

JOTKUT SENKUN PORSKUTTAA

Raija Julkunen: *Kuusikymmentä ja työssä.*
Sophi, Jyväskylä 2003. 275 s.

Raija Julkusen kirja perustuu hankkeeseen "Ikä, työ, sukupuoli – ikääntymisen hallinta viimeisinä työvuosina", joka oli osa Suomen Akatemian Ikäohjelmaa. Kirjan empiirinen aineisto on saatu haastatteleamalla työssäkäyviä 56-64-vuotiaita vuodenvaihteessa 2000-2001. Haastateltavat on löydetty kymmenestä erilaisesta organisaatiosta,

kaikkiaan yksitoista naista ja yksitoista miestä. Ensimmäinen tulos liittyy jo aineistoon: haastateltaviksi tavoiteltiin yli 60-vuotiaita, mutta sellaisia oli vaikea löytää työpaikoilta. Useimmat haastatellut olivat 59-61-vuotiaita, ja kaikki omien työpaikkojensa vanhimpia. Projektin tutkija Anna Pärnänen on tehnyt haastattelut, mutta tekstin kirjoittajaminä on Raija Julkunen, joka oman ikäkokemuksensa kautta reflektoiden ehdottaa oivalluksia ja tulkintoja.

Tutkimus kohdistuu iän ja työn kohtaamisiin, siihen miten työntekijä tuottaa itsensä sekä tekemällä että puhumalla työhön kelpaavaksi vaikka ikää karttuukin. Kuten kirjoittaja huomauttaa, aineisto ja tulokset saattavat olla vinoutuneita yhteiskunnallisesti parempi-osaiseen suuntaan. Mitä parempi asema työelämässä, sitä herkempi haastateltava oli ikäreflektointiin, miehillä tämä luokkaraja oli vielä korkeammalla kuin naisilla. Tekstistä on kuitenkin häivytetty ammatit ja työpaikat, sillä pienellä aineistolla se voisi rikkoa yksilönsuojaa. Aineisto on vino myös terveiden suuntaan – mutta niin on työelämäkin.

Tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat liittyvät iän, erojen ja ruumiillisuuden sosiologiaan. Ikä on

siis monen tasoinen ero, joka tuotetaan eri käytännöissä. Se on eroa ikäryhmien välillä, se on reaalisten ihmisten eroa siitä kulttuurisesta kuvasta millaisena jonkin ikäisyys nähdään, ja se on myös yksilön sisäisiä eroja, kun voi samanaikaisesti käsittää itsensä toisaalta nuoreksi, toisaalta vanhaksi. Kyse on myös siitä vanhenevatko miehet ja naiset työssä samoin, eli onko ikääntymisellä työssä sukupuolieroa.

Ikäkokemus on tilanteista. Itseen ei ajattele vanhaksi, mutta iän kokemisen paikkoja tulee vastaan. Kun haastateltavilta kysyttiin: "Oletteko ikäisenne?", kaikki vastaavat samoin: "Ei kun nuorempi." Julkunen on yleisinhimillinen selitys ilmiölle. Hän lähtee siitä, että jokainen on aina elänyt oman ikänsä nykyistä ikäänsä nuorempana ja katsellut itseään vanhempia ihmisiä nuoremman näkökulmasta, niin että 'vanha' on ollut aina vanhempi kuin itse. Niinpä 'vanhan' raja siirtyy oman iän mukana. 'Vanhalle' tulee näin ainakin kolme erilaista merkitystä suhteessa puhujan itseensä tai yhteiskuntaan: sellainen joka on vanhempi kuin itse, instituution ikärajojen määrittämä vanha, tai (työ)elämään väsynyt ja luovuttanut, periksi antanut.

Terveitä työssäkäyviä kuusi- ja kymmenekymppisiä luonnehti sitoutuminen

ja periksi antamattomuus, vaikka työ viekin suuren osan energiaa ja palautuminen on hitaampaa. Työssä pysymistään vastaajat eivät liittäneet talouteen, mutta yhtä ylivoimaista perusehtoa työssä jatkamiselle ei myöskään löydy, vaan se on monen asian summa. Työssä pysyminen oli esimerkiksi onnekkautta

kun oli pysynyt terveenä ja oli tarvittavaa kokemusta ja taitoa, tai sitten omaa ansiota kun ei ollut antanut periksi vaan pitänyt kuntoaan, ammattitaitoaan ja työmoraaliaan, tai kyseessä oli vain "tietynlainen luonne", tai työllä itsellään oli vetoa, se kiinnosti ja palkitsi. Poistuminen työstä oli torjuttu koska työ oli olennainen osa elämää, naisille vielä tärkeämpi identiteetin keskus kuin miehille. Työssä oli kiinnipitäviä asioita, eikä muutos tuntunut ylivoimaiselta.

Tähän yleiskuvaan voi kontrostoida niitä mielikuvia, mitä sekä henkilöstöjohto että haastatellut keski-ikäiset esittivät ikääntymisestä. "Ikääntymisen" tarkoittaa vähenevää motivaatiota, kynnistymistä, emotionaalista väsymystä, innostuksen sammumista, muutoshalun vähäisyyttä, iän käyttämistä alibina ja eläkkeen odottelua. Eläkkeelle menossa koettiin samaa stigmaa ja häpeää kuin vanhuudella yleensäkin on. Henkilöstöjohtoon haastattelussa tuli esille ajatus juoksuautoihin jämähtäneistä keski-ikäisistä, mutta se ei koskenut tiettyjä henkilöitä vaan oli yleinen narratiivi. Ikäsyntä on kiellettyä, siis ei syrjintä, mutta ikään liitetyt ominaisuudet ovat negatiivisia, nuoruuteen lii-

tetyt positiivisia. Työssä pysyneet puolestaan eivät esittäneet itseään muutosvartaisiksi ja jämähtäneiksi, päinvastoin. Haastatelluilla olikin pitkä ura työpaikallaan. Kun muista tutkimuksista ja tilastoista tiedetään, että 60-vuotiaan on jokseenkin mahdotonta tulla rekrytoituksi, on ilmeistä että työssä pysymisen ensimmäinen ehto on pysyä sisäisillä työmarkkinoilla. Ikädynamiikan kannalta työelämän muutoksen toteuttamisessa onkin kaksi periaatteellista tapaa: vaihdetaan joko toimintatavat tai ihmiset. Niinpä muutoksen sietäminen tai siitä innostuminen on yksi avainpitkäkin työssä pysymiseen.

Keski-ikäiset haastateltavat olivat kohdanneet työpaikallaan paljon epävarmuutta ja muutosta, mutta haastateltavat olivat selviytyneitä. Onkin syytä korostaa että he eivät valitelleet, vaan työ oli heille kiinnostavaa ja tärkeää. Tiettyä irtautumista oli näkyvissä, mutta se ei ala oman työn ytimeä, joka hoidetaan vastuuntuntoisesti, vaan 'turhasta' oheistyöstä, kaikenlaisista "kissanristäisistä". Yhteistyötä ja yhteisöllisyyttä nuorten työtoverien kanssa pidettiin kuitenkin tärkeänä. Ikäsuhteet työpaikoilla koettiin ja kerrottiin yleensä korrekteiksi, vaikka keski-ikäiset tunsivatkin itsensä vanhoiksi katsoessaan itseään nuorten silmin. Keski-ikäinen ei itse koe ikää erotteluvana, mutta muistaa että ollessaan nuorempi koki sen, tietää että nuoret kokevat niin. Erityisesti kahdella asialla haastateltavat rakensivat ikäeroaan nuoriin: nuoret olivat nopeita ja hallitsivat kaikki suvereenisti tietotekniikkaa.

Ikääntyessä työ vie suuren osan energiaa ja palautuminen on hitaampaa. Työkiireen kokemukseen joudutaan panemaan energiaa, tunteita ja aikaa. Konkreettisia kuvia kiireestä eri aloilla tuli paljon. Toisaalta esim. Tilastokeskuksen tutkimuksista käy ilmi, että työelämän kiireiden ja paineiden herät-

tämiä tuntemuksia yli 40-vuotiaat ovat taipuvaisia tulkitsemaan juuri ikänsä avulla, kun taas alle 40-vuotiaat nuoret selittävät väsymystään työllä. Keski-ikäisen kokemuksen tulkinnan sudenkuoppa onkin tässä: ei saisi kieltää tai vähätellä ikää, mutta toisaalta tulisi varoa rakenteellisten piirteiden yksilöllistämistä ikämuutoksiksi.

Niin työstä kuin ruumiista kerrotaan tietenkin yleisten käsite- ja tarinavarantojen kautta. Ruumiin ja psyyken suorituskyvyn rajoista työelämän paineissa puhuttiin 1970-80-luvulla stressin käsitteellä, 1990-luvulla uupumisena, vuosituuhannen vaihteessa jaksamisena, ja viime aikoina tällä paikalla on ollut perheen ja lasten saama aika tai laiminlyönti. Julkunen pohtii, kumpi varsinaisesti on muuttunut, työ vai tapamme puhua työstä? Kun julkisuuden valtaa voimakas diskurssi, voi olla kyse muutoksesta tai julkisuuden tarttumisesta heikkoon signaaliin ja sen levittämiseen todellisuustulkinnaksi.

Ruumiillisen habituksen merkitys työelämässä on korostunut, kun palvelusektori kasvaa ja työasiakkaistuu. Ruumis voi olla organisaation imagon materiaallinen merkittäjä siinä kuin rakennukset ja sisustukset, eikä vanha työntekijäruumis esitä ajan tasalla pysymistä, dynaamisuutta ja luovuutta. Näin ruumiillisen habituksen esittämisestä, ylläpidosta ja suorittamisesta on tullut osa työsuoritusta ja työnjakoa, jopa luokkajakoa.

Naisiin nämä ulkonäkövaatimukset kohdistuvat kaksinkerroin. Ikääntymisessä naisilla on nimenomaan 'ulkonäköruumis', kun taas miehillä on 'suoritusruumis' (mutta miehilläkin korkeamman luokan vaatimukset kiristävät ulkonäkövaateita, pukeutumista jne.). Naiset asettuvat katseen kohteeksi ja näkevät ikänsä muiden silmin. Naisten sosiaaliset ikänormit kerrotaan nimenomaan katsomisena, esimerkiksi vaihdevuodet eivät

tule esiin naisten omana kokemuksena vaan ympäristön 'selityksenä'. Miehillä taas ruumiin suorituskyvyn väheneminen mm. urheilussa ja vapaa-aikana oli keskeinen asia ikääntymisessä, ja miehinen tapa puhua ruumiin ikääntymisestä oli vertailla suorituskykyään nuorempiin miehiin.

Tutkijoiden ajatukset olivat kulkeneet siihen suuntaan, että työ vaatisi ihmiset pitämään itsensä nuorina tai edes nuorekkaina. Haastatellut kuitenkin käänsivät asian päinvastoin: juuri työ pitää ihmisen nuorena. Työ onkin nuoruustekniikka, se on puskuri ikääntymistä vastaan, se pitää kiinni ajassa ja elämässä, se on merkki siitä ettei ole vielä vanha. Ikääntymisen hallinnan keskeinen minätekniikka on liikunta, aktiivinen ruumis, mutta nimenomaan työ pitää nuorena, ja nuorena halutaan pysyä itsen vuoksi eikä työn. Puheet ikäjohtamisesta eivät muuten saaneet haastatelluilta vastakaikua. He eivät halunneet että heitä tai ylipäätään vanhempia työntekijöitä käsiteltäisiin erityisenä ikäryhmänä. Amerikkalainen erityisryhmiä listava politiikka tuntuu sopivan huonosti suomalaisen työelämään.

Julkunen ilmoittaa heti kirjan alussa, että nyt hän vaihteeksi aikoo puhua omalla äänellään, "satojen sääntöjä noudattavien julkaisujen jälkeen." Onnittelien häntä tästä ratkaisusta, sitä voisi harkita vastakin. Kirjoitustyö on yksinkertainen ja selkeä, ja tuloksena on niin hyvä kirja kuin tällä aineistolla saa. Kirjan otsikot ovat ilmaisevia, pitävät lukijan kiinnostusta yllä ja kertovat tiiviisti asian. Jos jotakin olisin toivonut lisää, niin ehkä vielä loppuun koosteen siitä, paljonko aineisto näytti kertovan työelämän ikälegendoista, siis sellaisista asioista, missä toisteltiin yleisiä uskomuksia jotka eivät 'tietenkään' kenenkään omalla kohdalla pitäneet paikkaansa.

Liisa Rantalaiho