

Tarita Ruoholinna Ikääntyvät työelämässä: päihittääkö nuoruus ja koulutus aikuisuuden ja kokemuksen?*

Väestön ikääntymistä pidetään yhtenä merkittävimmistä kehitystä muokkaavista tekijöistä lähivuosikymmeninä. Suomessa noin 900 000 henkilöä, 40 prosenttia nykyisestä työvoimasta jättää työelämän seuraavan vajaan 15 vuoden aikana. Eläköitymisestä johtuva poistuma työmarkkinoilta on 2010- ja 2020-luvuilla vuositasolla jopa 12 000 henkeä suurempi kuin työikään tulevien nuorisoikäluokkien koko. (Ilmarinen 2006, 17; KESU 2007, 13–14.)

Mutta muodostuuko työvoimavarojen vähenemisen ongelmaksi, se riippuu ennen muuta kahdesta tekijästä: työllisyyden kehityksestä sekä käyttämättömien työvoimavarojen ja -reservien suuruudesta (ks. Sihto 2005, 325). Vuonna 2008 alkanut matalasuhdanne on kääntänyt huolen työvoimapolusta ainakin väliaikaisesti päällelleen. Työttömyysaste oli lokakuussa 2009 8,2 prosenttia, mikä oli lähes kaksi ja puoli prosenttiyksikköä suurempi kuin vuotta aiemmin (Tilastokeskus 2009). Palkansaajien tutkimuslaitoksen arvion mukaan pelkoa työvoimapolusta ei olekaan nyt ainakaan seuraavaan kymmeneen vuoteen. Kysymys työvoimavaroista ei kuitenkaan ole pelkästään määrällinen, vaan myös laadullinen, työvoiman kysynnän ja tarjonnan vastaavuutta koskeva. Löytyykö työpaikkoihin sopivaa työvoimaa? Ikärakenteen muutos, alueiden erilainen työllisyyskehitys sekä ammattirakenteen muuttuminen kärjistävät työmarkkinoiden rakenteellisia ongelmia.

Työurien pidentämisellä, joka on yksi hallituspolitiikan keskeisiä päämääriä, on monia poliittisia tavoitteita kuten elatussuhteen keventäminen sekä julkisten menojen ja erityisesti eläkemenojen kasvun patoaminen. Eläkkeiden vetovoimaa vastaan taistellaan erityisesti taloudellisilla kannustimilla, työnjättöväylien karsimisella ja ehtojen kiristämällä. Vuoden 2005 eläkeuudistuksessa yhtenäinen vanhuuseläkeikä 65 vuotta korvattiin yksilöllisesti valittavalla 63–68 vuoden eläkeiällä. Mitä vanhemmaksi työelämässä jatkaa, sitä paremmalla eläkkeellä palkitaan ja jos taas jättää työnsä aiemmin, napataan eläkkeestä prosentteja pois. Eläketurvan taso on varmasti yksi eläkepäätökseen vaikuttava seikka, mutta toki niitä on useita muitakin. Selvää on myös, ettei mikään yksittäinen tekijä sinällään selitä eläköitymistä, vaan kyseessä on laaja, moniin tekijöihin liittyvä prosessi ja että eläkkeelle vetävien ja työntävien tekijöiden paino vaihtelee yksilöstä ja ryhmästä toiseen (ks. Julkunen & Pärnänen 2005, 79–80; Kangas 1992, 486).

Tällä hetkellä työurien pidentämisestä neuvotellaan työnantajien ja palkansaajien edustajien välillä keväällä 2009 asetetuissa työryhmissä. Konkreettiseksi tavoitteeksi on asetettu keskimääräisen eläkeiän nostaminen kolmella vuodella vuoteen 2025 mennessä. Eläketurvakeskuksen johtajan Jukka Rantalalan johtama työryhmä tähtää eläkejärjestelmän rakenteiden korjaamiseen.

Elinkeinoelämän keskusliiton johtajan Jukka Ahtelan työryhmässä pohditaan työelämän laadun parantamista työurien pidentämiseksi. Molempien ryhmien määraika oli alun perin asetettu vuoden 2009 loppuun, mutta joulukuussa uutisoitiin, ettei sopua ole syntynyt kummassakaan ryhmässä ja ne saivat lisäaikaa tammi-kuun 2010 loppuun.

Selvää on, että eläkeuudistus sisältää vasta institutionaaliset pelisäännöt, joiden puitteissa yritykset ja yksilöt tekevät ratkaisujaan ja valintojaan. Pitkät työurat edellyttävät paitsi politiikan vaihtamista myös kulttuurista muutosta ja organisaatioiden vakiintuneiden ja rutinoituneiden ikäkäytäntöjen tarkistamista ja uudistamista. Varhaiseläkereittejä luotiin ja käytettiin 1980- ja 1990-luvuilla erityisesti suuren työttömyyden ja työelämän modernisoinnin aikana. Käytännöstä muodostui nopeasti sosiaalinen ja kulttuurinen normi, joka ohjaa niin työntekijöiden kuin työnantajienkin valintoja ja strategioita taloudellisista suhdanteista riippumatta. Onnistutaanko tätä normia nyt kääntämään; voiko työ- ja yhteiskuntaelämään juurtunut ikääntyvien marginalisointi väistyä yhdessä vanhenevan ikärakenteen kanssa? Entä ovatko ikääntyvät työntekijät valmiit siirtämään eläkkeelle jäantiään siitä, mikä viime vuosina on ”ollut tapana”? (Ks. Julkunen 2005, 282; Julkunen & Pärnänen 2005, 13–14, 61, 80.)

Sen lisäksi, että työnantajien olisi luovuttava valikoivasta henkilöstöpolitiikasta, odotetaan heidän sitoutuvan tarjoamaan työkykyä ylläpitävää toimintaa sekä kehittämään työpaikan käytäntöjä sellaisiksi, että ne edistävät ikääntyvien työssäpysymistä. Mutta millaista esimerkkiä valtio itse antaa tuottavuusohjelmallaan, jossa julkiselle sektorille on asetettu konkreettiset henkilöstön vähentämistavoitteet? Ohjelmaa toteutetaan vähentämällä valtionhallinnosta yhteensä noin 14 450 henkilötyövuotta vuoteen 2015 mennessä – irtisanomisiinkin turvautuen. On vaikea nähdä, että tämä ainakaan lisäisi työelämässä jatkamista tavoiteltuun 68 ikävuoteen asti, vaan päinvastoin kasvattaa painetta eläköitymiseen. (Ks. Sihto 2009.)

*Tarita Ruoholinna kasvatustieteen väitöskirja *Ikääntyvät työelämässä: päihittääkö nuoruus ja koulutus aikuisuuden ja kokemuksen?* tarkastettiin Turun yliopistossa 18.12.2009 (Annales Universitatis Turkuensis C 288).

Vuonna 1990 suomalaisten keskimääräinen eläkeikä painui liki 58 vuotta, mutta kääntyi sen jälkeen hiljalleen nousuun. Positiivinen kehitys suomalaisten työurien kestossa 1990-luvun lamavuosien jälkeen oli seurausta jo työsuhteissa olevien ikääntyvien työurien pidentymisestä, ei rekrytointien lisääntymisestä vanhemmissa ikäryhmissä, sillä varttuneempaa väkeä rekrytoidaan avoimiin työpaikkoihin edelleen nihkeästi – vanhempien työntekijöiden mahdollisuudet sijoittua työelämään työttömyyden jälkeen ovat Suomessa EU-maiden heikoimpia (Ilmakunnas 2009; Sihto 2009). Vuonna 2007 keskimääräinen eläkkeellejäämisikä kipusi jo 59,5 vuoteen, mutta alkoi sitten jälleen laskea. Eläkkeelle hakeutuminen kiihtyi vuoden 2009 aikana edelleen, vanhuuseläkettä haettiin 33 prosenttia enemmän kuin edellisvuonna. Vanhuuseläkkeelle jäävien määrään vaikuttaa se, että – luokitustavasta riippuen – ensimmäinen tai toinen suuri ikäluokkiin luetava vuosikerta, vuonna 1946 syntyneet, täytti 63 vuotta. Eläketurvakeskuksen laskelmien mukaan vuonna 2009 ylittyi ensi kerran 80 000 eläkkeelle jäävän raja. Myös osa-aikaeläkkeelle jäädään nyt edellisvuosia kiivaampaan tahtiin. Taustalla vaikuttaa vuoden 2011 alusta voimaan tuleva muutos, joka nostaa osa-aikaeläkkeen alaikärajan 58:sta 60 vuoteen. (Ks. ETK 2009.)

Uhkana nähdään, että meille syntyy lähivuosina samaan aikaan sekä työvoimapula että kymmenien tuhansien varttuneiden työntekijöiden työvoimareservi. Tilannetta pahentaa se, jos uuden ikäpolitiikan periaatteita ei kunnioiteta vaikeassa taloustilanteessa, vaan irtisanomiset painottuvat vanhempiin työntekijöihin, kuten kävi 1990-luvun lamassa. Vuosina 1990–1996 esimerkiksi 59-vuotiaiden työttömyysaste kohosi kymmenestä prosentista peräti 40:een. Nykyisessä laskusuhdanteessa monien työelämän tutkijoiden sekä työ- ja elinkeinoministeriön viesti yritys kentälle on koko ajan ollut se, että oltaisiin pidättyviä henkilöstön vähentämisessä ja ettei tehtäisi ikäryhmittäisiä virheitä: ettei panna kilometritehtäälle ikääntyviä tai aiheuteta uutta pitkäaikaistyöttömyyttä tai synnytetä nuorten väliinpuotoajien ryhmiä. Työnantaja, joka aikoo toimia taantuman jälkeenkin, huolehtii ennakoivasti työvoiman saatavuudesta. (Tiainen 2009.) Työttömyysvakuutusrahaston mukaan yli 56-vuotiaita irtisanottiin kuitenkin vuonna 2009 jopa nopeammin kuin 90-luvun lamassa.

Keskimääräisen eläkeiän nostamisen haasteellisuutta lisää paitsi talouden laskusuhdanne myös se, että monet jäävät muille kuin vanhuuseläkkeille. Vuonna 2008 työeläkkeelle jääneistä 72 000 suomalaisesta alle puolet jäi normaalille vanhuuseläkkeelle. Työttömyyseläkkeelle jäi 17 % ja työkyvyttömyyseläkkeelle 35 %. Eniten pitäisi siis pystyä vähentä-

mään työkyvyttömyyseläkeläisten – muun muassa mielenterveysystiä eläkkeelle jäävien – kasvavaa joukkoa. (YLE Uutiset 22.3.2009.) Yhdessä työelämän korkeiden vaatimusten kanssa tämä muodostaa hankalan yhtälön.

* * *

Tarkastelin tutkimuksessani erityisesti terveydenhuolto- ja kaupanalan 45 vuotta täyttäneiden työntekijöiden työssä ja työorganisaatioissa tapahtuneita muutoksia sekä heidän muutoskokemuksiaan sekä sitä, millaiseksi ikääntyvät työntekijät kokevat asemansa jälkimodernissa työelämässä. Mielenkiintoni kohdistui myös työssä pysymistä ja siitä lähtemistä koskeviin valintoihin ja päätöksiin.

Hyvinvointipolitiikan markkinaliberalistisen käänteen vaikutukset näkyvät selvästi terveydenhuolto-työn arjessa. Muutoksia tarkasteltiin tulosjohtamisen ja laatujärjestelmien, moniammatillisen yhteistyön, työnjaon joustavoittamisen ja markkinamaisten toimintatapojen yleistymisen näkökulmista. Kaupanväen muutospuhetta hallitsivat äärimmilleen kiristynyt globaali markkinakilpailu ja tuloskontrolli sekä kaupan rakennemuutos.

Terveydenhuollon työntekijät pitivät kestävämmänä, että resurssit olivat supistuneet samaan aikaan kun potilasaines oli entistä haasteellisempaa. Menojen leikkaukset ovat vauhdittaneet myös toiminnallisia ja rakenteellisia uudistuksia. Kaupallisen maailman pelisäännöt ja terminologia ovat työntyneet osaksi hoitotyön arkea muun muassa tuloksiköittämissä muodossa. Myös laatujohtaminen ja laatujohtamiset ovat rantautuneet julkiseen terveydenhuoltoon. Kriittisissä puheenvuoroissa ne nähtiin byrokratian korvikkeena, uudenlaisena ohjailun välineenä, jotka vievät aikaa varsinaiselta hoitotyöltä. Alan ammattilaiset kokivat, että nykyiset tuloksen ja vaikuttavuuden mittarit tai laadunvarmennuksen standardit eivät tavoita työn ydintä ja sille ominaisia pitkäjänteisiä aikatauluja ja että asiakkaan tarpeet ja professionaalinen arviointi jäävät alistetuiksi kaupallisille päätöksentekomekanismeille; markkinamuotoisuuden ja suoritusperusteisuuden vaatimuksille. (Ks. Ball 2001, 36; Julkunen 2004, 181; 2008, 186; Siltala 2004.)

Sairaanhoitajat ja heidän lähiammatillisensa kertoivat työhönsä kuuluvan yhä enemmän myös avustavia hoivatehtäviä. Muutos yhdistettiin vähintään yhtä paljon taloudellisiin pakkoihin kuin kokonaisvaltaisen hoitotyön malliin, joka oli usein toiminut julkiperusteluna kyseisille muutoksille.

Työn tehostuminen dominoi myös kaupanväen muutospuhetta. He olivat pahoillaan siitä, että palvelun laatua auditoidaan yhä tiiviimmin samaan aikaan kun mahdollisuudet hyvään asiakaspalveluun on tehty

tyhjiksi henkilöstöresursseja supistamalla. Paitsi asiakastytyväisyyttä, mitataan kaupassa myös osastojen, tiimien ja jopa kunkin yksilön henkilökohtaisia myyntilukuja. Tämä lienee varsin osuva esimerkki jälkimodernille järjestelmälle ominaisesta yhä tiiviimmästä ja hienostuneemmasta kontrollijärjestelmästä.

Uudenlaiset tulostittauksen muodot liittyvät kaupan alalla omaksuttuihin, jälkimodernille ajalle tyypillisiin organisaatiomuotoihin, kuten tiimiorganisaatioon. Myyjätason ja keski johdon vastakohtasetelmaa on häivytetty, kaikki ovat vastuussa tiimille asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta yhtä lailla. Tiimiytyminen ja toinen kaupan alaa läpäissyt muutos, ketjuuntuminen olivat vähentäneet esimiesten (etenkin keski johdon) vaikutusvaltaa ja -mahdollisuuksia. Päätösvalta valikoimista, hinnoittelusta ja markkinoinnista eli tuloksen tekemisen kannalta olennaisista seikoista oli karannut talokohtaiselta tasolta ketjun pääpaikkaan. Samalla tunne ”omasta kaupasta” ja sitoutuminen olivat heikentyneet.

Eri ammattiryhmien välisten raja-aitojen madaltuminen sekä kokemukset siitä, että uusia työtehtäviä määrätään työntekijöille häpeilemättä, olivat tehneet työstä aiempaa rajattomampaa. Paljon puhutut työelämän joustot näyttäytyivät tässä tutkimuksessa ennen kaikkea työntekijään kohdistuvina vaatimuksina joustaa oman tehtäväkenttensä suhteen, ei vain työteko muotojen epätyyppillisyydenä tai epäsäännöllisnä työaikoina.

Muutospuhe oli pitkälti vastapuhetta negatiiviseksi koettua toimintaympäristön muutosta sekä oman ammatti-identiteetin ja -etiikan ja toimintaympäristön välistä ristiriitaa kohtaan, mutta myös ammatikulttuuriset esteet: oman aseman ja vallan puolustaminen, ”reviirirajojen” vartiointi näkyvät siinä, miten uudensuuntaisiin johtamis- ja organisaatiomalleihin sekä rakenteellisiin ja toiminnallisiin uudistuksiin suhtauduttiin. Ammatikulttuuriset syvärakenteet ja toimijoiden ajattelutavat muuttuvat paljon hitaammin kuin organisatoriset toimintakäytännöt. Kaupan esimiehille, joista monet olivat edenneet myyjätasolta tai jopa juoksupojan tehtävistä vastuullisempaan esimiesasemaan, vallan menettäminen ei ollut aivan helppo asia. Sairaanhoidajat ja heidän lähiammattilaisensa kokivat, että he joutuvat tekemään koulutukseensa ja ammattitaitoonsa nähden toisarvoisia töitä. Kaupan myyjätason ja terveydenhuollon avustava henkilökunta taas ei valtaa ja vaikutusmahdollisuuksia niin kaivannutkaan, vaan heille riittäisi se, että he saavat tehdä työtä omalla tavallaan, heihin luotetaan. Tällainen näkemys tuntuu usein tyystin unohtuvan, kun esimerkiksi erilaisissa organisaatiomalleissa vallan ja siihen kietoutuvien vaikutusmahdollisuuksien jakamista pidetään itsestään selvästi positiivisena ja tavoiteltavana asiana.

Myyjätason väki oli tottunut työskentelemään organisaatioissa, joissa esimies on tehnyt päätökset ja kantanut vastuun laajemmista kokonaisuuksista. Ero esimiesasemassa toimivien ja muon henkilökunnan välillä on ollut selkeä ja suuri. Selvää siis on, että uuteen malliin siirtyminen vaatii sopeutumista ja asenneilmaston muokkaamista. Keski johdon tehtävä sellaisen muutoksen edistäjänä, joka kaventaa heidän omaa valtaansa, ei ole ristiriidaton senkään vuoksi, että kun organisaatioita madalletaan, välijohdon työpaikat vähenevät. Suoranaisilta työpaikan menettämisiltä on kuitenkin usein vältytty, kun linjajohdon sijasta on ryhdytty toimimaan tiimin johtajana tai projektipäällikkönä (ks. Siltala 2004, 183–184). Aivan yksiselitteistä keski johtajasta tiiminvetäjäksi siirtyminen ei kuitenkaan ole, sillä keski johtajia on ”herätelty” julistamalla heidän paikkansa auki ja uudelleen haettaviksi.

Terveydenhuollossa väestövastuuseen perustuvia toimintatapoja, moniammatillista hoitotyötä ja kokonaisvaltaisen hoitotyön mallia vastaan kohdistetussa kritiikissä näkyi merkkejä siitä, miten muutokset ovat törmänneet alalle ominaisiin hierarkkisiin rakenteisiin ja tiukkaan työnjakoon. Ammattiryhmät, joita muutokset koskettavat ovat sosiaalistuneet vahvasti omaan ammatilliseen kulttuuriinsa. Oman ammattiryhmän ja sen pohjana olevan tieteenalan arvoja ja käsityksiä pidetään oikeina ja hyvinä, joten kun yhteistyön edellyttämää yhteisymmärrystä arvoista, normeista ja perusolettamuksista aletaan rakentaa, ovat valtataistelut väistämättömiä. (Ks. myös Taskinen ym. 1995, 47.) Kurjistunut resursointi luo lisäjännitteitä ja kaunaistakin vertailua eri yksiköiden, solujen ja jopa yksittäisten työntekijöiden välille ja saa osapuolet taistelemaan vielä kovemmin oman yksikkönsä resurssien puolesta, puolustamaan oman ammattiryhmänsä tarpeellisuutta sekä suojaamaan sitä epämieluisia tehtäväkuvan muutoksia vastaan. Ammatillisten rajojen ylläpitäminen ja vartiointi kertovat myös työlleen omistautumisesta ja ammattiin sitoutumisesta.

Ajantasainen ammatintaito koettiin tärkeäksi ammatti-identiteetin ja itsetunnon kannalta. Kouluttautumisen voi siis ymmärtää myös moraalisen velvoitteenä, mikä puolestaan kietoutuu professioideologiaan. Koulutususkosta löytyi kuitenkin myös säröjä, ihmeltiin, eikö koskaan ole riittävän hyvä työhönsä, miksi koko ajan pitäisi hankkia jotakin ylimääräistä lisäpätevyyttä – ja vaikka työnantajat järjestävät koulutuksia ja kurssituksia, vastuu uuden oppimisesta jää viime kädessä työntekijöiden ja työyhteisöjen omalle vastuulle, työssä opittavaksi (ks. myös Paloniemi 2004).

Positiivisista merkityksistä huolimatta työssä oppimiseen liittyy monia ristiriitoja. Se hahmottuu enemmän tai vähemmän palkattomaksi ja kaiken aikaa laajenevaksi osaksi työtä ja työntekijään kohdistuvaksi pakoksi – itsensä ajan tasalla pitäminen ei tahdo mah-

tua työaikaan, vaan se työntyy kotiin ja omalle ajalle (ks. Järvensivu 2006). Kriittisimmät työntekijät pitivät uusien asioiden oppimista – työnantajan tarjoamista lähtökohdista riippumatta – johtotason keinona kontrolloida, ketkä työntekijöistä selviävät tilanteesta kuin tilanteesta ja määrittävän samalla sitä, miten kutakin työntekijää esimerkiksi seuraavien organisaatiouudistusten yhteydessä kohdellaan.

Modernisaation on väitetty heikentäneen ikään-tyvien asemaa niin työmarkkinoilla kuin muillakin yhteiskunnallisilla areenoilla. Työelämän on todettu muuttuneen ikäkieliseen suuntaan ja muutoksen heikentäneen ikääntyneille tyypillisten ominaisuuksien ja kokemukseen perustuvien taitojen merkitystä. Tässä tutkimuksessa suuri osa ikääntyvistä työntekijöistä arvotti osaamisensa hyvin korkealle. Ammatillinen itsetunto ja identiteetti olivat vahvoja, eivätkä nuorten paremmat atk- tai kielitaidot niitä horjuttaneet. Omat vahvuudet, kuten syvälinen, kokonaisvaltainen ote työntekoon, toimintavarmuus, ongelmatilanteiden ratkaisutaidot ja työmoraali kun koettiin työn kannalta kaikkein olennaisimmiksi. Itseluottamus ei yltänyt työnhakuun asti. Rekrytointi koettiin tilanteena, jossa ikäsyrrintä kulminoituu.

Haastateltavat olivat yksimielisiä siitä, että yhteiskunnassa suositaan nuoria ja etenkin kaupan väki oli varsin vakuuttunut siitä, että uutta, ainakaan vastaavantasoisista tai vakituista työpaikkaa olisi vaikea, ellei mahdoton löytää. Kaupassa ikäsyrrintä näkyi myös siinä, että vanhempaa väkeä oli siirretty vastentahtoisesti eläkkeelle tai toisiin tehtäviin. Iäkkäämpien työntekijöiden säälimättömän eläkkeellepanon koettiin kuuluvan joidenkin organisaatioiden henkilöstöpolitiikkaan. Syrrintään yhdistyi ajatus ulkonäön merkityksestä. Ilmiötä on feministisessä tutkimuksessa kuvattu vanhenemisen kaksoisstandardin käsitteellä. Ikääntyvä nainen asettuu niin ikänsä kuin sukupuolensakin kautta alistaiseen asemaan. Jälkimodernille ajalle ominaiseksi luonnehdittu kulttuuri, joka mahdollistaisi ja sallisi erityyppiset valinnat iästä riippumatta, ei vaikuta tämän tutkimuksen valossa työelämän käytännöissä kovin ajankohtaiselta.

Haastateltaville oli tärkeää, että he pystyisivät hoitamaan työnsä kunnialla loppuun saakka, sillä omista totutuista laatuvaatimuksista tinkiminen aiheuttaisi kolhuja ammatilliselle itsetunnonle. He kokivat, että heillä on oikeus keventää työtaakkansa tai jäädä eläkkeelle aiemmin. Varhaisempi eläköityminen nähtiin jopa altruistisena tekona: näin vapautuu paikka nuoremmalle. Eläkeajatuksia selittivät tutusti terveydelliset ja taloudelliset seikat, elämäntilanne, vapaa-ajan kiehtovuus sekä vahvasti myös erilaiset työhön liittyvät tekijät.

Selvää lienee, että eläkeuudistus ei ainakaan yksin riitä kohottamaan keskimääräistä eläkkeellejäämisiä. Ikääntyville on tarjottava jotain myönteisempääkin kuin työnteon jatkamisen velvollisuutta ja eläkkeellepääsyn vaikeutumista (ks. myös Julkunen & Pärnänen 2005, 24; Pelkonen 2005; Savioja 2005). Työntekijät toivovat joustavuutta, yksilöllisyyttä, työssä ja eläkkeelläolon erilaisia vaihtoehtoja. Työuran loppupuolella monet haluavat keventää työpanostaan ja etsiä uutta tasapainoa työn ja muun elämän välille. Näyttää siltä, että mahdollisuutta aktiivisiin vapaa-ajan toimintoihin arvostetaan niin paljon, että siitä ollaan valmiita maksamaan tuloista tinkimällä (ks. myös Piekkola 2003, 13).

Työntekijöille olisi tärkeää, että johto ja harjoitettu henkilöstöpolitiikka saisi heidät tuntemaan, että heitä ja heidän työpanostaan arvostetaan, heidän mielipiteitään kuunnellaan ja heidät huomioidaan yksilöinä. Vaikka erilainen työkykyä ylläpitävä toiminta ja koulutus koetaan tärkeäksi, parempaa jaksamista ja työssä viihtymistä ei niillä voida saavuttaa, jos perusasiat eivät ole kunnossa. Työssä pitäisi olla riittävä määrä oikealla tavalla koulutettua henkilökuntaa. Lisäksi työhyvinvointi mielletään usein irrallisena ja organisaation arjesta irrotettuna ”tyky-toimintana”, virkistyspäivinä tai kuntoutuslomina. Työntekijöiden arkea helpottavat hyvinvointiratkaisut ovat kuitenkin niitä tärkeämpiä (ks. myös Blom ym. 2006, 190; Siltala 2004, 257–258). Tärkeää on huomioida pystyykö työntekijä ylipäättään palautumaan työstään kohtuullisessa ajassa ja onko työ palkitsevaa ja sisällöllisesti mielekästä.

Kirjallisuus

- BALL, S. (2001). *Globaalit toimintaperiaatteet ja kansalliset politiikat eurooppalaisessa koulutuksessa*. Teoksessa A. Jauhiainen, R. Rinne & J. Tähtinen (toim.) *Koulutuspolitiikka Suomessa ja ylikansalliset mallit* (s. 21–43). Turku: Suomen kasvatustieteellinen seura, Kasvatusalan tutkimuksia 1.
- BLOM, R., MAMIA, T. & KETOLA, T. (2006). *Tuloksellisuus ja hyvinvointi tietoyhteiskunnan työorganisaatioissa*. Teoksessa T. Mamia & H. Melin (toim.) *Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkökulmia* (s. 179–243). Helsinki: Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 314.
- ELÄKETURVAKESKUS (2009). *Eläketilastot*. <http://www.etk.fi> (Luettu 12.2.2009.)
- ILMAKUNNAS, S. (2009). *Eläkkeelle siirtymisen myöhentäminen ja ikääntyneiden rekrytointi*. Teoksessa E. Eerola, S. Kari & J. Pehkonen (toim.) *Verotuksen ja sosiaaliturvan uudistaminen – miksi ja mihin suuntaan?* (s. 45–71). Helsinki: VATT Julkaisut 54.
- ILMARINEN, J. (2006). *Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa*. Helsinki: Työterveyslaitos.

- JULKUNEN, R. (2004). Hyvinvointipalvelujen uusi politiikka. Teoksessa L. Henriksson & S. Wrede (toim.) Hyvinvointityön ammatit (s. 168–186). Helsinki: Gaudeamus.
- JULKUNEN, R. (2005). ”Suuren ikäluokkien sankariteko”. Teoksessa A. Karisto (toim.) Suuret ikäluokat (s. 273–297). Tampere: Vastapaino.
- JULKUNEN, R. & PÄRNÄNEN, A. (2005). Uusi ikäsopimus. Jyväskylä: Minerva.
- JULKUNEN, R. (2008). Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- JÄRVENSIVU, A. (2006). Oppiminen työnä ja työpaikkapelinä. Acta Universitatis Tampereensis 1199. Tampere: Tampereen yliopisto.
- KANGAS, O. (1992). Eläkepolitiikan tila ja tulevaisuus. Teoksessa O. Riihinen (toim.) Sosiaalipolitiikka 2017. Näkökulmia suomalaisen yhteiskunnan kehityksen ja tulevaisuuteen (s. 479–494). Helsinki: VSOY.
- KOULUTUS JA TUTKIMUS VUOSINA 2007–2012. Kehittämissuunnitelma. Helsinki: Opetusministeriö 2007. http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/asiakirjat/kesu_2012_fi.pdf (Luettu 18.8.2008.)
- PALONIEMI, S. (2004). Ikä, kokemus ja osaaminen työelämässä. Työntekijöiden käsityksiä iän ja kokemuksen merkityksestä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 253. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- PELKONEN, J. (2005). Vanhimpien palkansaajien työssä jatkaminen työeläkeuudistuksen jälkeisessä valintatilanteessa. Eläketurvakeskuksen raportteja 2005:1. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- PIEKKOLA, H. (2003). Työssä jaksaminen kiireiden ja vapaa-ajan puristuksissa – tutkimus ikääntyvien ajankäytöstä. Työssä jaksamisen ohjelma 2003. Helsinki: Työministeriö.
- SAVIOJA, H. (2005). Suuret ikäluokat keski-ikässä – työssä vai eläkkeelle? Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 80. Helsinki: Kela.
- SIHTO, M. (2005). Muutokset työmarkkinoilla. Teoksessa A. Karisto (toim.) Suuret ikäluokat (s. 319–333). Tampere: Vastapaino.
- SIHTO, M. (2009). Ikääntyneiden työllisyys uhkaa taas kääntyä laskuun. Helsingin Sanomat 7.2.2009, Vieraskynä-palsta.
- SILTALA, J. (2004). Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltion ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.
- TASKINEN, H., SINKKONEN, S. & KINNUNEN, J. (1995). Sosiaali- ja terveystoimen yhdistämisen alkuvaiheet Kuopiossa: työntekijöiden kokemuksia ja arvioita. Kuopion yliopiston julkaisuja, E, Yhteiskuntatieteet. Kuopio: Kuopion yliopisto.
- TIAINEN, P. (2009). Eläkesuma loiventaa suhdannetyöttömyyttä. Haastattelu. Turun Sanomat 18.1.2009.
- TILASTOKESKUS. 2009. Työvoimatutkimus. http://www.stat.fi/til/tyti/2009/08/tyti_2009_08_2009-09-22_tie_001_fi.html (Luettu 28.9.2009.)
- YLE UUTiset 22.3.2009. Taantuma voi laskea eläkeikää. http://yle.fi/uutiset/kotimaa/2009/03/tyokyvyttomyyselakkeiden_maara_nousussa_-_taantuma_voi_laskea_elakeikaa_631341.html?sendofriend=true (Luettu 23.3.2009.)