

# ELÄKKEELLE JÄÄMINEN JA TYÖURAN PIDENTÄMINEN JULKISELLA SEKTORILLA



**KEVA-ETNOGRAFIA**

Samil Aledin  
15/30 Research Oy  
12.6.2013



# Sisältö

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Avaintuloksia</b>                                     | <b>3</b>  |
| <b>Tutkimuksen tavoite ja tiedonkeruu</b>                | <b>4</b>  |
| <b>Tutkittavat kokonaisuudet</b>                         | <b>8</b>  |
| Kokemuksia työnteosta eläkeiän kynnyksellä               | 9         |
| Työuraan liittyviä odotuksia ja toiveita                 | 11        |
| Asema työyhteisössä                                      | 12        |
| Ajatuksia eläkkeelle siirtymisestä                       | 13        |
| Syitä eläkkeelle jäämiseen                               | 15        |
| Syitä työurien pidentämiseen                             | 17        |
| Puolison ja muiden läheisten vaikutuksia eläkepäätöksiin | 19        |
| Eläkeasian käsittely työpaikalla - Työntekijät           | 20        |
| Eläkeasian käsittely työpaikalla - Työnantajat           | 21        |
| <b>Yhteenveto 1: Eläkkeelle jäämisen timantti</b>        | <b>23</b> |
| <b>Yhteenveto 2: Työurien jatkamisen timantti</b>        | <b>24</b> |

# ELÄKKEELLE JÄÄMINEN JA TYÖURIEN PIDENTÄMINEN - AVAINTULOKSIA

## 1) VIIMEISTEN TYÖVUOSIEN KOKEMINEN JA ASEMA TYÖYHTEISÖSSÄ

- ▶ Viimeisinä työvuosina toivotaan toimenkuvan pysyvän mahdollisimman pitkälti ennallaan tuttuna ja turvallisena.
- ▶ Tietotekniikan käyttöön liittyvät uudet asiat ja varsinaista työnsisältöä (esim. erilaiset kirjalliset raportoinnit) tukevat työtehtävät aiheuttavat ärsytystä.
- ▶ Ennen eläkkeelle jäämistä toivotaan ihannetapauksessa toimenkuviin kevennystä. Osa valitseekin osa-aikaisuuden, jos saa siihen mahdollisuuden.
- ▶ Työntekijän kokema arvostus riippuu toimialasta ja työyhteisöstä. Tieto-taito -intensiivisillä aloilla (mm. sairaanhoito) koetaan, että omaa työtä arvostetaan. Suorittavissa ja huoltavissa tehtävissä työskentelevät ovat vähemmän varmoja tekemänsä työnsä arvostuksesta.

## 2) ELÄKKEELLE JÄÄMISEN SYITÄ

- ▶ Ennen kaikkea terveydelliset syyt saavat työntekijän jäämään eläkkeelle määräaikana tai sitä ennen. Toisinaan runsaat poissaolot johtavat toimen muuttamiseen osa-aikaiseksi ennen eläkeikää.
- ▶ Jos työtä ei koeta haastavana ja osaamista hyvin vastaavana, valitaan helpommin eläkkeelle jääminen etenkin, kun työssä jaksaminen alenee iän myötä.
- ▶ Eläkkeelle jäädään mielellään, kun koetaan, että oma velvollisuus työnantajaa ja suomalaista yhteiskuntaa kohtaan on täytetty.
- ▶ Eläkkeelle jäämisen päätöstä helpottavat lopunajan haasteettomat ”räppiäistyöt” ja työnantajan olematon kiinnostus työntekijän tekemisiin.
- ▶ Puolison vaikutus työntekijän eläkepäätökseen on lähinnä välillinen. Päätöksentekoa pidetään työntekijän omana asiana, ja tuetaan hänen tekemäänsä päätöstä. Kuitenkin, jo eläkkeellä oleva puoliso saattaa ohjata päätöstä kohti eläkkeelle jäämistä yhteisen laatuajan motivoimana.

## 3) TYÖURIEN JATKAMISEN SYITÄ

- ▶ Hyvä fyysinen ja psyykinen työkuunto on perusta työurien jatkamiselle. Työurien jatkaminen kiinnostaa, jos terveydentilan lisäksi työ koetaan haastavana ja tyydytystä tuovana sekä työyhteisölle lisäarvoa tuottavana.
- ▶ Ellei ole terveydellisiä ongelmia, taloudellinen kannustin vaikuttaa työurien jatkamiseen. Muutamastakin lisävuodesta kertyvää lisää eläkkeisiin pidetään hyvänä.
- ▶ Raskaimmissa ammateissa toimenkuvan räätälöity keventäminen ja kirjallisista raportoinneista ”siistiminen” edesauttavat työurien jatkamista.
- ▶ Työuria pidennetään myös velvollisuudentunnosta työnantajaa ja omaa toimea kohtaan siirtymällä eläkkeelle vasta, kun pätevä seuraaja on löytynyt.

## 4) ELÄKEASIAA KOSKEVA VUOROVAIKUTUS TYÖNTEKIJÄN JA TYÖNANTAJAN VÄLILLÄ

- ▶ Eläkkeelle siirtymisen ja työurien jatkamisen tematiikka käsitellään yleisimmin kehityskeskustelujen yhteydessä.
- ▶ Kehityskeskustelukäytännöstä huolimatta eläköitymisasiaa kuvaavat työntekijävetoisuus, henkilökohtaisuus ja suunnitelmallisuuden puute.
- ▶ Esimiehillä ei ole tapana kannustaa työntekijää suuntaan tai toiseen, vaan eläkeasiaa pidetään pitkälti työntekijän omana ilmoitusasiana. Osassa työkuultuureissa eläköitymiseen liittyviä kyselyjä pidetään jopa epäsovinnaisena uteluna, johon ei ryhdytä.
- ▶ Sekä työntekijä että työnantaja ovat omaksuneet ”ilmoituskäytännön” eläkkeelle jäämisessä, ja eläköitymissuunnitelmia esim. 2-5 vuoden aikaperiodilla ei juurikaan tehdä.
- ▶ Kustannustaloudellisista syistä ei ole tapana pyytää työntekijöitä jatkamaan työuriaan. Eläkkeelle jäänyt työntekijä antaa työnantajalle mahdollisuuden säästöihin ja työn jakamiseen luonnollisen poistuman kautta. Tämä saattaa olla myös eräs syy vähempään kiinnostukseen pidempiaikaista eläköitymissuunnittelua kohtaan.

# Tutkimuksen tavoite ja tiedonkeruu

# Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää eläkkeelle siirtymässä olevien suomalaisten elämää, heidän ajatuksiaan ja tunteitaan työssä olemisesta, eläkkeelle siirtymisestä sekä eläkkeelle jäämisen eteenpäin siirtämisestä. Vastauksia haetaan mm. seuraavia kysymyksiin:

- Millä tavoilla eläkeikää lähestyvät kokevat työnteen / työssä olemisen?
- Mitä odotuksia ja toiveita eläkeikää lähestyvällä työntekijällä on työuransa suhteen?
- Miten eläkeikää lähestyvät kokevat asemansa työyhteisössä?
- Millä tavoilla eläkeikää lähestyvät kokevat eläkkeelle siirtymisen?
- Mistä lähtökohdista valitaan eläkkeelle jääminen?
- Mistä lähtökohdista työuria pidennetään?
- Millä tavoilla puoliso ja muut läheiset vaikuttaa työntekijän eläkkeelle jäämistä koskevaan päätöksentekoon?
- Miten eläkkeelle jäämisen ja työurien pidentämisen teemoja käsitellään työnantajan ja työntekijän välillä?

# Tutkimuksen tiedonkeruu

- Tutkimuksen empiirinen aineisto kerättiin kymmenessä (10) etnografisessa tutkimuksessa, jotka toteutettiin huhti- ja toukokuun aikana 2013.
- Tutkimushaastattelut taltioitiin digitaalisella videokameralla.
- Valtaosaan tutkimuskeskusteluista osallistuivat eläköityvän (= muutaman vuoden sisään eläkkeelle jäävän) tutkittavan lisäksi myös tutkittavan esimies ja puoliso.
- Tutkittavat työskentelivät pääkaupunkiseudulla (Helsinki, Espoo, Vantaa) ja Porvoossa.
- Tutkimusprosessin kulku on kuvattuna seuraavalla sivulla.

## **Tutkittavat:**

Terveyskeskuslääkäri (haastateltiin tutkittava, esimies, puoliso)

Sairaanhoitaja/leikkaussali (tutkittava, esimies)

Laitosapulainen/siivooja (tutkittava, esimies, puoliso)

Lastenhoitaja (tutkittava, esimies, puoliso)

Opettaja (tutkittava, puoliso)

Yliaktuaari (tutkittava, esimies, puoliso)

Sihteeri (tutkittava, esimies, puoliso)

Maanmittaaja (tutkittava, esimies)

Poliisi (tutkittava, esimies)

Pappi (tutkittava, esimies, puoliso)

# Tutkimusprosessin kulku

## AAMU Töihin lähtö

- Tavataan tutkittava tämän kotona
- Henkilön tausta ja työshistoria
- Ajatuksia ja tunteita **töihin lähdöstä**
- Töihin lähtemisen ja töissä käymisen myönteiset ja kielteiset puolet **20 min**
- Matkataan autossa/ bussissa tutkittavan työpaikalle

## TYÖPAIKKA Omat ja esimiehen ajatukset

- Työpaikalla tutkittava esittelee työ- ja “asiointi”pisteensä
- Spontaanit ajatukset **työn sisällöstä ja omasta roolista** osana työyhteisöä **30 min**
- Lyhyt esimiehen haastattelu **10 min**
- Tutkija poistuu työpaikalta

## KOTONA Omat ja perheenjäsenten ajatukset

- Tutkija hakee tutkittavan työpaikalta
  - Tunteet
  - Myönteiset ja kielteiset asiat
- Tutkittavan haastattelu kotona:
  - Käsityksiä, odotuksia ja toiveita **eläkkeelle siirtymisestä 20 min**
- Perheenjäsenen haastattelu; tutkittavan eläkkeelle siirtyminen; ajatuksia, seurauksia **10 min.**

# Tutkittavat kokonaisuudet



# Kokemuksia työnteosta eläkeiän kynnyksellä 1/2

- Tutkimuksen alussa tutkittavat kertoivat työhistoriastaan sekä ajatuksiaan ja kokemuksiaan työn tekemisestä eläkeiän lähestyessä. Työn kokemisessa mielekkääksi on olennaista työn ja ammattitaidon vastaavuus. Työn hektisyys ja tietotekniikan käyttö koettelevat eläköityviä työntekijöitä.
- Tutkittavat nostivat esille seuraavia myönteisiä asioita työnteosta:
  - **Antoisa ja haastava työ.** Työssä viihdytään ennen kaikkea antoisan työn sisällön takia. Antoisassa työssä saa esim. hyödyntää monipuolisesti ydinosaamistaan ja kehittää asioita. Myös vuorovaikutuspinnat vaikuttavat työn antoisuuteen.
    - Esim. terveyskeskuslääkäri kokee työnsä vaativana ja pitää potilaita ”kivoina”.
  - **Mukava työyhteisö.** Mukava työporukka lisää viihtyvyyttä; vaikka aina tehtävät eivät olisikaan mukavia, niin miellyttävä työilmapiiri saa työntekijän viihtymään.
  - **Mahdollisuus vaikuttaa itse.** Työhön suhtaudutaan myönteisesti, jos sen tekemiseen voi vaikuttaa itse mahdollisimman paljon.
    - Esim. Leikkaussalihoitaja suunnittelee leikkaukset itse varasuunnitelmineen.
  - **Vapaus ja nautinto.** Kypsemällä iällä osa nauttii työstään uudella tavalla, ja kokee olevansa kypsä toteuttamaan ammattiaan vapaammin.
    - Esim. pappi kokee voivansa tehdä työtään vapautuneemmin kuin nuorempana.
- Työn tekeminen sisältää seuraavia kielteiseksi koettuja tekijöitä:
  - **Työnteon hektisyys.** Riippumatta toimialasta työntekoon liittyvä kiire ja stressi ovat yleisesti koettuja työnteon varjopuolia.
    - Esim. nykyään selvästi useampi leikkauspotilas päivää kohti.
    - Esim. papilla oli neljänä päivänä ja kuudet hautajaiset.

# Kokemuksia työnteosta eläkeiän kynnyksellä 2/2

- Työn tekeminen sisältää seuraavia kielteiseksi koettuja tekijöitä (jatkoa):
  - **Tietotekniikan käyttö.** Olennainen tekijä hektisemmäksi koetussa työssä on tietotekniikan käyttö, ja sen sisältämät hankaluudet.
    - Tietokoneen käyttö vie aikaa; ”vanha koira ei välttämättä halua oppia uusia temppuja”.
    - Esim. poliisilla menee enemmän aikaa uuden tietotekniikan omaksumiseen kuin nuoremmilla.
  - **Työntekoa tukevat työtehtävät häiritsevät.** Vaikka työstä pidettäisiin yhtä paljon kuin nuorempanakin, lisääntyneet usein tietokoneella tehtävät velvollisuudet aiheuttavat ärtymystä.
    - Lisätehtäviä (kirjaamisia, raportointeja) vaaditaan tietokoneen kanssa; työskentely tietokoneen kanssa ärsyttää; esim. lastenhoitajalla ei jää mielestään riittävästi aikaa lapsille aikaa.
  - **Avustavien resurssien heikkeneminen.** Loppuvuosina kohdattavat muutokset eivät välttämättä miellytä ja vaikuttavat työmotivaatioon.
    - Esim. terveyskeskuslääkäri koki työresurssien kutistuneen, koska hänellä ei ollut enää työparina omaa hoitajaa, vaan käyttöön oli otettu ”listamalli”.
  - **Haasteettomat tehtävät / Tyhjän panttina olo.** Yksipuolinen toimenkuva saa työntekijän tekemään vain velvollisuutensa ja odottelemaan eläkettä.
    - Esim. siivoojalla kaventunut työn sisältö, jossa siivotaan pelkästään huoneita eikä jutustella vanhusten kanssa kuten ennen.
    - Esim. yliaktuaari ei saa kompetenssiaan vastaavaa työtä, ainoastaan arkistointia ja turhauttavia ”erikoisselvityksiä”, joita organisaatiossa on jo tehty.
  - **Vastaanotetun tiedon runsaus.** Runsaan tietotulvan joukossa on myös myös tärkeitä viestejä, jotka vaativat reagointia.
    - Esim. sihteerin mukaan Vantaan kaupungin tiedottaja suodattaa tietoa ennen kuin lähettää sitä eteenpäin, mutta se ei tunnu riittävän.

# Työuraan liittyviä odotuksia ja toiveita

- Seuraavaksi keskusteltiin tutkittavien kanssa työuran nykyvaiheeseen liittyvistä odotuksista ja toiveista. Lisäksi, tutkittavia pyydettiin luonnehtimaan ”ihannetyöpaikkaansa” tässä vaiheessa työuraa.
- Eläköitymiseen valmistautuvien työntekijöiden odotukset ja toiveet kohdistuvat seuraaviin asioihin:
  - **Toimenkuvien pysyvyys.** Etenkään tässä vaiheessa ei haluta muutoksia, vaan halutaan tasaista jatkuvuutta.
    - Esim. lastenhoitaja ei haluaisi enää uusia työkavereita, koska tiimityössä erilaiset ihmistyytit vaikuttavat myös yksilön oman työn sisältöön.
  - **Kevennystä työnsisältöön.** Toimenkuvien järjestelyillä voitaisiin ohjata lopunajan työpäiviä hieman kevyemmiksi.
    - Esim. poliisi toivoo kevyempiä toimistotöitä kenttäkomennusten sijasta ennen eläkkeelle jäämistä. Tutkimustyö, jossa voi käyttää kokemustaan, olisi hyvä vaihtoehto.
  - **”Honorable ending” - kunniallinen lopetus.**
    - Osa haluaa kunniallisen lopetuksen pitkän työuran päätteeksi.
- Ihannetyöpaikan kuvaukset myötäilevät pitkälti työuraan liittyviä odotuksia:
  - **Tuttu ja turvallinen oma työ.** Toimenkuvan halutaan säilyvän samassa muodossa; mitään ei tarvitse ottaa pois, mutta ei myöskään lisätä.
    - Esim. siivooja haluaisi olla samalla osastolla loppuun asti ilman ”tarvetta hyppiä moneen paikkaan”.
  - **Mahdollisuus keskittyä olennaiseen työn sisältöön.**
    - Esim. lastenhoitaja ja leikkaussalihoitaja haluavat pois ”sihteerin hommista” ja keskittyä lapsiin ja potilaisiin.
  - **Työn raskauden karsiminen.**
    - Esim. ”toimistopoliisit”, kts yllä.
  - **Toimivat työjärjestelyt.** Joskus vanhat toimintamallit koetaan parempina ja niitä kaivataan takaisin.
    - Esim. terveyskeskuslääkäri haluaisi takaisin parityömallin (parina ”oma” sairaanhoitaja”) nykyisen listamallin sijasta. Huonosti toimiva järjestely vaikutti työmotivaatioon ja eläkepäätökseen.
  - **Kivat työkaverit.** Ihanteellisessa työyhteisössä on ymmärrettävästi mukavat työkaverit.
    - Esim. maanmittaajalla työkaverit auttavat viihtymään töissä, vaikka työtehtävät eivät ole aina mukavia.

# Eläköityvän työntekijän kokema asema työyhteisössä

- **Tutkittavat kokivat asemansa työyhteisössä vaihtelevasti. Eläköityville on tärkeää, että heidän työnsä huomataan, ja että sitä arvostetaan. Kokemuksensa myötä he toimivat työpaikoillaan monenlaisina tietopankkeina.**
- Eläköityvät työntekijät kokevat asemansa työpaikoillaan seuraavilla myönteisillä tavoilla:
  - **Substanssietopankki.** Eläköityvillä työntekijöillä on usein merkittävä asiantuntemus ja kokemus alastaan ja ympäristöstään.
    - Esim. leikkaussalihoitaja voi jakaa tietoa nuoremmilleen leikkausten suunnittelusta.
    - Esim. terveyskeskuslääkäri on urauurtava seksuaali- ja ehkäisyneuvonnan kehittäjä.
    - Esim. maanmittaaja jakaa käytännön tietojaan myös työkavereilleen.
    - Esim. lastenhoitaja tuntee alueiden perheet hoidettuaan perheiden muitakin lapsia.
  - **Operatiivinen tietopankki.** Pidemmän töissä olleelle henkilölle voi muodostua operatiivisia rooleja pitkän työiän myötä.
    - Esim. lastenhoitaja kertoi olevansa työpaikallaan eräänlainen varastonhoitaja, joka tietää erilaisten tavaroiden sijainnit
  - **Kokemus olemisesta osa työyhteisöä.**
    - Hyvään työporukkaan on mukava kuulua.
- Eläköityvät työntekijät kokevat asemansa työpaikoillaan seuraavilla kielteisillä tavoilla:
  - **Tehdyn työn arvostuksen puute.** Osa kokee, ettei heidän työtään enää arvosteta eikä heidän osaamistaan hyödynnetä.
    - Esim. siivoojaa kokee itsensä nykyään toisen luokan kansalaiseksi, koska toimenkuva on nykyisellään rajattu pelkästään siivoamiseen (ennen mm. sairaanhoitajien auttamista ja potilaskontakteja).
    - Esim. yliaktuaari tuntee itsensä ulkopuoliseksi, koska esimies ei kysele hänen työstään eikä osoita kiinnostusta hänen tekemisiinsä.
  - **Epäilyttävä työresurssi.** Iäkkäämmän työkaverin työpanosta tai jaksamista saatetaan epäillä.
    - Esim. papin mukaan nuoremmat papit saattavat ajatella, että jaksako iäkkäämpi pappi enää tehdä töitään hyvin.

# Eläköityvän työntekijän ajatuksia eläkkeelle siirtymisestä 1/2

- Seuraavaksi tutkittavat kertoivat ajatuksiaan eläkkeelle siirtymisestä. Osalle eläkkeelle siirtyminen on ansaittu ja vapauttava elämänvaihe, kun taas osalle oppimisen paikka; miten elää uudessa arjen rytmissä ja täyttää päivät.
- Yleisesti ottaen tutkittavat eivät olleet niinkään huolissaan vapaa-aikansa hyödyntämisestä. Tutkittavat nostivat esille seuraavia myönteisiä asioita:
  - **Ei vapaa-ajan ongelmia.**
    - ”Aika ei tule pitkäksi.”
    - ”Matkustelemme puolison kanssa. Voimme olla matkoilla pidempiä aikoja.”
    - ”Tykkään tonkia tossa puutarhassa.”
    - ”Vietetään enemmän aikaa mökillä.”
    - ”En jää mitenkään yksin. Minulla on laaja ystäväpiiri.”
  - **Vapaus ja kiireettömyys**
    - ”Voi jutella naapureiden ja ystävien kanssa, kun ei ole kiire mihinkään.”
  - **Lasten ja lastenlasten määrällinen ja laadullinen auttaminen.**
    - ”Lastenlapset voi tulla mun luo suoraan koulusta.”
    - ”Voin viedä lapsenlapsia museoihin.”
    - ”Tossa on noita lapsenlapsia.”
  - **Aamut ilman velvollisuuksia.**
    - ”Helpotus, kun ei tarvii mennä töihin huomenna.”
    - ”Vapaus koittaa, ei tarvii kömpiä ylös sängystä.”
  - **Aikaa itselle ja puolisolalle.**
    - ”Velvollisuudet lapsia kohtaan on hoidettu, nyt on paremmin aikaa puolisolalle.”

# Eläköityvän työntekijän ajatuksia eläkkeelle siirtymisestä 2/2

➤ Tutkittavat nostivat esille seuraavia haasteellisia näkökulmia:

- **Sinuiksi uuden arjen kanssa.** Toimeliaalle eläkeläiselle arki saattaa olla aluksi haastava.
  - Työ ei enää rytmitä ja anna arkea valmiiksi viipaloituna; *"Mitä järkevää sitä keksisi?"*
  - Toimettomuuden myötä saattaa tarpeettomuuden tunne nousta esiin.
- **"Senior citizen crisis" - Kriisi vanhukseksi ja tarpeettomaksi tulemisesta**
  - Niille, jotka eivät ole valmiita jäämään eläkkeelle, eläkkeelle jääminen voi olla "ristiriitainen juttu".
  - Asiaa ei haluta ajatella, sillä tavallaan vanhuus konkretisoituu eläkkeelle jäädessä; luopumisprosessi.
- **Toive elämän jatkumisesta samanlaisena.**
  - Työpaikan jäätyä, toivotaan, että elämä jatkuisi pitkälti entisen kaltaisena
    - Esim. terveyden tila
- **Hyvien eläkevuosien viettäminen.** Puolison korkea ikä saattaa johtaa vuorotteluvapaan käyttöön, ja eläkkeestä nauttimiseen "etuajassa".
  - Huoli kunnon (puolison tai oman) pettämisestä -> Halutaan viettää hyviä eläkevuosia
  - *"Mä haluan tehdä sen nyt, en sitten kun."*
- **Luopumisen haikeus ja työyhteisön kaipuu.** Ero työyhteistä on luopumusprosessi, ja saattaa vaatia oman surutyönsä.
  - Säännöllinen yhteys työyhteisöön jää. Osa aikoi palata työpaikalleen syömään lounaita, mutta osa uskoo, etteivät työkaverit enää halua vanhoja kollegoitaan työpaikalle
  - *"Haikea, mutta helpottunut."*
  - *"Työkaverit jää, ei oo enää sitä samaa."*

# Syitä eläkkeelle jäämisen 1/2

➤ **Eläkkeelle jääään ennen kaikkea terveyssyistä, työn kuormittavuuden vuoksi, ”työvelvollisuuden” täyttymisen takia sekä välillisesti puolison vaikutuksesta.**

• Eläkkeelle jääminen valitaan seuraavista syistä ja lähtökohdista:

• **Terveys ei mahdollista työuran jatkamista.**

• Esim. laitoshoitaja on osa-aikaeläkkeellä ennen varsinaista eläköitymisajankohtaa; mm. selkäkipuja.

• **Voimavarojen ehtyminen.**

• Esim. terveyskeskuslääkäri *”menee himaan ja lösähtää.”*

• *”Ei jaksa enää. Voimavarat ovat aina vaan rajallisemmat.”*

• **Velvollisuus on täytetty, on aika nauttia.** Oma panos on annettu suomalaiselle työelämälle ja yhteiskunnalle.

• Esim. viiko/viikko -järjestelyllä lopunajan työskentelevä sihteeri kokee antaneensa oman panoksensa; *”Ei oo tunnetta, että luovutan.”*

• *”Töitä on tehty jo riittävästi, nyt haluan nauttia.”*

• Esim. opettajalla on rankka työ, ja eläkkeelle jääminen on oikeus, jonka opettaja aikoo käyttää.

• *”Mullakin on jo oikeus, mun ei tarvii.”*

• *”On mahdollista nauttia elämästä ja matkustaa. Tätä ei voinut tehdä, kun oli lapsia.”*

# Syitä eläkkeelle jäämisen 2/2

- Eläkkeelle jääminen valitaan seuraavista syistä ja lähtökohdista (jatkoa):
  - **Työnsisällölliset syyt ja ratkaisut.**
    - Esim. terveyskeskuslääkäri ei pidä nykyistä työn organisointia hyvänä ratkaisuna ja mainitse sen yhtenä syynä eläkepäätökseensä.
    - Esim. yliaktuaarille ei ole haastavia tehtäviä tarjolla (vain arkistointia ja ”erikoisselvityksiä”) ja ”rääppiäiset” eivät kiinnosta.
  - **Kelvollisen jatkajan keventämä henkinen taakka.** Osalle hyvän seuraajan löytyminen kallistaa päätöksentekoa kohti eläkkeelle siirtymistä.
    - Esim. opettajan (koulun johtaja) hyvä seuraaja saa hänet jäämään hyvillä mielin eläkkeelle; *”Taakka putoaa hartioilta, mun ei tarvitse palata töihin.”*
  - **Eläkkeellä yhdessä puolison kanssa.**
    - Esim. lastenhoitajalla, opettajalla ja sihteerillä puoliset ovat jo olleet eläkkeellä vuosia; Yhteistä aikaa puolison kanssa arvostetaan.
    - Esim. pappi aikoo jäädä eläkkeelle puolisonsa kanssa samaan aikaan; *”Jos vaimo jäis eläkkeelle, ja olis aktiivinen asian suhteen.”*
  - **Taloudellinen tilanne ei ”pakota” jatkamaan.**
    - *”Velaton asunto ja talous on kunnossa.”*



# Syitä työurien pidentämisen 1/2

➤ **Työuria halutaan pidentää, kun ollaan fyysisesti terveitä ja koetaan, että on vielä annettavaa työpaikalla. Myös taloudellinen kannustin vaikuttaa työurien jatkamiseen. Kokopäivätoimisen työn pidentämisen lisäksi ollaan kiinnostuneita erilaisista osa-aikaisista työuran jatkamisen vaihtoehdoista.**

• Työuria jatketaan seuraavista syistä ja lähtökohdista:

• **Hyvä (työ)kunto ja -kyky.**

- Esim. sairaanhoitajan ja lastenhoitajan tapauksissa fyysinen ja psyykinen työkyky ovat kohdallaan.

• **Tunne tarpeellisuudesta ja hyödyllisyydestä.**

- Esim. lääkäri ja sairaanhoitaja viihtyvät hyvin töissä ja työnteko antaa tyydytystä.
- Esim. papilla on tunne siitä, että on vielä paljon annettavaa ja tehtävää.
- Esim. lääkärin ja sairaanhoitajan tuntemus hyödyllisyydestä; Työnjohdon arvostus omaa työtä kohtaan (esim. lääkäri, sairaanhoitaja); *"Ne jää pulaan, kun mä lähden."*

• **Kiinnostava itsensä toteuttamisen mahdollistama toimenkuva.**

- Henkisesti haastava ja kiinnostava tehtävä kannustaa jatkamaan.

• **Taloudellinen kannustin.** Eläkelaskureita tarkastellaan ja työuria pidennetään osittain rahallisten kannustinten takia.

- Esim. lääkäri on perheen pääasiallinen "leiväntuoja" puolison ollessa eläkkeellä ja pienempituloinen.
  - *"Kyllä talous vaikuttaa, kiva et saa lisää rahaa."*
- Esim. papilla on tiedossa suurempia menoeriä; *"Vuosikin tekee merkittävän lisän, muutama 100 euroa per kuukausi."*

• **Työ tutuna ja turvallisena arjen kiinnekohtana.** Työuraa voidaan jatkaa nykyisessä tutussa elämässä pitäytymisen takia.

- Esim. sairaanhoitaja kokee eläkkeelle siirtymisen "hyppynä tuntemattomaan", jossa pitää opetella elämään uudestaan.

# Syitä työurien pidentämisen 2/2

- **(Symbolinen) ikäкриisi.**
  - Esim. sairaanhoitajalle työ toimii nuoruuden symbolina; eläkkeelle jäänyt voidaan kokea ”nutturapäisenä vanhuksena”, jota hän ei halua itseensä liitettävän.
- **Velvollisuudentunto toimea, työnantajaa ja yhteiskuntaa kohtaan.**
  - Esim. toimeensa tyytymätön yliaktuaari (myös pääluottamusmies) on töissä tarvittavaa pidempään, kunnes uusi pätevä pääluottamusmies löytyy
  - Esim. maanmittaaja on mukana talkoissa eläkeiän pidentämisessä -> Töissä 65 ikävuoteen asti
  - Esim. sihteeri ei halua jättää yksikköään tyhjän päälle; mielessä on edelleen vastuu ja velvollisuus työnantajaa kohtaan
- **Kevennetyt ja kokemuslähtöiset toimenkuvat pidentävät (voisivat pidentää) työuria.**
  - Esim. poliisilla; *”Työn teettäminen pitää olla erilaista kuin kolmekymppisellä.”*
    - Rauhallisempi työtahti, jossa voi hyödyntää kokemusta enemmän -> Tutkijaksi toimistotöihin.
    - Lyhyempi työaika; *”Ei tarttis puristaa ihan kaikkea.”*
    - Ongelmana vastakkainen realismi käytännössä: henkilökunnan määrän pienentäminen ja töiden lisääntyminen (jakaminen jäljelle jääneiden kesken).
- **Osa-aikaiset työt kiinnostavat, koska niistä palkitaan, eikä niistä ”rangaista” kuten ennen on ollut tapana.**
  - Esim. pappi ja lääkäri suunnittelevat tekevänsä työtä kevennetysti jäätyään eläkkeelle.
  - Tietyillä toimialoilla osa-aikaisuus voi olla hankala: esim. sihteeri (Vantaan kaupungin sosiaalihuolto).
- **Työura saattaa pidetä vuorotteluvapaan aikaistetun käytön seurauksena.**
  - Esim. opettaja on ottanut vuorotteluvapaan lähellä eläkeikänsä voidakseen matkustella ja mökkeillä eläkkeellä olevan vanhemman puolisonsa kanssa. Huolet mahdollisista terveydellisistä esteistä ohjaavat yhteiseen eläke-elämään nyt, eikä ”sitten”.

Lisäksi, **satunnainen ja itselähtöinen tunnepohjainen syy**: Ei haluta jäädä eläkkeelle ikävään vuodenaikaan; ei rännän ja pimeyden keskelle.

# Puolisoiden ja muiden läheisten vaikutuksia eläkepäätöksiin

- **Puolisot (ja lapset) eivät pyri suoranaisesti vaikuttamaan puolisoiden eläkkeelle jäämiseen tai työurien pidentämiseen. Päätös eläkkeelle jäämisestä koetaan henkilön omaksi asiaksi. Kuitenkin jo eläkkeellä olevat puolisot saattavat vaikuttaa välillisesti eläköitymässä olevien puolisoiden ratkaisuihin.**
- Puolisoiden vaikutuksesta eläkepäätökseen tutkittavat nostivat esiin seuraavia näkökulmia:
  - Osa ei keskustele, vaan pitää päätöstä täysin **omana ”ilmoitusasianaan”**.
    - *”Ei ole ollut keskustelua.”*
    - *”Mun oma asia.”*
  - Jäädään **keskustellen** suunnitelmallisesti **samaan aikaan eläkkeelle. Puolison työelämässä olo** voi jatkamaan omaa työuraa.
    - Esim. pappi suunnittelee jäävänsä puolisonsa kanssa samaan aikaan eläkkeelle.
      - *”Tottakai ollaan keskusteltu ja pyritään jäämään samaan aikaan eläkkeelle.”*
  - Puolison **korkea ikä ja huolet terveyden jatkumisesta** ohjaavat ainakin vuorotteluvapaalle.
    - Esim. opettajan ottama vuorotteluvapaa juuri ennen eläköitymistä.
  - **Sisarien** kohdalla toiminut **osa-aikaeläke** toimii **esimerkkinä**.
    - Esim. sihteerin kaksi sisarta olivat suositelleet kevennettyä viikko/viikko -järjestelmää viimeisten työvuosien ajaksi.
- Tutkittavien puolisoilla on seuraavat kolme roolia eläkepäätösten kohdalla:
  - (1) **Puolison eläkkeellä oleminen** tai **terveyden tila** saattaa kallistaa työntekijän **jäämään eläkkeelle**, vaikka hän olisi hyvässä työkunnossa.
  - (2) Puolisot **saattavat kannustaa jatkamaan**, jos ovat itse töissä ja puoliso on hyvässä työkunnossa.
  - (3) Jättävät asian **puolison päätettäväksi** ja kunnioittavat/**tukevat tehtyä päätöstä**.
- Lisäksi, osa **keskustelee asiasta** myös **lastensa** kanssa. Lapset eivät kuitenkaan pyri aktiivisesti vaikuttamaan päätöksentekoon, vaan lähinnä tukemaan työntekijän omaa kantaa.

# Eläkeasian käsittely työpaikalla - Työntekijät

- **Työnantajan ja työntekijän välinen vuorovaikutus eläketematikasta on ennemminkin lyhyemmän tähtäimen ilmoitusasia kuin suunnitelmallinen pidemmän tähtäimen työntekijän tarpeet huomioiva räätälöity luopuminen. Eläkeasioita käsitellään lähinnä kehityskeskusteluissa ilman organisaatiolle yhteistä toimintaohjetta tai -käytäntöä.**
- Työntekijät toivat esille seuraavia eläkeasian käsittelyyn liittyviä näkökulmia:
  - **Esimies antaa työntekijän päättää.** Kyse on toisinaan hyvinkin yksipuolisesta ilmoituksesta.
    - Esim. maanmittaajan eläkkeelle jäämisessä kyse on esimiehen mielestä työntekijän ”omasta asiasta”.
  - **Eläkkeelle siirtyminen ei kuulu esimiehelle.**
    - Esim. yliaktuaarin mielestä asia ei kuulu esimiehelle, koska esimiehellä ei ole kiinnostusta ao. toimeen eikä uutta henkilöä palkata tilalle.
  - **Osa ei koe tarvetta suunnitelmalle, vaan keskustelu riittää.**
    - Esim. maanmittaaja ei tarvitse suunnitelmaa lähdöstään. Riittää, kun asiasta keskustellaan esimiehen kanssa ja viestitään asia työkavereille; *”Työkavereiden kannalta on hyvä tietää, että miten hommat hoituu.”*
  - **Eläkeasia käsitellään tyypillisimmillään kehityskeskustelussa.** Harvemmin on kuitenkaan mitään organisatorista ohjeistusta ajankohdista.
    - Esim. sihteerin, lääkärin ja lastenhoitajan eläkkeelle jäämisestä on keskusteltu kehityskeskusteluissa
  - **Käsittely yt-neuvottelujen yhteydessä.**
    - Esim. sihteerin kohdalla eläkeasia otettiin esille yt-neuvottelujen yhteydessä 60 vuoden iässä.
  - **Asia koetaan työkuultuurissa arkana asiana eikä siitä ole tapana keskustella.** Ero on yleisesti hyväksytty papin henkilökohtaisena asiana.
    - Esim. kirkossa ei eläkkeelle siirtymisestä keskustella, koska sitä pidetään arkana ja osittain ehkä leimaavanakin asiana (jäähdyttelevä pappi)
      - Eläkkeelle jääminen lähtee vireille virkateitse tuomiokapitulin kautta, jonne eroava pappi tekee ilmoituksen noin vuosi ennen aiottua eläkkeelle jäämisen ajankohtaa.
      - *”Ei ole tarvetta tietää yksityiskohtaisesti, eletään tilanteen mukaan.”, ”Varovaista dialogia. Ei saa ruveta utelemaan.”*

# Eläkeasian käsittely työpaikalla - Työnantajat 1/2

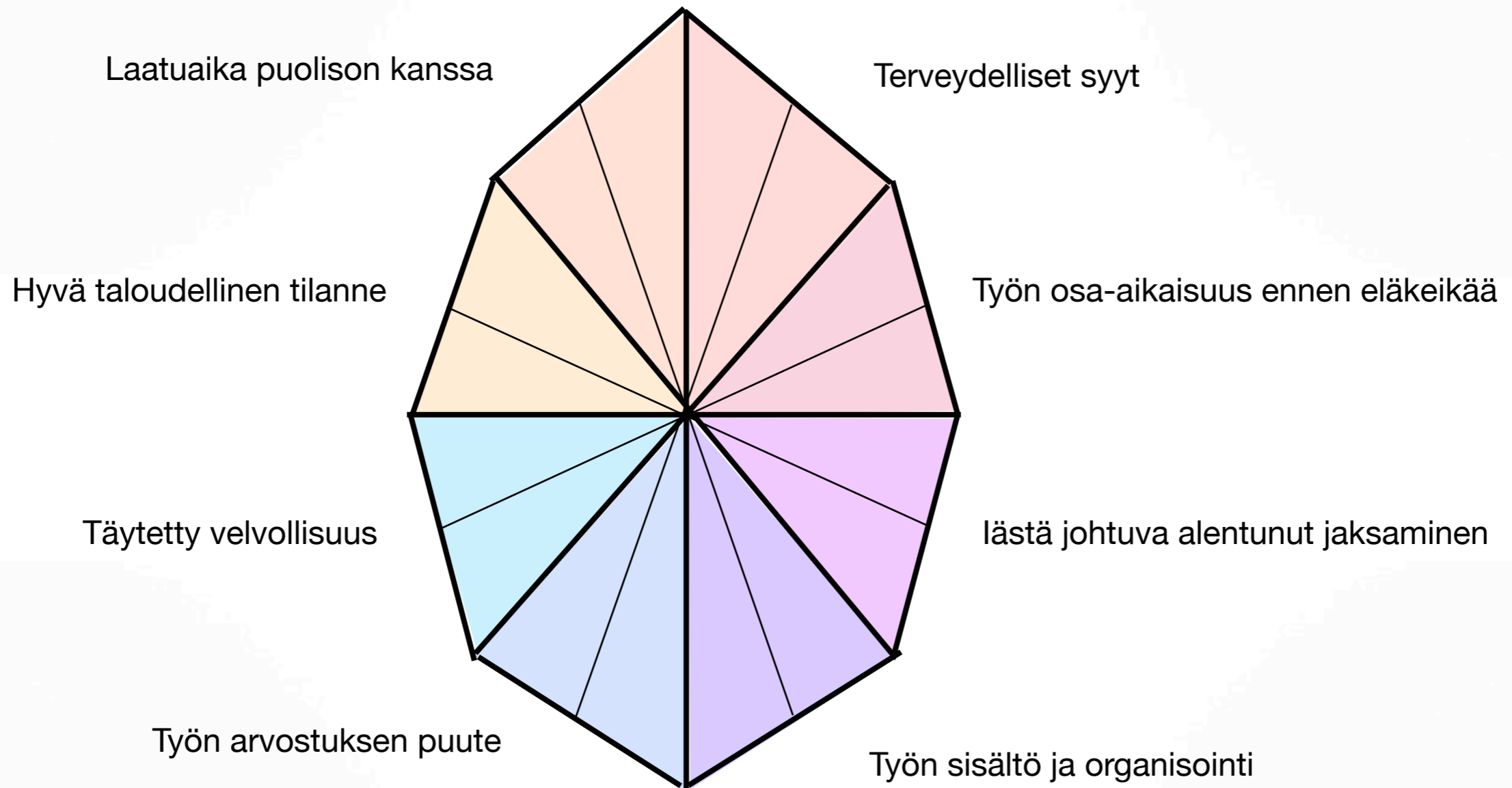
- **Työntekijöitä ei ole tapana jatkaa kannustamaan työuriaan pitkälti kustannustaloudellisista syistä. Kuitenkin jos työntekijän toivotaan jatkavan uraansa, kyse on yleensä ainutlaatuisesta tietotaidosta tai säilyneestä korkeasta ammattitaidosta, joka tuo organisaatiolle edelleen lisäarvoa. Runsaat poissaolot ja työväsytys saavat kuitenkin työnantajan ehdottamaan osa-aikatyötä lähivuosina eläköitymässä olevalle työntekijälle.**
- Työntekijöiden esimiehet suhtautuvat seuraavilla tavoilla työurien jatkamiseen:
  - **Työntekijää ei pääsääntöisesti kannusteta jatkamaan taloudellisista syistä.**
    - Esim. kirkko selviää taloudellisesti pappien ”luonnollisen poistuman” kautta -> Jokainen eläköityvä pappi antaa mahdollisuuden viran pakastamiseen tai poistamiseen -> Pappaja ei pääsääntöisesti kannusteta jatkamaan työuriaan.
    - Esim. Vantaan sosiaalihuollossa melkein pä säännöstään jaetaan eläkkeelle lähteneen työt. Kymmeneen vuoteen on perustettu n. yksi virka, vaikka jonot sosiaalipalveluissa kasvavat.
  - **Työuran jälkeiseen kokopäivätyöhön tai ”keikkatyöhön” kannustetaan osalla toimialoista.**
    - Esim. Helsingin kaupunki kannustaa keikkatyöhön lastenhoitoalalla.
    - Esim. ajan tasalla olevalle terveyskeskuslääkärille on kokopäiväistä käyttöä Vantaalla.
  - **Osassa toimialoista työn sisällön muuttuvuus tekee työurien jatkamisen osa-aikaisena haastavaksi.**
    - Esim. leikkaustekniikka ja hoitokäytännöt kehittyvät jatkuvasti, minkä takia osa-aikaisen työuran jatkaja ei pysy ”kärryillä”.
      - Ei mahdollisuutta kevyempään toimipisteeseen toimenkuvan rajoittamana, mutta harkinnanvarainen osa-aikaisuus (50 tai 70%) on mahdollinen, ainakin jonkin aikaa.
  - **Osa-aikainen työuran jatkaminen voi olla hankalasti organisoitavissa.**
    - Osa-aikaeläke vaikeuttaa usein esimiehen käytännön organisointia; etenkin viikko/viikko -systeemi on hankala esim. kokouksia järjestettäessä.
      - Työntekijä voi ”pudota kelkasta”, ja joutua kyselemään enemmän työkavereilta -> Heikompi ote työelämään (Tilastokeskus, sosiaalihuolto).
  - **Huonokuntoiselle työntekijälle suositellaan osa-aikaeläkettä.**
    - Kunnon perusteella ehdotetaan kevennettyä toimenkuvaa. Jos on paljon poissaoloja, ruvetaan puhumaan eläkeasioista vuosia (esim. 4 vuotta) ennen virallista eläkeajankohtaa (lastenhoitaja, siivoaja).

# Eläkeasian käsittely työpaikalla - Työnantajat 2/2

- **Työntekijöiden eläkeasia käsitellään lähinnä kehityskeskustelujen yhtenä osana. Eläkkeelle jääminen tai työuran jatkaminen nähdään työnantajien silmin ennen kaikkea työntekijän omana ”ilmoitusasiana”.**
- Työntekijöiden esimiehet toivat esille seuraavia eläkeasian käsittelyyn liittyviä näkökulmia:
  - **Kehityskeskustelu toimii eläkekeskustelufoorumina, jossa aloite annetaan yleensä työntekijälle.** Työnantaja toivoo 4-12Kk:n ennakkotietoa.
    - Tilastokeskuksessa kysellään jo 60-vuotiaana alustava kysely.
  - **Pienemmissä ja tiiviissä työyhteisöissä esimies on usein tuttu työkaveri ja eläkeasiat jutellaan epämuodollisesti ilman erityistä suunnitelmallisuutta.**
    - Pienissä yhteisöissä asioista ja työhyvinvoinnista keskustellaan ilman määräaikoja. Kun työntekijä tekee itse aloitteen asiassa, reagoidaan ja ruvetaan mahdollisesti kouluttamaan sijaista.
    - Asiaa ei oteta puheeksi orjallisesti tai järjestelmällisesti, sillä työhön liittyvistä asioista jutellaan yleisellä tasolla esim. taukotilassa.
  - **Osalle päätös tulee ilmoitusasiana varsin myöhäisessä vaiheessa.**
    - Kirkossa ilmoitus tulee yleensä myöhään, koska kulttuurissa ei ole soveliasta kysellä asiaa alaiselta, ja alaisen ilmoitus kulkee ensin virkateitse Tuomiokapitulin kautta. Tuomiokapitulin tiedotteen jälkeen on 2 kk:n irtisanomisaika, jolloin pitäisi rekrytoida.
      - 2 kuukauden irtisanomisaika koetaan haastavana etenkin, jos virka pitää täyttää.

# Yhteenveto 1: Eläkkeelle jäämisen timantti

- Oheisessa timantissa on kiteytetty eläkkeelle jäämiseen kallistavat tekijät.



# Yhteenveto 2: Työurien jatkamisen timantti

- Oheisessa timantissa on kiteytettynä työurien jatkamiseen ohjaavat tekijät.

