

Emmi-Niina Kujala

**”EI SE LOPU SILLÄ TAVALLA, ET MÄ PISTÄN
OVEN KIINNI JA SITTEEN MÄ RUPEEN
ELÄMÄÄN JOTAIN ELÄKELÄISEN ELÄMÄÄ”**

Mikä saa professorin jatkamaan akateemista työtä
eläköitymisen jälkeen?

TIIVISTELMÄ

Emmi-Niina Kujala: ”Ei se lopu sillä tavalla, et mä pistän oven kiinni ja sitten mä rupeen elämään jotain eläkeläisen elämää”

Pro gradu -tutkielma

Tampereen yliopisto

Hallintotieteiden maisteriohjelma

Huhtikuu 2020

Suomessa ja maailmalla väestö ikääntyy yhä kiihtyvää vauhtia. Samaan aikaan monissa maissa, myös Suomessa, syntyvyys laskee, mikä yhdistettynä ikääntyvään väestöön aiheuttaa monenlaisia sosiaalisia, taloudellisia ja demograafisia haasteita yhteiskunnalle. Ikääntyneitä työntekijöitä pitäisi pystyä motivoimaan jatkamaan työssään yli eläkeikänsä, jotta yhteiskunta pysyisi tasapainossa ja pystyisi paremmin vastaamaan haasteisiin. Toisaalta samaan aikaan yhä useampi haaveilee ennenaikaisesta eläköitymisestä ja kevyemmästä työelämästä, mikä toisaalta nostaa entistä suuremman mielenkiinnon kohteeksi ne henkilöt, jotka päättävät jatkaa työskentelyä eläkeiän saavuttamisen jälkeenkin.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mikä saa työntekijän jatkamaan työntekoa eläkeiän jälkeen. Tutkimuksen kohteena on Tampereen yliopistossa työskentelevät professorit, joten tutkimus rajautuu tarkemmin käsittelemään nimenomaan akateemista työtä tekeviä henkilöitä ja heidän syitänsä työssä jatkamiselle. Tutkimuskysymys on ”Mikä saa professorit jatkamaan akateemista työtä eläköitymisen jälkeen?”. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakentuu työhön sitoutuneisuuden, eläköitymisen ja akateemisen työn teemojen ympärille.

Tutkimuksen empiirinen osuus toteutettiin keräämällä aineisto teemahaastattelujen avulla. Haastatteluja toteutettiin yhteensä seitsemän kappaletta ja kaikkia haastateltavia yhdisti se, että he ovat jatkaneet akateemista työtä Tampereen yliopistossa eläköitymisensä jälkeen joko työ sopimuksellisessa suhteessa tai erillisen emeritus-/emeritasopimuksen avulla. Kaikki haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin ja haastatteluista saatu aineisto analysoitiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin menetelmällä.

Tutkimuksen tuloksia esiteltiin ensin akateemiseen työhön sitouttavia tekijöitä ja sen jälkeen niitä syitä, joiden takia haastatellut olivat jääneet eläkkeelle. Aineiston analyysin perusteella löydettiin erilaisia syitä ja tekijöitä sille, miksi professorit jatkavat akateemista työtä vielä eläköitymisen jälkeen. Näitä syitä olivat muun muassa se, että uran aikana luodut verkostot innostavat vielä uusiin projekteihin, professorit kokevat olevansa velvollisia jatkamaan työskentelyä omalla erityisalallaan ja että tietynlaiset projektit ja tehtävät jäivät eläköitymisen hetkellä sellaiseen tilaan, että niiden loppuunsaattaminen kannusti vielä jatkamaan työtä. Tuloksista havaittiin siis niin hyvinkin käytännönläheisiä kuin laajempia, henkilökohtaisempia ja ikään kuin syvällisempiäkin syitä sille, miksi akateemista työtä jatketaan vielä eläköitymisen jälkeenkin.

Tutkimuksen tuloksista voidaan vetää johtopäätös siitä, että sekä työnteon jatkamiselle että eläköitymiselle on löydettävissä monia erilaisia syitä, jotka vaihtelevat jonkin verran riippuen vastaajasta. Toisaalta myös yhdistäviä ja useammassa haastattelussa toistuvia syitä on löydettävissä. Johtopäätöksenä voidaan siis todeta, että työuran jatkaminen eläköitymisen jälkeen on hyvin subjektiivinen päätös, johon vaikuttavat monenlaiset eri tekijät. Taustalla voivat vaikuttaa niin suoraan työhön liittyvät tekijät kuin myös työn ulkopuoliset asiat.

Avainsanat: eläköityminen, työssä jatkaminen, työhön sitoutuminen, professorit, akateeminen työ

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
1.1	Johdatus aiheeseen	6
1.2	Tutkimusaukko ja sen perustelu, tutkimuksen mielenkiinto ja tärkeys	8
1.3	Tutkimuskysymys ja tutkimuksen toteutus	9
1.4	Tutkielman rakenne	10
2	TYÖNTEKIJÄN SITOUTUNEISUUS	11
2.1	Sitoutuneisuuden käsite	11
2.2	Työhön sitoutuneisuus Kahnin mallia mukailleen	13
3	ELÄKÖITYMINEN	16
3.1	Eläköitymisen käsite	16
3.2	Eläkeikä ja eläköityminen: Suomen eläkemalli	18
3.3	Eläköityminen päätöksentekoprosessina	19
3.4	Mikä saa jatkamaan työntekoa yli eläkeiän?	21
4	AKATEEMINEN TYÖ	26
4.1	Tutkimus ja opetus akateemisen työn perustana	26
4.2	Akateemisen työn luonne	27
4.3	Akateeminen työ kutsumusammattina	29
4.4	Globaali muutos ja kehitys akateemisessa työssä	30
4.5	Suomalainen akateeminen työ	32
4.6	Akateeminen ura	33
4.7	Akateemisesta työstä eläköityminen ja emeritusprofessorit	35
5	TUTKIMUKSEN AINEISTO	37
5.1	Aineiston valinta	37
5.2	Aineiston keruu: Teemahaastattelu	38
5.3	Aineiston tarkempi kuvaus	40
6	AINEISTON ANALYYSI	42
6.1	Aineiston analyysi: Teoriaohjaava sisällönanalyysi	42
6.2	Analyysin toteutus	43
7	TUTKIMUKSEN TULOKSET	45
7.1	Työssä jatkamiseen kannustavat tekijät	45
7.2	Eläkkeelle jäämiseen kannustavat tekijät	55
7.3	Miksi akateemista työtä jatketaan eläköitymisen jälkeen?	59
7.4	Tulosten yhteenveto ja pohdinta	69
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	80
8.1	Johtopäätökset	80
8.2	Tutkimuksen pohdinta	83

8.3	Jatkotutkimusehdotukset	84
	LÄHTEET	86
	LIITTEET	96

TAULUKKO- JA KUVIOLUETTELO

Kuvio 1: Sitoutuneisuuden rakenne	13
Kuvio 2: Analyysin tausta-ajatus	43
Kuvio 3: Tulosten yhteenveto	70
Taulukko 1: Työelämässä jatkamiseen sekä eläkkeelle siirtymiseen kannustavat tekijät	25

1 JOHDANTO

1.1 Johdatus aiheeseen

Väestön ikääntyminen on yksi 2000-luvun suurimmista sosiaalisista ja taloudellisista ongelmista (Korsakienè, Raišienè & Bužavaitè 2017). Lähes jokaisessa EU-maassa ikääntyvä väestö aiheuttaa haasteita ja ongelmia, sillä työikäisen väestön suhde työvoiman ulkopuoliseen väestöön mitattuna on vähenemässä kovaa vauhtia koko EU:n alueella. Vuonna 2030 jokaista eläköitynyttä kohden työikäisiä työntekijöitä on enää kaksi verrattuna esimerkiksi vuoteen 2011, jolloin jokaista eläköitynyttä henkilöä oli ”kustantamassa” neljä työikäistä. (Euroopan parlamentti 2011.) Suuret ikäluokat ikääntyvät, ja samaan aikaan syntyvyys laskee, mikä johtaa siihen, että ikääntyneet työntekijät ovat yhä suurempi osuus työvoimasta. Demograafiset muutokset aiheuttavat monia uusia haasteita ympäri maailmaa. Alentuva syntyvyys luo uhkakuvia tulevaisuudessa pienentyvästä työvoimasta, mutta toisaalta kohonnut eläkeikä luo mahdollisuuksia, sillä ihmiset kykenevät työskentelemään pidempään. (Brusch & Busch 2013.) Eliniän nousu ja yhä laajemmalle leviävä trendi ennenaikaisesta eläköitymisestä aiheuttavat taloudellisia haasteita nykyisille eläke- ja sosiaaliturvajärjestelmille ympäri Eurooppaa. Suurten ikäluokkien eläköityminen vain pahentaa näitä ongelmia (Hofäcker & Naumann 2015), ja tämän vuoksi haasteisiin on alettava etsiä ratkaisuja.

OECD on tutkinut useampaan otteeseen eläköitymistä ja sen vaikutuksia ja nostanut esiin sen, kuinka etenkin suurten ikäluokkien eläköityminen on haaste yhteiskunnille. Suurten ikäluokkien eläköityminen johtaa väistämättä työvoiman vähenemiseen, mikä puolestaan johtaa veronmaksajien vähenemiseen, ja tätä kautta verotulojen määrän alenemiseen. (OECD 2006, OECD 2011.) Ongelmaa syventää se, että kasvavat määrät eläkeläisiä ovat riippuvaisia jatkuvasti vähenevästä työvoimasta yhä pidemmän aikaa, sillä ihmisten elinajanodotteet pitenevät huimaa vauhtia. Elinaikojen pidentyminen lisää tarvetta erilaisille tuotteille ja palveluille, mikä puolestaan lisää työvoiman tarvetta entisestään (Berglund, Seldén & Halleröd 2017). Eläkkeellä olevia ihmisiä on siis enemmän kuin heitä, jotka käyvät töissä, mikä muuttaa yhteiskuntien rakenteita merkittävästi ja lisää nuorempien sukupolvien painetta maksaa vanhempien sukupolvien eläkkeet ja pitää valtioiden talous tasapainossa (OECD 2011).

Väestön ikääntyminen on lisännyt ja tulee tulevaisuudessa yhä edelleen lisäämään kiinnostusta eläketutkimusta kohtaan (Wong & Earl 2009). Monissa Euroopan maissa on havahduttu suurien ikäluokkien eläköitymisen mukanaan tuomiin haasteisiin, ja useissa maissa on alettu toteuttaa

erilaisia lainsäädännöllisiä keinoja eläkeiän nostamiseksi (Hofäcker & Naumann 2015). Vaikka väestön ikääntymiseen onkin havahduttu jo policy-tasolla, eläköityminen ja sen suunnittelu ovat edelleen aliarvostettuja tutkimuskohteita työn ja työurien tutkimuksen saralla (Wong & Earl 2009). Organisaatioiden on siis alettava panostaa siihen, miten vanhemmat työntekijät saataisiin työskentelemään pidempään, jopa yli eläkeiän, mutta tässä onnistuakseen, on ymmärrettävä ensin se, mikä ihmisiä motivoi jatkamaan työskentelyä. (Bal, De Jong, Jansen & Bakker 2012.) Tieteellisessä keskustelussa ja tutkimuksessa on alettu kiinnostumaan yhä enemmän ja enemmän siitä, miksi ihmiset työskentelevät eläkeiän jälkeen (Bal ym. 2012), mistä on todisteena yhä lisääntyvä aiheeseen liittyvä tieteellinen tutkimus (ks. esimerkiksi Berglund ym. 2017; Bruschi & Busch 2013; Sewdas ym. 2017).

Ihmisten intoa jatkaa työelämässä voidaan tarkastella myös työhön sitoutuneisuuden näkökulmasta – on helppoa ymmärtää, että henkilöt, jotka ovat sitoutuneita työhönsä, jatkavat siellä todennäköisemmin myös eläköitymisen jälkeen. Työhön sitoutuneisuudella tarkoitetaan hieman määritelmästä riippuen työntekijän aktiivista ja innostunutta asennetta niin työtä kuin työntekoa kohtaan (Harter, Schmidt & Hayes 2002) ja käsitteeseen liittyvät vahvasti myös esimerkiksi itseilmaisun mahdollisuus, työstä saatava arvostus ja reiluuden tunne sekä se, että työ on tarpeeksi haastavaa, ja siitä saa riittävän vastineen suhteessa omiin panostuksiin (Kahn 1990). Sitoutuneisuus on siis hyvin yksilöllinen ja henkilökohtainen kokemus (Macey & Schneider 2008), jota on mielenkiintoista tarkastella myös samassa yhteydessä kuin sitä, miksi ihmiset jatkavat työskentelyä eläkeikänsä saavuttamisen jälkeen.

Koska työhön sitoutuneisuuteen liittyy paljon elementtejä esimerkiksi työn kiinnostavuudesta, koetusta arvostuksesta, vaikutusmahdollisuuksista ja esimerkiksi reiluuden tunteesta (Kahn 1990; Rich, Lepine & Crawford 2010), on helppoa ymmärtää, että kaikki työtehtävät eivät ole kaikille työntekijöille yhtä sitouttavia, ja jokainen varmasti pyrkii löytämään itselleen sellaisen työtehtävän ja ammatin, joka motivoi ja sitouttaa. Toisaalta jotkut ammatit näyttävät erilaisissa yhteyksissä poikkeuksellisen sitouttavina suhteessa muihin ammatteihin. Näistä ammasteista osa nähdään jopa kutsumusammatteina, ja tämä käsite viittaa työhön, jonka tekijät suhtautuvat työhönsä poikkeuksellisen intohimoisesti ja ovat erittäin sitoutuneita siihen. (Turner & McAlpine 2011). Yksi tällaisista kutsumusammasteista on monien tutkimusten perusteella akateemisen työn työtehtävät (ks. esim. Bujis 2005; Petersen 2011). Työhön sitoutuneisuus ja sen voimakkuus ovat siis sidoksissa osittain myös ammattiin ja työtehtäviin, joten työhön sitoutuneisuutta ja eläköitymisen jälkeisen työskentelyn halukkuutta on mielekästä tutkia myös yhden ja tietyn ammattikunnan kontekstissa.

1.2 Tutkimusaukko ja sen perustelu, tutkimuksen mielenkiinto ja tärkeys

Kotimaisten kielten keskus lisäsi vuonna 2019 sanatietokantaansa lähes 6000 uutta sanaa, joita käytetään monipuolisesti niin sanakirjojen, kielenhuollon kuin tutkimuksenkin tarpeissa. Vuosittain lisättävät uudet sanat ovat mielenkiintoisia myös yleisemmästä näkökulmasta, sillä ne kuvaavat aikaansa ja kunkin vuoden suuria ilmiöitä ja tapahtumia. (Kotimaisten kielten keskus 2019.) Yksi vuoden 2019 aikana lisätyistä sanoista oli *firetys*. Sana tulee englanninkielisestä lyhenteestä FIRE, joka koostuu sanoista ”financial indepenence, retire early”. Termillä tarkoitetaan siis jo nuorena omaksuttavaa elämäntapaa, jolla pyritään saavuttamaan mahdollisuus työnteon lopettamiseen ja eläkkeelle siirtymiseen paljon tavallista aikaisemmin. (Eronen 2019, 22). Firettämisen päätyminen sanatietokantaan kuvastaa siis sitä, että kyseessä on jo melkoisen suureksi kasvanut ilmiö, joka herättää paljon keskustelua ja mielipiteitä. Firettäminen on siis ikään kuin vastakohta niille, jotka vapaaehtoisesti jatkavat työelämässä vielä eläkeiän saavuttamisen jälkeen. Onkin mielenkiintoista tutkia ja yrittää ymmärtää, mikä ihmisiä motivoi jatkamaan työelämässä tavallista ja pakollista pidempään, vaikka samaan aikaan vapaus, helppous ja riippumattomuus, kuten firettäminen, lisääntyvät kovaa vauhtia.

Sekä työhön sitoutuneisuutta että niitä tekijöitä, jotka motivoivat jatkamaan työelämässä yli eläkeiän, on tutkittu melko paljon aikaisemmin (ks. esim. Arrowsmith, Parker & Parker 2013; Bal ym. 2012; Davies & Cartwright 2011; Harter ym. 2002), mutta näitä kahta teemaa ei ole yhdistetty aiemmin tässä laajuudessa. Työhön sitoutuneisuus on nähty vain yhtenä motivaatiotekijänä yli eläkeiän työskentelyssä (ks. esim. Bruschi & Busch 2013), mutta tämän tutkimuksen tarkoituksena on nostaa sitoutuneisuus keskiöön. Aiempaa tutkimusta ja teoriaa aiheista ja teemoista on siis olemassa melko paljon, mutta tämän tutkimuksen tarkoituksena on luoda uutta tietoa nimenomaan yhdistämällä kaksi aiemmin paljon tutkittua käsitettä ja tarkastelemalla niitä yhdessä tavalla, jota ei aikaisemmin ole tehty.

Sekä sitoutuneisuutta että eläkkeelle jäämisen lykkäämiseen kannustavia tekijöitä on tutkittu pääasiassa kvantitatiivisin menetelmin (esim. Kahn 1990 & Saks 2006). Tämä tutkimus toteutetaan kuitenkin kvalitatiivisin menetelmin, joten tutkimus tarjoaa uutta, syvempää ja henkilökohtaisempaa näkökulmaa aikaisempiin tuloksiin verrattuna. Tavoitteena on siis syventää ja laajentaa aikaisempaa tutkimusta. Lisäksi tämän tutkimuksen näkökulma poikkeaa monista aikaisemmista aiheen tutkimuksista: monissa aikaisemmissa tutkimuksissa keskiössä ovat olleet ne keinot, joilla työntekijän sitoutuneisuutta voitaisiin lisätä (ks. esim. Gollan 2006; Macey, Schneider, Barbera &

Young 2009; Mone, Eisinger, Guggenheim, Price & Stine 2011) tai esimerkiksi ne henkilöstöjohtamisen keinot tai työympäristön ominaisuudet, joilla työntekijä voitaisiin saada jäämään työhönsä vielä eläkeiän jälkeen (ks. esim. Hopkins, Roster & Wood 2006; Hornstein & Wapner 1986). Tämän tutkimuksen tarkoituksena on nostaa keskiöön ja tarkastelun kohteeksi nimenomaan kunkin haastateltavan subjektiiviset kokemukset ja näkemykset sitoutuneisuudesta ja siitä, mikä heitä motivoi jäämään työelämään vielä eläkeiän täyttymisen jälkeen. Tarkoituksena on siis siirtää työntekijä ikään kuin passiivisesta, erilaisten HR-työkalujen ja käytänteiden kohteesta aktiiviseksi, itse päätöksen tekeväksi kohteeksi, ja näin ollen keskittyä ihmiseen itseensä, eikä esimerkiksi erilaisten keinojen vaikutuksiin ihmisen toimintaan ja päätöksiin. Tutkimus on siis hyvin yksilökeskeinen, eikä sen ole tarkoitus ottaa kantaa erilaisten käytänteiden toimivuuteen tai esimerkiksi siihen, miten organisaatiot voisivat hyötyä pidemmistä työurista tai sitoutuneemmista työntekijöistä. Uutuusarvoa tuo myös tutkimuksen kohderyhmä, yliopistoprofessorit, sillä heidän eläkepäätöstensä lykkäämistä tai sitoutuneisuutta työhön ei ole tutkittu aiemmin ainakaan Suomessa.

1.3 Tutkimuskysymys ja tutkimuksen toteutus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on yhdistää työhön sitoutuneisuuden ja eläköitymisen lykkäämisen teemat ja tarkastella siis niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat siihen, että työntekijä jatkaa työskentelyä vielä henkilökohtaisen eläkeikänsä saavuttamisen jälkeen. Tutkimuksen kohderyhmänä ovat Tampereen yliopiston emeritusprofessorit, joten tutkimuksen tarkoitus on havainnoida ja tunnistaa nimenomaan sellaisia tekijöitä ja syitä täysin eläkkeelle siirtymiseen lykkäämiselle, jotka ovat tyypillisiä akateemista työtä tekeville henkilöille. Tutkimuskysymys on siis ”Mikä saa professorin jatkamaan akateemista työtä eläköitymisen jälkeen?”.

Tutkimuksen aineisto on kerätty haastattelemalla seitsemää Tampereen yliopiston emeritusprofessoria. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina tammi-helmikuussa 2020, osa puhelimitse tai Skypen välityksellä ja osa kasvokkain haastattelemalla. Kaikki haastattelut äänitettiin myöhempää litterointia ja analyysiä varten. Tutkimuksen aineiston analyysimenetelmänä käytetään teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä. Sekä tutkimuksen aineisto että tutkimuksen toteutus on esitelty tarkemmin tämän tutkielman viidennessä ja kuudennessa pääluvussa.

1.4 Tutkielman rakenne

Tämä pro gradu -tutkielma koostuu kahdeksasta pääluvusta. Ensimmäinen pääluku, johdanto, esittelee tutkimuksen aihetta, kuvaa aiemmassa tutkimuksessa havaitun tutkimusaukon sekä perustelee tutkimuksen tarkoituksen. Johdannossa esitellään lyhyesti myös tutkimuksen rakenne, valitut menetelmät sekä aineisto.

Pääluvut kaksi, kolme ja neljä esittelevät tutkimuksen kannalta keskeisimpien ilmiöiden ja käsitteiden aikaisempaa tutkimusta, joten nämä kolme päälukua muodostavat tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen. Toisessa pääluvussa keskitytään työhön sitoutuneisuuteen ja sen rakenteeseen. Kolmannessa pääluvussa määritellään eläköitymisen käsite, esitellään lyhyesti suomalainen eläkejärjestelmä ja tarkastellaan niitä tekijöitä, jotka saavat työntekijät jäämään työelämään myös eläkeiän täyttymisen jälkeen. Neljäs pääluku keskittyy akateemiseen työhön, sen muutoksiin ja luonteeseen sekä siihen, millaisia akateemiset urat ovat Suomessa, ja tätä kautta neljäs luku liittyy tutkielman teoreettisen viitekehyksen myös tutkimuksessa kerättyyn aineistoon ja haastateltuihin henkilöihin.

Viidennessä pääluvussa esitellään tarkemmin tutkimuksen aineisto sekä sen rajauksen ja keräämiseen liittyviä valintoja. Kuudennessa pääluvussa kuvataan tarkemmin tutkimuksen aineiston analyysimenetelmä sekä aineiston analyysin rakenne. Tutkielman seitsemäs pääluku esittelee aineiston analyysistä saadut tutkimustulokset ja pyrkii tarkastelemaan niitä suhteessa teoreettiseen viitekehykseen. Viimeinen pääluku avaa tutkimuksen perusteella tehdyt johtopäätökset ja pyrkii niiden avulla vastaamaan tutkimuskysymykseen.

2 TYÖNTEKIJÄN SITOUTUNEISUUS

2.1 Sitoutuneisuuden käsite

Työntekijän sitoutuneisuus (engl. *employee engagement*) on viimeaikaisessa henkilöstöjohtamisen tutkimuksessa noussut yhdeksi keskeisimmäksi ja samalla melko tutkituksi käsitteeksi (Arrowsmith ym. 2013), vaikkakin sitoutuneisuutta ei ole tutkittu kovinkaan kauaa (Macey & Schneider 2008). Suomessa sitoutuneisuutta on tutkittu enemmän vasta noin 15 vuoden ajan (Saari, Melin, Balabanova & Efendiev 2016). Vaikka käsitettä on tutkittu kansainvälisesti melko paljon, sitoutuneisuutta ei ole onnistuttu määrittelemään täsmällisesti ja yksiselitteisesti, vaan käsitteessä näkyvät erilaiset näkökulmat ja sisällöt riippuen siitä, kuka käsitettä määrittelee missäkin tilanteessa ja kontekstissa (Mone ym. 2011). Erilaisista määritelmistä on kuitenkin löydettävissä myös yhteisiä ja ilmiötä joka tapauksessa rajaavia ja kuvaavia tekijöitä; sitoutuneisuus nähdään niin tietynlaisena asenteena kuin käyttäytymisenä työtä kohtaan, ja lähes kaikissa määritelmässä sitoutuneisuus nähdään tavoiteltavana tilana, joka ilmenee esimerkiksi innokkuutena, keskittymisenä, intohimona ja energisyytenä. Tällä kaikella toiminnalla on jonkinlaista merkitystä ja vaikutusta niin yksilöön itseensä kuin organisaatioon, jossa hän työskentelee (Macey & Schneider 2008; Macey ym. 2009). Sitoutuneet työntekijät myös kokevat helpommin työn imua ja ovat omistautuneempia työlleen (Schaufeli & Bakker 2004), työskentelevät aloitteellisemmin, hahmottavat paremmin laajojakin kokonaisuuksia, pystyvät mukauttamaan työtänsä ja toimintaansa paremmin jatkuvissa muutostilanteissa sekä työskentelemään sinnikkäästi, vaikka kohtaisivatkin vastoinkäymisiä (Macey ym. 2009).

Työhön sitoutuneisuuden käsitteellä kuvataan siis työntekijän aktiivista osallisuutta, innokkuutta ja sitoutuneisuutta niin työhön kuin työntekoon sekä sitä, että työntekijä pyrkii ja onnistuu ylittämään työssään hänelle asetettuja odotuksia (Harter ym. 2002). Kahnin (1990) urauurtavan määritelmän mukaan sitoutuneisuutta on työntekijän työminä-roolin haltuunotto ja omaksuminen oman henkilökohtaisen ja työn ulkopuolisen roolin sijaan. Tämä roolin vaihto ja omaksuminen näkyy niin fyysisesti, kognitiivisesti kuin emotionaalisesti – työhönsä todellisesti sitoutunut työntekijä on emotionaalisesti läsnä tehdessään työtä, yrittää parhaansa, pyrkii ylittämään itsensä ja antamaan kaikkensa työhönsä sekä pyrkii olemaan hyödyksi työnantajalleen ja koko organisaatiolle (Kahn 1990; Rich ym. 2010.) Sitoutuneisuudella onkin havaittu olevan yhteyttä tehokkuuteen (Kahn 1990), tuottavuuteen (Salanova & Schaufeli 2008) sekä siihen, että työntekijä luovuttaa työssään harvemmin (Schaufeli & Bakker 2004). Sitoutunut työntekijä siis voi itse paremmin ja on motivoituneempi tekemään työtään, mutta hänestä on myös paljon positiivista hyötyä organisaatiolle, ja nämä kaksi

seurausta tekevät sitoutuneisuudesta mielenkiintoisen ja erittäin tärkeän osan henkilöstöjohtamista ja sen tutkimusta sekä toisaalta myös työntekijöiden työhyvinvointia ja työmotivaatiota (Saari ym. 2016).

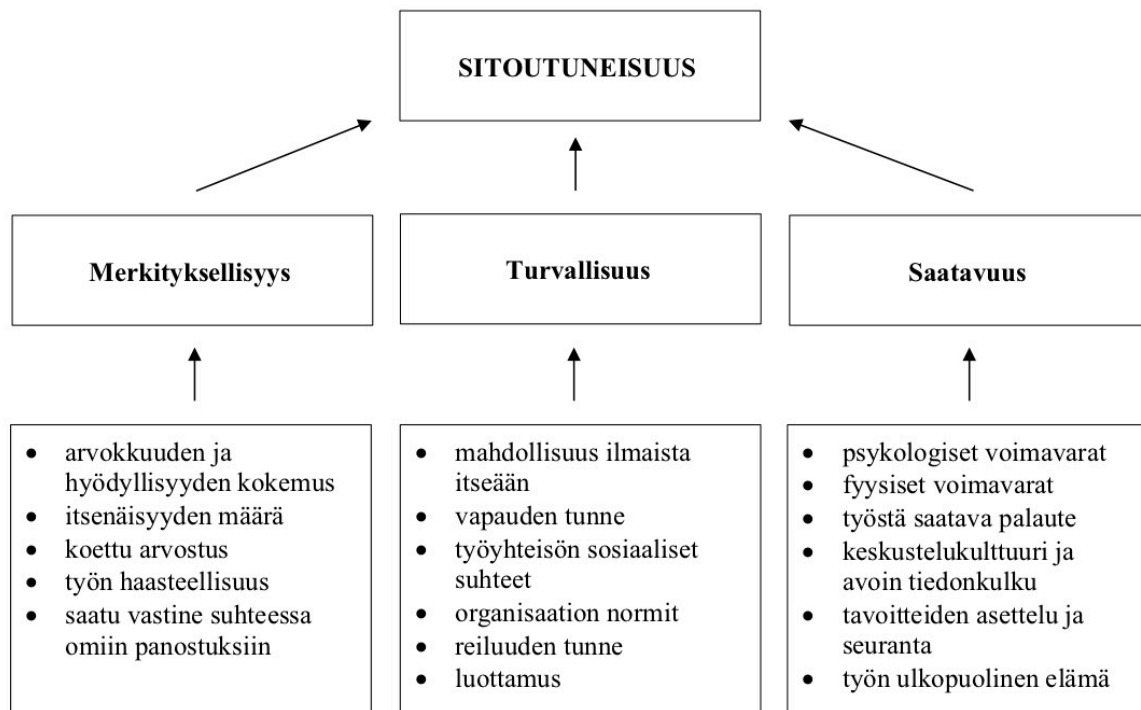
Konkreettisempia ja selkeämpiä määritelmiä sitoutuneisuudelle nimenomaan työntekijän näkökulmasta voidaan saada myös tarkastelemalla niitä kysymyksiä ja tutkimusasetelmia, joilla sitoutuneisuutta ja sen määrää on pyritty selvittämään. Tutkimuksissa sitoutuneisuutta on arvioitu usein itsearviointilla. Tällöin sitoutuneisuutta on mitattu muun muassa väittämien ”Minulla on mahdollisuuksia oppia ja kasvaa työssäni”, ”Tunnen, että mielipiteelläni on väliä” ja ”Olen saanut kehuja ja onnistumisen kokemuksia työstäni” avulla (Harter ym. 2002.) Rich, Lepine ja Crawford (2010) tarkastelivat tutkimuksessaan sitoutuneisuutta muun muassa väittämien ”Työskentelen intensiivisesti ja annan työssä kaikkeni”, ”Olen innoissani töissä ja tunnen saavani työstäni energiaa” ja ”Työskennellessäni keskityn työhöni kunnolla” kautta. Näistä tutkimuksista ja niissä käytetyistä väittämistä voidaan siis päätellä, että sitoutuneisuus on monipuolinen ja moniulotteinen kokonaisuus, joka vaatii niin arvostuksen ja onnistumisen kokemuksia kuin sitä, että ihminen pystyy keskittymään työhönsä kunnolla.

Tieteellisiä käsitteitä ja ilmiöitä voidaan määritellä myös tarkastelemalla niitä asioita, jotka eivät kuvaa ilmiötä tai ovat sille vastakkaisia. Sitoutuneisuuden vastakkaisena ilmiönä voidaan joidenkin tutkimusten mukaan pitää työuupumusta. Työuupumusta aiheuttavat tekijät, kuten liiallinen kuormitus ja stressi, oman työn hallinnan puute, riittämätön ja epäoikeudenmukaiseksi koettu palkitseminen ja esimerkiksi omien arvojen ristiriita suhteessa organisaation arvoihin, lisäävät niin uupumusta, tehottomuutta kuin kyynisyyttäkin. Näiden tekijöiden ja käyttäytymisen ja ilmentymien voidaan kokea olevan täysin vastakohtia sitoutuneisuutta ilmentäville energisyydelle, tehokkuudelle, aktiivisuudelle ja osallistumiselle. (Maslach & Leiter 1997.) Koska sitoutuneisuus on kuitenkin ilmiönä positiivinen niin työntekijöiden kuin organisaatioiden näkökulmasta tarkasteltuna (Gollan 2006), myös sen määritelmässä on keskitytty korostamaan nimenomaan positiivisia näkökulmia ja määritelmiä sen sijaan, että käsitettä pyrittäisiin määrittelemään esimerkiksi jonkin negatiivisen ilmiön puuttumisena tai vähäisenä ilmentymänä.

2.2 Työhön sitoutuneisuus Kahnin mallia mukailten

Sitoutuneisuuden määritelmälle ja rakenteelle on esitetty useita erilaisia malleja, joista tähän tutkimukseen tarkemmin käsiteltäväksi on valittu Kahnin vuonna 1990 esittämä malli. Hieman myöhemmin olevassa kuviossa malli on vapaasti suomennettu alkuperäisestä versiosta.

Kahnin (1990) mallin mukaan työhön sitoutuneisuus rakentuu kolmesta eri osa-alueesta: työn merkityksellisyydestä, turvallisuudesta ja saatavuudesta. Nämä osa-alueet koostuvat kukin erilaisista tekijöistä, jotka liittyvät niin työntekijään, työhön itseensä tai esimerkiksi työympäristöön ja sen vaikutuksiin. Tässä tutkimuksessa työhön sitoutuneisuuden rakenteen mallina käytetään siis Kahnin (1990) mallia, joka on esitelty seuraavassa kuviossa.



Kuvio 1: Sitoutuneisuuden rakenne (Kahnia, 1990, mukailten)

Työn merkityksellisyys on sitoutuneisuuden osa-alue, joka ilmenee käytännössä siinä, että työntekijä tuntee itsensä hyödylliseksi ja arvokkaaksi, ja että hän kokee voivansa pystyvänsä vaikuttamaan asioihin ja aikaansaamaan muutosta omalla toiminnallaan. Merkityksellisyys näyttäytyy myös siten, että työntekijä ei koe tulevansa kohdelluksi itsestänselvyytenä. (Kahn 1990.) Merkityksellisyyteen

vaikuttavat myös muun muassa työn haasteellisuus, itsemääräämisoikeuden määrä ja se, että työntekijä kokee, että häntä ja hänen työtään arvostetaan aidosti (Bakker & Demerouti 2007; Macey ym. 2009, 11-12; Tadic Vujcic, Oerlemans & Bakker 2017). Merkityksellisyyden kokemukselle on tärkeää myös se, että työntekijä pääsee haastamaan itseään työssään eikä työ ole liian helppoa tai yksinkertaista suhteessa työntekijän taitoihin ja ominaisuuksiin (Tadic Vujcic ym. 2017).

Merkityksellisyys on työntekijän tunne siitä, että hän saa jotain takaisin antaessaan niin fyysisen, kognitiivisen kuin emotionaalisen panostuksen työhönsä (Kahn 1990), ja jos organisaatio ei pysty työn kautta tarjoamaan työntekijälle merkitystä, työntekijä ei sitoudu työhönsä eikä organisaatioon tai sen toimintaan (Anitha 2014). Merkityksellisyys ei ole kuitenkaan vain yksipuolinen asia, jossa työntekijä kokee saavansa arvostusta, vaan kyseessä on kaksisuuntainen ilmiö, jossa työntekijä täytyy voida kokea myös antavansa jotain muille, esimerkiksi työyhteisölleen (Kahn 1990). Työntekijä on sitoutuneempi, jos hän työskentelee sellaisessa työyhteisössä ja -ympäristössä, jossa hän kokee saavansa jotain vastineeksi panoksestaan (Kahn 1990; May, Gilson & Harter 2004). Tätä arvostusta työntekijä voi kokea esimerkiksi aineellisen tai aineettoman palkitsemisen kautta (Saks 2006; Anitha 2014), eli myös erilaisilla taloudellisilla asioilla ja eduilla on vaikutusta työn merkityksellisyyteen.

Toinen osa-alue, turvallisuus, on tunne siitä, että työntekijällä on mahdollisuus ilmaista itseään ja tunteitaan vapaasti pelkäämättä sitä, että tällaisilla toimilla voisi olla negatiivista vaikutusta hänen identiteettiinsä, uraansa tai asemaansa organisaatiossa (Kahn 1990). Työntekijä ei ylipäätensä voi sitoutua työhönsä, jos hänellä ei ole vapautta tehdä sitä (Macey ym. 2009, 12-13). Kyse on siis siitä, että työntekijä kokee, että henkilökohtaisesta työhön sitoutumisesta ei ole hänelle mitään haittaa (Kahn 1990). Turvallisuuden kokemukseen vaikuttavat etenkin työntekijöiden väliset sosiaaliset suhteet, työyhteisöstä saatu tuki ja organisaation normit (Bakker & Xantholopoulou 2009), mahdollisuus ja uskallus aloitteelliseen työskentelyyn ja uusien asioiden kokeilemiseen, reiluuden tunne (Malinen, Wright & Cammock 2013) sekä yleinen ja kokonaisvaltainen luottamus esimieheen ja organisaatioon (Macey & Schneider 2008; Macey ym. 2009, 12-13). Sitoutuneisuus siis vaatii uskallusta tehdä aloitteita ja kokeilla uusia asioita sekä luottamusta siihen, että yrityksiä ja kokeiluja ja niistä mahdollisesti seuraavia epäonnistumisia ei tuomita (Macey & Schneider 2008). Sitoutuneisuus näyttäytyykin usein kokeilevana ja innovatiivisena työskentelynä, jonka tuloksena työntekijöiden on myös mahdollista havaita sellaisia tekijöitä ja ratkaisuja, joita muut eivät onnistu näkemään (Parker & Griffin 2011, Slåtten & Mehmetoglu 2011). Turvallisuuteen vaikuttaa myös tunne siitä, että työntekijä voi vaikeuksia ja haasteita kohdatessaankin aidosti luottaa omaan osaamiseensa, muilta saamaan tukeensa ja esimerkiksi esimieheensä (Malinen ym. 2013).

Sitoutuneisuuden kolmas osa-alue, saatavuus, on kiinni siitä, pystyykö työntekijä selviytymään työstään ja onko hänellä käytössään työskentelyssä ja työssä onnistumisessa tarvittavat psykologiset ja fyysiset voimavarat (Hallberg & Schaufeli 2006; Kahn 1990). Saatavuus siis ikään kuin mittaa sitä, onko työntekijä kykenevä sitoutumaan työhönsä, sillä jos näitä ominaisuuksia ja voimavaroja ei ole, sitoutuminen työhön on jopa mahdotonta (Kahn 1990). Omien voimavarojen arviointi suhteessa odotuksiin voi olla hankalaa, mutta työstä saadun palautteen ansiosta tällaista vertailua pystytään tekemään: palautteen ja keskustelujen rooli on tärkeä, sillä vain niiden avulla työntekijä saa tietoa siitä, mitä häneltä aidosti odotetaan ja kuinka hyvin hänen on mahdollista saavuttaa tavoitteensa (Tziner & Latham 1989), ja vain avoimen keskustelun perusteella työntekijän on mahdollista arvioida omien voimavarojensa riittävyyttä sekä sitä, missä hänen vahvuutensa ja kehittymiskohteensa ovat (Cattew, Flynn & Vonderhorst 2007). Ylipäätensä avoimella tiedonkululla ja kommunikoinnilla on positiivinen yhteys sitoutuneisuuteen (Ikramullah, Van Proojien, Iqbal & Ul-Hassan 2016), joten sen pitäisi olla itseisarvo jokaisen organisaation toiminnassa. Saatavuus on myös se sitoutuneisuuden osa-alue, joka nostaa tarkasteluun mukaan työn ulkopuolisen elämän, kuten perheen ja vapaa-ajan merkityksen kokonaisjaksamiselle työn ja muun elämän tasapainon kautta (Kahn 1990).

3 ELÄKÖITYMINEN

3.1 Eläköitymisen käsite

Eläköitymistä on tutkittu poikkitieteellisesti niin psykologiassa, sosiaalitieteissä, taloustieteissä kuin organisaatiotutkimuksessakin. Vaikka eläke ja eläköityminen ovat ilmiönä syntyneet vasta paljon teollisen vallankumouksen jälkeen, on aihetta tutkittu paljon ja teemasta on olemassa laaja katsaus erilaisia tutkimuksia ja muuta kirjallisuutta. (Shultz & Wang 2011.) 1970- ja 1980-lukujen aikoihin suuret ikäluokat alkoivat siirtyä työmarkkinoille, mikä alkoi herättää tutkijoiden mielenkiintoa eläköitymisen tutkimusta kohtaan, mutta tutkimus oli tuohon aikaan kuitenkin melko vähäistä ja suurpiirteistä. 2000-luvun alusta lähtien koko uraan ja esimerkiksi ikäjohtamiseen keskittyvä tutkimus on lisääntynyt ja kehittynyt huomattavasti, ja samalla myös eläköitymiseen on alettu kiinnittää entistä enemmän huomiota. (Wang & Wanberg 2017.) Eläköityminen ja eläke ovat siis tutkimuskohteina mielenkiintoisia ja melko monesta näkökulmasta tutkittuja, ja tällä hetkellä myös Suomessa erittäin ajankohtaisia.

Eläköitymistä on tutkittu melko paljon, mutta eläköitymisen käsitteen määrittelystä on kirjoitettu melko vähän (Feldman 1994), ja eläköitymisen käsitteelle onkin olemassa useita erilaisia määritelmiä (Beehr 1986). Eläköityminen käsitteenä sisältää monenlaisia erilaisia tulkintoja ja mielleyhtymiä, joten käsitteen yksiselitteinen määrittely on melko haastavaa (Beehr 1986; Berglund ym. 2017). Perinteisesti eläköityminen on nähty henkilön aktiivisen työuran päättymisenä, mutta nykyään noin yksinkertainen ja ehdoton määritelmä ei toimi, sillä eläköitymisen luonne on muuttunut ja muuttuu yhä edelleen ajan myötä (Feldman 1994; Shultz & Wang 2011). Eläköitymistä ei siis pitäisi nähdä jonain tiettyä hetkenä tai rajan ylityksenä työn ja eläkkeen välillä, vaan kyseessä on enemmänkin siirtymäprosessi, jossa työntekijä siirtyy hiljalleen ja omaa tahtiaan työelämästä kohti eläkeaikaa (Davies & Cartwright 2011).

Vaikka eläköitymisen käsitteellä onkin monia enemmän ja vähemmän toisistaan poikkeavia määritelmiä, käsitettä on kuitenkin pyritty rajaamaan ja määrittelemään myös niin, että se olisi mahdollisimman samalla tavalla ymmärrettävissä eri tutkijoiden välillä. Yhteisen määritelmän ja käsitteen operationalisoinnin tavan löytäminen on tärkeää, sillä erilaiset määritelmät ja operationalisoinnit voivat vaikuttaa eri tutkimusten keskinäiseen vertailtavuuteen ja ilmiön aitoon tulkittamiseen ja ymmärtämiseen (Wang & Shi, 2014). Feldman (1994) pyrki määrittelemään eläköitymistä asettamalla eläköitymiselle erilaisia kriteerejä. Hänen mukaansa eläköityminen on

urapolulta tai organisatorisesta asemasta poistumisen prosessi, joka tapahtuu keski-ikäen jälkeen. Lisäksi Feldman määritteli, että eläköityminen eroaa normaalista irtisanoutumisesta tai muusta työelämästä poistumisesta siten, että kyseessä on pidempiaikainen muutos, ei siis esimerkiksi väliaikainen työttömyysjakso tai työstä irtisanoutuminen toisen työpaikan takia.

Denton ja Spencer (2009) pyrkivät luomaan universaalia eläköitymisen käsitettä, ja he tunnistivat kahdeksan erilaista määritelmää, jolla tutkijat ympäri maailman tarkastelevat eläköitymistä. Eläköityminen voidaan siis määritellä

- 1) työvoiman ulkopuolella olemisena,
- 2) työtuntien tai ansioiden vähentymisenä,
- 3) jonkin tietyn tuntimäärän tai ansiomäärän alla työskentelynä,
- 4) eläkkeen tai muun vastaavan sosiaaliedun saamisena,
- 5) päätoimisesta työstä irtaantumisena,
- 6) työuran muutoksena myöhäisellä iällä,
- 7) omaehtoisena eläköitymisenä tai

8) jonkinlaisena yhdistelmänä joistakin edellä mainituista määritelmistä. Nämä kahdeksan eri määritelmää antavat lisää tarkennusta eläköitymisen käsitteeseen, mutta jättävät vieläkin kovin paljon tulkinnanvaraa erilaisten tilanteiden arviointiin.

Sekä Feldmanin (1994) että Dentonin ja Spencerin (2009) määritelmät ja kriteerit eläköitymisen käsitteelle vaikuttavat kovin mekaanisilta, eivätkä ne huomioi sitä, että ihminen on ennen kaikkea psykologinen ja subjektiivisesti asioita tarkasteleva ja toteuttava yksilö. Tuoreemmissa tutkimuksissa eläköitymistä on pyritty tarkastelemaan laajemmin, ja eläköityminen voidaankin määritellä myös esimerkiksi yksilön irtaantumisena työvoimasta. Tähän prosessiin kuuluu vähentynyt psykologinen sitoutuminen työhön ja konkreettinen käytöksen muuttuminen työtä kohtaan. (Shultz & Wang 2011; Wang & Shi 2014.) Uudemmissa ja kehittyneemmissä määritelmässä aletaan siis nähdä myös ihmisen subjektiivista kokemusta ja omaa ajattelua sen sijaan, että keskityttäisiin pelkästään esimerkiksi jonkun prosessin vaiheeseen tai jonkun kuvitteellisen rajan ylittymiseen tai alittumiseen.

Vaikka määritelmässä on joitain eroavaisuuksia ja eläköitymisen käsitteelle ei ole löydetty aivan eksaktia ja toistuvaa määritelmää, useimmissa määritelmässä toistuvat ajatukset siitä, että eläköityminen on kuitenkin jotain enemmän kuin vain jonkin abstraktin rajan ylittäminen työelämästä eläkkeelle, ja että kyseessä on tilanne, jossa työn tekeminen loppuu tai ainakin vähenee todella huomattavasti. Vaikka määritelmässä on vieläkin paljon eroja ja jotkut keskittyvät lähes pelkästään

”tekniisiin ominaisuuksiin” ja toiset korostavat hyvinkin paljon yksilöllisiä ja psykologisia asioita, on eläköityminen käsitteenä kuitenkin siinä määrin yhtäläisesti ymmärretty, että sitä on mahdollista tutkia tieteellisesti ja että sitä voidaan tarkastella erilaisissa konteksteissa ja tilanteissa.

3.2 Eläkeikä ja eläköityminen: Suomen eläkemalli

Jokaisella valtiolla ja jokaisessa yhteiskunnassa on omat normatiiviset odotukset sille, koska työntekijät jäävät eläkkeelle. Nämä odotukset perustuvat pitkälti lainsäädäntöön ja hyvinvointivaltion toimintaperiaatteisiin ja työntekijöiden eläköitymispäätökset ja eläkeiät ovat siis määriteltävissä näiden normien kautta. Työntekijä voi siis jäädä eläkkeelle ajoissa, ajallaan tai ”myöhässä” (tilanteet, joissa työntekijä jatkaa työskentelyään yli henkilökohtaisen eläkeikänsä). (Zappalà, Depolo, Fraccaroli, Guglielmi & Sarchielli 2008.)

Suomen eläkejärjestelmää on uudistettu useamman kerran ja uusin uudistus astui voimaan vuoden 2017 alusta. Uudistuksen sopimusosapuolina ovat työmarkkinoiden keskusjärjestöt Elinkeinoelämän keskusliitto (EK), Kunnallinen työmarkkinalaitos (KT), Suomen ammattialojen keskusjärjestö (SAK) ja Toimihenkilökeskusjärjestö STTK, ja sopimus perustui pitkälti asiantuntijaselvitystyöhön, joka valmistui syksyllä 2013. (Eläketurvakeskus 2019a.) Eläkeuudistuksen yhteydessä tehtiin paljon erilaisia muutoksia, muun muassa osa-aikaeläke poistui ja tilalle tuli osittainen varhennettu vanhuuseläke, eläkkeen kertymisen määriteltiin alkavan jo 17-vuotiaana (vuodesta 2017 alkaen) ja varhennettu vanhuuseläke poistui, eikä sille siis enää voi jäädä (KEVA 2019).

Keskeisimpänä ja tämän tutkimuksen kannalta olennaisimpina uudistuksina vuoden 2017 eläkeuudistuksessa kuitenkin olivat jokaisen ikäluokan oman eläkeiän voimaantulo (Eläketurvakeskus 2019b), lykkäyskorotuksen voimaantulo (Eläketurvakeskus 2019d, KEVA 2019), yleisen eläkeiän nousu ja sen sitominen elinajan keskimääräiseen kehitykseen vuodesta 2030 alkaen (Eläketurvakeskus 2019b, KEVA 2019) sekä se, että jokaiselle ikäluokalle määritellään nykyään yleisen eläkeiän lisäksi tavoite-eläkeikä (KEVA 2019, Ilmarinen 2019). Keskeisimpinä johtopäätöksinä uudistuksen kokonaisuudesta voidaan pitää sitä, että yhteiskunta ja sen erilaiset hallintorakenteet ja ohjaukseen ovat kannustamassa työntekijöitä pidentämään työuriaan mahdollisimman pitkälle niin ”pakkokeinoin” kuin erilaisilla kannustimilla.

Vuoden 2017 eläkeuudistuksen jälkeen työeläkettä karttuu 1,5 prosenttia vuodessa kaikista työansioista. Eläke alkaa kertyä 17 ikävuodesta ylöspäin ja eläkkeen kertyminen päättyy syntymävuoden mukaan. Jos työntekijä jatkaa työssään ikäluokkansa alimman eläkeiän jälkeen, saa hän eläkkeeseensä lykkäyskorotuksen. Lykkäyskorotus on 0,4% eläkkeen määrästä jokaista lykkäyskuukautta kohden eli työuran pidentämisestä seuraa myös taloudellista etua. (KEVA 2019; Eläketurvakeskus 2019d.) Jos henkilö työskentelee vielä alimman eläkeiän jälkeen, saa hän siis sekä normaalin vuosittaisen 1,5% osuuden uutta työeläkettä että 0,4% lykkäyskorotusta (Eläketurvakeskus 2019c).

3.3 Eläköityminen päätöksentekoprosessina

Vaikka eläköitymisestä on tehty tutkimusta monella tieteenalalla, monin eri lopputuloksin ja monin eri määritelmien, on tieteelliseen keskusteluun onnistuttu kuitenkin luomaan konsensus siitä, että eläköityminen ei ole yksittäinen tapahtuma tai tilanne, vaan pikemminkin prosessi, jota ihmiset käyvät läpi useamman vuoden ajan (Beehr 1986). Kyseessä ei kuitenkaan ole staattinen ja täysin muuttumaton, jokaisen yksilön kohdalla samanlaisena toistuva prosessi (Halleröd, Örestig & Stattin 2013), vaan eläköityminen on hyvinkin henkilökohtainen kokemus (Houlfort ym. 2015), jota muokkaavat myös jatkuvasti muuttuvat sosiaaliset, psykologiset ja organisatoriset tekijät (Shultz & Wang 2011). Jokainen eläköityminen on siis omanlaisensa prosessi, mutta kuten monia muitakin yksilöllisiä ja muuttuvia prosesseja, myös eläköitymistä voidaan mallintaa tietynlaisten yleistysten ja mallien avulla, jolloin ilmiön tutkiminen ja ymmärtäminen on mahdollista.

Eläköitymistä voidaan tarkastella aktiivisena päätöksentekoprosessina, eli eläköitymisessä on kysymys tilanteesta, jossa yksilö tekee päätöksen jatkaako hän työelämässä vai jättääkö hän sen taakseen ja jää kokonaan eläkkeelle (Feldman 1994). Päätös työuran päättämisestä ja työmarkkinoilta lähtemisestä on suuri elämäntapahtuma ja ikään kuin irtaantumisen prosessi, jonka aikana ja päätteeksi työntekijä irtaantuu sitoutuneisuudestaan työtä ja työelämää kohti (Berglund ym. 2017). Kyseessä on keskeinen päätös niin yksilön työelämän kuin työn ulkopuolisen elämän kannalta, ja päätös on prosessina monimutkainen ja hyvinkin yksilöllinen (Houlfort ym. 2015), ja se vaatii aktiivista pohdintaa niin työn kuin työn ulkopuolisten asioiden kohdalla (Davies & Cartwright 2011). Jos eläköitymistä tarkastellaan päätöksentekoprosessina, korostaa näkökulma sitä, että eläköityminen on aktiivinen päätös, ei niinkään vain automaattinen tapahtuma tai ajautuminen johonkin tilanteeseen.

Näkökulma myös korostaa sitä, että eläköityessään ihminen tietoisesti päättää vähentää sitoutumistaan työhön ja alkaa vetäytyä työstään. (Wang & Shultz 2010.)

Eläköitymispäätös on perinteisesti nähty yksilöllisten tekijöiden ja ympäristötekijöiden keskinäisen vaikutuksen lopputuloksena, eikä jaottelu yksilöllisiin ja ympäristötekijöihin ole suoraviivaista tai yksiselitteistä, vaan kyseessä on pikemminkin eri tekijöiden välinen kokonaisuus ja lopputulos (Beehr 1986). Näihin tekijöihin liittyvät niin työn ja työympäristön ominaisuudet, perheasiat kuin sosioekonomiset tekijätkin. (Beehr 1986; Wang & Shultz 2010). Tärkeimpänä ja ilmeisimpänä tekijänä eläkepäätökselle on työntekijän ikä: iän voidaan nähdä olevan luonnollinen käynnistäjä ja selittäjä koko eläköitymisprosessin taustalla, sillä ikä vähentää luonnollisesti työntekijän fyysisiä ja kognitiivisia toimintoja, jotka ovat jollain tavalla olennaisia varmasti jokaisessa ammatissa ja työtehtävässä. Tämän lisäksi ikä on sellainen tekijä, jolla esimerkiksi valtiot säätelevät eläkejärjestelmiään, joten on luonnollista, että tietyn iän saavutettuaan ihminen alkaa pohtia eläköitymistä. (Berglund ym. 2017). Eläkkeelle jääminen voidaan siis nähdä päätöksentekoprosessina ja ennen tätä päätöstä työntekijän on harkittava ja pohdittava niitä vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia, joita eläköityminen ja toisaalta taas työuran pidentäminen tuo mukanaan (Lam ym. 2018).

Eläkkeelle jäämisen päätöstä edeltävää prosessia voidaan tarkastella myös työntö- ja vetotekijöiden avulla (Berglund ym. 2017). Työntötekijät ovat niitä tekijöitä, jotka luovat painetta lähteä pois työelämästä kohti eläkettä, kun taas vetotekijät ovat tekijöitä, jotka kannustavat ja houkuttelevat jäämään eläkkeelle (Bayl-Smith & Griffin 2014). Työntötekijöinä voidaan pitää esimerkiksi terveydentilan heikentymistä (Bayl-Smith & Griffin 2014), liialliseksi koettua stressiä ja painetta (Berglund ym. 2017) sekä esimerkiksi työpaikalla koettua ikäsyrrintää (Bayl-Smith & Griffin 2014). Vetotekijöitä ovat muun muassa lisääntyvä vapaa-aika ja mahdollisuus harrastaa entistä monipuolisemmin erilaisia asioita (Berglund ym. 2017). Vanhemmat työntekijät perustavat eläköitymisen päätöksen siihen tietoon, joka heillä on omista piirteistään ja työelämän ja muun elämän ominaisuuksista. Näitä eri tekijöitä ja ominaisuuksia punnitaan keskenään jo ennen varsinaista eläköitymispäätöksen tekemistä (Wang & Shultz 2010), ja lopputuloksena syntyy päätös siitä, onko eläkkeelle jääminen hyvä päätös, ja missä vaiheessa eläköityminen juuri kunkin yksilön kohdalla kannattaisi tehdä.

Eläköityminen on merkittävä elämänmuutos, joka tuo mukanaan sekä uhkia että mahdollisuuksia (Lam ym. 2018). Eläköityminen mahdollistaa sen, että ihmiset voivat panostaa muihinkin elämän

osa-alueisiin kuin työhön. Eläköityminen tarjoaa mahdollisuuden irrottautua työn asettamista velvollisuuksista ja rajoitteista ja käyttää aikaa esimerkiksi uusien tai jo olemassa olevien harrastusten parissa. Toisaalta eläköityminen voi näyttäytyä joillekin myös ahdistuksena siitä, miten päivät saa kulumaan ilman töitä, mitä työn kautta muodostuneille sosiaalisille suhteille käy, miten elämän ja päivien rakenne muuttuu ja miten taloudellisen aseman ja toimeentulon käy tulotason pudottua. (Moen 1996.) Eläköityminen on monelle positiivinen elämänmuutos, ikään kuin palkinto pitkästä työurasta. Toisaalta vaikka jotkut elämänmuutokset olisivat kuinka hyvin suunniteltuja ja valmisteltuja ja lähtökohdiltaan todella positiivisia (esimerkiksi lasten hankinta, opiskelupaikan saaminen ja eläköityminen), ne voivat aiheuttaa myös paljon stressiä ja epävarmuutta, jotka puolestaan ovat omiaan vaikuttamaan ihmisten hyvinvointiin ja terveyteen hyvinkin negatiivisesti. (Lam ym. 2018.)

3.4 Mikä saa jatkamaan työntekoa yli eläkeiän?

Työntekijöiden päätökseen työnteon jatkamisesta vaikuttaa sekä se, pystyvätkö he jatkamaan työssään, että se, haluavatko he jatkaa työssään (Nilson, Rugnell-Hydbom & Rylander 2011). Näitä kahta aspektia voidaan tarkastella kyvykkyyden ja halukkuuden käsitteiden kautta (Hofäcker & Naumann 2015). Kyvykkyyden osalta työelämässä jatkamisen päätökseen vaikuttavat muun muassa työympäristön fyysiset ominaisuudet, työtahti, työntekijän kompetenssit (Nilson ym. 2011), yksilön fyysinen ja psyykinen terveys sekä toisaalta myös se, onnistuuko työntekijä löytämään eläkeiän saavuttamisen jälkeen vielä sellaista työtä ja tehtäviä, jotka vastaavat hänen osaamistaan ja resurssejaan (Hofäcker & Naumann 2015). Halukkuutta jatkaa työelämässä lisäävät taloudellisten tekijöiden lisäksi aineettomat tekijät, kuten työn merkityksellisyyden kokemukset, työntekijän positiivinen asenne työtä kohtaan (Nilson ym. 2011) sekä työstä saatava arvostus ja työelämän tarjoamat sosiaaliset suhteet (Hofäcker & Nauman 2015).

Eläköitymisen ja työnteon lopettamisen lykkääntymiseen vaikuttaa myös työntekijän sosioekonominen asema, ja eri ammattien ja ”ammattitasojen” välillä on suuriakin eroja keskimääräisen eläköitymisiän suhteen (Kadefors, Scahller, Thång, Pestat 2016). Monissa suorittavaa työtä tekevissä ammattiryhmissä (*engl. blue collar workers*) eläkkeelle jääetään keskimäärin jopa viisi vuotta aikaisemmin kuin asiantuntijatyötä tekevissä ammattiryhmissä (*engl. white collar workers*) ja ero on vielä suurempi, kun suorittavan työn tekijöitä verrataan korkeasti koulutettuihin ja vaativaa asiantuntijatyötä tekeviin ammattiryhmiin (*engl. higher academic occupations*) (Kadefors, Nilsson,

Rylander, Östergren & Albin 2018). Ero on selitettävissä yksinkertaisesti sillä, että joissain ammattiryhmissä vanhemmilla työntekijöillä voi olla vaikeuksia pysyä työn asettamien vaatimusten tasolla, ja he ovat ikään kuin pakotettu jäämään eläkkeelle aikaisemmin (Ilmarinen 2006). Eläkkeelle jäämiseen vaikuttavat siis olennaisesti jokaisen työn tai ammatin fyysiset vaatimukset, ja toisaalta myös esimerkiksi jatkuvasti ja nopeasti kehittyvät psykologiset ja kognitiiviset vaatimukset (Sauré & Zoabi 2012). Hyvä terveys ja fyysinen kunto ovat siis perusedellytykset työssä jatkamiselle, ja hyvä fyysinen terveys mahdollistaa esimerkiksi aktiivisuuden ja riittävät kognitiiviset taidot (Sewdas ym. 2017), jotka mahdollistavat sen, että työntekijän on mahdollista vaikuttaa omaan eläkeikänsä vapaammin ja työskennellä myös eläkeiän täyttymisen jälkeen (Ilmarinen 2006).

Monissa tapauksessa ihmisten oletetaan jäävän eläkkeelle heti, kun se on mahdollista, mutta tutkimusten mukaan 2010-luvulta lähtien yhä useampi haluaa jäädä työelämään vielä eläkeiän saavuttamisen jälkeen, sillä työn koetaan täyttävän tärkeitä inhimillisiä tarpeita (Wang & Shultz 2010). Työntekijä voi lykätä eläköitymistään myös sen takia, että hän kokee saavansa vielä onnistumisen ja täyttymyksen kokemuksia työstään, ja että hän aidosti nauttii työskentelystä ja kokee saavansa työstään vielä arvostusta (Templer, Armstrong-Stassen, Cattaneo 2010). Työntekijä jatkaa työskentelyään yli eläkeiän todennäköisemmin, jos hän kokee, että hänellä on työnsä kautta vielä mahdollisuus oppia jotain uutta tai toisaalta jakaa omaa tietämystään ja osaamistaan vielä eteenpäin esimerkiksi nuoremmille kollegoille (Sewdas ym. 2017; Templer ym. 2010).

Taloudelliset tekijät mainitaan usein motivaatiotekijöinä työelämässä jatkamiseen. Joillekin työelämässä jatkaminen on taloudellinen välttämättömyys, toisilla motivaatiot liittyvät korkeampaan eläkkeeseen tai muihin taloudellisiin etuihin. Vaikka taloudelliset tekijät ovat usein ensimmäinen mieleen tuleva peruste eläköitymisen lykkäämiselle ja työnteon jatkamiselle, taloudelliset motiivit ovat etenkin nykypäivänä menettäneet merkitystään eläkkeelle siirtymisen päätöstä arvioitaessa (Davies & Cartwright 2011). Taloudelliset tekijät sisältävät niin halun lisätuloille ja paremmalle eläkkeelle kuin sen, että joillakin työntekijöillä ei ole varaa jäädä eläkkeelle heti eläkeiän saavutettuaan tulotason putoamisen takia (Templer ym. 2010). Vaikka taloudelliset tekijät eivät olisi varsinainen syy sille, miksi työntekijä jatkaa työskentelyään tai jää eläkkeelle, taloudellisten tekijöiden voidaan nähdä vaikuttavan myös epäsuorasti. Parempi taloudellinen tilanne voi mahdollistaa esimerkiksi monipuolisemmat vapaa-ajan mahdollisuudet tai lastenlasten tukemisen (Sewdas ym. 2017), mikä puolestaan saattaa motivoida työntekijää jatkamaan työelämässä vielä eläkeiän saavuttamisen jälkeenkin.

Myös suhtautumisella ja asenteella eläkettä kohtaan on vaikutusta siihen, haluaako ihminen työskennellä vielä eläkeiän saavuttamisen jälkeen. Jos henkilö suhtautuu eläkkeeseen positiivisesti, hän todennäköisemmin työskentelee vielä eläkeikänsä saavuttamisen jälkeenkin verrattuna heihin, jotka suhtautuvat eläkkeeseen negatiivisesti. (Davies & Cartwright 2011; Zappala ym. 2008.) Ne, jotka suhtautuvat eläkkeeseen negatiivisesti, kokevat eläköitymisen siirtämisen lähinnä pakollisen pahan lykkäämisenä eteenpäin (Davies & Cartwright 2011), jolloin myös kynnys jäädä eläkkeelle heti eläkeiän täyttymisen hetkellä madaltuu.

Työyhteisöllä ja organisaatiolla on myös vaikutusta siihen, koska työntekijä haluaa jäädä eläkkeelle. Fyysisesti rankka työ ja työympäristö voivat aiheuttaa sen, että työntekijät eläköityvät aikaisemmin, mutta myös psykologisella työympäristöllä on todettu olevan vaikutusta asiaan (Breinegaard, Jensen & Bonde 2017). Organisaatiossa tapahtuvat muutokset ovat usein yhteydessä epävarmuuteen, muutosvastarintaan ja jopa ahdistuneisuuteen, ja näillä tekijöillä on vaikutusta työntekijöiden terveyteen ja mahdollisiin eläköitymispäätöksiin. Muutosten ei tarvitse olla kovinkaan suuria, jotta niillä voisi olla vaikutusta siihen, että ihmiset eläköityvät aikaisemmin (Ferrie, Westerlund, Oxenstierna & Theorell 2007; Vahtera ym. 2005; Westerlund, Theorell & Alfredsson 2004). Myös esimiehen ja työyhteisön suhtautumisella työssä jatkamiseen on vaikutusta siihen, jääkö työntekijä työelämään vielä eläkeikänsä jälkeen (Sewdas ym. 2017). Ikäsyrrjinnällä ja negatiivisilla asenteilla ikääntyviä työntekijöitä kohtaan on havaittu olevan sekä suoraa positiivista että epäsuoraa negatiivista vaikutusta siihen, jatkaako työntekijä työelämässä vielä eläkeikänsä täyttymisen jälkeen. Suora positiivinen suhde näyttäytyy siinä, että ikäsyrrjintää kokeva työntekijä saattaa ikäsyrrjintää kokiessaan pyrkiä ikään kuin piilottelemaan omaa ikäänsä ja välttämään eläköitymistä ja tätä kautta suojelemaan itseään. Epäsuora negatiivinen vaikutus puolestaan näkyy siinä, että ikäsyrrjinnan on todistettu olevan yhteydessä vähempään työmotivaatioon ja -hyvinvointiin, jotka puolestaan ovat yhteydessä halukkuuteen eläköityä viimeistään eläkeiän saavuttamisen kohdalla. (Bayl-Smith & Griffin 2014.)

Atchleyn (1989) kehittämän jatkumoteorian mukaan monet ihmisen elämän osa-alueista pysyvät samana, vaikka ihmiset kohtaavat muutoksia vanhenemisen myötä. Toisin sanoen ihminen on monilta osin samanlainen ihminen ennen ja jälkeen eläkeikänsä, mikä voi vaikuttaa siihen, että ne ihmiset, jotka ovat vahvasti sitoutuneet työhönsä, jatkavat työssään eläkeiän jälkeenkin, vaikka jotkut asiat heidän elämässään muuttuisivatkin. Jos työhön sitoutuneisuus on korkeaa, ihminen siis kokee olevansa yhtä kyvykäs, taitava ja hyvässä kunnossa oleva ja täten kykenevä jatkamaan työntekoaan, vaikka hän on saavuttanut elämässään eläkeiän mukanaan tuoman mahdollisuuden muutokselle. (Bal

ym. 2012). Eläköityminen tai sen siirtäminen myöhemmälle ajalle linkittyy vahvasti myös jo pitkään olemassa olleeseen ja paljon tutkittuun rooliteoriaan (ks. Cottrell 1942; George 1993) ja ihmisen omaksumiin erilaisiin rooleihin. Jos työminän rooli on henkilölle kovin tärkeä, voi eläköityminen tällöin uhata henkilön itseisarvon tunnetta ja identiteettiä hyvinkin vahvasti (Hopkins ym. 2006; Wong & Earl 2009). Eläkkeelle jääminen voi aiheuttaa monelle työntekijälle ”roolittomuuden” tilan (Richardson & Kitty 1991), ja ellei työminän roolin tilalle onnistuta omaksumaan muuta roolia, esimerkiksi eläkeläisen roolia, eläköityminen voi näyttäytyä todella epämiellyttävänä asiana, mikä puolestaan johtaa siihen, että työntekijä jatkaa työssään eläkeiän ylittämisen jälkeenkin. (Davies & Cartwright 2011.)

Työuran pidentämistä eläkeiän saavuttamisen jälkeen voi estää myös se, että työntekijä kokee eläköitymisen tuovan mukanaan liian paljon ylimääräistä loppoaikaa, ja että työn mukana koko elämästä häviää merkitys (Davies & Cartwright 2011; Sewdas ym. 2017). Myös mahdollisen puolison työskentely vaikuttaa asiaan, sillä jos puoliso jää vielä työelämään, se voi olla kannusteena myös toiselle jatkaa työskentelyä vielä eläkeiän saavuttamisen jälkeenkin. Toisaalta myös yksin elävien ihmisten kohdalla työelämässä jatkaminen voi olla houkutteleva vaihtoehto, sillä työ tarjoaa mahdollisuuden tavata ja olla vuorovaikutuksessa ihmisten kanssa. (Sewdas ym. 2017.)

Työelämään jäämisen kannalta tärkeitä tekijöitä ovat myös kollegoilta ja asiakkailta saatu arvostus ja se, että työ ylipäättensä mahdollistaa suhteiden luomisen erilaisiin ihmisiin (Sewdas ym. 2017). Myös työuran pituus ja samassa organisaatiossa pitkään työskentely vaikuttavat asiaan, sillä mitä pidemmän uran työntekijä on tehnyt samassa organisaatiossa, sitä epätodennäköisempää on se, että hän jatkaa työskentelyään eläkeikänsä jälkeen (Davies & Cartwright 2011). Työelämä on monelle ihmiselle myös tärkeä rutiinien luoja ja arjen rytmittäjä, joten myös muutokseen liittyvä pelko rutiinien muuttumisesta ja poistumisesta ajaa ihmisiä jatkamaan työelämässä vielä eläkeiän täyttymisen jälkeenkin (Sewdas ym. 2017).

Työelämässä yli eläkeiän jatkamiselle voi olla myös laajempia, yhteiskunnallisempia syitä. Työntekijä voi kokea ikään kuin sosiaalisesti velvollisuudekseen yhteiskunnan jäsenenä jatkaa työelämässä, jos hän siihen vain kykenee, mutta yhteiskunta voi motivoida myös pehmeämmin. Yhteiskunnassa aktiivisena jäsenenä toimiminen antaa elämälle jonkinlaista merkitystä ja sisältöä ja tämä voi olla suuressakin vaikutuksessa siinä, jatkaako työntekijä työuraansa vielä vapaaehtoisesti. (Sewdas ym. 2017.)

Seuraavassa taulukossa edellä mainitut tekijät on vedetty yhteen ja jaoteltu teemoittain kokonais kuvan hahmottamisen helpottamiseksi.

	KANNUSTAVAT JATKAMAAN TYÖELÄMÄSSÄ	KANNUSTAVAT SIIRTYMÄÄN ELÄKKEELLE
PSYKO-FYYSISET TEKIJÄT	<ul style="list-style-type: none"> - riittävä ja työn kannalta tarvittava fyysinen kunto - roolitekijät: työminän roolille ei löydy korvaajaa 	<ul style="list-style-type: none"> - liian suureksi kasvavat kognitiiviset ja psykologiset vaatimukset
TALOUDELLISET TEKIJÄT	<ul style="list-style-type: none"> - taloudellinen pakko: eläköityminen ei kannattavaa/mahdollista alhaisen eläkkeen takia - taloudelliset etuudet: korkeampi eläkekertymä, lisäansiot lisätyövuosilta 	<ul style="list-style-type: none"> - eläkkeelle siirtymiseen ei ole suoranaisia taloudellisia kannusteita
SOSIAALISET TEKIJÄT	<ul style="list-style-type: none"> - mahdollinen puoliso jatkaa vielä työelämässä - työn tarjoamat sosiaaliset verkostot ja ihmissuhteet 	<ul style="list-style-type: none"> - mahdollinen puoliso on eläköitynyt
TYÖYHTEISÖÖN JA TYÖPAIKKAAN LIITTYVÄT TEKIJÄT	<ul style="list-style-type: none"> - esimiehen kannustava suhtautuminen asiaan - ikäsyryntä (positiivisten vaikutusten kautta) 	<ul style="list-style-type: none"> - esimiehen negatiivinen asiaan - ikäsyryntä (negatiivisten vaikutusten kautta) - organisaatiossa tapahtuvat muutokset
TYÖN ULKOPUOLISEEN ELÄMÄÄN LIITTYVÄT TEKIJÄT	<ul style="list-style-type: none"> - liiallinen loppoaika, työ ei ole enää täyttämässä päiviä, jos eläköityy - työn myötä elämältä voi kadota merkitys tai ainakin suuri osa sisältöä 	<ul style="list-style-type: none"> - lisääntyvä vapaa aika - monipuolisemmat harrastusmahdollisuudet
TYÖHÖN LIITTYVÄT TEKIJÄT	<ul style="list-style-type: none"> - mahdollisuus oppia edelleen uutta - mahdollisuus siirtää omaa osaamistaan eteenpäin - työstä saatava arvostus - onnistumisen kokemukset 	<ul style="list-style-type: none"> - kokemus siitä, että työllä ei ole enää uutta annettavaa - työ ei enää tarjoa lisää arvostusta tai onnistumisen kokemuksia

Taulukko 1: Työelämässä jatkamiseen sekä eläkkeelle siirtymiseen kannustavat tekijät teemoittain

4 AKATEEMINEN TYÖ

4.1 Tutkimus ja opetus akateemisen työn perustana

Yliopistot ovat organisaatioita, joilla on kaksi ydintehtävää: tiedon tuottaminen ja tiedon siirtäminen eteenpäin (Pace, Zappula & Pace 2019). Näin ollen yliopistot edustavat toiminnallaan ja olemassaolollaan niitä instituutioita, jotka huolehtivat tiedon kaksoismerkityksestä (Hattie & Marsch 1996; Romainville 1996). Yliopistojen keskeisimmät tavoitteet ovat siis koulutus ja tutkimus sekä toisaalta myös yhteiskunnan palveleminen, eli tiedon käyttäminen yleisemmän hyvän tuomiseksi yhteiskunnalle (Smeenk, Teelken, Eisinga & Dooreward 2009).

Opetuksen ja tutkimuksen on perinteisesti nähty olevan perustavaa laatua olevia akateemisia tehtäviä, ja toisaalta myös tärkeitä tekijöitä akateemisen urakehityksen mahdollistamisen kannalta. Näitä molempia osa-alueita sekä niiden välistä yhteyttä ja toisaalta itsenäisyyttä on tutkittu aikaisemmin paljon. Opetuksen ja tutkimuksen välille onkin muodostettu monia erilaisia tulkintoja siitä, tulisiko näiden kahden toiminnon olla kokonaan toisistaan itsenäisiä, kokonaan toistensa kanssa yhdessä ja toinen toistensa edellytyksiä vai jotain siltä väliltä. (Turk & Ledic 2016.) Vaikkakin opetuksen ja tutkimuksen välisestä suhteesta voidaan olla montaa mieltä ja asiaa voidaan tarkastella useammasta näkökulmasta, on selvää, että Euroopassa opetuksen sääntely- ja hallintakeinot ohjaavat opetusta ja tutkimusta lähemmäs ja lähemmäs toisiaan. Tiedon ja opetuksen välinen synteesi onkin määritelty yhdeksi tärkeimmistä tietoyhteiskunnan periaatteista, ja tutkimuksen ja opetuksen välinen yhtenäisyys nähdään edellytyksenä sille, että yliopistot pystyvät tuottamaan laadukasta ja yhteiskunnan kannalta relevanttia opetusta sekä tietoa kokoyhteiskunnan hyväksi. (Euroopan komissio 2009; Magna Charta Universitatum 1988.)

Vaikka akateemisella työllä on vahvat ja vanhat perusteet kaukana historiassa, se on alana kuitenkin myös hyvin ajankohtainen, sillä yliopistot ja niiden tuottama tutkimus ja opetus ovat yhteiskuntamme peruselementtejä. Akateeminen työ on paljon muutakin kuin tutkimusta ja opetusta (mm. Kreber 2000). Akateemista työtä tekevät eroavat monista muista työntekijöistä työnsä luonteen ja sisältöjen puolesta (Carvalho 2017), ja akateeminen työ ja sen tekijät ovatkin tutkimuskohteina hyvin monipuolisia ja mielenkiintoisia.

4.2 Akateemisen työn luonne

Akateeminen identiteetti ja akateeminen työ ovat käsitteinä hankalasti määriteltävissä (Madikizela-Madiya & Le Roux 2017), ja ne muuttuvat ja elävät hieman jatkuvasti (Hyde, Clarke & Drennan 2013). Selittääkseen akateemisen työn ja identiteetin käsitteitä tutkijat ovat korostaneet keskeisimpiä näkökulmia, esimerkiksi akateemiseen työhön liittyviä keskeisiä toimintoja, akateemista työtä tekevien tärkeimpiä päivittäisiä rooleja sekä heidän suhtautumistansa omaan työhönsä (Barnett & Di Napoli 2008, 3; Hyde ym. 2013). Keskeisimpiä toimintoja tutkimuksen ja opetuksen ohella ovat muun muassa tiedeyhteisön toimintaan osallistuminen, opetusmateriaalien ja -välineiden kehittäminen sekä opiskelijoiden valvonta ja ohjaaminen (Hyde ym. 2013). Tärkeimpinä rooleina akateemisen työn tekijöille ovat tutkijan ja opettajan roolit (Hyde ym. 2013) ja tätä kautta koko akateemisen yhteisön jäsenen rooli (Henkel 2005). Akateemista työtä tekevien suhtautumista ja asenteita omaa työtään kohtaan kuvaavat riskinotto-kyky, uskaliaisuus ja avoin mieli (Madikizela-Madiya & Le Roux 2017). Toimintojen, roolien ja asenteiden lisäksi akateemista työtä kuvaavat myös kollegiaalisuus, vahva keskinäinen yhteistyö toisten kanssa sekä vuorovaikutteinen yhteisö esimerkiksi tiedekuntien tai yliopiston muun henkilökunnan kanssa (Tight 2014).

Akateemisen työn käsitettä on pyritty määrittelemään monella tavalla ja monissa määritelmässä keskiössä ovat opetus, tutkimus ja hallinnolliset tehtävät (Forgasz & Leder 2006; Turner & Mcalpine 2011). Näiden elementtien lisäksi etenkin viime aikoina akateemiseen työhön on vahvasti alkanut liittyä verkostoituminen ja tiedeyhteisön aktiivisena jäsenenä toimiminen. Akateemista työtä tekevien pitäisi pystyä verkostoitumaan erilaisten yhteistyökumppaneiden, rahoittajien ja muiden sidosryhmien kanssa ja samalla myös osallistumaan julkiseen keskusteluun ja mahdollisesti vaikuttamaan päätöksentekoon. (Musselin 2007; Turner & Mcalpine 2011.) Akateeminen työ on siis hyvinkin monimuotoista ja monipuolista sisältäen niin tärkeimpinä tehtävinä pidettyjä opetusta ja tutkimusta kuin hallinnollisia tehtäviä sekä nykyään yhä tärkeämpää verkostoitumista ja oman osaamisen hyödyntämistä monipuolisissa tilanteissa ja ympäristöissä.

Kreber (2000) on kuvannut akateemisen työn keskeisimpiä ominaisuuksia ja sisältöjä 17 kohdan avulla. Luettelo antaa hyvän kuvan siitä, kuinka monipuolista ja vaihtelevaa akateeminen työ on, ja luettelo osoittaa myös sen, että perinteinen käsitys esimerkiksi tutkijoista tai yliopisto-opettajista ja heidän työnkuvistaan voi olla hyvinkin kapea ja vääristynyt. Seuraavassa luettelossa nämä 17 tekijää on jaoteltu viiteen laajempaan kokonaisuuteen akateemisen työn aspektien selkeyttämiseksi.

1. Tutkimus ja tieteellinen työ

- tutkimuksen tekeminen
- oman tieteenalan kehityksen ja uusien ilmiöiden seuraaminen
- akateeminen kirjoittaminen (sisältäen artikkelit, kirjat, monografiat, tutkimusrahoitushakemukset yms.)

2. Opetus

- opetuksen suunnittelu ja valmistelu
- opetusmenetelmien kehittäminen
- opiskelijoiden suoritusten arviointi

3. Verkostoituminen

- yliopistojen ulkopuolella tapahtuvat luennot ja konferenssiesitykset ammatillisille yhteisöille
- konsultointi, puheenvuorot, puhujatapahtumat
- kollegojen kanssa käydyt epäviralliset keskustelut
- kollegojen kanssa verkostoituminen

4. Ammatillinen yhteistyö

- kollegojen työn arviointi (sisältää esimerkiksi käsikirjoitukset ja apurahahakemukset)
- kollegojen ohjaus, avustaminen ja mentorointi
- yliopiston sisäinen toiminta (esim. hallintoelimet, tiedekuntayhteistyö, komiteat)
- ammatillisen yhteisön aktiivinen jäsenyys

5. Ohjaus

- opiskelijoiden ura- ja tutkintoneuvonta
- muodollisten ohjeiden tuottaminen ja noudattaminen
- opiskelijoiden tutkielmien, projektien ja tehtävien ohjaus

Akateeminen työ eroaa monista muista ammateista, sillä se muodostaa ja muokkaa sitä tietoa, mitä muissa ammateissa tarvitaan ja tuotetaan. Akateemista työtä tekevät ovat siis tiedon tuottajia, jotka samalla määrittelevät sen, millaisia taitoja ja tietoa tarvitaan kussakin muussa ammatissa ja työssä. Akateemista työtä voidaan siis pitää kaikkien eri ammattien ”meta-ammattina”. (Carvalho 2017.) Vaikka akateeminen työ onkin luonteensa ja sisältönsä kautta tiiviissä yhteydessä lähes kaikkiin ammatteihin, se eroaa monista perinteisistä ammateista melko paljon. Akateeminen työ on tietopohjaltaan ja substanssiltaan hajanaista ja laajaa, se on urasuuntiensa puolesta jakautunutta

(esimerkiksi tutkimukseen suuntautuneet tutkimusjohtajat ja toisessa ääripäässä opetukseen vahvasti painottaneet professorit) ja lisäksi sillä on kaksi erilaista keskeistä tavoitetta (opetus ja tutkimus) perinteisemmän yhden sijaan. (Pekkola, Carvalho, Siekkinen & Johansson 2018.) Akateeminen työ heterogeenista myös tekijöidensä suhteen, sillä akateemista työtä tekevät henkilöt voidaan jakaa erilaisiin alakategorioihin esimerkiksi tieteenalan (Carvalho 2017), työn suuntautuneisuuden (keskittyminen tutkimukseen vai opetukseen) sekä uran vaiheen (nuoremmat vai vanhemmat tutkijat yms.) mukaan (Siekkinen, Pekkola & Carvalho 2019).

4.3 Akateeminen työ kutsumusammattina

Akateeminen työ nähdään monissa tutkimuksissa ja määritelmissä kutsumusammattina (ks. esim. Buijs 2005; Petersen 2011). Tutkimusten mukaan akateemista työtä tekevät henkilöt suhtautuvat intohimoisesti työhönsä ja ovat siihen todella sitoutuneita. Sitoutuneisuus rakentuu pitkälti työn mielekkyydelle ja sille, että akateemista työtä tekevät kokevat saavansa työstään älyllistä simulaatiota, ja samalla he voivat tehdä osansa yhteisen hyvän ja akateemisen yhteisön hyväksi. (Turner & Mcalpine 2011.) Kutsumusammattin käsitettä voidaan siis käyttää apuna sellaisten henkilöiden tutkimuksessa, jotka suhtautuvat työhönsä intohimoisesti ja sitoutuneesti, ja käsite pitää sisällään myös arvojen, työn merkityksellisyyden ja itsensä haastamisen tärkeyden työntekijälle (Barcan 2018; Hansen 1994).

Kutsumusammattin (*eng. vocation*) käsite auttaa ymmärtämään akateemisen työn luonnetta monestakin näkökulmasta. Kutsumusammattin käsitteen tausta on alun perin uskonnollinen, ja tämä hengellinen näkökulma kytkeytyy akateemiseen työhön silloin, kun otetaan huomioon yliopistojen vahvasti uskonnollinen tausta. Yliopistot ovat aikanaan olleet vahvasti uskonnollisia laitoksia, joten on ollut luontevaa, että yliopistoissa työskentelevien henkilöiden työ on myös nähty jollain tapaa uskonnollisena ja kutsumuksellisenä. (Barcan 2018.) Sana kutsumusammatti on vahvasti peräisin sanasta kutsumus. Tämä johtaa siihen ajatukseen ja periaatteeseen, että työtä on tehtävä jonkin kutsumuksen mukaan. Aikaisemmin kutsumus ja sen mukainen toiminta on perustunut esimerkiksi Jumalan käskyihin tai muihin uskonnollisiin asioihin, mutta nykypäivänä kutsumuksen ”lähteenä” voi esimerkiksi perheen kunnia, perinteet, isänmaallisuus tai yhteiskunnan hyvän palveleminen, oikeastaan mikä tahansa yksilön ulkopuolinen voima. (Duffy & Dik 2013.) Akateemisen työn kutsumuksen lähteenä voidaan siis nähdä esimerkiksi tarve tutkia ja ymmärtää asioita, tuottaa tietoa

muille sekä palvella yhteiskuntaa (Duffy & Dik 2013) ja tätä kautta myös akateeminen työ voidaan nähdä kutsumusammattina (Hagmaier & Abele 2012).

Kutsumusammattin määritelmät eroavat jonkin verran eri tutkijoiden ja tieteenalojen kesken, mutta kustumusta ja kutsumusammattteja on tutkittu pääasiassa psykologian alalla (Hagmaier & Abele 2012), jossa käsite määritellään jonkinlaiseksi sisäiseksi ja subjektiiviseksi kokemukseksi (Dobrow & Tosti-Kharas 2011). Kutsumus määritellään siis usein jonkinlaiseksi psykologiseksi rakennelmaksi (Duffy & Dik 2013), jolloin sitä voidaan tarkastella niin mielentilana, orientaationa kuin jonakin itsensä ja persoonansa yhtenäisyyden kokemuksena (Hagmaier & Abele 2012). Määritelmää on kuvattu myös lauseella ”Olen mitä haluan olla” (Hagmaier & Abele 2012). Kutsumusammattin käsitteellä ei kuvata pelkästään intohimoista suhtautumista ja poikkeuksellisen voimakasta sitoutuneisuutta työhön, vaan se ottaa huomioon myös velvollisuudentunteen, kiintymyksen sekä uskon ja toivon. Akateeminen työ jakaa siis kutsumusammattin sisältöjä monien muiden, etenkin luovien, alojen kanssa. (Barcan 2018.) Kutsumusammattissa on kyse paljon enemmän kuin työn asettamisesta elämän keskiöön ja työn pitämisestä tärkeänä (Duffy & Dik 2013). Käsitteellä tarkoitetaan työn ja tunteiden, kuten intohimo, ja työn ja arvojen, kuten velvollisuus, välisiä yhteyksiä ja kutsumus nähdään kokonaisuudessaan jonakin suurempana kuin oma itsensä (Barcan 2018). Kutsumuksen tunne luo ja ylläpitää vahvaa yksilöllisen ja sosiaalisen identiteetin ja kuuluvuuden tunnetta ja se on vahvasti yhteydessä kokonaisvaltaiseen terveyteen ja hyvinvointiin, itsensä merkitykselliseksi kokemisen tunteeseen, yleiseen elämään tyytyväisyyteen (Bunderson & Thompson 2009; Duffy & Dik 2013) sekä esimerkiksi työtyytyväisyyteen (Barcan 2018).

4.4 Globaali muutos ja kehitys akateemisessa työssä

Akateemisen työn luonne yliopistoissa on viime aikoina muuttunut radikaalisti. Osa-aikaisuuksien ja määräaikaisuuksien määrä on kasvanut ja yhä harvempi työskentelee vakituisessa työ- tai virkasuhteessa, akateemisen uran edistämisestä on tullut entistä hankalampaa ja yhä useampi akateemista työtä tehnyt jää työttömäksi. (Stringer, Smith, Spronken-Smith & Wilson 2018.) Akateeminen työ kohtaa haasteita muuttuvan ympäristön mukana. Globaalit trendit, kuten managerialismi ja new public management, ovat vaikuttaneet kaikkiin julkisiin organisaatioihin, joihin yliopistotkin kuuluvat. Akateeminen työ on luonnostaan muuttuvaa ja se heijastelee ympärillään tapahtuvia muutoksia, vaikka se on toisaalta luonteeltaan hyvin jatkuvaa. (Siekkinen ym. 2019.)

Laajalla tasolla koko Euroopassa yliopistot ovat alkaneet omaksua yksityisen sektorin ominaispiirteitä ja toimintatapoja osaksi työskentelykulttuuriaan ja -tapojaan. Vastaava kehitys on ollut voimakasta Yhdysvalloissa jo jonkin aikaa (Smeenk ym. 2009), ja vaikutukset ovat alkaneet näkyä nyt muuallakin länsimaissa. Managerialismi, ilmiö ja suuntaus, joka kuvaa etenkin yksityisen sektorin palvelutuotannon kehityksen ja modernisaation vaikutuksia, on vaikuttamassa yhä enemmän ja enemmän myös korkeakoulu- ja yliopistomaailmaan ja tätä kautta myös akateemiseen työhön ja sen kehitykseen (Kalfa, Wilkinson & Gollan 2018). Managerialismin nousu tuo mukanaan yliopistomaailmaan yksityisen sektorin toimintatapoja, kuten ammatillisia hallinnon työntekijöitä, linjaesimiehiä ja resurssi- ja rahoituskilpailua (Hyde ym. 2013). Samaan aikaan useissa yliopistoissa tutkimusrahoituksen jakaminen muuttuu monimutkaisemmaksi, yksityisen sektorin rahoituksen merkitys kasvaa ja opiskelijat joutuvat maksamaan opetuksestaan yhä enemmän (Smeenk ym. 2009).

Myös monet eurooppalaiset valtiot ovat alkaneet käyttää yliopistoissaan suoritukseen perustuvaa tutkimusrahoitusmallia, jossa yliopistoja palkitaan taloudellisesti tehdyn ja/tai julkaistun tutkimuksen määrän perusteella. Tämän koetaan olevan uhka esimerkiksi soveltavalle tutkimukselle, opetukselle ja opetuskäytäntöjen kehittämiseksi, sillä tällaisten asioiden kehittäminen on monesti pois tutkimuksen tekemiseltä, joka on nyt noussut rahoituksen saamisen pääperiaatteeksi. (Meyer & Evans 2005.) Vähentynyt valtiolta saatava rahoitus pakottaa yliopistot ja muut korkeakoulut käyttäytymään yhä enemmän yritysmäisesti ja hakemaan rahoitusta muista lähteistä, kuten yksityisiltä yrityksiltä ja muilta sidosryhmiltä (Allen-Collinson 2000; Czarniawska & Genell 2002).

Nykypäivänä yhä useammassa maassa ja yliopistossa professorit ovat velvollisia opetuksen ja tutkimuksen ohella osallistumaan myös esimerkiksi hallinnollisiin tehtäviin (Pace ym. 2019). Riippuen hieman valtiosta ja instituutiosta, työtehtävät ovat alkaneet olla yhä monipuolisempia ja monipuolisempia. Aikaisemmin akateemista työtä tekevät ovat voineet keskittyä lähinnä opetukseen ja tutkimukseen (Musselin 2007), mutta nykyään näiden lisäksi normaaleihin rutiinityötehtäviin kuuluu esimerkiksi projektisuunnittelua ja -johtamista, tutkimusavustusten keräämistä ja uusien opetusmenetelmien kehittämistä (Turk & Ledic 2016). Professorien tulee siis suoriutua niin ammatilleen perinteisesti kuuluvista töistä, opettamisesta ja tutkimuksesta, mutta myös uudemmissa töistä, jotka liittyvät esimerkiksi byrokraattisiin toimenpiteisiin tai muihin hallinnollisiin asioihin (Pace ym. 2019). Akateemisen työn luonne onkin muuttunut selvästi, ja akateemista työtä tekevien onkin todettu työskentelevän entistä enemmän ja enemmän, mutta samaan aikaan keskeisimmille tehtäville, opetukselle ja tutkimukselle, jää yhä vähemmän aikaa muiden työtehtävien lisääntyttyä huomattavasti (Forgasz & Leder 2006).

Yliopistojen ja niiden henkilökuntien on ollut pakko uudelleenarvioida identiteettiään ja sopeutua korkeakoulukentällä ja akateemisen työn saralla jo tapahtuneisiin ja yhä tapahtuviin muutoksiin. Vaikka yliopistoilla on rajoitettu vaikutusvalta niitä koskeviin muutoksiin, niiden on kuitenkin pystyttävä tarjoamaan henkilöstölleen ja akateemista työtä tekeville turvallinen ympäristö ja mahdollisuus pohtia ja reflektoida omaa työtään ja asemaansa suhteessa institutionaalisiin muutoksiin. (Madikizela-Madiya & Le Roux 2017.) Yliopistojen tiedontuotanto ja kehittymisen kapasiteetti ovat riippuvaisia sitoutuneesta ja tuottavasta henkilökunnasta, joka kohtaa muuttuvia odotuksia niin opetuksen, tutkimuksen kuin muidenkin palvelujen saralta. Lisääntynyt tuloksellisuuden seuranta ja vastuullisuus sekä vähentyneet resurssit vaikuttavat professorien, muiden akateemista työtä tekevien sekä yliopiston muun henkilökunnan työhön, ja yliopistojen onkin proaktiivisesti tutkittavat erilaisia keinoja motivoidakseen ja kehittääkseen henkilöstöään muuttuvissa tilanteissa. Jos tässä ei onnistuta, instituutiot heikentävät omia mahdollisuuksiaan houkutellessa, säilyttää ja hoitaa sellaista henkilökuntaa, jolla on tärkeät osaamistasot, akateemista kyvykkyyttä ja sitoutuneisuutta, jotta korkeakouluinstituutiot voisivat suoriutua uniikista roolistaan yhteiskunnassa. (Meyer & Evans 2005.)

Akateeminen työ on yhä enemmän ja enemmän johdettua, arvioitua ja mitattua, ja näihin operaatioihin käytetään tekniikoita, joita on omaksuttu pitkälti voittoa tavoittelevilta yksityisiltä yrityksiltä (Siekkinen ym. 2019). Monet asiantuntijat ovat huolissaan näiden käytänteiden vaikutuksista ja siitä, millaisia arvoja ne edustavat. Moni pelkää uusien käytänteiden olevan uhka akateemista työtä tekevien identiteetille sekä akateemisen työn ja tutkimuksen laadulle (ks. esim. Kallio & Kallio 2014; Martin-Sardesai & Guthrie 2018). Tällaisia uusia metodeja ja tekniikoita ovat esimerkiksi tuloksellisuuden mittaaminen, suoritukseen perustuva palkkaus, sekä esimerkiksi yritysten kanssa solmittujen sopimusten suosiminen ja tätä kautta tutkimuksen ja tutkimuskohteiden kaupallistaminen (Marginson 2008).

4.5 Suomalainen akateeminen työ

Suomalaiset yliopistot seuraavat maailmanlaajuisia trendejä, ja korkeakoulutuksesta on viime vuosina tullut yhä enemmän ja enemmän markkinajohtoista. 2000-luvun puolivälin jälkeen Suomessa on toteutettu useita korkeakoulutukseen liittyviä uudistuksia ja reformeja, joiden tarkoituksena on mahdollistaa korkeakoulujärjestelmän vastaavuus globaaleihin muutoksiin. (Siekkinen ym. 2019.) Viime vuosina suomalaisten yliopistojen institutionaalinen konteksti on muuttunut kuten monessa muussakin länsimaassa, ja muutokset ovat koskeneet pääasiassa rahoitusmalleja ja johtamistapoja.

Yleisin trendi on se, että valtionrahoitusta on vähennetty ja yliopistot ovat ikään kuin pakotettuja etsimään rahoitusta muista lähteistä. (Ylijoki 2005). Suomessa yliopistojen palkkausjärjestelmää ja rahoitusjärjestelmiä on uudistettu useaan kertaan 1990- ja 2000-luvuilla, ja painopiste esimerkiksi rahoituksen saamisen perusteissa on nykyään yhä enemmän tuloksellisuudessa sekä suoritettujen tutkintojen ja julkaistujen tutkimusten määrässä. Vuonna 2010 voimaantulleen yliopistouudistuksen jälkeen yliopistot eivät enää ole olleet valtio-omisteisia, vaan itsenäisiä laitoksia tai säätiöitä. (Siekinen ym. 2019.) Tämän muutoksen jälkeen yliopistoissa on alettu muun muassa toteuttamaan omaa henkilöstöjohtamista näkyvämmiin ja selkeämpiin (Kallio, Kallio, Tienari & Hyvönen 2015) ja managerialistinen kulttuuri on tullut yhä voimakkaammin osaksi myös suomalaisia yliopistoja (Siekinen ym. 2019).

Makrotasolla tapahtuneet suuret korkeakoulupoliittiset muutokset ovat aiheuttaneet paljon paineita ja jännitteitä yliopistojen mikrotason toiminnassa (Ylijoki 2005). Akateemista työtä tekevät ovat kokeneet menettävänsä akateemista vapauttaan ja henkilökohtaista itsenäisyyttä työssään. Ulkoisen ohjauksen ja valvonnan lisääntyminen ja voimistuminen on johtanut siihen, että akateemista työtä tekevät kokevat yhä suurempia paineita tuottaa ja julkaista enemmän, opettaa paremmin, saada enemmän ulkopuolista rahoitusta, ohjata opiskelijoita tehokkaammin, vahvistaa ulkomaisia yhteistöitä entisestään sekä saada ulkopuolisia sidosryhmäsuhteita. Tästä seuraa helposti se, että perinteiset akateemiset arvot, kuten vapaus, autonomia, henkilökohtainen kehittyminen, akateemiset saavutukset ja meriitit sekä kuuluminen tieteelliseen yhteisöön, ovat usein ristiriidassa ulkoa asetettujen, uusien tavoitteiden kanssa. Voidaankin sanoa, että nykyään akateemista työtä tekevät kärsivät jonkinlaisesta identiteettikriisistä tasapainotellessaan perinteisten ja uusien arvojen välillä (Ylijoki 2005.)

4.6 Akateeminen ura

Akateeminen työ ja samalla akateeminen ura eroavat monista muista, ”tavallisista”, ammateista, sillä akateemisessa työssä työn ja työn ulkopuolisen elämän väliset rajat ovat liukuvia ja akateemisen työn luonteeseen kuuluu se, että akateemista työtä tekevän rooli on avoin ja monipuolinen. Aiemmissä tutkimuksissa onkin todettu, että akateemiset urat ovat ikään kuin rajattomia eivätkä niinkään riippuvaisia esimerkiksi työsuhteesta tai hierarkioista. (Davies & Jenkins 2013; Harley, Muller-Camen & Collin 2004.) Tästä johtuen akateemisten urien maailmassa työn ja eläkkeen välille on hankalampaa vetää suoraa viivaa ja rajaa verrattuna moniin muihin perinteisempiin ammatteihin.

Yliopistot ovat yleensä hyvinkin joustavia muotoilemaan erilaisia urapolkuja ja eläkemalleja, ja samalla yli eläkeiän työskentely on akateemista työtä tekevien keskuudessa melko yleistä. Toisaalta akateemisen työn laajemmassa kontekstissa tapahtuneet muutokset rajoittavat joitakin mahdollisuuksia luoda yksilöllisempiä ja joustavampia eläke- ja työuramalleja. (Davies & Jenkins 2013.)

Suomalaisten yliopistojen organisaatorakenteita ja henkilöstörakenteita on pyritty standardisoimaan monilta osin, myös akateemisten urien osalta (Pietilä 2015). Tällä hetkellä akateemisten urien neliportainen malli, joka noudattaa pitkälti Euroopan mallin suosituksia (ks. Opetus- ja kulttuuriministeriö 2008; Euroopan tiedeneuvosto 2009) toteutuu lähes kaikissa yliopistoissa. Mallin avulla pyritään esittämään ja yhtenäistämään yliopistoissa olevia tehtäviä. Mallin ensimmäisellä portaalla ovat väitöskirjaansa tekevät nuoremmat tutkijat ja tohtorikoulutettavat, toisella portaalla ovat tohtoriksi jo valmistuneet tutkijatohtorit, kolmannella portaalla ovat yliopistonlehtorit ja viimeisellä, neljännellä portaalla ovat professorit ja tutkimusjohtajat (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2008; Välimaa ym. 2016, 18). Eri yliopistoissa on käytössä hieman toisistaan poikkeavia ja eroavia titteleitä ja tehtävänimikkeitä eri portailla oleville akateemista työtä tekeville, mutta perusidea on kaikissa yliopistoissa samansuuntainen. Neliportainen malli ei kuitenkaan ole itsestään selvä lupaus tai automaattinen subjektiivinen oikeus uralla etenemiseen alhaalta ylöspäin, vaan pikemminkin kuvaus siitä, millaisia uravaiheita akateemisen uran tekevillä henkilöillä voi olla (Siekkinen ym. 2019). Neliportaisen mallin tarkoituksena ei siis ole toimia tutkijanuralla etenemisen työkaluna, vaan sen on tarkoitus kuvata ja selkeyttää akateemisen henkilöstön nimikkeistöä ja toimia apuvälineenä esimerkiksi eri uravaiheissa työskentelevien henkilöiden määrien ja rakenteiden arvioinnissa. (Välimaa ym. 2016, 19).

Neliportaisen mallin lisäksi kaikissa Suomen yliopistoissa ja joissain tutkimuslaitoksissa on otettu käyttöön professorin vakinaistamispolku eli niin kutsuttu tenure track -uramalli (Professoriliitto 2019c). Mallin käytännöt, uratasojen määrät ja tasolta toiselle siirtymisen kriteerit vaihtelevat yliopistoittain (Professoriliitto 2019c), mutta perusidea on kaikissa malleissa sama: yksittäiselle tutkijalle tai opettajalle luvataan mahdollisuus uralla etenemiseen eri uratasojen kautta aina viimeiselle uratasolle, professoriuuteen, jos hänen arvioidut ansionsa näin mahdollistavat ja hänelle asetetut tavoitteet täyttyvät (Siekkinen, Pekkola, Kivistö 2016). Verrattuna neliportaiseen uramalliin tenure track -mallin tarkoituksena on siis nimenomaan mahdollistaa akateemista työtä tekevien urakehitys aina professoriksi asti, jolloin malli sopii hieman toisesta näkökulmasta myös professorin urakehityksen mahdollisuuksien tarkastelun lähtökohdaksi ja kuvaamisen työkaluksi.

4.7 Akateemisesta työstä eläköityminen ja emeritusprofessorit

Akateemisesta maailmasta ja työyhteisöstä eläköityminen ei ole läheskään niin kaavamainen ja ennustettava prosessi, kuin monissa muissa ammateissa. Akateemista työtä tekeville on hyvin tyypillistä siirtää eläköitymispäätöstä pitkälle tulevaisuuteen ja työskennellä pitkään yli oman henkilökohtaisen eläkeiän. Trendi näkyy suoraan myös siinä, että akateemista työtä tekevien työntekijöiden keski-ikä on korkea, ja se itseasiassa kasvaa monissa maissa jatkuvasti. (Baldwin, Belin & Say 2018.) Erilaiset uramahdollisuudet ja joustavat tavat tehdä akateemista työtä ovat jossakin määrin rajoitetut, mutta erilaisia mahdollisuuksia on kehitetty eri instituutioissa (Tarkar, Dhamija & Singh 2017). Yksi näistä mahdollisuuksista on emeritusprofessorin virka ja sopimus, joka on monissa tapauksissa luonteva jatkumo akateemiselle uralle ja samalla mahdollisuus pehmentää siirtymää työelämästä kohti täyspäiväistä eläkettä ja tilannetta, jossa akateeminen työ jää kokonaan henkilön elämästä.

Emeritusprofessoreilla tarkoitetaan instituutiosta ja maasta riippuen hieman eri asiaa: kyseessä voi olla eläköityneelle professorille annettu kunniastitteli tunnustukseksi pitkästä palveluksesta yhden instituution parassa, toisaalta kyseessä voi olla nimenomaan siirtyminen uuteen uravaiheeseen vielä esimerkiksi eläköitymisen jälkeen, jolloin esimerkiksi työtehtäviä ja velvollisuuksia sekä työn määrää voidaan sovittaa vähemmäksi tai muuten aiemmasta poikkeavaksi. Jälkimmäisessä tapauksessa emeritusprofessori on edelleen arvostettu ammattilainen, joka saattaa edelleen tehdä tutkimusta, opettaa ja ohjata opiskelijoita ja nuorempia kollegojaan, usein kuitenkin aiempaa vähemmässä määrin tai ainakin satunnaisemmin. (Baldwin & Zeig 2012.) Suomalaisessa yliopistokontekstissa emeritusprofessorit ovat jo eläkkeelle jääneitä professoreja, jotka tavalla tai toisella jatkavat yhteistyötä yliopiston kanssa. Emeritusprofessorin (miespuolinen henkilö) tai emeritaprofessorin (naispuolinen henkilö) nimikkeeseen ovat oikeutettuja sellaiset professorit, jotka ovat eläköityneet toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta. Professoriliiton hallituksella on mahdollisuus myöntää nimikkeiden käyttöoikeus poikkeuksellisesti myös joissain muissa tapauksissa. (Professoriliitto 2019b.)

Emeritus- ja emeritaprofessorit voivat sopimusten mukaan esimerkiksi johtaa tutkimushankkeita, opettaa, ohjata väitöskirjoja ja toimia erilaisissa muissa tehtävissä. Emeritusprofessorit voivat jatkaa uraansa eläköitymisen jälkeen tekemällä määräaikaisen työsopimuksen yliopiston kanssa, jolloin heidän on mahdollista esimerkiksi toimia tutkimusprojektien vastuullisena johtajana. Toisaalta tutkimusprojektien johtaminen ei edellytä varsinaista työsopimusta, vaan kyseessä voi olla myös

yliopiston ja professorin välinen emeritusprofessorisopimus, joka eroaa normaalista työsopimuksesta lähinnä sopimuksellisuutensa ja sen suhteen, että emeritusprofessorisopimukset ovat sisällöltään ja muodoiltaan usein monipuolisempia ja vaihtelevampia kuin normaalit työsopimukset. Emeritusprofessorien on mahdollista myös ilman erillisiä sopimuksia jatkaa uraansa eläköitymisen jälkeen tuntiopettajina, jolloin he myös ovat oikeutettuja saamaan korvauksen tekemästään työstä. (Professoriliitto 2019a.)

5 TUTKIMUKSEN AINEISTO

5.1 Aineiston valinta

Tutkimuksen empiirinen aineisto koostuu haastatteluista, joissa haastateltiin teemahaastattelun menetelmällä yhteensä seitsemää Tampereen yliopiston emeritusprofessoria.

Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena ei ole tuottaa tilastollisesti yleistettävää tietoa, vaan pyrkiä kuvaamaan jotain ilmiötä tai tapahtumaa, ymmärtämään jotain toimintaa tai pyrkiä selittämään jotain ilmiötä teoreettisesti mielekkäällä tavalla (Tuomi & Sarajärvi 2018, 98), ja tästä johtuen laadullisen tutkimuksen yhteydessä esimerkiksi haastateltavista henkilöistä käytetään enemmän termiä harkinnanvarainen näyte kuin otos (Hirsjärvi & Hurme 2014, 58-59). Etenkin laadullisessa tutkimuksessa on siis tärkeää se, että henkilöt, joilta tietoa kerätään, tietävät asiasta mahdollisimman paljon, tai että heillä on itsellään kokemusta asiasta. Tästä johtuen tutkimukseen osallistuvien henkilöiden valinnan ei pidä olla satunnaista vaan tarkoituksenmukaista. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 98.)

Harkinnanvaraisen näytteen ja haastateltavien tarkoituksenmukaisen valinnan käyttäminen perustuu siihen, että tutkija määrittelee ennen aineiston keräämistä tutkimusongelman ja tutkimuksen tavoitteiden kannalta olennaiset valintakriteerit, joiden perusteella aineistoa aletaan kokoamaan (Vilkka 2015, 135). Toisaalta aineistoa voidaan lähteä keräämään myös niin, että seuraavat haastateltavat löydetään edeltävien haastattelujen perusteella; niin sanotussa lumipallo-otannassa tutkija löytää ensin yhden tai muutaman tutkimuksen teemasta tietävän ja tutkimusaiheen kannalta relevantin henkilön haastateltavaksi. Kun nämä avainhenkilöt on haastateltu, heiltä kysellään ehdotuksia seuraaviksi haastateltaviksi, jolloin tutkija voi saada aihetta täydentävää tietoa sellaisilta henkilöiltä, joiden tiedetään tietävän tutkittavasta aiheesta. ”Lumipalloilua” voidaan jatkaa niin kauan, kunnes tutkimuksen kannalta sopiva otanta on saavutettu. (Hirsjärvi & Hurme 2014, 59-60). Toteutettiin haastateltavien valinta millä tahansa tekniikalla, tärkeää on se, että tutkimusraportissa esitellään, miten haastateltavat on valittu ja miten valinnat täyttävät tarkoitukseen sopivuuden kriteerit (Tuomi & Sarajärvi 2018, 98).

Tässä tutkimuksessa haastateltavia kerättiin kahdella tavalla: ensimmäisen haastattelun jälkeen haastateltava suositteli seuraavia haastateltavia eli kyseessä oli lumipallo-otannan mukainen tilanne. Suurin osa haastateltavista henkilöistä valikoitiin kuitenkin harkinnanvaraisen otannan periaatteiden

mukaan: tarkoituksena oli löytää emeritusprofessoreja, jotka olisivat edelleen mukana akateemisessa työssä edes jollain tavalla. Haastateltavia etsittiin vain Tampereen yliopistosta, sillä tämän tutkimuksen ohjaajalla oli tietoa siitä, ketkä työskentelevät yliopistossa emeritusprofessoreina. Tämä tieto puolestaan mahdollisti sen, että haastateltavien etsinnässä ei tarvittu esimerkiksi yliopiston henkilötietojärjestelmiä, mikä olisi edellyttänyt tutkimusluvan saamista, vaan haastateltavat pystyttiin kontaktoimaan hieman epävirallisempaa väylää pitkin. Haastateltavien valintakriteerit olivat siis emeritus-/emeritaprofessorius Tampereen yliopistossa ja se, että henkilöt olisivat vielä jollain tavalla mukana akateemisen työn parissa.

Haastateltavia henkilöitä pyrittiin löytämään ensisijaisesti yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen alalta. Lopulta haastateltaviksi valikoitui 7 Tampereen yliopiston professoria, joista osa oli laatinut yliopiston kanssa erillisen emeritus- tai emeritasopimuksen, osa oli jatkanut työskentelyä työsopimuksella, mutta esimerkiksi osittaisella työajalla tai muuten rajallisemmilla tehtävillä ja vastuilla. Valitut henkilöt täyttävät tutkimuksen tavoitteen ja tutkimuskysymyksen kannalta tarkoituksenmukaisuuden kriteerit hyvin, sillä tarkoituksena on nimenomaan selvittää niitä tekijöitä, jotka saavat professorit jatkamaan akateemista työtä eläkeiän saavuttamisen jälkeenkin, ja emeritus- ja emeritaprofessorit ovat juuri tällaisia henkilöitä. Myös edelleen työsuhteessa yliopistoon olevat henkilöt täyttävät tutkimuksen tarkoituksen, sillä kyseessä on nimenomaan henkilöitä, jotka ovat jatkaneet työskentelyä eläkeikänsä saavuttamisen jälkeen.

5.2 Aineiston keruu: Teemahaastattelu

Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Tutkimuksen tarkoituksena on nostaa tarkastelun kohteeksi nimenomaan yksittäisten professorien näkemykset tutkittavista ilmiöistä, joten teemahaastattelu on tutkimuksen tarkoituksen kannalta sopivin aineistonkeruumenetelmä. Tutkittavista ilmiöistä on saatavilla melko paljon aikaisempaa tutkimusta, joten teemojen hahmottaminen ja listaaminen oli suhteellisen selkeää, mutta käsiteltävät aiheet ovat luonteeltaan ja laajuudeltaan sellaisia, että niiden tutkiminen esimerkiksi strukturoidulla lomakkeella ei olisi mielekästä, jolloin teemahaastattelu oli paras vaihtoehto aineiston keräämiseen. Teemahaastattelu valittiin aineistonkeruumenetelmäksi myös sen takia, että se mahdollistaa suppeiden vastausten sijaan laajemman keskustelun ja jättää tilaa keskustelun mukauttamiseen kunkin haastateltavan mukaan esimerkiksi käsiteltävien teemojen järjestyksen tai syvällisyyden

suhteen. Haastattelun pohjana käytetty karkea teemahaastattelurunko (liite 1) ja haastattelujen tekniset tiedot (liite 2) ovat liitteenä tutkimusraportin lopussa.

Teemahaastattelu, toiselta nimeltään puolistrukturoitu haastattelu, on yksi yleisimmistä tutkimushaastattelun muodoista. (Vilkka 2015, 124). Teemahaastattelu lähtee olettamuksesta, että kaikkia yksilöiden kokemuksia, tunteita, näkökulmia ja ajatuksia voidaan tutkia haastattelun avulla. Teemahaastattelu ottaa tutkimusmenetelmänä huomioon sen, että ihmisten omat tulkinnat erilaisista asioista ja näille tulkinnoille annetut merkitykset vaihtelevat ja ovat keskeisiä, kun pyritään ymmärtämään jotakin teemaa tai ilmiötä. (Hirsjärvi & Hurme 2014, 48.) Teemahaastattelu on siis haastattelu- ja aineistonkeruumenetelmä, joka ennen kaikkea nostaa haastateltavien äänen kuuluviin mahdollisimman luonnollisesti ja vapaasti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 205).

Teemahaastattelu ei pohjautu ennalta lukkoon lyötyihin kysymyksiin (Kananen 2015, 148), vaan yksityiskohtaisten kysymysten sijaan haastattelu etenee ennakkoon suunniteltujen, tutkittavan ilmiön kannalta keskeisten teemojen kautta (Hirsjärvi & Hurme 2014, 48). Teemoilla tarkoitetaan laajoja asiakokonaisuuksia ja keskustelun aiheita, joihin ei voi vastata lyhyesti (Kananen 2015, 148), eli teemat ovat laajempia kuin yksittäiset kysymykset. Kuten muissakin haastattelumenetelmissä, myös teemahaastattelussa etuna on se, että tutkijan on mahdollista esittää lisäkysymyksiä, tarkentaa sanomisiaan tai selventää saamiaan vastauksia (Hirsjärvi ym. 2015, 205; Tuomi & Sarajärvi 2018, 85). Tämä haastattelun ominaisuus korostuu etenkin teemahaastattelussa, jossa tavoitteena on nimenomaan herättää keskustelua sen sijaan, että haastattelija esittäisi suljettuja tai muuten hyvin vähäsanaisia vastauksia tuottavia kysymyksiä (Kananen 2015, 150).

Teemahaastattelu etenee siis ennakkoon suunniteltujen teemojen kautta, ja nämä teemat ovat yleensä kaikille haastateltaville samat. Sen sijaan esitettävät kysymykset, keskustelunavaukset ja tarkennukset vaihtelevat kunkin haastattelun ja tilanteen mukaan, joten teemahaastattelusta puuttuu muille puolistrukturoiduille tai strukturoiduille haastatteluille tyypillinen kysymysten tarkka muoto ja ennakkoon määritelty järjestys. (Hirsjärvi & Hurme 2014, 48; Tuomi & Sarajärvi 2018, 85). Teemahaastattelussa ei kuitenkaan voi kysyä aivan mitä tahansa, vaan haastattelun tarkoituksena on aina kuitenkin löytää tutkimuksen kannalta olennaisia merkityksiä ja vastauksia tutkimuskysymyksiin. Teemat pyritään rakentamaan usein tutkimuksen viitekehyksen eli tutkittavasta aiheesta jo ennakkoon tiedetyn tiedon ja tutkimuksen perusteella. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 88.)

5.3 Aineiston tarkempi kuvaus

Tutkimuksen aineisto kerättiin haastattelemalla seitsemää Tampereen yliopiston emeritusprofessoria. Osa emerituksista oli vielä työsuhteessa yliopistoon esimerkiksi jonkin tutkimusprojektin johtajana, osalla haastateltavista oli pelkästään emeritussopimus eli he eivät enää ole varsinaisessa työsuhteessa yliopistoon. Haastateltavat olivat jääneet eläkkeelle viimeisen kymmenen vuoden aikana, osalla eläkevuosia on takana melkein kymmenen ja osalla vain yksi tai kaksi. Kaikkia haastateltavia kuitenkin yhdisti se, että he ovat vapaaehtoisesti jatkaneet akateemisen työn tekemistä eläköitymisen jälkeen.

Kaikilla seitsemällä haastateltavalla oli takanaan useita kymmeniä vuosia kestänyt ura akateemisen työn parissa. Monet haastateltavista kertoivat aloittaneensa uraa jo 70-luvulla, moni haastateltavista on siis vaikuttanut yliopistomaailmassa jopa kuudella vuosikymmenellä. Kaikki haastateltavat olivat siis tehneet pitkän uran akateemisen työn parissa ja osa oli työskennellyt myös hallinnollisissa tehtävissä eri yliopistoissa akateemisen työnsä ohella. Osa haastateltavista oli työskennellyt muissakin kuin Tampereen yliopistossa, osa oli tehnyt koko uransa nimenomaan Tampereella.

Suurin osa haastateltavista oli aloittanut akateemisen uransa lähes heti yliopistosta maisteriksi valmistuttuaan. Osalla haastateltavista oli kokemusta myös jonkun muun työnantajan kuin yliopiston palveluksessa työskentelystä, mutta kaikkia haastateltavia yhdisti se, että he ovat työskennelleet suurimman osan urastaan, osa koko uransa ajan, nimenomaan yliopistossa. Kiinnostus akateemista uraa kohtaan oli useammalla haastateltavista herännyt nimenomaan pro gradu -tutkielman teon yhteydessä ja yliopistomaailmaan jääminen ja akateemiselle uralle siirtyminen näyttäytyi monelle haastateltavista ikään kuin luontaiselta jatkumolta valmistumisen jälkeen. Toisaalta haastateltavien joukossa oli myös henkilöitä, jotka eivät täysin tietoisesti ja tavoitteellisesti pyrkineet kohti akateemista uraa, vaan ajatus siitä kypsyi pikkuhiljaa tai sattumalla oli vaikutusta asiaan;

H2: sillon, kun tein väitöskirjaa, ni emmää sitä kauheesti mainostanu paljoo kenellekään, et tästä nyt tulee väikkäri. Tavallaan vasta siinä vaiheessa, kun se meni esitarkastukseen, ni mä itekin rupesin sanomaan, että joo, tää on väitöskirja. Et se oikeestaan sillä tavalla vähän niinku livahti elämään tämä akateemisen uran alku

H6: mun osalta, niinku varmasti hyvin monen muunkin osalta, ni työuraan on vaikuttanu monenlaiset eri sattumat. Yks assistentti lähti lääninhallitukseen töihin

sillon, kun sain sen graduni valmiiksi, ja jos siellä (yliopistolla) ei olisi ollut assistentin paikkaa vapaana, niin todennäköisesti olisin hakeutunut johonkin valtionhallinnon hommiin

Kaikissa haastatteluissa toistui hyvinkin samanlainen urapolku: työura oli alkanut assistentin tehtävistä, jatkunut siitä esimerkiksi yliassistentiksi tai tutkijaksi ja lopulta apulaisprofessoriuden kautta tai suoraan professoriuteen. Osalla haastateltavista urapolulle mahtui myös erilaisia hallinnollisia pestejä yliopiston hallinnossa ja/tai esimerkiksi akateemisen johtajan tehtäviä, kuten laitosjohtajan tai dekaanin tehtäviä, yliopiston sisällä varsinaisen tutkimuksen ja opetuksen lisäksi. Kaikki haastateltavat olivat eläköityneet professorin tehtävistä, ja osa haastateltavista on siis jatkanut akateemista työtä emeritus- tai emeritasopimuksen avulla, osa suoralla työsopimuksella yliopistoon.

Eläköitymisen jälkeen haastateltavat olivat jatkaneet työtään ainakin jollain tavalla pienemmässä mittakaavassa kuin ennen eläköitymistään. Moni kertoi edelleen ohjaavansa opiskelijoita niin pro gradu -, lisensiaattityö- kuin väitöskirjaprosessienkin kanssa, mutta ohjattavia on eläköitymisen jälkeen huomattavasti vähemmän kuin ennen eläköitymistä, eikä uusia ohjattavia välttämättä oteta vastaan enää ollenkaan. Osa haastateltavista tekee tutkimustyötä edelleen aktiivisesti, mistä kertoo se, että monet ovat esimerkiksi julkaisseet kirjoja tai artikkeleja niin kotimaisissa kuin kansainvälisissäkin julkaisuissa vielä viime vuosina. Osalla tutkimustyö on rajautunut eläköitymisen jälkeen niin, että tarkoituksena on vain saattaa loppuun ja viimeistellä ennen eläköitymistä aloitetut projektit ja artikkelit, mutta toisaalta useampi haastateltava kertoi aloittaneensa myös uutta tutkimusta ja uusia projekteja eläköitymisen jälkeen. Osa haastateltavista työskentelee edelleen yliopistossa erilaisten tutkimusprojektien johtajina. Lähes kaikki haastateltavat kertoivat luopuneensa opetustehtävistä eläköitymisen yhteydessä, ja vain yksi mainitsi luennoivansa edelleen, mutta tässäkin tapauksessa vain yksittäisiä luentoja kokonaisten luentosarjojen tai kurssien sijaan. Haastateltavien mainitsemiin työtehtäviin kuuluivat lisäksi esimerkiksi erilaisten apurahalausuntojen kirjoittaminen, vastaväittäjänä toimiminen, artikkelien vertaisarvioinnit, erilaisten julkisten esitelmien pitäminen ja yleinen oman alansa asiantuntijana toimiminen erilaisissa tilanteissa.

6 AINEISTON ANALYYSI

6.1 Aineiston analyysi: Teoriaohjaava sisällönanalyysi

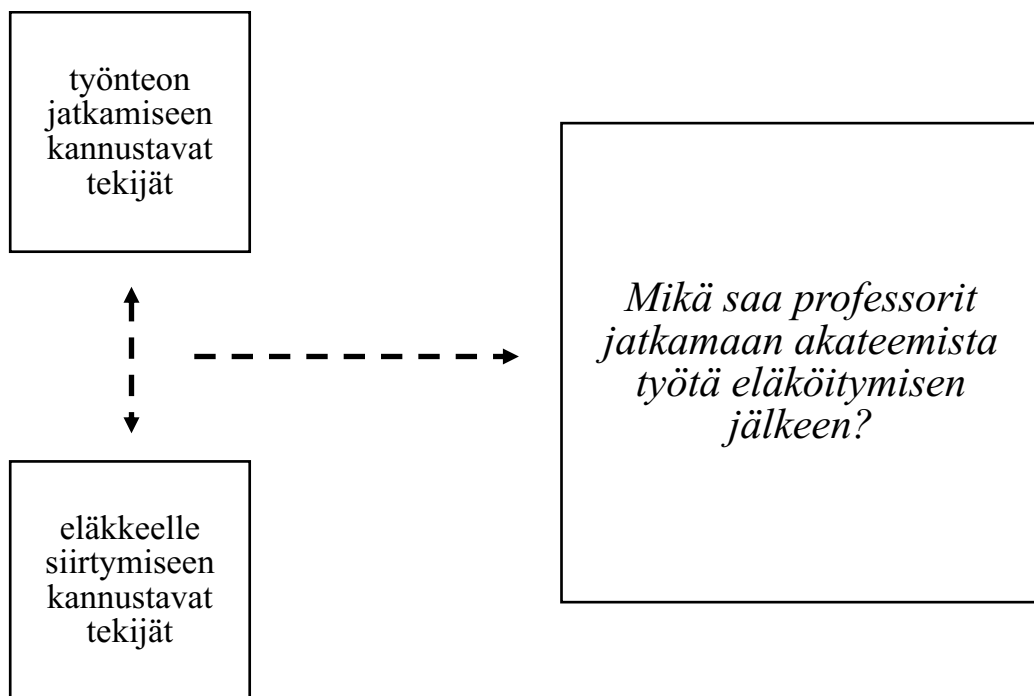
Tässä tutkimuksessa aineiston analysointi tehtiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin menetelmällä. Analyysimenetelmän valinta perustuu pitkälti siihen, että tutkimuskohteena on ilmiöitä ja käsitteitä, joita on jo tutkittu melko paljon aiemmin ja joista on olemassa jo selkeitä teorioita. Tutkimuksen tarkoituksena on laajentaa sitoutuneisuuden ja työssä jatkamisen ilmiöitä uuteen tutkimuskohteeseen ja -kontekstiin, emeritusprofessoreihin, eikä sinällään jo aikaisempien tutkimusten ja teorioiden testaaminen. Koska tutkimus pohjautuu vahvasti teoriaan ja aikaisempaan tutkimukseen, mutta sen tarkoituksena on laajentaa näkökulmia ja nostaa kuitenkin aineistoa esiin tutkittavien antamien merkitysten kautta, on teoriaohjaava sisällönanalyysi sopivin analyysimenetelmä tätä tutkimusta ajatellen.

Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä on siis kyse sisällönanalyysistä, joka lähtee liikkeelle aiheeseen liittyvästä teoriasta (Vilkkä 2015, 170). Analyysi ei kuitenkaan pohjautu suoraan teoriaan, mutta teoriaa käytetään apuna analyysissä, jolloin analyysistä on kuitenkin tunnistettavissa aikaisemman tiedon vaikutus (Tuomi & Sarajärvi 2018, 109). Teorialähtöinen sisällönanalyysi rakentuu usein niin, että tutkimuksen aluksi kuvataan tutkimusta ohjaava ja suuntaava malli tai teoria, jonka jälkeen myös esimerkiksi käytettävät käsitteet ja analyysiyksiköt valitaan usein vahvasti aiempaa teoriaa peilaten (Tuomi & Sarajärvi 2018, 109; Vilkkä 2015, 170). Aineiston hankinta ja tutkittavan ilmiön käsitteellinen määrittely on kuitenkin vapaata suhteessa aikaisempaan tietoon ja teoriaan, teorian rooli on siis lähinnä tukea ja jollain tavalla ohjata tutkimuksen suunnittelua ja myöhemmin analyysin toteuttamista (Tuomi & Sarajärvi 2018, 111).

Teoriaohjaavan sisällönanalyysin ei ole tarkoitus olla vanhaa teoriaa testaavaa ja aiempaa tutkimusta suoranaisesti vahvistavaa tai kumoavaa analyysia, vaan tarkoituksena on enemmänkin avata uusia näkökulmia jo aiemmin tunnettuun aiheeseen, ja tätä kautta uudistaa ja laajentaa kunkin tutkimuksen tutkittavien merkitysten ja vastausten avulla aiempaa teoriaa tai mallia (Tuomi & Sarajärvi 2018, 110; Vilkkä 2015, 171). Usein teoriaohjaava sisällönanalyysi toteutetaan siis niin, että analyysivaiheen alussa tutkija etenee hyvinkin aineistolähtöisesti ja analyysin loppuvaiheessa aineistoon yhdistetään aiempi teoria: tavoitteena on siis muodostaa analyysin sisältö aineistolähtöisesti kuitenkin niin, että kokonaisuudessaan analyysi on kiinnittynyt aiempaan teoriaan (Tuomi & Sarajärvi 2018, 110).

6.2 Analyysin toteutus

Aineiston analyysi rakentuu kolmen kokonaisuuden kautta. Ensimmäiseksi tarkastellaan niitä tekijöitä, joita haastatteluista on löydettävissä liittyen työnteon jatkamiseen kannustaviksi tekijöiksi. Toiseksi tarkastellaan niitä tekijöitä, joita haastateltavat toivat esiin syiksi sille, että he ovat jääneet eläkkeelle. Viimeisenä esitellään tutkimuksen kannalta olennaisin kokonaisuus eli ne tekijät, joiden takia haastateltavat ovat jatkaneet akateemista työtään eläköitymisen jälkeenkin. Kahden ensimmäisen tarkasteltavan osan on tarkoitus pohjustaa viimeistä kokonaisuutta, joka samalla vastaa tutkielman tutkimuskysymykseen. Seuraavassa kuviossa analyysin tausta-ajatus on esitelty myös kuvamuodossa;



Kuvio 2: Analyysin tausta-ajatus

Analyysissä on siis tarkoitus eritellä haastateltavien vastauksista ensiksi akateemisen työn jatkamiseen ja toiseksi eläkkeelle siirtymiseen kannustavia tekijöitä. Työssä jatkamiseen kannustavat tekijät luonnollisesti kannustavat jatkamaan työntekoa myös eläköitymisen jälkeen. Toisaalta eläkkeelle siirtymiseen kannustavien tekijöiden voidaan ajatella vähentävän sitä mahdollisuutta, että akateeminen työ jatkuu eläköitymisen jälkeenkin. Analyysin tarkoituksena on siis tarkastella työssä jatkamiseen kannustavia ja eläkkeelle siirtymiseen kannustavia tekijöitä ikään kuin taustavaikuttajina

niille syille, miksi professorit ovat jatkaneet akateemista työtään vielä eläköitymisen jälkeen. Tarkoituksena ei siis ole vetää yksittäisten tekijöiden ja syiden välille suoraa kausaliteetteja vaan pikemminkin tarkastella pääkysymystä ikään kuin kahden aputeeman avulla. Mallin avulla pyritään myös kuvaamaan sitä, että työnteon jatkaminen eläköitymisen jälkeen on jokaisen yksilön itsensä tekemä päätös, johon vaikuttavat monet eri tekijät.

Sekä työssä jatkamiseen kannustavien tekijöiden että eläkkeelle siirtymiseen kannustavien tekijöiden erotteluun on haettu tukea teoriaohjaavan sisällönanalyysin periaatteiden mukaisesti aiemmasta tutkimuksesta ja kirjallisuudesta, joita on esitelty tutkielman teoreettisessa viitekehysessä. Analyysin lopputulokset sen sijaan pohjautuvat täysin haastateltavien vastauksiin ja kokemuksiin. Lopputuloksena analyysin tarkoituksena on siis vastata tutkimuskysymykseen ja esitellä tutkimuksen seitsemän haastattelun perusteella syitä sille, miksi professorit jatkavat akateemista työtä vielä eläköitymisen jälkeenkin.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksen tulokset esitellään kolmen eri alaluvun alulla. Kukin alaluku pohjautuu tutkimuksen analyysin yhteen teemaan, joten ensimmäinen esittelee työhön sitouttavia tekijöitä, toinen eläkkeelle jäämisen syitä ja kolmas alaluku keskittyy niihin tekijöihin, jotka saavat professorit jatkamaan akateemista työtä vielä eläköitymisen jälkeen. Pääluvun viimeisessä alaluvussa tästä tutkimuksesta saatuja tuloksia tarkastellaan suhteessa aiemmin esiteltyyn teoreettiseen viitekehykseen ja tätä kautta tutkimuksesta pyritään löytämään niin teoriaa tukevia kuin myös sitä haastavia ja jotain uutta tarjoavia näkökulmia.

7.1 Työssä jatkamiseen kannustavat tekijät

Työhön sitouttavia tai työnteon jatkamiseen kannustavia tekijöitä ei haastatteluissa kysytty haastateltavilta suoraan, vaan tekijöitä on analysoitu ja teemoiteltu useamman haastattelukysymyksen vastauksista ja keskusteluista. Näitä tekijöitä teemoiteltiin käyttäen apuna Kahnin (1990) mallin työhön sitoutuneisuuden tekijöitä. Näiden jo ennestään tunnistettujen teemojen lisäksi haastatteluista nousi esiin vahvasti muutamia muita teemoja. Alla on esitelty tarkemmin sellaiset työn jatkamiseen kannustaneet tekijät, joita haastateltavat mainitsivat vastauksissaan.

Arvokkuuden ja hyödyllisyyden tunne

Arvokkuuden ja hyödyllisyyden tunne ja siitä saatava arvostus ja mielihyvä näkyvät haastateltavien vastauksissa selkeästi. Yhteiskunnallisesta vaikuttamisesta ja oman tietämyksen siirtämisestä käytäntöön syntyy tunne siitä, että omalla työllä on merkitystä ja sillä pystytään hyödyttämään esimerkiksi muita organisaatioita tai yhteisöjä, ja tämä näyttäytyi haastatteluissa merkittävänä motivaatiotekijänä akateemiseen työhön.

H2: mä ajattelen, et mulle se työ on ollu jotenki sellanen vähän niinku elämää suurempi asia, et mä ajattelen, et mä voin omalta pieneltä osaltani tehdä maailmaa paremmaksi, tai ainaki oon yrittäny sitä

Professorin ammattia kuvattiin haastatteluissa yhteiskunnallisena tehtävänä ja yksi vastaajista mainitsi yhteiskunnallisen vaikuttamisen olleen jopa painopiste urallaan.

H1: paljon puhutaan sellaisesta yhteiskunnallisesta vaikuttamisesta, niin olin kyllä hyvin sille puolelle painottunu omassa urassani, tein sellasta juuri tavallaan tutkimustiedon siirtoa käytäntöön ... täytyy sanoa, että mä aika paljon nautin niistä tilanteista, kun pysty tietoo siirtämään suoraan sinne kentille, ja kävi sitten viemässä tietoa eri puolille näitä kuntia erilaisiin organisaatioihin

Haastattelujen perusteella näyttää siltä, että akateeminen työ saa tekijöissään aikaan arvokkuuden ja hyödyllisyyden tunteita, jotka ovat omiaan lisäämään motivaatiota työskentelyyn (Kahn 1990). Itsensä hyödylliseksi tunteminen varmasti motivoi jatkamaan työskentelyä, ja myös työstä saatava arvostus liittyy vahvasti siihen, että työntekijä sitoutuu työhönsä (Anitha 2014; Bakker & Demerouti 2007; Tadic Vujcic ym. 2017). Etenkin ensimmäisestä lainauksesta huokuu selkeästi tietynlainen kunnianhimo mutta toisaalta myös nöyryys omaa työtä ja sen tuloksia kohtaan, ja tässä voidaan nähdä yhteys työstä saatavaan ja tavoiteltavaan arvostukseen ja hyödyllisyyden tunteeseen. Toisesta lainauksesta heijastuu selkeämmin arvostuksesta ja hyödyllisyyden tunteesta saatava nautinto ja motivaatio. Molemmista lainauksista voidaan huomata myös se, että haastateltavat ovat ylpeitä omasta työstään ja että he näkevät työllään olevan vaikutusta yhteiskunnallisellakin tasolla. Omalla työllä on siis pyritty kehittämään yhteiskuntaa tai jopa maailmaa, mistä voidaan nähdä se, että haastateltavat kokevat olevansa tärkeässä roolissa laajemminkin yhteiskunnassa, ei siis pelkästään esimerkiksi yliopistomaailmassa ja akateemisten verkostojen keskellä.

Työn itsenäisyys

Lähes jokainen haastateltava nosti esiin akateemista työtä ja sen hyviä puoliaan kuvaillessaan itsenäisyyden. Tässä kohtaa itsenäisyydellä tarkoitetaan nimenomaan matalahierarkkisuutta ja sitä, että akateemista työtä tekevillä on aidosti mahdollisuus tehdä työtään juuri niin, kuin he parhaakseen näkevät. Akateeminen työ on hyvinkin itsenäistä, organisaatioissa ei suoranaisesti esiinny esimies-alais -suhteita ja jokainen akateemista työtä tekevä kantaa vastuun omasta työstään itse.

H2: akateemista työtä kuvaisin niin, että se on varsin itsenäistä, joskus yksinäistäkin

H1: ei siinä oikeastaan mitään auktoriteettia tai hierarkioita juurikaan musta tarvita. Mä itse koin oman roolini silloin siinä, kun olin sen akateemisen porukan johtajana, ni se oli juuri se, että yritin luoda puitteita ja edellytyksiä mahdollisimman paljon sille, että opettajille jäis tutkimusaikaa

Useammassa haastattelussa kävi ilmi, että haastateltavia oli pyydetty uransa varrella akateemisiin johtotehtäviin, esimerkiksi dekaanin tai laitoksen johtajan tehtäviin. Kuten lainauksista huomataan, akateemisissa johtotehtävissäkin hierarkioita ja auktoriteetteja tärkeämpänä pidetään nimenomaan akateemisen työn itsenäisyyden mahdollistamista, sillä monet akateemiset johtajat ovat tehneet pitkään itsekkin esimerkiksi professorin töitä ja tietävät, kuinka tärkeää itsenäisyys on. Tällainen tilanne, jossa työntekijöiden johtajana toimii henkilö, joka on itsekkin tehnyt samaa työtä ja jopa samassa työyhteisössä, voi mahdollistaa sen, että kaikista olennaisimmat ja työn motivaation kannalta tärkeimmät asiat saadaan pidettyä ennallaan, tässä tapauksessa siis esimerkiksi itsenäisyys ja matalahierarkisuus. Akateemista työtä tehneet arvostavat matalahierarkisuutta ja itsenäisyyttä niin korkealle, että he haluavat pitää siitä kiinni myös päästessään itse johtamaan työntekijöitä, mikä osoittaa sen, että itsenäisyys on akateemisen työn yksi keskeisimpiä motivaatiotekijöitä.

H4: se (vähäinen työkokemus muualta kuin akateemisesta maailmasta) osoitti, kuinka onnekas olen ollut, kun en ole sellaisissa hommissa ollu, missä joku sanoo, et millanen sun on oltava tai mitä sun on tehtävä ja miten sun on tehtävä

H7: kyllähän tässä tavallaan nää tämmöset institutionaalinen ja sitten tällänen yksikön autonomia on ollu äärimmäisen tärkeitä ominaisuuksia työssä

Haastateltavat nostivat itsenäisyyden esiin erittäin tärkeänä ja motivoivana osana akateemista työtä ja itsenäisyys toistui jossain muodossa lähes jokaisessa haastattelussa sellaisena ominaisuutena, jota akateemisessa työssä arvostetaan ja joka motivoi siihen. Haastattelujen perusteella itsenäisyys vaikuttaisi erottavan akateemisen työn monista muista ammateista ja akateeminen työ tarjoaa moneen muuhun ammattiin verrattuna paljon itsemääräämisoikeutta ja matalan hierarkian, mikä nähdään akateemisen työn ehdottomana hyvänä ominaisuutena.

Työn haasteellisuus

Akateeminen työ näyttäytyy etenkin akateemisesta maailmasta ulkopuolisille helposti hyvinkin haasteellisena ja monimutkaisena työnä. Työn haasteellisuus ja siitä syntyvä motivaatio nousi esiin selkeästi yhdessä haastattelussa;

H2: työn sisältö on tavallaan vahvasti sellasta motivoivaa ongelmanratkaisua ja kokonaisuuksien hallintaa ja sellasta, että siinä niin kun koko ajan venyttää omia ääri rajojaan, tällaisia kognitiivisia ääri rajojaan

Mahdollisuus haastaa itseään ja samalla saada työstään koko ajan jotain uutta, ovat sellaisia ominaisuuksia, joita akateeminen työ on pullollaan, sillä työn luonne on hyvinkin paljon asioiden pohtimista ja tutkimista omien kognitiivisten kapasiteettien ääri rajoilla (Kreberin 2000). Vaikka työn luonne ja työtehtävät voivat olla hyvinkin samankaltaisia vuodesta toiseen – tutkimusta, opetusta, hallinnollisia tehtäviä – nimenomaan työn haastavuus ja monipuolisuus voivat olla sellaisia tekijöitä, jotka motivoivat jatkamaan työtä päivästä ja vuodesta toiseen (Tadic Vujcic ym. 2017).

Työn haasteellisuuden arvostaminen osoittaa myös sen, että akateemista työtä tekevillä on kunnianhimoa ja halua päästä tehtäviin, joissa kuka tahansa ei pystyisi pärjäämään. Tällaisessa tilanteessa oman asiantuntijuuden arvo kasvaa ja omaa osaamistaan saattaa arvostaa aivan toisella tavalla. Samaan aikaan haasteellinen työ tarjoaa mahdollisuuden haastaa omaa osaamistaan ja kehittää sitä edelleen, mikä varmasti lisää työn motivaatiota ja kannustaa jatkamaan työskentelyä edelleen.

Itseilmaisun mahdollisuus

Useampi haastateltava nosti esiin akateemisen työn luovan puolen ja sen, että työ on teoreettisuudestaan huolimatta hyvinkin luovaa uuden tuottamista. Luova työskentely antaa mahdollisuuden itsensä ilmaisemiselle ja kehittämiseksi. Akateeminen työ näyttäytyi yhdelle haastateltavista mahdollisuutena päästä ilmaisemaan itseään jopa niin paljon, että akateeminen työ on ollut osana oman persoonan ja minuuden luomisessa:

H2: voi sanoa, et oikeesti on voinu toteuttaa itseään ja tavallaan tulla itseksi siinä akateemista työtä tehden ... kyllä se on pitkälti niin, et se ei ole vaan niinku, jos mä sanon negation kautta, et se ei ole vaan työtä, vaan se on mun elämää. Se on luonu ja rakentanu mua ja mun henkilöä, persoonaa, kaikilla tavalla mun niinku ihmissuhteita ja verkostoja, et se on hyvin vahvasti muokannu mun identiteettiä

Työn luova puoli mahdollistaa itsensä ilmaisun, ja samalla tekee työstä henkilökohtaisesti merkitsevämpää ja motivoivampaa (Kahn 1990, Macey ym. 2009, 12-13), jolloin työstä tulee jotain suurempaa ja tärkeämpää kuin pelkkä työ. Siinä vaiheessa, kun ihminen ei näe työtään pelkkänä työnä, hän todennäköisesti myös suhtautuu siihen positiivisesti ja innostuneesti ja tätä kautta on motivoitunut jatkamaan työskentelyään pidempään (Macey ym. 2009, 4; Schaufeli & Bakker 2004; Rich ym. 2010).

(Akateeminen) vapaus

Kaikki haastateltavat mainitsivat haastatteluissaan akateemisen työn ehdottomana hyvänä puolena vapauden tunteen. Osa käytti akateemiseen työhön perinteisesti kuuluvaa käsitettä akateeminen vapaus, osa puhui samasta asiasta pelkkänä vapautena. Käytetystä käsitteestä huolimatta kaikki haastateltavat toistivat samaa: akateemisen työn yksi parhaista, ellei jopa kaikista paras puoli, on nimenomaan vapaus, ja se on monelle syy ammatinvalintaan ja ammatissa pysymiseen.

H7: totta kai tähän työhön motivaatio, kyllä se tulee sieltä vapaudesta, akateeminen vapaus on tärkeää tässä

H2: se on sellanen vapaus monella tapaa, vapaus kohdentaa se mielenkiinto niihin aiheisiin, joista on oikeesti kiinnostunu, vapautta myöskin opettaa niistä aiheista, joista ainakin kuvittelee tietävänsä jotain, vapautta valita pitkälti myös paikka missä tekee sitä työtä, vapautta myöskin valita niinkun pitkälti määritellä oma työaikansa

H6: mä oletan, että jos mä vertaan omaa opettajatutkijauraa johonkin kuvitteelliseen keskiverto työuraan kaikenlaisilla työmarkkinoilla, niin mun työurani yks upea puoli on juuri se itsenäisyys, että voi hyvin paljon itse päättää, että mitähän tässä ryhdyn tekemään. Siinä suhteessa mä oletan, että mun työura on ollut olennaisesti keskinäistä suomalaisen työuraa antoisampi

Akateemisen työn kontekstissa vapaus ei ole siis pelkästään sitä, että työntekijä saa itse päättää miten ja missä hän työtään tekee ja kuinka paljon hän käyttää mihinkin asiaan aikaa. Akateeminen vapaus mahdollistaa myös sen, että työntekijä voi työssään keskittyä juuri sellaisiin asioihin, jotka häntä kiinnostavat ja motivoivat aidosti. Keskittyminen aidosti kiinnostaviin ja motivoiviin asioihin, ja samanaikaisesti vapaus määritellä ja muokata omaa työtään hyvinkin vapaasti, ovat varmasti sellaisia tekijöitä, jotka kannustavat ja motivoivat työnteossa ketä tahansa.

Sosiaaliset suhteet, yhteisöllisyys

H5: vuorovaikutus on mun mielestä erittäin tärkeää tässä akateemisessa työssä, vaikka se niin sanottu tutkijankammio on myös tärkeä paikka

H7: yhteisöllisyys on ollu mulle tässä äärimmäisen tärkeää

Vaikka etenkin tutkijan työ on helposti yksinäistä ja työ vaatii ajoittain esimerkiksi kirjoitusrauhaa tai muuten keskittymistä ja rauhallista ympäristöä, kaikki haastateltavat nostivat haastatteluisaan jollakin tapaa esiin työyhteisön, vuorovaikutuksen sekä kansainvälisten yhteyksien merkityksen ja tärkeyden. Työilmapiirillä on suuri vaikutus sitoutuneisuuteen ja viihtyvyyteen myös akateemisen työn maailmassa yliopistoilla.

H3: on ollu kiva työskennellä täällä, ja sehän on tieteenki yks tällänen motivaatiotekijä ... ei tää oo ollu sellanen mälsä ympäristö, et mä haluaisin jättää sen taakseni, et se nimenomaan ei oo ollu sitä

H2: silläkin tavalla huomaa tän taas negaation kautta, että kuinka sellanen vahvasti voimaannuttava tekijä vahva työyhteisö ja hyvät työkaverit oikein on

Akateeminen työ perustuu jo luonteensa ja sisältöjensä puolesta paljolti sille, että etenkin tutkijat kuin myös opettajat tekevät keskenään yhteistyötä niin kansallisesti kuin kansainvälisesti. Kansainvälisyys ja globaalit yhteydet tuovat oman lisänsä akateemiseen työhön ja varmasti lisäävät työn mielenkiintoa entisestään.

H6: osallistuminen kansainvälisiin kokouksiin, jossa on samalta alalta väkeä ja kaikilla omia työpapereita, niin se on aina ollu tavattoman avartavaa, koska keskustelut muista maista kotoisin olevien kollegojen kanssa tuo aina sellasia näkökulmia, jotka ei ole itselle aikaisemmin olleet tuttuja, mutta jotka on relevantteja poliittisen elämän ymmärtämisen ja selittämisen kannalta

Kuten yksi haastateltavista sanoi, tutkijankammio on tärkeä paikka, mutta myös vuorovaikutuksella ja yhteisöllisyydellä on paikkansa akateemisessa työssä. Vuorovaikutuksellisuus ja yhteisöllisyys tarjoavat mahdollisuuden kehittää omaa työtään, oppia jotain uutta muilta vastaavaa työtä tekevilta sekä laajentaa omia näkökulmia ja ajatuksia entisestään.

Työstä saatava palaute

Työstä saatavalla palautteella on vaikutusta siihen, mitä työntekijä ajattelee työstään ja kuinka motivoitunut hän siihen on (Ikramullah ym. 2016). Saatua palaute ja siitä kumpuava motivaatio eivät nousseet monessakaan haastattelussa esiin. Tätä selittää pitkälti varmasti se, että akateemisessa maailmassa perinteiset esimies-alais -suhteet eivät ole niin selkeitä kuin monissa muissa ammattiteissa,

jolloin suoraa palautetta työskentelystään saattaa saada vähemmän ja epäsuoremmin verrattuna moniin muihin ammatteihin, jolloin myöskään palautteen merkitys ei ole niin suuri. Toisaalta akateemista työtä tekevät saavat kyllä palautetta ja heitä arvioidaan jatkuvasti, mutta arviointi itsessään ei välttämättä ole kovinkaan positiivista tai motivoivaa;

H2: se on kans niinku akateemisen työn vahva piirre, että koko ajan on arvioinnin kohteena. Kaikki mitä tekee, niin muut aina arvioi sitä. Ja sitten se, että yleensä se arviointi tarkoittaa sitä, että aina on parantamisen varaa. Kun lähettää jonkun artikkelin, jota on kirjoittanu ehkä kaks vuotta ja keränny aineistoa ja tutkinu, ja lähettää sen sitten johonkin lehteen, sit sieltä tulee muutaman kuukauden kuluttua, yleensä kolmen tai neljän arvioitsijan lausunto, joka yleensä tarkoittaa, parhaimmillaan sitä, että kirjoita uusiks ja sit katotaan sen jälkeen.

Vaikka työstä ei ulkopuolisilta sinällään saisi palautetta, voi työ itsessään toimia palautteenantajana. Tällainen on tyypillistä akateemiselle työlle, jossa esimerkiksi jonkin oivalluksen tekeminen voi itsessään henkilökohtaisesti palkitsevaa:

H5: sitten löytää tuloksia ja tietoa, niin ahaa-elämyksien kokeminen on parasta. Niitä ei tuu joka päivä, mutta sitten kun niitä tulee, se palkitsee.

Akateemiseen työhön kuuluu olennaisesti opetustehtävät, joten palautetta voi saada tutkijayhteisön lisäksi myös esimerkiksi suoraan oppilailta. Eräässä haastattelussa nousi esiin se, kuinka haastateltava oli saanut Vuoden luennoitsija -maininnan oman oppiaineensa opiskelijoilta. Tällaista hieman epävirallisempaaakin toimintaa voidaan tarkastella palautteena ja sillä on varmasti suuri merkitys luennoitsijan motivaatioon innostuneisuuteen omaa työtään kohtaan.

Uuden oppiminen

Uuden oppiminen nousi esiin yhtenä sitouttavista tekijöistä jossain muodossa lähes kaikissa haastatteluissa. Uuden oppimisen tarve ja kiinnostus on ollut jopa niin vahvaa, että eräs haastateltava oli hakeutunut ainakin osittain sen perusteella yliopistolle töihin tietämättä siitä, millaisia tehtäviä uralle voisi sattua;

H3: silloin kun alotti, ni silloin ei tietenkään tiennyt kaikkea siitä, mitä yliopistolla on, eikä tiennyt siitä, mitä työtehtävät tuo eteensä yliopistolla, ni silloin voi sanoa näin, et silloin oli tää uuden oppimisen ja tutkimuksen kutsumus mihin halus mennä

Uuden oppiminen on toki jo akateemisen työn keskeisten sisältöjen, tiedon tuottamisen ja siirtämisen, puolesta tärkeä osa koko työtä, mutta se on selkeästi myös yksi niistä tekijöistä, joka sitouttaa ja motivoi jatkamaan työskentelyä. Jotkut haastateltavat puhuivat eri yhteyksissä jopa tiedon janosta, mikä kuvaa hyvin sitä, kuinka keskeinen motivoiva tekijä nimenomaan uuden oppiminen on akateemisessa työssä.

H6: siinä saa sisältöä elämäänsä perehtymällä siihen mitä muut ovat tehneet, mitä uutta kiinnostavaa tietoa on ja sitten lähteä mukaan, se on vähän kuin muurahaiskeon rakentamista, jossa jokainen tuo oman kortensa kekoon ja keko kasvaa, tieto kumuloituu

H7: no varmasti, jos lähtee siitä, ni tietynlainen sellanen halu löytää jotain uutta, ymmärtää maailmaa tavallaan sen oman tutkimusalan ja fokuksen kautta. Varmaan alkuun se oli enemmänkin tiedon janoa

Uuden oppiminen liittyy vahvasti myös työn haasteellisuuteen, sillä ilman haastavaa työtä ja itsensä ylittämistä, ihminen ei opi uutta (Macey & Schneider 2008, Slåtten & Mehmetoglu 2011). Akateeminen työ on täynnä mahdollisuuksia oppia uutta, ja vapauden lisäksi nimenomaan uuden oppiminen tuntui olevan haastateltavien mielestä yksi akateemisen työn hienoimpia ja motivoivimpia tekijöitä. Uuden oppiminen mahdollistaa myös asioihin syventymisen ja uusien kiinnostavien tutkimuskohteiden löytämisen, eli uuden oppiminen ruokkii itsessään myös akateemisen työn jatkumista ja kehittymistä eteenpäin, mikä puolestaan motivoi akateemisen työn tekijöitä jo itsessään.

Kiinnostava sisältö

Itseä kiinnostava työ linkittyy vahvasti työmotivaatioon ja työhön sitoutuneisuuteen (Harter ym. 2002; Tadic Vujcic ym. 2017), sillä jos työ ja työnteko eivät ole mielenkiintoisia, myöskään motivaatio niitä kohtaan ei ole korkealla. Akateemisessa työssä vapauden, uuden oppimisen ja itsensä haastamisen ohella myös kiinnostava sisältö motivoi haastateltavia työskentelemään työnsä parissa.

H4: no kyllähän se taas palautuu siihen, että jos ja kun on ollu mahdollisuus itse valita ne kohteet mihin on aito kiinnostus, ni kyllä se on perusasia

H5: no tuota sanotaan, että kaiken pohja ja tärkein asia on motivaatio, pitää olla kiinnostunu siitä mitä tekee.

H3: kyllä siinä työssä, jos se on kiinnostavaa, ni se ei oo mitään pakkopullaa tietenkään

Kiinnostava sisältö ja itselle tärkeät aiheet työssä ovat haastateltavien vastausten perusteella ikään kuin lähtökohta kaikelle työmotivaatiolle ja sille, että ihminen jaksaa kiinnostua omasta työstään ja tehdä sitä. Kiinnostava sisältö ja omaan alaan yhä syvemmälle ja syvemmälle uppoutuminen uran aikana motivoivat varmasti (Scaufeli & Bakker 2004), ja tällöin työnteko ei tunnu väkinäiseltä ja pakkopullalta.

Työn monipuolisuus, vaihtelevuus

Vaikka akateemisen työn perussisällöt, tutkimus, opetus ja muut tehtävät, pysyvät varmasti vuodesta toiseen melko samanlaisina, tarjoaa akateeminen työ myös monipuolisuutta ja vaihtelevuutta esimerkiksi erilaisten projektien ja uusien tutkimuskohteiden myötä. Työn monipuolisuus ja vaihtelevuus nousivat esiin useammassa haastattelussa, ja kuten ensimmäisestä haastattelulainauksesta huomaa, nimenomaan sitä kautta, että akateemisessa työssä on harvemmin toistuvia ja jatkuvia mekaanisia rutiineja, vaan työ on monipuolista ja sisältörikasta.

H6: siinä on ollu kuitenkin sellaisia mekaanisia rutiineja niukasti, mistä vois in ajatella, et ne ei nyt niin kauhean paljoa sisältöä siihen työuraan tuo, jos on runsaasti tällästä toistuvaa mekaanista rutiinia

Työn monipuolisuus ja vaihtelevuus linkittyy myös tietyllä tapaa akateemiseen vapauteen, sillä akateemista työtä tekevät pystyvät vaikuttamaan itse hyvinkin paljon siihen, mitä he tutkivat tai mistä he opettavat, mikä puolestaan mahdollistaa työn vaihtelevuuden ja monipuolisuuden lisääntymisen.

H6: juuri se, että on vaihtuvaa monipuolista sisältöä eikä muut paljoa säätele, ni se on tuonu sellasta sisältöä, jonka itse on kokenu nautinnolliseksi ja tyydytystä tuottavaksi

Vaihtelevuus ja monipuolisuus sekä useat päällekkäiset tehtävät nousivat haastatteluissa esiin myös työn haastavana puolena. Useampi haastateltava koki esimerkiksi hallinnollisten tehtävien lisääntymisen vuosien varrella olleen epämiellyttävää ja usein pois itselle mielenkiintoisemmilta ja tärkeämmiltä töiltä, kuten tutkimukselta tai opetukselta.

H5: aina kun mä oon tehny hallinnollisia tehtäviä, ni mulla on ollu huono omatunto siitä, että tää on pois tutkimuksesta

Eri osa-alueiden päällekkäisyys ja tehtävien kasaantuminen vaikutti useamman haastateltavan vastauksen perusteella koskevan etenkin akateemisen uran alkupäässä olevia tuoreita tutkijoita ja opettajia. Uran alkuvaiheilla opetettavat kurssit ovat yleensä massakurssimuotoisia peruskursseja, joissa jo suuri opiskelijamäärä aiheuttaa paljon työtä. Uran myöhemmillä vaiheilla, kun opetusta ja tutkimustaan pääsee suuntaamaan vielä paremmin itse, moni haastateltavista alkoi nähdä työn eri osa-alueet nimenomaan toisiaan tukevinä ja työtehtäviä monipuolistavina sen sijaan, että ne olisivat ikään kuin kilpailevia keskenään.

H4: mut se et siinä vaiheessa, kun pääsi itse valitsee mitä kursseja pääsee pitää ni siinä vaiheessa se (opetus) ei ollu mikään taakka vaan pikemminki päinvastoin

H6: siis se, että voi opettaa juuri sitä mitä tällä hetkellä tutkii, ni se on opettajan kannalta erityisen hyödyllistä, koska se luentojen valmistelu on samalla oikeastaan myös osa sitä tutkimusprosessia. Sitten jos puhuu luentoja, niin se luennoimisprosessi ja puhumisen prosessi on sellanen, jossa omat ajatukset täsmentyy, ja ääneen puhuessa opiskelijoille luennolla huomaa, et tässä onkin nyt sellanen asia, josta olen epävarma tai josta pitäis tietää lisää eli johon mun pitää palata, jotta sitä koskevat jutut täsmentyis

Tilanne, jossa työntekijä pääsee itse rikastamaan ja monipuolistamaan omaa työtänsä omien kiinnostustensa kautta on todella kannustavaa työmotivaation kannalta (Harter ym. 2002), ja tämä näkyi useiden haastateltavien kertomuksissa. Akateeminen työ mahdollistaa monipuolisten ja vaihtelevien tehtävien lisäksi myös sellaisen tilanteen, että vaihtamalla välillä tutkimustehtävistä opetustehtäviin, työ ikään kuin ruokkii itse itseään ja työntekijä pääsee edelleen oivaltamaan jotain uutta ja samalla rikastuttamaan työtään. Akateeminen työ on siis haastattelujen perusteella hyvinkin motivoivaa ja sitouttavaa työn sisältöjen monipuolisuuden ja vaihtelevuuden takia.

7.2 Eläkkeelle jäämiseen kannustavat tekijät

Myös eläkkeelle jäämisen syitä teemoitellessa apuna käytettiin osittain aikaisemmasta kirjallisuudesta ja tutkimuksista tunnistettuja syitä eläköitymiselle. Alla on eritelty tarkemmin ne eläkkeelle jäämiseen liittyvät syyt, jotka tulivat esiin haastatteluissa.

Terveydelliset syyt

Jokaisen työn perusedellytyksenä on se, että työntekijä kykenee tekemään työtä ilman, että jokin terveydellinen syy haittaa työskentelyä. Terveydelliset tekijät ovat siis perusedellytys työelämässä jatkamiselle. (Bayl-Smith & Griffin 2014; Hofäcker & Naumann 2015; Sewdas ym. 2017.) Terveydelliset syyt nousivat yhdessä haastattelussa esiin puhuttaessa eläköitymisen syistä;

H3: no sanotaan, et mulla oli terveydelliset syyt minkä takia ilman muuta totesin, et nyt lähdetään. Jos terveys olis ollu kaiken puolin ok, niin saattaa olla, etten olis lähtenytkään vielä

Tässäkin tapauksessa haastateltava itsekin totesi, että terveyden ollessa parempi, hän olisi vielä saattanut jatkaa työelämässä täyspainoisesti. Akateeminen työ ei monen muun ammatin tapaan ole fyysisesti raskasta, joten työelämässä jatkaminen eläkeiän saavuttamisen jälkeen voi olla monessa tapauksessa helpompaa akateemista työtä tekevillä kuin jotain muuta ammattia harjoittavalla. Tästäkin lainauksesta on huomattavissa, että akateemista työtä on kuitenkin jatkettu jossain määrin, vaikka terveys ei ole mahdollistanut enää täysipäiväistä työskentelyä. Terveys ja kullekin henkilölle itselleen hyvältä tuntuva fyysinen ja henkinen kunto ovat kuitenkin sellaisia tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa sen, että henkilön on viisaampaa jäädä eläkkeelle kuin jatkaa työskentelyä, vaikka muuten intoa ja motivaatiota riittäisi.

Puoliso/perhe

Mahdollisen puolison eläköityminen tai työelämässä jatkaminen voi monissa tilanteissa vaikuttaa siihen, milloin työntekijä itse päättää eläköityä työelämästä (Sewdas ym. 2017). Tämän tutkimuksen haastatteluista yksi nosti selkeästi esiin eläköityneensä samaan aikaan kuin puolisonsa ja työskennelleensä siis hieman yli eläkeikänsä. Myös muun perheen kanssa vietettävä aika nousi useammassa haastattelussa syyksi eläköitymiselle. Useammassa haastattelussa kyseessä oli nimenomaan esimerkiksi lastenlasten kanssa vietettävä aika tai vaikkapa omien lasten auttaminen erilaisissa asioissa.

H5: vuonna 2012 jäin, pikkusen yli sen lakisääteisen eläkeiän olin. Eläköityminen tapahtu niinku samaan aikaan, ku vaimolla, et sen takia oli se hetki

H6: silloin ku mä jäin eläkkeelle, ni kyllä mä ajattelin, että perhe-elämään, lapsenlapsiin tulee paljon enemmän aikaa mitä olen käyttäny

H7: mä oon puhunu tässä pelkästään työnäkökulmasta, mutta onhan tää tietysti kysymys myös yksityiselämästä, mikä kyllä sitten vaikutti oikeastaan itse asiassa aika paljonkin. Meillä on lapsenlapsia, ja tuota tällöinen järjestely antaa mahdollisuuden, että kun ihan kuitenkin asutaan vielä lasten perheitten kanssa muutaman kilometrin säteellä, ni voi sitten myöskin olla niitten lasten kanssa, joka kuitenkin on sellanen ajanjakso, joka menee ohi, jos siihen ei hyppää mukaan. Siinä on sitten turha jälkikäteen voivotella, että ei ollu aikaa

H5: lasten asioissa menee jonkun verran, nuorimmainen poika osti vaimonsa kanssa talon ja sen remonteissa meni viime vuonna hyvin pitkät ajat ja tällöistä. Vanhempi poika vielä opiskelee, niin hänen kanssaan on mielenkiintoisia keskusteluja käyty

Useampi haastateltavista puhui siitä, kuinka akateeminen työ on luonteeltaan hyvinkin paljon sellaista työskentelyä, että työn ja vapaa-ajan välille on käytännössä mahdotonta vetää rajaa ja että tiettyjä työtehtäviä, kuten tutkimusten kirjoittamista tai ihan vaan jonkin asian pohdiskelua ja mietintää, tehdään helposti myös vapaa-ajalla. Tällöin perheelle ja muulle sosiaaliselle elämälle jää luonnollisesti vähemmän aikaa.

H1: kyllä se tällöistä vähän työn ehdolla oleilua, mutta kuitenkin ihan mieluista, ei siinä mitään

Moni akateemista työtä tekevä saattaa havahtua juurikin omien lasten aikuistuttua ja lastenlasten saavuttua maailmaan ajatukseen siitä, että tietyissä tilanteissa aikaa ei voi kelata taaksepäin, ja jos perheen kanssa ei jossain vaiheessa vietä aikaa, se voi jäädä viettämättä kokonaan. Taustalla voi vaikuttaa jopa hyvinkin vahva syyllisyydentunne siitä, että työ on jossain määrin asetettu perheen edelle ainakin uran aiemmilla vaiheilla. Tällaiset ajatukset varmasti saavat monet harkitsemaan eläköitymistä tai ainakin työmäärän keventämistä entisestä.

Harrastukset, vapaa-aika

Kuten aikaisemman tekijän, perheen ja puolison, kohdalla yksi haastateltavista totesikin, eläköityminen ei liity pelkästään työnäkökulmaan ja suoraan työhön liittyviin asioihin, vaan päätöksenteon yhteydessä on pohdittava myös yksityiselämän asioita. Yksityiselämään liittyvät perheen lisäksi ehdottomasti kunkin yksilön oma vapaa-aika ja harrastukset. Vaikka eläköityminen ei suoraan johtuisi halusta harrastaa enemmän, harrastukset ja lisääntyvä vapaa-aika varmasti houkuttelevat siirtymään työelämästä eläkkeelle (Berglund ym. 2017).

H3: oon palannu sellasten harrastusten pariin, mitkä on pitkää ollu niinku sivussa, että nuorena saatto, vaikka joku kitaran soitto, siihen on palattu nyt ja tää antaa mahdollisuuden siihen. Mutta siis ei tarvii koko aikaa tehdä sitäkään, mutta voi tehdä myös sitä työtäkin, mutta siihen muuhunkin jää aikaa

H2: toki on tullu ja voinu alottaa jotain uutta, esim. mä oon alottanu opiskelee italiaa, ja on voinu käyttää aikaa vähän erilaisiin asioihin

H5: sanotaan, että sillä lailla tää kokemus, tai tää on tullu tää kokemus, että tästä (eläkkeellä olosta) nauttii niin kauan, kun on terveenä, se on niinku voimistunu selkeesti. Voin ihan rehellisesti sanoa, että yhtäkään päivää ei oo ollu sellasta, etteikö tietäis mitä tekisi, että on löytyny kyllä aina jotain tekemistä

Vaikka harrastukset tai lisääntyvä vapaa-aika ei yhdessäkään haastattelussa ollut suoraan syy sille, että henkilö on jäänyt eläkkeelle työelämästä, harrastukset ja vapaa-aika ovat varmasti olleet mukana pohdinnoissa siitä, milloin eläkkeelle kannattaisi jäädä. Eläkkeelle jäämisen jälkeen moni haastateltavista olikin palannut jonkin vanhan harrastuksen pariin tai aloittanut kokonaan uutta ja tätä kautta tunne siitä, että eläköityminen oli ainakin jossain määrin hyvä päätös, on syntynyt tai vahvistunut entisestään.

Ei enää uutta annettavaa työlle eikä mahdollista oppia uutta

Eläköityminen voi alkaa näyttää hyvältä vaihtoehdolta sellaisissa tilanteissa, joissa työntekijä kokee, että hänellä ei ole enää mitään annettavaa työlleen ja että hän on jo ikään kuin saavuttanut kaiken sen, mitä hän työuraltaan haluaa saavuttaa (Templer ym. 2010).

H2: mä oon ollu hirveen monissa tehtävissä yliopistossa, mulla oli jotenkin sellanen ajatus et hei, mä oon antanu sen mitä voin antaa ja kokenu sen mitä haluan kokea ... musta tuntuu, et mä oon tehny kaikkea mitä yliopistossa voi tehdä

Tilanteen voi nähdä myös toisinpäin: eläköityminen voi alkaa houkuttaa myös niissä tilanteissa, joissa työ itsessään ei enää tunnu antavan mitään uutta ja uuden oppiminen ja itsensä kehittäminen ei enää onnistu ainakaan samoissa työtehtävissä tai samassa työyhteisössä (Sewdas ym. 2017; Templer ym. 2010).

H2: yliopisto on antanu mulle kaiken mitä yliopisto voi antaa, ja nyt mä jään pois, ja se on niinku hyvä juttu

Akateeminen työ on luonteeltaan hyvin paljon uuden oppimista ja siinä vaiheessa, kun työntekijä tuntee antaneensa kaikkensa ja kokee niin, että hän ei enää pysty työstään saamaan uutta, eläköityminen voi tulla ajankohtaiseksi asiaksi. Työtehtävät ja työura jaksaa kiinnostaa ja houkuttaa useimmiten vain sen aikaa, kun työntekijä kokee edelleen voivansa haastaa itseään ja oppivansa jotain uutta (Sewdas ym. 2017; Templer ym. 2010), ja koska nämä tekijät korostuivat haastattelujen perusteella akateemisen työn sitouttaviksi puoliksi, on ymmärrettävää, että ne toimivat päinvastaisessa tilanteessa myös eläkkeelle työntävinä tekijöinä.

Organisaatiossa tapahtuvat muutokset

Eläkkeelle siirtyminen voi johtua myös siitä, että työpaikalla, niin lähimmässä työyhteisössä kuin organisaatiossa laajemminkin, tapahtuu jotain sellaisia muutoksia tai uudistuksia, jonka jälkeen työntekijä ei enää koe olevansa osa organisaatiota tai ei halua työskennellä siinä. Organisaatiossa tapahtuvat muutokset voivat olla yllättävänkin suuressa roolissa eläkepäätösten tekemisessä. (Breinegaard ym. 2017.) Useampi haastateltava kertoi tehneensä päätöksen eläköitymisestään hyvinkin pitkälti sen takia, että organisaatiossa tapahtui tai oli tapahtumassa suuria muutoksia, jotka olivat alkaneet vaikuttaa uhilta esimerkiksi akateemiselle vapaudelle tai itsenäisyydelle, jotka ovat keskeisiä akateemisen työn elementtejä.

H6: siihen varmaan vaikutti ne muutokset, joita Tampereen yliopiston hallintoon tehtiin just sillon 2010 ja 2011. Tuli sellanen olo, et en mä jää näitä pyörittämään, et jätetään homma nuoremmille

H2: mä päätin jo useampi vuosi sitten kun kävi ilmi, et tulee tää iso yliopistofuusio, ni mä päätin, et mä jään sit sillon, ku se fuusio tulee voimaan

H7: jos nyt ihan rehellisesti sanotaan, ni kyllä mä mulla oli vielä 4-5- vuotta se tilanne, että mä aina sanoin, että mä lähden tästä eläkkeelle vasta sitten, kun lähettävät vahtimestarit hakemaan multa avaimet. Mutta sitten taas jotenkin mun alko tuntua siltä, että se yliopisto, mitä täällä oltiin rakentamassa, ni mä en sitä enää tunnistanu akateemisena yliopistona ja sellasena työympäristönä, missä mä haluan jatkaa

Yliopistomaailmassa on tehty monia suuria uudistuksia ja ensimmäisessä haastattelulainauksessa näkyy noin kymmenen vuotta sitten tehdyn laajemman yliopistouudistuksen ja uuden yliopistolain vaikutukset aivan konkreettisimmalla tasolla – muutos aiheutti ainakin osittain sen, että vanhaan malliin tottunut työntekijä jäi eläkkeelle. Kaksi jälkimmäistä lainausta viittaavat nimenomaan Tampereen korkeakouluyhteisön syntyyn ja uuden yliopiston muotoutumiseen. Eläköitymispäätös voi siis hyvinkin syntyä myös organisatorisista syistä. Toki näissäkin tilanteissa myös henkilöiden eläkeiän saavuttamisen osuinen suunnilleen näiden suurten muutosten aikoihin on saattanut vaikuttaa asiaan, ja suuri muutos on ikään kuin varmistanut ja vahvistanut jo ehkä olemassa olevaa päätöstä tai pohdintaa omasta eläköitymisestä.

7.3 Miksi akateemista työtä jatketaan eläköitymisen jälkeen?

Kahdessa aikaisemmassa alaluvussa käsitellyt työssä jatkamiseen ja eläkkeelle siirtymiseen kannustavat tekijät luovat ikään kuin perustan sille tilanteelle, jossa eläköitymisen kynnyksellä oleva henkilö on joko jatkamassa vielä työntekoa tai jäämässä eläkkeelle. Tämän tutkimuksen perimmäisenä tarkoituksena on selvittää mikä saa professorit jatkamaan akateemista työtä vielä eläköitymisen jälkeenkin eli miksi jo eläköityneet professorit tekevät vielä ainakin jossain muodossa akateemista työtä. Seuraavaksi esiteltävät syyt on kerätty puhtaasti haastatteluaineistosta ilman aiemman tutkimuksen johdattelua tai ohjausta teemoittelulle. Tarkoituksena on siis mahdollistaa se, että haastateltavien omat kokemukset tulevat mahdollisimman aitoina esiin ilman mitään ennakkoletuksia tai -rajoituksia, jolloin tulokset kuvaavat mahdollisimman hyvin nimenomaan haastateltavien kokemuksia tutkimuskysymyksen teemasta.

Työn luonne

Useampi haastateltavista nosti esiin nimenomaan akateemisen työn luonteen ja sen, että akateemista työtä ja uraa ei voi vain ”katkaista veitsellä” ja sen jälkeen siirtyä eläkkeelle. Tässä kohtaa tällä työn luonteeseen liittyvällä syyllä tarkoitetaan nimenomaan sitä tilannetta, että haastateltavat kokevat oman alansa ja tekemänsä työn niin mielenkiintoisina, houkuttelevina ja ikään kuin koukuttavina, että eläkkeelle jääminen kerralla ja kokonaan ei ole mahdollista.

H3: nää asiat on kiinnostavia, ja kun melkein koko ikänsä on tällästen asioiden ympärillä pyöriny, ni ei se mee sillee, et nyt mä katkasen tän ja jätän kaiken taakse

H4: no siihen on ehkä tullu jo vastattuaki, et tää työn luonne on sen tyyppinen, et siitä ei voi niinku veitsellä leikaten katkaista

H2: ehkä sellasen vois sanoo, että kun on tehny tosiaan pitkän akateemisen uran, ni sehän ei katkee niinku sillee leikaten

Akateeminen työ ei ole esimerkiksi fyysisesti niin kuormittavaa kuin moni muu työ, mikä mahdollistaa sen, että eläkkeelle ei tarvitse tai joudu siirtymään kovinkaan useasti fyysisen kunnon riittämättömyyden takia. Alla olevasta lainauksesta heijastuu vahvasti tämä fyysisen kuormittavuuden puuttumisesta johtuva mahdollisuus jatkaa uraa ja työskentelyä, mutta samalla akateemisen työn luonne astuu myös esiin: aivan kuten aktiivisen uran aikana monella on vaikeuksia erottaa työtä ja vapaa-aikaa, myös eläkeajan ja työuran välille on hankalaa tehdä eroa.

H4: jos tekee sen sillee, et vapaa-aika on se eläke aika, ja sitte työura olis niinku elinkaaren suhteen, et ensin työaika ja sit eläke aika, ni oikeestaan sama kysymys tulee siihen, ettei tälläsessä hommassa oikein osaa siihenkään tehdä erotteluu. Mun isä oli muurari, enkä vois kuvitellakaan, et jos olisin muurari, et tuskin näin vanhana mä olisin hirveesti kaivannu takasi sinne muuraushommiin.

Akateeminen työ on tekijöilleen haastateltavien vastausten ja kertomusten perusteella hyvin sitouttavaa, motivoivaa ja innostavaa, ja työ nähdään monessa tapauksessa paljon enempänä kuin pelkkänä työnä. Akateeminen työ on siis luonteeltaan sellaista, että eläköitymispäätöksen tekeminen ja kokonaan eläkkeelle jääminen voi olla jopa mahdotonta, sillä työ ja siihen liittyvät asiat

kiinnostavat ja kulkevat mukana ajatuksissa jatkuvasti. Tämän takia moni haastateltavista on jatkanut akateemisen työn tekemistä ainakin jossain muodossa myös eläköitymisen jälkeen.

Sosiaaliset suhteet

Haastatteluissa nousi esiin myös se, että vaikka henkilö siirtyisi eläkkeelle, hän haluaa kuitenkin säilyttää työelämästä saadut sosiaaliset verkostonsa osana elämäänsä. Tällaisessa tilanteessa on luontevaa se, että työntekoa jatketaan ainakin jossain määrin, jolloin myös kontaktit työelämään säilyvät entisellään.

H3: täällä on ollu meillä hyvä työilmapiiri, ja tietyllä tavalla haluaa pitää esim. sosiaaliset verkostonsa, että niitä on hyvä eläkkeelläkin ollessa olla

Eläköitymisen kynnyksellä moni miettii, mitä työelämässä muodostetuille sosiaalisille suhteille käy ja kuinka niitä voisi vielä ylläpitää, vaikka työnteko jäisikin vähemmälle (Sewdas ym. 2017). Samalla yllä olevasta haastatteluaineistosta paljastuu se, kuinka merkittävä rooli hyvällä työyhteisöllä ja työilmapiirillä on siinä, että työntekijä saattaa jatkaa työelämässä pidempään ja haluaa tehdä työtä ainakin jossain määrin myös eläkkeellä ollessaan. Vaikka akateeminen työ onkin hyvin itsenäistä ja yksinäistä, sen sosiaalinen puoli on ilmeisen tärkeää niin työhön sitouttamisessa kuin työssä jatkamisen kannalta.

Vapaammin valittavat työtehtävät

Vaikka työntöön jatkaminen motivoisi ja innostaisi eläköitymisen jälkeen, osassa ammateissa se ei ole mahdollista esimerkiksi työn fyysisen kuormittavuuden takia tai sen takia, että työtä ei ole mahdollista muokata tai keventää millään tavalla (Ilmarinen 2006; Sauré & Zoabi 2012). Akateeminen työ on luonteeltaan monipuolista ja sisältää monenlaisia erilaisia ja toisistaan erillisiä työtehtäviä, jolloin työskentelyn jatkaminen vanhemmalle iälle ja vielä eläköitymisen jälkeenkin on mahdollista. Useammassa haastattelussa nousikin esiin se, että intoa esimerkiksi tutkimusta kohtaan riittää vielä eläköitymisen jälkeen, mutta kokoaikaisesti työskenteleminen ja kaikkien erilaisten velvollisuuksien ja tehtävien hoitaminen ei enää jaksa innostaa.

H3: kyllähän ne asiat edelleen kiinnostaa, mitä on aikasemminkin tutkimuksessa kiinnostanu, ja tietyllä tavalla hyvä puoli on se, et ei oo niitä hallinnollisia rasitteita ja saat ite valita enemmän

H5: jollain tavalla, kun on päässy irti, tai ei enää oo hallinnollisia tehtäviä eikä sellasia rasitteita eikä enää päivittäisiä rutiineja yliopistolla, niin siihen jää vain ja siihen kirkastuu se tiedon tarve ja sen tuottamisen halu

Kuten edellisessä haastattelulainauksessa todetaan, haastateltavat nostivat esiin paljon myös sitä, että eläköityminen mutta kuitenkin työnteon jatkaminen pienemmässä mittakaavassa on vain entisestään lisännyt intoa esimerkiksi tutkimusta ja uuden oppimista kohtaan. Tämä puhuu puolestaan voimakkaasti siitä, että professorit haluavat jatkaa akateemista työtään vielä eläköitymisen jälkeenkin nimenomaan sen kiinnostavan ja motivoivan sisällön vuoksi.

Työntekoa eläköitymisen jälkeen mahdollistaa se, että eläkkeelle jäämisen jälkeen monet aikapaineet ja työn asettamat tiukat vaatimukset ja rajoitukset poistuvat, ja jäljelle jää paljon enemmän vapautta tehdä työtään juuri sen verran, minkä jaksaa ja mikä jaksaa innostaa.

H5: et tota niin kauan, ku terveyttä riittää, ni varmasti teen sukututkimusta tai muuta, et lähinnä kuuluu rutiineihin. Mut se mikä eläkkeellä ollessa on hyvää on se, että sä saat itse päättää paljonko sinä päivässä teet. Et jos oot ajatellu itelles jonkun urakan vaikka tälle päivää tai tälle viikolle, ja se ei tuukkaa täyteen, ni ei sitä tarvii ottaa pulttia, voi ajatella että mä teen ens viikolla tai ens kuussa

H7: kun sitten on ollu mahdollista jatkaa sitten rahoitetummassa mielessä tavallaan tehdä töitä mitä itte tykkää tehdä, ni se on ollu se mun ratkaisu, jota en oo katunukaan sitten

Akateemista työtä tekevät professorit siis jatkavat työtään vielä eläköitymisen jälkeen varmasti ainakin osittain sen takia, että he pääsevät tiettyjen velvoitteiden ja turhauttavilta tuntuvien tehtävien päättyessä keskittymään siihen, mikä heitä aidosti kiinnostaa. Mahdollisuus tehdä vain itseä aidosti kiinnostavia ja motivoivia tehtäviä varmasti lisää kiinnostusta jatkaa työskentelyä vielä eläköitymisen jälkeenkin.

Työ on osa identiteettiä

H2: kyllä mä ajattelen, et mä olen akateeminen ihminen, yliopistoihminen ja professori lopun elämäni

Lainauksesta heijastuu vahvasti se, miten työ voi ottaa todella suuren roolin tekijänsä elämässä, jolloin työn lopettaminen on todella haastavaa ja hankalaa, jopa mahdotonta. Moni haastateltavista nosti esiin akateemisen ihmisen tai akateemisen henkilön käsitteet, joilla he viittasivat siihen, että akateeminen työ on vahvasti osa tekijänsä identiteettiä ja persoonaa, se on paljon enemmän kuin pelkkä työ ja oikeastaan koko identiteetti saattaa määrittyä jollain tapaa akateemisuuden kautta. Havainto liittyy vahvasti rooliteoriaan (Cottrell 1942; George 1993): jos akateemisen henkilön roolille ei löydy korvaavaa roolia (esim. eläkeläisen rooli) tai sille ei halutakaan löytää korvaavaa roolia, on työnteon lopettaminen ja kokonaan eläköityminen vaikeaa (Davies & Cartwright 2011; Hopkins ym. 2006; Wong & Earl 2009). Akateeminen työ vaikuttaa olevan niin vahva osa identiteettiä ja elämää ja sen tuo mukanaan paljon hyviä asioita ja asemaa, että moni ei halua luopua siitä ollenkaan, jonka vuoksi työskentelyä jatketaan ainakin nimellisesti niin pitkään kuin mahdollista.

Käytännön syyt

Käytännön syyt olivat useammalle haastateltavalle syy jatkaa työskentelyä ”virallisella” tavalla (esimerkiksi emeritussopimuksella) sen sijaan, että esimerkiksi tutkimusta olisi tehty vain ikään kuin harrastusmielessä. Emeritussopimus mahdollistaa yliopiston infrastruktuurin käytön ja hyödyntämisen, mutta ei edellytä suoraan ja automaattisesti esimerkiksi sitä, että emeritusprofessori jatkaisi edelleen tutkimustaan tai opetusta. Useampi haastateltava mainitsi siis nimenomaan tällaiset työnteon mahdollistavien ja sitä helpottavien välineiden saamisen ja säilymisen olevan yksi syy sille, että akateemista työtä on jatkettu ainakin nimellisesti vielä eläköitymisen jälkeenkin.

H3: sanotaan näin, et kyllä kai tässä olis enemmän tai vähemmänki voinu roikkua ilman emeritussopimustakin, mutta kyllähän se antaa tietyllä tavalla mahdollisuuden siihen, että voi yliopiston infrastruktuuria käyttää tietenkin, on sähköpostit ja tälläset käytössä edelleen

H1: emeritussopimus itseasiassa vaan tarjoaa puitteet, et siinähan ei suoranaisesti puhuta mistään opetuksesta tai tutkimuksesta, vaan se on vaan se et sillä tavalla on et meillä on emerituksilla käytössä sellanen huone siinä yks huone, jossa on voinu pitää kirjoja hyllyissä, ja on voinu esim ohjaustilanteissa sitä käyttää

Yksi haastateltavista nosti esiin myös sen, että työn jatkamisella muodollisemmalla ja virallisella tavalla voi olla vaikutuksia myös esimerkiksi tutkimusrahoitukseen, ja mahdollisesti myös muihinkin työskentelyn kannalta olennaisiin asioihin.

H1: mutta sitten taas esim tälläiset apurahan saamiset, hankerahan saamiset, on aika hankalia, jos on jo eläkkeellä

Haastatellut professorit ovat jatkaneet akateemista työtään siis ainakin osittain myös sen takia, että jatkamalla akateemisen työn tekemistä virallisesti ja muodollisesti, oli kyseessä sitten emeritussopimuksen tai vaikkapa tuntityösopimuksen avulla, työtä on helpompaa tehdä, sillä kaikki työn tekemisen kannalta olennaiset välineet säilyvät edelleen käytössä. Osittain työn teon nimelliselle jatkamiselle voi olla syynä myös ihan kiinnostus alaa ja sen kehitystä kohtaan, vaikkakin itse työn tekeminen olisi jo jäänyt todella vähäiseksi, ja tässäkin mielessä erilaisten työvälineiden ja infrastruktuurin säilyttäminen on hyödyllistä ja kätevää.

H6: sit mulla on tää Tampereen yliopiston sähköposti ja tunnukset, joilla mä pystyn surffailemaan siellä kirjastossa ja lukemaan sähköisestä lukusalista. Että kuitenkin tällänen, että seuraa tätä omaa alaa kohtuullisissa määrin jatkuvasti vaikkei sitten varsinaisesti tutkimustyötä tekistään

Halu auttaa nuorempia

Kuten haastatteluista on aiemmin tullut ilmi, akateemisessa työssä yhteisöllisyys ja kollegoilta saatava apu ja tuki on tärkeässä osassa työtä. Vaikka akateeminen työ on välillä itsenäistä ja yksinäistäkin, ovat ihmiset kuitenkin valmiita auttamaan toinen toisiaan. Akateeminen työ on monipuolisuudestaan ja vaihtelevuudestaan kuitenkin myös hyvin paljon samoja elementtejä sisältävää, ikään kuin tutkimuksesta toiseen itseään toistavaa työtä, jonka ansiosta pitkän uran tehneet henkilöt ovat usein todella ammattitaitoisia ja kokeneita ja valmiita myös auttamaan nuorempiaan. Haastattelujen perusteella myös tällainen auttamisen halu on ollut yhtenä syynä sille, että haastateltavat ovat jatkaneet akateemista työtä jossain muodossa vielä eläkkeelle jäämisen jälkeenkin.

H1: mutta tässä vois olla ihan hyvä väittäjä sellanen, että kun nää nuoremmat professorit haluaa hyvinkin itsenäisesti tehdä niitä omia hommiaan, mutta jotenkin näin kokemuksen kautta kun mieltii sitä tilannetta, niin usein pystyy sitten sallisia neuvojakin antamaan tutkimustyöhön liittyen, kun koko uransa on tavallaan niitä

tutkimushankkeitakin ohjannu ja metodeja vieny läpi, ni kyllähän siinä sitä asiantuntemusta tulee

H1: sanotaan näin, että kyllä mä olisin vielä aika mielelläni voinu olla näissä tutkimushankkeissa, jos en sitten iha vetovastuulla, niin sitten ainakin tälläsenä vanhempana seniorina niinku ohjaamassa ja kommentoimassa, tukemassa, auttamassa

Tutkimusta tehdään paljon myös ryhmissä, jolloin esimerkiksi tutkimusrahoitusta hakiessa voi olla etua siitä, että tutkimusryhmässä on mukana myös vanhempia ja kokeneempia tutkijoita. Tästä syystä moni vanhempi tutkija varmasti venyttää uraansa pidemmälle ja pidemmälle ja jatkaa työskentelyä myös eläköitymisen jälkeen.

H2: tutkimusta entistä enemmän tehdään ryhmissä, niin sillon se ulkopuolisen rahan hakeminen on tarkoittanu niinku sitä, että on hakenu muille rahoitusta, nuoremmille tutkijoille rahoitusta. Mä oon kokenu myöskin sen niinku hyvänä asiana, et on voinu sillä tavalla vähä niinku eri ympyröissä tukea nuorempia tutkijoita

Molemmista haastattelulainauksista heijastuu tunne siitä, että haastateltavat eivät pelkästään koe halua auttaa, vaan he kokevat nuorempien ja kokemattomampien auttamisen jopa velvollisuudekseen. Akateemista työtä pitkään tehneet ovat erikoistuneet tutkimuksessaan ja ovat todella asiantuntevia omalla alallaan, joten tällainen nuorempien auttaminen on hyödyllistä myös koko tieteenalalle. Haastattelujen perusteella voidaan siis sanoa, että yksi syy eläköitymisen jälkeiselle työskentelylle akateemisessa maailmassa on ehdottomasti se, että alan yhteisöllisyys ikään kuin velvoittaa tai ainakin voimakkaasti lisää halua auttaa nuorempia ja kokemattomampia.

Velvollisuudentunne tieteenalaa kohtaan

Jos haastattelujen perusteella voidaan sanoa, että professorit tuntevat velvollisuutta nuorempia kollegojaan kohtaan, he tuntevat sitä kertomansa mukaan myös omaa tieteenalaansa ja sen kehitystä kohtaan. Tilanne voi olla se, että eläköityvä professori on koko Suomessa ainoa juuri tiettyä ja spesifiä alaa tutkinut ja siitä opettanut henkilö, jolloin nuorempien tutkijoiden ja opettajien tukeminen alalle on tärkeää tieteenalan ja sen tutkimuksen säilymisen ja jatkumisen kannalta. Tieteenalaa voi toki pyrkiä säilyttämään ja ylläpitämään myös omalla työpanoksella eli jatkamalla omaa työskentelyä.

H1: kyllä mä sen niinku koen osittain tavallaan velvollisuudeksikin, että jos joku esim. lähtee saman tyyppisiä aihealueita tutkimaan sieltä meidän opiskelijoista, niin kyllä mä yleensä silloin siihen lupaudun ainakin jossakin roolissa tukemaan

H1: että jos jonkun opetusalue on niin tärkeä, että se olis hyvä, jos pystyisit vielä vetämään jotain luentoja vielä joskus tai jotain muita sitten eläköitymisen jälkeen, niin musta tääkään ei olis ollenkaan huono, että se olis resurssoitu sillä tavalla, että jos voi ja haluaa, ni voi tulla

Kuten haastatteluista on aiemminkin voitu havaita, akateeminen työ on vahvasti myös yhteiskunnallinen ammatti. Haastateltavat nostivat esiin myös tätä yhteiskunnallista puolta ja sitä, kuinka akateemisen työn jatkaminen ainakin jossain muodossa on tärkeää myös yhteiskunnan kannalta, sillä professorit ovat usein esimerkiksi antamassa haastatteluja omalta erikoisalaltaan tai nostamassa esiin ilmiöiden taustalla olevia tutkimuksia ja faktoja, ja tätä kautta edistävät oman alansa viestiä koko yhteiskunnalle ja tavallisille ihmisille.

H4: tein ton suomenkielisen kirjanki vielä nyt, ku olin vähän pettyny yhteiskuntapoliittisiin keskusteluihin, jotka ei juurikaan pohjaa alan tutkimukseen

H6: se, että seuraa tutkimusta nyt vielä eläkkeellä ollessa, tarjoaa parempia mahdollisuuksia kuin siinä, että ei seurais., Se tarjoaa mahdollisuuksia myös kommentoida tuolla sosiaalisessa mediassa, että mitä tapahtuu ja vastailta toimittajien kysymyksiin. Tässä on myös tää ikään kuin julkinen palvelutehtävä olla viestintän käytössä, niin sitä pystyy kyllä paremmin hoitamaan, kun koittaa olla jonkin verran perillä siitä, mitä ihan tuoreessa tutkimuksessa on todettu

Akateemista työtä jatketaan eläköitymisen jälkeen siis velvollisuudentunteesta niin omaa tutkimusalaa ja erikoisosaamista kuin laajemmin koko yhteiskuntaa kohtaan. Haastateltavat nostivat esiin akateemisen työn jopa palveluluonteen nimenomaan sen suhteen, että akateemista työtä tekevien on oltava koko yhteiskunnan ja kansalaisten käytössä luotettavina ja totuudenmukaisina, tieteelliseen tutkimukseen perustuvien lausuntojen antajina. Tästä johtuen on luonnollista jatkaa akateemista työtä vielä eläköitymisen jälkeen, sillä joissain tapauksissa jo eläkkeellä oleva professori voi olla paras tai jopa ainoa tietystä asiasta tietävä asiantuntija, jolloin esimerkiksi median on luontevaa kääntyä hänen

puoleensa. Akateemista työtä on siis hyvin hankala lopettaa eläköitymiseen myös tällaisesta velvollisuuden tunteesta johtuen.

Uran aikana luodut verkostot

Akateemista työtä on haastattelujen perusteella vaikeaa lopettaa kokonaan eläköitymiseen myös sen vuoksi, että uran aikana luodut verkostot innostavat ja kannustavat jatkamaan työskentelyä ainakin jossain määrin. Kuten seuraavissa lainauksissa käy hyvin ilmi, uran aikana luodut verkostot innostavat lähtemään mukaan uusiin projekteihin ja osallistumaan vielä joihinkin tehtäviin, jolloin kieltäytyminen ja täysin eläkkeelle jääminen voi olla vaikeaa. Kyseessä voi olla uusien mielenkiintoisten projektien houkuttavuuden lisäksi se, että osallistumalla vielä joihinkin tehtäviin, jo eläköityneet professorit kokevat olevansa hieman aktiivisemmin ja paremmin mukana akateemisessa yhteisössä, ja uusiin projekteihin mukaan kysytyksi tuleminen on totta kai positiivista myös oman osaamisen ja asiantuntijuuden arvostuksen tunteiden kannalta.

H5: ja totta kai nää vanhat suhteet, kollegat, joiden kanssa ollaan tekemisissä, ja siis tää verkosto ruokkii itse itseään, että sieltä tulee ideoita, että tehdäänkös tällistä ja tällistä

H6: eläkkeellä kun on sitä työtä jatkanu, ni hyvin antoisaa on ollu se, et vielä työelämässä mukana olevat ottaa yhteyttä ja kyselee, et tulisiks tähän hankkeeseen ja niin edelleen

Uran aikana luotujen verkostojen lisäksi akateemisen työn luonne sitouttaa jatkamaan sitä vielä eläköitymisen jälkeen hieman samalla tavalla, kuin itse luodut sosiaaliset verkostot. Akateemiselle työlle on tyypillistä jatkuva arviointi ja se, että tutkijat viittaavat uusissa tutkimuksissaan aina vanhempiin tutkimuksiin, ja tämän kautta myös vanhempien tutkimusten tekijöiden kannattaa seurata uudempaa, samaan alaan liittyvää tutkimusta. Tällaisesta viittauskierteestä johtuen myös jo eläköityneet tutkijat joutuvat olemaan ikään kuin varpaillaan, aivan kuten yksi haastateltavista totesi, ja tämä johtaa helposti siihen, että akateemista työtä jatketaan eläköitymisestä huolimatta edelleen.

H4: matkan varrella luonu näitä kansainvälisiä yhteyksiä, kun on tehny paljon kansainvälistä yhteistyötä ja parasta aikaa tekee yhteistyötä eri puolella maailmaa olevien ihmisten kanssa ... et koko ajan se, kun on jotain jo ehtiny tehdä, ni se tietyllä

tapaa vähän niinku pakottaa, ku jotkut viittaa, jotkut voi vähä kritisoida, ni se pitää koko ajan varpaillaan, et ei sitä voi keskeyttää

Akateemisen työn luonteeseen kuuluva verkostoituneisuus ja akateeminen yhteisö sekä henkilökohtaisesti luodut verkostot ja sosiaaliset suhteet ovat siis useamman haastateltavan mukaan syy sille, miksi akateemista työtä jatketaan myös eläköitymisen jälkeen. Tähän tekijään liittyvät niin sosiaalisten verkostojen ja henkilösuhteiden asiat kuin esimerkiksi oman arvostuksen tunteeseen ja asiantuntijuuteen liittyvät asiat, sillä uusiin projekteihin mukaan pyytäminen varmasti hivelee itsetuntoa ja luo tunnetta siitä, että omaa työtä ja asiantuntijuutta arvostetaan, ja että sitä voisi vielä hyödyntää ja jakaa muillekin. Lisäksi akateeminen työ itsessään on ikään kuin ”ikuista”, sillä tutkimus perustuu aina jollain tapaa aikaisempiin tutkimuksiin, jolloin aikaisempien tutkimusten tekijätäkään eivät voi kokonaan pysähtyä ja jättää kaikkea tekemäänsä sikseen, ainakaan jos he haluavat viedä omaa alansa ja tutkimustaan eteenpäin.

Keskeneräiset projektit/työtehtävät

Akateemisen työn jatkamiselle eläköitymisen jälkeen saattaa olla hyvinkin kunniakkaita ja syvällisiä syitä, kuten velvollisuudentunne tieteenalaa kohtaan, mutta kyseessä voi olla myös hyvin käytännölliset syyt, kuten esimerkiksi keskeneräisten, jo pitkälle edenneiden työtehtävien loppuun saattaminen. Koska etenkin tutkimus ja vaikkapa akateemiseen työhön kuuluva opinnäytteiden ja jatko-opiskelijoiden ohjaaminen ovat hyvinkin projektimaisia töitä, joita ei oikein voi jättää kesken, moni jo eläköitynyt akateemista työtä tekevä jatkaa työskentelyä vielä eläkkeellä ollessaankin.

H2: mulle oli hyvin käytännönläheinen syy tehdä vielä emeritasopimus ja olla näissä kuvioissa mukana se, että mulla oli niin pitkällä olevia artikkeleita, jotka oli arviointiprosessissa ja julkaisuprosessissa, ja ne oli nuorempien tutkijoiden kanssa, ni en mä voinu niistä yhtäkkiä hypätä pois. Mä koen, että mulla on tällänen vastuu kantaa oma korteni kekoon näissä projekteissa, mitkä on kesken, koska se vaikuttaa sitten näiden nuorempien kollegojen uraan ja saavutuksiin sitten ... et lähinnä se oli tälläset keskeneräiset työt, jotka oli lähellä valmistumista

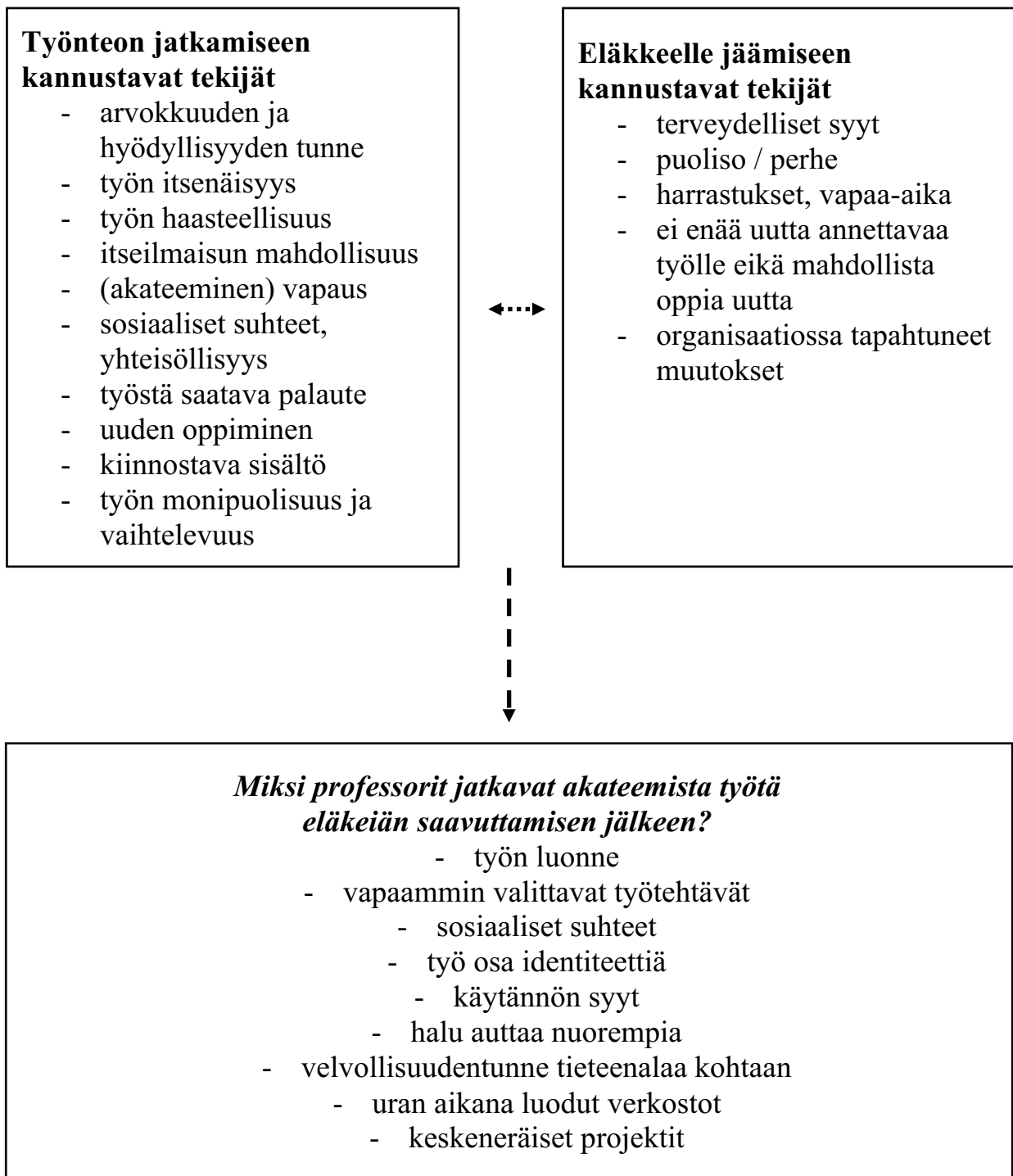
H5: mä halusin jatkaa jossakin jonkinlaisen tutkimuksen tekemistä, ja sitten mulla oli vähän niitä jatkotutkinto-opiskelijoita ja yksi perustutkinto-opiskelija, jolla oli kesken ne työt, ni tein sitte sopimuksen, että mä ohjaan ne loppuun

H6: no juu se oli ihan konkreettinen peruste, et tää emeritussopimus pitää tehdä koska meillä oli hanke, joka käynnistyi vasta 2011 ja loppu vasta 2016, ni oli tärkeetä että kaikki nää sähköiset tunnukset ja fasiliteetit tutkimuksen tekemiseen oli käytettävissä Tampereen yliopiston statuksella

Akateemisen työn luonteeseen kuuluu vahvasti se, että työt kulkevat mukana vapaa-ajalla ja että työn ja vapaa-ajan erottaminen on hankalaa, mutta työt liukuvat helposti mukaan elämään vielä myös eläköitymisen jälkeen. Moni haastateltavista jatkoi työskentelyä vielä eläköitymisen jälkeen nimenomaan jo aloitettujen projektien parissa ilman, että he varsinaisesti enää aloittivat uusia tutkimushankkeita eläköitymisen jälkeen. Kuten ensimmäisestä haastattelulainauksesta voi huomata, kyseessä on ihan konkreettisella tasolla töiden viimeistelystä ja valmiiksi saattamisesta, mutta tämä syy linkittyy vahvasti myös siihen, että yhtäkkisillä lopettamisilla voisi olla vaikutusta myös nuorempiin tutkijoihin ja samalla koko tieteenalan ja sen kehitykseen. Taustalla on siis vahvasti myös velvollisuudentunnetta muita kohtaan ja sitä, että akateemista työtä tekevät näkevät työssään vaikutuksia ja vaikutusmahdollisuuksia laajemminkin kuin heihin itseensä.

7.4 Tulosten yhteenveto ja pohdinta

Kaikkiin analyysissa eriteltyyn kolmeen kokonaisuuteen löytyi siis useampia eri tekijöitä. Kaikki tulokset on esitelty yhteenvetona seuraavassa kuviossa kokonaisuuden hahmottamisen helpottamiseksi.



Kuvio 3: Tutkimustulosten yhteenveto

Tutkimuksen analyysi ja tulosten esittäminen perustuivat ajatukselle siitä, että työssä jatkamiseen kannustavat tekijät lisäävät motivaatiota työskennellä vielä eläköitymisen jälkeen ja samalla eläkkeelle jäämiseen houkuttelevat tekijät vähentävät motivaatiota ja halukkuutta. Vaikkakaan työssä jatkamiseen kannustavilla tekijöillä tai eläkkeelle jäämiseen kannustavilla tekijöillä ei ole välttämättä

suoraa kausaliteettia niihin syihin, miksi professorit ovat jatkaneet työskentelyä vielä eläköitymisen jälkeenkin, ne luovat vahvasti pohjaa ja toimivat ikään kuin taustavaikuttajina näille syille.

Tutkimuksen tuloksia analysoitiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla. Kyseisen analyysimenetelmän tarkoituksena ei ole testata jo olemassa olevaa teoriaa tai aikaisempien tutkimusten tuloksia, vaan aikaisempaa tietämystä ja teorioita käytetään tukemaan oman aineiston analysointia. Oman aineiston analyysin tulosten on siis tarkoitus tarjota jotain uutta jo olemassa olevaan keskusteluun ja teoriaan (Tuomi & Sarajärvi 2018, 110; Vilkkä 2015, 171). Vaikka tämän tutkimuksen tarkoituksena ei siis ole testata jo olemassa olevia työhön sitoutuneisuuden, eläköitymisen tai akateemisen työn tutkimusten tuloksia tai niihin liitettyjä teorioita, tämän tutkimuksen tuloksia ja teoreettista viitekehystä on syytä tarkastella myös rinnakkain. Näin juuri tämän tutkimuksen tuloksia on mahdollista peilata jo olemassa olevaan tietoon ja tätä kautta myös löytää niitä näkökulmia ja tekijöitä, jotka tuovat aikaisempaan keskusteluun ja tietoon jotain uutta.

Laajalla tarkastelutasolla tutkittaessa haastatteluista saadut tulokset tukevat aikaisempaa tutkimusta ja teoriaa hyvinkin laajasti: haastateltavat nostivat esiin työssä jatkamiseen kannustavina tekijöinä hyvinkin pitkälti samoja tekijöitä, joita on mainittu Kahnin (1990) työhön sitoutuneisuuden rakennemallissa ja toisaalta myös eläkkeelle jäämiseen liittyvät tekijät vaikuttivat olevan hyvin pitkälti sellaisia, joita on löydetty aikaisemmissa tutkimuksissa. Lisäksi se, että sekä työnteon jatkamiseen että eläkkeelle jäämiseen kannustavia tekijöitä löytyi monia erilaisia ja että kaikki haastateltavat eivät maininneet täysin samoja tekijöitä, vahvistaa aikaisemmasta tutkimuksesta saatua tietoa siitä, että sekä eläkkeelle jääminen että työssä jatkaminen ovat hyvin subjektiivisia kokemuksia, ja että näitä päätöksiä tehdessä yksilö pohtii monenlaisia tekijöitä liittyen niin työhön itseensä kuin esimerkiksi työn ulkopuoliseen elämään (Halleröd ym. 2013; Houlfort ym. 2015). Tutkimuksesta saadut tulokset siis linkittyvät vahvasti aiempaan tutkimukseen, mutta tuloksista on löydettävissä myös poikkeavuuksia ja jotain sellaisia asioita, joita teoreettisessa viitekehyksessä ei ole pystytty aiemman tutkimuksen pohjalta ikään kuin ennustamaan tai määrittelemään.

Työssä jatkamiseen kannustavat tekijät

Aikaisemmassa tutkimuksessa ja teorioissa esiteltyihin työssä jatkamiseen kannustavien tekijöiden ja tästä tutkimuksesta saatujen tulosten välillä ei ole merkittäviä eroja, ja tuloksista löytyy tekijöitä kaikista kolmesta Kahnin (1990) sitoutuneisuuden rakennemallin osa-alueesta. Tämän analyysin osa-alueen tuloksilla itsessään ei ole siis kovinkaan paljoa uutta näkökulmaa liittyen aiempaan

keskusteluun ja tutkimukseen, sillä tuloksista ei noussut esiin mitään selvästi uutta sitoutuneisuuteen tai työssä jatkamiseen kannustavaa tekijää, joka poikkeaisi aiemmasta huomattavasti tai olisi jollain tavalla ristiriitainen suhteessa taustalla vaikuttavaan teoriaan.

Huomattavaa on kuitenkin se, että tuloksissa korostuivat hyvin paljon työhön itseensä ja siitä saataviin subjektiivisiin kokemuksiin liittyvät asiat, kuten itsenäisyys, vapaus, arvostuksen tunne, uuden oppiminen ja työn kiinnostava sisältö. Sen sijaan enemmän organisaatioon, johtamiseen ja muihin ikään kuin ulkoapäin vaikuttaviin tekijöihin liittyvät asiat, kuten organisaation normit, reiluuden tunne, palautteen saaminen, tavoitteiden asettelu ja seuranta sekä keskustelukulttuuri ja tiedon jakaminen, mainittiin haastatteluissa paljon harvemmin, joitain ei ollenkaan. Tässä suhteessa tulokset ovat ristiriidassa tai kattavat teoreettista viitekehystä vain osittain, sillä esimerkiksi Kahnin (1990) mallissa kaikki kolme sitoutuneisuuden ja työssä jatkamiseen kannustavaa osa-aluetta, merkityksellisyys, turvallisuus ja saatavuus, ovat yhtä tärkeitä ja keskenään saman arvoisia. Tämä vastausten painottuminen voi johtua siitä, että haastattelukysymysten ja niistä rakentunut keskustelu keskittyi jonkin verran enemmän nimenomaan tällaisiin sisäisiin ja subjektiivisiin näkemyksiin. Toisaalta näin suuren painotuseron taustalla voi olla myös se, että akateemista työtä tekevät henkilöt sitoutuvat työssään nimenomaan itse työhön ja siitä saataviin subjektiivisiin kokemuksiin, ja ulkopuoliset vaikuttimet ja työnantajaorganisaatio saattavat jäädä vähemmälle huomiolle.

Haastateltavat nostivat esiin monissakin yhteyksissä sen, että akateeminen työ vaatii tekijältään tiettyjä ominaisuuksia, esimerkiksi sinnikkyyttä, pitkäjänteisyyttä, kykyä itsenäisyyteen, ja uteliaisuutta sekä innostusta perehtyä aikaisempaan tutkimukseen ja sitä kautta innostusta oppia uutta. Sen lisäksi, että työ vaatii tekijältään monia ominaisuuksia, se on myös haastavaa ja itsenäistä. Tästä kaikesta voidaan huomata se, että haastateltavien mukaan akateeminen työ ei sovi kaikille, mikä on ymmärrettävää ja totta myös monien muiden ammattiryhmien kohdalla. Samalla tällaiset ikään kuin epäviralliset soveltuvuus-kriteerit tai työssä pärjäämisen ehdot aiheuttavat sen, että alalle hakeutuu ja siellä pysyy tietynlaisia ihmisiä. Koska alalle hakeutuu saman henkisiä ihmisiä, jotka ainakin tämän haastatteluaineiston perusteella arvostavat saman tyyppisiä asioita, kuten vapautta, itsenäisyyttä ja uuden oppimista, ja koska työ on niin itsenäistä, haastavaa ja oman näköiseksi muokattavaa, on helppoa ymmärtää se, että nimenomaan työhön itseensä sekä siitä saataviin tuntemuksiin ja kokemuksiin liittyvät asiat painottuvat vahvasti haastateltavien vastauksissa ja esimerkiksi organisaatioon liittyvät tekijät jäävät taustalle.

Työn haasteellisuus nousi jo itsessään esiin työssä jatkamiseen motivoivana tekijänä, mutta laajemmassa kontekstissa tarkasteltuna sillä saattaa olla myös epäsuoria vaikutuksia työmotivaatioon.

Akateeminen työ on haastattelujen perusteella hyvin kilpailullista, ja työssä on läsnä jatkuva arvostelu ja vertaileminen. Työn haasteellisuus itsessään tarjoaa akateemista työtä tekevälle mahdollisuuden oppia uutta ja tätä kautta ikään kuin kilpailla aikaisempaa itseään vastaan ja kehittyä samalla koko ajan paremmaksi ja paremmaksi. Kilpailullisuutta esiintyy varmasti myös suhteessa esimerkiksi kollegoihin. Akateemista työtä tekevät haluavat varmasti löytää koko ajan uusia näkökulmia asioihin ja syventää oman alansa tutkimusta ja osaamista jatkuvasti, mikä puolestaan avaa mahdollisuuden suurien ja vaikuttavien tutkimustulosten löytämiseen. Samaan aikaan tieteellisen tiedon rakentamiseen liittyy vahvasti se, että aikaisempia tutkimustuloksia pyritään haastamaan tai jopa kumoamaan, ja tällainen työn ominaisuus ruokkii varmasti kilpailullisuutta ja samalla työn haastavuutta. Yhä uusien ja uusien näkökulmien ja edellisiä tuloksia oivaltavampien löydösten tekeminen varmasti siis motivoi akateemisen työn tekijöitä jo itsessään, mutta taustalla saattaa vaikuttaa myös halu päästä näyttämään omaa osaamistaan ja asiantuntijuuttaan muille ja suhteessa muihin. Työn haasteellisuus liittyy siis vahvasti arvostuksen ja hyödyllisyyden kokemuksiin sekä tietyllä tapaa myös siihen, että akateeminen työ ei sovellu kaikille. Nämä kolme tekijää muodostavat yhdessä sellaisen asetelman, jossa työ jo itsessään tuottaa arvostusta, sillä se ei sovellu kaikille, ja työn haasteellisuus puolestaan vain vahvistaa tätä arvostuksen tunnetta, ja toisaalta myös saa akateemisen työn tekijöissä aikaan sen, että he kokevat olevansa hyödyllisiä esimerkiksi tiedeyhteisölle tai koko yhteiskunnalle. Työstä saatava arvostus ja hyödyllisyyden tunne vaikuttavat siis nousevan niin suoraan itsessään motivaatioon vaikuttaviksi tekijöiksi kuin myös sellaisiksi tekijöiksi, jotka vaikuttavat muiden asioiden taustalla.

Eläkkeelle jäämiseen kannustavat tekijät

Tuloksista saatujen eläkkeelle jäämisen tekijöiden tarkempi vertailu teoreettiseen viitekehykseen nostaa esiin muutamia poikkeuksia ja mielenkiintoisia havaintoja. Työssä jatkamiseen kannustavissa tekijöissä oli havaittavissa selvä painotus nimenomaan subjektiivisiin kokemuksiin ja työhön itseensä liittyviin tekijöihin, kun taas eläkkeelle jäämiseen kannustavissa tekijöissä tilanne on oikeastaan päinvastainen: kaikki tekijät, lukuun ottamatta uuden oppimisen mahdollisuuden vähentymistä, liittyvät nimenomaan työn ulkopuoliseen elämään ja työhön ulkoapäin vaikuttaviin asioihin. Toisaalta painottuminen työn ulkopuolisiin ja työhön ulkoa päin vaikuttaviin tekijöihin on havaittavissa myös teoreettisessa viitekehyyksessä, jossa esitellyistä eläköitymisen syistä vain pieni osa liittyy itse työhön ja sen sisältöihin (ks. taulukko 1). Havainto painotuksesta tukee siis aikaisempien tutkimusten ja teorioiden perusteella syntynyttä kuvaa siitä, että eläkkeelle jäämiseen liittyvät tekijät liittyvät vahvasti muuhun, kuin työhön itseensä. On kuitenkin mielenkiintoista ja

hieman kummallista, kuinka vahva kahtiajakautuminen ikään kuin sisäisiin ja ulkoisiin vaikuttimiin tuloksista on havaittavissa.

Toinen keskeinen huomio liittyen eläkkeelle jäämiseen kannustaviin tekijöihin on se, että tässä tutkimuksessa raha, palkka ja palkitseminen tai muut taloudelliset asiat eivät nousseet esiin juuri ollenkaan, vaikka taloudellisten tekijöiden voidaan nähdä olevan melko suuressakin roolissa siinä pohdinnassa, jossa ihminen punnitsee eläköitymisen ja työssä jatkamisen vaihtoehtojen välillä (Sewdas ym. 2017). Toisaalta aikaisemmassa tutkimuksessa on havaittu se, että taloudelliset tekijät ovat etenkin viime vuosina menettäneet merkitystään suhteessa yksilöiden eläkepohdintoihin (Davies & Cartwright 2011). Haastatteluissa palkkaukseen liittyvistä asioista ei ollut suoria kysymyksiä, mutta muutama haastateltavista otti asian esiin omassa puheessaan itse.

H3: no siis sanotaan, et jos raha olis keskeinen motivaattori, niin tuskinpa tässä yliopistolla olis ollu

H4: mutta tietysti tää palkkaushan on ihan hyvä, et kun veronmaksajat suostuu maksaa näin paljon

H5: jos ajattelis ihan palkkatyönä, ni eihän nää oo kauheen hyvin palkattuja tälläset akateemiset ammatit, jos verrataan siihen, kuinka paljon pitää opiskella ja pätevyitä siihen työhön. Monella yritys sektorin ja julkisessakin hallinnossa löytyy paremmin palkattuja tehtäviä, että kyllä siinä mielessä pitää olla motivaatiota tehdä juuri tätä työtä

Haastattelurunkoa suunniteltaessa suorat kysymykset liittyen palkkaukseen ja mahdollisiin taloudellisiin motivaatioihin päätettiin jättää kokonaan pois, sillä pohjimmaisena tarkoituksena oli keskittyä nimenomaan työstä itsestään ja siitä saaduista subjektiivisista kokemuksista kumpuaviin motivaatiotekijöihin sekä niihin syihin, jotka näistä tekijöistä johtaisivat siihen, että akateemista työtä jatketaan vielä eläköitymisen jälkeen. Kuten ylempänä olevista lainauksista voi tulkita, raha ei ole keskeinen motivaatio akateemista työtä tehdessä. Vaikka raha ei keskeinen motivaatio olekaan, tilanne ei myöskään ole se, etteikö työstä saatavalla palkalla tulisi toimeen, osa haastateltavista vaikutti olevan jopa tyytyväisiä palkkatasoonsa. Näiden tulosten valossa voidaankin ehkä todeta, että palkkaus ja taloudelliset motivaatiotekijät, kuten suuremmat eläkkeet, tai taloudellinen pakko jäädä töihin eivät vaikuta kaikissa ammattiryhmissä tai kaikissa ammattiteissa. Haastateltavat henkilöt ovat

kaikki korkeasti koulutettuja ihmisiä, joilla olisi ollut mahdollisuus siirtyä suoraan valmistumisen jälkeen, uran jossain vaiheessa tai vaikkapa vielä eläköitymisen jälkeen pois akateemisen työn maailmasta vaikkapa julkishallinnon tai yritysmaailman tehtäviin, jossa palkkaus olisi voinut olla paremmalla tasolla. Näin ei kuitenkaan kenenkään haastateltavan kohdalla ollut käynyt, joten haastatteluista on pääteltävissä se, että raha ei ole ollut ainakaan kovin keskeisessä roolissa haastateltavien uravalinnoissa. Jos ihminen on tyytyväinen palkkaansa ja työskentelee sellaisessa ammatissa, josta kuitenkin maksetaan perustason elämän ja samalla hyvän eläketason mahdollistavaa palkkaa, raha ei välttämättä vaikuta päätökseen siitä, jatkaako ihminen työskentelyä eläköitymisen jälkeen vai ei, vaan motivaatioon vaikuttavat enimmäkseen muut tekijät (Davies & Cartwright 2011).

Mielenkiintoista on myös se, että eläkkeelle jäämiseen kannustavissa tekijöissä useampi haastateltavista nosti todella suoraan esiin Tampereen yliopistoon liittyviä tekijöitä (esimerkiksi uuden yliopiston syntyprosessi), kun taas työssä jatkamiseen kannustavien tekijöiden kohdalla yksikään yliopisto tai organisaatio ei tullut erikseen mainituksi oikeastaan millään tavalla. Toisaalta organisaatioissa tapahtuvat muutokset on tunnistettu yhdeksi syyksi eläköitymiselle jo aiemmassa tutkimuksessa (esimerkiksi Ferrie ym. 2007; Vahtera ym. 2005; Westerlund ym. 2004), joten niiden nouseminen esiin tässä tutkimuksessa ei itsessään ole yllättävää. Organisatoriset tekijät nousevat siis tutkimuksen perusteella merkittäviksi ilmeisesti etenkin muutostilanteissa ja sellaisissa tilanteissa, joissa työntekijät kokevat asemansa, työnsä itsenäisyyden tai vaikkapa jonkun itselleen tärkeän arvon tulevan uhatuksi. Organisaatiolla ei siis tunnu olevan ainakaan suurta merkitystä akateemista työtä tekeville niin kauan, kun ”kaikki on hyvin” ja suurempia muutoksia ei ole näköpiirissä, mutta kun muutoksia alkaa tapahtua, myös organisaatio alkaa ikään kuin näkyä työntekijöiden arjessa ja työssä. Vaikuttaisi siis siltä, että organisaatio, hierarkiat, henkilöstöjohtaminen ynnä muut organisatoriset tekijät eivät näyttäydä akateemista työtä tekevien arjessa ja työssä muun muassa työn itsenäisyyden ja vapauden takia, jolloin tällaisiin asioihin ei edes oikein osata kiinnittää huomiota, ennen kuin niissä tapahtuu jotain merkittäviä muutoksia.

Organisaatioissa tapahtuvat muutokset voivat vaikuttaa myös hieman matalammalla ja käytännönläheisemmällä tasolla. Muutokset aiheuttavat usein esimerkiksi sitä, että hallinnolliset tehtävät lisääntyvät ainakin hetkellisesti ja toisaalta vaikkapa kahden yliopiston yhdistäminen yhdeksi johtaa siihen, että ihan jokapäiväisen työskentelyn käytäntöjä ja tapoja tulee jonkin verran muuttaa ja uudistaa. Jos laajemmalla, organisatorisella tasolla muutosvastarinnassa voi olla kyse esimerkiksi jonkin itselleen tärkeän arvon uhatuksi tulemisesta, käytännönläheisemmällä tasolla vastarinnan taustalla voi olla esimerkiksi huoli siitä, että uusien käytänteiden oppiminen vie liikaa

aikaa ja vaivaa tai se ei onnistu ollenkaan. Sen sijaan, että jo pitkän uran tehnyt henkilö jäisi odottelemaan muutoksen vaikutuksia, voi olla houkuttelevampaa jäädä eläkkeelle ja mahdollisesti jatkaa työskentelyä itselleen sopivalla tavalla ja samalla sellaisella tavalla, jossa muutokset eivät näy niin suoraan.

Miksi akateemista työtä jatketaan vielä eläköitymisen jälkeen?

Kuten tutkimuksen tulokset osoittavat, akateemisen työskentelyn jatkamiselle vielä eläköitymisen jälkeenkin on monia erilaisia syitä. Tämä havainto on linjassa myös aikaisempien tutkimusten ja teorioiden kanssa, sillä kuten tutkimuksen teoreettisessa viitekehysessä esiteltiin, eri tutkimuksissa on löydetty monenlaisia ja vaihtelevia syitä sille, miksi ihmiset työskentelevät vielä eläköitymisen jälkeenkin. Tämä tutkimus osoittaa sen, että akateemista työtä jatketaan niin sosiaalisista, käytännöllisistä kuin työn luonteeseen ja työntekijöiden suhtautumiseen liittyvistä syistä: sosiaaliset verkostot ja suhteet innostavat jatkamaan työntekoa, keskeneräisiä töitä halutaan saattaa loppuun ja työstä irtaantuminen on hankalaa, nuorempia halutaan auttaa ja myös omalle tutkimusalalle halutaan taata tulevaisuudessakin hyvät mahdollisuudet ja lisäksi syynä voi olla ihan konkreettisesti se, että ihmiset haluavat pitää yllä mahdollisuutta jonkinlaiseen työskentelyyn jossakin vaiheessa pitämällä esimerkiksi sähköisiä järjestelmiä ja tunnuksia vielä aktiivisena. Syitä työnteon jatkamiselle on siis monia erilaisia ja kukin haastateltavista painotti omissa puheissaan hieman erilaisia näkökulmia.

Professorit jatkavat akateemista työtään vielä eläköitymisen jälkeen, koska heille tarjotaan siihen motivoiva ja kannustava mahdollisuus. Työssä jatkamisen mahdollistamiseksi tarjottavat emeritussopimukset tai muut järjestelyt mahdollistavat sen, että työskentelyä on mahdollista jatkaa eläköitymisestä huolimatta usein kevyemmällä ja itselle mieluisimmilla vastuilla ja työtehtävillä, joskus kokonaan ilman tarkasti määriteltyjä ja sovittuja tehtäviä. Emeritussopimukset kannustavat jatkamaan työskentelyä jo ihan itsestään, sillä sopimuksen solmittuaan professorilla on mahdollisuus ylläpitää infrastruktuureja, jotka ovat mahdollisen työssä jatkamisen kannalta tärkeitä. Emeritussopimukset tai muut järjestelyt siis antavat ylipäättänsä motivoivan mahdollisuuden jatkaa itselleen mieluisaa työtä ja samalla tehdä siitä oikeastaan vielä entistä mieluisampaa, sillä useimmiten sopimukset ovat lähinnä muodollisia, eivätkä ne sisällä kiveen hakattuja tavoitteita, vastuita tai ennalta määriteltyjä työtehtäviä. Emeritusprofessorit pääsevät siis itse määrittelemään mitä, missä, milloin ja kuinka paljon he akateemista työtä tekevät.

Professorit jatkavat akateemista työtä myös sen takia, että työ itsessään on osa heidän identiteettiään, ja he elävät omaa elämäänsä helposti työn kautta. Itse työhön liittyvät tekijät ja työstä saatavat

voimakkaat tunteet ja motivaatiot, kuten vapaus, itsenäisyys ja uuden oppiminen, tuntuvat painavan vaakakupissa enemmän kuin esimerkiksi lisääntyvä vapaa-aika, organisaatiossa tapahtuneet (negatiiviset) muutokset tai jopa terveyssyyt, mikä puolestaan johtaa siihen, että kokonaan eläkkeelle jääminen ja työnteon lopettaminen tuntuu vaikealta, ellei jopa mahdottomalta ajatukselta. Tämä on samalla osoitus siitä, että akateemista työtä tekeville työ on niin olennainen ja tärkeä osa elämää, että siitä on vaikea luopua, vaikka työn ulkopuolisissa asioissa tapahtuisi mitä. Tämä havainto vahvistaa samalla teoreettisessa viitekehysessä esitettyjä tuloksia siitä, että akateeminen työ olisi kutsumusammatti, sillä juuri tällainen näkemys työstä osana identiteettiä, työnteon uppoutuminen kaikesta muusta huolimatta ja työnteon lopettamisen vaikeus on hyvin tyypillistä kutsumusammattiteille (Barcan 2018; Buijs 2005; Hagmaier & Abele 2012; Petersen 2011).

Moni haastateltavista nosti myös esiin sen, että eläköityminen antaa mahdollisuuden viettää aikaa enemmän läheisten kanssa ja vaikkapa harrastaa jotakin nuorempana innostanutta lajia. Helposti voisi kuvitella, että tällaiset asiat motivoivat jo eläköityneitä pysymään eläkkeellä ja että työskentelystä luovuttaisiin ihan mielellään mukavampien ajanviettotapojen ja toisenlaisen sosiaalisen elämän toivossa. Akateemista työtä tekevät ovat kuitenkin ilmeisen tottuneita siihen, että työlle ja vapaa-ajalle on hankalaa löytää eroa ja että esimerkiksi perhe-elämää eletään pitkälti työn ehdoilla, tai ainakin työ saattaa olla vahvasti pyörimässä päässä niinä hetkinä, jolloin vapaa-aikaa perheen kanssa olisi mahdollista viettää. Vaikka osa haastateltavista nosti eläköitymisen syykseen muun muassa halukkuuden keskittyä lapsiin tai lapsenlapsiin tai muuten perhe-elämään, koko aikuisiän työn ehdoilla elettyään voi olla hankalaa alkaa yhtäkkiä elämään ”pelkästään vapaa-aikaa”, jolloin houkutus työskentelyn jatkamiselle ainakin jossain muodossa on suuri jo ihan aiempien tottumusten ja rutiinien vuoksi. Nämä asiat vaikuttavat vahvasti taustalla myös siinä, että akateeminen työ tuntuu haastateltavien mielestä olevan luonteeltaan sellaista, että sitä ei voi katkaista ja että työstä voisi yhtäkkiä siirtyä eläkkeelle.

Vaikka akateeminen työ onkin luonteeltaan pitkäjänteistä ja sellaista, että työ itsessään ja työn kautta muodostuneet verkostot tarjoavat koko ajan uusia mahdollisuuksia jatkamiseen, akateemisesta työstä lopullisesti eläköityminen ei välttämättä ole pelkästään työstä johtuvaa. Taustalla voi siis vaikuttaa ihan jo tottumus siitä, että vapaa-aikaa ei ole ja työ on se elämän osa-alue, jonka ympärille kaikki muut elementit rakennetaan, jolloin työn yhtäkkäinen puuttuminen elämästä voi aiheuttaa suuriakin kriisejä ja haasteita. Akateemisen työn luonne on jatkuvasti keskeneräisten projektien ja verkostoista tulevien ”velvollisuuksien” lisäksi hyvin pitkälti sellaista, että työtä elää ja hengittää lähes koko ajan, jolloin työn lopettaminen kuin seinään ei ole helppoa. Akateeminen työ on luonteeltaan myös

sellaista, että se ei aseta rajoituksia kovinkaan paljoa esimerkiksi ajan tai paikan suhteen, ja sen tekijät saavat hyvin pitkälti itse päättää mitä ja miten tekevät, joten tästäkin syystä akateemista työtä on helppoa jatkaa kuin itsestään vielä eläköitymisen jälkeenkin.

Haastatteluissa nostettiin esiin eläköitymisen jälkeenkin työssä jatkamisen syyksi myös nuorempien kollegojen auttaminen ja toisaalta velvollisuus tieteenalaa ja omaa tutkimusalaa kohtaan. Nämä molemmat syyt ovat lähtökohdiltaan hyvin pyyteettömiä ja kunnioitettavia, mutta taustalla saattaa olla myös ajatus siitä, että oma ura, osaaminen ja asiantuntijuus ovat niin tärkeitä ja ainutlaatuisia, että ilman niitä esimerkiksi tietyn alan tutkimus ei enää voi kehittyä, tai että yhteiskunnallisella tasolla jokin tärkeä asia saattaa jäädä huomaamatta. Professorit ovat omien tutkimusalojensa ehdottomia asiantuntijoita, ja joissain tilanteissa vain yksi professori Suomessa saattaa tutkia ja opettaa jostain tietystä tutkimusalasta. Tästä saattaa syntyä ajatus siitä, että oma eläköityminen ei ole mahdollista tai kannattavaa, sillä eläköitymisen myötä myös oman tutkimusalan tutkimus ja opetus lakkaavat, tai ainakin kestää todella kauan, ennen kuin kukaan muu pääsee vastaavalle tasolle omalla työllään. Professorit siis pitävät omaa työtä, tutkimustaan ja asiantuntijuuttaan niin arvokkaana ja tärkeänä esimerkiksi tieteelliselle yhteisölle tai jopa koko yhteiskunnalle, että työn teon lopettamista kokonaan pyritään siirtämään mahdollisimman kauas tulevaisuuteen.

Velvollisuuden tunne tieteenalaa ja yhteiskuntaa kohtaan liittyy vahvasti myös arvostuksen ja merkityksellisyyden tunteeseen. Kuten haastatteluissa kävi ilmi, professorit ovat jatkaneet tutkimusta ja sen seuraamista sekä kirjojen kirjoittamista muun muassa siitä syystä, että he ovat olleet pettyneitä yhteiskunnalliseen keskusteluun, ja toisaalta myös sen vuoksi, että he olisivat paremmin perillä siitä, mitä tutkimuksessa tapahtuu, jos heidän asiantuntijuuttaan pyritään hyödyntämään esimerkiksi mediassa tai julkisessa keskustelussa. Professorit siis selvästi kokevat olevansa yhteiskunnallisesti sellaisessa asemassa, että heidän velvollisuutenaan on korjata yhteiskunnallisessa keskustelussa esiintyviä virheitä tai puutteita, ja että ilman heidän panostaan koko yhteiskunnallinen keskustelu saattaa olla viallista ja perustua jollekin muulle kuin tieteellisesti todistetuille tosiasioille. Yhteiskunnalliseen keskusteluun osallistumisesta ja sen korjaamisesta professorit varmasti myös saavat osakseen arvostusta, joka puolestaan taas motivoi jatkamaan työskentelyä edelleen. Myös se, että professoreilta pyydetään asiantuntijalausuntoja esimerkiksi uutisiin tai lehtikirjoituksiin varmasti lisää oman työn ja asiantuntijuuden sekä ihan oman itsensä arvostuksen ja merkityksellisyyden tunnetta, mikä ymmärrettävästi saa ihmisen tavoittelemaan lisää arvostusta ja kannustaa jatkamaan työskentelyä. Oman uran, tutkimuksen ja asiantuntijuuden kehittäminen tällaiseen yhteiskunnallisesti arvostettuun asemaan vie varmasti paljon aikaa ja vaivaa, joten siitä luopuminen ei ole monellekaan

helppoa. Taustalla vaikuttavat varmasti yhteiskunnalliset ja tieteelliseen yhteisöön liittyvät tunteet, mutta myös henkilökohtaisella arvostuksella ja merkityksellisyyden tunteella on varmasti vaikutuksensa siihen, että työskentelyä jatketaan vielä eläköitymisen jälkeenkin.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

8.1 Johtopäätökset

Kaiken kaikkiaan tämän tutkimuksen tulokset tukevat melko vahvastikin aiempaa tutkimusta ja teoriaa, mutta akateemisen työn konteksti ja sen erityispiirteet nostavat esiin uusia havaintoja ja näkökulmia ennestään jo melko paljon tutkituista aiheista. Tuloksista havaittiin se, että työnteon jatkamiseen kannustavat tekijät liittyvät lähes pelkästään työhön itseensä, sen sisältöihin ja siitä saataviin subjektiivisiin kokemuksiin, kun taas eläkkeelle jäämiseen kannustavat tekijät ovat hyvinkin paljon työn ulkopuolisiin ja vain epäsuorasti työhön kytkeytyviin tekijöihin liittyviä. Näistä kahdesta kokonaisuudesta syntyy kuitenkin lopulta vastaus siihen, miksi professorit jatkavat akateemista työtä eläköitymisen jälkeenkin ja tämä kokonaisuus on yhdistelmä monipuolisia, sekä ”sisäisiä” että ”ulkoisia”, tekijöitä.

Tuloksista voidaan vetää johtopäätös siitä, että niin työssä jatkamiseen motivoivia kuin eläkkeelle siirtymiseen kannustavia tekijöitä on paljon erilaisia ja jokainen yksilö joutuu ja toisaalta saa tehdä omat päätöksensä perustuen juuri itselle tärkeisiin tekijöihin. Toisaalta tietyt tekijät toistuvat useammassa eri haastattelussa, joten voidaan olettaa, että tietyillä ammattiryhmillä tietyt tekijät liittyen joko eläkkeelle jäämiseen tai toisaalta työssä jatkamiseen painottuvat muita tekijöitä enemmän. Tämä puolestaan selittyy varmasti sillä, että kuhunkin ammattiin hakeutuu helposti saman henkisiä ihmisiä, jotka arvostavat esimerkiksi työssään samankaltaisia asioita, jolloin työssä jatkamiseen ja eläköitymiseen liittyvät ajatuksetkin ovat jossakin määrin samansuuntaisia. Johtopäätöstä siitä, että eläkkeelle jäämiseen ja työssä jatkamiseen liittyvät tekijät olisivat jossain määrin ammattiryhmäkohtaisia tukee myös se, että tutkimuksessa ei löydetty kaikkia teoreettisessa viitekehityksessä esiteltyjä syitä työssä jatkamiselle tai eläkkeelle jäämiselle. Löydös osoittaa sen, että kaikki tekijät eivät liity ainakaan kovin vahvasti kaikkiin ammattiryhmiin, mikä puolestaan johtaa siihen, että ammattiryhmien välisiä eroja saattaisi olla mahdollista löytää.

Työnteon jatkamiseen kannustavissa tekijöissä painottuvat vahvasti työhön ja siitä saataviin subjektiivisiin kokemuksiin liittyvät tekijät. Tästä voidaan vetää johtopäätös siitä, että akateemiseen työhön hakeutumisen vahvoina kannustimina ovat nimenomaan työhön liittyvät tekijät ja ne positiiviset tekijät, kuten uuden oppiminen, itsensä ilmaisun mahdollistaminen ja merkityksellisyyden tunteen saavuttaminen, joita työ mahdollistaa. Eri tekijöitä tarkemmin tarkastellessa arvostuksen ja merkityksellisyyden saaminen nousivat esiin monessa eri yhteydessä,

mikä viittaisi siihen, että akateemista työtä tehdään myös siitä saatavan arvostuksen ja merkityksellisyyden sekä yhteiskunnallisen vaikuttamisen halukkuuden vuoksi. Vaikkakaan tutkimuksessa taloudelliset tekijät eivät nousseet esiin lähes ollenkaan, ja niitä ei pyritty aktiivisesti selvittämään, voidaan tutkimuksen tuloksista kuitenkin vetää myös johtopäätös siitä, että akateemista työtä ei tehdä taloudellisten tekijöiden vaikutuksesta, eikä esimerkiksi palkkaus ole kovinkaan vaikuttava tekijä työssä jatkamisen kannalta. Akateemiseen työhön motivoivat siis ennen kaikkea aineettomat asiat ja työstä itsessään saatava tyydytys, ei ulkoisen palkitsemisen välineet kuten palkkaus. Toisaalta se, että palkkaus ja taloudelliset tekijät eivät tutkimuksen tuloksissa nousseet merkittävään osaan, voi kertoa myös siitä, että akateemisen työn palkkausta ei välttämättä pidetä kovinkaan hyvänä, mutta se on sen verran hyvällä tasolla, että se ei nouse kynnyksysymykseksi siinä vaiheessa, kun akateemista työtä tekevät miettivät omaa tyytyväisyyttään tai eläkkeelle jäämistään. Jos palkkaus olisi todella huonolla tasolla, taloudelliset tekijät olisivat todennäköisesti nousseet esiin voimakkaammin, vaikka niistä ei olisi esitetty suorita haastattelukysymyksiä.

Eläkkeelle siirtymiseen kannustavissa tekijöissä puolestaan painotus oli niissä tekijöissä, jotka liittyivät vahvasti työn ulkopuolisiin asioihin tai muihin sellaisiin työolosuhteisiin liittyviin asioihin, joilla ei kuitenkaan ole suoraa yhteyttä työn sisältöihin. Tästä voidaan päätellä, että akateemista työtä tekevät haluavat tehdä akateemista työtä niin kauan, kunnes työn ulkopuolella tapahtuu jotain tarpeeksi merkittävää muutosta, jolloin työn ulkopuolisten tekijöiden vaikutus alkaa uhkaamaan esimerkiksi akateemista vapautta tai työn itsenäisyyttä. Toisaalta yksi eläkkeelle jäämiseen kannustavista syistä, se, että työllä ei ole enää uutta annettavaa, viittaa vahvasti siihen, että myös akateeminen työ alkaa jossain vaiheessa varmasti kyllästyttämään ja toistamaan itseään, jolloin esimerkiksi eläköitymisen kautta lisääntyvä vapaa-aika ja mahdollisuus viettää aikaa perheen kanssa alkavat houkuttaa työntekoa enemmän. Kokonaisuudessaan haastatteluista nousseiden eläkkeelle jäämiseen kannustavien syiden perusteella voidaan vetää se johtopäätös, että akateemisesta työstä eläköityminen liittyy vahvasti nimenomaan työn ulkopuolisiin asioihin, mutta taustalla vaikuttavat jossain määrin myös työhön liittyvät asiat.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää sitä, miksi professorit jatkavat akateemista työtä vielä eläköitymisen jälkeenkin. Tutkimuksen tuloksista on nähtävissä se, että syitä työntöön jatkamiseen on monia ja ne liittyvät niin työhön itseensä, kuin esimerkiksi työn verkostoituneeseen luonteeseen ja siihen, että kyseessä on työ, jota voi jatkaa helposti myös kevyemmällä vastuulla ja pienemmillä työtunneilla. Kuten työntöön jatkamiseen ja eläkkeelle siirtymiseen kannustavien tekijöidenkin kohdalla, myös työssä jatkamiseen eläköitymisen jälkeen syiden kohdalla eri haastateltavat kertoivat

hieman toisistaan poikkeavia ja keskenään erilaisia syitä. Tästä voidaan vetää johtopäätös, joka toistuu oikeastaan läpi koko tutkimuksen, siitä, että tutkimuksen teemoihin ja tutkimuksen aiheeseen liittyvät asiat ovat hyvin subjektiivisia, ja kukin yksilö tarkastelee niitä omasta näkökulmastaan, joka poikkeaa aina jossain määrin muista.

Vaikka tutkimuksen tuloksissa akateemisen työn jatkamiselle eläköitymisen jälkeen korostuivatkin sellaiset syyt, jotka liittyvät vahvasti työhön ja sen luonteeseen, voidaan tuloksista vetää johtopäätöksiä myös siitä, että professorit jatkavat akateemisen työn tekemistä mahdollisimman pitkälle myös varsinaisesti työhön liittymättömistä syistä. Kuten tuloksissa todettiin, akateeminen työ on tekijöilleen monessa määrin enemmän kuin pelkkä työ, ja työ saattaa olla hyvinkin suuri osa tekijänsä identiteettiä. Tämän vuoksi työskentelyn lopettaminen kokonaan voi olla jopa mahdotonta, sillä työtä ja sen jättämää aukkoa niin arkielämään kuin käsitykseen omasta itsestä voi olla äkkiseltään hyvin vaikea korvata millään muulla. Sen sijaan, että työnteke lopetettaisiin kokonaan ja että koko akateeminen maailma jätettäisiin taakse, professorit joko jatkavat työtä ihan konkreettisesti esimerkiksi tutkimuksen parissa, tai jossain tapauksissa jäävät ikään kuin roikkumaan toinen jalka yliopistolle pitämällä esimerkiksi sähköisiä käyttäjätunnuksia avoinna ilman varsinaisia suurempia aikomuksia tehdä tutkimusta. Tämä työnteon jatkaminen sen sijaan, että professorit yrittäisivät aktiivisesti irrottautua työstään ja täyttää työn jättämää aukkoa jollain muulla, voi kertoa siitä, että akateemista työtä tekevät henkilöt haluavat päästää itsensä helpommalla ja pehmentää omaa siirtymistään työelämästä jossain vaiheessa koittavaa kokonaisvaltaista eläkettä kohti. Tällainen siirtymän pehmentäminen on varmasti vaihtoehtona ja mahdollisuutena monessa muussakin ammattiryhmässä ja kertoo varmasti laajemmin siitä, että ihmiset haluavat pehmentää elämässään tapahtuvia suuria muutoksia sen sijaan, että ne käsiteltäisiin sellaisenaan kerralla ja ikään kuin rajana, joka pitäisi ylittää heti.

Loppujen lopuksi, kuten tuloksistakin selviää, voidaan vetää se johtopäätös, että akateemisen työn jatkamiselle eläköitymisen jälkeen ei ole olemassa vain yhtä ja selkeää syytä, vaan vastaus kysymykseen riippuu hyvin paljon siitä, keneltä asiasta kysytään. Toki tietyt teemat ja syyt toistuivat haastateltavien vastauksissa useammankin kerran, mutta kun kyse on näinkin subjektiivisesta asiasta, johon vaikuttavat monet eri tekijät, liiallisia yleistyksiä on mahdotonta lähteä tekemään. Tässä tutkimuksessa onnistuttiin kuitenkin saamaan vastaus tutkimuskysymykseen siitä, miksi professorit jatkavat akateemista työtä vielä eläköitymisen jälkeenkin, joten tutkimukselle asetettu tavoite on saavutettu.

8.2 Tutkimuksen pohdinta

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miksi professorit jatkavat akateemista työtä vielä eläköitymisen jälkeenkin. Teoreettinen viitekehys koostuu työhön sitoutuneisuuden, eläköitymisen sekä akateemisen työn aiemmista tutkimuksista, teorioista ja kirjallisuudesta. Vaikka aiheisiin liittyvää tutkimusta on tehty aiemmin melko paljon, tämä tutkimus pyrki yhdistämään näitä teemoja uudella ja mielenkiintoisella tavalla, jolla pystyttäisiin tuomaan jotain uutta aiempaan keskusteluun. Tätä kautta tutkimus voisi täyttää tieteellisen tutkimuksen tarkoituksen ja vastata aiemmissä tutkimuksissa havaittuun tutkimusaukkoon.

Teoreettisen viitekehysten tarkoituksena oli luoda taustatietoa siitä, mistä tutkimuskysymyksessä on kyse ja millaista aikaisempaa tutkimusta aiheeseen liittyy. Teoreettiseen viitekehykseen pyrittiin valitsemaan mahdollisimman tuoretta ja tieteellisesti arvostettua ja pätevää tutkimusta, mutta myöskään aihepiiriin olennaisesti liittyviä vanhempia tutkimuksia ja teorioita ei jätetty kokonaan pois. Aikaisempia tutkimuksia etsiessä hakusanoja käytettiin mahdollisimman monipuolisesti ja lähdemateriaaliksi pyrittiin valitsemaan vertaisarvioituja tutkimuksia ja artikkeleja, jotta tutkimuksen luotettavuus ja aikaisemman tiedon luoma pohjakuva olisivat mahdollisimman kattavat ja todenmukaiset. Tutkimuksen viitekehystä kohdennettiin vastaamaan tutkimuskysymyksen asettamiin rajoihin ja siihen pyrittiin sisällyttämään kaikki sellainen olennainen tieto, jota tutkimuksen tuloksissa saattaisi nousta esiin ja jota tarvittaisiin, jotta tutkimuksen empiirisen osion tuloksia olisi mahdollista analysoida kattavasti. Näissä tavoitteissa onnistuttiin hyvin, sillä teoreettinen viitekehys rakentuu tuoreeseen ja vertaisarvioituun, pääosin tieteellisissä aikakauslehdissä julkaistuihin artikkeleihin ja tutkimuksiin ja teoreettinen viitekehys tuki tutkimukseen kerätyn empiirisen aineiston analyysia hyvin ohjaamatta sitä kuitenkaan liikaa mihinkään suuntaan.

Tutkimuksen aineisto kerättiin teemahaastatteluilla ja saatu aineisto analysoitiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin menetelmillä. Teemahaastattelu valikoitui haastattelumenetelmäksi sen mahdollistaman laajuuden ja haastateltavien oman äänen esiin tuomisen mahdollisuuden takia, ja tämä haastattelumenetelmä oli varmasti sopivin suhteessa tutkimuskysymykseen ja siihen, että tutkimuksen aihe liittyy hyvin vahvasti subjektiivisiin kokemuksiin ja käsityksiin. Haastatteluaineisto ei onnistunut selkeästi nostamaan esiin aivan kaikkia teoreettisessa viitekehyksessä esiin nostettuja asioita, joka saattaa johtua siitä, että haastattelukysymysten asettelussa ja suunnittelussa on ollut jonkinlaisia puutteita. Toisaalta tulosten analysoinnin ja pohdinnan perusteella voidaan myös ajatella, että kaikkien teoreettisessa viitekehyksessä esiintyneiden asioiden ei välttämättä olisi tarvinnut tai

kuulunutkaan nousta esiin haastatteluissa, ja näille poisjääneille on siis mahdollista löytää muitakin syitä, kuin haastattelukysymyksiin jääneet aukot ja puutteellisuudet. Haastattelukysymyksissä olisi kuitenkin voitu syventyä ja tarkentaa vielä ilmiselviä ja nopeasti mieleen tulleita vastauksia syvemmälle, jotta aineistosta olisi saatu vielä monipuolisempi ja rikkaampi.

Teoriaohjaava sisällönanalyysi oli analyysimenetelmänä tähän tutkimukseen sopiva, sillä se tuki aineiston analyysia hyvin rajaamatta sitä liian tiukasti aikaisempiin teorioihin ja tutkimuksiin. Tällä analyysimenetelmällä onnistuttiin täyttämään myös tutkimukselle asetettu tavoite siitä, että tutkimuksen keskiössä ovat nimenomaan haastateltavien omat kokemukset, joita voidaan kuitenkin jollain tapaa käsitellä aiemman tutkimuksen viitekehyksessä. Kaiken kaikkiaan tutkimukselle asetettu tavoite siis saavutettiin hyvin, ja tutkimuskysymykselle saatiin tuloksista monipuolisia vastauksia.

Tutkimuksen tulokset tukivat teoreettisessa viitekehyksessä kuvattuja teemoja hyvin: työhön sitoutuneisuuden ja työssä jatkamisen osa-alueista kaikki nousivat jollain tavalla esiin myös haastateltavien vastauksissa, ja myös eläkkeelle jäämisen syyt olivat haastateltavien vastausten osalta saman suuntaisia kuin teoreettisessa viitekehyksessä. Akateeminen työ, sen luonne ja sisällöt näkyivät haastateltavien puheissa myös hyvin pitkälti sellaisina, miten niitä on kuvattu teoreettisessa viitekehyksessä. Vaikuttaa siis siltä, että teoreettiseen viitekehykseen onnistuttiin löytämään sellaisia asioita, jotka vastaavat todellisuutta ja että teoriassa esitetyt asiat vastaavat myös käytäntöä. Tämän tutkimuksen uutuusarvo ja lisäys aihepiirin tutkimustietoon on nimenomaan näiden jo paljon tutkittujen teemojen uniikissa yhdistelmässä: työhön sitoutuneisuutta ja eläköitymistä ei ole aiemmin tutkittu yhdessä akateemisen työn ja professorien kontekstissa. Lisäksi tällä tutkimuksella on saatu lisää tietoa siitä, millaiset tekijät painottuvat niin työssä jatkamisessa kuin eläkkeelle jäämisessä nimenomaan professorien näkökulmasta, mikä on myös uutta tietoa suhteessa aikaisempaan tutkimukseen. Tutkimuksen tulokset ja vastaukset siihen, miksi professorit jatkavat akateemista työtä vielä eläköitymisen jälkeen, tarjoavat siis mielenkiintoista ja hieman aiempaa tarkempaa tietoa tutkimuksen teemoista nimenomaan professorien ja akateemisen työn näkökulmasta.

8.3 Jatkotutkimusehdotukset

Koska tämä tutkimus linkittyy vahvasti aihepiirien aikaisempaan tutkimukseen, mutta samalla pyrkii luomaan jotain uutta ja avaamaan uusia näkökulmia, on luonnollista, että myös tätä tutkimusta tehdessä on löytynyt ideoita ja aiheita jatkotutkimukselle. Akateemista työtä tekevät ihmiset ovat

viime vuosina joutuneet tottumaan suuriin muutoksiin yliopistomaailmassa, joten olisi mielenkiintoista tutkia ja selvittää, kuinka paljon vaikutusta näillä suurilla organisaatioissa tapahtuneilla muutoksilla on ollut siihen, kuinka hyvin työntekijät voivat ja millainen vaikutus suurilla muutoksilla on ollut työurien pituuteen ja siihen, kuinka moni professoreista vielä jatkaa uraansa esimerkiksi emeritussopimuksella. Mielenkiintoista olisi myös selvittää kutsumusammattien ja niiden palkkausten välisiä suhteita ja sitä, kuinka paljon työn mielenkiintoisuus ja siihen sitoutuneisuus oikeasti voivat kompensoida esimerkiksi huonoa palkkatasoa tai raskaita työoloja, sillä tässä tutkimuksessa palkkauksella ja taloudellisilla tekijöillä ei ollut kovinkaan suurta roolia, vaikka niin olisi voinut olettaa. Lisäksi tämän tutkimuksen kokonaisuus ja tutkimuskysymys siitä, miksi tiettyä työtä jatketaan vielä eläköitymisen jälkeen, olisi mielenkiintoista siirtää sellaisenaan johonkin toiseen kutsumusammattina pidettävään ammattiryhmään, esimerkiksi lääkäreille tai sairaanhoitajille. Tällöin päästäisiin tarkastelemaan sitä, onko tällaisten työhön itseensä liittyvien ja työstä saatavien kokemusten painottuminen ja työn ulkopuolisten asioiden taka-alalle jääminen suhteessa työssä jatkamisen kysymykseen tyypillistä nimenomaan vahvasti kutsumusammattillisille aloille vai onko kyseessä nimenomaan vain akateemisen työn ominaisuus.

LÄHTEET

- Allen-Collinson, J. (2000). Social science contract researchers in higher education: Perceptions of craft knowledge. *Work, Employment and Society*, vol. 14(1), 159-171.
- Anitha, J. (2014). Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, vol. 63(3), 308-323.
- Arrowsmith, J. & J. Parker & J. Parker (2013). The meaning of “employee engagement” for the values and roles of the HRM function. *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 24(14), 2692-2712.
- Atchley, R.C. (1989). A continuity theory of normal aging. *Gerontologist*, vol. 29(2), 183-190.
- Bakker, A.B. & D. Xanthopoulou (2009). The Crossover of Daily Work Engagement: Test of an Actor-Partner Interdependence Model. *Journal of Applied Psychology*, vol. 94(6), 1562-1571.
- Bakker, A.B. & E. Demerouti (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology* 22:3, 309-328.
- Bal, P.M., De Jong, S.B., Jansen, P.G.W. & Bakker, A.B. (2012). Motivating employees to work beyond retirement: A multi-level study of the role of i-deals and unit climate. *Journal of Management Studies*, vol. 49(2), 306-331.
- Baldwin, R.G. & Zeig, M.J. (2012). Making emeritus matter. *Change: The Magazine of Higher Learning*, vol. 44(5), 28-34.
- Baldwin, R.G., Belin, A.A. & Say, B.H. (2018). Why reinvent academic retirement? *New directions for Higher Education*, vol. 182, 9-16.
- Barcan, R. (2018). Paying dearly for privilege: conceptions, experiences and temporalities of vocation in academic life. *Pedagogy, Culture & Society*, Mar. 2018, 105-121.
- Barnett, R. & Di Napoli, R. (2008). *Changing Identities in Higher Education: Voicing Perspectives*. Routledge. London & New York.
- Bayl-Smith, P.H. & Griffin, B. (2014). Age discrimination in the workplace: identifying as a late-career worker and its relationship with engagement and intended retirement age. *Journal of Applied Social Psychology*, vol. 24, 588-599.
- Beehr, T.A. (1986). The process of retirement: A review and recommendations for future investigation. *Personnel Psychology*, vol. 39(1), 31-55.

- Berglund, T., Seldén D. & Halleröd, B. (2017). Factors affecting prolonged working life for the older workforce: the Swedish case. *Nordic Journal of Working Life Studies*, vol. 7(1), 19-36.
- Breinegaard, N., Jensen, J.H., Bonde, J.P. (2017). Organizational change, psychosocial work environment, and non-disability early retirement: a prospective study among senior public employees. *Scandinavian Journal of Working Environment Health*, vol. 43(3), 234-240.
- Brusch, M. & Busch, V. (2013). Desire to continue working and job-related factors of older workers in Germany. *Total Quality Management & Business Excellence*, vol. 24(7-8), 970-979.
- Buijs, J.A. (2005). Teaching: A profession or vocation? *Journal of Catholic Education*, vol. 8(3), 326-345.
- Bunderson, J.S. & Thompson, J.A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, vol. 54(1), 32-57.
- Carvalho, T. (2017). The study of the academic profession – Contributions from and to the sociology of professions. *Theory and Method in Higher Education Research*, vol. 3, 59-76.
- Catteeuw, F., E. Flynn & J. Vonderhorst (2007). Employee Engagement: Boosting Productivity in Turbulent Times. *Organization Development Journal*, vol. 25(2), 151-156.
- Cottrell, L.S., Jr. (1942). The adjustment of the individual to his age and sex roles. *American Sociological Review* 7, 617-620.
- Czarniawska, B. & Genell, K. (2002). Gone shopping? Universities on their way to the market. *Scandinavian Journal of Management*, vol. 18(4), 544-474.
- Davies, E. & Cartwright, S. (2011). Psychological and psychosocial predictors of attitudes to working past normal retirement age. *Employee Relations*, vol. 33(3), 249-268.
- Davies, E. & Jenkins, A. (2013). The work-to-retirement transition of academic staff: attitudes and experiences. *Employee Relations*, vol. 35(3), 322-338.
- Denton, F. & Spencer B. (2009). What is retirement? A review and assessment of alternative concepts and measures. *Canadian Journal on Aging*, vol. 28(1), 63-76.
- Dobrow, S.R. & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology*, vol. 64, 1001-1049.
- Duffy, R.D. & Dik, B.J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*, vol. 83, 428-436.

- Eläketurvakeskus (2019a). Eläkeuudistus 2017. Haettu osoitteesta <https://www.etk.fi/elakejarjestelmat/elakejarjestelma-muutoksessa/lainmuutosten-taustoja/elakeuudistus-2017/>, 28.10.2019.
- Eläketurvakeskus (2019b). Mitä vuoden 2017 eläkeuudistus tarkoittaa? Haettu osoitteesta <https://www.tyoelake.fi/teemat/mita-vuoden-2017-elakeuudistus-tarkoittaa/>, 28.10.2019.
- Eläketurvakeskus (2019c). Työssä jatkaminen kannattaa. Haettu osoitteesta <https://www.tyoelake.fi/paljonko-saan-elaketta/tyossa-jatkaminen-kannattaa/>, 28.10.2019.
- Eläketurvakeskus (2019d). Työeläke-etuudet. Haettu osoitteesta <https://www.etk.fi/elakejarjestelmat/elaketurva/tyoelake-etuudet/>, 28.10.2019.
- Eronen, R. (2019). Vuoden sanoja. Teoksessa Böhling, U., Syrjänen, P. & Ylöstalo, P. (toim.) *Mitä missä milloin*. Otava. Helsinki.
- Euroopan komissio (2009). *Preparing Europe for a New Renaissance: A Strategic View of the European Research Area*. Bryssel. Haettu osoitteesta <http://aei.pitt.edu/46044/>, 26.11.2019.
- Euroopan parlamentti (2011). European parliament 2012: European year for ageing and solidarity between generations. *European Parliament News on Employment*. Haettu osoitteesta <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20110314IPR15479/2012-european-year-for-active-ageing-and-solidarity-between-generations>, 5.11.2019.
- Euroopan tiedoneuvosto (2009). *Research careers in Europe. Landscape and horizons*. The ESF member organization forum on research. Haettu osoitteesta http://archives.esf.org/fileadmin/Public_documents/Publications/moforum_research_careers.pdf, 2.12.2019.
- Feldman, D.C. (1994). The decision to retire early: A review and conceptualization. *The Academy of Management Review*, vol. 19(2), 285-311.
- Ferrie, J.E., Westerlund, H., Oxenstierna, G., Theorell, T. (2007). The impact of moderate and major workplace expansion and downsizing on the psychosocial and physical work environment and income in Sweden. *Scandinavian Journal of Public Health*, vol. 35(1), 62-69.
- Forgasz, H. & Leder, G. (2006). Academic life: Monitoring work patterns and daily activities. *The Australian Educational Researcher*, vol. 33(1), 1-22.
- George, L. (1993). Sociological perspectives on life transitions. *Annual Review of Sociology*, vol. 19, 353-373.
- Gollan, P.J. (2006). High involvement management and human resource line sustainability. *Handbook of Business Strategy*, vol. 7(1), 279-286.

- Hagmaier, T. & Abele, A.E. (2012). The multidimensionality of calling: Conceptualization, measurement and a bicultural perspective. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 81, 39-51.
- Hallberg, U.E & W.B. Schaufeli (2006). Same Same' But Different? Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment? *European Psychologist*, vol. 11(2), 119-27.
- Halleröd, B., Örestig, J. & Stattin, M. (2013). Leaving the labor market: the impact of exit routes from employment to retirement on health and wellbeing in old age. *European Journal of Ageing*, vol. 10(1), 25-35.
- Hansen, D.T. (1994). Teaching and the sense of vocation. *Educational Theory*, vol. 44(3), 259-275.
- Harley, S., Muller-Camen, M. & Collin, A. (2004). From academic communities to managed organizations: The implications for academic careers in UK and German universities. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 64(2), 329-345.
- Harter, J.K., F.L. Schimdt & T.L. Hayes (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, vol. 87(2), 268-279.
- Hattie, J. & Marsh, H.W. (1996). The relationship between research and teaching: A meta-analysis. *Review of Educational Research*, vol. 66(4), 507-542.
- Henkel, M. (2005). Academic identity and autonomy in a changing policy environment. *Higher Education*, vol. 49, 155-176.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2014). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus Oy. Tallinna.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2015). *Tutki ja kirjoita*. Bookwell Oy. Porvoo.
- Hofäcker, D. & Naumann, E. (2015). The emerging trend of working beyond retirement age in Germany. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, vol. 48(5), 473-479.
- Hopkins, C.D., Roster, C.A. & Wood, C.M. (2006). Making the transition to retirement: appraisals, post-transition lifestyle and changes in consumption patterns. *Journal of Consumer Marketing*, vol. 23(2), 87-99.
- Hornstein, G.A. & Wapner, S. (1986). Modes of experiencing and adaptation to retirement. *The International Journal of Ageing and Human Development*, vol 21(4), 291-315.
- Houliort, N., Fernet, C., Vallerand, R.J., Laframboise, A., Guay, F. & Koestner, R. The role of passion for work and need satisfaction in psychological adjustment to retirement. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 88, 84-94.

- Hyde, A., Clarke, M. & Drennan, J. (2013). The changing role of academics and the rise of managerialism. In Kehm, B. & Teichler, U. (eds.) *The Academic Profession in Europe – New Tasks and New Challenges* (p. 39-52). Springer. London.
- Ikramullah, M., J-W Van Prooijen, M.Z. Iqbal & F.S. Ul-Hassan (2016). Effectiveness of Performance Appraisal: Developing a Conceptual Framework Using Competing Values Approach. *Personnel Review*, vol. 45(2), 334-352.
- Ilmarinen (2019). Milloin vanhuuseläkkeelle? Haettu osoitteesta <https://www.ilmarinen.fi/henkiloasiakas/tietoa-elakkeista/milloin-vanhuuselakkeelle/>, 28.10.2019.
- Ilmarinen, J. (2006). *Towards a Longer Worklife! Ageing and the Quality of Worklife in the European Union*. Finnish Institute of Occupational Health.
- Kadefors, R., Nilsson K., Rylander L., Östergren, P-O. & Albin, M. (2018). Occupation, gender and work-life exits: a Swedish population study. *Ageing and Society*, vol. 38(7), 1332-1349.
- Kadefors, R., Schaller, J., Thång, P-O., Pestat, E. (2016). Attitudes among male and female university professors, and other categories of university employees, to working up to and beyond normal retirement age. *Nordic Journal of Working Life Studies*, vol. 6(1), 133-146.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, vol. 33(4), 692-724.
- Kalfa, S., Wilkinson, A. & Gollan, P. (2018). The academic game: Compliance and resistance in universities. *Work, Employment and Society*, vol. 32(2), 274-291.
- Kallio, K-M. & Kallio, T. (2014). Management-by-results and performance measurement in universities. Implications for work motivation. *Studies in Higher Education*, vol. 39(4), 574-589.
- Kallio, K-M., Kallio, T.J., Tienari, J. & Hyvönen, T. (2015). Ethos at stake: performance management and academic work in universities. *Human relations*, vol. 69(3), 685-709.
- Kananen, J. (2015). *Opinnäytetyön kirjoittajan opas: Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun*. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja. Suomen Yliopistopaino Oy.
- KEVA (2019). Eläkeuudistus. Haettu osoitteesta <https://www.keva.fi/henkiloasiakkaalle/tietoa-elakkeista/elakeuudistus/>, 28.10.2019.
- Korsakienè, R., Raišienè, A.G. & Bužavaitè, M. (2017). Work engagement of older employees: Do employee and work-related factors matter? *Economics and Sociology*, vol. 10(4), 151-161.
- Kotimaisten kielten keskus (2019). Sanapöimintoja vuodelta 2019. Haettu osoitteesta https://www.kotus.fi/sanakirjat/kielitoimiston_sanakirja/uudet_sanat/vuoden_sanapöimintot/sanapöimintoja_2019, 6.1.2019.

- Kreber, C. (2000). How university teaching award winners conceptualize academic work: Some further thoughts on the meaning of scholarship. *Teaching in Higher Education*, vol. 5(1), 61-74.
- Lam, B.C.P., Haslam, C., Haslam, S.A., Steffens, N.K., Cruwys, T., Jetten, J. & Yang, J. (2018). Multiple social groups support adjustment to retirement across cultures. *Social Science & Medicine*, vol. 2008, 200-208.
- Macey, W.H. & B. Schneider (2008). The meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, vol. 1(1), 3-30.
- Macey, W.H., B. Schneider, K.M. Barbera & S.A. Young (2009). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice and Competitive Advantage*. 1. Paines. Wiley-Blackwell.
- Madikizela-Madiya, N. & Le Roux, C. (2017). Space and academic identity construction in higher education: An open and distance learning perspective. *Higher Education Policy*, vol. 30(2), 185-201.
- Magna Charta Universitatum (1988). Haettu osoitteesta <http://www.magna-charta.org/resources/files/the-magna-charta/finnish>, 26.11.2019.
- Malinen, S., S. Wright & P. Cammock (2013). What Drives Organizational Engagement? A Case Study on Trust, Justice Perceptions and Withdrawal Attitudes. *Evidence-Based HRM*, vol. 1(1), 96-108.
- Marginson, S. (2008). Academic creativity under new public management: foundations for an investigation. *Educational Theory*, vol. 58(3), 269-287.
- Martin-Sardesai, A. & Guthrie, J. (2018). Human capital loss in academic performance measurement system. *Journal of Intellectual Capital*, vol. 19(1), 53-70.
- Maslach, C. & M.P. Leiter (1997). *The Truth About Burnout*. 1. painos. San Francisco: Jossey-Bass.
- May, D.R., R.L. Gilson & L.M. Harter (2004). The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 77, 11-37.
- Meyer, L. & Evans, I. (2005). Supporting academic staff: Meeting new expectations in higher education without compromising traditional faculty values. *Higher Education Policy*, 2005, 243-255.
- Moen, P. (1996). A Life course perspective on retirement, gender, and wellbeing. *Journal of Occupational Health Psychology*, vol 1(2), 131-144.
- Mone, E, C. Eisinger, K. Guggenheim, B. Price & C. Stine (2011). Performance Management at the Wheel: Driving Employee Engagement in Organizations. *Journal of Business and Psychology*, vol. 26(2), 205-212.

Musselin, C. (2007). The transformation of academic work: Facts and analysis. *IDEAS Working Paper Series from RePEc*, 2007, University of California at Berkeley.

Nilson, K., Hydbom, A. & Rylander, L. (2011). Factors influencing the decision to extend life or to retire. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, November 2011, 473-480.

OECD (2006) Ageing and employment policies. Live longer, work longer [a synthesis report]. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD).

OECD (2011). Pensions at glance 2011: Retirement-Income systems in OECD and G20 countries. OECD, Paris.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2008). *Neliportainen tutkijanura*. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2008:15. Haettu osoitteesta <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79382/tr15.pdf?sequence=1>, 2.12.2019.

Pace, F., Zappula, C. & Pace, U. (2019). The relation between workload and personal well-being among university professors. *Current Psychology*, May 2019, 1-8.

Parker, S.K & M.A. Griffin (2011). Understanding Active Psychological States: Embedding Engagement in a Wider Nomological Net and Closer Attention to Performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 20(1), 60-67.

Pekkola, E. Carvalho, T., Siekkinen, T. & Johansson, J-E. (2018). The sociology of professions and the study of the academic profession. Teoksessa Pekkola, E., Kivistö, J., Kohtamäki, V., Cai, Y. & Lyytinen, A. (toim.) *Theoretical and methodological perspectives on higher education management and transformation* (s. 121-150). Tampere University Press.

Petersen, E.B. (2011). Staying or going? Australian early career researchers' motives of academic work exit options and coping strategies. *Australian Universities' Review*, vol. 53(2), 34-42.

Pietilä, M. (2015). Tenure track career system as a strategic instrument for academic leaders. *European Journal of Higher Education*, vol. 5(4), 371-387.

Professoriliitto (2019a). *Emerita-/emeritusprofessorit yliopistoissa*. Haettu osoitteesta <https://www.professoriliitto.fi/tyo/elakkeelle/emerita-emeritusprofessorit-ylio/>, 11.12.2019.

Professoriliitto (2019b). *Ohjeet professorin nimikkeen käytöstä*. Haettu osoitteesta <https://www.professoriliitto.fi/professorit/professori-nimike/>, 11.12.2019.

Professoriliitto (2019c). *Tenure track*. Haettu osoitteesta <https://www.professoriliitto.fi/tyo/tenure-track/>, 16.3.2020.

- Rich, B.L., Lepine, J.A. & Crawford, E.R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, vol. 53, 617-635.
- Richardson, V. & Kitty, K.M. (1991). Adjustment to retirement: Continuity vs. discontinuity. *The International Journal of Aging and Human Development*, vol. 33(2), 151-169.
- Romainville, M. (1996). Teaching and research at university: A difficult pairing. *Higher Education Management*, vol. 8(2), 135-144.
- Saari, T., Melin, H., Balabanova, E. & Efendiev, A. (2016). The job demands and resources as antecedents of work engagement: Comparative research on Finland and Russia. *Baltic Journal of Management*, vol. 12(2), 240-254.
- Saks, A.M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, vol. 21(7), 600-619.
- Salanova, M. & Schaufeli, W.B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behavior. *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 19(1), 116-131.
- Sauré, P. & Zoabi, H. (2012). Retirement age across countries: The role of occupations. SSRN Electronic Journals, September 2011. Haettu osoitteesta <http://ssrn.com/abstract=1940452>, 5.11.2019.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behaviour*, vol. 25, 293-315.
- Sewdas, R., de Wind, A., van der Zwaan, L.G.L., van der Borg, W.E., Steenbeek, R., van der Beek, A.J. & Boot, C.R.L. (2017). Why older workers work beyond the retirement age: A Qualitative study. *BMC Public Health*, vol. 17(1), 1-9.
- Shultz, K.S. & Wang, M. (2011). Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *American Psychologist*, vol. 66(3), 170-179.
- Siekkinen, T., Pekkola, E. & Carvalho, T. (2019). Change and continuity in the academic profession: Finnish universities as living labs. *Higher education*, Jul. 2019, 1-19.
- Siekkinen, T., Pekkola, E. & Kivistö, J. (2016). Recruitment in Finnish universities: practicing strategic of pathetic HRM? *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, vol. 2016 (2-3).
- Slåtten, T. & M. Mehmetoglu (2011). Antecedents and Effects of Engaged Frontline Employees: A Study from the Hospitality Industry. *Managing Service Quality*, vol. 21(1), 88- 107.

- Smeenk, S., Teelken, C., Eisinga, R. & Dooreward, H. (2009). Managerialism, organizational commitment, and quality of job performances among European university employees. *Research in Higher Education*, vol. 50, 589-607.
- Stringer, R., Smith, D., Spronken-Smith, R. & Wilson, C. (2018). "My entire life has been fixed term": Gender and precarious academic employment at a New Zealand university. *New Zealand Sociology*, vol. 33(2), 169-201.
- Tadic Vujcic, M.; W.G.M. Oerlemans & A.B. Bakker (2017). How Challenging Was Your Work Today? The Role of Autonomous Work Motivation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 26(1), 81-93.
- Tarkar, P., Dhamija, S. & Singh, P.K. (2017). Post-retirement work among academics. *SCMS Journal of Indian Management*, vol. 14(2), 67-78.
- Templer, A., Armstrong-Stassen, M. & Cattaneo, J. (2010). Antecedents of older workers' motives for continuing to work. *Career Development International*, vol. 15(5), 479-500.
- Tight, M. (2014). Collegiality and managerialism: a false dichotomy? Evidence from the higher education literature. *Tertiary Education and Management*, vol. 20(4), 294-306.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi. Painettu EU:ssa.
- Turk, M. & Ledic, J. (2016). Between teaching and research: Challenges of the academic profession in Croatia. *Center for Educational Policy Studies Journal*, vol. 6(1), 95-111.
- Turner, G. & Mcalpine, L. (2011). Doctoral experience as researcher preparation: activities, passion, status. *International Journal of Researcher Development*, vol. 2(1), 46-60.
- Tziner, A & G.P. Latham (1989). The Effects of Appraisal Instrument, Feedback and Goal-Setting on Worker Satisfaction Commitment Source. *Journal of Organizational Behaviour*, vol. 10(2), 145-153.
- Vahtera, J., Kivimäki, M., Forma, P., Wikström, J., Halmeenmäki, T. & Linna, J. (2005). Organisational downsizing as a predictor of disability pension: the 10-town prospective cohort study. *Journal of Epidemiol Community Health*, vol. 59(3), 238-242.
- Välimaa, J., Stenvall, J., Siekkinen, T., Pekkola, E., Kivistö, J. Kuoppala, K., Nokkala, T., Aittola, H. & Ursin, J. (2016). *Neliportaisen tutkijanuramallin arviointihanke: Loppuraportti*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:15. Haettu osoitteesta <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/74897>, 16.3.2020.
- Vilkka, H. (2015). *Tutki ja kehitä*. PS-kustannus.
- Wang, M. & Shi, J. (2014). Psychological research on retirement. *Annual review of psychology*, vol. 65, 209-33.

- Wang, M. & Shultz, K.S. (2010). Employee retirement: a review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, vol. 36(1), 172-206.
- Wang, M. & Wanberg, C.R. (2017). 100 years of applied psychology research on individual careers: From career management to retirement. *Journal of Applied Psychology*, vol. 102(3), 546-563.
- Westerlund, H., Theorell, T. & Alfredsson, L. (2004). Organizational instability and cardiovascular risk factors in white-collar employees. *European Journal of Public Health*, vol. 14(1), 37-42.
- Wong, J. & Earl, J.K. (2009). Toward an integrated model of individual, psychosocial, and organizational predictors of retirement adjustment. *Journal of Vocational Behaviour*, vol. 75(1), 1-13.
- Ylijoki, O-H. (2005). Academic nostalgia; A narrative approach to academic work. *Human relations*, vol. 58(5), 555-576.
- Zappala, S., Depolo, M., Fraccaroli, F., Guglielmi, D. & Sarchielli, G. (2008). Postponing job retirement? *Career Development Journal*, vol. 13(2), 150-167.

LIITTEET

Liite 1: Teemahaastattelun runko	52
Liite 2: Haastattelujen tekniset tiedot	53

Liite 1: Teemahaastattelun runko

TAUSTAKYSYMYKSET:

- nimi
- suhde yliopistoon (emeritussopimus vai työsuhde)
- akateemisen uran pituus

TEEMA 1: URAVALINNAT JA TAUSTAT

- koulutus ja urapolku – miten päätynyt tähän asemaan
- oliko akateeminen työ tietoinen valinta, muita mahdollisuuksia/työnantajia
- millainen urapolku yliopistossa, millaisia erilaisia tehtäviä

TEEMA 2: AKATEEMINEN TYÖ JA EMERITUSPROFESSUURI

- millaisia ”työtehtäviä” ollut emeritussopimuksen aikana
- mitä akateeminen työ on, kuvailua
- mikä akateemisessa työssä on hyvää? onko jotain, mikä on huonoa?
- millaisia asioita on muuttunut vuosien varrella
- mitä akateeminen työ ja professorin asema merkitsevät?

TEEMA 3: SITOUTUMINEN YLEISEMMIN

- mikä työssä on tärkeää, mikä saa motivoitumaan ja sitoutumaan työhön
- mikä merkitys organisaatiolla ja työyhteisöllä on
- mikä merkitys työllä on ylipäättänsä elämässä

TEEMA 4: ELÄKÖITYMINEN

- millaisia ajatuksia eläköityminen ja eläke herättävät, yleinen suhtautuminen eläköitymiseen
- miten suhtautuminen työhön ja toisaalta eläköitymiseen ovat muuttuneet emeritusjärjestelyjen kautta
- oliko työuran jatkaminen eläkeiän saavuttamisen jälkeen itsestään selvää? millaisia valintoja pohti? mitä asioita joutui harkitsemaan?
- miksi tekee akateemista työtä vielä, vaikka siihen ei olisi mikään pakko, miksi emeritussopimus on solmittu?

Liite 2: Haastattelujen tekniset tiedot

Haastateltava	Haastattelun kesto	Haastattelutapa
H1	57 min	puhelin
H2	45 min	puhelin
H3	31 min	kasvokkain
H4	50 min	kasvokkain
H5	51 min	kasvokkain
H6	41 min	Skype
H7	45 min	kasvokkain