JULKAISU 2000:3

Ikääntymisen huomioon ottaminen työsuojelupiirien työssä. Työpaikkojen näkemykset toiveet

Esipuhe

Työvoima ikääntyy Suomessa lähivuosina merkittävästi. Valtioneuvosto antoi vuoden 1997 alussa periaatepäätöksen asiaa selvittäneen IKOMI-komitean mietinnön pohjalta Kansallisen Ikäohjelman toteutuksesta vuosina 1998-2002. Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnon alalla huomattava osa Ikäohjelmaan liittyvistä toimista painottuu työterveyshuoltoon ja työsuojeluun erityisesti pk -sektorilla. Työturvallisuuslain 9 § (1. mom ikääntyminen ja 3. mom työntekijöiden työkyvyn ylläpitämisen huomioon ottaminen työsuojelun toimintaohjelmassa) antaa pohjan ikääntymisen huomioon ottamiseksi työsuojelunvalvonnassa.

Työsuojeluhallinnon keinot ikääntymisen huomioimiseksi työelämässä tarvitsevat kehittämistä. Työsuojeluviranomaisten vaikutusmahdollisuudet ikääntymisen huomioimiseksi työpaikoilla liittyvät työsuojelutarkastuksiin ja yhteistyöhön työpaikkojen ja työterveyshuollon kanssa. Työsuojelupiirien mahdollisuudet vaikuttaa tähän asiakokonaisuuteen tulisi liittää työsuojeluviranomaisten aktiiviseen neuvovaan ja ohjaavaan asiantuntijatoimintaan. Näin pitäisi edistää työpaikkojen omaehtoista toimintaa työkykyä ylläpitävässä toiminnassa ja ikääntymisasioissa.

Työsuojeluosaston ja piirien yhteistyönä valmistellussa Kansallisen Ikäohjelman tavoitteita toteuttavassa pilottihankkeessa selvitettiin työskentelymalleja, joissa ikääntyminen huomioidaan osana työsuojeluviranomaisten työtä. Selvityksen pohjalta pyritään sisällyttämään ikääntymisen näkökulma jo olemassa oleviin tarkastajien työtapoihin ja lisäksi pohtimaan uusia malleja toimia ikääntymisen huomioon ottamiseksi.

Ikääntymisen työpaikoilla huomioon ottamisen tavoitteena on, että työntekijät pysyvät työssä työkykyisenä eläkeikään asti ja siirtyvät eläkkeelle mahdollisimman hyväkuntoisena. Haastattelujen tavoitteena oli selvittää työpaikkojen tilannetta ikääntymisen huomioonottamisessa tällä hetkellä. Menetelmänä käytettiin haastattelua, jossa oli paljon avoimia, keskustelua herättäviä kysymyksiä. Haastattelutuloksia käytetään pohja-aineistona, kun työsuojeluosasto ja työsuojelupiirit päättävät toimintatavoista ikääntymisasioissa.

Työsuojeluosaston ja viiden työsuojelupiirin pilottihanketyöryhmän puheenjohtajana toimi ylitarkastaja Hannu Stålhammar sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosastolta ja haastattelulomakkeiden tulokset kokosi tarkastaja Riina Länsikallio Uudenmaan työsuojelupiiristä. Muut työryhmän jäsenet olivat tarkastaja Päivi Heikkinen Keski-Suomen työsuojelupiiristä, tarkastaja Anja Kauppinen Pohjois-Karjalan työsuojelupiiristä, ylitarkastaja Olavi Manninen Hämeen työsuojelupiiristä, tarkastaja Liisa Bifeldt ja piiripäällikkö Seppo Pekkala Turun ja Porin työsuojelupiiristä sekä ylilääkäri Heikki Savolainen, sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosastolta

Helsingissä tammikuussa 2000

Markku Lehto
Kansliapäällikkö

SISÄLTÖ

1. TAVOITTEET 5

2. MENETELMÄ 5

2.1. HAASTATTELUN RAKENNE 5
2.2. HAASTATTELUN SUORITTAMINEN 5

3. AINEISTO 6

4. TULOKSET 8

4.1. TYÖPAIKKOJEN TARVE EDISTÄÄ YLI 45 -VUOTIAIDEN TYÖKYKYÄ 8
4.2. SAIRAUSPOISSAOLOT 8
4.3. IKÄÄNTYMISEN HUOMIOIVAT TOTEUTUNEET TOIMENPITEET TYÖPAIKOILLA 8
4.4. OSAAMISEN JA KOKEMUKSEN HYÖDYNTÄMINEN TYÖPAIKOILLA 11
4.5. JOHTAMINEN 12
4.6. LAINSÄÄDÄNTÖ JA TIEDONVÄLITYS 12
4.7. TYÖPAIKKOJEN ARVIOT OMAN IKÄRAKENTEEN KEHITTYMISESTÄ JA VAIKUTUKSISTA 12
4.8. TYÖPAIKKOJEN ESITTÄMÄT TOIVEET TYÖSUOJELUPIIREILLE JA TARKASTAJILLE 13

5. POHDINTA 14

6. IKÄÄNTYMISTYÖRYHMÄN EHDOTUKSET TOIMENPITEIKSI 15

LIITTEET 17

1. TAVOITTEET

Ikääntyminen ymmärrettiin tässä selvityksessä yhtenä työkykyyn vaikuttavana ihmisen ominaisuutena kuten sukupuoli tai muu ihmisten välinen erilaisuus.

Ikääntymiseen liittyvien haastattelujen tavoitteena oli
1. selvittää millaisia ikääntymisen huomioonottavia toimenpiteitä työpaikoilla on tehty
2. millä tavalla työpaikoilla suhtaudutaan työntekijöiden ikääntymiseen (onko asiaan ylipäätään kiinnitetty huomiota, löytyykö työpaikalta ikästrategiaa jne.)
3. millaisia toimia ja työotetta työpaikat odottavat työsuojelupiireiltä ja tarkastajilta

2. MENETELMÄ

2.1. Haastattelun rakenne

Haastattelu koostui neljästä eri pääkohdasta
A. työpaikan taustatiedot
B. työpaikan tekemät toimet ikääntymisen suhteen
C. tulevaisuuden mahdollisuudet ja odotukset
D. toiveet työsuojelupiirille ja tarkastajille
ja yhteensä 17 kysymyksestä. Haastattelu sisälsi sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä. Haastattelulomake liitteenä (liite 1).

2.2. Haastattelun suorittaminen

Ikääntymistyöryhmä (mainittu etusivulla) valmisteli haastattelupohjan huhtikuussa 1999. Haastattelut suoritettiin pääosin toukokuun 1999 aikana viiden eri työsuojelupiirin toimesta. Haastattelut tehtiin joko suunnattuna ”ikätarkastuksena” tai muun tarkastuskäynnin yhteydessä. Haastattelijoina toimi yhdestä viiteen henkilöä/piiri. Haastattelulomake on kohtuullisesti validoitu.

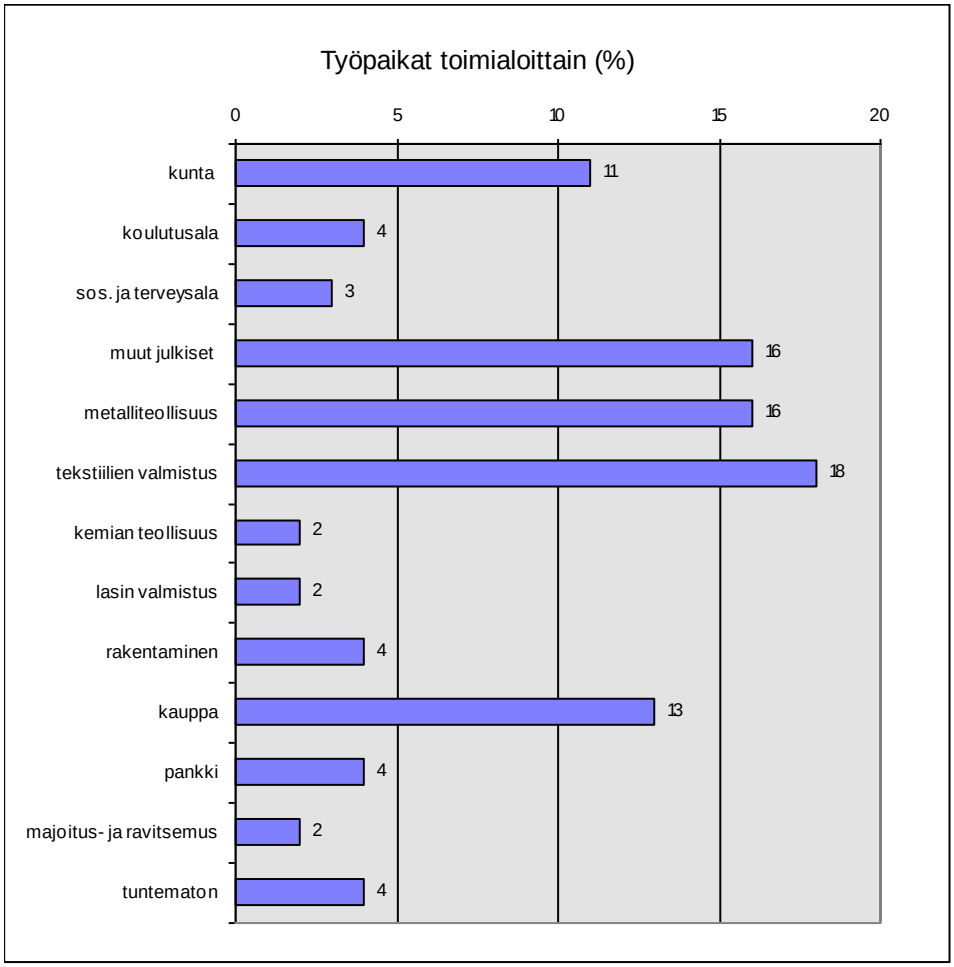
Haastattelun koettiin olevan erittäin hyvä pohja työpaikoilla ikääntymiseen ja muihin työsuojelun alueisiin liittyvän keskustelun herättäjänä. Nykyinen haastattelulomake parempaan muotoon muokattuna pilotista saatuja tuloksia hyödyntäen tullee olemaan hyvä apuväline tarkastajille ikääntymiseen liittyviin asioihin pureutumiseen työpaikoilla. Haastatteluista kertynyt tulos muodostaa myös vertailuaineiston, johon yksittäisen työpaikan tuloksia voitaneen tulevaisuudessa verrata.

3. AINEISTO

Haastattelu kohdistui yhteensä 45 työpaikkaan viidessä eri työsuojelupiirissä.

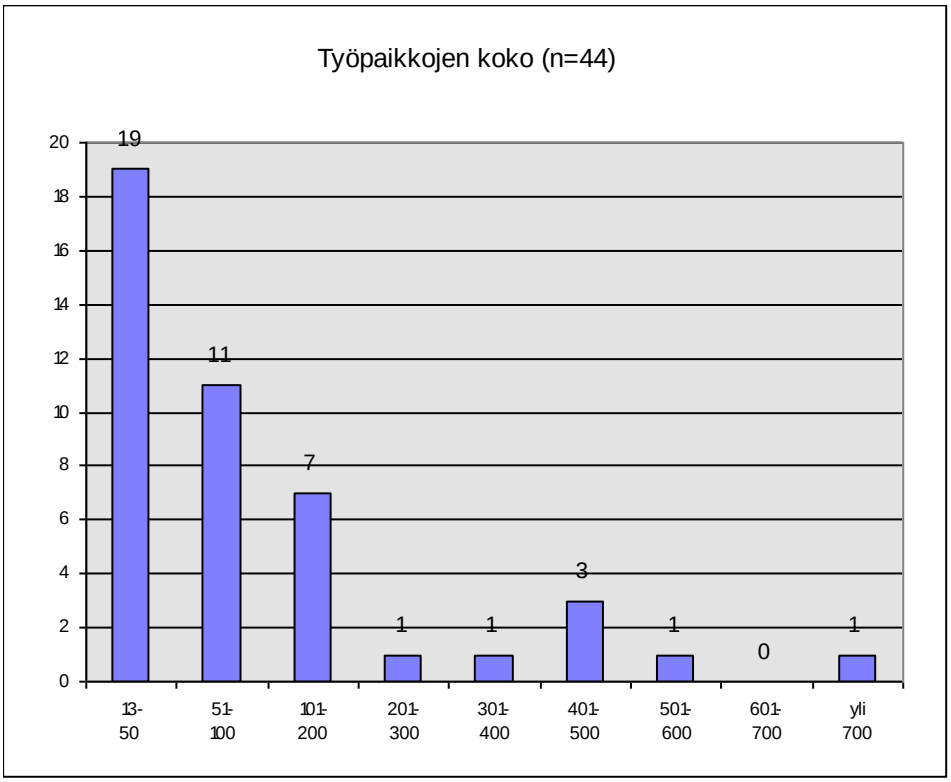
Julkisen sektorin työpaikkoja oli mukana 16 ja yksityisen sektorin 29. Julkisen sektorin suurin yksittäinen ryhmä oli kunnat (11 %). Yksityisellä sektorilla metalli- (16 %) ja tekstiiliteollisuus (18 %) sekä kauppa (13 %) olivat suurimmat ryhmät.

Kuvio 1.



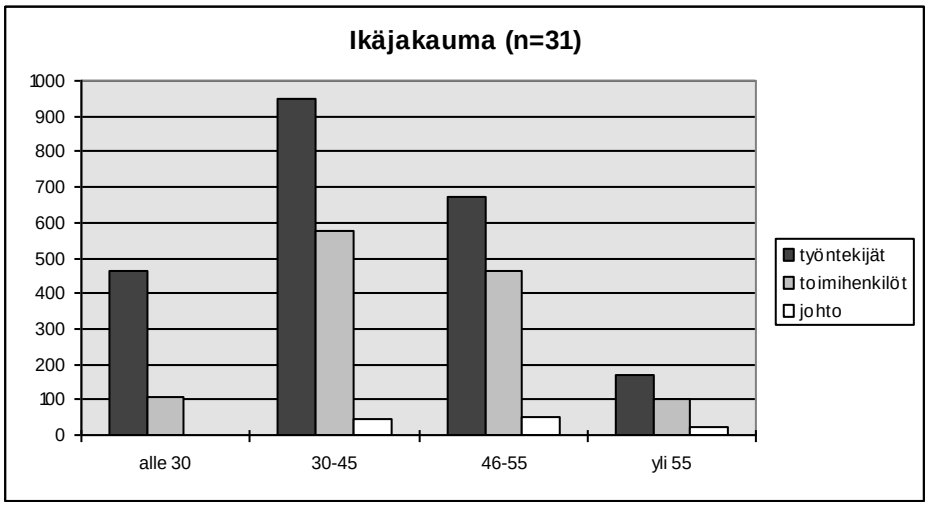
Haastattelut tehtiin pääasiassa alle 50 hengen työpaikoilla (43 %) ja alle 100 hengen työpaikkoja oli yhteensä 68 prosenttia (kuvio 2). Haastattelutilanteissa työpaikoilla oli haastateltavina yhteensä 118 henkilöä. Näistä 28 prosenttia oli työsuojeluvaltuutettuja, 21 prosenttia työsuojelupäälliköitä, 9 prosenttia luottamusmiehiä ja 13 prosenttia työpaikan ylimmän johdon edustajia, yleensä toimitusjohtajia. Muita johdon edustajia ja esimiehiä oli haastatteluissa mukana 20 prosenttia ja muita työntekijöiden edustajia 8 prosenttia.

Kuvio 2.



Henkilöiden kokonaismäärä 44 työpaikalla oli 5624. Yhdeltä työpaikalta ei saatu henkilömäärää. Ikäjakauma (kuvio 3) on tyypillinen Suomen työväestöä kuvaava jakauma, jossa yli 55-vuotiaita ikääntyneitä on enää vähän työelämässä (8 % kokonaismäärästä). Ikääntyviä 46-55 -vuotiaita oli aineistosta 33 prosenttia.

Kuvio 3.



4. TULOKSET

Tulokset antavat suuntaa siitä, miten yleensä työpaikoilla on huomioitu henkilöstön ikääntyminen: miten ikääntyvää työntekijää on työpaikoilla tuettu, millaisia työterveyshuollon palveluita työpaikoilla on ostettu ja käytetty ja millaisia muita toimia on tehty (esim. koulutukseen panostaminen, työyhteisöllisten seikkojen huomioonottaminen), jolla on vaikutusta työssä jaksamiseen. Työpaikoilta kysyttiin myös, millaisia toimia työsuojelupiireiltä toivotaan ko. asian suhteen.

4.1. Työpaikkojen tarve edistää yli 45 -vuotiaiden työkykyä

Ikäjakaumatarkastelu oli tehty 31 työpaikalla haastatelluista 45:stä (69 %). Ikääntyvien työkyvyn edistämiseen koettiin olevan tarvetta 36 työpaikalla (80 %). Tarve koettiin tärkeäksi erityisesti ikärakenteen vinoutumisen (24 %) ja työssä jaksamisen sekä hyvinvoinnin edistämisen vuoksi (24 %). Myös ikääntymisen taloudellinen merkitys ja työn kuormittavuuden yhteys ikääntymiseen oli huomattu muutamissa työpaikoissa.

Viidennes haastatelluista työpaikoista oli sitä mieltä, että tarvetta ikääntyvien työkyvyn edistämiseen ei ole. Kahdessa työpaikassa ”ei ollut tullut esille tarvetta” ja kahdessa työpaikassa oli tehty oma tarvekartoitus. Lisäksi omaehtoiseen liikuntaan kannustettiin kahdessa työpaikassa ja sen koettiin riittävän työkyvyn edistämiseen myös ikääntyvillä. Yksi työpaikka ilmoitti, että ei halua ikäerittelyä henkilöstöön.

4.2. Sairauspoissaolot

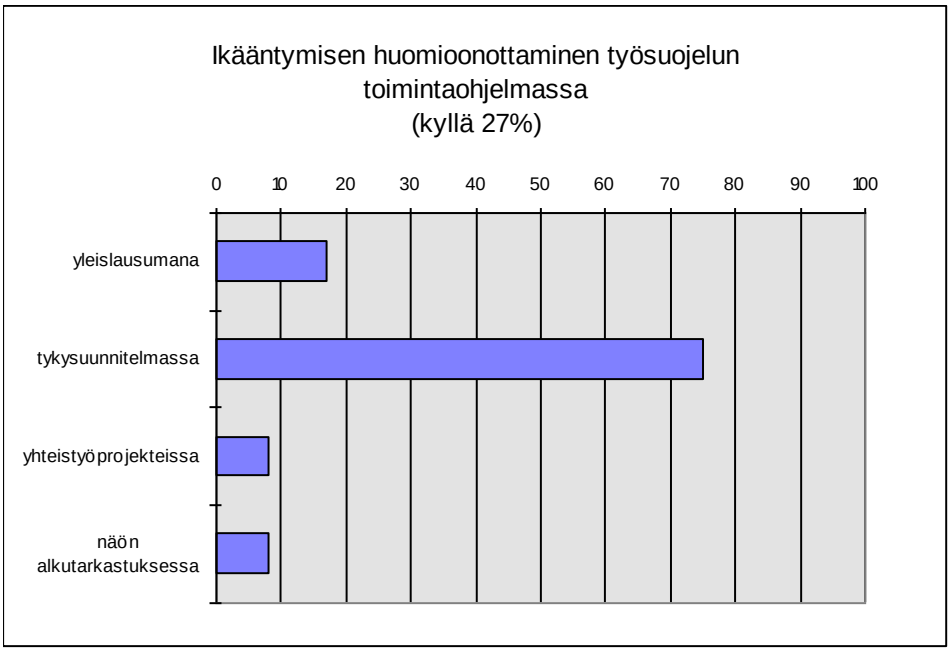
Sairauspoissaoloja seurataan ja ne oli tilastoitu 30 työpaikassa (67 %). Sairauspoissaolojen määrää ei voida tarkastella koko aineiston kannalta, koska yhtenäistä, systemaattista tilastointijärjestelmää ei työpaikoilla tunnu olevan. Käytetyt parametrit vaihtelevat; toinen työpaikka seuraa henkilötyöpäiviä, toinen tunteja, kolmas jollain muulla tapaa.

Sairausryhmittäinen tilastointi oli harvinaista. Vain viidessä työpaikassa (36 % tilastoivista) oli tehty kyseinen tilastointi. Tulosten perusteella tuki- ja liikuntaelinsairaudet olivat 43 prosenttia kaikista sairauspoissaoloista, mielenterveyteen liittyvät 4 prosenttia, hengitys- ja verenkiertoelimistön sairaudet 16 prosenttia ja muut 37 prosenttia.

4.3. Ikääntymisen huomioivat toteutuneet toimenpiteet työpaikoilla

Vain noin kolmasosassa haastateltujen työpaikkojen työsuojelun toimintaohjelmissa ikääntyminen oli otettu jollain tavalla huomioon (27 %). Toimintaohjelmissa useimmin se sisältyi tykysuunnitelmaan tai tykyohjelmaan (70 %). (Kuvio 4)

Kuvio 4.



Työpaikan riskinarvioinnin kannalta tärkeitä työpaikkaselvityksiä oli tehty työterveyshuollon toimesta 76 prosentissa haastatelluista työpaikoista (kuvio 5). Ikäryhmätarkastuksia tehdään 67 prosentissa ja perinteisiä työterveyshuollon toteuttamia lakisääteisiä toimintoja, määräaikaistarkastuksia, tehdään lähes kaikilla työpaikoilla (89 %).

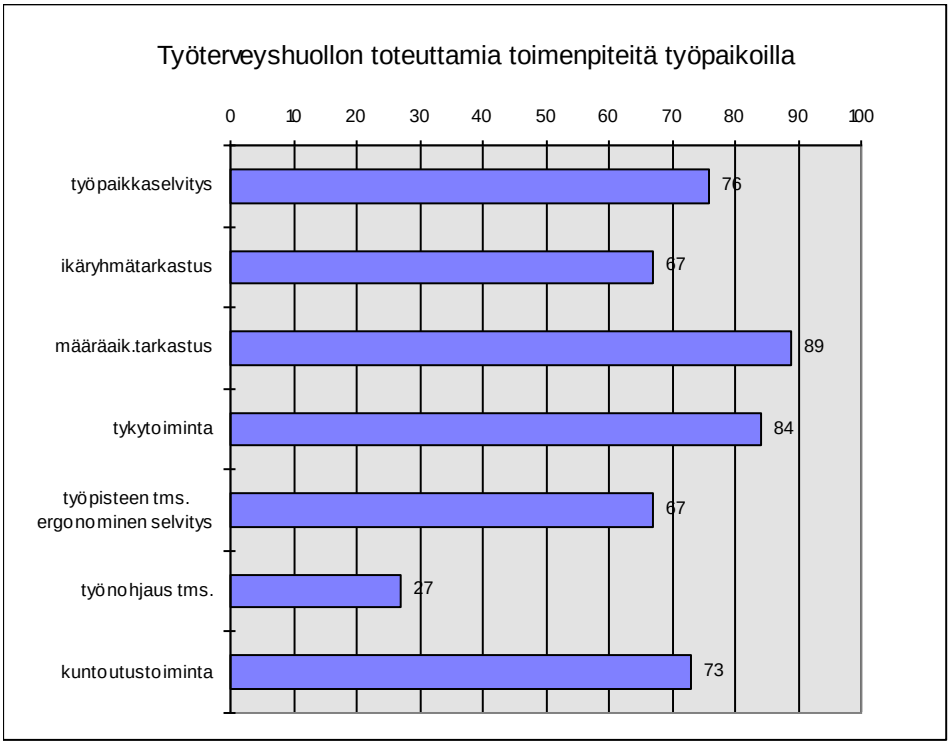
Työpisteiden ergonomisia selvityksiä oli tehty 67 prosentissa haastatelluista työpaikoista (kuvio 5), joista reilusti yli puolet (60 %) oli tietotekniikkatyöpisteisiin liittyviä ergonomiakartoituksia.

84 prosenttia haastatelluista työpaikoista ilmoitti tekevänsä tykytoimintaa yhteistyössä työterveyshuollon kanssa (kuvio 5). Tykytoiminnan sisältö oli pääasiassa omaehtoisen liikunnan tukemista (liikuntaryhmiä, uimahalli- ja kuntosalilippuja, 45 %) ja kuntoutusta (37 %) sekä vajaakuntoisen seurantaa (esim. työkykyindeksi 24 %).

Kuntoutustoimintaa ilmoitettiin olevan jopa 73 prosentissa haastatelluista työpaikoista. Kuntoutustoiminta oli pääasiassa ollut aslak -kuntoutusta (58 %). Myös kuntoremontti-, tyky-, päihdeongelmaisten ja muut yksilö- ja ryhmäkuntoutukset mainittiin.

Työterveyshuollon työyhteisöllinen tuki esim. työnohjauksen muodossa oli ollut perin vähäistä (kuvio 5). Vain vajaassa kolmasosassa työpaikkoja oli ollut työyhteisöä tukevia toimintoja. Kolmasosa näistä toiminnoista oli ollut työyhteisön tilanteen arviointia, muun muassa ilmapiirikyselyjä.

Kuvio 5.

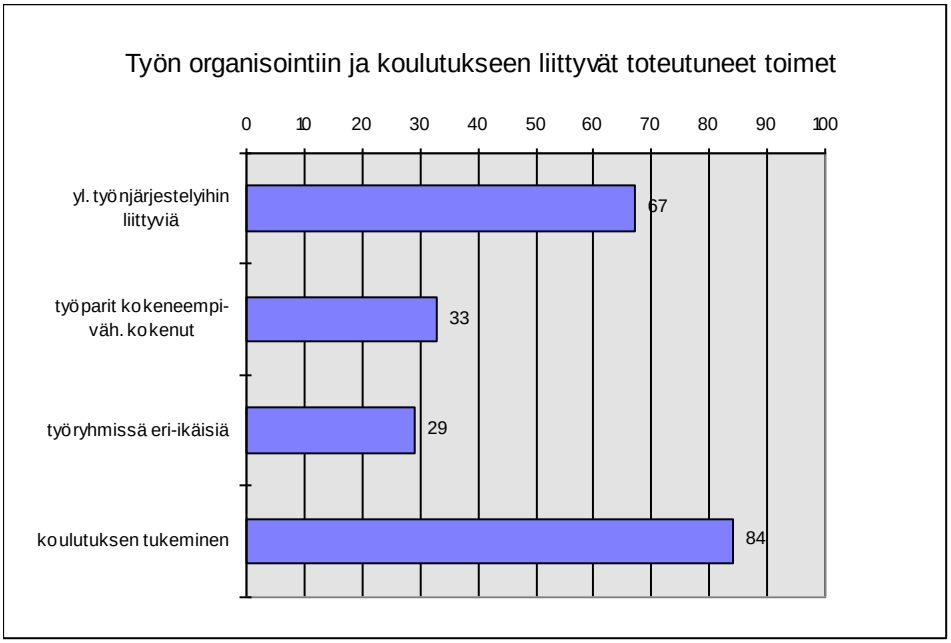


Työnjärjestelyihin liittyviä muutoksia oli tehty 67 prosentissa haastatelluista työpaikoista. Työnjärjestelyt olivat liittyneet lähinnä tehtävien väliaikaiseen tai pitempiaikaiseen vaihtoon (60 %). Osa-aikatöihin oli siirrytty viidesosassa näistä työpaikoista. Työnkiertoa tapahtuu 17 prosentissa työpaikoista. (Kuvio 6)

Tietoisesti työpareja vanhempi-nuorempi (kokenut-vähemmän kokenut) oli käytetty noin kolmasosassa kaikista työpaikoista. Samoin työryhmien kokoonpanossa oli huomioitu kokemus ja ikääntyminen kolmasosassa työpaikkoja. (Kuvio 6)

Koulutukseen osallistumista oli tuettu lähes jokaisella työpaikalla (84 %) (kuvio 6). Erityisammattitaidon kohentaminen (63 %), tietotekniikkataidot (37 %) ja kielen opettelu (26 %) sekä tiimikoulutus (16 %) olivat olleet tärkeimmät koulutuksen suuntaamisen alueet.

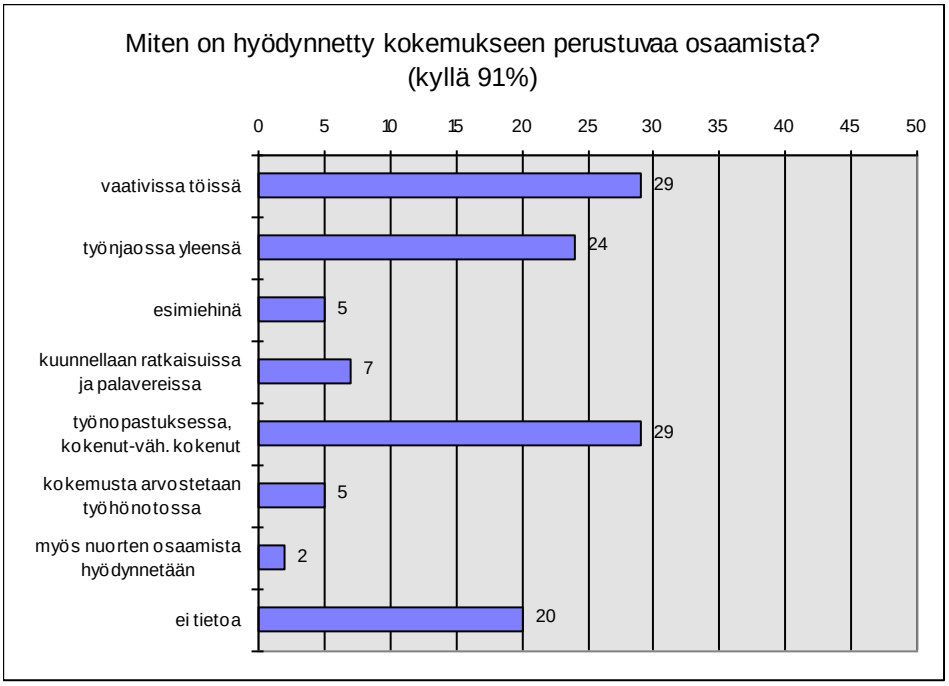
Kuvio 6.



4.4. Osaamisen ja kokemuksen hyödyntäminen työpaikoilla

Kokemukseen perustuvaa osaamista oli hyödynnetty lähes jokaisella haastatellulla työpaikalla (91 %). Osaamista ja kokemusta oli hyödynnetty muun muassa työnjaossa (24 %) ja vaativissa töissä (29 %) sekä työnopastuksessa (29 %). (Kuvio 7)

Kuvio 7.



Kokenutta työntekijää oli käytetty perehdytyksessä 78 prosentissa haastatelluista työpaikoista. Uusia henkilöitä oli rekrytoitu 82 prosentissa. Rekrytoinnin perusteena ammattitaidon ja muun tehtäviin sopivuuden katsottiin olevan tärkeämpiä ominaisuuksia kuin hakijan iän.

Kirjallista seurantaa osaamisen ja kokemuksen hyödyntämisestä ei työpaikoilla juurikaan tehdä. Seurantaa oli tehty kahdella työpaikalla henkilöstötilinpäätöksen muodossa ja kahdella työpaikalla laatuhankkeeseen tai kehityskeskusteluihin liittyen. Viidellä työpaikalla työnantaja ilmoitti haastatteluissa olevansa kuitenkin tietoinen osaamisen ja kokemuksen taloudellisesta merkityksestä ja vaikuttavuudesta.

4.5. Johtaminen

Johtamiskäytäntöihin oli työntekijöiden ikääntyminen vaikuttanut 27 prosentissa haastatelluista työpaikoista. Yksittäiset työpaikat ilmoittivat, että ikääntymisen huomioiminen oli vaikuttanut työpaikalla tapahtuvaan kouluttamiseen (lähinnä erityisammattitaidon ylläpitämiseen) ja työn järjestelyihin (mm. fyysisesti raskaista töistä oli siirretty ikääntyviä kevyempiin tehtäviin).

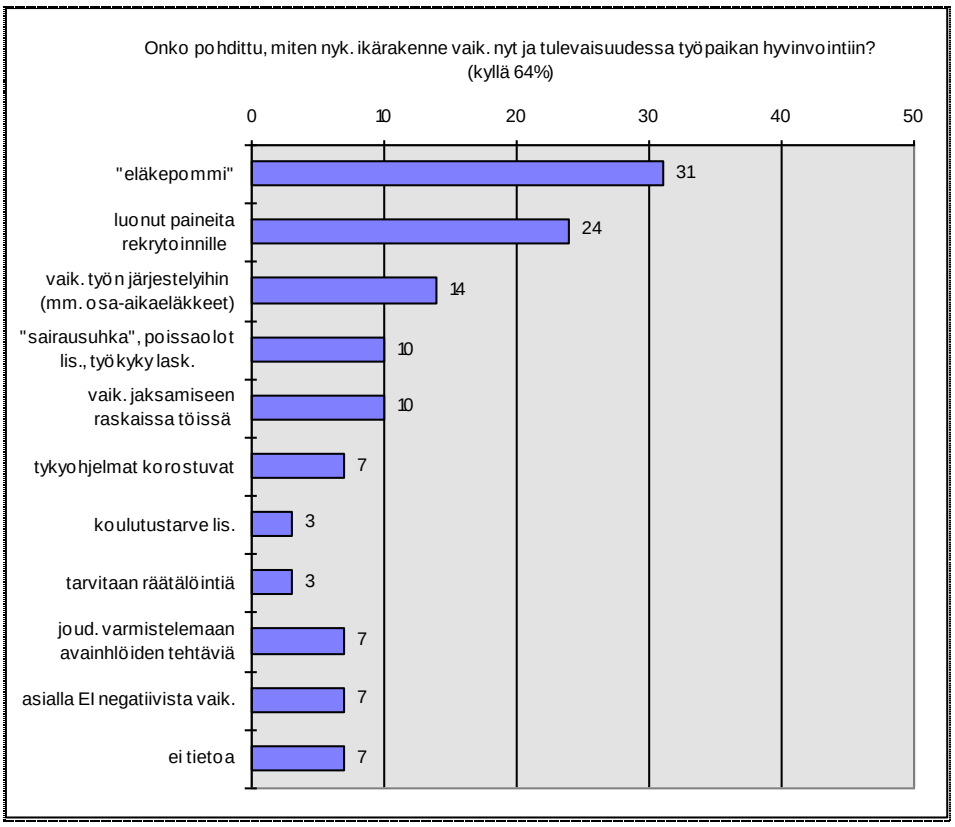
4.6. Lainsäädäntö ja tiedonvälitys

Ikäsyrjintään liittyvän rikoslain sisällön tunsivat noin puolet haastatelluista yöpaikoista (47 %). Kansallisen Ikäohjelman ja sen tavoitteet tunsi vain neljäsosa työpaikoista (24 %).

4.7. Työpaikkojen arviot oman ikärakenteen kehittymisestä ja vaikutuksista

64 prosentissa haastatelluista työpaikoista oli jollain tasolla pohdittu tai keskusteltu siitä, miten työpaikan nykyinen ikärakenne tulee vaikuttamaan työpaikan toimintaan. Erityisesti suuren joukon siirtyminen eläkkeelle lähitulevaisuudessa lyhyen ajan sisällä oli huomattu (31 %). Tästä johtuen uusien työntekijöiden rekrytoinnille oli luonnollisesti tullut paineita (24 %). Muutamat työpaikat olivat myös huomanneet, että työntekijöiden ikääntymisen tukemiseen ja työkyvyn ylläpitämiseen tarvitaan työpaikan tukitoimia; työnjärjestelyitä, koulutusta ja avainhenkilöiden tehtävien varmistelua. (Kuvio 8)

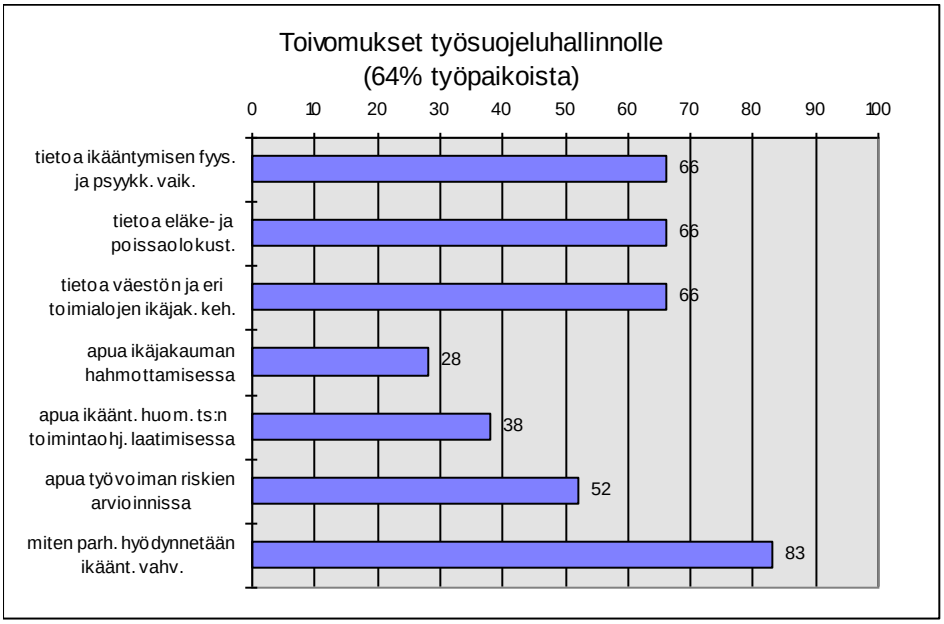
Kuvio 8.



4.8. Työpaikkojen esittämät toiveet työsuojelupiireille ja tarkastajille

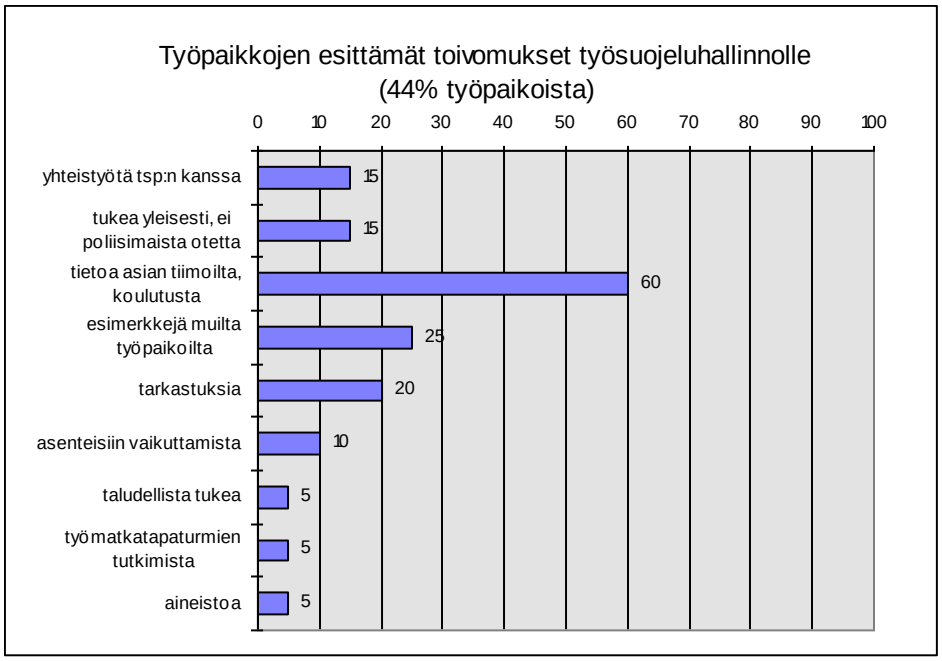
Työpaikoilta kysyttiin sekä avoimella kysymyksellä että strukturoidulla kysymyssarjalla toiveita työsuojelupiireiltä ikääntymisen liittyen. Strukturoituihin kysymyksiin oli vastannut 64 prosenttia työpaikoista. Eniten toivottiin tietoa ikääntymiseen liittyvien vahvuuksien hyödyntämisestä (83 %), ja tietoa ikääntymiseen liittyvistä fyysisistä ja psyykkisistä vaikutuksista, eläke- ja poissaolokustannuksista sekä tietoa väestön ja eri toimialojen ikäjakautuman kehittymisestä (66 %). (Kuvio 9)

Kuvio 9.



Avoimiin kysymyksiin oli vastannut 44 prosenttia työpaikoista. Vastaukset vahvistivat työpaikkojen tiedon ja koulutuksen tarvetta (60 %). Työpaikoilla toivotaan myös tarkastuksia (20 %), esimerkkejä muilta työpaikoilta (25 %) sekä yhteistyötä (15 %) ja tukea työsuojelupiireiltä, ei poliisimaista otetta (15 %). (Kuvio 10)

Kuvio 10.



5. POHDINTA

Yli 45 -vuotiaiden työkyvyn ylläpitämisen tarvetta koettiin olevan suurimmalla osalla haastatelluista työpaikoista. Tarvetta ei nähty olevan 20 prosentissa työpaikkoja, vaikka työpaikan ikäjakauman mukaan ikääntyvien ja ikääntyneiden työkykyyn pitäisi kiinnittää huomiota. Usein työpaikan liikuntaan panostaminen (työpaikat puhuvat tyky -toiminnasta) tuntui korvanneen työkyvyn ylläpitämisestä johtuvat työpaikan velvoitteet. Vain muutamat työpaikat olivat tukeneet työntekijää työn psykososiaalista kuormitusta vastaan. Tarve ikääntymisnäkökulman huomioon ottamiseksi luo tilauspohjaa piirien toimintatapojen kehittämiselle.

Tulevaisuudessa paineet työterveyshuollon ja myös työsuojelun suuntaan kaikenikäisten työntekijöiden jaksamisen ylläpitämiseksi tulevat kasvamaan lisää. Työntekijöiden ja työpaikan työkykyä ei ylläpidetä vain yhden osa-alueen toimenpiteillä, vaan huomiota pitää kiinnittää enemmän myös itse työhön, työn analysointiin ja työn hallintaan sekä työyhteisöllisiin seikkoihin. Työn tekemisen mallit, johtamistavat, organisaatiokulttuuri ja työyhteisön sosiaaliset suhteet ovat huomattavia työpaikan hyvinvointiin ja menestymiseen vaikuttavia tekijöitä. Työn laatu, työntekijän yksilölliset ominaisuudet ja työyhteisön tila määräävät sen, mille osa-alueelle tukitoimenpiteitä painotetaan.

Työterveyshuollon tekemät työpaikkaselvitykset oli tehty 76 prosentissa työpaikoista. Työsuojelun toimintaohjelmissa oli ikääntyminen otettu jollain lailla huomioon vain kolmasosassa ohjelmista. Työpaikkaselvitys oli tekemättä neljäsosalla työpaikoista, mikä kertonee myös siitä, että riskinarviointiin ei ole kiinnitetty huomiota näillä työpaikoilla lainkaan.

Ikääntymisen suunnitelmallinen huomioonottaminen työpaikoilla on vähäistä. Perinteisesti ikääntyneempiä työntekijöitä hyödynnetään esim. työopastuksessa ja perehdytyksessä (väliaikaisina työpareina), mutta esim. ratkaisuissa ikääntyneitä kuunnellaan vasta sitten, kun itse johtokin ikääntyy. Yksi työpaikka vastasi, että ikääntynyttä työntekijää ymmärtää vasta sitten, kun itsekin ikääntyy ja kohtaa samoja vanhenemisen ongelmia. Ikääntymiseen liittyvää tietoisuutta ja ymmärtämystä tulisi työsuojelupiirien lisätä toiminnallaan.

Ikääntymisen haasteisiin oli vastattu työpaikan tyky -toiminnalla, joka oli pääasiassa liikunta- ja kuntoutuspainotteista. Joillakin työpaikoilla oli tehty työnjärjestelyihin liittyviä toimia. Työnjärjestelyistä työtehtävien vaihtaminen oli ollut yleisintä. Osa-aikaeläkkeet oli otettu joillakin työpaikoilla käyttöön. Suunnittelua vaativaa työnkiertoa oli vain muutamissa työpaikoissa. Koko henkilöstön koulutusta oli tuettu useimmilla työpaikoilla. Koulutus oli useimmiten ollut ns. erityisammatti-, tietotekniikka- tai kielitaitoja kehittävää. Koulutuksen avulla voitaisiin paneutua enemmän myös työn hallintakeinoihin ja tälle ajalle tyypilliseen muutoksen hallintaan.

Kansallisen Ikäohjelman tunsi vain neljäsosa työpaikoista, mikä on sinänsä ristiriitaista, koska Ikäohjelma on panostanut vuonna 1998 massiivisesti tiedottamiseen. Rikoslain syrjintäkohdan tunsi noin puolet haastatelluista.

Työpaikkojen toiveista työsuojelupiirien ja tarkastajien suuntaan ja haastattelun muista tuloksista nousevat esiin tiedon suuri ja kattava tarve ikääntymisen huomioonottamiseen. Erityisesti toivotaan tietoa siitä, miten ikääntymiseen liittyviä positiivisia puolia käytetään paremmin hyödyksi työpaikoilla. Asennetta ja halua tuntuu työpaikoilla olevan ikääntymisen huomioonottamiseen. Kuitenkin työpaikan keinot toimia oman hyvinvoinnin ylläpitämiseksi ovat vielä vähäisiä.

Vastauksissa painottui myös työpaikkojen yhteistyön ja tuen tarve työsuojelupiirien suuntaan. Valvontaa ja tarkastuksia toivottiin tehtävän yhteistyömäisellä ja tukevalla, vuorovaikutteisella työotteella.

Suunnitelmallinen ja monipuolinen toiminta työpaikan ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi puuttuu monelta työpaikalta.

6. IKÄÄNTYMISTYÖRYHMÄN EHDOTUKSET TOIMENPITEIKSI

Työsuojeluhallinto vastaa työpaikoilla esiintyvään ikääntymisnäkökulman huomioonottamisen tarpeeseen neuvovan ja tiedottavan toiminnan avulla.

1. Työsuojeluhallinnon toiminnan aktivoimiseksi ikääntymisnäkökulman huomioonottamisessa tarvitaan muutamia yksinkertaisia toimintatapoja, jotka ovat kaikkien tarkastajien käytössä. Liitteenä olevaa ”Työväline tarkastuksille” -lomaketta voi vapaasti soveltaen käyttää työpaikkakäynneillä ikääntymiskeskustelun työvälineenä.

2. Työterveyshuollon työpaikkaselvitys vaaditaan kaikilta valvonnan kohteena olevilta työpaikoilta ja edellytetään ikääntymisnäkökulman huomioonottamista työpaikan omaehtoisessa riskien arvioinnissa ja työsuojelun ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmissa.

3. Syrjintäsäädöksestä ja muista ikääntymiseen liittyvistä lainkohdista tiedotetaan aktiivisesti.

4. Tarkastajille luodaan valmiudet työpaikkojen edustajien odotuksiin vastaamiselle, mikä lisää keskustelua ja tietoisuutta ikänäkökulmasta:

   - tarkastajille annetaan sellaiset tiedot ikääntymisen fyysisistä ja psykososiaalista vaikutuksista, että he pystyvät vastaamaan ja keskustelemaan tarkastuksilla esiintulleista ikääntymiskysymyksistä. Tämä edellyttää ikääntymisen huomioimista koulutussisältöjä suunniteltaessa. Tiedot mahdollistavat keskustelun ikääntyvien vahvuuksien hyödyntämisestä työpaikoilla.
   - tarkastajille välitetään tietoa olemassaolevista tietoaineistoista muun muassa eläke- ja poissaolokustannuksista, joiden avulla voidaan työpaikkoja aktivoida keskusteluun asiaperustein.
   - hallinto tuottaa tarkastajien kenttäkäyttöön aineistoa väestön ja eri toimialojen työntekijöiden ikäjakaumasta tällä hetkellä sekä arvioita lähivuosien kehityksestä.

LIITTEET

Liite 1 Ikäintervention pilottihaastattelu (6 s.)
Liite 2 Ikääntymisen huomioon ottaminen työpaikoilla (4 s.)

Sosiaali- ja terveysministeriö
16.4.1999
Työsuojeluosasto

IKÄINTERVENTION PILOTTIHAASTATTELU

Ikäintervention toteutuksen taustalla ovat sosiaali- ja terveysministeriön sitoutuminen kansallisen Ikäohjelman toteuttamiseen sekä ministeriön, työsuojeluosaston ja piirihallinnon toiminnoissa strategisesti tärkeäksi painotettu ikääntyminen ja ikääntyvien työntekijöiden työkyvystä huolehtiminen. Ikäintervention suunnittelutyöryhmän jäseninä ja haastattelulomakkeen valmistelusta vastaavina ovat olleet Tapani Vänni (Markku Riipinen, varaj.) (Hätsp), Päivi Heikkinen (KStsp), Anja Kauppinen (Pirjo Javanainen varaj.) (PKtsp), Liisa Bifeldt ja Seppo Pekkala (Tutsp) sekä Riina Länsikallio (Uutsp). Työryhmän puheenjohtajana on toiminut Hannu Stålhammar (STM/TSO).

Ikäintervention pilottivaiheen tavoitteena on suunnittelu- ja kokeiluvaiheessa mukana olevien piirien toimesta kartoittaa ja selvittää ikääntyvään työvoimaan liittyviä näkemyksiä ja heihin kohdistuvia toimia sekä työsuojeluhallinnon mahdollisuuksia käynnistää valtakunnallisia toimia, joissa työntekijöiden ikääntyminen otetaan huomioon työyhteisöjen toimesta.

Tavoitteena on lisäksi kehittää ja arvioida työsuojelupiireissä käytettäviä menetelmiä, joilla edistetään ja valvotaan työpaikkakohtaisesti henkilöstön ikääntymiseen liittyviä toimia.

Hämeen, Keski-Suomen, Pohjois-Karjalan, Turun ja Porin sekä Uudenmaan työsuojelupiirit toteuttavat Ikäintervention pilottihaastattelut. Pilotin tavoitteena on selvittää erilaisten julkisten ja yksityisten työpaikkojen tilannetta ikääntymiseen liittyen. Haastattelun tulisi pystyä vastaamaan kysymyksiin:

- minkälainen on työpaikan henkilöstön ikäjakauma?
  - mitä toimenpiteitä työpaikalla on jo tehty ikääntyvien ja ikääntyneiden henkilöstön edustajien kohdalla
- millaisia ovat työpaikkojen ikäasenteet?
- onko työpaikoilla yleensä tarvetta edistää ikääntyvien työkykyä?
  - mitä toimenpiteitä työpaikalla erityisesti ikääntymiseen liittyen aiotaan tehdä lähitulevaisuudessa?
- miten työpaikat toivovat työsuojelupiirien ja tarkastajien edistävän ikääntyvien tarpeiden huomioon ottamista?

Haastattelun kohteeksi tulisi valita piirien toimialoja edustavia 20 - 50 hengen työpaikkoja. Haastattelutilanteessa tulisi olla johdon, työntekijöiden ja toimihenkilöiden edustajat paikalla. Haastattelulomakkeen ensimmäinen sivu - työpaikan tietoja sisältävä A-osa voidaan toimittaa myös työpaikalle etukäteen täytettäväksi. Muu osa haastattelulomakkeesta on tarkoitettu vain tarkastajien käyttöön - ei työpaikoille jaettavaksi. Varsinaisen haastattelutilanteen toteuttaa kukin haastattelija omalla personallisella tavalla. Työterveyshuollon edustajia ei ole tarkoitus kutsua haastatteluun. Jos heitä halutaan haastatella, se tehdään erikseen, jos työpaikan edustajilta on saatu siihen suostumus.

Haastattelun arvioitu kesto on noin 60 minuuttia, jonka käytännön toteutuksen voi sovittaa myös muun työpaikkakäynnin yhteyteen. Ikäintervention pilottihaastattelut suoritetaan huhti-toukokuun aikana, jonka jälkeen yhteenveto jatkosuuunnitelmia varten tehdään. Piirien

Ikäinterventio-työryhmän jäseniltä saa tietoa ja opastusta haastattelulomakkeen käyttöperiaatteista. Työpaikkoja Ikäinterventio-asiassa lähestyttäessä työsuojelupiirit voivat valmistella oman toimintamallinsa tai lähetekirjeensä haastattelulomakkeen johdanto-osaa hyödyntämällä.

Ikääntymisen huomioonotto työsuojelussa

työpaikkahaastattelu

Hämeen/Keski-Suomen/Pohjois-Karjalan/Turun ja Porin/Uudenmaan työsuojelupiiri

A. YRITYKSEN/TYÖPAIKAN TAUSTATIEDOT

Haastattelupvä:____/_____1999
Yritys/työpaikka:_____
Osoite:_____
Toimiala:_____

Henkilöstön lukumäärä ja ikäjakauma					
	alle 30 v	**30 - 45 v**	**46 - 55 v**	**yli 55 v**	**Yhteensä**
Johto					
Toimihenkilöt					
Työntekijät					
Yhteensä					

Sairauspoissaolot

yllä	**K**	**Ei**
a) seurataanko sairauspoissaolopäiviä tilastoimalla työpaikalla	☐	☐
b) onko poissaoloja mahdollista saada henkilö- ja ikäjakaumataulukon mukaisesti (kts. ylläoleva taulukko)	☐	☐

c) jos sairauspoissaoloja seurataan tilastoimalla, niin mikä oli poissaolopäivien lukumäärä vuonna 1998 yhteensä _____kpl

d) tautiluokittain eritellyt poissaolot
- tuki- ja liikuntaelinsair.(TULES) _____kpl
- mielenterv.ongelmat _____kpl
- heng. ja verenkiertoelinsair. _____kpl
- muut _____kpl

B. TYÖPAIKAN TEKEMÄT TOIMET IKÄÄNTYMISEN SUHTEEN

	K	
yllä	**Ei**	
1. a) Onko työpaikallanne tarvetta edistää ikääntyvien (yli 45 vuotiaiden) työkykyä?	☐	☐

b) Miksi on/ei?

_____
_____
_____

2. Onko työpaikalla

a) tehty ikäjakaumatarkasteluja (pyydä oma kappale) ?	☐	☐
b) tehty säännöllistä (esim. vuosittaista) työolojen seurantaa (esim. työpaikkaselvitys)?	☐	☐
c) onko työsuojelun toimintaohjelmassa tai työpaikkaselvityksissä otettu huomioon ikääntyminen?	☐	☐

d) jos on, niin miten?

_____
_____
_____
_____

e) työterveyshuoltosuunnitelmassa sovittu ?

- ikäryhmätarkastuksista	☐	☐
- määräaikaistarkastuksista	☐	☐
- tykytoiminnasta	☐	☐

* jos on, niin mitä?

_____
_____
_____
_____

- ergonomiaselvityksestä	☐	☐

* jos on, niin mitä?

_____
_____
_____
_____

- työnohjauksesta tai muusta vastaavasta (esim. henkinen tuki)	☐	☐
- kuntoutustoiminnasta	☐	☐

*jos on, niin mitä?

_____
_____
_____
_____

f) henkilöstön osaamisen ja kokemuksen taloudellista merkitystä seurattu? ☐ ☐
* jos seurataan, niin miten?

_____
_____
_____
_____

g) toteutettu tarvittaessa erilaisia työnjärjestelyjä ☐ ☐
***** jos työnjärjestelyjä on tehty, niin millaisia?

_____
_____
_____
_____

3. a) Oletteko palkanneet uusia työntekijöitä vv. 1998-1999? ☐ ☐
b) Onko hakijan ikä vaikuttanut valintoihin? ☐ ☐
c) jos on, niin millä tavalla?

_____
_____
_____
_____

4. Miten työpaikallanne toimii eri-ikäisten välinen yhteistoiminta?

a) käytetäänkö työpareja vanhempi - nuorempi? ☐ ☐
b) onko työryhmien kokoonpanossa huomioitu eri-ikäiset? ☐ ☐
c) onko työnopastuksessa käytetty kokenutta/ikääntynyttä perehdyttäjää? ☐ ☐

6. a) Esiintyykö työpaikallanne ikään perustuvia sosiaalisia ryhmittymiä? ☐ ☐

b) jos esiintyy, niin onko tästä etua vai haittaa?

_____
_____
_____
_____
_____

7. a) Millä tavalla työpaikallanne on panostettu koulutukseen vv. 1998-1999

_____
_____
_____
_____
_____

b) Onko henkilökuntaa tuettu koulutukseen osallistumisessa vv. 1998-1999? ☐ ☐

c) jos on tuettu, niin miten?

_____
_____
_____
_____

8. a) Onko työpaikallanne hyödynnetty kokemukseen perustuvaa osaamista ☐ ☐

b) jos on hyödynnetty, niin miten?

_____
_____
_____
_____
_____

9. a) Voidaanko ikäsyrjintää ehkäistä työpaikoilla? ☐ ☐

b) jos mielestänne voidaan ehkäistä, niin miten?

_____
_____
_____
_____

c) Tunteeko johdon henkilöt syrjintään liittyvän lainsäädännön (rikoslaki 47 luku 3 §) sisältöä? ☐ ☐

10 a) Onko ikääntymisnäkökulma vaikuttanut johtamiskäytäntöihin? ☐ ☐

b) jos on niin, miten?

_____
_____
_____
_____

11. Tunnetteko kansallisen Ikäohjelman 1998-2002 - miten se toimii ja mitkä ovat sen tavoitteet?
(löytyykö oikeaa tietoa) ☐ ☐

C. TULEVAISUUDEN MAHDOLLISUUDET/ODOTUKSET

12. a) Oletteko pohtineet, miten nykyinen ikärakenne vaikuttaa yrityksenne/työpaikkanne toimintaan nyt ja tulevaisuudessa? ☐ ☐

b) jos olette, niin mitä vaikutuksia ikärakenteella on?

_____
_____
_____
_____

13. Millä toimenpiteillä voidaan mielestänne edistää ikääntyvien työntekijöiden työkykyä ja terveyttä työpaikallanne?

_____
_____

_____
_____
_____
_____

14. Mitä toimia olette toteuttaneet edistääksenne työntekijöiden työkykyä ja terveyttä työssä?
_____
_____
_____
_____
_____
_____

15. Muuta huomioitavaa ikääntyvien työntekijöiden osalta ko. työpaikalla?
_____
_____
_____
_____
_____
_____

D. TOIVEET TYÖSUOJELUPIIRILLE JA TARKASTAJILLE

16. Millaisia teitä palvelevia toimia/toimintatapoja toivoisitte työsuojelupiiriltä ja sen tarkastajilta ikääntyvien työntekijöiden tarpeiden ja mahdollisuuksien huomioon ottamiseksi yrityksessänne?

_____
_____
_____
_____

Kun työpaikan edustajat eivät uusintakysymyksistä huolimatta enää esitä toiveita, niin kysytään seuraavta kysymykset, jollei niiden sisältö ole jo tullut esiin työpaikan edustajien omaehtoisessa vastauksessa.

17. Toivoisitteko työsuojelupiiriltä tai tarkastajilta

	K	
yllä	**Ei**	
a) tieto-aineistoa ikääntymisen vaikutuksista ihmisten fyysiseen ja henkiseen toimintakykyyn?	☐	☐
b) tietoa eläke- ja poissaolokustannuksista yrityksille ja palkansaajille?	☐	☐
c) tietoja väestön ja eri toimialojen ikäjakauman kehittymisestä seuraavien vuosien aikana?	☐	☐

d) apua oman yrityksen lähivuosien ikäjakauman hahmottamisessa? ☐ ☐

e) apua ikääntyvien tarpeita huomioon ottavan työsuojelun toimintaohjelman laatimisessa? ☐ ☐

f) apua työvoiman ikääntymisen mahdollisesti aiheuttamien riskien arvioinnissa? ☐ ☐

g) tietoa, millä ratkaisuilla ikääntyvien vahvuuksia voidaan parhaiten hyödyntää ja heikkouksia välttää? ☐ ☐

Haastattelussa mukana olleet (nimi & asema):

_____

_____

_____

_____

_____

Kiitokset haastattelusta!

Haastattelijana toiminut työsuojeluviranomainen
Allekirjoitus

IKÄÄNTYMISEN HUOMIOONOTTAMINEN TYÖPAIKOILLA

”TYÖVÄLINE” TARKASTUKSILLE

Tarkastuspvm ___/___._____

Tarkastaja _____

Työpaikka
_____
_____

Tarkastuksella mukana

työsuojelupäällikkö

työsuojeluvaltuutettu (tt)

työsuojeluvaltuutettu (th)

työsuojelun asiamies

työterveyshoitaja

työterveyslääkäri

työfysioterapeutti

luottamusmies

muu henkilö? _____

Työpaikan toimiala

muu julkinen

koulutus

sosiaali- ja terveysala

kauppa

majoitus- ja ravitsemus

muu palvelu

kemian teollisuus

metalliteollisuus

muu teollisuus

rakennus

muu toimiala, mikä?
_____

1. Onko työpaikallanne tarvetta edistää ikääntyvien (yli 45 -vuotiaiden) työkykyä?

ikärakenteen vinoutumisen vuoksi

työssä jaksamisen ja hyvinvoinnin edistämisen vuoksi

taloudellisen merkityksen vuoksi

työn kuormittavuuden vuoksi

muuta, mitä?

tarvetta ei ole

2. Onko työpaikallanne tehty ikäjakaumatarkasteluja?

kyllä

ei

Työpaikan ikäjakauma

	alle 30	30-45	46-55	yli 55
johto				
toimihlöt				
työntekijät				
yht.				

3. Oletteko pohtineet, miten nykyinen ikärakenne vaikuttaa työpaikkanne toimintaan nyt ja tulevaisuudessa

eläkkeelle lähtijöitä on paljon lähivuosina, ”eläkepommi

joudutaan varmistelemaan ”avainhenkilöiden” tehtäviä

rekrytointiin on tullut paineita

vaikuttaa työn järjestelyihin (mm. osa-aikaeläkkeet)

poissaolot lisääntyvät

työpaikan työkyky laskee

tykyohjelman toimenpiteet korostuvat

koulustustarve lisääntyy

tarvitaan työn räätälöintiä

muuta, mitä?_____

emme ole pohtineet

4. Seurataanko työpaikallanne sairauspoissaoloja

tuntiperusteisena

henkilötyöpäivinä

sairausryhmittäin:
hengitys- ja verenkiertoelinsairaudet ____kpl
mielenterveys ____kpl
tules ____kpl
muut ____kpl

ei seurata

5. Onko työpaikallanne tehty työpaikkaselvitys työterveyshuollon toimesta?

kyllä, milloin?_____

ei

6. Onko työpaikallanne työsuojelun toimintaohjelmaa?

kyllä

ei

7. Onko työsuojelun toimintaohjelmassa otettu ikääntyminen huomioon

yleislausumana

tykyohjelmassa tai -suunnitelmassa

riskinarvioinnissa

jotenkin muuten, miten? _____

ei millään tavalla

8. Onko työterveyshuoltosuunnitelmassa sovittu

ikäryhmätarkastuksista
miten?_____

ergonomiaselvityksistä

työnohjauksesta tms.

kuntoutustoiminnasta

muusta, mistä?_____

työterveyshuoltosuunnitelmaa ei ole

9. Millaista liikunnallista ja/tai kuntouttavaa tykytoimintaa työpaikallanne on tehty?

järjestetty kuntotapahtumia, kuntokilpailuja jne.

tuettu henkilöstön omaehtoista liikuntaa esim. kustannettu uimahallilippuja, kuntosalivuoroja jne.

järjestetty säännöllisiä liikuntaryhmiä työajalla

tehty työpiste-ergonomiaselvityksiä esim. atk

järjestetty varhaiskuntoutusta esim. Aslak

järjestetty muuta kuntoutusta, mitä?
_____

ei mitään

10. Millaista muuta tykytoimintaa työpaikallanne on tehty?

työyhteisökoulutusta millaista?_____
_____

muuta, mitä?
_____
_____

ei muuta

11. Onko henkilöstön osaamisen ja kokemuksen taloudellista merkitystä seurattu

henkilöstötilinpäätöksen muodossa

henkilöstökertomuksen muodossa

jotenkin muuten, miten?
_____
_____

ei ole seurattu

12. Onko toteutettu tarvittaessa erilaisia työnjärjestelyjä

siirretty työntekijä raskaista tehtävistä kevyempiin

käytetty työpareja kokenut-väh. kokenut (vanhempi-nuorempi)

työryhmien kokoonpanossa on otettu huomioon eri-ikäisyys

käytetty osa-aikatyömahdollisuutta (ja/tai osa-aikaeläkemahdollisuuksia)

ei mitään

13. Onko toteutettu suunnitelmallista työnkiertoa?

kyllä

ei

14. Esiintyykö työpaikallanne ikään perustuvia sosiaalisia ryhmittymiä?

kyllä

ei

15. Onko ryhmittymistä haittaa ja/tai etua

työpaikan kulttuuri siirtyy ja pysyy vahvana

nuorempi ikäryhmä jää paitsioon

vanhempi ikäryhmä jää paitsioon

muutoksia vastustetaan

16. Onko työpaikallanne hyödynnetty kokemukseen perustuvaa osaamista

perehdytyksessä

työopastuksessa

LIITE 2

vaativissa töissä

esimiestehtävissä

kokenutta kuunnellaan ratkaisujen valmisteluissa ja palavereissa

työhönotossa (rekrytoinnissa)

ei ole tietoisesti hyödynnetty

17. Montako koulutuspäivää keskimäärin työpaikallanne kertyy vuoden aikana työntekijöillenne?

0-1

2-3

4-5

yli 5

18. Onko ikääntyviä (yli 45 vuotiaita) työntekijöitä tuettu koulutukseen osallistumisessa

annettu työaikaa

maksettu koulutuskokonaisuuksia

oppisopimusmahdollisuutta on käytetty

ei ole tuettu millään tavalla

19. Montako koulutuspäivää työpaikallanne kertyy vuoden aikana ikääntyville yli 45 -vuotiaille työntekijöille?

0-1

2-3

4-5

yli 5

20. Onko työntekijöiden ikääntyminen vaikuttanut johtamiskäytäntöihin ja ratkaisuihin

kyllä

ei

21. Tunnetteko Kansalllisen Ikäohjelman ja sen tavoitteet 1998-2002?

kyllä
ei

21. Ikäsyrjintää voidaan mielestänne ehkäistä työpaikoilla

asenteita muokkaamalla

kouluttamalla johtajia ottamaan huomioon ikääntyviä työntekijöitä

työpaikan yhteistoimintaa kehittämällä

muulla tavalla?

_____

_____

ei voida ehkäistä

22. Toivoisitteko työsuojelupiiriltä ja tarkastajilta

tarkastuksia

eri yhteistyömuotoja

koulutusapua

tietoa ikääntymisen fyysisistä ja psyykkisistä vaikutuksista ihmisen toimintakykyyn

tietoa eläke- ja poissaolokustannuksista yrityksille ja palkansaajille

tietoa väestön ja eri toimialojen ikäjakauman kehittymisestä seuraavien vuosien aikana

LIITE 2

apua oman työpaikan lähivuosien ikäja-
kauman hahmottamisessa

apua työsuojelun toimintaohjelman laati-
misessa

apua riskien arvioinnissa

tietoa, millä ratkaisuilla ikääntyvien vah-
vuuksia voidaan parhaiten hyödyntää