

<http://www.jyu.fi/library/tutkielmat/270/>

Susanna Paloniemi

IKÄÄNTYVÄT TYÖNTEKIJÄT JA TYÖELÄMÄN AIKUISKOULUTUS

Pro gradu -tutkielma

Kevät 1997

Kasvatustieteen laitos

Jyväskylän yliopisto

Tutkielman tekijä

Paloniemi Susanna

Tutkielman nimi

Ikääntyvät työntekijät ja työelämän aikuiskoulutus

Tutkielman laji (pro gradu/laudatur)	Aika	Sivumäärä
Pro gradu -tutkielma	Kevät 1997	77

Asiasanat (hakusanat)

Ikääntyvät työntekijät, asenteet, aikuiskoulutukseen osallistuminen

Säilytyspaikka

Kasvatustieteen laitos, Jyväskylän yliopiston kirjasto

Tiivistelmä - Abstract

Pro gradu -tutkielma muodostuu ikääntyvien työntekijöiden koulutuskiinnostusta ja koulutukseen osallistumista käsittelevästä yhteisartikkelista *Tikkanen, T., Paloniemi, S. & Penttinen, A. 1997. Ikääntyvien työntekijöiden koulutuskiinnostus ja koulutukseen osallistuminen. Gerontologia 2/1997 (painossa)* (liite 1) sekä tätä empiiristä työtä täydentävästä pohdintaosasta, johon sisältyy myös metodinen tarkastelu. Ikääntyvien työntekijöiden koulutuskiinnostuksen ja koulutukseen osallistumisen välistä yhteyttä selvittävässä tutkimuksessa olen toteuttanut aineiston ensimmäisen vaiheen analyysin ja osallistunut ongelman muotoiluun, taustaosan käsitteelliseen jäsentämiseen sekä tulosten tulkintaan.

Työssä tarkastellaan ikääntyvien työntekijöiden asemaa työelämässä ja työelämän aikuiskoulutuksessa. Keskeisenä teemana ovat asenteet toisaalta ikäänymistä ja ikääntyviä työntekijöitä, toisaalta ikääntyvien työntekijöiden opiskelua ja koulutusta kohtaan. Työelämän rakenteellisten muutosten myötä koulutuksen asema aktiivisen työvoimapolitiikan keinona ikääntyvien työntekijöiden työmarkkina-aseman parantamisen sekä työssä pysymisen ja työssä kehittymisen edistämässä korostuu. Elinikäisen oppimisen ja jatkuvan koulutuksen merkityksen korostumisesta huolimatta ikääntyvät työntekijät kohtaavat ikään perustuvaa syrjintää sekä työhön että ammatilliseen koulutukseen pääsyssä, ylenemisessä ja asemassa.

Ikääntyvien työntekijöiden koulutuskiinnostusta ja koulutukseen osallistumista selvittävän tutkimuksen perusteella stereotyyppiset käsitykset kronologisen iän yhteydestä osallistumiseen eivät saa täyttä tukea (liite 1). Tutkimuksen aineistona käytettiin Tilastokeskuksen Aikuiskoulutus 1990-haastatteluaineiston otosta, joka käsitti yhteensä 1102 40 - 64-vuotiasta miestä ja naista. Muuttujien yhdysvaikutusten huomiointi aineiston analysoinnissa muutti iän ja osallistumisen välisen suhteen kompleksemmäksi, kuin mitä kaksisuuntaiset jakaumatarkastelut ovat antaneet olettaa. Koulutukseen osallistumista määrittivät ensisijaisesti ammatillinen pohjakoulutus ja koulutuskiinnostus, ei kronologinen ikä sinänsä.

Kiinnittämällä enemmän huomiota tutkimusten metodisiin valintoihin ja käytäntöihin avautuu iän ja osallistumisen välisen problematiikan tarkasteluun uusia näkökulmia, jolloin vallitsevia negatiivisia stereotyyppisiä käsityksiä on tutkimustiedon avulla mahdollista muuttaa ja korjata. Työelämän kehittäminen siten, että työntekijöiden yksilöllisyys ja ikääntyminen tulevat huomioiduiksi ja hyväksytyiksi edellyttää, että asennoituminen ikääntyviä työntekijöitä ja heidän koulutustaan kohtaan muuttuu myönteisemmäksi. Positiivisena kehityksenä on pidettävä sitä, että tietoisuus ikäyrjinnästä on laajalle levinnyttä ja keinoja tilanteen korjaamiseksi on myös poliittisella tasolla alettu aktiivisesti etsiä. Tällä hetkellä ikääntyvien työntekijöiden työelämän koulutusta koskevissa tarkasteluissa korostuu ennaltaehkäisevä, työelämän uhkilta välttymisen näkökulma. Nopeiden työn muutosten myötä tulee koulutus tulevaisuudessa olemaan kiinteämmin yhteydessä itse työhön, jolloin informaalin ja ei-formaalin koulutuksen ja oppimisen asema jatkuvan ammattitaidon kehittämisen välineenä korostuu.

Työni ohjaajana on toiminut:

Professori Jorma Kuusinen

Katsaus tarkastettu:

Jyväskylässä ___/___19___

Tarkastajan allekirjoitus

TIIVISTELMÄ

Paloniemi, Susanna. 1997. Ikääntyvät työntekijät ja työelämän aikuiskoulutus. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Pro gradu -tutkielma.

Pro gradu -tutkielma muodostuu ikääntyvien työntekijöiden koulutuskiinnostusta ja koulutukseen osallistumista käsittelevästä yhteisartikkelista *Tikkanen, T., Paloniemi, S. & Penttinen, A. 1997. Ikääntyvien työntekijöiden koulutuskiinnostus ja koulutukseen osallistuminen. Gerontologia 2/1997 (painossa)* (liite 1) sekä tätä empiiristä työtä täydentävästä pohdintaosasta, johon sisältyy myös metodinen tarkastelu. Ikääntyvien työntekijöiden koulutuskiinnostuksen ja koulutukseen osallistumisen välistä yhteyttä selvittävässä tutkimuksessa olen toteuttanut aineiston ensimmäisen vaiheen analyysin ja osallistunut ongelman muotoiluun, taustaosan käsitteelliseen jäsentämiseen sekä tulosten tulkintaan.

Tässä työssä tarkastellaan ikääntyvien työntekijöiden asemaa työelämässä ja työelämän aikuiskoulutuksessa. Keskeisenä teemana ovat asenteet toisaalta ikääntymistä ja ikääntyviä työntekijöitä, toisaalta ikääntyvien työntekijöiden opiskelua ja koulutusta kohtaan. Työelämän rakenteellisten muutosten myötä koulutuksen asema aktiivisen työvoimapolitiikan keinona ikääntyvien työntekijöiden työmarkkina-aseman parantamisen sekä työssä pysymisen ja työssä kehittymisen edistämässä korostuu. Elinikäisen oppimisen ja jatkuvan koulutuksen merkityksen korostumisesta huolimatta ikääntyvät työntekijät kohtaavat ikään perustuvaa syrjintää sekä työhön että ammatilliseen koulutukseen pääsyssä, ylenemisessä ja asemassa.

Ikääntyvien työntekijöiden koulutuskiinnostusta ja koulutukseen osallistumista selvittävän tutkimuksen perusteella stereotyyppiset käsitykset kronologisen iän yhteydestä osallistumiseen eivät saa täyttä tukea. Tutkimuksen aineistona käytettiin Tilastokeskuksen Aikuiskoulutus 1990-haastatteluaineiston otosta, joka käsitti yhteensä 1102 40 - 64-vuotiasta miestä ja naista. Muuttujien yhdysvaikutusten huomiointi aineiston analysoinnissa muutti iän ja osallistumisen välisen suhteen kompleksisemmaksi, kuin mitä kaksisuuntaiset jakaumatarkastelut ovat antaneet olettaa. Koulutukseen osallistumista määrittivät ensisijaisesti ammatillinen pohjakoulutus ja koulutuskiinnostus, ei kronologinen ikä sinänsä.

Kiinnittämällä enemmän huomiota tutkimusten metodisiin valintoihin ja käytäntöihin avautuu iän ja osallistumisen välisen problematiikan tarkasteluun uusia näkökulmia, jolloin negatiiviset stereotyyppiset käsitykset muuttuvat ja uudistuvat. Työelämän kehittäminen siten, että työntekijöiden yksilöllisyys ja ikääntyminen tulevat huomioituiksi ja hyväksytyiksi edellyttää, että asennoituminen ikääntyviä työntekijöitä ja heidän koulutustaan kohtaan muuttuu myönteisemmäksi. Positiivisena kehityksenä on pidettävä sitä, että tietoisuus ikäyrjinnästä on laajalle levinnyttä ja keinoja tilanteen korjaamiseksi on myös poliittisella tasolla alettu aktiivisesti etsiä. Tällä hetkellä ikääntyvien työntekijöiden työelämän koulutusta koskevissa tarkasteluissa korostuu ennaltaehkäisevä, työelämän uhkilta välttymisen näkökulma. Nopeiden työn muutosten myötä tulee koulutus tulevaisuudessa olemaan kiinteämmin yhteydessä itse työhön, jolloin informaalin ja ei-formaalin koulutuksen ja oppimisen asema jatkuvan ammattitaidon kehittämisen välineenä korostuu.

SISÄLTÖ

JOHDANTO	5
MUUTTUVA TYÖELÄMÄ JA IKÄÄNTYVÄT TYÖNTEKIJÄT	8
Nuoruuden intoa vai karttunutta kokemusta:	
ikäsjärjinnän monet kasvot	12
ELINIKÄINEN OPPIMINEN, TYÖELÄMÄN AIKUISKOULUTUS JA IKÄÄNTYVÄT TYÖNTEKIJÄT	17
Ikääntyvien työntekijöiden osallistuminen aikuiskoulutukseen	22
OSALLISTUMISTUTKIMUSTEN METODINEN TARKASTELU	26
POHDINTA	31
LÄHTEET	38
LIITE 1. Tikkanen, T., Paloniemi, S. & Penttinen, A. 1997. Ikääntyvien työntekijöiden koulutuskiinnostus ja koulutukseen osallistuminen. Gerontologia 2/1997.	47

JOHDANTO

Vuosituhanen vaihteeseen mennessä useiden teollisuusvaltioiden väestöstä enemmän kuin neljännes on yli 60-vuotiaita. Demografisten piirteiden muutos yhdessä työmarkkinoiden ja talouden muutosten kanssa näkyy pitkällä aikavälillä erityisesti työikäisen väestön vähenemisenä (Anderson 1996). Euroopan Unionin jäsenmaiden keskuudessa alle 30-vuotiaiden osuus työväestöstä tulee vähenemään noin 10 miljoonalla ja 30 - 59-vuotiaiden osuus kasvamaan noin 13 miljoonalla (Boogerd-Quaak 1996). Sama kehityssuunta näkyy myös Suomea koskevissa ennusteissa. Ensi vuosituhanen alkua leimaa Tilastokeskuksen ennusteen (Väestöennuste kunnittain... 1995) mukaan yli 50-vuotiaan työvoiman määrän kasvaminen, ja alle 40-vuotiaan työvoiman väheneminen. 2000-luvun alun vuosikymmeninä kasvu on voimakkainta 55 - 64 -vuotiaiden kohdalla. Merkittävä työvoiman ikärakenteen kehitykseen vaikuttava tekijä on suurten ikäluokkien vanheneminen, mistä johtuen yli 65-vuotiaiden määrä lisääntyy lähes 500 000 hengellä vuoteen 2030 mennessä.

Väestön ikääntymistä koskettavat kysymykset työelämän kannalta liittyvät työelämän pituudesta, työn luonteesta ja työorganisaatioiden muutoksesta sekä tulevaisuuden työmarkkinoiden tarpeista käytävään keskusteluun (Pearson 1996). On ennakoitu, että työikäisen väestön vanhenemisen seurauksena tulevaisuuden Suomessa tullaan kohtaamaan työvoiman saatavuuteen liittyviä ongelmia. Työikäisen väestön määrän vähenemisen, nuorten osuuden vähenemisen työvoiman määrästä, ikärakenteen vanhenemisen ja eläkeläisten osuuden kasvamisen ohella muodostuvat tule-

vaisuuden haasteiksi erityisesti työvoiman kysynnän ja tarjonnan vastaavuuteen liittyvät kysymykset. (Ikääntyvät työntekijät... 1986; Rossi 1991.) Kun huomioidaan työelämässä tapahtuvat rakenteelliset muutokset ja työsuhteiden laadun ja keston muutokset, sekä teknologian ja automaation kehittyminen, työväestön ikääntymisen ei voida kuitenkaan suoranaisesti katsoa johtavan työllisyyden kohentumiseen

Vanhenemisesta on esitetty monia teorioita, mutta ilmiön moniulotteisuuden vuoksi mikään niistä ei voi yksin selittää vanhenemisprosessia. Myöskään termejä "vanha" tai "ikäntyvä" ei voida käyttää yhdenmukaisesti, sillä niin biologiset, sosiaaliset, kronologiset kuin taloudelliset kriteerit vaihtelevat eri maiden ja kulttuurien välillä. Työelämän kannalta tärkeimpinä ikääntymismuutoksina on pidetty suorituskyvyssä mahdollisesti tapahtuvia muutoksia, jotka koskevat erityisesti terveyttä, työkykyä ja fyysistä toimintakykyä. Työssä suoriutumisen, fyysisen toiminta- ja työkyvyn kannalta ikääntyvänä työntekijänä voidaan pitää noin 45-vuotiasta henkilöä. Ikääntymisen ennusmerkkejä alkaa näkyä yli 40-vuotiailla ja selviä ikääntymisen merkkejä yli 50-vuotiailla työntekijöillä. (Ilmarinen 1991; Lehtinen 1995.) Keskustelussa ikääntyvistä työntekijöistä onkin korostettu iän karttumisen mukanaan tuomia pitkäaikaissairauksia ja toiminta- ja työkyvyn alenemista, sen sijaan, että olisi riittävästi kiinnitetty huomiota lisääntyvään kokemukseen ja inhimillisiin voimavaroihin. Ikääntyviä työntekijöitä ei pidetä eläkeikää lähestyvinä työntekijöinä, vaan enemmänkin työhön kykenemättöminä henkilöinä, jotka eivät ole työmarkkinoilla työllistettävissä (Walker & Maltby 1997).

Ikääntyvien työntekijöiden työmarkkina-aseman parantamisen ja heidän työssä pysymisen ja työssä kehittymisen edistämiseksi koulutuksen asema koulutuksella tuottavana ja ylläpitävänä instituutiona korostuu. Työelämän rakenteellisten muutosten myötä elinikäisen oppimisen ja jatkuvan koulutuksen merkitys tulee entisestään korostumaan. Erityisesti työelämän aikuiskoulutuksen järjestäminen ja tehokas kohdentaminen muodostuvat tulevaisuudessa merkittäviksi tekijöiksi, kun työntekijöiltä edellytetään laaja-alaista ja jatkuvaa koulutusta (Anderson 1996). Kuitenkin ikääntyvät työntekijät kohtaavat tänä päivänä ikään perustuvaa, asenteellista syrjintää sekä työmarkkinoilla että työelämän sisäisissä ratkaisuihin, esimerkiksi koulutukseen pääsyssä (Walker & Maltby 1997).

Tässä työssä tarkastellaan ikääntyvien työntekijöiden asemaa muuttuvassa työelämässä ja työelämän aikuiskoulutuksessa. Keskeisenä teemana ovat asenteet toisaalta ikääntymistä ja ikääntyviä työntekijöitä, toisaalta ikääntyvien työntekijöiden opiskelua ja koulutusta kohtaan. Elinikäisen oppimisen ja jatkuvan koulutuksen merkityksen korostumisesta huolimatta ikääntyvät työntekijät kohtaavat ikään perustuvaa syrjintää sekä työmarkkinoilla että työelämän sisäisissä ratkaisuihin, kuten koulutukseen pääsyssä (Walker & Maltby 1997). Työ täydentää ikääntyvien työntekijöiden koulutuskiinnostusta ja koulutukseen osallistumista käsittelevää tutkimusta (liite 1) sisältäen myös laajemman metodisen tarkastelun. Koska ikääntyvinä työntekijöinä pidetään työpaikkailmoitusten perusteella työmarkkinoilla jopa alle 40-vuotiaita, tarkoitetaan ikääntyvillä työntekijöillä tässä yli 40-vuotiaita ja ikääntyneillä työntekijöillä yli 55-vuotiaita työntekijöitä.

MUUTTUVA TYÖELÄMÄ JA IKÄÄNTYVÄT TYÖNTEKIJÄT

Työväestön ikärakenteen muutoksen lisäksi teollistuneiden maiden työmarkkinoilla on käynnissä myös muita merkittäviä rakenteellisia muutoksia. Työelämä muuttuu talouden kansainvälistymisen ja teknologisen kehityksen myötä. Laitinen (1994) luonnehtii tätä työelämän muutoksen luonnetta Beckin (1992) riskiyhteiskuntaa koskevien ajatusten kautta. Teollisen yhteiskunnan työhön osallistumista ja elämänkaarta koskevat normit kyseenalaistuvat työurien pirstaloituessa, tuotannon elinkaarien lyhentyessä ja ansiotyötä koskevien rakenteiden epävarmuuden ja ennakoimattomuuden lisääntyessä. Muutokset lisäävät organisaatioiden tuottavuuteen, laatuun ja joustavuuteen kohdistuvia vaatimuksia, joihin on pyritty vastaamaan joustavalla työvoiman käyttämisellä ja organisaatioiden hallintorakenteen muutoksilla (Ikääntyvät työelämässä 1996).

Huolimatta siitä, että ihmiset elävät pidempään ja terveemmin, on työelämässä vietetty aika lyhentynyt (Guillemard 1993; Kohli, Rein, Guillemard & van Gunsteren 1991). Työmarkkinaosuuksien ja työvoimaan osallistumisen aste on erityisesti ikääntyneiden miesten osalta tällä hetkellä useissa Euroopan maissa erittäin alhainen (Walker & Maltby 1997). Vuonna 1990 suomalaisista 60 - 64-vuotiaista miehistä noin 30 % ja saman ikäisistä naisista noin 20 % kuului työvoimaan (Kuusinen ym. 1994). Viimeisten vuosikymmenten aikana osallistumisaste on laskenut osaksi ennenaikaisen eläkkeellesiirtymisen lisääntymisen vaikutuksesta. Pyrkimykset osallistumisasteen kasvattamiseen ovat perusteltuja tulevaisuuden sosiaaliturvan perustan

laajentamisen sekä taloudellisen kehityksen näkökulmasta (Boogerd-Quaak 1996). Kun yksilö saattaa nykyisessä tilanteessa viettää elämästään jopa runsaan kolmasosan eläkkeellä, tulisi myös yksilöiden elämänlaadun ja hyvinvoinnin huomioiviin näkökulmiin kiinnittää päätöksenteossa huomiota.

Työllisyystilanne on heikentynyt kaikkien ikäryhmien keskuudessa 1990-luvun alun taloudellisen taantuman seurauksena. Voimakkaimpia muutokset ovat olleet alle 30- ja yli 50-vuotiailla. Näiden ryhmien välillä on kuitenkin selvä ero: nuorissa työllisten vähäisyys selittyy ainakin osittain koulutuksella. Vanhimmat puolestaan ovat joko työttöminä tai työttömyys- tai varhaiseläkkeillä. Työssäkäynnin alentuminen on ollut 1990-luvun alussa nopeinta yli 50-vuotiailla. Kun ympärivuotinen työssäkäynti on 30 - 49 -vuotiailla vähentynyt 80-luvun lopun 80-89 %:n tasosta noin 10 % -yksikköä, on yli 50-vuotiaiden työssäkäynti osuus laskenut 75-80 %:sta noin 65 %:iin (Suikkanen, Kauppinen & Viinamäki 1996). Vaikka työllisyystilanne on vähitellen kohentunut, ovat yli 50-vuotiaat edelleen enemmistönä pitkäaikaistyöttömien keskuudessa kaikissa Euroopan Unionin jäsenmaissa (Walker & Maltby 1997).

Niin Suomessa, kuin useissa muissakin teollistuneissa länsimaissa, viime vuosikymmeninä harjoitettu eläkepolitiikka on ollut myös merkittävä työllisyyspolitiikan keino. Varhaiseläkkeiden keskeisenä tehtävänä on nähty avoimen työttömyyden vähentäminen ja erityisesti nuorempien ikäryhmien työllisyyden parantaminen. Ikääntyvien työntekijöiden työssä pysymisen tukemisen sijasta on tuettu työelämästä poistumisen mahdollisuuksia. (Gould 1996; Walker & Maltby 1997.) Eläkepolitiikka työllisyyden

parantamisena voidaan ikääntyvien työntekijöiden näkökulmasta nähdä *ennenaikaisena eläkkeellesiirtämisenä*. Ikääntyviä työnhakijoita kannustetaan siirtymään työttömyys- tai varhaiseläkkeelle ennen varsinaista eläkeikää, vaikka heidän työssä suoriutumisensa ei olisikaan oleellisesti heikentynyt. Ennenaikaisen eläkkeellesiirtymisen lisääntyminen on johtanut siihen, että keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä on laskenut Suomessa jo 58 vuoteen (Pentikäinen 1995). Suuri halukkuus yksilöllisiin varhaiseläkkeisiin, kasvavat eläkekustannukset ja yksilöllisten voimavarojen menetys (Ikääntyvät työelämässä 1996; Schneider 1994) ovat herättäneet keskustelua siitä, miten huolehtia työntekijöiden työmotivaation säilymisestä koko työiän ajan sekä siitä, miten ylläpitää ja kehittää työntekijöiden tietoja ja taitoja muuttuvan työn asettamien vaatimusten mukaisesti.

Parker (1987) kuvaa eläkepolitiikan kehitystä tarkastelemalla ikääntyviä työntekijöitä marginaalisena työvoimareservinä, joka tarpeen vaatiessa on mahdollista ottaa käyttöön. Työvoiman ylitarjonnan aikana ikääntyvät suljetaan pois työmarkkinoilta muita ryhmiä nopeammin varhaisen eläkkeellesiirtämisen avulla. Työvoimapulan aikana heidät yritetään palauttaa työelämään, kyseenalaistamalla eläkeläisyys ja 'tuottamattoman kuluttajan' rooli yhteiskunnassa. Ainakin työväenluokan osalta ikääntyviä työntekijöitä on pidetty ja käytetty lähinnä työvoimareservinä, määritellen heidät yhteiskunnan talouskehitysten heilahtelujen mukaisesti milloin 'voimavaraksi', milloin 'ongelmaksi' (Parker 1987). Siksi, enemmän kuin kronologinen ikä sinänsä, ovat lisääntyneet ikäsyrijivät käytännöt tuoneet esille tarpeen kehittää organisaatioissa ikä-tiedostavaa tai ikä-sensitiivistä

henkilöstöpolitiikkaa ja -hallintoa (Tikkanen, Valkeavaara & Lunde 1996).

Rakenteelliset muutokset yhteiskunnan eri tasoilla ja organisaatioissa asettavat myös työntekijöille uusia haasteita. Tietojen ja taitojen ajantasalla pitäminen, omien valmiuksien jatkuva kehittäminen, joustavuus liikkua työmarkkinoilla sekä kyky markkinoida omaa osaamistaan korostuvat tilanteessa, jolloin ainoana varmana asiana tulevaisuudessa voidaan pitää epävarmuutta (Handy 1996). Työelämän muutokset voivat merkitä tarvetta hakeutua koulutukseen työelämän uhkilta välttymiseksi. Toisaalta työelämä tarjoaa mahdollisuuksia, joiden hyödyntäminen edellyttää koulutusta. (Storhammar 1992.) Keskeisenä tulevaisuuden työelämän toimintaedellytyksenä on korostettu *joustavuutta* sekä yksilö- että organisaatiotasolla, mikä tulevaisuudessa korostuu nykyistä enemmän koulutetun työvoiman liikkuvuuden vaatimuksena. Kun perinteiset työnantajien ja työntekijöiden väliset 'elinikäiset' työsuhteet käyvät yhä harvemmiksi, ei työnantajien voida enää katsoa yksin olevan vastuussa työntekijöiden tieto-aidon ylläpitämisestä ja kehittämisestä, vaan vastuu siirtyy yhä enemmän työntekijöille itselleen (Rhebergen & Wognum 1996). Perustavanlaatuisen työtä ja elämäntapaa koskevien muutosten myötä työntekijät tarvitsevat entistä enemmän uutta tieto-taitoa. Ikääntyville työntekijöille tämä merkitsee ehkäpä muita suurempaa tietoihin ja toimintamalleihin kohdistuvaa vaatimusta ikääntymisen aiheuttamien epäsuorien vaikutusten kompensoimiseksi.

Koulutuksen asema tässä muutosprosessissa ja työväestön kompetenssin kehittämisessä kilpailukyvyyn parantamiseksi ja ikääntyvien työntekijöiden työssä pysymisen edistämiseksi on keskeinen. Vaikka myös

korkeammin koulutettujen joukossa työllisyysaste on laman aikana heikentynyt, erot koulutettujen eduksi ovat selvät hyvin (Gould 1995). Eläkkeellesiirtämistä ei voida enää nähdä ensisijaisena ratkaisuna, vaan vasta toissijaisena vaihtoehtona elleivät työympäristön kehittäminen, varhaisen kuntoutuksen ja koulutuksen keinot tuota tulosta. Toisaalta on selvää, että silloin kun ikääntyvän työntekijän työkyky on todella oleellisesti heikentynyt, on hänelle taattava tarkoituksenmukaiset eläkejärjestelyt. (Ikääntyvät työntekijät... 1986.) Ikääntyvien työntekijöiden työelämässä pysymisen turvaamiseksi onkin viime aikoina esitetty enemmän ikääntyvien työntekijöiden työllistymistarpeista lähtevää eläkepolitiikkaa, mm. erilaisiin osa-aikaeläkkeisiin perustuvien asteittaisten ratkaisujen muodossa.

Nuoruuden intoa vai karttunutta kokemusta: ikäyrjinnän monet kasvot

Ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittäneen komitean mietinnössä (Ikääntyvät työelämässä 1996) korostetaan nuorten ja ikääntyvien työntekijöiden vastakkainasettelun välttämistä ja vaaroja. Etsittäessä ratkaisuja työelämän haasteisiin ei nuoria ja ikääntyviä työntekijöitä tulisi asettaa vastakkain, vaan olisi pyrittävä toimenpiteisiin, jotka huomioivat kaiken ikäisten työntekijöiden kyvyt ja mahdollisuudet. Tällä hetkellä vastakkainasettelu ikääntyvien ja nuorten työntekijöiden välillä on kuitenkin korostunut, jolloin tuodaan esille molempiin ikäryhmiin kuuluvien työntekijöiden hyviä ja huonoja puolia. Nuoriin työntekijöihin liitetään etuina korkeampi koulutustaso ja kielitaito, nopea uusien työmenetelmien ja -välineiden

omaksuminen sekä joustavuus. Iäkkäämpiä työntekijöitä pidetään usein nuoria työntekijöitä kalliimpina korkeamman palkan, ikälisien ja sosiaalisten etuisuuksien vuoksi (Allen 1993; Piispa & Huuhtanen 1991) eikä heidän katsota olevan kyvykkäitä uuden teknologian omaksumisessa ja oppimisessa (Anderson 1996; Walker 1996). Ikääntyvien työntekijöiden vahvuuksina mainitaan syvällinen työhön paneutuminen, pitkän työkokemuksen mukanaan tuoma tieto-taito ja työrutiinit (Workers over 50... 1986), luotettavuus, sitoutuminen yritykseen sekä vähäinen poissaolojen määrä (Lehtinen 1995; Piispa & Huuhtanen 1991).

Vastakkainasettelun taustalla ovat asenteet ikääntymistä kohtaan sekä työssä suoriutumista ja yksilön persoonallisuutta kohtaan ikäännyttäessä. 'Myytti' vanhuuden elämänvaiheen seniiliydestä elää edelleen voimakkaasti sekä työnantajien ja työmarkkinapoliitikkojen että työntekijöiden itsensä keskuudessa. Organisaatiot ovat vielä toistaiseksi olleet varsin kyvyttömiä ikääntyvien työntekijöiden kokemuksellisen tiedon hyödyntämisessä (Schneider 1994), eikä tätä kompetenssia ole riittävästi käytetty esimerkiksi uusien tai nuorempien työntekijöiden työhön perehdyttämisessä ja työkäytäntöjen ohjaamisessa (Rhebergen & Wognum 1996). Organisaatioiden ja työnantajien myönteisempi asennoituminen ikääntyviin työntekijöihin henkilöstön voimavarojen näkökulmasta, on avainasemassa sekä ikääntyvien työntekijöiden koulutuksen ja kehittämisen (Pearson 1996) että organisaatioiden kehittämispyrkimysten toteuttamisessa. Nuorten ja vanhempien työntekijöiden vastakkainasettelu vaikuttaa myös työorganisaation ilmapiiriin ja sitä kautta toiminnan tehokkuuteen ja

tuottavuuteen. Kolu (1992) onkin kiinnittänyt huomiota työpaikoilla esiintyvän kilpailuhengen voimistumiseen. Ristiriitojen yleistymisen taustalla voivat yhtenä tekijänä olla työn merkitysten ja työkuultuurien erilaisuudet eri ikäisillä työntekijöillä. Organisaatioiden kehittämishankkeissa ei ole kysymys pelkästään teknisten järjestelyiden muutoksesta, vaan myös organisaatio- ja työkuulttuurin muutoksesta.

Tarkasteltaessa ikääntyvien työntekijöiden asemaa työmarkkinoilla ja työelämässä, palataan lopulta kysymykseen siitä, miten ikääntymiseen ja ikääntyviin asennoidutaan sekä siitä, millaisena nähdään ikääntymisen ja työn välinen suhde. Asennoituminen vanhenemiseen ja vanhuuteen on kulttuurisidonnaista ja vaihtelee näin ollen sekä eri yhteiskuntien välillä että yhteiskunnan sisällä. Tornstam (1992) puhuu säälinstrategiasta kuvatessaan asennoitumista ikääntyviin ihmisiin. Hänen mukaansa strategia muodostuu, kun kaksi toisilleen vastakkaista, mutta samanaikaisesti vaikuttavaa, suhtautumistapaa kohtaavat. Asennoitumiseen vaikuttaa samanaikaisesti kaksi arvomaailmaa: moderni, protestanttiseen etiikkaan pohjaava, tehokkuutta ihannoiva arvomaailma, sekä juutalaista perua oleva, vanhuutta kunnioittava arvomaailma. Ikääntyvät nähdään toisaalta tuottamattomina, riippuvina ja tehottomina, toisaalta viisaina ja kunnioitettavina ihmisinä. Näiden arvomaailmojen kohtaamisesta muodostuu säälinstrategia, joka ylläpitää ja tukee konservatiivista asennoitumista ikääntyviä kohtaan.

Asennoituminen ikääntyviin työntekijöihin on myös ristiriitaista (Imel 1996; Walker 1996): toisaalta kiinnitetään huomiota heikentyneeseen terveyteen, puutteelliseen tai vanhentuneeseen koulutukseen ja tiettyihin

persoonallisuuden piirteisiin, toisaalta korostetaan pitkän elämän- ja työkokemuksen mukanaan tuomaa tieto-taitoa sekä lojaalisuutta organisaatiota kohtaan. Työnantajien asenteet ikääntyviä työntekijöitä kohtaan vaihtelevat osaksi yhteiskunnallisen tilanteen ja työvoimatarpeen mukaan: työvoimapolun aikana ikääntyvien työntekijöiden kokemus ja tuottavuus korostuvat, kun taas työvoiman ylitarjonnan aikana korostetaan joustamattomuutta ja oppimisen hitautta (Anderson 1996).

Ikääntymiseen ja vanhuuteen liitetään tosiasioita kielteisempiä käsityksiä, jopa vahvan kielteisiä stereotyyppisiä asenteita. Ageismin, ikäsyrynnän, käsitteen toi esille ensimmäisen kerran 1960-luvun lopulla Robert Butler. Ikäsyrynnän käsitettä käytetään, kun halutaan kiinnittää huomiota iän perusteella tapahtuvaan luokitteluun ja tämän luokituksen (esim. ikääntynyt, vanhus) alla tapahtuvaan huonoon kohteluun (Koskinen 1994a). Keskeinen elementti ikäsyrynnässä on luokitteluun liittyvä homogeenisuuden oletus (Walker & Maltby 1997), jolloin ikääntyviä henkilöitä tarkastellaan ryhmänä eikä yksilöllisiin eroihin kiinnitetä huomiota. Ikäsyrynnästä keskusteltaessa on yleensä viitattu negatiivisiin tekijöihin, mutta on myös mahdollista erottaa toisistaan negatiivinen ja positiivinen ikäsyrynnästä (Palmore 1990). Tavallisemmin ikäsyrynnästä keskusteltaessa viitataan nimenomaan negatiivisiin tekijöihin, kulloinkin kyseessä olevan ikäryhmän näkökulmasta.

Bytheway (1995) tarkastelee ikäsyrynnää enemmänkin ideologiana, kuin historiallisena prosessina. Tällöin ikäsyrynnällä tarkoitetaan hallitsevien ryhmittymien (valtion, työnantajien, median jne.) ylläpitämää historiallis-

kulttuurisesti vaihtelevaa ideologiaa, jonka avulla oikeutetaan ikäryhmien välistä epätasa-arvoa sekä uskomusta siitä, että näitä erilaisia ryhmiä eroineen todellisuudessa esiintyy. Parkerin (1987) tapaan hän tuo esille sen, miten esimerkiksi kulloinenkin taloudellinen tilanne vaikuttaa siihen, millaisena yhteiskunnassa nähdään ikääntyvien asema ja merkitys, ja millaista politiikkaa heihin nähden harjoitetaan.

Ikääntyvien yhteiskunnallisen aseman kaksijakoisuus heijastuu myös heidän asemaansa työmarkkinoilla: vaikka arvostetaan pitkän työ- ja elämänhistorian mukanaan tuomaa kokemusta, saman aikaisesti esiintyy ikään perustuvaa syrjintää (Koskinen 1994b). Työelämässä ikäsyrjintää esiintyy sekä työhön että ammatilliseen koulutukseen pääsyssä, ylenemisessä ja asemassa, statuksessa (Walker & Maltby 1997). Huolimatta siitä, että ihmisen odotettavissa oleva elinikä on pidentynyt ja elämänlaatu kohentunut, työpaikkailmoitusten tarkastelu kertoo, että 40-vuotias on useille aloille jo liian vanha. Myytit, ennakkoluulot ja tiedon puute lisäävät virheellisiä käsityksiä ikääntymisestä sekä ikääntymisen ja työn tekemisen välisestä suhteesta (Tikkanen ym. 1996). Osaltaan työntekijöiden halukkuus jättää työelämä jo aikaisin taakseen, on muovannut myös työnantajien käsityksiä siitä, millainen ikääntymisen ja työn välinen suhde on. Nämä käsitykset tuottavat ja ylläpitävät ikäsyrjivää henkilöstöpolitiikkaa, joka johtaa 45 - 50-vuotiaiden työntekijöiden urasuunnittelun ja ammatillisen koulutuksen mahdollisuuksien puuttumiseen. (Walker 1996.) Kuitenkin työelämässä jaksamisen ja ammatillisen kehittymisen turvaamiseksi työnantajien ja esimiesten tuki on ikääntyville työntekijöille ensi arvoisen tärkeää (Turunen

1995).

ELINIKÄINEN OPPIMINEN, TYÖELÄMÄN AIKUISKOULUTUS JA IKÄÄNTYVÄT TYÖNTEKIJÄT

Suomessa alettiin, lähinnä Unescon toimesta, 1960-luvulla keskustella elinikäisestä kasvatuksesta. Alanen (1983, 14) on määritellyt elinikäisen kasvatuksen *”kasvatukselliseksi kokonaisnäkemykseksi, jonka mukaan ihmisen oppiminen ulottuu jatkuvana kasvuprosessina koko elämänaikaan ja kasvatuksen tehtävä kattaa vastavasti kaikki elämänskaudet”*. Kun Suomessa 1990-luvulla siirryttiin koulutus-suunnittelussa alueelliselle ja paikalliselle tasolle näkökulman muuttuessa opiskelija- ja oppimiskeskeisemmäksi, alettiin käyttää termiä elinikäinen oppiminen (lifelong learning) opiskelijälähtöisyyden ja oppimisen yksilöllisyyden korostamiseksi (Tuomisto 1994).

Elinikäisen oppimisen muodot ovat moninaiset. Sitä voidaan tarkastella formaalin, ei-formaalin tai informaalin kasvatuksen näkökulmasta. Formaalityllä kasvatuksella viitataan ajallisesti etenevään kasvatus- ja koulutusjärjestelmään. Perus-, keski- ja korkea-asteen koulutus edustavat formaalityllä kasvatusta, ja niiden osuus elinikäisen oppimisen muotona korostuu ensisijaisesti lapsuudessa ja nuoruudessa. Aikuiskoulutuksen osalta formaalityllä kasvatuksen piiriin kuuluvat nykyisin yleissivistävät ja ammatilliset tutkinnot sekä työvoimapolitiittiset koulutukset. (Tuomisto 1994.)

Ei-formaalityllä kasvatuksella tarkoitetaan niitä organisoituja

toimintoja, jotka tapahtuvat formaalin kasvatustajärjestelmän ulkopuolella. Suurin osa vapaasta sivistystyöstä on luonteeltaan tällaista, jolloin aikuiskoulutustarjonta kohdennetaan tietyille ryhmille erityisten kiinnostusten kohteiden mukaisesti. Myös suuri osa työelämän ammatillisesta koulutuksesta on luonteeltaan ei-formaalia, tapahtuen koulu- ja tutkintojärjestelmän ulkopuolella. Informaalinen oppiminen on luonteeltaan kokemusperäistä. Työelämässä informaalisen oppimisen merkitys tulee esille ammattitaidon ylläpitämisen ja kehittämisen yhteydessä työnkiertojen, tiimityöskentelyjen, laatupiirien jne. yhteydessä. Myös itseohjautuva opiskelu kuuluu informaalisen oppimisen piiriin. Informaalille oppimiselle alisteisena voidaan erottaa satunnaisoppiminen tai arkipäiväoppiminen, jota tapahtuu kaiken aikaa. Ei-formaali ja informaali oppiminen korostuvat aikuisiässä erilaisten organisoitujen harrastusopintojen, henkilöstö- tai täydennyskoulutuksen sekä tavoitteellisen itseopiskelun ja työssä oppimisen myötä.

Työväestön oppimisen ja koulutuksen osalta erityisesti ammatillinen aikuiskoulutus tarjoaa mahdollisuuksia itsensä kehittämiseksi ja ammattitaidon ylläpitämiseksi teknologian nopean kehityksen ja työn muutosten mukaisesti. Ammatillinen aikuiskoulutus viittaa nimensä mukaisesti kaikkeen ammattiin tai ammattitaitoon liittyvään koulutukseen, joka voi tarkoitukseltaan olla perus-, jatko- tai täydennyskoulutusta. Se jaetaan yleisesti järjestämis- ja rahoitusvastuun perusteella omaehtoiseen koulutukseen, työvoimapolitiittiseen koulutukseen, henkilöstökoulutukseen ja oppisopimuskoulutukseen, ja se voi näin ollen olla myös työnantajasta riippumatta

hankittua koulutusta (Kinnala 1996).

Ikääntyvien opiskelusta on alettu keskustella vasta myöhään tällä vuosisadalla mikä osaltaan osoittaa sen, ettei myöhäistä aikuisuutta ja vanhuutta ole pidetty sellaisena elämänvaiheena, johon voisi kuulua opiskelua. Elinikäisen oppimisen idean ja elämänkulkuperspektiivin kautta koulutus ja opiskelu nähdään laajemmin koko ihmisen elämänkulkuun liittyvänä tekijänä. Koulutuksen laajentuminen käsittämään myös aikuisuuden ja vanhuuden elämänvaiheet, on osaltaan seurausta yhteiskunnallisista muutoksista. Ikääntyvien määrän absoluuttinen ja suhteellinen lisääntyminen, väestön koulutustason kohoaminen ja kulttuurinen heterogeenisyys sekä työelämää koskettavat muutokset asettavat aikuiskoulutukselle tulevaisuudessa yhä suurempia haasteita.

Opiskelu ja oppiminen aikuisena on yksilöllinen prosessi, joka tapahtuu tietyssä ajassa ja paikassa. Se mitä halutaan opiskella, miksi ja milloin on yhteydessä yhteiskunnalliseen tilanteeseen. Samoin voidaan sanoa, että aikuiskoulutuksen asema yhteiskunnallisena instituutiona vaihtelee yhteiskunnallisen tilanteen mukaisesti ajassa. Informaatioyhteiskunnan kehitysvaatimukset ovat korostaneet aikuiskoulutuksen asemaa. Perinteisen tuotantotalouden sijasta yhä useammat ihmiset työskentelevät palveluiden, informaation ja teknologian parissa. (Merriam & Caffarella 1991.) Talouden ja teknologian tuomien haasteiden lisäksi myös demografiset muutokset vaikuttavat aikuiskoulutuksen yhteiskunnallisen aseman kehitykseen. Ammatillisessa koulutuksessa korostuvat ammatillisten kvalifikaatioiden ylläpitämisen ja kehittämisen lisäksi myös sosiaaliset kvalifikaatiot. Taidot, joita

tarvitaan läpi elämänkulun ovat muuttuneet moninaisemmiksi, vaihtelevammiksi ja vaativammiksi. Psykkiset ja sosiaaliset taidot sekä kyky ja halu oppia uutta tulevat entuudestaan korostumaan (Hänninen 1991). Näiden kvalifikaatioiden muutos aiheuttaa myös tarpeen arvioida uudelleen aikuiskoulutuksen sisältöjä ja organisointia siten, että eri ryhmien tarpeet tulevat huomioiduiksi.

Huolimatta siitä, että sosiaali- ja terveysministeriö esitti Suomessa jo 80-luvun jälkipuoliskolla koulutusta yhtenä olennaisena keinona, jolla ikääntyvien työntekijöiden työmarkkina-asemaa voidaan parantaa (Ikääntyvät työntekijät... 1986), ikääntyvien koulutusta, toisin kuin nuorten koulutusta, ei ole nähty yhteiskunnan toimimisen kannalta välttämättömänä. Koulutukselle asetettua yhteiskunnallista funktiota tulevaisuuden toiminnan takaamiseksi ei ole pidetty ikääntyvien kohdalla relevanttina, mistä johtuen ikääntyvien koulutuksella on matalampi arvostus- ja prioriteettiasema, kuin nuorempien koulutuksella. Keskeistä koulutuksen funktiota sosiaalistamista, jolla taataan yhteiskunnan toimiminen ei ikääntyvien koulutuksessa olla totuttu näkemään. Monilta aikuiskouluttajilta näyttääkin yhä puuttuvan käsitys siitä, miksi ikääntyviä tulisi kouluttaa (Moody 1976).

Tarkasteltaessa ikääntyvien työntekijöiden ammatillista uudelleen koulutusta ja täydennyskoulutusta suhteessa työväestössä tapahtuviin rakenteellisiin muutoksiin ja työelämää koskettaviin muutoksiin, ikääntyvien koulutuksen yhteiskunnallinen funktio asettuu uuteen valoon. Työvoiman saatavuuteen ja vastaavuuteen liittyvien kysymysten korostuessa, on myös ikääntyvien työntekijöiden koulutuksella merkittävä osa kilpailukyvyin ja

toiminnan ylläpitämisessä. Väestön ikärakenteen vanhetessa ikääntyvien työntekijöiden työmarkkina-aseman yhteiskunnallinen merkitys kasvaa. Jatkuva koulutus työhön osallistumisen edistäjänä nousee työväestön ikääntymisen myötä nykyistä keskeisempään asemaan (Boogerd-Quaak 1996).

Sekä työelämän kehittämisen että ikääntyvien työntekijöiden työssä pysymisen ja työhön paluun edistämisen osalta koulutusmahdollisuuksien parantaminen on keskeisessä asemassa (Ikääntyvät työelämässä 1996). Aikuiskoulutusjärjestelmien kehittäminen palvelemaan enenevässä määrin myös ikääntyvien työntekijöiden ja yksilöiden tarpeita, sekä työelämän täsmäkoulutuksen lisääminen ja työvoimakoulutuksen kohdentaminen, mahdollistavat ikääntyvien työntekijöiden työssään kehittymisen, ja toisaalta helpottavat paluuta työelämään työttömyysjakson jälkeen. Ikääntyvien pääsyä takaisin työelämään vaikeuttavat usein heikko koulutus- ja terveystaso sekä "eläkeputken" ja "työelämän näkymättömien pelisääntöjen" (Ikääntyvät työelämässä 1996) vakiintuminen hyväksytyksi järjestelmäksi, niin työnantajien, työntekijöiden kuin työvoimaviranomaistenkin toiminnassa. Koko työuran kattavan ja työelämän jatkuvan muutoksen huomioon ottavan, yksilön koulutustarpeisiin perustuvan elinikäisen oppimisen ja opiskelun merkitys tulee entisestään korostumaan epävarmassa taloudellisessa tilanteessa (Ikääntyvien pitkäaikaistyöttömien... 1995; Ikääntyvät työelämässä 1996; Ikääntyvät työntekijät... 1986; White paper... 1995). Elinikäisen oppimisen ja jatkuvan koulutuksen toteutuminen edellyttää erityisesti työnantajien asenteiden muuttumista myönteisemmiksi ikääntyvien työntekijöiden oppimiskykyä ja opiskelua kohtaan. Ikääntyvien työntekijöiden

pääsy ja osallistuminen ammatillista kompetenssia ja itsensä kehittämistä edistävään koulutukseen on myös keino, jonka kautta asennoituminen oppimiseen ja koulutukseen kaiken ikäisenä muuttuu myönteisemmäksi.

Ikääntyvien työntekijöiden osallistuminen aikuiskoulutukseen

Osallistuminen aikuiskoulutukseen on lisääntynyt erityisesti ammatillisen aikuiskoulutuksen alueella kaikissa ikäryhmissä viime vuosina (liite 1). Osallistumisen kasvu on osaksi nähtävissä koulutuspalveluiden tarjonnan laajentumisen seurauksena. Myös talouden ja teknologian muutosten synnyttämät uudet kvalifikaatiovaatimukset sekä koulutukselle annettujen henkilökohtaisten merkitysten muutokset ja yleinen koulutusmyönteisyys ovat lisänneet aikuiskoulutukseen osallistumista. Huolimatta siitä, että Suomessa yli 55-vuotiaiden osallistuminen ammatilliseen aikuiskoulutukseen on lisääntynyt 90-luvulla eniten, heidän osallistumisensa on kuitenkin vähäisintä muihin ikäryhmiin verrattuna (Blomqvist & Simpanen 1996). Ikä toimii siis erottelvana tekijänä paitsi työn saannissa, myöhemmin myös ammattitaidon ylläpitämisessä ja kehittämisessä koulutusmahdollisuuksien puuttuessa. Vaikka esimerkiksi työkykyä koskevat tutkimustulokset ovat osin jo muuttaneet stereotyyppistä asennoitumista, kohtaavat ikääntyvät työntekijät koulutukseen pääsyssä vieläkin asenteellista ikään perustuvaa syrjintää.

Ammatillinen aikuiskoulutus ei ole muodostunut integroiduksi osaksi työllisyyspolitiikkaa ikääntyvien työntekijöiden kohdalla (Plett 1990;

Rothenstein & Ratte 1990). Esimerkiksi Ruotsissa työllisyyskoulutukseen osallistuvista henkilöistä vain yksi prosentti on yli 55-vuotiaita. Ikääntyvien työntekijöiden vähäisen aikuiskoulutuspalveluiden käytön, nuorempiin työntekijöihin verrattuna, on oletettu olevan yhteydessä kannustuksen puutteeseen, varsinkin, kun mahdollisuus siirtyä ennenaikaiselle eläkkeelle ja työttömyysuhka tekevät koulutuksesta vähemmän houkuttelevaa. (Schneider 1994.) Myös työelämän 'näkyvät pelisäännöt' (Ikääntyvät työelämässä 1996) ja työnantajien asennoituminen (Taylor & Walker 1994) ikääntyviä työntekijöitä kohtaan voivat estää ikääntyvien työntekijöiden aikuiskoulutukseen pääsyä. Koulutuksen kieltämistä tietyltä työntekijäryhmältä voidaan pitää yhtenä ikäsyrjinnän muotona (Pearson 1996). Alhaisen aikuiskoulutukseen osallistumisen on oletettu olevan osaksi seurausta myös ikääntyvien työntekijöiden omista ennakkoluuloista oppimiskykyään ja opiskelua kohtaan (Anderson 1996; Schneider 1994; Tikkanen ym. 1996).

Plett (1990) tarkastelee ikääntyvien työntekijöiden ammatillista perus- ja uudelleen koulutusta tulevaisuuden ennakoitun työvoimapulan näkökulmasta. Kun työmarkkinoille tulevat kohortit pienentyvät ja työikäisen väestön määrä kaikkiaan vähenee, ikääntyvät työntekijät muodostuvat arvokkaaksi voimavaraksi. Tällä hetkellä länsimaisissa yhteiskunnissa on vallalla kaksi suhtautumistapaa ikääntyviin työntekijöihin. Vanha trendi, jonka mukaisesti ikääntyvien työntekijöiden tulisi tehdä tilaa nuoremmille yhdistettynä olettamukseen ikääntyvien työntekijöiden halukkuudesta siirtyä ennenaikaiselle eläkkeelle, ei näe ikääntyvien työntekijöiden koulutuksessa mieltä. Toisaalta kehityspsykologinen ja gerontologinen tieto ikääntymisestä

on heikentämässä stereotyyppisiä käsityksiä ikääntyvien oppimiskyvystä, sekä ikääntymisen ja työn sekä työssä suoriutumisen välisistä yhteyksistä.

Nopeiden yhteiskunnallisten muutosten, automaation kehittymisen ja elämäntavan muutosten myötä opiskelu ymmärretään aikaisempaa selvemmin ihmisen koko elinikään liittyväksi. Nykyisessä taloudellisessa tilanteessa, jolloin työttömyysaste väestössä on korkea, koulutuksen voimaan taloudellisen ja yhteiskunnallisen kehityksen ylläpitäjänä ja edistäjänä luotetaan. Aikuiskoulutuspalveluiden määrä on laajentunut kattamaan useampia aloja, ja palveluita kohdennetaan yhä enemmän työikäiselle väestölle sekä myös jo aktiivisen työelämän jättäneille. Toisaalta koulutuksen huonoa työllistävää vaikuttavuutta on kritisoitu (Yhteiskunta vain kouluttaa... 1996), minkä vuoksi koulutuksen voidaan sanoa kokeneen myös jonkinasteista inflaatiota.

Vaikka yleinen myönteinen suhtautuminen näyttäisi puhuvan koulutuksen puolesta (Storhammar 1992), ei koulutukseen pääsy toteudu ikääntyvien työntekijöiden kohdalla. Ikääntyviä työntekijöitä työnnetään eläkkeelle puutteellisten ja vanhentuneiden tietojen ja taitojen perusteella, tarjoamatta heille kuitenkaan mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen, tietojen päivittämiseen ja paremman ammatillisen koulutuksen hankkimiseen. Kysymyksessä on itseään toteuttava ennuste: ikääntyville työntekijöille ei tarjota mahdollisuuksia osallistua ammatilliseen koulutukseen, jolloin tietokuilu korkeammin koulutettuihin, nuorempiin työntekijöihin nähden kasvaa entisestään (Walker 1996). Ikästereotyyppinen asennoituminen ikääntyviin työntekijöihin kehittyvinä yksilöinä näyttää vielä tällä hetkellä olevan

vallitseva länsimaisissa yhteiskunnissa. Kun työn muutokset tapahtuvat nopeasti ja tiedot vanhenevat useilla aloilla muutamassa vuodessa, ei kronologinen ikä kuitenkaan ole se tekijä, joka erottaa taitavat ja taitamattomat työntekijät toisistaan: jatkuvaa koulutusta ja elinikäistä oppimista tarvitaan työn muutoksiin vastaamiseksi kaikissa ikäryhmissä (Schneider 1994; White paper... 1995). Koulutuksen merkitystä työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn jatkuvaksi ylläpitämiseksi tulee sekä työnantajatahojen että ikääntyvien työntekijöiden keskuudessa korostaa. Osaamisen ja monitaitoisuuden vaatimusten korostuessa työelämässä, ikääntyville työntekijöille on taattava tasavertaiset mahdollisuudet osallistua työelämän aikuiskoulutukseen, erityisesti henkilöstökoulutuksen ja työvoimapolitiittisen koulutuksen osalta. (Vanhuspolitiikka... 1996.)

Kehityopsykologiset ikääntymistutkimukset antavat viitteitä siitä, etteivät ihmisen toiminnallinen ja kognitiivinen kapasiteetti ole ikäsidonnaisia. Työntekijöiden ammattitaidosta huolehtimalla, koulutuksella ja motivaation ylläpitämisellä koko työelämän ajan, ikääntymisen mukanaan tuomia suorituskyvyn muutoksia on mahdollista ennaltaehkäistä ja vähentää. Uuden oppiminen vaikeuksineen on yhteydessä ennen kaikkea motivaatioon eikä ikään sinänsä (Gröhn 1991). Koulutus stimuloi kaiken ikäisiä työntekijöitä tarttumaan uusiin haasteisiin ja on välttämätön ylläpidettäessä tai kohotettaessa suoritustasoa. Kuitenkaan ikääntyvillä työntekijöillä ei mielletä olevan koulutustarpeita, eikä heidän oleteta olevan kiinnostuneita koulutuksesta (Paice 1996; Schneider 1994; Uden 1996). Anderson (1996) on kiinnittänyt huomiota myös tämän näkökulman 'käänteisyyteen'. Kannustuksen puutteen

ja ikäsyriivien käytäntöjen seurauksena ikääntyvien työntekijöiden tarve ja kiinnostus koulutusta kohtaan saattaa laskea.

Lyng (1997) on Brofenbrennerin (1979) systeimirakenteen käsitteistöä apuna käyttäen tarkastellut työntekijän hyvinvointia ja elinikäistä oppimista työssä. Teoretisointi tarjoaa myös mahdollisuuden tarkastella asennoitumista ikääntyviin työntekijöihin oppijoina. Työmarkkinapolitiikkojen ja ammattijärjestöjen (makrotaso) sekä työnantajien, organisaatioiden johdon ja henkilöstön (exo- ja mesotaso) asenteet ikääntyvien työntekijöiden oppimista ja koulutusta kohtaan vaikuttavat siihen mikrotason toimintaympäristöön, jossa ikääntyvä työntekijä aktiivisesti toimii. Organisaatiokulttuurissa välittyvät asenteet saavat lopulta osansa ikääntyvien työntekijöiden omassa ajattelussa. Vastavuoroisesti ikääntyvien oma toiminta ja asennoituminen ikääntymistä ja työn tekemistä sekä ikääntymistä ja opiskelua kohtaan, luo perustaa sille, miten ikääntyviin työntekijöihin organisaatioissa ja myös laajemmin yhteiskunnassa asennoidutaan.

OSALLISTUMISTUTKIMUSTEN METODINEN TARKASTELU

Aikuiskoulutukseen osallistumista on tutkittu paljon. Pääsääntöisesti viime vuosien tutkimustulokset kertovat osallistumisen kasvusta sekä yleissivistävän että ammatillisen aikuiskoulutuksen alalla. Toinen yleinen havainto on ollut vanhempien ikäryhmien vähäisempi osallistuminen kuin nuorempien, vaikkakin myös vanhempien ikäryhmien osallistuminen on erityisesti 90-

luvulla lisääntynyt. (Anderson 1996; Blomqvist & Simpanen 1996; Sand 1994; Simpanen & Blomqvist 1992; Tuckett & Sargant 1996). Tutkimustulokset kertovat osaksi siitä, että opiskelu, oppiminen ja kouluttautuminen ovat edelleen, elinikäisen oppimisen idean ja tarpeen korostumisesta huolimatta, voimakkaasti sidoksissa nuoruuden ja varhaisaikuisuuden elämänvaiheisiin. Kiinnostavaa on tutkimuksissa kronologiselle iälle löydetty suuri merkitys: kasvava ikä näyttää automaattisesti vähentävän aikuiskoulutukseen osallistumista.

Aikuiskoulutukseen osallistumisen tutkimuksissa on keskitytty selvittämään osallistumisen tai osallistumattomuuden syitä. Tutkimuksissa ilmiötä on lähestytty pääsääntöisesti sosiologisesta, psykologisesta tai ekonomisesta viitekehyksestä. Sosiologisissa tutkimuksissa on tarkasteltu suhteita makrotason ilmiöiden kesken, aikuiskoulutusinstituutioiden piirteitä, osallistumisen rakenteellisia esteitä sekä sosio-ekonomisia ympäristöjä. Psykologiset tutkimukset liikkuvat mikrotasolla tarkastelemalla esimerkiksi motivaatiotekijöitä ja keskittymällä osallistujien tai ei-osallistujien psykologisiin profiileihin. Ekonomisen tutkimus tarkastelee ensisijaisesti taloudellisten esteiden yhteyttä osallistumiseen sekä opiskelun kustannus-hyöty suhteita. (Tuijnman & Fägerlind 1989.) Osallistumistutkimuksilla on pyritty paitsi selittämään osallistumispäätöksen muodostumista, myös ennustamaan osallistumista. Ennustettavuus on ollut kuitenkin melko heikkoa, osaksi tutkimuksissa omaksutun mekanistisen lähestymistavan (Tikkanen 1997a) vuoksi, eikä teoreettisia malleja osallistumisesta ole kyetty onnistuneesti muodostamaan (Yang, Blunt & Butler 1994).

Kvantitatiivisissa tutkimuksissa osallistumisen syitä tai esteitä on tutkittu useimmin regressioanalyysin keinoin, jolloin tuloksina on ollut 'listoja' tekijöistä, jotka estävät tai edesauttavat aikuiskoulutukseen osallistumista. Valentine ja Darkenwald (1990) ovat kiinnittäneet huomiota tulosten heikkoon käytännölliseen arvoon koulutussuunnittelijoille ja koulutuksen järjestäjille. Tutkimusten tuottamat 'listat' eivät myöskään anna vastausta perustavanlaatuisen kysymyksen siitä, ketkä heterogeenisestä aikuisväestöstä ovat näiden tekijöiden tai niiden yhdistelmien vaikutuspiirissä ja millaisissa olosuhteissa (Tikkanen 1997a), koska niiden tulokset ovat usein yleistettävissä vain tiettyihin populaation osiin.

Aikuiskoulutukseen osallistumista koskevissa monimuuttujamenetelmiä hyödyntävissä kvantitatiivisissa tutkimuksissa ongelmaksi muodostuu teoreettisten lähtökohta oletusten ja käytetyn metodologian yhteensopimattomuus (Tikkanen 1997a). Tarkasteltaessa aikuiskoulutukseen osallistumista konstruktivistisesta viitekehyksestä käsin korostuvat inhimillisen päätöksenteon ja käyttäytymisen kompleksisuus ja kontekstuaalisuus, sekä yksilön aktiivinen ja tahtova rooli (Valsiner ja Lawrence 1996). Yksilö nähdään sosiaalisissa todellisuuksissa toimivana ja tietoisesti elämänsä kulkuunsa vaikuttavana agenttina (Elder 1994). Viitekehyksen mukaisesti oletetaan, että osallistumiseen vaikuttaa samanaikaisesti monia eri tekijöitä useilta eri tahoilta, jotka ovat kompleksisesti yhteydessä toisiinsa (Tikkanen 1997a). Aikuiskoulutukseen osallistuminen konstruktivistisen näkökulman mukaan on yksilöllinen päätös, joka muodostuu siinä yhteiskunnallisessa ja kulttuurisessa tilanteessa, jossa yksilö elää

(Merriam & Caffarella 1991). Esimerkiksi regressioanalyysin oletuksena on muuttujien kvantitatiivisuuden ja lineaaristen riippuvuuksien lisäksi vaikutusten additiivisuus. Jo riippuvuuksien lineaarisuuden vaatimus rajaa regressioanalyysin käyttöä samassa mielessä kuin korrelaatiokertoimien käyttö, mutta oletus vaikutusten additiivisuudesta rajaa analyysimenetelmän käyttöä suuresti. Additiivisuus tarkoittaa, että eri tekijöiden vaikutukset ovat yhteenlaskettavissa. Jos siis jonkin muuttujan vaikutus on riippuvainen jonkin toisen selittävän muuttujan arvosta, ei tavallinen regressioanalyysi anna oikeaa kuvaa. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994.)

Nykyiset tilastomenetelmät tarjoavat mahdollisuuksia myös moniulotteisempien analyysien suorittamiseen. Näitä mahdollisuuksia ei kuitenkaan ole osallistumistutkimuksissa juurikaan käytetty (Tikkanen 1997a). Tämän pro gradu -tutkielman ikääntyvien työntekijöiden koulutuskiinnostusta ja koulutukseen osallistumista käsittelevässä osassa (liite 1) on koulutukseen osallistumisen tarkastelussa hyödynnetty log-lineaarisia ja logit-malleja. Log-lineaarisisissa malleissa muuttujien väliset assosiaatiot kuvataan ilman kausaalisuusajattelua, ei siis määritellä erikseen riippuvaa ja riippumattomia muuttujia. Kun muuttujien välinen riippuvuus rakenne huomioidaan (erotetaan selitettävä ja selittävät muuttujat), ja kun selitettävä muuttuja on kaksiluokkainen ja selittävät muuttujat joko kvalitatiivisia tai kvantitatiivisia, on analyysimenetelmänä mahdollista käyttää logit-malleja. (Knoke & Burke 1980.) Mallintamisen edut tulevat esiin monimutkaisissa analyysitilanteissa, sillä log-lineaaristen mallien käyttäminen analyysimenetelmänä sallii varianssianalyysimallien tapaan muuttujien omavai-

kutusten lisäksi myös niiden yhdysvaikutusten huomioinnin.

Kun tutkimuksissa usein halutaan taulukoida monta muuttujaa ristiin aiheutuu aineistolle vaatimuksia sen koon suhteen. Ongelmaksi muodostuvat otosten koot ja aineiston hajaantuminen liian pieniin ryhmiin, jolloin aineiston analyysin taso heikkenee. Log-lineaarisisissa malleissa kahden muuttujan välistä yhteyttä arvioidaan, kun muut muuttujat on vakioitu, jolloin reunajakauman pienuus ei häiritse yhteydestä saatavaa kuvaa ja aineiston koosta aiheutuvat vaatimukset vähenevät jonkin verran. Kuitenkin myös log-lineaaristen ja logit-mallien käyttäminen analyysimenetelmänä vaatii melko suuren aineiston, mikä käytännössä aiheuttaa ongelmia mukaan otettavien muuttujien valinnassa. (Alkula ym. 1994.) Mallin rakentaminen ja valinta ei monestikaan ole aivan yksinkertaista. Tutkimuksissa mallintamista ohjaavat teoria ja aikaisemmat empiiriset löydökset. Lopullisen mallin valinnassa on pyrittävä siihen, että valittu malli on sekä tilastollisesti riittävä että sisällöllisesti tulkinnallinen.

Aikuiskoulutukseen osallistumista käsitteleviä puhtaasti kvalitatiivisia tutkimuksia on tehty melko vähän (mm. Thompson 1992; Ziegahn 1992). Käytetyt analyysimenetelmät ovat huomioineet myös tutkimuksissa omaksutun kokonaisvaltaisen lähestymistavan. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteikö tilastollisella tutkimuksella olisi mitään tarjottavaa aikuiskoulutukseen osallistumisen tutkimukselle ja teorianmuodostukselle. Myös kvantitatiiviset monimuuttujamenetelmät tarjoavat mahdollisuuden käyttää niitä tavalla, jolloin ilmiön ja omaksutun viitekehyksen edellyttämät vaatimukset tulevat huomioiduiksi. (Tikkanen 1997a.)

Valsiner ja Lawrence (1996) ovat kiinnittäneet huomiota menetelmien hallitsevaan asemaan tutkimuskohteita valittaessa. Käytettiin tutkimuksessa sitten kvantitatiivisia tai kvalitatiivisia menetelmiä on empirisesti kiinnostavien ilmiöiden luonne ensisijaisesti se tekijä, joka määrittelee käytettävien menetelmien valintaa. Myös kvantitatiivisten ja kvalitatiivisten tutkimusmenetelmien rinnakkaiskäyttö, triangulaatio, tutkimusten tiedonhankinta- ja analyysimenetelminä avaa uusia mahdollisuuksia aikuiskoulutukseen osallistumisen tutkimuksessa. Näitä mahdollisuuksia on toistaiseksi käytetty vähän, ja menetelmien rinnakkainen hyödyntäminen on rajoittunut lähinnä laadullisten syvähaastattelujen käyttämiseen 'taustana' strukturoidumpien välineiden kehittämisessä (esim. Beder ja Valentine 1990).

POHDINTA

Väestön ikärakenteessa tapahtuvat merkittävät muutokset koskettavat yhteiskuntaa kokonaisuudessaan. Kuitenkaan näitä muutoksia ei ole vielä riittävästi huomioitu sosiaali- ja talouspolitiikan suunnittelussa ja toteutuksessa. Julkisessa keskustelussa on huomio kiinnittynyt erityisesti niihin taloudellisiin rasitteisiin, joita väestön ikärakenteen muutokset tulevaisuudessa tulevat aiheuttamaan, kuten yhä suurenevaan huoltorasitteeseen ja kasvavaan eläkepommiin. Pääsääntöisesti väestön vanheneminen onkin nähty sosiaalisena ongelmana.

Työikäisen väestön vähenemisen ja vanhenemisen seurauksena

myös työvoiman kysynnän ja tarjonnan vastaavuuteen liittyvät kysymykset nousevat esiin. Työvoiman tarjonnan kehitysten ennakointi on suhteellisen luotettavaa, mutta työvoiman kysyntään vaikuttavien tekijöiden ennustaminen on epävarmempaa (Työvoima... 1996). Työvoimapolitiikan keinona ikärakenteen muutoksiin on viime vuosina pyritty vastaamaan ikääntyvien osalta melkein pä yksinomaan eläkepoliittisina toimenpiteinä. Suomessa harjoitetun passiivisen työvoimapolitiikan (työttömyysturva kompensatiopolitiikkana) sijasta tulisi aktiivisen työvoimapolitiikan keinoja (neuvonta, ohjaus, sijoitus, koulutus yms.) lisätä (Suikkanen ym. 1996). Koulutuksella on yhtenä aktiivisen työvoimapolitiikan keinona merkittävä asema, sillä se on edelleenkin paras työssä pysymiseen vaikuttava tekijä (Santamäki-Vuori 1995). Työttömyyden katkaisemiseen tähtäävän aktiivisen työvoimapolitiikan tulisi kohdentua tehokkaasti erityisesti yli 45-vuotiaisiin (Työvoima... 1996), joiden uudelleen työllistyminen ja paluu työelämään on muita ikäryhmiä vaikeampaa.

Elinikäisen oppimisen ja koulutuksen asema ikääntyvien työntekijöiden työmarkkina-aseman parantamisessa ja ammattitaidon kehittämisessä on keskeinen. Uudelleen koulutuksen ja täydennyskoulutuksen keinoin työväestön ammatillista kompetenssia ylläpidetään ja kehitetään muuttuvien kvalifikaatiovaatimusten mukaisesti. Ikääntyneiden työttömien kokemukset työttömyyden vaikutuksista ammatilliseen kompetenssiin ja sen osa-alueisiin, kuten esimerkiksi oppimiskykyyn, antavat viitteitä siitä, että työelämästä syrjäytyminen vaikeuttaa ammatillisen kompetenssin ylläpitämistä, puhumattakaan sen kehittämisestä (Tikkanen

1997b).

Sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeista käsin lähtevän täsmäkoulutuksen järjestäminen on yksi keino koulutuksen työllistävän vaikutuksen parantamisessa. Erityisesti ikääntyvien työntekijöiden koulutuksessa painottuvatkin tällä hetkellä ennaltaehkäisevät toimenpiteet kompetenssin ylläpitämiseksi ja työelämän uhkilta välttymiseksi. Kun tulevaisuuden sukupolvet omaavat entistä paremman ammatillisen peruskoulutuksen muuttuvat myös koulutukselle annetut yksilölliset merkitykset. Informaali ja ei-formaali oppiminen ja koulutus tulevat entisestään työelämän aikuiskoulutuksessa lisääntymään, jolloin formaalin koulutuksen asema heikkenee. Jo nyt erilaisten tiimi- ja projektityöskentelymuotojen yleistyessä oppiminen on yhä kiinteämmin sidoksissa itse työhön. Työväestön kompetenssin ylläpitämisessä ja kehittämisessä yhdistyvät elinikäisen oppimisen muotoina sekä muodollisen koulutuksen tuottamat kvalifikaatiot että jatkuva työssä oppiminen ja itsensä kehittäminen.

Vaikka elinikäisen oppimisen idea sekä oppimista ja oppimiskykyä koskeva tieto on tuonut opiskelun ja oppimisen lähemmäksi myös aikuisuuden ja vanhuuden elämänvaiheita, on asenteellisella tasolla vielä paljon tehtävää. Työelämän asenteisiin ja arvostuksiin vaikuttaminen siten, että työntekijöiden yksilöllisyys ja ikääntyminen huomioidaan ja hyväksytään edellyttää toimenpiteitä yritysten henkilöstöpolitiikan, työilmapiirin, johtamiskulttuurin ja työprosessien kehittämiseksi (Vanhuspolitiikka... 1996).

Huolimatta siitä, että asennoituminen ikääntyviin työntekijöihin

on muuttumassa positiivisemmaksi (Walker 1996) ikääntyvät työntekijät kohtaavat työhön pääsyssä, koulutuksessa sekä urakehityksessään ikäsyrrjintää. Ikääntyviä työntekijöitä käytetään työvoimareservinä ja heidän asemansa organisaatioissa muodostuu matalapalkkaisten ja vähäisiä kvalifikaatioita vaativien työtehtävien kautta periferiseksi (Walker & Maltby 1997). Positiivisena kehityksenä on kuitenkin pidettävä tällä hetkellä sitä, että tietoisuus ikäsyrrjinnästä on laajalle levinnyttä ja keinoja tilanteen korjaamiseksi on alettu etsiä. Suomessa ikääntyvien työntekijöiden työmarkkina-asemaan ja työllisyyden parantamiseen on poliittisella tasolla alettu aktiivisesti kiinnittää huomiota. Työelämään liittyen vanhuspolitiikan tavoitteina korostuvat asenteellinen vaikuttaminen ikäsyrrjinnän lopettamiseksi, työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen sekä yksilöllinen joustavuus työelämän ratkaisuisissa (Vanhuspolitiikka... 1996).

Kasvatusgerontologia, joka pyrkii lisäämään tietoutta ja ymmärrystä myös työväestön ikääntymistä koskevista teemoista, on sekä työmarkkinapoliitikkojen, työnantajien että yhteiskunnallisten päättäjien suhteen suuren haasteen edessä. Tieteenalana kasvatusgerontologia pyrkii muodostamaan teoreettista perustaa ikääntyvien koulutukselle tukeutuen lähitieteisiin, kuten sosiaaligerontologiaan, kehityspsykologiaan ja aikuiskasvatukseen (Glendenning 1991). Työ tapahtuu teollistuneissa maissa demografisen rakenteen nopeassa muutoksessa, mikä lisää tarvetta tutkia vanhenevaa yhteiskuntaa. Yhteiskunnan taipumus eristää ikääntyvät ihmiset sen taloudellisen tuottamattomuuden perusteella sekä heidän kohtelemisensa sosiaalisena ongelmana ja rajoitteisena ryhmänä, on osaltaan vaikeuttamassa

tätä työtä. Sekä yhteiskunnan tasolla että yksilötasolla ikääntyvien työntekijöiden oppimista ja opiskelua koskevien ennakkoluulojen hälventäminen ja muuttaminen koulutusmyönteisemmiksi muodostuu tärkeäksi tavoitteeksi ja toiminnan edellytykseksi.

Tutkimuksen avulla tieto ikääntymisen ja työn sekä ikääntymisen ja koulutuksen välisistä suhteista lisääntyy ja uudistuu. Olipa kysymyksessä sitten kvantitatiivinen tai kvalitatiivinen tutkimus, tulisi metodologisiin valintoihin kiinnittää entistä enemmän huomiota. Jo aineiston keruuvaiheessa tulisi ottaa huomioon käytetyn menetelmän sensitiivisyys tavoittaa tutkittavaa ilmiötä. Laajojen survey-tyyppisten tutkimusten etuna ovat suuret ja edustavat otokset, mutta ne saattavat osittain jäädä pinnallisiksi. Lähtökohtaletusten ja käytettyjen analyysimenetelmien yhteensopivuus on edellytys sille, että tutkittavaa ilmiötä pystytään lähestymään kokonaisvaltaisesti ja ilmiön luonteen mukaisesti (Tikkanen 1997a). Tarkasteltaessa ikääntyviä yhtenäisenä ryhmänä ja pidättäytymällä vain kaksisuuntaisten yhteyksien tarkasteluun, päädytään helposti sellaisiin johtopäätöksiin, etteivät ikääntyvät ole kiinnostuneita koulutuksesta, eivätkä myöskään halukkaita osallistumaan siihen. Kun iän ja osallistumisen välistä problematiikkaa lähestytään kokonaisvaltaisemmin avautuu tulkinnalle uusia näkökulmia, joiden avulla vallitsevia negatiivisia stereotyyppisiä käsityksiä iän ja osallistumisen välisestä suhteesta on mahdollista muuttaa ja korjata (liite 1). Kvantitatiivisten osallistumistutkimusten metodina log-lineaariset ja logitmallit tarjoavat hyvän lähtökohdan aineiston analysoinnille teoreettisten taustaletusten ja metodiratkaisujen yhteensopivuuden osalta (Tikkanen

1997a). Tilastollisena menetelmänä ne lähenevätkin ominaisuuksiltaan ja käyttömahdollisuuksiltaan laadullisia menetelmiä, huomioimalla ilmiön moniulotteisuuden ja vaikutusten kompleksisuuden. Samalla ne kuitenkin mahdollistavat laajojen aineistojen käsittelyn.

Asenteiden on yhtenä päätöksentekoprosessin elementtinä todettu olevan merkittävä aikuiskoulutukseen osallistumiseen yhteydessä oleva tekijä (Cookson 1986; Cross 1981; Hayes & Darkenwald 1990). Osallistumiselle on luonteenomaista myös kasautuvuus: mitä enemmän koulutusta on, sitä enemmän sitä hankitaan lisää. Ammatillinen pohjakoulutus ja asennoituminen koulutusta kohtaan näyttävätkin olevan kronologista ikää merkittävämpiä aikuiskoulutukseen osallistumista määrittäviä tekijöitä (liite 1). Tästä näkökulmasta käsin on erityisesti matalan pohjakoulutuksen omaavien asennoitumiseen koulutusta ja oppimista kohtaan kiinnitettävä huomiota, ja aikuiskoulutukseen osallistumisen lisäämistä tavoiteltaessa pyrittävä kasvattamaan heidän motivaatiotaan koulutukseen ja itsensä kehittämiseen.

Ikääntyvää työväestöä ja heidän koulutustaan koskettavat teemat ovat ajankohtaisia ja tärkeitä. Yleisen asennoitumisen lisäksi erityisesti työmarkkinapoliitikkojen ja työnantajien asenteet ikääntymistä ja työtä, sekä ikääntyvien koulutusta kohtaan, ovat merkittävässä asemassa työelämän ikäsyrjinnän nujertamisessa. Asenteiden ja ikäsyrjivien käytäntöjen tutkimuksen tarve tulee edelleen korostumaan, pyrittäessä kehittämään organisaatioiden henkilöstöpolitiikkaa siten, että työntekijöiden ikääntyminen ja yksilöllisyys tulevat paremmin huomioiduiksi. Koulutuksen persoonallisten

merkitysten ymmärtämisessä interventioilla ja niiden vaikuttavuuden tutkimuksella on keskeinen asema. Myös pyrittäessä muuttamaan asennoitumista ikääntyviin työntekijöihin ja kaiken ikäisten työntekijöiden koulutukseen myönteisemmäksi, on suunnatuilla valistus- ja interventioimenpiteillä merkittävä rooli ikäryhmittäisten rakenteellisten ja piiloistenkin muotojen selvittämisessä.

LÄHTEET

- Alanen, A 1983. Elinikäisen kasvatuksen käsite. Teoksessa A. Alanen & J. Sihvonen (toim.) Elinikäinen kasvatus. Porvoo: WSOY, 14-26.
- Alkula, T., Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. 1994. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Juva: WSOY.
- Allen, A.Z. 1993. Training on aging work force. ERIC, ED 362662.
- Anderson, R. 1996. Individual ageing and professional skills. Paper presented at the Population ageing in Europe: issues and policies - conference. 25.-26.10.1996. Brussels.
- Beck, U. 1992. Risk society. Käänt. M. Ritter. London: Sage. Alkuperäisjulkaisu 1986.
- Beder, H.W. & Valentine, T. 1990. Motivational profiles of adult basic education students. *Adult Education Quarterly* 40 (2), 78-94.
- Blomqvist, I. & Simpanen, M. 1996. Adult education survey 1995, preliminary data. <http://www.stat.fi/sf/he/adultedu.html> 11.12.1996.
- Boogerd-Quaak, J. 1996. The demographic situation in the European Union: some thoughts of the rapporteur of the European Parliament. Paper presented at the Population ageing in Europe: issues and policies -conference. 25.-26.10.1996. Brussels.
- Brofenbrenner, U. 1979. The ecology of human development. Experiments by nature and design. Cambridge: Harvard University Press.
- Bytheway, B. 1995. Ageism. Buckingham: Open University Press.
- Cookson, P.S. 1986. A framework for theory and research on adult education

- participation. *Adult Education Quarterly* 36 (3), 130-141.
- Cross, K.P. 1981. *Adults as learners*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Elder, G.H., Jr. 1994. Time, human agency and social change: perspectives on the life course. *Social Psychology Quarterly* 57 (1), 4-15.
- Glendenning, F. J. 1991. Kasvatusgerontologian tutkimusperustasta. *Gerontologia* 5 (3), 229-233.
- Gould, R. 1995. Työttömyys ja varhaiseläkkeelle siirtyminen. *Työeläke* 30 (4), 15-17.
- Gould, R. 1996. Työttömyys ja varhainen eläkkeelle siirtyminen. *Gerontologia* 10 (3), 140-148.
- Gröhn, K. 1991. Työssä vai eläkkeellä. Tutkimustuloksia, arvioita ja näkökohtia. Sosiaali- ja terveysministeriö, kehittämissosasto. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1991:3. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Guillemard, A-M. 1993. Older workers and the labour market. Teoksessa A. Walker, J. Alber & A-M. Guillemard (toim.) *Older people in Europe: social and economic policies*. Brussels: DGV, Commission of the European Communities.
- Handy, C. 1996. *Beyond certainty*. London: Arrow Business Books.
- Heyes, E. R. & Darkenwald, G. G. 1990. Attitudes toward adult education: an empirically-based conceptualization. *Adult Education Quarterly* 40 (3), 158-168.
- Hänninen, H. 1991. Ikääntyvän oppiminen ja henkiset kyvyt. Työterveyslaitos. Katsauksia 117. Ikääntyvät arvoonsa - ohjelma.

Helsinki: Kirja- ja Offsetpaino Purhonen Oy.

Ikääntyvien pitkäaikaistyöttömien asema työmarkkinoilla. 1995. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työryhmämuistioita 1995:25. Helsinki: Valtion painatuskeskus.

Ikääntyvät työelämässä. 1996. Ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittäneen komitean mietintö. Komiteamietintö 1996: 14. Helsinki: Työministeriö.

Ikääntyvät työntekijät - taustaa keskustelulle. 1986. Sosiaali- ja terveysministeriö. Suunnittelusihteeristö. Helsinki: Valtion painatuskeskus.

Ilmarinen, J. 1991. Ikääntyvä - työssä vai eläkkeellä. Ikääntyvä arvoonsa - ohjelma. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto. Helsinki: Purhonen Oy.

Imel, S. 1996. Older workers. Myths and realities. Office of Educational Research and Improvement. ERIC Clearinghouse on Adult, Career and Vocational Education. Ohio: Columbus.

Kinnala, S. 1996. Ikääntyvät ja ammatillinen aikuiskoulutus. Teoksessa Ikääntyvät työelämässä. Ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittäneen komitean mietintö, liiteosa. Komiteamietintö 1996: 14. Helsinki: Työministeriö, 227-236.

Knoke, D. & Burke, P.J. 1980. Log-linear models. Sage University paper series on quantitative applications in the social sciences, 07-020. London: Sage.

Kohli, M., Rein, M., Guillemard, A-M. & van Gunsteren, H. 1991. Time for

retirement. Cambridge: Cambridge University Press.

- Kolu, T. 1992. Työelämän laatu 1977-1990. Työministeriö. Komiteamietintö 1991:38. Tutkimuksia 188. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Koskinen, S. 1994a. Ketkä kulloinkin ovat olleet vanhuksia. Vanhuskäsitykset sosiaali- ja kulttuurihistoriallisina ilmentyminä. Teoksessa R. Sailas & S. Mikkonen (toim.) Katsaus ikääntyvien elinoloihin. STAKES. Tilastokeskus 1994:1, 9-30.
- Koskinen, S. 1994b. Sosiaalinen vanheneminen. Teoksessa J. Kuusinen, E. Heikkinen, P. HUUHTANEN, J. Ilmarinen, J. Kirjonen, I. Ruoppila, T. Vaherva, O. Mustapää & S. Rautoja (toim.) Ikääntyminen ja työ. Työterveyslaitos. Juva: WSOY, 76-94.
- Kuusinen, J., Heikkinen, E., HUUHTANEN, P., Ilmarinen, J., Kirjonen, J., Ruoppila, I., Vaherva, T., Mustapää, O. & Rautoja, S. (toim.) 1994. Ikääntyminen ja työ. Työterveyslaitos. Juva: WSOY.
- Laitinen, R. 1994. Ikääntyminen on riski työmarkkinoilla. Sosiaalinen aikakauskirja 88 (6), 9-12.
- Lehtinen, S. 1995. Ikääntyminen ja työkyky. WHO:n asiantuntijaryhmän johtopäätökset ja suositukset. Työterveyslaitos. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Lyng, K. 1997. The ecology of human development at work. Paper presented at the 1st Nordic Baltic conference on activity theory. 7.-9.2.1997. Helsinki.
- Merriam, S.B. & Caffarella, R.S. 1991. Learning in adulthood. San Francisco: Jossey-Bass.

- Moody, H.R. 1976. Philosophical presuppositions of education for old age. *Educational gerontology* 1 (1), 1-16.
- Paice, J. 1996. Why lifetime learning matters to every one. *Adults Learning* 7 (9), 228-229.
- Palmore, E. B. 1990. *Ageism. Negative and positive*. New York: Springer.
- Parker, S. R. 1987. Retirement in Britain. Teoksessa K. S. Markides & C. L. Cooper (toim.) *Retirement in industrialized societies*. New York: John Wiley & Sons, 77-101.
- Pearson, M. 1996. Experience, skill and competitiveness: the implications of an ageing population for the workplace. Dublin: European foundation for the improvement of living and working conditions.
- Pentikäinen, T. 1995. Väestön ikääntyminen. Eläketurvakeskuksen raportteja 1: 1995.
- Piispa, M. & Huuhtanen, P. 1991. Eläkkeellä työstä. Eläkkeellä olevien eläkkeelle siirtyminen, ansiotyöhalukkuus ja sopeutuminen eläkeaikaan. Ikääntyvä arvoonsa - ohjelma. Työterveyslaitos ja työsuojelurahasto. Helsinki: Purhonen Oy.
- Plett, P. 1990. Training opportunities for older workers. Teoksessa H. L. Sheppard (toim.) *The future of older workers*. Tampa: International Exchange Center on Gerontology, University of South Florida, 87-104.
- Rhebergen, B. & Wognum, I. 1996. Supporting the career development of older employees: an HRD point of view. Teoksessa E. F. Holton

- (toim.) Academy of human resources development. 1996 conference proceedings. Austin: Academy of Human Resource Development, 544-551.
- Rossi, A. 1991. Ikääntyvät työelämässä: voimavarat arvoon. Helsinki: LTK erityispalvelut.
- Rothenstein, F.R. & Ratte, D.J. 1990. Training and older workers: implications for U.S. competitiveness. Contract report. Washington, DC: Office of technology assessment.
- Sand, R. 1994. Human capital: who invests and why? Teoksessa H. Tosse, B. Wahlgren, J. Manninen & M. Klasson (toim.) Social change and adult education research. Norway: Adult education and research in Nordic countries 1992/1993, 65-79.
- Santamäki-Vuori, T. 1995. Koulutus edelleen paras suoja työttömyyttä vastaan. Työeläke 30 (4), 20-21.
- Schneider, G. 1994. Ageing societies: problems and prospects for older workers. Work labour report 1995. Geneva: International Labour Office.
- Simpanen, M. & Blomqvist, I. 1992. Aikuiskoulutukseen osallistuminen. Aikuiskoulutustutkimus 1990. Tilastokeskuksen tutkimuksia 192. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Storhammar, E. 1992. Aikuiskoulutus ja työelämän muutos. Tietoja aikuiskoulutukseen hakeutuneista ja heidän koulutusratkaisuihistaan sekä arvioita aikuiskoulutuksen vaikutuksista työmarkkina-asemaan. Jyväskylän yliopisto. Keski-Suomen taloudellinen

tutkimuskeskus.

- Suikkanen, A., Kauppinen, P. & Viinamäki, L. 1996. Suomalaisten hyvinvointimuutokset selviytymisen ja syrjäytymisen pelinä. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisuja 12. Helsinki.
- Taylor, P. & Walker, A. 1994. The ageing workforce: employers' attitudes towards older workers. *Work, Employment and Society* 8 (4), 569-591.
- Thompson, D. 1992. Beyond motivation: a model of registered nurses' participation and persistence in baccalaureate nursing programs. *Adult Education Quarterly* 42 (2), 94-105.
- Tikkanen, T. 1997a. Age-participation relationship revised. *Adult Education Quarterly* (tulossa).
- Tikkanen, T. 1997b. Consequences of unemployment on professional competence. Paper presented at the Nordic seminar on research in the Nordic countries. 28.-30.5.1997. Trondheim.
- Tikkanen, T., Valkeavaara, T. & Lunde, Å. 1996. Ikääntyvä työväestö ja elinikäinen oppiminen: organisaation näkökulma. *Gerontologia* 10 (4), 252-261.
- Tornstam, L. 1992. The quo vadis of gerontology: on the scientific paradigm of gerontology. *The Gerontologist* 32 (3), 318-326.
- Tuckett, A. & Sargant, N. 1996. Headline findings on lifelong learning from the NIACE/Gallup survey 1996. *Adults learning* 7 (9), 219-223.
- Tuijnman, A. & Fägerlind, I. 1989. Measuring and predicting participation in lifelong education using longitudinal data. *Scandinavian Journal*

of Educational Research 33 (1), 47-66.

- Tuomisto, J. 1994. Elinikäisen oppimisen uudet muodot - teoreettiset lähtökohdat ja käytäntö. Teoksessa A. Kajanto & J. Tuomisto (toim.) Elinikäinen oppiminen. Vapaan sivistystyön 35. vuosikirja. Jyväskylä: Gummerus, 13-48.
- Turunen, V. 1995. Ikääntyvä jaksaa, kun esimies tulkee. Työ terveys turvallisuus 25 (10), 44-45.
- Työvoima 2010. 1996. Työpoliittinen tutkimus nro 130. Helsinki: Työministeriö.
- Uden, T. 1996. Widening participation: routes to a learning society. Adults Learning 7 (9), 224-227.
- Valentine, T. & Darkenwald, G. G. 1990. Deterrents to participate in adult education: profiles of potential learners. Adult Education Quarterly 41 (1), 29-42.
- Valsiner, J. & Lawrence, J. A. 1996. Human development in culture across the life span. Teoksessa J. W. Berry, P. R. Dasen & T. S. Saraswathi (toim.) Handbook of cross-cultural psychology, Vol. 2. Basic processes and developmental psychology. 2. painos. Boston: Allyn & Bacon, 2-67.
- Vanhuspolitiikkaa vuoteen 2001. 1996. Suomen vanhuspoliittisen tavoite- ja strategiatoimikunnan komiteamietintö 1996:1. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Väestöennuste kunnittain 1995-2030. 1995. Tilastokeskus, väestö 1995:9. Helsinki: Hakapaino Oy.

- Walker, A. 1996. Work after 45 - sociological perspective. Paper presented at the Work after 45? -congress.22.-25.9.1996. Tukholma.
- Walker, A. & Maltby, T. 1997. Ageing Europe. Buckingham: Open university press.
- White paper on education and training. 1995. Teaching and learning - towards the learning society. Brussels: Commission of the European communities.
- Workers over 50: old myths, new realities. 1986. American association of retired persons. Washington, DC.
- Yang, B., Blunt, A. & Butler, R. S. 1994. Prediction of participation in continuing professional education: a test of two behavioral intention models. *Adult Education Quarterly* 44 (2), 83-96.
- Yhteiskunta vain kouluttaa ja kouluttaa ja sitten unohtaa. 1996. Kyselytutkimus työttömille insinööreille. Insinööriliitto, tutkimusosasto.
- Ziegahn, L. 1992. Learning, literacy, and participation: sorting out priorities. *Adult Education Quarterly* 43 (1), 30-50.

LIITE 1. Tikkanen, T., Paloniemi, S. & Penttinen, A. 1997. Ikääntyvien työntekijöiden koulutuskiinnostus ja aikuiskoulutukseen osallistuminen. Gerontologia 2/1997.

Tiivistelmä

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää iän ja aikuiskoulutukseen osallistumisen välistä suhdetta ikästereotyyppien ja tilastollisten tutkimusmenetelmien näkökulmasta. Tarkasteluissa, jotka tehtiin erikseen miehille ja naisille, oli iän ja osallistumisen lisäksi mukana ammatillinen pohjakoulutus ja koulutuskiinnostus. Aineisto, joka oli otos Tilastokeskuksen Aikuiskoulutus 1990 -haastatteluaineistosta, käsitti kaikkiaan 1102 iältään 40-64 -vuotiasta miestä ja naista. Aineiston analysoinnissa käytettiin kaksiulotteisia jakaumatarkasteluita sekä logit-malleja muuttujien riippuvuusrakenteen selvittämiseksi. Kun muuttujien yhdysvaikutukset otettiin huomioon, iän ja osallistumisen välinen suhde osoittautui kompleksisemmaksi kuin mitä kaksiulotteiset jakaumatarkastelut ovat antaneet olettaa. Miehillä kronologinen ikä vaikutti aikuiskoulutukseen osallistumiseen epäsuorasti koulutustaustan ja koulutuskiinnostuksen kautta. Naisten malli osoittautui monimutkaisemmaksi siten, että yhtäältä iällä ja ammatillisella pohjakoulutuksella ja toisaalta koulutuskiinnostuksella ja ammatillisella pohjakoulutuksella oli yhdysvaikutusta osallistumiseen. Tulokset osoittivat, että aikuiskoulutukseen osallistumista koskevien homogeenisoivien ikästereotyyppien perustelut ovat heikot, erityisesti alle 60-vuotiaiden joukossa. Tuloksia tarkastellaan

koulutuksen ja työelämän muutoksia vasten sekä metodisesta näkökulmasta.

Johdanto

Vuosi 1996 julistettiin Euroopassa elinikäisen oppimisen vuodeksi. Aikuiskouluttajilla on syytä tyytyväisyyteen, sillä koulutukseen osallistuminen on 1980-luvulta lähtien lisääntynyt voimakkaasti niin Suomessa (Aikuiskoulutustutkimus... 1996) kuin yleisemminkin Euroopassa (Tuckett ja Sargant 1996). Osallistumisen lisääntyminen on pääasiassa tulosta ammatillisesti orientoituneen koulutuksen lisääntymisestä (Simpanen ja Blomqvist 1992; Henry ja Basile 1994), mikä ei kuitenkaan ole tapahtunut tasaisesti kaikissa ikäryhmissä. Vaikka osallistumisaste on kasvanut myös vanhemmissa väestöryhmissä, se on edelleen alempi kuin nuoremmissa ikäryhmissä (Simpanen ja Blomqvist 1992; Sand 1994; Tuckett ja Sargant 1996).

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella iän ja aikuiskoulutukseen osallistumisen välistä suhdetta ikästereotyyppien ja tutkimusmetodisesta näkökulmasta. Sisällöllisesti tarkastelu kohdistuu ikästereotyyppisen asennoitumisen perusteisiin ja sen mukaisen argumentoinnin kestävyys. Metodisesta näkökulmasta kiinnitetään huomiota kaksi- ja moniulotteisten tilastollisten aineistonlähestymistapojen sekä näihin liittyen muuttujien oma- ja yhdysvaikutusten tarkastelujen käyttöön ja tulkintoihin.

Ikääntyvälle työväestölle työelämän jatkuvat ja nopeat muutokset merkitsevät toisaalta haasteita muutoksiin sopeutumiselle ja jatkuvalla uuden

oppimiselle, toisaalta haasteet tulevat iän (muutokset toimintakyvyssä) ja sen mukanaan tuomien liittämissä vaikutusten (esim. stereotyyppinen asennoituminen) kautta. Jos ensin mainitut haasteet koskettavat yhtä lailla kaiken ikäistä työväestöä, merkitsevät jälkimmäiset ikääntyvälle työväestölle kaksinkertaista kamppailua työmarkkinoilla pysymiseksi. Työmarkkina-aseman säilyttäminen vaatii ammatillisen osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä teknologian nopean kehityksen ja työn muutosten mukaisesti (Paice 1996). Koska työelämän muutosten suunta on käymässä yhä epävarmemmaksi (Handy 1996), jatkuva muutosvalmiudessa oleminen edellyttää työntekijöiltä sekä kykyä että halua oppia uutta, tietojen ja taitojen ajan tasalla pitämistä, omien valmiuksien jatkuvaa kehittämistä ja joustavuutta liikkua työmarkkinoilla, samoin kuin kykyä markkinoida omaa osaamistaan. Kun elinikäiset työurat käyvät yhä harvemmiksi ja nk. epätyypilliset työsuhteet lisääntyvät, työnantajat katsovat yhä vähemmässä määrin olevansa yksin vastuussa työntekijöiden tieto-taitojen ylläpitämisestä ja kehittämisestä. Tällöin vastuu siirtyy yhä enemmän työntekijöille itselleen (Handy 1996; Landier 1996; Rhebergen ja Wognum 1996). Erityisesti ikääntyvien työntekijöiden kohdalla tämä muutos on suuri ja edellyttää opastusta ja uusien taitojen opettelua, usein ennen kaikkea oppimaan oppimista. Koulutuksen asema tässä muutosprosessissa ja työväestön kompetenssin (tiedot, taidot, asenteet) kehittämisessä kilpailukyvyyn parantamiseksi on keskeinen (White Paper 1995).

Sosiaali- ja terveysministeriön keskustelunavauksessa esitettiin jo 1980-luvulla koulutus yhdeksi olennaiseksi keinoksi parantaa myös ikääntyvien

työntekijöiden työmarkkina-asemaa (Ikääntyvät työntekijät... 1986). Yhä edelleen koulutus nähdään parhaana työssä pysymiseen vaikuttavana tekijänä (Santamäki-Vuori 1995). Vaikka koulutus ei enää suojaa työelämästä syrjäytymiseltä yhtä tehokkaasti kuin aikaisemmin, ovat erot edelleen hyvin selvät koulutettujen eduksi sekä työttömyysasteissa että työttömyyden kestoissa (Gould 1995).

Monenlaisten ikään liittyvien stereotyyppien vuoksi opiskelun aloittaminen ja koulutukseen osallistuminen eivät kuitenkaan ole yksinkertaisia asioita ikääntyville työntekijöille. Vallalla olevien stereotyyppien mukaan ikääntyvät työntekijät eivät juurikaan koe koulutustarpeita ja ovat siksi vähemmän kiinnostuneita koulutuksesta ja vähemmän halukkaita osallistumaan koulutukseen (Schneider 1994; Paice 1996; Uden 1996). Näiden ikädiskriminoivien asenteiden myötä myös 'ikäntyvän' tai 'ikäntyneen' työntekijän määrittely on tullut yhä 'nuoremaksi' - huolimatta päinvastaisista trendeistä odotettavissa olevan eliniän suhteen. Fyysisen toiminta- ja työkyvyn kannalta ikääntyvänä työntekijänä voidaan pitää jo noin 45-vuotiasta henkilöä (Ilmarinen 1991; Lehtinen 1995), minkä myös ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittelevä komitea, IKOMI, (Ikääntyvät työelämässä... 1996) asetti 'ikäntyvien' alaikärajaksi. Kuitenkin työelämässä, erityisesti työhönotossa, on merkkejä ikäsyrjinnän alkamisesta jo 40- tai jopa 35-vuoden iässä. Teknisten Liiton ja Jyväskylän yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksessa havaittiin, että 36 vuoden iästä lähtien teknisen alan työttömät työnhakijat olivat kokeneet ikäsyrjintää työnhaussa tai työn saamisessa - 51-55 -vuotiaiden ryhmässä

peräti 77% vastaajista - ja/tai kokivat ikänsä merkittäväksi työllistymisensä esteeksi.

Ikädiskriminoivat asenteet erityisesti työnantajilla (Taylor ja Walker 1994) ja työmarkkinapolitiikoilla (Kohli ja Rein 1991) ovat johtaneet kronologisen iän perusteella työmarkkinoilta syrjäytymiseen yhä nuoremmassa iässä. Vaikka maassamme harjoitettu eläkepolitiikka on ollut myös suhteellisen tehokas työvoimapolitiikan keino, meilläkin "limbo"-vaihe (Walker 1996), työttömyys työelämästä ulossulkemisen ja eläkeläisyyden välissä, on sekä yhä useamman ikääntyneen työntekijän kohtalo että kestoltaan yhä pidempi ajanjakso (Gould 1996). Työnantajat esittävät syyksi ikääntyvien työntekijöiden työstä syrjäyttämiseksi useimmiten heidän vanhentuneet tai riittämättömät tietonsa ja taitonsa (Walker 1996). Kuitenkaan tällä hetkellä tutkimustietoa iän suhteesta työtaitojen vanhentuneisuuteen ei juurikaan ole käytettävissä (Lahn 1995). Kun tiedetään, että useilla työaloilla tiedot ja taidot vanhenevat muutamassa vuodessa työntekijän iästä riippumatta, voisi olettaa keski-ikäisten ja ikääntyvien työntekijöiden osallistuvan aikuiskoulutukseen vähintään samassa määrin kuin nuorempien.

Ikääntyvien vähäisempään osallistumiseen työelämän koulutukseen on liitetty monia tekijöitä. Yksi tekijä on kannustuksen puute työelämässä jatkamiseen, joka yhdessä houkuttelevampien eläkevaihtoehtojen sekä työttömyyden uhan kanssa vähentää ajatuksia koulutukseen panostamisesta (Schneider 1994). Muita selityksiä on haettu ikääntyvien työntekijöiden nuoria vähäisemmästä pohjakoulutuksesta sekä koulutusasenteista. Kun tutkimukset (esim. Hayes ja Darkenwald 1990; Sand 1994; Aikuiskoulutustutkimus... 1996)

ovat osoittaneet, että pohjakoulutuksen lisääntymisen myötä myös aikuiskoulutukseen osallistumisaste kasvaa, on esitetty, että ikääntyvien vähäisempi osallistuminen johtuu heidän vähäisemmästä pohjakoulutuksestaan. Yleisesti ottaen asenteiden on havaittu olevan keskeinen tekijä aikuiskoulutukseen osallistumisessa (Cross 1981; Cookson 1986; Hayes ja Darkenwald 1990). Asenteiden moniulotteisuus tekee kuitenkin niiden yksiselitteisen määrittelyn ja siten niiden tarkastelemisen tutkimuksessa ongelmalliseksi (Hayes ja Darkenwald 1990; Yang ym. 1994). Asenteiden merkitystä aikuiskoulutukseen osallistumisessa on lähestytty esimerkiksi sitoutumisen käsitteellä, joka on määritelty 'asenteiden, tunteiden ja tavoitteiden' yhteenkietoutumiseksi (Thompson 1992). Tarkasteltaessa asenteita toiminnan tai käyttäytymisen säännönmukaisuuksien hahmottamisen tai ennustamisen apuvälineenä, on lähtökohtana pidetty juuri oletusta, jonka mukaan erityisesti asenteiden affektiiviset komponentit (Rosenberg ja Hovland 1968) ovat yhteydessä inhimilliseen päätöksentekoon ja vaikuttavat käyttäytymiseen. Koulutusasenteita on tarkasteltu myös koulutuskiinnostuksen kautta. Vaikka koulutuskiinnostus ei sinänsä välttämättä johda osallistumiseen, sen on havaittu olevan yksi tärkeimpiä tekijöitä aikuiskoulutukseen osallistumisen taustalla (Henry ja Basile 1994).

Miesten ja naisten aikuiskoulutukseen osallistumisessa on eroja, jotka vaihtelevat eri maiden välillä (Pearson 1990). Kansainvälistä vertailua vaikeuttaa kuitenkin aikuiskoulutuksen ja koulutukseen osallistumisen määrittelyn kirjavuus ja koulutusjärjestelmien erilaisuus. Suomessa naisten on havaittu osallistuvan miehiä useammin (Aikuiskoulutustutkimus... 1996).

Ikääntyvien opiskelu, erityisesti yleissivistävän aikuiskoulutuksen alalla, onkin mielletty erityisesti naisten toiminnaksi. Kun Suomessa naiset osallistuvat myös ammatilliseen aikuiskoulutukseen miehiä hiukan useammin (46% vs. 39%) (Aikuiskoulutustutkimus... 1996), on muualla puolestaan havaittu miesten osallistuvan naisia yleisemmin (Pearson 1990; Clough 1992; Tuckett ja Sargant 1996).

Nykyisin osallistumistutkimuksissa on vallalla monimuuttujainen lähestymistapa, mikä perustuu lähtökohta oletukseen, jonka mukaan osallistumispäätösten ja -käyttäytymisen taustalla on useampia yhtäaikaisesti vaikuttavia tekijöitä. Monimuuttujamenetelmien käytössä on kuitenkin edelleen ongelmallista se, että valtaosin analyysissä ei oteta huomioon mukana olevien muuttujien yhdysvaikutuksia (Tikkanen 1997). Siitä huolimatta useimpien osallistumistutkijoiden teoreettinen lähtökohta oletus on, että inhimillinen käyttäytyminen ja päätöksenteko on monien, 'verkkomaisesti' yhteenkietoutuneiden tekijöiden erilaisten kompleksisten yhteisvaikutusten tulos. Monimuuttujamenetelmien vallitsevan käytön yksi ongelmallisimpia seurauksia onkin teoreettisten ja metodisten taustaoletusten yhteensopimattomuus (Tikkanen 1997). Yleisesti ottaen osallistumistutkimuksen tilanne muistuttaa paljon Valsinerin ja Lawrencen (1996) kuvausta psykologisen tutkimuksen tilasta: metodit dominoivat empiiristä tutkimusta pikemminkin kuin mielenkiinnon kohteena olevat teoreettiset kysymykset.

Kuvatun metodiongelman ydin ei siis välttämättä ole tilastollisten menetelmien käytössä sinänsä, vaan siinä tavassa miten niitä useimmiten on

käytetty. Yllä kuvatusta teoreettisesta lähtökohta oletuksesta seuraa, että myös aineiston analyysin tulisi ottaa huomioon useiden tekijöiden omavaikutusten lisäksi näiden yhdysvaikutukset. Tilastolliset monimuuttuja-analyysit sallivat yhdysvaikutusten huomioon ottamisen, mutta osallistumistutkimuksissa näitä mahdollisuuksia on harvoin hyödynnetty. Tässä tutkimuksessa teorian ja metodin yhteensopivuutta parannettiin vallitsevaan tilanteeseen nähden siten, että aineiston analyysin lähtökohtana olivat kaikki mahdolliset tarkastelussa mukana olevien muuttujien väliset yhdysvaikutukset. Käsitteellisesti tutkimuksessa sovellettiin Valsinerin ja Lawrencen (1996) kuvaamaa 'yhteiskonstruktioismia' (co-constructionism). Lähestymistavan mukaisesti pyrkimyksenä on, että erilaisten käyttäytymiseen ja päätöksentekoon vaikuttavien ulkoisten ja sisäisten tekijöiden monitahoisuus ja näiden vaikutusten kompleksinen yhteenkietoutuneisuus sekä ihmisen oma aktiivisuus ja tahto (agency) otetaan huomioon. Lähestymistapa korostaa myös inhimillisen elämän tarkastelun kontekstuaalisuutta (tilanne-, aika- ja paikkaspesifisyys).

TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Aineisto

Tutkimus on osa Jyväskylän yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimusprojektia "Koulutus ja ikääntyvä työväestö" (KIT). Aineistona käytettiin Tilastokeskuksen vuonna 1990 keräämää Aikuiskoulutustutkimus

1990 -haastatteluaineistoa. Kun kyseinen aineisto kokonaisuudessaan käsittää 3990, iältään 18-74 -vuotiaiden henkilöiden haastattelut, tässä tutkimuksessa tarkasteltiin 40-64-vuotiaisiin kohdistuvaa osaotosta. Otos käsitti 1233 työssä käyvää henkilöä, mutta osallistumista kuvaavan muuttujan joidenkin puuttuvien tietojen vuoksi lopullinen otoskoko oli 1102 miestä (51.6%) ja naista (48,4%). Suurin osa (75.5%) tutkittavista oli avioliitossa, 10.8% oli eronneita tai asumuserossa, 9.5% ei ollut avioitunut ja leskiä oli 4.2%. Sosioekonomiselta asemaltaan työntekijöitä oli 32.2%, alempia toimihenkilöitä 32.6%, ylempiä toimihenkilöitä 16.2% ja loput (19%) olivat yrittäjiä.

Muuttujat

Osallistumiseksi määriteltiin osallistuminen viimeisten 12 kuukauden aikana, vähintään kuusi tuntia kestävään koulutukseen (Simpanen ja Blomqvist 1992) sekä aikomus osallistua seuraavien 12 kuukauden aikana. Kysymys osallistumisesta ja osallistumisen määrittely kuuluivat: "Missä seuraavista oppilaitoksista tai koulutusmuodoista olette joskus opiskellut? Huomioon otetaan vain sellainen opiskelu, joka on kestänyt yhteensä vähintään 6 tuntia. Opiskeluksi katsotaan myös keskeytyneet opinnot. Oletteko joskus opiskellut..." Tässä tutkimuksessa osallistuneiksi määriteltiin vastausvaihtoehdon 'kyllä: viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana' valinneet (muut vaihtoehdot olivat 'ei' ja 'kyllä: aikaisemmin'). Kysymys osallistumisaikomuksista, joka lomakkeessa seurasi välittömästi kysymystä osallistumisesta, kuului: "Aiotteko osallistua johonkin em. koulutukseen

seuraavien 12 kuukauden aikana (myös kesken oleva koulutus otetaan huomioon)?” Vaikka aikomusta osallistua aikuiskoulutukseen ja todellista osallistumista on aikaisemmissa tutkimuksissa tarkasteltu erikseen, tulokset (esim. Henry ja Basile 1994; Yang ym. 1994) tukevat ’selittävän toiminnan teoriaa’ (theory of reasoned action - Ajzen ja Fishbein), jonka mukaan aikomus toimia, tässä osallistua, selittää voimakkaasti itse toimintaan, tässä osallistumista. Aikuiskoulutukseen osallistumisessa on havaittu sukupuolten välisiä eroja (Blomqvist 1995), minkä vuoksi naisia ja miehiä on tarkasteltu erikseen. Ikää tarkasteltiin viisivuotisryhmissä.

Koulutusasennetta tarkasteltiin koulutuskiinnostuksen kautta. Koulutuskiinnostus määritettiin kysymyksestä: "Kuinka paljon seuraavat syyt estävät tai vaikeuttavat tällä hetkellä osallistumistanne omalla vapaa-ajallanne (työn ohessa tai muuten) ja omalla kustannuksellanne kurseille tai koulutukseen?" Lueteltuja syitä olivat mm. 'väsymys', 'koulutuksesta ei ole hyötyä', 'koulutuksen tai opetuksen heikko laatu', 'muut kuin opintoharrastukset', 'vähäinen pohjakoulutus', 'epäonnistumisen pelko' ja 'hankalat tai epäsäännölliset työajat'. Alunperin kolmiluokkainen muuttuja 'kiinnostuksen puute osallistumisen esteenä' (estää paljon 17.9%, jonkin verran 34.2% ja ei estä lainkaan 47.9%), luokiteltiin uudelleen dikotomiseksi muuttujaksi 'koulutuskiinnostus' (kyllä = ei estä lainkaan, ei = estää paljon tai jonkin verran).

Ammatillista pohjakoulutusta tarkasteltiin Tilastokeskuksen koulutusluokitteluun perustuen. Koska tarkasteltavassa ikäryhmässä, erityisesti naisten joukossa, on hyvin vähän korkeasti koulutettuja, käytettiin

neljän koulutustason sijasta vain kolmea luokkaa: ei ammatillista pohjakoulutusta (39.6%), matala ammatillinen pohjakoulutus (ammatillinen kurssi tai ammattikoulu) (35,3%) ja korkea ammatillinen koulutus (ammatillinen opisto tai korkeakoulu) (25.1%). Taulukossa 1 on kuvattu analyysissä mukana olevat muuttujat ja niiden jakaumat ikäryhmittäin.

Aineiston analyysi

Analyysi suoritettiin kahdessa vaiheessa. Ensiksi tarkasteltiin kaksiulotteisia jakaumia pareittain iän ja muiden muuttujien välillä (taulukko 1). Toisessa vaiheessa tutkittiin tarkastelussa mukana olevien muuttujien riippuvuusrakennetta logit-mallien avulla. Riippuvana muuttujana käytettiin aikuiskoulutukseen osallistumista, ja riippumattomina muuttujina ikää, ammatillista pohjakoulutusta ja koulutuskiinnostusta. Laskutoiminnot suoritettiin SPSSX/PC:n LOGLINEAR modulilla. Koska aiemmissa tutkimuksissa on havaittu sukupuolieroja aikuiskoulutukseen osallistumisessa, tehtiin analyysit erikseen miehille ja naisille.

Logit-malleja käytettiin aineiston redusoimiseen ja riippuvuusrakenteen tarkasteluun (Agresti ja Finlay 1986). Saatua riippuvuusrakennetta täsmennettiin osatauluja tutkimalla. Lopullisessa mallissa havaittuja riippuvuuksia tulkittiin yksinkertaisuuden vuoksi jakaumatarkastelujen avulla, vaikka tulkinnassa olisi voitu käyttää apuna myös odds-suhteita (Agresti ja Finlay 1986; Agresti 1990). Testattaessa riippuvuuksien tilastollista merkitsevyyttä ja mallin yhteensopivuutta aineiston kanssa käytettiin todennäköisyysuhteen

(likelihood ratio) testistatistiikkaa (G^2). Miesten osallistumisen selittämiseksi laadittiin lisäksi log-lineaarinen malli kaikkien muuttujien riippuvuusrakenteelle, koska haluttiin tarkastella ikä-muuttujan mahdollista epäsuoraa vaikutusta.

TULOKSET

Yleisesti ottaen naiset olivat osallistuneet tai aikoivat osallistua (58.5%) aikuiskoulutukseen miehiä (45.5%) useammin. Kaksisuuntaiset yhteydet iän ja osallistumisen sekä iän ja muiden muuttujien välillä on esitetty taulukossa 1. Odotetusti osallistuminen oli merkitsevästi yhteydessä ikään, erityisesti naisilla. Nuorimpien naisten ryhmässä osallistuminen oli yli neljä kertaa yleisempää (71.3%) kuin vanhimpien naisten ryhmässä (17.2%). Miehillä ero nuorimpien ja vanhimpien osallistumisen välillä oli pienempi, 50.5% vs. 26.1%. Yleisesti ottaen, alle 55-vuotiaiden naisten osallistuminen (63.8%) oli yleisempää kuin saman ikäisten miesten (46%), mutta yli 55-vuotiaiden miesten (37.3%) osallistuminen puolestaan jonkin verran yleisempää kuin samanikäisillä naisilla (28.4%).

[Taulukko 1.]

Kuten taulukosta 1 käy ilmi, koulutuskiinnostus ei ollut merkitsevästi yhteydessä ikään naisilla eikä miehillä, vaikka koko aineistossa havaittiinkin riippuvuus merkitsevyystasolla $p < .05$.

Analyysin seuraavassa vaiheessa käytettiin logit-malleja iän, koulutustaustan ja koulutuskiinnostuksen moniulotteisten yhdysvaikutusten

selvittämiseksi aikuiskoulutukseen osallistumisessa. Kaikkien tarkastelussa mukana olevien kolmen riippumattoman muuttujan yhdysvaikutukset koulutukseen osallistumiseen käyvät ilmi taulukosta 2. Tarkastelut on tehty erikseen miehille ja naisille. Taulukko 2 osoittaa, kuinka muuttujien yhdysvaikutusten huomioon ottaminen muuttaa ikä-osallistuminen -suhteen kompleksisemmaksi kuin kaksisuuntaiset tarkastelut antoivat olettaa. Yleisesti ottaen miehillä iän ja osallistumisen välinen negatiivinen yhteys lähes hävisi, kun se naisilla joko säilyi negatiivisena, hävisi kokonaan tai jopa muuttui positiiviseksi - vanhinta ikäryhmää lukuun ottamatta. Seuraavassa on logitmallien avulla tarkasteltu muuttujien välistä riippuvuusrakennetta erikseen miehillä ja naisilla.

[Taulukko 2.]

Logit-malli miehille

Osallistumista käytettiin riippuvana muuttujana, jota ehdollistettiin iällä, koulutuskiinnostuksella ja ammatillisella pohjakoulutuksella. Mallissa, joka tuotti parhaan yhteensopivuuden miesten aineiston kanssa koulutuskiinnostuksen ja ammatillisen koulutuksen päävaikutukset selittivät osallistumista aikuiskoulutukseen ($G^2=29.41$, $df=26$, $p=.293$). Kolmen ja neljän muuttujan yhdysvaikutukset eivät osoittautuneet merkitseviksi. Sen sijaan osallistumista kuvaavan muuttujan sisältävistä parittaisista yhdysvaikutuksista osallistuminen-kiinnostus ($p=0.001$) ja osallistuminen-koulutustausta ($p=0.000$) olivat merkitseviä. Osallistuminen-ikä -yhdysvaikutus ei ollut

tilastollisesti merkitsevä ($p=0.068$).

Taulukoissa 3a ja 3b on kuvattu, miten koulutuskiinnostus ja ammatillinen pohjakoulutus vaikuttivat osallistumiseen. Yleisesti ottaen miehissä oli vähemmän niitä, joita koulutus kiinnosti (42.5%) kuin koulutuksesta kiinnostumattomia (57.5%). Koulutuksesta kiinnostuneiden joukossa osallistuminen oli odotetusti huomattavasti korkeampaa (58.9%) kuin koulutuksesta kiinnostumattomien joukossa (35.6%) (taulukko 3a). Taulukko 3b osoittaa kuinka tässä tutkimuksessa käytetyllä koulutusluokittelulla osallistumisen aste kaksinkertaistui ylemmälle koulutusasteelle siirryttäessä. Kun vailla ammatillista pohjakoulutusta olevista yksi neljästä ilmoitti osallistuvansa aikuiskoulutukseen, vähintään opistoasteisesti koulutetuissa heitä oli neljä viidestä.

[Taulukot 3a ja 3b.]

Ottaen huomioon, että kaksisuuntaisessa tarkastelussa (taulukko 1) ikä oli erittäin merkitsevästi yhteydessä aikuiskoulutukseen osallistumiseen, oli iän poisjäämistä moniulotteisesta riippuvuusmallista syytä tutkia tarkemmin. Nelisuuntaisen kontingenssitaulun (taulukko 2; miehet) rakennetta tarkasteltiin uudelleen log-lineaarilla malleilla (ilman ehdollistamista).

Jälleen kolmen ja neljän muuttujan yhdysvaikutukset osoittautuivat merkitykseltään vähäisiksi. Pareittaiset yhdysvaikutukset, ikä-osallistuminen-termiä lukuun ottamatta ($p=0.252$), sen sijaan olivat merkitseviä. Siten malli, joka tuotti parhaan yhteensopivuuden aineiston kanssa ($G^2=15.41$, $df=30$, $p=.667$), sisälsi tilastollisesti merkitsevät parittaiset yhdysvaikutukset sekä hierarkkisuusperiaatteen mukaisesti kaikki omavaikutukset.

Saatu lopullinen malli on tulkittavissa ehdollisen riippumattomuuden kautta: osallistuminen ja ikä ovat riippumattomia toisistaan, ehdolla että koulutuskiinnostus ja koulutustausta on vakioitu (kiinnitetty) (kuvio 1). Koska aiemmassa logit-mallissa tätä vakiointia ei oltu tehty, ikä ei ollut siinä mukana. Mallille voidaan esittää kohorttitulkinta. Syntymäkohortin kautta ovat määrittäneet vastaajan nuoruuden koulutusmahdollisuudet, jotka ovat -puolestaan vaikuttaneet hänen koulutustaustansa ja sitä kautta koulutuskiinnostukseen. Koulutustausta ja -kiinnostus ovat keskenään riippuvia ja edelleen vaikuttavat aikuiskoulutukseen osallistumiseen. Ikä siis vaikuttaa miesten osallistumiseen, mutta epäsuorasti, koulutusasenteiden ja pohjakoulutuksen kautta.

[Kuvio 1.]

Tarkastellaksemme lähemmin iän vaikutusta koulutuskiinnostukseen ja ammatilliseen pohjakoulutukseen voimme nyt palata taulukon 1 parittaisia vaikutuksia kuvaaviin jakautumiin. Kaikissa ikäryhmissä koulutuksesta kiinnostuneita miehiä oli vähemmän (alle 50%) kuin niitä, joita koulutus ei kiinnostanut. Kun kahdessa nuorimmassa ikäryhmässä koulutuksesta kiinnostuneiden osuus oli lähellä 50%:a, oli se kahdessa vanhimmassa lähellä 40%:a. Kuitenkin kaikkein vähiten (34.4%) koulutuksesta olivat kiinnostuneita 50-54 -vuotiaat miehet. Kun kokonaan vailla ammatillista pohjakoulutusta olevia oli suhteellisesti eniten vanhimmassa ikäryhmässä, oli ammattikoulun tai -kurssin käyneitä eniten nuorimmassa ikäryhmässä. Sen sijaan korkeimmin koulutettuja oli suhteellisesti ottaen liki yhtä paljon vanhimmassa ja nuorimmissa ikäryhmissä.

Logit-malli naisille

Naisten aineisto eroaa miesten aineistosta kahdella tavalla. Ensiksi, ikääntyvien naisten matalan ammatillisen pohjakoulutuksen vuoksi aineistossa oli vanhimmissa ikäryhmissä useita otannasta johtuvia nollafrekvenssejä. Tästä seurasi ongelmia tilastollisten mallien laskemisessa ja tulkinnassa, minkä vuoksi estimaatit, erityisesti p-arvot, eivät ole yhtä luotettavia kuin miesten osalta. Toiseksi, naisilla riippuvuusrakente osoittautui paljon monimutkaisemmaksi kuin miesten aineistossa.

Koulutuskiinnostuksen, ammatillisen pohjakoulutuksen ja iän kolmiulotteinen yhdysvaikutus aikuiskoulutukseen osallistumiseen oli merkitsevä ($p < .05$). Tarkastelussa päädyttiin kuitenkin malliin, joka sisälsi vain kaksiulotteiset yhdysvaikutukset, koska nollafrekvenssien vuoksi p-arvoja ei voida pitää kovin luotettavina. Osallistumista selittävistä kaksiulotteisista yhdysvaikutuksista kiinnostus-pohjakoulutus ja pohjakoulutus-ikä olivat merkitseviä, mutta ikä-koulutuskiinnostus ei ollut. Malli, jonka yhteensopivuus aineiston kanssa oli paras, sisälsi merkitsevät parittaiset yhdysvaikutukset ($G^2=18.41$, $df=12$, $p=.104$). Havaituista yhdysvaikutuksista seuraa, että pelkästään päävaikutusten (marginaalivaikutusten) tarkasteleminen voi antaa väärän vaikutelman naisten aikuiskoulutukseen osallistumisen problematiikasta.

Alustavissa analyyseissa yritimme helpottaa edellä kuvattua nollafrekvensseistä johtuvaa ongelmaa yhdistämällä luokkia 'pohjakoulutus' ja 'ikä' -muuttujissa. Näiden analyysien tuloksena saatiin malli, joka sisälsi iän ja

pohjakoulutuksen yhdysvaikutuksen sekä iän päävaikutuksen. Koska kuitenkin aineiston muokkaaminen muuttujien luokkia yhdistelemällä voi vaikuttaa riippuvuusrakenteeseen, se ei ole suositeltava ratkaisu ongelmaan.

Varauksella voidaan esittää, että naisille rakennettu malli antaa tukea sille, että ikä, pohjakoulutus ja koulutuskiinnostus vaikuttavat yhdessä (kolmiulotteinen yhdysvaikutus) koulutukseen osallistumiseen. Mallia ei kuitenkaan voitu vahvistaa tilastollisesti luotettavasti. Sen vuoksi parhaana ratkaisuna mallin tulkitsemiselle voidaan pitää aineiston redusoimista kahteen kolmiulotteiseen tauluun (taulukot 4a ja 4b). Tällä ratkaisulla aineistoa ei redusoida liikaa, eikä päädytä vääriin johtopäätöksiin.

[Taulukot 4a ja 4b.]

Taulukosta 4a nähdään kuinka koulutuksesta kiinnostuneiden joukossa aikuiskoulutukseen osallistuminen oli kaikilla koulutustasoilla huomattavasti yleisempää kuin koulutuksesta kiinnostumattomien joukossa. Ero oli suurin (yli kaksinkertainen) vähiten koulutettujen ryhmässä. Kun kiinnostuneiden joukossa vailla ammatillista pohjakoulutusta olevistakin yli puolet (55.6%) ilmoitti osallistuvansa aikuiskoulutukseen, korkeimmin koulutetuista samassa joukossa osallistui noin 90%.

Taulukosta 4b nähdään, että vanhinta ikäryhmää lukuun ottamatta aikuiskoulutukseen osallistuminen odotetusti lisääntyi pohjakoulutuksen lisääntymisen myötä. Ero matalimmin ja korkeimmin koulutettujen välillä oli 50-54 -vuotiaiden ikäryhmässä yli nelinkertainen. Vaikka osallistuminen jonkin verran väheni iän myötä, antaa taulukko 4b viitteitä siitä, että osallistumisen taitekohdat, voimakkaammat laskut, tapahtuivat sitä nuorem-

massa iässä mitä vähemmän oli pohjakoulutusta. Vailla ammatillista pohjakoulutusta olevilla voimakas osallistumisen väheneminen sijoittui noin 50 ikävuoden jälkeen ja matalan pohjakoulutuksen omaavilla noin 55 vuoden jälkeen. Matalan ammatillisen pohjakoulutuksen omaavista naisista yksikään ei ollut osallistunut aikuiskoulutukseen vanhimmassa ikäryhmässä. Korkeasti koulutettuja ei ollut lainkaan yli 60-vuotiaiden naisten joukossa. Toisaalta merkille pantavaa oli, että kaikkein vanhimmassa ikäryhmässä aikuiskoulutukseen osallistuneita oli ainoastaan matalimman pohjakoulutuksen omaavien naisten joukossa (21.7%).

POHDINTA

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää iän ja aikuiskoulutukseen osallistumisen välistä suhdetta sekä ikästerotyyppien että tutkimusmetodisesta näkökulmasta. Tutkimus osoitti, että kun analyysissä otettiin huomioon muuttujien päävaikutusten lisäksi myös yhdysvaikutukset, aikuiskoulutukseen osallistuminen osoittautui kompleksisemmaksi kuin mitä ikästereotyyppien värittämät käsitykset antavat ymmärtää. Stereotyyppiset käsitykset näyttävät selvimmin kaksisuuntaisissa tarkasteluissa (kuten taulukossa 1). Itse asiassa voidaan väittää, että tämän tyyppinen aineistotarkastelu on omiaan vahvistamaan ikästereotyyppisiä käsityksiä (Tikkanen 1997). Sen sijaan tässä tutkimuksessa käytetty yhdysvaikutukset huomioon ottava aineiston analyysimenetelmä ensiksikin toi esille suuren variaation, joka ikääntyvän väestön keskuudessa on suhteessa aikuiskou-

lutukseen ja siihen osallistumiseen. Esimerkiksi, ikäryhmistä riippumatta havaittiin, että miehillä, joilla ei ollut ammatillista pohjakoulutusta ja joita koulutus ei kiinnostanut, osallistumisaste oli alhainen (10-20%), kun puolestaan miehillä, joilla oli korkea pohjakoulutus ja joita koulutus kiinnosti, osallistumisaste oli korkea (75-92%). Samalla tavoin vähiten koulutetuilla, mutta koulutuksesta kiinnostuneilla naisilla osallistumisaste oli korkea kaikissa ikäryhmissä ja alle 50-vuotiailla sekä 55-59 -vuotiailla reilusti yli (60-75%) koko aikuisväestön keskiarvon (48%, naisilla 53%) (Aikuiskoulutus... 1996). Vain naisilla, joilla ei ollut ammatillista pohjakoulutusta ja joita koulutus ei kiinnostanut, aikuiskoulutukseen osallistumisaste laski selvästi iän lisääntyessä. Johtopäätöksenä voidaan esittää, että pohjakoulutus ja siihen liittyen koulutusasenteet näyttäisivät olevan kronologista ikää merkittävämpi tekijä aikuiskoulutukseen osallistumisessa. Yksilötasolla koulutuksen myönteinen merkitys ei siten automaattisesti lisääntynyt yhteiskunnassa tarjolla olevien koulutusmahdollisuuksien ja yleisen koulutustason kohoamisen myötä, vaan jokainen sukupolvi omien kokemustensa myötä rakentaa sen uudelleen.

Toiseksi, muuttujien väliset yhdysvaikutukset huomioiva tarkastelu auttaa sekä paremmin kohdistamaan koulutusta että suunnittelemaan sitä paremmin eri ryhmien tarpeita vastaaviksi. Tässä suhteessa tulokset poikkeavat useimmista aiemmista osallistumista tarkastelevista tutkimuksista, jotka ovat esimerkiksi paljon käytetyn regressioanalyysin pohjalta tuottaneet erilaisia "listoja" osallistumiseen vaikuttavista yleisistä tekijöistä (Darkenwald ja Valentine 1990). Tämän tutkimuksen perusteella pyrkimykset kasvattaa

erityisesti matalan pohjakoulutuksen omaavien työntekijöiden kiinnostusta oppimista ja itsensä kouluttamista kohtaan voivat vaikuttaa merkittävästi aikuiskoulutukseen osallistumisen lisääntymiseen. Naisilla interventiot tulisi kohdistaa näiden työntekijöiden joukossa erityisesti yli 50-vuotiaisiin ja miehillä kaikkiin ikäryhmiin. Toisaalta koulutusinterventioiden kohdentamiselle voi olla merkitystä myös sillä, että sekä miehillä että naisilla erityisesti ikävuosien 50-54 paikkeilla osallistumisessa tapahtui huomattava muutos koulutuksesta kiinnostumattomien joukossa, korkeimmin koulutettuja lukuun ottamatta. Tuossa ikäryhmässä koulutukseen osallistumisaste putosi lähes puoleen aiemmasta. Lisää selvitystä tarvitaan siitä, minkälaisiin tekijöihin ja prosesseihin tuo muutos liittyy, samoin kuin siitä, että matalan pohjakoulutuksen omaavilla miehillä osallistuminen lisääntyi jälleen ikäryhmässä 55-59 vuotta.

Tutkimuksessa käytetty aineiston analysointitekniikka poikkesi useimmista aiemmista osallistumistutkimuksista kahdessa suhteessa. Ensiksikin, logit-malleja on aikuiskoulutustutkimuksissa hyödynnetty hyvin harvoin. Toiseksi, vaikka tutkimuksissa, kuten tässä, on usein omaksuttu teoreettinen lähtökohta oletus, jonka mukaan erilaiset tekijät vaikuttavat päätöksentekoomme ja käyttäytymiseemme kompleksisten yhdysvaikutusten kautta, eivät käytetyt aineiston analyysimenetelmät ole olleet yhteensopivia tämän lähtökohdan kanssa. Tässä työssä logit-mallit osoittautuivat käyttökelpoiseksi analyysimenetelmäksi yhdysvaikutusten ja riippuvuusrakenteiden selvittämisessä. Menetelmän rajoituksena voidaan kuitenkin pitää sitä, että analyysi vaatii kohtuullisen mittavan aineiston jo vähäiselläkin muuttuja-

määrällä. Lisäksi analyysiin on tulkintojen selvyyden vuoksi järkevää ottaa mukaan vain muutamia muuttujia. Menetelmä on kuitenkin käyttökelpoinen, kun pyritään kokonaisvaltaisemmin ja yhtenäisemmin lähestymään niitä aikuiskoulutukseen osallistumiseen vaikuttavia yksittäisiä tekijöitä, joita aiemmissa tutkimuksissa on löydetty.

Miesten osalta aineisto tarjosi selkeän tulkintamahdollisuuden kohorttinäkökulmasta. Toisaalta lisää selvitystä jäi kaipaamaan kysymys siitä, miksi kohorttitulkinta osoittautui selkeäksi vain miesten osalta. Naisten aineisto oli kompleksisempi, mikä ilmeisesti viestii myös ilmiön erilaisuudesta naisilla ja miehillä. Tulosten perusteella näyttää siltä, että ikääntyvien naisten ja miesten osalta koulutukseen osallistumisen tarkastelut tulee pitää erillään.

Ikääntyville työntekijöille työelämän koulutus, sikäli kun siitä ylipäättään vielä voidaan puhua, merkitsee ennen muuta ennalta ehkäisyä, työelämän uhkilta välttymistä. Sen sijaan vähemmän on toistaiseksi keskusteltu niistä uusista myönteisistä mahdollisuuksista, mitä koulutukseen osallistuminen parhaillaan voisi myöskin vanhemmille työntekijöille tarjota. Pääasiallinen syy jälkimmäiseen lienee yhtäältä niissä negatiivisissa stereotyyppioissa, joita ikääntymiseen ja ikääntyviin ihmisiin on totuttu liittämään. Tämän tutkimuksen tulokset kuitenkin osoittavat, että ikääntyvää väestöryhmää homogenisoivien stereotyyppisten asenteiden perustelut ovat heikot. Kun tulevaisuudessa myös vanhemmat ikäryhmät ovat monipuolisesti koulutettuja ja työelämässä ostetaan lisääntyvässä määrin 'osaamista' 'työvoiman' ostamisen sijaan (Tikkanen ym. 1996), on odotettavissa, että

ikästereotypiat käyvät yhä merkityksettömämmäksi. Uusimpien tutkimusten mukaan työnantajien asenteet ikääntyviä työntekijöitä kohtaan ovatkin vähitellen muuttumassa myönteisemmiksi (Walker 1996). Samasta asiasta viestii Aikuiskoulutustutkimus 1995:n tulos, jonka mukaan henkilöstökoulutukseen osallistuminen on vuosina 1990-95 lisääntynyt erityisesti 45-64 -vuotiaiden ikäryhmässä (Aikuiskoulutus... 1996).

Toisaalta koulutukseen liittyviä myönteisiä ajattelumalleja lienee ehkäissyt myös pitkään vallalla ollut kolmijakoinen (koulutus-työ-eläke) elämäntilajaajattelu 'luonnollisena' elämänmallina. Kun negatiivisesta, taaksepäin suuntautuvasta ajattelusta viestivä 'ehkäisy' ('preventio') (Handy 1996) on ollut myös ikääntyvien työelämän aikuiskoulutusta ohjaava idea, positiivisemmän ajattelutavan mukaan painopiste tulisi siirtää kohti tulevaisuutta ja uusia mahdollisuuksia ('proaktio'). Tämän ajattelun mukaisesti työorganisaatioiden vahvuus on jatkuvasti itseään kehittävässä, myös iän suhteen heterogeenisessä henkilöstössä, jossa toimintaa niin yksilö- kuin organisaatiosollakin ohjaa sisäinen oppimisen ilo pikemminkin kuin ulkoinen välttämättömyys tai pakko.

KIRJALLISUUS

- Agresti A: Categorical data analysis. John Wiley & Sons, New York 1990.
- Agresti A, Finlay B: Statistical methods for the social sciences. 2. painos. Dellen & Macmillan, San Fransisco 1986.
- Aikuiskoulutustutkimus 1995. Ennakkotietoja. Tilastokeskus 1996:6.
- Blomqvist I.: Miehet ja naiset aikuiskoulutuksessa. Aikuiskoulutustutkimus 1990. Tilastokeskuksen julkaisuja 1995:1. Painatuskeskus, Helsinki 1995.
- Clough B S: Broadening perspectives on learning activities in later life. Educ Gerontol 18: 447-459, 1992.
- Cookson P S: A framework for theory and research on adult education participation. Adult Educ Quart 36: 130-141, 1986.
- Cross K P: Adults as learners. Jossey-Bass, San Francisco 1981.
- Gould R: Työttömyys ja varhaiseläkkeelle siirtyminen. Työeläke 30, 4: 15-17, 1995.
- Gould R: Pathways of early exit in Finland in a period of high unemployment. Esitelmä kongressissa 'Work after 45?', Tukholma 22.-25.9.1996.
- Handy C: Beyond certainty. Arrow Business Books, London 1996.
- Hayes E R, Darkenwald G G: Attitudes toward adult education: An empirically based conceptualization. Adult Educ Quart 40: 158-168, 1990.
- Henry G T, Basile K C: Understanding the decision to participate in formal adult education. Adult Educ Quart 44:64-82, 1994.
- Ikääntyvät työelämässä. Ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittävän komitean (IKOMI) väliraportti. Työhallinnon julkaisuja 144.

Työministeriö, 1996.

Ikääntyvät työntekijät-taustaa keskustelulle. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Suunnittelusihteeristö. Valtion painatuskeskus, Helsinki 1986.

Ilmarinen J: Ikääntyvä - työssä vai eläkkeellä. Ikääntyvä arvoonsa -ohjelma.

Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto. Purhonen Oy, Helsinki 1991.

Kohli M, Rein M: The changing balance of work and retirement. Kirjassa:

Time for retirement, s. 1-35. Toim. Kohli M, Rein M, Guillemand A-M, van Gunsteren H. Cambridge University Press, New York, 1991.

Lahn L: The abstraction of work and professional obsolescence: The case of

engineering work and new technology. Esitelmä kongressissa 'Nordic Seminar on Learning, Pedagogics and Competence Development for Elderly Employees'. Tampere 10.-11.10.1995.

Landier H: Corporations from caring to reengineering. Esitelmä kongressissa

'European Symposium on Population ageing in Europe: issues and policies'. European Commission, DGV, Brussels 25-26.10.1996.

Lehtinen S: Ikääntyminen ja työkyky. WHO:n asiantuntijaryhmän

johtopäätökset ja suositukset. Työterveyslaitos. Hakapaino Oy, Helsinki 1995.

Paice J: Why lifetime learning matters to every one. Adults Learning 7: 228-

229, 1996.

Pearson M: Gender issues in the training and education of older people. J

Educ Gerontol 5: 6-15, 1990.

Rhebergen B, Wognum I: Supporting the career development of older

employees: an HRD point of view. Kirjassa: Academy of human

- resources development. 1996 conference proceedings, s. 544-551. Toim. Holton E F. Academy of Human Resource Development, Austin 1996.
- Rosenberg M J, Hovland C I: Cognitive, affective and behavioral components of attitudes. Kirjassa: Attitude organization and change, s. 1-14. Toim. Hovland C I, Rosenberg M J. Yale University Press, New Haven 1960.
- Sand R: Human capital: Who invests and why? Kirjassa: Social change and adult education research. Adult education and research in Nordic countries 1992/1993, 65-79. Toim. Tosse H, Wahlgren B, Manninen J, Klasson M. Norway 1994.
- Santamäki-Vuori T: Koulutus edelleen paras suoja työttömyyttä vastaan. Työeläke 30, 4: 20-21,1995.
- Schneider G: Ageing societies: Problems and prospects for older workers. Work labour report 1995. International Labour Office, Geneva 1994.
- Simpanen M, Blomqvist I: Aikuiskoulutukseen osallistuminen. Aikuiskoulutustutkimus 1990. Tilastokeskuksen tutkimuksia 192. Hakapaino Oy, Helsinki 1992.
- Taylor P, Walker A: The ageing workforce: Employers' attitudes towards older workers. Work, Employment and Society 8: 569-591, 1994.
- Thompson D: Beyond motivation: A model of registered nurses' participation and persistence in Baccalaureate Nursing Programs. Adult Educ Quart 42, 94-105. 1992.
- Tikkanen T. Age-participation relationship revised. Adult Educ Quart. (In Review)
- Tikkanen T, Valkeavaara T, Lunde Å: The ageing work force and life-long

learning: An organizational perspective. *Educ and Ageing* 11(no. 2).
1996.

Tuckett A, Sargant N: Headline findings on lifelong learning from the
NIACE/Gallup-survey 1996. *Adults Learning* 7: 219-223, 1996.

Uden T: Widening participation: Routes to a learning society. *Adults
Learning* 7: 224-227, 1996.

Valsiner J, Lawrence J A: Human development in culture across the life span.
Kirjassa Handbook of crosscultural psychology. 2. painos, s. 2-67. Toim.
Berry J W, Dasen P R, Saraswathi T S. Allyn & Bacon, Boston 1996.

Walker A: Work after 45- a sociological perspective. *Esitelmä kongressissa:
'Work after 45?'*, Tukholma 22.-25.9.1996.

White paper on education and training. *Teaching and learning - towards the
learning society*. Commission of the European communities, Brussels
1995.

Yang B, Blunt A, Butler R S: Prediction of participation in continuing
professional education: A test of two behavioral intention models. *Adult
Educ Quart* 44: 83-96, 1994.

Taulukko 1. Tutkimuksessa mukana olevat muuttujat iän suhteen miehillä ja naisilla (%).

Muuttuja	Ikä					Yht. N=1102	X ^{2sig}
	40-44 n=419	45-49 n=287	50-54 n=306	55-59 n=160	60-64 n=61		
Osallistuminen (kyllä)	60.8	59.4	43.5	43.8	22.0	51.8	***
naiset	71.3	69.7	50.4	39.7	17.2	58.5	***
miehet	50.5	50.0	37.7	48.5	26.1	45.5	.
Koulutuskiinnostus (kyllä)	51.8	50.0	39.5	44.4	44.1	46.9	.
naiset	57.5	52.5	45.6	46.2	51.7	51.6	
miehet	46.2	47.8	34.4	42.4	36.7	42.5	
Amm. pohjakoulutus							***
Ei	27.2	35.5	49.6	56.3	61.0	44.0	
naiset	25.4	38.5	49.6	61.5	79.3	42.2	
miehet	29.0	32.8	49.7	50.0	43.3	38.6	
Matala	42.5	34.0	32.6	22.2	22.0	34.3	
naiset	40.9	32.0	34.4	21.8	20.7	33.5	
miehet	44.1	35.8	31.1	22.7	23.3	35.1	
Korkea	30.2	30.5	17.8	21.5	16.9	25.3	
naiset	33.7	29.5	16.0	16.7	-	24.3	
miehet	26.9	31.3	19.2	27.3	33.3	26.3	
Yhteensä	33.3	23.2	25.0	13.1	5.4		

*p<.05 **p<.01 ***p<.001

Taulukko 2. Aikuiskoulutukseen osallistuminen miehillä ja naisilla koulutuskiinnostuksen, pohjakoulutuksen ja iän suhteen (N=1102).

SP	Koulutus kiinnostus		Ammatill. pohjakoulutus	Ikä	Osallistuminen		%
	Ei	Ei			EI	KYLLÄ	
Miehet	Ei	Ei	Ei	40-44	27	8	22.9
				45-49	24	6	20.0
				50-54	46	7	13.2
				55-59	16	5	23.8
				60-64	8	1	11.1
Nainen	Ei	Ei	Ei	40-44	12	11	47.8
				45-49	21	10	32.3
				50-54	35	8	18.6
				55-59	24	4	14.3
				60-64	11	-	-
Matala	Ei	Ei	Matala	40-44	17	22	56.4
				45-49	4	14	77.8
				50-54	12	9	42.9
				55-59	8	-	-
				60-64	3	-	-
Korkea	Ei	Ei	Korkea	40-44	2	13	86.7
				45-49	-	9	100.0
				50-54	-	4	100.0
				55-59	-	6	100.0
				60-64	-	-	-
Kyllä	Ei	Ei	Ei	40-44	9	14	60.9
				45-49	4	12	75.0
				50-54	12	7	36.8
				55-59	8	12	60.0
				60-64	7	5	41.7
Matala	Ei	Ei	Matala	40-44	9	26	74.3
				45-49	4	17	81.0
				50-54	3	19	86.4
				55-59	3	6	66.7
				60-64	3	-	-
Korkea	Ei	Ei	Korkea	40-44	3	43	93.5
				45-49	4	23	85.2
				50-54	-	16	100.0
				55-59	4	4	42.9
				60-64	-	-	-
Kyllä	Ei	Ei	Ei	40-44	11	8	42.1
				45-49	9	5	35.7
				50-54	12	10	45.5
				55-59	9	3	25.0
				60-64	3	1	25.0
Matala	Ei	Ei	Matala	40-44	13	22	62.9
				45-49	13	10	43.5
				50-54	11	7	38.9
				55-59	1	3	75.0
				60-64	2	1	33.3
Korkea	Ei	Ei	Korkea	40-44	8	24	75.0
				45-49	3	24	88.9
				50-54	1	11	91.7
				55-59	2	10	83.3
				60-64	1	3	75.0

Taulukko 3a. Miesten osallistuminen aikuiskoulutukseen koulutuskiinnostuksen mukaan (%).

Koulutuskiinnostus	Osallistuminen		Otoksessa yhteensä
	Kyllä	Ei	
Kyllä	58.9	41.1	42.5
Ei	35.6	64.4	57.5
Yhteensä	45.5	54.5	100

Taulukko 3b. Miesten osallistuminen aikuiskoulutukseen ammatillisen pohjakoulutuksen mukaan (%).

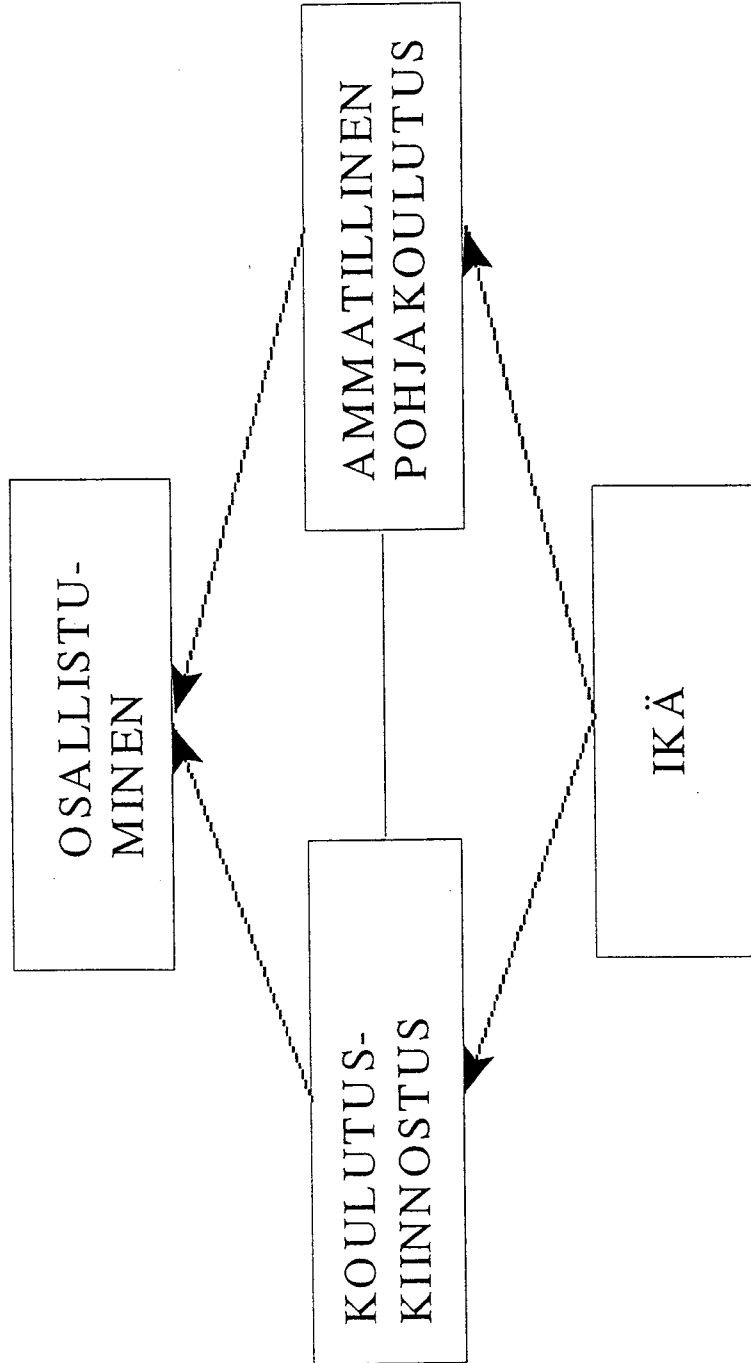
Ammatillinen pohjakoulutus	Osallistuminen		Otoksessa yhteensä
	Kyllä	Ei	
Ei	24.7	75.3	38.6
Matala	42.2	57.8	35.1
Korkea	80.5	19.5	26.3
Yhteensä	45.5	54.5	100

Taulukko 4a. Koulutuskiinnostuksen ja ammatillisen pohjakoulutuksen yhdysvaikutus aikuis-koulutukseen osallistumiseen naisilla (%).

Koulutuskiinnostus	Ammatillinen pohjakoulutus		
	Ei	Matala	Korkea
Kyllä	55.6	75.6	88.5
Ei	24.3	50.6	94.1

Taulukko 4b. Iän ja ammatillisen pohjakoulutuksen yhdysvaikutus aikuiskoulutukseen osallis-tumiseen naisilla (%).

Ikä	Ammatillinen pohjakoulutus		
	Ei	Matala	Korkea
40-44	54.3	64.9	91.8
45-49	46.8	79.5	88.9
50-54	24.2	65.1	100
55-59	33.3	35.3	69.2
60-64	21.7	0	-



Kuvio 1. Koulutuskiinnostuksen, ammatillisen pohjakoulutuksen ja iän yhteys aikuiskoulutukseen osallistumiseen miehillä.