

A diverse group of eight people, including men and women of various ages and ethnicities, are smiling and posing together. They are dressed in casual to semi-formal attire. The group is arranged in a cluster, with some people in the foreground and others slightly behind. The background is a plain, light-colored wall.

Ikäjohtaminen osana monimuotoisuutta

Pauli Forma
2.11.2022

VARMA

Kaikki alkoi vanhemmista työntekijöistä

- 1990-luvulla 45-vuotias oli "ikäntynyt työntekijä".
- Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla (Tyky-toiminta) pyrittiin tukemaan ikääntyneiden työkykyä ja työuria
- Raja oli perusteltu, koska työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus alkaa nousta noin 45-ikävuoden paikkeilla
- Sittemmin ikääntyneen työntekijän rajaa nostettiin ja sitten tällainen kategorisointi unohdettiin



Sittemmin alettiin tunnistaa eri ikäisten erilaiset tilanteet työelämässä

- "Työuraa pitkää jatkaa alusta, keskeltä ja lopusta"
- Työn ja perheen yhteensovittaminen
- "Työn ja muun elämän yhteensovittaminen"
- Kokonaisvaltainen käsitys työhyvinvoinnista



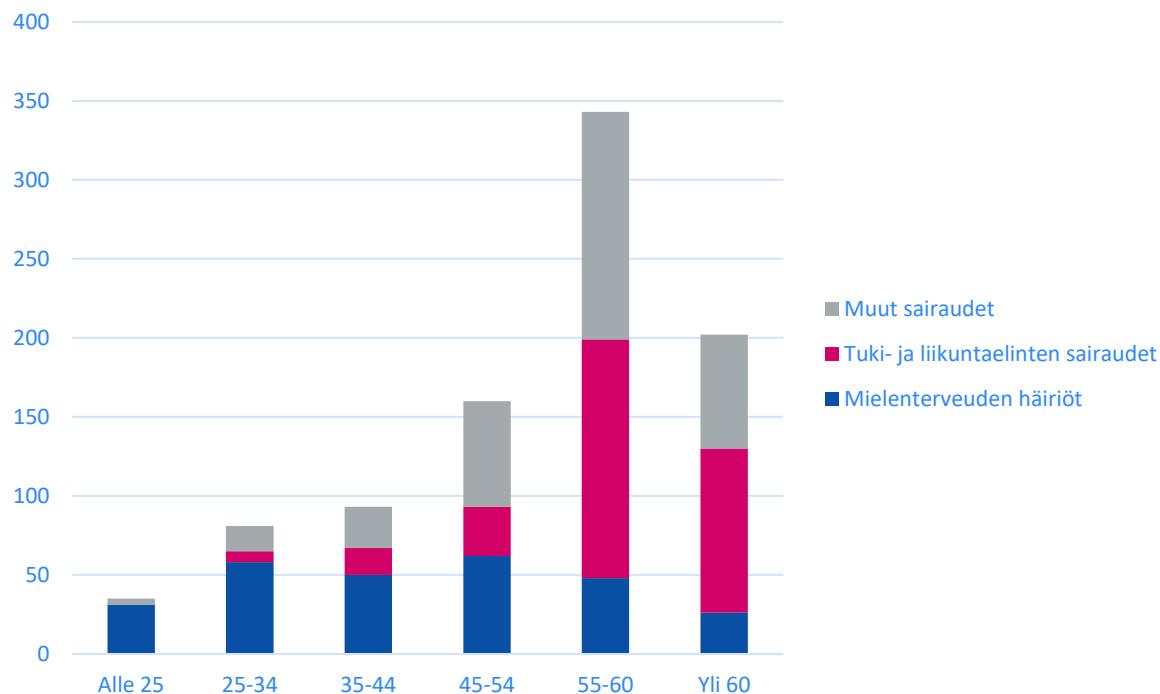
Tällä hetkellä eniten puhutaan nuorista työntekijöistä

- Mielenterveysproblematiikan nousu
- Elämänhallinnan haasteet
- Nuorten odotukset työelämältä
- Erilaiset arvot
- Huolen aiheita näkyy jo ennen työelämään siirtymistä -> Kouluterveyskysely, YHTHS:n data

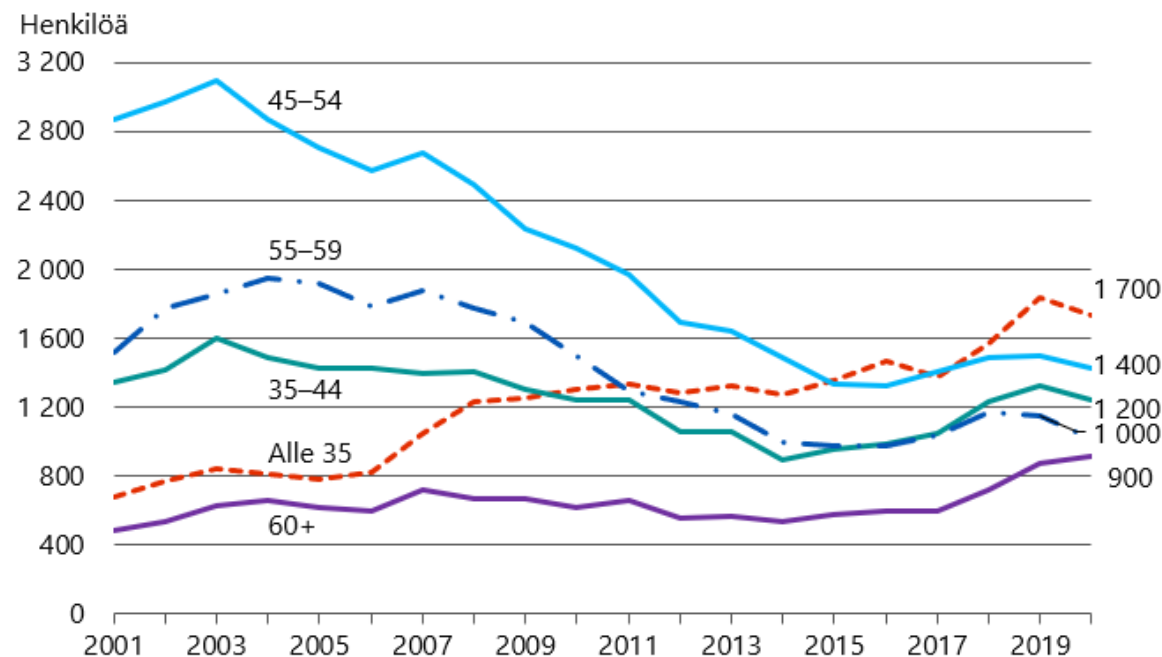


Työkyvyttömyys painottuu vanhempiin ikäryhmiin, mutta nuorimman ikäryhmän kehitys poikkeava

Sairauspääryhmät ikäryhmittäin Q1/2022

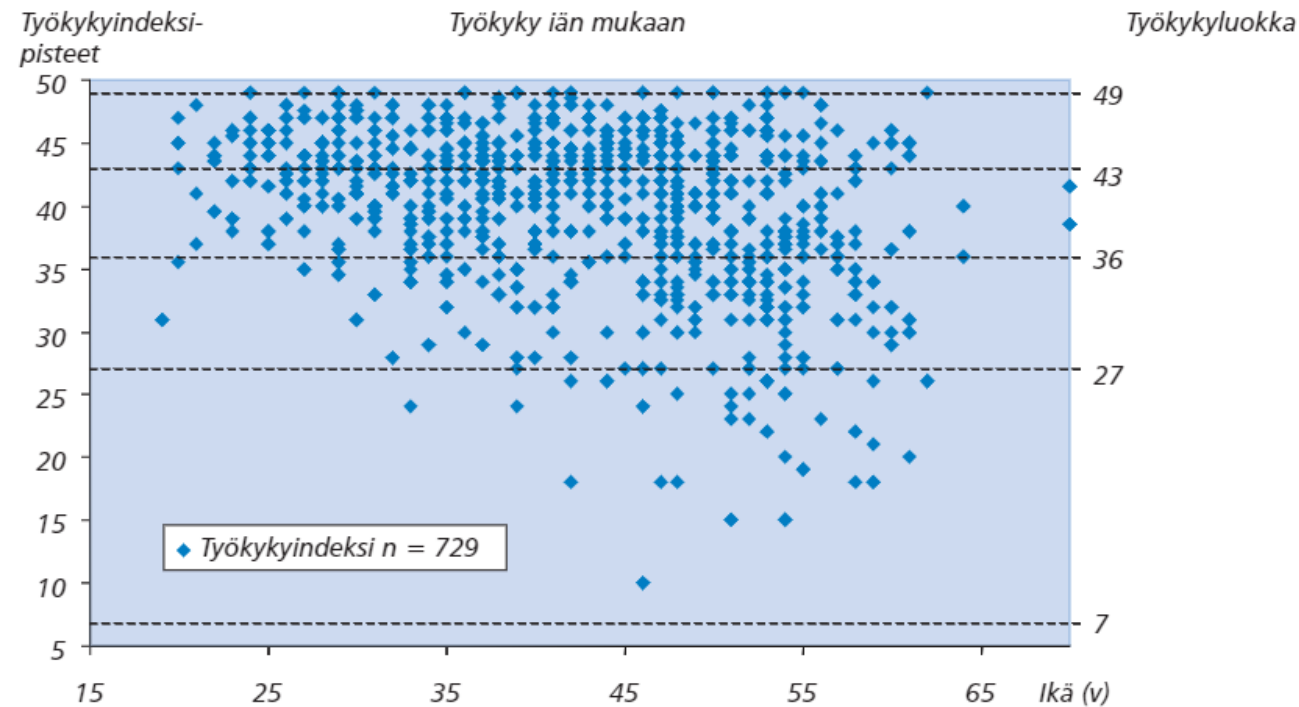


Työkyvyttömyyseläkkeelle mielenterveyssyistä siirtyneet ikäryhmittäin



Lähde: Eläketurvakeskus

Hajonta työkyvyssä kasvaa iän myötä, mutta 55-vuotiaalla voi olla sama työkyky kuin 30-vuotiaalla.



Kuva 11. Työkyvyn yksilöllinen hajonta iän mukaan PK-sektorilla Suomessa vuonna 2000. Työkykyindeksin vaihteluväli on 7–49 pistettä, mitä korkeampi lukema, sen parempi koettu työkyky on.

Nuoret otsikoissa

– muutamia nostoja

Pääkirjoitus | Pääkirjoitus

Nuorten naisten masennus on aiempaa yleisempää

Mielenterveyden häiriöiden riski on naisilla kaksi kertaa suurempi kuin miehillä.

7.12.2017 2:00

Mielipide | Lukijan mielipide

Nuorten ahdistuneisuus näkyy työkyvyssä

Kovien paineiden alla olevat nuoret pelkäävät, etteivät he pärjää odotusten mukaisesti.

8.2.2020 2:00 | Päivitetty 8.2.2020 6:17

Mielipide | Lukijan mielipide

Nuoret saavat osakseen huonoa kohtelua työelämässä

Moni nuori hankkii toimeentulonsa erilaisista silpputöistä.

10.12.2019 2:00

UUTiset | TYÖELÄMÄ

Huolestuttavat tulokset nuorista työntekijöistä – entistä vakavammat ongelmat

Työhyvinvointi on heikompaa kuin ennen koronaa, laaja tutkimus kertoo.

29.1.2020

Mielenterveyden häiriöistä johtuvien sairauspoissaolojen kasvu jatkuu jyrkkänä

Mielenterveyssyiden aiheuttamat sairauspoissaolot ovat yleistyneet viime vuosina selvästi etenkin nuorilla ja varhaiskeski-ikäisillä naisilla.

Henkilö | "Kasvava joukko nuoria ajattelee, ettei tässä maailmassa pärjää", sanoo nuorisolääkäri Miila Halonen – Tällaista on nuorten suljetulla osastolla, jossa nuorimmat ovat 13-vuotiaita



Hyvinvointi 20.7. 15:00

Kotimaa | Opiskelijat

Amk-opiskelijoiden jaksaminen ja mielenterveys on heikentynyt pandemian aikana, selviää kyselystä: "Niitä, joilla menee tosi huonosti, on liikaa"

Työelämä | Korona-arki heikensi suomalaisten työhyvinvointia niin lähi- kuin etätöissäkin – erityisesti nuorten työuupumus lisääntynyt



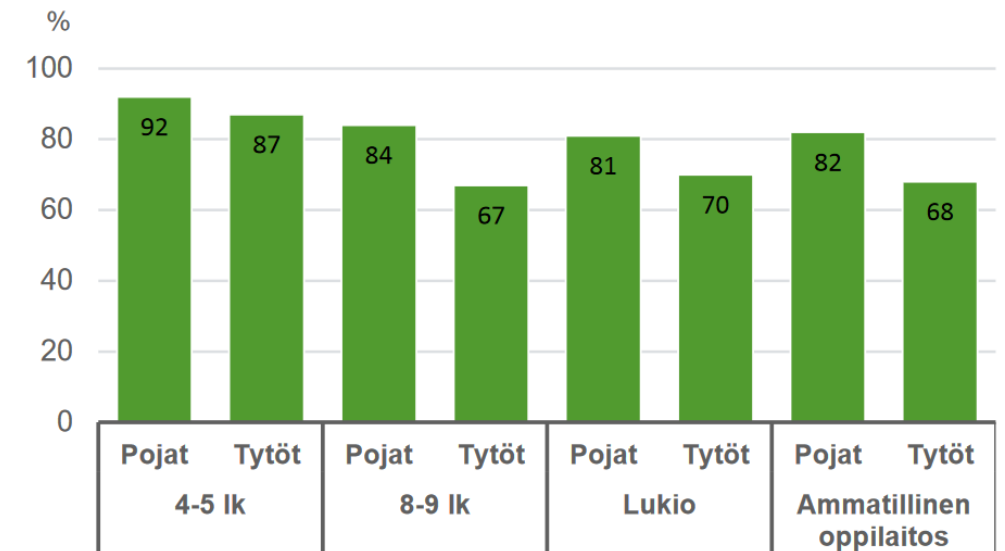
Kotimaa 8.2. 10:58

VARMA

Valtaosa lapsista ja nuorista voi hyvin – samalla huolestuttavia merkkejä

- Valtaosa lapsista ja nuorista voi hyvin ja on tyytyväinen elämäänsä. Pojat arvioivat omaa tilannettaan myönteisemmin kuin tytöt.
- Kuitenkin aiempaa useampi nuori kokee terveydentilansa keskinkertaiseksi tai huonoksi (v. 2019: tytöt 27 %, pojat 15 %). Myös nuorten koulu-uupumus on lisääntynyt.
- Myös koronakriisi on heijastunut monin tavoin nuorten hyvinvointiin
 - Nuorten tyytyväisyys elämään on laskenut.
 - Nuorten yksinäisyyden, ahdistuneisuuden ja muiden mielenterveyden haasteiden kokemukset ovat lisääntyneet.

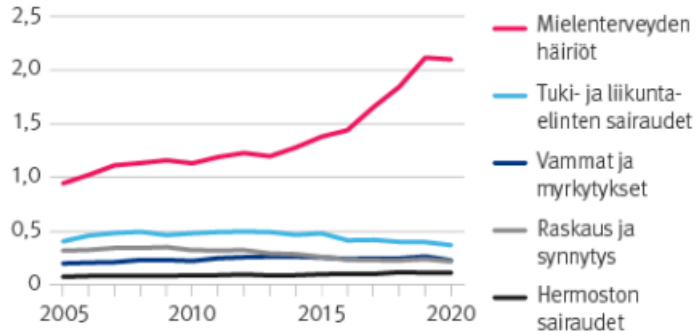
Elämäänsä tyytyväisten lasten ja nuorten osuus (%), 2019



(Lähteet: Kouluterveyskysely, 2019; Nuorisotutkimusverkosto, 2021; Valtioneuvosto, 2021, THL: Kansalliset syntymäkohortit 1987 & 1997)

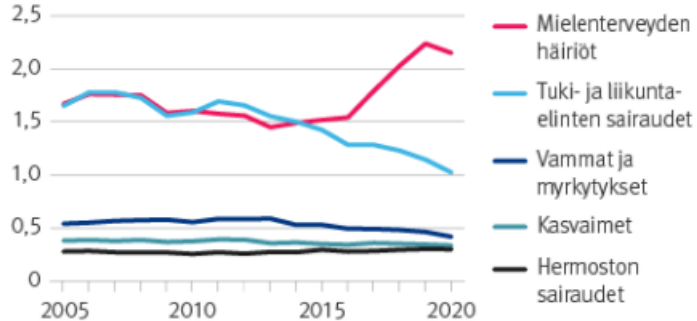
Naiset 16–34 v.

Päiviä yhtä henkilöä kohden



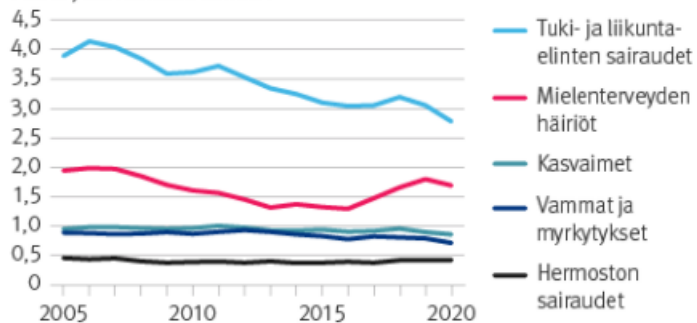
Naiset 35–49 v.

Päiviä yhtä henkilöä kohden



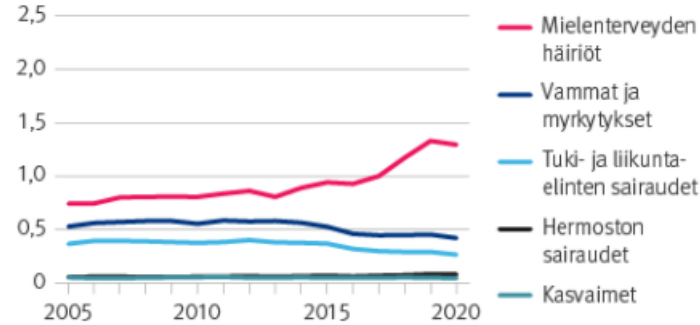
Naiset 50–67 v.

Päiviä yhtä henkilöä kohden



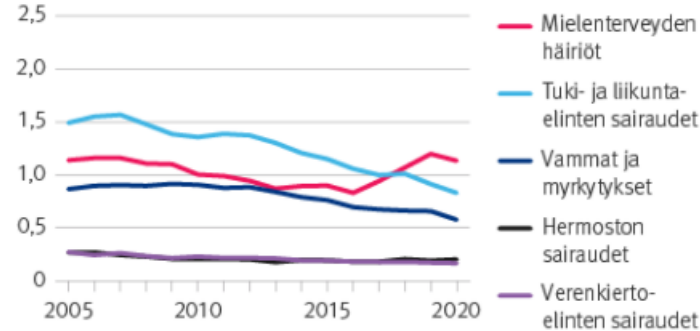
Miehet 16–34 v.

Päiviä yhtä henkilöä kohden



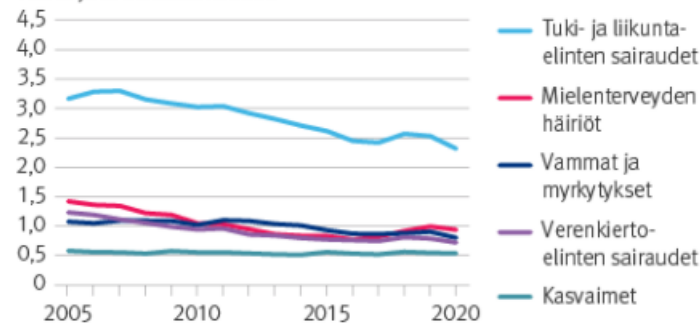
Miehet 35–49 v.

Päiviä yhtä henkilöä kohden



Miehet 50–67 v.

Päiviä yhtä henkilöä kohden



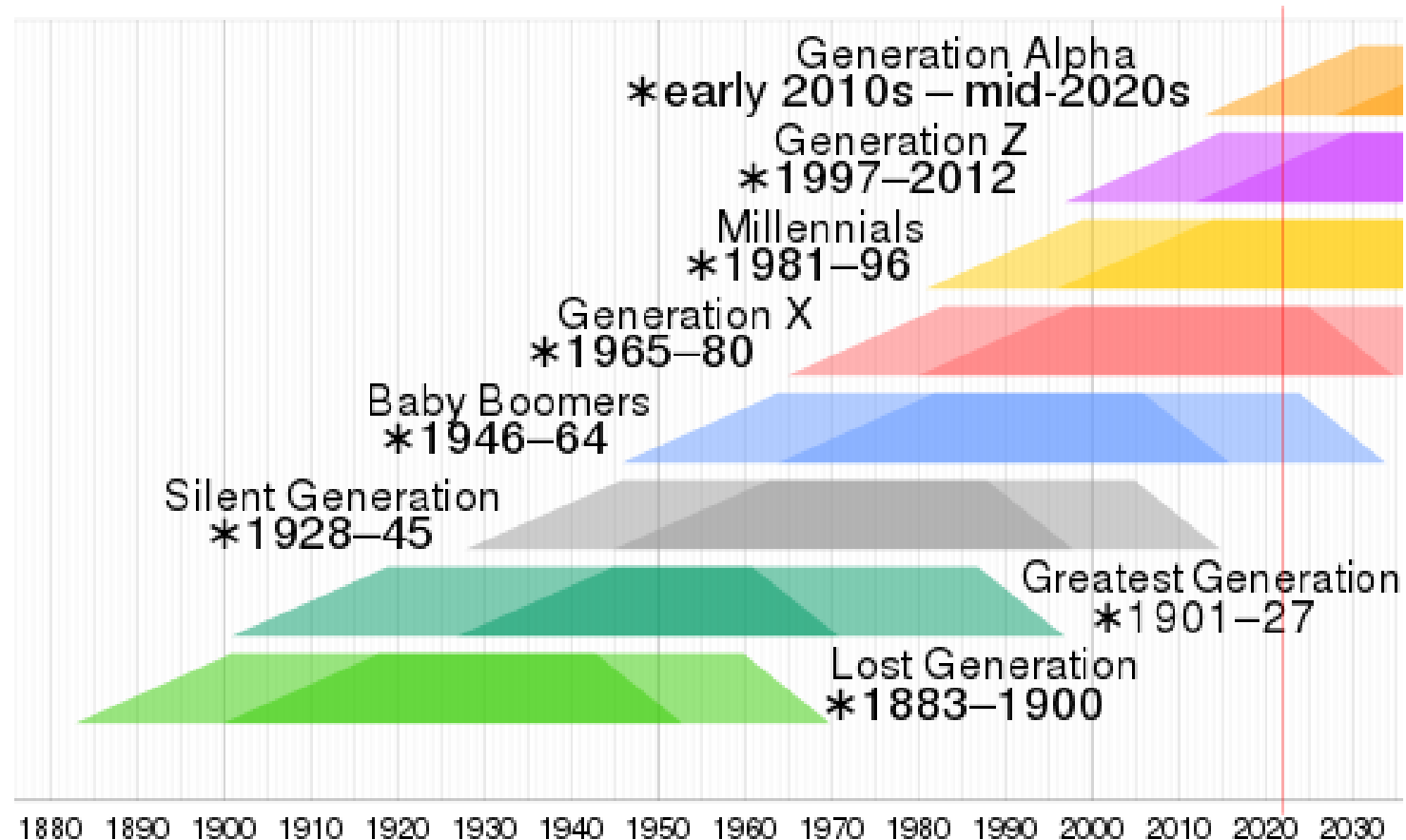
Mielenterveys-
perusteiset pitkät
sairauspoissaolot eivät
ole kehittyneet
tasaisesti kaikissa
ikäryhmissä

Maksetut sairauspäivärahapäivät
yleisimmissä sairausryhmissä eri
ikäryhmissä yhtä ei-eläkkeellä olevaa
henkilöä kohden vuosina 2005-2020

Kyse ei ole pelkästään työkyvystä vaan myös työuran johtamisesta

- Pitkän työuran aikana moni asia työssä ja työpaikalla muuttuu
- Työntekijän on kehitettävä osaamistaan -> jatkuva oppiminen
- Tarvitaan myös motivaatiota muutosten hyväksymiseen ja toteuttamiseen
- Työuran johtaminen=tietoisia päätöksiä työurasta
- Sekä työnantajan että työntekijän asia

Systematisointi eri sukupolvista



Työpaikalla voi olla
neljä eri sukupolvea

	Silent Generation "Traditionalists"	Baby Boomers "Boomers"	Generation X "Slackers"	Millennials "Generation Y"	Generation Z "iGeneration"
Birth Years	1925 - 1946	1947 - 1964	1965 - 1979	1980 - 1997	1998 - 2016
Life Motto	"Never give up"	"Always work hard"	"Work hard, play hard"	"I need it now"	"I'll find it somewhere else"
Values	Communication, teamwork, collaboration	Competition, discipline, teamwork	Creativity, maintaining a work/life balance	Inclusivity, flexibility, collaboration	Flexibility, technology
Work Ethic	Determined to get the job done	Will continue working to save for retirement	Work smarter, not harder	Will work hard as long as needs are met	Will work hard as long as they can do it from home
Technology	No experience	Moderate	Proficient	Excellent	Master
View of Authority	Respect them	Endure them	Ignore them	Choose them	Distrust them
Communication	In-person	In-person	Email	Email	Online Chat
Percentage of Workforce	2% (Declining)	29% (Declining)	34% (Declining)	34% (Growing)	2% (Growing)

Ikäjohtaminen ja moninaisuus tänä päivänä

- Työvoimapula levittäytyy yhä uusille toimialoille
- Eläkeikä nousee -> yli 60 vuotiaiden ryhmä työssä kasvaa
- Työpaikoilla voi olla neljä eri sukupolvea
- Työntekijät sovittavat koko elämänsä työhön ja työpaikkaan
 - Arvot ja arvostukset
 - Ajankäyttö
 - Työskentelytavat
- Työkyvyn näkökulmasta huomio työuran alkuun ja loppuun

Kiteytys ikäjohtamisesta osana moninaisuutta

1. Eri sukupolviin kuuluvien työntekijöiden välillä on eroja
 - Arvostukset, tavat kommunikoida, osaaminen
2. Johtamisessa tulee ottaa erot huomioon, erilaisuus rikastuttaa työyhteisöä!
3. Työkyvyssä keskimäärin eroja, mutta ei kannata ottaa itsestäänselvyytenä

VARMA

Vastauksia chatin kysymyksiin, joihin ei webinaarissa ehditty vastata:

KYSYMYS:

Onko tilasto, jossa on suhteutettu työkyvyttömiä määrää työkäisten määrään – s37 tilastossa näkyy vain työkyvyttömiä määrän kehitys.

VASTAUS:

-Viereinen kuva löytyy alla olevan linkin julkaisusta sivulta 12.

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143130/tyoelakeindikaattorit-2021.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

1.8 Työkyvyttömyyseläkkeiden ikävakiointu alkavuus

Työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus kuvaa vuoden aikana työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden osuutta prosentteina ei-eläkkeellä olevasta työeläkevakuutetusta väestöstä. Luvut on ikävakiointu käyttäen vakioväestönä viimeisen vuoden työeläkevakuutettuja. Vakioinnilla poistetaan väestön ikärakenteen muutoksen vaikutus alkavuuteen.

Työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on laskenut 2010-luvulla vuoteen 2017, miehillä lasku on ollut hieman voimakkaampaa kuin naisilla. Eläkeuudistuksen voimaantulon jälkeen kehitys kääntyi hetkellisesti nousuun, joka päättyi vuoden 2020 selvään laskuun. Vuonna 2020 työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus oli 0,62 prosenttia.

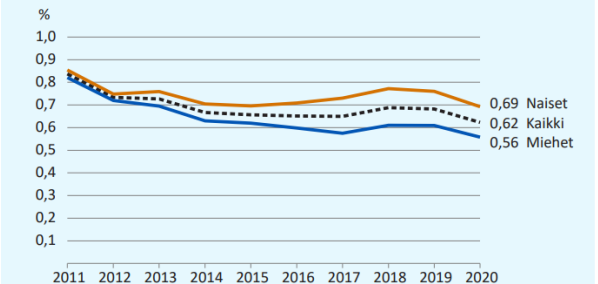
Miesten työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus oli korkeampi kuin naisten vielä vuosikymmenen alkuvuosina. 2010-luvulle tultaessa miesten ja naisten alkavuus oli samalla tasolla, mutta sen jälkeen naisten alkavuus on ollut suurempaa kuin miesten. Viime vuosina ero ei kuitenkaan ole enää kasvanut vaan näyttäisi vakiintuneen 1,5 promillen tasolle.

2010-luvun puolivälissä vuotuinen työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä ehti jo vakiintua selvästi alle 19 000 henkilöön. Eläkeuudistuksen jälkeen henkilömäärä lähti kuitenkin ripeään nousuun, joka näyttää päättyneen laskuun koronavuonna 2020, kun uusia työkyvyttömyyseläkkeitä alkoi 19 100. Laskua edellisvuodesta oli kuutisen prosenttia eli 1 200 henkilöä.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirrytään eniten tuki- ja liikuntaelsairauksien ja mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöiden perusteella. Vuonna 2019 siirryttiin ensimmäisen kerran eniten työkyvyttömyyseläkkeelle mielenterveyssyistä. Niiden osuus oli 33 prosenttia, ja tuki ja liikuntaelsairauksien osuus oli 31 prosenttia. Sama kehitys jatkui myös vuonna 2020.

Kuvio 1.8

Työkyvyttömyyseläkkeiden ikävakiointu alkavuus työeläkejärjestelmässä 25–62-vuotiailla vuosina 2011–2020 sukupuolen mukaan, %



Lukuihin sisältyvät varsinaiset työkyvyttömyyseläkkeet ja yksilölliset varhaiseläkkeet.

Vakioväestö = vuoden 2020 työeläkevakuutettu ei-eläkkeellä oleva väestö

Vastauksia chatin kysymyksiin, joihin ei webinaarissa ehditty vastata:

KYSYMYS:

Monessa yrityksessä suunnitellaan ensi vuoden konkreettisia painotuksia ja toimenpiteitä mm. työsuojelun toimintaohjelmaan. Mitkä kaiken datan ja tiedon perusteella voisivat olla tärkeimmät? Yrityksessä on kaikenikäisiä ja suuri joukko on myös nuoria työntekijöitä.

VASTAUS:

Finanssialan kontekstissa (jossa siis tietotyö, asiantuntijatyö) ohittamaton teema on mielestäni työskentelymalliin liittyvät kysymykset. Eli toimistolla olon ja etätyön suhde -> hybridityö. Toimivan mallin löytäminen organisaatiolle. Tämä liittyy vahvasti työkykyasioihin, miten malli tukee työhyvinvointia ja työkykyä. Ettei jäädä yksin ja eristykseen, mahdolliset työkykyhaasteet huomataan ja niihin tartutaan. Samaan teemaan liittyy vahvasti myös uusien työntekijöiden/nuorten onboarding -> tavoite että onnistuu hyvin.