

AQUAFLOW

LOPPURAPORTTI

**Aquaflow Oy:n seniorityöntekijöiden työkyvyn
ylläpitäminen ja parantaminen sekä osaamispääoman
siirtäminen
hanke: 180201**

31.5.2019

Aquaflow Oy / Päivi Poutanen



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

1. Hankkeen lähtötilanne ja tausta

Aquaflow Oy:ssä on useita eläkeikää lähestyviä henkilöitä. Aquaflow Oy:ssä halutaan panostaa hyvään työhyvinvointiin ja eri-ikäisten ihmisten huomioimiseen työelämän eri vaiheissa. Yhteistyö Milestonen kanssa aiemmissa projekteissa oli erittäin onnistunutta ja meille esiteltiin Nextmile-konsepti, jonka todettiin sopivan erinomaisesti myös Aquaflow Oy:lle. Päätös asiasta tehtiin syksyllä 2018 ja ohjelma vietiin läpi loppusyksystä 2018 ja kevään 2019 aikana. Työsuojelurahasto on tukenut ohjelman läpivientiä.

2. Hankkeen tavoitteet

Hankkeen tavoitteina oli seniorityöntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen ja parantaminen työuran viimeisinä työvuosina sekä osaamispääoman tunnistaminen ja siirtämisen käynnistäminen nuoremmille sukupolville. Tavoitteena oli että projektiin osallistuvat henkilöt kohtaavat tulevaan elämän murrokseen liittyvät pelot ja odotukset avoimesti sekä löytävät vastauksia avoinna oleviin kysymyksiinsä. Valmistautumalla hyvissä ajoin ennen eläkkeelle siirtymistä, on mahdollista vapauttaa henkisiä voimavaroja tehokkaaseen työn tekemiseen. Se vaikuttaa positiivisesti myös henkilöiden kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin.

3. Hankkeessa käytetyt asiantuntijat

Hankkeessa käytettiin asiantuntijoita Milestone Coaching & Consulting Oy:stä. Päävastuullisena konsulttina oli Antti Harjuoja.

4. Hankkeen toteutuminen ja eteneminen

Hanke toteutettiin monimuotoisesti omina harjoituksina, konsultin kanssa coaching-tyyppisesti sekä ryhmätyöskentelynä. Ryhmäistunnoissa käytiin läpi mm. murroksen tiedollista ja emotionaalista kohtaamista, yhteisöön kuulumista, arvoja ja uuden elämänvaiheen merkitystä sekä jäljen jättämistä ja tulevaisuuden suunnittelua. Ryhmäistuntojen välillä osallistujilla oli itsenäistä työskentelyä ohjautusti ja omakohtaisen suunnitelman työstämistä verkkopalvelussa. Viimeisenä osiona oli hiljaisen tieto-taidon tunnistamista, kiteyttämistä ja jakamisen miettimistä. Osallistujat miettivät henkilöitä, joille osaamista olisi hyvä siirtää. Nämä henkilöt tekivät osallistujien tietämättä videot, joissa kuvasivat yhteistyötä osallistujan kanssa, arvostustaan näitä pitkäaikaisia työkavereita kohtaan sekä toivat esille asioita joista vielä toivovat tieto-taidon siirtämistä. Osallistujille näytettiin videot yhteisessä tilaisuudessa ja keskusteltiin jäljen jättämisestä.

5. Hankkeen tulokset, hyödyt ja vaikutukset

Hankkeen tuloksena osallistujat saivat eväitä valmistautumiseensa seuraavaan elämänvaiheeseen sekä myös ajatuksia tekemisiksi jo ennen sitä. Henkinen valmistautuminen käynnistyi asioiden monipuolisella pohdinnalla. Kaikki osallistujat kokivat projektin hyödylliseksi ja toivovat vastaavaa projektia seuraaville eläkeikää lähestyville kollegoilleen. Työnantajaa kiiteltiin projektin läpiviennistä, koska se osoittaa että Aquaflow Oy arvostaa pitkän työuran tehneitä työntekijöitään

ja haluaa panostaa heidän hyvinvointiinsa myös viimeisinä työvuosina. Vaikutukset näkyivät välittömästi projektiin osallistuneiden henkilöiden vieläkin parempana motivaationa, sekä osaamisen siirron suunnitelmallisena käynnistymisenä.

6. Hankkeen arviointi ja mahdolliset jatkotoimenpiteet

Hanke onnistui kokonaisuudessaan erinomaisesti. Se vietiin läpi n. puolen vuoden aikana, mikä oli sopiva aika monipuoliseen asioiden läpikäyntiin ryhmäistunnoissa, yksilöcoachauksessa sekä työskentelyssä verkkopalvelussa.

Jatkotoimenpiteinä käynnistyi suunnitelmallinen osaamisen siirtäminen senioreilta junioreille ja muillekin työyhteisön jäsenille. Lisäksi hankkeen hyvä lopputulos kannustaa uuden hankkeen käynnistämiseen muutaman vuoden päästä, jolloin on seuraava eläkeikää lähestyvä ryhmä sopivassa vaiheessa.

Jatkotoimenpiteinä mietitään myös keinoja, joilla huomioidaan 'jäljelle jääviä' siinä vaiheessa kun yksi tärkeä työkaveri lähtee eläkkeelle. Kysehän ei ole pelkästään siitä että eläköityvällä henkilöllä alkaa uusi elämänvaihe, vaan myös siitä, että tiimien on uudistuttava kun yksi tärkeä pitkäaikainen ja osaava jäsen lähtee pois.

7. Viestintä ja yleinen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä

Hankkeesta on viestitetty yrityksen sisällä yleisinfotilaisuuksissa useamman kerran sekä jaettu Nextmile-konseptiin liittyviä tehtyjä haastatteluja talon sisällä. Tarkoitus on käydä vielä hankkeen päätyttyä läpi osallistujien kokemukset hankkeesta.

Nextmile-konsepti on erittäin käyttökelpoinen ja suositeltava kaikkiin yrityksiin suomalaisessa työelämässä. Usein keskitytään vain siihen, että kerrotaan eläkeikää lähestyville eläkekertymästä tai milloin eläkkeelle on mahdollista siirtyä, mutta henkinen puoli jää keskustelematta. Nextmile-konsepti herättää eläkeikää lähestyvät henkilöt kaikista niistä asioista, joita on hyvä miettiä hyvissä ajoin ennen eläköitymistä ja asioista joille on mahdollista tehdä vielä jotain ennen sitä. Näistä asioista olisi tosiasiaa hyvä puhua jo varhaisemmassakin vaiheessa ja huomioida niitä kehityskeskusteluissa matkan varrella. Myös työuran pidentämiseen liittyvät vaihtoehdot tulevat keskusteluissa esille ja motivaatio työuran jatkamiseen voi kasvaa sen myötä, kun seuraavat askelmerkit on hyvin mietitty työuran jälkeen.

8. Yhteystiedot

Aquaflow Oy:n projektivastaavana toimi talous- ja hallintojohtaja Päivi Poutanen (paivi.poutanen@aquaflo.fi), puh. 040 591 1068.

Milestonen puolelta projektivastaavana toimi Antti Harjuoja (antti.harjuoja@milestone.fi), puh. 050 571 4011.