



Finnish Institute of  
Occupational Health

# **Kestävä ikäpolitiikka työelämässä**

**Prof. Juhani Ilmarinen, Työterveyslaitos  
7.11.2008 Finlandia talo, Helsinki**

## Ikääntyminen ja työelämä: merkkipaaluja työterveyden näkökulmasta Suomessa 1981 - 2007

1. Kuntasektorin seurantatutkimus (TTL) 1981-
2. Työmarkkinajärjestöjen sopimus 1989
3. Ikääntyvä arvoonsa – ohjelma (TTL) 1990-1996
  
4. IKOMI- komitea 1996
5. Kansallinen Ikäohjelma 1998-2002
6. Uudet kansalliset ohjelmat 2003-2007
7. Eläkeuudistus 2005
  
8. Elämänkulku ja työ (TTL) 2006-
9. Poliitiikkaohjelmat 2007-
  
10. EU27 –implementointiohjelma (TTL) 2009-

# Kuntasektorin pitkittäistutkimus

- 1981-1984-1992-1997-2009
- Yli 45-vuotiaat kuntatyöntekijät ( n= 6500 )
- Työkyvyn mittaaminen ja tutkiminen eri ammateissa
- Päätulos: Työkyky heikkenee iän myötä, esimiestyöllä suurin vaikutus työkyvyn muutokseen
- Vaikutukset:
  - Kehitettiin työkykyä ylläpitävä toiminta
  - Koulutettiin työterveyshuoltoja työkyvyn arviointiin
  - Kehitettiin ikäjohtamisen malli esimiehille

# Työmarkkinajärjestöjen sopimus 1989

- Työmarkkinajärjestöt sopivat yhteisestä tavoitteesta tukea työkykyä ylläpitävää toimintaa työpaikoilla ( ns. Tyky-toiminta )
- Määritelmä: Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan kaikkea toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät sekä työpaikan yhteistoimintaorganisaatiot yhteistyössä pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa
- Toiminta kohdistuu henkilöstön terveyteen, toimintakykyyn, osaamiseen ja ammattitaitoon, motivaatioon sekä työn, työympäristön ja työyhteisön sekä johtamisen kehittämiseen
- Työterveyshuoltolaki 2002, Työturvallisuuslaki 2003

## Ikääntyvä arvoonsa – toimintaohjelma 1990-1996 (TTL)

- Työkykytoiminnan tutkimusperusteinen kehittäminen
- TYKY-toimintamallien kokeilu työpaikoilla
- TYKY-toimintamallien vaikutusten arviointi
- 20- projektia yksityisellä ja julkisella sektorilla
- Päätulos: monipuoliset ja tehokkaat työkyvyn edistämismallit työpaikoille
- Työsuojelurahaston merkittävä tuki

## IKOMI-komitea 2006

- Ikääntyvät työelämässä. Ikääntyvien työllistämisedellytysten parantamista selvittäneen komitean mietintö
- Ministeröt, työmarkkinajärjestöt ja tutkimuslaitokset
- 56 ehdotusta yhteiskunta-, yritys ja yksilötason toimenpiteiksi

## Kansallinen Ikäohjelma ( 1998 – 2002 )

- Tavoitteena toteuttaa IKOMI-komitean toimenpide-ehdotukset
- Avaintoimijat: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, Työministeriö ja Opetusministeriö, työmarkkinaosapuolet, tutkimuslaitokset
- Yhteensä n. 40 projektia, jonka lisäksi laaja tiedonvälistyskampanja ikään ja työhön liittyvistä teemoista
- TTL:n rooli: PK-sektorin Työkyky tehdään yhdessä-hanke, Ikäjohtamisen kehittäminen ja koulutuksen organisointi, TYKY-barometrin kehittäminen ja kokeilu

## Muita kansallisia ohjelmia ( 2000-2007)

- Jaksamisohjelma ( TM 2000-2003 )
- VETO-ohjelma ( STM 2003-2007)
- NOSTE-ohjelma ( OPM 2003-2007)
- KESTO-ohjelma ( TTL 2004-2007 )
- TYKES- ohjelma ( TM 2004-2009 )

# Työvoiman hyvän ikäpolitiikan vahvuustekijöitä Suomessa

1. Vankka ja ajankohtainen tutkimustieto päätöksenteon ja toimenpiteiden pohjalla
2. Pitkäjänteinen poliittinen ohjaus hallituskoalitiioista riippumatta, ei ideologista vastakkainasettelua
3. Positiiviset uudistukset ensin, negatiiviset myöhemmin (työelämän kehittäminen -> varhaiseläkkeiden vähentäminen -> eläkeuudistus)
4. Hyvä yhteistyö eri toimijoiden kesken
5. Monipuoliset, kansallisesti vaikuttavat ohjelmat

# Uusia haasteita

1. Työelämän hyvien ikäkäytäntöjen laaja levittäminen ja integrointi sekä Suomessa että Euroopan unionissa
2. Elämäntilanne ja työ: eri sukupolvet työelämässä ovat kasvavien haasteiden edessä. Hyvää ikäjohtamista tarvitsevat niin nuoret, keski-ikäiset kuin vanhemmat työntekijät
3. Edessä oleva taloudellinen taantuma testaa ja osoittaa kuinka vahvalla pohjalla suomalaisten työpaikkojen hyvät ikäkäytännöt todellisuudessa ovat: menettääkö eläkeuudistus merkityksensä ja katoaako Suomen maine aktiivisen ikäpolitiikan mallimaana?



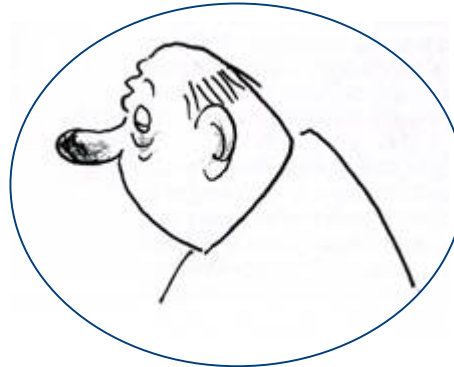
5 v.



25 v.



45 v.



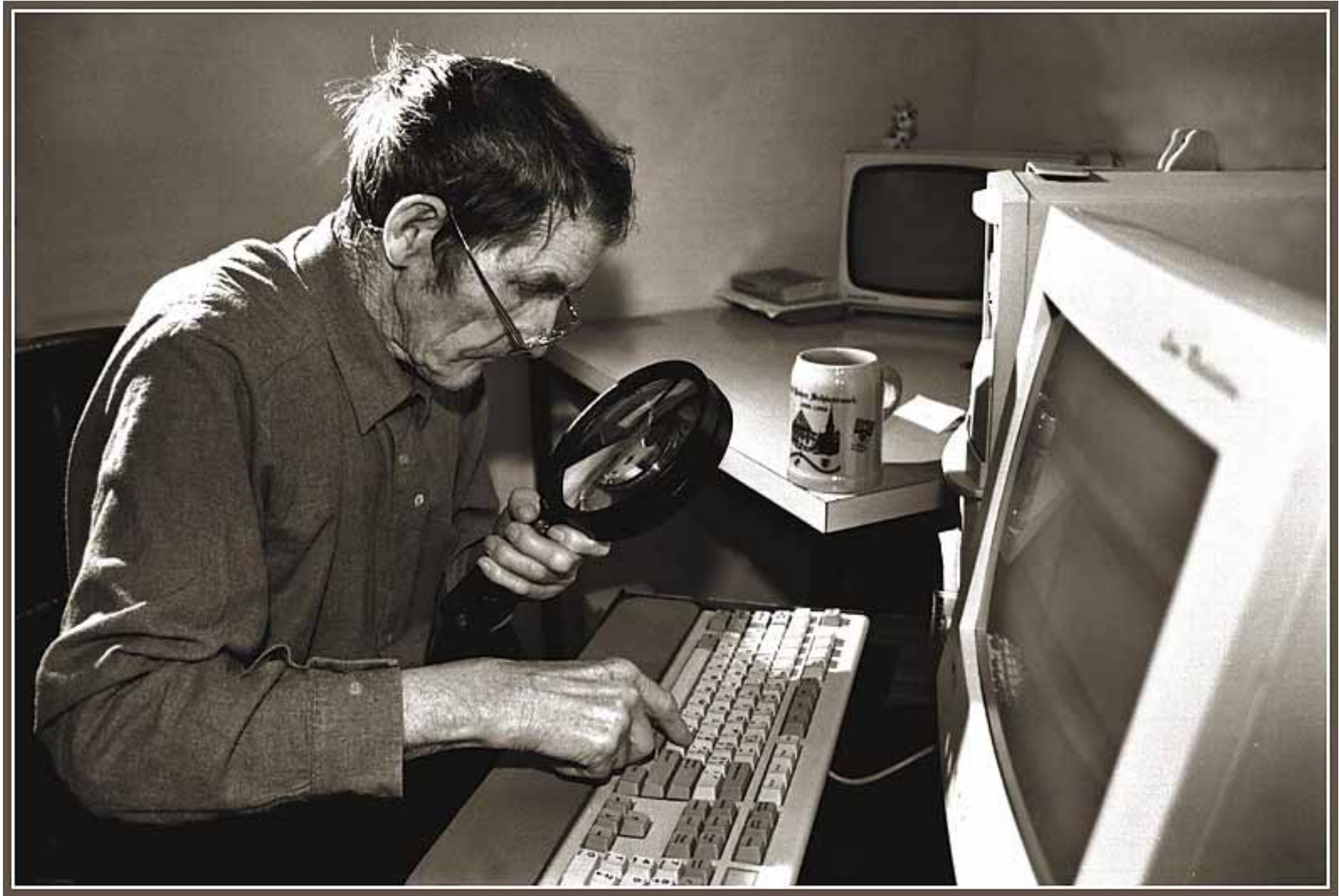
65 v.



85 v.

## työssä olevat sukupolvet

- nuoret kiinnittyvät työelämään liian myöhään
- keski-ikäisten työurat ovat rikkonaisia
- vanhemmat siirtyvät eläkkeelle liian varhain
- - menetämme 5-6 vuotta tehokasta työelämää/hlö



# Mitä pitäisi nyt tehdä hyvän ikäpolitiikan jatkuvuuden turvaamiseksi?

1. Ikäasenteidemme korjaamista on jatkettava sekä yhteiskuntaan, yrityksiin ja yksilöihin suunnatuilla toimenpiteillä
2. Johtamiskäytäntöjä on uudistettava: eri-ikäisten hyvä johtaminen (ikäjohtaminen) tulee integroida johtamiskoulutukseen
3. Työelämää tulee kehittää ikäystävälliseksi: eri sukupolvien vahvuudet hyödynnetään ja elämänvaiheisiin sopivilla joustoilla edistetään sekä työhyvinvointia että tuottavuutta
4. Työmarkkinajärjestöjen tulisi sopia uusista yhteisistä toimenpiteistä ikääntyvien työmarkkina-aseman parantamiseksi
5. Turvataan ihmisen mittaisella työkuormalla ja terveyttä edistävillä elämäntavoilla onnistunut vanheminen

# Ikääntyminen kasvattaa voimavaroja

- Väestön ja työvoiman ikääntyminen tulee nähdä ongelman sijasta aikamme suurena haasteena ja mahdollisuutena
- Jokaisella tulee olla oikeus vanhentua työelämässä
- Työelämän valtavirrat globalisaatio ja uusi teknologia eivät voi muuttaa ihmisen tuhatvuotisia vanhenemisprosesseja – siksi työelämän tulee sopeutua ihmisen luonnolliseen vanhenemiseen, ei päinvastoin!
- Ikääntyminen ja vanheneminen on yksi ihmisenä olemisen luonnollisimmista ominaisuuksista ja suuri etuoikeus – mikä olisikaan vaihtoehto?
- Onnistunut vanheneminen työelämässä vaikuttaa positiivisesti koko loppuelämäämme



Finnish Institute of  
Occupational Health

# **Sydämelliset kiitokset Työelämäpalkinnon johdosta!**

**Juhani Ilmarinen**