

Leena Elomaa & Leena Kärki

”Eloa puimassa”

**TYÖKUNTO JA TERVEYDEN
EDISTÄMINEN - OHJELMAN
ARVIOINTITUTKIMUS**

**Pro gradu -tutkielma
Kevätlukukausi 2002
Kasvatustieteen laitos
Jyväskylän yliopisto**

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

JOHDANTO 7

1 YHTEISKUNNAN MUUTOS JA ELINIKÄINEN OPPIMINEN TYÖELÄMÄSSÄ 10

1.1 Yhteiskunnallisen muutoksen vaikutuksia työelämässä 11

1.1.1 Muuttuvat työelämän osaamisvaatimukset 12

1.1.2 Muuttuva ammattiura 14

1.1.3 Laaja-alainen ammatti-identiteetti 16

1.2 Elinikäinen oppiminen 17

1.2.1 Elinikäinen oppiminen yhteiskunnallisena puheena 18

1.2.2 Elinikäinen oppiminen oppimiskokemusten polkuna 19

1.2.3 Aikuiskoulutus Suomessa 20

1.2.4 Elinikäinen oppiminen yritysten henkilöstökoulutuksessa 21

2 IKÄÄNTYVIEN TYÖSSÄ PYSYMISEEN JA TYÖLLISTYMISEEN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ .. 26

2.1 Työväestön ikääntyminen 26

2.2 Ikääntyvien osallistuminen työelämään Suomessa ja muissa EU-maissa 27

2.3 Ikääntyvien terveys ja toimintakyky 28

2.3.1 Ikääntyvien fyysinen terveys ja toimintakyky 29

2.3.2 Ikääntyvien psyykinen toimintakyky 29

2.3.2.1 Kognitiivisten toimintojen muutokset ikääntyessä 30

2.3.2.2 Muutokset kasvun mahdollisuutena 31

2.3.3 Ikääntyvien sosiaalinen toimintakyky 32

2.4 Ikääntyvien työkyky 33

2.5 Ikääntyvien ammatillinen osaaminen	37
2.5.1 Suomalaiset koulutussukupolvet	37
2.5.2 Ikääntyvien koulutustausta	40
2.5.3 Ikääntyvien kokema koulutustarve	41
2.5.4 Ikääntyvien aikuiskoulutukseen osallistumiseen vaikuttavia tekijöitä ..	43
2.5.5 Ikääntyvien osallistuminen henkilöstökoulutukseen	43
2.6 Ikäsyrrjintä työelämässä	45
2.7 Yhteiskunnan rakenteiden vaikutuksia ikääntyvien asemaan työmarkkinoilla	47
2.7.1 Eläkejärjestelmien vaikutus ikääntyvien työssä pysymiseen ja työllistymiseen	48
2.7.2 Ikääntyvien työttömyys ja työllistyminen	49
2.8 Tulevaisuudennäkymiä	50

3 YHTEISKUNNALLINEN VAIKUTTAMINEN IKÄÄNTYVIEN TYÖNTEKIJÖIDEN ASEMAAN 54

3.1 Ikääntyviä työntekijöitä koskevia suosituksia	54
3.1.1 Oppimisen ilo Komiteamietintö	54
3.1.2 Kansainvälisen työjärjestön suositus ikäsyrrjinnän ehkäisemiseksi	54
3.1.3 Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön hanke ”Ikäsyrrjinnän torjuminen työelämässä”	55
3.1.4 Ikääntyvät työelämässä Komiteamietintö	56
3.2 Ikääntyville työntekijöille suunnattuja kehittämishankkeita ..	57

4 TUTKIMUSKOHTEENA ”TYÖKUNTO JA TERVEYDEN EDISTÄMINEN” ELI ELO-OHJELMA 1997-1999	62
4.1 Elo-ohjelman tavoitteet	63
4.2 Elo-ohjelman sisältö	65
4.3 Elo-ohjelman toteuttaminen ja sen loppuarviointia	66
4.4 Kouluttajakoulutus osana Elo-ohjelmaa	67
5 ELO-OHJELMAN ARVIOINTITUTKIMUS ”ELOA PUIMASSA”	69
5.1 Elo-ohjelman arviointitutkimuksen tarkoitus	69
5.2 Tutkimusongelmat	71
5.3 Tutkimusmenetelmä	72
5.3.1 Lomakekysely aineistonkeruumenetelmänä	73
5.3.2 Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä	74
5.4 Tutkimusasetelma	76
5.5 Tutkimuksen toteutus	76
5.6 Tutkimusaineiston analyysi	78
5.7 Tutkimuksen luotettavuuden arviointia	80
5.7.1 ”Eloa puimassa” tutkimuksen kvantitatiivisen osuuden luotettavuuden arviointia	80
5.7.1.1 Lomakekyselyn katoon vaikuttaneita tekijöitä	81
5.7.1.2 Lomakekyselyyn vastanneiden edustavuus	82
5.7.1.3 Kvantitatiivisen tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti	83
5.7.2 ”Eloa puimassa” tutkimuksen kvalitatiivisen osuuden luotettavuuden arviointia	85

6 TULOKSET 87

6.1 Miten Elo-ohjelmaan osallistuneet elolaiset arvioivat Elo-ohjelmaa87

6.1.1 Työntekijöiden mukaan lähtö Elo-ohjelmaan	87
6.1.2 Henkilökohtaisen opintosuunnitelman laadinta prosessina	90
6.1.2.1 Itsereflektio opintosuunnitelman lähtökohtana	91
6.1.2.2 Elo-ohjelman vetäjien kanssa käydyt henkilökohtaiset keskustelut	92
6.1.2.3 Ongelmia opintosuunnitelman laadinnassa	93
6.1.2.4 Elolaisten oman tarpeen ja kiinnostuksen taustatekijöitä	94
6.1.2.5 Työnantajan vaikutus opintosuunnitelman sisältöön	99
6.1.2.6 Orientaatiovaiheen vaikutus opintosuunnitelman sisältöön	102
6.1.3 Henkilökohtaisen opintosuunnitelman toteuttaminen	107
6.1.3.1 Elo-ohjelman aikainen eksploraatio	107
6.1.3.2 Henkilökohtaisen opintosuunnitelman toteuttamisen onnistuminen	109
6.1.3.3 Tärkeimmiksi koetut opintosisällöt	113
6.1.4 Elolaisten osallistumisaktiivisuus	113
6.1.5 Internet sovellutus Elo-ohjelmassa	116
6.1.6 Elo-ohjelman aikainen tiedottaminen ja kommunikaatio	119

6.2 Miten Elo-ohjelmaan osallistuneiden yritysten edustajat arvioivat Elo-ohjelmaa120

6.2.1 Elo-ohjelmalle asetettujen tavoitteiden toteutuminen	120
6.2.2 Yritysten rooli Elo-ohjelmassa.....	123
6.2.2.1 Elo-ohjelman aloitus	123
6.2.2.2 Työnantajien vaikutusmahdollisuus Elo-ohjelman sisältöön ..	124
6.2.2.3 Johtoryhmätyöskentely	125
6.2.2.4 Lähiesimiesten mukanaolo Elo-ohjelmassa	125
6.2.2.5 Työajankäyttöä koskevien sopimusten pitäminen	126

6.3 Elo-ohjelman liittyminen yritysten henkilöstöpolitiikkaan ...	127
6.4 Elo-ohjelmaan osallistuneiden esittämiä kehitysideoita	130
6.4.1 Elolaisten esittämiä Elo-ohjelmassa hyvin onnistuneita asioita	130
6.4.2 Elolaisten esittämiä Elo-ohjelman kehittämisideoita	132
6.4.3 Yritysten edustajien esittämiä Elo-ohjelman kehittämisideoita	135
6.5 Elo-ohjelman vaikutuksia elolaisten ammatti-identiteettiin ..	138
6.5.1 Elo-ohjelman vaikutuksia elolaisten kasvumotivaatioon	143
6.5.1.1 Elo-ohjelman aikaisen opiskelun tai harrastuksen jatkuminen ..	144
6.5.1.2 Elo-ohjelman jälkeen aloitettu uusi opiskelu tai harrastus	146
6.5.1.3 Elolaisten arvio koulutukseen osallistumisestaan seuraavan vuoden aikana	148
6.5.2 Elo-ohjelman vaikutuksia elolaisten sitoutumiseen työhön ja työyhteisöön	149
6.5.3 Elo-ohjelman vaikutuksia elolaisten ammatilliseen pätevyyteen.....	152
6.6 Elo-ohjelman vaikutuksia elolaisten työyhteisöihin	153
6.7 Elo-ohjelman vaikutuksia yritysten tasolla	154
7 POHDINTA	158
LÄHTEET	172
LIITTEET	178
LIITE 1: Saatekirje elolaisille.....	178
LIITE 2: Kyselylomake elolaisille.....	179
LIITE 3: Kyselylomakkeen liite.....	184
LIITE 4: Elolaisten ryhmähaastattelujen teemat	185
LIITE 5: Työnantajien haastatteluteemat.....	186
LIITE 6: Saatekirje Elo-ohjelman yhdyshenkilöille	187
LIITE 7 TAULUKKO. Millaisia vaikutuksia elolaiset arvioivat Elo-ohjelmalla olleen	188
LIITE 8: TAULUKKO. Elolaisten arvioimia Elo-ohjelman vaikutuksia ammatti-identiteetin osa-alueisiin taustamuuttujittain	189

TIIVISTELMÄ

Elo-ohjelman arviointitutkimus ”Eloa puimassa” toteutettiin vuonna 2000-2001, vuosi kaksivuotisen Elo-ohjelman päättymisen jälkeen: viivästetyn arvioinnin tarkoituksena oli löytää Elo-ohjelman pidempiaikaisia vaikutuksia samalla kun kerättiin kokemuksia Elo-ohjelmasta prosessina. Elo-ohjelma oli ikääntyvien työntekijöiden (40+) syrjäytymisen estämiseen ja työmarkkina-arvon ylläpitoon tähtäävä laaja-alainen pilottiprojekti, joka toteutettiin kuudessa keskisuomalaisessa PK -yrityksessä ESR-rahoituksen turvin; työnantajat antoivat rahoitusta vastaavan taloudellisen panoksen ohjelmaan osallistuvien työntekijöiden työaikana. Ohjelman toteutuksesta vastasivat Jyväskylän yliopiston liikuntatieteiden laitos, kasvatustieteiden laitos sekä täydennyskoulutuskeskus. Toteutuksessa käytettiin hyväksi paikallista koulutuksen ja liikuntapalvelujen tarjontaa tarkoituksena tehdä näiden toiminta tutuksi osallistujille sekä aktivoita ikääntyviä oman työmarkkinakuntonsa ja työkykynsä ylläpitoon sekä kehittää heidän itseohjautuvuuttaan.

”Eloa puimassa” arviointitutkimuksessa elolaisilta kerättiin tietoa sekä kyselylomakkeella sekä ryhmähaastattelujen avulla. Myös yritysten edustajia haastateltiin. Osallistujille oli jäänyt pääsääntöisesti myönteinen kuva ohjelman toteutuksesta. Yksilötason tavoitteiden koettiin toteutuneen: osallistujat olivat aktivoituneet ja kokeilleet heille itselleen uusia (eksploraatio) vaikkakin jo aiemmin tiedossa olleita opintoja ja harrastuksia. Liikuntaharrastusten houkuttelemana myös matalasti koulutetut miehet lähtivät mukaan Elo-ohjelmaan, mutta he lisäsivät henkilökohtaisiin opintosuunnitelmiinsa työelämän perusvalmiuksia lisääviä opintoja kuten kieli- ja Atk-opintoja. Naisten pohjakoulutuksen taso oli korkeampi ja kiinnostuksen kohteet moninaisemmat. Elolaiset toivoivat enemmän henkilökohtaisista tukea ohjelman vetäjiltä ja esimiehiltä oppimis- ja kehitystavoitteidensa hahmottamisessa. Elolaisten mielestä Elo-ohjelma vaikutti eniten heidän ammatilliseen pätevyYTEensä. Vaikutukset näkyivät myös sitoutumisessa työhön ja työyhteisöön sekä kasvumotivaatiossa. Viivästetyn arvion tulokset olivat samansuuntaisia kuin Elo-ohjelman loppuarvioinnissa, joten ne näyttäsivät sangen pysyviltä.

Avainsanat: elinikäinen oppiminen, ikääntyvä työntekijä, työkyky, ammatti-identiteetti

JOHDANTO

Väestön ikääntyminen, muutokset työn luonteessa ja työorganisaatioissa sekä huoli osaavan työvoiman riittävyydestä myös tulevaisuudessa on ajankohtaista työelämässä. Vuonna 2003 työelämästä poistuu enemmän työntekijöitä kuin uusia tulee tilalle. Ikääntyvien (45-54-vuotiaat) ja varsinkin ikääntyneiden (55-64-vuotiaat) työhön osallistumisaste on Suomessa alhaisempi kuin useissa muissa Euroopan maissa. Suomalaiset siirtyvät työelämästä erilaisille varhaiseläkkeille keskimäärin 59-vuotiaana, kun virallinen vanhuuseläkeikä on Suomessa 65 vuotta. Myös ikääntyneiden työntekijöiden työttömyysaste on korkea. Varhaiseen työelämästä poistumiseen vaikuttavia tekijöitä ovat ikääntyneiden työntekijöiden terveys ja toiminta- ja työkyky, heidän perus- ja ammatillisen koulutuksensa määrä ja laatu, eläkejärjestelmän rakenne sekä työelämän ikäasenteet. Elämänkaari- ja urateorioiden mukaan noin 40 ikävuoden paikkeilla ihminen arvioi elämäänsä uudelleen: elämä ja työura voi jatkua tasaisena tai uudelleenarviointi voi johtaa kasvuun tai lamaanukseen. Uusien mahdollisuuksien ja vaihtoehtojen etsintää ja kokeilua sekä työn ja ammatin uudelleen arviointia kutsutaan eksploraatioksi.

Ikääntymisellä on sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia ihmisen työkykyyn. Vaikka fyysinen toimintakyky heikkenee ikääntyessä, karttuu ikääntyvien psyykkistä toimintakykyä vahvistava hiljainen tieto työ- ja elämäkokemuksen kautta. Myös sosiaalinen toimintakyky paranee läpi elämän, ja ikääntyvillä työntekijöillä onkin paljon organisaation toimintakulttuuriin liittyvää vuorovaikutustilanteissa syntyntä osaamista.

Vähäisen tai vanhentuneen pohjakoulutuksen vuoksi ikääntyvien työntekijöiden on vaikea pysytellä mukana työelämän kehityksessä. Ero ikääntyvän väestön peruskoulutuksen tasossa verrattuna nuorempiin on Suomessa suurempi kuin muissa Euroopan maissa. Myös ikääntyvien työntekijöiden ammatillinen koulutus on suppea-alaisempaa kuin nuorempien ikäryhmien. Vaikka ikääntyvät työntekijät osallistuvat ahkerasti työnantajan järjestämään henkilöstökoulutukseen, ei suppeasti nykyisiin työtehtäviin liittyvä koulutus kehitä työntekijän ammatti-identiteettiä laaja-alaisesti myös tulevaisuuden tarpeita silmälläpitäen. Yhteiskunnan ja työelämän kehitys on muuttanut sekä työssä tarvittavaa osaamista että ammattiuran käsitettä. Ikääntyvillä työntekijöillä ei

välttämättä ole puutteellisesta koulutustaustasta johtuen valmiuksia sellaiseen itseohjautuvuuteen ja oman uran hallintaan kuin epävakaa työmarkkinat edellyttäisivät.

Suurimpana syynä varhaiselle työelämästä poistumiselle pitää Tikkanen työelämän kyvyttömyyttä sovitaa yhteen työelämän muuttuneita vaatimuksia ja ikääntyvien työntekijöiden kykyjä ja tarpeita. Työelämän ikäasenteet ovat ristiriitaisia. Vaikka yleisesti yrityksissä tunnustetaan, että ikääntyvät työntekijät ovat luotettavia ja heillä on paljon yritykselle arvokasta hiljaista tietoa, ovat ikäsyryntäkokemukset yleisiä. Eniten ikäsyryntää tapahtuu rekrytoinnissa, koulutusmahdollisuuksien tarjoamisessa, uralla etenemisessä ja yleensä ikääntyvien arvostuksessa työelämässä.

Huoli ikääntyvien työntekijöiden asemasta työelämässä näkyy myös siten, että on laadittu lukuisia ikääntyviä työntekijöitä koskevia kansainvälisiä ja kansallisia suosituksia. Näiden suositusten pohjalta on käynnistetty kehittämishankkeita, joiden tavoitteena on kehittää työelämää vastaamaan paremmin ikääntyvien työntekijöiden tarpeita. Tällainen hanke oli myös Euroopan Sosiaalirahaston rahoittama ja Jyväskylän yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen toteuttama ”Työkunto ja terveyden edistäminen” -ohjelma (käytämme tässä pro gradu -työssämme nimitystä Elo-ohjelma). Ohjelman lähtökohtana oli elinikäinen oppiminen työkunnan ylläpitäjänä. Ohjelma toteutettiin vuosina 1997-1999. ”Työkunto ja terveyden edistäminen” -projektin yleistavoitteena oli 1) lisätä ikääntyvän työntekijän työmarkkina-arvoa ja vähentää työelämästä syrjäytymistä, 2) lisätä ikääntyvän työntekijän työhön sitoutumista ja halukkuutta jatkaa työelämässä nykyistä pidempään, 3) kehittää työyhteisöjä oppivan organisaation suuntaan niin, että joustavuus mukautua työelämän muutoksiin ja muuttuviin olosuhteisiin lisääntyisi ja 4) kehittää työhön ja ammattiin liittyvää aikuiskoulutusta ikääntyvien työntekijöiden näkökulmasta, pyrkimyksenä integroida koulutus osaksi työelämää. Ohjelmaan osallistui yhteensä 89 iältään 40-64-vuotiasta työntekijää kuudesta keskisuomalaisesta yrityksestä. ”Työkunto ja terveyden edistäminen” -ohjelmasta on laadittu loppuraportti, jota esittelemme työssämme tarkemmin.

Elo-ohjelma oli vaikuttavuuden varmistamiseksi suunniteltu pitkäkestoiseksi, mutta kuitenkin kehittämishankkeet ovat aina määräaikaista. Ajattelussa ja /tai ulkoisesti havaittavassa toiminnassa tulisi näkyä pysyvämpiä muutoksia ja varsinkin ihmisten asenteisiin kohdistuvat tavoitteet toteutuvat vasta pitemmän ajan kuluessa. Viivästetty arviointi – eräänlainen jäljittäminen – antaa tarkempia tietoja näistä koulutushankkeen vaikutuksista. Tässä Elo-ohjelman arviointitutkimuksessa olemme kiinnostuneita sekä

Elo-ohjelmaan osallistuneiden ikääntyvien työntekijöiden eli elolaisten että Elo-ohjelmaan osallistuneiden yritysten edustajien (työnantaja) mielipiteistä. Haluamme selvittää, millaisia vaikutuksia elolaiset ja yritysten edustajat arvioivat Elo-ohjelmalla olleen elolaisille, heidän työyhteisöilleen ja koko yrityksen tasolla. Lisäksi meitä kiinnostaa, miten elolaiset ja yritysten edustajat arvioivat Elo-ohjelman toteuttamista. Elolaisten mielipiteiden selvittämistä varten tutkimusaineistoa kerättiin sekä tutkimusta varten laaditulla, kaikille elolaisille suunnatulla kyselylomakkeella että kaikissa kuudessa yrityksessä elolaisten ryhmähaastatteluilla. Elo-ohjelmaan osallistuneiden yritysten edustajien mielipiteitä kartoitimme haastattelemalla heidät.

Tämä Elo-ohjelman arviointitutkimus kiinnosti meitä kahdestakin syystä. Ensinnäkin työskentelemme molemmat esimiestehtävissä työyhteisöissä, joissa suurin osa työyhteisön jäsenistä on ikääntyviä tai ikääntyneitä työntekijöitä. Ikääntyvien työntekijöiden pitäminen kiinni työelämässä ja innostaminen oman työnsä kehittämiseen on jokapäiväistä työtämme. Siksi on mielenkiintoista tutkia, miten erilaiset Elo-ohjelmaan osallistujat kokivat tällaisen pitkäkestoista sitoutumista vaativan projektin ja mitä pysyvää siitä heille jäi. Lisäksi esimiehinä meitä kiinnostaa työyhteisönäkökulma: mitä työyhteisöissä tapahtui, kun osa sen jäsenistä oli mukana tällaisessa projektissa ja saatiinko yrityksiin uusia ideoita ikääntyvien työntekijöiden aseman parantamiseksi. Toiseksi kuulumme (kohta – määritelmästä riippuen) itsekin ikääntyviin työntekijöihin, joten ikääntyvän työntekijän asemaan ja elinikäiseen oppimiseen perehtyminen tutkimustiedon valossa on mielenkiintoista.

1 YHTEISKUNNAN MUUTOS JA ELINIKÄINEN OPPIMINEN TYÖELÄMÄSSÄ

Yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset ovat kokonaisvaltaisia ja ennustamattomia ja ne koskettavat kaikkia ihmisiä. Säilyttääkseen kilpailukykyä on myös työelämän organisaatioiden kyettävä uudistumaan. (Tuomisto 1997, 13-16; Oppimisen ilo 1997, 24) Ruohotie (1993, 106; Ruohotie 2000, 9) on koonnut työelämässä tarvittavien tietojen ja taitojen vanhenemiseen vaikuttavia yhteiskunnallisia, organisatorisia ja yksilössä tapahtuvia muutoksia (Taulukko 1).

TAULUKKO 1. Tietojen ja taitojen vanhenemiseen vaikuttavia tekijöitä (Ruohotie 1993, 106; Ruohotie 2000, 9)

Muutokset yhteiskunnassa	Muutokset organisaatiossa ja työympäristössä	Muutokset yksilössä
Maailmanlaajuinen kilpailun kiristyminen (kansainvälistyminen)	Organisaation muutokset (organisaatorakenne, vastuualueet)	Muutokset kognitiivisissa, affektiivisissa, motivationaalisissa ja fyysisissä tekijöissä
Muutokset kuluttajien totumuksissa ja kulutusmarkkinoissa	Muutokset tuotteissa ja tuotannossa	- eksperttiys - ongelmanratkaisukyky / innovatiivisuus - uraodotukset - ja toiveet
Teknologian muutokset ja innovaatiot - uudet innovaatiot ja tuotteet - uudet tuotantotekijät: koneet, laitteet, kuljetuskalusto, materiaalit, työn uudelleenmuotoilu	Muutokset työn vaatimuksissa ja työtehtävissä	- sidonnaisuus työhön - halu toimia itsenäisesti - kasvumotivaatio - halu johtaa - joustavuus - terveys
Tiedon lisääntyminen ja kompleksisuus, tiedon puoliintumisaika	Muutokset organisaation ilmapiirissä ja kulttuurissa	Muutokset ammattiuraan liittyvissä tekijöissä - uravaiheet
Muutokset taloudellisessa ja poliittisessa ympäristössä / tilanteessa - lait, säädökset ja ohjeet - työttömyys, lomautukset - ostovoiman leikkaukset - työvoiman liikkuvuus - aikuiskoulutuksen taso ja saavutettavuus	Muutokset johtamistavoissa ja -käytännöissä	Muutokset asenteissa ja arvoissa
Muutokset sosiaalisessa ympäristössä - uudet arvot, työn teon edellytykset - ikäjakauman muutokset (suuret/pienet ikäluokat) - eläkejärjestelyt		Muutokset muissa henkilökohtaisissa tekijöissä - ikä - elämänvaihe - perheeseen liittyvät tekijät

Kansainvälistyminen, muutokset taloudellisissa, poliittisissa ja sosiaalisessa ympäristössä, teknologian alalla ja tiedon määrässä vaikuttavat myös yksilön työtehtäviin. Tarve oppia uutta ja lisätä omaa pätevyyttä viriää usein organisaation muutoksessa: muutokset organisaatorakenteessa, työn vaatimuksissa ja työtehtävissä, organisaatiokulttuurissa tai johtamiskäytännöissä synnyttävät oppimistarvetta. Yksilössä itsessään tapahtuvat muutokset voivat joko edistää tai vaikeuttaa työn ja yksilön tarpeiden yhteensovittamista. Ikääntyminen, muutokset asenteissa ja arvoissa, yksilön elämäntilanteessa ja toimintakyvyssä sekä työhön liittyvissä odotuksissa ovat yksilössä itsessään tapahtuvia muutoksia, joilla on vaikutusta työssä tarvittavien tietojen ja taitojen vanhenemiseen. (Ruohotie 1993, 106)

Työelämän muutosta voidaan tarkastella työssä tarvittavan tiedon näkökulmasta. Työelämässä tarvittavat tiedot voidaan jakaa eksplisiittiseen tietoon ja hiljaiseen tietoon. Länsimaissa on kautta aikojen arvostettu eksplisiittistä tietoa, jota voidaan ilmaista sanallisesti ja kirjoittamalla. Koulutusjärjestelmät korostavat eksplisiittistä tietoa ja myöntävät todistuksia osoitukseksi sen osaamisesta. Hiljaista tietoa on vaikea ilmaista sanallisesti ja se karttuu yleensä henkilökohtaisten kokemusten kautta ja ilmenee henkilön uskomuksina, asenteina ja arviointeina. Hiljainen tieto ei tarkoita aivan samaa kuin työelämätermi ”kokemus”. Kokemusta mitataan työvuosissa, mutta hiljainen tieto näkyy työsuorituksessa. Kansainvälistyvässä yhteiskunnassa eksplisiittisen tiedon ja muodollisen koulutuksen osuus korostuu. Globaalien talouksien kilpailuetu perustuu kuitenkin paikallisissa tiimeissä pitkän ajan kuluessa kehittyneille asioille, kuten esimerkiksi työntekijöiden asiantuntemus, vuorovaikutus ja motivaatio. Näiden kilpailutekijöiden ydin on hiljaisessa tiedossa, jonka kautta paikalliset toimintakulttuurit muodostuvat. Juuri tällä alueella korostuvat ikääntyvien työntekijöiden vahvuudet. Ikääntyvä työväestö on voimavara, jota ei työyhteisöissä vielä osata täysin käyttää hyväksi. (Huuhtanen, Kalimo, Lindström, Linkola & Liukkonen 1999, 33-37)

1.1 Yhteiskunnallisten muutosten vaikutuksia työelämässä

Muutosten seurauksena työelämässä tarvittavat tiedot ja taidot joutuvat uudelleenarvioitaviksi. OECD:n tutkijat pelkäävät suoranaisten taitokuilun syntyä:

pitkään työssä olleet työntekijät eivät enää pysty käyttämään hyväkseen uuden tekniikan tarjoamia mahdollisuuksia eivätkä tunne uusimpia työmenetelmiä. (Siltanen 1994, 287)

1.1.1 Muuttuvat työelämän kvalifikaatiovaatimukset

Kvalifikaatioilla tarkoitetaan niitä tietoja, taitoja ja valmiuksia, joita ihmiset hankkivat koulutuksessa tai työssä ja joita he käyttävät lähinnä työelämässä. Kvalifikaatio on koulutuksen ja työelämän suhdetta kuvaava käsite. (Antikainen 1993, 125) Taulukossa 2 on esitetty Väärälän (1995, 44-47) mukaan kahdeksan työssä tarvittavaa kvalifikaatiota, sekä miten nämä kvalifikaatiot näyttäytyvät hänen mielestään työelämässä.

TAULUKKO 2. Työssä tarvittavat kvalifikaatiot Väärälän (1995, 44-47) mukaan

Kvalifikaatio	Toiminta-alue
Tuotannollis-tekniset kvalifikaatiot	- työsuorituksen tekeminen - ammatilliset taidot
Motivaatiokvalifikaatiot	- sitoutuminen - suostumus
Mukautumiskvalifikaatiot	- sopeutuminen - lokaalius
Sosiokulttuuriset kvalifikaatiot	- suhde organisaatioon ja ulkopuolelle - yhteistyö
Innovatiiviset kvalifikaatiot	- uuden tuottaminen - analysoiva suhde työhön
Investointikvalifikaatiot	- jatkuva oppiminen - uusien taitojen hallinta
Muutoskvalifikaatiot	- joustavuus - muutosvalmius
Yhdistelmäkvalifikaatiot	- monialaisuus - toiminnallinen liikkuvuus

Pohjola (1996, 120) lisää Väärälän kvalifikaatiovaatimukseen vielä yhden kvalifikaationvalmiuden epävarmuuteen. Hänen mielestään kiihtyvä työelämän muutos edellyttää jatkuvaa muutosvalmiutta, joustavuutta ja uudenlaisen suhteen luomista työelämään.

Työelämässä tarvittavat kvalifikaatiot rakentuvat yhä useammista osatekijöistä ja edellyttävät myös henkilökohtaisten ominaisuuksien entistä tietoisempaa ja tehokkaampaa hyödyntämistä (Väärälä 1995, 44-47; Pohjola 1996, 114). Työelämässä tarvitaan yhtäältä laaja-alaista, mutta toisaalta syvää tiedollista ja taidollista osaamista, muutosvalmiutta, vuorovaikutustaitoja sekä persoonallista kasvua ja elämänhallintaa. Osaamisen tulee olla tietämiseen perustuvaa. (Eteläpelto 1994, 26) Teknisen osaamisen rinnalla korostuvat kognitiiviset ja sosiaaliset taidot: työn organisointi tiimityöksi ja työntekijöiden erilainen ikä ja kulttuuritausta korostavat vuorovaikutustaitojen merkitystä työelämässä (Väisänen 2000, 257; Thayer 1996, 19-22).

Ammattikoulutuksessa pyritään nykyään niin sanottuun laaja-alaiseen ammattitaitoon. Koulutuksen tuottama ammattitaito onkin muuta kuin käytännön työssä välittömästi tai kerralla käyttöön tuleva ammattitaito. Se on yhtäältä enemmän ja laajempi, toisaalta keskeneräinen ja vasta työssä varsinaiseksi taidoksi täydentyvä. (Antikainen, Rinne & Koski 2000, 144) Täysivaltaiseksi työyhteisön jäseneksi ei kasveta hetkessä; asia on tuttu varsinkin asiantuntijaorganisaatioissa, mutta ilmeisesti myös teollisuudessa. Usein kuitenkin ammattitaito mielletään kapea-alaiseksi teknis-väliteollisten tietojen hallinnaksi. Koneella työntekijällä on kuitenkin paljon hiljaista tietoa, joka syntyy työn ohessa. (Ilmarinen 1999, 111, 118)

WORKTOW -projekti (Working Life Changes and Training of Older Workers) on Euroopan Unionin TSER -ohjelmassa rahoitettu vuonna 1997 käynnistynyt 3-vuotinen tutkimushanke, jossa tarkastellaan 7 PK -yrityksen yli 45-vuotiaiden työntekijöiden selviytymistä muuttuvassa työelämässä, lähtökohtana työssä oppiminen, osaaminen ja koulutus. Tutkimuksessa tutkittavilta kysyttiin, miten kokemus (informaali oppiminen), koulutus ja henkilökohtaiset ominaisuudet jakautuvat nykyhetken ammatillisen osaamisen lähteinä. Kaikissa ikäryhmissä arvioitiin kokemus tärkeimmäksi ammattitaidon lähteeksi: lähes puolet nykyisestä ammattitaidosta nähtiin olevan peräisin kokemuksesta. Toiseksi tärkeimmäksi tekijäksi arvioitiin henkilökohtaiset ominaisuudet. Näistä kolmesta tekijästä koulutuksella katsottiin olevan kaikkein vähiten vaikutusta nykyhetken ammatilliseen osaamiseen. (Tikkanen & Kujala 2001, 82-92)

1.1.2 Muuttuva ammattiura

Perinteinen ammattiuran vaiheistus kulki nuoruuden kouluttautumisen kautta aikuisuuden työkeskeisyyteen ja lopulta irrottautumiseen työelämästä eläkeiässä. Yhteiskunnallisen muutoksen myötä jatkuvan uran tilalle ovat tulleet työn katkokset, työttömyysjaksot, uuden ammatin etsiminen tai useammat kouluttautumisasiirteet. (Pohjola 1996, 110-111; Thayer 1996, 25)

Ruohotie määrittelee uran työhön liittyvien kokemusten ja asenteiden sarjaksi (Ruohotie 1993, 133). Ruohotien mukaan ura kehittyy amebamaisesti - asiantuntemus ja osaaminen kehittyvät, kun työskennellään jatkuvasti laajenevassa vuorovaikutusverkostossa: kokemusperäinen tieto kartuttaa asiantuntemusta ja sosiaaliset taidot ja vuorovaikutusverkostot kehittyvät (Ruohotie 2001).

Ammattiura rakentuu Ruohotien (1993, 135) mukaan eri vaiheista: tutkiminen, kokeilu, vakiintuminen, keskiuravaihe (kasvu, ylläpito tai lamaannus) jota seuraa työelämästä tai uralta poistuminen. Eksploraatiolla eli tutkimisella tarkoitetaan niitä toimia, jotka lisäävät omaa itseä ja ulkoista ympäristöä koskevaa tietoa. Eksploraatio helpottaa urakehitystä. (Ruohotie 1996,66) Se on itsearviointia (arvojen, tarpeiden, harrastusten ja taitojen arviointia), uusien uramahdollisuuksien ja vaihtoehtojen etsintää ja kokeilua, työn ja ammatin uudelleen arviointia. Eksploraatiossa yksilö voi kokeilla uusia aktiviteetteja kuten opiskelua. Uuden kokeilu tuottaa palautetta eksploraatioprosessiin, ja saatujen kokemusten perusteella henkilö joko jää entiseen rooliin tai siirtyy uuteen. Uuden roolin valinta johtaa vanhasta roolista luopumiseen ja uusien taitojen, tietojen ja asenteiden oppimiseen. (Ruohotie 1993, 130-131; Ruohotie 1996, 66-67, Ruohotie 1999, 18-19)

Keskiuravaiheessa, noin 40 vuoden iässä, tyydytään usein ylläpitämään vallitsevaa tilannetta. Toisaalta tämä vaihe voi olla myös voimakkaiden muutosten aikaa. (Ruohotie 1993, 136; Ruohotie1996, 69) Traditionaaliset ”elämänsuunnat” murtuvat, kun yhä useampi työelämänsä keskivaiheilla oleva aikuinen ottaa vapaata työstään ja hakeutuu koulutukseen hyvinkin erilaisista syistä (Lahn 2001, 47-48). Retrospektiivisestä rationaalisuudesta puhutaan, kun yksilö tulkitsee sen hetkistä ympäristöään ja psyykkistä tilaansa ja tekee urapäätökset tämän perusteella. Prospektiivisestä rationaalisuudesta puhutaan silloin, kun päätöksiä tehdään sen perusteella, mitä uskotaan tapahtuvan tulevaisuudessa. (Ruohotie 1993,148-149; ks.

myös Honkonen & Kallioniemi 1998, 297-299) Työpaikan organisaatorakenne tai organisaation henkilöstöstrategia asettavat usein rajat vertikaalisille eli ylöspäin suuntautuville etenemismahdollisuuksille (Juhela 1994, 167). Perinteisen ylöspäin suuntautuneen urakehityksen rinnalla on yhtä tärkeää suunnitella oman uransa edistämistä lateraalisesti eli hankkimalla tietoja, taitoja ja kokemusta, joiden avulla voi laajentaa omaa työtään (Stickland 1996, 592).

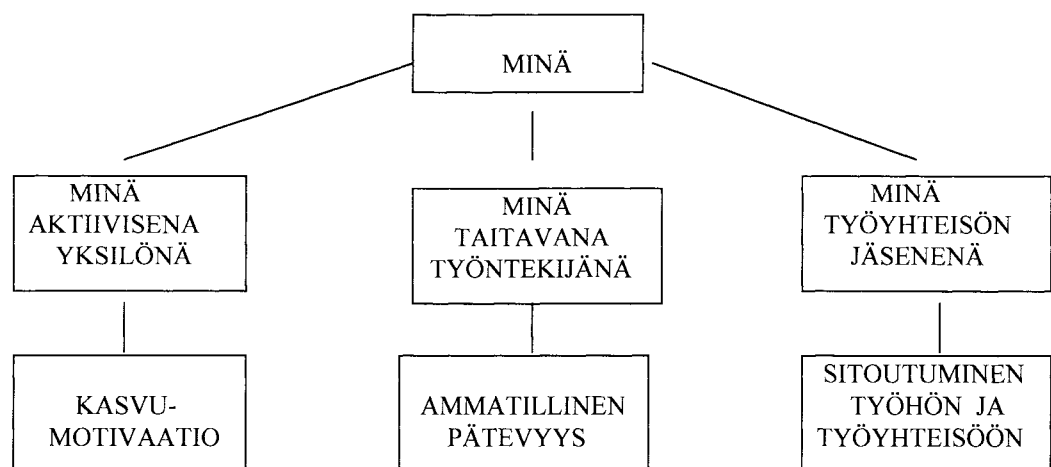
Yksilön kannalta urakehityksen etuja ovat lisääntyvä työtyytyväisyys ja eteneminen uralla. Organisaation näkökulmasta etuja ovat tuottavuuden kasvu ja tehokkuuden lisääntyminen sekä työntekijöiden organisaatioon sitoutumisen voimistuminen. Haasteelliset tavoitteet lisäävät motivaatiota ja halua ponnistella tavoitteiden saavuttamiseksi. Haasteiden voittaminen johtaa onnistumisen ja edistymisen kokemuksiin, jotka vuorostaan vahvistavat omanarvontunnetta ja ammatillista identiteettiä. (Ruohotie 1993, 133) Tikkasen, Valkeavaaran ja Lunden (1996, 258) mielestä myös ikääntyvien työntekijöiden tulisi kiinnostua itsensä jatkuvasta kehittämisestä, jolloin parhaimmillaan voisi syntyä edellä mainittuja itse itseään ruokkivia positiivisia kehiä: kannustus kokeiluun (esimerkiksi koulutus) > oppiminen > ennakkoluulojen hälveneminen > itsearvostuksen nousu > persoonallinen kasvu > halu kehittää itseään ja omaa osaamistaan jne.

Esimies voi Ruohotien (1999, 22) mukaan edistää työntekijöiden ammatillista kasvua luomalla kasvuorientoituneen työympäristön. Kehittämiseen suuntautuneet ja kannustavat esimiehet uskovat ihmisten sisäiseen haluun ja kykyyn kehittyä. Kasvuorientoituneen ilmapiirin luominen edellyttää esimieheltä johtamistaitoa, itseluottamusta, korkeaa kasvumotivaatiota, innovatiivisuutta sekä mielenkiintoa ongelmien ratkaisuun. (Ruohotie 2001) Toisaalta työntekijöiden vapaaseen vaihtoon perustuvien joustavien työmarkkinoiden ennustetaan tulevaisuudessa yleistyvän, jolloin jokainen on entistä enemmän itse vastuussa omasta työllistymisestään ja omien taitojensa ja osaamisensa jatkuvasta kehittämisestä. On tärkeää, että jo koulutuksessa kiinnitetään huomiota oppimaan oppimisen valmiuksien kehittämiseen. (Väisänen 2000, 242; Ruohotie 2001)

1.1.3 Laaja-alainen ammatti-identiteetti

Identiteetillä eli minäkäsityksellä tarkoitetaan henkilön käsitystä itsestään sellaisena, jollaiseksi hän itse itsensä kokee, jollaiseksi toiset henkilöt hänet kokevat ja jollainen hän toivoisi olevansa sekä psyykkisenä että fyysisenä olentona (Hirsjärvi, Huttunen, Kari, Kuusinen & Vaherva 1982, 115). Persoonallisuuden kehityksen vaiheteoriat näkevät persoonallisuuden kehityksen kokonaisvaltaisena prosessina. Ammatillisen identiteetin muotoutuminen nähdään osana yksilön laajempaa psyykkistä ja sosiaalista kehitystä, joka heijastuu myös työhön ja ammattiuraan. (Varila & Kallio 1992, 66)

Scheinin ammatti-identiteetin määritelmässä korostuu ihmisen omien henkilökohtaisten kokemusten merkitys identiteetin muodostumisessa, kuten hänen havaintonsa omista kyvyistään, motiiveistaan, tarpeistaan, arvoistaan ja asenteistaan työelämässä, sekä muilta saatu palaute omasta toiminnasta (Varila & Kallio 1992, 70). Myös Puurulan (1996, 65) mukaan ammatti-identiteetti kehittyy sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja on tärkeä osa ihmisen kokonaispersoonallisuutta. Ammatti-identiteetti muodostuu yksilön havainnoista siitä, millainen käsitys muilla on hänestä aktiivisena yksilönä, taitavana työntekijänä ja työyhteisön jäsenenä. Ammatti-identiteetti alkaa kehittyä nuoruusvuosien koulutusaikana, mutta jatkaa muuntumistaan työstä saadun kokemuksen ja muilta saadun palautteen ansiosta. Myös henkilöstökoulutuksella on pitemmän aikavälin vaikutuksia kypsän ammatti-identiteetin kehittymiselle (Varila 1991, 55; Houtsonen 1996, 209). Puurulan ammatti-identiteetin malli esitellään kuviossa 1.



KUVIO 1. Ammatti-identiteetin malli Puurulan (1996, 65) mukaan

Puurulan mukaan ammatti-identiteetin osa-alueita ovat kasvumotivaatio, ammatillinen pätevyys ja sitoutuminen työhön ja työyhteisöön. Kasvumotivaatio on osa yksilön persoonallisuutta ja sen motivaatorakennetta. Kasvumotivaatio käsitetään suhteellisen pysyväksi aikuisen taipumukseksi, joka sisältää ihmisen halun kehittää jatkuvasti itseään, valmiuden osallistua ja kokeilla uusia asioita ja ottaa vastaan erilaisia haasteita, kouluttaa itseään ja kehittää työhön liittyviä ammatillisia tietoja ja taitoja sekä kyvyn vastaanottaa palautetta omasta toiminnasta. Kasvumotivaation ansiosta yksilö suuntautuu kohti itselleen tärkeitä asioita. Kasvumotivaatio ei häviä iän myötä: se lisääntyy aina 45 ikävuoteen saakka, minkä jälkeen kasvu hidastuu. Ammatillisen pätevyyden tunne sisältää oman työn ja ammattitaidon arvostamisen sekä realistisen käsityksen omista kyvyistä. Työhön ja työyhteisöön sitoutuminen kuuluu, että ihminen kokee olevansa oikealla alalla ja että hän on valmis panostamaan työnsä laatuun. (Puurula 1996, 65-72)

1.2 Elinikäinen oppiminen

Elinikäinen oppiminen on esiintynyt eri nimillä koulutuspoliittisena tavoitteena jo yli kolmen vuosikymmenen ajan. Elinikäisen oppimisen periaate on monitasoinen: se huomioi yksittäisen ihmisen lisäksi yhteisöt, joissa ihmiset toimivat, sekä yhteiskunnalliset reunaehdot, jotka määrittävät ihmisten toimintamahdollisuuksia. Ihmisten oppimisuran rakentumisen tavoitteena on, että ihmiselle kehittyy myönteisen asenne älyllistä, esteettistä, moraalista ja sosiaalista kasvua kohtaan. Tämän turvin ihmiset pystyvät hankkimaan ne tiedot, taidot, kyvyt ja sen ymmärryksen, jota he tarvitsevat elämänsä aikana eri toimintaympäristöissä. (Oppimisen ilo 1997, 1-2)

Humanistisen näkemyksen pohjalta elinikäisen oppimisen tavoitetta voidaan yksilön kannalta perustella ihmisen tarpeella kehittyä ja kasvaa koko elämänsä ajan. Yhteiskunnallinen perustelu puolestaan lähtee lähes kaikilla inhimillisen elämän alueilla tapahtuvasta nopeasta muutoksesta, minkä johdosta tarvitaan jatkuvaa sopeutumista ja uuden oppimista. Nämä perustelut ovat kuitenkin toisilleen vastakkaisia. Toteutetussa koulutuspolitiikassa onkin 1990-luvulla tehty kompromissi näiden kahden lähtökohdan välillä: julkilausutut elinikäisen oppimisen periaatteet noudattavat yksilöllisen kasvun ideologiaa, mutta käytännön toimenpiteet perustuvat selvemmin yhteiskunnallisiin

perusteisiin. (Lampinen 1998, 140-148) Puheet elinikäisestä oppimisesta ja inhimillisen pääoman jatkuvasta kartuttamisesta sekä ihmisestä työpaikan tärkeimpänä voimavarana ikään kuin pehmentävät taloudellisiin laskelmiin toimintansa perustavan elinkeinoelämän julkisuuskuvaa. (Silvennoinen & Naumanen 1998, 165)

1.2.1 Elinikäinen oppiminen yhteiskunnallisena puheena

Suomessa 1990-luvun kansalaisten jatkuvaa ja toistuvaa kouluttautumista on perusteltu työelämän muutokseen sopeutumisella, taloudellisen toimintaympäristön kansainvälistymisellä ja Suomen kansainvälisen kilpailukyvyn parantamisella. Pienen kansakunnan tärkein keino vastustaa syrjäytymistään on luoda sellaista ”osaamispääomaa, joka voi vetää puoleensa tuotantopääomaa”. (Väisänen 2000, 257-258) Jotta lisääntyvät oppimistarpeet pystytään tyydyttämään, tarvitaan seuraavanlaisia rakenteellisia uudistuksia: oppimiselle on luotava vahva perusta, oppimismahdollisuuksien kirjoa on laajennettava, kaikelle opitulle on annettava julkinen tunnustus, kansalaisille on tarjottava tietoa ja tukea oppimispolkujen rakentamiseen, opettajien ja kouluttajien tiedot ja taidot on saatettava ajan tasalle ja oppimisen edistämispolitiikkaa on laajennettava kattavaksi (Silvennoinen, Tulkki & Honkanen 1998, 220).

Suomalainen puhetapa korostaa kansalaisten tasavertaisia mahdollisuuksia elinikäisen oppimisen polullaan, kun taas eurooppalaisessa puhetavassa korostuu yksilön oma potentiaali. Eurooppalaisessa puhetavassa elinikäinen oppiminen määritellään inhimillisten voimavarojen jatkuvaksi kehittämiseksi kunkin yksilön omilla ehdoilla ja omalla vastuulla. Kansalaiset nähdään työvoimana; ihmisessä on varantoja, jotka tulee saattaa nykyistä täysipainoisemmin tuotantotoiminnan - yhteiskunnan - käyttöön. Yksilön omilla ehdoille, tarpeille ja mahdollisuuksille rakentuva voimavarojen kehittäminen johtaa siihen, että koulutustarjonta kanavoidaan niille, joille koulutuksesta uskotaan olevan eniten hyötyä tai joiden työpanoksen kehittäminen tuo suurimman hyödyn yhteiskunnalle. Jokaisen yksilön omaa vastuuta korostavan näkemyksen mukaan jokaisen oma menestys tai menestymättömyys johtuu siitä, onko hän kehittänyt riittävästi omia voimavarojaan. (Silvennoinen & Tulkki 1998, 9-10)

1.2.2 Elinikäinen oppiminen oppimiskokemusten polkuna

Elinikäisen oppimisen peruskivenä oleva näkemys ihmisestä aktiivisena tiedon etsijänä johtaa käsitteeseen itseohjautuva oppiminen (Ruohotie 1993, 8). Humanistisen näkemyksen mukaan ihminen on luonnostaan itseohjautuva: hän tekee itse opiskeluaan koskevia ratkaisuja ja ottaa ensisijaisesti vastuun opiskelunsa tavoitteiden määrittämisestä, opiskeluprosessin suunnittelusta ja arvioinnista. Itseohjautuvuutta voidaan edistää luomalla rohkaiseva ilmapiiri, mahdollistamalla tasavertainen vuorovaikutus ja kehittämällä opiskeluvälisiä. (Ahteenmäki-Pelkonen 1998, 59-60)

Humanismi korostaa ihmisen itsemääräämistarvetta ja voimakasta oppimispotentiaalia ja samalla ympäristön velvollisuutta vastata näihin tarpeisiin. Sekä itseohjatussa oppimisessa että kognitiivisessa näkemyksessä oppimisesta korostetaan, että opiskelu on merkityksellistä ja mielekästä oppijan kannalta. Hyvin harvat oppimistapahtumat ovat täysin itseohjattuja; yksilölliset motiivit ja intressit muotoutuvat vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. (Ruohotie 1993, 9-11) Mezirowin kriittinen käsitys itseohjautuvuudesta koskeekin nimenomaan yksilön ja ympäristön välistä suhdetta. Hänen mukaansa ihminen jäsentää suhdettaan ympäristöönsä henkilökohtaisen viitekehyksen tai paradigman, merkitysperspektiivin, perusteella. Sen avulla tulkitaan aikaisempia kokemuksia ja sen pohjalta hahmotetaan tulevaa toimintaa. Elämänmuutokset ja kriisit kyseenalaistavat vallitsevaa merkitysperspektiiviä ja saavat sen muuttumaan. (Ahteenmäki-Pelkonen 1998, 60-62) Mezirowin teoriasta nousevat itseohjautuvuuden avainkäsitteiksi tiedostaminen, kommunikatiivisuus ja intentionaalisuus, joiden kokoavana yläkäsitteenä on yksilön muutosvalmius (Manninen 1998, 64).

Myös Jarvis korostaa kokemuksellisuutta oppimisessa. Ihminen kykenee oppimaan tiedostaessaan omat kokemuksensa: oppimisessa kokemus muunnetaan tiedoksi, asenteiksi, arvoiksi, emootioiksi, käsityksiksi ja uskomuksiksi. Oppimista ei tapahdu jos ihminen toimii muuttuneessa tilanteessa ennako-oletustensa varassa entiseen tapaan, jättää huomiotta muutoksen tai torjuu sen liian uhkaavana. Tiedostavaan oppimiseen kuuluu Jarvisin mukaan tietoinen pohdiskelu ja ajattelun taito. (Jarvis 1994, 10; Jarvis 1997, 12-16)

Vaikutuksiltaan myönteiset oppimiskokemukset lisäävät Varilan (1991, 74-75) mukaan yksilön uskoa omaan kykyihin ja toimintamahdollisuuksiin. Kielteisesti koetut

oppimiskokemukset vaikuttavat päinvastoin. Merkityksellisissä oppimiskokemuksissa korostuu vuorovaikutus: myönteiseksi koetuissa oppimiskokemuksissa vuorovaikutus on hyväksyvää, empaattista ja ystävällistä, kun taas kielteisiksi koetuissa oppimiskokemuksissa vuorovaikutusta kuvataan välinpitämättömäksi tai epäystävälliseksi. Merkityksellisissä ja seurauksiltaan myönteiseksi arvioituissa oppimistilanteissa saavutettiin laaja-alainen oppimisvaikutus: oppimistavoitteena olleen teknisen oppimisintressin lisäksi vaikutettiin myös oppijan elämänasenteisiin ja arvoihin, tai oppiminen vahvisti hänen itseluottamustaan. (Varila 1991, 87-92)

1.2.3 Aikuiskoulutus Suomessa

Aikuiskoulutus on ollut viimeisen kahdenkymmenen vuoden ajan voimakkaammin kasvanut koulutusjärjestelmän osa. Koulutustarjonta on lisääntynyt ja monipuolistunut, opintotuki on laajentunut aikuisväestöön ja samalla aikuiskoulutus on muuttunut yhä ammatillisemmaksi. (Lampinen 1998, 130) Aikuiskoulutuspolitiikan tulisi kohdata taloudelliset suhdannevaihtelut ja työelämän tarpeet. Työelämässä tulee 2020-luvulle saakka olemaan henkilöitä, joiden koulutustausta on riittämätön yhä vaativimmiksi muuttuviin työtehtäviin ja nopeisiin työelämän muutoksiin nähden. On tärkeää turvata sekä koulutuksen riittävä laaja-alaisuus ja toisaalta koulutuksen yhteys työelämän tarpeisiin. Aikuiskoulutuksen vastuulla on siten aikuisväestön työkykyisyyden säilyttäminen ja mahdollisuuksien tarjoaminen monipuoliseen itsensä kehittämiseen. (Lampinen 1998, 137, 140)

Aikuiskoulutus jaetaan yleissivistävään ja ammatilliseen aikuiskoulutukseen (Silvennoinen & Tulkki 1998, 13-15). Rahoituslähteensä mukaan aikuiskoulutus voidaan jakaa omaehtoiseen opiskeluun, henkilöstökoulutukseen ja työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen. Aikuiset voivat saada nuorempien tapaan opintotukea omaehtoista opiskelua varten 55 ikävuoteen saakka. Aikuisten omaehtoista ammatillista kouluttautumista tukemaan on kehitetty myös erillisiä aikuisille tarkoitettuja tukijärjestelmiä, kuten aikuisopintoraha ja vuorotteluvapaa koulutustukineen. Suomessa työehtosopimusten mukaan työntekijällä on oikeus saada työstään opintovapaata kouluttautumista varten kaksi vuotta viiden vuoden aikana työsuhteen tästä syystä katkeamatta. (Siltanen 1994, 299-300.) Aikuisväestön omaehtoisessa opiskelussa vapaan sivistystyön organisaatioilla on merkittävä osuus, mutta tällainen opiskelu on

tärkeää myös työelämän kannalta. Opiskelu voi tällöin olla yleissivistyksen ylläpitämistä ja täydentämistä, opiskelua työn vastapainona ja vaihteluna sekä virkistäytymisenä, työelämän asettamiin vaatimuksiin vastaamista (esimerkiksi ammattisivistyksen laajentamiseen tähtäävää kielten ja/tai tietotekniikan opiskelua), työpaikkademokratian ja työpaikan ihmissuhdetaitojen opiskelua tai työelämä tietouden lisäämistä. (Tuomisto 1999, 26-27, 48)

1.2.4 Elinikäinen oppiminen yritysten henkilöstökoulutuksessa

Suomalaisissa yrityksissä koulutus on edelleen keskeinen ja paljon käytetty henkilöstön kehittämisen muoto (Vaherva 1999, 85). Henkilöstökoulutus on koulutusta, johon työnantaja lähettää työntekijän tai joka toteutetaan työaikana työpaikalla, joten työnantaja maksaa suurelta osin koulutuksesta aiheutuneet kustannukset sekä korvaa ansionmenetyksen (Siltanen 1994, 299-300). Henkilöstökoulutuksen perimmäisinä tavoitteina on säilynyt vuosikymmeniä organisaation toiminnan tehostaminen, sosiaalisen kiinteyden luominen sekä näiden yhteisvaikutuksena yrityksen taloudellisuuden ja tuottavuuden parantaminen (Rinne, Silvennoinen & Valanta 1995, 40-41). Henkilöstökoulutuksen tavoitteet liittyvät sekä työhön liittyvään oppimiseen että työntekijän persoonallisuuden kehittämiseen. Henkilöstökoulutuksen oppimistavoitteet (Hall 1996) on esitetty taulukossa 3.

TAULUKKO 3. Henkilöstökoulutuksen oppimistavoitteiden ulottuvuudet Hallin mukaan (Strömmer 1999, 194)

	Työhön liittyvä oppiminen	Persoonallisuuden kehittäminen
Lyhyen aikavälin tavoite	Parantaa työsuorituksia: tiedot, taidot, kyvyt	Kehittää uraa ja elämää koskevia asenteita
Pitkän aikavälin tavoite	Parantaa valmiuksia tulevaisuuden vaatimuksia ja tavoitteita ajatellen	Kehittää ja laajentaa identiteettiä

Lyhyellä aikavälillä henkilöstökoulutus parantaa yksilön nykyisessä työssä tarvitsemia tietoja ja taitoja. Pitemmällä aikavälillä henkilöstökoulutuksen avulla saavutetaan tietoja

ja taitoja, jotka mahdollistavat yksilön tehokkaan työskentelyn myös tulevaisuudessa. Siten henkilöstökoulutus on olennainen tekijä arvioitaessa yrityksen kilpailukykyä tulevaisuudessa. Tietyn työtehtävän hallitsemiseen tähtäävää koulutusta laajempialainen koulutus kehittää yksilön metataitoja, kuten arviointikykyä ja oppimaan oppimista. Laajempialaisen koulutuksen avulla yksilön tietoisuus omasta urasta ja tavoitteista lisääntyy mahdollistaa pidemmällä aikavälillä yksilön oman identiteetin laajentumisen. (Strömmer 1999, 194-195; Noe, Wilk, Mullan & Wanek 1997, 154-157; Ruohotie 1996, 103)

Varilan (1991, 9-11, 55) mukaan henkilöstön kehittämisen tulosalueita ovat työtehtävien suorittamisen tehostuminen, organisaation oppiminen, yksilön työmarkkinakelpoisuuden parantuminen ja kypsän ammattipersonallisuuden kehittymisen tukeminen. Varila korostaa henkilöstön laaja-alaisen kehittämisen tärkeyttä, vaikka henkilöstökoulutuksessa keskitytään usein nykyisten työtehtävien hallintaan. Ehkä kaikkein vähiten on henkilöstökoulutuksen suunnittelussa Ruohotienkin (1993, 160-161) mukaan kannettu huolta yksilön ammatillisen identiteetin kehittämisestä. Kuitenkin hänen mielestään juuri persoonallisuuden kehittämiseen liittyvät koulutusohjelmat olisivat tehokkaimpia myös työhön liittyvissä oppimistavoitteissa. Liian usein ihmiset haluavat tehdä vain sitä työtä, mitä osaavat tehdä hyvin, eivätkä näe tarpeelliseksi kehittää tulevaisuudessa tarvittavia kvalifikaatioita. Koulutusohjelmat ovat vaikuttavia vasta, kun yksilön oma kehittämisen tarve herää ja kun hänellä on myönteinen asenne oppimista kohtaan.

Yrityksissä koulutus kilpailee muiden investointien kanssa. Vaikka koulutusta koskeva Euroopan Unionin ”Valkoisen kirja” suosittelee, että aineellisia ja koulutukseen liittyviä investointeja pitäisi kohdella samalla tavalla (Kantanen 1997,92; CEDEFOP 2000, 15), sijoittavat suomalaiset yritykset vain 2-3% palkkasummastaan henkilöstönsä kehittämiseen (Vaherva 1999, 89; Kantanen 1997, 92). Lisäksi yritysten tilinpäätöksissä henkilöstöä ei rinnasteta yrityksen muuhun varallisuuteen, vaan se käsitetään kustannuseräksi (Oppimisen ilo 1997, 48). Hietala (1996) on osoittanut taloudellisten laskelmien perusteella, että ikääntyvien henkilöstökoulutukseen ja työterveyshuoltoon panostaminen on kannattavaa. Työterveyshuollon kustannusten hyöty on suurempi kuin koulutuksen, mutta koulutus on edullista vielä kolmea vuotta ennen eläkeikää. (Löfström & Pitkänen 1999, 31) Taulukossa 4 esitetään, miten jatkuva

työhön liittyvä koulutus hyödyttää eri osapuolia. (Barrett, Hövels, den Boer & Krayvanger 1998, 63; CEDEFOP 2000, 60-65)

TAULUKKO 4. Jatkuvan työhön liittyvän koulutuksen hyötyjä eri edunsaajatahoille

YKSILÖT	KANSALLINENTASO
<ul style="list-style-type: none"> - enemmän työtilaisuuksia - korkeampi palkka - parempi urakehitys - pienempi todennäköisyys joutua työttömäksi - lisääntynyt työtyytyväisyys - työympäristön kehittyminen 	<ul style="list-style-type: none"> - tasavertainen työnsaanti - vähentynyt sosiaalinen syrjäytyminen - lisääntynyt taloudellinen hyvinvointi - lisääntyneet verotulot - vähentyneet sosiaalikulut - riittävän taitotason saavuttaminen - ”vapaamatkustaja” ongelman välttäminen
TYÖYHTEISÖ	EUROOPAN TASO
<ul style="list-style-type: none"> - korkeampi tuottavuus - lisääntynyt tehokkuus - korkeampi joustavuus - työvoiman säilyminen - lisääntynyt motivaatio - helpompi saada työvoimaa 	<ul style="list-style-type: none"> - työmarkkinoiden lähentyminen - lisääntynyt liikkuvuus - lisääntynyt yhteistyö yli maiden rajojen

Barrettin ym. (1998, 63) mukaan eri tahojen hyötynäkökulmia yhdistäviä arviointitutkimuksia on tehty vähän. Heidän mukaansa koulutus voi hyödyttää sekä yksilöä että työnantajaa. Todennäköisesti se edunsaajataho, joka uskoo hyötyvänsä koulutuksesta enemmän kuin muut on halukkain kustantamaan koulutuksen. Nykyisen työnantajan saama hyöty laaja-alaisesta koulutuksesta, jota voidaan hyödyntää myös uudessa työpaikassa, on epävarmaa, ja näin työnantajat jättävät usein tällaisen koulutuksen työntekijän itsensä kustannettavaksi.

Koulutuksen hyötyä arvioidaan yrityksissä harvoin useastakin syystä. Suhteessa muihin investointikustannuksiin henkilöstön koulutukseen sijoitettu rahamäärä voi olla pieni. Toisaalta henkilöstökoulutuksen tuoma hyöty voi olla niin ilmeinen, ettei sen tarkempaan selvittelyyn kannata uhrata voimavaroja. Arviointi voi olla myös vaikeaa: esimerkiksi uuden tekniikan käyttöönottoon liittyvästä koulutuksesta saatava hyöty sekoittuu uuden tekniikan tuottavuuden tuomaan lisähyötyyn. (Dipboye 1996, 36-37; Barrett ym. 1998, 23) Henkilöstökoulutuksen kustannus-hyöty arvioinnit ovat

pulmallisia senkin vuoksi, että koulutuksen vaikutuksen aikajänne on pitkä (Silvennoinen & Naumanen 1998, 138-139).

Tikkanen ja Kujala ovat tutkineet henkilöstökoulutukseen osallistuneiden mielipiteitä koulutuksen hyödyistä Tilastokeskuksen aikuiskoulutusaineiston (1995) pohjalta. Suurin osa vastaajista (71-98%) ilmoitti koulutuksen vaikuttaneen ainakin jonkin verran kaikkiin kysytyihin asioihin. Yli 45-vuotiaat arvioivat nuorempiaan useammin, että koulutus ei ollut antanut taitoja uusiin tehtäviin. (Tikkanen & Kujala 2001, 81) Myös WORKTOW -projektiin liittyvässä tutkimuksessa kysyttiin henkilöstökoulutukseen osallistuneilta työntekijöiltä, mitä vaikutuksia työhön liittyvällä koulutuksella oli ollut. Tulokset poikkesivat aikuiskoulutustutkimuksen tuloksista. Eri ikäisten työntekijöiden vastaukset eivät poikenneet toisistaan. Yli puolet (57,5%) vastanneista arvioi, että koulutus ei ollut vaikuttanut mitenkään työpaikan tasolla. Noin viidennes työntekijöistä oli keskustellut opitun soveltamismahdollisuuksista työpaikalla esimiehensä kanssa. Nuoremmat mainitsivat kuitenkin useammin, että koulutuksesta oli seurannut lisää ammatillista vastuuta tai uusia työtehtäviä. Myös palkkavaikutuksia ikääntyneet raportoivat vähemmän kuin nuoremmat. (Tikkanen & Kujala 2001, 92)

Vastuu jatkuvasta laaja-alaisesta työhön liittyvästä koulutuksesta tulisi siirtää joko työntekijälle itselleen tai valtiolle. Jatkuva laaja-alainen koulutus vahvistaa työntekijän kilpailuasemaa työmarkkinoilla ja valtio hyötyy siitä ainakin kahdella tavalla: valtion verotulot kasvavat tuottavuuden ja palkkatulon kasvaessa ja valtion kustannukset vähenevät työttömyyden laskiessa ja työllisyysohjelmien tai sosiaalietuisuuksien tarpeen vähentyessä. (Barrett ym. 1998, 22, 31, 33-35) Ikääntyvät työntekijät eivät välttämättä itse hahmota oppimistarpeitaan tai – koska he eivät usko, että he voivat vielä kehittää osaamistaan – he voivat torjua nämä kehitystarpeet. (Ilmarinen 1999, 176-178; Jarvis 1994, 14-15; Ruohotie 1999, 16-17) Myös työnantajat voivat kuitenkin tulevaisuudessa joutua panostamaan nykyistä enemmän työvoiman ammatillisen pätevyyden kehittymiseen ja työkyvyn säilyttämiseen myös uusien keinoin. (Tikkanen 1998, 27)

Juhela on tutkinut yritysten henkilöstökoulutusta elinikäisen oppimisen näkökulmasta. Taulukossa 5 on esitetty neljä koulutusstrategiatyyppiä, jotka Juhela on muodostanut yritysten tarjoamien koulutusmahdollisuuksien mukaan. Ne ovat preventiivinen, segmentoiva, muutoksen hallintaan tähtäävä ja prospektiivinen koulutusstrategia. (Rinne ym. 1995, 101)

TAULUKKO 5. Henkilöstökoulutusstrategioiden tyypit yrityksen tarjoamien koulutus mahdollisuuksien mukaan, Juhelan malli (Rinne ym. 1995, 101)

	Koulutusmahdollisuuden tarjoaminen	
Koulutuksen jatkuvuus	Osalle henkilöstöä	Kaikille
Ei	Preventiivinen strategia	Muutoksenhallinta-strategia
Kyllä	Segmentoiva strategia	Prospektiivinen strategia

Henkilöstökoulutuksessa tavoitteena on Juhelan mielestä prospektiivinen koulutusstrategia, jolloin yritys tarjoaa jatkuvan koulutusmahdollisuuden koko henkilöstölleen. Prospektiivisen strategian mukaan henkilöstökoulutus on organisoitua, systemaattista, tavoitteellista ja pitkäjänteistä toimintaa ja se liittyy kiinteästi yrityksen toiminnan kehittämiseen. Koulutus nähdään investointina. Koulutustarjonta on laaja-alaista ja monipuolista, ja työntekijät osallistuvat aktiivisesti koulutuksen suunnitteluun. (Rinne ym. 1995, 101)

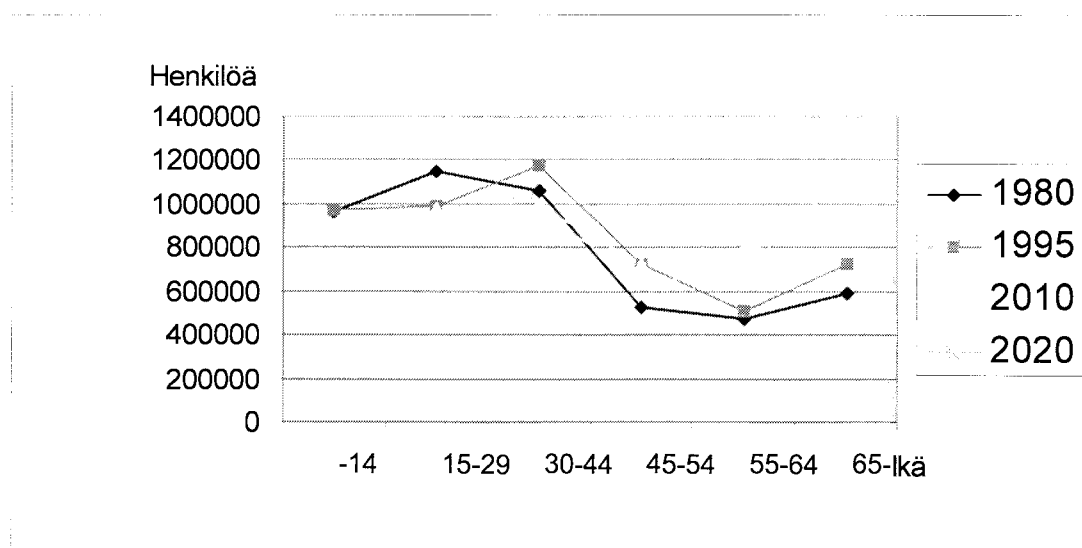
Silvennoinen ja Naumanen (1998, 143-144) korostavat kolmen rakenteellisen tekijän vaikutusta yrityksen henkilöstökoulutusjärjestelmään: yrityksen toiminta-ala (julkinen - yksityinen), organisaation hierarkiarakenne sekä yrityksen koko. Julkiset työnantajat kouluttavat henkilöstöään laajemmin kuin yksityiset yritykset, ja korkealla hierarkiassa olevia koulutetaan enemmän kuin muuta henkilöstöä. Työpaikan koko vaikuttaa henkilöstökoulutukseen osallistumiseen siten, että osallistumismahdollisuus kasvaa melko lineaarisesti yrityksen koon kasvaessa. Pienyrityksillä on harvoin omaa suunnitelmallista koulutustoimintaa, ja ne ovat suurempia yrityksiä riippuvaisempia ulkopuolisesta koulutustarjonnasta. Myös suhdanteet vaikuttavat enemmän pienyritysten henkilöstökoulutukseen: kun menee hyvin, ei ole aikaa kouluttaa; kun menee huonosti, ei ole varaa kouluttaa. (ks. myös Oppimisen ilo 1997, 48; Tikkanen & Kujala 2001, 77)

2 IKÄÄNTYVIEN TYÖSSÄ PYSYMISEEN JA TYÖMARKKINA-ARVOON VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ

Työntekijän työllistymiseen ja työssä pysymiseen vaikuttavat monet tekijät. Yksilöstä itsestään johtuvia tekijöitä ovat muun muassa hänen terveytensä, työkykynsä ja ammattitaitonsa sekä hänen oma halunsa osallistua työelämään silloinkin, kun tarjolla on muita toimeentulon lähteitä. Yhteiskunnallisia ikääntyvien työssäkäyntiin ja työssä pysymiseen vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa väestön ikärakenne, vallitsevat ikäasenteet, työmarkkinatilanne, koulutustarjonta ja sosiaalisten etuuksien, kuten eläkejärjestelmien, rakenne.

2.1 Työväestön ikääntyminen

Vanhempien ikäluokkien osuus väestöstä on kasvanut 1900-luvulla kaikissa teollistuneissa maissa. Suomessa tärkein vaikuttava tekijä on ollut syntyvyys: sodanjälkeisinä vuosina 1946 - 1949 syntyneet ikäluokat olivat poikkeuksellisen suuria. (Valkonen 1994, 16-17) Kuvio 2 kuvaa Suomen väestöä iän mukaan vuosina 1980, 1995, 2010 ja 2020 (Työministeriö 2002).



KUVIO 2. Suomen väestö iän mukaan vuosina 1980, 1995, 2010 ja 2020

Suomessa ikääntyvän työväestön kasvu on nopeampaa kuin muualla Euroopassa (Sihto 1997, 127). Ikääntyvien ja ikääntyneiden työntekijöiden (45-64-vuotiaiden) määrä on korkeimmillaan vuonna 2010, jolloin suuret ikäluokat ovat 60-64-vuotiaita. Tämän jälkeen ikääntyvien työikäisten määrä vähenee, koska suuret ikäluokat siirtyvät eläkkeelle täytettyään 65 vuotta ja 1960-luvun lopun pienet ikäluokat tulevat 45 vuoden ikään. (Valkonen 1994, 23-24) Ilmarinen (1999, 14-18) korostaa, että Euroopan maiden kilpailukyky riippuu tulevaisuudessa ikääntyvien työntekijöiden terveydestä, toimintakyvystä ja työolosuhteista.

Väestön ikääntyminen vaikuttaa tulevaisuudessa eläkemenoihin, työvoiman riittävyyteen ja huoltosuhteen kehittymiseen. Suomessa on viime aikoina keskusteltu keinoista, joilla saataisiin eläkkeelle jäämistä siirrettyä myöhäisemmäksi. Myöhäisemmästä eläkkeellesiirtymisestä saatu hyöty on Hietalan (1996) mukaan kansantaloudellisesti laskettuna positiivinen, vaikka iäkkäiden korkea työttömyyskin otetaan huomioon. (Löfström & Pitkänen 1999, 29) Työvoiman kysynnän ja tarjonnan epätasapainon syntyä voitaisiin lykätä 10-15 vuodella eläketurvan tavoitteisiin puuttumatta, jos eläkkeelle siirryttäisiin keskimäärin 60 -vuotiaana 58 ikävuoden sijaan. (Rossi 1991, 3) Ikärakenteen vanheneminen merkitsee myös huoltosuhteen vaikeutumista. Aktiivinen työelämä rajoittuu Suomessa ikävälille 20-60 vuotta. Huoltosuhde näin määriteltynä (0-19-, yli 60-vuotiaat, % työvoimasta) oli Suomessa vuonna 1995 (ja ennusteen mukaan myös vuonna 2005) noin 80%, mikä vastaa Euroopan Unionin keskiarvoa. Vuoden 2015 ennusteen mukaan Suomessa huoltosuhde on EU-maiden korkein eli 95%: vain Ruotsissa huoltosuhde tulee olemaan yhtä korkea kuin Suomessa. (Ilmarinen 2001, 26)

2.2 Ikääntyvien osallistuminen työelämään Suomessa ja muissa EU-maissa

Työvoimaan kuuluvat työelämään osallistuvat työssä tai työttömänä olevat henkilöt. Työvoimaan ei Suomessa lasketa eläkeläisiä eikä koulutuksessa olevia tai muista syistä työelämän ulkopuolella olevia, kuten kotiäitejä. Taulukossa 6 on kuvattu, kuinka suuri osuus suomalaisista ikääntyneistä oli vuonna 1997 mukana työelämässä. (Ilmarinen 1999, 28)

TAULUKKO 6. Suomalaisien 55-64 -vuotiaiden (osuus % työvoimasta)
osallistuminen työelämään sukupuolen mukaan vuonna 1997

Sukupuoli	Ikä	
	55-59 vuotta	60-64 vuotta
Mies	60 %	22 %
Nainen	58 %	17 %

Ikääntyneiden osallistuminen työelämään vaihtelee suuresti Euroopan Unionin maissa. 60% suomalaisista 55-59 -vuotiaista miehistä oli vuonna 1997 mukana työelämässä, kun saman ikäisistä ruotsalaisista ja tanskalaisista miehistä työelämään osallistui 80%. Vielä suurempi oli ero 60-64-vuotiaiden miesten ikäryhmässä. Kun Ruotsissa, Portugalissa, Irlannissa ja Isossa Britanniassa tämän ikäryhmän miehistä yli puolet oli mukana työelämässä vuonna 1997, vain 22% suomalaisista 60-64-vuotiaista miehistä oli enää työelämässä mukana. Ikääntyvät suomalaiset naiset osallistuvat muita eurooppalaisia naisia aktiivisemmin työelämään. Suomalaisista 55-59-vuotiaista naisista oli työelämässä mukana 58% ja vain ruotsalaisten ja tanskalaisten naisten osallistuminen oli suurempaa tässä ikäryhmässä. 60-64-vuotiaista suomalaisista naisista työelämässä oli mukana 17%, mikä vastaa Euroopan keskiarvoa. Eurooppalaisen mittapuun mukaan korkea suomalaisten 50-60-vuotiaiden työhön osallistuvuus selittyy naisten korkealla työhön osallistumisella. Yli 60-vuotiaiden suomalaisten osallistuminen työelämään on sitä vastoin alhaisempaa kuin keskimäärin Euroopan Unionin maissa. (Ilmarinen 1999, 28-31)

2.3 Ikääntyvien terveys ja toimintakyky

Terveuden määritelmä vaihtelee eri tieteenaloilla. Terveys on sairauksien puuttumista, elämän laatua tai fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä. Terveyttä ei enää kutsuta lahjaksi vaan se on pikemminkin saavutus, jonka säilyttämisestä jokainen on itse vastuussa. (Anttonen, Piikivi, Kopperoinen & Vuolteenaho 1998, 19)

Ihmisen toimintakyky on työkyvyn perusta. Se koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä. Nämä toimintakyvyn osatekijät vaikuttavat ihmisen selviytymiseen kaikilla elämän alueilla – myös työkykyyn työelämässä. Toimintakyvyn

osatekijät liittyvät läheisesti toisiinsa ja niihin voidaan vaikuttaa kaikissa elämänkulun vaiheissa. Esimerkiksi yksilön fyysisen toimintakyvyn paraneminen tai heikkeneminen vaikuttaa myös hänen psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyynsä. (Ilmarinen 1999, 84-85)

2.3.1 Ikääntyvien fyysinen terveys ja toimintakyky

Fyysiseen terveyteen ja toimintakykyyn vaikuttavat monet yksilölliset tekijät, kuten perimä, elämäntavat, elinolosuhteet ja työ. Muutokset fyysisen toimintakyvyn osaluilla alkavat viimeistään noin 30 vuoden iässä ja 40 vuoden paikkeilla alkaa ihmisen fyysinen toimintakyky heiketä – näkö ja kuulo heikkenevät ja uupumus lisääntyy. Suunnilleen saman aikaisesti voidaan huomata sairastavuuden jonkin verran kasvavan. Yksilölliset erot ovat kuitenkin suuria. Miehillä ja naisilla fyysisen toimintakyvyn muutokset alkavat ja etenevät osin erilaisella aikataululla heijastaen sukupuolten rakenteellisia eroja. (Kilbom & Torgén 1996, 102; Suominen 1997, 39)

Viimeisten vuosikymmenten aikana kansanterveys on yleisesti ottaen parantunut, mutta eräissä ryhmissä, erityisesti vanhemmilla naistyöntekijöillä, on havaittu Ruotsissa merkkejä tilanteen huononemisesta. Vanhempien työntekijöiden työpaine (vaatimukset koulutuksen, joustavuuden ja pätevyyden suhteen työelämässä) on kasvanut ja voi johtaa sairauspoissaolojen lisääntymiseen, ennenaikaisiin eläkkeisiin ja työttömyyteen. Sairastavuus on naisilla suurempi kuin miehillä, ja sekä miehillä että naisilla sitä vähäisempää, mitä paremmassa sosioekonomisessa asemassa henkilö on. (Kilbom & Westerholm 1996, 85-86, 94)

Omaehtoinen liikunta ja kuntoilu ylläpitävät parhaiten myös ikääntyvien fyysistä toimintakykyä. Työn fyysisiä kuormitustekijöitä voidaan vähentää kehittämällä sopivia työmenetelmiä ja työtapoja sekä eliminoimalla erilaisia häiriötekijöitä, kuten melu ja huono valaistus. Myös työtehtävien rikastuttaminen ja monipuolistaminen sekä työn kierto voivat vähentää fyysistä kuormittavuutta. (Ruohotie 1993, 48)

2.3.2 Ikääntyvien psyykkinen toimintakyky

Psyykkinen toimintakyky määritellään kyvyksi suoriutua erilaisista älyllistä ja muuta henkistä ponnistelua vaativista tehtävistä. Psyykkisellä toimintakyvyllä ei ole

osoitettavissa samanlaista biologista kytkentää kuin fyysisellä toimintakyvyllä, ja psyykkisen toimintakyvyn yksilölliset erot kasvavatkin iän myötä. Yksi keskeisemmistä iän aiheuttamista muutoksista on muistin toiminnan muuttuminen. Ikääntymiseen liittyvää psykologista tutkimusta kiinnostaa myös ikääntyvän käsityskyky, oppiminen, älykkyys, luovuus, motivaatio, sosiaalisten roolien vaikutus ja persoonallisuus. Tutkijat ovat varsin yksimielisiä siitä, että ikääntyminen on yksilöllinen prosessi. (Aronsson & Kilbom 1996, 7-22; Löfström & Pitkänen 1999, 25-26; Thayer 1996, 17)

2.3.2.1 Kognitiivisten toimintojen muutokset ikääntyessä

Tikkanen (1998, 34-35) valottaa oppimisen ja koulutuksen näkökulmaa puhuttaessa ikääntyvien työntekijöiden kognitiivisesta ja älyllisestä kehityksestä. Älylliset toiminnot muuttuvat ja kehittyvät hänen mukaansa läpi koko elämän. Vaikka tietyt älylliset toiminnot heikkenevät ikääntymisen myötä, yksilölliset erot heikkenemisen alkamisajankohdassa ja asteessa ovat huomattavia. (ks. myös Thayer 1996, 17) Älyllisten toimintojen plastisiteetin vuoksi tietyn toiminnan heikkenemistä voidaan kompensoida tai korjata toisella toiminnalla: esimerkiksi ikääntyvän työntekijän korkea työmotivaatio sekä työelämässä karttunut kokemus ja viisaus voivat korvata iän myötä tapahtuvan havaintotoimintojen ja nopeuden heikentymisen useimmissa työtehtävissä. Plastisiteetin vuoksi älyllisiä toimintoja voidaan myös kehittää sopivalla käytöllä ja harjoituksella.

Läpi elämän tapahtuva kognitiivinen kehitys korostaa arkikokemusten merkitystä ”käytännöllisen älykkyyden” kehittymisessä akateemisen älykkyyden sijaan (Tikkanen 1998, 35). Stenbergin (1990) mukaan älykkyys ilmenee päättelykykytaitona, tarkkanäköisyytenä, joustavuutena, epävarmuuden sietokykyinä sekä itsetuntemuksena. Viisaus lisääntyy iän myötä, mutta ei itsekseen: sen kehittyminen vaatii monipuolisia elämäkokemuksia. Stenbergin mukaan viisaus ei kehity, mikäli ihminen tukeutuu vain vanhoihin ajatusmalleihin eikä etsi uusia haasteita. (ks. myös Jarvis 1997) Vuodesta toiseen jatkuva yksitoikkoinen työ vaikuttaa negatiivisesti ikääntyvän työntekijän henkiseen suorituskyykyyn. (Solem 1996, 69)

2.3.2.2 Muutokset kasvun mahdollisuutena

Ihmisen on joskus vaikea luopua vanhoista uskomuksistaan ja käsityksistään. Pintatason muutokset sisältävät tietoisten minäkuvien ja niihin liittyvien uskomusten ja ajatusten muutoksia, jotka tehdään tietoisesti harkiten uuden tiedon ja kokemusten pohjalta. Syvätason muutokset edustavat havaitun persoonallisen identiteetin muutosta, mikä edellyttää uudenlaisen tietoisuuden rakentumista. (Toskala 1997, 354-356) Ikääntyvän työntekijän elämäntilanteessa voivat muun muassa keski-ian siirtymäksi kutsuttu elämänvaihe sekä ammatillisen identiteetin käymistila aiheuttaa muutosta totuttuun ajatteluun ja elämäntapaan.

Elämäntieteiden mukaan ihminen käy elämässään läpi erilaisia elämänvaiheita, joiden välillä on muutaman vuoden siirtymävaihe. Koska siirtymävaiheissa ihmiselle herää halu järjestää elämän arvoja uuteen järjestykseen, ovat ihmiset motivoituneita arvioimaan oman toimintansa mielekkyyttä ja kokeilemaan uusia toimintatapoja. (Perho & Korhonen 1997, 323-324) Lewinson pitää erityisen kriittisenä keski-ian siirtymää, jota kuvataan usein myös kriisiksi. Tätä elämänvaihetta kuvaa sekaisuus elämässä, korostunut tietoisuus ikääntymisestä ja jäljellä olevan ajan rajallisuudesta. Oma elämä saatetaan kokea epätydyttävänä ja suhde itseen muuttuu. Siirtymät täytyisi ottaa huomioon myös työn tarjoamissa haasteissa ja vaatimuksissa, sillä tästä vaiheesta selviytyminen on tärkeää lopun työiän aikaisen toimintakyvyn kannalta. (Lindström 1994, 183-184; Perho & Korhonen 1997, 323-324)

Suomessa ovat siirtymiä tutkineet Perho ja Korhonen. He haastattelivat 39 henkilöä, jotka olivat syntyneet vuonna 1949 ja olivat haastateltaessa 40 tai 41 -vuotiaita. Tässä tutkimuksessa suurin osa siirtymistä sijoittui ikävuosiin 31-41. Siirtymien tärkeimmät teemat olivat työ ja puolisosuhde. Naisilla siirtymä merkitsi useimmiten uudenlaisesta itsenäistymistä ja eheytymistä. Miehillä muutos itsessä ilmeni aiempaa vastuullisempaa suhteena elämään ja lisääntyneenä itsevarmuutena. Naisilla siirtymien sisältöinä olivat usein opintojen aloittaminen sekä omat pyrkimykset ja menetykset; miehillä työ oli siirtymän keskeinen ja hallitseva sisältö. Lasten iällä ei juuri ollut vaikutusta miesten siirtymiin, mutta naisilla lasten tulo koulu- ja murrosikään vapautti heidät pohtimaan elämäänsä ja pyrkimyksiään. Sosiaalinen asema liittyy siirtymien sisältöihin: oman elämäntien jatkuva hakeminen ja ihmissuhteiden pohdinta korostui ylempien naistoimihenkilöiden siirtymien sisällöissä, sairaudet taas

naistyöntekijöillä. Naisilla, joilla ei havaittu siirtymiä oli elämäntyyli ollut aktiivinen ja toimintaan suuntautunut. (Perho & Korhonen 1997, 332-336)

Myös ammatillisen identiteetin käymistila saattaa aiheuttaa muutospaineita. Ammatillisen identiteetin käymistilaa jossakin elämänvaiheessa voidaan kutsua urakriisiksi. Urakriisi laukeaa todennäköisemmin, kun yksilö havaitsee epätasapainon objektiivisen uran (saavutukset, asema ja työn sisältö) ja subjektiivisen uran (mielikuva ammatillisesta identiteetistä ja kehittämisestä kohti sen mukaisia tavoitteita) välillä. Myös monet henkilökohtaiset tekijät – perheessä tapahtuvat muutokset, terveys, ikä – voivat muuttaa ura-ajatuksia. Tällöin yksilö joutuu arvioimaan uudelleen urapäämääriensä mielekkyyttä, arvojaan ja ammatillista identiteettiään kokonaisuudessaan. (Leppänen 1997, 61; Ruohotie 1993, 132)

Yksilöiden välillä on suuria eroja siinä, miten he suhtautuvat muutokseen: he voivat kokea sen itselleen joko haasteena tai uhkana. Jarvis on erottanut kolme erilaista tapaa suhtautua muutokseen. Perinteistä kiinnipitäjät eivät mielellään muutu ja sen vuoksi he mielellään torjuvat potentiaalit oppimistilanteet säilyttääkseen kaiken ennallaan. Sopeutujat todennäköisemmin reagoivat ulkoiseen muutokseen yrittämällä palauttaa sopusoinnun oman elämänhistoriansa ja sosiokulttuurisen ympäristönsä kanssa muuttamalla omaa käyttäytymistään ja oppimalla ei-tiedostavalla tavalla. Tiedostavat oppijat ovat valmiimpia vastaamaan uusiin tilanteisiin uusilla, yksilöllisillä ja luovilla tavoilla. (Jarvis 1994, 14-17) Ruohotien mukaan ihminen reagoi myönteisesti sellaisiin kasvumahdollisuuksiin, jotka vastaavat hänen kasvutarvettaan. Ne, joilla on voimakas kasvutarve, reagoivat myönteisesti kasvumahdollisuuksiin. Ne joilla kasvutarve on heikko, reagoivat kasvumahdollisuuksiin välinpitämättömästi tai jopa kielteisesti. (Ruohotie 1993, 132; Ruohotie 1996, 62-65, Ruohotie 1999, 16-17)

Tuomisto (1997, 47) korostaa, että myös vanhemmilla iällä työelämän muutos on mahdollista ilman kriisejä, kun vain työn muutokset tehdään ikääntyvien työntekijöiden ehdoilla ja huomioidaan heidän elämänkokemuksensa ja oppimistyyliensä.

2.3.3 Ikääntyvien sosiaalinen toimintakyky

Sosiaaliseen toimintakykyyn kuuluvat ihmisen vuorovaikutussuhteet ja hänen kykynsä toimia aktiivisesti erilaisissa yhteisöissä. Toiminta ryhmissä tai tiimeissä erilaisten ihmisten kanssa korostaa sosiaalisten taitojen merkitystä nykypäivän työelämässä.

(Ilmarinen 1999, 106-108) Sosiaalinen toimintakyky on tärkeä edellytys ammatin oppimiselle ja ammatilliselle kasvulle. Ihmiset oppivat suurimman osan osaamisvarannostaan arkielämän tilanteissa vuorovaikutuksessa toistensa kanssa tarkkailemalla toimintaansa ja analysoimalla virheitään, osallistumalla yhteistoiminnalliseen suunnitteluun ja kehittämiseen sekä ohjaamalla ja kouluttamalla toisia. (Ruohotie 2001)

Sosiaalinen toimintakyky kehittyy iän myötä, koska ikääntyessään ihminen oppii tuntemaan sekä omat rajoituksensa että mahdollisuutensa ja oppii muuttamaan käyttäytymistään niiden mukaan. Iän myötä ihmistuntemus kehittyy ja ikääntyvät pystyvätkin nuoria paremmin sovittamaan käyttäytymistään muiden mukaan. Lisäksi pitkän työuran aikana ikääntyvällä työntekijällä on mahdollisuuksia harjoitella sosiaalisia taitojaan, joskin yksilöllisiä eroja on sekä työelämän tarjoamissa mahdollisuuksissa että niiden hyödyntämisessä. (Ilmarinen 1999, 106-108) Mahdollisuudet vuorovaikutustaitojen kehittymiselle iän myötä ovat siis hyvät, mutta työelämä voi kiireen ja työpaineen vuoksi olla enemmän sosiaalisia taitoja kuluttavaa kuin niitä kehittävää. Työn organisoinnin avulla voidaan vaikuttaa työntekijöiden väliseen sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja sosiaalisten taitojen kehittymiseen. Oppimisen edellytyksenä on, että työryhmällä on yhteistä aikaa keskustella ja arvioida omaa toimintaansa. Työnjohdon tehtävä on luoda työpaikalle kehitystä tukeva ilmapiiri: rakennettava uskoa ihmiseen ja hänen mahdollisuuksiinsa. Piintyneistä toimintatavoista ja käsityksistä luopuminen vaatii nöyryyttä, kuten myös luopuminen niistä implisiittistä käsityksistä, joita itse kullakin on toisista työyhteisön jäsenistä ja heidän kyvyistään. (Ruohotie 2001)

2.4 Ikääntyvien työkyky

Työkyvyn määrittely on kehittynyt terveyttä korostavan lääketieteellisen käsitystavan ja yksilön henkilökohtaisen työkyvyn ja työtehtävien välistä suhdetta kuvaavan tasapainomallin kautta työkykyyn vaikuttavien tekijöiden vuorovaikutusta korostavaan integroituun työkykymalliin.

Työkyky on alkujaan määritelty lääketieteellisen käsitystyyppin mukaan yksilön psykofyysisen järjestelmän tilaksi: työkyky on terveyttä eli sairauden puuttumista. Häiriötilan vakavuusaste määrittää tässä käsitystavassa työkyvyttömyyden asteen.

(Karisalmi 1998, 33) Työkyvyn tasapainomallin mukaan työkykyisyys nähdään yksilön henkilökohtaisen työkyvyn ja työtehtävien tai ammatin välisenä suhteena. Työkyvyn osatekijöitä voidaan hahmottaa neljän perusulottuvuuden – jaksaminen, työn hallinta, osallistuminen / työllistymismahdollisuudet ja motivaatio – avulla. Työkyvyn ulottuvuudet eivät ole erillisiä, vaan esimerkiksi työn hallinnan ongelmat heijastuvat usein jaksamisen ongelmina. Työkyvyttömyys voi syntyä sekä henkilökohtaisessa toimintakyvyssä että työssä tapahtuneiden muutosten vuoksi. Työterveyslaitoksessa kehitetty työkykyindeksi perustuu pääosin työkyvyn tasapainomalliin. (Järvikoski, Peltoniemi & Puumalainen 1999, 10-13)

Työntekijöiden terveyteen ja työkykyyn liittyvät ongelmat alkavat lisääntyä 45-50-vuotiailla. (Järvikoski ym. 1999, 7) Monet sairaudet lisääntyvät 40-65 ikävuoden välillä varsin suoraviivaisesti. Työntekijöiden itse arvioima työkyky ei kuitenkaan laske yhtä suoraviivaisesti. Ikääntyneet, joilla on ainakin yksi pitkäaikaissairaus, arvioivat usein selviävänsä vielä työelämässä. Nekin, joiden mukaan sairaus häytti työtä, näkivät työolojen ja -aikojen järjestämisen auttavan heitä selviytymään. (Kansallinen Ikäohjelma 2002) Työelämässä on kuitenkin vähentynyt niiden työtehtävien määrä, joissa heikentyneen työkyvyn omaavat ikääntyneet voisivat työskennellä (Työministeriö 2001).

Kunta-alan pitkittäistutkimukseen kehitettyä työkykyindeksiä on käytetty Suomessa 1981 lähtien ja se on vakiintunut sekä tutkimuskäyttöön että työterveyshuoltojen erääksi käytännön menetelmäksi. Työkykyindeksi mittaa työntekijöiden kokemaa työkykyä. Sen on todettu ennustavan varsin hyvin ikääntyvien työntekijöiden tulevaa työssä selviytymistä. 45-51 -vuotiailla työkykyindeksin keskiarvo sijoittuu työkykyluokkaan ”hyvä”, ikäryhmässä 49-55 vuotta keskiarvot ovat laskeneet samassa työssä jatkaneilla, mutta pysyneet kuitenkin luokassa ”hyvä”. 55-61-vuotiailla keskiarvot ovat laskeneet jo luokkaan ”kohtalainen”. Ikäluokkien sisällä hajonnat kasvoivat erityisesti 55 ikävuoden jälkeen. (Ilmarinen 1999, 190-191) Erot ikääntymisen vaikutuksissa työkykyindeksiin tulevat näkyviin, kun tutkitaan eri ammattiryhmien välisiä eroja. (Taulukko7) (Ilmarinen 1999, 190-193)

TAULUKKO 7. Työkyvyn muutokset naisilla ja miehillä työn perusmuodon mukaan seurantajaksolla 1981-92 (Ilmarinen 1999,194)

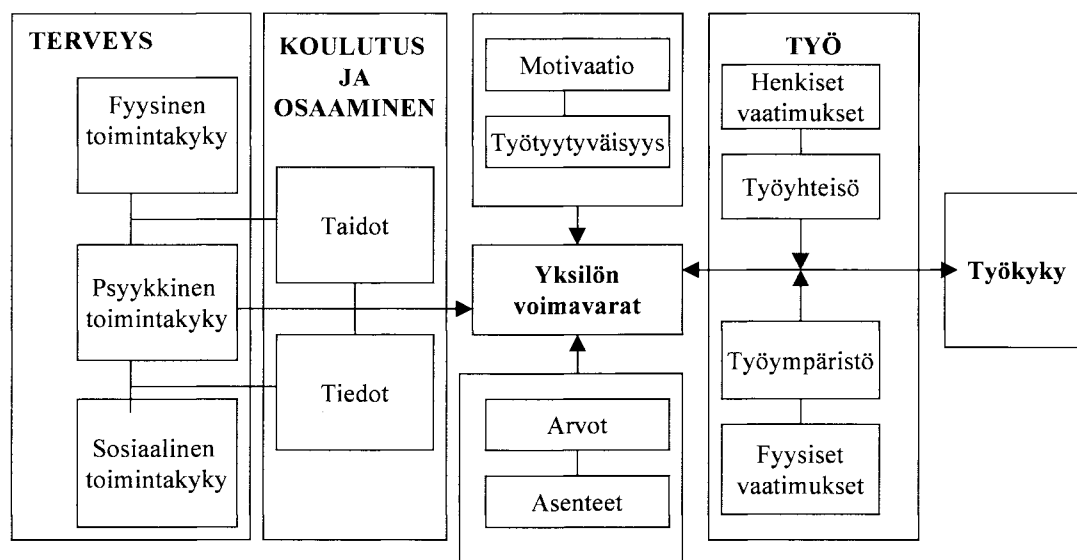
Työn perusmuoto	Työkyvyn paraneminen		Työkyvyn huononeminen	
	n	%	n	%
Naiset	354	9,3	505	28,3
Ruumiillinen	115	11,3	127	31,5
Ruumiillis-henkinen	99	9,1	140	25,7
Henkinen	140	7,9	238	28,2
Miehet	201	9,0	300	29,7
Ruumiillinen	82	6,1	100	31,0
Ruumiillis-henkinen	36	11,1	48	33,3
Henkinen	83	10,8	152	27,6
Yhteensä	555	9,2	805	28,8

Ruumiillista työtä tekevien naisten työkyky huononi seurantajaksolla eniten. Sekä naisten että miesten työkyvyn heikkeneminen painottuu ikävuosien 52-58 väliin. (Ilmarinen 1999, 193-195) Yli 55-vuotiaiden naisten aerobinen suorituskyky ei ole riittävä ruumiillisesti raskaiden töiden tekemiseen, mutta suuren yksilöllisen vaihtelun vuoksi tulisi välttää kaavamaisia ratkaisuja työjärjestelyissä. (Ilmarinen 1999, 87)

Tasapainomallin avulla ei voida tarkastella työn ja ihmisen laajempaa vuorovaikutusta. Integroitu työkyvyn malli huomioi työkykyyn vaikuttavien tekijöiden vuorovaikutuksen. Lähtökohtana siinä on yksilön, hänen toimintansa ja työympäristönsä muodostama systeemi ja yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksen eri muodot ja sisällöt. (Karisalmen 1998, 33) Myös Pursion (2001, 98) mielestä työkykyä selittää parhaiten integroitu työkykykäsitys, sillä nykypäivän työelämän nopean rakenteellisen muutoksen olosuhteissa on huomioitava useiden työkykyä selittävien tekijöiden samanaikainen vaikutus ja tilanneyhteys. Integroitua työkykymallia voidaan kutsuta myös dynaamiseksi työkyvynmalliksi.

Dynaamisen työkyvyn mallin mukaan työkyky koostuu yksilön voimavarojen ja työn vuorovaikutuksesta. Yksilön voimavarat rakentuvat terveydestä ja toimintakyvystä sekä koulutuksesta ja osaamisesta. Voimavaroihin kuuluu lisäksi yksilön arvot ja asenteet sekä motivaatio ja työtyytyväisyys. Työn luonteesta – työyhteisö ja työympäristö, työn fyysiset ja henkiset vaatimukset – riippuu, kuinka paljon työ vaatii

yksilöltä voimavaroja. Ilmarinen määrittelee työkyvyn dynaamiseksi prosessiksi, joka osatekijöidensä kautta muuttuu iän myötä. (Ilmarinen 1999, 61) Dynaaminen työkyvyn malli on esitetty kuviossa 3.



KUVIO 3. Yksilön työkykyyn vaikuttavat tekijät Ilmarisen (1999, 61) mukaan

Työ, työyhteisö ja työympäristö vaikuttavat varsin merkittävästi siihen, miten hyvin tai huonosti työntekijän on mahdollista käyttää voimavarojaan. Hyvätkään voimavarat ei merkitse hyvää työkykyä, elleivät työn sisältö, työyhteisö ja työympäristö luo sille hyviä edellytyksiä. Toisaalta hyväkään työympäristö ei voi täysin kompensoida heikentyneitä voimavaroja. (Ilmarinen 1999, 61) Psyykkinen työkykyisyys ilmenee työssä jaksamisena ja hyvinvointina. Sen keskeisenä selittäjänä ovat hyvä stressinhallinta ja toimivat selviytymiskeinot. (Pursio 2001, 102) Kun toimintakyky heikkenee, kuluttaa työ suurimman osan toimintakyvyn ja työkyvyn välisestä reservistä palautumiseen, eikä oppimiselle, uusiutumiselle tai työn ulkopuoliseen elämään enää ole käytettävissä voimavaroja. Jatkuessaan pitkään tämä tilanne johtaa työkyvyttömyyteen. (Ilmarinen 1991, 85)

Myös Tikkanen korostaa työn tarjoamia mahdollisuuksia työkykyisyyden säilymisessä. Ikääntyvistä työntekijöistä käyty keskustelu on usein perustunut oletukseen tämän ryhmän homogeenisuudesta, vaikka ikääntymiseen liittyvä tutkimus korostaa heterogeenisyyden lisääntymistä iän lisääntyessä. Lisäksi on kiinnitettävä huomiota siihen, miten erilaista työtä eri ammattialoilla ikääntyvät työntekijät tekevät, ja

miten erilaisia mahdollisuuksia tai esteitä heillä on työssään jatkuvaan kasvuun ja kehitykseen. Esimerkiksi teollisuustyötä tekevää ikääntyvää työntekijää uhkaavia riskitekijöitä ovat Lahnin mukaan terveys, ennenaikainen eläkkeellesiirtyminen, koulutuksen puute, alhainen osallistuminen sekä työttömyys. (Tikkanen 1998, 27)

Ikääntyneiden pysyminen työelämässä ja uusien työntekijäryhmien saaminen takaisin työelämään edellyttää työelämältä entistä joustavampia työnteon toteuttamistapoja. Työministeriön teettämän ”Varautuminen suurten ikäluokkien aiheuttamaan työmarkkinamuutokseen” -projektin väliraportin mukaan tämä tarkoittaa muun muassa osa-aikaisen työnteon mahdollisuutta ja muita työnteon luonteeseen, esimerkiksi työnteon rasittavuuteen tai vaativuuteen, liittyviä muutoksia. Ikääntyneiden työssä pysyminen edellyttää myös elinikäisen oppimisen suuntaamista nykyistä enemmän ikääntyvän työvoiman tarpeisiin. (Työministeriö 2001)

2.5 Ikääntyvien ammatillinen osaaminen

Työn vaatimusten muuttuminen vaikuttaa myös siihen, millaista ammatillista osaamista ikääntyneeltä työntekijältä edellytetään. Varsin keskeinen on kysymys siitä, miten hyvin työn vaatimukset vastaavat ikääntyvän työntekijän taitoja. OECD maita vertailevassa tutkimuksessa työntekijät arvioivat omaa työtaitoaan suhteessa työtehtäviinsä. Tutkimuksen mukaan ikääntyvät kokivat nuorempia useammin, että heidän työtaitonsa vastasivat työn vaatimuksia. Ikääntyneissä oli hieman enemmän niitä, jotka kokivat työn vaatimusten olevan liian suuret työtaitoihinsa nähden. Vanhemmissa oli nuorempia vähemmän niitä, jotka kokivat työn vaatimusten olevan liian pienet taitoihinsa nähden. Suomessa yli 90% työntekijöistä arvioi työtaitojensa ja työnsä vaatimusten sopivan hyvin yhteen. On tietenkin mahdollista, että esimiehet näkevät työn vaatimukset eri valossa kuin työntekijät itse. (Ilmarinen 1999, 176-178)

2.5.1 Suomalaiset koulutussukupolvet

Antikainen, Houtsonen, Huotelin ja Kauppila ovat tutkineet koulutuksen ja elinikäisen oppimisen merkitystä elämäntapa-haastatteluihin perustuen. ”Koulutuksen merkitystä etsimässä” tutkimuksessa tutkijoita kiinnosti kaikenlainen kouluttautuminen sekä koulujärjestelmän piirissä että sen ulkopuolella. (Antikainen 1993, 128-129).

Yhteiskuntarakenteen muutos maatalousyhteiskunnasta teollisen yhteiskunnan kautta jälkiteolliseen yhteiskuntaan on vaikuttanut koulutusjärjestelmän kehitykseen ja samalla on muodostunut erilaisia koulutussukupolvia. Kutakin koulutussukupolvea yhdistää jaettu kokemus todellisuudesta, esimerkiksi koulutusmahdollisuuksista ja sosiaalisesta liikkuvuudesta. (Antikainen 1997, 165-166) Lähtökohtana tutkimuksessa ovat J. P. Roosin (1987, 53-56) tilastollisten tutkimusten perusteella suorittama suomalaisten jako pulan, sodan ja jälleenrakentamisen sukupolveen, suuren murroksen sukupolveen sekä lähiöiden ja koulutuksen sukupolveen. Neljänneksi on lisätty korkean elintason sukupolvi. Kouluttautumisen merkitysten ajatellaan syntyneen nuoruuden tai varhaisaikuisuuden aikaisen yhteiskunnallisen muutoksen kontekstissa. Tämä tukee Antikaisen mukaan sitä havaintoa, että ihmiset käyttävät koulutusta eri tavoin yhteiskunnallisesta tilanteesta ja kokemustaustastaan riippuen. (Antikainen 1997, 165-166) Taulukossa 8 on eritelty eri ikäisten antamia merkityksiä koulutukselle elämänsä aikana koulutussukupolvittain.

TAULUKKO 8. Eri ikäisten ihmisten koulutukselle antama merkitys elämänsä aikana.
(Kauppila 1996, 45-47; Houtsonen 1996, 204-207)

Koulutussukupolvi	Koulutuskohorttia leimaava piirre	Koulutukselle annettu merkitys elämänsä aikana
Ennen 1936 syntyneet	Koulutuksen niukkuus	Koulutus ihanteena ja osana elämänsä aikana kamppailuista selviämistä
1936-1945 syntyneet	Koulutuskasvu ja eriarvoisuus	Koulutus välineenä hankkia työtä; työ elämän sisältönä
1946-1965 syntyneet	Koulutuskasvu ja hyvinvointi	Koulutus hyödykkeenä ja henkilökohtaisen unelman tai toiveen toteuttajana; oma minä ongelmana
1966 jälkeen syntyneet	Nuoret	Koulutus itsestäänselvytenä koulutus henkilökohtaisen unelman tai toiveen toteuttajana; harrastukset elämänsä aikana

Suomalaisessa yhteiskunnassa koulutus (tutkinto) liittyy sosiaalisen statuksen saavuttamiseen. Koulutus tuottaa sosiaalista statusta joko suoraan (koulutushierarkian yläpäässä) tai työn kautta (koulutuksen arvostushierarkian keski- ja alapäässä). ”Niukan

koulutuksen” kohortin koulutuksessa opitut tiedot ja taidot ovat lähinnä yleissivistäviä, ja työssä tarvittavat tiedot ja taidot hankittiin koulutuksen ulkopuolella käytännön työssä tai jollain lyhyellä erityiskurssilla. Muilla kohorteilla työssä tarvittavien käytännön taitojen ja tietojen hankkiminen liittyy voimakkaasti muodolliseen koulutukseen.. (Houtsonen 1996, 203-204)

Koulutus institutionalisoi ja yhtenäistää voimakkaasti ihmisten elämäntapoja, joten koulutuksen ajoittuminen ja jaksottuminen elämäntapaan seurasi yleensä sukupolvelle, sukupuolelle ja sosiaaliluokalle tyypillistä ”kulttuurista käsikirjoitusta”. ”Niukan koulutuksen ” kohortin miehiä näyttää vaivaavan lyhyeksi jäänyt koulutus. Sen sijaan saman kohortin naisella ei vastaavia negatiivisia arvostuksia esiintynyt. (Houtsonen 1996, 205-209)

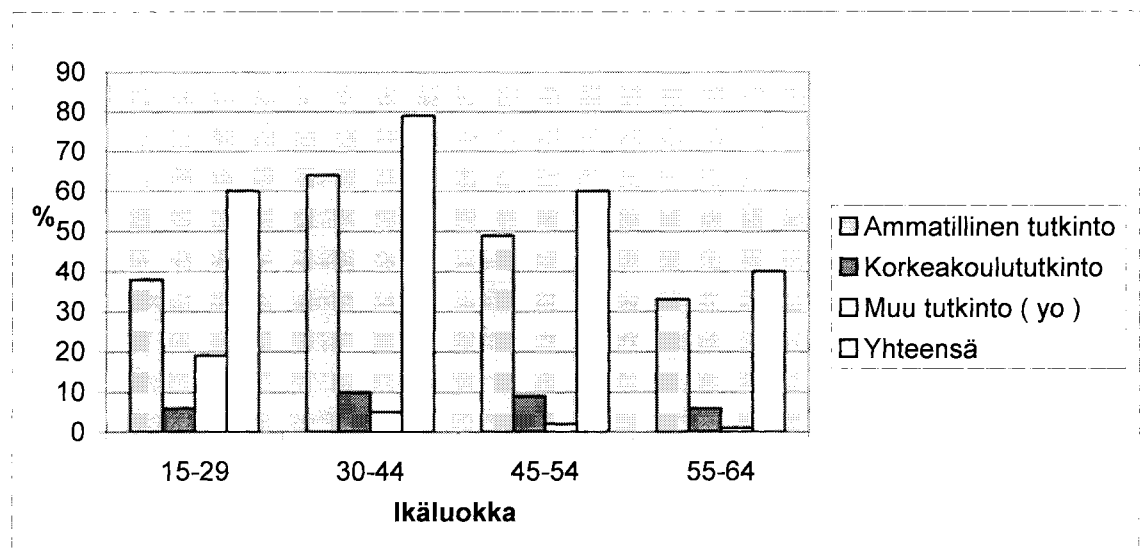
”Niukan koulutuksen ” kohortissa perheen materiaaliset voimavarat kuvattiin niukoiksi, ja usein (kuten myös muissa kohorteissa) lyhyen tai keskeytyneen koulutuksen kerrottiin johtuneen vanhempien vastustuksesta tai perheen taloudellisesta tilanteesta. Vanhempien vähäistä koulutusta korostettiin silloin, kun haastateltava oli itse hankkinut enemmän koulutusvälineitä kuin hänen vanhemmillaan oli ollut. Kaikissa kohorteissa hankittiin pääasiassa koulutusta, joka oli jotenkin tuttua aikaisemmista kokemuksista; poikkeavalle polulle lähdettiin joko sisäisestä haasteesta tai ulkoisesta pakosta. (Houtsonen 1996, 209-210)

Tikkasen ja Kuusisen tutkimus ”Jos voisin elää elämäni uudelleen” identifioi asioita, joita ikääntyvät ihmiset haluaisivat tehdä toisin, jos voisivat elää elämänsä uudelleen. Tutkittavat olivat 64-66-vuotiaita, keskimäärin puolitoista vuotta eläkkeellä olleita suomalaisia. Tutkimuksessa tarkasteltavat elämänalueet ovat ystävät, perhe, työ, koulutus, vapaa-aika, uskonto ja terveys. Eniten tutkittavat olisivat halunneet tehdä muutoksia koulutukseen käytettyyn aikaan (yli 70% – naiset hieman enemmän kuin miehet). Muodollisen koulutuksen lisäksi tutkittavat olisivat halunneet käyttää enemmän aikaa erilaisiin epämuodollisiin henkilökohtaisempiin itsensä kehittämishankkeisiin. Tutkimustulos kuvastaa tutkijoiden mielestä ristiriitaa yhtäältä koulutukselle yhteiskunnassamme annettavan korkean arvon ja tärkeyden ja toisaalta tutkimukseen osallistuneen ikäkohortin alhaisen muodollisen koulutustason välillä. (Tikkanen & Kuusinen 1995, 79-80, 84)

2.5.2 Ikääntyvien koulutustausta

Ikääntyvien työntekijöiden koulutustausta on merkittävästi matalampi kuin nuoremmilla työntekijöillä. Nuorimpien ja vanhimpien ikäryhmien väliset koulutuserot ovat Suomessa OECD-maiden suurimpia. (Ilmarinen 1999, 111-112) Ikääntyvät työntekijät eivät toki ole hankkineet ammatillista osaamistaan pelkästään muodollisessa koulutuksessa. Työssä oppiminen ja työnantajan järjestämä henkilöstökoulutus vaikuttavat myös merkittävästi ammatilliseen kehittymiseen. (Ilmarinen 1999, 114-115)

Kuviossa 4 on kuvattu koko väestön koulutusrakennetta Suomessa. Kuviossa ammatillinen tutkinto käsittää tutkinnot ammatillisissa oppilaitoksissa ja muut ammattitutkinnot, korkeakoulututkinnot käsittävät sekä tutkinnot yliopistoissa että ammattikorkeakouluissa.



KUVIO 4. Väestön koulutus rakenne iän mukaan. Perusasteen jälkeisen tutkinnon suorittaneiden osuus(%) ikäryhmittäin vuoden 1996 lopussa (Ilmarinen 1999, 112)

Perusasteen jälkeisen tutkinnon suorittaneiden osuus ikäryhmittäin vuonna 1996 lopussa osoitti, että noin kahdella kolmasosalla alle 44-vuotiaista oli ammatillinen tutkinto ja korkeakoulututkinto noin 10%:lla, tutkimusajankohtana osa nuoremmista oli todennäköisesti yhä koulutuksessa, joten tutkinnon suorittaneiden määrät näissä ikäryhmissä nousevat vielä. Yli 55-vuotiailla ammatillisia tutkintoja oli lähes puolet

vähemmän kuin 30-44-vuotiailla. OECD maista Suomi tulee jatkossa kuulumaan korkean koulutustason maihin yhdessä Saksan, Iso-Britannian, Ruotsin ja Alankomaiden kanssa; Portugalissa, Luxemburgissa, Espanjassa, Italiassa ja Kreikassa ikääntyneillä on ennusteen mukaan keskimääräistä matalampi koulutustaso vuonna 2015. (Ilmarinen 1999, 112-113)

2.5.3 Ikääntyvien kokema koulutustarve

Subjekttiivinen koulutustarve on yksilön itsensä kokemaa tarvetta, kun taas objektiivinen koulutustarve perustuu jonkun ulkopuolisen arvioijan, esimerkiksi työnantajan, arviointiin. (Silvennoinen & Naumanen 1998, 172) Kronologinen ikä ennustaa sekä työntekijöiden itse arvioimaa että työnjohdon arvioimaa henkilöstökoulutukseen osallistumishalukkuutta. Ikääntyvät eivät usein tunnista omia kehittymistarpeitaan eivätkä usko kehityskykyynsä. Henkilöstökoulutukseen osallistumishalukkuuteen liittyy myös työntekijän motivaatio oppia uutta ja halu käyttää näitä uusia tietoja tai taitoja omassa työssään. (Noe ym. 1997, 169-173) Henkilöstökoulutus on työnantajan kustantamaa, joten yksilölliset tavoitteet ovat aina alisteisessa asemassa organisaatiotason tavoitteisiin nähden. Myös työn tarjoamat mahdollisuudet ja työpaikalla toimimisen ehdot määrittelevät henkilöstön koulutus- ja kehittämishalukkuutta. (Juhela 1994, 164-165) Jotta ikääntyvien työntekijöiden osallistumishalukkuutta kyettäisiin lisäämään, täytyisi sekä esimiesten että ikääntyvien työntekijöiden omien asenteiden muuttua myönteisemmäksi ikääntyvien oppimista kohtaan. (Noe ym. 1997, 169-173; Juhela 1994, 169)

Tilastokeskuksen vuonna 1995 kokoama Aikuiskoulutustutkimusaineisto koostuu 4107 suomalaisen 18-64-vuotiaan haastattelusta. Tämän haastatteluaineiston mukaan haastatelluista 66% koki työelämään liittyvää lisäkoulutustarvetta. Aineistossa ammatillinen lisäkoulutustarve kasvoi ensin iän lisääntyessä, mutta alkoi sitten 40-50 ikävuoden välillä vähentyä. Lisäkoulutustarpeeseen vaikutti myös työntekijän asema organisaatiossa. Työntekijät kokivat vähäisempää lisäkoulutustarvetta kuin toimihenkilöt. Suoritettu tutkinto lisäsi todennäköisyyttä kokea lisäkoulutustarvetta, joten kyse oli koulutuksen kasautumisesta: sekä aiempi koulutus että koettu koulutustarve lisäsivät koulutukseen osallistumista. (Aaltonen & Silvennoinen 2000, 25-28) Thang on tutkinut koulutusta ja oppimisen tarvetta koskevia käsityksiä. Mitä

vaativampia työntekijän työtehtävät ovat, sitä selvemmin työntekijät ilmaisevat koulutustarpeensa ja mielenkiintonsa kohteet. Vähän koulutetuilla työntekijöillä ei ollut selvää käsitystä siitä, mitä koulutus voisi heille aikuisiässä antaa. (Thång 1995, 90) Koulutushaluttomuus voi olla seurausta myös vähäisistä tai negatiivisista aiemmista oppimiskokemuksista: nämä voivat aiheuttaa epävarmuutta ja huolta koulutuksessa menestymisestä. (Juhela 1994, 169)

Henkilön koulutustarpeeseen vaikuttaa myös hänen työuransa vakaus. Aikuiskoulutustutkimus 1995 -aineiston mukaan vakailta työmarkkinaurilla olevat toimihenkilöt ja työntekijät kokevat vähäisempää koulutustarvetta kuin liikkuvilla tai epävakailla työmarkkinaurilla olevat. Aineistossa nuoret olivat työmarkkinoilla liikkuvia ja keski-ikäiset vakaita. Vakaiden työntekijöiden toimihenkilöihin verrattuna vähäisemmän koulutustarpeen taustalla arveltiin olevan heidän välineellisempi suhtautumisensa koulutukseen. Työntekijät pyrkivät ennen kaikkea turvaamaan koulutuksella työpaikkansa, eivätkä vakailta työurilla olleet työntekijät kokeneet työpaikan menettämisen pelosta johtuvaa koulutustarvetta. Toimihenkilöillä kouluttautumismotiivit liittyivät pikemminkin uralla etenemiseen ja sosiaaliseen liikkuvuuteen sekä toimihenkilökulttuuriin, joten heillä kouluttautuminen oli relevanttia silloinkin, kun työsuhde oli vakaa. (Aaltonen & Silvennoinen 2000, 27, 30-31)

Honkonen ja Kallioniemi ovat tutkineet aikuisten kokemaa koulutustarvetta elämäkerrallista lähestymistapaa käyttäen. Heidän tutkimuksensa mukaan aikuiset perustelivat opiskeluun osallistumistaan opiskelun liittymisellä työelämään, omalla kiinnostuksellaan ja ilollaan, aikaisemmalla elämällään (aiemmin kesken jäänyt opiskelu), tulevilla opinnoillaan ja muiden ihmisten vaikutuksella. Työelämään liittyvistä perusteluista osa oli reaktiivisia, osa ennakoivia oman työuran kannalta. (Honkonen & Kallioniemi 1998, 297-299; ks. myös Ruohotie 1993, 148-149)

Tikkasen mukaan kaikilla ikäryhmillä on työssään kehitystarpeita. Hänen mukaansa ikääntyvien odotetaan oppivan uutta, jotta he sopeutuisivat nykyiseen työelämään. Yhtä hyvin voitaisiin kysyä, miten nuoremmat oppisivat tunnistamaan ja hyödyntämään ikääntyvien kokemukseen perustuvaa ammatillista osaamista ja työelämän tuntemusta. Nykyiset käytännöt eivät työelämän aikuiskoulutuksessa tue ikääntyvien osallistumista, koska koulutus on yleensä suunniteltu nuorille ja hyvin pohjakoulutetuille aikuisille. (Ilmarinen 1999, 118-119)

2.5.4 Ikääntyvien aikuiskoulutukseen osallistumiseen vaikuttavia tekijöitä

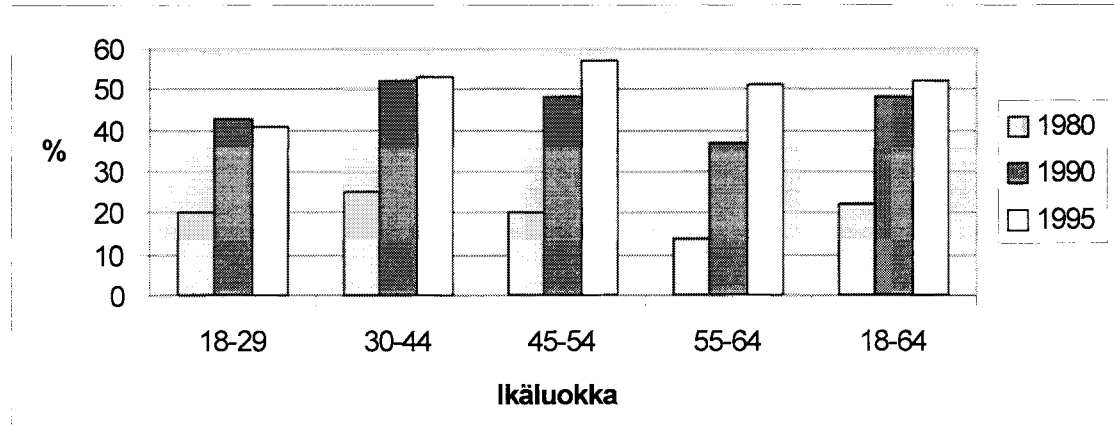
Tikkanen, Paloniemi ja Penttinen ovat selvittäneet iän ja aikuiskoulutukseen osallistumisen välistä suhdetta Tilastokeskuksen Aikuiskoulutus 1990-haastatteluaineiston pohjalta. He tutkivat käyttäytymisen ja päätöksenteon taustalla vaikuttavien ulkoisten ja sisäisten tekijöiden vaikutusta koulutukseen osallistumispäätökseen ja käyttäytymiseen. Muuttujina olivat sukupuoli, ikä, ammatillinen pohjakoulutus, koulutuskiinnostus sekä aikuiskoulutukseen osallistuminen. Miehillä ikä vaikutti aikuiskoulutukseen osallistumiseen, mutta vaikutus esiintyi epäsuorasti koulutuskiinnostuksen ja ammatillisen pohjakoulutuksen kautta. Miehillä, joilta puuttui ammatillinen koulutus ja joita koulutus ei kiinnostanut, oli ikäryhmästä riippumatta alhainen osallistumisaste (10-20%). Miehillä, joilla oli korkea pohjakoulutus ja joita koulutus kiinnosti, osallistumisaste oli korkea (75-92%). Naisilla pohjakoulutus ja siihen liittyen koulutusasenteet olivat kronologista ikää merkittävämpiä tekijöitä aikuiskoulutukseen osallistumisessa. (Tikkanen, Paloniemi & Penttinen 1997, 133-142)

Yksilöiden koulutukselle antama myönteinen merkitys ei välttämättä lisäännä yhteiskunnan koulutusmahdollisuuksien lisääntyessä ja yleisen koulutustaso kohotessa, vaan jokainen sukupolvi rakentaa koulutuksen merkitystä uudelleen omien kokemustensa myötä. Aikuiskoulutukseen osallistumista voidaan lisätä merkittävästi, jos saadaan erityisesti henkilöt, joilla on matala pohjakoulutus, kiinnostumaan oppimisesta ja itsensä kouluttamisesta. Naisten kohdalla interventiot tulisi kohdistaa erityisesti yli 50-vuotiaisiin ja miehillä kaikkiin ikäryhmiin. (Tikkanen ym.1997, 142)

2.5.5 Ikääntyvien osallistuminen henkilöstökoulutukseen

Aikuisväestön osallistuminen koulutukseen on lisääntynyt kaikissa ikäryhmissä. Erot Euroopan maiden välillä ovat merkittäviä. Osallistuminen on korkeinta Pohjoismaissa ja alhaisinta Etelä-Euroopan maissa. (Tikkanen 1998, 49) Puolet suomalaisista palkansaajista osallistui vuonna 1995 henkilöstökoulutukseen, jonka työnantaja kustansi. Vuoden 1995 koulutustiedot poikkeavat OECD-maiden yleiskuvasta, sillä järjestön selvityksen mukaan henkilöstökoulutukseen osallistuminen vähenee selvästi ja johdonmukaisesti työntekijän iän kasvaessa. Kun henkilöstökoulutukseen

osallistumisaste aikaisemmin myös Suomessa väheni vanhemmiten, oli 45-54-vuotiaiden osallistuminen vuonna 1995 kaikista ikäryhmistä aktiivisinta. (Ikääntyvät työelämässä 1996, 32-33) Kuviossa 5 on esitetty palkansaajien osallistuminen henkilöstökoulutukseen vuosina 1980, 1990 ja 1995 Suomessa ikäryhmittäin.



KUVIO 5. 18-64 -vuotiaiden palkansaajien osallistuminen henkilöstökoulutukseen vuosina 1980, 1990 ja 1995. (Ikääntyvät ...1996, 32)

Työntekijöiden osallistuminen henkilöstökoulutukseen on selvästi muita ryhmiä vähäisempää, samoin kuin perusasteen koulutuksen saaneiden osallistuminen. Kuitenkin 1990-luvulla yli 50-vuotiaiden koulutukseen osallistumisaktiivisuuden erot eri sosioekonomisten ryhmien välillä pienuivat. Miehet osallistuvat henkilöstökoulutukseen edelleen jonkin verran vähemmän kuin naiset. (Ikääntyvät...1996, 24; Ikääntyvät ...1996 selvitysosa, 34-35.) Työntekijän ikä vaikuttaa kuitenkin henkilöstökoulutuksen kestoan. Vain 25% ikääntyvistä miehistä ja 20% naisista osallistui yli viisi päivää vuodessa henkilöstökoulutukseen (Ilmarinen 2001, 34) ja yli 20 päivää kestäneeseen henkilöstökoulutukseen osallistuminen on ikääntyneillä puolta vähäisempää kuin kaikilla 15-64-vuotiailla keskimäärin (Ikääntyvät...1996 selvitysosa; 29, 32-36).

Myös Aikuiskoulutustutkimuksessa tutkittavilta tiedusteltiin myös henkilöstökoulutukseen osallistumisen esteitä tai osallistumista hankaloittavia tekijöitä. Tällaisia tekijöitä olivat työpaikan kiireet, työnantaja ei järjestä henkilöstökoulutusta, sopivaa koulutusta ei ole tarjolla ja että on vaikea päästä itseä kiinnostavaan koulutukseen.

Ikääntyvien esteet eivät eronneet nuorempien esteistä, tosin ikääntyvät mainitsivat jonkin verran vähemmän heistä itsestään riippumattomia esteitä kuin heitä nuoremmat. Toisaalta näkemykset vapaa-ajalla ja omalla kustannuksella tapahtuvan koulutuksen osallistumisen esteistä erosivat jonkin verran 18-64-vuotiaiden ja 50 vuotta täyttäneiden kesken: 50 vuotta täyttäneet painottivat iän ja terveydellisten syiden estävän koulutukseen osallistumisen. Muut merkittävät koulutusta ehkäisevät tekijät olivat kiinnostuksen puute, koulutuksesta saatavan hyödyn vähäisyys, väsymys ja vähäinen pohjakoulutus. (Ikääntyvät...1996 selvitysosa, 37)

Henkilöstökoulutukseen osallistuminen on yhteydessä työntekijän sitoutumiseen organisaatioon ja hänen kokemaansa työtyytyväisyyteen. Ikääntyvät työntekijät ovat yleensä hyvin sitoutuneita työhönsä ja organisaatioon sitoutuneet henkilöt ovat myös halukkaampia osallistumaan henkilöstökoulutukseen. (Noe ym. 1997, 173.) Silvennoinen (1998a, 288) toteaa, että yksinkertaisesti organisoitu työ ja vähäiset itsensä kehittämis- ja koulutusmahdollisuudet ovat eräänlainen viesti työntekijälle: hänet on helppo korvata toisella työntekijällä. Työntekijän liiallinen sitoutuminen voi olla organisaatiolle pikemminkin haitta kuin etu sen pyrkiessä määrälliseen joustavuuteen työvoiman käytössä.

WORKTOW -projektissa työntekijöiltä kysyttiin, millaisiksi he kokivat mahdollisuutensa osallistua jatkuvaan koulutukseen. Työntekijöistä 64%:n mielestä heidän mahdollisuutensa eivät olleet kovin hyvät ja 17% koki, ettei heillä ollut lainkaan mahdollisuuksia osallistua jatkuvaan koulutukseen. Ikääntyvät työntekijät kokivat useammin osallistumismahdollisuuden puuttuvan. (Tikkanen & Kujala 2001, 83)

2.6 IkäsyRJintä työelämässä

Erilaiset stereotypiat ja myytit heijastuvat yhteiskunnan suhtautumiseen ikääntyviin ja vaikuttavat näin ikääntyvien mahdollisuuksiin työelämässä. Asenteilla on keskeinen merkitys siinä, miten ikääntyvien asema työyhteisössä ja laajemminkin työmarkkinoilla kehittyy. (Aronsson & Kilborm 1996, 7; Tikkanen 1998, 27)

Ikäasenteet voidaan jakaa kognitiivisiin (mitä uskotaan ja tiedetään ikääntyvistä), affektiivisiin (mitä tunnetaan ikääntyviä kohtaan) ja toimintatapoihin liittyviin (miten ikääntyviä kohdellaan). Eri tyyppiset asenteet vaikuttavat yhdessä ja voivat olla myös vastakkaisia. Kielteisillä asenteilla on taipumusta tulla myönteisiä

asenteita voimakkaammin esille. Vaikka periaatteessa kognitiiviset ja affektiiviset asenteet ikääntyviä kohtaan olisivat positiivisia voidaan ikääntyviä kohdella epäkunnioittavasti. (Solem 1996, 68-69) Työnantaja voi olla sitä mieltä, että ikääntyvät työntekijät ovat tehokkaita työntekijöitä, mutta hän ei kuitenkaan halua palkata ikääntyviä (Löfström & Pitkänen 1999, 37).

Sekä kotimaiset (esimerkiksi Ahola & Huuhtanen 1995) että kansainväliset tutkimukset vahvistavat, että mitä nuoremasta henkilöstä on kyse sitä vähemmän hän liittyy myönteisiä piirteitä ikääntymiseen. Myös henkilön asema yrityksessä vaikuttaa asenne-eroihin: työntekijät suhtautuvat kielteisemmin ikääntyvien kapasiteettiin ja työsuorituksiin. Aholan ja Huuhtasen tutkimuksessa kaiken ikäiset pitivät ikääntyviä työntekijöitä työnsä tuntevina, kokeneina ja tarkkoina, mutta vähemmän halukkaina muutoksiin. (Löfström & Pitkänen 1999, 37-38)

Oikeus tasa-arvoiseen kohteluun työelämässä on osa kansalaisten perusturvaa ja perusoikeuksia. Hallitusmuodon 5 §:n mukaan ovat kaikki yhdenvertaisia lain edessä ja ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan esimerkiksi iän perusteella. Työsopimuslain 17 § kieltää syrjinnän työelämässä ja Rikoslain työrikosluku (luku 47 § 3) sisältää ikäsyrjinnän diskkriminalisoinnin. (Ikä & Työ 2002) Suora ikäsyrjintä on kyseessä silloin, kun henkilölle ilmaistaan suoraan, että tietty päätös tai valinta johtuu iästä. Epäsuorassa ikäsyrjinnässä ikä ei tule suoraan esiin, mutta esimerkiksi käytännöt viittaavat siihen, että ikä on ollut ratkaisevana vaikuttajana. (Väisänen 2000, 250) Epäsuora ikäsyrjintä on siis piilevää, usein yksilön omaa tulkintaa. (Löfström & Pitkänen 1999, 28) Kouvosen (1999) tutkimuksessa ikäsyrjintäkokemuksia oli eniten 55-64-vuotiailla. Heistä kahdeksan prosenttia ilmoitti kokeneensa ikäsyrjintää. Vastaavasti 45-54-vuotiailla ikäsyrjintäkokemuksia oli neljällä prosentilla. (Löfström & Pitkänen 1999, 28) Korvajärven (1999, 85-86) mukaan kaikissa ikäryhmissä naiset havaitsivat ikäsyrjintää useammin kuin samanikäiset miehet.

Ikäsyrjintäkokemukset kärjistyvät usein organisaatiomuutosten yhteydessä, ja voivat ilmetä tiedon saantiin, työssä etenemiseen, koulutusmahdollisuuksiin, työtehtävien muutoksiin ja palkkakehitykseen liittyvinä esteinä (Väisänen 2000, 251). Eniten ikääntyvien työntekijöiden ikädiskriminointia tapahtui Euroopan Unionin maissa vuonna 1992 tehdyn tutkimuksen mukaan työhönotossa, etenemismahdollisuuksissa ja jatkokoulutuksessa. EU-maiden yli 15 vuotiaista 79% uskoi, että ikääntyviä syrjitään

työhönotossa ja 62% oli sitä mieltä, että ikääntyvillä on huonommat työssä etenemismahdollisuudet kuin nuoremmilla työntekijöillä. Yksimielisyys arvioinnissa oli riippumaton arvioijan iästä, sukupuolesta tai kotimaasta. (Solem 1996, 72, 79; Huuhtanen ym. 1999, 24)

Ikäsyrynnän eri muodot eivät ilmene samanaikaisesti. Työhönottoon liittyvät ikäsyryntäkokemukset alkavat näkyä noin 40 vuoden iässä ja ne lisääntyvät selvästi 55 ikävuoden jälkeen. Varhaiseen eläkkeellesiirtymiseen liittyvä syrjintä taas alkaa vaikuttaa noin 55 vuoden iässä. (Väisänen 2000, 250-251; Löfström & Pitkänen 1999, 28) Myös sukupuolten välisiä eroja esiintyy: esimerkiksi 55-64-vuotiaat naiset uskovat uuden työpaikan saamiseen vielä vähemmän kuin miehet (Korvajärvi 1999, 86).

Ikää ei pidetä työelämässä henkilökohtaisena ongelmana, vaan yleisenä ikärakenteen ongelmana ja yhteiskunnallisena kysymyksenä. Suomalaisilla työpaikoilla pidetään yleisesti haittana niiden vinoutunutta ikärakennetta (noin 40-vuotiaiden ja sitä vanhempien ”yliedustus” muihin ikäryhmiin nähden). Työhönottoa pidettiin ratkaisevana keinona vinon ikärakenteen muuttamisessa. Korvajärven haastattelututkimuksessa tuli selvästi esiin, että ikä voi olla työhönotossa este jo paljon ennen ”ikäntyvän” työntekijän 45 vuoden rajapyykkiä. (Korvajärvi 1999, 91-92) Nuoren työvoiman ylikysyntä on suurta, mutta vanhenevaa työvoimaa ei juuri kysytä. Tähän vaikuttavat paitsi ammattitaitovaatimukset, myös palkkausjärjestelmissä ja sosiaaliturvan rahoituksessa olevat ongelmat. Vaarana onkin, että ikääntyviä saneerataan myös jatkossa taantumien myötä eläkeputkeen, kuten on käynyt aiemminkin. (Työministeriö 2002)

2.7 Yhteiskunnan rakenteiden vaikutuksia ikääntyvien asemaan työmarkkinoilla

Solemin (1996, 64-67) mukaan ennenaikaisesti eläkkeelle siirtyneiden määrän kasvu kuvastaa sitä tosiasiaa, että ikääntyvien työntekijöiden asema työmarkkinoilla on heikentynyt. Syitä tähän on monia, muun muassa suurtyöttömyys, elinkeinorakenteen muutos sekä eläkejärjestelmä itsessään. Olemassa olevat sosiaaliturva- ja eläkejärjestelmät voivat osaltaan edistää työelämästä syrjäytymistä. Suomessa käytössä olevia varhaiseläkemuotoja ovat työkyvyttömyyseläke, työttömyyseläke, yksilöllinen varhaiseläke ja varhennettu vanhuuseläke, joista kaksi ensimmäistä ovat yleisemmin

käytettyjä. (Löfström & Pitkänen 1999, 34) Työllisyysyistä toteutetut eläkeratkaisut ovat johtaneet ikääntyviin kohdistuvaan painostukseen siirtyä pois työelämästä ja antaa näin tilaa nuoremmille. Vain kymmenisen prosenttia suomalaisesta väestöstä siirtyy eläkkeelle 65 vuoden iässä, josta lähtien vanhuuseläkettä voidaan Suomessa maksaa. Lisäksi ikääntyvien työllistymistä vaikeuttavat eläketurvamaksut, jotka tekevät ikääntyvien työllistämisen suuremmille yrityksille riskialttiiksi. (Sihto 1997, 126-131)

2.7.1 Eläkejärjestelmien vaikutus ikääntyvien työssä pysymiseen ja työllistymiseen

Ikääntyvillä työntekijöillä tulisi olla realistinen mahdollisuus valita työn ja eläkkeelle siirtymisen välillä, sillä yksilöiden väliset erot ovat suuret. Joku kokee ansainneensa päästä eläkkeelle jo ennen varsinaista eläkeikää, toinen taas haluaa jatkaa työelämässä pitempään, kun taas joku toivoisi jotain siltä väliltä, esimerkiksi osa-aikatyö tai osaaikaeläke sopisivat hänelle parhaiten. (Solem 1996, 64-67)

Ennenaikaiseen eläkkeellesiirtymiseen vaikuttavia tekijöitä on kuvattu kahden mallin – työntömalli ja viehätysmalli (vetomalli) – avulla. Työntömallin mukaan työelämään liittyvät asiat – kuten työmarkkinatilanne, työympäristö, lisääntyneet työn vaatimukset, työyhteisön painostus siirtyä eläkkeelle sekä työnantajan negatiiviset asenteet ikääntyneitä työntekijöitä kohtaan – hallitsevat eläköitymisprosessia. Viehätysmallin mukaan yksilö pohtii etukäteen niitä positiivisia ja negatiivisia asioita, joita eläkkeellä olo toisi työelämässä mukanaoloon verrattuna. (Solem 1996, 67-68) Erilaisten eläkemuotojen lisääntyminen, sosiaalinen hyväksyntä, vaikea työllisyystilanne, yksilölliset syyt (terveydentila, työttömyys, eläketurvan taloudellinen riittävyys, vapaa-ajan houkuttelevuus tai puolison eläkkeellä olo) ovat toimineet 1980-1990 -luvulla vetovoimina eläkkeelle. Mitä nuorempina ollaan eläkkeelle siirtymässä sitä korostuneempi merkitys on työllisyystilanteella ja taloudellisilla tekijöillä; mitä lähempänä eläkeikää ollaan sitä konkreettisempia ovat ennenaikaisen eläkkeellesiirtymisen syyt. (Löfström & Pitkänen 1999, 24, 32)

”Ikääntyvä arvoonsa” -ohjelman eräessä osaprojektissa selvittiin ikääntyneiden työntekijöiden asenteita työtä ja eläkkeellesiirtymistä kohtaan. Työntö- ja vetovoimien merkitys vaihtelee eläkkeellesiirtymisprosessin (eläkeajatusten miellyttävyys – eläkepäättös – varsinainen eläkkeelle siirtyminen) eri vaiheissa eri ikäisillä työntekijöillä. Projektin johtopäätöksessä todetaan, että jos halutaan vähentää ennenaikaiselle

eläkkeelle siirtymistä on vaikutettava tärkeimpiin ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisen syihin. Näitä syitä ovat alentunut terveys ja toimintakyky, työn fyysinen ja psyykinen rasittavuus, työn yksitoikkoisuus ja aikapaine, urakkapalkkajärjestelmä, työaikajärjestelyt, epätyytyttävä työympäristö sekä epävarmuus omasta työllisyydestä. Ikääntyvät työntekijät kokivat, etteivät työnantajat olleet motivoituneita kehittämään heidän työolosuhteitaan. Riski negatiiviseen itse arviointiin oli tutkimuksen mukaan suurempi vähemmän koulutetuilla työntekijöillä, joilla ei ole ollut riittävästi mahdollisuuksia oppia ja kehittää työn edellyttämiä uusia taitoja. (Huuhtanen ym. 1999, 19, 23-27; ks. myös Solem 1996, 64-67)

2.7.2 Ikääntyvien työttömyys ja työllistyminen

Vaikka ikääntyvien työelämään osallistuminen määrä on Suomessa eurooppalaisittain korkea, on työttömyys 1990-luvulla koetellut myös iäkkäämpiä työntekijöitä. Erityisen huolestuneita ollaan oltu ikääntyneiden työllisyyden kehityksestä. EU-maissa työttömyysasteet yleensä pienenevät väestön vanhemmissa ikäluokissa, mutta Suomessa työttömyyden ikäjakauma on U-muotoinen: työttömyysasteet ovat nuorilla suurimmat, mutta ikääntyneiden työttömyys on toiseksi suurinta. Ikääntyneiden työttömyysaste onkin Suomessa EU-maiden korkein. (Ilmarinen 1999, 44) Vuonna 1996 yli 54-vuotiaiden riski jäädä työttömäksi oli 3,5-kertainen 33-44-vuotiaisiin verrattuna. Ikääntyvistä pitkäaikaistyöttömistä kolmannes on ansiotyöhön suuntautuneita, ja muiden työkyky on ainakin osittain alentunut tai he odottavat eläkepäätöksiä. (Työministeriö 2002) Työllisyyskehitykseen on ollut erittäin suuri vaikutus myös sosiaaliturvajärjestelmällä: 53-vuotta (vuonna 2000 55-vuotta) täyttäneet on voitu laittaa ”eläkeputkeen”, ja tätä onkin käytetty yrityksissä laman aikana työvoimatarpeen vähentyessä (Ikääntyvät...1996, 7-8).

Kolmannes 55-59-vuotiaista saa ennen aikaista eläkettä ja 85% eläkkeen syynä on työkyvyttömyys. Työkyvyttömyyseläkkeellä korvataan ihmisen kyvyttömyyttä elättää itsensä työllä: Suomessa työkyvyttömyyden on ihminen, joka sairauden, vian tai vamman takia on kykenemätön tekemään tavallista työtään tai muuta siihen verrattavaa työtä, jota ikä, ammatti, koulutus, asuinpaikka ja muut seikat huomioon ottaen on pidettävä hänelle sopivana ja kohtuullisen toimeentulon turvaavana. (Anttonen ym. 1998, 17)

Tilastoissa osa-aika eläkkeellä olijoita ei lasketa työelämän ulkopuolella olevaan eläkkeen saajien ryhmään. Osa-aikaeläkkeen ikärajaa alennettiin ja eläkkeen saajien määrä kääntyi kasvuun 1990-luvun loppupuolella ja siitä tuli lyhyessä ajassa merkittävä varhaiseläkkeen muoto. Työaikajärjestelyjen ohella tulisi selvittää myös muiden työoloihin liittyvien tekijöiden, kuten kevyempään työhön siirtymisen tai apuvälineiden käytön, merkitys työelämässä jatkamiselle. (Työministeriö 2001)

Kansainvälisten vertailujen tekeminen ennenaikaiseläkkeiden saajien määristä on monesta syystä ongelmallista. Pohjoismaiden työmarkkinat ja sosiaalipoliittinen järjestelmä muistuttavat toisiaan. Alle 55-vuotiaiden ryhmässä eläkkeensaajien osuus on Suomessa hieman pienempi kuin muissa Pohjoismaissa; sen sijaan 55-59-vuotiaiden eläkkeensaajien osuus on Suomessa korkeampi ja 60-64-vuotiaiden eläkkeellä olo Suomessa poikkeaa jo suuresti muiden Pohjoismaiden tilanteesta. Aiemmin erot Suomen ja muiden Pohjoismaiden välillä olivat vielä suuremmat. (Työministeriö 2001)

Työkyvyttömyyttä ehkäisevät kuntouttavat toimenpiteet ovat Suomessa olleet systemaattisimpia juuri ennen työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä (kuntoutustuki). Sen sijaan varhaisempia interventioita eläkkeelle siirtymisen ehkäisemiseksi on käytetty vähemmän. Monet hylkäävän eläkepäätöksen saaneet joutuvat työttömiksi työnhakijoiksi ja heidän valmiutensa ja mahdollisuutensa sijoittua takaisin avoimille työmarkkinoille ovat huonot. Työministeriön työryhmä ehdottaakin otettavaksi käyttöön varhaiset interventiot, jotka voisivat sisältää kuntoutustarpeen arviointia, lääkinnällistä ja ammatillista varhaiskuntoutusta, ammatillisen osaamisen ajantasaistamista sekä työnteon jatkamisen järjestelemällä työtehtäviä sopiviksi. (Työministeriö 2001)

2.8 Tulevaisuudennäkymiä

Löfström ja Pitkänen (1999, 2, 13) ovat 228 uusmaalaisesta PK -yrityksiä tutkiessaan (Agent aineisto) kuvanneet neljä mahdollista skenaariota suomalaisilla työmarkkinoilla. Skenaariossa 1 he ovat kuvanneet 1990-luvun alun kaltaisen tilanteen, jossa ikääntyvät pakenevat työstä eläkkeelle, ikääntyvien kouluttamista ei pidetä tarkoituksen mukaisena, heidän osaamistaan ei arvosteta eikä heille suoda kehittymismahdollisuuksia työssään. Työntö pois työelämästä on voimakasta. Toisaalta vapaa-ajan merkitys korostuu ja omista harrastuksista haetaan sisältöä elämälle. Ne, joilla on riittävät taloudelliset resurssit, siirtyvät eläkkeelle heti, kun se on mahdollista. Toisaalta työntö eläkkeelle

saattaa olla niin voimakasta, että sellainenkin ikääntyvä henkilö, jolla vielä olisi halua jatkaa työntekoa, saattaa vasten tahtoaan syrjäytyä työelämästä. Kansantaloudellisesti negatiivista on sekä ikääntyvien työntekijöiden osaamisen että kokemuksen hyödyntämättä jättäminen.

Syynä siihen, että Suomessa on vähennetty henkilöstöä vanhemmasta päästä niin voimakkaasti, voidaan pitää sekä sosiaalijärjestelmäämme, joka on mahdollistanut ikääntyvien siirtämisen pois työelämästä että ikääntyvien matalasta koulutuksesta johtuvaa sopeutumattomuutta yhteiskunnassa tapahtuneeseen nopeaan muutokseen ja uuden teknologian käyttöön ottoon. (Sihto 1997, 126-131; Ilmarinen 1999, 44; Ikääntyvät ...1996, 7-8)

Löfström ja Pitkänen arvelevat, että jos skenaariossa 1 kuvattu tilanne jatkuu (Skenaario 2), jatkuu myös voimakas segmentoituminen nuorten ja ikääntyvien ammatteihin. Työnantaja tarjoaa nuorille, hyvin koulutetuille lisää mahdollisuuksia koulutukseen ja itsensä kehittämiseen. Ikääntyvät jäävät tehtäviin, joita he hallitsevat ja heidän osaamistaan käytetään hyödyksi hyvin kapea-alaisesti, eikä heidän koulutukseensa panosteta, jolloin pahoinvointi lisääntyy ja sairaus poissaolot kasvavat – samoin syrjäytymisriski. (Löfström & Pitkänen 1999, 13)

Suomessa ikääntyvien työttömyys on yleisempää kuin muualla Euroopassa. (Ilmarinen 1999, 44; Korkeamäki 2001, 20) Stiklandin (1996, 584-586) mukaan taloudellisen taantuman, teknologian kehittymisen ja maailmanlaajuisen kilpailun seurauksena yritysten on kilpailukykyä säilyttämiseksi vähennettävä kustannuksiaan – myös työntekijöitään. Samalla lyhytaikaiset työsuhteet yleistyvät, jolloin yritysten kiinnostus koko henkilöstönsä kehittämiseen vähenee ja ne keskittyvät mieluummin yritykselle tärkeiden avainhenkilöiden osaamisen edistämiseen. Tämä voi johtaa työvoiman jakautumiseen: kokeneet työntekijät muodostavat yritysten henkilöstön ydinryhmään, joita täydentämään palkataan ja irtisanotaan tarpeen mukaan perifeerisiä työntekijöitä. Tällöin työntekijöiden ydinryhmän sitouttamisesta organisaatioon tulee yritykselle tärkeää. Samalla näillä työntekijöillä on paremmat mahdollisuudet valita itselleen mieluisa työpaikka ja työ, koska heidän työmarkkina-arvonsa on parantunut koulutusinvestointien myötä. (Thayer 1996, 25; ks. myös Tikkanen ym. 1996, 256). Tämä toimintastrategia edellyttää, että työvoimareservejä on tarvittaessa käytettävissä.

Vuonna 2010 saavuttavat 1945 syntyneet nykyisen vanhuuseläkeiän. Silloin ikääntyvien työntekijöiden määrä työelämässä on korkeimmillaan. Kun suuret ikäluokat

siirtyvät eläkkeelle, ennustetaan työvoimapulan laajenevan koskemaan kapea-alaisen erityisosaaajien joukon lisäksi myös matalampaa koulutusta edellyttäviä tehtäviä; samalla kotimaiset työvoimareservit pienenevät yhä nopeammin. Suurista ikäluokista nuorimmat – vuonna 1956 syntyneet – täyttävät 65 vuotta vuonna 2021. (Valkonen 1994, 23-24) Yritysten henkilöstön johtamisen strategioissa ei vielä kuitenkaan ole laajemmin havaittu valmistautumista tulevaan henkilöstöpulaan. Vuonna 1946 syntyneet ja tätä nuoremmat voisivat siis vastata suurimpaan työvoimatarpeeseen, mikäli työnantajat ryhtyisivät jo nyt panostamaan ikääntyvien työkyvyn ja ammatillisen pätevyyden ylläpitoon ja kehittämiseen, sillä kun ongelmat työssä jaksamisessa ja selviytymisessä ovat jo havaittavissa, ovat kuntouttavat toimenpiteet vaikutuksiltaan usein jo tehottomia. (Rossi 1991, 7; Työministeriö 2001)

Löfström ja Pitkänen pitävät mahdollisena (Skenaario 3), että ikääntyvät ovat mukana työelämässä omien voimavarojensa ja jaksamisensa mukaan. Teknologia mahdollistaa työn ja vapaa-ajan paremman yhteensovittamisen: opiskelu, työ ja eläke eivät enää ole erillisiä jaksoja elämässä vaan ne vuorottelevat ja limittyvät koko elämän ajan. Osa-aikaeläkkeiden käyttö on perusteltua myös ihmisen toimintakyvyn kannalta sen heiketessä asteittain. Näin ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista voidaan pidentää samalla kun heidän osaamisensa ja kokemuksensa pysyy edelleen yrityksissä. Haittapuolena on, että myös täysipainoiseen työhön kykenevät henkilöt saattavat hakeutua aikaisessa vaiheessa osa-aikaeläkkeelle. (Löfström & Pitkänen 1999, 13)

Nykyinen ikääntyvien työntekijöiden varhainen työelämästä poissiirtyminen johtuu Tikkanen ym. (1996, 257) mukaan osaksi terveyteen liittyvistä tekijöistä, mutta myös suureksi osaksi työnantajien kyvyttömyydestä hallita tilannetta, jossa ikääntyviä työntekijöitä on työpaikalla yhä enemmän. Jos ikääntyvien halutaan jatkavan työelämässä, täytyy työnantajien kehittää työyhteisöjä ikäjohtamisen keinoin. Ilmarisen (1997) mukaan ikäjohtaminen sisältää neljä osa-aluetta: ikäasenteet, työyhteisö, työn suunnittelu ja tiedonvälitys. Tietoa ikääntymisestä on jo paljon, mutta sitä pitäisi soveltaa käytännön johtamiseen. Tärkeää on tiedostava ikäasenne – ikääntymisen myötä tapahtuu sekä positiivisia että negatiivisia muutoksia. Ikäjohtamisessa johtajat ja esimiehet ovat tärkeä työelämän kulkuun vaikuttava ryhmä. Ikäjohtamisessa tärkeänä strategiana on kokemuksen arvostaminen ja alaisiin luottaminen. Esimiehen asenne omaa ikääntymistään kohtaan kuvaa hänen asennettaan ikääntyviä työntekijöitä kohtaan. Yritysten johdon tulisi osoittaa konkreettisesti, että ikääntyviä arvostetaan; myös

ikäntyvien omissa asenteissa tarvitaan muutosta. Ikääntyville olisi suunniteltava ajoissa tulevaisuus yrityksessä: elämäntilanteeseen sopivat työajat, osa-aikatyö, työn jakaminen ja vuorottelu nuorempien kanssa sekä tarvittaessa kuntoutus ja koulutus uusiin tehtäviin. Työn sisällölliset piirteet voivat tulla pitkäaikaisen motivaation energianlähteeksi ja tuottaa tyytyväisyyttä Yritysten yhteistyön tulisi rakentua hierarkian sijaan tiimi- ja ryhmätyömalleihin, joissa hyödynnetään eri ikäisten työntekijöiden erilaista osaamista. Avoin kommunikaatio edistää työyhteisön tiedonvälitystä ja kaikkien osallistumista suunnitteluun. (Ruohotien1993, 48; Ikä & Työ 2002)

Löfström ja Pitkänen pitävät tärkeänä (Skenaatio 4) koko henkilöstön koulutusta iästä riippumatta. Tärkeää on myös ikääntyvien elämäkokemuksen ja osaamisen siirtäminen nuorille esimerkiksi kummijärjestelmän avulla. Sukupolvien välinen vuorovaikutus edistää moniarvoisuutta työyhteisössä. Tämä auttaa työnteon säilymistä mielekkäänä ja merkityksellisenä eläkkeelle siirtymiseen saakka. Sen jälkeenkin työntekijät voisivat halutessaan jatkaa yrityksen asiantuntija- tai konsulttitehtävissä. Skenaarion haittapuolena on se, että jatkuva koulutus ja kehittäminen vaativat resursseja. Löfströmin ja Pitkäsen mukaan yrityksissä vallitsevat koulutuksen ja kehittämistoiminnan suhteen edelleen melko perinteiset ajattelumallit, joten neljännen skenaarion toteutuminen ei vaikuta todennäköiseltä lyhyellä aikavälillä.(Löfström & Pitkänen 1999, 13-14)

3 YHTEISKUNNALLINEN VAIKUTTAMINEN IKÄÄNTYVIEN TYÖNTEKIJÖIDEN ASEMAAN

Kansainväliset järjestöt, kuten YK:n alainen Kansainvälinen Työjärjestö ILO ja Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö, ovat kiinnittäneet huomiota ikääntyvien työntekijöiden asemaan työelämässä. Suomessa on valtioneuvoston komiteamietinnöt ”Ikääntyvät työelämässä” (Komiteamietintö 1996:14) ja ”Oppimisen ilo” (Komiteamietintö 1997:14) käsittelevät myös varsin laaja-alaisesti ikääntymistä ja työelämän muutosta.

3.1 Ikääntyviä työntekijöitä koskevia suosituksia

3.1.1 Oppimisen ilo Komiteamietintö

Oppimisen ilo Komiteamietinnössä 1997:14 kirjattiin ”Kansallisen elinikäisen oppimisen strategia”. Jatkuva uusien asioiden oppiminen edellyttää ihmisiltä perustietoja ja -taitoja, joiden varaan voi rakentaa uutta. Nämä perusvalmiudet puuttuvat osalta aikuisväestöstä, ja komitean mukaan kansalaisten oppimisen perustaa on siten vahvistettava. Oppimismahdollisuuksia laajentaminen on välttämätöntä, jotta ihmiset voivat riittävästi varautua ja sopeutua työelämän ammattitaitovaatimusten ja yhteiskunnan toimintatapojen muutoksiin. Jotta kansalaiset voivat hyödyntää kaikissa oppimisympäristöissä hankkimansa osaamisen esimerkiksi työnhaun, uralla etenemisen tai koulutukseen pyrkimisen yhteydessä on luotava järjestelmä opitun julkista tunnustamista ja siirrettävyyttä varten. Lisäksi ihmiset tarvitsevat tietoa ja tukea oman oppimispolkunsa rakentamiseen, joten tiedotus-, neuvonta ja ohjauspalveluja on tehostettava. Komitea kiinnittää myös huomiota opettajien ja muiden kouluttajien taitojen ajantasaistamistarpeeseen sekä eri toimijatahojen yhteistyötarpeeseen osana kattavaa oppimisen edistämispoliittikkaa. (Oppimisen ilo 1997, 2-3)

3.1.2 Kansainvälisen työjärjestön suositus ikäsyrrjinnän ehkäisemiseksi

Kansainvälinen Työjärjestö (ILO) huomioi ikääntyvien työntekijöiden aseman suosituksissaan jo vuonna 1980: Older Workers Recommendation No:162. Ikääntyvien

työllisyys nähtiin osana kaikkia ikäryhmiä koskevaa työllisyysstrategiaa. Kansainvälisen Työjärjestön suositukset käsittelevät myös ikäsyrynnän estämistä: jäsenvaltioiden tulisi omissa kansallisissa toimintaohjelmissaan tähdätä siihen, että eri ikäisiä työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti ja että heille tarjotaan yhtäläiset mahdollisuudet työelämässä. Ikäsyryntää tulisi ehkäistä erityisesti seuraavissa tilanteissa: ammatilliset ohjauspalvelut, mahdollisuus valita omia taitoja, kokemusta ja kvalifikaatioita vastaavaa työtä sekä mahdollisuus ammatilliseen jatko- ja täydennyskoulutukseen. Lisäksi suosituksessa mainitaan työolosuhteiden ja työympäristön kehittäminen ikääntyvien työntekijöiden tarpeita vastaavaksi, kuten myös se, että ikääntyvien työntekijöiden tulisi voida kokea turvallisuudentunnetta työnsä suhteen. Eläkkeellesiirtymisen tulisi olla asteittaista, vapaaehtoista, ja vanhuuseläkkeen ikärajan tulisi olla joustava. Näin kahdenkymmenen vuoden jälkeenkin nämä asiat ovat edelleen ajankohtaisia työväestön ikärakenteen vanhenemisen ja työelämän jatkuvien muutosten vuoksi. (Ilmarinen 1999, 255)

3.1.3 Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön hanke ”Ikäsyrynnän torjuminen työelämässä”

Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö käynnisti vuonna 1994 ”Ikäsyrynnän torjuminen työelämässä” -hankkeen. Hankkeessa keskityttiin aloitteisiin, joilla edistetään ikääntyvien työntekijöiden pysymistä työelämässä, heidän sopeutumistaan uudelleen työhön ja uudelleenkoulutusta. Ikääntyvää työvoimaa koskevalla ”hyvällä käytännöllä” tarkoitetaan toimenpiteitä, jotka edistävät osaltaan sekä ikääntyneiden työntekijöiden että työyhteisöjen etua. Hyvän käytännön tulisi olla kustannuksiinsa nähden tehokas ja tarkoituksenmukainen ja sitä olisi seurattava ja arvioitava. Ikääntyvää työvoimaa koskevat hyvät käytännöt sisältävät sekä erityistoimenpiteitä että yleisten työllistämisen- ja työvoimapolitiittisten käytäntöjen omaksumista. Tarkoituksena on luoda jokaiselle hänen omien kykyjensä toteuttamisen mahdollistava ympäristö, jossa hän ei iän vuoksi joudu muita heikompaan asemaan. (Walker 1999, 1-3)

Hyvän käytännön pääulottuvuudet ovat työhönotto, koulutus, kehittäminen ja ylennykset, joustavat työskentelytavat, ergonomia / työnkuva ja organisaatioiden muuttuvat asenteet: ikääntyneitä työntekijöitä ei saisi laiminlyödä koulutus- tai urakehitysmahdollisuuksissa, heille tulisi tarjota oppimismahdollisuuksia koko työuran ajan ja käytettävien koulutusmenetelmien tulisi olla ikääntyneille työntekijöille sopivia.

Hyvien käytäntöjen toteutuminen riippuu organisaation avainhenkilöiden sitoutumisesta ikääntyvien työntekijöiden aseman kehittämiseen. Koulutuksella pyritään vaikuttamaan varsinkin käytännön toimista vastuussa olevan keskijohdon asenteisiin ikääntymistä ja ikääntyvien työntekijöiden palkkaamista kohtaan. Työnantajien toivotaan myös huomaavan, mitä etua ikääntyviin panostamisesta ja heidän erityistarpeidensa huomioimisesta koituu yritykselle. (Walker 1999, 4-6)

Paitsi organisaation johdon on myös ikääntyvien itse sitouduttava toimintaan ja koettava se tärkeäksi. työnantajan ensisijainen velvollisuus on luoda olosuhteet, joissa yksilöt voivat hallita omaa uraansa ja ikääntymistään, ikääntyvillä työntekijöillä on vastaavasti velvollisuus käyttää tuo tilaisuus hyväkseen hyödyntämällä koulutuksen ja elinikäisen oppimisen mahdollisuudet ja arvioimalla säännöllisesti omaa koulutustaan ja urakehitysedellytyksiään. (Walker 1999, 13)

3.1.4 Ikääntyvät työelämässä komiteamietintö

Ikääntyvät työelämässä – ikääntyvien työllistämisedellytysten parantamista selvittäneen komitean mietintö (Komiteamietintö 1996:14, selvitysosan sisällysluettelo) käsittelee varsin laajasti Suomen väestö- ja työvoimakehitystä ja työelämän muutosta, ikääntyvien työntekijöiden terveydentilaa ja työterveyshuoltoa, työsuojelua ja työkykyä ylläpitävää toimintaa, ikääntyvien työntekijöiden asemaan liittyvää työlainsäädäntöä, työttömyys- ja eläketurvaa sekä erilaisia kansainvälisiä ikääntyviin työntekijöihin liittyviä suosituksia ja hankkeita.

Koulutuksella voidaan paitsi parantaa ikääntyvien työntekijöiden tietoja, taitoja ja tuottavuutta myös ehkäistä heidän joutumistaan työttömiksi. Siksi juuri työelämässä olevien ikääntyvien työntekijöiden koulutus on yleensä vaikuttavinta. Ikääntyvien työntekijöiden koulutukseen liittyvät muun muassa seuraavat toimenpide-ehdotukset:

- *Opetusministeriö ottaa tulosohjauksessaan yhdeksi kehittämistavoitteeksi ikääntyvien koulutuksen edistämisen.*
- *Kootaan ja otetaan käyttöön olemassa oleva tietämys niistä opetusmenetelmällisistä ja sisällöllisistä tekijöistä, joita ikääntyvien onnistunut opiskelu edellyttää. Tähän liittyvää tutkimusta tulee edistää ja ottaa huomioon ikääntyvien erilaiset taustat. Kartoituksen ja selvityksen perusteella on*

tarvittaessa järjestettävä uusien opetusmenetelmien kehittämistä ja ryhdyttävä uudistamaan ikääntyvien opetusmenetelmiä aikuiskoulutuksessa.

- *Toteutetaan kiireellisesti kokeiluja menetelmistä, joilla voidaan lähentää työelämää ja ikääntyvien koulutusta.*
- *Ammatillisen lisäkoulutuksen yhdeksi painopistealueeksi otetaan ikääntyviin kohdistuva koulutus.*
- *Kansallisen Ikäohjelman osana toteutetaan tiedotuskampanja, jossa selvitetään ikääntyvien koulutuksen tärkeyttä ja toteuttamistapoja, muun muassa onnistuneita kokeiluja, sekä opiskelijalle että työnantajalle tarjoutuvia mahdollisuuksia.*
- *Työministeriö ja opetusministeriö sopivat, kuinka omaehtoista ammatillista koulutusta ja työvoimapolitiittista aikuiskoulutusta kehitetään vastaamaan ikääntyvien tarpeita, ja aikuisopintorahan enimmäisikäraja tulisi nostaa nykyisestä 54 vuodesta 60 vuoteen.*
- *Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmissa tulee pyrkiä kiinnittämään huomiota ikääntyvien työntekijöiden ja toimihenkilöiden erityistarpeisiin ja uutta ammattitutkintojärjestelmää ryhdytään systemaattisesti hyödyntämään ikääntyvien työntekijöiden kannalta. Samalla tulee kiinnittää huomiota työelämässä olevien mahdollisuuksiin suorittaa ammatillisia tutkintoja käyttäen hyväksi työpaikoilla tapahtuvaa henkilöstökoulutusta ja työssä hankittua osaamista. (Ikääntyvät...1996, 46-50)*

3.2 Ikääntyville työntekijöille suunnattuja kehittämishankkeita

Suomessa on 1990-luvulla toteutettu useita tutkimus- ja kehittämishankkeita, joiden tavoitteena on ollut parantaa ikääntyvien työntekijöiden asemaa. Yhteistä näille hankkeille on ollut, että niiden lähtökohtana ovat olleet ikääntyvät työntekijät. Kehittämishankkeet ovat koostuneet useista osaprojekteista ja kuvailevat erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja käytännön ikäongelmiin. Kehittämishankkeiden tavoitteena on myös ollut tuottaa erilaisia yhteistyömalleja eri toimijoiden kesken. (Ilmarinen 1999, 236) ”Ikääntyvä arvoonsa” ja ”Ikänuoret” -ohjelmissa samoin kuin ”Kansallisessa Ikäohjelmassa” korostuvat koulutukselliset interventiot, kun taas ”Kunnossa kaiken ikää” -ohjelmassa korostuu fyysisen kunnon ja säännöllisen liikunnan lisäämisen

merkitys ikääntyvien työntekijöiden hyvinvoinnille. Taulukossa 9 esitellään muutamia Suomessa toteutettuja ikääntyviin työntekijöihin kohdennettuja tutkimus- ja kehittämishankkeita.

TAULUKKO 9. Ikääntyviin työntekijöihin kohdennettuja tutkimus- ja kehittämishankkeita

Ohjelman nimi	Ikääntyvä arvoonsa (Respect for the Ageing)
Ajankohta	1990 –1996
Tavoite	Lisätä myönteistä suhtautumista ikääntymistä kohtaan ja edistää yli 45 -vuotiaiden työntekijöiden terveyttä, työkykyä ja hyvinvointia sekä lisätä työn laatua ja tuottavuutta kehittämällä ikääntyvien työntekijöiden voimavaroja Pääpaino fyysisen toimintakyvyn kehittämisessä ja eri ikäisten työntekijöiden yhteistyön lisäämisessä. Tavoitteena lisäksi testata ikääntymiseen ja työhön liittyvää teoreettista mallia ja käsitteistöä.
Toimijat	Työterveyslaitos, Helsingin, Tampereen ja Jyväskylän yliopistot ja Tampereen teknillinen korkeakoulu
Laajuus	25 erillistä projektia
Ohjelman nimi	Kansallinen Ikäohjelma (Finn Age)
Ajankohta	1998- 2002
Tavoite	Lisätä yli 45 –vuotiaan väestön työllistymismahdollisuuksia sekä ikääntyvien osaamisen ja jaksamisen tukeminen työmarkkinoilla
Toimijat	Päävastuu sosiaali- ja terveysministeriö
Laajuus	40 tavoitetta, kymmeniä hankkeita

Ohjelman nimi	Ikänuoret (Prime-age program)
Ajankohta	1997 - 1998
Tavoite	Kehittää palveluja pienissä yrityksissä työskentelevien ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn ja ammatillisen pätevyyden kehittämiseen yhteistyössä yrityksen työterveyshuollon ja paikallisten aikuiskoulutusorganisaatioiden kanssa
Toimijat	Sosiaali- ja terveysministeriö (Euroopan sosiaalirahasto), Taloudellinen kehittämiskeskus, Uudenmaan työvoimapiiri
Laajuus	34 yritystä (871 osallistujaa, joista puolet yli 40-vuotiaita)

Ohjelman nimi	Kunnossa kaiken ikää (Fitness for All Ages)
Ajankohta	1995-1999 (2000-2004)
Tavoite	Lisätä ikääntyvien työntekijöiden hyvinvointia, terveyttä ja toimintakapasiteettiä fyysisen aktiviteetin kautta . Lisätä liikuntaa harrastavien 40-60 -vuotiaiden määrää 150000 henkilöllä vuoteen 2000.
Toimijat	Opetusministeriö, Sosiaali- ja terveysministeriö
Laajuus	430 Kunnossa kaiken ikää -ryhmää v. 1998

Kansallisen Ikäohjelman aikana viritettiin laaja keskustelu ikääntyvän työvoiman asemasta, mahdollisuuksista ja vahvuuksista ja käynnistettiin useita tutkimus- ja koulutusohjelmia. Kansallisen Ikäohjelman tavoitteita saavutetaan vasta pidemmän ajan kuluessa, mutta muutosta on jo tapahtunut seuraavissa asioissa: eläkkeelle siirtymisikä on noussut koko ohjelman ajan, ikääntyvien työllisyysaste on noussut ja ikääntyvien pitkäaikaistyöttömyys on vähentynyt (Kansallinen Ikäohjelma 2002) Kunnossa kaiken ikää on jatkunut, ja uudelle toimintakaudelle on lisäksi lähtenyt mukaan liikenne- ja ympäristöministeriöt ja metsähallitus. Entisten tavoitteiden lisäksi uutena tavoitteena on

muun muassa lisätä ikääntyvien työmatka- ja luontoliikuntaa. (Kunnossa kaiken ikää 2000)

Näissä tutkimus- ja kehittämishankkeissa on myös koottu tietoa asioista, jotka pitäisi ottaa huomioon, kun suunnitellaan ja toteutetaan ikääntyville työntekijöille kohdennettuja kehittämishankkeita. Ilmarinen (1999, 307) on koonnut onnistuneen ikääntyville työntekijöille suunnatun intervention edellytyksiä :

- johdon ehdoton sitoutuminen ja tuki
- henkilökunnan sitoutuminen toimenpiteisiin
- työterveyshenkilöstön ja työsuojeluorganisaation tuki
- toimenpiteiden toteuttaminen kokonaan tai osittain työajalla
- räätälöidyt toimenpiteet erilaisille toimialoille ja yksilöille
- ammattihenkilön antama ohjaus ja neuvonta
- nopea palautejärjestelmä edistymisestä
- motivaation ja sitoutumisen jatkuva vahvistaminen
- henkilökohtaisten tulosten luottamuksellinen käsittely
- vapaaehtoinen osallistuminen syylistämättä
- muutosten indikaattoreiden ja tulosten mitattavuus

Esimerkkinä muissa maissa toteutetuista kehittämishankkeista on OECD maissa toteutettu hanke, jossa koulutusta käytettiin syrjäytymisen ehkäisykeinona. OECD -maissa yhä suurenevana huolenaiheena on ”sosiaalisesti syrjäytymiseksi” nimetty ilmiö ja osallistumisesteet, joita osa väestöstä kohtaa työpaikoilla ja muualla yhteiskunnassa. Työntekijät, joilla on vanhentunut tietotaito ja vähäinen koulutus, kuuluvat riskiryhmään, joka voi joutua pitkäaikaistyöttömyyden kierteeseen sekä matalapalkkatyöhön. (OECD 1999, 15-17)

OECD:n tutkimus perustuu Belgiassa, Meksikossa, Alankomaissa, Norjassa, Portugalissa ja Englannissa tehdyille aikuiskoulutushankkeiden tapaustutkimuksille. Koulutuksella todettiin olevan tärkeä rooli syrjäytymisen ehkäisyssä ja hoidossa. Nopeasti muuttuvassa yhteiskunnassa tarvitaan jatkuvaa uuden oppimista ”mukana pysymiseen”. Niitä, jotka eivät pysy mukana uhkaa syrjäytyminen ja sen mukanaan tuomat vaikeat ongelmat. Aktiiviset yksilöt ovat kaikkialla omaksuneet ajatuksen elinikäisestä oppimisesta, mutta erityisiä syrjäytymisriskiryhmään kuuluvien

aktivoimiseksi tarvitaan toimenpiteitä. Riittävä luku- ja kirjoitustaito on tietojen ylläpitämisen edellytys nopeissa teknologian muutoksissa. Ammatillisen valmiuksien parantamisen lisäksi on tärkeää voimistaa ihmisten osallistumishalukkuutta, laajentaa heidän katsontahorisonttiaan sekä kehittää heidän oppimistaitojaan. Erityisen tärkeäksi tulevaisuudessa nähdään informaatio- ja kommunikaatioteknologian osaaminen: varsinkin ikääntyville tähän liittyvä koulutus mahdollistaa tulevaisuudessakin aktiivisen osallistumisen. Lisäksi uusi työkuultuuri vaatii uudenlaisia taitoja, kuten kommunikaatio- ja tiimityötaitoja sekä kykyä tulla toimeen toisten ihmisten kanssa. Lisäksi ollaan siirtymässä laajeneviin oppimisympäristöihin. Perinteiset oppijan ja opettajan roolit ovat myös murtumassa. Ikääntyvän oppijan on ennen opiskellun aloitusta kehitettävä uudenlaisia oppimisen valmiuksia ja saatava siihen riittävästi ohjausta. (OECD 1999, 21-24)

Projekti osoitti, että aikuiskoulutus on tehokas väline taistelussa syrjäytymistä vastaan; ei yksin eristäytyneenä vaan yhdessä muiden toimijoiden kanssa (terveys- ja sosiaalitoimi sekä työvoimahallinto). Useissa maissa tarvitaan kuitenkin aikuiskoulutukseen suunnattujen resurssien vahvistamista. (OECD 1999, 38) Aikuiskoulutusta voidaan pitää tuottavana investointina; ei vain yksilön hyötynä, vaan myös todennäköisesti tulevaisuuden korkeiden sosiaalikulustannusten pienentäjänä. Pienimuotoiset paikalliset hankkeet todettiin suurina tehokkaammiksi, mutta niiden julkisrahoitus on silti vähäistä. Vähemmän muodolliset ohjelmat voivat myös tehokkaasti vastata opiskelijoiden tarpeisiin, varsinkin jos opiskelijat ovat itse osallistuneet niiden suunnitteluun. Ohjauspalveluita kehittämällä voidaan syrjäytymisvaarassa olevia auttaa löytämään omia yksilöllisiä kehittämistarpeitaan ja auttaa heitä valitsemaan sopivia koulutusohjelmia. Koulutuksen muoto, ajoitus ja toteutuspaikka tulee räätälöidä kullekin yksilölle tai ryhmälle sopivaksi. Koulutus on tuotava lähelle ihmisiä. Inhimillisen pääoman – eli työhön liittyvän tiedon, taidon ja pätevyyden – ohella on tärkeää kehittää sosiaalista pääomaa, eli osallistumista yhteiskunnalliseen toimintaan. Osallistuminen voimistaa yksilön identiteettiä kansalaisena, hänen itseluottamustaan sekä vaikuttamisen tunnettaan omaan, perheensä ja yhteisönsä elämään. (OECD 1999, 46-48)

4 TUTKIMUSKOHTENA ”TYÖKUNTO JA TERVEYDEN EDISTÄMINEN” ELI ELO-OHJELMA 1997-1999

Euroopan Sosiaalirahasto painottaa tavoite 4 -ohjelman toimenpidesuosituksissaan ESR -toiminnan tehtävää ja merkitystä koulutuksellisen ja sosiaalisen eriarvoisuuden vähentämisessä. ESR -toimintaa tulisi kohdistaa erityisesti niihin henkilöihin ja työpaikkoihin, jotka tarvitsevat kiireellisimmin tukea. (Puttonen 2000, 7)

Euroopan Sosiaalirahaston tavoite 4 -ohjelman kohdan 4.2.3 ”Työkyvyn ylläpitäminen henkilöstöä ja työympäristöä kehittämällä” tavoitteena oli ehkäistä ikääntyneiden henkilöiden ammattitaidon jälkeen jäämisestä johtuvaa työttömyysriskiä ja vaikuttaa laajemmin työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittämiseen jatkuvan oppimisen periaatteiden mukaisesti. Toimenpiteiden kohteina olivat seuraavat ryhmät:

1. Henkilöt, joilla riittämätön ammattitaito yhdistyneenä ikääntymiseen on heikentänyt työkykyä ja lisää siten työttömyysuhkaa
2. Henkilöt, jotka käytännössä vaikuttavat yritysten henkilöstön työkykyä ja työympäristöä koskeviin kysymyksiin
3. Erityisesti toimenpiteiden toivottiin kohdistuvat henkilöstöön, työtehtäviin ja aloihin, joilla koulutus on riittämätöntä ja työn kuormittavuus suurta tai ikäjakauma vino

Suomessa toimenpidekokonaisuuteen 4.2.3 kohdennettiin ohjelmakaudella 1995 - 1999 tavoite 4:n rahoituksesta 12 % eli noin 220 miljoonaa markkaa. Vastuuviranomaisina toimivat työministeriö sekä sosiaali- ja terveysministeriö. Projekteja käynnistyi yli 60 ja ohjelmakauden aikana projektien arvioidaan tavoittaneen yhteensä lähes 2000 yritystä ja yli 18000 henkilöä. (Puttonen 2000, 18-19)

Hietalan (2000, 86-87) mukaan työkykyä ylläpitävien projektien (4.2.3) evaluoinnissa korostuu kokonaisvaltaisen lähestymistavan merkitys: ammatillisen osaamisen ohella tarvitaan nykyistä enemmän yleissivistystä, kriittisyyttä sekä eri aloja yhdistävää, poikkitieteellistä ja eettistä asiantuntemusta ja yrittäjyyttä. Lisäksi tarvitaan sekä luovuutta, esteettistä ja eettistä osaamista että tunneälyä. Työikäiset pitäisi saada

kuntoutuspalveluiden piiriin jo siinä vaiheessa, kun työkyvyttömyys ja eläkkeelle jääminen olisi vielä vältettävissä. Työkykyä ylläpitävissä projekteissa painopiste on muuttunut ohjelmakauden kuluessa: alussa projektit korostivat ammattitaidon merkitystä työkykyä ylläpitävässä toiminnassa, mutta uusimmissa 2000 luvun vaihteen projekteissa henkilöstön työkykyä tarkastellaan enemmän yhteisöllisenä ominaisuutena.

”Työkyvyn ylläpitäminen henkilöstöä ja työympäristöä kehittämällä” -ohjelman projektit luokiteltiin kahdeksaan ryhmään, joista täydennyskoulutusprojektit olivat yksi ryhmä. Täydennyskoulutusprojekteihin kuului myös tutkimuksemme kohteena oleva Jyväskylän täydennyskoulutuskeskuksen projekti 970144 ”Työkunto ja terveyden edistäminen”, joka oli 4.2.3 -ohjelmassa esimerkkinä yliopistollisesta, monipuolisesta ja pitempikestoisesta koulutusohjelmahankkeesta. (Puttonen 2000, 33, 41) Jyväskylän yliopiston Täydennyskoulutuskeskuksen erikoissuunnittelijat Terttu Parkatti ja Markku Kauppi toteuttavat projektin kuudessa PK -yrityksessä Keski-Suomessa.

4.1 Elo-ohjelman tavoitteet

Projektin lähtökohtana oli työikäisten kohonnut keski-ikä ja työkyvyn ylläpitäminen. OECD:n raportissa vuodelta 1999 korostetaan aikuisopiskelun tärkeyttä ikääntyvien syrjäytymisen ehkäisemisessä. Henkilöstökulutuksen yhdeksi tärkeäksi tavoitteeksi on noussut joustavuuden lisääminen työpaikoilla kehittämällä jatkuvasti inhimillisiä voimavaroja. Elinikäinen oppiminen onkin sekä henkilöstön kehittämisen että myös sen hyvinvoinnin perusta, sillä fyysisten ongelmien taustalta saattaa löytyä työyhteisön ongelmat tai puutteet ammattitaidossa. Siksi ei riitä, että yksittäinen työntekijä lähetetään koulutukseen, vaan toimenpiteiden täytyy kohdistua koko työyhteisöön. Tärkeänä pidetään sekä ammatillisten tietojen ja taitojen parantamista, että viestintätaitojen, ongelmanratkaisukyvyyn ja epävarmuuden sietokyvyn kehittämistä. Myös Elo-ohjelmassa koulutus nostettiin fyysisestä työkykyä ylläpitävien toimien rinnalle. Laaja-alaisen monipuolisen aikuiskoulutuksen tavoitteena on ammatillisten tietojen/taitojen kehittäminen, sosiaalisten taitojen ja toimintakulttuurin kehittäminen sekä yksilön itsensä kehittäminen oppijana. (Parkatti & Kauppi 1999, 3-4)

Kaksivuotisen ”Työkunto ja terveyden edistäminen” -projektin yleistavoitteina oli:

1. lisätä ikääntyvän työntekijän työmarkkina-arvoa ja vähentää työelämästä syrjäytymistä
2. lisätä ikääntyvän työntekijän työhön sitoutumista ja halukkuutta jatkaa työelämässä nykyistä pidempään
3. kehittää työyhteisöjä oppivan organisaation suuntaan niin, että joustavuus mukautua työelämän muutoksiin ja muuttuviin olosuhteisiin lisääntyi
4. kehittää työhön ja ammattiin liittyvää aikuiskoulutusta ikääntyvien työntekijöiden näkökulmasta, pyrkimyksenä integroida koulutus osaksi työelämää

Kohderymänä Elo-ohjelmassa olivat keskisuomalaisten PK -yritysten yli 40-vuotiaat, erityisesti vähän muodollista koulutusta saaneet työntekijät. Yrityksille, joissa työntekijöiden keski-ikä oli korkein, tarjottiin mahdollisuutta osallistua Elo-ohjelmaan. Ohjelmaan mukaan lähteneiden yritysten työntekijöille järjestettiin informaatiotilaisuus, jonka jälkeen yli 40-vuotiaat työntekijät saivat ilmoittaa osallistumishalukkuutensa; vaadittu ikä ja oma osallistumishalu olivat ainoat kriteerit järjestäjien taholta.. ESR - rahoituksen lisäksi myös yrityksiltä edellytettiin taloudellista panosta, joka tässä tapauksessa tarkoitti 120-150 tuntia työaika/ työntekijä Elo-ohjelmaan osallistumiseen. Siksi yritykset rajasivat työntekijöiden osallistujamäärää ja se vaihteli 6-21/yritys. Osallistujia oli lopulta 89 työntekijää kuudesta yrityksestä: 45 (58%) miestä ja 38 (38%) naista. Naiset olivat miehiä useammin suorittaneet lukion oppimäärän (46%), kun taas miehillä peruskoulutuksena oli useimmin kansakoulu (60%). Miehistä useampi teki energeettistä (ruumiillista) työtä (55.6%) kun naisista suurin osa oli toimistotyössä (75.7%) Projektin alussa osallistujien työkykyindeksi osoitti vähintään keskinkertaista työkuntoa muilla paitsi yhdellä miehellä alentunutta. (Parkatti & Kauppi 1999, 6)

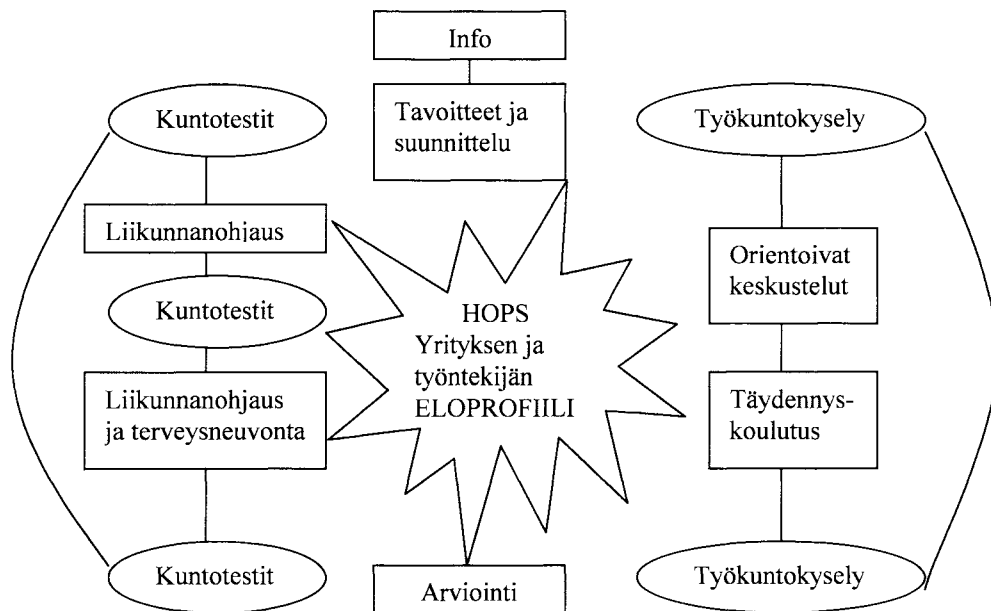
Kolmen Jyväskylän yliopiston laitosta – terveystieteen laitos, kasvatustieteen laitos ja täydennyskoulutuskeskus – suunnitteli yhdessä kehittämishojelman. Projektin neuvottelu-kuntaan kuului jäseniä näistä laitoksista, TE -keskuksesta, Jyväskylän yliopiston hallinnosta ja ohjelmassa mukana olevista yrityksistä.

Projekti toteutettiin toimintatutkimuksen periaatteita noudattaen ja tavoitteita tarkistettiin itseohjautuvasti projektin kuluessa ottaen mahdollisuuksien mukaan

huomioon osallistujien mielipiteet ja toiveet. Yhteistyöverkkoa pyrittiin rakentamaan aikuiskoulutusta järjestävien organisaatioiden kanssa. (Parkatti & Kauppi 1999, 7)

4.2 Elo-ohjelman sisältö

Elo-ohjelma toteutettiin kaksivuotisena. Alkutilanteen kartoituksen (fyysinen testaus sekä työkuntokysely) perusteella laadittiin osallistujille työkuntoprofiili, jota käytettiin ohjelman suunnittelun perustana. Ohjelmaan sisältyi 1) orientoivia keskusteluja, 2) fyysisen kunnon ja terveyden parantamiseen tähtäävää toimintaa, 3) henkilöstökoulutusta ja 4) ammatillista täydennyskoulutusta. (Parkatti & Kauppi 1999, 7)



KUVIO 6. Elo-ohjelman kulku

Jokaiselle osallistujalle luotu työkuntoprofiili sisälsi seuraavia osa-alueita: pätevyiden tunne, haasteisiin vastaaminen, sisäinen motivaatio, yleinen työtyytyväisyys, ahdistuneisuus, masentuneisuus, elämänhallinnan tunne, psykosomaattiset oireet, työkykyindeksi ja työpaikan ilmapiiri. Työkuntokysely toistettiin ohjelman lopussa ja fyysisen kunnon mittaukset uusittiin sekä ohjelman puolivälissä että lopussa. Ohjelman puolivälissä kysyttiin myös osallistujien kokemuksia Elo-ohjelmasta. Työkuntoprofiilia oli tarkoitus käyttää työntekijöiden henkilökohtaisten opintosuunnitelmien perustana (HOPS) ja työpaikan työntekijöiden keskiarvoprofiilia käytettiin orientoivien

keskustelujen suunnittelun pohjana siten, kyseisten keskustelujen aiheiksi valittiin työntekijöiden tärkeimmiksi kokemat kehittämisen alueet.

Orientaatiokeskusteluja järjestettiin aluksi noin kerran viikossa, HOPS:ien valmistuttua kerran kuukaudessa. Työntekijöiden toivottiin käyvän lähimpien esimiestensä kanssa (kehitys)keskusteluja HOPS:a suunnitellessaan, jolloin työnantajan näkemys työntekijän tarvitsemasta koulutuksesta saataisiin mukaan. Henkilökohtaisen opintosuunnitelman tekemistä varten kehitettiin Atk-tietokanta, johon jokaisen elolaisen, jolla oli internetosoite, oli tarkoitus kirjata HOPS:sa opintojensa sisältöalueet, niiden tavoiteltu laajuus, toteutuneet tuntimäärät sekä rahavarojen käyttö. Kutakin osallistujaa varten oli varattu 4300mk kahta vuotta varten: summasta maksettiin kaikille yhteiset orientoivat luennot, yhteiset asiantuntijaluennot ja liikuntatapahtumien ohjaus sekä kunkin osallistujan yksilölliset opintovallinnat – esimerkiksi työväenopistojen kurssimaksut. (Parkatti & Kauppi 1999, 8-10)

4.3 Elo-ohjelman toteuttaminen ja sen loppuarviointia

Elo-ohjelman lopussa suoritetun työkyntokyselyn ja fyysisen kunnon mittauksen perusteella ohjelman vetäjät arvioivat Elo-ohjelman toteutumista. Suosituimmat oppisisällöt olivat tärkeysjärjestyksessä kielet, Atk ja liikunta. Miehet olivat naisia useammin olleet kiinnostuneita kielistä ja Atk:sta, naiset olivat olleet kiinnostuneita useammasta asiasta samanaikaisesti. Kansakoulun käyneet olivat muita useammin olleet kiinnostuneita kielistä, lukoin käyneet puolestaan asiantuntijaluennoista sekä sosiaalisesta yhdessäolosta. Ohjelman aikana yksilölliset ohjelmavallinnat olivat lisääntyneet, mitä pidettiin merkinä siitä, että osallistujat olivat ottaneet vastuuta omasta oppimisestaan ja saaneet varmuutta itsenäisinä aikuisopiskelijoina. (Parkatti & Kauppi 1999, 13-14)

Verrattaessa Elo-ohjelman päättyessä suoritetuista työkyntokyselyistä ohjelman alussa tehtyihin, voitiin todeta, että Elo-ohjelmalla oli ollut vaikutusta seuraaviin asioihin: työntekijöiden pätevyden tunne, kyky vastata haasteisiin, sisäinen työmotivaatio, elämänhallinnan tunne. Muutokset olivat olleet pieniä ja niissä oli ollut yritysten välisiä eroja, joihin myös Elo-ohjelman ulkopuoliset asiat vaikuttivat, kuten lomautukset ja omistajan vaihdokset. Stressin tunne oli vähentynyt merkittävästi koko osallistujajoukossa Elo-ohjelman aikana. (Parkatti & Kauppi 1999, 14-15)

Fyysinen kunto parani eniten niillä työntekijöillä, joilla alkutilanteessa oli kyseisen asian suhteen ollut eniten toivomisen varaa. Ikäännyttäessä fyysinen kunto huononee keskimäärin 1%/vuosi. Elo-ohjelmaan osallistujien kunto oli kuitenkin hieman parantunut kaksivuotisen Elo-ohjelman aikana, joten he olivat onnistuneet katkaisemaan iän mukaisen fyysisen kunnan laskun. He myös itse pääsääntöisesti kokivat kuntonsa kohentuneen Elo-ohjelman aikana. (Parkatti & Kauppi 1999, 15-18)

Työkykyindeksillä mitattu työkyky oli niin alku kuin loppumittauksissakin yritystasolla hyvää keskitasoa. Eläkeajatuksot olivat muuttuneet 10:llä niin, että he halusivatkin jatkaa työelämässä varsinaiseen eläkeikään saakka tai uskoivat jaksavansa pidempään kuin aiemmin olivat ajatelleet. Kaksi työntekijää halusi jäädä pois työstä mahdollisimman pian saadakseen enemmän aikaa itselleen ja harrastuksilleen. (Parkatti & Kauppi, 1999 18-19)

Ohjelmaan lopussa suurin osa elolaisista (87%) oli ollut tyytyväisiä järjestettyjen kurssien määrään ja ohjelma oli vastannut heidän odotuksiaan vähintään melko hyvin (93%). Elolaisista 72% katsoi pystyneensä vaikuttamaan järjestetyn ohjelman sisältöön. Elolaisista 77% oli kokenut HOPS:sta olleen hyötyä omien oppimis- ja kehittymistarpeittensa hahmottamisessa ja 82% arvioi Elo-ohjelman vaikuttaneen positiivisesti käsitykseensä aikuisen ihmisen kyvystä oppia uusia asioita. Myös halu oppia uusia asioita oli lisääntynyt (65%). Vähän peruskoulutusta saaneiden joukossa oli eniten niitä, joiden mielestä ohjelmalla oli ollut paljon merkitystä heidän työhyvinvoinnilleen ja sitoutumiselleen työhön. Keskikoulun käyneiden joukossa oli eniten niitä, joiden mielestä ohjelma oli parantanut heidän työkykyään, terveyttään ja ammattitaitoaan. (Parkatti & Kauppi 1999, 18-20)

4.4 Kouluttajakoulutus osana Elo-ohjelmaa

Elo-ohjelmaan liittyi myös kouluttaja koulutus, jossa tavoitteena oli perehdyttää yritysten ja organisaatioiden avainhenkilöitä ikääntyvien työntekijöiden työhyvinvointi ohjelmien suunnitteluun ja toteuttamiseen. Viiden opintoviikon pituiseen kouluttajakoulutuksen (Kouluttaja 40+) osallistui 15 henkilöä. Tämän ryhmän valinnassa käytettiin kriteerinä moniammatillisuutta: osallistujista 1/3 valittiin henkilöistä, joilla oli kokemusta aikuiskasvatuksesta, 1/3 terveydenhuollosta ja 1/3 liikunnasta. (Parkatti & Kauppi 1999, 4, 6-7)

Kouluttajakoulutus toteutettiin monimuoto-opiskeluna. Osallistujat laativat itselleen henkilökohtaisen opintosuunnitelman (HOPS). Heidän toivottiin muodostavan kouluttajaverkoston, joka toimisi mahdollisimman lähellä käytännön työelämää PK - yritysten sisällä. Tarkoituksena oli myös näiden avainhenkilöiden avulla sekä sitouttaa ikääntyneitä työntekijöitä jatkamaan työssään ja pitämään yllä omaa työmarkkina-arvoaan elinikäisen oppimisen keinoin että muuttaa myönteisemmiksi yleisiä ikääntymiseen ja ikääntyviin työntekijöihin kohdistuvia asenteita – niin johdon kuin työntekijöidenkin keskuudessa. (Parkatti & Kauppi 1999, 10-12)

Kouluttajakoulutuksesta kerätyn kurssipalautteen mukaan ikäasenteet olivat muuttuneet myönteisimmiksi, tietämys ikääntymiseen liittyvistä asioista oli laajentunut huomattavasti, oli saatu välineitä käsitellä ja ymmärtää sekä muiden että omaa ikääntymistä, oma hanke on ”muhimassa”, vaikka ei vielä toteutunutkaan ja yhteistyöverkosto on laajentunut. Koulutuksen järjestäjät kokivat etteivät osallistujien valmiudet, motivaatio eikä osallistujien työnantajien tarjoamat mahdollisuudetkaan projektin tekoon olleet sellaisia kuin järjestäjät olivat kuvitelleet. Koulutuksen tuloksena toteutui yksi hanke. (Parkatti & Kauppi 1999, 22)

5 ELO-OHJELMAN ARVIOINTITUTKIMUS ”ELOA PUIMASSA”

Perinteisesti työhyvinvointihankkeet ovat suuntautuneet fyysisen kunnon ylläpitoon ja työilmapiiriin parantamiseen. Toisaalta henkilöstökoulutus on keskittynyt kapea-alaisesti nykyisissä työtehtävissä tarvittavien tietojen ja taitojen kehittämiseen. Elo-ohjelma oli laaja-alainen koulutus ja työhyvinvointi ohjelma – pilottihanke – jossa ikääntyvien työntekijöiden työkykyyn ja työhön sitoutumiseen ja syrjäytymisen ehkäisyyn pyrittiin vaikuttamaan motivoimalla työntekijöitä pitämään huolta työkyvystään ja erityisesti fyysistä kunnostaan (aktivoituminen) sekä järjestämällä mahdollisuus opiskella ajankohtaisia työssä tarvittavia taitoja kuten Atk, kielet ja vuorovaikutustaidot (perusvalmiuksien kehittäminen). Tärkeä tavoite edellä mainittujen lisäksi oli laajentaa ikääntyvien työntekijöiden käsitystä heidän oman toimintansa ehtoista (vastuunotto) - itselle avointen mahdollisuuksien rakenteesta. Nämä käsitykset ihminen oppii Silvennoisen (1998b, 62-63) mukaan erilaisissa vuorovaikutustilanteissa huomaamattaan. Silvennoinen kutsuu tätä prosessia metaoppimiseksi. Metaoppimista tapahtuu, kun ihmiset oppivat työelämässä huomaamaan sen, millaiset vaikutusmahdollisuudet heillä on oman toimintansa ehtoihin. Siinä muodostuu myös yksilön käsitys siitä, millainen hän on esimerkiksi oppijana. Jos ihmisellä on negatiivinen käsitys omasta oppimiskyvystään tai vaikutusmahdollisuuksistaan, saattaa hän tästä syystä suhtautua kielteisesti myös muutoksiin, jolloin syrjäytymisriski työssä kasvaa.

5.1 Elo-ohjelman arviointitutkimuksen tarkoitus

Tämä Elo-ohjelman arviointitutkimus ”Eloa puimassa” tehtiin noin vuosi Elo-ohjelman päättymisen jälkeen: halusimme jäljittää Elo-ohjelman pitempiaikaisia vaikutuksia. Arvioinnin mielekäs aikaväli riippuu mittauksen kohteena olevan kompetenssin luonteesta. Koulutuksen ansiosta kohentuneet tekniset kompetenssit näkyvät nopeasti esimerkiksi valmiuksina käyttää uusia teknisiä työvälineitä. Sen sijaan monien niin sanottujen metakompetenssien (esimerkiksi muutoksen hallinta, ongelmanratkaisukyky) kehittyminen näkyy vasta pidemmällä aikavälillä.(Silvennoinen 1998a, 280) Viivästetyt

arvioinnin avulla voidaankin saada tarkempia tietoja koulutuksen pysyvämmistä vaikutuksista siihen osallistuneiden ajatteluun ja/tai ulkoisesti havaittavaan toimintaan, minkä puolestaan tulisi johtaa uusien tulostavoitteiden saavuttamiseen. (Vaherva 1994, 272)

Silvennoisen mukaan koulutuksen arvioinnin tulisi kohdistua niihin asioihin, joihin koulutuksella halutaan vaikuttaa. (Silvennoinen 1998a, 280) Elo-ohjelman arviointitutkimuksessa huomiota onkin kiinnitetty tutkimukseen osallistuneiden elolaisten yksilötason muutoksiin Halusimme saada tietoa siitä, millaisia vaikutuksia Elo-ohjelmalla oli elolaisten kasvumotivaatioon, sitoutumiseen työhön ja työyhteisöön sekä ammatillinen pätevyyteen, ja tapahtuiko metaoppimista niin, että elolaiset alkoivat luottaa omiin vaikutusmahdollisuuksiinsa ja omaan kykyynsä oppia. Halusimme myös tutkia, kehittyikö elolaisten itseohjautuvuus Elo-ohjelman aikana ja lähtivätkö elolaiset kokeilemaan itselleen uutta toimintaa eli syntyikö eksploraatiota ja jäikö tämä pysyväksi toimintatavaksi.

Koulutuksen arviointitutkimuksessa olisi hyödyllistä keskittyä eri edunsaajatahojen (yksilö-yritys-yhteiskunta) saaman hyödyn arvioinnin kehittämiseen ja laaja-alaisuuteen: arvioinnin pitäisi kohdistua sekä itse koulutusprosessiin että sen tehokkuuteen ja lopputulokseen (Barrett ym.1998, 24). Koska Elo-ohjelma oli pilottihanke, toisen tutkimusongelmamme tavoitteena oli kerätä elolaisten ja yritysten kokemuksia tästä ohjelmasta tulevien ikääntyville työntekijöille suunnattavien koulutus- ja hyvinvointiohjelmien kehittämistä varten. Koulutustulosten arvioinnissa pitäisi nostaa enemmän esille työyhteisötason näkökulmaa. (Barrett ym. 1998, 26) Elo-ohjelman arviointitutkimuksessa tavoitteenamme oli yksilötason vaikutusten lisäksi etsiä vaikutuksia työyhteisötasolla ja yrityksen tasolla. Halusimme tietää myös, saivatko yritykset uusia toimintaideoita ikääntyvien työntekijöiden henkilöstökoulutuksen järjestämiseen ja työkyvyn ylläpitoon.

Koulutukselle asetettujen tavoitteiden saavuttamisen eli koulutuksen tehokkuuden arvioinnin lisäksi on välttämätöntä arvioida, oliko koulutuksella etukäteen tarkkaan määrättyjen tavoitteiden saavuttamisen lisäksi vaikutusta, jolla olisi yhteyttä laajempiin työyhteisö- tai yksilötason tavoitteisiin. Kausaalisuhteen osoittaminen koulutuksen ja sen vaikutuksen välillä on usein kuitenkin mahdotonta. (Barrett ym. 1998, 31) Työntekijöiden osallistumista aikuiskoulutuksesta käytyyn keskusteluun voi Tikkasen (1998, 52-53) mukaan haitata käytetyn kielen sisältämä terminologia, jonka

käsitteillä voi olla tässä yhteydessä ikääntyvälle vieras merkitys. Tällaisia käsitteitä saattavat olla itseohjautuvuus, reflektio, löytäminen, luovuus, henkilökohtainen vastuu ja tulosten arviointi. Työhön liittyvän koulutuksen tavoitteiden terminologia on saanut vaikutteita myös taloudellis-poliittisista ja teknis-taloudellisista lähestymissuunnista, mikä voi entisestään vaikeuttaa koulutukseen osallistuneiden osallistumista koulutuksen arviointiin. Haastatteluissa halusimme luoda sellaisen ilmapiirin, että osallistujat voisivat varsin vapaasti omin sanoin nostaa esille niitä asioita, joita heidän mielestään ikääntyvien työntekijöiden aseman kohentamiseksi ja työssä jaksamisen ja selviytymisen tukemiseksi olisi tehtävä, olivat ne sitten mitä tahansa tahoja tai asiantilaa koskevia mielipiteitä.

5.2 Tutkimusongelmat

Tässä Elo-ohjelman arviointitutkimuksessa ”Eloa puimassa” meillä on kaksi tutkimusongelmaa. Tutkimusongelma 1 on jaettu kahteen alaongelmaan.

TUTKIMUSONGELMA 1

Miten Elo-ohjelmaan osallistuneet arvioivat Elo-ohjelman toteuttamista?

ALAONGELMA 1.1

Miten Elo-ohjelmaan osallistuneet elolaiset arvioivat Elo-ohjelman toteuttamista?

ALAONGELMA 1.2

Miten Elo-ohjelmaan osallistuneet PK -yritysten edustajat arvioivat Elo-ohjelman toteuttamista?

TUTKIMUSONGELMA 2

Millaisia vaikutuksia Elo-ohjelmaan osallistuneet elolaiset ja PK -yritysten edustajat arvioivat Elo-ohjelmalla olleen elolaisille, heidän työyhteisöilleen ja koko yritykselle?

5.3 Tutkimusmenetelmä

Tapaustutkimuksessa, johon myös katsomme tutkimustyyppiltään tämän Elo-ohjelman arviointitutkimuksen kuuluvan, kerätään yksityiskohtaista, intensiivistä tietoa yksittäisestä tapauksesta tai pienestä joukosta toisiinsa suhteessa olevia tapauksia. Tapaustutkimuksen kohteena voi olla yksilö, ryhmä tai yhteisö ja kiinnostuksen kohteena on usein prosessit. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2000, 122-123)

Tutkimusongelma ja -kohde määrittävät tutkimustyössä käytettävän metodin. Koulutuksen arviointitutkimuksessa on usein järkevää yhdistää kvalitatiivisia ja kvantitatiivisia metodeja. Kvalitatiiviset menetelmät soveltuvat koulutusohjelman kontekstin ja varsinaisten prosessien arviointiin. Kvantitatiivisilla menetelmillä voidaan paremmin arvioida panoksia ja tuotoksia sekä välittömiä että pitkänajan vaikutuksia. (Ruohotie 1996, 141)

Tapaustutkimuksessa, kuten tämä Elo-ohjelman arviointitutkimus, aineistoa kerätään usein useita aineistonkeruumenetelmiä käyttäen. Tutkimusaineistomme kerättiin kaikille elolaisille suunnatulla kyselylomakkeella sekä kussakin yrityksessä elolaisten ryhmähaastatteluilla ja työnantajien edustajien yksilöhaastatteluilla. Hirsjärven ja Hurmeen (2000, 27, 29-32) mukaan tutkimusongelma- ja kohde määräävät sen millaista menetelmää tutkimuksessa käytetään. Samassa tutkimuksessa voi olla useammantyyppisiä ongelmia, joten siinä voidaan käyttää monenlaisia aineistonkeruumenetelmiä. Kvalitatiivisia ja kvantitatiivisia menetelmiä voidaan yhdistellä monin eri tavoin. Ensinnäkin voidaan tarkastella sitä, missä järjestyksessä menetelmiä käytetään tutkimuksessa. Kvalitatiivista ja kvantitatiivista menetelmiä voidaan käyttää samassa tutkimuksessa joko peräkkäin, rinnakkain tai ”sisäkkäin”. Tässä tutkimuksessa toteutettiin ensin kvantitatiivinen osio kyselylomakkeen muodossa, ja sen jälkeen kvalitatiivinen osia ryhmä- ja yksilöhaastatteluina. Perustelu tähän tutkimusaineiston keruujärjestykseen oli, että ryhmähaastatteluun osallistujilla oli ennen ryhmähaastattelua mahdollisuus tutustua kyselylomakkeeseen ja sen liitteenä olleeseen ”muistilistaan” Elo-ohjelman sisällöstä ja näin palauttaa mieliinsä Elo-ohjelman aikaisia tapahtumia. Aika Elo-ohjelman loppumisen ja tämän arviointitutkimuksen toteuttamisen välillä vaihteli eri yrityksissä siten, että yhdessä yrityksessä oli jatkunut vielä syksyn 2000 ajan Elo-ohjelmaan liittyvä kieliryhmä, kun taas muissa yrityksissä Elo-ohjelman päättyminen sijoittui syksyyn 1999 eli noin vuoden päähän tutkimusajankohdasta.

Yhdistettyjä menetelmiä voidaan jaotella myös menetelmien tehtävien mukaan (Hirsjärvi & Hurme 2000, 31). Kvalitatiivisten ja kvantitatiivisten menetelmien täydentävällä käytöllä Hirsjärvi ja Hurme (2000, 32) tarkoittavat sitä, että ne jo alkujaan tutkimusmenetelmät suunnitellaan kattamaan tutkimuksen eri osioita: eri tutkimusmenetelmillä etsitään erilaisia näkökulmia samasta asiasta. Monistrategisella tutkimusotteella voidaan pyrkiä myös tutkimuksen validiuden lisäämiseen eli siihen, että eri menetelmillä saataisiin sama tieto tutkimuksen kohteesta. Tässä Elo-ohjelman arviointitutkimuksessa kyselylomakkeella etsimme pääasiassa yksilötason vaikutuksia, kun taas ryhmähaastattelussa olimme enemmän kiinnostuneita Elo-ohjelman vaikutuksista työyhteisöihin sekä itse Elo-prosessista. Sulkasen (1995, 264) mukaan tutkija nimenomaan ryhmähaastattelun avulla pyrkii tavoittamaan nämä kollektiivisesti tuotetut ja jaetut merkitykset. Työnantajien edustajilla oli mahdollisuus tuoda haastatteluissa esille sekä omia kokemuksiaan ja näkemyksiään Elo-ohjelmasta että myös työnantajan näkökulmaa laajemminkin ikääntyvien työntekijöiden aseman kehittämistä.

5.3.1 Lomakekysely aineistonkeruumenetelmänä

Kyselylomakkeiden avulla voidaan kerätä tietoja tosiasioista, käyttäytymisestä ja toiminnasta, tiedoista, arvoista, asenteista, uskomuksista, käsityksistä tai mielipiteistä. Lisäksi lomakkeissa voidaan pyytää vastaajalta arviointeja tai perusteluja hänen toiminnalleen tai mielipiteelleen. (Hirsjärvi ym. 2000, 184) Postikyselytyyppisen lomakekyselyn etuna on muun muassa, että sen avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto, se sopii myös arkaluonteisten asioiden kysymiseen eikä haastattelijoiden johtuvat virheet vääristä tutkimustulosta (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1995, 138). Lisäksi tutkimusaineiston keruuajataulu ja kustannukset voidaan arvioida etukäteen melko tarkasti (Hirsjärvi ym. 2000, 182). Haittoina voidaan pitää muun muassa, että vastaustilanne on kontrolloimaton eikä voida olla varmoja, kuinka oikeaan osuneita vastausvaihtoehdot ovat. Postikyselyn tyyppisessä lomakekyselyssä ei voida myöskään esittää täydentäviä kysymyksiä. (Alkula ym. 1995, 138)

Tässä tutkimuksessa hankimme kyselylomakkeella tietoa Elo-ohjelmaan osallistuneiden elolaisten mielipiteistä Elo-ohjelman vaikutuksista ja Elo-ohjelman toteuttamisesta. ((LIITTEET 1 (saatekirje), 2 (kyselylomake) ja 3 (liite

kyselylomakkeeseen)) Kyselylomake sisälsi monivalintakysymyksiä, strukturoituja kysymyksiä ja avokysymyksiä. Strukturoiduissa kysymyksissä vastaajalle oli annettu valmiiksi vastausvaihtoehdot ja asteikot, joita käyttäen häntä pyydettiin vastaamaan esitettyihin kysymyksiin. Avokysymyksissä vastaajalla oli mahdollisuus kertoa kysyttävästä asiasta vapaamuotoisemmin tai täydentää strukturoituun kysymykseen antamaansa vastausta omin sanoin. Hirsjärven ym. (2000, 182) mukaan kyselyn vastaajan kannalta avokysymyksiin vastaaminen on vaivalloisempaa kuin strukturoituun kysymykseen vastaaminen, varsinkin silloin, kun vastaajalla ei ole selvää mielipidettä tiedusteltavasta asiasta. Alkula, Pöntinen & Ylöstalo (1995, 212) korostavat, että kyselylomakkeella on helpompaa kerätä luotettavaa tietoa sellaisista asioista, joista vastaavat ovat kiinnostuneita ja jotka liittyvät heidän arkiseen toimintaansa ja kokemuksiinsa.

Tutkimuksemme taustamuuttajat ovat osallistujan sukupuoli, syntymävuosi, peruskoulutus, ammatillinen koulutus ja pääasialliset työtehtävät yrityksessä. Myös Elo-ohjelman seurannassa ja arvioinnissa Parkatti ja Kauppi käyttivät näitä taustamuuttajia. Lisäksi lisäsimme taustamuuttujaksi ”työskentelyaika nykyisessä työtehtävässä” uravaihe teorioihin perustuen. Syntymävuoden mukaan jaottelimme osallistujat ”koulutussukupolviin”. Parkatti ja Kauppi raportoivat Elo-ohjelman loppuraportissa tutkimustuloksia yrityskohtaisesti. Meidän mielenkiintomme kohteena on Elo-ohjelma kokonaisuudessaan, emmekä tutkineet yrityskohtaisia eroja tässä tutkimuksessa. Tämän myös kerroimme haastatelluille haastattelun aikana, kun kerroimme tutkimuksen raportointitavasta.

5.3.2 Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Tutkimushaastattelut eroavat toisistaan lähinnä haastattelun strukturointiasteen perusteella. Teemahaastattelu sijoittuu lomakehaastattelun ja strukturoimattoman haastattelun välimaastoon. Teemahaastattelulle on tyypillistä, että haastattelun aihepiirit eli tema-alueet ovat määrätty, mutta kysymysten tarkka muoto ja esittämisjärjestys puuttuvat. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47-48) Teemahaastattelu voidaan toteuttaa joko yksilö- tai ryhmähaastatteluna. Ryhmähaastattelu on monessa tilanteessa käyttökelpoinen menetelmä, ja sen käyttö onkin viime vuosina huomattavasti lisääntynyt. Ryhmähaastattelua voidaan pitää keskusteluna, jonka tavoite on verraten

vapaamuotoinen. Joidenkin haastateltavien voi olla helpompi osallistua ryhmässä tapahtuvaan haastatteluun kuin yksilöhaastatteluun. Ryhmähaastattelussa osanottajat kommentoivat asioita, tekevät huomioita ja tuottavat monipuolista tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Ryhmä voi auttaa, jos kyse on esimerkiksi muistinvaraisista asioista, tai ryhmä voi auttaa väärinymmärrysten korjaamisessa. Ryhmän kontrollilla on kuitenkin paitsi myönteisiä myös kielteisiä vaikutuksia. Ryhmä voi estää ryhmän kannalta kielteisten asioiden esiintulon, tai ryhmässä voi olla dominoivia henkilöitä, jotka pyrkivät määräämään keskustelun suuntaa, ja nämä seikat on otettava huomioon tuloksia tulkittaessa ja johtopäätöksiä tehtäessä. (Hirsjärvi ym. 2000, 197-198)

Ryhmähaastattelulla on yksilöhaastatteluun verrattuna myös se etu, että sen avulla saadaan nopeasti tietoa samanaikaisesti usealta vastaajalta, ja näin haastattelukustannukset ja haastattelujen tekoon kuluva aika pienenevät. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 63)

Tutkimushaastattelussa haastattelijan tehtävänä on välittää kuvaa haastateltavien ajatuksista, käsityksistä, kokemuksista ja tunteista. Haastattelijan ammattiroolin kaksi pääasiallista näkökulmaa ovat informaation hankkiminen ja kommunikaation helpottaminen. Ryhmähaastattelussa haastattelija puhuu kaikille haastateltaville yhtä aikaa, mutta saattaa suunnata välillä kysymyksiä myös ryhmän yksittäiselle jäsenelle. Hänen tehtävänä on huolehtia siitä, että keskustelu pysyy valituissa teemoissa ja että kaikilla osanottajilla on mahdollisuus osallistua keskusteluun. Ryhmähaastattelun toteuttaminen helpottuu, jos on kaksi haastattelijaa, jolloin kun toinen esittää keskustelun teemoja ja seuraa keskustelun kulkua, voi toinen haastattelija jo valmistautua seuraavan teeman aloitusta varten. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 41, 61-63, 97)

Elo-ohjelmaan osallistuneiden elolaisten ryhmähaastatteluteemat olivat: Ikä 40+ mahdollisuuksien/ uhkien elämänvaiheena, Elo-ohjelman vaikutus osallistujille, työyhteisölle ja koko yritykselle sekä Elo-ohjelman toteutumisen arviointi. (LIITE 4)

Työnantajien yksilöhaastattelujen teemat olivat: Elo-ohjelmalle asetettujen tavoitteiden toteutuminen, Elo-ohjelman vaikutus osallistujiin, Elo-ohjelman vaikutus työyhteisö- ja yritystasolla sekä Elo-ohjelman toteutumisen arviointi. (LIITE 5) Lisäksi tiedustelimme kultakin haastateltavalta, missä tehtävässä hän työskentelee yrityksessä, miten hän oli itse ollut mukana Elo-ohjelmassa ja miten hän toivoo, että tästä tutkimuksestamme raportoidaan osallistuneille yrityksille.

5.4 Tutkimusasetelma

Alla olevassa taulukossa 10 esitetään Elo-ohjelman arviointitutkimuksen tutkimusasetelma ja tiedonkeruumenetelmä tutkimusongelmittain. Kyselylomake elolaisille on liite no 2, elolaisten haastattelun teemat liite no 4 ja työnantajien haastattelun teemat liite no 5.

TAULUKKO 10. Elo-ohjelman arviointitutkimuksen tutkimusasetelma tutkimusongelmittain

Tutkimusongelma:	Kyselylomakkeen kohdat	Elolaisten haastattelun teemat	Työnantajien haastattelun teemat
1. Miten Elo-ohjelmaan osallistuneet arvioivat Elo-ohjelman toteuttamista?			
1.1 Miten Elo-ohjelmaan osallistuneet elolaiset arvioivat Elo-ohjelman toteuttamista?	12, 13, 18 19, 20, 21 26 ja 27	Teema A, Teema B1 ja Teema C	
1.2 Miten Elo-ohjelmaan osallistuneiden PK-yritysten edustajat arvioivat Elo-ohjelman toteuttamista?			Teema D ja Teema G
2. Millaisia vaikutuksia Elo-ohjelmaan osallistuneet elolaiset ja PK-yritysten edustajat arvioivat Elo-ohjelmalla olleen elolaisille, heidän työyhteisöilleen ja koko yritykselle?	7, 8, 9, 10 11, 14, 15 16, 17, 22 23, 24 ja 25	Teema B1, Teema B2 ja Teema B3	Teema D, Teema E ja Teema F

5.5 Tutkimuksen toteutus

Elo-ohjelman vetäjältä erityissuunnittelija Terttu Parkatilta olimme saaneet tietää, mitkä kuusi keskisuomalaista yritystä olivat olleet mukana Elo-ohjelmassa, sekä kussakin yrityksessä elolaisten yhdyshenkilönä toimineiden henkilöiden nimet. Marraskuussa 2000 soitimme näille yhdyshenkilöille ja kerroimme heille miten olimme joutuneet

mukaan Elo-ohjelman arviointiin sekä miten aineistonkeruumme etenisi. Pyysimme heitä toimimaan myös tämän arviointitutkimuksen yhdyshenkilöinä yrityksissä, sillä meillä ei ollut käytettävissä Elo-ohjelmaan osallistuneiden henkilöiden nimiluetteloa. Kaikki yhdyshenkilöt suostuivat yhteistyöhön. Lisäksi tiedustelimme heiltä yrityksen johdon edustajana Elon johtoryhmässä toimineen nimeä ja yhteystietoja yksilöhaastattelun sopimista varten.

Kaikille elolaisille suunnatun kyselylomakkeen lähetimme näille yhdyshenkilöille (kuusi henkilöä) esitestausta varten.(LIITE 4: saatekirje) Saamiemme neljän vastausten perusteella emme tehneet kyselylomakkeeseen muutoksia, sillä saimme vastauksia kaikkiin avoimiin kysymyksiin ja likert-asteikko tyyppisissä osioissa vastaukset jakaantuivat eri vaihtoehtojen kesken. Lomakekysely toteutettiin marraskuun loppupuolella. Kyselylomakkeet (83 henkilölle) toimitimme elolaisille yritysten yhdyshenkilöiden kautta - joko postin välityksellä (neljään yritykseen) tai viemällä kyselylomakkeet yhdyshenkilöille henkilökohtaisesti (kahteen yritykseen). Yhdyshenkilöt jakoivat kyselylomakkeet elolaisille, jotka palauttivat ne suljetuissa kirjekuorissa yhdyshenkilöille. Yhdyshenkilöt palauttivat täytetyt kyselylomakkeet (51 kappaletta) meille suljetuissa kirjekuorissa joko postin välityksellä (kolme yritystä), tai kävimme itse hakemassa ne yrityksistä (kolme yritystä).

Pyysimme myös Elo-ohjelman yhdyshenkilöjä kokoamaan yrityksensä elolaisista kolmen neljän henkilön ryhmän ryhmähaastattelua varten. Emme antaneet yhdyshenkilöille minkäänlaisia ohjeita ryhmän kokoamista varten, vaan he saivat valita itse ryhmähaastatteluun osallistuvat henkilöt. Ainoa kriteeri siis oli, että henkilö oli osallistunut Elo-ohjelmaan, ja että hän tietenkin suostui osallistumaan ryhmähaastatteluun. Ryhmähaastattelut tehtiin 28.11.2000 - 8.2.2001 välisenä aikana, kuitenkin niin, että rauhoitimme noin kuukauden joulun ja vuodenvaihteen viettoon. Ryhmähaastattelut tehtiin kunkin yrityksen omissa tiloissa ja yhdyshenkilöt varasivat puolestamme sopivan tilan ryhmähaastattelua varten. Vastaanotto oli kaikissa yrityksissä ystävällinen ja tuloomme oli usein varauduttu kahvin kera, vaikka tutkimusajankohta joulunalun kiireineen ei ollut paras mahdollinen. Ryhmähaastattelun alussa kerroimme joka ryhmälle, kuinka tulimme mukaan Elo-ohjelman arviointiin ja kuinka olimme tutustuneet Elo-ohjelmaan ja ryhmähaastattelun lopuksi informoimme, miten aiomme raportoida tutkimuksemme tuloksista Elo-ohjelmaan osallistuneille

yrietyksille ja osallistujille. Ryhmähaastattelut kestivät keskimäärin puolitoista tuntia ja ne nauhoitettiin ja litteroitiin.

Ryhmät olivat mielestämme riittävän heterogeenisiä, mikä lisäsi ryhmähaastattelulla kerätyn aineiston moninaisuutta ja edisti erilaisten mielipiteiden esiinnousua. Yhdessä yrityksessä ryhmähaastatteluun osallistui vain kaksi henkilöä (koska kolmas haastateltava oli sairastunut), ja toisessa kolme henkilöä. Muissa neljässä ryhmähaastattelussa haastateltavia oli neljä. Yhdessä haastatteluryhmässä oli pelkästään naisia ja kahdessa pelkästään miehiä, muissa kolmessa ryhmässä oli sekä miehiä että naisia. Koska Elo-ohjelmaan oli osallistunut sekä toimihenkilöitä että työntekijöitä oli eduksi, että molemmat henkilöstöryhmät olivat edustettuina ryhmähaastatteluissa yhtä lukuun ottamatta (edellä mainittu sairastuminen).

Yhdessä Elo-ohjelmaan osallistuneessa yrityksessä työnantajaa Elon johtoryhmässä edustanut henkilö oli itekin elolainen, ja ratkaisimme tämän ongelman siten, että kyseinen henkilö osallistui omasta halustaan eloisena ryhmähaastatteluun, ja liitimme tähän ryhmähaastatteluun myös yksin hänelle suunnattuja työnantajan näkökulmaa valottavia teema-alueita. Täten siis varsinaisia työnantajien edustajien yksilöhaastatteluja oli vain viisi. Työnantajien edustajat toimivat kaikki henkilöstöhallinnon tehtävissä ja olivat olleet omissa yrityksissään työnantajan edustajina Elon johtoryhmissä. Otimme haastateltaviin yhteyttä puhelimitse ja haastatteluaikaa sovittaessa kerroimme myös haastatteluteemat, jotta haastateltavat olisivat voineet valmistautua haastatteluun palauttamalla mieliin Elo-ohjelman aikaisia tapahtumia. Yksilöhaastattelut toteutettiin 28.11.2000 - 8.2.2001 välisenä aikana kunkin yrityksen omissa tiloissa. Haastattelujen kesto vaihteli reilusta puolesta tunnista yhteen tuntiin, haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin.

Sekä elolaisten että yritysten edustajien haastattelujen yhteydessä kerroimme tutkimuksemme raportointitavasta osallistujille: yrityksille ja yhdyshenkilöille lähetetään yhteenveto tutkimustuloksista.

5.6 Tutkimusaineiston analyysi

Kyselylomakeaineiston olemme käsitelleet SPSS-ohjelmalla. Aineiston pienuuden vuoksi (n=51) olemme analyysissä käyttäneet frekvenssijakaumia ja ristiintaulukointia kuvaamaan ryhmien välisiä eroja. Ryhmien välisten erojen merkitsevyyden arviointiin

olemme käyttäneet chi-neliötestiä ja t-testiä. Chi:n neliötestin käyttöä rajoitti se, että useissa tapauksissa ristiintaulukoitaessa ryhmien koko oli alle viisi vastaajaa, eikä chi:n neliötestiä voida käyttää ryhmien välisen eron merkitsevyyden arviointiin jos kooltaan alle viiden vastaajan ryhmiin kuuluu yli 20 % kaikista vastaajista. Olemmekin joissakin osioissa yhdistelleet vastausvaihtoehtoja: alun perin neljän vastausvaihtoehdon asteikon olemme muuttaneet dikotoniseksi kyllä - ei -asteikoksi. Olemme analysoineet SPSS ohjelmalla lomakeaineiston muuttujat kaikkien taustamuuttujien suhteen, mutta tässä tutkimusraportissa käsittelemme vain mielestämme tärkeimpiä tutkimustuloksia.

Haastatteluaineiston analyysimenetelmänä olemme käyttäneet teemoittelua. Haastattelut nauhoitettiin ja nauhat litteroitiin. Kuudesta elolaisten ryhmähaastattelusta neljä kirjoitettiin tekstiksi sanatarkasti, mutta samat asiat alkoivat toistua ja päätimme purkaa loput kaksi nauhaa niin että teemojen koodaus tehtiin suoraan kasetilta. Yritysten edustajien viidestä yksilöhaastattelusta myös neljä litteroitiin sanatarkasti ja yksi teemoitellen suoraan kasetilta aineiston kylläisyydestä johtuen. Nauhoja purettiin sitä mukaan kun haastatteluja tehtiin, joten joihinkin asioihin osasimme kiinnittää paremmin huomiota myöhemmin tehdyissä haastatteluissa.

Työnantajien haastattelut etenivät lähes haastattelun teemarungon mukaan – tosin puhuessaan yhdestä aiheesta haastateltavat sivusivat myös muita teemoja. Samalla kun luimme haastattelutekstejä koodasimme tekstit haastatteluteemojen mukaan. Sitten kokosimme eri yksilöhaastatteluista samaa teemaa käsittelevän puheen yhteen. Tämän jälkeen tulkitsimme haastatteluteemojen alla olevat puheen. Sisältöanalyysi tehtiin teemoittain. Esimerkiksi puhuessaan Elo-ohjelman aloitusvaiheesta haastateltavat pohtivat miksi Elo-ohjelman aloitus tuntui sekavalta (alkuvaiheen sekavuus), mitkä tekijät karsivat osanottajia (osanottajien karsiutuminen) ja millaisia eroja esiintyy yliopistomaailman ja työelämän projektien välillä (projektityöskentelyn erot). Ellei selviä luokitteluja syntynyt yritimme kuvata esille tulleet asiat mahdollisimman tarkasti. Tämän jälkeen palasimme takaisin haastateltujen tekstiksi kirjoitettuun puheeseen ja tarkastimme, että tekemämme tulkinnat perustuivat alkuperäiseen haastateltujen tuottamaan puheeseen. Tulkintojen tueksi valitsimme lainauksia haastateltujen puheesta, jotka on muusta tekstistä poiketen kirjoitettu kursiiivilla.

Elolaisten ryhmähaastattelut olivat teemahaastatteluja. Pyrimme haastattelussa seuraamaan laatimaamme haastatteluteemarakoa; haastateltavat keskustelivat varsin vapaasti ja vilkkaasti nostaen keskusteluun myös aiheeseen liittyviä teemojen

ulkopuolisia asioita. Työntekijöiden ryhmähaastattelun analyysi aloitettiin litteroimalla neljä haastattelua sanatarkasti. Etsimme puheessa esiintyvät teemat ja ryhmittelimme ne, jotka liittyivät Elo-ohjelman kulkuun ja ne jotka liittyivät Elo-ohjelman arviointiin. Elo-ohjelman kulkuun liittyvät teemat järjestimme ohjelman kulun mukaiseen kronologiseen järjestykseen. Kahdesta ryhmähaastattelusta, joita ei litteroitu sanatarkasti, liitettiin aineistoon kuhunkin teemaan liittyvät kommentit. Sisältöanalyysi tehtiin teemoittain ja puheen tulkinnan tueksi jätettiin runsaasti suoria lainauksia haastateltavien puheesta. Elolaisten puhe on kirjoitettu kursiivilla ja erotettu muusta tekstistä sulkumerkeillä. Puheen jatkumisen merkinä on käytetty kolmea pistettä.

5.7 Tutkimuksen luotettavuuden arviointia

Tässä Elo-ohjelman arviointitutkimuksessa on käytetty sekä kvantitatiivisia että kvalitatiivisia aineiston keruu ja analyysimenetelmiä. Näin olemme pyrkineet saamaan monipuolisen ja laaja-alaisen kuvan tutkimuskohteestamme. Erilaisten menetelmien käyttö lisää myös tutkimuksen luotettavuutta.

5.7.1 ”Eloa puimassa” tutkimuksen kvantitatiivisen osuuden luotettavuuden arviointia

”Eloa puimassa” tutkimuksessa kerättiin kvantitatiivista tutkimusaineistoa kyselylomakkeella strukturoiduilla kysymyksillä. Elo-ohjelmaan osallistui 89 työntekijää ja toimihenkilöä kuudesta eri yrityksestä. 83 heistä jatkoi Elo-ohjelman loppuun saakka. Kyselyymme vastasi 51 elolaista. Vastanneiden osuus Elo-ohjelman aloittaneista oli 57% ja Elo-ohjelman loppuun saakka jatkaneista 61%. Alkulan ym. (1995, 139-140) mukaan vastaamatta jättäneiden osuus eli kadon suuruus vaihtelee melko paljon tutkimuksesta toiseen. Kadon suuruuteen vaikuttavat muun muassa tutkimuksen aihe ja aiheen kiinnostavuus, kyselylomakkeen ymmärrettävyys, selkeys ja johdonmukaisuus sekä lomakkeen pituus. Lisäksi tässä tutkimuksessamme vastausaktiivisuuteen vaikuttivat ainakin seuraavat seikat: omalla nimellä vastaaminen ja vastausten mahdollinen joutuminen Elo-ohjelman vetäjän käyttöön, yhdyshenkilön aktiivisuus sekä se, että emme muistuttaneet vastaamatta jättäneitä eli karhunneet lomakkeita.

5.7.1.1 Lomakekyselyn katoon vaikuttaneita tekijöitä

Terttu Parkatilta olimme saaneet tietää kussakin yrityksessä Elo-yhdyshenkilönä toimineen elolaisen nimen. Lomakekyselyyn pyysimme elolaisia vastaamaan omalla nimellään, jotta Terttu Parkatti voisi mahdollisesti myöhemmin hyödyntää keräämäämme tutkimusaineistoa. Tämän kerroimme elolaisille lomakekyselyn lähetekirjeessä. Arvioimme, että ne joilla oli ”myönteistä ” kerrottavaa myös Elo-ohjelman vetäjälle vastasivat kyselyymme mielellään ja aktiivisemmin kuin ne elolaiset, joiden palaute oli / olisi ollut kriittisempää. Siten se, että pyysimme vastauksia omalla nimellä ja että ne tulivat mahdollisesti myös Elo-ohjelman vetäjän käyttöön saattoi sekä lisätä että vähentää elolaisten vastaamisaktiivisuutta.

Toimitimme kyselylomakkeet kullekin Elo-yhdyshenkilölle joko henkilökohtaisesti tai postin välityksellä. Elo-yhdyshenkilö jakoi ne yrityksen sisäisen postin kautta tai henkilökohtaisesti edelleen kaikille yrityksensä elolaisille. Elolaiset palauttivat lomakkeet suljetuissa kirjekuorissa yhdyshenkilölle, joten yhdyshenkilö ei välttämättä tiennyt kuka elolainen oli vastannut kyselyyn ja kuka ei. Haimme lomakkeet yhdyshenkilöiltä joko henkilökohtaisesti tai yhdyshenkilö postitti kaikki lomakkeet meille antamassamme vastauskuoressa yhdellä kertaa. Yrityksen Elo-yhdyshenkilö oli siis linkki meidän ja elolaisten välillä. Arvioimme, että se kuinka yhdyshenkilö informoi kyselystä, kuinka ”sisäinen posti” kulki ja kuinka aktiivisesti yhdyshenkilö palautuspäivämäärän lähestyessä pyysi elolaisia palauttamaan kyselylomakkeita vaikutti palautusaktiivisuuteen ainakin vastaamisaktiivisuutta lisäävästi.

Emme lähettäneet muistutuksia vastaamatta jättämisestä, koska ensinnäkin elolaisille oli jo Elo-ohjelmaan liittyen tehty Elo-prosessin aikana alku, väli- ja loppukysely. Lisäksi ei meillä eikä Elo-yhdyshenkilöillä ollut tietoa ketkä olivat jättäneet vastaamatta: meillä ei ollut käytettävissämme kaikkien elolaisten nimilistaa ja elolaisilla oli ollut mahdollisuus lähettää vastauslomake nimettömänä suljetussa kirjekuorissa yhdyshenkilölle, joten hänkään ei tiennyt ketkä olivat palauttaneet lomakkeen ja ketkä eivät. Olisimme voineet ilmoittaa yhdyshenkilölle lomakkeen palauttaneet ja pyytää häntä toimittamaan uudet lomakkeet niille, jotka eivät vielä olleet palauttaneet lomaketta, mutta halusimme turvata vastanneiden anonymiteetin omassa yrityksessä, ja näin ei ”karhukirjeitä” lähetetty.

5.7.1.2 Lomakekyselyyn vastanneiden edustavuus

Elo-ohjelman loppuraportista saimme tietoa kaikista Elo-ohjelmaan osallistuneista joidenkin tutkimuksemme kyselylomakeosuudessa käyttämiemme taustamuuttujien osalta. Taulukossa 11 verrataan lomakekyselyyn vastanneiden edustavuutta taustamuuttujittain perusjoukkoon eli kaikkiin Elo-ohjelmaan osallistuneisiin. Vertailussa on käytetty prosenttiosuuksia, koska Elo-ohjelman loppuraportissa elolaisten taustatiedot on esitetty tässä muodossa.

TAULUKKO 11. Kyselyyn vastanneiden taustatiedot ja sulkeissa kaikkien Elo-ohjelmaan osallistuneiden taustatiedot prosenttiosuuksina

	Miehet	Naiset	Kaikki
Lukumäärä fr	30 (52)	21 (37)	51 (89)
Keski-ikä	49,9 (47,6)	49,6 (47,7)	49,8 v
Vaihteluväli	41-56 v	41-59 v	41-59 v
Peruskoulutus %			
Kansakoulu tai kansalaiskoulu	73,3% (60,3%)	23,3% (25%)	54,9% (51,6%)
Keskikoulu tai peruskoulu	23,3% (26,0%)	47,6% (29,2%)	33,3% (30,8%)
Lukio	3,3% (13,8%)	23,8% (45,8%)	11,8% (16,5%)
Ammatillinen koulutus %			
Ammattikoulu	53,3%	19,0%	39,2%
Ammatill.opisto	13,3%	42,9%	25,5%
Yliopisto	0%	14,3%	5,9%
Muu	23,3%	4,8%	15,7%
Puuttuva tieto	10,0%	19,0%	13,7%
Työn laatu %			
Informatiivinen	26,7% (36,6%)	71,4% (75,7%)	45,1% (49,5%)
Energeettinen	56,7% (55,6%)	0 % (5,4 %)	33,3% (33,0%)
Energeettis-inf.	16,7% (7,6 %)	28,6 % (18,9 %)	21,6% (12,1%)
Työskentelyaika %			
Alle 5 vuotta	13,3%	19,0%	15,7%
5-10 vuotta	20,0%	9,6%	15,7%
Yli 10 vuotta	66,7%	71,4%	68,6%

Kyselyyn vastanneet edustavat mielestämme melko hyvin kaikkia Elo-ohjelmaan osallistuneita taustatietojen valossa. Miehet vastasivat kyselyyn hieman naisia ahkerammin. Elo-ohjelman aloitusajankohdan ja tutkimusajankohdan välinen aika oli

noin kaksi vuotta, joten vastanneiden keski-ikä vastaa kaikkein Elo-ohjelmaan osallistuneiden keski-ikää.

Peruskoulutuksen suhteen oli enemmän eroja kyselyymme vastanneiden ja kaikkien Elo-ohjelmaan osallistuneiden välillä. Miehistä kansakoulun tai kansalaiskoulun käyneet palauttivat kyselylomakkeita suhteessa ahkerimmin, kun taas lukion käyneet miehet suhteessa vähemmän. Naisista suhteessa ahkerimmin vastasivat keskikoulun tai peruskoulun käyneet, kun taas – samoin kuin miehissä – suhteessa vähemmän kyselylomakkeita palauttivat lukion käyneet.

Kyselyyn vastanneista miehistä yli puolet on suorittanut ammattikoulun, kun taas naisista suurimman ryhmän muodostavat ammatillisen opiston suorittaneet. Miehistä noin neljäsosa ilmoitti ammatilliseksi koulutukseksi vaihtoehdon muu (esimerkiksi erilaisia ammattikursseja). Miehistä yli puolet teki energettistä (fyysisesti kuormittavaa) työtä, kun taas naisista yli kahden kolmasosan työ on luonteeltaan informatiivista (lähinnä toimistotyötä). Yli kaksi kolmasosaa vastanneista sekä miehistä että naisista on työskennellyt pitkään eli yli kymmenen vuotta nykyisissä työtehtävissään.

5.7.1.3 Kvantitatiivisen tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti

Validius tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata täsmälleen sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Tutkimusmenetelmän validius liittyy operationalisoinnin ongelmaan. Mittari ja menetelmä eivät välttämättä vastaa sitä todellisuutta, mitä kuvitellaan tutkittavan, jolloin mittarista aiheutuu tuloksiin systemaattista virhettä. Systemaattisen virheen puuttumista voidaan havainnollistaa ennustevalidiuden, sisällöllisen validiuden ja rakennevalidiuden käsittein.

Ennustevalidiudella voidaan tarkoittaa kahdella mittarilla saavutettujen tulosten samankaltaisuutta. Elo-ohjelman arviointitutkimuksessa olemme keränneet tietoa sekä kvantitatiivisin menetelmin, että kvalitatiivisin menetelmin, jolloin tuloksien yhteneväisyyttä on voitu vertailla joiltakin osin. Meillä on ollut käytettävissämme myös Parkatin ja Kaupin Elo-ohjelman loppuarviointi, jonka johtopäätöksiin olemme voineet verrata joitakin saamiemme tuloksia.

Sisällöllinen validius liittyy abstraktin käsitteen operaationalisointiin: mittarin sisällön tulee olla tutkittavan käsitteen kannalta järkevä ja perusteltu, jotta sen voidaan

ajatella mittaavan juuri tarkoitettua asiaa. Elo-ohjelman arviointitutkimuksen kyselylomaketta laatiessamme olemme perehtyneet aiemmissä tutkimuksissa käytettyihin käsitteisiin ja niiden operaationalisointiin. Kyselylomakkeessamme näkyy erityisesti Agent -tutkimuksen ja Puurulan ammatti-identiteettimallin vaikutus sekä EU-hankkeiden ja mietintöjen käsitteistö ja aiemmat tutkimukset koulutuksen vaikutuksista ja koulutukseen hakeutumisen syistä. Kysymyksissä on vältetty erityisalojen käsitteitä. Vastauksissa ei ollut kuin muutama tyhjä kohta strukturoitujen kysymysten kohdalla.

Mittarin rakennevalidiuden katsotaan olevan hyvän, jos tutkimuksen tulokset ovat sopusoinnussa odotusten kanssa eli mittari toimi tutkimusprosessin kokonaisuudessa hyvin. Vaikka Elo-ohjelma oli pilotti hanke, meillä oli kuitenkin käytettävissämme Elo-ohjelman vetäjien tekemä arviointi Elo-ohjelman vaikutuksista ja toteutuksesta, lisäksi kävimme keskusteluja Terttu Parkatin kanssa. Vaikka tutkimme osittain laajempiakin vaikutuksia ja myös itse Elo-ohjelmaa prosessina, ei saamissamme tuloksessa ole sellaisia asioita, jotka olisivat ristiriitaista aiempien arvioiden kanssa. Tuloksemme ovat myös yhdensuuntaisia aiempien työhyvinvointihankkeiden tulosten ja koulutuksen vaikuttavuuden tutkimusten kanssa.

Prosessivalidiudella tarkoitetaan käsiteanalyysin, operaationalisoinnin ja mittauksen, yleensä kaikkien validiuden kannalta relevanttien tutkimuksen vaiheiden mahdollisimman tarkkaa kuvausta. (Alkula ym. 1995, 89-93) Olemme selostaneet tutkimuksen toteuttamista sivulla 75.

Sekä kvantitatiivisessa että kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimuksen validiutta voidaan parantaa käyttämällä tutkimuksessa useita menetelmiä (triangulaatio). Metodinen triangulaatio tarkoittaa useiden tutkimusmenetelmien käyttöä samassa tutkimuksessa. Elo-ohjelman arviointitutkimuksessa olemme keränneet kvantitatiivista tutkimustietoa kyselylomakkeella, jolla hankittua tietoa olemme voineet verrata tietyiltä osin Elo-ohjelman aikana ja lopuksi tehtyihin kyselyihin. Elolaisten ryhmähaastatteluissa olemme kysyneet osittain samoja asioita, jolloin olemme voineet varmistaa tulkintaamme ja johtopäätöksiämme. Tutkijatriangulaatio tarkoittaa, että tutkimuksen tekoon osallistuu useampia tutkijoita aineistonkerääjinä, tulosten analysoijina ja tulkitsijoina. (Hirsjärvi ym. 2000, 215) Elo-ohjelman arviointitutkimus on ollut kahden henkilön suorittama kokonaisuudessaan. Myös kvantitatiivisen aineiston kirjaus ja koodaus SSPS -ohjelmaan sekä kvalitatiivisten tulosten tulkinta ja muokkaus

esitettävään asuun on tehty yhdessä ja näin olemme pyrkineet varmistamaan tulosten luotettavuuden.

Mittauksen tai tutkimuksen reliabelius tarkoittaa sen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Sekä tutkittavan että tutkijan toiminta voivat aiheuttaa satunnaisvirheitä, kuten tutkittavan mieliala asennemittauksessa tai tutkijan kirjaamisvirhe tietokonetallennusta tehtäessä. Mitä useammin mittaus toistetaan, sitä suurempi on mahdollisuus, että satunnaisvirheet kumoavat toistensa vaikutuksen tutkimustulokseen. Vaikka Elo-ohjelman arviointitutkimuksen otos 51 henkilöä 89:stä on mielestämme riittävä, on otos silti sen verran pieni, että taustamuuttujittain elolaisten mielipiteitä ryhmiteltäessä jotkin ryhmät muodostuivat niin pieniksi, ettei niiden perusteella voi vetää johtopäätöksiä yleisemmin. Samasta syystä olemme joissain kyselylomakkeen kysymyksissä yhdistäneet Likert -asteikon luokkia jonkin verran ja huomattavasti vaikutusta sekä vähän ja ei lainkaan vaikutusta. Elo-ohjelman arviointitutkimuksen kysely tehtiin noin vuosi ohjelman loputtua: toivoimme ettei Elo-ohjelman loppukysely ei ollut sama kuin meidän, joten toivoimme että siihen vastaaminen sinänsä ei enää vaikuttaisi tähän kyselyyn, vaan vastaukset olisivat aidosti uudelleen mietittyjä. Saattaa olla, että henkilöt, joiden mielestä Elo-ohjelma ei ollut kovin antoisa, jättivät helpommin vastaamatta, joten tämä pyritään ottamaan huomioon tulkinnassa. Reliaabeliuden mittaamiseksi voidaan käyttää uudelleenmittausta, rinnakkaismittausta ja Cronbachin alfa-kerrointa. Elo-ohjelman arviointitutkimus on pyritty selostamaan tarkkaan toistettavuuden mahdollistamiseksi, mutta koska tämä oli kuitenkin ainutlaatuinen tapaustutkimus, ei aivan tällaisenaan tutkimusta voida enää varmentaa. Myös tulevat vastaavanlaiset hankkeet kohdistuvat jo eri koulutuskohortteihin ja toisenlaisen ammatillisen koulutuksen saaneisiin ja ammatillisen uran luoneisiin, joten tutkimus ei enää ole täysin samanlaisena toistettavissa.

5.7.2 ”Eloa puimassa” tutkimuksen kvalitatiivisen osuuden luotettavuuden arviointia

Kvalitatiivista tutkimusaineistoa kerättiin ”Eloa puimassa” tutkimuksessa kyselylomakkeen avoimilla kysymyksillä sekä Elo-ohjelmaan osallistuneiden ryhmähaastatteluilla että yritysten edustajien yksilöhaastatteluilla. Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta lisää tutkijan tarkka selostus tutkimuksen kaikkien vaiheiden

toteuttamisesta muun muassa aineiston tuottamisen olosuhteet, luokittelujen tekemisen perusteet ja tulosten perustelut. (Hirsjärvi ym. 2000, 214-215)

Haastatteluissa käytimme valmiita teemarunkoja: koska haastattelijoita oli kaksi, oli toisen haastattelijan osallistuessa keskusteluun toisen helppo tarkistaa samalla, mitä teemaa ei vielä oltu käsitelty, jolloin hänen oli puolestaan helppo jatkaa kysymällä seuraavasta teemasta. Haastattelut nauhoitettiin, joten huomio voitiin kiinnittää puheeseen. Vastaanotto haastattelutilaisuuksiin oli kaikissa yrityksissä lämminhenkistä ja haastattelijoina saimme sen kuvan, että olimme tervetulleita. Niinpä haastattelutilanteet muodostuivat ennakoimaamme vapaamuotoisemmiksi ja avoimiksi ilmapiiriltään. Varsinkin elolaisten haastattelutilanteissa ilmapiirin vapautumiseen saattoi vaikuttaa myös haastateltavien ja haastattelijoiden kuuluminen samaan ikäryhmään sekä myös – mikä nauhoja kuunnellessa tuli selvästi ilmi – samaan murreryhmään. Positiivista ryhmähaastatteluissa oli haastattelijoiden mielestä se, että kaikki haastateltavat osallistuivat keskusteluun ja joskus jopa hieman väittivät toisilleen vastaan, jolloin käsityksiä asioista tarkennettiin.

Koska molemmat tutkimusta tehneet olivat olleet kaikissa haastattelutilanteissa yhdessä, oli mahdollista palata tulkinnoissa kummankin muistikuviiin ilmapiiristä ja myöhemmin luokiteltaessa litterointia, toinen (triangulaatio) pystyi helpommin tarkistamaan toisen tekemää luokittelua ja pystyttiin pitämään haastattelusta poimittu asia yhteydessä, jossa se oli ilmaistu. Haastattelujen litteroinnin jälkeen toinen tutkijoista luokitteli elolaisten haastattelut ja toinen yritysten edustajien haastattelut; tarkistettaessa vaihdettiin ja palattiin haastattelun litteroituun muotoon (lähteeseen). Tutkijan kehä toteutui myös pohdintaa tehtäessä, jolloin toinen meistä laati ensin pohdinnan tutkimusongelmasta 1 ja toinen ongelmasta 2 palaten teoreettisille lähtökohdille. Tämän jälkeen perehdyimme toistemme tekemiin pohdintoihin ja yhdistimme ne asiakokonaisuuksiksi.

6 TULOKSET

”Eloa puimassa” tutkimuksessa on kaksi pääongelmaa: Tutkimusongelma 1 ”Miten Elo-ohjelmaan osallistuneet arvioivat Elo-ohjelmaa” ja Tutkimusongelma 2 ”Millaisia vaikutuksia Elo-ohjelmaan osallistuneet elolaiset ja PK -yritysten edustajat arvioivat Elo-ohjelmalla olleen elolaisille, heidän työyhteisöilleen ja koko yritykselle”. Olemme yhdistäneet kvantitatiivisin ja kvalitatiivisin tutkimusmenetelmin kerättyä tutkimusaineistoa tutkimusongelmien mukaan ja haastatteluissa esiintyneiden teemojen mukaan. Luvuissa 6.1-6.3 esitetään tutkimusongelma 1 koskevia tutkimustuloksia. Luvuissa 6.5-6.7 esitetään tutkimusongelma 2 koskevia tutkimustuloksia. Luvussa 6.4 esitellään osallistujien esittämiä Elo-ohjelman kehittämisideoita.

6.1 Miten Elo-ohjelmaan osallistuneet elolaiset arvioivat Elo-ohjelmaa

Elolaisten arvioinnin kohteita olivat osallistujien valikoituminen Elo-ohjelmaan, henkilökohtainen opintosuunnitelma, internet sovellutuksen käyttö ja Elo-ohjelman aikainen tiedottaminen ja kommunikaatio.

6.1.1 Työntekijöiden mukaan lähtö Elo-ohjelmaan

Elo-ohjelman kohderyhmäksi oli valittu yli neljäkymmentävuotiaat työntekijät. Haastateltavat eivät nähneet selkeää perustetta ikärajan valintaan. Kohderyhmään kuuluvien osanottoa rajoitti yrityksen ja Elo-ohjelman resurssien rajallisuus yritystä kohden, työnantajan Elo-ohjelmaa varten osoittaman työajan määrä, työtehtävien suorittamisesta johtuvat tekijät sekä työntekijöistä itsestään johtuvat tekijät, kuten muiden sitoumusten määrä ja halu olla tekemisessä työpaikan kanssa vapaa-ajalla. Elo-ohjelman tarjoamat liikuntamahdollisuudet sekä vetivät että karsivat osallistujia.

Yrityksissä ohjelmaa markkinoitiin työntekijöille hieman eri tavoin. Osassa yrityksissä kaikki yli 40 -vuotiaat kutsuttiin informaatiotilaisuuteen, toisissa kutsu oli avoin ja paikalle saapuivat kaiken ikäiset asiasta kiinnostuneet, jolloin myös muu henkilöstö sai informaatiota Elo-ohjelmasta.

Kohderyhmän valinta oli haastateltavien mielestä oikea. Perusteluina käytettiin osallistujien perhetilannetta, joka mahdollistaa osallistumisen, koska ei yleensä ole enää pienten lasten hoitovelvollisuuksia. Fyysisen kunnon ylläpitoa työssä jaksamisen tukemiseksi pidettiin myös tärkeänä, mutta sen ylläpidon aloittamista vasta tässä iässä pidettiin liian myöhäisenä. Alkuun olisi mukaan halunnutkin myös osa alle neljäkymmentävuotiaista. (*...oli sellaista nurinaa ..., kun niillä ei ollut tavallaan mitään vastaavaa.*) Joissain yrityksissä osallistujat kokivat kahtiajaon nuorempiin ja ikääntyviin negatiivisena, jopa ikärasistisena - työpaikalla oli puhuttu ”eläkeläiskerhosta” ja ”kalkkiksista”, vaikka muuten ei skismaa eri ikäisten työntekijöiden välillä ollutkaan. Pienillä työpaikoilla henkilökunnan jako eri ikäisiin ei haastateltavien mielestä ollut hyvä asia. (*Must tuntuu, ett kun on tällainen pieni työpaikka, että pitäisi olla sellainen, että se kohdistuu kaikkiin, ettei jaa sitten...*)

Elo-ohjelmaan oli varattu resursseja noin kahdellekymmenelle yritystä kohti; työnantaja sitoutui antamaan työaikaa osallistujien käytettäväksi ohjelman toteuttamiseen ESR -rahoitusta vastaavan määrän, jolloin kustannukset jakautuivat tasan. Elo-ohjelmaan oli aluksi mielenkiintoa useammalla yli neljäkymppisellä kuin mukaan pääsi. (*...mikä se nyt oli 10 tai 15 joita meitä nyt otetaan siihen, niin...- Ja tuollahan oli sitten, mitä meitä nyt oli semmonen kolmisenkymmentä, jotka oli tullu kuulemaan...- Jotka sitten oli niitä yli neljäkymppisiä...*). Joissakin työpaikoissa periaatteessa kaikki halukkaat yli neljäkymmentävuotiaat pääsivät mukaan.

Työjärjestelyjen takia kaikki eivät kuitenkaan voineet osallistua (*...että samalta osastolta ja työtehtävistä ei voinu lähteä*). Työntekijöiden joukosta mukaan ilmeisesti seuloutuivat aktiivisimmat ja motivoituneimmat, jotka ovat aina innokkaita osallistumaan, kun tarjolla on jotain uutta. Hiljaisemmat ja passiivisemmat ilmeisesti vetäytyivät pois. (*Rajaus oli kivuton...-Minulle ei ainakaan selvinnyt, miten alun neljästäkymmenestä puolet putosi pois, mitkä seikat vaikutti, että putosi puoleen*). (*Niin, nehän lähti sitten mukaan, jotka sillä tavalla seuraa jotenkin kaikkia muitakin tapahtumia niin , ne tuo tuota niinku ittensä esille.*) Vaikka tämä aiheutti keskustelua asiasta, kovin vakavasti tämä ei ilmapiiriin työpaikalla vaikuttanut. (*No ei, ehkä ihan alussa kuitenkin...-Niin, niin. Jotkut vähän niinku jupisi siinä ihan aluksi, että eihän siihen päässy, ja eihän siihen kaikki päässy. Tätä vähän mutta, ei verissäpäin ole taisteltu, ei*) Haastateltavat eivät olleet aiemmin osallistuneet Elo-ohjelman kaltaiseen laaja-alaiseen ohjelmaan, eivätkä kaikki hahmottaneet selkeästi, mistä oli kyse. Mukaan

oli lähdetty uteliaisuudesta tai uusia virikkeitä hakemaan. *(Aika useassa asiassa kun on ollut mukana, niin sitä vaan on tullut sellainen asenne, että on lähtenyt mukaan kokemaan ja kahtomaan, että löytyykö sieltä jotain uutta. Että odotuksia ei ollut niin suuria kuitenkaan, kuin mukana oleman ja kahtomaan, jos jotain uutta virikettä.) (Ei meillä ole tämmöistä laajempaa ennen ollu, tää oli niinku...-Kyllä ne on enimmäkseen ollu työhön liittyviä asioita, mitä koulutuksessa käyvään...-Oli englannin kurssihan oli aikasemminkin...-Niin ja oli kaikille, ketkä vaan halus - hirveen paljonhan meillä tietysti liikuntaa on ollu meillä...-Ja tulee taas tämmösiä tapahtumia ja omalla alalla on tämmösiä...-On kuntosalit ja laitteet ja...-Samassa muodossa ei kuitenkaan oo ollu aiemmin)(Alku oli tosi nuiveeta, kun ei tienny mitään mikä tulee.)*

Työnantajallakaan ei haastateltavien mielestä ollut selkeää käsitystä Elo-ohjelmasta, vaan haastateltavien mielestä työnantaja lähti mukaan, koska oli mahdollista saada EU-rahaa ”takaisin päin”. Osassa yrityksissä työterveyshuolto oli mukana ohjelman suunnittelussa ja toteutuksessa, osassa ei. *(Muistan, että mejän terveydenhoitaja ... sitten se esitteli alkujaan mejän entiselle toimitusjohtajalle, että ... tämmöstä EU-rahaa ja mitä sitä oli tämmöstä tulossa, ja se sano, että ilman muut lähetään tomloseen mukaan kun kerran on mahollisuus lähteä ja semmonen porukka ja lähettiin)*

Suurempana karsivana tekijänä haastateltavat pitivät vaadittua sitoutumista Elo-ohjelmaan: ohjelman pituus ja opintosuunnitelman tuntimäärä arveluttivat osaa osallistujista samoin kuin se, että myös omaa aikaa kuluu Elo-ohjelman toteutukseen. *(Moni jo heittäyty siinä vaiheessa pois ku kuuli, että joutuu siihen nyt itekin uhraamaan.) (Sanottaa, että kaikilla oli mahollisuus, mutta tää oli mejän aktiivisuudesta kiinni, että me haluttii sitoutua siihen hommaan.)* Mukaan lähteneet pitivät kahden vuoden pituista osallistumisaikaa hyvänä, koska he näin pystyivät pitämään myös entisiä harrastuksiaan ja jakamaan aikaansa paremmin. *(Että pidemmällä ajalla pystyy paremmin sovittaan niitä sitoutumisia, koska jokaisella taikka useilla kuiteskin...-Kaikilla tais olla muutakin.)* Aluksi osa työnantajista ei työtehtävien takia pystynyt antamaan aikaa elolaisten käyttöön, mutta korvasi käytetyt tunnit myöhemmin hiljaisempana aikana. Elo-ohjelmaan käytettävä tuntimäärä tuntui joidenkin mielestä suurelta.*(...sit siinä ensimmäisen kuukauden aikana jäi porukkaa pois, ku sen huomasi, että se ottaa siinä vähän sillä tavalla aikaa)* *(Niin nythän sitä on saatu takasin, nää*

englannin tunnit jatkuvat, mutta siinä alussa...-Niin, että kyllä se siinä vaikutti joidenkin ratkasuun sillä lailla, ku että alussa ei...)

Passiivisemman työntekijäryhmän osallistuminen Elo-ohjelman kaltaiseen toimintaan olisi työtovereidenkin mielestä hyvä, vaikka he eivät osanneetkaan sanoa, miten passiivisten mukaan lähtöä olisi mahdollista edistää. Yrityksissä on aiemminkin yritetty aktivoida passiivisempia osallistumaan – lähinnä kuitenkin vain liikunta- ja virkistystoimintaan tarjoamalla käyttöön liikuntatiloja (pingishuone, kuntosali) sekä tukemalla henkilöstön liikuntaa taloudellisesti esim. liikuntarahakortein, joita työntekijät voivat käyttää haluamiinsa liikuntamaksuihin. Yrityksissä on myös liikunta- ja virkistystoimikuntia, jotka pyrkivät aktivoimaan henkilöstöä. *(Vaikka minkälaiseen on koitettu sitä löytää erilaista tarjontaa, mitä joillakin on - mutta ei löyetty.) (Kyllä meillä on paljon erilaisia kerhoja, mutta tahtoo olla, että erilaisia palloilulajeja on maksettu ja samat ihmiset käy sitten niissä. Kyllä meillä aika hyvin tuetaan niitä.)* Työpaikalla olevia liikuntatiloja ei käytetä vapaa-ajalla vaan lähinnä ruokatunnilla

Osalle jäi informaatiotilaisuudesta sellainen kuva, että Elo-ohjelma on liikunta- ja terveystavoitteinen ja siksi ainakin muutama tupakoiija ja itsensä huonokuntoiseksi kokevaa jäi heti pois. *(Mut ne jotka ei oo positiivisesti asennoitunu liikuntaan, niin ei ne lähe tämmöseen...-Vaikka tässä on nyt muutakin, kun liikuntaa, mutta...)* Liikunnalliset sisällöt myös vetivät osallistujia – varsinkin miehiä – mukaan. Osalle osallistujista oli tullut sellainen tunne, että heidän olisi työnantajan mielestä hyvä lähteä mukaan. Osa osallistujista itseään kiinnosti päästä testaamaan, missä mennään oman kunnon suhteen. *(Niin siinä työkuuntoindeksissä tuli vähän sellainen kilpailun maku, että miten me pärjättiin...)*

Haastateltavat arvelivat, että on olemassa henkilöitä, jotka eivät halua tuoda harrastuksiaan esiin työpaikallaan, vaan se on heidän yksityistä aluettaan. *(Joillakin on niinku - joku semmonen harrastus ilmeisesti, joka meillä ei näy mitenkään meillä sitten millään tavalla, että...)(...mutta aina on ihmisiä, jotka ei halua olla työn jälkeen missään tekemisissä.)*

6.1.2 Henkilökohtaisen opintosuunnitelman laadinta prosessina

Osallistujat olivat tottumattomia pohtimaan omia tarpeitaan ja mielenkiinnon kohteitaan henkilökohtaiseen opintosuunnitelmaansa. Monet kaipasivat valmiita opintopaketteja,

joista olisi voinut tehdä valinnan. Henkilökohtaiset keskustelut vetäjien kanssa koettiin tärkeiksi ja ne auttoivat osallistujia hahmottamaan, mistä oli kyse. Suurin osa haastateltavista koki opintosuunnitelman sisällön valinnan vaikeaksi, koska ei tiedetty mitä oli tarjolla, ei uskottu omiin kykyihin tai ei uskallettu lähteä yksinään oudolle alueelle; tosin niitäkin oli, jotka heti tiesivät, mitä halusivat Elo-ohjelmassa tehdä. Elo-ryhmän kanssa yhdessä tekeminen motivoi osaa elolaisista osallistumaan ja kokeilemaan myös uusia asioita. Osalle tärkeintä olikin yhdessä tekeminen ja sosiaalinen vuorovaikutus toisten kanssa. Elo-ohjelman edetessä monen osallistujan opintosuunnitelma ”paksuuntui” samalla kun itsetunto kasvoi, tuki toisilta rohkaisi ja heille tuotiin tietoa opintotarjonnasta.

Haastateltavat arvioivat, että ohjelma oli jotain aivan uutta kaikille osapuolille ja siksi alku oli vaikea. *(Kyllä sen vähän huomasikin, että tämä oli sellainen pilotti, että kyllä se vähän vaikeata se alku...-Haki uomiaan...-Alotus tosiaan kangerteli...-Ehkä se oli se aloitus niin, se oli liian avonainen.)*

6.1.2.1 Itsereflektio opintosuunnitelman lähtökohtana

Elo-ohjelmassa ei annettu valmiita sisältöjä opintosuunnitelmiin, vaan yritettiin saada osallistujat itse pohtimaan, mitä he haluaisivat tai mitä heidän kannattaisi tehdä. Tämä koettiin ahdistavana ja vaikeana: oman toimintakyvyn reflektointiin ei oltu opittu. *(Oli hirvittävän monta tuntia siinä sitten, ettei niinku yhtään voinu sonoa, että mitä sitä sitten niinku oikeen tässä tehään)* Elolaiset eivät olisi malttaneet käyttää aikaa erilaisten mahdollisuuksiensa kartoitukseen ja toiminnan suunnitteluun, vaikka toisaalta osa haastateltavista oli huomannut, että se olisi ollut järkevää; suurin osa osallistujista olisi heti halunnut lähteä toteuttamaan ohjelmaa. Jotkut olivat kuitenkin valmiita nyt tilaisuuden tullen pohtimaan ja käyttämään aikaa henkilökohtaisen opintosuunnitelman laadintaan. *(Kait tässä sitten Elon sisässä oli, että tarkoitus sitten, että mitä se vois olla.) (Tuntui, että akateeminen maailma on niin täysin eri kuin tällainen työssäkäyvä arki, ehkä sitä aikaa ei meillä ole paljon, ja se piti äkkiä tiivistää, kun taas sellainen pohtiva ote olis fiksuakin, että sitä hitaasti kypsytellään. Mut ei meillä ollu aikaa siihen, niin sitä aattelen, että siinä voisi olla siinä alussa aika napakasti jotain valmiimpia polkuja alkuvaiheessa ja sitten kattoo, että missä ne omat intressit ovat.) (Niin että kyllä se talossa oli aika hyvä se alku, semmonen aika lailla mieltä ylentävä, ku huomas, että*

valtavasti oli mahdollisuuksia, mutta se jotenkin se meni sitten pliisuks se homma siinä sitten.)

Haastateltavista osa koki, että opintosuunnitelmien laadinta oli vaikeaa ja vei liikaa aikaa. *(Mutta siitä sitten vähän niinku se vauhti hyyty siitä sitten kun päästiin mukaan...-Mutta se toteuttaminen ei siitä välttämättä ookkaan niin helppoo.) (Ehkä se on sitä, että sitä on oppinu täällä yksityisellä sektorilla, että, ja täällä yksityisen työelämässä aika kiivaaseen työtahtiin ja kireisiin aikatauluihin, kun painaa hommat päälle. Niin se irrottautuminen siitä sitten, kun tuntu että tämä ei etene tämä asia tästä mihinkään ja sitten tuntu vähän sitä, että jotkut asiat tuntu sillä tavalla, ehkä se on sitä sitten tämmösen aikuisen ihmisen asennoitumista sitten, että on vaikeeta asettautua sitten siihen opiskelevan ihmisen rooliin, niin tuntu sillä tavalla, että jotkut asiat siinä ootti, että eteenpäin, eteenpäin.)* Joidenkin mielestä alku oli liian nopea: he eivät ehtineet omaksua kaikkea tarjottua tietoa. *(Alussa kaikki tuli niin nopeesti. Hirvitti ne tuntimäärät kaikki, mitä lueteltiin. Ja kaikille oli hämärän peitossa, mitä oli tulossa, vaikka jaettiin ne selostukset.)* Kokemukseen vaikutti se, missä vaiheessa yritys oli tullut mukaan Elo-ohjelmaan. *(Me aloitimme jälkijunassa vasta keväällä, kun muut olivat aloittaneet vuodenvaihteessa ja saaneet alkuinformaation syksyllä, kun me saatiin vasta maaliskuussa: kiire tuli)*

Osallistujien joukossa oli haastateltavien mukaan henkilöitä, jotka osasivat ja halusivat nyt toteuttaa omia jo aiemmin tehtyjä suunnitelmiaan. He lähtivät etenemään heti omia yksilöllisiä polkujaan pitkin.

6.1.2.2 Elo-ohjelman vetäjien kanssa käydyt henkilökohtaiset keskustelut

Henkilökohtainen keskustelu vetäjien kanssa sai osallistujilta hyvää palautetta ja haastateltavien mielestä henkilökohtaista keskustelua olisi kaivattu enemmänkin sen jälkeen, kun osallistujat saivat niistä kokemusta. Ne auttoivat osallistujia hahmottamaan, mistä ohjelmassa oli kyse ja arvioimaan myös omia mahdollisuuksia. Keskustelut koettiin myös motivoivina. *(Ne olivat juuri sitä psyykepuolen reppausta, josta minä ainakin pidin paljon.) (...niitä ei ollut kuin se yksi (henkilökohtainen keskustelu)...-Niitä ois kaivannu kyllä...-Kyllähän meille annettiin mahdollisuus, kyllähän ne ois tavannut meitä, mutta me ei osattu itekään osattu ajatella sitä.)* *(Mut se valaisi Parkatin Tertun*

oli semmoinen kahdenkeskinen, ja se luetteli, että mitä tulee, niin sitten sitä vasta tajus mistä kysymys, niin se rupes oleen kaikkien puolesta innokasta.)

Haastateltavien mielestä Elo-ohjelma olisi voitu aloittaa henkilökohtaisilla keskusteluilla, joissa olisi autettu elolaisia määrittelemään omat tavoitteet ohjelmalle. *(Jos ois tehty toiste päin ja jokainen olis vaikka sen asiantuntijan kanssa miettinyt, mitä oikeesti kannattaa ottaa.)* Osa haastateltavista oli sitä mieltä, että ensin olisi kannattanut käyttää enemmän aikaa henkilökohtaisten tavoitteiden kartoittamiseen joko lähiesimiehen tai Elo-ohjelman vetäjien kanssa ja vasta sitten ryhmässä katsoa niitä yhteisiä mielenkiinnon kohteita, joista olisi mahdollista luoda opintoryhmiä. *(Minulle tuli jossakin vaiheessa sellainen tuntuma, kun tuolla isossa tilassa 20 henkeä yritti tuoda niitä omia näkemyksiään esille, niin erityyppisiä tavoitteita ja toiveita, että se ehkä pitäisi tehdä jokaiselle henkilökohtaisesti selväksi, vaikka sen vetäjän kanssa, mitä, mitä minun kannattaisi miettiä tässä projektissa. Ja sitten vasta yhdessä miettiä niistä ideoista kenellä ne on samansuuntaisia...-Kyllä, kyllä...-Nyt tehtiin tavallaan päinvastoin, että tehtiin ensin isolla porukalla hajanaisen tuntuista touhua ja sitten vasta alkoi jokaiselle löytyä niitä tavoitteita ja ei suinkaan samoja asioita ihmiset tehneet.)*

Myös Elo-ohjelman päättyessä olisi elolaisten mielestä voinut olla henkilökohtainen keskustelu ohjelman vetäjän kanssa, jolloin olisi voitu arvioida Elo-ohjelman toteutusta henkilökohtaisella tasolla ja saada eväitä jatkosuunnitelmien tekemiseksi.

6.1.2.3 Ongelmia opintosuunnitelman laadinnassa

Oman opintosuunnitelman teko kirjallisesti oli monelle ensimmäinen kerta, eivätkä kaikki sitä kirjalliseen muotoon nytkään saattaneet. *(Mulla ei ainakaan sellaista henkilökohtaista opetussuunnitelmaa muistaakseni ollukaan...-Se oli päässä sulla...-Se oli päässä, että miten mä, millaista ite teen... eikä mulla niitä kaikkia mahdollisuuksia niitä internet mahdollisuuksia ollukaan. Oli siinä vähän niinku orpo piru.)* Henkilökohtaisen opintosuunnitelman laadintaan olisi kaivattu aluksi enemmän ohjausta. Sisältöjen valinnan vaikeutta lisäsi suunnitelman pituus – kaksi vuotta – ja opintotuntien määrän hahmottaminen tälle ajalle. *(Jos joku valitsi sitten sellaisen kurssin, joka maksaa kaks kolme tonnia ja se kestää sitten sellasen muutaman*

kuukautta, niin se on sitten siinä se elo, sä oot kuitannu rahas.) (Eli ei ollut minkäänlaisia raameja, että mistä päin olis sanonu, että tämmöstä, tämmöstä ja tämmöstä, vaan , että kaikille sanottiin että teillä on niin paljon aikaa, että teillä on kaikilla kaheksakymmentä ... -Satakakskymmentä tuntia niitä orientaatiovaiheen keskusteluja varten varattu aikaa, niin se tavallaan luisti siinä se lähtö, että okei, mulla on vielä sata tuntia melkein vielä aikaa niin, että ei tässä oo mittään kiirettä ja sitten se rupeskin äkkiä loppu tulemaan ja...)

Haastateltavista elolaisista osa ei ollut oikein luottanut, että heille nyt todella annettiin resursseja käyttöön opiskelua varten – tai alkoi luottaa vasta ohjelman loppuvaiheessa. *(Se vaan tuli mieleen, riittikö rahat teille ku...-Kyllä se ...-Ei niinku omia tarvinnu käyttää...-Ei, en mä käyttäny yhtään omia rahoja ...-Kyllä ne kaikki kuitenkin sitä kautta meni ku...-Joo, toivottavasti joku laskut makso sitten.) (Mulle oli itelle siinä sitten yllätys, että kyllä se hoiettiin siinä sitten se maksu tään projektin puolelta.)*

Suunnitelmien tekoa haittasi aluksi tiedon puute olemassa olevasta opintotarjonnasta.*(...kun ei oikein tienny, mitä kaikkee voi olla ja miten ne toteutetaan)* Informaatiota opintovaihtoehdoista järjestettiin runsaasti; ongelmana oli valita itselle sopivat opintosisällöt. *(Tuotiin esitteitä ja sitten tuli niitä...-Niin, niitä kävi vielä ne luennoitsijat ne kävi täällä esittelemässä...-Useitakin kävi)* *(Ja niitähän tulee vieläkin koko ajan eri paikoista...-Ja tuli ainakin, että ollaan ajan tasalla eri koulutuksista).* Aluksi ei oikein osattu käyttää tarjottuja mahdollisuuksia. Opintosuunnitelmaa täydennettiin Elo-ohjelman edetessä sitä mukaa, kun tietoa mielenkiintoisista kursseista löytyi, saatiin muodostettua sopivia opintoryhmiä ja usko omiin kykyihin lisääntyi. *(Pikkuhiljaa se täydentyi, ei sitä heti osannut kaikkea ajatella. Minulla ainakin oli se, etten halunnut kovin paljon sisällyttää siihen sellaista kovin vaikeeta hommaa, enemmän liikuntaa.)*

6.1.2.4 Elolaisten oman tarpeen ja kiinnostuksen taustatekijöitä

Elo-ohjelma tarjosi osallistujille mahdollisuuden monipuoliseen koulutukseen ja harrastamiseen. Työnantajan toiveiden mukaisesti muodostettiin opintoryhmiä, joissa opiskeltiin ammatilliseen osaamiseen liittyviä asioita. Tosin ammatillisen ja yleissivistävän alueen raja ei aina ole selvä, esimerkiksi Atk:n ja viestintäopintojen

kohdalla. Elo-ohjelman alussa tehty työkuuntomittaus suuntasi elolaisten valintoja liikunnallisille alueille. Osalla oli omia henkilökohtaisia tavoitteita, joiden toteutumiseen Elo-ohjelma antoi mahdollisuuden. Elo-ohjelman puitteissa sekä jatkettiin vanhoja harrastuksia ja opintoja että lähdettiin kokeilemaan uutta. Yhdessä tekeminen ja sosiaalisten suhteiden ylläpito koettiin sinänsä palkitsevana ja työpaikoille syntyikin harrasteryhmiä.

Taulukossa 12 esitetään elolaisten mielipiteitä siitä, mitkä tekijät vaikuttivat heidän opintosuunnitelmiansa sisältövalintoihin (kyselylomakkeen kohta 11). Jotta eri taustamuuttujien suhteen muodostettuja ryhmiä voitiin paremmin verrata (n=51) olemme yhdistäneet vastausluokat 2 ”jonkin verran vaikutusta” ja 3 ”huomattavasti vaikutusta” yhdeksi luokaksi ”on vaikutusta”. 1 ”ei lainkaan vaikutusta” luokan nimesimme uudelleen ”ei vaikutusta” luokaksi. Olemme laskeneet muuttujille keskiarvot käyttäen alkuperäistä asteikkoa 1-3.

TAULUKKO 12. Elolaisten opintosuunnitelmien sisältövalintoihin vaikuttaneita tekijöitä: frekvenssi ja (prosenttiosuus) ja kunkin muuttujan keskiarvo(ka) asteikolla 1-3

Opintosuunnitelman sisällön valintaan vaikuttava tekijä	Vaikutusta			
	Ei fr(%)	On fr(%)	Yhteensä fr(%)	Ka (1-3)
Työnantajan tai esimiehen esittämät toiveet	28 (58%)	20 (42%)	48 (100%)	1,5
Orientaatiovaiheeseen liittyvä työkyky kartoitus	13 (28%)	33 (72%)	46(100%)	1,9
Omat huomiot fyysisestä jaksamisesta	9 (19%)	39 (81%)	48(100%)	2,2
Koetut puutteet työssä osaamisessa	15 (31%)	33 (69%)	48(100%)	2,0
Huoli selviytymisestä tulevissa työn muutoksissa	12 (26%)	35 (74%)	47(100%)	2,0
Halu edetä uralla toisiin tehtäviin	23 (49 %)	24 (51%)	47(100%)	1,6
Oma mielenkiinto	1 (2%)	48 (98%)	49(100%)	2,8
Halu jatkaa aiemmin kesken jäänyttä opiskelua	21 (44%)	27 (56%)	48(100%)	1,7
Kurssin antamien valmiuksien tarvitseminen tulevissa opinnoissa	21 (45%)	26 (55%)	47(100%)	1,7
Muun Elo-ryhmän vaikutus	20 (44%)	26 (56%)	46(100%)	1,7

Lisäksi kuusi elolaista mainitsi kohdassa ”muu” tekijöitä, jolla oli ollut huomattavasti vaikutusta heidän valinnoilleen. Mainittuja syitä olivat kokeilunhalu, innostunut sitoutuneisuus/halu, harrastukset, vapaa-ajan hyväksikäyttö, vaihtelua eloon ja yleinen mielenkiinto.

Tärkein opetussuunnitelman sisällön valintaan vaikuttanut tekijä oli oma mielenkiinto ($ka=2,8$). Muita jonkin verran tai huomattavasti valintoihin vaikuttaneita tekijöitä olivat elolaisen huomiot omasta fyysisestä jaksamisesta ($ka=2,2$), koetut puutteet työssä osaamisessa ($ka=2,0$), huoli selviytymisestä tulevista työn muutoksissa ($ka=2,0$) ja orientaatiovaiheeseen liittynyt työkyky kartoitus ($ka=1,9$). Vähiten vaikutusta omiin opetussuunnitelmiinsa elolaiset arvioivat olleen työnantajan tai esimiehen esittämällä toiveilla ($ka=1,5$).

Elo-ohjelmaan osallistuneiden miesten ja naisten opetussuunnitelmien sisältövalintoihin vaikuttavat tekijät erosivat toisistaan. Naisista 16 (84%) mutta miehistä 17 (59%) arvioi, että koetulla puutteella työssä osaamisessa oli vaikutusta opetussuunnitelman sisällön valintoihin. Keskiarvojen erojen merkitsevyyttä tutkittiin t-testillä. Osion ”koetut puutteet työssä osaamisessa” naisten ($ka=2,4$) ja miesten ($ka=1,8$) arvioiden keskiarvojen ero on tilastollisesti melkein merkitsevä ($t= -2,545$, $df= 39$, $p=0,015$). Lisäksi naisilla vaikutti opetussuunnitelman sisällön valintaan miehiä enemmän halu jatkaa aiemmin kesken jäänyttä opiskelua.

Vanhimmassa ikäryhmässä (1945 ja sitä ennen syntyneet) opetussuunnitelmien sisältövalintojen taustalla vaikuttivat vähemmän kuin muilla ikäryhmillä ”huomiot omasta fyysisestä jaksamisesta”, ”koetut puutteella työssä osaamisessa” ja ”huoli selviytymisestä tulevissa työn muutoksissa”. Nuorimman ikäryhmän (1956 ja sen jälkeen syntyneet) elolaisista peräti viisi kuudesta koki, että ”halulla jatkaa aiemmin kesken jäänyttä opiskelua” oli vaikutusta opetussuunnitelman sisällön valintaan. Heidän valintoihinsa ”muulla Elo-ryhmällä” oli keskimääräistä vähemmän vaikutusta. Viittäkymmentä lähestyvien elolaisten (1951-1955 syntyneet) mielestä ”orientaatiovaiheeseen liittyvä työkykykartoitus” ja ”halu edetä uralla toisiin tehtäviin” vaikuttivat opetussuunnitelmien sisältöjen valintoihin enemmän kuin muilla.

Niillä elolaisilla, joilla peruskoulutuksena oli kansakoulu tai kansalaiskoulu, vaikuttivat muita ryhmiä enemmän opetussuunnitelman sisältöjen valintaan seuraavat seikat: halu edetä uralla toisiin tehtäviin ja työnantajan tai esimiehen esittämät toiveet. ”Koetut puutteet työssä osaamisessa” vaikutti taas heidän valintoihinsa muita ryhmiä

vähemmän. Keskikoulun tai peruskoulun suorittaneet elolaiset arvioivat muita ryhmiä enemmän ”halun jatkaa aiemmin kesken jäänyttä opiskelua” vaikuttaneen opintosuunnitelmiansa sisältöjen valintaan. T-testillä mitattuna ero kansakoulun tai kansalaiskoulun käyneiden ryhmään verrattuna oli tilastollisesti melkein merkitsevä ($t = -2,116$, $df = 39$, $p = 0.042$). Kolme neljäsosaa ($n = 12$) keskikoulun tai peruskoulun suorittaneista elolaisista arvioi ”kurssin antamien valmiuksien tarvitsemisen tulevissa opinnoissa” vaikuttaneen oman opintosuunnitelmansa aihevalintaan.

Energeettistä työtä tekevät kokivat muita enemmän, että ”halu edetä uralla toisiin tehtäviin” ja ”orientaatiovaiheeseen liittyvä työkykykartoitus” vaikuttivat heidän opintosuunnitelmansa sisältöjä koskeviin valintoihin. Energeettis-informatiivista työtä tekevästä elolaisista 9 (90%) arvioi, että ”omat huomiot fyysisestä jaksamisesta” vaikuttivat opetussuunnitelman sisältöjen valintaan. Muita enemmän he arvioivat myös ”halun jatkaa aiemmin kesken jäänyttä opiskelua” vaikuttaneen valintoihinsa. Informatiivista työtä tekevät elolaiset arvioivat, että ”huoli selviytymisestä tulevissa työn muutoksissa” (17(81%)), ”kurssin antamien valmiuksien tarvitseminen tulevissa opinnoissa” (12 (57%)) ja ”koetut puutteet työssä osaamisessa” (18(86%)) vaikuttivat heidän opintosuunnitelmien sisältöä koskeviin valintoihin. ”Koetut puutteet työssä osaamisessa” -osion energettistä työtä tekevien ($ka = 1,8$) ja informatiivista työtä tekevien ($ka = 2,3$) elolaisten välillä on selvä, joskaan ei aivan tilastollisesti merkitsevä.

Haastattelussa elolaiset kertoivat, että yksilölliset tekijät vaikuttivat elolaisten opintosuunnitelmien sisältövalintoihin. Osalla elolaisista oli haastateltavien mukaan heti selkeät tavoitteet ja he lähtivätkin kulkemaan omia polkujaan pitkin ja laativat opintosuunnitelmansa itsenäisesti. (*Vapaus siinä ei ainakaan haitannu, päinvastoin*) (Vaikuttiko työnantajan toiveet valintoihinne?...-*Ei minusta, ihan itse ne piti*) Joillakin tavoitteet olivat hyvin selkeitä. (*Ja mää suoritin ammattikorkeassa sihteerin ammattitutkinnon ja se oli mulla se tavoite.*) Osa haastateltavista käytti Elo-ohjelman tarjoaman taloudellisen ja ajallisen kannusteen jatkaakseen entisiä hyväksi koettuja harrastuksiaan.

Ajankohtaiset asiat kuten Atk ja kieliopinnot vetivät osallistujia. (*Näin sitä lähettiin tekemään, mistä olis ihan hyötyä mejän työssä näistä tässä.*) (*Niin, kyllä mulla ainakin se voucherin käyttö se oli ihan omaa, sitten se, ja X se kävi alkuunsa sen tietokone sen Atk- ajokortin...-Joo, mä kävin siellä kanssa*)

Aluksi erityisesti fyysisen kunnon ylläpito oli ollut monella mukaan lähdön syy, joten opintosuunnitelmaan valittiin liikunnallisia sisältöjä. *(Mää halusin tutustua erilaisiin liikuntamuotoihin ja se oli sit yksi sellainen alue.) (Joo ja se oli jännä, mulla oli aika isot tavoitteet liikunnallisuuden lisäämisen suhteen ja just mulle aina käy, ett kun mä inhoon sitä, niin ei edes Elo-projekti saanut mun näkökulmaa hirveesti muuttumaan, mutta kyll mä aina sitkeesti yritän sen säädetyt 20 minuuttia kolme kertaa viikossa justiin saan kokoon – hammasta purren.)*

Osa elolaisista halusi toimia ryhmänä ja sinänsä ryhmään kuulumisen koettiin palkitsevana. Ryhmän yhteiset mielenkiinnon kohteet suuntasivat sisältövalintoja joillekin osallistujille oudommillekin alueille.

Haastateltavat elolaiset arvelivat, että henkilökohtaiseen opetussuunnitelmaan ei voi kovin paljoa sisällyttää ammatillisia alueita ilman, että opiskelu menee päätoimiseksi. Tutkintoon tähtäävän koulutuksen toteuttamista Elo-ohjelman kaltaisen järjestelyn avulla pidettiin liian vaativana, vaikka yksi elolainen oli ammattitutkinnon suorittanut sen puitteissa.

Osa osallistujista on sitä mieltä, että vapaa-aika ja työaika on syytä pitää erillään; työnantajan kuuluu työajalla tarjota ammattitaitoa ylläpitävä koulutus, mutta työkyvön ylläpitoon voisi käyttää sekä työaika että omaa aikaa *(...varsinkin jos se on tällainen liikuntaharrastus, se on varmaan helpompi ymmärtää ja mieltää, mutta jos liikaa rupee meneen työaika ja vapaa-aika sekaisin, niin ei se kuulosta näin äkkipäätään hyvältä.)* Työajalla haastateltavat olivat osallistuneet sellaiseen toimintaan, jota myös työnantaja oli esittänyt sisältöalueeksi, kuten Atk, viestintä ja ilmaisutaito, kieliopinnot ja talousasiat. Työajalla toimi lisäksi joitain liikuntaryhmiä, mutta etupäässä aiheita, jotka eivät suoraan liittyneet työssä tarvittavaan osaamiseen, opiskeltiin ja harrastettiin vapaa-ajalla.

Elo-ohjelman tarjoamia laaja-alaisempia opintomahdollisuuksia ei haluttu menettää käyttämällä ohjelman resursseja sellaiseen koulutukseen, jota työnantaja muutenkin tarjoaa. *(Minusta se jossain vaiheessa puhuttiin, että kun talossa on koulutusta ja voi kouluttautua tiettyihin ammattialoihin, jos se sekoitetaan tähän, kun ne on aika kalliita ne koulutukset, niin on äkkiä syöty ne rahat. Ja tällä moni varmaan haki jotain muuta, kuin aivan siihen ammattiin liittyvää koulutusta, mitä työnantaja muutenkin kustantaa tiettyyn pisteeseen asti.)*

Harrastustoimintaan osallistumisen nähtiin hyödyttävän myös yritystä; sosiaalisten suhteiden ja henkisen vireyden ylläpito tukee työkykyä. *(Ja nää kevennysosiot, mitkä oli ovat ilman muuta tarpeellisia, eikä kukaan työnantaja halua niitä sieltä karsii pois, sillä ne on kuitenkin tää jaksaminen ja tietynlainen palkitseminen...-Ehkä sitten pitemmällä ajalla kun ne yksilötasolla ja yritystasolla kulkisivat rinnakkain ja sitten kohtaisivat, se hyödyttäisi sekä yritystä että yksilöä, ja tulisi sitten se yhteishenki ja se tunne.) (Niinku sieltä vapaa-ajan puolelta haettiin tietysti tätä henkistä kestämistä ja ja vireyttä sitten...-Kyllähän nykyään kulkee kaikki käsikäessä...-Käskäessä joo. Ihminen on kokonaisuus.)*

6.1.2.5 Työnantajan vaikutus opintosuunnitelman sisältöön

Esimiehen ja työnantajan esittämillä toiveilla oli enemmän vaikutusta miesten kuin naisen opintosuunnitelmien sisältövalintoihin: 16 miestä (55%) ja neljä naista (21%) arvioi työnantajan ja esimiehen esittämillä toiveilla olleen vaikutusta opintosuunnitelmansa sisällönvalintaan. Ero miesten ja naisten välillä oli tilastollisesti melkein merkitsevä Khi:n neliötestillä testattuna (Likelihood Ratio=5,754, df=1, p=0,016). Työnantajien esittämät toiveet vaikuttivat eniten kansakoulun tai kansalaiskoulun käyneiden opintosuunnitelmien sisältövalintoihin.

Ryhmähaastatteluissa moni kertoi kaivanneensa enemmänkin esimiehen näkemystä omaa työtaitoaan ja kykyään hyödyttävistä opintosisällöistä. Haastateltavat katsoivat yhteisen suunnittelun esimiehen kanssa helpottavan ohjelmaan osallistumista, koska lähiesimies samalla tutustuu Elo-ohjelmaan ja voi näin helpommin arvostaa sitä. Esimiehen asenne vaikuttaa myös työtovereiden asenteisiin ja tiedottamiseen Elo-ohjelmasta samoin kuin elolaisten mahdollisuuksiin irrottautua työtehtävistä opiskellakseen työajalla.

Haastateltavat kokivat, että työnantajat olivat alussa sitoutunut omalta osaltaan Elo-ohjelmaan. Toteutettaessa Elo-ohjelmaa osa työnantajista oli osoittanut kiinnostusta lähinnä työajan käyttöön ja kustannuksiin, osassa myös erityisesti sellaisista sisällöllisistä asioista, jotka liittyivät suoraan työhön ja sen kehittämiseen. *(Kyllä sen täytyy siihen(työntekoon) liittyä, ei sitä muuten työnantaja...-Se virkistyspuoli ja tämmönen, ei se työnantaja lähe siihen mukaaan)* Toisaalta haastateltavat olivat sitä mieltä, että yleissivistys, kielitaito ja Atk-taidot koetaan nykyään osaksi ammattitaitoa ja

työssä selviytymistä myös työnantajan mielestä. *(Kyllä ne kuuluu tänä päivänä jo työelämään.) (Jokkaisen pöyällä se on uus pömpeli siinä, että...)* Työnantajat ovat myös tukeneet työntekijöiden fyysisen kunnon ylläpitoa jo aiemminkin monipuolisesti.

Jotkut olivat suunnitelleet opinto-ohjelmansa yhteistyössä työnantajan kanssa. Työnantaja oli tuonut toiveitaan ohjelman vetäjien ja yhdyshenkilöiden kautta. Käytännössä esimies-alaiskeskusteluja, jotka suurimmassa osassa yrityksiä olivat käytössä vähintään kerran vuodessa, ei monellekaan sattunut ennen Elo-ohjelman toteutusta niin, että niissä olisi voitu Elo-ohjelmaa käsitellä; myöhemmin ohjelman aikana ainakin osa haastateltavista oli käsitellyt myös Elo-ohjelmaa näissä keskusteluissa. Esimies-alaiskeskustelu on monessa yrityksessä se foorumi, missä työntekijä voi vaikuttaa yrityksen koulutustarjontaan esimiehensä kautta tuomalla tarpeita esille. Elo-ohjelman aikaisissa kehityskeskusteluissa nousi lähinnä työtehtäviin liittyviä oppimistarpeita. *(Kyllä ne kehityskeskustelut on työnantajan juttuja sitten, mitä niiden kautta) (Vähän sitä suunnittelua tehtiin siinä matkan varrella: Atk:ta saatiin ja englanninkieltä saatiin, mutta liikunta oli pääasiassa omalla ajalla.) (Se tuli niin äkkiä tämä juttu (Elo-ohjelma), ei siinä sen kummemmin kerinnyt (esimies-alaiskeskusteluja), mutta X opiskeli sitä englantia - niin että se tuli siinä.) (... työnantaja esitti sitten niitä toivomuksia, mistä se sitten koostuu se (yrityksen) oma osuus ja että meilläkin oli sitten tämä tietojärjestelmien uusiminen ja se sitten nivoutu siihen ja sen opetuksen minä ehkä olisin saanu muutenkin kuin tämän Elon kautta niin että...)*

Osa haastateltavista koki, ettei yksinään kyennyt arvioimaan omaa osaamistaan ja työkuuntoaan: yhteinen suunnittelu nähtiin molempien osapuolten eduksi. Työnantajan panosta kaivattiin arvioimaan sitä, mitä työntekijän kannattaisi opiskella tai tehdä selvittääkseen jatkossa nykyisistä tai tulevista tehtävistään – tämä myös motivoisi haastateltavien mielestä työntekijöitä osallistumaan. *(... kyll se enemmänkin tavallaan ois voinu olla semmonen tilanne, että niinku työnantajalta enempi osottaa niinku tarvetta ja näin, että mene nyt tommoseen koulutukseen ja tommoseen koulutukseen)(Että siihen ois haettu sitten että omia näkemyksiä ja sitten työnantajan näkemyksiä ja ois yhdessä sitten sovittu paremmin etukäteen. Nyt se meni paljon siihen, että se vaan niinku oli minun näkemys.) (... pitäisi sopia sen työnantajan kanssa tarkkaan ne raamit, tarkka budjetti tehdä koko tälle ajalle, ja toiseksi ottaa yksittäisten ihmisten toiveet, ja yrittää sitten hiukan ohjatakin niin, että ne tukee toinen toisiaan, jos*

se on nyt sellainen työkuntoprojekti, sit vasta kun se olis jonkinlaisissa puissa, niin sitten vasta tiedottaa siitä isommasti, että nyt se alkaa...)

Koska työnantaja antoi työaikaan käyttöön opintoihin, elolaisten mielestä työnantajalle kuului myös oikeus vaikuttaa elo-ohjelman sisältöön, eikä tätä pidetty rajoittavana asiana. *(Niin, ja sen ois nähny niinku tavallaan työnantajan oikeueksikin, ja sen ois hyväksyny sen, että siinä edellytetään. Kun siinä tavallaan kun siinä me saatiin käyttää tätä työaikaan ja kustannusten jakajana oli työnantaja ja niin, ni sillätavalla että sitä ei ois varmasti kukaan tota kokenu niin että mitä se nyt tähän tulee tai kokenu että se tulee tähän rajaamaan tätä tekemistä, vaan että se ois ihan niinkö varmasti ollu hyvä kannuste että tähän henkilökohtaseenkin, kun työelämänhän tässä tavallaan niinku voimia haettiin.)*

Elo-ohjelmaan liittyvälle opiskelulle olisi haluttu lähiesimiehen hyväksyntä ja tunnustus. Tämän olisi nähty helpottavan myös käytännön järjestelyissä työstä irrottautumisessa ja opitun hyväksikäytössä työssä. *(...että kun tehtiin se henkilökohtanen opintosuunnitelma, ett siinä jos ois ollu vaikka se lähin esimies ois ollu mukana siinä hommassa sillä lailla, ett jos ois tullu se jotenkin siinä se työnantajan sitoutuminenkin siinä tavallaan, että kun minä oon sitoutunu niin mitä mulla on annettavaa, niin mitä sitten niillä on niinku annettavaa mullepäin.)*

Lähiesimiehen arvostuksen tai sen puutteen nähtiin vaikuttavan myös työtovereiden asenteisiin ja tiedotukseen ohjelmasta. Työtovereiden kielteiset asenteet vähensivät osallistumista. *(...ainakin mulla oli tuolla sellasia ongelmia, että sitä ei kukaan oikein arvostanut, kun ne ei tienny, että mikä se oikeen on. Ja vähän niin kuin eläkeläisten ryhmä blä blä blää, ja oli vähän vaikee lähtee.) (...mä jouduin monta iltoja jättämään pois, kun en viitsinyt kuunnella sitä aina, että taasko se on, taasko se on...)*

Muutamassa yrityksessä työnantaja oli tuonut selkeästi esille omia toiveitaan, mutta kaikkia ei oltu voitu Elo-ohjelman puitteissa toteuttaa. Toteutettuja työnantajan esittämiä kursseja olivat esim. talous-, viestintä-, Atk-, ilmaisutaito- ja kielikurssit, toteutumatta jäi haastateltavien mukaan tiimikoulutus, jotkin Atk-kurssit ja laatukoulutus. Haastateltavat olivat tyytyväisiä toteutettuihin kursseihin *(... ja jos oltas itse osattu valita, niin oltas varmaan valittu niitä... -Joo mä muistan että meidänkin toiveissa oli just tää ilmaisutaito ja viestintä...-Joo, kun asiakaspalvelussa joutuu...)* ja esim. toteutumatta jäänyttä tiimikoulutusta kaivattiin *(Kuitenkin tuntuu, että siinä olis loppujen lopuks saanu sitä tietoa ja taitoa mitä tarvii...-Ja siihen välillähan tuntu, että*

siihen oli kovastikin innokkuutta, mutta tuntuu sitten että se siinä välillä hönkääntykin ja...-Ja niin se sitten loppujen lopuksi hönkäänty... Eikä niitä toteutettu sitten...).

6.1.2.6 Orientaatiovaiheen vaikutus opintosuunnitelman sisältöön

Elo-ohjelma alkoi kussakin yrityksessä orientaatiovaiheella, johon kuului luentoja ikääntyvien työkuuntoon liittyvistä aiheista, fyysisen kunnon mittausta, työkykykyselyä ja henkilökohtaisen opintosuunnitelman teko. Taulukossa 13 on esitetty, minkä Elo-ohjelman orientaatiovaiheen osion elolaiset kokivat kaikkein tärkeimmäksi

TAULUKKO 13. Orientaatiovaiheen tärkein osio elolaisten kokemana

Orientaatiovaiheen tärkein osio	fr	%
Orientaatioluennot	10	20
Fyysisen kunnon mittaus	23	46
Työkykykysely	8	16
Henkilökohtainen opintosuunnitelma	22	44
Puuttuva tieto	1	

Kaksi vastaajaa koki kaikki osiot tärkeiksi ja seitsemän vastaajaa valitsi kaksi osiota tärkeimmäksi. Yhdeksän vastaajaa ilmoitti tärkeimmäksi useamman kuin yhden vaihtoehdon. Prosenttiosuudet sisältävät kaikki kyseisen vaihtoehdon joko pelkästään tai yhdessä muiden vaihtoehtojen kanssa valinneet. 46% vastaajaa koki tärkeimmäksi osioksi fyysisen kunnon mittauksen. Lähes yhtä tärkeäksi koettiin henkilökohtainen opintosuunnitelma laadinta (44%). Viidennes vastaajista koki orientaatioluennot ja 16% työkykykyselyn kaikkein tärkeimmäksi orientaatiovaiheen osioksi. 17 miestä (57%) ja 5 naista (25%) koki fyysisen kunnon mittauksen tärkeimmäksi orientaatiovaiheen osioksi. Energeettistä työtä tekevät kokivat fyysisen kunnon mittauksen muita tärkeämmäksi.

Kysyimme elolaisilta perusteluja sille, miksi he olivat valinneet juuri kyseisen osion tärkeimmäksi orientaatiovaiheen osioksi. Orientaatiovaiheeseen kuuluvia luentoja pidettiin tärkeimpänä orientaatiovaiheen osiona, koska luennot olivat vastaajien mielestä monipuolisia ja luentojen aiheet koettiin kaikki tärkeiksi

Lähes puolet vastanneista (46%) piti fyysisen kunnan mittausta orientaatiovaiheen tärkeimpänä osiona. Perusteluina mainittiin, että ikääntyessä on kiinnitettävä huomiota myös fyysiseen kuntoon ja fyysisellä kunnolla ja henkisellä jaksamisella nähtiin olevan yhteyttä.

Vanhemmiten kunto alkaa huonontua ja on hyvä tietää missä ollaan menossa. Yleiskunto ja sen mittausta ovat tärkeitä myös henkiselle jaksamiselle. Hyvä fyysinen kunto parantaa työssä jaksamista ja jaksaa vapaa-ajallakin harrastaa.

Työkykykysely koettiin tärkeimmäksi orientaatiovaiheen osioksi, koska siinä kartoitettiin omaa työssä jaksamista. Lisäksi työkykykartoitus mahdollisti oman työasenteen ja työyhteisön pohdiskelun.

Eniten elolaiset perustelivat henkilökohtaisen opintosuunnitelman valintaa orientaatiovaiheen tärkeimmäksi osioksi (20 vastausta). Lähes puolet vastanneista korosti henkilökohtaisen opintosuunnitelman merkitystä Elo –ohjelman suunnittelussa.

Opiskelun suunnittelu on tärkeää: mitä, miten ja missä ennen kuin ryntää opiskelemaan, itseään kehittämään

Myös henkilökohtaisen opintosuunnitelman henkilökohtaisuutta korostettiin. Jokainen sai nimenomaan päättää itse, mitä halusi tehdä Elo -ohjelman aikana ja näin toiminnan tavoitteellisuus ja mielekkyys korostuivat. Henkilökohtainen opintosuunnitelma auttoi myös konkretisoimaan sekä osallistujan omat että Elo-ohjelman antamat resurssit.

Kaikkea ei voi eikä ehdi toteuttaa. Heti alussa on hyvä päättää, mitä uskoo ehtivänsä ja mihin motivaatio riittää. Rahalliset resurssit olivat myös huomioitava.

Henkilökohtaisessa opintosuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden toteutuminen koettiin motivoivaksi ja aktivoivaksi. Joidenkin vastaajien mielestä henkilökohtaisella opintosuunnitelmalla oli myös pitemmälle kantavia vaikutuksia.

Jos yrittää jotenkin pysyä ajan hermoilla niin pienikin opiskelu on paikallaan

Taulukossa 14 esitetään (kyselylomakkeen kohta 9), mitkä orientaatioluentojen sisältämät aiheet kiinnostivat elolaisia eniten ja miksi he olivat olleet kiinnostuneita juuri näistä aiheista. Kaksitoista vastaajaa jätti vastaamatta tähän kysymykseen, ja lisäksi kymmenen ei maininnut perusteluja, vaikka nimesikin kiinnostavimpia orientaatioluentojen aiheita.

TAULUKKO 14. Orientaatioluentojen kiinnostavimmiksi koetut aiheet aihepiireittäin (fr = kuinka monta kertaa mainittu) sekä perusteluja, miksi juuri tämä aihe koettiin kiinnostavimmaksi

Aihepiiri	fr	Esimerkkejä perusteluista
Liikunta ja terveys	8	<i>tärkeää terveydelle, oma hyvinvointi ja terveys</i>
Ravitsemus	7	<i>painonhallinta tärkeä tässä iässä</i>
Aikuinen oppijana	17	<i>koulutustarve, uusia malleja itseopiskeluun, HOPS uutta - monia asioita tuli pohdittua ennen opiskelua</i>
Työyhteisön toiminta	12	<i>oppi tuntemaan ihmisten erilaisuutta, työpaikalla tehdään tiimityötä, siinä on kaikilla parantamisen varaa</i>
Työssä jaksaminen	10	<i>säilyttää työkuunto mahdollisimman pitkään</i>
Eläkkeelle siirtyminen	7	<i>lähitulevaisuudessa ajankohtainen</i>

Eniten yksittäisistä orientaatioluentojen aiheista olivat kiinnostaneet liikunta ja terveys (7), eläkkeelle siirtymiseen liittyvät asiat (6), ravitsemus (6), elinikäinen oppiminen (5) ja työssä jaksaminen (5). Yhteensä vastauksissa mainittiin 30 orientaatioluentojen aihetta, jotka ryhmittelimme kuuteen aihepiiriin: liikunta ja terveys, ravitsemus, aikuinen oppijana, työyhteisön toiminta, työssä jaksaminen ja eläkkeelle siirtymiseen liittyvät asiat. ”Aikuinen oppijana” -aihepiiri sisältää esimerkiksi seuraavia luentoaiheita: henkilökohtainen opintosuunnitelma, elinikäinen oppiminen,

koulutusmahdollisuudet, avoimen yliopiston palvelut ja opiskelu- ja lukutekniikka. ”Työyhteisön toiminta” -aihepiirin luentoaiheita olivat muun muassa ihmissuhdeasiat, yhteistyön kehittäminen, tiimityö ja työyhteisön kehittäminen.

Elolaiset perustelivat kiinnostustaan juuri kyseisiä luentoaiheita kohtaan sillä, että aihe tai asia oli heidän mielestään tärkeä, ajankohtainen, hyödynnettävissä oleva tai sillä oli uutuusarvoa. Aiheen lisäksi myös sen esitystapa mainittiin kiinnostuksen perusteluna.

Ryhmätyöskentelyt hyviä, oppi uutta työkavereista Elämän pohdiskelu johti prosessiin, joka kohensi elämäntilaa

Vaikka ryhmähaastatteluissa suurin osa haastateltavista ei pitänytkään eläkeasioita ajankohtaisena, oli heidän mielestään hyvä saada tietoa eläkeasioista: mistä tietoa saa sitten kun asiat ovat ajankohtaisempia. Orientaatioluennoilta jäätiin kaipaamaan henkistä jaksamista tukevaa sisältöä. *(Jos vielä niitä odotuksia mitä siihen alkuun tuli, minä ainakin odotin sellaisia luentoja, sellaista henkistä virkistämistä. Meillähän oli, mutta aika vähän ja minä ainakin kaipasin.)* Orientaatioluennon aihe ja sisältö ei aina haastateltavien mielestä vastannut odotuksia. *(...ei menty niihin asioihin, jota siinä olisi pitänyt olla ja ne veti ihan jotakin muuta asiaa siellä, eikä saanut sitä, mitä tuli hakemaan)*

Orientaatiokeskusteluissa pyrittiin vetämään yhteen osallistujien henkilökohtaisia opintosuunnitelmia ja muodostamaan näiden pohjalta opintoryhmiä. Osallistujia autettiin löytämään heidän toivomiaan kursseja. Orientaatiokeskustelut tukivat osallistumista ja suuntasivat toimintaa muun muassa yhdessä tekemisen, vetäjien motivoinnin ja työnantajan toiveiden kautta. Osa haastateltavista ei halunnut jakaa tavoitteitaan ryhmän kanssa. Hiljaisemmat ja aremmat eivät ryhmässä pystyneet ilmaisemaan toiveitaan niin, että olisivat kokeneet tulleensa kuulluksi. *(Ei siinä kerinnyt (sanoa mitä haluaa)...-Yleensä siellä ryhmässä oli samat äänessä...-Kyllähän siinä oli se aikaraja, kun kakskyt ihmistä pannaan yhteen, niin viis puhu ja viistoista oli hiljaa...-Ja muut on hiljaa...-Tää saatto vähän vaikuttaa siihen mitä valittiin.)* Monien mielestä ryhmäkeskustelut olivat antoisia. *(En mää ainakaan ite kokenu sitä kiusalliseksi, että ryhmässä keskusteltiin...-Ei, se oli sitä, että synty enemmän sitä ajatusten vaihtoo.)* Yhteinen suunnittelu ryhmässä toikin osan haastateltavista mielestä esiin erilaisia

näkemyksiä ohjelman toteuttamisesta ja keskusteluissa pystyttiin löytämään työyhteisössä ajankohtaisia ja muita mielenkiintoisia asioita, joita kannatti opiskella tai harrastaa. *(Meilläkin järjestelmiä uusistaan ja sit tarvii sitä, ja tietopuolellahan aina löytyy uutta ja uutta ku mennään niin paljo lujaa eteenpäi...-Tieto vaihtuu aina ja niin äkkiä...-Näin sitä lähettiin tekemään, mistä olis ihan hyötyä mejän työssä näistä tässä)*

Jotkut haastateltavista eivät olisi halunneet paljastaa kaikkia toiveitaan koko ryhmälle, vaan toivoivat, että vetäjät olisivat aluksi keränneet kunkin henkilökohtaiset toiveet ja vasta, jos samanlaisia tavoitteita olisi muillakin, olisi kerätty ryhmä. Varsinkin miehet kokivat liikunnan turvalliseksi keskustelun aiheeksi. Liikunnallisia ryhmiä syntyikin jokaiselle työpaikalle. *(Minä vastasinkin tyttöläin kyselyyn, että olis varmaan saanu olla enemmän henkilökohtanen, että vetäjille enemmän henkilökohtanen, että jokaiselle ku että nyt siinä isossa ryhmässä, että toinen vähän katto, että mitähän toi toinen valitsee ja mitä toinen, että se ois voinu mun mielestä olla enempi henkilökohtainen niin ois ehkä vähän paremmin ottanu kiinni näistä vähän näistä muistakin kuin yhteisistä aiheista ja niinku liikunnallisista aiheista...-Niin, monen ei tullu sit aloitettua sen kummempaa.)*

Elo-laista osa halusi toimia ryhmänä ja sinänsä ryhmään kuulumisen koettiin palkitsevana ja siltä saatiin ideoita, tukea ja rohkeutta lähteä mukaan erilaisiin toimintoihin. *(Minusta ryhmäjutut olisivat mukavia) (Ryhmänä siinä kun katotaan tätä porukkaa, niin hyvä siinä tietyt rajat on olla olemassa...-Jos kaikki menee vapaaks, niin eihän se mikään ryhmä enää olekaan)* Osalle haastateltavista ryhmän tuki oli ollut niin tärkeä, että jos siinä ei ollut toista aktiivista samoista asioista kiinnostunutta, ei tavoitteita lähdetty yksin toteuttamaan. *(Mutt mä muistan, että sitä kukin tossa mielti itekukin että sitä tai sitä, mutta ei tullu lähettyä. Siinä ois pitäny vähän niinku potkasta taikka nykästä, että tai sanoa kaveripohjalta, että hei lähetäämpäs tolle)*

Elo-ryhmän kokoontumisissa kyseltiin mielenkiinnon kohteita ja tarjottiin erilaisia mahdollisuuksia täydentää omaa opintosuunnitelmaa sitä mukaan kun tarjontaa löytyi vastaamaan opiskelijan tarpeita. *(Kyllä Elo-ohjelma täydenty matkan varrella koko ajan, ja aina kun oli näitä kokoontumisia, niin sai esittää näitä ideoita ja aina, kun saatiin sopivan kokonen ryhmä, niin sellaista opiskelua meille annettiin, niin että kyllä siihen sai vaikuttaa. Näitähän tuli näitä viestintää, ja ensiapukoulutusta ja näitä kaikkia ja niitähän tuli sitten matkan varrella.)*

6.1.3 Henkilökohtaisen opintosuunnitelman toteuttaminen

6.1.3.1 Elo-ohjelman aikainen eksploraatio

Elo-ohjelman aikana elolaiset olivat lähteneet opiskelemaan tai harrastamaan heille aivan uusia aiheita. (kyselylomakkeen kohta 14) Kolme vastaajaa ei ollut osallistunut mihinkään heille uuteen toimintaan. Neljatoista jätti vastaamatta. Taulukossa 15 esitetään Elo-ohjelman aikana aloitettu uuden aiheen harrastaminen tai opiskelu.

TAULUKKO 15. Elo-ohjelman aikana opiskeltuja elolaiselle uusia aiheita (fr)

Aihe	fr
Atk-koulutus	11
Kielet	14
Ammatilliset opinnot	8
Liikunta ja ravinto	17
Kädentaidot	3
Tutkintoon johtavat opinnot	1
Muuta	1

Kaikkiaan 17 kyselyyn vastanneista eli kolmannes ilmoitti kokeilleensa jotain uutta liikuntamuotoa Elo-ohjelman aikana. Uusia liikuntamuotoja olivat vesiliikunta, Bailatino, spinning ja sauvakävely. Englannin kieltä ensimmäistä kertaa opiskeli yksitoista, saksan kieltä yksi ja italian kieltä kaksi vastannutta. Tietokoneen käyttöön liittyvä koulutus oli uutta joka viidennelle kyselyyn vastanneista elolaisista.

Ryhmähaastatteluissa Elo-ohjelmaa arvostettiin liikkeelle panevana voimana ja haastateltavat arvioivat, että eivät olisi ilman sitä tulleet aloittaneeksi eräitä opintoja/harrasteita. *(Onkin tullut puhuttua joskus , että olisko tullut lähettyä siihen ilman, että olis ollut sitä Eloa.)* Osallistumista lisäsi sekä taloudellinen tuki että toisten elolaisten tuki sekä muun muassa orientaatioryhmässä saatu tieto ja kannustus. Mahdollisuus käyttää työaikaan Elo-ohjelmaan ja myös erityiset opintojärjestelyt helpottivat erityisesti vuorotyötä tekevien osallistumista.

Monet lähtivät Elo-ohjelman alussa varovaisesti liikkeelle ja opintosuunnitelmiin valittiin ensin entuudestaan tuttuja sisältöjä ja Elo-ohjelman tarjoaman rahoituksen avulla jatkettiin tai aloitettiin uudelleen aktiivisemmin entisiä harrastuksia lähinnä fyysisen kunnon ylläpitämiseksi. *(Minä en ainakaan tavoitellut siinä kovin laajamittaisia muutoksia siihen, lähinnä tulee sitä, mitä jo muutenkin harrasti. Mutta kun löytyi siihen tavallaan lisäsponsori. Mutta kyllähän se motivoi, kun katsoo, mitä tänä päivänä maksaa kuntosalit ja uimahalli, niin ei sitä kovin monta kertaa viikossa ihan omilla kustannuksilla. Merkittävä tuki siis.)* Elo-ohjelman tarjoama taloudellinen tuki motivoi osallistujia käyttämään oman osuutensa rahoista *(...siinä tuli hyvin voimakkaita mielipiteitä, että minun rahoja ette käytä...-Joo)* ja samalla heidän tuli lähdettyä kursseille, joihin ei ehkä muuten olisi tullut lähdettyä. Uuteen toimintaan mukaan lähtö oli helpompaa, kun löytyi ryhmä tai vaikkapa vain joku toinen, joka lähti mukaan. *(Ja kyllä musta oli ihan kiva siinä alussa kun meillä oli niitä Atk-juttuja, ja kun meillekin oli just tullu Atk, ja mun mielestä vaikka siinä ei nyt sillai hirveesti oppinu, niin se yhdessäolo...-Niin se rohkaisu.)* Myös liikunnan alueella tapahtui eksploraatiota. *(Mää halusin tutustua erilaisiin liikuntamuotoihin ja se oli sit yksi sellainen alue.)* Osalle osallistujista uusina liikuntamuotoina mainitaan bailatino, spinning ,salsa ja suunnistus - harrasteryhmistä tiffany ja kranssikurssi. Osalle oli uutta myös kieliryhmät, psykologia ja Atk-opinnot. *(Mulla ainakin nää salsakurssit ja bailatino oli sellaisia, etten olis alkanu, ellei täältä oltas ja ett oli kavereita lähdössä mukaan...-En minäkään sinne italian kurssille olis siinä vaiheessa varmaan saanut lähdettyä, ja meillä oli sellainen kranssikurssi , mä en oikeestaan tee mitään käsilläni ja oli hienoa, että mä sain aikaiseksi jotain niin hienoja)*

Osa liikuntaharrastusten vetämänä Elo-ohjelman tulleista tutustui ohjelman edetessä muuhunkin opiskelutarjontaan ja täydensi opintosuunnitelmiaan uusille alueille ohjelman edetessä. *(Pikkuhiljaa se täydentyi, ei sitä heti osannut kaikkea ajatella. Minulla ainakin oli se, etten halunnut kovin paljon sisällyttää siihen sellaista kovin vaikeeta hommaa, enemmän liikuntaa.)*

Elo-ohjelman alussa informoitiin osallistujia erilaisista opiskelu ja harrastus mahdollisuuksista. Suurelle osalle nämä olivat jo ennestään tuttuja. Osalle osallistujista uusina opiskeluväylinä mainitaan kesäyliopisto ja aikuiskoulutuskeskus sekä avoin yliopisto. Elo-ohjelman aikana monet hankkivat kuitenkin ensimmäistä kertaa omakohtaista kokemusta osallistumisesta näihin. *(Opiskelun suhteen - eihän normaalisti*

tälleen meikäläinen ainakaan tavallisessa elämässä törmääkään kun tässä tätä arkipäiväistä asiaa on enemmän, niin eihän tällaisia opiskelumahollisuuksia ainakaan meikäläinen sillälaila kun tässä Elo- ryhmässä sitten kohtas ja oikein konkreettisesti näki, että tämmösiä on ja tämmösiä on ja ja sinne on mahdollisuus päästä ja...) (Kyllä ne sillätavalla, että tietosuuveissa oli, että...mutta se, että nyt se on niinku konkreettisesti koettu.)

Ajankohtaiset esillä olevat asiat, joihin aikaisemmin ei ole ollut mahdollisuutta tutustua tai vain tullut lähdettyä mukaan, vetivät nyt osallistujia. Tällaisia alueita olivat erityisesti Atk-taidot ja kieliopinnot. (*Ja Atk muutenkin, kun meillä oli siinä vaiheessa muutama työntekijä, jotka eivät olleet hirveesti tekemisissä, ja just nää meidän vanhimmat, jotka eivät olleet edes pankkipäätettä käyttäneet , niin se oli musta upeeta...-Että heti suoraan pystyi hyödyntämään tässä työssä...-Kyllä, ja XI ja X2 esimerkiksi eivät olleet ikinä koskeneet tietokoneeseen , ja se osu nappiin se ajoitus, ja tosi hienosti ovat käyttäneet, oppivat käyttämään.)* Yli neljäkymppisenä ensimmäistä kertaa vieraan kielen opiskelun aloitus toi myös uutta uskoa omiin kykyihin. (*Joo, mää en kanssa oo englantia lukenu, mää lähin ihan ku pystymetästä periaatteesta, ja huomasin, että ei jos siihen vähänkin enemmän viitsii panostaa siihen, mitä mää nyt siihen oon panostanu, niin huomasi, että ei oo ollenkaan vaikeasta asiasta kyse, että jos on vähänki niinku viitseliäisyyttä, niin kaikki on mahdollista.)*

6.1.3.2 Henkilökohtaisen opintosuunnitelman toteuttamisen onnistuminen

Elo-ohjelmaan osallistuneet täydensivät opintosuunnitelmiaan ohjelman edetessä. Opintosuunnitelmien valintoihin vaikutti omien intressien lisäksi opinto- ja harrastetarjonta sekä muiden elolaisten valinnat. Orientaatioluentojen aikana jaettiin informaatiota opintotarjonnasta ja käytännön asioista, motivoitiin osallistumaan ja luennoitiin ikääntymiseen liittyvistä asioista. Yhteisten tapahtumien avulla monipuolistettiin toimintaa ja pyrittiin parantamaan vuorovaikutusta eloisten kesken. Elolaisten osallistumista rajoittivat osallistujien erilaiset intressit, joiden välillä heidän oli tehtävä valintoja. Töistä ei voinut myöskään aina irrottautua ja opintojen paikka ja ajankohta ei ollut aina sopiva. Elolaiset arvioivat kuitenkin poissaolojen olleen vähäisiä.

Kyselylomakkeen kohdissa 12 ja 13 tiedustelimme kaikilta elolaisilta, oliko heillä ollut mahdollisuus toteuttaa henkilökohtaisia opintosuunnitelmiaan ja mikäli he

kokivat, etteivät he olleet pystyneet toteuttamaan opintosuunnitelmiaan, niin mitkä tekijät olivat vaikeuttaneet opetussuunnitelmien toteutumista. Vastanneista 37 (73%) koki, että heillä oli ollut mahdollisuus henkilökohtaisen opintosuunnitelmansa toteuttamiseen ja vain 14 vastaajan (27%) mielestä se ei ollut ollut mahdollista. Eri taustamuuttujien suhteen muodostetut ryhmät eivät eronneet toisistaan.

Taulukossa 16 esitetään tekijöitä, jotka elolaisten mielestä vaikeuttivat henkilökohtaisten opintosuunnitelmien toteuttamista. Osa mainitsi useamman kuin yhden syyn..

TAULUKKO 16. Henkilökohtaisen opintosuunnitelman toteuttamista vaikeuttaneita tekijöitä elolaisten arvioimina (fr ja % vastanneista)

Toteutumista vaikeuttava tekijä	fr	%
Voucher ei riittänyt kustannuksiin	8	16
Työaikaa ei voinut käyttää tarpeeksi	4	8
Kurssiaikataulut eivät olleet yhteen sovitettavissa	7	14
Kaikkia haluamiani kursseja ei ollut saatavilla	4	8
Aika ei riittänyt kaikkeen mielenkiintoiseen	10	20
Työvuoroja ei ollut mahdollista järjestää sopiviksi	1	2

Yleisin opintosuunnitelman toteutumista vaikeuttava tekijä oli se, ettei elolaisen aika riittänyt kaikkeen mielenkiintoiseen. Joillakin voucher ei riittänyt kaikkeen mielenkiintoiseen. Kurssiaikataulujen yhteensovittamisessa koettiin myös olleen ongelmia. Lisäksi kaikkia sisältöjä, joita elolaiset olivat valinneet opintosuunnitelmiinsa, ei ollut saatavilla Elo-ohjelman aikana. Neljän vastaajan mielestä työaikaa olisi pitänyt saada käyttää enemmän opintosuunnitelman toteuttamiseen ja yhden vastaajan kohdalla työvuorojen ja opintosuunnitelmaan sisältyneiden kurssien aikataulujen yhteensovittamisessa oli ollut ongelmia.

Työnantaja olisi ehkä saanut enemmän osallistua ja olla käytännössä mukana tässä ohjelmassa, eikä vain rahallisesti.

Muina syinä mainittiin seuraavia henkilökohtaisen opintosuunnitelman toteutumista vaikeuttaneita tekijöitä: kiukuttelevat työtoverit, englannin opettajan epäsäännöllinen paikallaolo ja pitkä työmatka (jolloin ei enää työpäivän jälkeen kotiin päästyä jaksanut lähteä takaisin yhteisiin liikuntaharrastuksiin).

Ryhmähaastattelussa elolaiset kertoivat ohjelman vetäjien etsineen koko ajan uutta tarjontaa opintosuunnitelmiin, jotka siis elivät ja monipuolistuivat Elo-ohjelman edetessä. *(Kyllä, että mitä vaan koettiin ja mitä kullonkin Terttu tai Markku vaan löysi kanavia auki niin ainahan niitä liitettiin uusia tapahtumia...-Ihan hyvinhän se sitten paksuuntu siitä sitten.)*

Jotkut haastateltavista arvelivat, etteivät kaikki osanneet valita itselleen sopivia tai itseä hyödyttäviä opintoja esimerkiksi kielikurssin tasoa. *(Niin kuin alussa sanoin, että jos ois tehty toiste päin ja jokainen olis vaikka sen asiantuntijan kanssa miettinyt, mitä oikeesti kannattaa ottaa.)* Osa haastateltavista kyseenalaisti, kannattiko opiskella asioita, jotka eivät suoraan hyödyttäneet työtä. Haastateltavan ryhmän keskustelussa painottui enemmän kanta, jonka mukaan esimerkiksi kielten ja Atk-taitojen opiskelu kannattaa, vaikkei opittua heti voisikaan käyttää. *(Sen Atk-ajokortin, että onko se sitten sitä sen kovan raudan tietämystä niin paljon, jota sitten välttämättä taas ei mejän toiminnoissa niin tarvii)*

Osallistuminen Elo-ohjelmaa motivoi liikkumaan ja harjoittamaan käden taitoja, kun osallistujat eivät yksin olleet saaneet aikaiseksi lähteä mukaan tällaiseen toimintaan. *(Mulla oli aika isot tavoitteet liikunnallisuuden lisäämisen suhteen ja just mulle aina käy, ett kun mä inhoon sitä, niin ei edes Elo-projekti saanut mun näkökulmaa hirveesti muuttumaan, mutta kyll mää aina sitkeesti yritän sen säädetyt 20 minuuttia kolme kertaa viikossa justiinsa saan kokoon.)*

Osassa opinto/harrasteryhmissä osattiin ottaa ikääntyvä/aikuinen osallistuja huomioon, osassa ei. Sama koski työssäkäynnin huomiointia. *(Se oli hyvä, että meillä oli se maanantai päivä...-Se meni kun itestään, oltiin tavallaan vielä hyvässä latingissa)* *(Niin tällänen lyhyen ryhmä kun mitä meilläkin on ollu aamusin tollanen puoltoista tuntia, niin se on menny niin ku ihan huomaamatta ku...)* Joissain kieliryhmissä oli osattu hyvin ottaa huomioon opiskelijoiden lähtötaso. *(Mehän oltiin kahessa englannin ryhmässä alakuun tason mukaan, että toiset lähti että toiset oli lukenu vähän enemmän ja toiset lähti ku oli lukenu vähemmän...-Nyt yhtenä ryhmänä mentiin sitten ku alotettiin*

syksyllä...-Kyllä sitä ihan mejän tarpeista lähettiin, ei kai sitä muuta mahdollisuutta oo, kun alkeista lähettiin)

Opetussuunnitelmien tuntimäärät eivät välttämättä kaikilla olleet sitä, mitä suunnitelmiin oli kirjattu. *(Ehkä totuus ei ollut ihan sitä kenenkään kohdalla käytännössä ja ei niitä työtuntipanoksia ja vapaa-ajan panoksia ei ihan siinä määrin tullut, kuin se ohjelma olisi sisältänyt.)* Eräässä yrityksessä englannin kurssin opettaja vaihtui, kun hän ei muutamaan kertaan ilmaantunut paikalle – tämä karsi osallistujien joukkoa.

Yhteisiä tapahtumien määrää haastateltavat pitivät sopivana, jotkut kaipasivat niitä lisääkin. Tapahtumiin osallistuneet pitivät niitä hyvinä ja olisivat toivoneet sellaisia retkiä enemmänkin kuin kalaretki, Muuramen ulkoilupäivä ja Peurungan retket. Yhteisistä tapahtumista mainitaan lisäksi kampus suunnistus, lenkkeily Jyväskylän ympäri ja tanssiretki. Yritysten yhteiset tapahtumat mahdollistivat monipuolisemman ohjelman. *(Sillä lailla saatiin porukkaa riittävästi kokoon, sillä ei se yhden yrityksen puitteissa, ei meillä ainakaan olis saatu riittävästi kokoon)* Tällainen toiminta paransi haastateltavien mielestä elolaisten yhteishenkeä ja henkilösuhteiden syntymistä toisten yritysten työntekijöihin; oman yrityksen väki yleensä tunnettiin jo. *(Sekin ois saanu tään porukan niinku menemään tiiviimmäksi, jos ois ollu kaks kolme sellasta Markun luona ollutta tilaisuutta.)* Yhteisissä tapahtumissa ei kuitenkaan ehtinyt syntyä monia uusia sosiaalisia suhteita, koska aina eivät samat henkilöt osallistuneet tapahtumiin. *(Ei niin lyhyellä ajalla ehtinyt tutustua, ja vähän eri ihmiset aina mukana.)*

Yhteisissä tapahtumissa kokemusten vaihto eri yritysten työntekijöiden kesken oli vähäistä, mutta jonkin verran Elo-ohjelman toteuttamistapoja oli vertailtu. *(Kokemusten vaihto muiden ryhmien kanssa oli yleensä aika vaisua)(...ku kierrettiin tuota Jyväskylänveä, että siinä tavallaan tulihan niitä ajatuksia vaihdettua siinä sitten)* Kokemusten jakamista eri työpaikoilla toimivien kesken olisi pidetty hyödyllisenä. *(Niin, ett kaikkia ei niinku ihan samallatavalla, ett keksii sen tehä siinä vähän eritavalla, kun kuulee.)*

6.1.3.3 Tärkeimmiksi koetut opintosisällöt

Kyselylomakkeen kohdassa 10 pyysimme kaikkia elolaisia luettelemaan itselleen tärkeimmät kurssit/ohjelmat, joihin he osallistuivat Elo-ohjelman aikana. Yhteensä mainittiin 121 kurssia tai ohjelmaa, 40 erilaista. (taulukko 17) Kaksi vastaajaa ei vastannut tähän kysymykseen.

TAULUKKO 17. Elo-ohjelman aikaiset tärkeimmäksi koetut kurssit/ohjelmat aihepiireittäin (fr) sekä yleisimmin mainittu kurssi

Aihe	fr	Yleisimmin mainittu kurssi
Atk -koulutus	31	yleensä Atk-koulutus
Kielet	33	englanti
Ammatilliset opinnot	22	viestintä, talouskoulutus
Liikunta ja ravinto	24	yhteiset liikuntatapahtumat
Kädentaidot	4	kaikki eri aiheita
Tutkintoon johtavat opinnot	3	kaikki eri tutkintoja
Muuta	2	EA -koulutus, itsepuolustus

Kursseista/ohjelmista tärkeimmiksi koettiin englanti, yleensäkin Atk-opinnot, viestintä ja talouskoulutus. Myös yhteiset liikuntatapahtumat koettiin tärkeiksi. Yksi vastanneista halusi tässä kohdin kommentoida Elo-ohjelmaa.

Harvoin huomioidaan näin hyvin viriketoimintaa kuin tässä prosessissa.

6.1.4 Elolaisten osallistumisaktiivisuus

Työtilanne yrityksissä oli tutkimusajankohtana hyvä ja työtahti kiireinen. Työajalla ei aina ehtinyt mukaan, mutta työnantaja pyrki korvaamaan oman ajan käytön myöhemmin. *(Eihän meillä paljonkaan tätä työajalla tehty, vaan me oltiin suurimmaksi osaksi siellä vapaa-ajalla, tuo on niin kiihkee rytmistä tuo työ tuolla, ettei siitä paljon*

pääse irrottumaan tuolta...Ja se oli laskettu sillai, ett siitä sai vähän vapaa-aikaa sit, kun oli vähän hiljaisempaa.)

Haastateltavat arvioivat, että elolaisilta olisi pitänyt vaatia vahvempaa sitoutumista ohjelmaan. *(...kyllä jotenkin se pitäis saaha sillälaillla, että jotenkin se porukka sitoutus enemmän siihen hommaan. Et todella niinku olis jotenkin se ykkösmeno...-Aina)* Elo-ohjelma oli kuitenkin sekä yhteinen projekti että yksilötason projekti: näiden yhteen liittäminen oli ajoittain vaikeaa ja elolaisten oli tehtävä valintoja näiden välillä; myös muut henkilökohtaiset sitoumukset rajoittivat osallistumista. *(Joillakin oli sitten se, että meneekö yksin vai meneekö tään ryhmän kanssa, niin että ei teinny, olisko tätä pitäny tätä eloa vieä eteenpäin ryhmänä vai yksilötasolla...-Niitä sovellutusia oli sitten hyvin erilaisia.)*

Jotkut osallistujat täyttivät opintosuunnitelmansa ajoittain liian tiiviiksi ja omia voimavaroja ei osattu jakaa tasaisesti koko Elo-ohjelman ajalle, mikä koetteli jaksamista. *(Niin, päivä kaks viikosta oli jo, puhumattakaan sulla tais yhdessä vaiheessa olla sitten vieläkin enemmän...-Joskus sitä tais olla...-Niin, se tuntu jo sitten että kumminkin hurjalle se)* Ryhmän jäsenet kannustivat toisiaan osallistumaan. *(Sitten kun tulee kuitenkin niitä väsähtämisä, niin siinä saa toisilta taas niin, että siinä toinen toisensa kannustajan saa ...-Lupsahduksetkin saa...-Niin, saa...-Siinä tulee semmosta joukkuepelihenkeäkin, että sitä on sitten pakko lähteä mukaan)*

Osallistumista haittasivat kolmivuorotyöstä johtuvat ajankäytön ongelmat: aamu- ja iltavuorot eivät haitanneet yhtä paljon kuin yövuorot, jolloin osallistujat jäivät usein ryhmistä pois. Haastateltavien mielestä normaali opintotarjonta, kuten työväenopiston kurssit, eivät sovi kolmivuorotyöläisille, koska niihin pääsi mukaan vain joka kolmas kerta. Osallistumista helpottivat paikallinen yhteistyö työväenopiston ja aikuiskoulutuskeskuksen kanssa, jolloin monet kurssit voitiin sijoittaa vuorojen vaihteeseen ja jopa työpaikalle, vaikka sekään ei kaikkia osallistumisen ongelmia ratkaissut. Työpäivän jälkeen sijoitettu opintoryhmä venytti päivän 10-tuntiseksi. *(Mutta nyt sitten, kun se ajankäyttö ei työajalla onnistunut, niin sitten töitten jälkeen aina venyi tää päivä pitkäksi.) (Kyllä tarttee sanoo, että jos nyt tarttis alkaa tehdä, niin en varmaan alkais, kyll mää oli niin puhki, ett kun joka iltaviideltä lähet sinne ja tuut yheksältä takaisin, ja taas seittemältä pakerrat työhön)* Tosin erityisen ajankohtaiset ja kiinnostavat aiheet – esimerkiksi Atk – vetivät osallistujat paikalle omalla ajalla lauantaina, koska Atk:n koettiin liittyvän myös suoraan työssä selviytymiseen.

Joidenkin haastateltavien oli ollut vaikea osallistua Elo-ohjelman työajalla oleviin luentoihin, koska Elo-ryhmän ulkopuoliset työtoverit ja lähiesimiehet eivät haastateltavien mukaan arvostaneet ohjelmaa ja työjärjestelyin ei tuettu osallistumista. *(Ainakin mulla oli tuolla sellasia ongelmia, että sitä ei kukaan oikein arvostanut, kun ne ei tienny, että mikä se oikeen on. Ja vähän niin kuin eläkeläisten ryhmä blä blä blää, ja oli vähän vaikee lähtee.) (Mun oli kyllä vaikee lähtee, olis pitänyt asennoitua toisella tavalla, ett mää kerran oon tässä, niin mähän lähen. Mutt ei sitä viittinyt, kun toisaalta piti työskennellä siinä, niin piti ajatella heitä enemmän. Ja mun piti jättää aika paljon niitä orientoivia keskusteluja väliin, mutta siinä englannissa sitten yritin käydä tiiviisti)* Oli myös työpaikkoja, joista elolaisten oli helppo lähteä mukaan eloryhmiin silloin, kun he itse arvioivat, että työtilanne sen salli. *(Ei se ilmapiiriin vaikuttanut, että joutui lähtemään...-Niin, jokainen omantunnon mukaan niin, että voiko lähteä ja jos mikä kiinnosti mikä niin ni voi sitten lähteä niin...)*

Orientaatioluentojen määrää ja sijoittelua pidettiin sopivana: alussa niitä oli enemmän, myöhemmin noin kerran kuussa, kesällä oli taukoa. *(Osallistuminen oli alussa isoompi näihin, tietysti lopussa joku oli aina pois...-Kyllä se varmaan 70-80% luokkaa oli aina läpeensä, mä ainakin katoin että se oli aika hyvä.)* Haastateltavien mielestä poissaoloja ei ollut häiritsevästi ja tietoa välitettiin niille, jotka eivät mukaan päässeet. *(...jos oli joku pois ni me kerrottiin siinä sitten toinen toisillemme, mitä oli ollut siellä ja tietoja mitä oli...-Tää niinku tämmönen rinki, tähän toimii niinku kaikkein tehokkaimmin siinä)*

Kaikissa yrityksissä ei haastateltavien mukaan toteutettu kaikille työntekijöille avoimia luentoja – vaikka näin oli aluksi suunniteltu – tai muiden osallistuminen niihin oli ollut vähäistä: kielikoulutukseen kerrottiin muutaman osallistuneen. Muiden vähäisen osallistumisen syyksi arveltiin huonoa tiedonkulkua. *(Se tieto täällä talon sisällä ei oikein kulkenut ja siitakin tuli vähän sitten semmosta sanomista sitten, että millä perusteella sitten joku oli päässyt ja millä perusteella joku toinen ei taas ollut saanut minkäänlaista tietookaan)* *(Piispalassa oli mukana muitakin, ja se oli osittain Elo-projektia; ja yrityskoulutuksen oli avoimia, ett olis muutkin voinu tulla...)*

Haastateltavien mukaan kaikki eivät yhteisiin tapahtumiin osallistuneet: niissä tavattiin samoja ihmisiä, vaikka elolaisia oli paljon. *(Samat naamat oli kumminkin melkein joka kerta)* *(No niistä mä valittavasti olin joka kerta pois)* Pitkät työmatkat karsivat yksittäisiin tapahtumiin osallistumista. Kauempana Jyväskylästä toimivissa

yrityksissä koettiin Elo-ohjelma liian Jyväskyläläkeskeiseksi (*Ei sitä yhden luennon takia sinne asti tullut lähdettyä, ei tainnu meiltä käydä niissä kukaan.*) Elolaiset joutuivat myös valitsemaan osallistuivatko henkilökohtaisiin opintoihin vai yhteisiin tapahtumiin.

6.1.5 Internetsovellus Elo-ohjelmassa

Internet sovelluksen tehtävä oli välittää opintotarjontaa ja järjestelyjä koskevaa informaatiota. Sen avulla oli tarkoitus myös seurata opintosuunnitelmien toteutumista ja resurssien käyttöä. Elo-ohjelmaa varten luotiin internetiin Elo-sivut, joista Elo-ohjelman tapahtumia olisi voitu seurata. Kyselylomakkeen kohdassa 18 kysyimme elolaisten mielipiteitä Elo-ohjelmaan liittyvien internetsivujen käytöstä. Kunkin muuttujan keskiarvo on laskettu alkuperäisten vastausvaihtoehtojen 1-4 pisteistä. Yhdistimme vastausvaihtoehdot 1 ”täysin eri mieltä ” ja 2 ”jokseenkin eri mieltä” uudeksi luokaksi ”eri mieltä” ja vastaavasti luokat 3 ”jokseenkin samaa mieltä” ja 4 ”täysin samaa mieltä” yhdeksi luokaksi ”samaa mieltä”. Taulukossa 18 esitetään elolaisten arvioita internet-sovelluksen käytöstä.

TAULUKKO 18. Elo-ohjelmaan liittyvän Internet-sovellutuksen käyttö elolaisten arvioimana fr (%) ja kunkin muuttujan keskiarvo (ka) asteikolla 1-4

Internetyhteyden käyttöön liittyviä asioita	Eri mieltä fr(%)	Samaa mieltä fr(%)	Yhteensä fr(%)	Ka (1-4)
Sain riittävästi opastusta ohjelman käyttöön	29(62%)	18(38%)	47(100%)	2,2
Minulla oli mahdollisuus käyttää päätettä tarvitessani	18(38%)	30(62%)	48(100%)	2,9
Internet yhteys toimi hyvin	32(70%)	14(30%)	46(100%)	2,1
Sovellutuksen käyttö tuotti minulle ongelmia	24(53%)	21(47%)	45(100%)	2,3
Opin ohjelmaa käyttäessäni Internetin laajempaa käyttöä	30(67%)	15(33%)	45(100%)	2,1
Koin tärkeäksi opintosuunnitelman täydentämisen omalle sivulle	29(63%)	17(37%)	46(100%)	2,2
Seurasin säännöllisesti Internetissä Elo-sivuja	36(78%)	10(22%)	46(100%)	1,8
Sovellusohjelman käyttöön liittyvissä ongelmissa oli apua helposti saatavissa	34(81%)	8(19%)	42(100%)	1,9

Elolaisista vain kolmasosan mielestä internetyhteys toimi hyvin ja lähes puolet ilmoitti kokeneensa ongelmia internetyhteyden käytössä. Kahdella kolmasosalla oli kuitenkin tietokonepäätte käytettävissään. Myös opastusta internetsovelluksen käyttöön olisi kaivattu enemmän: yli 80% vastanneista oli sitä mieltä, että sovellusohjelman käyttöön liittyvissä ongelmissa ei apua ollut helposti saatavissa. Yksi viidesosa elolaisista seurasi säännöllisesti internetin Elo-sivuja ja kaksi viidesosaa elolaisista koki tärkeäksi opintosuunnitelmansa täydentämisen omalla sivulla. Vaikka elolaiset kokivat internetin käyttöön liittyvän ongelmia (vrt. keskiarvot) ilmoitti kolmannes elolaisista, että he olivat oppineet laajemminkin internetin käyttöä Elo-ohjelman sovellusohjelmaa käyttäessään. Sovellusohjelman käyttö tuotti enemmän vaikeuksia miehille kuin naisille.

Kyselylomakkeen kohdan 19 avoimessa kysymyksessä internetsovelluksen käyttöön liittyvistä ongelmista vastasi 31 elolaista. Luokittelimme vastaukset kolmeen ryhmään: sovellutuksen toimintaongelmat, puutteet omassa osaamisessa ja tietokoneen käyttömahdollisuuden puute. Kaksi kolmasosaa mainituista ongelmista liittyi internetsovellutuksen toiminnan ongelmiin: ohjelma oli keskeneräinen, internetyhteyttä ei ollut käytössä, Elo-sivuille ei päässyt kirjautumaan, salasana ja osoitemuutokset tuottivat ongelmia, sivujen päivittäminen ei aina onnistunut ja yhteys Elo-sivuihin katkeili. Päivitysongelmista seurasi, etteivät sivut olleet ajan tasalla.

Sovellutus pitkään keskeneräinen (ei toiminut) kun toimi lopussaei jälkikäteen kiinnostanut kirjata toteutumia, eihän sitä edes enää muistanut

Kuusi vastaajaa arvioi, etteivät heidän omat perustaitonsa tietokoneen käytössä riittäneet internetsovellutuksen käyttöön. Myöskin se, ettei aina päässyt osallistumaan opetukseen, haittasi uuden asian opiskelua ja mukana pysymistä.

En ollut varmaankaan tarpeeksi / sopivasti kurssiväliinputoajana en käyttänyt kun ohjelmaa tunnilla, en edes oppinut avaamaan sitä silloin. Ainut, mitä näitä päiviteltiin näitä meidän opintosuunnitelmia, niitä tehtiin sitten täältä tietokonekursseilta, mitä me niitä joitain lauantaia käytiin ja hyvin vähäistä sekin oli

Neljä vastaajaa mainitsi internetsovelluksen käytön ongelmaksi sen, ettei heillä ollut kotona tietokonetta ja työpaikan kiire haittasi työssä internetsovellutuksen käyttöä, vaikka tietokonepäätte olisikin ollut saatavilla.

Kotona ei konetta, työpaikalla ei aikaa muuta kuin etsiä sieltä mitä tekee.

Myös ryhmähaastatteluissa elolaiset puhuivat internetsovellutuksen käyttöön liittyneistä ongelmista. Aluksi elolaiset eivät saaneet Atk-sovellukseen yhteyttä (...*ku tää tietokonehommakaan ku ei lähteny pyörimään, niin ei päässy ite sinne nettiin kattomaan ollenkaan tätä juttua.*) (*Sekin rupes tökkiin, ku aina yritti eikä päässyt*) Kyse ei ollut haastateltavien mukaan käyttäjien taidoista vaan ohjelman toimimattomuudesta. (*Jos se ohjelma olisi toiminut, niin kyllä mä olisin osannu sitä käyttää*) Myöhemminkään sovellus ei toiminut kunnolla. Opintosuunnitelman päivitysohjelmaan kirjatut tiedot muun muassa hävisivät useamman kerran, mikä vähensi osallistujien motivaatiota käyttää sitä (*Mie se varmaan kaksi kertaa laitoin sinne ohjelmaan, ja sit tuli aina, että se on taas kaatunut. Niin sit mää aattelin, että olkoot, ja mää itse tiesin, että nää tunnit tulee täyteen.*)(*Ja nuitten kanssa sitten, nuitten joita piti ite päivittääkkin sitten, nuitten kanssa me sitten tuskailtiin, jotta ihan loppuun asti*)

Haastateltavat kertoivat, että Atk-ohjelmaa kehitettiin koko ajan ja ohjelman ylläpitäjäkin vaihtui välillä. Samalla kun vaihtui myös yhteyspolku, eikä tieto tästä kulkenut kaikille. (*Että ei tienny siinä sitten, että millä sinne mennään ja millä tunnuksella*)(*Ja meilläkin meni keskenämme aina siihen niin että pääsetkö sä sinne ja mitä kautta sä pääsit sinne.*)

Opintosuunnitelmien toteutuksen kirjaus oli epäluotettavaa, koska jälkikäteen ei muistettu tarkasti, mitä oli tehty. (*Kun siinä meni kolme kuukautta ja ei voimu laittaa, niin ei muistakaan niitä: että jotakin mä tein, mutta mitä mä tein.*)(*Ei tommosta jatkuvaa seurantatietoo voi panna vuoden päästä. Olis pitäny olla sinikantisessa vihossa ja kopioida se sieltä sitten.*) Rahankäytön seurantakaan ei onnistunut kunnolla ja haastateltavat olivat sitä mieltä, että kuluja kirjattiin väärin tai he eivät ymmärtäneet kirjausperusteita. (...*että kyllä tuli sellasistakin kuluja itelle, vaikka ei ollu ollu mailla halmeilla*)(*Kyllä sitä huomasi, että oli syöny samaan tahtiin rahat kun muutkin, vaikka ei ollu osallistunutkaan...-Se oli niinku hälläväliä, mutta kunhan ei ite tarvinnu maksaa, niin sitä ajatteli, että menköön.*)

Jotkut työntekijät käyttivät muita enemmän rahaa ja henkilökohtainen budjetti ylittyi. (*Sitten kun niitä ruvettiin puhumaan niitte tuntien perään, niin sitten oltiinkin, että meillä oli niitä tunteja niin vaikka, että mistä niitä sitten todella todella kerty*) Haastateltavat arvelivat myös osallistumislaskujen kirjautuneen viiveellä, mikä myös

vaikeutti varojen käytön seuranta.*(Niitä tietysti tippu niitä laskuja eri aikaan sinne ja rahat oli olemassa ja kun laskuja tuli, niin huomattiin ettei niitä (rahoja) enää niin paljoa ollutkaan.)*

Haastateltavat pitivät Atk:ta hyvänä ja kannustavana tapana pitää yhteyttä koulutuksen järjestäjien, yrityksen johdon ja osallistujien kesken ja olisivat olleet halukkaita käyttämään sitä.*(Ja kyllä sitä hirveesti kun sitä niinku teki ja kävi vaikka kuntosalilla tai jossain sitten, niin sen ois saanu laittaa sinne. Niin kyllä se olis ollu ihan hyvä). (Ja sitä kautta ois saanu tietoa, ja ois pumpannu meillekin päin sitä tietoa, että mitä on)* Suoritteiden päivitysmahdollisuus, rahankäytön seuranta ja tehokas informaation saanti opintotarjonnasta olisi haastateltavien mukaan voinut lisätä joidenkin elolaisten osallistumista tapahtumiin. *(Se (Elo-ohjelman tapahtumiin osallistuminen) olis ollu ehkä aktiivisempaa, jos sinne (sovelluksen tietoihin) olis päässy).*

6.1.6 Elo-ohjelman aikainen tiedottaminen ja kommunikaatio

Elo-ohjelmaa aloitettaessa tiedotettiin haastateltavien mielestä ohjelmaan osallistuvia hyvin. Yleensä yritysten henkilöstöosastot hoitivat alkutiedotuksen. Elo-ohjelmasta myös kirjoitettiin työpaikkalehdissä. Haastateltavat arvioivat, että niissä yksiköissä, joissa elolaisia oli, ohjelma tunnettiin, mutta muut yksiköt eivät siitä välttämättä tiedäneet.*(Mutta ei se kauheen tunnettu oo organisaation muissa johtavissa yksiköissä ja jos se jonkun työntekijän kohdalla kosketti sillain, että se on, siellä tiedettiin, mutta sitten oli varmaan systeemeitä, joissa ei sitä tiedettykään.)* Osa haastateltavista oli kuitenkin sitä mieltä, että Elo-ohjelmasta olisi pitänyt tiedottaa enemmän muille. Lähinnä vain ne esimiehet, jotka itse olivat mukana Elo-ohjelmassa osallistuivat alkuinfoon.

Haastateltavien mielestä Elo –ohjelmaa ei pidetty yrityksissä tarpeeksi esillä sen kulun aikana. *(Eiks se tainna hautautua ihan niinkun vähin...-Ehkä muitten juttujen joukkoon...-Niin, uutiskynnys on joskus korkea.)* Muutamissa yrityksissä oli käytössä ilmoitustaulu Elo-tiedotusta varten. Osassa niiden koettiin toimivan hyvin myös muulle työyhteisölle tiedottamisessa *(Kyllä ne ties...-Meillä oli tuolla Elo-taulu), mutta toisissa yrityksissä muut eivät seuranneet ilmoitustaulua eivätkä myöskään tiedäneet ohjelmasta oikein mitään (En tiedä kiinnostiko se heitä loppujen lopuksi)..* Erityisesti lähiesimiesten

olisi toivottu olevan paremmin seuraavan Elo-ohjelmaa, koska he käytännössä olisivat voineet vaikuttaa elolaisten osallistumismahdollisuuksiin ja työjärjestelyihin.

Työtoverit olivat olleet sekä kiinnostuneita Elo-ohjelmasta. (-Ja kyselleet, että mitäs teillä tuota on ollu ja mitä ootte tehny) että välinpitämättömiä (...*mutta kyllä esimiehen puolelta ei tuota ei...-Kyllä aika vähäistä on mielenkiinto ollu*). Myös negatiivisia asenteita oli esiintynyt (*Monet saatto luulla, että se on vaan sellanen hauska seura, jossa pidetään mukavaa, mutta kyllähän me tehtiin siellä työtäkin, opiskeltiin*).

Tiedotus toimi työpaikalla hyvin elolaisten kesken, samoin elolaisten ja vetäjien välillä. Yhdyshenkilöt toimivat aktiivisesti. Tämä korvasi sen, että kaikki eivät voineet käyttää sähköpostia. Haastattelussa mukana olleet yhdyshenkilöt katsoivat tehtävänänsä olleen tiedonvälityksen, mutta ryhmän koossapito ja vetäminen oli ollut kaikkien ryhmän jäsenten vastuulla. (*Niin, kyllä se aika sellanen harmoninen oli, että jokainen sai ja porukallahan sitä vietiin tätä, että se vaan piti olla sellanen henkilö, joka oli niinku puhelimen päässä ja jota sai niinku*) (-*Mä pistin sähköpostiin, en minä ruvennut niitä muuten paimentamaan. Jos ei lukenut sieltä, niin se oli sitten ohite.*)

Johtoryhmätyöskentelystä haastateltavilla ei ollut selkeää kuvaa eikä sen toiminnasta tullut tietoa osallistujille. (...*kyllä se kerto mitä siellä, mut ei kai siellä nyt ihmeellistä, niitä tunteja ne laski ja osallistujia...*)

6.2 Miten Elo-ohjelmaan osallistuneiden yritysten edustajat arvioivat Elo-ohjelmaa

Elo-ohjelmaan osallistuneiden yritysten mielipidettä kartoitimme haastattelemalla työnantajan edustajana Elo-ohjelman johtoryhmässä ollutta yrityksen henkilöstöhallinnossa työskentelevää henkilöä. Tavoitteena oli saada selville, miten Elo-ohjelmalle asetetut tavoitteet olivat toteutuneet, millaisia vaikutuksia Elo-ohjelmalla oli ollut osallistujille, heidän työyhteisöilleen sekä koko yritykselle ja miten työnantajat arvioivat Elo-ohjelman toteuttamista.

6.2.1 Elo-ohjelmalle asetettujen tavoitteiden toteutuminen

Eräs haastateltava totesi, että Elo-ohjelmaan mukaan lähtö kuvasti ikään kuin ikääntyviin työntekijöihin kohdistuvan henkilöstöpolitiikan muutosta.

Tässähän oli tietysti tällainen ristiriitainen tilanne - 90-luvun alkupuolella niin meillähän myöskin oli henkilöstöä vähennetty, käytetty tätä eläkeputkea, nyt taas ku tässä tavoitteena oli tukea halukkuutta jatkaa työelämässä entistä pidempään...tää oli vähän niin kuin vastakohta sille mitä me oltiin vähän aikaa sitten tehty.

Kuusi Elo-ohjelmaan osallistunutta yritystä olivat lähtenyt mukaan, kun heihin oli otettu yhteyttä ja tarjottu tähän mahdollisuutta. Yhdellä haastatellulla oli itsellään ollut ajatuksia yhteistyön kehittämisestä yliopistomaailman kanssa, ja hän oli itse esittänyt mukaan lähtöä Elo-ohjelmaan. Yrityksissä Elo-ohjelmalle asetetut tavoitteet olivat yleisluonteisia sekä yksilötason että koko yritystä koskevia tavoitteita. Yksilötason tavoitteina mainittiin Elo-ohjelmaan osallistuvien työntekijöiden:

- kaikenpuolinen aktivoituminen (kahdessa yrityksessä)
- itsearvostuksen nouseminen
- ikääntyneiden työntekijöiden arvostuksen kohottaminen työyhteisössä
- henkisen jaksamisen lisääntyminen
- työssä jaksamisen parantuminen
- työkyvyn ja henkisen joustavuuden lisääntyminen
- perusvalmiuksien parantuminen (Atk, englanti)
- parantunut työhön paneutuminen työn sisällön löytymisen kautta
- palveluammatin edellyttämän uusiutumiskyvyn lisääntyminen
- innostuminen opiskeluun (harvalla oli kokemusta projektiluonteisesta opiskelusta)
- eläkkeelle pääseminen mahdollisimman terveinä

...taka-ajatuksena olis, että tää porukka sais niinku tämmöstä uutta intoa ja huomais että heitäkin kehitetään ja otetaan huomioon ja että heilläkin on myöskin arvo tässä työelämässä ... jotenkin että se opiskelu jatkuis ja että tämmönen iäkkäämpi henkilö huomais että oppii.

...olisi myös tärkeää, että työntekijät pääsisivät eläkkeelle mahdollisimman terveinä ja kyllä Elo-ohjelma tuki osaltaan tämän tavoitteen saavuttamista innostamalla ihmisiä huolehtimaan omasta kunnostaan.

Työnantajan edustajat mainitsivat myös koko yritystä koskevia tavoitteita. Yritykset etsivät Elo-ohjelmasta jotain erilaista, kuin mitä aiemmin oli yrityksessä

käytetty henkilöstön kehittämisessä. Yritykset odottivat myös, että osallistujat levittäisivät kokemuksiaan muulle yrityksen henkilökunnalle. Lisäksi yhdessä yrityksessä oltiin uteliaita ”peilaamaan toisia yrityksiä” toimimalla yritysryppäänä Elo-ohjelmassa.

Koska yrityksissä ei oltu kirjattu konkreettisempia tavoitteita, yritysten edustajien oli vaikea arvioida Elo-ohjelman tavoitteiden toteutumista.

Vaikea on arvioida jonkin kriteerin mukaan, että kannattiko mukaan lähtö tähän projektiin vai ei. Ei ole mitattu tavoitteiden toteutumista, mutta tuntuma on että hyvin pitkälle ne on saavutettu

Haastateltavat arvioivatkin Elo-ohjelmaa kokonaisvaltaisesti. Työnantajan kokemukset Elo-ohjelmasta vaihtelivat: kolme yritystä oli tyytyväisiä Elo-ohjelmaan, kun taas kolmessa muussa kokemukset eivät olleet aivan yhtä myönteisiä. Elo-ohjelma ei siis vastannut kaikkien yritysten odotuksia ja syiksi mainittiin seuraavat asiat:

- yrityksellä oli suuremmat odotukset Elo-ohjelman suhteen, kuin mitä ohjelma pystyi antamaan
- projektin aikana oli huomattu, ettei Elo-ohjelma ollutkaan ”heitä innostava”
- projektilta toivottiin avoimuutta, mutta klikkiintyminen aiheuttikin kateutta
- toivottiin enemmän ammatillista koulutusta, jota ei pystyttykään järjestämään
- yhteisen sävelen löytyminen oli ollut ylivoimainen tehtävä, koska mukana olleiden yritysten ja yksittäisten osallistujien tarpeet ja toiveet olivat niin moninaisia

Myönteisten kokemusten taustalla olivat elolaisten myönteiset kokemukset ja saavutukset.

... tavoitteet pitkälti saavutettiin, mitään negatiivista ei jäänyt hampaan koloon ja vielä näin jälkikäteenkin tuntuu, että prosessi oli hyvä.

Työnantajat olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä elolaisten perusvalmiuksia parantavaan koulutukseen (Atk ja englanti) ja kokivat, että se loi perustan työtehtäviin liittyvälle koulutukselle. Kuitenkin eräs haastateltu arvioi, että Elo-ohjelma oli niin pienimuotoinen, ettei se tarjonnut vaihtoehtoa heidän työntekijöidensä perusopintojen

järjestämiseen. Haastateltujen mielestä kieliopinnoissa oli myös käytännön vaikeuksia – lähinnä englannin kielessä oli vaikeaa löytää kaikille osallistujille heidän osaamistasoaan vastaavaa ryhmää. Keskusteltaessa Elo-ohjelman vaikutuksista eräs haastateltu halusi korostaa, että hänen mielestään Elo-ohjelman tyyppisen projektin rooli korostuu sellaisissa yrityksissä, joissa henkilöstöä koulutetaan melko vähän ja joissa järjestettävä koulutus on hyvin suppea-alaisesta ja työtehtäviin sidottua.

6.2.2 Yritysten rooli Elo-ohjelmassa

Kun yritysten edustajat pohtivat yrityksen roolia Elo-ohjelmassa, nousi esiin seuraavia teemoja: Elo-ohjelman aloitus, yrityksen mahdollisuus vaikuttaa Elo-ohjelman sisältöön, Elo-ohjelman johtoryhmätyöskentely, lähiesimiesten mukanaolo Elo-prosessissa ja ajankäyttöön liittyvien sopimusten pitäminen.

6.2.2.1 Elo-ohjelman aloitus

Elo-ohjelman alkua kuvatessaan haastatellut pohtivat, miksi Elo-ohjelman aloitus tuntui sekavalta, mitkä tekijät karsivat osallistujia, ja millaisia eroja projektityöskentelyssä esiintyi yliopistomaailman ja työelämän välillä.

Haastateltujen mielestä Elo-ohjelman alkuvaiheet tuntuivat sekavalta, koska Elo-ohjelma oli pilotti, eikä selkeää toimintamallia ollut valmiina. EU –projektin rajat olivat niin löyhät, että niiden yhteinen ymmärtäminen vei aikaa. Haastateltujen mielestä yritysten olisi jo mukaan lähtiessään pitänyt tietää, mihin oltiin sitoutumassa ja millä ”konseptilla”. Olisi pitänyt olla selkeä ohjelma, johon tutustuttuaan yritykset olisivat voineet päättää lähtevätkö ne mukaan vai eivät.

Yrityksissä järjestettiin informaatiotilaisuudet, joiden perusteella iältään 40+ työntekijät päättivät, halusivatko he lähteä mukaan. Tilaisuuksiin osallistui ikääntyviä työntekijöitä enemmän kuin lopulta mukaan lähti. Kukin yritys arvioi, kuinka monen sen työntekijän oli mahdollista osallistua Elo-ohjelmaan. Yritysten edustajien mukaan kaikki halukkaat pääsivät Elo-ohjelmaan. Alkuvaiheen epäselvyydet saattoivat yritysten edustajien mielestä karsia osallistujia, sillä paitsi yrityksen myös jokaisen osallistujan pitäisi ennen sitoutumistaan tietää tarkemmin, mitä sitoutuminen tuo tullessaan. Informaatiotilaisuudessa painotettiin Elo-ohjelman liikunnallisuutta, mikä mahdollisesti

karsi heikompikuntoisia ikääntyviä työntekijöitä. Myös sitoutuminen kahden vuoden projektiin ja informaatiotilaisuudessa esiteltyt suuret tuntimäärät karsivat osanottajia.

...mulle jäi se kuva, että tää on suurin piirtein liikuntaa, ja sehän jo rajaa näitä huonompikuntoisia pois.

Elo-ohjelman alkuvaihe kuvasti haastateltujen mielestä yliopistomaailman ja työelämän ”tahdin” eroa: työelämässä ei ole aikaa pohtivaan otteeseen, vaikka ajatusten hidas kypsyttely olisi joskus paikallaankin. Yritysmailmassa on totuttu nopeaan projektien käynnistämiseen ja välittömään työskentelyn aloittamiseen: kun edellinen projekti on loppuvaiheessa ollaan jo käynnistämässä uutta projektia.

6.2.2.2 Työnantajien vaikutusmahdollisuus Elo-ohjelman sisältöön

Työnantajat totesivat, että vaikka heiltä ja elolaisten esimiehiltä oli kysytty Elo-ohjelman alussa sisältöalueita koskevia toiveita, he eivät olleet saaneet riittävästi tietoa, miten esitetyt toiveet olivat vaikuttaneet yksittäisen elolaisen henkilökohtaiseen opintosuunnitelmaan.

Olisi pitänyt haastatella näitä lähiesimiehiä, mutta kyllä se jäi olemattomaksi, sen olisi jotenkin pitänyt olla ohjatumpaa sen keskustelun ...annoin lausuntoni, mutta ikinä mulle ei kerrottu eikä raportoitu sitä, koulutetaanko jotain näistä. Eli se oli vain sillei, että okei nä sain sanottua sanottavani, mutt en tiedä yhtään, että otettiin se mukaan.

Yrityksen ote Elo-ohjelmaan oli löyhempi kuin yrityksissä alussa luultiin. Yritysten edustajat arvioivat tämän johtuneen kahdesta syystä. Ensimmäkin lähes kaikissa Elo-ohjelmassa mukana olleissa yrityksissä elolaisten ryhmä oli hyvin heterogeeninen – ainoa yhteinen tekijä oli 40+ ikä. Siten oli ollut vaikea löytää yrityksen kannalta yhteistä teemaa koko ryhmälle. Toiseksi yksittäisten elolaisten henkilökohtaiset opintosuunnitelmat koostuivat irrallisista osioista ja kokonaiskuva puuttui.

... kyllä varmaan se yhteinen osiokin, että nyt kun tietää mitä se vois olla, niin se voisi olla suunniteltu niin, että siinä kantaa sellainen yhteinen ajatus kaksi vuotta, ja sitten me ehkä oltas päästy pitemmälle, oli hiukan ehkä siinä erillisiä teemoja ja se punainen lanka yrityksen kannalta ei ollut ehkä niin kirkas kun se olisi voinut olla

6.2.2.3 Johtoryhmätyöskentely

Kaikki haastatellut työnantajat edustivat yritystään myös Elo-ohjelman johtoryhmässä. Useille yhteistyö ”yliopistomaailman” kanssa oli uutta.

Isoimmat henkilökohtaiset plussat oli eri foorumin tapaaminen, minä en ollu ainakaan ennen käynnistänyt mitään yliopiston kanssa enkä tutustunut heidän tapaansa lähestyä yritysmaailmaa ja se oli varmaan opettavaista meille kaikille.

Työnantajat totesivat, etteivät he olleet olleet erityisen aktiivisia johtoryhmässä, joten hyvin paljon oli jäänyt vetäjien ja elolaisten harteille. Eräs haastateltava oli sitä mieltä, että todennäköisesti johtoryhmä olisi halutessaan voinut vaikuttaa enemmän Elo-ohjelman kulkuun. Haastateltujen mielestä oli riittänyt, että vetäjille oli annettu työnantajien Elo-ohjelmaa koskevat tavoitteet. Johtoryhmässä keskusteltiin lähinnä Elo-ohjelman käytännön toteutuksesta ja perusteltiin rahan käyttöä: paljonko oli kulutettu rahaa ja kuinka moni elolainen oli osallistunut mihinkin tilaisuuteen.

Työnantajien mielestä johtoryhmässä olisi voitu suunnitella enemmän Elo-ohjelman yhteisiä raameja ja ohjelman tavoitteita sekä valvoa ja seurata näiden toteutumista, mutta opintosuunnitelmien sisältöön muuten kuin yleisellä periaatteellisella tasolla ei ollut mahdollista puuttua.

Johtoryhmällä tulisi olla valvova rooli, seurata niitä asetettuja tavoitteita, ja nää on niin eri tyyppisiä nämä firmojen tavoitteet, ei johtoryhmä voi niitä opintosuunnitelmia, mutta valvoa ja seurata mitä on yhteisesti sovittu

Osa haastatelluista toi esille tiedonkulun ongelmia: heidän mielestään yritysten henkilöstöhallinnolle ja elolaisten esimiehille olisi pitänyt tiedottaa enemmän Elo-projektista: tavoitteista, sisällöstä ja toteutumisesta. Ne haastatelluista, jotka kokivat saaneensa riittävästi tietoa, kertoivat elolaisten huolehtineen aktiivisesti tiedottamisesta. Tiedonkulun ongelma oli otettu esiin myös Elo-ohjelman johtoryhmässä.

6.2.2.4 Lähiesimiesten mukanaolo Elo-ohjelmassa

Elolaisten esimiehiltä oli kysytty, mitä koulutusta esimiehen mielestä elolainen tarvitsisi. Muutaman haastatellun mielestä näillä lausunnoilla ei ollut riittävästi

vaikutusta henkilökohtaisiin opintosuunnitelmiin. Esimiehet eivät olleet saaneet mielestään riittävästi palautetta, mitkä heidän esittämistään koulutustarpeista huomioitiin opintosuunnitelmissa. Haastatellut korostivat esimiehen mukanaolon tärkeyttä opitun siirtovaikutuksen varmistamiseksi.

...Esimiesten mukanaolo Elo-prosessissa oli vähäistä, mutta jos toivotaan laajempaa siirtovaikutusta, niin silloin esimiehen mukanaolo jollain lailla olisi välttämätöntä.

Haastateltujen mielestä työntekijän ja hänen esimiehensä käymä kehityskeskustelu olisi pitänyt olla se foorumi, jossa olisi käsitelty elolaisen kehittämistä ja koulutustarpeita, Elo-ohjelman osuutta näiden toteuttamisessa sekä Elo-ohjelman vaikutuksia laajemminkin työntekijään ja hänen työkuuntoonsa. Kehityskeskusteluja käytiin säännöllisesti jo lähes kaikissa Elo-ohjelmassa mukana olleissa yrityksissä.

Ne oli siitä sitten tietenkin tietoisia, koska siinä piti sitten järjestää tota työaika ja varmaan siellä sitten kehityskeskusteluissa on tullut laajemminkin esille se asia.

6.2.2.5 Työajankäyttöä koskevien sopimusten pitäminen

Osa Elo-ohjelmaan kuuluvasta opiskelusta tapahtui työajalla. Jokaisessa yrityksessä sovittiin erikseen, millä työaikapanoksella yritys lähtee mukaan ja miten työaika voi käyttää opiskeluun. Yleensä Atk ja englannin ryhmät kokoontuivat työajalla. Elolaisten esimiehet vastasivat käytännön työaikajärjestelyistä. Työnantajien mielestä sovittu työajankäyttö piti aika hyvin, tosin opiskeluun käytettyjen tuntien seuranta oli ollut hankalaa, koska osallistujien ajankäytön seuranta varten internetiin kehitetty sovellusohjelma ei toiminut kunnolla. Irrottautuminen työtehtävistä opiskeluun riippui yrityksen työtilanteesta. Elo-ohjelman opiskelun aikataulu yritettiin suunnitella huomioiden yritysten ”sesonkiaikoja” siten, että opiskelu keskittyi hiljaisempiin ajankohtiin tai että opiskeluun käytettyjä tunteja korvattiin myöhemmin hiljaisempana ajankohtana. Eräs työnantaja totesi työpaikan yleisen ilmapiirin muuttuneen myönteisemmäksi opiskelua kohtaan.

... kiivasta tahti on yleensä, mutta sekin on muuttunut meidän yrityskulttuurissa ja se hyväksytään miellä, että ihminen on koulutuksessa ja on paikalla puoli kymmenen jälkeen, eikä sitä hirveästi enää marmateta, ettei sitä saa kiinni.

6.3 Elo-ohjelman liittyminen yritysten henkilöstöpolitiikkaan

Elo-ohjelma liittyi työnantajien mielestä selkeimmin kolmeen henkilöstöpolitiikan osa-alueeseen: henkilöstökoulutukseen, työterveyshuollon toimintaan sekä yrityksen henkilöstölleen kustantamaan virkistys- ja vapaa-ajan toimintaan.

Kahdessa yrityksessä Elo-ohjelman aloitusajankohta tuki hyvin yrityksen omia ajankohtaisia henkilöstönkehittämishankkeita. Yhdessä yrityksessä vuosien 1997 ja 1998 vaihteessa TYKY -suunnitelmaa tehtäessä painopistealueena oli ollut ikääntyvät työntekijät. Yhteistyössä työterveyshuollon kanssa oli suunniteltu toisentyyppistä ohjelmaa tukemaan ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista, mutta tämä oma suunnitteilla ollut hanke oli korvattu sitä laajemmalla Elo-ohjelmalla. Toisessa yrityksessä oli ollut työssä tarvittavan osaamisen kartoitukseen liittyvä projekti. Kehityskeskustelussa oli kartoitettu kunkin työntekijän osaaminen suhteessa työtehtävien edellyttämään osaamiseen. Havaittujen osaamisaukkojen täyttämässä oli myös Elo-ohjelman kaltaisella koulutuksella ollut tärkeä osuus.

Elo-ohjelmassa mukana olleissa yrityksissä henkilöstökoulutuksen säännöllisyys ja laajuus vaihtelivat. Jossakin yrityksessä oli työyhteisöjä kehitetty vain satunnaisesti ja lyhytkestoisesti; toisissa yrityksissä henkilöstö osallistui säännöllisesti kolmesta viiteen päivään vuodessa työnantajan kustantamaan henkilöstökoulutukseen.

Kyllä meillä pääsee koulutukseen, tietenkin oma aktiivisuus on tärkeää ja sitten sellainen yhteinen näkemys, mikä on työn vaatimaa koulutusta. Mutta työnantajan etu on sitä työlähtöisyyttä korostavaa.

Yhdessä mukana olleessa yrityksessä oli ennen Elo-ohjelmaa toteutettu koko henkilöstöä koskeva tiimivalmennus -koulutus, mikä oli edesauttanut Elo-ohjelman käynnistymistä.

... siitä jäi siemeniä itämään eli maaperä oli otollisempi kaikenlaiselle koulutukselle.

Yritysten järjestämä henkilöstökoulutus liittyy yleensä työtehtäviin, vaikkakin viime vuosina on satsattu ”pehmopuolelle”, kuten tiimi- ja vuorovaikutustaitoihin. Yrityksillä ole ollut mahdollisuuksia tukea työntekijöiden yksilöllisiä harrastuksia. Englannin kielen koulutusta järjestettiin joissakin yrityksissä työtehtäviin liittyvän

henkilöstökoulutukseen osana. Haastateltujen mielestä yritykset hyötyivät Elo-ohjelmasta, koska sen avulla oli ollut mahdollista laajentaa työnantajan osuutta yksilöiden laaja-alaisessa kehittämisessä.

Elolaiset kertoivat, että henkilöstöpäällikkö vastaa henkilöstökoulutuksesta – osastojen esimiehet esittävät koulutussuunnitelmiin oman vastualueensa tarpeet. (*...kyllähän se koulutus kartotetaan silleen esimies lähtöisesti ja esimiehet ne ovat oman osastonsa...*) Työntekijät voivat haastateltavien mukaan vaikuttaa koulutustarjontaan esimiestensä kautta – esimerkiksi esimies-alaiskeskusteluissa. (*...siinä sai kertoa ihan vapaasti. Meillä ainakin se toimi hyvin.*)

Haastateltavien mielestä yritysten koulutussuunnittelu lähtee yrityksen tarpeista. Yksittäisen työntekijän kannalta tarkasteltuna henkilöstökoulutusta ei haastateltavien mielestä toteuteta pitkäjännitteisesti ja kokonaisvaltaisesti: Elo-ohjelman kaltaisessa toiminnassa työntekijöiden henkilökohtaisia opintosuunnitelmia kehittämällä tavoitteellisiksi voitaisiin haastateltavien mielestä ylläpitää ja kehittää työntekijöiden ammattitaitoa ja työkykyä. (*...että ois niinku konkreettista nähtävää, että se olis niinku kolmivuotissuunnitelma tai kaksivuotissuunnitelma, että tämänsuuntasta koulutusta on saatavana henkilökunnalle ja ne vois hakeutua niinku...-Tavoitteellisesti, jotakin tämmöstä siihen – oli se sitten kielikoulutusta tai jotakin ammatillista koulutusta.*) (*Jos on hyvin menestyvä firma, niin ehkä sitä pitäis koko ajan tämmönen ja jonkinmoinen kehitys taustalla, että semmosia henkilöitä varmaan aina on joka talossa, jotka haluaa kehittää itseänsä ja jos sitä niinku pääsis helposti mukaan semmoseen hommaan.*)

Elolaiset kokivat, että lähiesimiesten olisi pitänyt olla enemmän mukana suunnittelemassa sisältöalueita ja sitoutua Elo-ohjelman toteutukseen myös suunnittelemalla työajankäyttö ja työvoiman riittävyys. Työnantaja olisi voinut haastateltavien mielestä käyttää tehokkaammin hyväkseen Elo-ohjelmaa osana henkilöstökoulutusta ajankohtaisten asioiden kehittämisessä, esimerkiksi tiimityön tuomisessa työpisteisiin. (*Niin sitä ehkä loppujen lopuks odotti siinä ehkä enemmän, että työnantajakin ois niinku tarttunu siihen , että siinä ois ollu hyvä kanava että...-Niin, kyllähän samanaikaisesti tiimikoulutusta sitä järjestettiin, mutta se koski niitä henkilöitä...-Niin, eri henkilöitä...-Ketkä sitten suoraan meni tämmöseen tiimityöskentelyyn*)

Haastateltavat arvioivat, että Elo-ohjelman kaltaiseen toimintaan olisi voitu liittää myös työssä oppimista, jossa työpaikan työntekijöiden ammattitaitoa ja tietoja

käytettäisiin toisten työntekijöiden ohjauksessa ja opetuksessa. Tässä suhteessa jaon Elo-ohjelmaan osallistuviin ja muuhun henkilökuntaan koettiin haitalliseksi. (...jos ois saanu niitä henkilöitä, jotka silloin oli jo tässä tiimissä tavallaan toimimassa, niitä ois saanu siihen semmoseen sanotaan elohommaan sillälaililla, että silleen jutteleen...-Niin, kanava...-Niin kanava siihen että ois niitä kokemuksia siitä tiimistä toimimisesta.....-Että ois käyny jonkun tunnin kurssin kertomassa.....-Sitä ku ikinä ei oo toiminu niinku tiimissä, niin on paha niinku...-Tiimiyyttä asioita...-Niinnimenomaan. Kuitenkin se omakohtanen kokemus, sehän on kuitenkin sitä parasta antija, mitä voi jakkaa toiselle.)
 Pienissä yrityksissä haastateltavien mielestä yleensäkin Elo-ohjelma voitaisiin laajentaa koskemaan kaikkia työntekijöitä. (Mut kun oli tää ikäraja, eikä kaikki päässy mukaan, niin niistä tuntui, ett ne oli eriarvoisessa asemassa. Must tuntuu, ett kun on tällainen pieni työpaikka, että pitäisi olla sellainen, että se kohdistuu kaikkiin, ettei jaa sitten...)

Työterveyshuollon toiminnasta osa suuntautuu työkunnan ylläpitämiseen (terveystarkastukset, kuntotestit), ja työnantajien mielestä sen rooli on erityisen tärkeä silloin, kun työntekijällä alkaa esiintyä ongelmia työssä jaksamissa. Elo-ohjelman kehittämisideoista keskusteltaessa haastateltavat nostivat työterveyshuollon mukanaolon tällaisissa projekteissa tärkeäksi, sillä työterveyshuollolla on tiedossa asioita, jotka olisi hyvä huomioida työyhteisöjen kehittämishankkeissa.

Elo-ohjelma olisi voitu elolaisten mielestä liittää myös yrityksen TYKY -toimintaan. (Kyllähän se nivoutuu tähän TYKY -toimintaan ja tämmöstähän on olemassa, että sitä voi kehittää varmaan moneen suuntaan.) Elo-ohjelman kaltainen yhteinen toiminta tukee elolaisten mielestä työntekijöiden henkistä hyvinvointia muun muassa luomalla yhteishenkeä. Se myös aktivoi työntekijöitä lähtemään mukaan toimintaan paremmin kuin täysin työpaikan ulkoa johdettu toiminta. (Siinä tulee semmosta joukkuepelihenkeäkin, että sitä on sitten pakko lähteä mukaan.) (Ainakin mä kun koen, että tää on parempi näin, kun että sitä niinku tehään ulkopuolella jotakin näin.)

Useissa Elo-ohjelmassa mukana olleissa yrityksissä toimi urheilu / liikunta- ja vapaa-ajantoimikunta, joka koordinoi työnantajan rahoituksella järjestettävää vapaa-ajantoimintaa. Haastatellut arvioivat, että yritysten henkilöstöstä 20-30% käyttää tämän toiminnan antamia mahdollisuuksia muutenkin kuin satunnaisesti.

Vapaa-ajan toimikunnan toiminta on liikuntapainotteista ... joten ei ole tarjonnasta puutetta. Osa on aina aktiivisia luonnostaan ja osa pitäisi saada mukaan. Meillä on oma kuntosali ja työterveyshuolto ja toimintasuunnitelmassa on TYKY -toiminta korkein prioriteetti.

Yritysten edustajien mielestä he eivät olleet saaneet varsinaisesti uutta tietoa henkilöstökoulutuksen järjestäjistä Elo-ohjelman kautta, sillä heidän mielestään koulutustarjontaa oli paljon ja oppilaitokset markkinoivat aktiivisesti koulutustaan. Työnantajan kustantaman koulutuksen järjestäminen hyödyntämällä paikkakunnan työväen- tai kansalaisopiston tarjontaa, kiinnosti muutamia yrityksiä.

6.4 Elo-ohjelmaan osallistuneiden esittämiä kehittämissideoita

Kehittämissideoita kysyttiin kaikilta elolaisilta kyselylomakkeella sekä haastatteluissa. Aluksi esitämme Elo-ohjelmassa elolaisten mielestä hyvin onnistuneita asioita, joista tulevissa vastaavanlaisissa projekteissa kannattaa ottaa esimerkkiä.

6.4.1 Elolaisten esittämiä Elo-ohjelmassa hyvin onnistuneita asioita

Kyselylomakkeen kohdassa 20 kysyimme elolaisilta, mikä heidän mielestään Elo-ohjelmassa onnistui hyvin. 10 elolaista jätti vastaamatta. Elolaiset mainitsivat 62 heidän mielestään Elo-ohjelmassa hyvin onnistunutta asiaa. Ryhmittelimme kommentit kuuteen ryhmään: yksittäisen oppiaineen opiskelu, liikunta ja muu harrastustoiminta, Elo-ohjelman suunnittelu ja toteutus, vetäjien ja ryhmän osuus, työnantajan ja työtoverien osuus sekä Elo-ohjelman pitemmän aikavälin vaikutukset. Yksittäisen oppiaineen opiskelussa oltiin tyytyväisiä englanninkielen (8 vastaajaa) ja Atk-koulutukseen (7 vastaajaa). Erityisesti mainittiin luennot, joita ei muuten löytynyt. Liikuntaharrastuksista mainittiin liikuntapäivät, kuntotestit, uusiin liikuntalajeihin tutustuminen ja vesiliikunta. Elo-ohjelman suunnittelussa ja toteutuksessa oltiin tyytyväisiä seuraaviin asioihin: henkilökohtainen opintosuunnitelma, se mitä haluttiin toteutui, Elo-ohjelma oli hyvin suunniteltu ja seuranta toimi hyvin – asiat saatiin päätettyä ja hoidettua halutulla tavalla.

Erään vastaajan mielestä Elo-ohjelmassa onnistui hyvin koulutuksen räätälöinti yksilön tarpeiden ja toivomusten mukaan. Pari vastaajaa oli sitä mieltä, että Elo-ohjelman onnistuminen riippui ryhmästä.

Jonkin osion toteutumattomuus johtui enemmän osallistujien passiivisuudesta kuin ohjelman heikkoudesta. Ryhmä säilyi yhtenäisenä ja aktivoi toisiaan.

Joidenkin vastaajien mielestä vetäjillä oli tärkeä merkitys Elo-ohjelman eteenpäin viemisessä.

Vetäjät olivat kiitettävän aktiivisia ja kannustavia.

Kolmen vastaajan mielestä työnantaja onnistui hyvin omalta osaltaan Elo-ohjelman järjestelyissä. Samoin nähtiin työtovereiden tukeneen Elo-ohjelman onnistumista.

Työnantajan mukanaolo 100 %. Torstai-keskustelut onnistuivat yllättävän hyvin niin työnantajan kuin työkavereidenkin puolesta, samoin yhteiset iltaopiskelut työpaikalla.

Minulle se oli ainakin tärkeä ja yhdistävä tekijä. Oppi tuntemaan myös paremmin omaa henkilökuntaa ja toisistakin Elo-ohjelma yrityksistä. Sehän oli kivaa, kun oppi tuntemaan jopa oman talon työkavereita

Elo-ohjelman toteuttamisessa hyvin onnistuneita asioita suhteessa pitemmän aikavälin tavoitteisiin. Vastaajien mielestä hyviä asioita olivat myös elolaisten innostuminen opiskeluun, fyysisen kunnon ylläpitämisen tärkeyden sekä henkisen vireyden ja oppimisen ilon havaitseminen.

Oivallus oman kunnon ylläpitämisestä olennaisena tekijänä jaksamisessa tulevaisuudessa kaikkiin haasteisiin

Kyselylomakkeen lopussa oli vielä avoin kohta, jossa vastaajat saivat halutessaan kommentoida Elo-ohjelmaa. 33 vastauksesta suurin osa oli myönteisiä kommentteja. Elo-ohjelmaa pidettiin hyvänä ja vastaajat olivat iloisia, että olivat saaneet olla mukana. Myös Elo-ohjelman vetäjät saivat myönteistä palautetta.

Minulle kuin nyrkki silmään eli hieno juttu. Olin todella iloinen, että pääsin Elo-ryhmään. Sain siitä uutta intoa ja puhtia. Tosi hyvää aktivoivaa toimintaa. Kiitos kaikilla vetäjille ja yhteyshenkilöille terveisiä kiitoksena kaikesta ansiokkaasta toiminnasta. Kiitos, että sain olla mukana. Tässä kokee olevansa ns. parempiosainen

6.4.2 Elolaisten esittämiä Elo-ohjelman kehittämisasiideoita

Kysyimme avoimella kysymyksellä nro 21 mitä elolaisten mielestä Elo-ohjelmassa olisi voitu toteuttaa toisin. 19 ei vastannut tähän kohtaan ja neljä ei osannut sanoa, mikä Elo-ohjelmassa olisi voitu toteuttaa toisin. Saamamme 28 vastausta ryhmittelimme kuuteen ryhmään: kohderyhmä, Elo-ohjelman aloitus, henkilökohtainen opintosuunnitelma, vetäjien antama ohjaus, yksittäisiä oppiaineita koskevat huomiot sekä opetusjärjestelyjä koskevat kommentit.

Elolaisten mielestä Elo-ohjelma pitäisi suunnata ihmisiin, joilla on ongelmia; nyt ohjelmaan hakeutuivat jo muutenkin aktiiviset. Elo-ohjelma oli jonkun vastaajan mielestä liiaksi salaseuran tyyppinen ja yrityksen muillakin työntekijöillä olisi pitänyt olla mahdollisuus päästä mukaan. Eniten kommentoitiin Elo-ohjelman aloitusta, ja kommentit olivat eri suuntaisia: yhden mielestä HOPS:n suunnittelu olisi pitänyt tulla heti alkuun ja aloituksen olisi pitänyt olla nopeampi, kun taas toisen mielestä aloitus olisi voinut olla pidempi ja syvällisempi niin, että ”laiskakin” olisi ehtinyt sitoutua paremmin.

Varmaankin monet asiat olivat alussa osallistujille epäselviä, eikä kai vetäjilläkään ollut kokemusta vastaavista projekteista. Alun orientoivat luennot menivät aikataulujen ym. käytännön asioidenselvittämiseen...Jonkin verran rajausta vetäjät voisivat suunnitella etukäteen, mitä ohjelma sisältää ja mihin rahat riittää. Tahtoo mennä muuten ”torikokoukseksi” koko juttu.

Henkilökohtaista opintosuunnitelmaa koskevissa kommenteissa todettiin, että opintosuunnitelman tekoon olisi pitänyt varata enemmän yksilöllistä ohjausaikaa ja että opintosuunnitelmasta pitäisi löytyä jokin teema, joka liittyy myös työnantajan antamaan opetukseen. Kolme elolaista olisi toivonut Elo-ohjelman vetäjiltä enemmän tietoa erilaisista opiskelumahdollisuuksista.

Enemmän tietoa mahdollisuuksista mitä opiskella ja mihin osallistua ja enemmän ehkä aikaa valita...mahdollisuuksien lista olisi ollut hyvä

Kolmen vastaajan mielestä oppiaineiden opetus olisi voitu toteuttaa toisin. Kommentit koskivat kielten, Atk:n ja ”ammattitaidon kurssien” opetusta. Opintojen järjestelyjä koskevissa kommenteissa toivottiin pienempiä ryhmiä. Paikallisesti

toteutettuja luentoja olisi voinut olla enemmän, kuten myös kaiken kaikkiaan aikaa (myös työaikaa) olisi joidenkin elolaisten mielestä voinut olla enemmän käytettävissä Elo-ohjelmaan.

Ryhmähaastattelussa elolaisten mielestä ennen Elo-ohjelman kaltaisen projektin aloittamista täytyisi ohjelmasta olla selkeä kuvaus, jolloin osallistujat tietäisivät, mihin ovat lähdössä mukaan. *(Ensin suunnitella niiden ihmisten kanssa ennen kuin edes aloitetaan, että mitä siellä aiotaan tehdä, ja kuinka paljon käyttää rahaa ja toimivat (Atk-)ohjelmat)*

Yritysten, jotka tällaiseen ohjelmaan sitoutuvat, täytyisi ottaa haastateltavien mielestä ohjelma huomioon myös suunnitellessaan henkilöstön ajankäyttöä. *(Se meidän yrityksen kannalta kans se suurin ongelma juuri tässä ajan löytäminen, kun tuo miehitys on niin ohut, niin ei siitä voi montaa ihmistä yhtä aikaa ottaa pois johonkin opiskelemaan, niin niitä pitäis miettiä niitä toimintatapoja.)* Esimiehen sitoutuminen tämän ohjelman toteutukseen koettiin tärkeäksi. *(Jämäkämpi sopimus siinä alussa, että mitä tässä sitten niinku tehdään, täytyyhän talonkin olla pitkäjänteinen sielläkin puolella.)*

Haastateltavien mielestä työntekijät voisivat laatia opintosuunnitelmansa yhteistyössä työnantajan ja mahdollisesti ohjelman vetäjän kanssa ottaen huomioon se, millaisia ryhmiä työpaikalla voidaan työntekijöiden tavoitteiden pohjalta muodostaa. *(Kyll se enemmänkin tavallaan ois voinu olla semmonen tilanne, että niinku työnantajalta enempi osottaa niinku tarvetta ja näin, että mene nyt tommoseen koulutukseen ja tommoseen koulutukseen)(Että siihen ois haettu sitten että omia näkemyksiä ja sitten työnantajan näkemyksiä ja ois yhdessä sitten sovittu paremmin etukäteen. Nyt se meni paljon siihen, että se vaan niinku oli minun näkemys.) (... pitäisi sopia sen työnantajan kanssa tarkkaan ne raamit, tarkka budjetti tehdä koko tälle ajalle, ja toiseksi ottaa yksittäisten ihmisten toiveet, ja yrittää sitten hiukan ohjatakin niin, että ne tukee toinen toisiaan)* Työpaikan ulkopuolisen asiantuntijan/opinto-ohjaajan apu oman oppimistarpeen kartoituksessa nähtiin hyväksi. *(Ehkä pitäisi tehdä jokaiselle henkilökohtaisesti selväksi, vaikka sen vetäjän kanssa, mitä, mitä minun kannattaisi miettiä tässä projektissa. Ja sitten vasta yhdessä miettiä niistä ideoista kenellä ne on samansuuntaisia)* *(Niitä (henkilökohtaisia keskusteluja) ois kaivannu kyllä).*

Haastateltavat arvioivat, että mikäli Elo-ohjelman kaltaista toimintaa haluttaisiin jatkaa yrityksessä, tarvitsisi se yrityksestä vastuuhenkilön, joka suunnittelee ja koordinoi toimintaa. *(Mutta kyllä siinä pitäis olla sitten siltä talon henkilöstössä sellainen, joka lähtee kokoamaan niitä ihmisiä tiettyjen osa-alueiden alle, jos löytyy jotain Atk-opiskeluryhmää tai kieliryhmää, liikuntapuolelle vapaa-ajalle tai muuta, mutta ei se muuten synny. Kerhojen kauttahan on jotain tietynlaista toimintaa, onhan niitä loppujen lopuksi sellaisia itsestään toimivia, joista työnantaja ei ole muuten kuin rahoittajana, en tiedä miten sitä vois muuten kehittää)*

Yhteiset osiot voitaisiin haastateltavien mielestä suunnitella koko ohjelman mittaiseksi kantavaksi teemaksi. *(Kyllä varmaan se yhteinen osiokin, että nyt kun tietää mitä se vois olla, niin se voisi olla suunniteltu niin, että siinä kantaa sellainen yhteinen ajatus kaksi vuotta, ja sitten me ehkä oltas päästy pitemmälle, oli hiukan ehkä siinä erillisiä teemoja ja se punainen lanka yrityksen kannalta ei ollut ehkä niin kirkas kun se olisi voinut olla, niin kun ne toiveet, että laatuprojekti olis siinä samalla vedettyä, niin ei resurssit riittänyt missään tapauksessa)* *(Mietin samaa näin yksilötasolla, että siitä puuttu sellainen punainen lanka, tehtiin paljon tällaisia yksittäisiä juttuja sieltä täältä...-Just sillai jokin sellainen isompi tavoite...-Just sillai sellaista kaikkea pientä, mutta miten ne sitten nivoutui toisiinsa)*

Yhteisten osioiden ja työntekijöiden henkilökohtaisten opintosuunnitelmien yhteensovittamiseen pitäisi myös kiinnittää huomiota. Eräänä kehittämissideana oli painopistealueiden määrittäminen. *(...-Että pitäiskö se heti rajata selvästi muutamaaan alueeseen, että tätä me nyt aletaan tekemään ja tota tarjotaan niitä sitten henkilöstölle, mikä sopii muuten formuun että idean ja työtehtävän puolesta sopii siihe)* *(...-Ei, tehdään tää tietyn tyyppinen projekti, otetaan kieliprojekti, haetaan siihen esimerkiksi kolme ryhmää, haetaan siihen ne ihmiset, jotka ovat halukkaita siihen, että tää on nyt tätä – muuten se rönsyilee, että mää haluun tätä ja tätä ja se leviää kuin varpusparvi.)*

Passiivisempia työntekijöitä voitaisiin kannustaa mukaan toimintaan kartoittamalla ensin työntekijöiden kiinnostuksen kohteita ja tekemällä ohjelma houkuttelevaksi ja tarjoamalla harrastus-/opiskelumahdollisuuksia työajalla. *(Pitäs ensin kysellä ihmisiltä jollain tavoin, mitä ne oikeesti haluis ja tehdä se sitten sen verran houkuttelevaksi, että porukkata rupeis kiinnostamaan. Ja sitten niistä saadaan sellainen ryhmä, jotka eivät tähän saakka ole olleet aktiivisia, että niille löytyy joku sellainen – nimenomaan – enhän minä tiedä välttämättä, mikä kiinnostaa)* *(Ja sitten on niitä, jotka*

työajan ulkopuolella eivät halua tehdä yhtään mitään – se ois oltava ehdottomasti työajalla.)

Haastateltavat toivoivat Atk- opinnoissa enemmän yrityksissä käytössä olevien ohjelmavarellusten opastusta ja käytön harjoittelua. Yrityksissä voitaisiin työntekijöiden mielestä kehittää myös sähköpostin käyttöä viestinnässä muutenkin. *(Ehkä sillon, ja se on vieläkin, ettei meidän sähköposti ole vieläkaan kytkettynä, mä kuvittelisin että sitä vois paljon enemmän viestiä sitä, ja kun niissä yrityksissä missä se toimii, ihan keskustelua ja ihan tavoitteellisia asioita voisi hoitaa.)*

Työväenopistojen ja kansalaisopistojen täytyisi tehdä yhteistyötä yritysten kanssa ja tarjota myös vuorotyötä tekevien osallistumismahdollisuudet huomioon ottavia kurssseja esim. järjestämällä niitä työvuorojen vaihtumisen aikoihin tai heti työvuoron päätyttyä ja mahdollisesti työpaikoilla. Myös kokoontumiset yötyöviikoilla tulisi ehkä voida siirtää seuraavalle viikolle. *(Työväenopistoja ja vastaavia on tarjolla, mutta sitten niihin pääsee taas vasta iltasella myöhällä ja monestikin, että jos tuommosseen olis mahdollisuus ja varsinkin jos työpäivän päälle, ku jatkaa heti joko työpaikalla tai - niinku meilläkin on usein ollu, että täällä se sitten on ollu, täällä työpaikalla - niin se on hyvä systeemi. Mutta sitten jos siihen tulee tunnin kahaen kolomen katko, ja sitä sitten täytyy lähteä uudestaan, ni ei sitä tule lähettyä. Ja sitten tulee ne matkat, ne matkat tekee sitten aika suuren ossuuden sitten vielä lisää siihen, että...)* Aikuinen opiskelija tulisi muutenkin ottaa paremmin huomioon esimerkiksi heidän vähäisempi aiempi kielikoulutus ja arkuus suuressa ryhmässä. *(...ja että kun on kielikoulutusta niin sen ryhmäjaon on oltava sellainen, että voi olla mukana: ei liian alhaalta eikä ylhäältä tasolta että voi olla mukana siinä.)*

Haastatellut kaipasivat lisää henkilökohtaisia arviointikeskusteluja työpaikan ulkopuolisen asiantuntijan kanssa: ohjelman alkuvaiheessa henkilökohtaisen opintosuunnitelman laadintaa tukemaan ja loppupuolella omien kokemusten arviointiin ja jatkosuunnitelmien tueksi.

6.4.3 Yritysten edustajien esittämiä Elo-ohjelman kehittämisideoita

Yritysten edustajien esittämät Elo-ohjelman kehittämisideat liittyivät henkilökohtaisten opintosuunnitelmien tavoitteisiin ja sisältöihin, ohjelman aloitusvaiheeseen, lähiesimiesten rooliin opintosuunnitelmien laadinnassa ja tulosten arvioinnissa,

rahankäyttöön, ”vanhojen elolaisten” kokemuksen hyödyntämiseen, työterveyshuollon osuuteen sekä passiivisempien työntekijöiden aktivoimiseen itsensä kehittämiseen.

Haastateltavien mielestä Elo-ohjelman kaltaisissa hankkeissa yritysten kanssa pitäisi sopia tarkkaan raamit ja budjetti koko projektin ajalle. Ensin pitäisi miettiä yrityksen tavoitteet ja rakentaa niitä palveleva selkeä ohjelma. Vasta tämän jälkeen kannattaisi ohjelmasta tiedottaa mahdollisille mukaan lähtijöille. Osallistujien olisi mietittävä omat tavoitteensa, mutta tärkeää olisi, että yrityksen ja osallistuvan työntekijän tavoitteet kohtaavat.

Jotenkin siihen ennakkosuunnitteluun kannattaisi panostaa paljon ja yrityksenkin osallistua siihen, ja, toiseksi ottaa yksittäisten ihmisten toiveet, ja yrittää sitten hiukan ohjatakin niin, että ne tukee toinen toisiaan. Tahdin pitäisi myös olla rivakampi, jos yritysmaailmaa aikoo saada mukaan.

Elo-ohjelmassa henkilökohtaisen opintosuunnitelman laadinnan lähtökohtana oli ollut jokaisen elolaisen omat mielenkiinnon kohteet, mikä edellytti itseohjautuvuutta. Eräs haastateltu totesi, että elolaisilla ei ollut kokemusta itsenäisestä opiskelusta, heidän aikaisemmat kokemukset olivat lähinnä koululukujärjestys tyyppisestä opiskelusta. He olisivat tarvinneet enemmän henkilökohtaista ohjausta Elo-ohjelman alussa mahdollisuuksien viidakossa.

...Lisäksi konditionaalinen käyttö koko ajan teki toiminnan suunnittelun epävarmaksi, aikaa meni hukkaan ja opiskelumotivaatio saattoi laskea.

Elolaisten kyky itseohjautuvuuteen todennäköisesti lisääntyi Elo-ohjelman aikana toisen haastateltavan mielestä. Hän arvioi, että alku olisi pitänyt toteuttaa ohjatummalla, jolloin siitä olisi ollut hyötyä koko projektin ajan. Haastatellut toivoivat, että elolaisten opintosuunnitelmat olisivat olleet tavoitteellisempia.

Osallistujan henkilökohtaisessa opintosuunnitelmassa pitäisi olla jokin koko ohjelman yli kantava teema, jolloin päästäisiin syvemmälle ja pitemmälle,...

Eräs työnantaja olisi ollut halukas sitomaan Elo-tyyppisiin projekteihin liittyvän koulutuksen tutkinnon suorittamiseen. Henkilökohtaiset opintosuunnitelmat eivät työnantajien mielestä tuoneet sitä jäämäkkyyttä ja ryhtiä Elo-ohjelman

toteuttamiseen, mikä oli ollut tarkoituksena. Heidän mielestään pilotti hankkeessa mukana olleilla elolaisilla on kuitenkin nyt kokemusta tällaisesta prosessista ja he voisivat toimia uusien Elo-tyyppisten ryhmien mentoreina.

Yksi mikä varmasti aktivoi tulevia projekteja on heidän kokemuksensa, mutta kun kaikilla on aika kortilla, niin sen hahmottaminen, että mitä minä siitä saan kun minä kahden vuoden aikana sitoudun tähän näin paljon, olisi minusta tärkeää saada heti siinä alussa, kun nyt minusta se puuttu.

Lähes kaikki haastatellut korostivat lähiesimiehen roolin tärkeyttä henkilökohtaisten opintosuunnitelmien sisältöjen suunnittelussa. Ennen opintosuunnitelman tekoa pitäisi vetäjien keskustella yhdessä osallistujan ja hänen esimiehensä kanssa. Esimiehen esittämät koulutustarpeet tulisi ottaa huomioon osallistujan henkilökohtaisessa opintosuunnitelmassa. Henkilökohtaisemmat kevennysosiot toimivat palkkioina ja ovat tärkeitä työssä jaksamisen kannalta, eivätkä haastatellut halunneet karsia niitä kokonaan pois.

... kevennysosiot mitä oli ovat ilman muuta tarpeellisia eikä kukaan työnantaja halua niitä sieltä karsii pois, sillä ne on kuitenkin tää jaksaminen ja tietynlainen palkitseminen...

Työntantajien mielestä esimiesten tulisi seurata opintojen edistymistä sekä toimia tukijana ohjelman edetessä. Tärkeää olisi sekä virallinen että epävirallinen tiedonkulku osallistujan, esimiehen ja vetäjän välillä. Loppuarvioinnissa pitäisi arvioida, onko osallistuja selviytynyt työssään paremmin. Siihen voisi vetäjien ja elolaisten lisäksi osallistua hänen esimiehensä sekä mahdollisesti työterveyshuolto, joka voisi arvioida myös intervention laajempia vaikutuksia työssä jaksamiseen. Eräs haastateltu korosti työterveyshuollon asiantuntemuksen hyödyntämismahdollisuutta.

... työterveyshuolto tietää asioita, mitä ei muuten välttämättä tiedetä, joten niiden paikallista asiantuntemusta olisi hyödynnettävä jo ohjelman suunnitteluvaiheessa.

Kaksi haastateltua ihmetteli Elo-ohjelman budjettia: kaksi miljoonaa oli käytettävissä ja osallistujien opintosuunnitelmien toteuttamiseen varattuun ”voucher” – seteleihin kului alle puoli miljoonaa markkaa.

...rahaa piti olla ja sitten sitä ei ollutkaan kun yleisiin menoihin meni niin paljon ja tästä rahankäytön järjestelystä jäi joillekin vähän huono maku

Työnantajat totesivat, että Elo-ohjelmaan lähtivät mukaan pääsääntöisesti ne, jotka jo muutenkin harrastivat ja liikkuiivat paljon; ne joille Elo-ohjelmasta olisi ollut eniten hyötyä, eivät lähteneet mukaan. Haastateltavien yhteinen näkemys oli, että passiivisten aktivointi on hyvin vaikeaa. He toivat esiin yrityksissä jo toteutettavan koulutus- ja urheilu- ja vapaa-ajantoiminnan, ja heidän mielestään kaikessa mukanaolo vaatii jokaiselta omaa aktiivisuutta. Yhtenä aktivoivana keinona mainittiin työterveyshuollon TYKY -toiminta, joka kohdistuu tehostetusti syrjäytymisvaarassa olevien työntekijöiden työssä jaksamisen tukemiseen.

6.5 Elo-ohjelman vaikutuksia elolaisten ammatti-identiteettiin

Yrityksissä ei juuri oltu arvioitu Elo-ohjelman vaikutuksia. Parissa yrityksissä oli kehityskeskusteluissa käsitelty Elo-ohjelmaa silloin, kun elolaiset olivat suunnitelleet omia opintosuunnitelmiaan, mutta näissäkään yrityksissä ei arviointia oltu tehty systemaattisesti. Yhdessä yrityksessä suunniteltiin, että elolaisilta kysellään seuraavalla kehityskeskustelukierroksella, millaisia työkaluja Elo-ohjelma oli heille antanut omaan työhön. Tässä yrityksessä oli haastatteluajankohtana käynnissä lisäksi työilmapiirikartoitus, minkä sisältöalueet liittyivät myös Elo-ohjelmaan. Vaikkei systemaattista arviointia oltukaan tehty, työnantajien edustajat arvioivat, että Elo-ohjelmalla oli ollut positiivisia vaikutuksia elolaisiin. Eräässä yrityksessä jotkut elolaisista olivat saaneet uusia työtehtäviä Elo-ohjelman jälkeen, mutta näin olisi haastattelun mukaan käynyt ilman Elo-ohjelmaakin. Eräs haastateltava uskoi Atk -koulutuksen rohkaisseensa ikääntyviä elolaisila tutustumaan *tietokoneiden maailmaan*. Lisäksi hyvänä pidettiin sitä, että elolaiset olivat heti voineet soveltaa oppimaansa työssään. Elo-ohjelman arvioitiin antaneen elolaisille myös työniloa sekä muuttaneen asennetta työhön.

...henkisellä puolella ehkä, että se on antanut sellasta tota niin niin työn iloa jos ehkä silleen vois sanoa, että on saanut sellasta että osaa suhtautua paremmin siihen työhön ja esimieheen ja ehkä työtoveriinsakin ja ehkä on alkanut ajattelemaan sitä omaa työtänsäkin ehkä uudelta kannalta...

Yritysten edustajat kokivat, että Elo-ohjelma oli elänyt vain yksilötasolla. Joitakin yhteisiä opiskeluun tai harrastustoimintaan liittyviä ryhmiä oli jäänyt pysyvemmäksi ja ainakin kahdessa yrityksessä jatkoi vielä haastattelujen aikana toimintaansa Elo-ohjelman aikana alkanut kieliryhmä. Toisessa näistä tämä koettiin tärkeäksi työyhteisön yhteishengen kannalta ja toisessakin jatkaminen koettiin elolaisten yhteiseksi asiaksi. Muutama haastateltava korosti, että Elo-ohjelman alussa oli elolaisia kannustettu tiedottamaan muuta työyhteisöä Elo-ohjelman kulusta, mutta se miten kukin tiedotti omasta osallistumisestaan oli vaihdellut. Lisäksi Elo-ohjelman alussa oli luvattu, että myös yrityksen muu henkilöstö olisi voinut osallistua esimerkiksi yhteisiin luentoihin, mutta koska tieto näistä yhteisistä luennoista ei ollut kulkenut kunnolla, jäi muiden osallistuminen vähäiseksi.

Taulukossa 19 esitetään elolaisten arvioita Elo-ohjelman vaikutuksista (kyselylomakkeen kohta 22). Kyselylomakkeessa vastausvaihtoehto 1 ”ei lainkaan vaikutusta” nimettiin luokaksi ”ei vaikutusta”. Vastausvaihtoehdot 2 ”jonkin verran vaikutusta” ja 3 ”huomattavasti vaikutusta” yhdistettiin luokaksi ”on vaikutusta”.

TAULUKKO 19. Elo-ohjelman vaikutuksia elolaisten arvioimina fr (%)

Elo-ohjelman vaikutuskohde	Vaikutuksen määrä		
	Ei vai- kutusta fr(%)	On vai- kutusta fr (%)	Yh- teensä fr (%)
Fyysisen toimintakyvyn kohentumiseen	8 (16)	43 (84)	51 (100)
Haluun osallistua enemmän henkilöstökoulutukseen	11 (22)	40 (78)	51 (100)
Kykyyn selviytyä nykyisistä työtehtävistä	11 (22)	39 (78)	50 (100)
Kykyyn hallita uutta tekniikkaa	12 (24)	38 (76)	50 (100)
Työssä viihtymiseen	15 (29)	36 (71)	51 (100)
Kykyyn osallistua oman työn sisällön kehittämiseen	15 (30)	35 (70)	50 (100)
Mahdollisuuksiin hyödyntää kokemusta työssä	15 (30)	35 (70)	50 (100)
Haluun osallistua enemmän työyhteisön kehittämiseen	16 (32)	34 (68)	50 (100)
Tiimi- ja projektityövalmiuksiin	17 (34)	33 (66)	50 (100)
Kykyyn tulla toimeen eri ikäisten työntekijöiden kanssa	19 (37)	32 (63)	50 (100)
Rohkeuteesi ilmaista mielipiteesi työssä	19 (39)	30 (61)	49 (100)
Valmiuksiin vastaanottaa uusia työtehtäviä	20 (40)	30 (60)	50 (100)
Työpaikkasi asenteiden muuttumiseen myönteisemmäksi ikääntyneitä työntekijöitä kohtaan	21 (41)	30 (59)	51 (100)
Kilpailukyvyn paranemiseen työyhteisössä	21 (42)	29 (58)	50 (100)
Mahdollisuuksiin toimia uusien työntekijöiden ohjaajana	28 (56)	22 (44)	50 (100)
Todennäköisyyteen säilyttää nykyinen työpaikka	29 (59)	21 (42)	50 (100)
Mahdollisuuksiin edetä uralla	33 (66)	17 (34)	50 (100)
Todennäköisyyteen saada uusi työpaikka	37 (74)	13 (26)	50 (100)
Sairaus poissaolojen vähentymiseen	39 (77)	12 (23)	51 (100)
Palkkatason nousuun	46 (90)	5 (10)	51 (100)

Vastanneista suurin osa (84%) arvioi Elo-ohjelman vaikuttaneen heidän fyysisen toimintakykynsä kohenemiseen. Kyky selviytyä nykyisistä työtehtävistä parani 78%:lla. Samoin 78% vastanneista arvioi, että Elo-ohjelman vaikutuksesta heidän osallistumishalukkuutensa henkilöstökoulutukseen oli lisääntynyt. Uuden tekniikan hallinnan arvioi parantuneen 76% vastaajista. Vähiten arvioitiin Elo-ohjelmalla olleen vaikutusta palkkatason nousuun: kuitenkin viiden vastaajan (10%) mielestä Elo-ohjelma oli vaikuttanut palkkatasoon myönteisesti. Fyysinen toimintakyky koheni 84%:lla vastaajista, mutta vain alle neljäsosa (23%) arvioi Elo-ohjelman vaikuttaneen sairauspoissaolojensa vähenemiseen.

Liitteessä 7 on esitetty taulukko elolaisten arvioimista Elo-ohjelman vaikutuksista taustamuuttujittain. Miehistä (90%) suurempi osa kuin naisista (55%) arvioi Elo-ohjelmalla olleen vaikutusta heidän kykyynsä hallita uutta tekniikkaa. Miehistä myös suurempi osa (67%) kuin naisista (47%) arvioi työpaikan asenteiden muuttuneen myönteisemmiksi ikääntyneitä kohtaan. Naiset arvioivat Elo-ohjelman vaikutukset yleensäkin miehiä vähäisemmiksi. Naiset arvioivat miehiä useammin Elo-ohjelmalla olleen vaikutusta heidän rohkeuteensa ilmaista mielipiteitään työssään sekä palkkatason nousuun.

Vanhimmista (vuonna 1945 ja sitä ennen syntyneistä) kaikki kokivat Elo-ohjelman parantaneen heidän fyysistä toimintakykyään; nuorimmista vain joka toinen. Sairauspoissaolot eivät vanhimpien ja nuorimpien mielestä vähentyneet, mutta kolmasosa vuosina 1946-1950 syntyneistä arvioi Elo-ohjelmaan osallistumisen vähentäneen heidän sairauspoissaolojaan. Nuorimpien mielestä Elo-ohjelma oli vaikuttanut enemmän kuin muiden mielestä heidän mahdollisuuksiin hyödyntää kokemusta työssä sekä heidän haluunsa osallistua työyhteisön kehittämiseen.

Energeettistä työtä tekevistä kolme neljäsosaa arvioi Elo-ohjelman vaikuttaneen heidän kilpailukykyensä paranemiseen työyhteisössä; sekä informatiivista työtä että informatiivisenergeettistä työtä tekevistä vain noin puolet näki tällaisia vaikutuksia. Lähes kaikki energettistä työtä tekevistä arvioi kykynsä hallita uutta tekniikkaa parantuneen.

Yhdistimme kysymyksen 22 – Missä määrin Elo-ohjelmalla oli vaikutusta seuraaviin asioihin? – muuttajat kolmeksi summamuuttujaksi Puurulan ammatti-identiteetti mallin mukaan. Uudet summamuuttajat ovat kasvumotivaatio, sitoutuminen työhön ja työyhteisöön sekä ammatillinen pätevyys.

Kasvumotivaatio-summamuuttujan muodostavat seuraavat osiot:

- | | |
|-------|--|
| 22.5 | Haluusi osallistua enemmän henkilöstökoulutukseen |
| 22.11 | Todennäköisyyteen saada uusi työpaikka |
| 22.15 | Mahdollisuuksiisi toimia uusien työntekijöiden ohjaajana |
| 22.17 | Mahdollisuuksiisi hyödyntää kokemustasi työssä |
| 22.18 | Mahdollisuuksiisi edetä urallasi |

Sitoutumiseen työhön ja työyhteisöön -summamuuttujan muodostavat seuraavat osiot:

- | | |
|-------|---|
| 22.4 | Haluusi osallistua enemmän työympäristösi kehittämiseen |
| 22.7 | Sairauspoissaolojesi vähenemiseen |
| 22.8 | Palkkatasosi nousuun |
| 22.12 | Työssä viihtymiseesi |
| 22.16 | Kykyysi tulla toimeen eri ikäisten työntekijöiden kanssa |
| 22.19 | Työpaikkasi asenteiden muuttumiseen myönteisemmäksi ikääntyneitä työntekijöitä kohtaan. |
| 22.20 | Rohkeutesi ilmaista mielipiteesi työssä |

Ammatillinen pätevyys-summamuuttujan muodostavat seuraavat osiot:

- | | |
|-------|---|
| 22.1 | Kykyysi suoriutua nykyisistä työtehtävistä |
| 22.2 | Fyysisen toimintakykyysi kohentumiseen |
| 22.3 | Kilpailukykyysi paranemiseen työyhteisössä |
| 22.6 | Kykyysi osallistua työsi sisällön kehittämiseen |
| 22.9 | Valmiuksiisi vastaanottaa uusia työtehtäviä |
| 22.10 | Todennäköisyyteesi säilyttää nykyinen työpaikkasi |
| 22.13 | Kykyysi hallita uutta tekniikkaa |
| 22.14 | Tiimi ja projektityövalmiuksiisi |

Summamuuttujien arvot olemme saaneet laskemalla yhteen kuhunkin summamuuttujaan kuuluvien osioiden arvot ja jakamalla saadut summat kuhunkin muuttujaan kuuluvien osioiden määrällä. Taulukossa 20 esitetään elolaisten arvio Elo-ohjelman vaikutuksista ammatti-identiteetin osa-alueisiin: kasvumotivaatio, sitoutuminen työhön ja työyhteisöön sekä ammatillinen pätevyys.

TAULUKKO 20. Elo-ohjelman vaikutuksia ammatti-identiteetin osa-alueisiin elolaisten arvioimana fr (%)

Ammatti-identiteetin osa-alue	Vaikutuksen määrä			
	Ei vaikutusta (1)	Jonkin verran vaikutusta (2)	Huomattavasti vaikutusta (3)	Yhteensä n (%)
Kasvumotivaatio	27 (54%)	20 (40%)	3 (6%)	50 (100%)
Sitoutuminen työhön ja työyhteisöön	22 (46%)	24 (50%)	2 (4%)	48 (100%)
Ammatillinen pätevyys	17 (35%)	25 (51%)	7 (14%)	49 (100%)

Elolaiset kokivat, että Elo-ohjelmalla oli eniten vaikutusta heidän ammatilliseen pätevyyteensä: kaksi kolmasosaa vastaajista oli sitä mieltä, että Elo-ohjelmalla oli ollut jonkin verran tai huomattavasti vaikutusta heidän ammatilliseen pätevyyteensä. Yli puolet vastanneista koki, että Elo-ohjelmalla oli ollut vaikutusta heidän sitoutumiseen työhön ja työyhteisöön. Alle puolet vastanneista arvioi Elo-ohjelman vaikuttaneen heidän kasvumotivaatioonsa.

Liitteessä 8 olevassa taulukossa esitetään taustamuuttujittain elolaisten arvioita Elo-ohjelman vaikutuksista ammatti-identiteetin kolmeen osa-alueeseen. Olemme yhdistäneet luokat 2 ”jonkin verran vaikutusta” ja 3 ”huomattavaksi vaikutusta” uudeksi luokaksi ”on vaikutusta”, jotka esitetään seuraavassa taulukossa. Taulukossa ei esitetä kohtaa ”ei vaikutusta”. Elo-ohjelman vaikutus kasvumotivaatio oli sitä suurempi, mitä matalampi oli vastaajan perus- ja ammatillinen koulutus lukuun ottamatta ryhmää ”muu koulutus”. Eri taustamuuttujaryhmien arviot Elo-ohjelman vaikutuksista sitoutumiseen työhön ja työyhteisöön eivät vaihdelleet merkittävästi. Elololaiset kokivat Elo-ohjelman vaikuttaneen sitä enemmän heidän ammatilliseen pätevyyteensä, mitä matalampi perus- ja ammatillisen koulutuksen taso vastaajalla oli. Suurempi osa energeettisiä työtehtäviä tekevistä kuin muista koki Elo-ohjelman vaikuttaneen ammatti-identiteetin kaikkiin kolmeen osa-alueeseen.

6.5.1 Elo-ohjelman vaikutuksia elolaisten kasvumotivaatioon

Elo-ohjelman vaikutuksia elolaisten kasvumotivaatioon olemme tarkastelleet seuraavien ulottuvuuksien avulla: kasvumotivaatio -summamuuttuja (edellä), ryhmähaastattelun keskustelu, Elo-ohjelman aikaisen opiskelun tai harrastamisen jatkuminen, Elo-ohjelman jälkeen aloitettu uusi harrastus tai opiskelu ja miten elolaiset arvioivat osallistuvansa koulutukseen seuraavan vuoden aikana.

Haastateltavien mielestä Elo-ohjelma vaikutti osallistujien itseluottamukseen ja rohkeuteen osallistua opiskelu- ja harrastustoimintaan. Työtovereilta saatu henkinen tuki koettiin tärkeäksi silloin, kun lähdettiin kokeilemaan jotain itselle aivan uutta toimintaa. *(Mulla ainakin nää salsakurssit ja bailatino oli sellaisia, etten olis alkanu, ellei täältä oltas ja ett oli kavereita lähdössä mukaan...-En minäkään sinne italian kurssille olis siinä vaiheessa varmaan saanut lähdettyä)* Vaikka opiskelu- ja harrastustoiminta, jota ohjelman aikana toteutettiin, oli suurimmalle osalle elolaisista tiedossa jo ennestään, nyt saatiin myös uusilta alueilta omakohtaista kokemusta, joka muutti aiempia mielikuvia konkreettisiksi käsityksiksi. Elolaisten mielestä on helpompi käyttää erilaisia opinto-/ harrastus-väyliä, kun tietää, millaista toiminta niissä on. *(On niinku helpompi lähtee siihen mukaan, koska tietää mitä, mitä lähtee tekemään tai harrastaan, lukemaan tai...)(Mutta ei välttämättä niinku että uuen kanavan. Kyllä ne sillätavalla, että tietosuuveissa oli, että...mutta se, että nyt se on niinku konkreettisesti koettu...- Niin, ja kyllä se toi se sitä rohkeutta siihen, että...-Itsevarmuutta...-Niin, itsevarmuutta, että sitä vois niinku lähtee tähän tämmösseen.) (Opiskelun suhteen - eihän normaalisti tälleen meikäläinen ainakaan tavallisessa elämässä törmääkään, kun tässä tätä arkipäiväistä asiaa on enemmän, niin eihän tällaisia opiskelu mahollisuuksia ainakaan meikäläinen sillä lailla kun tässä Elo- ryhmässä sitten kohtas ja oikein konkreettisesti näki, että tämmösiä on ja tämmösiä on ja ja sinne on mahollisuus päästä ja...)*

Elo-ohjelma vaikutti haastateltavien asenteisiin omasta oppimiskyvystä; usko omaan oppimiskykyyn kasvoi erityisesti silloin, kun oli kokeiltu uusia harrastuksia tai opiskeltu uutta aihetta esimerkiksi kieltä. *(...toteaa senkin suhteen, että huomaa, että tässä kuitenkin oppii vielä ja kuitenkin)(No, kyllä se anto meille niin, että näki selvästi, että ei oo kirvestä heittännä kaivoon tässä iässä vielä. Että jos haluaa ja mahdollisuuksia on, niin periaatteessa mahollista on opia vaikka mihinkä) (...ja meillä*

oli sellainen kranssikurssi, mä en oikeestaan tee mitään käsilläni ja oli hienoa, että mä sain aikaiseksi jotain niin hienoja ja sitten...)(Niin ja tätäkautta, niin, että kyllä tää (englannin kielen oppiminen) toi sitä itseluottamusta). Positiiviset oppimiskokemukset avarsivat joidenkin haastateltavien käsitystä heidän omista mahdollisuuksistaan. (...tuota tietoisuus siitä, että näitä kaikkia kohteita joita tuli esille, että tavallaan varmaan aukais, että ymmärtäisin näin, että meillä usempi - on näitä - jotka on sitten itekkin tehny näitä omalla ajallakin sitten vielä, että tätä voisikin sitten jotta...) (Joo, mä en kanssa oo englantia luku, mä lähin ihan ku pystymetästä periaatteesta, ja huomasin, että ei jos siihen vähänkin enemmän viitsii panostaa siihen, mitä mä nyt siihen oon panostanu, niin huomasi, että ei oo ollenkaan vaikeasta asiasta kyse, että jos on vähänki niinku viitseliäisyyttä, niin kaikki on mahdollista. Niin tätä kautta niin, kyllä sitä toistenkin tuli sanottua sitä)

6.5.1.1 Elo-ohjelman aikaisen opiskelun tai harrastamisen jatkuminen

Kysymyksessä 15 tiedustelimme elolaisilta, mitä Elo-ohjelman aikaisia kursseja tai ohjelmia he jatkoivat vielä kyselyn ajankohtana eli noin vuosi Elo-ohjelman loppumisen jälkeen. Yhdessä mukana olleessa yrityksessä jatkui vielä tällöin Elo-ohjelmaan liittyvä englannin kielen kurssi, koska kyseinen yritys oli liittynyt Elo-ohjelmaan myöhemmin kuin muut yritykset. Näiden kahdentoista englannin kielen opiskelijan lisäksi kymmenen ilmoitti jatkavansa Elo-ohjelman aikaisia kieliopintoja vielä tutkimusajankohtana. Atk-opintoja jatkoi kolme ja erilaisia liikuntaharrastuksia kuusitoista elolaista. Lisäksi kädentaitojen harjoittamista jatkoi kaksi ja ammatillisesti suuntaavia opintoja kolme elolaista.

Kysyimme elolaisilta myös (kysymys 16), mitä Elo-ohjelman aikaisia kursseja he olisivat halunneet jatkaa, mutta eivät ole voineet ja mikä on ollut syy siihen, etteivät he ole voineet niitä jatkaa. Kymmenen elolaista olisi halunnut jatkaa kielten, lähinnä englannin kielen, opiskelua ja seitsemän Atk-opintoja. Ajan puute ja kieli- ja Atk-kurssien kalleus mainittiin yhtä usein syyksi siihen, etteivät opinnot jatkuneet. Lisäksi todettiin, että pitäisi olla kannustaja, jotta tulisi lähdettyä opiskelemaan. Myös vuorotyön koettiin estävän opintojen jatkamista: esimerkiksi kansalaisopistojen kurssit ovat yleensä iltaisin, ja vuorotyö rajoittaa vastanneiden mielestä säännöllistä osallistumista opiskeluun. Yksi vastanneista ei ollut löytänyt sopivaa englanninryhmää

etsimisestään huolimatta ja toinen ei ollut löytänyt mitään itseään kiinnostavaa. Liikunnanharrastusta olisi halunnut jatkaa kuusi elolaista, mutta aika ei ollut riittänyt tai harrastus olisi tullut liian kalliiksi.

Ryhmähaastattelussa elolaiset kertoivat, että kun Elo-ohjelman päättymisen myötä ulkoiset kannusteet lakkasivat, päättyi myös monen opiskelu tai harrastus. *(Mutta jotenkin tuntu semmonen että - en tiä se varmaan johtuu tästä luonteesta tää, että ku on aina ollu semmonen vuoristoveturi, että tuota kannustaja jotenkin, että sitä lähtee aina mielellään mukaan kaikkeen uuteen, ja pysyykin siinä, mutta kun se se loppuu, jotenkin ku se loppu nii se nyt on taakse jäänyttä elämää sitten. Että kaavat jatkuu samanlaisena)* Elo-ohjelman vaikutuksesta työpaikoille ei jäänyt pysyviä liikuntaryhmiä, joka olisivat jatkuneet Elo-ohjelman jälkeenkin. Työpaikoilla toimivat liikuntaryhmät olivat toimineet jo ennen Elo-ohjelmaa työnantajan liikunta- ja harrastustoiminnalle antaman tuen turvin.

Elo-ohjelman päätyttyä haastateltavat kertoivat yhä jatkavansa omin kustannuksin ja omalla ajalla osaa Elo-ohjelman aikaisista opinnoista ja harrastuksista joko yksin tai ystävän kanssa - esim. kesken jääneitä opintokokonaisuuksia ja liikuntaa. *(Niin, en siinä sitten sillä tavalla koe, vaikka suoranaisesti se on loppunu siinä sitten se taloudellinen puoli ja se kannustepuoli, niin että ittehän me nyt sitten maksettiin taas tämän vuoen lukukausimaksu.) (No, omalta kohalta multa ei ainakaan loppunu, ku mehän alettiin sitten käydä siellä liikuntasalilla sitten sielä ja sielä kuntosalilla alettiin käydä...-Mm. samalla kun se kymmenen kertaa (Elo-ohjelman puitteissa) siellä tuli niinku käytyä.) (Meillä on jatkunu vähän sitten, kun oltiin siinä, kun alotettiin psykologian approa meitä kaks, niin meill on kesken se, että mulla vielä tällä hetkelläkin oottaa, mutta kun se nyt tuli tuota muuta lukemista välillä, mutta sitten kevät puolella suoritan ne kaks tenttiä sitten läpi. Että kyllä mä sitten tänä vuona, tai näitten lukukausien aikana sen nyten suoritan. Ei se sitten enää iso urakka ole.)* Elo-ohjelman aikaiset positiiviset kokemukset saivat myös jatkamaan opiskelua *(Se mitä tossa äsken mainittiin, niin työväenopistolla mä olen käyny...-Niin sää käyt sitä vapaa-ajalla, jatkan niinku sitä...-Joo)* ja esimerkiksi yksi englannin kieltä uutena ja ensimmäisenä vieraana kielenä aloittaneista jatkoi haastattelun aikana yhä opiskeluaan työväenopistolla. *(Ainakin englanninkieltä sitten, ja oon luku eteenpäin.)*

Useita opintoryhmiä, joissa oli hyvä ja kannustava ilmapiiri, jatkui vielä haastatteluhetkellä. Näistä mainitaan italian- ja englannin kielen ryhmät. *(Meillähän oli*

tämä italian ryhmä ja se jatkaa vieläkin ja se on ollut sellaista erittäin pysyvää, eikä lopu ikinä musta tuntuu.)(No siitä on sitten, että veetään toinen toistamme sitten, että...-Niin, se toisen tuki ja kannustus)

Työntekijöiden esityksestä työnantaja korvasi eräässä yrityksessä elolaisten osallistumisen omalla ajallaan alkujaan työajalle suunniteltuihin opintoihin järjestämällä nyt Elo-ohjelman päätyttyä englannin kurssin työajalla. *(...mutta onhan tää englannin jatko, se on periaatteessa mun mielestä tullu, tää vuoden jatko, joka oli vähän niinku lisänä. Sehän tuntu että se loppuu sitten se elo, mutta kun näitä tunteja on sitten jääny pitämättä, kun mitä me tavallaan omalla ajalla käytiin Atk- ja näitä kursseja, niin työnantaja sitten meinas, että se ois jälkikäteen maksanu meille palkan niistä, ku ei tavallaan keksiny, että mitenkä sitä ajankäyttöä ois silloin kyenny hyödyntämään. Me sitten ruvettiin painostamaan, että tai ei painostamaan vaan juttelemaan, että mitenkä kö sitä vapaana annetaan, vaan eikö sitä vois, että kö sitä kerran rahaa ois, niin eikö käytetä sitä englannin opiskeluun, ku porukalla kerran kumminki haluja on...-Niin se sitten saatiin)*

Osa haastateltavista oli pystynyt sopimaan työnantajan osallistumaan myös jatko-opintojensa kustannuksiin, joko työaikaan tarjoamalla tai rahallisiin kustannuksiin osallistumalla. *(Mähän en tässä ollu ollenkaan mukana tässä englannin kurssissa, mutta oon nyt tän syksyn aikana käyny yhen englannin kurssin kyllä - niin sen kanssa kyllä olen saanu työnantajan mukaan tän kustannuspuoleen)*

Haastateltavat kertoivat eräässä yrityksessä työnantajan järjestäneen englannin kielen ryhmän niille, jotka sitä työssään tarvitsevat. Haastateltavien mukaan elolaisten joukossa oli sellaisia, joita se ei koskenut, mutta jotka olisivat halunneet osallistua.*(Meillähän on tälläkin hetkellä tuo englanninryhmä niin kyllähän siittäkin jupistaan, että millä perusteella ne sitten on ja sitä että ei ole...niitä vaan niinku tulla tupsahtas, että halukkaita olis enemmän, niin.) (Se on kai lähinnä tarkotettu niille, jotka sitä tarvitsee työssään... Mutta kenenkä määrittämänä?)*

6.5.1.2 Elo-ohjelman jälkeen aloitettu uusi opiskelu tai harrastus

Kyselylomakkeen kohdassa 17 kysyimme elolaisilta ovatko he Elo-ohjelman jälkeen aloittaneet jonkin uuden kurssin/ohjelman opiskelun, ja mitä he olivat alkaneet

opiskella. Lisäksi tiedustelimme syytä, miksi he olivat tai eivät olleet aloittaneet uuden kurssin/ohjelman opiskelua.

Joka viides kyselyyn vastanneista (10 elolaista) oli aloittanut Elo-ohjelman jälkeen jonkin uuden harrastuksen tai opiskelun. Naisista lähes kolmannes, mutta miehistä vain yksi kymmenestä oli aloittanut uuden harrastuksen tai opiskelun. Elolaisista, joilla ammatillisena koulutuksena oli lähinnä ammattikursseja, ei kukaan ollut aloittanut uutta kurssia tai ohjelmaa. Kuuden elolaisen opinnot olivat työhön liittyvää ammatillista lisäkoulutusta: Atk, englanti, yhteisöviestintä, tiimikoulutus, ostotutkinto ja rokotustietous. Koulutuksen järjestäjinä toimivat muun muassa Jyväskylän avoin yliopisto, markkinointi-instituutti ja Jyväskylän yliopiston täydennyskoulutuskeskus. Opintojen aloittamisen syyksi he ilmoittivat, että he tarvitsevat näitä tietoja ja taitoja työssään. Yhden elolaisen aloittamat opinnot olivat yleissivistävää peruskoulutusta (lukio) ja kolmen opiskelu liittyi harrastustoimintaan (musiikinteko tietokoneella, videon editointi ja tiffany). Harrastusluonteisen opiskelun perusteluna oli, että uusi aihe kiinnosti ja sen opiskelu oli kivaa.

Kaikkiaan 27 elolaista ilmaisi jonkin syyn sille, ettei ollut Elo-ohjelman jälkeen aloittanut uutta opiskelua. Yleisimmin mainittuja syitä olivat ajanpuute (12 vastaajaa), ”hengähdystauko” paljon toimintaa sisältäneen Elo-ohjelman jälkeen (4) ja ettei uusia virikkeitä ollut näkyvillä (3). Rahanpuutteen, työesteet, saamattomuuden ja ”ei tarvetta” mainittiin kukin kaksi kertaa syyksi siihen, ettei oltu aloitettu uutta opiskelua.

Ryhmähaastattelussa elolaiset totesivat, että vaikka osalla haastateltavista ei vielä ollut konkreetteja jatkosuunnitelmia, oli Elo-ohjelmaan osallistuminen herättänyt positiivisen asenteen opiskeluun ja harrastamiseen. Useat arvelivatkin jatkavansa jotain opiskelua myöhemmin. *(Ei ainakaan vielä jatkosuunnitelmia ole tullu mieleen, että...-Kyllä täällä on pientä ajatusta, että pitäis jossain jatkaa, mutta ei ole sen tarkemmin vielä)* *(Se niinku sitten ajettiin aivokoppaan, sinne takaraivoon se ajatus, että jospa joskus innostus...-Joo, aivan.)* Liikuntaharrastuksista mainittiin suunnistus sellaisena, joka oli siihen osallistuneiden haastateltavan mielestä ollut niin mielenkiintoista, että sitä olisi kiva jatkaa vielä joskus.

6.5.1.3 Elolaisten arvio koulutukseen osallistumisestaan seuraavan vuoden aikana

Kysymyksessä 24 tiedustelimme elolaisilta, kuinka todennäköisenä he pitivät osallistumistaan seuraavana vuonna työnantajan järjestämään ammatilliseen tai henkilöstökoulutukseen, omaehtoiseen yleissivistävään koulutukseen, omaehtoiseen ammatilliseen perus-, täydennys- tai jatkokoulutukseen. Vastauksissa 1 ”hyvin epätodennäköistä”, 2 ”melko epätodennäköistä”, 3 ”melko todennäköistä” ja 4 ”hyvin todennäköistä”. Taulukossa 21 esitetään elolaisten arvio osallistumisestaan koulutukseen seuraavan vuoden aikana.

TAULUKKO 21. Elolaisten arvio osallistumisestaan koulutukseen vuoden 2001-2002 aikana.fr (%)

Osallistumisen todennäköisyys					
Koulutusmuoto	1 fr (%)	2 fr (%)	3 fr (%)	4 fr (%)	yhteensä n (%)
Työnantajan järjestämään ammatilliseen koulutukseen	9 (18%)	5 (10%)	17 (34%)	19 (38%)	50 (100%)
Työnantajan järjestämään henkilöstökoulutukseen	4 (8%)	13 (26%)	22 (44%)	11 (22%)	50 (100%)
Omaehtoiseen yleissivistävään koulutukseen	10 (20%)	13 (26%)	17 (34%)	10 (20%)	50 (100%)
Omaehtoiseen ammatilliseen peruskoulutukseen	23 (45%)	21 (41%)	3 (6%)	4 (8%)	51 (100%)
Omaehtoiseen ammatilliseen täydennyskoulutukseen	14 (28%)	21 (42%)	6 (12%)	9 (18%)	50 (100%)
Omaehtoiseen ammatilliseen jatkokoulutukseen	17 (34%)	18 (36%)	7 (14%)	8 (16%)	50 (100%)

Noin kaksi kolmasosaa vastanneista piti melko tai hyvin todennäköisenä, että he osallistuvat joko työnantajan järjestämään ammatilliseen tai henkilöstökoulutukseen. Suurin osa piti epätodennäköisenä, että osallistuisi omaehtoiseen ammatilliseen peruskoulutukseen. Vajaa yksi kolmasosa arveli osallistuvansa omaehtoiseen ammatilliseen täydennyskoulutukseen tai omaehtoiseen ammatilliseen jatkokoulutukseen.

Taustamuuttujittain tarkasteltuna osallistumisarvioista löytyi joitakin eroja. Mitä korkeampi ammatillinen koulutus vastaajalla oli, sitä useampi arveli osallistuvansa ylipäättään kysytyihin koulutuksiin useammin kuin muut. Peruskoulutuksessa vastaava ero näkyi omaehtoiseen koulutukseen hakeutumisen halukkuudessa; elolaiset, joilla oli matalampi pohjakoulutus arvelivat osallistuvansa enemmän työnantajan järjestämään koulutukseen. Pohjakoulutuksen lisääntyessä arviot omaehtoiseen koulutukseen osallistumisesta seuraavana vuonna lisääntyivät. Mitä pitemmälle ammatillisesti elolaiset olivat kouluttautunut, sitä useampi arvioi osallistuvansa seuraavan vuonna yleissivistävään koulutukseen. Ammatilliseen koulutukseen osallistumisen arviot jakautuivat tasaisemmin, poikkeuksena ryhmä ”muu ammatillinen koulutus”, johon kuuluvista vain 1 arvioi osallistuvansa ammatilliseen koulutukseen seuraavana vuonna.

6.5.2 Elo-ohjelman vaikutuksia elolaisten sitoutumiseen työhön ja työyhteisöön

Kysymyksessä 22 kysyttiin muuttiko Elo-ohjelma osallistujien eläkeajatuksia; jos muutti niin miten ja miksi. 1 ei vastannut, 44 kertoi, etteivät eläkeajatuksat olleet muuttaneet Elo-ohjelman vaikutuksesta ja 6 kertoi muuttaneensa niitä. Näistä kuudesta kolme elolaista aikoi jatkaa työelämässä pidempään kuin oli aiemmin ajatellut, yksi vastanneista aikoi jäädä osa-aikaeläkkeelle ja kaksi oli päätenyt siihen, että haluaa pois työelämästä mahdollisimman pian.

Niistä, jotka vastasivat, että Elo-ohjelma ei ollut muuttanut heidän eläkeajatuksiaan, osa oli sitä mieltä, että haluaa edelleen mahdollisimman aikaisin eläkkeelle ja toisaalta osa oli sitä mieltä, että halusi jatkaa täyteen eläkeikään kuten ennenkin, tai jopa yli sen. (Eri kommentit on erotettu seuraavassa toisistaan puolipisteellä)

Perustelut jotka liittyivät haluun jatkaa töissä olivat:

- Velvollisuus yhteiskuntaa kohtaan: *Olen oivaltanut aikaa sitten, että jos henkisesti ja fyysisesti kaikki ok, niin kyllä yhteiskunta pitää rakentaa niin pitkälle kun henkilökohtaiset avut riittävät; Olen tiedostanut, että tulevaisuudessa tullaan työelämässä olemaan yhä iäkkäämmiksi, taustana tuleva työvoimapula, suuret ikäluokat jäävät eläkkeelle*

- Halu tehdä työtä: *Ei ole vielä haluja jäädä eläkkeelle; Olen ajatellut jatkaa työelämässä eläkeikään; Koska tarkoitus on olla työelämässä niin kauan kunnes voimat ehtyvät; Olen työhullu enkä ole ajatellut aikaistaa eläkeikää, kunhan vaan terveys säilyy ja siitä huolehdin siinä määrin kuin itse voi vaikuttaa; että jaksoi eläkeikään asti 55 tai vanhempi*
- Eläkkeelle jääntiä ei ole vielä pohdittu: *Ei ole vielä ajankohtaista; En mieli vielä eläkeikää tai yleensä eläkkeelle jäämistä*
- Eläkeasiat on jo järjestyksessä: *Oma eläkeasiani taitaa olla nyt siinä vaiheessa, missä toivoisin sen pysyvän pitkään, saan olla vielä työelämässä osan viikossa ja levätä osan viikosta Työaika on nyt ollut muutenkin mukavan joustavaa. Erittäin hyvää aikaa elämässä; Eläkeikä on jo niin lähellä*

Perustelut, jotka liittyivät haluun siirtyä mahdollisimman varhain eläkkeelle olivat

- Halu nauttia elämästä terveenä: *Kuten edellä totesin eläkkeelle terveenä ja 55 vuotiaana, koska maalla on mukavaa ja muutan sinne takaisin metsän suojaan.*

Viisi elolaista perusteli muuttuneita eläkeajatuksiaan. Ne, jotka olivat muuttaneet eläkeajatuksiaan Elo-ohjelman vaikutuksesta niin, että halusivat jatkaa edelleen työelämässä perustelivat työssä jatkamista seuraavasti:

- Halulla täyttää velvollisuus: *Yritä jaksaa eläkeikään asti työssä*
- Työssä viihtyminen oli parantunut: *Haluan olla työelämässä mahdollisimman pitkään, koska viihdyn paremmin työssä*
- Halulla kehittää itseään: *Mutta jos muutti, niin kannusti itsensä kehittämiseen ja oppimiskykyyn ja tarjontaan, mahdollisuuksiin ympäristössä, koska vireyttä ei ole laatikossa piilossa, vaan se oli sinussa itsessäsi, annatko sen tulla esille vai kätketkö sen passiivisuuteen. Se kyllä saa olla siellä rauhassa jos et itse ole halukas ja valmis hakeutumaan niin sosiaalisiin kuin tiedollisiin toimintoihin*

Ne elolaiset, jotka ilmoittivat Elo-ohjelman vaikuttaneen niin, etteivät enää halunneet jatkaa töissä yhtä pitkään kuin ennen perustelivat sitä seuraavilla syillä:

- Negatiivisilla ikäasenteilla: *Huomattiin, ettei vanhoilla ole tulevaisuutta, saatiin varmistus, ettei keski-ikäiset pääse mihinkään*
- Halulla nauttia elämästä terveenä: *Heti pois työelämästä kun laki ja rahat sallii, tehkään toiset nämä hommat minä menen marjaan.*

Ryhmähaastattelussa elolaiset kertoivat, että osa-aikalisä ja vuorotteluvapaa eivät olleet yhtä yrityksistä lukuun ottamatta käytössä. Haastateltavien mielestä yleensä kukaan ei jaksaa töissä 65 vuoteen asti, vaan sairaseläke tai eläkeputki ovat ne tavat, joilla yrityksestä lähdetään. Työnantaja ei haastatteluajankohtana, Elo-ohjelman aikana tai sen jälkeenkään ollut käyttänyt eläkeputkea. *(Töitä on niin paljon kun vaan kerkeis tehdä.)* Muutamassa yrityksessä eläkeputkeen ei oltu laitettu henkilökuntaa 90-luvun alun laman jälkeen, ja uusia työntekijöitäkin oli sen jälkeen alettu palkata, mitä haastateltavat pitivät hyvänä. *(Meillä tehtiin, 90-luvun alkupuolella tehtiin, lyhennettyä työaika, mutta ei sen jälkeen, mutta eihän meidän henkilöstö ole vahvistunut. Eläkkeelle on jäänyt, ja jotain on otettu tilalle, mutta ehkä tää rakenne on vähän muuttunut...-Ajoittaista työvoimapulaa)* Vanhemmat työntekijät toimivat uusien perehdyttäjinä: uudet työntekijät ovat nuoria, työntekijöiden keski-ikä on korkea. Haastateltavien mielestä olisi hyvä, jos henkilö, jolla on voimia ja henkistä kapasiteettia ja halu olla työssä eläkkeelle asti, voisi olla töissä varsinaiseen eläkeikään asti. Eläkevalmennusta ei oltu yrityksissä toteutettu.

Osa-aikaeläkkeet olivat monissa yrityksissä käytössä *(On meillä ainakin kymmenkuntahenkeä...-Ei niitä aivan niin paljon, mutta ainakin puolikymmentä on niitä osa-aikasia)* ja työntekijöillä on ollut kiinnostusta niitä kohtaan. Haastateltavat arvelevat saavansa tietoa eläkekysymyksistä työterveyshuollosta tarpeen mukaan. *(Niin, ja onhan se niinku ihmiset on siitä kiinnostunu, kelle on se mahdollisuus tulemassa, se viiskymmentä...-kuus tulemassa, se kakstuhatta kaks viiskuus kuitenkin. Siitä tuntuu kuitenkin useammallakin olevan halukkuutta, ku on käyny pyytämässä ne eläkearviot, ne laskelmat kuitenkin, että on sitten mikä antaa sitä pohjaa päätöksenteolle kuitenkin.)* Haastateltavat kertoivat osa-aikaeläkkeiden antavan mahdollisuuden jaksaa työssä pidempään ja siirtyä asteittain työelämästä eläkkeelle niin, että työelämässä syntyneet sosiaaliset suhteet säilyvät. *(Mutta kyllä paremmin ne jaksaa sitten työssä käyä näin...-Se on tavallaan sitten kevyt siirtymä, että kerkii totutella sitten)* *(Kaikki ne, jotka siinä*

nyt on, ne on tosi innossaan siitä, että on mukava olla eläkkeellä, mutta mukava on tulla töihinkin. Että kuitenkin kaipaa sitä sitä kosketuspintaa tähän työporukkaankin, missä porukassa on ollu niin kauan...-Ku on kuitenkin ollu, niin sitä sosiaalista puolta kuitenkin...-Niin, kyllä...-Se eroaminenhan siitä vaikeeta sitten onkin, mutta ne sosiaaliset suhteet.)

Elo-ohjelman aikainen yhdessä tekeminen paransi haastateltavien mielestä työpaikan ilmapiiriä. Elo-ohjelman jälkeen yhteinen toiminta kuitenkin yleensä loppui. *(Se oli meidän tällainen yhteinen projekti, ja nyt sen jälkeen ei olla oikeestaan tehtykään mitään...)* Haastateltavien mielestä Elo-ohjelman kaltainen toiminta saa työntekijät pysymään työpaikassaan.

Elo-ohjelman koettiin jossain määrin antaneen voimavaroja työssä jaksamiseen ja muutosprosessin hallintaan. Työkunnan testitulokset eivät olleet tulleet yllätyksenä työntekijöille. Eri yrityksissä samanaikaisesti tehdyt testaukset olivat kannustaneet varsinkin miehiä kilpailuun keskenään. *(Niin siinä työkuuntoindeksissä tuli vähän sellainen kilpailun maku, että miten me pärjättiin...-Se oli ne kuntoindeksit, ku ne oli talokohtasia, niin kenellä menee niin hyvin...-Niin, mites me pärjättiin siinä? ...-Oikein hyvin, niin mutta se yks otettiin siinä vähän kesäloman jälkeen, silloin mä tipahdin siinä, mut sitä seuraava siinä sit ajotettiin ennen lomaa ni se meni paremmin...-Niin se oli se lenkki oli toisenlainen sit kesäaikaan se oli siinä grillin päällä oleva.)* *(Tämähän on sellaista laaja-alaista tykyä koko Elo.)*

6.5.3 Elo-ohjelman vaikutuksia elolaisten ammatilliseen pätevyYTEEN

Elolaiset kokivat Elo-ohjelman vaikuttaneen sitä enemmän heidän ammatilliseen pätevyYTEensä, mitä matalampi perus- ja ammatillisen koulutuksen taso heillä oli. Eniten Elo-ohjelmalla koettiin olleen vaikutusta fyysiseen toimintakykyyn, kykyyn selviytyä nykyisistä työtehtävistä sekä kykyyn hallita uutta tekniikkaa. 81% kyselylomakkeeseen vastanneista oli sitä mieltä, että omat huomiot fyysisestä jaksamisesta vaikuttivat oman opetussuunnitelman sisältöön. Eniten Elo-ohjelmalla koettiin olleen vaikutusta osallistujan fyysisen toimintakyvyn kohentumiseen, sillä 84% kaikista vastanneista koki Elo-ohjelman parantaneen fyysistä toimintakykyään. Elo-ohjelma vaikutti laaja-alaisesti elolaisten miesten työtehtävien hallintaan: 90%

miehistä koki Elo-ohjelman parantaneen kykyään hallita uutta tekniikkaa ja 83% heistä koki Elo-ohjelman vaikuttaneen kykyynsä selviytyä nykyisistä työtehtävistään.

Vaikka Elo-ohjelma sisälsi vähän varsinaisiin työtehtäviin liittyviä kieli- tai Atk-opintoja, elolaiset kokivat, että he olivat voineet soveltaa oppimaansa työssään. Myös ilmaisutaidon ja viestinnän opintoja oli voitu soveltaa suoraan omaan työhön. Kaikkiaan 68% kyselylomakkeeseen vastanneista koki Elo-ohjelman vaikuttaneen omiin tiimi- ja projektityövalmiuksiinsa. Myös yritykset olivat olleet pääosin tyytyväisiä elolaisten perusvalmiuksia parantavaan koulutukseen (Atk, kielet) ohjelman aikana. Tämän nähtiin parantaneen valmiuksia osallistua työtehtäviin liittyvään koulutukseen. Kaksi yritystä katsoi, että Elo-ohjelma oli liian pienimuotoinen, joten siitä ei ollut työntekijöiden perusopetusta kohentamaan.

Ryhmähaastatteluissa elolaiset kertoivat, että työhön liittyviä asioita, kuten Atk on pakko opiskella koko ajan. *(Kyllä me Atk:ta joudutaan, väkisinkin joudutaan, opiskelemaan. Pakkohan sitä on osata, kun ei voi tehdä muutenkaan)*

6.6 Elo-ohjelman vaikutuksia elolaisten työyhteisöihin

Ryhmähaastatteluissa elolaiset kertoivat, että Elo-ohjelman aikainen yhdessä tekeminen oli luonut joillekin työpaikoille yhteishenkeä: toiset elolaiset yleensä tunnettiin ennestään, mutta Elo-ohjelma toi sisältöä näihin ihmissuhteisiin. *(...niin kyllähän se on sen viikon henkireikä se italian tunti, ja se on ihan oma juttunsa, ja ihmissuhteittenkin takia, ja just varsiinkin...)* *(-Mut kyllä se ilmaisutaito ja viestintä oli ryhmähenkisesti todella hyvä koulutus ja jakso meille...-Niin oli.)*

Elo-ohjelman aikana muodostuneet harrastusryhmät eivät haastateltavien mielestä yleensä muodostuneet erityisen kiinteiksi tai pysyviksi, koska niihin osallistuminen vuorotyön takia oli vaikeaa. *(Niin, koska se oli se yhteisen ajan järjestäminen niin jumalattoman vaikeata saaha, jos puolet porukasta oli yhtä aikaa niin, tais mennä niin että sielä ei ollu ku yks ja kaks ja kolme korkeintaan.)*

Elolaisten ja muun henkilökunnan välisiin suhteisiin ohjelma ei ollut vaikuttanut haastateltavien mielestä oleellisesti, koska elolaiset olivat olleet eri puolilta työpaikkaa eivätkä tavallisesti olleet tekemisessä toistensa kanssa. *(Me oltiin niin hajaltaan isolta alueelta, ettei se tähän. Se oli ja meni, eikä se jättänyt paljon jälkiä ainakaan näin työpaikalla)* Työyhteisössä Elo-ohjelma jäi usein irralliseksi vain

osallistujia koskevaksi toiminnaksi, josta muut eivät paljoa tienneet tai josta lähiesimiesten ei koettu olevan kiinnostuneita - he eivät olleet näyttäneet seuraavan sen sisältöä tai toteutusta. Parempi tilanne oli muutamalla työntekijällä, joiden oma esimieskin osallistui Elo-ohjelmaan. *(Mulla nyt on tietysti sillain, koska minun oma esimieskin oli mukana, että...- mulla oli sitten vähän toisenlainen tilanne... - Niin, että se eli sitä arkea)*

Esimiesten ja työntekijöiden käymissä kehityskeskusteluissa oli ainakin joissain yrityksissä Elo-ohjelman aikana käsitelty myös Elo-ohjelmaa, mutta ei juuri sen jälkeen. *(Sillo varmaan just pidettiin Elon aikana, ja meillä on just ensi viikolla henkilöstöpalaveri ja taas käynnistetään kierros, joo, itelle tullut se että on ollut taas vähän pitkä väli, kun on tuntunut siltä, ettei oo keritty tehdä mitään työyhteisön hyväksi...)(Ehkä se aktiivisimmillaan ihmisillä olisi mielessä juuri kun se hanke on päättymässä, kun se homma aikataulun mukaan olisi päättymässä, että tällaiselta tuntui ja tällaista se oli)*

6.7 Elo-ohjelman vaikutuksia yritysten tasolla

Elo-ohjelmaan osallistuneiden yritysten edustajat totesivat, että henkilökunnan vaihtuvuus on erittäin vähäistä ikääntyvien työntekijöiden keskuudessa. Työvoimapulaa Elo-ohjelmassa mukana olleissa yrityksissä ei ollut, mutta muutaman vuoden päästä uhkaavaa eläkepommia (suurten ikäluokkien eläkkeellesiirtyminen) oli alettu ennakoida palkkaamalla nuorempia työntekijöitä. Ikääntyvien työntekijöiden kokemusta hyödynnettiin yritysten edustajien mukaan työhön opastuksessa ja tiimityössä: ikääntyvät työntekijät toimivat epävirallisesti nuorempien työntekijöiden mentoreina ja projekteissa vanhemmat ja nuoremmat työntekijät tekivät yhteistyötä ja näin yhdistettiin ikääntyvien kokemus ja nuorempien uusin tieto. Elo-ohjelmassa mukana olleissa yrityksissä käytettiin jonkin verran osa-aikaeläkkeitä: ongelmana oli löytää osa-aikaeläkkeelle lähtijän tilalle pätevä, työtehtävät osaava sijainen.

Ryhmähaastatteluissa elolaiset eivät osanneet arvioida, oliko Elo-ohjelmalla ollut vaikutusta yritystasolla ja ainakaan pitempiaikaisia vaikutuksia he eivät sillä nähneet olleen. Sitä, oliko Elo-ohjelma vaikuttanut työnantajan suunnitelmiin, eivät haastateltavat katsoneet voivansa arvioida. *(En minä ainakaan oo huomannut...-En minäkään muuten itse aisassa, kun se loppu niin se loppu. Pitäiskö X:ltä itseltään kysyä,*

saiko hän jotain uusia ajatuksia siitä omaan toimintaansa tai saiko henkilöstöosasto siihen jotain sellaista, jonka he on voineet huomata, että siitä ois muutakin hyötyä?)
(Kun mä tulin eka päivänä töihin, niin kaikki oli vähän sitä mieltä, ettei täällä oo tapahtunut oikein mitään...-Ei todellakaan oo, kyllä se on jäänyt siihen.)

Elo-ohjelma ei haastateltavat mukaan ollut ainakaan vielä tuonut työnantajan järjestämään henkilöstökoulutukseen uusia yhteistyökuvioita. *(Ja kyllä sitten taas työnantajalla on ne omat kanavansa.)* Haastateltavat pitivät kuitenkin mahdollisena, että vaikka juuri haastattelu hetkellä yrityksissä ei toiminutkaan omia opinto- tai harrasteryhmiä, saattaisi työnantaja hyvinkin vielä lähteä mukaan johonkin Elo-ohjelmaa vastaavaan toimintaan yhdessä työntekijöiden kanssa. *(Kyseltiin näiltä ihmisiltä, mutta ei ollut halukkuutta tarpeeksi, että työnantaja olisi voimut tulla mukaan...-Ei kannata kokonaan haudata vielääkään, etteikö se olisi mahdollista, eikä vain Elossa mukana olleita vaan koko talon kohdalta.)*

Kyselylomakkeen kohdassa 25 kartoitimme millaista työkykyä ylläpitävää toimintaa työnantajilla on tarjota työntekijöilleen ja käynnistykö Elo-ohjelma jonkin uuden työkykyä ylläpitävän toimintamuodon. Kartoitus osoitti, että elolaisilla ei ollut selkeää kuvaa siitä, millaista työkykyä ylläpitävää toimintaa työnantaja tarjosi: esimerkiksi saman yrityksen elolaisten käsitykset siitä, järjestetäänkö työpaikalla kuntotestejä, vaihtelivat suuresti. Syynä saattoi olla myös se, että osa saman työnantajan palveluksessa olevista elolaisista työskenteli eri toimipisteissä ja saman yrityksen sisällä saattoi olla toimipistekohtaisia eroja. Käsitysten eroavuuden vuoksi emme tehneet yhteenvetoa tästä lomakekyselyn kohdasta, jotta se ei antaisi virheellistä kuvaa työnantajien työkykyä ylläpitävän toiminnan laajuudesta. Kaikki kyselyyn vastanneet olivat sitä mieltä, että Elo-ohjelma ei ollut käynnistänyt heidän työpaikallaan mitään uutta työkykyä ylläpitävää toimintamuotoa.

Kyselylomakkeen kohdassa 26 tiedustelimme elolaisten mielipiteitä siitä, mitä heidän työpaikoillaan voitaisiin vielä tehdä ikääntyvän työntekijän työkyvyn ja terveyden edistämiseksi. Vain yksi vastanneesta 22 elolaisesta oli sitä mieltä, ettei *juuri mitään ole tehtävissä, sillä ei ole olemassa vaihtoehtoja*. Saamamme vastaukset luokittelimme kuuteen ryhmään: koulutus (7), kuntoutus (7), työtehtäviin ja työaikajärjestelyihin liittyvät asiat (5), liikuntamahdollisuudet (5), työilmapiiri (3) ja muuta (5).

Pääsääntöisesti elolaiset toivoivat ulkopuolisen tahon järjestämää koulutusta ja kaikenlaista virikkeiden ylläpitoa. Koulutukseksi ehdotettiin Elo-ohjelman tyyppistä, ohjelmaa, jotta myös muut pääsisivät mukaan.

Ehkä jokin Eloa vastaava ohjelma motivoisi. Eihän ohjelman tarvitsisi olla kerralla kuin yhden aiheen juttu (liikunta, kielikoulutus, ammatillinen koulutus).

Lisäksi ehdotettiin, että henkilöstön pitäisi päästä kuntoutukseen useammin, myös muuta ennaltaehkäisevää toimintaa tulisi järjestää ja työnantaja voisi tukea enemmän erilaisia liikuntaharrastuksia, kuten kuntosalilla käyntiä. Eräs vastaaja oli tosin sitä mieltä, että ainakin hänen työpaikallaan ikääntyvät työntekijät harrastavat riittävästi työkykyä ylläpitävää liikuntaa. Työtehtäviin ja työaikajärjestelyihin liittyvät ehdotukset koskivat kolmivuorotyöstä päivävuoroon siirtymistä, melun vähentävistä, työtehtävien vaihtomahdollisuutta ja työtahdin hellittämistä sekä joustavampaa ja lyhyempää työaika. Kolme vastaajaa näki työilmapiiriin vaikuttamisen tärkeäksi ikääntyvien työkyvyn ylläpitämisen kannalta.

Jokainen hoitaisi omaa työympäristöään ja ihmissuhteitaan tasaisesti – suvaitsevaisuutta

Eräs vastaajista korosti, että ikääntyvän työntekijän työkyvyn ja terveyden edistämiseksi pitäisi huomioida yksilöllisyys, kuten henkilökohtaiset ohjauskeskustelut ja kuntoutus- ja opintosuunnitelma.

Haastatellut työntekijät eivät osanneet arvioida, vaikuttiko Elo-ohjelma TYKY-toimintaan. TYKY-toimintaa yrityksissä oli ollut ennenkin ja se jatkui edelleen. *(Ja TYKY-päivä oli varattu taas...-Syksyllä oltiin Peurungassa...-Ja nyt ollaan taas menossa, vähän kävelytestiä ja sen sellaista vähän vapaampaa...-Kai me mennään nyt sitten lumikengillä kävelemään...-Se on ihan uutta semmoinen...)* Yrityksissä on ollut teemapäiviä, työkyky mittauksia, kuntotestejä ja taukoliikuntaa aiemminkin, eikä Elo-ohjelma tuonut näihin uutta. *(On näitä, on niitä ollu. Niinku näitä kuntotarkastuksia...-Ei se niinku lisännä oo mitään. Näitä entisiä, kyllä ne on hyvin toiminu nää...)* Elo-ohjelmaan osallistuneet haastateltavat arvioivat kuitenkin voivansa jossain määrin vaikuttaa urheilu- ja virkistystoiminnan sisältöön tuomalla esiin kokemuksiaan. *(Kyllähän sitä aina keskustellaan niitten ihmisten kanssa ja silleen. Varsinkin tässä alussa kyllähän sitä keskusteltiin kaverien kanssa heitti kaverin kanssa tälleen näin*

idean ja sano, että siellä tehtiin silleen ja tehtiin tälleen, mutta ei niistä oikeen konkreettista oo ollu vielä silleen...-Ei niin, ja urheiluja virkistystoimikunnassa on periaatteessa jokaisen henkilöstön edustaja ja siellä sitten sitä kauttahan sitä aina koetetaan vaikuttaa siinä...)

Kouluttajakoulutus jäi haastateltavien mielestä irralliseksi projektiksi, vaikka alun perin heidän mielestään se oli tarkoitettu osaksi Elo-ohjelmaa. *(Kyllä siitä jossain vaiheessa ilmotettiin ...-Niin mäkin ymmärsin, että se meni sitten muualta kautta se hakeutuminen siihen, että se ei ollu mitään tiimikoulutuksen kautta, vaan että se tuli jostakin tuolta, se oli ihan erillinen juttu se kouluttajakoulutus)*

7 POHDINTA

Työntekijöiden mukaan lähtö Elo-ohjelmaan

Elo-ohjelmaan osallistuneet työntekijät kertoivat, etteivät olleet ohjelmaan mukaan lähtiessään selkeästi hahmottaneet, mistä siinä oli kyse. Fyysisen kunnon ylläpito ja työssä jaksaminen (sitoutuminen työhön ja halu jatkaa työelämässä nykyistä pidempään) miellettiin kyllä tärkeäksi tavoitteeksi, mutta muista tavoitteista ei elolaisille ollut muodostunut selkeää kuvaa tai he eivät tieneet miten he voisivat niitä saavuttaa. Yritysten edustajien mielestä alkuvaiheen epäselvyydet karsivat osallistujia, samoin informaatiotilaisuuksissa korostettu Elo-ohjelman liikunnallisuus. Monet osallistujista ilmoittivat olevansa juuri niitä, jotka ovat aina valmiita kaikkeen uuteen. He kertoivat osan työtovereistaan olevan sellaisia, jotka eivät koskaan lähde mukaan työpaikan yhteiseen toimintaan tai jotka eivät kerro työtovereilleen vapaa-ajan harrastuksistaan. Elolaisten ryhmähaastatteluissa kävi kuitenkin ilmi myös, että mukaan olisi halunnut useampi kuin oli ollut mahdollista. Työnantajat olivat sitä mieltä, että lähes kaikki halukkaat olivat päässeet mukaan. Elolaiset itse arvioivat hiljaisempien ja passiivisempien vetäytyneen pois.

Ihmisen temperamentti ilmenee muun muassa ihmisten erilaisena motorisena aktiivisuutena, sosiaalisuutena (kiinnostus muita ihmisiä kohtaan), ärtyvyysherkkyytenä, uteliaisuutena tai varautuneisuutena, ulospäin suuntautuneisuutena ja uusien kokemusten etsimisenä tai haluna pitäytyä tutussa ja turvallisessa, jolloin uudet ja yllättävät asiat aiheuttavat huomattavaa stressiä, vaikka ne toisille ovat elämän haaste ja suola. (ks. myös Jarvis 1994, 14-17) Ihmisen temperamentti on pysyvä ominaisuus, jolla on biologinen pohja ja siksi se on myös pysyvä ominaisuus – toisin tapa, jolla temperamenttipiirteet ilmenevät, vaihtelee iän mukana. Kasvatus ja ympäristö muokkaavat synnynnäisestä temperamentista persoonallisuuden. Joidenkin tutkimusten mukaan jopa 20%:lla valkoihoisesta väestöstä on sellainen fysiologia, joka altistaa heidät käyttäytymään tavalla, jota kutsutaan sosiaalisesti inhibitioksi. Se ilmenee varautuneisuutena, ujoutena ja estyneisyytenä kaikissa uusissa tilanteissa. Kun uusi on muuttunut tutuksi, ongelmat häviävät. Tällaisten ihmisten stressiä vähentää, jos heille annetaan riittävästi aikaa sopeutua uusiin tilanteisiin tai uusiin ihmisiin. (Keltikangas-Järvinen, Räikkönen & Puttonen. 2002, 1-3)

Osa työntekijäistä, jotka eivät halunneet sitoutua Elo-ohjelmaan, saattoivat vetäytyä, koska he eivät olleet kyenneet muodostamaan selkeää kuvaa siitä, mistä Elo-ohjelmassa oli kysymys. Mukaan lähteneistä moni tunnusti, ettei itse asiassa ollut tarkasti tiennyt, mihin oli kahdeksi vuodeksi sitoutunut. Käsitteellä ”goodness of fit” korostetaan yksilöllisyyden oikeaa huomioimista – myös aikuisiän työelämän haasteiden ja yksilöllisen temperamentin yhteen sopivuuden huomioimista kuten esimerkiksi riittävän tutustumisajan tarjoamista uusien haasteiden edessä. (Keltikangas-Järvinen ym. 2002, 6) Passiivisempia mukaan haluttaessa olisi ehkä syytä miettiä tapaa, jolla koulutusta tarjotaan: olisiko esimerkiksi alkuinformaation jälkeen syytä tarjota enemmän aikaa miettiä omia tarpeita osallistua, esimies kannustaisi osallistumaan, koulutuksen sisältö tai raamit olisivat tarkemmin rajatut tai muuten selvennettäisiin sitä, mihin osallistujien odotetaan sitoutuvan.

Koska Elo-ohjelmaan nyt osallistuivat juuri aktiivisimmat ja motivoituneimmat, herää kysymys, olisiko Elo-ohjelma tarkemmin suunnattuna syrjäytymisriskissä oleviin matalimmin koulutettuihin ja huonompikuntoisiin ollut taloudellisesti tehokkaampaa ainakin yhteiskunnan kannalta katsottuna. Myös elolaisten mielestä Elo-ohjelman ulkopuolelle jäi nyt useita työntekijöitä, joiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiselle Elo-ohjelmasta olisi ollut hyötyä. Myös Parkatti ja Kauppi (1999, 24) toteavat saman Elo-ohjelman loppuraportissa. Fyysisen kunnan ylläpitoa markkinoimalla saatiin kuitenkin houkuteltua mukaan myös miehiä, joilla oli matala perus- ja ammatillinen koulutustausta.

Elo-ohjelma kohdistui vain osaan ikääntyvistä työntekijöistä. Juhelan (Rinne ym. 1995, 101) henkilöstökoulutusstrategioiden tyypittelyn mukaan tällainen koulutus on preventiivistä eli Elo-ohjelma pyrki muun muassa ehkäisemään ikääntyvien työntekijöiden syrjäytymistä. Toiminta- ja työkyvyn heikkenemistä ennaltaehkäisevät toimenpiteet ovat tehokkaimpia, kun ne aloitetaan riittävän varhain ja tunnistetaan ne työntekijät, joiden työkyky on alkanut heiketä (Rossi 1991, 7). Haastatteluissa monet elolaiset olivatkin sitä mieltä, että Elo-ohjelma olisi kohdistettava kaikille halukkaille – iästä riippumatta. Muutoksen hallintaan pyrkivä henkilöstökoulutus onkin Juhelan (Rinne ym. 1995, 101) mukaan tarjolla kaikille. Silloin voitaisiin odottaa muutosta ikäasenteissa ja organisaation kulttuurissa. Jos koulutus on jatkuvaa, voidaan sen avulla varautua tuleviinkin muutoksiin (prospektiivinen strategia), kuten ennustettuun työvoimapulaan 2010-luvulle mentäessä. Vaikka tulevasta työvoimapulasta

keskustellaan julkisuudessa, yritysten edustajat eivät tuoneet esiin tavoitteen asettelussa yritysten valmistautumista siihen: työvoimaa on vielä nykyisen ollut runsaasti saatavilla.

Tutkimusten mukaan koulutus- ja kehittämishalukkuuteen vaikuttavat myös työn tarjoamat mahdollisuudet ja työpaikan toimintakulttuuri (Noe ym. 1997, 169-173; Juhela 1994, 169). Työtovereiden ja työnantajien ikäasenteet ovat saattaneet vaikuttaa työntekijöiden osallistumishalukkuuteen heidän omien asenteidensa ohella. (Elolaisten mielestä Elo-ohjelmasta saattoivat hiljaisemmat jättäytyä pois motivoituneimpien ottaessa paikkansa ohjelmassa. Työssä jaksamisessa voi suurimpia ongelmia kuitenkin olla juuri niillä ihmisillä, jotka nyt jäivät ohjelmasta syrjään. Väisäsen mukaan (2000, 257) työelämän muuttuessa korostuvat teknisen osaamisen rinnalla kognitiiviset ja sosiaaliset taidot ja erityisesti vuorovaikutustaidot; puutteet näissä heijastuvat työyhteisön toimintaan.

Työn sisältö, työympäristö ja työyhteisö vaikuttavat Ilmarisen (1999, 61) mukaan työkyvyn kehittymiseen, vaikka eivät täysin voikaan kompensoida heikentyneitä voimavaroja. Elo-ohjelman alussa tehty työkuntokysely sisälsi osioita, joissa kysyttiin myös työssä jaksamisesta ja työilmapiiristä; saattaa olla, että tämä kerätty tieto ei hyödyttänyt kyseisiä työyhteisöjä, koska orientaatioluennoille ei osallistunut juuri muita kuin elolaisia. Vain jotkut lähiesimiehistä olivat osallisena Elo-ohjelmassa. Elolaiset ilmaisivatkin Elo-ohjelman olleen heidän oma hankkeensa, josta muu työyhteisö jäi melko lailla ulkopuoliseksi, eivätkä elolaiset nähneet Elo-ohjelmalla olleen vaikutuksia työyhteisöön. Esimiehen kannustuksella ja työterveyshuollon aktiivisella mukana ololla voisi olla merkitystä niiden työntekijöiden löytämisessä ja aktivoimisessa mukaan, joille Elo-ohjelmasta voisi olla eniten hyötyä.

Elo-ohjelman tavoitteiden asettelusta

Monet elolaiset kokivat vaikeaksi oman henkilökohtaisen opintosuunnitelmansa tavoitteiden ja sisällön luomisen. Moni kaipasikin valmiita opintopaketteja, joista olisi voinut valita itselleen sopivan ohjelman. Ikääntyvät eivät usein tunnista omia kehitystarpeitaan eivätkä usko omaan kehityskykyynsä. Henkilöstökoulutukseen osallistumishalukkuuteen liittyy myös työntekijän motivaatio oppia uutta ja halu käyttää näitä uusia tietoja työssään (Noe ym. 1997, 169-173) Se, mitä kannatti opiskella, riippui elolaistenkin mielestä paitsi omien taitojen kehittämistarpeesta myös siitä, miten itse

kukin uskoi työtehtäviensä (ja myös työyhteisön ikäasenteiden) kehittyvän. Juuri tähän kaivattiin lähiesimiestä tien näyttäjäksi. Tosin Ilmarisen mukaan on mahdollista, että esimiehet näkevät myös työn vaatimukset eri valossa kuin työntekijä itse (Ilmarinen 1999, 176-178).

Myös yritysten edustajien mielestä osalla elolaisista ei ollut kokemusta itsenäisestä opiskelusta ja he olisivat siksi tarvinneet enemmän henkilökohtaista ohjausta, vaikkakin itseohjautuvuus oli näyttänyt kehittyvän Elo-ohjelman aikana. Fyysinen kunnan mittauksen lisäksi olisi ehkä ollut tarpeen selvittää myös ammatillisen pätevyyden täydentämistarvetta systemaattisemmin Työnantajien edustajien mielestä elolaisten yksilöllisten oppimistavoitteiden määrittämisessä lähtökohtana olisi pitänyt olla lähiesimiehen ja työntekijän välinen kehityskeskustelu ja lähiesimies olisi voinut toimia mentorina ja tukijana myös ohjelman aikana. Myös työterveyshuolto voisi työnantajan mielestä olla mukana ohjelman sisällön suunnittelussa sekä sen tulosten arvioinneissa.

Työnantajien haastatteluissa mainitsemia tavoitteita, joiden he olivat odottaneet elolaisten kohdalla toteutuvan, olivat elolaisten aktivoituminen, itsearvostuksen nousu, henkisen jaksamisen paraneminen, työssä jaksamisen paraneminen, työkyvyn ja henkisen joustavuuden lisääntyminen, ammatillisten perusvalmiuksien parantuminen (Atk ja englanti), uusiutumiskyvyn paraneminen, innostuminen opiskeluun ja eläkkeelle pääseminen mahdollisimman terveenä. Elo-ohjelmassa mukana olleet työnantajat toivovat myös, että työntekijät pääsisivät eläkkeelle mahdollisimman terveinä ja olisivat työkykyisiä niin kauan, kuin he työelämässä ovat mukana. Lisäksi tavoitteeksi nimettiin ikääntyneiden työntekijöiden arvostuksen kohottaminen työyhteisössä. Työnantajien mainitsemat tavoitteet ovat pääasiassa siis ikääntyviin kohdistuvia laaja-alaisia ja Varilankin (1991, 9-11) mukaan tärkeitä kehitystavoitteita: Elo-ohjelman toivottiin auttavan ikääntyviä sopeutumaan työelämän muutoksiin ja kehittävän ammatti-identiteettiään (*löytävän työnsä sisällön*).

Elolaiset olivat tyytyväisiä omien tavoitteidensa toteutumiseen ja kertoivat saaneensa itseluottamusta ja rohkeutta lähteä mukaan uuden opiskeluun. Myös työnantajilla jäi Elo-ohjelman jälkeen oli pääsääntöisesti sellainen käsitys, että ohjelman yksilötason tavoitteet saavutettiin. Käsitys perustui elolaisilta saatuun positiiviseen palautteeseen. Yritysten edustajien mielestä elolaisten ryhmät kussakin yrityksessä

olivat heterogeenisiä koostuen eri ammattiryhmiin kuuluvista työntekijöistä, joten Elo-ohjelman oli vaikeaa sisällyttää yrityksen henkilöstökoulutukseen liittyviä tavoitteita.

Henkilökohtaisen opintosuunnitelman laadinnasta

Moni elolainen laati Elo-ohjelmassa itselleen ensimmäisen kerran henkilökohtaisen opintosuunnitelman ja lähti toteuttamaan sitä. Laadintaprosessia oli helpottanut henkilökohtaiset keskustelut ohjelman vetäjien kanssa, työtovereilta tullut tuki ja turva, kun oli yhdessä lähdetty mukaan uuteen toimintaan, sekä orientaatioluennoissa saatu informaatio ja kannustus. Henkilökohtaisten opintosuunnitelmien sisältö ”paksuuntui” monella vasta ohjelman edetessä; ne joilla oli enemmän kokemusta opiskelusta ja jotka tiesivät, mitä halusivat, lähtivät heti laajemmalla ohjelmalla liikkeelle. Henkilökohtaiset keskustelut omista tavoitteista ulkopuolisen vetäjien kanssa olivat suurimmalle osalle elolaisista uutta; haastattelussa elolaiset arvioivat, että keskusteluja olisi saanut olla useampia, koska ensin ei oikein oltu osattu käyttää niitä hyödyksi omien oppimistarpeiden arviointiin. Tällainen ”aikuisopinto-ohjaus” koettiin tärkeäksi ja motivoivaksi, kun ihmiset yrittivät muodostaa käsitystä omista realistisista mahdollisuuksistaan kehittyä. Myös Silvennoisen (1998b, 62-63; ks. myös Ahteenmäki-Pelkonen 1998, 59-60) mukaan ihminen muodostaa vuorovaikutuksessa toisten kanssa heiltä saamansa palautteen pohjalta käsityksen oman toimintansa ehdoista – itselle (todennäköisesti) avointen mahdollisuuksien rakenteesta. Itseohjautuvuutta voidaan edistää tasavertaisen ja rohkaisevan vuorovaikutuksen kautta annettulla palautteella. Tässä mielessä oli hyvä, että elolaisilla oli keskustelumahdollisuus oman työpaikan ulkopuolisen koulutusasiantuntijan kanssa.

Elo-ohjelman vaikuttavuudesta yksilötasolla

Elolaiset arvioivat Elo-ohjelmalla olleen varsin laaja-alaisia yksilötason vaikutuksia. Naiset arvioivat Elo-ohjelman vaikutukset yleisesti vähäisemmiksi kuin miehet; heillä oli miehiä korkeampi perus- ja ammatillisen koulutuksen taso, ja he työskentelivät informatiivisissa työtehtävissä, joten Elo-ohjelmassa korostuneilla kieli- ja Atk-oppinnoilla ei ollut naisille yhtä suurta merkitystä tai uutuusarvoa kuin miehille.

Puurulan ammatti-identiteetin mallin mukaan muodostettujen summamuuttujien avulla Elo-ohjelman vaikutuksia arvioitaessa matalammin koulutetut ja fyysistä työtä tekivät (tässä tutkimusaineistossa miehet) arvioivat Elo-ohjelman vaikuttaneen eniten kaikkiin ammatti-identiteetin osa-alueisiin.

Elo-ohjelma vaikutti sitä enemmän osallistujan kasvumotivaatioon, mitä matalampi elolaisen perus- ja ammattikoulutuksensa taso oli lukuun ottamatta ammatillista koulutusta vailla olevia. Elolaisten mielestä Elo-ohjelma lisäsi heidän itseluottamustaan ja rohkeuttaan osallistua opiskelu- ja harrastustoimintaan: uudet omakohtaiset kokemukset muuttivat aiempia mielikuvia konkreettisemmiksi käsityksiksi, ja usko omaan oppimiskykyyn lisääntyi erityisesti silloin, kun oli kokeiltu jotain uutta harrastusta tai opiskelua. Positiiviset oppimiskokemukset olivat joidenkin elolaisten mielestä myös avartaneet heidän käsitystään omista mahdollisuuksistaan. Elo-ohjelma käynnisti joidenkin elolaisten kohdalla Tikkasen, Valkeavaaran ja Lundenin (1996, 258) kuvailemia itse itseään ruokkivia positiivisia kehiiä: uuden asian kokeilussa (esimerkiksi opiskelu) onnistuminen vähentää ennakkoluuloja ja lisää itseluottamusta, minkä seurauksena persoonallisen kasvun myötä herää uusia oppimistarpeita ja hakeudutaan koulutukseen, jolloin kehän on mahdollista toistaa itseään. Sosiaalisilla vuorovaikutuksella on Varilan mukaan tärkeä merkitys myönteisten oppimiskokemusten syntymisessä, mitä myös tässä tutkimuksessa elolaiset korostivat, kun ryhmän tuki koettiin tärkeäksi kokeiltaessa uusia harrastuksia tai opiskelua.. Lisäksi myönteisiksi koetut oppimiskokemukset vaikuttivat teknisen oppimisintressin (esimerkiksi Atk-koulutus) lisäksi myös elolaisten itseluottamukseen ja arvoihin mahdollistaen näin laajempialaisen oppimisvaikutuksen (Varila 1991, 87-92).

Liikuntaharrastukset, kieli- ja Atk-opinnot koettiin tärkeimmiksi Elo-ohjelman aikaisesta toiminnasta ja niitä jatkettiin myös eniten Elo-ohjelman päättymisen jälkeen joko työnantajan kustantamana tai omaehtoisesti. Kyselylomakkeeseen vastanneissa oli vain muutamia, jotka ilmoittivat, että eivät ole jatkaneet mitään Elo-ohjelman aikaista toimintaa. Syynä opiskelun tai harrastuksen loppumiseen mainittiin ulkoisen tuen päättyminen: kieli- ja Atk-kurssien kalleus, ajan puute sekä ryhmän tuen loppuminen Elo-ohjelman aikaiset positiiviset kokemukset saivat jatkamaan opiskelua, mutta myös ryhmän tuki oli merkittävä tekijä paitsi itse opiskelun aikana myös harrastusten tai opiskelun jatkumisessa: hyvä ja kannustava ilmapiiri ryhmäläisten kesken kannusti pysymään mukana; toisaalta joidenkin kohdalla opiskelu oli loppunut, kun ryhmän tuki

oli loppunut Elo-ohjelman päättyessä. Myös Honkonen & Kallioniemi (1998, 297-299) korostivat tutkimuksissaan ryhmän tuen merkitystä aikuiskoulutukseen osallistumisessa. Lisäksi parissa yrityksessä elolaisten ryhmässä oli herännyt yhteinen tarve kehittää kielitaitoa ja ryhmän avulla oli haluttu vaikuttaa työpaikan henkilöstökoulutukseen siten, että työnantajat alkaisivat järjestää kielikoulutusta työpaikoilla.

Kyselyyn vastanneista naisista kolmasosa ja miehistä joka kymmenes oli jo aloittanut Elo-ohjelman loppumisen jälkeen jonkin uuden harrastuksen tai opiskelun. Työhön liittyvän ammatillisen lisäkoulutuksen aloittamista perusteltiin työelämän tarpeilla, kun taas harrastusluonteista opiskelua perusteltiin aiheen kiinnostavuudella sekä että sen opiskelu oli kivaa. Perustelut olivat samansuuntaisia kuin Honkonen & Kallioniemen (1998, 297-299) tutkimuksessa aikuisopiskelijoiden esittämät perustelut osallistumiselleen. Syyt siihen, ettei Elo-ohjelman päättymisen jälkeen oltu aloitettu minkään uuden aiheen opiskelua tai harrastamista, olivat yksilöllisiä: ajan puute mainittiin yleisemmäksi syyksi. Lisäksi muutamat olivat sitä mieltä, että paljon toimintaa sisältäneen Elo-ohjelman jälkeen tarvitaan ”pieni hengähdystauko”. Suurin osa elolaisista koki, että Elo-ohjelma oli lisännyt heidän haluaan osallistua henkilöstökoulutukseen. Koulutuksen kasautuminen näkyi selvemmin, kun elolaiset arvioivat osallistumisestaan koulutukseen seuraavan vuoden aikana: mitä korkeampi ammatillinen koulutus elolaisella oli, sitä useampi arveli osallistuvansa joko työnantajan järjestämään tai omaehtoiseen koulutukseen. Samansuuntaisia tuloksia raportoitiin myös ”Ikääntyvät työelämässä” -komiteamietinnössä (Ikääntyvät...1996 selvitysosa, 34-36; ks. myös Silvennoinen 1998a, 288).

Elolaiset olivat olleet suurimmaksi osaksi aktiivisia harrastajia jo ennen Elo-ohjelmaa, harrastaminen jatkui Elo-ohjelman aikana, ja tämä aktiivisuus jatkui Elo-ohjelman jälkeenkin. Emme pysty arvioimaan, lisääntyikö elolaisten aktiivisuus entisestään. Lähinnä vain ammattikursseja käyneet arvioivat Elo-ohjelman vaikuttaneen heidän kasvumotivaationsa muita vähemmän. Tätä havaintoa tukee Thångin (1995, 90) näkemys, jonka mukaan vähän koulutetuilla työntekijöillä ei välttämättä ole selvää käsitystä siitä, mitä koulutus voisi heille aikuisiässä antaa. Haastatellut elolaiset olivat kuitenkin sitä mieltä, että vaikka osalla elolaisista ei vielä ollut konkreetteja jatkosuunnitelmia oli Elo-ohjelmaan osallistuminen herättänyt positiivisen asenteen opiskelua ja harrastustoimintaa kohtaan. Omakohtaisilla kokemuksilla on Ruohotien (2001) mukaan suuri merkitys pyrittäessä vaikuttamaan asenteisiin. Tikkanen ym. (1997,

142) korostavat, että aikuiskoulutukseen osallistumista voidaan merkittävästi lisätä, jos saadaan ne henkilöt, joilla on matala pohjakoulutus – yli 50-vuotiaat naiset ja kaikenikäiset miehet – kiinnostumaan oppimisesta ja itsensä kouluttamisesta.

Yli puolet kyselylomakkeeseen vastanneista elolaisista arvioi Elo-ohjelman vaikuttaneen heidän sitoutumiseensa työhön ja työyhteisöön. Eri taustamuuttujien suhteen ei ollut merkittäviä eroja. Sekä Elo-ohjelmassa mukana olleiden yritysten että tutkimusten mukaan ikääntyvät työntekijät ovat yleisesti jo sitoutuneita työhönsä ja työnantajaansa (Solem 1996, 68-69; Noe 1997, 153; Ruohotie 2001). Elolaisten mielestä Elo-ohjelma lisäsi heidän sitoutumistaan työhön ja työyhteisöön antamalla heille voimavaroja työssä jaksamiseen ja muutosprosessin hallintaan sekä parantamalla työpaikan ilmapiiriä. Miehet kokivat naisia useammin Elo-ohjelman vaikuttaneen työpaikan asenteiden muuttumiseen myönteiseksi ikääntyneitä työntekijöitä kohtaan. Korvajärven (1999, 85-86) mielestä ikäsyrintä onkin sukupuolistunut ilmiö, ja naiset havaitsivat hänen tutkimuksensa mukaan ikäsyrintää herkemmin kuin miehet kaikissa ikäryhmissä.

Ennenaikainen eläköityminen on Lahnin mukaan yksi ikääntyviä teollisuustyöntekijöitä uhkaavia riskitekijöitä (Tikkanen 1998, 27) ja myös elolaiset totesivat, että vain harva jaksaa olla työssä 65 ikävuoteen asti. Eläköityminen on hyvin yksilöllinen prosessi (Solem 1996, 64-67), mitä kuvaavat myös elolaisten esittämät perustelut muuttuneille tai muuttumattomille eläkeajatuksilleen. Kuusi elolaista arvioi, että Elo-ohjelma oli muuttanut heidän eläkeajatuksiaan: osa halusi jatkaa työelämässä pidempään kuin oli aikaisemmin ajatellut; osa taas halusi pois työelämästä mahdollisimman pian joko eläkkeelle tai osa-aikaeläkkeelle. Tulos oli sama kuin Elo-ohjelman loppuarvioinnissa. (Parkatti & Kauppi 1999, 19) Eläkkeelle työntäviksi voimiksi elolaiset kokivat työpaikan negatiiviset ikäasenteet ja eläkkeelle vetäviksi voimiksi elolaisten halun nauttia vielä terveenä eläkeajan vapaudesta. Eläkkeelle työntö- ja vetovoimiksi ilmoitetut asiat olivat samat kuin Solemin (1996, 67-68; ks. myös Huuhtanen ym. 1999, 23-27) esittämät. Halua jatkaa työssä perusteltiin seuraavasti: velvollisuus yhteiskuntaa kohtaan, työssä viihtymisen parantuminen ja halu kehittää itseään edelleen. Elolaiset kokivat, että osa-aikaeläke olisi joustava tapa siirtyä asteittain eläkkeelle: työtä jaksettaisiin tehdä pitempään, ikääntyvät voisivat siirtää työelämässä karttunutta tietoaan nuorille työntekijöille ja samalla olisi mahdollista säilyttää työelämässä syntyneet tärkeät sosiaaliset suhteet.

Elolaiset kokivat Elo-ohjelman vaikuttaneen pääsääntöisesti sitä enemmän heidän ammatilliseen pätevyyteensä, mitä matalampi perus- ja ammatillisen koulutuksen taso heillä oli. Eniten Elo-ohjelmalla koettiin olleen vaikutusta fyysiseen toimintakykyyn, kykyyn selviytyä nykyisistä työtehtävistä sekä kykyyn hallita uutta tekniikkaa. Fyysinen toimintakyky alkaa laskea noin 40 ikävuoden paikkeilla, ellei sitä aktiivisesti ylläpidetä (Kilbom & Torgen 1996, 102). Vaikka elolaisten toimintakyky oli lähtötilanteessa hyvää keskitasoa (Parkatti & Kauppi, 6), suurin osa kyselylomakkeeseen vastanneista oli sitä mieltä, että omalla huomiolla fyysisestä jaksamisesta oli vaikutusta oman opetussuunnitelman sisältöön. Eniten Elo-ohjelmalla koettiin olleen vaikutusta osallistujan fyysisen toimintakyvyn kohentumiseen. Elo-ohjelma vaikutti myös varsin laaja-alaisesti elolaisten, varsinkin miesten, työtehtävien hallintaan: kyky hallita uutta tekniikkaa ja kyky selviytyä nykyisistä työtehtävistä parani. Vaikka Elo-ohjelma sisälsi vähän varsinaisiin työtehtäviin liittyviä kieli- tai Atk-opintoja, elolaiset kokivat, että he olivat voineet soveltaa oppimaansa työssään. Myös ilmaisutaidon ja viestinnän opintoja oli voitu soveltaa suoraan omaan työhön. Yli kaksi kolmasosaa kyselylomakkeeseen vastanneista kokikin Elo-ohjelman vaikuttaneen omiin tiimi- ja projektityövalmiuksiinsa. Teknisten taitojen rinnalla nykyisessä työelämässä korostuvat vuorovaikutustaidot (Väärälä 1995, 44-47; Väisänen 2000, 257; Thayer 1996, 19-22), joiden kehittymistä Elo-ohjelma oli elolaisten mielestä tukenut. Yritysten edustajat arvioivat ”pehmuolen” kehittämisen tärkeäksi osaksi nykypäivän henkilöstön koulutusta: niiden avulla kehitetään muun muassa tiimityössä tarvittavia vuorovaikutustaitoja.

Yritykset olivat olleet pääosin tyytyväisiä elolaisten perusvalmiuksia parantavaan koulutukseen (Atk, kielet) ohjelman aikana. Tämän nähtiin parantaneen valmiuksia osallistua työtehtäviin liittyvään koulutukseen. Kaksi yritystä katsoi, että Elo-ohjelma oli liian pienimuotoinen, joten siitä ei ollut työntekijöiden perusopetusta kohentamaan.

Elo-ohjelman vaikuttavuudesta työyhteisö- ja yritystasolla

Yritysten edustajien mielestä Elo-ohjelman johtoryhmä, johon kuului jokaisesta yrityksestä henkilöstöhallinnon edustaja, olisi halutessaan voinut vaikuttaa enemmän ohjelman sisältöön ja toteutukseen. Tämä oli kuitenkin monelle yritykselle ensimmäinen

kerta, kun tällaista yhteistyötä tehtiin yliopiston kanssa. Nyt jäätin ehkä liikaa odottelemaan, mitä Elo-ohjelmasta tulee, eivätkä yritykset itse ehtineet riittävästi etukäteen suunnitella vetäjien kanssa, miten ohjelma olisi integroitu yrityksen kehitystoimintaan ja henkilöstön johtamiseen sekä miten yrityskohtaiset tavoitteet olisi liitetty ohjelmaan.

Kantasen (1997, 94-95) mukaan tuloksellisen henkilöstökoulutus edellyttää 1) koulutuksen liittämistä organisaation toimintaan ja johtamiseen 2) koulutukseen osallistuvan henkilöstön halua osallistua siihen 3) oppien hyödyntämistä työssä 4) esimiesten tukea ja 5) koulutustulosten seuranta. Lisäksi koulutuksen on oltava 6) laadukasta (tavoitteet, menetelmät, opetus) ja 7) oppimateriaalien hyviä. Tärkein menestystekijä hänen mielestään on koulutuksen liittäminen organisaation toimintaan ja johtamiseen. Myös Vaherva (1999,92) toteaa, että kun kouluttajan vastuulla on tarkoituksenmukaisen oppimiskokemuksen aikaansaaminen, on yrityksen johto vastuussa oppimista tukevan työympäristön organisoinnista. Työpaikalla on poistettava siellä mahdollisesti olevia esteitä uudenlaisten toimintatapojen käyttöönotolle, jotta koulutuksessa opittuja asioita on mahdollista kokeilla ja harjaannuttaa. Työnantajat mainitsevat muutamassa yrityksessä odottaneensa Elo-ohjelmalta avoimuutta, ja elolaisten kautta oli odotettu vaikutusten leviävän myös muualle yritykseen, mutta olikin havaittu klikkiintymistä ja kateutta. ”Oppimisen ilo” -komiteamietinnön (1997, 31) mukaan suurelleen teknologia ja koulutuspanostukset eivät johda tuottavuuden paranemiseen, ellei yrityksissä työn organisointia ja toimintatapoja samalla kehitetä ja mahdollisteta uuden osaamisen hyödyntäminen.

Elolaisten mukaan Elo-ohjelma ei vielä ollut käynnistänyt heidän työpaikallaan uudenlaista työkykyä ylläpitävää toimintaa tai henkilöstökoulutusta, mutta he uskoivat kuitenkin siemenen saattaneen jäädä itämään – työnantajat saattaisivat hyvinkin lähteä vielä joskus mukaan Elo-ohjelmaa vastaavaan toimintaan yhdessä työntekijöiden kanssa.

Eräät Elo-ohjelmaan mukaan lähteneiden yritysten edustajista kokivat Elo-ohjelman tavoitteen lisätä ikääntyvän työntekijän työhön sitoutumista ja halukkuutta jatkaa työelämässä nykyistä pidempään ristiriitaisena yrityksessä juuri ennen Elo-ohjelmaa toteutettuun henkilöstöpolitiikkaan nähden. Vielä 1990 luvun alkupuolella henkilöstöä vähennettiin käyttämällä niin sanottua eläkeputkea. Korvajärven (1999, 91-92) mukaan yli 40-vuotiaiden ja sitä vanhempien yliedustusta pidetään haittana, jota

pyritään korjaamaan muun muassa rekrytoimalla nuoria. Nuorempien toivotaan tuovan yrityksiin uutta osaamista; heistä aiheutuvat palkka- ja sosiaalikulut ovat myös vähäisempiä, joten nuoret kysyntä työmarkkinoilla on ollut suurta samalla kun vanhenevalla työvoimalla ei juuri ole ollut kysyntää (Työministeriö 2002). Myös useammassa Elo-ohjelmassa mukana olleessa yrityksessä oli juuri Elo-ohjelman loppuvaiheessa vallinneessa noususuhdanteessa alettu rekrytoida nuoria sekä korjaamaan vinoutunutta ikärakennetta että myös turvaamaan yrityksessä olevan osaamisen siirtyminen seuraavalle sukupolvelle.

Työnantajat ilmoittivat käyttävänsä ikääntyviä työntekijöitä nuorempien mentoreina ja projekteissa yhdistettiin ikääntyvien kokemus ja nuorempien uusin tieto. Jos ikääntyvien halutaan jatkavan työelämässä täytyy työnantajien kehittää työyhteisöjä ikäjohtamisen keinoin. Esimiehen asenne omaa ikääntymistään kohtaan kuvaa hänen asennetta ikääntyviä työntekijöitä kohtaan. (Löfström & Pitkänen 1999, 13) Eloisten mielestä työpaikoilla voitaisiin aiemmin toteutettujen ikääntyvän työntekijän työkyvyn ja terveyden edistämiseksi tehtyjen toimien lisäksi järjestää koulutusta, kuntouta, työtehtävien ja työaikajärjestelyjen sovittamista yksilöllisesti sekä parantaa työilmapiiriä. Näiden lisäksi toivottiin lisää liikuntamahdollisuuksia. Työministeriön (2002) mukaan ikääntyvien työssä pysymistä voitaisiin tukea osaamisen päivittämisen avulla sekä räätälöimällä työtä kevyemmäksi niin, että työkyvyn alennettuakin olisi vielä mahdollista jatkaa työelämässä.

Elo-ohjelmassa ikääntyvien työkykyä ja työmarkkina-arvoa parannettiin yritysten ja yhteiskunnan yhteisen taloudellisen panostuksen turvin. Myös Barrett (1998, 33-35) korostaa työntekijän, työnantajan ja valtion yhteisvastuullisuutta ikääntyvien työntekijöiden ammatillisen osaamisen laaja-alaisesta kehittämistä. Työministeriön (2002) mukaan yhteiskunnan tulee olla valmis tukemaan ikääntyvien työssä pysymistä eläkejärjestelyin, työaikajärjestelyin, varhaisen kuntoutuksen ja ammatillisen osaamisen päivittämisen avulla. Tikkasen ym. (1996, 258) mukaan on tärkeää, että myös ikääntyvät työntekijät itse kiinnostuvat itsensä jatkuvasta kehittämisestä, jolloin parhaimmillaan syntyy itse itseään ruokkivia positiivisia kehiä. Ruohotienkin mukaan jokainen itse on nykyään vastuussa omien taitojensa ja osaamisensa jatkuvasta kehittämisestä sekä työllistymisestään läpi elämän. On tärkeää, että jo koulutuksessa kiinnitetään huomiota oppimaan oppimisen valmiuksien kehittämiseen. (Ruohotie 2001, luento) Tämä vastaa Mezirowin käsitystä aikuisen ihmisen kehitystavoitteesta, joka on oman elämän

haltuunotto ja tietoinen suuntaaminen (empowerment). (Ahteenmäki-Pelkonen 1998,62-63)

Elo-ohjelman kehittämisideoista

Sekä elolaisten että yritysten edustajien esittämät Elo-ohjelman kehittämisideat olivat samansuuntaisia. Toivottiin, että ohjelman sisältö suunniteltaisiin etukäteen tarkemmin sekä yritysten kehittämistarpeista että työntekijöiden yksilöllisistä kehittymistarpeista lähtien. Tälle prosessin suunnitteluvaiheelle olisi myös Parkatin ja Kaupin (1999, 24) mukaan varattava enemmän aikaa. Yritysten edustajien mielestä yritysten kehittämistarpeiden pohjalta voitaisiin suunnitella erilaisia opintokokonaisuuksia, joista työntekijät voisivat valita omiin kehittymistarpeisiinsa parhaiten sopivan. Näin opintosuunnitelmista muodostuisi tavoitteellisempia. Myös elolaisten mielestä opintosuunnitelmaa jäntevöittäisi koko projektin yli kantava teema, mutta heidän mielestään lähtökohtana pitäisi olla työntekijöiden omat kehittämistarpeet, joita voitaisiin kartoittaa esimiesalais-keskustelussa, työterveyshuollossa osana TYKY -toimintaa sekä aikuisopinto-ohjauksessa ulkopuolisen asiantuntijan kanssa. Myös Alkio (1998, 155-157) korostaa aikuisten tarvitsevan tietoa, ohjausta ja neuvontaa opiskelua koskevan päätöksenteon pohjaksi. Elolaisten mielestä opintokokonaisuuksia tulisi lähteä muodostamaan ryhmässä vasta yksilötason oppimistarvekartoituksen jälkeen. Täten kaikkien tarpeet ja mielipiteet tulisivat paremmin huomioon otetuksi. Kaikkia opintokokonaisuuksia ei tarvitsisi tarjota yhtä aikaa, mikä helpottaisi osallistumista sekä yksilön että työnantajan kannalta.

Sekä yritysten edustajien että elolaisten mielestä yrityksissä pitäisi olla oma vastuuhenkilö, joka koordinoisi ohjelman suunnittelua, toteutusta ja arviointia (kouluttajakoulutuksen tavoite) yhdessä ohjelman vetäjien, yrityksen johdon ja lähiesimiesten kanssa. Koordinoijan tehtävänä olisi esimiehen tukena varmistaa, että työntekijöillä tulisi olla mahdollisuus soveltaa uusia tietoja ja taitoja työssään. Puurulan (1997, 33) mukaan esimiehen tehtävänä oppivassa organisaatiossa on opastaa ja ohjata työntekijöitä, mutta tämä vaatii esimiehiltä uudenlaista ammattipätevyyttä, johon heillä ei välttämättä vielä ole valmiuksia. Työpaikkakouluttajien pedagoginen koulutus on Suomessakin käynnistynyt, mutta kovin pienimuotoiseksi. Myös Vaherva (1999, 92) korostaa, että yrityksen johdon vastuulla on oppimista tukevan työympäristön

organisointi. Erityisesti työntekijät korostivat lähiesimiehen mukanaolon tärkeyttä mentorina ja osallistumisen mahdollistajana.

Sekä elolaiset että yritysten edustajat olivat sitä mieltä, että Elo-ohjelman kaltainen laaja-alainen työhyvinvointi- ja koulutushanke tulisi liittää osaksi yritysten muuta henkilöstöpolitiikkaa. Osallistujien mielestä ohjelmaan olisi voitu liittää esimerkiksi työssäoppimista, laatuprojekteja, työnkehittämistä ja TYKY -toimintaa. Myös OECD:n (1999, 38) työntekijöiden syrjäytymistä koskevassa raportissa korostetaan, että työelämän marginaaliryhmien (kuten ikääntyvät työntekijät) työstä syrjäytymistä ehkäisevä koulutus olisi tehokkainta, kun toimitaan yhteistyössä muiden toimijoiden, kuten terveydenhuolto ja työvoimahallinto, kanssa.

Mitä pienemmästä yrityksestä on kyse, sitä tärkeämpää yritysten mielestä olisi, että Elo-ohjelman kaltaisten projektien avulla voitaisiin kouluttaa henkilökuntaa käyttämällä hyväksi julkisia koulutuspalveluita (vapaa sivistystoimi ja aikuiskoulutusyksiköt) sekä liittää TYKY -toiminta paikkakunnan harrastustoimintaan. Koulutuspalveluiden räätälöiminen yritysten tarpeisiin voisi erään yrityksen edustajan mielestä olla mahdollista muun muassa paikkakunnan yritysten muodostamien ryppäiden ja koulutusta järjestävien toimijoiden yhteistyön kautta, jolloin voitaisiin muun muassa muodostaa opintoryhmiä vuorotyötä tekeville sekä kehittää yrityksiä ja työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitoa palvelevia opintosisältöjä. Myös Tuomiston (1999, 26-27, 48) mukaan vapaan sivistystyön organisaatioiden järjestämällä koulutuksella on tärkeä merkitys myös työelämän näkökulmasta. Paikallistason yhteistyöllä on mahdollista helpottaa pienyritysten mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen koulutustarjontaa. Myös ”Oppimisen ilo” -komiteamietintö (1997, 48) on nostanut esiin pienyritysten henkilöstökoulutuksen järjestämisiongelman.

Lopuksi

Paikallistason yhteistyö voisi tarjota pienyrityksille mahdollisuuksia kehittää ja toteuttaa yrityksissä tarvittavaa henkilöstökoulutusta. Jatkotutkimuksessa voisi paikallisesti kartoittaa PK -yritysten koulutustarpeita ja mahdollisuuksia muodostaa yritysryppäitä henkilöstökoulutuksen järjestämiseksi sekä paikallisten koulutusorganisaatioiden mahdollisuuksia vastata näihin tarpeisiin. Lisäksi olisi selvitettävä, miten eri edunsaajatahot – työntekijä, yritys, yhteiskunta – osallistuisivat myös laaja-alaisen

koulutuksen kustannuksiin. Sekä yritysten että yritysten työntekijöiden koulutussuunnittelua tukisi esimerkiksi työvoimatoimistoista saatava koulutuksen asiantuntijapalvelu. Olisi selvitettävä myös, mikä taho koordinoisi yritysryppäiden muodostamista ja yritysryppäiden yhteistyötä koulutuksen järjestäjien kanssa.

LÄHTEET

- Aaltonen, S. & Silvennoinen, H. 2000. Koulutustarve epävakautuvilla työmarkkinoilla. Työvoimapolitiittinen aikakausikirja 2, 23-32.
- Ahteenmäki-Pelkonen, L. 1998. Mezirow – itseohjautuvuus-keskustelun toisinajattelija. Aikuiskasvatus 1, 59-63.
- Alkio, O. 1998. Elinikäisen oppimisen komitea – uusien leilien uudet etiketit. Aikuiskasvatus 2, 155-157.
- Alkula, T., Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. 1995. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Helsinki: WSOY.
- Antikainen, A. 1993. Kasvatus, kulttuuri ja yhteiskunta. Helsinki: WSOY.
- Antikainen, A. 1996. Merkittävät oppimiskokemukset ja valtautuminen. Teoksessa A. Antikainen & H. Huotelin (toim.) Oppiminen ja elämänhistoria. Aikuiskasvatuksen 37. vuosikirja. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu, 251-296.
- Antikainen, A. 1997. Elinikäisen oppimisen käytännöt ja elämänpolut. Aikuiskasvatus 3, 164-172.
- Antikainen, A. & Huotelin, H. 1996. Koulutuksen ja elinikäisen oppimisen merkitystä etsimässä. Teoksessa A. Antikainen & A. Huotelin (toim.) Oppiminen ja elämänhistoria. Aikuiskasvatuksen 37. vuosikirja. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu, 8-11.
- Antikainen, A., Rinne, R. & Koski, L. 2000. Kasvatussosiologia. Helsinki: WSOY.
- Anttonen, H., Piikivi, L., Kopperoinen, I. & Vuolteenaho, A. 1998. Teoksessa R. Pietiläinen (toim.) Työkyvyn taloudelliset vaikutukset. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Aronsson, G. & Kilbom, Å. 1996. Förutsättningar för äldre i ett föränderligt arbetsliv. Teoksessa G. Aronsson & Å. Kilbom (toim.) I Arbete efter 45. Historiska, psykologiska och fysiologiska perspektiv på äldre i arbetslivet. Solna: Arbetslivsinstitut, 7-22.
- Barrett, A., Hövels, B., den Boer, P. & Krayvanger, G. 1998. Exploring the Returns to continuing Vocational Training in Enterprises. A Review of Research within and outside the European Union. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- CEDEFOP 2000. An age of learning: vocational training policy at European level. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Dipboye, R.L. 1996. Organisational Barriers to Implementing a Rational Model of Training. Teoksessa M. A. Quinones & A. Ehrenstein (toim.) Training for a Rapidly changing Workplace. Applications of psychological research. Washington: American Psychological Association, 31-60.
- Eteläpelto, A. 1994. Tulevaisuuden asiantuntijuuden kehittämiseen. Teoksessa J. Ekola (toim.) Johdatusta ammattikorkeakoulupedagogiikkaan. Helsinki: WSOY, 19-42.
- Hietala, K. 2000. Projekteista menestystä PK-sektorille. Tavoite 4 –ohjelman arviointi. ESR –julkaisut 66. Helsinki: Työministeriö.
- Hirsjärvi, S., Huttunen, J., Kari, J., Kuusinen, J. & Vaherva, T. (toim.). 1982. Kasvatustieteen käsitteistä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu, teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

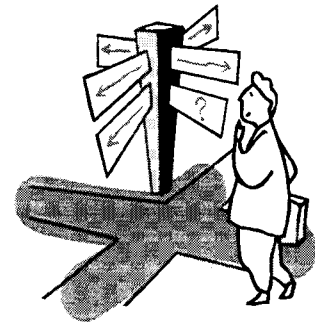
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. Kuudes uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Honkonen, R. & Kallioniemi, V. 1998. Elinikäisen oppijan narratiivit – aikuiskoulutus elämän kuteena. *Aikuiskasvatus* 4, 291-302.
- Houtsonen, J. 1996. Koulutusidentiteetin kulttuurisen rakentumisen ainekset: identiteettien tyypittelyt ja elämänkerralliset teemat. Teoksessa A. Antikainen & H. Huotelin (toim.) *Oppiminen ja elämänhistoria*. Aikuiskasvatuksen 37. vuosikirja. Helsinki: Kirjastopalvelu Oy, 199-215.
- Huuhtanen, P., Kalimo, R., Lindström, K., Linkola, P. & Liukkonen, U. 1999. Ageing Workers and changing Working Life. Ministry of Labour. Helsinki: Institute of Occupational Health.
- Ikä ja työ 2002. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Saatavilla [www-muodossa:](http://www.muodossa.fi/URL:http://www.ikatyo.fi/yritys/keinot/ikajohtaminen.htm) <
URL:<http://www.ikatyo.fi/yritys/keinot/ikajohtaminen.htm> >
11.3.2002
- Ikääntyvät työelämässä. 1996. Ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittäneen komitean mietintö 14 ja liiteosa. Helsinki: Työministeriö.
- Ilmarinen, J. 1999. Ageing Workers in the European Union – Status and Promotion of Work Ability, Employability and Employment. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Ilmarinen, J. 2001. Väestön ikärakenteen kehitys, työelämän tarpeet ja yhteiskuntapolitiikan haasteet. Teoksessa P. Sallila (toim.) *Oppiminen ja ikääntyminen*. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu, 18-40.
- Jarvis, P. 1994. Learning, Ageing and Education in the Risk Society. *Education and Ageing*, 6-20.
- Jarvis, P. 1997. Oppimisen paradokseja. *Aikuiskasvatus* 1, 12-17.
- Juhela, A. 1994. Koulutusasenteet teollisuustyössä. *Aikuiskasvatus* 3, 164-170.
- Järvikoski, A., Peltoniemi, J. & Puumalainen, J. 1999. Ikääntyneet pitkäaikaistyöttömät terveydenhuollossa ja kuntoutuspalveluissa. Ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien palvelutarveselvityksen seurantatutkimuksen osaraportti 6. Helsinki: Kuntoutussäätiö.
- Kansallinen ikäohjelma. Ikäohjelman monet kasvot. Saatavilla [www-muodossa:](http://www.muodossa.fi/URL:http://www.minedu.fi/opm/hankkeet/ikaohjelma) <
URL:<http://www.minedu.fi/opm/hankkeet/ikaohjelma>>4.3.2002.
- Kantanen, U. 1997. Miten mitata henkilöstökoulutuksen hyötyä? *Aikuiskasvatus* 2, 91-98
- Karisalmi, S. 1998. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät, työkyky ja työssäpysyminen. Teoksessa S. Karisalmi & P. Tuuli. *Työssä jaksaminen ja työelämän laatu*. Eläketurvakeskuksen raportteja 11. Helsinki: Eläketurvakeskus, 23-61.
- Kauppila, J. 1996. Koulutus elämäkulun rakentajana. Teoksessa A. Antikainen & H. Huotelin (toim.) *Oppiminen ja elämänhistoria*. Aikuiskasvatuksen 37. vuosikirja. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu, 45-101.
- Keltikangas-Järvinen, L., Räikkönen, K. & Puttonen, S. Onko luonto oikeudenmukainen? Synnynnäinen temperamentti ja stressinsietokyky. Saatavilla [www-muodossa:](http://www.muodossa.fi/URL:http://www.tsv.fi/ttapaht/011/luonto.htm) <URL:<http://www.tsv.fi/ttapaht/011/luonto.htm>>
29.4.2002.
- Kilbom, Å. & Torgén, M. 1996. Fysisk förmåga och hälsa bland äldre i yrkeslivet. Teoksessa G. Aronsson & Å. Kilbom (toim.) *Arbete efter 45*. Historiska, psykologiska och fysiologiska perspektiv på äldre i arbetslivet. Solna: Arbetslivsinstitut, 103-131.

- Kilbom, Å. & Westerholm, P. 1996. Sannolikheten för äldre att arbeta fram till pensionen. Teoksessa G. Aronsson & Å. Kilbom (toim.) *Arbete efter 45. Historiska, psykologiska och fysiologiska perspektiv på äldre i arbetslivet*. Solna: Arbetslivsinstitut, 85-101.
- Korvajärvi, P. 1999. Ikäsyrrjinnän kokemukset ja käytännöt työelämässä. Teoksessa I. Kangas & P. Nikander (toim.) *Naiset ja ikääntyminen*. Helsinki: Gaudeamus, 85-105.
- Kunnossa kaiken ikää. KKI - lyhyesti. Saatavilla www-vuodossa: <URL: http://www.kki.likes.fi/docs/body_lyhyesti.html > 16.4.2000.
- Lahn, L. 2001. Ikääntyvät oppijat oppivassa yhteiskunnassa. Teoksessa P. Sallila (toim.) *Oppiminen ja ikääntyminen*. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu, 41-72.
- Lampinen, O. 1998. Suomen koulutusjärjestelmän kehitys. Helsinki: Gaudeamus.
- Leppänen, A. 1997. Työn muutos ja työntekijä – stressi, kriisi vai oppimismahdollisuus. Teoksessa P. Sallila ja J. Tuomisto (toim.) *Työn muutos ja oppiminen. Aikuiskasvatuksen 38. vuosikirja*. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu, 56-76.
- Lindström, K. 1994. Työiän aikainen elämäkaari ja elämänhallinta. Teoksessa J. Kuusinen, E. Heikkinen, P. Huuhtanen, J. Ilmarinen, J. Kirjonen, I. Ruoppila, T. Vaherva, O. Mustapää & S. Rautoja (toim.) *Ikääntyminen ja työ*. Helsinki: WSOY, Työterveyslaitos, 167-184.
- Löfström, E. & Pitkänen, M. 1999. Kummina vai keinutuolissa? : ikääntyvät työntekijät pk-yrityksissä: Agent-projektin loppuraportti. Vantaa: Helsingin yliopiston Vantaan täydennyskoulutuskeskus.
- Manninen, J. 1998. Mezirowin itseohjautuvuuskäsityksiä ymmärrettävästi. *Aikuiskasvatus* 1, 63-65.
- Noe, R., Wilk, S., Mullan, E. & Wanek, J. 1997. *Employee Development: Issues in Construct definition and Investigation of Antecedents*. Teoksessa J. Ford (toim.) *Improving Training Effectiveness on Work Organisations*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 153-189.
- OECD 1999. *Overcoming exclusion through adult learning*. Paris: OECD.
- Oppimisen ilo. 1997. Kansallinen elinikäisen oppimisen strategia. Komiteamietintö 14. Helsinki: Opetusministeriö.
- Parkatti, T. & Kauppi, M. 1999. Työkunto ja terveyden edistäminen. (julkaisematon)
- Pohjola, A. 1996. Murtuuko työn sidos. Teoksessa K. Ahlqvist ja A. Ahola (toim.) *Elämän riskit ja valinnat –Hyvinvointia lama-Suomessa*. Helsinki: Edita, 108-129.
- Perho, H. & Korhonen, M. 1997. Siirtymien sisältö ja sijoittuminen varhaisaikuisuudessa. Teoksessa P. Lyytinen, M. Korkiakangas & H. Lyytinen (toim.) *Näkökulmia kehityspsykologiaan. Kehitys kontekstissaan*. Helsinki: WSOY.
- Puttonen, H. 2000. ESR:n työkykyä ylläpitävän toiminnan ja koulutuksen ohjauksen loppuraportti. ESR –julkaisut 71. Helsinki: Työministeriö.
- Pursio, H. 2001. Ikääntyvän henkilöstön suunnitelmallinen työkyky ja koulutus suurteollisuudessa. Teoksessa P. Sallila (toim.) *Oppiminen ja ikääntyminen*. Helsinki: BTJ Kirjastaopalvelu, 98-115.
- Puurula, A. 1996. Elderly Employees as Students in Retail Business. Teoksessa C-H. Nygård & Å. Kilbom (toim.) *Age and Learning in Working Life*. Solna: Arbetslivsinstitutet, 64-73.

- Puurula, A. 1997. Työelämän muutos ja henkilöstökoulutus. Teoksessa M-R. Mustonen Elinikäinen oppiminen. Helsinki: Educa, 30-35.
- Rinne, R., Silvennoinen, H. & Valanta, J. 1995. Työelämän aikuiskoulutus. Valta, vastuu ja intressit henkilöstökoulutuksessa. Turun yliopisto. Turku: Koulutussosiologian tutkimuskeskus.
- Roos, J. P. 1987. Suomalainen elämä: tutkimus tavallisten suomalaisten elämänkerroista. Helsinki: suomalaisen kirjallisuuden seura.
- Rossi, A. 1991. Ikääntyvät työelämässä: voimavarat arvoon. Helsinki: LTK -palvelut
- Ruohotie, P. 1993. Ammatillinen kasvu työelämässä. Ammatikasvatussarja 8. Hämeenlinna: Tampereen yliopiston Hämeenlinnan opettajankoulutuslaitos.
- Ruohotie, P. 1996. Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. Helsinki: Edita.
- Ruohotie, P. 1999. Professional Growth and Development. Teoksessa P. Ruohotie, H. Tirri, P. Nokelainen & T. Silander Modern Modelling of Professional Growth. Hämeenlinna: Research Centre for Vocational Education, 5-36.
- Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: WSOY.
- Ruohotie, P. 2001. Luento 20.4.2001: Työssäoppiminen ja ammatillinen kasvu. Järjestäjä Keski-Suomen sairaanhoitopiiri. Jyväskylä Minnansali.
- Sihto, M. 1997. Ikääntyvät työmarkkinoilla. Gerontologia 11, 125-132.
- Siltanen, P. 1994. Ikääntyvät aikuiskoulutuspalvelujen käyttäjinä. Teoksessa J. Kuusinen, E. Heikkinen, P. Huuhtanen, J. Ilmarinen, J. Kirjonen, I. Ruoppila, T. Vaherva, O. Mustapää & S. Rautoja (toim.) Ikääntyminen ja työ. Helsinki: WSOY, Työterveyslaitos, 285-308.
- Silvennoinen, H. 1998a. Työelämä ja aikuiskoulutuspolitiikka. Aikuiskasvatus 4, 280-288.
- Silvennoinen, H. 1998b. Oppiminen työelämässä: Teoksessa H. Silvennoinen & P. Tulkki (toim.) Elinikäinen oppiminen. Helsinki: Gaudeamus, 61-102
- Silvennoinen, H. & Naumanen, P. 1998. Juhlavat puheet ja arkinen työ. Mitä yritysten koulutustarpeet kertovat työelämästä oppimisympäristönä. Teoksessa H. Silvennoinen & P. Tulkki (toim.) Elinikäinen oppiminen. Helsinki: Gaudeamus, 131-174.
- Silvennoinen, H. & Tulkki, P. 1998. Esipuhe. Teoksessa H. Silvennoinen & P. Tulkki (toim.) Elinikäinen oppiminen. Helsinki: Gaudeamus, 4-10.
- Silvennoinen, H., Tulkki, P. & Honkanen, P. 1998. Jälkikirjoitus: iloisesti oppien hyvään elämään. Teoksessa H. Silvennoinen & P. Tulkki (toim.) Elinikäinen oppiminen. Helsinki: Gaudeamus, 215-251.
- Solem, P. E. 1996. Attityder gentemot äldre i arbetslivet. Teoksessa G. Aronsson & Å. Kilbom (toim.) Arbete efter 45. Historiska, psykologiska och fysiologiska perspektiv på äldre i arbetslivet. Solna: Arbetslivsinstitut, 63-84.
- Sulkanen, P. 1995. Ryhmähaastattelujen analyysi. Teoksessa K. Mäkelä (toim.) Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Helsinki: Oy Caudeamus Ab.
- Suominen, H. 1997. Kehon rakenteen ja fyysisen suorituskyvyn muutokset vanhetessa ja liikunta. Teoksessa P. Era (toim.) Ikääntyminen ja liikunta. Jyväskylä: Liikunnan ja kansanterveyden edistämisseätiö (LIKES), 17-48.
- Stickland, R. 1996. Career Self-Management – Can We Live without It? European Journal of Work and Organisational Psychology 5, 583-596.
- Strömmer, R. 1999. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita.
- Thayer, P. W. 1996 A Rapidly Changing World: Some Implications for Training Systems in the Year 2001 and beyond. Teoksessa M. A. Quiñones & A. Ehrenstein (toim.) Training for a Rapidly Changing Workplace. Applications

- of psychological research. Washington: American Psychological Association, 15-30.
- Thång, P.O. 1995. Ammattitaidottomat työntekijät Ruotsin teollisuudessa. Koulutusta ja oppimisen tarvetta koskevia käsityksiä. *Aikuiskasvatus* 2, 85-92.
- Tikkanen, T. 1998. Learning and Education of Older Workers. *Lifelong Learning at Margin*. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 137. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Tikkanen, T. I. & Kuusinen, J. 1995. If I had my Life to live over again. Teoksessa E. Heikkinen, J. Kuusinen & I. Ruoppila (toim.) *Preparation for Ageing*. New York: Plemun Press, 79-86.
- Tikkanen, T., Valkeavaara, T. & Lunde, Å. 1996. Ikääntyvä työväestö ja elinikäinen oppiminen: organisaation näkökulma. *Gerontologia* 4, 252-261.
- Tikkanen, T., Paloniemi, S. & Penttinen, A. 1997. Ikääntyvien työntekijöiden koulutuskiinnostus ja koulutukseen osallistuminen. *Gerontologia* 11, 133-143.
- Tikkanen, T. & Kujala, S. 2001. Pk-yritysten ikääntyvät työntekijät ja koulutus. Teoksessa P. Sallila (toim.) *Oppiminen ja ikääntyminen*. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu, 73-97.
- Toskala, A. 1997. Ihmisen muutosprosessit aikuisiällä- konstrukttiivinen näkökulma. Teoksessa P. Lyytinen, M. Korhakangas & H. Lyytinen (toim.) *Näkökulmia kehityspsykologiaan. Kehitys kontekstissaan*. Helsinki: WSOY.
- Tuomisto, J. 1997. Työelämän uudet oppimisvaatimukset – lähtökohdat, haasteet ja ongelmat. Teoksessa P. Sallila ja J. Tuomisto (toim.) *Työn muutos ja oppiminen*. *Aikuiskasvatuksen* 38. vuosikirja. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu, 11-55.
- Tuomisto, J. 1999. Vapaa sivistystyö 2000-luvun kynnyksellä – uudet tehtävät ja vaatimukset. Kirjassa P. Sallila ja S. Niemelä (toim.) *Sivistystyö osaamisyhteiskunnassa*. *Aikuiskasvatuksen* 40. vuosikirja. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu, 23-55.
- Työministeriö. 2001. Varautuminen suurten ikäluokkien aiheuttamaan työmarkkinamuutokseen – projektin väliraportti. Saatavilla [www-muodossa: <URL: http://www.mol.fi/tiedotus/väkiraportti.html >](http://www.mol.fi/tiedotus/väkiraportti.html)29.8.2001.
- Työministeriö 2002. Työvoimapolitiittinen tutkimus nro 234. Työllisyys vuosituhannen alussa. Työvoima 2020 väliraportti. Saatavilla [www-muodossa: <URL: http://www.mol.fi/julkaisut/tyopolitiittinentutkimus_234.html >](http://www.mol.fi/julkaisut/tyopolitiittinentutkimus_234.html) 4.4.2002.
- Vaherva, T. 1994. Ikääntyvän ihmisen oppimista tukemassa. Teoksessa J. Kuusinen, E. Heikkinen, P. Huuhtanen, J. Ilmarinen, J. Kirjonen, I. Ruoppila, T. Vaherva, O. Mustapää & S. Rautoja (toim.) *Ikääntyminen ja työ*. Helsinki: WSOY: Työterveyslaitos, 262-273.
- Vaherva, T. 1999. Henkilöstökoulutuksen rajat ja mahdollisuudet. Teoksessa A. Eteläpelto ja P. Tynjälä (toim.) *Oppiminen ja asiantuntijuus*. Helsinki: WSOY, 83-101.
- Valkonen, T. 1994. Työikäisen väestön vanheneminen. Teoksessa J. Kuusinen, E. Heikkinen, P. Huuhtanen, J. Ilmarinen, J. Kirjonen, I. Ruoppila, T. Vaherva, O. Mustapää & S. Rautoja (toim.) *Ikääntyminen ja työ*. Helsinki: WSOY, Työterveyslaitos, 16-26.
- Varila, J. 1991. Näkökulmia henkilöstön kehittämiseen ja henkilöstökoulutukseen. Helsinki: VAPK-kustannus.
- Varila, J. & Kallio, K. 1992. Työura, pysyvyys ja muutos. Valtionhallinnon kehittämiskeskus. Helsinki: VAPK-kustannus

- Walker, A. 1999. Työelämä ja ikääntyvä työvoima: Hyvien käytäntöjen opas. Luxembourg: Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö.
- Väisänen, R. 2000. Työelämän turvallisuus. Teoksessa P. Niemelä ja A. R. Lahikainen (toim.) Inhimillinen turvallisuus. Tallinna: Kirjakas, 239-268.
- Väärälä, R. 1995. Ammattikoulutus ja kvaifikaatiot. Rovaniemi: Lapin yliopisto



Hyvä ELO-lainen!

Opiskelemme kasvatustieteitä Jyväskylän Yliopistossa ja olemme pro gradu –tutkielmamme aiheeksi valinneet ELO –ohjelman arvioinnin. Aihe kiinnostaa meitä, koska itsekin 40+ vuotiaina olemme alkaneet arvioida jo elettyä elämäämme ja pohtia tulevia työvuosiamme. Tutkielmamme ohjaajina toimivat professori Jorma Kuusinen ja erikoissuunnittelija Terttu Parkatti.

Toivomme että auttaisit meitä ELO- ohjelman arvioinnissa muistelemalla vielä ELO- ohjelmaa ja sen vaikutuksia. Olemme oheiseen lomakkeeseen koonneet asioita, joita pyrimme arvioimaan. ELO-ohjelmaan osallistuneilta kerättävää palautetta pyritään jatkossa käyttämään hyväksi, kun kehitetään uusia ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista ja hyvinvointia tukevia ohjelmia.

Kyselemme aluksi uudelleen joitakin taustatietojasi. Aikaisemmin ELO -ohjelmaa varten kyselylomakkeilla kerätty tieto ei ole meidän käytettävissämme, koska olet antanut sen luottamuksellisesti vain ELO –ohjelman tutoreiden käyttöön. Terttu Parkatti toivoo kuitenkin, että vastaisit omalla nimelläsi, jotta hän voisi yhdistää tällä lomakkeella kerättävän tiedon aikaisemmin keräämäänsä tietoon. Antamasi tiedot ovat luottamuksellisia ja meidän lisäksi niitä käsittelee ainoastaan erikoissuunnittelija Terttu Parkatti.

Palauta kyselylomake viikon kuluessa oheisessa kirjekuoressa työpaikkasi ELO –ohjelman yhdyshenkilölle (tähän tulee nimi).

Etukäteen kiittäen !

Leena Elomaa
Puh. 014-544476
leena.elomaa@nic.fi

Leena Kärki
Puh. 014-542494
leena.karki@nic.fi

LIITE 2

Kyselylomake elolaisille

vastaajan nimi _____

Vastaa ympyröimällä sopiva vaihtoehto tai kirjoittamalla vastaus sille varattuun tilaan.

1. Sukupuoli 1 mies 2 nainen

2. Syntymävuosi _____

3. Mikä on peruskoulutuksesi? 1 kansakoulu tai kansalaiskoulu
2 keskikoulu tai peruskoulu
3 lukio4. Mikä on ammatillinen koulutuksesi? 1 ammattikoulu
2 ammatillinen opisto
3 yliopisto
4 muu, mikä _____

5. Mitkä ovat pääasialliset työtehtäväsi yrityksessä?

6. Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisissä työtehtävissäsi tässä yrityksessä?

- 1 alle 5 vuotta
2 5-10 vuotta
3 yli 10 vuotta

Seuraavaksi pyydämme sinua muistelemaan osallistumistasi ELO- ohjelmaan. Lomakkeen lopussa on liitteenä ELO- ohjelman orientaatiovaiheen luentoja sisältöjä sekä luettelo kursseista / ohjelmista, joihin ELO -laiset osallistuivat.

7. ELO- ohjelman alkuun sisältyivät orientaatioluennot, fyysisen kunnan mittaus, työkykykysely sekä henkilökohtaisen opintosuunnitelman laatiminen. Ympyröi se osio, jonka koit **tärkeimmäksi** näistä ELO- ohjelman osioista.

- 1 orientaatioluennot
2 fyysisen kunnan mittaus
3 työkykykysely
4 henkilökohtainen opintosuunnitelma

8. Perustele miksi koit edellisessä kohdassa valitsemasi osion tärkeimmäksi?

9. Mitkä orientaatioluentojen sisältämät aiheet kiinnostivat sinua eniten?

Miksi?

10. Luettele itsellesi tärkeimmät kurssit/ ohjelmat, joihin osallistuit ELO- ohjelman aikana

11. Kuinka paljon arvioit seuraavien asioiden vaikuttaneen siihen, että valitsit juuri nämä kurssit / ohjelmat?

1 = ei lainkaan vaikutusta
2 = jonkin verran vaikutusta
3 = huomattavasti vaikutusta

11.1	työnantajan tai esimiehen esittämät toiveet	1	2	3
11.2	orientaatiovaiheeseen liittyvä työkyky kartoitus	1	2	3
11.3	omat huomiosi fyysisestä jaksamisesta	1	2	3
11.4	kokemasi puutteet työssä osaamisessa	1	2	3
11.5	huolesi selviytymisestä tulevissa työn muutoksissa	1	2	3
11.6	halusi edetä uralla toisiin tehtäviin	1	2	3
11.7	oma mielenkiintosi	1	2	3
11.8	halusi jatkaa aiemmin kesken jäänyttä opiskelua	1	2	3
11.9	kurssin antamien valmiuksien tarvitseminen tulevissa opinnoissa	1	2	3
11.10	muun ELO- ryhmän vaikutus	1	2	3
11.11	muu, mikä? _____	1	2	3

12. Oliko sinun mahdollista toteuttaa henkilökohtaista opintosuunnitelmaa haluamallasi tavalla?

- 1 kyllä
2 ei

13. Jos vastasit edelliseen kysymykseen ei, niin mitkä tekijät vaikeuttivat opintosuunnitelmasi toteutumista? (voit ympyröidä useammankin vaihtoehdon)

- 1 voucher ei riittänyt kustannuksiin
2 työaikaa ei voinut käyttää tarpeeksi
3 kurssiaikataulut eivät olleet yhteen sovitettavissa
4 kaikkia haluamiani kursseja ei ollut saatavilla
5 aika ei riittänyt kaikkeen mielenkiintoiseen
6 työvuoroja ei ollut mahdollista järjestää sopiviksi
7 muu syy, mikä

14. Mitkä ELO- ohjelman aikana aloittamistasi kursseista / ohjelmista olivat sinulle aivan uusia?

15. Mitä ELO- ohjelman aikaisten kurssien / ohjelmien aineita **jatkat vielä** tällä hetkellä?

16. Mitä ELO- ohjelman aikaisista kurssien / ohjelmien aineita **olisit halunnut jatkaa**, mutta et ole voinut?

Miksi et

17. Oletko **ELO – ohjelman jälkeen** aloittanut jonkin uuden kurssin / ohjelman opiskelun?

- 1 en
2 kyllä, minkä (mitkä)

Miksi

18. Miten arvioit ELO- ohjelmaan liittynyttä internet-sovellutuksen käyttöä?

- 1 = täysin eri mieltä
2 = jokseenkin eri mieltä
3 = jokseenkin samaa mieltä
4 = täysin samaa mieltä

18.1	Sain riittävästi opastusta ohjelman käyttöön	1	2	3	4
18.2	Minulla oli mahdollisuus käyttää päätettä tarvitessani	1	2	3	4
18.3	Internet yhteys toimi hyvin	1	2	3	4
18.4	Sovellutus ohjelman käyttö tuotti minulle ongelmia	1	2	3	4
18.5	Opin ohjelmaa käyttäessäni käyttämään internetiä laajemminkin	1	2	3	4
18.6	Koin tärkeäksi opintosuunnitelman täydentämisen omalle sivulleni	1	2	3	4
18.7	Seurasin säännöllisesti internetissä ELO- sivuja	1	2	3	4
18.8	Sovellutus ohjelman käyttöön liittyvissä ongelmissa apua oli helposti saatavilla	1	2	3	4

19. Jos internet sovellutuksen käyttöön liittyi ongelmia, niin kuvaile millaisia ne olivat?

20. Mikä ELO- ohjelman toteuttamisessa onnistui mielestäsi hyvin?

21. Mitä ELO- ohjelmassa olisi mielestäsi voitu toteuttaa toisin?

Seuraavaksi pyydämme sinua arvioimaan ELO- ohjelman mahdollisia vaikutuksia.

22. Missä määrin ELO- ohjelmalla oli vaikutuksia seuraaviin asioihin?

- 1 = ei lainkaan vaikutusta
 2 = jonkin verran vaikutusta
 3 = huomattavasti vaikutusta

22.1	Kykyysi suoriutua nykyisistä työtehtävistäsi	1	2	3
22.2	Fyysisen toimintakykyysi kohentumiseen	1	2	3
22.3	Kilpailukykyysi paranemiseen työyhteisössä	1	2	3
22.4	Haluusi osallistua enemmän työympäristösi kehittämiseen	1	2	3
22.5	Haluusi osallistua enemmän henkilöstökoulutukseen	1	2	3
22.6	Kykyysi osallistua työsi sisällön kehittämiseen	1	2	3
22.7	Sairauspoissaolojesi vähentymiseen	1	2	3
22.8	Palkkatasosi nousuun	1	2	3
22.9	Valmiuksiisi vastaanottaa uusia työtehtäviä	1	2	3
22.10	Todennäköisyyteen säilyttää nykyinen työpaikkasi	1	2	3
22.11	Todennäköisyyteen saada uusi työpaikka	1	2	3
22.12	Työssä viihtymiseesi	1	2	3
22.13	Kykyysi hallita uutta tekniikkaa	1	2	3
22.14	Tiimi ja projektityövalmiuksiisi	1	2	3
22.15	Mahdollisuuksiisi toimia uusien työntekijöiden ohjaajana	1	2	3
22.16	Kykysi tulla toimeen eri ikäisten työntekijöiden kanssa	1	2	3
22.17	Mahdollisuuksiisi hyödyntää kokemustasi työssä	1	2	3
22.18	Mahdollisuuksiisi edetä urallasi	1	2	3
22.19	Työpaikkasi asenteiden muuttumiseen myönteisemmäksi ikääntyneitä työntekijöitä kohtaan	1	2	3
22.20	Rohkeutesi ilmaista mielipiteesi työssä	1	2	3
22.21	Muuhun, mihin _____	1	2	3

23. Muuttiko ELO- ohjelma eläkeajatuksiasi?

- 1 Ei
 2 Kyllä, miten

Miksi ?

24. Alla on lueteltu erilaisia koulutusmuotoja. Kuinka **todennäköistä** on, että **osallistut** ensi vuonna näihin koulutusmuotoihin?

- 1 = hyvin epätodennäköistä
 2 = melko epätodennäköistä
 3 = melko todennäköistä
 4 = hyvin todennäköistä

24.1	Työnantajan järjestämä ammatillinen koulutus	1	2	3	4
24.2	Työnantajan järjestämä muu henkilöstökoulutus	1	2	3	4
24.3	Omaehtoinen yleissivistävä koulutus	1	2	3	4
24.4	Omaehtoinen ammatillinen peruskoulutus	1	2	3	4
24.5	Omaehtoinen ammatillinen täydennyskoulutus	1	2	3	4
24.6	Omaehtoinen ammatillinen jatkokoulutus	1	2	3	4

25. Millaista työkykyä ylläpitävään toimintaan työpaikallasi toteutetaan tällä hetkellä? (voit ympyröidä tarvittaessa sekä vaihtoehdon 2 että 3)

- 1 = ei toteuteta
 2 = toteutetaan
 3 = alkoi ELO- ohjelman vaikutuksesta
 4 = en osaa sanoa

25.1	terveystarkastuksia	1	2	3	4
25.2	kuntotestejä	1	2	3	4
25.3	henkilökohtaista neuvontaa	1	2	3	4
25.4	kirjallisen materiaalin jakoa	1	2	3	4
25.5	ergonomista suunnittelua	1	2	3	4
25.6	taukoliikuntaa	1	2	3	4
25.7	muuta tuettua liikuntaa	1	2	3	4
25.8	työkykyä pohtivia ryhmiä	1	2	3	4
25.9	sosiaali- ja päihde palveluja	1	2	3	4
25.10	kuntoutusta	1	2	3	4
25.11	työsuojelutoimenpiteitä	1	2	3	4
25.12	muuta, mitä _____	1	2	3	4

26. Mitä mielestäsi työpaikallasi voitaisiin vielä tehdä ikääntyvän työntekijän työkyvyn ja terveyden edistämiseksi ?

27. Miten muuten haluaisit kommentoida ELO- ohjelmaa?

Kiitos vaivannäöstäsi!

LIITE 3

ELO-OHJELMAN ORIENTOIVIEN OPINTOJEN SISÄLTÖJÄ:

- | | | |
|-------------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| - projektin esittely | - henkilökohtainen opintosuunnitelma | - opintojen suunnittelu |
| - ravitseminen | - liikunta & terveys & työkuunto | - opiskelu- ja |
| lukutekniikka | | |
| - viestintä, palveluviestintä | - tiimityö | - laatu järjestelmät |
| - aikuisopiskelusta | - elinikäinen oppiminen | - avoimen yliopiston |
| palvelut | | |
| - yrityskäynnit | - informaatiota eläkkeelle jäämiseen | - työssä jaksaminen |
| - työyhteisön kehittäminen | liittyvistä asioista | |

KURSSEJA / OHJELMIA, JOIHIN ELOLAISET OSALLISTUIVAT:

- | | | |
|--------------|--------------------------------|---------------------|
| - englanti | - ATK-opinnot | - italia |
| - englanti 1 | - Win 95 | - viestintäkoulutus |
| - englanti 2 | - Word alkeet | - ensiapukurssi |
| - keskustelu | - Internet alkeet | - talouskoulutus |
| | - HOPSin päivittäminen | |
| | - Tietorautarata | |
| | - Exel alkeet | |
| | - kaikille yhteinen ATK-opetus | |

- liikuntapäivät, esimerkiksi sieniretki ja talviliikuntapäivä Tuomistolla, liikunnallinen kevätretki Leivonmäelle,

liikuntapäivä Peurungassa, suunnistusretki

- liikuntatapahtumia, esimerkiksi valokuva suunnistus Kampuksella, kulttuurikävely Kampuksella, kävely Jyväsjärven

maisemissa, bailatino, tiibetiläiset taivutukset, spinning - pyöräily, väkivallaton itsepuolustus, kuntosali, golf – kurssi

Sippulanniemessä, tai chi

- muita urheilulajeja, kuten venyttely, rentoutus, uinti, erilaisia tansseja, lenkkeily, hiihto, pallopelit, joukkuepelit ym.

- muita kursseja / ohjelmia: psykologian approbatur, yhteisöviestinnän opintoja, äidinkielen kursseja, markkinoinnin

opintoja, sihteerin ammattitutkinto, atk-ajokortti, NLP, hermoratahierojakurssi, lasimaalaus, kranssinsidonta,

” Itojen ilta”, ”Miten pääsen kunniallisesti eläkkeelle” -luento

LIITE 4

ELOLAISTEN RYHMÄHAASTATTELUN TEEMAT

TEEMA A: Ikä 40+ mahdollisuuksien / uhkien elämänvaiheena työelämässä

- oma ikääntyminen
- ikääntyvänä muuttuvassa työelämässä
- Elo-ohjelman ajankohtaisuus

TEEMA B: Elo-ohjelman vaikutus

TEEMA B1: Elo-ohjelman vaikutus osallistujille

- kasvumotivaatio
- omien kehitystarpeiden herääminen ja tunnistaminen
- välineitä itsensä kehittämiseen
- ammatillinen pätevyys
- sitoutuminen työhön ja työyhteisöön

TEEMA B2: Elo-ohjelman vaikutus työyhteisölle

- Elo-ohjelman ”eläminen” työyhteisössä
- Elo-ohjelma ja esimiestyöskentely

TEEMA B3: Elo-ohjelman vaikutus koko yritykselle

- Elo-ohjelma osana yrityksen kehittämistoimintaan
- henkilöstön kehittämisen laaja-alaisuus
- ikäjohtaminen
- eläkepolitiikka
- esimiestyöskentely
- henkilöstökoulutus
- Elo-ohjelma osana yrityksen työkykyä ylläpitävää toimintaa

TEEMA C: Elo-ohjelman toteutumisen arviointi

- osallistujien valitseminen Elo-ohjelmaan
- ikääntyvän huomioiminen Elo-ohjelman toteuttamisessa
- yksilöllisyys
- tuki ja ohjaus
- henkilökohtainen opintosuunnitelma (HOPS) järjestäminen: sisällöt, aikataulut, sopimusten pitäminen
- tiedonkulku: Elo-ohjelman vetäjät - esimiehet – osallistujat
- internet-yhteyden hyödyntäminen
- Elo-ohjelmassa hyvin onnistuneet asiat
- Elo-ohjelman toteuttamisen ongelmat
- Elo-ohjelman kehittämisideat

LIITE 5

TYÖNANTAJIEN HAASTATTELUTEEMAT

TEEMA D: Elo-ohjelmalle asetettujen tavoitteiden toteutuminen

- Elo-ohjelmalle asetetut tavoitteet
- tavoitteiden toteutuminen

TEEMA E: Elo-ohjelman vaikutus elolaisiin

- kasvumotivaatio
- ammatillinen pätevyys
- sitoutuminen työhön ja työyhteisöön

TEEMA F: Elo-ohjelman vaikutus työyhteisö- ja yritystasolla

- Elo-ohjelma osana yrityksen kehittämistoimintaan
- henkilöstön kehittämisen laaja-alaisuus
- ikäjohtaminen
- esimiestyöskentely
- henkilöstökoulutus
- Elo-ohjelma osana yrityksen työkykyä ylläpitävää toimintaa

TEEMA G: Elo-ohjelman toteutumisen arviointi

- osallistujien valitseminen Elo-ohjelmaan
- johtoryhmätyöskentely
- tiedonkulku: Elo-ohjelman vetäjät – yritysjohto – osallistujat
- järjestäminen: sisällöt, aikataulut, sopimusten pitäminen
- internet-yhteyden hyödyntäminen
- Elo-ohjelmassa hyvin onnistuneet asiat
- Elo-ohjelman toteuttamisen ongelmat
- Elo-ohjelman kehittämisideat

LIITE 6

Hyvä Elo-ohjelman yhdyshenkilö

Tässä lupaamamme kyselylomake sinulle täytettäväksi. Pyydämme sinua kirjoittamaan kommentteja kyselylomakkeen sisällöstä, koska tarkoitus on lähettää tämä kyselylomake kaikille elolaisille. Jos lomakkeessa on mielestäsi aiheeseen liittymättömiä kysymyksiä tai kysymysten osioita tai vaikeaselkoisuutta, niin laita kommentteja sivun laitaan.

Tulemme lähettämään sinun kauttasi kyselylomakkeet kaikille työpaikkasi elolaisille, joten olisitko ystävällinen ja jakaisit ne heille. Mukaan laitamme palautuskirjekuoret, jotka muut elolaiset palauttavat sinulle viikon kuluessa. Kyselylomakkeet haemme sinulta samalla kun tulemme tekemään ryhmähaastatteluja työpaikallesi. Sopiva ryhmäkoko ryhmähaastatteluja varten on mielestämme 3-4, joten sinun lisäksi mukaan mahtuu muutama muu ryhmähaastatteluun suostuva elolainen. Voisitko sopia ajankohdan ryhmän kanssa ja varata ryhmähaastatteluun sopivan paikan käyttöömmee. Ryhmähaastattelu vie aikaa 1 – 1 ½ tuntia ja me nauhoitamme sen.

Valitse kaksi ryhmällesi sopivaa ajankohtaa, niin ilmoitamme kumpi niistä sopii meille paremmin. Jos sinulla on sähköpostiosoite, niin voimme sovitella aikaa sähköpostinkin välityksellä tai sitten puhelimella. Merkitse ruksilla sopiva ajankohta.

- ke 22.11 klo 13 jälkeen
- pe 24.11 klo 12 jälkeen
- ma 27.11 klo 9 tai 10
- ma 27.11 klo 13 jälkeen
- ti 28.11 klo 9 tai 10
- ti 28.11 klo 13 jälkeen
- ke 29.11 klo 9 tai 10
- ke 29.11 klo 13 jälkeen

Oma sähköpostiosoitteesi _____

Tutkimukseemme liittyy myös työnantajien haastattelu, joten voisitko ilmoittaa, kuka omassa yrityksessäsi on ollut mukana Elo-ohjelmassa työnantajan edustajana.

Nimi _____ Asema yrityksessä _____

Yhteistyöterveisin Leena Elomaa & Leena Kärki

LIITE 7

TAULUKKO . Millaisia vaikutuksia elolaiset arvioivat Elo-ohjelmalla olleen.

N = kaikkien kysymykseen vastanneiden lukumäärä mielestä	% = niiden prosentuaalinen osuus, joiden
ELO -ohjelma vaikutti kysytyyn asiaan	
m = miehet (30)	I= informatiivista työtä tekevät (23)
n = naiset (21)	IE = informatiivis-energeettistä työtä tekevät (11)
	E = energeettistä työtä tekevät (17)
A = vuonna 1945 ja sitä ennen syntyneet (9)	
B = vuosina 1946-1950 syntyneet (16)	Y = alle 5 -vuotta nykyisissä tehtävissä työskennelleet (8)
C = vuosina 1951-1955 syntyneet (19)	X = 5-10 -vuotta nykyisissä tehtävissä työskennelleet (8)
D = vuonna 1956 ja sen jälkeen syntyneet (6)	Z = yli 10 -vuotta nykyisissä tehtävissä työskennelleet (34)
S = ammattikoulun käyneet (19)	
T = ammatillisen opiston käyneet (13)	Å = pohjakoulutuksena kansakoulu tai kansalaiskoulu (28)
U = yliopiston käyneet (3)	Ä = pohjakoulutuksena keskikoulu tai peruskoulu (17)
W= muu ammatillinen koulutus (8)	Ö = pohjakoulutuksena lukio (5)

TAULUKKO. Millaisia vaikutuksia elolaiset arvioivat Elo-ohjelmalla olleen (%)

	N	m	n	A	B	C	D	S	T	U	W	I	EI	E	Y	X	Z	Å	Ä	Ö	tot
	%																				
22.01	50	83	70	89	75	79	67	90	69	67	88	73	82	82	75	86	76	86	69	67	78
22.02	51	87	81	100	88	84	50	85	77	100	88	87	72	88	75	86	86	86	82	83	84
22.03	50	63	50	67	63	53	50	79	39	67	63	50	45	77	50	63	59	61	56	50	58
22.04	50	80	76	78	56	68	83	63	62	100	75	55	82	76	38	88	71	75	76	67	68
22.05	51	80	76	78	82	79	67	80	77	100	88	70	82	88	38	88	71	79	82	67	78
22.06	50	67	75	78	81	58	67	74	69	100	63	73	91	53	63	50	77	63	75	83	70
22.07	51	27	19	0	35	26	17	30	15	0	25	30	9	24	25	25	23	32	18	0	23
22.08	51	7	14	0	6	21	0	10	15	33	0	9	18	6	13	0	11	4	12	33	10
22.09	50	63	55	56	63	63	50	68	54	33	63	60	45	71	50	75	59	61	63	50	60
22.10	50	47	35	63	41	38	33	47	31	33	50	41	36	47	25	50	15	50	38	17	42
22.11	50	27	25	0	25	37	33	37	23	33	13	27	27	24	38	25	24	25	25	33	26
22.12	51	67	76	78	82	58	67	70	77	100	63	70	82	65	63	63	74	68	71	83	71
22.13	50	90	55	78	75	79	67	90	69	33	75	64	73	94	50	88	79	89	69	33	76
22.14	50	70	60	56	69	68	67	74	54	100	63	55	64	82	38	63	74	68	63	67	66
22.15	50	43	45	33	38	53	50	63	31	33	25	32	55	53	13	38	53	50	44	17	44
22.16	51	63	62	56	65	68	50	75	54	67	50	65	46	71	38	75	66	68	65	33	63
22.17	50	70	70	78	81	53	83	79	69	67	50	73	64	71	25	63	82	79	69	33	70
22.18	50	33	35	11	31	47	33	53	23	33	13	46	18	29	38	38	32	39	25	33	34
22.19	51	67	47	44	65	58	67	50	54	100	75	48	73	65	50	75	57	68	41	67	59
22.20	49	59	65	67	71	53	50	58	62	100	63	65	50	63	38	63	67	59	65	60	61

LIITE 8

TAULUKKO. Elolaisten arvioimia Elo-ohjelman vaikutuksia ammatti-identiteetin osa-alueisiin taustamuuttujittain fr (%)

Ammatti-identiteetin osa-alue			
Taustamuuttujat	Kasvumotivaatio n=50 (100%)	Sitoutuminen työhön ja työ-yhteisöön n=48 (100%)	Ammatillinen pätevyys n=49 (100%)
Sukupuoli:			
Mies	14 (47%)	15 (52%)	21 (70%)
Nainen	9 (45%)	11 (58%)	11 (58%)
Syntymävuosi:			
1945 ja sitä ennen	3 (33%)	5 (56%)	5 (63%)
1946-1950	8 (50%)	10 (63%)	11 (69%)
1951-1955	9 (47%)	8 (47%)	13 (68%)
1956 ja sen jälkeen	3 (50%)	3 (50%)	3 (50%)
Peruskoulutus:			
Kansa-/kansalaiskoulu	15 (55%)	16 (59%)	20 (71%)
Keski-/peruskoulu	7 (44%)	8 (50%)	9 (60%)
Lukio	1 (17%)	2 (40%)	3 (50%)
Ammatillinen koulutus:			
Muu(kursseja)	2 (25%)	3 (38%)	8 (75%)
Ammattikoulu	13 (68%)	11 (61%)	13 (72%)
Ammatillinen opisto	4 (31%)	6 (46%)	7 (54%)
Yliopisto	1 (33%)	2 (100%)	2 (67%)
Työtehtävät:			
Informatiiviset	9 (41%)	12 (55%)	13 (62%)
Energeettis-informatiivinen	5 (46%)	5 (50%)	5 (45%)
Energeettiset	9 (53%)	9 (56%)	14 (82%)
Työskentelyaika nykyisissä tehtävissä:			
Alle 5-vuotta	2 (25%)	2 (25%)	4 (50%)
5-10-vuotta	3 (38%)	5 (63%)	6 (75%)
yli 10 vuotta	8 (47%)	19 (59%)	22 (67%)