

Kaupunginhallitus 25.11.2024 § 296

§ 296

Valtuustokysymys yli 55-vuotiaiden ikäyrjinnän torjumisesta ja työurien pidentämisestä (Kv-asia)

Valmistelijat / lisätiedot:
Sipilä Hilla-Maaria

etunimi.sukunimi@espoo.fi
Puhelinnumero 09 816 21

Päätösehdotus

Esittelijä
Kaupunginjohtaja Mäkelä Jukka

Kaupunginhallitus ehdottaa, että valtuusto merkitsee selostusosan tiedoksi vastauksena valtuutettu Sari Savelan ja 26 muun valtuutetun 21.10.2024 jättämään valtuustokysymykseen yli 55-vuotiaiden ikäyrjinnän torjumisesta ja työurien pidentämisestä sekä toteaa kysymyksen loppuun käsitellyksi.

Käsittely

Päätös

Kaupunginhallitus:
Esittelijän ehdotus hyväksyttiin yksimielisesti.

Selostus

Valtuustokysymys

Valtuutettu Sari Savela ja 26 muuta valtuutettua ovat jättäneet 21.10.2024 valtuustokysymyksen yli 55-vuotiaiden ikäyrjinnän torjumista ja työurien pidentämisestä. Valtuustokysymyksessä kysytään, miten Te-palveluiden siirtymisen myötä Espoossa aiotaan huolehtia yli 55- vuotiaiden espoolaisten työllistymisedellytysten parantamisesta ja ikäyrjinnän torjumisesta. Lisäksi kysytään, miten mahdollistetaan tämän kokemus- ja osaamisresurssin tehokas hyödyntäminen Espoossa sekä miten Espoon kaupungin työntekijöiden työurien pidentämisestä pyritään edistämään.

Vastaus valtuustokysymykseen

Tällä hetkellä espoolaisista työttömistä työnhakijoista noin 3 500 on yli 55-vuotiasta. Tausta-ammateissa korostuvat erityisasiantuntijat tai asiantuntijat ja palvelu- ja myyntityöntekijät sekä ilman tutkintoa olevat.

Espoo on palvellut tätä kohderyhmää jo kuntakokeilun alusta ja tunnistanut ryhmän erilaiset tarpeet. Osa yli 55-vuotiaista työllistyy täysin itsenäisesti ja osa työllistyy kevyen tuen avulla erityisesti cv:tä ja työnhakutaitoja kehittämällä tai rekrytointitapahtumien kautta, joita onkin järjestetty 55+ osajille ja työnantajille, jotka ovat kiinnostuneet erityisesti palkkamaan pidempää kokemusta omaavia henkilöitä. Osalla osaaminen ei enää vastaa työmarkkinoiden tarpeisiin, jolloin heidät ohjataan

työvoimakoulutukseen tai ammatillisen tutkinnon tai tutkinnon osan koulutukseen. Myös työnantajien tarpeista lähtevät F.E.C. ja RekryKoulutukset, joiden tavoitteena on suora työllistyminen, ovat tämän ryhmän palveluvalikoimassa. Yli 55 -vuotiaiden työllistymistä edistetään mm. kohdennettujen rekrytointitapahtumien avulla, joissa luodaan mahdollisuuksia työnantajien ja työnhakijoiden kohtaamiseen. Palkkatuki ja Espoo-lisä ovat työllistämisen kannustimena yksityiselle sektorille myös jatkossa.

Heille, joilla työkyvyn tai digi- ja kielitaidon haasteet muodostavat esteen työllistymiselle, räätälöidään monialaisen tuen palveluita ja digi- ja kielitukea. Ryhmään kuuluu myös niitä, joiden työttömyys on kestänyt vuosia ja jotka ovat tosiasiaa työmarkkinoiden ulkopuolella - tälle ryhmälle haetaan pysyvämpiä ja inhimillisesti kestävämpiä ratkaisuja.

Tiiviillä työnantajayhteistyöllä Espoo vaikuttaa myös työmarkkinoiden asenneongelmaan – yli 55-vuotiaiden työmotivaatiosta ja -kyvystä on liikkeellä virheellistä tietoa, joka vaikeuttaa työllistymistä. Yli 55-vuotiailla on lakisääteinen oikeus laajennettuun muutosturvaan, vastuu tämän palvelun tuottamisesta siirtyy kuntaan 2025.

Espoon kaupungin henkilöstön keskimääräinen eläkkeelle jäämisikä on 64,4 vuotta. Vanhuuseläkkeelle jäi vuonna 2023 160 henkilöä, mikä oli 78,8 % kaikista eläkkeelle jääneistä. Espoon kaupungin työkyvyttömyyseläkemaksut ovat pienemmät verrattuna kuntien keskimääräisiin maksuihin eli meillä tk-eläkkeille jääneitä on vähemmän kuin keskimäärin. Kevan tiedon mukaan työkyvyttömyyseläkkeiden hakumäärä on Espoossa laskenut, osatyökyvyttömyysratkaisujen määrä hieman kasvanut.

Henkilöstön keski-ikä vaihtelee toimialojen välillä. Iäkkäintä henkilöstö on kaupunkiympäristön toimialalla, jossa keski-ikä on ollut hieman yli 49 vuotta. Koko kaupungin henkilöstön keski-ikä on 45,6 vuotta. Henkilöstöstä 55 vuotta tai vanhempia oli 24,4 % koko henkilöstöstä (2678 henkilöä). Henkilöstöstä 65 vuotta tai vanhempia oli 1,2 % (132 henkilöä).

Kaupungilla ei ole ollut erikseen työkykyjohtamisessa ikäryhmittäistä työkykyjohtamista, vaan olemme toteuttaneet Suuntaamon mukaista toimintaa ja työkyvyn osalta noudatetaan ns. liikennevalomallia. Suuntaamo on kokonaisuus, jossa on työkalut hyvään suoritukseen, osaamisen ja työkyvyn hallintaan ja johtamiseen liittyen. Suorituksen hallinta on tärkeä osa espoolaista johtamista ja päivittäistä esihenkilötyötä kaikilla johtamisen tasoilla. Suuntaamon avulla luomme edellytykset Espoo-tarinan tavoitteiden saavuttamiselle sekä jatkuvalla oppimiselle. Sujuva arki, osaamisen kehittäminen ja säännölliset tilannekeskustelut henkilöstön kanssa mahdollistavat varhaisen puuttumisen työkykyyn liittyviin asioihin. Kaupungilla on käytössä työkyvyn tueksi ja työkyvyttömyyden ennaltaehkäisemiseksi prosessit kuten esim. varhainen puuttuminen ja keskustelut sekä mukautettu työ sairauspoissaolon sijaan. Kaupungilla on myös erilaisia palveluja jokaiselle työntekijälle työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämiseen kuten kulttuuripassi, liikuntaryhmät (läsnä- ja etäjummat), ilmaiset uimahallikäynnit, erilaisia harrastekerhoja yms.

Työterveyspalveluiden tarjoamat kohdennetut palvelut ja matalankynnykset palvelut (lakisääteiset tarkastukset, työpaikkaselvitykset, ikäryhmätarkastukset, työhön paluun tuki osasairauspäiväraha) tukevat henkilön työkykyä työuran eri vaiheissa. Lisäksi käytettävissä on työkyvyn

arvioimisen tuki, lääkinnällinen kuntoutus (Kela), ammatillisen kuntoutuksen keinot (Kela, eläke- ja tapaturmavakuuttaja), työkokeilu, opinnot, oppisopimus, työhönvalmennus ja osatyökyvyttömyyseläkeratkaisut. Lisäksi työterveyspalvelut tarjoavat tehostetun terveystarkastuksen, joka mahdollistaa tilanneselvityksen, jos lyhyitä poissaoloja on kertynyt useampi ja esim. erilaista syistä.

Kevan uusi Työkyvyttömyyseläkeriskiennuste-työkalu, joka lanseerataan marraskuussa, tarjoaa entistä paremmat mahdollisuudet kohdentaa palveluja ikä- tai ammattiryhmittäin. Vuoden 2025 aikana kohdennetaan suunnattuja terveystarkastuksia työkalun analytiikan perusteella työkykyriskissä oleville kohderyhmille.

Työfiilis- ja Kunta10 -kyselyiden avulla seuraamme henkilöstön tilaa. Kunta10 2024 tuloksen mukaan (vastausprosentti 66) 24,6 % (25,4 % K10 2022) koki terveytensä alentuneeksi ja 28,5 % (30,9 % K10 2022) koki työkykynsä alentuneeksi. Koettu työkyky koostuu sekä koetusta terveydentilasta, toimintakyvystä, osaamisesta, motivaatiosta että näiden suhteesta omaan työhön. Työkyky on siis kykyä selviytyä omasta työstään omien voimavarojensa ja työn vaatimusten suhteen. Tutkimuksissa työkykyarviota 7 tai vähemmän pidetään yleisesti katkaisukohtana alentuneelle/alioptimaaliselle työkyvyille. Näin mitatun alentuneeksi koetun työkyvyn on havaittu olevan voimakkaasti yhteydessä huonoihin elintapoihin, heikkoon terveyteen ja tulevaan työkyvyttömyysriskiin. Kunta 10-tutkimuksen mukaan 55–59 vuotiaista 74,6 % ja 60 ja yli vuotiaista 87,5 % K10 vastaajista uskoo jatkavansa eläkeikään saakka ja vastaavasti eläkettä on harkinnut 50–55 vuotiaista 18,6 % ja 60 ja yli vuotiaiden osalta 56,2 %.

Päätöshistoria

Liitteet

Oheismateriaali

- Valtuustokysymys Ikäsyrynnän torjuminen yli 55-vuotiaiden kohdalla työllistymisedellytysten parantaminen Sari Savela ja 26 kvalt.

Tiedoksi