

Annaliisa Colliander, Isto Ruoppila ja Leena-Kaisa Härkönen

ILO KEHITTYÄ JA VOIDA HYVIN TYÖSSÄ YLI 50-VUOTIAANA
Yksilö-, työ- ja työyhteisöpsykologian tieto- ja ideakirja työhyvinvoinnin edistämiseksi

LUKIJALLE	5
OSA I	
VÄESTÖN VANHENEMINEN JA 50 VUOTTA TÄYTTÄNEIDEN	
YKSILÖIDEN KEHITYSMUUTOKSET	8
1. Johdanto	8
2. Suomen väestön vanheneminen	9
2.1. Huoltosuhteen kehitys	11
2.2. Kehitysmuutosten perustekijät: ikä, kohortti ja historia	14
2.3. Miten vanhenemme ja miten pysymme nuorekkaina	19
2.4. Vanhenemisen yksilöllisyys	31
3. Yksilöiden kehitys ikävuosina 50-75	35
3.1. Fyysiset muutokset ja fyysinen toimintakyky	35
3.2. Psykkiset muutokset	40
3.2.1. Tiedonkäsittelyn eli kognitiivisten toimintojen muutokset	40
3.2.2. Tarkkaavaisuuden muutokset	42
3.2.3. Havaintotoimintojen muutokset	43
3.2.4. Havaintomotoriikan ja motoriikan muutokset	45
3.2.5. Muistin muutokset	46
3.2.6. 50-75 –vuotiaiden oppiminen	50
3.2.7. Älykkyyden muutokset	54
3.2.8. Asiantuntijuus, luovuus ja viisaus sekä niiden muutokset	62
3.2.9. Älykkyys, viisaus ja luovuus	70
3.3. Persoonallisuuden kehitys	72

3.3.1. Persoonallisuuden muutosten keskeiset käsitykset	72
3.3.2. Mielialan muutokset	78
3.3.3. Elämän koettu tarkoituksellisuus	81
3.3.4. Elämänmuutosten käsittely	83
3.4. Sosiaalisen toimintakyvyn muutokset	87
3.4.1. Sosiaalinen toimintakyky	87
3.4.2. Muutokset yksilöiden harrastustoiminnoissa	95
3.4.3. Vapaaehtoistyö harrastuksena	101
3.4.4. Sukupolvien vuorovaikutus	103
4. Miten hyvää vanhenemista voidaan edistää?	107
4. 1. Vanhenemiskäsitykset vaikuttavat vanhenemiseen	107
4.1.1. Oppimamme vanhenemiskäsitykset	107
4.1.2. Eräs vaihtoehtoinen vanhenemiskäsitys – voisimmeko oppia siitä?	109
4.2. Onnistuva vanheneminen	118
4.2.1. Liikkuminen pitää kehon ja mielen kunnossa	122
4.2.2. Kulttuuriset ja sosiaaliset harrastukset	125
4.3. Terveyden vahvistamisen, vanhenemisen hidastamisen ja jopa nuortumisen mahdollisuuksia	126
4.3.1. Stressi sairastuttaa ja vanhentaa – miten hallita sitä?	126
4.3.2. Tiibetiläiset voimisteluliikkeet – ”nuorennusohjelma”	130
4.3.3. Ayurvedisia kehon ja mielen puhdistamis- ja tervehdyttämismenetelmiä	132
4.3.4. Transsendenttinen meditaatio, TM	134
OSA II	
YLI 50-VUOTIAAT TYÖELÄMÄSSÄ	137
5. Väestön ja yksilöiden vanhenemisen merkitys työelämässä	137
5.1. Ikääntyvien henkilöiden työllisyys	137

5.2.	Sukupolvenvaihdos työelämässä	145
5.3.	Ikääntyneet ja nuoret – erilaisia ja samanlaisia	146
5.4.	Ikä ja ikämoninaisuus työyhteisössä	150
5.4.1.	Iän ja ikämoninaisuuden merkitys työhyvinvoinnille sekä työn ja työyhteisön kokemiselle	150
5.4.2.	Miten vanhetaan työkykyisinä?	158
5.5.	Ikämoninaisuuden haasteet esimiestyölle	164
5.5.1.	Esimiehen tehtävien muutokset	164
5.5.2.	Esimies moninaisuusosaamisen edistäjänä	168
5.5.3.	Esimiehen työkyvyn ylläpitäminen	180
6.	Työurien pidentäminen	182
6.1.	Lähiesimiestyöhön panostaminen tuottaa tulosta	187
6.2.	Ei kannata ”heittää hanskoja tiskiinkin” – epäkohtia voidaan korjata	193
6.3.	Esimies alaiensa osaamisen tukijana ja valmentajana	198
6.4.	Esimiestyö vaatii ”selvännäkijän” taitoja	204
6.5.	Joustamisen mahdollisuus edellyttää prosessien hallintaa	207
7.	Työuria pidentävän hyvinvoivan työyhteisön luominen	209
7.1.	Työterveyshuollon tehtävien kehittäminen	210
7.2.	Työyhteisöpsykologian pieni pikakurssi	216
8.	Lopuksi	228
	Lähteet	231

LUKIJALLE

Olemme kirjoittaneet tämän tieto- ja idea kirjan 50 vuotta täyttäneiden henkilöiden kehityspsykologiasta, työhyvinvoinnista sekä mahdollisuuksista edistää heidän työkykyään ja halukkuuttaan jatkaa työntekoa työyhteisössään. Haluamme myös korostaa johtajien ja esimiesten työssä jaksamista ja hyvinvointia koko työyhteisön hyvinvoinnin kulmakivenä. Kirjastamme hyötyvät

- ikääntyvät itse sekä heidän aikuiset lapsensa, jotka osaltaan haluavat ymmärtää ja tukea ikääntyviä vanhempiaan tai muita omaisiaan;
- ikämoninaisten organisaatioiden johtajat, esimiehet ja työntekijät;
- henkilöstönkehittämisen ja työterveyshuollon ammattilaiset;
- ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa työn ja organisaatioiden kehittämistyöhön opiskelevat ja valmentautuvat opiskelijat sekä
- kuntapäätäjät ja luottamushenkilöt.

Haluamme osallistua 50 vuotta täyttäneitä henkilöitä ja heidän suhteellista osuuttaan väestöstä sekä työurien pidentämistä koskevaan keskusteluun lisäämällä tietoa ikämoninaisten työyhteisöjen toiminnasta ja johtamisesta sekä korostamalla kaikkien osapuolten yhteistä vastuuta yhteiskuntamme myönteisestä ja inhimillisyyttä ja ihmisarvoa kunnioittavasta kehityksestä.

Vaikka ikääntyneitä koskevat tutkimukset ja kirjallisuus järjestelmällisesti puhuvat ”vanhenemismuutoksista”, me olemme pyrkineet korvaamaan sen kehitysmuutokset-sanalla. Tämän teemme siksi, että mielestämme ihmisen elinkaarella ei ole yhtään merkkipaalua tai ikärajaa, jolloin hän vain vanhenisi, mutta ei enää kehittyisi. Emmehän puhu 0-3 –vuotiaiden vanhenemismuutoksista, vaikka tuosakin iässä jokainen vanhenee ja ikääntyy, vaan puhumme tämän ikäisten kehityksestä. Kieli ja käsitteet ovat tärkeitä ajattelumme suuntaajia, sillä niillä luomme ja ylläpidämme myös asenteita ja vaikutamme omaan ja toisten elämään. Ikänsä karttumista kukaan ei voi estää, aika tekee tehtävänsä. Mutta jokainen voi ajattelullaan valita, missä iässä alkaa pitää itseään ”vanhana”. Nuorekkuuden säilyttämisestä esitämme kirjassamme mielenkiintoisia ideoita ja tutkimustuloksia.

Valitsemamme alaikäraja 50 vuotta perustuu siihen, että tuolloin naisilla on tapahtunut tai tapahtumassa biologisia muutoksia hedelmällisyyksiän jäädessä taakse. Samaan aikaan tutkimustietojen mukaan myös miehillä erilaiset biologiset ja psykofyysiset toiminnot hitaasti heikkenevät sekä krooniset sairaudet alkavat lisääntyä. Työuraa on kuitenkin vielä kosolti jäljellä ja usein haastavimmat vaiheet edessäpäin. Kirjan sisällön yläraja asettuu 75 ikävuoteen, koska erityisesti yksityisyrityksissä henkilöitä työskentelee tähän ikään asti ja koska suurempia vanhenemismuutoksia useimmilla alkaa esiintyä vasta tässä iässä.

Avaamme uusia ja rohkaisevia näkökulmia huolestuneeseen ja epätoivoiseen keskusteluun niin yksilöiden vanhenemisesta kuin huoltosuhteen vääjäämättömästä huononemisesta. Tuomme keskusteltavaksi yhteiskunnassamme omaksutut vanhenemiskäsitykset, joita olemme tottuneet pitämään tosina, vaikka ne ovat juuri sitä, miksi niitä sanomme eli käsityksiä vanhenemisesta. Sellaisina ne aivan kuin ohjelmoivat niin ikääntyvät itse kuin koko yhteiskuntamme, hallintomme, virkamiehet ja poliittiset päätöksentekijät mukaan lukien, toteuttamaan niitä. Sama koskee myös tieteellisiä vanhenemistutkimuksia, jotka perustuvat noihin käsityksiin – ja ikään kuin sementoivat ne ”tosiksi”. Tuomme esille vaihtoehtoisia näkemyksiä ikääntymisestä ja vanhenemisestä sekä ideoita ja tutkimustuloksia siitä, miten itse voimme vaikuttaa omaan vanhenemiseemme. Vailla ennakkoluuloja ja –uskomuksia, uteliaasti asiaa ajatteleva voi ihmetellä, ketä tai mitä tahoja hyödyttää – ja millä tavalla – että näin kuuliaisesti olemme sisäistäneet tarjotun vanhenemismallin, kun yhtä hyvin voisimme uskoa elävämme terveinä ja hyvinvoivina jopa 120-vuotiaiksi ja vielä sitäkin vanhemmiksi. Eläkeikä- ja huoltosuhdekeskustelut voisivat olla hyvin erilaisia, jos vanhenemis- ja vanhuskäsityksemme olisivat erilaiset.

Pyrkimyksemme on edistää kirjallamme sosiaalitieteiden, psykologian ja lääketieteen, tieteen ja käytännön sekä päättäjien ja käytännön työn toteuttajien rajat ylittävää keskustelua ja aitoa yhteistyötä. Tavoitteemme on rakentaa tutkijoille ja päättäjille tutkimustiedoista kattava tilannekuva ja suosituksia, mitä väestön 50-75-vuotiaiden ikäluokkien kasvu edellyttää yhteiskunnalta.

Suomessa on tavoiteltu työurien pidentämistä kolmella vuodella vuoteen 2025 mennessä. Yli 50-vuotiaiden pysymiseen työelämässä mahdollisimman pitkään työkykyisinä ja hyvinvoivina voidaan varmasti myönteisesti vaikuttaa erilaisin työaikajoustoin ja työhyvinvointia edistävin toimenpitein sekä työssä jatkamista koskevin asennemuutoksien. Työuraa lyhentävät vaikeudet aloittaa työ nuoruudessa, työttömyysjaksot työuran keskivaiheilla sekä iäkkäämpien siirtäminen pois työstä työttömyysputkeen. Nämä alentavat kyseisten henkilöiden eläkekertymää, joten niistä aiheutuu vahinkoa sekä yhteiskunnalle että yksilöille itselleen. Viimeaikaisessa työurien pidentämiskeskustelussa nuoret ovat painokkaasti tuoneet esille epäluottamuksensa ja erimielisyytensäkin koskien tämänhetkistä ”ainoana oikeana” pidettyä työnteon mallia, jonka mukaan työura alkaa noin 20-vuotiaana ja jatkuu yhtäjaksoisesti eläkeikään asti.

Työurien pidentämistä on tavoiteltava työuran kaikissa vaiheissa. Tarvitaan selkeitä linjauksia eri-ikäisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi ja moninaisuusosaamisen lisäämiseksi työyhteisöissä. Moninaisuusjohtaminen ja –osaaminen edellyttävät mm. eri-ikäisten yhdenvertaisuuden toteutumista esimerkiksi johdon, esimiesten ja henkilöstön valitsemisessa, työsuhteiden vakinaistamisessa, palkka-

uksessa, uralla etenemisessä, koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa, vaikuttamismahdollisuuksissa, yksilöllisten työaikajärjestelyjen mahdollisuuksissa kuten työaikajoustojen, vuorotteluvapaiden ja osa-aikaeläkemahdollisuuksien toteuttamisessa. Sosiaalisessa kanssakäymisessä ikämoninaisuuden arvostaminen ilmenee mm. vuorovaikutuksen määrässä, asenteissa ”toisenikäisiä” kohtaan, erityisesti halukkuutena oppia kaiken ikäisiltä työyhteisön jäseniltä. Tarvitaan myös työttömien, osatyökykyisten sekä pakosta osa-aikaista työtä tekevien voimavarojen käyttöön ottoa täydentämään puuttuvaa työvoimaa.

Työvoiman ulkopuolella olevan väestön osuutta nostavat sekä hyvä- että huonokuntoiset eläkeläiset. Työnantajat ovat innokkaita vähentämään väkeä nimenomaan vanhemmasta päästä, työkunnosta ja työhaluista riippumatta. (YLE tiede, Lancet; <http://ohjelmaopas.yle.fi/artikkelit/tiede/tiede uutiset/elinika-pitenee-huoltosuhde-heikkenee-kaikissa-teollisuusmaissa>).

Teoksemme perusta on sekä tuoreessa ja osin klassisessakin kansainvälisessä ja kansallisessa tutkimuskirjallisuudessa että kirjoittajien omissa työkokemuksissa, jotka ulottuvat eri kokoisten yritysten ja organisaatioiden tutkimus-, koulutus- ja kehittämishankkeista ja ihmisten vanhenemismuutosten perustutkimuksesta niiden tulosten sovelluksiin useissa kaupungeissa ja maalaiskunnissa. Nostamme esiin sellaiset tekijät, joihin olemme todenneet voitavan vaikuttaa kustannustehokkaasti ja jotka vaikutukset myös palvelujen käyttäjät ovat itse todenneet. Eri johtoportaiden ja työntekijöiden kanssa yhdessä kehitettyjen työmuotojen "eloonjäanti" senkin jälkeen, kun ulkopuolinen tuki niille on päätynyt, on vahva osoitus noiden toimien toteuttamiskelpoisuudesta. Koska olemme sitoutuneet vaitiolovelvollisuu-teen, emme mainitse nimeltä niitä organisaatioita, joissa erityisesti jokin kokemus tai tutkimustulos on saatu. Poikkeuksena ovat ne, jotka ovat antaneet luvan kertoa yhdessä toteutetuista kehittämishankkeista ja niiden erityisistä tutkimustuloksista.

Työsuojelurahasto on tukenut tämän kirjan kirjoitustyötä, mistä esitämme parhaat kiitoksemme. Jyväskylän yliopiston psykologian laitos on tarjonnut työskentelymahdollisuudet prof. (emer.) Isto Ruoppilalle, mistä kiitoksemme laitokselle. Kiitämme myös niitä Psykosoft Oy:n tutkimus-, kehittämis- ja koulutushankkeisiin osallistuneita yksityisiä ja julkisia organisaatioita, joissa saamistamme tutkimustuloksista ja kokemuksista tässä kirjassamme kerromme.