

**PALONIEMI SUSANNA (2003). Iän merkitys ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä**

Artikkelissa tarkastellaan iän ja ikääntymisen merkitystä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä työssä työntekijöiden ikäkäsityksiä analysoimalla. Yhteensä 43 24–62-vuotiasta työntekijää pohti yksilö- ja ryhmähaastatteluissa omaa osaamistaan ja sen kehittämistä elämänsä aikana ja omassa työyhteisössään.

Ikä sai tulosten perusteella ristiriitaisia ja erilaisia merkityksiä. Voimakkaimmin korostui iän merkityksettömyys: työssä käytettävää osaamista ja sen kehittämistä pidettiin iästä riippumattomana. Ikä tuli kuitenkin merkitykselliseksi muiden tekijöiden kautta. Keskeisimmiksi nousi esiin myönteinen, kokemuksen karttumiseen ja persoonalliseen kasvuun sidonnainen ikäkäsitys. Iän kielteinen merkitys osaamisessa tuli esiin eläkehakuisuuden sekä iän ja työ- ja toimintakyvyn välisen suhteen tarkasteluna. Merkitykselliseksi ikä tuli juuri tässä ajassa, jolloin eri-ikäisten työntekijöiden osaamisen vahvuudet painottuvat eri tavoin.

Ristiriitaiset osaamiseen ja oppimiseen liitetyt ikäkäsitykset haastavat perinteisen ikämäärittelyn ja asettavat ikääntyvän työntekijän elämänvaiheen neuvottelun kohteeksi. Ikäkäsitysten monimuotoisuus antaa edelleen aihetta työelämän ikäystävällisen henkilöstöpolitiikan ja johtamisen kehittämiseen ja haastaa jakamaan eri-ikäisten työntekijöiden osaamista työyhteisöissä. Tämä edellyttää sekä työntekijän voimavaroihin että työn organisointiin kohdistuvaa yhteistoiminnallista kehittämistyötä.

**PALONIEMI SUSANNA (2003). The role of age in the development of professional skills.**

The author discusses the role and importance of age and aging in the development of professional skills in workplaces by analyzing workers' opinions about age. 43 workers, aged 24–62, were interviewed singly or in groups, reflecting upon the development of their own skills during the course of their life and within their own workplace community.

The results show that people give different and conflicting meanings to age. The most prominent view was that age does not matter: people believed that the development of professional skills was independent of age. However, age became meaningful through other factors. Here the most essential conception of age to emerge was a positive one, linked to accumulating experience and personal growth. Negative effects of age on professional skills were connected to gravitating towards early retirement and reflections upon the relationship between age and the ability to work and function. People also felt that age is particularly important today, when the skills of variously aged workers are valued differently.

Conflicting conceptions of age as it relates to competence and learning challenge our traditional definitions of age and allow us to discuss the stage of life of an aging worker. Furthermore, the range and variety of conceptions about age provide further reason to develop age-friendly personnel policies and management practices within workplaces and challenge us to share and distribute within workplaces the competencies of workers of different ages. To achieve this, we need collaborative

development work targeting both the resources of workers and the organization of labor.