



Azienda Municipalizzata Igiene Urbana

Age
Management
Masterclass

Esittelemme innostavia esimerkkejä onnistuneesta
ikäjohtamisesta eri EU-maista.

Niitä voidaan hyödyntää yritysten henkilöstöjohtamisessa sekä
luennoitsijoiden ja opettajien koulutuksessa eri oppilaitoksissa.

Kaikki tapaustutkimukset ovat saatavilla osoitteessa:
<https://www.amm-project.eu/>



© 2021 Age Management Masterclass

Yritys

AMIU Multiservice and Urban Hygiene Company

Dr. Bruno MORETTI, henkilöstöjohtaja

Sektori

Kolmas sektori: ympäristönsuojelu ja jätehuolto

erikoistuminen

AMIU on Genovan kunnan alaisuudessa toimiva avoin yhtiö. Se on alansa johtava ympäristönsuojeluun ja jätehuoltoon erikoistunut yritys

Ennaltaehkäisevässä työterveyshuollossa tuetaan seuraavia asioita:

- terveelliset elämäntavat
- oikea ravitsemus
- fyysinen ja henkinen aktiivisuus
- huomion kiinnittäminen palautumiseen ja uneen

myös:

- parempi ergonomia ja työympäristön parantaminen
- kohdistettu terveysseuranta
- työn kierto
- muutokset /vähennykset työajoissa
- jatkuva koulutus
- neuvonta

Työntekijöiden määrä: 1603

IKÄJOHTAMISEN NÄKÖKULMA

JOUSTAVAT TYÖAJAT

- työvuorojen mukauttaminen
- Erytistoimet työtuntien vähentämiseen päivittäin tai viikoittain
- joustavat työajat vanhemmille työntekijöille

TYÖSUOJELU JA TYÖPAIKAN SUUNNITTELU

- yrityksen sisäiset työterveysraportit ja työryhmät
- asiantuntijoiden käyttö neuvonantajina
- työntekijän osallistuminen ja koulutus
- säännölliset terveystarkastukset
- esimiesten ja avainhenkilöiden kouluttaminen työterveysasioissa
- ergonominen työpaikkasuunnittelu
- ennalta ehkäisevä siirto toisiin tehtäviin

LAAJA NÄKÖKULMA

- huomio ennaltaehkäisevään ikäjohtamiseen
- yksilön koko työuran tarkastelu ja kaikkien ikäryhmien huomioiminen

Motiivit ikäjohtamishankkeen taustalla

Vuonna 2015 työntekijämme keski-ikä oli lähes 50 v (49,98v). Yli 55-vuotiaita oli lähemmäs 20 % (19.5 %). Näiden lukujen valossa yli 55-vuotiaita on n.50 % vuonna 2020 ja siitä viiden vuoden kuluttua 92 %.

Väestön ikääntyminen ilmiönä:

- vähän tutkittu koska se on uutta ihmiskunnan historiassa (yli 60-vuotiaita oli muutama vuosikymmen sitten 1/20. Nykyään heitä on 1/10, Euroopassa 1/5 ja Italiassa 1/4).
- yleismaailmallinen koska se koskee kaikkia maailman maita ja sosiaaliluokkia
- vääjäämätön koska ihmiset elävät pidempään ja saavat vähemmän lapsia

AMIU aloitti aktiivisen ikääntymisen projektin vuonna 2014 ennaltaehkäisevänä toimenpiteenä (koskien noin 160 työntekijää). Sen tavoitteena oli myös parantaa yli 55-vuotiaiden työntekijöiden elämänlaatua ja se laajeni kattamaan kaikki toimihenkilöt ja teknikot (toiset 100 osallistujaa)

Emme voi aliarvioida yli 50-vuotiaiden työntekijöiden haavoittuvuutta verrattuna nuorempiin. Heillä on todettu olevan usein pienentynyt lihasvoima ja huonempi raajojen liikkuvuus, selkärangan vaurioita, kudosten huonompi joustavuus, heikentynyt kylmän ja kuumien kestokyky, huonontunut näkö ja kuulo, hitaampi paraneminen jne.

Tavoitteena on saada yli 55-vuotiaat kokemaan itsensä voimavaraksi, ei enää uhaksi tai pelkäksi kulueräksi. He ovat kypsiä työntekijöitä, eivät vanhoja.

Kohti ikäjohtamista

AMIU on Genovan kunnan alaisuudessa toimiva avoin yhtiö. Se on alansa johtava ympäristönsuojeluun ja jätehuoltoon erikoistunut yritys.

Vuonna 2015 työntekijämme keski-ikä oli lähes 50v (49,98v). Yli 55-vuotiaita oli lähemmäs 20 % (19.5 %). Tämän tilaston perusteella ryhdyimme etsimään tehokkaampia ratkaisuja.

Ensiksi tutkimme kirjallisuutta ja julkaisuja päättääksemme tavoitteemme ja millaisiin toimiin kannattaisi ryhtyä. Sen jälkeen päätimme, ketkä otettaisiin hankkeemme piiriin.

AMIUn aktiivisen ikääntymisen projekti on siis monialainen lähestymistapa ja se koostuu useista perättäisistä toimenpiteistä.

Ensiksi yli työntekijöille jaettiin säännöllisen terveystarkastuksen yhteydessä kysely, jonka lääkärit olivat laatineet voidakseen analysoida päivittäisen elämäntyylin eri osa-alueita. Yli 55-vuotiaita työntekijöitä oli 151 (141 miestä ja 10 naista).

Kysely kattoi:

- ruokailutottumukset (veden, tuoreiden hedelmien ja vihannesten kulutus)
- nautintoaineet (alkoholi ja tupakka)
- liikunnan harrastus ja sen tiheys
- ennakoivien terveyspalveluiden käyttö (lääkärintarkastukset ja hammastarkastukset, verenluovutus)
- suhtautuminen tavallisimpiin aineenvaihdunnan häiriöihin (diabetes ja rasva- aineenvaihdunnan häiriöt)

Toinen muutos koski työntekijöiden terveystarkastuksia. Niiden väliä lyhennettiin yli 55-vuotiailla työntekijöillä (ennen 18 kuukautta, nyt 12 kuukautta). Heille laaditaan nykyään myös työterveyden riskiarvio.

Tässä vaiheessa luotiin 4 opintojaksoa, joissa tarjottiin opastusta ennaltaehkäisevässä terveydenhuollossa, ruokavaliossa, liikunnassa, henkisessä hyvinvoinnissa ja ihmissuhteissa. Kokonaisuudessaan luokkahuoneessa käytettiin 4000 tuntia.

Jaksolla 1 käsiteltiin työterveyttä ja aktiivista ikääntymistä sekä elämäntapojen itsearviointia. Lisäksi laadittiin uusi riskiarvio ja terveys-suositus ottaen mukaan työntekijän ikä.

Jaksolla 2 puhuttiin oikeasta ruokavaliosta pohtien myös ihmisen kehityskulkua ja geneettisiä taipumuksia sekä sitä mitä hänen pitäisi syödä ja milloin.

Jaksolla 3 puhumme liikunnasta ja ryhdistä. Painotamme säännöllisen liikunnan tärkeyttä ja sitä, miten ryhtimme viestii muille ja itsellemme itsearvostuksestamme, siitä kuka olemme ja miten voimme.

Jaksolla 4 puhuttiin henkisestä aktiivisuudesta, hyvistä ihmissuhteista sekä onnellisuudesta.

Näkökulman vahvuudet ja heikkoudet

Vahvuuksia olivat ainakin seuraavat:

- Aktiivisen ikääntymisen tukeminen luo positiivista asennetta ikääntymistä kohtaan työntekijöiden keskuudessa
- Koulutusta henkilökohtaisten, räätälöityjen ja käytännöllisten keinojen käyttöönottoon ikäjohtamisessa. Nämä työkalut on helppo ymmärtää ja ottaa käyttöön
- lääkäisiin ja riskiryhmässä oleviin työntekijöihin kohdistettuja terveystieteiden muutoksia: kysely ja oppitunnit toivat esiin huomioitavia asioita. Nämä tuodaan esille työntekijälle ja häntä kannustetaan muuttamaan tottumuksiaan.
- Hyvien toimintatapojen onnistunut käyttöönotto yrityksen eri osastoilla on hyvä lähtökohta tulevaan
- Turvallinen ja terveyttä tukeva työympäristö

Hankkeen kulut liittyvät opetuksen järjestämiseen (opettajat, työtunnit). Lisäksi terveyspalveluita käytettiin enemmän.

Oppitunnit olivat pääosin teoreettisia. Ehkä toiminnallisuus olisi helpottanut prosessia.

“Ahaa” Elämys

Tapaamisissa voitiin jakaa kokemuksia huonoista tavoista eroon pääsemisestä. Huonot elämäntavat johtavat usein vaivoihin, ellei jopa sairauksiin. Nämä ovat riesanamme yhä pidempään elinajanodotteen jatkuvasti kasvaessa.

Tavoitteemme, jonka myös saavutimme, oli selkeän ja käytännönläheisen tiedon jakaminen. Halusimme ottaa huomioon myös ravitsemukseen liittyvät psykologiset teoriat. Pyrimme myös tekemään liikunnasta vähemmän tylsää ja saamaan työntekijöiden ryhmin suoristumaan merkinä heidän asenteestaan.

Ennaltaehkäisevä terveydenhuoltotyö on kurssien järjestämistä terveellisistä elämäntavoista ja ravitsemuksesta. Esiin nostetaan myös virkistävät fyysiset ja henkiset aktiviteetit sekä muistutetaan palautumisen ja unen tärkeydestä.

Lisäksi siihen kuuluu ergonomian ja työympäristön parannukset, kohdistetut terveystarkastukset, työn kierrätys, muutokset ja vähennykset työtunneissa ja jatkuva koulutus.

Jaoimme aihepiirit 4 eri jaksoon ja osallistujat 15 hengen ryhmiin, jotta he hyötyisivät opetuksesta ja keskustelusta mahdollisimman paljon.

Toimet hankkeen ylläpitämiseksi

Kulut koostuivat opetuksen järjestämisestä (opettajat, työtunnit). Lisäksi lääkärintarkastukset lisääntyivät.

Projektista on niin vähän aikaa, että sen hyötyjä ei voi kvantitatiivisesti määrittää. Palaute (ja terveystieteiden raportit) kuitenkin osoittavat ilmapiirin muuttuneen positiivisemmaksi. Ihmisten välisten kontaktien laatu ja määrä lisääntyivät (ne alkoivat luokkahuoneessa ja jatkuivat sähköpostitse).

Hankkeen vaikutusten tarkkailu

Lääkärintarkastuksen yhteydessä jokainen työntekijä täytti kyselyn ja hän sai heti palautetta siinä esille nousseista ongelmakohtista. Kysely sisälsi;

- ruokailutottumukset (veden, tuoreiden hedelmien ja vihannesten kulutus)
- nautintoaineet (alkoholi ja tupakka)
- liikunnan harrastus ja sen tiheys

- ennakoivien terveyspalveluiden käyttö (lääkärintarkastukset ja hammastarkastukset, verenluovutus)
- suhtautuminen yleisimpiin aineenvaihdunnahäiriöihin (diabetes ja rasva-aineenvaihdunnan häiriöt)

Oppituntien päätteeksi osallistujat täyttivät tyytyväisyyskyselyn. Tässä ovat sen tulokset kutakin jaksoa kohden.

Jakso 1

- Yli 96 % piti koulutusta kokonaisuudessaan hyödyllisenä
- Melkein 90 % osallistujista piti työpaikkansa ennaltaehkäiseviä toimia melko tai hyvin hyödyllisinä
- Yli 90 % antoi arvosanaksi 7 tai yli.
- Palautteessa arvostettiin erityisesti työterveyslääkärin selkeää esitystä

Jakso 2

- Yli 95 % piti koulutusta kokonaisuudessaan hyödyllisenä
- Melkein 90 % osallistujista piti työpaikkansa ennaltaehkäiseviä toimia melko tai hyvin hyödyllisinä
- Noin 65 % antoi arvosanaksi 8 tai yli.
- Palautteessa erityistä kiitosta saivat opettajan pätevyys ja se, että aihepiirit olivat uusia

Jakso 3

- Yli 95 % piti koulutusta kokonaisuudessaan hyödyllisenä
- Yli 90 % osallistujista piti työpaikkansa ennaltaehkäiseviä toimia melko tai hyvin hyödyllisinä
- Yli 70 % antoi arvosanaksi 8 tai yli (ottaen huomioon vastaajien vähäisen määrän)
- Palautteessa kiiteltiin opettajan selkeää esitystä ja hyvää valmistautumista

Jakso 4

- Yli 95 % piti koulutusta kokonaisuudessaan hyödyllisenä
- Melkein 90 % osallistujista piti työpaikkansa ennaltaehkäiseviä toimia melko tai hyvin hyödyllisinä
- Noin 65 % antoi arvosanaksi 8 tai yli.
- Palautteissa keuhuttiin erityisesti opettajan pätevyyttä ja sitä, että aihepiirit olivat uusia.

Hankkeen hyödyt

Tavoitteenamme, jonka myös saavutimme, oli selkeän ja käytännönläheisen tiedon jakaminen. Halusimme ottaa huomioon myös ravitsemukseen liittyvät psykologiset teoriat. Pyrimme myös tekemään liikunnasta vähemmän tylsää ja saamaan työntekijöiden ryhdin suoristumaan merkinä heidän asenteestaan.

Kaikkiin tapaamisiin liittyi käytännön harjoittelua. Se oli joko fyysistä aktiviteettia tai esimerkkejä, joiden avulla tieto konkretisoitui. Tulokset arvioitiin anonymillä tyytyväisyyskyselyllä. Lisäksi osallistujia haastateltiin ja he vaihtoivat kokemuksiaan tunnin jälkeen ja lähettivät opettajalle sähköpostiviestejä. Kaikesta tästä voi päätellä, että he yhä noudattavat oppimiaan periaatteita ja jakavat niitä. Seuraavana vuonna projektiin osallistuivat alle 55-vuotiaat ja sen vaikutukset ja tulokset olivat samansuuntaiset.

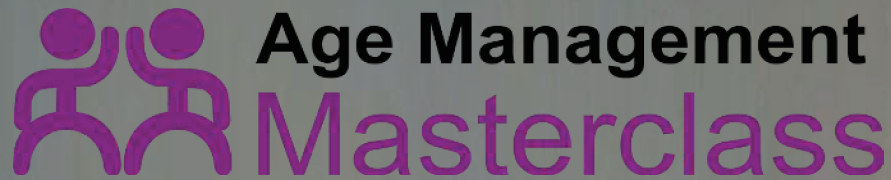
Henkilökohtainen suositus

Uudet käsitteet ja sanat kuten työkykyindeksi, syntyvyystilasto, aktiivisen ikääntymisen toimet, kuolleisuus, epigenetiikka, ryhti, primääri ja sekundääri ennaltaehkäisy, iäkkäiden riskianalyysi, kompensatiostrategiat jne. ovat tulleet osaksi projektin tiimin ja henkilöstöjohton sanavarastoa.

Projektia ei haluttu nähdä lisäyksenä työntekijäkuluihin, vaan investointina ihmisiin ja heidän terveyteensä. Yrityskin hyötyy työkyvyn paranemisesta.

Tulevia toimia ovat ergonomian ja työympäristön parantaminen, entistä kohdennetumpi työterveyshuolto, työtehtävien kierrätys ja yhteistyö eri laitosten (yliopistojen) kanssa jotta kognitiivista toimintakykyä voidaan tehokkaasti ja pysyvästi parantaa.

Erasmus+: Age Management Masterclass
2018-1-CZ01-KA202-048133



The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Publikation stellt keine Befürwortung des Inhalts dar und gibt nur die Meinung der Autoren wieder. Die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Informationen.

Această publicație a fost realizată cu sprijinul financiar al Comisiei Europene. Autorul este singurul responsabil pentru conținutul acestei publicații. Această publicație nu reprezintă punctul de vedere al Comisiei Europene, iar Comisia Europeană nu este responsabilă pentru utilizarea informațiilor conținute în ea.

Il sostegno della Commissione europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto che riflette solo le opinioni degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che può essere fatto delle informazioni contenute.

Tämä julkaisu on tuotettu Euroopan komission taloudellisella tuella. Kirjoittaja on yksin vastuussa tämän julkaisun sisällöstä. Tämä julkaisu ei edusta Euroopan komission näkemyksiä, eikä Euroopan komissio ole vastuussa sen sisältämien tietojen mahdollisesta käytöstä.

Tato publikace byla vytvořena za finanční podpory Evropské komise. Za obsah publikace odpovídá výlučně autor. Publikace nereprezentuje názory Evropské komise a Evropská komise neodpovídá za použití informací, jež jsou jejich obsahem.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union