Blogi

Työnantajat edistämään työntekijöiden talousosaamista

Talousosaaminen | 20.07.2022 | Anu Raijas

KIRJOITTAJA



Anu Raijas
Talousosaamisen
neuvonantaja

Talousosaamisen edistäminen on pitkälti painottunut kouluikäisiin ja nuoriin, koska he ovat hyvin saavutettavissa oppilaitoksissa.

OECD:n kansainvälinen talouskasvatusverkosto (OECD-INFE) julkaisi kesäkuussa käsikirjan talousosaamisen edistämisestä työpaikoilla. Käsikirja ottaa esille keskeisimmät asiat, jotka tulee huomioida työpaikoilla toteutettavan talousopetuksen suunnittelussa. Se on tarkoitettu erityisesti työnantajille ja talousopetuksen tarjoajille. Käsikirja keskittyy työnantajan rooliin talousopetuksen antajana. Se tarjoaa konkreettisia tapoja työntekijöiden talousopetukseen.

Miksi taloudenhallintaa kannattaa opettaa työpaikoilla?

Tutkimus on osoittanut, että taloudelliset ongelmat ja stressi vaikuttavat kielteisesti fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiin. Hyvinvointiin panostaminen on tärkeää, koska sillä on välittömiä vaikutuksia ihmisen toimintakykyyn.

Talousosaamisen edistäminen on pitkälti painottunut kouluikäisiin ja nuoriin, koska he ovat hyvin saavutettavissa oppilaitoksissa. Myös muiden väestöryhmien huomioiminen talousopetuksessa on tärkeää, koska muuttuvassa taloudellisessa toimintaympäristössä tarvittavia tietoja ja taitoja tulee päivittää säännöllisesti.

Oppilaitosten talousopetus tavoittaa koko nuoren ikäluokan. Sen sijaan aikuisten ihmisten tavoittaminen on haastavampaa. Työpaikat ovat yksi paikka tavoittaa työikäisiä aikuisia. Ne ovatkin tehokkaita kanavia aikuisten talousopetuksessa. Työpaikan talousopetus voidaan linkittää konkreettisiin tilanteisiin, kuten esimerkiksi palkkarahojen allokointiin erilaisiin menoeriin tai eläkkeelle jäämiseen varautumiseen. Työpaikoilla voidaan myös tavoittaa mahdollisesti

taloudellisesti haavoittuvia ryhmiä, kuten työuransa alussa olevia nuoria, pienipalkkaisia naisia, epävarmoissa tai epäsäännöllisissä työsuhteissa olevia tai maahanmuuttajia.

Talousasioiden esille ottamisen haasteet

Työpaikoilla ei välttämättä ymmärretä työntekijöiden taloudellisen stressin kielteisiä vaikutuksia organisaatioon, eikä taloudellisen hyvinvoinnin paranemisen hyötyjä. Työtehtävien asianmukainen hoitaminen saattaa mennä työntekijöiden hyvinvoinnin edelle. Talousasioiden esille ottaminen työntekijöiden kanssa ei ole työnantajille helppoa. Talousasiat ovat työntekijän yksityistä aluetta ja siksi niihin puuttuminen koetaan vaikeana. Myös työntekijät voivat kokea epämukavana raha-asioista keskustelemisen kollegoiden tai työnantajan kanssa. Omia mahdollisia taloudellisia ongelmia saatetaan hävetä, eikä niitä haluta paljastaa muille.

Otollisten tilanteiden ja hetkien (teachable moments) tunnistaminen talousasioiden vastaanottamiselle

Organisaatiot voisivat tarjota työntekijöilleen tukea ja neuvontaa elämän nivelvaiheissa, joissa taloudelliset olosuhteet, tulot tai menot, muuttuvat. Nämä tilanteet voivat olla joko ennakoitavia elämänmuutoksia tai normaaliin elämänkulkuun liittyviä siirtymävaiheita, kuten nuorten itsenäistyminen ja työelämään astuminen, perheen perustaminen tai eläkkeelle siirtyminen. Työntekijöitä voidaan valmentaa yllättäviin riskitilanteisiin valmistautumiseen yksilötasolla. Yksilötason riskitilanteita ovat esimerkiksi lomautus, työttömyys, sairaus, tapaturmat, työkyvyttömyys tai parisuhde-erot. Riskitilanteita voi syntyä myös kansantalouden käänteistä, esimerkiksi taloussuhdanteista tai muista makrotalouden muutoksista johtuen.

Organisaatioiden olisi tärkeää kannustaa työntekijöitään osallistumaan talousopetukseen, jos sitä tarjotaan. Oikeanlainen viestintä on keskeisessä roolissa asian tietoisuuden ja motivaation lisäämiseksi. Myös erilaisilla kannustimilla, kuten palkinnoilla ja todistuksilla voidaan lisätä osallistumista. Lisäksi on tärkeää luoda turvallinen ympäristö, jossa voidaan keskustella avoimesti taloudellisista kysymyksistä, toinen toistaan tukien.

Esimerkki Italiasta

Italian keskuspankki on tehnyt maksuttoman talouskoulutusohjelman Le donne contano julkisessa terveydenhuollossa työskenteleville naisille. Ohjelma on täysin digitaalinen; se sisältää video-oppitunteja, pelejä ja harjoituksia. Koulutuksessa käsitellään digitalisia finanssipalveluita, huijauksia ja petoksia sekä taloudellista suunnittelua taloudellisen resilienssin kasvattamiseksi. Koulutuksen vaikuttavuutta arvioidaan ennen- ja jälkeen-testeillä.

Esimerkki Suomesta

Suomalainen esimerkki työntekijöiden henkilökohtaisen talouden tukemisessa on Tradekan vuonna 2019 yhdessä Takuusäätiön kanssa aloittama Palkka haltuun -hanke. Takuusäätiön asiantuntijat ovat antaneet luottamuksellista talousneuvontaa Tradekan työntekijöille. Hankkeessa Tradeka-konsernin työntekijöiden on ollut mahdollista yhdistää velat työnantajan tai Takuusäätiön takaamalla lainalla.

Tämän mallin soisi leviävän myös muihin organisaatioihin. Tradekan tapaan organisaatiot voisivat tehdä yhteistyötä toimijoiden kanssa, joilla on jo olemassa valmiita ja testattuja työkaluja aikuisten talousopetukseen.

Asiasanat

OECD, talousosaaminen, työntekijä