



KONKARIT TÖIHIN! Selvitys +55- vuotiaiden työllistymisestä

LOPPURAPORTTI

8.4.2025

Toimeksiannosta

1. Arvioida yli 55-vuotiaiden työllistymisen ja työurien jatkamisen lisäämistä ensisijaisesti työvoimapolitiikan keinoilla sekä tehdä ehdotukset toimenpiteiksi yli 55-vuotiaiden työllisyysasteen nostamiseksi. Selvityksessä otetaan huomioon myös kannustimet ja muita keinoja työurien jatkamiseksi. Selvitystehtävään sisältyy vertailu eri pohjoismaiden työvoimapolitiikoista ikääntyneiden työllisyysasteen nostamiseksi. Selvityshenkilön tulee luovuttaa raportti 1. selvitystehtävästä 31.10.2024 mennessä.

2. Tehdä Singaporen siltatyömallin esimerkin mukaisesti esitys kokeiluksi, joka tukee alimman eläkeiän saavuttaneiden tai sitä lähestyvien työntekijöiden työurien jatkumista. Selvityshenkilön tulee luovuttaa raportti 2. selvitystehtävästä 28.2.2025 mennessä. Aikataulu muuttui ja loppuraportti jätetään 8.4.2025.

Selvityshenkilön tulee tehdä yhteistyötä työ- ja elinkeinoministeriön ja sosiaali- ja terveysministeriön sekä keskeisten sidosryhmien kanssa.

Selvityshenkilön tulee toimikautensa aikana tukea työ- ja elinkeinoministeriötä sekä sosiaali- ja terveysministeriötä toimenpide-ehdotusten jatkovalmistelussa hallituksen päätöksentekoa varten.

Miksi keski- ja lopputyöura on tärkeä vaihe?

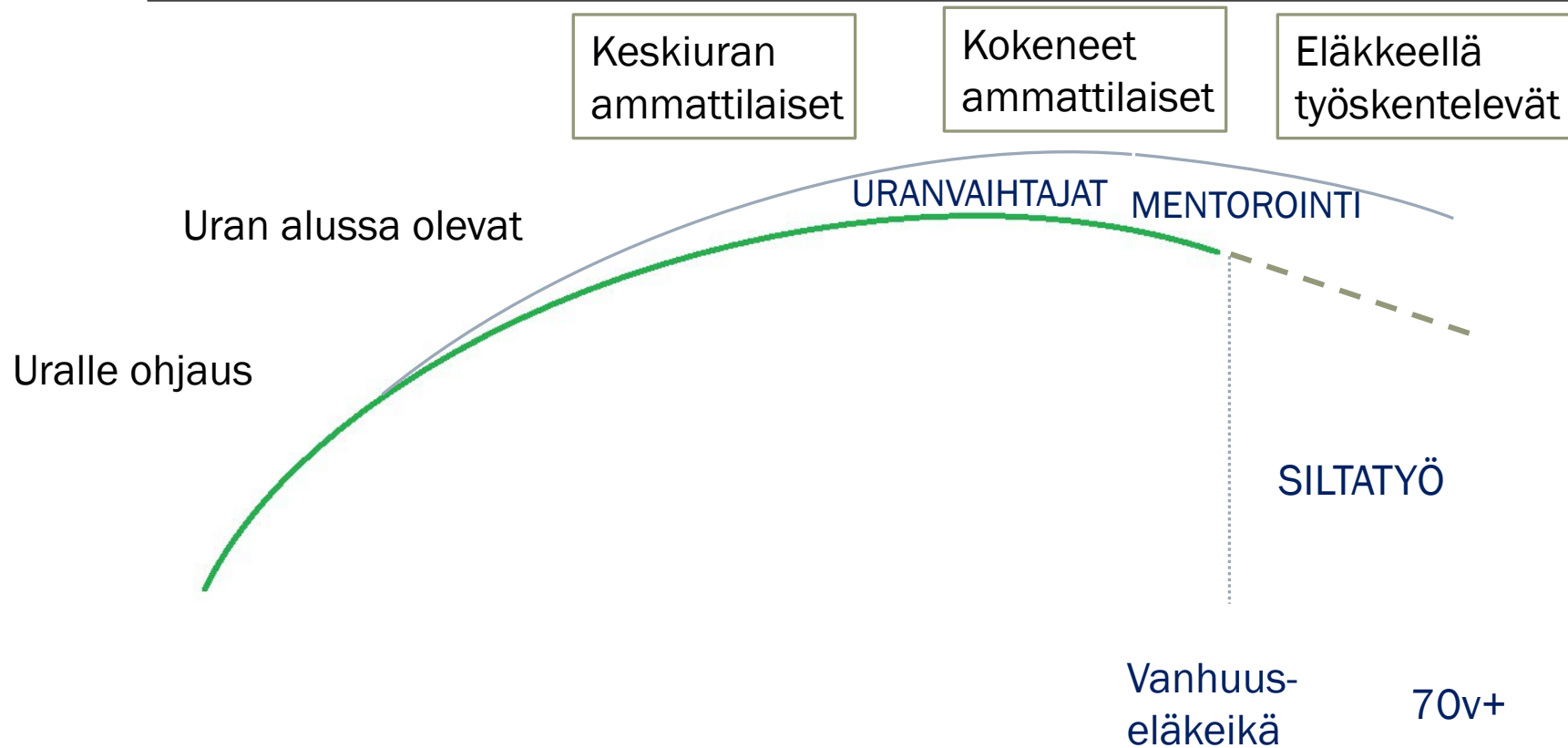
Olemme siirtymässä pitkien työurien maailmaan – yli 40v työurat ovat jo nyt tavallisia -> Työn mielekkyyden säilyttäminen

Uudistuva teknologia ja uudet työn tekemisen tavat
-> Sopeutumiskyvyn ja joustavuuden säilyttäminen

Vanhuuseläkeikä on liikkuva maali ja moni työura katkeaa edelleen kesken-> Menetetään myös osaamista ja työvoimaa

Eläkeiässä työntekijällä on vaihtoehto – työssä olevista 40 % jää eläkkeelle heti alaikärajalta -> Työssä pitovoiman pitää kasvaa

Yksilöllinen ja ennakoiva työurasuunnittelu keski- ja lopputyöuralle



SILTATYÖ = Vähittäinen siirtyminen päätyöuralta eläkkeelle

TYÖURASUUNNITTELU
Tukee työntekijää yhteistyössä työnantajan kanssa

- ennakoimaan
- suunnittelemaan
- ja toteuttamaan työuraa koskevia ratkaisuja

Työssä olevien työuran vahvistaminen

- Keski- ja lopputyöuralle käyttöön yksilöllinen ja tavoitteellinen työurasuunnittelu
- Työurasuunnittelua tukevat julkiset ja yksityiset palvelut koottuna laajasti saataville ja keskenään verkotettuna = työurahuoltamo
- Mahdollistetaan palveluihin kohdistuvaa kysyntää ja rahavirtoja:
 - Verovapaalla henkilöstöedulla
 - Palvelusetelillä tietyn ikäisille työurasuunnittelun ”määräaikaistarkastuksiin”
 - Osana kaikille työikäisille tarkoitettua osaamistiliä tai -seteliä

Työttömien työllistymisen edistäminen

- Asiakastietojen ja erityisesti tulorekisterin laajempi hyödyntäminen yksilöllisen työllisyyspalvelun tuottamiseksi
- Työvoimapalvelun sääntelyn tulkintojen lieventäminen ja virkailijoille tosiasiallinen mahdollisuus tehdä asiantuntemukseen perustuvia ratkaisuja
- Anonyymien rekrytoinnin laajempi käyttö ja harkintaan anonyymien rekrytoinnin sisällyttäminen julkisten hankintojen kriteereihin

Vanhuuseläkeiässä työskentelyn lisääminen

- ❑ Paikallisen sopimisen kehittäminen: työntekijän ja työnantajan neuvottelu työhön vanhuuseläkeiässä tehtävistä muutoksista, jotka edistävät työssä jatkamista
- ❑ Kolmikantaisesti valmisteltavaksi Singaporen kaltainen mekanismi, jossa työnantajan tuella työntekijä pääsee siirtymään terveydentilaansa paremmin soveltuvaan työhön
- ❑ 65-vuotta täyttäneiden työtulovähennyksen korottaminen ja rajaaminen niille, jotka lykkäävät vanhuuseläkkeelle siirtymistä

Työurahuoltamo ja sen kokeilu

Mitä nykytilanteen ongelmia Työurahuoltamo korjaa?

Työssä oleville urasuunnittelupalveluita on vähän, eriarvoisesti ja liian myöhään -> Skaalautuvat palvelut helposti saataville

Uraohjaus tapahtuu usein irrallaan käytännön työstä -> Työntekijää ja työnantajaa valmennetaan suunnittelemaan työuraa yhteistyössä

PK-yritykset jäävät henkilöstökysymyksissä edelleen hyvin yksin -> Työnantajille palveluja urasuunnittelun hyödyntämiseksi työpaikalla

Hajallaan olevia, sirpaleisia palveluja tuodaan yhteen ja verkotetaan
-> Palvelujen käyttäjät ja palveluntuottajat hyötyvät

Tulevaisuuden työurahuoltamo

DIGITAALINEN ALUSTA

- Julkisen toimijan ylläpitämä alusta tai palveluverkosto

PALVELUJEN EKOSYSTEEMI

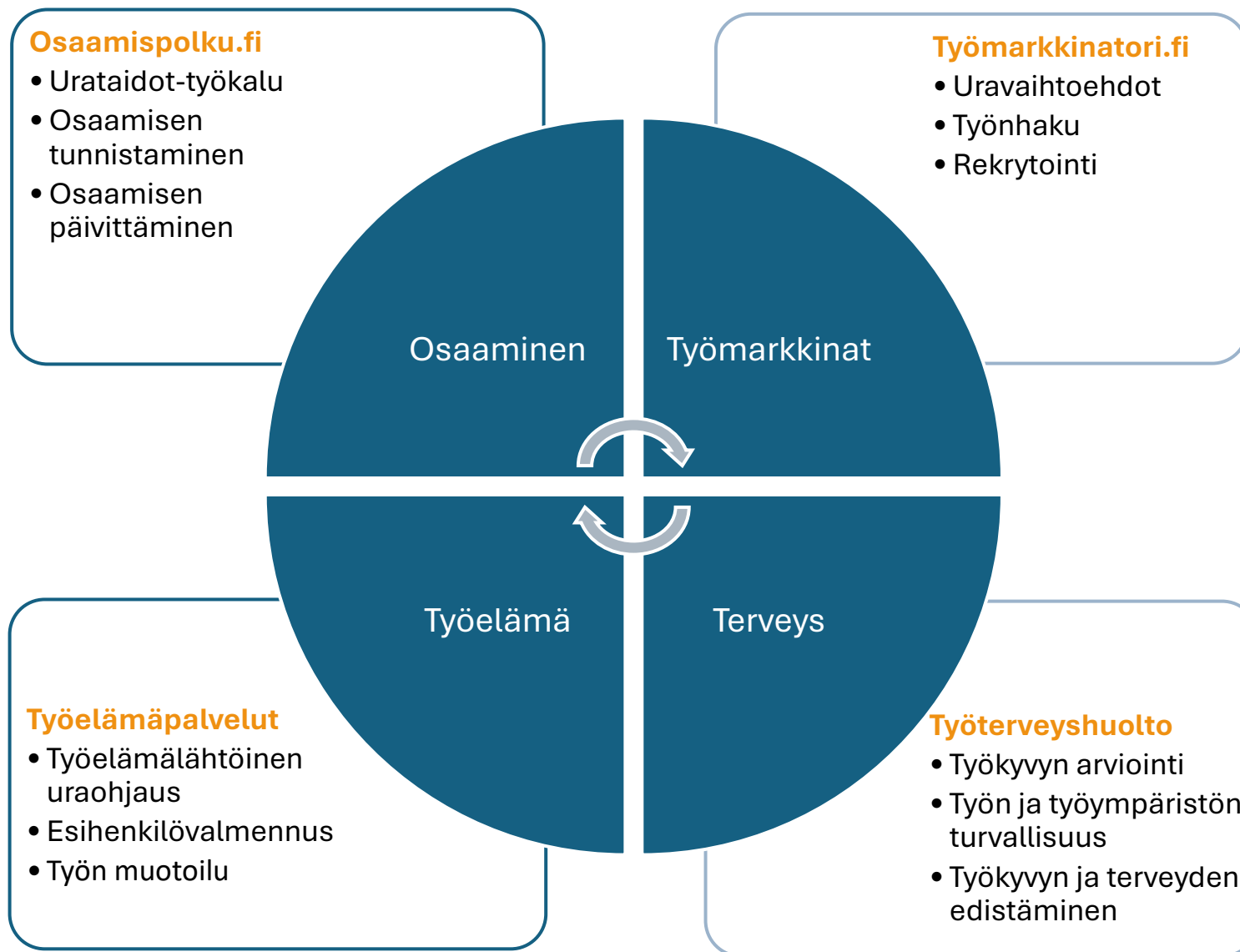
- Yksityiset ja julkiset palveluntuottajat
- Digitaaliset ja henkilökohtaiset palvelut

TEKOÄLYAVUSTEINEN

- Tiedonhaku ja räätälöinti
- Virtuaaliapuri

TIETOTURVALLINEN

- Yksilö hallitsee omia tietojaan



Kokeilu: Työurahuoltamo keski- ja lopputyöuralle

KOHDERYHMÄ

- Yli 45-vuotiaat työntekijät
- Ja heidän työnantajansa (yritykset)

TAVOITE

- Keski- ja lopputyöuran vahvistaminen

KEINOT

- Yksilöllinen ja ennakoiva työurasuunnittelu
- Työurasuunnittelun sovittaminen työpaikan kontekstiin
- Työelämä- ja osaamispalvelujen linkittäminen

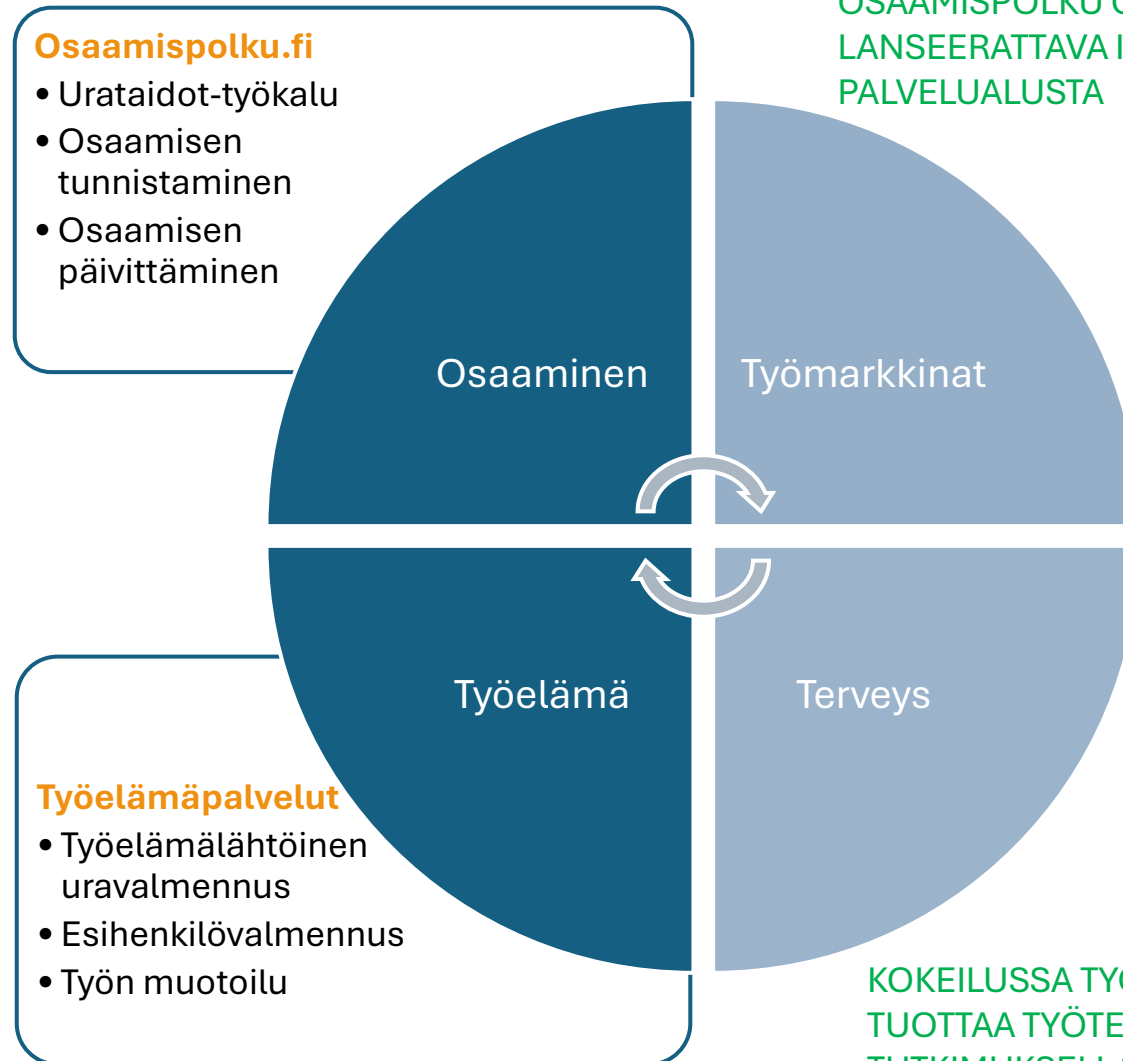
Osaamispolku.fi

- Urataidot-työkalu
- Osaamisen tunnistaminen
- Osaamisen päivittäminen

Työelämäpalvelut

- Työelämälähtöinen uravalmennus
- Esihenkilövalmennus
- Työn muotoilu

OSAAMISPOLKU ON 2025 LOPUSSA
LANSEERATTAVA INFORMAATIO- JA
PALVELUALUSTA



KOKEILUSSA TYÖELÄMÄPALVELUT
TUOTTAÄ TYÖTERVEYSLAITOS,
TUTKIMUKSELLA VAIKUTTAVAKSI
OSOITETTUJA PALVELUJA

Mitä työntekijä kokeilusta saa?

- Vaikka kaikki olisi ihan hyvin, omaa uraansa ja osaamistaan kannattaa aika ajoin pohtia.
 - Keskivaiheessa on hyvä miettiä ja suunnitella, millaista työuraa toivoo, kun edessä on parikin vuosikymmentä työelämää.
 - Seniorivaiheessa on motivoivaa, jos työtehtävissä pääsee toteuttamaan itseään ja työn sisältö on mielekästä.
 - Jos on huolta jaksamisesta tai osaamisen hapanemisesta, urasuunnittelu tukee osaamisen kehittämistä ja työtehtävien muokkausta
- Työurasuunnittelu on satunnaistetussa kenttäkokeessa (RCT) testattu menetelmä

Mitä työnantaja kokeilusta saa?

- Saat työntekijästä valveutuneen ja tasa-arvoisen kumppanin kehityskeskusteluun ja työn kehittämiseen
- Työntekijällesi muodostuu näkemys omasta tulevaisuudestaan - > hänestä tulee itseohjautuvampi ja motivoituneempi
- Osaamisen ja tehtävien yhteensovittaminen tehostuu ja työroolien kehittäminen vahvistuu
- Työntekijöittesi valmius kohdata muutostilanteita joustavasti ja sopeutumiskykyisesti vahvistuu

Ratkaisuja ja suosituksia

NELJÄ KESKEISTÄ NOSTOA TYÖVOIMAPOLITIIKAN KEINOISTA

Tiedon ja datan hyödyntämisen haasteet/ongelmat ja ratkaisuehdotukset

- Lailla säädellään siitä, mitä tietoa yksittäinen viranomaisinen saa kerätä ja miten tietoa tulee hallinnoida. Yksilöiden tietosuojan turvaaminen on erittäin tärkeää, mutta tietosuojalainsäädännön ylivarovainen tulkinta voi toisaalta muodostua yksilöiden edun vastaiseksi, jos hän ei siitä syystä saa oikeaa palvelua oikea-aikaisesti. ***Siksi tietosuojalainsäädännön tulkintoja tulee lieventää. Tämä koskee yleisesti eri julkisten toimijoiden rekisteritietoja, mutta etenkin tulorekisteriä.***
- ***Viranomaisiin kertyvät asiakastiedon ja etenkin tulorekisterin kehittämistyöhön sen täyden potentiaalın hyödyntämiseksi tulee kohdentaa nykyistä enemmän resursseja. Lisäksi olemassa oleva tietosuojasäätely tulee käydä läpi ja tulkintoja päivittää niin, että jatkossa kehittämistyössä voidaan nykyistä helpommin hyödyntää tekoälyyn perustuvaa teknologiaa.*** Huomiota tulee kiinnittää muiden maiden tulkintoihin ja siihen, miten ne mahdollistavat paremmat ja tehokkaammat työvoimapalvelut.

Työaikaan ja työn tekemiseen liittyvät haasteet/ongelmat ja ratkaisuehdotukset

- Osa-aikatyö voi olla tarkoituksenmukainen väylä kohti kokoaikaista työtä ja vahvempaa kiinnittymistä työmarkkinoille. Siksi ***siihen on hyvä olla kannustavia reittejä, yhtenä ajatuksena ns. [Porttityömalli](#).***
- Joustamattomuus työajoissa tai työvuorosuunnittelussa heikentää työntekijöiden mahdollisuuksia työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. Esimerkiksi monelle konkarille yötyö voi olla liian raskasta työuran loppuvaiheessa ja ilman joustavuutta seurauksena voi olla enneaikainen eläköityminen esimerkiksi työkyvyttömyyden vuoksi. ***Työpaikoilla yhdessä keskustellaan ja sovitaan työn tekemiseen liittyvistä joustoista tai työn tekemisen tavoista työntekijöiden lähestyessä vanhuuseläkeikää.***
- Työaika- ja muiden joustojen järkevä käyttö työpaikoilla edellyttää työnantajalta vahvaa johtamisosaamista ja toisaalta kykyä hyödyntää olemassa olevaa tutkittua tietoa siitä, millainen yhteistyön joustoilla on tuottavuuteen omalla toimialalla ja sen työtehtävissä.

Osaaminen / oppiminen

- Työmarkkinoiden muutokset edellyttävät jatkuvaa oppimista ja osaamisen kehittämistä. Jatkuvan oppimisen järjestelmää on uudistettu ja sitä tulee edelleen uudistaa niin, että koulutusta kohdennetaan aiempaa paremmin vastaamaan työelämän tarpeita. Toisaalta yksilöillä on myös oma vastuu oman osaamisensa päivittämisestä ja kehittamisestä. Tässä ***yksi keino on osaamistili- tai seteli, jolla tuetaan työntekijän omatoimista koulutushankintaa.***
- ***Ikääntyneiden työntekijöiden työssä jatkamisen edistämiseksi esitetään mestari-kisällimallin tai tätä hieman laajemman mentori-kisällimallin käyttöön ottoa työpaikoilla.***
- ***Käyttöön otettavaksi esitetään yksilöllisen työurasuunnittelun malli,*** joka tukee jäljellä olevan työuran suunnittelua. Tässä keskeisessä roolissa tulisi olla kehitteillä oleva jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelualusta (Osaamispolku.fi) sekä Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus (Jotpa), jonka keskeisenä kärkihankkeena tulisi olla yllä kuvatun työurasuunnittelumallin kehittäminen yhdessä sitä ohjaavien ministeriöiden ja muiden keskeisten sidosryhmien kanssa. ***Kehityskeskustelumallia tulee kehittää aiempaa vahvemmin tähän suuntaan esimerkiksi toimialakohtaisen kokeilun avulla.***

Sääntely

- Hankkeessa käydyissä asiantuntijakeskusteluissa nousi säännönmukaisesti esiin työvoimapalveluihin ja tietosuojaan liittyvä sääntely ja etenkin ylisääntely tai sääntelyn ylivarovainen tulkinta. ***Jotta ikääntyneiden työllisyyttä pystytään edistämään asiakaslähtöisesti (asiakkaita ovat sekä työnhakijat että työnantajat), tulee työvoimapalveluihin liittyvää sääntelyä keventää ja sääntelyyn liittyviä tulkintoja lieventää.***
- Yksi sääntelyn erityiskysymys liittyy yrittäjyyteen keinona työllistää itsensä. Työmarkkinastatuksen muuttaminen yrittäjästä työttömäksi työnhakijaksi on vaikeaa ja voi olla esteenä yritystoiminnan aloittamiselle. Suomessa on jo useamman vuoden ollut käytössä tulorekisteri, jonka odotettiin tuovan helpotusta juuri tämän tyyppisiin ongelmiin. ***Tulorekisterin potentiaalia tulee hyödyntää nykyistä paremmin ja kehittämistyöhön kohdentaa riittävästi resursseja.***

Lisäksi muutama nosto

- Työkykyasiat on tunnistettu ja tunnustettu. Sen osalta STM on tekemässä toimenpiteitä. Täsmätyökykyisyys ja täsmäosaaminen sekä erilaisen oppimisen tunnistaminen ja tunnustaminen.
- Työnhaun mallin osalta liiallinen kaavamaisuus on ongelma. Työnhaun malliin ja toimintatapaan toivotaan lievennystä.
- Anonyymi rekrytointi voisi olla yksi avain ikäsyrynnän vähentämiseen. Suosittelen sen käyttöön ottamista laajasti.
- Johtamisen kehittäminen tunnistamaan monimuotoisuutta, sekä työkykyä ja täsmäosaamista.
- Ikäsertifikaatti → erinomainen esimerkki aktiivisten kansalaisten ideasta ja idean jalostamisesta tukemaan tavoitetta.
- +55- Rise and Shine- yhteistyö toinen esimerkki kansalaisten omasta aktiivisuudesta ja asenteiden muuttamisesta.
- Verotuksen(taloudelliset) kannusteet, tietoisuus nykykäytännöistä, selkokieline tiedottaminen sekä hankintalain hyödyntämisen potentiaali.
- Te-uudistukselle annettava mahdollisuus tehdä asioita toisin → uusien toimintatapojen kautta onnistua uudistuksessa
- Asenteet
- Suomella ei ole varaa tähän tilanteeseen.

Keskeistä selvityksestä

- Meillä on jo paljon olemassa olevia työkaluja, otetaan ne aktiiviseen käyttöön!
- Toimialoilla on suuria eroja, siksi yleispätevien ehdotusten tekeminen on vaikeaa.
- Työoloja ja työntekemisen tapoja sekä johtamista voi kuitenkin aina kehittää jaksamisen ja jatkamisen suuntaan riippumatta toimialasta!
- Ehdotetuilla toimenpiteillä ja niiden käyttöön ottamisella vaikutetaan paitsi selvityksen kohderyhmään, niin myös yrityksiin ja työnantajiin sekä kansantalouteen positiivisesti! Siksi tämän pitäisi kiinnostaa kaikkia.
- Selvityksen ehdotukset hyödyntävät siis kaikkia, ei vain +55- vuotiaita eikä yksikään ehdotus ole pois joltakin toiselta ryhmältä. Nykyiset kolmekymppiset ovat tulevia viisikymppisiä!

”On tekosyy olla tekemättä. Ikä on todellakin numero - tärkeintä on kuitenkin asenne ja jokainen voi muuttaa omaa asennettaan. Nyt!”

- JARI LINDSTRÖM, SELVITYSHENKILÖ

Kiitos!

Jari Lindström

Selvityshenkilö

P. 040- 1902533

Jari.lindstrom@cursor.fi

