

Kokemuksen uusi arvo tekoälyn aikakaudella

Miten Suomi voisi muuttaa 50+ työvoiman uudelleentyöllistymisen
ongelman taloudelliseksi mahdollisuudeksi?

K50Plus Raportti | Lokakuu 2026



Tiivistelmä

Suomessa työurat pitenevät, mutta kokeneen työntekijän paluu työelämään on vaikeaa. Vuosien 2016–2019 työnvälitysaineistossa yli 55-vuotiaiden työnhaku päättyi avoimille työmarkkinoille työllistymiseen suhteellisesti alle puolet niin usein kuin nuorempien. Suomen Ekonomien kyselyssä 88 prosenttia yli 55-vuotiaista työttömistä vastaajista kertoi kokeneensa ikäsyrrjintää työnhaussa. Samaan aikaan on ehdotettu vanhuuseläkeiän nostamista 70 vuoteen. Työurien pidentäminen edellyttää, että myös irtisanottu 55- tai 60-vuotias voi saada uuden työn. [0, 4, 16]

Kansainväliset esimerkit osoittavat ongelman ja ratkaisujen mittakaavan. Singaporessa vain 46,4 prosenttia irtisanotuista 50–59-vuotiaista palasi työhön kuudessa kuukaudessa vuonna 2025, kun taas 40–49-vuotiaista 76,2 prosenttia oli palannut vuoden kuluessa. Tanska on vuodesta 2022 rajoittanut iän kysymistä työhakemuksissa. Ruotsi tarjoaa työmarkkinaosapuolten muutosturvaa ja rahoitettua keskiuran opiskelua. Singaporen SkillsFuture antaa ehdot täyttävälle vähintään 40-vuotiaille 4 000 Singaporen dollarin lisäkoulutussaldon. Suomessa tarvitaan vastaavasti nopeasti käynnistyvää työnvälitystä, toimeentulon turvaavaa koulutusta ja työnantajien rekrytointikäytäntöjen uudistamista. [28–30, 46–49]

Tekoäly voi nostaa kokemuksen arvoa, kun esimerkiksi huoltopäällikkö yhdistää vikaistorian tekoälyavusteiseen analyysiin tai vientiyrityksen asiakkuusjohtaja arvioi tekoälyn laatiman tarjouksen kaupalliset riskit. Ruotsalaisessa 4,6 miljoonan työpaikkailmoituksen tutkimuksessa tekoälylle altistuvissa ammateissa 22–25-vuotiaiden suhteellinen työllisyys laski jopa 5,5 prosenttia samalla kun yli 50-vuotiaiden nousi 1,3 prosenttia tutkimuksen vertailuasetelmassa. Hyöty vaatii ajantasaista koulutusta ja työnantajan tunnustamaa osaamista. [6–9]

Työ- ja elinkeinoministeriön ELONTILA-arviointi (2024) osoittaa, että yli 50-vuotiaat tarvitsevat kohdennettuja työllisyyspalveluja, joiden saavutettavuus vaihtelee alueittain. Osa kokeneista työnhakijoista on kokenut painetta suorittaa uusi tutkinto, vaikka tavoitteena on päästä takaisin työhön. Vuoden 2023 Työolobarometrin mukaan vain 31 prosenttia palkansaajista oli saanut nykyiseltä työnantajaltaan tukea työuransa suunnitteluun. Havainnot puoltavat ennakoivaa uraohjausta ja kokeneiden työntekijöiden osaamisen nykyistä tehokkaampaa hyödyntämistä. [52]

Kasvuinstituutin K50Plus:lle laatima raportti esittää 11 rakenteellista uudistusta: ennakoiva osaamis- ja tekoälykatsastus, irtisanomishetkellä alkava muutosturva, yritysten todellisiin tehtäviin sidottu uudelleen koulutus, ikäneutraali rekrytointi ja pysyvä palvelurahoitus. Tuloksia on mitattava työllistymisen lisäksi uuden työn palkalla, vaativuudella ja pysyvyydellä 3, 6, 12 ja 24 kuukauden seurannassa.

Sisällysluettelo

Tiivistelmä	2
Johdanto: Ikäsyrrjintä on todellinen työmarkkinaongelma, erityisesti uudelleentyöllistyminen vaikeutuu iän myötä	4
1. Suomen paradoksi: Työssä pysyminen paranee, uuden työn saaminen vaikeutuu	4
Eläkeikä lähestyy 70 vuotta: Työpaikkoja tarvitaan myös työuransa menettäneille	5
2. Mistä ikäsyrrjinnässä on kyse?	5
Suomalaisille 50+ työmarkkinoille tarvitaan eriytetty palvelumalli	5
3. Tekoälyn kaksisuuntainen vaikutus: Kokemuksen uusi mahdollisuus	6
Mitä kokeneen ammattilaisen tulee tekoälyn kanssa osata?	6
4. Suomen 30 vuoden ohjelmahistoria: Osaamista on, rakenne puuttuu	7
5. Mitä ulkomailta kannattaa tuoda Suomeen?	8
Ruotsi: Muutosturva ja rahoitettu keskiuran koulutus	8
Norja ja Tanska: Ikäseulonnan vastainen laki ja esteiden poisto	8
Britannia ja Ranska: Joustoja, ennakkointia ja osaamisen näyttöä	8
Saksa, Alankomaat ja Itävalta: Palvelut yritysten tarpeen ympärille	9
Sveitsi: Kokemuksen markkinapaikka	9
Japani, Singapore ja Etelä-Korea: Keskiuran koulutusta ja ikäsyrrjinnän kieltävä laki	9
6. Työnantajan päätöksenteko on muutoksen pullonkaula	10
Käytännön suomalainen tekoälykoulutus: neljä esimerkkityönkulkua	10
7. Kokemuksen markkina-arvo pitää mitata uudelleen	11
8. Yksitoista rakenteellista työllistämisuudistusta Suomelle	11
Rahoitus ja työnjako: Pysyvä oikeus palveluun	12
9. Toteutus: Mitä voi saada aikaan 24 kuukaudessa?	13
10. Päättelmä: Kokemus ja tekoäly on yhdistettävä ennen työpaikan menetystä	13
Lähteet:	14

Johdanto: Ikäsyrrjintä on todellinen työmarkkinaongelma, erityisesti uudelleentyöllistyminen vaikeutuu iän myötä

Ikäsyrrjintä rekrytoinnissa on tutkimuksin osoitettu ilmiö Suomessa ja muualla Euroopassa. Vaikka kokeneiden työntekijöiden työllisyysaste on noussut huomattavasti, työpaikan menettäminen yli 50-vuotiaana voi johtaa pitkittyneeseen työttömyyteen. Suomessa vuosien 2016–2019 työnvälitystilastojen mukaan 55 vuotta täyttäneiden työttömien työnhaku päättyi avoimille työmarkkinoille työllistymiseen alle puolet niin usein kuin nuoremmilla, kun tulos suhteutettiin vuoden aikana työttöminä työnhakijoina olleiden määrään. Suomen Ekonomien vuoden 2024 jäsenkyselyssä peräti 88 prosenttia yli 55-vuotiaista työttömistä vastaajista kertoi kokeneensa ikäsyrrjintää työhaussa. Ruotsin IFAU-tutkimus osoitti syrrjinnän myös kokeellisesti: yli 6 000 muuten samanlaiseen työhakemukseen perustuvassa kenttäkokeessa työnantajien yhteydenotot vähenivät selvästi jo 40 ikävuodesta lähtien. Kymmenen vuoden lisäksi pienensi yhteydenoton todennäköisyyttä noin viidellä prosenttiyksiköllä.

Suomen keskeinen ongelma on, että olemassa olevia työuria on onnistuttu pidentämään huomattavasti paremmin kuin ikääntyneiden uudelleentyöllistymistä helpottamaan. Eläkeiän nostaminen edelleen kohti 70 vuotta tekee ongelmasta entistä vakavamman. Ikäsyrrjintään on puututtava myös työnantajien rekrytointikäytäntöjä muuttamalla. Samalla tarvitaan pysyviä, rahoitettuja järjestelmiä osaamisen päivittämiseen, uudelleen koulutukseen ja uuden työn löytämiseen. Työurien pidentäminen edellyttää työmarkkinoita, joilla myös yli 55- ja 60-vuotiaiden palkkaaminen on normaalia.

Mitkä työtehtävät sitten ovat lähitulevaisuudessa vaakalaudalla? Esimerkiksi Skills Englandin lokakuussa 2026 julkaisema raportti arvioi, että noin 70 prosenttia Britannian työntekijöistä työskentelee ammateissa, joissa nykyinen tekoäly voi suorittaa tai tehostaa osaa työtehtävistä. Altistus on erityisen voimakas asiantuntijatyössä, analyysissä, rahoituksessa, hallinnossa, tietotyössä, digitaalisissa tehtävissä ja toimistotyössä. Fyysiseen työhön ja ihmisten välittömään kohtaamiseen perustuvissa ammateissa altistus on pienempi.

1. Suomen paradoksi: Työssä pysyminen paranee, uuden työn saaminen vaikeutuu

Suomen 55–64-vuotiaiden työllisyysaste nousi tausta-aineiston Tilastokeskukseen perustuvan aikasarjan mukaan 60,8 prosentista vuonna 2016 noin 72,3 prosenttiin vuonna 2025. Erityisen voimakkaasti nousi 60–64-vuotiaiden työllisyys. Saavutukseen vaikuttivat eläkeikärajojen nosto, ikäluokkien koulutusrakenteen muutos ja työurien jatkuminen. Työllisyysaste kuvaa kuitenkin yhtä aikaa työssä pysymistä, työhön palaamista ja uusia rekrytointeja. Se ei osoita, saako esimerkiksi irtisanottu 58-vuotias uuden työn. [1–3]

Hallituksen esitys HE 62/2022 sisältää vanhempiin ikäryhmiin kohdistuvan työnvälitysaaineiston vuosilta 2016–2019: yli 55-vuotiailla avoimille työmarkkinoille päätyneiden työnhakujen suhde vuoden aikana työttömänä työnhakijana olleisiin oli 7–9 prosenttia, alle 55-vuotiailla 17–20 prosenttia. Luku ei ole yksilöiden vuotuinen työllistymistodennäköisyys, mutta se osoittaa huomattavan ikäeron työnvälitystilaston kyseisessä mittarissa. Tulosta täydentävät Tampereen yliopiston työttömien työuria käsittelevät haastattelut ja Eläketurvakeskuksen tutkimukset. [4, 5, 15]

Vuoden 2026 kannalta tarvitaan ajantasainen rekisteripohjainen seurantatutkimus, jossa samasta irtisanottujen ryhmästä havaitaan uusi työsuhde, työttömyyden kesto ja ansiotaso. Pelkkä yli 55-vuotiaiden työttömien lukumäärä tai tieto lyhyinä päätyneistä työttömyysjaksoista ei kerro, kuinka moni onnistui palaamaan palkkatyöhön. Nykyinen julkinen keskustelu kiinnittää huomion ikääntyneiden työllisyysasteeseen eikä vaikkapa heidän kokemuksensa markkina-arvon säilymiseen.

Eläkeikä lähestyy 70 vuotta: Työpaikkoja tarvitaan myös työuransa menettäneille

Vuoden 2017 eläkeuudistus nosti asteittain alinta vanhuuseläkeikää 65 vuoteen. Vuonna 1965 ja sen jälkeen syntyneiden ikäraja sidottiin elinajanodotteeseen, minkä vuoksi nuorempien ikäluokkien ennustettu vanhuuseläkeikä ylittää myöhemmin 65 ja jopa 67 vuotta. Valtiovarainministeriön 7.10.2026 julkaistu virkapuheenvuoro ehdottaa uudenlaista nopeampaa nousua: vuodesta 2032 lähtien kuusi kuukautta ikäluokkaa kohti, kunnes saavutetaan 70 vuotta. Kyseessä on toki vain ehdotus, mutta se ohjaa keskustelun epäolennaiseen: eläkeikään eikä yli viisikymppisten työmarkkina-arvoon tulevaisuudessa. [2, 16]

Eläketurvakeskuksen vaikutusarvio osoittaa eläkeiän nousun lisänneen työssä jatkamista. Työssäkäyvien osuus kasvoi vanhan ja uuden eläkeiän välisellä ikäjaksolla noin 1,7-kertaiseksi. Samalla osa muutoksesta näkyi työttömyyden, työkyvyttömyyseläkkeen tai työvoiman ulkopuolisen ajan pitkittymisenä. Noin 60 prosenttia vanhuuseläkkeelle siirtymisen vähenemisestä selittyi työllisyyden kasvulla. Eläkeiän nostaminen ei itsessään synnytä uutta työpaikkaa irtisanotulle työntekijälle. [2]

2. Mistä ikäsyryjinnässä on kyse?

Ikäsyryjintä voi tarkoittaa suoraa torjuntaa, mutta usein se ilmenee ennakoivina oletuksina. Työnantaja saattaa ajatella yli 55-vuotiaan pyytävän liikaa palkkaa, jäävän pian eläkkeelle, karttavan teknologiaa tai oppivan hitaasti. Näistä oletuksista tulee rekrytointipäätöksessä taloudellisia ennakkoluuloja. Tampereen yliopiston aineisto kuvaa yli 50-vuotiaina työttömiksi jääneiden kohtaamaa ikäsyryjintää myös tilanteissa, joissa ammatillinen pätevyys on säilynyt. Työterveyslaitoksen mukaan yli 55-vuotiaat kokevat useissa tutkimusmittareissa työn imua ja voimavaroja, vaikka kielteiset ikäasenteet vaikeuttavat työhön pääsyä. [5, 11]

Ruotsin IFAU:n kokeellisessa rekrytointitutkimuksessa samanlaisten hakemusten saamat vastaukset heikkenivät hakijan iän kasvaessa. Tanskan VIVE on tutkinut vanhempiin työnhakijoihin liittyviä työnantajaodotuksia. Ranskan syrjintävaltuutettu ja työministeriön DARES ovat julkaisseet tutkimuksia ikäperusteisen syrjinnän kokemuksista ja rekrytoinnista. Näistä kertyy varsin johdonmukainen viesti: työnhakijan kouluttaminen yksin ei poista työnantajan syrjivää valintakäytäntöä. [17–20]

Käytännön politiikkaa varten ikäsyryjintä on erotettava toimialakohtaisen osaamisen vanhenemisesta, palkkatason ja tehtävän epäsuhdasta, työkykyyn liittyvistä todellisista rajoitteista sekä yksilön omista työaikatoiveista. Nämä voivat esiintyä samaan aikaan. Ratkaisuihin tarvitaan sekä työnantajien rekrytointikoulutusta ja valvontaa että osaamisen näyttöjä, työn muokkaamista ja tarvittaessa palkkatasoa koskevaa neuvontaa. Ikäryhmien tuloksia tulee verrata samalla ammattialalla ja samalla koulutustaustalla.

Suomalaisille 50+ työmarkkinoille tarvitaan eriytetty palvelumalli

Yli 50-vuotiaiden ryhmä on liian heterogeeninen yhden palvelupolun kohteeksi. 50–54-vuotiaalla voi olla vielä 15–20 vuotta työuraa. Hänelle alanvaihdon kustannukset ja mahdolliset uudet tulot voivat perustella laajankin koulutuksen. 55–59-vuotiaalla rekrytoinnin ikähaitta ja oman palkkatason menettäminen alkavat usein korostua. Yli 60-vuotiaalla työkyvyn ja työajan joustojen tarve sekä eläkesääntöjen vaikutukset voivat muuttaa sopivan tehtävän rakennetta. Saman ikäinen korkeakoulutettu asiantuntija ja fyysistä työtä tehnyt työntekijä tarvitsevat usein eri toimenpiteet. Tätä ei voi ratkaista pelkällä ikärajaan perustuvalla kurssilla. [8, 15]

Myös alueellinen työmarkkina ratkaisee. Suurissa kasvukeskuksissa oman toimialan työpaikan vaihto voi onnistua ilman ammatinvaihtoa, jos rekrytointi tunnistaa osaamisen. Pienellä paikkakunnalla yhden suuren työnantajan supistuminen saattaa pakottaa vaihtamaan toimialaa tai paikkakuntaa. Kuntien työllisyysalueiden tulee yhdistää oma työnantajatietonsa valtakunnalliseen tarjontaan ja mahdollistaa koulutus myös etänä. Palvelun rahoitus ei saa riippua yksittäisen työllisyysalueen hankemenestyksestä.

Tämä on myös sosiaalisen yhdenvertaisuuden kysymys. Korkeapalkkainen asiantuntija voi ostaa itse koulutuksen tai kestää useiden kuukausien tulonmenetyksen. Velkaantuneelle, pienituloiselle tai työttömälle työntekijälle muutaman tuhannen euron koulutuskustannus voi estää osallistumisen kokonaan. Samoin työssä

käyvän omaehtoinen koulutus voi olla mahdotonta, jos se edellyttää palkatonta vapaata. Julkisten tukien pitää poistaa nämä osallistumisen esteet ja säilyttää samalla työnantajan kannustin kouluttaa henkilöstöään.

Uudelleentyöllistymisen laatua on seurattava myös sukupuolen, koulutuksen ja alueen mukaan. Joillekin osaikainen työ, ammatillinen kuntoutus tai itse valittu työn keventäminen on onnistunut lopputulos. Toiselle sama muutos voi olla pakon sanelema palkka- ja asematason romahdus. Kun näitä ei eroteta, tilastot palkitsevat vääränlaisista siirtymistä.

Työ- ja elinkeinoministeriön ELONTILA-arviointi (2024) vahvistaa yli 50-vuotiaille kohdennettujen palvelujen tarpeen. Arvioinnissa käsitellyn aiemman asiakaskyselyn mukaan Satakunnassa noin 88 prosenttia vastaajista pääsi ohjauspalveluun riittävän nopeasti, Pohjois-Karjalassa 63 prosenttia. Vertailu koskee ohjauspalvelujen asiakkaita yleisesti, ei erikseen yli 50-vuotiaita. Alueelliset erot ja palveluun ohjautumisen sattumanvaraisuus korostavat valtakunnallisten vähimmäisvaatimusten tarvetta. [52]

3. Tekoälyn kaksisuuntainen vaikutus: Kokemuksen uusi mahdollisuus

Generatiivisen tekoälyn merkittävä ominaisuus on se, että monia digitaalisia työvälineitä voi käyttää luonnollisella kielellä. Tämä alentaa osaa teknisistä kynnyksistä ja voi tehdä aiemmasta toimialakokemuksesta tuottavampaa. Juristin, tilintarkastajan, huoltopäällikön tai hoiva-alan ammattilaisen ei tarvitse itse ohjelmoida jokaista rutiinia. Hän tarvitsee kykyä antaa järjestelmälle oikea tehtävä, tarkistaa tulos ja ottaa vastuu päätöksestä.

Aihetta käsittelevä ruotsalainen vuonna 2026 julkaistu Same Storm, Different Boats –tutkimus käyttää aineistonaan 4,6 miljoonaa työpaikkailmoitusta ja koko maan väestön työnantaja–työntekijärekisteriä. Tutkijat havaitsivat tekoälylle enemmän altistuvissa ammateissa 22–25-vuotiaiden suhteellisen työllisyyden laskeneen jopa 5,5 prosenttia, kun yli 50-vuotiaiden työllisyys nousi 1,3 prosenttia vertailuasetelmassaan. Tulos on tärkeä havainto työpaikkojen ikärakenteen muutoksesta. Tutkimus myös osoittaa, ettei kokeneemman työntekijän tuottavuus tai palkka kasva automaattisesti tekoälyn ansiosta. [6]

Nuoremman työvoiman kokeneempaa paremmasta asemasta tekoälymurroksessa tarjoaa lisänäyttöä Brynjolfssonin, Lin ja Raymondin yhdysvaltalaiselle National Bureau of Economic Researchille tekemä asiakaspalvelututkimus: tekoälyavustajan käyttö paransi keskimääräistä tuottavuutta 14 prosenttia, mutta aloittelevien ja matalamman taitotason työntekijöiden tuottavuutta 34 prosenttia. Kokeneiden työntekijöiden hyöty tutkimuksessa jäi vähäiseksi. Teknologia voi siis myös jakaa kokeneiden työntekijöiden käytännöt nuorempien käyttöön ja kaventaa osaamiseroa. Molemmat mekanismit voivat toimia yhtä aikaa eri työtehtävissä. [7]

OECD:n vuoden 2025 tutkimukset vahvistavat laajemman haasteen: ikääntyneet osallistuvat koulutukseen nuorempia harvemmin. Vuonna 2023 noin kolmannes 60–65-vuotiaista osallistui aikuiskoulutukseen, kun 25–44-vuotiaista osallistui yli puolet. Tämän eron seurauksena juuri ne työntekijät, joiden kokemuksesta voisi olla hyötyä tekoälyn käytössä, saattavat jäädä ilman työvälineitä ja harjoitusta. [8]

Mitä kokeneen ammattilaisen tulee tekoälyn kanssa osata?

Japanin talous- ja teollisuusministeriö METI korostaa generatiivisen tekoälyn aikakauden osaamisessa oikean kysymyksen asettamista, hypoteesien muodostamista ja koettelemista sekä vaihtoehtojen arviointia. Nämä taidot voivat rakentua pitkässä työssä, mutta niitä ei pidä samaistaa pelkkään ikään: kokemuksesta tulee kilpailuetu vasta, kun työntekijä pystyy soveltamaan sitä tehtävään ja käyttämään uutta työkalua vastuullisesti. [9]

Työssä syntyvä osaaminen	Teköälyn tuki	Kriittinen ihmisen tehtävä
Tilintarkastus ja talous	Dokumenttien vertailu, poikkeamien haku	Riskiarvio, olennaisuus, vastuu
Konepajat ja huolto	Ohjeiden haku, vikahistorian yhdistäminen	Turvallisuus ja hiljainen laitetieto
Terveydenhuolto ja hoiva	Kirjaamisen ja valmistelun tuki	Potilas- ja asiakastilanteen arviointi
Julkinen hallinto	Hakemusluonnokset ja sääntelyvertailu	Oikeudellinen harkinta ja tietosuoja
Myynti ja vienti	Tarjous- ja markkinaselvitysten valmistelu	Asiakassuhde ja liiketoimintaymmärrys

Teköälykoulutuksessa on siksi erotettava neljä tasoa: tavallinen käyttö, toimialakohtainen työnkulku, laadunvarmistus ja arkaluonteisen tiedon turvallinen käsittely. Varsinkin terveydenhuollossa, oikeudellisissa palveluissa ja julkisen vallan käytössä matala tekninen käyttökyky ei tarkoita matalaa vastuukykyä. Työkalujen hallusinaatiot, tietosuoja, tekijänoikeudet ja automaatioharha voivat tehdä kokeneen arviointikyvystä entistä olennaisemmän.

4. Suomen 30 vuoden ohjelmahistoria: Osaamista on, rakenne puuttuu

Suomi on kokeillut ikääntyvien työurien tukemista pitkään: Kansallinen ikäohjelma 1998–2002, Veto-ohjelma 2003–2007, Noste 2003–2009, myöhemmät työkyvyn ja ikäjohtamisen ohjelmat sekä vuosien 2020–2030 ikäohjelma ovat rakentaneet tietoa ja käytäntöjä. Työterveyslaitos on kehittänyt työuran ennakoivaa suunnittelua. Työ- ja elinkeinoministeriön Konkari-töihin -selvitys toi vuonna 2024–2025 näkyviin pitkän uran jälkeen työttömäksi jäämisen ongelman. [10–13, 21]

Vuonna 2025 toteutunut työvoimapaalveluiden siirto kuntiin ja työllisyysalueille loi paikalliselle palvelusuunnittelulle uuden lähtökohdan. Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus (Jotpa) rahoittaa työikäisten osaamisen kehittämistä, Työurahuoltamo valmisteli ennakoivaa työuran tarkastelua, ja hankkeissa kuten Työura55+, Työelämän konkari +50, Piilevä potentiaali sekä Digitaaloja työelämän konkareille on kokeiltu käytännön toimintatapoja. Näitä on syytä arvioida käytännöllisinä malleina. Suomessa järjestelmätason ongelma on, että osallistujan polku ja hankkeet eivät välttämättä jatku rahoituskauden päättyessä. [12–14, 22–26]

ELONTILA-arvioinnissa kuvataan myös aikuisille kehitettyjä matalan kynnyksen ohjauspalveluja. Vuonna 2023 päättynyt Osaamo-hanke kehitti yli 30-vuotiaille Ohjaamo-tyyppistä palvelua. Haminan sittemmin päättynyt Koppaamo tarjosi neuvontaa kaikenikäisille, ja Kuusamon Kieppi yhdistää työnhakijoiden, työnantajien ja yrittäjien palveluja. Arviointi kuvaa tämänkaltaisen toiminnan olleen pitkälti paikallista ja hankerahoitteista. [52]

Tuen ajoitus on ratkaiseva. Jos 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuen edellytyksenä on pitkä aikaisempi työttömyys, kannustin alkaa toimia vasta, kun osaamisen ajantasaisuus, työnhaun itsevarmuus ja kontaktit ovat saattaneet heiketä. Myös 55+ muutosturvan kattavuus määräytyy laissa muun muassa työsuhteen keston ja irtisanomisperusteen mukaan. Nämä ehdot voivat jättää ulkopuolelle juuri niitä epätyypillisissä tai katkonaisissa työsuhteissa olevia, joiden uudelleentyöllistyminen olisi vaikeinta. [4, 27]

ELONTILA-arvioinnin asiakashaastatteluissa osa työttömistä koki, että uudelleen koulutusta tarjottiin toistuvasti heidän toiveidensa vastaisesti. Yli 50-vuotiaalle jo tutkinnon suorittaneelle uuden kokonaisen tutkinnon aloittaminen ei aina tuntunut mielekkäältä. Opiskelun taloudelliset esteet ja paikallisen koulutustarjonnan rajallisuus vaikeuttivat osallistumista. Kokeneen työnhakijan palvelun tulee siksi sisältää myös osaamisen tunnistaminen, lyhyt täydennyskoulutus ja suora yhteys työpaikkoihin. [52]

Yhteiskunnan tehtävä on tehdä palveluista ennakoivia ja saavutettavia: ura-arvio jo työssä ollessa, nopea kontaktihenkilö työpaikan menetyksessä, rahoitus koulutukseen myös keskituloliselle tai vähävaraiselle ja uuden työnantajan kanssa järjestetty harjoittelu. Julkinen sektori ei tarvitse omaa kurssituotantoa kaikkialle. Se voi ja kannattaa ostaa hyväksyttyjä yksityisiä ja korkeakoulujen koulutuksia, kilpailuttaa tuloksiin perustuvia palveluja sekä varmistaa samalla valtakunnallisen yhdenvertaisuuden.

5. Mitä ulkomailta kannattaa tuoda Suomeen?

Ruotsi: Muutosturva ja rahoitettu keskiuran koulutus

Ruotsin TSL ja TRR tarjoavat työmarkkinaosapuolten järjestämää muutosturvaa, jossa henkilökohtainen ohjaus, työnvälitys, osaamisen kehittäminen ja työnantajaverkostot alkavat jo irtisanomisen yhteydessä.

Omställningsstudiestöd puolestaan mahdollistaa osalle työssä käyvistä keskiuran kouluttautumisen merkittäväällä tulotuella. Ruotsin opintotukiasiain keskuslautakunta CSN:n seurannan mukaan noin puolet tuella opiskelleista alanvaihtajista vaihtoi toimialaa. Alkuvaiheen ruuhkat osoittavat, että etuuden rahoitus, hakumenettely ja käsittelykapasiteetti on suunniteltava yhdessä. Suomelle keskeinen oppi on yhdistää muutosturva ja opintorahoitus yhdeksi jatkumoksi. [28–30]

Norja ja Tanska: Ikäseulonnan vastainen laki ja esteiden poisto

Norjassa käynnistyy 2027 kolmivuotinen 7,5 miljoonan kruunun (EUR 700 338) tutkimus- ja informaatiohanke, jonka tarkoituksena on saada yritykset ymmärtämään kokemus kriittiseksi osaamiseksi ja kehittämään konkreettisia tapoja hyödyntää ja siirtää vanhempien työntekijöiden kokemustietoa, osaamispääomaa.

Tanska on yrittänyt puuttua rekrytointiin ikäseulontaan myös lainsäädännöllä. Vuodesta 2022 lähtien työnantaja ei pääsääntöisesti saa pyytää työnhakijaa ilmoittamaan ikäänsä tai syntymäaikaansa työhakemusta jätettäessä tai sähköisessä rekrytointijärjestelmässä. Pitkä CV, valmistumisvuodet ja työhistoria tekevät toki iän usein helposti pääteltäväksi.

Tanskassa työttömällä seniorilla, jolla on enintään viisi vuotta jäljellä efterløn-ikäen ja jonka oikeus työttömyyspäivärahaan on loppunut, voi olla oikeus seniorjobiin omassa kunnassaan. Vuonna 2026 valtio maksaa kunnalle tällaisesta kokoaikaisesta seniorjobista 177 334 kruunun (EUR 23 724) vuotuisen tuen. Järjestelmä ei koske kaikkia yli 50-vuotiaita, mutta se osoittaa, kuinka pitkälle Tanskassa on institutionaalisesti viety ajatus työmarkkinakiinnityksen säilyttämisestä myös työuran loppuvaiheessa.

Norjan Kompetansepluss rahoittaa perustaitojen kehittämistä työpaikoilla yhteistyössä työnantajien ja koulutuksen järjestäjien kanssa. Norjalainen yhteiskuntatieteellinen tutkimuslaitos Fafo on tutkinut kokeneiden työntekijöiden vähäistä työmarkkinaliikkuvuutta. Tanskalaiset valtiolliset tutkimuslaitokset VIVE ja NFA ovat kartoittaneet yli 50-vuotiaiden työttömien paluun esteitä sekä joustavien työaikojen ja työnantajayhteyksien merkitystä. Suomi voisi ottaa oppia norjalaisten ja tanskalaisten havainnoista koulutuksen toteuttamisesta työtehtävissä sekä joustavien työnkuvien kehittämisestä. [31–34]

Britannia ja Ranska: Joustoja, ennakkointia ja osaamisen näyttöä

Britanniassa työntekijällä on oikeus pyytää joustavaa työjärjestelyä ensimmäisestä työpäivästä lähtien. Joustavuus voi koskea työaikaa, työpäiviä, työskentelypaikkaa, osa-aikaisuutta tai esimerkiksi työn jakamista. Vuoden 2026 viranomaisohjeissa työnantajia kannustetaan kertomaan joustomahdollisuuksista jo työpaikkailmoituksessa. Oma terveys voi vaatia joustavuutta. Samalla 50- ja 60-vuotiaat joutuvat usein huolehtimaan ikääntyvistä vanhemmista tai puolisoista.

Britannian Midlife MOT yhdistää uran, terveyden ja talouden tilanteen tarkastelun keski-ikässä. Centre for Ageing Better on kehittänyt työnantajille ikäystävällisen rekrytointin toimintamalleja. Ranskan Méthode de recrutement par simulation perustuu tehtävässä tarvittavien kykyjen testaamiseen, mikä tarjoaa keinon vähentää ansioluettelon ikäsignaalien painoarvoa. Atout Senior yhdistää koulutuksen yrityksessä toteutuvaan jaksoon. France Travail ilmoittaa ohjelman tuloksista myönteisiä työllistymislukuja, mutta kyse on ohjelman raportoimista tuloksista ilman tässä raportissa osoitettua vertailuryhmää, yli 50-vuotiaita. [35–38]

Saksa, Alankomaat ja Itävalta: Palvelut yritysten tarpeen ympärille

Saksassa Bundesagentur für Arbeit on kehittänyt yli 50-vuotiaille työnhakijoille osaamisen ja yritysten rekrytointitarpeiden yhdistämistä. Alankomaiden UWV- ja Werk.nl-palvelut sekä SLIM-rahoitus tukevat työnhakua ja yritysten jatkuvaa oppimista. Wienin Jobboffensive 50plus ja Itävallan AMS:n 55+ tukimallit ovat alueellisia esimerkkejä työnantajiin kiinnittyvistä kannusteista. Niistä kannattaa Suomessa kopioida palvelun selkeys ja työnantajan osallistuminen, ei monimutkaista tukien määrää. [39–42]

Sveitsi: Kokemuksen markkinapaikka

Sveitsin SeniorsAtWork ja muut 50+ osaajapalvelut tarjoavat kaupallisen kanavan projekti-, osa-aika-, konsultointi- ja mentorointityölle. Se täydentää vakituisia työsuhteita: kokenut työnhakija voi osoittaa arvonsa määrättyssä tehtävässä, mikä alentaa työnantajan rekrytointikynnystä. Julkisen järjestelmän tulee turvata se, etteivät toimeksiannot tai yrittäjyyden kokeilu muodostu vain varakkaiden vaihtoehdoksi tai heikennä kohtuuttomasti sosiaaliturvaa. [43]

Japani, Singapore ja Etelä-Korea: Keskiuran koulutusta ja ikäsyrrinnän kieltävä laki

Japanissa suuryhtiöt ovat perinteisesti kantaneet laajaa vastuuta työntekijöistään. Esimerkiksi Sony käynnisti jo vuonna 2017 Career Canvas Program -ohjelman vähintään 50-vuotiaille työntekijöille. Ohjelmaan kuuluu urakoulutusta, uudelleen kouluttautumista, yrityksen sisäisiä avoimia tehtäviä, uudelleentyöllistämisen uudistamista sekä rahallista tukea uuden osaamisen hankkimiseen. Sonylla on myös Career Plus -koulutusmalli. Työntekijä voi käyttää osan työajastaan toisen yksikön projektiin ilman täydellistä työpaikan vaihtoa.

Joillakin Japanin alueilla on järjestetty vähintään 45-vuotiaille tarkoitettuja Middle and Senior Lively Career Plan -kurseja. Osallistujat arvioivat kokemustaan, suunnittelevat toista työuraa ja vaihtavat kokemuksia vertaisryhmissä. Ohjelman käytännön toteutuksesta vastaa ministeriön toimeksiannosta yksityinen henkilöstöpalveluyhtiö Pasona.

Japanin Hello Work -järjestelmällä on keski-ikäisille ja ikääntyneille kohdennettuja palveluja. METI:n ManabiDX Quest rakentaa digiosaamista yritysten todellisten ongelmien ympärille. Tämä japanilainen palvelu sopii Suomeen: kokenut ammattilainen ratkaisee koulutuksessa yrityksen ongelman ja saa työnantajalle ymmärrettävän näytön osaamisestaan. Etelä-Korean Middle-Aged Tomorrow Centres ja Soulin 50 Plus Foundation yhdistävät ohjauksen, uudelleen koulutuksen, työnvälityksen ja uudet työmuodot. [9, 44–46]

Singapore tarjoaa vahvimman institutionaalisen esimerkin keskiuran koulutuksen rahoittamisesta. SkillsFuture Level-Up antaa vähintään 40-vuotiaille kansalaisille 4 000 Singaporen dollarin lisäkoulutussaldon ja ehdot täyttävälle opiskelijalle toimeentulotukea. Päätoimisen opiskelun tuki voi olla 50 prosenttia aiemmista tuloista, vähintään 300 ja enintään 3 000 dollaria kuukaudessa, ja tukea voi käyttää yhteensä enintään 24 kuukauteen. Career Conversion Programmes puolestaan yhdistää rekrytoinnin, työssäoppimisen sekä työnantajan palkka- ja koulutuskustannusten tuen. [46, 47]

Singapore on onnistunut hyvin pitämään vanhempia ihmisiä työssä. Työvoimaan osallistui vuonna 2025 50–54-vuotiaista 85,9 prosenttia, 55–59-vuotiaista 77,7 prosenttia ja 60–64-vuotiaista vielä 68,4 prosenttia. 65–69-vuotiaista osuus oli 50,2 prosenttia.

Mutta yli 50-vuotiaiden uudelleentyöllistymisen ja työpaikkavaihdosten tilastot ovat karuja. Vuoden 2025 aikana työpaikkaa vaihtoi 30–39-vuotiaista 8,5 prosenttia, 50–59-vuotiaista vain 4,4 prosenttia ja yli 60-vuotiaista 2,8 prosenttia. 50–64-vuotiaista kokoaikaisista työntekijöistä vain 44,4 prosenttia sai työpaikan vaihdossa vähintään viiden prosentin reaalisen palkankorotuksen. 32,9 prosentille tuli vähintään viiden prosentin reaalinen palkanalennus. 30–39-vuotiailla vastaavat osuudet olivat 63,3 ja 18,8 prosenttia.

Irtisanominen paljastaa kokeneempien työntekijöiden työmarkkinaongelmat vielä selvemmin. Vuoden 2025 aineistossa vain 46,4 prosenttia irtisanotuista 50–59-vuotiaista ja 42,6 prosenttia yli 60-vuotiaista oli palannut

työelämään kuuden kuukauden kuluessa. Vuoden kohdalla osuudet olivat 59,8 ja 52,3 prosenttia. 40–49-vuotiaiden 12 kuukauden luku oli 76,2 prosenttia.

Singaporen parlamentti hyväksyi vuonna 2025 Workplace Fairness Act -lain, joka kieltää muun muassa ikään perustuvan syrjinnän rekrytoinnissa ja työelämässä. Lakia täydentää samana vuonna hyväksytty työelämän syrjintäriitojen ratkaisemista koskeva laki. Uuden sääntelyn on määrä tulla voimaan vuoden 2027 lopussa.

Ikäsyrjinnän lisäksi laki kattaa kansalaisuuteen, sukupuoleen, rotuun, uskontoon ja vammaisuuteen liittyvän syrjinnän. [48, 49]

6. Työnantajan päätöksenteko on muutoksen pullonkaula

Työttömän valmennus ei auta riittävästi, jos rekrytointiprosessin ensimmäinen suodatin hylkää hänet iän, pitkän työuran tai odotetun palkkatason perusteella. Suomeen tarvitaan työnantajille käytännölliset ja todennettavat ohjeet: soveltuvuuden arviointi tehtävän vaatimuksilla, standardoidut työnäytteet, perustelut valinnoille sekä ikäryhmittäinen arvio siitä, ketkä pääsevät haastatteluun. Liiallista henkilötietojen keruuta tulee välttää. Singaporessa työnantajien ikärasismien säätelyssä on jo edellä kuvatusti turvauduttu lakiin.

Työpaikan tarjoama ennakoiva uraohjaus tavoittaa vain osan henkilöstöstä. ELONTILA-arvioinnissa esitellyn vuoden 2023 Työolobarometrin mukaan 59 prosenttia palkansaajista koki, että heidän osaamistaan ja taitojaan selvitetään työpaikalla säännöllisesti, mutta vain 31 prosenttia oli saanut nykyiseltä työnantajaltaan tukea työuransa suunnitteluun. Luvut koskevat kaikkia palkansaajia. Tekoälyn muuttaessa tehtäviä osaamis- ja urakatsastus pitäisi toteuttaa hyvissä ajoin ennen mahdollista irtisanomista. [52]

Algoritminen rekrytointi voi helpottaa työntekijän osaamisen tunnistamista, mutta toistaa myös historiallisen ikävinouman. Jos malli on oppinut siitä, että aiemmat rekrytoijat suosivat nuoria, se saattaa tuottaa saman tuloksen uudella teknologialla. EU:n tekoälyasetuksen työhönottosovelluksia koskeva sääntely korostaa korkean riskin järjestelmien hallintaa. Suomessa hankintakriteereihin ja rekrytointijärjestelmien auditointeihin tulee sisällyttää ikävaikutusten tarkastelu. [50]

Työnantajille tulisi tarjota myös myönteinen taloudellinen syy kokeilla kokenutta hakijaa: lyhyt palkallinen osaamisnäyttö, työtehtävään sidottu koulutus ja rajattu, yksinkertainen riskinjakotuki. Tuki tulee suunnata työnantajan todelliseen lisärekrytointiin ja arvioida myös sitä, olisiko henkilö palkattu ilman tukea. Muuten yhteiskunta saattaa vain rahoittaa jo muuten toteutuvia työsuhteita.

Käytännön suomalainen tekoälykoulutus: neljä esimerkkityönkulkua

Koulutuksen voi toteuttaa lyhyinä, työnantajaan liittyvinä jaksoina. Suomalaisessa metalliteollisuuden pk-yrityksessä kokenut kunnossapidon ammattilainen voisi käydä läpi koneiden vikahistoriaa ja laatia tekoälyn avulla huolto-ohjeen alustavan version. Yrityksen oma asiantuntija tarkistaisi jokaisen turvallisuuskriittisen tiedon. Näin tulokseksi syntyy sekä uusi työväline että dokumentoitu näyttö kokemuksen taloudellisesta arvosta.

Kuntasektorilla esimerkiksi pitkään kaavoitusta, hankintoja tai lupia valmistellut työntekijä voisi käyttää tekoälyä lausuntoaineiston järjestämiseen ja vaihtoehtoisten toteutustapojen vertailuun. Hänen oma ammattitaitonsa tarvitaan säännösten tulkinnessa, oikeudenmukaisuuden arvioinnissa ja päätöksen vastuissa. Henkilötietojen käsittely ja tietoturva asettavat käyttöön sitovat rajat.

Sosiaali- ja terveysalalla kokenut työntekijä voisi hyödyntää hyväksyttyä tekoälyratkaisua kirjaamisen valmistelussa ja hoitopolun tietojen kokoamisessa. Hän tunnistaa, milloin yleinen ehdotus ei sovellu yksilön tilanteeseen. Vientiyrityksen asiakkuusjohtaja taas voisi laatia tekoälyllä vaihtoehtoisia tarjousluonnoksia ja markkinakatsauksia, mutta neuvotteluhistorian, kaupallisen riskin ja kulttuurisen toimintaympäristön arviointi jää hänelle.

Näiden mallien vaikuttavuutta voi testata käytännössä: kuinka nopeasti työntekijä ratkaisee tehtävän, kuinka moni tekoälyn virhe havaitaan, paraneeko asiakastyön laatu ja auttaako osaamisnäyttö uuden työpaikan

saamisessa. Tekoälykurssin suorittaminen yksin ei vielä osoita työmarkkina-arvon kasvua. Juuri tämän vuoksi koulutukseen on liitettävä todellinen yritystehtävä ja mielellään uuden työnantajan arviointi.

7. Kokemuksen markkina-arvo pitää mitata uudelleen

Suomen 50+ politiikassa tarvitaan kaksi erilaista mittaria. Ensimmäinen on tavallinen työllisyysaste, joka kertoo yhteiskunnan työpanoksesta. Toinen on työkokemuksen palkka-arvon säilyminen työnantajaa vaihdettaessa. Se kertoo, siirtyvätkö palkka, tehtävän vaativuus, vastuu, ammatillinen asema ja työsuhteen laatu työntekijän mukana. Kansainvälisessä aineistossa tätä lähestytään myös käsitteellä portable experience premium.

Vuosittain tulisi seurata eri ikäryhmien työhön paluuta 3, 6, 12 ja 24 kuukauden kohdalla sekä uuden palkan suhdetta aikaisempaan. Tästä on erotettava tarkoituksellinen työuran keventäminen, jossa henkilö hakee joustavampaa, osa-aikaista tai vähemmän vastuullista työtä. Pelkkä palkanalennus ei automaattisesti tarkoita syrjintää, mutta tahdosta riippumattoman irtisanomisen jälkeinen ansioiden romahdus on erittäin merkityksellinen työmarkkinatulos.

Ikäryhmä	Työmarkkinariski	Palvelujen painopiste
45–49	Osaamisen vanheneminen alkaa ennen kriisiä	Ennakoiva ura- ja AI-katsastus
50–54	Ensimmäiset rekrytinnin ikäsignaalit	Osaamisnäytöt ja työnantajan vaihto
55–59	Pidentyvä työttömyys ja palkka-alenema	Välitön muutosturva ja koulutettu rekrytointi
60+	Eläkeikä, työkyky ja joustojen tarve	Osa-aikaisuus, uranvaihto, työn muokkaus

8. Yksitoista rakenteellista työllistämisuudistusta Suomelle

1. Työuran puolivälin osaamis- ja tekoälykatsastus 45–50-vuotiaille

Kunnat ja niiden muodostamat työllisyysalueet, työnantajat ja koulutuksen järjestäjät tarjoavat maksuttoman tai tuetun ennakoivan katsastuksen. Se kokoaa kokemuksen, osaamisen, työkyvyn ja uudet tehtävät selkeäksi suunnitelmaksi. Britannian Midlife MOT ja Suomen Työurahuoltamo ovat/olivat ilmeisen toimivia malleja.

2. Pysyvä rahoitus keskiuran uudelleen koulutukselle

Suomeen rakennetaan tulotuen, opintorahoituksen ja työnantajan osallistumisen yhdistelmä. Koulutukseen pitää päästä myös ilman omaa varallisuutta. Ruotsin omställningsstudiestöd ja Singaporen SkillsFuture toimivat kansainvälisinä esimerkkeinä.

3. Koulutus sopimukseksi työnantajan kanssa

Julkinen rahoitus kohdennetaan koulutuksiin, joissa on yritystehtävä, työssäoppiminen tai työnantajan rekrytointiaie. Singaporen Career Conversion Programmes ja Ranskan Atout Senior ovat tälle malleja.

4. Muutosturva käynnistyy irtisanomishetkellä

Jokainen irtisanotto yli 50-vuotias ohjataan nopeasti henkilökohtaiseen työnvälitykseen ja osaamisen arviointiin. Tuettujen ja kaupallisten toteuttajien välinen vastuunjako on selkeä. Ruotsin TSL ja TRR ovat esimerkkejä.

5. Rekrytointi perustuu näyttöihin ja soveltuvuuteen

Kunnat ja julkiset hankkijat edistävät työnäytteitä, simulaatioita ja ikäsyrjintää vähentäviä rekrytointiprotokollia. Ranskan Méthode de recrutement par simulation tarjoaa vertailukohdan.

6. Toimialakohtainen tekoälykoulutus normaaliksi ammatilliseksi palveluksi

Koulutus yhdistää aiemman ammattitaidon, tekoälyn käytön ja tietoturvan. Koulutuksen mittari on ratkaistu työtehtävä. Japani, Singapore ja Suomen Jotpa voivat antaa mallin.

7. Koulutusinvestoinnit näkyviin ikäryhmittäin

Suuret työnantajat seuraavat koulutusrahan, opiskelutuntien ja urakehityksen jakautumista iän mukaan. Pienille yrityksille tarjotaan tuettu yhteinen koulutuspalvelu. OECD:n aikuiskoulutusaineistosta saadaan vertailutaso.

8. Rekrytointialgoritmeille ikävaikutusten arviointi

Julkiset organisaatiot edellyttävät käyttämiltään rekrytointijärjestelmiltä syrjimättömyyden testaamista ja ihmisen vastuuta ratkaisusta. EU:n tekoälyasetus antaa sääntelykehyksen.

9. Projekti-, osa-aika-, asiantuntija- ja mentorointityön markkinat

Kokeneille osaajille avataan työpaikkojen rinnalle toimeksiantoja ja osa-aikaisia tehtäviä. Kaupalliset alustat voivat tuottaa palvelut, yhteiskunta varmistaa saavutettavuuden ja turvan. Sveitsin SeniorsAtWork ja Soulin 50 Plus tarjoavat malleja.

10. Rahoituksen perusteeksi todellinen työllistymisvaikutus

Kaikki rahoitettavat palvelut raportoivat työhön paluun, ansiot ja työn pysyvyyden 6, 12 ja 24 kuukaudessa. Arvioinnissa käytetään mahdollisuuksien mukaan vertailuryhmiä. Osallistujamäärä yksin ei riitä.

11. Projektien tilalle kansallinen pysyvä palveluinfrastruktuuri

Valtio sopii yhdenmukaisista oikeuksista ja tietopohjasta, työllisyysalueet vastaavat palveluketjusta, yritykset osallistuvat työllistämiseen ja kouluttajat toteutukseen. Sitra ja muut rahastot voivat rahoittaa kokeiluja, mutta hyvä toimintamalli siirretään pysyvään valtionbudjettiin.

Rahoitus ja työnjako: Pysyvä oikeus palveluun

Käytännöllinen suomalainen rakenne voisi perustua kolmen tason työnjakoon. Valtio määritteli palvelun vähimmäistason ja mittarit sekä varmistaisi pitkäjänteisen rahoituksen. Kunnat ja niiden muodostama työllisyysalueet vastaisivat henkilökohtaisesta palveluketjusta ja alueen työnantajien osallistumisesta. Oppilaitokset, koulutusyritykset, työnvälityspalvelut ja työnantajien järjestöt voisivat tuottaa koulutuksia ja osaamisnäyttöjä yhteisten laatuksien perusteella. Uudelleen koulutusrahoitus olisi selkeästi käytettävissä myös muualla kuin oman kunnan oppilaitoksessa.

ELONTILA-arviointi korostaa elinikäisen ohjauksen kansallisen ja alueellisen koordinaation, saavutettavuuden sekä seurantatiedon kehittämistä. K50Plus-raportin ehdottama palveluketju voisi hyödyntää samaa perustaa, mutta täydentää arviointia ikäryhmittäisillä tulostimittareilla: työhön paluu, uuden työn ansiotaso, ammattiasema ja työsuhteen pysyvyys. Näin ohjauspalvelujen laatua ja julkisen rahoituksen vaikutusta voitaisiin arvioida pitkäjänteisesti. [52]

Rahoitusta ei ole syytä määritellä pelkäksi uuden valtionohjelman avustussummaksi. Työssä olevan ennakoiva osaamispäivitys, työttömäksi joutuneen muutosturva ja työkykyä tukeva koulutus ovat eri tilanteita. Niille tarvitaan erilliset mutta yhteensopivat rahoitusreitit. Ruotsin omställningsstudiestöd ratkaisee osan opiskelun toimeentulosta. Singaporen SkillsFuture antaa työntekijälle koulutukseen käytettävän rahoitusmahdollisuuden. Ranskan Atout Senior sitoo koulutuksen yritykseen. Suomen mallin pitäisi pystyä yhdistämään nämä periaatteet ilman raskasta hakemusviidakkoa.

Rahoituksen on kannustettava työnantajia investoimaan myös nykyisiin yli 50-vuotiaisiin työntekijöihinsä. Jos julkinen tuki korvaa yrityksen muutenkin maksaman henkilöstökoulutuksen, lisävaikutus jää pieneksi. Toisaalta pk-yritykset tarvitsevat tukea, jotta ne ylipäänsä voivat vapauttaa työntekijän opintoihin. Tuen perusteeksi voidaan edellyttää yrityksen omaa osallistumista, käytännön harjoittelua ja raportoitavaa tulosta.

Sitra ja muut kehitysrahoittajat voivat käynnistää uudentyyppisiä kokeiluja, kuten tekoälyavusteista osaamisprofiilia ja rekrytoinnin ikävaikutusten mittaamista. Toimivaksi osoittautuvan palvelun pitää kuitenkin siirtyä pysyväle vastuutaholle ja jatkuvan rahoituksen piiriin. Muutoin kunnissa, oppilaitoksissa ja hankkeissa kertyvä osaaminen katoaa jokaisen projektikauden jälkeen.

9. Toteutus: Mitä voi saada aikaan 24 kuukaudessa?

Mikäli tuleva hallitus päättää ottaa 50+ työllisyyden erityiseen tarkasteluunsa osana tavoitettaan pidentää suomalaisten työvuosia, tässä on karkea esitys mahdollisesti etenemismallista.

Ensimmäisten kuuden kuukauden aikana valtion, kuntien työllisyysalueiden, työnantajien ja koulutusorganisaatioiden tulee määritellä yhteiset mittarit, palveluun pääsyn periaatteet ja arvioitavat rekrytointimallit. Samalla kartoitetaan nykyinen Jotpa-, muutosturva- ja ESR+-tarjonta sekä tunnistetaan rahoituksen katveet.

Seuraavan vuoden aikana eri puolilla Suomea voidaan ottaa käyttöön samoin mittarein arvioitava palvelukokonaisuus: 45–50-vuotiaan ennakoiva katsastus, irtisanotun nopea palveluun pääsy, työpaikkoihin sidotut tekoäly- ja uudelleen koulutusmoduulit sekä työnantajien rekrytointiprosessin ikäauditointi. Käytännössä osa palveluista voidaan toteuttaa oppilaitoksissa, osa yrityksissä, osa kaupallisilla alustoilla.

Viimeistään kahden vuoden kohdalla on päätettävä, mitkä kokeillut toimintatavat rahoitetaan jatkuvina palveluina. Kehittämishankkeiden pysyväksi muuttaminen edellyttää vastuutahoa, rahoitusperustetta ja yhteistä tietoa todellisista työllisyysvaikutuksista. Kustannusvaikuttavuus tulisi raportoida myös vältettyinä pitkäaikaistyöttömyysjaksoina ja säilyneinä ansiotuloina. Näitä ei tässä raportissa arvioida euromääräisesti, koska kokeilujen kausaalisista vaikutuksista ei ole yhteismitallista tietoa.

10. Pöätelmä: Kokemus ja tekoäly on yhdistettävä ennen työpaikan menetystä

Ikääntyvä Suomi ei voi rakentaa työurien pidentämistä vain vanhuuseläkeiän nousun varaan. Yhteiskunnan on huolehdittava myös siitä, että työnantajat rekrytoivat kokeneita osaajia ja että työntekijä voi vaihtaa tehtävää menettämättä suhteettomasti aiempaa osaamisapääomaansa. Nykyinen työllisyysasteiden nousu on todellinen onnistuminen. Uudelleentyöllistymisen pullonkaula on yhtä todellinen ja vaatii erilliset mittarit.

Tekoäly voi olla Suomelle mahdollisuus muuttaa yli 50-vuotiaiden työntekijöiden työmarkkina-asemaa. Kokenut asiantuntija, jonka hallussa ovat toimialan käytännöt, asiakassuhteet ja riskien ymmärtäminen, voi saada tekoälystä tehokkaan työvälineen. Tämä on ehdollinen mahdollisuus. Ilman koulutusta, työssä kokeilemista ja työnantajien rekrytointimuutosta tekoäly voi myös syventää kahtiajakoa työpaikkansa säilyttävien ja työnsä menettävien välillä.

Myös työpaikkojen johtamistavoilla voi olla keskeinen vaikutus eläköitymisaikaisiin ja toteutuneeseen eläkkeelle jäämiseen, Eläketurvakeskuksen työoloja ja johtamiskäytäntöjä analysoinut tutkimus osoitti. Tiimityöllä, kannustavalla palkkauksella, työpaikalla tarjottava koulutuksella ja informaation jakamisella on myönteinen vaikutus. Epämukavat työolot, kuten vaarat ja haitat puolestaan alentavat työtyytyväisyyttä, raportti listaa. Työtyytyväisyydellä on keskeinen vaikutus aikomuksiin jäädä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää.

Kansantaloutemme ja tulevan talouskasvun turvaaminen vaativat aktiivisia politiikkatoimia. Suomeen tulee rakentaa pysyvä ympäristö, jossa kokenut työntekijä pääsee osaamisen arviointiin, saa tarpeellisen koulutuksen ilman kohtuutonta ansionmenetystä, voi osoittaa taitonsa oikeassa yritystehtävässä ja kohtaa rekrytoinnissa ikäneutraalin arvioinnin. Suomen kannattaa käyttää aiempien hankkeidensa saavutukset tähän, ja ottaa kansainvälisistä malleista toimivimmat rahoitus- ja palveluratkaisut. [8, 10, 28, 35, 46, 52]

Lähteet:

- [0] **Suomen Ekonomit:** Tämän kokemuksen moni viisikymppinen tunnistaa – ikäsyryntä työssä iso ongelma (1.10.2024)
<https://www.ekonomit.fi/tiedote/taman-kokemuksen-moni-viisikymppinen-tunnistaa-ikasyrynta-tyossa-iso-ongelma>
- [1] **Tilastokeskus:** Työvoimatutkimus, StatFin-aikasarjat
https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__tyti/13aj.px/
- [2] **Eläketurvakeskus:** Eläkeuudistusten 2017 ja 2005 vaikutuksia
<https://www.etk.fi/tutkimus-tilastot-ja-ennusteet/tutkimus/tutkittua-tietoa-tiiviisti/elakeuudistusten-2017-ja-2005-vaikutuksia/>
- [3] **Eläketurvakeskus:** Eläkkeellesiirtymisikä työeläkejärjestelmässä
<https://www.etk.fi/tutkimus-tilastot-ja-ennusteet/tilastot/elakkeensaajat-ja-elakemenot/elakkeellesiirtymisika-tyoelakejarjestelmassa/>
- [4] **Finlex:** HE 62/2022 vp, 55 vuotta täyttäneiden työllisyysasteen nostaminen
<https://www.finlex.fi/fi/hallituksen-esitykset/2022/62>
- [5] **Tampereen yliopisto:** Katri Keskinen: Juurtunut ikäsyryntä hankaloittaa työttömien pääsyä takaisin
<https://www.tuni.fi/fi/ajankohtaista/katri-keskinen-juurtunut-ikasyrynta-hankaloittaa-tyottomien-paasya-takaisin>
- [6] **Ratio:** Same Storm, Different Boats: Generative AI and the Age Gradient in Hiring, Working Paper 388 (2026)
<https://ratio.se/publikationer/same-storm-different-boats-generative-ai-and-the-age-gradient-in-hiring>
- [7] **NBER:** Brynjolfsson, Li & Raymond: Generative AI at Work (2023)
<https://www.nber.org/papers/w31161>
- [8] **OECD:** Staying in the Game: Skills and Jobs of Older Workers in a Changing Labour Market (2025)
https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2025_194a947b-en/full-report/staying-in-the-game-skills-and-jobs-of-older-workers-in-a-changing-labour-market_cc7ee11c.html
- [9] **METI, Japan:** 生成 AI 時代の DX 推進に必要な人材・スキルの考え方 2024
<https://www.meti.go.jp/press/2024/06/20240628006/20240628006.html>
- [10] **Valtioneuvosto:** Kansallinen ikäohjelma, National Programme on Ageing Workers 1998–2002, arviointi
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/a77fd0f7-a9d6-4591-892b-8f67b544d274/content>
- [11] **Työterveyslaitos:** Yli 55-vuotiaat voivat töissä hyvin, mutta kielteiset ikäasenteet haittaavat työurien jatkamista
<https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/yli-55-vuotiaat-voivat-toissa-hyvin-mutta-kielteiset-ikaasenteet-haittaavat-tyourien-jatkamista>
- [12] **Työterveyslaitos:** Työurahuoltamo-kokeilun ensimmäiset kokemukset kerätty
<https://www.ttl.fi/ajankohtaista/uutinen/tyourahuoltamo-kokeilun-ensimmaisiet-kokemukset-keratty>
- [13] **Työ- ja elinkeinoministeriö:** Konkarit töihin: Ehdotuksia +55-vuotiaiden työllisyyden edistämiseksi
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/items/9f01cf92-5f16-4bef-8df0-f80ef5ac1563>
- [14] **Jotpa:** Jo yli 20 000 työkäistä on täydentänyt osaamistaan, lokakuu 2025
<https://www.jotpa.fi/fi/ajankohtaista/uutiskirjeet/lokakuu-2025>
- [15] **Eläketurvakeskus:** Ansiosidonnaista vai perusturvaa? 55–65-vuotiaiden työttömyys eriytyy iän myötä (2026)
<https://www.etk.fi/blogit/ansiosidonnaista-vai-perusturvaa-55-65-vuotiaiden-tyottomyys-eriytyy-ian-myota/>
- [16] **Valtiovarainministeriö:** Luota tulevaan: Valtiovarainministeriön virkapuheenvuoro 2026
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/items/e0340574-1295-4a84-b3d4-4d4efbff17d4>
- [17] **IFAU, Ruotsi:** Påverkade arbetssökandes ålder och kön chansen att få svar på jobbansökan? Resultat från ett fältexperiment
<https://www.ifau.se/Forskning/Publikationer/Rapporter/2017/paverkade-arbetssokandes-alder-och-kon-chansen-att-fa-svar-pa-jobbansokan-resultat-fran-ett-faltexperiment/>
- [18] **VIVE, Tanska:** Arbejdsgiveres syn på ældre ansøgere
<https://www.vive.dk/da/udgivelser/arbejdsgiveres-syn-paa-aeldre-ansoegere-lxmp2e5x/>
- [19] **Défenseur des droits, Ranska:** 17e Baromètre des discriminations dans l'emploi : focus sur les seniors
<https://www.defenseurdesdroits.fr/17e-barometre-des-discriminations-dans-lemploi-focus-sur-les-seniors-776>
- [20] **DARES, Ranska:** Les seniors sont-ils vraiment discriminés lors du recrutement ?
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-seniors-sont-ils-vraiment-discrimines-lors-du-recrutement>
- [21] **Valtioneuvosto:** Kansallisen ikäohjelman 2020–2023 loppuraportti
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/items/352a84cb-b6e2-4549-b9ad-8960fd7b9bf1>
- [22] **Metropolia:** Työura55+
<https://www.metropolia.fi/fi/tutkimus-kehitys-ja-innovaatiot/hankkeet/tyoura55-hanke>
- [23] **Suomen Yrittäjäopisto:** Työelämän konkarit +50
<https://www.syo.fi/hanke/tyoelaman-konkarit-50/>
- [24] **Haaga-Helia:** 55+ Piilevä Potentiaali
<https://www.haaga-helia.fi/fi/hankkeet/55-piileva-potentiaali-kekeakoulutettujen-tyottomien-tyollisyyschanke>
- [25] **Jotpa:** Työkäisten digitaalisia taitoja vahvistetaan alkavissa koulutuksissa
<https://www.jotpa.fi/fi/ajankohtaista/tiedotteet/tyoikaisten-digitaalisia-taitoja-vahvistetaan-alkavissa-koulutuksissa>
- [26] **Työmarkkinatori:** 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuki
<https://tyomarkkinatori.fi/lisatietoa-palveluista/55-vuotta-tayttaneiden-tyollistamistuki>
- [27] **Valtioneuvosto:** Lainsäädäntöön muutoksia 55 vuotta täyttäneiden työllisyysasteen nostamiseksi
<https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/lainsaadantoon-muutoksia-55-vuotta-tayttaneiden-tyollisyysasteen-nostamiseksi>

- [28] **Trygghetsfonden TSL, Ruotsi:** Omställningsstöd
<https://www.tsl.se/privatperson/omstaellningsstoed/>
- [29] **CSN, Ruotsi:** Hälften bytte bransch efter studier med omställningsstudiestöd (2025)
<https://www.csn.se/om-csn/press/pressmeddelanden/2025-03-31-halften-bytte-bransch-efter-studier-med-omstallningsstudiestod.html>
- [30] **CSN, Ruotsi:** Vad är omställningsstudiestöd?
<https://www.csn.se/bidrag-och-lan/omstallningsstudiestod-for-dig-mitt-i-arbetslivet/vad-ar-omstallningsstudiestod.html>
- [31] **HK-dir, Norja:** Kompetansepluss Arbeid 2026
<https://hkdir.no/utlysninger-og-tilskudd/kompetansepluss-arbeid-2026>
- [32] **Fafo, Norja:** Lav mobilitet på arbeidsmarkedet blant seniorer (50+) i Norge – hva innebærer det?
<https://fafo.no/prosjekter/fullforte-prosjekter/lav-mobilitet-pa-arbeidsmarkedet-blant-seniorer-50-i-norge-hva-innebaerer-det>
- [33] **VIVE, Tanska:** Indsatser til ledige seniorer
<https://www.vive.dk/da/udgivelser/indsatser-til-ledige-seniorer-qz55om2z/>
- [34] **NFA, Tanska:** Motivation, fleksibilitet og netværk styrker ledige seniorers jobmuligheder
<https://nfa.dk/nyt/nyheder/2025/juni/motivation-fleksibilitet-og-netvaerk-styrker-ledige-seniorers-jobmuligheder>
- [35] **UK Government:** DWP launches new Midlife MOT website
<https://www.gov.uk/government/news/dwp-launches-new-midlife-mot-website>
- [36] **Centre for Ageing Better, Britannia:** The Age-friendly Employer Action Framework
<https://ageing-better.org.uk/age-friendly-employer-action-framework>
- [37] **France Travail, Ranska:** Réinventer sa vie professionnelle après 50 ans avec Atout Senior
<https://www.francetravail.fr/candidat/seniors/reinventer-sa-vie-professionnell.html>
- [38] **France Travail, Ranska:** Méthode de recrutement par simulation
<https://www.francetravail.fr/candidat/les-ateliers-francetravail/la-methode-de-recrutement-par-si.html>
- [39] **Bundesagentur für Arbeit, Saksa:** Best Ager gegen den Fachkräftemangel
<https://www.arbeitsagentur.de/faktor-a/mitarbeiter-finden/best-ager-gegen-fachkraeftemangel>
- [40] **Rijksoverheid, Alankomaat:** SLIM-regeling
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/onderwijs/leven-lang-ontwikkelen/leven-lang-ontwikkelen-financiele-regelingen/slim-regeling>
- [41] **WAFF, Itävalta:** Joboffensive 50plus
<https://www.waff.at/joboffensive50plus/>
- [42] **SeniorsAtWork, Sveitsi:** Job-Netzwerk für 50plus & pensionierte Fachkräfte
<https://www.seniorsatwork.ch/all-jobs/>
- [43] **MHLW, Japani:** 中高年層（ミドルシニア）専門窓口
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000181329_00002.html
- [44] **METI, Japani:** マナビ DX Quest
https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/jinzai/manabi-dx-quest.html
- [45] **Seoul 50 Plus Foundation, Etelä-Korea:** 서울시 50 플러스 일자리 정보모방
https://www.50plus.or.kr/in_appList.do?rcrtSeUrl=IN47002
- [46] **MySkillsFuture, Singapore:** SkillsFuture Level-Up Programme
https://www.myskillsfuture.gov.sg/content/portal/en/career-resources/career-resources/education-career-personal-development/SkillsFuture_Level-Up_Programme.html
- [47] **Workforce Singapore:** Career Conversion Programmes for Individuals
<https://www.wsg.gov.sg/programmes-and-initiatives/career-conversion-programmes-individuals.html>
- [48] **MOM, Singapore:** Labour Force in Singapore 2025: Job Mobility and Job Change Outcomes of Residents
https://stats.mom.gov.sg/iMAS_PdfLibrary/Labour-Force-in-Singapore%202025-Job-Mobility-and-Job-Change-Outcomes-of-Residents.pdf
- [49] **MDDI, Singapore:** Speech by Minister Josephine Teo at the Committee of Supply Debate 2026
<https://www.mddi.gov.sg/newsroom/speech-by-minister-josephine-teo-at-the-committee-of-supply-debate-2026/>
- [50] **European Union:** Regulation (EU) 2024/1689, Artificial Intelligence Act
<https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>
- [51] **Eläketurvakeskus:** Työolojen ja johtamisen yhteys eläköitymisaikeisiin ja toteutuneeseen eläkkeelle jäämiseen
<https://www.julkari.fi/server/api/core/bitstreams/2fc7c24b-7e59-4f44-82a6-0d74a7748bd5/content>
- [52] **Työ- ja elinkeinoministeriö:** Elontila – Elinikäisen ohjauksen kansallinen arviointi 2023–2024
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-774-8>

Tämä Kasvuinstituutin tuottama raportti K50Plus:lle on analyttinen selvitys, ei vertaisarvioitu tutkimus.

**Kansainväliset ohjelmat ovat vertailuesimerkkejä, joiden soveltuvuus
ja vaikuttavuus on arvioitava Suomessa erikseen.**