

Marjo Karinkanta

POSITIIVINEN IKÄASENNE

Näkökulmassa + 49-vuotiaat - Mitä myönteisiä asioita he kokevat ikääntymisessä ja miten ikääntymisen tuomia vahvuuksia tulisi hyödyntää työelämässä

POSITIIVINEN IKÄASENNE

Näkökulmassa + 49-vuotiaat – Mitä myönteisiä asioita he kokevat ikääntymisessä ja miten ikääntymisen tuomia vahvuuksia tulisi hyödyntää työelämässä

Marjo Karinkanta
Opinnäytetyö
Syksy 2024
Liiketalouden tutkinto
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu

Liiketalouden tutkinto-ohjelma, esimiestyö ja henkilöstöosaaminen

Tekijä(t): Marjo Karinkanta

Opinnäytetyön nimi: Näkökulmassa + 49-vuotiaat – Mitä myönteisiä asioita he kokevat ikääntymisessä ja miten ikääntymisen tuomia vahvuuksia tulisi hyödyntää työelämässä?

Työn ohjaaja(t): Noora Schroderus

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2024

Sivumäärä: 40 + 2 liitettä

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia nykypäivän ikäasenteita, ikääntymistä sekä ikääntymisen myönteisiä vaikutuksia + 49-vuotiaiden näkökulmasta. Tutkimukseen osallistui viisi henkilöä, joiden ikä vaihteli 49–64-vuoden välillä. Aineiston hankinta toteutui yksittäisinä teemahaastatteluin, joista osa suoritettiin etänä ja osa paikan päällä kasvotusten. Tutkimuksen tavoitteena oli kerätä tietoa siitä, miten työelämän konkarit kokevat ikääntymisen, mitä myönteisiä vaikutuksia ikääntymisellä on ollut heihin ja miten ikääntymisen tuomia vahvuuksia ja tarpeita on huomioitu työelämässä. Lisäksi selvitin miten työelämä hyötyisi heidän vahvuusistansa ja taidoista.

Tutkimuksen teoria muodostui suomen- ja englanninkielisistä kirjallisuudesta, tutkimuksista ja verkkoartikkeleista, joissa käsiteltiin, ikää, asenteita ja ikäjohtamista. Kyseessä on tapaustutkimus. Menetelmällä pyrin ymmärtämään yksilön kokemaa todellisuutta, käyttäytymistä, kokemuksia ja näkökulmia. Tutkimuksen teoriasta poimin ilmiön näkökulmasta merkittävät teemat, jotka määrittivät niin haastattelukysymyksiä kuin aineiston analyysiä. Teemahaastattelun runko muodostui 13 kysymyksestä. Aineistolle suoritin teorialähtöisen sisällönanalyysin, jossa teoria määritti millaisiin luokkiin ja teemoihin aineisto tuli jaotella. Luokiteltuista aineistoista muodostui kaksi teemaa, jotka olivat ikäasenne ja ikäjohtaminen

Tuloksissa ilmeni, että konkarit kokevat ikänsä kalenteri-ikänsä nuoremmaksi ja tähän vaikuttaa erilaiset ympäristötekijät. Kalenteri-ikä ei ole merkittävä osa heidän identiteettiään eikä se ole vaikuttanut heidän työyhteisöön ja siihen sopeutumiseen. Ammattitaito on pääasia jota arvostetaan. Ikääntyminen koetaan pääsääntöisesti myönteisenä kokemuksena ja sen hyötyjä tunnustetaan. Konkareilla on paljon elämän tuomaa viisautta, josta on hyötyä itsensä ja muiden ymmärtämisessä. Lisäksi heillä on kyky nähdä ja ymmärtää asioita suuremmasta perspektiivistä.

Ikääntymisen tuomaa elämäkokemusta toivotaan hyödynnettäväksi erilaisien päätösten teossa ja kehitystehtävissä, joissa konkarit voivat hyödyntää elämäkokemustaan ja ammattitaitoaan. Tällaisia työtehtäviä olisi mentori tai neuvonantaja. Koulutukset ja kehitysideat liittyivät ammattitaidon ylläpitämiseen, työssäjaksamiseen ja tietoteknisten taitojen ylläpitämiseen. Tulokset tukivat teoriaa, mutta eivät ottaneet huomioon yksilöllisyyttä. Tuloksia ei voi yleistää ja olisi vaatinut huomattavasti suuremman määrän haastatteluista, jotta tulokset olisivat olleet monisäikeisemmät.

Asiasanat: Asenne, ikä, ikääntyminen, ikäjohtaminen, positiivisuus

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Economics, Option of Management and HRM

Author(s): Marjo Karinkanta

Title of thesis: Perspective + 49-year-olds – What positive in ageing do they experience in ageing and how should the strengths of ageing be utilized in working life?

Supervisor(s): Noora Schroderus

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2024

Number of pages: 40 + 2 appendices

The purpose of this thesis is to find out peoples attitudes towards ageing, what positive things ageing brings to individual and to work community, how work community could benefit from their experience and what kind of age management they have had in their work places.

In this qualitative research the theory is formed from different literature, researches and network articles which concerned information given by attitudes, ageing and age management. The research method I used was case study where aim to understand individuals behaviour, experiences, points of views and reality of ageing. Research questions are: How age positive appears today's working life and attitudes and how the positive experience and talents of ageing can be used and benefit in work community

To this thesis I interviewed five individuals whom ages were between 49–64 years. Interviews were kept distant and face to face. Interview formed from 13 questions and possible supplementary questions. The results showed that elderly workers has lots of life experience like wide perspective to understand life. The subjects of the study would like to use of their experience in working life for example in problem solving, helping to make big decision and as mentoring or advising yonger people. Researches result and theory supported each other.

Keywords: Attitude, age, aging, age management, positiveness

SISÄLLYS

SISÄLLYS	5
1 JOHDANTO	6
2 MITÄ ON ASENNE JA MITÄ SE KERTOO SINUSTA	8
2.1 Stereotypiat ja ennakkoluulot käsi kädessä	8
2.2 Ikäasenne	9
2.3 Ikäasenteen vaikutus ympäristöön	11
2.4 Ikä ja asenteet suurennuslasin alla	13
3 IÄN VIIDET KASVOT	15
3.1 Ikä - hyödyntämätön potentiaali?	16
3.2 Ikäjohtaminen - ikäneutraali johtaminen	17
4 MITEN IKÄÄNTYMISTÄ HUOMIOIDAAN JA HYÖDYNNETÄÄN TYÖELÄMÄSSÄ	21
4.1 Tutkimusmenetelmä	21
4.2 Teemahaastattelu	22
4.3 Haastateltavien tavoittaminen ja tutkimuksen resurssit	23
4.4 Aineiston hankintana ikäpositiivinen teemahaastattelu	25
4.5 Teorialähtöinen sisällönanalyysi	26
5 TULOKSET	30
5.1 Ikääntymisen vaikutus tutkimuksen kohteeseen	30
5.2 Vahvuuksien ja tarpeiden tunnistaminen sekä kehittäminen työyhteisössä	31
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	33
7 POHDINTA	35
LÄHTEET	38
LIITTEET	41

1 JOHDANTO

Tänä päivänä työelämässä voi kohdata kollegoita jopa neljästä eri sukupolvea. Jokaisen arvot, asenteet, osaaminen, tarpeet ja yleinen elämäntilanne ovat erilaisia. Ikäerojen ollessa jopa kymmeniä vuosia, voi tämä näyttäytyä heidän käsityksissään ja kokemuksissaan työelämänculusta, hyvästä työstä, johtamisesta ja vuorovaikutustaidoista. (Saarelma-Thiel & Wallin 2014, 116–117, 119, 122.) Eri sukupolvien myötä, työelämän kokeneiden ja nuorien välillä voi havaita vastakkainasettelua. Nykypäivän monimuotoinen työelämä kaipaa myötätuntoa ja hyväksyntää tullaksemme toimeen kaikenikäisten kanssa. (Fast ym. 2023, 274.)

Tämän opinnäytetyön sai alkunsa, kun 35-vuotias ilmaisi mielipiteensä siitä, kuinka hän on liian vanha opiskelemaan uutta ammattia. Kommentin myötä kiinnitin enemmän huomiota ympärilläni käytyihin keskusteluihin iästä. Puheet eivät olleet kovin myönteisiä ja se sai minut pohtimaan niiden vaikutusta ympäristöön kuten lapsiin ja nuoriin. Opinnäytetyössä haluan selvittää ikääntymisen myönteisiä puolia sekä miten esihenkilötyössä ja työelämässä tällaiseen asenteeseen voitaisiin vaikuttaa.

Tämä kvalitatiivisen tutkimuksen saattamana perehdytään ikääntymiseen, asenteisiin ja ikäjohtamiseen. Tutkimuksella selvitetään + 49-vuotiaiden myönteisiä kokemuksia ikääntymisestä ja sen vaikutuksista työelämässä. Lisäksi selvitin, miten työelämän konkarit toivoisivat, että heidän ikääntymisensä tuomaa osaamista tulisi hyödyntää työelämässä. Tutkimuksen tarkoitus on saada niin esihenkilöt kuin työntekijätkin pohtimaan millä tavalla heidän työpaikoillansa otetaan huomioon erikäiset, miten heidän suhtautumisensa ikääntymiseen ilmenee heidän puheissansa sekä teoissa ja miten he vaikuttavat asenteillaan ympäristöön sekä millaiset asiat heidän asenteisiinsa todella vaikuttavat. Tutkimuskysymykset ovat: Miten ikäpositiivisuus ilmenee nykypäivän työelämässä ja asenteissa sekä miten ikääntymisen myönteisiä puolia voisi hyödyntää työelämässä?

Teoriaosuudessa perehdytään asenteisiin ja niihin vaikuttaviin tekijöihin sekä syvennyttään siihen mitä kaikkea ikä ja ikääntyminen käytännössä ovat. Lisäksi käydään läpi ikäjohtamista ja ikäjohtamisen valossa tehtyjä tutkimuksia. Aineistonhankinta toteutettiin viitenä teemahaastatteluna. Haastatteluista muodostuneille aineistoille suoritettiin teorialähtöinen sisällönanalyysi, jossa tutkimuksen kannalta merkittävät käsitteet tulivat tietoperustasta. Poimin aineistosta asioita ja ilmaisuja, jotka

luokittelin eri teemojen eli käsitteiden alle. Käsitteistä muovautui lopullinen aineisto, josta muodostui tämän tutkimuksen tulokset. Opinnäytetyö on suoritettu vuonna 2024 maalis-syyskuun aikana.

2 MITÄ ON ASENNEN JA MITÄ SE KERTOO SINUSTA

Asenne syntyy laajalti yhteiskunnan eli ympärillämme olevien ihmisten ja erilaisten asioiden muodostamista ennakkoluuloista (Fast ym. 2023, 9). Ympäristön vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi elämäkokemus, kulttuuri ja koulutukset. (Cherry 2024). Asenteet ovat läsnä ihmisten jokapäiväisessä elämässä kuten sosiaalisissa tilanteissa ja päätöksien teoissa. Kun ymmärtää erilaisten taustatekijöiden vaikutukset asenteiden syntymiseen, hyödyttää se myös ymmärtämään itseään, toisia ihmisiä sekä tarvittaessa tunnistamaan itselle tai ympäristölle haitallisia asenteita. Asenteilla ja ennakkoluuloilla voidaan vaikuttaa muun muassa työyhteisöiden tiimityöskentelyyn ja työilmapiiriin. (Viitasari 2015, 60; Fast ym. 2023, 257.)

Ympäristön vaikutus asenteisiin ja arvoihin on merkittävä, ja ne vaikuttavat huomaamattamme (Dweck 2016, 375; Fast ym. 2023, 49). Asenne kehittyy elämän myötä, vaikuttaen kykyyn nähdä ja arvioida erilaisia asioita. Se, millainen asenne tietyllä henkilöllä on muodostunut, ilmenee hänen suhtautumisestaan itseensä, elämään ja tapaan käsitellä tunteita. (Hinkkala & Sandelius 2024; Röhr 2024; Cherry 2024; Lundell ym. 2011, 64.) Toisin sanoen asenne on laaja kirjo erilaisia tunteita, uskomuksia, odotuksia ja aikomuksia jotakin ennalta määriteltä asiaa kohtaan (Cherry 2024).

2.1 Stereotyyppit ja ennakkoluulot käsi kädessä

Stereotyyppialla tarkoitetaan eri ihmisryhmiin kohdistuvaa yleistämistä (Lundell ym. 2011, 37; Mannerheimin lastensuojeluliitto 2024), joka perustuu ihmisten luontaiseen taipumukseen luokitella erilaisia asioita ja ilmiöitä. Luokittelu vähentää tiedollisen kuormituksen kokemusta ja helpottaa ymmärtämään ympärillämme tapahtuvia asioita. (Lundell ym. 2011, 37.) Esimerkiksi ikästereotyyppit pohjautuvat kalenteri-ikään (Lundell ym. 2011, 37), jolloin saman ikäryhmän edustajat näyttäytyvät yhdenmukaisina, eikä yksilöllisiä eroja huomioida (Lundell 2011, 37; Mannerheimin lastensuojeluliitto 2024). Ikään kohdistuvat stereotyyppit voivat ilmetä positiivisina, kielteisinä tai neutraaleina, ja näin ollen näyttäytyä ennakkoluuloisena suhtautumisena ennalta määriteltä asioita kohtaan (Lundell ym. 2011, 37).

Ennakkoluulot mielletään usein negatiiviseksi suhtautumiseksi tiettyä aihetta kohtaan. Ne syntyvät ennen kuin tietystä asiasta tai henkilöstä tiedetään mitään. Tällöin tietämättömyyden valossa asioita arvataan, oletetaan ja yleistetään, eikä yksilöllisiä piirteitä huomioida. Stereotyyppien lailla ennakkoluulot kohdistuvat johonkin tiettyyn henkilöön, ryhmään tai asiaan, mikä pahimmassa tapauksessa johtaa syrjintään ja rasismiin. (Mannerheimin lastensuojeluliitto 2024.) Ennakkoluulot vaikuttavat laajalti elämän eri osa-alueisiin kuten ihmisten kohtaamisiin, luottamuksen syntymiseen ja vuorovaikutustilanteisiin (Lehto & Salin 2022, 47).

Kun asenteet ovat joko myönteistä tai negatiivista, ohjaavat nämä ennakkoluulosta suhtautumista ennalta määriteltä aihetta kohtaan. (Dweck 2016, 375; Cherry 2023). Psykologi Carol Dweck (2016, 375) jatkaa, että ihmisten tietoisuuden herättäminen tiedostamatta muodostuneisiin uskomuksiin auttaa heitä tarvittaessa muuttamaan uskomuksiansa ja sitä myötä alkunsa saaneita asenteita. Psykologi Adam Grant (2021, 167.) lisää, että mitä voimakkaampi mielipide eli asenne jotakin tiettyä aihetta kohtaan on, voi tästä syntynyt stereotyyppi laajentua ennakkoluuloksi. Tällöin stereotyyppioita synnyttäneitä syitä ei ajatella uudelleen, jolloin niiden käsitys vakiintuu ja syventää ennakkoluuloja. Esimerkkejä näistä on nähtävissä uutisissa, urheilussa ja politiikassa. Erilaisten asenteiden, stereotyyppien ja ennakkoluulojen myötä osa ihmisten identiteetistä kehittyy.

Grant (2021, 167–172) jatkaa, että asenteiden myötä muodostuneet uskomukset, stereotypiat ja ennakkoluulot yhdistävät samanhenkisiä ihmisiä. Tällöin tapahtuu ryhmäpolarisaatio eli ryhmäytymistä samanhenkisten ihmisten välillä. Ryhmäytymisessä samanhenkiset kokevat yhteenkuuluvuutta, koska he näkevät ja ymmärtävät maailmaa samankaltaisten uskomuksiansa kautta. Ryhmäytymisien myötä stereotypiat vahvistuvat. Tästä esimerkkinä ovat perheet, joissa vallitsee tietyt uskomukset ja niistä uskomuksista tulee osa perheenjäsenien identiteettiä. Fast ja muut kirjoittajat (2023, 131, 115, 252) jatkavat, että ympäristön asettamat stereotypiat voivat rajoittaa meitä näkemästä eri-ikäisten todellista potentiaalia. Esimerkiksi yleinen stereotyyppi nuorista on, että he ovat tietoteknisesti taitavia tai yli 55-vuotiaat sairastavat enemmän, vaikka yleisellä tasolla nämä eivät pidä paikkansa.

2.2 Ikäasenne

Kuten edellä on kirjoitettu, asenteen syntymisestä, sama pätee myös ikäasenteisiin. Ikäasenne on usein tiedostamatonta suhtautumista kuten tunteita ja uskomuksia omaa ikää, ikääntymistä ja tiet-

tyjä ikäryhmiä kohtaan. Ikäasenne vaikuttaa jokaiseen yksilöön, koska ikääntyminen on osa jokapäiväistä elämää. (Lundell ym. 2011, 35.) Elämänkulun aikana ihmiset viettävät usein aikaa ikäistensä parissa, jolloin monimuotoisia ikäkokemuksia saattavat tarjota vain perhe ja työelämä. Näin ikäasenteet alkavat muodostua ympäristön vaikutuksesta jo varhaisessa vaiheessa. (Fast ym. 2023, 15; Lundell ym. 2011, 35.)

Ympäristöllä, kuten työpaikalla, perheellä tai kulttuurilla, on vahva vaikutus siihen, koetaanko ikääntyminen myönteisessä vai negatiivisessa valossa ja ymmärretäänkö ikääntymisen tuomat mahdollisuudet rajoittavina vai mahdollistavina tekijöinä (Fast ym. 2023, 20–21). Todellisuudessa kokemus ikääntymisestä rajoittuu henkilökohtaisesti koettuihin ikävaiheisiin. Lopulta kokemukset osoittavat, ettei elämä ole sen ihmeellisempää ikääntymisestä huolimatta. Elämän kokemukset muovaavat ihmisistä yksilöitä, ja ne piirteet korostuvat ikääntymisen myötä. (Fast ym. 2023, 18–19, 21, 67.)

Fast ja kumppanit (2023, 252, 271) jatkavat, että todellisuudessa ikä kertoo meistä paljon ja ei mitään. Se, että sanotaan iän olevan vain numero, on itsensä ja muiden huijaamista. Todellisuudessa ikä on niin paljon muutakin. On hyvä ymmärtää, etteivät kaikki koe ikämääritelmiä omakseen, koska ulkopuoliselle pelkkä ikä ei kerro henkilön elämäntilanteesta, kuten työuran vaiheesta tai muista yksilöllisistä tekijöistä, yhtään mitään. Ikä ei esimerkiksi määritä sitä, voiko henkilö olla yrittäjä, isä, äiti, opiskelija, työtön tai isovanhempi. (Fast ym. 22–23; Saarelma-Thiel & Wallin 2014, 121). Ikääntymisen ennakkoluulot syntyvät siinä vaiheessa, kun henkilö kokee olevansa kalenterikäikään nuorempi tai vanhempi. Lisäksi mielikuva siitä, miten tietynikäisenä tulisi olla ja käyttäytyä, kielii tiedostamattomista ikäasenteista. (Fast ym. 2023, 9; Lundell ym. 2011, 31.)

Stereotyyppisten asenteiden aiheuttamat ennakkoluulot eri ikäisistä on erityisen tärkeää kumota tuomalla julkisissa keskusteluissa ilmi hyviä kokemuksia ja tarinoita (Fast ym. 2023 20–21, 271; Pääkkönen 2020, 133) sekä lisäämällä ikäpositiivisuutta tukevaa mainontaa yrityksien ja vaikutusvaltaisten tahojen toimesta (Pääkkönen 2020, 133). Positiivisia ulostuloja lisäämällä vaikutetaan olemassa oleviin asenteisiin ja ohjataan ihmisiä kyseenalaistamaan heidän tapansa ajatella ja nähdä asioita. Tämä edesauttaa yhteisessä tavoitteessamme saavuttaa yhdenmukainen Suomi. (Fast ym. 2023, 266–268.)

Adam Grant ei ole aivan samaa meiltä Pääkkösen, Fastin ja kumppaneidensa kanssa asenteiden ja ennakkoluulojen kumoamisesta ja tuokin esiin toisenlaisen tavan lähestyä asenteiden kyseenalaistamista. Grant (2022, 183–184) kirjoittaa, että asenteiden epäröimistä tulisi lähestyä vaihtoehtoisella ajattelulla. Tällä tarkoitetaan sitä, että asetetaan itsemme asemaan, jossa lähtökohdat, kuten perhe, syntymän ajankohta tai kansalaisuus, olisivat erilaiset. Millaiset asenteet yksilön identiteetissä näyttäytyvät silloin? Vaihtoehtoinen ajattelutapa auttaa ymmärtämään sitä, miten erilaiset lähtökohdat vaikuttavat erilaisten asenteiden muodostumiseen.

Asenteita on mahdollista rikkoa kuuntelemalla ennakkoluulojen ja stereotyyppien kohteena olevien ihmisten toiveita, pelkoja ja tunteita. Mikäli yksilö edustaa suurempaa ryhmää, saatetaan hänet nähdä poikkeuksellisenä yksilönä ja asenne ryhmää kohtaan pysyy ennallaan. Psykologi Adam Grant yhdessä kollegoidensa kanssa suorittivat kokeen kahdelle toisiansa inhoavalle ryhmälle. Ryhmiä pyydettiin pohtimaan kolmea hyvää ja kolmea huonoa asiaa toisesta ryhmästä. Tämän jälkeen heitä pyydettiin pohtimaan syitä, miksi paheksuivat toista ryhmää. Tutkimus osoitti, että henkilöt, jotka pohtivat ja ymmärsivät asenteidensa järjettömyyden, muuttivat suhtautumistaan toista ryhmää kohtaan. Asenteen muutokseen vaikutti se, että kohteena olleet henkilöt ymmärsivät, kuinka typerää on muodostaa mielipiteitä ulkoisen olemuksen perusteella, koska olemuksen taustalla vaikuttavat yksilölliset tekijät jäävät huomioimatta. (Grant 2022, 180–182.)

Fast muiden kirjoittajien kanssa (2023, 21–22) lisäävät, että välttääkseen negatiivista asennoitumista, on tärkeää tuoda ilmi myönteisiä kokemuksia, jotta negatiivisia asenteita ei ruokittaisi lisää. Hinkkala ja Sandelius (2023) jatkavat, että kielteinen asenne uuvuttaa enemmän, kun taas myönteinen asenne on elämässä eteenpäin vievä voima. Voittamalla erilaiset pelot ja häpeän tunteet annetaan tilaa myönteisille ja hyvälle ajatuksille.

2.3 Ikäasenteen vaikutus ympäristöön

Muodostuneet ennakkoluulot ja asenteet vaikuttavat ennakkoluulojen kohteena oleviin ihmisryhmiin, jolloin he alkavat itsekin elää ennakkoluulojen ja asenteiden mukaisesti. He alkavat uskomaan, että näin kaikki heistä ajattelevat. (Fast ym. 2023, 43–44.) Asenteita ilmenee kaikilla. Tietyn iän saavutettuaan vähätellään itseään ja vedotaan omaan ikään ja kykenemättömyyteen suoriutua tietyistä asioista tai tarttua työnantajan tarjoamiin mahdollisuuksiin ammattitaidon kehittämisessä. (Vaahtio 2015.) On syytä painottaa, että se mitä sanomme ja miten sanomme, ruokkii ihmisten

ikäasenteita. Medialla on valtava rooli muokata ikäasenteitamme ja tapaamme nähdä eri-ikäiset ihmiset (Fast ym. 2023, 271).

Fast kollegoineen (2023, 20–21, 43–45, 68) käyttävät esimerkkinä avoimen keskustelun mahdollistavaa sosiaalisen median julkaisua, jossa harmitellaan joutumista ikäsyrynnän kohteeksi, koska ei saanut työpaikkaa yli 50-vuotiaana. Asia herättää toivottua keskustelua, mutta se myös ruokkii ongelmakeskeistä ajattelua. Tämä muodostaa ihmisille olettamuksen, että kun saavuttaa tuon tietyn iän, tapahtuu niin tai näin ja asiat elämässä vaikeutuvat. Tässäkin asiassa korostuu se, että tarvitaan myönteisiä ja positiivisia ulostuloja.

Ikääntynyt on määritelmä + 65-vuotta täyttäneille henkilöille, eikä se tänä päivänä ole linjassa toimintakyvyn kanssa. Ikääntyviksi määriteltyjen henkilöiden toimintakyky on parantunut vuosien saatossa huomattavasti. Yli 65-vuotiaat ovat monimuotoisin joukko ihmisiä, ja heillä yksilöllisyys näyttyy selkeämmin. (Fast ym. 2023, 19, 23.) Mediassa ja ihmisten puheissa ilmenee eri ikäryhmiin jaottelu kuten + 50-vuotiaat tai + 65-vuotiaat. Tällaisissa luokitteluissa, jossa annetaan ymmärtää, että jonkin ikärajan jälkeen tietyt asiat tuntuvat ja menevät tietyllä tavalla. Luokittelevan puheen sijaan pitäisi puhua yleisesti kokeneista, jolloin tietyn ikäistä ei lokeroisi eivätkä he joudu ikävien asenteiden ja syrjinnän kohteeksi. (Fast ym. 2023 45–46.) Jaottelua ikäryhmiin voidaan pitää syrjivänä, koska luokittelussa ei oteta huomioon yksilöllisiä eroja (Fast ym. 2023, 253; Saarelma-Thiel & Wallin 2014, 128).

län myötä muodostuneet käsitykset määrittelevät tekoja sekä puheita (Kiviranta 2010, 31). Ihmisille on luontaista ajautua yhteistyöhön saman ikäisten kanssa kuin iältään huomattavasti nuorempien tai vanhempien kanssa. Tämän myötä heidän tietotaitoonsa on helpompi luottaa, mutta se myös vaikuttaa heidän kokemukseensa eri-ikäisyyden tuomasta monimuotoisuudesta. Luontaisesta kyvystämme hakeutua ikäistemme seuraan luo harhaluulon, että asiat toimivat saman ikäisten kanssa sujuvammin. Tälle luontaiselle toiminnalle ei voi mitään, mutta sen tiedostaminen ja huomioon ottaminen elämän eri osa-alueilla voi helpottaa meitä hakeutumaan kaiken ikäisten seuraan. Kun eri-ikäiset kohtaavat, he oppivat ymmärtämään toistensa tapaa nähdä ja käsitellä asioita. (Fast 2023, 30–31, 271.)

2.4 Ikä ja asenteet suurennuslasin alla

Mikäli havaitaan, että negatiivinen asenne on tiedostamatonta, voivat siihen auttaa erilaiset koulutukset ja valmennukset, joista voivat hyötyä kaikki organisaatiossa. On tiedossa, että koulutuksia on pidetty, mutta ongelmaksi on ilmennyt se, ettei näiden vaikutusta ole mitattu jälkeenpäin, joten niiden varsinaista hyötyä ei voida yleistää. (Kanninen ym. 2022, 92–93.)

Vuonna 2023 on julkaistu raportti työterveyslaitoksen tarjoamasta valmennuksesta ikäjohtamiseen ja siitä puoli vuotta kestäneestä seurannasta. Seurannassa mitattiin valmennuksen vaikutusta esihenkilöiden ikäasenteisiin. Tuloksista ilmeni, että ikäasenteet ovat muuttuneet myönteisimmiksi verrattuna verrokkiryhmään, joille ei tarjottu kyseistä valmennusta. Valmennuksella havaittiin olevan vaikutusta esihenkilöiden ikäasenteisiin, työmotivaatioon ja työssäjaksamiseen. Valmennuksesta oli eniten hyötyä yksityisellä sektorilla toimiville esihenkilöille sekä matalan koulutuksen saaneille esihenkilöille. Esihenkilöiden ikäasenteiden muutos vaikutti myös työntekijöiden työn imuun sekä vähensi heidän haluaan vaihtaa työpaikkaa. Seurannasta saatuja tuloksia ei voi yleistää, koska havaittuihin muutoksiin vaikutti se, kenen esihenkilön alaisuudessa työntekijät olivat. (Ruokolainen ym. 2023, 38–41, 44–45.)

Vuonna 2005 Suomessa ja kolmessa Euroopan maassa esihenkilöille suoritetussa tutkimuksessa kysyttiin esihenkilöiden mielikuvaa siitä, minkä ikäisen henkilön he määrittelevät ikääntyneeksi. Lisäksi tutkimuksessa pyydettiin esihenkilöitä arvioimaan erilaisten taitojen kehittymistä ikääntyessä heidän omasta näkökulmastaan. Vastauksissa korostuivat negatiiviset asenteet ja omien taitojen vähättely ikääntyneenä. (Saarelma-Thiel & Wallin 2014, 130–131.)

Esihenkilöitä pyydettiin tekemään työntekijöille samojen taitojen arviointi, joissa vastaukset ikääntymisestä eivät olleet läheskään niin kielteiset kuin oman ikääntymisen kohdalla. Esihenkilöt arvioivat kokeneiden työntekijöiden vahvaa ammattitaitoa, luottamusta, vuorovaikutustaitoja sekä työhön sitoutumista. Tutkimus osoitti, että ikästereotypiat ovat tiukassa, ja ne heijastuvat herkemmin esihenkilön kohdalle kuin työntekijöihin. Tämä vaatisi henkilökohtaisen ikäprosessin muuttamista myönteisempään ikäasenteeseen. Kokonaisuudessaan tutkimus osoitti esihenkilöiden ja työntekijöiden ikäasenteissa hienovaraista muutosta ikäystävällisempään suuntaan. (Saarelma-Thiel & Wallin 2014, 130–131, 135.)

Fast kollegoineen (2023, 307–308) kirjoittavat, että ruotsissa ikäasenteita on onnistuttu muuttamaan lisäämällä mediaan ja yritysten viestintään positiivisia tarinoita ja korostamalla kokeneiden työelämävahvuuksia. Ikäpositiivisuuden aktiivisesta korostamisesta Ruotsin medioissa voi kiittää John Mellkvistiä. Hän on vuosien saatossa tehnyt sitkeää työtä ja nostanut mediassa esille ikään ja ikääntymiseen vaikuttavia seikkoja. Epäystävällisen perspektiivin sijaan John on nostanut esille ennakkoluuloja ja stereotypioita päinvastaisia havaintoja ja kokemuksia. Lisäksi Ruotsissa rohkaistaan ihmisiä uutisoimalla yksittäisten työelämän konkareiden päätöksistä mennä kohti uusia työelämänhaasteita ja uuden oppimista.

Thomas Ng ja Daniel Feldman (2012) tutkivat kuutta yleistä iäkkäisiin henkilöihin kohdistuvaa stereotypiaa, joita ilmenee niin työelämässä kuin työn ulkopuolisessa elämässä. Tutkimuksen tarkoituksena oli todistaa pitävätkö stereotypiat paikkansa vai ovatko ne täysin mittoihin liioiteltuja. Valitut stereotypiat olivat: Vanhemmat henkilöt ovat vähemmän motivoituneita, vähemmän halukkaita osallistumaan koulutuksiin ja urakehitykseen, muutosvastaisia, luottavat vähemmän, heillä on heikompi terveys ja he ovat alttiimpia työ- ja perhe-elämän epätasapainolle. Tutkimuksessa ilmeni, että stereotypiat ja tutkimusnäytöt olivat ristiriitaisia. Ainoa, jolle löytyi hieman enemmän tutkimusnäyttöä, oli kokeneiden haluttomuus osallistuminen koulutuksiin ja urakehitykseen, mutta kokonaisuudessaan stereotypioille ei löytynyt tarpeeksi vahvoja todisteita saatavilla olleista tutkimusnäytöistä.

Boaler (2020, 87–89, 94) lisää, että myönteisen ajattelutavan omaavilla ihmisillä on useiden tutkimusten myötä todettu olevan merkittävä positiivinen vaikutus yksilön tai ryhmän terveyteen. Negatiivisen ajattelutavan on taas todistettu vaikuttavan heikentävästi. Tämä ei näy pelkästään terveydessä, mutta myös muilla elämän osa alueilla, kuten työssä tai harrastuksissa. Tutkimuksien vertailuryhmät suorittivat samoja asioita, ja lopputulos myönteisesti ajattelevilla oli parempi kuin negatiivisesti ajattelevilla. Asenteella on siis tutkitusti merkittävä vaikutus aivojen toimintaan.

3 IÄN VIIDET KASVOT

Ikä on merkittävä osa identiteettiämme ja koskettaa meitä kaikkia. Ensimmäinen yleinen näkökulma ikään on kalenteri-ikä eli kronologinen ikä, joka kertoo, kuinka monta päivää, vuotta ja kuukautta on kulunut syntymästämme. Kalenteri-ikä on aikaan sidonnainen. Iän vaikutus ihmisiin on tasapuolinen, ja sen avulla voidaan jaotella ihmisiä erilaisiin ikäryhmiin kuten lapsi, nuori, aikuinen. (Fast ym. 2023, 15; Lundell ym. 2011, 27–28.) Kalenteri-ikään ja neljään muuhun myöhemmin mainittavaan iän näkökulmaan on vaikuttanut ajan myötä ihmisten ympärillä tapahtuneet asiat kuten esimerkiksi kulttuurit ja yhteiskunnalliset muutokset. (Lundell ym. 2011, 27, 32–33.)

Biologista ikää käytetään ihmisten toimintakyvyn mittaamisessa ja vertailussa eri ikäryhmien keskiarvotasoon nähden. Saman ikäisillä ihmisillä voi olla suuriakin eroja toimintakyvyissään, vaikka kalenteri-ikä olisikin sama. (Fast ym. 2023, 16; Lundell ym. 2011, 29.) Psykologinen ikä, josta käytetään myös termiä fysiologinen ikä, kuvailee sitä, minkä ikäiseksi ihminen kokee itsensä (Suvisaari 2023, 16; Lundell ym. 2011, 30). Koetusta iästä iäkkäimpien ja nuorien välillä on havaittu eroja siitä, minkä ikäisiksi he itsensä kokevat. Nuoremmat kokevat itsensä ikäistään vanhemmaksi ja vanhemmat henkilöt taas kalenteri-ikänsä nähden nuoremmiksi. (Lundell ym. 2011, 31.)

Sosiaalinen ikä määritellään iän eri vaiheiksi, joissa iälle on muodostunut yleisiä odotuksia, normeja, käsityksiä ja ennakkoluuloja siitä, millainen tulisi olla tai miltä näyttää. Kuten psykologisessa iässä niin myös sosiaalisessa iässä ihmiset voidaan jaotella eri ikäryhmiin. (Fast ym. 2023, 17; Lundell ym. 2011, 32.) Ikäryhmiin jaottelusta Lundell ja kollegat (2011, 32) jatkavat, että ryhmittely on tilanteesta ja henkilöstä riippuvainen. Toisin sanoen toisen henkilön mielestä joku voi näyttäytyä vanhana ja toisen mielestä nuorena. Viimeisenä tarkasteltava ikä on työmarkkinaikä, johon vaikuttavat kaikki edellä mainitut näkökulmat tarkastella ikää mutta lisäksi kaikki työnhakuun vaikuttavat tekijät kuten työkokemus, ammattitaito, motivaatio ja muut yksilölliset ominaisuudet (Lundell ym. 2011, 34; Viitasalo 2015, 22; Vaahtio 2015).

Kuten edellä mainitut viisi ikää osoittavat, ikä on todellisuudessa huono yhdistävä tekijä. Jokainen ikääntyy omaa tahtiaan ja erilaisuutemme muodostuvat sen mukana. Viime vuosikymmenellä on ollut havaittavissa, että eri-ikäisiä yhdistävät elämän eri osa-alueet, kuten harrastukset ja elämäntavat, eikä niinkään henkilöiden ikä. (Vaahtio 2015.)

3.1 Ikä - hyödyntämätön potentiaali?

Eri-ikäisistä muodostuvat työyhteisöt vaativat kehittämistä ja ylläpitoa toimiakseen. Se mahdollistaa kaikille kokemusten ja osaamisen hyödyntämisen, elinikäisen oppimisen sekä laajemman perspektiivin tarkastella asioita. Iän tuoma monimuotoisuus mahdollistaa kehittymisen tiimeinä ja yksilöinä. Kokeneiden tietotaidon kohdentamista ja hyödyntämistä tarvitaan ilman iän, stereotyyppien tai ennakkoluulojen vaikutusta. Myönteisellä asenteella, uteliaisuudella ja ihmisiä yhdistävillä tekijöillä elämässä on enemmän merkitystä kuin iällä. (Fast ym. 2023, 38–39, 129.) Iän myötä karttunut erilaisuus tuo monimuotoisuutta, ja siinä erilaisuudessa piilee hyödyntämättömät voimavarat, joista syntyvät luovuus ja innovatiivisuus (Lundell ym. 2011, 278). Eri-ikäisten huomioimisella ja arvostamisella saadaan työyhteisöihin tietotaidon lisäksi monipuolisia muita etuja kuten monipuolista viestintää ja erilaisten asiakasryhmien tarpeiden ymmärtämistä (Fast ym. 2023, 131).

Myönteinen ikäkulttuuri ja työyhteisön antama tuki edesauttavat kaikenikäisten vahvuuksien havaitsemista, tiedon jakamista ja työn mielekkyyttä (Saarelma-Thiel & Wallin 2015, 106; Hämäläinen 2014; Fast ym. 2023, 210). Vahvuuksien tunnistamista on syytä painottaa ja puhua siitä ääneen, koska työntekijät eivät aina osaa nähdä kaikkea osaamistaan erityisenä. Kun vahvuudet tunnustetaan, työyhteisössä kaikki aktivoituvat pohtimaan ja tunnistamaan omia vahvuuksiaan. Organisaatioiden tulisi olla kiinnostuneita tunnistamaan ikääntymisen erivaiheessa olevien henkilöiden kätkeytyvät vahvuudet ja niiden arvo yritykselle. (Fast ym. 2023, 207, 210.)

Konkareilla on paljon elämän tuomaa viisautta, jota he osaavat hyödyntää elämän eri tilanteissa. Usein he oppivat tunnistamaan omat tarpeensa ja vahvuutensa (Fast ym. 2023, 313). Heillä on monipuoliset tavat selviytyä työn ja elämän monipuolisista haasteista (Kiviranta 2010, 28). Pulkkinen (2023, 354–355) kiteyttää viisauden elämän asiantuntijuutena, elämänviisautena, jota on vaikea saavuttaa mutta helppo tunnistaa. Elämänviisaus käsittää ihmisen tietoisuuden elämän monimutkaisuudesta ja laajan tiedon elämästä muuttuvassa elinympäristössä. Viisaus pohjautuu oppimiseen ja elämän kokemukseen. Korkea ikä ei ole tae viisaudelle mutta mahdollistaa monia asioita, joista viisaus kumpuaa.

Ikääntymisen myötä voidaankin puhua kiteytyneistä kyvyistä tai kiteytyneestä älykkyydestä, joka on yksi osa viisautta (Pulkkinen 2023, 259, 360). Kiteytyneissä kyvyissä tieto ja osaaminen kasvavat läpi elämän niin pitkään kuin uusia kokemuksia karttuu. Kiteytyneen älykkyyden kasvattamiseen

vaikuttavat erilaiset ympäristötekijät kuten koulutuksien myötä opitut taidot, kulttuurillinen ymmärrys ja elämän aikana kohdattujen ongelmatilanteiden käsittely. Kiteytyneiden taitojen heikkeneminen alkaa noin 65-ikävuoden kohdalla, mutta taitojen ylläpitäminen säilyy, kun niitä käytetään ja harjoitellaan. (Pulkkinen 2023, 341, 346.)

Tunnistamattomat vahvuudet taas näyttäytyvät usein oman osaamisen vähättelynä. Monimuotoisen työelämä edesauttaa innovatiivisuutta. Sillä on vaikutusta myös ympärillä oleviin ihmisiin. (Fast ym. 2023, 68–67.) Varttuneemmalla iällä on huomattu olevan myönteinen vaikutus muutuskäyttäytymiseen. Pitkän työuran tehneet henkilöt haluavat ymmärtää ja nähdä, mitä kaikkea muutos tulee pitämään sisällään, ja he uskaltavat haastaa esihenkilöä keskustelemaan asiasta. (Saarelma-Thiel & Wallin 2015, 141.)

Lundell kollegoineen (2011, 23–24, 79–80) kirjoittavat, että vaikka työvoima ikääntyy, ei se tarkoita, etteivätkö eläkeiässä olevat henkilöt kykenisi tai haluaisi jatkaa työelämässä. Sutela (2020) on yhtä mieltä Lundellin ja kumppaneiden kanssa (2011, 79–80) siitä, että kokeneiden ja eläkeiässä olevien henkilöiden työkyky on parempi kuin vuosikymmeniä sitten. Saarelma-Thiel ja Wallin (2015, 137) jatkavat, että 45-vuotta täyttäneiden iän on huomattu haittaavan työllistymistä. Tähän Sutela (2020) lisää, että todellisuudessa yli 55-vuotiailla sairauspoissaoloja on selvästi vähemmän muihin ikäryhmiin verrattuna. Lisäksi he ovat koulutetumpia ja ansiotyötänsä arvostavia verrattuna samanikäisiin kaksi vuosikymmentä sitten. Kokeneet ovat myös halukkaimpia jatkamaan työelämässä pidempään.

3.2 Ikäjohtaminen - ikäneutraali johtaminen

Ikäjohtaminen on aikoinaan saanut alkunsa siitä, kun on havaittu tarve hallinnoida ikääntyvään työvoimaan liittyviä muutoksia keskittymällä yli 45-vuotiaisiin (Fast ym. 2023, 251). Ikäjohtaminen voidaan nähdä tarkoittavan työelämän konkareiden jaksamisen ja työkyvyn ylläpitämisenä. Todellisuudessa se on ikäneutraalia johtamista, jossa eri-ikäiset tulisi nähdä yksilöinä eikä lokeroida iän perusteella. (Lundell ym. 2011, 285–287; Saarelma-Thiel & Wallin 2014, 116.) Kaikenikäisten johtamisessa otetaan huomioon yksilöiden tarpeet ja vahvuudet osana henkilöstöstrategiaa. Näiden huomioon ottamisesta hyötyvät niin yksilö, työyhteisö kuin työnantajakin. Ikäjohtaminen on erilaisuuden ja moninaisuuden johtamista, johon vaikuttavat kaikki yksilön taustatekijät. (Hämäläinen 2014; Lundell ym. 2011, 285–290.)

Ikääntyminen on osa jokapäiväistä elämää. Se on moniulotteinen ilmiö, joka tuo väistämättä mukanaan erilaisia muutoksia. Ikäjohtamisessa nämä muutokset otetaan huomioon ja tuetaan työkyvyn ylläpitämisestä tunnistamalla eri-ikäisten yksilöiden voimavaroja. (Lundell 2011 13–14; Hämäläinen 2014.) Ikäjohtamisen toteuttaminen edellyttää omien ikäasenteiden tunnistamista ja ymmärtämistä, myönteistä ikäasennetta sekä ymmärrystä eri-ikäisistä. (Lundell ym., 2011, 290; Saarela-Thiel & Wallin 2014, 128). Lisäksi on ymmärrettävä yksilöiden ikäsidonnaiset tekijät kuten ikä, työkokemus tai työuran vaihe. Ikäsidonnaisten tekijöiden tunnistamisessa niin yksilö kuin työyhteisötasolla havaitaan työkykyä uhkaavat tekijät ja edesautetaan vahvuuksien hyödyntämistä työyhteisön toiminnassa. (Lundell ym. 2011, 13–14, 290, 294, 296–297.)

Puhumalla ikäneutraalista johtamisesta voidaan henkilöstön erilaisuus ja siitä kumpuavat voimavarat sekä mahdollisuudet kohdata ilman suurta kynnystä (Fast ym. 2023, 251). Ikäjohtaminen on keino, jolla löydetään tavat tehdä erilaisia asioita. Lisäksi työstä saadaan enemmän irti ja kehittyminen tuntuu mieluaisalta. Tuen tarjoamisella edesautetaan onnistumisia ja myönteisyyttä. (Kiviranta 2010, 32,56.) Kaikenikäisten johtamisesta Viitasaari (2015, 62) painottaa, että on tärkeää unohtaa stereotypiat, jotta jokainen voi kukoistaa omassa työssään. Kiviranta (2010, 28–29, 31.) jatkaa, että ikäryhmien korostamisen sijaan kaikenikäisiä tulisi huomioida tasavertaisesti. Konkarit ovat ajan mittaan oppineet taitoja, jotka näyttäytyvät helle itselleen itsestään selvinä asioina, eivätkä he itse osaa tulkita niitä vahvuuksina. Hyvissä ajoin tunnistettu tarve ikäjohtamiselle auttaa eri-ikäisiä löytämään tunnistamattomat potentiaalinsa, jolloin ne saadaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa hyötykäyttöön.

Organisaation ikäjohtaminen käytännössä on yhtä uniikkia kuin työyhteisön työntekijät. Toimialoilla ja työpaikoilla on erilaiset tarpeet, voimavarat ja ikärakenteet. Niiden pohjalta on muodostettava juuri siihen organisaatioon soveltuvat toimintatavat ja tavoitteet ikäjohtamiselle. Kaikenikäisten johtamisella edesautetaan organisaation toimintakykyä ehkäisemällä työn rasituksesta aiheutuvia lisäkuluja. (Lundell ym. 2011, 291–292; Kiviranta 2010, 53.)

Strategisella tasolla eri-ikäisten johtaminen on henkilöstövoimavarojen johtamista (Lundell ym. 2011, 297). Kaikenikäisistä muodostunutta työyhteisöä on johdettava strategisesti ja tuloksia on mitattava säännöllisesti. Ikäjohtaminen on prosessi, joka vaatii kehitystä ja psykologisesti turvallisen ympäristön yksilöille ilmaista ajatuksiaan (Fast ym. 2023, 187–188, 252). Kaikenikäisten joh-

taminen on osa sosiaalista vastuuta. Huolehtimalla henkilöstön hyvinvoinnista pidetään huoli terveestä yritystoiminnasta ja yhteiskunnasta sekä kannustetaan pitkiin työuriin. Ikäjohtaminen ollessa osa vastuullista yritystoimintaa, parantaa työnantajakuva. (Lundell ym. 2011, 294–295.)

Marjo Wallinin ikäjohtaminen Euroopassa -tutkimus vuodelta 2014 osoitti, miten suomen yhdenvertaisuuslaki on vaikuttanut ikäjohtamisen käytäntöihin ennaltaehkäisevästi. Tuloksissa ilmeni, miten organisaatioilla on täysi valta kehittää ikäjohtamisen käytäntöjä organisaatioon sopivaksi. (Wallin 2014, 26–28.)

Kaikissa maissa ikäjohtamisen lähestymistavoista sukupolvien välinen oppiminen oli yleisin lähestymistapa, kun Suomessa yleisin ikäjohtamisen lähestymistapa oli yksilön voimavarojen tukeminen. Lähestymistapoja voi kehittää ottamalla huomioon organisaation ikärakenteet, hyödyntää kokeneiden tieto taitoa sekä mahdollistaa hiljaisen tiedon jakamisen. Tällöin vähennettäisiin yleistä työn kuormitusta ja työurat pitenisivät työn mielekkyyden myötä. Ottamalla huomioon kokeneiden työntekijöiden vahvuudet ja voimavarat voidaan ennaltaehkäistä työkykyä heikentäviä tekijöitä. Voimavarojen vahvistamisella konkarit kokivat työssäjaksamisensa lisääntyneen. (Wallin 2014, 29, 33–34, 35–37.)

Esihenkilöiden ikäasenteet ja tulkinnat heidän kollegoidensa ikäasenteista voivat vaikuttaa siihen, kuinka valmis ja halukas on kohtaamaan eri-ikäiset ja tarjoamaan heille tarvitsemaansa tukea (Ruokolainen ym. 2023, 16). Harmaala ja Jallinoja (2012, 106) muistuttavat, että osallistavalla, keskustelevalla sekä esihenkilöiden ja johtoportaan johdonmukaisella käyttäytymisellä edistetään sitä, että ihmisten asenteet ja arvot muuttuvat. Muutos tapahtuu, kun henkilö oivaltaa, ettei nykyinen ajattelutapa ole sitä, mitä haluaa edustaa. Fast kollegoineen (2023, 251–252) jatkavat, että kun on sitoutunut kohtaamaan kaikenikäisiä, alkaa vähitellen havaitsemaan ja arvostamaan erilaisuutta sekä niistä kumpuavia voimavaroja. Mikäli omia negatiivisia ikäasenteita ei tiedosta, voi se näytettyä piiloikäjohtamisena, mikä johtaa työntekijän motivaation laskuun ja ammatillisen kehityksen pysähtymiseen.

Nivalaisen ja Tenhusen vuonna 2024 julkaistussa kyselytutkimuksessa tutkittiin eri tekijöitä, mitkä olisivat vaikuttaneet jatkamaan töissä eläkkeelle jäämisen sijaan. Kyselyyn vastanneita oli 3 378. Vastauksissa ei korostunut mitään tiettyä piirrettä vaan yksilölliset tekijät vaikuttivat siihen, mitä toimenpiteitä työnantajalta olisi toivottu työssä jatkamiseen. Kolmasosa vastaajista koki, että työn-

antajan kannustamien työssä jatkamiseen, kokemuksen arvostaminen ja johtamistapojen kehittäminen olisivat edesauttaneet työuran jatkuvuutta. Ammatillisen osaamisen tukemisen ei nähty vaikuttavan merkittävästi konkareiden haluun jatkaa töissä. Poikkeuksena erottuivat henkilöt, jotka olivat lykänneet eläköitymistään yli vuodella. Heidän halukkuutensa työuran jatkuvuuteen korostui, jos ammatillista osaamista olisi tuettu tai työnantaja olisi kannustanut jatkamaan työssä. (Nivalainen & Tenhunen 2024, 19, 59–68.)

4 MITEN IKÄÄNTYMISTÄ HUOMIOIDAAN JA HYÖDYNNETÄÄN TYÖELÄMÄSSÄ

Seuraavaksi käydään läpi teoriassa ja käytännössä toteutettua laadullisen tutkimuksen menetelmää ja teemahaastattelua.

4.1 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyö on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus, jonka avulla pyritään ymmärtämään yksilön kokemaa todellisuutta, käyttäytymistä, kokemuksia ja näkökulmia tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 2.4; Puusa, Juuti & Aaltio 2020, luku 4; Hirsjärvi ja Hurme 2022, luku 2.4.3, 4.3.2.) Aineisto muodostuu haastattelusta, jota Puusa, Juuti ja Aaltio (2020, luku 4) kuvailevat tutkimuksen kohteen eli haastateltavan ja haastattelijan välisenä luonnollisena ihmispuheena, joka tallennetaan tekstimuotoon. Ihmispuhe eli sosiaalinen vuorovaikutus esittää yksilön kokemuksen todellisuuden moniulotteisuuden. Kokemuksista saatetaan puhua vaihtelevalla tai jopa ristiriitaisella kielellä. (Hirsjärvi ja Hurme 2022, luku 4.3.3–4.3.4.)

Aineistosta pyritään saamaan ymmärrys siitä, millaiset ajatukset tai ideat puheen taustalla ovat vaikuttaneet. (Puusa, Juuti & Aaltio 2020, luku 4). Aineistot voivat olla havainnointia, päiväkirjoja, erilaisia kirjoitelmia tai haastatteluja (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 2.4.3). Muodostetun aineiston myötä tutkijan vastuulla on tuoda ilmi tutkimuksessa esiintyneet merkitykset yleisesti ymmärrettävässä muodossa, ilman, että ne menettävät alkuperäistä merkitystään. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 2.4). Haastattelusta kerrotaan tarkemmin alaluvussa 4.2 Teemahaastattelu.

Tutkimus suoritetaan tapaustutkimuksena, jossa tutkitaan ikääntymistä ja sen myönteisiä vaikutuksia. Tutkimuksen kohteena ovat työelämän + 49-vuotiaat henkilöt. Haastatteluissa selvitettiin, mitä myönteisiä vaikutuksia ikääntymisellä on ollut heihin ja millä tavalla ikääntyminen on huomioitu työelämässä. Tutkimuskysymykset ovat: Miten ikäpositiivisuus ilmenee nykypäivän työelämässä ja asenteissa sekä miten työyhteisössä voitaisiin hyödyntää ikääntymisen myönteisiä puolia?

Tapaustutkimus on joustava ja monipuolinen tutkimusmenetelmä, jossa tapaukseen vaikuttavia tekijöitä halutaan ymmärtää syvällisemmin ja laajemmasta perspektiivistä. Tapaustutkimuksen tarkastelumalli soveltuu silloin, kun tutkitaan esimerkiksi henkilön persoonallisuutta. Puusa kollegoineen jatkavat, että tapausta tutkitaan sille luonnollisissa olosuhteissa, jolloin varsinaisen ilmiön ja näkökulman rajapinta on kuin veteen piirretty viiva. (Puusa, Juutti & Aaltio 2020, luku 5,13.)

4.2 Teemahaastattelu

Aineiston hankintamenetelmä toteutettiin henkilökohtaisina teemahaastatteluina. Haastattelu on keskustelua, jossa haastattelija määrittää aiheen johtaa haastattelun kulkua huolehtien keskustelun pysyvyydestä annetussa aiheessa (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 4.1.2). Tuomi ja Sarajärvi (2018, luku 3.1) jatkavat, että vuorovaikutus haastattelutilanteissa on joustavaa, jolloin eri termejä tai kysymyksiä voidaan toistaa tai tarkentaa. Hirsjärvi ja Hurme (2022, luku 1, 3.1, 4.1.1, 4.1.2) lisäävät, että haastattelu on keino päästä suoraan vuorovaikutukseen kohdehenkilön kanssa ennalta määritellystä aiheesta. Haastattelu koetaan usein miellyttäväksi tiedon hankinnan keinoksi, koska se myötäilee arkisia vuorovaikutustilanteita. Haastateltavat pystyvät ilmaisemaan omia mielipiteitään, uskomuksiaan ja niihin vaikuttaneita kokemuksia tai syitä ilman, että häntä paheksutaan.

Puheen lisäksi haastattelu mahdollistaa sanattoman viestinnän havainnoinnin, mikä voi antaa lisätietoa haastateltavan suhtautumisesta ja tunnetiloista jotakin tiettyä aihetta kohtaan. Kehonkieli, kuten rentous tai jännittyneisyys, toimivat heijastuksena sille, onko luottamus ja yhteys tutkimuksen kohteisiin saavutettu. Haastattelijan kehonkielellä on myös vaikutusta haastateltavaan ja haastattelun etenemiseen. Nyökkäilemällä osoitetaan, että haastateltavaa kuunnellaan ja ymmärretään. Lisäksi pitämällä katsekontakti haastateltavan puhuessa, osoittaa, että henkilöstä ja kuultavasta asiasta ollaan kiinnostuneita. (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 3.1, 6.4.6.)

Teema- eli puolistrukturoidun haastattelu on Hirsjärven ja Hurmeen (2022, luku 4.2.3, 5.5.2) mukaan haastattelun muoto, joka tuo ilmi keskustelun pääaiheet eli teemat. Kysymykset ovat kaikille samat, mutta ne saatetaan esittää haastattelun etenemisestä riippuen eri järjestyksessä, ja näiden ilmaisutapa voi vaihdella. Koska kyseessä on teemahaastattelu, vaatii se haastattelun suorittavalta tutkijalta kyseisen aiheen ja ilmiön taustatietoihin perehtymistä. Haastattelun teemat muovautuvat tehdyn taustatutkimuksen ja teorian pohjalta. Lopulta varsinaisessa haastattelussa kerätään tietoa haastateltavien kokemuksista määritellystä aiheesta tai ilmiöstä.

Yksi tutkimuksen kannalta tärkeä huomioon otettava asia on haastateltavan ja haastattelijan ikäero. Huomattava ikäero voi näyttäytyä siten, että vuorovaikutuksessa asiat ymmärretään eri tavalla (Lumme-Sant 2017, luku 14). Esimerkkitapauksena voisi olla tilanne, jossa jokin kerrottu tapahtuma täyttää ikäsyrynnän kriteerit, mutta haastateltava itse ei näe tilannetta samanlaisena. Tällaiset näkemyserot ovat tärkeä osa tutkimusta. Toteutettava tutkimus perustuukin haastattelijan omiin havaintoihin ja tulkintoihin, jotka vaikuttavat kokonaisvaltaisesti toteutettavan tutkimuksen eri vaiheisiin ja tuloksiin. Toisin sanoen aineisto on subjektiivista eli haastattelijan oman ymmärryksen varassa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 2.4, 8.)

Vuorovaikutuksesta eli toisin sanoen puhutusta kielestä Hirsjärvi ja Hurme (2022, luku 4.3.4, 4.3.5) kirjoittavat, että asioiden ymmärtämisessä merkittävässä asemassa on se, miten puhutaan ja mitä sanoja käytetään. Kysymykset ja termit on ilmaistava sellaisella arkikielellä, jota molemmat osapuolet osaavat tulkita. Se ei kuitenkaan sulje pois sitä, etteikö epäselvyyksiä syntyisi. Haastattelijan ja haastateltavan välinen vuorovaikutus on aina tapauskohtainen. Vuorovaikutuksen tyyli voi vaihdella ja näin ollen vaikuttaa siihen, miten asioita ilmaistaan. Lumme-Sant (2017, luku 14) lisää, että taustoiltaan ja iältään erilaiset henkilöt saavat haastatteluissa aikaan erilaista puhetta. Nuori haastattelija voi herättää vanhemmassa haastateltavassa muistoja nuoruudesta. Toisenlainen tilanne voi olla, että haastattelija ja haastateltava ovat saman ikäisiä, jolloin toisen kokemuksia on helpompi ymmärtää.

4.3 Haastateltavien tavoittaminen ja tutkimuksen resurssit

Potentiaalisia henkilöitä aineiston hankintaan tavoiteltiin haastatteluista tekevän tutkijan lähipiiristä tai muiden tuttujen henkilöiden kautta sekä LinkedInistä. Tavoitteena oli saada 5–7 haastateltavaa henkilöä. Kirjoitin henkilökohtaisen LinkedIn-profiiliini kautta julkaisun (liite 1), jolla pyrin tavoittamaan halukkaita henkilöitä haastateltavaksi. LinkedIn-julkaisu oli välttämätöntä saada nähtäville ennen aktiivisinta kesälomakautta eli touko-kesäkuussa. Tämä siksi, koska havaintojeni ja yleisen tiedon mukaan kesälomakautena ihmiset käyttävät vähemmän LinkedIniä. Julkaisu LinkedIniin ei tuottanut toivottua tulosta eli yhteydenottoja tuli nolla.

Tuttava- ja lähipiiristä haastateltaviksi löytyi viisi vapaaehtoista henkilöä. Haastateltavista kolmella on koko työhistoria Suomessa, kun taas kahdella työhistoria sijoittuu pääsääntöisesti ulkomaille

Ruotsiin ja Yhdysvaltoihin. Haastateltavat henkilöt valikoituivat heidän ikänsä perusteella. Tutkimuskohteiden ikärajaksi valikoitui + 49-vuotiaat henkilöt. Haastateltavat olivat haastattelujen aikaan työllistyneet sosiaali- ja terveysalalla, rakennusalalla, tuotannon logistiikassa, siivousalalla ja kansainvälinen kehitys- ja avustustyössä. Toimialalla eikä sukupuolella ole merkitystä tässä tutkimuksessa. Haastattelut toteutettiin suomen kielellä vuoden 2024 kesä-elokuussa.

Potentiaalisten henkilöiden löytyessä tiedustelin heidän kiinnostustaan osallistua haastatteluun, jossa käsitellään ikäpositiivisuutta ja ikääntymisen myönteisiä vaikutuksia. Lisäksi toin esille, että osallistumalla haastatteluun he antavat luvan käyttää kaikkea siitä saatua aineistoa tutkimuksessani niin, että heidän anonymiteettinsä säilyy. Myöntävien vastauksien jälkeen sovimme haastattelun ajankohdan ja lähetin heille kaksi ennakkokysymystä: *Mitkä olisivat mielestäsi toimivia ratkaisuita palkata ja pitää työelämän kokeneemmat henkilöt työelämässä? Millaisia koulutuksia ja kehitysideoitu toivoisit saavasi työelämässä, jotka esimerkiksi sitouttaisivat sinut työpaikkaan, mahdollistaissi ammatillisen kehityksen ja huomioisin yksilölliset vahvuutesi ja kehityksen kohteet?*

Ennakkokysymyksien lähettäminen oli tutkimuksen kannalta harkittu teko, koska kysymykset vaativat pohdiskelua niin omalla, kuin muutaman muun koehenkilön kohdalla. Tavoitteenani oli antaa aikaa pohtia vastauksia ja näin ollen saada tutkimuksen kannalta hyödyttäviä ja monipuolisia vastauksia. Ennakkokysymykset saivat kiitosta. Lisäksi haastatteluissa huomasin, että ne, jotka olivat pohtineet vastauksia etukäteen, antoivat moniulotteisempia vastauksia.

Osa haastatteluista toteutettiin etähaastatteluina ja osa kasvotusten paikan päällä. Etähaastattelut toteutettiin Microsoft Teams -työpöytäsovelluksen avulla. Etähaastatteluissa hyödynsin Teams-sovelluksen tallenna ja litteroi -ominaisuutta, jolloin haastattelusta muodostui videotallenne ja kaikki puhe tallentui tekstimuotoon Microsoft Word -tiedostona. Etähaastatteluista muodostuneissa tekstitiedostoissa haastattelijan ja haastateltavan puheenvuorot olivat valmiiksi eritelty puhujan mukaan.

Kasvotusten paikan päällä tehdyissä haastatteluissa käytin kannettavaa tietokonetta ja siihen erikseen liitettävää mikkiä. Lisäksi hyödynsin Microsoft Wordin sanele -toimintoa, joka tallensi kaiken puheen tekstimuotoon. Ennen haastattelua muodostin oman Word-tiedoston, johon liitin kysymykset valmiiksi. Tällöin pystyin määrittämään, minkä kysymyksen alle tulevan keskustelun vastaukset tulevat. Tämä helpotti hieman litterointia. Lisäksi tein äänitallenteen henkilökohtaiseen WhatsAppiini. Kasvotusten suoritettut haastattelut toteutettiin haastateltavien kotona tai muualla ennalta

määritellyssä rauhallisessa paikassa. Haastatteluista tehty tallenteet helpottivat aineiston myöhemmää läpikäyntiä ja analyysin tekemistä. Lisäksi puheesta automaattisesti tallentunut ja muodostunut litterointi nopeuttivat litterointiprosessia, kun kaikkea puhetta ei tarvinnut kirjoittaa alusta asti itse.

Välttämättömät resurssit tutkimuksessa olivat tietokone, puhelin, auto, kirjallisuus, äärimmäisen paljon aikaa ja kykyä oman työn johtamiseen. Haastatteluista muodostuneita aineistojen käsittelijänä toimii vain tämän tutkimuksen tekijä ja kirjoittaja. Aineistoja säilytetään arviolta vuoden 2024 loppuun saakka henkilökohtaisessa tietokoneessani opiskelijasähköpostin OneDrivessä. Tämän jälkeen aineistot tuhoutuvat, kun opiskelijasähköpostini suljetaan.

4.4 Aineiston hankintana ikäpositiivinen teemahaastattelu

Ennen kysymyksien esittämistä tiedustelin tutkimuksen kohteilta päivän kuulumisia ja osoitin kiitollisuuttani heidän osallistumisestaan tutkimukseeni. Tällä pyrin lievittämään mahdollisia jännitteitä ja luomaan turvallisen ja luotettavan ilmapiirin tulevaa keskustelua varten. Lisäksi kertosin haastattelun teemaa ja kerroin hieman taustatietoja tutkimukseen liittyen. Lämmittelyn lopuksi tiedustelin, haastateltavilta, ovatko termit ikäjohtaminen ja ikäpositiivisuus heille ennestään tuttuja. Termit eivät olleet kenellekään tuttuja, joten avasin niiden merkitystä. Näiden termien myötä pyrin siihen, että molemmilla on haastattelun kannalta yhteinen kielellinen ymmärrys siitä, mistä puhutaan. Ulkoilla työskentelevien kohdalla olisi ollut viisasta tuoda esille heidän töissään käyttämänsä puhekielen eli ruotsin- ja englanninkielinen termi ikäjohtamisesta. Tämä olisi helpottanut heitä tunnistamaan mahdolliset ikäjohtamisen toimintatavat työyhteisössään.

Ikäjohtamista kuvailin siten, että se on työpaikkakohtaista johtamista, jossa otetaan huomioon työpaikan tai organisaation ikärakenteet. Termi on melko uusi eikä välttämättä kovin yleisessä tiedossa. Ikäjohtaminen ei ole sidonnainen vain siihen, että on paljon eläkeikänsä lähestyviä henkilöitä, vaan se voi koskettaa kaikenikäisiä. Tällöin yrityksen tai organisaation johtamistapaa peilataan siihen, että palveleeko heidän tapansa johtaa työntekijöitä, jotta yksilöiden vahvuuksia ja taitoja ymmärretään ja huomioidaan työssä.

Ikäpositiivisuutta kuvailin positiivisena ikäasenteena, jossa tunnustetaan ja tuodaan esille ikääntymisen myönteisiä vaikutuksia. Millä tavalla se kasvattaa meitä ihmisenä, mitä myönteisiä asioita ikääntyminen on tuonut ja millaisia vahvuuksia ikääntyminen tuo esiin? Tuomalla ilmi ikääntymisen

hyviä puolia erilaisien tekojen ja puheiden myötä pystytään herättämään ympärillä olevien ikäpositiivisuuden tietoisuutta ja pohtimaan heidän omaa suhtautumistaan ikääntymiseen. Ikäpositiivisuudella pyritään tuomaan ilmi kaikenikäisten näkemyksiä ja kokemuksia. Lopuksi tarkensin ikääntyminen-termin merkitystä, jotta yhteisessä ymmärryksessä haastattelun kannalta on se, ettei ikääntyminen koske vain heidän ikäisiään, vaan ikääntyminen on osa meidän jokaisen elämää, oli kaleri-ikä mitä tahansa. Ikääntymisestä puhuttaessa haastattelun tarkoituksena ei ole määritellä haastateltavaa henkilöä vanhaksi.

Haastattelukysymykset (liite 2) esitettiin avoimina, jolloin haastateltavat henkilöt pystyivät ilmaisemaan omin sanoin kokemuksiaan. Haastattelijana havainnoin haastateltavan puhetta ja kehonkieltä, jolloin tutkimukseen saa moniulotteisempaa informaatiota kuten ennalta odottamattomia tunteita tai reaktioita. Tarvittaessa esitin lisäkysymyksiä, mikäli koin tarpeelliseksi saada tarkennusta puhuttuun aiheeseen.

Haastattelut kestivät vaihtelevasti noin 40 minuutista yhteen tuntiin ja viiteentoista minuuttiin.

Haastattelukysymysten aiheet on jaoteltu kolmeen kategoriaan, ja ne pohjautuvat tutkimuksen teoriaosuuteen. Kategoriat olivat henkilökohtaiset tiedot eli ikä ja ikääntyminen, työelämä ja ikäasenne eli positiivinen ikäasenne ja ikäjohtaminen, osaamisen ja vahvuuksien tunnistaminen sekä kehittäminen työelämässä eli henkilökohtaisien tarpeiden huomioiminen.

4.5 Teorialähtöinen sisällönanalyysi

Haastatteluista muodostuneelle aineistolle tehdään teorialähtöinen sisällönanalyysi. Analyysiä varten teoriasta poimitaan tutkittavalle ilmiölle tyypillisimmät ja tärkeimmät käsitteet. Merkittävät käsitteet voidaan koota niin sanottuun analyysirunkoon tai käsitejärjestelmään. Käsitejärjestelmän myötä teorialähtöinen sisällönanalyysi noudattaa pitkälti samaa kaavaa kuin sisällönanalyysi. (Sarajärvi ja Tuomi 2018, luku 4.4.4.)

Käsitteet analyysirungossa ovat ikä, koettu ikä, ikääntyminen, työtehtävät, iän tuoma kokemus ja osaaminen, ikääntymisen myönteinen vaikutus, ikääntymisen tuomat vahvuudet, omat tarpeet työelämässä, asenne ja stereotypiat, ikäjohtaminen sekä koulutukset ja kehitysideat. Tämän tutkimuksen näkökulmasta merkittävät teemat ja käsitteet on koottu haastattelukysymyksiin (liite 2).

Analyysi alkoi litteroinnilla eli aineiston kirjoittamisella selkeään, helppolukaiseen muotoon (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 7.2). Litteroinnin pyrin tekemään mahdollisimman pian haastatteluiden jälkeen. Kuten aikaisemmin mainitsin, etähaastatteluissa hyödynsin Microsoft Teamsin tallenna ja litteroi -ominaisuutta. Kuuntelin haastattelusta muodostuneet videonauhoitteet tai äänitteet ja tarkistin, täsmäävätkö tekstit käytyihin keskusteluihin sekä tein tarvittavat korjaukset. Paikan päällä tehtyjen haastatteluiden aineiston litterointi vaati enemmän aikaa, koska kaikki teksti oli kirjoitettuna putkeen. Välimerkkien uupuminen ja puheenvuorojen erittelyä ei ollut, joten aineistoa täytyi selkeyttää huomattavasti enemmän. Litteroinnin ohella korostin tutkimuksen kannalta merkittävät asiat punaisella värillä.

Litteroinnin jälkeen aineistolle suoritetaan analyysi, jolla pyritään tuomaan esille kokonaisuus tutkittavasta ilmiöstä. Analyysin vaiheita ovat aineisto, kuvaus, luokittelu, luokkien yhteydet ja lopussa raportointi. Varsinainen kokonaiskuva muodostuu aineiston luokittelusta ja luokkien välisistä yhteyksistä. (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku 7.4).

Hirsjärvi ja Hurme (2022, luku 7.4.1) esittävät aineiston kuvailua analyysin perustaksi, jolla pyritään selvittämään tutkimuksen kohteen ominaisia piirteitä. Ei ole yksiselitteistä tapaa aineiston kuvailulle, vaan se muovautuu eri lähtökohdista ja tavoista tarkastella tutkittavaa kohdetta. Kuvailu voi esimerkiksi olla perusteellista ja monipuolista eli toisin sanoen vahvaa tai se voi olla heikkoa, jolloin tuodaan esille vain faktoja. Kuvailemisessa on oleellista ottaa huomioon konteksti eli millaiseen ajanjaksoon, paikkaan ja kulttuuriin tutkittava ilmiö sijoittuu. Kontekstin ja sen vaikutuksen ymmärtäminen voivat olla avaintekijöitä ymmärtämään tutkittavan ilmiön sosiaalisia ja historiallisia merkityksiä.

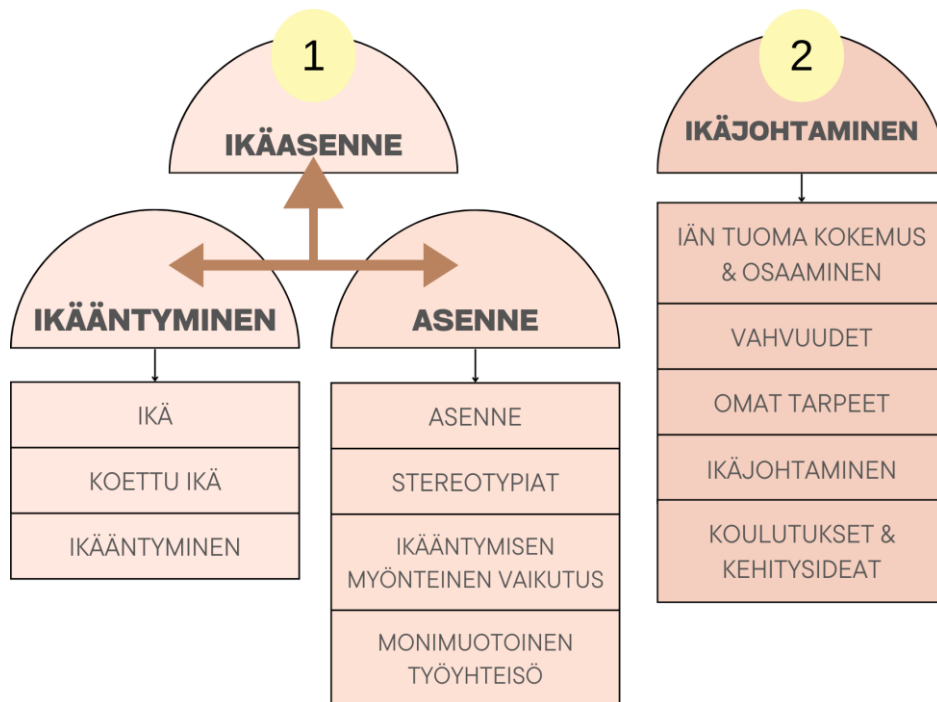
Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä teoriasta poimitut käsitteet eli luokat määrittävät analyysin kulkua (Sarajärvi & Tuomi 2018, luku 4.4.4). Hirsjärvi ja Hurme (2022, luku 7.4.1.) jatkavat, että luokittelu muodostaa raamit, jonka puitteissa aineistoa tulkitaan. Eri luokkien ja yhteneväisyyksien vertailu keskenään on olennainen osa analyysiä. Muodostetut luokat ovat aputyökaluja, joiden avulla aineistosta nostetaan esiin tärkeimmät ominaispiirteet. Luokkien tulee pohjautua tutkimusongelmaan, johon vaikuttavat myös aineiston laatu sekä tutkimusteoria. Tutkimuksen menetelmä voi edesauttaa luokkien perustamista, kuten esimerkiksi teemahaastattelun teemat voivat toimia pohjana luokkien rakentamiselle. Lopuksi muodostettuja luokkia tulee tarkastella kokonaisuutena ja pohtia ovatko ne tutkimuksen kannalta merkittäviä, mitä luokkia voidaan yhdistää ja miten ne eroavat käsitteellisesti muista luokista.

Kun kaikki haastattelut oli suoritettu ja aineistot tarkistettu ja litteroitu, kokosin tutkimuksen näkökulmasta tärkeimmät asiat erilliseen Word-tiedostoon. Tiedostossa ovat haastattelukysymykset ja niiden alle on lueteltuna jokaisen haastattelijan nimi sekä heidän vastauksensa. Näin sain koottua yhteen tiedostoon kaikkien kysymyskohtaiset vastaukset ja mahdolliset lisäkysymykset vastauksiin. Samalla kirjasin muistiin mahdolliset huomiot, joita olin haastattelun aikana tehnyt.

Kuvailussa poimin aineistosta tutkimuksen kannalta merkittävät vastaukset ja korostin niistä luokitte-
telua varten lyhyempiä ilmaisuja. Muodostin uuden Word-tiedoston, jossa tein varsinaisen luokittelun. Luokittelussa kopioin tiettyjen luokkien alle mielestäni sopivat lauseet tai sanat. Luokittelun jälkeen pohdin luokkien yhteisiä tekijöitä ja yhdistin ne suuremmaksi luokaksi, joka edustaa tiettyä teemaa.

Luokitteluiden jälkeen siirrytään luokkien yhdistämiseen, jota Hirsjärveä ja Hurmetta (2022, luku 7.4.3) lainaten voisi kutsua kokonaisuuden rakentamiseksi. Kuten edellisessä kappaleessa jo hie-
man mainittiin, luokkien väliltä etsitään yhdenmukaisuuksia ja muita yhdistäviä tekijöitä tai eroavai-
suuksia. Erojen ja yhteneväisyyksien tunnistaminen on pystyttävä ymmärtämään ja perustele-
maan, miksi ja miten tähän lopputulokseen on tultu. Paljon yhdenmukaisuutta sisältävistä luokista
voi muodostaa uuden luokan, joka kuvaa ennestään tunnetulla tai täysin uudella tavalla tutkittavaa
ilmiötä. Ilmiön tutkimiseen voi riittää aineiston luokittelu, jolloin voi todeta, että teoria tukee ilmiötä.
Sen sijaan luokkien syvälinen ymmärtäminen ja pohdinta johdattelevat tutkittavan ilmiön moniulot-
teisempaan ymmärtämiseen. Tällöin voi syntyä uusia näkökulmia sille, miten ja miksi tiettyjä luokkia
on muodostettu.

Luokkien yhdistymisen myötä muodostui kolme suurempaa teemoitettua luokkaa (kuva 1), jotka
ovat ikääntyminen, ikäjohtaminen ja asenne. Analyysin alussa yhdistin ikääntymisen ja asenteen,
koska asenne teeman sisältää kokemuksia ja tuntemuksia liittyen ikääntymiseen ja näin tulokset
ikääntymisen näkökulmasta ovat moniulotteisemmat. Lopullisien pääluokkien myötä lähdin raken-
tamaan tutkimuksen tuloksia.



Kuva 1. Teorialähtöisen sisällönanalyysin käsitteet ja pääluokat

5 TULOKSET

Tässä kappaleessa käydään tiivistetysti läpi tutkimuksen tulokset. Henkilöiden anonymiteetin ylläpitämiseksi tutkimuksen kohteet esiintyvät tuloksissa H eli henkilö ja heidän ikänsä.

5.1 Ikääntymisen vaikutus tutkimuksen kohteeseen

Tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden ikä vaihteli 49–64 ikävuoden välillä. He kokivat itsensä 0–39 vuotta kalenteri-ikänsä nuoremmaksi. Itsensä nuoremmaksi kokemiseen vaikutti heidän mielellinen tuntemuksensa. Henkilöt, jotka kokivat itsensä kalenteri-ikänsä nuoremmaksi, työskentelivät työyhteisöissä tai tiimeissä, joissa työkavereina toimii paljon nuoria henkilöitä. Mielellisesti koetun iän lisäksi ilmeni fyysisesti koettu ikä, joka vaihteli noin 10 vuotta nuoremmaksi tai kymmeniä vuosia vanhemmaksi kalenteri-ikään verrattuna. Fyysisesti koettuun ikään vaikutti tuntemus omasta toimintakyvystä, joka miellettiin ikäisiään paremmaksi tai huonommaksi. Kalenteri-ikä koettiin suurena lukuna, mutta sen ei koettu määrittelevän heitä ihmisenä eikä vaikuttaneen siihen, miten heihin suhtaudutaan työyhteisössä.

“Mää en ole mieltänyt itseäni iän mukaan elämässä. (– –) Mää en ole kärsinyt siitä, että täytin 30, 40, 50, 60-vuotta. En ole koskaan kärsinyt iästä. Siinä mielessä koen itseni vaan omaksi itsekseni. (– –) Mää oon aika paljon nuorempien ihmisten kanssa töissä, kun minä, (– –) niin koen monesti itseni niitten ikäiseksi, vaikka mä en olekaan.” – H 60-vuotta

Ikääntymisen myötä on itsevarmempi ja tietoisempi itsestään sekä omasta jaksamisestaan. Tämä ilmenee niin ettei työelämässä tee asioita, joista on itselle haittaa henkisesti tai fyysisesti. Ammatillisen kehityksen myötä ei koe tarvetta kehittyä vaan voi antaa ja auttaa muita kasvamaan ammatillisesti. Toisin sanoen elää enemmän itsellensä ja voivat kieltäytyä erilaisista asioista.

Ikääntymisen myönteisinä puolina korostuivat rauhoittuminen ja sen myötä pohdiskelevampi suhtautuminen asioihin. Lisäksi korostui laajempi perspektiivi nähdä ja ymmärtää elämää. Laajemman perspektiivin koettiin elämän syvemmäksi kokemiseksi, joka edesauttaa ymmärtämään niin itseänsä, muita ihmisiä ja heidän erilaisuuttaan yksilöinä. Elämänkokemuksen myötä erilaisten ihmisten kanssa toimeen tuleminen koettiin helpompana. **Erityisesti he, jotka työskentelevät ikäisiensä** tai vanhempien ihmisten parissa, kokivat kykenevänsä keskustelemaan laajasti erilaista

asioista kuten historiasta, josta molemmilla osapuolilla on kokemusta ja tietoa. Muita myönteisiä puolia olivat usko omaan ammattitaitoon ja luottamuksen osoitukset kuten luottamusvirkojen myöntäminen, ammatillinen neuvonanto ja mentorointi. Haastattelun aikana tehdyt havainnot osoittivat, että tutkimuksen nuorimmasta päästä olevilla henkilöillä oli haasteita tunnistaa ammatillisen osaamisen ulkopuolisia vahvuuksia.

Vahvuuksina koettiin samoja asioita kuin ikääntymisen myönteisissä puolissa. Fyysistä työtä suorittavat henkilöt kokivat tekevänsä tehokkaammin töitä ja vähemmän virheitä. Henkilökohtaisina vahvuuksina koettiin monipuolinen osaaminen ja ymmärrys työskentelemällään alalla. Osa haastateltavista oli uudelleen kouluttautunut aikuisiällä. Kouluttautumisien myötä vahvuutena koettiin moniosaaminen, johon vaikuttivat opitut taidot aikaisemmilta toimialoilta. Vuosikymmenien työkokemuksen myötä muodostunut kyky mentoroida ja jakaa hiljaista tietoa koettiin merkittävänä ja se vaikutti yksilöiden työssäjaksamiseen.

5.2 Vahvuuksien ja tarpeiden tunnistaminen sekä kehittäminen työyhteisössä

Ikäjohtamisen näkökulmasta vahvuuksien hyödyntämistä ja tarpeiden huomioimista työyhteisöissä oli hyödynnetty useilla eri tavoilla. Vahvuuksien hyödyntämisessä toistui vahvan ammatillisen osaamisen hyödyntäminen siten, että töissä on annettu haastavampia työtehtäviä ja on saanut toimia yleisenä neuvonantajana tai mentorina nuoremmille kollegoille. Muita ikäjohtamisen toimintatapoja olivat joustavuus, joka on näyttäytynyt työtehtävien monipuolisuutena, mahdollisuutena työskennellä pienemmällä työaikaprosentilla ja työvuorojen sovitteluina henkilökohtaisten tarpeiden mukaan.

Ikäpositiivisuuden tuomaa hyötyä organisaatioon tai työyhteisöön ei koettu niinkään iästä johtuvaksi. Useiden työpaikoilla iästä ei puhuta vaan pitkä työkokemus ja ammatillinen osaaminen koettiin olevan ratkaisevassa asemassa työllistymisessä, erilaisten työtehtävien ja projektien suunnitteluissa sekä toteutuksissa. Haastateltavilla oli selkeä näkemys siitä miksi kokeneita kannattaa palkata työelämään. Kokeneilla on erilainen työmoraali. Työt tehdään tehokkaasti ilman ylimääräisiä liikkuja.

“Suunnitteilla, että eläkepäivillä kävisin siivoamassa tyttären toimistolla yhesti kuukaudessa. Muille alan eläkeläisille on tarjottu mahdollisuutta tehdä keikkatyötä. Käyvät

siivoilemassa entisessä työpaikassa silloin kun itelle sopii. (– –) Niillekki työnantaja on tarjonnu uudet työkengät.” – H 64-vuotta

Kaikki tutkimuksen kohteena olevat henkilöt ovat kokeneet, että heidät on otettu avoimesti vastaan työyhteisöissä ja ovat tulleet hyvin toimeen erilaisten ihmisten kanssa. Jokaisen työyhteisö oli monimuotoinen, jossa työskentelee kaikenikäisiä, ulkomaalaisia ja eri sukupuolisia henkilöitä. Tämä koettiin rikkautena, jossa kaikkia koskevat samat pelisäännöt, jokainen tietää omat ja toisen vastuut sekä jokaisen työtä ja ammattitaitoa arvostetaan. Monimuotoisessa työyhteisöissä työtehtävien suunnitteluihin otetaan mukaan kaikenikäisiä.

Elämäkokemuksen tuomaa oppia toivottiin hyödynnettäväksi koulutuksien suunnitteluissa, ongelmatilanteissa ja kehitystehtävissä, joihin kokeneita otettaisiin mukaan. Työtehtävät olisivat suunnittelua, päätöksien tekoa, mentorointia tai strategisen ajattelun kykyä yleisenä neuvonantajana. Läkämpien osaamisen hyödyntämisessä otettaisiin huomioon yksilöllisyys ja katsottaisiin, missä sitä voitaisi hyödyntää.

Koulutukset henkilöstön hyvinvoinnin ylläpitämiseksi koettiin tärkeänä, jossa esimerkiksi työterveyden ammattilainen kävisi työpaikalla puhumassa työhyvinvoinnista. Työhyvinvoinnin ylläpitämisenä toivottiin erilaisten vastuutehtävien ja työtehtävien kierrättämistä tai jakamista, jotta kuormitusta tulisi tasaisesti kaikille. Työhyvinvoinnin näkökulmasta korostui myös se, että kokeneempi henkilö voisi mentoroida nuorempia työn suorituksessa mentoroitavan hyvinvointia silmällä pitäen. Yleisen työhyvinvoinnin koettiin vaikuttavan työyhteisöön ja työntekoon. Muita kehitysideoita olivat keskittyminen vain osaamiseen ja vahvuuksiin, jota henkilöllä on eikä se minkä ikäinen hän on. Lisäksi tietoteknisten taitojen ylläpitäminen koulutuksien avulla koettiin tarpeellisenä.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksella haettiin vastauksia kysymyksiin: Miten ikäpositiivisuus ilmenee nykypäivän työelämässä ja asenteissa sekä miten ikääntymisen myönteisiä puolia tulisi hyödyntää työyhteisössä? Tulokset myötäilivät hyvin pitkälle sitä, mitä tämän tutkimuksen teoriassakin oli sivuttu. Haastattelut kokivat itsensä ikäistään nuoremmiksi aivan kuten Lundell kollegoineen (2011, 31) ovat kirjoittaneet. Mielenkiintoinen huomio nousee esiin koetun iän ja kalenteri-iän eroavaisuudesta. Kie liikö se tiedostamattomista ikäasenteista (Fast ym. 2023, 9; Lundell ym. 2011, 31) myönteisessä vai negatiivisessa mielessä? Koettuun ikään ja asenteeseen vaikuttavat erilaiset ympäristötekijät (Dweck 2016, 375; Fast ym. 2023, 49), ja kuten tuloksista kävi ilmi, siihen vaikuttivat työyhteisö, jossa työkaverit ovat nuorempia.

Kalenteri-iän vaikutus minuuteen tai ikäpositiivisuuteen oli mielenkiintoinen havainto. Iällä on jonkinlainen negatiivinen stigma, eikä sen merkitystä ymmärretty tai haluttu yhdistää heidän osaamiseensa ja ammattitaitoon. Kuten teoriassa useaan otteeseen käy ilmi, ei ikä saisi olla yhdistävä ja määrittävä tekijä (Fast ym. 2023, 38–39, 129). Ilman ikääntymisen tuomaa ikää ja elämäkokemusta ei heidän ammattitaitonsa, yksilölliset ominaisuudet ja vahvuudet olisi sitä tasoa minkä ikäisiä he kalenteri-ikästään ovat. Tietenkin on hyvä muistaa, että pelkkä ikä ei ole minuutta määrittävä tekijä, mutta se on kuitenkin merkittävä osa identiteettiämme. (Vaahtio 2015; Fast ym. 2023, 252, 271.)

Teoriassa kirjoitettu hyöty myönteisestä ikäkulttuurista ja työyhteisön antamasta tuesta (Saarelmä-Thiel & Wallin 2015, 106; Hämäläinen 2014; Fast ym. 2023, 210) ilmeni tuloksissa niin, että konkarit kokivat tulleen hyväksytyksi työyhteisöissään. Lisäksi myönteinen ikäkulttuuri ja työyhteisön tuki näyttäytyivät heille hyvänä työilmapiirinä, jossa kaikenikäisten työtä arvostetaan ja kaikenikäisiä otetaan mukaan työtehtävien suunnitteluun.

Tulokset ikääntymisen myönteisistä vaikutuksista ja vahvuuksista tuotiin monipuolisesti esille. Niissä korostuu yksilöllisyys, joihin vaikuttivat muun muassa työpaikka ja toimiala, jossa he työskentelevät. Elämäkokemuksesta ja kyvystä nähdä asioita laajemmasta perspektiivistä tiivistyy hyvin teoriassa mainittuun viisauteen ja kiteytyneeseen älykkyyteen, josta on hyötyä elämän eri osa-alueilla. (Kiviranta 2010, 28; Pulkkinen 2023, 341, 346, 354–355, 259, 360; Fast ym. 2023, 313). Tuloksissa ilmeni myös haaste tunnistaa vahvuuksia. Teoriassa kirjoitetusta omien vahvuuksien

tunnistamisesta ja tunnistamatta jättämisestä (Fast ym. 2023, 313) herää kuitenkin kysymys, että millaista muuta hyödyllistä osaamista heillä on, mitkä eivät tulleet haastatteluissa ilmi. Lisäksi työelämän konkareilla on paljon elämäkokemusta, josta hyötyvät työyhteisö ja asiakkaat (Fast ym. 2023, 131). Tämä hyöty ilmeni tuloksissa niin, että konkarit voivat keskustella ikäisiensä tai vanhempien henkilöiden kanssa asioista, joista heillä molemmilla on muistoja ja kokemusta.

Ikäjohtaminen oli kaikille vieras termi, mutta termin avaamisen myötä he osasivat tuoda esille asioita, joita pystyi tulkitsemaan ikäjohtamiseksi. Ikäjohtaminen on kaikenikäisten johtamista, jossa otetaan huomioon yksilölliset tarpeet ja osaaminen (Hämäläinen 2014; Lundell ym. 2011, 285–290). Konkareiden kokemuksen ja osaamisen hyödyntämisellä mahdollistetaan työyhteisössä kaikkien elinikäinen oppiminen ja hiljaisen tiedon jakaminen (Fast ym. 2023, 38–39, 129, 210; Saarelma-Thiel & Wallin 2015, 106; Hämäläinen 2014). Kuten tuloksissakin ilmeni, yksi ikäjohtamisen toimintatavoista, on antaa konkareille mahdollisuus mentoroida nuorempia kollegoita. Mentorointi mahdollistaa hiljaisen tiedon jakamisen, josta Marjo Wallin (2014, 29, 33–34, 35–37) kirjoittaa tutkimuksessaan sukupolvien välisenä tiedonjakamisena.

Muita osaamisen ja kokemuksen hyödyntämisen keinoja ilmeni mahdollisuutena tehdä haastavampia työtehtäviä. Ikäjohtamisessa huomioidaan yksilöiden erilaisuus ilman suurta kynnystä (Fast ym. 2023, 251) ja löydetään erilaiset keinot, joilla tukea yksilöä työssään, jotta työ tuntuu mieluaisalta (Kiviranta 2010, 32,56). Yksilöiden erilaisuuden huomioiminen ilmeni tuloksissa niin, että heidän tarpeensa ja toimintakyky huomioitiin työtehtävien ja työvuorojen suunnitteluissa.

Kokonaisuudessaan tuloksista voidaan todeta, että työelämän konkarit ja heidän ikääntymisensä tuomat yksilölliset vahvuudet ja tarpeet on huomioitu työelämässä. Näin heidän työssäjaksamisensa lisääntyy ja ennaltaehkäistään työkykyä heikentäviä tekijöitä (Wallin 2014, 29, 33–34, 35–37). Lisäksi työyhteisössä vallitsee ikäjohtamisen toimintatapa, jossa on avoin suhtautuminen ja ymmärrys kaikenikäisiä kohtaan. Tällöin edesautetaan yksilöiden vahvuuksien monipuolista hyödyntämistä työyhteisön toiminnassa (Lundell ym. 2011, 290, 294, 296–297; Saarelma-Thiel & Wallin 2014, 128).

7 POHDINTA

Tutkimuksen tarkoituksena oli perehtyä ikäasenteisiin ja ikääntymiseen sekä niiden vaikutuksiin työelämässä. Teoriaan perehtyessä viitekehys tarkentui niin että asioita tarkastellaan positiivisesta näkökulmasta. Teoriaosuutta kirjoittaessa oli huomattavissa, että erilaisia ikään liittyviä tutkimuksia ja kirjallisuutta on paljon, joten vaikeuksia lähteiden löytämisen suhteen ei ollut. Haasteena oli rajata tutkimuksen aihe ja teoria sekä teorian pitäminen myönteisenä tai vähintään neutraalina. Lisäksi täytyi pohtia mitkä asiat ovat merkittäviä tutkittavan ilmiön kannalta. Kaikki tieto oli todella mielenkiintoista. Teoria määritti haastattelussa ja analyysissä käytettäviä teemoja. Tutkimuksen kannalta haasteita tuotti myös se, missä kulkee tutkimuksen ikäraja ja erityisesti kieli, jolla aiheesta tulisi puhuta ja kirjoittaa.

Mikäli haastateltavia olisi ollut enemmän olisivat tulokset voineet olla moniulotteisempia ja pätevempiä. Haastatteluiden suorittaminen etänä oli huomattavasti helpompaa kuin paikan päällä kasvotusten. Etähaastatteluissa pystyi paremmin keskittymään haastateltavan vastauksiin ja esittämään mahdollisia lisäkysymyksiä. Lisäksi haastatteluhetkellä oma sijaintini oli tuttu, joten sain olla rauhassa.

Paikan päällä tehdyissä haastatteluissa sijainti oli itselleni vähemmän mieluisa tai tuttu sekä häiriötekijöiden uhka oli olemassa. Lisäksi välillä täytyi siirtää Wordin aktiivista kohtaa uuden kysymyksen alle, johon sanele-toiminto lähtisi kirjoittamaan puhetta. Nämä vaikuttivat kykyyni kuunnella ja havainnoida vuorovaikutustilannetta. Näissä lisäkysymyksien esittäminen oli vaikeampaa.

Kokonaisuudessaan tutkimuksen aihe oli hyvin mielenkiintoinen ja imaisi minut mukaansa. Teoria syvensi ja laajensi ymmärrystäni ihmisten yksilöllisyydestä, sekä erilaisten taustatekijöiden vaikutuksesta heidän identiteettiinsä ja asenteisiin. Esihenkilötyössä näiden psykologisten asioiden ymmärtäminen on avainasemassa, jotta kykenee auttamaan yksilöä parhaalla mahdollisella tavalla.

Erilaisten ympäristötekijöiden vaikutus yksilöön oli hyvin avartavaa, mutta lähes tajunnanräjäyttävä kokemus oli puhutun kielen ja yleisesti vuorovaikutukseen vaikeus. Kuinka haastavaa todellisuudessa on ilmaista omia mielipiteitään niin että tulet ymmärretyksi samalla tavalla kuin itse koet ja näet asiat. Vuorovaikutuksen haastavuuteen liittyen suora lainaus Adam Grantilta (2022, 213) ”*miten voin tietää mitä mieltä olen ennen kuin näen mitä olen sanomassa?*”. Tutkimuksen myötä nuo

Grantin sanat johdattelivat minut erittäin syvälle sanojen ja vuorovaikutuksen maailmaan niin tutkimuksen kuin elämän osalta. Analyysiä tehdessä kyseenalaistin kaiken, koska todellisuudessa en voi olla varma, tuonko asioita esille juuri haastateltavien kokemalla tavalla. Tämä taas aiheutti sen, että haastattelukysymykset olisi voinut muotoilla eri tavalla ja niitä olisi voinut olla enemmän. Johonkin tämän tutkimuksen raja oli kuitenkin vedettävä.

Tulokset kulkivat kutakuinkin käsikädessä teorian kanssa. Se, mitä eroja sieltä oli poimittavissa, olivat yksityiskohtaisemmin ne yksilölliset piirteet, joihin vaikuttivat haastateltavien identiteetin muodostumiseen vaikuttavat erilaiset taustatekijät. Asia, mikä teoriassa ei tullut ilmi, oli varsinaiset koulutukset, joita konkarit olisivat toivoneet työelämäänsä. Vastaukset olivat työpaikka ja toimialakohtaisia. Odotukseni tähän olivat kenties (liian) korkeat, enkä koe saaneeni sellaisia vastauksia, joita ehkä odotin. Se myös osoitti kysymyksen vaikeuden, ja siksi lähetin kaksi kysymystä etukäteen. Tämä koulutuskysymyksen vaisu tulos kenties osoittaa sen, että konkareilla on jo niin paljon kokemusta elämästä, että ainoa, mihin edes pitkä elämäkokemus ei auta, on nopeasti kehittyvät teknologia ja sen myötä tietotekninen osaaminen.

Tuloksista oli havaittavissa se, että ikä ei ollut merkittävä tekijä vaan ennemminkin työkokemus. Se, että ikää käytetään ihmisten lokeroinnissa, ei pitäisi ottaa vakavasti, mutta tämän tutkimuksen myötä ymmärrän, miksi se voi aiheuttaa kulmien nyripistelyä. Koin epämieluisaksi määritellä tutkimuksen alaikärajaa, mutta se oli välttämätöntä, jotta tämä tutkimuksen pystyi suorittamaan. Ikärajan asettaminen antoi perustelun sille, missä vaiheessa ja miksi voin puhua työelämän konkareista. Erilaisissa tutkimuksissa ihmiset on jaoteltu, ja ymmärrän, että on se tehty sen takia, jotta tutkimuksen tuloksia on helpompi ymmärtää. On kuitenkin lukijan vastuulla kyseenalaistaa lukemaansa ja ymmärtää, että tutkimuksien tarkoitus on tuoda esiin yleistä tietoa ja ilmiötä, eikä niissä välttämättä oteta huomioon yksilöllisiä eroja.

Koska haastateltavia oli vähän, tutkimuksen olisi voinut suorittaa myös niin että haastateltavien keskinäisiä eroja vastauksissa ja kokemuksissa olisi voinut vertailla. Tässä tutkimuksessa kaikkien vastauksista muodostettiin yhtenäinen aineisto ja sieltä korostettiin toistuvia asioita. Tutkimus ei ota huomioon yksilöllisiä piirteitä vaan tuo esiin asioita, jotka haastateltavien välillä olivat enemmän tai vähemmän yhteistä. Tuloksiin siis vaikuttaa se, että yksi henkilö on voinut puhua eri kysymyksissä paljon saman luokan tai teeman alle kuuluvasta asiasta. Tämä on analysoinnin myötä voinut näkyä niin, että jokin asia korostuu, vaikka todellisuudessa se voi olla yhden henkilön näkemys.

Tutkimuksen kohteiden ikäeron ollessa suuri, ilmeni tuloksissa iän vaikutus kykyyn tunnistaa omia vahvuuksia. Idea jatkotutkimukselle olisi sellainen, jossa haastateltaisiin esimerkiksi 50–55-vuotiaita ja 60–65-vuotiaita ja vertailtaisiin heidän kokemuksiansa, näkemyksiä ja vahvuuksia. Kuinka vahvuuksien tunnistaminen eroaa näiden kahden ikäryhmän välillä ja mitkä asiat siihen vaikuttavat? Suorittamassani tutkimuksessa ikähaarukka oli hyvin suuri ja haastateltavia vähän. Tuloksia ei siis voida yleistää, ja ne tukevat faktaa, joka tässäkin tutkimuksessa niin tuloksissa kuin teoriasakin on tullut ilmi, että asioita tulisi katsoa yksilöiden perspektiivistä.

Toinen mielenkiintoinen lähestymistapa ikääntymiseen ja ikäasenteeseen voisi olla asenteen näkökulmasta. Mitkä asiat heidän elämässään ovat vaikuttaneet heidän suhtautumiseensa ikääntymisessä ja elämäkokemuksessa. Kuten teoriassa, tuloksissa ja johtopäätöksissä on sivuttu, löytyy konkareilla paljon erilaista osaamista, joka ei liity heidän ammattitaitoonsa eivätkä he välttämättä itsekään osaa tunnistaa niitä. Kuten Kiviranta (2010, 28–29, 31) kirjoittaa, voivat tunnistamattomat vahvuudet näyttäytyä konkareille itsestään selvinä asioina. Tällaisten tunnistamattomien vahvuuksien ja taitojen tunnistaminen sekä hyödyntäminen tutkimuksen valossa syventää esihenkilöiden tapaa ymmärtää ja nähdä työelämän kokeneemmat työntekijät.

LÄHTEET

Boaler, Jo 2020. Rajaton mieli - opi, elä ja kehity ilman esteitä. Stockholm: HarperLife.

Cherry, Kendra 2024. The components of attitude – Formation of an attitude and how it can be changed. Hakupäivä 8.6.2024. <https://www.verywellmind.com/attitudes-how-they-form-change-shape-behavior-2795897>.

Cherry, Kendra 2023. How people's prejudices develop. Hakupäivä 24.7.2024. <https://www.verywellmind.com/what-is-prejudice-2795476>.

Dweck, Carol S 2021. Mindset – menestymisen psykologia. Uudistettu painos. Helsinki: Viisas elämä.

Fast, Maija, Holma, Liisa, Levander, Minna, Mikkilä, Anne, Sera, Siren, Suvisaari, Satu & Vatanen, Timo 2023. Ikädiversiteetillä menestykseen. Helsinki: Kauppakamari.

Grant, Adam 2021. Mieti vielä – Uudelleen ajattelemisen taito. Helsinki: Viisas elämä.

Harmaala, Minna-Maari & Jallinoja, Niina 2012. Yritysvastuu ja menestyvä liiketoiminta. Helsinki: Sanoma Pro, 106.

Hinkkala, Eija & Sandelius, Ninni 2023. Myönteistä asennetta voi harjoitella, kannustaa valmentaja Eija Hinkkala. Hakupäivä 25.5.2024. <https://www.terve.fi/artikkelit/asenne-eija-hinkkala>.

Hirsijärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2022. Tutkimushaastattelu - Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Toinen painos. Helsinki: Gaudeamus. Hakupäivä 2.9.2024. Ellibs kirjasto. Vaatii käyttöoikeuden.

Hämäläinen, Taija 2014. Ikäjohtaminen on osa moninaisuuden johtamista. Hakupäivä 25.3.2024. <https://www.ktlehti.fi/2014/5/ikajohtaminen-on-osa-moninaisuuden-johtamista>.

Kiviranta, Raili, 2010. Onnistu eri-ikäisten johtamisessa. Helsinki: WSOYpro.

Lehto, Kirsi & Salin, Sirpa 2022. Lähijohtajan haasteet nuorten ja ikääntyvien työntekijöiden johtamisessa. Teoksessa Henkilöstöjohtamisen moninaisuus – Ajateltua, koettua, tutkittua (toim. Hannele Laaksonen & Seija Ollila.) Helsinki: Oppian, 47.

Lumme-Sant, Kirsi 2017. Vanhojen ihmisten haastattelu. Teoksessa: Tutkimushaastattelun käsikirja (toim. Matti Hyvärinen, Pirjo Nikander & Johanna Ruusuvuori.) Tampere: Vastapaino. Hakupäivä 15.2.2024. Ellibs kirjasto. Vaatii käyttöoikeuden. Luku 14.

Lundell, Susanna, Tuominen, Eva, Hussi, Tom, Klemola, Soili, Lehto, Eija, Mäkinen, Elina, Olden-Bourg, Rita, Saarelma-Thiel, Tiina & Ilmarinen, Juhani 2011. Ikävoimaa työhön. (toim. Anna-Liisa Karhula & Marjo Wallin.) Turenki: Kirjapaino Jaarli Oy.

Mannerheimin lastensuojeluliitto 2024. 501. Stereotypiat ja ennakkoluulot. Hakupäivä 22.5.2024. <https://www.mll.fi/tehtavat/stereotypiat-ja-ennakkoluulot-rasismi-ja-vihapuhe/>.

Ng, Thomas & Feldman, Daniel 2012. Evaluating Six Common Stereotypes About Older Workers with Meta-Analytical Data. Ebsco eBooks. Hakupäivä 23.3.2024. Vaatii käyttöoikeuden.

Nivalainen, Satu & Tenhunen, Sanna 2024. Taloudelliset kannustimet vai työolot – Mikä saisi jatkamaan työssä pidempään? Kyselytutkimus vuosina 2019–2021 palkkatyöstä vanhuuseläkkeelle siirtyneille. Kyselytutkimus. Eläketurvakeskus. Hakupäivä 5.5.2024. <https://www.julkari.fi/handle/10024/148286>.

Pulkkinen, Lea 2023. Aikuisuus. Teoksessa Ihmisen psykologinen kehitys (toim. Lea Pulkkinen, Timo Ahonen & Isto Ruoppila). 10., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus. 259, 341, 346, 354–359, 360.

Puusa, Anu, Juuti, Pauli & Aaltio, Iiris 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus. Hakupäivä 12.9.2024. Ellibs kirjasto. Vaatii käyttöoikeuden. 259, 441, 346, 354–355, 360.

Pääkkönen, Sirpa 2020. Pätkiä ja potkuja – Naisten kokema ikäsyrrintä työelämässä. Helsinki: avisado.

Ruokolainen, Mervi, Pöyry, Marjaana, Leivategija, Terje, Rivinoja, Telma, Airaksinen, Jaako, Horppu, Ritva & Vuori, Jukka 2023. Kokemus käyttöön työyhteisössä – Lähiesimies ja työura ikään-tyvässä työelämässä – Tutkimushankkeen loppuraportti. Työterveyslaitos. Hakupäivä 20.3.2024. <https://www.julkari.fi/handle/10024/146686>.

Röhr, Juli 2024. Webinaaritallenne: 100 % vastuu ja asenne. Video 15.48 alkaen. Eezy flow. Hakupäivä 25.5.2024. <https://flow.eezy.fi/mita-tarkoittaa-100-vastuu-ja-asenne-tyoelamassa/>.

Saarelma-Thiel, Tiina & Wallin, Marjo 2015. Eri-ikäisten johtaminen. Teoksessa Julkista johtamista jalostamassa (Toim. Anna-Liisa Karhula.) Keuruu: Otavan kirjapaino Oy, 106–141.

Sutela, Hanna 2020. Vastaako työelämän ikäpuhe nykypäivän todellisuutta. Hakupäivä 25.4.2024. <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/vastaako-tyoelaman-ikapuhe-nykypaivan-todellisuutta/>.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu painos. Kustannusosakeyhtiö: Tammi. Hakupäivä 14.2.2024. Ellibs kirjasto. Vaatii käyttöoikeuden.

Vahtio, Eeva-Leena 2015. Paras esiin kaiken ikäisistä. Hakupäivä 29.4.2024. <https://telma-lehti.fi/paras-esiin-kaiken-ikaisista>.

Viitasalo, Niina 2015. Varttuneet ja ikäsyryjä työelämässä. Tampere University Press. Tampereen yliopisto. Väitöskirja. Hakupäivä 26.3.2024. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/98155>.

Wallin, Marjo 2014. Ikäjohtaminen Euroopassa – Näkemyksiä parhaista ikäjohtamiskäytännöistä EU27 maissa. Työterveyslaitos. Hakupäivä: 20.3.2024. <https://www.julkari.fi/handle/10024/116721>.

LIITTEET

Liite 1 LinkedIn-julkaisu kohderyhmään sopivien henkilöiden saavuttamiseksi

Liite 2 Ikäpositiivisuus – haastattelukysymykset

LINKEDIN JULKAISU

LIITE 1

PUHUTTAISIINKO TOVI IKÄPOSITIIVISUUDESTA JA IKÄASENTEISTA?

Onko sinulle kertynyt vuosikymmenien kokemus työelämästä ja haluat olla osa IKÄPOSITIIVISUUDEN ilosanomaa? Mikäli vastasit kyllä, jatkathan lukemista. Mikäli et sovi hakemaani henkilöprofiiliin jatka toki lukemista ja reagoi julkaisuuni, jotta tämä saavuttaisi mahdollisimman monta potentiaalista silmäparia!

Järjestän tulevana kesänä opinnäytetyötäni varten Zoomin tai Teams:in kautta yksilöhaastatteluja, joissa keskustellaan työelämän positiivisista ikäasenteista ja ikäystävällisyydestä.

Hakusessa on 5–7 eri-ikäistä henkilöä eri toimialoilta. Jos sinulta löytyy positiivisia kokemuksia liittyen ikääsi, sovit profiiliin mainiosti.

Oletko kenties eläkeiän ylittänyt, mutta jatkanut työelämässä tai palannut takaisin työelämään? Onko fyysinen toimintakyky heikentynyt vuosien saatossa, mutta se ei ole ollut este työllistymisesi? Tai päinvastoin onko toimintakyky mitä erinomaisin ja olet osoittanut, ettei ikä määrittele toimintakykyä? Oletko erinomaista fyysistä kuntoa vaativassa työssä, jossa sinun ei ikäsi puolesta odoteta olevan? Mikäli koet sopivasi kuvailemaani profiiliin tai lähipiiristäsi löytyy sopiva henkilö, olethan minuun yhteydessä! Minut tavoittaa yksityisviestillä täällä LinkedInissä tai sähköpostilla profiilistani löytyvästä osoitteesta. Haastattelut toteutetaan kesäkuussa joko arki-iltana tai viikonloppuna. Haastattelusta saadut aineistot ovat luottamuksellisia ja niitä käsittelen vain minä. Haastattelu tallennetaan aineiston myöhempää analysointia varten ja säilytän aineistoja vuoden 2024 loppuun saakka. Saatuja tietoja hyödynnetään tutkimukseni tuloksissa anonyymeinä.

IKÄPOSITIIVISUUS - HAASTATTELUKYSYMYKSET

LIITE 2

Henkilökohtaiset tiedot

1. Kerro itsestäsi – Ikä, koulutus, työkokemus?
2. Minkä ikäiseksi koet itsesi?
3. Mitä myönteisiä asioita ikääntyminen on sinulle tuonut tai antanut?
4. Millaisia iän tuomia vahvuuksia sinulla on?

Työelämä & ikäasenne

5. Millaisia ikäpositiivisia kokemuksia tai kohtaamisia olet kokenut työelämässä?
6. Mitä myönteisiä asioita ikäsi tuoma kokemus on tuonut työyhteisöön?
7. Millaisia ikäjohtamisen toimintatapoja työpaikalla tai työpaikoillasi on ollut?
8. Kerro tilanteesta, jossa positiivinen ikäasenne on hyödyttänyt organisaatiotasi?
9. Kuvaa työpaikkaa, jossa kaiken ikäiset toimivat sujuvasti yhdessä?
10. Mitä myönteisiä stereotypioita olet kuullut puhuttavan iäkkäimmistä henkilöistä?

Osaamisen ja vahvuuksien tunnistaminen sekä kehittäminen työelämässä

11. Mitkä olisivat mielestäsi toimivia ratkaisuita palkata ja pitää työelämän kokeneemmat henkilöt työelämässä?
12. Millaisia koulutuksia ja kehitysideoita toivoisit saavasi työelämässä, jotka esimerkiksi sitouttaisivat sinut työpaikkaan, mahdollistaisi ammatillisen kehityksen ja huomioisin yksilölliset vahvuutesi ja kehityksen kohteet?
13. Onko jotakin muuta, mitä haluaisit aiheeseen liittyen sanoa tai jäikö jokin mielestäsi tärkeä asia huomioimatta?