

MYÖHÄISMODERNISSA IKÄNORMIT MURTUVAT – IKÄ ON ITSESTÄ KIINNI

lälle annettuja merkityksiä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä

Kun tutkittiin työntekijäin käsityksiä siitä, mikä on iän merkitys ammatillisessa osaamisessa ja osaamisen kehittämisessä, nousi aiempaa selvemmin esiin ikääntyvien työntekijäin kokemuksellinen osaaminen sekä monet työelämän tarvitsemat osaamisen vahvuudet. Kronologista ikää tärkeämmäksi koettiin persoonalliset ominaisuudet. Kun ikää, osaamista ja sen kehittymistä tarkastellaan, tulisikin tarkasteltavaksi ottaa työtehtävien laatu, kokemuksen merkitys ja kokemuksen suhde ikään.

SUSANNA PALONIEMI

Ikääntymistä ja työtä koskettavista teemoista on keskusteltu vilkkaasti viimeisten vuosien aikana. Ikääntyvien työntekijöiden¹ asema työelämässä huolestuttaa ja kiinnostaa niin Suomessa ja kuin muuallakin Euroopassa. Taustalla on uhkakuvia työvoiman saatavuuteen liittyvistä ongelmista, taloudellisista rasitteista sekä osaamispääoman menetyksestä ja inhimillisten voimavarojen riittävyydestä. Vaikka ikääntyviä työntekijöitä koskettavat teemat ovat olleet reilun vuosikymmenen ajan esillä eurooppalaisessa keskustelussa, on osaamista ja oppimista alettu tarkastella ja tutkia varsin myöhään. Puhe työelämän muutoksesta, lähinnä teknisestä ja taloudellisesta, on yhdessä ikärakenteen muutoksen ja eläkehakuisuuden kanssa nostanut esiin kysymyksen ikääntyvien työntekijöiden osaamisen laadusta. Näkökulmia ovat niin ammatillinen peruskoulutus kuin laajemmin valmiudet ylläpitää osaamista.

Ikään perustuvien ratkaisujen ja ikäsyryjännän kokemukset ovat tulleet esille erityisesti ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien kokemuksissa, mutta myös työelämässä mukana olevien työelämän ura- ja koulutusmahdollisuuksia koskevien ratkaisujen yhteydessä. Ikään perustuva syrjintää koetaan tutkimusten mukaan paitsi rekrytoinnis-

sa myös ammatilliseen koulutukseen pääsyssä (Korvajärvi 1999; Walker & Maltby 1997) ja työpaikan muissa toimissa ja ratkaisuissa (Kouvonen 1999). Sekä kansallisesti että eurooppalaisesti on toteutettu mittavia hankkeita ikääntyvien työntekijöiden aseman parantamiseksi ja hyvien käytäntöjen muodostamiseksi.

Tarkastelen artikkelissa *Susanna Paloniemi* iän ja ikääntymisen merkitystä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä työntekijöiden ikäkäsitysten kautta. Ikäkäsityksillä tarkoitetaan fenomenografisen lähestymistavan (Marton 1994) mukaisesti niitä erilaisia tapoja, joina eri-ikäiset työntekijät kokevat, ymmärtävät ja käsittävät iän merkityksen osaamisen ja osaamisen kehittämisen alueella. Teoreettisesti ikäkäsitykset kiinnittyvät ikääntymistä ja työssä suoriutumista sekä ikääntyviä työntekijöitä koskevia asenteita tarkasteleville tutkimusalueille.



IKÄÄNTYMINEN JA TYÖSSÄ SUORIUTUMINEN TUTKIMUKSEN KOHTEENA

Ikääntymisen vaikutusta työssä suoriutumiseen on lähestytty pääsääntöisesti toimintakykyisyyden näkökulmasta. Tutkimustieto ikääntymisen vaikutuksista toimintakyvyn eri osa-alueille ei ole yksiselitteistä ja sisältää useita tulkinnallisia ongelmia. Keskeisin näistä ongelmista liittyy poikakeikkausasetelmien käyttöön, jolloin ikävaikutuksen erottaminen historiallisista tekijöistä on kyseenalaista. Lisäksi toimintakyvyn eri osa-alueet painottuvat erilaisessa työssä eri tavoin, mikä lisää tulkinnallisuutta. Osaamisen ja sen kehittämisen kannalta olennaisin ikääntymisen vaikutuksia työkykyyn tarkasteleva tutkimus sijoittuu pääsääntöisesti psyykkiseen toimintakykyyn. Tältä osin keskeisimmät ikääntymisen tuomat muutokset koskevat psykomotoriikkaa, muistia, oppimista ja ajattelutoimintoja, itseä koskevia käsityksiä ja motivaatiota sekä toimintaa ja minäkäsitystä (Ruoppila & Suutama 1994).

Kognitiivisen ikääntymisen tutkimuksissa on keskitytty tarkastelemaan kognitiivista kehitystä elämäkulussa sekä mahdollisten muutosten vaikutuksia mm. työssä suoriutumiseen. Perustoimintojen ohella mielenkiinto on viime vuosina yhä voimakkaammin kohdistunut kognitiivisten rakenteiden tutkimukseen (esimerkiksi taidot, valmiudet ja kokemus). Perustoiminnoista poiketen niiden on todettu pysyvän jokseenkin muuttumattomina myöhäiseen ikään tai kehittyvän iän myötä. Iän myötä samana pysyvinä tai edelleen kehittyvinä kognitiivisina toimintoina on pidetty kiteytyntä älykkyyttä, semanttista, proseduraalista- ja prospektiivistä muistia, arkipäivän sosiaalisten ja käytännöllisten ongelmien ratkaisua sekä kokemuksellista asiantuntijuutta (kts. katsaus Hallsten 1996, 144–149). Informaalissa oppimisessa näiden toimintojen vaikutus näkyy formaaliin oppimiseen verrattuna mm. vähäisempinä ikäryhmien välisinä eroina.

Ikääntymisen ja osaamisen sekä ikääntymisen ja oppimisen välisen problematiikan ymmärtämisessä keskeinen tutkimusalue on käytännöllisen älykkyuden tutkimus (mm. Torff & Sternberg 1998, 112). Käytännöllinen älykkyys pysyy iän myötä samana tai kehittyä edelleen. Siinä näyttäisi olevan olennaista luonteeltaan informaali tieto, jota useat tutkijat kutsuvat nimellä hiljainen, sanaton tai äänetön tieto. Vaikka hiljaisen tiedon käsitteen

määrittelystä ei ollakaan täysin yksimielisiä², näyttää kuitenkin siltä, että sille luonteenomaisista on juuri käytännöllisyys ja yhteys kokemuksellisuuteen. Hiljaisen tiedon merkitys työelämässä sekä sen yhteydet käytännölliseen älykkyyyteen elämäkulussa luovat varttuneemman aikuisen oppimisesta työelämäkontekstissa paljon myönteisemmän kuvan kuin perinteinen kykyjen tutkimus.

Kognitivistista lähestymistapaa on kritisoitu erityisesti kontekstuaalisuuden puutteesta. Kehityksellinen ja kontekstuaalinen näkökulma (esimerkiksi Lyng 1996, 17–18; Sternberg & Horvath 1999) ottavat huomioon paitsi yksilölliset elämähistorian vaikutukset esimerkiksi koulutus- ja työkokemukseen myös sen muuttuvan sosiaalisen kontekstin, jossa sekä formaalia että käytännöllistä osaamista hyödynnetään. Myös Lahn (2000, 43–47) korostaa sosiokulttuurisen näkemyksen merkitystä. Yksinkertaistettu kognitivistinen malli soveltuu formaalin ja selkeästi jäsenneellyn oppimisen kontekstiin, mutta ei niinkään jokapäiväisen elämän oppimisprosessien kuvaamiseen, joiden ymmärtämiseen sosiokulttuuriset ja elämäkulun kehityksellisyttä korostavat lähestymistavat voivat tuoda uutta näkökulmaa. Osaamisen ja sen kehittämisen tutkimuksessa viime vuosina voimistunut tulkinnallinen näkökulma (Sandberg 2000a, 2000b) korostaa sosiokulttuurisen näkökulman tavoin kontekstuaalisuutta ja yksilöllisen kehitys- ja muutosprosessin merkitystä.

SUHTAUTUMINEN IKÄÄNTYVIIN TYÖNTEKIJÖIHIN RISTIRIITAISTA

Käsityksiä iän ja ikääntymisen merkityksestä työssä on tutkimuksissa lähestytty pääsääntöisesti asennetutkimuksin. Käytetty käsitteistö on vaihdellut tutkimuksesta toiseen ja ilmiötä on lähestytty sellaisten käsitteiden avulla kuin asenne, uskomus, myytti, käsitys, havainto tai suhtautumistapa. Huolimatta käsitteiden kirjosta on tutkimuksissa yhdenmukaisesti pyritty selvittämään käsityksiä siitä, miten ikääntyminen vaikuttaa työssä suoriutumiseen. Lisäksi tutkimuksissa on usein joko piiloisesti tai avoimemmin ollut mukana oletamus siitä, että suhtautuminen ikääntyviin työntekijöihin vaikuttaa heitä koskeviin käytännön ratkaisuihin ja toimenpiteisiin. Osittain tästä syystä suurin osa näistä tutkimuksista on keskittynyt tarkastelemaan työnantajien asenteita, ja tutkimuksissa yhtenä osa-aluee-

na ovat olleet asenteet ikääntyvien työntekijöiden oppimista kohtaan. Vähemmälle huomiolle ovat jääneet eri-ikäisten työntekijöiden asenteet ikääntymistä ja työssä suoriutumista sekä ikääntymistä ja oppimista kohtaan.

Oppimistapojen ja -menetelmien, aikuisuuden kehityksen ja työkyvyn tutkimukset osoittavat, että vaikka oppiminen iän myötä hidastuu, kyky oppia uusia asioita ja taitoja säilyy. Kuitenkin vaikka tieto ikääntymisen ja osaamisen sekä ikääntymisen ja oppimisen välisestä suhteesta on monelta osin viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana lisääntynyt ja muuttunut, on suhtautuminen ikääntyviä työntekijöitä kohtaan monien eri tutkimusten (mm. Ahola & Huuhtanen 1995; Taylor & Walker 1994) mukaan kaksijakoista niin yhteiskunnassa, organisaatioissa kuin eri-ikäisten henkilöstöjen keskuudessa. Vaikka myös osittain ristiriitaisiakin tuloksia on esitetty, voidaan tutkimustuloksia pitää kaksijakoisuuden osalta melko yhdenmukaisina: karttuvalla iällä ja ikääntymisellä uskotaan olevan sekä myönteisiä että kielteisiä vaikutuksia. Myönteisinä nähdään ikääntyvien työntekijöiden työetiikka ja -moraali sekä persoonallisuuden kypsyminen iän myötä. Sen sijaan oppimiskyvyn ja oppimisnopeuden uskotaan vähenevän, kun ikää tulee lisää. Myös oppimismotivaation uskotaan hiipuvan.

Huolestuttavaa on se, että käsitys iän karttumisen ja oppimisen välisestä suhteesta perustuu edelleen voimakkaasti ennakkoluuloihin ja tiedon puutteeseen. Nuorempiin työntekijöihin verrattuna ikääntyviä työntekijöitä pidetään joustamattomampina, kykenemättömämpinä omaksumaan uutta teknologiaa ja vaikeammin koulutettavina. Tämän vuoksi ikääntyvillä työntekijöillä ei uskota olevan koulutustarvetta, ja siten heidän osallistumishalukkuuttaan koulutukseen ja kiinnostustaan oppimista kohtaan pidetään vähäisenä. Kielteinen suhtautuminen voi heikentää koulutus- ja kehitysmahdollisuuksia, mikä edelleen osaltaan ylläpitää kielteisiä käsityksiä (Legge, Cant, O'Loughlin & Sinclair 1997). Ei siis niinkään kronologinen ikä sinänsä, vaan ikäsyryivät käytännöt ovat nostaneet esiin kysymyksen ”ikä-sensitiivisestä” henkilöstöpolitiikasta (Tikkanen, Valkeavaara & Lunde 1996) ja ikäjohtamisesta (Juuti 2001). Ennakkoluulot ikääntymisen ja osaamisen sekä ikääntymisen ja oppimisen välisestä suhteesta ovat tekijä, joka on osaltaan muokkaamassa organisaatioiden toiminta- ja oppimiskulttuureja.

TUTKIMUSAINEISTO JA SEN ANALYYSI

Seuraavaksi esittämäni käsitykset iän ja osaamisen sekä iän ja osaamisen kehittämisen suhteesta perustuvat tutkimukseeni ”Ikä, osaaminen ja oppiminen”³. Sen tavoitteena oli selvittää ja kuvata niitä merkityksiä, joita työntekijät antavat iälle ja ikääntymiselle ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä. Taustalla on kysymys siitä, miten yksilö kokee iän ja ikääntymisen merkityksen työelämässä. Iän ja ikääntymisen problematiikkaa lähestyn tarkastelemalla niitä merkityksiä, joita työntekijät antavat iälle ja ikääntymiselle suhteessa osaamiseen ja sen kehittämiseen *omassa työkontekstissaan*. Lähteenä on tutkimukseni haastatteluaineisto.

Tutkimukseni on osa eurooppalaista tutkimusprojektia 'Working Life Changes and Training of Older Workers' (Worktow⁴). Worktow on toimintatutkimussuuntautunut ja se käsittelee työelämän muutoksia ja ikääntyvien työntekijöiden koulutusta (Tikkanen ym. 2002). Työntekijöiden ikäkäsityksiä tarkasteleva tutkimukseni on siinä oma itsenäinen kokonaisuus ja sen aineistona olen käyttänyt laajemman projektin yhteydessä kerättyä kansallista osa-aineistoa.

Esittämäni ikäkäsitykset perustuvat kuuden keskisuomalaisen pk-yrityksen työntekijöiden haastatteluihin. Yrityksistä kolme oli palveluualalta ja kolme informaatiopainotteiselta toimisto- ja suunnittelualalta. Palveluyritykset edustivat tuotantoa ja vähittäiskauppaa, pankki- ja rahoituspalveluita sekä tukku- ja vähittäiskauppaa. Informaatiopainotteisista toimisto- ja suunnittelutyön pk-yrityksistä kaksi edusti prosessi-, laitos-, koneenrakennus- ja koneautomaatiosuunnittelua ja yksi pientalojen rakennussuunnittelua ja tuotantoa. Yhteensä 43 iältään 24–62-vuotiasta yritysten työntekijää (keski-ikä 41 vuotta) osallistui teemittain eteneviin yksilö- ja ryhmähaastatteluihin. Heistä palveluualalla työskenteleviä oli 21 ja toimisto- ja suunnittelutyössä 22. Toimialojen sukupuolittuneisuus näkyi osallistujajoukossa siten, että palvelualan työssä enemmistö osallistuneista oli yritysten henkilöstörakenteiden mukaisesti naisia. Vastaavasti informaatiopainotteisen toimisto- ja suunnittelualan työntekijöistä suurin osa oli miehiä.

Haastatteluiden teemat käsittelivät 1) muutoksia työssä ja työympäristössä, 2) osaamista ja sen kartoitusta, 3) ikää ja kokemusta osaamisessa, 4)

työelämän joustoja sekä 5) tulevaisuutta. Tutkimusaineiston keräsivät keväällä 1999 Worktow-projektin tutkijat. Aineiston analyysissä nojaututtiin Martonin (1994, 4428) esittämiin fenomenografisen aineiston analyysivaiheisiin. Aineistoon perehtymistä seurasi aineiston supistaminen, jonka jälkeen siirryttiin sisällölliseen tarkasteluun. Muodostetuista osa-aineistoista jäljettiin erilaisia ikäkäsityksiä ilmaisevia ajatuskonaisuuksia. Tavoitteena oli tuoda esille yksilöiden tuottamien erilaisten ikää ja ikääntymistä koskevien arkikäsitteiden variaatio riippumatta siitä, voidaanko niitä jonkin perusteen mukaisesti asettaa järjestykseen tai ovatko ne ”oikeita” suhteessa tieteellisen tiedon tuottamiin tai tutkijan omaksumiin käsitteisiin. Apuna käytettiin yhtäläisyyksien ja erojen vertailun metodia (Glaser & Strauss 1967) sekä edelleen käsitteiden ryhmitelyssä kuvauskategorioiden kontekstianalyysiä (Theman 1983). Analyysin viimeisessä vaiheessa saadut kuvauskategoriat sijoitettiin yksittäisiin haastatteluihin. Ikäkäsitykset kuvataan seuraavassa vertikaalisesti koko aineiston tasolla.

IÄN MONET MERKITYKSET OSAAMISESSA JA SEN KEHITTÄMISESSÄ

Työntekijöiden käsitykset iän ja ikääntymisen merkityksestä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä kietoutuivat monelta osin toisiinsa. Työntekijöiden käsitysten mukaan osaaminen oli dynaaminen, monitahoinen ja jatkuva prosessi. He pitivät osaamisen jatkuvaa ylläpitoa yhtenä osaamisen alueena. Samoin ajateltiin työyhteisöissä ero toimialan. Iän ja ikääntymisen merkitys osaamisessa ja sen kehittämisessä, osaamisen monitahoisuus ja työelämän muutos kietoutuvat ajattelussa yhteen. Tyypillistä oli myös, että iän ja ikääntymisen merkitystä tarkasteltiin pääosin suhteessa nuoruusvuosiin. Nuorempien ohella myös iäkkäämmät työntekijät pohtivat iän ja ikääntymisen merkitystä niin oman elämänsä kuin suhteessa työyhteisönsä eri-ikäisiin työntekijöihin.

Haastatteluaineiston pohjalta paikansin neljä kategoriata, jotka kuvaavat osaamiseen ja sen kehittämiseen kohdistuvia ikäkäsityksiä. Osaamista koskevat ikäkäsitykset olivat: iän merkityksettömyys osaamisessa, ikä osaamisen ja kokemuksen kartuttajana, iän merkityksellisyys tässä ajassa ja ikä osaamisen heikentäjänä. Vastaavasti

osaamisen kehittämistä koskevat ikäkäsitykset olivat: iän merkityksettömyys osaamisen kehittämisessä, iän myötä osaamisen kehittäminen helpottuu ja korostuu, iän myötä osaamisen kehittäminen vaikeutuu ja hidastuu ja iän myötä motivaatio osaamisen kehittämiseen heikkenee. Taulukkoihin 1 ja 2 on koottu työntekijöiden ikäkäsitykset, niitä luonnehtivat ilmentymät sekä poimintoja aineistoesimerkeistä.

Työntekijöiden osaamista ja sen kehittämistä koskevat ikäkäsitykset ovat tiivistettävissä perussuhtautumistavaltaan kolmeen kategoriaan: ikäneutraaliin, myönteiseen ja kielteiseen. Voimakkaimmin työntekijöiden käsityksissä korostui *ikäneutraalius ja iän kategorian häviäminen*: työssä käytettävä osaaminen ja sen kehittäminen nähtiin iästä riippumattomana. Iän merkityksettömyys kietoutui voimakkaasti sekä ikääntymisen että osaamisen ja oppimisen yksilöllisyyteen. Ikää merkittävimmin osaamisessa ja sen kehittämisessä pidettiin yksilöllisiä ominaisuuksia, joista korostuivat kehitykselliset ja asenteelliset elementit, esimerkiksi motivaatio itsensä kehittämiseen. Edelleen työolosuhteet, työn sisällöt ja työn tarjoamat haasteet nousivat olennaisiksi. Iän merkityksettömyys kiinnittyi myös aikaan, jolloin oppimis- ja kehitysvaatimusten koetaan kosketavan kaikenikäisiä. Iän merkityksettömyyden painottuminen kiinnittyy voimakkaasti myöhäismodernissa iästä käytyyn keskusteluun (Nikander 2001; Rantamaa 2001), jonka kohteena on toisaalta yhdenmukaisen iän häviäminen ja toisaalta kronologisen iän korostuminen.

Ikää pidettiin merkityksellisenä muissa kategorioissa. Keskeisimmin esiin nousi *myönteinen*, kokemuksen karttumiseen sidonnainen, persoonallista kasvua ja kokemuksellista asiantuntijaosaamista korostava ikäkäsitys. Sekä osaamisessa että sen kehittämisessä pidettiin myönteisenä kokemuksen karttumista. Kokemuksen merkitystä korostettiin laaja-alaisen osaamisen ja käytännöllisen ja soveltavan oppimisen lähteenä. Haastatteluissa puhe iästä kietoutui voimakkaasti puheeseen kokemuksesta ja elämänsästä. Ikääntyvien työntekijöiden osaamisen vahvuutena näyttäytyi aineistossa kokemuksen kautta syntynyt hiljainen tieto. Sen kehittyminen ainakin jossain määrin edellyttää työkokemusten monipuolisuuden ohella ajallista kertymistä.

Työntekijöiden ikäkäsityksille oli ominaista iän tarkasteleminen *elämänsä viitekehityksessä*. Elämänsä ja ikääntyvän työntekijän elämän-

TAULUKKO 1. OSAAMISTA JA IKÄÄ KOSKEVAT KÄSITYKSET

OSAAMISEN IKÄKÄSITYS	Ikäkäsityksen luonnehdinta ja ilmenemisen variaatiot	Aineistoesimerkit
IÄN MERKITYKSETTÖMYYS OSAAMISESSA	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilökohtaisten ominaisuuksien korostaminen • Ikääntymisen yksilöllisyys • Iän merkityksettömyys suhteessa työyhteisöön • Iän merkityksettömyys suhteessa työssä suoriutumiseen • Kronologisen iän vastakkaismäärittely 	<p>”... ihminen sinänsä ratkaisee, että onko se nyt minkä ikäinen tahansa, että, henkilökohtaiset ominaisuudet ne on ainakin minun mielestä tärkeämpi asia kuin ikä.”</p> <p>”... et ikäerot ei näy oikeestaan ollenkaan. Vuorovaikutus toimii hyvin eri-ikäisten tyttöjen välillä.”</p> <p>”... iästä et ei se ole este työn tekemiselle. Et jos on vireä niin mikä estää ihmistä olemasta työssä.”</p>
IKÄ OSAAMISEN JA KOKEMUKSEN KARTOITTAJANA	<ul style="list-style-type: none"> • Kokemuksen karttuminen iän myötä elämäkulussa • Persoonallinen kasvu, rohkeus, varmuus ja oman osaamisen jakaminen • Kokemusosaamisen relevanssin kyseenalaistaminen 	<p>”... kun sitä kokemusta ei tuu ilman sitä tiettyä ikää.”</p> <p>”... et se kokemus tulee, kokemuksesta oppii itsevarmuutta.”</p> <p>”... vasta opiskelun päättänyt niin sillä ei oo vielä semmosta kokemusta. [...] en tiijä sitten, että jos oot alalla ollu viis vuotta tai viistoista vuotta niin konko sillä sitten enää merkitystä.”</p>
IÄN MERKITYKSELLISYYS TÄSSÄ AJASSA	<ul style="list-style-type: none"> • Eri-ikäisten työntekijöiden erilainen osaaminen • Nuorempien ja iäkkäämpien työntekijöiden vertaaminen 	<p>”... taas sitten nuoremmat ei oo kerenny niinku semmosta käytännön työkokemusta kentältä hankkia ja sellainen suunnittelutaito voi olla vähäisempää.”</p> <p>”... ne [nuoremmat] on semmoisia näppäily-tekniikan taitajia, taitavia käyttämään kaikki ohjelmia, mutta suunnittelutaitoo ei oo välttämättä.”</p>
IKÄ OSAAMISEN HEIKENTÄJÄNÄ	<ul style="list-style-type: none"> • Fyysisen työ- ja toimintakyvyn heikkeneminen • Ikääntyminen biologisena prosessina • Ikääntymisen yksilöllisyys 	<p>”... fyysinen ikä tulee jossain vaiheessa vastaan silleen heikentyvästi.”</p> <p>”.. tietysti ikä tuo mukanaan jotakin rajoitteita. Tämmönen fyysinen systeemi, tai kyky liikkua tuolla, tai yleensä joku niinku tietty terävyys, niin on siinä vähän eroa.”</p>

TAULUKKO 2. OSAAMISEN KEHITTÄMISTÄ JA IKÄÄ KOSKEVAT KÄSITYKSET

Osaamisen kehittämisen ja oppimisen ikäkäsitys	Ikäkäsityksen luonnehdinta ja ilmenemisen variaatiot	Aineistoesimerkit
IÄN MERKITYKSET-TÖMYYS OSAAMISEN KEHITTYMISESSÄ	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilökohtaisten ominaisuuksien ja motivaation korostaminen • Ikääntymisen ja oppimisen yksilöllisyys • Työtehtävien ja työn sisältöjen merkitys osaamisen kehittämisessä • Osaamisen kehittämisen vaatimus iästä riippumatta • Kronologisen iän vastakkais-määrittely 	<p>”Minusta se [ikä] vaikuttaa eri ihmisiin ihan eri tavalla. Se ei oo ollekaan niinkään se ikäkysymys vaan se on lähinnä henkilökysymys.”</p> <p>”Enkä mä usko, että sillä on mitään tekemistä, että miten vanha oot jos sä oot kiinnostunut siitä, mitä sä opiskelet.”</p> <p>”... ne jotka jaksaa ja haluaa pysyä mukana, ne myös pysyy mukana, riippumatta siitä iästä.”</p>
IÄN MYÖTÄ OSAAMISEN KEHITTYMINEN HELPOTTUU JA KOROSTUU	<ul style="list-style-type: none"> • Elämänkulun näkökulma osaamisessa ja oppimisessa • Iän sosiaalinen määrittäminen • Persoonallinen kypsyyks tuo kärsivällisyyttä ja pitkäjänteisyyttä • Oppimisen kohdentaminen ja suuntaaminen olennaiseen kokemuksen pohjalta • Työn merkityksen korostuminen 	<p>”... mun mielestä ois paljon helpompaa, kun tulee ikää enemmän, ja jotkut asiat sitten, ne kiinnostaa-kin huomattavasti enemmän.”</p> <p>”... nuorempana oli niin paljon muuta, että se oli lähinnä pakollinen. [...] Nyt olis silleen paljon vastaanottavampi [...] olis enemmän aikaa siihen opiskeluun käyttä vanhemmalla iällä.”</p> <p>”Tajuua, että tää on nyt semmos-ta, mitä kannattaa opiskella. [...] Se on niinku tarkoituksenmukaista.”</p>
IÄN MYÖTÄ OSAAMISEN KEHITTYMINEN VAIKEUTUU JA HIDASTUU	<ul style="list-style-type: none"> • Ikääntymismuutosten merkitys • Osaamisen kehittäminen formaalina opiskeluna • Uuden oppiminen 	<p>”Asioiden muistamiseen on tehtävä työtä enemmän kuin nuorena.”</p> <p>”Oppimiskyky on hyvä mutta kieltämättä vie enemmän aikaa.”</p>
IÄN MYÖTÄ MOTIVAATIO OSAAMISEN KEHITTÄMISEEN HEIKKENEE	<ul style="list-style-type: none"> • Muuttuvat osaamisvaatimukset ja elämänvaiheen rajapinnan kohtaaminen • Työn ja eläkkeen vastakkainasettelu • Elämänkulun näkökulma • Iän sosiaalinen määrittäminen 	<p>”... on semmonen ryhmä tuolta 40-50 jotka on syrjäytynyt sen takia että ne ei joko jaksa, tai ne ei halua, tai niillä ei oo motivaatiota etsiä, löytää, paivittää tietojaan.”</p> <p>”Mutta tulee niinku lähelle eläkeikää niin kyllä varmaan niinku rupee. En tiijä, onko sitä kiinnostunut vielä asioista.”</p>

vaiheen kontekstissa iän ja ikääntymisen merkitys tuli esille kahdella eri tavalla. Toisaalta se tuli esiin myönteisessä mielessä siten, että osaamisen ja sen kehittämisen merkitys korostuvat iän myötä. Käsityksissä nostettiin esiin se, että karttuva ikä mahdollistaa persoonallisen kasvun ja kypsymisen. Myös työn merkityksen katsottiin korostuvan iäkkäämpänä elämässä. Toisaalta työntekijät tuottivat elämänsä viitekehystä vastakkaisen käsityksen iän ja ikääntymisen merkityksestä. Vastakkain asettuivat työelämä ja eläke-aika. Tällä katsottiin olevan seurauksia erityisesti työntekijän halukkuuteen kehittää omaa osaamistaan.

Iän kielteinen merkitys osaamisessa tuli esiin paitsi eläkehakuisuuden pohdintana, myös iän ja työelämän muutosten sekä iän ja työ- ja toimintakyvyn välisen suhteen tarkasteluina. Työ- ja toimintakykyä heikentäviä ikääntymisen aiheuttamia muutoksia työntekijät toivat haastatteluisa esille niukasti. Maininnat koskivat fyysisen toimintakyvyn heikkenemistä ja oppimisen hidastumista iän myötä. Aiemmissä tutkimuksissa juuri työkyvyn ja terveyden heikentymistä on pidetty tärkeimpänä vanhenemiseen liittyvänä tekijänä (Uutela, Palosuo & Haukkala 1994, 20–21). Tässä esille tulleiden työ- ja toimintakykyä heikentävien ikääntymismuutosten merkitys kyseenalaistettiin korostamalla ikääntymisen ja osaamisen yksilöllisyyttä sekä osaamisen kokonaisvaltaisuutta. Työelämän muutosten kontekstissa osaamisessa painotettiin tietoteknistä osaamista ja jatkuvaa kehittämistä. Iän myötä lisääntyneet uuden oppimisen vaikeudet, kuten oppimisen hidastuminen ja harjoituksen tarpeen kasvu, liitettiin voimakkaimmin juuri tietoteknisen osaamisen alueelle. Ikääntyvien työntekijöiden asema työelämässä näyttäytyikin tältä osin työntekijöiden käsityksissä heikompana kuin nuorempien työntekijöiden.

Toisaalta ikä tuli merkitykselliseksi nimenomaan suhteessa eletävään aikaan ja työelämän muutoksiin. Ikä on merkityksellinen työelämässä juuri *tässä ajassa*, nykykontekstissa, jolloin työelämässä olevien eri-ikäisten työntekijöiden koulustaustat poikkeavat olennaisesti toisistaan ja osaamisen vahvuudet painottuvat eri alueille. Ajan suhde ikääntymiseen on tuttu gerontologian APC-ongelma. Erilaiset ilmiöt voivat liittyä eri tavoin kronologiseen ikään (Age), ajankohtaan (Period) ja kohorttiin (Cohort). Elämänsä ja ikääntymisen ajallisuus tarkoittaa, että iän, ajan-

kohdan ja kohorttiin kuulumisen merkitystä on usein vaikea erottaa toisistaan (Jyrkämä 2001, 129–132). Ikä koettiin merkittäväksi juuri eri-ikäisten kohorttien tarkastelun näkökulmasta. Kielteisille ikäkäsityksille oli tyypillistä vertailuasetelma nuorempien ja iäkkäämpien työntekijöiden välillä.

Ikäkäsityksiä luonnehti sekä osaamisen että osaamisen kehittämisen osalta *moninaisuus ja ambivalenttius*. Tulos on samansuuntainen aiempien ikäkäsityksiä tarkastelleiden asennetutkimusten kanssa. Jokaisessa haastattelussa tuli esille useampia ikäkäsityksiä, jotka olivat perussuhtautumiseltaan joko toisiaan tukevia tai toisilleen vastakkaisia. Ikä näytti työntekijöiden käsitysten perusteella saavan tämän päivän työelämässä osaamisen ja sen kehittämisen kontekstissa hyvin ristiriitaisia ja erilaisia merkityksiä. Myös muut Worktow-projektin tutkimustulokset (Tikkanen 2000) antavat viitteitä olettaa, että ikääntymisen merkitys työssä suoriutumisellemme on kiinteässä yhteydessä työtehtäviin ja työn sisältöihin.

MONTA IKÄÄ AJASSA

Ikäkäsitysten tarkastelu erilaisten ikämäärittelyiden (Laslett 1989; Tikka 1994) valossa nostaa esiin iän monet kasvot. Iän merkityksettömyys pohjaa voimakkaasti *kronologisen* iän kautta tapahtuvaan *vastakkaismäärittelyyn*. Kysymyksessä voidaan tulkita olevan pyrkimys iän määrittämiseen muusta kuin kronologisuudesta käsin, tai ainakin pyrkimyksestä tuoda rinnalle muita vaihtoehtoisia ja samanaikaisesti olemassa olevia ikämäärittelyjä. Kronologisen iän määrittelyiden lisäksi aineistossa esille tulleet viittaukset fyysisen vanhenemiseen ja työ- ja toimintakyvyn heikkenemiseen ovat ymmärrettävissä selkeimmin *biologisen* iän ja *ikäntymisprosessin* kautta. Tälle ikämäärittelylle on olennaista se, miltä ikääntyminen biologisena ja fyysisenä prosessina tuntuu, ja millaisen kokemuksen se tuottaa itsestä työntekijänä ja oppijana akselilla ennen ja nyt.

Ikäkäsitykset kiinnittyivät haastatteluisa kiinteästi elämänsä kulkuaan. Ikä pyykittää ja vaiheistaa elämänsä kulkua, jolloin suhde kronologisen ja sosiaalisen iän välillä tulee merkitykselliseksi. Työn ja eläkkeen vastakkainasettelun kautta iän merkitys työelämässä määrittyi sosiaalisiin perusteisiin ja keskeiseksi nousi rajanveto toisen ja kolmannen

ian rajan välillä. Työntekijät kokivat eläkkeelle siirtymisen ja eläkeikaan suuntautumisen houkuttelevampina kuin työn kehittämisen. Käsitykset ovat samansuuntaisia kuin työ- ja eläkeasenteita tarkastelleissa tutkimuksissa, joiden mukaan työstä eläkkeelle siirtymistä selittävät toisaalta sekä eläkkeelle työntävät että vetävät tekijät (Gould 2002; Huuhtanen & Piispa 1999). Toisaalta elämäkulun kautta tapahtuva sosiaalisen iän määrittely piti sisällään myös myönteisiä elementtejä. Tällöin korostui erityisesti kokemus työelämässä tarvittavan asiantuntijaosaamisen keskeisenä osa-alueena ja lähteenä.

Ikäkäsityksissä korostuu kautta linjan *yksilöllisyys*. Yksilöllisyys ja iän merkityksettömyyden korostaminen toivat voimakkaasti mukaan iän persoonallisen ja kokemuksellisen määrittämisen. Persoonallisen iän korostuminen työntekijöiden käsityksissä asettaa yhdenmukaisen ikämäärittelyn ja -käsityksen kyseenalaiseksi. Ikäkäsityksissä kyseenalaistuiivat sekä vanhuuden että iän käsitteet. Ikäkysymystä keskeisemmäksi nousivat yksilön persoonallisuus, elämänhistorian valinnat, työympäristöä koskettavat tekijät sekä kokemus.

Ikäkäsitysten monimuotoisuus on tulkittavissa toisaalta iän moniulotteisuutena ja toisaalta iän yhdenmukaistumisena. Näitä on pidetty tyypillisenä myöhäismodernin yhteiskunnan tunnusmerkkeinä (Giddens 1991), jossa kronologiseen ikään ja sitä kautta määrittyvään elämäkulun vaiheeseen liittyvät ikänormit murtuvat ja yhdenmukaistavat elämäkulun ikävaiheita. Iän merkityksettömyyden korostumista on selitetty iättömyyden kokemuksella (Jyrkämä 1996, 108–111). Iästä on tullut individualisoitu (Julkunen & Pärnänen 2002) sillä tavalla, että iän katsotaan olevan itsestä kiinni. Toisaalta iän merkityksettömyyden korostuminen itsessään voidaan tulkita kielteiseksi ja syrjiväksi (Andrews 1999).

Merkille pantavaa on viime vuosina ollut iän merkityksen korostuminen työelämässä (Rantamaa 2001, 68–69). Tästä kertovat osaltaan niin ikääntyviä työntekijöitä koskettava julkinen keskustelu kuin tutkimus ja päätöksentekokin. Eri-laisissa toimenpiteissä ikääntyvät työntekijät on pyritty määrittämään ikävaiheen kautta. Työntekijöiden ikäkäsitysten moniulotteisuus nosti esiin neuvottelun ikääntyvän työntekijän määrittämisestä suhteessa elämäkulun ikä- ja elämänvaiheisiin. Ikääntyvää työntekijää määritettiin ensisijaisesti elämänvaiheen, ei ikävaiheen näkökul-

masta. Kuitenkaan kronologista ikää ei ollut täysin mahdollista ohittaa. Pohtiessaan omaa ikää ja ikääntymistään, osaamistaan ja sen kehittämistä suhteessa työyhteisön muihin jäseniin ja omaan elämäkulkuunsa ikääntyvän työntekijän elämänvaiheen neuvottelu sai perusteita sekä kronologisesta iästä ja tähän liittyvästä kokemuksesta että elämänvaiheesta ura- ja elämäkulussa. Rinnakkaiset ja ristiriitaiset ikäkäsitykset haastoivat perinteisen ja yhdenmukaisen kronologiseen ikään nojaavan elämäkulun ikävaiheittaisen jäsentämisen myös osaamisen ja sen kehittämisen näkökulmasta.

HAASTEENA OSAAMISEN HYÖDYNTÄMINEN TYÖYHTEISÖISSÄ

Tutkimuksessa esille nousseet työntekijöiden käsitykset osaamisen ja sen kehittämisen ja iän suhteesta eivät täysin tue aiempien tutkimusten stereotyyppisiä käsityksiä iän ja osaamisen sekä iän ja oppimisen välisestä suhteesta. Päinvastoin ne antavat aiheutta olettaa, että ikääntyvillä työntekijöillä on kokemuksellista osaamista ja tiettyjä osaamisen vahvuuksia, joita tarvitaan työelämässä. Sekä yksilöllisyys, osaamisen suhteellisuus ja kontekstuaalisuus että relevantin kokemuksen merkitys tulivat haastatteluissa esille. Työntekijöiden käsityksissä (kronologista) ikää merkittävämpiä osaamisessa ja sen kehittämisessä työelämässä olivat työntekijän persoonalliset ominaisuudet, halukkuus oman osaamisen kehittämiseen sekä kokemuksellisen osaamisen hyödyntäminen ja jakaminen. Iän, osaamisen ja sen kehittämisen välisessä tarkastelussa tulisikin laajemmin ottaa huomioon niin työtehtävän laatu kuin relevantin kokemuksen merkitys ja edelleen kokemuksen suhde ikään (Warr 1998, 36–39).

Ikäkäsitysten monimuotoisuus antaa edelleen aiheutta laajempaan työelämän ikäystävällisen henkilöstöpolitiikan ja -johtamisen kehittämiseen. Osaamisen ja sen kehittämisen kontekstisidonnaisuus yhdessä iän monimuotoisuuden kanssa haastaa työelämän aikuiskoulutuksen kehittämään eri-ikäisten työntekijöiden osaamisen hyödyntämistä ja jakamista työyhteisöissä. Se, miten organisation sisällä osaaminen jakautuu eri-ikäisten työntekijäin kesken, korostuu erityisesti silloin, kun suuri määrä työntekijöitä on jäämässä eläkkeelle samanaikaisesti. Yksi mahdollisuus toteuttaa ikäjohtamista on jakaa osaamista työ-

yhteisössä työn suunnittelun ja organisoinnin avulla. Iäkkäämmälle työntekijälle mahdollisuus käyttää omaa osaamista uudella tavalla tarjoaa välineitä itsensä kehittämiseen ja kokemukseen oman osaamisen hyödyllisyydestä ja arvostuksesta. Mahdollisuuden uudelleen osaamisen käyttöön tarjoavat esimerkiksi erilaiset mentorointiohjelmat ja konsultaatiomallit. Osaamisen jakaminen työyhteisössä työtä uudelleen organisoimalla palvelee ikääntyvän työntekijän näkökulmasta mahdollisesti myös kokemusaosaamisen käyttöä ikääntymismuutosten kompensaationa (Salthouse 1997, 22–23).

Ikää ja ikääntymistä työkontekstissa tarkastelevissa hankkeissa on korostunut toisaalta yksilön vastuu voimavarojen kehittämisessä ja toisaalta työn ja sen organisoinnin keskeisyys (Ilmarinen, Louhevaara, Huuhtanen & Näsman 1999). Voimakkaimmin on korostunut työ- ja toimintakykyisyyden ylläpitämistä korostava lähtökohta, joskin viime aikoina on esitetty myös muita lähtökohtia eri hankkeissa. Tässä iän ja ikääntymisen määrittymistä tarkasteltiin erityisesti osaamisen ja sen kehittämisen kontekstissa. Tulokset haastavat entistä voimakkaammin yhteistoiminnan sekä työntekijän voimavarojen (toimintakyky, osaaminen, arvot) että työn (työympäristön, -yhteisön, johtamisen) organisoinnin kehittämiseksi sekä iän että osaamisen monimuotoisuuden perusteella.

LÄHTEET

- Ahola, K. & Huuhtanen, P. (1995). Ikäasenteet ja oikeudenmukaisuus työssä. Ikääntyvä arvoonsa -ohjelma. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto.
- Andrews, M. (1999). The seductiveness of agelessness. *Ageing and Society* 19 (3), 301–318.
- Baltes, P. B. & Staudinger, U. M. (toim.) (1996). Interactive minds. Life-span perspectives on the social foundation of cognition. Cambridge: University Press.
- Eraut, M. (2000). Non-formal learning, implicit learning and tacit knowledge in professional work. Teoksessa F. Goffield (toim.) The necessity of informal learning. ESRC Learning Society series. University of Bristol: Policy, 12–31.
- Giddens, A. (1991). Modernity and self-identity. Self and society in the late modern age. Cambridge: Polity.
- Glaser, B. G. & Strauss, A. L. (1967). The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research. Chigago: Aldine.
- Gould, R. (2002). Varhaiseläke, työttömyysputki vai työssä jatkaminen? [posterisitys] Aktiivinen ja elämään suuntautuva vanheneminen -foorumi. 11.–12.2.2002. Jyväskylä.
- Hallsten, L. (1996). Arbete och psykologiska åldersförändringar. Teoksessa G. Aronsson & Å. Kilbom (toim.) Arbete efter 45? Historiska, psykologiska och fysiologiska perspektiv på äldre i arbetslivet. Solna: Arbetslivsinstitutet, 133–172.
- Huuhtanen, P. & Piispa, M. (1999). Attitudes towards early retirement and work. Teoksessa J. Ilmarinen & V. Louhevaara (toim.) FinnAge – respect for the aging: action programme to promote health, work ability and well-being of aging workers in 1990–96. Finnish Institute of Occupational Health. Research reports 26, 19–30.
- Ikääntyvät työelämässä (1996). Ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittäneen komitean mietintö. Komiteamietintö 1996:14. Työministeriö.
- Ilmarinen, J., Louhevaara, V., Huuhtanen, P. & Näsman, O. (1999). Developing and testing of models and concepts to promote work ability during ageing. Teoksessa J. Ilmarinen & V. Louhevaara (toim.) FinnAge – respect for the aging: action programme to promote health, work ability and well-being of aging workers in 1990–96. Finnish Institute of Occupational Health. Research reports 26, 263–278.
- Julkunen, R. & Pärnänen, A. (2002). Tehostuvan työelämän ikäpolitiikat [esitelmä]. Aktiivinen ja elämään suuntautuva vanheneminen -foorumi. 11.–12.2.2002. Jyväskylä.
- Juuti, P. (2001). Ikäjohtaminen. JTO-tutkimuksia 3. Työministeriö.
- Jyrkämä, J. (1996). Kuka on vanha, kuka vanhus? Näkymiä vanhenemisen ja vanhuuden kokemiseen. Teoksessa T. Aittola, L. Alanen & P. Rantamaa (toim.) Minkä ikäinen olettekaan, rouva? Jyväskylä: SoPhi, 107–118.
- Jyrkämä, J. (2001). Aika tutkimuksessa ja elämäntulussa. Teoksessa A. Sankari & J. Jyrkämä (toim.) Lapsuudesta vanhuuteen. Iän

- sosiologiaa. Tampere: Vastapaino, 117–157.
- Korvajärvi, P. (1999). Ikäsyrynnän kokemukset ja käytännöt työelämässä. Teoksessa I. Kangas & P. Nikander (toim.) 1999. Naiset ja ikääntyminen. Gaudeamus, 85–105.
- Kouvonen, A. (1999). Ikäsyryntäkokemukset työssä ja työhönotossa. Työpoliittinen tutkimus 203. Työministeriö.
- Lahn, L. (2000). Ikääntyvät oppijat oppivassa yhteiskunnassa. Teoksessa P. Sallila (toim.) Oppiminen ja ikääntyminen. Aikuiskasvatuksen 41. vuosikirja. Gummerus, 41–72.
- Laslett, P. (1989). A fresh map of life. The emergence of the third age. London: Weinfeld & Nicolson.
- Legge, V., Cant, R., O'Loughlin, K. & Sinclair, G. (1997). Australian managers' attitudes towards older workers. Teoksessa Å. Kilbom, P. Westerholm, L. Hallsten & B. Furåker (toim.) Work after 45? Proceedings from a scientific conference held in Stockholm 22–25 September 1996. Vol. 2. Arbete och hälsa 1997:29. Solna: Arbetslivsinstitutet, 214–221.
- Lyng, K. (1996). Contextual and developmental aspects of adult learning. Teoksessa C. - H. Nygård & Å. Kilbom (toim.) Age and learning in working life. Solna: Arbetslivsinstitutet, 12–21.
- Marton, F. (1994). Phenomenography. Teoksessa T. Husén & T. Neville (toim.) The international encyclopedia of education. 2nd edition, Vol. 8. London: Pergamon, 4424–4429.
- Nikander, P. (2001). Age in action: membership work and stage of life categories in talk. Loughborough University. [Julkaisematon väitöskirja]
- Rantamaa, P. (2001). Ikä ja sen merkitykset. Teoksessa A. Sankari & J. Jyrkämä (toim.) Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa. Tampere: Vastapaino, 49–95.
- Ruoppila, I. & Suutama, T. (1994). Psykkisen toimintakyvyn muutokset vanhetessa. Teoksessa J. Kuusinen, E. Heikkinen, P. Huuhtanen, J. Ilmarinen, J. Kirjonen, I. Ruoppila, T. Vaherva, O. Mustapää & S. Rautoja (toim.) Ikääntyminen ja työ. WSOY, 58–75.
- Salthouse, T. (1997). Implications of adult age differences in cognition for work performance. Teoksessa Å. Kilbom, P. Westerholm, L. Hallsten & B. Furåker (toim.) Work after 45? Proceedings from a scientific conference held in Stockholm 22–25 September 1996. Vol 1. Arbete och hälsa 1997: 29. Solna: Arbetslivsinstitutet, 15–28.
- Sandberg, J. (2000a). Competence – the basis for a smart workforce. Teoksessa R. Gerber & C. Lankshear (toim.) Training for a smart workforce. London: Routledge, 47–72.
- Sandberg, J. (2000b). Understanding human competence at work: an interpretative approach. *Academy of Management Journal* 43 (1). Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://www.proquest.umi.com>>. 22.4.2001.
- Sternberg, R. J. & Horvath, J. A. (toim.) (1999). Tacit knowledge in professional practice. Researcher and practitioner perspectives. Mahwah: Lawrence Erlbaum.
- Taylor, P. & Walker, A. (1994). The ageing workforce: employers' attitudes towards older people. *Work, Employment and Society* 8 (4), 569–591.
- Theman, J. (1983). Uppfattningar av politisk makt. *Acta universitatis Gothoburgensis. Göteborg studies in educational sciences* 45.
- Tikka, M. (1994). Kalenteri-ikästä omaelämäkerralliseen ikään. Teoksessa A. Uutela & J. - E. Ruth (toim.) Muuttuva vanhuus. Gaudeamus, 81–101.
- Tikkanen, T. (2000). Experiencing the changes brought by IT and their consequences. Teoksessa S. Tøsse et al. (toimituskunta) Reforms and policy. Adult education in Nordic countries. Trondheim: Tapir, 161–182.
- Tikkanen, T., Lahn, L.C., Withnall, A., Ward, P. & Lyng, K. (2002). Working life changes and training of older workers. TSER, IV Framework Programme. Voksenopplæringsinstituttet Research reports. Trondheim.
- Tikkanen, T., Valkeavaara, T. & Lunde, Å. (1996). Ikääntyvä työväestö ja elinikäinen oppiminen: organisaation näkökulma. *Gerontologia* 10 (4), 252–261.
- Torff, B. & Sternberg, R. (1998). Changing mind, changing world: practical intelligence and tacit knowledge in adult learning. Teoksessa M. C. Smith & T. Pourchot (toim.) Adult learning and development. Perspectives from educational psychology. New Jersey: Lawrence Erlbaum, 109–126.

Uutela, A., Palosuo, H. & Haukkala, A. (1994). Vanhenemiseen liittyvät mielikuvat. Teoksessa A. Uutela & J.- E. Ruth (toim.) *Muuttuva vanhuus*. Gaudeamus, 7–26.

Walker, A. & Maltby, T. (1997). *Ageing Europe*. Buckingham: Open University Press.

Warr, P. (1998). Learning and competence development. Teoksessa Å. Kilbom (toim.) *Ageing of the workforce*. Key-note presentations and abstracts from a workshop held in Brussels 23.–24.3.1998. Solna: Arbetslivsintitutet, 23–62.

VIITTEET

1 Artikkelissa on päädytty yksinkertaisuuden vuoksi käyttämään käsitettä ikääntyvät työntekijät, vaikka samanaikaisesti tiedostetaan siihen liittyvä yleistämisen ja homogenisoinnin problematiikka. Ikämäärittelyssä on nojaututtu Ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittäneen komitean (IKOMI; Ikääntyvät työelämässä 1996) ikääntymisen ja työkyvyn välisestä suhteesta nousevaan määrittelyyn ikääntyvistä (yli 45-vuotiaista) ja ikääntyneistä (yli 55-vuotiaista) työntekijöistä. Työntekijällä viitataan artikkelissa kauttaaltaan ylipäätään henkilöstöön henkilöstöryhmästä riippumatta.

2 Hiljaisen tiedon käsitteen alkuperäisenä esittäjänä pidetään Polanyiä (1967), jonka mukaan hiljainen tieto on *”that which we know but cannot tell”* (Eraut 2000).

3 Artikkelin tulokset perustuvat lisenssiaatin tutkimukseeni *Ikä, osaaminen ja oppiminen. Työntekijöiden käsityksiä osaamisesta ja sen kehittamisestä sekä iän ja ikääntymisen merkityksestä työelämässä*. Tutkimus on toteutettu osana Worktow-projektia Jyväskylän yliopiston kasvatustieteen laitoksella. Hanketta on taloudellisesti tukenut myös Suomen Akatemia.

4 Kolmivuotinen tutkimusprojekti (TSER-hanke) käynnistyi marraskuussa 1997 ja siinä tarkasteltiin pk-yritysten yli 45-vuotiaiden työntekijöiden selviämistä muuttuvassa työelämässä, lähtökohtana työssä oppiminen, osaaminen ja koulutus. Tavoitteena oli selvittää mahdollisuuksia paremmin tunnistaa, arvostaa ja hyödyntää ikääntyvien työntekijöiden (kokemusperäistä) osaamista, ikääntyvien työssä oppimista, HRD:n mahdollisuuksia edistää elinikäistä oppimista ja tuottavuutta ja siten ikääntyvien osalta ehkäistä työelämästä syrjäytymistä sekä sitä, millä tavoin iän ja osaamisen suhteen heterogeeninen työvoima voi myötävaikuttaa oppivan organisaation kehittämiseen.

Artikkeli saapui toimitukseen heinäkuussa 2002. Se hyväksyttiin toimituskunnan kokouksessa 3.3.2003.