

IKÄ TYÖNTEKIJÄN MÄÄRITTÄJÄNÄ

Minna Malkamäki
Yhteiskuntapolitiikan
pro gradu –tutkielma
Elokuu 2001
Yhteiskuntatieteiden ja filosofian
laitos
Jyväskylän yliopisto

IKÄ TYÖNTEKIJÄN MÄÄRITTÄJÄNÄ

Minna Malkamäki
Ohjaaja: Raija Julkunen
Yhteiskuntapolitiikan pro gradu –tutkielma
Elokuu 2001
Jyväskylän yliopisto
109 sivua; 1 liite

Tiivistelmä:

Tutkimuksen kohteena ovat yli 50-vuotiaiden ja alle 35-vuotiaiden hoitoalan työntekijöiden ikääntymiskuvaukset, ikäkäsitykset, ja subjektipositiot. Aineisto koostuu kolmessa työyhteisössä (vanhainkodissa, terveyskeskuksen vuodeosastolla ja psykiatrisessa sairaalassa) keväällä ja syksyllä 2000 nauhoitetuista ryhmähaastatteluista. Haastatteluja on yhteensä kuusi ja haastateltavia 23. Sekä alle 35-vuotiaat että yli 50-vuotiaat muodostivat jokaisessa työyhteisössä erillisen 3-5 hengen ryhmänsä. Nuorten ja ikääntyneiden työntekijöiden ikäkäsitykset elävät samoissa diskursseissa, mutta ovat sisällöltään erilaisia.

Ikäkeskustelu on ollut vilkasta työelämässä 1990-luvun loppupuolelta lähtien, sillä suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtyminen lähestyy. Vastaavasti 70-luvulla syntyneet pienet ikäluokat ovat astumassa työelämään. Nuorten työelämään siirtymistä hidastaa kuitenkin opiskeluajan pidentyminen ja suhteellisen korkea työttömyys. 1990-luvun laman ikääntyneitä eläkkeelle ja nuoria koulutukseen työntävästä työpolitiikasta on siirrytty tulevaisuuden työvoimapulaa paikkaaviin toimenpiteisiin. Tässä yhteiskunnallisessa tilanteessa ikääntyneiden ja nuorten ikäkäsityksien tutkiminen työyhteisöissä on perusteltua.

Tutkimusotteeni on diskurssianalyttinen. Pyrin jäsentämään aineistoa sen omista lähtökohdista käsin jäljittämällä keskusteluissa ilmenneitä ikädiskursseja. Tunnekuvauksia ja puheen konteksteja tarkastelemalla paikallistin aineistosta pätevyys- stigma-, vapaus- ja rajallisuuskurssit, joihin ikäkäsitykset sulautuvat. Ikämäärittelyt kulkevat positiivisista negatiivisiin siten, että pätevyys ja stigma muodostavat toisen diskurssiparin ja vapaus ja rajallisuus toisen. Käsityksiä tuottaessaan haastateltavat määrittelevät ikää neutraalisti ja näkyvästi sekä yhteiskunnallisesti ja yksilöllisesti.

Pätevyysdiskurssissa ikääntyneille työntekijöille konstruoidaan työyhteisön vastuunkantajan ja viisaan positiot. Nuoria määritellään mekaanisen tiedon ja uusien ideoiden välittäjiksi. Stigmadiskurssissa ikääntyneen positiot liikkuvat ruumiillisuudessa, uhriudessa ja vanhanaikaisuudessa ja nuoren heikossa työmoraalissa ja vaikutusvallan puutteessa. Rajallisuuskurssi on vapausdiskurssin negaatio, ja tämä näkyy myös subjektipositioden muodostumisessa. Ikääntyneen työntekijän subjektipositiot liittyvät vapausdiskurssissa eläkeiän tuomaan vapauteen, työnteon vapautuneisuuteen ja elämäkokemuksen tuomaan varmuuteen ja rajallisuuskurssissa fyysisen rajallisuuden kohtaamiseen. Nuoren työntekijän vapautta kuvataan viihdyttämisenä, muutoksiin sopeutumisenä ja kiinnittymättömyytenä. Rajallisuuskurssissa nuorta työntekijää luonnehditaan kokemattomaksi, epävarmaksi ja hätäiseksi huolehtijaksi.

Avainsanat: Ikäkäsitykset, ikääntynyt työntekijä, nuori työntekijä, diskurssianalyysi, ryhmähaastattelu, työelämä tutkimus, hoitotyö

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	2
2	TUTKIMUSAIHEEN TAUSTOITUS	5
2.1	Katsaus ikätutkimuksiin	5
2.1.1	<i>Ikääntyvä ja ikääntynyt työntekijä</i>	10
2.1.2	<i>Nuori työntekijä</i>	12
2.2	Työntekijöiden ikäpuheen tausta	14
2.2.1	<i>Yhteiskunta ja työpolitiikka</i>	14
2.2.2	<i>Sukupolvi</i>	16
2.2.3	<i>Terveystieteiden ja työyhteisöt</i>	19
2.2.4	<i>Hoitotyö ammattina</i>	22
2.2.5	<i>Sukupuoli</i>	24
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	27
3.1	Diskurssianalyttinen lähestymistapa	27
3.2	Tutkimustehtävä	29
3.3	Tutkimusaineisto	30
3.4	Analyysiä rajoittavia tekijöitä	34
3.5	Analyysitapa tarkennettuna	36
4	MITEN IÄSTÄ PUHUTAAN?	39
4.1	Iän näkyvyys ja neutraalius puheessa	39
4.2	Yhtäläisyys ja toiseus positioita tuottaessa	42
4.3	Yhteiskunnallinen ja yksilöllinen puhetapa	44
5	IKÄ PÄTEVYYS- JA STIGMADISKURSSEISSA	46
5.1	Pätevyysdiskurssi	46
5.2	Stigmadiskurssi	54
5.3	Pätevyys ja stigma vuorovaikutuksessa	64
5.4	Pätevyys- ja stigmadiskursseissa tuotetut subjektipositiot	70
6	IKÄ RAJALLISUUS- JA VAPAUDISKURSSEISSA	72
6.1	Rajallisuuskurssi	72
6.2	Vapausdiskurssi	82
6.3	Rajallisuus ja vapaus vuorovaikutuksessa	86
6.4	Rajallisuus- ja vapausdiskursseissa tuotetut subjektipositiot	89
7	PÄÄTELMÄ	90
7.1	Positioiden vaihtelevuus ikäkeskusteluissa	90
7.2	Pohdintaa	94
	LÄHTEET	98
	LIITTEET	108

1 JOHDANTO

Suuret ikäluokat ikääntyvät! Julkisuudessa tämä näkyy lähes päivittäin joko television ajan-kohtaisohjelmissa, naistenlehdissä tai mainoksissa. Puhutaan suurten ikäluokkien iloisista eläkepäivistä ja lähitulevaisuudessa räjähtävästä työvoimapulasta. Tuntuu, että sodan jälkeisessä Suomessa tarkastelun kohteena on joka käänteessä ollut tämä ikäryhmä. Lasten etuuksien pohtiminen alkoi 50-luvulla, 60- ja 70-luvuilla vallaton nuoriso puhutti ja mullisti yhteiskuntaa, 80- ja 90-luvuilla nousivat esiin neljänkymppin ja viidenkymppin villitykset ja keski-ikä kultaisuus. Nyt 2000-luvulla meitä huolestuttavat väestön vanheneminen ja ikään määrittelyn ongelmat. Ikääntymisestä on tullut ”juttu”, joka käsitetään monesti ongelmaksi tai huolien aiheuttajaksi. Ikääntyminen koskee kuitenkin meitä kaikkia; se on osa ihmisenä olemista ja paljon moniulotteisempaa kuin monesti oivallamme.

Tässä tutkimuksessa keskityn iän ja ikääntymisen merkityksellistämiseen työssä. Kiinnostukseni kohdistuu siihen, miten iästä ja ikääntyneistä työntekijöistä työyhteisössä puhutaan. En aio tarkastella pelkästään suuria ikäluokkia eli tämän päivän ikääntyneitä työntekijöitä, vaan peilaan käsityksiä ikääntymisestä ja iästä nuorten työntekijöiden kautta. Aikaisempien tutkimusten valossa näyttää siltä, että yksilöiden omat ikämääritelmät poikkeavat yleisistä ikäkäsityksistä (esim. Uutela, Palosuo & Haukkala 1994, 15-18; Tikka 1994, 81-85; Jyrkämä 1990, 91-95). Tutkimuksen kuluessa pyrin kuitenkin tuomaan esiin, miten kulttuuriset käsitykset elävät myös henkilökohtaisen iän pohtimisen taustalla.

Ikääntyneitä eli yli 55-vuotiaita työntekijöitä koskeva tutkimus on ollut pääasiassa eläke- ja työttömyyspainotteista (esim. HUUHTANEN & PIISPA 1991; HYTTI 1998a). 1990-luvun laman aikana irtisanomisia työpaikoilta tehtiin monesti iän perusteella. Eläkeputki odotti tiettyyn ikään varttunutta, jos työnantajan supistunut tuotanto edellytti työvoiman karsimista. Yleisimpiä ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisen syitä ovat olleet sairaudet, säryt sekä työkyvyn ja voimavarojen heikkeneminen. Myös työn ruumiillinen tai henkinen raskaus on vaikuttanut eläkkeelle hakeutumiseen. (HUUHTANEN & PIISPA 1991, 24-36.) Tutkijat ovatkin olleet kiinnostuneempia syistä, jotka ovat johtaneet ikääntyneet työelämän ulkopuolelle kuin syistä, jotka ovat pitäneet heidät työelämässä.

Myös ikääntyneiden työntekijöiden kokemaa ikäsyrjintää on tutkittu. Työministeriön työolobarometrin mukaan ikään perustuvasta syrjinnästä kärsivät yleisimmin yli 54-vuotiaat. Naisten sukupuoli- ja ikäsyryntähavainnot ovat lisääntyneet, mutta miesten vastaavat kokemukset ovat vähentyneet. Naisten asema suhteessa miehiin on huonontunut myös työllisyystilannetta tarkasteltaessa (Forsman ym. 1999, 2, 28.) Muun muassa Jay Ginn ja Sara Ar-

ber (1995, 1-5) ovat kritisoineet ikääntyneisiin työntekijöihin kohdistuvaa sukupuolineutraalia tutkimusta. Kvantitatiivisissa tutkimuksissa ikä ja sukupuoli saavat monesti vain taustamuuttujan roolin, jolloin iän ja sukupuolen moninaiset vaikutukset eivät tule näkyviin. Päivi Korvajärvi (1999, 85-101) onkin todennut, että työelämän organisaatioita tutkittaessa voidaan helposti havaita naisia koskevaa ikäsyryntää. Naiset kokevat iästä riippumatta useammin ikäsyryntää työpaikalla kuin miehet, naisten arviot mahdollisuuksistaan saada uusi työpaikka ovat negatiivisempia kuin miehillä ja etenkin yli 55-vuotiaiden naisten työttömyysongelman ratkaisemisen on todettu olevan vaikeaa (emt).

Työssä ikääntymistä käsittelevissä tutkimuksissa näyttää yleensä olevan ongelmanäkökulma: ikäsyryntä, terveydelliset ongelmat, väestön ikääntymisen mukanaan tuomat yhteiskunnalliset ja taloudelliset ongelmat, työttömyysongelma jne. Chris Phillipsonin (1998, 94-99) mukaan käsitys ikääntyneistä taakkana näkyy yhtenäen vanhoja ihmisiä koskevassa kielenkäytössä ja argumentoinnissa (myös Minichiello, Browne & Kendig 2000, 265). Vähemmälle huomiolle on jäänyt sellainen lähestymistapa, jossa työyhteisön ikä- ja ikääntymiskäsityksiä tarkasteltaisiin mahdollisimman avoimesti.

Tämän tutkimuksen aihe on hyvin tuttu, haastateltavien arkeen kuuluva. Ikä on kokemukseni mukaan aina jotenkin läsnä määrittellessämme ihmisiä. Asian tuttuus aiheutti minulle päänvaivaa pohtiessani lähestymistapaani tuohon itsestään selvältäkin tuntuvaan aihepiiriin. Toisaalta aiheen tuttuuden ja arkipäiväisyyden tunnistaminen tai pikemminkin kyseenalaistaminen johdatti minut diskurssianalyttisen analyysikehikkoni jäljille. Silloin kun tutkittava ilmiö on tuttu ja jokapäiväinen asia, tutkijan on pyrittävä tarkastelemaan ilmiötä eri etäisyyksiltä; aihetta on hahmoteltava toisaalta kaukaa ääriviivoittain ja toisaalta läheltä yksityiskohtaisesti. (Saarenheimo 1997, 23; Tedre 1999, 31.)

Tutkimus etenee siten, että seuraavassa luvussa (luku 2) tuon esiin tutkimuksiin perustuvaa ikäkeskustelua ja teoretisointia sekä aineistosta poimittujen esimerkkien avulla työntekijöiden ikäpuheen taustalla vaikuttavia konteksteja. Samassa yhteydessä selvitan ikäpuheen taustaa myös aiheeseen liittyvän yhteiskunnallisen keskustelun kautta. Luvussa 3 kuvaan tutkimusprosessin kulkua: diskurssianalyttiseen lähestymistapaan päätymistä, tutkimustehävän tarkentumista ja tutkimusaineiston keräämistä. Luvun loppupuolella pohdin myös analyysiä rajoittavia tekijöitä ja omaksumaani analyysitapaa.

Varsinainen analyysi alkaa luvusta 4, jossa tarkastelen iästä puhumisen tapaa eli sitä, miten ikääntymisestä ja iästä työyhteisöissä puhutaan. Luvuissa 5 ja 6 pyrin tuomaan aineistosta esiin diskursseja, joihin ikä ja ikääntyminen yhdistetään. Samassa yhteydessä pohdin, millaisia subjektipositioita ikääntyneille ja nuorille työntekijöille keskusteluissa tuotetaan.

Viimeisessä luvussa (luku 7) kokoaan tutkimustuloksia ja pohdin ikääntymisen ja iän suhdetta työelämään ja yhteiskunnalliseen tilanteeseen.

2 TUTKIMUSAIHEEN TAUSTOITUS

Ikää ja ikääntymistä on tutkittu melko paljon, mutta ikääntymisen tarkastelu työelämässä on ollut vähäisempää. Tässä luvussa tuon esiin ikää koskevia tutkimuksia, jotka ovat auttaneet minua tutkimukseni rakentamisessa. Aluksi perehdyn teoreettiseen, iän määrittelemiseen liittyvään, ajatteluun. Tämän jälkeen siirryn tarkastelemaan tutkimuksia, joiden lähtökohtana on ollut iän tarkastelu suhteessa elämäntilanteeseen ja aikaan.

Käytän tutkimustehtäväni asettelussa ikääntyvän, ikääntyneen ja nuoren työntekijän käsitteitä. Luvun lopussa tuon esiin, missä yhteyksissä soveltamani käsitteitä on käytetty, millaisia tutkimuksia ikääntyneistä ja nuorista työntekijöistä on tehty ja millainen ikääntyneiden ja nuorten työntekijöiden yhteiskunnallinen tilanne oli vuosituhaten vaihteessa. Samalla luon vertailupohjaa niille ikädiskursseille, joita paikallistan tutkimuksen kuluessa aineistostani.

2.1 Katsaus ikätutkimuksiin

Ajatuksia iän ja ikääntymisen määrittelemisestä

Väitetään, että iän ja ikääntymisen määrittäminen olisi tällä hetkellä muutosprosessissa – että iän mukaan määrittyvät identiteetit ja mahdollisuudet olisivat saamassa aikaisempaa enemmän väriä (Phillipson 1998, 140). Stephen Katzin mukaan ikä on kuitenkin kautta aikojen herättänyt ihmisissä ristiriitaisia, hajanaisia ja monisyisiä käsityksiä, eivätkä ikäkäsitykset ole koskaan olleet muuttumattomia tai universaaleja. Jotta pääsisimme iän merkitysten jäljille, huomio tulisi kiinnittää kulttuuriimme ja niihin kulttuurin taustalla vaikuttaviin taustaideologioihin, joiden pohjalta teemme johtopäätöksiä. (Katz 1996, 1-10.) Lähestyn ikäkeskusteluja tätä Katzin ohjenuoraa noudattaen tuomalla esiin suomalaisessa työ- ja elämäntilanteissa vuosituhaten vaihteessa eläviä ikädiskursseja.

Pierre Bourdieun (1985, 128) mukaan käsitykset nuoruudesta ja vanhuudesta muodostetaan yhteiskunnallisissa taisteluissa, joita käydään nuorten ja vanhojen välillä. Tulkitsen Bourdieun tarkoittavan taistelulla kamppailua siitä, millaiset ikäkäsitykset kulloinkin yhteiskunnassa vallitsevat. Hän on tiivistänyt näkemyksensä iän määrittämisestä ajatukseen, jonka mukaan ”jokainen on jollekin nuori tai vanha”. Tällainen määrittelytapa tekee kaikki ikäluokkien ja sukupolvien väliset rajanvedot häilyviksi. Nuoruutta ja vanhuutta ei siis voida pitää itsestään selvinä, vaan käsityksiä on pohdittava suhteessa ympäröivään yhteiskuntaan.

Nuorten ja vanhojen kategorisoinnissa on Bourdieun mukaan pohjimmiltaan kyse vallan- ja rajoista, joiden avulla jokainen alistetaan haluttuun järjestykseen: vanha vanhan ja nuori nuoren paikalle. (emt, 128-129.) Viisaus on valtaa, ja mitä lähempänä biologiselta iältään nuori ihminen on valtaa sitä vanhemman ihmisen merkkejä hän viestii ympäristöönsä. Vallan tavoittanut nuori luopuu nuoruudestaan tai pikemminkin nuoruuden symboleista eli ”pitkistä hiuksista ja farkuista”, joiden avulla hänen nuoruuttaan määritellään.

Kun tähän pohdintaan lisätään sukupuolikysymys, iän tarkastelu muuttuu entistä moniulotteisemmaksi. Näyttää siltä, että Bourdieu (emt) tarkastelee ikää sukupuolineutraalisti miehisestä näkökulmasta, sillä lukuisten tutkimusten mukaan ikääntyminen asettaa naiset alisteiseen asemaan sekä työ- että siviilielämässä. Miesten arvostus sen sijaan osittain kasvaa ikäännyttäessä. (Esim. Nikander 1999a, 35-36; Korvajärvi 1999, 85-101; Ginn & Arber 1995, 1-5; Kangas 1998, 177.)

Mitä vanhuudelle sitten tapahtuu yhteiskunnassa, jossa halutaan sekä säilyttää nuoruus että tavoittaa valta? Tällainen täydellisyyden tavoittelu on Bourdieun mukaan alkuaan peräisin porvarillisista nuorista; toisaalta eletään nuoruutta vastuuttomuuden vapaudessa ja toisaalta tavoitellaan aikuisuuden etuja. Iättömyys ja ikäkategorioiden häviäminen saattavat olla myös merkkejä lähenevästä sukupolvien välisestä valtataistelusta. (emt, 130.) Myös Phillipson (1998, 86-99) on pohtinut sukupolvien välisen konfliktin mahdollisuutta tulevina vuosikymmeninä. Hänen mukaansa mahdollisen kiistelystä kohteena tulee olemaan se, kenelle yhteisiä taloudellisia resursseja ohjataan: työelämän ulkopuolella olevan suuren eläkeläisryhmän hyvinvointiin vai tuleville valtiota rahoittaville työntekijäpolville.

Aikuisuuden pidentymisen ja iättömän yhteiskunnan voidaan myös tulkita olevan postmodernia yhteiskuntaa aidoimmillaan (vrt. Phillipson 1998). Esimerkiksi eläkkeelle jääminen tai 65 vuoden ikä eivät enää määritä keski-ikänsä loppumista ja vanhuuden alkamista, vaan raja määräytyy terveydentilan ja toimintakyvyn mukaan. Yhdenikäisyydestä puhuttaessa korostetaan sitä, miten ikä ihmisen elämää ja minuutta määrittelevänä tekijänä menettää merkitystään. Iästä tulee tällöin tyyliseikka, jota pystytään muokkaamaan pukeutumisella, harrastuksilla ja elämäntavoilla. (Nikander 1999a, 31, 34.) Kun ihmisten iästä tulee häilyvä ja iän jatkuvalla uudelleenmäärittelylle annetaan tilaa, ajan ja paikan merkitys korostuvat. Kysytään, kuka työntekijän iän määrittelee, missä työssä 45-vuotias on vanha ja minkä ikäinen määritellään vanhaksi kymmenen vuoden kuluttua. Tuoreimmassa ikäkeskustelussa iättömyyttä ja aikuisuuden pidentymistä lähestytään pohtimalla, onko iättömyyden korostaminen agismin kiero ilmentymä, jonka avulla vaalitaan epäsuorasti ikuisen nuoruuden ihannetta (esim. Bytheway 2000; Nikander 1999a, 35-36).

Ikä elämäkulun ja eri elämänvaiheiden taustalta tarkasteltuna

Ikääntymisen käsitetään monesti koskevan vain vanhuutta tai vanhuksia. Tällainen kuva ikääntymisestä vastaa kuitenkin huonosti todellisuutta, sillä ikääntyminen koskee kaikkia ja merkityksellistyy eri tavoin esimerkiksi sukupuolen ja elämänvaiheen mukaan vaihdellen. Tämän tutkimuksen lähtökohtana on tarkastella ikääntymistä osana elämäkulkua; ikääntymisen myötä jokaiselle rakentuu yhteiskunnalliseen asemaan ja henkilökohtaisiin valintoihin ja tapahtumiin perustuva elämäkulkua. (vrt. Arber 1996, 74-75.) Näen nuoremman ikääntyvän siinä missä vanhemmankin, mutta oletan ikäryhmien kokemusten ikääntymisestä poikkeavan toisistaan. Myös yhteiskunnassa voimakkaasti vaikuttavat rakenteelliset ikäsuhteet luovat iän mukaan vaihtuvaa todellisuutta – sosiaalisesti muotoutuneet normit ja käyttäytymisodotukset muuttuvat ikääntymisen myötä. Nämä normit säätelevät elämää, ja niiden avulla myös määritellään ihmisiä. Tällaisia ikään liittyviä normeja ovat esimerkiksi lakeihin perustuvat ikäsäädökset: mm. virallinen eläkeikä. (emt.; Tikka 1994, 81-82.) Minua kiinnostaa, miten nuo normit näkyvät eri ikäisten työntekijöiden määrittelyssä.

Tutkimukseni kohteena olevat ovat äskettäin kokeneet (työelämään siirtyminen) tai tulevat lähivuosina kokemaan (työelämästä poistuminen) työhön liittyviä roolimutoksia, jotka heijastuvat yksilön ja yhteiskunnan välisiin suhteisiin, yksilön sijoittumiseen ja yksilöön kohdistuviin arviointeihin. Elämänvaiheet sisältävät paitsi roolimutoksia myös ympäristöstä tapahtuvaa säätelyä. Näissä elämän käännekohtissa ihmisen keskeiset motiivit ja tavoitteet saattavat muuttua huomattavasti. (vrt. Jyrkämä 1994, 74; Komonen 2001, 72-73, Jylhä 1990, 130-131.)

Chris Phillipsonin (1998, 60) mukaan ikääntyneet työntekijät ovat vuosia työelämän marginaalissa ennen eläkeikänsä. Sellaiset kronologiset kulmakivet, jotka aikaisemmin jäsenivät elämäkulkua, eivät ole enää nykyään täysin näkyviä. Esimerkiksi eläkkeelle jääminen on muuttunut monimutkaiseksi tapahtumaksi, eikä sen avulla voida enää selkeästi määrittää tiettyä elämänvaihetta. Ihmisen työelämässä toimiminen päättyy monesti hämmennykseen ja epävarmuuteen, sillä teitä työelämästä poistumiseen on lukuisia. (Guillemard 1989, 177, Phillipsonin 1998, 61 mukaan.)

Elämäkulkua korostavissa tutkimuksissa työntekijän nähdään tekevän perimmäisen ratkaisunsa eläkkeelle jäämisestä itsenäisesti, oman elämänsä puitteissa, vaikka yhteiskunta luokin edellytykset ratkaisulle. Toisinaan vaihtoehdot ovat vähissä (vrt. ikääntyneiden työntekijöiden eläkeputket 1990-luvun laman ratkaisukeinona tai sairastuminen) ja toisinaan mahdollisuuksia on useampiakin (esim. osa-aikaeläke, työssä jatkaminen hyvän työtilanteen ja työkokemuksen turvaamana). Perimmäinen ratkaisu syntyy usein työn ja perheen konteks-

teissa; jokaisen yksilöllinen elämänhistoria vaikuttaa päätökseen merkittävästi. (Tikkanen 1994, 132-133.)

Diskurssianalyttisen tutkimusotteen omaksuneena kiinnostukseni kohdistuu ”ikäpuheeseen”, jonka avulla ihmiset sijoittavat itsensä elämänkulkuun. Ikäpuheella viestitetään myös ympäristölle, missä vaiheessa elämänkulkua ollaan. Elämänvaiheita käsittelevä puhe ei kuvasta pelkästään kokemuksellista ikäidentiteettiä, sillä kieli toimii myös yhteisen ymmärryksen rakentajana esimerkiksi silloin, kun pohditaan ”mitä on olla nuori tai ikääntynyt työntekijä”. (Vrt. Nikander 1995, 18.)

Iän tarkasteleminen suhteessa aikaan ja iättömyyteen

Ikääntymistä, nuoruutta ja vanhuutta koskevan tutkimuksen toisena puolena voidaan pitää iättömyyteen ja aikaan liittyvää keskustelua. Tällaisessa tarkastelutavassa huomio kiinnitetään ihmisen persoonallisiin ja subjektiivisiin ikäkokemuksiin. Tämän fenomenologiaan pohjautuvan tutkimussuuntauksen mukaan jokainen ihminen määrittelee persoonallisen ikänsä suhteessa siihen, mitä haluaa elämässään saavuttaa. Ikä nähdään osana historiallista ja kulttuurista elämäntilannetta. Persoonallisella iällä tarkoitetaan siis tietoista näkemystä omasta elämänprojektista, jota tarkastellaan instituutioiden (työn, koulutuksen jne.) ja ideologioiden kautta. Sen voidaan tulkita olevan myös kokemus minuudesta, johon ei sisälly kronologista ajattelua. Tämä mahdollistaa kokemuksen monesta päällekkäisestä iästä. (Tikka 1994, 93.) Persoonallinen ikä korostuu esimerkiksi silloin, kun ihminen kokee olevansa nuori työntekijä, mutta vanha opiskelija.

Marja Tikka (1994, 95-97) on määritellyt subjektiiviseksi ikäkokemukseksi ihmisen syvän kokemuksen muuttumattomasta minuudesta. Se on olemassa läpi elinkaaren, mutta saa uudenlaista syvyyttä vanhuudessa. Tällä oletan Tikan tarkoittavan itsetuntemuksen selkiytymistä ja oman itsensä hyväksymistä. Subjektiiviseen ikäkokemukseen ovat luonnollisesti vaikuttaneet kulttuuriperinteestä nousevat käsitykset moraalista ja elämän peruskysymyksistä (sukupuolisuudesta, perheestä, työstä jne.). Subjektiivinen ikäkokemus selittää esimerkiksi ihmisen kokemusta sisimmästään, joka ei muutu, vaikka ruumis ja ympärillä vaikuttavat yhteiskunnalliset stereotypiat tietyn ikäistä kohtaan muuttuvatkin.

Tutkimustulosten mukaan esimerkiksi hyvä vanheneminen näyttää koskevan niitä, jotka eivät liitä itseään kulttuurissamme vallitseviin vanhuuskuviin (Öberg & Ruth 1994, 59). Myös Antti Uutela, Hannele Palosuo ja Ari Haukkala (1994, 16-17) ovat tutkimuksessaan osoittaneet, että ikääntynyt ihminen tuntee olevansa kronologista ikäänsä nuorempi tai kokee olleensa koko elämänsä ajan saman ikäinen. Subjektiivisen ikäkokemuksen korostami-

sen lisäksi aikuisuuden pidentymistä elämänvaiheena selitetään iättömän yhteiskunnan yleistymisellä. Tämä näkyy nyky-yhteiskunnassa esimerkiksi siinä, että selkeiden rajojen vetäminen lapsuuden, nuoruuden, aikuisuuden ja vanhuuden välille on tullut vaikeammaksi. (emt.)

Ikääntyminen merkitsee siis prosessia, jossa nuori muuttuu vanhaksi ja vanha vielä vanhemmaksi. Vanhuus on tilannesidonnaista, ja viime kädessä keskeistä onkin ihmisen oma kokemus itsestään, elämänhistoriastaan ja kulttuuristaan. Sosiaalisessa tilanteessa esiintullut ikäkokemus on kiinni paitsi tilanteesta myös siitä, millaisia ikärooleja henkilöllä tilanteessa on. (Tikka 1994, 84-85.) Sosiaalinen vanheneminen ajautuu kriisiin silloin, kun henkilökohtainen, psykologisiin ja biografisiin kokemuksiin perustuva, ikäkäsitys ei vastaa yhteiskunnasta tulevia sosiaalisia ikämääriä. (Phillipson 1998, 108.) Työyhteisöä tarkasteltaessa tilanteet, joissa ikä nousee esiin, ovat mielenkiintoisia. Millaisia ikäkokemuksia näissä tilanteissa syntyy – mikä aiheuttaa käsityksiä nuoruudesta ja vanhuudesta?

Tutkimustehtäväni taustalta löytyykin hyvää vanhenemista koskevia kysymyksiä.; miten ihmiset määrittävät vanhuutta ja nuoruutta työssä ja mitä hyvä vanheneminen työssä tarkoittaa. Lähestymistapani kuitenkin poikkeaa elämäntapatutkimuksista ja fenomenologiaan pohjaavista tutkimuksista. Liikun samoilla aihealueilla kuin edellä mainitut tutkijat, mutta tarkastelen keskusteluja teksteinä, kulttuurisina tuotteina, joista etsin ikäkäsityksiä.

2.1.1 Ikääntyvä ja ikääntynyt työntekijä

Valtioneuvoston asettaman ikäkomitean mukaan ikääntyvä työntekijä on yli 45-vuotias ja ikääntynyt työntekijä yli 55-vuotias, edelleen työelämässä mukana oleva henkilö (Komiteamietintö 1996:14, 1). Ikääntyvät ja ikääntyneet työntekijät kiinnostavat, sillä tilastokeskuksen väestöennusteiden mukaan vuonna 2020 heitä tulee olemaan Suomessa noin 1,5 miljoonaa (Parkkinen 1999, 337-338). He ovat tulevaisuudessa myös merkittäviä eurooppalaisia, sillä arvioiden mukaan vuoden 2015 Euroopassa joka kolmas työkäinen on yli 50-vuotias (Ilmarinen 1999a, 22). Tällöin Euroopan kilpailukyky maailmantaloudessa riippuu melko pitkälti näiden työntekijöiden terveydestä, toimintakyvystä, taidoista ja työoloista (Hytti 1998b, 161). Tällä hetkellä 45-54-vuotiaat muodostavat jo lukumääräisesti suurimman osan työvoimasta (Ilmarinen 1999b, 38).

Ikääntyneiden työntekijöiden etuina pidetään henkistä kasvua: viisautta, elämänhallintaa ja työkokemusta (emt, 43). Juhani Ilmarinen (1999b, 43) on listannut yksityiskohtaisesti ikääntyneen työntekijän vahvuuksia:

- strateginen ajattelu
- harkitsevuus
- kyky pohdiskella
- kokonaisvaltainen hahmottaminen
- korkea oppimismotivaatio
- uskollisuus työnantajalle
- työkokemus.
- terävä-älyisyys
- viisaus
- elämänhallinta
- kielenkäytön hallinta
- sitoutuminen työhön
- vähemmän poissaoloja

Ikääntyneiden työntekijöiden kannalta olisi tärkeää, että töiden sisältö kasvaisi samaan suuntaan kuin työntekijä kasvaa henkisesti (emt.) Vastaavasti iän mukana hiipuvia ominaisuuksia, esimerkiksi hyvää lyhytkestoista muistia tai toistuvia suorituksia, vaativia tehtäviä tulisi poistaa ikääntyneiden työtehtävistä (Liira 2001).

Uusimpien työvoimatutkimusten mukaan ikääntyvien työntekijöiden vaikea työttömyystilanne on kohenemassa, sillä yli 50-vuotiaiden työvoimaosuus on vuoden 1994 jälkeen kääntynyt nousuun. Myönteinen kehitys voimistui entisestään vuonna 1999, jolloin erityisesti ikääntyvien naisten työllisyys kohosi. Työllisyystilanteen myönteisen muutoksen lisäksi ikääntyvien työssä pysymiseen on pyritty vaikuttamaan eläkkeiden ikärajoja nostamalla. Tärkeimpänä työssä pysymistä edistävänä tekijänä pidetään kuitenkin sekä työntekijän että työnantajan tähän tähtäävää asennetta. (Romppanen 2000, 30-34.)

Työkyvyn ylläpitäminen on ikääntyneelle työntekijälle korostuneen tärkeää. Suomessa ns. tyky-toiminnalla pyritään ratkaisemaan ikääntymiseen liittyviä ongelmia. Toiminnassa kiinnitetään huomiota yli 40-vuotiaan työntekijän voimavaroihin, terveyteen, oppimiseen ja monitaitoisuuteen. Tyky-toiminnalla pyritään vaikuttamaan myös työyhteisön johtamistapoihin ja vuorovaikutukseen, työjärjestelyihin, työtiloihin sekä fyysiseen kuormitukseen. (Ilmarinen 1999b, 44-45.) Tyky-ohjelmien vaikutuksista on jo saatu tutkimustuloksia, jotka antavat viitteitä toiminnan tuloksellisuudesta (Mäki 2001, 18).

2.1.2 Nuori työntekijä

Nuoruuden merkitys on sidoksissa aikuisuuteen. Aikuiseksi kasvetaan nuoruuteen liittyvien virallisten ja epävirallisten instituutioiden kautta; tällaisina instituutioina pidetään mm. kappinointia ja koulutusta. Nuoruus merkitsee marginaalissa olemista, poikkeusta normaalista. Se on erillinen tila, joka edeltää aikuisuutta ja ”oikeaa elämää”. Nuoruuden voidaan katsoa olevan myös valtakysymys, sillä määrittelyvaltaa käyttävä taho merkityksellistää viime kädessä nuoruuden. Tällöin nuoruus käsitetään kategoriaksi, johon lukeutuvat yksilöt määritellään tiettyjen sosiaalisten normien perusteella. Toisessa näkökulmassa nuoruuden rajat käsitetään joustaviksi ja nuoruus kokonaisuudessaan muuttuvaksi olotilaksi, jonka paikallistaminen tiettyyn ikään on vaikeaa. (Nyyssölä & Pajala 1999, 11.) Työn on perinteisesti katsottu olevan yksi tärkeimmistä nuoria yhteiskuntaan sosiaalistavista ja nuorten identiteettejä muokkaavista tekijöistä (Nyyssölä 1994, 13).

Nuoria työntekijöitä koskevat tutkimukset keskittyvät pääasiassa työelämään siirtymisen, työelämässä joustamisen sekä työttömyyden ja syrjäytymisen problematisointiin (esim. Pohjola 1994; Nyyssölä 1994; Nyyssölä & Pajala 1999; Laaksonen 2001). Nuorista aikuisista, jo työelämään vakiintuneista, ollaan kiinnostuneita harvemmin. Ikääntyvien työntekijöiden vahvuuksista on listoja – nuorista työntekijöistä tällaisia ei ole. Tutkimuksissa nuoret aikuiset työntekijät ovat mukana yleensä vertailumielessä, ja heistä puhutaan useimmiten suhteessa johonkin toiseen ikäryhmään. Näin käy osittain myös tässä tutkimuksessa, jossa mielenkiinto on nuoriin kohdistuvien ikäkäsitysten lisäksi myös vanhempien työntekijöiden määrityksissä.

Nuorten työelämään siirtyminen on tullut ongelmalliseksi 1990-luvun laman jälkeen. Perinteinen elämänmalli vakituisine työpaikkoineen ei ole samalla tavalla nuorten ulottuvilla kuin aikaisemmin. (Nyyssölä & Pajala 1999, 10-51.) Nuorten on oltava valmiita kouluttamaan itseään yhä uudelleen, joustamaan ja sopeutumaan epävarmuuteen, sillä heitä pidetään joustavan työvoiman ydinjoukkona. Nuorten joustavuus näkyy sekä suhdannevaihtelujen mukaisessa heittelyssä työttömyyden ja työllisyyden välillä että osa-aikaisten ja määräaikaisten työsuhteiden yleistymisenä. (Laaksonen 2001, 86-87.)

Laman aikana valmistuneiden ja työttömyydestä kärsineiden nuorten kiinnittyminen työelämään näyttää olevan osittain vaikeaa edelleen. Työttömyyden seurauksena monen nuoren työntekijän työkyky on heikentynyt. Nuorten työasenteita koskevien tutkimustulosten mukaan työorientaatio nuorten keskuudessa ei ole kuitenkaan laskenut. Esimerkiksi nuoret arvostavat työn sisältöä enemmän kuin palkkaa ja ihmissuhteita. Nuorisotyöttömyys on vähen-

tynyt laman jälkeen tasaisesti. Viidessä vuodessa työttömyys puolittui; vuonna 1998 lähes 48 000 alle 25-vuotiasta oli kuitenkin edelleen työttömänä. (Vuori 1999, 33-37.) Nuoriso-työttömyydestä näyttääkin tulleen pysyvä ongelma, sillä nuorten työttömyysaste on ollut jo pitkään noin kaksinkertainen yleiseen työttömyyteen verrattuna (Laaksonen 2001, 87).

Nuorten työntekijöiden vahvuutena pidetään hyvää koulutustaustaa; 80 prosentilla nuorista on koulutus. Kouluttamattomien nuorten tilanne ei kuitenkaan tule olemaan helppo, sillä työelämässä on kyettävä sopeutumaan kiihtyvään tekniseen kehitykseen. (Vuori 1999, 32-33.) Työttömyysasteet nousevatkin sitä suuremmiksi mitä alhaisempi koulutustaso nuorella on. Korkea koulutustasokaan ei välttämättä takaa työllisyyttä, sillä koulutuspaikkojen lisääminen laman aikana ja hyvän koulutusten saaneiden verrattain suuri määrä aiheuttavat niin sanottua koulutusinflaatiota. Kuten Helena Laaksonen on todennut, ”(v)iime kädessä työllisyyden koheneminen ja työttömyyden väheneminen riippuvat työpaikkojen määrästä – ei työnhakijoiden kohoavasta koulutuksesta.” (Laaksonen 2001, 89-90.) Työttömyydellä ja työsuhteen epävakaisuudella aloitetun työuran arvellaan saavan toisenlaisen suunnan kymmenen vuoden kuluttua, kun suuret ikäluokat jäävät eläkkeelle ja työntekijäpula vie nuoret toisenlaiseen työyhteiskuntaan (Vuori 1999, 32).

2.2 Työntekijöiden ikäpuheen tausta

2.2.1 Yhteiskunta ja työpolitiikka

Katkelma 1

H1: Musta se ikääntyvän käsitteen sellanen, **niin paljo ku sitä nykyään käytetäänkin**, niin se harmittaa mua. Mä tuun vihaiseksi!

M: Miksi? Mitä se sussa herättää?

H1: (nauraa) Öö tuota. Ainakin **semmoset kirjoitukset** kun tuota, tai **yleensä tämä tieto mitä tulee, että ei kajkilta osin kelpaa enää eri työpaikkoihin.**”

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

Ikäkäsityksiä tulkittaessa saa huomata haastateltavien viittaavan yhteiskunnalliseen keskusteluun yhtenä. Eri ikäryhmien työttömyys, eläkkeelle siirtyminen, ikäsyrrintä, väestön ikääntyminen ja yhteiskunnan taloudelliset muutokset ovat aiheita, joiden kautta iästä työssä keskustellaan. Ylipäänsä yhteiskunnasta tulevat signaalit tuottavat keskustelua ja vertailupohjaa omille ikäkäsityksille.

Yhteiskunnan viestit ikääntyneille työntekijöille ovat olleet hyvin erilaisia viimeisten vuosikymmenten aikana. Varhais- ja työttömyyseläkkeiden avulla on luotu monenlaisia eläkkeelle siirtymisen väyliä. Vanhojen työntekijöiden arvostus on ollut alhaista ja heidän työkykyään on epäilty. Kuten haastateltava edellisessä katkelmassa korostaa, työnsaantimahdollisuudet heikkenevät ikääntymisen myötä. Samalla kuitenkin keskimääräinen elinikä on pidentynyt ja ikääntyneiden terveydentila kohentunut. Laskukausina suhdannevaihteluita on pyritty tasoittamaan siirtämällä ikääntyneitä eläkeputkeen ja panostamalla ”innostuneisiin ja innovatiivisiin nuoriin aikuisiin”. Eläkkeelle vetävillä tekijöillä (turvattu toimeentulo, vapaa-ajan lisääntyminen) on ollut myös oma merkityksensä aikaisin eläkkeelle siirtymisen yleistymiseen (Ks. esim. Tikkanen 1994; Korvajärvi 1999, 85-97).

Yhteiskunnallinen keskustelu alkoi 1990-luvulla sisältää myös huolestuneisuutta työvoiman tarjonnan supistumisesta. Ikärakenne alkoi painottua senioreiden puolelle ja eläkeläisten määrän kasvun ennustettiin jatkuvan tulevaisuudessa kiihtyvällä vauhdilla. Varhaiseläkejärjestelmien houkuttelevuuden ja koulutusaikojen pitenemisen todettiin osittain selittävän työvoiman tarjonnan supistumista. Myös työn arvostuksen laskun arveltiin vähentäneen työvoiman tarjontaa (Parkkinen 1999, 340; Gröhn 1991, 1). Ikääntyneiden työssä viihtyvyydestä kehittyi keskeinen työelämän piirissä pohdittu kysymys, ja sama keskustelu jatkuu 2000-luvullakin. Kansallinen ikäohjelma, työkykyä ylläpitävät järjestelmät ja ikääntyviin pitkäaikaistyöttömiin kohdistuva selvitystyö ovat esimerkkejä 1990-luvulla aloitetuista konkreettisista toimenpideohjelmista, joiden avulla pyritään kannustamaan ja tukemaan

mahdollisimman pitkää työuraa (Hytti 1998a, 327-330). Toistaiseksi eläke-etuuksiin kohdistuneiden muutosten tavoitteena on ollut yksilötason valintoihin vaikuttaminen.

Myös nuoriin on 1990-luvun laman seurauksena pyritty vaikuttamaan yhteiskuntapoliittisin keinoin. Alle 25-vuotiaisiin kohdistetut erityistoimenpiteet eivät ole kuitenkaan toimineet toivotulla tavalla, sillä vasta vahva nousukausi ja yleisen työllisyystilanteen paraneminen ovat nostaneet nuorten työllisyysastetta. Kun 1990-luvun puolivälissä nuoria koulutettiin lähes tulkoon pakkokeinoin, 2000-luvun alussa työmarkkinat vetävät nuoria työntekijöitä työhön jo ennen kuin koulutus on saatu päätökseen. Laman aikana nuorista muodostui joustavaa työvoimaa, jota työllistetään työvoiman kysynnän ollessa suurta ja jolle osa- ja määräaikaiset työt ovat tyypillisiä. (Laaksonen 2001.)

Tällä hetkellä eletään työvoimarakenteen muutoksen toista aaltoa (2000-2005). Suuret ikäluokat lähestyvät 55. ikävuotta tai ovat ylittäneet sen – ikääntyneiden työntekijöiden määrä kasvaa tuntuvasti. Suuret ikäluokat jatkavat edelleen aikaisemmissa ammateissaan työskentelyä, mutta työkykyongelmat vaikuttavat aiempaa enemmän työn vaatimusten täyttämiseen. Ikääntyvät tuovat työelämään kokemuspääomaa, jota nuorilla työntekijöillä ei ole. Sukupolvenvaihdos työelämässä on voimistumassa, ja pienten ikäluokkien astuessa työelämään nuorista työntekijöistä on jo pulaa. Työvoiman määrän arvioidaan kasvavan vuoteen 2005 saakka, minkä jälkeen se kääntyy selvään laskuun. (Rantanen 1999, 15.)

2.2.2 Sukupolvi

Katkelma 2

H1: Toisaalta tuo, mistä nyt ei voi olla kateellinen nuorille, on nää osa-aikatyöt. Se on niinku. Meillähän on kaikilla tässä olevilla virka, mikä on niinku tämmönen hyvin harvinainen luonnonvara tänäpäivänä. Voi olla turvallisilla mielillä. Ku ajattelee, että nuoret ei saa virkoja, toimia. On nimikekin muuttunut. Osa-aikatyötä on paljon.

H2: Pätkätyötä. Elämä on nuorilla huomattavasti epävarmempaa, mutta että sitte myös, jos sä haluat olla tekemättä työtä, niin sä elät. Sä et oo riippuvainen siitä työnteosta niinku aikaisemmin. Ja kyllä se varmaan meidän ikäpolves näkyy.”

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

Ei ole harvinaista, että iästä puhuttaessa siirrytäänkin keskustelemaan sukupolvista. Eri ikäisten välisiä eroja pyritään selittämään sukupolvieroilla: ”teen toisin, koska kuulun eri sukupolveen kuin sinä”. Myös tässä tutkimusaineistossa ilmenee, että sukupolvien välisen vertailun kautta puhutaan omasta tai toisen iästä. Sukupolvi ei määrity pelkästään kronologisen iän mukaan, vaan sitä määrittävät myös ikäluokan läpikäymät yhteiskunnalliset tapahtumat. Samalla sukupolvella on sama kollektiivinen moraali ja mentaliteetti. (Abrams 1982, Phillipsonin mukaan 1998, 89-90.) Sukupolvikäsite on ollut suosittu arkikielessämme ainakin 1980-luvulta lähtien. J.P. Roosin (1988, 25) mukaan käsitteen yleisyys selittyy osittain sillä, että kiinnostuksemme kulttuuria ja elämäntapoja kohtaan on lisääntynyt.

Sukupolvierojen muotoutuminen on merkki yhteiskunnan muutoksesta. Roosin mukaan muuttumattomassa yhteiskunnassa on pelkästään ikä- ja elämänvaihe-eroja. Mitä nopeammin yhteiskunta muuttuu, sitä nopeammin myös uusia sukupolvia syntyy. Tällöin sukupolven määritelmä lähenee käsitystä kohortista tai ikäluokista, jotka muovautuvat jopa viiden vuoden välein. Sukupolven määrittäminen ei tapahdu nopeatempoisessa yhteiskunnassa erottelemalla lapset, vanhemmat ja isovanhemmat eri sukupolviin, vaan esimerkiksi lasten ja vanhempien välillä voi olla useita sukupolvia. Tiivistetysti ilmaistuna sukupolvet kuvaavat yhteiskunnan kulttuurista ja historiallista muutosta sekä laajojen ihmisryhmien samankaltaisia kokemuksia. (emt.)

Roos (1987, 53-59) on kehittänyt suomalaisen neliportaisen sukupolvijaottelun. *Sotien ja pulan, sodanjälkeisen jälleenrakennuksen ja nousun, suuren murroksen ja lähiöiden sukupolvet* on eroteltu suomalaisen yhteiskunnan historiallisten tapahtumien ja ajalle tyypillisten elämäntapojen perusteella. Tutkimuskohteenani olevat ikääntyneet työntekijät luokitellaan suuren murroksen sukupolveksi, mikä sinällään lisää heihin kohdistuvaa mielenkiintoani. Nämä sodan aikana tai välittömästi sen jälkeen syntyneet ovat kokeneet elämänsä aikana suuria muutoksia suomalaisen yhteiskunnan kehittyessä agraarisesta yhteiskunnasta tietoyhteiskunnaksi. Roosin (emt, 52) mukaan nuoren sukupolven nimeäminen on vaikeaa, koska vasta varhainen keski-ikä antaa kullekin sukupolvelle leimansa. Tällä hetkellä nuoria kuva-

taan mm. tietoyhteiskunnan sukupolveksi, mutta ennennäkemättömän kiivasta vauhtia muuttuva yhteiskunta tekee sukupolvien määrittelemisen mielestäni entistä vaikeammaksi. Suomessa tapahtui 1900-luvulla suuria yhteiskunnallisia muutoksia, mikä aiheutti selkeitä sukupolvieroja (ks. Roos 1988, 26). Nyky-yhteiskunnassa muutos on nopeaa, mutta jäsen-
tymättömämpää kuin 1900-luvulla.

Selkeiden sukupolvierojen nimeäminen 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä on vaikeaa paitsi yhteiskunnan kiivaan muutoksen vuoksi myös siksi, että ikää pyritään häivyttämään tyyliseikoilla. Yhdenikäisyyden kulttuuri on varmasti vaikuttanut myös sukupolvierojen hämärtymiseen. Koska yhdenikäisyyden kulttuurissa ikä on pukeutumis-, elämäntapa- ja harrastusvalinnoista muokattu tyyliseikka, myös tiettyyn sukupolveen kuuluvien elämäkokemukset saattavat olla hyvin erilaisia. Tällöin sukupolvia määrittäviä yhteisiä ominaisuuksia ja elämäkokemuksia ei voida selkeästi erottaa toisista sukupolvista. (vrt. Nikander 1999, 34-35; Relander 2000, 281.) Parhailtaan aikuistuvaa sukupolvea yhdistää kuitenkin koulutus, jonka kautta yhteiskuntaan kiinnitytään yhä enenevässä määrin (Komonen 2001).

Nuorimpia sukupolvia yhdistää myös se, että heillä ei ole kokemuksellista näkökulmaa historiaan; nuoret ”eivät tunne omakohtaisesti toisenlaista elämäntapaa kuin missä he nyt elävät”. Näin Tuohinen ja Vuorinen (1987, 27) totesivat jo 1980-luvulla. Tuolloin nuorten elämäkatsomuksen katsottiin pohjaavan hyvinvointivaltio-Suomeen ja alati lisääntyvään kulutukseen. Tällaisen elämäkatsomuksen oletettiin yleisissä yhteiskunnallisissa keskusteluissa heijastuvan myös työelämään.

Myös tänään nuoria aikuisia nimitetään ”historiattomaksi sukupolveksi” (Ahonen 1999, Relanderin 2000, 281 mukaan), vaikka enää ei voidakaan sanoa, etteivät nuoret tuntisi muuta kuin hyvinvointivaltion turvaamaa elämää – siitä 1990-luvun lama piti huolen. Nuorten sukupolveen vaikuttaa tällä hetkellä vahvasti se, että työelämä ei enää näytä tarvitsevan kaikkia kansalaisiaan. Hyvinvoinnin lisääminen työnteolla ei ole itsestään selvä normi; toisaalla hyvinvointia ylläpidetään sosiaaliavustuksilla, toisaalla samaa lisätään optiovoitoilla ja pörssipelillä. (vrt. Tuohinen & Vuorinen 1987, 27-49.)

Identiteettiä ei enää rakenneta historiallisten kertomusten pohjalta eikä tulevaisuuden varalle. Postmodernille ajalle onkin tyypillistä, että yksilöllisyyttä korostavat ihmiset elävät elämää ”tässä ja nyt” –mentaliteetilla. Nuorelle polvelle esimerkiksi epätyypilliset työsuhteet ovat tyypillisiä ja työn epävarmuus varmaa, mikä pakottaa ottamaan kaiken irti juuri tästä hetkestä. Elämää ei voida laskea menneen tai tulevan varaan, sillä tulevaisuudessa esimerkiksi pankkilainaa ei varmuudella makseta hankitun koulutuksen ja taattujen työtulo-

jen turvin. Jossain määrin tällainen elämäntapa koskee kaikkia. Jatkuva yhteiskunnallinen muutos asettaa sukupolvet samalle viivalle edellyttämällä epävarmuuteen sopeutumista arkielämässä ja uuden oppimiseen orientoitumista työelämässä. Työelämästä halutaan kuitenkin pitää kiinni, sillä itsensä toteuttaminen vaatii palkkatyöllä saavutettavaa rahaa ja osallisuutta julkisesta elämästä. (vrt. Julkunen 2000; Relander 2000.)

2.2.3 Terveydenhuoltoala ja työyhteisöt

Katkelma 3

H1: ”Mä mietin sitä, miten työnantaja vois ottaa ikää huomioon. Kyllä jotenki sairaalalaitos on kyllä niin hierarkkinen pulju, että jotain pitäis lähteä ennakkoluulottomammin vielä miettimään, että miten sen vois ottaa huomioon. Enkä mä oikein halua olla iän takia mikään silmätikku. Että sitte ku mä en jaksa, niin mun velvollisuus on sanoa, että mä en jaksa. Että tämmöstä työnkiertoa tietenki on osaston sisälläkin. Sehän on keskustelukysymys.”

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

Jyrki Jyrkämä (1994, 71) on kuvannut paikallisyhteisöjä näyttämöksi, jolla yhteiskunnalliset prosessit ja ihmisten arkielämä kohtaavat. Paikallisyhteisöjä vertailtaessa saadaan selville, millaisia ilmenemismuotoja tämä kohtaaminen saa. Mielestäni myös työyhteisö voidaan nähdä tällaisena yhteiskunnan ja ihmisen arjen kohtaamispaikkana, koska siellä yhteiskunnan ja työyhteisön säännöt (työsopimukset, lait, kirjoittamattomat käytännöt jne.) sekä ihmisen omat arkiset toimintatavat kohtaavat. Seuraavassa kuvaan terveydenhuoltoalaa sekä hoitoalan työyhteisöjä selvittääkseni niitä taustoja ja lähtökohtia, joiden pohjalta haastateltavat iästä keskustelevat.

Terveydenhuolto jaetaan perusterveydenhuoltoon, erikoissairaanhoidon ja ympäristöterveydenhuoltoon. Terveyskeskusten perusterveydenhuoltoon keskittyvät palvelut sisältävät neuvolatoimintaa, sairaanhoitoa ja kuntoutusta, hammashuoltoa, sairaankuljetusta sekä koulu- ja työterveyshuoltoa. Erikoissairaanhoidon koostuu sairauksien ehkäisystä, tutkimuksesta, hoidosta ja kuntoutuksesta. Näistä palveluista vastaavat erikoislääkärien johtamat sairaalat ja poliklinikat. (Pelttari 1997, 47.) Tässä tutkimuksessa työntekijöiden ikäänymisestä tarkastellaan sekä perusterveydenhuollon (terveyskeskus) että erikoissairaanhoidon (psykiatrinen sairaala) työyhteisöissä.

Sosiaali- ja terveydenhuolto on ollut viime vuosina monien rakenteellisten muutosten kohteena (mm. palvelujen keskittäminen, sosiaali- ja terveydenhuollon yhdistäminen, alueellistaminen). Myös alalla vaikuttavat arvot ovat olleet murroksessa. Sosiaali- ja terveydenhuoltotyöhön on tarttunut muiden työorganisaatioiden tavoin puhe tuloksellisuudesta, tehokkuudesta ja säästöistä. Perinteinen palvelujen tasa-arvoisuutta ja yhtäläisyyttä painottava kulttuuri on saanut rinnalleen vaikuttavuutta, laatua, oppivan organisaation malleja ja henkilöstön jaksamista korostavaa työkuultuuria. (Sinervo 1997, 189.) Tämä on vaikuttanut luonnollisesti myös työyhteisöön, sen työskentelytapoihin ja ilmapiiriin.

Katkelma 4

"H1: Tässäkin talossa sijaisen kohtelemine on äärimmäisen huonoa, mutta ei siihen vaikuttanut se nuoruus. Että mun mielestä niinku **talon johto on kyllä niinku kannustanu olemaan nuori ja vastavalmistunu**. Että kyllä silloin se oli ihan positiivinen asia. Ja on se mun mielestä edelleen. **Aina hoetaan, että uutta verta uutta verta**, mutta sitten kuitenkin se menee sitte sillä puolla niinku yli, että **ku saadaan sijaisia ja hyviä sijaisia, niin niistä ei sitten kuitenkaan pidetä huolta.**"
(Alle 35-vuotiaat työntekijät)

Terveystenhoitoalalla on työntekijöitä kaiken kaikkiaan 150 000. Ala on tilastollisesti tarkasteltuna melko homogeeninen, sillä lähes kaikki (90 %) työskentelevät julkisella sektorilla ja lähes kaikki työntekijät ovat naisia (90 %). (The Expert Working Group 1996, Pelttarin 1997, 48 mukaan.) Sairaanhoidajat ovat alan suurin työntekijäkunta (26 %) ja kattavat yhdessä apu- ja perushoitajien kanssa noin puolet koko terveydenhuollon työvoimavaranosta (Vaalgamaa & Ohtonen 2000, 5). Lamavuosien aikana sairaanhoidajien määrä laski lähes neljällä tuhannella työntekijällä, minkä seurauksena vuonna 1995 noin 4700 hoitajaa kärsi työttömyydestä (The Expert Working Group 1996, Pelttarin 1997 mukaan). Sijaisuuksia on 1990-luvun laman jälkeen ollut tarjolla entistä vähemmän, eikä uusia virkoja ole juuri perustettu; tähän myös haastateltava viittaa katkelmassa 4. Nuoria työntekijöitä tarvitaan ja etsitään, mutta heille ei pystytä tarjoamaan kunnollisia työsuhteita. Ennusteiden mukaan työllisyystilanne helpottuu kuitenkin tällä vuosikymmenellä, sillä hoitoalalta eläkkeelle jääviä on melko paljon. (Terveystenhoillon ammatit 1994, emt:n, 81 mukaan.)

Millainen ikärakenne sosiaali- ja terveystalalla sitten on? Koko kuntasektorilla 40 prosenttia työntekijöistä luokitellaan ikääntyviksi (+45) työntekijöiksi. Nuoria (-35) työntekijöitä on vastaavasti noin 30 prosenttia. Nuorten koulutettujen sairaanhoidajien määrä on melko suuri (40 %) suhteessa ikääntyvien määrään (28 %). Mielisairanhoidajan ja perus/lähihoitajan koulutuksen saaneita nuoria (noin 30 %) ja ikääntyviä (noin 35 %) on lukumääräisesti lähes yhtä paljon. On kuitenkin huomattava, että vain noin kymmenesosa samojen ammattiryhmien työntekijöistä on yli 55-vuotiaita, mikä kertoo hoitoalan työntekijöiden varhaisesta eläköitymisestä. (Forma 2000, 5.) Vuonna 1998 hoitoalalla työskentelevien keskiarvoikä oli 42,5, ja sen ennustetaan nousevan lähivuosina, mikäli merkittäviä rakenteellisia muutoksia ei tapahdu (Ailasmaa 1999, 14).

Perushoitajat, mielisairanhoidajat ja sairaanhoidajat jäävät sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöstä nuorimpina eli keskimäärin 55-vuotiaana eläkkeelle, mikä lisää nuorten työntekijöiden tarvetta. Nuorten työntekijöiden tarpeellisuus ikärakenteen korjaajina on huomattu myös työpaikoilla; katkelmassa haastateltava korostaa, miten tärkeää työpaikan johdolle nuorien työntekijöiden palkkaaminen on. Varhaiseen eläkkeelle jäämiseen vaikuttaa varhaiseläkkeiden ohella ammatillisen eläkeiän alhaisuus.

Sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla eläketilanne on työn fyysisestä ja psyykkisestä raskaudesta huolimatta melko hyvä. Esimerkiksi mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön, hyvä koulutustaso ja etenkin ikääntyvien työntekijöiden työsuhteen jatkuvuus vaikuttavat myönteisesti työssä jatkamiseen. (Forma 2000, 6-7.) Toimihenkilöammatteja verrattaessa on myös todettu, että työskentely kansalaisten palveluun, auttamiseen ja opastukseen perustuvissa julkisen sektorin organisaatioissa koetaan mielekkääksi, koska työ on yhteiskunnallisesti merkittävää (ks. Korvajärvi, Järvinen & Kinnunen 1990, 140-146). Terveydenhuolto työllistääkin tällä hetkellä muihin työaloihin verrattuna eniten 50-59-vuotiaita (Ilmarinen 1999a, 42). Työterveyslaitoksen uusimpien tutkimustulosten mukaan sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien työkyky on kuitenkin laskenut merkittävästi vuosien 1997 ja 2000 välisenä aikana kaikissa ikäryhmissä (Liira 2001).

2.2.4 Hoitotyö ammattina

Katkelma 5

”H1: **Jos rupeaa oikein trendikkääksi niin ei, en mä tiedä. Ei oo vissiin kukaan oikein kokeillukkaa. Meillä on samat työvaatteet.**”

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

On eri asia tarkastella työssä ikääntymistä esimerkiksi metallipajassa, tavaratalon kosmetiikkaosastolla ja vanhainkodissa. Muun muassa sukupuolijakaumat ja ulkonäön merkitys vaihtelevat työaloittain huomattavasti. Myös työn fyysinen ja henkinen rasittavuus vaikuttavat siihen, miten ikääntymistä ja ikää työssä merkityksellistetään. Täten hoitotyön luonne ammattina on huomioitava ikääntymispuhetta analysoitaessa.

Tutkimuksessa haastateltiin yhteensä 21 perus- ja sairaanhoitajaa sekä kahta vanhainkodin keittiötyöntekijää. Yhteen ryhmähaastatteluun osallistuneet keittiötyöntekijät osallistuivat ikäkeskusteluun hoitoyhteisön työntekijöinä, hoitohenkilökunnan yhteistyötahona sekä oman ammattiryhmänsä edustajina. En katsonut aiheelliseksi rajata keittiöhenkilökuntaa ryhmähaastattelun ulkopuolelle, sillä kiinnostus kohdistui koko työyhteisön ikämäärytyksiin. Yhteistyö keittiö- ja hoitohenkilökunnan välillä on tiivistä. Työssä ikääntyminen koskee samalla tavalla jokaista työyhteisön jäsentä. Puheen kontekstina näen kuitenkin ennen kaikkea hoitotyön, koska kaikki työskentelivät hoitoyhteisössä.

Hoitotyö on kehittynyt aikojen kuluessa ”palvelijatar-hoitajien” työstä ammattitaitoisten sairaanhoitajien käden taitoja ja teoreettista pohjaa vaativaksi työksi (Pelttari 1997, 50-51). 1800- ja 1900-luvun vaihteessa hoiva palkkatyöläisty ja säätyläisluokkaan kuuluvat naimattomat naiset näkivät sairaanhoidossa itsenäistymisen mahdollisuuden. Hoitajana työskentely yleistyi etenkin kaupungeissa myös alempisäätyisten naimattomien naisten keskuudessa, ja emansipaation hengessä syntyneestä hoivatyöstä kehittyi väylä, jonka kautta naisten yhteiskunnallinen osallistuminen tuli mahdolliseksi. (Henriksson 1998, 64-68, 87-90.)

Katkelma 6

”H1: **Ikääntyneet, ne jollain tavalla pystyy potilaiden tilanteeseen paremmin samaistumaan. Ne pystyy laaja-alaisemmin huomioimaan ja tekee laaja-alaisempia havaintoja sen potilaan voinnista.**”

(Alle 35-vuotiaat työntekijät)

Etenkin 1980-luvulta lähtien hoitotyössä on korostettu ihmiskeskeistä työskentelytapaa, joka tarkoittaa käytännön työssä vastuullisuuden lisääntymistä, potilaskeskeisyyttä, inhimillisyyttä ja yksilöllisyyttä. Hoidettava ihminen nähdään ajattelevana, valintoja tekevänä, vastuullisena ja vapaana. Työhön on kuitenkin aina kuulunut ihmisten tarpeisiin vastaamista, hyvinvoinnin ylläpitämistä, terveyden edistämistä ja kuolemassa tukemista. Sairaanhoitajan työn nykyiseksi kvalifikaatiovaatimuksiksi Paula Pelttari on määritellyt hoitajan persoonalli-

suuden kehittyneisyyden (tuntee heikkoutensa, rajansa ja mahdollisuutensa), hyvän itsetunnon (erottuu joukosta ja kykenee hyväksymään erilaisuutta) sekä rohkeuden (taitojen käyttämisessä, ohjaamisessa, kehittämisessä). Hän korostaa myös, että sairaanhoitajilla tulisi olla emotionaalisen hoivaajan piirteitä, vahva teoreettinen tietoperusta ja kyky soveltaa teoriaa käytännössä. (Pelttari 1997, 50-51, 64, 212-217, .) Nämä ominaisuudet kehittyvät monesti ikääntymisen ja elämäkokemuksen myötä ja nostavat ikääntyneiden työntekijöiden arvoa hoitoalan työyhteisöissä.

Sairaanhoitajan työn merkittävimmät tehtäväalueet muodostuvat perushoidosta, vuorovaikutuksesta potilaan kanssa, toimisto- ja hallintotyöstä sekä yhteydenpidosta muihin ryhmiin (Heiskanen 1986, Sinervon ja Lindströmin 1992, 41 mukaan). Psykiatrisessa sairaalassa työskentely poikkeaa kuitenkin selvästi terveyskeskuksen vuodeosastolla tai vanhainkodissa työskentelystä.

Mielisairaanhoitajan työssä tärkeintä on vuorovaikutus potilaan kanssa. Työtä tehdään yhteistyössä hoitotiimin ja muiden työntekijöiden kanssa. Hoitaja käyttää persoonallisuuttaan työvälineenään, ja tämä tuo työhön paitsi henkistä rasittavuutta ja vaativuutta myös mielekkyyttä ja onnistumisen kokemuksia. Tiedon käyttö ja sen välitys koetaan psykiatrisessa sairaanhoidossa tärkeänä, ja etenkin potilasta koskevaa tietoa sovelletaan ja välitetään hoitotiimille jatkuvasti. (Lehtonen ja Vismanen 1986, Sinervon ja Lindströmin 1992, 43-44 mukaan.)

Hoitajien työn luonne vanhainkodeissa ja vuodeosastoilla ei juuri poikkea toisistaan. Perinteisiä sairaanhoidollisia tehtäviä on kuitenkin enemmän vuodeosastoilla kuin vanhainkodeissa, ja tämän vuoksi sairaanhoitajien ja perushoitajien työn kuva erottuu selkeämmin vuodeosastoilla. (Sinervo ja Elovainio 1998, 10-11.) Vanhainkodeissa asiakkaisiin liittyviä rasisitustekijöitä on todettu olevan terveyskeskuksen vuodeosastoja enemmän, mutta työ vuodeosastolla on hieman kiireisempää ja ergonomisia ongelmia sekä työn suorittamiseen liittyviä ilmapiiriongelmiä on enemmän. (emt. 6-7.) Sinervon (2000, 82) uusimpien tutkimustulosten mukaan työ vanhusten laitoshoidossa on sekä psyykkisesti että fyysisesti erittäin kuormittavaa. Työn ongelmiksi koetaan heikot mahdollisuudet kykyjen käyttöön, työn osittuneisuus, vähäinen itsenäisyys sekä palautteen vähäisyys.

2.2.5 Sukupuoli

Sukupuoli on iän tapaan suhdekäsité – se on kategoria, joka määrittyy historiallisesti, kulttuurisesti ja yhteiskunnallisesti ja jota konstruoidaan eri tavoin kontekstista riippuen (Henriksson 1998, 186). Naistutkijat ovat pyrkineet purkamaan tiettyihin dikotomioihin (esim. perhe/työ) liittyviä hierarkkisia sukupuolikäsityksiä ja näin poistamaan naisille konstruoitua alisteista asemaa yhteiskunnassa. Samalla he ovat myös luoneet uusia, tutkimuksessa analyttisinä työkaluina toimivia, sukupuoleen liittyviä käsitteitä. Esimerkiksi feministisen teorian taustalla on vaikuttanut voimakkaasti määritelmät biologisesta (primäärinen, miesten ja naisten anatomis-fysiologista eroa kuvaava käsité) ja sosiaalisesta (sukupuolisuus kulttuurisesti määrittävänä ja/tai miesten ja naisten vastakkaisuutta kuvaavana terminä) sukupuolesta. Näiden lisäksi sosiaalisen sukupuolen johdannaisena on syntynyt käsité symbolisesta sukupuolesta, jolla jäljitetään sukupuolen ”kaiken yläpuolella olevaa” luonnetta. (Liljeström 1996, 111-116.)

Sukupuolen merkittävyttä tässä tutkimuksessa voidaan perustella ainakin kahdella tavalla:

- a) terveydenhuollon työntekijöitä tarkasteltaessa tutkitaan pitkälti naisten ikääntymistä, sillä alalla työskentelevistä vain noin 10 prosenttia on miehiä (ks. Peltari 1997; Henriksson 1998; Tedre 1999).
- b) ikääntymisen on todettu olevan sukupuolisidonnaista – miesten ja naisten omat kokemukset sekä yleiset mielikuvat ikääntyvistä miehistä ja naisista ovat erilaisia (Nikander 1999a, 35-36; Korvajärvi 1999, 85-101; Ginn & Arber 1995, 1-5; Kangas 1998, 177).

Katkelma 7

”H1: Ja niinku hoitotyön arvo. Sitä ei periaatteessa arvosteta - tykätään, että naisvaltanen ala. No naiset hoitaa. Jos ei ne hoida kotona, niin ne hoitaa työpaikalla. Ja että joku tämmönen arvostuskysymys kyllä on.”

(Yli 50-vuotiaat)

Kuten haastateltava katkelmassa 7 toteaa, naiset ovat huolehtineet hoivan jatkuvuudesta sukupolvi toisensa jälkeen. Tämä on tilanne myös tänään – hoivaaminen palkattomana koti-työnä ja ammatillisena, matalapalkkaisena työnä on edelleen pitkälti naisten vastuulla. Terveydenhuollon ammattien kehitys on limittynyt yhteen naisten koulutustason nousun kanssa. Koulutukselliset ja ammattikulttuuriset jaot ovat paitsi kohottaneet naisten asemaa myös jaotelleet ja hierarkisoineet naisia. Hoivasta on tullut sekä naiskysymys että sosiaali- ja terveyspoliittinen kysymys. (vrt. Henriksson 1998, 1-4.)

Silva Tedre (1999) on lähestynyt hoivakeskustelua hoivaan liittyvien itsestään selvyyksien purkamisella. Hän pohtii, miksi puhutaan hoivasta hoidon ja työn sijaan. Hoivan käsittäminen naisten työksi ja ammatiksi tuo esiin hoivaan piilotetun sukupuolisuuden: ”hoivan sana-

ton sopimus on sopimus hoivasta naisten työnä, naisten vastuuna ja naisten osaamisena” (emt., 55). Raskas, rutiininomainen ja fyysinen työ on osa naisten kokemaa arkea, vaikka hoitotyöstä ulospäin välittyvässä kuvassa korostuukin työn henkinen puoli. (emt, 40-43, 53-61, myös Twigg 2000, 393, 405-408.) Aineistossani hoitotyö näyttää korostuvan ennen kaikkea eri ikäisten naisten vastuuna ja osaamisena.

Katkelma 8

”H1: **Enemmän se tulee mulla ikääntyminen puheeksi täällä työssä** tai mä ajattelen sitä työssä. Että **kotona** niin, jotenki on **helpompi sitte elää ja olla**. (yksityiskohtia) Kumminki niinku **omassa elämässä niin tuntee olevansa nainen ja viehättävä**. Niin niin tää ristiriita, kun **näis sosiaalis rooleis ei oo niin viehättävä**, täällä ku on. Ja sitte ku on ne omat, ihan oma kokonaisuus omasta elämästä, niin on ihan viehättävä vaikka on tämän ikäinen. Ja sitten se **suhde omaan naiseuteen**, niin **se on jotenki niinku vapaampi**. Sitä ei oo niin estonen.” (Yli 50-vuotiaat)

Yhteiskunnallinen keskustelu iästä on usein sukupuolineutraalia (kuten esimerkiksi edellä erittelemäni sukupolvikonteksti osoittaa), vaikka sukupuolella on tutkitusti merkitystä esimerkiksi työelämässä ja parisuhteessa ikäännyttäessä (Ginn & Arber 1995, 1-5.). Ikäkomitean käyttämät (ikäntyvä ja ikäännytynyt työntekijä) käsitteetkään eivät tuo esiin sukupuo- lieroja, ja kuvaukset sukupuolen ja iän välisestä suhteesta työelämässä jäävätkin tutkimuk- sissa monesti vajavaisiksi (Korvajärvi 1999, 88-101). Katkelmassa 8 haastateltava korostaa ikääntymisen ristiriitaisuutta etenkin työelämässä. Naiseus ja ulkonäön muutos nousevat työelämässä näkyviksi, mutta kotona nainen voi elää ikäänsä, ulkonäköään ja viehättävyyttään kyseenalaistamatta. Toisin sanoen työyhteisössä naista määritellään iän ja ulkonäön perusteella, mutta kotona nainen ei ole vastaavan tarkasteleun kohteena.

Vaikka ryhmähaastatteluissa sukupuolittunut ikääntyminen ei pääsääntöisesti ollut selkeä keskustelun aihe, ikääntymispuheen taustalta heijastui kuvauksia eri ikäisistä naisista, naisen elämänkulusta (äitiydestä ja isoäitiydestä) ja naisen kehon vanhenemisesta. Miesten ikääntyminen ei puhuttanut ketään, ei haastateltuja miehiä eikä naisia. Johtuuko tämä siitä, että miehiä ei juuri tutkituissa työyhteisöissä ole vai siitä, että miehen ikääntymistä ei koeta aiheeksi – eikä ongelmaksi?

Naistutkijat kuvaavatkin naisen vanhenemisen todellisuutta ikääntymisen kaksoisstandardin käsitteellä. Termi ”viittaa siihen, miten nainen ikääntyessään asettuu sekä ikänsä että suku- puolensa kautta alisteiseen asemaan, kun taas miehen sosiaalinen arvo osittain kasvaa hänen ikääntyessään” (Kangas & Nikander 1999, 16). Edellä mainittuun viitaten onkin syytä poh- tia, miksi miesten arvo kasvaa ja naisen laskee, vaikka sosiaaliset ansiot karttuvat ikäänty- misen myötä yhtä lailla naisilla kuin miehilläkin. Yksi selitys tähän saattaa löytyä siitä, että naisten arvo perustuu edelleen voimakkaammin ulkonäköön kuin miesten.

Myös yhdenikäisyyden yleistyvän kulttuurin on tulkittu luovan omalla tavallaan naisten ikääntymisen kaksoisstandardia. Pirjo Nikander (1999a, 35-36) on pohtinut, onko nuoruutta ihannoiva ja iättömyyteen pyrkivä yhteiskunta luonut pakon säilyttää ikääntyvä naisruumis nuorekkaana ja jakkupukuisena epätasa-arvoisen kohtelun ja ikäsorron välttämiseksi. Tätä on syytä miettiä etenkin työelämässä.

Sukupuolelle annetut merkitykset muuttuvat vanhenemisen ja iän myötä. Naisruumiin vanheneminen tulkitaan kielteiseksi ja naisen asemaa heikentäväksi. Naisen oma ruumis paljastaa vanhenemisen; itsenäisyys, toimijuus ja minuus toteutuvat silloin, kun ruumis sen sallii. Sosiologisessa ruumiillisuustutkimuksessa ruumis käsitetään kulttuurin osaksi. Oma elämäntapa ja kyvykkyys näkyvät yksilön ruumiissa. Ikääntyminen aiheuttaa haasteita ruumiinsa kautta elävälle, sillä ikääntymisen vaikutuksia kehossa ei voida täysin peittää. Ikääntyminen asettaa siis kehon muokkaamiselle rajoja. (Kangas 1998, 177.)

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

3.1 Diskurssianalyttinen lähestymistapa

Tutkimukseni tekemistä hidasti alkuvaiheessa se, että sopivan teorian löytäminen tutkimukselleni oli vaikeaa. Teoriatonta tutkimusta en halunnut tehdä ja tuntui, että olin ajautunut pattitilanteeseen. Umpikuja alkoi purkautua, kun oivalsin ratkaisun löytyvän diskurssianalyttisestä lähestymistavasta. Diskurssianalyttisten tutkimusten kirjo on laaja, eikä diskurssianalyysi tarjoa valmista teoreettista viitekehystä. Käsitänkin diskurssianalyysin Pirjo Nikanderin (1995, 17) tavoin yleiseksi perspektiiviksi, jonka pohjalta muokataan analyttiset työkalut tutkimuksen aiheeseen ja aineistoon sopivaksi. Tutkimuksessani sovellan erityisesti Arja Jokisen, Kirsi Juhilan ja Eero Suonisen (1993; 1999), Margaret Wetherellin ja Jonathan Potterin (1992) sekä Norman Faircloughin (1992) metodologisia käsityksiä.

Diskurssianalyysissä teoreettisuus sisältyy metodologisuuteen. Tutkimuksen tekemisen lähtökohta on erilainen kuin rakenteiden tutkimisen perinteessä, jossa kehitetään makrokäsitteitä ja muodostetaan niiden avulla asioista kokonaisuuksia. Teoria näkyy keskusteluissa tuotettujen merkitysten korostamisessa ja analyysin apuna käytettävissä käsitteissä. Aineistoja ei jäsennetä abstraktien käsitekehikkojen kautta, vaan rakenteet löytyvät ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta ja toiminnasta. (Juhila & Suoninen 1999, 246, 249.) Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että tutkimuksen taustalla vaikuttavia ideologioita ei huomioitaisi, sillä tutkittavien diskurssien nähdään kiinnittyvän yhteiskuntaan konteksteissaan (Wetherell & Potter 1992, 66). Yhteiskunnalliset instituutiot ovat siis osa tutkimuskohdetta, vaikka niitä tulkitaan yksityiskohtia painottavassa analyysissä kielenkäytöstä käsin. Instituutiot tulevat esiin esimerkiksi subjektipositioita työntekijöille tuotettaessa. (Suoninen 1999, 18-20.)

Kun perinteisissä sosiaalitieteellisissä tutkimuksissa huomio kiinnitetään siihen, mitä ihmiset tutkittavasta asiasta sanovat, diskurssianalyttisessä tutkimusotteessa tarkastellaan edellisen lisäksi sitä, miten ihmiset tuottavat vakiintuneita, kielelle alisteisia käsityksiään (Fairclough 1992, 24). Diskurssien käsitetään paitsi todentavan yhteisöjen sisäisiä lainalaisuuksia (sosiaalisia identiteettejä, sosiaalisia suhteita, tiedon ja uskomusten rakenteita) myös tuottavan ja muokkaavan uusia käytäntöjä ja käsityksiä (Fairclough 1992, 65; Suoninen 1999, 17-20). Analyysin kohteena on siis lingvistinen teksti, jota tulkitaan tekstin omista aineistokohtaisista lähtökohdista käsin (emt., 35).

Aineistossa esiintyvän vuorovaikutuksellisuuden katsotaan kontekstualisoivan sanottua. Moniulotteinen tapahtumatilanne eli konteksti muodostaakin diskurssianalyysin perustan. Erilaisia konteksteja voidaan käyttää myös analyysin apuvälineenä. Tässä tutkimuksessa

kontekstit ovat tärkeä osa analyysiä, sillä käsitän haastateltavien välisen vuorovaikutuksen konteksteineen ilmentävän ja muokkaavan merkitysten tuottamistapoja. Tarkastelen konteksteja sitä mukaa, kun ne ryhmähaastattelutilanteessa tulevat ilmi. (vrt. Jokinen, Juhila, Suoninen 1993, 29-38.)

Tutkimustehtävääni sisältyy myös pyrkimys ikääntyneiden ja nuorten työntekijöiden itselleen ja toisilleen muodostamien subjektipositioiden paikallistamiseen. Tässä tutkimuksessa subjektipositio on identiteettiä toimivampi käsite, sillä tarkastelen ihmisille rakentuvia positioita tietyssä systeemissä eli työyhteisössä tapahtuvassa vuorovaikutteisessa keskustelussa. Tilanteessa muodostetut subjektipositiot paikallistuvat tiettyihin diskursseihin. Positioiden sisältö määräytyy paitsi diskurssin myös käytettyjen kontekstien mukaan (vrt. Jokinen & Juhila 1999, 67-70.)

Subjektipositioiden tutkiminen liittyy diskurssianalyttisen identiteettitutkimuksen perinteeseen. Konstruktionismiin pohjautuvassa tutkimussuuntauksessa identiteettiä ei käsitetä ihmisen pysyväksi ominaisuudeksi, vaan tilanteen mukaan ja toiminnan myötä muuttuvaksi määrittelyksi. Identiteettitutkimuksissa tarkastellaan etenkin sitä, miten itselle tai toiselle kuuluvia oikeuksia, velvollisuuksia tai ominaisuuksia määritellään. Keskeiseksi nousevat ihmisten sosiaalisessa kanssakäymisessä toiminnalleen, itselleen ja ympäristölleen antamat merkitykset sekä kielenkäytön rooli todellisuuskuvaa muodostettaessa. (Jokinen & Juhila 1999, 67-70.) Peter L. Bergerin ja Thomas Luckmannin mukaan identiteettityypeistä voidaan esittää teorioita ja tulkintoja vain silloin, kun niitä tarkastellaan todellisuutta koskevista yhteisöllistä kehyksistä käsin. (Berger & Luckmann 1995, 195-202.)

3.2 Tutkimustehtävä

Tutkimustehtävän kehittäminen lähti liikkeelle ajatuksesta, jossa vertailun kohteena olisivat ikääntyneiden ja nuorten työntekijöiden keskustelut omasta iästä ja huomattavasti omasta iästä poikkeavien työntekijöiden iästä. Alun perin mielenkiinnon kohteena oli etenkin se, miten iän toiseus tulee keskusteluissa ilmi. Tutkimustehtävä kehittyi diskurssianalyttisen tutkimusotteen myötä siten, että lopulliseksi kysymykseksi muodostui ikään ja ikääntymiseen liittyvien diskurssien paikallistaminen aineistosta. Vertailuasetelma nuorten ja ikääntyneiden työntekijöiden välillä kuitenkin säilyy, sillä tarkastelen myös, miten ikääntyneitä ja nuoria työntekijöitä kuvataan ikädiskurssien sisällä ja miten kuvaukset eroavat toisistaan.

Tiivistetysti ilmaistuna tutkin:

- a) miten hoitoalalla työskentelevät ikääntyneet ja nuoret puhuvat omasta ja toisen iästä sekä vanhenemisesta?
- b) millaisiin diskursseihin työntekijöiden ikä keskusteluissa liitetään?
- c) millaisia subjektipositioita ikääntyneille ja nuorille työntekijöille noissa diskursseissa tuotetaan?

Pyrin sitomaan analysoitavat diskurssit ja subjektipositiot keskusteluiden taustalla vaikuttaviin konteksteihin. Koska tarkastelun kohteena ovat hoitoalalla työskentelevät, hoitoalan työyhteisöt muodostuvat jo lähtökohtaisesti keskeiseksi kontekstiksi. Pidän kontekstien huomioimista tärkeänä, sillä niiden avulla pystyn liittämään haastattelussa tuotetut määrittymät iästä ja ikääntymisestä laajempaan yhteiskunnalliseen keskusteluun.

3.3 Tutkimusaineisto

Tutkimusaineiston kerääminen lähti liikkeelle tutkimustehtävän pohjalta. Koska keskeisenä tavoitteenani on tuoda esiin kahden, kronologiselta iältään toisistaan poikkeavan työntekijäryhmän ikäkäsityksiä, valitsin tutkimusmenetelmäksi ryhmähaastattelut. Ryhmähaastattelusta koostuva aineisto helpottaa eri ikäisten käsitysten vertailua. Myös ikädiskurssien ja subjektipositioiden tuottamisprosessia analysoitaessa ryhmähaastattelut aineistona tuottavat mielenkiintoisia havaintoja. Ryhmähaastatteluissa korostuvat työntekijäryhmien yhteiset ikäkäsitykset sekä kaikkia yhdistävä työyhteisö. Kuten Pekka Sulkunen (1990, 265) on todennut, ryhmähaastattelujen avulla voidaan päästä hyvin lähelle pienoiskulttuurin merkitysrakenteita. Pienoiskulttuureiksi käsitän tutkittavat hoitoalan työyhteisöt ja tulkinnan kohteeksi ikää ja ikääntymistä koskevat diskurssit.

Minun oli myös määriteltävä itselleni, kenet kelpuuttaisin ikääntyneeksi ja nuoreksi työntekijäksi. Valtioneuvoston asettama ikäkomitea määrittelee ikääntyvän ja ikääntyneen työntekijän kronologisen iän perusteella: ikääntyvä työntekijä on yli 45-vuotias ja ikääntynyt työntekijä yli 55-vuotias, edelleen työelämässä mukana oleva henkilö (ks. Korvajärvi 1999, 86-87).

Tässä tutkimuksessa ikääntyneinä työntekijöinä tarkastellaan yli 50-vuotiaita. Päädyin tähän ikärajaan siksi, että ryhmähaastattelun tekeminen yli 55-vuotiaille olisi ollut vaikeaa, sillä hoitoalan työyhteisöissä on harvoin useita yli 55-vuotiaita työntekijöitä johtuen hoitajien verrattain alhaisesta eläkeiästä (55 vuotta). Perustelen ikärajaa myös sillä, että vaikka yli 50-vuotiaita ei käsitetäkään nykypäivänä ikääntyneiksi, heillä on pitkä työhistoria ja työntekijöinä he ovat saattaneet ikääntyä jo 30 vuotta. Olen kuitenkin tietoinen myös luokiteltapani heikkoudesta, jonka mm. Anne Kouvonen (1999, 99) tuo ikäsyryntää koskevassa tutkimuksessaan esiin. Kun ikääntyvien ryhmään niputetaan yli 50-vuotiaat työntekijät, unohdetaan helposti, että 50-vuotiaan ja 60-vuotiaan asema työelämässä on erilainen. Myös elämäntilanteissa on eroja: toisella on edessä vielä 10 vuotta työelämässä, kun taas toinen on lähivuosina jäämässä eläkkeelle. Nuoreksi työntekijäksi määrittelin alle 35-vuotiaat työntekijät, sillä koulutusajan pidentymisen vuoksi nuoret siirtyvät nykyään yhä myöhemmin työelämään ja harvassa työyhteisössä on useampia alle 30-vuotiaita työntekijöitä.

Olen kiinnostunut erityisesti toimihenkilöammateissa työskentelevien ikäkokemuksista. Tutkimuskohteeksi valitsin hoitoalalla työskentelevät. Hoitotyön luonteen vuoksi oletan, että nuoret ja ikääntyneet työntekijät tekevät keskenään tiivistä yhteistyötä ja heillä on täten näkemyksiä siitä, mitä ikääntyminen eri ikäisille työntekijöille merkitsee. Hoitotyö edustaa

niin sanottuja perinteisiä työaloja, joissa ikäkysymys on erilaisessa roolissa kuin esimerkiksi nuoruutta ja uuden oppimista korostavalla uusmedia-alalla.

Keräsin aineistoa keväällä ja syksyllä 2000 kolmessa eri työyhteisössä: vanhainkodissa, terveyskeskuksessa ja psykiatrisessa sairaalassa. Ikääntyneet ja nuoret työntekijät muodostivat kussakin työyhteisössä oman 3-5 hengen ryhmänsä. Olen kiinnostunut erityisesti samaan ikäryhmään kuuluvien yhteisistä ikämäärityksistä, ja siksi rajasin ryhmähaastattelut koskemaan pelkästään tiettyjä ikäryhmiä. Haastatteluja oli yhteensä kuusi ja kaikki haastattelut nauhoitettiin. Ikääntyneiden ryhmässä haasteltavien ikä vaihteli 50-59 vuoden välillä eli ikähajonta oli selkeä. Nuorten haastatteluihin osallistuneista suurin osa oli 30-35 -vuotiaita, mutta mukana oli myös 70-luvun puolivälissä syntyneitä nuorimman ollessa 24 vuotta.

Haastateltavien etsimisessä lähdin liikkeelle mahdollisimman läheltä itseäni. Keväällä otin yhteyttä vanhainkotiin, jossa olin ollut muutamaa vuotta aikaisemmin kesätöissä. Haastattelujen sopiminen kävikin yllättävän helposti, ja ensimmäinen haastattelu toteutui jo viikon kuluttua tutkimusluvan pyytämisestä. Työntekijät osallistuivat haastatteluun vapaaehtoisesti työajallaan, tosin ymmärsin vanhainkodin johtajan päättäväisen asenteen aikataulujen järjestämisessä edistäneen osallistumishalukkuutta.

Haastattelua ei suunnattu erityisesti naisille, mutta miesten haastattelu kyseisellä työpaikalla oli mahdotonta, sillä henkilökuntaan ei kuulunut yhtään miespuolista työntekijää. Yli 50-vuotiaiden haastatteluun osallistui kaksi hoitajaa ja kaksi keittiötyöntekijää ja alle 35-vuotiaiden haastatteluun neljä hoitajaa, jotka sattuvat olemaan samaan aikaan työvuorossa. Johtaja oli kuitenkin tiedottanut haastattelusta koko henkilökunnalle ja tarjonnut haastattelumahdollisuutta kaikille yli 50-vuotiaille ja alle 35-vuotiaille työntekijöille. Vanhempien työntekijöiden haastattelutilanne oli vapautunut, sillä haastateltavat tunsivat hyvin toisensa ja olivat olleet työtovereita jo useita vuosia. Ohjasin haastattelua kevyesti kysymyksillä, mutta spontaania puhetta tuli paljon 45 minuuttia kestäneen haastattelun aikana. Nuorempien haastattelussa osallistuin keskusteluun aktiivisemmin kyselemällä ja tarkentamalla, ja vapaamuotoinen keskustelu haastateltavien kesken jäi vähäiseksi. Haastattelu jäikin koko aineiston lyhytkestoisimmaksi; keskustelua käytiin noin puoli tuntia.

Syksyllä jatkoin haastattelupaikkojen etsimistä. Hain tutkimuslupaa kotipaikkakuntani terveyskeskuksesta sekä toisesta kesätyöpaikastani psykiatrisesta sairaalasta. Näiden haastattelujen toteuttamisessa törmäsin järjestelyongelmiin. Vaikka olin omasta mielestäni määritellyt ikäraajat löyhästi, jokainen haastattelu työpaikalla organisoitunut kertoi juuri näiden ikäryhmien olevan työpaikalla vähemmistössä. Hankaluutena oli erityisesti se, että samaa ikäryhmää olevat työntekijät olivat harvoin yhtä aikaa työvuorossa ja irrotettavissa työstään

noin tunnin pituiseen haastatteluun. Muutaman kuukauden odottelun jälkeen olin kuitenkin saanut aineiston kokoon.

Terveyskeskuksessa haastatteluun osallistui kolme nuorta ja kolme ikääntynyttä naistyöntekijää vapaaehtoisesti työajallaan. Molemmissa noin 45 minuutin haastatteluissa keskustelu pysyi aiheessa ja kaikki haastateltavat olivat aktiivisesti mukana, mikä teki haastattelutilanteesta vuorovaikutteisen. Koko hoitohenkilökunnalle oli tiedotettu haastattelusta ja kaikilla oli halutessaan mahdollisuus osallistua haastatteluun.

Psykiatrisessa sairaalassa aineistoa muodostettiin neljän ikääntyneen (yksi mies- ja kolme naistyöntekijää) ja viiden nuoren työntekijän (kolme nais- ja kaksi miestyöntekijää) erillisissä ryhmähaastatteluissa sekä yhden ikääntyneen miestyöntekijän kirjallisessa selvityksessä. Nuorten 45 minuutin pituisessa ja ikääntyneiden puolitoistatuntisessa haastattelussa puhe ikääntymisestä ylsi abstraktille tasolle ja keskustelut olivat vivahteikkaita teemoiltaan.

Tutkimusmenetelmän etuna on, että ryhmähaastattelussa haastateltavat kontrolloivat toisiaan. Näin ollen pystyin vähentämään omaa vaikutustani haastattelujen kulkuun ja korostamaan yhteisön omien lainalaisuuksien mukaisia määrittelyksiä. Ryhmähaastattelu on myös tehokas menetelmä: kuudessa ryhmähaastattelussa sain esiin 23 työntekijän ikämäärittelyjä. (ks. Sulkunen 1990, 264.)

Käytin haastatteluissa väljää haastattelurunkoa, jonka tarkoituksena oli paitsi ohjailla kevyesti keskustelua myös houkutella esiin haastateltavien omia näkemyksiä (ks. Liite 1). Ryhmähaastatteluissa ongelmaksi saattavat muodostua ryhmiä dominoivat yksittäiset henkilöt. Haastattelijan tehtävänä ei ole kuitenkaan puuttua keskustelun kulkuun, vaan keskustelun avattuaan pysytellä keskustelussa sivummalla. Tavoitteena on luoda vapaamuotoinen, mutta kuitenkin asiassa pysyvä keskustelu. (Syrjälä ja Numminen 1988, 105, Eskolan & Suorannan 1996, 74 mukaan.) Jokaisessa haastatteluryhmässä oli keskustelua hallitsevia henkilöitä, mutta en kokenut tätä ongelmaksi, sillä myös muut haastateltavat osallistuivat yhteisen mielipiteen rakentamiseen. Dominoivat henkilöt on vain tunnistettava ja heidän vaikutusvaltansa on otettava huomioon määritysten rakentumisprosessissa. Toisin sanoen on tuotava esiin, kenen tulkintaa tapahtumista tarkastellaan (ks. Wetherell & Potter 1992, 63).

Koin itse olevani siinä mielessä osa ryhmää, että osallistuin keskusteluun jatkokysymyksin ja tarkennuksin tilanteen mukaan. Ehkä osittain tämän vuoksi jokaisesta haastattelutilanteesta tuli oman näköisensä; toisessa puhe iästä pyöri pääasiassa nykyhetkessä ja nykyisessä työpaikkakulttuurissa ja toisessa keskustelu kulki työn ja vapaa-ajan sekä eri aikakausten välillä. Haastatteluista muodostui sosiaalisia tilanteita, joissa tärkeintä oli, että haastatelta-

vat toivat ajatuksensa esiin omalla tavallaan, omin sanoin. Väljä haastattelurunko antoi mahdollisuuden keskustella erityisesti niistä aiheista, jotka haastateltavat kokivat tärkeiksi. Aineiston pohjalta pystyin myös pohtimaan, mikä iässä ei puhuttanut ja miksi ei puhuttanut. (vrt. Silverman 1993, 94-99.) Holstein & Gubrium (1995, 16-17) puhuvatkin aktiivisesta haastattelutavasta tulkitsevana käytäntönä, jossa tavoitellaan vastauksia miten- ja mitä-kysymyksiin mahdollisimman arkipäiväisesti. Haastattelutilanne muistuttaa keskustelua, joka on avoin erilaisille teemoille. On huomioitava, että tilanteessa muodostetut merkitykset heijastuvat haastattelijan kysymyksistä, haastateltavien elämäkerroista, paikallisesta kulttuurista ja tavoista kohdata haastattelutilanne ja tutkimusaihe. Tällöin merkityksistäkin tulee ainutlaatuisia. (emt.)

3.4 Analyysiä rajoittavia tekijöitä

Haastateltavien puhetapojen erilaisuus aiheutti ongelmia. En ollut tullut ajatelleeksi haastattelupaikkoja suunnitellessani, että maantieteelliseltä sijainniltaan poikkeavissa haastattelupaikoissa ihmisten puhetavat ja murteet olivat hyvin erilaisia. Koska tutkimusotteeni edellyttää haastattelupätkien tuomista osaksi tutkimusta, minulla ei ollut muuta mahdollisuutta kuin neutralisoida haastateltavien murrepainotteista puhetapaa tai yksittäisten haastateltavien persoonallisia ilmauksia. Tämä köyhdyttää auttamatta ainakin jossain määrin aineistoa, mutta puolustaa paikkaansa haastateltavien tunnistamattomuutta edistäessään. Koska haastateltavat puhuivat myös arkaluontoisista asioista työyhteisöstään käsin, pidin tunnistamattomuutta erittäin tärkeänä ja eettisesti arvokkaana seikkana.

Puolustan kielen neutralointia myös sillä, että kyseessä on yhteiskuntatieteellinen tutkimus, jossa pääpaino on diskurssianalyttisestä otteesta huolimatta puheen sisällöissä eikä ulkoisessa asussa. En ole kajonnut asiiasältöihin, lauserakenteisiin tai vuoropuhelun kulkuun, jotka ovat analyysin tärkeitä kohteita. Tutkimusotteen valintaan tämä vaikuttaa siinä mielessä, että kielen yksityiskohtiin ulottuva tulkinta ei ole mahdollinen. Toisin sanoen lingvistiikka ei ole tutkimuksen keskiössä.

Tutkimustehtävän puitteissa vertailu ikääntyneiden ja nuorten työntekijöiden käsitysten välillä on keskeistä, mutta esimerkiksi sellainen vertailu, jossa tarkasteltaisiin ikääntyneiden ryhmähaastattelujen eroja, ei ole tavoitteena. Sen sijaan kaikissa ikääntyneiden ryhmähaastatteluissa esiin tulleita näkemyksiä tarkastellaan suhteessa ikääntymisen ja iän moninaisuuteen. En myöskään vertaile samassa työyhteisössä tehtyjä nuorten ja ikääntyneiden haastatteluja keskenään, vaikka työyhteisön vaikutus ikäkäsitysten ja -kokemusten muodotumiseen saattaisikin tulla selkeämmin esiin tällaisessa vertailussa.

Haastateltavien sukupuolen esiin tuominen aineistolainauksen yhteydessä olisi houkuttelevaa tutkimustulosten kannalta katsottuna. Ongelmana on kuitenkin se, että 23 haastateltavan joukossa on ainoastaan kolme miestä (yksi yli 50-vuotias ja kaksi alle 35-vuotiasta). Kaikki miestyöntekijät edustavat samaa työyhteisöä ja olisivat täten tunnistettavissa. Sukupuoli on kuitenkin läsnä työntekijöiden ikäkeskusteluissa (ks. luku 2.2.5), vaikka haastateltavien sukupuolta ei olekaan merkitty haastatteluotosten yhteyteen. Nostan sukupuolen esiin niiden katkelmien yhteydessä, jossa naiseus tai miehisuus on selvästi merkityksen tuottamisen taustalla.

Jokaisessa haastattelulainauksessa ensimmäisenä puhuva on merkitty tunnuksella H1 seuraava H2 jne. Eri lainauksissa sama henkilö on useimmiten merkitty eri tunnuksilla, mikä

tekee yksittäisen henkilön lineaarisen ikäkäsityksen analysoimisen mahdottomaksi. En ole kiinnostunut yksittäisten henkilöiden ikäkäsityksiä, vaan tarkastelen tietyn pienoiskulttuurin pohjalta rakennettua ikäkuva. Tämä turvaa myös haastateltavien tunnistamattomuutta. En myöskään katsonut tarpeelliseksi mitata keskusteluissa esiintyvien taukojen pituutta tai korostaa tavupainotuksia. Keskustelun tauot on merkitty siten, että lyhyt tauko on ilmaistu pilkulla (,) ja pitkä pisteellä (.). Kolme peräkkäistä pistettä (...) kuvaavat keskustelun pysähtymistä. Ryhmähaastattelussa esiintyy luonnollisesti päällekkäistä puhetta, minkä olen pyrkinyt tuomaan esiin (suluissa). Myös muut huomautukset aineistolainauksen yhteydessä on merkitty sulkujen sisään. Puheenvuoron vaihtumista ”lennossa” olen jäljittänyt kahdella vinoviivalla (\).

3.5 Analyysitapa tarkennettuna

Aineiston analysoinnissa tehdään aina valintoja sen suhteen, mihin haastateltavien puheessa kiinnitetään huomiota ja mitä aineistosta tuodaan esiin. Tämän vuoksi tavoitteenani on kuvata aineiston analysointia mahdollisimman tarkasti ja kirjoittaa auki analyysin kulku ja johtopäätöksien perustelut. Tutkimusotteeni on analyttinen, enkä ainakaan tietoisesti pyri ottamaan kriittistä eli kantaaottavaa otetta tutkittavaan aiheeseen. Analyttisessä diskurssi-analyysissä tutkijan tavoitteena on suhtautua avoimesti aineistoon ja aineiston jäsentelyyn. Aineiston analysoinnin jälkeen tarkoituksena on tuoda tulokset vuoropuheluun aikaisempien tutkimusten kanssa, ja vaikuttaa tältä osin yhteiskunnassa käytävään ikääntymiskeskusteluun. (Jokinen & Juhila 1999, 66, 85-87.)

Responsiivisessa analyysitavassa ihmisten keskinäinen merkitysten rakentaminen on kiinnostuksen kohteena. Ryhmähaastattelun analysointi on responsiivista, sillä juuri tällaisessa aineistossa vuorovaikutuksellinen vastavuoroisuus merkitysten tuottamisessa korostuu. Myös retorisuutta eli puheen vakuuttavuuden tekniikoita voi tuoda esiin samaa aineistoa analysoitaessa, vaikka pääpaino olisikin responsiivisuudessa. Haastattelutilanteessa ihmiset koettavat saada muut vakuuttuneiksi kannastaan ja samalla vastaavat muiden haastateltavien mielipiteisiin. (emt.) Minun tapani analysoida aineistoa painottuu responsiivisuuteen, mutta koetan kiinnittää huomioita myös haastateltavien vakuuttamisen tekniikoihin. Mielestäni haastateltavien puheen vakuuttavuudella on suuri merkitys siihen, millainen määritys ryhmässä jää ikääntymisestä elämään; kuka onnistuu vakuuttamaan muut ja millaiseen yhteiskunnalliseen diskurssiin ikä liitetään (vrt. Wetherell & Potter 1992, 62).

Aikaisemmin mm. Päivi Korvajärvi (1999) on tarkastellut tapoja, joilla ikääntymistä työyhteisössä hahmotetaan. Hän totesi ikääntymiseen työssä suhtauduttavan sekä ongelmana että voimavarana. Korvajärvi kiinnitti huomiota mm. siihen, että ikään liittyvä ongelmapuhe tulee esiin muiden kuin suoranaisesti ikääntymiseen liittyvien asioiden kautta. Esimerkkinä hän mainitsee tietotekniikan käytön oppimisen ja huolen ikärakenteen vinoutumisesta työpaikalla. (emt, 87.) Tein myös saman huomion heti analyysiprosessin alkuvaiheessa. Nämä muut, ikääntymisteemaa sivuavat keskusteluaiheet, olivat myös minulle polkuja, joiden kautta lähdin analyysiä rakentamaan. Nuo polut johtavat jonnekin, jos pitää mielessä niiden sieten ikääntymispuheeseen. Ikääntymiskeskustelusta itsenäisinä teemoina niitä ei tutkimuskysymyksen kannalta katsottuna sovi tarkastella, sillä silloin eksytään helposti aiheesta.

Ajaudiinkin diskurssien paikantamisessa aluksi väärille urille, sillä teemoittelulle uskollinen pääni pyrki itsepintaisesti erittelemään aineistosta selkeitä aiheita, joita ikääntymisestä puhuttaessa sivuttiin. Teemoittelin ikääntymispuhetta niiden aiheiden mukaan, jotka nyt näen

diskurssien sisällä tai puhetta kontekstualisoivina tekijöinä. Tällaisia teemoja olivat esimerkiksi työkyky ja työssä jaksaminen. Olin ajautumassa haastatteluissa käsiteltyjen aiheiden raportointiin. Ymmärsin, että tällä tavalla en pääse käsiksi tutkimusongelman ratkaisuun. Luettuani haastattelut useampaan otteeseen läpi, lähdin systemaattisesti käymän läpi aineistoa tutkimuskysymys tiukasti mielessäni. Koetin kiinnittää huomiota ainoastaan siihen, miten ikääntymisestä ja omasta iästä puhuttiin.

Pohdin, miten itse puhun iästä ja mitä puhettavan taakse kätkeytyy. Oivalsin, että eri aihealueilla liikkuessani pintaan nousee erilaisia tunteita. Myös haastateltavien ikäpuheessa havaitsin lukuisia viittauksia tunteisiin. Ikäkäsitysten muodostamisen yhteydessä mainittiin, miten ikä ja etenkin ikääntyminen aiheuttivat ylpeyden, pettymyksen, pelon ja kiukun tunteita ja kokemuksia. Haastateltavien puheesta oli tunnistettavissa myös huumorin, kyllästyneisyyden ja toivon täyttämää ikäkeskustelua. Analyysissä pyrin siis löytämään aineistosta tunnekuvausten ja kontekstien välisiä suhteita. Tässä tutkimuksessa vakiintuneiksi diskursseiksi määrittelen sellaiset tunnetilojen ja kontekstien vuorovaikutusta kuvaavat suhteet, joita ikäkeskustelu tuottaa ja jotka saavat itsenäisen aseman haastateltavien välisessä vuoropuhelussa.

Eero Suoninen (1999, 116-121) puhuu puheen muotoilusta, sävyistä ja tyyleistä jäljittäessään haastattelutilanteen arkaluontoista ilmapiiriä ja taustalla vaikuttavia tunteita. Minun tapani paikallistaa aineistosta diskursseja muistuttaa Suonisen tyyliä; kronologinen ikä sinällään ei aiheuta tunneilmauksia, mutta kun ikä liitetään sosiaalisiin konteksteihin (työhön, sukupuoleen, perheeseen jne.), tulevat myös tunnekuvaukset määrittelyssä oleellisena osana esiin. Tunnepitoisuus on tunnistettavissa haastateltavien sanavalintojen, naurahduksien ja kiertoilmaisujen avulla (emt.).

Ensin paikallistin aineistosta ikää pätevyytenä jäsentävän diskurssin. Ikään liittyvä pätevyyspuhe vakiintui diskurssiksi siksi, että se tuntui kuvaavan parhaiten iän ja ammattitaidon välistä suhdetta, jota haastateltavat toivat tyytyväisinä ja itsevarmoina esiin. Pätevyysdiskurssia paikallistaessani minua alkoi kuitenkin vaivata pätevyyden lomassa esiintyvä negatiivinen puhetyyli, jonka nimesin stigmadiskurssiksi. Pätevyysdiskurssi kietoutui tuohon negatiiviseen ikämääritelmään yhtenä, mikä teki keskustelusta ristiriitaista. Kyseessä ei kuitenkaan ollut ammattitaitoon pohjaavan pätevyysdiskurssin puhdas negaatio, sillä vastakkaiseen puhetapaan sisältyi ammattitaitoteeman lisäksi käsityksiä mm. ruumiillisuudesta ja sukupuoliisuudesta. Stigmadiskurssin tunnistin puheesta sellaisissa yhteyksissä, joissa puheesta välittyi ikämääritelmien tai –kokemusten tuottamaa ahdistusta, häpeää, pettymystä tai kiukua.

Rajallisuuskurssi oli kaikkein selvimmän luettavissa auki aineistosta. Tähän vaikutti varmasti yleinen keskustelu; 1990-luvulla ikää tarkasteltiin työelämässä monessakin mielessä rajallisuutena (väsymys, oppimiskyvyn heikkeneminen jne.). Myös haastatteluissa iästä puhuttiin useaan otteeseen rajallisuutena. Kun pätevyys- ja stigmadiskursseissa tunnekuvaukset auttoivat diskurssien paikantamisessa, korostuivat rajallisuuskurssin yhteydessä puheen taustalla vaikuttavat kontekstit. Myös kuvaukset rajallisuuskokemuksista (epävarmuus, pelko, hyväksyntä) auttoivat jäljittämään diskurssin.

Rajallisuuskurssia voidaan pitää vapauskurssin negaationa. Kun rajallisuuskurssissa korostetaan esimerkiksi eläkeikään liittyvää pelkoa, vapauskurssissa siihen liitetään toivoa. Ovathan rajallisuus ja vapaus sanoinakin toistensa vastakohtia.

4 MITEN IÄSTÄ PUHUTAAN?

Puhetavat, joita käytetään kuvattaessa ikääntyneitä ja nuoria työntekijöitä, heijastavat sitä, miten heitä arvioidaan ja arvostetaan (vrt. Jyrkämä 1990, 92). Olen kiinnittänyt huomiota puheen moniäänisyyteen; ikää lähestytään työntekijöiden ikäkeskusteluista monelta eri tasolta. Seuraavassa tuon esiin aineistolainauksen avulla, miten iästä haastattelutilanteissa puhutaan. Puheen tasot sekoittuvat toisiinsa, sillä aineistossa saattaa esiintyä samanaikaisesti monenlaisia iän merkityksellistämisen tapoja. Nämä puhetavat sisältyvät myöhemmin analysoitaviin diskursseihin.

4.1 Iän näkyvyys ja neutraalius

Ensimmäinen silmiinpistävä huomio sekä ikääntyneiden että nuorten työntekijöiden ryhmähaastatteluissa oli ristiriitainen puhetapa iän näkyvyyden ja neutraaliuden suhteen. Ikää kuvattiin poikkeuksetta työssä näkyvänä ja vaikuttavana tekijänä, mutta samassa yhteydessä saatettiin korostaa myös iättömyyttä tai iän merkityksettömyyttä työyhteisössä. Analyysissä paikallistin haastattelupuheesta ensin iän näkyvyyttä tai neutraaliutta korostavat lähtökohdat, ja tämän jälkeen siirryin pohtimaan, missä mielessä ikää neutraalina tai näkyvänä tuotetaan. Millaisissa tilanteissa iällä ei ole merkitystä ja milloin puolestaan ikä korostuu työyhteisössä?

Iän neutraaliuden korostaminen ei ole uusi ilmiö. Jälkimodernille yhteiskunnalle on tyypillistä, että ikääntyminen ja vanhuus pyritään peittämään korostamalla pitkää aikuisuuden jaksoa, joka alkaa nuoruuden päättyessä ja jatkuu niin kauan, kun ruumiin rappeutumista pystytään korjaamaan tai piilottamaan. Yleisissä käsityksissä työkyvyn menetys liitetään ikääntymiseen, mikä saattaa osaltaan vaikuttaa siihen, että ajatusta iättömyydestä halutaan korostaa työyhteisöissä. (ks. Kangas & Nikander 1999, 12.)

Seuraava aineistokatkkelma on selkeä esimerkki siitä, miten neutraalius toimii ikäkeskustelun lähtökohtana. Työyhteisön iättömyyttä vakuutetaan sillä, että iän perusteella määrittyviä ryhmiä ei työyhteisöstä osata paikallistaa. ”Nelikymppiset” eivät erotu ”viiskymppisistä” eli ulkonäön perusteella ei pystytä ikää vuosikymmenenkään tarkkuudella välttämättä tunnistamaan. Iän neutraaliutta perustellaan myös korostamalla asenteen merkitystä ikäkysymyksessä. Työyhteisössä ikä ei näy, jos asenne työtä, itseä tai kanssaihmiä kohtaan on myönteinen. Työyhteisössä muut määrittävät työntekijää sen mukaan, millaista kuvaa ihminen itse itsestään ulospäin viestittää. Asenteen kautta päädytäänkin iän yksilöllisyyteen; työn-

tekijöiden subjektiivinen ja persoonallinen ikäkokemus saattaa poiketa suuresti kronologiseen ikään liitetyistä yleisistä merkityksistä.

Katkelma 9

”MM: Miten te kuvaisitte ikääntyneitä työntekijöitä?

H1: Mä en osaa oikein kuvailla meidän työryhmässä ikääntyviä työntekijöitä.

H2: Niin että ne olis joku porukka.

H3: **Ei ne viiskymppiset nelikymppisestä erotu** sillä tavalla. Mitä ne nyt puhuu noista, että nyt viiskymmentä tulee kohta täyteen, että sillä tavalla. Mutta ei niinku muuten ajattele ikinä mitään että ne olis niinkin vanhoja.

H4: Eikä edes kolmekymppiset ajattele, että ne on..

H2: Niinku jotenki se on niin **asennekysymys se ikä** että jotenki tuntuu, että **joku siihen suhtautuu sillai, että voi siihen vedota ja kun on niin vaivainen ja on niin kaikkea ja ei oikein jaksa, eikä viittis ja aina väsyttää ja joku toinen taas ei. Et se on, mun mielestä se on yksilöllistä.**”

(Alle 35-vuotiaat työntekijät)

Iän neutraalius liittyy myös henkilökohtaiseen ikäkokemukseen, jossa keskeisintä on tunne iättömyydestä. Mm. Marja Tikka (1994, 95-97) on liittänyt iättömyyden kokemuksen subjektiiviseen ikään, joka nähdään ihmisen perimmäisenä, muuttumattomana sisäisyytenä. Seuraavassa haastattelukatkelmassa ikä koetaan neutraaliksi, koska vanheneminen prosessina ei tunnu omassa kehossa. Tässä lähtökohtaisesti neutraalina käsitetty ikä avaa mahdollisuuden eritellä ikää suhteessa yhteiskuntaan, ihmisen ympäristössä tapahtuviin muutoksiin ja yksilön kokemuksiin. Lähtökohta iän neutraaliudesta saa pohtimaan, milloin ja missä yhteyksissä iästä tulee näkyvä.

Katkelma 10

”MM: Miltä se oma ikääntyminen tuntuu?

H1: Kyllä sitä pitää kovasti laskea, että kuinka vanha sitä onkaa. **Ku ei sitä niinku tunne itte, että vanhenekaa. On nuori aina vain.**

H2: **Paljo on kaikkea tapahtunu mutta tunne on silti ihan samanlainen.**”

(Alle 35-vuotiaat työntekijät)

Työyhteisössä iättömyys korostuu silloin, kun työntekijät tuntevat toisensa. Tällöin iän ei koeta määrittävän identiteettiä samalla tavalla kuin tuntemattoman työntekijän kanssa työtä tehdessä. Ikä näkyy identiteettimäärittelyissä silloin, kun työntekijän ominaisuuksia ei tunneta. Iän perusteella kategorisoidaan työntekijöitä myös silloin, kun sukupolvierot tulevat esiin erilaisten työtapojen seurauksena. Iättömyyden kokemusten tulkitaan olevan myös merkki ihmissuhteiden toimivuudesta työyhteisössä.

Katkelma 11

”H1: Mutta sehän on se, ensitapaamisellahan sen vasta **huomaa**, ‘jaa tuo on vanhempi’ mutta **sitten ku ihmiseen tutustuu niin ei se ikä niin siinä...** Niin ja mitä lähempänä ollaan toisiaan.. **Kun pelaa nämä ihmissuhteet niin mä luulen että ei se ikäkään tuu niin.**

H2: Joo, ei se ikä niin kauheasti..

H3: Mutta **jos oikein tulee se vanha polvi ja uus polvi vastakkain, niin mä luulen, että siinä tulee enemmän se ikäkysymys. Että mä teen näin ja sä teet niin. Sä oot vanha ja niin.**

H4: Täällä mä en oo kyllä kokenu kauheesti sitä, että täällä mitään sellasia nuorten ja vanhojen klikkejä, että kyllä se on (H1 myötäilee), että monikaan ei sillätavalla ajattele suorasti, että sä oot mun äitin ikäinen.

H1: Ei ne tosiaan ajattele.

H2: Eikä koskaan sano sitä. Ei ne (nuoret) ajattele niin kauheesti.”

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

Katkelma 12

”**Ikä työssä on kaikkea.** Voi jämähtää, on kokemusta, kaipaa ajoittain ‘vanhaa hyvää aikaa’, uusi hirvittää, josta syntyy vastustusta jne. Muisti heikkenee.”

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

Toisaalta iän näkyvyys työssä huomioidaan, kuten katkelmassa 12 osoitetaan. Iän voidaan jopa tulkita merkitsevän työssä kaikkea, sillä ikä on aina jollain tavalla taustanamme maailmaa jäsentäessämme. Iän näkyvyys keskustelun lähtökohtana tuo arkipäiväisimmillään esiin kaiken sen, mikä itsestään selvästi liitetään ikään, mistä uskalletaan puhua ja mikä koetaan todeksi. Toisaalta uskaliaimmillaan haastateltavat ottavat iän näkyvyyden puheeksi omiin henkilökohtaisiin ominaisuuksiinsa viitatessaan.

Haastattelijan kysymykset vaikuttavat siihen, mistä lähtökohdista työntekijät kuvaavat itseään tai vertailuryhmäänsä. Seuraavassa pyydän haastateltavia kertomaan, tunnistavatko he olevansa ikääntyneitä työntekijöitä. Lähtökohtana kysymyksessä on iän näkyvyys työntekijän identiteetin määrittelyssä. Haastateltavat kieltävät ensin liittävänsä iän itsensä määrittelyyn, mutta päätyvät kuitenkin toteamaan, että kuuluvat tuohon ryhmään. Jokinen ja Juhila (1999, 76) ovat todenneet, että haastateltavat pyrkivät luomaan itsestään yleistysten vastaista kuvaa. Samassa yhteydessä kyseenalaistetaan kulttuurissa vakiintuneita iän merkityksellistämisen tapoja. Toisaalta haastateltavat tiedostavat olevansa ikääntyneitä työntekijöitä, mutta käsittävät tuon ryhmän koostuvan yksilöllisistä ihmisistä omine persoonallisine mieltymyksineen (vrt. emt.).

Katkelma 13

”MM: Ku puhutaan niin paljo ikääntyneistä työntekijöistä, ku te luette vaikka lehdistä ikääntyneistä työntekijöistä niin tiedostatteko te, että te olisitte niitä vai ajatteleeko sitä, että ne on jotain muita ihmisiä ku minä?”

H1: Kyllä sitä ajattelee enemmän, että **ne on jotain muita.**

H2: Nii-in, **en mä edes ajattele kyllä omaa ikääni...**

MM: Niin.. et sitä ei..?

H3: **Sitä vain ajattelee, että se on minä** ja sitte ku puhutaan aina ikääntyneistä, niin jokainenhan meistä, oli se sitten kaksikymppinenkin niin siitähän.. Jos nyt ruvetaan vähä niinku sitä sanaa sillälaila analysoimaan. **Jokainenhan on ikääntyvä**, mutta sitten tuota sillä tietysti tarkoitetaan varmaan joku... Kyllä minä katson kuuluvani siihen ryhmään!”

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

4.2 Yhtäläisyys ja toiseus positioita tuotettaessa

Saarenheimo (1997, 18) on todennut Bahtinia (1987, 95) lainaten, että puheessa tuotettujen kommenttien merkitykset eivät synny ainoastaan puhujassa tai vastaanottajassa, vaan näiden vuorovaikutuksessa. Kommentit ovat siis aina toiselle suunnattuja tai suhteessa toiseen. Toinen voi olla konkreettinen tai välillinen, tietty henkilö, määritelty ryhmä tai yleisesti toisena koettu. (emt, myös Shotter 1993, 6.)

Seuraavassa analysoin, miten ikään perustuva toiseus tulee esiin ryhmähaastatteluissa. Tarkastelen siis esimerkinomaisesti käsityksiä, joita ikääntyneet ja nuoret työntekijät rakentavat itsestään ja tuon esiin vastakkaisesta eli toisena koetusta ikäryhmästä luotuja käsityksiä. Vastakohtasta puhuttaessa puhutaan samalla käänteisesti itsestä, sillä nuori työntekijä vertaa ikääntynyttä työntekijää itseensä ja päinvastoin. Alle 35-vuotiaiden ja yli 50-vuotiaiden työntekijöiden ikäkeskusteluissa on tunnistettavissa myös paljon yhtäläisyyksiä.

Ennen tutkimusprosessin käynnistymistä oletin, että ikääntyneiden ja nuorten työntekijöiden tapa puhua iästä ja ikääntymisestä poikkeaisi toisistaan. Totesin kuitenkin jo aineistoa kerätessäni esioletukseni vääräksi. Yli 50-vuotiaat ja alle 35-vuotiaat työntekijät tuottavat ikääntyneille ja nuorille työntekijöille yllättävän samankaltaisia subjektipositioita. Toiseus näkyikin siinä, miten voimakkaasti ikääntyneisiin ja nuoriin työntekijöihin liitetyt käsitykset poikkesivat toisistaan. Puhetapa on siis samanlainen, mutta tuotetut käsitykset ikääntyneistä ja nuorista työntekijöistä ovat hätkähdyttävän erilaisia. Kuten edellisessä luvussa totesin, ikä ja ikään liitetyt ominaisuudet näkyvät selvästi työntekijän määrittelyssä, vaikka ikä hukkuukin työyhteisön käytännöissä taka-alalle.

Seuraavassa tuon ikään perustuvan toiseuden esiin sekä yli 50-vuotiaan että alle 35-vuotiaiden puheenvuorojen avulla. Molemmissa lainauksissa käsitellään samaa teemaa ja merkityksellistetään nuorta ja ikääntynyttä työntekijää samansuuntaisesti.

Katkelma 14

”H1: Mä muistan, että sitä (työtä) tehtiin nuoresta lähtien... **Ei sitä hypätty sillälaila**. Sitä piti ajatella, että mun pitää huomenna töihin. Niinku **nykyaikana voi mennä yön ja tulla aamulla kahdeksaksi töihin**. En ajattele, että ny voi yleistää, mutta.”

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

Edellisessä esimerkissä näkyy selkeästi, miten nykyajan nuoruus nähdään toiseutena: sekä puhujan nuoruudesta että tämänhetkisestä elämänkatsomuksesta poikkeavana. Haastateltavan puheessa on paheksuva sävy. Hän tekee selväksi, että ei ole koskaan itse kuulunut sellaisiin työntekijöihin (toisiin), jotka juoksevat yökaudet ja tulevat aamulla väsyneenä töihin.

Tällä tavalla tehdään ero nuoren ja ikääntyneen työntekijän välille. Puhe perustuu sukupolvien väliseen vertailuun. Ikääntyneiden työmoraalin todetaan olleen nuoruudesta lähtien nykyajan nuorten moraalialue korkeampi.

Seuraavassa katkelmassa alle 35-vuotiaat eivät vertaile sukupolvia keskenään, vaan perustelvat nuoruuden toiseutta suhteessa vanhempiin työntekijöihin työkykyä tarkastelemalla. Myös he tekevät selvän eron nuoruuden ja nykyisen ikävaiheensa välille.

Katkelma 15

”MM: Miten tässä iässä? Pitääkö pitää työkykyä tietoisesti yllä?

H1: Kyllä sitä tavallaan täytyy. Just niinku tavallaan tällainen **levon ja rentoutuksen riittäminen**. Että ei niitä vapaita voi viettää ihan miten sattuu ja sitte tulla taas töihin. Kyllä sitä vähä pitää.

H2: Tai ajattelee, että tulis vaikka seuraavana päivänä töihin aamuvuoroon, **niinku joskus nuorempana, niin ei sitä voi niinku lähteä jonnekin viihteelle ja sitte tulla aamulla töihin**.

H1: Ei sitä oikein pääse enää edes iltaankaan. Se on itensä kiusaamista.

H2: Että siinä huomaa sen, että miten ennen, oli pari tuntia nukkunu ja sitte töihin ja oli niinku että ei mitää.”

(Alle 35-vuotiaat työntekijät)

Katkelmassa toiseutta merkityksellistetään omaa kehitystä tarkastelemalla. Ikääntymisen myötä muututaan ja nuoruudesta tulee toiseutta, jonka avulla määritellään nykyisyyttä.

Pyrin tulkitsemaan toiseuden kautta muodostettuja käsityksiä koko analyysiprosessin ajan. Edellisten kaltaisia esimerkkejä on havaittavissa kaikissa haastatteluissa, mutta erityisen vahvana toiseus näkyy yli 50-vuotiaiden haastatteluissa.

4.3 Yhteiskunnallinen ja yksilöllinen puhetapa

Haastateltavien puhetapa vaihtelee ikäkeskusteluissa yhteiskunnallisen ja yksilöllisen lähestymistavan välillä. Seuraavassa selvitän, miten iästä puhutaan yhteiskunnallisessa kontekstissa ja miten ikää tarkastellaan henkilökohtaisesti. Yksilöllisen iän tuottamistapa tuli osittain esille jo iän neutraaliutta ja näkyvyyttä selventävässä luvussa (luku 4.1). Tässä luvussa analysoin yksilöllistä ja yhteiskunnallista iän tuottamistapaa yksityiskohtaisemmin.

Kun ikädiskursseja tuotetaan yksilöllisyyttä painottamalla, korostuvat kuvaukset persoonallisista ja subjektiivisista ikäkokemuksista. Myös oman sukupuolisuuden ja ruumiillisuuden taustalta nouseva ikäpuhe liittyy yksilölliseen puhetapaan. Oleellisia ovat viittaukset omaan elämäntilanteeseen. Ikää yhteiskunnallisesti lähestyttäessä ikäkäsityksiä peilataan eläkkeeseen, pätkätöihin, työttömyyteen jne. Iän tarkastelu suhteessa yhteiskunnasta tuleviin viesteihin, kuten ikäsyrjintään, nuoruuden ihannointiin ja työpoliittisiin päätöksiin, nousevat keskeiseen asemaan.

Diskurssianalyttisen ajattelun mukaan kaikki käsitykset pohjaavat viime kädessä yhteiskuntaan. Myös minä perustan tutkimukseni tähän ajatukseen, vaikka erittelenkin aineistosta yksilöllisiä ja yhteiskunnallisia iän kuvaamisen tapoja. Käsitän yhteiskunnallisen ja yksilöllisen puhetavan tässä yhteydessä osaksi ikäkäsitysten muodostamisprosessia. Haastateltavat loitontavat ja lähentävät ikäkysymystä itsestään sen mukaan, millaisena he kulloinkin käsiteltävän aiheen ymmärtävät. Jos asiasta puhutaan henkilökohtaisella tasolla, asia käsitetään omaan tai toisen ikään liittyväksi tai muuten henkilökohtaisen elämän kannalta merkittäväksi. Yhteiskunnallista puhetapaa korostettaessa asiaa ei joko haluta tai henkilökohtaisten kokemusten puutteen vuoksi voida liittää omaan itseen. Yksilöllisiin elämäntilanteisiin perustuvat näkemykset voidaan myös liittää osaksi yhteiskunnallista keskustelua. Esimerkiksi vastauksia siihen, millaisia valintoja tietyn ikäisenä tulisi tehdä, haetaan yhteiskunnallisesti määritellyistä instituutioista. Seuraavassa lainauksessa haastateltava yhdistelee puheessaan yhteiskunnallista ja yksilöllistä puhetapaa. Jo keskustelun aihe, eläkeikä, vetää asetelmaa molempiin suuntiin.

Katkelma 16

H1: Jos mä suoraan sanon, niin ei mulle niin kauhee ihanne ois ollu jäädä näin hyväkuntoisena eläkkeelle. Kyllä mä olisin jääny ilman muuta, mä en olis ollu päivääkään yli, mutta kyllä se vähä tuntuu siltä, että jäädä nyt ihan kokonaan kotiin. Mulla suhteellisen hyvä kunto, vaikka kuntoa pitää huolehtia, mutta kuitenkin pystyn. Oon ollu suhteellisen terve. Niin se on pikkusen sellasta. Niin, että että, onko se järkevää, että ihminen jää hyvin aikaisin eläkkeelle.

H2: Niin ku se vaan se terveys kestää.

H1: Niin. Mutta tuota, mutta mutta... Sitte taas niin, kyllä se tuntuu hirveeltä ajatella, että pitäis olla esimerkiksi tässä laitoksessa kuuskymmentäviisi vuotiaaksi.

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

Haastateltava aloittaa keskustelun yksilöllisesti omaa lähestyvää eläkeikänsä pohtimalla. Koska kunto on hyvä, töistä pois jääminen, yhteiskunnallisesti määritellyn eläkeiän saavuttaneena, tuntuu oudolta. Haastateltava miettii ikäänsä ja kuntoaan ja alkaa kyseenalaistaa omasta elämäntilanteestaan käsin aikaisin eläkkeelle siirtymistä. Iän pohtimisen tapa vaihtuu yksilöllisestä määrittelytavasta yhteiskunnalliseen, kun hän alkaa miettiä aikaista eläköitymistä yleiseltä tasolta. Lopuksi hän kuitenkin palaa yksilölliseen eläkeiän määrittelemisen tapaan ajattelemalla itsensä nykyiseen työpaikkaansa 65 vuotiaana ja toteamalla sen itselleen sopimattomaksi.

Eläkeiän pohtiminen onkin hyvä esimerkki siitä, miten ikäkäsitystä muodostettaessa yksilöllinen ja yhteiskunnallinen puhetapa sekoittuvat. Seuraavassa yli 50-vuotiaat työntekijät puhuvat nuorista yhteiskunnallisesti nykyaikaa menneeseen verraten.

Katkelma 17

H1: Mä oon sanonu, että **me ollaan väliinpuotoajia monessa asiassa, mutta se plussapuoli** meillä on että tota, että **meillä on ollu työtä**.

H2: Joo.

H1: Eihän me haaveiltukaan, että kun me olemme kotona, niin me saisimme sinne palkkaa. Että me hoidamme lapsia tai olis suuret lapsilisät tai jotain muuta tämmöstä. Tai että esimerkiksi nyt on näitä puolituksia. Kyllä sai, **kyllä sanoa irti ittensä ennenku ajatteli, että puolittaa jotain työtä**. Se oli aivan turha. (yksityiskohtia)

H2: **Nyt on mahdollisuus saada yhtäkkiä virkavapaata, mutta ei silloin meidän nuoruudessa voinu ajatellakkaa**. En äitiysloman jatkoksikaan minäkään saanu silloin virkavapaata. Piti olla pätevä syy.

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

Nuoresta työntekijästä konstruoidaan haastateltavien nuoruudesta poikkeava kuva selkeällä sukupolvien välisellä vertailulla. Yhteiskunnallisen puhetavan taustalla vaikuttavat 1990-luvun laman jälkeinen nuorisotyöttömyys ja haastateltavan henkilökohtainen kokemus läpi elämänsä jatkuneesta täystyöllisyydestä. Vertailun kohteena ovat nuorten yhteiskunnalta saamat edut (äitiyslomat, hoitovapaat) ja yli 50-vuotiaiden pitkä, lähes tauoton, työura. Ikääntyneitä ja nuoria työntekijöitä määritellään siis suhteessa niihin yhteiskunnallisiin tilanteisiin, joissa he ovat eläneet.

5 IKÄ PÄTEVYYS- JA STIGMADISKURSSEISSA

5.1 Pätevyysdiskurssi

Kiinnitin huomiota erityisesti ikääntyneiden työntekijöiden haastatteluissa pätevyyttä korostavaan tapaan puhua iästä. Ikääntymiseen liittyvät onnistumisen ja ylpeyden tunteet korostuivat pätevyyspuheessa. Diskurssi on selkeä, sillä pätevyyttä korostavaa ikääntymispuhetta esiintyy jokaisessa haastatteluryhmässä useaan otteeseen. Eksplisiittisen analyysin tekeminen ikääntymisestä on mahdollista pätevyysdiskurssin avulla, koska ikääntymiseen pätevyytenä viitataan suoraan sekä vahvuuksia ja heikkouksia painottavissa haastattelukysymyksissäni että haastateltavien välisissä keskusteluissa.

Katkelma 18

”MM: Mites te ajattelette, voisko sanoa nuorten vahvuuksia ja heikkouksia työssä ja sitten teidän vahvuuksia ja heikkouksia?”

H1: Kyllähän se niinku vahvuutena, on **empatiakyky lisääntynyt** jotenkin.

H2: **Kokemus** tuo jotenkin sellasta **laaja-alaisuutta**, että **ei takerru** niin \\\

H1: \\\ **Työ muuttuu helpommaksi** \\\

(puhuvat päällekkäin)

H2: \\\ Yksityiskohtiin niinku, että **näkee ne yhteydet** jotenki ja **kokonaisuuden** helpommin ku nuorena. Ja toisaalta mä ajattelen, että **nuorilla on se viimeisin tieto**. Että joskus kun tieto muuttuu niin äkkiä loppujen lopuksi, niin ajattelee että olis kiva tietää tuo asia, mutta **asiallehan voi tehdä jotain**.

MM: Tuoko nuoret niinku teidän työyhteisöön uutta tietoa?”

H2: Mä **luulin** aikaisemmin, että **paljon enemmänki tulis** ku sitte loppujen lopuksi tulee. Että se riippuu siitä, että kuinka paljo itte opiskelee, seuraako ammattilehtiä ja esimerkiksi jaksako välittää niistä ja. Että se on hirveen henkilökohtainen asia mun mielestä.

H1: Kyllä mun mielestä nykyajan, ihan viime vuosina, niin jotenki nuoret työntekijät on tullu vastavuoroisemmiksi. En tiedä onko se ittestä kiinni vai onko se sitte nuorten koulutuksesta kiinni, että koulutus on toisenlaista.

H2: **Koneet ja laitteet** on kyllä **nuorille** paljo **helpompia** ku meille, että siinä mä koen ainaki sellaista.

H1: Niin mä oon sanonu. Mä oon niinku **internetin käytössä** saanu ihan näiltä **nuorilta työntekijöiltä oppia**, kun oon kysyny.”

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

Ikääntymistä pätevyytenä rakennetaan poikkeuksetta ”yhdestä suusta”. Merkitystä muodostettaessa haastateltavat puhuvat päällekkäin: toinen haastateltava jatkaa siitä, mihin edellinen jää. Puhe lähtee omista kokemuksista työyhteisössä, mutta kontekstualisoituu ikääntyneisiin ryhmänä. Tämä saattaa johtua osittain siitä, että haastattelukysymys johdattelee vertailuasetelmaan, johon haastateltavat lähtevät mukaan. Keskustelussa näkyy sekä sukupolvien välinen vertailu että aikakausien välillä liikkuminen.

Ikääntymistä pätevyytenä tuotetaan korostamalla yleisesti hyväksytyjä ”hyvän työntekijän” ominaisuuksia: empatiakykyä, kokemusta, laaja-alaisuutta ja kokonaisuuksien hallintaa (vrt. Pelttari 1997, 212-217 & Tedre 1999, 17). Pätevyyttä pyritään ylläpitämään mm. uuden tiedon hankkimisella. Aikaisempien tutkimusten mukaan ikääntyneiden työntekijöiden kes-

kuudessa on havaittu epävarmuutta sen suhteen, ovatko omat oppimisen edellytykset enää kohdallaan (esim. Korvajärvi 1999, 87-90 ja Pitkänen & Nygård 2000, 11). Edellisessä aineistolainauksessa H2:n puheessa on kuitenkin itsevarma sävy; tieto muuttuu nopeasti ja tiedonjanoa ollaan valmiita tyydyttämään.

Ikääntyneen työntekijän pätevyys kuvataan sisällöltään rikkaampana kuin nuoren työntekijän. Nuorelta odotetaankin erilaista pätevyyttä työssä kuin ikääntyneeltä. Nuoren työntekijän pätevyys tulisi ilmetä tiedon välittämisessä. Toisin sanoen hänellä oletetaan olevan tuoreinta tietoa ja hänen odotetaan tuovan tietoa työyhteisöön. Nuori työntekijä pätee myös tekniikan taitamisessa: hän hallitsee ”koneet ja laitteet” ja opettaa muita ”internetin käytössä” (vrt. Korvajärvi 1999). Pelkistetysti ilmaistuna *ikäntynyt työntekijä määritellään työpaikan viisaaksi ja nuori mekaanisen tiedon välittäjäksi*. Tämä ei ole uusi ilmiö – esimerkiksi perinteiset suomalaiset sananlaskut todistavat samalla tavalla vanhuuden voittoisia puolia: henkistä ja aineellista resurssirikkautta (ks. Uutela, Palosuo ja Haukkala 1994, 7).

Katkelma 19

”MM: Entäs sitten vanhemman työntekijän vahvuudet työssä?

H1: No se on ainaki , että on **nähny monenlaista** että.

H2: On ainakin **vankka kokemus**. **Monet vanhat hoitajat on parempia ku nuoret lääkärit**. Niillä on sitä **tietoa ja kokemusta** rutkasti että.

H3: **Eikä** ne useinkaan niin **vähästä hätkähä**. Jos yks konsti pettää, niin on toinen konsti. Ertä niillä on aika paljon sellaista **maalaisjärkeä**...”

(Alle 35-vuotiaat työntekijät)

Käsitykset ikääntyneiden työntekijöiden pätevydestä ovat hyvin stereotypisiä, sillä sekä ikääntyneiden että nuorten ryhmähaastatteluisissa pätevyyttä kuvataan samalla tavalla. Nuorten puheessa ikääntyneiden pätevyuden perustaksi muodostuu vankka kokemus, joka takaa horjumattoman vahvuuden arjen käytännöissä – etenkin ongelmatilanteissa. Keskustelussa luodaan kuvaa *vakaana ongelmanratkaisijana* toimivasta ikääntyneestä työntekijästä.

Erityisen merkittävänä näen H2:n puheenvuoron, jossa hän tuottaa pätevyysdiskurssia arvottamalla vanhat hoitajat korkeammin koulutettujen nuorten lääkäreiden edelle. Hän kiteyttää haastatteluryhmän yhteisen mielipiteen siitä, miten iän myötä lisääntyvä kokemus ja maalaisjärki ovat hoitotyössä vahvempia merkkejä pätevydestä kuin nuori ikä ja korkea koulutus.

Nuorten työntekijöiden puhe toisista, ikääntyneistä, on suurimmaksi osaksi ylistyslaulua. Mitä tämä ylistävä puhetapa ikääntyneistä työtovereista kertoo nuorista itsestään? Nuori työntekijä osoittaa arvostusta vanhempia kohtaan, kokee olevansa tai haluaa olla työyhteisön arvoasteikossa ikääntyneen alapuolella ja luottaa ikääntyneiden selvittävän ongelmati-

lanteet kokemuksensa avulla. Keskustelussa nuorelle työntekijälle konstruoidaan *nöyrän noviisin* positio.

Yli 50-vuotiaiden haastatteluissa omaa luotettavuutta ja luottavaisia nuoria lähestytään myös toisenlaisesta näkökulmasta:

Katkelma 20

"H1: Kyllä ne (nuoret) arvostaa, mutta sitten **siinä on semmonen loukku, että tykätään, että ku sä oot niin pitkään ollu työelämässä mukana niin tee sä tämä.** Joskus on tämmöstä, että tee sä tämä. Kysytään kyllä neuvojakin, että miten tämä tehdään, mutta siinä on mun mielestä semmonen loukku, että sä saat, että sulla on mahdollisuus tehdä hommia enemmän ku sä jaksat.

H2: Täytyy ottaa enemmän vastuuta. **Jos ottaa vastuuta, niin kyllä helposti ollaan antamassa."**

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

Luottamuksen osoittaminen voi olla merkki paitsi ikääntyneiden pätevydestä myös siitä, että nuori ei uskalla tai halua olla se pätevin ja vastuullisin. Tällöin ikääntynyt työntekijä joutuu ottamaan vastuuta, koska "nykynuori" ei sitä tee. Pätevyysdiskurssista siirrytäänkin stigmatiskurssiin, jossa nuoren työntekijän subjektipositio määrittyy *vastuun karttajaksi*. Välttelemällä vastuuta vältellään myös aikuisuutta. (vrt. Relander 2000, 284).

Toisaalta ikääntyneet itsekin perustelevat pätevyttään vastuuasemalla työssä. Tosin vastuun koetaan kasautuvan ikääntyneille työntekijöille aina muiden toimesta. *Vastuunkantajan* viitta annetaan, ei oteta. Työyhteisö kohottaa ikääntyneet luottohenkilöiksi. Tästä kertoo edellisen esimerkin ohella haastateltavien puhetyyli seuraavassa aineistolainauksessa: heidän "vasta pitääkin tietää", "vastuu kasautuu" heidän hartioilleen, he joutuvat vastaamaan, heidän "täytyy vastata" ja "vastuu on aina" heillä.

Katkelma 21

"MM: Kuinka teitä, kun ikää tulee lisää. Kuinka teitä kohdellaan ikääntyvinä työntekijöinä?... Onko siinä eroa?"

H1: Meidän vasta **pitääkin tietää**, että tuntuu\

H2: \ Niin että **vastuu niinku kasautuu meidän hartioille...**

H3: No on tietysti sekin, että... mutta me ollaan kaikki, joka ainoa sellasia, jotka **joudutaan vastaamaan**. Meillä vastuualue on kuitenkin voimakkaammin ku jollain perushoitajalla. Kyllä niin täytyy sanoa, että vaikka meille tulee sairaanhoitajia esimerkiksi, **se vastuu on aina meillä, meidän täytyy vastata.** Että se on kevyempää. **Ne ei ota niin tosissaan.**

H2: **Nykynuori ei ota vastuuta sillä tavalla.** Se tekee sen työnsä ja se jättää sen siihen. **Meikäläinen vielä vähän kotonakin huolehtii**, miettii asiaa//

H1: // On monimutkaista ollu, ne **työvalmiudet piti olla heti siitä paikasta**, ku koulunpenkiltä lähti työhön. Nyt se on vähä sellasta pehmeää laskua työelämään, kun tämän päivän työtä...

H4: Kyllä täytyy sanoa, että **vanha on joskus niinku luottohenkilö täällä.** (muut myöntelevät) Jos puhutaan nimenomaan täällä, niin täällä on. Että kai se on sitten, että meillä on niin paljon enemmän työkokemusta."

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

Ikääntyneelle työntekijälle tuotetaankin itsestään selvästi pätevän työntekijän positio, sillä pitkän työkokemuksen ja vastuun lisääntymisen myötä myös arvostus ammattilaisena kas-

vaa. Tutkimusten mukaan työnantajat näkevät ikääntyneiden työntekijöiden vahvuuksina ennen kaikkea uskollisuuden ja luotettavuuden (esim. Walker 1997; Pitkäsen & Nygårdin 2000, 5 mukaan). Vanhempien työntekijöiden vahvuuksina pidetään myös pitkään työkokemukseen perustuvaa organisaation kulttuurin ja historian tuntemusta. He tuntevat virallisten menettelytapojen lisäksi epäviralliset toimintamenetelmät, jotka ovat keskeisiä käytännön toteutuksen kannalta. (Juuti 1994, emt:n mukaan.)

Siinä missä vastuu määrittää ikääntyneen pätevyyttä työssä, määrittää se toisaalla nuorten rajallisuutta. Ikääntyneen pätevyyttä ja tunnollisuutta korostetaan mm. töiden kotiin viemisellä. Edellisessä katkelmassa keskustelua käydään aluksi vastuunkantajan positiossa, jolloin puhe pohjautuu työyhteisön ikääntyneille asettamiin vaatimuksiin. Katkelman puolivälissä konteksti muuttuu yhteiskunnalliseksi sukupolvien välisen vertailun myötä. Tällöin myös haastateltavien viestimä kuva itsestään saa uudenlaisia piirteitä; tuotetaan *kokonaisvaltaisen ammattilaisen* positiota korostamalla vastuuntunnon työasioissa seuraavan kotiinkin. Pätevyysdiskurssi on vahva, sillä ammatin kuvataan olevan tiivis osa ikääntyneen työntekijän kokonaisidentiteettiä.

Nuorten löyhempää suhtautumistapaa työhön todistetaan samassa yhteydessä sillä, että nuoret tekevät kylläkin työnsä, mutta jättävät sen muun elämän ulkopuolelle. Yhteiskunnallisen muutoksen seurauksena myös vastavalmistuneille asetettujen vaatimusten katsotaan laskeeneen yli 50-vuotiaiden nuoruuden ajoista. Työasenteen muutosta yhteiskunnallisessa kontekstissa tarkastelemalla nuorelle työntekijälle tuotetaan *sitoutumattoman työntekijän* subjektipositiota.

Nuoret kokevat työn työpaikalle jättämisen kuitenkin eri tavalla kuin ikääntyneet:

Katkelma 22

”MM: Miten te lataatte akkuja työhön?

H1: **Ensinnäkin pitää jättää työasiat töihin.**

H2: Kyllä ne melkein unohtuukin, ku menee kotiin ja siellä kaks lasta huutaa kilpaa.

H1: Että **perhe** on varmaan aika suuri voimavara. Ja sitten **omat harrastukset**, että pääsee aika tyystin eroon tästä.

H2: Sohvilla lötköttely on kivaa ja tv:n kattaminen ja\

H1: \ Ja toisaalta tämä on kuluttavaa, ku päivisin joutuu ihmisten asioita hoitamaan. Tulee niin paljo ihmiskontakteja, niin musta on ihana olla kotona eikä mun tarvi lähteä sieltä minnekään. Mun ei hetkeen tarvi puhua kenellekään. Että ku päivät pitkät hoidat toisten ihmisten asioita, oot omaisten kans tekemisissä, niin se on toisaalta niin kuluttavaa, että on kotona kiva tehdä jotain sellasta, että **vain minä yksin itelleni.**

H2: **Eikä tarvi olla välttämättä koko ajan edes ystävällinen.** (naurua) Se on ihan totta, että **tää on sellanen työ, että ei täällä kovin kiukkuisena.** Vaikka kuinka kuohuis sisällä niin pitää hammasta purren. Kotona sitte joskus tulee ilmoille ne patoutumat.”

(Alle 35-vuotiaat työntekijät)

Katkelmasta 22 ilmenee, miten nuori osoittaa omaa ammatillista pätevyyttään kyvyllä jättää työasiat vapaa-ajan ulkopuolelle. Se, että osaa irrottautua työstä ja rentoutua, koetaan tärkeänä. Hoitotyön luonteeseen pohjaten haastateltavat korostavat kodin, harrastusten ja perheen merkitystä tasa-painottavina tekijöinä. Ollakseen pätevä kuluttavassa hoitotyössä (hoitaa toisten ihmisten asioita, olla omaisten kanssa tekemisissä ja olla koko ajan ystävällinen) täytyy kerätä voimia vapaa-aikana. Aineistolainauksessa subjektiposiitioksi konstruoidaan *työkyvyn ylläpitäjä*. Määritelmän rakentaminen tosin alkaa jo haastattelukysymyksessä, jossa korostetaan työhön valmistautumista ja työkyvyn ylläpitoa.

Hoitotyön ominaispiirteiden ohella keskustelun kontekstina on nuorten elämänvaihe. Ammatillisen pätevyyden osoittaminen siten, että työasioista kannettaisiin huolta myös vapaa-ajalla, ei ole mahdollista pienten lasten vanhemmille. Lapset ja perhe vaikuttavat siihen, miten työhön suhtaudutaan ja valmistaudutaan. Keskustelussa nuorta työntekijää tarkastellaankin kodin perspektiivistä, *työssäkävänä vanhempana*.

Seuraavissa lainauksissa keskustelun kontekstina on jälleen vahvasti hoitotyö. Merkitysten tuottaminen perustuu ikääntyneiden ja nuorten työntekijöiden ammattitaidon vertailulle. Omien vahvuuksien ja heikkouksien tarkastelun taustalla on ikä:

Katkelma 23

”MM: Millaisia vahvuuksia nuorilla työntekijöillä on verrattuna vanhempiin?

H1: **Ääretön nopeus.** (naurua)

H2: Se voi olla **myöskin heikkous** tietyissä asioissa. **En mä tiedä onko meillä sitte jotain uutta tietoa.**

H3: Ehkä omalta kohdalta jossain vaihees oli se, että **ei ollu niin kyyninen silloin**. Mä en tiedä. Ehkä se vähä niinku muuttuu tässä iän ja kokemuksen kasvaessa että.

H4: Tota mäkin mietin että tuo vois esimerkiksi olla yks semmonen, että tulee jotenki niinku semmonen **vihreänokkasempi**.

H3: Niin tietysti **uskoo ja luottaa** että kyllä tämä tästä menee, ja kyllä me nämä potilaat parannetaan ja\\

H2: \\ Mutta nopeasti on muuttunu kyynisempään suuntaan (naurua)

H3: Kyllä se niinku **ku tarpeeksi kauan lyö päätänsä seinään, jos nyt näin vois sanoa, niin kyllä se sitten muuttuu.**”

(Alle 35-vuotiaat työntekijät)

Katkelma 24

”H1: Ehkä niillä (ikäntyneillä työntekijöillä) on **käytännön logiikkaa**. Niin ja se **joustavuus**. Tietysti sitten että (itse) ei oo kaikkea nähny. **Sitä niinku jotenki joustaa eri tavalla**. Ja tietysti miinuspuolena voi sanoa sen että **ei oo kokemusta**. **Voishan sitä joihinki asioihin suhtautua eri tavalla, tai hoitaa vielä laadukkaammin** jos olis sellainen **kokemusvarasto** ku näillä iäkkäämmillä.

H2: Ja **nuorempana** on sillai niinku **rohkeampi**. Aluksi ku tuli töihin niin en mä ainakaa niitä (työtehtäviä) pelänny. Mutta nyt tietää että mitä voi tulla. Jotenki vois sanoa että on vähä **hullunki rohkea** siinä alussa, ku ei tiedä sitä kokemusta tästä työelämästä.”

(Alle 35-vuotiaat työntekijät)

Nuorille omista vahvuuksista puhuminen on selvästi vaikeampaa kuin ikääntyneille. Pätevyysdiskurssia tuotetaan lähes poikkeuksetta korostamalla sitä, miten pätevyys lisääntyy ikäännyttäessä. Nuoren pätevyys ei ole yksiselitteistä. Nuori on nopea, rohkea, ei-kyyninen ja vihreänokkainen, mutta kaikki edellä mainitut ominaisuudet luetaan sekä vahvuuksiksi että heikkouksiksi työssä. Pätevyysdiskurssin rinnalla esiintyy stigmadiskurssia.

Nuoret työntekijät määrittävät itseään *rohkeiksi optimisteiksi*, mutta samalla myös konstruovat itseään *hullunrohkeiksi riskeeraajiksi*. Hoitotyön luonne ihmisten hyvinvointia korjaavana ja ylläpitävänä työnä edellyttäisi kokemusta työelämästä. Nopeus saattaa olla suuri etu, kun rutiinit on opittu, mutta se voi olla myös merkki hutiloinnista ja hätiköidyistä johtopäätöksistä. Ei-kyyninen ja naiivi asenne työntekoon on sekin pään seinään hakkaamista tiettyyn pisteeseen saakka, jonka jälkeen opitaan ja muututaan oikealla tavalla kyyniseksi.

Koulutuksesta ei pätevyuden yhteydessä juuri keskustella, vaikka nuorten pätevyys liitetään yleisissä keskusteluissa ikääntyneitä korkeampaan koulutustasoon (esim. Vuori 1999, 32-33). Tällaista keskustelua ei haastatteluissa oman työyhteisön pohjalta käydä lukuun ottamatta nuorten tuoreisiin tietoihin viittaavia lyhyitä kommentteja. Yleisesti ottaen nuoren oletetaan pursuavan ideoita ja pyrkivän muutokseen (vrt. Raitanen 2000). Juuri valmistuneet nuoret työntekijät eivät kuitenkaan täytä täysin heihin kohdistuvia odotuksia uuden tiedon tuojina:

Katkelma 25

”MM: Kuinkas nuoret, jotka tulee työntekijöiksi ja joilla on koulutus lähellä?... Tuoko ne sitä uutta?”

H1: Kyllä jotku tuo.

H2: Yllättävän vähän. Todella vähän!

H3: **Kyllä ne niin vähän tietää**\\

H4: \\ Että ei se koulu tuo\\

H3: \\ Se ei koulu oo ku ajokortti, jolla saa ajoluvan!”

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

Nuorten pätevyys saa kuitenkin myös tunnustusta ikääntyneiltä työntekijöiltä:

Katkelma 26

”MM: Huomaako, että olis voinu jonku tehdä toisin itse nuorempana nyt kun on kokemusta?”

H1: No mun mielestä se menee sinne jaksamisen puolelle. Vaikka siitä oli puhetta just että se **sitkeys, meissä on sitä enemmän**, mutta että se **nuoruuden viisaus säilyis** sitten vielä. Että **osais sanoa ei. Ettei aina, että mun on pakko jaksaa, ettei tarttis vetää itseensä piippuun ja odottaa sitä eläkeikää.**”

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

Nuorten pätevyyttä työssä perustellaan samoilla asioilla kuin heidän epäpätevyyttään. Se, että nuoret eivät pakota itseään uuvuttavaan sitkeyteen eivätkä myönnä kaikkien pyyntöjen

edessä, on yhtä aikaa epäpätevyyttä ja pätevyyttä, viisautta ja ajattelemattomuutta. Se on pätevyyttä ja viisautta ihmisen itsensä kannalta, mutta ei välttämättä työyhteisön kannalta. Nuorta kuvataan *itsensä ja jaksamisensa huomioivaksi* työntekijäksi. Haastateltava pohjaa mielipiteensä omiin kokemuksiinsa ja nykyiseen elämänmenoon. Toisessa vaakakupissa ovat työelämän asettamat vaatimukset ja toisessa työssä jaksaminen. Puheen taustalta on tulkittavissa myös hoitotyössä koettu kiire ja työn fyysinen ja psyykinen raskaus. Kuten Sinnero (1997, 189) on todennut, tällä hetkellä terveydenhuoltoalan työyhteisöissä korostuu yhteiskunnassa yleisemminkin vallitseva työkulttuuri, joka painottaa vaikuttavuutta, laatua, oppivan organisaation malleja ja henkilöstön jaksamista. Oli työntekijä minkä ikäinen tahansa, jokaisen työtavat, kokemukset ja asenteet on pyrittävä sovittamaan edellä mainittuun työkulttuuriin.

Keskustelu nuorten ja ikääntyneiden työssä pätemisen sisällöllisistä eroista pohjautuu elämänvaiheen ohella sukupolvieroihin, työn käsitteeseen ja yhteiskunnalliseen tilanteeseen. Pätevyysdiskurssia on rakennettu tähän saakka pääasiassa vertailemalla vanhuuden ja nuoruuden eroja ammattitaidon pohjalta. Seuraavissa katkelmissa haastateltavat tunnistavat nuorten ja ikääntyneiden työntekijöiden erilaisuuden pohjautuvan ennen kaikkea sukupolvieroihin. Pätevyyseroja selitetään näissä aineistokatkelmissa sillä, että kasvatusta ja työntekoon suhtautuminen ovat muuttuneet. Nykyajan nuoret eivät ole enää sellaisia kuin nuoret ”vanhoina hyvinä aikoina” olivat.

Katkelma 27

”H1: ... Kyllä mä luulen että meitä, no siis tää työn käsite. Me ollaan sitä ikäluokkaa, että **meihin on juurrutettu tämmönen mukulana jo, että työ on tärkeää. Tee hyvin työs! Eli nuorempi polvi, niillä on ihan erilainen näkökulma** että voi tehdä jotain muutakin. Että kyllä meille varmaan sanottiin, että no. **Koeta elättää ittes! Työ on se joka elättää...**”
(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

Katkelma 28

”H1: Musta tuntuu että mulla on ainaki ollu sellainen **kasvatus siihen aikaan, että kun sä nyt kouluttaudut siihen (sairaanhoitajaksi), niin sä oot siinä ja pysyt ja eläkkeelle jäät.** Että ainoastaan sitä työn kehittämistä. Että musta tuntuu, että tää on tullu vasta niinku **nuoremmille.** Ehkä pakon sanelemana, että **ku ei saa työtä heti, niin sitten sitä on monta ammattia.**”
(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

Katkelma 29

”H1: Jotenki kyllä tuntuu, että **ne vanhemmat, ne on tosi tarkkoja siinä työssä.** Että ne on oppinu sen että **tehdään oikein perusteellisesti.** Jotenki ajattelee että **nuoremmat voi jättää jonku tekemättäkin** jos ei kerran aika riitä. Sellaisen minkä nyt voi jättää.
H2: Ikääntyneet pystyy usein **samaistumaan potilaan tilanteeseen** paremmin. Ne pystyy laaja-alaisemmin huomioimaan ja tekee **laaja-alaisempia havaintoja sen potilaan voinnista...**”
(Alle 35-vuotiaat työntekijät)

Työhön sitoutuminen ja työmoraali toimivat avainsanoina pohdittaessa sukupolvien erilaisia työssä pätemisen tapoja. Katkelmissa 27, 28 ja 29 suuren murroksen sukupolvet kuvataan perusteellisiksi, ahkeriksi ja uskollisiksi työntekijöiksi, jotka on *kasvatettu tekemään työtä ja ansaitsemaan itse elantonsa*. Nuoren sukupolven pätevyyden poikkeavuutta perustellaan katkelmassa 27 sillä, että nuorilla on erilainen näkökulma työntekoon. Työ ei ole enää välttämättömyys, sillä elääkseen voi tehdä ”jotain muutakin”. Tällä haastateltava viittaa hyvinvointivaltioon ja nuorten mahdollisuuteen *valikoida työnteon ja työttömyyden välillä*. Oman työasenteensa haastateltava näkee pohjaavan entisaikojen välttämättömyyteen hankkia toimeentulo työllä.

Huomio vastaa keskusteluja, joissa työn arvostuksen perustana ei katsotakaan olevan protestanttinen työetiikka, vaan vaihtoehdottomuus elannon hankkimisessa (Rose 1985; Aho 1988, Tuohisen 1990, 88-89 mukaan). Tällaista pohjaa ei nuorilla, hyvinvointivaltiossa kasvaneilla työntekijöillä ole. Vastaavanlainen kuvaus nuoresta sukupolvesta on ollut yleinen viimeisten vuosikymmenten aikana (Ks. Forma 1998, 18). Tyypillinen tapa kuvata nuoren polven työasennetta onkin ollut hyvin mustavalkoinen, aivan kuin nuorilla olisi vain yksi suhtautumistapa työntekoon (Tuohinen 1990, 120).

Todellisuudessa suurta muutosta työmoraalissa sukupolvien välillä ei ole havaittu, mutta velvollisuusmoraalin merkitys työmoraalin osana on nuorten keskuudessa heikentynyt. Nuorten työnteon ”motiivit nousevat työn sisältöön, palkkaan tai muihin hyötyihin kohdistuvista yksilöllisistä odotuksista ja tilanteen mukaisesta rationaalista ja ’viileästä’ harkinnasta”. (emt., 120-123.)

Katkelmassa 28 nuorten side yhteen ja samaan ammatti-identiteettiin käsitetään löyhemmäksi kuin suurten ikäluokkien edustajien. Tämän selitetään johtuvan ennen kaikkea siitä, että työpaikan takaamiseksi nuoret joutuvat nykyään kouluttautumaan useaan eri ammattiin. Nuoren työntekijän ammatti-identiteetti on *liikkuva*, kun se ikääntyneellä on *stabiili*. Näkemys kontekstualisoituu ajatukseen, jonka mukaan muuttunut yhteiskunta pätkätöineen ja epävarmoine työsuhteineen asettaa erilaisia vaatimuksia nuorten pätevyydelle. Työn merkityksen sisäistämisen on arveltu muuttuvan nuorten keskuudessa ennen kaikkea työttömyyden seurauksena (esim. Nyysölä 1994, 15).

5.2 Stigmatiskurssi

Pätevyyttä korostavan puheen vastapooliksi muodostui ikä ja ikääntyminen stigmana. Tämä diskurssi ei ole yhtä selvästi tulkittavissa kuin pätevyysdiskurssi, sillä leimautumisesta ei keskustella kovin vapautuneesti. Diskurssia määritellessäni lähdin ensin jäljittämään ikää uhriuttavana ja uhrautuvana, sillä keskusteluissa oli toisinaan havaittavissa voimakkaitakin kuvauksia sosiaaliseen ikääntymiseen liittyvistä pettymyksistä. Hylkäsin käsitteen, koska uhrius on liian latautunut ja negatiivinen sana kuvaamaan sitä, mistä diskurssissa on kyse. Uhrius näyttää kuitenkin olevan osa stigmatiskurssia. Kokonaisuudessaan diskurssissa tavoitellaan ikääntymisen kiusallista puolta, josta vain harva pystyy puhumaan vapautuneesti. Varsinaisen uhrikokemuksen lisäksi keskustelun lomassa on tunnistettavissa viitteitä ikääntymisen ja iän perusteella leimautumisesta. Keskusteluun sekoittuu tällöin ikäännytäessä koettua pettymystä ja vääriksi koettujen ikämääritysten tuomaa kiukkua.

Sanakirjassa stigma kuvataan pistokseksi, palohaavan arveksi tai poltinmerkiksi. Tätä alun perin kreikkalaisten rangaistusmerkkinä käyttämää termiä käytetään nykyäänkin sanan varsinaisessa merkityksessä. Tosin käsitettä sovellettaessa viitataan paremminkin merkin tuomaan häpeään kuin varsinaiseen merkkiin ruumiissa. (Goffman 1963, 11.)

Erving Goffmanin tapa tarkastella stigma-käsitettä toimii diskurssin muodostamisessa hyvin, sillä hän painottaa asiayhteyden ja kielen tuottamistapojen merkitystä stigman syntyemisessä yksittäisten leimaavien sanojen tai merkkien sijaan. Tiettyjen sanojen, toimien tai merkitysten näkeminen leimaavina ei ole aukoton tapa stigman kuvaamisen, sillä stigma ei synny, jos ihminen itse ei koe asiaa leimaavana. Vastaavasti normaalien tai sosiaalisesti hyväksytyjen asioiden toteuttaminen saattaa leimata ihmistä, joka kapinoi normeja vastaan ja pyrkii olemaan erilainen. Stigma kertoo siis ihmisestä luodun stereotypian ja tiettyjen määritysten välisestä suhteesta ja kohtaamisesta. (emt, 13-14.)

Tärkeää stigman kannalta on se, onko ihminen jo entuudestaan tietoinen poikkeavuudestaan vai kuuluuko hän niihin, jotka ovat erilaisuutensa vuoksi vasta määrittelyn alaisina (emt). Tässä mielessä ikääntymisen myötä syntyvä stigma on sen kantajalle uusi ja outo kokemus, sillä nuorempina he eivät ole kokeneet vastaavaa. Tosin he ovat saattaneet leimata määritelmillään toisia (itseään vanhempia). Ikääntymisen myötä saatetaan myös vapautua nuoruutta leimaavista määritelmistä. Näyttää kuitenkin siltä, että ikääntyneisiin kohdistuva stigma on moniulotteisempaa kuin nuoruuteen liittyvä.

Goffman näkee stigman rakentuvan kehon, yksilöllisten persoonallisuuspiirteiden tai rodun, uskonnon ja kansalaisuuden perustalle. Keskeistä on, että leimatun henkilön katsotaan poik-

keavan normaalista ja tuntevan myös huolta tai alistusta stigmastaan. Paras vastalääke on välinpitämättömyys stigmaa kohtaa. Kaikki hakevat hyväksyntää toivomaltaan taholta ja stigman korjaamisen tai haalistamisen eteen ponnistellaan. Toisaalta stigmaa saatetaan käyttää myös hyväksi tavoiteltaessa ihmisen itsensä kannalta tärkeitä asioita. Goffmanin teoretisoinnissa korostetaan sosiaalisia tilanteita, joissa leimatut ja normaalit kohtaavat, mikä tekee siitä keskeisen tutkimustehtäväni kannalta. (emt., 14-23.)

Stigmatiskurssin analysoinnissa pohdin ennen kaikkea sitä, kuka tai mikä keskusteluissa nähdään ikääntyneen tai nuoren työntekijän leimaajana. Toinen keskeinen tavoite on tuoda esiin niitä tunnekuvauksia, joita työntekijät todentavat ikämääritysten yhteydessä. Stigma saattaa olla niin voimakas, että työntekijä itsekin alkaa määrittää itseään hänelle annetun leiman mukaan. Toisin sanoen hän lähtee mukaan rakentamaan leimaansa ja stigmaan perustuvia positioitaan.

Kahdessa seuraavassa haastattelukatkelmassa puhe stigmasta lähtee ikääntyneen työntekijän käsitteen tarkastelusta. Käsitettä käytetään yleisesti ottaen paljon: kirjoitukset ja ”yleensä tämä tieto mitä tulee, että ei kaikilta osin enää kelpaa eri työpaikkoihin” leimaavat tietyn ikäiset ikääntyneen työntekijän käsitteen kautta. Haastateltavat siis näkevät ympäröivän yhteiskunnan ja aikakauden kaikessa laajuudessaan leimaavan ikääntyneitä työntekijöitä. Esimerkiksi ikääntyneiden ilmestyminen työttömyystilastoihin ja yleinen paniikki siitä, että ikääntyneiden työntekijöiden määrä lisääntyy lähivuosina voimakkaasti, vaikuttavat stigman muotoutumiseen.

Katkelma 30

H1: Mun mielestä **se ikääntyneen käsitteen sellainen**, niin paljo ku sitä nykyään käytetäänkin, Niin se **ärsyttää mua. Mä tuun vihaiseksi!**

MM: Miksi? Mitä se herättää sussa?

H1: (nauraa) Ainakin **sellaiset kirjoitukset** kun tuota, tai **yleensä tämä tieto mitä tulee, että ei kaikilta osin enää kelpaa eri työpaikkoihin**, eli tulee sellaisia ajatuksia, että **mä nyt oon tässä**. Tuleehan sitte turhautuneisuuttakin. Ja sitte tietysti **tulee rajat vastaan**, että **kun on tämän ikäinen niin tässä sitä nyt olen**. Ja ei oo **mahdollisuus** sillä tavalla **vaihtaa edes työpaikkaa** mitä olis nuorempana.”

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

Stigmakokemusta kuvaavia määritelmiä voidaan verrata käsityksiin uhrin kokemuksista: ”tulee sellaisia ajatuksia, että mä nyt oon tässä”, ”kun on tämän ikäinen, niin tässä sitä nyt olen” eikä ”oo mahdollisuus sillä tavalla vaihtaa edes työpaikkaa”. Yhteiskunnan ylläpitämä stigma ikääntyneistä työntekijöistä antaa rajoitetusti liikkumatilaa. Kuten Jyrkämä (1990, 91) on todennut, tulla luokitelluksi vanhaksi ja tuntea itsensä vanhaksi ovat eri asioita. Vanhana oleminen merkitsee yleisissä mielikuvissa raihnaisuutta, sairautta ja muistamattomuutta (Jyrkämä 1996, 112); todellinen kokemus saattaa olla täysin erilainen.

Katkelma 31

H1: Mun mielestä **ikääntyvää ei arvosteta tarpeeksi**, että mä kaipaen sitä arvostusta enemmän.

H2: Ja sitte se termihän (ikääntyneet työntekijät) on tullu työvoimahallinnon kautta, että siinä vaihees ku nuoruutta arvostettiin, samanaikaisesti tuli lehtiin että alle kolmekymppinen kokenut työntekijä. Eli **sitä kauttahan se on tullut ku työttömyystilastoissa on ikääntyviä ihmisiä**. Tosin positiivinen kanta on sekin että ikääntyvien yliopisto tuli ja kauan mietittiin, että mitäs nämä nyt sitten on. Että onko nämä ikivihreitä vai ikääntyviä vanhoja vai mitä nämä on. Eli tämä tällainen ikääntyvien luokitus. Ja mä oon samaa mieltä ku H1, että **kokemusta ei arvosteta sillä tavalla**, että meillä kaikilla on pitkä kokemus taustalla.

MM: Onko teillä sellainen olo, että että se kokemus olis yleisesti ottaen vai vain teidän työyhteisössä.. vai onko se yleinen vaikutelma?

H1: Mä puhun yleisesti.

MM: Että ei omasta työyhteisöstä?

H1: Mutta kyllä se **omassakin yhteisössä** tulee esiin jatkuvasti (kertoo yksityiskohtia). Ihan niinku **paniikinomaisesti, että mitä tapahtuu, että kohta räjähtää joku pommi, että ku ihmiset, siis työntekijät ikään-tyy**. Mitään ratkaisukeinoja ei kumminkaa, **se on vain heitetty ilmaan, että mitä tehdään ku ikäännyttään**. Mä en ainakaan muista, että olis mietitty, että ei käytettäis näitä ikääntyviä.”

(yli 50-vuotiaat työntekijät)

Katkelmassa 31 on selvästi havaittavissa, miten stigmatiskurssia tuotetaan. H1 aloittaa keskustelun yhteiskunnallisesta kontekstista korostamalla ikääntynyt työntekijä –käsitteen yleistä käyttöä ja leimaavia kirjoituksia. Tämän jälkeen hän siirtyy puheessaan henkilökohtaisemmalle tasolle kuvatessaan stigmatiskokemuksia: turhautuneisuutta ja kiukkua.

Ikääntyneisiin työntekijöihin liittyvän stigman nähdään rakentuvan paitsi käsitteen myös arvostuksen kautta. Arvostuksen puute vähentää ikääntyneen työntekijän merkitystä työyhteisön jäsenenä. Vaikka työntekijöillä on pitkä työkokemus, arvostusta kokemusta kohtaan ei osoiteta. Sekä työyhteisön että yhteiskunnan nähdään leimaavan työssä ikääntyminen ongelmalliseksi ja vähemmän arvokkaaksi seikaksi. Ikääntyneet työntekijät leimataan myös väestön vanhenemisesta johtuvan pommin palasiksi. He ovat osa ongelmaa, joka ”on vain heitetty ilmaan” ja johon mitään ratkaisukeinoja ei ole olemassa. Keskustelua käydään *uhri-positiossa*.

Katkelma 32

”MM: Kuinka te koette teidän aseman täällä työpaikalla? Millaisessa asemassa te ootte työyhteisössä?”

H1: **Ku paikkansa oivaltaa niin eihän tässä voi valittaa.** (naurua)

H2: Tasavertaisessa asemassa\

H3: \ Tasavertaisessa, mutta se että elää sen kanssa, justin tämän ku kuulee että ku työntekijät vanhe-
nee. Me kuullaan siitä aika usein täällä työpaikalla. Niin jotenki niinku se näkyvänä oleminen sitte tämän
ikäisenä. Että miten minä olen näkyvä, minä olen kuitenkin ja minun täytyy olla koska, koska tuota siinä on ris-
tiriita. Että eläkkeellekään ei pääse kovin helposti, eikä voi lähteä mihinkää ku mihinkää muualle ei huol-
lita. Niin se että tämä asema säilyis missä nyt on. Ja jaksais näitten ympäristöstä tulevien ikääntymiseen liit-
tyvien paineiden keskellä ja niin... on siinä ristiriitaa! Kun sitä rupeaa miettimään, ette voi väittää\

H4: \ Että tämä porukka on tämä vastuunkantaja työpaikalla. Että siinä mielessä tavallaan viimekädessä me ote-
taan vastuu asioista ja hoidetaan ja huomataan, ku ajatellaan ihan tällästä arkipäivän pyörittämistä.

H1: Tässä työyhteisössä musta on ihan sillä tavalla että mä ainakin oon tyytyväinen sillä tavalla, mutta sitte tuo
arvostus työnantajan taholta niin työntekijöitä kohtaan, niin siinä mä, se on plusmiinusnolla, miinus-
merkkistä. Ei kyllä muisteta työntekijää ei, muuta ku palkkapäivänä tietysti. Ei siinä ku vertaa yksityissektoriin
niin aivan toisella tavalla kyllä.

MM: Siis se ei näy?

H1: Saa tulla töihin ja olla siellä ja.. En mä tiedä.”

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

Stigmatiskurssia tuotetaan myös keskusteltaessa ikääntyneiden työntekijöiden asemasta työ-
yhteisössä. Edellisessä keskustelupätkässä asetelmaa voi kuitenkin tulkita sekä ikäänty-
neiden puheenvuorona että työntekijöiden puheenvuorona laajemmassa mielessä. H1:n pu-
heen kontekstina on työntekijän asema työpaikalla yleisesti ottaen. Hän kertoo kokemukses-
taan koko työyhteisön suulla eikä korosta erityisesti ikääntyneiden asemaa. Puheessa on ha-
vaittavissa turhautuneisuutta: ”ku paikkansa oivaltaa, niin eihän tässä voi valittaa”, ”saa tulla
töihin ja olla siellä” ja arvostus työnantajan taholta työntekijöitä kohtaan on plusmiinusnolla,
miinusmerkkistä. Puheen taustalla on vertailuasetelma yksityisen ja julkisen sektorin välillä.
Julkisen työnantajan alaisuudessa työskentelevän asema todetaan heikommaksi kuin yksityi-
sen sektorin palveluksessa olevan.

H3 sen sijaan puhuu ikääntyneen työntekijän asemasta työssä. Hän näkee, että ikää esiin
nostamalla työpaikan arkirutiineissa lyödään leimaa tiettyyn ryhmään. Koska ikää ei voi ai-
nakaan täysin piilottaa, stigmalta ei voi välttyä. Vaikka ikääntyneet työntekijät kokisivatkin
olevansa tasavertaisessa asemassa työporukan kesken, ikää esiin nostavat määritykset työpo-
rukan ulkopuolelta muuttavat kokemusta omasta asemasta työyhteisössä. Arvostuksen taso
ei vastaa ammatillista pätevyyttä.

Vaikka H1:n ja H3:n puheen kontekstit ovat erilaisia, kokemus epätyytyväisestä asemasta on
yhteinen. Keskustelussa näkyikin selvästi se, mikä jälleen tuo mieleeni *uhrin* aseman. Olet
asemassa, jota et voi itse muuttaa. Jos muut leimaavat sinut tietynlaiseksi, et voi sille itse
mitään. Stigman vuoksi ikääntynyt työntekijä on hankalassa asemassa: ”eläkkeellekään ei
pääse kovin helposti, eikä voi lähteä mihinkää, ku mihinkää muualle ei huolita”. Et ole sel-
laisessa asemassa kuin haluaisit, mutta haluat kuitenkin pitää nykyisen asemasi: ”saa tulla

töihin ja olla siellä”, muuta sinun ei kuulu odottaa. Yhteiskunnassa valitsevat käsitykset ja arvot vaikuttavat konkreettisesti yksilöllisiin valintoihin ja mahdollisuuksiin.

Katkelma 33

H1: Se on se **vastuunkantaja, aikuinen, sellainen tasainen harmaa rooli**, mitä tässä vetää. Että kyllähän se joskus mielessä käy, että **mistä sais sen tatsin, ku oli nuorempana**. Että **heittää herjaa** ja enemmän.. ja on silläkin tavalla **näkyvä** sitten. Että jotenkin mulla on ollu taipumustakin sellaiseen, että **mun täytyykin olla tässä vanhempana ja tällaisessä aikuisen roolissa**. **Mä en voi lyödä lekkeriksi**. Ja siitä seuraa sitten hämmennystä, jos mä rupean olemaan jotenki hauska, puhumaan älyttömiä tai päästelemään sammakoita suusta. Niin kyllä mä sen oon huomannu, että ihmiset hämmentyy, että mitäs tuo nyt päästelee.

H2: Että siinä on niinku ristiriitaa iän ja toiminnan //

H1: // En mä tiedä onko se jotenki tullu ihan tämän iän myötä. Että se **vaatimuskin on nuoremmilta ja työyhteisöstä, että sä oot nyt sellainen aikuinen ja oot, se on sun paikkas**. Se on niinku tullu mulle mieleen että voishan sitä kokeilla tietysti olla, mutta **ei se enää ime itteensä kää se railakkuus**. Siihen ei oo enää sellaista imua, **viihdyttämiseen ei oo kaipuuta**.

H2: Onko se jotenki, että sitä on jotenkin **tasoittunu** vai.. no tasoittunu? Että ei oookkaa enää sellaista jyrkkää nousua ja laskua. Jotenkin **tietää, että mitä tämä elämä on ja ottaa siitä ne hyvät puolet ja noituu huonoja puolia**.”

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

Katkelmassa 33 vahvistuu työyhteisöstä käsin määrittyvä ikääntyneen työntekijän stigma. Työntekijä on vanhenemisen myötä alkanut toteuttaa häneltä odotettua ikääntyneen roolia. Stigmaan on sopeuduttava ja siihen halutaankin sopeutua, sillä muuten olet hämmentävä ja sopimaton. Työyhteisö ja nuoremmat työntekijät leimaavat haastateltavan kuvauksen mukaan ikääntyneen työntekijän vastuunkantajaksi, aikuiseksi, tasaiseksi ja harmaaksi. Ikääntynyt työntekijä ei halua olla, ei saa olla eikä ole näkyvä, hauska, railakas herjanheittäjä ja viihdyttäjä. Ollakseen vakuuttava ja pätevä, ikääntynyt työntekijä ei voi olla sellainen kuin nuoren työntekijän edellytetään olevan. *Työyhteisön ”aikuinen”* ottaa työn tosissaan ja kantaa vastuun (vrt. Relander 2000). Kuten luvussa 2.1 Bourdieun (1985, 128-129) käsityksiin pohjaten totesin, jokainen alistetaan yhteisössään haluttuun järjestykseen vallanjaon ja rajojen perusteella. Tällöin vanha istutetaan vanhan ja nuori nuoren paikalle.

Puheenvuorossa näkyy selvästi se, miten yksilölliset valinnat saattavat muotoutua yhteiskunnallisiksi instituutioiksi. Eero Suoninen on pukenut tällaisen tilanteen seuraukset taitavasti sanoiksi: ”(n)kykyisin toimijoilla on periaatteessa paljon valinnanmahdollisuuksia, mutta jos joku tekee outhoja valintoja, joutuu hankaliin selitystilanteisiin... Hankalien selitystilanteiden karttamisen seurauksena on, että huomaamatta tekemämme ja yksilöllisiksi kokemamme valinnat urautuvat, muodostuvat yhteiskunnalliseksi instituutioksi.” (Jokinen, Juhila & Suoninen 1991, 41.)

Pohjaten sekä omiin nuoruuden kokemuksiin että käsityksiin nykyisen työyhteisön nuorista katkelmassa todennetaan myös nuorten työntekijöiden määritelmää. Nuorista työntekijöistä

puhutaan hyväksyttävään ja itsestään selvään sävyyn *viihdyttäjinä* ja *näkyvinä*. Nuori voi olla työelämässä railakas menettämättä uskottavuuttaan. Omaa stigmatiskurssia tuottaessaan ikääntyneet konstruoivat samalla nuoriin liittyvää vapausdiskurssia. Nuoren työntekijän vapaus on sitä, että työtä ei tarvitse ottaa kovin vakavasti; vastuun kantamisen voi sysätä vanhempien harteille.

Pohtiessaan toisaalta nuorten railakkuutta ja toisaalta ikääntyneiden tasoittumista H2 nostaa keskustelun työyhteisö-kontekstista elämänvaiheiden erojen vertailuun. Elämäkokemuksen myötä ihminen tasoittuu, sillä elämää ei koeta enää niin arvoituksellisenä; elämästä tiedetään enemmän. Nuori sen sijaan elää ikääntyneenä näkyvämmän, sillä hänen elämänvaiheensa koetaan jyrkkiä nousuja ja laskuja. Ikääntynyt työntekijä kuvaa tilanteessa syntyneitä tunteita ristiriitaisiksi. Hän on haluamattaankin näkyvä, odotettiinpa sitä häneltä tai ei.

Anne Kouvonen (1999, 4-5) on tutkinut ikääntyvien työntekijöiden käsityksiä ja tulkintoja ikäsyrynnästä. Hän määrittelee ikäsyrynnäksi tilanteen, jossa ikääntyviä työntekijöitä kohdellaan epäoikeudenmukaisesti ja haittaa tuottavasti. Ikääntyvien työntekijöiden kohtelu on tällöin erilaista kuin nuorten. Drury (1993, 12, 20) käsitystä lainaten Kouvonen toteaa ikäsyrynnän rajoittavan yksilön vapautta työn harjoittamisessa. Ikäsyryntää koetaan sekä työssä että työhönottotilanteissa, ja syrjijöinä toimivat työnantaja tai työtoverit. Suoraksi ikäsyrynnäksi Kouvonen on määritellyt sellaisen syrjinnän, jossa viitataan suoraan ikään ja osoitetaan selvästi syrjityn kohtelun johtuvan iästä. Tällaisesta syrjinnästä esimerkkinä hän mainitsee loukkaavan nimittelyn työpaikalla tai työpaikkailmoituksessa esitetyt ikärajat. Epäsuoraksi ikäsyrynnäksi Kouvonen nimeää tilanteet, joissa ikää ei tuoda selkeästi ilmi, mutta työntekijä kokee tulleen syrjityksi ikänsä vuoksi. Ikäsyryntä täytyy tällöin tulkita rivien välistä. (emt.)

Rivien välistä on tulkittavissa myös seuraavassa haastattelupätkässä koettu ikäsyryntä.

Katkelma 34

H1: Ja kyllä mulla ainakin, jos mä oikein syvästi ajattelen niin tulee tämä syyllisyyskysymys, että **ku puhutaan tällästä ikääntyvästä, käytän sanaa ikärasismi, niin tota niinku syyllinen olo. Että miten mä häviän tässä. Mulla olis paljo annettavaa, mutta tämä ei taida kelvata. Että ku pelkästään tuijotetaan että se on vanha.**

H2: Ihan samaa ajattelen joskus.

H1: Siis en mä ota tätä henkilökohtaisesti nytäkään, vaan **puhun yleisesti.** (Kertoo yksityiskohtia.) Mutta yleisesti puhuttuna, että minkälaisia tunteita sitte niinku ajattelen, että tulee. **Eihän ne mun kohdalla pidä paikkaansa.**”

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

Mielenkiintoiseksi keskustelun tekee ristiriitainen puhetapa. Aihetta lähestytään omien kokemusten pohjalta, henkilökohtaiselta tasolta. Ensimmäinen haastateltava tunnistaa menettävänsä ikäsyrynnän seurauksena paljon. Hänellä olisi enemmän annettavaa työyhteisölle

kuin hänen työpanostaan ollaan valmiita ottamaan vastaan. Tästä työpanoksen torjumisesta syntyy käsitys syrjityksi tulemisesta. Kaiken tämän haastateltava kokee tapahtuvan vain sen vuoksi, että hän on ikääntynyt.

Seuraavassa puheenvuorossaan hän kuitenkin korostaa, että ikäsyrjintäkokemukset nousevatkin yleiseltä tasolta, eivätkä itse asiassa koske häntä henkilökohtaisesti lainkaan. Haastateltavan puheen taso vaihtuu yksilöllisestä yhteiskunnalliseen. Epäsuoraa ikäsyrjintää koetaan esiintyvän, mutta syrjinnästä puhutaan hyvin varovaisesti. Syrjintää siis esiintyy, mutta sitä on vaikea osoittaa. Myös Kouvonon (1999, 98) on havainnut omissa haastatteluissaan ikäsyrjintäpuheen viemistä omasta kokemuspöörästä yleiselle tasolle. Ikäsyrjintää tarkastellaan yhteiskunnallisena ilmiönä, ja ikäsyrjinnästä puhuttaessa kontekstiksi otetaan ympäröivä yhteiskunta tai yhteisö.

Nuorten työntekijöiden kuvailema stigmakokemus on luonteeltaan erilainen kuin ikääntyneiden, eikä stigmapuhe ole yhtä vakuuttavaa kuin ikääntyneiden keskuudessa. Nuorilla kokemuksia ikään perustuvasta leimautumisesta ei juuri ole tai sitten iästä stigmana ei keskustella. Nuorten kuvaukset omasta stigmastaan eivät liity yhtä selvästi ikään kuin vanhemmilla työntekijöillä; stigmapuhetta on tunnistettavissa vaikutusvallan puutteesta, työn osa-aikaisesta luonteesta sekä työpaikan sisäisistä työvuorojärjestelyistä keskusteltaessa.

Nuorten stigmakuvaukset liittyvät ikääntyneitä selvemmin yhteiskunnan rakenteisiin; esimerkiksi siihen, että epätyypilliset työsuhteet ovat tulleet jäädäkseen ja niiden välittömät ja välilliset vaikutukset estävät nuoria elämästä yhtä varmaa ja ennalta suunniteltavaa elämää kuin ikääntyneet ovat eläneet ja elävät edelleen. Suuriin ikäluokkiin kuuluvien etuna voidaan pitää sitä, että he pääsivät aikanaan heikommallakin koulutustasolla kiinni hyviin ja varmoihin työsuhteisiin (Forma 1998, 18). Ikääntyneiden, työelämässä vankasti kiinni olevien työntekijöiden asema työyhteisössä on taatumpi kuin nuorten, joiden pitää vielä varmistella työpaikkaansa.

Nuorten stigma ei siis yllä samalla tavalla henkilökohtaisuuksiin kuin ikääntyneiden. Stigmadiskurssi rakentuukin vahvemmin yhteiskunnallisen kontekstin varaan. Nuorten ryhmähaastatteluissa ei rakenneta stigmadiskurssia edes samojen teemojen kautta kuin ikääntyneiden haastatteluissa; esimerkiksi naisen ruumiillisuutta ei liitetä stigmakokemukseen työelämässä silloin, kun ruumiin kantaja on nuori. Näyttäisikin siltä, että ulkonäkö stigmana alkaa vaikuttaa vasta ikääntymisen myötä. Asian ydin onkin juuri siinä, että vuosien karttuessa iän merkit alkavat näkyä ruumiissa ja antavat aiheen leimaamiselle. Mielikuva ikääntyvästä kehosta syntyy usein vertailupohjalle, jossa nuoren keho käsitetään kauniiksi ja energiseksi ja vanha rumaksi ja rappeutuneeksi. Jokapäiväiset kategoriset stereotypiat otetaan annettuina,

ja niiden avulla jäsennetään käyttäytymistä ja käsityksiä tietyistä ryhmästä. (Featherstone ja Hepworth 1994, 306.)

Katkelma 35

"H1: Mulla tulee hyvin usein vastaan se, että **mä ilmeisesti oon nuoren näköinen** ku mä sentään jo 30 oon. Ei työkavereiden mutta sitten **potilaiden taholta** sitä, että **"tuus ny likka tänne"** ja sellasta. Ja sitte ku käy ilmi, että mulla on lapsia ja oikein tuollasta elämää tuolla siviilissä niin. Mä luulen, että silloin **välillä kyllästyttää**. Että **en mä oo enää pikkulikka**."

(Alle 35-vuotiaat työntekijät)

Toisaalta nuorella ulkokuorella on oma merkityksensä siinä, miten työntekijän ammattitaitoon tai persoonaan suhtaudutaan. Edellisessä aineistolainauksessa haastateltava todentaa sitä, miten nuoren työntekijän stereotypia saattaa olla pelkästään ulkonäöstä kiinni. Lainauksessa haastateltava siteeraa potilaita, joille hän on *"pikkulikka"* vailla perhettä ja siviilielämää. Todellisuuden ja potilaiden mielikuvan välillä on ristiriita. Korostamalla aikuisuuden merkkejä ja vastuullisuutta (perhettään ja henkilökohtaista elämänsä) haastateltava vaakuuttelee työssään potilaille ja haastattelutilanteessa myös haastattelijalle, että ei koe olevansa enää *"pikkulikka"*.

Katkelma 36

"MM: Painaako teidän sana työssä? Onko sillä samanlainen painoarvo?
(Pyörittävät päätä.)

MM: Ei oo samanlainen painoarvo?

H1: Ei oo mun mielestä ainakaa aivan **samanlainen ku vanhemmilla työntekijöillä. Kyllä kuunnellaan, mutta se ei välttämättä se asia saa valtaa..**

MM: Onko teillä sellasta tunnetta, että vanhemmat ihmiset suhtautuu teihin just nimenomaan tietyn ikäisenä? Että se nuoruus, tai se kokemattomuus näkyis?

H1: **Joskus tulee sellainen tunne, että.. että ku sä oot vielä niin nuori ja innokas...** Tulee semmonen...

MM: Mitä sä sitten sanot takaisin?

H1: En mä viitti sanoa mitää...

MM: Joo... Onko teillä... (muilla haastateltavilla) samanlaisia...?

H2: En mä tiedä. Kyllä varmaan ajatellaan että **oohan nyt! Sä oot vielä niin nuori ja innokas.**"

(Alle 35-vuotiaat työntekijät)

Katkelmassa 36 nuorten stigma liittyy siihen, että nuorten ehdotuksiin suhtaudutaan eri tavalla kuin ikääntyneiden. Kaikissa haastatteluissa nuoruus ja innokkuus liitetään yhteen, mutta haastateltavat tuovat esiin myös asian toisen puolen. Innokkuuden vuoksi nuoria myös katsotaan vinoon työelämässä. Nuorten innokkuutta taltuttelemalla osoitetaan nuorelle hänen oma paikkansa. *Intoilu* latistetaan lyömällä se nuoruuden piikkiin: "Oohan nyt! Sä oot vielä niin nuori ja innokas." Nuoria ollaan valmiita kuuntelemaan eli heille annetaan mahdollisuus vaikuttaa, mutta ikä ratkaisee viime kädessä sen, kenen sanomalla on merkitystä. Nuoren työntekijän vaikutusvalta on vähäisempää kuin ikääntyneen. Seuraavan aineistolainauksen tulkinnassa on kuitenkin otettava huomioon haastateltavien epävarmat kom-

mentit ja haastattelijavetoisuuden korostuminen. Keskustelu ei ole spontaania, eikä aiheeseen olla valmiita pureutumaan kovin perusteellisesti.

Jos edellisessä haastattelutilanteessa stigmapuhe ei ollut vakuuttavaa, seuraavassa katkelmassa nuoreen kohdistuvaa leimaa todennetaan yhteisvoimin. Stigma-puhetta rakennetaan vertailuasetelman kautta, oman työyhteisön käytännöt taustana. Kun työvuorojärjestelyissä on ongelmia tai havaitaan yllättävää työvoimapulaa, käännytään nuoren työntekijän puoleen. Nuoruus kuvataan ominaisuudeksi, jota voidaan käyttää hyväksi silloin, kun tarvitaan *joustavuutta*. (vrt. Laaksonen 2001, 86-87.)

Katkelma 37

H1: En mä tiedä mistä se johtuu vai onko se sattumaa, mutta on ollu välillä tuommosia aika **epäinhimillisiä työvuorolistoja aina välillä**.

H2: Ehkä siinä korostuu vielä sitte enemmän se nuoruus. **Vanhemmille ei uskalleta eikä niille oikein viitsitä laittaaakaan.**

H3: Hennota.

H4: Sillä tavalla, että jos tulee äkillinen sairastapaus, niin **kyllä sitä meiltä nuoremmilta tavallaan kysytään, että voisitko sä tulla** nyt kuitenkin joku ilta, että saat sitten vapaaksi joskus seuraavassa listassa ja tällästä tulee, että kysytään varmaan helpommin.

H1: Olisko se sitten se joustavuus siinäki taas, että **varmaan mitä nuorempi on niin ajatellaan, että yleensä on sitä joustavampi.**

H4: Niin ja sitten **kun sä oot sijainen, niin ei sulla oo paljon vaihtoehtoja.**

H1: Se vielä lisää sitä tietysti.

H2: Siinä vain hymy korviin ja tottakai!

H4: Joo kyllä! Ei mulla mitään suunnitelmia.”

H1: Ei mulla oo mitään muuta elämää ku tää työ!”

(Alle 35-vuotiaat työntekijät)

Nuorelle ollaan valmiita tarjoamaan epäinhimillisiä työvuorolistoja; vanhemmille niitä ei uskalleta, viitsitä eikä hennota laittaa. Työntekijän nuoruutta voidaan hyödyntää myös siksi, että työntekijän asema työyhteisössä ei ole vielä niin vakaa tai varma kuin vanhemmilla työntekijöillä yleensä on. Sijaisen on varmistettava, että sijaisuudet jatkuvat tulevaisuudessakin. Ei ole varaa sanoa ei tilanteissa, joissa kokee tullessa kohdelluksi väärin. Tulijoita hoitotyöhön pääkaupunkiseudun ulkopuolella on edelleen huomattavasti enemmän kuin paikkoja on tarjolla. Nuoren on oltava ymmärtäväinen, joustava ja myötäilevä; suunnitelmia on oltava valmis muuttamaan tarpeen vaatiessa. Sekä työyhteisö että yleinen päätöksentekijä suosiva työpolitiikka pitävät nuoria työntekijöitä varpaillaan. Työttömyys on määräaikaissa työsuhteessa aina pelottavan lähellä. Yhteiskunnallista tilannetta osataan *käyttää hyväksi* työyhteisössäkkin.

Nuoren odotetaan uhrautuvan työlleen eri tavalla kuin ikääntyneiden; ikä vaikuttaa esimerkiksi raskaiksi koettujen yövuorojen määrään. Asian käänttöpuolena on sinänsä tärkeä asia, ikääntyneiden työntekijöiden työssä jaksamisen tukeminen, mutta pelkästään iän perusteella tapahtuva työvuorojen jaottelu ei nuoresta toimi. Haastateltavat korostavat, että ikä nähdään

työssä ominaisuutena, joka peittää alleen yksilölliset piirteet, tarpeet ja elämäntilanteet. Nuoruuden itsessään oletetaan takaavan työssä jaksamisen.

Katkelma 38

H1: Ei sekään tietenkää mun mielestä aina kauhean hyväkää oo, että jos joku vanhempi kollega sanoo, että **kyl-lähän sä vielä nuorena jaksat, että hyvähän sun on noita yövuoroja tehdä**. Mutta ei ne oo ne yövuorot mitään helppoja eikä niitä //

H2: // Niin se on kovin yksilöllistä.

H1: Että **kyllä mä ymmärrän sellasia, jotka ei niitä jaksais tehdä ollenkaa** jos kysyttäis, niin jättäis yövuorot pois jo ihan tämän ikäisenä. Että se on kyllä niin yksilöllistä. ”

(Alle 35-vuotiaat työntekijät)

5.3 Pätevyys ja stigma vuorovaikutuksessa

Katkelma 39

H1: Kyllähän tää ikääntyminen, kun on kauan ollu työssä niin on tosi paljo sellasta **käytännön taitoa, mitä nyt ei välttämättä aivan niinku nuorilla oo.**

H2: Ja se **näkemys** on niinku semmonen **kokonaisvaltasempi.**

H3: Joo, että katotaan vähän asiaa eteenpäin ja taaksepäin, että se ei oo aina näin, että nyt tämä on mun uus ideani. Se on kyllä monella nuoremmalla ja sitten tulee se tunne, että no **eihän näihin vanhoihin mikään mee.** Nämähän tekee niin kauan ku, ne on kolkyt vuotta tehny näin, niin **eihän ne nyt enää.** Kun ne on yli viidenkymmenen niin **ei niillä omasta mielestä oo enää tarvetta.** Että näinhän ne on hoidettu tähänkin asti. Mutta tietysti kun kattoo taaksepäin ja kattoo eteenpäin niin ei se sen kummempaa oo. Yhtälailla ne tulee työt tehdyksi ja hoidettua.

MM: Niin, miten te ajattelette muuten siitä? Tuleeko siihen työhön teillä uutta tai uusia asioita vai onko se enemmän sitä, että menee niinku on aikaisemmin menny siinä omassa työssä?

H2: Kyllä mä ainakin **yritän olla vastaanottavainen** uusille asioille, että sillätavalla pysyy niinku itte **vireänä.** En tiä, ei haluais niinku **rutinoitua ihan vielä ja odottaa vaan sinne eläkkeelle pääsyä.**”

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

Edellisessä katkelmassa vastapari pätevyys-stigma vuorottelee keskustelussa. Aluksi haastateltavat tuottavat pätevyysdiskurssia toteamalla yksimielisesti ikääntymisen lisänneen käytännön taitoa ja näkemysten kokonaisvaltaisuutta. Kolmannessa puheenvuorossa pätevyysdiskurssiin sekoittuu jo stigmadiskurssia. Toisaalta haastateltava korostaa ikääntyneiden pätevyyttä, mutta nostaa esiin myös ikääntyneiden leimaamisen olettamustensa kautta. Uusia ideoitaan esittelevien nuorten oletetaan tulkitsevan vanhempien työntekijöiden kokonaisvaltaisuutta, menneen ja tulevan huomioimista, vanhanaikaisuutena.

Puhuessaan nuorten työntekijöiden oletetuista mielipiteistä haastateltava tuo esiin omaa leimautumistaan; hän tulkitsee ympäristöstään tulevien viestien sisältävän negatiivisia ja virheellisiä arvioita ikääntyneistä, kuten ”eihän näihin vanhoihin mikään mee”, ”eihän ne nyt enää”, ja ”ei niillä omasta mielestä oo enää tarvetta”. On mahdotonta sanoa, miten paljon toteamuksessa on mukana haastateltavan omaa käsitystä nuorista ja ikääntyneistä työntekijöistä, mutta kokemus leimautumisesta on kuitenkin olemassa. Tätä kokemusta haastateltava kuvaa korostaessaan ikääntyneen työntekijän joutuvan virheellisen määrityksen leimaamaksi nuorten ajatuksissa. Puheenvuoro on hyvä osoitus siitä, miten epävarmat käsitykset ja luulot vaikuttavat ikämäärittelyihin.

Kouvosen (1999, 98) tutkimuksessa tuodaan esiin samansuuntaisia kokemuksia: ikääntyvät työntekijät ovat kokeneet, että työnantajat ovat määritelleet ikääntyviä siten, että käsitykset eivät vastaa ikääntyvien omia käsityksiä. Työnantajat ovat puhuneet esimerkiksi ikääntyvien oletetuista heikkouksista samassa yhteydessä, kun ikääntyvät ovat korostaneet vahvuuksiaan (emt).

Kysyessäni työntekijöiden omaa mielipidettä työntekonsa luonteesta toinen haastateltava vastaa taistelevansa rutinoitumista vastaan olemalla vastaanottavainen uusille asioille. Ikääntymistä yleisissä keskusteluissa leimaavaksi asiaksi paljastuu tällöin rutinoituminen ja vain sinne eläkkeelle pääsyn odottaminen. Hän ei halua täyttää ikääntyneistä työntekijöistä luodun stigman tunnusmerkkejä eli rutinoitumista ja ainoastaan eläkkeelle pääsystä haaveilemista, vaan taistelee vastaan olemalla aktiivinen ja vireä. Tällöin hän on stigman vastainen. Myös Kouvosen (1999, 99) haastatteleminen ikääntyvien työntekijöiden mukaan nyky-yhteiskunnassa ikääntyvä leimataan sairaaksi, huonokuntoiseksi, väsyneeksi ja vain eläkkeelle pääsyä odottelevaksi, vaikka todellisuus olisikin värikkäämpi.

Puheen kontekstina haastattelukatkelmassa on selkeästi tämänhetkinen työpaikkakulttuuri, sillä haastateltavat keskustelevat sekä pätevydestä että stigmasta työyhteisö ja oman työn tekeminen taustanaan. On mielenkiintoista huomata, miten pätevyyspuhe ja stigmapuhe vuorottelevat keskustelussa; pätevyydellä pyritään pelastautumaan negatiiviselta stigmalta. Pätevyyspuheella toisin sanoen puolustaudutaan virheellisiltä, ikään perustuvilta määrittelysiltä. Tästä hyvänä esimerkkinä mainittakoon kolmas puheenvuoro, jossa oletukset nuorten virheellisistä tulkinnoista osoitetaan vääräksi huomauttamalla puheenvuoron lopussa töiden sujuvan kokonaisvaltaisen näkemyksen siivittämänä ikääntyneiltäkin.

Katkelma 40

”MM: Onks sitte sellanen kokemus, että tavallaan nuorten suhtautuminen työhön olis erilaista ku teidän?

H1: On, **ei oo niin pitkäjänteistä...**

H2: On, ne **ei oo niin sitoutuneita..** (H1 ja H2 puhuvat päällekkäin)

H1: Ei! Ihan selvästi huomaa, että ne saattaa olla, että olkoon tai jättää sitten työn vähemmälle, että **vanhempi ihminen jaksaa tehdä**. Ja työvuoroissa on sellasia, että **kyllä me ollaan vähä kipeänä töissä, mutta nuorempi jää kyllä paljon helpommin työstä pois**.

H3: Kyllä! Olkoon nuoremasta yksineläjästä tai nuoresta perheellisestä (kyse), niin kyllä se on että usein vanhempi ihminen etsi sille lapselleen hoitopaikan, jos oli kipeä tai muulla tavalla. **Mutta kyllä nämä nuoret, kyllä ne vain tahtoo jäädä sinne kotiin ja ajattelee, että heillä on kolme päivää oikeus olla lapsen kanssa kotona.**

H2: Mutta toisaalta on tietysti hyväkin.

H3: Toisaalta on hyväkin, kyllä...

H2: Että ei aja itteään piippuun..

H3: **Kyllä me ollaan lapsellisia**, kun jos ajattelee, että voi nyt siellä osastolla on vain (sanoo työntekijöiden lukumäärän), jos mä oon pois. Että mä nyt meen sinne puolikuntosenakin sitten.”

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

Edellisessä katkelmassa ikääntyneet korostavat pätevyyttään nuorten työntekijöiden ominaisuuksia kuvailen. Samalla he tuottavat stigmaa nuorista työntekijöistä. Nuoret eivät ole niin pitkäjänteisiä ja sitoutuneita kuin ikääntyneet työntekijät. He eivät myöskään ajattele työyhteisön etua yhtä paljon kuin ikääntyneet. Nuoren työntekijän haittana ja etuna pidetään oman edun asettamista selkeästi työyhteisön edun edelle: ”nuorempi jää kyllä paljon helpommin työstä pois.” Nuorelle suodaan tällainen toiminta, mutta ikääntynyt korostaa omalla kohdallaan uhrautuvaa asennetta työntekoon. Ollaan valmiita tulemaan töihin jopa ”vähä kipeänä”. Puhetapa tuo mieleen Matti Kortteisen (1997, 63-72) määritelmän so-

tasukupolven naisten selviytymisen eetoksesta: hankalien tilanteiden yli mennään uhraamalla omat edut yhteisen edun nimissä. Kertojan asema on koko ympäröivää yhteisöä auttava.

Puheen taustalta löytyy kahden eri sukupolven asenne-erojen vertailu, johon haastattelukysymys ohjaa. Kukaan ei kiistä, etteikö eroja löytyisi. Haastateltavat jakavat yhteisen käsityksen asiasta: kaikki vakuuttavat havainneensa nuorten sitoutumisen työhön olevan löyhempää heihin itseensä verrattuna.

Kuten katkelma 40 osoittaa, nuorista työntekijöistä on vallalla käsitys, jonka mukaan nuorten asenne työtä kohtaan olisi erilainen kuin ikääntyneiden. Saman johtopäätöksen on tehnyt myös Antti Kasvio (1994, 121-126), joka viittaa yleiseen keskusteluun ja käsitykseen nuorten elämänsänteiden muuttumisesta kulutus- ja vapaa-aikakeskeiseksi. Myös nuorten keskuudessa työskentelevät ovat olleet huolestuneita asiasta. Yleinen pelko on, että muita sukupolvia parempiin oloihin tottuneista nuorista olisi tulossa työnvieroksujia, jotka etäännyvät hiljalleen työelämästä ja työelämässä vallitsevista arvoista. Kasvio kuitenkin toteaa mm. Riitta Tuohisen (1990, 90-91) tutkimustuloksiin pohjaten, että näin ei ole käymässä. Tuohisen mukaan nuorten suhtautuminen työelämään on sisällöltään erilaista kuin vanhempien sukupolvien. Nuorten suhtautuminen työhön ei enää määrity ensisijaisesti protestanttisesta velvollisuusetiikasta käsin, vaan yksilöllisten tarpeiden ja elämäntilanteiden pohjalta. Työhön suhtautuminen riippuu siitä, mitä työ nuorelle kussakin elämäntilanteessa antaa. Tuohinen toteaa, että myös rationaalisen viileää suhtautumista työtä kohtaan esiintyy nuorten keskuudessa. (emt.)

Katkelma 41

H1: Ihan niinku tällaisessä vapaamuotoisessa keskustelussa tulee esiin, että ”sinä vanhempi rouva” tai että ottaako sen sitte nimittelynä, loukkauksena vai tyytyykö siihen. Ja sitten just niiden omien tunteiden kanssa. Tämä naisena olemisen kanssa, että **mähän vanhenen tässä, enkä mä oo naisenakaan sillä tavalla viehättävä toisten silmissä ku nuorempana.**

H2: Kyllä niinku potilaatkin turvaa paremmin, kun on vähän kokemusta ja harmaata ohimoilla. Antaa se jonkinlaista.

H3: Niin, sanovat sen itsekkin joskus, että kun ei oo. Kyllä sieltä tulee joskus.

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

Katkelmat 41, 42 ja 43 osoittavat, miten eri tavoin samassa keskustelutilanteessa voidaan ikääntymisestä puhua. Keskustelu on lähtenyt liikkeelle (ennen katkelmaa 41) kysymyksestäni, jossa pyydän haastateltavia kuvaamaan iän näkyväksi nostavia tilanteita. Haastateltavat ovat alkaneet tuottaa ikäkäsityksiä rajallisuusdiskurssista käsin. Katkelma alkaa käännekohdasta, jossa rajallisuusdiskurssi muuttuu stigmatiskurssiksi H1:n korostaessa naisena ikääntymisen. Hän ei kuitenkaan saa muita keskustelijoita mukaan puhumaan ikääntymisestä tietynlaisena naiseen kohdistuvana stigmana, vaan toinen haastateltava siirtyy puhu-

maan iästä pätevyytensä. Tähän iästä puhumisen tapaan yhdytään myös kolmannessa puheenvuorossa. H1 kuitenkin jatkaa muiden puhettavan vaihtamisesta huolimatta stigmakehityksen todentamista ja kertoo yksityiskohtaisia esimerkkejä tilanteista, joissa naisen ikääntyminen nostetaan työyhteisössä esiin. Naisen ulkonäköön viittaamalla luodaan leimaa, johon on vaikea suhtautua:

Katkelma 42

”H1: Jotenki niinku surullista se, että **työn tekemiseen vaikuttais joku tällainen niinku, että minkä näköinen on.** Että eihän sen pitäis vaikuttaa ja se liittyy sitten jotenkin ikään. Että **kun on vanhempi, niin ei oo niin viehättävä.** Vaan että **nuoremmat on ilo silmälle** jotenkin niinku. Että silmä lepää niissä.”

Katkelmassa 42 haastateltava kuvaa kokemaansa stigmatia, joka syntyy naisen ulkonäköön ja vanhenemiseen liittyvien huomautusten yhteydessä. Kuvauksen osuu lähelle naistutkijoiden käsitystä ikääntymisen kaksoisstandardista: ”ikääntymisen kaksoisstandardin mukaan länsimaaisessa yhteiskunnassa nainen helposti asettuu kahdella tapaa alisteiseen asemaan – sekä sukupuolensa että karttuvan ikänsä kautta” (Nikander, Pirjo 1999, 35). Nuori keho on työpaikan kaunistus. Ulkonäöllä koetaan olevan oma merkityksensä työnteossa – vaikka se ei toivottavaa olisikaan. Kouvonen (1999, 113) on saanut samankaltaisia tuloksia tutkiessaan ikääntyvien naisten asemaa työnhaussa. Sekä työnantajien edustajat että työtoverit odottavat erityisesti naisilta nuorekasta ja edustavaa ulkonäköä. Myös avointa ikään liittyvää piikitteilyä saattaa esiintyä. (emt.)

Neljäs haastateltava lähtee mukaan keskusteluun tuomalla esiin sekä stigmaan että pätevyyteen liittyvää iän huomioimista:

Katkelma 43

”H4: Mutta kyllä mä. Ensimmäisen kerran ku mulle sanottiin, että **’vanha rouva’**, se sanottiin leikillään, niin mä niinku hätkähdin siinä niinku, että hä! **Ai nytkö mä oon päässy siihen luokkaan.** Mutta että **mä koen sen niinku tällaisena leikillisenä huomautuksena,** että en mä kyllä sitä sillätavalla ajattele. **Toisaalta mä koen sen sellaisena arvostuksena,** että no niin. Ku sä oot töissä, niin tiedetään, että homma hoituu. Että **se on kauhean kaksipiippuinen juttu.** Että **se riippuu vähä, että minä päivänä se sanotaan ja missä yhteydessä se sanotaan.**”

Haastattelupuheenvuorossa ilmenee, miten samasta teemasta puhuttaessa voidaan luoda erilaisia ikämääritelmiä. On hätkähdyttävää, kun muut alkavat kutsua vanhaksi rouvaksi. Tällöin haastateltava tajuaa, että hän on siirtynyt luokasta toiseen huomaamattaan. Iän määrittely ei lähde itsestä vaan työyhteisöstä. Ratkaisevaa ei kuitenkaan ole vanhaksi nimittäminen, vaan se millaisessa sävyssä asiasta puhutaan. Jos joku määrittelee työntekijän vanhaksi leikinlaskun yhteydessä, kokemusta ikäleimasta ei synny. Silloinhan määrittelyä ei tehdä oikeasti, vaan asiasta puhutaan korkeintaan puolittoutena. Viitattaessa ”vanhaan rouvaan” puhujan sävy saattaa olla arvostusta painottava. Rouvaksi kutsumalla halutaan osoittaa, että

henkilö on muiden yläpuolella arvokkuutensa ja viisautensa ansiosta. Stigman syntyminen on kiinni paitsi itsestä (mielialasta, asenteesta, tilanteesta) myös siitä, mitä määrittäjä pyrkii ilmaisullaan saavuttamaan.

Jyrkämän (1996, 113) mukaan ulkopäin tapahtuvaa vanhaksi määrittelyä toteuttavat ennen kaikkea nuoret, koska heillä ei juuri ole ikääntymiseen liittyviä omakohtaisia kokemuksia. Omakohtaisen kokemuksen puuttuessa nuoret joutuvat pohjaamaan käsityksensä vanhoista luotuun yleiseen mielikuvaan ja niihin kokemuksiin, joita he ovat saaneet kanssakäymisissään ikääntyneiden parissa. Nuorten työntekijöiden haastatteluista löytyy kuitenkin hyvin vähän negatiivisia käsityksiä ikääntyneistä työntekijöistä, mikä on yleisten mielikuvien vastaista.

Nuoren stigma ja pätevyys kulkevat merkillisellä tavalla käsi kädessä. Katkelmassa 44 keskustelua käydään ennen kaikkea hoitotyön vaatimuksia tarkastellen. Kuvaukset nuoriin kohdistuvista odotuksista muistuttavat ”yli-ihmisen” piirteitä: osaa ja hallitsee kaiken, tietää kaiken, ei koskaan ole väsynyt, on innokas ja idearikas. Ollakseen pätevä on poikettava valtavirrasta. Kukaan ei pysty vastaamaan näihin odotuksiin, mutta koska odotukset ovat monesti myös vaatimuksia, niitä kohti on pyrittävä. Aivan kuten ikääntyneenkin myös nuoren on lunastettava oma paikkansa työyhteisössä. Nuoruutta leimaa tehokkuuden vaatimus. Olisi oltava kuin partiolainen: ”aina valmis”.

Katkelma 44

”MM: Minkälaisia odotuksia nuoreen työntekijään kohdistuu?

H1: No joskus ainaki oletetaan, siis vanhemmat saattaa olla, että ne ei muista enää jotain nippeliasiaa hoitotieteen tai hoidon käytännöstä, niin sitte **ajatellaan että ku sä oot hiljattain valmistunu, että sä osaat ja hallitset kaikki. Että ajatellaan, että sillä on vielä parempi tietovarasto ja ku sä oot just ollu ja opiskellu ja että tietää niinku kaiken...**

MM: Oisko muita semmosia asioita?...

H2: No tietysti ei **koskaan sais olla väsy.**

H3: Joo, **innokas pitäis olla.**

H1: **Ku sä oot niin nuori, niin käy ny hakemassa.**

H2: Sitte just jotain, että **ideoita että noilla nuorillahan on niitä.** Että nyt pitäis olla jotain ideoita. **Tehdä asiat jotenki toisella tavalla tai..**”

(Alle 35-vuotiaat työntekijät)

Mutta sitten, kun ideoita on, niiden soveltaminen käytännössä on kyseenalaisesta. Haastateltava puhuu katkelmassa vaikutusvallattoman nuoren työntekijän subjektipositioista käsin.

Katkelma 45

”H1: Just ku nuoret tuo jotain uutta.. niin tai yrittää tuoda, niin se voi joissain paikoissa jäädä yrittämiseksi että ei niinku, se ei mee läpi vanhojen työntekijöiden...”

MM: Kuinkas teillä täällä, minkälainen tunne?...

H1: No en mä tiedä. Kyllä täällä, mutta kyllä pitää olla aika vahvat perusteet että jos aiot jotain uutta tuoda että. Ja jotenki vahva persoona muutenkin että välillä tuntuu, että.. just vois mennä takaisin. Että se voi hetken aikaa mennä ja sitten se liikuu niinku...”
(Alle 35-vuotiaat työntekijät)

Ehkä nuoren työntekijän tehtävänä onkin tuoda uusia virtauksia työyhteisöön, ja antaa niiden virtausten vähän tuulettaa ja ravistella vakiintunutta järjestystä, mutta sitten laantua ja antaa taas tutun järjestyksen palata paikalleen.

Oletukset muiden asenteista näyttävät olevan keskeisiä stigmakokemuksen syntymisen kannalta. Leimaavaa puhetta toisesta ikäryhmästä (nuoret tai ikääntyneet työntekijät) on vaikea tulkita haastatteluaineistostani. Vaikka viitteitä toista ikäryhmää leimaavasta puheesta löytyykin, tulkintojen vetäminen näistä hiuksenhienoista johtolangoista tuntuu uhkarohkealta. Sen sijaan kuvauksia stigma-kokemuksista löytyy sekä nuorten että ikääntyneiden työntekijöiden keskusteluista. Ikä stigmana on piiloisen kommunikoinnin tulos, ja stigma syntyy toisten epämääräisten vihjailujen ja viittausten sekä omien tunnetilojen, oletusten ja tulkintojen tuloksena.

Leimaavan puheen löytäminen haastatteluaineistosta saattaa olla vaikeaa myös siksi, että työntekijät suuntasivat ryhmähaastattelussa puheensa haastattelijalle tai samaan ikäryhmään kuuluville työtovereille, eivätkä ”toisena” koetuille työntekijöille. Tällöin puheessa on saatanut olla vähemmän leimaavia elementtejä kuin arkipäiväisissä tilanteissa.

5.4 Pätevyys- ja stigmadiskursseissa tuotetut subjektipositiot

Olen tiivistänyt alla olevaan kuvioon ikääntyneille ja nuorille työntekijöille pätevyys- ja stigmadiskursseissa tuotetut subjektipositiot. Kuvioista näkyy selvästi, että nuorille ja ikääntyneille tuotetut positiot ovat sisällöltään melko samanlaisia, olivatpa merkitykset sitten alle 35-vuotiaiden tai yli 50-vuotiaiden tuottamia. Iän perusteella määrittyvä stereotyyppinen kuva omasta tai toisen olemuksesta työssä on siis olemassa huolimatta siitä, mihin ikäryhmään tai sukupolveen itse kuulutaan.

	Subjektipositiot pätevyysdiskurssissa	Subjektipositiot stigmadiskurssissa
1. Ikääntyneiden työntekijöiden puhe omasta ikäryhmästä	Työpaikan viisas Vastuunkantaja Työyhteisön hyväksi uhrautuva Kokonaisvaltainen ammattilainen	Työyhteisön "aikuisen" Työtavoiltaan vanhanaikainen Ruumiissaan vanheneva nainen Ikäsyrjinnän uhri
2. Nuorten työntekijöiden puhe toisista eli ikääntyneistä	Vakaa ongelmanratkaisija Kokemustaan hyödyntävä	Nuorten mielipiteitä väheksyvä Nuoruuden innokkuutta karsastava Työvuorojaan valikoiva
3. Ikääntyneiden työntekijöiden puhe toisista eli nuorista	Mekaanisen tiedon välittäjä Itsensä ja jaksamisensa huomioiva uusia ideoita esiin tuova	Työhön sitoutumaton Vastuun karttaja Oman etunsa ajaja Työmoraaliltaan ailahteleva
4. Nuorten työntekijöiden puhe omasta ikäryhmästä	Nöyrä aloittelija Työkyvyn ylläpitäjä Työssäkäyvä vanhempi Joustava ja rohkea optimisti Innokas ja idearikas työntekijä	Hullunrohkea riskeeraaja Vaikutusvallaton "pikkulikka" Intoilija Tehokkuusodotusten kohde

Kuvio 1. Työntekijöille iän perusteella tuotetut subjektipositiot pätevyys- ja stigma-diskursseissa

Pätevyysdiskurssi rakentuu suurimmaksi osaksi ikääntymisen myötä karttuvan työkokemuksen varaan. Taustalla on havaittavissa hoitotyön kokemusta ja tasapainoisuutta vaativa luonne; hyvä ammattitaito kehittyy vasta kokemuksen myötä. Nuoruus ei siis ole pätevyyden merkki hoitotyössä. Ikääntyneiden ammattitaidon arvostus työyhteisöissä välittyy ryhmähaastatteluista selkeästi.

Jos kohta työssä ikääntymisen positiiviset puolet korostuvatkin pätevyysdiskurssissa, negatiiviset puolet tulevat vahvasti esiin stigmadiskurssissa. Stigmadiskurssissa tuotettuja positioita tarkasteltaessa on huomioitava, että positiot on tuotettu erilaisista näkökulmista. Kun työntekijät tuottavat subjektipositioita omasta ikäryhmästään, he sekä kuvaavat työyhteisön heille tuottamia stigmapositioita että konstruoivat omien käsitystensä mukaisia positioita it-

selleen. Esimerkiksi ikääntyneet työntekijät eivät konstruoi itseään työtavoiltaan vanhanaisiksi, mutta kuvaavat tämän käsityksen vallitsevan työyhteisössä yleisesti. Sen sijaan ikääntyneet puhuvat haastattelutilanteissa työyhteisön ”aikuisen”, ruumiissaan vanhenevan naisen ja ikäyrjinnän uhrin positioissa. Samalla tavalla nuoret puhuvat tehokkuusodotusten kohteen ja hullunrohkean riskeeraajan positioissa, mutta vaikutusvallattoman ”pikkulikan” ja intoilijan positiot nähdään muiden tuottamiksi.

6 IKÄ RAJALLISUUS- JA VAPAUSDISKURSSEISSA

6.1 Rajallisuuskurssi

Rajallisuuskurssi sai paljon tilaa haastateltavien välisissä keskusteluissa. Se oli pätevyyskurssin tavoin helposti tulkittavissa aineistosta, mutta samalla ikääntymiseen liitetyn rajallisuuden itsestäänselvyys oli kyseenalaistettava. Oli pohdittava, miten rajallisuuskokemuksia kuvataan, mitä konteksteja rajallisuuspuhe saa ja mikä rajallisuuskokemuksen aiheuttaa. Lopuksi etsin aineistosta puhetapoja, jotka kertovat rajallisuuden kohtaamisesta ja siihen suhtautumisesta.

Katkelma 46

H1: Sitte ku mä täytin viiskymmentä, niin **sen jälkeen on ruvennu**. Vaikka ei se sillätavalla numerona... se vain, on enemmän väsy, jotenki.”

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

Katkelma 47

”H1: Ku viiskymppiä tuli mittariin, niin **johan rupes tuntumaan**.

H2: Ei se sinänsä huono asia oo, mutta kyllä se ihan tosi on. Ei ei, ei vanhalla painolla mene ei.”

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

Katkelma 48

”H1: Jotenki kyllä sellainen tunne tulee, että, että ruvetaan, **viiskymmentä ku täytät, niin lasikattoon pää kopsahtaa** tavallaan niinku miettimään sitä työkykyä ja siinä sitä arvostusta vois osoittaa, että meidän kokemusta vois käyttää hyödyksi.”

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

Suomalaisessa yhteiskunnassa viidenkymmenen ikävuoden ylitystä pidetään jonkinlaisena rajapyykkinä. Mikä silloin muuttuu? Vaikka 50 numerona ei liikuttaisikaan, 50 elettyä ikävuotta liikuttavat. Ensimmäisessä aineistolainauksessa haastateltava haluaa tähdentää, että 50 numerona eli yhteiskunnan määrittämänä merkkipäivänä kielteisine ja myönteisine mielikuvineen ei vaikuta hänen itsearviointiinsa. Sen sijaan 50 vuoden ikä pomppaa esiin rajallisuuden huomaamisen yhteydessä. Ihminen pysähtyy ajattelemaan omaa ikäänsä, koska fyysikka alkaa muistuttaa kehon vanhenemisestä. Keho väsy, eikä työtä enää tehdä samalla painolla kuin ennen rajapyykkiä. Puhe pohjaa yksilöllisiin kokemuksiin; ruumiillisuus ja elämänvaihe korostuvat puheenvuorossa.

Englannissa, ennen vanhuusikää määrittävän eläkeikärajan laatimista, vanhuuden määrittely tapahtui toimintakyvyn perusteella (Roebuck 1978, Jyrkämän 1990, 89 mukaan). Myös Suomessa Eino Kuusi perusteli vanhuuseläkkeen ikärajan säätämistä 65 ikävuodeksi sillä, että ruumiillista työtä tekevien työkyky on yleensä alentunut tuossa iässä (Kuusi 1931, Jyr-

kämän 1990, 89 mukaan). Nyky-yhteiskunnassa 65 vuoden ikä ei enää samalla tavalla toimi vanhuuseläkkeen luokittelumittarina. Tämä on mahdotonta, koska eläkkeelle jäämisestä on tullut monimutkainen tapahtuma lukuisten eläkevaihtoehtojen ja todellisen eläkeiän alenemisen vuoksi (esim. Jyrkämä 1990, 90 ja Phillipson 1998, 60-62).

Työkyvyssä tapahtuva muutos on kuitenkin näkyvästi esillä ikää rajallisuutena tarkasteltaessa. Yhteiskunta ja ihminen itsekin määrittelevät ikääntymistä työ- ja toimintakyvyn perusteella: ”ku viiskymppiä tuli mittariin, niin johan rupes tuntumaan.” Edellä esitellyissä aineistolainauksissa haastateltavat tuottavatkin *fyysisen rajallisuuden kohtaajan* positiota.

Vuosikymmenien ylittäminen näyttää muodostuvan oman iän ja ikääntymisen pohtimisen paikaksi riippumatta siitä, mille vuosikymmenelle siirrytään. Pyöreitä vuosia täytettäessä vanheneminen tulee konkreettisesti esiin. Seuraavassa nuoret työntekijät kuvaavat omaa kokemustaan. Toisin kuin ikääntyneillä, pyöreät vuodet itse numeroina kohauttavat nuoria. Ikääntymistä ei vielä huomaa muusta kuin siitä, että syntymävuosi jää aina vain kauemmas taakse. Ikääntyminen ei tunnu fyysisesti, eikä se näy ulkonäössäkään. ”Kolmenkymppin kriisissä” ei ensisijaisesti surra elämän rajallisuutta ja kuoleman lähestymistä, vaan nuoruuden päättymistä. *Nuoruuden ihannoitua* todennetaankin itselle ja muille arvioimalla oma ikä mieluiten alakanttiin.

Katkelmassa 49 kokemuksia eritellään omasta elämäntilanteesta käsin. Myös yhteiskunnallinen konteksti tulee nuoruutta ihannoivana yleisenä käsityksenä rajallisuuskurssin tuottamisessa esiin.

Katkelma 49

”MM: Miltä se tuntuu itsestä ku tulee ikää lisää?... Miltä se oma ikääntyminen tuntuu?”

H1: Ei se mulla ainakaa enää niin. **Mähän elin sen kolmenkymppin kriisin.. Mulle iski niin kova paniikki ku mä täytin kolmekymmentä, että se oli jotain aivan hirvittävää. Kaikki juhli mun syntymäpäiviä ja mä en!** Me oltiin laivalla ja mä tajusin, että mä oon jo kolmekymmentä. Ei mulla niinku, en mä enää sitä sillalaila ajattele.. Se vaan, **vuosia tulee lisää. Ei voi mitään.**

H2: Mulla on nykyään usein, että mä en, ku joku kysyy kuinka vanha sä oot, niin mä että odotas ny. **Mun täytyy laskea.. Voi mä oon jo niin vanha. Ei meinaa niinku uskoa millään että..**

H3: Jotenki **vaan ajattelee, että alle kolmenkymppin..**

H2: Kyllä mäki aina ajattelen.. **Sanoo, että vähä yli kaksikymmentä.** (naurua)

H1: Niin ja **nyt sitä sanoo, että alle neljäkymmentä.”**

(Alle 35-vuotiaat työntekijät)

H1 mainitsema ”kolmenkymppin kriisi” voidaan käsittää samalla tavalla yhteiskunnalliseksi instituutioksi kuin ”viidenkymppin villitys” ja viisikymmentävuotisjuhlat. ”Kolmikymppisiäkin” juhlietaan; mennään laivalle kaveriporukalla. Vuosikymmenen ylityksestä tehdään iso numero, joka on vaikea ohittaa olankohautuksella. Yhteiskunnallisilla käsityksillä on oma painava merkityksensä myös siihen, millaisen kuvan haastateltavat antavat

ikäntymisestä. Ikääntyminen ei istu nuoruutta ihannoivaan kulttuuriin, ja siksi sitä kammoksutaan.

Katkelma 50

”MM: Entä sitten nuoren työntekijän heikkoudet?

H1: Kyllä niinku semmonen kokonaisuuksien hallinta, musta tuntuu että se on niinku kokeneemmilla ja vanhemmilla, että **siihen voi niinku turvautua aika hyvin**.

H2: Niin ja yksinkertaisesti mitä **kokemattomuus** on.

H3: Ei, kyllä se voi olla myös samalla tavalla tai yhtä aikaa **heikkouskin niinku se, se vielä se ei-kyynisyys, koska se on kauheen kuluttavaa. Että siinä on vähä molemmat puolet siinä**.

H1: Että se voi vähentää semmosta tietynlaista höselämistä täällä. On niinku siltä tavalla oikealla tavalla kyyninen.

H4: Sellainen realismi tulee niinku mukaan. Ei se välttämättä oo niin kyynisyyttäkään vaan se on semmosta realismia.

H1: Tekee turhaa työtä.”

(Alle 35-vuotiaat työntekijät)

Aineistolainauksessa nuoret työntekijät eivät tuota omaa työssä ikääntymistään rajallisuutena – päinvastoin. Itse asiassa nuoren työntekijän iän vähäisyyttä ja kokemattomuutta merkityksellistetään rajallisuutena. Koska ikää ei ole, *ei ole vankkaa työkokemustakaan*. Rajallisuudesta kasvetaan ulos työkokemuksen myötä ja tullaan pätevämmiksi. Kokemattomuus työssä on kuluttavaa höselämistä, sillä työn vaatimaa realismia ei ole vielä syntynyt. Nuoren työntekijän rajallisuus syntyy kokonaisuuksien hallinnan puutteesta työssä; tehdään turhaa työtä ja puutteellisia havaintoja.

Katkelmassa 51 ikääntymistä todennetaan negatiivisessa mielessä huumorin höystämänä. Aikaisemmissa lainauksissa vanhenemiseen liitetty kokemus on nähty ikääntymisen ytimessä, yhtenä ikääntymisen positiivisista sektoreista. Tässä nuoret työntekijät rakentavat ikääntymisestä pelkästään negatiivisen kuvan. Positiivisena nähty kokemus ei sovi yhteen negatiivisen vanhenemisen kanssa: ”kyllä kokemusta lisää, mutta ikää ei”. Käsityksestä heijastuu jälleen yhteiskunnassa pinnalla oleva *nuoruuden ihannoiminen ja ikääntymisen kammoksuminen*. Ikääntymisen merkkeinä tunnistetaan rajallisuutta korostavat tekijät: ruumiilliset vaivat ja rypyt. Aihetta ruoditaan henkilökohtaisella tasolla; pohditaan omaa vanhenemista kehon ja subjektiivisten ikäkokemusten kautta.

Katkelma 51

”MM: Ajatteletteko te koskaan sillä tavalla työssä, että jos olis ikää enemmän, niin tulis joku asia paremmaksi?

H1: **Eikö se oo toisinpäin? Että ei tulis vanhemmaksi?... Kyllä kokemusta lisää, mutta ikää ei.**

(naurua)

MM: Missä iässä sitten ikääntymisen merkit teidän mielestä alkaa näkyä... yleensä ihmisessä tai työntekijässä?

H2: Mä yritin kattoo, että olenko mä (naurua) sen näköinen.

H3: Mä yritin kattoo, että ku sä oot kolkytviis, niin kai se on siinä neljäkymmenen.. (naurua)

H2: Kyllä se siinä **neljäkymppin paikkeilla. Sitten niitä alkaa vaivoja tulemaan...**

MM: Sitten tulee vaivoja..?

H1: **Kyllä rypyjä tulee vähä aikaisemmin ku nelkytvoitiaana.** Alkaa näkyä tuossa silmien ympärillä.

MM: Kuinkas tota niin. Voitteko te sanoa, että kuka on teidän mielestä sitte vanha työssä?

H2: Jaa-a. se riippuu aivan jokaisesta itsestä. Kyllä se riippuu aivan korvien välistä.

H3: Jokainen on niin vanha ku.. Kyllä se korvien välistä.

MM: Siis niinku esim. nuorekkuus on itsestä kiinni?

H3: Mutta niinku **ku kattoo hoitotyötä, niin täysillä mennään koko ajan raskasta työtä, niin viisvitonen on jo, että aletaan jo katsoa että onko tuo hoitaja vai hoidettava..**

(Alle 35-vuotiaat työntekijät)

Korvajärvi (1999, 86) kuvaa maagiseksi ikäraajaksi työelämässä 45 ikävuotta. Tämän ikärajan ylittäneet ovat toisaalta erityisen huolenpidon ja toisaalta ikäsyryjinnän kohteita. Yli 45-vuotiaista tarkkaillaan. Hänen ikäänsä tarkastellaan ennen kaikkea rasitteena. Korvajärvi toteaaakin, että valinnanvapautta korostava yhdenikäisyyden kulttuuri ei ulotu työelämän käytäntöihin ainakaan laajemmassa mielessä. Edellisessä aineistokatkelmassa haastateltavat näkevät ensimmäisten ulkoisten ikääntymisen merkkien ilmestyvän 40-vuotiaana tai hieman aikaisemminkin. Kaikki keskusteluun osallistuvat ovat naisia, mikä näkyy muun muassa ulkonäön merkityksen korostumisessa. Puheen kontekstissa vaikuttaa selvästi yhteiskunnassa yleisesti vallitseva käsitys naisena ikääntymisen kielteisyydestä. Kehossa ikä alkaa näkyä ennen mieltä. Iän näkymisen mielessä todetaankin sitten olevan jokaisen omasta elämäntavasta kiinni.

Korvajärven (emt.) näkemys yhdenikäisyyden katoamisesta työyhteisössä osoitetaan todeksi kuitenkin tässäkin keskustelussa. Viime kädessä vanhaksi määrittely tapahtuu ikääntymisen tuoman rajallisuuden perusteella, olitpa mieleltäsi millainen tahansa. Yli 55-vuotias hoitaja on nuoren mielessä *uupunut* ja vanha, sillä hoitotyön luonteen vuoksi työkyky ei säily: ”aletaan katsoa, että onko tuo hoitaja vai hoidettava”. Työntekijän vanhaksi määrittely tapahtuu siis rajallisuuden perusteella. Hoitotyön luonne ja työkyky löytyvät puheen kontekstista.

Myös seuraavassa aineistokatkelmassa vanhaksi määrittelyn perusteet ovat samanlaisia kuin edellisessä.

Katkelma 52

”MM: Mites sitten ku nyt puhutaan paljo siitä, että todellista eläkeikää pitäis saada ylös? ... Että se on niinku liian alhainen nyt ku se on 58... Sitä yritetään nostaa tonne jonnekin 62 ja sinne ylöspäin koko ajan.. Miltä se tuntuu?

H1: Kyllä se ainaki **tällä alalla tuntuu ihan hullulta, koska sittenhän hoitajat on aika vanhoja** kyllä. Että ku ajatellaan, että **tulee kaikenlaista sairautta ja muuta niin..** Siitähän on paljon niitä vitsejä, että hoitaja rollaattorin kanssa menee potilashuoneeseen ja potilas kysyy: kuinkas täällä voidaan \\\

H2: \\\ Jakaa postia ja kastelee kukat \\\

H1: Niin että ei sitä oikein, kyllä se hullulta tuntuu niinku.

H2: Ja sitten ku hoidettavana on ollu joskus sellaisia, jotka on niinku **vanhoja hoitajia ja on muistamattomuutta tai jotain sellasta ollu niin kyllä siinä vähä niinku mieltii, että paljonkohan se on työn aiheuttamaa.** Että paljonko on tullu..

MM: Pelottaako se?

H2: Eei. Se tulee mikä tulee. Ja eikä sille paljo sillälailla mitään pysty niin että...”

(Alle 35-vuotiaat työntekijät)

Haastattelukysymyksessä lähdetään liikkeelle yhteiskunnallisesta kontekstista ja eläkepolitiikan muutoksesta. Kysymykseen vastatessaan haastateltavat lähtevät perustelemaan mieli- pidettään rajallisuusdiskurssin kautta. Jos todellinen eläkeikä hoitajien keskuudessa nousee, hoitajat alkavat olla liian vanhoja. Vitsin varjolla viestitään kuvaa hoitajasta, joka on sairaampi ja sairauden vanhentamana huonovointisempi kuin potilas. Näinhän ei voi olla. Koska jo nyt hoidettavina on vanhoja hoitajia muistamattomuuden vuoksi, ei työn aiheuttama rasitusta tulisi enää lisätä työvuosia lisäämällä.

Katkelma 53

”H1: Jos negatiivisia ajatuksia, niin **tätäkö tämä nyt oli urani huipulla. Ei oo niinku mitään mahdollisuutta mennä mihinkää, tyydyt tähän.** Päämäärä on se, että suoriudut tästä lopusta (vuosimäärä eläkkeelle jäämiseen) vuodesta moraalisesti ja kunniallisesti ihan niinku niillä resursseilla, mitä mulla on. Että sitä niinku järjellä pystyy ajattelemaan..”

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

Rajallisuuskokemusta kuvataan edellisessä, yli 50-vuotiaan puheenvuorossa, tietyn elämänvaiheen päättymisen kautta. Hän summaa oman työuransa etuja ja huomaa, että työelämältä ei loppujen lopuksi saanutkaan kaikkea sitä, mitä odotti saavansa. Puheessa on ihmettelevä ja aavistuksen verran katkera sävy. Työelämästä puhutaan ikään kuin se olisi jo haastateltavan omalta osalta ohi, sillä yli 50-vuotiaan, yhteiskunnallisesti määrittyvä, vanhan työntekijän stigma rajaa työelämässä pätemisen mahdollisuuksia. Ikääntyneen työntekijän rajallisuudesta kertoo se, että uralla etenemiselle ei enää kohdisteta toiveita. Ollaan elämäntilanteessa, jossa *uran huippu on saavutettu* ja on tyytymisen aika.

Kuka sitten on ”oikean ikäinen” työntekijä? Nuoret työntekijät lähestyvät kysymystä seuraavasti:

Katkelma 54

”H1: Pitää olla **nuori ja innokas.** (naurua)

H2: En mä sitä tarkoita, että pitäis olla just kovin nuori, mutta **ei täällä sellasta, joka muutaman vuoden päästä on pääsemässä eläkkeelle.**

H1: Ehkä sellanen **keski-ikäinen, neljänkymmenen.** Se on oikein hyvän ikäinen. Sillä on jo työkokemusta takana niin //

H2: // Ei välttämättä kovin nuori.

Kaikki: **Ei se ikä //**

H1: Ei sen tarvi nuori olla.”

(Alle 35-vuotiaat työntekijät)

Sekä nuoruus että vanhuus työssä käsitetään edellisessä rajallisuudeksi. Katkelmassa tiivistyy ikäkysymyksen monimutkaisuus työelämässä; iällä on ja ei ole merkitystä. Nuorta työntekijää konstruoidaan kokemukseltaan rajallisena ja ikääntynyttä jo työuraansa lopettelevana. Jäljelle jää keski-ikäinen eli ”hyvän ikäinen” työntekijä.

Katkelma 55

”H1: Onhan se joskus sellaista **surullistakin, tämä rajallisuuden huomaaminen**, että mä huomaan, siitä ku puhutaan, että ku pääsee eläkkeelle ja sitte alkaa miettimään, että onhan se **hirveen mukava asia, että pääsee eläkkeelle joskus**, minä (vuosimäärä) vuoden päästä, mutta sitte se toinen puoli, että **kuolema on lähempänä**, todennäköinen kuolema. Että tulee myös sitte tämä **elämän rajallisuus** tässä vaiheessa. Mä oon ainakin ruvennu miettimään, mutta jotenki niinku että **se ei vaivaa mua. Mutta se tulee mieleen, ajatuksiin se tulee aina silloin tällöin, että niinhän siinä käy. Jotenki silmät avautuu**, että tähän loppuu joskus.

H2: Niin, tämä on niin, että jotenki siinä **sukupolvien ketjussa mä oon tavallaan se seuraava**, että on, että ei mun yläpuolella oookkaan enää äitiä, isää ja isovanhempia. Sillä tavalla **oma asema muuttuu** siinä. Niin silloin se tulee oikein todella selvästi esille.

”H3: Niin se on varmaan sillä tavalla, missä vaiheessa me kukin ollaan. Ollaanko me vanhemmat haudattu, onko ne vielä. Pitääkö meidän niistä jollain tavalla pitää huolta vai onko heidät jo aika jättäny. Että varmaan sekini, että **missä elämänvaiheessa muutenkin on.**”

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

Eläkkeen lähestyminen on merkki paitsi työelämässä toimimisen rajallisuudesta myös elämän rajallisuudesta. Ikääntymistä ja sen mukanaan tuomaa rajallisuutta todennetaan tunnekuvausten avulla, henkilökohtaisella tasolla. Ikääntyminen on ristiriitaista; työelämän velvoitteista vapautuminen on ”hirveen mukava asia”, mutta elämän rajallisuus eli kuoleman lähestyminen saa mielen surulliseksi. Rajallisuus huomataan ja kuolema päästetään ajatuksiin. Sitä ei kielletä eikä korosteta – rajallisuuden ajatukseen totutellaan. Rajallisuudesta puhutaan siis itsestään selvänä asiana kaikessa realistisuudessaan, mutta kokemuksessa on kuitenkin jotain ennalta arvaamatonta. Esimerkiksi edellisessä katkelmassa rajallisuuden oivaltamista ikäännyttäessä kuvataan silmiä avaavana kokemuksena.

Ikääntymistä merkityksellistetään rajallisuutena myös silloin, kun oman aseman muutosta sukupolvien ketjussa pohditaan. Kun huomaat olevasi sukupolvien ketjussa seuraava, kohtaat myös iän rajallisuuden. Rajallisuuspuheen kontekstit vaihtelee yhteiskunnallisesti määritellystä eläkkeestä ja sukupolvieroista henkilökohtaisesti koettuun elämänvaiheeseen. Ikääntymistä rajallisuutena kuvataan siis työelämästä eläkkeelle siirtymisenä, kuoleman lähestymisenä ja oman aseman muutoksena sukupolvien ketjussa. Rajallisuuspuheelle ominaista onkin oman aseman muutoksen kuvaaminen: muututaan työntekijästä eläkeläiseksi, äidistä isoäidiksi. Subjektipositiot vaihtelevat keskustelussa *tulevasta eläkeläisestä sukunsa senioriin ja kuoleman ajatuksen totuttelijaan.*

On arveltu, että nuoruuden ihannointi on ”aikamme narsistisen kulttuurin ilmentymä”, jonka taustalla on vanhuuden ja kuoleman pelko. Muun muassa Anssi Peräkylä ja Moyra Sidell ovat pohtineet, onko kuoleman kieltämisen taustalla todellisuudessa kuolemaan liitettyjen merkitysten moninaisuus. Kun kuolema ajatellaan vain vanhuuteen liittyväksi, lääketieteelliseksi ja sairauden seuraukseksi, se saadaan suljettua kaiken kauniin, nuorekkaan ja tehokkaan ulkopuolelle. Samalla karkotetaan kuolemaan liittyvää ahdistusta ja kammaa. Kun korostamme viisauden sijasta nuorten välineellistä tietoa, vanhojen ihmisten kokemus jää hyö-

dyntämättä. Narsistisessa kulttuurissa elävälle vanheneminen tuo ongelmia, sillä se alkaa murentaa ulkonäköä: menestyksen ja vallan avulla rakennettua itsetuntoa. (Uutela, Palosuo & Haukkala 1994, 8; Peräkylä 1990, 134-136; Sidell 1994, 151-154.)

Riitta-Liisa Heikkinen (1994, 229) on puhunut vanhenemisen reunaehdoista: heikentyneestä terveydestä, aisteista ja muistista, heikkouden tunteesta ja kivuista, heikentyneestä muistista ja menetetyistä ihmissuhteista. Rajallisuusdiskurssissa nämä haavoittuvuustekijät ovat merkittävässä asemassa.

Katkelma 56

”MM: Miten te koette, millaisissa tilanteissa ikä tulee esiin työssä?

H1: **Palautumisessa.**

H2: Missä?

H1: Palautumisessa.

H2: Joo, kyllä.

H1: Niin siinä tulee. Se **vie enemmän aikaa näin kolmivuorotyössä..** Sitten aina yövuoroista toipuessa. Se on se palautumisaika. Sitä tarttee sen.

H2: Ei siitä ihan päivässä selviä.

H1: Ei.

H3: Ja iltavuorosta, kun tulee aamuun seitsemältä niin huomaa että on väsy. Että pitäis mennä aikaisemmin nukkumaan, että asiat jää niinku mieleen, mielenpäälle. Että mulla ainaki on **unentarve lisääntynyt.** Että mä meen aikaisemmin nukkumaan ku ei jaksu. Ei toivu niin äkkiä.”

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

Edellisessä rajallisuus liitetäänkin kehon muutokseen. Katkelmassa rajallisuuspuhe pohjaa kolmivuorotyöhön, joka vaatii kovaa henkistä ja ruumiillista kestävyttä. Työn vaatimuksiin on aiempaa vaikeampi vastata ikääntymisen myötä lisääntyneen rajallisuuden vuoksi. Rajallisuus näkyy unentarpeen lisääntymisessä, valvotusta yöstä palautumisen vaikeutumisessa ja väsymisessä. Haastateltavat liikkuvat *työkyvyn rajallisuuden kohtaajan* positiossa.

Katkelma 57

H1: Kyllä esim. **muistiin painaminen ja muistaminen!** Paljon enemmän mä ainakin **unohdan** ku ennen vanhaa. Ja kaikki sellainen on, että hirveen paljon joutuu paperille panemaan, että muistaa jonkun asian.

MM: Vaikuttaako kiire siihen?

H1: Joo kyllä sekin vaikuttaa, mutta mä luulen, että se on suurin osa mulla ainaki vain ihan sitä vanhenemista. Ja **fyysinen kunto!**

H2: Joo. Siitä on huolehdittava.

H1: Kaiken aikaa **pitää olla, tehdä työtä itsensä eteen, että jaksaa.** Tämä on ruumiillisesti aika raskasta työtä että.

Kaikki: On!”

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

Myös katkelmassa rajallisuuspuhe kontekstualisoituu työhön, joka on luonteeltaan raskasta. Koska ikääntyminen tuo fysiikkaan liittyvää rajallisuutta, työkyvyn eteen on oltava valmis tekemään työtä. Fyysisestä kunnosta huolehtiminen ei ole vapaaehtoista, vaan se on edellytys työssä jaksamiselle. Asian ehdottomuudesta kertovat haastateltavien ilmaisujen voimakkaat

painotukset: ”on huolehdittava” ja ”pitää tehdä työtä itsensä kanssa”. Haastateltavat konstruivat itselleen *työkyvyn ylläpitäjän* positiota.

Iän mukanaan tuoman rajallisuuden kohtaaminen hoitotyössä on ongelmallista, koska työn luonne ei sallisi hellittämistä. Tämä aiheuttaa ristiriitaista suhtautumista rajallisuuteen. Toisaalta iän huomioimista rajallisuuden yhteydessä toivotaan, sillä oikealla tavalla hellittäminen auttaisi jaksamaan työelämässä pidempään. Oma suhtautuminen rajallisuuteen on avainasemassa. Jos rajallisuuden huomioiminen lähtee itsestä, asiaan pystyy myös itse vaikuttamaan.

Katkelma 58

”MM: Pitääkö ikä teidän mielestä ottaa työssä huomioon tai otetaanko?

H1: Kyllä **mä oon vedonnu jo tässä, mä en valvo, ikään**. Se on niinku yks sellainen.

H2: Toki mulle tuli mieleen, että kuitenkin **saa toivoa** työvuoroja ja yövuoroja, ja niin **ottaa itse sen ikänsä siinä huomioon ja me otetaan huomioon tai sillälaila ylläpidetään**. Tässä mielessä ainakin.

H3: Niin mäkin sen asian ajattelen.

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

Katkelma 59

”MM: Onko teillä tota sellasta tunnetta työssä, että tekis mieli jo vähä hellittää? Vai painaako sitä vaan tavallaan samalla tavalla ku ennenki?

H1: Mä **oon tänä vuonna hellittäny**.

MM: Miltä se on tuntunu?

H1: Hyvältä, voi että. Se on kyllä **hyvä ratkaisu** ollu mulle ainaki.

H2: Kyllä moni muukin on sanonu sitä, että **aivan niinku olis tullu vähä enemmän vuosia lisää siihen jaksamiseen** //

H3: // (Kertoo yksityiskohtia) Kyllä mun on **pakko vähän kuullostella**, mutta kyllä mä yritän tietysti työpanokseni tänne aina antaa, mutta kuitenkin. Kuullostelen **omia voimavaroja**.

H1: Niin kyllä mäkin silloin kun mä töissä oon. Koitan tehdä tietenkin.”

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

Edellisissä aineistolainauksissa rajallisuuden ja oman iän huomioimista pidetään tärkeänä, mutta kukaan haastateltavista ei korosta muilta työntekijöiltä tai työnantajilta tulevan iän huomioimisen tärkeyttä. Rajallisuudesta ja iästä ei tarvitse tehdä numeroa, mutta työyhteisön on annettava työntekijälle tilaa tehdä ratkaisuja oman ikänsä ja rajallisuutensa perusteella. Ikään vedotaan, työvuoroja toivotaan, voimavaroja kuulostellaan ja työssä hellitetään silloin, kun *säädellään omia voimavaroja* ja säästellään itseä tulevaisuudelle – haetaan lisää vuosia.

Katkelma 60

”H1: Ku ikää tulee lisää, niin ei sitä tuu, että huonommin tulee hoidettua tai virheitä tulee tai sellasta. Se on vain se jaksaminen. Kyllä se on **ku ihmisestä on kyse, niin varmaan hoitaa loppuun asti sillätavalla hyvin, ettei ajatella että mä en nyt välitä**. Että kohta on eläkeikä, mä teen vain näin.

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

Katkelma 61

H1: Se on toisen niskalimasta heti pois jos itse hellittää.

H2: Ja sitten ku on vastuuasemassa, niin se on se homma. Jos et sä ala sitä jakamaan aivan tietoisesti. Ja ku ei oo ketään kelle sen jakaa. Se on tehtävä se kokonaisuus mikä siinä on.

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

Työkyvyn kannalta katsottuna iän huomioiminen työssä olisi välttämätöntä. Mikä saa työntekijät sitten kieltämään iän huomioimisen työssä? Hoitotyössä hellittämiseksi ei anneta mahdollisuutta, sillä henkilökuntaa on liian vähän. Koska ikääntynyt ajattelee asiaa työtovereiden ja etenkin potilaiden kannalta, hän ei anna itselleen lupaa hellittämiseen. Työssä hellittämistä ei sallita siksikään, että työ koostuu ihmisten hoitamisesta. Työn humaani luonne takaa, että asenne työntekoon ei muutu silloinkaan, kun eläkeikä lähestyy tai työn merkitys elämän arvoasteikossa muuttuu. *Ikääntynyt työntekijää pätee, ja ikä rajallisuutena jää taka-alalle.*

Työhön liittyvää hyvinvoinnin edistämistä on 1990-luvulla perusteltu työvoiman ikääntymisellä: ”vanheneva työvoima uupuu, sen työkyky alenee ja se pyrkii aikaisemmin eläkkeelle. Liian aikaisin uupuvaa työvoimaa voidaan pitää työssä vain ylläpitämällä ja edistämällä sen työkykyä.” (Matikainen ym. 1995; Launiksen ym. 1998, 59 mukaan.) Tyky-keskusteluissa korostuu ikääntyminen rajallisuutena. Ratkaisuna työntekijöiden rajallisuuden vähentämiseen nähdään työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen. Paradoksaalista on, että peruslähtökohta arkisessa työssä jää huomioimatta; työkykyä ylläpitämällä tai edistämällä voidaan vähentää ikääntymisen aiheuttamaa rajallisuutta, mutta kokonaan työkyvyn alenemista ei voida ikääntyneiden työntekijöiden keskuudessa välttää. Aina on niitä, joiden työkyky on alentunut merkittävästi, mutta ei kuitenkaan ratkaisevasti eläkkeelle pääsemisen kannalta katsottuna.

Jos tyky-toiminnan avulla tapahtuva taistelu rajallisuutta vastaan ei täysin onnistu ja työkyvyn alenemisesta tulee todellisuutta, hoitaja on vaikeassa tilanteessa. Jos vastuullisessa asemassa olevalla työntekijällä ei ole ketään, jonka kanssa työtehtäviä tarpeen vaatiessa jakaisi, työkyvyn huomioiminen jää toiseksi työntekijän kohdistuessa kaiken tarmonsä työstä suoriutumiseen. Tai sitten ei, jolloin esiin nousevat toisenlaiset ongelmat (esim. työnantajan tai työtovereiden suhtautuminen).

Työn luonne, henkilökunnan vähäisyys ja oma vastuuasema eivät sallisi työssä hellittämistä, mutta ikääntymisen mukanaan tuoma rajallisuus vaatisi sitä. Tämä on paitsi yksilöllinen myös yhteiskunnallinen kysymys: onko ikääntyneen työntekijän kohtaama rajallisuus pätevyiden hinta ja ajaako pärjäämisen pakko ikääntyneet eläkkeelle ennen aikojaan. Jos hoitotyössä annettaisiin tilaa ikääntymiselle ja rajallisuuden vaatiessa hellittämiseksi, vaikuttaisiko tämä myönteisellä tavalla työssä jatkamiseen? Selvää on, että iän ja rajallisuuden kokonaisvaltainen huomioiminen edellyttäisi työyhteisöissä edes jonkinlaista keskustelua.

Nuoret lähestyvät ajatusta ikään perustuvista työhelpotuksista varauksella:

Katkelma 62

”MM: No mitä mieltä ootte, pitäiskö ikääntyneiden työntekijöiden työpanosta jotenki helpottaa?

H1: Ei ne varmaan edes itse haluais.

H2: Ja sitten toiseksi tämä työ, mitä me tehdään on sellasta, että ei siinä voi niin valikoida, että mikä nyt olis siten köykäisempää työtä.

H3: Ja nuo **paineet tuolla osastolla on niin kovat, että kyllä sitä olettaa ja odottaa, että ikään katsomatta kaikki tekee sataprosenttisesti työtehtävänsä** tai on siinä mukana.”

(Alle 35-vuotiaat työntekijät)

Katkelma 63

”H1: **Kyllä sitä vielä parikymppisenä jaksoi niinku jaksoiki valvoa ihan eri tavalla** ku sitten kolmikymppisenä. että ehkä siinä **kolmessakymppissä tuli varmaan joku porras**, mutta nyt sitten tietysti **ku itse elää työn rinnalla pienten lasten perhe-elämää niin sehän on sitte semmonen, että kaksikymmentä vuotta ikää lisää ja sillai**. Että niinku mitä oli niinku lapsettoman univaikkeudet niin että sitten kun on pieniä tenavia, jotka yöllä herättää tunnin välein ja nukkuu yhteensä kuus tuntia ja sen jälkeen lähdet töihin. Että onhan se niinku ja sitte tosiaan, että **ku kattoo vielä näitä vanhempia viiskymppisiä, jotka on jo niinku virkeämmässä kunnossa niin ajattelee, että jos tää olis nyt tämmönen vaihe, josta vois vielä nousta johonki**. että totta kai se niinku vaikuttaa.

H2: Että **ei voi tosiaan vanhempi ainakaa vedota, että on vanhempi ja pitäis saada jotain helpompia työtehtäviä, koska sitten omassa elämäntilanteessa, joka on sillä tavalla niin rasittava**.

(Alle 35-vuotiaat työntekijät)

Nuoret toivovat, että kaikki tekisivät työtehtävät sataprosenttisella teholla, sillä paineet ovat kovat. Toisaalta nuoret arvelevat, että ikääntyneet itsekään eivät toivoisi tällaisia työhelpotuksia. Työn luonteen ja työyhteisön paineiden lisäksi ikääntymisen myötä tulevia helpotuksia ei koeta oikeutetuiksi nuorten keskuudessa, sillä nuoren työntekijän oma elämäntilanne asettaa työnteolle ja jaksamiselle suuria vaatimuksia. *Pienten lasten perhe-elämän ja työelämän välissä tasapainotteleva nuori* kokee olevansa vähintään yhtä raskaan taakan alla kuin ikääntynyt työtoveri. Työssä jaksamista rajoittavia tekijöitä löytyy aina – nuoruudessa elämäntilanne aiheuttaa rajallisuutta, vanhuudessa fyysisen kunnan aleneminen.

Ikääntyminen ja rajallisuus ovat todellisuutta, kuten ikääntyneet työntekijät kappaleen alussa todentavat. Edellisissä katkelmissa nuoret työntekijät tuottavat ikääntyneiden rajallisuudesta toisenlaista kuvaa. Keskustelussa puhutaan ikääntyneiden työntekijöiden vapauksista työssä, mutta toisaalta niiden rajoittavista vaikutuksista työyhteisöön ja etenkin nuoriin työntekijöihin. Oman elämänsä vaativuutta korostamalla nuoret pyrkivät osoittamaan, että ikääntyneiden vapaudet työssä eivät ole oikeutettuja tai perusteltuja.

6.2 Vapausdiskurssi

Ikäännyttäessä tapahtuvaa työn ja vapaa-ajan suhteen muutosta kuvataan vapautena. Vapausdiskurssia muodostetaan tarkastelemalla aikaa. Ikääntyminen vapauttaa työstä eläkkeen myötä kokonaan; sitä ennen suhde työhön muuttuu vapautuneemmaksi.

Seuraavassa haastateltavat keskustelevat vapaudesta työn ja vapaa-ajan välistä suhdetta tarkastelemalla.

Katkelma 64

H1: Kyllä mä joskus tuota vitsinä heitän sellaista, että **työ rupeaa haittaamaan mun harrastuksia**. Mä ajattelen joskus, **että kun ei tartsis tulla töihin, olis paljo tekemistä**, kaikenlaista tekemistä. Että moni niistä kyllä liittyy työhön, tavallaan justiin sen **oman spesiaaliosaamisen hyödyntämiseen ja käyttämiseen**.

H2: Mä ajattelen, että kyllä se **eläkeikä tulee sitte aikanaan**. Se tulee sellaisena ku se tulee. Ja työt, **teen työtä niin kauan ku jaksan tehdä taikka pois laitetaan. So what, ei käy huonosti.**”

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

H1:n puheenvuorossa ammatillisuus vaikuttaa vahvasti puheen kontekstissa, vaikka hän korostaakin vapaa-ajan merkityksen lisääntyneen. Tämä johtuu siitä, että ammatti on ajatuksissa vapaa-ajallakin. *Työn sisäistymisestä osaksi omaa identiteettiä* kertoo esimerkiksi se, että vapaa-ajalla harrastetaan työhön liittyviä asioita, kun taas nuoret työntekijät painottivat pätevyysdiskurssin yhteydessä työstä irrottautumisen tärkeyttä. Keskustelussa pääpaino on oman osaamisen hyödyntämisessä ja kehittämisessä. H1:n puheenvuorossa korostuu omilla ehdoilla tekeminen; oma ammattiala kiinnostaa, mutta ammattia sivuavia asioita voi harrastaa työn ulkopuolellakin. Toinen haastateltava suhtautuu eläkeajan lähestymiseen *huolettomasti*. Eläke tulee aikanaan sellaisena kuin se on tullakseen; jokaisella ihmisellä on yksilöllinen elämänsä. Työ nähdään tärkeänä, mutta ei niin välttämättömänä, etteikö siitä oltaisi valmiita luopumaan aikanaan. Jatkuu sitten työsuhde tai ei, huonosti ei käy.

Katkelmassa korostuvat myös ikääntymisen myötä uuteen valoon nousevat teemat itsensä toteuttamisesta, itsensä löytämisestä ja kasvusta. Ikääntyminen vapautena muistuttaa Tikan (1991, 147) kuvauksia elämästä kolmannessa iässä. *Itsetietoiset valinnat ja henkilökohtainen autonomia lisääntyvät*. Oma yksilöllinen elämänsä on jo alkanut muodostua ja iälle asetettujen käyttäytymisnormien mukaan ei ole pakko toimia. Vaikka termillä kuvataankin yleensä yli 50-vuotiaiden, työelämästä eläkkeelle siirtyneiden ihmisten vapaata elämää (esim. HUUHTANEN 1994, 166), Tikka (1991., 150) korostaa, että kolmannella iällä voidaan tarkoittaa myös kaikissa elämänvaiheissa omaan elämänsäbiografiaan suhteutettuja valintoja. ”Kolmanteen ikään sisältyy idea jälkimodernin yksilön irrottautumisesta nykypäivän oravanpyörän rundista ja siirtymisestä rakentamaan omaa elämänsä biografiaa” (emt.). Elellään

työn ehtojen sijasta oman elämän ehdoilla. Katkelmasta 64 välitty tällainen *oman elämän rakentamisen ideologia*.

Seuraavassa aineistolainauksessa samanlainen puhetyyli jatkuu. Keskustelu on kuitenkin ristiriitaisempaa kuin edellisessä katkelmassa. Yhteistä mielipidettä haastateltavien kesken on vaikeampi löytää. Keskeiseksi nouseekin se, tarkastellaanko työelämän ja vapaa-ajan välistä suhdetta nykyisen elämäntilanteen pohjalta vai verrataanko nykyistä elämäntilannetta menneeseen. Eri elämänvaiheissa vapaudella on eri merkitys.

Katkelma 65

H1: Tuntuu se ainakin helpolta toisaalta, että **kyllä sitä nyt työssä jaksaa ku just se, että ei tarvi huolehtia mitään lastenhoitoja** esimerkiksi..

H2: Niinku kaikki tällaiset ku on pois, lastenhoidot ja muut..

MM: Niin sen huomaa..?

H2: Se on sitte **ku ne lapset lähtee pois kotoa, niin se työ tulee tärkeämmäksi**.

MM: Ootteko te samaa mieltä?

H1: No **en mä tiedä, Lastenlapsia alkaa tulla..**

H2: No mulla ei oo niitä.

H3: No **mä en koe, että mulle olis yhtään tärkeämpi työ..**

H1: Musta tuntuu, että nyt vasta se on **ihanaa ku on vapaa-aikaa**.

H2: Ei ku mä puhun siitä, että ku mulla on ollu monta pientä lasta, ku mä oon tullu töihin. Se oli todella tiukkaa. Eikä silloin, sä teit täyttä päivää. Ei sulla ollut muuta mahdollisuutta, ku työpaikan sai. Ja siinäkin oli joka vuosi, että saatko sä vai et. Lapsia oli paljon enemmän ku nyt. Nyt mulla on kaikki karissu ne huolet pois. Ja totta kai mulla on kotonakin enemmän aikaa. **Ja mielelläni tuun kyllä töihin.**”

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

Edellinen aineistokatkelma on hyvä esimerkki haastateltavien välisistä ”kulttuurisista tansseista” (Suoninen 1999, 113-116). Kulttuurisilla tansseilla kuvataan sitä, miten keskustelutilanteessa puhutaan samasta asiasta eri tyyleillä. Lähtökohdat ovat erilaisia ja myös puheen kontekstit saattavat poiketa toisistaan. Esimerkissä tuotetaan vapausdiskurssia, mutta epäselvää on se, miten vahvasti työ liitetään diskurssiin. Lainauksen alussa sekä H1 että H2 tuottavat vapausdiskurssia *perheenäidin roolista vapautuneen naisen* positioista. He vertaavat nykyistä elämäntilannettaan aikaan, jolloin lapset olivat vielä kotona. Työhön on vapautunut elämänvaiheen muutoksen myötä voimavaroja, jotka auttavat jaksamaan työssä. Samalla korostetaan työn merkityksen kasvua.

Tarkentava kysymykseni muuttaa kuitenkin keskustelun suuntaa. Ainoastaan H2 jatkaa keskustelua *perheenäidin roolista vapautuneen naisen* positiossa. Muut alkavat tuottaa vapausdiskurssia ainoastaan nykypäivä puheen kontekstina. Kiistelyn kohteeksi nousee, miten työ painottuu ikääntyneen elämässä. H1 siirtyy keskustelemaan aiheesta *isoäidin* positiossa. Myös kolmas haastateltava yhtyy keskusteluun vakuuttamalla, että ikääntyminen ei ole muuttanut työn paikkaa elämän tärkeysjärjestyksessä. Vahvistaessaan edellisen mielipidettä H1 päätyy tuottamaan vapausdiskurssia ”*vapaa-aikaa ihannoivan työntekijän*” positiossa. Vaikka etenkin H1:n puhe on ristiriitaista ja selvästi H2:n näkemystä haastavaa, H2 pysyy

loppuun saakka positiossaan. Vastaavanlaista vapausdiskurssia esiintyy yleisemminkin naistyöntekijöiden ikäkeskusteluissa (ks. Bernard, Itzin, Phillipson & Skucha 1995).

Katkelma 66

”MM: No kuinka te kuvailisitte. Osaatteko te sanoa, kuinka te ootte muuttunu iän myötä työntekijöinä?

H1: Ainakin osaa olla oma itsensä paremmin. Ei tarvi pingottaa sillätavalla. Ja voi niinku omaa persoonaansa paremmin käyttää.

H2: Uskaltaa. On tuonu sillälaila, että se ikä on tuonu sitä varmuutta, että uskaltaa sanoa asiat vähä niinku itse ajattelee, eikä ajattele että no, onkohan nyt kukaan mun kanssa samaa mieltä.

H3: Mä oon huomannu itsessäni, että mä voim antaa periksi helpommin. Mulla on varaa niinku antaa toisaalta periksikin. Että ei aina tarvi pitää siitä omasta mielipiteestä kauheasti.”

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

Yli 50-vuotiaat tuottavat vapausdiskurssia katkelmassa 53 kuvaamalla ikääntymisen tuomia muutoksia itsessään. Ikääntyminen vapauttaa käyttämään omaa persoonallisuutta työssä; uskalletaan esittää omia, toisten ajatuksista poikkeavia mielipiteitä, ei pingoteta, ollaan sitä mitä ollaan ja toisaalta kuitenkin annetaan tarvittaessa periksi. Tässä aineistolainauksessa vapauden mahdollistaa oman kehityksen ohella se, että työntekijän asema työyhteisön sisällä on muuttunut. Kuten edellä pätevyysdiskurssin yhteydessä todettiin, ikääntyneen asemaa työyhteisössä kuvastaa *viisaus, varmuus ja vastuu*. Ikääntyneen työntekijän sana on painavampi kuin nuoren. Ikääntyneen vapautumisen kokemuksia tukee paitsi iän ja kasvun myötä lisääntynyt *itsevarmuus* myös työyhteisöstä tuleva arvostus. Ammattitaitoon liittyvät ominaisuudet korostuvat keskustelussa.

Kun yli 50-vuotiaat vertaavat nykyistä olemustaan menneeseen, luovat he samalla kuvaa siitä, miten he näkevät nuoruuden työssä. Negaatioajattelua apuna käyttäen he todistavat ikääntymiskokemusten positiivisuutta. Nuoruuden positioiksi tuotetaan rajallisuusdiskurssissa *persoonaton pingottaminen* ja *epävarmuus omien mielipiteiden esittämisessä*.

Nuorten ja ikääntyneiden työntekijöiden kuvaukset ikääntymisen myötä tapahtuvasta vapautumisesta ovat samankaltaisia ja ammatillisuutta korostavia. Ikääntymisen ohella lisääntynyt pätevyys lisää vapautta. *Pätevyyden avulla vapaudutaan nuoruuden rajoitteista, ja asenne työntekoa kohtaan muuttuu ”järkevän realistisuuden” myötä rennommaksi*. Toisin sanoen työhön liittyvä epävarmuus vähenee ja mahdollistaa vapautuneisuuden työnteossa.

Katkelma 67

”MM: Miten te luulette, että suhtautuminen työhön muuttuu, ku tulee ikää lisää? Mitä arvelette?

H1: Tulee rennommaksi.

H2: Mä ajattelin ihan samaa, jotenki niinku semmosta rennompaa otetta. Voi olla myös jollakin tapaa *kunni-anhimoisempaa*, mutta tota niin kumminki jotenki rennompaa.

H1: Että ei niin kauheella kiireellä eikä niska limassa. *Asenne* kuitenkin vähä erilainen siinä.

H3: Ja mä ajattelin niin, että se niinku ehkä siitä päästä seinään lyömisestä. *Että ei siinä ne hoidolliset takapakit välttämättä enää kolahda niin hirveesti*.

H1: Niin, että valvoo öitä sitte sen takia, että kävi niin.

H2: Mutta ihan semmonen järkeväki realistisuus, että just vaikka olis enemmän kunnianhimoisuutta, niin se olis sellasta vähä **realistisempaa**.

H1: Mutta ehkä joku semmonen **ammattillisuus lisääntyy**, ettei sitä niin enää ota itteensä. Että ajattelee, että tää on nyt tätä työtä että se nyt ei välttämättä johdu musta tämä takapakki.”

(Alle 35-vuotiaat työntekijät)

Alle 35-vuotiaat todentavat yli 50-vuotiaiden tapaan nuoresta työntekijästä rajallisuusdiskurssia tuottaessaan ikääntyneen vapausdiskurssia. Nuori kuvataan *hätäiseksi uusrastajaksi*, joka ei osaa ottaa työtään tarpeeksi rennosti. Nuori *ei osaa suhtautua ongelmiin ammatillisesti*, vaan näkee ongelmat omina virheinään.

Vapausdiskurssin analysoimisessa on aina tarkasteltava, mistä ollaan vapaita tai mistä ollaan vapauduttu. Vapausdiskurssi perustuu siis vertailulle; verrataan tämänhetkistä vapautta siihen rajallisuuteen, jota aikaisemmissa elämäntilanteissa on koettu tai jonka kuvitellaan olevan edessä. Tästä syntyy vapausdiskurssin pohjalta ikääntyneille ja nuorille tuotettujen subjektipositioiden erilaisuus.

6.3 Rajallisuus ja vapaus vuorovaikutuksessa

Katkelma 68

H1: Kyllä kai sekin on yksilöllistä (missä iässä ikääntymisen merkit alkavat näkyä), voisko se olla jopa sillai niinku **vaiheittain menemistä, että välillä näkyy nuoremasta ja välillä vanhemmasta**. Mulla on ainaki toive se ku itsellä on kauhea **vanhuusbuumi** menossa, että vielä **vois virkistyä ku kattoo noita neljä- viis- kymppisiä**, ku ne on niinku paljo virkeämmässä kunnossa.

H2: Että en tiedä niinku, kyllä itsestäkin huomaa sen että **nukkumisen kannalta** erityisesti kolmivuorotyössä. Että koko ajan on niinku juteltiin, että ilta- aamuhydistelmä on kaikkien lakien vastainen juttu. Ainaki se on yks asia, mistä itsessä huomaa.

H1: Kyllä mäki oon huomannu ihan ton saman jutun ja sitte varmaan yks rajapyykki on **kolmekymmentä**. Että ehkä sitten jotenki rupes ajattelemaan. **En mä ajatellu että mä oon vanha mutta ehkä sitä jotenki on niinku aikuinen... Ei jaksa samalla tavalla.**

H3: Niin, enää ei oo se vähä päälle kaksikymmentä//

H1: //Sen huomaa sellaisissa asioissa, että **enää ei samalla tavalla sopeudu esimerkiksi muutoksiin ku kaks- kymppisenä**. Siitä mä sen itsessäni huomaan.”

(Alle 35-vuotiaat työntekijät)

Ruumiin vanhenemiseen ja jaksamiseen liittyvälle rajallisuudelle ei voida määrittää ikää. Kuten H1 katkelmassa 68 pohtii, ikääntymisen merkit ovat kiinni elämänvaiheesta ja rajallisuutta tuottavista tekijöistä: ”välillä näkyy nuoremasta ja välillä vanhemmasta”. Haastateltava perustelee näkemystään viittaamalla vanhempien työntekijöiden vapautuneisuuteen (virkeyteen) ja omaan rajallisuuteensa (vanhuusbuumiin).

Rajallisuusdiskurssia tuotetaan katkelmassa 68 ennen kaikkea hoitotyön luonnetta korostamalla. Olitpa sitten vanha tai nuori, kolmivuorotyö väsyttää. Alle 35-vuotiaat työntekijät tunnistavat kuitenkin itsessään ikääntymisen merkkejä: *20-vuotiaana väsymystä ei vielä tuntenut ja muutoksiin sopeutuminen kävi helpommin kuin nyt.*

Katkelma 69

H1: En mä tiä voiko siihenkää (kuka on vanha työssä) mitään ikää sanoa ku seki on niin **yksilöllinen asia, että jos joku on oikein väsynyt ja loppu niin se varmaan on sitte vanhaki, jos se on niinku jo iäkkäämpi.**”

(Alle 35-vuotiaat työntekijät)

Katkelmassa 69 näkyy se, miten ikääntymiseen liitetyt rajallisuuden mielikuvat elävät vahvana. *Jos olet väsynyt ja iäkäs, olet vanha, mutta jos olet virkeä ja iäkäs, et viestitä itsestäsi vanhan kuvaa.* Vanhalla viitataan negatiivisiin asioihin ja iäkkäällä kronologiseen ikään. Asiaa voi verrata keskusteluihin kolmannesta ja neljännestä iästä (Tikka 1991), jossa kolmas ikä (iäkäs) liitetään vapaaseen eläkeläisen elämään ja neljäs ikä (vanha) elämänvaiheeseen, jossa ihminen on väsynyt ja loppu.

Katkelma 70

H1: Mulla on joskus käyny mielessä ku on kavereita, jotka on jääny eläkkeelle, ne on sitte sairastunu kans, että kuinkahan tässä käy, ku mulla on (vuosimäärä) vuotta eläkkeelle jäämiseen, pääsemiseen, **mä pääsen eläkkeelle!** Kyllä jotenki niinku **pelottaakin**, että sitten se työkä on ohi, mutta kyllä toisaalta se on **vapauttavaakin**.

H2: (yksityiskohtia) Kuinka monella on ollu, että on suunniteltu mitä tekee sitten ku jää eläkkeelle. Ei oo menny ku muutama vuosi, niin on ollu **vakava sairaus** tai ihan niin että **ei oo sitte pystyny nauttimaan niistä eläkepäivistä**.

H2: **Täytyy hoitaa itseään** tässä nyt, että pystyy sitten olemaan.”

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

H1 puhuu edellisessä katkelmassa eläkkeelle pääsemisestä sekä vapautta että rajallisuutta tuottavana. *Eläkkeelle siirtymiseen liittyy pelkoa ja toivoa*. Haastateltavat pohtivat, kumpi voittaa: rajallisuus vai vapaus. Eläkkeelle siirryttäessä toivotaan kolmannen iän alkavan, mutta pelko sairauden tuomasta rajallisuudesta himmentää eläkeodotuksia. Rajallisuuteen liittyvien pelkojen realistisuutta ja todennäköisyyttä rakennetaan peilaamalla omaa tilannetta muiden, jo eläkkeelle jääneiden tuttavien, kohtaloon. Eläkeiän vapaus pyritään takaamaan hoitamalla itseä ja minimoimalla rajallisuutta tuottavat riskit.

Katkelma 71

”H1: Jotenki mulla se liittyy tähän työelämän vaatimuksiin ja **jotenkin se rajoittaa mun elämää, että mä oon töissä**. Mä ajattelen **eläkettä** sillä tavalla, että **jos terveyttä riittää, niin sitte mä voin oikeasti tehdä, mitä mä haluan**. Että se **rajallisuus** justiin ku, jollain tavalla **vähenee**. Ei se nyt paljon oo vähentyny, mulla on niin monta rautaa tuleessa että moni nuorempi jää vähemmälle, mutta jotenki **työ sitooki** sitte, ku sitä on niinku tehtävä ihan taloudellisista syistä.

H2: Mun mielestä täs on mielenkiintoinen piirre se, että silloin nuorempana ku alotti näitä hommia, niin **mä en koskaan kuullu näiden vanhempien hoitajien puhuvan jostain väsymyksestä tai tympääntymisestä tai eläkkeelle lähdöstä edes**. Nythän päivän puheenaihe joka työmaalla on melkein joka päivä..

H3: Ja vitsinäkin heittelee, että täällä pitäis ruveta laskemaan eläkettä pikku hiljaa. Mutta toinen asia on, että **eläkejärjestelmässä on tapahtunut laskennassa ihan selvä muutos**. Että kyllähän se on ihan silmin havaittavissa, että **ku eläkeikä lähestyy, niin työhalut lisääntyy** johtuen tästä eläkkeen laskentakuviosta. Nyt kun se on kymmenellä vuodella, niin en tiedä tuleeko siihen selvä muutos.”

(Yli 50-vuotiaat työntekijät)

Edellisessä lainauksessa työelämä kontekstualisoi sanottua. Työtä merkityksellistetään pakkona ja rajallisuutena ja ikääntymisen seurauksena lähestyvää eläkeikää vapautena. Tällaista tulkintaa perustellaan mm. korostamalla eläkeläisen vapautta tehdä mitä hän haluaa. Työelämässä ei siis voi ihan oikeasti tehdä sitä, mitä haluaisi. Myös Kortteisen (1997, 69) tutkimustulosten mukaan eläkkeelle pääseminen merkitsee vapautta etenkin silloin, kun töihin on ollut pakko mennä taloudellisen toimeentulon takaamiseksi.

Ikääntyminen vapautena on itsenäisyyttä: omia päätöksiä, elämän ohjaamista omilla ehdoilla, sitoutumattomuutta organisaatioihin tai aikaan – oman elämän hallintaa. Vapauden ehtona nähdään terveys ja sen tuhoajana sairaus. Sairaus vie itsenäisyyden, mahdollisuuden elämän ohjaamiseen omilla ehdoilla, ja se vaatii jälleen sitoutumista organisaatioihin (sairaalaan, hoitoloihin, Kansaneläkelaitokseen jne.) (myös Johnson 1994). Haastateltavan subjektipositioksi muodostuu *työn rajoittama työntekijä*.

Toinen haastateltava nostaa esiin ikäkeskustelun yleistymisen työyhteisöissä. Rajallisuuden korostaminen sekä eläkkeelle ja vapautteen haaveilu nähdään tämän hetken ilmiönä ja suuren murroksen sukupolven tuottamana. Aikakauden ja sukupolven muutos on luonut rajallisuuden ja vapautteen perustuvat ikääntymiskeskustelut työyhteisöihin. Diskurssia tuotetaan yhteiskunnallisessa kontekstissa. Samanlaisia näkemyksiä on tullut esiin myös muissa tutkimuksissa. Korvajärvi (1999, 86-87) on todennut aikaisempiin tutkimustuloksiinsa pohjaten, että 1990-luvulla alettiin iän merkityksestä keskustella työelämässä enemmän kuin kymmenen vuotta aikaisemmin. Naiset näkivät iän ennen kaikkea rasitteena. He kiinnittivät huomiota omaan ja muiden jaksamiseen, työn saantiin ja uralla etenemisen mahdollisuuksiin sekä nuorten työntekijöiden vähäisyyteen omassa työyhteisössä.

Jos ikääntyneet tuottavat itseensä liittyvää rajallisuusdiskurssia työelämä puheen kontekstina, nuorten rajallisuusdiskurssin taustalla vaikuttaa työsuhteen epävarmuus. H3 kolme viittaa nuoruuteen vapautena ja korostaa, että kaiken kurjuuden ohella pätkätyö tarjoaa myös vapautta. Nuoruus tarjoaa mahdollisuuksia, joita vanhempana ei ole: ”ainahan pitää muistaa, että on nuori ihminen”. Elämä tarjoaa paljon muutakin kuin työntekoa nykyisessä työpaikassa. Kuten edellä todettiin, ikääntyneiden työntekijöiden tilanne on toinen. Nuoruuden vapaus ja toisaalta myös rajoite on se, että *ammatti-identiteetti ei ole vielä kiinnittynyt tiettyyn työpaikkaan.*

Katkelma 72

H1: Mutta kyllä niinku tuo **määräaikaisuus**, niin kyllä se niinku nostaa varmaanki niitä ajatuksia, että kuinka paljon sä **joudut miettimään sitä työtä ja mikä sen rooli on siellä elämässä**. Ja jos on sopimus katkolla puolentoista kuukauden päästä, niin kyllä se vaan alkaa **painaa** siellä.

H2: Ja jos työsopimusta tehdään jotain kolmen kuukauden välein, niin ei siinä elämänsä kovin pitkälle pysty suunnittelemaan että.

H3: **Ainahan pitää muistaa, että on nuori ihminen ja voi olla muutakin elämää kun olla töissä täällä.**

H4: Voidaan paremminkin ajatella niin päin, että sellainen ei **juurikaan työmotivaatiota nosta, jos on pätkä-määräyskirjoja**. Että jaksako sitä nyt hirveesti skarpata ja olla innoissaan, ku aina tulee sitten sitä, että ei tiedä.

H3: Epätietoisuus joka tavalla...

H4: Niin se on hirveän rasittavaa. Kuluu ihan hirveesti energiaa semmosen miettimisessä. Vois saada paljon enemmän töissäki irti, jos ei tarvis miettiä sitä.”

(Alle 35-vuotiaat työntekijät)

6.4 Rajallisuus- ja vapausdiskurssien pääpainotukset

Kuviossa 2 on havaittavissa, miten alle 35-vuotiaisiin ja yli 50-vuotiaisiin liittyvät ikädiskurssit painottuvat. Nuoret työntekijät puhuvat itsestään pääasiassa rajallisuusdiskurssissa ja ikääntyneistä vapausdiskurssissa. Ikääntyneet puolestaan tuottavat itselleen sekä rajallisuuteen että vapauteen liittyviä subjektipositioita, mutta eivät juuri puhu nuorista kummassakaan diskurssissa.

	Subjektipositiot rajallisuusdiskurssissa	Subjektipositiot vapausdiskurssissa
1. Ikääntyneiden työntekijöiden puhe omasta ikäryhmästä	Työkyvyn rajallisuuden kohtaaja Työkyvyn ylläpitäjä Asemansa muutosta pohtiva Työuran huipun saavuttanut Työn rajoittama	Oman elämänsä rakentaja Rohkea ja persoonallinen työntekijä Eläkeiän vapautta odottava Vapaa-ajasta nauttiva Perheenäidin roolista vapautunut
2. Nuorten työntekijöiden puhe toisista eli ikääntyneistä	Työn uuvuttama ja väsynyt työntekijä Työuraansa lopetteleva jäähyttelijä	Nuoruuden rajoitteista vapautunut Työotteeltaan rento työntekijä
3. Ikääntyneiden työntekijöiden puhe toisista eli nuorista	Persoonaton pingottaja Epävarma työntekijä	Työyhteisön viihdyttäjä
4. Nuorten työntekijöiden puhe omasta ikäryhmästä	Ikääntymisen kammoksija Kokemattomuuden rajoittama Epävarma ja hätäinen uurastaja Pätkätöiden vanki Perheen ja työn välillä tasapainoileva	Muutoksiin sopeutuva Ammatti-identiteetiltään kiinnittymätön

Kuvio 2. Työntekijöille iän perusteella rajallisuus- ja vapausdiskurssissa tuotetut subjektipositiot.

Analysoidessani vapaus- ja rajallisuusdiskursseja olen käyttänyt hyväksi dikotomioita ja negaatioita. Yleensä vapaus liitetään nuoruuteen ja rajallisuus vanhuuteen, eläke vapauteen ja työ rajallisuuteen. Työelämässä ikääntymistä kuvataan kuitenkin vapauttavaksi; kokemuksen myötä nuori vapautuu rajallisuudestaan. Myös yli 50-vuotiaat konstruoivat itselleen ikääntymisen myötä vapautuvan itsevarman työntekijän positiota. Ikääntyneiden ja nuorten asetelma työelämässä poikkeaa yleisistä mielikuvista. Nuoruus työssä merkitsee monessakin mielessä rajallisuutta: kokemattomuutta, hätiköintiä, epävarmuutta ja persoonattomuutta. Toisin kuin yleensä ajatellaan, nuorten sijaan ikääntyneet työntekijät ovatkin niitä, joiden vapautta työ tuntuu toisinaan häiritsevän.

7 PÄÄTELMIÄ

7.1 Positioiden vaihtelevuus ikäpuheessa

Iällä on varmasti merkitystä työelämässä, mutta yhtä yksiselitteistä ei ole se, miten työntekijää iän perusteella määritellään. Työntekijän identiteetti muuttuu, ja siihen kohdistuvat ulkoiset odotukset muuttuvat ikääntymisen myötä, vaikka tietty ajaton minuuden tunne ihmisessä ei koskaan häviäkään. Työntekijän pätevyydellä, stigmalla, rajallisuudella ja vapauksella näyttää olevan erilainen sisältö eri ikävaiheissa. Vaikka olen soveltanut edellä mainittuja käsitteitä työntekijöiden subjektipositiota kuvatessani, en väitä, että kenenkään työidentiteetti rakentuisi tietyn diskurssin varaan. Subjektiposition käsitettä soveltamalla olenkin pyrkinyt osoittamaan, miten ikääntyneille ja nuorille työntekijöille luodaan ajan, paikan ja tilanteen mukaan vaihtelevia positiota.

Kaikki mainitsemani diskurssit ovat läsnä iän ja työn välistä suhdetta tarkasteltaessa. Työntekijää määriteltäessä saattavat kuitenkin korostua tietyt ikädiskurssit; toisen subjektipositiot rakentuvat voimakkaammin vapauden ja pätevyuden varaan siinä missä toisen rajallisuuden ja stigman varaan. Tarkoitukseni ei ole ollut lokeroida ikädiskursseja, vaan osoittaa ne rakennuspalikat, joiden kautta eri ikäisten työntekijöiden subjektipositiota tuotetaan.

Diskurssit esiintyvät sekä nuorten että ikääntyneiden haastatteluissa limittäin ja lomittain, mutta säännönmukaisuuttakin on havaittavissa. Kuten edellä olen kuvannut, jokaiselle diskurssille löytyy vastinparin. Kaksi löytämäni paria, rajallisuus-vapaus ja pätevyys-stigma, esiintyvät itsenäisinä diskursseina. Kolmatta diskurssiparia, näkyvyyttä-neutraaliutta, en voinut nostaa itsenäiseksi pariksi, sillä se toimii ikäkeskustelujen lähtökohtana, edellisten diskurssiparien sisällä.

Molemmat diskurssiparit rakentuvat ikääntymispuheessa siten, että negatiivisen (rajallisuus ja stigma) ikäkäsityksen vastinpariksi muodostuu positiivinen (vapaus ja pätevyys) iän määrittelyn tapa. Diskurssipareja voisi verrata myös ikääntymistä polarisoivasti tarkastelemaan analyysitapaan. Tällaisessa ajattelussa vanhuuskuvan muodostumiseen liitetään mielikuvia sekä negatiivisesta (raihnaisuudesta ja riippuvuudesta) että positiivisesta (aktiivisuudesta, osallistumisesta ja nuorekkuudesta) vanhenemisestä (Jyrkämä 1996, 115). Käyttämäni diskurssit poikkeavat kuitenkin monessa mielessä polarisaationäkemyksistä (Esim. Outinen 1995, 172, emt:n mukaan). Tarkastelen samojen diskurssien avulla sekä nuorten että ikääntyneiden iän merkityksellistämisen tapaa. En ole myöskään tietoisesti lähtenyt etsimään aineistosta negatiivisia ja positiivisia ikädiskursseja, vaan ne ovat syntyneet haastatteluaineistosta käsin. Haastateltavien tapa puhua iästä kulkee positiivisista ikäkäsityksistä negatiivisiin ja päinvastoin. Diskurssien taustalla näen myös muita iän

peilauskonteksteja negatiivisuuden ja positiivisuuden lisäksi. Olen pohtinut muun muassa sitä, millaisia peilauskonteksteja nuorten ja ikääntyneiden työntekijöiden puheesta löytyy (vrt. Jokinen & Juhila 1999, 92-93).

Ikädiskurssien erilaisuus riippuu kulloinkin käytettävästä kontekstista. Iän ja työn välinen suhde on liikkuva, ja diskurssit vaihtelevat työyhteisön, elämäntilanteen, sukupuolen ja yhteiskunnallisen ilmapiirin mukaan. Ikädiskurssien sisältö muuttuu myös ikääntymisen seurauksena, kuten edellä mainitsin. 35-vuotias löytää jo selvän eron itsensä ja 25-vuotiaan väliltä. Aineistosta on tunnistettavissa erilaisia iästä puhumisen tapoja. Ikäkäsityksiä muodostettaessa ikää lähestytään näkyvänä ja neutraalina sekä yksilöllisenä ja yhteiskunnallisena. Kolmas, subjektipositioiden tuottamisen kannalta keskeinen, puhetapa liittyy ikäkeskustelussa ilmenevien yhtäläisyyksien ja erojen tarkasteluun. Etenkin puheen toiseus näkyy selvästi käsityksiä muodostettaessa.

Esioletusteni vastaisesti nuorten ja ikääntyneiden työntekijöiden puhetavat eivät poikenneet toisistaan merkittävästi. Sekä alle 35-vuotiaat ja yli 50-vuotiaat tuottivat iän perusteella samankaltaisia subjektipositioita nuorille ja ikääntyneille työntekijöille. Heidän tuottamansa ikäkeskustelut liikkuvat siis samoissa diskursseissa, mutta nuorille ja ikääntyneille työyhteisön kontekstissa tuotetut subjektipositiot poikkeavat suuresti toisistaan.

Pätevyysdiskurssissa korostetaan sitä, miten ikääntyminen ja sen seurauksena karttunut työkokemus tekevät työntekijästä ammattitaitoisemman. Ikääntyneelle työntekijälle konstruoidaan työpaikan viisaan, vastuunkantajan ja vakaan ongelmanratkaisijan positiot. Ikääntymisen myötä muodostunut ammatti-identiteetti on yli 50-vuotiaalla jo melko stabiili, ja työ liittyy kokonaisvaltaisena osana hänen elämäänsä. Luotettava ja ahkera työntekijä uhrautuu tarpeen vaatiessa työyhteisön hyväksi ja tuntee ylpeyttä vakaasta asemastaan. Nuorelle työntekijälle hahmotetut subjektipositiot ovat pätevyysdiskurssissa melko ristiriitaisia. Nuori on yhtä aika pätevä ja epäpätevä. Nuori pätevä työntekijä on nöyrä noviisi, joka välittää mekaanista tietoa työyhteisön pureskeltavaksi. Hänen tulisi kuitenkin olla joustava ja rohkea optimisti, joka toisi julki uusia ideoita innokkaasti. Diskurssissa korostuu nuoruuden rinnastaminen jaksamiseen; nuoren oletetaan jaksavan työssä uraa aloittelevana ja kotona pienten lasten vanhempana yksinkertaisesti siksi, että hän on nuori.

Stigmatiskurssissa ikääntyneelle ja nuorelle työntekijälle tuotetut positiot ovat sisällöltään hyvin erilaisia. Yli 50-vuotiaiden stigmatiskurssissa korostuvat ikäsyrintä, uhrius, vanhanai-kaisuus ja ruumiin vanheneminen. Puheessaan työntekijät liikkuvat yhtenäen pätevyysdiskurssin ja stigmatiskurssin välillä. Pätevyyspuheen ja stigmatiskokemuksen välinen raja on kuin veteen piirretty viiva, sillä esimerkiksi pätevyysdiskurssissa stabiiliksi am-

matti-identiteetiksi määrittynyt ammattitaito muuttuu stigmatiskurssissa vanhanaikaisuudeksi.

Nuoren työntekijän stigma liittyy paitsi työmoraaliin myös vastuun karttamiseen työyhteisössä. Nuorten stigmatiskurssi rakentuu merkillisellä tavalla pätevyyden pohjalle. Nuorelta odotetaan tietynlasta pätevyyttä (mekaanisen tiedon välittämistä, uusia ideoita ja joustavuutta), mutta jos hän ei täytä näitä odotuksia, diskurssi muuttuu stigmatiskurssiksi. Nuoren stigma syntyy silloin, kun häntä ei oteta työyhteisössä vakavasti; potilaalle hän on ”pikkulikukka” ja työtovereille ja työnantajalle aloittelija, jonka mielipiteillä ei ole paljon painoarvoa. Hän ei ole vielä ”tullut joksikin” (vrt. Raitanen 2000). Arvostus täytyy ansaita, ja ennen sitä häntä voi kohdella eri tavalla kuin muita työyhteisön jäseniä. Nuorten työntekijöiden kohteluun vaikuttaa myös se, että työvoimaa on hoitoalalla tarjolla. Sijaisen asema on aina epävakaa. Wendy Loretto, Colin Duncan ja Phil J. White (2000, 287-289) ovat saaneet samansuuntaisia tuloksia tutkiessaan nuorten ikäsyrijintäkokenemuksia työelämässä.

Rajallisuuskurssissa kuvaukset iästä muistuttavat ehkä kaikkein eniten yhteiskunnassa yleisesti vallitsevaa käsitystä ikääntymisestä. Ikääntyneen subjektipositiot liittyvät fyysisen rajallisuuden kohtaamiseen, eläkeiän rajallisuuden pohtimiseen, kuoleman lähestymiseen ja työkyvyn ylläpitämiseen. Nuorten tuottamassa rajallisuuskurssissa ikääntyneitä kuvataan työn uuvuttamiksi työntekijöiksi.

Nuorten rajallisuus puolestaan liittyy työkokemuksen puutteeseen: epävarmuuteen ja lyhytjännitteisyyteen. Nuorten puheista on myös tulkittavissa nuoruuden ihannoitua ja ikääntymisen kammoksumista, mikä ilmenee etenkin omaa vanhenemista pohdittaessa. Kaiken kaikkiaan nuoren työntekijän positiot rajallisuuskurssissa tulevat esiin elämänvaiheen vaativuuden, perheen ja työn välillä tasapainottelun ja pätkätöistä aiheutuvien ongelmien, korostamisessa.

Vapauskurssissa oleellisia ovat kuvaukset vapaa-ajan ja työn välisestä suhteesta eri ikä- ja elämänvaiheissa. Ikääntynyt työntekijä korostaa vapauskurssissa sitä, miten tuleva eläke-elämä vapauttaa työn kahleista ja miten lapsensa maailmalle kasvattanut vanhempi elää työn lisäksi ennen kaikkea itselleen. Anu Leinonen ja Paula Rantamaa (2001, 9) ovat löytäneet vastaavia viitteitä ikääntyneiden vapaudesta analysoidessaan mainoksista välittyviä kulttuurisia kuvia vanhenemisestä. Vapaus liitetään konkreettisesti ja kielikuvallisesti ruumiiseen – eläkettä lähestyvän elämään kuuluu samanlaista lomailunomaista liikkumista ja vapautta kuin nuorekin (vrt. emt.). Ikääntyneen työntekijän vapaus näkyy myös subjektipositiossa, jossa korostuu kuva työkokemuksen rohkaisemasta persoonallisesta työntekijästä.

Nuoruus liitetään yleisissä mielikuvissa vapauteen. Nuoren työntekijän vapaus ei ole kuitenkaan niin itsestään selvää kuin yhteiskunnassa vallitsevissa mielikuvissa korostetaan. Nuoruuden vapaus näkyy ulos päin viihdyttämisenä ja muutoksiin sopeutumisenä, väsymättömyytenä ja kiinnittymättömyytenä. Toisaalta nuoret haastateltavat korostavat, että työelämässä ikääntyminen vapauttaa ja poistaa nuoren työntekijän rajallisuutta.

On muistettava, että haastateltavien puheista tuottamani käsitelmääritykset ovat sidonnaisia yksilöllisiin haastattelutilanteisiin ja haastateltavien maailmankuviin sekä pinnalla oleviin kokemuksiin juuri kyseisessä ajassa ja paikassa (vrt. Wetherell & Potter 1992, 62). Subjekti-positiot ovat kuitenkin yhteiskunnallisia normeja, joiden avulla ihmisiä määritellään. Ei siis ole merkityksetöntä, millaisia mielikuvia ikääntyneistä ja nuorista työntekijöistä elää. Ikä on osa työntekijän määrittelykriteeristöä.

7.2 Pohdinta

Iän tutkimisen mielekkyys

On mielenkiintoista huomata, miten työyhteisöissä ikäkeskustelua käydään ikää sivuavien teemojen kautta (ks. myös Korvajärvi 1999, 87). Ikä rinnastetaan työelämässä muun muassa henkiseen ja fyysiseen työkykyyn, oppimiseen ja työkokemukseen. Ikää selittävänä tekijänä vieroksutaan ja vallalla on selvästi ”iällä ei ole merkitystä” –diskurssi (myös Vaahtio 2000, 59). Ikään liitetyt kulttuuriset käsitykset eivät kuitenkaan ole merkityksettömiä työelämässä, sillä työntekijöitä määritellään muodollisen pätevyyden, persoonallisuuspiirteiden ja työkokemuksen lisäksi nuoruuteen ja vanhuuteen liitettyjen käsitysten avulla.

Saattaa olla, että iän merkitystä ei työyhteisössä ja nyky-yhteiskunnassa laajemmassakaan mielessä haluta nostaa esiin siksi, että iän perusteella tapahtuvat valinnat ja arvotukset ovat lain mukaan kiellettyjä työelämässä (Perustuslaki 1993/731, Rikoslaki 1889; 1995/578, Työsopimuslaki 1970/320: 1987/935). Ikäsyrintää ennaltaehkäisemään suunnitellut lait eivät kuitenkaan pysty täysin estämään iän huomioimista työelämässä, ja miksipä näin tulisi ollakaan. Ikä on sukupuolen tavoin arkisessa työssä näkyvä ja merkityksiä tuottava tosiasia. Iän tai sukupuolen perusteella tapahtuvaa syrjintää ei työelämästä poisteta tai vähennetä sillä, että ne sivuutetaan olemalla hiljaa ikään kuin ikää ja sukupuolta ei olisikaan (vrt. Rojola 1996, 164). Ikä kuitenkin on ja pysyy, karttuu vain. Ja kun ikäännytään, ollaan edelleen näkyviä – ja niin mielellään meistä monet nuorekkaan näkyviä. Etenkään naisilla iän ja ulkonäön välinen suhde ei ole ristiriidaton (vrt. Nikander 1999a, 35-36). Kuten Bill Bytheway (2000, 781-787) on todennut, iättömyyttä korostettaessa latistetaan samalla elämäkokemuksen merkitystä. Tällöin ikääntyneen työntekijän määrittelyssä sivuutetaan hyvin olennaisia asioita.

Emme siis voi iälle itselleen loppujen lopuksi mitään. Iän ulkoisia merkkejä voidaan yrittää piilottaa kauneusleikkauksilla, pukeutumistyyllillä ja meikeillä, mutta viime kädessä ikää ei voi väistää. Ikäkeskusteluiden kyseenalaistamisella ja näkyväksi tekemisellä pystymme kuitenkin vaikuttamaan siihen, mitä erilaiset ikädiskurssit sisältävät ja miten ne painottuvat suhteessa toisiinsa.

Tässä tutkimuksessa paikantamani ikädiskurssit ja subjektipositiot herättivät uusia kysymyksiä siinä määrin, että aloin pohtia, miten valtasuhteet eri ikäisten välillä työyhteisöissä toimivat ja millaisia vallan välineitä ikääntyneet ja nuoret työntekijät työssään käyttävät. Miten vallan välineet muuttuvat ikäännyttäessä ja mikä merkitys toimijan sukupuolella on tässä prosessissa? Miten eri ikäisten pyrkimykset ja toiminnan vaikutukset jäsentyvät työyh-

teisössä toimivien kesken? Näihin kysymyksiin vastaaminen vaatisi ikädiskurssien ja subjektipositioiden taustojen ruotimista entistä syvemmissä mielessä, eikä minulla ole tämän tutkimuksen puitteissa ollut mahdollisuutta lähteä niin syvälle luotaamaan.

Esimerkiksi Foucault'n valta-analytiikka ja naistutkimukseen pohjaavat keskustelut sukupuolittuneesta vallasta saattaisivat antaa hedelmällisen näkökulman eri ikäisten työntekijöiden valtasuhteita tarkasteltaessa. Foucault'han käsittää vallan tuottavana ja ruumiillisena ja näkee subjektin ruumiillisuuden nivoutuvan ennen kaikkea valtaan. Ruumis on hänen mukaansa paitsi vallan myös historian merkitsemä, eikä ruumiillisuutta voi määritellä historiaa ja politiikkaa huomioimatta. (Helen 1994, 278, 291.) Koska vallassa on kyse kyvystä ja toimivallasta sekä taktiikasta ja strategiasta, olisi työelämä eri ikäisten valtasuhteiden tarkastelulle havainnollinen tutkimuskenttä (vrt. emt, 276-277).

Kohdistin tutkimukseni ehkä liiankin itsestään selvästi työelämään juuri astuneiden ja työelämästä lähivuosina poistuvien tarkasteluun. Mielenkiinto kohdistui näihin ikäryhmiin siksi, että työelämässä nuoret ja vanhat jäävät marginaaliin, kun pohditaan kuka on iältään ihanteellinen työntekijä (vrt. Loretto ym. 2000, 285). Olisi myös mielenkiintoista tarkastella työelämää juuri niiden ”oikean ikäisten” näkökulmasta; miten he kokevat oman ikänsä työelämässä ja millaisiin diskursseihin he oman ikäkeskustelunsa istuttaisivat. Onko etenkin naistyöntekijän ikä koskaan oikea (vrt. Loretto ym. 2000, 286 & Bernard ym. 1995, 63)? Nuorelta naiselta kysellään, josko perheen perustaminen äitiyslomineen ja mahdollisine hoitovapaineen olisi suunnitelmassa. Pienten lasten äiti taas joutuu pohtimaan, miten sovittaa äidin ja työntekijän roolit yhteen. Kun lapset ovat muuttaneet omiin oloihinsa, olisi naisella resursseja, taitoa ja innokkuutta panostaa työelämään., mutta uralla eteneminen tai työpaikan vaihtaminen ei enää olekaan niin yksinkertaista. Ääneen lausumaton parasta ennen –ikäraja on ylitetty (Nikander 1999b, 216). Tosin hoitoalalla tuo ikäraja on korkeampi ja antaa enemmän liikkumavaraa kuin esimerkiksi trendikkyyttä vaativilla muotialoilla.

Millainen sitten miesten tilanne on? Relander (2000, 282) kuvaa suureen ikäluokkaan kuuluvia ikinuoriksi, jotka eivät ole mielissään koskaan aikuisiksi kasvaneetkaan. Miehen iästä on säilytetty ikinuori kuva pääasiassa vapausdiskurssilla. Vapaus liitetään stereotyyppisesti nuoruuteen. Nuoruutta puolestaan symboloidaan esimerkiksi moottoripyörillä tai nopeilla autoilla (vrt. Leinonen & Rantamaa 2001). Työelämässä miehen ikääntyminen nähdään yleensä positiiviseksi; kokemusta karttuu, uralla edetään ja karisma lisääntyy (Nikander 1999a). Tämän tutkimusaineiston pohjalta en pysty juuri vetämään johtopäätöksiä miehistä iästä tai ikääntymisestä, sillä miehen ikä ei korostunut ryhmähaastatteluissa missään vaiheessa. Havainto tuottaa kuitenkin lisää mielenkiintoisia kysymyksiä iästä. Eikö miehen ikää koeta keskustelua tuottavaksi kysymykseksi? Johtuuko naisen iän korostuminen siitä,

että naiset tuovat ikäkokemuksensa miehiä selvemmin ilmi? Vai nostetaanko naisen ikä yhteiskunnassamme näkyväksi? Naisen iän korostuminen aineistossani selittyy osittain sillä, että tarkastelun kohteena ovat naisvaltaiset hoitoyhteisöt.

Ikä työelämässä

Iän ja työn välinen suhde määrittynyt pitkälti tarkastelun kohteena olevan työalan mukaan. Rohkenen väittää, että työntekijöiden välinen sukupolviero ei näy hoitotyössä yhtä selvästi kuin esimerkiksi aikakautenamme syntyneissä teknologiayrityksissä, joissa eletään jatkuvassa muutoksessa, työskennellään tulospalkkaisissa tiimeissä ja edellytetään epävarmuudessa elämistä. Ajalla pelaamisesta ja joustamisesta on tullut entistä merkittävämpi osa uutta työyhteiskuntaa varsinkin sellaisilla aloilla, joissa työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan ei ole selkeää (esim. Sennett 1998). Sukupolviero nuorten ja ikääntyneiden työntekijöiden erilaisuutta selittävänä tekijänä näkyy tutkimuksessani perinteikkäimmässä muodossaan eli työmoraalin muutosta kuvattaessa.

Terveystieteiden tutkimukset osoittavat, että tällä hetkellä eniten 50-59-vuotiaita (Ilmarinen 1999a, 42). Tämä saattaa muodostua ongelmaksi jo vuosikymmenen sisällä, kun yli 50-vuotiaat työntekijät eläköityvät. Tällöin myös iän merkitys työelämässä saattaa painottua uudella tavalla. Koska nuorista työntekijöistä alkaa olla pulaa, avautuviin työpaikkoihin otetaan mieluiten nuoria. Tämän seurauksena yli 50-vuotiaiden työpaikan vaihtaminen ja työllistyminen vaikeutuvat. Vaikka työelämässä ikääntyminen koetaan ammattitaitoa edistävänä ja ikääntyneiden pätevyyttä arvostetaan, vinoutunut ikärakenne pakottaa palkkaamaan nuoria. Ehkä juuri tämä selittää, miksi ikääntyneiden työntekijöiden pitkistä pätevyyslistasta ei ole aina hyötyä; työyhteisön sisäisissä käytännöissä ikääntyneen arvostus on korkeaa, mutta työmarkkinoilla yli 50-vuotiaiden tilanne ei ole yhtä hyvä kuin nuorten. Toisaalta työvoiman suuri kysyntä takaa myös ikääntyneiden työllistymistä.

Vaikka toisinaan hoitoyhteisöissäkin korostetaan, että ikä on merkityksetön työyhteisön käytännöissä, nousee ikä kuitenkin merkittäväksi työntekijän määrittelykriteeriksi. Iän perusteella tehdään pitkällekin meneviä johtopäätöksiä työntekijän työmotivaatiosta, ammattitaidosta, ulkoisesta olemuksesta ja työkyvystä. Tästä osoituksena on työntekijöille määriteltujen subjektipositioiden suuri kirjo ja merkittävät iän mukaan vaihtelevat määrittelyt.

Tutkituissa työyhteisöissä ikään kiinnitettiin huomiota muun muassa työvuoroja järjestettäessä. Hoitoyhteisön ilmapiirin ja toimivuuden kannalta olisi suositeltavaa, että esimerkiksi yövuorojen järjestämisessä otettaisiin työntekijöiden mielipiteet huomioon. Tosiasia on, että ikääntyminen ja muutokset elämäntilanteissa tuovat muutoksia työkykyyn. Ikääntynyt työn-

tekijä ei enää sopeudu yövuorosta palautumiseen samalla tavalla kuin nuori. Nuori jaksaa fyysisesti paremmin yöllä valvomista, mutta vaativa elämäntilanne, lapsiperheen elämä, vie osansa nuoren työntekijän energiasta. Jos ikä huomioidaan työvuorojen organisoinnissa ja työn sisällöissä, tulisi kaikki päätökset perustua työntekijöiden yhteisiin neuvotteluihin.

Myös 1990- ja 2000 –luvuilla toteutettu työpolitiikka on luonut ja luo edelleen aktiivisesti ikään perustuvia ryhmiä ja luokkia (esim. ikääntynyt ja ikääntyvä työntekijä). Poliittisten toimenpiteiden seurauksena työntekijöille määritellään uusia, ikään perustuvia, positioita. (vrt. Wetherell & Potter 1992, 61.) Vuosituhannen vaihteessa havahduttiin ikärakenteen vanhenemiseen ja sen taloudellisiin ja sosiaalisiin seurauksiin. Työpolitiikka muuttui 1990-luvun alun ikääntyneitä eläkkeelle ja nuoria jopa pakkokoulutukseen työntävästä politiikasta työelämässä pysymistä kaikin tavoin kannustavaksi. Näyttää siltä, että työpoliittisen muutoksen mukana myös työyhteisöissä elävät ikämääritelmät olisivat painottumassa yhä enemmän pätevyys- ja vapausdiskursseihin. Rajallisuusdiskurssiin istutettu ikä antaa tilaa muille ikädiskursseille työvoimapulaa ja eläkeläismassoja välttelevässä yhteiskunnassa.

Raija Julkunen (2000, 227) on kiteyttänyt tämän päivän työelämän yleisilmeen seuraavasti: ”(u)usi työn maailma näyttää olevan sosiaalisempi ja kommunikatiivisempi. Myös pienipalkkaisessa palvelutyössä, missä edelleen vaaditaan ruumiillista kestävyyttä (perushoitaja, kotiaivustaja, myyjä), on muitakin vaatimuksia, jotka koskevat persoonallisuutta ja sosiaalisia taitoja, voisi sanoa tunne- ja identiteettityötä. Työtä tekee yhä useammin kokonainen ihminen, ei vain kädet, ja siten koko ”ihmisestä” (taidoista, ulkonäöstä, sosiaalisesta miellyttävyydestä) tulee itsemuokkauksen ja johtamisen kohde.” Työyhteisöissä olisi tarpeellista pohtia, miten ikääntyminen istuu tuohon maaperään ja mitä se vaatii työntekijältä. Ikä itsessään on pohtimisen arvoista – iän pohtimisen ei kuitenkaan tarvitse tarkoittaa sormella osoittelua tai jalustalle nostamista. Työtä olisikin kannattavaa organisoida siten, että ikääntyneiden ja nuorten tuottamaa pätevyyttä voitaisiin hyödyntää mahdollisimman tehokkaasti (myös Ilmarinen 2001).

Minäkin olen ikämääritysten kohde ja tuottaja, enkä ole voinut tarkastella ikää iättömän neutraalisti. Elän haastateltavien tapaan nuoruutta ihannoivassa ja yhdenikäisyyttä korostavassa maailmassa, ja myös analyysini työntekijöiden ikäkäsityksistä on tälle todellisuudelle alisteinen. Tulkinnoissani on varmasti myös mukana kaikkea sitä, mitä nuoruuteen liitetään: pätevyyttä (mekaanisen tiedon välittämistä, uusia ideoitakin), stigmaa (hullunrohkeaa riskeeraamista ja valjua työmoraalia), rajallisuutta (persoonatonta pingottamista ja kokemattomuutta) sekä vapautta (jäsentymätöntä ammatti-identiteettiä ja näkyvää viihdyttämistä). Sosiaalisesti muotoutuneet normit löytävät tiensä jokaiseen.

LÄHTEET:

Ailasmaa, Reijo: Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö kuntasektorilla 1998. Tilastoraportti 35/99. Stakes, Helsinki 1999.

Arber, Sara: Sukupuoli ja ikä. *Gerontologia* 2, s. 74-81. Kasvun ja vanhenemisen tutkijat ry:n julkaisu, Jyväskylä 1996.

Berger, Peter L. & Luckman, Thomas: Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen. Tiedonsosiologinen tutkielma. Gaudeamaus, Helsinki 1995.

Bernard, Miriam, Itzin, Catherine, Phillipson, Chris & Skucha, Julie: Gendered Work, Gendered Retirement. Teoksessa Arber, Sara & Ginn, Jay (ed.): *Connecting Gender and Ageing. A Sociological Approach*, s. 56-68. Open University Press, Buckingham 1995.

Bourdieu, Pierre: Sosiologian kysymyksiä. Vastapaino, Jyväskylä 1985.

Bytheway, Bill: Youthfulness and agelessness: a comment. *Ageing and Society* 6 (vol. 20), s. 781-789. The British Society of Gerontology, Cambridge 2000.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha: Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Lapin yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja C 13, Rovaniemi 1996.

Fairclough, Norman: *Discourse and Social Change*. Polity Press, Cambridge 1992.

Featherstone, Mike & Hepworth, Mike: *Images of Ageing*. Teoksessa Bond, John, Coleman, Peter & Peace, Sheila: *Ageing in Society. An Introduction to Social Gerontology*. Second Edition, s. 304-332. SAGE Publications, London 1994.

Forma, Pauli: Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö valokeilassa. *Kuntien eläkevakuutus* 1/2000 (vol. 18), s. 4-7, Helsinki 2000.

Forma, Pauli: Sukupolvien välinen ristiriita Suomessa hyvinvointivaltiomielipiteiden valossa. *Nuorisotutkimus* 16/2, s. 18-31, Helsinki 1998.

Forsman, Tuula & Liukkunen, Ulla (toim.): Kansallinen Ikäohjelma ja työministeriö – projektin väliraportti. Työhallinnon julkaisu 240. Työministeriö, Helsinki 1999.

Ginn, Jay & Arber, Sara: "Only Connect": Gender Relations and Ageing. Teoksessa Arber, Sara & Ginn, Jay (ed.): Connecting Gender and Ageing. A Sociological Approach, s. 1-14. Open University Press, Buckingham 1995.

Goffman, Erving: Stigma. Notes on the Management of Spoiled Identity. Pelican Books, New Jersey 1963.

Heikkinen, Riitta-Liisa: Vanhenemisen mysteeri. Koettu vanheneminen tutkimuskertomusten valossa. Gerontologia 8 (4), s. 227-236. Kasvun ja vanhenemisen tutkijat ry:n julkaisu, Jyväskylä 1994.

Helen, Ilpo: Michel Foucault'n valta-analytiikka. Teoksessa Heiskala, Risto (toim.): Sosiologisen teorian nykysuuntauksia, s. 270-315. Gaudeamus, Tampere 1994.

Henriksson, Lea: Naisten terveystyö ja ammatillistumisen politiikka. Tampereen yliopisto. Terveystieteen laitos. Tutkimuksia 88, Stakes, Jyväskylä 1998.

Holstein, James A. & Gubrium, Jaber F.: The Active Interview. Qualitative Research Methods Series 37. Sage Publications, Thousand Oaks, London, New Delhi 1995.

Huhtanen, Pekka: Työn merkitys ja työasenteet. Teoksessa Ikääntyminen ja työ, s. 151-166. Työterveyslaitos. WSOY, Juva 1994.

Huhtanen, Pekka & Piispa, Minna: Eläkkeellä työstä. Eläkkeellä olevien eläkkeelle siirtyminen, ansiotyöhalukkuus ja sopeutuminen eläkeikaan. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto, Helsinki 1991.

Hytti, Helka: Ikääntyvät ja työhön kannustava sosiaaliturva. Yhteiskuntapolitiikka 4/98 (63), s. 327-338. Stakes, Helsinki 1998a.

Hytti, Helka: Varhainen eläkkeelle siirtyminen – Suomen malli. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 32. Kansaneläkelaitos, Helsinki 1998b.

Ilmarinen, Juhani: Ikääntyminen on työelämän haaste seuraavan sukupolven ajan. Työterveys 2001/1. Työterveyslaitoksen tiedotuslehti, s. 4-6. Helsinki 2001.

Ilmarinen, Juhani: Ikääntyvä työntekijä Suomessa ja Euroopan unionissa. Tilannekatsaus sekä työkyvyn, työllistyvyyden ja työllisyyden parantaminen. Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö ja työministeriö sekä työministeriö, Helsinki 1999a.

Ilmarinen, Juhani: Suomalaiset ikääntyvät. Teoksessa Työ vuonna 2005 – näkymiä suomalaisen työelämään, s.38-46. Työterveyslaitos, Helsinki 1999b.

Johnson, Malcolm: Dependency and Interdependency. Teoksessa Bond, John, Coleman, Peter & Peace, Sheila: Ageing in Society. An Introduction to Social Gerontology. Second Edition, s. 255-279,. SAGE Publications, London 1994.

Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi: Diskurssianalyttisen tutkimuksen kartta. Teoksessa Jokinen, Arja, Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero: Diskurssianalyysi liikkeessä, s. 54-97. Vastapaino, Tampere 1999.

Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi: Valtasuhteiden analysoiminen. Teoksessa Jokinen, Arja, Juhila Kirsi & Suoninen Eero: Diskurssianalyysin aakkoset, s.75-108. Vastapaino, Tampere 1993.

Jokinen, Arja, Juhila Kirsi & Suoninen Eero: Diskurssianalyysin aakkoset. Vastapaino, Tampere 1993.

Jokinen, Arja, Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero: Diskurssianalyysi liikkeessä. Vastapaino, Tampere 1999.

Jokinen, Arja, Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero: Diskurssiivinen maailma: teoreettiset lähtökohdat ja analyttiset käsitteet. Teoksessa Jokinen, Arja, Juhila Kirsi ja Suoninen Eero: Diskurssianalyysin aakkoset, s. 17-47. Vastapaino, Tampere 1993.

Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero: Kymmenen kysymystä diskurssianalyysistä. Teoksessa Jokinen, Arja, Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero: Diskurssianalyysi liikkeessä, s. 233-252. Vastapaino, Tampere 1999.

Julkunen, Raija: Työelämänpolitiikka. Teoksessa Hoikkala Tommi & Roos J.P. (toim.): 2000-luvun elämä. Sosiologisia teorioita vuosituhaten vaihteessa, s. 218-237. Gaudeamus, Helsinki 2000.

Jylhä, Marja: Vanheneminen, toiminta ja vuorovaikutus. Teoksessa Pohjolainen, Pertti & Jylhä, Marja (toim.): Vanheneminen ja elämäntietä. Sosiaaligerontologian perusteita, s. 106-134. Weilin+Göös, Mänttä 1990.

Jyrkämä, Jyrki: Kuka on vanha, kuka vanhus? Näkymiä vanhenemiseen ja vanhuuden kokemiseen. Teoksessa Aittola, Tapio, Alanen, Leena ja Rantamaa, Paula (toim.): Minkä ikäinen olettekaan, rouva?, s. 107-117. Yhteiskuntatieteiden, valtio-opin ja filosofian julkaisuja 5. Jyväskylän yliopisto. SoPhi, Jyväskylä 1996.

Jyrkämä, Jyrki: Vanhuus liikkeessä: näkymiä vanhenemiseen ja sen tutkimiseen. Teoksessa Uutela, Antti & Ruth, Jan-Erik (toim.): Muuttuva vanhuus, s. 64-80. Gaudeamus, Tampere 1994.

Jyrkämä, Jyrki: Vanhuus, vanheneminen ja yhteiskunta – näkökulmia sosiaaliseen vanhenemiseen. Teoksessa Pohjolainen, Pertti ja Jylhä, Marja (toim.): Vanheneminen ja elämäntietä. Sosiaaligerontologian perusteita, s.81-105. Weilin+Göös, Mänttä 1990.

Kangas, Ilka: Vanhenevaan naisruumiiseen piirtyvät merkitykset. Gerontologia 12 (4), s. 177-182. Kasvun ja vanhenemisen tutkijat, Jyväskylä 1998.

Kangas, Ilka ja Nikander, Pirjo (toim.): Naiset ja ikääntyminen. Gaudeamus, Helsinki 1999.

Kasvio, Antti: Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet. Gaudeamus, Jyväskylä 1994.

Katz, Stephen: Discipling Old Age: The Formation of Gerontological Knowledge. University Press of Virginia, Charlottesville 1996.

Komiteamietintö 1996:14. Ikääntyvät työelämässä. Ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittäneen komitean mietintö. Liiteosa. Oy Edita Ab, Helsinki 1996.

Komonen, Katja: Työn moraalista koulutuksen moraalisiin. Teoksessa Kuure Tapio (toim.): Aikuistumisen pullonkaulat, s. 70-85. Nuorten elinolot – vuosikirja. Nuorisotutkimusverkosto / nuorisotutkimusseura Julkaisuja 16, Nuorisosiain neuvottelukunta Nuora Julkaisuja 19, Pieksämäki 2001.

Kortteinen, Matti: Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Hanki ja jää, Hämeenlinna 1997.

Korvajärvi, Päivi: Ikäyrjinnän kokemukset ja käytännöt työelämässä. Teoksessa Kangas, Ilka ja Nikander, Pirjo (toim.): Naiset ja ikääntyminen, s. 85-105. Gaudeamus, Helsinki 1999.

Korvajärvi, Päivi, Järvinen, Riitta ja Kinnunen, Merja: Muutokset kiireen keskellä. Seuranta-tutkimus muutoksista toimihenkilöiden työpaikoilla 1980-luvulla. Työsuojelurahaston rahoittama seurantaraportti. Työelämän tutkimuskeskuksen julkaisuja 7/1990. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Tampereen yliopisto, Tampere 1990.

Kouvonen, Anne: Ikäyrjintäkokemukset työssä ja työhönotossa. Työpoliittinen tutkimus. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen julkaisuja 157. Työministeriö, Helsinki 1999.

Laaksonen, Helena: Nuorten siirtyminen työmarkkinoille 1990-luvun Suomessa. Teoksessa Kuure Tapio (toim.): Aikuistumisen pullonkaulat, s. 86-96. Nuorten elinolot –vuosikirja. Nuorisotutkimusverkosto/nuorisotutkimusseura Julkaisuja 16, Nuorisoasiain neuvottelukunta Nuora Julkaisuja 19, Pieksämäki 2001.

Launis, Kirsti, Kantola, Tarja, Niemelä, Anna-Liisa & Engeström, Yrjö: Työyhteisöt vanhan ja uuden murroksessa. Työterveyslaitos, Helsinki 1998.

Leinonen, Anu & Rantamaa, Paula: Ikääntyvät ET-lehden mainoksissa – ikääntymisen kulttuurisista esitystavoista. Gerontologia 15 (1), s. 3-14. Kasvun ja vanhenemisen tutkijat ry, Jyväskylä 2001.

Liira, Juha: Ikääntyvien työkykyä tuettava. Työterveiset 2001/1. Työterveyslaitoksen tiedotuslehti, s. 10-11. Helsinki 2001.

Liljeström, Marianne: Sukupuolijärjestelmä. Teoksessa Koivunen, Anu & Liljeström, Marianne (toim.): Avainsanat. 10 askelta feministiseen tutkimukseen. Vastapaino, Tampere 1996.

Loretto, Wendy, Duncan, Colin & White, Phil J.: Ageism and Employment: Controversies, Ambiguities and Younger People's Perceptions. Aging and Society 3 (vol. 20), s. 279-302. The British Society of Gerontology, Cambridge 2000.

Minichiello, Victor, Browne, Jan & Kendig, Hal: Perceptions and consequences of ageism: views of older people. Ageing and Society 3 (vol. 20), s. 253-278. The British Society of Gerontology, Cambridge 2000.

Mäki, Leena: Kansallinen ikäohjelma tukee yli 45-vuotiaiden työssä jaksamista ja työhön sijoittumista. *Työterveiset* 2001/1. Työterveyslaitoksen tiedotuslehti, s. 18 . Helsinki 2001.

Nikander, Pirjo: Elämänkaaresta elämänkulkuun: iän muuttuva merkitysmaailma. Teoksessa Kangas, Ilka ja Nikander, Pirjo (toim.): *Naiset ja ikääntyminen*, s. 27-45. Gaudeamus, Tampere 1999a.

Nikander, Pirjo: Ikä ja kielenkäyttö – tutkimus ikäidentiteettien neuvottelusta. *Gerontologia* 9 (1), s. 16-27. Kasvun ja vanhenemisen tutkijat ry, Jyväskylä 1995.

Nikander, Pirjo: Ikääntyvä yhteiskunta ja tulevaisuuden ikääntyvä nainen. Teoksessa Kangas, Ilka ja Nikander, Pirjo (toim.): *Naiset ja ikääntyminen*, s. 211-228. Gaudeamus, Tampere 1999b.

Nyysölä, Kari: Nuoret ja työmarkkinoiden joustavuus. Nuorten joustava työllistyminen työvoima- ja koulutuspoliittisena ongelmana. *Koulutussosiologian tutkimusraportteja* 20. Turun yliopisto, Turku 1994.

Nyysölä, Kari & Pajala, Sasu: Nuorten työura. Koulutuksesta työelämään siirtyminen ja huono-osaisuus. Gaudeamus, Tampere 1999.

Parkkinen, Pekka: Suurten ikäluokkien jälkeen työvoimapula? *Yhteiskuntapolitiikka* 4 (vol. 64), s. 334-342. Stakes, Helsinki 1999.

Pelttari, Paula: Sairaanhoidajan työn nykyiset ja tulevaisuuden kvalifikaatiovaatimukset. *Tutkimuksia* 80. Stakes, Helsinki 1997.

Peräkylä, Anssi: Kuoleman monet kasvot. Identiteetin tuottaminen kuolevan potilaan hoidossa. Vastapaino, Jyväskylä 1990.

Phillipson, Chris: *Reconstructing Old Age. New Agendas in Social Theory and Practice*. SAGE Publications, London 1998.

Pitkänen, Marita & Nygård, Clas-Håkan: Eri-ikäisten teollisuustyöntekijöiden arvioita yksilöllisistä kasvuedellytyksistä ja ryhmätyöstä. *Gerontologia* 14 (1), s. 3-13. Kasvun ja vanhenemisen tutkijat ry, Jyväskylä 2000.

Pohjola, Anneli: Elämän valttikortit. Nuoren aikuisen elämänkulku toimeentulotukea vaativien tilanteiden varjossa. Acta Universitatis Lapponiensis 5. Lapin yliopisto, Rovaniemi 1994.

Pohjolainen, Pertti: Mitä on sosiaaligerontologia? Teoksessa Pohjolainen, Pertti ja Jylhä, Marja (toim.): Vanheneminen ja elämänkulku. Sosiaaligerontologian perusteita, s.17-59. Weilin+Göös, Mänttä 1990.

Raitanen, Marko: Kapina konsumeristisessä kulttuurissa. Teoksessa Viitanen, Reijo (toim.): Nuorisokasvatus ammattina – interventiointa osattoman nuoren arkeen. Seminaari Tampereella 2000. Nuoran internet-julkaisu, 2000.

Rantanen, Jorma: Työelämä ja kestävä kehitys. Teoksessa Työ vuonna 2005. Näkymiä suomalaiseseen työelämään, s. 7-31. Työterveyslaitos, Helsinki 1999.

Relander, Jukka: Kultainen nuoruus – vuosituhannen vaihteen väkinäisen viriili joukkofantasia. Teoksessa Hoikkala Tommi & Roos J.P. (toim.): 2000-luvun elämä. Sosiologisia teorioita vuosituhannen vaihteessa, s. 281-303. Gaudeamus, Helsinki 2000.

Rojola, Lea: Ero. Teoksessa Koivunen, Anu & Liljeström, Marianne (toim.): Avainsanat. 10 askelta feministiseen tutkimukseen, s. 159-178. Vastapaino, Tampere 1996.

Romppanen, Antti: Ikääntymisen vaikutuksista työmarkkinoilla. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2000. Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki 2000.

Roos, J.P.: Elämäntavasta elämänkertaan – Elämäntapaa etsimässä 2. Tutkijaliitto, Jyväskylä 1988.

Roos, J.P.: Suomalainen elämä. Tutkimus tavallisten suomalaisten elämäkerroista. Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran Toimituksia 454. Karisto Oy, Hämeenlinna 1987.

Saarenheimo, Marja: Jos etsit kadonnutta aikaa. Vanhuus ja oman elämän muisteleminen. Vastapaino, Tampere 1997.

Sennett, Richard: The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in New Capitalism. W.W. Norton & Company, New York 1998.

Shotter, John: Becoming Someone: Identity and Belonging. Teoksessa Coupland, Nikolas & Nussbaum Jon F. (edit.): Discourse and Lifespan Identity. Language and Language Behaviors. Volume 4, 5-27. SAGE Publications, Newbury Park, London, New Delhi 1993.

Sidell, Moyra: Death, Dying and Bereavement. Teoksessa Bond, John, Coleman, Peter & Peace, Sheila (edit.): Aging in Society. An Introduction to Social Gerontology. Second Edition, s. 151-179. SAGE Publications, London 1994.

Silverman, David: Interpreting Qualitative Data. Methods for Analysing Talk, Text and Interaction. SAGE Publications, London 1993.

Sinervo, Timo: Sosiaali- ja terveysalan muuttuvat kulttuurit. Teoksessa Simonen, L., Elovainio, Marko & Valtonen, H.: Sosiaalitutkimuksen valossa, s. 189-202. Stakes, Helsinki 1997.

Sinervo Timo: Work in Care for the Elderly. Combining Theories of Job, Stress, Information Processing and Original Cultures. University of Helsinki. Faculty of Social Sciences. Stakes. Research Report 109, Saarijärvi 2000.

Sinervo, Timo & Elovainio, Marko: Työ ja hyvinvointi vanhuspalveluissa. Gerontologia, 12 (1), s. 3-13. Kasvun ja vanhenemisen tutkijat ry, Jyväskylä 1998.

Sinervo, Timo & Lindström, Kari: Terveysthuollon ammatit ja työn organisointi. Tutkimuskatsaus. Työterveyslaitos, Helsinki 1992.

Sulkunen, Pekka: Ryhmähaastattelujen analyysi. Teoksessa Mäkelä, Klaus (toim.): Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta, s.264-285. Gaudeamus, Helsinki 1990.

Suoninen, Eero: Kielen käytön vaihtelevuuden analysoiminen. Teoksessa Jokinen, Arja, Juhila Kirsi ja Suoninen Eero: Diskurssianalyysin aakkoset, s. 50-74. Vastapaino, Tampere 1993.

Suoninen, Eero: Näkökulmia sosiaalisen todellisuuden rakentumiseen. Teoksessa Jokinen, Arja, Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero: Diskurssianalyysi liikkeessä, s. 17-36. Vastapaino, Tampere 1999.

Suoninen, Eero: Perheen kuvakulmat. Diskurssianalyysi perheenäidin puheesta. Tampereen yliopisto. Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Tutkimuksia: sarja A, nro 24, Tampere 1992.

Suoninen, Eero: Vuorovaikutuksen mikromaiseman analysoiminen. Teoksessa Jokinen, Arja, Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero: Diskurssianalyysi liikkeessä, s. 101-125. Vastapaino, Tampere 1999.

Tedre, Silva: Hoivan sanattomat sopimukset. Tutkimus vanhusten kotipalvelun työntekijöiden työstä. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja nro 40. Joensuun yliopisto, Joensuu 1999.

Tikka, Marja: Kalenteri-iästä omaelämäkerralliseen ikään. Teoksessa Uutela, Antti & Ruth, Jan-Erik (toim.): Muuttuva vanhuus, s. 81-101. Gaudeamus, Tampere 1994.

Tikka, Marja: Pohdintoja kolmannelta iästä. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan laitoksen työpapereita. N:o 67, Jyväskylä 1991.

Tikkanen, Tarja: Työ ja eläkkeelle siirtyminen. Teoksessa Uutela, Antti & Ruth, Jan-Erik (toim.): Muuttuva vanhuus, s. 132-150. Gaudeamus, Tampere 1994.

Tuohinen, Riitta: Työlle viileä sukupolvi? Nuorten työlle antamista merkityksistä, niiden tutkimisesta ja tulkinnasta. Työpoliittinen tutkimus, nro 1. Työministeriö, Helsinki 1990.

Tuohinen, Riitta & Vuorinen, Pentti: Nuoret työn yhteiskunnassa. Otava, Keuruu 1987.

Twigg, Julia: Carework as a form of bodywork. *Ageing and Society* 4 (vol. 20), s. 389-411). The British Society of Gerontology, Cambridge 2000.

Uutela, Antti, Palosuo, Hannele ja Haukkala, Ari: Vanhenemiseen liittyvät mielikuvat. Teoksessa Uutela, Antti ja Ruth, Jan-Erik (toim.): Muuttuva vanhuus, s. 7-26. Gaudeamus, Tampere 1994.

Vahtio, Eeva-Leena: Ikä ihanteena ja valintakriteerinä pienten ja keskisuurten yritysten rekrytoinneissa. Työpoliittinen aikakauskirja 4/2000 (43 vol.), s. 54-60. Työministeriö, Helsinki 2000.

Vaalgamaa, Kaija & Ohtonen Jukka: Terveystenhuollon ammattihenkilöt 1999. Tilastoraportti 8/2000. Stakes, Helsinki 2000.

Wetherell, Margaret & Potter, Jonathan: Mapping the Language of Racism. Discourse and the Legitimation of Exploitation. Harvester Wheatsheaf, London 1992.

Vuori, Jukka: Nuoret tulevaisuuden työvoimana. Teoksessa Työ vuonna 2005. Näkymiä suomalaiseen työelämään, s. 32-37. Työterveyslaitos, Helsinki 1999.

Öberg, Peter & Ruth, Jan-Erik: Hyvä vanhuus – kaikesta huolimatta. Teoksessa Uutela, Antti & Ruth, Jan-Erik (toim.): Muuttuva vanhuus. Gaudeamus, Tampere 1994.

LIITE 1

Alla olevan haastattelurungon avulla ohjailin ryhmähaastatteluja kevyesti. Runko on väljä; kysymysten tarkoituksena oli herätellä keskustelua ja houkutella haastateltavia tuomaan esiin näkökulmiaan. Haastattelurunkoa ei noudatettu orjallisesti yhdessäkään haastattelussa, mutta se antoi kuitenkin suuntaa keskusteluille.

YLI 50-VUOTIAIDEN RYHMÄHAASTATTELUT:

- Haastateltavien syntymävuodet, ammatti, koulutus ja työuran pituus?
- Mitä mieltä haastateltavat ovat käsitteestä ikääntynyt ja ikääntyvä työntekijä? Onko se kuvaava? Kokevatko haastateltavat olevansa ikääntyneitä työntekijöitä?
- Miten haastateltavat määrittelevät itseään työntekijöinä? Poikkeako määritelmä itsestä siitä mielikuvasta, joka haastateltavilla on ikääntyneistä työntekijöistä yleensä?
- Millaisissa tilanteissa ikä tulee työssä esiin?
- Millaisessa asemassa haastateltavat kokevat olevansa työyhteisössä? Miten he kuvaavat asemaansa suhteessa nuoriin työntekijöihin?
- Ikääntyneiden työntekijöiden vahvuudet ja heikkoudet? Nuorten työntekijöiden vahvuudet ja heikkoudet? Esimerkkejä?
- Miten haastateltavat kuvaavat alle 30-vuotiaita työntekijöitä? Millaisissa tilanteissa tulee esiin, että työntekijä on nuori? Esimerkkitulanteita?
- Onko työmoraalissa tapahtunut muutosta ja mihin suuntaan henkilökohtaisella tasolla? Onko työmoraalissa eroja sukupolvien välillä? Onko työmoraali kasvanut vai laskenut yhteiskunnassa yleensä?
- Miten työnantaja ja työkaverit suhtautuvat iäkkäämpään työntekijään? Arvostetaanko työpaikalla kokemusta?
- Miten haastateltavat kuvaavat työpaikan kulttuuria ja sen vaikutusta työssä jatkamiseen ja jaksamiseen?
- Ajattelevatko haastateltavat ikääntymistä? Keskustelevatko he ikääntymisestä ystävien, työtovereiden jne. kanssa?
- Mitä ikä työssä on? Onko se kokemusta, jämähtämistä, vanhanaikaisuutta...
- Pitäisikö ikä ottaa työssä huomioon? Otetaanko se?
- Mitä iän mukana ihmiselle tapahtuu työssä?

- Pyritäänkö työkykyisyyttä pitämään tietoisesti yllä? Työmotivaatiota, työnuorekkuutta? Miten?
- Käytetäänkö ikää työssä hyväksi? Antaako itselleen luvan hellittää?
- Mikä haastateltavien elämässä on tällä hetkellä tärkeää?
- Millaiset työntekijät eivät siirry tai eivät halua siirtyä varhaiseläkkeelle?
- Haluavatko haastateltavat varhaiseläkkeelle? Jos haluavat, miksi?
- Onko päämäärät jo saavutettu / mitä päämääriä tällä hetkellä?

ALLE 35-VUOTIAIDEN HAASTATTELURYHMÄT:

- Haastateltavien syntymävuodet, ammatti, koulutus ja työuran pituus?
- Kokevatko haastateltavat olevansa nuoria työntekijöitä? Millainen mielikuva haastateltavilla on nuorista työntekijöistä yleensä?
- Millaisessa asemassa haastateltavat kokevat olevansa työyhteisössä? Miten he kuvaavat asemaansa suhteessa ikääntyneisiin työntekijöihin?
- Nuoren työntekijän vahvuudet ja heikkoudet? Ikääntyneen työntekijän vahvuudet ja heikkoudet? Esimerkkejä?
- Miten haastateltavat kuvaavat ikääntyneitä työntekijöitä? Millaisissa tilanteissa tulee esiin, että työntekijä on ikääntynyt? Esimerkkitalanteita?
- Mikä haastateltavien elämässä on tällä hetkellä tärkeää? Mielikuvat siitä, mitä ikääntyneiden työntekijöiden elämässä tärkeää?
- Miten työnantaja ja työkaverit suhtautuvat nuoreen työntekijään?
- Voisiko ikääntyneiden työntekijöiden työpanosta helpottaa? Päästetäänkö ikääntyneet työntekijät helpommalla?
- Miltä oma ikääntyminen tuntuu?
- Ketä pitää vanhana työssä?
- Missä iässä ikääntymisen merkit alkavat näkyä?
- Miten pitkään haluaisi itse viipyä työssä tai uskoo pysyvänsä?