

Viisikymppisen hanskassa on vielä virtaa



Teksti ja kuvat: Kirsti Levander

■ *Kun kokemus on arvossa, ikä ei ole häpeäksi. Ahma insinöörit Oy:ssä viisikymppisistä tuli menestystekijä.*

Ahma insinöörit Oy:ssä ikämiehet ovat arvossaan. Ovat olleet alusta asti. – Kun vuonna 2002 perustettuun yritykseen oli palkattu ensimmäiset kymmenen työntekijää heistä yli puolet oli täyttänyt 50 vuotta. Diplomi-insinööri **Antti Kuivalainen** – hallituksen puheenjohtaja, perustaja ja nykyisin yksi kolmesta omistajasta – oli tuolloin 41-kesäisenä joukon nuorukaisia.

Syy ikäpolitiikkaan oli selvä. – Alalta puuttuvat vaativiin projektinjohtotehtäviin kykenevät 40–45-vuotiaat. Lamavuosina ei rakennettu, joten kokonainen ikäluokka projektinjohtajia jäi kasvamatta.

Kuivalainen ja kumppanit – **Erkki Hannus**, 57 ja **Ari**

Näätänen, 38 – eivät jääneet märehtimään ongelmaa, vaan palkkasivat viisikymppisiä, sopivia ja päteviä, jo ennen lamaa kannuksen hankkineita.

Konsepti osoittautui oikeaksi. Helsingin Katajanokan pääkonttorissa, jugend-talon sisäpihan siipirakennuksen tunnelmallisessa miljöössä voidaan olla tyytyväisiä. – Vuonna 2003 liikevaihto oli hiukan alle 600 000 euroa, tänä vuonna se lienee yli 4 miljoonaa euroa. Henkilökuntaa on Suomessa 28, tytäryhtiöissä Venäjällä ja Ukrainassa 11. Senioreiden rinnalla on junioreita, kasvamassa ja kehittymässä. Henkilöstön ikähaitari ulottuu 25:stä 59:ään, keski-ikä on 45,8 vuotta.

Tehtävät ovat isoja. Ahma in-

Ahmainsinöörit Oy on nuori yritys, jossa ikääntyminen ei ole työntekijälle miinusta, päinvastoin. – Ja senioreiden vanavedessä kasvaa ja kehittyä nuori polvi, hallituksen puheenjohtaja, DI Antti Kuivalainen sanoo.

sinöörit on suurten projektien johto- ja rakennuttajapalveluihin erikoistunut insinööritoimisto. Toimenkuvaan kuuluvat vaativien julkisten rakennusten ja julkisten infrastruktuurihankkeiden lisäksi voimalaitosten ja teollisuuden tuotantolaitosten suunnitteluun, toteutukseen ja käyttöönottoon liittyvä projektinjohto. Hommat hoidetaan tarvittaessa avaimet käteen -periaatteella eli hankesuunnittelusta työmaavolontaan ja käyttöönottoon asti. Referenssilistalla ovat Vuosaaren Satama, Olkiluoto kolmonen, Pietarin lounainen jätevedenpuhdistamo – muiden muassa. – Näihin töihin ei ihan ”lapsia” voida laittaa, Kuivalainen toteaa. – Vain alalle koulutettu, ammatillisesti pätevöitynyt ja elämäkokemusta hankkinut pystyy hoitamaan homman kunnolla. Työssä vaaditaan voimantantoa ja luon-

teenlujuutta. Siinä auttaa, kun on iän tuomaa kykyä ihmisten johtamiseen, vuosien antamaa perspektiiviä ja kokemuksen kasvattamaa varmuutta.

Elämäkokemuksen puute näkyy johtajasta helposti.

– Itsellänikin nuorempana pinna paloi pienestä ja äänikin nousi herkästi. Mutta huutamalla ei ketään johdeta, Kuivalainen toteaa oppineensa.

Uniikki osaaminen omassa talossa

Seniorit todettiin Ahma insinööreissä luultuakin pätevämmiksi. Oma henkilöstö päihitti usein tiedoissa ja taidoissa taloon tilatut kouluttajat ja konsultit. – Huomattiin, että omalla porukalla oli uniikkia, juuri meille tarpeellista osaamista. Luennoitsijat löytyivät jatkossa omasta takaa.

Samalla pantiin merkille, ettei senioreiden osaaminen, usein ns. hiljainen tieto, siirry junioreille itsestään.

– Kysymys ei ole tiedon panttaamisesta tai haluttomuudesta ottaa tietoa vastaan. Päinvastoin. Kysymys on vain siitä, ettei asiaan tulla kiinnittäneeksi huomiota. Osaamisen siirtämiseen tarvitaan systemaattisuutta. Me otamme asian säännöllisesti esiin muun muassa kehityskeskusteluissa.

Kuivalaisen mielestä senioreiden arvo meni, kun tietotekniikka tuli. – Hankintapäällikön alalaitikon vahakantista vihkoa ei enää tarvittu, kun nuoret nörtit löysivät kaiken netistä. Samalla unohtui, ettei kokemuksessa ole kyse mistään ihmisen arkistoarvosta vaan vuosien mittaan saavutetusta kokonaisnäkemyksestä, työn ja elämän hallinnasta.

– Sitä paitsi jokainen työssä oleva viisikymppinen diplomi-insinööri osaa tänä päivänä wordit,

excelit ja googletukset.

Erityisesti rakennusalalla myös vanha tieto voi olla arvokasta. – Ala kehittyä ja työmenetelmät paranevat, mutta uutta ei tarvitse keksiä pakonomaisesti. Siinä mielessä olemme varmasti eri tilanteessa kuin esimerkiksi ICT-alan yritykset.

Kuivalainen ei ole törmännyt myöskään jaksamisongelmiin kypsän joukkonsa kanssa. – Kyllä viisikymppisellä on vielä virtaa hanskassa. Lisäksi hyvänä puoleena on se, että elämä on keski-ikässä jo seesteisempää, on aikaa keskittyä työhön.

Ikä ei ole lähtemisen este

Aiemmin viisikymppisten rekrytoiminen oli vaikeaa. Ihmiset halusivat pysyä vakaisissa ja hyvissä työsuhteissaan. Mutta nyt tilanne on muuttunut rajusti. Työelämä on tylyä. Myös se, että jatkuv-

ta muutoksesta on tullut itseisarvo rassaa ja stressaa henkilöstöä.

– Ihmisiä kohdellaan huonosti, usein suorastaan sikamaisesti. Eikä siinäkään ole mitään järkeä, että strategiat kääntyvät vuodessa 180 astetta. Eniten tästä poukkoilevasta johtajuudesta kärsivät työntekijät, Kuivalainen toteaa.

– Seuraus huonosta kohtelusta on tietenkin se, että työpaikkaa ollaan valmiita vaihtamaan. Vaikka ikää on, lähdetään etsimään mielenkiintoisia asioita ja tehtäviä.

Kuivalainen hämmästelee myös tavaksi tullutta intoa vaihtaa projektihenkilökuntaa kesken kaiken. – Kun ei pysytäkään aikataulussa, vaihdetaan miestä. Se on kyllä useimmiten liian helppo ratkaisu. Joskus kannattaisi miettiä, missä se vika todella on.

Kuivalaisen mielestä pelottelu ei ole johtamista, vaikka sillä onnistuttaisiinkin pitämään ihmiset varuillaan. Pelko vie työn ilon ja tappaa luovuuden.

– Siis mitä hyvää ja hyödyllistä voi syntyä pelon ilmapiirissä?

Pelottelun tilalle Kuivalainen kaipaa avoimuutta ja keskustelua. Mutta eihän tällaisia asioita mietitä enää missään. HR-osastoilla painiskellaan työsuhdejuridiikan kanssa, miten menetellään että menetellään oikein. Ihmisten sijasta keskitytään pykäliin.

Yksi asia tämän päivän yritysmaailmassa Kuivalaista suorastaan naurattaa. Ne arvot! Niistähän on tullut pilkan kohde – valitettavasti.

– Arvot on otettava tosissaan, jos sellaiset määritellään ja julkistetaan. Nyt ne ovat pelkkää sana-helinää. Voiko yritys listata arvoihinsa esimerkiksi rehellisyyden? Mielestäni arvoon pitää löytyä vastakohta, joka osoittaisi, että on tehty arvovalinta. Mutta mikä on rehellisyyden vastakohta? Ei kai missään yrityksessä todella mietitä, olisiko arvomme rehellisyys vai epärehellisyys. □



Ikänsä huomaa vasta kun katsoo peiliin

■ Diplomi-insinööri **Esa Laihonen**, 56, palkattiin Ahma insinööreihin puolitoista vuotta sitten. Laihonen oli juuri palannut työkomennukselta Vietnamista – ja ajatteli vetää vähän henkeä. Mutta työ kutsui. Ahma insinöörit tarvitsi Vuosaaren satamaan projektinjohtototeutukseen kokeneen tekijän. – Kiinnostava tehtävä, ei siitä voinut kieltäytyä.

Rakennuspäällikkönä Laihonen vastaa urakoiden valmistelusta ja valvonnasta. Näissä tehtävissä 56 ikävuotta ei ole haitaksi, vaan kokemus on eduksi. – Sitä osaa jo laittaa asiat oikeisiin lokeroihin ja mitasuhteisiin. Jokaista detalia ei tarvitse enää miettiä. Jos ei ole jotakin asiaa itse ennen tehnyt, niin on ainakin nähnyt muiden tekemän, Laihonen toteaa.

Mihinkään ikärasismiin viittaa vaan Laihonen ei ole työmailla törmännyt.

Vuosikaudet lähinnä ulkomaille erilaisissa rakennusprojekteissa työskennellyt Laihonen on kannuksensa hankkinut. Myös hänen kulttuurinen osaamisensa on laaja, maat ja ihmiset Afrikasta Lähi-itään ja Aasiaan ovat tulleet tutuiksi. Laihosen mielestä vuosien mittaan hankittu laaja-alainen tietämys edesauttaa ilman muuta myös uuden oppimista.

Omaa ikäänsä – eläkevuosista puhumattakaan – Laihonen ei ole oikeastaan edes ajatellut. – On niin paljon muuta tekemistä, ettei sellaisia jouda miettimään. Vuosien kulumisen huomaa vasta kun katsoo peiliin.

Laihosen kokemuksella on työmaalla selvästi kysyntää. Kun haastattelutuokio on päättynyt, käytävällä tulee vastaan peräjälkeen kolme ihmistä, joilla kaikilla on kysymistä rakennuspäälliköltä. □