

Ikäestareiden hiljainen tieto käyttöön

Koivikolla torstaina ollut Ikäestarit työssä -seminaari pureutui monen yrityksen jo olemassa olevaan tai pian etten tulevaan ongelmaan. Pitkään työssä olleet osaajat ovat siirtymässä eläkkeelle. Kuinka heidän jaksamistaan työssä tuetaan, osaamista arvostetaan ja ennen kaikkea, kuinka saada heille vuosin saatossa kertynyt arvokas hiljainen tieto kaikkien käyttöön.

Suuret ikäluokat ovat siirtymässä tulevan 10 vuoden sisällä eläkkeelle. He kantavat mukanaan valtavaa tiedon ja osaamisen määrää, jota eivät välttämättä itse tiedosta edes omaavansa. Tuo hiljainen tieto on kuitenkin yrityksille tärkeää ja sen siirtäminen nuoremmalle polvelle tärkeää.

Väestön ikärakenteen takia myös työvoiman riittävyys ja työssä jaksaminen ovat tämän päivän avainkysymyksiä. Mikäli vanhat osaajat jäävät kovin aikaisessa vaiheessa eläkkeelle ja tilalle otetaan nuoria henkilöitä, työvoiman kokemattomuus voi käydä yritykselle kalliiksi. Onkin tärkeää tukea ikäestareiden jaksamista sillä heidän osaamisensa ja kokemustensa antama hyöty työnantajalle on suuri.

Eri ikäisten työntekijöiden tarpeiden huomioiminen työelämässä vaatii tuekseen ikäjohtamista. Ikäjohtamisessa huomioidaan eri elämäntilanteiden ja -vaiheiden vaikutukset yksilöön.

Ikäjohtamisessa tarkastellaan myös organisaation ikärakenteen tilaa, uuden työvoiman tarpeita, luodaan jaksamista tukevia joustoja, pohditaan työelämän sisältöä eri vaiheissa ja panostetaan tiedon ja kokemuksen siirtoon.

Abloyn ikäestariohjelmalla hyviä tuloksia

Joensuun Abloyn tehtaalla henkilöstön keski-ikä on 46 vuotta. Suuri määrä -60-70 luvun taitteessa töihin tulleita on siirtymässä lähivuosina eläkkeelle. Ikäestariprojekti laadittiin yrityksen tarpeeseen hallita ikärakenteen, jaksamisen ja kokemuksen siirron haasteita. Sen tavoitteena on jatkaa henkilöstön työssäkäyntiaikaa, vähentää sairauspoissaoloja, lisätä ikäestareiden arvostusta ja edistää hiljaisen tiedon siirtymistä.

- Vuonna 1999 yrityksestämme eläkkeelle jäävien keski-ikä oli vain 59 vuotta. Ohjelman avulla olemme saaneet nostettua eläkkeelle siirtymisen 63 vuoden keski-ikäen, kertoi henkilöstön kehittämisspällikkö Satu Krohns Abloylta.

Abloylla työntekijä pääsee ikäestariohjelman piiriin täytettyään 55 vuotta. 58-vuotiaana alkaa mahdollisuus ikäestari vapaisiin, mikäli on täysipäiväisessä, toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa ja suorittaa vuosittain kuntotestin.

- Kuntotestin tulos tulee vain työntekijän itsensä tietoon. Me siis edellytämme että on tiedettävä oma vointinsa, että voi olla ikäestari. Ikäestari vapaat tulevat normaaleiden lomien ja vapaapäivien lisäksi. 58 vuotiaana ikäestari saa 6 ja 64 vuotias jo 20 ikäestari vapaa.

- Näillä vapailta estetään väsymistä ja siitä johtuvia sairaslomia. Myönnämme sen, että ikäestarin kroppa ei ole enää samassa kunnossa kuin nuorena. Vapaiden muodossa annamme luvan tehdä töitä voimien mukaan.

- Ikäestari vapailla saa levätä hyvällä omallatunnolla maksimissaan 3 päivän jaksoissa tarpeen mukaan kunhan vapaiden ajankohdista sopii esimiehen kanssa.

Lisäksi ikäestareille on järjestetty oma seniori kuntosali, hierontaa, koulutuksia, liikuntatapahtumia ja oma ikäestariklubi. Ikäestari ohjelmasta tiedotetaan yrityksen sisällä aktiivisesti.

- Eläkkeelle siirtyvän kanssa käydään hänen osaaminen läpi ja tehdään osaamisen siirto suunnitelma. Hänelle valitaan nuorempi työpari, joka oppii yhdessä tekemällä ikäestarin hiljaisen tiedon itselleen.

- Ikäestareiden oma arvostus itseään ja osaamistaan kohtaan on noussut. Myös nuoremmat arvostavat aidosti heitä ja heidän osaamistaan. Esimiehet ovat myös oppineet tiedostamaan tämän kautta, että mitä kaikkea tietoa heidän osastoillaan oikeasti onkaan, Krohns totesi.

Hiljaisesta kuuluvaksi tiedoksi

Ikäestareilla on kova työ siirtää hiljainen tieto nuoremmille. Hiljainen tietohan on tiedostamattomana, itsestään selvänä pidettyä ja siksi siitä on vaikea kertoa sanoina tai käsitteinä mitään.

- Mitä paremmin jonkin asian osaa, sen suurempi osa taidosta on niin automatisoitunut, että se on siirtynyt tiedostamattomaksi tiedoksi. Ihminen ei tule enää ajatelleeksi taitoaan taitona tai tietona, kouluttaja **Marja-Leena Savimäki** kertoi.

- Olennainen kysymys onkin: Miten opettaa toiselle sellaista, mitä ei itse tiedosta osaavansa? On helppo sanoa vain, että sitten hoidat sen ja sen ja selvität tämän. Toinen, joka ei ole tehtävää ennen tehnyt, ei voi tietää miten hoidetaan, mistä ja mitä selvitetään ja miksi.

Savimäki on käyttänyt hiljaisen tiedon siirtoon mallittamis menetelmää. Siinä selvitetään kysymyksiä ja havainnoimalla kuinka osaaaja onnistuneessa työskentelyssä toimii ja verrataan siihen kuinka hän toimii silloin, kun työ ei sujukaan.

Mallittamistilanteessa mallittajan on pidettävä oma pää tyhjänä ennakkokäsityksistä. Hänen tulee kysyä avoimilla kysymyksillä itsestään selvyyksiä kuin olisi vieraalta planeetalta.

Haastattelun pohjalta luodaan malli, joka kertoo pienimmän mahdollisen asioiden joukon, joka tarvitaan työtehtävässä onnistumiseen.

Mallien avulla tiedon talteen saamisen lisäksi osaaajan arvostus omaa työtä kohtaan lisääntyy, uusien työntekijöiden perehdytys tulee täsmällisemmäksi ja työyhteisö saa malleista voimavaran sekä oppii oppimaan muilta.