

Sastamala



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

Sastamalan kunta
Haastattelussa Sastamalan kaupungin henkilöstöpäällikkö Riitta Hietala

Sektori

Kolmas sektori: kunnallishallinto

Erikoistuminen

Kunta on itsenäinen Suomen paikallishallinnon tasolla toimiva julkishallinnon yksikkö

<http://www.sastamala.fi>

Ikäjohtamisen näkökulma

Oppiminen, koulutus ja elinikäinen oppiminen

- o työn järjestäminen oppimista ja kehitystä tukevaksi esimerkiksi eri ikäisistä työntekijöistä koostuvissa työtiimeissä
- o vanhempien työntekijöiden ja heidän erikoisosaamisensa hyödyntäminen "tietovarantona" kaiken ikäisten työntekijöiden kouluttamisessa

Työstä poistuminen ja eläkkeelle siirtyminen

- o joustavat siirtymävaiheet

Työterveyshuolto ja työpaikan suunnittelu

- o ergonomiset ratkaisut työpaikan suunnittelussa ja uudelleen järjestelyssä

Muita näkökulmia

- o keskitytään ennaltaehkäisemään ikäjohtamisen ongelmia

Odotetut tulokset

- työntekijöiden työurat pitenevät
- hiljaisen tiedon siirtäminen eteenpäin eläkkeelle jäämisen yhteydessä

Motiivit ikäjohtamishankkeen taustalla

Kunnallisena työnantajana Sastamalan kaupungilla on paljon työntekijöitä, joilla useimmiten on pitkät työurat. Siispä työpaikoilla kertyy paljon hiljaista tietoa, jonka säilyttäminen voi olla haaste työntekijän jäädessä eläkkeelle. On myös kyettävä vastaamaan pitkään työelämässä olleiden täydennyskoulutuksen tarpeisiin.

Kohti ikäjohtamista

Sovimme keskustelun eläkeikää lähestyvän työntekijän kanssa, sillä tarkoituksemme on säilyttää hänen kartuttamansa "hiljainen tieto" työpaikalla hänen lähettyään. Tästä tiedosta kannattaa kuitenkin säilyttää vain hyödyllinen osa. Vanhentuneita työtapoja voi päivittää sen sijaan että ne säilytettäisiin sellaisinaan. Tätä pohditaan aina tapauskohtaisesti.

Huomasimme kaikenikäisten työntekijöiden hyötyvän joustavista työajoista, sillä työtehtäviä on monenlaisia. Joustavat työajat voidaan ottaa käyttöön niin toimistotyössä kuin vuorotyössäkin. Erityisesti vuorotyötä tekevät arvostavat mahdollista joustavasti suunnitella työaikansa. Jokaisella työntekijällä on aina joskus perhetapahtumia tai muita henkilökohtaisia syitä, joiden takia he tarvitsevat joustoa työaikoihinsa.

Joissain työtehtävissä on mahdollisuus etätöihin ja ne lisääntyivätkin erityisesti viime vuonna. Joissain ammateissa etätöitä on vaikeampi järjestää. Tämä koskee esimerkiksi opettajia ja sairaanhoitajia. Pandemian

aikana löysimme kuitenkin varteenotettavia vaihtoehtoja. Etätyö voi tuntua raskaalta, jos se jatkuu pitkään, mutta sen hyötynä on ainakin rasittavilta työmatkoilta säästyminen. Joidenkin yksittäisten lyhytaikaisten työtehtävien kohdalla etätyö voi olla parempi ratkaisu kuin työmatkan kulkeminen.

Lisäksi on mahdollista tehdä osa-aikaista työtä. Laki mahdollistaa nuorempien työntekijöiden jäämisen osa-aikaiselle hoitovapaalle. Jokaisen on halutessaan voinut jäädä hoitovapaalle. Työntekijöiden toiveesta osa-aikatyön ratkaisuja on tarjottu kaikilla Sastamalan kaupungin osastoilla ja ne ovat olleet suosittuja. Näiden ratkaisujen avulla työntekijät ovat pysyneet työelämässä pidempään, terveempinä ja tyytyväisempinä.

Näkökulman vahvuudet ja heikkoudet

Vahvuuksia:

Työntekijät säilyttävät työkykynsä eläkeikään asti ja kokevat työnsä mielekkääksi

Hiljainen tieto säilyy työyhteisössä

Työntekijät pitävät kykynsä ajan tasalla

Heikkouksia:

Vain täysipäiväiset työntekijät saavat jatkuvaa täydennyskoulutusta

“Ahaa” elämys

Jokaisen pitäisi haastaa itsensä katsomaan asioita eri näkökulmista työpaikalla. Muiden työntekijöiden työtehtävät näyttäytyvät ulkopuolelta katsottuina erilaisina kuin mitä ne oikeasti ovat. Toimistotyöntekijän päivärytmi on erilainen kuin tehdastyöntekijän. Toimistoon mennään ehkä aamulla ja tehtaaseen illalla, mutta kummallekin työhön liittyy paljon muutakin kuin vain siitä saatu palkka. Joku jaksaa puurttaa saadakseen laskut maksettua, toiselle tärkeintä ovat työkaverit. Vuosi toisensa jälkeen suuri osa ihmisen ajasta kuluu työpaikalla. Toiset tekevät elämänuransa saman työnantajan palveluksessa. Työntekijöistä huolehtimisen pitäisi olla työnantajan sosiaalinen velvollisuus.

Mahdollisuutta joustaviin työaikoihin arvotetaan suuresti. Eri-ikäiset työntekijät hyödyntävät tätä mahdollisuutta hieman eri tavoin, sillä työtehtäviä on monenlaisia ja eri ikäryhmillä on erilaiset tarpeet.

Sekä vuorotyötä että toimistotyötä tekevät voivat hyötyä joustavista työajoista. Vuorotyössä koetaan tärkeäksi saada itse vaikuttaa omien työaikojen suunnitteluun. Jokaisella on aina välillä perhejuhlia tai muita henkilökohtaisia syitä, joiden takia työnantajalta tarvitaan joustoa. Näiden tarpeiden kuuntelu ei vahingoita yrityksen toimintaa. Sen sijaan se luo yhteisöllisyyttä työpaikalle. Yhteisöllisyyden monia pieniä hyötyvaikutusta on vaikea esittää numeroina.

Hankkeen ylläpito

Laki velvoittaa tarjoamaan koko henkilöstölle täydennyskoulutusta kolmen vuoden välein. Tämän lisäksi jokainen osasto tarjoaa työntekijöille räätälöityä koulutusta vuosittain.

Hankkeen vaikutusten seuranta

Kaikilla vakinaisessa työsuhteessa olevilla on oikeus lakisääteiseen täydennyskoulutukseen kolmen vuoden välein. Koulutukset on suunnattu kaikille iästä riippumatta. Koulutusten tarkoituksena on luoda koko maan tasolla yhtenäisyyttä tietyssä ammatissa, esimerkiksi opettajana tai sairaanhoitajana, toimimiseen.

Tämän lisäksi jokainen osasto tarjoaa työntekijöilleen räätälöityä koulutusta vuosittain. Nämä koulutukset kohdennetaan työtehtäviin, joissa on tapahtunut työkuvan tai työolosuhteiden muutoksia.

Työntekijöiden koulutustarvetta kartoitetaan ympäri vuoden ja sen perusteella järjestetään koko henkilöstön yhteinen koulutusjakso. Lakisääteisen täydennyskoulutuksen aika ja paikka pyritään järjestämään niin että mahdollisimman moni pystyy osallistumaan. Paras paikka koulutuksen järjestämiseen on yleensä työpaikka koska kaikki ovat siellä muutenkin paikalla.

Vanhempainvapaalla oleville työntekijöille yritetään aina keksiä vaihtoehtoisia järjestelyjä. Ketään ei tietenkään velvoiteta tulemaan lomalta koulutukseen.

Osa-aikaisena ja määräaikaisena työskentelevät eivät valitettavasti pääse kaikkiin koulutuksiin. Jotkut heistä ovat olleet pitkään kaupungin työntekijöinä, mutta heille ei lain mukaan kuulu pakollinen täydennyskoulutus. Tähän ongelmaan ei ole helppoa ratkaisua ja sitä on tarkasteltava tapauskohtaisesti. Lain mukaan pakollinen koulutus kuuluu vain vakinaisessa ja täysipäiväisessä työsuhteessa oleville. Joskus ainoa ratkaisu on työntekijän vakinaistaminen, jotta hän voisi saada tarvittavaa koulutusta.

Hankkeen hyödyt

Työntekijän eläkkeelle siirtymisen ennakoiminen on tärkeä osa ikäjohtamista. Kaikkien työntekijöiden eläkkeelle jäämisen aikataulu voidaan suunnitella etukäteen. Täten helpotetaan hiljaisen tiedon siirtämistä sitä ennen työyhteisön käyttöön. Kokeneet työntekijät ovat arvokkaita, mutta hekään eivät jatka työssään ikuisesti. Kokemusta voidaan kuitenkin siirtää eteenpäin. Kaikkea hiljaista tietoa ei tarvitse siirtää sellaisenaan, vaan joitain vanhoja tapoja voidaan unohtaa ja korvata uusilla.

Ikäjohtamisen ja jatkuvan koulutuksen suurimpia hyötyjä on, että työurat saman työnantajan palveluksessa pitenevät. Kokeneet ja koulutetut työntekijät ovat tuotteliaampia ja nauttivat enemmän työstään, alasta riippumatta. He ovat tärkeimmät tukipilarit kunnalliselle työnantajalle tämän pyrkiessä luomaan toimivia palveluja.

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