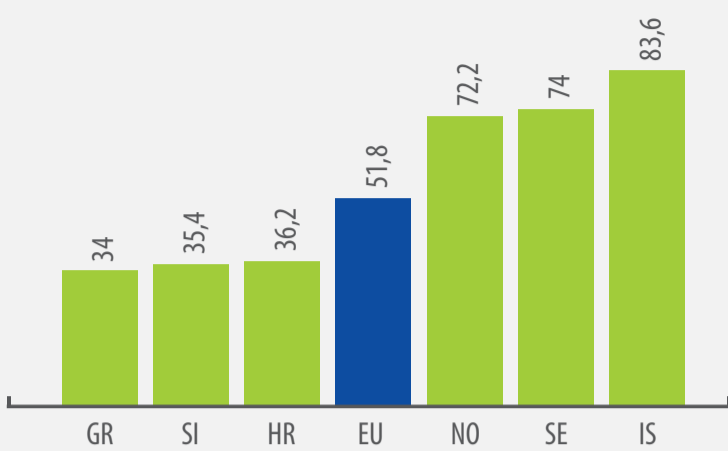
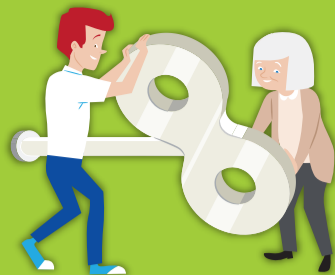


# Euroopan ikääntyvän työvoiman hallinta

Euroopan työvoima ikääntyy: 55–64-vuotiaiden odotetaan vuonna 2030 muodostavan monissa maissa vähintään 30 prosenttia kokonaistyövoimasta.

Virallinen eläkeikä nousee kaikkialla Euroopassa, mutta monet työntekijät poistuvat yhä työmarkkinoilta paljon ennen eläkeikää. Myös ikääntyneiden työntekijöiden työllisyysaste on monissa maissa alhainen.



55–64-vuotiaiden työllisyysaste maittain (VUOSI 2014)

BE 42,7	EE 64	CY 46,9	MT 37,8	RO 43,1
BG 50	IE 53	LV 56,4	NL 59,9	SK 44,8
CZ 54	ES 44,3	LT 56,2	AT 45,1	FI 59,1
DK 63,2	FR 47	LU 42,5	PL 42,5	GB 61
DE 65,6	IT 46,2	HU 41,7	PT 47,8	CH 71,6

Monet poistuvat työmarkkinoilta terveysongelmien vuoksi, mutta päätökseen siirtyä eläkkeelle voivat vaikuttaa muutkin syyt, esimerkiksi vanhentuneet taidot, ikäsyrintä, arvostuksen puute tai huolehtimisvelvoitteet.

Henkilöstö- ja työturvallisuusjohtamisessa tarvitaan uusia keinoja, joilla autetaan ja motivoidaan ihmisiä pysymään työelämässä.

## Onnistuneen ikäjohtamisen avaintekijät



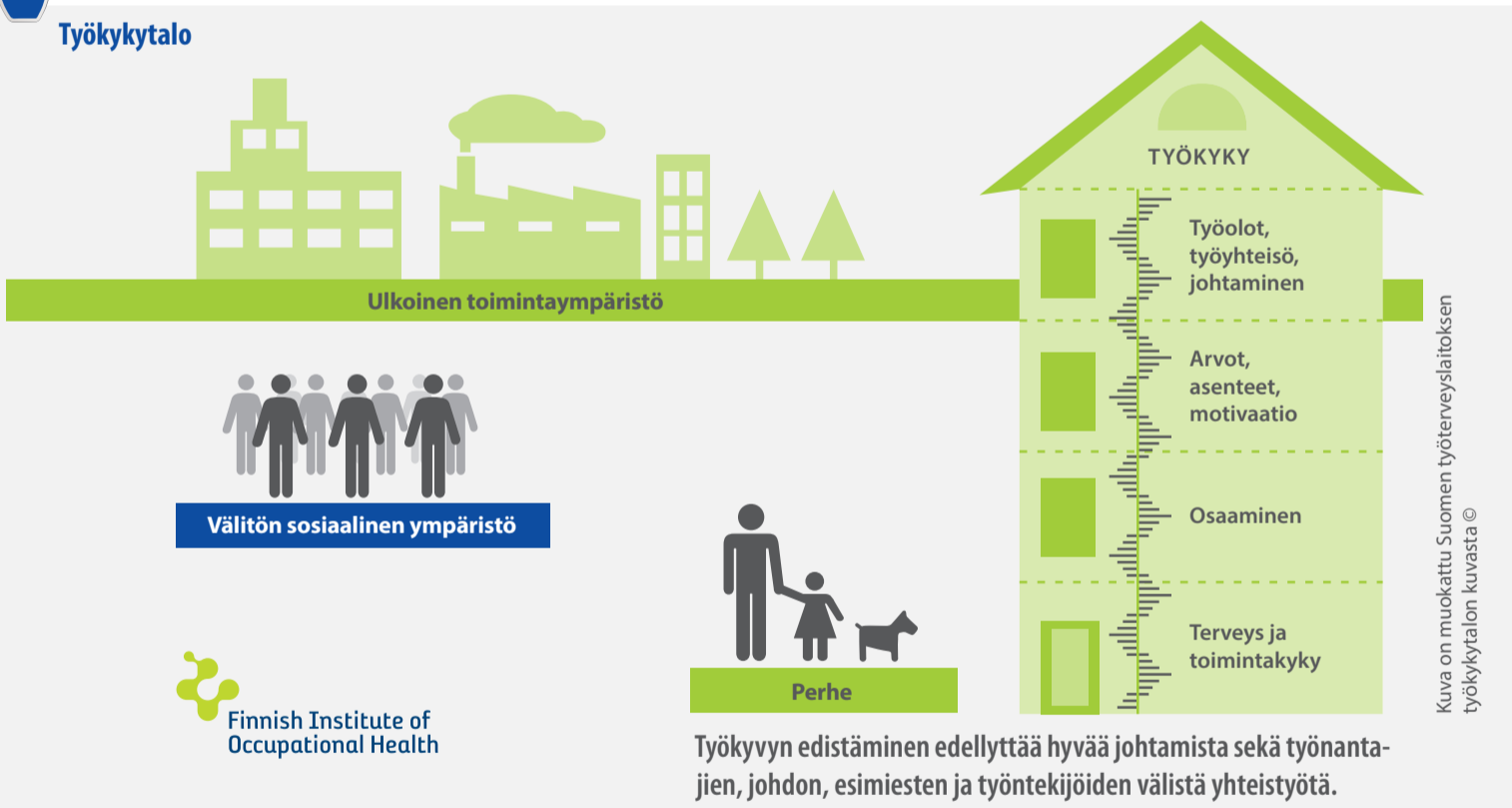
### Ikäjohtamisen hyödyt työntekijöille

- motivaation paraneminen
- työtyytyväisyyden paraneminen
- työ- ja yksityiselämän yhteensovittamisen helpottuminen
- työkyvyn ja työllistettävyyden säilyminen koko työuran ajan.

### Hyödyt työnantajille

- työvoiman saatavuuden turvaaminen ja kyky-/osaamistarpeiden ennakointi
- arvokkaiden taitojen ja kokemuksen menettämisen välttäminen
- työntekijöiden vaihtuvuuden väheneminen ja rekrytointikustannusten pieneminen
- toimivat seuraajajärjestelyt eläkkeellesiirtymisten yhteydessä
- kaikkien ikäryhmien suorituskyvyn paraneminen
- eri ikäryhmien vahvuuksien ja kykyjen, kuten ikääntyneiden työntekijöiden verkostojen, asiantuntemuksen ja kokemuksen, tehokas hyödyntäminen.

## Työkyky: yksilön voimavarojen ja työhön liittyvien tekijöiden tasapaino



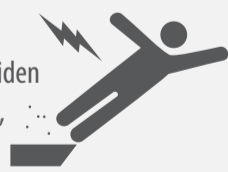
Työkyvyn edistäminen edellyttää hyvää johtamista sekä työnantajien, johdon, esimiesten ja työntekijöiden välistä yhteistyötä.

## Riskien arviointi

Työntekijöiden toimintakyvyn muuttuessa työympäristöön on tehtävä muutoksia, jotka perustuvat riskien arviointiin. Ikä on yksi työvoiman monimuotoisuuden osatekijä, joka on otettava huomioon riskejä arvioitaessa. Työvoiman ikääntyessä on kiinnitettävä huomiota seuraaviin riskeihin:

### Fyysiset riskit

- ergonomiset riskit (toistuvat liikkeet, tavaroiden ja koneiden ym. fyysinen käsittely, hankalat, epä mukavat tai staattiset asennot)
- vuorotyö
- kuuma, kylmä tai meluista työympäristö, tärinä
- työskentely korkeilla paikoilla.



### Psykososiaaliset riskit

- vanhentuneet taidot, koulutuksen ja urakehityksen puute
- ikäsyrintä
- työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen vaikeudet esim. huolehtimisvastuiden takia.



Ikääntyneet työntekijät eivät kuitenkaan ole homogeeninen ryhmä, eikä olettamuksia pidä tehdä pelkästään iän perusteella.

## Terveellinen työ – Elämän eri vaiheissa -kampanja 2016–2017

EU-OSH:n vuosien 2016–2017 kampanjan ”Terveellinen työ – Elämän eri vaiheissa” tavoitteena on kestävä työura ja terveenä ikääntyminen, ja siinä keskitytään riskien ehkäisyyn koko työuran ajan.

Lisätietoja kampanjasta ja tavoista, joilla voit osallistua siihen, on osoitteessa [www.healthy-workplaces.eu/fi](http://www.healthy-workplaces.eu/fi). Tutustu myös sähköiseen oppaaseen osoitteessa [http://employer.eguides.osha.europa.eu/FI\\_fi](http://employer.eguides.osha.europa.eu/FI_fi).