

JYX



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.

Author(s): Kallio, Eeva

Title: Voimaannuttava ikäjohtaminen

Year: 2018

Version: Published version

Copyright: © Kallio & Työturvallisuuskeskus, 2018.

Rights: CC BY 4.0

Rights url: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Please cite the original version:

Kallio, E. (2018). Voimaannuttava ikäjohtaminen. TELMA : Työelämän kehittämisen erikoislehti, 2018(1), 66. <https://telma-lehti.fi/voimaannuttava-ikajohtaminen>

Voimaannuttava ikäjohtaminen

Kun joltakulta kysyy ikää, automaattinen vastaus on kronologinen ikä. Siis ikä, joka

lasketaan vuosissa, kuten vaikkapa 58 vuotta. Ikää voidaan kuitenkin tarkastella myös kokemuksellisena ikänä, koska 58-vuotias voi kokea olevansa kuin 30-vuotias.

Kokemuksellisen ulottuvuuden lisäksi voi iällä leikitellä muutenkin: kuinka toiset ihmiset näkevät jonkun kanssaihmissen iän? Se on kolmas mahdollisuus määrittää ikä: kanssaihmissen uskomukset toistensa iästä.

Ikä on monimutkainen ilmiö. On harha, että ikä olisi pelkästään luku – se ei kuitenkaan poista rajallisuuttamme.

Karttuneeseen kronologiseen ikään liitetään yleisesti oletus ajattelun kypsymisestä, myönteisestä kehityksestä ja viisaudesta. Viisauden ytimeen kuuluu kokemuksen kautta hankittu tieto. Eri oppilaitoksissa hankittu teoreettinen tieto ei yksinään riitä. Käytäntö opettaa asioita, joita ei opita kirjoista. Mihin tahansa toimintaan keskittyminen syvästi tuottaa tietoa, jota tieteellisessä kielenkäytössä kutsutaan hiljaiseksi tiedoksi. Kunkin alan asiantuntijoilla on aina alansa hiljaista tietoa: se on osittaisesti piilevää ja intuitiivista, esitietoista, ja se nousee niin sanotusti selkäytimestä sitä tarvittaessa, kuten sanonta kuuluu.

Ikääntyvillä työntekijöillä on etu: he ajattelevat kokonaisvaltaisemmin kuin nuoremmat työntekijät, koska he kykenevät käyttämään piilevää kokemustietoaan toiminnassaan. Tämän hiljaisen tiedon laajempi haltuunotto kuitenkin puuttuu työpaikoilta. Tulevaisuudessa työelämä tulee harmaantumaan ja myös viipyminen työelämässä pidentymään. Olisi oivallettava, että suurin osa elämäkokemustiedosta jää unohduksiin – siitä ei olla kiinnostuneita, eikä sitä tuoda tulevien sukupolvien käyttöön.

Hiljainen tieto on osa viisautta. Viisauteen kuuluu myös sen arviointi, millaisena oman elämäkulkunsa hahmottaa. Hyväksytkö sen, mitä olen kokenut ja kuinka olen elänyt?

Lars Tornstam on käyttänyt käsitettä gerotranssendenssi kuvaamaan eletyn elämän merkityksen ja tarkoituksen pohtimista. Aineellisten arvojen merkitys vähenee, kun yksilö tulee tietoiseksi oman elämänsä rajallisuudesta. Tällaista suhtautumistapaa ei välttämättä voi odottaa nuoremmilta, joiden aikaperspektiivi on paljon lyhyempi kuin vanhemmalla

ikäpolvella. Tähän sisältyy mahdollisuus luoda uudenlainen käsitys itsestä, muista ja elämään liittyvistä eksistentiaaleista kysymyksistä.

Tärkeä piirre on myös, että itsekeskeisyys vähenee. Viisauteen liittyy tällöin itsensä ylittäminen kohti yhteistä hyvää.

Viisaan hiljaisen tiedon ja elämäkokemuksen reflektoinnin ymmärtäminen ikäjohtamisessa voisivat olla eräitä tärkeitä uusia polkuja kokeilla. Niiden kautta voisimme parhaimmillaan päästä yhteyteen aikuisiän ja myöhemmän aikuisiän mahdollisuuksiin. Samalla ne myös itsessään voimaannuttavat työuransa loppupuolella olevia ja luovat tunteen siitä, että elämäkokemusta arvostetaan.

Eeva Kallio

koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto

Aihesanat

Ikäjohtaminen

Telma 1/2018

Työura

Työurajohtaminen

