



Työterveyslaitos

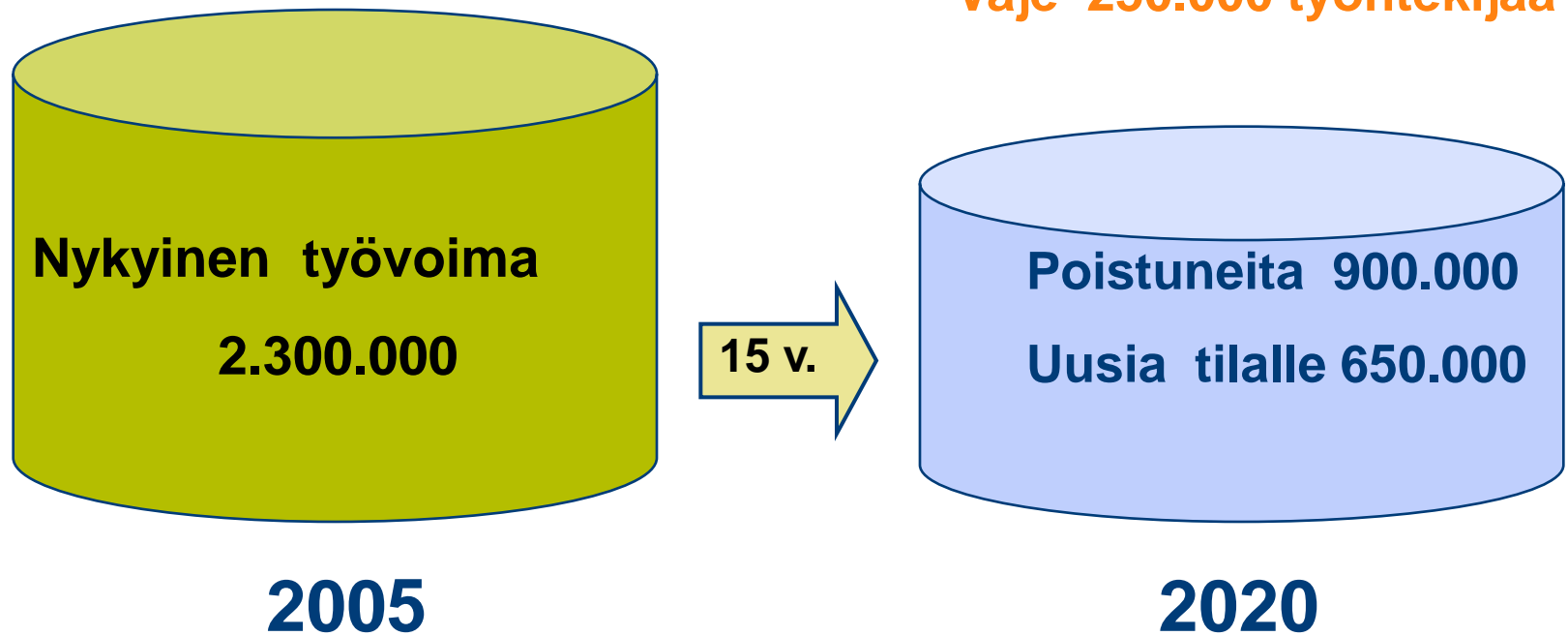
Ikäjohtaminen – muutostilanteiden haaste vai mahdollisuus?

**Erikoistutkija Tomi Hussi, Työterveyslaitos
ELDERS seminaari 10.9. 2010**

Eri ikäisiin liitettyjä stereotyyppioita

- Nuoret
 - kokemattomia, osaamattomia, vastuuntunnottomia, ailahtelevia, epäluotettavia
 - + mutta toisaalta myös energisiä ja innostuneita
- Seniorit (50 +)
 - uupuneita, sairaita, työhaluttomia, kaavoihin kangistuneita, kalliita, pysähtyneitä, muutoksia vastustelevia, eivät innostu niin kuin nuoret
 - + mutta toisaalta myös kokeneita, luotettavia ja työnantajauskollisia
- 30 – 40 -vuotiaat
 - + asiat tosissaan ottavia, hiukan jo elämää nähneitä, nuoruuden haihattelut taakse jättäneitä, ei vielä vanhuuden vaivoja kokevia (vain positiivisia mielikuvia) (Vaahtio 2002)

Työvoimaa ja osaamista poistuu

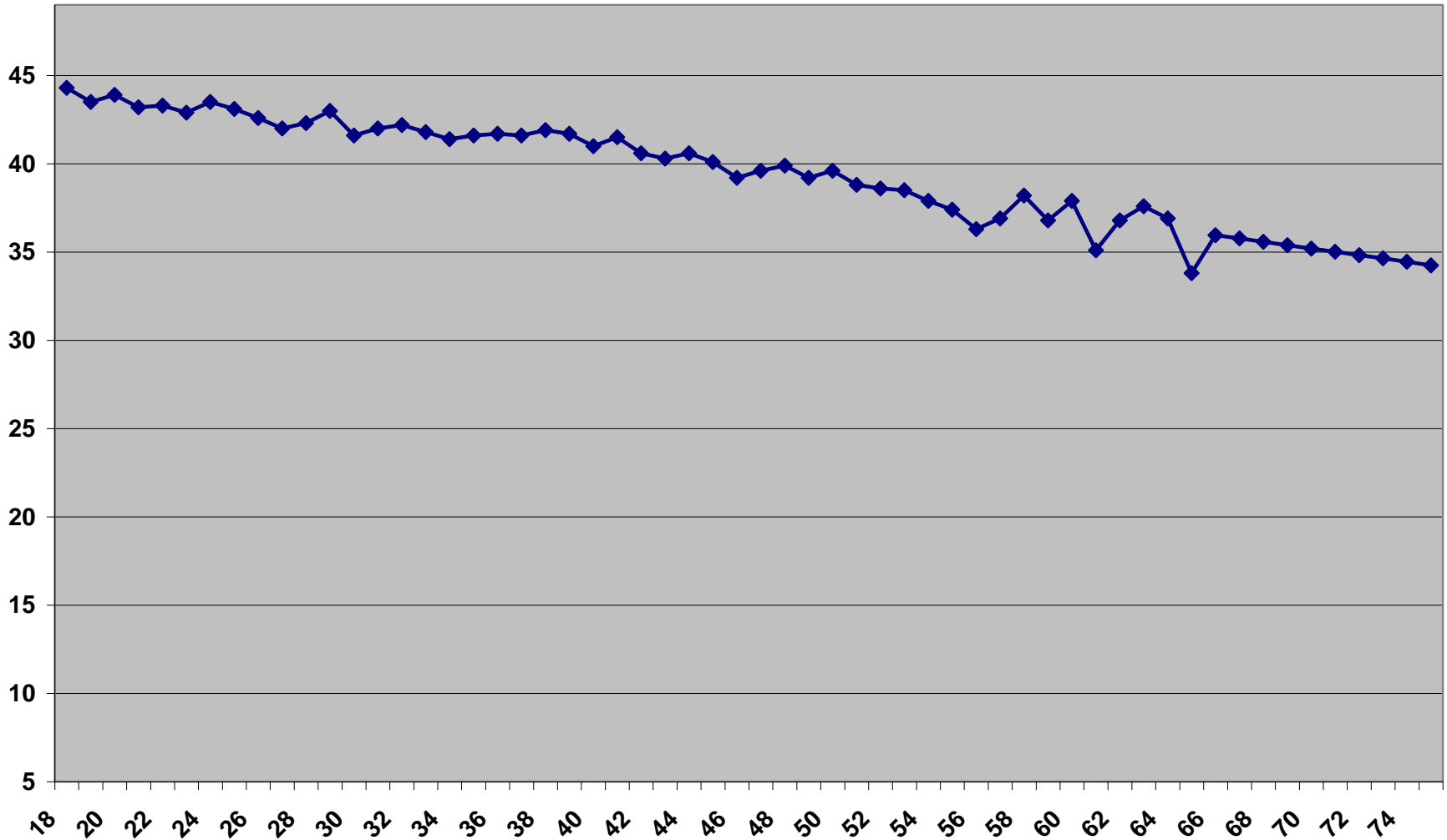


Lähde: Tilastokeskus, väestötilasto, Väestöennuste

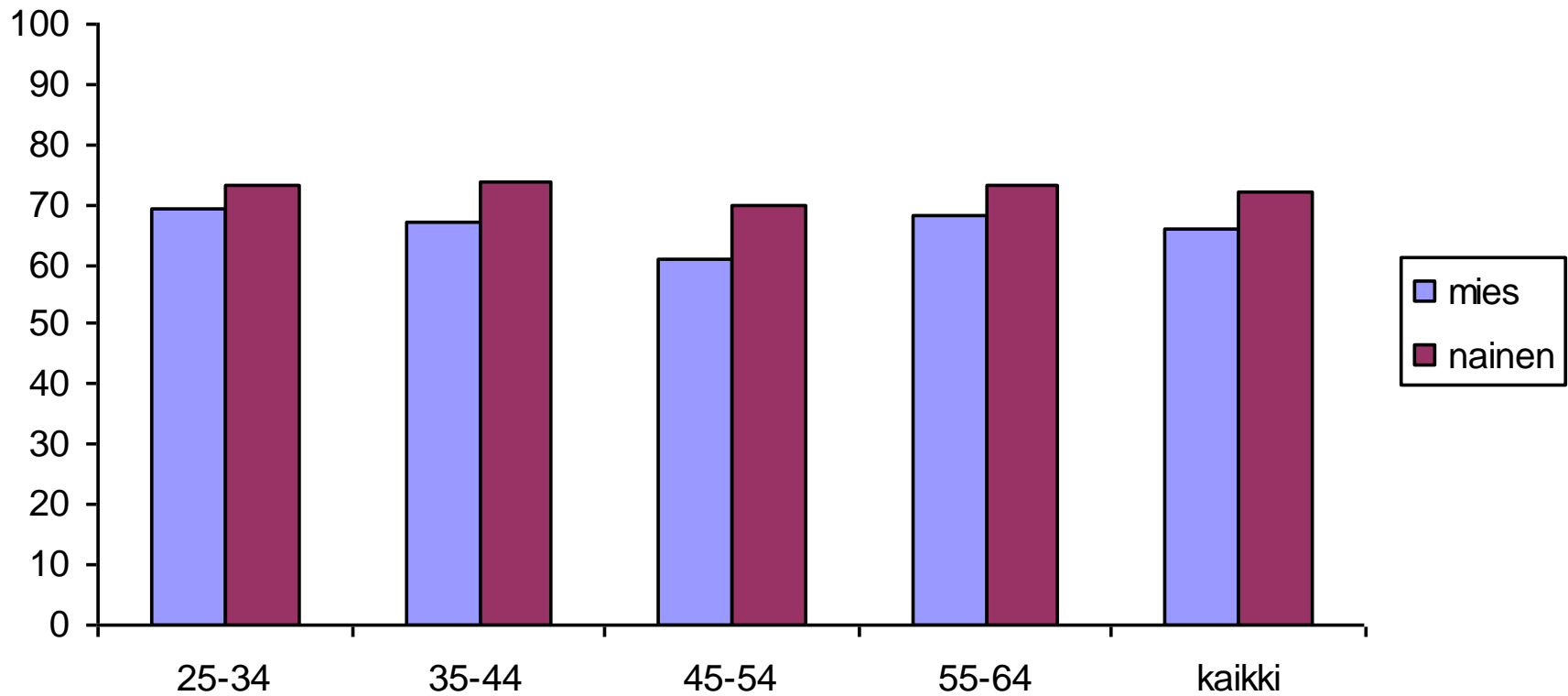
Ikäsyrrjinnän ilmeneminen

- (uudelleen) rekrytointi
- koulutukseen pääsy
- työvälineet
- vuorovaikutus
- vähättelevät puhetaavat
- ulkopuolelle sulkeminen, ei pyydetä mukaan
- eläkkeelle patistaminen

Työkyvyn muutokset iän myötä



Työssäkäyvistä terveydentilansa erittäin tai melko hyväksi arvioivat (%). Työ ja terveys 2007



Osaaminen seniorin vahvuutena

- kyky soveltaa tietoa joustavasti erilaisissa tilanteissa kehittyä kokemuksen myötä: tiedon soveltaminen tehostuu
- kokonaisuuksien hahmottaminen
- konkarin haasteena osaamisen päivittäminen
 - osaamattomuus on luonnollista ja hyväksyttävää vasta-alkajalle, mutta konkarin voi olla vaikea tunnustaa sitä, ettei osaa: tärkeää luoda kulttuuria, jossa kaikki voivat tunnustaa ja tunnustaa omat kehittämistarpeensa
- keskeistä on luottamus omaan oppimiskykyyn ja avoin ja utelias asenne sekä motivaatio uusien asioiden oppimiseen
- tarvitaan sopivia keinoja oppimisen tukemiseen: esim. vierihoidon merkitys tietoteknisten taitojen oppimisessa

Arvot, asenteet ja motivaatio

- arvot: mikä ihmiselle on tärkeää ja tavoittelemisen arvoista elämässä ja työssä
- asenteet: tapa suhtautua johonkin asiaan tai ihmiseen, esim. itseeseen, omaan työhön, muutokseen, uuden oppimiseen, muihin ihmisiin, työssä jatkamiseen
- motivaatio: mikä saa ihmisen ponnistelemaan työssään, mitkä asiat työssä palkitsevat

Ikäjohtamisen lähtökohdat

- yksilö: voimavarojen kehittäminen
- työyhteisö: eri-ikäisten voimavarojen yhdistäminen ja hyödyntäminen
- yhteisöllisyys ja erilaisuuden suvaitseminen
- yhteinen tavoite, tehtävät ja arvot yhdistävät
- Eri-ikäisten voimavarojen yhdistäminen tukee yksilöiden työkykyä ja organisaation tuottavuutta.
- Jokaisella työyhteisön jäsenellä on tärkeä ja mielekäs rooli toiminnan kokonaisuuden toteuttamisessa.