

Sari Kuutti

## **Ikäihmisten osaamisen kartoitus**

Opinnäytetyö

Kevät 2013

Liiketalouden, yrittäjyyden ja ravitsemisalalan yksikkö

Pienen ja keskisuuren yritystoiminnan liikkeenjohdon koulutusohjelma



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Liiketalouden, yrittäjyyden ja ravitsemisalan yksikkö

Koulutusohjelma: Pienen ja keskisuuren yritystoiminnan liikkeenjohdon koulutusohjelma

Suuntautumisvaihtoehto: Yritystoiminnan kehittäminen

Tekijä: Sari Kuutti

Työn nimi: Ikäihmisten osaamisen kartoitus

Ohjaaja: Beata Taijala

Vuosi: 2013

Sivumäärä: 52

Liitteiden lukumäärä: 3

---

Opinnäytetyön toimeksiantaja on Aijjoos-kumppanuushanke II. Hanke toimii kuntayhtymä Kaksineuvoisen alueella. Toiminnan lähtökohtana Aijjoos-kumppanuushankkeessa on voimavaralähtöisyys. Tavoitteena hankkeessa on ikäihmisten hyvinvoinnin vahvistuminen. Aijjoos-kumppanuushanke II:ssa on tarkoitus kehittää sukupolvien rajat ylittävää työtä. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi tehtiin tutkimus ikäihmisten osaamisesta ja sen jakamisesta.

Tutkimuksessa selvitettiin ikäihmisten ammatillista osaamista, harrasteosaamista, tiedon jakamista ja siirtämistä. Tutkimusongelmana oli, minkälaista osaamista ikäihmisillä on ja kenelle sitä voisi jakaa. Tutkimuksessa käytettiin laadullista menetelmää. Haastattelut toteutettiin ryhmähaastatteluna teemoittain.

Tulosten mukaan ikäihmisillä on paljon osaamista maataloudesta, palvelualoilla työskentelystä, kotiäitinä ja emäntänä olemisesta, omaishoitajana olemisesta, lastenhoito- ja terveydenhoitoalalta, yrittäjyydestä, liikunta-alalta sekä ompelu/kutomoalalta.

Yleisesti vastausten perusteella ikäihmiset eivät ole valmiita itse opettamaan tietoaan ja taitojaan. Heidän mielestään ne eivät ole enää nykypäivää. Joitain asioita he kyllä voisivat jakaa nuoremmille sukupolville. Näistä erityisesti käsityötaidot nousivat esille.

Avainsanat: mentorointi, ikääntyneet, osaaminen

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## **Thesis abstract**

Faculty: Business School

Degree programme: SME Business Management

Specialisation: Development of Business

Author/s: Sari Kuutti

Title of thesis: Skills survey among the elderly

Supervisor(s): Beata Taijala

Year: 2013 Number of pages: 52 Number of appendices: 3

---

The client for the thesis is the Aijjoos Partnership Project II. The project itself is implemented in the Kaksineuvoinen Federation of Municipalities. The objective of the Aijjoos Partnership Project is to harness assets, with the aim to increase and strengthen the welfare of the elderly. To achieve this, a study was conducted on the know-how and skills of the elderly and the sharing of it.

Professional knowledge, knowledge gained from hobbies, knowledge sharing and transfer are all included in the study. The research problem was to find out what kind of know-how the elderly have and to whom this could be transferred. A qualitative approach was used in the study, with interviews conducted as group interviews based related to different themes.

According to the results, the elderly have a wealth of knowledge and know-how on agriculture, service industries, acting as housewives, housekeeping and care, child and health care, entrepreneurship, physical education and the needlework and weaving industries.

Based on the trend established throughout the interviews, the elderly are not willing to pass on their knowledge by teaching themselves. They see these acquired skills as belonging to the past and not part of modern society. However, they would be willing to share some things with younger generations: especially skills related to crafts were mentioned throughout the study.

Keywords: mentoring, the elderly, know-how

## SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
Kuvio- ja taulukkoluetelo.....	6
1 JOHDANTO .....	7
1.1 Aijoos-kumppanuushanke.....	7
1.2 Aikaisemmat tutkimukset .....	8
2 OSAAMISKARTOITUS .....	10
2.1 Osaaminen.....	10
2.1.1 Osaamisen johtaminen .....	13
2.1.2 Nykyiset työelämän haasteet .....	15
2.1.3 Ammattitaito .....	17
2.1.4 Ikäjohtaminen.....	18
2.2 Oppiva organisaatio .....	19
2.3 Hiljainen tieto.....	21
2.3.1 Osaamisen ja tietämisen eri lajit .....	23
2.3.2 Hiljaisen tiedon johtaminen ja jakaminen .....	24
2.3.3 Hiljaisen tiedon näkyväksi tekeminen .....	27
2.4 Mentorointi .....	29
3 TUTKIMUSMENETELMÄ JA TOTEUTTAMINEN .....	33
3.1 Kvalitatiivinen tutkimus.....	33
3.2 Tutkimusaineiston hankinta.....	35
3.3 Tiedonkeruu ja analysointi .....	37
4 TULOKSET .....	38
4.1 Työelämäosaaminen ja harrasteosaaminen .....	38
4.2 Osaamisen jakaminen.....	40
4.3 Oppiminen.....	42
4.4 Sukupolvien välinen yhteistyö .....	44
5 YHTEENVETO.....	47

LÄHTEET.....	49
LIITTEET.....	52

## Kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Yksilön osaaminen: osaamisen käsi (Virtainlahti 2009, 25). .....	12
Kuvio 2. Osaamisen kehittämisen prosessi (Viitala 2005, 87). .....	12
Kuvio 3. Osaamispyramidi (Viitala 2005, 116). .....	18
Kuvio 4. Organisaation oppimisen tasot (Viitala 2005, 57).....	21
Kuvio 5. Näkyvä ja hiljainen tieto organisaatiossa (Virtainlahti 2009, 46). .....	22
Kuvio 6. Tiedon muuttumisen prosessi (Nonaka & Takeuchi 1995, Kiviranta 2010, 171).....	24
Kuvio 7. Hiljaisen tiedon johtaminen (Kiviranta 2010, 173). .....	25
Kuvio 8. Esimies- ja mentoritoiminnan eroja (Juusela ym. 2000, 31).....	31

# 1 JOHDANTO

Työelämä muuttuu koko ajan ja ikäihmisiä on jäämässä paljon eläkkeelle. On paljon asioita, joita he voisivat jakaa nuoremmille sukupolville. Työelämässä ja harrastuksissa on asioita, joita myös nuorempien olisi hyvä osata. Perinteitä olisi myös hyvä jakaa nuoremmille sukupolville.

On ennustettu, että seuraavan kahdenkymmenen vuoden aikana Suomen väestörakenne muuttuu merkittävästi. Vuoden 2009 väestöennusteen mukaan 65 vuotta täyttäneitä on vuonna 2030 jo 26 prosenttia väestöstä, kun vastaava väestöosuus vuoden 2010 lopussa oli 17,5 prosenttia. (Tilastokeskus 12.3.2013.) Ikäihmisellä tarkoitetaan Yhdistyneiden kansakuntien mukaan 60-vuotiaita ja tätä vanhempia (Sosiaali- ja terveysministeriö 7.7.2003).

Tämän opinnäytetyön aihe on ikäihmisten osaamisen kartoitus. Opinnäytetyön toimeksiantaja on Aijjoos-kumppanuushanke II. Hanke toimii kuntayhtymä Kaksi-neuvoisen alueella. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää ikäihmisten ammatillista osaamista, harrasteosaamista, tiedon jakamista ja siirtämistä. Tutkimusongelmana selvitettiin, minkälaista osaamista ikäihmisillä on ja kenelle sitä voisi jakaa. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Tutkimusta varten haastateltiin kolmea ryhmää, joissa oli kolmesta seitsemään ikäihmistä kerrallaan. Haastattelut tapahtuivat Kauhavalla, Lappajärvellä sekä Evijärvellä.

## 1.1 Aijjoos-kumppanuushanke

Toiminnan lähtökohtana Aijjoos-kumppanuushankkeessa on voimavaralähtöisyys. Tavoitteena on ikäihmisten hyvinvoinnin vahvistuminen. Hankkeen avulla ikäihmisten osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet lisääntyvät. Maaseutu elinympäristönä nähdään vetovoimaisena ja ikäihmiset ovat voimavara. Aijjoos-hankkeen aikana vertais- ja vapaaehtoistoiminta monipuolistuu yli sukupolvirajojen ja myös kulttuurin keinoin. Hankkeen toiminta-alue on Kauhava, Lappajärvi ja Evijärvi. Aijjoos-kumppanuushanke I on toiminut vuosina 2008–2012. Aijjoos-

kumppanuushanke II toimii vuosina 2013–2015. (Aijjoos-kumppanuushanke, [Viitattu 12.3.2013].)

Aijjoos-kumppanuushanke on toteutettu Kauhavan Seudun Vanhainkotiyhdistys ry:n, Härmän vanhustenkisätiön, Korttesjärven Vanhustenhuolto ry:n, Lappajärven palvelukoti ry:n, RAY:n, Kauhavan kaupungin, Evijärven ja Lappajärven kuntien ja kuntayhtymä Kaksineuvoisen kanssa yhteistyössä. Toimintamuotona ovat kotikäynnit, ryhmätoiminta, ohjaus, neuvonta, arjen teknologian hyödyntäminen sekä vapaaehtoistyön tehostuminen. Toiminta on tarkoitettu kaikille yli 65-vuotiaille kuntayhtymä Kaksineuvoisen alueella asuville. ”Aijjoos” tarkoittaa ajoissa ja on Etelä-Pohjanmaan murretta. (Nevala 2010,10.)

## 1.2 Aikaisemmat tutkimukset

Aijjoos-kumppanuushankkeesta on aikaisemmin tehty seitsemän tutkimusta. Luhlala ja Salminen (2010) ovat tehneet ”Ikäihmisen alkoholinkäytön puheeksi ottaminen”-tutkimuksen, jossa on kehitelty ikäHoli-lomake Aijjoos-kumppanuushankkeelle. Lomaketta käytetään kuntayhtymä Kaksineuvoisen hyvinvointia edistävillä kotikäynneillä. Pennala (2010) on selvittänyt ”Ikääntyvät ja arjen teknologia”-tutkimuksessa ikääntyvien kokemuksia päivittäin tarvittavasta teknologiasta. Jylhä ja Ulvila (2011) ovat tutkineet ”Ikäihminen ryhmänohjaajana”-tutkimuksessa, miten ikäihmiset kokevat ryhmänohjaajuuden ja miten ryhmäläiset kokevat ryhmään osallistumisen. Urhonen (2011) on selvittänyt ”Ennaltaehkäisevä työ arkipäivän työvälineeksi”-tutkimuksessa ennaltaehkäisevän työn juurtumista kotihoitoon ja kotihoidon työntekijöiden työvälineeksi.

Mukkala (2011) on selvittänyt ”Ikäihminen kehittäjänä mallin ja ennaltaehkäisevän työn juurtuminen”-tutkimuksessa ikäihminen kehittäjänä mallin ja ennaltaehkäisevän työn juurtumisesta arkipäivän työvälineeksi järjestöjen, seurakunnan ja yksityisen sektorin toimijoiden arvioimana. Latvala ja Lievonen (2012) selvittivät ”Toimiva ikäneuvola ikäihmisten näkökulmasta”-tutkimuksessa, millainen olisi toimiva ikäneuvola ikäihmisten näkökulmasta kuntayhtymä Kaksineuvoisen alueella sekä millaisia palveluita ikäihmiset ikäneuvolasta odottavat saavansa. He tutkivat myös ikäihmisten kokemuksia keinoista, joilla ikäneuvolan palvelusta saadaan helposti



lähestyttäviä. Nevala (2010) on tehnyt ”Ikäihminen kehittäjänä”-tutkimuksen, jossa kehitettiin hyvinvointia edistävien kotikäyntien tulosten hyödyntämistä kansalaislähtöisesti siten, että ikäihminen toimi palvelujen kehittäjänä.

## 2 OSAAMISKARTOITUS

Työpaikan osaamiskartoituksen avulla työyhteisö voi kartoittaa osaamistaan, nähdä sen kehittämiskohteita ja ennakoida tulevaa. Osaamiskartoituksilla henkilöstö voi selvittää osaamisensa nykytason lähiajan ja tulevien kehittämissuunnitelmien pohjaksi. Osaamiskartoituksessa määritellään myös osaamisen tavoitetasot. Yhdessä tehtyjen kartoitusten avulla tehdään näkyväksi koko henkilöstön ja johdon yhteiset tavoitteet. (Työterveyslaitos 21.6.2010.)

Osaamiskartoitusten tehtävänä on selvittää, millaista osaamista yrityksessä on. Siinä kartoitetaan myös sitä, mihin suuntaan ja millä alueilla osaamista tulisi kehittää. Osaamiskartoituksista voidaan käyttää myös nimeä kompetenssikartoitus. (Viitala 2007, 181.)

Viitala (2007, 182) mainitsee myös, että osaamiskartoitusten suurin hyöty on kehittämisen jäsentyminen sekä suuntaaminen. Näiden avulla osaamisen arvostus lisääntyy, koska olemassa oleva osaaminen tulee uudella tavalla näkyväksi. Osaamiskartoitusten avulla tehdään parempia valintoja kehitettävistä osaamisalueista sekä kehittymisen vauhdista ja suunnasta.

### 2.1 Osaaminen

Osaamista ja ammattitaitoa kuvataan eri tavoin. Ammattitaito mielletään yleisesti kyvyksi yhdistää ammattiin kuuluvat tiedot ja taidot yhtenäiseksi kokonaisuudeksi. Kyseessä on prosessi, johon vaikuttavat toimintaympäristö, työpaikan vaatimukset, työtehtävät ja henkilöiden yksilöllinen kehitys ja emotionaaliset tuntemukset. (Hätönen 2011, 9.)

Osaaminen muodostuu työntekijän ja työn yhdistelmästä. Osaaminen rakentuu tilanteissa, joissa yksilöt toimivat. Näin ollen osaaminen on kokonaisuus siitä, joita yksilöt luo omille töilleen erilaisissa tilanteissa. (Hätönen 2011,9.)

Hätösen (2011, 10) mukaan osaaminen koostuu koulutuksen, työn ja kokemuksen myötä hankituista tiedoista ja taidoista. Se sisältää aina hiljaista tietoa eli vaikeasti

näkyväksi tehtävää tietoa. Osaaminen koostuu työn tekemisessä tarkoituksenmukaisista taidoista, tiedoista, kyvyistä, sitoutumisesta, kokemuksista, tunteista, motivaatiosta, asenteesta, ihmissuhdeverkoista sekä näiden ominaisuuksien yksilöllisestä kokonaisuudesta. Osaaminen on myös tilannesidonnaista, se havaitaan työsuorituksissa. Virtainlahti (2009, 23) korostaa tietojen ja taitojen lisäksi myös persoonallisia ominaisuuksia, joita yksilöt ovat saaneet perimän kautta.

Virtainlahden (2009, 25) mukaan kielen oppii nopeasti, mikäli on siihen motivaatiota. Viitala (2007, 180) mainitsee, että motivaatio on aika lyhytaikainen ja yleensä myös tilannekohtainen sekä antaa toiminnalle suunnan ja voiman. Asenne sen sijaan on melko pysyvä, sisäistynyt ja hitaasti muuttuva perusvire.

Osaaminen muodostuu oppimisen tuloksena. Kun ihmisen oppimistaidot ovat monipuoliset, se mahdollistaa uuden osaamisen hankkimiseen. (Hätönen 2011, 7.)

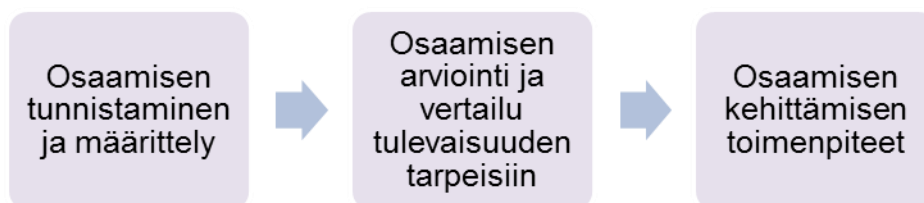
Virtainlahti (2009, 25) kertoo, että usein osaamista käsittelevissä kirjoissa viitataan osaamisen käteen (kuvio 1). Siinä osaamista rakennetaan hankkimalla tietoa koulutusten kautta työelämään. Taitoja voi kehittää työtä tehdessä ja asioita käytännössä toteuttamalla. Kokemus karttuu työssä ja muillakin elämäalueilla. Kontaktit (esimerkiksi verkostot) lisäävät osaamista omassa työtehtävässä sekä omalta alalta. Asenteella on merkitystä osaamiseen ja sen kehittämiseen. Olennainen osa on sisäinen energia ja motivaatio. Se ilmenee sillä, että jos on motivoitunut johonkin asiaan, niin käytetään ja kehitetään omaa osaamista aktiivisesti.



Kuvio 1. Yksilön osaaminen: osaamisen käsi (Virtainlahti 2009, 25).

Työntekijöiden osaamistarpeet yleensä määritellään työyksiköissä. Esimiehet ja alaiset tarkastavat yhdessä oman työyksikön tehtäväkuvauksen. Sitä verrataan tulevaisuuden tavoitteisiin ja dokumentoidaan se tarkasti. Tämä tapahtuu ensin tehtäväalueiden ja tiimien osalta ja sen jälkeen yksittäisten tehtävien tai henkilöiden tasolla. (Viitala 2007, 181.)

Viitalan (2005, 87) mukaan yrityksen kehittämisen lähtökohtana on osaamisen tunnistaminen. Selvitetään se, mitä osaamista on, mitä osaamista tarvitaan ja mikä on osaamisen nykytila (kuvio 2).



Kuvio 2. Osaamisen kehittämisen prosessi (Viitala 2005, 87).

Henkilöstön osaamistarpeiden määrittelyssä käytetään monenlaisia tekniikoita, esimerkiksi osaamispuut, matriisit ja kvalifikaatioympyrä. Niiden tarkoituksena on työn hyvän suorittamisen kannalta mainita tärkeät osaamiset ja niiden painoarvot. Osaamisen arvioinnissa käytetään niihin laadittuja lomakkeita ja tietokoneohjelmia. (Viitala 2007, 182.)

Hätönen (2011, 18) mainitsee osaamiskartan osaamisen työvälineeksi. Osaamiskartassa luetellaan ne asiat, joita organisaatiossa tarvitaan nyt sekä tulevaisuudessa. Osaamiskarttaan liitetään myös osaamisen tasokuvaukset osaamisen arviointiin ja kehittämiseen.

Hätösen (2011, 18) mukaan osaamiskartta

- Sisältää nyt ja tulevaisuudessa tarvittavan osaamisen organisaatiossa.
- Toimii apuna osaamisen arvioinnissa.
- Antaa organisaation työntekijöille mahdollisuuden oman osaamisen itsearviointiin sekä osaamisen kehittämisen suunnitteluun ja toteuttamiseen.
- Antaa työkaluja osaamisesta käytävään yhteisölliseen keskusteluun.
- Määrittää henkilöstön osaamisen kehittämiseksi raamit.
- Jäsentää osaamisen kehittämisen tulosten ja vaikutusten arviointia.
- Helpottaa uusien työntekijöiden palkkaamisessa.

### **2.1.1 Osaamisen johtaminen**

Osaamisen johtaminen tarkoittaa yrityksen toiminta- ja kilpailukyvyn varmistamista ja vahvistamista osaamispuhjan avulla. Yrityksen osaamista vaalitaan ja kehitetään yrityksen kaikilla tasoilla. Se vaatii suuntaamista, määrittelyä, suunnittelua, arviointia ja kehittämistä. Osaamisen johtaminen nähdään osaamiskartoitusten tekemisenä, osaamisen arviointina ja koulutustoimintana. (Viitala 2005, 14.)

Osaamisen johtamisessa on kysymys työstä, jonka tavoitteena on kehittää organisaation infrastruktuuria, toimintamalleja, järjestelmiä ja mittareita. Osaamisen johtamisessa pyritään myös kehittämään koko kulttuuria sellaiseksi, että toiminta

mahdollistaa ja tukee osaamisen jakamista ja kumuloitumista. (Viitala & Jylhä 2004, 163.)

Osaamisen johtaminen tulisi aloittaa selventämällä organisaation toiminnan suuntaviivat. Siinä koko osaamisen johtamisen lähtökohtana ja edellytyksenä on osaamisen määrittely. Määrittelyn ydin on siinä, jonka varassa yrityksessä uskotaan tavoitteiden saavuttamiseen. (Viitala 2005, 61.)

Kiviranta (2010, 163) mainitsee, että osaamisen johtamisen lähtökohdat eivät useinkaan ole hiljaista tietoa, vaan ne ovat liian usein näkyvässä tiedossa ja osaamisessa. Osaamisen johtamisessa olisi hyvä ottaa huomioon kokemuksen, taitotietoon ja hiljaiseen tietämykseen tai tietoon liittyvät seikat. Näiden asioiden johtaminen ei ole täysin itsestään selvää, koska ”hiljainen luonne” lisää johtamisen näkymisen tekemisen määrittelyä ja tarvetta. Viitalan (2005, 14–15) mukaan olisi hyvä laatia yhteisen keskustelun pohjalta yrityksessä oma malli osaamisen johtamisen kokonaisuudelle. Osaamisen johtamisessa on tärkeää tietää suunta, muutoin ei voi suunnitella reittiäkään.

Osaamisen johtamisen kannalta tärkeintä on yrityksessä toimivien henkilöiden osaamisen tason nostaminen ja vaaliminen sekä sen tehokas hyödyntäminen. Yksilöiden osaaminen on koko yrityksen osaamisen lähtökohta, ehto ja ratkaiseva tekijä. Sen vuoksi osaamisen johtamisen ymmärtämisen pääkohta on työntekijän oppimisen ja osaamisen ymmärtäminen. (Viitala 2005, 16–17.)

Osaamisen johtaminen asettaa esimiehelle vuorovaikutustaitojen vaatimuksia. Siihen kuuluvat säännölliset kontaktit esimieheen. Onnistunut vuorovaikutus vahvistaa tiedonkulkua. Vuorovaikutteinen johtaminen tukee työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien lisäämistä ja itseohjautuvuutta. (Isoherranen, Rekola & Nurminen 2008, 159.)

Osaamisen johtamisessa on huomioitava myös yksilön mahdollisuudet vaikuttaa omaan kehittymiseensä ja oppimiseensa. Pitäisi tiedostaa omat vahvuudet ja heikkoudet olemalla aloitteellinen sekä uskallusta ottaa vastuuta. (Isoherranen ym. 2008, 159.)

### 2.1.2 Nykyiset työelämän haasteet

Työelämässä tarvitaan osaamista, joka hankitaan yleensä jo peruskoulussa. Työelämän muuttuessa, muuttuu myös työelämäosaaminen muutosten mukana. Nykyään oletetaan, että kaikilla yrityksen työntekijöillä on tietokoneen käytön perustiedot, taito käyttää internetiä ja sähköpostia. Yrityksissä mietitään, tarvitaanko niiden opetusta lainkaan työpaikolla. Työntekijöiden tulisi sen sijaan kehittää valmiuksiaan hyödyntää alati kehittyvää teknologiaa. (Hätönen 2011, 15.)

Tulevaisuuden tärkeitä osaamisvaatimuksia ovat moniosaaminen, kokonaisuuksien hallinta, teoreettisen tiedon ja käytännön työn kokemuksen osaaminen, tiedon hakeminen, hyödyntäminen ja jakaminen (Hätönen 2011, 15).

Viitalan (2007, 180) mukaan työelämässä on uudistettava ammattitaitoa koko työuran ajan. Menestymisen ja viihtymisen kannalta on tärkeää tiedostaa oma osaaminen. Kun työntekijä on tietoinen omasta osaamisestaan, vahvuuksistaan ja heikkouksistaan, hän voi kehittää ja hyödyntää niitä onnistuneesti. Virtainlahti (2009, 26) mainitsee, että vuosikymmeniä sitten hankittu tutkinto vaatii päivitystä ammattitaidon ajan tasalla pysymisen takia.

Alhanen ym. (2011, 14) toteavat, että tällä hetkellä elämme yhteiskunnassa, jossa teollisesta yhteiskunnasta on siirrytty kohti palvelu- ja tietotyötä. Muutos on edelleen käynnissä ja se on ollut nopea ja syvä. Colliander, Ruoppila ja Härkönen (2009, 109) mainitsevat, että työvoima on muuttumassa lähivuosikymmenä selvästi keski-ikänsä vanhemmaksi.

Vaikka eläkeikä nouseekin, nuoret sukupolvet eivät riitä korvaamaan eläkkeelle siirtyviä. Varsinkin esimiesasemassa olevien keski-ikä nousee nopeasti. Silloin eläkkeelle siirtyvien paikalle valitaan esimiehiksi usein huomattavasti työyhteisön keski-ikää nuorempia henkilöitä. Täten organisaation iäkkäille työntekijöille ja heitä nuoremmille esimiehille syntyy erityisiä yhteistyön sekä ikäjohtamisen osaamisen vaatimuksia. (Colliander ym. 2009, 109.)

Työelämän nopeatahtisuus sekä jatkuvat muutokset tekevät asiantuntijatyöstä kuormittavaa ja haastavaa. Siinä vaaditaan itseohjautuvuutta, kokoaikaista oman

ammattitaidon päivittämistä, sopeutumista ja erilaisiin muutoksiin vastaamista. (Alhanen ym. 2011, 14.)

Sosiaaliseen toimintakykyyn ja osaamiseen kuuluu vuorovaikutus, johon sisältyvät muun muassa vapaa-ajanviettotavat (Lyyra, Pikkarainen & Tiikkainen 2007, 21). Pitkäaikainen harrastaminen kuuluu kaikkiin elämänvaiheisiin ja kaikenikäisille ihmisille. Koska harrastustoiminnot ovat kulttuurillisesti ja yhteiskunnallisesti opittuja, oppimisen kautta tulee kaikille harrastajille oma sisäinen hierarkia harrastajalle itselle sopivista toiminnoista. Ikäihmisen sisäisen hierarkian tunteminen auttaa selvittämään hänelle merkityksellisiä harrastuksia. Ikäihminen kykenee myös ymmärtämään, miksi haluaa osallistua tiettyihin toimintoihin. (Lyyra ym. 2007, 91.)

Yhteiskunnan tarjoamat vapaa-ajan palvelut ja niiden soveltuminen ikäihmisille mahdollistavat heidän osallistumisen harrastuksiin kodin ulkopuolella (Lyyra ym. 2007, 95). Ikäihminen käyttää toimintakykyään erilaisiin harrastuksiin henkilökohtaisten motiivinsa ja tavoitteidensa mukaan (Lyyra ym. 2007, 97). Omaehtoinen ajankäyttö ohjaa ikäihmisten ajankäyttöä, jonka he jakavat muun muassa kotihoiton, harrastusten ja yhteiskunnallisen toiminnan kesken (Lyyra ym. 2007, 100).

Useamman ikäihmisen elämään sisältyy monia erilaisia vaiheita ja elämänuria esimerkiksi omaishoitajana, isovanhempana tai aktiivisena harrastajana (Lyyra ym. 2007, 102). Ikäihmisten tavallisimpia ajanviettotapoja on sanomalehtien lukeminen ja television katsominen. Harrastuksista suosituimpia ovat kirjojen lukeminen, kotimaan ja ulkomaan matkailu, käsityöt, marjastus ja sienestys. (Lyyra ym. 2007, 103–104.) Tarvitaan myös ulkopuolista tukea ja apua ikäihmisten osallistumiseen kodin ulkopuolisiin harrastuksiin. Palvelusetelit, julkinen liikenne sekä ohjaus- ja tukihenkilötoiminta mahdollistavat osallistumisen muun muassa atk-kursseille ja kuntosaliharjoitteluun. (Lyyra ym. 2007, 105.)

Kulttuuriala tulee olemaan tulevaisuudessa oleellinen osa koko hyvinvointipalvelutoimintaa. Ikääntyneet sukupolvet tulevat olemaan aktiivisia kulttuurin ja luovan toiminnan kuluttajia ja tuottajia. (Lyyra ym. 2007, 112.)



### 2.1.3 Ammattitaito

Työtehtävien edellyttämistä valmiuksista puhutaan yleensä sanalla kompetenssi. Sitä kutsutaan myös ammattitaidoksi. Kun joku on ammattilainen tai ammattinsa osaava, sillä suljetaan pois pinnallinen osaaminen. (Viitala 2005, 113.)

Hyvän ammattitaidon monipuolisuus ja kokonaisvaltaisuus tarkoittavat sellaista työtehtävien hyvää hallintaa, joka mahdollistaa suoriutumisen itsenäisesti. Se sisältää myös vastuullisuuden työsuorituksesta ja tuloksista sekä tuottaa onnistumista muuttuvissa työolosuhteissa. (Viitala 2005, 113.)

Viitala (2005, 116) kuvaa ammattitaidon rakentumista osaamispyramidin avulla (kuvio 3). Siinä pyramidin jokainen kerros edustaa erilaisia ammattitaidon osa-alueita. Mitä lähempänä pyramidin perustaa kvalifikaatio on, sitä lähempänä se on persoonallisuutta, ihmisenä kehittymistä ja metavalmiuksia. Mitä lähempänä ollaan pyramidin huippua, sitä läheisemmin kvalifikaatio liittyy suoritettavaan tehtävään. Metavalmiudella tarkoitetaan niitä, joita tarvitaan työelämässä toimialasta ja tehtävästä riippumatta. Persoonallisiin valmiuksiin kuuluu muun muassa paineensietokyky, positiivisuus, itseluottamus ja henkinen joustavuus. Työelämäkvalifikaatiolla tarkoitetaan henkilöiden työssä ja työyhteisössä tarvitsemia valmiuksia (Viitala 2005, 114).



Kuvio 3. Osaamispyramidi (Viitala 2005, 116).

#### 2.1.4 Ikäjohtaminen

Esimiestyössä tarvitaan oikeaa tapaa kohdata eri-ikäiset työntekijät ja ikäjohtaminen esimiestyönä tarvitsee muun työyhteisön tukea (Kiviranta 2010, 50).

Kivirannan (2010, 54) mukaan ikäjohtamista tarvitaan muun muassa, koska

- Työntekijöiden keski-ikä on korkea.
- Eläköityvien tilalle ei löydy riittävän kokeneita työntekijöitä.
- Työntekijöiden osaamisen jakamiseen ei ole riittävästi keinoja.
- Työn organisoinnissa ei pystytä ottamaan huomioon ikääntymistä.
- Ikääntyneet työntekijät pitäisi saada pysymään aktiivisina ja kehittyvinä.
- Nuorten perehdyttämiseen ei ole osaamista tai aikaa.

Nuorten kannalta kokemus työyhteisöstä lähtee perehdyttämisestä sekä mahdollisesti mentoroitavana olemisesta. Nuorten ohjaamisessa tarvitaan tavoitteita sekä lyhyelle että pitkälle aikavälille. Nuorten kannalta on keskeistä työtehtäviin liittyvä ohjeistus eli työtehtävien näkeminen urapolkuna. Jotta nuoret löytäisivät oman

paikkansa työyhteisössä, heillä on halu ja tahto kokeilla erilaisia työtehtäviä. Tärkeää nuorten ohjaamisessa on työmenetelmien opettaminen, tavoitteiden saavuttamisen seuranta sekä hyvästä tuloksesta palkitseminen. (Kiviranta 2010, 69.)

Kokeneiden työntekijöiden kokemus on moninaisempi kuin nuorten. Tämä johtuu siitä, että monipuolinen kokemus ja ikääntyminen lisäävät yksilöllisyyttä. Esimies on pätevä, jos hän tietää alaistensa vahvuudet. Hyvin menestyvä ja kokenutkin työntekijä tarvitsee huomiota ja arvostusta esimieheltään. (Kiviranta 2010, 71.)

Kiviranta (2010, 42) mainitsee ikäjohtamisen keinoja

- Motiivien tunnistaminen ja hyödyntäminen.
- Turvallisuuden tarpeen tunnistaminen.
- Yksilön osaamisen ja vahvuuksien tunnistaminen.
- Arvostava suhtautuminen eri-ikäisiin.
- Ikääntyvien hiljaisen tiedon tunnistaminen ja jakaminen.
- Työn merkityksellisyyden lisääminen.
- Pärjäämisen lisääminen.
- Arvostava kuuntelu.
- Muutoksista keskustelu ikääntyvien kanssa.
- Esimiestuen tarjoaminen.

## 2.2 Oppiva organisaatio

Organisaation on oppiva silloin, kun se kehittyy ja pysyy mukana muutoksissa. Yksilöt oppivat ja jakavat tietoa ryhmien välityksellä toisille työntekijöille. Näin yksilö, ryhmä ja koko organisaatio oppivat. (Eskola, Hakala, Liljeström & Raatikainen 2005, 131.) Kun organisaatio on valmis muutokseen, silloin se vasta voi oppia (Eskola ym. 2005, 132).

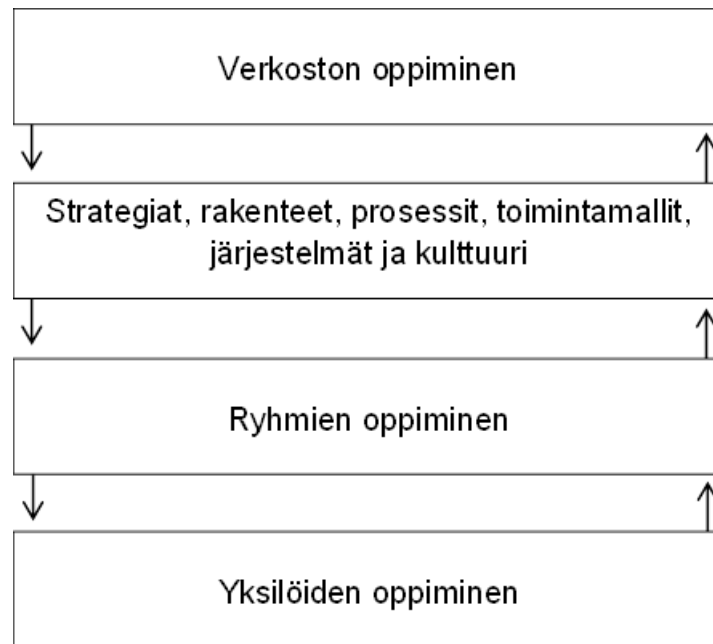
Oppivan organisaation tunnuspiirteitä ovat Viitalan ja Jylhän (2004, 164) mukaan sellainen, jossa oppimista edistävät piirteet ja toimintamallit on onnistuttu saavuttamaan.

Jokainen työntekijä voi arvioida omaa toimintaa ja löytää uusia ratkaisuja ja menetelmiä yrityksen toiminnan kehittämiseksi. Se vaatii työntekijältä halua kehittyä jatkuvasti. (Eskola ym. 2005, 131.)

Eskolan ym. (2005, 131-132) mukaan yritykseltä oppivan organisaation toteutumisen edellyttää

- päätöksenteon hajauttamista
- työtehtävien monipuolistamista esimerkiksi työnkierrolla
- kehittymiseen ja kokeilemiseen kannustamista
- epäonnistumisen sallimista
- avointa tiedon jakamista ja keskustelua
- kaikkien saatavilla olevaa tietoa esimerkiksi intranet ja yrityislehdet
- jatkuvaa palkitsemista ja palautetta
- koulutusta.

Viitalan (2005, 57) mukaan organisaation oppimista jäsennetään ja tarkastellaan jaotteleamalla se yksilön, ryhmän tai koko organisaation oppimisen tasoihin. Koska organisaation menestys on riippuvainen siitä, miten koko yhteistyöverkosto oppii, tähän lisätään vielä verkoston toiminnan taso. Eri tasoilla tapahtuvan oppimisen erottelu on mahdollista osaamisen johtamisen käytännön toiminnan. Tarvittava osaamista ja niiden kehittämistä tarkastellaan koko yrityksen, ryhmien ja yksilöiden tasolla (kuviot 4).



Kuvio 4. Organisaation oppimisen tasot (Viitala 2005, 57).

### 2.3 Hiljainen tieto

Hiljainen tieto on vaikeasti tunnistettavaa ja näkyväksi tehtävää tietoa. Se sijaitsee syvällä ajattelumalleissa, taidoissa ja kokemuksissa. Se näkyy osin täysin automaattisena toimintana. Sellainen työntekijä hallitsee osaamisalueet automaattisesti, jotka liittyvät heidän työhönsä. Hän ymmärtää asiakkaidensa tarpeet, ymmärtää työn kokonaisprosessin sekä tekee työnsä sujuvasti. (Kiviranta 2010, 162.) Hiljaisen tiedon lisäksi käytetään käännöksiä ”hiljainen tietämys” ja ”piilevä tietämys” (Kiviranta 2010, 164).

Raja näkyvän ja hiljaisen tiedon välillä ei ole aivan selvä. Eri tutkijat voivat käyttää eri sanoja termeistä ja niillä voidaan tarkoittaa eri asioita. (Virtainlahti 2009, 42.)

Näkyvästä tiedosta voidaan käyttää termejä ”eksplisiittinen tieto”, ”tietoinen tieto”, ”täsmällinen tieto” tai ”täsmätieto”, ”artikuloitu tieto” tai ”julkinen tieto”. Termeillä tarkoitetaan muodollista ja systemaattista tietoa ja ne voidaan ilmaista numeroin, sanoin tai kaavioiden avulla. (Virtainlahti 2009, 43.)

Näkyvää tietoa voidaan helposti käsitellä tietokoneella ja tallentaa tietokantoihin. Sitä voidaan myös välittää elektronisesti tai perinteisesti paperimuodossa, postin välityksellä tai henkilökohtaisesti. (Virtainlahti 2009, 43.)

Virtainlahti (2009, 46) esittää esimerkkejä näkyvästä ja hiljaisesta tiedosta organisaatiossa (kuvio 5). Siinä kuvataan näkyvän ja hiljaisen tiedon eroja.

<b>Näkyvä tieto</b>	<b>Hiljainen tieto</b>
lait, asetukset, määräykset, säännöt	käytäntö
ohjekirjat, ohjeistukset, käsikirjat	sääntöjen ja ohjeiden soveltaminen
prosessikuvaukset	nihsit
lomakkeet	psykologinen silmä
internet, intranet	tilanneherkkyys
kirjallisuus	kokemus
dokumentit	aistihavainnot
teoriat	”mutu”
jne.	kädentaidot
	jne.

Kuvio 5. Näkyvä ja hiljainen tieto organisaatiossa (Virtainlahti 2009, 46).

Ikääntyvien työntekijöiden vaikeutena hiljaisen osaamisen arvostamisessa on sen huono tunnistettavuus. Silloin kokeneetkaan työntekijät eivät itse tunnista omia hiljaisia osaamisiaan. Syynä tähän on se, että osaaminen kertyy vähitellen. Hiljainen tieto on olennainen osa osaamisen johtamista, erityisesti kokeneiden työnteki-

jöiden kohdalla. (Kiviranta 2010, 163.) Hiljaista tietoa voi olla yksilöillä, ryhmillä, yhteisöillä, organisaatioilla tai kokonaisilla kansoilla (Kiviranta 2010, 169).

### 2.3.1 Osaamisen ja tietämisen eri lajit

Hiljaisen tiedon ja osaamisen tunnistamiseksi on määritelty erilaisia osaamisen lajeja (Kiviranta 2010, 165).

***Mitä tehdään?*** Työntekijän tärkein osaaminen on sitä, että hän osaa tehdä hänelle annetut työtehtävät. Tähän liittyy erittäin vahva ammattitaito ja ammatillinen osaaminen. (Kiviranta 2010, 165.)

***Miten tehdään?*** Kaiken perusta on se, että mitä pitää tehdä. Lisäksi pitää olla taitoa tunnistaa erilaiset tarpeet ja tilanteet. Pitää osata myös soveltaa osaamista sen mukaan. Kokeneella työntekijällä on paljon tehtäviä, joita hän pystyy hallitsemaan oman ammattitaitonsa avulla. *Miten tehdään*-tyyppiseen osaamiseen sisältyy monilla ammattilaisilla suurin hiljaisen tiedon osuus. Tähän liittyy se, että ammattilainen on tottunut erilaisia työtehtäviä tehdessään erilaisiin tilanteisiin ja vaatimuksiin. Hän osaa soveltaa ja kokeilla erilaisia työtehtäviä. (Kiviranta 2010, 166.)

***Miksi tehdään?*** Monimutkaisten töiden tekemisessä tarvitaan syiden ja seurausten sekä laajempien yhteyksien ymmärtämistä. Jos näkee oman työnsä laajana kokonaisuutena, silloin löytää perustelut oman työnsä merkitykselle ja tärkeydelle. (Kiviranta 201,166.)

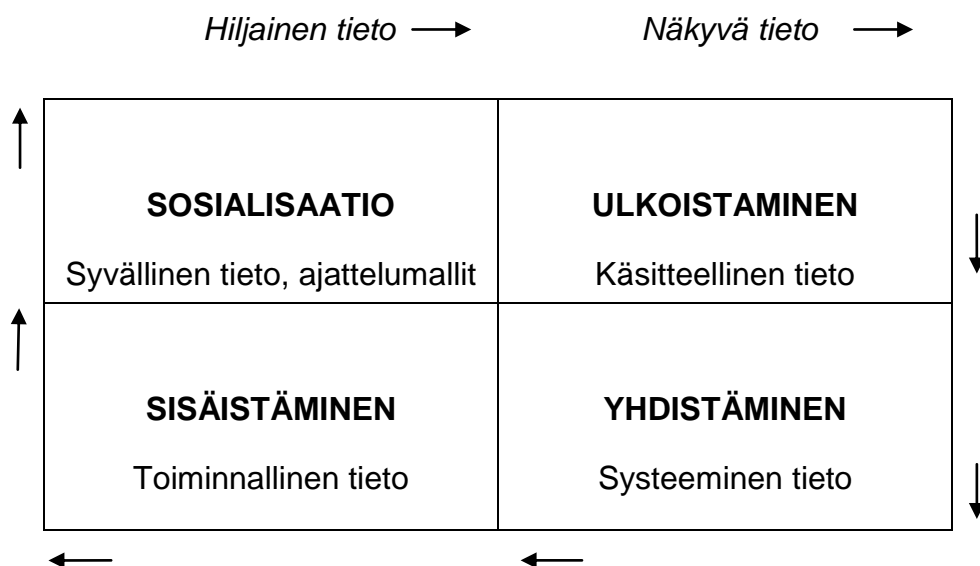
***Kenen kanssa tehdään?*** Kun tekee työnsä yksin, silloin jättää paljon mahdollisuuksia ulkopuolelle. Joskus riittävät omat tiedot ja taidot, mutta monissa työtehtävissä tarvitaan tietoa siitä, kuka tietää ja kenen kanssa kannattaa asioita tehdä. Kun on paljon töitä, on hyvä tietää kuka on oikea henkilö kulloisessakin tilanteessa. (Kiviranta 2010, 166–167.)

### 2.3.2 Hiljaisen tiedon johtaminen ja jakaminen

Henkilön osaaminen ilmenee hänen toiminnassaan, vaikka hän ei osaisikaan ilmaista osaamistaan. Organisaation arvokkain tieto on henkilöstön hiljaisen tiedon varasto. Hiljainen tieto on tärkeää johtamisen kannalta. Tehokkaan johtamisen perustana on määritellä ja muuttaa käyttäytymistä siten, että saadaan organisaation tavoitteet vastaamaan yhteiseksi käytännöksi. (Isoherranen ym., 158.)

Hiljaisen tiedon johtamista pyritään kehittämään kokonaisuutena. Perustana käytetään tiedon luomisen mallia. Mallissa keskeisiä osa-alueita ovat sosiaalistaminen, ulkoistaminen, yhdistely ja sisäistäminen. Asia voidaan havainnollistaa nelikenttämallilla. Mallin ovat kehittäneet Nonaka ja Takeuchi vuonna 1995. (Kiviranta 2010, 171.)

Nelikentässä (kuvio 6) vasemman puolen osat liittyvät hiljaiseen tietoon ja oikean puolen osat näkyvään tietoon. Kuviossa yhdistyvät eri tiedon olomuodot ja niiden väliset prosessien eri osat. (Nonaka & Takeuchi 1995, Kiviranta 2010, 171.)

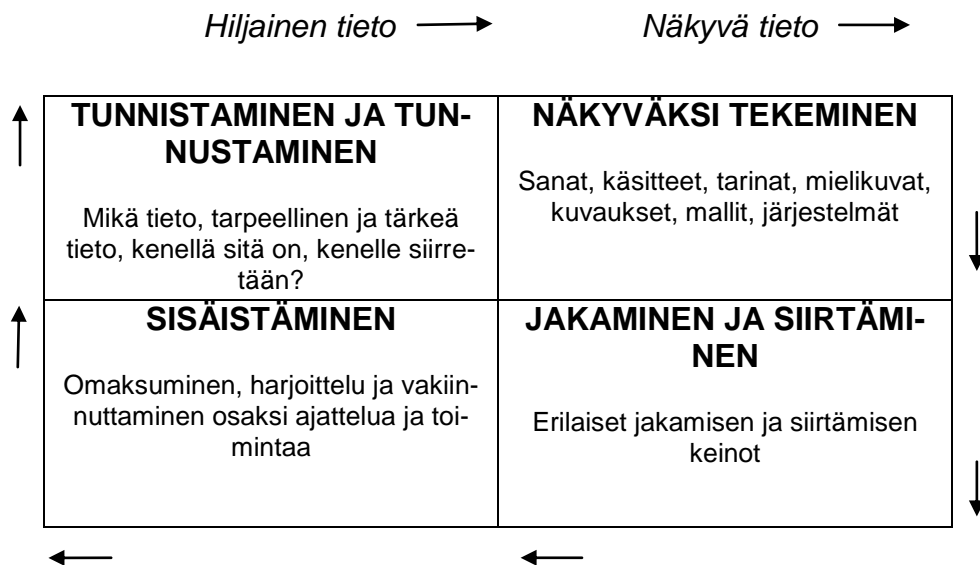


Kuvio 6. Tiedon muuttumisen prosessi (Nonaka & Takeuchi 1995, Kiviranta 2010, 171).



Jos aikoo muuttaa tiedon johtamisen prosessin hiljaisen tiedon johtamisen prosessiksi, se vaatii joitakin muutoksia alkuperäiseen malliin. Prosessiin on lisättävä yksi vaihe, joka on tunnistaminen ja tunnustaminen. Myös nelikenttä-mallin sosialisatio olisi siirrettävä eri tasolle. Sosialisatio käsitellään uudessa mallissa koko prosessin onnistumiseen vaikuttavana tekijänä tai edellytyksenä. Lisäksi muutoksen kohteena on käsitteiden ja mallien yhdistäminen ja uudelleen nimeäminen näkyväksi tekemiseksi. (Kiviranta 2010, 172.)

On olemassa myös kriittinen kysymysryhmä, joka koskee jakamisen ja siirtämisen keinoja. Alkuperäisessä mallissa jakaminen oli sosialisatian sisällä. Tässä (kuvio 7) se esitetään omassa kokonaisuudessaan. Sisäistäminen ja tiedon toiminnaksi muuntuminen on osana uutta mallia. (Kiviranta 2010, 173.)



Kuvio 7. Hiljaisen tiedon johtaminen (Kiviranta 2010, 173).

*Tunnistaminen* osana johtamista kertoo, missä tällä hetkellä ollaan. Se antaa myös suuntaviivaa kehitykselle sekä yksilön että organisaation kannalta. (Kiviranta 2010, 173–174.) Yksittäisen ihmisen on tärkeää näyttää oma osaaminen ja löytää sen kuvaamiseen oikeat sanat tai teot. Ensin kannattaa keskittyä tiedon *näkyväksi tekemiseen*. Jakamisen yhteydessä panostetaan tarkemmin yhdessä tekemiseen ja näyttämisen työmuotoihin. (Kiviranta 2010, 178.)

Hiljaisen tiedon *siirtämistä* ja *tunnistamista* olisi ohjattava samoin, kuin muutakin oppimista. Se tapahtuu systemaattisesti ja tavoitteellisesti. Usein luullaan, että osaamisen *siirto* tapahtuisi kokeneilta nuoremmille. Silloin kun osaamisen *siirto* on vastavuoroista ja kumpaan osapuolta hyödyttävää, se on parhaimmillaan. (Kiviranta 2010, 188.)

Osaamisen *sisäistämisen* näkökulma muuttuu hieman, koska kokenut työntekijä jää taustalle. Silloin vähemmän kokenut työntekijä on työnteon keskipisteenä. *Sisäistäminen* tapahtuu työtä tehden sekä siinä tietoja ja taitoja harjoitellen. (Kiviranta 2010, 197.)

Monesti unohdetaan, että kaikkea hiljaista tietoa ei voida hallita ja johtaa, koska sitä ei voi erottaa ihmisestä. Yksilön hiljainen tietämys on aina henkilökohtaista, koska sen saavuttaminen on syntynyt pitkän oppimisprosessin myötä. Henkilökohtaisuuden vuoksi yksilön on vaikea tuoda sitä esille, koska se on juurtunut syvälle kunkin yksilön omaan toimintaan. (Virtainlahti 2009, 73.)

Virtainlahti (2009, 75) esittää hiljaisen tietämyksen osa-alueiksi seuraavat asiat

- Hiljaisen tietämyksen tunnustaminen.
- Hiljaisen tietämyksen tunnistaminen ja sen esille tuominen.
- Hiljaisen tietämyksen jakaminen, kehittäminen, luominen ja hyödyntäminen.
- Resursointi.
- Arviointi ja mittaaminen.

Hiljaisen tietämyksen jakaminen organisaatiossa varmistaa organisaation toimintakyvyn. Jaettu tieto antaa organisaation toiminnalle jatkuvuutta ja varmuutta. Sen avulla voidaan myös tuoda organisaation historiaa esille, esimerkiksi tarinoiden muodossa. (Virtainlahti 2009, 107.)

Virtainlahden (2009, 108) mukaan hiljaista tietämystä tulisi jakaa, jotta

- organisaation toimintakyky, laatu ja jatkuvuus voidaan varmistaa
- tietämys ja osaaminen tulevat näkyviksi ja niitä voidaan kehittää

- työtehtävät tulevat näkyviksi ja myös niitä voidaan kehittää
- hyvät käytännöt voidaan jakaa muille
- erilaista tietämystä voidaan hyödyntää
- yhteisöllisyyttä voidaan edistää
- työyhteisön välinen hyvinvointi paranee
- voidaan luoda osaamista arvostava ilmapiiri
- tietämyksen jakamisesta voidaan tehdä positiivinen velvollisuus ja on kunnia-asia.

Virtainlahti (2009, 127) mainitsee hiljaisen tiedon jakamisen kehittämisen muotoja

- työkierto
- työn laajentaminen ja rikastaminen
- kehittämishankkeisiin ja projekteihin osallistuminen
- benchmarking (vertaisarviointi)
- mallinnettu tietämys.

*Työnkierrolla* tarkoitetaan sitä, että työntekijä vaihtaa työtehtävää organisaatiossa sovituksi ajaksi ja palaa sen jälkeen omaan tehtäväänsä. *Työn laajentamisella* tarkoitetaan prosessia, jossa työntekijä tekee saman työtehtävän eritasoisia vaiheita. *Työn rikastaminen* lisää työn vaativuutta sekä itsenäisyyttä. (Virtainlahti 2009, 127–128.)

*Projekteihin ja kehityshankkeisiin osallistuminen* kehittää koko ryhmän osaamista ja tietämystä. *Benchmarking* eli *vertaisarviointi* on menetelmä, jossa omia suorituksia verrataan alan parhaisiin suorituksiin. Se on yksi tapa oppia muilta. *Mallinnetussa tietämyksessä* tieto dokumentoidaan, jotta sitä saadaan myös muiden työntekijöiden tietoon. (Virtainlahti 2009, 128–129.)

### 2.3.3 Hiljaisen tiedon näkyväksi tekeminen

Tavoitteena on saada hiljainen tieto sellaiseen muotoon, joka on dokumentoitavissa ja sen jälkeen jaettavissa toisen työntekijän kanssa (Kiviranta 2010, 178).

Kyselytekniikka on yksi tapa auttaa hiljaisen tiedon esille tulemista. Siinä esitetään joko kirjallisia tai suullisia kysymyksiä. Kysytään kysymyksiä työn ja osaamisen keskeisistä piirteistä sekä työprosessista. Hyödyllisintä on esittää kysymyksiä jostain tietystä työstä ja siihen liittyvästä osaamisesta. (Kiviranta 2010, 181.)

Kivirannan (2010, 181–182) mukaan tärkeimpiä osaamista esille nostavia kysymyksiä ovat

- Millaista työtä teet?
- Mitkä periaatteet ohjaavat työtäsi?
- Millaisista työvaiheista työsi koostuu?
- Kenen kanssa ja millaisille asiakkaille teet työtäsi?
- Mikä on työssäsi tärkeää?
- Mikä on tärkeää tuottavuuden ja työnantajan kannalta?
- Mikä on tärkeää oman sitoutumisen, motivaation ja kehittymisen kannalta?
- Millaisia taitoja ja tietoja tarvitset työssäsi, jotta selviydyt mahdollisimman hyvin työssäsi?
- Mitkä ovat vahvuutesi työssä, jota teet?

Edellä mainittujen kysymysten jälkeen edetään Kivirannan (2010, 182) mukaan varsinaiseen tiedon tunnistamiseen seuraavien kysymysten avulla

- Miten osaamisesi eroaa muiden osaamisesta?
- Mitkä ovat tärkeimmät osaamisen osaamisalueesi?
- Millaista erityisosaamista työssäsi tarvitaan?
- Mitkä ovat työvaiheista tärkeimpiä?
- Millaisia taitoja näissä työvaiheiden hallinnassa tarvitaan?
- Kerro enemmän juuri esittämistä työvaiheista.
- Tiivistä juuri mainitsemasi osa-alueet lyhyesti
- Kuvailenko asian vielä toisin sanoin?
- Kerrotko, mihin kaikkeen mainitsemasi asia liittyy?
- Mikä on tämän asian vastakohta tai rinnakkainen ilmiö?

## 2.4 Mentorointi

Mentorointi on yksi keino vastata nykyajan työelämän haasteisiin (Alhanen ym. 2011, 22).

Juusela, Lillia ja Rinne (2000,14) mainitsevat että, mentorointi on yksi vanhimmista tavoista kehittää yhteisöä. Jo esihistorian aikana taitavat parantajat ja lahjakkaat luolataiteilijat opettivat oppimansa taidot nuoremmille. He näin varmistivat sivilisaation pysyvyyden ja sen kehittymisen jatkuvuuden. Myös Viitala (2005, 366) mainitsee, että mentorointi tähtää nuorten ja ammattilaisuutensa alkuvaiheessa olevien työntekijöiden kehitykseen.

Juusela, Lillia ja Rinne (2000, 14) korostavat, että mentorointi on kehittävä vuorovaikutussuhde. Heidän mukaansa se voi olla myös toimintaa, jolla on määrätty tavoite ja se noudattaa määrättyjä periaatteita. Mentorointi on sarja prosesseja, jotka auttavat suhteen syntymistä, sen toimimista ja tukemista. Hätönen (2011, 88) määrittelee mentoroinnin myös tavoitteelliseksi vuorovaikutusprosessiksi. Siinä mentorina toimii ohjattavaa kokeneempi sekä osaava ja arvostettu henkilö. Mentori tukee prosessissa vähemmän kokenutta oppimishaluista henkilöä hänen tehtävässään. Juusela ym. (2000, 15) mainitsevat, että mentorointi on prosessi, jossa pyritään löytämään mentoroitavassa piileviä kykyjä ja ominaisuuksia sekä kehittää niitä.

Kiviranta (2010, 193) mainitsee, että mentoroinnissa hiljaisen tiedon sisältö voi olla laajempaa kuin työkeskeisissä parimalleissa. Tämä johtuu siitä, että siinä liikutaan laajemmin elämän ja työuran asioissa. Hiljaista tietoa voi siirtyä myös vähemmän kokeneelta kokeneemmalle.

Hätösen (2011, 89) mukaan mentoroinnin avulla voidaan muun muassa

- Edistää yksilön ammatillista osaamista.
- Auttaa löytämään yksilöä hänen omat vahvuudet ja mahdollisuudet.
- Auttaa voimaantumisen, itsetuntemuksen ja- luottamuksen vahvistamisessa.
- Auttaa uudistamaan käsityksiään.
- Lisätä ohjattavan työtyytyväisyyttä ja verkostoitumista.

- Pyritään muutoksen hallintaan.
- Muiden kokemusten kautta oppiminen.
- Kehittää johtajuutta.
- Tukea yrittäjämäisen ja vastuullisen työskentelyn aloittamista.
- Lisätä sukupolvien välistä yhteistyötä.
- Eläkkeelle jäävien työntekijöiden osaamisen siirtoa eteenpäin.
- Sitouttaa henkilöstöä organisaatioon.

Jotta mentorointi onnistuisi, mentoroitavan on oltava halukas mentorointisuhteeseen. Yleensä mentori nimitetään vasta, kun hän on selvittänyt tavoitteensa ja tarpeensa. Kun etsitään sopivaa mentoria, tulisi huomioida osapuolten yhteensopivuus. Siihen vaikuttavat ikä, persoonallisuus, osaaminen, pätevyys, kokemus, kypsyyt ja osapuolten tunne yhteensopivuudesta. Lisäksi mentorointisuhteelta vaaditaan avoimuutta, luottamuksellisuutta ja sitoutuneisuutta. Mentorointisuhteen onnistuminen edellyttää koulutusta sekä ohjauksellista tukea. (Viitala 2005, 367–368.)

Alhasen ym. (2011, 22) mukaan parhaimmillaan mentoroija kykenee antamaan oman kokemuksensa sekä osaamisensa ohjattavalle siten, että hänen on mahdollista kehittää omaa oppimistaan ilman mentoroijan jäljittämistä. Juusela ym. (2000, 25) kertovat, että myös mentori oppii itse tilanteesta, koska siinä tapahtuu vuorovaikutusta ja kuuntelemista.

Pahimmillaan ohjattava tulee riippuvaiseksi omassa työssään mentoroijan auktoriteetista sekä hänen antamistaan neuvoista (Alhanen ym. 2011, 22).

Mentorointisuhteen epäonnistuminen saattaa johtua riittämättömästä valmistautumisesta, ajankäytön ongelmista, sitoutumisen puutteesta, henkilöiden yhteensopimattomuudesta, esimiehen kielteisestä asenteesta, johdon sitoutumattomuudesta ja organisaatiokulttuurista. (Viitala 2005, 368.)

Suosittelun mukaan mentori ei voi olla esimies, koska esimiehen ja hänen alaisen välillä on valtahierarkia, jossa toisella on valta ja vastuu toiseen nähden (Juusela ym. 2000, 31).

Juusela ym. (2000, 31) mainitsevat esimies- ja mentoritoiminnan eroja (kuvio 8).

<b>Esimies</b>	<b>Mentori</b>
<b>Pääpaino</b>	<b>Pääpaino</b>
organisaatio osaamisen vahvistaminen tulosten aikaansaaminen suoritusten arviointi alainen tiimin jäsenenä	oppija käyttämättömien resurssien tunnistaminen kehittymisen tukeminen tulevat haasteet ja niihin kannustaminen ihmisenä kehittyminen
<b>Roolit</b>	<b>Roolit</b>
valmentaja, ohjaaja, arvioija kannustaja, palkitsija	ystävä, uskottu, neuvonantaja, rohkaisija vaihtoehtojen tarjoaja

Kuvio 8. Esimies- ja mentoritoiminnan eroja (Juusela ym. 2000, 31).

Hätönen (2011, 91) mainitsee mentorointitapaamisten aiheita

- urakehitys
- oma osaaminen ja sen kehittäminen
- organisaation perustehtävä ja sen toteuttaminen käytännössä
- terveys, työkyky ja niiden ylläpito
- työmotivaation ylläpito
- työyhteisön arvomaailma
- muutosten käsittely
- taloudellisuuden kysymykset

- johtamiseen liittyvät kysymykset
- alaisena oleminen ja itsensä johtaminen
- yhteistyökyky ja verkostoituminen.

Virta (11.3.2012) on tehnyt väitöskirjan tiedon siirrosta sukupolvelta toiselle. Hänen mukaansa vanhemman ja nuoremman työntekijän välinen tiedonsiirto jatkuu vielä silloinkin, kun nuorempi työntekijä on saanut tarpeellisen tiedon vanhemmalta työntekijältä. Virran mukaan nuorempi ja vanhempi työntekijä voivat kehittää jaetua tietoa nuoremman työntekijän ajatuksen ja vanhemman työntekijän kokemuksen pohjalta. Näin syntyy uutta tietoa, joka voi olla myös yrityksen kilpailukyvyn kannalta tärkeää.

Virta (11.3.2012) mainitsee myös, että eläköitymisen vuoksi myös tiedonsiirron tarve lisääntyy. Hän korostaa sitä, että nuoremman ja vanhemman työntekijän on työskenneltävä yhdessä. On myös tärkeää, että työpaikoilla on paikka ja aikaa tiedon jakamiseen. Työpaikoilla pitäisi olla tähän mahdollisuus ja yrityksen johdon pitäisi tämä varmistaa.



### 3 TUTKIMUSMENETELMÄ JA TOTEUTTAMINEN

Tässä luvussa käydään läpi tutkimusmenetelmää sekä sen toteuttamista. Tutkimuksessa selvitettiin ikäihmisten osaamista ja sen jakamista.

#### 3.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Tutkimus on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Tutkimus toteutettiin ryhmähaastatteluna teemoittain. Teemahaastatteluun päädyttiin, koska tutkimusmenetelmässä voidaan esittää mielipiteiden perusteluja ja ajateltiin, että siten saataisiin arvokasta lisätietoa tutkimuksen kannalta. Lisäksi ryhmähaastattelussa saataisiin monelta eri vastaajalta tietoa samanaikaisesti.

Opinnäytetyöhön haastateltiin kolmea ryhmää, joissa oli kolmesta seitsemään ikäihmistä kerrallaan. Yhteensä haastatteluihin osallistui 14 ikäihmistä, joista yksi oli mies ja muut naisia. Kolmeen ryhmään päädyttiin, koska Hirsjärvi ja Hurme (2008, 135) mainitsevat, että pienehkölläkin (10–15 henkilöä) haastateltavien määrällä voidaan saada runsaasti aineistoa. Haastattelut tapahtuivat Lappajärvellä, Kauhavalla ja Evijärvellä. Ikäihmiset olivat iältään 64–78-vuotiaita. Haastattelut tapahtuivat eri paikkakunnilla, koska saataisiin näkemys laajemmalta alueelta. Lappajärven ja Kauhavan haastattelut tapahtuivat Aijjoos-kumppanuushankkeen kerhotiloissa. Lappajärvellä haastattelu tapahtui Palvelukoti Maijalassa ja Kauhavalla haastattelu tapahtui Kauhavan Työttömät Ry:n tiloissa. Evijärven ryhmähaastattelu tapahtui Aijjoos-kumppanuushankkeen asiakkaan kotona. Tähän päädyttiin siksi, että olisi helpompi haastatella asiakasta tutussa ympäristössä. Asiakas oli sopinut ajan, jolloin paikalle tuli myös kaksi muuta Aijjoos-kumppanuushankkeen evijärveläistä asiakasta.

Tutkimusongelman avulla määräytyy, millainen aineisto kannattaa kerätä ja millaista menetelmää analyysissä käytetään. Aineiston luonne voi myös asettaa rajat, millainen tutkimuksen teoreettinen viitekehys saattaa olla ja mitä metodeja voi käyttää. (Alasuutari 2011, 83.)

Laadullisessa analyysissä tietoa tarkastellaan monesti kokonaisuutena. Luotettavina pidetyt selvittävään asiaan tai mysteeriin kuuluviksi katsotut asiat tulee pystyä selvittämään siten, että ne eivät ole ristiriidassa esitetyn tulkinnan kanssa. Laadullisessa analyysissä ei siis riitä johtolangoiksi tilastolliset todennäköisyydet. Laadullinen analyysi sisältää kaksi eri vaihetta; *havaintojen pelkistäminen* sekä *arvoituksen ratkaiseminen*. (Alasuutari 2011, 38.)

*Havaintojen pelkistämisen*ssä tietoa käsitellään aina vain tietystä teoreettisesta näkökulmasta. Tämä tarkoittaa sitä, että tarkastellaan sitä tietoa, mikä on olennaista teoreettisen viitekehyksen kannalta. Samassa tutkimuksessa voi olla monia eri näkökulmia. Ideana on myös karsia havaintojen määrää yhdistämällä. Lähtökohdiana on idea siinä, että ajatellaan aineistossa olevan esimerkkejä samasta ilmiöstä. (Alasuutari 2011, 40.)

*Arvoituksen ratkaisemisella* tarkoitetaan sitä, että saavutettujen johtolankojen ja käytettävissä olevien tietojen perusteella laaditaan merkitystulkinta tutkittavasta asiasta. Siinä voidaan erottaa erilaisia arvoitusten ratkaisumalleja sen mukaan, mikäli ne sisältävät teoreettisen ydinkäsitteen. (Alasuutari 2011, 44.)

Ikäihmisiä on mukavaa haastatella, varsinkin jos tutkimusaihe sivuaa heidän elämänsä historiaansa. Ikäihmisillä on useammin enemmän aikaa sekä monet pitävät siitä, että joku on kiinnostunut heidän ajatuksistaan. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 133.)

Teemahaastattelussa henkilöt ovat kokeneet tietyn tilanteen ja siinä tarkastellaan tutkittavan asian tärkeitä osia, rakenteita, prosesseja ja kokonaisuutta. Teemahaastattelussa keskitytään tiettyihin teemoihin. Siinä haastattelu etenee keskeisten teemojen kautta. Teemahaastattelussa haastattelun aihepiirit, teema-alueet ovat kaikille sama. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47–48.) Tutkimuksessa käytettiin teemahaastattelua, jossa edettiin tiettyjen teemojen mukaan järjestyksessä (liite 1). Teemahaastattelukysymykset laadittiin yhteistyössä Aijjoos-kumppanuushankkeen työntekijöiden kanssa. Aijjoos-kumppanuushankkeessa on kolme työntekijää; kehittämispäällikkö sekä kaksi kehittäjää.

Teemahaastattelussa tutkija vapautuu tutkijan näkökulmasta ja tuo henkilöiden äänen kuuluviin. Haastattelussa otetaan huomioon, että henkilöiden tulkinnat asi-

oista ja niille antamat merkitykset ovat keskeisiä. Merkitykset syntyvät myös vuorovaikutuksessa. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 48.)

### 3.2 Tutkimusaineiston hankinta

Opinnäytetyötä varten haastateltiin kolmea ryhmää. Ensimmäisessä ryhmässä oli neljä henkilöä, toisessa ryhmässä oli seitsemän henkilöä ja kolmannessa ryhmässä oli kolme henkilöä. Ryhmäjako on mainittu liitteessä kolme. Kahdelle ensimmäiselle ryhmälle kutsut lähetettiin postitse noin kahta viikkoa ennen haastatteluita. Haastattelukutsut lähetettiin Aijjoos-kumppanuushankkeen työntekijöiden kanssa yhteistyössä. Kolmannen ryhmän jäsenelle soitettiin viikkoa ennen haastattelua ja kysyttiin mahdollisuutta haastatella häntä sekä kahta tai kolmea muuta henkilöä hänen kotonaan. Ikäihmisille korostettiin haastatteluiden luottamuksellisuutta. Opinnäytetyötä varten ikäihmisiltä pyydettiin suostumus (liite 2).

Kahden ensimmäisen ryhmän kohdalla oli menossa Aijjoos-kumppanuushankkeen kokoontuminen. Ensimmäisen ryhmän kohdalla saatiin haastatteluun neljä vapaaehtoista ikäihmistä. Toisen ryhmän kohdalla Aijjoos-kumppanuushankkeen kokoontumisessa oli yhteensä seitsemän ikäihmistä, joten haastatteluun osallistuivat kaikki. Kolmannen ryhmän kohdalla kokoontuminen oli asiakkaan kodissa haastattelua varten ja heitä oli yhteensä kolme.

Tutkimuksen tekeminen oli haasteellista, koska ei voinut etukäteen tietää keitä menee haastattelemaan. Hankalinta oli haastatella suurinta ryhmää, koska haastattelussa oli paljon päällekkäin puhumista. Alustavasti oli tarkoitus haastatella ryhmiä, joissa olisi ollut kolmesta neljään henkilöä kerrallaan. Päätettiin kuitenkin haastatella suurempaakin ryhmää, koska heillä oli Aijjoos-kumppanuushankkeen kokoontuminen samalla kertaa. Ensimmäisen ryhmän kohdalla ei osattu arvioida haastattelun kestoa, joten siinä aika loppui kesken. Haastattelut kestivät 30 min – 1 h 10 min.

Teknisesti muistiinpanojen tekemiseksi on kolme tärkeää välinettä. Ne ovat käsin kirjoitetut muistiinpanot sekä ääni- ja/tai kuvatallennus. Ääni- ja kuvatallenteiden käyttö saattaa olla ongelmasta, joten käsin kirjoitetut muistiinpanot ovat kuitenkin

tärkeämpiä. Elektroniikan käyttö ei pysty korvaamaan hyvää muistia eikä teräviä havaintoja. Hyvän kenttätyön suorittamiseen tarvitaan kyky tehdä havaintoja, hyvä muisti sekä muistiinpanovälineet. (Grönfors & Vilka 2011, 76.) Haastatteluista äänet nauhoitettiin videokameralle. Haastatteluiden aikana kirjoitettiin muistiinpanoja myös tärkeistä asioista, joista saatiin lisätietoa uusilla kysymyksillä. Lisäksymysten avulla saatiin selville tärkeää tietoa, joita muutoin ei ehkä olisi tullut esille.

Äänitallenteilla saa sanatarkkoja litteroituja tekstejä. Tallennettu teksti saadaan siirrettyä tekstimuotoon siinä muodossa, kuin ne ovat tulleet ilmi. Näistä saadaan siteerattua tekstiä. Tallenteista saadaan esille haastatteluun osallistuvien murre. Jos teksti kirjoitetaan käsin, tällaisia siteerauksia on vaikea tehdä. (Grönfors & Vilka 2011, 81.)

Nauhurin esillä pitäminen saattaa vaikuttaa haastateltavien käyttäytymiseen ja sitä voidaan hieman vierastaa (Grönfors & Vilka 2011, 81). Haastattelut on nauhoitettu videokameralle, mutta videokamera on kuvannut muualle päin. Joten haastateltavien kasvoja ei näy tallenteissa. Jos haastateltavia olisi kuvattu, se olisi saattanut aiheuttaa haastateltavien erilaista käyttäytymistä.

Kaksi ensimmäistä haastattelua tapahtuivat tammikuussa 2013. Kolmas haastattelu tapahtui maaliskuussa 2013. Kaksi ensimmäistä haastattelua tapahtuivat tammikuussa, koska oli uusi vuosi alkamassa ja siten oli helppo saada paljon väkeä kokoontumiseen. Kokoontumisessa puhuttiin alkavan vuoden tapahtumista. Aijoo-kumppanuushankkeen työntekijät puhuivat ensin tulevasta ohjelmasta ja sen jälkeen oli varattu aika haastatteluja varten. Ensimmäisen ryhmän kohdalla saatiin neljä vapaaehtoista haastatteluun. Toisen ryhmän kohdalla haastateltiin kaikki seitsemän henkilöä, jotka olivat paikalla. Kolmas haastattelu tehtiin maaliskuussa, koska silloin saatiin sovittua aika asiakkaan kotiin. Miehiä oli vaikeaa saada enemmän haastatteluihin, koska naisia oli enemmän kokoontumisissa.

### 3.3 Tiedonkeruu ja analysointi

Haastatteluiden jälkeen aineisto tallennettiin tietokoneelle. Sen jälkeen aineisto litteroitiin heti, koska oli helpompaa muistaa henkilöiden nimet ja istumajärjestykset sekä muistettiin vielä heidän äänensä ja osattiin sitä kautta yhdistää vastaukset oikeisiin henkilöihin. Haastattelut litteroitiin Word- tekstinkäsittelyohjelmalla.

Aineiston litteroinnilla tarkoitetaan sanasanaista puhtaaksikirjoittamista. Se on tavallisempaa kuin päätelmien tekeminen suoraan tallenteista. Jos haastattelu ei ole kestänyt pitkään ja siinä on ollut vain muutama henkilö, silloin on helpointa tehdä päätelmiä suoraan tallenteista. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 138.) Aineistosta oli helpompaa tehdä johtopäätöksiä, kun kaikki aineisto oli litteroitu. Kolmen hengen ryhmästä litterointi oli helpointa tehdä, koska siinä ei puhuttu niin paljon päällekkäin.

Litterointi on hidasta ja työlästä. Se on eniten aikaa vievä vaihe tutkimuksen tekemisessä. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 140.) Ensimmäisen ryhmän haastattelun litterointi kesti seitsemän tuntia, toisen ryhmän haastattelun litterointi kesti kuusi tuntia ja kolmannen ryhmän haastattelun litterointi kesti kahdeksan tuntia. Litterointi oli hidasta, koska täytyi usein kelata tallennetta taaksepäin. Jos haastatteluissa oli puhuttu paljon päällekkäin tai hiljempaa, täytyi kuunnella monta kertaa tallennetta, jotta sai puheesta selvää.

Sisällönanalyysin avulla tarkastellaan kvalitatiivisin keinoin kerätyn tutkimusmateriaalin sisältöä. Se on tapa tarkastella vain tutkimusaineistoa, mutta ei käyttäytymistä. Tällä menetelmällä saadaan kerätty aineisto järjestetyksi johtopäätöksien tekoa varten, mutta ainoastaan sen avulla ei voida tehdä johtopäätöksiä. (Grönfors & Vilkkä 2011, 94.) Tässä tutkimuksessa käytettiin sisällönanalyysiä, joista tuloksiin on annettu suoria lainauksia haastateltavien vastauksista.

Sisällönanalyysissä tehtiin uudet tiedostot tekstinkäsittelyohjelmalla. Koottiin jokaisesta ryhmähaastattelusta teemoittain asiat omiin tiedostoihinsa. Tiedostoja tuli yhteensä neljä; työelämäosaaminen ja harrasteosaaminen, osaamisen jakaminen, oppiminen ja sukupolvien välinen yhteistyö. Sen jälkeen tulostettiin tiedostot ja alleviivattiin tärkeät asiat niistä ja koottiin tulokset.

## 4 TULOKSET

Tässä luvussa käydään läpi tutkimushaastatteluista saatuja tuloksia. Liitteessä kolme on mainittu haastateltavien ryhmäjaot.

### 4.1 Työelämäosaaminen ja harrasteosaaminen

Tutkimuksen mukaan ikäihmisillä on paljon osaamista maataloudesta, palvelualoilla työskentelystä, kotiäitinä ja emäntänä olemisesta, omaishoitajana olemisesta, lastenhoito- ja terveydenhoitoalalta, yrittäjyydestä, liikunta-alalta sekä ompelu/kutomonalta.

*”Lehemän lypsyä monta kymmentä vuotta.”* (Ryhmä 3. Henkilö C)

*”Ja kettutarhaa ja monenlaista.”* (Ryhmä 2. Henkilö D)

”Mulla oli kans, kun mä naimisiin menin niin tuota lapset tuli tiheään ja vähä oli lypsykarjaa ja vähä sikoja ja sitte rakennettiin ja laitettiin isompi sikahomma, että mulla oli siinä työ. Sitte X:n kutomossa kävin kiireapulaisena silloin kun niillä oli tilauksia ja ne ei kerinneet viimeistelemään, niin minä sitte olin väliin siellä ja puoliyöhön jotta mä sain urakan tehtyä. Mutta se oli vaan sellasta kausijuttusta että ei ei oikeen vakainaista että yhtenä talvena olin sillälaila, että vieraan töissä mä en oo muuta ollukkaan, että työtä on ollut vaikka lampahille jakaas, että sitä on ollu paljon.” (Ryhmä 3. Henkilö A)

Tuli ilmi, että moni heistä oli oman työn ohella hoitanut myös kotona olevaa maataloutta.

*”En minä tiedä, maatalon emäntänä minäkin olen ollut siinä työn ohella jonkun aikaa ja en mä tiedä, mä oon, miten mä sen sanoisin, olu sellanen joka paikan höylä...”* (Ryhmä 1. Henkilö D)

*”sitä samaa mitä täs mutta sithän mä oon kyllä monta vuotta hoitanu kettuja yksin omassa aivan yksin sillä lailla että oli pakko ottaa vastuu kaikesta. Aamulla aamulla tosiaan käyrä ensin syöttämässä ennen ku tuli tenava ensimmäiset tenavat puoli seittemältä hoitohon, käyrä tuolla kaharenkymmenen kilometrin päässä niitä syöttämässä.”* (Ryhmä 2. Henkilö D)

*”samaten kettuja hoitanu ja sitte kymmenen vuotta mattoja kutonu ja sitte ollu leipomolla ja sitä on kaikkea sopinu...”* (Ryhmä 2. Henkilö E)

*”Mä oon ollu monessa paikassa. Mä oon ollu mattokutomossa ja ompelimossa ja sitte laitosapulaisena ja sitte emäntänä... maanviljelijä.”* (Ryhmä 1. Henkilö C)

Moni haastateltavista oli toiminut myös omaishoitajana maatalouden ohella.

*”Sittenhän mulla on omaishoitoa, kuinka paljon, 56- vuodesta lähtien.”* (Ryhmä 3. Henkilö C)

*”Me ollaan kaikki omaishoitajia. Mun mieheni on vanhainkodissa ja oli kotona kauan.”* (Ryhmä 3. Henkilö A)

Ikäihmisten nuoruudessa on pitänyt osata paljon. Silloin ei ollut työntekoa helpottavia koneita.

*”Meillä oli ensin, ennenku mä tänne tulin käsinlypsyä ja sitte oli vaan se se se tavallinen kannukones, että ei...”* (Ryhmä 3. Henkilö C)

*”Silloin lypsettiin ihan käsin. Maanviljelyksessä siellä oli monenlaista”* (Ryhmä 1. Henkilö C)

*”Ja paljon raktorin ajoa. Mä menin ja rupesin ajamaan. En mä kyntää osaa mutta kiviä ajaa ja yleensä raktoria niinku ajaa ja.. joo ja sit puita hakea ja sillä tavalla niitä tommosia, mutta en minä kyntämään meny. En oo ajanu hevosta kun on kynnetty. Piti kotona ennen pitää nuorena hevosta turvasta kiinni, kun tehtiin perunavakoa, että meni suorax sitä minä oon tehenny. Isällä oli täällä se sahara, aina toisessa päässä penkkiä käännettiin se toisinpäin...”* (Ryhmä 3. Henkilö C)

Ikäihmiset harrastavat paljon monenlaisia asioita. Harrastuksiin kuuluu muun muassa kuvataidetta, erilaisia käsitöitä, puutarhanhoitoa, kirjoittamista, liikuntaa, jumppapiirissä käyntiä, kuorotoimintaa ja kansantansseja. Erityisesti käsityöt nousivat eniten esille.

*”No, käsitöitä on mukava teherä. No, kutomista ja virkkaamista ja ompelamista ja sen semmosta. Oon mä päiväpeitonkin virkannu ja vähä pienempää, liinaa, sukkien kutomista, niitä saisi kutoa vaikka kuinka kun on niin iso suku.”* (Ryhmä 3. Henkilö B)

*”Kansallispuku...Tuuterin-puku, jossa on niin kauheasti sitä ompelemista, ristipistoa ja... en mää ainakaan enää rupeais tekemään.”* (Ryhmä 3. Henkilö B)

*”Mullon hirveesti käsityö, mä käyn käsityöpiirissä, mulla on monenlaisia kankaankudontaa ja oon kutonu vaikka mitä pöytäliinoja ja sängynpeitteitä ja mä oon kutonu kaks puukangastaki ja teettäny niistä puuvun. Sitte tehny sellasta ku, se on sellasta harrangelityötä, nytkin mulla on iso liina meneillään. Sitten käsin sukkaa, lapasta ja kaulaliinaa ja kaikkea tällästä oon kutonu, niin jouluksikin oon kutonu, mä en tiä kuinka paljon kuon sukkaa ja tossuja. Sitten mä en muuta tekiskään.”* (Ryhmä 1. Henkilö C)

*”kaikki mitä kutomoalalle liittyy, värien kans, mallien kans, lankojen kans, se on niin monipuolista että kaikki ja sitte vielä hoitaa raha-asiat, laskutukset. X:n kans nekin kahestaan hoidettiin.”* (Ryhmä 2. Henkilö G)

Puutarhanhoito on myös tärkeä harrastus.

*”Mä rupesin siinä ympäristössä tekemään muutoksia, kun ei siinä tosiaan niitä kukkia ollu, siinä on nyt omenapuita aika paljo ja luumupuita ja kasvatan luumupuun taimia ja jaan noita perannan alakuja toisille ja ...puutarhaa tai vaihtelemma...”* (Ryhmä 3. Henkilö A)

*”Mää tykkään laittaa kukkia, minä kompostoin kaikki, meillä on koiria ja koirien jätöksetkin kompostoidaan, se on ekologista, en käytä apulantoja enkä mitään. omenapuitakin laittanut, niin ei muutakun perunajauhotehtaalta muutaman kuorman ruokamultaa, tosin rikkaruohosta mutta kyllä niistä pääsee erohon ja sitte samaten X:sta haettiin hevosensontaa ja, kaikkea sellasta eloperäistä.”* (Ryhmä 3. Henkilö A)

*”Ja omenapuuntainta, niin se istuttaa omaan omenapuuhun niitä ja ne lähtöö kasvamaan.”* (Ryhmä 3. Henkilö C)

## 4.2 Osaamisen jakaminen

Yleisesti vastausten perusteella toiset ikäihmiset eivät ole valmiita itse opettamaan tietojansa ja taitojansa. Vastausten perusteella työelämän taidot ainakaan maataloudessa ei ole enää tätä päivää.



*"Se on jo vähän taakse jäänyttä, ei ole tätä päivää enää."* (Ryhmä 3. Henkilö C)

*"Minä oon ainakin liian vanha opettamaan ketään."* (Ryhmä 2. Henkilö A)

*"Lehemänlypsyä ei enää pysty näyttämään, ku ei oo lehemää"* (Ryhmä 2. Henkilö G)

*"Ja toisaalta tuntuu ja nykyajan työtahissa, ei ne ehi sellasta, joilla on pienet lapset ja sellasta."* (Ryhmä 1. Henkilö B)

Myös työelämän asiat ovat erään haastateltavan mukaan taaksejäänyttä.

*"Bingo on taaksejäänyttä elämää, kova sana oli silloin. Ei nuoret ole kiinnostunut bingokerhosta"* (Ryhmä 2. Henkilö C)

Lisäksi todettiin harrastuksista, että ne ovat vähän kaukaisemmalta ajalta. Ja, että nykyään ei harrasteta niin kuin ennen. Ennen piti itse keksiä tekemistä ja että nykyään tietokoneet vievät liikaa aikaa harrastuksilta.

Todettiin myös, että on sellaisiakin joille osaamista voisi jakaa. Mietittiin yleisesti sitä, että ovatko he valmiita ottamaan apua vastaan.

*"Ainakin on niin paljon uusavuttomia."* (Ryhmä 3. Henkilö B)

*"Tietenkin vois ja voi kaikki mitä on tiedossa, kun ne vaan olis kiinnostunu. Se on niin hankalaa, jokainen osaa tehdä käsitöitä meistä kuka tahansa, mutta kun kangasta pitäis olla ne puut kangaspuut ja loimi siinä mitä siinä opettais, se olis muuten hyvä...vaikka ikäihmisillekin. jos nuoret ottais ja laittais niihin loimet..."* (Ryhmä 2. Henkilö G)

Esille tuli myös, että sukan kutomista olisi hyvää jakaa nuoremmille. Moni heistä kertoi, että voisi opettaa omille lapsille ja lapsenlapsille sukan kutomista. Erityisesti koettiin, että kantapäönteko olisi heille vaikeaa.

*"Tuo on ainakin yks mikä sukantikkuu mikä kans muahan joskus vähä oikeen suututtaa, kun ne nuoret ei osaa, että ajatellut että pitäis kansalaisopistolle antaa tällänen, että järjestetään tämmönen kurssi että tule opettelemaan sukantikkuuta."* (Ryhmä 1. Henkilö D)

Eräälle haastateltavalle oli tärkeää pitää yhteyttä aikaisemman ammattinsa puolesta muihin ikäihmisiin.

*”Tuota nyt sitte eläkeiässä tietysti tuosta ammatista johtuen niin muutama en mä mihinkään punaisen ristin ystäväpiiriin kuulu, mutta meillä on mieheni kanssa yhdessä ja sitte meidän ystävättäriensä kanssa yhdessä semmosia muutamia dementoituneita meidän lähipiiriin kuuluneita ihmisiä ja sitte muutenkin vanhuksia, joita on kuuusta kaheksaan joita yritetään käyä niin sanotusti kattomassa tai saamassa itelle lähinnä semmosia käy tapaamassa sellasta näkökulmaa et et.” (Ryhmä 1. Henkilö B)*

Erään haastateltavan mukaan kirjoittamista olisi hyvä jakaa.

*”Meinasin siihen vaan sanoa, että mulla on kirjoittaminen, oon kirjoittajapiirissä käynyt, se on sellanen jota haluais oö omille lapsillensa että nekin oppis laittamaan asioitansa paperille kyllä ne tietysti opiskelujen puitteissa näitä laittaa mutta niinku niitä elämänsä asioita.” (Ryhmä 1. Henkilö D)*

Eräs haastateltava on jakanut osaamistaan sellaisille, jotka lähtevät tekemään kansanparannustyötä ammatikseen.

*”Mä oon ollu täällä kansanparannuspuolella vaimoni kanssa pidetty kursseja. Ää, tuota Eurajoki on kait eteläisin ja Kuusamo on sitte pohjoisin ja tälle välille on monia erilaisia, siellä oli jäsenkorjausta ja energia ja kaukoparannuksia. Ne oli niille jotka lähtee tekemään tätä työtä ammatikseen, opettajana kursseilla.” (Ryhmä 1. Henkilö A)*

Puutarhan hoitoa olisi erään haastateltavan mukaan hyvä jakaa.

*”Kyllä tietysti, on kyllä sellasiakin jotka tykkäis ottaa oppia. No, 4 H:ssa voisi olla kyllä semmosia, asia niinku puutarhapuolenkin voisi tulla kattomaan, ku omenapuiden oksittamista ja niinku sellasta tai luumupuiden maahan laitto, ku mulla on taimia. Voisivat tulla kattoomaan ja saada taimia mukaansa, nythän on jänikset jyrksiny, mutta sehän ei siihen kuole, mutta siitähän tulee pensasmäinen vaan, saa leikkaamalla taas.” (Ryhmä 3. Henkilö A)*

### 4.3 Oppiminen

Tutkimuksessa selvisi, että ikäihmiset tarvitsisivat opetusta kännykän sekä tietokoneen käyttöön. Moni heistä oli ollut aikaisemmin kännykänopetuskurssilla. Ou-

doksuttiin ajatusta, että kaikki palvelut menevät sähköiseksi. Monikaan heistä ei osaa maksaa laskuja tietokoneen välityksellä. Selvisi, että myöskään kaikki eivät halua oppia tietokoneen käyttöä.

*"Kyllä mä tykkäisin tietokoneen ja kännykän käytön oikein."* (Ryhmä 2. Henkilö G)

*"Nyt kun nuo laskujen maksut ja muut menee näköjään ihan niinku tietokoneen kautta, kuka maksaa minun laskut sitte, minä en osaa."* (Ryhmä 1. Henkilö A)

*"Tietokonetta minä en enää ala opettelemaan."* (Ryhmä 3. Henkilö A)

*"Ei tarvi osata tietokonetta."* (Ryhmä 2. Henkilö D)

Ikäihmiset pitivät sosiaalista kanssakäymistä tärkeämpänä kuin tietokoneen käyttöä. Heille oli tärkeää, että sosiaaliset kontaktit säilyvät ja eivät halua kaiken siirtyvän tietokoneen välityksellä toimivaksi. He pitivät tärkeänä jutella omasta elämästään toisten ihmisten kanssa.

*"Sosiaaliset kontaktit on tärkeitä. Ei ole sosiaalista kanssakäymistä, kun tietokoneella vaan."* (Ryhmä 3. Henkilö C)

Kännykän käytössä oli soittaminen ja vastaaminen helpointa. Vaikeuksia eniten toi tekstiviestien vastaanottaminen ja lähettäminen. Vaikeaa oli myös puhelimen sulkeminen ja äänettömälle laittaminen.

*"Välillä mä vaihan puhelinta ja se on erilainen ja tekstin vastaanottaminen ja lähettäminen ja se kaipais sellasen ystävällisen ihmisen viereen että painappa tuota."* (Ryhmä 1. Henkilö A)

*"mullon justiin kanssa kännykän käytössä, että vaihettiin uus kännykkä. Mä osaan kyllä nyt jo, että kun lapset on opettanu ottaa vastaan viestiä, mutta lähettää en osaa, en."* (Ryhmä 1. Henkilö C)

*"No mä ne osaan kyllä, viestiä lähettää ja mutta tuota muuten sitten sen pelkästään sen sulkeminen ja äänettömälle laittaminen..."* (Ryhmä 1. Henkilö B)

Yhden haastateltavan mukaan oppimista olisi paljon. Tarvitsisi oppimista siivoamiseen ja niihin liittyviin apuvälineisiin. On myös tarvinnut paljon opetella itse. Myös tuli ilmi, että lampun vaihtamiseen tarvitsisi apua.

*”Kyllä, meillä paljon, meillä vanhemmilla on missä tarvitaan lisää tietoa, taitoa, osaamista.”* (Ryhmä 1. Henkilö A)

*”Siivoamisessa, mitä apuvälineitä siihen ois kaikkea.”* (Ryhmä 2. Henkilö G)

*”Kaikkea miesten töitä, esimerkiksi lampun vaihtaminen.”* (Ryhmä 2. Henkilö A)

#### 4.4 Sukupolvien välinen yhteistyö

Tässä tutkimuksessa ilmeni, että ikäihmiset olisivat valmiita jakamaan käsityötaitojansa nuorimmille sukupolville. Usea heistä totesi, että esimerkiksi sukan kutominen olisi hyvä osata ja monet heistä totesivatkin, että omille lapsilleen ja lapsenlapsilleen he voisivat sitä opettaa.

*”Kansallispuvut... Kyllähän, jos vaan on vastaanottavaista porukkaa niin kyllähän niitä tietysti olis aina sellasiakin asioita, jotka jälkipolvienkin olis hyvä saada oppia ja tehdä.”* (Ryhmä 3. Henkilö B)

*”Lastenlapsille opettaa kantapään tekoa.”* (Ryhmä 2. Henkilö A)

Tuli esille, että nuorempien olisi hyvä tietää omasta sukupuustaan.

*”Sitte mulla oli siinä sellanen, mitä mä pidin, niin ne siinä kaikkea täällästä kyseli: tiedättekö mistä isoisä, isoäiti on? Millon ne on menny naimisiin? Ja näitä. Näitä, lähisukupuita puhuin niitten kans, niin moni sano jäläkeenpäin, kyllä oli kiva, en mä oo ikään aatellu tuollasta. Eli nyt tämä, tämä, tämä tosiaan, tämä, jopa tämän niin suvun, ei isosukututkimus, vaikka muistaa mistä isänisä on kotosin.”* (Ryhmä 1. Henkilö A)

*”Edes sadan vuoden ajalta, mistä kukin on ja kuinka paljon niitä on ollut ja minkä nimisiä ja mitä he ovat tehneet elämässään työnään ja...”* (Ryhmä 1. Henkilö B)

*”Edes kahden sukupolven taakse. Ja siinähan tulisi myös ilmi, jos saan jatkaa, tulisi varmaan jossain yhteydessä ilmi näitä työtapoja ja tälläisiä.” (Ryhmä 1. Henkilö A)*

Tutkimuksessa tuli ilmi joitain perinteitä, joista ei olisi hyvä luopua.

*”Täällä on koululaisillekin hyvin tuo museo, että ne tuo luokkia sinne ja väliin ne pitää siellä semmosia lukkarin koulutuntia, niillä on vanhat vaatteet ja karttakepit ja kaikki sitten, jotta niinku Aleksis Kiven aikais-ta, sekin on niinku perinnettä, vanhaa.” (Ryhmä 3. Henkilö A)*

*”Joskus on ollu niitä perinneruokapäiviäkin museolla ja olis koulussa-kin kiva, kun ne ottais sinne jonkun perinneruuan sinne. Kyllä niiden pitäis oppia, ei ne syö, ei ne syö, kun ei niitä opeteta.” (Ryhmä 3. Henkilö A)*

Kysyttäessä tutkittavilta sukupolvien välisestä yhteistyöstä, esille nousi nuorten pahoinvointi sekä heidän käyttäytymisensä. Nuorison käyttäytyminen on muuttunut. Suuri huoli heidän voinnistaan nousi esille. Heidän käyttäytymisensä on muuttunut paljon väkivaltaisemmaksi, kuin mitä se oli ennen. Haastateltavat pohtivat sitä, että liian aikaisin laitetaan nuoret selviytymään yksin ja ottamaan vastuu omasta elämästään. Heidän mielestään myös nuorten syrjäytyminen ja alkoholin-käyttö on lisääntynyt. Korostettiin sitä, että kasvatuksen pitäisi lähteä kotoa.

Ikäihmisten mielestä myös vanhempien kunnioitusta pitäisi nuorempien sukupolvi-en arvostaa sekä toisten auttamista. Ei ole enää nuoria, jotka lähtisivät esimerkiksi vapaaehtoistyöhön. Esille nousi myös lepopäivän kunnioitus, että sunnuntain pitäisi olla kaikille pyhä.

Tuli myös ilmi, että nuorten sukulaisissa käynti on myös vähentynyt. Nykyaikana ei tunneta omia serkkujakaan. Ikäihmisille serkut ovat olleet tärkeitä.

Todettiin myös, että tietokoneet ovat tuoneet sellaisen lieveilmiön, että nykyajan lapset eivät enää leiki esimerkiksi käpylehmillä. Mielikuvitus ja ulkona kavereiden kanssa leikkiminen on vähentynyt selvästi. Lehmänlypsyä ei voi opettaa, koska ei ole enää lehmiä niin paljon. He totesivat myös, että nuoremmille sukupolville on vaikea opettaa sellaisia asioita, koska ennen asuttiin maaseutu ympäristössä. Siel-lä oli karjaa ja lammashakoja. Nyt asutaan enemmän kaupunkiympäristössä kuin

ennen. Ikäihmiset totesivat myös, että kaupunkilaislapset eivät varmaankaan tunne tavallisten havupuitten nimiä, viljalajeja, kukkia ja eläimiä.

Todettiin myös, että lapselle ei tarvitse olla kuin esimerkiksi jokin metsäretki, niin hän on tyytyväinen. Ei tarvitse olla esimerkiksi huvipuistoja. Lapsi valitsee itse yksinkertaisemman vaihtoehdon, jos hän saa itse valita. Monesti mennään liikaa vanhempien ehdoilla. Kun lapset viedään oikeaan elinympäristöön, niin he löytävät itse tekemistä. Ikäihmisten mielestä nykyaikana nämä puitteet puuttuvat.

## 5 YHTEENVETO

Tulosten mukaan ikäihmisillä on paljon osaamista maataloudesta, palvelualoilla työskentelystä, kotiäitinä ja emäntänä olemisesta, omaishoitajana olemisesta, lastenhoito- ja terveydenhoitoalalta, yrittäjyydestä, liikunta-alalta sekä ompelu/kutomoyalta.

Tutkimuksessa ikäihmiset toivat ajatuksiaan esille tiedon jakamisesta nuoremmille sukupolville, mutta eivät ole itse valmiita jakamaan tietojaan ja taitojaan. Moni heistä vähätteli osaamistaan, vaikka osaamista oli paljon. Todettiin yleisesti, että he ovat liian vanhoja opettamaan nuorempia sekä heidän mielestään tiedot ja taidot eivät ole enää nykypäivää. Maatalouden työt eivät enää vastaa nykyaikaa, koska työt ovat enemmän koneellistuneet. Lisäksi asutaan enemmän kaupunkiympäristössä kuin ennen. Erään vastauksen mukaan kaikki nuoremmat eivät ole ikinä nähneet edes lehmää. Joitain asioita he kyllä voisivat jakaa nuoremmille sukupolville. Näistä erityisesti käsityötaidot nousivat esille. Pidettiin tärkeänä, että nuoremmat osaisivat kutoa esimerkiksi sukkiä. Sukantekokurssia ehdotettiin pidettäväksi kansalaisopistossa. Moni ikäihmisistä oli opettanut lapsilleen ja lapsenlapsilleen sukan kutomista.

Ikäihmisistä moni oli käynyt kännykänopetuskurssin. Se on monia helpottanut puhelimen käytössä, mutta edelleen on tarvetta opetukselle. Silloin on varsinkin vaikeuksia, jos on vaihtanut uuteen puhelimeen. Paljon on myös sellaisia miesten töitä, joissa apua tarvitsisi. Esille nousi lampun vaihtaminen. Jotkut ikäihmisistä on joutunut opettelemaan tekemään kaikkea, koska esimerkiksi ovat jääneet leskiksi. Tietokoneen käytössä mielipiteet jakautuivat. Toisten mielestä ei tarvitse osata koneenkäyttöä, mutta toiset olisivat valmiita sitä opettelemaan.

Ikäihmiset ovat huolissaan nuorison pahoinvoinnista, joka näkyy liikana alkoholinäyttönä ja väkivaltaisena käyttäytymisenä. He painottavat kodin vastuuta kasvatamisesta. Joidenkin ikäihmisten mielestä opettajat ovat koulussa lujilla ja varmasti vaihtavat ammattiakin. Vastauksista ilmeni myös, että joissain kouluissa on hyvinkin asiat, että ei ole ollut väkivaltaista käyttäytymistä. Ilmeni myös, että nuorten olisi hyvä tietää omasta sukupuustaan sekä perinneruoista.

Omia ehdotuksia sukupolvien välisestä yhteistyöstä ovat metsäretket, joissa ikäihmiset voisivat opettaa nuorimmille esimerkiksi puiden nimiä ja muutoinkin olla heidän kanssaan luonnossa. Ikäihmiset voisivat käydä nuorempien kanssa tutustumassa jossakin maatilalla, joissa he näkisivät maatalan eläimiä ja työtapoja. Museossa käynti olisi myös nuoremmille kokemus ikäihmisten kanssa. Perinneruoista mielestäni olisi myös hyvä nuorempien tietää. Niistä voisi järjestää jonkin kurssin, joihin osallistuisivat sekä ikäihmiset että nuoremmat yhtä aikaa. Joitain liikuntapaikkoja voisi tehdä esimerkiksi uimahalliin tai keilahalliin.



## LÄHTEET

- Aijjoos-kumppanuushanke. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. [Viitattu 12.3.2013]. Saatavana: <http://www.aijjoos.fi/>
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. 4. uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.
- Alhanen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O-P., Kangas, M., Soini, T. & Soininen, J. 2011. työnohjauksen käsikirja. Helsinki: Tammi.
- Colliander, A., Ruoppila, I. & Härkönen, L-K. 2009. Yksilöllisyys sallittu: Moninaisuus voimaksi työpaikalla. Jyväskylä : PS-kustannus
- Eskola, A., Hakala, R., Liljeström, S. & Raatikainen, L. 2005. Töissä yrityksessä: Yritystoiminnan työtilanteet. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Grönfors, M. & Vilkkä, H. 2011. Laadullisen tutkimuksen kenttätömenetelmät. [Verkkokirja]. Hämeenlinna: SoFia-Sosiologi-Filosofiapu Vilkkä, 2011.[Viitattu 17.3.2013]. Saatavana: [http://vilkka.fi/books/Laadullisen\\_tutkimuksen.pdf](http://vilkka.fi/books/Laadullisen_tutkimuksen.pdf)
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hätönen, H. 2011. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen II. Helsinki: Educa-instituutti Oy.
- Isoherranen, K., Rekola, L. & Nurminen, R. 2008. Enemmän yhdessä: moniammatillinen yhteisö. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Juusela, T. & Lillia, T. & Rinne, J. 2000. Mentoroinnin monet kasvot. Helsinki: Yrityskirjat.
- Jylhä, M. & Ulvila, T. 2011. Ikäihminen ryhmänohjaajana: ohjaajien ja ryhmäläisten kokemuksia ryhmän toiminnasta. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan yksikkö, vanhustyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
- Kiviranta, R. 2010. Onnistu eri-ikäisten johtamisessa. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Latvala, M. & Lievonen, H. 2012. Toimiva ikäneuvola ikäihmisten näkökulmasta kuntayhtymä Kaksineuvoisen alueella. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan yksikkö, vanhustyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
- Luhtala, M-N. & Salminen, M. 2010. Ikäihmisen alkoholinkäytön puheeksi ottaminen: IkäHoli-lomakkeen kehittäminen Aijjoos-kumppanuushankkeelle. Seinäjo-

en ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan yksikkö, vanhustyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Lyyra, T-M., Pikkarainen, A. & Tiikkainen, P. 2007. Vanheneminen ja terveys. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Mukkala, H. 2011. Ikäihminen kehittäjänä mallin ja ennaltaehkäisevän työn juurtuminen: Aijjoos- hankkeen tulokset ja ideat järjestöjen, seurakunnan ja yksityisen sektorin toimijoiden arvioimana. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan yksikkö, vanhustyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Nevala, M-L. 2010. Ikäihminen kehittäjänä. 2. uudistettu painos. Esite. Seinäjoki: I-PRINT OY.

Nevala, M-L. 2010. Ikäihminen kehittäjänä. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan yksikkö, sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Nonaka, I. & Takeuchi, H. 1995. Knowledge-creating company : how Japanese companies create the dynamics of innovation. New York : Oxford University Press.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 7.7.2003. Ikääntyminen kansainvälisen ja kansallisen toiminnan kohteena. [Verkkosivu]. [Viitattu 26.3.2013]. Saatavana: <http://pre20031103.stm.fi/kvt/suomi/ikaanrap.htm>

Tilastokeskus. 12.3.2012. Suuret ikäluokat eläkeiässä. [Verkkosivu]. [Viitattu 10.3.2013]. Saatavana: [http://www.stat.fi/artikkelit/2012/art\\_2012-03-12\\_001.html](http://www.stat.fi/artikkelit/2012/art_2012-03-12_001.html)

Työterveyslaitos. 21.6.2010. Työpaikan osaamiskartoitus. [Verkkosivu]. [Viitattu 10.3.2013]. Saatavana: [http://www.ttl.fi/fi/terveys\\_ja\\_tyokyky/tykytoiminta/erilaisia\\_keinoja/Sivut/tyopaikan\\_osaamiskartoitus.aspx](http://www.ttl.fi/fi/terveys_ja_tyokyky/tykytoiminta/erilaisia_keinoja/Sivut/tyopaikan_osaamiskartoitus.aspx)

Urhonen, A-M. 2011. Ennaltaehkäisevä työ arkipäivän työvälineeksi: työntekijöiden arvioita AIJJOOS- hankkeen ideoiden juurtumisesta kotihoitoon. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan yksikkö, vanhustyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Pennala, E. 2010. Ikääntyvät ja arjen teknologia. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan yksikkö, vanhustyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Viitala, R. 2005. johda osaamista!: osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Viitala, R. & Jylhä, E. 2004. Menestyvä yritys: Liikeosaamisen perusteet. 5.-6. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Virta, M. 11.3.2012. Knowledge Sharing between Generations in an Organisation - Retention of the Old or Building the New?. Lappeenrannan teknillinen yliopisto. Kauppatieteellinen tiedekunta. Väitöskirja.

Virtainlahti, S. 2009. Hiljaisen tietämyksen johtaminen. Helsinki: Talentum Media.

# LIITTEET

## **Liite 1. Haastattelurunko**

### **1. TAUSTATIEDOT**

-nimi

-ikä

-koulutus

-kotikunta

-missä ollut työssä

-kuinka kauan ollut eläkkeellä

### **2. OSAAMINEN** - millaista osaamista haastateltavilla on?

työelämäosaaminen ja harrasteosaaminen

- mitä osaamista työhistorian puitteissa on?
- mitä osaamista harrastusten puitteissa on?

### **3. OSAAMISEN JAKAMINEN** – kenelle osaamista haluttaisiin jakaa ja miten?

- onko sellaisia ikäryhmiä, joille olisi hyödyllistä jakaa teidän osaamista?
- missä ja miten osaamista voisi jakaa? Kerhot? Koulut?

### **4. OPPIMINEN** – mitä uutta haluttaisiin oppia?

- onko teillä jotain sellaista, mitä haluaisitte, että teille opetetaan?
- onko jotain sellaista jokapäiväiseen elämään liittyvää, joihin tarvitsisitte opetusta?

### **5. SUKUPOLVIEN VÄLINEN YHTEISTYÖ** – millaista ja miten?

- mitä näette, että nuorempien sukupolvien olisi hyvä osata?
- mitä haluaisitte heidän osaavan?
- miten näitä asioita voisi heille opettaa?
- perinteet, kulttuurit?
- mitä kaupunkilaislapsille voisi opettaa?

**Liite 2. Suostumus****SUOSTUMUS**

Annan suostumukseni, että haastattelusta saatua tietoa voidaan käyttää luottamuksellisesti aineistona opinnäytetyötä varten. Opinnäytetyö liittyy ikäihmisten osaamisen kartoittamiseen Aijjoos-hankkeen ikäihmisten keskuudessa.

\_\_\_\_/\_\_\_\_/2013 \_\_\_\_\_

**Liite 3. Ryhmäjako****Ryhmä 1. Lappajärvi**

Henkilö A. Ikä 78 vuotta

Henkilö B. Ikä 74 vuotta

Henkilö C. Ikä 75 vuotta

Henkilö D. Ikä 64 vuotta

**Ryhmä 2. Kauhava**

Henkilö A. Ikä 78 vuotta

Henkilö B. Ikä 68 vuotta

Henkilö C. Ikä 71 vuotta

Henkilö D. Ikä 71 vuotta

Henkilö E. Ikä 73 vuotta

Henkilö F. Ikä 75 vuotta

Henkilö G. Ikä 75 vuotta

**Ryhmä 3. Evijärvi**

Henkilö A. Ikä 75 vuotta

Henkilö B. Ikä 75 vuotta

Henkilö C. Ikä 75 vuotta