

# Aikuiskasvatus



Ikä, koulutus ja työ

Jos ehtisin vielä,  
asuisin vuoden Jäämeren rannalla.  
Jos ehtisin vielä,  
lentäisin lintuna Lalibelaan,  
Titicacajärvelle, Angkoriin.  
Patikoisin Himalajalla,  
ratsastaisin Keski-Aasian läpi.  
Jos ehtisin vielä –  
tekisin mitä vain!

En antaisi tätä elämää pois,  
mutta olisi käyttöä muutamalle lisää!

Hämmästyen katson omaa polveani,  
joka tehtäväkseen sai ja otti,  
vielä kasvaessaan olla vanhempina vanhemmilleen –  
armeliain silmin isiksensä nähä  
lapsekkaiksi jääneet vanhat miehet,  
ja hellin käsin haudan turviin hoitaa  
sukunsa hauraat naiset,  
joille elämä, kokematta jäänyt,  
on suuri tuskallinen arvoitus.

Vaan kuinka kestämmme me itse maailmassa,  
jossa jo ennen meitä  
olemisen kaava rikkoutui,  
ja mies voi täysin miehuutensa kieltää  
eikä nainen naiseuttansa löydä  
eikä lapsi löydä vanhempia vanhemmissaan.

Kootkaa murheeseen kuolleet hiukset,  
hopean-, lumen- ja jäkälänväriset hiukset,  
kootkaa nopeasti,  
kutokaa peite,  
kutokaa peite huolesta,  
vanhojen ihmisten tiedosta  
suruttoman sukupolven lapsille,  
"itseään toteuttavan",  
itselleen elävän sukupolven lapsille.  
Kutokaa nopeasti peite paleleville lapsille  
vanhojen ihmisten surusta ja tiedosta.

Anna-Liisa Rekola  
Kirkkonummi

Anna-Liisa Rekola on kirjoittanut runot yli 90 vuoden iässä.

**JULKAISIJAT** Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura **PÄÄTOIMITTAJA** Heikki Silvennoinen, VTT, professori, Turun yliopisto, 044 360 2320, heikki.silvennoinen@utu.fi **TOIMITUS** Annu Hattunen, puh. 040 759 4532, annu.hattunen@kvs.fi **TOIMITUSKUNTA** Heikki Silvennoinen, Karin Filander, Tuija Hytönen, Anneli Kajanto, Jussi Onnismaa, Tarita Ruoholinna, Leena Saloheimo ja Hannu Valkama **TILAUSHINNAT** 32,70 € / vuosikerta (4 nroa). Irtonumero 8 €. **TILAUKSET** www.kansanvalistusseura.fi/kauppa/; puh. 0207 511 500, Kansanvalistusseura, Haapaniemenkatu 7-9 B, 00530 Helsinki **ILMOITUSHINNAT** 1/1 sivu 350 €; 1/2 sivu 200 €, 1/4 sivu 150 €. Hintoihin lisätään alv. **GRAAFINEN SUUNNITTELU** Ilove Creative Oy **PAINO** Forssa Print Oy **PAINOS** 1 800 kpl **ISSN** 0358-6197 **www.aikuiskasvatus.fi**

# SISÄLLYS

3/2012

## PÄÄKIRJOITUS

Heikki Silvennoinen: Ikä taloudellisena ongelmana 164

## JOHDANTO

Juha Kauppinen & Esko Hartikainen: Sukupolvien vuodenaajat. Suomalainen elämänkulku ja sukupolvikonfliktit hyvinvointivaltiossa 166

## ARTIKKELIT

Heikki Silvennoinen & Hanna Nori: Ikääntyvien koulutus monimuotoistuvassa työelämässä 177

Päivi Siivonen: Ikä ja koulutettavuuden dilemmat viisikymppisten ja kuusikymppisten naisten kerronnassa 190

Irene Toivanen: Mikä tekee meistä ihmisiä 201

## NÄKÖKULMIA KÄYTÄNTÖÖN

Yutaro Ohashi, Heikki Kynäslähti & Fumitoshi Kato: Japanilaisen noviisiopettajan näkökulma japanilaiseen ja suomalaiseen elinikäiseen oppimiseen 211

## NÄKÖKULMIA POLITIIKKAAN

Tiina Saarelma-Thiel & Marjo Wallin: Aina on oikea ikä vaihtaa suuntaa. Työpaikka tukee työuran siirtymävaiheissa 217

Ulpukka Isopahkala-Bouret, Susanna Paloniemi, Tarja Tikkanen, Bernharður Guðmundsson, Leif Emil Hansen, Hanne Randle & Jon Sandvik: "Hyvät käytännöt ovat hyviä iästä riippumatta!" Työmarkkinajärjestöjen ikääntyviä työntekijöitä koskevan politiikan ja käytäntöjen vertailu 221

## NÄKÖKULMIA TUTKIMUKSEEN

Päivi Hökkä: Opettajakouluttajat ristiriitaisten vaateiden keskellä: yksilön ja organisaation välisiä jännitteitä (lectio) 225

## NÄKÖKULMIA KIRJALLISUUTEEN

Pirkko-Liisa Vesterinen & Marjaana Suutarinen (toim. 2011). Y-sukupolvi työ(elämä)ssä (Raijaliisa Laakkonen) 230

Työterveyslaitos (2011). Ikävoimaa työhön (Marjo Rautvuori) 232

Petteri Pietikäinen (toim. 2011). Työstä, jousta ja jaksa (Heikki Silvennoinen) 234

Aaro Ollikainen (2012). Avain (Miiia Martinsuo) 236

Aini-Kristiina Jäppinen: Onnistu yhdessä! Työyhteisön kehittämisen 10 avainta (Anu Järvensivu) 238

## MUUTA

Summaries of the articles 239

Anneli Kajanto: Pitkä rupeama Aikuiskasvatuksen parissa 242



## PÄÄKIRJOITUS

KUN IHMISEN ARVO MÄÄRÄYTYY TUOTTAVUUDEN JA OSTOVOIMAN MUKAAN TYÖ- JA TAVARAMARKKINOILLA, VÄHÄARVOISISTA TULEE YHTEISKUNNALLINEN JA TALOUDELLINEN ONGELMA.

### IKÄ TALOUDELLISENA ONGELMANA

**M**aailman väestö vanhenee kovaa vauhtia: tänään 50 vuotta täyttäneitä on noin viidesosa maapallon väestöstä mutta vuonna 2060 jo yli kolmannes. Vanhusten (yli 64-vuotiaiden) osuus kasvaa 7,5 prosentista 18 prosenttiin. Maanosittain vertaillen vanhinta väestö on Euroopassa. Vuonna 2060 eurooppalaista lähes puolet on 50 vuotta täyttäneitä ja yli neljäsosa 65 vuotta täyttäneitä. Suhteellisesti suurin muutos ikäpyramidiin tulee Latinalaisessa Amerikassa ja Aasiassa, missä 50 vuotta täyttäneiden osuus yli kaksinkertaistuu vuoteen 2060. Aasiassa tulee olemaan yli miljardi vanhusta.

Suomessa yli 64-vuotiaiden määrä ylitti miljoonan henkilön rajan tämän vuoden heinäkuussa. Suomalaisista lähes viidesosa on 65-vuotiaita tai vanhempia. Suomi ei vanhene aivan etujoukossa.

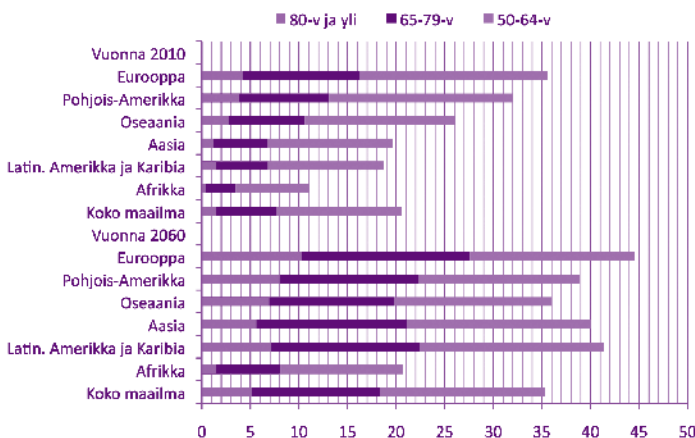
Esimerkiksi Japanissa väestö on paljon vanhempaa. Eurostatin ennusteen mukaan japanilaista peräti 35 prosenttia on 65 vuotta täyttäneitä vuonna 2060.

Eri maissa ja eri kulttuurissa ikäihmisiin suhtaudutaan eri tavoin, kuten myös lapsiin, nuoriin ja keski-ikäisiin. Joskus muinoin vanhuuden ja viisauden uskottiin liittyvän toisiinsa. Nyt vanhuus ja ikääntyminen ovat ongelma. Ainakin länsimaissa ikääntyminen on yksilölle kauhistus: vuosien karttuessakin pitäisi näyttää nuorelta, energiseltä ja helposti innostuvalta. Työmarkkinoilla menestyvät nuoren näköiset mutta runsaasti erilaisista tehtävistä kokemusta hankkineet.

Euroopan unionin jäsenmaissa vietetään *aktiivisen ikääntymisen ja sukupolvien välisen solidaarisuuden teemavuotta*, jonka tavoitteena on edistää toimia, joilla iäkkäille voitaisiin luoda paremmat mahdollisuudet pysyä aktiivisena. Teemavuoden tavoitteiden toivoisi toteutuvan, sillä se voisi tuoda esille ikääntymisestä ja vanhuudesta myös jotain muutakin kuin sen, että vanheneva väestö on taloudelle hyödytön ja siksi ongelma. Yhä useampi pelkää, ettei saa pysyä nykyisessä työssään tai löydä uutta työtä, jossa voi jatkaa, kunnes eläkettä on karttunut kohtuullisesti. Ikääntyvien ja ikääntyneiden työntekijöiden mahdollisuuksia saada työtä olisi parannettava. Työelämän

voisi toteutuvan, sillä se voisi tuoda esille ikääntymisestä ja vanhuudesta myös jotain muutakin kuin sen, että vanheneva väestö on taloudelle hyödytön ja siksi ongelma. Yhä useampi pelkää, ettei saa pysyä nykyisessä työssään tai löydä uutta työtä, jossa voi jatkaa, kunnes eläkettä on karttunut kohtuullisesti. Ikääntyvien ja ikääntyneiden työntekijöiden mahdollisuuksia saada työtä olisi parannettava. Työelämän

**Kuvio.** Vanhimpien ikäryhmien osuus väestöstä maanosittain vuosina 2010 ja 2060



mielekkyyttä on syytä kohentaa, jotta ihmiset jaksaisivat työkykyisinä ja haluaisivat jatkaa työntekoa ikääntyneenäkin.

Eläkeläiset tekevät arvokasta työtä esimerkiksi perheensä huoltajina hoitaen omia vanhempiaan, puolisoaan tai lapsenlapsiaan. Monissa maissa vapaaehtoistyö on yleistä. Se antaa mahdollisuuden kuulua yhteisöihin ja olla yhteiskunnan arvokas jäsen. Yksi teemavuoden tavoitteista on tehdä näkyväksi ikääntyneiden panos yhteiskunnassa ja luoda heidän toiminnalleen paremmat edellytykset. "Aktiivisesti ikääntyvät" säilyttävät paremmin toimintakykynsä, ja heidän on mahdollista elää pidempään itsenäisinä.

VANHUUS ON ONGELMA siksi, etteivät vanhuksat pysty, jaksa tai halua tehdä töitä ja osallistua palvelu- ja tavaratuotantoon. He eivät kasvata bruttokansantuotetta, muuten kuin työllistämällä verovarolla palkattua hoitohenkilökuntaa. Nuoruus on ongelma vähän samasta syystä. Nuoret ovat julkisen talouden kuluerä: heille pitää järjestää koulutusta, nuorisotyötä ja muuta hoivaa ilman että he antavat mitään vastikkeeksi. Tosin samalla he tulevat työllistäneeksi valtavan joukon opettajia ja muuta henkilökuntaa kouluissa ja oppilaitoksissa. Mutta niin julkisen vallan kuin elinkeinoelämän edustajien mukaan nuorten kouluttautuminen kestää liian kauan, ja he astuvat työmarkkinoiden käyttöön liian iäkkäinä.

Viime vuosina on alkanut näyttää yhä vahvemmin siltä, että julkisen vallan ja elinkeinoelämän edustajat suhtautuvat ikääntyneisiin ja vanhuksiin enimmäkseen ongelmia tuottavana liika-  
väestönä. Vanhusväestöstä ei tee ongelmaa ikä.

Varakas ja terve vanhus ei ole ongelma. Köyhä ja kiipeä on. Ihmiset, joilla ei ole töitä ja ostovoimaa ovat liikaväestöä iästä riippumatta. Ihmisen arvo ja ongelmallisuus määräytyvät työ- ja tavaramarkkinoilla.

LÄHITULEVAISUUDESSA saamme yhä enemmän kuulla yhteiskunnallisten vaikuttajien pohdintoja esimerkiksi yleisen ja yhtäläisen äänioikeuden ajanmukaisuudesta oloissa, joissa "huolestuttavan suuri" osuus äänioikeutetuista on vanhuksia: onko oikein, että vanhusväestö päättää tulevaisuutta koskevista asioista, aletaan kysellä yhä arvovaltaisemmalla rintäänällä. Vai pitäisikö kuitenkin "aktiivisesti vanhenneilla" tai ostovoimaisilla senioreilla säilyttää jonkinlainen äänivalta, vaikkei ehkä ihan yhtäläinen? Olisiko syytä siirtää jonkinlaiseen painotettuun äänioikeuteen, kuten yhtiökokouksissa, joissa äänimäärä riippuu henkilön yhtiön osakkeisiin sijoittamasta rahamäärästä?

Vuosien 2010 ja 2060 välillä maailman väestön keski-ikä nousee kymmenellä vuodella, vajaasta 30 vuodesta lähes 40 vuoteen. Ihmiskunta "aikuistuu". Aikuisuuteen kuuluu järkevöityminen ja kehittyneempi ymmärrys omista vastuista sekä myös kyky vastuun kantamiseen. Suhtautuminen vanhuuteen ja ikäihmisiin kaipaa Suomessakin radikaalia muutosta. Aikuisikasvatustajat ideoivat kilpaa erilaisia koulutuksia ja opintomahdollisuuksia vanhusväestön harrastukseksi ja ajankuluksi, mutta kuka osaisi opettaa niin nuoret kuin keski-ikäiset antamaan arvoa myös vanhemmalle osalle ihmiskuntaa, vaikkeivät sen toimet enää bruttokansantuotetta kasvattaisikaan?

Heikki Silvennoinen

# SUKUPOLVIEN VUODENAJAT

## SUOMALAINEN ELÄMÄNKULKU JA

### SUKUPOLVIKONFLIKTIT HYVINVOINTIVALTIOSSA



Venäläisen Nikolai Kondratjevin teoria on inspiroinut näkökulman, jossa pitkien taloussykliden määrittämät vuodenaajat luovat sukupolville erilaisia avainkokemuksia ja mahdollisuuksia elämänkulun rakentamiseen.

Artikkelissa tarkastellaan pitkien syklien näkökulman avulla suomalaisen hyvinvointivaltion sukupolvien elämänkulkua ja sukupolvien välisiä konflikteja.

TÄSSÄ KIRJOITUKSESSA sukupolvien ääntä käytetään etenkin kaunokirjallisuus, jonka esittämät sukupolvikonfliktit ovat paljastaneet ja myös rakentaneet taloushistorian vuodenaikojen muovaamia sukupolvikokemuksia. Taloushistorian vuodenaajat kuvaavat yhteiskunnan syklisiä kulkua (talouden nousu- ja laskekaukia), jossa eri sukupolvien elämänkulun polut, siirtymät ja generatiivisuuden dynamiikat kohtaavat.

Sukupolvien elämänkulun ja vuorovaikutuksen voi nähdä syklisesti etenevänä kulkuna, jossa eri sukupolvet kehittävät ja jättävät oman kulttuurisen ja yhteiskunnallisen perinnön, jonka nuorempi sukupolvi vastaanottaa tai kapinoo sitä vastaan. Toisen maailmansodan jälkeen kulttuurisen ja yhteiskunnallisen sukupolviperinnön voi tiivistää liittyväksi hyvinvointivaltion kehittämiseen ja sen palvelujärjestelmän käyttöön elämänkulun resurssina. Erityisesti koulutuksen rooli elämänkulun rakentajana ja yhteiskunnan kilpailutekijänä globalisoituvassa maailmassa on laajalti tunnustettu. Hyvinvointivaltion purkautuminen tai uudelleenrakentuminen puolestaan

aiheuttaa yhä enemmän konflikteja eri ikäryhmien välille, missä kysymys on taloudellisista ja kulttuurisista resursseista (Vrt. Mead 1972; Bourdieu 1993).

Taloushistoriallinen konteksti ja aikakauden henki (*Zeitgeist*) tuottavat erilaista kokemusta sukupolville. Ihmiset rakentavat elämänkulkua ja toimijuuttaan suhteessa yhteiskunnan tarjoamiin resursseihin ja mahdollisuuksiin. Sukupolvia koskevat tutkimukset kertovat esimerkiksi elämäntavan, politiikan tai koulutuksen merkityksen muutoksesta suomalaisessa yhteiskunnassa (Roos 1987; Virtanen 2001; Kauppila 2002.) Kaunokirjallisuudessa ja pamfleteissa sukupolvia on kuvattu muu muassa hiljaisiksi, ahneiksi, anteliaaksi, menetetyiksi ja pullamössöiksi.

Suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle julkinen diskurssi vaatii nuorten ja pienten ikäluokkien koulutautumista yhä nopeammin ja tehokkaammin. Heidän on tehtävä enemmän töitä ja pidennettävä työuria, jotta sukupolvisopimuksen velvoittamat julkiset koulutus- ja hoivapalvelut sekä eläkkeet voidaan maksaa tulevaisuudessa. Pohdimme artikkelissamme

kaunokirjallisuuden, aikalaiskeskustelun ja sukupolvitutkimusten kautta sukupolvien vuodenvieroa ja eri vuodenaikojen tuottamia konflikteja.

#### NÄKÖKULMA TALOUDEN VUODENAIKOIHIN JA SUKUPOLVIIN

*"Ei ole mitään sukupolvia. On vain ideoita ja ihmisiä. Ja sitten on niitä, jotka kirjoittavat heistä historian. Jähmettävät ajan ja ihmiset. Toisista tehdään patsaita, toisista ei sanota sanaakaan."* (Hotakainen 2011, 271.)

Vaikka historiassa ei ole säännömukaista toistuvuutta, on historiallisissa muutoksissa syklisesti toistuvia elementtejä, etenkin silloin kun yhteiskuntia tarkastellaan taloushistorian näkökulmasta. Taloushistorian voikin hahmottaa sykleinä, metaforisesti ilmaisten talouden "vuodenaajoista" koostuvina "vuodenvieroina". Kaavio 1 hahmottelee kirjoituksemme näkökulmaa ja rakennetta. Talvi, kevät, kesä ja syksy ovat tässä artikkelissa taloushistorian vuodenaikoja, jotka synnyttävät eri ikäluokille erilaisia taloudellisyhteiskunnallisia avainkokemuksia ja suuntaavat elämänkulkua (ks. kaavio 1).

Vuodenaajoilla ja niistä kumpuavilla avainkokemuksilla avaan tässä artikkelissa viime sotien jälkeisiä eri sukupolvien keskeisiä sukupolvikonflikteja ja jäsenämme suomalaisen hyvinvointivaltion rakentumista. Tällaisen viitekehyksen käyttäminen yhtäältä jähmettää, kategorisoi ja dramatisoi sukupolvielämää historiassa sekä yhteiskunnassa. Toisaalta viitekehys on analyttinen ja heuristinen väline, joka suuntaa huomion niihin suomalaisen yhteiskunnan suuriin tapahtumiin, jotka ovat olleet merkityksellisiä sukupolvien elämänkulkujen ja ristiriitojen kannalta. Jokainen sukupolven elämäntapa muodostuu erilaisista vuodenaajoista, jotka osuvat eri kohtiin elämänkulussa ja tuottavat erilaisia kerrostuneita kokemuksia. Karl Mannheimin (1952) teorian mukaan kokemuksellisia sukupolvia tarkasteltaessa biologinen rytmi on huomioitava kokemusten laadussa, sillä voimakkaimmin yhteiskunnallisen murroksen kokee ikäryhmä, joka murroksen aikana on maailmankatosmuksellisesti otollisessa leimautumisikässä eli noin 17. ikävuoden vaiheilla. Nuoruuden ja varhaisen aiku-

suuden kokemukset muodostavat maailmankuvan perustan, jonka kautta sukupolvet tulkitsevat todellisuutta. Voimakkaimpia yhteiskunnallisia murroksia ja sukupolvikokemusten tuottajia ovat globaalit lamakaudet. Nikolai Kondratjevin kuuluisan talouden pitkien syklien teorian mukaan kapitalismi uudistuu kapitalismin talvessa, joka korjaa väkivaltaisesti kesän ja syksyn aikana muodostuneet häiriötilat ja palauttaa kapitalistisen järjestelmän takaisin toimintakelpoiseksi. (Talouden pitkistä sykleistä ja Kondratjevistä ks. Korpinen 1981.)

Sukupolvien eroja ja elämänkulun toimijuutta käsiteltäessä luodaan sosiologista *aikalaisdiagnoosia* (ks. Noro 2004). Aikalaisdiagnoosi nostaa esiin niitä hyvinvointivaltion palvelujärjestelmän rakentumisen ja purkautumisen taustoja sekä sukupolvien välisiä ristiriitaisuuksia, jotka nousevat menneisyydestä nykyaikaan ja raamittavat keskusteluja kilpailukyky-yhteiskunnan nykyisestä tilasta ja tulevaisuudesta.

Sukupolvien suhteita, koulutusta, generatiivisuutta ja eri elämäntilanteita ovat käsitelleet epäsuorasti monet kirjailijat. Väinö Linna on kuvannut romaanisarjassaan Täällä Pohjantähden alla sukujen polvia ja niiden osallistumista suomalaisen yhteiskunnan suuriin murroksiin. Veikko Huovinenkin edustaa sotasukupolvea, mutta hän on ottanut aikalaiskirjailijana kantaa useampaan talouden ja politiikan vuodenaikaan, muiden muassa 1980-luvun nousukautta hän kuvaa mainiossa sukupolvienkin kannalta mielenkiintoisessa puheenvuorossa Kasinomies Tom. Suurten ikäluokkien tarkkoja kuvaajia ovat Heikki Turunen ja Pirkko Saisio. Heidän romaaninsa läpivalaisevat suuria ikäluokkia maaseudun ja kaupungin ympäristöissä. Hannu Raittila, Kari Hotakainen, Juha Seppälä, Laura Honkasalo ja Jarkko Tontti kuvaavat nuorempia ikäluokkia. Honkasalo kuvaa romaaneissaan mm. poliittisia sukupolvia ja Tontti "väliin väsähtänyttä" sukupolvea eli 1970-luvun alkupuolella syntyneitä. Kaunokirjallisuuden lisäksi suurten ikäluokkien asemaa Suomen historiassa on alettu pohtia yhä useammin pamfleteissa, lehtiartikkeleissa ja lehtien keskustelupalstoilla. Ääriesimerkkeinä voi mainita Osku Pajamäen pamfletin Ahne sukupolvi (2006) sekä Riitta Hildénin ja Ulpu Iivarin haastattelukirjan Suuret ikäluokat luokkakuvassa (2008).

**Kaavio 1:** Kapitalistisen yhteiskunnan taloushistorialliset vuodenaajat, sukupolvet ja elämänaalueet 1930-luvun lamasta tähän päivään. (Vrt. Böckerman & Kiander 2006, 132–133.)

TALOUDEN JA POLITIIKAN SUHDANTEET	TALVI (tuho 1929–1945 ja 2008–) Kapitalistinen järjestelmä kuilun partaalla, järjestelmän uudistuminen, tuho/ perikato mahdollinen (Marx vs. Kondratjev)  Laman ja sodan tuho, massatyöttömyys, ääriiliikkeet, omaisuuden arvon lasku (deflaatio), konkurssit	KEVÄT (toivo 1945–1975) Tuhosta nouseva toivo – reaalitalouden kasvu, demokratian vakiintumisen, pitkä taloudellinen kasvu "golden age", – tasa-arvon ideologia – usko tieteeseen ja teknologiaan – ajatus jatkuvasta kasvusta ja edistyksestä, jokainen päivä edellistä parempi	KESÄ (uho 1975–1995) Hyvinvointivaltio huipussaan – Taantuman ja laman ajanjaksoja – Jatkuva kasvu ja edistys saa kolhun; työttömyyttä ja taantuman jaksoja – Vapaakauppa ja k(o)lulutuksen kasvu ja uho. – 1980-luvun markkinoiden vapautuminen ja 1990-luvun alun lama.	SYKSY (epävarmuus 1995–2008) Markkinausko Markkinoiden täydellinen vapaus ja raju kilpailu (epäsosiaalinen individualismi), jossa "winner takes it all", uusliberalismi. Työmarkkinoiden joustot, ammattiliittojen väheneminen. Paperitalouden kasvu, euforia. Kilpailun ja epävarmuuden kasvu
SUKUPOLVET	VETERANS (1922–45) Roos: Sotien ja pulan sukupolvi (1920–40) Kauppila: Sodan ja niukan koulutuksen sukupolvi (–1936).	BABY BOOM (1945–60) Roos: Suuren murroksen sp. (1940–55) Rakennemuutoksen ja kasvavien koulutusmahdollisuuksien sukupolvi (1936–1955) Tulppasukupolvi, märkäasukolvi, e-pillerisukupolvi	GEN X (1961–80) Roos: Lähiösukupolvi (1955–65) ja Rocksukupolvi (1965–) Kauppila: Hyvinvoinnin ja monien koulutusvalintojen sukupolvi (noin vuodesta 1955–) Saarikangas: Pullamössösukupolvi	GEN Y (1981–) "Lost generation" Tuhannen euron sukupolvi The Laptop-and Latte Generation
KOULUTUS	Jatkokoulutus mahdotonta "Koulutus ihanteena" Lyhytkin koulutus juttasi työelämään. Oppivelvollisuuden siviilisoivat merkitykset. Valtio, kansallinen sivistys ja koulutususkko.	"Koulutus välineenä" Koulutuksen ja palkkatyön läheinen suhde. Koulutus mahdollisti ammatin ja uran sekä työssä pärjäämisen.	"Koulutus hyödykkeenä, tai "koulutus itsestäänselvyytenä. Elinikäinen/elinkautinen oppiminen. Opiskelun pakko oman työmarkkina-arvon takaamiseksi.	Koulutususkosta globaaliin koulutuskilpailuun. Alueen (EU, AU) merkityksen korostuminen. Kansallisen ja kansallisen sivistyksen alasajo.
TYÖ JA URA	"Elämä kamppailuna" Työ velvollisuus elämän kamppailussa.	"Työ elämän sisältönä" Työ alkaa merkitä yhä enemmän ammatin hankkimista ja (pitkää) uraa. Työ on seikkailu ja perhettä tärkeämpi.	Korkea koulutus, mutta suuria ikäluokkia huonompi työllistyminen. Verkostoituminen, globalisoituminen ja osaamisen korostaminen. Työ on sopimus ja vaikea haaste. Työn ja perheen yhteensovittaminen. Down shifting.	Toiveiden täyttymys? Mielekkään työn korostus?
PERHE JA VAPAA-AIKA	Ydinperhe Kuluttaminen ja vapaa-ajan lomailu vieraita käsitteitä. Vaikeudet uuden median käytössä.	Järjestötoiminta, yhteisöllisyys keskeistä.	"Harrastukset elämän sisältönä" Yksilöllisyyden korostaminen. Globaali konteksti vapaa-ajassa ja mediassa.	Virtuaaliyhteisöt

## TOIVON KEVÄT

*"Toukokuun ensimmäisenä tuuli paukahtaa keskelle tietä punaisessa kankaassa. Toiveita ja unelmia on, niin kuin kissalla seitsemän elämää. Isien ja äitien jälkeen tulevat pojat ja tyttäret."* (Seilonen 1976, 71.)

Toisen maailmansodan jälkeen suomalainen hyvinvointiyhteiskunta rakentui Matti Virtasen (2001) osuvaa sanontaa käyttäen Neuvostoliiton siipien

suojassa. Idän ja lännen taloudellisessa ja poliittisessa ristivedossa syntyi suomalainen hyvinvointivaltio, joka pohjoismaisten kollegoidensa ohella edusti 2000-luvun kynnyksellä ehkä kehittyneintä hyvinvoinnin tuottamisen mallia koko maailmassa. (Hobsbawn 1999.)

Sodan sukupolven kohdalla generatiivisuus toteutui lainsäädännön kautta ns. rakenteellisenä generatiivisuutena. Jo kauan ennen sotaa oli päätetty joistakin uudistuksista kuten kahdeksan tunnin työajasta ja oppivelvollisuudesta. Oppivelvollisuuskoulun merkitys kansakunnan tukijalkana tunnustettiin kaikissa poliitti-

sisä puolueissa. Oppivelvollisuuskoulu muodosti monesti tämän sukupolven ainoan formaalin koulutuksen ja sen merkitys elämänsä rakentajana oli merkittävä. Koulun merkityksen tunnusti myös Väinö Linnan (s. 1920) romaanin Täällä Pohjantähden alla opettaja Rautajärvi, joka sotaa edeltävässä talouden talvessa ja äärioikeistolaisessa Suur-Suomi-hengessä julisti: *"On kasvatettava uusi sukupolvi vanhan ja mädäntyneen tilalle."* (Linna 1962/1987, 794.) Sodan sukupolven generatiivisuuden projekti pääsi vauhtiin 1950- ja 1960-luvun lukujen vaihteessa tasa-arvon ja konsensuksen hengessä. Tällöin päättäjät ja tutkijat alkoivat muotoilla elintaso-Suomea, joka perustui talouskasvuun, tulonsiirtoja ja palveluja korostavaan sosiaalipolitiikkaan ja yhteiskuntakehityksen suunnitteluun. Kyseisen politiikan ideologiseksi ohjenuoraksi nousi erityisesti Pekka Kuusen (1917–1989) teos 60-luvun sosiaalipolitiikka. 1960-luvun alku merkitsi sosiaali- ja eläketurvassa suurta generatiivista uudistusta: työeläkejärjestelmä (TEL ja LEL) ja sairausvakuutuslaki syntyivät.

1960-luvulla suurten ikäluokkien esikoiset alkoivat tulla työikäisiin. Pientilat eivät kuitenkaan elättäneet heitä tai antaneet heille sopivaa työtä. Tilanne merkitsi muuttoa asutuskeskuksiin, pääkaupunkiseudulle tai Ruotsin teollisuuspaikkakunnille. Väki alkoi purkautua pientiloilta 1960-luvun puolivälissä, ja pientilojen Suomi muuttui hyvin nopeasti lähiöiden Suomeksi. Roos (1987; 1988) kutsuu sukupolvea lähiöiden sukupolveksi. 1960- ja 1970-luvuilla sotasukupolvi ja heidän lapsensa, suuret ikäluokat, törmäsivät niin elintaso-odotusten ja poliittisten näkemysten osalta. Edellinen edusti agraari-Suomea ja jälkimmäiset maaltamuuton, lähiöiden ja tehtaiden sukupolvea. Suurten ikäluokkien edustajan, Impan, toukutyöt saavat käänteen Pielisen rannalla Heikki Turusen (s. 1945) romaanissa Simpauttaja (1973), jonka alussa veljekset Impi ja Otto ovat isänsä kanssa pellolla. Impan ja hänen isänsä välillä tapahtuu lyhyt ja lopullinen välienselvittely:

*"- No terve sitten vaan turvenuijat. Tää poika lähtee Helsinkiin, hän sanoo.*

*- Sinusta ei oo höyryyvä paskakoun vahiksikkaa.  
- Siinähan jäät vahtimaan paskakasoja. Minä lähen.*

*- Hiasta näkyy olevan. Ei siinä paljo tierat lentele.  
- Minä oon ihan tosissani.  
- No luuletko sinä perkele jotta tässä muut leikkii."* (Turunen 1973, 10.)

Kaupunkien valot, koulutusmahdollisuudet ja ammatit houkuttelivat sodan sukupolven jälkeläisiä enemmän kuin pienviljelijän totinen lantatunkio. Veikko Huovisen (s. 1927) romaanissa Lentsu (1978) sotaveteraani Ville Tapio pohtii poliittisten tuulten muuttumista ja entistä koulutetumman nuorisosaatua:

*"Ville Tapio kiihtyy oikeastaan miellyttävästi. Ajatus on lähtenyt taas hakemaan päivän vakio-katkeruutta. Sillä mitä tietää nuori polvi sotaveteraaneista, miehistä, jotka verellään ja kärsimyksillään lunastivat isänmaan viime sodissa. He olivat sukupolvi, jolla ei ollut vaihtoehtoa ja he olivat jyrymiehiä, jotka eivät epäoineet antaa henkeään isänmaan puolesta. Puoli miljoonaa miestä temmattiin kotiloistaan lumeen ja pakkaseen. ... Kaikkein olemiseen liittyi epävarmuus, huoli kodista ja omaisista, vilu, ikävyys, kadotusentuntu. ... Ja vielä rauhan töhin palattuana tämä ikäpolvi asutti lähes puoli miljoonaa siirtolaista, maksoi raskaat sotakorvaukset ja teki töitä sellaisella voimalla, että maa jälleenrakennettiin ja maa vaurastui. ... Se oli Suomen paras nuorisosa ja miesjoukko, eikä parempaa koskaan tule, ... Mutta nyt, nyt on elämää alkamassa ja aseisiin marssimassa juonittelijoiden, kiristäjien, ranttuilijoiden ja hurskastelijoiden sukupolvi, arvelee Ville Tapio. ... Koulutus on yleissivistävää, alkaa aikaisin ja loppuu myöhään... Kohta nuoret luulevat, että työ on pohjimmiltaan mukavaa jatkokoulutusta, joka tapahtuu tunturi-hotelleissa, Finnjetillä ja tyylikkäässä auditorioissa, jotka on rakennettu veronmaksajien rahoilla. Kaikki ovat tasa-arvoisia pimuja ja poitsuja, jotka juovat ja matkailevat työnantajien laskuun ... Osalle nuorisosa painetaan kuin rasvaprässillä kalloon, että Talvisota oli Suomen kapitalistien oma syy, ja Suomen jääkärikenraalien paha tahto johti Suomen jatkosotaan."* (Huovinen 1978, 118–120.)

Omasta Ville Tapiolle varsin vastakkaisesta näkökulmasta maailmanmeno tarkastelee kirvesmies Jaurujärvi, kommunisti ja puoluevirkailija, jonka yleissi-

vistävä koulutus ja aktiivisen kansalaisuuden perusta oli peräisin vapaan sivistystyön opinnoista:

*"Hän ei kuitenkaan kehtaa ruveta vanhan äijän kanssa väittelemään. Sillä väitellä hän osaisi, käytyään takavuosina Sirola-opistossa dialektiikkaan perehtymässä." Sen asuntovelkainen kirvesmies kuitenkin sanoo, että "saisi Kekkonen esittää kaikkien köyhien ja edistyksellisten ihmisten asuntolainojen armahtamista ...."* (Huovinen 1978, 124–125.)

Yksi keskeisistä sotasukupolven ja suurten ikäluokkien välisistä konflikteista kumpusi viime sotien erilaisista tulkinnoista. Sotasukupolven ja monien 1940–50-luvuilla syntyneiden vasemmistolaisien välille sukeutui 60-luvun lopulla kiista sodista ja niiden syistä. Sotaveteraaneja ärsyttivät radikaalien väitteet, joiden mukaan sodat olivat olleet valinta ja seurausta oikeistolaisesta politiikasta. Nuoriso oli tarvelemässä nuoruutensa uhranneen sukupolven perinnön. (Tuominen 1991.) Monelle nuorelle sodan näkyvintä perintöä taas oli isän sotatrauma, joka merkitsi sodan jatkumista monen perheen arjessa. Vapaa sivistystyö ja järjestötoiminta tarjosivat uudelle sukupolvelle staattisen perhe-elämän vastapainoksi aktiivisen toimintakentän. Suurten ikäluokkien sukupolvi näki koulutuksen keskeiseksi vaurauden ja hyvinvoinnin tuottamisen moottoriksi, ja heidän toimintansa tuloksena hyvinvointivaltion dynamiikka tuli toimivaksi. Materiaalisia resursseja sijoitettiin mm. koulutusjärjestelmän kehittämiseen ja työllisyyden ylläpitoon Keynesin oppien mukaan myös taloudellisten taantumien aikakausina.

#### UHON KESÄ

*"Jätkä voitti pari vanhaa miljoonaa veikkauksessa, soitti taksin ja sanoi että ajas peruuttaen kirkolle, hinnoista kyllä sovitaan."* (Laakso 1977, 34.)

Uhon kesä (1975–1995) merkitsi taloushistorian vuodenaajoissa yhtäältä edistysuskon himmenemistä ja toisaalta laskusuhdanteista huolimatta uhmaa kehittää yhteiskunnan hyvinvointia. Aina myöhäisrenessanssin ja valistuksen ajoista on vallinnut käsitys historiasta edistysuskonä. Suomalaisessa yhteis-

kunnassa edistysuskonä on ruokkinut koulutuksen, osaamisen ja maailmantalouden jatkuva kasvu. Edistysusko on ollut erityisen voimakas toisen maailmansodan jälkeisellä pitkän taloudellisen kasvun kevätkaudella (1945–1975). Tämän jälkeen uskoa jatkuvaan talouskasvuun ja edistykseen ovat koetelleet erityisesti 1970-luvun öljykriisi, 1990-luvun lama ja 2008 alkanut globaali talouden kriisi.

1970-luvun puolivälissä Suomi ajautui lamaan, jota kesti vuosikymmenen lopulle. Tuotanto supistui ensi kerran pariin kymmeneen vuoteen. Työttömyys nousi rajusti, vuonna 1979 maassa oli noin 200 000 työtöntä. Lama-ajasta huolimatta ajanjakso oli hyvinvointivaltion kiihkeän rakentamisen aikaa. 1960- ja 1970-luvuilla koulutusjärjestelmä laajeni perusopetuksesta korkeakoulutukseen kattaen koko maan. Opintotukijärjestelmä kehittyi 1970-luvulla: vuonna 1972 eduskunta päätti opintotukilaista ja 1977 opintotuen asumislisästä. Jo vuonna 1969 oli hyväksytty laki opintolainojen valtioneuvoston päätöksellä. Työvoimapolitiikka muuttui 1970-luvun alkupuolella, kun työnhakijoiden oikeus koulutusta vastaavaan työhön otettiin työllistämisen peruslinjaksi. Muutos merkitsi työllisyystöiden lopettamista. Työttömyyseläkejärjestelmästä päätettiin vuonna 1971. Laajempi työvoimapolitiikan uudistaminen tapahtui vuonna 1984, jolloin eduskunta päätti työttömyysturvan kokonaisuudistuksesta. Lomakäytännöissä suurta murrosta merkitsi vuonna 1973 työntekijöille annettu oikeus neljän viikon vuosilomaan.

Suomi hyppäsi kansainväliseen rahatalouteen vuonna 1985, jolloin päättäjät poistivat talouseläimältä rahamarkkinoita säateleviä rajoituksia. Rahamarkkinoiden vapauttaminen toi Suomeen juppikulttuurin, jonka tunnuksia olivat sijoittaminen, äkkirikastuminen ja kallis, näkyvä kuluttaminen. Kasinotalouteen osallistuneet olivat pääosin 1940- ja 1950-luvulla syntyneitä. Romaanissa Kasinomies Tom Veikko Huovinen konkretisoi nuorten juppien ja vanhemman "junttisukupolven" näkemyseron esimerkillä kalastuksesta. Tom suosi kallista huipputekniikkaa, kun taas Kata-Kärkkäinen, vanha Lapin lentojätkä, luotti puukeloihin ja hevonnallalla viritettyihin havuturoihin. Vanhat konstit trappäsivät paremmin, mikä sai nuoren polven protestoituaan:

*"Hevosen lanta vastaan kaikuluotain! Vanha kumara kalaäijä vastaan Jalavarannantien suurkuluttaja. Reikäiset kumitossut contra Nike Air -kengät."* (Huovinen 1990, 60–61.)

Kasinotalouden uho ja 1980-luvun lopun talouden ylikuumeneminen tarttui reaalityöelämän kulutusjuhlasta myös koulutus- ja eläkejärjestelmään. Ammatillinen koulutus lisääntyi ja ammattikorkeakoulut syntyivät 1990-luvun alussa. Eläkejärjestelmä parani merkittävästi: 1980-luvun puolivälissä päätettiin yksilöllisestä varhaiseläkkeestä, varhennetusta vanhuuseläkkeestä ja osa-aikaeläkkeestä. Huoltosuhteen heikentymisen ja 2000-luvun finanssi- ja velkakiirisen kiihdyttämän velkaantumisen myötä julkisia eläke-etuja on leikattu 1950-luvun alun jälkeen syntyneiltä. Ennen vuotta 1950 syntyneet työttömät myös ovat säilyttäneet oikeuden ns. ansiosidonnaiseen eläkeputkeen tai työttömyyseläkkeeseen.

Suurten ikäluokkien sukupolven elämäkkaressa koulutusjärjestelmän laajentuminen mahdollisti ammatillisen ja yleissivistävän koulutuksen hankkimisen toimivaksi elämäkulun resurssiksi. Yhteiskunnan rakennemuutos ohjasi koulutuksen tiedot ja taidot tehokkaaseen käyttöön. Tälle sukupolvelle koulutuksen merkitys muodostui välineeksi työelämään enemmän kuin muille sukupolville. Koulutus tuotti myös toivon ja pärjäämisen eetokset. Suurten ikäluokkien naisten koulutuksen lisääntyminen ja ammattiuran yleistymisen suuntasi generatiivisuutta tuottamiseen, suorittamiseen ja luovuuteen lähentäen sitä miehiseen perinteeseen. (Alanen 1994; Kauppila 2002.) Voisi ajatella, että suurten ikäluokkien kohdalla edistysusko säilyi talouden heikkoinakin aikoina. Heidän kollektiivinen identiteettinsä ja maailmankuvansa uskoi yhteiskunnan jatkuvaan edistykseen ja kasvuun.

#### EPÄVARMUUDEN SYKSY

*"Joka paikassa setiä ja tätejä suuret ikäluokat Ei vaaleissa muita äänestäjiä suuret ikäluokat Pian nauttivat eläkkeistään Sä raadat heidän edestään Oo kiitollinen, kun saat viimein duunia vanhusten hoitajana."* (Pelle Miljoona 1996.)

1990-luvun alun lama päätti suomalaisen hyvinvointivaltion pitkään kestäneen kevään ja kesän kasvun. Lama ja työelämän murros näyttävät jakaneen sukupolvia. Tuloerot kasvoivat, ja työttömäksi jääneet nuoremmat ikäluokat alkoivat kutsua sodan jälkeen syntyneitä tulppasukupolveksi. Osku Pajamäen (s. 1970) kirja Ahne sukupolvi suurten ikäluokkien perinnöstä kirvoitti keskustelun hyvinvointivaltion tulevaisuudesta ja sukupolvisopimuksen kelpoisuudesta tilanteessa, jossa uusi talouden nousukausi ei kuitenkaan koskettanut kaikkia väestönosia tai sukupolvia. (Pajamäki 2006.) Osa väestöstä tunsu ikään kuin syntyneensä väärään aikaan. Jarkko Tontin (s. 1971) romaanissa Luokkakokous (2007) tapahtumaa järjestävä Toni selvittelee ajatuksiaan niin provosoivasti, että Suomeen oli puolivakavissaan perusteilla Vihaamme Jarkko Tonttia -yhdistys:

*"Luin nimelistaa eteenpäin. Pitkä jono 73-loppuisia henkilötunnuksia, seassa muutama -72 syntynyt, vaihto-oppilaina olleet. Vuonna 1973 syntyneet ovat väliinpuotoajia ja menetettyjä. Me myöhästyimme 1980-luvun lopun korkeista aalloista, surffilaudat myytiin kirppiksellä vuonna 1992. Meidän nuoruusvuotemme maailma rypi lamasassa, ei ollut rahaa kuin alepubeihin. 90-luvun lopun pikkunousukausi oli pelkkä vitsi. Muistin lukeneeni, että 1967–1973 syntyneet ovat ainoa sukupolvi Suomen historiassa, joka on köyhempi kuin vanhempansa. Sitä ennen ja sen jälkeen syntyneillä elämä menee haaveiden mukaan. Vittu, eihän minullakaan ollut edes autoa, katsoin ikkunasta parkkipaikalle. Asuin vuokralla, skenellä nuoremmat osasivat jo paremmin. He olivat vielä koulussa kun lama iski ja vei duunit. Sitten ne tulivat samaan aikaan tappelemaan kakkupalloista, ilman tyhjiä reikiä ceeveissä. ..."*

*Suuria ikäluokkia en viitsinyt edes ajatella. Ne pitäisi viedä lopetettaviksi. Ilman mitään selittelyä. Ei heti vaan nyt, kesken sauvakävelyn riuhtaista puihot kädestä ja iskeä rinnasta läpi. 40- ja 50-luvuilla syntyneet ovat Suomen syöpä. Rasvainen veritulppa kansakunnan sydämessä, itsekkyyks itsse, millään ei ole mitään väliä, kunhan ne vain saavat haluamansa. Muistin kuinka olimme Matiaksen kanssa pil-*

*kanneet keski-ikäisiä vanhempiamme, jotka luulivat että maailma avautui nykyään yhtä helposti kuin 1960-luvulla. Ei. Maailma oli kiinni. Enää ei ollut eläkevirkoja, inflaatio ei maksanut asuntolainoja. AY-äijät huolehtivat vain rasvamaksaisten paperikoneduunarien ja rekkamiesten eduista. Vasemmistolaisia, vitut, häikäilemättömiä paskoja koko SAK täynnä. Maailma oli rujo ja ahdas. Edelliset sukupolvet olivat noukkineet mansikat kakusta, viimeistä myöten. Nyt taistelu omasta viipaleesta oli katkeraa kamppailua päivästä toiseen. ... Muistin vuoden 1999. Pari vuotta meni lujaa, vuosituhanen loppu. Hetken oli tuntunut siltä, että maailmassa oli armoa, uusia alkuja ja toivoa. Olin vaihtanut firmaa kolme kertaa vuoden sisällä.*

*Ja sitten, no niin. Jos on syntynyt vuonna 1973, niin sitten vittu on. Väliinväsähtäjien sukupolvi. Ei vielä kasarijengiä, eikä 90-lukulaisia.”(Tontti 2007, 74–75.)*

Sirkka-Liisa Kivelä (s. 1947) taas puolusti suurten ikäluokkien mainetta, etuja ja oikeuksia:

*Turkulainen ylilääkäri ja professori Sirkka-Liisa Kivelä sanoo, että nyt suurten ikäluokkien vanhe-tessa on alkanut sosiaaligerontologien ennustama vallan siirtyminen iäkkäämmille kansalaisille. Hän sanoo, että meneillään on niin sanottu veretön vallankumous, jossa seniorit eivät suostukaan edeltäjiensä tavoin luopumaan vallasta ... He ovat tottuneet olemaan vallassa. Joukossa on paljon pitkälle koulutettuja henkilöitä. Olen vakuuttunut siitä, että vanhat eivät ihan hevin luovu vallasta, Kivelä mieltii. Professori Kivelä kertoo myös, että nykyiset vallankäyttäjät eivät saa senioreita enää hiljaisiksi ”namurahoilla”. Oikeuksia halutaan puolustaa kiistojenkin uhalli. Siirtyminen on tapahtunut aika hiljaisuudessa. Tosin veikkaan, että politiikan kabineteissa asiasta on jo keskusteltu, mutta siitä ei ole julkista riitaa haastettu. En aivan verenvuodatukseen usko, mutta tietynasteista vastakkainasettelua varmasti tulee, Kivelä myhäilee. (Ylen uutiset 2009.)*

Erik H. Eriksonin (1982) teorian mukaan yksilön kehitysvaiheet tapahtuvat yhteisössä sukupolvien välisessä vuorovaikutuksessa eräänlaisessa kehys-rakenteessa, jota nimitetään sukupolvien sykliksi

(*generational cycle*). Tontin ja Kivelän lainaukset osoittavat, että sukupolvien huolenpitosuhde on muuttunut ainakin keskustelun tasolla aiempaa etäisemmäksi ja jopa vihamieliseksi. Myös internetin keskustelupalstojen sukupolvikeskusteluissa voi nähdä saman ilmiön. Elämänsäkulun institu-tionalisoinnin myötä yhteiskunnan laitokset ja toimintajärjestelmät hoitavat ja järjestävät sukupolvien välistä vuorovaikutusta. Hyvinvointivaltio on ottanut paljon välitystehtäviä yksilöiltä ja yhteisöiltä itselleen ja säädelyt myös niiden aikuisten kehitystä, jolla ei ole välitöntä huolenpitosuhdetta seuraavaan sukupolveen. Onko niin, että sukupolvet ovat etääntyneet toisistaan huolenpitosuhteen muuttumisen myötä ja näkevät sukupolvien väliset suhteet kamppailuna hyvinvointiyhteiskunnan hiipuvista resursseista? (Vrt. Alanen 1994.)

Vaikka lamaa seurasi pitkä nousukausi (1995–2008), hyvinvointivaltion palvelujärjestelmän alasajo tai hyvinvointivaltion uudelleenrakenteistuminen kilpailuvaltioksi tapahtui 1990-luvulta alkaen niin poliittisella, institutionaalisella kuin kulttuurisella tasolla. Poliittinen ja institutionaalinen taso saattoivat muuttua nopeastikin, kuten 1990-luvun laman jälkeinen kehitys osoitti. Kulttuurinen muutos oli kuitenkin hitaampaa ja sidoksissa yksilöiden elämäkokonaisuuksiin. (Antikainen 2010.) Talouden syksy pitkän nousukauden siivittämänä ei ollut hyvinvointivaltion juhlaa, vaan pikemminkin alasajoa, jossa monet väestöryhmät kuten lapsiperheet näkivät siirtyneensä köyhien luokkaan. Koulutuksen ja työelämän kentillä byrokratia ja professionalismi ovat korvautuneet managerismilla ja suorituskyvyllä. Nämä markkinaorientoituneet tekniikat ovat muuttaneet erityisesti instituutioita, mutta myös kulttuuria, etiikkaa ja ammatti-identiteettejä. (Ks. Ball 2003; Valkonen & Kauppila 2010.)

#### TUHOON TALVI

*”Kun tulet syksyn maahan on siellä sen maailman kevät aika, niin, tietysti.*

*Se kohta kääntyy, kukkimatta, täksi talveksi.*

*Sellaiset ovat täällä vuodenajat.”*  
(Haavikko 1990, 18.)

Nykyisyyden käydessä yhä vaikeammin ymmärrettäväksi ja tulevaisuuden muuttuessa sumuiseksi alkavat näkemykset lineaarisesta historian kulusta menettää itsestään selvää asemaansa. Wallerstein (1988, 43–44.) pitää kapitalistista maailmantaloutta historiallisena järjestelmänä, jolla on tietty elämänsäkaari. Järjestelmä perustuu jatkuvaan laajenemiseen, jolla kuitenkin on rajansa. Kun järjestelmät etenevät kohti luonnollista loppuaan, ne huomaavat olevansa ”siirtymässä” kohti epävarmaa tulevaisuutta. Suurten ikäluokkien sukupolven voi tulkita vielä lineaarisen maailmankuvan ja edistysuskon sukupolveksi. Heitä seuranneiden x- ja y-sukupolvien usko hyvinvointivaltion tulevaisuuteen on alkanut rakoilla. Erityisesti 1990-luvun lama ja finanssikriisi syksyllä 2008 sekä sitä seurannut Euroopan velkakriisi ovat horjuttaneet vakavasti uskoa lineaariseen historialliseen edistykseen, jatkuvaan talouskasvuun ja hyvinvointivaltioon. Historian ja talouden kehityksen vaiheet voidaan nähdä myös syklisinä. Hyvinvointivaltiot syntyvät ja kehittyvät, kunnes se saavuttavat huipun, minkä jälkeen edessä on kulttuurin taantumisen, hyvinvointivaltion palvelujärjestelmän alasajo ja elintason lasku. Pahimmassa tapauksessa seurauksena on demokratian korvautuminen jollakin muulla yhteiskuntajärjestelmällä, esimerkiksi fasismin, kuten tapahtui monissa maissa 1930-luvun suuren laman seurauksena.

Talven tuhossa hyvinvointivaltion sopimukset sosiaaliturvan tasosta ja kattavuudesta ovat koe-tuksella. 1990-luvun alun lama on leikannut etenkin nuorempien ikäluokkien elintaso-odotuksia. 1970–80-luvuilla syntyneet ikäluokat ovat alkaneet määritellä itsensä vahvan talouskasvun oletukseen viritetyn eläkepommein purkajiksi, joiden tehtävä on käymässä ylivoimaiseksi. Yleisesti heitä pidetään vanhempiaan pienituloisempina, jotka hylkäävät tai joutuvat hylkäämään ’elintason’ ja keskittymään aineettomaan elämälaatuun elleivät sitten peri vanhempiaan. Suuret ikäluokat ovat saaneet julkisessa keskustelussa joko tämän perinnönantajan tai kuluttavan, elämänsästä ja rahoistaan nauttivan aktiivisen eläkeläisen roolin. (Esim. Pajamäki 2011.)

Hyvinvointivaltion suomalainen lunastaa täysivaltaisen kansalaisuutensa kouluttautumalla osaavaksi

työvoimaksi ja selviämällä nostetusta asuntolainastaan. Kummankin lunastuksen arvo on sukupolvien saatossa heikentynyt ja yhteiskunnan ulkopuolelle jääneiden määrä lisääntynyt. Aina 1990-luvun lamaan saakka koulutus palkitsi siihen uskovat työelämässä ja inflaatio oli suuri apu lainan hoitamisessa. Talouden syksyssä ja talvessa suhde koulutukseen ja asuntolainaan eivät ole enää vain keväisiä lupauksia; etenkin nopeasti epävakautta ja työttömyyttä luovien monimutkaisten sijoitusinstrumenttien shokkeja talousjärjestelmälle ja sitä kautta yksilöiden elämänsäkululle on syytä pelätä, esimerkkinä Juha Seppälän (s. 1956) romaanihenkilö Jumalan Kyynel:

*”Järjestelmä, valtio, eristi hänet harmaan pleksin taakse mutta näki hänet, säilytti riskienhallintakoneistossaan hänet näkyvillään, toisin kuin pankit, jotka olivat kehittäneet monimutkaisia, strukturoituja rahoitusvälineitä välttääkseen järjestelmän ja luottoluokittajien kontrollin, ja lopulta, aina kun finanssikriisi puhkesi, kapitalistien halveksiman valtion oli kuitenkin tultava apuun ja maksatettava lasku tavallisilla ihmisillä, veronmaksajilla, ja myös Jumalan Kyynelen kaltaisten riskialttiiden yksilöiden kohtalolla.” Toisaalta Jumalan Kyyneleellä ei ollut asuntolainaa, joka teki monista aikalaisista ”nykyajan orjia, rahoitusmarkkinoiden vankeja”. Sen sijaan ”hänellä oli syrjäytetyn vapaus”. (Seppälä 2008, 71–73.)*

”Syrjäytetyn vapaus” voidaan nähdä talouden ylilyöntien ajan eli kesän ja syksyn tuottamana sukupolvikokemuksena, joka puhkeaa kukkaan kapitalismin talvessa. Uuden ihmisryhmän jäsenet ovat usein yksinäisiä miehiä, työttömiä, monilla opinnot ovat keskeytyneet, he miettivät väkivaltaisia ratkaisuja kokemiinsa turhaumiin; ylipäänsä toivo ei ole heidän tuttavansa. Heidän vapautensa on vapautta etenkin pankkiorjuudesta ja työelämän oravanpyörästä kuten Seppälä-sitaatissa. Syrjäytetyn vapaus on myös elämää omassa ”sosiaalisessa”, joskus virtuaalisessa, todellisuudessa, jossa pätevät syrjäytetyn säännöt. Syrjäytetyt ovat talouden syksyssä varttuneita ja talven asukkeja, jotka eivät ole koskaan eläneet kevättä. Lapsuuden muistoissa saattaa olla aavistus kesän yltäkylästä riemua, joka paljastui-kin syksyllä petokseksi. Nuoren sukupolven syrjäyty-

neiden fraktion yksilöt ovat läheistä sukua Dostojevskin surulliselle Raskolnikovin hahmolle. Raskolnikov tappaa syyttömän koronkiskurieukon osoittaakseen oman teoriansa oikeellisuuden ja todistaakseen olevansa vapaa tekemään millaisia päätöksiä hyvänsä.

Yhteiskunnan tulisi tarjota kaikkina talouden vuodenaikoina mahdollisuudet toivon ja pärjäämisen eestosten rakentamiseen. 2000-luvulla yhteiskunnassamme on paljastunut sukupolvien yli ulottuva malli ongelmien väkivaltaisesta ratkaisemisesta. Ilmiöllä on juurensa Suomen 1900-luvun sodissa, joissa ratkaisu oli väkivalta, äärimmäinen pärjäämisen malli. Maa kävi vuonna 1918 traumaattisen sisällissodan, jonka jälkihoitoa oli niin yhteiskunnan kuin yksilön tasolla vaikeneminen. Toinen maailmansota tuotti traumatisoituneita sotilaita, joiden asettuminen suurten ikäluokkien ja 1950-luvulla syntyneiden tunteistaan puhuviksi isiksi oli monissa tapauksissa mahdotonta. Jälkikasvu ei saanut valittaa arjen ongelmista, koska isä oli pärjännyt sodassakin. Jollei vaitelias isä ollut tarpeeksi vakuuttava, tilalle astui huutava ja usein lyöväkin isä. Suomeen onkin kasvanut sukupolvia, joille vaiteliasuus on vahva viesti ja omillaan pärjääminen kunnia-asia. Viime vuosina paljon palstatilaa saaneet, vihan, puhumattomuuden ja osattomuuden masinoimat massamurhat ovatkin kärjistetyksi sanoen kulttuurimme kunniamurhia.

Tämän päivän sukupolvikonflikti on versonut törmäävistä elämänodotuksista. 1940–50-luvuilla syntyneet ovat arvostelleet etenkin 1970–80-luvuilla syntyneitä päämäärättömyydestä, vastuunoton puutteesta, koko elämänpituisen koulutuksen tavoittelusta ja aikuistumisen lykkäämisestä, hyvinvointivaltion lihapatojen ääreen jäämisestä. Hildén (s. 1948) ja Iivari (s. 1948) tiivistävät kritiikin: ”Lopettakaa marina ja tarttukaa elämäänne. Asettakaa omat tavoitteet. On teidän vuoronne muuttaa yhteiskuntaa.” (Hildén & Iivari 2008, 199.) Nuorempi polvi taas katsoo vanhempiansa keskittyneen liikaa aineellisten hyvinvointinormien täyttämiseen. Laura Honkasalo (s. 1970) on kiteyttänyt perheen perustamista lykkäävän X-sukupolven tunnelmia romaanissa *Tyttökerho: ”En jaksa sitä valittamista, musta tuntuu aina, että olen pettymys sille, se olisi halunnut erilaisen lapsen, ehkä se olisi halunnut pojan. Ehkä sen unelmien pojalla on perhe, poika*

*siellä luomassa lumet, ehkä unelmien poika on rakentanut oman talon Lippajärvelle ja käy joka päivä äidin luona.”* (Honkasalo 2005, 236.)

Talouden vuodenaikojen näkökulmasta x- ja y-sukupolvien tilannetta voi tulkita niin, että hyvinvointivaltion syksyissä epävarmuuden sumu on peittänyt toivon näköalat. Talouden syksyissä varttuneille kehittyvät helposti erilaiset elämänodotukset kuin kevätään kasvateille. Hannu Raittila (s. 1956) antaa yhden vastauksen suurten ikäluokkien normatiivisille elintaso-odotuksille: ”*Vielä kuusikymmentäluvun alussa enemmistö suurten ikäluokkien nuorista teki talviset tarpeensa pakkasessa kuin eläin. Sitten tulivat talon lämpimään rakennetut vesiklosetit. Sellaista sattuu ihmiselle vain kerran lajin historiassa, jos toki myös yksilökohtaisesti.*” Sodan jälkeen syntyneitä voikin kutsua elämäntavan nivelsukupolveksi. Nuoremman sukupolven elämäntavan aineelliset murrokset ovat toisenlaisia: ”*Ei lattesukupolveen silti aivan vaille kokemuksia jää. Se sai kokea latten tulemisen.*” (Raittila 2004, 102; Karisto 2005, 39–41.)

Nuorempien ikäluokkien kokemat yhteiskunnalliset avainkokemukset eivät tosin saata jäädä vain latteen, sillä kapitalismissa on tapahtunut murros. Vahvalle talouskasvulle perustuvien, talouden keväässä ja kesässä annettujen optimististen eläke- ja hyvinvointilupausten täyttäminen talouden syksyissä on pakottanut reaaliuotannolle perustuvan kapitalismin alistumaan sijoitustuottoja korostavalle eläkevakuutuskapitalismille. Uuden kapitalismin uskottavuus perustuu laskennalliseen kasvuun, jota olisi saatava aikaan talouden talvessakin. Velkakriisin säikäyttämät sijoittajat pakottavat valtiot leikkaamaan julkista taloutta ja siten talouden yleistä kysyntää, jota kehittyvien maiden ennen pitkää hiipuva vetoapukaan ei riittäneet takaamaan. Pitkä taantuma vaikeuttaa entisestään hyvinvointilupausten täyttämistä. Työelämää taas kiristää ja työttömyyttä lisää etenkin eläkerahastoista pörssiyhtiöihin kohdistuva omistajapaine. Käsillä on kenties noidankehä, joka ennakoiki pitkäkin talouden talvea.

#### TOIVEIKKAALLA TALVIMIELELLÄ KOHTI KEVÄTTÄ

Suomalainen hyvinvointivaltio on nyt 2010-luvun alkupuolella ehtinyt kondratjevilaissä vuodenkierrös-

sa talouden talveen. Alustava tarkastelumme sukupolvien kokemuksista ja elämäntalusta globaalien talouden ja politiikan sykleissä avaa lupaavan näkökulman analysoida hyvinvointivaltion rakentumisen historiaa sukupolvien vuorovaikutuksen tuloksena sekä niitä ilmiöitä ja konflikteja, joita erityisesti hyvinvointivaltion purkautuminen tai uudelleenrakentuminen aiheuttaa.

Modernisaation edetessä globaali kapitalistinen järjestelmä on saanut yhä tiukemman otteen kansallisvaltioista ja talouden merkitys arkielämässä on kasvanut. Hyvinvointivaltion rakentamisen aikakaudella sukupolvien ristiriidat sotasukupolven ja suurten ikäluokkien välillä johtuivat lähinnä erilaisista elintaso-odotuksista ja poliittisista näkemyksistä. 1990-luvun laman perintö ja hyvinvointivaltion rahoituksen heikkeneminen ovat johtaneet aikalaiskeskustelujen valossa yhä kärjistympään ikäluokkien hyvinvointivaltion eturistiriitoihin. Lehtiartikkeleissa eläkejärjestelmää on mm. kutsuttu jättivedätykseksi tai pyramidihuijaukseksi. Euroopan talouskriisin seurauksena valtioiden julkisen velan lisääntyminen, eläkevastuiden kasvaminen, ikäluokkien pieneneminen ja eliniän pidentyminen muodostavat yhtälön, jota on vaikea kaikkien sukupolvien näkökulmasta oikeudenmukaisesti ratkaista.

Sodat ja yhteiskunnan talouden suhdanteet rakennemuutoksineen ovat merkittäviä sukupolvien yhteisten kokemusten ja elämäntalun siirtymien määrittäjiä. Eri kohorteilla on ollut erilaiset mahdollisuudet kouluttautua, sijoittua työhön ja edetä työuralla. Sodan sukupolvella koulutus jäi lamakauden ja olemattomien kouluttautumismahdollisuuksien vuoksi ihanteeksi, työuraa raamittivat sota ja jälleenrakennus. Suuret ikäluokat pääsivät suhteellisen helposti koulunpenkiltä työhön käsiksi pitkän taloudellisen nousukauden ja hyvinvointivaltion rakentamisen myötä. Suurten ikäluokkien jälkeen syntyneillä pitkän koulutuksen saaneilla x-sukupolven edustajilla pääsy työmarkkinoille on ollut vaikeampaa ja työt luonteeltaan lyhyempikestoisia. Nykynuorten ”kadotetun y-sukupolven” yhteiseksi eurooppalaiseksi kohtaloksi on nostettu työttömyys ja vaikeus päästä työmarkkinoille korkeasta koulutuksesta huolimatta.

Eurooppalainen hyvinvointi- ja eläkejärjestelmä perustuu oletukseen jatkuvasta taloudellisesta kasvusta, jota monet asiantuntijat ja ajattelijat kuitenkin pitävät

epärealistisena asiointilana. Talouden syksyissä läntinen talouskasvu ja siten hyvinvointivaltio on pysynyt pysyissä vain velkarahalla, ja eteläisen Euroopan velkaantumisen on voinut jatkaa näihin päiviin vain eurojärjestelmän suojissa. Euroopan velkakriisi ja sen epäonnistunut finanssi-innovatiivinen hoitaminen osoittavat, että vallitsevaan eurooppalaiseen talousjärjestelmään ei enää uskota, ei kotipesässäkään. Talouden talven aiheuttamaa shokkia pahentaa historiattomuuden ja hyvinvointivaltion tuottaman euforian luoma kollektiivinen harha pysyvistä hyvinvoinnista, ikuisesta kesästä, historian loppuna tai täydellistymisenä. Talvi saattaa yllättää ankaruudellaan, joka voi kummata niukoista resursseista käytävästä kamppailusta ja uudesta epädemokraattisesta poliittisesta järjestyksestä.

Talouden talvessa lienee kuitenkin itämässä uusi sukupolvi, joka ajattelee hyvinvointivaltion ja sen taustalla olevan talousjärjestelmän uusiksi ja suuntaa toiveikkain mielin kohti ennemmin tai myöhemmin koittavaa kevättä. Uuden kondratjevilaäisen syklin voi syyttää liikkeelle myös mullistava energiataloudellinen innovaatio. Veikko Huovisen Hamstereita lainaten: tärkeintä on toiveikas talvimieli:

*«Elämä ei ole toivotonta, kun ihmisellä on hyvät talvi-varastot! Runsaat – ei silti kohtuuttomat – ruoka-ainevävarastot, ... sekä näiden kanssa käsi kädessä kulkevat oivalliset asusteet, luovat yhdessä pohjan kolmiyhityden viimeiselle jäsenelle, joka on nimeltään toiveikas talvimieli. Näillä seuduilla talvi asettaa erinomaiset vaatimukset sille, joka tahtoo kunnialla kestää lumen ja jään paineen ja nähdä hyvissä voimissa keväturingon.»* (Huovinen 1957, 39.)



Juha Kauppila  
FT, yliopistotutkija,  
aikuiskasvatus  
Itä-Suomen yliopiston  
Joensuun kampus



Esko Hartikainen  
FT, tutkija,  
Itä-Suomen yliopiston  
Joensuun kampus



## LÄHTEET

- Alanen, A. (1994). Generatiivisuus Eriksonin kehitysvaihe-teoriassa. *Aikuiskasvatus* 14 (2), 94–101.
- Antikainen, A. (2010). The capitalist state and education. The case of restructuring the Nordic model. *Current sociology* 58(4), 530–550.
- Ball, S.J. (2003). The teacher's soul and the terrors of performativity. *Journal of education policy* 18(2), 215 – 228.
- Bourdieu, P. (1993). *Sociology in Question*. London: Sage.
- Böckerman, P. & Kiander J. (2006). *Talouden pitkät syklit ja politiikka. Teoksessa Historiallinen käänne. Johdatus pitkän aikavälin historian tutkimukseen*. Toim. J. Saari. Helsinki: Gaudeamus.
- Erikson, E. H. (1982). *The life cycle completed*. New York: Norton.
- Haavikko, P. (1990). *Talvirunoja*. Helsinki: Art House.
- Hildén, R. & Iivari, U. (2008). *Suuret ikäluokat luokkakuvassa. Mitä meistä tuli*. Helsinki: Ajatus Kirjat.
- Hobsbawn, E. (1999). *Äärimmäisyyksien aika. Lyhyt 1900-luku (1914–1991)*. Tampere: Vastapaino.
- Honkasalo, L. (2005). *Tyttökerho*. Helsinki: Otava.
- Hotakainen, K. (2011). *Jumalan sana*. Helsinki: Siltala.
- Huovinen, V. (1957). *Hamsterit*. Helsinki: WSOY.
- Huovinen, V. (1978). *Lentsu. Kertomus suomalaisten räkätäudista*. Helsinki: Otava.
- Huovinen, V. (1990). *Kasinomies Tom*. Helsinki: Otava.
- Karisto, A. (2005). Suuret ikäluokat kuvastimessa. Teoksessa *Suuret ikäluokat*. Toim. A. Karisto. Tampere: Vastapaino.
- Kauppila, J. (2002). *Sukupolvet, koulutus ja oppiminen. Tulkintoja koulutuksen merkityksestä elämänkulun rakentajana*. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja 78. Joensuu.
- Korpinen, P. (1981). *Kriisit ja pitkät syklit*. Helsinki: Työväen taloudellinen tutkimuslaitos.
- Laakso, T. (1977). *Kun elää saat*. Helsinki: Otava.
- Linna, V. (1962/1987). *Täällä Pohjantähden alla*. Helsinki: WSOY.
- Mannheim, K. (1952). The Problem of generations. In Kecskemeti, P. (ed.) *Essays on the sociology of knowledge*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Mead, M. (1972). *Ikäryhmien ristiriidat: sukupolvikuilun tutkimusta*. Helsinki: Otava.
- Noro, A. (2004). Aikalaisdiagnoosi: sosiologisen teorian kolmas lajityyppi? Teoksessa *Sosiologisia nykykeskusteluja*. Toim. K. Rahkonen. Helsinki: Gaudeamus.
- Pajamäki, O. (2006). *Ahne sukupolvi. Suurten ikäluokkien perintö*. Helsinki: Ajatus Kirjat.
- Pajamäki, O. (2011). *Perintö vai perintä?* Helsinki-kirjat Oy.
- Pelle Miljoona (1996). *Suuret ikäluokat*. Levyttä *Juuret. Pyramid*. Johanna Kustannus.
- Raittila, H. (2004). *Liikkumaton liikkuttaja. Esseitä*. Helsinki: WSOY.
- Roos, J. P. (1987). *Suomalainen elämä*. Helsinki: SKS.
- Roos, J.P. (1988). *Elämäntavasta elämäkertaan*. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Seilonen, K. (1976). *Köyhien mökkien punaista*. Helsinki: Tammi.
- Seppälä, J. (2008). *Paholaisen haarukka*. Helsinki: WSOY.
- Tontti, J. (2007). *Luokkakokous*. Helsinki: Otava.
- Tuominen, M. (1991). *”Me kaikki ollaan sotilaitten lapsia”*. *Sukupolvihegemonian kriisi 1960-luvun suomalaisessa kulttuurissa*. Helsinki: Otava.
- Turunen, H. (1973). *Simpauttaja*. Helsinki: WSOY.
- Valkonen, E. & Kauppila, J. (2010). Sivistyksen keitaasta formulatalliksi? Kansalaisopiston henkilökunnan kokemuksia markkinaperusteisesta aikuiskoulutuspolitiikasta. *Aikuiskasvatus* 30 (3), 175–184.
- Wallerstein, I. (1988). Kulttuuri modernin maailmanjärjestelmän ideologisena taistelutantereena. Teoksessa E. Allardt, S. Hall, I. Wallerstein. *Maailmankulttuurin äärellä*. Toim. K. Eskola ja E. Vainikkala. Jyväskylän yliopiston Nykykulttuurin tutkimusyksikön julkaisuja 11. Jyväskylä.
- Virtanen, M. (2001). *Fennomanian perilliset. Poliittiset traditiot ja sukupolvien dynamiikka*. Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran toimituksia 831.
- Yle Uutiset (2009): [http://yle.fi/uutiset/vanhusten\\_vallankumous\\_on\\_alkanut/1240997](http://yle.fi/uutiset/vanhusten_vallankumous_on_alkanut/1240997) (15.1.2011)

## VIITTEET

- 1 Kirjoitus perustuu Juha Kauppilan kasvatustieteen päivillä Itä-Suomen yliopistossa 24.11. 2011 pitämään esitelämään sekä Esko Hartikaisen ja Juha Kauppilan kirjoittamaan dokumenttilokuvan alustavaan research-aineistoon ja tutkimussuunnitelmaan. Ohjaaja Markku Kuroselle esitämme kiitokset keskusteluista.

HEIKKI SILVENNOINEN &amp; HANNA NORI

# IKÄÄNTYVIEN KOULUTUS MONIMUOTOISTUVASSA TYÖELÄMÄSSÄ



Kouluttautuminen ja oppimismahdollisuudet voivat pitää yllä työkykyä ja yleistä aktiivisuutta, mikäli työt ja koulutus osataan organisoida työntekijöiden edellytysten ja tarpeiden mukaisiksi. Paneudumme tässä artikkelissa ikääntyvien (45–54-vuotiaat) ja ikääntyneiden (55–64-vuotiaat) oppimis- ja koulutusmahdollisuuksiin työelämässä.

LÄNTISEN MAAILMAN väestö harmaantuu. Kansantalouksien huoltosuhde kääntyy epäedulliseksi, ja työssä käyvien ikäryhmien elätettävänä on yhä suurempi eläkeläisväestö. Suomessakin on viime vuodet hellittämättä väännetty kättä siitä, milloin ja minkä verran yleistä eläikeikää nostetaan, jotta työsäkävien rasitus ei käy kohtuuttomaksi.

Arvioiden mukaan 65 vuotta täyttäneiden osuus Euroopan unionin väestöstä kaksinkertaistuu vuosien 1995 ja 2050 välisenä aikana. Väestön ikääntymisen seurauksena vuonna 2050 EU:n väestöstä lähes joka kolmas on 65-vuotias tai sitä vanhempi. Ikääntyneiden osuus tulee olemaan keskimääräistä suurempi Etelä-Euroopan maissa, kuten Italiassa (35 %) ja Espanjassa (36 %). Suomessa (27 %) ja Ruotsissa (24 %) osuus arvioidaan jonkin verran pienemmäksi. Väestön ikääntymisen heijastuu myös työelämään, mikä on pakottanut pohtimaan työpaikkojen vetovoimaisuutta myös ikänäkökulmasta. Nykyisellään vetovoima on arvioitu heikoksi. (Kauppinen & Haavio-Mannila 2007.)

Suomalaisen työelämän vetovoimaa kuvaavista tekijöistä eräänlainen jäävuoren huippu on (keskimäärin 52-vuotiaana) työkyvyttömyyseläkkeelle joutuvien suuri joukko. Vuoden 2010 lopussa työkyvyttömyyseläkettä sai 211 000 henkilöä. (Eläketurvakeskus 2012.) Työelämässä ei ole kaikki kohdallaan, kun joukoittain ennen aikojaan terveytensä menettäneitä joutuu työstä pois. Mikäli työuria tahdotaan pidentää, on järkevää kohdistaa huomio ihmisten työkykyyn ja sen ylläpitämiseen. Eri-ikäisten tarpeet työelämässä ovat erilaiset.

Uudenlaisen henkilöstöpolitiikan ja johtamisen kannalta vanhempien ikäluokkien suuri osuus työpaikoilla voidaan nähdä osana yleisempää työelämän monimuotoistumista (*diversity in organisations, workplace diversity*). Kun henkilöstö on yhä heterogeenisempää ja erilaisten ihmisten työntekoon kohdistuvat preferenssit yhä moninaisemmat, henkilöstöpolitiikkaa, organisaatioiden tasa-arvotavoitteita, työn organisointia ja johtamistapoja on jouduttu

arvioimaan uusista näkökulmista (Cox 1993; Konrad ym. 2006; Bell 2011; Harvey 2012).

Yhdysvalloissa vuonna 1987 julkaistussa raportissa *Workforce 2000: Work and Workers for The 21st Century* ennustettiin työvoiman rakenteen muuttuvan merkittävästi: työvoiman määrän kasvu tulisi hidastumaan, työntekijöiden keski-ikä nousemaan ja naisten sekä etnisten vähemmistöjen määrä työvoimasta kasvamaan. Raportti nostatti huolen siitä, miten työvoiman demografinen muutos ja organisaatioiden henkilöstön heterogenisoituminen vaikuttaisivat työn tehokkuuteen ja tuottavuuteen, yritysten toimintaan yleensä ja kuinka monimuotoista joukkoa tulisi johtaa. Kulttuurien sulatusuuneina monet metropolialueet Yhdysvalloissa ovat jo kauan saaneet tottua työvoiman monimuotoisuuteen, minä vuoksi valmiudet hyväksyä ihmisten erilaisuutta voivat olla paremmat kuin esimerkiksi kulttuuriin ja väestölliseen homogeenisuuteen tottuneessa Suomessa. Viime aikoina kiinnostusta monimuotoisuuden tutkimiseen ovat edelleen vahvistaneet työvoiman vanheneminen ja siihen liittyvä työvoiman määrän hidastunut kasvu sekä lisääntynyt maahanmuutto, joka Euroopassa liittyy erityisesti Euroopan unionin myötä avautuneisiin työmarkkinoihin. (Heikkinen 2005, 3–4.)

Monimuotoisuustutkimuksen yhtenä perusparina on ollut tasa-arvon edistämiseen tähtäävät ohjelmat. Sittemmin monimuotoisuuden johtamisaatteet ovat kuitenkin erkaantuneet niistä. Tasa-arvonedistämisohjelmat nojaavat lakiin kirjattuihin tasa-arvomääräyksiin ja moraalisiin näkökohtiin, mutta monimuotoisuuden johtaminen hakee perusteensa enemmänkin liiketoiminnallisista ja taloudellisista motiiveista, mikä näkyy muun muassa Työ- ja elinkeinoministeriön ohjelmallisesta raportista *Menestystä monimuotoisuudesta – elinvoimaa erilaisuudesta* (TEM 2010) ja Elinkeinoelämän Keskusliiton *Monimuotoisuus menestystekijänä* -hankkeen teeseistä ([http://www.ek.fi/ek/fi/tyomarkkinat\\_ym/tyoelama/monimuotoisuus](http://www.ek.fi/ek/fi/tyomarkkinat_ym/tyoelama/monimuotoisuus)).

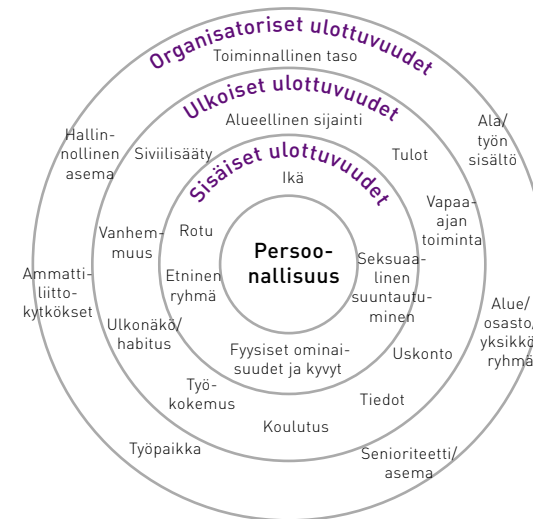
Liiketaloudellisesta näkökulmasta ajateltuna kysymys on siitä, miten sekä henkilöstön (työvoiman) että asiakkaiden (kuluttajien) monimuotoisuus saadaan edistämään tuottavuutta ja myyntiä: miten monimuotoisuus saadaan tuottamaan? Toisaalta jo 1980-luvulla Yhdysvalloissa lanseerattiin *tuottavan ikääntymisen* (*productive ageing*) käsite (Butler & Gleason 1985; Morrow-Howell ym. 2001), jolla kiinnitettiin huomiota siihen, ettei työkyky katoa ihmisen tullessa eläkeikään. Euroopan unionin tasolla tuottava ikääntymisen yhdistetään myös ikääntyneiden ja eläköityneiden ihmisen osallistumisena vapaaehtoistyöhön (Hank 2011). Työkykyisinä eläkkeelle pääsevät voivat jatkaa tuottavassa työssä kolmannella sektorilla.

Gardenswartz ja Rowe (1994) ovat havainnollistaneet monimuotoisuutta kuvion 1 kaltaisella sisäkkäisten lohkokohien mallilla, jossa yksilön persoonan ohella tärkeimpiä tekijöitä ovat iän ohella sukupuoli, ihonväri, etninen ryhmä ja jotkut fyysiset ominaisuudet sekä seksuaalinen suuntautuminen. Ikä, sukupuoli, ihonväri ja fyysiset ominaisuudet ovat näkyviä ominaisuuksia, joita ei voi edes halutessaan piilottaa tai salata muilta, toisin kuin seksuaalisen orientaation, uskonnon, aviosäädyn, koulutuksen ja vaikkapa yhteiskuntaluokan (esim. Guirdham 1999). Työelämän kontekstissa uloimmalle kehälle sijoittuvat tekijät kuten asema organisaation hierarkiassa, työtehtävät, osasto ja esimerkiksi ammattiyhdistysjäsenyys.

Kuvion anti on lähinnä heuristinen muistutuksessaan, kuinka monia erilaisia ja eritasoisia tekijöitä yksilössä yhdistyy. Ihminen ei ole koskaan vain esimerkiksi vanha, hän on samalla myös muun muassa reilusti ylipainoinen, huonosti suomea puhuva, ammattikouluttamaton, toistotyötä tekevä, ammattiosaston naisaktiivi. Ikäihmisten syrjintä työelämässä ei yleensä perustu ainoastaan ikään. Syrjintä on usein moniperusteista. Yksilö voi joutua syrjinnän kohteeksi samanaikaisesti monista syistä, esimerkiksi iän, kielen, sukupuolen, ihonvärin, ja yhteiskuntaluokan.

Monimuotoisuusaatteissa puhutaan yleisesti myös kulttuurisesta monimuotoisuudesta, jolla tarkoitetaan ihmisten kulttuurista eroavaisuutta, arvojen, asenteiden, normien, tyylien ja käyttäytymisen eli kaikkien kulttuuristen piirteiden heterogeenisyyttä. Kulttuuri käsitetään laajasti niin, että kyseessä eivät ole vain kansalliset tai etniset kulttuurit, vaan myös esimerkiksi ammattiryhmien ja osastojen kulttuurit yrityksen sisällä. (Heikkinen 2005, 6.)

Se, millä tavoin ja millaisin seurauksin ikäänty-



Kuvio 1. Monimuotoisuuden kehät (Gardenswartz & Rowe 1994, 33)

minen ja sukupuoli kietoutuvat toisiinsa, vaihtelee kulttuureittain. Susan Sontag kiinnitti vuonna 1978 ilmestyneessä artikkelissaan *The Double Standard of Ageing* huomiota siihen, kuinka naisen ja miehen ikääntymisen prosessi tapahtuu niin ruumiillisesti kuin sosiaalisesti eri tavoin. Kaksoisstandardi kuvaa naisen ikääntymisen lähes sairastumiseen rinnastettavana häpeällisenä prosessina. Miehelle ikääntymisen aiheuttaa vähemmän ikäpaniikkia ja ikähdistystä. Naiset törmäävät miehiä aikaisemmin ja nuorempina 'ikäntymisen lasikattoon'. Ikääntymisen myötä naisesta tulee monesti sosiaalisesti 'näkyvätön', mutta miehen ikääntyessä urakehitys, vaurastuminen ja yhteiskunnallinen menestys tuovat pikemminkin lisää 'näkyvyyttä'. (Kauppinen 2007.)

Monimuotoinen työpaikka on parhaimmillaan moninäkökulmainen yhteisö, jossa erilaiset ajatukset ja tulkinnat törmäävät tavalla, jota voi kutsua innovatiivisuudeksi (Cox & Blake 1991). Syntyy jotain uutta ja odottamatonta, jotain johon yksilöt eivät erillisinä pysty ja jota ei homogeenisessä yhteisössä synny. Mutta salliva monimuotoisuus ei synny itsestään, koska kyse on viime kädessä intressi- ja väestöryhmien vallan ja mahdollisuuksien epätasaisen jakautumisen muuttamisesta (Moisio & Martikainen 2006; Martikainen & Moisio 2007). Monimuotoisuuden diskurssissa käydään myös ideologista kädenvääntöä

todellisuuden (hierarkkisen työelämän ja epäsymmetristen valtasuhteiden) uudelleen määrittelystä ja nimeämisestä (Jordan & Weedon 1995): mikä tai ketkä edustavat 'normaalia', 'legitiimiä' ja 'oikeaa', ja keiden 'olemusta', toimintamalleja ja kulttuuria marginalisoidaan?

Henkilöstöhallinto ja henkilöstön kehittämisen menetelmät ovat vanhastaan ideologisen vaikuttamisen vahvaa aluetta, jolle on kehkeytnyt suuri joukko keskenään (konsulttirahoituksesta) kilpailevia opinkappaleita ja käytäntöjä. *Monimuotoisuuden johtaminen* (*diversity management*) onkin synnyttänyt laajan konsulttikirjallisuuden haaran (ks. esim. Mor Barak 2011). Työvoiman monimuotoistumisen ja ikääntymisen innoittamana on kehittynyt myös esimerkiksi *ikä tietoisien henkilöstöhallinnon* (*age-aware human resource management*) koulukuntia (Brooke 2003; Brooke & Taylor 2005). On yhä runsaammin yrityksiä, joille on rakennettu konsulttivoimin myönteistä brändiä. Markkinointitarkoituksessa kiillotettu kuva ei kuitenkaan läheskään aina vastaa todellisuutta, joka vallitsee yrityksen sisällä ja henkilöstön keskuudessa. Moninaisuuden mainostaminen on monesti noussut monimuotoisuusohjelmien sisältöä tärkeämmäksi. Kriittisten arvioiden mukaan organisaatioiden johtajat esitetään monimuotoisuusohjelmissa usein etuoikeutettuina henkilöinä, jotka johtavat monimuotoista työntekijäjoukkoa. Johtajien oma monimuotoisuus on häivytetty – ikään kuin vain johdettavan henkilöstön monimuotoisuus olisi ongelman ydin. (Dass & Parker 1999; Bairoh 2007.) Asetelma tulee osaltaan kuvanneeksi epäsymmetrisiä valtasuhteita johtajien ja johdettavien välillä: henkilöstö on ongelmallisuuteen saakka monimuotoista (ja kaitsemista tarvitsevaa) laumaa, jonka yläpuolella hyvää tarkoittavat johtajat kamppailevat tasapuolisuuden ja moniarvoisuuden toteuttamiseksi.

Susanna Bairoh (2007; myös TEM 2010) on eritellyt monimuotoisuuden johtamista käsittelevät tutkimussuuntaukset kolmeen ryhmään. *Monimuotoisuuden valtavirtatutkimus* keskittyy vaikutussuhteisiin monimuotoisuutta indikoivien piirteiden (kuten ikä, sukupolvi, sukupuoli, etninen ryhmä) ja odotettujen tulosten (kuten kasvanut työn tuottavuus, yrityksen tulos) välillä. *Käytännön toteuttajan*

*näkökulma tai konsulttinäkökulma* korostaa keinoja, joilla monimuotoisuudesta tehdään kannattavaa ja tuottavaa yritykselle ja monimuotoisuuden johtamisesta toteuttamiskelpoinen käytäntö. *Kriittiset lähestymistavat* ovat syntyneet edellisten kritiikistä korostaen sitä, että ihmisellä on useita, monisyisiä identiteettejä. Kriittinen tutkimus on keskittynyt monimuotoisuuden ja johtamisen moniin tulkintoihin erilaisissa konteksteissa, eri maissa, organisaatioissa ja tilanteissa. Joissakin tutkimuksissa monimuotoisuuden puhutapa on vaihtunut puheeksi osallistamisesta eli inklusiosta tavoitteena kääntää huomiota itse monimuotoisuudesta niihin organisatorisiin esteisiin, jotka vaikeuttavat työyhteisön jäsenten täysimääräistä osallistumista niin yhteisöön kuin organisaation tavoitteisiin.

Joissakin maissa monimuotoisuuden edellytysten kehittymistä on ryhdytty seuraamaan survey-tutkimusten avulla. Esimerkiksi Ruotsissa Uppsalan yliopisto on kartoittanut yhteiskunnallista ilmapiiriä *monimuotoisuusbarometrillä* (*mångfaldsbarometer*) vuodesta 2005 lähtien (ks. Mella ym. 2011). Vastaavasti Suomessa Työterveyslaitos kerää empiiristä tietoa suhtautumisesta monimuotoisuuteen suomalaisessa työelämässä. Vuoden 2007 barometrikyselyllä tutkittiin, mitkä monimuotoisuuden osa-alueet koetaan työelämän kannalta tärkeimmiksi ja millä tavalla monimuotoisuus vaikuttaa käytännön työelämässä. Monimuotoisuuden ulottuvuuksina kyselyssä olivat ikä, sukupuoli, perhetilanne, etninen tausta, äidinkieli, seksuaalinen suuntautuminen, vammaisuus, uskonto ja vakaumus. Tulosten mukaan ikää ja äidinkieltä pidetään työelämässä tärkeimpinä monimuotoisuuden ulottuvuuksina. Tulevaisuudessa iän merkityksen uskotaan kasvavan muita tekijöitä enemmän. Toiseksi eniten kasvaa etnisen taustan merkitys. (Haapanen 2007.)

#### MONIMUOTOISEN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Huolehtiminen erilaisuuden hyväksymisestä ja monimuotoisen osaamisen hyödyntämisestä kiinnostaa yhteiskunnallisia osapuolia hieman toisistaan poikkeavista lähtökohdista. Työntekijäpuolen kollektiivinen kiinnostus kohdistuu ennen muuta tasapuoliseen kohteluun työpaikalla sekä mahdollisuuteen

sijoittua koulutusta, osaamista ja kykyjä vastaaviin tehtäviin riippumatta iästä, sukupuolesta, etnisestä taustasta tai muista vastaavista ominaisuuksista. Eri henkilöstöryhmien intressit saattavat joutua myös vastakkain, kuten monissa vakiintuneisiin valta-asetelmiin liittyvissä muutoksissa käykin. Valtiovallan näkökulmasta monimuotoisuus liittyy läheisesti työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamiseen sekä väestöryhmien tasapuoliseen työllistymiseen. Työ- ja elinkeinoministeriön raportissa asia tiivistetään kahteen olennaiseen kysymykseen (TEM 2010, 7): ”Onnistutaanko jokaisen työikäisen osaamispotentiaali valjastamaan parhaalla mahdollisella tavalla elinkeinoelämän tai julkisten palvelujen käyttöön? Miten tarjotaan jokaiselle mahdollisuus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla?”

Elinkeinoelämän Keskusliiton *Monimuotoisuus menestystekijänä* –hankkeessa on koottu kokemuksia yritysten monimuotoisuuskäytännöistä. EK:lle monimuotoisuuden ulottuvuuksia ovat sukupuoli, monikulttuurisuus ja kansainvälisyys, osittainen työpanos sekä ikä ja sukupolvet työpaikalla. Miten monimuotoisuuteen suhtaudutaan yrityksissä ja työorganisaatioissa kiinnostaa olennaisesti työnantajapuolta ainakin, mikäli on näyttöä siitä, että monimuotoisuus todella ’tuottaa’. EK ([www.ek.fi/ek/fi/tyomarkkinat\\_ym/tyoelama/monimuotoisuus](http://www.ek.fi/ek/fi/tyomarkkinat_ym/tyoelama/monimuotoisuus)) linjaa oppimiseen ja osaamiseen liittyvää ikä- ja monimuotoisuuspolitiikkaa seuraavasti:

- Markkinoilla on yhä vaikeampi menestyä, jos yrityksen osaaminen on yksipuolista tai osajat samasta muotista. Monimuotoisen, toistensa vahvuuksia täydentävän henkilöstön avulla yritys voi vahvistaa kilpailukykyään. Työntekijät haluavat töihin yrityksiin, joissa he pääsevät etenemään urallaan ja joissa heidän taustaansa ja osaamistaan arvostetaan.
- Eri-ikäisyys on olennainen osa työpaikan tai –ryhmän monimuotoisuutta. Erilaisten työntekijöiden yksilölliset taidot, tiedot, osaaminen ja muut vahvuudet täydentävät toisiaan. Jos yrityksen ikärakenne on pahasti vinoutunut, se ei saa täysimääräisesti hyödynnettyä eri sukupolvilla olevaa kokemusta, näkemystä, osaamista ja tietoa. Iän tuoma

ammattikokemus, verkostot ja pitkä perspektiivi voivat täydentää uusien tulokkaiden innostusta, uusien teknologioiden tai muiden menetelmien hallintaa tai uuden sukupolven työkulutturia.

- Tulevaisuuden työelämässä tärkeä perusedellytys on työnantajan luonteva, tasapuolinen ja arvostava suhtautuminen eri-ikäisiin työntekijöihin. Ei ole olemassa yhtä ideaali-ikää, vaan monipuolisuus on rikkaus. Siksi myös vuorovaikutuksen ja oppimisen on oltava vastavuoroista.
- Yhä useampi ikääntynyt ilmoittaa haluavansa jatkaa aiempaa pidempään työelämässä. Yritysten pitäisikin kannustaa eläkkeelle siirtymässä olevia työntekijöitä pohtimaan aktiivisesti työuran loppuvuosia: miten työmotivaatiota, työkykyä ja työsuoritusta voitaisiin parantaa ja edistää työssä jatkamista mahdollisimman pitkään. Työnantajan ja työntekijän olisi hyvä yhdessä pohtia hyvässä ajoin, voidaanko eläkkeelle siirtyvän työpanosta hyödyntää myöhemmin erilaisissa tehtävissä.
- Osa eläkkeelle jo siirtyneistä haluaa palata takaisin työhön joko koko- tai osa-aikaisesti. Työhaluisia eläkeläisiä on enemmän kuin heille sovellettuja työmahdollisuuksia. Hyväkuntoisten ja työhaluisten eläkeläisten työvoimareservin käyttö työelämässä pitäisi selvittää.

Näitä linjauksia vasten on mielenkiintoista tarkastella, miten työnantajan koulutustoiminta on viime vuosikymmenten aikana kehittynyt ja millä tavoin erityisesti iäkkäät työntekijät voivat saada koulutusta ja kehittää omaamistaan työelämässä. Toki täytyy muistaa, että yksittäisessä yrityksessä koulutus- ja henkilöstöpolitiikkaa ei tehdä EK:n retoriikan vaan taloustilanteen ja kannattavuuslaskelmien mukaan.

Ikääntyvien koulutuskysymyksiin kohdistuva tutkimus on lisääntynyt Suomessa 1990-luvulta lähtien, mikä on paitsi lisännyt tietämystä myös nostanut esiin uusia näkökulmia esimerkiksi sukupuolen, luokka-aseman ja iän yhteisvaikutuksista oppimisvalmiuksiin, motivaatioon ja kouluttautumiseen (Tikkasen 1998, Paloniemi 2004; Ruoholinna 2009; myös Ilmarinen 2005). Ruoholinna (2009; 2011) tutkimuksen aineisto oli kerätty 2000-luvun alkupuolella, eli aikana, jolloin tietotekniikan laajamittainen käyttöönotto työpaikoilla aiheutti monille työntekijäryh-

mille uusia paineita. Etenkin terveydenhuoltoalan ikääntyvät työntekijät arvostelivat tietotekniikkakoulutuksen riittämättömyyttä ja laatua. Moni myönsi, ettei tietotekniikka heitä innostanut. Ikääntyneillä ”uskalluskynnyskin” uusia laitteita kohtaan on korkealla. Työnantajan järjestämän koulutuksen riittämättömyys harmittaa työntekijöitä; ikäihmiset eivät innostu siitä, että uusia työssä vaadittavia tietoja ja taitoja on opeteltava omalla kustannuksella vapaa-aikana. Kriittisimmät työntekijät pitivät Ruoholinna tutkimuksessa uusien asioiden oppimista johdon keinona arvioida työntekijöiden selviytymistä uudesta tilanteesta. He uskoivat johdon määrittävän samalla sitä, miten kutakin työntekijää esimerkiksi seuraavien organisaatiouudistusten yhteydessä kohdellaan. Jatkuva uuden opettelua ja koulutusta, elinikäistä oppimista ei siis pidetty aivan kyseenalaisattomana hyvänä, vaan se nähtiin myös kontrollivälineenä. Työn tunkeutuminen vapaa-ajalle suuren työmäärän ja uusien taitojen opettelun vuoksi saa ikääntyvät työntekijät ihmettelemään, kuinka paljon työlle oikein joutuu nykypäivänä uhraamaan. (Ruoholinna 2009, 300.)

Tikkasen ym. (1997) tutkimuksessa sekä miehillä että naisilla erityisesti ikävuosien 50-54 paikkeilla koulutukseen osallistumisessa tapahtui huomattava muutos nimenomaan koulutuksesta kiinnostumattomien joukossa (korkeimmin koulutettuja lukuun ottamatta). Tuossa ikäryhmässä koulutukseen osallistumisaste putosi lähes puoleen aiemmas-ta. Ruoholinna (2009) tutkimuksessa ikääntyvät työntekijät korostavat yksilöllisyyttä haluten kieltää uskomukset, joiden mukaan ikääntyminen ja ammatillisen osaamisen puutteet kävisivät yhtä jalkaa: ikä ei heidän mukaansa määritä koulutus- tai muutoshalukkuutta – yksilön asenne ja muut ominaisuudet ovat ratkaisevampia. ”Ikä on itsestä kiinni” –asenne on ainakin sikäli totta, että kronologinen ikä ei aina määritä yksilön ominaisuuksia, vaan työntekijä pystyy tuottamaan itsensä ”nuoreksi” olemalla tehokas ja innokas uudenoppija. Tällöin hän myös vastaa uuden työn ideaalityöntekijää. Mutta ’itsensä nuoreksi tuottavaakin’ kehystävät työelämän rakenteet, kulttuurit ja instituutiot: esimerkiksi organisaatioiden oma ikärakenne, muut strategiset tekijät (esimerkiksi

asiakaskunnan ikä), institutionalisoitunut elämäntapa (oletus eläkkeelle siirtymisestä) ja nuoriin liitetyt ominaisuudet kuten uusin tietotaito, vaikuttavat työorganisaatioissa kronologiselle iälle annettavaan pannaan. (Pärnänen 2011.)

#### AINEISTO JA HENKILÖSTÖKOULUTUKSEN PERUSTIEDOT

Käytämme empiirisenä aineistona Tilastokeskuksen työolotutkimuksen yhteydessä tietokoneavusteisina puhelinhaastatteluinä kerättyä Työolobarometriä. Sitä on tehty vuosittain vuodesta 1992 lähtien. Sen tarkoituksena on suomalaisen työelämän laadun muutosten seuraaminen työntekijöiden näkökulmasta. Työolobarometriin sisältyy kysymys henkilöstökoulutukseen osallistumisesta ja saadun koulutuksen pituudesta. Lisäksi barometrissä on kysymyksiä muun muassa työpaikan oppimis- ja vaikutusmahdollisuuksista. Satunnaisesti poimitun otoksen tiedot voidaan yleistää koskemaan kaikkia työssä olevia palkansaajia koko Suomessa. Työolobarometrin vastausprosentti on poikkeuksellisen korkea, yleensä yli 80 prosenttia. Tämän artikkelin tarpeisiin on yhdistetty Työolobarometriä aineistot vuosilta 2008, 2009 ja 2010. Näin on saatu 3326 henkilön vastauksista koostuva aineisto.

Työolotutkimusten ja -barometriä mukaan 1980-luku oli työelämän koulutuksessa nopean kasvun aikaa. Vuosikymmenen alussa työnantajat kouluttivat noin puolta miljoonaa suomalaista vuodessa. Vuonna 1989 henkilöstökoulutuksessa oli jo 900 000 ihmistä. Vastaavasti koulutuksessa olleiden osuus koko palkansaajakunnasta nousi 1980-luvulla 29 prosentista 44 prosenttiin. Talouskriisi ja syvä lama 1990-luvun alussa verottivat työelämän koulutustoimintaa kovalla kädellä. Työnantajan koulutustoiminnan kasvu pysähtyi pitkäksi aikaa. (Silvennoinen 1998.) Mutta 2000-luvulla kasvu on jatkunut, ja nyt yli puolet työvoimasta osallistuu työnantajan kustantamaan koulutukseen.

Työnantajan kustantama koulutus on kolmenkymmenen viime vuoden aikana yleistynyt selvästi työelämän hierarkian alaportailakin. Suhteelliset erot sosioekonomisten ryhmien välillä ovat kuitenkin säilyneet jotakuinkin entisellään. Työntekijäta-

solla koulutus on lisääntynyt 1980-luvun alun noin 10 prosentista 30 prosenttiin vuonna 2010. Ero toimihenkilöihin on kuitenkin entisellään. Aiempien toimihenkilöiden kouluttaminen on lisääntynyt vastaavana aikana vajaasta 40 prosentista lähes 60 prosenttiin ja ylempien toimihenkilöiden kouluttaminen reilusta 50 prosentista noin 70 prosenttiin. (Työolobarometrit.)

Työsuhteen luonne määrittää hyvin vahvasti työnantajan motivaatiota tarjota koulutusta henkilöstölle (esim. Wiens-Tuers & Hill 2002). Erityisen suuri ero on miehillä: määräaikaisessa työsuhteessa olevista miehistä neljännes ja vakinaisessa suhteessa olevista miehistä puolet saa vuosittain koulutusta. Naisilla suhteellinen ero ei ole yhtä suuri, mutta suuri kuitenkin: määräaikaisista koulutusta saa kaksi viidesosaa ja vakinaisista kolme viidesosaa. Kauhasen ym. (2012) tutkimuksen mukaan määräaikaiset ja osa-aikaisetkaan eivät ole henkilöstökoulutuksen suhteen samanarvoisessa asemassa: vähiten työnantaja kouluttaa niitä, jotka joutuvat tahtomattaan työskentelemään osa- ja määräaikaisessa työsuhteessa. Pysyvää kokoaikatyötä tekevät osallistuvat työnantajan kustantamaan koulutukseen noin 1,5-kertaa todennäköisemmin kuin vasten tahtoaan osa- ja määräaikaisessa työsuhteessa olevat.

Koulutukseen osallistumisen osuudet ovat tietysti mielessä aika karkea mittari kuvaamaan työnantajan koulutustoiminnan laajuutta. Osallistumisosuudet kertovat vain sen, kuinka suuri osuus eri henkilöstöryhmistä on osallistunut, mutta kuvaa voidaan tarkentaa tiedoilla eri henkilöstöryhmille tarjolla olevan koulutuksen määrästä: kuinka monta päivää koulutusta saaneet ovat olleet koulutuksessa vuoden aikana, ja kuinka monta päivää eri henkilöstöryhmille on ylipäätään tarjolla koulutusta työnantajan kustantamana. Työolobarometriä aineiston mukaan 2000-luvulla koulutukseen käytettyjen päivien (osallistujaa kohti laskettu) määrä on ollut hienoisessa laskusuunnassa. Vuosikymmenen alkuvuosina koulutusmäärä oli kuusi päivää vuodessa, mutta vuosikymmenen lopulla noin 5,5 päivää vuodessa.

Kun koulutukseen osallistuneiden osuus kasvaa ja samanaikaisesti koulutusta saaneiden koulutusmäärät pienenevät, koulutus jakautuu tasaisemmin

eli koulutuksen kasaantuminen vähenee. Kun palkansaajista puolet osallistuu vuoden aikana koulutukseen ja osallistuneiden keskimääräinen koulutusmäärä on 5,5 päivää, se tarkoittaa, että koulutukseen osallistumattomat mukaan lukien palkansaajille on tarjolla koulutusta reilut 2,5 päivää vuodessa. Luku kuvaa teoreettista tilannetta, jossa käytettävissä oleva koulutuspanos jakautuisi tasaisesti kaikkien palkansaajien kesken. Aiempiä tasaisemmasta jakautumisesta huolimatta niin osallistuminen kuin koulutusmäärät edelleen eriytyvät selkeästi sosioekonomisen aseman mukaan. Työntekijäta-solla työskentelevät ovat koulutuksessa keskimäärin neljä päivää vuodessa; alemmat toimihenkilöt noin viisi päivää ja ylemmät toimihenkilöt noin seitsemän päivää.

#### TULOKSET: IKÄÄNTYVIEN KOULUTTAMINEN TYÖELÄMÄSSÄ

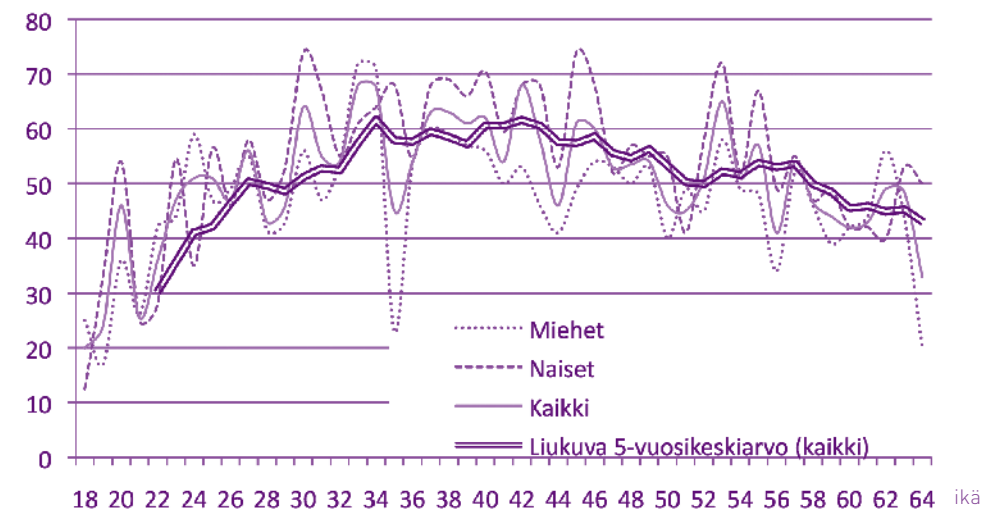
Henkilöstökoulutus noudattaa tiettyä työelämän rakenteellisiin tekijöihin ja työntekijän ominaisuuksiin liittyviin tekijöihin kytkeytyviä säännönmukaisuuksia. Rakenteellisiin tekijöihin lukeutuvat muun muassa yrityskokoon, toimialaan, sijaintiin, omistajatyypin, ammattiin sekä organisaation hierarkiaan liittyvät säännönmukaisuudet (Rinne ym. 1995; Bishop 1996; Barron ym. 1997; Asplund 2005). Myös yksilön ominaisuuksien, kuten sukupuolen, iän, työko-

kemuksen ja koulutuksen, on havaittu olevan yhteydessä siihen, kouluttaako työnantaja häntä ja kuinka paljon. Toisaalta on huomattava, että esimerkiksi sukupuoli voidaan ymmärtää myös rakenteellisena tekijänä, koska ammatit ja koulutustutkinnot ovat vahvasti sukupuolittuneet niin, että usein puhutaan miesammateista ja naisammateista (esim. Jacobs 2001; Naumanen 2002; Julkunen 2008, 155–162).

Iän mukaisessa tarkastelussa (kuvio 2) työnantajan koulutustoimintaa näyttää kuvaavan eräänlainen käänneinen u-käyrä: mitä nuorempi työntekijä, sitä epätodennäköisemmin hän osallistuu työnantajan koulutukseen. Osallistumisaste nousee keski-ikää kohti kääntyäkseen taas laskuun työntekijän lähestyessä 60 ikävuotta. Työnantajat kouluttavat aktiivisimmin keski-ikäistä henkilöstöään.

Naisten osallistuminen henkilöstökoulutukseen on miehiä yleisempää melkein kaikenikäisillä. Selvintä naisten yleisempi kouluttaminen näyttää olevan ikäryhmissä 35–46-vuotiaat. Miehistä vain 33- ja 34-vuotiaat yltyvät osallistumisessaan yli 60 prosentin osuuden, kun taas keski-ikäisten naisten osallistuminen yltyä usein lähelle 70 prosenttia ja sen ylikin. Työnantajan henkilöstölleen tarjoama koulutus ei kuitenkaan romahda iän myötä, vaan kuusikymppisistäkin noin reilu 40 prosenttia osallistuu koulutukseen. Ihmisen omat motiivit ja kiinnostus koulutukseen on tärkeä tekijä erityisesti omaehtoisessa

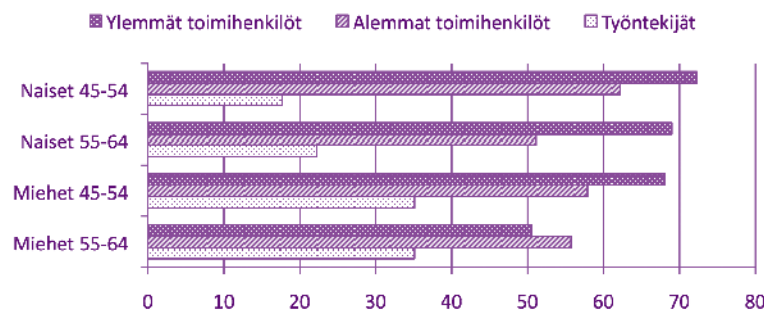
Kuvio 2. Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuminen iän ja sukupuolen mukaan (%)



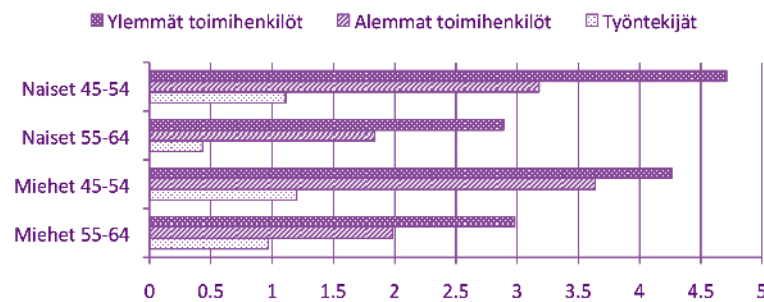
koulutuksessa, ja iän vaikutus motivoitumiseen ja kiinnostukseen on erityisesti alemmissa sosiaaliryhmissä suuri.

Kun tarkasteluun poimitaan ikääntyvät (45–54-vuotiaat) ja ikääntyneet (55–64-vuotiaat), monimuotoisuus alkaa hahmottua tarkemmin esiin (kuviot 3 ja 4). Ensinnäkin, niin ikääntyvien kuin ikääntyneiden ryhmissä sosioekonomisen aseman mukaiset erot sekä koulutukseen osallistumises-

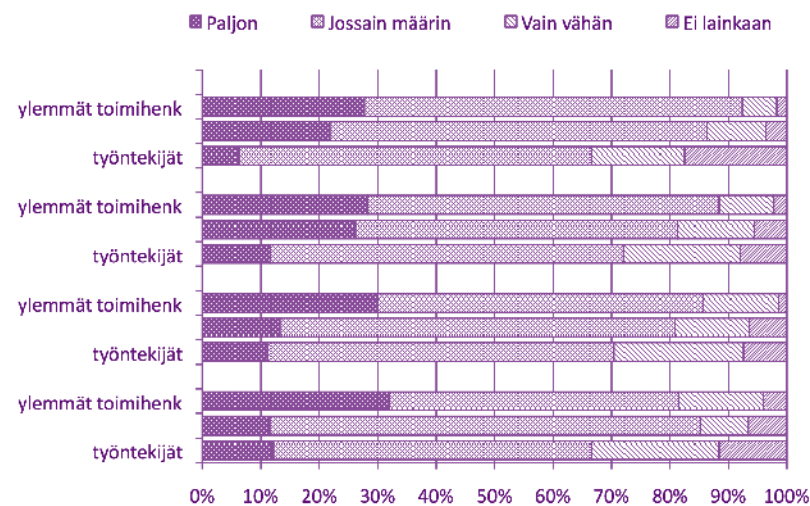
sa että koulutusmäärissä ovat huomattavan suuret. Ikä ei siis näytä vähentävän tasaisesti kaikkien palkansaajien koulutusta ikään kuin 'juustohöylämenetelmällä'. Toiseksi kummallakin sukupuolella sekä koulutukseen osallistumisaste että koulutuspäivien määrä on ikääntyneiden ryhmässä pienempi kuin ikääntyvien ryhmässä. Kolmanneksi, miehillä sosioekonomisen aseman mukaiset koulutukseen osallistumisen erot ikääntyvien ja ikääntyneiden ryh-



**Kuvio 3.** Ikääntyvien ja ikääntyneiden miesten ja naisten osallistuminen työnantajan kustantamaan koulutukseen sosioekonomisen aseman mukaan (%)



**Kuvio 4.** Työnantajan kustantaman koulutuksen määrä sosioekonomisen aseman mukaan ikääntyvien ja ikääntyneiden miesten ja naisten ryhmissä (koulutuspäivää vuodessa ryhmän henkilömäärää kohti)



Onko Teidän työpaikallanne pyritty systemaattisesti vaikuttamaan osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen?

**Kuvio 5.** Palkansaajien käsitys siitä, onko heidän työpaikallaan pyritty systemaattisesti vaikuttamaan osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen, ikäryhmän, sukupuolen ja sosioekonomisen aseman mukaan (%)

missä ovat selvästi pienemmät kuin naisten vastaavissa ikäryhmissä. Työnantajan koulutustoiminta on siis naisten osalta vahvemmin valikoivaa iän mukaan kuin miespalkansaajilla. Neljänneksi, naisten miehiä keskimäärin korkeampi osallistumisaste ja suurempi koulutuspäivien määrä eivät päde työntekijätasolla. Työnantajan kustantamaa koulutusta on siis tarjolla erityisen vähän ikääntyville ja ikääntyneille työläisnaisille. Ikääntyneiden työläisnaisten ryhmässä jaossa on alle puoli koulutuspäivää vuodessa, kun vastaavassa ylempien toimihenkilönaisten ryhmässä koulutuspäiviä on jaossa kuusinkertaisesti.

Yrityksissä henkilöstön osaamista kehitetään koulutuksen lisäksi myös muulla tavoin. Aina ei työssä oppimista nähdä erityisenä ammattitaitojen kehittämisenä. Iso osa oppimisesta on informaalia ja tapahtuu satunnaisesti työnteon sivutuotteena (Marsick & Watkins 1990). Työolobarometrissä kysytään palkansaajilta myös, "onko Teidän työpaikallanne pyritty systemaattisesti vaikuttamaan osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen". Yleiskuvan mukaan ikääntyvien ja ikääntyneiden palkansaajien käsitys osaamisen kehittämisyrittämisestä suomalaisilla työpaikoilla on aika myönteinen (kuvio 5). Myönteisin kuva on ylempillä toimihenkilöillä, joista reilu neljännes ajattelee, että henkilöstön osaamisen kehittämiseen on heidän työpaikallaan pyritty vaikuttamaan paljon. Työntekijöiden käsitys on toimihenkilöiden näkemystä selvästi negatiivisempi. Työntekijöiden ryhmässä sukupuolten ja ikäryhmien välillä ei ole juurikaan eroja: vain pieni osa työntekijöistä katsoo osaamisen kehittämiseen panostetun paljon, ja joka kolmannen mielestä heidän työpaikallaan osaamisen kehittämiseen on pyritty vaikuttamaan vain vähän tai ei lainkaan. Miten tulokseen pitäisi suhtautua? Tässä asiassa kolmasosa on paljon.

Eri-ikäisten käsitykset työnantajan panostuksesta henkilöstön kehittämiseen eivät eroa olennaisesti toisistaan. Ei siis voida sanoa, että esimerkiksi ikääntyneet olisivat yleisemmin sitä mieltä, että heidän työpaikallaan ei panosteta henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen.

Lopuksi tutkimme logistisen regressioanalyysin avulla, missä määrin palkansaajan sukupuoli, ikä, koulutusaste, sosioekonominen asema ja toimiala

	p-arvo.	odds ratio	95%:n luottamusväli	
			alempi	ylempi
A S K E L				
1 a				
sukupuoli	.367	1.122	.873	1.442
teollisuus/rakennus/kaivos	.069			
yksityiset palvelut	.539	.917	.695	1.209
valtion palvelut	.488	1.183	.736	1.900
kuntien palvelut	.077	1.347	.968	1.873
työntekijät	.000			
ylemmät toimihenkilöt	.000	2.643	1.815	3.849
alemmat toimihenkilöt	.000	2.152	1.578	2.936
keskiaste	.965			
alin korkea-aste	.793	.960	.705	1.307
alempi korkea-aste	.849	1.042	.686	1.581
ylempi korkea-aste	.569	.880	.567	1.366
tutkijakoulutus	.883	.932	.362	2.400
ikäntyneet	.185			
ikäntyvät	.073	1.312	.975	1.764
30-44-vuotiaat	.400	1.126	.854	1.486
Constant	.317	1.675		

**Taulukko 1.** Logistinen regressioanalyysi palkansaajien käsityksestä osaamisen ja ammattitaidon systemaattisesta kehittämisestä työpaikalla

Muuttujan "onko Teidän työpaikallanne pyritty systemaattisesti vaikuttamaan osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen" vastausvaihtoehdot "paljon, jossain määrin, vain vähän ja ei lainkaan" on muutettu kaksiluokkaiseksi niin, että "paljon" ja "jossain määrin" kuvaavat työpaikan hyviä kehittämisyrittämyksiä ja "vain vähän" ja "ei lainkaan" huonoja kehittämisyrittämyksiä. Analyysissä mukana ovat: toimialoista teollisuus, yksityiset, valtion ja kuntien palvelut (poistettu: muut/sekalaiset); sosioekonomisista ryhmistä ylemmät toimihenkilöt, alemmat toimihenkilöt ja työntekijät (poistettu maataloustyöntekijät); ikäryhmistä 30-44-vuotiaat, ikääntyvät (45-54-vuotiaat), ikääntyneet (55-74-vuotiaat), poistettu alle 30-vuotiaat.

**Taulukko 2.** Logistinen regressioanalyysi henkilöstökoulutukseen osallistumisesta

	p-arvo	odds ratio	95%:n luottamusväli		
			alempi	ylempi	
A S K E L  1 a	sukupuoli	.514	1.071	.872	1.315
	teollisuus/rakennus/kaivos	.000			
	yksityiset palvelut	.340	1.121	.886	1.418
	valtion palvelut	.002	1.815	1.244	2.647
	kuntien palvelut	.000	2.069	1.578	2.711
	työntekijät	.000			
	ylemmät toimihenkilöt	.000	2.865	2.115	3.881
	alemmat toimihenkilöt	.000	1.959	1.511	2.540
	keskiaste	.046			
	alin korkea-aste	.042	1.288	1.009	1.645
	alempi korkea-aste	.375	1.155	.840	1.589
	ylempi korkea-aste	.040	1.440	1.016	2.039
	tutkijakoulutus	.270	.681	.345	1.347
	ikäääntyneet	.000			
	ikäääntyvät	.006	1.412	1.107	1.801
	30-44-vuotiaat	.000	1.672	1.323	2.113
	Constant	.000	.223		

selittävät kokemuksia työpaikan osaamisen ja ammattitaidon kehittämisspyrkimyksistä (taulukko 1). Analyysissä ovat mukana yli 30-vuotiaat palkansaajat. Tilastollisesti merkitseväksi selittäjäksi osoittautuu vain sosioekonominen asema. Työntekijöihin verrattuna ylempillä toimihenkilöillä on miltei kolminkertainen (odds ratio=2,6) todennäköisyys kokea työpaikkansa osaamisen kehittämisspyrkimykset hyväksi. Alemmat toimihenkilöt pitävät kehittämisspyrkimyksiä hyvinä noin kaksi kertaa todennäköisemmin kuin työntekijät. Mutta sen enempää ikääntyvien kuin ikääntyneiden käsitys työpaikkansa ammattitaidon kehittämisspyrkimyksistä ei eroa 30-44-vuotiaiden näkemystä.

Entä miten sukupuoli, ikä, koulutusaste, sosioekonominen asema ja toimiala selittävät työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistumista? Logistisen

regressioanalyysin mukaan nämä kaikki muuttujat sukupuolta lukuun ottamatta selittävät tilastollisesti merkitsevästi koulutukseen osallistumista (taulukko 2). Iän yhteys henkilöstökoulutukseen osallistumiseen näkyy myös tässä analyysissä. Ikääntyneisiin palkansaajiin verrattuna 30–44-vuotiaiden koulutusmahdollisuudet ovat noin 1,7-kertaiset ja ikääntyvien 1,4-kertaiset.

Valtion (odds ratio=1,8) ja kuntien (odds ratio =2,1) palveluksessa olevien osallistumismahdollisuudet palkalliseen koulutukseen ovat noin kaksinkertaiset verrattuna teollisuuden alalla toimivien mahdollisuuksiin. Sen sijaan yksityisten ja teollisuuden palveluksessa toimivien välillä ei ole eroa ( $p=0.340$ ) osallistumismahdollisuuksien suhteen. Sosioekonominen aseman mukaan tarkasteltuna erot koulutukseen osallistumisessa ovat niin ikään selvät. Työntekijöihin verrattuna ylempien toimihenkilöiden koulutukseen osallistumisen mahdollisuudet ovat miltei kolminkertaiset (odds ratio =2,9) ja alempienkin toimihenkilöiden kaksinkertaiset (odds ratio =2,0). Koulutusasteen vaikutus henkilöstökoulutukseen ei ole yhtä selvä kuin muilla analyysissä mukana olevilla muuttujilla. Matalimmin koulutettuihin verrattuna koulutusmahdollisuuksissa oli tilastollisesti merkitsevää eroa vain alimman korkea-asteen (odds ratio =1,3) ja ylempien korkeakoulututkinnon (odds ratio =1,4) suorittaneilla.

#### YHTEENVETO JA PÄÄTELMÄ

Työelämä on erittäin merkittävä aikuisten kouluttaja Suomessa: työnantajat kouluttavat noin miljoonaa palkansaajaa vuosittain. Suomalainen ja pohjoismainen työelämä erottuu tässä suhteessa selvästi monista Euroopan maista. Sen sijaan julkisen aikuiskoulutuspolitiikan keskeinen tavoite, tasa-arvo, ei ole työnantajien koulutustoiminnassa keskeinen arvo. Asema työpaikan hierarkiassa on erittäin tärkeä kriteeri työnantajan päättäessä keitä kouluttaa ja keitä ei. Sosioekonomisten ryhmien väliset erot ovat säilyneet suhteellisesti yhtä suurina ainakin kolme viime vuosikymmentä. Henkilön koulutustaso ja asema hierarkiassa käyvät usein käsi kädessä: mitä korkeamman koulutuksen on hankkinut, sitä korkeammalle sijoittuu työelämän hierarkioissa. Mutta henkilöstökoulutukseen osallistuminen on vahvasti yhteydessä

nimenomaan sosioekonomiseen asemaan, ei koulutustasoon, kuten logistisen regressioanalyysin tulokset edellä osoittavat.

Työnantajan intressi kouluttaa riippuu, paitsi henkilön asemasta työelämän hierarkiassa, myös tämän iästä. Toisaalta omaehtoinenkin kouluttautuminen vähenee iän myötä, ja eri sukupolviin kuuluvat ihmiset suhtautuvat keskimäärin erilaisilla kouluttautumiseen aikuisiällä (ks. Olkinuora ym. 2008; Jauhiainen 2011). Toimihenkilötason palkansaajien kouluttaminen on kansainvälisesti vertaillen korkealla tasolla vanhimmissakin ikäryhmissä (OECD 2011). Mutta henkilöstökoulutuksessa erityisesti ikääntyneet työläisnaiset jäävät katveeseen. Mikäli monimuotoisen työelämän ja monimuotoisuuden johtamisen ajatukset otetaan todesta, on pakko todeta, ettei ikääntyneiden työntekijöiden osaamispotentiaalien kehittäminen näytä lunastavan monimuotoisuusretoriikan lupauksia. Ikääntyneiden työläisnaisten heikko asema tulee esiin monissa muissakin tutkimuksissa. Esimerkiksi työkykyongelmat painottuvat miehillä alle 60-vuotiaisiin, mutta naisilla 60 vuotta täyttäneisiin (esim. Gould & Polvinen 2006).

Työnantajan koulutustoiminta kiinnittyy pikemmin hierarkkisiin rakenteisiin kuin yksilöiden potentiaalien kehittämiseen. Luultavasti monet ikääntyvät työntekijät työskentelevät verraten yksitoikkoisiksi ja vähävirikkeisiksi organisoiduissa tehtävissä, jotka eivät motivoi sen enempää yritysjohtoa järjestämään koulutusta kuin työntekijöitä hakeutumaan koulutukseen. Työnantajien puolelta kysymys ei ole aina vain ikääntyneiden oppimista ja osaamista koskevista ennakkoluuloista, vaan rationaalisesta päättelystä: eikö koulutus kannata suunnata pikemmin niihin, joilla on vuosikymmenten työura vielä edessään kuin niihin, jotka alkavat lähestyä eläkkeelle siirtymisen ikää?

Kansalaisen hyvä työkyky on kuitenkin tärkeää muutenkin kuin yritysten tuottavuuden kannalta: se on myös inhimillisen kohtelun ja moraalien asia. Sen vuoksi ikääntyvien osaamista ja työkykyä ei pitäisi jättää vain yritysten hoidettavaksi ja liiketaloudellisen päätöksenteon varaan. Iän perusteella tuotannollisesta työelämästä pois jäävien terveys, työkyky ja hyvinvointi ovat myös kansantaloudellisesti merkittäviä

asia, johon olisi syytä puuttua yhteiskuntapoliittisin toimenpitein. Kansalaisten terveys ja hyvinvointi ovat liian tärkeä asia jätettäväksi voittoa tavoittelevan toiminnan vastuulle.

Pärnäsen mukaan (2011) työorganisaatioiden ikäpolitiikat (so. miten tärkeä kriteeri työntekijän ikä on organisaatioissa, ja miten organisaatioissa kohdellaan eri-ikäisiä työntekijöitä) on parasta ymmärtää strategisten valintojen yhtenä sivujuonena lähtökohdaksi se tosiasia, että voidakseen toteuttaa kilpailu- ja operationaalista strategiaansa menestyksekkäästi yritys tekee sen ensisijaisesti henkilöstönsä kautta. Henkilöstön iällä ja ikärakenteella on oma roolinsa siinä, kuinka hyvin organisaatio onnistuu toteuttamaan operationaalista suunnitelmaansa. Ikäpolitiikat saavat muotonsa osana strategista päätöksentekoa organisaatioiden sopeuttaessa toimintaansa muuttuvassa ympäristössä, ja ne voidaan tunnistaa organisaatioiden tekemien ikäsidoista valintojen eli ikäkäytäntöjen kautta. Organisaation ikäpolitiikka löytyy siis teoista ja toiminnasta, ei henkilöstöpolitiikan ohjelma-asiakirjoista tai työnantajien kollektiivisista julkilausumista. Organisaatioiden ikäpolitiikkojen muotoutumiseen vaikuttavat ennen kaikkea yleinen taloustilanne suhdannevaihteluineen, muutokset työmarkkinoilla (esimerkiksi joukkotyöttömyyden kasvu tai työvoimapulan uhka), organisaation ikärakenne ja palveluiden ikäsegmentointi. Näin ollen myös pitkiin työuriin kannustavan ikäpolitiikan ehto on, että se hyödyttää yritystä itseään kilpailustrategian toimeenpanossa eli voiton tavoittelussa. Ne organisaatiot, joiden omaa strategiaa pitkiin työuriin kannustava politiikka tukee, toteuttavat todennäköisimmin sellaista henkilöstöpolitiikkaa, jota myös julkinen yhteiskuntapolitiikka toivoo yritysten toteuttavan. (Pärnäsen 2011, 234.)

Vaikka vanhempien ikäryhmien koulutusta ei aina voidakaan perustella liiketaloudellisin perustein, koulutuksen ulkopuolelle jäämisellä voi olla epätoivottavia seurauksia niin yksilön kuin julkisen talouden kannalta. Työelämän koulutukseen osallistumattomien on todennäköisesti vaikeampi työllistyä uudelleen ikääntyvänä työttömäksi jäädessään. Henkilöstökoulutuksella voi olla työllistymismahdollisuuksia lisääviä vaikutuksia varsinkin, mikäli

koulutukseen osallistuminen on ollut systemaattista. Toisaalta työelämässä koulutuksen ja oppimismahdollisuuksien ulkopuolelle jääneiden 'koulutusitsetunto' ja usko omiin oppimiskykyihin ovat koulutettuja kollegoita heikompia (Maurer 2001), mikä on omiaan edelleen nostamaan kynnystä hakeutua koulutukseen. Henkilöstökoulutuksella ei voi merkittävästi muuttaa ikääntyvän työvoiman matalaa koulutustasoa, mutta sillä voidaan toki kompensoida joitakin matalan pohjakoulutuksen ja ikääntymisen yhteisvaikutuksia.

Kiitokset anonymoimille refereeille artikkelia parantaneista korjausehdotuksista ja täydentävistä huomioista.



Heikki Silvennoinen  
Professori, kasvatustieteiden  
laitos  
Turun yliopisto



Hanna Nori  
tutkijatohtori, kasvatustieteiden  
laitos,  
Turun yliopisto

## LÄHTEET

- Asplund, R. (2005). The Provision and Effects of Company Training: A Brief Review of the Literature. *Nordic Journal of Political Economy* 31, 47–73.
- Bairoh, S. (2007). *Current debates on classifying diversity management: review and proposal*. Working Papers 534. Helsinki: Svenska Handelshögskolan.
- Barron, J., Berger, M. & Black, D. (1997). *On-the-job training*. Kalamazoo: W.E. Upjohn Institute for Economic Research.
- Bell, M.P. (2011). *Diversity in organizations*. 2nd Edition. Mason, OH: South-Western.
- Bishop, J. (1996). *What we know about employer-provided training: A review of literature*. CAHRS Working Paper Series 180. Ithaca: Cornell University.
- Brooke, L. (2003). Human resource costs and benefits of maintaining a mature-age workforce. *International Journal of Manpower* 24 (3), 260–283.
- Brooke, L. & Taylor, P. (2005). Older workers and employment: managing age relations. *Ageing and Society* 25 (3), 415–429.
- Butler, R. & Gleason, H. (1985). *Productive aging: Enhancing vitality in later life*. New York: Springer.
- Cox, T. (1993). *Cultural diversity in organizations – Theory, research and practice*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Cox, T. & Blake, S. (1991). Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness. *Academy of Management Executive* 5 (3), 45–56.
- Dass, P. & Parker, B. (1991). Strategies for managing human resource diversity: From resistance to learning. *Academy of Management Executive* 5 (3), 68–80.
- Eläketurvakeskus. (2012). *Suomen työeläkkeensaajat ja vakuutetut 2010*. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Gardenswartz, L. & Rowe, A. (1994). *Divers teams at work: Capitalizing on the power of diversity*. Chicago: Irwin Professional Publishing.
- Gould, R. & Polvinen, A. (2006). Työkyky työuran loppupuolella. Teoksessa R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo & S. Koskinen (toim.) *Työkyvyn ulottuvuudet*. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. Helsinki: Työterveyslaitos, 255–290.
- Guirdham, M. (1999). *Communicating across cultures*. Hampshire: Ichor Business Books
- Haapanen, A. (2007). *Monimuotoisuusbarometri 2007 – ikä ja monikulttuurisuus haasteena ja voimavarana*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hank, K. (2011). Societal Determinants of Productive Aging: A Multilevel Analysis across 11 European Countries. *European Sociological Review* 27 (4), 526–541.
- Harvey, C.P. (2012). *Understanding and managing diversity*. New Jersey: Pearson Education
- Heikkinen, M. (2005). Monimuotoisuus organisaatioissa – monimuotoisuustutkimuksen pääpiirteitä ja kehityslinjoja. *Hallinnon tutkimus* 24 (1), 3–13.
- Ilmarinen, J. (2005). *Pitkää työtä! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan Unionissa*. Helsinki: Työterveyslaitos ja Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Jacobs, J. (2001). Evolving Patterns of Sex Segregation. Teoksessa I. Berg & A. Kalleberg (eds) *Sourcebook of labor markets: Evolving structures and processes*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, 535–550.
- Jauhiainen, A. (2011). Ikääntyneet sukupolvet ja oppimisyhteiskunnan realiteetit. Teoksessa R. Rinne & A. Jauhiainen (toim.) *Aikuiskasvatus ja demokratian haaste*. Helsinki: Kansanvalistusseura, 216–241.
- Kauhanen, M., Nätti, J. & Miettinen, J. (2012). Vastentahtoinen määrä- ja osa-aikainen työ sekä koulutukseen osallistuminen. *Työpoliittinen aikakauskirja* 55 (1), 45–54.
- Kauppinen, K. (2007). Ikä, ikääntyminen ja sukupuolinäkökulma. Teoksessa K. Kauppinen ja J. Evans (toim.) *Monikko – tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä*. Helsinki: Työterveyslaitos, 20–33.
- Kauppinen, K. & Haavio-Mannila, E. (2007). Ikäystävällinen työpaikka ja sen vetovoima. Teoksessa K. Kauppinen ja J. Evans (toim.) *Monikko – tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Konrad, A., Prasad, P. & Pringle, J. (2006). *Handbook of workplace diversity*. London: Sage.
- Marsick, V.J.; Watkins, K.E. (1990). *Informal and incidental learning in the workplace*. London: Routledge, 1990.
- Martikainen, T. & Moisio, E. (2007). Monimuotoisuuden haaste suomalaiselle työelämälle. *Työelämän tutkimus* 5 (1), 52–56.
- Maurer, T. (2001). Career-relevant learning and development, worker age, and beliefs about self-efficacy for development. *Journal of Management* 27 (2), 123–140.
- Mella, O., Palm, I. & Bromark, K. (2011). *Mångfaldsbarometer 2011*. Uppsala: Uppsala Universitet.
- Moilanen, L. & Virtanen, S. (2010). Työn arvon muutos ja mielekkäisyys. *Työelämän tutkimus* 8 (1), 26–41.
- Moisio, E. & Martikainen, T. (2006). *Kykyjen mosaikki? Suomalaisten asiantun-tijoiden näkemyksiä moninaisuudesta työelämässä vuonna 2020*. Väestöntutkimuslaitoksen katsauksia E 25/2006. Helsinki: Väestöntutkimuslaitos.
- Mor Barak, M. (2011). *Managing diversity: Toward a globally inclusive workplace*. 2nd Ed. London: Sage.
- Morrow-Howell, N., Hinterlong, J. & Sherraden, M. (eds.) (2001). *Productive aging: Concepts and challenges*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Naumanen, P. (2002). *Koulutuksella kilpailukykyä*. Koulutusosastotutkimuksen tutkimuskeskuksen raportti 57. Turku: Turun yliopisto.
- OECD (2011). *Education at glance 2011*. Paris: OECD.
- Olkinuora, E., Rinne, R., Mäkinen, J., Järvinen, T. & Jauhiainen, A. (2008). Promises and risks of the learning society: The meanings of lifelong learning for three Finnish generations. *Studien in the education of Adults* 40 (1), 40–61.
- Paloniemi, S. (2003). Iän monimerkityksellisyys ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä. *Aikuiskasvatus* 23 (3), 193–203.
- Paloniemi, S. (2004). *Ikä, kokemus ja osaaminen työelämässä*. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 253. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Purhonen, K. (1994). Ikääntyvä aikuinen koulutuksessa. Teoksessa J. Kuusinen ja toimituskunta (toim.) *Ikääntyminen ja työ*. Helsinki: WSOY & Työterveyslaitos, 274–284.
- Pärnänen, A. (2011). *Organisaatioiden ikäpolitiikat: strategiat, instituutit ja moraali*. Tutkimuksia 255. Helsinki: Tilastokeskus.
- Rinne, R., Silvennoinen, H. & Valanta, J. (1995). *Työelämän aikuiskoulutus: val-ta, vastuu ja intressit henkilöstökoulutuksessa*. Koulutusosastotutkimuskeskuksen raportti 29. Turku: Turun yliopisto.
- Ruoholinna, T. (2009). *Ikääntyvät työelämässä*. Annales Universitatis Turkuensis C 288. Turku: Turun yliopisto.
- Ruoholinna, T. (2011). Kauppalan muutokset ikääntyvien silmin. *Aikuiskasvatus* 31 (2), 84–98.
- Silvennoinen, H. (1998). Työelämä ja aikuiskoulutuspolitiikka. *Aikuiskasvatus* 18 (4), 281–290.
- Sontag, S. (1978). The Double Standard of Ageing. <http://www.mediawatch.com/wordpress/?p=33>.
- TEM 2010. Menestystä monimuotoisuudesta – elinvoimaa erilaisuudesta. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Tikkanen, T. (1998). Learning and Education of Older Workers: Lifelong Learning at the Margin. *Studies in education, psychology and social research* 137. Jyväskylä: Jyväskylä University.
- Tikkanen, T., Paloniemi, S. & Penttinen, A. (1997). Ikääntyvien työntekijöiden koulutuskiinnostus ja koulutukseen osallistuminen. *Gerontologia* 11 (2),
- Wiens-Tuers, B. & Hill, E. (2002). Do They Bother? Employer Training of Temporary Workers. *Review of Social Economy* 60 (4), 543–566.

## AINEISTOT

- Työolobarometri 2008 [elektroninen aineisto]. FSD2647, versio 1.0 (2011-07-29).
- Työolobarometri 2009 [elektroninen aineisto]. FSD2648, versio 1.0 (2011-07-29).
- Työolobarometri 2010 [elektroninen aineisto]. FSD2649, versio 1.0 (2011-08-02).
- Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö & Helsinki: Tilastokeskus [tuottajat], 2008, 2009, 2010.
- Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja], 2011.

PÄIVI SIIVONEN

# Ikä ja koulutettavuuden dilemmat viisikymppisten ja kuusikymppisten naisten kerronnassa



Aikuislukioista valmistuneet viisikymppiset ja kuusikymppiset naiset ovat vastanneet ”uuden aikuisuuden” haasteeseen jatkuvasta oppimisesta ja itsensä kehittämisestä. Heidät asetetaan kuitenkin erilaisiin asemiin suhteessa elinikäiseen oppimiseen: viisikymppisille aikuislukio avaa legitimiin elinikäisen oppijan statuksen, kuusikymppiset asetetaan paitsi työelämän myös elinikäisen oppimisen reunamille ja takapihalle.

SUOMEN JA KOKO Euroopan väestörakenteen on enustettu muuttuvan merkittävästi tulevina vuosikymmeninä. Suuret ikäluokat ovat siirtymässä eläkkeelle ja eläkeläisten määrä kasvaa myös pidentyneestä eliniästä johtuen. Samalla työvoiman määrä pienee: työmarkkinoilta poistuu enemmän työntekijöitä kuin sinne tulee. Ikääntyvän työvoiman merkitystä työmarkkinoilla on alettu korostaa ja pohdittu keinoja työurien pidentämiseksi ja eläkeiän nostamiseksi. Toisaalta keskustelussa korostuu myös aktiivinen ikääntyminen ja aktiivinen kansalaisuus, joka kytkeytyy elinikäisen oppimisen periaatteisiin (Euroopan yhteisöjen komissio 2000). ”[T]avoitteena on luoda Eurooppa, jossa jokainen voi kehittää mahdollisuksiinsa täysimittaisesti, tuntea pystyvänsä osallistumaan ja tuntea kuuluvansa joukkoon” (mt, 5).

Elinikäisen oppimisen mahdollisuus ja myös välttämättömyys jatkuvasti muuttuvassa tietoyhteiskun-

nassa ei koske pelkästään lapsia ja nuoria, vaan myös aikuisten on oltava valmiita oppimaan ja kouluttautumaan. Näin voidaan taata riittävä työvoima myös tulevaisuudessa (Euroopan yhteisöjen komissio 2000). Leena Koski ja Erja Moore (2001) ovatkin esittäneet, että ihminen ei ole koskaan valmis, vaan niin sanottu ”uusi aikuisuus” edellyttää jatkuvaa oppimista ja itsensä kehittämistä. Ihminen on muutoksen ja joksikin tulemisen tilassa kehdestä hautaan. Elinikäinen oppiminen edellyttää oikeaa asennetta ja halua elämänlaajuiseen oppimiseen kaikissa oppimisympäristöissä. Siihen sisältyy myös tulkinta kaikkia koskevasta koulutettavuudesta.

Artikkeli pohjautuu väitöskirjatutkimukseeni (Siivonen 2010a), jossa tarkastelin kahdenkymmenen aikuislukioista valmistuneen opiskelijan narratiivisissa elämänhistorioissa tekemiä tulkintoja ja merkityksenantoja itsestään opiskelijoina ja oppijoi-

na. Tutkimukseen osallistui viisitoista naista ja viisi miestä. Heistä kaksitoista oli alle 40-vuotiaita, neljä 40–60-vuotiaita ja neljä yli 60-vuotiaita. Väitöstutkimuksen ja tämän artikkelin lähtökohtana on koulutettavuuden tulkintoihin sisältyvä ristiriita: yhtäältä elinikäinen oppiminen rohkaisee kaikkia ikään, sukupuoleen ja sosiaaliluokkaan katsomatta oppimaan ja kouluttautumaan, toisaalta koulun käytännössä opiskelijat jaotellaan ”synnynnäisten” kykyjensä mukaisesti hierarkkisiin kategorioihin ja vain lahjakkaimmat ohjataan akateemisille urille.

Tässä artikkelissa tarkastelen aineiston viisikymppisten ja kuusikymppisten naisten narratiivisia elämänhistorioita (ks. Taulukko 1.) ja heidän tulkintojaan iästä ja koulutettavuudesta suhteessa elinikäiseen oppimiseen ja muuttuvan työelämän haasteisiin. Ikääntyvät viisikymppiset ja ikääntyneet kuusikymppiset asettuvat erilaisiin asemiin suhteessa työelämään (IKOMI, Ikääntyvät työelämässä 1996; Paloniemi 2004). Työelämässä 50-vuotiaan saateetaan katsoa olevan jo liian vanha. Missä määrin tämä koskee myös oppimista ja kouluttautumista? Onko opiskelijalla parasta ennen ikä?

Elinikäisen oppimisen periaatteiden toteuttajina aikuislukiot ovat toimineet edelläkävijöinä. 85-vuotisen historiansa aikana ne ovat tarjonneet joustavia ja yksilöllisiä opiskelumahdollisuuksia ”aikuisille, joilla ei ole ollut lapsina tai nuorina mahdollisuutta, kiinnostusta tai kypsyttää hankkia tätä koulutusta” (OPM 2006, 20). Ikä ei ole ollut este aikuislukio-opinnoille, sillä opiskelamaan hyväksytään kaikki 18 vuotta täyttäneet ja keskkoulun tai peruskoulun oppimäärän suorittaneet aikuiset (aikuislukioiden toiminnasta ks. IKLO 2007). Aikuislukio-opintojen tavoitteellisuus –lukion päättötodistukseen ja ylioppilastutkintoon johtava yleissivistävä koulutus tai yksittäisissä aineissa suoritettavat kurssit – on taannut aikuislukioille itsestään selvän aseman elinikäisen oppimisen periaatteiden toteuttajana. Eri puolilla Suomea toimivat noin 50 aikuislukio-koulutusta tarjoavaa instituutiota antavat opiskelijoille mahdollisuuden täydentää laaja-alaisesti yleissivistystään sekä parantaa jatko-opiskelumahdollisuuksia, ammatillisia valmiuksia ja työelämässä menestymisen edellytyksiä (Siivonen 2010b).

Näennäisestä tasa-arvosta huolimatta tutkijat ovat osoittaneet, että elinikäinen oppiminen on 1990-luvulta alkaen kiinnittynyt ennen muuta taloudellisiin motiiveihin (ks. esim. Fejes 2005; 2006; Olssen 2006; Siivonen 2010a). Sivistyksen sijaan korostuu koulutuksen työelämälähtöisyys ja yksilöiden työllistettävyyden (ks. Boden & Nevada 2010; Brown, Hesketh, Williams 2003; Filander 2006). Hanna Ojala onkin halunnut korostaa elinikäisen oppimisen ikäsidonaisuutta ja uudelleen määritellyt elinikäisen oppimisen työelämänikäiseksi oppimiseksi (ks. Ojala 2010, 81–82). Hänen mukaansa elinikäinen oppiminen koskee ainoastaan aktiivisessa työiässä olevia sekä työelämään tulevaisuudessa siirtyviä lapsia ja nuoria (mt.).

Elinikäisen oppimisen periaate kaikille tasa-arvoisista mahdollisuuksista oppia ja kouluttautua tulee väitöskirja-aineistossani esiin näkemyksenä opiskelijoiden eri-ikäisyydestä rikkautena. Eri-ikäiset ja erilaisiin elämäkokemuksin varustetut opiskelijat kokivat olevansa ikään kuin ”samalla viivalla” aikuislukiossa opiskellessaan. Tästä huolimatta ikä nousee esiin aikuislukioista valmistuneiden opiskelijoiden kerronnassa erottelvana kategoriana suhteessa opiskelulle ja oppimiselle annettuihin merkityksiin ja elinikäisen oppimisen periaatteisiin. Opiskelu nähdään pikemminkin nuoruuteen kuin aikuisuuteen kuuluvana elämänvaiheena.

Myös sukupuoli ja sosiaaliluokka kietoutuvat ikään ja koulutettavuuden suhteen rakentuviin merkityksiin. Vaikka aineistossa ei ole yhtään ikääntyvää tai ikääntynyttä miestä, myös iäkkäät miehet ovat aineistoni naisten kertomuksissa läsnä peilinä käsitteille itsestä oppijana. Lapsuudenkodistaan naiset kertovat työväenluokkaisena ja vaatimattomana (ks. Taulukko 1.). Olemassa olevat sosiaaliset ja materiaaliset resurssit osaltaan muokkaavat käsitteitä omasta oppimisesta ja mahdollisuuksista kouluttautua. Miten ikä ja siihen kietoutuvat sukupuoli ja sosiaaliluokka rakentavat koulutettavuuden sosiaalisia eroja viisikymppisten ja kuusikymppisten naisten kerronnassa? Miten koulutettavuus rakentuu tarkasteltavana olevien naisten kerronnassa suhteessa elinikäisen oppimisen diskurssiin?



## IKÄ JA KOULUTETTAVUUDEN DILEMMAT

Koulutettavuus määrittynyt artikkelissani tulkinnaksi siitä, kenellä on oikeus koulutukseen ja millaiseen koulutukseen (Häyrynen & Hautamäki 1973). Koulutettavuuden tulkintoihin sisältyy ristiriita elinikäiseen oppimiseen sisältyvän tasa-arvoisen, kaikkia koskevan koulutettavuuden ja meritokraattisen, koulujen ylläpitämisen, yksilön luonnollisiin kykyihin perustuvan koulutettavuuden välillä. Opiskelijat jaetaan koulun ylläpitämisen arviointikriteerein kykyjensä mukaisesti hierarkkisiin kategorioihin ”hyvät”, ”keskin-kertaiset” ja ”huonot” (Räty & Snellman 1998). Jako teoreettisiin ja käytännön kykyihin ja niihin kytkeytyviin kouluaineisiin sekä loogis-matemaattisiin miesten ja kielellis-sosiaalisiin naisten kykyihin rakentaa koulutettavuuteen liittyviä sosiaalisia eroja suhteessa sosiaaliluokkaan ja sukupuoleen (esim. Räty 2001; Räty, Kasanen & Kärkkäinen 2006; Walkerdine 1998). Alemmista sosiaalisista luokista tulevia rohkaistaan käytännön ammatteihin ja akateemisista kodeista tulevia akateemiselle uralle; naisia naisten ja miehiä miesten töihin (ks. esim. Käyhkö 2006).

Elinikäiseen oppimiseen sisältyvä ”ikä”-käsitteeseen asetettu jännitteeseen suhteeseen myös suhteessa kulttuurisiin ikäjärjestyksiin. Ikään liittyvät normit, kuten lukion suorittaminen nuorena, säätelevät edelleen koulutettavuutta (Siivonen 2010a). Sinikka Aapola (2002) on todennut, että ylioppilastutkinnon suorittaminen ja lakkiaisjuhlat ovat tyyppillisiä ikään liittyviä kulttuurisia rituaaleja, jotka symboloivat siirtymää opiskelijasta yhteiskunnan täysivaltaiseksi jäseneksi, aikuiseksi. Valkoinen ylioppilaslakki symboloi vastavalmistuneen kantajansa statusta (mt.). Uuteen ylioppilaaseen liitetään määreet ”nuoruus ja tulevaisuus” ja ylioppilaista on puhuttu ”tulevaisuuden toivoina” (Vuorio-Lehti 2006, 15). Toisaalta kuitenkin elinikäisen oppimisen ideologiaa leimava ”iättömyys” tulee myös esiin aikuislukiossa, jossa eri-ikäiset ja eri koulutussukupolvia edustavat opiskelevat yhdessä. Tämä on poikkeus suomalaisessa koulujärjestelmässä, jossa ikäluokat ovat perinteisesti opiskelleet yhdessä (Aapola 1999a; 2002).

Ikään ja oppimiseen liittyy edelleen runsaasti myös ennakkoluuloja. Ajatellaan esimerkiksi, että kyky oppia uusia asioita ja taitoja häviäisi iän myötä

(Paloniemi, 2004, 32). Jorma Kuusinen (2003, 173) kuitenkin toteaa, että kyky oppia säilyy pitkälle vanhuuteen ja ikämuutokset johtuvat pikemminkin kykyjen käyttämättömyydestä kuin todellisesta ikämuutoksesta. Ikääntyvien on myös todettu hallitsevan suuria kokonaisuuksia paremmin ja hyötävän elämäkokemuksestaan oppimisessa (ks. Paloniemi 2004). Vaikeudet käyttää symbolisesti ja kulttuurisesti maskuliiniseksi miellettyä uutta teknologiaa yhdistetään usein myös ikään ja erityisesti naiseen (Korvajärvi 1999; ks. myös Uotinen 2005).

Lukion suorittaminen aikuisuudessa voidaan siis yhtäältä nähdä yksilöllisenä elinikäisen oppimisen postmodernina projektina, joka rikkoo normatiivista sosiaalista elämäkulun järjestystä (ks. Aapola 1999b; Alheit & Dausien 2002). Toisaalta kuitenkin ikä linkittyy aikaan ja kulttuurisiin ja institutionaalisiin käytäntöihin kuten oppivelvollisuuteen ja eläkkeelle siirtymiseen (Ojala 2010, 57). Aikuislukio-opiskelijalle ei ole yläikärajaa, mutta työntekijän lakisääteiseksi eläkeiäksi on määritelty 68 vuotta. Opiskelun ja oppimisen kaventuminen työikäisydeksi (mt., 82) vaikuttaa myös aikuislukio-opiskelijan koulutettavuuden määrityksiin.

## METODOLOGIA JA AINEISTO

Tutkimukseen osallistuneiden aikuislukioista valmistuneiden opiskelijoiden elämäntilanne jatkuvuustyö (Linde 1993) muodostaa kurkistusaukon, joka mahdollistaa koulutettavuuteen liittyvien ristiriitojen tarkastelun. Lukiokoulutus on osa suomalaista koulujärjestelmäkoulutusta, joka normatiivisesti suoritetaan nuorena eikä aikuisuudessa. Lukion suorittaminen aikuisuudessa luo elämäntilannetta epäjatkuvuutta, jota Charlotte Linden (1993, 152) mukaan täytyy arvioida ja selittää. Elämäntilanne kerronta toimii tällöin mahdollisuutena ja resurssina koulutettavuutta koskevien käsitysten uudelleen tulkintaan. Tämä ei kuitenkaan tapahdu sosiaalisessa ja kulttuurisessa tyhjiössä, vaan kertojan sosiaalinen asema sekä historialliseen ja sosiokulttuuriseen kontekstiin kiinnittyvä subjektiivinen elämäntilanne (Alheit & Dausien 2002; Ojala 2005, 2010) määrittävät opiskelulle ja oppimiselle annettuja merkityksiä.

Kertojalla ja kuulijalla on käytössään erilaisia

kulttuurissa hyväksytyjä tapoja luoda jatkuvuutta. Minän kertominen pätevänä ja ajassa jatkuvana ja riittävän perustelun antaminen tietyille tapahtumalle (Linde 1993) ovat tärkeimpiä kertojan käytössä olevia kerronnallisia resursseja. Elämäntilanteissa kerronnassa kertoja ja päähenkilö ovat erillisiä, mikä mahdollistaa sen, että kertoja voi kommentoida ja arvioida päähenkilön toimintaa ja silti aina itse osoittautua päteväksi (Linde 1993, 123–124). Myös yhteiset kulttuuriset kertomukset, kuten koulutuskertomukset, toimivat kerronnassa jatkuvuuden rakentamisen resurssina (Komulainen 1998, 34–38).

Paitsi elämäntilanteista jatkuvuutta luen myös elämäntilanteiden sisällä olevia narratiiveja, ’pieniä kertomuksia’. Sovellan analyysissä Michel Bambergin ja Alexander Georgakopouloun (2008) kehittämää positiontimallia. Analyysissä huomio kiinnittyy sosiaalisiin toimintoihin, joita narratiivit performoivat ihmisten elämässä, toisin sanoen, miten ihmiset käyttävät kertomuksia arkipäiväisissä tilanteissa luodakseen ja pitääkseen yllä kuvaa itsestään ja siitä, keitä he ovat. Miten kertomuksen henkilöt asemoituvat suhteessa toisiinsa sekä aikaan ja paikkaan tai miten heidät asemoidaan? Millaiseen positioon kertoja itse asettuu tai asetetaan? Miten kertoja asemoi itsensä suhteessa valtakäsitteisiin tai suuriin kertomuksiin kuten koulun ylläpitämiseen meritokraattiseen diskurssiin ja elinikäisen oppimisen diskurssiin?

Floya Anthias (2005) on todennut, että kertoessamme tarinoita me samanaikaisesti kerromme siitä, miten me paikannamme itsemme suhteessa sosiaalisiin kategorioihin kuten sukupuoleen ja luokkaan tiettyinä aikana ja tietyssä paikassa. Ikä, sukupuoli ja sosiaaliluokka määrittävät tässä artikkelissa elettyinä sosiaalisina suhteina, ei abstrakteina tai staattisina positioina, ja niihin sisältyy myös jännitteitä ja neuvottelua (Skeggs 1997; Reay 2005, 2006; Ojala 2010). Sosiaaliset erot materialisoituvat eri tavoin arvostettuina sosiaalisina, kulttuurisina ja taloudellisina resurssina, jotka puolestaan asettavat yksilöt hierarkkisesti rakentuviin kategorioihin (ks. Anthias 2005; Skeggs 1997). Koulun ylläpitämät kulttuuriset käytännöt tuottavat ikään, sukupuoleen ja sosiaaliluokkaan liittyviä koulutettavuuden sosiaalisia eroja (ks. Tolonen 2008).

Siirryn seuraavaksi tarkastelemaan iän ja siihen kietoutuvien sukupuolen, sosiaaliluokan ja koulutettavuuden suhteen rakentuvia ristiriitoja ja sosiaalisia eroja kolmen viisikymppisen ja neljän kuusikymppisen aikuislukioista valmistuneen naisen haastatelluissa tuotetuissa narratiivisissa elämäntilanteissa. Tarkastelen naisten kerrontaa erillisissä tulosluvuissa. Luettavuuden parantamiseksi poistin täytesanat ja toistot aineistoesimerkeistä ja merkitsin sulkujen sisällä olevalla kolmella pisteellä (...). Pidemmät aineistoesimerkit olen jaotellut puhujalle ominaista puheen rytmiä, rakennetta ja merkityksenantoa ilmentämään. Taulukossa 1 esitän yhteenvedon artikkelin aineistona olevien haastateltavien sosiaalista taustosta, koulutuspoluista ja työurista.

## AIKUISLUKIO REVANSSINA JA MAHDOLLISUUTENA TASOITAA PELI

Tutkimukseen osallistuneiden viisikymppisten Kaarinan (49), Jaanan (48) ja Leenan (54) koulutukselle antamat merkitykset heijastelevat Ari Antikaisen ja hänen kollegoidensa (Antikainen & Huotelin 1996) määrittelemän rakennemuutoksen ja lisääntyvien koulutusmahdollisuuksien sukupolven (vuosina 1936–1955 syntyneet) kokemuksia. Koulutus ja työ ovat kietoutuneet läheisesti yhteen ja koulutuksen merkitys on ollut pääasiassa välineellinen. Perheen taloudellinen tilanne on kuitenkin saattanut katkaista koulutien kuten Leenan nuoruudessa. Hän suoritti nuoruudessaan keskikoulun, mutta perheen taloudellisesta tilanteesta johtuen hän ei voinut jatkaa lukio-opintoihin, vaan siirtyi työelämään 15-vuotiaana. Leenalle koulutus näyttää myös tavoittamattomana ideaalina kuten vanhimman sodan ja niukkojen koulutusmahdollisuuksien koulutussukupolvelle (mt.): ”Kaipasin kuitenkin joka syksy kouluun.”

Kaarina suoritti nuoruudessaan kolmivuotisen kokeiluperuskoulun, mutta ei viihtynyt koulussa ja kertoo kapinoineensa järjestelmää vastaan ”väärillä keinoilla semmosel hillumisella”. Hän kertoo päättäneensä koulun loputtua, että ”mä en (...) ikinä enää avaa koulun ovia”. Työväenluokkaisessa kodissa kasvaneelle Kaarinalle tämä tarkoitti, että peruskoulun jälkeiset koulutusmahdollisuudet rajoittuivat Mari Käyhkön (2006) tutkimien työläistyttöjen tavoin

**Taulukko 1.** Yhteenveto haastateltavien sosiaalisista taustoista, koulutuspoluista ja työurista.

Haastateltava	Ikä	Sosiaalinen tausta	Koulutuspolku	Työura
Kaarina	49	työväenluokkainen lapsuus pikkukaupungissa, isä kuoli tapaturmaisesti Kaarinan ollessa 5 v.	kansalaiskoulu, kokeiluperuskoulu, talouskoulu (4,5 kk), ammattikoulu (1 v.), työnantajan tarjoamat kurssit, aikuislukio	asiantuntijatehtäviin eteneminen koulutuksen ja työssä oppimisen kautta, vakinaisessa työsuhteessa
Leena	54	kaupunkilapsuus, vanhempien ero, taloudellisesta tilanteesta johtuen keskeytti koulun 15-vuotiaana	kansakoulu, keskikoulu, iltakeskikoulu, aikuislukio	15-vuotiaana töihin, 38 vuotta saman yrityksen palveluksessa, epävarmuus työsuhteen jatkumisesta
Jaana	48	lapsuus kaupungissa, vanhemmat arvostivat koulutusta	keskikoulu, lukio keskeytyi ehtoihin, ammattikoulutus, aikuislukio	ammattissa yli 20 vuotta, suunnittelee alan vaihtoa terveyssyistä
Pirkko	60	vaatimattomasta kaupunkikodista, äiti yksinhuoltaja	kansakoulu, iltakeskikoulu, ammattikoulutus, aikuislukio	useita eripituisia työsuhteita, eläkkeelle uupumuksen takia
Roosa	64	kaupunkikodista, jossa taloudellisesti niukkaa	keskikoulu, 1 vuosi lukiota nuoruudessa, työssä oppiminen, ammattiajolupa (60 v.), aikuislukio	työtehtävissä eteneminen hyvään ammattiasemaan, 58 -vuotiaana eläkkeelle uupumuksen takia
Sara	66	Karjalan evakko, pienviljelijäperheestä, äiti yksinhuoltaja	kansakoulu, työhön liittyviä kursseja, iltakeskikoulu, aikuislukio	16-vuotiaasta erilaisissa töissä, kotiäitinä lasten ollessa pieniä, 52-vuotiaana eläkkeelle uupumuksen takia
Kaija	60	pienviljelijäperheestä	kansalaiskoulu, toimistokurssi (n.6 kk), työssä oppiminen, peruskoulu ja lukio aikuislukiossa	nuoresta asti mm. toimistotöissä, 19-vuotta saman työnantajan palveluksessa, kärsi työuupumuksesta ja vaihtoi työpaikkaa, edelleen työelämässä

niin sanottuun ”b-luokan” koulutukseen vastakohtana arvostetulle akateemiselle koulutukselle, johon lukion suorittaminen olisi avannut portin. Toisin kuin Kaarina Jaana jatkoi keskikoulusta lukioon, jonka kuitenkin keskeytti, kun koulunkäynti oli motiivien puuttuessa pelkkää ”pakkopullaa”. Molemmat siirtyivät heti koulun jälkeen työelämään ja hankkivat myöhemmin käytännön ammatin naisvaltaiselta alalta. Molemmat myös aloittivat myöhemmin iltalukion tai aikuislukion, jonka kuitenkin keskeyttivät.

Tutkimuksen viisikymppisille naisille aikuislukio tarjoaa ”revanssin” ja mahdollisuuden ”tasoittaa peli”, kuten Kaarina asian ilmaisee. Peruskouluaika oli jäänyt kaivertamaan Kaarinan mieltä ”semmosena suurena epäonnistumisena”. Myös Jaana kertoo aikuislukion uudelleen aloittaessaan päättäneensä, että ”nyt en enää vedä puihin”. Harrastuksena alkaneet opinnot olivat muuttuneet opintojen edetessä haasteeksi ja

tavoitteeksi saavuttaa ”se valkoinen lakki”. Myös Leenalle valkolakki oli pitkäaikaisen unelman täyttymys: ”Ku mä katon tonne suuntaan ni (...) siel on mun koulu, jonne mä meen tänään hakee valkolakkini.”

Haastatteluhetkellä Kaarina, Leena ja Jaana olivat vakinaisessa työsuhteessa. Kaarina asiantuntijatehtävissä, Leena saman työnantajan palveluksessa jo 38-vuotta ja Jaana ammatissa, jota oli harjoittanut 20-vuotta. Aikuislukio innosti opiskeluun ja syytyi kipinä myös jatko-opintoihin ja uuteen uraan. Lukion päättötodistus ja ylioppilastutkinto merkitsee porttia kohti jotakin uutta, kuten Kaarina toteaa: ”Tää on tämmönen välivaihe nyt” ja ”et mä voin pyrkiä nyt sillä paperilla (...) minne vaan”. Hän kertoo lähettäneensä hakupaperit ammattikorkeakouluun ja haaveilee päätoimisesta opiskelusta ja työtehtävien tai alan vaihdosta ja niiden mahdollistamasta korkeammasta sosiaalisesta asemasta. Leena pelkää menettävänsä

työpaikkansa ikänsä vuoksi: ”Nykyinen työ on kuitenkin semmosta että siel ei tän ikäsiä ihmisiä oikeestaan katoa enää” (vrt. Ruoholinn 2011). Hän suunnittelee hankkivansa tutkinnon, jolla varmistaa työllisyytensä myös tulevaisuudessa. Jaana haluaa myös kouluttautua uuteen ammattiin osin terveyssyistä.

### VALKOINEN LAKKI JA VOI SANOA ETTÄ EI OO ENÄÄ TYHMÄ

Aineiston viisikymppiset naiset kertovat negatiivisista koulukokemuksista ja heille kaikille on iskostunut käsitys itsestä huonona tai tyhjänä oppilaana lapsuuden ja nuoruuden kouluajoilta (vrt. Rätty & Snellman 1998). Jaana kertoo, että ”ei sillä tavalla oo kauheesti uskonu itseensä”, mikä on myös vaikuttanut tehtyihin koulutusvalintoihin ja omaan koulutuspolkuun. Aikuislukiossa naiset joutuvat uudelleen pohtimaan omaa kykyään opiskelijana ja oppijana, kun tulevat uudelleen arvioiduksi koulun ylläpitämin arviointikriteerein. Lukion päättötodistus ja ylioppilastutkintotodistus ovat kuitenkin osoitus siitä, että ”jotain muutosta on tapahtunu” ja ”voi sanoa että ei oo enää tyhmä (...) ainakaan niin tyhmä”, kuten Leena toteaa. Kaikki kolme viisikymppistä naista ovat myös tehneet pitkän työuran ja edenneet työtehtävissä. Kaarina kertoo, kuinka hän on ”ammattillisesti opinnois menestynyt loistavasti ja työelämässä erittäin hyvin”. Kuitenkaan ammattikoulun linjalta ”ei mitään tutkintotodistust tulla ku se on tietysti ammatillinen koulu et ei sillä sil [tutkinnolla] ei ollu oikee mitään nimee”. Formaalinen tutkinnon puute täytyy korjata ja osoittaa työelämässä ja muualla kertynyt osaaminen muodollisella tutkinnolla.

Kaarinan kerronnassa formaali tutkinto kiinnittyi valkoiseen lakkiin. Aikuislukio-opinnot ovat haaste ja mahdollisuus osoittaa oma pätevyys opiskelijana ja oppijana:

*Et ku mä sit tarpeeks monta kertaa sanoin työkaverille että ku mä en nyt sitte ku mä en nyt sit lukiotakaan loppuun käynny ja ku ei mul oo nyt oikeen mitään täs niinku tämmöst kunnon tutkintookaa ja ku en mä nyt sit sitä lukiotakaan sit käynny. (...) Ja miks mä sit käyn sen?*

*No mä haluan sen lakin. No mitä sillä lakilla tekee? Ei mitään (nauraa), siel se on pölyttymässä jos ei*

*haluu vappuna panna päähän. Mut että jotain selasta et mä halusin niinku tavallaan haastaa itteni siihen et kylhän sä nyt siihen pystyt jos sä haluat et näytä nyt ittelles et pystyt sä vai et tai sit pitää lakkaa vinkumasta että ei sitä voi koko elämänsä niinku jotain aatella et voiku olis sitä tai tätä että. Ni se nousi jotenki sellaseks.*  
(Kaarina, 48 vuotta)

### AIKUISLUKIO ”TÄSSÄ IÄSSÄ”

Pirkon (60), Roosan (64), Saran (66) ja Kaijan (60), tutkimukseen osallistuneiden kuusikymppisten naisten kokemukset heijastavat Antikaisen ja hänen kollegoidensa (Antikainen & Huotelin 1996) määrittelemää kahta vanhinta koulutussukupolvea: 1) sodan ja nuukkojen koulutusmahdollisuuksien sukupolvi (ennen vuotta 1935 syntyneet), 2) rakennemuutoksen ja lisääntyvien koulutusmahdollisuuksien sukupolvi (vuosien 1936–1955 syntyneet). Kuten vanhimalle koulutussukupolvelle koulutus näyttättyy Saralle ja Kaijalle ideaalina, koska se oli vaikeasti saavutettavissa. Työnteko oli keskeisellä sijalla heidän elämässään jo lapsena ja sotakokemukset vaikuttivat myös kokonaisvaltaisesti Saran elämään. Pirkolle ja Roosalle koulutus ei näyttäydä samalla tavoin ideaalina, sillä heidän nuoruudessaan koulutusmahdollisuudet olivat jo lisääntyneet kaupungeissa. Työ on ollut keskeisellä sijalla heidän elämässään ja oppimisella ja opiskelulla eri oppimiskonteksteissa välineellinen arvo, mikä heijastaa rakennemuutoksen ja lisääntyvien koulutusmahdollisuuksien sukupolven kokemuksia.

Kaikki neljä kuusikymppistä naista ovat etsineet tilaisuuksia oppia läpi elämänsä: ensin kansakoulussa, myöhemmin erilaisilla kursseilla, työssä, harrastuksissa ja matkoilla sekä aikuislukiossa. Myös kaikki neljä kertoivat, että olivat kärsineet työuupumuksesta työuran loppupuolella, mikä oli myös johtanut Pirkon, Roosan ja Saran kohdalla varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen. Kaija oli siirtynyt uuden työnantajan palvelukseen, mutta ei näe, että opiskelusta on hänelle hyötyä työmarkkinoilla: ”Mul on hirveen vaikee saada työtä enää täs iäs, vaikka mä osaisin kuinka paljon olis kokemusta takana.”

Tutkimuksen kuusikymppisten naisten asema

työelämän reunamille tai eläkkeellä asettaa heidät myös elinikäisen oppimisen reunamille. Kuten Ojala (2005) kirjoittaa, kaikille tasa-arvoisia oppimismahdollisuuksia korostava elinikäinen oppiminen pikemminkin lisää kuin vähentää ikään ja yksilön työmarkkina-asemaan kiinnittyvää epätasa-arvoa. Elinikäisen oppimisen reunamilla oppimista rohkaitaan pelkästään sosiaalisena toiminnan muotona ja mielekkään tekemisenä eikä tutkintotavoitteiseen opiskeluun kannusteta. Tämä tulee esiin erityisesti Saran ja Kaijan kerronnassa. Koulutuksen formaalit merkit kuten arvosanat ja tutkinnot eivät ole heille

tärkeitä, vaan opiskelu *”oli tavallaan huvin vuoks”* ja toi säännöllisyyttä elämään. Ylioppilastodistuksen saatuaan Sara kertoo hämmästyneensä, että *”se ei tuntunu miltyään”, ”kauheen hienolta tai tämmöseltä näin”*. Lukiossa opettajat painottavat ylioppilaskirjoituksissa menestymistä; se oli tärkeää myös Saralle, muttei ainoa syy lukio-opinnoille. Sekä Sarasta että Kaijasta piirretty kuva uteliaina

ja tiedonhaluisina oppijoina, joille itse oppiminen on tärkeämpää kuin hyvät arvosanat. Kuusikymppisinä he ovat vapautuneet opiskelemaan sitä, mikä itseä kiinnostaa. Molemmat kuitenkin pärjäisivät hyvin lukiossa, kun siellä *”väkisinkin oppii kaikkea”*.

Asema työelämän reunamilla ei kuitenkaan yksin määritä oppimiselle ja opiskelulle annettuja merkityksiä, vaan myös elämäntilanteissa syntyneet subjektiiviset merkitykset määrittävät niitä. Saran ja Kaijan tavoin myös Pirkko korostaa itseä kiinnostavien aineiden, psykologian ja filosofian opiskelua, joita aina tarvitsee elämässä. Hänelle kuitenkin aikuislukio tarjoaa *”tässä iässä”* mahdollisuuden nuorena ohi liivahtaneisiin teoreettisiin ja akateemisiin opintoihin, vaikkakin *”40 vuotta (...) jälkijunassa”*. Sekä Pirkolle että Roosalle on itse oppimisen lisäksi tärkeää osoittaa kykynsä ja osaamisensa arvosanoilla ja tutkinnoilla. Pirkko toteaa, että *”se lukion päästötodistus se oli tärkeä”; ”ei oo käynny sitä koulua ellei ole päästötodistusta”*. Hän oli haastatteluhetkellä valmistautumassa yliopis-

ton pääsykokeisiin ja pohti myös avoimen yliopisto-opiskelun mahdollisuutta.

Roosalle tutkintotavoitteinen opiskelu aikuislukiossa *”täytti sen semmosen tyhjän (...) tilan”*, joka oli syntynyt työuupumuksen ja eläkkeelle siirtymisen myötä. Häntä motivoi lukion päästötodistuksen ja ylioppilastutkinnon suorittamisessa *”semmonen tietty kokonaisuus”* ja opiskelun tavoitteellisuus verrattuna yksittäisten kurssien suorittamiseen. Tavoitteellinen opiskelu osoitti, että työelämän *”epäonnistumisesta”* huolimatta hän on pätevä ja *”työllistettävissä”*, vaikka ei enää työssä (vrt. Brine 2006). Roosa näkee kuitenkin eron oman ja nuorempien opiskelun välillä: *”Se ei ollu mulle mikään välttämätön paha eikä edellytys mun elämäni onnistumiselle tai tulevaisuudelle.”* Opiskelu on vanhempana vähemmän merkityksellistä, mutta samalla myös helpompaa kuin nuorille, joilla työura on vielä edessä.

VOIKS NÄIN VANHAT TULLA TÄNNE KOULUUN?

Vanha opiskelija kohtaa herkästi ihmettelyä, kuinka voin oppia jotakin vielä ’näin vanhana’. Mutta kuten Roosa toteaa: *”Oppiminen sujui luontevasti vaikka edellisistä opinnoista oli 45 vuotta.”* Toisaalta myös kuusikymppiset naiset itse kertovat oppimisen hidastuneen ja muistin alkaneen pätkiä iän myötä (vrt. Tikkanen 2003). Kaija arvioi, että kielten opiskelussa täytyy tehdä kolme kertaa enemmän töitä kuin nuorempana.

VOIKS NÄIN VANHAT TULLA TÄNNE KOULUUN?

Sekä Pirkon että Rooson kerronnassa voi tunnistaa ikään liittyviä koulutettavuuden eroja heidän neuvotellessaan aikuislukio-opintojen aloittamisesta. Pirkko kuvaa epävarmuuden, pelon ja häpeän tuntemuksiin, kun hän ensimmäistä kertaa varovasti hiippailen tuli koulurakennukseen: *”Mähän vähän niinku et ujona, että voiskohan näin vanha tulla vielä opiskelemaan”; ”enhän mä tienny vaikka täällä ois ollu viidenkymppin ikäraajat, et ei tänne saa tullakaan (...) yli-ikäiset, en mä tienny sellasta (...) et se oli ihan uus asia mulle että et todella vanhat ja nythän (...) mä tiedän sen, et ei mua hävetä yliopistoonkaan”*. Tunteet kietoutuvat Pirkon kerronnassa ikään ja sosiaaliseen asemaan hänen neuvotellessa aikuislukio-opintojen aloittamisesta (vrt. Reay 2005). Opiskelu aikuislukiossa on kuitenkin tuonut Pirkolle varmuutta jatkaa opintoja korkeimmassa akateemisessa opinahjossa yliopistossa.

Myös Roosalla oli ikään liittyvä *”ennakkoluulo”* aikuislukio-opintoja pohtiessaan: *”No hyvänen aika mä oon yli kuusikymmentä ja eläkkeellä ja lä-*

hen jotain lukioo suorittaa, mikä nyt on perinteisesti nuorten ihmisten koulutusta. Se siinä oli ei kai siinä muuta ollu.” Aikuislukion rehtori kuitenkin toivotti molemmat kuusikymppiset naiset tervetulleeksi lukioon: *”Hän sai mut sit innoituu et totta kai sä voit et onhan tääl nyt vanhempia ihmisiä”*

VOIKS NÄIN VANHAT TULLA TÄNNE KOULUUN?

Naiset kuitenkin painottavat, että elämäntilanteesta on ollut aikuislukio-opinnoissa hyötyä. Sara toteaa: *”Ikä ei mielestäni kuitenkaan ole mikään miinuspuoli” ... ”Elämäni ei ole ollut ’tyhjä taulu’ aloittaessani opiskelun.”* Kuten Susanna Paloniemen (2004) haastattelemat työntekijät myös Roosa arvioi erityisesti työkokemuksen hyödylliseksi esimerkiksi yhteiskuntaopissa: *”Et mullehan on päivänselvä et miten valitaan, miten vaaleissa menetellään. Mähän oon niinku työssäni jo joutunu tarviin sitä ja kaikki niinku tämmöset asiat et sillä lailla kokemuksest on ollu hyötyä.”* Pirkko näkee nuorten ja vanhempien opiskelijoiden vahvuudet aikuislukion rikkautena: *”No meillä vanhoillahan on sitä elämäntilanteesta mitä nuoret taas tarvii (...) ja niil on taas peruskoulu tossa nurkan takana ni (...) sehän oli puolin ja toisin hyödyllistä.”*

Matematiikka, ja erityisesti pitkä matematiikka, rakentuu aineistossa maskuliinisena älykkyyden prototyyppinä ja menestys matematiikassa luonnollisempina miehelle kuin naiselle, nuorelle kuin vanhalle (esim. Rätty, Kasanen & Kärkkäinen 2006; Siivonen 2012). Elina Lahelma (2004) on myös todennut, että tyttöjen menestystä matematiikassa selitetään kovalla työllä, ei luonnollisella lahjakkuudella. Pirkon ja Rooson kerronnassa matematiikan oppimisen sukupuolittuneisuus kietoutuu ikään heidän pohtiessaan omaa kykyään oppia matematiikkaa vanhoina naisina. Molemmat myös neuvottelevat

lyhyen ja pitkän matematiikan valinnan välillä. Alla olevassa katkelmassa Roosa ja aikuislukion (nais) rehtori tulkitsevat 60-vuotiaan naisen pitkän matematiikan valinnan kulttuurisesti jaettuna vitsinä, jolle he voivat yhdessä nauraa:

*Mä muistan vielä ku siinä naureskeltiin jotenki sitä ku katottii niit aineita, ku mä sanoin sillo et mä lyhyen matikan otan. Ja me naureskeltii joo et jos vaikka otatki pitkän matikan. Mä sanoin et heh heh kyllä varmaa ja niin siin kävi et mä sen otin sitte. (Roosa, 64 vuotta)*

Roosa korostaa joutuneensa tekemään eniten töitä juuri matematiikassa, mutta myös kokeneensa eniten tyydytystä suoritettuaan menestyksekkäästi pitkän matematiikan kurssit. Hän arvioi, että *”ehkä (...) miehille luonnistuu tommonen joku matematiikan opiskelu (...) vanhempanakin (...) paremmin ku naisille”*. Ikään ja sukupuoleen liittyvien normien rikkominen ja pitkän matematiikan kurssien suorittaminen menestyksekkäästi *”64-vuotiaana mummina”* näyttäytyy poikkeuksellisen ja suurena ylpeyden aiheena. Se on se *”pointti”* ja *”aika hyvä juttu”*.

PARASTA ENNEN

Aikuislukioista valmistuneet viisikymppiset ja kuusikymppiset naiset ovat vastanneet *”uuden aikuisuuden”* haasteeseen (Koski & Moore 2001) ja pyrki-neet elämänsä aikana jatkuvasti oppimaan uutta ja kehittämään itseään eri tavoin työssä ja koulutuksessa. Aikuislukio on tarjonnut mahdollisuuden revanssiin: osoittaa oma kyky oppijana ja opiskelijana – myös maskuliiniseksi määrittävässä matematiikassa – sekä toteuttaa unelma valkoisesta lakista ja sen tuomasta korkeammasta sosiaalisesta asemasta. Vastoin elinikäisen oppimisen ideaalia kaikkia koskevista koulutettavuudesta tutkimus kuitenkin vahvistaa, että kaikilla ei ole iästään, sosiaalisesta asemastaan ja sukupuolestaan johtuen samanarvoisia mahdollisuuksia oppia ja kouluttautua (ks. esim. Lahelma 2004; Reay 2006; Rätty & Snellman 1998).

Ylioppilastutkinto saa erilaisia merkityksiä viisikymppisten ja kuusikymppisten naisten kerronnassa. Viisikymppiselle Kaarinalle, Jaanalle ja Leenalle se avaa legitiimin elinikäisen oppijan statuksen ja mah-

dollisuuden jatko-opintoihin ja uuteen uraan. Pitkän työuran jälkeenkään he eivät suunnittele varhaista eläkkeelle siirtymistä. Elinikäisen oppimisen ja kouluttautumisen merkitys on välineellinen ja kietoutuu työhön ja uuden uran rakentamiseen.

Tutkimuksen kuusikymppisille naisille Pirkolle, Roosalle, Kaijalle ja Saralle ylioppilastutkinnon suorittaminen on myös ylpeyden aihe, mutta lukio-opinnot merkityksellistyvät pikemminkin harrastuksena ja mahdollisuutena itsensä sivistämiseen. Heidän opiskelunsa ei näyttäydä samalla tavalla arvokkaana kuin aktiivisesti työelämässä olevien viisikymppisten naisten. He asettuvat paitsi työelämän myös elinikäisen oppimien reunamille ja takapihalle. Heitä kyllä rohkaistaan oppimaan ja opiskelu nähdään sosiaalisen toiminnan muotona ja mielekkäänä tekemisenä, mutta ei heille enää yhteiskunnallisesti merkityksellisenä toimintana (vrt. Ojala 2005; 2010). Oppiminen muodostuu osaksi yksilöllistä elämänhallintaa, ei yhteiskunnallisen osallistumisen edistämistä. Myöhemmän iän ja työelämän ulkopuolista opiskelua ei edelleenkään arvosteta, eivätkä mahdollisuudet elinikäiseen oppimiseen ja opiskeluun ole kaikille samat (vrt. Tikkanen 2003).

Tutkimus nostaa esiin useita ikään, oppimiseen ja koulutettavuuteen liittyviä paradokseja. Elinikäiseen oppimiseen kannustetaan kaikkia kehdestä hautaan. Tämä nähdään sekä mahdollisuutena että pakkona jatkuvien muutosten ja uhkien keskellä. Kulttuuriset ikään liittyvät normit kuitenkin määrittävät, millainen oppiminen ja kouluttautuminen on kulloinkin suotavaa ja mahdollista ja millaisia odotuksia kuhunkin ikään kohdistuu (Aapola 1999ab, Ojala 2005, 2010). Myös oma paikka kykyjen sukupuolittuneessa ja sosiaalisessa hierarkiassa opitaan jo lapsena ja se määrittää tutkimukseen osallistuneiden käsityksiä omasta oppimiskyvystä myös aikuisuudessa (Siivonen 2010a).

Tutkimukseen osallistuneet kuusikymppiset naiset ovat oppineet arvostamaan erityisesti elämänlaajuista oppimista erilaisissa oppimisympäristöissä – nonformaaleja kursseja työelämässä, aikuiskoulutuksessa tai harrastuksissa tai informaalia arkielämän oppimista formaalin koulutuksen rinnalla. Itse oppiminen on heille tärkeämpää kuin arvosanat ja

suoritukset. Viisikymppisille jatko-opintoja ja uutta uraa suunnitteleville naisille työelämässä hankittu osaaminen näyttäytyy merkityksellisenä toimintana kuitenkin vasta, kun se on formaalilla tutkintotodistuksella osoitettu (Tushling & Engemann 2006, ks. myös Olssen, 2006). Elinikäisen oppimisen tavoite joustavan, sopeutuvan ja työllistettävän työvoiman riittävyden takaamiseksi yhtäläillä elinikäistä kuin elämänlaajuista oppimista hyödyntäen ei tämän tutkimuksen valossa kuitenkaan näytä toteutuvan.

Keskustelu työurien pidentämisestä koskettaa tutkimukseni pohjalta erityisesti viisikymppisiä työntekijöitä. Myös Eeva-Leena Vaahtion (2003) konstruoima työmarkkinaikä asettuu hänen tekemänsä rekrytointitutkimuksen perusteella 55 vuoden ikään. Osallistuminen aikuiskoulutukseen myös vähenee merkittävästi 55. ikävuoden jälkeen (mt.). Kuusikymppisillä on tutkimukseni perusteella kyllä mahdollisuus itsensä sivistämiseen ja itseä kiinnostavien asioiden opiskeluun, mutta marginaalissa ja sivussa työmarkkina-aseman perusteella määrittävästä elinikäisen oppimisen keskuksista. Parasta ennen päivä-määrä oppijana ja opiskelijana näyttäisi olevan jo ohi.



Päivi Siivonen  
FT, tutkijatohtori  
Opettajankoulutuslaitos,  
Helsingin yliopisto

## LÄHTEET .....

- Aapola, S. (1999a). Ikä, koulu ja sukupuoli: Peruskoulun kulttuuriset ikäjärjestykset. Teoksessa Tolonen T. (toim.) *Suomalainen koulu ja kulttuuri*. Tampere: Osuuskunta Vastapaino, 231–246.
- Aapola, S. (1999b). *Murrosikä ja sukupuoli: Julkiset ja yksityiset ikämäärittelyt*. Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran Tutkimuksia 763. Nuorisotutkimusverkosto Nuorisotutkimusseura Julkaisuja 9/99. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Aapola, S. (2002). Exploring dimensions of age in young people's lives: A discourse analytical approach. *Time & Society* 11(2/3), 295–314.
- Alheit, P., & Dausien, B. (2002). Lifelong learning and 'biographicity': Two theoretical views on current educational changes. In Bron A. & Schemmann M. (Eds.) *Social science theories in adult education research*. Münster: LIT Verlag, 211–241.
- Anthias, F. (2005). Social stratification and social inequality: Models of intersectionality and identity. In Devine F., Savage M., Scott J., & Crompton R. (Eds.) *rethinking class, culture, identities & lifestyles*. Houndmills: Palgrave Macmillan, 24–45.
- Antikainen, A., & Huotelin, H. (toim.). (1996). *Oppiminen ja elämäntarina*. Aikuiskasvatuksen 37. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu.
- Bamberg, M., & Georgakopoulou, A. (2008). Small stories as a new perspective in narrative and identity analysis. *Text & Talk* 28–3, 377–396.
- Boden, R., & Nevada, M. (2010). Employing discourse: Universities and graduate 'employability'. *Journal of Education Policy* 25, 37–54.
- Brine, J. (2006). Lifelong learning and the knowledge economy: Those that know and those that do not the discourse of the European Union. *British Educational Research Journal* 32(5), 649–665.
- Brown, P., Hesketh, A., & Williams, S. (2003). Employability in knowledge-driven society. *Journal of Education and Work* 16, 107–126.
- Brunila, K. (2009). *Parasta ennen – Tasa-arvotyön projektitapaistuminen*. Kasvatustieteen laitoksen tuktimuksia 222. Helsinki: Yliopistopaino.
- Ernest, P. (1998). Introduction: Changing views of 'the gender problem' in mathematics. In Walkerdine V., *Counting girls out: Girls and mathematics*. London: Falmer Press, 1–14.
- Euroopan yhteisöjen komissio. (2000). *Komission yksiköiden valmisteluasiakirja: Elinikäinen oppiminen*. Bryssel.
- Fejes, A. (2005). New wine in old skins: Changing patterns in the governing of the adult learner in Sweden. *International Journal of Lifelong Education* 24(1), 71–86.
- Fejes, A. (2006). The planetspeak discourse of lifelong learning in Sweden: What is an educable adult? *Journal of Educational Policy* 21(6), 697–716.
- Filander, K. (2006). Työ, koulutus ja katoavat ammattidentiteetit. Teoksessa Mäkinen J., Olkinuora E., Rinne R. & Suikkanen A. (toim.) *Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen*. Jyväskylä: PS-kustannus, 43–59.
- Häyrynen, Y.-P., & Hautamäki, J. (1973). *Ihmisen koulutettavuus ja koulutuspolitiikka*. Helsinki: Weilin+Göös.
- IKLO, Iltakoulujen liitto. (2007). <http://www.aikuiskiot.fi/>
- IKOMI, *Ikääntyvät työelämässä*. (1996). Ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittäneen komitean mietintö. Komiteamietintö 1996:14. Helsinki: Työministeriö.
- Komulainen, K. (1998). *Kotihiriä ja ihmisiä: Retorinen minä naisten koulutusta koskevissa elämäntarinoissa*. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja 35. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Korvajärvi, P. (1999). Ikäsiirynnän kokemukset ja käytännöt työelämässä. Teoksessa Kangas I. & Nikander P. (toim.) *Naiset ja ikääntyminen*. Helsinki: Gaudeamus, 85–105.
- Koski, L., & Moore, E. (2001). Näkökulmia aikuisuuteen ja aikuiskasvatukseen. *Aikuiskasvatus* 21(1), 4–13.
- Kuusinen, J. (2003). Älykyys ja vanheneminen. Teoksessa Heikkinen, E. & Rantanen, T. (toim.) *Gerontologia*. Tampere: Duodecim, 164–173.
- Käyhkö, M. (2006). *Siivoojaksi oppimassa: Etnografinen tutkimus työläistyöistä puhdistuspalvelualan koulutuksessa*. Joensuu: Joensuu University Press.
- Lahelma, E. (2004). Tytöt, pojat ja koulukeskustelu: miten koulutuspoliittiset ongelmat rakentuvat? Teoksessa Vitikka E. (toim.) *Koulu—Sukupuoli—Oppimistulokset*. Opetushallitus, Moniste 8/2004, 54–67.
- Linde, C. (1993). *Life stories: The creation of coherence*. New York: Oxford University Press.
- Ojala, H. (2005). Ikääntyneenä naisena opiskelemassa — hyödyn ja sivistyksen rajankäyntiä. Teoksessa Mietola R., Lahelma E., Lappalainen S., & Palmu T. (toim.) *Kohtaamisia kasvatuksen ja koulutuksen kentillä: Erontekoja ja yhdessä tekemistä*. Turku: Suomen kasvatustieteellinen seura, 51–66.
- Ojala, H. (2010). *Opiskelemassa tavallaan. Vanhat naiset ikäihmisten yliopistossa*. Tampere: Tampere University Press.
- OPM, Opetusministeriö. (2006). *Aikuisten perusopetuksen ja lukiokoulutuksen kehittämisohjelmaehdotus vuosiksi 2007–2012*.

- Opetusryhmämuistioita ja selvityksiä 2006:33. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/tr33.pdf?lang=fi>
- Olszen, M. (2006). Understanding the mechanisms of neoliberal control: Lifelong learning, flexibility and knowledge capitalism. *International Journal of Lifelong Learning Education* 25(3), 213–230.
- Paloniemi, S. (2004). *Ikä, kokemus ja osaaminen työelämässä. Työntekijöiden käsityksiä iän ja kokemuksen merkityksestä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä*. Jyväskylä Studies in Education Psychology and Social Research 253. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Reay, D. (2005). Beyond consciousness? The psychic landscape of social class. *Sociology* 39(5), 911–928.
- Reay, D. (2006). The zombie stalking English schools: Social class and educational inequality. *British Journal of Educational Studies* 54(1), 288–307.
- Ruoholinna, T. (2011). Kaupanalan muutos ikääntyvien silmin. *Aikuiskasvatus* 2(31), 84–96.
- Räty, H. (2001). Lusikasta haarukaksi: Koulun ja koulutuksen sosiopsykologinen näkökulma. *Psykologia* 36, 342–347.
- Räty, H., Kasanen, K., & Kärkkäinen, R. (2006). School subjects as social categorisations. *Social Psychology of Education* 9, 5–25.
- Räty, H., & Snellman, L. (1998). Social representations of educability. *Social Psychology of Education* 1, 359–373.
- Skeggs, B. (1997). *Formations of class and gender: Becoming respectable*. London: SAGE.
- Siivonen, P. (2010a). *From a "student" to a lifelong "consumer" of education? Constructions of educability in adult students' narrative life histories*. Research in Educational Sciences 47. Jyväskylä: Finnish Educational Research Association.
- Siivonen, P. (2010b). Tutkintoja ja itsensä sivistämistä -kertomuksia aikuislukiosta. *Aikuiskasvatus* 3(30), 196–205.
- Siivonen, P. (2012). "A bad head for maths"? Constructions of Educability and Mathematics in Adult Students' Narrative Life Histories. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 1–19 (iFirst Article).
- Tikkanen, S. (2003). Elinikäinen oppiminen – elämänhallintaa ja ihmisenä kasvua. Teoksessa Heikkinen, E. & Rantanen, T. *Gerontologia*. Tampere: Duodecim, 408–417.
- Tolonen, T. (2008). Yhteiskuntaluokka: menneisyyden dinosauruksen luiden kolinaa? Teoksessa Tolonen T. (toim.) *Yhteiskunta ja sukupuoli*. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura julkaisuja 83. Tampere: Vastapaino, 8–17.
- Tuschling, A., & Engemann, C. (2006). From education to lifelong learning: The emerging regime of learning in the European Union. *Educational Philosophy and Theory* 38(4), 451–469.
- Uotinen, J. (2005). *Merkillinen kone: Informaatioteknologia, kokemus ja kertomus*. Joensuun yliopiston humanistisia julkaisuja 40. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Vaahio, E.-L. (2003). Työmarkkinaikä ei lasketa kalenterista. Tutkimus rekrytoinnista, iästä ja ageismista. *Työpoliittinen aikakauskirja* 2, 42–56. [http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/aikakausi/tak/TAK\\_2003\\_2\\_5.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/aikakausi/tak/TAK_2003_2_5.pdf)
- Vuorio-Lehti, M. (2006). *Valkolakin viesti*. Ylioppilastutkintokeskustelu Suomessa toisen maailmansodan jälkeen. Turun yliopiston julkaisuja 253. Turku: Turun yliopisto.
- Walkerdine, V. (1998). *Counting girls out: Girls and mathematics*. London: Falmer Press.

## VIITTEET .....

1. Haastateltavien nimet on muutettu
2. Kristiina Brunila (2009, 103) on väitöskirjassaan "Parasta ennen: Tasa-arvotyön projektitapaistuminen" viitannut käsitteellä "parasta ennen" pakkoon tuottaa jatkuvasti "uusia" tuloksia tasa-arvotyössä. Tässä artikkelissa viitataan parasta ennen ikään oppimisessa ja koulutuksessa.

IRENE TOIVANEN

# Mikä tekee meistä ihmisiä



Olin ottamassa verikoetta noin 90-vuotiaasta rouvasta erään vanhainkodin osastolla. Tehdessäni lähtöä rouva tarttui minua käsivarresta ja pyysi minua jäämään vähäksi aikaa. Sanoin, että valitettavasti minun täytyy lähteä, sillä minulla on vielä paljon verikokeita otettavana. Tähän hän sanoi, että jättäkää edes ovi auki, niin että hän näkisi käytävässä liikkuvia ihmisiä, ja että hänkin saisi olla ihminen. – Ajatuksia herättävä repliikki: "...että saisin olla ihminen". Tämä liikuntakyvytön rouva koki, että hän voi olla ihminen vain toisten ihmisten seurassa.

SUOMALAINEN VÄESTÖ vanhenee kovaa vauhtia. Varsinkin kaikkein iäkkäimpien ihmisten eli yli 80-vuotiaiden lukumäärä kasvaa niin, että vuonna 2020 yli 80-vuotiaita arvioidaan olevan jo yli viis prosenttia väestöstä (Helin 2002, 37) ja heistä vähintään 90-vuotiaita arvioidaan olevan noin 33 000 (Jyrkämä 2008, 267). Perinteinen vanhuuden elämäntaihe on pidentynyt ja sitä on ruvettu jakamaan käsitteellisesti eri ikävaiheisiin. On ruvettu puhumaan kolmannelta iästä, varhaisvanhuudesta ja neljännestä iästä, myöhäisvanhuudesta. Myöhäisvanhuudesta aletaan puhua vasta toimintakyvyn merkittävästi heikennettyä (Jyrkämä 2008, 281–282). Kolmannelle iälle (65 vuodesta 80–85 vuoteen) on tyypillistä hyvän terveydentilan ja aikaisemman elämäntyylin ja harrastusten jatkuminen. (Marin 2008, 21.) Entä neljäs ikä? Cumming'in ja Henry'n 1960-luvulla esittämä irtaantumisteoria vanhojen ihmisten irtaantumisesta erilaisista sosiaalisista pyrkimyksistä on aikansa elä-

nyt, mutta ajattelumallina sen vaikutus on voimakas. Itse asiassa se näyttää olevan kuvausta monien neljännessä iässä olevien ihmisten elämästä tänä päivänä. (Johnson 2009, 662, Suutama 2008, 274–275.)

Onko niin, että neljännessä iässä olevien ihmisten persoonallinen kasvu katsotaan jo saavutetun? Länsimaaisissa yhteiskunnissa ikääntyvien ihmisten tunteukset kasvusta ja elämän tarkoituksesta vähenevät. Psykologinen integraatio katsotaan saavutetun jo aivan liian aikaisessa elämäntaiheessa, mikä johtaa ennenaikaiseen identiteetinsulkeumaan ja jättää elämän viimeisten vuosien tehtäväksi status quon säilyttämisen. (Coleman 2000, 292.) Kaikkein iäkkäimmillä ei ole enää merkityksellisiä sosiaalisia rooleja? Korkeaa ikää onkin kutsuttu "roolittomaksi rooliksi", toisin sanoen ajaksi, jolloin ikäihmisiltä ei enää odoteta mitään. (Rowe & Khan 1999, 51.)

Tiikkainen (2006) on tutkinut vanhuusiän yksinäisyyttä määrittäviä tekijöitä vuorovaikutusteoreet-

tisestä näkökulmasta. Vanhuusiän yksinäisyydessä erottui emotionaalinen ja sosiaalinen ulottuvuus. Emotionaalista yhteisyyden kokemusta määrittivät ystäväsuhde ja positiivinen mieliala. Sosiaalista yhteisyyden tunnetta taas määrittivät ystäväkontaktien lisäksi terveyttä ja toimintakykyä kuvaavat muuttajat. (Mt. 55.) Yksinäisyyden tuntemuksia aiheuttaa ikäihmisille se, että ihmissuhteita ei koeta tyydyttäviksi, toisin sanoen niistä ei saada sitä, mitä niiltä odotetaan (Routasalo, Pitkälä, Savikko, & Tilvis 2003, 30.) Parkkilan, Välimäen & Routasalon (2000) tutkimuksessa laitoshoidossa olevien ikäihmisten emotionaalinen yksinäisyys ilmeni ikävänä, pahana olona, tarpeettomuuden tunteina ja elämän merkityksettömänä kokemisena. Yksinäisyyden kokemukset olivat yhtäjaksoisia, pitkäaikaisia ja epämiellyttäviä. (Mt. 31.) Myös Kilpi (2010) sai samanlaisen tuloksen omassa tutkimuksessaan: Vanhukset viettivät aikaansa huoneissaan. Ruokailujen yhteydessä olisi ollut mahdollisuus seurusteluun, mutta sen esti asukkaiden huono kuulo ja näkö. (Mt. 68.)

Ovaskaisen (2010) tutkimuksessa tulokset olivat samansuuntaisia: Vanhainkodissa asuvat eivät tuntenneet toisiaan ja aikaa vietettiin omassa huoneessa televisiota katsellen ja lukien. Ruokailujen yhteydessä saattoi syntyä keskustelua. Toisten huoneissa ei kuitenkaan vierailtu. (Mt. 43–45.) Hauge & Heggen (2008) tutkimuksessa vanhainkodissa asuvat ikäihmiset tuotiin yhteiseen olohuoneeseen, jossa he viettivät suurimman osan päivää. Seurustelua asukkaiden välille ei syntynyt vaan asukkaat etsivät enemmän kontakteja hoitajiin kuin toisiinsa. Asukastovereita pidettiin liian vanhoina puhumaan eikä yhteisiä keskustelunaiheita löytynyt. (Mt. 460–467.)

Ovatko laitoksissa tai vielä kotona asuvat neljännen iän ihmiset nyky-yhteiskunnan ulkopuolisia ja yhteisöllisyydestä osattomia, oman huoneensa tai vieläkin pienemmän elämänpiirin, oman sänkynsä vankeja? Viime vuosikymmeninä aikuiskasvatus on jättänyt tarkastelunsa ulkopuolelle yhä suuremman osan aikuisen ihmisen elämäntodellisuuden, kasvun ja kehityksen kysymyksistä (Filander 2005, 222). Aikuiskasvatustieteen ei tule unohtaa myöskään neljännen iän ihmisiä. Inhimillinen elämä on jatkumo eikä sitä tulisi pakottaa tiukkoihin ikäryhmiin, sillä ne

saavat aikaan vaan eristymistä ja stereotypioita. Ei ole olemassa ikäkautta, joka olisi toista parempi. (Kurki 2008, 18–19.) Filander (2007, 90) kysyykin, olisiko sosiaalipedagogiselle asennoitumiselle olemassa sosiaalinen tilaus?

Hoivan tarpeessa olevien ihmisten lukumäärä kasvaa tulevina vuosina. Iän karttuessa oma-aloitteisuus sosiaalisten suhteiden solmimiseen ja hoitamiseen voi vaikeutua. Niinpä lähiympäristössä tarjolla olevat mahdollisuudet yhteisöllisyyden kokemiseen ovat tärkeitä. Minulle oivalluksen lähteenä yhteisöllisyyden kokemuksen tutkimisessa toimi Weissin (1974, 1885) interaktionistinen teoria sosiaalisen ja emotionaalisen yhteisyyden kokemuksen tarpeista. Yksi ihmissuhde ei välttämättä tyydytä kaikkia tarpeita. Sosiaalisen yhteisyyden kokemisessa on tärkeitä arvostuksen kokeminen, liittyminen ja hoivaaminen. Nämä tarpeet täyttyvät, jos yksilö pääsee täysivaltaisesti haluamiensa yhteisöjen jäseneksi. Emotionaalista yhteisyyttä taas määrittävät kiintymys ja neuvojen ja avun saaminen. Läheisten, emotionaalisesti merkityksellisten ihmissuhteiden puuttuminen voi aiheuttaa raastavia yksinäisyyden kokemuksia. (Weiss 1985, 17–19.)

Kokivatko vanhainkodissa asuvat haastateltavani ympärillään olevat mahdollisuudet yhteisöllisyyteen ja sosiaalisten suhteiden solmimiseen riittäviksi ja sosiaalisesti ja emotionaalisesti tyydyttäväiksi ja heidän persoonallista kasvuaan vahvistaviksi? Huomioni keskipisteessä olivat ennen kaikkea asukkaiden keskinäiset suhteet ja osallistuminen yhteisyyttä aikaansaavina tekijöinä. Pro gradu -työni sijoittui aikuiskasvatuksen ja sosiaalipedagogiikan alueelle. Sosiaalipedagogiikan tavoitteena on ihmisten auttaminen yhteisöihin liittymisessä. Sosiaalipedagogisen näkökulman mukaan ihminen on samanaikaisesti persoonallinen ja yhteisöllinen. Ehkäpä kasvu yhteisöllisyyteen lähteekin persoonallisen integriteetin säilymisen ja jatkuvan kasvun tukemisesta.

#### HAASTATELTAVAT JA KONTEKSTI

Tutkimustani varten haastattelin kuusi ihmistä, jotka olivat iältään 80–97 vuoden välissä. Haastattelut toteutin teemahaastattelulla. Suurin osa heistä liikkui pyörätuolilla. Viisi heistä tarvitsi tuntuvaa apua päi-

vittäisissä toiminnoissaan. Kognitiiviset toiminnot kaikilla haastateltavilla olivat normaaleja. He olivat asuneet vanhainkodissa puolesta vuodesta reiluun kolmeen vuoteen. Jokaisella oli oma huone ja siellä omat huonekalut. Yhdessä kerroksessa on 8–9 asukashuonetta, yhteinen ruokailutila, pieni keittiö ja tilava parveke. Vanhainkodin alakerrassa sijaitsee iso ruokasali, jossa asukkaat söivät lounaan, päivällisen ja joivat päiväkahvin. Aamu- ja iltapala syötiin oman kerroksen ruokailutilassa. Alakerran ruokasalissa järjestettiin yhteinen ohjelma, mm. hartaus- ja musiikkituokioita sekä juhlatilaisuudet. Vanhainkodin pohjakerroksessa on kerhuhuone, kuntosali ja saunatilat. Vanhainkodilla on myös pieni piha-alue, jossa pari kertaa kesässä järjestetään kahvi- ja letunpaistohetkiä. Nyttemmin vanhainkodin nimike on muuttunut tehostetun palveluasumisen ryhmäkodit -nimikkeeksi.

#### TEORETTISET LÄHTÖKOHDAT

Sosiaalipedagogiikassa sosiaalista kasvatusta toteutetaan sosiokulttuurisen innostamisen avulla. Innostamisessa on kolme ulottuvuutta: *Pedagogisen* toiminnan kautta pyritään tukemaan yksilön persoonallista kasvua, motivoitumista ja asenteiden muuttumista. *Sosiaalinen* ulottuvuus keskittyy yhteisön vahvistamiseen ja toiminnan päämääränä on persoonien yhteen saattaminen ja yhteisten kokemusten jakaminen. *Kulttuurinen* ulottuvuus keskittyy luovuuden ja ilmaisan kehittämiseen (musiikki, taide, käsityöt, kirjallisuus). Joku näistä ulottuvuuksista voi olla etusijalla, kaikki ovat kuitenkin mukana. Kyse ei ole interventioista vaan nimenomaan osallistavasta toiminnasta. Innostaminen on tietoista kasvatuksellista toimintaa, jonka tavoitteena on ihmisten elämänlaadun parantaminen. Olennainen tekijä elämänlaadun parantamisessa on, että ihmiset voisivat olla oman elämänsä subjekteja, aktiivisia toimijoita ja samalla oppijoita. (Kurki 2000, 19, 14; 2008, 71.) Aikuisten kasvattaja on lähinnä innostaja, vierellä kulkija, joka rohkaisee erilaisten kokemusten vastaanottamiseen ja niiden jakamiseen. Innostaminen ei ole autoritatiivista ohjelma- ja harrastetuokioiden suunnittelemista ja toteuttamista, joihin ikäihmiset osallistuvat passiivisina mukanaolijoina. Innostajan työkalupakissa on käytännön menetelmiä, joiden käyttöä ohjaavat edellä

mainitut kolme ulottuvuutta. (Kurki 2008, 9–11,51.)

Yhteisyyden kokemuksen lähtökohtana on, että yhteisön jäsenillä on jotakin yhteistä. Yhteisyys ja ryhmäidentiteetti alkavat kehittyä, kun yhteisön jäsenillä on mahdollisuus osallistua ja jakaa kokemuksiaan toistensa kanssa. Osallistuminen tarkoittaa toiminnallista läsnäoloa inhimillisissä suhteissa. (Lehtonen 1990, 23–24; Nivala 2010, 112.) Yhteisöllisen suhteen tunnusmerkkejä ovat integraatio, dialogi, solidaarisuus, avoimuus, uudistuminen ja pysyvyys. Integraatio tarkoittaa yksinkertaisesti sitä, että ihmiset tuntevat toisensa ja yhdistävät voimansa. Suhteet nousevat dialogista; jokaisella on tärkeää sanottavaa ja jokaista kuunnellaan. Solidaarisuus tarkoittaa sitä, että toiminnan päämääränä on luoda yhteisön yhteistä historiaa.

Avoimuus antaa mahdollisuuden antamiseen, vastaanottamiseen ja persoonalliseen kasvuun yhteisön jäsenten kesken ja myös suhteissa ympärillä oleviin yhteisöihin. Kun yhteisöllisiin suhteisiin on syntynyt pysyvyyttä, on mahdollisuus jatkuvaan uudistumiseen. (Kurki 2002, 45, 50–51.)

Yhteisöllisissä suhteissa tärkeintä on jakaminen. Jakamisen kautta sekä persoona että yhteisö rakentuvat ja muotoutuvat. Buberin mukaan ihminen voi tulla persoonaksi vain Minä–Sinä -suhteessa, suorassa ja välittömässä yhteydessä toiseen persoonaan. (Värri 2002, 71–72.) Jos kohtaamme toisen ihmisen Sinänä, meidän on mahdollista elää yhdessä koettu tapahtuma myös toisen osapuolen näkökulmasta. Tällainen kohtaaminen on dialogista kohtaamista, toisen kuuntelemista ja arvostamista. (Mt. 66–67.)

## TARPEINA ARVOSTUKSEN KOKEMINEN, LIITTYMINEN JA HOIVAAMINEN TÄYTTÄVÄT, JOS YKSILÖ PÄASEE TÄYSIVALTAISESTI HALUAMIENSA YHTEISÖJEN JÄSENEKSI.

Aito yhteisöllisyys syntyy, kun Minä-Sinä -ystävyydet laajenevat kaikkien Sinujen ystävyyteen eli yhteisyyteen. Yhteisön jäsenillä on yhteisiä arvoja ja kokemuksia. (Kurki 2002, 53–54.) Buber puhuu myös Minä-Se -suhteista. Silloin ihminen asennoituu välineellisesti niin itseensä kuin muihinkin ja rajoittaa persoonana olemisen ja kasvun mahdollisuuksia. (Värrä 2002, 73–75.)

#### METODISET LÄHTÖKOHDAT

Eksistentiaalis-fenomenologisen metodin ihmiskäsityksenä on Rauhalan holistinen ihmiskäsitys, eksistenssi, ja metodi on kehitetty tajunnallisten ilmiöiden tutkimiseen (Rauhala 1993, 69–70). Rauhalan mukaan ihminen on ihminen juuri siksi, että hän on suhteissa oman situaationsa lukemattomiin erilaisiin rakennetekijöihin. Ihmisyksilö realistuu kolmessa olomuodossa: orgaanisessa olemisessa, tajunnallisuudessa ja situationaalisuudessa. Niinpä situaatio erilaisine rakennetekijöineen on ontologisessa mielessä ihmistä, sillä orgaaninen oleminen ja tajunnallisuus voivat tulla olemassa oleviksi vain situationaalisuudessa. Termi situationaalisuus johdetaan sanasta situaatio, ja sillä tarkoitetaan sitä todellisuuden tai maailman osaa, johon yksi ihminen on suhteessa. (Rauhala 2005, 95–97.)

Millaisista kokemuksista rakentuu se todellisuus (yhteisöllisyys), jonka keskellä haastateltavani elivät? Fenomenologisessa tutkimuksessa kokemukset rakentuvat niistä merkityksistä, joita annamme elämisaikamme eli situaatiossamme oleville asioille ja ilmiöille. Merkitykset eivät ole irrallisia vaan ilmenevät suhteina. Juuri näistä merkityssuhteista muotoutuvat kokemukset ja kokemuksista muodostuu maailmankuvamme. (Rauhala 1993, 15–16, 69–70; Varto 1992, 56.)

Eksistentiaalis-fenomenologinen menetelmä on kaksiosainen: ensimmäisessä osassa muodostetaan yksilökohtaiset merkitysverkostot kaikille haastateltaville ja toisessa osassa yleinen merkitysverkosto tai sen eri tyyppiä. Analyysi alkaa haastatteluaikoinen tarkalla lukemisella, sillä vasta kokonaiskäsityksen hahmottamisen jälkeen aineistosta pystytään erottamaan tutkimustehtävän kannalta relevantteja merkityksiä ja merkityssuhteita (Giorgi 1997, 9–22). Samalla on pyrittävä erittelemään omia ennakkokä-

sityksiä, jotta pääsisi lähemmäksi sitä, mikä on toisen ainutlaatuinen suhde johonkin asiaan. Tämän jälkeen erotetut merkityssuhteet muutetaan yleiskieliseen muotoon ja samanaiheiset merkityssuhteet sijoitetaan yksittäisen sisältöalueen alle. Lopulta kirjoitetaan synteesi yksilön kokemuksesta.

Analyysin toisessa osassa muodostetaan yleiset merkitysverkostot. Aineistona ovat yksilökohtaiset merkitysverkostot ja analyysivaiheet ovat yhteneviä ensimmäisen vaiheen kanssa. Päämääränä on löytää tutkittavan ilmiön yleisiä rakenteita, toisin sanoen sisältöjä, jotka ovat yhteisiä useammalle kuin yhdelle tutkittavalle.

#### VANHAINKOTI SOSIAALISEN YHTEISYYDEN TILANA

Tutkimukseni tuloksina muodostui neljä yleistä merkitysverkostoa: Sopeutuja, Omissa oloissaan viihtyjä, Yksinäinen odottaja ja Omien arvojensa mukaan eläjä. Kukin yksilökohtainen merkitysverkosto (ks. Perttula 2000, 439–440; Lehtomaa 2009, 186.) sisältyy kokonaisuudessaan yhteen tyyppiin. Kahteen tyyppiin (Sopeutuja ja Omissa oloissaan viihtyjä) sisältyy kumpaankin kaksi yksilökohtaista merkitysverkostoa kokonaisuudessaan. Merkityssuhteet voivat tuoda esiin yleisen (tutkittaville, ei muille) taipumuksen tutkittavaa ilmiötä kohtaan (Giorgi 1997, 11). Nämä ”tyypittelyt” ovat omia konstruktioitani, joiden avulla tuon esille haastateltavieni keskeisiä merkityksenantoja vanhuuden ja yhteisöllisyyden kokemisessa. Lopuksi olen vielä koonnut neljän yleisen merkitysverkoston keskeiset piirteet taulukkoon 1.

#### JULIA – YKSINÄINEN ODOTTAJA

Luopuminen toimeliaasta elämästä tuotti Julialle tuskan ja ikävän tunteita: *Että minkälaista on hyvä vanhuus. Että sais olla terveenä, se kaiken parasta olis. Että pääsis kunnolla liikkua ja kulkea vielä. Se olis ihanaa.* Julia (nimi on pseudonyymi) kärsi voimakkaasta yksinäisyydestä. Passiivinen osallistuminen erilaisiin ohjelmatuokioihin ei tyydyttänyt sosiaalisen yhteisyyden kokemisen tarpeita. Hän kaipasi päivittäistä kanssakäymistä muiden kanssa, aktiivista arkielämää ja jatkuvuutta. Hän koki vanhainkodin ihmissuhteet väliaikaisiksi.

*HJA: Onko sulla täällä ketään, jota sä voisit sanoa ystäväksi.*

*No mä nyt tiedä, kai on tommosia väliaikasia, siinä on semmosta päiväpuhelia, mutta ei semmosta kun ystävä olisi. (Julia, Yksinäinen odottaja)*

Julia olisi halunnut oppia tuntemaan omassa kerroksessa asuvat toiset ikäihmiset ja hoitajat kunnolla. Ihmisympäristö oli hänelle fyysistä ympäristöä tärkeämpi: *Kyllä täällä on paljon hoitajia ainakin. Niissä on nuoria. Ei ne paljon pysähtelee puheille. ... kyllä nuoretkin osaa jutella vanhusten kanssa.* Hän ei jaotellut ihmisiä iän mukaan ja oli valmis solmimaan ihmissuhteita kaiken ikäisten kanssa. Hän oli yrittänyt tutustua toisiin ihmisiin ja oli käynyt vieraisilla naapureiden luona, mutta: *No joskus jotain, mutta sitten kun ei toisikaan käy, niin sitä on niin nolo mennä sitten sinne kylään.*

Hän kaipasi ihmissuhteita, jotka olisivat tuoneet hänelle turvallisuuden ja johonkin kiinnittymisen tunteita. Tämä kaipaus sai hänet jatkuvasti tarkkailemaan toisten ihmisten potentiaalisuutta ystäviksi. Julia toivoi, että hän saisi olla ihminen, persoona, toisten persoonien yhteydessä. Julia kaipasi myös toimeliaisuutta arkipäiviin. Hän ei harrastanut lukemista, sillä hän oli luonteeltaan tekijä. Hän oli ollut aikoinaan keittiöllä töissä ja ollut juhlapitojen laittaja.

*HJA: ... oot etevä ruuanlaittaja. Onko täällä ollu mahdollisuus harrastaa ruuanlaittoa?*

*Ei täällä, jouluksi leivottiin vähän ja semmosta. Ei sinänsä mitään, kun omissa huushollissa, kun vieralle laitettiin niin. (Julia, Yksinäinen odottaja)*

Hän pystyi käyttämään vain toista kättään, mutta yhdelläkin kädellä pyörätuolissa istuen pystyisi tekemään paljon. Granfelt (1998, 105) kirjoittaa, että osallistuminen johonkin itselle merkitykselliseen toimintaan antaa kokemusta omasta paikasta ja omasta osaamisesta. Keittiö oli aikoinaan ollut Julialle emotionaalisesti ja myös sosiaalisesti merkityksellinen paikka. Se ei ollut hänelle pelkkä spatiaalinen tila vaan eletty, kokemuksellinen tila.

#### ANNA JA LEEA – SOPEUTUJAT

Annan mielestä vaikeinta vanhuudessa on hyväksyä oman autonomian menetys ja riippuvuus toisista. Hän ei haluaisi enää elää montaa vuotta. Hän on valinnut selviytymiskeinokseen sopeutumisen, koska muutakaan mahdollisuutta ei ole. Rowe & Kahn (1999, 37) puhuvat siitä, että yksi onnistuneen vanhenemisen edellytyksistä on toimintakyvyn säilyttäminen. Anna olisi halunnut olla aktiivinen toimintakyvynsä ylläpidossa ja yrittää kävellä rollaattorin kanssa ja harjoituttaa lihaksiaan. Hoitajilla ei kuitenkaan ollut aikaa kulkea vierellä tukemassa, niinpä ei ollut muuta mahdollisuutta kuin jäädä pyörätuoliin. Vanhainkodissa oli mahdollisuus saada fysioterapeutin antamaa kuntoutusta, mutta jokapäiväisen elämän toiminnoissa valittiin nopein tapa toimia.

Annan oli vaikea liikkua ja kuulla. Hän oli käynyt vieraisilla toisten asukkaiden luona, mutta kuulo-ongelmat toivat mukanaan turhautuneisuutta. Ehdotin hänelle, että hänen pitäisi hankkia kuulolaite. Hän vastasi, että: *En mä nyt vielä, kun mä oon nähny, että se täytyy niin kauheesti säätää.* Anna kertoo, että keskinäistä seurustelua tulee oman kerroksen ruokailutapahtumissa.

*HJA: No tutustuuko täällä toisiin ihmisiin, toisiin asukkaisiin?*

*No ainakin tuossa, me syödään aamupala arkipäivisin ja kahvi, tai se iltapala on, tossa, niin kyllä me aina siinä seurustellaan. (Anna, Sopeutuja)*

Hänellä ei kuitenkaan ole yhtään ystävää vanhainkodissa. Hän sanoo ajan kuluvaan muutenkin. Hän on sopeutunut huonon kuulon mukanaan tuomaan yksinäisyyteen. Anna oli harrastanut aikaisemmin kansantanssia, kaupoissa kiertelyä ja kukkien hoitoa ja Leea matkailua. Vanhainkodissa olikin ollut aktiivinen matkakerho, mutta sen toiminta oli nyt hiipunut lähes olemattomiin.

*Mutta tota sillon, ku vielä se oli isommassa muodossa, mehän tehtiin noita käsinmaalattuja T-paitoja, kuvioita ja kaikkee tämmöstä. Me oltiin sillon vielä kaikki paremmassa kunnossa. ... Ei semmoset meiltä enää onnistu, semmoset hommat. Eikä yhdellä*

kädellä voi tehdä sellasta. Mutta kivahan on nähdä ja jutella. (Leea, Sopeutuja)

Van't Leven & Jonsson (2002) kirjoittavat, että toimintakyvyn rajoitusten ei tarvitse olla este merkityksellisten harrastusten jatkumiselle. Osallistumista voi toteuttaa kahdella tavalla: ne, jotka pystyvät, tekevät itse ja ne, jotka eivät pysty tekemään mitään, ovat kuitenkin tekemisen ilmapiirissä. Keskellä tekemisen kontekstia oleminen antaa myös tyydytystä tekemisen tarpeelle ja samalla auttaa ikäihmistä pitämään kiinni identiteetistään. (Mt. 148–155.)

Leea kertoo, että vanhainkodissa ei ole totuttu seurusteluun.

HJA: Mikä täällä semmosta tutustumista vaikeuttaa?

En mä osaa tuohon asiaan sanoa kyllä mitään. Me mennään ruokasaliin ja tullaan pois sieltä ja jos siellä on jotain ohjelmaa niin ollaan siellä ja tullaan pois.

HJA: Mutta ei oo sitten sitä keskinäistä seurustelua?

Ei ole, ehkä se on niin, että ne, jotka tänne on tullu, ne on seurustelunsa seurustellu. Ei niitä ystäviä sillä tavalla niitä, kuin jotain ruuhoo niityllä. (Leea, Sopeutuja)

Leean lausumissa on lohduttomuutta eikä hänellä ole enää suurempia odotuksia elämän suhteen. Hänen mielestään pelkästään osallistumalla johonkin toimintaan ei rakenneta ystävyysuhteita.

Kesällä pihalla tai parvekkeella oleminen oli iloa tuottava asia kaikille haastateltaville. Piha oli kaikille yhteistä aluetta ja siellä saattoi tuntea olevansa autonominen toimija. Oman paikkansa pihalla voi itse valita ja hakeutua oma-aloitteisesti juttusille toisten kanssa. Itsenäisen liikkumisen parvekkeelle estää kuitenkin kynnyksen, jonka yli he eivät pyörätuolilla pääse yksin.

HJA: Tuleeko siellä (pihalla) juteltua toisten kanssa?

Kyllä. Siellä tulee juteltua, kun ei kaveria oo toisellaakaan niin sitten me istutaan. (Julia, Yksinäinen Odottaja)

#### OULA JA RAIJA – OMISSA OLOISSAAN VIIHTYJÄT

Oula ikävoi asioita, jotka aikaisemmin kuuluivat elä-

mään. Korkea ikä on tuonut mukanaan paljon luopumista eikä elämälle enää aseteta lähitulevaisuutta pitemmälle meneviä päämääriä. Hän haluaa kuitenkin osallistua virike- ja kuntouttavaan toimintaan: *Siinä se samalla niinkun kehittää itseänsä ja koettaa ylläpitää niitä ratkaisun kykyjä, mitä on.* Hän on surullinen siitä, että vanhoja ihmisiä ei arvosteta. Hänelle on tärkeää se, että hänen toiveensa otetaan huomioon eivätkä toiset käytä häneen valtaa, joka ei heille kuulu.

Oulalle oma perhe ja lapset ovat tärkeitä. Lähiomainen käy tapaamassa häntä lähes päivittäin ja se riittää hänelle. Tämä voimakas tunneside on kantava voima hänen elämässään: *... Minulla käy täällä aina, lähiomainen käy tapaamassa sillon tällön, aika usein ja tuota. Että ei siinä mielessä yksinäisyys, tartte kärsiä.* Ihmissuhteet, jotka perustuvat kiintymykselle, antavat tunteen turvallisuudesta ja paikasta. (Weiss 1974, 23.) Niinpä Oulalla oli sisäisiä voimavaroja myös nauttia yksinolosta ja suuntautua mieluisiin harrastuksiin. Television katsominen ja lukeminen olivat rentouttavaa ja mielenrauhaa tuovaa puuhaa: *No mulla on tuolla, mä luen jopa Raamattuakin niin. Se on mun mielestä hyvin antoisa kirja.* Emotionaalisen hyvinvoinnin merkitys kasvaa fyysisten ja sosiaalisten rajoitteiden lisääntyessä. Ikäihmiset pyrkivätkin käyttämään kognitiivista kontrollia parantaakseen emotionaalista tilaansa. (Kryla-Lighthall & Mather 2009, 324.) Oulalle tiiviit, lähes päivittäiset yhteydet lähiomaiseen ja mieluisat harrastukset antoivat tekemistä tarpeeksi, niin että hänellä ei ollut enää suurta tarvetta kutsua toisia kylään tai käydä itse kylässä.

HJA: Joo, entä onko Sinulla juttuseuraa sillon kun haluat?

Kyllä täällä, ilman sitä seuraa tarvitse olla. Jos on niin puhelias, että täytyy jatkuvasti jutella. Mieluummin oon hiljaa kun puhelias. (Oula, Omissa oloissaan viihtyjä)

Pääasiallisimmat ajanvietteet kaikilla haastateltavilani olivat television katsominen ja lukeminen. Raija viihtyi myös paljon omissa oloissaan televisiota katsellen. Hänelle musiikki oli asia, joka oli tuonut elämään iloa ja voimaa jo vuosikymmenien ajan. Nyt hän ei enää kyennyt itse hankkimaan musiikkikokemuksia niin paljon kuin olisi halunnut.

... On kitaristia ja sitten on laulajia, jotka käy täällä ja joiden musiikki on hyvää, ettei se ole semmosta ala-arvosta.

... Kun musiikki on yks semmonen, mitä mä aina-kin kaipaen täällä. Mä en osaa edes radioo käyttää niin paljoo, että minä saisin sieltä...

... Sibeliuksen niistä sävellyksistä mä tykkään. Mä tykkään, että siinä on voimaa. (Raija, Omissa oloissaan viihtyjä)

Ikääntyminen ei muuta ihmistä. Pikemminkin ihminen pyrkii tulemaan yhä enemmän sellaiseksi kuin on aina ollut. (Agahi, Ahacic & Parker 2006, 340–346.) Välimäki (1997) jatkaa edellistä ajatusta ja kirjoittaa, että minuuden tunnistuksen ja verifioinnin periaate on oleellinen piirre kaikessa merkittävässä yksilöiden välisessä, mutta myös yksilön ja yhteisön välisessä vuorovaikutuksessa. (Mt. 70.)

#### HILMA – OMIEN ARVOJENSA MUKAAN ELÄJÄ

Hilma eli mielestään hyvää vanhuutta, sillä hän liikkui itsenäisesti rollaattorin avulla ja muutenkin hänellä oli paljon toimintakykyä jäljellä. Kontaktit toisiin asukkaisiin ja hoitajiin olivat hänelle tärkeitä. Hän kuitenkin koki jäävänsä liian vähälle huomiolle: *Minullahan ei käy hoitaja sen takia, että mä itte toimin. Toisaan, mä sitten saankin täältä vähän.*

Hilmalla oli tiiviit yhteydet lapsiinsa, ja nämä läheiset ihmissuhteet antoivat hänelle emotionaalista turvaa. Usko Jumalaan ja lähellä oleva pääseminen Jumalan luokse antoivat hänelle luottamusta ja voimaa arkipäivän elämään. Hänellä oli voimakas sosiaalisen liittymisen tarve ja niinpä hän hakikin samalaisen elämäntilanteensa omaavia ystäviä. Hänellä oli tarve jakaa hengellisiä kokemuksiaan ja ajatuksiinsa toisten kanssa.

HJA: Onko täällä toista sellaista asukasta, jonka kanssa sä koet, että sä oot samalla aaltopituudella?

No on, on. Täällä on yks Hilja, Hilja on mun ystävä oikein. Että hän on tota, hän on uskovainen ... (Hilma, Omiensa arvojensa mukaan eläjä)

Hilma olisi halunnut leipoa kakun oman kerroksen keittiössä ja kutsua ystäviään kahville.

... Joskus kututtaa niin, että hyvänen aika, kun toitaas teki ihanan kakun toi, se mies siellä televisiossa. Että voikun vois tehdä tossa. ... Sillon joo, kyllä minäkin mielelläni, jos tässäkin kunnossa on. Vaikka kaakun tekisin taikka sillai. ... Kun kahvia mulla on täällä ja pannu. (Hilma, Omiensa arvojensa mukaan eläjä)

Hengelliset asiat ovat olennaisesti kuuluneet hänen elämäänsä vuosikymmenien ajan. Hän lukee Raamattua, hengellisiä lehtiä ja kirjoja. Hän myös toivoi voivansa kuunnella hengellistä kuoromusiikkia, sillä hän on itse laulanut nuoruudestaan asti hengellisessä kuorossa ja ollut mukana seurakunnallisessa toiminnassa.

Mutta minä oon minä, ja tietysti mä käyn aina tota vähän kurkistamassa, enkä minä kaikkiin paikkoihin aina mene. ...

HJA: Minkälaista ohjelmaa sä toivoisit?

No minä toivosin, että kävis nuu kuorot, noita ihania hengellisiä lauluja laulaisivat että. Täällä ei oo käyny. (Hilma, Omiensa arvojensa mukaan eläjä)

Hänellä on vahva itsetunto, sillä hän on saanut toteuttaa persoonallista kasvuaan haluamallaan tavalla aikaisempina vuosikymmeninä. Niinpä hän sanookin osuvasti, että: *minä oon minä.* Hän tietää, mitä haluaisi, mutta ei jaksaa enää toteuttaa toiveitaan.

#### MIKÄ TEKEE MEISTÄ IHMISIÄ

Olen koonnut alla olevaan taulukkoon 1 haastateltavieni kokemusten keskeisiä piirteitä. Kaikki haastateltavani ikävöivät hyvää vanhuutta, johon heidän mielestään kuuluivat toimintakyvyn säilyminen, avun saaminen ajallaan, yhteydet sukulaisiin ja ystäviin, arvostuksen ja kyvykkyyden kokeminen ja viihtyisä ympäristö.

Haastateltavani kaipasivat aikaisempia harrastuksiaan. Heillä olisi ollut kykyjä jatkaa niitä jollakin tavalla, jos heidän kykynsä olisi kartoitettu ja annettu niille mahdollisuus. (ks. Shotton & Seedhouse 1998, 249.) Van't Levenin & Jonssonin (2002) tutkimuksen mukaan asuinympäristön ilmapiiri ja kuuluminen ryhmään on itse asiassa tärkeämpää kuin varsinaisen tekeminen. Itseä kiinnostaviin aktiviteetteihin



Hyvään vanhuuteen kuuluu:	Osallistuminen:	Vuorovaikutus:
<ul style="list-style-type: none"> <li>- terveys ja toimintakyky</li> <li>- riittävästi henkilökuntaa</li> <li>- yhteydet sukulaisiin ja ystäviin</li> <li>- arvostuksen kokeminen</li> <li>- viihtyisä ympäristö</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- osallistumisen passiivisuus</li> <li>- aikaisempien harrastusten jatkumattomuus / jatkuminen</li> <li>- kuulo- ja liikkumisvaikeudet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- emotionaalinen ja sosiaalinen yksinäisyys yhteisön keskellä</li> <li>- myönteinen yksinäisyys on antoisaa</li> <li>- keskinäinen seurustelu ja ystävyyssuhteet ovat tärkeitä</li> <li>- kesäaika antaa parempia mahdollisuuksia yhteisöllisyyteen</li> </ul>

Taulukko 1: Merkitystihentymät sisältöalueittain

voi osallistua monella tavalla henkisesti. Tekemisen ilmapiirissä oleminen koettiin laadullisesti samanlaiseksi tai lähes samanlaiseksi kuin itse tekeminen.

Vanhainkodeissa järjestetään paljon erilaista ohjattua toimintaa, mutta tulevatko osallistujien emotionaaliset ja sosiaaliset tarpeet tyydytetyiksi niiden kautta. Osallistuminen erilaisiin harrastuksiin voidaan käsittää osallistumiseksi erilaisiin sosiaalisiin maailmoihin. Vuosikymmeniä kestäneestä osallistumisesta johonkin sosiaaliseen maailmaan on saattanut tulla olennainen identiteetin rakennusaine. Tietoisuus omasta lähestyvistä kuolemasta voi vielä vahvistaa halua säilyttää yhteys merkityksellisiin sosiaalisiin maailmoihin. (Unruh 1983, 176, 178.) Jatkuvuus tuo elämään hyvinvointia ja persoonallista kasvua, mutta myös yhteisöllisyyttä. Tällaista läpi elämän kulkenutta osallistumista johonkin sosiaaliseen maailmaan voitaisiin myös kutsua elämän aikana kertyneeksi henkiseksi perinnöksi. Sosiaalipedagogiikassa tuetaan ihmistä arvostamaan itseään ja elämän aikana kertynyttä henkistä perintöä. (Kurki 2008, 36.)

Kun yksilöllä on mahdollisuus ylläpitää ja rakentaa omaa identiteettiään, hänen on helppo löytää yhteistä tekemistä ja keskustelunaiheita yhteisön muiden jäsenten kanssa. Samalla hänellä on mahdollisuus tuoda esiin osaamistaan ja kyvykkyytään niiltä elämän alueilta, joista hän on kerännyt kokemusta kenties jo vuosikymmenien ajan. Mahdollisuus tuoda esille kyvykkyytään antaa kokemuksen siitä, että on arvostettu. Arvostuksen tunteet antavat tunteen omasta paikasta toisten joukossa. Osallistuminen arkielämään ja itseä kiinnostavaan toimintaan rakentaa ihmissuhteita luonnollisesti ja huomaamat-

ta. Passiivisessa ohjelmien seuraamisessa ikäihmisillä ei ole mahdollisuutta jakaa kokemuksiaan eikä toisia opita tuntemaan.

Kuinka vanhainkodissa tai tehostetun palveluasumisen ryhmäkodeissa arkipäivän elämä tulisi järjestää, että asukkaiden sosiaaliset ja emotionaaliset tarpeet tulisivat tyydytetyiksi? Laitoksessa sosio-kulttuurisen innostamisen alaan tulisi kuulua kaikki, mitä laitoksessa tehdään. Asukkaiden sosiaalista elämää, autonomian säilymistä ja valintojen tekemisen mahdollisuuksia tulisi pyrkiä tukemaan kaikissa arkielämän toiminnoissa. Jotta tämä olisi mahdollista, henkilökunnan on tunnettava asukkaiden aikaisempaa elämäntapaa ja entisiä ja nykyisiä mielenkiinnon kohteita. (Kurki 2008, 100.)

Yhteisöllisyyden kehittäminen ei näytä onnistuvan sillä tavalla, että ikäihmiset kootaan erilaisiin harrastusryhmiin ja käydään suoraan harrastustoimintaan. Minkä tahansa ryhmätoiminnan alussa tulisi käyttää aikaa tutustumiseen ja ryhmän koheesion vahvistamiseen. Koheesiolla tarkoitetaan jäsenten tuntemaa vetovoimaa ryhmäänsä kohtaan. Ryhmätoiminnan alussa tehtäväkoheesio voi olla etualalla, mutta myöhemmin sosiaalisen koheesion merkitys kasvaa ryhmän jäsenten oppiessa tuntemaan toisiaan. (Kataja, Jaakkola & Liukkonen 2011, 20.) Tutkimukseni kohteessa olleessa vanhainkodissa kokoontui mm. aivojumper-, kirjanluku- ja elämäkertaryhmiä. Kaikki edellä mainitut ovat itsessään tarpeellista toimintaa. Tutkimukseeni osallistuneet olisivat kuitenkin halunneet seuraavanlaisia ryhmiä: klassisen ja hengellisen musiikin ryhmä, kukkienhoito-, ruuanlaitto- ja leipomisryhmä, raamattu- ja ruko-

uspiiri. Jos yhteisöllisyyttä lähettäisiin kehittämään ottamalla huomioon yhteisön jäsenten elämän aikana kertyneet vahvuudet, kyvykkyudet ja osaaminen, yhteisöllisyys syntyisi luonnollisesti ja huomaamatta. Yhteisistä kiinnostuksen kohteista on helppo puhua.

Mitä haastatteleman ihmiset tarvitsisivat persoonallisen kasvunsa, ihmisyytensä tukemiseksi? Heidän mielestään erilaisia ohjelmanumeroita oli tarpeeksi. Mikä siis puuttui? Yhteisöllinen arkielämä puuttui. Henkilökunta teki kaiken eikä asukkaille edes tarjottu mahdollisuutta olla henkilökunnan apuna tekemässä jokapäiväiseen yhteisölliseen elämään liittyviä askareita. Yhteiseen olohuoneeseen tarvittaisiin houkuttelevia tekijöitä: esim. musiikkia, äänikirjoja, lehtiä, lautapelejä, askartelutarvikkeita, maalaustarvikkeita. Arkipäivän tulisi koostua asukkaita kiinnostavasta toiminnasta. Tämä edellyttää ympäristöltä sellaista vuorovaikutusta ja toimintaa, johon yksilö kykenee ottamaan osaa

(Nivala 2010, 114). Tämä ei onnistu ilman henkilökuntaa, jolla olisi aikaa olla rakentamassa asukkaiden kanssa yhteisöllistä elämää yhteisön omista lähtökohdista käsin. Ilman osallistumista yhteisyyden ja johonkin kuulumisen kokemuksia ei synny.



Irene Toivanen  
KM, laboratorionhoitaja,  
Tampere

## LÄHTEET

- Agahi, N., Ahacic, K. & Parker, M. G. (2006). Continuity of leisure participation from middle age to old age. *Journal of Gerontology*, 61B (6), 340–346.
- Coleman, P., G. (2000). Aging and the satisfaction of psychological needs. *Psychological Inquiry* (2000), 11 (4), 291–293.
- Filander, K. (2005). Tutkimuksen muuttuvat tähtäyspisteet. Teoksessa: Heikkinen, A. (toim.) *Aikuiskasvatuksen tutkimuspolut*. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Filander, K. (2007). Sosiaalipedagogiikan uusi ajankohtaisuus. Teoksessa: Hoikkala, T. & Sell, A. (toim.) *Nuorisotyötä on tehtävä: menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet*. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto.
- Giorgi, A. (1997). The theory, practice, and evaluation of the phenomenological method as a qualitative research. *Journal of Phenomenological Psychology* 28 (2), p235, 26p.
- Granfelt, R. (1998). *Kertomuksia naisten kodittomuudesta*. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Hauge, S. & Heggen, K. (2008). The nursing home as a home: a field study of residents' daily life in the common living rooms. *Journal of Clinical Nursing* 17 (4), 460–467.
- Helin, S. (2002). Palvelujärjestelmä iäkkään ihmisen voimavarojen tukijana. Teoksessa: Heikkinen, E. & Marin, M. *Vanhuuden voimavarat*. Helsinki: Tammi.
- Johnson, M.L. (2009). Spirituality, finitude, and theories of the life span. Teoksessa: Bengtson, V., Gans, D., Putney, N. M. & Silverstein, M. *Handbook of theories of aging*. Second edition. New York: Springer Publishing Company.
- Jyrkämä, J. (2008). Vanheneminen ja vanhuus. Teoksessa: Sankari, A. & Jyrkämä, J. (toim.) *Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa*. Tampere: Vastapaino.
- Kataja, J., Jaakkola, T. & Liukkonen, J. (2011). *Ryhmä liikkeelle. Toiminnallisia harjoituksia ryhmän kehittämiseksi*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kilpi, L. (2010). "Tää hioo ihmisestä sen terävimmän kärjen." *Narratiivis-sosiaaligerontologinen tutkimus oman kodin jättämisestä ja vanhuudesta vanhainkodissa*. Pro gradu -tutkielma: Tampereen yliopisto: Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta / Porin yksikkö / sosiaalipoliitikka, Pori. <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu04261.pdf>
- Kryla-Lighthall, N. & Mather, M. (2009). The role of cognitive control in older adults' emotional well-being. Teoksessa Bengtson, V., Gans, D., Putney, N. M. & Silverstein, M.. *Handbook of theories of aging*. Second edition. New York: Springer Publishing Company.

- Kurki, L. (2000). *Sosiokulttuurinen innostaminen: muutoksen pedagogiikka*. Tampere: Vastapaino.
- Kurki, L. (2002). *Persoona ja yhteisö. Personalistinen sosiaalipedagogiikka*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Kurki, L. (2008). *Innostava vanhuus*. Helsinki: Oy Finn Lectura Ab.
- Lehtomaa, M. (2009). Fenomenologinen kokemuksen tutkimus: haastattelu, analyysi ja ymmärtäminen. Teoksessa Perttula, J. & Latomaa, T. *Kokemuksen tutkimus. Merkitys-Tulkinta-Ymmärtäminen*. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Lehtonen, H. (1990). *Yhteisö*. Tampere: Vastapaino.
- Leinonen, A. (2009). Hoivatyöntekijöiden muutostoiveet tulevaisuudelle. Teoksessa: Kröger, T., Leinonen, A. & Vuorensyrjä, M. *Hoivan tekijät. Suomalainen hoivatyö pohjoismaisessa tarkastelussa*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto: Sosiaalityön julkaisusarja 6.
- Marin, M. (2008). Tarkastelukulmia ikään ja ikääntymiseen. Teoksessa: Sankari, A. & Jyrkämä, J. (toim.) *Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa*. Tampere: Vastapaino.
- Nivala, E. (2010). *Osallistuminen sosiaalipedagogisen toiminnan periaatteena*. Sosiaalipedagoginen aikakauskirja, vuosikirja 2010, vol. 11, 111–122.
- Ovaskainen, S. (2010). *Omatoimisena ja apua tarvitsevana – Vanhuksen elämä ja toimijuus vanhainkodissa*. Pro gradu -tutkielma: Tampereen yliopisto: Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta / Sosiaalitutkimuksen laitos / Sosiaalipoliittikka. <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu04285.pdf>.
- Parkkila, M., Välimäki, M. & Routasalo, P. (2000). Kuvaitelma tutkimus pitkäaikaisessa laitoshoidossa olevan potilaan yksinäisyydestä. *Hoitotiede* 12 (1), 26–35.
- Perttula, J. (1995). *Kokemus psykologisena tutkimuskohteena. Johdatus fenomenologiseen psykologiaan*. Tampere: Suomen fenomenologinen instituutti.
- Perttula, J. 1996. Deskriptio ja tulkinta: psykologin avaimia kokemukseen. *Psykologia* 31, 9–18.
- Rauhala, L. (1993). *Eksistentiaalinen fenomenologia hermeneuttisen tieteenfilosofian menetelmänä*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Rauhala, L. (1994), julkaistu 1995. Tajunnan ongelma. Kirjassa: *Fenomenologinen vuosikirja 1994*. Toim. Varto, J. Filosofisia tutkimuksia Tampereen yliopistosta. Tampere: Suomen fenomenologinen instituutti.
- Rauhala, L. (2005). *Hermeneuttisen tieteenfilosofian analyyseja ja sovelluksia*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Routasalo, P., Pitkälä, K., Savikko, N. & Tilvis, R. (2003). *Ikääntyneiden yksinäisyys. Kyselytutkimuksen tuloksia*. Geriatrisen kuntoutuksen tutkimus- ja kehittämishanke. Tutkimusraportti 3. Helsinki: Vanhustyön keskusliitto.
- Rowe, J. W. & Kahn, R. L. (1999). *Successful aging*. New York: Dell Publishing a division of Random House.
- Shotton, L & Seedhouse, D. 1998. Practical dignity in caring. *Nursing Ethics* 5 (3), 246–255.
- Suutama, T. (2008). Muisti ja oppiminen. Teoksessa: Heikkinen, E. & Rantanen, T. (toim.) *Gerontologia*. Helsinki: Duodecim.
- Tiikkainen P. (2006). *Vanhuusiän yksinäisyys. Seuruututkimus emotionaalista ja sosiaalisista yksinäisyyttä määrittävistä tekijöistä*. Akateeminen väitöskirja: Jyväskylän Yliopisto: Studies in sport, physical education and health, 114, ISSN 0356-1070, ISBN 951-39-2447-5.
- Unruh, D. (1983). *Invisible lives. Social worlds of the aged*. Beverly Hills: Sage.
- Van't Leven, N. & Jonsson, H. (2002). Doing and Being in the Atmosphere of the Doing: Environmental Influences on Occupational Performance in a Nursing Home. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy* 9 (4), 148–155.
- Varto, J. (1992). *Laadullisen tutkimuksen metodologia*. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Weiss, R. (1974). The Provisions of Social Relationships. Teoksessa Rubin, Z. (toim.) *Doing unto others*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Weiss, R. (1985). *Loneliness. The experience of Emotional and Social Isolation*. The MIT Press Cambridge, Massachusetts and London, England.
- Välimäki, J. (1997). Minuuden ja yhteisön suhteesta. Teoksessa Julma-projekti (toim.). *Ajan henki. Antologia minun omista minuuksista*. Tampere: Tampereen yliopisto, tiedotusopin laitos.
- Värri, Veli-Matti (2002). *Hyvä kasvatus – kasvatus hyvään: dialogisen kasvatuksen filosofinen tarkastelu erityisesti vanhemmuuden näkökulmasta*. Elektroninen aineisto: <http://helios.uta.fi:2085/kirjasto/pdf/suoj/VarriHyva.pdf>

## Japanilaisen noviisiopettajan näkökulma japanilaiseen ja suomalaiseen elinikäiseen oppimiseen



Japanilaiset yliopistot panostavat nykyisin aikuisopiskelijoihin kokopäiväopiskelijoina. Japanissa on maailman alhaisin syntyvyys, ja yliopistot kilpailevat uusista opiskelijoista. Noin 80 prosenttia suurten ikäluokkien työntekijöistä, jotka olivat rakentamassa sodan jälkeistä hyvinvointia, haluaisi jatkaa työntekoa eläkeiän jälkeenkin. Ikäihmisille elinikäinen oppiminen on keino pysyä aktiivisina kansalaisina ja tuoda elämään ”*ikigai`ta*”, elämäniloa. Yliopistot siis ottavat aikuisopiskelijoita niin yhteiskunnallisista syistä kuin lisätäkseen opiskelijamääriään.

JAPANIN HALLITUKSET ovat jo pitkään edistäneet eri toimenpitein elinikäistä oppimista. Kerromme tässä japanilaisesta näkökulmasta elinikäiseen oppimiseen sekä vertailemme kyselytutkimuksen avulla kokopäivätoimisia yliopisto-opiskelijoita ja avoimen yliopiston opiskelijoita Suomessa.

Kyselytutkimuksen lähtökohtana oli tilanne, jossa japanilainen yliopisto-opettaja kohtasi ensi kertaa suomalaisen avoimen yliopiston aikuisopiskelijaryhmän omassa opetustyössään. Hänellä oli viiden vuoden työkokemus yliopistossa opettamisesta, mutta työskenteleminen aikuisopiskelijoiden<sup>1</sup> kanssa oli uutta: Tulisiko yliopisto-opiskelijoita ja aikuisopiskelijoita opettaa samalla tavalla ja jos ei, niin miten aikuisopiskelijoita tulisi opettaa?

Tämä kysymys on perustavanlaatuisen jokaiselle

ensikertalaiselle opettajalle. Tutkimukset osoittavat, että kokeneillakin opettajilla on vaikeuksia selittää omaa opetusosaamistaan ja että hiljaista tietoa on hankala artikuloida ja jakaa (Shim and Roth 2007). Yliopisto-opettajilla ei välttämättä ole valmiuksia kohdata aikuisopiskelijoita, niin kokeneita kuin nuorempien opiskelijoiden kanssa työskentelyssä he olisivatkin. Heillä siis saattaa olla samanlaisia vaikeuksia kuin tässä raportoitavalla noviisiopettajalla.

Vertailemme tässä artikkelissa suomalaisen avoimen yliopiston opiskelijoiden ja yliopisto-opiskelijoiden ominaisuuksia ja niistä johtuvia pedagogisia vaatimuksia japanilaisen nuoren opettajan yritykseen ja erehdykseen pohjautuneen opetustyön perustalta. Nämä eri opiskelijaryhmät osallistuivat sisällöltään identtiselle kurssille ja heillä oli sama ”noviisiopettaja”.

Tutkimusaineistona on kysely sekä otteena opettaja oman työnsä tutkijana -tyyppinen lähestymistapa.

#### JAPANILAISTA NÄKÖKULMAA ELINIKÄISEEN OPPIMISEEN

Aikuiskasvatus-lehdessä pohdittiin japanilaista korkeakoulujärjestelmää ja sen suhdetta työelämään muutama vuosi sitten (Parjanen 2006). Siinä Parjanen hämmästeli muiden muassa yliopistojen opiskelijavalintoja. Tässä jatkamme japanilaisen järjestelmän ja opiskelijavalintojen muuttumisen tarkastelua näkökulmanamme aikuisopiskelijat.

Koska elinikäinen oppiminen on katsottu portiksi 2000-luvulle (UNESCO 1996), Japanin hallitukset ovat pyrkinet edistämään elinikäistä oppimista jo useiden vuosikymmenien ajan. Kansallinen koulutusneuvosto (*Central Education Council*) julkaisi 1981 raportin *Elinikäisestä koulutuksesta*, mikä johti sekä julkisella että yksityisellä sektorilla useanlaisiin toimenpiteisiin elinikäisen oppimisen toteutumiseksi. Raportissa erityisesti kehoitettiin yliopistoja avaamaan kursejaan aikuisopiskelijoille. Hallitus laati suunnitelman yliopistoon sisään pääsyn joustavuuden lisäämiseksi ja pääsykoejärjestelmän kehittämiseksi perustamalla jatkokoulutuksen edistämisen neuvoston ja laatimalla vuonna 1991 kaksi raporttia: *Yliopistokoulutuksen parantamisesta ja Akateemisia oppiarvoja myöntävän* instituutin perustamisesta. Näiden seurauksena yliopistot ottivat käyttöön korkeakoulutuksen aikuiskiintiöt. Useasti aikuisopiskelijat käyvät työssä, heillä on työelämäkokemusta eikä heillä ole samassa määrin aikaa valmistautua pääsykokeisiin kuin tavanomaisilla opiskelijoilla. Vuonna 2010 72 prosenttia yliopistoista (N=524) käytti erityisjärjestelyjä aikuisopiskelijoiden sisäänottamisessa (Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology, Japan, MEXT 2010).

Kuten monen muunkin maan, Japanin nykyisen hallituksen päämääränä on alentaa työttömyyttä ja lisätä työllisyyttä. MEXTin (2007) raportin *Uuden ajan toimenpiteet elinikäisen oppimisen edistämiseksi* mukaan osa-aikatyöläisten, syrjäytyneiden ja keski-ikäisten uudelleen työllistyminen on ongelmallista. Raportin mukaan on erityisen tärkeää aktivoida elinikäisen oppimisen avulla kaikkia yhteiskunnan kansalaisia.

#### ELINIKÄISEN OPPIMISEN YHTEISKUNNALLISISTA TAUSTOISTA

Nykyisin työntekijä ei voi olla varma työpaikkansa säilyvyydestä koko työiän ajan. Niinpä työntekijöiden edellytetään olevan kiinnostuneita uuden oppimisesta missä iässä tahansa. Hallitus haluaa tukea tätä kansallisen tuottavuuden nimissä. Elinikäinen oppiminen onkin saanut Japanissa paljon näkyvyyttä. Erään tutkimuksen mukaan elinikäisen oppimisen tunnettuus on vuosittain lisääntynyt erityisesti 40–60-vuotiailla (Cabinet Office, Government of Japan, 2008). Niiden yliopistojen määrä, jotka järjestävät ”*kokai koza*” -kurssin<sup>2</sup> aikuisopiskelijoille, on viisinkertaistunut vuodesta 1967 (137) vuoteen 2010 (687). Aikuisopiskelijoiden määrä on kasvanut samana ajanjaksona 78 000:sta 1,1 miljoonaan (Kansallinen koulutusneuvosto 2010). MEXTin tekemän selvityksen mukaan suositaan nostavat kurssit, jotka koskevat kansainvälisiä suhteita, ympäristökysymyksiä ja vieraita kieliä, samoin kurssit, jotka ovat kohdennettuja naisopiskelijoille (MEXT 2005).

Nykyisin japanilaiset yliopistot panostavat aikuisopiskelijoiden kokopäiväopiskeluun. Japanissa on maailman alhaisin syntyvyys (WHO 2011) ja yliopistot kilpailevat uusista opiskelijoista. Ikärahenne on nopeasti kallistumassa vanhoja ikäluokkia kohti. Yli 60-vuotiaiden määrä verrattuna nuorten määrään on maailman korkein (WHO 2011). Suurten ikäluokkien joukkoeläköityminen on alkoi vuonna 2007. Noin 80 prosenttia suurten ikäluokkien työntekijöistä, jotka olivat rakentamassa sodan jälkeistä hyvinvointia, haluavat jatkaa työntekoa eläkeiän jälkeenkin. Niille ikäihmisille, jotka haluavat olla aktiivisia kansalaisia iäkkäämpinäkin, elinikäinen oppiminen voisi olla yksi tapa tuoda elämään ”*ikigaita*”, elämänintoa. Yliopistot siis sisäänottavat aikuisopiskelijoita, ei yksistään yhteiskunnallisista syistä, vaan myös opiskelijamäärän lisäämiseksi.

Yksi tunnetuimmista elinikäistä oppimista edistävästä yliopistoista on Japanin avoin yliopisto. Se perustettiin vuonna 1983 kansalliseksi instituutiksi. Nyttemmin on ilmaantunut aikuisopetukseen erikoistuneita verkkoyliopistoja. Waseda-yliopiston ’e-school’ aloitti toimintansa vuonna 2003 Japanin ensimmäisenä, kokonaan verkossa suoritettavia tut-

kintoja tarjoavana instituutiona. Yashima Gakuen -yliopisto perustettiin vuonna 2004 tutkintoja ja pätevyyskursseja tarjoavaksi, verkossa toimivaksi avoimeksi yliopistoksi. Muita vastaavia ovat Cyber University (2007) ja Business Break Through (BBT) (2010). Yksi nykyajan japanilaisen aikuiskasvatuksen piirteistä on, että paikallishallinnot eri puolilla maata yhdessä yliopistojen ja muiden koulutusinstituutioiden kanssa perustavat elinikäistä oppimista edistäviä konsortioita. Esimerkiksi Setagayan kaupunginosassa Tokiossa ylläpitää Setagaya e college, johon kuuluu neljä paikallista yliopistoa sekä paikallinen opetushallinto. College tarjoaa verkko-opintoja sekä paikallisesti että laajemmaltikin.

Näin yliopistot ovat avautuneet laajemmalle yleisölle elinikäisen oppimisen kautta. Yliopistolaisille on kuitenkin haastavaa, miten opettaa aikuisopiskelijoita. Yliopistot eivät kilpailutilanteen vuoksi jaa kokemuksiaan aikuisopetuksesta. Usein opettajat opettavat aikuisopiskelijoita samalla tavoin kuin muita opiskelijoita, koska heillä ei ole tietämystä tavoista lähestyä aikuisopiskelijoita (Kurita 2008). Opetusmenetelmistä ei riittävästi keskustella eikä niitä kehitetä yhdessä (Kurita 2008; Yoneoka 2011). Erillisiä aikuisopiskelijoita koskevia tutkimuksia on, mutta ei mitään kokonaisvaltaista laajempaa tutkimusta. Niinpä on katsottu mielekkääksi tutkia, miten elinikäisessä oppimisessä edistyneemmät maat – kuten Suomi – ovat järjestäneet koulutuksen.

#### KYSELYTUTKIMUS VALOTTAO OPPIMISEN EROJA

Toinen tämän artikkelin kirjoittajista opetti suomalaisen yliopiston englanninkielisellä kurssilla ja avoimen yliopiston saman nimisellä kurssilla vuonna 2010. Yliopiston kurssilla opiskelijoita oli 23 (keski-ikä 22,1), joista kaksi suomalaista ja loput vaihto-opiskelijoita eri maista. Avoimen yliopiston kurssilla oli 12 opiskelijaa (keski-ikä 42,8). Kurssin sisältö oli sama ja ne järjestettiin läsnäolo-opintoina. Kurssilla oli myös käytössä verkkoalusta, jolla tiedotettiin, ladattiin kurssitehtäviä, annettiin palautetta ja jolle oli tallennettuna kurssin materiaaleja. Kummallekin opiskelijajoukolle tehtiin taustatietoja ja asenteita mittaava kysely. Opiskelijoilla oli myös kotitehtävänä pohtia itseään opiskelijana, motivaatiotaan ja syytä

opiskeluun sekä heidän omaa rooliaan opiskelijajoukossa. Lisäksi he tarkastelivat median ja sen käytön nykytilannetta.

Seuraavissa kappaleissa esitämme aineistolainauksia. Ne ovat suomenkielisten opiskelijoiden ja muiden englantiäidinkielenään puhuvien englanniksi kirjoittamia. Olemme säilyttäneet ne alkuperäisinä.

#### Alkukysely

Alkukysely koostui 33 väittämästä ja se lähetettiin edellä mainituille kahdelle opiskelijaryhmälle. Vastaajia oli yliopisto-opiskelijoissa 21 ja avoimen yliopiston ryhmässä 10. Vastaajat arvioivat asteikolla 1–5 motivaatiota kurssille osallistumiseen, opintojen sisältötoivomuksia, odotuksia opinnoilta, syytä opintoihin osallistumiseen ja yliopistoon kohdistuvia odotuksia.

Tilastollisesti merkittäviä eroja ryhmien välillä löytyi motivaatiosta kurssille, opintoihin osallistumisen syistä sekä yliopistoon kohdistuvissa odotuksissa. Yliopisto-opiskelijalla oli selkeästi opintopisteiden hankintaan kohdistuvaa motivaatiota, sosiaalisia tarpeita ja asiantuntijatiedon tarvetta enemmän kuin aikuisopiskelijalla. Samoin heille oli aikuisopiskelijoihin tärkeämpää päästä yliopiston tarjoamien resurssien, kuten kirjaston ja verkkopalvelujen äärelle. Tästä tulkitsimme, että yliopisto-opiskelijat ovat tavoiteorientoituneempia ja avoimen yliopiston opiskelijat prosessorientoituneempia. Viimeksi mainitut opiskelevat omasta kiinnostuksesta yksilölliseen tyyliin.

#### Loppukysely

Viimeisellä tapaamiskerralla kummallakin opiskelijaryhmällä teetettiin kysely, joka koostui 10 väittämästä. Ne koskivat mm. yleistä tyytyväisyyttä kurssia kohtaan sekä sisällön ja toteutustavan mielekkyyttä. Kahdeksan avoimen yliopiston kurssin ja 13 yliopistokurssin opiskelijaa vastasi kyselyyn. Tilastollisesti merkitseviä eroja ei ryhmien väliltä löytynyt. Suuntaa antavana voidaan ehkä pitää sitä, että aikuisopiskelijoiden keskiarvo väittämässä ”Minulla oli tarpeeksi informaatiota aiheesta”, ”Digitaalista materiaalia oli riittävästi ja ”Kurssin taso oli sopiva” oli 0.5 alempi

kuin yliopisto-opiskelijoiden vastaavat. He näyttävät suhtautuvan yliopisto-opiskelijoita kriittisemmin opintoihinsa. Taustalla saattaa olla heterogeenisen ryhmän vaihtelevat intressit.

#### HAVAINTOJA OPISKELIJAIN REFLEKTOINNISTA

Itseään opiskelijana koskeva reflektointi tuotti seuraavia havaintoja:

##### Taustat:

Opiskelijaryhmien taustat vaihtelivat. Lähes jokainen yliopisto-opiskelijoista haluaa työskennellä tulevaisuudessa koulussa joko opettajana, esikoulun opettajana tai sosiaalityöntekijänä. Joillakin heistä oli lyhytaikaisia työkokemuksia näistä ammateista. Avoimen yliopiston opiskelijoilla oli ammattinimikkeitä laidasta laitaan kuten IT-alan työntekijä, henkilöstöjohtaja, opettaja, insinööri, entinen opettaja ja lisäksi mukana oli työttömiä.

##### Opiskelumotivaatio:

Yliopisto-opiskelijoiden motivaatiot opiskeluun olivat melko yhteneväiset kuten kiinnostus kurssin sisältöä kohtaan ja tulevia ammatilliset tarpeet. Monilla yliopisto-opiskelijoilla olikin urasuuntautunutta orientaatiota.

*“I am learning because I want to achieve my aim to be able to help other people with my knowledge about education, methods and skills.”* (naisyliopisto-opiskelija, 22)

*“I need to have plenty knowledge as I am going to work as a teacher. So I need to be informed about everything around me and broadcast the knowledge to the children.”* (naisopiskelija, 22)

*“... One part of my tasks is development of learning solutions. When I started in my company most of the training courses were face to face but now the cost pressure is high and we have almost constant travel ban in the company. Distance learning has become most favourable method nowadays. That’s also the reason why I decided to attend this training. I would like to understand what should be taken into account from learning point of view, what are the new possibilities and what might be ahead of us in future.”* (avoimen yliopiston opiskelija, 51)

*“I’m studying because I want to have some meaningful things to do. Besides, I need media education at school because I work with young people who use new media everyday. I am not so good with computers.”* (avoimen yliopiston opiskelija, ammatiltaan opettaja, 62)

##### Opiskeluvälineiden preferointi:

Opinnoissa käytettävien välineiden ja median preferointi vaihteli yksilöittäin. Näyttää tosin siltä, että aikuisopiskelijat pitivät perinteisen median (kirjat, muistiinpanovihot) käytöstä enemmän kuin muunlaisista opiskeluvälineistä.

*“I usually learn through books, because I can write and highlight the main ideas and also my own ideas. But books usually are about ideas very general or definitions ... I like learning with media I can touch. On the other hand, I prefer videos to have a main idea quick and have in context some concepts. A radio or something similar do not help me because I need see some images with the words.”* (naisyliopisto-opiskelija, 24)

*“I am a practical learner that means I can understand something new, better when I can see, how I have to do it, do it by myself or try to do a picture of it. If I have to learn theory, the best way form me is to combine it with the reality.”* (vuotias naisyliopisto-opiskelija, 21)

*“What comes to the learning solutions and methods, in general, I prefer to read ‘traditional’ books. Naturally this is not black and white.”* (Naisikuisopiskelija)

*“For me the easiest way to learn is to write down important things”* (avoimen yliopiston opiskelija, ammatiltaan opettaja, 62)

#### HETEROGEENINEN JOUKKO TARJOAA OPETTAJALLE HAASTEITA

Miten siis ottaa huomioon aikuisopetuksen erityispiirteet tämän tutkimuksen perusteella. Esitämme tulosten koontaa ja johtopäätöksiä sekä muutamia käytännön ehdotuksia.

#### Opiskelijataustojen moninaisuus

Keskeinen aikuisopiskelijajoukon piirre, kuten Field (1982) on todennut, on opiskelijoiden taustojen vaihtelevuus. Tämä ei koske pelkästään ikää vaan myös intressejä, tottumuksia sekä oppimis- ja työkokemuksia. Se koskee erityisesti aiempaa tietämystä ja osaamista, minkä avoimen yliopiston avoimuus tuo mukanaan. Kuvaamamme tutkimuksen avoimen yliopiston opiskelijajoukko koostui niistä, jotka opiskelivat lähinnä harrastuksena, ja niistä, joilla oli jo runsaasti aiempaa tietämystä ja osaamista. Esimerkiksi jotkut opiskelijat pyysivät opettajaa käyttämään yksinkertaisempaa kieltä hänen selostaessaan podcasteja etäopiskelun välineenä – he eivät olleet täysin ymmärtäneet käytettyä kieltä. Toisaalta eräs opiskelija valitti palautteessaan, että hän olisi kaivannut pidemmälle meneviä teknisiä ratkaisuja ja käytännön esimerkkejä niistä. Opiskelijoiden tietämyksessä oli hajontaa. Iällä näytti olevan tässä merkitystä, koska vanhemmat opiskelijat näyttivät kompastelevan teknisissä asioissa.

#### Avoin keskusteluilmapiiri ja yksilöllinen opiskelu

Avoimen yliopiston opiskelijoilla oli positiivinen ja kannustava suhtautuminen omien työkokemustensa jakamiseen ryhmässä. He toivat usein esiin konkreettisia esimerkkejä omista kokemuksistaan ja käyttivät pragmaattisia puheenvuoroja opiksi muille. Nämä opiskelijat olivat yliopisto-opiskelijoita tottuneempia toimimaan heterogeenisessä ryhmässä. Samalla he arvostivat yksilöllistä opiskelutyyliä. Esimerkiksi jotkut aikuisopiskelijoista valittivat, että he eivät voi osallistua ryhmätyöskentelyyn verkossa luentojen ulkopuolella, koska heidän työaikataulunsa eivät mahdollista sitä. Tämä puolestaan ruokkii yksilöllistä tyyliä. Kuten edellä esitetyt tulokset osoittavat, yliopisto-opiskelijoiden yksilöllisyys ei ollut yhtä keskeisessä asemassa.

#### Opetusmenetelmät

Kun otetaan huomioon opiskelijoiden taustat, opetuksessa on tasapainoiteltava yleistä ja erityistietämystä sisältävien oppisisältöjen välillä. Tarvitaan niin yksityiskohtaista, helpokielistä selitystä kuin

asiantuntemustietämystäkin. Oppimateriaaleja tulisikin laatia kummallekin tasolle, mikä auttaa opiskelijoita etenemään omaan tahtiinsa. Tulisi myös ottaa huomioon opiskelijoiden mediapreferenssit ja niiden tuomat mahdollisuudet omien aikataulutus- ja laatuolosuhteiden laatimiseksi.

Opiskelijoiden työ- ja aiemmat opiskelukokemukset kannattaa hyödyntää. Joillakin aikuisopiskelijoilla oli tässä mielessä runsaasti annettavaa, enemmän kuin opettajalla, omilta erityisaloiltaan. Opiskelijoita kannattaakin keskusteluttaa. Näin saadaan syntymään moniäänistä keskustelua ja aktivoimaan opiskelijoita. Tässä on kuitenkin otettava huomioon aikuisopiskelijoiden erityispiirre, jonka mukaan oppituntien ulkopuolinen keskustelu ei käytännön syistä välttämättä onnistu. On siis mietittävä yksilöllisen työskentelyn ja ryhmätyöskentelyn tasapainoa ja ylipäättään kiireisillä aikuisopiskelijoilla teetetyt työn määrää. Alkukartoitus opintojen alussa on yksi keino onnistua tässä.

Vaikka tässä artikkelissa esitetyt tutkimustulokset eivät ole mullistavia, katsoimme asialliseksi avata keskustelua muiden yliopistossa ja avoimessa yliopistossa opettavien opettajien kokemuksista. Vaikka japanilaisen elinikäisen oppimisen pohjalta ei voikaan suoraan tarkastella suomalaista vastaavaa johtuen kulttuurisista ja yhteiskunnallisista eroista, katsomme sen kuitenkin antavan erilaista näkökulmaa sekä suomalaiseen että japanilaiseen aikuisopiskeluun ja -opetukseen.

#### LOPUKSI

Kuvaamamme kyselytutkimus oli kahden opiskelijajoukon tapaustutkimus. Tutkimusta tulisi jatkaa runsaammalla opiskelijamäärällä ja ottaa mukaan myös opettajia ja koulutuksen järjestäjän edustajia. Lopuksi esitämme muutaman jatkotutkimusteeman:

Japanin ja Suomen elinikäisen oppimisen ja aikuiskoulutuksen vertailevaa tutkimusta tulisi jatkaa, sekä koulutuspoliittista että kenttätutkimusta.

Olisi syytä pohtia, miten Suomesta saatuja tuloksia voisi hyödyntää japanilaisessa elinikäisessä oppimisessä.

Opettaja- ja tutkijavaihtoa näiden kahden maan välillä tulisi lisätä teemaan liittyen.



Yutaro Ohashi  
tohtoritutkija  
Helsingin yliopisto



Fumitoshi Kato  
professori  
Keio-yliopisto, Japani



Heikki Kynäsalahti  
yliopistonlehtori  
Helsingin yliopisto

#### KIIITOKSET

Haluamme kiittää tutkimukseen osallistuneita henkilöitä. Yutaro Ohashi on saanut Kitano Foundation of Lifelong Integrated Education -rahastolta tutkimusapurahan tämän tutkimuksen suorittamiseen.

#### LÄHTEET

- Field, J. (1982). Characteristics of OU students. *Teaching at a Distance Research Supplement* (No. 1), Milton Keynes.
- Kansallinen koulutusneuvosto (Central Education Council). (2010). Atarashii zidai wo kirihiraku shougai gakushuu no shinkou housaku ni tsuite -Chi no junkan shakai no kouchiku wo mezashite- [in Japanese] A policy for promoting lifelong learning for the new era: toward building knowledge circulating society [a report]
- Kurita, Michiharu. (2008). Kyouyou kyouiku to key competency [Liberal Education and Key Competencies (Essays on Liberal Education); in Japanese]. *Journal of the Society for General Academic and Cultural Research* 12/13, 81-97.
- MEXT 2010. Gakkou kihon chousa [A fundamental investigation on schools; in Japanese]. [http://www.mext.go.jp/b\\_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k\\_detail/\\_icsFiles/afiedfile/2010/12/21/1300352\\_2.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k_detail/_icsFiles/afiedfile/2010/12/21/1300352_2.pdf)
- MEXT 2007. White Paper on Education, Culture, Sports, Science and Technology
- MEXT 2005. White Paper on Education, Culture, Sports, Science and Technology
- Nomura Research Institute 2005. [http://www.nri.co.jp/news/2005/051118\\_1.html](http://www.nri.co.jp/news/2005/051118_1.html)
- Parjanen, M. (2006) Aikuiset ihanneopiskelijat. *Aikuiskasvatus* 2006(1), 71-73.
- Shim, H.S., & Roth, G.L. (2007). Sharing Tacit Knowledge Among Expert Teaching Professors and Mentees: Considerations for Career and Technical

Education Teacher Educators. *Journal of Industrial Teacher Education*, 44(4), 5-28.

UNESCO (1996). Learning the treasure within.

WHO (2011). World Health Statistics 2011

Yoneoka, Yumi (2011). Nihon ni okeru seijin kyouiku houhouon no kouzou ni kansuru ichi kousatsu [A Study on the Structure of Adult Education Methodologies in Japan; in Japanese]. *Journal of lifelong education and libraries* 10, 75-84.

#### VIITTEET

1 Suomessa aikuisikä kattaa ikävuodet 30:stä ylöspäin. Tätä määritelmää käytetään tässä artikkelissa myös aikuisopiskelijaan.

2 Kurssi on avoin ja vastaa lähinnä Suomen Studia generalia -tyyppistä koulutustilaisuutta.

## Aina on oikea ikä vaihtaa suuntaa – työpaikka tukee työuran siirtymävaiheissa



Sosiaalisesti kestävä Suomen tulevaisuus edellyttää pidempiä ja eheämpiä työuria. Työuralla tarkoitetaan elinaikana kerääntyneiden työvuosien summaa. Tällä hetkellä suomalaisille kertyy keskimäärin 32 työvuotta. Työeläkejärjestelmän täysi eläke rakennettiin aikanaan 40 vuoden työura-ajatukseksi (Paula Risikko 31.5.2012).

TARVITAAN KÄYTÄNNÖNLÄHEISIÄ ratkaisuja, jotta nuoret pääsevät paremmin työuransa alkuun ja työssä olevat saavat tarvitsemaansa tukea työuran aikana, jotta viimeisetkin työvuoden olisivat mielekkäitä ja välttyttäisiin liian varhaiselta eläkkeelle siirtymiseltä. Tämä on ydinajatuksena myös eurooppalaisessa teemavuodessa 2012, jonka nimenä on *Aktiivinen ikääntyminen ja sukupolvien välinen solidaarisuus*.

Suomi harmaantuu Euroopan etunenässä. Meillä sodan jälkeen syntyneet suuret ikäluokat ovat jo nyt jättämässä työelämän. Vuonna 2011 työeläkkeelle siirtyi lähes 72 000 suomalaista (ETK 2012). Työlistien määrä väheni viime vuodesta 2000 ihmisellä (Tilastokeskus 2012). Huolimatta eläkkeellesiirtymisiän noususta elämme Suomessa jo toista vuotta tilanteessa, jossa työelämästä siirtyy konkareita enemmän ulos kun saamme uusia osaajia tilalle.

Tämä tilanne ei Suomessa ole suinkaan tullut yllätyksenä. Olemme tutkineet ikääntyvien ihmisten toiminta- ja työkykyä jo vuosikymmenet. Tutkimustulokset ovat osoittaneet ikääntyneiden työkykyyn

vaikuttavia tekijöitä, kuten fyysisesti raskas työkuormitus ja epäoikeudenmukainen lähiesimiestyö, joita on alettu työstää yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa jo reilu kaksikymmentä vuotta sitten. Suomi onkin ollut edelläkävijänä muulle Euroopalle työkykyä ylläpitävässä toiminnassa ja ikäjohtamisessa.

#### PIDEMMÄT TYÖURAT JA TYÖPAIKAN ARKI

Miltä työpaikan arki näyttää konkareiden näkökulmasta? Työpaikoilla koetaan yhä ikääntymiseen liittyvää epätasa-arvoista kohtelua. Eurobarometrin Suomen tulosten (2012) mukaan joka viides oli joko todistanut tai ollut itse ikä syrjinnän kohteena työpaikalla tai töitä hakiessa. Vuonna 2009 yli puolet 55-64-vuotiaista naisista ja 43 prosenttia saman ikäryhmä miehistä oli kokenut epätasapuolista kohtelua ikänsä vuoksi (Perkiö-Mäkelä ym. 2010).

Ilmarisen (2012) toteuttamassa aktiivinen ikääntyminen tutkimuksessa kartoitettiin hiljattain eläkkeelle siirtyneiden käsityksiä eläkkeellä työskentelystä, työssä jatkamisesta ja pidemmistä työurista.

Näiden tutkimukseen osallistuneiden tuoreiden eläkeläisten mukaan paras keino työurien loppupään pidentämiseksi olisi työelämän muokkaaminen iäkkäille sopivammaksi. Mahdollisina keinoina mainittiin mahdollisuudet siirtyä kevyempiin työtehtäviin tai lyhennettyyn työaikaan. Lisäksi iäkkäiden arvostus työpaikoilla tulisi olla parempi. Työ ja terveys kyselytutkimuksen (Perkiö-Mäkelä ym. 2010) mukaan 45–64-vuotiaiden päätökseen jatkaa työssä vaikuttavat erityisesti oma terveydentila, taloudelliset tekijät ja mielekäs, mielenkiintoinen ja haastava työ.

Näihin edellä mainittuihin työurien pidentämiseen liittyviin haasteisiin on kehitetty ahkerasti menetelmiä, mutta niiden vieminen käytäntöön on vielä kesken monella työpaikalla. Nyt konkreettisia toimia pitää saada työpaikkojen ulottuville aktiivisen ikäntymisen teemavuoden aikana yhteistyössä valtakunnallisen johtamisen kehittämisen verkoston rakentamisen kanssa. <<http://www.ttl.fi/partner/johtamisverkosto/Sivut/default.aspx/>>

Työurien loppupään pidentämiseen keskittyminen ei ole riittävän laaja-alainen lähestymistapa. Työuria tulee tukea jo niiden alkupäässä ja myös keskivaiheilla.

Työpaikalla on mahdollisuudet tukea henkilöstöä työuran aikaisissa kriittisissä siirtymissä.

#### ELÄMÄNKULUN SIIRTYMÄ KOSKETAA KAIKKIA

Siirtymät voidaan nähdä roolimutoksina opiskelussa, ihmissuhteissa tai työssä.

Tyypillisiä siirtymiä ovat esimerkiksi siirtyminen opiskelijasta työntekijäksi, lapsettomasta vanhemmaksi, työttömästä työlliseksi, terveestä vajaakuntoiseksi, työntekijästä eläkeläiseksi. Psykologisesti siirtymällä tarkoitetaan elämänrakenteen pohdintaa ja sen muuttamista. Se on normaalin elämän vaihe, ei ainoastaan kriisi, joka koskee jokaista yksilö- tai työyhteisöasolla eikä ole suoraan ikään sidottua, vaikka useat siirtymät pulpahtavatkin meille samassa järjestyksessä ja osa tiettyssä ikähaarukassa.

On kuitenkin tärkeää tunnistaa, että yhteiskunnassamme elämäntapa/työurat yksilöllistyvät ja moninaistuvat, mutta samalla lisäävät valinnan vaikeutta omissa ratkaisuisissa. Nykyään voimme kieltäytyä tai siirtyä yllättävään ikä- tai elämäntapaan. Myönteistä siinä on, että yksilö voi kieltäytyä sellai-

sesta, jota ei tunne sopivaksi kuten jättää lukion ja siirtyä ammatillisen koulutuksen, tai siirtyä johonkin normaalielämäntapallisesti yllättävään vaiheeseen kuten hankkia lapsen 60-vuotiaana. Täten siirtymät eivät ole enää niin lokeroivia ja pysyviä.

On mahdollista olla samanaikaisesti opiskelija, työntekijä ja pienen lapsen vanhempi tai siirtyä eläkeläisestä takaisin työntekijäksi.

Siirtymää voivat sanella sisäinen paine kuten omissa motiivien tai arvojen muuttuminen tai ulkoiset mahdollisuudet ja vaatimukset kehittyä.

Toimintaamme käynnistävät myös henkilökohdalliset kehittämistehtävät kuten halu pärjätä ammatissa ja jaksaa hyvin, mutta myös äkkiarvaamattomat traumatisoivat kriisit kuten vakava tapaturma.

Siirtymillä on merkitys hyvinvoinnillemme. Ne ovat valintatilanteita, jotka johdattavat uusille poluille. Niistä voidaan selvitä hyvin tai huonosti. Niissä onnistumisella tai epäonnistumisella on vaikutus yksilön lisäksi työyhteisöön. Aiemmassa siirtymässä onnistuminen lisää uskallusta rohkeasti ottaa seuraava askel ja vastaavasti epäonnistuminen voi lamaanuttaa. Siirtymissä pärjäämisellä on taipumus kasaantua – aikaansaada hyvinvoinnin ja kurjuuden kierre. (Saarelma-Thiel 2006.)

Työelämäntapojen aikana esille tulevia siirtymiä voidaan tarjota eri näkökulmista. Ne edustavat eri elämäntapavaihteita: nuoruutta, keski-ikäisyyttä tai senioriteettiä tai

kriittisiä ikäkausia kuten seitsemän, 15:n, 18:n, 20:n, 42:n tai 68- vuoden iät. – joihin liittyy oikeuksia ja velvollisuuksia kuten koulun alku, täysikäisyys, työelämän päättymisen tai elämäntapahtumien kasaantuminen ruuhkavuosiin.

Eri elämäntapavaihteissa kuten koulutuksessa, työssä tai vapaa-ajassa teemme monia siirtymiä ja on hedelmällistä tarkastella myös niiden samanaikaisia vaikutuksia toisiinsa.

Siirtymiä tapahtuu myös eri tasoilla. Ne voivat koskettaa yksilöä, koko henkilöstöä työpaikalla kuten organisaatiouudistuksissa tai työelämää kuten muutokset työmarkkinatilanteessa tai kuntoutuslainsäädännön vaikutukset.

Siirtymiä voidaan tarkastella myös niiden aiheuttaman tunnesäryn mukaan joko myönteisinä kuten uusi, mielenkiintoinen työ tai vanhemmuus tai kiel-



**Kuva:** Elämäntapojen aikuiset siirtymät ja niitä tukevat johtamiskäytännöt 2011, Ikävoimaa työhön –kirja, Työterveyslaitos

Tiina Saarelma-Thiel, TTL

teinä kuten irtisanominen. Ne voivat liittyä tiettyssä elämäntapavaiheessa odotusten toteutumiseen työurala, ammatissa tai johtamisodotuksissa. Siirtymää voi vauhdittaa oma halu vaihtaa uraa tai muiden aloite esimerkiksi patkutyön päättymisenä.

#### MITEN TYÖPAIKALLA EDISTETÄÄN KRIITTISTEN SIIRTUMIEN SUJUVUUTTA?

Olisi hyvä tunnistaa omalle työpaikalle ajankohtaiset, kriittiset, yksilöitä, työyhteisöjä tai organisaatiota koskevat siirtymät, ennakoita niiden merkitys yksilön ja työyhteisön hyvinvoinnille ja rakentaa menettelytapoja ja johtamiskäytäntöjä, joiden avulla siirtymästä toiseen sujuvasti selvitään.

Työelämäntapojen aikana kohtaamamme kriittiset siirtymät voidaan luokitella kuuteen ryppäeseen. (ks. kuva). Jokaista tyyppistä siirtymää varten voidaan työpaikoilla luoda menettelytapoja, joilla autetaan henkilöstöä nopeasti ja sujuvasti selviytymään eteenpäin. Kuvaamme niitä tässä tarkemmin.

(1) Työuran alussa on tärkeä auttaa nuoria kiinnittymään opiskelusta työelämään. Työpaikat voivat solmia suhteita oppilaitoksiin, tarjota oppisopimuksia tai kesätöitä, antaa mahdollisuuden joustavasti vuorotella opiskelussa ja työjaksoissa. Kun työhöntulovaiheessa perehdytetään ja opastetaan hyvin uusiin tehtäviin, niin nopeutetaan tulokkaan ”sisäänkäyntiä” työhön ja yhteisöön. Nuori–konkari–työpari on tässä hyvä ratkaisu.

(2) Työtehtävät voivat merkittävästi muuttua tai henkilö voi edetä ja vaihtaa roolia työntekijästä esimieheksi. On tärkeää tukea pitkäjänteisesti henkilöstön urakehitystä. Työnopeutusta tai täydennyskoulutusta tarvitaan uusien tehtävien oppimiseen. Uusia esimiehiä voidaan valmentaa ottamaan vastaan uusi roolinsa johtamiskoulutuksen, mento-

roinin tai työnohjauksen avulla. On hyvä huomioida uusien työntekijöiden lisäksi myös vanhempien työntekijöiden uran loppupään suunnittelu.

(3) Työntekijän perhe-elämä muuttuu, kun hän yrittää samanaikaisesti hoivata lapsiaan tai vanhoja, sairaita omaisiaan sekä hoitaa työtehtävänsä. Ratkaisuna voivat olla erilaiset työt ja perhe-elämää tasapainottavat joustot kuten perhevapaa, joustot työajoissa, etätyömahdollisuus, tehtäväkuvan uudelleenjärjestely tai sijaiset. Työntekijällä voi myös tulla tarve esimerkiksi opiskelu- tai harrastussyiden vuoksi keskittyä väliaikaisesti muuhun kuin työntekoon. Tällöin voidaan työpaikalla neuvotella joustoista ja paluumahdollisuuksista.

(4) Työ- ja toimintakykymme vaihtelee elämäntapojen aikana. Tavoitteena on nopeuttaa paluuta työhön pitkän sairauspoissaolon ja vakavan tapaturman jälkeen tai vajaakuntoisuuden/osatyykyvyyttömyyden yhteydessä. Johtamiskäytäntöinä voivat olla varhaisen tuen ja työhön paluun -toimintamallit. Ammatillinen kuntoutus tai osa-aikainen työnteko tulevat tärkeiksi vaihtoehtoiksi työelämän jättämiselle, kun työkyky alenee merkittävästi.

(5) Työuramme voi tulla tienhaaraan. Tyypillisiä tilanteita ovat omaehtoinen halu vaihtaa työpaikkaa, uuteen ammattiin kouluttautumisen tai organisaation muutostilanteisiin liittyvä työttömyysuhka tai työttömyys. Työpaikan vaihto on työntekijälle usein myönteinen, haluttu vaihtelu- ja kehittymismahdollisuus. Työmarkkinakelpoisuutta ylläpitävä jatkuva, elinikäinen oppimismahdollisuus tukee työpaikan vaihtomahdollisuutta. Työpaikka voi tukea uudelleen koulutusta, mikäli uusi osaaminen on siellä hyödynnettävissä. Organisaation muutostilanteissa on tärkeää lisätä henkilöstön muutosvalmiuksia

kuten mahdollisuutta osallistua päätöksentekoon ja keskustella tilanteesta sekä tarjota emotionaalista, henkistä ja sosiaalista tukea. Ripeää uudelleensijoitumista voidaan helpottaa sekä työpaikan että työvoimaviranomaisten toimin.

(6) Eläkkeelle siirtyminen ja työstä luopuminen voivat parhaassa tapauksessa tapahtua suunnitelmallisesti, arvostavasti ja oikea-aikaisesti sekä työntekijän että organisaation kannalta. Hyvään eläköitymispolitiikkaan voi kuulua, että tehdään jo kauaskantoisesti etukäteen henkilökohtainen lähtösuunnitelma. Työuran viimeisinä vuosina voidaan joustaa esimerkiksi työajoissa palautumisen varmistamiseksi. Tunnistetaan mitä merkittävää osaamista häviää eläköidytessä ja miten se saataisiin säilytettyä työpaikalla ja varmistetaan seuraaja. Eläkevalmennus valottaa omaa tulevaa taloudellisesta tilannetta ja auttaa sopeutumaan uuteen elämänvaiheeseen. Eläkkeelle jäävät ja vielä työhaluiset voivat ilmoittautua työpaikojen senioripankkeihin.

#### SIIRTÄMÄRYPPÄÄT JA JOHTAMISKÄYTÄNNÖT

Siirtyminen hallinta on uusi viitekehys henkilöstöpolitiikkaan, ikäjohtamiseen ja henkilöstöriskien hallintaan työpaikoilla. Se kattaa koko elämänsä, kun-

nostaa esiin kriittiset vaiheet ja tarjoaa johtamiskäytäntöjä sujuvoittamiseen. Siirtymämanagerikoulutus juurruttaa ajatusrakennelman organisaatioihin ja yhteiskunta tulee vastaan säätämällä lakeja mm. työeläkkeistä, opintotuesta, vuorotteluvapaista tai vanhempainlomista.

Motto: *Jos et vaihda suuntaa, joudut sinne minne olet matkalla!*



Tiina Saarelma-Thiel  
koulutuspäällikkö  
Työterveyslaitos



Marjo Wallin  
erikoistutkija  
Työterveyslaitos

#### LÄHTEET

Eurobarometri 2012. *Aktiivinen ikääntyminen, maakohtainen raportti Suomi 01/2012*. Saatavilla: [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/eb\\_special\\_379\\_360\\_en.htm](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_379_360_en.htm) [viitattu 1.6.2012]

Ilmarinen J. (2012). Aktiivinen ikääntyminen -tutkimuksen uutinen. Saatavilla: [http://www.ilmarinen.fi/Production/fi/ilmarinen/06\\_mediapalvelu/02\\_uutiset\\_tiedotteet/0\\_uutiset\\_2012/2012\\_02\\_09.jsp](http://www.ilmarinen.fi/Production/fi/ilmarinen/06_mediapalvelu/02_uutiset_tiedotteet/0_uutiset_2012/2012_02_09.jsp) [viitattu 31.5.2012]

Lundell, S., Tuominen, E., Hussi, T., Klemola, S., Lehto, E., Oldenbourg, R., Saarelma-Thiel, T. and Ilmarinen, J. (2011). *Ikävoimaa työhön*. Helsinki: Työterveyslaitos.

ETK 2012. Eläketurvakeskuksen lehdistötiedote 08.02.2012. Saatavilla: [http://www.etk.fi/fi/service/etusivu/304/arkisto?contentPath=fi/tiedotteet/08022012\\_elakkeellesiirtymisasiassa\\_pienta\\_nousua&tab=notices](http://www.etk.fi/fi/service/etusivu/304/arkisto?contentPath=fi/tiedotteet/08022012_elakkeellesiirtymisasiassa_pienta_nousua&tab=notices) [viitattu 1.6.2012]

Saarelma-Thiel, T. (2009). A model for connecting

critical transitions with good managerial practices. 14th European Congress of Work and Organizational Psychology, Santiago de Compostela, May 13–16, 2009

Saarelma-Thiel T. (2009). *Eteenpäin kriisistä*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Risikko 31.5.2012. Ministeri Risikon puhe 31.5.2012 Kevan tilaisuudessa. Saatavilla: [http://www.keva.fi/fi/tietoa\\_meista/uutiset/Sivut/mita\\_sitten\\_jos\\_tyourat\\_eivat\\_pitene\\_vuoteen\\_2025\\_menessa.aspx](http://www.keva.fi/fi/tietoa_meista/uutiset/Sivut/mita_sitten_jos_tyourat_eivat_pitene_vuoteen_2025_menessa.aspx) [viitattu 31.5.2012]

Tilastokeskus 2012. Työvoimatutkimus 2012, tammikuu. Saatavilla: [http://www.stat.fi/til/tyti/2012/01/tyti\\_2012\\_01\\_2012-02-21\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2012/01/tyti_2012_01_2012-02-21_tie_001_fi.html) [viitattu 31.5.2012]

Perkiö-Mäkelä M ym. (2010). *Työ ja terveys haastattelututkimus 2009*. Taulukkoliite. Saatavilla: [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Sivut/default.aspx) [viitattu 31.5.2012]

ULPUKKA ISOPAHKALA-BOURET, SUSANNA PALONIEMI, TARJA TIKKANEN, BERNHARDUR GUÐMUNDSSON, LEIF EMIL HANSEN, HANNE RANDLE & JON SANDVIK

## ”Hyvät käytännöt ovat hyviä iästä riippumatta!” Suomalaisten työmarkkinajärjestöjen ikäpolitiikka pohjoismaisessa vertailussa



Näyttää siltä, että työmarkkinajärjestöjen aktiivinen ikäpolitiikka on keskittynyt lähinnä eläkepolitiikkaa koskeviin kysymyksiin. Vaikka koulutukseen, osaamiseen ja urakehitykseen liittyvä elinikäisen oppimisen politiikka on työmarkkinajärjestöjen toiminnassa myös keskeisesti läsnä, on se tapahtunut ikäpolitiikasta erillään.

IKÄÄNTYMINEN ON NOUSSUT keskeiseksi puheenaiheeksi suomalaisessa työmarkkinapolitiikassa. Kuten valtioneuvoston Ikääntymisraportissa (2009) todetaan, seuraavan 20 vuoden aikana ikääntyminen on Suomessa nopeinta Euroopan unionissa. Työikäisten osuus väestöstä pienenee väistämättä. Se, kuinka suuri tämä muutos on, riippuu siitä kuinka suuri joukko ikääntyneistä haluaa ja saa jatkaa työelämässä.

Suomalaisista 55–64-vuotiaista yli puolet osallistuu työelämään (Haataja 2006). Ikääntyneiden työntekijöiden tyourat ovat edelleen jonkin verran pidentyneet vuonna 2005 voimaan tulleen eläkeuudistuksen jälkeen (Uusitalo 2011, 12). Tuoreen kyselyn mukaan suomalaiset aikovat tulevaisuudessa jäädä eläkkeelle yhä iäkkäämpinä (YLE Uutiset, 7.2.2010).

Työvoiman ikääntyessä myös työmarkkinajärjestöjen jäsenistö ikääntyy. Työmarkkinajärjestöt kokoavat yhteen suuren joukon ikääntyviä työntekijöitä ja ovat näin ollen avainasemassa heitä koskevan politiikan ja käytäntöjen toteuttajina. Työmarkkinajärjestöillä on perinteisesti ollut vankka asema kaikissa pohjois-

maissa ja työvoiman järjestäytymisen aste on niissä Euroopan korkeinta. Järjestäytymisen aste on jonkin verran laskenut 2000-luvulla Tanskassa ja Ruotsissa, mutta Suomessa järjestäytyneen työvoiman osuus koko työvoimasta on noussut lähes kuusi prosenttia (Eurofound 2009). Eryteisesti yli 50-vuotiaiden työntekijöiden järjestäytymisaste on korkea. Edunvalvonnan ohella työmarkkinajärjestöjen rooli ikääntyvien työntekijöiden elinikäisen oppimisen, urakehityksen ja työssä jatkamisen kysymyksissä on – tai ainakin se voisi olla – keskeinen (Tikkanen et al. 2008).

Väestön ikääntyminen haastaa työmarkkinajärjestöt miettimään miten ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista, työssä oppimista ja mahdollista uudelleenkouluttautumista voidaan tukea. Väestön yleisen terveyden ja toimintakyvyn kohentuessa yhä suurempi osa eläkeiän saavuttavista voi halutessaan vielä osallistua työelämään. Tämä edellyttää kuitenkin sitä, että ikääntyville työntekijöille tarjotaan todellisia mahdollisuuksia kehittyä ammatissa ja työuralla. Kansainvälisissä vertailuissa Pohjoismaat

ovat kaikkein aktiivisimpia elinikäiseen oppimiseen osallistumisessa, mutta aktiivisuus vähenee syystä tai toisesta iän myötä (OECD 2010). Elinikäisen oppimisen edistäminen on kirjattu kolmikantasoppiin kaikissa pohjoismaissa ja on näin osa työmarkkinajärjestöjen aktiivista työvoimapolitiikkaa (Tikkanen et al. 2008). Oikeus oppimiseen on nähty tänä päivänä yhtä keskeiseksi päämääräksi kuin aikaisemmin oikeus eläkkeeseen (ILO 2003).

Näyttää kuitenkin siltä, että työmarkkinajärjestöjen aktiivinen ikäpolitiikka on keskittynyt lähinnä eläkepolitiikkaa koskeviin kysymyksiin. Vaikka koulutukseen, osaamiseen ja urakehitykseen liittyvä elinikäisen oppimisen politiikka on työmarkkinajärjestöjen toiminnassa myös keskeisesti läsnä, on se tapahtunut ikäpolitiikasta erillään (Tikkanen et al. 2012). Edelleen, systemaattista tutkimustietoa työmarkkinajärjestöjen ikäpolitiikasta suhteessa elinikäiseen oppimiseen ei ole ollut saatavilla.

*Older Workers in the Nordic Countries* (OWN) -verkoston toimesta toteutettiin joulukuun 2009 ja tammikuun 2010 välisenä aikana kyselytutkimus viidessä pohjoismaassa, jossa selvitettiin työmarkkinajärjestöjen ikääntyviä työntekijöitä koskevaa politiikkaa ja käytäntöjä. Esittelemme artikkelissamme tuon kyselyn päätuloksia keskittymällä erityisesti suomalaisia työmarkkinajärjestöjä koskevaan tarkasteluun.

#### POHJOISMAISEN KYSELYN TOTEUTTAMINEN

Pohjoismaisille työmarkkinajärjestöille suunnatun kyselyn tarkoituksena oli selvittää, missä määrin työnantaja- ja työntekijäjärjestöt aktiivisesti tukevat ikääntyvien jäsentensä elinikäistä oppimista ja työurien pidentämisen mahdollisuuksia. Mukana kyselyssä olivat kaikki pohjoismaat: Tanska, Suomi, Islanti, Norja ja Ruotsi. Kysely kohdennettiin jokaisen maan kaikille keskusjärjestöille (n=28). Sitä ei ollut tarkoitus jalkauttaa yksittäisten ammattijärjestöjen ja -liittojen tasolle.

Kysely toteutettiin sähköisellä lomakkeella. Kysely sisälsi 19 monivalintakysymystä. Useimpia monivalintakysymyksiä oli mahdollista täydentää vapaa-muotoisilla kommentteilla tai esimerkiksi liittämällä mukaan oman organisaation ikäpolitiikkaa koskevia tekstejä. Kyselylomake rakennettiin yhdessä OWN-

verkoston jäsenten kanssa perustuen verkoston aiemmalle työskentelylle (Tikkanen et al. 2008). Kyselyssä selvitettiin muiden muassa työmarkkinajärjestöjen senioripolitiikkaa, ikäsyrijintää koskevaa lainsäädäntöä, ikääntyvien työntekijöiden elinikäisen oppimisen ja osaamisen kehittämisen politiikka ja käytäntöjä. Kysely käännettiin kunkin maan omalle kielelle (lukuun ottamatta Islantia, jossa kyselyn kieli oli englanti). Kyselyssä ikääntyvillä työntekijöillä tarkoitettiin yli 45-vuotiaita työntekijöitä Euroopan Unionin tilastoinneissa käytettyihin määrittelyihin perustuen. Samoin perustein elinikäinen oppiminen määriteltiin puolestaan osallistumiseksi mihin tahansa oppimistahtumaan kyselyä edeltävän neljän viikon aikana (mm. Eurostat-tilastoinnin määritelmä).

Ennen kyselyn lähettämistä otettiin henkilökohtaisesti yhteyttä jokaisen keskusjärjestön avainhenkilöihin ja kutsuttiin järjestöt osallistumaan tutkimukseen. Kaikki keskusjärjestöt ilmaisivat halukkuutensa olla mukana tutkimuksessa. Keskusjärjestöjen avainhenkilöt toimivat kyselyn informantteina tai välittivät kyselyä tarvittaessa eteenpäin omassa organisaatiossaan ja huolehtivat kyselyn levittämisestä omassa organisaatiossaan. Viidestä pohjoismaasta kyselyyn vastasivat kaikki keskusjärjestöt kahta (LO & NHO, Norja) lukuun ottamatta. Kaiken kaikkiaan vastauksia saatiin yhteensä 31 henkilöltä, joista 19 oli naista ja 12 miestä. Kolmesta organisaatiosta oli useampi kuin yksi vastaaja. Suomesta kyselyyn osallistui työnantajien keskusjärjestöistä Elinkeinoelämän keskusliitto EK ja Kuntatyöntekijät. Työntekijöiden keskusjärjestöistä mukana olivat Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ja Korkeasti koulutettujen työmarkkinajärjestö AKA-VA. Omasta aloitteestaan tutkimuksessa oli mukana myös Julkisten ja hyvinvointialojen ammattiliitto JHL. Tässä artikkelissa kuvatut tulokset koskevat vain keskusjärjestöjen politiikkaa ja käytäntöjä.

#### IKÄPOLITIIKAN "NORDIC APPROACH" – ONKO SITÄ?

Kyselyn perusteella oli havaittavissa systemaattisia eroja eri pohjoismaiden välillä siinä, miten ikääntyviä työntekijöitä koskevat kysymykset olivat työmarkkinajärjestöjen politiikassa esillä (Taulukko 1.). Lä-

		Suomi (n=8)	Tanska (n=6)	Ruotsi (n=8)	Islanti (n=4)	Norja (n=5)	Kaikki* (N=31)	Kaikki* (%)
Ikääntyvien työntekijöiden oppimisen tukeminen ja kehittämismahdollisuudet	Kyllä Ei	1 6	3 2	5 5	4 4	2 3	6 20	20 76
Ikääntyvien työntekijöiden työuran pidentäminen	Kyllä Ei	4 4	2 2	1 4	4 4	5 5	12 14	40 47
Elinikäisen oppimisen toteutumisen seuranta jäsenistön keskuudessa	Kyllä Ei	2 6	2 3	1 5	1 3	2 3	8 20	27 67

\* "En tiedä" vastaukset eivät ole mukana taulukossa, minkä vuoksi kokonaismäärät eivät summaudu 100 prosenttiin.

hestymistavat voidaan karkeasti ryhmitellä kahteen: toisaalta ikääntyvät työntekijät olivat työmarkkinajärjestöjen *erityisenä* huolenaiheena, toisaalta heidät oli huomioitu osana *yleisiä* työntekijöiden kehittämiseen ja hyvinvointiin liittyviä tavoitteita. Esimerkiksi Tanskassa – ja osittain myös Norjassa – työmarkkinajärjestöillä on erityisesti ikääntyville työntekijöille kohdennettua politiikkaa ja käytäntöjä. Suomessa, Ruotsissa ja Islannissa sen sijaan ikääntyviä työntekijöitä koskevat kysymykset on integroitu osaksi koko jäsenistöä koskevaa, yleistä työntekijöiden työoloja, kehittämistä ja hyvinvointia koskevaa politiikkaa.

Kysyttäessä suomalaisilta työmarkkinajärjestöiltä, onko organisaatioillanne politiikkaa, jossa erityisesti mainitaan yhteiskunnan ikärakenteen muutokset ja niiden seuraukset työelämälle ("ikäpolitiikka") kolme kahdeksasta vastasi myöntävästi. Kysyttäessä sisältyykö kyseiseen ikäpolitiikkaan erityinen ikääntyvien työntekijöiden asemaa koskeva osio ("senioripolitiikka") yksikään edustaja ei vastannut myöntävästi.

Kysymykseen, sisältyykö organisaationne elinikäisen oppimisen ja osaamisen kehittämisen politiikkaan erityinen ikääntyvien työntekijöiden oppimista ja kehittämismahdollisuuksia koskeva osio, jälleen vain yksi Suomen edustaja vastasi myöntävästi (ks. Taulukko 1). Toisaalta puolet vastaajista sanoi, että ikääntyvien työntekijöiden työurien pidentäminen mainitaan oman organisaation politiikassa. Kaksi vastaajista mainitsi elinikäisen oppimisen strategioiden toteutumista jäsenistön keskuudessa seurattavan säännöllisesti.

Näistä vastauksista voidaan tulkita, että Suomessa ikääntyvien työntekijöiden asemaa ja kehittämistä työelämässä ei tarkastella erillisinä kysymyksenä, vaan

integroidusti osana yleistä työmarkkinajärjestöjen jäsenistöä koskevaa politiikkaa. Suomalaista lähestymistapaa kuvaa hyvin oletus, että "kaikille työntekijöille hyvät käytännöt ovat hyviä iästä riippumatta!" Työmarkkinajärjestöjen linjauksissa ja toimissa näytetään toteutuvan laajemminkin suomalaisessa osaamisen kehittämisen politiikassa ja käytännöissä toteutuva integraatiomalli. Kysyttäväksi jää, missä määrin tämä linjaus ja siihen perustuva toiminta ottaa riittävästi huomioon ikääntyvien työntekijäjoukon moninaiset tarpeet. Luoko se todellisia mahdollisuuksia työuran pidentämiselle ikääntyvien työntekijöiden ammatillista osaamista vahvistamalla, uutta osaamista kehittämällä ja erityisesti ikääntyville työntekijöille kohdennettujen toimenpiteiden avulla?

#### LOPUKSI

Kyselyn toteuttaminen osui Suomessa otolliseen ajankohtaan. Samoihin aikoihin toimi aktiivisesti kansallinen työurien pidentämistä pohtiva komitearyhmä, jossa sekä työnantajien että työntekijöiden keskusjärjestöt olivat edustettuina. Ryhmältä odotettiin alkuvuodesta 2010 kannanottoa ja toimenpidesuosituksia komiteatyönsä tuloksena. Näin ollen kyselymme sai erittäin myönteisen vastaanoton ja jokaisesta keskusjärjestöstä löytyivät vastaajat helposti ja nopeasti. Kuitenkaan kyselyn tulosten analyysin aikaan, ei enää löytynyt halukkuutta tulosten kommentointiin ja niistä keskusteluun. Sen sijaan erityisesti Ruotsissa ja Islannissa kyselyn toteuttaminen ja sen tuottamat havainnot ovat nostaneet tietoisuutta ikääntyvien työntekijöiden elinikäistä oppimista ja osaamisen kehittämistä koskevista kysymyksistä.

Keskustelun vilkastumista voi toivoa myös Suo-



men osalta - vaikka paljon on jo tehty, on vielä varaa parantaa. Näkemyksemme mukaan työmarkkinajärjestöiltä kaivataan entistä aktiivisempaa otetta – sekä politiikan linjauksissa että käytännön toimenpiteissä – koskien ikääntyvien jäsentensä viimeisten 15–20 työvuoden aikana tapahtuvaa oppimista ja urakehitystä. Tärkeää on myös jalkauttaa ikäpoliittiset linjat. Pelkkä elinikäisen oppimisen politiikka ei yksin takaa ikääntyvien työntekijöiden osallistumismahdollisuuksia, jos käytännön toteutusta ja toimenpiteiden kohdennusta ei seurata. Myös muiden tarvittavien työelämän politiikan alueiden ja käytäntöjen on tuettava ikääntyneiden työntekijöiden huomioimista. Työmarkkinajärjestöillä on mahdollisuus olla tässä asiassa yksi keskeinen yhteiskunnallinen vaikuttaja.

Ulpukka Isopahkala-Bouret  
yliopistotutkija  
Helsingin yliopisto

Susanna Paloniemi  
vanhempi tutkija  
Jyväskylän yliopisto

Tarja Tikkanen  
professori  
Stord/Haugesund University College, Norja

Bernharður Guðmundsson  
varapuheenjohtaja Islannin ikääntyvien  
neuvostossa  
The Icelandic National Council on Aging, Islanti

Leif Emil Hansen  
apulaisprofessori  
Roskilde University, Tanska

Hanne Randle  
tutkija  
Business & Science Arena Karlskoga, Ruotsi

Jon Sandvik  
erityisavustaja  
The Norwegian Labour and Welfare administration,  
Norja

## LÄHTEET.....

- Eurofound (2009). *Trade union membership 2003–2008*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Haataja, A. (2006). *Ikääntyvät työmarkkinoilla 1989–2005*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Ikääntymisraportti. (2009) *Kokonaisarvio ikääntymisen vaikutuksista ja varautumisen riittävydestä*. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 1/2009. Helsinki: Yliopistopaino.
- ILO. (2003). *Promoting decent work for an ageing population: actors, partners and corporate social responsibility*. Background paper contributed by the ILO to the G8 high-level meeting on employment. Paris, 12.–13. May, 2003. Geneva: International Labour Organisation.
- OECD (2010). *Education at glance 2010*. OECD Indicators. Paris: OECD.
- Tikkanen, T., Guðmundsson, B., Hansen, L.E., Paloniemi, S., Randle, H. & Sandvik, J. (2008). *Active learning and ageing at work: New visions and opportunities for older workers in the Nordic countries*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers. [http://www.nordvux.net/download/3477/own\\_report\\_final.pdf](http://www.nordvux.net/download/3477/own_report_final.pdf)
- Tikkanen, T., Guðmundsson, B., Hansen, L.E., Paloniemi, S., Isopahkala-Bouret, U., Randle, H. & Sandvik, J. (2012). Social partners: out with early exit, in with learning and career development for senior employees? *Sociologia del lavoro*, n. 125, pp. 99–117.
- Uusitalo, H. (toim.). *Työurat pidemmäksi selvityksiä työuraryhmälle*. Eläketurvakeskuksen selvityksiä 2011:1. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- [http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS\\_0\\_2712\\_459\\_440\\_3034\\_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/katsaukset\\_ja\\_selvitykset/selvitykset/tyourat\\_pidemmaksi\\_selvityksia\\_tyouraryhmalle\\_7.pdf](http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/katsaukset_ja_selvitykset/selvitykset/tyourat_pidemmaksi_selvityksia_tyouraryhmalle_7.pdf)
- Artikkeli perustuu *Older Workers in the Nordic Countries (OWN) -verkoston raporttiin: Tikkanen, T., Guðmundsson, B., Hansen, L.E., Paloniemi, S., Isopahkala-Bouret, U., Randle, H. & Sandvik, J. (2011). Social partners: out with early exit – in with lifelong learning and career development? Verkoston taustajärjestönä on Nordic Network for Adult Learning (NVL) ja rahoittajana Pohjoismainen Ministerineuvosto. Raportti on saatavilla osoitteessa: [http://www.nordvux.net/download/6690/social\\_partners.pdf](http://www.nordvux.net/download/6690/social_partners.pdf)*

PÄIVI HÖKKÄ

# Opettajankouluttajat ristiriitaisten vaateiden keskellä: yksilön ja organisaation välisiä jännitteitä



Opettajankouluttajien oman ammatillisen kehittymisen ja opettajankoulutuslaitoksen kehittymisen välillä vallitsee ristiriita. Aineryhmien olematon yhteistyö vaikuttaa opettajankoulutuksen toteuttamiseen ja heijastuu vahvasti myös opiskelijoihin. Opettajankouluttajat kuvaavat omaa organisaatiotaan vanhoihin tapoihinsa kangistuneeksi ja hitaasti kehittyväksi. Muutosta jarruttaa sisäinen kilpailu.

SUOMALAISELLA KOULULLA ja opettajankoulutuksella menee lujaa! Kiitosta satelee ympäri maailmaa alan arvostetuimpien tutkijoiden ja koulutuksen kehittäjien sekä johtavien poliitikkojen suunnalta. Maamme on tituleerattu kasvatuksen- ja koulutuksen mallimaana, Pisa-ihmeenä ja jopa koko maailman koulutuksen suunnannäyttäjänä. Voimme syystä olla ylpeitä suomalaisen koulun, koulujärjestelmän ja opettajankoulutuksen hyvästä laadusta.

Nykyinen menestyksemme ei ole sattumaa, vaan tavoitteellisen ja pitkäjänteisen koulutuspolitiikan ansiota. Nykyisestä menestyksestämme meidän on pitkälti kiittäminen 1960–70 luvun kasvatusalan toimijoita ja päätöksentekijöitä, jotka loivat maahamme yhtenäisen peruskoulutuksen ja sitä tukemaan yliopistotasoisin opettajankoulutuksen. Vuonna 1971 annettu laki opettajankoulutuksesta määritteli koko yleissivistävän koulun opettajankoulutuksen siirrettäväksi yliopistoihin. Seuraava tärkeä etappi oli vuosi 1979, jolloin opettajankoulutus, niin perus- kuin aineenopettaja-

koulutus määriteltiin maisteritasoiseksi koulutukseksi. Maamme yleissivistävän koulun opettajankoulutus on siis ollut akateemista ja maisteritasoista jo yli 30 vuotta. Tämä on kansainvälisesti ainutlaatuisia. Yleisin malli muualla on se, että luokanopettajan tutkinto on alempi korkeakoulututkinto eli kandidaatin tutkinto ja aineenopettajantutkinto ylempi maisterin tutkinto.

Suomalainen opettajankoulutus onkin monin tavoin kansainvälisesti poikkeuksellinen järjestelmä. Sen lisäksi että opettajankoulutuksemme on akateemista ja maisteritasoista se on myös laadultaan korkeatasoista. Opettajankoulutustutkinto pitää sisällään tutkimusmenetelmänopintoja sekä pro-gradu työn. Näin ollen kaikki luokanopettajiksi valmistuvat saavat tutkijankoulutuksen ja myös jatko-opintokelpoisuuden tohtoriopintoihin.

Opettajan työn arvostus on maassamme korkeaa. Tämä on taannut sen, että opettajankoulutukseen hakeutuu lahjakkaita hakijoita ja opettajankoulutukseen voidaan valita alalle hyvin soveltuvia ja akatee-

misilta taidoiltaan lähtökohtaisesti vahvoja opiskelijoita. Tämä on myös kansainvälisesti hyvin poikkeava tilanne. Useissa maissa opettajankoulutukseen ei ole riittävästi hakijoita ja esimerkiksi Euroopassa opettajista tulee olemaan lähivuosina huutava pula.

Meillä ei myöskään opettajankouluttajien eikä opettajien työtä arvioida ja mitata ulkopuolisilla tulostimittareilla, eikä meillä ole hallinnollista arviointi- ja tarkastusjärjestelmää. Koulutuksen laatu ja sen kehittäminen perustuu opettajien asiantuntemukseen ja oman työnsä kehittämiseen. Kansainvälisillä kentillä ihmetellään jatkuvasti, kuinka Suomi voi olla niin tehokas ja tuottaa niin hyviä oppimistuloksia ilman ulkopuolista arviointijärjestelmää.

### MIKSI TUTKIA OPETTAJANKOULUTUSTA?

Kun nyt saamme nauttia kunniaa ja menestyksestä, niin voi hyvällä syyllä kysyä, onko mitään tarvetta tutkia opettajankoulutusta, kun kerran todistettavasti osaamme sen jo niin hyvin?

Toisaalta, monet tutkimukset niin meillä kuin muuallakin ovat todenneet, että opettajankoulutus on vaikea muuttaa ja että muutokset ovat hitaita ja vaikutuksiltaan heikkoja. Samalla kun yhteiskunnat ja maailma muuttuvat yhä kasvavaa vauhtia, on aiheellista kysyä, kuinka opettajankoulutus pystyy tähän muutokseen vastaamaan. Yhteiskunnallisina haasteina on viimeaikoina noussut voimakkaasti esiin esimerkiksi nuorten syrjäytyminen, lisääntyvä suvaitsemattomuus, opettajien työuupumus, kansainvälistymisen paineet, yhteiskunnan teknologisoituminen ja yrittäjämäisyyden omaksuminen. Samalla on noussut keskusteluun, kuka koulun ja opettajankoulutuksen muutoksesta vastaa ja kuka sitä ohjaa: poliittiset päätöksen tekijät, elinkeinoelämä, globaali markkinatalous vaiko kenties opettajat itse?

Lisäksi opettajankoulutuksesta ja erityisesti opettajankouluttajista tiedetään melko vähän. Kansainvälisesti on todettu, että kasvatustieteen tutkimuksessa perusasteen opettajankoulutus on yksi vähiten tutkituista alueista. Suomessa opettajankoulutusta on tutkittu jonkin verran. Tutkimus on keskittynyt pääasiassa opettajankoulutuksen rakenteiden tarkasteluun, opettajankoulutustarpeen määrittelyyn, pedagogiseen tietoon tai opetus suunnitelmaan liit-

tyviin tekijöihin. Kuten kansainvälisestä, myös suomalaisesta opettajankoulutustutkimuksesta puuttuu opettajankouluttajien tutkimus, heidän ammatillisen oppimisensa ja identiteettinsä tarkastelu sekä yksilön ja yhteisön välisten yhteyksien tutkimus.

Pyrin tutkimukseni syventämään ymmärrystä opettajankoulutuksen kehittämistä ja erityisesti niistä haasteista ja esteistä, joita koulutuksen uudistamiseen liittyy. Päätaivoitteena oli löytää uusia näkökulmia siihen, miksi opettajankoulutuksen vaikiintuneiden käytäntöjen, opetuksen ja toiminnan rakenteiden muuttaminen vaikuttaa olevan vaikeaa kaikkialla maailmassa. Pysin tähän tarkastelemalla opettajankouluttajien ammatillisen kehittymisen ja organisaation kehittymisen välistä suhdetta.

Tutkimuskysymykset olivat seuraavat:

1. Minkälaisia mahdollisuuksia ja esteitä opettajankoulutuslaitos tarjosi opettajankouluttajien ammatilliseen kehittämiseen?
2. Kuinka opettajankouluttajat harjoittivat toimijuutta työyhteisössään, ja kuinka tämä oli yhteydessä heidän ammatillisen identiteettinsä neuvotteluihin?
3. Minkälaisista oli opettajankoulutuslaitoksen yhteisöllinen ja organisaation kehittyminen?

### SOSIOKULTTUURINEN LÄHESTYMISTAPA

Tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat ovat sosiokulttuurisessa teoriassa. Tämä lähestymistapa ei ole kiinnostunut siitä, mitä ihmisen pään sisässä tapahtuu – miten ihminen esimerkiksi hahmottaa asioita tai muistaa niitä. Sosiokulttuurisessa lähestymistavassa lähtökohdaksi on ajatus siitä, että oppiminen on aina ensisijaisesti sosiaalinen ilmiö, joka tapahtuu ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa yksilöiden osallistuessa erilaisten yhteisöjen toimintaan. Tällöin kehittämisen tarkastelu kiinnittyy erityisesti ihmisten väliseen toimintaan ja vuorovaikutukseen, puheeseen, yhteisöissä vallitseviin diskursseihin, jaettuihin käytänteisiin ja merkityksenantoihin. Oppimisessa ja kehittämisessä nähdään tärkeimpänä se, minkälaisiin sosiaalisiin yhteisöihin yksilö kuuluu ja kuinka hän pystyy näissä yhteisöissä toimimaan. Osallisuuden ja osallistumisen käsitteet ovat tällöin keskeisiä.

Tarkastelin sosiokulttuurisesta lähestymistavasta opettajankouluttajien *ammattillista kehittämistä* pää-

sääntöisesti heidän mahdollisuuksinaan osallistua eri käytäntöyhteisöjen toimintaan ja ammatillisen identiteetin uudelleen neuvotteluihin. *Organisaation kehittymisen* ymmärsin organisaation kykyä tukea työntekijöiden ammatillista kehittämistä, yhteisöllistä toimintaa ja eri käytäntöyhteisöjen yhteistyötä sekä uudistaa toimintakäytänteitä.

Sosiokulttuurisen lähestymistavan viitekehiksessä pääkäsitteinä hyödynsin ammatillisen identiteetin ja ammatillisen toimijuuden käsitteitä. Ammatillisen identiteetin ymmärsin niinä tekijöinä, joihin opettajankouluttaja vahvimmin työssään identifioituu ja minkälaisena ammatillisena toimijana hän itsensä näkee. Oleellisia ovat tällöin ne orientaatiot ja arvot, jotka ovat tärkeimpiä kouluttajille sekä se, mihin he vahvimmin työssään sitoutuvat.

Toimijuuden määrittelin opettajankouluttajien mahdollisuudeksi osallistua yhteisönsä toimintaan sekä vaikuttaa omaan työhönsä, työyhteisöönsä ja sitä koskevaan päätöksentekoon. Lisäksi määrittelin toimijuuden mahdollisuutena ammatillisen identiteetin uudelleen neuvotteluun.

### METODINA AVOIMET HAASTattelut

Tutkimuksen pääaineisto koostuu kahdeksasta avoimesta opettajankouluttajahaastattelusta, jotka toteutin lukuvuoden 2005 aikana työskennellessäni tutkimassani opettajankoulutuslaitoksessa. Haastateltavat opettajankouluttajat oli valittu tutkimukseen harkinnanvaraisesti siten, että he kukin olivat avainhenkilöitä eri kriteereillä määriteltynä. Halusin aineistoon mahdollisimman kattavasti erilaisia opettajankouluttajia ja kriteereinä käytin opettajankouluttajien opetettavaa ainetta, ikää, sukupuolta, ammatillista statusta ja työnimekettä, sekä työvuosia kyseisessä opettajankoulutuslaitoksessa. Haastattelu oli luonteeltaan keskusteluomainen mutta keskustelua ohjasi etukäteen laadittu haastattelurunko.

Lisäksi hyödynsin tutkimuksessa tutkimuspäiväkirjaa, jota pidin vuosina 2002–2006. Olin merkinnyt päiväkirjaan erilaisia tapahtumia kuten laitoksen kokouksia, kehittämispäiviä ja erilaisia työryhmiä sekä omia kokemuksiani ja havaintojani niistä.

Analysoin aineiston käyttämällä laadullista sisällönanalyysia, temaattista analyysia sekä

diskursiivista analyysia. Näissä analyyseissä en pyrkinyt kartoittamaan opettajankouluttajien yksittäisten kokemusten tai merkitysten kirjoa, vaan keskityin sosiaalisesti jaettujen ja yhteisten merkitysten löytämiseen.

### KEHITTÄMISESSÄ JÄNNITTEINEN SUHDE

Tutkimus osoitti, että opettajankoulutuslaitos tarjosi erinomaiset mahdollisuudet ja runsaasti resursseja opettajankouluttajien ammatilliseen kehittämiseen. Opettajankouluttajat kuvasivat, että työ opettajankouluttajana oli hyvin vapaata ja se tarjosi mahdollisuuksia jatkuvaan oman työn kehittämiseen ja ammatilliseen kasvuun. Opettajankouluttajat kertoivat, että heidän ammatillinen kasvunsa oli läheisesti sidoksissa oman työn suunnitteluun ja toteuttamiseen ja että siihen heillä oli lähes rajattomat mahdollisuudet. Eräs opettajankouluttaja kuvasi asiaa näin: *”Yks tän talon parhaita puolia on se, ettei ole rajoja oman työn kehittämislle.”* Mahdollisuus oman työn vapaaseen toteuttamiseen ja kehittämiseen vahvisti kouluttajien sitoutumista työhön ja organisaatioon. Opettajankouluttajat toivoivat voivansa jatkaa työtään myös tulevaisuudessa laitoksessa.

Tutkimus paljasti, että opettajankouluttajien oman ammatillisen kehittymisen ja organisaation kehittämisen välillä vallitsi ristiriita. Opettajankoulutuslaitoksen yhteisöllinen ja organisaation kehittyminen kuvattiin haasteelliseksi. Opettajankoulutuslaitoksen organisaation yhteisöllisen kehittämisen esteenä korostuivat aineryhmien välinen olematon yhteistyö ja selvät raja-aidat eri ryhmien välillä. Vähäisen yhteistyön nähtiin vaikuttavan myös opettajankoulutuksen toteuttamiseen, jolloin sen vaikutukset heijastuivat vahvasti myös opiskelijoihin. Oma organisaatio kuvattiin vanhoihin tapoihinsa kangistuneeksi ja hitaasti kehittyväksi. Eräs opettajankouluttaja kuvasi tilannetta näin: *”Kyl sellanen kauhuskenaarion on olemassa, et juna jatkaa kulkuaan entiseen malliin... että kuoret muuttuu mutta toteutukset ja sisällöt ei. Se muutos on niin pientä ja hidasta että siinä ehtii mennä liian monta opiskelija sukupolvea läpi.”*

Tutkimuksessa tuli ilmi, että opettajankouluttajien vahva yksilöllinen mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä tuki heidän ammatillista oppimistaan, mutta esti samalla yhteisön ja organisaation kehittämistä.

## AMMATILLISEN IDENTITEETIN UUDISTAMINEN VAIKEAA

Opettajankouluttajien työ on erittäin haasteellista ja vaativaa. Työn vaativuus on lisääntynyt viimeaikaisen yliopistosektorin koskevien tehokkuusvaatimusten sekä yhteiskunnallisten muutosten myötä. Nämä muutokset sekä opettajankouluttajien ammattiin liittyvä elinikäisen kehittämisen vaade haastavat opettajankouluttajat jatkuvaan ammatillisen identiteetin muutokseen.

Tulokset osoittivat, että opettajankouluttajien ammatillinen identiteetti kiinnittyi vahvasti omaan opettajuuteen ja opetettavaan oppiaineeseen. Ammatillinen toimijuus ilmeni erityisesti yksilöllisenä vahvana toimintana ja vaikuttamisena oman opetuksen kehittämiseen ja oman oppiaineen opetusresurssien turvaamiseen.

Ammatillisen identiteetin uudistamiseen liittyi kuitenkin myös huomattavia rajoitteita. Opettajankouluttajien ammatillisen identiteetin uudistamisen vaikeus näyttäytyi erityisesti laitoksen sisäisinä ja kollektiivisesti tuotettuina muuttumattomina ja vakiintuneina positioina. Opettajankouluttajien toimijuus oli rajattua uusien identiteetti-positioiden neuvottelussa omassa työyhteisössä organisaation sisällä. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että opettajankouluttajat eivät pystyneet jakamaan ja tuomaan esiin kaikkea osaamistaan ja asiantuntijuuttaan organisaation sisällä.

Lisäksi tutkijaidentiteetin neuvottelu näyttäytyi vaikeana. Resurssit ja tilat tutkijaidentiteetin rakentamiseen olivat niukat. Esimerkiksi oppiaineiden aineryhmät, jotka näyttäytyivät keskeisenä resurssina opettajaidentiteetin neuvottelussa, eivät toimineet lainkaan resurssina tutkijaidentiteetin neuvottelussa tai tutkijana toimimisessa. Tutkijana toimiminen kuvattiin haastatteluisissa pääasiassa vapaa-ajan harrastuksena, johon käytettiin ilta-aikaa ja lomaa. Toisin sanoen tutkimus ei ollut oleellinen osa opettajankouluttajien arjen työtä, vaan siihen piti käyttää lepoon ja vapaa-aikaan tarkoitettua aikaa.

## KILPAILUN KULTTUURI ESTÄÄ YHTEISTYÖTÄ JA KEHITYSTÄ

Keskeisenä opettajankoulutuksen kehittämisen haasteena ilmeni työyhteisössä vallitseva sisäinen kilpailu resursseista. Vallitseva puhetapa kuvattaessa opetta-

jankoulutusta oli kilpailudiskurssi, jonka mukaan eri oppiaineet ja niiden opettajat käyvät jatkuvaa resurssikamppailua rajallisista resursseista kuten opetus suunnitelman opintopisteistä, kontaktiopetustunneista ja tuntiopetusresursseista sekä oppiaineen arvostuksesta. Erityisesti tämä diskurssi ilmeni puhuttaessa peruskoulussa opetettavista monialaisista opinnoista.

Kilpailudiskurssi ilmeni haastatteluissa itsestäänselvyytenä, jota ei tarvinnut erikseen perustella tai määritellä, vaan opettajankoulutuksesta puhuminen kilpailurepertuaariin tukeutuen näyttäytyi sosiaalisesti jaettuna yhteisenä resurssina ja tapana ymmärtää opettajankoulutuksen todellisuutta. Tämän kamppailun tavoitteena on turvata oman oppiaineen ja samalla oman työn edellytykset. Puhetapa määritteli opettajankouluttajat keskinäisiksi kilpailijoiksi ja oman oppiaineensa lobbajiksi. Kilpailun kulttuuri loi monia esteitä opettajankouluttajien keskinäiselle yhteistyölle ja sitä kautta yhteisön ja organisaation kehittymiselle.

Muita opettajankoulutusta kuvaavia repertuaareja olivat aineenopetus-, yhteistyö-, tutkimus- ja tradition murtamisrepertuaari. Nämä eri puhetavat voitiin jaotella kahteen eri pääluokkaan: sopeuttavaan ja uudistavaan repertuaariin. Sopeuttavan puhettavan tunnuspiirteenä oli näkemys opettajankoulutuksen säilyttämisestä entisellään ja sen maltillisesta kehittämisestä peruskoulun opetus suunnitelman muutoksia seurailleen. Uudistava repertuaari sitä vastoin kuvasi opettajankoulutuksen tavoitteeksi kasvatustodellisuuden muuttamisen ja määritteli opettajankoulutuksen opetus suunnitelman suunnannäyttäjäksi laajemminkin kasvatustieteellisen tiedon ja opetuksen kehittämisessä.

Tutkimuksen tulosten perusteella esitä, että seuraavat neljä tekijää kuvaavat opettajankouluttajien ammatillisen kehittämisen sekä opettajankoulutuksen kehittämisen välisiä jännitteitä:

- opettajankouluttajien ammatillisen identiteetin uudistumista estävät kulttuuriset ja rakenteelliset tekijät
- rajanylitysten vähäisyys opettajankoulutuslaitoksen sisällä ja erityisesti eri aineryhmien välillä
- resurssikamppailut eri aineryhmien välillä
- ristiriita opettajankouluttajien vahvan yksilöllisen toimijuuden ja organisaation kehittämisen välillä.

Nämä tekijät voidaan nähdä myös opettajankoulutuksen kehittämishaasteina, joihin olisi tarpeellista kiinnittää huomiota pyrittäessä vastaamaan opettajankoulutukseen kohdistuviin moninaisiin vaateisiin.

## JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA POHDINTAA

Teoreettisina johtopäätöksinä tutkimukseni nosti esiin diskurssien merkityksen organisaatioiden kehittämisessä ja erityisesti kehittämisen esteiden ymmärtämisessä. Organisaatioissa vallitsevia diskursseja tutkimalla on mahdollista paljastaa niitä kulttuurisia ja syvään juurtuneita sekä usein piiloisia tapoja ymmärtää työyhteisön toimintakulttuuria ja todellisuutta.

Toinen teoreettinen johtopäätös liittyy toimijuuden käsitteeseen. Käsitteen määrittelyssä sekä myös sen empiirisessä tutkimuksessa on korostunut yksilöiden toimijuuden tarkastelu. Tutkimukseni toi esiin, että toimijuuden käsitteen syvällisemmäksi ymmärtämiseksi tarvitaan toimijuuden tarkastelun kiinnittämistä niin yksilö-, yhteisö- kuin organisaatiotasoihin.

Kysyin puheenvuoroni alussa, onko syytä edes tutkia opettajankoulutusta, kun kaikki näyttäisi olevan niin hyvin. Väitän, että tarve opettajankoulutuksen tutkimukseen on akuutimpaa kuin koskaan aikaisemmin.

Perinteet velvoittavat: Kuten jo vuonna 1882 on ytimekkäästi todettu ja tänne juhlanan Seminarium-rakennuksen seinäornamenttiin ikuistettu, ”Nuorison parasta tässä harrastetaan”. Neljäkymmentä vuotta sit-

ten, kun peruskoulua ja yliopistotasoista opettajankoulutusta rakennettiin, harrastettiin myös nuorison parasta, ja näistä oman aikansa kunnianhimoisista ja radikaaleista reformeista me saamme nyt nauttia hyviä oppimistuloksia tuottavan koululaitoksemme myötä koko suomalaisessa yhteiskunnassa.

Mikä on meidän nykyisten toimijoiden vastaus menneiden sukupolvien arvokkaalle työlle? Miten me vastaamme tämän ajan asettamiin haasteisiin? Tämä on kriittinen hetki: Pystymmekö löytämään sellaisia keinoja opettajankoulutuksen uudistamiseksi, jotka takaavat suomalaisen koulujärjestelmän ja opettajankoulutuksen laadun myös seuraavien viiden, kymmenen, neljäkymmenen vuoden päästä yhä kiivaammin muuttuvassa maailmassa.

Opettajankoulutuksen muutosta ei voi sanella Euroopan unioni, poliittinen eliitti, talouselämä tai edes yliopiston hallinto, vaan siitä ovat vastuussa opettajankouluttajat itse. Opettajankouluttajien työn tueksi onkin syytä keskittää voimavaroja ja resursseja opettajankoulutuksen kehittämiseen ja tutkimukseen. Tarvitaan resursseja – tilaa ja aikaa – opettajankouluttajien ammatillisen identiteetin uudistumisen tueksi sekä yhteisöllisen toimijuuden vahvistamiseksi.

Päivi Hökän väitöstutkimuksen *Teacher educators amid conflicting demands: tensions between individual and organizational development* Lectio Praecursoria 17.2.2012 Jyväskylän yliopistossa. Vastaväittäjänä toimi professori Eero Ropo Tampereen yliopistosta ja kustoksena professori Helena Rasku-Puttonen Jyväskylän yliopistosta.



## Y-sukupolvi oppijoina työssä ja elämässä

Pirkko-Liisa Vesterinen ja Marjaana Suutarinen (toim. 2011). Y-sukupolvi työ[elämä]ssä. JTO, 181 sivua

TUTUSTUIN Y-sukupolven käsitteenä ensimmäisen kerran 10.11.2011 tutkimuspäivillä Helsingissä, jossa kirjan toimittajat *Pirkko-Liisa Vesterinen* ja *Marjaana Suutarinen* kertoivat Y-sukupolvesta. Esitykset olivat vaikuttavia ja lisätiedon tarpeen tyydytti heidän toimittamansa kirjan lukeminen.

Y-sukupolvea (vuosina 1980–2000 syntyneet) kutsutaan usein diginatiiveiksi. He ovat syntyneet digitaaliseen internetaikaan. Suomessa katsotaan olevan tällä hetkellä neljä erilaista sukupolvea: veteraanit v. 1922–1943 syntyneet, sodanjälkeiset suuret ikäluokat vuosina 1944–1960 syntyneet ja edellisiä koulutetumpi X-sukupolvi eli vuosina 1961–1979 syntyneet sekä Y-sukupolvi, vuosina 1981–2000 syntyneet.

Diginatiivi oppii, viihtyy ja ra-

kentaa maailmankuvaansa verkostoissa, tiimit kohtaavat verkostoissa ja sosiaalisessa mediassa. Diginatiivilla on kännykkä kasvanut käteen kiinni ja iPodin kuulokkeet korviin, mikro ja nettiyhteys ovat aina mukana. Y-sukupolvesta vain 40 prosenttia katsoo televisiota tai lukee sanomalehtiä ja kirjoja, kaikki tarvittava tieto löytyy netistä. Tämä kannattaisi ottaa huomioon markkinoinnissa ja keskittyä sosiaaliseen mediaan. Y-sukupolvesta on tehty jo monta tutkimusta, kirjoitettu kirjoja, tehty tv-ohjelmia ja ollut artikkeleita sanoalehdissä ja tiedelehdissä. Synnä on se, että Y-sukupolvi asettaa uusia haasteita koulutukselle, työorganisaatioille ja johtamiselle. Diginatiivi etsii tietoa verkosta ja herkästi ”äänestää jaloillaan”, jos esimerkiksi koulutus ei vastaa odotuksia. Tämä näkyy tietysti koulutusten

vetovoimassa, keskeyttämisissä ja läpivirtauksessa.

Vesterisen ja Suutarisen toimittamassa kirjassa Y-sukupolvea tarkastellaan muiden muassa koulutusorganisaatioiden, pörsseyhtiöiden, työnantajien, puolustusvoimien, työterveyslaitoksen ja kansainvälisestä näkökulmasta. Kirjan lopussa on esitelty kuusi tapausta erilaisista yrityksistä. Kaikissa kirjoituksissa nousi esille Y-sukupolven hyvät tietotekniset ja sosiaalisen median käyttövalmiudet. Työorganisaatioissa Y-sukupolvi asettavat haasteita johtamiselle, motivoinnille, palautteelle ja työaikojen noudattamiselle.

Oppilaitoksessa toimivalle *Heikki Toivasen* artikkeli Jyväskylän ammattikorkeakoulun Tiimiakatemia toiminnasta oli mielenkiintoinen. Nuorten opettamisessa epäopettaminen eli

valmentaminen on nousemassa keskiöön. Nettisukupolvi arvostaa valinnan vapautta, he toimivat yhdessä ja pitävät keskusteluista ei luennoinnista. Innovointi kuuluu heidän elämäänsä. Tiimiakatemiassa opiskelijat oppivat tekemällä käytännön liiketoimintaa, lukemalla uusimpia liiketoimintakirjoja ja käymällä dialogia tiimin kanssa. Uudenlaisia yhdessä tekemisen muotoja ovat talkoistaminen, virtuaaliset kohtaamiset ja sosiaalinen media, joissa ongelmia ratkaistaan yhteisön osaamista hyödyntäen. Toivasen mukaan edutainment eli koulutuksen ja viihteen yhdistelmä alkaa olla jo arkipäivää.

*Risto Korhonen* Pariisista on sitä mieltä, että Y-sukupolven tulevaisuus riippuu globaalista kehityksestä. Aikakauden mahdollisuudet ja uhat muokkaavat olennaisesti jokaista sukupolvea. Downshifting on suosittu teema nuorten keskuudessa, he eivät halua tehdä töitä samalla tavalla kuten vanhempansa. Taloustilanteen mahdollisesti edelleen heikentyessä onkin tehtävä enemmän töitä että säilyttää nykyisen elintonsa. Toisaalta Etelä-Euroopassa Y-sukupolven suurimpana ongelmana on korkea ja jatkuvasti kasvava nuorisotyöttömyys. Kova kilpailu jokaisesta avoimesta työpaikasta

myös alentaa tuntuvasti palkkatasoa. Korhosen mukaan yhteistä Euroopan kriisimaille on suuri ”menetetyn sukupolven” riski. Monilla nuorilla ei tunnu olevan elämässään mitään muuta pysyvää kuin tatuointi. Turhautuneet nuoret järjestävät mielenosoituksia sosiaalisen median kautta. Aasian osaavan Y-sukupolven asenteet elämään ja työhön ovat täysin erilaiset kuin Euroopassa. Länsimaiset nuoret tulevat kilpailemaan näiden super-kunnianhimoisten ja työlleen omistautuneiden ikätovereidensa kanssa. Korhonen pohtiikin artikkelissaan muuttuuko johtaminen vai muuttuuko Y-sukupolvi.

Pirkko-Liisa Vesterinen pohitti artikkelissaan Y-sukupolvea johdettavana. Nykyisen johtajan on osattava johtaa eri sukupolvia eri tavoin ja saatava eri sukupolvet ymmärtämään toisiaan sekä työskentelemään yhdessä täydentäen toinen toisensa osaamista. Y-sukupolven myötä organisaation toimintatapojen ja työmenetelmien on uudistuttava, on panostettava työntekijöiden hyvinvointiin. Y-sukupolvi arvostaa työyhteisön hyvää ilmapiiriä, viihtyisää työympäristöä, hyvää johtamista ja esimiestyötä, työn mielekkyyttä ja esimiehen innostavuutta sekä reiluuutta. Nuoret haluavat käyttää

enemmän ajastaan harrastuksiin ja sosiaaliseen elämään. Y-sukupolvi haluaa käyttöönsä uusimmat IT-ratkaisut ja -sovellukset. He ovat tottuneet saamaan jatkuvasti (positiivista) palautetta. Johtamiselle Y-sukupolvi tuo haasteita erityisesti työelämätaitojen puutteen osalta esim. työaika voidaan tulkita hyvinkin joustavasti. Nykysukupolvea johdetaan coachaamalla.

Tapauskertomuksissa tarkastellaan nuoren johtajan kokemuksia, kokemuksia nuorista työntekijöistä ja nuoret näkemyksiä työntekijänä olosta. Lisäksi on tapaus perheyriydestä, jossa Y-sukupolvi on mukana.

Kaiken kaikkiaan kirja herätti runsaasti ajatuksia. Joutui pohtimaan miten korkeakoulussa kohdataan Y-sukupolvi sekä opiskelijoina että työntekijöinä ja miten eri sukupolvien väliset erilaisuudet saadaan yhteen sovitettua. Kirjassa tarkastellaan Y-sukupolvea niin monesta eri näkökulmasta, että asiasta saa todella monipuolisen kuvan.

Raijaliisa Laakkonen  
FT, KL, opetusjohtaja  
Vaasan ammattikorkeakoulu

## Tunnistettu ikävoima ravitsee koko työyhteisöä

Työterveyslaitos (2011). Ikävoimaa työhön. 359 s.

IHMISEN ELÄMÄ on monien ikäkausien ketju, jossa työelämällä on vahva rooli. Siinä ollaan mukana vuosikymmeniä ja työpaikat ovat nykyisin perheen lisäksi tavallisimpia eri ikäpolvien kohtaamispaikkoja.

Ikään liittyvät kysymykset ovat aina ajankohtaisia. Näin erityisesti nyt, kun elämme EU:n nimeämää Aktiivisen ikääntymisen ja sukupolvien välisen solidaarisuuden eurooppalaista teemavuotta 2012. Sen aikana halutaan korostaa aktiivisen ikääntymisen antamia mahdollisuuksia pysyä työelämässä ja jakaa kokemuseräistä tietoa nuoremille, jatkaa yhteiskunnassa aktiivisena toimijana ja elää antoisaa elämää mahdollisimman terveenä.

Kun puhutaan iästä, monet alkavat ajatella luonnostaan ikääntymistä, johon liittyy usein runsaasti kielteisiä mielikuvia. Työelämässä niitä tosin yhdistetään nuoriinkin. Työnantajien mielikuvat eri ikäisistä työntekijöistä ovat yleistäen surullisen synkkiä. Vain ikäryhmä 30–40-vuotiaat synnyttää pelkästään myönteisiä mielikuvia. Nuoremmat ovat kokemattomia ja vastuuttomia, vaikka ovatkin energisiä. Vanhempien kokemus, luotettavuus ja työnantajauskollisuus saavat rinnalleen sairautta, kaavoihin kangistumista ja muutostarainta.

Ikä ja ikääntyminen ovat hy-

vinkin yksilöllisiä ja moniulotteisia asioita. Ikäystävällisessä työyhteisössä osataan ottaa huomioon ihmisten voimavarat, tukea niiden kehittymistä työuran eri vaiheissa ja hyödyntää eri-ikäisyyden mukanaan tuomaa erilaisuutta. Nuoret ja vanhat voivat tukea monin keinoin onnistuneesti toinen toistensa työkykyä. Siihen tarvitaan tietoa, taitoa, tahtoa ja ikäsidonaiset tekijät huomioon ottavaa sekä ikätietoutta hyödyntävää henkilöstövoimavarojen johtamista. Sitä on hyvä ikäjohtaminen, joka ei ole mikään irrallinen johtamisoppi.

Työterveyslaitoksen julkaisema Ikävoimaa työhön -kirja tarjoaa yksien kansien välissä rautaisannoksen työelämään liittyvää ikätietoutta. Käsikirjamaisen teoksen kirjoittajina ovat yhdeksän asiantuntijaa: Susanna Lundell, Eva Tuominen, Tomi Hussi, Soili Klemola, Eija Lehto, Elina Mäkinen, Rita Oldenbourg, Tiina Saarelma-Thiel ja Juhani Ilmarinen. Kirja perustuu tutkimustietoon ja kirjallisuusluettelot kunkin luvun lopussa ovat mittavat. Myös kentän ääntä on kuultu laajasti ja näin kirjaan on saatu aitoa työelämän näkökulmaa ja esimerkkejä hyvistä ikäkäytännöistä. Kirjassa on myös pohdittavia kysymyksiä. Ne palvelevat erityisesti Työterveyslaitoksella kehitettyyn Ikävoimaa työhön -valmennuskoulutukseen

osallistuvia, mutta sopivat sisällön syventäjiksi muillekin lukijoille.

### TYÖKYKYTALO-MALLI HAVAINNOLLISTAA

Näkökulma ikään nostaa esiin ihmisen kalenteri-ään rinnalla biologisen, psykologisen, sosiaalisen ja työmarkkinaian sekä ikäasenteet ja ikäsyrijännän. Moniin tutkimuksiin perustuva Työkykytalo-malli havainnollistaa monimutkaista työkyky-kokonaisuutta neljän kerroksen avulla. Niitä ovat terveys, osaaminen, arvot ja asenteet sekä työ. Talo sijaitsee keskellä jatkuvasti muuttuvaa toimintaympäristöä. Kun työ muuttuu ja voimavarat muuttuvat alati, tasapainon löytäminen ja säilyttäminen työuran eri vaiheissa on haastava tehtävä niin yksilölle kuin työyhteisölle.

Aikuista oppijana käsitellään kirjassa laajasti. Samalla pohditaan, miten tavallisesti myönteisiä arvolatauksia ja mielikuvia sisältävä elinikäinen oppiminen saattaa muodostua työssäkäyvälle uuvuttavaksi elinkautiseksi oppimiseksi, kun työelämästä ja yhteiskunnalta tulevat oppimisvaatimukset eivät käy yksiin yksilön henkilökohtaisen kasvun tarpeiden kanssa. Oppimiseen kannustavaa työtä on pidetty keskeisenä hyvän työn tunnuspiirteenä, mutta lo-

puttomista oppimisvaatimuksista ja -mahdollisuuksista on tullut myös merkittävä työhyvinvoinnin uhkatekijä. Työmotivaatio ja jaksaminen ovat koetuksella, jos koettuuttoman suuri osa vapaa-ajasta ja voimavaroista on uhrattava uusien asioiden oppimiseen. Ikääntyvän työntekijän osalta olisikin syytä pysähtyä miettimään, onko todella välttämätöntä oppia kaikki uusi vai voisiko tehtäväkuva räätälöidä niin, että työntekijän osaamista voitaisiin käyttää mielekkäämmiin sekä hänen että koko työyhteisön kannalta.

Ikääntyminen muuttaa aikahorisonttia ja sitä pidetään ehkä merkittävimpana eri-ikäisiä erottavana tekijänä. Aikahorisontti määrittää yksilön suhdetta menneeseen ja tu-

levaisuuteen. Se on merkityksellinen esimerkiksi silloin, kun työntekijä pohtii ammatillisia tavoitteitaan.

Vastustus on luonnollinen osa mitä tahansa muutosta. Varsinkin ikääntyneitä työntekijöitä pidetään vastarannan kiiskinä. Vastustuksella on kuitenkin myönteinen kääntöpuolensakin. Yleensä se kertoo työntekijän sitoutumisesta organisaatioon. Vastustukseen voi liittyä myös tervettä kriittisyyttä ja kokemuksen tuomaa hiljaista tietoa, jota voidaan hyödyntää muutosten johtamisessa. Ikääntyneitä ei tulisikaan nähdä muutosten jarrumiehinä. Sen sijaan heillä on tärkeä rooli perinteen välittäjänä, jolloin mennyttä kriittisesti tarkastellen voidaan tulevaisuutta hahmottaa realistisemmin.

Organisaatioiden kehittäessä omia ikäjohtamiskäytäntöjään on tärkeää hyödyntää eri toimijoiden asiantuntemusta. Kirjoittajat muistuttavat, että ikäystävällinen työyhteisö perustuu johdon, henkilöstön, työsuojeluorganisaation ja työterveyshuollon joustavalle yhteistyölle. Kaikkien osapuolten tiedon, näkemysten ja kokemusten suunnitelmallinen huomioon ottaminen tukee ikämyönteisen kulttuurin rakentamista. On tärkeää, että osapuolet tunnistavat toistensa roolit ja vastuualueet sekä tietävät kenen puoleen kääntyä missäkin asiassa ja miten asioista tiedotetaan.

Marjo Rautvuori  
FM, toimittaja

## LLinE

Lifelong Learning in Europe, LLinE, is the only publication in Europe that is directed at the whole of the adult education field: the academic community, policy-makers, advocates and practitioners.

### Call for papers!

#### We have a continuing call for interesting English-language articles in

- learning cultures of indigenous peoples (e.g. Sámi) studies on the impact of lifelong learning
- English-language academic book reviews on Finnish books on adult education

Please send an abstract to markus.palmen@kvs.fi

#### Workplace learning and innovation

The theme of our December 2012 issue is Workplace learning and innovation. The issue is co-edited with EDI-Europe, a network on employee-driven innovation. The issue will appear online in a digital format.

#### We welcome articles focusing on the following themes:

- research articles into innovation and learning in the workplace, and human resource management (workplaces of all sizes, public or private sector)
- employee participation in workplace and social innovation
- project analyses in the field of workplace learning and innovation
- articles on policy relating to workplace innovation, human resource management and learning
- descriptions of good practices in workplace learning

Please send an English language abstract of approx. 300 words to markus.palmen@kvs.fi by 8th of October 2012. Authors will be notified of acceptance or rejection before the end of October.

## Työ hyvinvoinnin uhkana?

Petteri Pietikäinen (toim. 2011). Työstä, jouta ja jaksaa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus. 187 sivua.

KAHDEKSAN VUOTTA sitten ilmestynyt Juha Siltalan *Työelämän huonontumisen lyhyt historia* on merkittävin työelämän laadusta käytyä keskustelua virittänyt ja sävyttänyt merkkipaalu 2000-luvulla. Elinkeinoelämän Valtuuskunta EVA ja Elinkeinoelämän keskusliitto EK ovat kampanjoineet Siltalan laajalle levinneitä näkemyksiä vastaan tuottamalla omaa, toista todistavaa tutkimusta. Työelämässä tapahtuu monensuuntaista muutosta, ja tutkimustuloksia voidaan tulkita useammalla tavalla. Tekijöiden kokemukset työstään ovat ensiarvoisen tärkeitä, koska niillä on välitön vaikutus tekemiseen ja työn jälkeen, eli laatuun. Kokemukset ovat myös olennainen osa yksilön hyvinvoinnin perustaa. Koettu hyvinvointi heijastuu niin ikään objektiivisissa indikaattoreissa ja esimerkiksi sairastavuudessa ja poissaoloissa, jotka puolestaan näkyvät kansantaloudenkin tasolla.

*Työstä, jouta ja jaksaa* -kirjaan on koottu tuoretta tutkimustietoa työssä jaksamisesta ja työhyvinvoinnista. Kirjoittajia on lähemmäs viisikymmentä, useimmat Työterveyslaitokselta tai Terveystyön ja hyvinvoinnin laitokselta. Kirjoittajina on joukko ansioituneita professoreita ja dosentteja työelämän ja terveystutkimuksen aloilta (esimerkiksi Marko Elo-

vainio, Eero Lahelma, Pekka Martikainen, Jouko Nätti, Ossi Rahkonen, Minna Salmi). Artikkelit ovat lyhyitä ja ytimekkäitä. Kirjan toimittaja, Oulun yliopiston aate- ja oppihistorian professori Petteri Pietikäinen linjaa kokoelman otetta muutamalla väittämällä:

- masennuksen raju yleistymisen on kiistatta yhteydessä työelämän ongelmiin,
- määräaikainen työ vaikeuttaa pahasti yksilöiden ja perheiden elämäntilannetta,
- Suomi on luokkayhteiskunta, mistä todistaa esimerkiksi väestöryhmien terveyserot: mitä matalampi luokka-asema, sitä huonompi terveys ja lyhyempi elämä; eri luokkiin kuuluvien elinajan erot ovat Suomessa kasvaneet.

Ajatus siitä, että palkkatyössä voisi viihtyä tai että työ voisi tuottaa myös subjektiivista hyvinvointia, on työn historiassa aika uusi. Mutta kun ihmisen akuutit perustarpeet alkavat olla kohtuullisen hyvin tyydytettyjä, työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin on syytä kiinnittää aiempaa enemmän huomiota, mikäli ihmiset halutaan pitää töissä: ”kaikkia ei saada viihtymään työssään kaiken aikaa, mutta (melkein) kaikki voidaan saada viihtymään työssään jonkin aikaa, ja jotkut voidaan saada viihtymään työssään (lähes) kaiken aikaa” (s. 17).

### EPÄVARMUUS EI LUO VIIHTYVYYTTÄ

Ihmisiltä tuskin puuttuu halua viihtyä töissä ja lisätä työviihtyvyyttä, mutta määräaikaisten työsuhteiden, pätkä- ja silpputöiden vuoksi se on tehty todella vaikeaksi. Määräaikainen työ on Suomessa yleisempää kuin Euroopassa keskimäärin. Epävarmuus ei ylläpidä viihtyvyyttä. Runsas sijaisten ja määräaikaisten käyttö ei koettele vain pätkätyöläisiä itseään vaan kuormittaa myös vakituista henkilöstöä. Esimerkiksi naisvaltaisella hoitoalalla vakituksella henkilöstöllä on selvemmin vaikeuksia työn kuormittavuuden kanssa kuin määräaikaisilla. Vakituksiset ovat stressaantuneempia ja käyvät useammin myös sairaana töissä. Epävarmuudella ja epätyypillisillä työajoilla on selvä yhteys heikkoon työhönsitoutumiseen, joka taas kiihdyttää henkilöstön vaihtuvuutta ja heikentää esimerkiksi hoiva- ja palvelualoilla laatua.

Määräaikaisuus on ilmeisesti tullut jäädäkseen, ja siihen on alettu jossain määrin myös tottua. Kun vakituksiset työsuhteet muuttuvat enenevästi määräaikaisiksi, psykologiseksi sopimukseksikin nimetty vaihtosuhde palkansaajan ja työnantajan välillä muuttuu. Ennen muuta psykologisen sopimuksen muutos näkyy lojaa-

lisuuden ja sitoutumisen vähenemisenä niin työnantajan kuin työntekijän puolelta. Työntekijä ei enää oletakaan työnantajan olevan kiinnostunut hänen hyvinvoinnistaan, tyytyväisyydestään viihtyvyydestään. Tämä saattaa jopa vapauttaa pätkätyötä tekevää stressistä, koska hänen ei kannata panostaa työhön, joka on kuitenkin vain väliaikaista. Palkkapäivää odottaessaan hän hoitaa hommansa vähän kuin vasemmalla kädellä työn laadusta murehtimatta.

Vielä 1950-luvulla enemmistö suomalaista työskenteli fyysisesti raskaissa maatalous- ja tehdastöissä. Onko niin, että työn ’henkistyessä’ ruumiillisesti raskas työ on kadonnut, kirjassa kysytään. Nykyisin työ on käynyt fyysisesti raskaaksi ammattiteissa, joita ei aiemmin pidetty kovin rasittavina. Näitä on lisääntyvässä määrin esimerkiksi naisvaltaisella sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla. Sukupuoli ja luokka-asema ovat keskeisiä työn kuormittavuudessa. Työn fyysinen kuormittavuus yksipuolisesti toistuvine liikkeineen ja huonoine työasentoineen on odotettua yleisempää ja jopa lisääntynyt 2000-luvulle tultaessa. Kirjoittajat pohtivat myös syitä siihen, että fyysisen kuormittavuuden tutkimus on jäänyt niin vähäiseksi. Muutoaan muuttanutta fyysisesti raskasta työtä ei enää tunneta riittävän hyvin.

### LUOKKAEROT NÄKYVÄT TYÖKYVYTTÖMYSSLUVUUISSA

Luokkaerot näkyvät työn kuormittavuuden lisäksi esimerkiksi eriarvoisuutena työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisessä. Vaikka työkyvyttömyyseläkkeelle jäädään 2000-luvulla kaikissa yhteiskuntaluokissa harvemmin kuin ennen 1990-luvun lamaa, luokkien suhteelliset erot ovat jopa aiempaa suuremmat. Työkyvyttömyys ja syrjäytyminen lankeavat ennen muita työväestön kannettavaksi. Työkyvyttömyyseläkkeellä on noin kahdeksan prosenttia työikäisestä väestöstä eli reilut neljännesmiljoona kansalaista, mikä ei ole vähäpätöinen asia kansantaloudellisesti, puhumattakaan yksilöitä ja heidän lähipiiriään koettelevista kokemuksista. Suurimpina syinä työkyvyttömyyteen ovat tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä järkkynyt mielenterveys. Luokkaerot ovat suurimmillaan tuki- ja liikuntaelinsairauksissa. Työläisten riski joutua/päästä työkyvyttömyyseläkkeelle tuki- ja liikuntaelinsairauksien vuoksi on jopa viisitoistakertainen ylempiin toimihenkilöihin verrattuna. Fyysisten työolojen vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin tunnutaan nykyään yleisesti aliarvioitavan.

Muitakin mielenkiintoisia (ja työn ulkopuolelle levittyviä) ana-

lyyseyä kirjasta löytyy: esimerkiksi se, miten liikuntatottumukset ovat yhteydessä työoloihin ja luokka-asemaan. Suurituloiset ja korkeasti koulutetut liikkuvat enemmän kuin pienituloiset ja vähän koulutetut. Liikunta on merkittävää työssä jaksamisen kannalta: liikuntaa harrastavat kokevat vähemmän työstressiä, ja liikunta suojaa eritoten naisia stressin aiheuttamalta masennukselta. Tutkijat tiivistävät tuloksiaan toteamukseen: ”vapaaajan liikunta-aktiivisuutta eivät selitä ainoastaan yksilöiden ominaisuudet tai elämäntilanteet, vaan taustalla vaikuttavat yhteiskunnalliset rakenteet” (s. 68).

Kun yhä useamman on epätoiminnasta saada itselleen vakituista työsuhdetta, työntekijäpuolen olisi joukolla syytä vaatia ponnokkaammin tiettyjä etuja määräaikaisessakin työssä. Työnantajat pitäisi painostaa järjestämään määräaikaisillekin kehittämismahdollisuuksia ja koulutusta - ja vieläpä sellaista koulutusta, josta on hyötyä työelämässä laajemmin kuin yhdessä yrityksessä. Työnantajat pitäisi saada (yksin tai yhdessä julkisen vallan kanssa) järjestämään sellaista koulutusta, joka parantaa määräaikaisen työntekijän mahdollisuuksia löytää itselleen uusi, ja kenties parempi ja turvatumpi, työ. Tämä on mielestäni kirjan yksi tärkeimpiä johtopää-

toksiä. Tutkimus nimittäin osoittaa, että mitä vahvemiksi päätöksentekijä arvioi omat mahdollisuutensa työllistyä työttömäksi jäädessään, sitä vähemmän hän kokee stressiä ja uupumusta. Työllistymisusko on yksilölle voimavara, jota voidaan vahvistaa yhteiskuntapolitiittisilla toimilla. Mutta epäilemättä prekariaatin työmarkkina-aseman parantamiseksi tarvitaan ammattiyhdistysliikettä. Työnantajat eivät omatoimisesti ryhdy ajamaan päätöksentekijöiden asiaa.

Kirjan tutkimukset ovat peräisin Suomen Akatemian vuosina 2007–2010 toteuttaman Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus -tutkimusohjelman hankkeista. Kirja aloittaa Gaudeamuksen ja Suomen Akatemian *Tutkitusti*-kirjasarjan, joka esittelee Akatemian tutkimusohjelmien tuloksia korkeakouluyhteisöä laajemmalle lukijakunnalle, tarkoituksena herätellä keskustelua ajankohtaisista yhteiskunnallisista epäkohdista. Kirja on pienen kokonsa vuok-

si hyvää matkaseuraa niille, jotka haluavat perehtyä ajankohtaisiin teemoihin sanoma- ja iltapäivälehtijuttuja perusteellisemmin. Kohtuuhintaisena tällaisen voisi napata matkalle mukaan rautatie- ja lentoasemalta, jos näitä olisi siellä tarjolla.

Heikki Silvennoinen  
päätoimittaja, professori



## Muutosprojektin tarina projektipäällikön silmin

Aaro Ollikainen (2012) *Avain*. Muutosprojektista menestys. Kansanvalistusseura. 191 s.

*AVAIN – muutosprojektista menestys* on takakannen tekstin mukaan ”ensimmäinen bisnesromaanini Suomessa”. Esikuvana lienee muiden muassa Eliyahu Goldrattin vastaavat, romaanin muotoon kirjoitetut kirjat. Teoksessaan Ollikainen tarttuu tärkeään ja ajankohtaiseen asiaan eli muutosprojektien läpivientiin monimutkaisessa toimintaympäristössä, jossa on toimittava vajaan tiedon varassa ja otettava huomioon organisaation eri osapuolten moninaisia odotuksia. Kirjoittaja on aihepiiriin kokenut kouluttaja ja konsultti.

Ollikaisen *Avain* on pankkikonsernin asiakassuuntautuneisuutta lisäävän muutosprojektin tarina. Projektin käynnistämiseen ja johtoon päätyy fiktiivinen henkilö Lauri Kilpiniitty. Päähenkilö on mainio esimerkki yritysten tyypillisestä tavasta nimetä melko kokemattomia ihmisiä yritysten strategisen kehittymisen kannalta keskeisiin, vaativiin tehtäviin. Tässä onnekaassa tapauksessa päähenkilön tueksi tarjotaan paljon laajemman projektikokemuksen omaava asiantuntija ja mentori. Varsinainen muutosprojektin

hallinnan tarina on nivottu osaksi päähenkilön arjen ja työn realistista kuvausta. Kertomus etenee projektiehdotuksen tekemisestä projektiryhmän muodostamiseen, projektin suunnitteluun, projektin läpivientiin, toteutuksen ohjaukseen ja tulosten lanseeraukseen saakka projektipäällikön kokemuksen ja projektin tapahtumien kautta. Laurin pitämän ”projektipäällikön päiväkirjan” myötä syntyy käytännöllinen muistilista niistä asioista, joita projektipäällikön kannattaa ottaa huomioon muutosprojektin eri vaiheissa.

### TYÖ JA VAPAA-AIKA SEKOITTUVAT

Kirjassa käsitellään yhden muutosprojektin läpivientiä alusta loppuun saakka monine käytännöllisine ongelmakohtineen ja ristiriitoineen ja samalla oppimista ja oivalluksia esiin nostaen. Yli puolet kirjasta kuluu projektin varhaiseen alkuvaiheeseen, mikä noudattelee tavanomaista muutossykliä, toisin sanoen suurimmat haasteet ja mutkat koetaan projektin valmistelun ja suunnittelun yhteydessä ja hyvin tehty suunnittelu luo puitteet projektin tehokkaalle toteuttamiselle. Muutosprojektin ja sen toteuttajaryhmän tarina on elävä ja todellinen. Samankaltaisia todellisuuksia olen päässyt havainnoimaan useita kertoja erilaisissa yrityksissä. Liiketoiminnan arki ja tempoilevuus on esitetty jopa siinä määrin todentuntuisesti, että kiireisten, poissaolevien johtajien ja huonon johtamisen ympäristön kuvaukset ovat kovinkin raadollista, jopa tuskaista luettavaa (kun itse haluaisin uskoa ja toivoa, että suomalainen johtajuus olisi jo kehittynyt hieman pidemmälle).

Intensiivisen ja vaativan projektityön sotkeutuminen projektipäällikön ja hänen lähipiirinsä vapaa-aikaan ja ihmissuhteisiin on esitetty realistisesti ja myös hienolla tavalla emotionaalisia näkökulmia esiin nostaen, mikä on harvinaista liikkeenjohdollisissa teksteissä. Arkikielen käyttö ja liiketoiminnan slangi toimivat melko hyvin, ja teksti on lennokasta ja helppolukuista. Kirja ei sorru saarnaamiseen eikä lialli-

seen asiapitoisuuteen, vaan pysyy kautta linjan tarinamaisena. Romaanimainen ote toimii erittäin hyvin, ja silti projektinhallinnan perusasiat etenkin ryhmänmuodostuksen, aikataulutuksen ja riskianalyysin alueella on katettu sopivalla tasolla.

### PROJEKTI RYHMÄN JOHTAMISEN NÄKÖKULMASTA

Kirjan rajoitteena on valitun näkökulman suppeus projektinhallinnan käytännön moninaisuuteen nähden. Vaikka Ollikainen itse kirjan lopussa kertookin valintansa ryhmänjohtamisen painotuksen tarkoituksella, lukijan kannattaa olla tietoinen siitä, että hyvään projektinhallintaan kuuluu (kirjassa painotettujen asioiden lisäksi) myös projektien ideointi ja strateginen valinta, resurssien ja kustannusten hallinta, hankintojen ja sidosryhmäsuhteiden hallinta ja moniprojektiohjaus. Liiketoiminnallisia näkökulmia, projektin seuranta ja raportointia, ohjausryhmän laadukasta toimintaa sekä projektivalintaa edeltäviä ja projektilanseerausta seuraavia vaiheita käsitellään varsin pintapuolisesti ja niukasti, vaikka nekin ovat projektitoiminnassa varsin oleellisia. Lukukokemusta tällaiset rajoitteet eivät silti häirineet, vaan ne pikemminkin voivat antaa aihetta uusiin projektibisnesromaneihin.

Projektinhallinnan tieteellisen tutkimuksen kriittisessä suuntauksessa on viime vuosina korostettu projektinhallinnan todellisia, ruohonjuuritason käytäntöjä. Huomio on siis kohdennettu siihen,

mitä projektipäälliköt ja projektihenkilöstö tekevät saavuttaakseen onnistumisia, ei niinkään projektinhallinnan muodollisissa ohjeissa ja ”hyvissä käytännöissä”. Ollikaisen kirja on erinomainen esimerkki nimenomaan käytännön projektinhallinnasta eli muutosprojektien vetäjien ja toteuttajien toiminnasta menestyksen lähteenä. Tarinaan sisältyy muutoinkin tutkimuksellisesti ajankohtaisia ilmiöitä, joita projektinhallinnan käsikirjat eivät välttämättä kata: esim. projektiryhmän identiteetin synty ja kehittyminen, muutosprojektien kytkeytyminen yrityksen strategiseen johtamiseen, tarve suojata projektia ulkoisilta vaikutuksilta toteutuksen kriittisissä vaiheissa, projektista toiseen oppiminen ja työn ja vapaa-ajan rajapintojen häviäminen (tilapäisissä) projekteissa.

Jätän paljastamatta sen, onnistuuko tarinan projekti vai ei – joka tapauksessa lukijalle tarjotaan sekä jännittäviä käännteitä että tunne-elämän koko kirjo. Voin lämpimästi suositella kirjaa kaikille muutosprojekteihin osallistuville sekä perustiedon lähteeksi että lohduksi ja henkiseksi tueksi projektien ongelma- ja ristiriitatilanteissa. Myös organisaation ja projektitoiminnan kehittämisen ammattilaisille ja tutkijoille kirjassa on sopivia virikkeitä haastamaan omaa ajattelua.

Miia Martinsuo  
professori  
*Tampereen teknillinen yliopisto,  
teollisuustalouden laitos*

## Tutkijalta työyhteisöille

Aini-Kristiina Jäppinen (2012) *Onnistu yhdessä! Työyhteisön kehittämisen 10 avainta*. PS-kustannus.

AINI-KRISTIINA Jäppisen kirja *Onnistu yhdessä! Työyhteisön kehittämisen 10 avainta* esittelee kirjoittajan omaa kehittämismenetelmää. Tekijä suosittelee kirjaa työtiimeille ja harrastusryhmille, niin esimiehille kuin keille tahansa erilaisten yhteisöjen jäsenillekin. Soveltuupa teos hänen mukaansa lisäksi koulutuspäiville ja laadun arviointiin, kuten myös tueksi organisaation muutoksiin ja kriisitilanteisiin. Lupaukset ovat suuret ja moninaiset. Kun lupaa kaikille kaiken, riskiksi muodostuu se, ettei lopulta kukaan saa erityisesti mitään. Tämän riskin realisointumista voi kukin lukija arvioida omasta näkökulmastaan.

Kirja sisältää likimain kaikki työyhteisöjen kehittämisen näkökulmasta keskeiset teemat. Siinä käsitellään esimerkiksi jaettua johtajuutta, yhteisöllisyyttä, moniäänisyyttä, vuorovaikutusta, asenteita ja ajattelutapoja, toimintaa, luottamusta, oman toiminnan arviointia, asiantuntijuutta, joustavuutta, sitoutumista, vastuunottoa, neuvottelua, päätöksentekoa ja kontrollia. Kirjan luvut ovat lyhyitä: lukujen otsikot sisältävää sisällysluetteloa riittää neljä sivua, kun koko kirjan mitta on vain 144 sivua. Kovin syväälle ei mihinkään teemaan mennä.

Jäppinen toteaa kirjansa esipu-

heessa pyrkineensä kirjoittamaan niin, että asiat ja käsitteet on avattu ja selitetty selkeästi, jopa hauskasti. Tämän lupauksensa Jäppinen lunastaa, sillä kirja on helppolukuisen. Se on osoitus tutkijan monitaitoisuudesta, kyvystä kirjoittaa tarvittaessa myös muunlaisella kuin tutkimuksen formaatilla. Yleisesti ottaen tutkijoiden kirjoittamissa yleistajuisissa kirjoissa minua vaijaa se, että jättäessään tutkimuksellisen viittauskäytännön pois tutkija tulee vaivihkaa siirtäneeksi muiden oivallukset omikseen. Jäppinen liikkuu kuitenkin niin yleisellä tasolla, että olettaisin hänen onnistuneen välttämään tämän ansan.

Kenties tämän yleisellä tasolla liikkumisen vuoksi *Onnistu yhdessä!* on kirja, jonka sisällölle on helppo nyökytellä. Noinhan ne asiat epäilemättä ovat. Kirjan rakenne on selkeä ja toimiva. Kirjalle annetaan jopa käyttöohjeet. Lukuihin on myös upotettu runsaasti reflektointia ja keskusteluja synnyttäviä kysymyksiä. Löytyypä kirjan lopusta tilaa omille muistiinpanoillekin. Kun kirja vielä on ulkoasultaan iloinen, siihen on helppo tarttua.

Valitettavasti kirja toistaa myös likipitään kaikki latteudet, joita konsultit tyypillisesti käyttävät. Niin ikään kirja on tulvillaan erilaisia kielikuvia ja vertauksia, jotka

johtavat lukijaa milloin mihinkin suuntaan hämärtäen varsinaisen asian. On ovia, avaimia, kuorolaulua, talonrakennusta, trampoliinia, matkaa, tilkkutäkkiä ja urheilua. Tämä sekamelska vie valitettavalla tavalla voimaa kirjoittajan omaperäisiltä kehitelmiltä ja oivalluksilta, joiden varaan kirjoittaja ei ole uskaltanut heittäytyä. Olisi ollut toivottavaa, että Jäppinen olisi valinnut jonkin vertauskuvien maailman ja pitäytynyt siinä.

Näinä päivinä tutkijoita kannustetaan kepillä ja porkkanalla keskittymään kansainvälisen tutkijayhteisön sisäiseen keskusteluun. Suomenkielinen julkaiseminen on tehty toisarvoiseksi ja erityisen kannattamattomaksi on tullut kirjoittaa yleistajuinen kirja. Mielestäni Jäppisen teoksen suurin arvo liittyykin tähän. Se ilmentää toisinajattelua, eräänlaista tutkijan vastarintaa. Teos kertoo siitä, että Jäppisellä on vilpitön halu antaa oma panoksensa suomalaisen työelämän kehittämiseen, vaikka tähän työhön käytetty aika on pois tutkijanuran meriittien kerryttämiseltä. Hatunnoston arvoinen teko ainakin minun mielestäni.

Anu Järvensivu  
FT, sosiologian dosentti,  
Tampereen yliopisto  
erikoistutkija, Työterveyslaitos

HEIKKI SILVENNOINEN & HANNA NORI (2012)

## Ikääntyvien koulutus monimuotoistuvassa työelämässä

Vanhempien ikäluokkien suuri osuus työpaikoilla on osa yleisempää työelämän monimuotoistumista (*diversity in organisations, workplace diversity*). Kun henkilöstö on yhä heterogeenisempää ja erilaisten ihmisten työntekoon kohdistuvat preferenssit yhä moninaisemmat, henkilöstöpolitiikkaa, organisaatioiden tasa-arvotavoitteita, työn organisointia ja johtamistapoja on jouduttu arvioimaan uudelleen. Artikkelissa tarkastellaan, kuinka hyvin työnantajien koulutustoiminta ottaa huomioon iäkkäät työntekijät: miten työnantajat kouluttavat ikääntyviä (45-54-vuotiaita) ja ikääntyneitä (55-64-vuotiaita), ja miten nämä voivat kehittää omaamistaan työelämässä? Asema työpaikan hierarkiassa on erittäin tär-

keä kriteeri työnantajan päättäessä keitä kouluttaa ja keitä ei. Henkilöstökoulutukseen osallistuminen on vahvasti yhteydessä sosioekonomiseen asemaan, ei koulutustasoon sinänsä, kuten logistisen regressioanalyysin tulokset osoittavat. Toimihenkilötason palkansaajien kouluttaminen on Suomessa kansainvälisesti vertaillen korkealla tasolla myös vanhimmissa ikäryhmissä. Mutta erityisesti ikääntyneet työläisnaiset jäävät useimmiten henkilöstökoulutuksen ulkopuolelle. Ikääntyneiden työntekijöiden osaamis-  
potentialien kehittäminen ei näytä lunastavan monimuotoisuusretoriikan lupauksia.

**Aikuiskasvatus 32 (3), 177-189**

HEIKKI SILVENNOINEN & HANNA NORI (2012)

## Education for the aging in an increasingly diversified working life

The large share of older age groups in the workplace reflects increasing diversity in organisations. With employees being more and more heterogeneous and people's work preferences being increasingly diversified, it has been necessary to review personnel policy, organisations' equality objectives, the organisation of work, and methods of management. This article examines how well employers' training policy accommodates elderly employees: how employers train and educate the aging (45-54 years of age) and the aged (55-64 years of age), and how the aging and the aged can develop their professional competence. An employee's position in the workplace hierarchy is a very important criterion for employers when

they decide who to train and who not. Participation in personnel training is closely linked to socioeconomic status, not to education level per se, as is confirmed by the results the logistic regression analysis. In Finland, the provision of education and training for white-collar employees is at a high level by international comparison, also in older age groups. However, aged working-class women in particular are often passed over for training. The development of aged employees' potential does not seem to be living up to the promises of diversification rhetoric.

**Aikuiskasvatus 32 (3), 177-189**



PÄIVI SIIVONEN (2012)

## **Ikä ja koulutettavuuden dilemmat viisikymppisten ja kuusikymppisten naisten kerronnassa**

Elinikäisen oppimisen välttämättömyys ja myös mahdollisuus koskee kaikkia. Riittävän työvoiman takaamiseksi tulevaisuudessa myös aikuisten on oltava valmiita oppimaan ja kouluttautumaan. Artikkeleissa tarkastellaan aikuislukioista valmistuneiden viisikymppisten ja kuusikymppisten naisten narratiivisia elämänhistorioita ja heidän tulkintojaan iästä sekä sukupuolesta ja sosiaaliluokasta ja koulutettavuudesta suhteessa elinikäiseen oppimiseen ja muuttuvan työelämän haasteisiin. Naiset ovat vastanneet ”uuden aikuisuuden” vaateeseen jatkuvasta oppimisesta ja itsensä kehittämisestä.

Aikuislukio on tarjonnut heille mahdollisuuden revanssiin: osoittaa oma kyky oppijana ja opiskeli-

jana sekä toteuttaa unelma valkoisesta lakista ja sen tuomasta korkeammasta sosiaalisesta asemasta.

Eri-ikäiset naiset asettuvat kuitenkin erilaisiin asemiin suhteessa elinikäiseen oppimiseen: viisikymppisille aikuislukio avaa legitiimin elinikäisen oppijan statuksen, kuusikymppiset asettuvat paitsi työelämän myös elinikäisen oppimisen reunamille ja takapihalle. Vastoin elinikäisen oppimisen ideaalia kaikkia koskevasta koulutettavuudesta tutkimus vahvistaa, että kaikilla ei ole iästään, sosiaalisesta asemastaan ja sukupuolestaan johtuen samanarvoisia mahdollisuuksia oppia ja kouluttautua.

**Aikuiskasvatus 32(3), 190-200**

PÄIVI SIIVONEN (2012)

## **Age and the dilemmas of educability in the narratives of women in their fifties and sixties**

The necessity of, and possibility for, lifelong learning concerns everybody. Ensuring a sufficient supply of labour requires that also adults be ready to learn and educate themselves. This article examines the narrative life histories of women in their fifties and sixties who have graduated from senior secondary school for adults. It also looks at their interpretations of age, gender and social class as well as educability in relation to lifelong learning and the challenges of a changing working life. The women have responded to “new adulthood’s” demand for lifelong learning and education. Senior secondary school for adults has provided them with a chance for revenge: they can prove their ability as a learner and student and

realize their dream of a white student cap and the higher social status it affords.

Women of different ages, however, are positioned differently in relation to lifelong learning: senior secondary school gives those in their fifties the legitimate status of a lifelong learner, whereas those in their sixties are pushed into the periphery of not only working life but also of lifelong learning. Contrary to the ideal of lifelong learning that everybody is educable, this study confirms that not everybody, due to age, social status and gender, has the same opportunities for learning and education.

**Aikuiskasvatus 32(3), 190-200**

IRENE TOIVANEN

## **Mikä tekee meistä ihmisiä**

Artikkeli perustuu pro gradu-tutkielmaani, jossa olen kuvannut, miten vanhainkodissa asuvat ihmiset kokevat yhteisöllisyyden toteutuvan omassa arjessaan. Huomioni kohteena olivat ennen kaikkea asukkaiden keskinäiset suhteet ja osallistuminen. Teemahaastatteluaineiston analysoin fenomenologisella tutkimusotteella. Tutkimustulosten mukaan vanhainkoti ei osoittautunut yhteisöksi, jossa asukkaat olisivat kokeneet olevansa täysivaltaisia yhteisön jäseniä. Vanhainkodin arjessa koettiin raastavaa yksinäisyyttä ja yritettiin sopeutua nykyiseen elämänti-

lanteeseen. Mahdollisuus jatkaa aikaisempia harrastuksia ja kiinteät suhteet omaisiin antoivat voimaa arkipäivän elämään. Omassa elämässä vuosikymmeniä todeksi elettyistä arvoista ja elämäntyylistä yritettiin pitää kiinni. Kaikki tutkimukseen osallistuneet ikävoivat menetettyä terveyttä ja toimintakykyä. Avainsanat: vanhainkoti, yhteisö, yhteisöllisyys, vuorovaikutus, osallistuminen, fenomenologia.

**Aikuiskasvatus 32(3), 201-210**

IRENE TOIVANEN

## **What makes us human**

This article is based on my Master’s thesis describing how people living in an old people’s home experience community spirit in their everyday life. The focus of this article is on interpersonal relationships of the residents and their involvement in the community. I employed a phenomenological approach to the analysis of the data collected in thematic interviews. In the light of the results, an old people’s home did not prove to be a community where residents feel they are full members of the community. Many residents experienced tormenting loneliness in their everyday life, trying to adapt to their current life situation. A

chance to continue pursuing old hobbies and a close relationship to their immediate family gave the residents strength to go about their everyday life. They tried to hang on to the values and style of life they had pursued for decades. All the participants in the study missed the times when they were still healthy and able to function properly.

Keywords: old people’s home, community, sense of community, interaction, involvement, phenomenology

**Aikuiskasvatus 32(3), 201-210**

# Pitkä rupeama Aikuiskasvatuksen parissa



TULLESSANI KANSANVALISTUSSEURAAN vuoden 1990 alussa perin vastuulleni säilyttyneistä eri työtehtävistä tärkeimpänä Aikuiskasvatus-lehden. *Jukka Tuomiston* ja *Pentti Yrjölä*n vajaa kymmenen vuotta aiemmin ideoima ja perustama tieteellinen aikakauslehti oli ja on ollut sen jälkeen keskeinen, kun aikuiskasvatukselle on rakennettu uskottavuutta omana tieteenalana.

Astuin liikkuvaan junaan. Nyt, liki 23 vuotta myöhemmin saatan havaita, että käsieni kautta on kulkenut ensimmäisistä käsikirjoitusluonnoksista valmiiksi numeroiksi jalostuneina 91 Aikuiskasvatuksen numeroa. Useimmat niistä olen myös taittanut.

Tieteellisten artikkeleiden raja oli aluksi aavituksen horjuva, mutta nopsan tukkimiehen kirjanpidon mukaan tieteellisten artikkeleiden kirjoittajia on työvuosien aikana ollut liki 380. Tiedeartikkeleina on samana jaksona ilmestynyt 351 artikkelia, ja lehdessä on esitelty alan uutuuskirjallisuutta noin 380 teoksen verran.

Melkoisia määriä editointeja, yhteidenpitoa, referoilla ja toimituskunnassa kierrättämistä.

Tiedeleväli lienee aina, Aikuiskasvatus ainakin, kollektiivinen tuote. Toimituskunnan ja erityisesti päätoimittajan merkitys seulanä, keskustelun kävijänä ja päätösten tekijänä on oleellisen tärkeä. Työvuosien aikana lehteä on tehty kollektiivisessä ja innostuneessa hengessä.

Luottamustoimisia päätoimittajia on kauteni aikana ollut kuusi – siis kaikki Aikuiskasvatuksen yli 30-vuotisen historian päätoimittajat: professorit *Jukka Tuomisto*, *Kauko Hämäläinen* – tuolloin Helsingin yliopiston Vantaan täydennyskoulutuskeskuksen johtaja, *Reijo Raivola*, *Anja Heikkinen*, *Petri Salo* ja nyt *Heikki Silvenmoinen*.

Kullanhuuhtajat tietävät, että kultahippusen löytämiseksi on seulottava valtaiset määrät hiekkaa, eikä timanttikaivoksilla löydetä tuon tuosta ”Afrikan tähteä”. Tieteellisissä tuotoksissa on samoin.

Olemme keskustellessamme asettaneet kysymyksen, ”kolahtiko”, tuoko artikkeli lukijalle jotain niin arvokasta ja merkittävää uutta, että se kannattaa julkaisua. Enin osa on ”siististi” (toimituskunnan jäsenen *Hannu Valkaman* ilmaisu) kirjoitettua, tasalaatuista tieteenutuosta, mutta on myös helmiä – ilon aiheuttajia, voimaannuttajia.

Toimittajana olen kaivannut värikkäämpää, täyte- läisempää ja vivahteikkaampaa kieltä, osuvia metaforia ja kielikuvia, rohkeutta rikkoa kaavamaisuutta niin rakenteessa kuin ilmaisussakin.

Yhdessä *Olli Löytyn* kanssa toimittamassaan teoksessa *Tieteellinen kirjoittaminen* (Vastapaino 2002) *Merja Kinnunen* rohkaisee kirjoittajia omaperäisiin ratkaisuihin, kuten mielenkiinnon herättämiseksi artikkeleiden aloittamiseen tarinalla. Minulle Kinnusen loistava artikkeli on tiedekirjoittajien raamattu.

Kirjoittajan työkalu on kieli. Kannustan ja rohkaisen hyödyntämään suomen kielen ilmaisuvoimaa. Latteudet, itsestäänselvyydet ja maneerit – ”haasteet” ja ”työelämän jatkuvat, yhä nopeammat muutokset” – roskalaatikoon! Kuten Kinnunen kirjoittaa, meidän kannattaa nähdä vaivaa saadaksemme lukijoita, jotka haluavat lukea tekstejämme vapaaehtoisesti.

Kiitos teille hyvästä yhteistyöstä, kaikki kirjoittajat, lausunnonantajat, entiset ja nykyiset toimituskunnan ja -neuvoston jäsenet sekä päätoimittajat! Yhteistyötä jatkaa seuraajani FM *Annu Hattunen*.



Anneli Kajanto  
julkaisupäällikkö  
Kansanvalistusseura



Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura ry.

## Innostu ja inspiroidu aikuiskasvatuksesta

Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura ATS ry kehittää alan tieteellistä tutkimusta kansallisesti ja kansainvälisesti toimittaen tutkimukseen perustuvia julkaisuja tutkijoille ja aikuiskasvatuksen toimijoille sekä osallistuen aikuiskasvatusta koskevaan tiede- ja koulutuspoliittiseen keskusteluun. Tutkimusseura viestii sivuillaan aikuiskasvatuksentutkimusseura.fi ja sosiaalisessa mediassa.

Tutkimusseura jatkaa syksyllä muun muassa yhteistyötä aikuiskasvatustieteellisen koulutusalan opiskelijajärjestöjen kanssa ja kehittää yhteisjäsenyyttään kannustaen erityisesti ammattikorkeakouluja mukaan toimintaan.

Tutustu seuran toimintaan, aikuiskasvatuskirjallisuuteen ja alan tiedelehtiin verkossa tai kysy lisää jäsenyydestä. Tutkimusseuran vuosijäsenyys maksaa 40 euroa. Perus- ja jatko-opiskelijoiden vuosimaksu on 25€.

Innostavaa syksyn alkua,

*Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura*

### YHTEYS

**Kristiina Brunila** sihteeri | [kristiina.brunila@helsinki.fi](mailto:kristiina.brunila@helsinki.fi)  
**Mikko Lehtonen** tiedottaja | [mikko.lehtonen@specia.fi](mailto:mikko.lehtonen@specia.fi)

Löydät meidät sekä verkosta että Facebookista. Voit lähettää viestisi tai tiedotteesi myös seuran sähköpostilistalle [ats-lista@lista.tsv.fi](mailto:ats-lista@lista.tsv.fi).

ISÄ  
Kertomuksia

Kaikilla on isäsuhde – myös silloin, kun isä puuttuu. Syksyn antologiassa on 30 omakohtaista isätarinaa. 978-951-9140-66-7, Ovh 30 €



KUOLEMAN HORISONTTI  
JA KIRJOITUS

Kirjailija ja kirjoittajaohjaaja Heli Hulmi auttaa etsimään sanoja sille, mistä yleensä vaietaan. 978-951-9140-64-3, Ovh 32 €

Ilmestyvät syyskuussa



 WWW.KANSANVALISTUSSEURA.FI/KAUPPA



\*.3511\*



# TERVETULOA JOHTAMISEN SEMINAARIIN LOKAKUUSSA!

## JÄNNITYSTARINA PROJEKTIN-JOHTAMISESTA

Aaro Ollikainen kirjoitti ensimmäisen suomenkielisen romaanin johtamisesta.

Ovh 35 €



## MITÄ TYÖSI ON JA VOISI OLLA?

Keijo Räsänen ja Marja-Liisa Trux kertovat, miten omasta työstä saa niskaotteen.

Ovh 35 €



## MILLAISTA ON TEATTERIN TAI SEURAKUNNAN JOHTAMINEN?

Kimmo Mäen ja Tuire Palosen (toim.) kirjassa pohditaan johtamista epätyypillisissä konteksteissa aikuiskasvatuksen näkökulmasta.

Ovh 35 €



## “JOHTAMISEN TILAT JA PAIKAT”

Perjantaina 5. 10.2012 klo 9.00–15.00  
HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun auditorio, Ratapihantie 13, Helsinki.

Osallistumismaksu 80 € (sis. luennot, aamukahvin ja salaattilounaan).

Ilmoittautuminen 21.9.2012 mennessä  
[www.kansanvalistusseura.fi](http://www.kansanvalistusseura.fi) -> seminaarit.

- *Mihin suuntaan työelämä on kehittymässä?*
- *Onko vika johtajissa vai työntekijöissä?*
- *Kuinka johtaa ja ketä?*
- *Miten organisaatio voi olla samanaikaisesti tehokas ja inhimillinen?*
- *Missä ovat työyhteisöjen karikot johtamisen arjessa?*

Keskustelussa mukana muun muassa Ilkka Halava, Heikki Lonka, Kimmo Mäki, Aaro Ollikainen, Sirpa Pietikäinen, Aulis Pitkälä, Cay Sevón ja Taina West.

Seminaarin järjestävät:

KANSANVALISTUSSEURA



HAAGA-HELIA  
ammattikorkeakoulu

