

Vanhempana työntekijänä työyhteisössä

Pitkän työuran tehneillä on töissä paljon annettavaa, kuten laaja-alaista



Sisällysluettelo

Vanhemmille työntekijöille on tärkeää, että heidän kokemustaan arvostetaan työyhteisössä. Yksilöiden odotukset viimeisistä työvuosista kuitenkin vaihtelevat paljon. Jotkut kaipaavat mahdollisuuksia kehittyä, jotkut nauttivat tulokkaiden opastajana toimimisesta ja jotkut haluavat tehdä tuttua työtä entiseen tapaan. Näitä toiveita esihenkilön kannattaa kuunnella ja ottaa työtehtävien suunnittelussa huomioon.

Vanhemman työntekijän osaamisen vahvuudet perustuvat pitkään työkokemukseen ja asiantuntemukseen. Tällaista kokemusperäistä osaamista, arviointi- ja ennakointikykyä ja sujuvaa ongelmien ratkaisemista voi olla vaikea tunnistaa. Hiljainen tieto tulee näkyviin vasta, kun työssä tulee esiin jokin monimutkainen ja haastava tilanne. Silloin joudutaan pysähtymään ja pohtimaan tilannetta sekä kokeilemaan vaihtoehtoisia ratkaisutapoja. Näistä tilanteista ja niissä toimivista ratkaisuista vanhemmilla työntekijöillä on usein jo aikaisempaa kokemusta.

Työyhteisö pääsee oppimaan näistä tilanteista, kun töitä tehdään yhdessä. Parhaassa tapauksessa tilanteita ennakoidaan jo etukäteen ja kokeneempien työntekijöiden kokemusta ja tietoa hyödynnetään.

Esihenkilön tehtävä on varmistaa vanhemman työntekijän asiantuntemuksen hyödyntäminen esimerkiksi työtehtäviä ja -rooleja muokkaamalla. Parhaimmillaan esimerkiksi parityöskentely työuransa alkuvaiheessa olevan nuoren kanssa vähentää vanhemman työntekijän kuormittavia työvaiheita ja tuo työhön lisää mielekkyyttä. Samalla hän voi saada uusia näkökulmia omaan työhönsä.

Kokemus käyttöön työyhteisössä -ryhmävalmennus työpaikoille

Ota käyttöön esihenkilöiden ikäjohtamisen tueksi kehitetty voimavaralähtöinen Kokemus käyttöön työyhteisössä -ryhmävalmennus. Voit hyödyntää maksuttomia valmennusmateriaaleja lähi- ja verkkokoulutuksissa.

Valmennus perustuu ryhmäkeskusteluihin. Osallistujat pohtivat yhdessä mm. miten esihenkilönä voi parhaiten kohdata ja tukea vanhempia työntekijöitä heidän työssään ja työurallaan. Valmennus auttaa vahvistamaan esihenkilöiden ikäjohtamisen osaamista ja myönteistä asennoitumista vanhempiin työntekijöihin.

[Kokemus käyttöön työyhteisössä Valmentajan opas](#)

[Kokemus käyttöön työyhteisössä. Osallistujan työkirja](#)

Oppimiskyky säilyy iän karttuessa

Vaikka vanhemmalla työntekijällä on etunaan pitkä työkokemus, myös hänen pitää kehittää osaamistaan ja hankkia uusia tietoja ja taitoja. Tämä työelämän muutokseen liittyvä uuden oppimisen vaatimus saattaa joskus tuntua työläältä.

Kyky oppia ei kuitenkaan heikkene iän myötä. Sen sijaan vanhemman työntekijän luottamus omaan oppimiskykyynsä voi heiketä. Taustalla voi toisinaan olla kielteisiä kokemuksia aiemmista oppimistilanteista. Hyviä periaatteita henkilöstökoulutuksen suunnittelussa ovat rauhallinen eteneminen, uuden asian sitominen aiemmin opittuun ja mahdollisuus harjoitella uutta taitoa omassa työssä. Myös esihenkilön kannustava palaute on tärkeää.

Ikä tuo perspektiiviä

Jos vanhempi työntekijä antaa töissä kriittistä tai rakentavaa palautetta, sitä ei kannata heti tulkita muutosvastarinnaksi. Kun on ollut pitkään mukana työelämässä, ymmärtää erilaisten muutosten vaikutuksia ja asioiden välisiä suhteita kokonaisvaltaisesti. Todennäköisesti työntekijä on sitoutunut organisaatioonsa ja haluaa näkemyksillään edistää onnistuneen lopputuloksen saavuttamista. Hän saattaa olla työyhteisössä se, joka ottaa puheeksi yhteisen kokemuksen, jota epävarmassa työsuhteessa olevat työkaverit eivät uskalla sanoa ääneen.

Työuraan liittyvistä tavoitteista kannattaa puhua

Esihenkilön ei välttämättä ole helppo puhua vanhemman työntekijän kanssa tämän työura- tai eläkeajatuksista. Tähän sisältyy usein väärinymmärryksen riski puolin ja toisin. Työuran loppuvaiheen suunnitleminen yhdessä on kuitenkin tarpeen. Hyvä suunnittelu mahdollistaa hiljaisen tiedon jakamisen ja mielekkään työuran loppuun saakka. Eläkeaikeiden sijaan esihenkilön on hyvä tiedustella työntekijän tavoitteita ja toiveita työuran loppupuolella ja sitä, millaista tukea työntekijä kaipaa työhönsä ja työkykyynsä työnantajan puolelta. Tässä yhteydessä eläkeajatuksat sekä mahdolliset toiveet jatkaa töissä varsinaisen eläkeiän jälkeen tulevat usein luonnollisesti esille.

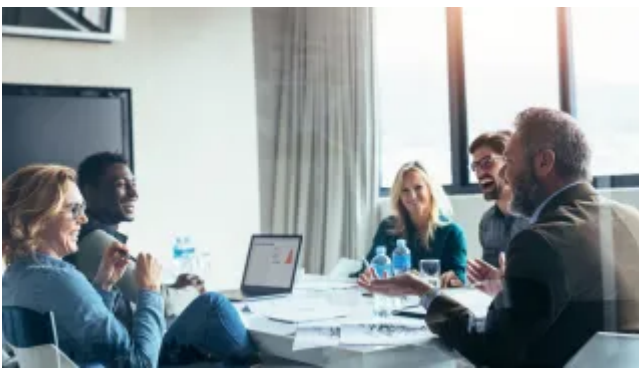
Tutustu myös



[Hanke](#)

[Lähiesihenkilö ja työura ikääntyvässä työelämässä](#)

[Lähiesimies ja työura -hankkeen päätavoitteena on tukea keskijohdossa toimivia esihenkilöitä ikääntyvien työntekijöiden...](#)



Palvelu

Työurajohtaminen - tukea työuran eri vaiheisiin

Jokaisella työpaikalla korostuvat omanlaisensa työuran hallintaan liittyvät haasteet. Elämän ja työuran eri vaiheissa...

Avainsanat

työura

ikäntyminen