

Työura

Työuraan mahtuu monia eri vaiheita, kuten työuralle kiinnittyminen, keskiura ja työuran loppuvaihe. Työuran eri vaiheet eivät ole automaattisesti ikäsidonnaisia, vaan ikällä onkin suuri vaikutus. Työuran eri vaiheissa ihmisillä on erilaisia työhön



Sisällysluettelo

Työurajohtaminen

Työurajohtaminen tarkoittaa kaikenikäisten hyvää johtamista. Tällöin huomio kiinnittyy työntekijän iän sijaan työntekijän työuran vaiheeseen sekä hänen elämäntilanteeseensa. Kyse on pikemminkin ihmisen johtamisesta kyseisessä uravaiheessa kuin johtamisesta iän mukaan.

Työurajohtamisen tavoitteena on tukea työntekijöiden omaa työuran hallintaa, itseohjautuvuutta ja työhön liittyvää motivaatiota – tekijöitä, jotka auttavat heitä selviytymään työelämän ja työuran muutoksista.

Esihenkilötyössä huomioidaan työntekijöiden vahvuudet, tavoitteet ja tarpeet. Työpaikolla on myös tarjolla erilaisia käytännön ratkaisuja ja tuen muotoja työntekijöiden työhön osallistumisen edistämiseksi. Tavoitteena on saada kaikkien työntekijöiden vahvuudet käyttöön sekä sovittaa yhteen työntekijän ja työpaikan tavoitteet.

Parhaassa tapauksessa kukin työyhteisön jäsen voi työskennellä voimavarojensa mukaan ja mahdollisimman tarkoituksenmukaisessa roolissa, mistä hyötyvät sekä työntekijä että työnantaja.

Johtamiskäytäntöjä eri työuran vaiheisiin

Työpaikalla kannattaa miettiä, mitkä toimintamallit ja johtamiskäytännöt tukevat työntekijöiden jaksamista ja työmotivaatiota missäkin työuran vaiheessa.

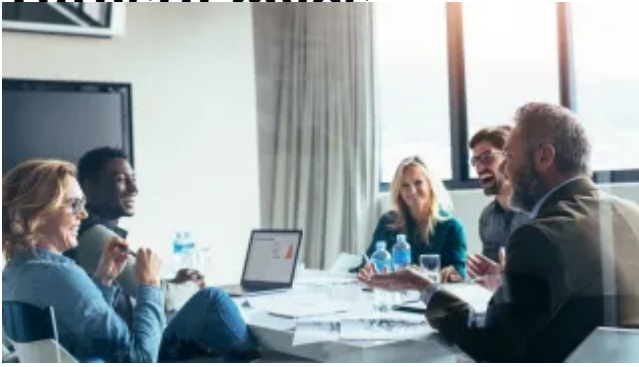


Työurajohtamisen huomiointi mahdollistaa tasapuolisen kohtelun kaikille työntekijöille iästä riippumatta. Esimerkkejä hyvistä käytännöistä:

- **Rekrytoinnissa** keskitytään työtehtävän edellyttämään osaamiseen iän sijaan. Joillakin työpaikoilla on kokeiltu esimerkiksi syntymävuoden poistamista hakijoiden ansioluettelosta.
- **Laadukas perehdyttäminen.** Perehdyttäminen on jatkuva prosessi ja sitä tulee antaa aina työtehtävien, työmenetelmien tai työvälineiden muuttuessa. Laadukas perehdyttäminen on tärkeää työuran kaikissa vaiheissa.
- **Urakehityksen tukeminen** ei tarkoita pelkästään organisaation hierarkiassa ylenemistä, vaan myös vaakasuunnassa kehittymistä niin, että asiantuntemus laajenee ja työtehtävien sisältö monipuolistuu.
- **Koulutukseen** on mahdollista päästä iästä riippumatta ja kaikkien työntekijöiden osaamista päivitetään. Kun työpaikalla järjestetään koulutusta, sen suunnittelussa otetaan huomioon erilaiset oppimistavat.
- **Töiden organisoinnissa** edistetään työuran eri vaiheissa olevien työntekijöiden yhteistyötä ja osaamisen jakamista.
- **Joustavat työajat** mahdollistavat työn ja muun elämän yhdistämisen. Työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa työaikoihinsa. Huomioidaan, että joustojen tarpeet vaihtelevat elämäntilanteen mukaan.
- **Työkyvyn uhkia** pyritään ennaltaehkäisemään ja puuttumaan niihin varhain. Tuetaan työntekijän osallistumismahdollisuuksia työhön työkyvyn mukaan.

Työurajohtamisen vaikutuksia henkilöstön sitoutumiseen ja kokemuksiin johtamisen oikeudenmukaisuudesta on hyvä seurata työhyvinvointikyselyjen yhteydessä.

Tutustu myös



Palvelu

Työurajohtaminen - tukea työuran eri vaiheisiin

Jokaisella työpaikalla korostuvat omanlaisensa työuran hallintaan liittyvät



sa...

Palvelu

Johtamisen valmennuspalvelut

Työn digitalisoituminen, hybridityö ja muuttuvat tekemisen tavat uudistavat johtamista. Taitavalla ja osaavalla johtamisella...

Avainsanat

työura

ikäntyminen

johtaminen