistehtävistä vastaavaa ja työvoimahallinnon koulutusasioista vastaavaa henkilöä.

Koulutusverkostolle järjestettiin vuonna 1999 kolme erillistä yhden päivän ”workshoppi”, joihin osallistui noin 100 henkeä. Koulutuksessa annettiin osallistujille tiedollisia aineksia ikänäkökulman huomioon ottamiseksi oman koulutuksen suunnittelussa, tarkasteltiin tuotetun koulutusaineiston käyttömahdollisuuksia koulutuksessa sekä pohjustettiin ikänäkökulman sisällyttämistä organisaatioiden henkilöstön koulutus- ja kehittämishjelmiin. Vuonna 2000 järjestettiin kaksi jatko-työpajaa kouluttajaverkoston kuuluville. Tilaisuuksissa paneuduttiin aineiston käytöstä ja koulutuksen järjestämistä saatuihin kokemuksiin ja esiteltiin erilaisia ikäteemaa käsitteleviä koulutus- ja kehittä-

mishankkeita sekä tarkasteltiin ikäjohtamiseen liittyviä kysymyksiä. Tilaisuuksiin osallistui 50 henkilöä.

Koulutustapahtumat vuonna 2000

Top-seminaari yritys ja henkilöstöjohdolle:
Mistä osaava työvoima vuonna 2005?
07.03.2000, Helsinki, Osanottajia 85

Top-seminaari yritys- ja henkilöstöjohdolle:
Mistä osaava työvoima vuonna 2005?
30.05.2000, Oulu, Osanottajia 36

Johtamistaidon Opisto JTO
Ihmisen ikäkaudet johtamishaasteena
14.09.2000 ja 14.11.2000, Aavaranta
Osanottajia 20 ja 38

HAUS
Ikääntyvän virasto-organisaation johtaminen
28.9.2000, Helsinki, Osanottajia 19

Työterveyslaitos
Ikääntyminen ja työkokemus resursseina työyhteisössä
11.12.2000, Järvenpää, Osanottajia 34

Ihmisen ikäkaudet haasteena organisaation kehittämisessä
Ikäohjelman kouluttajaverkoston tilaisuudet
21.11.2000 ja 28.11.2000, Helsinki, Osanottajia 23 ja 25

4.1.2. Työkykyä ylläpitävän toiminnan hankkeita

Työterveyslaitoksessa oli vuonna 2000 käynnissä yli 60 tyky-toimintaan liittyvää tutkimus- tai kehittämishanketta. Monissa hankkeissa teemana oli tyky-toiminnan vaikuttavuuden arviointi. Teollisuuden, pienyritysten ja kuntasektorin projektit korostivat, että ikääntyvien työssä selviytymistä tulee edistää räätälöidyillä tyky-toimenpiteillä. Niihin kuuluvat mm. ikäjohtaminen, iän huomiointi työajoissa, työn organisoinnissa, tauotuksessa sekä ikäergonomian muut sovitukset psykofysiologisten muutosten seurauksina. Yksilötasolla terveydentilan muutokset tulee suhteuttaa työn vaatimuksiin ja osaamisvaajeet paikata ikääntyvien oppimismenetelmiä tukevalla koulutuksella. Hyöty oikeasta ikästrategiasta näkyi sekä yrityksen että sen henkilöstön tilassa ja tuloksissa. Ikääntyvien työkyvyllä on vaikutuksia eläkkeelle siirtymisen jälkeiseen vaiheeseen. Hyvä työkyky selittää hyvää toimintakykyä ja elämänlaatua eläkkeellä.

Työkyky tehdään yhdessä –hanke

Työkyky tehdään yhdessä on Kansallisen Ikäohjelman rahoittama hanke, jossa on mukana 20 pk-sektorin yritystä eri toimialoilta Etelä-Suomesta.

Työkyky tehdään yhdessä –hankkeen tavoitteena on tuottaa uusia innovaatioita ja toimintamalleja, jotka parantavat ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamisen edellytyksiä ja mahdollisuuksia. Innovaatioiden on oltava sellaisia, joita voidaan yleistää käytettäväksi muissakin organisaatioissa. Kussakin yrityksessä on tehty laaja-alainen työkykykartoitus. Kartoitus kattoi sekä työympäristön ja työyhteisön tilan että yksilölliset voimavarat. Lisäksi tarkasteltiin ammatillisen osaamisen tilannetta. Alkutilan kartoituksen perusteella yrityksissä laaditaan yksityiskohtainen kehityssuunnitelma, jossa on määriteltä toiminnan tavoite, vastuuhenkilöt ja resurssit sekä kehitystoimenpiteet ja tapa, millä yritys arvioi toiminnan onnistumista. Kehityskohteet liittyvät muun muassa esimiestoiminnan tukemiseen, tiimityön kehittämiseen, työn uudelleen organisointiin, työympäristön haittojen poistamiseen, työntekijöiden osaamisen kehittämiseen sekä yksilöllisten voimavarojen tukemiseen. Varsinainen kehitystoiminta yrityksissä kestää noin vuoden. Vuoden 2000 lopussa alkutilan evaluaatio oli tehty 18 yrityksessä. Noin puolet yrityksistä on tehnyt kehittämissuunnitelman ja käynnistänyt toiminnan. Muut yritykset ovat suunnitelmavaiheessa ja kaikissa hankkeessa mukana olevissa yrityksissä kehitystoiminta käynnistyy keväällä 2001 aikana. Kehittämistoiminnan tuloksia arvioidaan sekä kvantitatiivisin että kvalitatiivisin mittarein. Kehityshanke on alkanut keväällä 1999 ja päättyy vuoden 2002 lopussa.

Työaikatarkaisut, jaksaminen ja työyhteisön hyvinvointi

Kansallinen Ikäohjelma käynnisti hankkeen, jonka tavoitteena oli tiedottaa hyvistä työaikatarkaisuksista ja toimintamalleista yrityksille. Hankkeen toteuttivat työministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö sekä Työterveyslaitos. Kirjan sisältöä on lisäksi arvioinut laaja työmarkkinajärjestöjä edustanut seurantaryhmä.

Hankkeen tuloksena julkaistiin kirja "Työaikatarkaisut, jaksaminen ja työyhteisön hyvinvointi". Sen kohderyhmänä ovat työaikojen suunnittelijat yrityksissä ja työyhteisöissä, työsuojelu- ja työterveyshenkilöstö. Tavoitteena on antaa yrityksille käytännön tason tietoa siitä, millaisilla uusilla työaikatarkaisuille voidaan edistää sekä tuotannollisten tarpeiden, kuten joustavuuden toteutumista että toisaalta työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden, terveyden ja toimintakyvyn ylläpitoa. Toisena tavoitteena on antaa työterveyshuollolle selkeitä ohjeita siitä, millä työterveyshuollon toimilla ja yksilöllisiin elintapoihin liittyvillä keinoilla vuorotyössä jaksamista ja vuorotyöläisten toimintakykyä voidaan edistää. STM ja TM ovat jakaneet kirjaa 2000 kappaletta ja sen lisäksi sitä on myyty 1000 kappaletta.

Työpaikan TYKY-STEP

Työterveyslaitos julkaisi Työpaikan TYKY-STEP -oppaan työpaikan tyky-toiminnan itsearviointia ja kehittämistä varten. Oppaassa on tiiviissä muodossa kuvattu tyky-prosessin vaiheet ja sisältötavoitteet. Kansallisen ikäohjelman tuella opasta jaettiin 100 000 kappaletta.

Tyky-barometri

Tyky-barometri -hankkeen valmistelu käynnistyi. Tyky-toiminnan tilannetta selvitetään uusimmalla tyky-barometri vuonna 2001. Tyky-barometriä varten haastatellaan kolmea henkilöä 1000:lta eri työpaikalta, jotka muodostavat edustavan otoksen suomalaisista työpaikoista. Aineistosta laaditaan raportti ja tehdään katsaus tyky-toiminnan kehityksestä eri toimialoilla.

Muita tyky-hankkeita

Anjalankosken kaupungin työyhteisöjen hyvinvoinnin seuranta ja kehittäminen -hanke jakaantui kolmeen toimintakokonaisuuteen. Ensimmäisessä osassa haastateltiin yksilöhaastatteluina esimiehiä sekä työyhteisöjä ryhmähaastatteluun esimies ja työyhteisötaloo-koulutuksen vaikuttavuudesta. Toisessa toimintakokonaisuudessa valmisteltiin kyselytutkimusta työyhteisön hyvinvoinnista ja esimiesvalmennuksen vaikutuksista sekä kehittämistarpeista koko kaupungin henkilöstölle. Kolmannessa toimintakokonaisuudessa tuettiin muutaman pilottitoimintayksiköiden kehittämistyötä konsultatiivisin kehittämispalaveroin. Haastatteluaineistoista saatiin tietoa esimiesvalmennuksen sekä työyhteisötalkoiden vaikuttavuuden arviointiin. Kehittämistoiminnan palaverikonsultointi antoi pilottityöyhteisöille valmiuksia sekä toimintamahdollisuuksia kehittää työyhteisönsä toimintaa omista lähtökohdistaan käsin.

Ikääntyvien kuntatyöntekijöiden seurantatutkimus osoitti, että työuran aikana kertynyt sosiaalinen pääoma heijastui toimintakyvyn tasoon eläkkeelle siirtymisen jälkeenkin. Ruumiillisen työn tekijöiden hyvä työmotivaatio vähensi eläkeajatuksia, mutta ei ehkäissyt ennaikaista eläkkeelle siirtymistä. Työntekijän itsearvostus liittyi hyvään toimintakykyyn. Fyysisesti raskasta työtä tekevillä fyysistä toimintakykyä ylläpiti liikunnan harrastaminen sekä vastuu ihmisistä työssä. Tupakointi, stressi ja tulevaisuuden pelko heikensivät fyysistä toimintakykyä. Tulokset tukevat käsitystä, jonka mukaan työkykyä ylläpitävän toiminnan tulee olla laaja-alaista. Erityisesti ruumiillisessa työssä pitää kiinnittää huomiota työntekijöiden elämänhallinnan parantamiseen.

Myös Ikänuoret-hankkeessa panostettiin tyky-kolmion soveltamiseen pk-sektorin yrityksiin. Erityisenä kohteena oli ammattitaidon kehittäminen. Hankkeessa kehitettiin HEKS-malli henkilökohtaisen kehityssuunnitelman laatimista varten. Hankkeessa on seurantavaihe päättynyt ja raportointi meneillään.

Espoon koulukeittiöiden tyky-toiminnan kehittämishankkeessa kohteena oli erityisesti keittiötyöprosessin sekä johtamiskäytäntöjen kehittäminen. Hanke on raportointivaiheessa.

Terveyskeskusten työterveyshuollon kehittämishankkeeseen liittyvänä erityisprojektina toteutettiin hanke ”Terveyskeskukset ja ikääntyvä työvoima”. Hankkeessa tarkasteltiin neljän eri terveyskeskuksen työterveyshuollon tapusanalyysin avulla terveyskeskusten kykyä kohdata ikääntyvän työvoiman ongelmia ja esitettiin kehittämisehdotuksia. Tulokseksi saatiin, että kyseisissä työterveyshuolloissa ikääntyvän ja ikääntyneen työvoiman ongelmiin ei kiinnitetä erityistä huomiota. Kehittämisehdotuksina esitettiin ensinnäkin terveyskeskusten työterveyshuoltotoiminnan rakenteellisia uudistuksia (resurssilisäystä, työterveyshuoltojen toimivallan laajentamista ja toiminnan vaikuttavuuden terävöittämistä) ja toiseksi erityisiä ikääntyvän ja ikääntyneen työvoiman erityisongelmiin pureutuvia toimia: kyseisten ryhmien työkyvyn seurannan ja arvioinnin parantamista, nykyistä parempaa yhteistyötä asiakasorganisaatioiden kanssa ikääntyneiden työntekijöiden asioissa sekä yhteistyön kehittämistä paikallisten hyvinvointitoimijoiden kanssa eli ikätiimien perustamista.

Kunta-alan henkilöstön työkyvyn edistäminen ja työterveyshuollon kehittäminen on keskeinen uusi hankekokonaisuus. Tavoitteena on selkiyttää työterveyshuollon roolia osana asiakasorganisaatioiden toimintaa ja kehittää seurantajärjestelmiä henkilöstön hyvinvoinnin nostamiseksi huomioiden ikääntyvien työntekijöiden erityistarpeet. Tässä pääosin ESR rahoitteisessa hankekokonaisuudessa pyritään rakentamaan asiakasorganisaatioiden kanssa yhteistyössä laaja-alaiseen toiminnan seurantaan perustuva arviointikehikko ja etsitään työterveyshuollon roolia tyky-toiminnan asiantuntijana. Tähän taustaan pohjautuvaa tyky-toimintaa kehitetään sosiaali- ja terveystoimen henkilöstölle. Hankekokonaisuuteen liittyy työministeriön työssä jaksamisen ohjelman rahoittama osa-hanke, jossa selvitetään kuntien henkilöstötilinpäätösten/-kertomusten laatimis- ja hyödyntämisprosessia ja kehitetään indikaattoreita tyky-toiminnan näkökulmasta. Lisäksi työterveyshuollon asiakasorganisaatioiden tarpeita ja työterveyshuollon kehittämistoiveita selvitetään kuntasektorin työnantajien haastattelututkimuksessa, jota rahoittaa osin Kuntien eläkevakuutus.

Tyky-toiminnan toteutustapoja tutkitaan vuonna 1998 toteutetun tyky-barometrin aineiston ja neljästä työpaikasta kerätyn syventävän laadullisen aineiston avulla. Tutkimus tuottaa tietoa siitä, miten tyky-toiminta on organisoitunut työpaikkojen sisällä, ja miten se on tukeutunut työterveyshuoltoyksiköihin, koulutus- ja konsulttiorganisaatioihin jne. Erityiskysymyksenä hankkeessa on tyky-toiminnan järjestäminen tietotekniikkayrityksissä.

”RESPECT - Innovatiiviset työaikamallit ikääntyvillä” on Ihminen ja tietotyö -ohjelmassa käynnistetty EU-projekti, jonka tavoitteena on selvittää miten ikääntyvien vuorotyöläisten vireyttä, toimintakykyä ja yleistä hyvinvointia voidaan edistää erilaisilla työaikaan tai yksilöön kohdistuvilla toimenpiteillä. Uusien työaikamallien tai sopeutumista edistävien toimien tutkimus toteutetaan interventiotutkimuksena kahdessa yrityksessä, Finnairin Teknisessä yksikössä ja Ilmailulaitoksella. Toimintakyvyn sekä fysiologisen, psyykkisen ja sosiaalisen terveyden mittaamisessa käytetään poikkitieteellisiä menetelmiä fysiologian ja psykososiaalisen tutkimuksen alueelta.

4.2. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus (Stakes)

Stakesin aktiviteetit ikääntyvien suomalaisten työntekijöiden varhaisen eläköitymisen estämisessä

Sosiaali- ja terveysministeriön ja Stakesin väliseen tulossopimukseen perustuen Stakes käynnisti vuonna 1999/2000 varhaisen eläköitymisen syiden selvittämiseen tähtäävän tutkimusprojektin. Tavoitteena oli erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön varhaisen eläköitymisen syiden ja mahdollisten preventiokohteiden selvittely. Tätä tarkoitusta varten aloitettiin tiivis yhteistyö Kunnallisen Eläkevakuutuksen, Työterveyslaitoksen sekä Helsingin ja Turun yliopistojen kanssa. Vuonna 2000 julkaistiin State of the art –raportti kunnallisen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön eläketilanteesta (Elovainio, Forma, Halmeenmäki & Sinervo, 2000a). Tuon raportin mukaan ikärakenne alalla vastaa kunta-alaa yleensä, joskin nuoria ikäluokkia alalle otettiin 1990-luvun alussa vähän. Varhainen eläketilanne ei tulosten mukaan sosiaali- ja terveydenhuollossa ole erityisen huolestuttava. Syiksi tähän nähtiin erityisesti ikääntyvän työvoiman hyvä työllisyystilanne sekä alan korkea koulutus. Sosioekonominen terveys/eläköitymisgradientti on kuitenkin selvä. Vähän koulutusta saaneissa ammattiryhmissä löytyvät ikääntyneimmät ja sairaseläkkeelle useimmin jäävät työntekijät. Raskas työ ja ikääntynyt henkilöstö yhdistettynä muihin terveysriskeihin (alhainen koulutus, pieni palkka yms.) muodostaa esimerkiksi kotiaavustajien, kodinhoitajien ja avustavaa hoitotyötä tekevien eläketilanteen suhteellisen heikoksi. Näitä tuloksia on pohdittu laajemmin myös Yhteiskuntapolitiikka -lehdessä julkaistussa artikkelissa (Elovainio, Forma, Halmeenmäki & Sinervo, 2000b).

Toinen eläköitymistä selvittävä tutkimus tehtiin yhdessä Työterveyslaitoksen kanssa vuonna 2000, jolloin toistettiin Stakesin tutkimus kaikista sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työstä, terveydestä ja eläköitymisestä (Elovainio & Lindström, 1993; Wickström, Laine, Pentti, Elovainio & Lindström, 2000). Tuon tutkimuksen aineistosta on kirjoitettu kaksi käsikirjoitusta, joista toinen julkaistaan tämän vuoden aikana Sosiaalilääketieteellisessä aikakauslehdessä (Elovainio, Forma, Kivimäki, Sinervo & Wickström, painossa) ja toinen eräässä kansainvälisessä kansanterveystieteellisessä lehdessä. Tulosten mukaan eläkehakuisuuteen ja toisaalta eläkeikään selviytymiseen olivat yhteydessä hiukan eri tekijät sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstössä. Niinpä vapaaehtoisille varhaisille eläkemuodoille hakeudutaan sosioekonomisen gradientin yläpäästä, kun sairaseläkkeelle taas alemman koulutuksen ammattiteistä. Sosiaali- ja terveydenhuollon keskeisiä eläkkeelle hakeutumisen psykososiaalisia syitä ovat heikosti toimiva yhteistyö työpaikalla, kiire, epäoikeudenmukaiseksi koettu johtaminen ja päätöksenteko.

Kolmas tutkimus kohdistuu koko suomalaiseen työvoimaan ja perustuu Terve Suomi-tutkimuksen laajaan, edustavaan otokseen alle 56-vuotiaista (n=21000). Stakes pyrkii selvittämään, mitkä työhön ja työympäristöön liittyvät tekijät koko suomalaisessa työvoimassa, terveyden ja terveystyötytymisen lisäksi, selittävät varhaiselle eläkkeelle hakeutumista ja varhaista eläköitymistä. Ensimmäiset tulokset saadaan tämän vuoden lopussa tai ensi vuoden alkupuolella.

4.3. Kansanterveyslaitos (KTL)

Kansanterveyslaitoksen tehtävät ja tavoitteet

Kansanterveyslaitoksen tehtävänä on vuonna 1982 voimaan tulleen lain mukaan edistää, tutkia ja valvoa väestön terveyttä. Tätä tehtävää se toteuttaa hankkimalla, tuottamalla, arvioimalla ja välittämällä tietoa väestön terveydestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä sekä edistämällä tiedon hyväksikäyttöä ja vaikuttamalla eri keinoin kansalaisten mahdollisuuksiin elää tervettä elämää. KTL pyrkii toiminnallaan vaikuttamaan eri keinoin kansalaisten mahdollisuuksiin elää tervettä elämää. Kansanterveyslaitoksen toiminnan lähtökohtina ovat laitosta koskevan lain lisäksi sosiaali- ja terveysministeriön strategia ja tutkimuspoliittinen ohjelma.

Toiminta-ajatuksensa mukaan Kansanterveyslaitos edistää ihmisten mahdollisuuksia elää terveenä. KTL vastaa sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan tutkimuslaitoksesta siitä, että päätöksentekijöillä, eri alojen ammattilaisilla ja kansalaisilla on käytösään paras mahdollinen tieto valintojensa tueksi.

5 IKÄOHJELMAN ARVIOINTI

Ikäohjelman toiminta ja sen ”sateenvarjon” alla tehdyt toimet ovat kohdistuneet suhteellisen laaja-alaisesti työkyvyn ja työllistyvyyden parantamiseen. Ohjelman ensimmäisenä ja toisena vuonna panostettiin voimakkaasti viestintään ohjelman tunnetuksi tekemiseksi. Tyky-toimintaa on harjoitettu jo pitkään muutenkin, mutta Ikäohjelman myötä sisältöön on saatu uusia painotuksia ja myös panostusta on lisätty. Nyt kolmantena vuonna on panostettu koulutuksen kehittämiseen (ikäjohtaminen). Koko ohjelman keskeisen ajan on käynnistetty ja rahoitettu erilaisia tutkimus- ja kehittämishankkeita.

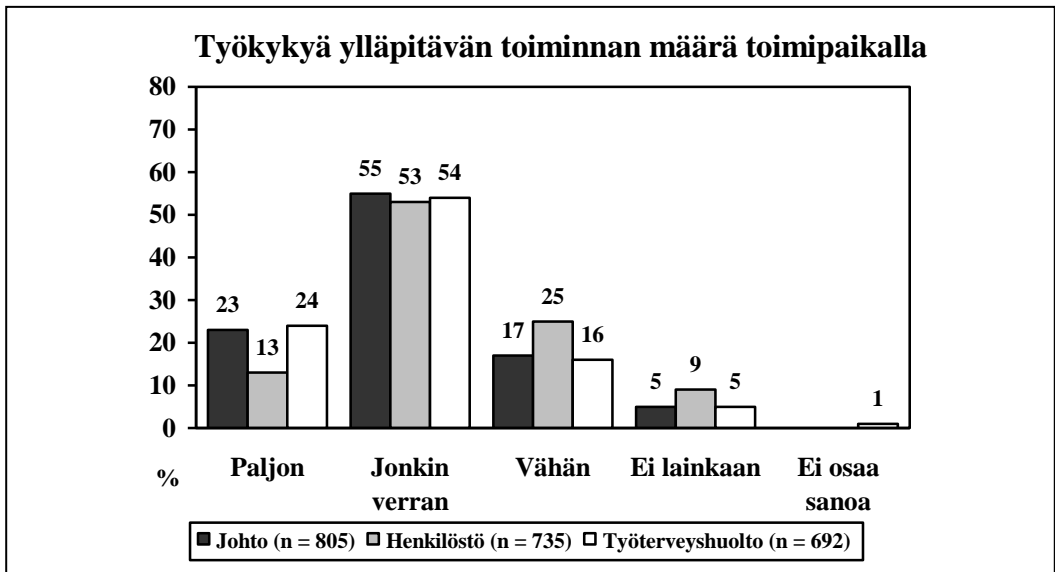
5.1. Tyky-barometri

Työkykyä ylläpitävä toiminta (Tyky-toiminta) on käsitteellisesti runsaan kymmenen vuoden ikäinen. Tyky-toiminta on yleiskäsite, joka kattaa kaiken työyhteisöjen ja –organisaatioiden ja työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttamaan pyrkivän toiminnan.

Työkykyä ylläpitävän toiminnan barometri (tyky-barometri) syntyi tarpeesta selvittää tyky-toiminnan laajuutta, voimavaroja, sisältöä, toteutusta ja toimivuutta työpaikoilla.

Tyky-barometriin liittyvät haastattelut tehtiin vuoden 1998 aikana ja raportti valmistui vuonna 1999 (Peltomäki ym. 1999). Barometrin tulokset osoittivat, että ikäkysymykset alkavat yksilötasolla koskettaa suurta joukkoa nykyisistä työllistetyistä. Tyky-barometrin tulokset kertoivat, että suurin osa suomalaisista työssäkäyvistä on työkykyä ylläpitävän toiminnan piirissä. Lisäksi tyky-toiminta näyttäisi lisääntyvän. Toimipaikoilla on toteutettu monipuolista eri alueille kohdistunutta kehittämistoimintaa. Kehittämistyön kohteina ovat olleet työ ja työympäristö, työyhteisö ja –organisaatio, ammatillinen osaaminen sekä työntekijän voimavarojen ja terveyden tukeminen. Kuitenkin etenkin pienten työpaikkojen tyky-toiminta kaipaa kehittämistä ja tukea osakseen. Työterveyshuollolla on merkittävä rooli toimipaikkojen tyky-toiminnassa.

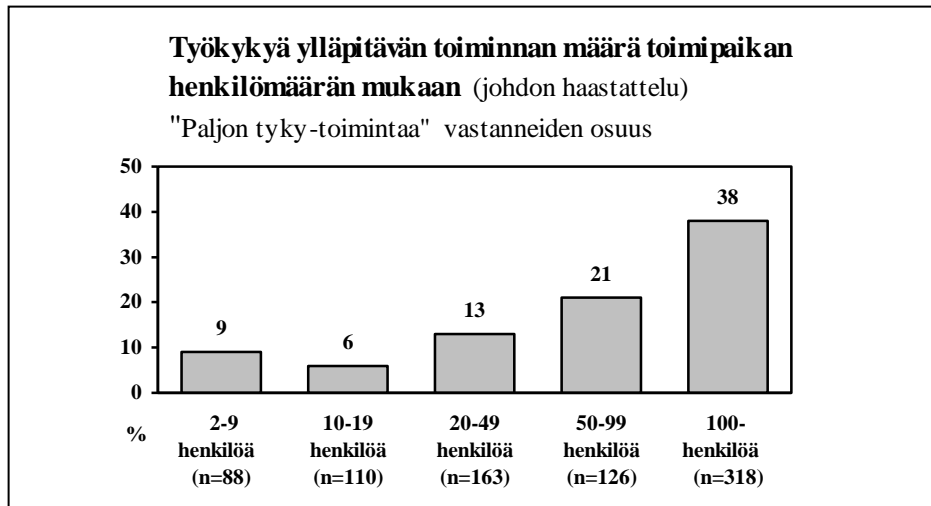
Tyky-barometritutkimuksen tulosten mukaan suurin osa vähintään kahden hengen työpaikoilla työssäkäyvistä suomalaisista pääsee osalliseksi työkykyä ylläpitävästä ja edistävästä toiminnasta. Enemmän kuin kaksi kolmasosaa työllisistä työskentelee toimipaikoissa, joissa vastaajat kokevat olevan paljon (13-24 %) tai jonkin verran (yli puolet) barometrissa määritellynlaista työkykyä ylläpitävää toimintaa. Vain alle 10 prosenttia työssäkäyvistä on töissä toimipaikoissa, joissa ei vastaajien mielestä koeta olevan lainkaan työkyvyn edistämistoimintaa (kuviot 10).



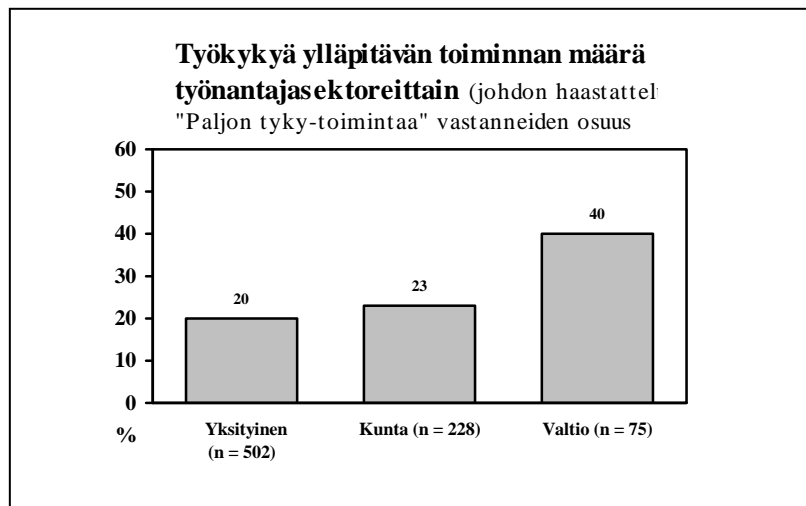
Kuvio 10.

Toimipaikan henkilömäärä on yhteydessä työky-toiminnan määrään siten, että suuremmilla, vähintään 100 hengen toimipaikoilla työskenteleville on järjestetty enemmän työky-toimintaa kuin pienempien toimipaikkojen henkilöstölle (kuvio 10a.) Tulos on odotettu, sillä yleensä kooltaan suuremmilla työpaikoilla on runsaammin käytettävissä erilaisia voimavaroja (kuten yhteistoimintaorganisaatioita ja aktiivisia henkilöitä), joilla on tärkeä merkitys työ- ja toimintakyvyn ylläpitotoiminnan järjestämisessä ja toimintaan innostamisessa työpaikoilla.

Työnantajasektoreittain tarkastellen voi todeta, että valtio on järjestänyt työntekijöilleen suhteellisesti enemmän työky-toimintaa kuin kunnallinen tai yksityinen työnantaja (kuvio 10b). Valtion hyvää menestystä työky-toiminnan koetulla määrällä mitattuna selittää osaltaan se, että valtiolla on kuntaan ja yksityiseen työnantajaan verrattuna vähän pieniä toimipaikkoja. Toisaalta muista yhteyksistä tiedetään, että valtiosektorilla on toteutettu paljon työkyvyn ylläpito-hankkeita. Siten tulosta voidaan pitää varsin todellisena. Kiinnostavaa valtion kohdalla on työntekijöiden vastauksien selkeä ero suhteessa työterveyshuollon ja työnantajien vastauksiin (paljon työky-toimintaa: 18 % vs. 40 %).

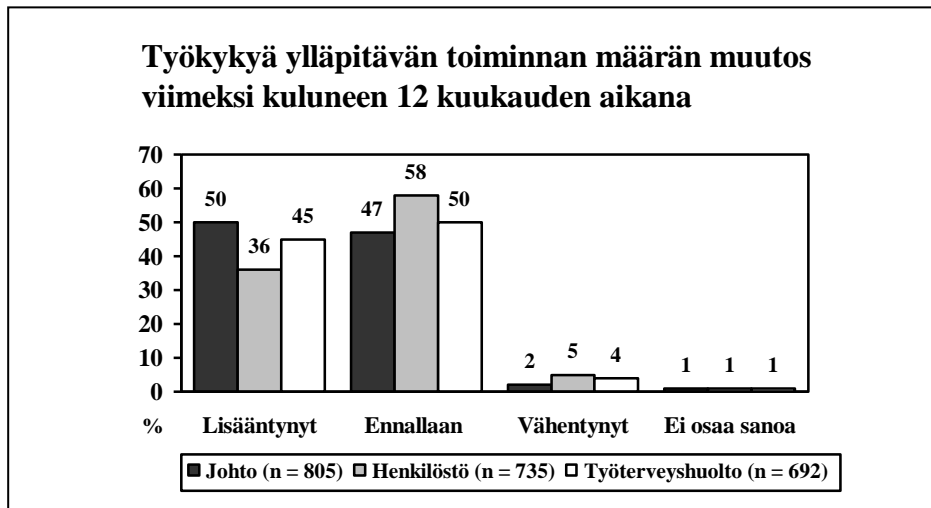


Kuvio 10a.



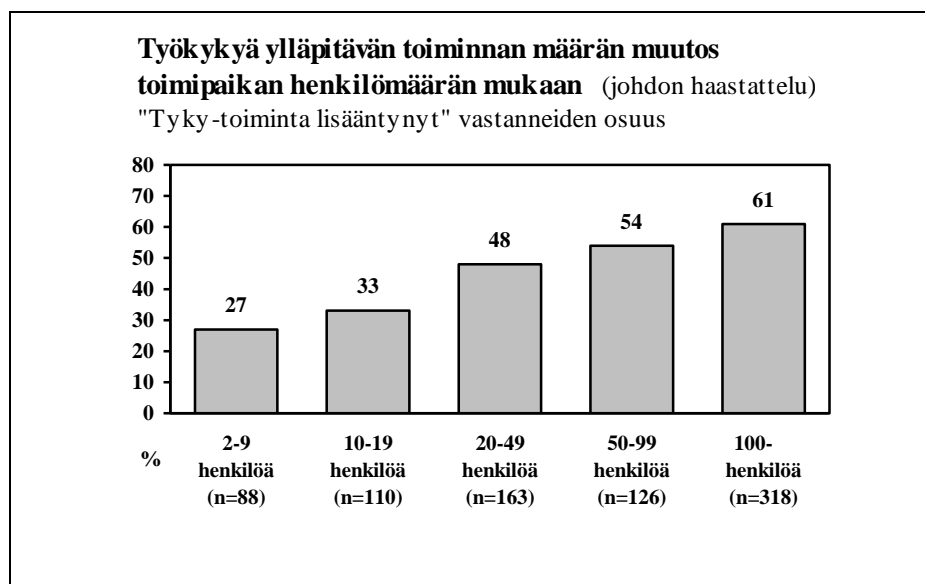
Kuvio 10b.

Tyky-toiminnan määrän muuttumista viimeisen 12 kuukauden aikana tarkasteltaessa työkyvyn tukeminen ei näytä ainakaan vähennävän. Muutama prosentti (2-5 %) työssäkäyvistä työskentelee toimipaikoissa, joissa tyky-toiminnan määrä on viimeksi kuluneen vuoden aikana vähentynyt. Sitä vastoin yli kolmannes (36-50 %) työllisistä on työssä toimipaikoissa, joissa tyky-toiminta on viimeisen 12 kuukauden aikana lisääntynyt (kuvio 11.)

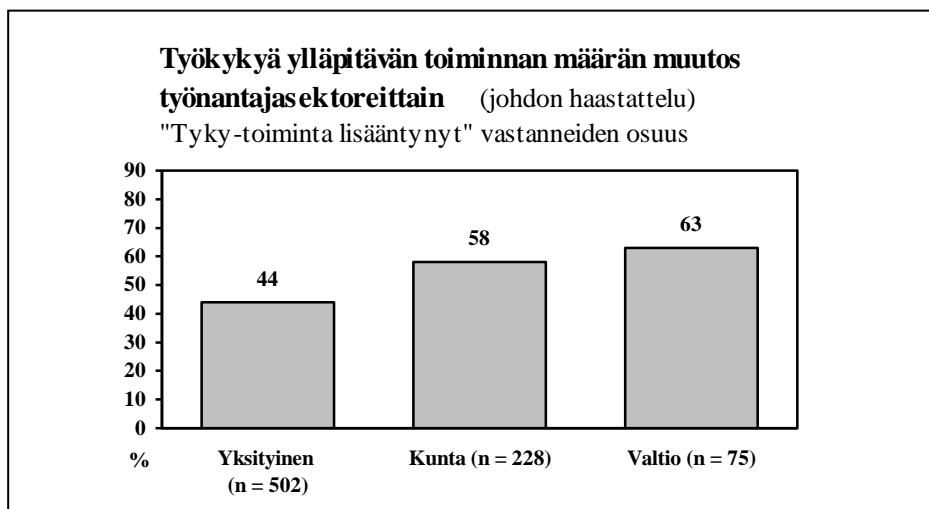


Kuvio 11.

Työkykyä ylläpitävän toiminnan määrän muutos viimeisen 12 kuukauden aikana oli yhteydessä toimipaikan kokoon, työnantajasektoriin, työterveyshuoltosopimuksen kattavuuteen, työpaikan taloudelliseen tilaan, sukupuolijakaumaan ja ikääntyvien määrään. Toimipaikoilla, joissa työskentelee vähintään 50 henkeä, oli työkykyä ylläpitävää toimintaa lisääntynyt enemmän kuin alle 20 hengen toimipaikoilla (kuvio 11a). Työnantajasektoreista julkinen oli lisännyt työntekijöille tarjottavaa työkyvyn ylläpitotoimintaa suhteellisesti tarkasteltuna enemmän kuin yksityinen työnantaja (kuvio 11b). Yksityisellä sektorilla työntekijöiden arviot tyky-toiminnan lisääntymisestä erosivat työnantajien ja työterveyshuollon näkemyksistä (toiminta lisääntynyt: 28 % vs. 44 % ja 42 %).

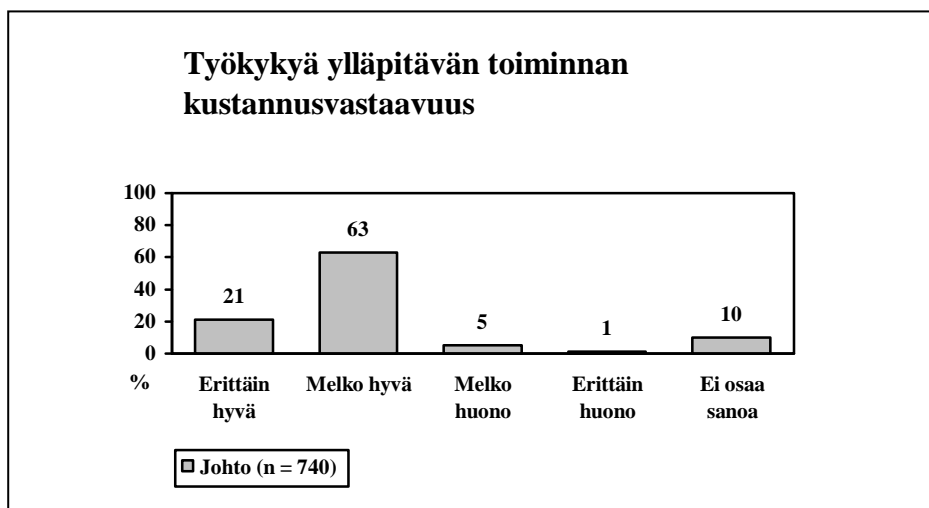


Kuvio 11a.



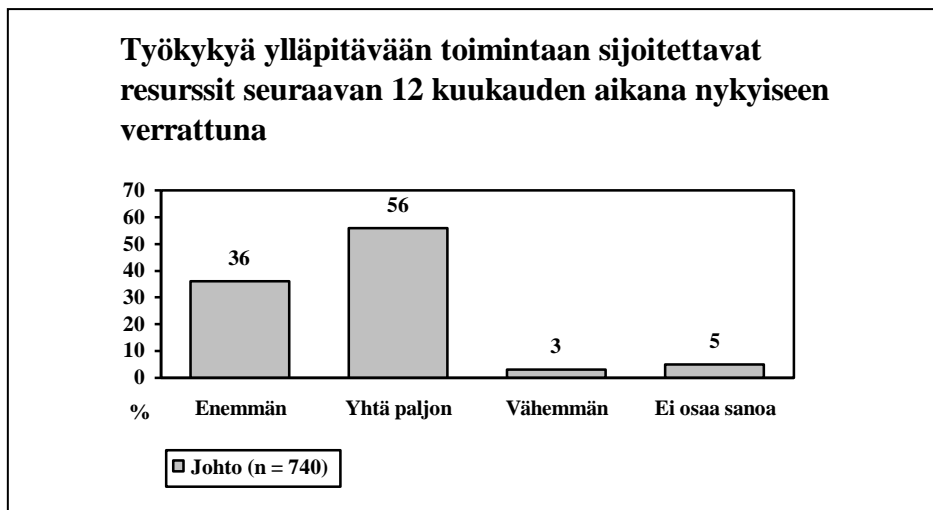
Kuvio 11b.

Työnantajavastaajat olivat varsin tyytyväisiä *työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannusvastaavuuteen*. Yli viidennes työssäkävivistä työskentelee toimipaikoissa, joissa työnantaja on erittäin tyytyväinen ja lähes kaksi kolmannelta toimipaikoissa, joissa työnantaja on melko tyytyväinen tyky-toiminnasta saadun hyödyn vastaavuuteen toimintaan käytettyihin kustannuksiin viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana (kuvio 12).

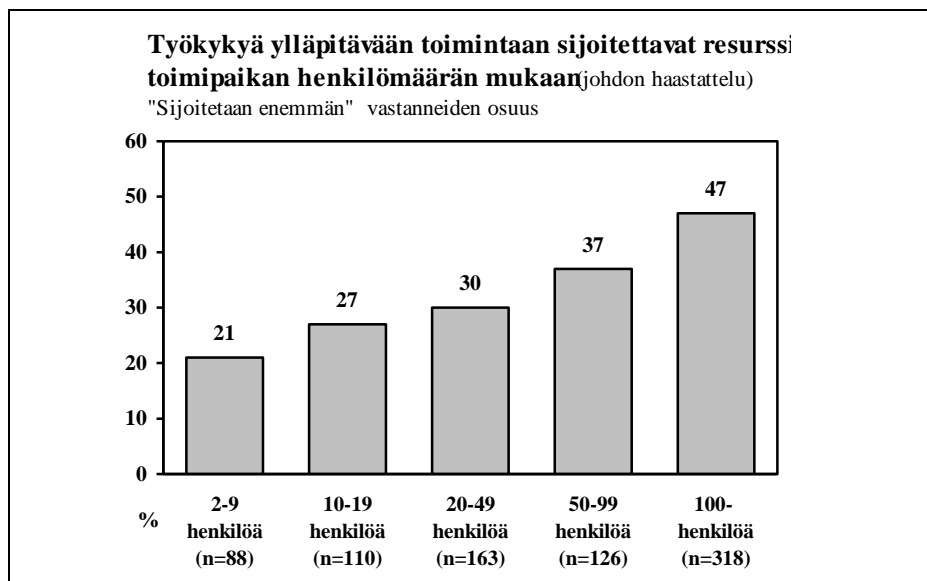


Kuvio 12.

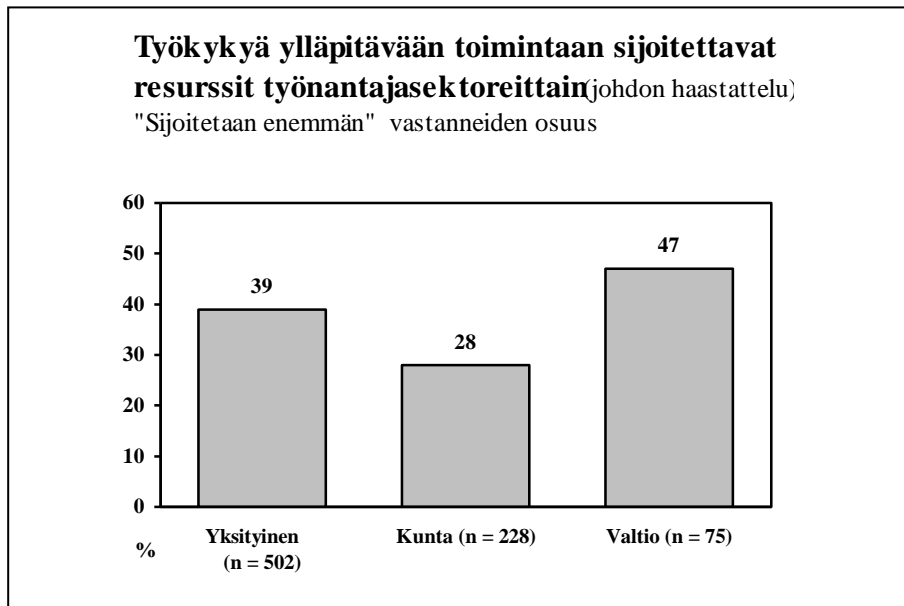
Työkyvyn tukeminen koetaan työpaikoilla tärkeäksi ja hyödylliseksi toiminnaksi. Tästä kertoo esimerkiksi se, että työpaikoilla on valmiutta ja halukkuutta *resursoida tyky-toimintaan lisää voimavaroja* (aikaa ja rahaa). Joka kolmas työssäkäyvä työskentelee toimipaikassa, jossa työkykyä ylläpitävään toimintaan aiotaan sijoittaa seuraavan 12 kuukauden aikana nykyiseen verrattuna enemmän voimavaroja (kuvio 13). Suurempi osa vähintään 100 hengen toimipaikoissa työskentelevistä pääsee osalliseksi työkykyä ylläpitävän toiminnan voimavarojen lisäyksestä kuin alle 20 hengen toimipaikoilla työskentelevistä (kuva 4a). Työnantajasektoreista valtio ilmoittaa enemmän aikomuksia lisätä työntekijöilleen tarjottavan tyky-toiminnan resursointia kuin kunta (47 % vs. 28 %) (kuvio 13 b).



Kuvio 13.

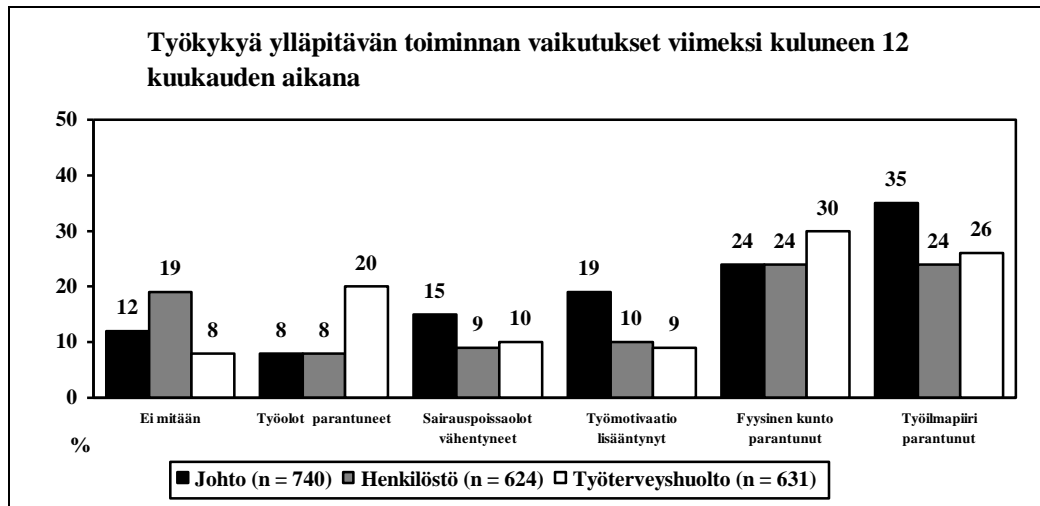


Kuvio 13a.



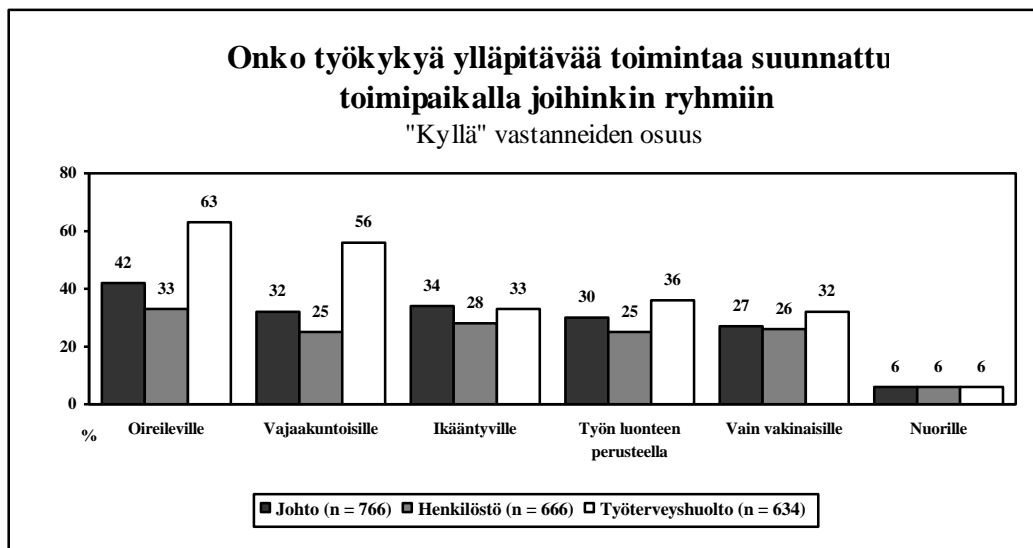
Kuvio 13b.

Työkyvyn tukemisella koettiin olevan melko paljon erilaisia positiivisia vaikutuksia. Viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana tyky-toiminta oli vastaajien mielestä parantanut työilmapiiriä ja lisännyt työssäkäyvien työtyytyväisyyttä yli neljäsosan työpaikalla. Lisäksi työntekijöiden fyysisen kunnan arvioitiin kohentuneen työssäkäyvistä yli neljänneksen, työmotivaation tai työhalun lisääntyneen alle viidenneksen sekä työolojen parantuneen vähintään 8 prosentin työpaikalla. Työkyvyn ylläpitotoiminnan arveltiin vaikuttaneen sairauspoissaoloja vähentäen työllisistä useamman kuin joka kymmenennen työpaikalla. Toisaalta työssäkäyvistä noin kymmenesosan työpaikoilla tykytoiminnalla ei katsottu olleen minkäänlaisia vaikutuksia viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana. Suurimmat erot eri vastaajatahojen välillä olivat kysymyksessä työolojen parantumisesta. Johdon ja henkilöstön mielestä työoloissa oli tapahtunut kehitystä positiiviseen suuntaan työssäkäyvistä 8 prosentin työpaikoilla, kun työterveyshuollon näkemyksen mukaan työllisistä yli viidenneksen työpaikalla työolot olivat parantuneet tyky-toiminnan vaikutuksesta. Henkilöstö arvioi muita vastaajatahoja useammin työkyvyn ylläpitotoiminnan jääneen täysin vaille vaikutuksia (kuvio 14.) Tyky-toiminnan vaikutuksia kysyttiin ilman valmiiksi annettuja vastausvaihtoehtoja.

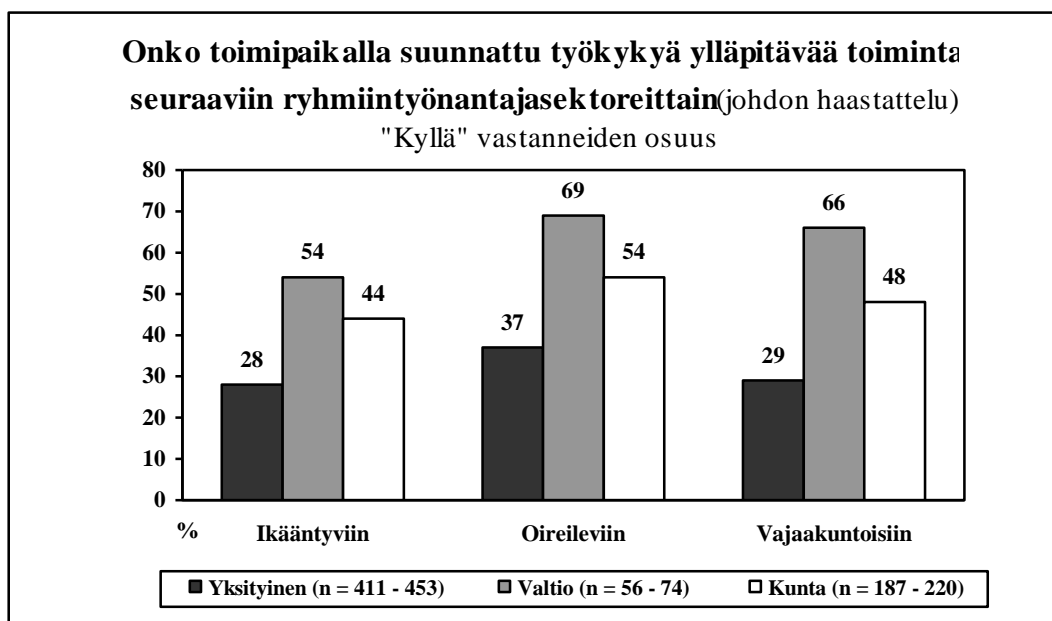


Kuvio 14.

Työkykyä ylläpitävän toiminnan tavoitetilan yhtenä peruseriaatteena on pidetty ajatusta, jonka mukaan tyky-toiminnan piiriin kuuluvat kaikki työssäkäyvät iästä, työpaikan koosta, toimialasta jne. riippumatta. Työpaikan yksilöllisten tarpeiden pohjalta työ- ja toimintakykyä ylläpitävää ja edistävää toimintaa voidaan kohdistaa myös tarvelähtöisesti suunniteltuna erilaisille ryhmille. *Suunnattua tyky-toimintaa* oli useimmin järjestetty oireileville henkilöille (joiden on arvioitu olevan työkyvyn alenemisuhan alaisia) ja vajaakuntoisille (joiden työkyky on jo alentunut). Muille mainituille ryhmille erityisiä tyky-toimintoja oli järjestetty suunnilleen yhtä usein (ikäntyville, työn luonteen perusteella tietyille työntekijäryhmille ja vain vakituksessa työsuhteessa oleville). Kysytyistä ryhmistä nuoret erottautuivat muiden joukosta vähiten kohdistettua tyky-toimintaa saavina. Vastaajatahoista eniten erottui työterveyshuolto oireilevien ja vajaakuntoisten työkykyä ylläpitävän toiminnan kohdalla. Työterveyshuollon mielestä edellä mainituille ryhmille oli järjestetty kohdennettua tyky-toimintaa enemmän kuin muiden vastaajatahojen näkemyksen mukaan (kuvio 15). Työterveyshuolto on työtehtävissään paljon tekemisissä oireilevien ja vajaakuntoisten kanssa ja siksi sen vastaus lienee varsin luotettava. Työnantajasektoreista yksityisellä oli vähiten ikääntyviin, oireileviin tai vajaakuntoisiin kohdistettua työkykyä ylläpitävää toimintaa (kuvio 15a).



Kuvio 15.



Kuvio 15a.

Työssäkäyvien ikääntyminen ei ainakaan tyky-barometrin tulosten valossa tarkasteltuna näyttäydä huomattavana kokemustason ongelmana työpaikoilla. Noin kymmenesosa kunta- ja yksityissektorin työllisistä työskentelee toimipaikoissa, joissa *ikäntymisen koetaan* olevan selvä *ongelma*. Muista poiketen valtiolla työskentelevistä noin viidenneksen työpaikoilla ikääntyminen on työnantajavastaajien mielestä selvästi ongelma. Yksityisellä sektorilla henkilöstö ei pitänyt ikääntymistä lainkaan ongelmana useammin

kuin julkisella sektorilla (56 % vs. kunta: 39 % ja valtio 32 %). Yksityissektorin työnantajat eivät kokeneet ikääntymistä lainkaan ongelmaksi useammin alle 10 hengen työpaikoilla kuin vähintään 50 hengen työpaikoilla. Luonnollisestikin ikääntyminen koettiin vähäisempänä ongelmana työpaikoilla, joissa ikääntyviä on alle puolet henkilöstöstä (66 % ei lainkaan ongelma) kuin työpaikoilla, joissa puolet tai yli puolet henkilöstöstä (38 % ja 29 % ei lainkaan ongelma) on ikääntyviä (eli yli 45-vuotiaita) .

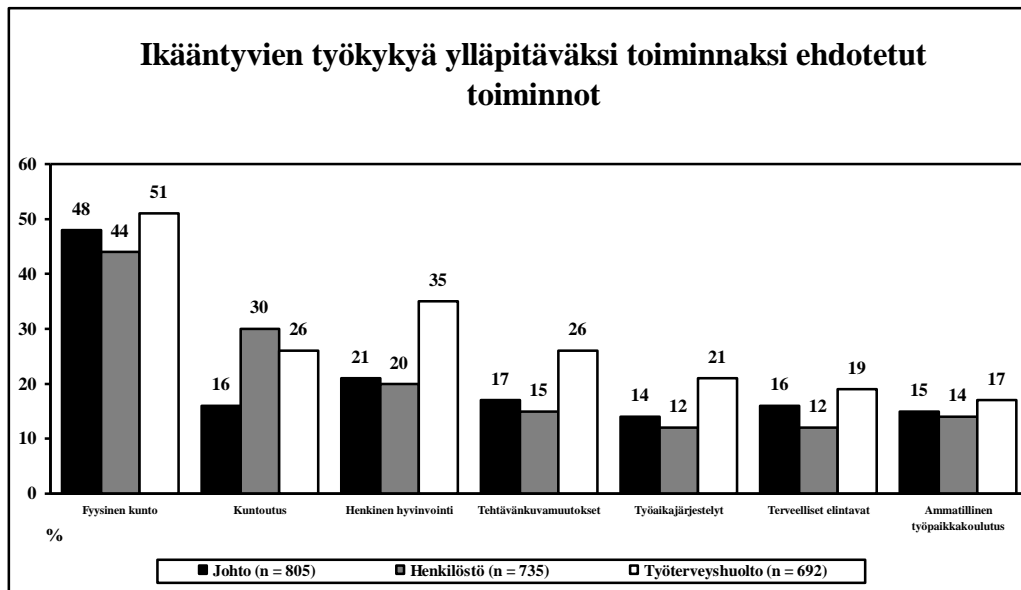
Ikääntyvien työntekijöiden työssä jatkamista ei edistetä lainkaan työllisten joukossa alle kolmanneksen työpaikoilla. Sen sijaan ikääntyvien työssä jatkamista edistetään voimakkaasti työssäkäyvistä noin alle kymmenesosan ja jonkin verran 47-69 prosentin työpaikoilla. Yksityisellä ja kunnallisella työnantajalla oli työterveyshuollon edustajien mielestä vähemmän sellaisia toimipaikkoja, joissa ikääntyvien työssä jatkamiseen ei panosteta lainkaan kuin työnantajien ja työntekijöiden edustajien mielestä.

Toimipaikan koko on yhteydessä ikääntyvän työväestön työssä pysymisen edistämisen voimakkuuteen. Suurempi osa vähintään 100 hengen toimipaikkojen henkilöstöstä on työssä toimipaikalla, jossa ikääntyvien työssä jatkamista ei edistetä lainkaan kuin alle 10 hengen toimipaikkojen henkilöstöstä (25 % vs. 45 %). Suurempi osa työpaikoista, joiden työntekijöistä alle puolet on yli 45-vuotiaita ei panostanut ikääntyvien työssä jatkamiseen (46 %) kuin työpaikoista, joiden henkilöstöstä puolet tai yli puolet (26 %) on yli 45-vuotiaita. Sellaisilla kuntasektorin toimipaikoilla, joissa huomattavien muutosten vaihe oli jo läpikäyty, ikääntyvien työssä jatkamista edistettiin vähemmän kuin suuriin muutoksiin vasta varautuvissa toimipaikoissa (9 % vs. 32 %). Kysytyt muutokset koskivat muun muassa tuotantoa, työmenetelmiä ja työjärjestelyjä. On mahdollista, että muutosvaiheen aikana ikääntyvien ja ikääntyneiden määrä työpaikoilla on vähentynyt niin paljon, ettei työssä jatkamisen edistämistä koeta enää erityisen tarpeelliseksi.

Työpaikoilla ei harjoiteta paljonkaan *ikäjohtamista*. Työllisistä useamman kuin 80 prosentin työpaikoilla ei johtoa ole koulutettu ikäjohtamiseen eli huomioimaan eri ikäisten työntekijöiden tarpeet ja vahvuudet.

Ikääntyvien työky-toiminnoiksi kannatetaan eniten fyysisen kunnon ylläpitämistä

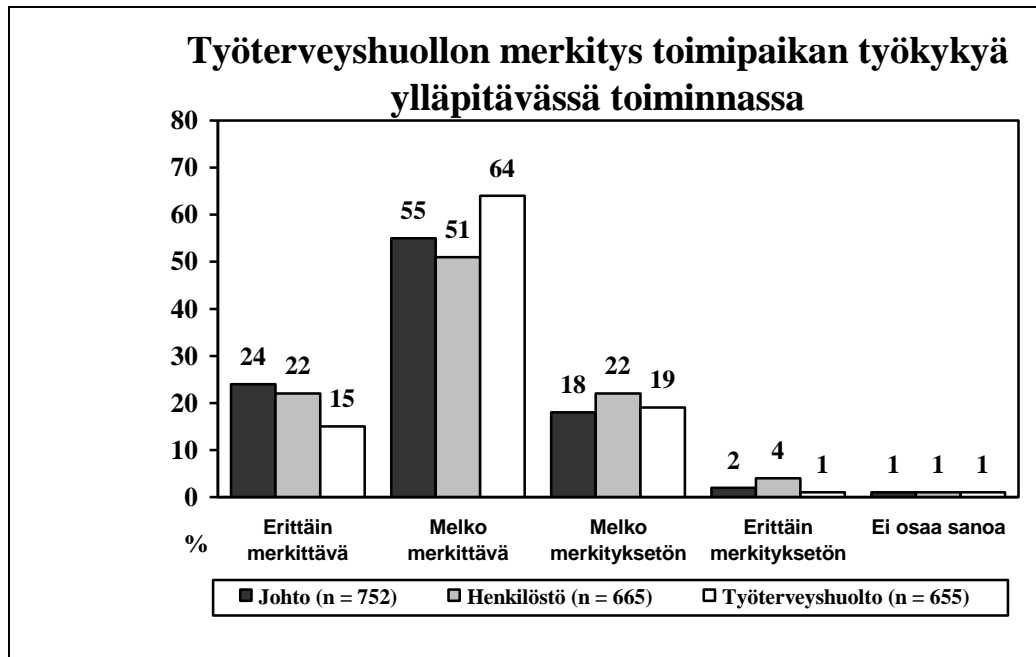
Yli 45-vuotiaiden työkyvyn tukemiseksi ehdotettiin useimmin fyysisen kunnon ylläpitämisen tukemista (44-51 %). Melko suosittuja ehdotuksia olivat myös henkisen hyvinvoinnin tukeminen (20-35 %), kuntoutus (ammatillinen ja lääkinällinen) (16-30 %), tehtävänkuvamuutokset ja joustava uudelleen työhön sijoittamismahdollisuus (15-26 %), työaikajärjestelyt (lyhennetty työaika, osa-aikatyö, 56-64 -vuotiaille osa-aikaeläke, siirtyminen yötyöstä päivätyöhön) (12-21 %) ja muiden terveyttä edistävien elintapojen tukeminen (12-19 %). Muina ikääntyvien työkyvyn tukemiskeinoina mainittiin ammatillinen työpaikkakoulutus (14-17 %), työn suorittamiseen liittyvät muutokset (ergonomiaparannukset) (9-13 %), henkilökohtaisten ura- ja kehittämissuunnitelmien laadinta (4-10 %) sekä elinaikaisen oppimisen tukeminen (4-7 %) (kuvio 16). Kysymys esitettiin ilman valmiiksi annettuja vastausvaihtoehtoja.



Kuvio 16.

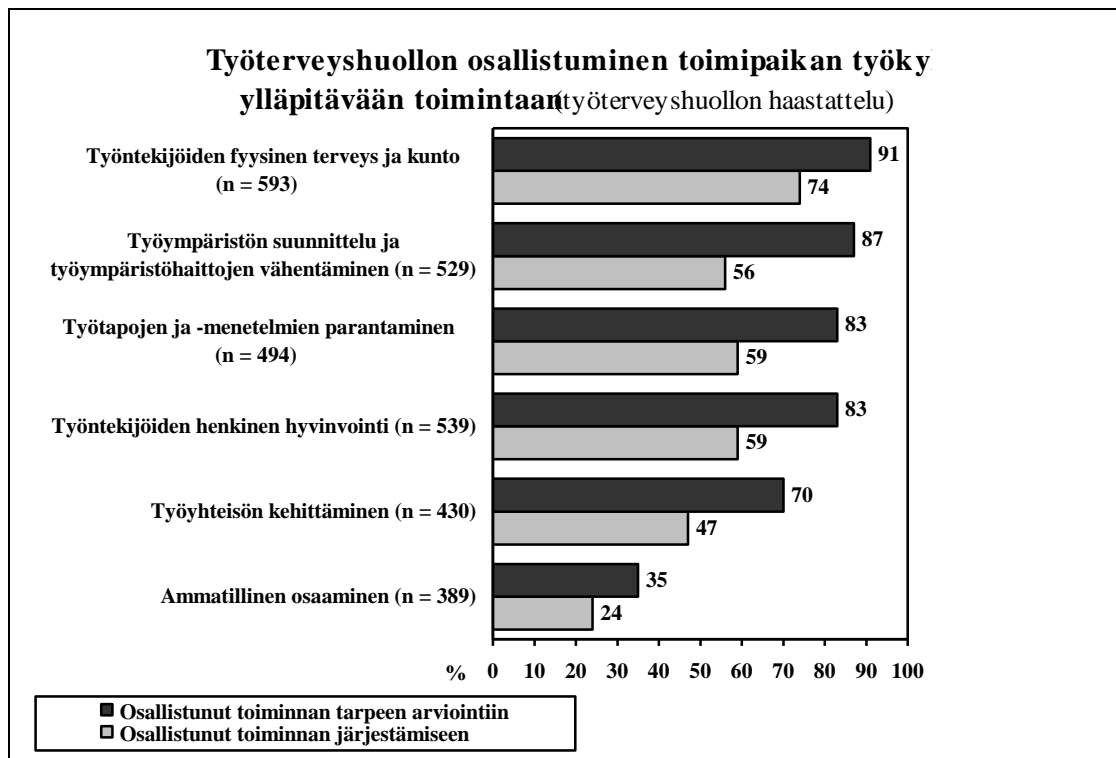
Kysyttäessä mitä erityistä vastaajien mielestä pitäisi toteuttaa ikääntyneiden eli yli 55-vuotiaiden työkyvyn tukemiseksi, vastaukseksi yli 60 prosenttia tarjosi samoja keinoja kuin mitä olivat ehdottaneet yli 45-vuotiaiden työkyky-toiminnoiksi. Vain muutama prosentti vastaajista mainitsi nimeltä erilaisia toimia. Nekin olivat samoja mitä yli 45-vuotiaille oli ehdotettu.

Työterveyshuollon rooli työpaikan työkyky-toiminnassa on barometrin tulosten mukaan tärkeä: työllisistä lähes 80 % työskentelee työpaikoilla, joissa työterveyshuollon rooli työpaikan työkykyä ylläpitävässä toiminnassa on viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana ollut erittäin (15-24 %) tai melko (51-64 %) merkittävä (kuvio 17). Yksityisellä sektorilla työterveyshuollon tärkeys korostuu työpaikoilla, joiden työterveyshuoltosopimukseen kuuluu myös sairaanhoitoa verrattuna ainoastaan lakisääteisen työterveyshuollon piirissä oleviin työpaikkoihin (työterveyshuollon rooli erittäin merkittävä: 26 % vs. 10 %).



Kuvio 17.

Työterveyshuollon merkityksestä työpaikkojen työ- ja toimintakykyä tukevassa toiminnassa kertoo myös *työterveyshuollon runsas osallistuminen tyky-toiminnan tarpeen arviointiin* työpaikoilla. *Tyky-toiminnan järjestämiseen osallistuminen* oli työterveyshuollolla vähäisempää kuin tarpeen arviointi. Uusimmalla tyky-toiminta-alueella eli ammatillisen osaamisen kehittämisessä, jolla työterveyshuollon rooli on vielä vakiintumaton ja siitä käydään parhaillaan keskustelua, työterveyshuolto oli ollut vähiten mukana niin tarpeen arvioinnissa kuin toiminnan järjestämisessäkin. Perinteisillä työterveyshuollon työkyvyn ylläpitotoiminnan alueilla, kuten fyysisen terveyden edistämässä, työympäristön suunnittelussa ja työympäristöhaittojen vähentämisessä, työntekijöiden henkisten voimavarojen tukemisessa sekä työtapojen parantamisessa työterveyshuolto oli ollut aktiivisesti mukana (kuvio 18).



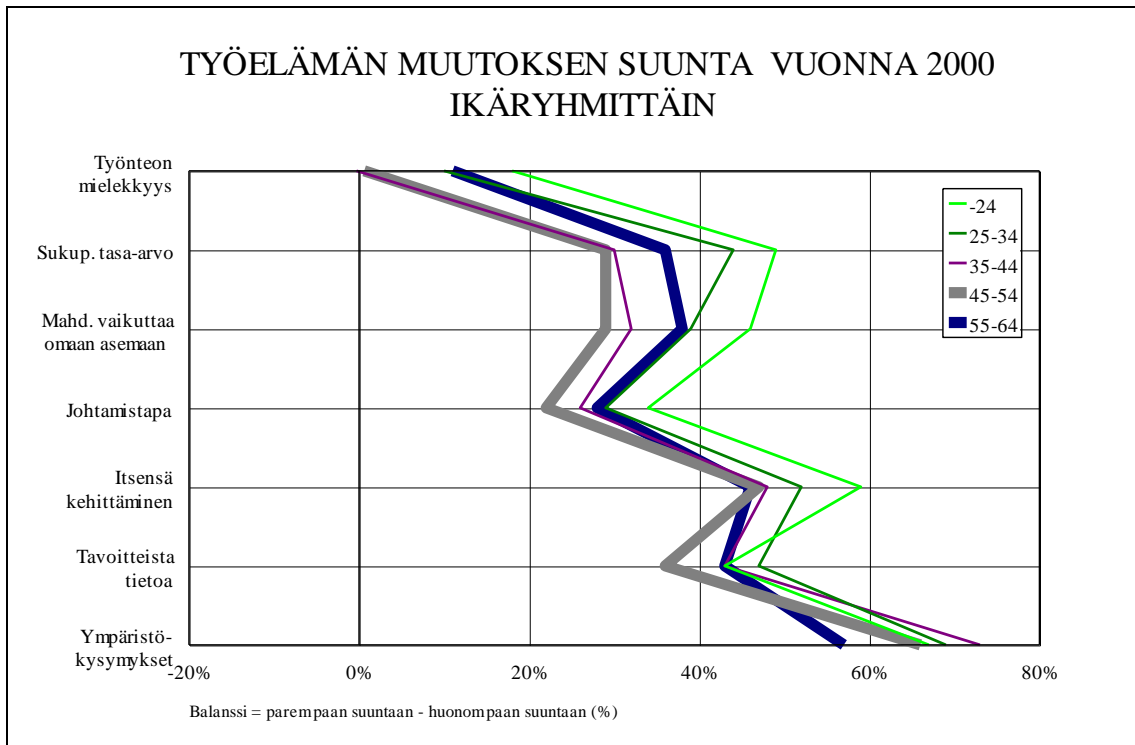
Kuvio 18.

Barometrit ovat poikkileikkaustutkimuksia, mutta toistamalla barometria syntyy aikasarja, jonka avulla nähdään tutkittavien asioiden kehityssuuntia eli trendejä. Toinen työky-barometri toteutetaan vuoden 2001 aikana. Sen avulla saadaan tietoa työky-toiminnan kehittymisestä suomalaisilla työpaikoilla ja tietoa Kansallisen Ikäohjelman näkyvyydestä.

5.2. Työolobarometri

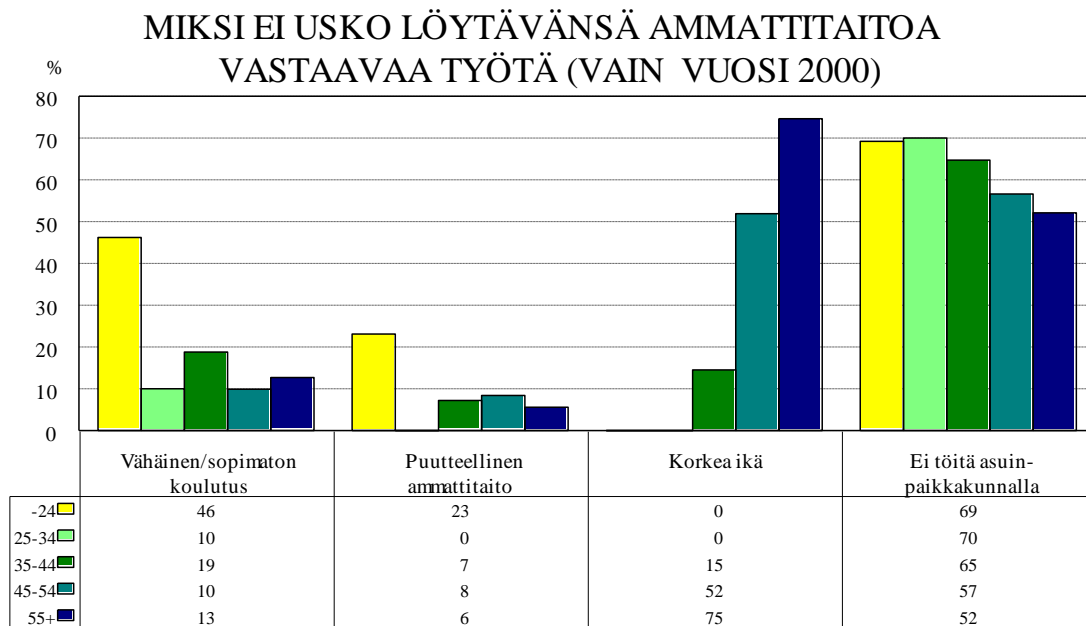
Lokakuun 2000 työolobarometrissä jatkettiin aiemmin aloitettua ikääntyvien ja ikääntyneiden erityiskysymysten analysointia. Erityisesti haettiin lisätietoa siitä, millaisia uskomuksia työssä käyvillä on ikäyrjinnästä rekrytointilanteessa, miten eri ikäiset kokevat johtamisilmapiirin kehittymisen sekä oman työkyvyn suhdetta työn henkisiin vaatimuksiin.

Kokonaisuutena työelämän kehittymisen suunta oli myönteinen ja myös työntöön mielekkyyden kehitys oli vuonna 2000 aikaisempaa myönteisempi, edellisenä vuonna vanhimmat ikäluokat kokivat työntöön mielekkyyden kehittyneen kielteiseen suuntaan.



Kuvio 19.

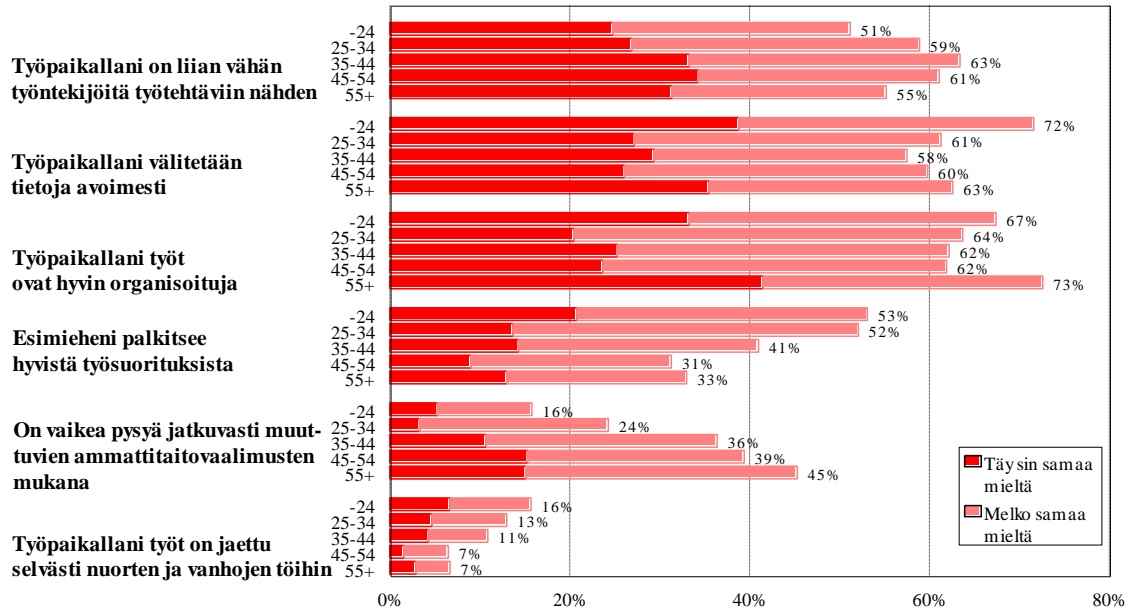
Aikaisemmissa työolobarometreissa on käynyt ilmi, että yli 45 –vuotiaiden usko uuden työn saantiin mahdollisissa työttömyystilanteissa on vähäinen. Siinä oli vuonna 2000 edelleen vain hienoista kasvua. Iän merkitys työn saannin esteenä koettiin erityisesti yli 55 –vuotiaiden joukossa keskeiseksi.



Kuvio 20.

Eri ikäisten käsitykset johtamisilmapiiristä eivät ole kovin johdonmukaisesti toisistaan poikkeavat. On kuitenkin syytä kiinnittää huomiota siihen, että ikääntyvät ja ikääntyneet kokevat saavansa esimiehen kiitosta vähemmän kuin nuoremmat. He kokevat myös hankalammaksi pitää ammatitaitonsa ajan tasalla.

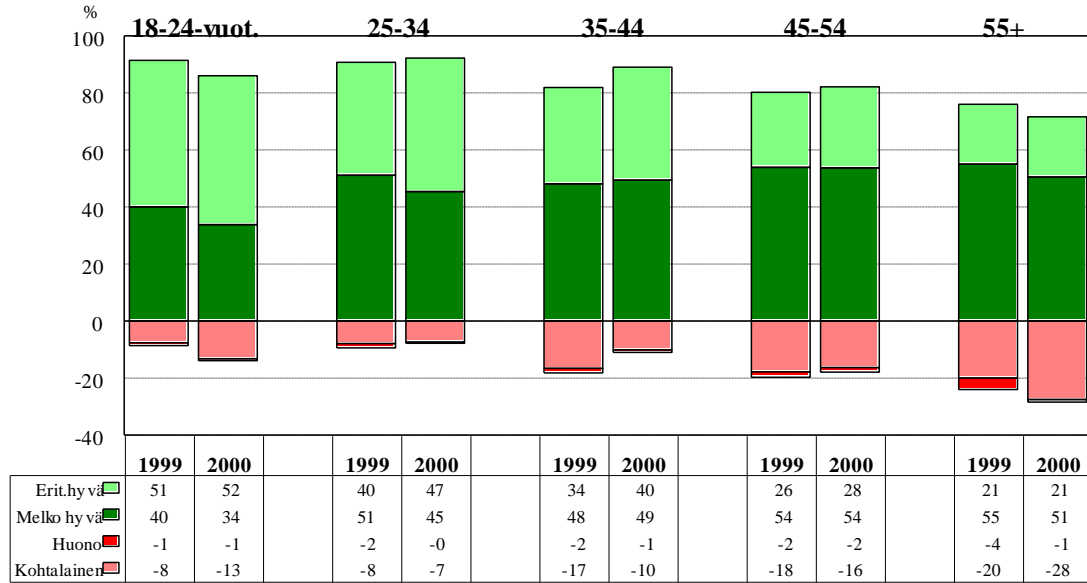
JOHTAMISILMAPIIRI 2000



Kuvio 21.

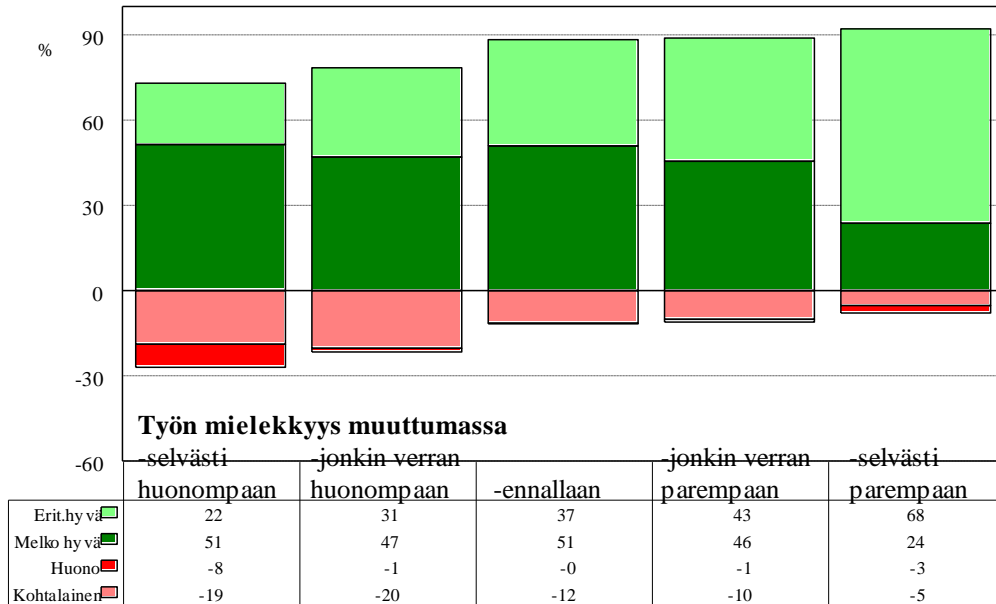
Ihmisen koettu työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin laskee iän mukana, mutta vähemmän kuin koettu työkyky suhteessa työn ruumiillisiin vaatimuksiin. Kannattaa kiinnittää huomiota siihen, että koetulla henkisellä työkyvyllä on ilmeinen yhteys siihen, miten ihmiset kokevat työn mielekkyyden kehittämisen. Henkinen työkyky on paras niillä, jotka kokevat työntöön mielekkyyden kehittyvän positiivisimmin.

**OMA TYÖKYKY SUHTEESSA TYÖN HENKISIIN VAATIMUKSIIN
IKÄRYHMITTÄIN VUOSINA 1999 JA 2000**



Kuvio 22.

**OMA TYÖKYKY SUHTEESSA TYÖN HENKISIIN VAATIMUKSIIN JA ARVIO TYÖN
MIELEKKYYDEN MUUTOSSUUNNASTA VUONNA 2000**



Kuvio 23.

5.3. Peer Review -arviointi

Suomi raportoi Kansallisen Ikäohjelman toteutuksesta ja kokemuksista EU:n järjestämässä Peer Review (vertaisarviointi) -tilaisuudessa Helsingissä 12.-13.10.2000 (liite1). STM:n, TM:n ja OPM:n edustajat esittelivät ikäohjelmiaan ja tuloksia. Työmarkkinajärjestöjen edustajat toivat esille työnantajien ja työntekijäjärjestöjen toimia ikäohjelman tavoitteiden toteuttamiseksi. Työterveyslaitoksen edustajat kertoivat Ikäjohtamisen koulutushankkeesta ja Työkyky tehdään yhdessä -hankkeesta. Molemmat hankkeet herättivät laajaa ja positiivista keskustelua. Vertaisarviointitilaisuuden osallistujat vierailivat UPM-Kymmene Oyj:n pääkonttorissa, jossa varatoimitusjohtaja Martin Granholm ja konsernin henkilöstöjohtaja Harald Finne kertoivat konkreettisesti yhtiönsä henkilöstöpolitiikasta. Suomi sai arvioitsijoilta varsin kiittävän lausunnon.

5.4. Tiedotuksen arviointi

Kansallisen Ikäohjelman viestinnällinen alku oli näyttävä. Kaikkiaan keskustelun avaus ta ikääntyvien asemasta voidaan pitää onnistuneena. Hyvä Ikä-lehti on löytänyt lukijansa ja Ikäohjelman tuottama aineisto on kysyttyä. Projektin puolivälissä voidaan tehdä se johtopäätös, että kokemuksen arvostamista tukeva viesti on lähetetty pääkaupunkiseudulta muualle Suomeen. Ikäjohtamisen seminaarit vievät sanomaa eteenpäin ja sitouttavat paikallisilla tasoilla T&E-keskusten henkilöstön sekä alueelliset sidosryhmät. TTL:n koulutusosaston seminaarit ovat käynnistyneet ja nekin alueellistuvat. STM:n "Voimat on? Voimaton?" -koulutuspäivät ja "Löydä omat voimasi"- seminaarit tuovat uusia näkökulmia jaksamiseen sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisille eri puolilla maatamme. Ikäohjelman nettisivut palvelevat kansalaisia. Sivujen katsojamäärät kirjautuvat laskurille.

Työministeriön ikäviestit Suomen Sävelradiossa maanantaista perjantaihin klo 18.20 pitävät ikäviestiä yllä.

Julkinen keskustelu yli 45-vuotiaiden jaksamisesta työelämässä ja eläkkeelle siirtymisen myöhentämisestä parilla vuodella jatkuu. Viestinnän merkitys on suuri asenteiden muuttamisessa, mutta muitakin toimia tarvitaan.

Työministeriö toteutti Hyvä Ikä -kampanjan 28.-29.9.2000 Seurassa ja Talouselämässä sekä suoramainontana. Tutkimuksen mukaan kampanja toimi viestinnällisesti hyvin, huolimatta matalasta huomioarvosta (mediapanostus ja vähäinen erilaisuus). Kampanja välitti sen huomanneille tavoitteellisia viestejä hyvin. Kampanjaan suhtauduttiin myönteisesti ja sitä pidettiin hyödyllisenä. Myös suhtautuminen ikääntyneisiin on muuttunut, mihin on varmasti vaikuttanut myös muu julkisuus. Työvoimatoimistot ovat olleet entistä aktiivisempia työnantajien päin (Dagmar tutkimus).

6 EU-TOIMINTA

1) Epävirallinen työ- ja sosiaaliministerien neuvosto, Oulu 8-10.7.1999

Euroopan unionin työvoima on alkanut vanhentua vuoden 1995 jälkeen ja vanheneminen jatkuu ennusteiden mukaan vuoteen 2025 saakka. Ikääntyneiden työntekijöiden ennenaikainen poistuminen työelämästä on ollut sekä globaalinen että eurooppalainen ilmiö jo usean vuosikymmenen ajan. Euroopan unionin jäsenmaiden ja niiden yritysten kannalta on tärkeää, että ikääntyvät työntekijät pysyvät työkykyisinä eivätkä syrjäydy työelämästä ennenaikaisesti. Oulun epävirallisessa neuvostossa keskusteltiin työn uudelleenorganisoinnista, työkyvystä, sosiaaliturvasta sekä ikäsyrjinnästä. Kokous antoi voimakkaan signaalin siitä, että työvoiman ikääntymiseen liittyvät ongelmat tulee tunnistaa ja ryhtyä toimenpiteisiin, jotta ikääntyvät työntekijät pysyisivät kauemmin työelämässä ja EU:n elatussuhde saataisiin kehittymään terveempään suuntaan.

2) Active Strategies for an Ageing Workforce, Turku 12-13.8.1999

Työssä jaksaminen ja työssä pysyminen ei ole siis vain Suomen ongelma. Turussa järjestetyssä kansainvälisessä kokouksessa hahmoteltiin ikääntyvään työvoimaan kohdistuvien ”aktiivisten” toimenpiteiden ja ”integroidun” toimintastrategian kehittämistä, toteuttamista ja arviointia (Kokouksen englanninkielinen raportti julkaistaan myös suomen ja ruotsin kielellä).

3) Safety and Health and Employability, Bilbao 27-29.9.1999

Konferenssin järjestivät Suomi Euroopan unionin puheenjohtajakaudellaan yhdessä Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston kanssa. Osanottajina oli noin 300 aihealueen tutkijaa, hallinnon asiantuntijaa ja EU:n huippuvirkamiestä. Konferenssissa tarkasteltiin työllisyyttä ja työllistämistä laajasti toisaalta työntekijän edellytysten näkökulmasta pysyä työssä terveenä ja tuottavana ja toisaalta työpaikkojen näkökulmasta tarjota terveelliset ja turvalliset työolosuhteet missä toimia.

4) Aktiivisena Ikääntyminen - konferenssi, Bryssel 15.11.1999

Euroopan komissio järjesti aktiivisena ikääntymistä käsittelevän konferenssin. Tapah-tuman tarkoituksena oli päättää Yhdistyneiden Kansakuntien ikäihmisten teemavuosi ja pohtia miten toimintaa voitaisiin ylläpitää myös uudella vuosituhannella. Konferenssilla oli myös tärkeä rooli Kaikenikäisten Euroopan -tiedonannon (KOM (1999) 221.lopull.) seurannassa. Konferenssissa tarkasteltiin aktiivisena ikääntymiseen liittyvän politiikan toimintamahdollisuuksia ja keskusteltiin siitä, miten sosiaalisella suojelulla ja työmarkkinapolitiikalla voitaisiin tukea aktiivisena ikääntymistä, yhteiskunnan toimintaan mukaan pääsyä sekä syrjinnän torjumista.

7 KEHITTÄMISTARPEET

Ohjelmanpoliittiselle toiminnalle on tunnusomaista vaikutusten ja tulosten suhteellisen hidas esilletulo. Asenteiden muokkaus vaatii aikaa, ikäjohtamisessa liikkeelle jouduttiin lähtemään kouluttajien koulutuksesta. Myöskin tehtyjen järjestelmäkorjausten (lainsäädännön kehittäminen) tosiasialliset vaikutukset kentällä näkyvät viiveellä.

Arvioitaessa kriittisesti edellä esitetyn viitekehyksen pohjalta tähänastisia Ikäohjelman toimia, voidaan nostaa esille seuraavankaltaisia kehittämistarpeita:

1. Selkeytetään strategisia linjauksia

Työkyvyn ja työmarkkina-aseman heikkeneminen on yleensä prosessi, joka tapahtuu vuosien kuluessa. Näin ollen ennalta ehkäisevän politiikan merkitys korostuu. Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmä on kuitenkin viritetty pääosin palvelemaan korjaavaa toimintaa. Selkeä tavoitteiden asettaminen, vastuutus ja ehkäisevän politiikan evaluointi kaipaa tehostamista. Pitkäjänteinen toiminta edellyttää myös pitkäjänteistä resurssointia.

2. Täsmennetään ja kehitetään käsitteistöä

Yksilöllisten seikkojen ohella tyky-toiminnassa kiinnitetään huomiota työyhteisön ja työympäristön kehittämiseen. Tällöin mennään kuitenkin helposti tyky-toiminnasta vastaavien kompetenssien ulkopuolelle. Medikaalinen ja työsuojelullinen ote ei riitä, kun on kysymys työpaikan ihmissuhteista, työyhteisön kehittämisestä yritysten ollessa kovassa kilpailutilanteessa ja osaamisen nopeasti vanhentuessa.

3. Kehitetään koordinoitua eri hallinnonalojen, ohjelmien ja hankkeiden kesken

Työkyvyn ylläpitäminen edellyttää sosiaali- ja terveydenhuollon viranomaisten keskinäistä yhteistyötä sekä yhteistyötä työhallinnon ja opetushallinnon kanssa. Hallinnon rakenteet ovat kuitenkin rakennettu sektorikohtaisten ongelmien hoitoon. Vastuutus ja toiminnan johtaminen sekä resurssointi vaativat uusia ratkaisumalleja. On tärkeää koordinoita eri hallinnonalojen ohjelmia (esimerkiksi Kansallinen Ikäohjelma ja Kansallinen työelämän kehittämisohjelma).

4. Parannetaan hallinnonalojen ulkopuolisten tahojen sitoutumista Ikäohjelman tavoitteisiin ja toteutukseen

Työyhteisöjen kehittäminen on viimekädessä työnantajan vastuulla. STM:n hallinnonala voi toimia asiantuntijana, mutta vaikuttaminen muuhun kuin työterveys- ja työsuojelulainsäädännön sisältämiin asioihin on rajallista. Työnantajan kiinnostus henkilöstön työssä jaksamiseen lähtee yleensä lyhyen aikavälin kustannus- ja tuottavuusnäkökulmista, eivätkä nämä välttämättä ole sopuissa työntekijöiden pitkän aikavälin hyvinvointi- tavoitteiden kanssa.

5. Selkeytetään ongelmien perussyiden hahmottaminen

Ikääntyvien ja ikääntyneiden työssä pysymisen ja työssäkäynnin ongelmat liittyvät paljolti järjestelmien (eläkejärjestelmät) tarjoamiin ja epämiin mahdollisuuksiin. Tämän lisäksi aivan keskeisiä ovat terveyteen, osaamiseen, asenteisiin, työyhteisöön, johtamisen, työympäristöön ja meneillään oleviin taloudellisiin ja teknologisiin rakennemuutoksiin liittyvät ongelmat. Millään taholla näitä ei kuitenkaan kyetä ottamaan laaja-alaisesti huomioon. Ongelmat eivät välttämättä jäsenny hallinnonalojen osaamisen ja mahdollisuuksien mukaan. Ja hoitamatta jätetyillä ongelmilla on taipumus muuntua.

Hoitamatta jätetyt sosiaaliset ongelmat tapaavat ennen pitkää medikalisoitua ja niitä myös helposti medikalisoidaan. Vaikka tyky-toiminta ja työssä jaksaminen määritellään nykyään laaja-alaisesti, ei tätä muutosta välttämättä ole kovin hyvin vielä sisäistetty käytännön kenttätyössä. Liian vähälle huomiolle on myös jäänyt jaksamisen liittymisen osaamiseen ja sen rapautumiseen. Mitä ilmeisemmin myös osaamiseen liittyvät ongelmat korjaamatta jätettyinä muuntuvat helposti medikaalisiksi jo pelkästään sen takia, että työkyvyn määrittelyssä lääketieteelliset seikat ovat ratkaisevia.

6. Kehitetään rakenteellisten seikkojen huomioon ottamista ja hallintaa

Puutteellisen työkyvyn ja jaksamisen peilikuva on useimmiten kasvaneet tai nopeasti muuttuneet työelämän vaatimukset. Kysymys on tällöin työkyvyn, jaksamisen ja osaamisen ennenaikaisesta vanhenemisesta samaan tapaan kuin työttömyydestä valtaosa on rakennetyöttömyyttä. Nimenomaan ikääntyvän ja ikääntyneiden työkyky, jaksaminen ja näihin liittyen osaaminen eivät ole pysyneet työelämän uusien vaatimusten mukaisessa kunnossa. Rakenneongelmien hoitaminen on ollut yleensä suomalaiselle hallinnolle vierasta ja sama pätee myös rakenteelliseen osaamattomuuteen, työkyvyn rapautumiseen uupumusilmiöihin.

LÄHTEET

Active Strategies for an Ageing Workforce: conference report, Turku, 12-13 August, 1999. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1999.

Elovainio M, Lindström K (1993). Sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöjen toimivuus Suomessa. Stakes Raportteja 113/1993.

Elovainio M, Forma P, Halmeenmäki T, Sinervo T. (2000a) Kunnallisen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön eläketilanne. Stakes Aiheita 2/2000.

Elovainio M, Forma P, Halmeenmäki T, Sinervo T. (2000b) Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön ikärakenne ja eläkkeelle siirtyminen. Yhteiskuntapolitiikka 65 (2000):2. 125-134.

Elovainio M, Forma P, Kivimäki M, Sinervo T, Wickström G. (painossa) Eläkeikään selviytymiseen ja varhaiselle eläkkeelle hakeutumiseen yhteydessä olevat työn psykososiaaliset tekijät sosiaali- ja terveydenhuollossa. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti.

Hytti Helka, muistio 17.1.2001.

Ikä, työkyky ja tuottavuus. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2001:2. Oy Edita Ab, Helsinki 2001.

Ikäohjelma 1998-2002. Dagmar kampanjatutkimus 8/2000. Työministeriö.

Ikääntymiskysymys osaksi henkilöstöraportointia. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2000:1.

Ikääntyvien sairauspoissaolot, työkyky ja osaamisen tehokas hyödyntäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1999:24.

Ikääntyvät työelämässä: ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittäneen komitean mietintö. Työministeriö. Helsinki 1996.

Ikääntyvät työelämässä: ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittäneen komitean mietintö: liiteosa. Työministeriö. Helsinki 1996.

Ilmarinen Juhani. Ikääntyvä työntekijä Suomessa ja Euroopan unionissa: tilannekatsaus sekä työkyvyn, työllistyvyyden ja työllisyyden parantaminen. Työterveyslaitos. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työministeriö, 1999.

Kansaneläkelaitoksen työterveyshuoltotilastot 1997. Kansaneläkelaitos. Tilastoryhmä, Helsinki 2000.

Kaplan Robert, Norton David. *Translating Strategy into Action: the Balanced Scorecard*. Boston MA: Harvard Business School Press, 1996.

Liira Juha ym. *Työkyvyn edistäminen, seuranta ja arviointi työterveyshuollossa*. Työterveyslaitos. Helsinki, 1999.

Olsson. *The Rise and Decline of Nations. Economic Growth, Stagflation, and Social Rigidities*. Yale University Press. New Haven and London, 1983.

Peltomäki Päivi, Husman Kaj, Järvisalo Jorma, Laine Arto, Lamberg Matti E. (toim.). *10-vuotta tyky-toimintaa: työkykyä ylläpitävä toiminta uudistuu*. Seminaariraportti, Turku 3.-4.12.1998. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos, Kansaneläkelaitos, Helsinki 1999.

Peltomäki Päivi, Pohjanpää Kirsti, Tuomi Kaija, Liira Juha, Nykyri Erkki, Piirainen Helena, Räsänen Kimmo, Suurnäkki Timo, Husman Kaj. *Tyky-barometri. Työkykyä ylläpitävä toiminta suomalaisilla työpaikoilla vuonna 1998*. Työterveyslaitos. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki 1999.

Puheenjohtajamaan keskusteluasiakirja. *Ikääntyvien työntekijöiden työllistyvyys ja asema työmarkkinoilla. Työn uudelleen organisointi, työkyky, sosiaaliturva, ikä syrjintä. Epävirallinen työ- ja sosiaaliministerien neuvosto, 8-10.7.1999 Oulu, Suomi*.

Rakennusalan työterveyshuollon tason ja kattavuuden parantamista selvittäneen työryhmän muistio. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työryhmämuistioita 1999:18.

Räsänen Kimmo (toim.). *Työterveyshuolto Suomessa vuonna 1997*. Työterveyslaitos. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki 1999.

Taattola Kirsti, Kinnunen Birgitta, Holopainen Mikko (toim.). *Hyvä työterveyshuolto-käytäntö maatalousyrittäjien työterveyshuollossa*. Työterveyslaitos. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki 2000.

Terveystarkastukset työterveyshuollossa ja työntekijöiden tietosuoja. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työryhmämuistioita 1999:2.

The Importance of Human and Social Capital for Economic Growth and Sustainable Development. OECD, 2000.

Työolojen vaikutukset ikääntyvän henkilöstön työkykyyn ja niiden taloudellinen merkitys. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1999:13.

Työterveyshuollon valtakunnalliset kehittämissuunnitelmat – asiakirja. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työterveyshuollon neuvottelukunta, Helsinki 1989.

Työterveyshuollon valtakunnalliset kehittämissuunnitelmat -asiakirjan toimeenpanosuunnitelman toteutumisen arviointi vastuuyksiköittäin. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos, Helsinki 1998.

Työterveyshuoltolainsäädännön uudistamista selvittäneen työryhmän muistio. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työryhmämuistioita 2000:28.

Wickström G, Laine M, Pentti J, Elovainio M, Lindström K. (2000) Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla –muutokset 1990-luvulla. Työterveyslaitos, Helsinki.

Ylöstalo Pekka. Työolobarometri. Työministeriö. Helsinki 2000.

LIITTEET

LIITE 1.

KANSALLINEN IKÄOHJELMA, VERTAISARVIONTIKOKOUS HELSINGISSÄ 12. – 13. LOKAKUUTA 2000

Lyhennelmä englanninkielisestä muistiosta (Nigel Meager)³

Markku Lehto: Syvä taloudellinen lama 1990-luvun alussa vahvisti käsitystä varhaisen eläkkeelle siirtymisen toivottavuudesta, jotta nuorille syntyisi uusia työllistymismahdollisuuksia. Ikäohjelman käynnistymisen taustalla oli siten kielteinen ilmapiiri koskien ikääntyneiden työntekijöiden työssä jatkamista. Ohjelma on rakennettu eri instituutioiden yhteistyön ja integroivien toimenpiteiden pohjalle.

Rolf Myhrman: Työkyky on keskeinen käsite tarkasteltaessa ikääntyvien työntekijöiden asemaa työmarkkinoilla. Työkyky on iäkkäillä työntekijöillä alempi kuin nuorilla, mikä johtaa iäkkäiden työntekijöiden työkyvyn kysynnän ja tarjonnan epätasapainoon. Työkyvyn kasvattaminen yhdessä kasvaneen työllistettävyyden kanssa johtaa korkeampaan työllisyysasteeseen. Kansallisen ikäohjelman tavoitteena on lisätä ikääntyvien työhön osallistuvuutta muuttamalla työlainsäädäntöä, eläkelainsäädäntöä ja muita tuki- ja palvelujärjestelmiä. Samanaikaisesti on myös sitouduttava yrityksen sisällä lisäämään ikääntyvien työkykyä hallintokäytäntöjen, henkilöstöjohtamisen ja työterveydenhuollon sekä työturvallisuuden kehittämisen keinoin. Taloudellisten työhön kannustimien sekä ns. inhimillisen pääoman ja työkyvyn parantamistoimien tulee olla tasapainossa keskenään.

Pertti Linkola: Varhaisen työstä vetäytymisen suosiminen heijasti hyvinvointivaltion strategiaa tilanteessa, jossa työvoimasta oli ylitarjontaa. Tulevaisuudessa työvoimapulan vallitessa on voimakas tarve muuttaa vallitsevaa kulttuuria. Johtajien ja työntekijöiden asenteisiin vaikuttavat edelleen vanhat käsitykset. On tärkeää propagoida näkemystä

³ National Programme for Ageing Workers, Peer Review Meeting, Helsinki 12-13 October, 2000

ikäntyivistä työntekijöistä voimavarana eikä ongelmana. Hyvien työnantajien tulee sekä kouluttaa henkilökuntaansa että antaa yksilöille enemmän vastuuta.

Jorma Ahola: Suomessa aikuiskoulutuksen tarjonnan ongelmana on, että se suosii vahvasti henkilöitä, joilla on jo korkea koulutustaso. Opetusministeriön tavoitteena on tasata eroja ja turvata oppimismahdollisuudet myös niille, jotka eivät saa koulutustukea työnantajiltaan. Oppilaitoksia rohkaistaan järjestämään koulutusta yli 45-vuotiaille. Erityisenä painopisteenä on tietotekniikan taitojen omaksuminen ja kehittäminen.

Matti Sihto: Työttömyystilastoilla on taipumus aliarvioida vanhempien työntekijöiden työttömyysongelmaa. Laman jälkeen työllisyys parani ensin nuorten ikäryhmissä. Kesimääräinen eläkkeelle siirtymisikä on kasvanut vuodella 1990-luvun puolivälistä. Työttömyysputki on pääasiallinen työelämästä poistumisreitti. Iäkkäiden työntekijöiden pitkäaikaistyöttömyyden aste on korkea, ja heidän mahdollisuutensa palata työelämään on osoittautunut erityisen ongelmalliseksi.

Robert Arnkil: Mikä on ollut ikäohjelman vaikutus siihen, että kaikki indikaattorit kulkevat positiiviseen suuntaan? Kaikkea ei voi lukea kansallisen ikäohjelman hyväksi. Kestää aikansa, kunnes varhaista eläkkeelle siirtymistä suosiva kulttuuri muuttuu. Ikäohjelmalla on myönteistä kehitystä kiihdyttävä vaikutus. Kansallinen ikäohjelma on ollut ainoastaan kohtuullisen innovatiivinen. Monessa suhteessa se edustaa vanhaa pohjoismaista yhteisymmärrykseen perustuvaa lähestymistapaa. Aitoa innovatiivisuutta edustaisi siirtyminen valtiokeskeisyydestä alhaalta ylös -ajatteluun, jossa kansalaisyhteiskunnalla on tärkeä rooli. Tulosten pysyvyys vaikuttaa hyvältä. Tulevaisuuden mahdollisuuksia ja haasteita edustavat monikulttuurisen yhteiskunnan syntyminen, työvoiman kysynnän pullonkaulat ja epätasainen kehitys, ikäohjelman kytkeytyminen kansalaisyhteiskuntaan uusien kansalaistaitojen ja -tietojen kehittämisen kautta sekä kuntien roolin huomioiminen merkittävänä ikääntyvien työntekijöiden työnantajana.

Alustusten jälkeen käydyssä keskustelussa esiin nostettuja kysymyksiä ja kommentteja:

- Onko syntynyt mahdollisia ristiriitoja ammattiliittojen kanssa eläkkeelle siirtymisen iästä ja työkyvyn ylläpidon kannustimista?
- Korostettiin kolmikantaneuvottelujen tärkeyttä ja positiivisten elementtien korostamista ikääntyvän työvoiman työkyvyn ylläpitostrategiassa.

- Onko työvoiman kysynnän kasvulla ollut määräävä vaikutus ikääntyvien työntekijöiden aseman kohenemisessä?
- On tärkeää kytkeä ohjelman toimenpiteet ja suositukset tuottavuuden kasvuun yrityksissä.
- Ohjelmalla on ollut enemmän vaikutusta työssä pysymiseen kuin ikääntyvien työntekijöiden työhön paluuseen.
- Miten ohjelma on vaikuttanut elämäntapojen muutokseen?
- Innostus tietoteknologian hyväksikäyttöön ja vapaaehtoiseen kouluttautumiseen on kasvanut.
- Onko ikälisät palkoissa todella ikääntyvien työntekijöiden työllisyyden este, koska työttömyys on yleisintä vähän ammattitaitoa omaavien työntekijöiden ryhmissä?
- Kyselyssä tuli esille, että ikääntyvien työllistämisen este on pikemmin puuttuvat taidot kuin palkkakysymykset.
- Ikääntyvien parantunut työllisyystilanne heijastaa Suomessa enemmän ikäluokkien supistumista kuin pääsyä uudelleen työmarkkinoille.
- Mikä on ikäsyrijinnan kieltävän lainsäädännön merkitys Suomessa? Laki tunnetaan huonosti ja sen käyttö on vähäistä. Ikäohjelma pyrkii korostamaan yhteisymmärrystä eikä ristiriitojen ratkaisua oikeusteitse.
- Mikä on osa-aikaeläkkeiden merkitys ja ovatko ne muuttaneet halukkuutta siirtyä varhaiseläkkeelle? Sitä on vielä liian varhaista arvioida.
- Onko ikäohjelma keino epäsuorasti vähentää siirtolaistulvaa maahan? Kansallisen ikäohjelman tavoitteet ovat yhteneviä sen ajatuksen kanssa, että ensisijassa on hyödynnettävä kotimaisia työvoimavaroja.

Vierailu UPM-Kymmene ryhmän pääkonttorissa:

Yhtiön strategia ikäkysymyksessä koostuu seuraavista tekijöistä:

- Ikääntyviin ja ulkomaalaisiin työntekijöihin kohdistuvien asenteiden muuttaminen ja niihin liittyvä koulutus
- Työntekijöiden fyysisen terveys parantaminen tarjoamalla liikuntamahdollisuuksia ja kuntoutuspalveluita

- Henkisen terveyden ylläpito ja kohentaminen vuosittaisten keskustelujen avulla
- Tietojen ja taitojen parantaminen koulutusta tarjoamalla
- Joustavuuden lisääminen työtehtävien, vastuiden ja tiimityön osalta.

Yhtiö on säästänyt strategian perusteella huomattavasti poissaolokustannuksia.

Yhteiskunnallisten toimijoiden näkemyksiä ikääntymisestä ja ikääntyvien työntekijöiden kansallisesta ohjelmasta:

Kari Kaukinen: Ikäohjelman tulee kiinnittää huomiota seuraaviin toimenpiteisiin: yksilöiden asenteet eläkkeelle siirtymistä kohtaan, sosiaaliturvan tason ja palkkatason välinen suhde, suhtautuminen työhön ja suuntaus lääketieteellistä elämään liittyvät ongelmat.

Eija Hietanen: On tarpeen muuttaa työorganisaatiota ja johtamistapoja sekä antaa työntekijöille enemmän vaikutusvaltaa omaan työhönsä. Lisäksi tulisi vähentää henkistä ja fyysistä painetta työssä. Yli 45-vuotiaiden työllistämässä ammatillisella koulutuksella on tärkeä merkitys, mutta edistymistä haittaa usein heikko pohjakoulutus. Yli 55-vuotiaille suunnattua työttömyyseläkettä on väärinkäytetty, eikä se saa olla houkutteleva keino työnantajille päästä eroon ikääntyvistä työntekijöistä. Ammattiliittojen tuki ikäohjelmalle sisältää osa-aikaeläkkeelle pääsyn vähimmäisiän alentamisen sekä työttömien koulutusmahdollisuuksien tukemisen. SAK tukee kansallisen ikäohjelman toteutumista julkisuuden sekä sisäisen koulutuksensa välityksellä.

Kysymyksiä ja kommentteja:

- Mitä työnantajat voivat tehdä muuttaakseen ikäyrjinnän kulttuuria ja mitä hallituksen tulisi tehdä?
- Onko helppo saavuttaa yhteiskunnallisten toimijoiden kesken yhteisymmärrystä ikääntymiskysymyksessä laman aikana? Suomen väestörakenne on sellainen, että kysymys on ajankohtainen riippumatta taloudellisesta syklistä.
- Miten ikään sidottu ansiotasoa vaikuttaa ja auttavatko palkkajärjestelmässä tehtävät muutokset ikääntyviä työntekijöitä? Uudet palkkajärjestelmät eivät ole enää niin si-

dottuja palvelusvuosien määrään, koska ollaan menossa kohti työtehtävien arvioinnista määräytyvää palkkausta. Ikään perustuvan palkkauksen merkitys on todennäköisesti vähentymässä.

- Olisiko EU-tason ikäjohtamisen hyvien käytäntöjen ohje hyödyllinen sovellettavaksi myös Suomessa? Hietanen oli myönteisellä kannalla, koska tasa-arvosäännöistä on ollut hyötyä.

Kansallisen Ikäohjelman toteutus

Prof. Juhani Ilmarinen esitteli Porkkana-projektia, joka tähtäsi ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn kohentamiseen pk -yrityksissä, joissa vähintään 40 % työvoimasta oli yli 45-vuotiaita.

Prof. Heikki Savolainen esitteli Työkyky-barometria, joka perustuu laajaan vuonna 1998 toteutettuun valtakunnalliseen kyselyyn. Tuloksista mainittiin, että työkyvyn ylläpitotoimenpiteet ovat vakiintuneita käytäntöjä kaikissa muissa paitsi kaikkein pienimmässä organisaatioissa. Näitä toimenpiteitä pidetään kustannustehokkaina ja niiden katoon myötävaikuttavan myös yrityksen liiketoiminnalliseen onnistumiseen.

Kysymyksiä ja kommentteja:

- Ovatko kaikki Porkkana-projektin tavoitteet realistisia ja oliko olemassa olevien johtamistapojen taustalla hyviä bisnekseen liittyviä syitä? Vastuksessa korostettiin, että tutkimukset paljastavat joihinkin vanhoihin johtamistapoihin liittyvän ongelmia ja että johtamistyylin vaihtaminen voi olla kustannustehokasta. Todettiin myös, ettei ollut helppoa saada yrityksiä mukaan Porkkana-projektiin ja että työkykyä mittaavat tulokset olivat luottamuksellista tietoa, jota ei näytetty johtajille. Huomautettiin, että työkyky laskee hyvin nopeasti työttömyyden pitkittyessä ja tällaisten henkilöiden työkyvyn palauttaminen vaatii tehokkaita interventioita. Vaarana oli myös, että vain hyviä johtamiskäytäntöjä toteuttavat yritykset ottaisivat yhteyttä projektiin ja huonot jäisivät ulkopuolelle.
- Oliko Porkkana-projektin strategiana markkinoida itseään työnantajille ilmaisen konsultoinnin välineenä työvoima uudelleen organisoimiseksi? Vastuksessa koros-

tettiin, että yritys sai itse päättää suositeltujen toimintojen priorisoinnista ottaen huomioon omat olosuhteensa ja organisaatiokulttuurinsa. Projekti pystyi tarjoamaan ilmaista neuvontaa prosessin alussa ja lopussa.

- Mikä vakuuttaisi epäluuloisen työnantajan osallistumaan hankkeeseen, etenkin kun tarjolla olevasta neuvonnasta ei ole puutetta? Parempi työvoiman hyvinvointi johtaa kohonneeseen tuottavuuteen ja suurempiin voittoihin yrityksessä. Inhimillisen pääoman ymmärtäminen on menestyksen avain. On myös vankkoja todisteita toiminnan kustannustehokkuudesta yritysten kannalta. Työstä poissaolojen määrä laskee, tuottavuus kasvaa ja sairaudesta aiheutuva työkyvyttömyys vähenee.
- Miksi työkykyindeksin hajonta kasvaa iän myötä ja voiko matalia arvoja parantaa vai tulisiko vaihtaa työtä? On yleisesti havaittu, että työkykyindeksi laskee iän myötä. On kuitenkin aina mahdollista nostaa niiden työkykyä, joiden työkykyindeksin arvot ovat alhaiset.

Toimenpiteiden siirrettävyys

Yhdistynyt kuningaskunta (UK)

UK:ssa ikääntyvän väestön ongelma ei ole niin vakava ja pitkälle edennyt kuin Suomessa ja iäkkäiden työllisyysasteet ovat Suomea korkeammat. UK:ssa myös yksityisillä eläkkeillä on suurempi merkitys, syrjäntälainsäädäntö puuttuu ja verotussyistä osaaikaeläkeelle on mahdotonta jäädä. UK:ssa harjoitetaan myös aktiivista työmarkkinapolitiikkaa. Opittavaa on Kansallisen Ikäohjelman kokonaisvaltaista ministeriöiden välisestä luonteesta, työterveydenhuollon vahvasta asemasta, asennemuutoksen korostamisesta (Miten yhteiskunnalliset toimijat ovat sitoutuneet siihen?) ja tiedotuksen sekä julkisuuskampanjan keskeisestä roolista ohjelmassa.

Ruotsi

Huolimatta Suomea paljon korkeammasta työllisyysasteesta Ruotsissakin on merkittävä pitkäaikaistyöttömyyden ongelma. Sosiaaliturva on muutettu työssäoloa kannustavaan suuntaan ja työttömyyseläke poistettiin 1980-luvun alussa. 55-64 -vuotiaiden ikäryhmässä työllisyysaste on kaksinkertainen Suomeen verrattuna. Yli 65-vuotiaille pitäisi tarjota kannustimia, jotta he jäisivät työmarkkinoille. Miksi ikääntyneet työntekijät eivät saisi työskennellä niin kauan kuin haluavat? Julkisen sektorin työllistävä merkitys on suuri. Avainkysymys on, mitä parannuksia voidaan tehdä paikallishallinnossa, joilla taataan, että kunnat osallistuvat asenteiden ja käytäntöjen muuttamiseen.

Espanja

Maahanmuutto on avainkysymys, maahanmuuttajien osuus on voimakkaassa kasvussa. Espanjassa on yksi matalimmista työllisyysasteista etenkin naisten (48%) keskuudessa ja työttömyysaste on korkea. Pääongelma on ennemminkin uusien työpaikkojen synnyttäminen kuin ikääntyvän väestön pysyminen työmarkkinoilla. Elinikäisen oppimisen kysymys on tärkeä kuten myös työkyvyn merkitys työllistymisessä. Espanjassa tulisi verotuksen avulla rohkaista yhtiöitä pitämään vanhemmat työntekijänsä työssä. Varhainen eläkkeelle siirtyminen yrityksistä (42 – 45 -vuotiaat) on synnyttänyt keskustelua Espanjassa. Kasvavassa määrin työkyvyttömyyttä käytetään eläkkeelle siirtymisreittinä.

Kansallisen ikäohjelman monista ennalta ehkäisevistä toimenpiteistä ja kokonaisvaltaisesta näkemyksestä voitaisiin ottaa oppia myös Espanjassa.

Alankomaat

Hollanti jakaa Suomen kanssa matalan työllisyysasteen ja varhaisen eläkkeelle siirtymisen ongelmat. Pääero on työkyvyttömyyseläkkeellä olevien suuri osuus. Alankomaissa on myös huomattu, että ikääntyvien työntekijöiden palkat ovat liian korkeat heidän tuotavuuteensa nähden. On tarpeen muuttaa varhaista eläköitymistä suosivia asenteita kohti työssä pysymistä ja työhön palaamista suosivien asenteiden suuntaan. Hallituksen rooli Alankomaissa on merkittävästi pienempi ja yhteiskunnallisten toimijoiden rooli suurempi kuin Suomessa, mistä seuraa, että ”alhaalta ylös” sopimusmalli on ensisijainen. Varhaisen eläkkeelle siirtymisen aiheuttamia kustannuksia pyritään siirtämään yksilöiden kannettaviksi ja säännöksiä pyritään muuttamaan siten, että tahdonvastaista varhaista eläkkeelle siirtymistä ei enää tapahdu.

Saksa

Työterveyshuolto on katsottu Saksassa tavallisesti pikemmin tekniseksi seikaksi ja taloudelliseksi taakaksi kuin työllisyys- tai työmarkkinakysymykseksi. Ikääntyvän työvoiman ongelma tulee ajankohtaiseksi Saksassa vasta vuoden 2005 jälkeen. Eläkeikää ollaan vuoteen 2011 mennessä nostamassa 65 vuoteen. Suomen Kansallisessa Ikäohjelmassa keskeinen kysymys on, voidaanko työmarkkina- ja sosiaalipolitiikka yhdistää tehokkaasti operationaalisella tasolla palveluja yhdistämällä. Voidaan myös kysyä, missä mielessä ”ikäntyminen” on ongelma maailmassa, jossa elinajanodote kasvaa ja terveys kohenee. Ongelma liittyy lähinnä tarjolla olevien työpaikkojen määrään. On tarpeen määritellä uudelleen ikääntyminen, koska olemassa olevat tilastot liioittelevat ongelmaa. Avainkysymyksiä ovat: kulttuurisen muutoksen aikaansaaminen, tarve muuttaa työvuosiin sidottuja palkkasäännöksiä, vanhempien ikäluokkien huono uudelleen työllistyminen ja koulutuskysymykset.

Ranska

Tällä hetkellä ei ole mitään yleistä vanhojen työntekijöiden toimenpideohjelmaa tai politiikkaa. Laillinen eläkeikä on 60 vuotta ja keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä on noin 55-56 vuotta. Uusi toimenpide on tarjota rahallista apua yrityksille, jotka huolehtivat matalan ammattitaidon omaavista tai ammattitaidottomista työllisistä. Myös Ranska tarvitsisi kattavaa ikääntymispolitiikkaa, mutta pääeste on vallitseva yhteiskunnallinen konsensus. Julkinen politiikka on vuosikausia myötävaikuttanut kielteisen kuvan syntymiseen ikääntyneistä työntekijöistä. Työntekijät haluavat siirtyä varhain eläkkeelle ja olettavat sen olevan myös mahdollista. Lisäksi yhteiskunnallisten toimijoiden saavuttama yhteisymmärrys suosii varhaista eläkkeelle siirtymistä. Tärkein huolenaihe Ranskassa on eläkejärjestelmän aiheuttamien kustannusten vähentäminen. Ranskassa tarvittaisiin yhteiskunnallisen konsensuksen muuttamista ikääntyvien työssäoloa kannustavaan suuntaan, asenteiden muutosta ja elinikäisen oppimisen tukemista.

Belgia

Belgiassa on hyvin matala työllisyysaste (57%), joka on vielä keskimääräistä matalampi vanhoilla työntekijöillä sekä erityisesti iäkkäillä naisilla. Belgiassa on hyvin onnistuneita ja kattavia varhaista eläkkeelle siirtymistä tukevia ohjelmia. Eläkekustannusten valtaisa kasvu on odotettavissa. Belgia voisi oppia koordinoidusta lähestymistavasta, koska maassa ei ole yhtenäistä tai kokonaisvaltaista toimintasuunnitelmaa. Ongelmia synnyttävät myös Belgian alueellinen hallintorakenne ja kolmikantaneuvottelujen painoarvo. Vanhat työntekijät eivät ole tähän mennessä olleet merkittävä työmarkkinapolitiikan kohderyhmä. Ehkäisevään politiikkaan tulisi kiinnittää huomiota, eli miten estää ikääntyvien työntekijöiden työnpaikan menettämistä. Johtajien asenteisiin tulisi myös vaikuttaa. Belgiassa on Euroopan alhaisin työllisyysaste ja työvoima on tilanteeseen tyytyväinen varhaisten eläkkeelle siirtymisohjelmien ja korkeiden työttömyyskorvausten ansios-
ta. Myös ikään perustuvat palkkausjärjestelmät ovat tavallisia, ja korkea tuottavuus sekä suuret työvoimakustannukset vähentävät tehokkaasti vanhojen työntekijöiden kilpailukykyä työmarkkinoilla. Yhteiskunnalliset toimijat eivät ole halukkaita käsittelemään näitä kysymyksiä. Lisäksi erot Belgian eri alueilla ovat merkittävät.

Itävalta

Itävallassa työvoimapulan ratkaisuna on tarkasteltu siirtolaisuutta eikä ikääntyvän työvoiman käyttöä. Keskustelua on käyty lähinnä ikääntyvien työllistettävyydestä työkyvyn parantamisen sijasta. Työllisyysaste on alle Euroopan keskiarvon ja vain kolmannes yli 45-vuotiaista käy työssä. Virallinen eläkeikä on naisilla 60 vuotta ja miehillä 65 vuotta, mutta keskimääräinen eläkeikä on molemmilla sukupuolilla noin 58 vuotta. Avainkysymys on iän mukana vähentyvä työkyky. Varhaiseläkeikää on nostettu, ja ikääntyneiden työllistymisongelmiin on haettu ratkaisua perinteisestä aktiivisesta työmarkkinapolitiikasta. Itävallassa on paljon enemmän pieniä ja keskisuuria yrityksiä kuin Suomessa, joten ikäohjelman toteuttaminen olisi hankalampaa pelkästään osallistuvien työnantajien suuren määrän vuoksi. Ikäohjelmassa on korostettava positiivisia toimenpiteitä, kuten työkykyä ja terveyttä ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamisessa eikä vain ”stressiä” aiheuttavia tekijöitä, kuten eläkeiän nostoa. Itävallassa ei ole samanlaista työterveyshuollon perinnettä kuin Suomessa. Työterveyshuolto on keskittynyt kapeasti tapauskohtaisten sairauksien hoitoon eikä ennalta ehkäisevää tai moniammatillista toimintaa esiinny työterveydenhuollossa. Ammattiliitot ovat keskittyneet työterveyden tai työkyvyn asemesta taloudellisiin ja varhaisen eläkkeelle siirtymisen kysymyksiin. Itävaltalaisissa yrityksissä ei ole yleensä korkeatasoista henkilöstöjohtamista, etenkin pk - sektorilla.

Yleiskeskustelu

Koska vanhojen työntekijöiden työhön paluu on vaikeaa, tulisi päähuomio kiinnittää ikääntyvien työpaikkojen säilyttämiseen. Tässä suhteessa yhtenäistä toimintalinjaa ei Suomessa ole, vaikka kehitystä onkin tapahtunut. On olemassa monia rakenteellisia esteitä: työvoimaviranomaiset näkevät työttömät kohderyhmänään; ei ole olemassa yhteisymmärrystä siitä, että työnantajien tulisi kouluttaa olemassa olevia työntekijöitään; opetusviranomaiset näkevät kohteenaan lähinnä uudet työmarkkinoille valmistuvat ryhmät. On paljon tehtävää jäljellä, jotta opetus ja koulutus voitaisiin integroida osaksi Kansallista Ikäohjelmaa.

”Ikäongelma” on osa laajempaa kokonaisuutta ”työpaikan muodonmuutoksessa”, jonka yhteydessä tulisi löytää parempi tasapaino sosiaalisen kestävyuden ja tehokkuuden välillä. Hyvien käytäntöjen levittämistä tulisi edistää. Pk -yritykset vakuuttuvat asioiden hyödyllisyydestä paremmin kollegoidensa kuin hallituksen projektien kautta. Myös sukupuolinäkökulma tulisi ottaa huomioon keskustelussa – työpaikan muutoksella, etenkin kuntasektorilla, on erityisiä seurannaisvaikutuksia Pohjoismaiden naisille.

Kaikissa maissa tavoitteena on nostaa vanhojen työntekijöiden työhön osallistuvuutta. Yleinen este tavoitteeseen pääsemiseksi on varhaiseläkejärjestelmät. Tavoitteeksi tulisi asettaa tasapainoinen ikärakenne työpaikoilla. Tarvitaan kokonaisvaltaista näkemystä työllistyvyydestä, ja kaikkien työllistämisstrategioiden tulisi ottaa huomioon sekä elinikäiseen oppimiseen että terveyteen liittyvät kysymykset. Suomessa ajankohtaisiin haaste on työllisyysasteen kasvavat alueelliset erot.

Eri maissa on nähtävissä enemmän yhtäläisyyksiä kuin eroja. Integroituja toimenpiteitä tarvitaan kaikissa maissa. Yksipuolista länsimaista näkemystä ikääntyvästä työntekijästä tulisi kehittää aiempaa myönteisempään suuntaan. On tarpeen luoda uusi inhimillisen pääoman ja ihmiskuvan käsite. Vertaisarvioinnin perusteella voidaan sanoa, että Suomen kansallisen ikäohjelman kokemuksia on mahdollista siirtää pitkällä aikavälillä myös muihin maihin. Vertaisarviointien uuden verkkosivuston kehittäminen parantaisi tiedonkulkua ja tiedon levittämistä.