

Slezská diakonie



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

Slezská diakonie (Silesian Diakoniatyö)

Haastattelussa Lenka Waszutová, hr-osaston johtaja

Sektori

Kolmas: sosiaalipalvelut

Erikoistuminen

Silesian Diakoniatyö on riippumaton voittoa tavoittelematon järjestö, joka tarjoaa sosiaalialan palveluita. Niiden kohderyhmä on vammaiset, vanhukset, kodittomat ja vaikeissa elämäntilanteissa olevat. Työn ohjenuorana ovat kristilliset rakkauden ja heikompien palvelemisen arvot.

Diakoniatyötä on tehty Moravia- Silesian seudulla vuodesta 1990, johon saakka hyväntekeväisyystyöstä otti vastuun tunnustuksellinen evankelinen kirkko, joka aloitti työnsä 1900-luvun alussa. Nykyään diakoniatyötä tehdään myös Etelä- Moravian alueella. Toimipisteitä on yli 70 ja ne toimivat Český Těšínissä sijaitsevan pääkonttorin alaisuudessa. Työntekijöitä on yhteensä yli tuhat.

Ikäjohtamisen näkökulma

Oppiminen, koulutus ja elinikäinen oppiminen

- o Erityistoimet oppijan motivoimiseksi erilaisin metodein ja tukitoimin
- o systemaattinen arviointi
- o työntekijöiden koulutustilanteen jatkuva seuranta

Työterveyshuolto ja työpaikkasuunnittelu

- o terveysalan ammattilaisten toimiminen neuvonantajina yritykselle
- o työntekijöiden osallistuminen ja koulutus
- o ergonominen työpaikkasuunnittelu ja uudelleen järjestely

Odotetut tulokset

Halusimme koulutushankkeen avulla nostaa esiin asioita, joista ei ole helppo keskustella, kuten esimerkiksi ikääntymisen mukanaan tuomat erityistarpeet. Kaikkien työntekijöiden ei ole helppo puhua asiasta.

Kursseilla haluttiin tavoittaa yksittäisten työntekijöiden tarpeet, riippuen siitä miten he toivat ne esiin. Paikalla oli henkilöstön edustaja, joka seurasi osallistujien keskusteluja ja kysymyksiä sekä koulutuksen yleistä etenemistä. Hänen havaintojensa perusteella voimme kehittää ikäjohtamisen toimiamme.

Motiivit ikäjohtamishankkeen taustalla

Tarkastellessamme työntekijöiden ikärakennetta ammattiryhmittäin, huomasimme, että työntekijämme keski-ikä on 42.5 vuotta. Lisäksi yli 50-vuotiaita on iso joukko, jonka tarpeita ei ole huomioitu.

Toisena syynä on se, että sosiaalialalle hakeutuu jo valmiiksi iäkkäämpiä työntekijöitä koska ala ei houkuttele vastavalmistuneita nuoria.

Kohti ikäjohtamista

Sosiaalityöntekijöiden työkykyä pitää tarkkailla pitkällä tähtäimellä. Työkykyyn liittyy paitsi terveys, myös motivaatio ja sitoutuminen sosiaalialan työn tekemiseen.

Tästä syystä halusimme kohdentaa tälle ikäryhmälle useita toimia, pääosin opastusta ja koulutusta eri aiheista. Aiheita olivat esimerkiksi muistin testaaminen ja vahvistaminen, terveellinen ruokavalio, fysioterapia,

it-taidot ja sosiaalinen media. Työntekijät itse olivat nostaneet nämä aiheet esiin aiemmin kyselytutkimuksessa. Käsitelimme myös sukupolvien välistä yhteistyötä ja ikääntymisen vaiheita.

Ohjelmaan osallistui 50 yli 50-vuotiaasta työntekijää ja kaikki osiot olivat heille pakollisia.

Työntekijöiden odotukset ohjelmaa kohtaan olivat ristiriitaisia: jotkut pelkäsivät, että siihen pitäisi panostaa liikaa saamatta kuitenkaan mitään näkyviä tuloksia. Lopuksi palaute oli kuitenkin oikein hyvää ja ohjelman tulokset ylittivät odotukset. Työntekijät uskoivat hyötyvänsä omaksumistaan tiedoista sekä ammatillisesti että henkilökohtaisessa elämässään.

Koulutusohjelman perusteella otimme henkilöjohtamisen periaatteet osaksi koko organisaatiota. Jokaisen esimiehen pitää omaksua ikäjohtamisen tavoitteet ja noudattaa niitä työskennellessään alaistensa kanssa.

Näkökulman heikkoudet ja vahvuudet

Vahvuudet:

- Suurin vahvuus oli mahdollisuus nostaa keskusteluun tiettyjä erittäin tärkeitä aiheita, joita ei ole huomioitu sosiaalityöntekijöiden koulutuksessa.
- Aluksi epäilevästi suhtautuneet työntekijät tajusivat pian, ettei koulutus ollut ajanhukkaa. He myös ymmärsivät, että vastuu työkyvyn ylläpitämisestä on osin heillä itsellään
- Hankkeen kautta saimme mahdollisuuden kartoittaa organisaation valmiuksia vastata yli 50-vuotiaiden työntekijöiden tarpeisiin, jotta sosiaalipalvelut pysyisivät pyörimässä tulevinakin vuosikymmeninä.

Heikkoudet:

- Sosiaalityöntekijöiden on osallistuttava säännöllisesti pakollisiin koulutuksiin. Ne ja ikäjohtamishanke veivät yhteensä paljon aikaa.
- Sijaisia oli vaikea löytää koulutuksien ajaksi

“Ahaa” elämys

Järjestössämme ei ole koskaan tarjottu suoraan työntekijöille suunnattua koulutusta. Toivomme kuitenkin yli 50-vuotiaiden viipyvän palveluksessamme vielä 15 vuotta. Heidän työnsä on erittäin vaativaa sillä he joutuvat kohtaamaan väkivaltaisia, henkisesti häiriintyneitä asiakkaita. Organisaation pitäisi huolehtia sekä asiakkaista että työntekijöistä. On täysin mahdollista, että he pysyvät viimeistenkin työvuosien ajan terveisinä ja henkisesti hyvinvoivina. Molempien osapuolien pitää tiedostaa vastuunsa työkyvyn säilyttämisestä.

Sukupolvien välinen yhteistyö herätti keskustelua koulutuksen aikana. Kummallakin osapuolella oli paljon ennakkoluuloja ja he pystyivät nimeämään paljonkin sukupolvien välisiä eroavaisuuksia. Keskustelussa näkyi kuitenkin molemminpuolinen halu ymmärtää toista, sillä arkista työelämää eletään rinnakkain.

Toimet hankkeen ylläpitämiseksi

Koulutushankkeen tavoitteet toteutuivat. Palautteet ja arvioinnit olivat erinomaisia ja saimme paljon hyviä jatkokehitysehdotuksia. Meitä myös pyydettiin toistamaan yli 50-vuotiaille suunnattu ohjelma kolmen vuoden kuluttua niin että kaikki sukupolvet vuorollaan osallistuisivat siihen.

Kiinnostavimpina koettiin fysioterapianeuvonta selkäkipujen välttämiseksi. Neuvontaa on järjestetty jatkuvasti ja se kiinnostaa yhä vaikka sitä ei voi liittää osaksi pakollista lakisääteistä täydennyskoulutusta.

Hankkeen vaikutusten tarkkailu

Ennen koulutusohjelman alkua teimme kyselytutkimuksen mitataksemme yksittäisten aktiviteettien kiinnostavuutta. Koulutuksen jälkeen keräsimme siitä palautteen ja analysoimme sen. Toiveet ja ehdotukset aktiviteettien suhteen toimivat perustana tuleville koulutusjaksoille.

Pitkän tähtäimen vaikutuksia ei voi vielä arvioida. Nyt voimme arvioida vain sitä, miten osallistujat kokivat koulutuksen kokonaisuudessaan ja sitä, onko heillä toiveita meidän suuntaamme ja miten nämä toiveet ovat muuttuneet ajan myötä.

Hankkeen hyödyt

Löysimme uuden tavan kouluttaa työntekijöitä. Tähän asti koulutus on liittynyt johtamiseen tai asiakastyöhön. Nyt olemme ottaneet käyttöön suoraan työntekijöihin kohdistetun koulutusohjelman.

Koulutusohjelma havahdutti meidät ymmärtämään että 40, 50 ja 60-vuotiailla työntekijöillä on ikäänsä liittyviä erityispiirteitä ja heidän työkykynsä ylläpito vaatii eriytettyä tukea.

Henkilökohtainen suositus

Koulutuksissa pitää ottaa huomioon kaikki ikäryhmät. Organisaatioiden tulee ottaa omalta osaltaan vastuuta työntekijöiden työkyvystä ja kannustaa työntekijöitä pitämään huolta itsestään. Tässä tulisi löytää sopiva tasapaino. Toimenpiteet vaihtelevat, mutta niistä pitää puhua.

Sinulla pitää olla rohkeutta hypätä ja levittää sitten siipesi.

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