

TAMPEREEN YLIOPISTO

**”Jos ei näillä eväillä näitä hommia hoida niin ei sitten millään” –
Ikääntyneiden työntekijöiden omat ikääntymisen kategorisoinnit vs.
ikäjohtamisen periaatteet**

Outi Pyymäki
Sosiaalipsykologian pro gradu -tutkielma
huhtikuu 2008

Tiivistelmä

TAMPEREEN YLIOPISTO

Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos

PYYMÄKI OUTI: Jos ei näillä eväillä näitä hommia hoida niin ei sitten millään –
Ikääntyneiden työntekijöiden omat ikääntymisen kategorisoinnit vs. ikäjohtamisen
periaatteet

Pro gradu -tutkielma, 70 s., 3 liites.

Sosiaalipsykologia

Huhtikuu 2008

Tämän pro gradu -tutkielman tavoitteena on selvittää ikääntyvien työntekijöiden puheessaan tuottamien ikääntymisen kategoriapiirteiden ja ikäjohtamisen diskurssien kohtaamista. Ikääntyvien työntekijöiden haastatteluista kategoriapiirteitä on etsitty Harvey Saksin kehittämän jäsenkategorisointimenetelmän avulla. Ikäjohtamisen diskursseja on tutkittu ikäjohtamisvisioista diskurssianalyysin avulla. Lopuksi ikääntymisen kategoriapiirteet on suhteutettu ikäjohtamisen diskursseihin.

Tutkimushaastattelut on tehty Tampereen yliopiston henkilökunnan keskuudessa keväällä 1998. Haastattelukysymykset laadittiin voimavaralähtöisesti eli ikääntymistä lähestyttiin myönteisenä ilmiönä. Haastateltavat pohtivat omia kokemuksiaan ikääntymisestä teemahaastattelun avulla. Haastattelulla oli alun perin voimaannuttava tavoite, ja ikääntyneille työntekijöille annettiin tilaisuus kertoa vahvuuksistaan. Olen tehnyt tämän tutkielman haastatteluaineistoon sisältyvästä ikääntymisen ja työn suhteesta.

Tutkielman teoreettisessa osassa esittelen aikaisemman ikääntymistutkimuksen teorioita, jotka ovat olleet pohjana ikääntymiseen ja työhön liittyvissä tutkimuksissa. Viimeisimpänä näistä tutkimuksista käsittelen ikäjohtamisen tutkimusta.

Tutkimustulokset osoittivat ikääntyneiden työntekijöiden omasta ikääntymisestään puheessaan muodostamien kategoriapiirteiden vastaavan nykyisen ikäjohtamisen diskursseja.

Avainsanoja tässä tutkielmassa ovat *ikääntyvä työntekijä, ikäjohtaminen, voimavarat, jäsenkategorisointianalyysi, diskurssianalyysi*.

Sisällysluettelo

1. Johdanto	1
2. Tutkimuksen tavoitteet ja ongelmanasettelu	3
3. Näkökulmia ikääntymiseen	4
3.1. Ikääntyminen yhteiskunnassa	5
3.2. Vanheneminen ja ikääntyminen yksilötasolla	7
3.3. Työ ja ikääntyminen	11
3.3.1. Ageismi	13
3.3.2. Ikäjohtaminen	15
3.4. Aikaisempaa ikääntymistutkimusta	20
3.4.1. Teoreettisia malleja	20
3.4.2. Diskursiivinen lähestymistapa ikääntymiseen	27
4. Tutkimusmenetelmät	29
4.1. Haastatteluaineisto ja jäsenkategorisointianalyysi	30
4.1.1. Haastateltavien valinta	30
4.1.2. Aineiston keruu	31
4.1.3. Jäsenkategorisointianalyysi	33
4.2. Ikäjohtamista käsittelevä aineisto ja diskurssianalyysi	40
4.2.1. Ikäjohtamiskirjallisuudesta koottu aineisto	40
4.2.2. Diskurssianalyysi	41
5. Analyysi	45
5.1. Haastatteluaineiston analyysi jäsenkategorisointimenetelmällä	45
5.2. Diskurssianalyysi ikäjohtamisen visioista	50
5.3. Ikäkategorisointipiirteiden ja ikäjohtamisvisioiden diskurssien kohtaaminen	54
6. Tutkimuksen tulokset	61
7. Tutkimustulosten pohdintaa	63
Lähteet	66

Liite 1. Haastattelukutsu

Liite 2. Haastatteluteemat, jotka annettiin haastateltaville haastatteluajankohdan sopimisen yhteydessä

Liite 3. Haastattelukysymykset

Taulukko 1. Sopeutumisteoriat	21
Taulukko 2. Elämänvaiheisiin liittyvät teoriat	23
Taulukko 3. Työiän aikaisten elämänvaiheiden mallit	26
Taulukko 4. Ikäjohtamisvisioiden diskurssit	52
Taulukko 5. Ikäjohtamisvisioiden ja ikääntymisen kategoriapiirteiden kohtaaminen	56

1. Johdanto

Tämän sosiaalipsykologian pro gradu-tutkielman tavoitteena on löytää yhtymäkohtia ikääntyvien työntekijöiden ikääntymiseen ja työhön liittyvien merkityksenantojen ja ikäjohtamiskirjallisuuden sisältämien diskurssien välillä. Omalla tutkimuksellani haluan tuoda myös ikääntyneiden omaa ääntä ikääntymistutkimukseen käsittelemällä ikääntymisen ja työn suhdetta ikääntyneiden työntekijöiden omien kategorisointien kautta.

Tutkimushaastattelut on tehty vuonna 1998 Tampereen yliopiston henkilökunnan keskuudessa. Haastatteluissa lähestyttiin ikääntymistä myönteisenä kehityksenä, ikääntymisen mukanaan tuomana voimavarana. Haastatteluajankohdan julkinen ikääntymiskeskustelu sisälsi runsaasti ikäsyrrjinnäksi tulkittavaa puhetta, joka kuitenkin nykyään on vähentynyt, ja ikääntyvien työntekijöiden anti työelämälle on alkanut saada yhä enemmän arvostusta. Haastatteluissa esiin tulleita ikääntymiskäsityksiä verrataan tässä tutkielmassa nykyisiin ikäjohtamisperiaatteisiin.

Ikäjohtamisesta on alettu kirjoittaa vasta 2000-luvulla. Ikäjohtamistutkimuksella on ikääntymiseen liittyviä uskomuksia pyritty oikaisemaan ja vaikuttamaan niin ikääntyvien itsensä kuin työnantajien asenteisiin. Lähtökohtana ikäjohtamiselle on myös näkemys ikääntymisestä voimavarana. Ikäjohtamisen tutkimusta on tehty ikääntymisteorioiden ja työiän aikaisten elämänvaiheiden mallien näkökulmien sekä ikääntyvien työntekijöiden haastattelujen perusteella. Omalla tutkimuksellani pyrin asettamaan ikäjohtamisen ja ikääntyneiden omat käsitykset ikääntymisestä vuoropuheluun keskenään.

Tämä tutkimus on toteutettu laadullisten tutkimusmenetelmien avulla. Aineiston keruumenetelmänä on puolistrukturoitu teemahaastattelu. Tutkimusta varten olemassa oleva aineisto on määrältään 10 haastattelua ja jokainen haastattelu on kestoaltaan n. 60–100 minuuttia. Se on riittävä kvalitatiiviseen tutkimukseen (Eskola ja Suoranta 1998, 15–24).

Tutkimusongelmaa on lähestytty sosiaalisen konstruktionismin viitekehyksessä. Aineistolähtöinen analyysi on tehty haastattelujen osalta Sacksin jäsenkategorisoinnin menetelmällä. Haastatteluaineistosta analyysin avulla saadut ikääntymisen kategoriat asetan lopuksi keskusteluun ikäjohtamisen diskurssien kanssa. Ikäjohtamisen diskursseja käytän varsinaisen tutkimusaineistoni keskustelukumppanina ja olen saattanut ikäjohtamisen visiot diskurssianalyysin avulla muotoon,

jossa ”keskusteluttaminen” käy päinsä. Molemmat analyysitavat, jäsenkategorisointianalyysi ja diskurssianalyysi, voidaan liittää diskursiiviseen traditioon. Vaikka ikä ja ikääntyminen eivät ole olleet kovin suosittuja tutkimuskohteita diskursiivisessa tai vuorovaikutustutkimuksessa (Nikander 2002, 12), tämä tutkimus lähestyy ikääntymistä diskursiivisesti. Mielenkiintoista on nähdä, miten ikäjohtamisen ajatukset suhteutuvat haastateltavien puheeseen ennen kuin ikäjohtaminen oli tullut käsitteenä haastateltavien tai haastattelijan tietoisuuteen. Vertaan edellä mainittujen analyysien tuloksia toisiinsa ja etsin vastausta tutkimuskysymykseeni: Vastaako ikäjohtamisen nykyinen näkemys ikääntyneistä haastatteluajankohtana työssä olleiden ikääntyvien työntekijöiden käsityksiä voimavaroistaan?

Ensiksi esittelen ikääntymistä yhteiskunnan ja yksilön tasolla sekä työn ja ikääntymisen suhdetta. Toiseksi tuon esiin ikääntymistutkimuksen traditioita, joita on käytetty tutkittaessa ikääntymismuutoksia. Tutkimusten perusteella on syntynyt ikääntymisen stereotyyppioita, jotka vaikuttavat asenteina ikääntymiseen. Katsaus näihin tutkimustraditioihin antaa valmiuksia kuulla haastateltavien puheessa niitä stereotyyppioita. Haastateltavat ottavat ne totuuksina tai puolustautuvat niitä vastaan. Esittelen myös diskursiivista tutkimusta, jolla on yhtymäkohtia tämän tutkielman tematiikkaan. Kolmanneksi esittelen tutkimusasetelman, aineiston ja tutkimusmenetelmät, joita tässä tutkielmassa on käytetty.

Näiden jälkeen käsittelen empiirisessä osassa haastatteluaineistosta löytämiäni ikääntymiseen ja työhön liittyviä havaintoja erittelemällä ne ikääntymisen kategoriapiirteiksi. Vertaan näitä kategoriapiirteitä ikäjohtamiskirjallisuuden analysoinnissa esiin tulleisiin diskursseihin. Lopuksi asetan nämä analyysieni tulokset vuoropuheluun keskenään.

2. Tutkimuksen tavoitteet ja ongelmanasettelu

Tutkimukseni tarkastelee ikääntymistä työntekijän voimavarana. Lähtökohtana on myönteisen kehityksen esille tuominen näiden voimavarojen osalta. Tämän tutkimuksen tavoitteena on osaltaan tuoda kuuluviin ikääntyneiden omat käsitykset ikääntymisen ja työn suhteesta. Haastatteluaineiston keskustelukumppaniksi ottamani ikäjohtamiskirjallisuus sisältää ikääntymisen ja työhön liittyviä käsityksiä ja toiminta-ajatuksia. Ikäjohtaminen on uusi johtamiskäytäntö, jonka avulla pyritään saamaan työpaikoilla ikääntymiseen liittyvät näkemykset ja asenteet positiivisemmiksi. Tutkimukseni tavoitteena on verrata ikäjohtamiskirjallisuuteen sisältyviä diskursseja ikääntyvien työntekijöiden haastatteluaineistosta esiin nousseiden ikääntymistä kuvaavien piirteiden kanssa ja tutkia kohtaavatko ne toisensa.

Tutkimuskysymykseni ovat seuraavat:

- Millaisia kategoriapiirteitä ikääntyvät tuottavat puhuessaan ikääntymisestä ja työstä.
- Miten haastateltavien ikäkategoriapiirteet keskustelevat ikäjohtamisen periaatteiden kanssa.
- Vastaako ikäjohtamisen nykyinen näkemys ikääntyneistä ja heidän voimavaroistaan ikääntyneiden työntekijöiden käsityksiä.

Tutkimuskysymyksiini liittyviä alakysymyksiä ovat:

Minkälaisia voimavaralähtöisiä merkityksiä ikääntyvät työntekijät antavat ikääntymiselle työssä? Millaisiksi he kuvaavat puheessaan ikääntymisen myötä tulleet voimavarat ja taidot selvitä arkipäivän työstä? Löytyykö haastateltavien omakohtaisessa kokemuksessa ikäjohtamisen esiintuomia ikääntymisen myönteisiä elementtejä aikana, jolloin ikääntyminen oli julkisessa keskustelussa ja arkipäivän käytännöissä ilmaistu ”työrajoitteeksi”? Miten ikäjohtamisen nykyinen näkemys kommunikoi haastatteluajankohtana työssä olleiden ikääntyneiden käsityksien kanssa?

Tutkimukseni avulla etsin ikääntyneiden työntekijöiden omien ikääntymistään koskevien havaintojen yhteneväisyyttä ikäjohtamisen käsityksiin. Mikäli tutkimustulokset antavat aihetta, ikäjohtamisen kehittämistä voisi suunnata vielä enemmän vastaamaan ikääntyneiden omaa kokemusta ikääntymisestä ja työstä.

3. Näkökulmia ikääntymiseen

Ikääntyminen on prosessi, jonka merkityksiä luodaan jokapäiväisessä elämässä yksilötasolla ja yhteiskunnallisella tasolla muun muassa käyttämällä tietynlaista kieltä, laatimalla lakeja ja olemalla vuorovaikutussuhteissa ihmisten sekä instituutioiden kanssa. Bergerin ja Luckmannin (2002, 64) mukaan yhteiskunnallinen järjestys on inhimillisen toiminnan tulos. Se on syntynyt aikojen kuluessa ja jokainen tuottaa ja uusintaa sitä toiminnallaan. Selviönä pidetystä tiedosta tulee kehys, jonka avulla sosiaalisen maailman rakenteet sisäistyvät yksilön tietoisuuteen. Tämä myös kanavoi näkemään todellisuuden tietyllä tavalla. (Em., 79.) Yhteiskunnallinen todellisuus syntyy yksilön havainnoista ja hänen niille antamistaan tulkinnoista. Käsitteet ikääntymisestä ovat jossain määrin stereotyyppisiä. Erilaiset aikaisemmat tutkimukset ja julkinen keskustelu ovat muokanneet tulkintoja, joita ihmiset tekevät omasta ja toistensa ikääntymisestä.

Ikääntymistä voi tarkastella myös identiteettikysymyksenä. Identiteetti tässä tapauksessa on yksilön näkemys kuulumisestaan ikääntyneiden ryhmään. Identiteetin vahvistamiseen tarvitaan toisia samassa tilanteessa olevia yksilöitä. Todellisuus on sosiaalisessa vuorovaikutuksessa rakennettu jaettu merkitysjärjestelmä. (Em., 168–170.) Todellisuutta ylläpidetään keskustelun avulla. Se ylläpitää, muuntaa ja rakentaa yksilön identiteettiä ja kokemusta ympäröivästä maailmasta. Yhteisen kielen avulla yksilöt ylläpitävät todellisuutta toinen toisillensa. (Em., 172–174.) Kronologinen ikä on yksi ehkä tärkeimmistä sukupuolen ohella yhteiskunnassa identiteettiä ohjaavista määreistä. Ikääntymiseen liittyviä tapahtumia ovat mm. eläkkeelle siirtyminen ja ikään liittyvät terveystarkastukset. Työpaikkojen vuorovaikutustilanteissa nämä aiheet osaltaan määrittävät työntekijöiden ikää ja ikääntymistä.

Identifikaation eli samastumisen ajatellaan arkiajattelussa rakentuvan jollekin havainnolle yhteisistä piirteistä toisten ihmisten kanssa. Tämän katsotaan johtavan jonkinlaiseen yhteenkuuluvuuteen tietyn ryhmän kanssa. Diskursiivisessa lähestymistavassa se nähdään konstruktiona, jota voidaan ylläpitää tai joka voidaan hylätä. (Hall 2002, 247–248.) Ikääntymisen kohdalla ainakin yhden yhteisen piirteen voidaan sanoa olevan kronologinen ikä. Ikääntyneitä ei kuitenkaan voitane pitää homogeenisena ryhmänä, sillä arkitietonakin voidaan ilmaista, että ikääntyneiden joukko on hyvin heterogeeninen. Yksilöllinen erilaisuus ilmenee kaikissa ikäryhmissä, mutta iäkkäämpien kohdalla se on suurempaa kuin esimerkiksi lasten ja nuorten kohdalla. Yksilölliset elämäkokemukset,

ongelmista selviytymisen keinot sekä terveydentilan ja toimintakyvyn muutosten vaikutukset aiheuttavat heterogeenisuuden lisääntymistä ikääntyneiden ryhmässä (Ilmarinen ym. 2003, 37).

Yksilö tulkitsee ympäröivää todellisuutta omasta näkökulmastaan tekemällä havaintoja ja antamalla niille merkityksiä oman elämäkokemuksensa ja asenteidensa mukaisesti. ”Identiteetit ovat pisteitä, joissa kiinnitymme tilapäisesti niihin subjektiasemiin, joita diskursiiviset käytänteet meille rakentavat” (Hall 2002, 253). Tässä tutkimuksessa haastateltaville annettiin tieto, että heitä pidetään ikääntyneinä ja he hyväksyivät sen osallistumalla haastatteluun ja tulkitsemalla ikääntymistään ikääntyneen työntekijän identiteetin näkökulmasta. Ikääntyneen identiteetti oli käytössä ainakin haastattelun ajan. Arkinen elämä haastattelun jälkeen varmasti toi esiin jonkun muun identiteetin, jonka mukaisena elämää jatkettiin.

3.1. Ikääntyminen yhteiskunnassa

Suomalaisen väestörakenteen erityispiirre ns. suuret ikäluokat syntyivät vuosina 1945–1950. Syntyvyys säilyi vielä 1950–1960-luvulla korkealla tasolla. Nämä ikäluokat ovat tulossa eläkeikään 2000-luvun alkuvuosikymmenillä. Tämän vuoksi eläkeikäisten suhteellinen määrä nousee huomattavasti, koska 1960–1970-luvuilla syntyvyys oli alhainen. Tästä syystä väestö ja työvoima vanhenevat vielä yli kahdenkymmenen vuoden ajan. Väestön keski-ikäksi on arvioitu lähes 43 vuotta vuonna 2020. Tällä hetkellä väestön keski-ikä on noin 40 vuotta. On laskettu, että vuonna 2025 yli 50-vuotiaiden osuus työvoimasta on noin kolmannes. (Ilmarinen ym. 2003, 11–12.) Tämän väestökehityksen vuoksi on tärkeää ylläpitää vanhenevan väestön työkykyisyyttä, jotta voisimme säilyttää hyvinvointiyhteiskuntamme palvelut.

Tällä hetkellä työelämässä ovat ikääntyneimpiä ja lähempänä eläköitymistä nuo edellä mainitut suuret ikäluokat. Tämän vuosituhannen alkuvuosikymmenillä eläkkeelle jäävien määrä tulee olemaan suuri, vaikka kaikki työskentelisivät 65 -vuoden eläkeikään saakka, jolloin lakisääteinen vanhuuseläke alkaa. Henkilöstön keski-ikä suuressa osassa organisaatioita on jo 40–50 vuotta (Ilmarinen ym. 2003, 21).

Ikääntyvien työntekijöiden pysyminen työelämässä mahdollisimman kauan on toivottavaa kansantalouden, eläkejärjestelmän ja eläkesijoitusrahastojen kannalta. Tutkimusten mukaan kuitenkin, varsinkin ikäryhmässä 55–59-vuotiaat, enneaikainen eläkkeellesiirtyminen houkuttaa.

Tämän ikäisillä eläkkeelle siirtymistä puoltavat terveyden ja työkyvyn menettämisen pelko, vapaa-ajan lisäämisen toive ja työn sisältöön liittyvät erilaiset seikat. (Juuti 2001, 8–9.) Työssä olevien ikääntyneiden joukossa on työelämässä tapahtuneiden muutosten vuoksi monia, jotka kokevat työtahdin, työhön liittyvän epävarmuuden ja muutosnopeuden olevan kestävämpiä. Vähitellen he työmotivaation ja jaksamisen vähenemisen myötä hakeutuvat eläkkeelle ja osaltaan lisäävät ennenaikaisesti eläkkeelle lähtevien määrää.

Useita vuosia on jo ollut havaittavissa halukkuutta siirtyä ennenaikaiselle eläkkeelle. Toisaalta eläkkeelle on jouduttu siirtymään myös tahdonvastaisesti. Syynä on 90-luvun alkupuolen lama-ajan seurauksena ollut suuri ikääntyneiden työttömien joukko, joka vähitellen on siirtynyt työttömyyseläkkeelle. Valtiovallan toimenpiteillä ikääntyneille työttömille on järjestetty mahdollisuus siirtyä työttömyyseläkkeelle ja sen avulla turvata toimeentulo varsinaiseen eläkeikään asti. Tässä joukossa on oletettavasti monia, jotka olisivat mielellään jatkaneet työssä, mutta olosuhteiden vuoksi se on osoittautunut mahdottomaksi. Näissä tapauksissa ei voida puhua varsinaisesti halukkuudesta siirtyä eläkkeelle.

Jo 1990-luvun alkupuolella työväestön ikääntymiseen alettiin kiinnittää huomiota. Työterveyslaitoksen Ikääntyvä arvoonsa -hanke 1990–1996 tuotti tietoa ikääntymisestä ja työstä. Sen myötä julkaistiin teesit, jotka tähtäsivät työnteon kehittämiseen ja työkyvyn parantamiseen. Teesit kiinnittivät huomiota työn vaatimustason joustavuuteen iän myötä, töiden suunnitteluun, työkyvyn edistämiseen, työkyvyn ja stressin oireiden seurantaan ja vanhenemista käsittelevän tiedon levittämiseen ja toimintaohjelmien tarpeeseen. (Ilmarinen 1991, 18–20.)

Viime vuosikymmenen loppupuolella heräsi huoli eläkekustannusten noususta tulevina vuosikymmeninä. Toisaalta oltiin huolissaan myös työvoiman riittävyydestä. Tällöin käynnistettiin Kansallinen Ikäohjelma¹. Se toteutettiin sosiaali- ja terveysministeriön, opetusministeriön ja työministeriön yhteisvoimin vuosina 1998–2002. Ohjelman tavoitteena oli edistää ikääntyvien ja ikääntyneiden työssä jatkamista, jaksamista ja työllistymistä. Valtiovarainministeriö ja Valtion työmarkkinalaitos julkaisi Senioripolitiikan suuntaviivat -vihkosen, jossa pyrittiin antamaan taustatietoa ja suuntaviivoja virastojen ja laitosten senioripoliittisille ohjelmille.

¹ Eri lähteissä projektin nimi joko Kansallinen Ikäohjelma tai Kansallinen ikäohjelma. Tässä tutkielmassa käytän ensin mainittua muotoa, koska se on vanhimpien alkuperäisten lähteiden käyttämä muoto.

Ikääntymisestä tieteellisten tutkimusten perusteella luotu kuva on melko negatiivinen (Juuti 2001, 11). Ikääntymiseen liittyvät myytit johtuvat Juutin mukaan elämänkaarimallin omaksumisesta nykyisin kulttuurissamme elämän kuvaajaksi: elämä lähtee luisumaan alaspäin kaaren ylimmän kohdan jälkeen. Tästä sateenkaarimallista tulee itseään toteuttava ennuste niin yksilöille itselleen kuin muillekin toimijoille: esimiehille ja työtovereille. (Juuti 2001, 21.) Tämän mallin ovat omaksuneet myös lainsäätäjät, organisaatiot ja muut viranomaiset (em., 15).

3.2. Vanheneminen ja ikääntyminen yksilötasolla

Näkökulmia ikääntymiseen

Kronologinen ikä lisääntyy jokaisella samaan tahtiin päivästä päivään, vuodesta toiseen. Aikajanalla etenemme lapsuudesta nuoruusiän kautta keski-ikään ja vanhuuteen. Tätä voimme sanoa vanhenemiseksi, biologiseksi elämänkaareksi. Tähän kronologiseen vanhenemiseen tuo erilaisia vivahteita henkilökohtainen elämänkulku, eikä ikääntymistä pidä ymmärtää vain ikävuosien lisääntymisenä. Vanheneminen on biologinen, psyykinen ja sosiaalinen tapahtumakulku (Jyrkämä 1990, 83).

Ikääntyminen ilmiönä on henkilökohtainen. Aika muuttaa fyysistä olemustamme, elämän olosuhteet muokkaavat kokemuksiamme ja itse määrittelemämme ikä poikkeaa usein kronologisesta ja kulttuurisesti määritellystä iästä. Tunnettu itsemme usein nuoremmaksi kuin ikävuotemme edellyttäisivät. (Kangas ja Nikander 1999, 8–9.) Tämä ns. havaitsemisharha saattaisi liittyä länsimaisessa kulttuurissa vallitsevaan nuoruuden ihannointiin. Nuoruutta arvostetaan ja vanhuus on epämiellyttävää (em., 11). Nuoruuspainotteisessa kulttuurissamme nuoruutta arvostetaan ja korostetaan. Vastaavasti vanhuus ja vanheneminen mielletään kielteisenä asiana. Tämä ilmenee niin iältään vanhojen kuin nuortenkin mielikuvissa. Vanhaksi tai ikääntyneeksi luokittelu ei osu yksiin subjektiivisen kokemuksen kanssa. (Jyrkämä 1990, 91–92.) Koskinen (2004, 27) tuo esiin käsitteen *subjektiivinen ikäidentiteetti*, joka tarkoittaa sitä miten nuoreksi ikääntyneet ihmiset kokevat itsensä tai miten he vanhenemisestaan kertovat.

Kulttuurissamme aletaan antaa vanhenemismääritteitä tietyn ikäisille heidän omista käsityksistään ja kokemuksistaan riippumatta. Ikävaiheet määritellään eri tavoin miehille ja naisille: naisten keski-ikä ja vanhuus alkavat aiemmin kuin miehen (Jylhä 1990, 125). Vanhaksi määrittely tapahtuu

naisten osalta jo ennen eläkeikää, miestä pidetään vanhana huomattavasti korkeammassa iässä. (Kangas ja Nikander 1999, 9.) Mielenkiintoiseksi tällaisen sukupuolittuneen tulkinnan tekee miesten ja naisten välisen keskimääräisen elinajan pituus. Vuonna 1990 naisten keskimääräinen elinikä oli 78,9 vuotta ja miesten 70,9 vuotta (Valkonen 1994, 18–19). Tästä voi päätellä, että naisten ajatellaan viettävän pitkään vanhuutta ja miesten vanhuuden jäävän melko lyhyeksi.

Ikääntyminen käsitetään stereotyyppisesti taantumaksi tai heikkoudeksi. Se yhdistetään sairauteen, työkyvyn menetykseen ja lapsenomaisuuteen. Ikääntymisen pelätään tuovan mukanaan fyysisiä ja sosiaalisia rajoituksia. Elämänpiirin pelätään kapeutuvan. Julkisessa keskustelussa erityisesti naisten vanhenemisen kauhukuvana nähdään laitostuminen ja hoitajien armoille joutuminen sekä yhteiskunnan taakaksi lukeutuminen. Naisten ikääntymisestä puhutaan toisaalta myös positiivisin äänenpainoin; tämän kuvan mukaan aktiivinen elämä jatkuu vapautumisen ja itsensä löytämisen aikana yhä pidemmälle vanhuuteen. (Kangas ja Nikander 1999, 10–12.)

Ikääntyminen kielessä

Kielessä käytetään sanoja vanha ja vanheneminen tai ikääntynyt ja ikääntyminen, joiden sisältö on usein epämääräinen. Käsitteinä ne ovat sosiaalisia, yhteiskunnallisia. Ne ovat välineitä hahmottaa maailmaa, luokitella ihmisiä. Niitä käytetään jokaisessa yhteiskunnassa, mutta niiden sisältö vaihtelee kulttuurisista, historiallisista ja käyttökontekstista riippuen. Sanojen sisältö on sosiaalisesti määräytynyttä. Jyrkämä tuo esiin ajatuksen, että ihminen on vanha suhteessa johonkin². (Jyrkämä 1990, 87–88.)

Ikääntynyt ja ikääntyvä on saanut Valtioneuvoston asettaman komitean mietinnössä (Ikääntyvät työelämässä 1996,1) tarkkarajaiset ikävuosimäärittelyt: 45–54-vuotiaista käytetään nimitystä ikääntyvä työntekijä, ja 55–65-vuotias on ikääntynyt työntekijä (Kangas ja Nikander 1999, 86).

Tässä käsitelmäärittelyssä on vaarana, että vaikutusvaltaisen ryhmän määrittelemät käsitteet ja niiden sisällöllisen merkityksen määrittely alkavat luoda sosiaalista todellisuutta ja tuottaa ikääntymisen diskurssia (Halme 2005, 10).

Tutkittua ikääntymistä

Ikääntymisen tutkimus on laajimmin kohdistunut biologiseen ja psyykkiseen ikääntymiseen ja toimintakykyyn. Työkyvyn voidaan määritellä koostuvan ”terveydestä ja toimintakyvystä,

² Kts. myös Jyrkämä ja Nikander 2007, s. 184.

osaamisesta, arvoista ja asenteista sekä työympäristöstä, työyhteisöstä ja työn sisällöstä”. (Ilmarinen ym. 2003, 69). Työkykytekijöistä osa voidaan luokitella yksilöön ja hänen resursseihinsa liittyväksi ja osa työhön ja siinä tapahtuvaan vuorovaikutukseen liittyväksi. Vastuu työkykytekijöistä jakautuu yksilön ja työyhteisön kesken. Työyhteisön osalta vastuu on suurelta osin esimiehellä. (Moilanen 2003, 30.)

Tutkimusten valossa ikääntyminen vaikuttaa kielteisesti lähinnä fyysisiin ominaisuuksiin. Psykkisten ominaisuuksien heikkenemisen havainnot ovat ristiriitaisia. Niiden heikkeneminen on sidoksissa kulttuurisiin ja sosiaalisiin olosuhteisiin enemmän kuin yksilön biologisiin tekijöihin. Koulutustason koheneminen, yleisen terveydentilan paraneminen ja töiden virikkeellisuuden lisääntyminen ovat johtaneet monien ikääntyneiden ihmisten psyykkisten kykyjen korkealla tasolla pysymiseen pitkälle vanhuuteen. Elämäkokemus kohentaa usein myös sosiaalisia taitoja, jolloin ikääntyminen lisää yksilöiden kykyä selviytyä paremmin työyhteisöjen sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. (Juuti 2001, 14.)

Pohjolainen (1990, 26) mainitsee Jyrkämän ehdottaneen sosiaalisen vanhenemisen jakamista kahteen tasoon: yksilötason vanhenemista voisi nimittää sosiaalseksi vanhenemiseksi ja yhteisötason vanhenemista vanhustumiseksi. Voidaan käyttää myös käsitettä "yhteiskunnallinen vanheneminen silloin, kun tarkoitetaan yhteiskunnallisten muutosten vaikutusta yhteiskunnan eri toimintoihin kuten tuotantoelämään, koulutusjärjestelmään tai vallankäyttöön", kirjoittaa Pohjolainen. Hänen mukaansa sosiaalinen vanheneminen tarkoittaa "yksityisessä ihmisessä tai ryhmässä iän mukana tapahtuvia muutoksia esimerkiksi käyttäytymisessä, rooleissa, osallistumisessa ja asenteissa". (Pohjolainen 1990, 26.)

Sosiaalisen työkyvyn tutkimusta on tehty kaikkein vähiten. Syynä lienee mittaamisen vaikeus ja ilmiöiden moninaisuus. Näiden tutkimusten tuloksista ei ole mahdollista muotoilla helposti yksiselitteisiä toimintamalleja. Vaikeutena lienee myös se, että mahdollisten toimintamallien käyttöönotto edellyttää ympäristöä³, jonka tukee yksilöllisiä pyrkimyksiä (Kuusinen ja Ilmarinen 1994, 442). Sosiaalinen toimintakyky sisältää vuorovaikutustaidot yksilöiden välillä ja yhteisössä. Tutkimusten mukaan ikääntyneet ovat usein nuoria taitavampia sovittamaan käytöksensä muitten

³ Ympäristöllä tarkoitetaan tässä muista yksilöistä muodostuvaa yhteisöä ja organisaatiota.

mukaan. Ikääntyminen ei näytä vähentävän toisen sietokykyyn, itsensä tuntemiseen eikä ihmistuntemukseen liittyviä taitoja. (Heikkinen 1994, 96.)

Ikääntyessä yksilön psyykkisten ja sosiaalisten voimavarojen kehityksen suunta on monilta osiltaan päinvastainen verrattuna fyysisten voimavarojen kehitykseen. Työntekijällä on teoriassa ja käytännössä mahdollisuuksia kehittyä ”vanhuudessa ja viisaudessa”. Ikääntymisen keskeisimmät työhön vaikuttavat psyykkisen toimintakyvyn muutokset liittyvät havaintotoiminnan tarkkuuden ja nopeuden heikentymiseen. Tätä voidaan kuitenkin kompensoida työympäristön ja työnkulun järjestelyin sekä henkilökohtaisilla apuvälineillä. Muut kognitiiviset toiminnot muuttuvat vain vähän. Muun muassa kielitaito ja monimutkaisten ongelmien käsittely epävarmuuden tilanteissa saattavat lisääntyä iän mukana. (Ruoppila ja Suutama 1994, 75.) Kumulatiivisen elämäkulunkäsite sisältää ajatuksen siitä, miten hyvät ja huonot asiat ja olosuhteet kerääntyvät kokemuksiksi ja muokkaavat psyykkisiä ja sosiaalisia voimavaroja (Koskinen 2004, 39).

Useimmat ikääntyvistä ovat fyysisesti ja psyykkisesti hyvässä kunnossa. He eivät kuitenkaan ole homogeeninen ryhmä; vanheneminen on yksilöllistä. Ikääntyviin kohdistuu sosiaalista syrjintää työmarkkinoilla ja koulutuksessa. Työkyvyn heikkeneminen tapahtuu useimmiten biologis-fysiologisilla alueilla, mutta se kuitenkin tasapainottuu kokemuksen tuomalla taitojen kehittymisellä. Ikääntyvät voivat kehittyä ja oppia koko eliniän. Kulttuuriset tekijät saattavat olla oppimisen esteenä, mutta oppimiskyky ei heikkene iän mukana – se vain muuttuu erilaiseksi. (Koistinen 1997.)

Työkunnan huolto

Työterveyslaitoksessa kehitelty työkykyä ylläpitävä toiminta⁴ otettiin mukaan tulopoliittiseen sopimukseen jo vuonna 1990 (Ikäohjelman monet kasvot 2002, 81). Toimintaa säätelevät määräykset on sisällytetty työsuojelusopimukseen (Ikääntyvät työelämässä 1996, 21). Työkykyä ylläpitävän toiminnan nimitykseksi on vakiintunut TYKY-toiminta. Se painottui sisällöltään aluksi liikuntaan ja työpiste-ergonomiaan (Moilanen 2003, 150). Tutkimusten mukaan liikunta on merkittävä tekijä niin fyysisen kuin psyykkisenkin työkyvyn ylläpitäjänä. Fyysisten voimavarojen kehitys on sidoksissa biologiseen kehitykseen, ja ikääntyminen vähentää fyysistä suorituskkyä. Fyysisen työkyvyn ensisijaisuus tulee esille ruumiillisessa työssä. Nykyisin on alettu ottaa

⁴ Tyky-toiminnan ”isiksi” on mainittu lääkintäneuvos Paavo Sillanpää yhdessä Hannu Pursion kanssa. Mottona oli 1990-luvun alussa ”ehkä työntekijöitä voisi hoitamisen sijasta huoltaa”. (Aamulehti 8.1.2008, B18)

huomioon myös psyykkisen työkyvyn ulottuvuus. Siihen liittyvässä TYKY-toiminnassa on käytetty sellaisia keinoja, joissa yhdistyvät monipuolisesti yksilön ja työyhteisön kehittäminen (em., 150).

3.3. Työ ja ikääntyminen

Ikääntyneiden työntekijöiden erityisasema on tullut esille 1990-luvulla työelämän muutosten mukana. Senioripolitiikka ei ole uusi asia, mutta nykyisin sen huomioon ottamisen tarve on korostunut. Ikärakenteen kehitys on muuttanut henkilöstöpolitiikan painopisteen työuran alkupuolelta sen puoliväliin ja loppupuolelle. (Senioripolitiikan suuntaviivat 1997.)

Kansallinen ikäkomitea (IKOMI, 1996) on antanut väliraporttinsa⁵ suomalaisen työvoiman ikääntymiskehityksestä. Myös EU:n neuvosto on antanut päätöslauselman (8258/95), jossa huomiota kiinnitetään ikääntyneiden työntekijöiden kokemuksen hyödyntämiseen ja ammatillisen koulutuksen kehittämiseen. (Senioripolitiikan suuntaviivat 1997.) Näissä julkaisuissa pääpainon saavat taloudelliset näkökulmat, mikä tietenkin on ymmärrettävää nykyisenä taloudellista tuloksellisuutta korostavana aikana.

Työ on yhteiskunnassamme useimmille ihmisille keskeinen tekijä ajankäytön, sosiaalisen olemisen ja identiteetin määrittäjänä. Se säätelee elämisen ehtoja paljolti myös työn ulkopuolisessa elämässä. Työn mukanaan tuoma turvallisuus, niin taloudellinen kuin sosiaalinen, takaa elämänolojen pysyvyyden ja arvomme hyväksyttynä yhteiskuntamme jäsenenä. (Eskelinen 1987, 163.)

Nykyisessä työelämässä työntekijän identiteetti on rakennettava yhä uudelleen. Identiteetti on liikkuva ja muokkautuu ympäröivän kulttuurin tavassa puhutella meitä kulloisenakin aikana. Ristiriitaiset viestit aiheuttavat sen, että joudumme muuttamaan ja muokkaamaan käsitystämme omasta identiteetistämme. (Hall 2002, 23.) Toisissa puheenvuoroissa ikääntyneitä pidetään yhteiskunnallisena tietovarantona, jota pitää hyödyntää työelämässä mahdollisimman pitkään. Toisissa taas ikääntymistä pidetään työllistymisen esteenä.

⁵ Loppuraportti on julkaistu 2002: Ikäohjelman monet kasvot. Kansallisen ikäohjelman 1998-2002 loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2002:3. Edita Publishing Oy, Helsinki. Olen käyttänyt sitä tämän työn yhtenä lähdejulkaisuna.

Nykyinen yhteiskunnallinen rakennemuutos on ikääntyvälle työvoimalle edullinen siinä mielessä, että raskas ruumiillinen työ on vähenemässä. Kehitys luo kuitenkin vaatimuksia uusille tiedoille ja taidoille, ja siitä saattaa aiheutua ongelmia alhaisen pohjakoulutuksen saaneille työntekijöille. Työelämän muutostahti on myös nopeutunut. Muutoksen nopeudella voidaan tarkoittaa yksittäisten muutosten nopeaa tahtia tai asioiden lisääntyntä kompleksisuutta. Ikääntyvillä työntekijöillä on oman työ- kokemuksensa perusteella kykyä kokonaisuuksien hallintaan. Heiltä saattaa kuitenkin puuttua aikaisempi kokemus ja koulutus tietyissä työhön liittyvissä asioissa, mutta he voivat oppia ja samalla hyödyntää aikaisempia taitojaan uuden oppimisessa ja soveltamisessa. Muutokseen liittyvä tieto ja osallistumismahdollisuus tekevät yksilöstä muutosprosessin toimijan ja tilanteiden hallitsijan. (Koistinen 1997.)

Työntekijät muuttuvat ikääntyessään ja samoin työn vaatimukset ajan kuluessa. Työtehtävien tulisi kehittyä tilanteen mukaisesti. Ikääntymiseen ja työhön liittyvät ongelmat ovat monitasoisia ja vaativat erilaisia ratkaisumalleja. Virheelliset ikäasenteet saattavat johtaa ikääntyvien syyllistämiseen korostamalla vanhentumisuhkia ja jaksamisongelmia. (Ilmarinen ym. 2003, 43–44.)

Voimavaralähtöisessä ikääntymisen tarkastelussa korostetaan ikääntymisen myötä tulleita vahvuuksia. Näitä ovat mm. kokonaisvaltainen hahmottaminen, hyvä ongelmanratkaisukyky, kokemustieto, pitkä aikaperspektiivi menneisyyden, muutosten arvioinnin ja tulevaisuuskäsitysten monipuoliseksi hahmottamiseksi sekä sosiaalisten taitojen kehittyminen. Tietenkään kaikilla ikääntyneillä työntekijöillä eivät nämä voimavarat ole kehittyneet samalla tavoin ja ne tulevat esiin eri tavoin eri työtehtävissä. (Koskinen 2004, 53–55.)

Ikään on työelämässä monenlaisia asenteita. Monissa asenteita mittaavissa tutkimuksissa on arvioitu ikääntyneitä työntekijöitä yleisesti. Silloin he ovat jääneet kaukaiseksi ja persoonattomaksi ryhmäksi. Usein konteksti ja kulttuurisidonnaisuus ovat jääneet huomioon ottamatta. (Paloniemi 2004, 33.) Näissä tutkimuksissa toisaalta ikääntymisen mukanaan tuomaa kokemusta ja osaamista arvostetaan, toisaalta sitä pidetään rasitteena. Tällainen ristiriitainen suhtautumistapa hämmentää monia ikääntyviä työntekijöitä. Monet hakeutuvat varhaiseläkkeelle hyväkuntoisina ja yllätyvät, kun huomaavat, että jäljellä saattaa olla elinvuosia yhtä paljon kuin menneitä työvuosia. Ikääntynyt ihminen saattaa olla eläkkeelle jäädessään parhaimmillaan työelämän kannalta: kokemus, osaaminen ja kokonaisnäkemys omasta työstä voivat olla sitä pääomaa, jolla työtehtävät ja niiden kehittäminen hoituisivat nuorempia kokonaisvaltaisemmin. (Heinonen 1998, 37–38.)

3.3.1. Ageismi

Yksi ikääntyneisiin kohdistuva asenneilmentymä työelämässä on ageismi⁶. Ikääntyneisiin kohdistuva ageismi eli ikäsyrjintä tuli näkyvästi esiin taloudellisen laman seurauksena 1990-luvulla. Ikääntyneiden irtisanottujen työntekijöiden työllistyminen uudelleen oli vaikeampaa kuin nuorempien työnhakijoiden. Ikään liittyvää syrjintää on tutkinut jo 1960-luvulla Robert Butler. Hän nimitti ilmiön ageismiksi. Butler näki ageismin rasismien ja seksismien kaltaisena stereotyyppioihin ja ennakkoluuloihin perustuvana kiihkoiluna. Aluksi ageismin ajateltiin kohdistuvan vain ikääntyneisiin ihmisiin, mutta myöhemmin sen todettiin liittyvän kaikenikäisiin ihmisiin. Negatiiviset asenteet kohdistuvat niin nuoriin kuin vanhoihin, perusteet vain vaihtelevat. Ageismi voidaan määritellä kahdella tavalla: se on ”vanhoihin ihmisiin iän perusteella kohdistuvaa syrjintää tai yhden tai useiden ikäryhmien osoittamaa syrjintää toisia ikäryhmiä kohtaan”. (Vaahtio 2002, 154–155.) Rasismista ja seksismistä ageismi poikkeaa kuitenkin siten, että se voi kohdistua kehen tahansa, joka tulee vanhaksi. Se ei siis riipu synnynnäisistä ominaisuuksistamme kuten sukupuoli ja ihonväri. Ageismi on myös yleisesti vähemmän tunnettu syrjinnän muoto. (Jyrkämä ja Nikander 2007, 182.)

Ikääntyneiden työntekijöiden ikäsyrjintää on koettu työhönotossa, koulutukseen pääsemisessä, uralla etenemisessä ja arvostuksessa. Työpaikkailmoittelussa ei enää saa asettaa ikärajoja, mutta rekrytointitilanteissa saatetaan ikääntyneiden työhakemukset jättää käsittelemättä. Kokemusta arvostavassa rekrytoinnissa on havaittu, että paras työmarkkinaikä on 26–45 vuotta. Nuorten ja ikääntyneiden hakemukset karsitaan pois hakemusten joukosta. Koulutuksen osalta voidaan nähdä, että osallistumisaktiivisuus vähenee iän myötä⁷. Uralla etenemisen esteet johtuvat myös monista ikääntyneen omista valinnoista ja arvostuksista, ja ne ovat osittain myös ammattikohtaisia. Arvostuksen puute näkyy työvälineiden ja työympäristön uusimattomuutena, epäuskona ikääntyvien kykyyn oppia, työkokemuksen pitämisenä vanhentuneena ja hiljaisen tiedon väheksymisenä. (Ilmarinen ym. 2003, 109–110.)

Ikänormit muokkaavat suhtautumista ikään ja ikääntyneisiin. Yhteiskunta on asettanut ikävuosiin perustuvan eläkeiän, jota voidaan ajatella eräänlaisena yhteiskunnan ylläpitämänä syrjintänä.

⁶ Vaahtio (2002, 156) kirjoittaa, että käsitteelle on tarjottu suomenkielistä nimitystä ikäismi. Kotimaisten kielten tutkimuskeskus ei kuitenkaan suosittelen sanan käyttöä. Ruotsalaiset ovat hyväksyneet kieleensä sanan ”älderism”.

⁷ Näyttäisi siltä, että ikääntyvät eivät itse hakeutuisi koulutuksiin. Tämän lähteen tiedoista ei ilmennyt, että työnantaja estäisi heitä kouluttautumasta. (tekijän huomautus)

Samoin muut ikäjärjestykset, ikävaiheistuminen, luokittelu lapsiin, nuoriin, aikuisiin ja vanhuksiin ovat omalta osaltaan luomassa ”luonnollisia” itsestäänselvyyksiä. (Jyrkämä ja Nikander 2007, 185.) Toisaalta taas lainsäädännössä kielletään ikäsyrintä. Ageismi ei aina ole pahantahtoista. Ikään liittyvä asenne saattaa olla tiedostamaton ja syvällä sisimmässä, hiljaisena tietona. Kansallisen Ikäohjelman tavoitteena ollut ikäasenteiden muokkaus on omalta osaltaan saattanut johtaa ”positiiviseen ageismiin”, jossa ikääntyneet työntekijät nähdään osaavina, viisaina ja kokeneina. Se on osittain varmasti totta, mutta edellä mainittujen ominaisuuksien muodostumiseen ihminen on vaikuttanut omilla valinnoillaan ja osaamisen ylläpidolla, ja lisäksi on tarvittu valintoihin ja koulutukseen myönteisesti suhtautuva työnantaja. Kaikki ikääntyneet eivät ole saaneet hankkia kokemustaan samanlaisissa olosuhteissa, eivätkä samanlaiset olosuhteet ole johtaneet kaikkien kohdalla samanlaiseen lopputulokseen. Huomiotta ovat jääneet myös yksilöiden väliset koulutuserot. (Vaahtio 2002, 171.)

Työelämässä ikääntymiseen liittyvä ageismia on koettu jo 40-vuotiaista lähtien. Tässä mielessä ”ikähaarukka on kolmisenkymmentä vuotta”, kirjoittaa Vaahtio (2002, 157). Voidaankin miettiä olisiko parempi käyttää termiä ikäsyrintä kuin ageismi. Työelämässä ikäsyrintä eroaa varsinaisesta ageismista siten, että siinä voidaan erottaa mielivaltaisen, epäoikeudenmukainen ja irrationaalinen syrjintä kaupallis-taloudellisuuden liittyvästä välttämättömyyteen⁸ perustuvasta syrjinnästä. (Em., 157.)

Lainsäädännössä on ikääntyneet työntekijät otettu huomioon siten, että työsopimuslainsäädännössä on tasapuolisen kohtelun velvoite ja syrjintäkielto. Lisäksi rikoslaissa on työsyrintäsäännös. Nämä lait suojaavat ikääntyvää työntekijää ikään perustuvalla syrjinnällä työhönottovaiheessa, työsuhteen kestäessä ja tilanteissa, joissa työsuhteen ehtoja muutetaan tai työsuhde päätetään. (Ikääntyvät työelämässä 1996, 13.) Perustuslaissa on myös syrjintäkielto (6. §), jossa kielletään asettamasta työntekijää eriarvoiseen asemaan mm. iän perusteella. Yhdenvertaisuuslaki ottaa myös kantaa ikään liittyvään syrjintään⁹. Kansainväliset ihmisoikeussopimukset ovat myös suomalaista työelämää sitovia. (Syrjinnän säätely ja työelämä, http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministero/06_julkaisut/05_esitteet/syrjinta_tyoelamaesiteteksti.pdf, luettu 30.11.2007.)

⁸ Vaikea nähdä, miten ”välttämättömyys” voidaan tässä määritellä siten, että siinä syrjinnässä ei olisi ageistisia piirteitä! (tekijän huomautus)

⁹ Näennäisesti tuotannollis-taloudelliset syyt voivat olla piilotettua ikäsyrintää. Asiasta on olemassa useita tapauksia eri oikeusasteissa. Kts. esim KKO:2000:64 (FINLEX luettu 1.2.2008), jossa ikääntynyt voitti piilosyrjintäjätun.

Ageismin lähteinä voitaisiin mainita media ja tiede. Molemmat levittävät tietoa ikääntymisestä ja samalla luovat ja vahvistavat käsityksiä ikääntymisestä ja ikääntymisen vaikutuksista. Kielenkäyttö luo mielikuvia ikääntymisestä ja antaa ikääntyvistä homogeenisen kuvan. Huono terveys, psyykkisen toimintakyvyn heikkeneminen, oppimisvaikeudet ja tuottamattomuus ovat ikääntymiseen liitettyjä käsityksiä, jotka tulevat esiin niin arkikielessä kuin tieteellisessä kirjallisuudessa. Näillä käsityksillä konstruoidaan ikääntymisen käsitettä ja pidetään yllä yhteiskunnassa vallitsevia vääristyneitä stereotypioita. (Halme 2005, 11.)

Joissakin tapauksissa organisaatioissa vallitseva negatiivinen ikäasenne johtaa tunnistamattomaan ikäsyryntään. Syryntä ei ole tarkoituksellista tai edes tiedostettua. Se perustuu virheellisiin uskomuksiin ikääntyneiden kyvyttömyydestä oppia uusia asioita tai ottaa vastaan uusia haasteita. (Ilmarinen ym. 2003, 160.) Vastauksena näihin virheellisiin uskomuksiin perustuvaan ikäsyryntään on kehitetty ikäjohtamista.

3.3.2. Ikäjohtaminen

Epätasapaino työvoiman ikärakenteessa tulee jatkumaan ainakin 25 vuotta. Se on seurausta ns. suurten ikäluokkien jälkeisen syntyvyyden pienenemisen vuoksi. Ikääntyneiden suhteellinen osuus työvoimasta pysyy melko korkeana, ja on löydettävä ratkaisuja uuden työvoiman saamiseen ja osaamisen siirtymiseen ikääntyviltä työntekijöiltä nuoremmille. Organisaatioiden on laadittava ikästrategia tulevaisuuden turvaamiseksi. (Ilmarinen ym. 2003, 139.) Omalta osaltaan tähän strategiaan liittyy viime vuosina johtamistermiksi noussut ikäjohtaminen, jolla tarkoitetaan lähinnä ikääntyvien työntekijöiden huomioon ottamista organisaatioiden johtamiskäytännöissä. Ikäjohtamisen aktivoitumiseen on johtanut väestön ikääntyminen ja työuransa loppupuolella olevien suurten ikäluokkien määrän suhteellisen suuri osuus työmarkkinoilla. (Juuti 2001, 6.)

Ikäjohtamisen ja sen tutkimuksen teoreettisena taustana on vahvimmin ollut sosiaaligerontologinen ikääntymistutkimus. Ikäjohtamisen tutkimuksessa keskeisiä käsitteitä ovat olleet ikääntyminen, toimintakyky ja ageismi eli ikäsyryntä. (Halme 2005, 2.)

Ikäjohtamisen käsite nostettiin esiin Kansallisen Ikäohjelman (1998–2002) yhteydessä. Ohjelman yhteydessä järjestettiin yrityksille suunnattuja koulutushankkeita¹⁰. Niissä ikääntymisilmiötä tarkasteltiin yrityksen kannalta ja kehiteltiin johtamiskäytäntöjä, joista käytetään nimitystä ikäjohtaminen. (Halme 2005, 8.) Tässä kontekstissa ikääntymisen diskurssi voi vaikuttaa siten, että ikäjohtamisen käytäntöjen voidaan ajatella kohdistuvan vain ikääntyneisiin ja heitä voidaan kohdella toimintakyvyltään vajaakuntoisena, homogeenisena ryhmänä. (Em., 11.)

Ikäjohtaminen tarkoittaa kuitenkin laajemmin kaikkien työssä olevien ihmisten johtamista ottaen huomioon ihmisen elämänkulku ja voimavarat. Nuorten tarpeet ovat erilaisia tästä näkökulmasta katsottuna kuin ikääntyvien seniorien¹¹ tarpeet: työhön liittyvät tarpeet muuttuvat iän myötä. Näiden tarpeiden sovittaminen organisaation tarpeisiin edellyttää taitavaa ikäjohtamista, jotta kaikkien motivaatio ja jaksaminen varmistetaan. Ikäjohtamisen onnistumiseksi koko työyhteisön kaikkine jäsenineen on ymmärrettävä ja hyväksyttävä ihmisten erilaisuus. (Ilmarinen 2006, 197.) On kuitenkin huomattava, että tutkimusten mukaan yksilöiden erot työsuorituksissa ovat suuremmat kuin ikäryhmien erot (Ilmarinen ym. 2003, 42).

Ikäjohtamisessa otetaan huomioon henkilöstön työkyky ja jaksaminen. Töiden suunnittelussa ja organisoinnissa otetaan huomioon henkilöstön voimavarat. Johtamisella on merkitystä myös henkilöstön voimavarojen kehittämisessä. Ikäjohtaminen on hyvää henkilöstöjohtamista, jossa otetaan huomioon henkilöstön eri-ikäisyys ja sen mukanaan tuomat vahvuudet. (Ilmarinen 2006, 197–199.) Ikäjohtaminen liittyy asennoitumiseen työyhteisössä työskenteleviin senioreihin. Työn organisoinnilla vaikutetaan vanhimpien työntekijöiden työelämässä pysymiseen eläkeikään asti. Ikääntyvän mahdollisuudet kontrolloida omaa työmääräänsä ja työn kulkua ovat merkityksellisiä työssä jaksamiselle, ja samalla ne vähentävät terveydellisiä ongelmia. (Koistinen, 1997.)

Ikäjohtamisessa painotetaan ikääntymiseen liittyviä asenteita. Tyypillistä on, että esimiesten asenteet ovat tarkastelun kohteena. (Halme 2005, 11.) Ikäjohtamisen tärkeimmät ominaisuudet ovat ikäasenne, yhteistyö, työnsuunnittelu ja kommunikointi (Ilmarinen 1999, 249). Ikäasenne tarkoittaa esimiehen asennetta ikääntymiseen. Realistinen asenne ikääntymiseen merkitsee myönteisten ja kielteisten muutosten tunnistamista, ymmärtämistä ja hyväksymistä. Yhteistyö esimiehen ja

¹⁰ Koulutushankkeen tavoitteena on ollut levittää ”ikätietaa” erityisesti esimiesasemassa oleville, vaikuttaa ikäasenteisiin työn, oppimisen ja eri-ikäisten yhteistyöhön liittyen, lisätä organisaation valmiuksia ikästrategioiden laatimiseen, lisätä ikäosaamista johtamiskoulutuksessa (Ikäohjelman monet kasvot 2002, 54).

¹¹ Johdettu latinankielen sanasta senior, joka on suomennettuna vanhempi (Emden ja Lampikoski (2001) Elä luovasti! Ikääntyvän valttikortit. WSOY, Juva, 17).

työntekijöiden välillä tarkoittaa sitä, että esimies osallistuu töihin muiden kanssa ja vahvistaa yhteistoiminnallista työtapaa. Hierarkkisen johtamistavan korostaminen heikentää työkykyä ja tiimityöskentelyä. Yksilöllinen työntekijän ominaisuuksien huomioon ottaminen työn suunnittelussa on vaativin ominaisuus esimiestyössä. Työntekijän fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset voimavarat muuttuvat iän myötä erilaisemmiksi ja yksilöllisemmiksi. Hyvä esimies osaa ottaa tämän huomioon töiden suunnittelussa. Kommunikointi, tiedottaminen ja keskusteleminen ovat keinoja saada työntekijät mukaan mahdollisiin tuleviin muutoksiin. Sopeutumis- ja valmistautumisaika on osoittautunut keskimäärin pidemmäksi ikääntyneillä kuin nuoremmilla työntekijöillä. (Ilmarinen 1999, 250.)

Hyvässä esimiestyössä ikäjohtaminen perustuu esimiehen omiin ikäasenteisiin. Myönteinen ikäasenne johtaa näkemään ikääntymisen hyviä puolia kuten parempaa asioiden hallintaa, monimutkaisten ongelmien ratkaisukyvyyn paranemista sekä kokemuksen tuomaa osaamista. Kielteisen ikäasenteen omaava näkee vain ikääntymisen tuomat negatiiviset muutokset. (Ilmarinen 2006, 210.) Työyhteisössä esimiehen oma ikäasenne vaikuttaa koko työyhteisön asennoitumiseen. Tunnistamalla erilaiset osaamiset ja käyttämällä niitä hyväksi johtamisessa esimies vaikuttaa ikäasenteisiin koko työyhteisössä. (Ilmarinen ym. 2003, 163.)

Halme viittaa Susanna Paloniemen (2004) tutkimukseen, jossa on tuotu esiin se, että vähemmälle huomiolle on ikääntymistutkimuksessa jäänyt työntekijöiden asenteet omaa ikääntymistään kohtaan. (Halme 2005, 11.) Toistuvat epäonnistumisen kokemukset saattavat johtaa ammatillisen itsetunnon heikkenemiseen ja tätä kautta omien kykyjen vähättelyyn. Myös stereotyyppisiin ikääntymismuutoksiin liittyvät ikäasenteet voivat estää ikääntyneitä ottamasta kaikkia resurssejaan käyttöön. Henkisen ja ammatillisen kyvykkyyden heikkenemiseen johtaa kärjistetyksi sanottuna johtamisen ja urasuunnittelun puuttuminen tai epäonnistuminen eikä se siis johdu iästä (Ilmarinen ym. 2003, 59).

Toimintakykytutkimuksissa, joissa tutkimuksen kohteena ovat olleet muutokset yksilön psyykkisessä, fyysisessä ja sosiaalisessa toimintakyvyssä, on kuitenkin havaittu, että ikä ei vaikuta työsuoritukseen siten, että työsuoritus heikkenisi merkittävästi iän myötä. Vaikutukset muistiin, ongelmanratkaisukykyihin tai muut vanhuuden mukanaan tuomat muutokset alkavat näkyä selvemmin vasta noin 75 vuoden ikäisillä. Ikääntyminen voidaan nähdä myös yhteiskunnan hyödyntämättömänä voimavarana. (Halme 2005, 8.)

Johtamisen tutkimus puolestaan nojaa teoreettisesti henkilöstövoimavarojen johtamiseen, erilaisuuden johtamiseen ja ihmisen johtamiseen (leadership) (em., 2). Johtaminen on eräs kaikkein tärkeimmistä työelämän alueista. Sen myötä organisaatio menestyy tai ontuu. Älykäs johtajuus muodostuu asijahtamisesta, ihmisjohtamisesta ja itsensä johtamisesta. Johtajuus on prosessi, jossa esimiesten ja asiantuntijoiden vuorovaikutus on dialogissa, jonka tavoitteena on tavoitteiden saavuttaminen niin organisaation kuin työntekijöiden osalta. (Sydänmaanlakka 2004, 25.)

Organisaatioiden ikäjohtamisen suunnittelun ja toteutuksen kehykseksi ja työkaluiksi

Ilmarinen (2006, 200–207) esittelee kahdeksan yleisvisiota:

- hyvä tietoisuus ikärakenteista – tietoisuus organisaation työvoimaan liittyvistä ikähaasteista, kuten työvoiman ikääntymisestä, varhaisesta eläköitymisestä ja nuoren työvoiman niukkuudesta
- oikeudenmukaiset ikäasenteet – esimiesten positiiviset asenteet ikääntyviin työntekijöihin ja heidän vahvuuksiinsa ja niiden hyödyntäminen
- hyvä yksilöllisyyden ja erilaisuuden ymmärtävä johtaminen – kaikenikäisten yksilöllinen kohtelu työelämänsä aikana
- hyvä ja toimiva ikästrategia – eri-ikäisten arvostaminen ja tasa-arvo, eri-ikäisten yhteistyö, elinikäinen oppiminen sekä seniorien halu jatkaa työelämässä
- hyvä työkyky, motivaatio ja jaksaminen – aktiivinen työssä jatkaminen vanhuuseläkeikään asti
- hyvä osaaminen – yhteinen osaaminen ja työssäoppiminen keskeinen johtamistavoite, hiljaisen tiedon siirtyminen ikääntyviltä nuoremmille työntekijöille
- hyvä töiden organisointi ja työympäristö – töiden organisointi, työajat ja henkinen työympäristö vastaavat eri-ikäisten työntekijöiden edellytyksiä ja tarpeita
- hyvä elämä – ikääntyvien työntekijöiden arvostus, työhyvinvointi ja elämänlaatu paremmaksi

Töiden organisoimisen, johtamisen ja ammattitaidon kehittäminen on koko henkilöstöä koskevaa. Ei ole syytä liittää niitä ainoastaan ikääntymiseen. Hyvä työ ja työympäristö ovat tärkeä työssä viihtymisen ja jaksamisen kriteeri kaikenikäisille työntekijöille. (Ilmarinen ym. 2003, 151.)

Ikäjohtamisen tavoite on hyvän elämän edellytysten turvaaminen työntekijöille. Samalla turvataan myös organisaation hyvä toimivuus. Ikäjohtamisen onnistuminen edellyttää johdolta tahtoa tarttua haasteeseen kehittämällä kehittämissuunnitelmaa, jossa luodaan, kokeillaan ja kehitetään ikäjohtamista käytännössä. (Ilmarinen 2006, 198–200.) Ikäjohtamisen kannalta on hyvä kiinnittää huomiota eri-ikäisten erilaisiin tarpeisiin ja odotuksiin johtamisen suhteen. Nuorille tärkeitä ovat joustot ja uramahdollisuudet. Ikääntyville puolestaan työn sopeuttaminen ja tieto muutoksista sekä tuki eläkkeelle siirtymiseen liittyvissä asioissa. (Moilanen 2005, 66.)

Tämän päivän ikäpolitiikka on yrityksissä vaihtelevaa ja monitasoista. Toisaalta sanotaan, että iällä ei ole merkitystä; hyvä tyyppi on iätön. Toisaalta taas käytännöt rekrytoinnissa ja asenteet ikääntyviä kohtaan ovat syrjiviä ja kielteisiä. Ikäsyrjinnän myöntäminen ei ole johdon osalta korrektia eikä laillista. (Julkunen 2003, 147.) Eri-ikäisiin liitetään työyhteisöissä erilaisia käsityksiä, jotka perustuvat totunnaisiin ikäkäsityksiin. Organisaatioiden toimintatavat eivät edusta useinkaan tietoista ikäpolitiikkaa vaan ne ilmentävät toteuttajiensa omia asenteita. (Julkunen ja Pärnänen 2005, 203.) Ikäsyrjintään syyllistyvät niin työnantajat kuin työyhteisön nuoret ja ikääntyneet itse. Ageismi tulee esiin asenteissa ja tietyissä käytännöissä, toisinaan piilevänä, mutta myös näkyvänä. (Em., 2005, 129.)

3.4. Aikaisempaa ikääntymistutkimusta

Ikääntymistutkimuksen aloittivat amerikkalaiset tutkijat 1960-luvulla. Se alkoi gerontologisena¹² tutkimuksena vanhusväestössä. Aluksi tutkimusten tulokset kuvasivat amerikkalaista yhteiskuntaa ja tulokset liittyivät luonnollisesti omaan aikakauteensa. Nämä tutkimukset ovat pohjana myös nykyisissä työelämän ikääntymistä koskevissa tutkimuksissa. Varhaisempien ikääntymistutkimusten esiintuomat ajatukset ja ikääntymiseen liittyvät käsitykset ovat myös ihmisten arkiajatteluun ja luoneet stereotyyppioita suhtautumisessa ikääntymiseen. Vaikka nämä varhaisimmat tutkimukset ovat keskittyneet lähinnä vanhusväestöön, niiden pohjalta on kehitelty näkemyksiä myös työelämässä olevien ikääntyvien ja ikääntyneiden tutkimuksissa. Seuraavassa esittelen erilaisia tutkimuksia ja niiden sisältämiä tuloksia ja ajatuksia ikääntymisestä. Niiden mukanaan tuomat käsitteet ja ajattelumallit ovat vahvasti muokanneet suhtautumista ja asenteita ikääntyneitä ja ikääntymistä kohtaan.

Näiden vanhempien mallien jälkeen esittelen erään viimeaikaisen uudemman diskursiivisen tutkimusmallin ja sen käsityksiä ikääntymisestä. Kohderyhmänä ovat siinä tutkimuksessa olleet noin viisikymmenvuotiaat suomalaiset. Tämä tutkimus resonoi hyvin omaa tutkimustani niin kohderyhmän kuin tutkimusmenetelmien kannalta.

3.4.1. Teoreettisia malleja

Sopeutumisteoriat

Ikääntymisen ja sen seurauksien tutkimukseen on käytetty irtautumis-, aktiivisuus- ja jatkuvuusteorioita, joita yhdistää ajatus sopeutumisesta vanhenemiseen. Sopeutumiseen viittaa myös homeostaasiteoria. Sopeutumiseksi voidaan ajatella mukautumista, tottumista, alistumista tai taipumista olosuhteiden, tässä tapauksessa ikääntymisen, mukanaan tuomiin muutoksiin.

Seuraavassa taulukossa on koottu lyhyesti sopeutumisteorioiden lähtökohdat ja näkökulmat.

¹² Gerontologia on tieteenala, joka tutkii ihmisen vanhenemista biologisena, psykologisena ja sosiaalisena ilmiönä. Geriatria puolestaan on lääketieteen erikoisala, joka tutkii ja hoitaa iäkkäiden sairauksia.

Irtautumisteoria	<ul style="list-style-type: none"> - vanheneminen on sopeutumisprosessi - ikääntyvä haluaa itse irtautua ja luopua rooleistaan ja sidoksistaan - yhteiskunta antaa luvan irrottautua – eläkeikä - on alettuaan jatkuva, itseään vahvistava prosessi - irtautumisen alkamista ei voi päätellä toiminnallisuuden määrästä; irtautumisen vastakohta on sitoutuneisuus, ei aktiivisuus - sisältää ajatuksen elämänkaaresta
Aktiivisuusteoria	<ul style="list-style-type: none"> - kritisoi irtautumisteoriaa - vanheneminen on normaalia ja onnistunutta silloin, kun yksilön asenteet ja toimintatavat pysyvät samoina kuin keski-iässä - unohdetaan kokonaan elämän loppuvaiheen voimien väheneminen - monet tutkijat eivät pidä lainkaan teoriana
Jatkuvuusteoria	<ul style="list-style-type: none"> - ”onnistuneeseen” vanhenemiseen voi päätyä monella eri tavalla: niin aktiivinen kuin passiivinen elämäntyyli saattavat johtaa tyytyväisyyteen - ikääntyessä jatketaan entistä elämäntyyliä, ylläpidetään jatkuvuutta niissä asioissa, joissa se on mahdollista
Homeostaasiteoria	<ul style="list-style-type: none"> - teoriaan kuuluvat elämäntulkun ja vuorovaikutukseen liittyvät näkökulmat - ikääntyvän pyrkimyksenä on saavuttaa ja säilyttää tasapainoinen ja ihanteellinen olotila - loppuneet toiminnot aloitetaan uudelleen tai ne korvataan jollakin uudella toiminnolla (aktiivinen homeostaasimekanismi) - toimintojen merkitykset muuttuvat (passiivinen homeostaasimekanismi): säilyneiden toimintojen merkitys lisääntyy ja menetettyjen toimintojen merkitys vähenee

Taulukko 1 Sopeutumisteoriat. Jylhä (1990) 107—119 ja Pohjolainen (1990) 31—32.

Irtautumisteoria on kehitelty vanhenevien ihmisten sosiaalisesta elämästä väistymisen ja elämän aktiviteeteista luopumisen tutkimuksessa. Tämän teorian mukaan irtautuminen on iäkkään ihmisen onnellisuuden ja tyytyväisyyden välttämätön edellytys. Irtautumisprosessin seurauksena ihminen on vapaa tehtävistään ja velvoitteistaan. Irtautumisteorian lähtökohdat ovat psykologisissa kehitysteorioissa, ja teoriassa on myös funktionaalinen näkökulma. Yhteiskunnallisena funktiona on tilan antaminen nuorille työelämässä. He tulevat korvaamaan vanhoja työntekijöitä, joiden tiedot ja taidot eivät enää vastaa nopeasti muuttuvan yhteiskunnan vaatimuksia. Irtautumisen voi panna alulle myös yhteiskunnallinen pakko kuten eläkkeelle siirtyminen. Tämän teorian esitti 1960-luvulla artikkelissaan Elaine Cumming työtovereineen. Heidän mukaansa irtautuminen on universaali prosessi, joka saa eri kulttuureissa vain erilaisia muotoja. Cummingin mukaan irtautuminen voi alkaa jo keski-iässä. (Jylhä 1990, 107–110.)

Teoriaa kohtaan on esitetty kritiikkiä, ja tutkijat joutuivat itsekin myöhemmin muotoilemaan uudestaan käsityksiään. Cummingin työtoveri Henry ryhtyi korostamaan varhaisempina vuosina muotoutuneen persoonallisuuden merkitystä vanhuuden kehitykselle. Hän alkoi korostaa jatkuvuutta irtautumisen sijaan. Amerikkalainen tutkija Hochschild puolestaan piti irtautumista sosiaalisena prosessina. Irtautumista määrittää vanhenemiseen usein liittyvät tekijät kuten leskeys tai terveyden heikkeneminen. Yhteiskunnan luonne ja yksilön asema yhteiskunnassa ovat myös vaikuttavia tekijöitä. Hänen mukaansa irtautuminen ei ole sisäsyntyistä, universaalista eikä väistämätöntä. Irtautumisen tutkimuksessa onkin hänen mukaansa tarkasteltava yksilön sosiaalisia sidoksia työssä, perheessä ja vapaa-ajan toiminnoissa ja niiden sidoksien merkityksiä. (Jylhä 1990, 107–111.)

Aktiivisuusteorian kehittivät irtautumisteoriaan kriittisesti suhtautuneet tutkijat. Vuorovaikutusteorioista on omaksuttu yksinkertaistettuna ajatus, että "yksilö muovaa ja tarkentaa käsitystä itsestään sen kautta, mitä toiset hänestä ajattelevat ja kuinka häntä kohtaan käyttäytyvät". Vuorovaikutus toisten kanssa pitää kuvan itsestä selkeänä. Uusien roolien löytäminen menetettyjen sijaan auttaa välttämään vieraantumista ja lisäämään sopeutumista ikääntymiseen. (Jylhä 1999, 111–112.)

Jatkuvuusteorian kehittelijät Maddox ja Campell alkoivat tulkita irtautumis- ja aktiivisuusteorioiden tuloksia siten, että ihminen pyrkii vanhetessaan jatkamaan elämäntyyliään sellaisena, millaiseksi se edellisissä elämänvaiheissa on muotoutunut (Jylhä 1999, 113–114).

Homeostaasiteorian mukaan jokaisella systeemillä, ihmiselläkin, on pyrkimyksenä saavuttaa ja säilyttää tasapainoinen ja ihanteellinen olotila, homeostaasi. Sitä saattaa järkyttää ihmisen sisäiset ja ulkopuoliset häiriöt, jolloin homeostaasimekanismit pyrkivät palauttamaan tasapainon. Teorian keskeisin näkökohta on *aspiraatiotaso*. Se tarkoittaa "tasoa, jonka ihminen eri toiminnoissaan ja ominaisuuksissaan pyrkii saavuttamaan saadakseen sisäisen tyytyväisyyden", kirjoittaa Pohjolainen. Tätä tasoa usein alennetaan vanhetessa, jotta saavutettaisiin tasapainotila. (Pohjolainen 1990, 31–32.)

Elämänvaiheisiin liittyvät teoriat

Uudempi teoriaa ovat elämänkaari-, elämäkulttuuri- ja elämänprosessiteoriat, joissa viitataan elämän eri vaiheisiin sosiaalistumiseen. Edellä mainittuihin teorioihin verrattavia ovat myös rooliteoriat ja sosiaalisen oppimisen prosessit.

Ikääntymistä on pyritty 1970-luvulta lähtien käsittelemään koko ihmisen elämäkulun kattavien teorioiden avulla. Niiden mukaan ikääntymisen ja vanhenemisen tutkimiseksi ei tarvittaisikaan mitään erityisiä teorioita, vaan se on yksi elämänvaihe muiden mukana. Sisällöllisesti sillä on erityispiirteensä, mutta sen tutkimiseen soveltuvat samat käsitteet ja samat peruslähtökohdat kuin muidenkin ikävaiheiden tutkimukseen. (Jylhä 1990, 119.) Ikääntymistä ovat tutkineet sosiologit, psykologit, historioitsijat ja sosiaaligerontologit. Tutkimustraditioiden mukaisesti käsitteinä käytetään elämänkaarta, elämäkulttuuria tai elämänuraa. Elämänkaaren käsitettä käyttävät psykologisesti orientoituneet tutkijat. Sosiologit käyttävät käsitettä elämäkulttuuri. He tarkastelevat ikävaiheisiin liittyviä siirtymävaiheita. (Jylhä 1990, 119–120.)

Elämänkaari-teoriat	<ul style="list-style-type: none"> - jokaisella elämänvaiheella on oma kehitystehtävä (Erik H. Erikson) - perusoletuksena on elämänkaari kypsyminenprosessina – vaiheet edustavat normatiivista järjestystä - kypsytyden ikävaiheessa tavoitteena on minän eheys - käsitteellisesti on erotettu yksilön kronologinen ikä, historiallinen sukupolvi eli kohortti ja tutkimushetken tapahtumat eli historiallinen ajankohta
Elämäkulttuuri-teoria	<ul style="list-style-type: none"> - tarkastelee kulttuurisia normeja, jotka ohjaavat yksilöä iän edellyttämässä rooleissa - ei aina otettu huomioon, että ikävaiheet ovat sosiaalisesti tuotettuja - ajalle on annettu kolme ulottuvuutta: yksilöllinen aika eli kronologinen ikä, sosiaalinen aika eli yhteiskunnan ikäjärjestelmään liittyvä, sekä historiallinen aika, joka muovaa sosiaalista järjestelmää ja luo muun muassa ikänormeja
Elämänprosessiteoria	<ul style="list-style-type: none"> - keskeistä ovat yksilön elämäkulku ja sisäiset muutokset - elämäkulku on yhteiskunnallinen tapahtuma - ikääntymisen aiheuttamat biologiset muutokset ja yhteiskunnalliset tekijät ovat yksilön toiminnan ehtoja ja puitteita - oma elämänhistoria on merkittävä tekijä - jokaiselle on kehittynyt omat tapansa ratkaista elämän ongelmatilanteita
Rooliteoria ja sosiaalinen oppiminen	<ul style="list-style-type: none"> - sosiaalistuminen eri ikävaiheisiin - peruskäsitteitä ovat rooli ja status (sosiaalinen asema) - yksilöllillä on kyky oppia yhteisön kulttuuri ja yhteisön normit sekä halukkuutta noudattaa niitä

Taulukko 2 Elämänvaiheisiin liittyvät teoriat. Jylhä (1990) 120—129, Lindström (1994) 170 ja Häyrynen (1986) 1—2 ja Pohjolainen (1990) 32—35

Tunnetuin **elämänkaariteoria** on Erik H. Eriksonin kahdeksan ikävaiheen teoria. Siirtyminen seuraavaan ikävaiheeseen edellyttää edellisen vaiheen psykososiaalisen tehtävän onnistunutta ratkaisua. Yksilön identiteetti ja persoonallisuus kehittyvät näiden vaiheiden avulla, ja ympäröivä yhteiskunta ja yksilön oma lähiympäristö luovat puitteet kehitykselle. Malli on yksityiskohtaisempi lapsuuden ja nuoruuden osalta, ja aikuisuus on määritelty ylimalkaisesti. Eriksonin mukaan aikuisuuden ikävaiheessa minän kvaliteetit ovat tuottavuus ja luovuus, vaihtoehtona ovat pysähtyminen ja taantuminen. (Lindström 1994, 170.)

Jylhä mainitsee elämänkaaritutkimuksista Riegelin dialektisen psykologisen lähestymistavan. Riegel pitää pysyvyyttä ja muutosta toisistaan riippuvaisina, vastakohtaisina tiloina. Hänen mukaansa ne ovat dialektisessa yhteydessään kaiken kehityksen edellytyksenä. Muutosprosessit ovat eri aikoina eläville ihmisille erilaiset ja yksilökehitys tapahtuu joustavasti olosuhteiden mukaisesti. Näin ollen yksilön sisäsyntyisiä kypsyminenprosesseja kuvaavat teoriat eivät pysty kuvaamaan oikein ihmisen elämäntulkua. (Jylhä 1990, 122–123.)

Elämäntulkuteoria on sosiologisesti suuntautunutta elämäntulkun tutkimusta. Elämäntulkututkimus tarkastelee yksilöllisen ajan ja historiallisten muutosprosessien yhteisvaikutusta kuten edellä mainittu elämänkaaritutkimuskin. (Jylhä 1990, 124.) Tähän kohtaan voi liittää myös Ilmarisen (2006, 39–43) elämäntulkuteorian pohjalta kehittämän työelämäntulkumallin, jossa on seuraavia siirtymiä, jotka voivat olla normatiivisia tai ei-normatiivisia, mahdollisuuksia ja kriisejä.

- siirtyminen koulutuksesta ja opiskelusta työelämään (18–25 v)
- perheen ja työn yhteensovittaminen (25–35 v)
- työtehtävien vaihdokset ja työpaikan muutokset (35–45 v)
- omien voimavarojen muutokset (yli 45 v)
- muutokset perhe- ja lähiyhteisöissä (yli 50 v)
- työ- ja eläkeasenteiden muutokset (yli 55 v)
- työstä luopuminen ja eläkkeelle siirtyminen (yli 60 v).

Elämänprosessiteoriassa on pyritty integroimaan elämänkaari ja elämänkulku. Henkilökohtaiseen elämään liittyvät tapahtumat ovat yhteydessä yhteiskunnallisiin tapahtumiin. Yksilö vastaa omasta elämänsäkulusta tietoisena subjektina, itsekin historiallisen kehityksen tuloksena. Elämän edellytyksissä ilmenevät ristiriidat ja niiden ratkaiseminen ohjaavat yksilön toimintaa. (Häyrynen 1986, 1–2.) Y-P Häyrynen (1986) käyttää edellä mainitusta dynamiikasta nimitystä elämänprosessi¹³. Monet nykyhetken kannalta enemmän tai vähemmän tärkeät seikat, kuten lapsuusaika, koulutus, tähänastinen työura, parisuhteet ja perhe-elämän ratkaisut ovat tapahtumia, joita ei voi enää muuttaa. Niillä voi olla merkitystä tämän hetkisten ratkaisujen suuntaan, mutta ne eivät jätä ihmistä vain yhden vaihtoehdon varaan – yksilöllä on vapaus päättää niiden merkitys. (Jylhä 1990, 128–129.)

Rooliteorian ja sosiaalisen oppimisen avulla voidaan selittää muutoksia sosiaalisessa vanhenemisessä. Usein ikääntymiseen ja vanhenemiseen liittyy uusia rooleja ja vanhoista rooleista luopumista. Voidaan ajatella, että roolit ovat jo valmiiksi olemassa ja niihin sovia lisätään iän lisääntyessä (normatiivinen perspektiivi). Toisaalta voidaan lähteä myös siitä, että roolit muodostuvat yksilön toiminnan tuloksena ja vuorovaikutuksessa toisten yksilöiden kanssa (vuorovaikutusperspektiivi). (Pohjolainen 1990, 32.)

Rooliteoreettisessa tarkastelussa status määrittää yksilön paikan sosiaalisessa rakenteessa. Rooli puolestaan ilmaisee sen, millaista käyttäytymistä tietyllä paikalla olevalta ihmiseltä voidaan odottaa ja millaiset oikeudet ja velvollisuudet yksilöllä roolissa on. Sosiaalistumisen aiheuttajina eli agentteina ovat lapsuudessa vanhemmat ja sisarukset, kouluiässä kaverit ja opettajat, työssä työtoverit ja vanhuudessa toiset ikääntyneet. Yhteiskunta osaltaan asettaa myös normeja ja päämääriä, joihin yksilön pitää pyrkiä. Tiedotusvälineet vaikuttavat sosialisointiin kaiken ikäisillä. (Pohjolainen 1990, 32–35.)

¹³ kts. myös Häyrynen Y-P: Elämänkaaren yhteiskunnallisista puitteista. Kirjassa: Kasvun ja vanhenemisen tutkimus. Kasvun ja vanhenemisen tutkijat -yhdistyksen tutkimusseminaari, Peurunka 19.-20.11.1981. Seminaariraportti, ss. 25-37. Toim. Jylhä M, Pohjolainen P, Arajärvi R-L. Jyväskylän yliopisto, terveystieteen laitos, Sarja B: Katsauksia 2/1982. Jyväskylä 1982.

Työiän aikaisten elämäntapavaiheiden mallit

Työelämän tutkimuksessa on kehitetty edellä mainittujen teorioiden pohjalta Levinsonin malli, Superin työurakehityksen malli sekä Scheinin elämäntapavaiheiden ja uravaiheiden yhteys.

Levinsonin malli	<ul style="list-style-type: none">- kehitetty Erik H. Eriksonin mallin pohjalta- keskeinen käsite on elämäntaparakente: sosiaalkulttuurisen maailman ja yksilön välinen vuorovaikutus- elämäntapavaiheet kestävät 15-20 vuotta, kukin vaihe päättyy siirtymävaiheeseen- keski-ikä siirtymä 40—45-vuotiaana- aikuisuuden keski-ikä 46—65-vuotiaana
Superin työurakehityksen malli	<ul style="list-style-type: none">- elämäntapakaaren aikana on useita työuran kaaria- kronologinen ikä ei ratkaise, vaan pääpaino on kulloisessakin elämäntilanteessa ja sen kokemisessa- työuralla on neljä vaihetta: kokeilu, aikaansaaminen, ylläpito ja heikkeneminen
Scheinin elämäntapavaiheiden ja uravaiheiden yhteys	<ul style="list-style-type: none">- malli on lähellä Levinsonin jaottelua- ura-ankkuri: yksilölle tyypillinen suhtautumistapa, jota käyttää valintatilanteessa

Taulukko 3 Työiän aikaisten elämäntapavaiheiden mallit. Lindström (1994) 170—183

Levinson mallissa kuvataan yksityiskohtaisesti ihmisen työiän aikaista elämäntapakaarta. Elämän tapahtumien vaikutuksesta ihmisen persoonallisuus kehittyy ja muuttuu. Kukin kehitysvaihe päättyy siirtymävaiheeseen ennen seuraavaa kehitysvaihetta. Siirtymävaiheiden väliset ajat ovat melko vakaita. (Lindström 1994, 170.) Lindström tähdentää, että "*ihmisen elämäntapavaiheet ovat kuitenkin varsin yksilöllisiä, eikä kronologisen iän mukaisia ehdottomia*". Keski-ikä siirtymä merkitsee aina jonkinasteista kriisiä. Silloin on aika menneen elämän arviointiin. Vastakkain ovat nuoruus ja vanhuus, maskuliinisuus ja feminiinisyys sekä yhteisyys ja yksilöllisyys. Tämä on myös luovin elämäntapavaihe. (Em., 171.)

Työntekijän luokittelua ikääntyväksi (yli 45 vuotta) edeltää ns. keski-ikä siirtymä. Tätä ikävaihetta on ikääntymistutkimuksissa usein kuvattu keski-ikä kriisinä. Tutkimuksien tuloksista osa tukee käsitystä keski-ikä kriisistä ja osa ei. Kliinispsykologiset ja psykiatriset tutkimukset ovat tukeneet sitä. Yhteiskuntatieteelliset ja sosiologiset tutkimukset puolestaan eivät tunnusta keski-ikä kriisin olemassaoloa. (Em., 183.) Aikuisuuden keski-ikä vaihe on mielenkiintoinen suomalaisen työssäkäyvän ihmisen kannalta. Siinä vaiheessa alkavat näkyä ikääntyminen ruumiillisina muutoksina ja vanhenemisen oireet lisääntyvät. Sen loppuvaiheeseen liittyy työstä luopuminen. (Em., 172.)

Superin työurakehityksen mallin mukaan elämänkaaren aikana on useita työuran kaaria. Jokainen siirtymä merkitsee uuden kaaren alkua. Työuravaiheissa kokeiluvaiheen psykologinen tehtävä on kiinnostuksen, kykyjen, työn ja minän yhteensopivuuden kokeilu ja ammatillisen minäkäsityksen tunnistaminen. Kokeiluvaiheessa yksilön katsotaan olevan vähemmän sitoutunut työhönsä. Tutkimuksissa on havaittu, että jotkut jäävät kokeiluvaiheeseen koko työuransa ajaksi. Se saattaa vanhemmalla iällä kostautua työttömäksi jäämisenä ja vaikeutena työllistyä uudelleen. Aikaansaamisen vaiheessa on uraan sitoutumisen, uralla etenemisen ja kasvun vahvistamisen aika. Ylläpitovaiheessa pitäydytään aikaisemmin saavutetuissa tuloksissa. Heikkeneminen on luopumisen vaihe, jolloin asenteet työhön ja suoritustaso ajatellaan heikommaksi kuin edellisissä vaiheissa. Luopumisvaihe johtaa usein työpaikanvaihdokseen ja uuden työurakehityksen alkuun tai eläköitymiseen. (Lindström 1994, 173.)

Scheinin elämänvaiheiden ja uravaiheiden yhteydessä mainittuja ura-ankkureita ovat esimerkiksi turvallisuus ja pysyvyys, itsenäisyys ja vapaus, luovuus ja yrittäjäjys sekä asiantuntijuus. Jokainen kehittää näiden ankkureiden avulla minäkäsityksensä ja arvioi taitojaan, motiivejaan, tavoitteitaan ja kiintopisteitään. (Lindström 1994, 175–176.) Ne liittyvät työn sisältöön pitkän aikavälin motivaatio-odotuksina eli odotuksiin tehdä itselle parhaiten sopivaa työtä. Nämä ura-ankkurit ovat melko pysyviä, mutta niiden painotukset muuttuvat ikääntymisen myötä. (Lindström ym. 2003, 186–191.)

3.4.2. Diskursiivinen lähestymistapa ikääntymiseen

Länsimaisessa ikääntymistutkimuksessa on pyritty selvittämään onnistunutta vanhenemista: millainen on onnellinen, hyvinvoiva tai elämään tyytyväinen ikääntynyt. Teorioissa on rakennettu ihminen passiivisena, ennalta-arvattavana ja toiminnastaan tietoisena objektina. Ikääntyminen ja elämänkaari on kuvattu roolien muutoksena tai sosiaalistumisena. Nikanderin mukaan nämä lähestymistavat eivät ole kuitenkaan vastakohtaisia kielelliselle ja vuorovaikutukselliselle ikääntymistutkimukselle. Silti diskursiivisetkin elämänkaaritutkimukset ovat usein pitäneet ikää selittäväenä taustamuuttujana. (Nikander 2002, 30–31.) Ikää on käytetty yhtenä tutkittavan ominaisuutena, samoin kuin esimerkiksi sukupuolta, asuinkuntaa, koulutustaustaa yms. Ikä ja ikääntyminen sinällään eivät ole olleet useinkaan tutkimuksen kohteena.

Nikanderin (2002) tutkimuksessa analysoidaan, miten ja millaisin ilmaisuin ihmiset puheessaan kuvailevat ikää ja ikääntymistä konkreettisessa vuorovaikutustilanteessa (em., 14). Tutkimuksessa yhtenä fokuksena on se, millaisin ilmaisuin ihmiset kategorisoivat itsensä ikääntyneiksi tai miten he vastustavat ikääntyneeksi kategorisointia. Nikander on tutkimuksessaan esitellyt aineiston, jossa noin viisikymmenvuotiaat suomalaiset ihmiset kuvailevat ja kategorisoivat itsensä puheessaan ikänsä perusteella. Puhetta on analysoitu haastattelutilanteessa käytettyjen ilmaisujen perusteella eikä ole pyritty analysoimaan mitään, mikä on puheen taustalla haastateltavien mielessä. (Em., 10.) Tämä tutkimus poikkeaa traditionaalisemmasta sosiaalipsykologisesta tutkimuksesta siten, että lähtökohdaksi on otettu vuorovaikutustilanne, jossa keskustellaan iästä ja ikääntymisestä. Perinteisessä tutkimuksessa ikä on usein taustamuuttuja, joka ulottaa vaikutuksensa yksilöön (em., 12). Tässä tutkimuksessa ikä ja sen konstruointi on ollut tutkimuksen kohde. Tutkimus tuo esiin holistisen, ymmärtävän otteen ikääntymiseen stereotyyppisen, negatiivisen ikääntymiskuvan sijaan (em., 32). Nikanderin tutkimus liittyy teoreettisesti ja analyttisesti diskursiiviseen sosiaalipsykologiaan, mutta eroaa kuitenkin valtavirran käyttämästä tavasta fokusoida ihmisten välisiin psyykkisiin tai kognitiivisiin rakenteisiin vuorovaikutuksessa, suhteissa ja kulttuurisissa prosesseissa (em., 39–41).

Nikanderin (2002) tutkimus osoittaa, että ikääntyminen on prosessi, jonka kategoriat muotoutuvat arkipäivän vuorovaikutuksessa. Ihmiset kokevat puheessaan ikääntymisen tilanteisesti vaihtelevana, muuttavana ja liikkuvana. He saattavat liikkua kategoriasta toiseen samassakin lauseessa. Puheessaan he vertailevat itseään toisiin samaan ikäryhmään kuuluviin henkilöihin ja arvioivat omaa kuulumistaan kyseiseen kategoriaan. Puheessa ikääntymiselle annetaan merkityksiä, jotka kumpuavat puhujan omasta kokemuksesta. (Em., 205–209.) Tämän tutkimuksen perusteella ikääntymiselle annetaan määritteitä tilanteisesti. Ikääntyminen nähdään tällöin muuttavana ja suhteessa kulloiseenkin kontekstiin. Tällä tavoin määriteltynä ikääntyminen ja sen kokeminen ovat hyvin subjektiivisia, vaikka onkin havaittavissa samankaltaisuutta eri ihmisten ikääntymisen kokemuksissa.

4. Tutkimusmenetelmät

Tutkimukseni lähestyy tutkimusongelmaa edellisessä luvussa 3.4.2. kuvatun lähestymistavan kaltaisesti eli haastateltavat oli kutsuttu keskustelemaan ikääntymisestä, ja haastattelutilanne itsessään oli vuorovaikutustilanne, jossa fokuksena oli ikääntyneen työntekijän ja haastattelijan välinen keskustelu ikääntymisestä ja työstä. Tässä tilanteessa he kuvailivat ja kategorisoivat itsensä ikääntyneeksi työntekijäksi. Edellisessä luvussa kuvatun Nikanderin tutkimuksen tuloksista poiketen pyrin nimeämään ikääntymisen kategoriat sellaisina, että niitä voidaan verrata ikäjohtamisen diskursseihin.

Aluksi esittelen haastatteluaineiston keruun ja haastattelujen tekemisen lähtökohdat. Tutkimusmetodien esittelyssä tuon esille lähtökohdat, joihin työskentelyni tämän tutkimuksen parissa pohjautuvat. Seuraavaksi kirjoitan analyysien esiin tuomat tulokset ja lopuksi ”keskustelutan” tuloksia keskenään saadakseni tutkimuskysymyksiini vastauksen tai vastauksia. Tutkimukseni tavoitteena on verrata haastateltavien ikäkategorisoiteja ikäjohtamisen diskursseihin, ja tutkia vastaako ikäjohtamisen nykyinen näkemys ikääntymisestä haastateltujen ikääntyneiden työntekijöiden käsityksiä voimavaroistaan.

Lähestyn tutkimusongelmaa sosiaalisen konstruktionismin viitekehyksessä. Sosiaalisen konstruktionismin eräs lähtökohta on kriittinen suhtautuminen itsestään selvään tietoon. Havainnot eivät ole objektiivisia ja varmoja, vaan ne perustuvat tulkinnalle ja luokittelulle.

Tutkittava aineisto perustuu tekemiini teemahaastatteluihin, jotka olen litteroinut haastattelujen jälkeen. Haastatteluaineiston litterointi asettaa rajoituksia analyysimenetelmien valinnalle. Aineisto kirjoitettiin aikoinaan nauhoilta puheen sisällön mukaisesti merkitsemättä puheen taukoja ym. muihin analyysimenetelmiin tarvittavia merkintöjä. Tätä työtä varten on käytössäni ollut em. tavalla litteroitu aineisto. Sisältöön keskittyvälle aineistolle jäsenkategorisointianalyysi sopii erittäin hyvin.

Toisena analyysimenetelmänä on diskurssianalyysi, jonka avulla etsin ikäjohtamiskirjallisuudesta ikääntyneeseen työvoimaan liittyviä ja liitettyjä diskursseja. Diskurssilla viitataan merkityksiin, representaatioihin ja mielikuviin, jotka tuottavat yhden mahdollisen version tapahtumista ja maailmasta yleensä. Diskurssit ovat sosiaalisia tuotteita. Käytän tässä diskurssianalyysia löytääkseni ne diskurssit, jotka kuvaavat ikääntynyttä työvoimaa ikäjohtamisen näkökulmasta.

Laadullisen tutkimuksen aineistona on useimmiten teksti, joko tutkijan tai tutkittavan tuottama (Eskola ja Suoranta 1998, 15). Tässä tapauksessa teksti on tuotettu yhteistyössä, teemahaastatteluna, jossa tutkittava on puhunut ja tutkija kirjoittanut. Ikäjohtamiskirjallisuuden osalta tutkija on lukenut ja tulkinnut.

Aineistolähtöinen analyysitapa aineistoja lukemalla ja tietynasteinen hypoteesittomuus etukäteen on ollut leimaa-antavaa tämän tutkimuksen tekemiselle. Tutkijan asema tämän tutkimuksen aineiston hankinnasta ja tutkimuksen suunnittelusta lähtien on ollut sosiologista mielikuvitusta vaativaa. Tekemäni ratkaisut olen pyrkinyt selvittämään mahdollisimman tarkasti perusteluineen.

4.1. Haastatteluaineisto ja jäsenkategorisointianalyysi

Tampereen yliopiston henkilöstöasioiden vastuualueen henkilöstökoulutusyksikkö aloitti ”senioripolitiikan”¹⁴ organisoinnin Tampereen yliopistossa keväällä 1998. Juuri silloin alkaneen kansallisen ikäohjelman toteuttamiseksi perustettiin organisaatioihin erilaisia ikääntymiseen liittyviä hankkeita. Senioripolitiikan perustana on luottamus työntekijöiden inhimillisiin voimavaroihin läpi koko työelämän. Sen avulla pyritään löytämään keinoja, miten voimavarat pidetään mahdollisimman täysimääräisinä käytössä koko työuran ajan. (Senioripolitiikan suuntaviivat 1997.) Yliopiston ikääntyneiden työntekijöiden haastattelut olivat osa tuolloin aloitettua senioripolitiikan organisointia. Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen opiskelijoina saimme tehtäväksemme toteuttaa nuo haastattelut.

4.1.1. Haastateltavien valinta

Tässä tutkimuksessa on käytetty keväällä 1998 kerättyä aineistoa¹⁵. Haastattelihoita oli neljä, ja alkuperäisessä haastatteluaineistossa oli 41 henkilöä. Heistä 21 ilmoittautui ja lisäksi kutsuttiin henkilökohtaisesti 20 henkilöä. Heidät valittiin henkilöstön asiantuntijoina tai aikaisemmin

¹⁴ Senioriteetti on lähinnä työuran vaihe. Se ei ole mikään täsmällisesti määritelty ikäluokka. Seniorin voidaan ajatella olevan iältään noin 45-vuotiaasta eläkeikään. Työikä on kertynyt työuran puolivälistä eteenpäin. Senioriteetti on iän ja kokemuksen mukanaan tuoma ominaisuus, voimavara.

¹⁵ Koko aineistosta on esitetty yliopiston henkilöstökoulutukselle raportti syyskuussa 1998; Karjalainen, Maijanen, Pyymäki, Suksi: Senioriteetti voimavaraksi.

haastatelluilta saatujen suositusten ja vihjeiden perusteella. Henkilöt olivat 24 työyksiköstä. Kohderyhmäksi valittiin noin kymmenen vuotta tai enemmän Tampereen yliopistolla työskennelleet vähintään 45-vuotiaat henkilöt. Heitä oli henkilökunnasta noin 550. Haastateltavia etsittiin sähköpostitse, ilmoituksella Yliopistoutisten sähköisessä versiossa, yliopiston omalla radiokanavalla Radio Moreenissa ja ilmoitustauluilla. Kutsu kuului: "Sinäkö se oot? Ovatko elämäsi palaset paikoillaan? Olemme kiinnostuneita ikääntyvien voimavaroista ja osaamisesta sekä keinoista ja mahdollisuuksista käyttää niitä työelämässä." (Liite 1.)

Haastateltavat tulivat eräänlaisen harkinnanvaraisen otannan perusteella. Kutsuimme heitä siten, että he itse harkitsivat, kuuluvatko joukkoon ja ilmoittautuivat, mikäli tunsivat kuuluvansa. Lopullisen valinnan teimme tarkistamalla, että he olivat oikean ikäisiä ja heillä oli riittävästi työuraa takanaan yliopistolla.

Edellä mainitusta haastateltujen ryhmästä tässä tutkimuksessa on mukana kaikki kymmenen haastattelemani henkilöä. Haastatelluista ilmoittautuneita on kahdeksan ja kutsuttuja kaksi. Opetushenkilöstöön kuuluvia on kuusi, hallinnosta kaksi ja tukipalveluista kaksi haastateltavaa. Haastatelluista seitsemän on naisia ja kolme miehiä. Tämän tutkimuksen aineiston haastateltavat ovat kahdeksasta eri yksiköstä.

4.1.2. Aineiston keruu

Tapaamisajasta sovittiin ilmoittautumisen jälkeen puhelimitse. Haastateltaville lähetettiin kirjallisena vielä vahvistus sovitusta ajasta ja samalla lähetettiin etukäteen teemat (liite 2), joista tulimme keskustelemaan haastatteluvaiheessa. Haastattelut toteutettiin pääasiassa haastateltujen työpaikalla. Tämän tutkimuksen haastatteluista yksi tehtiin haastateltavan kotona ja kaksi kauempana työskentelevää henkilöä haastateltiin yliopiston päärakennuksen kokoushuoneessa. Haastattelut nauhoitettiin ja nauhat purettiin ja kirjoitettiin mahdollisimman pian haastattelujen jälkeen. Haastattelut tehtiin pääosin huhti- ja toukokuussa 1998.

Haastatteluteemat ja -kysymykset valmisteltiin ratkaisu- ja voimavarakeskeisten lähestymistapojen perusteella (kts. liite 2). Ratkaisu- ja voimavarakeskeiset lähestymistavat auttavat haastateltavia keskittymään nykyhetkeen ja tulevaisuuteen. Ikääntyminen on nykyhetkeä ja sen kanssa eläminen

tulevaisuutta. Teoreettisesti ratkaisukeskeisyys nojaa systeemiteoriaan ja sosiaaliseen konstruktionismiin. Ratkaisukeskeisessä lähestymistavassa hyödynnetään yksilön kykyjä, taitoja ja osaamista ongelmien ratkaisemisessa ja tavoitteiden saavuttamisessa. Ratkaisukeskeisydessä nykyhetki ja tulevaisuus ovat keskeisiä, menneisyyttä tarkastellaan lähinnä voimavaralähteenä. Tavoitteena oli haastateltavien asenteiden, arvostuksen ja toimintatapojen kartoittaminen. Nämä tavoitteet ja pyrkimykset ovat osaltaan muokanneet haastateltavien valikoitumista ja haastattelijan esiintymistä haastattelutilanteessa.

Haastattelun teemat olivat oma työ, työyhteisö, oma ikä, ongelmaratkaisutaidot ja tulevaisuuden visiot. Teemahaastattelu *”on osoittautunut menetelmäksi, joka sallii tutkimuksen kohteeksi valittujen henkilöiden mahdollisimman luontevan ja vapaan reagoinnin”* (Hirsjärvi ja Hurme 1993, 8). Teemahaastattelun luonteeseen kuuluu vapaamuotoinen keskustelu käsiteltävänä olevista teemoista. Se sopii käytettäväksi tutkittaessa ilmiöitä, joista haastateltavat eivät ole tottuneet keskustelemaan tai jotka ovat emotionaalisesti arkoja. (Em., 35.) Haastattelutekniikkaan kuului, että haastattelu aloitettiin kysymyksillä oman työn sisällöstä ja työkokemuksen pituudesta ym. seikoista, jotka olivat haastateltaville tuttuja ja turvallisia aiheita. Tällä pyrittiin luomaan haastattelulle myönteinen ja turvallinen ilmapiiri. Myönteisessä ilmapiirissä oli helpompi alkaa ottaa käsittelyyn aiheita, jotka olivat arkaluonteisimpia ja joita joutui pohtimaan haastattelutilanteessa. Kysymysrungon jokaisen viiden teeman ensimmäiset kysymykset ovat niitä, jotka lähetettiin haastateltaville etukäteen. Haastattelutilanteessa he saivat puhua teemasta näiden kysymysten pohjalta ja haastattelija seurasi omasta kysymyslistastaan (liite 3), tuliko jokaisen teeman kysymykset käsiteltyä. Haastattelu oli tarkoitus viedä eteenpäin keskustellen. Mikäli haastateltava ei ottanut jotakin aihetta esiin, hänelle esitettiin ko. kysymys. Kaikkiin kysymyksiin ei aina varsinaisesti tullut vastausta, koska keskustelua ei voinut kääntää sulavasti niihin. Toisaalta taas haastatteluissa tuli muitakin asioita käsiteltyä kuin ne, joita ”apukysymyksillä” oli suunniteltu.

Teemahaastattelulle on tyypillistä, että teema-alueet ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys eivät ole ennalta määriteltyjä. Haastateltavat voivat tuoda esiin kaikki haluamansa näkökohdat teemaan liittyen. Haastattelijan tulisi auttaa haastateltavia kuvaamaan tutkittavan ilmiön affektiivisia, kognitiivisia ja evaluatiivisia merkityksiä. Lisäksi haastattelutilanteessa tulisi ottaa huomioon henkilökohtainen konteksti eli haastateltavien ominaisuudet ja aikaisemmat kokemukset. Niiden avulla voidaan selvittää niitä merkityksiä, joita he ilmiölle antavat. (Hirsjärvi ja Hurme 1993, 36.) Haastattelun objektiivisuus ei toteutunut perinteisessä mielessä: haastattelut olivat samanlaisia vain teemoiltaan, tarkentavat kysymykset rakentuivat haastateltavan

kertomuksen perustella. Haastatteluissa pyrin olemaan haastava ja kuuntelemaan mahdollisimman avoimesti haastateltavien kertomusta. Mukaan tuli aineistoa, jonka ilmaisemisesta auttoi haastattelijan ja haastateltavan välille syntynyt luottamuksellinen suhde. Tutkittavien näkökulma tuli vahvasti esiin haastatteluissa.

4.1.3. Jäsenkategorisointianalyysi

Olen valinnut haastattelujen osalta tutkimukseni analyysimenetelmäksi Harvey Sacksin varhaisten tekstien perusteella muotoillun jäsenkategorisointianalyysin. Analyysimenetelmä kumpuaa puheesta ja sen taustalla olevista konstruktioista. Esittelen käyttämäni analyysimenetelmän tekemällä katsauksen teoriasta julkaistuu aineistoon ja käytän esimerkkeinä katkelmia aineistostani. Analyysissa kokoa aineistosta nousseita ikääntymiseen liittyviä kategoriapiirteitä. Haastatteluaineiston olen koodannut siten, että naiset ovat N + järjestysnumero, ikä. Miesten koodi on M + järjestysnumero, ikä. Koodaus on tehty haastateltavien henkilöllisyyden suojaamiseksi.

Jäsenkategorisoinnin analyysi ”Membership Categorization Device” on menetelmä, jonka kehittelyn Harvey Sacks aloitti 1963–1964. Hänen kiinnostuksensa kohteena oli analysoida ihmisten puheen käytäntöjä siitä näkökulmasta, miten ihmiset kuvailevat jäsenyyttä tiettyihin kategorioihin ja millaisia sanoja he valitsevat kuvailuunsa sekä miten kuulija ymmärtää kuvailun. Kategorioihin liittyvien käsitteiden ja sanojen käytön tunnistaminen on olennaista jäsenkategorisoinnin analyysissä. (Schegloff 2007, 463.)

Harvey Sacksin tapana oli luennoida aiheesta oppilailleen ja järjestellä ajatuksiaan aiheesta luennoissaan. Hän julkaisi hyvin vähän aiheeseen liittyviä tekstejä. Analyysimenetelmään liittyvät tekstit ovat suurelta osin hänen oppilaansa Gail Jeffersonin äänittämiä ja litteroimia Sacksin luentoja. Luennot pidettiin vuosina 1964–1968. (Ruusuvuori 2001, 387.) Myöhemmin jäsenkategorisointianalyysiin liittyvä kirjallisuutta ovat julkaisseet useat tutkijat, mm. Jefferson ja Schegloff. Jäsenkategorisointi-analyysia ovat sen jälkeen käyttäneet ja kehittäneet useat muutkin tutkijat. Tässä tutkielmassa sovellan jäsenkategorisointianalyysia Harvey Sacksin alkuperäisten, luennoillaan esittelemien periaatteiden mukaisesti.

Sacks määrittelee termin ”Membership Categorization Device” (tai vain ”categorization device”) jäsenryhmyykseksi, joka sisältää vähintään yhden kategorian. Tämä kategoria viittaa johonkin

ihmisten muodostamaan ryhmään, jonka jäsenet soveltavat tiettyjä sääntöjä kategorisoidakseen itsensä ja toiset ko. kategoriaan. (Jefferson 1996, 246.) Tämä jäsenyyuskategorisointi-väline sisältää kokoelman kategorioita ja sääntöjä, joita näihin kategorioihin sovelletaan (Schegloff 2007, 467).

Sacks määritteli asiat, joihin tulee kiinnittää huomiota, kysymällä miten puhuja kuvailee joukon, johon kokee kuuluvansa, ja miten joukon olemassaolo ilmaistaan sekä miten määritellään, ketä he ovat ja kuinka heidät identifioidaan (Lepper 2000, 1). Henkilöllä, joka määrittelee itsensä johonkin tiettyyn kategoriaan, on jonkinlainen käsitys kyseisestä jäsenyydestä. Tämä käsitys on muodostunut kategoriasta yleisesti käytetystä diskurssista ja siitä, miten henkilö itse tulkitsee tuota diskurssia.

Menetelmän alkuperäinen nimi oli ”M.I.R. Membership Categorization Device. Analyysimenetelmän nimessä oleva lyhenne M.I.R.¹⁶ tulee sanoista Membership Inference-rich Representative. (Järviluoma ja Roivainen 1997, 16.) Termi ”Inference-rich” tarkoittaa Sacksin mukaan arkitietoon perustuvaa tietoarkistoa, jota jokainen ihminen käyttää puhuessaan ja toimiessaan (Schegloff 2007, 469). Sacksin tavoitteena oli selvittää kuinka arkisessa vuorovaikutuksessa tuotetaan puhe jäsentyneesti ja ymmärrettävästi. Sen tuottamiseksi ihmiset valitsevat tietyt kategoriaryhmät ja niihin liittyvät yksityiskohdat.

Jonkin ryhmän jäseneksi määrittelyssä käytetään yleisesti ymmärrettyjä tai määriteltyjä sääntöjä. Jäsenkategorioiden ryhmässä on yleensä useita kategorioita. Esimerkiksi jäsenryhmä sukupuoli sisältää kaksi jäsenkategoriaa: miehet ja naiset. Jäsenkategoriaryhmä perhe voi sisältää isän, äidin ja lapsen kategoriat. Kyseiset jäsenyydet voivat kuulua myös muihin kategoriaryhmiin. Esimerkiksi lapsi voi kuulua myös ryhmään, jonka jäsenyydet liittyvät elämänsäkaareen: lapsi, aikuinen, vanhus. Kategorisointi määrittyy siitä kontekstista, jossa toimitaan. Kategorisoinnissa on aina olemassa kategoriaryhmään sisältyvä toinen tai toiset, vaikka heitä ei eksplisiittisesti mainittaisikaan. Lisäksi kulttuurimme määrittää jäsenkategorisoinnin sisällöt. (Jefferson 1996, 246.) MCD:ssä käytetään käsitettä vakiopari: toisen osapuolen tullessa mainituksi, toinenkin on läsnä ainakin ajatuksissa. Vakiopareihin liittyy oikeuksia ja velvollisuuksia. (Roivainen 1999, 26.)

¹⁶ Vapaasti käännettynä M.I.R. merkitsee monipuoliseen päättelyyn perustuvan jäsenyyden representointia. Henkilö perustaa kategorisointinsa kyseiseen kategoriaan liittyvän tietonsa mukaisesti. Lyhenne M.I.R. on jäänyt analyysimenetelmän nykyisin käytetystä nimestä pois. Analyysimenetelmän vakiintuneeksi nimeksi on muodostunut MCD, jota käytän sen lyhyden vuoksi jatkossa.

MCD muodostuu kokoelmista (kategoriaryhmät) ja niihin liittyvistä säännöistä. Kategoriaryhmä voi olla esimerkiksi edellä mainittu *perhe*, sen jäsenkategorioita ovat isä, äiti ja lapsi. Myös ikä voi olla yksi kategoriaryhmä. Sen kategoriat voidaan ilmaista numeroilla: 5-vuotiaat, 30-vuotiaat jne. tai toisaalta kategorioina nuoret, keski-ikäiset ja vanhat. Ensimmäisessä vaihtoehdossa kategoriat ovat vakioita niin puhujan ja kuulijan kannalta. Jälkimmäisessä tapauksessa kategorisointi vaihtelee riippuen puhujan ja kuulijan iästä ja tilanteesta, jossa kategorisointia käytetään. (Schegloff 2007, 467.)

Ikä ei varsinaisesti voi olla kategoria. Ikäkausi puolestaan voi olla. Kronologinen ikä rajaa kuulumiseen ikäkauteen. (Jayyusi 1984, 68) Tässä aineistossa oli annettu ikäkausikategoria ikääntyvä tai ikääntynyt työntekijä. Se tavallaan oli haastateltavien hyväksymä kategorisointi, mutta haastattelun kuluessa tuli mieleen vastaväite.

” Oma ikäni vuosina ajateltuna tuntuu aika suurelta, mutta kyllä minä tunnen itseni aika nuoreksi.” (N4, 55)

Kontekstin ja tilanteen huomioon ottaminen on myös ominaista MCD:lle. Saman kategorian jäsenet saattavat päätyä eri kategorioihin ollessaan vaihtoehtoiseen kategoriaryhmään sopivia. Toisin sanoen populaation¹⁷ jäsen voi olla monen kategorian jäsen tilanteesta riippuen. Toisaalta taas muista samaan kategoriaan kuuluvista jäsenistä poikkeava toiminta tuottaa vaihtoehtoisen saman ryhmän jäsenyyden. Eli samaan kategoriaan voi kuulua, vaikka toimisikin muihin kyseisen kategorian jäseniin verrattuna poikkeavalla tavalla. (Schegloff 2007, 468.)

Kategoriat ovat tavallisen ihmisen arkipäivän tietoa siitä, millaisia ihmiset ovat ja miten he käyttäytyvät. Tämä tiedon avulla ihmiset järjestävät itsensä ja toiset kategorioihin. Tämä tieto toimii arkipäivän puheessa kategorisointivälineenä. Schegloffin mukaan on parempi sanoa tietäminen kuin uskominen tai tieto kuin stereotypia, vaikka niiden tieteellinen tai moraalinen status olisikin toinen. (Schegloff 2007, 469.) Saksin jäsenkategorisoinnissa luokittelua tai sosiaalista tyypittelyä käytetään kuvailemaan henkilöä. Kategorisointiin liittyy tyypillisen toiminnan kuvailu. Sen lisäksi siihen liittyy oikeuksien, velvollisuuksien, tietojen, määritteiden ja taitojen kuvailu. Taitojen ja tietojen kuvailu liittyy usein ammatteihin. (Nikander 2000, 338.)

¹⁷ Populaatio tässä tarkoittaa ihmisjoukkoa, josta tehdään kategorisointeja. Se on nimeämätön joukko ihmisiä, joille ei vielä ole tutkimuksen kannalta luotu identiteettiä. Populaatiotermiä käytetään yleisemmin biologian alaan kuuluvissa tutkimuksissa. Saksin tutkimuksissa biologinen kielenkäyttö tulee esiin muissakin yhteyksissä.

Sacksin mukaan elämänkaarikategoriat ovat ns. annettuja kategorioita. Ne ovat hierarkkisia siten, että henkilöt toimivat ja käyttäytyvät luonnollisen kehityksen perusteella eri tavoilla eri-ikäisinä. Tiedyt taidot, oikeudet ja velvollisuudet liittyvät ikäkategorioihin, ja ne näkyvät käyttäytymisessä ja toiminnassa. (Nikander 2000, 339.) Työroolikategoriat (johtaja, harjoittelija ym.) ovat usein institutionaalisia ja ne liittyvät kategorisoinnissa monissa tapauksissa ikään (Nikander 2000, 346). Nikanderin tutkimuksessa työhön liittyvä kategorisointi rakentuu työn ikäsidonnaisiin vaatimuksiin ja henkilön itsensä sisäistämiin käsityksiin niistä (emt. 352).

Näissä haastatteluissa on ollut jo haastateltaville ilmaistuna, että heidät on luokiteltu ”senioreiksi”. Kuulijalla (haastattelija) on ollut oma käsityksensä senioreista, samoin kuin haastateltavat ovat ymmärtäneet kategorian omalla tavallaan. Annettuna oli, että senioriryhmään kuuluu kaksi kategoriaa: 45—54-vuotiaat olivat ikääntyviä ja 55—65-vuotiaat ikääntyneitä. Jotkut eivät olleet aikaisemmin tulleet edes ajatelleeksi itseään ”seniori-kategoriaan” kuuluviksi.

”Ei tällasia asioita tule koskaan miettineeksi. Oli oikeastaan kehittävää ajatella niitä tässä.” (M1, 47)

Toisille taas oli selvää, että ikääntyvänä tai ikääntyneenä työntekijänä he kuuluvat annettuun kategoriaan.

”Ei ole enää kovin pitkä aika jäljellä. Kolmekymppisenä eläkeikä tuntuu hyvin kaukaiselta. Nyt ei enää.” (M2, 48)

Mielenkiintoiselta vaikuttaa se, että näillä haastateltavilla ei ollut paljon ikäeroa ja he molemmat sijoittuivat seniori-kategoriaryhmän nuorimpiin. Ikääntymisen kokemukseen näyttäisi vaikuttavan jokin muu seikka kuin kronologinen ikä. Ensimmäisessä tekstinäytteessä on merkille pantavaa myös se, että jos lauseet irrotetaan kontekstista, niissä ei ole vihjettä siitä, että kyseessä on ikääntymiseen liittyvä puhe. Tässä tapauksessa kontekstina oli ikääntymiseen liittyvä haastattelu.

Seniori-kategoriaryhmään siirtyminen muokanee ajattelua ja oma vanheneminen tulee hyväksyttäväksi todistelemalla itselle ikääntymisen reunaehdoja.

”Mun on vähitellen hyväksyttävä tietyt tosiasiat ja tän elämän suhteen yritettävä hyödyntää se, mitä oon opiskellu ja mitä oon saanu elämän- ja

työkokemusta.” (N1, 46)

Toisaalta taas nykyinen ikä ja senioriteetti-kategoria tuntui hyvältä. Haastateltava ei halunnut hyväksyä elämänkaariajattelua, vaan antoi oman kuvauksensa elämäkulusta.

”Nyt minulla on elämän parhaat vuodet meneillään tai edessä. Ehkä nyt olen sellaisessa puolimatkan krouvissa. Eikä elämä nyt välttämättä lähde alamäkeen, vaan se aika jatkuu ja tulee uusia kukkuloita. Käydään välillä ehkä vähän alempana ja nouseaan taas uusille kukkuloille. Monenlaista mäkeä ja mykkyrää siihen mahtuu.” (N1, 46)

Kategorisointi voi joskus yllättää, kun sen huomaa toisten tekemänä.

”Viime keväänä olin yhdessä konferenssissa ja siellä tuli sellainen tunne, että nuoret katsovat ohi ja kävelevät yli. Ei siksi, että minulla ei olisi ollut mitään sanottavaa, vaan siksi, että olen jo niin vanha, ettei tarvitse enää noteerata.” (N4, 55)

Arkipäivän tieto, joka johtaa kategorisointiin, on melko pysyvää. Jos näennäisesti kategoriaan kuuluva henkilö vaikuttaa erilaiselta kuin ”tieto” edellyttää, häntä pidetään erilaisena tai viallisena, ehkäpä jopa teeskentelijänä. Tällaiseksi leimattu henkilö ottaa usein syyn itselleen eikä kyseenalaista kategoriasta tiedettyä ”tietoa”. Hän pyrkii muuttumaan odotuksen mukaiseksi tai saattaa vaipua epätoivoon, mikäli ei onnistu täyttämään odotuksia. Toisaalta taas ihmiset pyrkivät pois kategorioista, joihin he mitä ilmeisimmin kuuluvat, mutta joita he pitävät jotenkin epätoivottavina. He sanovat vain matkivansa ko. kategoriaan kuuluvan käyttäytymistä todellisen käyttäytymisen sijasta¹⁸. (Schegloff 2007, 469–470.)

Haastattelussa annetusta seniori-kategoriasta voi pyrkiä olemaan poikkeava. Haastateltavalla lienee melko negatiivinen käsitys vanhenevan ihmisen ajatusmaailmasta, ja hän kertoo olevansa toisenlainen kuin oletus olisi.

”Mulla lienee enemmän nuorekkaita ajatuksia kuin ihmisillä, jotka ei oo

¹⁸ vrt. Suonisen (2001, 22) käsite *itsetodistelu*.

tekemisissä nuorten ihmisten kanssa.” (N2, 58)

Toisaalta hän kertoo, että on muitakin samanlaisia poikkeavia.

”...lähipiirissä yli kahdeksankymppisiä...hyvin teräviä, myönteisiä ja pystyvät huolehtimaan itsestään.” (N2, 58)

Tässä tapauksessa kategoriaan kuuluva henkilö haluaa todistella, että hän ei täytä niitä kategoriapiirteitä, joita hänen mielestään ikääntyneellä ihmisellä on.

Julkisessa keskustelussa esillä ollut ikääntyneiden työntekijöiden tulppana olo nuoremmille työnhakijoille on myös sellaista ”tietoa”, joka tuntuu askarruttavan aika ajoin.

”...kun ihmisiä on paljon työttömänä, tulee itselle sellainen syyllinen olo, että pitäisikö minun antaa tilaa nuoremmilla ja lähteä vaikka varhaiseläkkeelle. Tässä iässä on sellaisessa välissä, että ajattelee, mikä olisi moraalisesti oikea ratkaisu.” (N2, 58)

Lena Jayyusi on Järviluoman ja Roivaisen (1997) mukaan kehitellyt edelleen Sacksin kategoriaajattelua ja erottanut jäsenkategorian ja jäsenkategorisoinnin. Kategoriat ovat selkeämpiä ja ne ovat usein kulttuurisesti määriteltyjä. Arkikäytännöissä ne ovat rutiininomaisia, mutta kategorisoinnit rakennetaan tilannesidonnaisesti. Niiden rakenne on yleensä kuvailu ja kategoria. (Järviluoma ja Roivainen 1997, 17.)

Kategoriasidonnaiset toiminnot ovat osa kategorioiden tunnistamisessa. Nuo toiminnot perustuvat edellä mainittuun arkipäivän tietoon. Kategorioiden jäsenet toimivat tavalla, joka on tyypillistä juuri asianomaiselle kategorialle. Kategoriaan kuuluvaan henkilöön voidaan viitata mainitsemalla, että hän tekee jotakin, mikä on kategoriasidonnaista. Tekemällä kategoriasidonnaisia toimintoja voi osoittaa kuuluvansa ko. kategoriaan. Näiden kategoriasidonnaisten toimintojen tunnistamisen avulla pyritään MCD:ssä löytämään ihmisten itselleen määrittämä kategoria. Esimerkkinä Schegloff esittää Sacksin ”Baby cried” -tutkimuksen. Kun sanotaan, että vauva itkee, jokainen voi tunnistaa vauvan kuuluvan elämänkaaren kategoriaan lapsi. Itkeminen kuuluu tähän kategoriaan. Hämmentävämpää olisi, jos sanottaisiin että mies itkee, vaikka se jäsenkategoria on myös oikein. Itkeminen vain ei ole tyypillistä toimintaa tässä kategoriassa. Kategorian ja kategoriasidonnaisen

toiminnon yhteys ei ole aina kovin yksinkertainen ja selvä. Se kuitenkin aktivoi toimijoissa jonkinlaisen arkitietoon perustuvan ymmärryksen kategoriasta, johon puhuja itsensä määrittää. (Schegloff 2007, 470.)

Järviluoma ja Roivainen (1997) tuovat esiin Lena Jayyusin tekemän laajennuksen Sacksin kategoriasidonnaisiin toimintoihin. Hän on käyttänyt termiä kategoriapiirre. Vakiopariin liitetään usein perustava kategoriapiirre, joka kuvaa parin kuulumista samaan jäsenkategoriaan. (Järviluoma ja Roivainen 1997, 17.)

MCD:ssä on käytössä myös kategorioihin liittyvät säännöt. Taloudellisuussäännön mukaan jo jokin yksittäinen kategoriatermi riittää viittamaan tiettyyn kategoriaan. Schegloffin mukaan mahdollisesti tarvittaisiin kaksi koordinaattia (samoin kuin kartallakin suunnistamisen helpottamiseksi). Kaksi identifiointitermiä sijoittaisi henkilön paremmin kategoriaansa. Toinen MCD:n sääntö on johdonmukaisuussääntö. Se tarkoittaa sitä, että jos useita henkilöitä on samassa tilanteessa kategorisoitu kategorioihin ja jos henkilön kategorisointi viittaa johonkin MCD:n kategoriajoukkoon, voidaan seuraavat samassa tilanteessa olevat henkilöt kategorisoida samaan kategoriaan tai kategoriajoukkoon. Schegloffin mukaan Sacks suosittelee näitä sääntöjä kuulijan ja katsojan perusohjeiksi ("hearer's and viewer's maxims"). Schegloff siteeraa Sacksia: "Jos siis olet tilanteessa mukana, joka on yhdistettävissä johonkin kategoriaan jossakin kategoriajoukossa, ja toimija voidaan nähdä olevan kyseisen kategorian jäsen, ymmärrä ja kohtelee häntä sellaisena." (Schegloff 2007, 471.)

Tässä aineistossa kaikki haastatellut ihmiset ovat kuuluneet annettuihin kategorioihin jo haastattelukutsun perusteella, joten edellä mainitut säännöt eivät ole olleet tarpeellisia aineistoa analysoitaessa. Haastattelussa kannustin haastateltavia löytämään myönteisyyttä ikääntymisessä ja kohtelin haastateltavia seniori-jäsenryhmänä ja analysoidessani haastatteluaineistoja käytin ymmärrystäni sen mukaisesti.

4.2. Ikäjohtamista käsittelevä aineisto ja diskurssianalyysi

4.2.1. Ikäjohtamiskirjallisuudesta koottu aineisto

Ikäjohtamiskirjallisuus perustuu useisiin ikääntymisestä ja ikääntyneistä työntekijöistä tehtyihin tutkimuksiin. Viime vuosina julkaistuissa lukuisissa teoksissa ja artikkeleissa eri tutkijat ovat lähestyneet aihetta omien tutkimusaineistojensa pohjalta, mutta kaikissa tämän tutkimuksen lähdeveksina olevissa kirjoissa tavalla tai toisella tulee esiin Juhani Ilmarisen uraa uurtava työ ikäjohtamisen hyväksi¹⁹. Ulkomaista aihetta käsittelevää aineistoa löysin melko vähän, ja niiden fokus oli ikäyrjinnässä tai ikääntyvissä johtajissa. Varsinaista ikäjohtamista käsittelevää kirjallisuutta en onnistunut löytämään.

Luettuani tämän tutkimuksen lähdeaineistossa mainittuja ikäjohtamista käsitteleviä teoksia olen päättänyt tulkintaan, että niissä useimmissa käsitellään ikäjohtamista Juhani Ilmarisen esittelemien lähtökohtien perusteella. Niissä myös viitataan usein hänen kirjoittamiinsa teoksiin. Tämän vuoksi olen päättänyt valitsemaan diskurssianalyysiä varten tämän tutkimuksen sivulla 18 esitellyn kahdeksankohtraisen luettelon ikäjohtamisen yleisvisioista. Siinä on mielestäni kattava yhteenveto ikäjohtamisen tavoitteista ja periaatteista. Samoin nämä yleisvisiot sisältyvät erilaisissa muodoissa kaikkiin lukemiini teoksiin. Tämän perusteella katson diskurssianalyysiin valitsemani aineiston kattavan julkaistun ikäjohtamiskirjallisuuden tavoitteet tiivistetysti.

Tutkimusaineistoksi tämä ikäjohtamisen yleisvisioluettelo on suppea. Vaikka toisaalta Potter ja Wetherell (1989, 161) kirjoittavatkin, että diskurssianalyysin onnistuneeseen suorittamiseen ei välttämättä tarvita laajaa aineistoa ja aineiston laajentaminen ei ehkä paranna analyysin lopputulosta. Parempi olisikin käyttää aineisto-sanana sijasta jotakin paremmin kuvaavaa sanaa. Tässä tutkimuksessa käsittelemäni ikäjohtaminen onkin lähinnä keskustelukumppani haastatteluaineistoni kanssa. Keskustelukumppanin saattamiseksi sellaiseen muotoon, että se voi kommunikoida haastatteluaineistosta nousseiden kategoriapiirteiden kanssa, käytän diskurssianalyysiä.

¹⁹ Ikäjohtaminen on suomalainen ”menestystuote”, kirjoittaa Mikael Brunila Työturvallisuuskeskuksen Työyhteisöviestissä numerossa 4/2005. Artikkelin mukaan Ilmarinen kertoo ”Suomen mallin” olevan kansainvälisesti ainutlaatuista. Tämän mallin kehittämistä Ilmarista on haluttu kuulla ainakin Ranskassa, Hollannissa ja Yhdysvalloissa. <http://www.tyoturva.fi/tyvi/2005/4/yksilollisyys.html> 2.2.2008

4.2.2. Diskurssianalyysi

Diskurssianalyysin avulla pyrin selvittämään Juhani Ilmarisen ikäjohtamisvisioiden diskursseja ikääntyneistä työntekijöistä puhuttaessa. Diskurssianalyysi²⁰ ei ole selkeärajainen tutkimusmenetelmä. Se tarkastelee kieltä osana todellisuutta: ”sitä, miten sosiaalista todellisuutta tuotetaan erilaisissa sosiaalisissa käytännöissä” (Jokinen ym. 1993, 9–10). Sitä voisi luonnehtia *väljäksi teoreettiseksi viitekehykseksi*. Lähtökohtaoletuksina DA:n viitekehykselle Jokinen, Juhila ja Suoninen (1993, 17–18) tuovat esiin viisi erilaista näkökulmaa:

- 1) oletus kielen käytön sosiaalista todellisuutta rakentavasta luonteesta,
- 2) oletus useiden rinnakkaisten ja keskenään kilpailevien merkityssysteemien olemassaolosta,
- 3) oletus merkityksellisen toiminnan kontekstisidonnaisuudesta,
- 4) oletus toimijoiden kiinnittymisestä merkityssysteemeihin ja
- 5) oletus kielenkäytön seurauksia tuottavasta luonteesta

Tutkimusongelma ja -asetelma määrittävät painopisteen. Tämän tutkimuksen ikäjohtamista koskevan kirjallisuuden analysoinnissa painottuvat merkityssysteemit ja kielenkäytön seurauksia tuottava luonne. Ikäjohtamiskirjallisuuden julkaisemisen tarkoitus on useissa tapauksissa ikääntymiseen kohdistuvien asenteiden muuttaminen.

Kielen käyttö konstruoi eli merkityksellistää kohteet, joista puhutaan tai kirjoitetaan. Se järjestää ja rakentaa todellisuutta, jossa elämme. Konstruktivisuus liittyy myös kielen jaettuihin merkityssysteemeihin. ”Merkitykset rakentuvat suhteessa toisiinsa ja perustuvat niiden keskinäiseen erottumiseen.” Kieltä tai kielen käyttöä ei oleteta todellisuuden kuvaksi, se ei heijasta sinällään todellisuutta. Ei-heijastavuuden avulla pyritään saamaan kuvauksia siitä, miten sosiaalinen todellisuus on rakentunut ja miten sitä rakennetaan. Kiinnostavinta onkin, miten sitä tuotetaan. Merkityssysteemit rakentuvat osana erilaisia sosiaalisia käytäntöjä, joita kieli jäsentää jatkuvasti – uusintaa ja muuntaa. Tutkija on itsekin saman kulttuurin jäsen, joten hänen on kyseenalaistettava jokaista sanaa, ettei hän tulisi ottaneeksi sanoja itsestänselvyyksinä. Sosiaalinen todellisuus rakentuu merkitysjärjestelmien kirjosta, jotka merkityksellistävät maailmaa, sen prosesseja ja suhteita rinnakkain ja kilpaillen. On kuitenkin pitäydyttävä totunnaisissa

²⁰ Käytän jatkossa diskurssianalyysistä vakiintunutta lyhennettä DA.

konstruoinnin ja esittämisen tavoissa. Erilaisia merkityssysteemejä kutsutaan diskursseiksi tai tulkintarepertuaareiksi. (Jokinen ym. 1993, 18–26.)

”Diskurssin käsite sopii paremmin tutkimuksiin, jossa painopiste on ilmiöiden historiallisuuden tarkastelussa, valtasuhteiden analyysissa tai institutionaalisissa sosiaalisissa käytännöissä.” Tulkintarepertuaarin käsite puolestaan ”soveltuu sellaisiin tutkimustehtäviin, joissa spesifioidaan yksityiskohtaisesti arkisen kielen käytön vaihtelevuutta”. Merkityssysteemien analyysissa on kyse perustellusta tutkijan ja aineiston välisen vuoropuhelun tulkinasta, ei vain tekstin mekaanisesta kirjaamisesta. (Jokinen ym. 1993, 27–28.) Tässä tutkimuksessa on perusteltua käyttää diskurssin käsitettä kuvaamaan niitä merkityssysteemejä, joiden avulla kuvataan ikäjohtamisen käytäntöjä.

Sosiaaliset käytännöt ovat DA:n tarkastelun keskeisiä kohteita (em., 37). Sosiaalisen todellisuuden diskursiivisen näkökulman tarkastelun keskeisimmiksi käsitteiksi nousevat konstruktivisuus, merkityssysteemi, kontekstuaalisuus ja funktionaalisuus. Kielen käytön konstruktivisuus tuo kohteeseensa piileviä odotuksia. Merkityssysteemi puolestaan tarkoittaa yleiskäsitettä, johon voi sisältyä diskurssit ja/tai repertuaarit. Tilanteittaiset sosiaaliset käytännöt ovat perusyksiköitä analysoitaessa kielen käyttöä. Merkityssysteemeihin viittaamisen kautta on mahdollista tehdä perusteltuja tulkintoja. Kielen käyttö on funktionaalista, seurauksia tuottavaa. DA:ssa tarkastellaan kieltä ja sanoja sellaisina resursseina, jotka käyttäjä valitsee sopivimmiksi kyseisessä tilanteessa. (Suoninen 2001, 18).

DA:ssa pohditaan kielenkäyttöä siltä kannalta, miten asioita tehdään ymmärrettäviksi kielen avulla: millaisia kuvauksia ja selityksiä annetaan ja mitä seurauksia näillä kuvauksilla rakennetaan. Puheessa on aina mukana se kulttuurinen tietoisuus ja sosiaalinen todellisuus, mikä kunakin aikana on olemassa. (Suoninen 1999, 18–19.)

Tarkastelun kohteena DA:ssa on selonteot. Niiden avulla tehdään ymmärrettäväksi sosiaalista maailmaa, tekemisen tapoja ja merkityksiä. Sosiaaliset rakenteet voivat rakentua useista erilaisista kulttuurisesti tunnetuista diskursiivisista merkitysulottuvuuksista. Suoninen (1999) käyttää esimerkkinä sosiaalista sukupuolijärjestelmää, jonka merkitysulottuvuuksina hän esittää historialliset, yhteiskunnalliset, biologiset, kasvatukselliset, uskonnolliset ja yksilön valintoja korostavat diskurssit. Hänen mukaansa ”viittauksen kohteena olevat diskurssit eivät ole selkeitä ja tarkkarajaisia, vaan niiden kulttuurisesti annettua varantoa rajataan, muotoillaan ja täsmennetään

kielenkäytön tilanteissa käsityömäisesti”. Selontekoja voidaan käyttää retorisesti sosiaalisten rakenteiden uusintamiseksi tai muuttamiseksi. (Em., 20–23.)

DA:a tehdessään tutkijan on reflektoitava myös omaa toimintaansa. Hän kuuluu useimmiten samaan kulttuuriin kuin tutkittavat ja kantaa siten mukanaan niitä merkityssisältöjä, jotka kulttuurissa ovat vakiintuneet. Tutkijan tehtävänä on löytää näiden vakiintuneiden merkityssisältöjen takana olevat diskurssit. Hänen on rakennettava tutkimustulostensa perusteella kirjoittamansa teksti sellaisten merkityssystemien avulla, jotka ovat vakiintuneita ja kulttuurisesti ymmärrettäviä. Tutkijan on pyrittävä kuvamaan asiat ja ilmiöt ilman, että konstruoi ne totutulla tavalla. (Suoninen 2001, 46.)

Kielen käyttö on myös seurauksia tuottavaa toimintaa. DA:ssa tarkastellaan näitä seurauksia. Puheella tuotetaan asiasta tai ilmiöstä tietynlainen kuva, jonka funktiona on se, että puhuja antaa itsestään joko tietoisesti tai tiedostamatta tietynlaisen käsityksen kuulijalle. Tätä sanotaan *tilannekohtaiseksi funktioksi*. Puhuja ei kuitenkaan aina saa aikaan tarkoittamaansa vaikutusta, vaan kuulija kuulee sen omalla tulkintatavallaan. Tiedostamatta toteutetut funktiot ovat mielenkiintoisimpia, sillä niissä tulee esiin mitä kaikkia asiatioja toimija tulee (puhe)teoillaan tehneeksi mahdolliseksi, mitä tulkintamahdollisuuksia sosiaalisesti läsnä oleviksi ja reflektoiduiksi. (Em., 60–61.)

Kielen käytöllä voi olla myös *ideologisia seurauksia*. Niissä liittyvät diskurssit ja vallankäyttö ja ne saattavat legitimoida ja ylläpitää alistussuhteita. Diskurssi voi olla myös seurauksiltaan ristiriitainen: se voi näkökulmasta riippuen olla seurauksiltaan myönteinen tai kielteinen. Nämä seuraukset voivat olla piiloisia ja vaikeasti havaittavia. DA:n tehtävänä on pyrkiä selvittämään näitä seurauksia. Hyvää tarkoittavalla puheella saattaa olla negatiivisia seurauksia tarkasteltaessa sitä laajemmassa kontekstissa. Tutkijan on oltava reflektiivinen myös omaa työtään kohtaan tässä kohdin: tutkimustulosten ja niiden diskurssien suhteen, joita hän käyttää analysoidessaan puhetta. On mietittävä, mitä hän tulkinnoillaan on tuottamassa ja mahdollistamassa. (em. 61–62.)

Selonteissa diskursseja käytetään siis kulttuurisesti ymmärrettävällä tavalla. Viittaamalla kulttuurisesti ymmärrettäviin diskursseihin pyritään vakuuttamaan kuulijaa ja tuottamaan symbolisia tai aineellisia seurauksia. Sosiaalinen todellisuus rakentuu näiden diskurssien avulla. (Suoninen 1999, 22.) Diskurssianalyyssissa tarkastellaan näitä kulttuurisia merkityksiä, jotka rakentavat yhteistä sosiaalista todellisuutta. Merkitykset, kulttuurisuus ja kommunikatiivisuus

kietoutuvat toisiinsa puheissa, kirjoituksissa ja keskusteluissa. Tämän kolminaisuuden tutkiminen on diskurssianalyysin tehtävä. (Jokinen ja Juhila 1999, 54–55.)

DA:ssa merkitysten muodostuminen havaitaan suhteessa ja erotuksena toisiinsa. Kieltä ei suoraan käsitetä todellisuuden kuvaksi, ei ulkoisen tai puhujan sisäisen todellisuuden. Kielen *ei-heijastavuuden* idea on se, että tässä analyysimenetelmässä pyritään rakentamaan kuvauksia siitä, miten sosiaalinen todellisuus on rakentunut ja miten sitä jatkuvasti rakennetaan. (Suoninen 2001, 43–44.)

Merkityksiä voidaan etsiä kysymällä *mitä*, ja kysymyksellä *miten* etsitään tapoja, joilla näitä merkityksiä tuotetaan. Merkityksiä korostavassa tutkimuksessa käytetään mitä-muotoisia kysymyksiä ja niillä pyritään löytämään puheen tai tekstin sisällöllinen diskurssi. Miten-kysymykset puolestaan johdattavat siihen, millaisia kielellisiä keinoja käytetään tuottamaan merkityksiä. Nämä molemmat analyttiset kysymisen tavat ovat kietoutuneet toisiinsa ja niitä molempia käytetään usein yhdessä, vaikka tutkimuksessa valitaankin ensisijainen painotus niiden välillä. (Jokinen ja Juhila 1999, 66.) Tässä tutkimuksessa painopiste on sisällöllisillä merkityksillä, joten painotus on mitä-kysymyksillä.

5. Analyysi

5.1. Haastatteluaineiston analyysi jäsenkategorisointimenetelmällä

Tässä aineistossa analyysin kannalta merkityksellisiä ovat kategoriapiirteet. Työhön liittyviä kategoriasidonnaisia toimintoja on melko vaikea löytää *ikäntyvä työntekijä* tai *ikäntynyt työntekijä* -kategorioissa, koska haastattelemini ihmisten työn laatu on riippumaton työntekijän iästä. Toiminnot saattaisivat olla aivan samanlaisia nuorilla työntekijöillä kuin ikäntyneemmillään. Oletuksena on, että ikäntyminen voi tuoda mukanaan joitakin työhön liittyviä piirteitä, jotka kehittyvät ajan kuluessa tai lisääntyvät ikävuosien myötä.

Olen etsinyt kategorisointeja, joita haastateltavat ovat puheessaan kuvailleet. Piirteiden nimet olen muodostanut sen perusteella, miten oma tietämykseni on ohjannut tulkitsemaan. Kaikki adjektiivit, jotka tässä muodostan, olen liittänyt kategoriaan *ikäntynyt työntekijä* erottelematta haastattelun alussa annettuja kategorioita *ikäntyvä työntekijä* ja *ikäntynyt työntekijä*.

Asiantunteva

”Osaa arvostaa asiantuntijuutta muissa ja itsessään. Tuntee olevansa omalla alallaan. Ei ole enää sellaista haparointia.” (N1, 46)

”Minulla on näkemystä, kokemusta ja valmiita suhteita tässä hierarkkisessa systeemissä.” (N4, 55)

”Mitä enemmän on tietoa, sitä enemmän se tuo sisältöä työhön. Ikä lisää koko ajan tietoa.” (M1, 47)

”Jos ei nyt näillä eväillä näitä hommia hoida, niin ei sitten millään. On minulla jo sellainen arkisto päässäni, että sieltä löytyy yhtä ja toista tietoa antaa kysyjille.” (N3, 58)

”Meikäläisen hommissa ei voi olla kauheen vahva nuorena.” (N3, 58)

”Kun kuuntelee viisaitten ihmisten juttuja, saa niistä itselleenkin murusia. Ymmärrys laajenee vuosien mittaan.” (N2, 58)

”Uusimman alaa koskevan tiedon voi aina verrata jo olemassa olevaan tietoon. Ja se aikaisempi tieto pitää olla jo tässä vaiheessa itsellä hallussa.

Uuden tiedon omaksuminen on näin helpompaa. Voi panna rinnakkain useita näkemyksiä.” (M3, 58)

”Pitkällä aikaperspektiivillä näkee kuinka asiat toistuvat tässä historian kulussa. Vanhat asiat nousevat esille, ehkä eri muodossa, mutta toistuvasti.” (M1, 47)

Edellä olevien haastattelukatkelmien perusteella haastateltavat kokevat olevansa oman alansa asiantuntijoita. Pitkä työkokemus antaa melkoisen paljon työhön liittyvää tietoa ja asiantuntijuutta, jonka hyödyntäminen on käytettävissä työyhteisönkin voimavarana. Ikääntyminen tuo mukanaan elämäkokemusta, jonka myötä pystyy näkemään nykyhetken tapahtumat laajemmassa kontekstissa. Ei mitään uutta auringon alla, kuten jo Raamatussa on sattuvasti sanottu. Kategoriapiirteeksi voidaan määritellä *asiantunteva*.

Tietoa siirtävä

”Laajojen kokonaisuuksien osuutta työssä pitäisi lisätä, kuten suunnittelua ja sellaista, jota nuoret ja ripeät voisivat käyttää työssään hyväksi.” (N2, 58)

”Ikääntyviä voisi käyttää konsultointiapuna eikä niinkään toimivana ja toteuttavana joukkona.” (N2, 58)

”Jospa tehtävät voisivat muuttua iän lisääntyessä samassa virassa. Vanhempana ei ehkä tarvitsisi opettaa niin paljon, mutta olisi hyvää opetusmateriaalia ja voisi kehitellä sitä nuorempien käyttöön.” (M2, 48)

”Nuoret on otettava vakavasti. Ei pitäisi aina mennä neuvomaan. Ne pitää ottaa huomioon aivan täyspäisinä otuksina.” (N3, 58)

Tämä kategorisointi on tilanteinen ja kuvaa toimintaa. Tässä tulee myös näkyväksi toinen kategoria, nuoret työntekijät. Ikääntyneet työntekijät haluaisivat työnsä kehittyvän konsultoivampaan suuntaan. Tämä piirre liittyy asiantuntijuuteen ja oman hiljaisen tiedon siirtämiseen ja säilyttämiseen työyhteisössä. Myös työn mielekkyyden lisääntyminen on tavoitteena. Kategoriapiirre on *tietoa siirtävä*.

Oppimishaluinen

”Haluaa oppia uutta ja ottaa selvää, ettei jämähdä.” (N1, 46)

”Tämä on hyvin haastava ympäristö. Voi koko ajan oppia ja opiskella.” (N2, 58)

”Älyllinen uteliaisuus on ilmeisesti eräs vahvuuteni.” (N2, 58)

”Toivoisin, että voisi nopeasti oppia asioita, jotta ehtisi vielä oppia vaikka mitä.” (N2, 58)

”Näkemykseni elinikäisestä oppimisesta, se on ollut hyvin luontevaa minulle, sellainen kehitysnäkemykseni.” (N4, 55)

”Minulla on edelleen tiedonjano.” (M2, 48)

Vaikka haastatellut kokivat itsensä asiantuntijoiksi omalla alallaan, uuden oppiminen tuntui luonnolliselta. Nämä argumentoinnit näyttävät kohdistuvan ikääntyneiden oppimishaluun ja -kykyyn liittyvää kielteistä stereotypiaa vastaan. Oppimiseen ja opettamiseen liittyvä työympäristö osaltaan saattaa olla vaikuttamassa asiaan. *Oppimishaluinen* on tätä tiedonjanoa kuvaava kategoriapiirre. Tämä kategoriapiirre voisi tulla esiin nuorienkin työntekijöiden kohdalla, mutta tässä aineistossa piirteen muodostumiseen liittyvät argumentoinnit liittyvät suurimmalta osin ikääntymiseen.

Työorientoitunut

”Työ on melkein kaikessa tekemisessä mukana.” (N2, 58)

”Työ on sillä lailla kokonaisvaltaista, että se ottaa ja vie. Työltä vaatii paljon enemmän mielekkyyttä kuin nuorena.” (N4, 55)

”Työ sitoo aika paljon...vien töitä kotiin. Joskus tuntuu, että koko vuorokausi kuluu työn merkeissä.” (N5, 53)

”Vapaa-aika ja työ erottuu aika heikosti toisistaan. Toisaalta hyvä, toisaalta huono.” (M1, 47)

”Työ hallitsee elämää kokonaan.” (M2, 48)

”Ei ole minkäänlaista ajatusta, että lähtisin jonnekin perhanan eläkkeelle.” (N3, 58)

”...aloin miettiä sitä eläkkeelle jäämistä...vieläkö viimeisenä vuonna kokee mielekkääksi sen työn vai takooko päässä vain: ”Eläkkeelle, eläkkeelle.” Ilmeisesti vuosi vuodelta siihen alkaa liittyä haikeutta, että joutuu sen työn jättämään. Vähän pelottaa se eläkkeelle jäänti, sopeutuuko siihen. Säilyykö työvire vielä nämä kahdeksan vuotta, näkeekö sen loppuajan yhtä mielekkääksi.” (N4, 55)

Oma työ tuntui olevan hyvin innostavaa. Haastateltavien puheessa kuului koko haastattelun ajan

vahva työorientoituneisuus. Eläkkeelle jääminen ja työuran loppuminen tuli esiin kahdessa haastattelussa. Niissäkin se oli jonkinlainen huono vaihtoehto. Olen tämän piirteen *työorientoitunut* ottanut mukaan kategoriapiirteeksi tässä aineistossa. Kuten edellisenkin kategoriapiirre, tämä piirre voisi yhtä hyvin olla nuorten työntekijöiden kategoriapiirre. Työssä jatkaminen ja eläkkeelle lähtemisen pohdinta tekevät siitä kuitenkin myös ikääntyneen työntekijän kategoriapiirteen.

Tasapainoinen

- ”Tunteet eivät ole päällimmäisinä kuin silloin nuoruuden innossa.” (N1, 46)
- ”Perspektiivi on pitkä...huomaa itsessään ja suhtautumisessaan asioihin muutoksia...iän tuomaa viisautta.” (N2, 58)
- ”Mä en enää raivostu, en enää sillä lailla ole kuumakalle kuin aikaisemmin.” (N3, 58)
- ”Olen tullut ehkä kärsivällisemmäksi. Sietokyky on lisääntynyt, ettei reagoi enää niin voimakkaasti ja nopeasti kuin nuorempana.” (M2, 48)

Ikääntymiseen liittyvä kognitiivinen kehitys ”hioo särmiä”. Itseään refleктоiva ihminen huomaa varmasti muutoksia omissa asenteissaan ja suhtautumistavoissaan. Jos kehitys sujuu suhteellisen tasaisesti ”vanhuus ja viisaus” tulevat henkilökohtaisiksi ominaisuuksiksi, vaikka jokaiselle ominaiset luonteenpiirteet näkyvätkin käyttäytymisessä elämän loppuun asti. Tätä kategoriapiirre voisi olla *tasapainoinen*.

Oman jaksamisen

tunnistava

- ”Osaan tunnistaa väsymisen ja pystyn luopumaan joistakin tekemisistä. On joku sellanen taju, ettei vedä itteensä sellaseen piippuun kun nuorempana.” (N3, 58)
- ”Olisiko se niin, että ei jaksaa enää niin paljon kuin nuorempana.” (N2, 58)
- ”Osaan jo järkeistää työn. Katson, mikä on tarpeellista ja jätän vähemmän tärkeät työt tekemättä, jos on tarpeellista. Kokonaisnäkemys työhön tulee paremmaksi.” (N6, 50)
- ”Eipä tule tehtyä turhaa työtä. On oppinut organisoimaan työnsä siten, että vie mennessään ja tuo tullessaan.” (N7, 47)

Ikääntymisen myötä fyysinen suorituskyky heikkenee. Sitä voi kompensoida lisääntyneellä kokonaisnäkemyksellä ja työn suorittamisen järkeistämällä: etsimällä ratkaisuja, jotka helpottavat

työtä. Oman jaksamisensa rajojen tunnistaminen ja niihin reagoiminen auttaa ikääntynyttä työntekijää jatkamaan työuraansa mahdollisimman pitkään. Tällaista kategoriapiirrettä nimitän *oman jaksamisen tunnistavaksi*.

Fyysisen

muuttumisen

”Terveys on tärkeä. Olen ollut hyvin terve aina. Mutta kyllä siitä huoltakin pidän.” (N4, 55)

hyväksyvä

”Olen alkanut olla kiinnostunut terveyteen liittyvästä liikunnasta. Se piristää henkisesti ja fyysisesti.” (N6, 50)

”Tottahan sitä nipistelee sieltä täältä yhä enemmän, kuulo heikkenee.” (N2, 58)

”Työtahti on nykyisin niin kova, että fyysinen jaksaminen on koetuksella. Tahtia olisi ehkä syytä hidastaa.” (N2, 58)

”Tarvitsen pian rillit. Kuulo on heikentynyt. Huomaan ikääntymisen fyysisesti.” (M2, 48)

Ikääntyessä terveydentila saattaa heikentyä ja ikääntyminen ilmenee fyysisten voimavarojen heikkenemisenä. Haastateltavat arvioivat oman terveytensä vielä hyväksi. Ikääntynyt saattaa kuulostella fyysistä oloaan tarkemmin havaitakseen mahdolliset muutokset ja mahdolliset vakavan sairauden oireet, koska yleisesti tiedetään sairauksien todennäköisyyden lisääntyvän iän myötä. Ikääntymisen kategoriapiirteeksi sopii myös tämä *fyysisen muuttumisen hyväksyvä*. Kaikki haastatellut eivät maininneet asiasta mitään, mutta oletettavasti silloin oman terveyden ajattelu ei välttämättä ole relevanttia, kun ei mitään vaivaa ole.

5.2. Diskurssianalyysi ikäjohtamisen visioista

Tämän tutkimuksen sivulla 18 esitetty Juhani Ilmarisen ikäjohtamisvisiot on kooste ikäjohtamisen periaatteista. Analysoin tämän luettelon visioista diskurssianalyysillä saadakseni sen sellaiseen muotoon, jotta voin käyttää sitä keskustelukumppanina haastatteluaineistosta nousseiden kategoriapiirteiden kanssa. Edellä mainitut ikäjohtamisvisiot ovat:

- hyvä tietoisuus ikärakenteista – tietoisuus organisaation työvoimaan liittyvistä ikähaasteista, kuten työvoiman ikääntymisestä, varhaisesta eläköitymisestä ja nuoren työvoiman niukkuudesta
- oikeudenmukaiset ikäasenteet – esimiesten positiiviset asenteet ikääntyviin työntekijöihin ja heidän vahvuuksiinsa ja niiden hyödyntäminen
- hyvä yksilöllisyyden ja erilaisuuden ymmärtävä johtaminen – kaikenikäisten yksilöllinen kohtelu työelämänkulun aikana
- hyvä ja toimiva ikästrategia – eri-ikäisten arvostaminen ja tasa-arvo, eri-ikäisten yhteistyö, elinikäinen oppiminen sekä seniorien halu jatkaa työelämässä
- hyvä työkyky, motivaatio ja jaksaminen – aktiivinen työssä jatkaminen vanhuuseläkeikään asti
- hyvä osaaminen – yhteinen osaaminen ja työssäoppiminen keskeinen johtamistavoite, hiljaisen tiedon siirtyminen ikääntyviltä nuoremmille työntekijöille
- hyvä töiden organisointi ja työympäristö – töiden organisointi, työajat ja henkinen työympäristö vastaavat eri-ikäisten työntekijöiden edellytyksiä ja tarpeita
- hyvä elämä – ikääntyvien työntekijöiden arvostus, työhyvinvointi ja elämänlaatu paremmaksi

Tämän tutkimuksen ikäjohtamista koskevan kirjallisuuden analysoinnissa painottuvat merkityssysteemit ja kielenkäytön seurauksia tuottava luonne. Ikäjohtamiskirjallisuuden julkaisemisen tarkoitus on useissa tapauksissa ikääntymiseen kohdistuvien asenteiden muuttaminen. Näiden ikäjohtamisvisioiden jakaminen diskursseihin tapahtuu tarkastelemalla niiden merkityksiä eri konteksteissa työelämässä. Olen eritellyt visiot erilaisiin diskursseihin kysymällä, millaisia merkityksiä visiot tuottavat. Tarkastelen kutakin visioita kysymällä mikä on sen käyttökonteksti ja mitä se tässä kontekstissa sisältää. Käytän käsitettä diskurssi kuvaamaan näitä merkityssysteemejä.

Tämän tarkastelun ja analysoinnin perusteella ikäjohtamisen visioissa on kuultavissa yhteiskunnallinen diskurssi, organisaatiodiskurssi ja yksilön ikääntymisen diskurssi.

- yhteiskunnallisessa diskurssissa väestökehityksellinen merkitys ja kansantaloudellinen merkitys,
- organisaatiodiskurssissa työkuulttuurinen merkitys asenne- ja toteutustasolla sekä tuotannollinen ja taloudellinen merkitys ja
- yksilön ikääntymisen diskurssissa²¹ ikääntyvien yksilöllisyyden merkitys, hyvinvoinnin merkitys ja arvostuksen merkitys.

Näiden diskurssien lokeroiminen tällä tavoin on vain suuntaa antava, sillä jotkut merkitykset voisi sijoittaa toiseenkin tämän taulukon diskurssiin. Olen kuitenkin pyrkinyt ratkaisemaan sijoittelun tietynlaisen tehtäväajattelun perusteella ja pohtimalla mikä on kyseisen vision konteksti.

Yksi visio *hyvä tietoisuus ikärakenteista* on pääasiassa yhteiskunnallisten merkityksien lataama, vaikka siinä on kuultavissa myös organisaatioiden tarpeeseen liittyvä diskurssi. Muissa visioissa merkitykset jakautuvat organisaatiotasolle ja yksilötasolle. Arkipäivän elämässä yksilö ja organisaatio kohtaavat, joten on selvää, että myös merkitysten on kohdattava tuottavan ja myönteisen työilmapiirin rakentamiseksi ja ylläpitämiseksi. Tämän tutkimuksen fokus on yksilölähtöinen ikääntyminen. Tämän vuoksi analysointi painottuu visioiden yksilödiskurssiin ja siihen läheisesti liittyvää organisaatiodiskurssiin.

Seuraavalla sivulla oleva taulukko kokoaa yhteen ikäjohtamisvisioiden diskurssit ja niiden sisällöt.

²¹ Käytän jatkossa käsitettä *yksilödiskurssi* kuvaamaan tämän tutkimuksen yksilön ikääntymisen diskurssia. Perusteluna tälle käsitevalinnalle on sen johdonmukainen muoto *yhteiskunnallisen diskurssin* ja *organisaatiodiskurssin* kanssa.

Ikäjohtamisen yleisvisiot	<i>Yhteiskunnallinen diskurssi</i>	<i>Organisaatiodiskurssi</i>	<i>Yksilödiskurssi</i>
<i>Hyvä tietoisuus ikärakenteista</i>	tietoisuus työvoiman ikääntymisestä, varhaisesta eläköitymisestä ja nuoren työvoiman niukkuudesta	tietoisuus organisaation työvoimaan liittyvistä ikähaasteista	
<i>Oikeudenmukaiset ikäasenteet</i>		ikäntyvien työntekijöiden ja heidän vahvuksiensa hyödyntäminen	(esimiesten) positiiviset asenteet ikääntyviin työntekijöihin ja heidän vahvuksiinsa
<i>Hyvä yksilöllisyyden ja erilaisuuden ymmärtävä johtaminen</i>			kaikenikäisten yksilöllinen kohtelu työelämänsä aikana
<i>Hyvä ja toimiva ikästrategia</i>		eri-ikäisten arvostaminen ja tasa-arvo, eri-ikäisten yhteistyö sekä seniorien halu jatkaa työelämässä	elinikäinen oppiminen
<i>Hyvä työkyky, motivaatio ja jaksaminen</i>			aktiivinen työssä jatkaminen vanhuuseläkeikään asti
<i>Hyvä osaaminen</i>		yhteinen osaaminen ja työssäoppiminen keskeinen johtamistavoite, hiljaisen tiedon siirtyminen ikääntyviltä nuoremmille työntekijöille	
<i>Hyvä töiden organisointi ja työympäristö</i>		töiden organisointi, työajat ja henkinen työympäristö vastaavat eri-ikäisten työntekijöiden edellytyksiä ja tarpeita	
<i>Hyvä elämä</i>			ikäntyvien työntekijöiden arvostus, työhyvinvointi ja elämänlaatu paremmaksi

Taulukko 4. Ikäjohtamisvisioiden diskurssit.

Yhteiskunnallinen diskurssi rakentuu faktatietoon yhteiskunnan nykyisestä ikärakenteesta ja sen kehityksestä. Varhaisen eläköitymisen mainitseminen tässä yhteydessä voidaan tulkita taloudellisen merkityksen esiintuomiseksi.

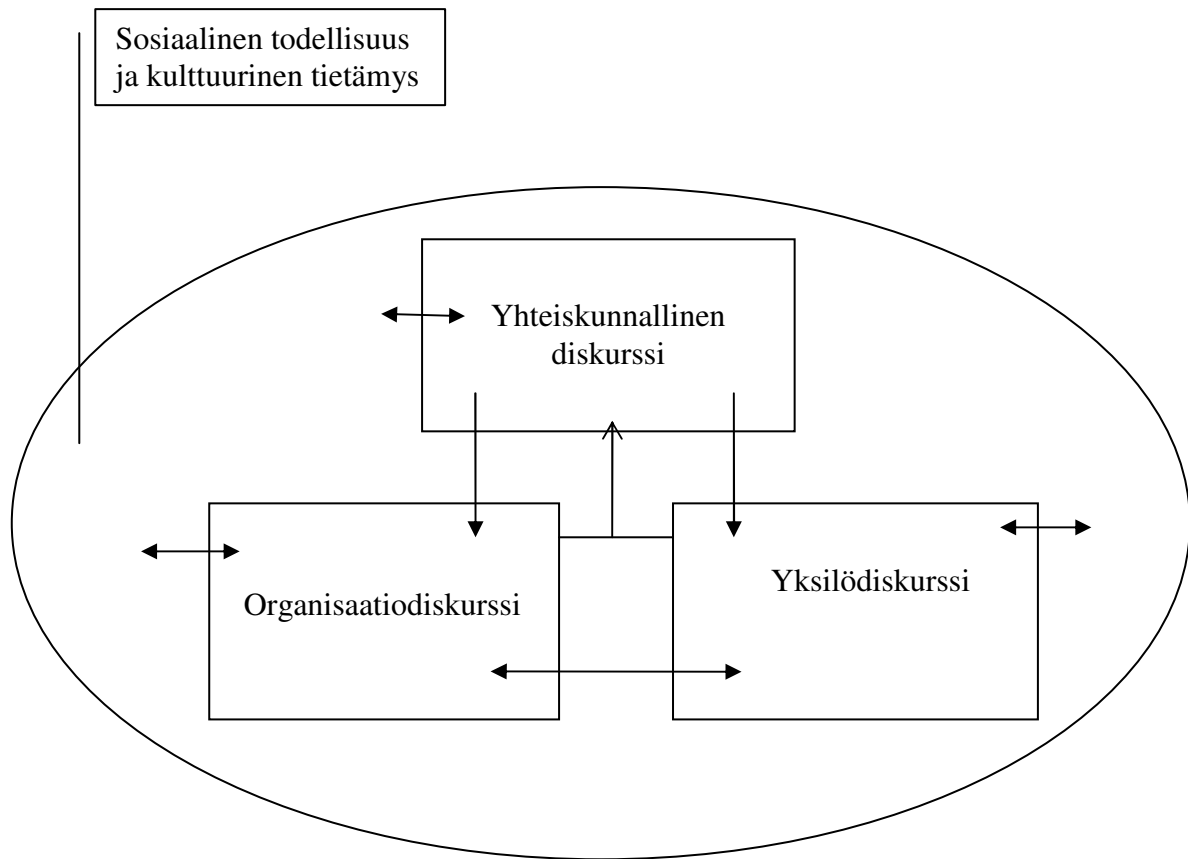
Organisaatiodiskurssissa edellä mainittu yhteiskunnan ikärakenne ja sen kehitys vaikuttavat myös organisaatioiden tulevaisuuden suunnitteluun. Tuotannollinen ja taloudellinen merkitys tulee esiin

”hyödyntämällä” ikääntyvien työntekijöiden vahvuuksia. Yhteinen osaaminen, työssäoppiminen ja hiljaisen tiedon siirtäminen nuoremmille sekä eri-ikäisten yhteistyö liittyy tuohon hyödyntämiseen. Ikääntyneiden työntekijöiden kokemusta siirretään organisaation käyttöön opettamalla nuoremmille tuottaviksi havaittuja käytäntöjä. Varhainen eläkkeelle siirtyminen on myös taloudellinen kysymys organisaatiolle, joten sille olisi tärkeää, että olisi ikääntyneet työntekijät pysyisivät työssä eläkeikään saakka. Eri-ikäisten arvostaminen ja tasa-arvo viittaavat asenteisiin. Sosiaalinen todellisuus kietoutuu tähän merkitykseen siten, että kulttuurissamme ikääntyneitä työntekijöitä arvostetaan vähemmän kuin nuoria. Tässä diskurssissa eri-ikäisyyden voidaan ajatella tarkoittavan asenne- ja toteutustasolla ikääntyneiden työntekijöiden arvostuksen ja työskentelyedellytysten lisäämistä.

Yksilödiskurssi koostuu ikääntyvien yksilöllisyyden, hyvinvoinnin ja arvostuksen merkityksestä. Positiiviset asenteet ikääntyviin työntekijöihin sisältävät vahvuuksien arvostamista ja iän mukanaan tuomien toimintakyvyn negatiivisten muutosten ymmärtämistä. Organisaatiodiskurssin eri-ikäisyys on korvattu yksilödiskurssissa sanalla kaikenikäiset työntekijät. Sosiaalinen todellisuus ohjaa ajattelemaan kaikenikäisten yksilöllisellä kohtelulla tarkoitettavan ikääntyneiden yksilöllistä kohtelua.

Elinikäisen oppimisen merkitys ikääntyneelle työntekijälle voi merkitä työssä selviytymisen edellytysten paranemista tai aktiivista itsensä kehittämistä ja omien kykyjensä optimointia. Eläkeikään työssä jatkamisen merkitys voi myös olla kaksijakoinen: sillä voi olla taloudellinen merkitys tai kulttuurissamme vallitsevan protestanttisen työetiikan mukainen työn tekemisen merkitys. Ikääntyvien työntekijöiden arvostuksen, työhyvinvoinnin ja elämänlaadun paremmaksi tekemisen merkitys on humanistinen vastaisku ikääntymisen negatiivisia muutoksia ja niiden mukanaan tuomia ongelmia työn tekemisessä korostavalle sosiaaliselle todellisuudelle.

Ikäjohtamisen tehtävänä on muuttaa asenteita ikääntymiseen siten, että yhteiskunnan, organisaatioiden ja yksilöiden sosiaalinen todellisuus kohtaavat kaikkia osapuolia hyödyttävällä tavalla. Kaikki edellä mainitut diskurssit vaikuttavat toinen toisiinsa.



Kuvio 1. Ikäjohtamisvisioiden diskurssien väliset vuorovaikutussuhteet keskenään ja sosiaalisen todellisuuden kanssa

Sosiaalinen todellisuus ja kulttuurinen tietämys ohjaavat niin yhteiskunnallista, yksilön ikääntymisen kuin organisaatiodiskurssia. Ikäjohtamisen avulla mahdollisesti toteutetut asennemuutokset muuttavat organisaatiodiskurssia ja vaikuttavat yksilödiskurssiin. Toisaalta taas mahdolliset muutokset yksilödiskurssissa muuttavat organisaation työilmapiiriä ja tätä kautta organisaatiodiskurssia. Näiden diskurssien muutokset yhdessä vaikuttavat yhteiskunnalliseen diskurssiin siten, että muutos vähentää halua lähteä varhaiselle eläkkeelle. Lisääntyvä tieto ikääntymisen myönteisistä vaikutuksista muuttaa asenneilmapiiriä ja samalla sosiaalista todellisuutta.

5.3. Ikä kategorisointipiirteiden ja ikäjohtamisvisioiden diskurssien kohtaaminen

Molemmat analyysitavat, jäsenkategorisointianalyysi ja diskurssianalyysi, ovat diskursiivisen tutkimusperinteen analyysitapoja. Ne molemmat käyttävät aineistona puhetta, ja analysoinnin

kohteena ovat puheeseen liittyvät ilmaisut. Tämän tutkimuksen jäsenkategorisointianalyysin perusteella olen löytänyt haastateltavien puheesta heidän ikääntyneen työntekijän kuvauksiaan, joiden perusteella muodostetut kategoriapiirteet ovat eriteltynä luvussa 5.1. sivuilla 44–48. Diskurssianalyysillä olen käsitellyt ikäjohtamisen visioita, jotka perustuvat tämän tutkimuksen sivulla 18 esitettyyn luetteloon. Analyysin tulokset on esitelty luvussa 5.2. sivuilla 49–52.

Ikääntyneiden työntekijöiden kategoriapiirteitä nousi aineistosta esiin seitsemän: *asiantunteva, tietoa siirtävä, oppimishaluinen, työorientoitunut, tasapainoinen, oman jaksamisen tunnistava ja fyysisen muuttumisen hyväksyvä*. Kategoriapiirteet ilmaisevat vanhenemisen mukanaan tuomia voimavaroja. Aineistosta tuli esiin vain vähäisessä määrin negatiivisia ikääntymisen piirteitä ja ne koskivat lähinnä fyysisten ominaisuuksien heikkenemistä, kuten näkökykyä ja kuuloa sekä jaksamisen heikkenemistä. Nämä heikkenemiseen liittyvät huomiot liittyvät *fyysisen muuttumisen hyväksyvä* -kategoriapiirteeseen. Omalta osaltaan voimaannuttava²² haastatteluote on vaikuttanut siihen, että haastateltavat pyrkivät löytämään ikääntymisestään voimavaroja ja positiivisia piirteitä.

Ikäjohtamisen taustalla on myös voimaannuttava ote. Sen avulla pyritään muuttamaan työelämässä ikääntymiseen liittyviä asenteita myönteiseen suuntaan. Ikäjohtamisen avulla pyritään ottamaan käyttöön ikääntymisen tuomat voimavarat. Samalla otetaan huomioon myös ikääntymisen työkykyyn vaikuttavat heikkenevät ominaisuudet kompensoimalla niitä myönteisillä voimavaroilla. Ikäjohtamisen visiot ovat tiivistelmä kaikista niistä lähtökohdista ja toimenpiteistä, joiden avulla voitaisiin vaikuttaa ikääntymiseen kohdistuviin negatiivisiin asenteisiin. Ikäjohtamisen diskurssit ovat yhteiskunnallinen diskurssi, organisaatiodiskurssi ja yksilödiskurssi. Ne sisältävät erilaisia merkityksiä, jotka liittyvät johtamisen konteksteihin.

Seuraavassa taulukossa on esitetty ikäjohtamisvisioiden diskurssit ja haastatteluissa esiin nousseet kategoriapiirteet siten, että niiden leikkauspisteisiin olen koonnut ikääntyneiden työntekijöiden haastatteluissa antamat kuvaukset, joiden perusteella kategoriapiirteet ovat muodostuneet.

²² Voimaannuttava-käsitettä käytetään ilmaisuna toiminnasta, jossa pyritään lisäämään toisen oman voiman tunnetta; engl. empower, empowerment.

<div style="text-align: center;">Kategoriapiirteet</div> <div style="text-align: center;">Diskurssit</div>	Asiantunteva	Tietoa siirtävä	Oppimishaluinen	Työ- orientoitunut	Tasapainoinen	Oman jaksamisen tunnistava	Fyysisen muuttumisen hyväksyvä
Yksilödiskurssi - yksilöllisyyden merkitys - hyvinvoinnin merkitys - arvostuksen merkitys	- oman asiantuntijuuden arvostus - näkemys, kokemus ja ymmärrys lisääntyy - tieto tuo sisältöä työhön - laajakatseisuus	- oman osaamisen siirtäminen	- halu oppia uutta - älyllinen uteliaisuus - elinikäisen oppimisen näkemys	- työ määrittää elämää - työn mielekkyyden vaatimus - eläkkeelle jäänti pelottaa ja arveluttaa	- tunteet tasoittuneet - iän tuomaa viisautta - kärsivällisyys lisääntynyt	- tunnistaa väsymisen - osaa järkeistää työn - organisointikyky	- omasta terveydestä huolehtiminen, liikunnan lisääminen - fyysisen heikkenemisen oivaltaminen
Organisaatiodiskurssi - työkuultuurinen merkitys - tuotannollinen ja taloudellinen merkitys	- toisten asiantuntijuuden arvostus - valmiit kontaktit - oman osaamisen jakaminen	- laajat kokonaisuudet työssä – suunnittelua, konsultointia - nuorten auttaminen ja huomioiminen	- haastava ympäristö, voi oppia ja opiskella	- ei suunnitelmia varhaiseläkkeelle jäämiseksi	- ei enää niin konfliktiherkkä	- pystyy luopumaan ylikuormituksesta	- toive työtahdin hidastamisesta
Yhteiskunnallinen diskurssi - väestökehityksellinen merkitys - kansantaloudellinen merkitys				- ei suunnitelmia varhaiseläkkeelle jäämiseksi			

Taulukko 5. Ikäjohtamisvisioiden ja ikääntymisen kategoriapiirteiden kohtaaminen.

Tämä tutkimus painottuu yksilöllisen ikääntymisen kokemusten tarkasteluun. Aluksi käsittelemme ikäjohtamisvisioiden yksilödiskurssia ja siihen liittyviä ikääntymisen kategoriapiirteitä. Toisena otamme tarkasteltavaksi organisaatiodiskurssin kategoriapiirteineen. Lopuksi tuon vielä esiin yhteiskunnallisen diskurssin.

Yksilödiskurssiin kuuluvat oikeudenmukaiset ikäasenteet, yksilöllisyyden ja erilaisuuden ymmärtäminen, elinikäinen oppiminen, työkyky, motivaatio ja jaksaminen sekä ikääntyvien työntekijöiden arvostus, hyvinvointi ja hyvä elämänlaatu. Ikääntyneen työntekijän kategoriapiirteistä asiantunteva, tietoa siirtävä, oppimishaluinen, työorientoitunut, tasapainoinen, oman jaksamisen tunnistava ja fyysisen muuttumisen hyväksyvä kuvaavat hyvin tämän diskurssin sisältöä.

Ikääntyneet työntekijät kokevat, että heillä on asiantuntijuutta ja he arvostavat sitä. Heillä on laaja näkemys työstänsä ja sen merkityksestä. Kokemuksen myötä tämä asiantuntijuus on kehittynyt ja lisännyt ymmärrystä ja laajakatseisuutta. Tällainen tietämyksen ja ymmärryksen olemassaolo auttaa näkemään työn sisällöllisesti rikkaampana. Nämä ikääntymisen piirteet ovat niitä, joita ikäjohtamisen visioissa esitetään otettavaksi huomioon, silloin kun asenteita ikääntyneisiin työntekijöihin pohditaan.

Pitkä työkokemus ja sen mukanaan tuomat tiedot ja taidot ovat pääomaa, jonka jakaminen ja siirtäminen nuoremmille työntekijöille lisäävät oman työn mielekkyyttä. Organisaation kannalta hiljaisen tiedon välittäminen on arvokasta, mutta sen voi katsoa olevan tärkeää myös ikääntyneen työntekijän kannalta. Osaamisen arvostaminen konkretisoituu sillä, että työntekijä voi tuoda kertyneen asiantuntijuutensa myös muiden käyttöön. Eräs haastateltava kiteytti tämän oman tietämyksensä arvostamisen ja edelleen siirtämisen sanomalla: ”Jospa olisi kasettiaivot, jotka vain sellaisenaan voisi antaa toisten käyttöön ja hyödynnettäviksi soveltuvin osin.”

Oppimiskyky ja -halu ovat edelleen monen ikääntyneen ominaisuuksia. Elinikäinen oppiminen on tullut ajatuksena tutuksi, ja usein älyllinen uteliaisuus johdattaa ikääntyvän työntekijän hankkimaan lisää tietoja ja taitoja. Ikäjohtamisen visioissa otetaan huomioon tällaisetkin yksilölliset tarpeet, ja tarkoitus on kannustaa ikääntyviä työntekijöitä toteuttamaan oppimisen haluaan.

Ikääntyneiden työntekijöiden työmotivaatio on korkea. Monet tämän tutkimuksen haastatelluista pitivät työtä lähes koko elämää määrittävänä. Toisaalta he myös odottivat työltään mielekkyyttä. Mielekäs työ pitää ajatukset työssä, eikä varhainen eläkkeelle jäänti ja työstä poistuminen ole tavoitteena. Työn merkitystä kuvaa sekin, että väijäämättä lähestyvä eläkeikä saattaa nostaa epävarmuuden tunteita elämän mielekkyyden osalta sitten, kun ei enää ole mukana työelämässä. Ikäjohtamisen visioissa on tämäkin otettu huomioon siten, että ikääntyneille työntekijöille annetaan mahdollisuus siirtyä eläkkeelle arvokkaasti.

Ikääntyneet ihmiset ovat myös saavuttaneet tasapainoisemman psyykkisen säätelyn tilan. Tunteet eivät enää ohjaa niin voimakkaasti käyttäytymistä kuin nuorempana. Kärsivällisyys on lisääntynyt, eivätkä kaikki epämiellyttävät asiat aiheuta tunteiden kuohahdusta. Elämänviisaus on lisääntynyt, ja asioihin voi suhtautua tyyneydellä. Ikäjohtamisvisioiden ikäasenteiden, arvostuksen ja hyvän elämän kohdalla tämä tasapainotila on myös huomioonotettava ominaisuus.

Oman jaksamisen tunnistaminen on lisääntynyt ikääntymisen myötä. Ikääntynyt työntekijä pystyy pitämään työn aiheuttamaa stressiä itselle sopivalla tasolla. Pitkän työkokemuksen ansiosta osaa organisoida ja järjeittää oman työnsä siten, että varmistaa jaksamisensa. Psyykkisen jaksamisen rinnalla on tärkeää huolehtia myös fyysisen työkyvyn ylläpitämisestä. Realistiset näkemykset omasta fyysisestä ikääntymisestä myös auttavat huolehtimaan omasta hyvinvoinnista.

Ikääntymiseen liittyy usein oman fyysisen olotilan tarkkailu. Koska ikääntymiseen on totuttu liittämään fyysinen rappeutuminen ja sairauksien lisääntyminen, on ymmärrettävää, että muutokset omissa fyysisissä ominaisuuksissa huomataan merkkeinä ikääntymisestä. Fyysisinä ikääntymisen oireina havaitaan usein ensimmäiseksi lähinäkökyvyn muuttuminen: kädet eivät riitä lukemiseen, kun luettava on siirrettävä riittävän kauas silmistä, ja on hankittava lukulasit. Fyysisen työkyvyn ylläpitämiseen tähtäävä, työpaikoilla järjestetty tyky-toiminta on tarkoitettu kaikille työntekijöille, mutta ikääntyville se on erityisen tärkeää. Henkinen hyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat tiiviisti sidoksissa fyysiseen työkykyyn.

Ikääntymisen yksilödiskurssi ja organisaatiodiskurssi liittyvät kiinteästi toisiinsa. Myös organisaatiodiskurssiin kuuluvat oikeudenmukaiset ikäasenteet. Ne ilmenevät siten, että edellä esiin tulleet ikääntyvien vahvuudet hyödynnetään jokapäiväisessä toiminnassa. Organisaatioilla tulee olla hyvä ja toimiva ikästrategia. Siinä tulee ottaa huomioon eri-ikäisten arvostaminen ja tasa-arvo, eri-ikäisten yhteistyö ja ikääntyvien halu jatkaa työssä eläkeikään asti. Hyvä osaaminen

organisaatiossa tarkoittaa yhteistä osaamista ja työssä oppimista. Hiljaisen tiedon siirtyminen ikääntyviltä nuoremmille työntekijöille on myös varmistettava. Töiden hyvä organisointi ja työympäristöstä huolehtiminen ovat myös organisaation vastuulla. Työaikojen ja henkisen työympäristön vastaaminen eri-ikäisten työntekijöiden edellytyksiin ja tarpeisiin on tuotu esiin ikäjohtamisen visioissa. Kaikki tässä tutkimuksessa esiin tulleet ikääntyvien työntekijöiden kategoriapiirteet vastaavat ikäjohtamisvisioiden organisaatiodiskurssiin.

Organisaatiodiskurssin työkuultuurisiin merkityksiin sekä tuotannollisiin ja taloudellisiin merkityksiin vaikuttavat ikääntymisen kategoriapiirteet ovat asiantunteva, tietoa siirtävä, oppimishaluinen, työorientoitunut, tasapainoinen, oman jaksamisen tunnistava ja fyysisen muuttumisen hyväksyvä. Ikääntyvien työntekijöiden oman asiantuntijuuden arvostus riittää myös toisten työntekijöiden asiantuntijuuden arvostamiseen. Ikääntyneillä on vuosien varrella kertynyt asiantuntijuutta ja sen lisäksi kontakteja, joiden avulla organisaatio ja sen työntekijät löytävät helpommin ratkaisuja eteen tuleviin työhön liittyviin ongelmiin. Oman osaamisen jakaminen toisten työntekijöiden kanssa liittyy ikäjohtamisvisioiden hiljaisen tiedon siirtämiseen. Ikääntyvien työntekijöiden asiantuntemuksen hyödyntäminen siten, että he ovat mukana suunnittelussa ja konsultoimassa, lisäävät tätä hiljaisen tiedon siirtoa.

Edellä mainittuihin työkuultuurisiin sekä tuotannollisiin ja taloudellisiin merkityksiin liittyvät myös oman jaksamisen tunnistamisen piirre: ikääntynyt työntekijä osaa luopua ylikuormituksesta ja toivoo työtahdin hidastamista. Töiden organisoinnilla voidaan vaikuttaa näiden tekijöiden huomioon ottamiseen. Hyvän henkisen työympäristön ylläpitoon puolestaan vaikuttavat ikääntymisen kategoriapiirteet tasapainoinen ja oppimishaluinen. Tasapainoisuus näkyy siinä, että tämän tutkimuksen ikääntyneet työntekijät eivät ole enää yhtä konfliktiherkkiä kuin nuorempana. Työympäristö, joka haastaa oppimaan ja opiskelemaan, pitää yllä aktiivisuutta ja kykyä kehittyä työssä. Se, että varhaiselle eläkkeelle ei suunnitella lähtemistä, merkitsee puolestaan tuotannolliselle ja taloudelliselle toiminnalle positiivista signaalia.

Yhteiskunnallisen diskurssin merkitykset ovat väestökehityksellinen ja kansantaloudellinen. Tässä tutkimuksessa ei aihe tullut esille muulla tavoin kuin havainnolla työyhteisön ikäjakautumasta. Kaikkien havainto oli se, että työntekijöiden keski-ikä oli melko korkea, koska nuoria työntekijöitä ei ollut rekrytoitu. Tämä ei noussut esiin jäsenkategorisointimenetelmällä. Havainto tukee kuitenkin ikäjohtamisvisioiden yhteiskunnallisen diskurssin *tietoisuus työvoiman ikääntymisestä* -merkitystä. Kategoriapiirteiden työorientoitunut kohdalla oleva ”ei suunnitelmia varhaiseläkkeelle jäämiseksi”

viittaa myös tähän yhteiskunnalliseen diskurssiin. Jos ikäjohtamisen keinoin saadaan ikääntyvät työntekijät laajemminkin viihtymään työssään vanhuuseläkeikään asti, pitenevällä työuralla on kansantaloudellista merkitystä.

6. Tutkimuksen tulokset

Aineiston analyysin perusteella ikääntyvien työntekijöiden puheessaan kuvaamat ikääntymisen kategoriapiirteet ovat asiantunteva, tietoa siirtävä, oppimishaluinen, työorientoitunut, tasapainoinen, oman jaksamisen tunnistava ja fyysisen muuttumisen hyväksyvä. Näihin kaikkiin piirteisiin liittyy vahvasti voimavara-ajattelu. Haastateltavat pitävät näitä piirteitä myönteisinä ikääntymisen mukanaan tuomina voimavaroina. He tuovat myös esiin niiden käyttökelpoisuuden omassa työssään.

Ikäjohtamisen visioiden analyysin perusteella diskurssit ovat yksilödiskurssi, organisaatiodiskurssi ja yhteiskunnallinen diskurssi. Oikeudenmukaiset ikäasenteet, yksilöllisyyden ja erilaisuuden ymmärtäminen, elinikäinen oppiminen, työkyky, motivaatio ja jaksaminen sekä ikääntyvien työntekijöiden arvostus, hyvinvointi ja hyvä elämänlaatu ovat ikäjohtamisvisioiden tavoitteita, jotka näkyvät ikäjohtamisen yksilödiskurssissa. Kaikki tässä tutkimuksessa löydetty ikääntyneen työntekijän kategoriapiirteet vastaavat näihin ikäjohtamisen yksilödiskurssiin sisältyviin tavoitteisiin.

Organisaatiodiskurssissa on hyvin samantapaisia tavoitteita kuin yksilödiskurssissakin, mutta niiden lähtökohdat ovat organisaation kannalta muodostettuja. Oikeudenmukaiset ikäasenteet, eri-ikäisten arvostaminen ja tasa-arvo sekä yhteistyö eri-ikäisten välillä kuten myös työssä oppiminen ja hiljaisen tiedon siirtäminen nuoremmille, työympäristöstä huolehtiminen ja työaikojen joustava järjestäminen kaiken ikäisille sopiviksi ovat tavoitteita, joita sisältyy organisaatiodiskurssiin. Kaikki ikääntyvien työntekijöiden kategoriapiirteet yhtenevät myös näihin organisaatiodiskurssissa esiin tulleisiin tavoitteisiin.

Yhteiskunnallinen diskurssi, jolla on väestökehityksellinen ja kansantaloudellinen merkitys, tuli tutkimuksessa esille heikosti. Kategoriapiirteessä *työorientoitunut* oleva maininta ”ei suunnitelmia varhaiseläkkeelle jäämiseksi” voidaan tulkita liittyvän myös ikäjohtamisen yhteiskunnalliseen diskurssiin, sillä kansantaloudellisesti olisi tärkeää jatkaa työuraa mahdollisimman pitkään. Pitkään työssä jatkaminen on myös tärkeää uhkaavan työvoimapulan vuoksi. Työmarkkinoille tulee entistä vähemmän nuoria työntekijöitä vinoutuneen väestökehityksen seurauksena ja ikääntyneiden työpanosta tarvitaan.

Tämän tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että ikäjohtamisen visiot ja ikääntyvien omat kokemukset ikääntymisestä työssä kohtaavat. Haastateltavien ääni kuuluu kymmenen vuoden takaa, ja ikäjohtamisen visiot ovat tältä vuosikymmeneltä. Ikäjohtaminen ja myönteinen näkökulma ikääntymiseen ja sen voimavaroihin kohtaavat tällä hetkellä myönteisellä tavalla.

7. Tutkimustulosten pohdintaa

Tässä pro gradu -tutkielmassa tulevat näkyviin ikääntymisen voimavarat. Negatiiviset ikääntymismuutokset jäävät melko pienelle maininnalle. Tähän tulokseen on osaltaan johtanut haastattelutekniikka, jossa pyrittiin voimaannuttavaan haastatteluotteeseen. Myös se, miten haastatteluun valikoituivat ikääntymiseensä myönteisesti asennoituvat työntekijät, on johtanut negatiivisten ikääntymisajatusten vähyyteen. Ikäjohtamisen tavoitteena on korjata organisaatioiden jäsenten, niin johtajien kuin työntekijöidenkin, asenteita ikääntymiseen myönteisemmiksi. Siinäkin siis lähdetään myönteisistä ikääntymisen muutoksista ja niiden vaikutuksesta organisaation johtamiseen ja ikääntyneiden voimavarojen huomioimiseen. Analyysin tuloksena voi päätellä, että diskurssit ja kategoriapiirteet kohtasivat toisensa kaikilta osin. Olisivatko tulokset olleet toisenlaiset, jos haastatteluaineisto olisi ollut vanhempaa tai haastattelut tehtäisiin vaikkapa vasta kymmenen vuoden kuluttua?

Tutkimustulosten luotettavuuden arvioimiseksi liitin mahdollisimman paljon otteita aineistosta osoittaakseni lähtökohdat, joiden perusteella tein analyysini ja löysin kategoriapiirteet ja diskurssit. Tulosten toistettavuuden kannalta on olennaista ottaa huomioon, että tutkimuksen lähtökohdat ovat myönteisessä ikääntymisessä. Ikäjohtamiskirjallisuudessa tuodaan esiin se, että ikääntyminen on yksilöllinen prosessi eivätkä ihmiset ikäänny saman kaavan mukaisesti. Kaikki ikääntyneet eivät koe ikääntymismuutoksia myönteisenä; siihen vaikuttavat monet ulkoiset ja sisäiset seikat. Kukin tulkitsee muutoksia kokemustensa ja terveytensä säilymisen lähtökohdista. Fyysiset muutokset ikääntyessä johtavat heikentymiseen ja ne kohtaavat ikääntyvän ennemmin tai myöhemmin. Psykkiset ja sosiaaliset ikääntymisen muutokset ovat hyvin yksilöllisiä, ja ihmiset voivat vaikuttaa niihin valinnoillaan; toisaalta psyykkisiin muutoksiin voivat vaikuttaa mm. perinnölliset seikat ja sosiaalisiin muutoksiin elinympäristön vaikutukset.

Tämän tutkielman haastateltavat ovat olleet vähintään kymmenen vuotta työssä yliopistolla. Siinä ympäristössä asenteet ikääntyneisiin, ainakin opetus- ja tutkimushenkilökunnan parissa, ovat oletettavasti kunnioittavia. Uralla etenemisen edellytyksenä on pitkäaikainen ja ansiokas työ tiedeyhteisössä. Siihen tarvitaan aikaa ja ikääntymistä. Pohtia voi, onko tällä ympäristöllä vaikutusta asenneilmastoon ikääntymistä kohtaan. Jos asenteet tieteentekijöitä kohtaan ovat myönteisiä, koskeeko myönteisyys myös toimisto- ja tukipalvelujen henkilöstöä? Tässä tutkielmassa ei näkynyt eroja ikääntymisen myönteisissä piirteissä eri henkilöstöryhmien välillä.

Toisaalta haastateltavien lukumäärä ja vaihtelevuus ammattiryhmittäin on niin pieni, että yleistäviä tutkimustuloksia on mahdoton saada. Suuremmassa aineistossa eroja olisi ehkä voinut löytyä asenneilmastoon ja ageismiin liittyen.

Työorientuneisuus oli voimakas ominaisuus tässä aineistossa. Haastateltavat kuuluvat sukupolveen, joka on kasvanut 50-luvulla kiihkeän sodanjälkeisen jälleenrakentamisajan lapsina. Työn tekeminen on ollut heille lapsuudesta lähtien tärkeä elämän peruspilari. Voidaankin pohtia kuuluuko tämä piirre ikääntymiseen kaikkina aikoina vai vain tämän sukupolven osalta. Vieläkö nykyisenä aikana kasvaneiden lapsien suhde työhön on samankaltainen heidän tullessaan ikääntyneiden joukkoon? Vaikuttaako asenteisiin ennustettu työvoimapula, jolloin työtä löytyy kaikille halukkaille? Tai miten vaikuttaa työhön asennoitumiseen useiden sukupolvien työttömyys?

Ikääntyneiden työntekijöiden omat asenteet ikääntymistään kohtaan ja työyhteisön yleiset asenteet ikääntymiseen luovat sitä sosiaalista todellisuutta, jossa organisaatiossa toimitaan. Ikäjohtamisella pyritään vaikuttamaan johtamisen osalta tähän todellisuuteen. Tämän tutkielman tuloksissa haastateltavien positio ja ikäjohtamisen asiantuntijapositio muodostavat yhtenäisen sosiaalisen todellisuuden. Käytännön johtamisessa saattaa kuitenkin olla ageistisia piirteitä, jotka eivät kuitenkaan tulleet esille haastateltavien puheessa. Tähän yhteisen sosiaalisen todellisuuden rakentamiseenhan ikäjohtamisella pyritään muuttamalla asenteita myönteisiksi.

Ikäjohtaminen on tämän vuosikymmenen termi. Se on osa hyvää johtamista, joka ottaa huomioon työntekijän vahvuudet ja elämäntilanteen. Onko ikäjohtaminen vain tämän aikakauden ilmiö? Mistä juontaa juurensa negatiivinen asenne ikääntyviin? Onko suurten ikäluokkien nuoruuden aikaisessa diskurssissa ollut jo kuultavissa ikääntyvien arvostuksen puute? Onko siihen vaikuttanut 1950–60-luvuilla tapahtunut nuorisokulttuurin esiinmarssi? Entä miten ovat vaikuttaneet asenteisiin maalta muutto ja kaupungistuminen? Onko nykypäivän asenne ikääntyneisiin heidän oman nuoruuden aikaisen kulttuurinsa tuote, jota he ovat siirtäneet lapsiinsa, tämän päivän nuoriin työntekijöihin? Nämä ovat kysymyksiä, joiden ratkaiseminen on tulevien tutkimusten tekijöiden tehtävä. Tutkia voitaisiin myös sitä, mihin suuntaan ikäjohtamisen visioita tulisi kehittää, jotta ikäjohtaminen vastaisi kulloisenkin aikakauden vaatimuksia tai tarvitaanko tulevaisuudessa erikseen ikäjohtamista vai riittäisikö hyvä johtaminen.

Niin äänen antaminen ikääntyneille työntekijöille kuin voimavaralähtöinen näkökulmakin (ikä)johtamisessa tuottavat kaikille osapuolille etua. Ikääntyneen työntekijän kannalta yksilön

huomioon ottava johtaminen osoittaa kokemuksen arvostusta. Nuorien työntekijöiden kannalta se osoittaa oikopolkuja ongelmien ratkaisemiseksi. Kaikkea ei tarvitse opetella yrityksen ja erehdyksen kautta. Organisaatio saa täyden hyödyn kertyneestä asiantuntijuudesta.

Lopuksi ikääntyneen työntekijän asiantuntijuuden ja kokemuksen arvostuksen kiteytyksenä lainaan erään haastatellun huomion ikääntymisestä ja sen mukanaan tuomasta viisaudesta:

”Täkkäät ihmiset parhaimmillaan ovat kuin majakkoja, jotka voivat näyttää minullekin uusia mahdollisuuksia ja uusia suuntia.”

Lähteet

Kirjallisuus

Berger, Peter & Luckmann, Thomas (2002) Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen. Suomentanut ja toimittanut Vesa Raiskila. Gaudeamus, Helsinki. Englanninkielinen alkuteos 1966.

Eskelinen, Leena (1987) Psykkinen työ- ja toimintakyky. Kirjassa Kai Lindström ja Raija Kalimo (toim.) Työpsykologia . Työterveyslaitos, Helsinki, 157-166.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1998) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino, Tampere.

Hall, Stuart (2002) Identiteetti. Suomentaneet ja toimittaneet Mikko Lehtonen ja Juha Herkman. Vastapaino, Tampere. Englanninkielinen alkuteos 1999.

Halme, Pinja (2005) Näkökulmia ikäjohtamisen tutkimukseen – käsiteanalyysi. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.

Heinonen, Jarmo (1998) Senioriteetti voimavarana. Teoksessa Jarmo Heinonen (toim.) Senioriteetti voimavarana. Gaudeamus, Helsinki, 36-50.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (1993) Teemahaastattelu. Gaudeamus, Helsinki.

Häyrynen, Yrjö-Paavo (1986) Elämänkulun tutkimuksen ongelmia - metodologista tarkastelua. Teoksessa Heinonen OP, Aromaa A, Heikkinen E, Klaukka T, Rimpelä M, Tuomisto J, Raijas T (toim.) Tutkimus ja kansanterveys: suuntauksia 1980-luvulla, Osa 2. Kansaneläkelaitoksen julkaisuja M:58, Helsinki, 1-10.

Ilmarinen, Juhani (1991) Ikääntyvä – työssä vai eläkkeellä? Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto, Helsinki.

Ilmarinen, Juhani (1999) Ikääntyvä työntekijä Suomessa ja Euroopan unionissa. Työterveyslaitos, sosiaali- ja terveysministeriö, työministeriö, Helsinki.

Ilmarinen, Juhani (2006) Pitkää työuraa. Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan Unionissa. Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki.

Ilmarinen, Juhani & Lähteenmäki, Satu & HUUHTANEN Pekka (2003) Kyvyistä kiinni – ikäjohtaminen strategiana. Talentum, Helsinki.

Jayyusi, Lena (1984) Gategorization and the moral order. Routledge and Kegan Paul.London.

Jefferson, Gail (edit.) (1996) Harvey Sacks. Lectures on conversation/Harvey Sacks. Blackwell, Oxford.

Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero (1993) Diskurssianalyysin aakkoset. Vastapaino, Tampere.

Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi (1999) Diskurssianalyttisen tutkimuksen kartta. Teoksessa Jokinen Arja, Juhila Kirsi ja Suoninen Eero: Diskurssianalyysi liikkeessä. Vastapaino, Tampere, 54–97.

Julkunen, Raija (2003) Kuusikymmentä ja työssä. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.

Julkunen, Raija & Pärnänen, Anna (2005) Uusi ikäsopimus. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.

Juuti, Pauli (2001) Ikäjohtaminen. Ikäohjelma 1998-2002. JTO-tutkimuksia nro 13. Helsinki.

Jylhä, Marja (1990) Vanheneminen, toiminta ja vuorovaikutus. Teoksessa Pohjolainen Pertti ja Jylhä Marja (toim.) Vanheneminen ja elämäntulkku. Weilin+Göös, Helsinki, 106-134.

Jyrkämä, Jyrki (1990) Vanhuus, vanheneminen ja yhteiskunta - näkökulmia sosiaaliseen vanhenemiseen. Teoksessa Pohjolainen Pertti ja Jylhä Marja (toim.) Vanheneminen ja elämäntulkku. Weilin+Göös, Helsinki, 81-105.

Jyrkämä, Jyrki & Nikander, Pirjo (2007) Ikäsyrijintä, ageismi. Teoksessa Outi Lepola ja Susan Villa (toim.) Syrijintä Suomessa 2006. Ihmisoikeusliitto, Helsinki, 181-218.

Järviluoma, Helmi & Roivainen, Irene (1997) Jäsenkategorisoinnin analyysi kulttuurisena metodina, *Sociologia* (34)1, 15-25.

Kangas, Ilka & Nikander, Pirjo (1999) *Naiset ja ikääntyminen*, Gaudeamus, Helsinki

Koskinen, Simo (2004) Ikääntyneiden voimavarat. Teoksessa *Ikääntyminen voimavarana. Tulevaisuusselonteon liiteraportti 5*. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 33/2004, 24-90.

Lepper, Georgia (2000) *Categories in text and talk*. SAGE Publications, London.

Moilanen, Raili (2003) *Kestävä johtaminen – ikä- ja työkykyjohtamisen haasteet*. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.

Moilanen, Raili (2005) *Eri-ikäisten työntekijöiden johtaminen – näkökulmia ikäjohtamiseen*. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.

Nikander, Pirjo (2000) "Old" versus "little girl", A discursive Approach to Age Categorization and Morality, *Journal of aging studies*, Volume 14, Number 4, 335-358.

Nikander, Pirjo (2002) *Age in action - Membership work and stage of life categories in talk*. Academia scientiarum Fennica, Helsinki.

Paloniemi, Susanna (2004) *Ikä, kokemus ja osaaminen työelämässä. Työntekijöiden käsityksiä iän ja kokemuksen merkityksestä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä*. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.

Pohjolainen, Pertti (1990) *Mitä on sosiaaligerontologia?* Teoksessa Pohjolainen Pertti ja Jylhä Marja (toim.) *Vanheneminen ja elämäntilanne*. Weilin+Göös, Helsinki, 17-59.

Potter Jonathan ja Wetherell Margaret (1989) *Discourse and Social Psychology Beyond Attitudes and Behaviour*. SAGE Publications, London.

Roivainen, Irene (1999) *Sokeripala metsän keskellä. Lähiö sanomalehden konstruktiona*. Helsingin kaupungin tietokeskus, tutkimuksia 1999:2, Helsinki.

Ruusuvuori, Johanna (2001) Harvey Sacks Arkielämän metodit ja keskusteluanalyysi. Teoksessa Hänninen, Partanen, Ylijoki (toim.) Sosiaalipsykologian suunnannäyttäjiä. Vastapaino, Tampere, 383-410..

Schegloff, Emmanuel A. (2007) A tutorial on membership categorization, *Journal of Pragmatics* 39 (2007) 462-482.

Suoninen, Eero (1999) Näkökulma sosiaalisen todellisuuden rakentumiseen. Teoksessa Jokinen Arja, Juhila Kirsi ja Suoninen Eero: Diskurssianalyysi liikkeessä. Vastapaino, Tampere, 17-36.

Suoninen, Eero (2001) Miten tutkia moniäänistä ihmistä? Tampereen yliopisto, Tampere

Sydänmaanlakka, Pentti (2004) Älykäs johtajuus. Talentum, Helsinki.

Vahtio, Eeva-Leena (2002) Rekrytointi, ikä ja ageismi. Työministeriö, Hakapaino Oy, Helsinki.

Valkonen, Tapani (1994) Väestön vanheneminen. Teoksessa Kuusinen, J., Heikkinen, E., Huuhtanen P., Ilmarinen, J., Kirjonen, J., Ruoppila, I., Vaherva T., Mustapää, O., Rautoja, S. (toim.) Ikääntyminen ja työ. Työterveyslaitos ja WSOY, Helsinki, 16-26.

Yhteisöjulkaisut

Työministeriö (1996) Ikääntyvät työelämässä – Ikääntyvien työllistämisedellytysten parantamista selvittäneen komitean mietintö. Oy Edita Ab, Helsinki.

Valtiovarainministeriö, henkilöstöosasto ja Valtion työmarkkinalaitos (1997), Senioripolitiikan suuntaviivat. Edita, Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2002), Ikäohjelman monet kasvot. Kansallisen ikäohjelman 1998-2002 loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2002:3. Edita Publishing Oy, Helsinki

Internet-lähteet

Koistinen Pertti: Ikääntyvät työelämässä Työpoolin kehittämissyksikkö, Joensuun yliopisto, Karjalan tutkimuslaitos, Joensuu, 1997 (20.11.2007)

<http://cc.joensuu.fi/~tpooli/>

Syrjinnän säätely ja työelämä (30.11.2007)

http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/05_esitteet/syrjinta_tyoelamaesiteteksti.pdf

LIITE 1. Haastattelukutsu

SINÄKÖ SE OOT?

OVATKO ELÄMÄSI PALASET PAIKOILLAAN?

Etsimme haastateltaviksi ihmisiä, joilla on elämäkokemusta ja pitkä työrupeama Tampereen yliopistossa: olet työskennellyt talossa kymmenen vuotta tai enemmän ja olet iältäsi vähintään 45-vuotias.

Olemme kiinnostuneita ikääntyvien voimavaroista ja osaamisesta sekä keinoista ja mahdollisuuksista käyttää niitä työelämässä.

Tarjoamme Sinulle mahdollisuuden osallistua täällä tehtävään pilottiselvitykseen elämänhallinnan tunteesta ja selviytymisen keinoista työelämän pyörteissä.

LIITE 2. Haastatteluteemat ja -kysymykset, jotka annettiin haastateltaville haastatteluajankohdan sopimisen yhteydessä

1. Oma työ

- mikä parasta
- omat vahvuudet ja niiden käyttömahdollisuudet
- miten liittyy muuhun elämään

2. Työyhteisö

- millainen on hyvä työyhteisö
- "hiljaisen" tiedon siirto
- vuorovaikutus

3. Ikä

- eri-ikäisyys työyhteisössä
- omat kokemukset ikääntymisestä
- ikääntyminen voimavaralähteenä

4. Ongelmanratkaisutaidot ja voimavarat

- millaiset voimavarat auttaneet selviytymään eteen tulleista haasteista

5. Tulevaisuuden visiot

- miten yhdistää tulevaisuudessa työyhteisö ja ikääntyvä työntekijä

LIITE 3. Haastattelukysymykset

1. Oma työ

- mikä parasta
- omat vahvuudet ja niiden käyttömahdollisuudet
- miten liittyy muuhun elämään

-
- kuinka kauan olet työskennellyt Tampereen yliopistolla, oletko työskennellyt muissa tiedekunnissa, mitä työhösi kuuluu, miten koet oman työsi osana yliopistolla tehtävää työtä, mikä työssäsi on parasta, mitkä ovat omat vahvuutesi, miten voit käyttää niitä työssäsi, miten työ liittyy muuhun elämääsi, mitkä ovat mahdollisuutesi kehittyä työssäsi

2. Työyhteisö

- millainen on hyvä työyhteisö
- "hiljaisen" tiedon siirto
- vuorovaikutus

-
- millä myönteisillä sanoilla kuvailisit työyhteisöäsi, mitä erityistä siinä on, millainen on mielestäsi hyvä työyhteisö, miten itse edistät työyhteisösi toimivuutta, mitä odotat työtovereiltasi, miten sait työhösi liittyvää tietoa, miten kannattaisi siirtää omaa osaamistaan työyhteisössä

3. Ikä

- eri-ikäisyys työyhteisössä
- omat kokemukset ikääntymisestä
- ikääntyminen voimavaralähteenä

-
- askarruttaako ikääntyminen sinua, miten itse suhtaudut omaan ikäpolveesi, mitä erityistä ikä tuo mielestäsi työhön, onko työyhteisössäsi eri-ikäisiä, miten eri-ikäisyys tuntuu työyhteisössäsi, miten eri-ikäisten yhteistyötä kannattaisi lisätä

4. Ongelmanratkaisutaidot ja voimavarat

- millaiset voimavarat auttaneet selviytymään eteen tulleista haasteista

-
- mitä elämäkokemuksesi on vaikuttanut voimavarojesi kehittymiseen, mikä tässä elämänvaiheessa innostaa, mistä saavutuksestasi olet ylpeä, mitkä ovat tärkeimmät asiat nyt elämässäsi, miten käytät luovuuttasi, miten olet selvinnyt vastoinkäymisistä, mikä on mieleenpainuvuin selviytymiskokemuksesi, miten silloin toimit, mihin sanoihin tiivistäisit elämäntieteitäsi

5. Tulevaisuuden visiot

- miten yhdistää tulevaisuudessa työyhteisö ja ikääntyvä työntekijä

-
- millaisena näet tulevaisuuden työyhteisön, jossa pitkän työkokemuksen omaavien osuus on nykyistä suurempi, miten toivot ikääntymisen otettavan huomioon työyhteisössäsi, jos tietäisit, että epäonnistumisen vaaraa ei ole, mitä haluaisit tehdä