

ASiantuntijuus ja ikäneuvottelut tietointensiivisessä työssä

Apulaisprofessori Ulpukka Isopahkala-Bouret

Elinikäisen oppimisen ja koulutuksen tutkimuskeskus (CELE)

Kasvatustieteiden laitos, Turun yliopisto



Turun yliopisto
University of Turku



Luennon tarkoitus

- Millaista on ikääntyminen tänä päivänä?
- Minkälaisia ennakkoluuloja keski-ikään ehtineet asiantuntijat töissä kohtaavat?
- Millaisia ikäneuvotteluja työpaikoilla käydään?
- Miten voi aktiivisesti vastustaa kulttuurisia stereotypioita ja niiden kapeasti määrittelemää paikkaa ikääntyville työntekijöille?
- Mikä merkitys elinikäisellä oppimisella ja koulutuksella on?



VIDEO

- Fortnite Battle Royal – Full Match Gameplay (näyte videopelistä)



Ikä – ei vain kronologisten vuosien summa!

- Ikäisyyttä ja ikäkausia määrittelevät mm.
 - *biologiset,*
 - *psykologiset,*
 - *sosiaaliset,*
 - *juridiset,*
 - *kokemukselliset ja*
 - *symboliset*merkityksenannot



Ikääntyminen

- Ikääntyminen on jotain jota tapahtuu koko ajan ja joka koskettaa meitä kaikkia!
- Tietyn ikäiset määrittyvät ”ikäntyneiksi” kulttuuristen merkityksenantojen kautta
- Itsessä ja omassa kehossa tapahtuvat muutokset tulkitaan sosiaalisesti ja kulttuurisesti tarjolla olevien reunaehtojen ja mallien avulla
- Normeihin mukautuen tai niitä haastaen ja vastustaen



”Oikean ikäisyys”

- Sosiaalisesti säädellyt ikänormit ja käytännöt määrittelevät mikä on *pakollista, suotavaa* ja *sopivaa* tehdä missäkin iässä
- Eri ikäiset toimijat asetetaan erilaisiin arvolatautuneisiin positiioihin
- Omaa ikäänsä alkaa pohtia vasta kun kokee olevansa ”väärän ikäinen” eli poikkeavansa totutusta ikänormista



Kuvittele hetki...

**Minä vuonna 2028,
Kun olen _____ vuotias**



Kuvittele hetki... että onkin vuosi 2028

- Olet siis silloin 10 vuotta vanhempi kuin mitä nyt olet:
 - *Missä olet silloin?*
 - *Millaista työtä teet?* Mikä on asiantuntijaroolisi ja –asemasi? Ja jos aktiivinen työura on jo sinulla takanapäin, mitä teet sen sijaan? Voitko edelleen hyödyntää asiantuntijuuttasi tavalla tai toisella?
 - *Millainen työyhteisösi on?* Millaisia työtovereita on ympärilläsi? Millainen on suhteesi heihin? Jos olet siirtynyt jo eläkkeelle, millaisia verkostoihin edelleen kuulut?
 - *Millaisten asioiden parissa työskentelet?* Mikä saa sinut innostumaan? Mistä haaveilet?



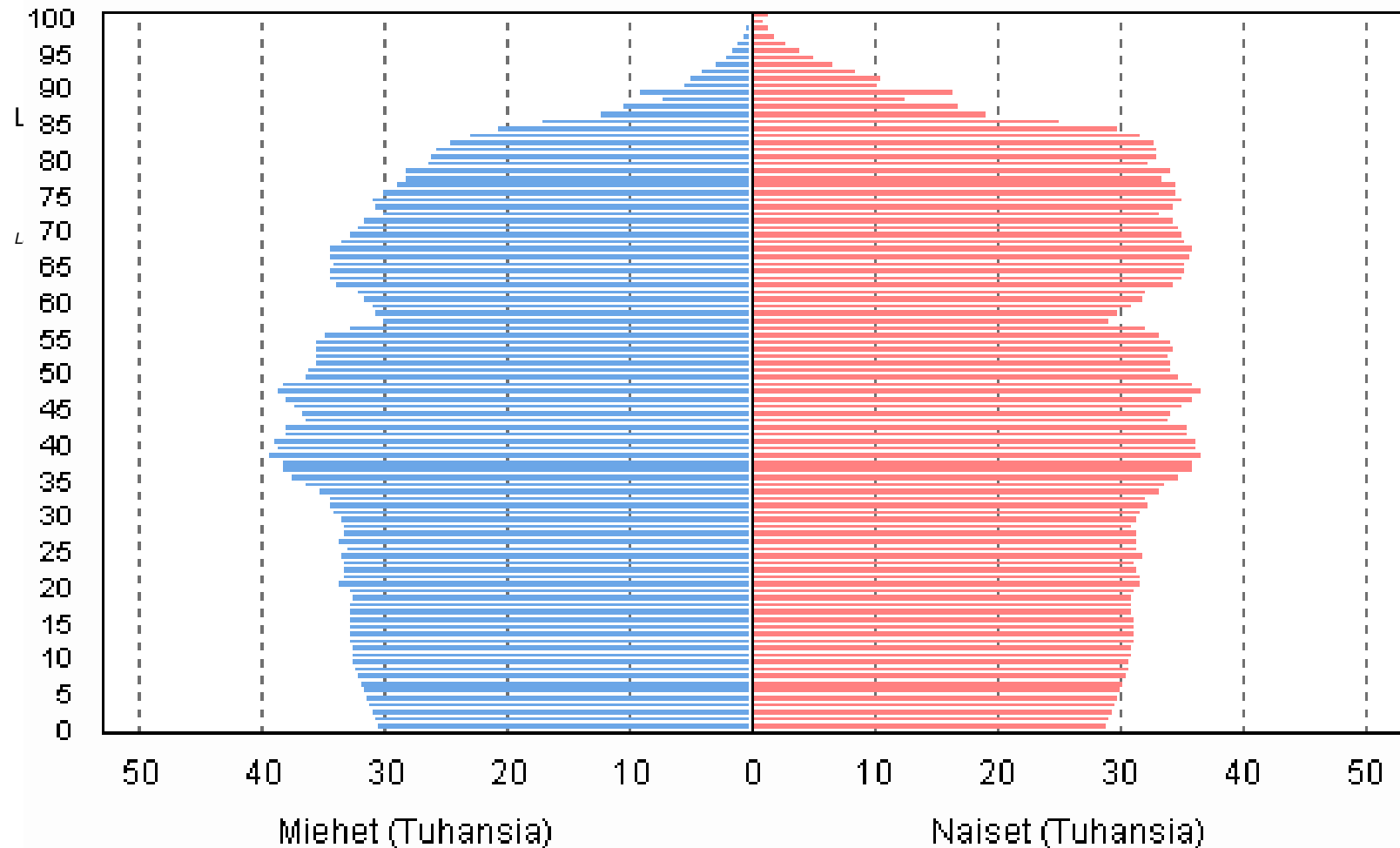
Väestön ja työntekijöiden ikäntyminen



Eläkkeellesiirtymisiän odote

- Eläkeuudistus vuonna 2005 ja ikääntyneiden työvoimassa on tapahtunut rakenteellinen muutos
- Vuonna 2009 sovittu tavoite 62,4 vuotta vuonna 2025
- 55-64-vuotiaiden työllisyysaste oli elokuussa 2016 jo 62,3%, kasvua oli tapahtunut vuodessa 2,1 % → ennustavat hyvää kehitystä eläkkeellesiirtymisiässä jatkossakin
- Työllisyysaste 60–64-vuotiaiden ikäryhmässä on noussut 2000-luvulla yli 20 prosenttiyksikköä eli yli kaksinkertaistunut
- 65-74-vuotiaiden työllisyysaste on myös kaksinkertaistunut noin viidestä suunnilleen kymmeneen prosenttiin vuosien 1991 ja 2015 välisenä aikana

Suomalaisten ikäpyramidi vuonna 2030



Korkeakoulutettujen työllisyysaste

- Korkeasti koulutetut ikääntyneet työntekijät osallistuvat työelämään paljon todennäköisemmin kuin matalasti koulutetut
- Koulutustason edelleen noustessa onkin ennustettavissa, että eläkkeelle siirtyminen myöhentyy edelleen
- Mitä koulutetummasta työntekijästä on kyse, sitä kiinnostavammaksi ja fyysisesti vähemmän rasittaviksi työ koetaan
- Oletettavasti hyvä koulutus myös suojaa ikään liitetyiltä ennakkoluuloilta ja syrjinnältä
- Alakohtaisia eroja on työvoiman ikärakenteessa ja siinä, kuinka pitkään jatketaan työelämässä

Ikääntymisen sosiaaliset ja kulttuuriset merkityksenannot



”*Decline narrative*”

- Yhteiskunnassa vallitsevan vahvan kulttuurisen narratiivin mukaan ikääntyminen merkitsee alaspäin menoa, rapistumista ja rupsahtamista...
- Vanhuuteen liitetään monenlaiset menetykset:
 - fyysisen ja mentaalisen suorituskyvyn heikkeneminen,
 - riippuvuus toisista ihmisistä, itsenäisyyden menetys
 - hyvän sosiaalisen aseman ja ammatillisen statuksen menettäminen, vaikutusvallan menettäminen,
 - nuorekkaan ulkonäön ja olemuksen menettäminen,
 - puolison ja ystävien menetys...

”Kolmas ikä”

- Tämän päivän kuusikymppiset synnyttivät aikanaan nuorisokulttuurin ja muuttavat nyt käsityksiämme ikääntymisestä
- Omanlaisia ikäidentiteettejä ja elämäntapoja
- Valinnanvapaus, itsemääräämisoikeus, itseilmaisu ja nautinto

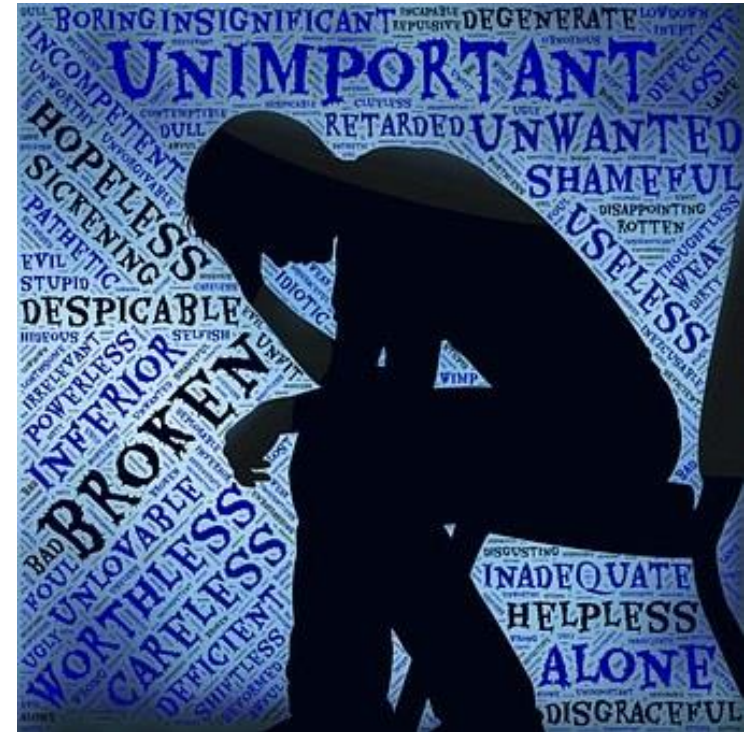


Jälleen pelianalogia...

- Pelihahmojen tyyli – ulkonäkö, varusteet, tanssi- ja liikkeet...
- Kolmas ikä - pelaamista erilaisilla ikäidentiteeteillä?

Ikästereotyytiat työelämässä

- Suorituskyky laskee
 - Oppimiskyky heikkenee
 - Muutosvastarinta kasvaa
 - Uuden teknologian tuntemus heikkoa
-
- Vaikutuksia työpaikojen henkilöstöpolitiikkaan ja käytäntöihin
 - Mahdollista ikäsyrijintää: työhönotto, urakierto, ylennykset, työsuhteen jatkuminen...
 - Valitettavasti vaikuttaa myös käsityksiin itsestä



Ikäneuvottelut

- Iän ja ikääntymisen merkityksiä voidaan muuttaa!
- Tilan raivaaminen omalle tavalle ikääntyä ja elää ”kolmatta ikää”
- Stereotyyppien vastustaminen tai niistä välittämättä oleminen
- Mahdollisesti itsensä etäännyttäminen ja erottautuminen muista ikääntyvistä työntekijöistä
- Huom. nuorekkaan olemuksen ja elämäntavan ”pitkittäminen” ei riitä muuttamaan iän ja ikääntymisen merkityksiä, vaan tarvitaan joukkovoimaa, yhteiskunnallista muutosta ja yhdessä jaettuja, positiivisia ikäidentiteettejä

Parikeskustelu

- Onko omassa työssä tullut vastaan tilanteita, joissa olisi jotenkin kokenut itsensä ”väärän ikäiseksi” ja on joutunut mukaan ”ikäneuvotteluihin”?
- Jos itsellä ei ole vastaavaa kokemusta, niin mieti yleisemmin mitä ne tilanteet voisivat olla...

Elinikäinen oppiminen ja koulutus resursseina ikäneuvotteluissa



Mikä saa jatkamaan työuraa?

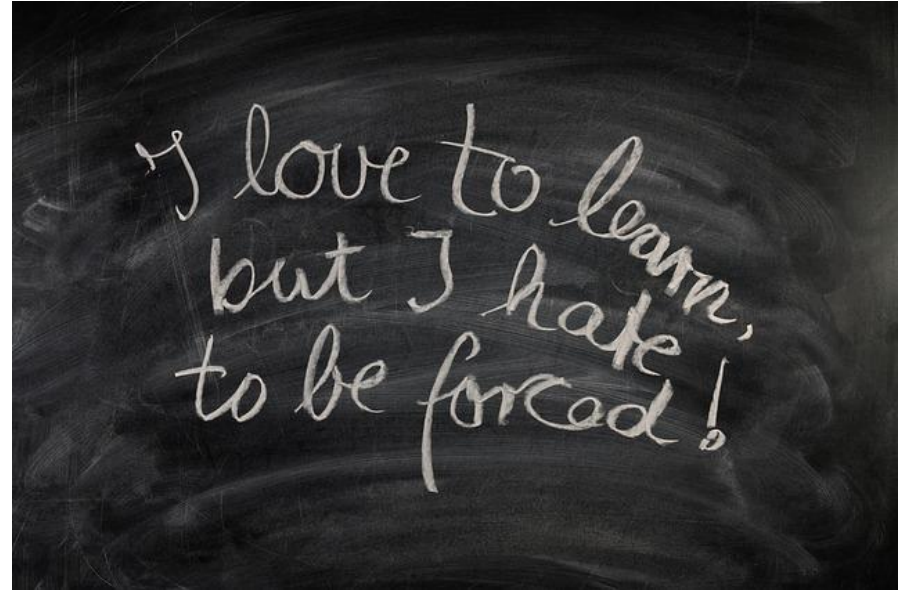
”Yli 60-vuotiaana työssä olevien työyhteisöjä luonnehtii se, että niissä käytetään eri-ikäisten kykyjä tasapuolisesti hyväksi, niissä vanhemmatkin kokevat olevansa mukana suunnittelemassa töitä ja saavansa esimiestukea aina tarvittaessa. Myös syrjintää ja kiusaamista esiintyy vähemmän...”

(Lehto 2012)



Ikääntyvien oppimiselle tyypillisiä piirteitä

- Vahva oppimisen itseohjautuvuus
- Jatkuva oppiminen itsestään selvä osa työtä
- Verkostoituminen ja asiantuntijuuden jakaminen



Maisterin tutkinnon suorittaminen

- Avaa uusia uramahdollisuuksia
 - Voi hakea työpaikkoja, joissa vaaditaan ylempää tutkintoa
 - Muodollinen pätevyys, työsuhteen vakinaistaminen
- Vahvistaa osaamista, osallisuutta ja asiantuntija-asemaa työyhteisössä
- Lisää luottamusta ja muuttaa ammatillista identiteettiä
- Voi vaikuttaa omalla asiantuntijuudellaan laajemminkin yhteiskunnassa – ja myös eläkkeelle jäämisen jälkeen!

(Isopahkala-Bouret 2017)

Opiskelun merkitys myöhemmällä iällä

*“When you begin studying as an adult,
you need to mix with young people.
You kind of dare to take the risk;
you kind of reveal who you really are.*

*You must leave all kinds of secure role positions that
your work or other settings have provided you with.
In the study context, you need to represent yourself
very differently than at your workplace. At work, you
could get entrenched in existing power positions.*

*In that sense, studying [at an older age] is very
important, because it forces you to renew yourself.*

*Studies provide you with new knowledge, but
moreover they ‘refresh’ you mentally.” (Markus, 61)*

(Isopahkala-Bouret 2016)



Turun yliopisto
University of Turku

Tuore tutkinto on vahva ”todiste”

- [Accomplishment of a degree] was a proof that – even if I'm at that age – I'm still able to accomplish such a big thing. (Mary, 56)
- When you study and get a Master's degree at an older age, it shows, you know, a kind of initiative and ability. (Paula, 61)

(Isopahkala-Bouret 2016)



Kouluttautuminen tapa erottautua

“Other” aging worker's experiences

Gets stuck in a rut
Mind becomes stiff
“I know everything already” attitude
Becomes inflexible
Becomes entrenched in existing power positions
Becomes cynical

Interviewee's experiences

Ready to learn new things
Continues studying, reading and going to events
Searches for new information and experiences
Refreshes oneself mentally
Takes risks
Keeps up-to-date

(Isopahkala-Bouret 2015)



Jos palataan tulevaisuudenkuvaan 10 vuoden päähän...

Mitä muutoksia tarvitaan tämän päivän työelämään, jotta tullessasi ikään, jolloin sinut voidaan mieltää ikääntyneeksi työntekijäksi, työolot ovat ihanteelliset myös sinun jatkaa tyytyväisenä työurasi loppuun saakka?



Ikämyönteinen työpaikka

- Mahdollisuuksia toteuttaa itseään työssä, jatkuva mahdollisuus kehittyä ja oppia uusia asioita
- Mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa sekä oman työn suunnitteluun että organisaation muutoksiin
- Eri ikäisten työntekijöiden yhteistyö
- Arvostuksen saaminen, esimiehiltä saatu tuki, kannustus ja kiitos, sekä tasapuolinen kohtelu



Myönteinen työpaikka - kaiken ikäisille!



Turun yliopisto
University of Turku

Yhteenveto

- Ikääntyvät työntekijät – se tarkoittaa meitä kaikkia nyt tai tulevaisuudessa
- Onko niin, että ikääntyä saa jos se ei näy eikä tunnu missään? Työuraa voi pidentää niin kauan kuin jaksaa jatkuvasti valmistautua, hankkia lisäresursseja ja muokata ulkonäköään pärjätäkseen ”pelissä”?
- Vai onko niin, että meiltä löytyy yhteistä tahtoa muuttaa työelämässä vallitsevia sosiaalisia käytäntöjä ja kulttuurisia merkityksenantoja ikäystävällisempään suuntaan?
- Mitä voisi olla nuoruutta ja tehokkuutta ihannoivista ikänormeista vapaa ikääntyminen ja iästä nauttiminen?



Ja vielä se tulee semmoinenkin aamu ;)

Tule viäl semne aamu,
ko määhä herä ilman kello oikee aikasi,
keitän ittelän kaffet,
polje Monarkin kans kaupunkil,
ole oven taka vartomas
ko L. Lehtose Leninkiliike
myyjärouva tule töihi,
päästä munt sisäl,
autta valikoima heijä suurimma,
vaaliampunasimma
pualpunttisimma aluhousu.
Aurjoefärisek kunnolliset tukisuka,
ja merinovillasep polvelämmittime,
naapurkaupast peessik kenkä
ja paffilaatikoruskia poplari.

Mää haise aukalyptukselt,
viäm pal tila takapenkil,
hymyilen ko suamempystykorva,
mut kieltäyryn kaikest,
sano: emmää muist,
emmää jaks,
emmää ol ikä ennenkä,
ko määhä olen tottunu juur näi.
Enkä meina pualtvuassatta orotta.

Heli Laaksonen



Turun yliopisto
University of Turku

Kirjallisuutta

- Gilleard, C., & Higgs, P. (2009). The third age: Field, habitus, or identity. In I. Rees Jones, P. Higgs, & D. Ekerdt (Eds.), *Consumption & generational change: The rise of consumer lifestyles* (pp. 23–36). New Brunswick, NJ: Transaction Publishers.
- Isopahkala-Bouret, U. (2015) Graduation at age 50+: Contested efforts to construct “third age” identities and negotiate cultural age stereotypes, *Journal of Aging Studies*, 35, 1–9.
- Isopahkala-Bouret, U. & Niemi, H. (2016) Learning and ageing well at knowledge-intensive work. A qualitative research synthesis on senior knowledge workers’ learning experiences, *Social Inquiry into Well-Being*, 2, 1, 33-44.
- Isopahkala-Bouret, U. & Siivonen, P. (2016) Viisikymppisten naisten neuvottelua korkeakoulutuksesta, ikääntymisestä ja työllistettävyydestä, *Aikuiskasvatus*, 36, 4, 246-257.
- Isopahkala-Bouret, U. (2017) Benefits of higher education in mid-life: A life-course agency perspective, *Journal of Adult and Continuing Education*, 23, 1.
- Irni, S. (2009). Cranky old women? Irritation, resistance and gendering practices in work organizations. *Gender, Work and Organization*, 16, 6, 667–683.
- Lehto, A.– M. (2012) Eläkeikätaavoite on saavutettavissa. *Hyvinvointikatsaus* 1/2012.
- Lamont, R.A., Swift, H.J., & Abrams, D. (2015). A review and meta-analysis of age-based stereotype threat: Negative stereotypes, not facts, do the damage. *Psychology and Aging*, 30, 1, 180–193.
- Trethewey, A. (2001). Reproducing and resisting the master narrative of decline. Midlife professional women's experiences of aging. *Management Communication Quarterly*, 15, 2, 183–226.