

ELÄKKEELLÄ ON VARMAAN PALJON KUIVEMPAA

**Asiantuntijatyötä tekevien ikääntyneiden
työntekijöiden kokemuksia työssä jatkamisesta**

RASKU MARJAANA

Tampereen yliopisto

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

Sosiaalipolitiikan pro gradu -tutkielma

Marraskuu 2012

TAMPEREEN YLIOPISTO

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

RASKU, MARJAANA: ELÄKKEELLÄ ON VARMAAN PALJON KUIVEMPAA.

Asiantuntijatyötä tekevien ikääntyneiden työntekijöiden kokemuksia työssä jatkamisesta.

Pro gradu -tutkielma, 78 s., 1 liites.

Sosiaalipolitiikka

Ohjaaja: Jouko Nätti

Marraskuu 2012

Tarkastelen pro gradu -tutkielmassani asiantuntijatyötä tekevien ikääntyneiden työntekijöiden kokemuksia työssä jatkamisesta. Tarkoituksena on selvittää, millä tekijöillä on vaikutusta asiantuntijatyössä olevien ikääntyneiden työelämässä pysymiseen. Lisäksi pyrin selvittämään, miten he kokevat yhteiskuntatason työurien pitkittämistä tavoittelevat vaatimukset ja toimenpiteet. Näihin kysymyksiin pyrin vastaamaan laadullisin menetelmin. Tutkielman aineisto on kerätty teemahaastattelumenetelmällä, ja aineisto koostuu kahdeksasta 60 vuotta täyttäneen asiantuntijatyötä tekevän haastattelusta. Aineiston analyysissä olen käyttänyt teoriasidonnaisen sisällönanalyysin keinoja.

Työurien pidentäminen on muodostunut merkittäväksi yhteiskunnalliseksi tavoitteeksi, jonka taustalla vaikuttaa väestön ikärakenteen muutos ja huoli hyvinvointipalveluiden turvaamisesta. Työssä jatkamista onkin pyritty edistämään eläkepoliittisten uudistusten sekä lukuisten työelämän kehittämisohjelmien kautta. Tulokset vahvistavat näkemystä, että erityisesti työhön ja työoloihin liittyvät tekijät (kuten työn haastavuus ja toimiva työyhteisö) ovat merkityksellisiä ikääntyneiden työssä jatkamisen kannalta. Ikääntyneet asiantuntijat kokevat eritoten kokemuksen ja osaamisen arvostuksen tärkeänä työurien pidentämisessä. Luonteeltaan kannustavat, motivoivat ja palkitsevat työssä jatkamista edistävät toimet koetaan tehokkaampina kuin joustamattomat ja pakottavat keinot. Toimenpiteiden tulisi myös kohdistua työpaikkatasolle.

Uudella ikäpolitiikalla tavoitellaan työurien pidentämistä ja ikääntyneiden työllisyysasteiden nostoa. Tulokset antavat aihetta pohtia asiantuntijatyölle ominaisen hiljaisen tiedon arvostusta, hyödyntämistä ja näkyväksi tekemistä työssä jatkamista koskevassa yhteiskunnallisessa keskustelussa.

Asiasanat: työssä jatkaminen, ikääntynyt työntekijä, asiantuntijuus, ikäpolitiikka

UNIVERSITY OF TAMPERE
School of Social Sciences and Humanities

RASKU, MARJAANA: It's Just Not That Much Fun to Be a Pensioner? Experiences on Extending Careers of the Aged Experts.

Master's Thesis, 78 pages, appendices 1 p.
Social Policy
Supervisor: Jouko Nätti
November 2012

This study examines the experience of staying on at work from the perspective of aged experts. The aim is to find out what are the most significant factors which encourage the aged experts to stay at work longer. The aim of the study is also to analyse how the aged experts have experienced the demands and measures set by the society in order to extend the careers. This study is conducted by using qualitative methods. The data was collected by using theme interviewing as a method and it consists of eight interviews of over 60 year old experts. This data has been analysed by using the methods of content analysis, based on data and theory.

The extension of careers in the working life is one of the key targets of today's social policy. The extension of careers has become such a significant factor, because of change of age structure in population and because this change has caused concerns how to secure the welfare services in future. The aim has been to promote staying on at work by pension policy and different kind of development programs in the working life. The results of this study show that the most relevant factors are related to work and work conditions for the aged experts in order to extend their careers, among others challenging work and active work community.

The Aged experts feel that gaining appreciation of their knowledge and experience would encourage them to extend their careers. The results of the interviews expressed that the positive supportive and rewarding means are more efficient than negative inflexible means. These means should be focused on the level of the actual work place.

The new social age policy aims at extending careers and increasing the employment rate of the aged. Based on the results of this study the appreciation of experience and the silence knowledge possessed by the aged experts should be valued and taken more into consideration when developing the working life and its policies in the society.

Keywords: extending careers, the aged, experts, age policy

Sisällys

1 JOHDANTO	1
2 VÄESTÖN IKÄÄNTYMINEN JA TYÖMARKKINAT	3
2.1 VÄESTÖN IKÄRAKENTEEN MUUTOS	3
2.2 IKÄÄNTYNEET TYÖMARKKINOILLA	5
2.3 IKÄÄNTYMINEN JA SOSIAALIPOLITIikka	8
3 TYÖSSÄ JATKAMISEEN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ.....	10
3.1 TYÖSSÄ PITÄVÄT TEKIJÄT	10
3.2 ELÄKKEELLE TYÖNTÄVÄT JA VETÄVÄT TEKIJÄT.....	15
3.3 TYÖPAIKKATASON TARKASTELU.....	18
4 YHTEISKUNTATASON TOIMENPITEET TYÖSSÄ JATKAMISEN EDISTÄMISEKSI.....	22
4.1 ELÄKEPOLIITTISET TOIMENPITEET	22
4.2 TYÖELÄMÄN KEHITTÄMISTOIMENPITEET	26
4.3 KOHTI UUTTA IKÄPOLIITTikka	30
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	34
5.1 TUTKIMUSKYSYMYKSET	34
5.2 AINEISTONA TEEMAHAASTATTELUT	34
5.3 AINEISTON KERUU JA KUVAUS	36
5.4 SISÄLLÖNANALYYSI ANALYYSIMENETELMÄNÄ	40
5.5 TUTKIMUKSEN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	43
6 ANALYYSIN TULOKSET	45
6.1 TYÖSSÄ PITÄVÄT YKSILÖTEKIJÄT JA TALOUTEEN LIITTYVÄT TEKIJÄT	45
6.2 TYÖSSÄ PITÄVÄT TYÖHÖN JA TYÖYHTEISÖÖN LIITTYVÄT TEKIJÄT.....	49
6.3 TYÖNTEKIJÖIDEN KÄSITYKSET YHTEISKUNTATASON TOIMENPITEISTÄ	59
7 POHDINTA.....	68
LÄHTEET.....	72
LIITTEET.....	79

Kuviot

Kuvio 1. Ikääntyneiden työntekijöiden työllisyysasteiden muutokset 1995–2011.....	6
Kuvio 2. Työssä jatkamisen tukeminen työuran eri vaiheissa.....	21

Taulukot

Taulukko 1. Työssäjatkamisen aikeita vahvistavat tekijät.	15
Taulukko 2. Eläkkeelle työntävät ja vetävät tekijät.	17
Taulukko 3. Yhteiskuntatason toimenpiteet työssä jatkamisen edistämiseksi.	30
Taulukko 4. Haastateltujen työntekijöiden taustatiedot.	39

1 Johdanto

Ikääntyneiden työurien pidentäminen ja työssä jatkaminen ovat nousseet tärkeiksi yhteiskuntapoliittisiksi tavoitteiksi. Taustalla vaikuttavat väestön ikääntyminen, elinajan pidentyminen sekä huoltosuhteen kiristyminen. Väestön ikärakenteen muutos aiheuttaa haasteita, kuten riittääkö työvoima sekä onko hyvinvointipalveluiden ja eläkejärjestelmän rahoitus kestävällä pohjalla (Laine ym. 2009, 21–22). Työssä jatkamista onkin pyritty edistämään eläke- ja työllisyyspoliittisten uudistusten kautta. Myös pidempiä työuria tavoitteleva työelämän kehittämistoiminta on yleistynyt.

Tässä tutkielmassa tarkastelen ikääntyneiden työssä jatkamista, koska aihe on varsin ajankohtainen ja sosiaalipoliittisesti kiinnostava. Esimerkiksi hallitusohjelmaan sisältyvän työelämän kehittämisstrategian tavoitteena on tehdä suomalaisesta työelämästä Euroopan paras vuoteen 2020 mennessä. Strategian tavoitteena on muun muassa kohentaa työelämän laatua, nostaa työllisyysastetta sekä edistää työssä jatkamista. (TEM 2012.) Päämääränä on pitää mahdollisimman moni työkäinen työssä sekä pidentää työuria alusta, keskeltä ja lopusta.

Työurien pidentäminen voi vaikuttaa itsestään selvältä ratkaisulta yhä pitenevän eliniän sekä työvoiman tarjonnan supistumisen aiheuttamiin haasteisiin. Tämä ei ole kuitenkaan niin yksinkertaista. Ensinnäkin työnteon lopettaminen iän perusteella on merkittävä sosiaalinen instituutio, toiseksi työnteon lopettamisen ajankohta on pyrkinyt siirtymään yhä aikaisemmaksi. Sadan vuoden aikana muodostuneen trendin kääntäminen vaatii ikäajattelun vaihtamista, instituutioiden uudelleenmuotoilua sekä intressien neuvottelua. (Julkunen 2009, 221.) Toisaalta ikääntyneiden työllisyysasteissa on tapahtunut merkittävää parannusta. Esimerkiksi 60–64-vuotiaiden työllisyysaste on noussut likimain 20 prosenttiyksikköä 2000-luvun aikana (Tilastokeskus 2012).

Olen rajannut tarkastelun ulkopuolelle suorittavaa työtä tekevät ja keskityn asiantuntijatyötä tekevien ikääntyneiden työssä jatkamiseen. Tutkielma pyrkii osaltaan valottamaan ikääntyneiden asiantuntijoiden työelämässä pysymiseen vaikuttavia tekijöitä. Selvitän työssä jatkamista tilanteessa, jossa yleinen ilmapiiri vahvasti kannustaa pitempiin työuriin. Viime vuosina ja vuosikymmeninä on ollut käynnissä lukuisia työelämän

kehittämisohjelmia, joissa painottuu ikääntyvien työntekijöiden työssä jatkamisen sekä työnteon edellytysten kehittäminen. Kiinnostavana seikkana onkin, miten asiantuntijat ottavat yhteiskunnan taholta osoitetut tavoitteet ja toimenpiteet työurien pidentämisestä vastaan.

Tämän tutkielman tarkoituksena on vastata kysymykseen, *mitkä tekijät vaikuttavat asiantuntijatyötä tekevän ikääntyvän työntekijän pysymiseen työelämässä*. Lisäksi pyrin vastaamaan kysymykseen siitä, *miten ikääntyneet asiantuntijatyötä tekevät työntekijät kokevat yhteiskunnan taholta annetut työurien pitkittämiseen tähtäävät vaatimukset ja toimenpiteet*.

Olen pyrkinyt vastaamaan tutkimuskysymyksiini laadullisin menetelmin. Aineisto olen kerännyt teemahaastattelumenetelmää käyttäen, ja aineisto koostuu kahdeksasta 60 vuotta täyttäneen asiantuntijatyötä tekevän työntekijän haastattelusta. Analyysissä olen käyttänyt teoriasidonnaisen sisällönanalyysin keinoja. Kiinnostukseni kohteena ovat olleet haastateltavien subjektiiviset kokemukset. Tavoitteenani onkin ollut yleistettävyyden sijaan kuvata ilmiötä ja lisätä ymmärrystä asiantuntijatyötä tekevien ikääntyneiden työssä jatkamisesta.

Tutkielmani jakaantuu seitsemään päälukuun. Johdannon jälkeen toisessa luvussa kuvaan ikääntyneiden asemaa työmarkkinoilla sekä tarkastelen ikääntymistä sosiaalipoliittisesta näkökulmasta aikaisempien tutkimusten perusteella. Luvun tarkoituksena on kontekstoida kiinnostuksen kohteena olevaa työssä jatkamista. Kolmannessa luvussa tarkastelen työssä jatkamiseen vaikuttavia seikkoja sekä työssä pitävien että eläkkeelle työntävien ja vetävien tekijöiden kautta aiemman tutkimuskirjallisuuden valossa. Neljännessä luvussa esittelen työssä jatkamista tavoittelevia yhteiskuntatason toimenpiteitä, jotka jaottelen eläkepoliittisiin toimenpiteisiin ja työelämän kehittämistoimiin. Lisäksi tarkastelen työssä jatkamista ikäpolitiikan käsitteen kautta. Viidennessä luvussa käyn läpi tutkimuksen tavoitteet, kuvailen aineistoa ja perustelen metodologiset valinnat. Tutkielman kuudes luku on analyysiluku, jossa käyn läpi tulokset. Viimeinen eli seitsemäs luku sisältää lyhyen yhteenvedon koko tutkielmasta, keskeiset tulokset ja niiden pohdintaa sekä tutkimuksen arviointia.

2 Väestön ikääntyminen ja työmarkkinat

Ikääntynyt ja ikääntyminen ovat monitahoisia käsitteitä, jotka määritellään eri tavoin eri kulttuureissa ja yhteiskunnan eri osa-alueilla (Aho & Österman 1999, 1). Peter Laslett (ks. Vaahtio 2003, 44) jaottelee ihmiselle viisi ikää: *biologisella iällä* tarkoitetaan sitä, miltä keho itsestä tuntuu ja näyttää, *kronologinen ikä* mitataan kalenterista, *persoonallinen ikä* kuvaa vaihetta, minkä ihminen itse katsoo omassa elämänsä saavuttaneen, *sosiaalinen ikä* puolestaan määrittyy yhteiskunnan sekä ympäristön kautta ja *subjektiivinen ikä* kertoo jokaisen yksilöllisesti kokeman iän, joka on jotain ajasta riippumatonta, sisällä olevaa ja pysyvää. Edellä mainittujen lisäksi Vaahtio (emt., 53) määrittelee *työmarkkinaiän*, joka voidaan ymmärtää osaksi sosiaalista ikää, ja se liittyy siihen, miten työnantajat arvioivat kunkin työnhakijan sopivuutta työtehtävään. Työmarkkinaiän määräytymiseen vaikuttavat myös esimerkiksi työnhakijan motivaatio, kokemus, olemus sekä ammattitaito.

Ikääntyvän työntekijän käsitteellä viitataan siihen, että henkilö on ikääntyvä nimenomaan suhteessa työmarkkinoihin (Aho & Österman 1999, 1). Työelämää tarkastelevissa tutkimuksissa ikääntyviksi työntekijöiksi luokitellaan useimmiten 45–55-vuotiaat ja ikääntyneiksi työntekijöiksi yli 55-vuotiaat. Luokittelun perusteluna käytetään yksilön toiminta- ja työkyvyssä tapahtuvia muutoksia suhteessa ikään, sillä konkreettisia muutoksia alkaa usein ilmentyä 40–50 vuoden iässä. Ikääntyvien kohdalla toiminta- ja työkykyyn on kuitenkin mahdollista vielä vaikuttaa. Tutkimusten mukaan suurin osa yli 55-vuotiaista on kokenut terveydentilansa heikentyneen sekä työkykynsä oleellisesti muuttuneen, mikä puolestaan on ollut perusteena ikääntyneen työntekijän määritelmälle. (Ilmarinen 2006, 60.) Omassa tutkielmassani tukeudun edellä mainittuihin aiempien tutkimusten määritelmiin.

2.1 Väestön ikärakenteen muutos

Väestön ikärakenteessa tulee tapahtumaan suuria muutoksia seuraavien vuosikymmenten aikana. Väestö ikääntyy lähes kaikkialla maailmassa, mutta Suomessa vanhusväestön osuuden kasvu on lähivuosina poikkeuksellisen nopeaa. Ennusteen mukaan Suomen väestö kasvaa jatkuvasti. Vuoden 2010 lopussa väestön määrä oli reilu viisi miljoonaa ja sen ennustetaan kasvavan reiluun kuuteen miljoonaan vuoteen 2080 mennessä.

Eläkeikäisten eli 65 vuotta täyttäneiden ja tätä vanhempien määrä tulee lähes kaksinkertaistumaan vuoteen 2060 mennessä. Näistä yli 85-vuotiaiden osuuden väestöstä ennustetaan yli nelinkertaistuvan seuraavan 50 vuoden aikana. (Tilastokeskus 2009.)

Aina 1960-luvulta lähtien 65 vuotta täyttäneiden määrä on jatkuvasti kasvanut, ja väestönkasvu onkin pääosin seurausta nimenomaan 65 vuotta täyttäneen väestöosan kasvusta. Tilastokeskuksen (2009) ennusteen mukaan yli 64-vuotiaiden osuus kasvaa nykyisestä 17 prosentista edelleen kymmenellä prosentilla vuoteen 2040 mennessä. Yli 80-vuotiaita heistä on runsas kolmasosa. Huolimatta ennusteisiin liittyvästä epävarmuudesta on selvää, että väestön ikärakenne painottuu koko ajan vanhempiin ikäryhmiin.

Väkimäärältään suurimmat ikäluokat syntyivät 1940-luvun lopulla ja näiden kohorttien ikääntymisellä on suuri vaikutus väestörakenteeseemme. Erityistä huolta aiheuttaa ikääntyneiden määrän huomattava lisääntyminen sekä samanaikainen lasten ja työikäisten määrän väheneminen. Ikääntyvien määrään vaikuttaa eniten vanhuuseläkeikään tulevien suurten ikäluokkien koko ja toisaalta kuolevuuden alenemisesta johtuva väestön elinajan pidentyminen. (Laine ym. 2009, 25–29.)

Kuolleisuus on alentunut samanaikaisesti syntyvyyden kanssa, mikä on osaltaan ylläpitänyt väestönkasvua ja nostanut suomalaisten elinajanodotetta. Kun suurten ikäluokkien syntyessä 1940-luvun lopulla syntyvien poikalasten elinajanodote oli 58 vuotta ja tyttölasten 66 vuotta, niin vuonna 2011 vastaavat odotteet olivat 77 ja 83 vuotta. Elinajan pidentyminen viimeisten 60 vuoden aikana on tuonut sekä naisille että miehille lähes 20 vuotta lisää elettäviä vuosia, mikä on vaikuttanut merkittävästi ikääntyneiden määrän kehitykseen sodan jälkeen. (emt., 29.)

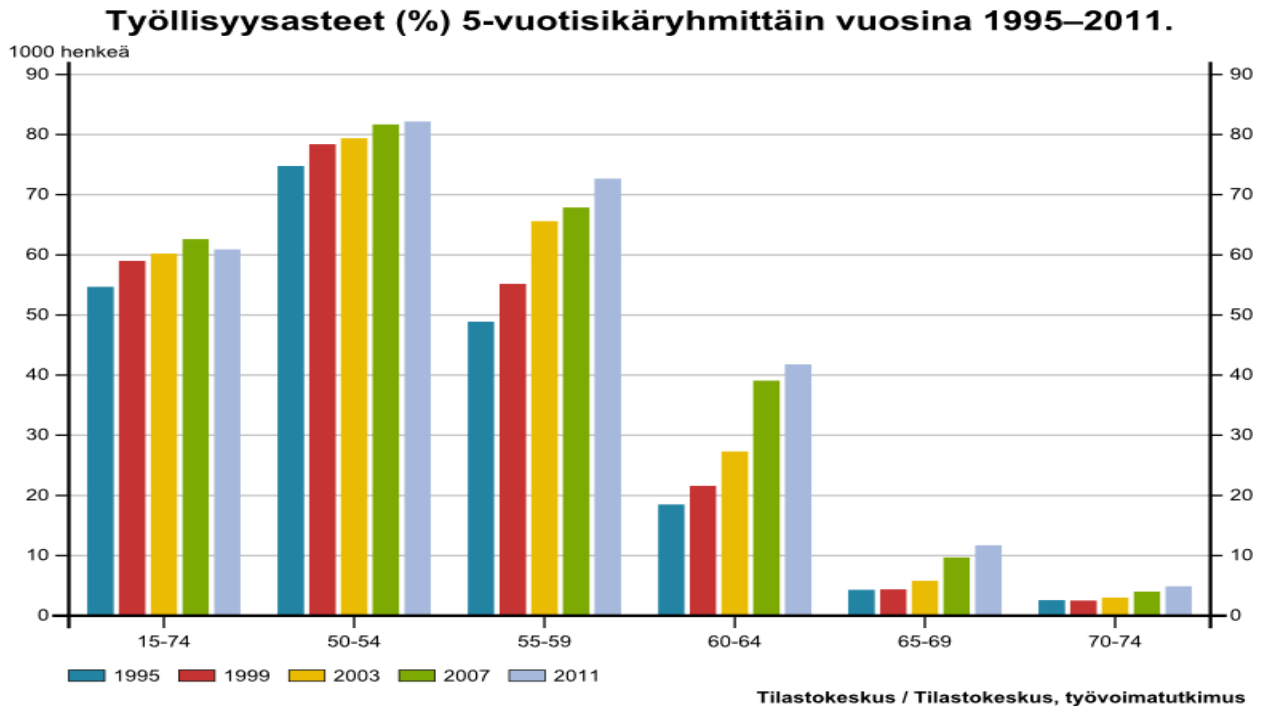
Kehitys on samansuuntainen tarkasteltaessa 65-vuotiaan elinajanodotetta. Kun 1970-luvun alussa 65-vuotiaan miehen odotettiin elävän vielä 12 vuotta ja naisen 14 vuotta, niin vuonna 2011 vastaavat odotteet olivat 18 ja 22 vuotta (SVT 2012). Suurten ikäluokkien varttuminen ja eliniän pidentyminen johtavat väestön vanhenemiseen siten, että vuonna 2040 useampi kuin joka neljäs suomalainen on yli 64-vuotias (Laine ym. 2009, 29–33).

Verrattaessa eri ikäryhmien (lapset, työikäiset ja vanhukset) määrän kehitystä, iäkkäät ovat olleet nopeimmin kasvava ryhmä. Viimeisten vuosikymmenien tasaisen matalana pysynyt syntyvyys on pitänyt lasten määrän alhaisena. Vielä vuonna 1950 lapsia oli koko väestöstä kolmannes, kun 2000-luvulla lasten osuus on pudonnut alle viidennekseen. Alhaisen syntyvyyden vuoksi nuorempien ikäluokkien koko ei riitä korvaamaan suurten ikäluokkien aiheuttamaa poistumaa, joten työikäinen väestö pienenee. (Nieminen 2005, 43–44.)

Viimeiset vuosikymmenet Suomen työikäisen (15–64-vuotiaat tässä tarkastelussa) väestön määrä on ollut suhteellisen suuri ja työvoiman tarjonta on ollut jatkuvasti suurempaa kuin työvoiman kysyntä. Aina vuoteen 2002 saakka työikään tuleva ikäluokka (15–24-vuotiaat) oli suurempi kuin työiästä poistuva ikäluokka (55–64-vuotiaat). Vuodesta 2003 lähtien työikään tuli vähemmän väkeä kuin sieltä poistui. Työikäisten määrän supistuessa voidaan olettaa, että myös työvoiman määrä alenee. (emt., 41–42.) Väestöennusteen mukaan työikäisten osuus väestöstä pienenee nykyisestä 66 prosentista 58 prosenttiin vuoteen 2040 ja 56 prosenttiin vuoteen 2060 mennessä (Tilastokeskus 2009).

2.2 Ikääntyneet työmarkkinoilla

Koko työvoiman osalta työllisyysaste on noussut tarkastelujakson (v. 1995–2011) aikana viimeistä tarkasteluvuotta lukuun ottamatta. Sen sijaan ikääntyneiden työllisyysaste kasvoi koko tarkastelujakson ajan. Viime vuosina ikääntyneiden työllisyysasteessa onkin tapahtunut suotuisaa kehitystä. Ikäryhmässä 55–59-vuotiaat työllisyysaste oli yli 70 prosenttia ja 60–64-vuotiailla yli 40 prosenttia, kun vuoden 1995 vastaavat luvut olivat alle 50 ja alle 20 prosenttia. (Tilastokeskus 2009.) Ikääntyvien työllisyysaste nousi selvästi vuonna 2011, samoin kuin sitä edeltävänä vuonna. Finanssikriisin seurauksena yli 60-vuotiaiden työllisyys laski, mutta on jo nyt noussut sitä edeltävän tason yläpuolelle. Samalla 55–59-vuotiaiden työllisyys on parantunut tasaisesti koko eläkeuudistuksen jälkeisen ajan. Merkittävä muutos on tapahtunut 60–64-vuotiaiden ikäryhmässä, jossa työllisyysaste on noussut 2000-luvulla peräti 18 prosenttiyksikköä. (Kannisto 2011, 18–19.)



Lähde: Tilastokeskus 2012, työvoimatutkimus.

Kuvio 1. Ikääntyneiden työntekijöiden työllisyysasteiden muutokset 1995–2011.

Ikääntyvien työllisyysaste on siis parantunut selvästi 1990-luvun puolivälin jälkeen. Myönteisen kehityksen taustalla on työssä pysyvyyden pidentyminen, koska sekä työttömäksi tulon että varhaiseläkkeelle siirtymisen riskit ovat alentuneet. Myös 1990-luvun laman jälkeinen talouden kasvu on vähentänyt erilaisten varhaiseläkejärjestelyjen tarvetta. (Rantala & Romppanen 2004, 65.) Jauhaisen ja Rantalan (2011, 14) mukaan myönteisen työllisyyskehityksen taustalla on ollut työkyvyttömyyden ja työttömyyden vähentyminen. Esimerkiksi 55–59-vuotiaiden työttömien osuus 2000-luvun lopulla oli yli puolet pienempi kuin 1990-luvun puolessa välissä. Myös ikääntyneiden työntekijöiden kohtelu viime vuosien laman aikana on näyttäytynyt myönteisemmältä aiempaan verrattuna. Vaikka ikääntyneitä työntekijöitä on edelleen vähennetty eläkejärjestelyin, niin työn tekemisen joustavoittaminen (”downshifting”) iäkkäämmän työntekijän työkyvyn mukaan on yleistynyt. Työvoiman leikkaukset näyttävät kohdistuneen eritoten nuoriin työntekijöihin. (Eurofound 2012, 6–7.)

Ikääntyvien työllisyys on kehittynyt myönteisesti myös kansainvälisesti verrattuna. Väestö on ikääntymässä koko Euroopassa, mihin useimmat EU-maat ovat alkaneet varautua eläkepolitiikan keinoin. EU:ssa 55–64-vuotiaiden työllisyysaste onkin noussut vuosina 2000–2010 noin 10 prosenttiyksiköllä. Suomessa 55–59-vuotiaiden työllisyysaste on noussut selvästi EU:n keskimääräisenä tavoitteena olevalle 72 prosentin tasolle, mikä on kolmanneksi korkein Ruotsin ja Tanskan jälkeen. (Eurofound 2012, 3.)

Lähivuosien työllisyysasteen kehitykseen tulee vaikuttamaan sekä taloudellinen kehitys että se, jatketaanko työssä vanhuuseläkeiän alarajan täyttymisen jälkeen, mihin myös työnantajien suhtautumisella on merkitystä. Ikääntyvän työvoiman voidaan kuitenkin odottaa kasvavan pitemmällä aikavälillä, samalla kun tarjonta ikärakenteen seurauksena alenee. Jos talouden tila kohenee, niin voi vaikutuksena olla työvoimapula, jonka seurauksena myös ikääntyvien työllisyysaste nousee ja eläkkeelle siirtyminen myöhentyy. (Kannisto 2011, 18–19.) Myös Eurofoundin raportin (2012, 1) mukaan ikääntyvien työntekijöiden työllisyysasteiden nousu on todennäköistä, mutta tulevat julkisen sektorin leikkaukset voivat vähentää erityisesti ikääntyvien työllisyyttä. Tilastokeskuksen (2009) ennusteen mukaan kokonaistyöllisyysasteen (15–64-vuotiaat) oletetaan nousevan nykyisestä reilusta 68 prosentista siten, että vuodesta 2020 eteenpäin se on runsas 70 prosenttia. Työllisyysasteen nousu on seurausta työvoimaosuuden kasvusta, työttömyysasteen alenemisesta ja eläkkeellesiirtymisiän noususta.

Vaikka ikääntyneiden työttömyysaste on alentunut lama-ajan huipusta reiluun kymmeneen prosenttiin, se on edelleen korkea verrattuna lamaa edeltävään aikaan. Työkyvyttömyyden jälkeen työttömyys on merkittävin syy ikääntyneiden työelämän ulkopuolella oloon (Jauhiainen & Rantala 2011, 11). Työttömyysasteen verkkainen aleneminen selittyy työttömyyden kasautumisella ja pitkittymisellä. Ikääntyvät ovat ainoa työttömien ryhmä, jossa pitkään työttömänä olleiden osuus on pysynyt laman jälkeen varsin korkeana. Ikääntyvien työllisyysasteiden nousu ja samanaikainen pitkäaikaistyöttömien osuuden kohoaminen ovat osoituksena ikääntyvien työmarkkinoiden kahtiajakautumisesta. Työttömäksi joutuvat eivät juuri enää työllisty, mutta työpaikan omaavat jatkavat hyvin todennäköisesti työssä. (Tuominen ym. 2006, 45.)

2.3 Ikääntyminen ja sosiaalipolitiikka

Ikärakenteen muutoksen myötä työikäisten määrä vähenee ja työvoiman ulkopuolella olevien määrä kasvaa. Yhteiskunnan toimintojen kannalta työvoimaan kuuluvan ja sen ulkopuolella olevan väestön suhteella on suuri merkitys, sillä sosiaaliturvajärjestelmän rahoitus on pitkälle palkkaperusteinen. Väestön vanheneminen vaikuttaa kansantalouteen sekä kasvavien eläkemenojen että lisääntyneen sosiaali- ja terveyssektorin palveluiden kysynnän kautta. (Nivalainen & Volk 2002, 2.)

Eläkemenoja kasvattaa erityisesti se, että tulevien eläkeläisten eläkkeet ovat merkittävästi korkeampia kuin nykyisten. Eläkkeelle nimittäin tulee siirtymään yhä enemmän täyden eläkkeen ansainneita. (Kantola & Kautto 2002, 49.) Vuonna 2010 koko talouden työeläkemenot olivat reilu neljännes koko työtulosummasta. Menoprosentti kasvaa jatkuvasti vuoteen 2030 saakka, jolloin se on 34 prosenttia. Työeläkemenojen kasvu on seurausta vanhuuseläkemenojen kasvusta. (Risku ym. 2011, 9.)

Sosiaalipolitiikan sanotaan olevan ikätietoista, sillä sosiaalipoliittiset oikeudet ja velvollisuudet ovat ikäperusteisia. Väestön jakautuminen ikäryhmiin on täten merkityksellistä sosiaalipolitiikan kysynnän ja kustannusten kannalta. Keskimäärin alle 22-vuotiaat ja yli 60-vuotiaat suomalaiset luokitellaan sosiaalipoliittisten etuuksien ja palveluiden nettosaajiksi, kun taas välimaaston sijoittuvat ovat nettomaksajia. Ei siis ole ihme, että ikärakenteen vanhenemista pidetään sosiaalipolitiikan keskeisenä haasteena niin Suomessa kuin muualla maailmassa. (Julkunen 2003a, 390.) Tedre (2003, 133) toteaa, että sosiaalipolitiikalle ikääntyminen on merkinnyt lähinnä eläkkeiden ja vanhusten terveydenhuollon rahoittamista.

Huoltosuhde ja elatussuhde ovat keskeiset käsitteet ikärakenteen arvioimisessa. *Huoltosuhde* kuvaa lasten (alle 15-vuotiaiden) ja eläkeläisten (yli 65-vuotiaiden) suhdetta työikäiseen väestöön. Huoltosuhde on karkea arvio huollettavien määrästä 100 työikäistä kohti ja sen avulla voidaan arvioida väestön ikärakenteen aiheuttamaa taloudellista taakkaa. (Nieminen 2005, 42.) Vuoden 2008 lopussa väestöllinen huoltosuhde oli noin 50 ja sen odotetaan edelleen nousevan nopeasti lähitulevaisuudessa. Ennusteiden mukaan vuonna 2016 huoltosuhde olisi noin 60 ja vuonna 2060 lähes 80. (Tilastokeskus 2009.)

Kun tarkastellaan pelkästään *vanhushuoltosuhdetta* eli 65 vuotta täyttäneiden suhdetta työikäiseen väestöön, Suomen väestön ikärakenne oli EU-maiden edullisin vielä 1980-luvun puolivälissä. Vuonna 2015 suhde on Suomessa epäedullisempi kuin muissa EU-maissa, sillä muiden jäsenmaiden suurimmat ikäluokat ovat selvästi nuorempia kuin Suomessa. (Romppanen 2000, 36–37.) Vanhushuoltosuhteen ennustetaan kaksinkertaistuvan vuodesta 2010 (26,5 %) vuoteen 2080 mennessä (54 %). Muutos on nopeinta vuosina 2010–2030. Vanhushuoltosuhteen jatkuva heikkeneminen on seurausta eliniän jatkuvasta pitenemisestä. (Risku ym. 2011, 15–16.)

Elatussuhde, tai taloudellinen huoltosuhte, puolestaan kertoo ei-työllisen väestön ja työllisten välisen suhdeluvun. Se siis osoittaa kuinka monta työelämän ulkopuolella olevaa eläkkeensaajaa, lasta ja ei-työllistä jokaista työllistä henkilöä kohti on. Yleissääntönä voidaan pitää sitä, että mitä alhaisempi elatussuhde on, sitä paremmat mahdollisuudet yhteiskunnalla on rahoittaa julkisia menojaan. Järjestelmien taloudellisen kestävyysarvioinnin kannalta elatussuhteen asema on huoltosuhdetta korostuneempi. Elatussuhde on tärkeä myös siksi, että siihen on mahdollista vaikuttaa poliittisin päätöksin. Mitään varmoja päätelmiä sosiaalimenojen tulevasta tasosta elatussuhdelaskelmien perusteella ei voi tehdä. Laskelmat kuitenkin kertovat siitä, että menot ovat kasvamassa, pessimistien mukaan paljon, optimistien mukaan vähemmän. (Kantola & Kautto 2002, 50–55.) Vuonna 2010 elatussuhde oli 131 eli huollettavia oli huomattavasti enemmän kuin työssä olevia (Tilastokeskus 2011).

3 Työssä jatkamiseen vaikuttavia tekijöitä

Tässä luvussa otan esille aiempien tutkimusten tuloksia työssä jatkamiseen vaikuttavista tekijöistä. Katsaukseen olen pyrkinyt tuomaan monipuolisesti tuoreita, pääosin 2000-luvulla toteutettuja yhteiskuntatieteellisiä tutkimuksia ja julkaisuja.

Työssä jatkamisella tarkoitetaan yleensä palkansaajien kiinnostusta jatkaa työssä sen jälkeen, kun he ovat saavuttaneet vanhuuseläkeiän alarajan, joka on nykyisen eläkelain mukaan 63 vuotta (Lundell ym. 2011, 271). Käytän tässä tutkielmassa myös kyseistä määritelmää. Työssä jatkamista selittävät tekijät voidaan jakaa sekä työssä pitäviin että eläkkeelle työntäviin ja vetäviin tekijöihin. Työssä pitävät ja eläkkeelle työntävät tekijät ovat usein vastakkaisia, joten tarkastelen lähemmin työssä pitäviä tekijöitä, jotka ovat tutkimustehtävän kannalta olennaisempia.

Sekä eläketutkimusta että työssä jatkamista koskevaa tutkimusta on tehty runsaasti 1990-luvulta lähtien. Toni Pekan (2010, 112) mukaan eläketutkimus on perinteisesti selvittänyt tekijöitä, jotka liittyvät varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen (mm. Gould 2001). Vuoden 2005 työeläkeuudistus toi tutkimuksen näkökulmaan täydennystä, kun huomio kiinnitettiin varhaisen eläkkeelle siirtymisen sijaan työssä jatkamiseen ja sitä selittäviin tekijöihin (mm. Forma ym. 2006). Viimeaikainen eläketutkimus on keskittynyt muun muassa selvittämään konkreettisia työntekijöiden työssä jatkamisen edellytyksiä, kuten työelämän laatua ja työoloja (mm. Väänänen-Tomppo 2010).

3.1 Työssä pitävät tekijät

Useissa tutkimuksissa on havaittu odotetusti hyväksi koetun *terveyden* ja *työkyvyn* vaikuttavan myönteisesti työssä pysymiseen. Esimerkiksi Raija Gouldin (1994, 10) tutkimuksessa selvitettiin ikääntyneiden työntekijöiden työssä jatkamista ja eläkkeelle siirtymistä vuosina 1990–1993. Tutkimuksen perusjoukko koostui 50–64-vuotiasta yksityisen sektorin palkansaajista, jotka olivat työsuhteessa seurantajakson alkaessa. Gouldin tutkimustulosten mukaan hyvä terveys ja työkyky vaikuttivat merkittävästi ikääntyneiden työssä jatkamiseen. Myös Pauli Forman ja Janne Väänäsen (2003, 445–449) tutkimuksessa hyväksi arvioitu terveydentila lisäsi työssäjatkamishalukkuutta 63

ikävuoden jälkeen. Työssä jatkamiseen myönteisimmin suhtautuvat olivat terveitä ja korkeasti koulutettuja.

Noora Järnefeltin (2010, 154–156) tutkimuksessa, jossa analysoitiin rekisteriaineiston perusteella 50–64-vuotiaiden keskuudessa koulutusryhmien välisiä eroja vuosina 1997–2000, havaittiin selkeä yhteys *koulutuksen* ja myöhäisen työstä poistumisen välillä. Sitä suuremmalla todennäköisyydellä sukupuolesta riippumatta työntekijä pysyi työssä vanhuuseläkeikänsä saakka, mitä korkeampi koulutus hänellä oli. Vähäinen koulutus myös lisäsi työelämästä poistumista työttömyyden ja työkyvyttömyysreittien kautta. Tilastokeskuksen vuosien 2003 ja 2008 työolotutkimusaineistoihin, jotka ovat laajoja palkansaajiin kohdistettuja haastatteluja, perustuvissa tarkastelussa puolestaan havaittiin *sosioekonomisen aseman* mukaisia eroavaisuuksia työssäjatkamisaikeissa. Ylemmät ja alemmat toimihenkilöt aikoivat jatkaa työelämässä lähes 63-vuotiaiksi, kun vastaava ikä työntekijätaustaisilla oli 62. (Tuominen ym. 2010, 98–99.) Toisaalta johtavassa asemassa olevat jäävät työstä pois ylempiä toimihenkilöitä aiemmin (Järnefelt 2010, 153–156).

Työntekijän *iällä* on havaittu olevan merkitystä työelämässä jatkamiseen. Iän karttuessa myös aiottu eläkkeelle siirtymisikä nousee eli mitä vanhemmasta henkilöstä on kysymys, sitä todennäköisemmin hän aikoo jatkaa työntekoa pitkään (Forma ym. 2006, 216–217). Tätä selitetään nk. terveen työntekijän efektillä eli iän kasvaessa työkykyisimmät ja motivoituneimmat valikoituvat jatkamaan työelämässä (Salokangas ym. 2005, 313–314).

Taloudellisilla kannustimilla on työssä jatkamiseen motivoiva vaikutus ainoastaan silloin, kun työntekijä on tyytyväinen työhönsä ja työoloihinsa. Taloudellisten kannustimien vaikutus jää heikoksi, jos työstä puuttuu mielekkyys ja työ kuluttaa kohtuuttomasti voimavaroja (Lundell ym. 2011, 272). Toisaalta työolotutkimuksissa 2003 ja 2008 palkan lisääminen koettiin yhtenä tärkeimmistä tekijöistä kysyttäessä, mikä saisi palkansaajat jaksamaan työssä mahdollisimman pitkään (Lehto & Sutela 2008, 216). Kiinnostusta jatkaa työssä vähensi puolestaan se, että henkilö kuului lisäeläketurvan piiriin (Karisalmi ym. 2011, 24). Henkilön tulotason on puolestaan todettu vaikuttavan siten, että kolmessa alemmassa tuloneljänneksessä olevat 45–64-vuotiaat palkansaajat halusivat jatkaa työssä 63 ikävuoden jälkeen useammin kuin ylimpään tuloneljännekseen kuuluvat (Tuominen ym. 2010, 116).

Myös *perhesuhteilla* on huomattu olevan merkitystä tarkasteltaessa työssä jatkamista selittäviä tekijöitä. Yksin elävät ovat parisuhteessa olevia halukkaampia pidentämään työuria. Erityisesti yksin asuvilla naisilla halukkuus jatkaa työssä näyttäytyi voimakkaampana kuin miehillä. (Karisalmi ym. 2011, 8.) *Sukupuolten* välillä ei ole muutoin havaittu olevan dramaattisia eroja työssä jatkamisen suhteen. Yli 64-vuotiaaksi työssä jatkamista suunnittelevien joukossa oli miehiä enemmän kuin naisia, mutta eroa selitetään sillä, että naisilla on enemmän alempia henkilökohtaisia eläkeikiä. (Forma ym. 2006, 203.) Toisaalta on saatu myös päinvastaisia tuloksia ja havaittu miehillä olevan naisia enemmän halukkuutta varhaiseen eläkkeelle siirtymiseen (Harkonmäki ym. 2006, 23).

Erilaiset *työhön, työoloihin ja työpaikkaan liittyvät tekijät* ovat osoittautuneet olennaisiksi työelämässä jatkamisen kannalta. Työolojen tutkimisen merkitys on edelleen korostunut eläke- ja talouspoliittisen tavoitteen, työurien pidentämisen myötä (ks. Työuryhmä 2011). Seppo Karisalmen ja Pirjo Tuulin (1998, 54–56) tutkimuksessa selvitettiin työn kuormitustekijöiden, eli *työn vaatimusten ja hallintamahdollisuuksien* keskinäisen suhteen, yhteyttä asenteeseen pysyä työssä. Koetulla stressillä ja työssäpysymisasenteella havaittiin olevan selvä riippuvuus eli mitä vähemmän koettiin stressiä, sitä myönteisempi työssäpysymisasenne oli. Stressi yhdistettiin nimenomaan työssä koettuun kiireeseen, joka puolestaan luonnehti työn vaatimuksia. Tärkeäksi tekijäksi osoittautui myös työn hallinta, jota mitattiin omiin työtehtäviin liittyvillä vaikutusmahdollisuuksilla. Tutkimuksen mukaan työssä pysymistä kohtaan asennoiduttiin sitä myönteisemmin, mitä enemmän työntekijällä oli omaa työtään koskevia vaikutusmahdollisuuksia. Myös esimerkiksi Forman (2004b, 202–203) tutkimuksessa potentiaalisilla työelämässä pitkään jatkavilla oli hyvä työn hallinta ja kohtuulliset työn vaatimukset. Työn hallintaan sisältyi esimerkiksi mahdollisuus itsenäisiin päätöksiin, mahdollisuus kehittää kykyjä sekä työn monipuolisuus ja uuden oppiminen. Työn vaatimukset koostuivat muun muassa kovasta työmäärästä ja työn kiivastahtisuudesta.

Työtyytyväisyys sekä *työn henkinen ja fyysinen kuormittavuus* selittävät työssä jatkamista. Halu jatkaa työelämässä yli alimman vanhuuseläkeiän oli sitä todennäköisempää, mitä tyytyväisempiä oltiin työhön (Forma ym. 2006, 216–217). Työn kokeminen henkisesti kuormittavana lisäsi selvästi aikeita siirtyä eläkkeelle ennen varsinaista vanhuuseläkeikää niin yksityisellä, kunta-alalla kuin koko palkansaajaväestössä. Henkiseen kuormittavuuteen liittyi etenkin työn uuvuttavaksi tai stressaavaksi kokeminen. Työn

fyysisen kuormituksen merkityksestä on puolestaan saatu hieman ristiriitaisia tuloksia: toisaalta työn fyysisen kuormittavuuden kokemuksen ei havaittu olevan merkitsevä varhaiseen työelämästä poistumiseen koko palkansaajaväestöä koskevassa tutkimuksessa, toisaalta kuntatyöntekijöihin kohdistuneessa tutkimuksessa näillä tekijöillä oli merkitystä aikeisiin jättäytyä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää. (Pekka 2010, 116–117.)

Aiemman tutkimuksen perusteella *työn kokeminen myönteiseksi* on havaittu tärkeäksi työelämässä pysymistä selittäväksi tekijäksi. Työn myönteisiin piirteisiin sisältyi muun muassa työn kokeminen kiinnostavana, työpaikan hyvä ilmapiiri sekä mahdollisuus suunnitella ja säädellä työtehtäviä (Gould 1994, 51–52). Kuva työilmapiirin merkityksestä on hyvin selkeä: mitä huonommaksi työyhteisön toimivuus tai ilmapiiri koetaan, sitä todennäköisemmin siirrytään eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää. Lisäksi hyvä ja kannustava *esimiestyö* sekä *työssä jatkamista tukeva kulttuuri työpaikalla* on liitetty suunnitelmiin jatkaa työssä 63 ikävuoden jälkeen. (Forma & Väänänen 2003, 445–450.) Kokemukset ikääntyvien työntekijöiden työssä pysymisen edistämisestä työpaikkatasolla ovat lisääntyneet. Tästä huolimatta työssä pysymisen edes jonkinasteinen edistäminen on 45–64-vuotiaiden palkansaajien mielestä edelleen melko vähäistä. (Väänänen-Tomppo 2010, 64–65.)

Irma Väänänen-Tomppo, Eila Tuominen ja Kristiina Tuominen (2006, 179) selvittivät 45–65-vuotiaiden palkansaajien edellytyksiä pysyä työssä sosiodemografisten tekijöiden, terveyden sekä työolojen, eli työn epävarmuuksien ja työtyytyväisyyden, näkökulmista. Tutkimusaineisto muodostui Tilastokeskuksen vuoden 2003 työolotutkimuksen 45–64-vuotiaiden palkansaajien vastauksista. Kuten aiemmissa tutkimuksissa, myös tässä tutkimuksessa koettu terveys ja työkyky olivat merkittäviä työssäjatkamishalukkuutta selittäviä tekijöitä. Parisuhteessa olevilla puolison työssä ololla oli merkitystä oman työssä jatkamisen kannalta. Ikääntyvät palkansaajat kokivat työn vaatimusten lisääntyneen, millä oli työssä jatkamista vähentävä vaikutus. Erityisesti työtehtävien lisääntymisen, tehtäväalueen laajentumisen ja tehtävien vaikeutumisen koettiin lisäävän työn vaativuutta. Tulosten seurannan ja arvioinnin koettiin myös tiukentuneen, mikä osaltaan luonnehti kasvaneita työn vaatimuksia. Erityisesti *työpaikan varmuus* oli tärkeä työssä jatkamisen edellytys. (emt., 196–197.) Myös viimeisimmän työolotutkimuksen puitteissa selvitettiin työssä jaksamista edistäviä tekijöitä. Tuloksista kävi selkeästi ilmi, että edelleen varmuutta

työsuhteen jatkumisesta ja työpaikan säilymisestä pidettiin tärkeimpänä seikkana työssä jaksamiselle (Lehto & Sutela 2008, 215–217).

Väänänen-Tompon ja Sohlmanin (2011, 95–98) valtion henkilöstön työurien pituutta koskevassa tutkimuksessa useimmin mainitut tekijät, jotka olivat vaikuttaneet päätökseen lykätä eläkkeelle siirtymistä, liittyivät työtehtäviin ja työn mielekkyyteen. Lisäksi taloudelliset kannusteet, hyvä terveydentila sekä *arvostusta ja kannustusta tarjonnut työilmapiiiri* todettiin tärkeimmiksi tekijöiksi työssä jatkamiseen yli eläkeiän.

Aiemman tutkimuskirjallisuuden perusteella työntekijät arvioivat tärkeimmiksi työssä jatkavista edistäviksi työpaikan toimenpiteiksi ja työoloiksi muun muassa varmuuden työpaikan säilymisestä, työmäärän ja kiireen vähentämisen, vaikutusmahdollisuudet työssä, työaikajärjestelyt, esimiestyön parantamisen, palkan lisäämisen sekä erilaisten työympäristöön liittyvien olosuhteiden parantamisen (Pekka 2010, 120). Myös muilla työhön liittyvillä näkökulmilla on havaittu olevan yhteys työssä pysymiseen. Esimerkiksi *myönteinen suhtautuminen työhön*, joka ilmenee muun muassa työhön sitoutumisena ja ansiotyön pitämisenä tärkeänä elämän osa-alueena, lisää halukkuutta jatkaa työelämässä eläkeikään saakka (Karisalmi ym. 2011, 39–40). Toni Pekka (2010, 119–120) on tehnyt aiempien eläketutkimusten pohjalta huomioita työpaikan tapahtumien ja eläkeaikomusten välillä. Ensinnäkin työntekijöiden eläkeaikeita lisää kokemus työpaikalla tapahtuneista suurista muutoksista, sama vaikutus on työttömyysputken käytöllä irtisanomisissa. Kolmanneksi työssä pysymistä vähensi työtahdin tehostaminen tavoiteltaessa säästötoimia. Neljäntenä sekä kokemus työpaikan tarjoaman palvelun hyvästä laadusta että tyytyväisyys omakohtaisesti annettuun palvelun laatuun lisäsivät halukkuutta jatkaa työssä. Viides huomio liittyi yksityisalojen eläkeaikeisiin siten, että toimipaikan taloudellisella menestymisellä ei ole yhteyttä henkilöstön jatkamiseen työssä.

Yhteenvetona voidaan todeta, että halukkaimpia työssä jatkamiseen ovat ne, jotka pitävät työtään tärkeänä ja mielekkäänä sekä haluavat kehittyä työssään. Työssä jatkamiseen kannustavat mielekäs ja haasteellinen työ, kehittämis- ja kouluttautumismahdollisuudet sekä kokemus ikääntyneiden osaamista arvostavasta työyhteisöstä. Myös esimiehen toimintatavoilla ja työnantajan kannustavalla suhtautumisella ikääntyneiden työssä jatkamista kohtaan on merkitystä. Lundell ym. (2011, 273) ovat koonneet yhteenvedon työntekijän työssäjatkamisen aikeita vahvistavista tekijöistä, jotka ovat näkyvissä

taulukossa 1. Vahvistavat tekijät on luokiteltu seuraavasti: yksilön voimavarat, suhde työhön, työtehtävät ja työolot, työyhteisö ja johtaminen, työssä jatkamisen tukeminen sekä työmarkkinatilanne.

Taulukko 1. Työssäjatkamisen aikeita vahvistavat tekijät.

Yksilön voimavarat	<ul style="list-style-type: none"> • hyvä terveys ja työkyky • työn vaatimuksia vastaava osaaminen ja hyvä työn hallinta • joustavuus • positiivinen elämänasenne ja hyvä elämänhallinta • kyky säädellä omien voimavarojen käyttöä
Suhde työhön	<ul style="list-style-type: none"> • työkeskeisyys, voimakas sitoutuminen työhön • kokemus oman työn merkityksellisyydestä • palkkatyöhön sitoutuminen muista kuin taloudellisista syistä • halu ja kyky kehittää itseään ja työtään • työn ja muun elämän tasapaino
Työtehtävät ja työolot	<ul style="list-style-type: none"> • mielekäs ja palkitseva työ • kohtuullinen työmäärä ja työtahti • mahdollisuus säädellä voimavarojen käyttöä • mahdollisuus hyödyntää ja kehittää omaa osaamista • mahdollisuus työn ja muun elämän yhteensovittamiseen • varmuus työpaikan säilymisestä
Työyhteisö ja johtaminen	<ul style="list-style-type: none"> • esimiehen tuki ja arvostus • yhteisöllisyys • ikääntyneiden vahvuuksien hyödyntäminen • kokemuksen arvostaminen • ikäpolvien välinen vuorovaikutus ja yhteistyö • työssä jatkamiseen kannustava työnantaja • muutoksenhallinta
Työssä jatkamisen tukeminen	<ul style="list-style-type: none"> • työkykyongelmien varhainen tunnistaminen ja toimintakyvyn tukeminen
Työmarkkina-tilanne	<ul style="list-style-type: none"> • työnantajien halukkuus rekrytoida ikääntyneitä työntekijöitä

3.2 Eläkkeelle työntävät ja vetävät tekijät

Monet eläkkeelle työntävät tekijät ovat vastakkaisia työssä jatkamista edistäville tekijöille. Esimerkiksi huonoksi koettu terveys ja työkyky, työn kuormittavuus sekä työpaikan keho ilmapiiri lisäävät halua siirtyä eläkkeelle. Etenkin työn fyysinen ja henkinen raskaus, johtamiseen ja työyhteisön toimintaan liittyvät epäkohdat, huonot vaikutusmahdollisuudet

sekä ikääntyneitä työntekijöitä syrjivät käytännöt ovat keskeisiä työelämästä pois työntäviä tekijöitä. (esim. Gould 1994, Lundell ym. 2011.)

Eläke voi myös vetää ikääntyneitä puoleensa. Tällöin eläkkeelle hakeutumista voidaan perustella sillä, että oma osuus työelämässä on jo tehty. Kokemus jo tehdystä riittävän pitkästä työurasta vähentää halua pysyä työelämässä (Salokangas ym. 2005, 312). Varsinkin alimmin koulutetuilla ikääntyneillä työntekijöillä on kokemuksia jo tehdystä riittävän pitkästä työurasta, sillä heillä on keskimäärin pisimmät työurat takanaan (Väänänen-Tomppo ym. 2006, 196).

Kokemus riittävästä panoksesta työelämässä voidaan liittää kolmannen iän käsitteeseen, jolla Julkusen ja Pärnäsen (2005, 248) mukaan viitataan työ- ja lapsiperheen velvoitteista vapaaseen ja taloudellisesti turvattuun elämänvaiheeseen, joka tarjoaa vielä viimeisen uuden alun tai toisen nuoruuden. Sen taustalla on modernille yhteiskunnalle ominainen itsensä toteuttamisen ideologia, jonka mukaan työ ja ahertaminen eivät voi olla elämän ainoa sisältö. Työelämän koettu koveneminen tai huononeminen vahvistaa kolmanteen ikään liittyviä odotuksia. Kolmannen iän juurtuminen ihmisten odotuksiin näkyy ensinnäkin normina, jonka mukaan eläkkeelle tulee päästä riittävän ajoissa eli terveenä ja toimintakykyisenä, kuten aiemmasta eläketutkimuksesta on käynyt ilmi. Normi sisältää allekirjoittamattoman oikeuden päästä nauttimaan vuosikausia säästetyistä eläkkeistä. Kolmannen iän kulttuuri näkyy myös eläkeikään ladatuissa odotuksissa. Eläkeikä näyttäytyy vaiheena, jolloin on tilaa omassa hallinnassa olevaan elämään, vapautta ja omaa aikaa. Työelämän sitoumuksista vapautuminen voi antaa mahdollisuuden viettää enemmän aikaa perheen ja harrastusten parissa. Eläkkeelle vetävät niin ikään lasten, ikääntyneiden vanhempien tai sairaan lähiomaisen hoitaminen. (Lundell ym. 2011, 268.) Myös Sauraman (2004, 132) tutkimustulosten mukaisesti odotukset eläkeikää kohtaan voivat liittyä esimerkiksi haluun saada lisää aikaa perheelle, ystäville tai harrastuksille.

Eläkkeelle työntävien ja vetävien tekijöiden merkitys työntekijöiden eläkeratkaisuissa vaihtelee yksilöllisten tilanteiden mukaan. Tutkimusten mukaan työntötekijät selittävät varhaista eläkkeelle siirtymistä vetotekijöitä voimakkaammin. Myös taloudellisten kannustimien merkitys jää vähäiseksi työssä jatkamisen kannalta, jos työssä käyminen koetaan epämiellyttäväksi ja riittävä toimeentulo on turvattu. Elintasosta ollaan jopa

valmiita tinkimään, jos työssäkäyminen koetaan kohtuuttoman kuormittavaksi. (Lundell ym. 2011, 268–269.)

Kokosin havainnollistamisen vuoksi aiemman tutkimuskirjallisuuden pohjalta alla olevaan taulukkoon 2 yhteenvedon eläkkeelle työntävistä ja vetävistä tekijöistä (ks. Lundell ym. 2011, 270; Salokangas ym. 2005; Valve 2006, 83). Näiden luokittelussa käytin tausta-, yksilö- sekä työhön ja työyhteisöön liittyviä tekijöitä.

Taulukko 2. Eläkkeelle työntävät ja vetävät tekijät.

	Eläkkeelle työntävät tekijät	Eläkkeelle vetävät tekijät
Taustatekijät		<ul style="list-style-type: none"> • eläkeajan houkuttelevat mahdollisuudet • kokemus riittävän pitkästä työurasta • aktiivinen vapaa-aika • hoivavastuut
Yksilötekijät	<ul style="list-style-type: none"> • huono terveys ja heikko työkyky • huono työn hallinta ja riittämätön osaaminen • alhainen työmotivaatio 	
Työhön ja työyhteisöön liittyvät tekijät	<ul style="list-style-type: none"> • työsuhteen epävarmuus • työmäärän ja työtahdin rasittavuus • vähäiset vaikutusmahdollisuudet • työpaikan huono ilmapiiri • ikääntyneitä työntekijöitä syrjivät käytännöt • arvostuksen puute 	

Työssä jatkamiseen vaikuttavat siis sekä työssä pitävät että eläkkeelle työntävät ja vetävät seikat. Työssä pitävät syyt koostuvat sekä työhön ja työelämän laatuun että työntekijään itseensä liittyvistä tekijöistä. Valitsemassani aikaisemmassa tutkimuskirjallisuudessa tärkeimmiksi työssä jatkamista edistäviksi työtä ja työelämää koskeviksi syiksi nousivat muun muassa työssä jatkamista tukeva ilmapiiri, hyvä työn hallinta, kohtuulliset työn vaatimukset, ikääntyneiden työntekijöiden arvostus sekä varmuus työpaikasta. Työntekijän

hyvä terveys ja työkyky, korkea koulutus sekä perhesuhteet, kuten puolison työssäolo, lisäävät työelämässä jatkamisen todennäköisyyttä. Toisaalta eläkeajan veto voi olla voimakkaampi kuin työssä pitävät tekijät. Odotus kolmannesta iästä voi houkutella enemmän kuin työssä jatkaminen.

3.3 Työpaikkatason tarkastelu

Ennen kun tarkastelen, miten työurien pidentämiseen tähtäävät yhteiskuntatason toimenpiteet käyvät yksiin ikääntyvien työssä jatkamiseen vaikuttavien tekijöiden kanssa, valotan olosuhteita, jonka puitteissa ikääntyvät työntekijät tekevät työuriaan koskevia valintoja.

Olosuhteita kuvaa muun muassa Simo Forssin (2000, 199–217) vuoden 1997 työolotutkimukseen pohjautuva tutkimus, joka tarkasteli toimipaikoissa harjoitettua ikäpolitiikkaa sekä työssä viihtymistä. Hän oletti aikaisempien tutkimusten perusteella, että ikääntyvien työssä pysymiseen vaikuttavat sekä työssä viihtyminen että ikäpolitiikka, jotka voivat olla yhteydessä myös toisiinsa ja vaikuttaa yhdessä työntekijöiden asenteisiin. Ikäpolitiikkaan katsottiin kuuluvan sekä ikääntyviin kohdistuvia asenteellisia ja arvostuksellisia seikkoja, kuten ikääntyneiden työntekijöiden arvostaminen, että käytännössä sovellettavia käytäntöjä ja periaatteita, kuten ikääntyvien tukeminen. Työssä viihtyminen koostui sekä henkilökohtaisesta tyytyväisyydestä työhön että työpaikassa viihtymisestä.

Tutkimustulosten mukaan ikääntyvät olivat omaan työhönsä hyvin tyytyväisiä, mutta tästä huolimatta vain joka toinen oli tyytyväinen omaan työpaikkaansa kokonaisuutena. Puolet tutkimukseen osallistuneista koki erityisesti kiireen heikentävän työssä viihtyvyyttä. Eniten työssä viihtymistä lisäsivät puolestaan ei-materiaaliset tekijät, kuten työn itsenäisyys ja mielenkiintoisuus sekä työpaikan ilmapiiri. Myös ikääntyvien työssä pysymisen edistäminen koettiin toimipaikoissa melko vaatimattomaksi. (emt., 204–216.)

Työelämän muutosten tarkastelussa eri työmarkkinasektoreiden näkökulmasta vuosina 1984–2008 havaittiin muun muassa kiireen ja ristiriitojen yleistymisen suomalaisessa työelämässä. Lisäksi mahdollisuuksiin vaikuttaa työtahtiin ei tullut tarkastelujakson aikana

parannusta, vaikka vaikutusmahdollisuudet työaikaan lisääntyivät. Työn fyysisen kuormituksen kokeminen pysyi samalla tasolla tarkastelujakson ajan, sen sijaan kokemukset työn henkisestä kuormittavuudesta lisääntyivät sekä kunta-, valtio- ja yksityisaloilla. (Forma ym. 2010, 52–56.) Kiireen haittaavuus on ilmennyt myös työolotutkimuksista. Kun vuonna 1977 palkansaajista 17 prosenttia koki kiireen aiheuttavan paljon haittaavaa rasitusta, niin vastaava luku oli vuonna 2008 jo 31 prosenttia. (Lehto & Sutela 2008, 67.)

Työhön ja työpaikan arkeen liittyvillä tekijöillä onkin varsin merkittävää yhteys työssä pysymisen edistämiseen. Työpaikka tarjoaa erilaisia tukitoimia ja palveluja muun muassa osaamisen kehittämiseen, mutta ennen kaikkea se tarjoaa jokapäiväisiä edellytyksiä työnteolle. Työn tarjoamien erityisten mahdollisuuksien, kuten kehitymis- ja vaikutusmahdollisuuksien, arkisen esimiestyön sekä yleisen tyytyväisyyden sekä työn eri osa-alueisiin kohdistuvan tyytyväisyyden on nähty heijastuvan positiivisesti aikomuksiin pysyä työelämässä pitempään. Nämä kaikki yhdessä muodostavat kokonaisuuden, joka parhaimmillaan kannustaa työntekijöitä pitkiin työuriin luoden mahdollisuuden saavuttaa jatkamispäätöstä koskeva valintatilanne ja tehdä valinta jatkamisen puolesta. Kuitenkin käytännössä työolotutkimusten mukaan henkilöstön mielestä esimerkiksi ikääntyvien työssä pysymisen edistäminen koettiin toimipaikoissa melko vaatimatonta. (Väänänen-Tomppo 2010, 64–65, 83–84.)

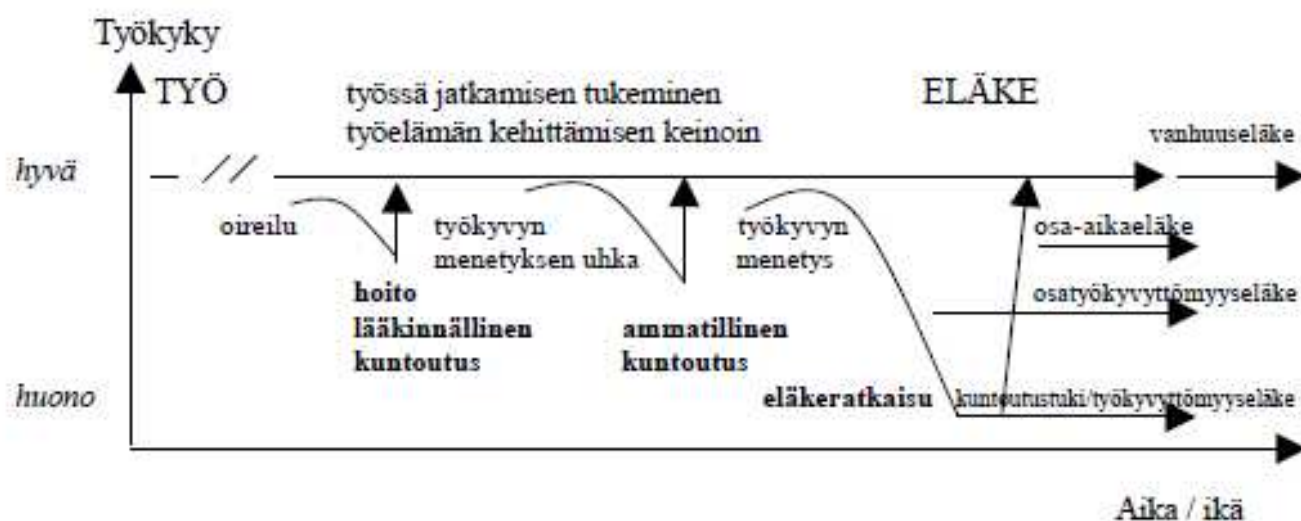
Noin kymmenesosa Forssin (2000, 207) tutkimukseen osallistuneesta henkilöstöstä koki, että työpaikoilla esiintyy ikääntyviin työntekijöihin kohdistuvaa syrjintää. Ikäsyrjintää selittivät ikääntymiseen liitettävät kielteiset ominaisuudet, kuten oppimiskyvyn heikkeneminen iän myötä ja vähäinen ikääntyvien kunnioitus työpaikoilla. Vuoden 2008 työolotutkimuksen mukaan 55–64-vuotiaista palkansaajista alle kymmenen prosenttia kertoi kokeneensa ikään perustuvaa syrjintää (Lehto & Sutela 2008, 117–119).

Laissa kielletään ikään perustuva syrjintä työhönotossa ja työsuhteessa. Syrjintäkielto ei kuitenkaan ole ollut käytännössä täysin toimiva, koska kieltoa on vaikea valvoa eikä se ole täysin tunnettu. Kansallisen ikäohjelman puitteissa tehdyt tutkimukset osoittavat, että merkittävä osa ikääntyvistä kokee ikäsyrjintää, jotka liittyvät erityisesti työhönottotilanteisiin. (Arnkil ym. 2002, 18.) Ikäsyrjinnän rinnalla on käytetty ageismin käsitettä, joka kattaa konkreettisen ikäsyrjinnän lisäksi pinnan alla piilevät ennakkoluulot ja

tyypittelyt. Alun perin käsitteellä viitattiin ikääntyneisiin kohdistuviin syrjiviin käytäntöihin, mutta nykyisin ageismilla voidaan tarkoittaa myös muihin ikäryhmiin kohdistuvaa syrjintää. Työpaikoilla ageismi ilmenee esimerkiksi tavassa puhua ikääntyneistä kielteiseen ja vähättelevään sävyyn. Ikäsyrjintä voi ilmetä myös ikääntyneiden työntekijöiden heikompina etenemis- ja koulutusmahdollisuuksina sekä sosiaalisten verkostojen ulkopuolelle jättämisenä. (Lundell ym. 2011, 40.)

Työolotutkimusten tarkasteluissa on havaittavissa monensuuntaista muutosta työelämässä. Palkansaajien osaamistaso on noussut, työssä kehittymismahdollisuudet ovat kohentuneet ja vaikutusmahdollisuudet työssä ovat lisääntyneet. Toisaalta 1990-luvun lama aiheutti muun muassa lisääntyntä epävarmuutta, kasvaneita työpaineita henkilöstövähennysten vuoksi sekä työtahdin kiihtymistä. Kun toisaalta vapaa-aika houkuttelee, työurien pidentämistavoite on haastava. (Lehto 2009, 130–137.)

Pauli Forma (2004a, 43–44) havainnollistaa työssä jatkamiseen liittyviä haasteita sekä työssä jatkamisen tukemista suhteessa työkykyyn seuraavan kuvion 2 avulla. Forma korostaa kuvion kaavamaista yleistystä ja muistuttaa, että todellisuudessa prosessi voi olla paljon monimuotoisempi. Oleellisinta kuviossa on sen ajallinen ulottuvuus ja prosessimaisuus. Kuvion pystyakseli kuvaa työntekijän työkykyä hyvästä huonoon alhaalta ylöspäin. Aika ja/tai työntekijän ikä sijoittuu puolestaan vaakakselille. Työntekijän työssäoloa ja työssä jatkamista kohti vanhuuseläkettä kuvataan kuvion yläosan vasemmalta oikealle kulkevalla nuolella. Osa työntekijöistä saattaa työkyvyn alentuessa ”pudota” työssä olevien joukosta. Lyhyet sairauspoissaolot ja erilaiset työntekoa estävät haitat ovat yleensä oireilua pienemmistä työkykyongelmista. Pidemmät poissaolot työstä sekä selkeät ongelmat suoriutua työstä ovat merkki vakavammista ongelmista ja uhasta menettää varsinainen työkyky. Työssä jatkaminen on harvoin mahdollista kokoaikaisesti tai edes osa-aikaisesti, kun työntekijällä on vakavia työkykyongelmia.



Lähde: Forma 2004a, 44.

Kuvio 2. Työssä jatkamisen tukeminen työuran eri vaiheissa.

Työura on prosessi, joka sisältää erinäisiä vaiheita ennen varsinaista eläkkeelle jäämistä. Työelämän työntekijöihin kohdistamat kehittämistoimet, jotka suunnataan työuran kaikkiin vaiheisiin, muodostavat olennaisen lähtökohdan työssä jatkamisen tukemiselle. Nykyisin toimenpiteet vaikuttavat aiemmin erityisen huomion kohteena olleiden terveydentilan ja fyysisten voimavarojen lisäksi moniin muihin tekijöihin, kuten työntekijöiden motivaatioon jatkaa työelämässä. Työssä jatkamisen tukemisen onnistumiseen vaikuttaa se, että kuviossa havainnollistettuun prosessiin pystytään vaikuttamaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Eri-ikäisillä toimenpiteiden tärkeys näyttäytyy erilaisena. Esimerkiksi vanhemmilla ikäryhmillä osaamiseen ja fyysiseen jaksamiseen liittyvät seikat korostuvat nuorten työuran alkuvaiheen työn ja perheen yhteensovittamista tukeviin toimiin nähden. Toisaalta esimerkiksi johtamiseen ja ilmapiiriin liittyvät kysymykset koetaan tärkeiksi työuran kaikissa vaiheissa. (Forma 2004a, 43–45.) Sijoitan tutkielmani kuvion oikeanpuoleiselle laidalle, sillä keskityn nimenomaan ikääntyneiden työntekijöiden työssä jatkamiseen ja sen tukemiseen liittyviin tekijöihin.

4 Yhteiskuntatason toimenpiteet työssä jatkamisen edistämiseksi

On huomioitava, että työssä jatkamista koskevat ratkaisut eivät liity ainoastaan yksilöön ja hänen työhönsä, vaan myös rakenteellisilla tekijöillä on merkitystä. Mahdollisuuksiin jatkaa työelämässä mahdollisimman pitkään vaikuttavat muun muassa talouden ja työllisyyden kehitys, työmarkkinat, sosiaaliturva sekä työnantajien intressit hyödyntää ikääntyneiden työpanosta. Myös eläkelainsäädännöllä, kulttuurissa vallitsevilla ikäasenteilla sekä organisaatioiden henkilöstöpolitiikoilla on vaikutusta käsityksiin sopivasta iästä jäädä eläkkeelle. (Lundell ym. 2011, 272.) Tässä luvussa tarkastelen tärkeimpiä sekä eläkepoliittisia että työelämän kehittämistä koskevia toimenpiteitä, joiden avulla tavoitellaan yhä pidempiä työuria. Ennen toimenpiteiden esittelyä selvitän lyhyesti suomalaisen eläkejärjestelmän pääpiirteet, jotta siihen tehdyt muutokset hahmottuvat paremmin.

4.1 Eläkepoliittiset toimenpiteet

Suomen eläketurva koostuu kahdesta pääjärjestelmästä; kansaneläke- ja työeläkejärjestelmästä. Kansaneläkejärjestelmä tarjoaa universaalien oikeuden eläkkeeseen vanhuuden, työkyvyttömyyden sekä ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömyyden varalta. Työeläkejärjestelmän piirissä myönnetään eläkkeitä samojen sosiaalisten riskien perusteella ansiotyöhön osallistuneelle väestölle. Yksityisellä ja julkisella sektorilla on omat lakisääteiset työeläkejärjestelmänsä. (Hytti 1998, 14.) Vanhuuden perusteella maksettavan kansaneläkkeen historia juontuu 1930- ja 1950-lukujen kansaneläkelakeihin ja työeläkkeen vuoteen 1961, jolloin säädettiin lakeja työntekijöiden ansioeläkkeistä (Haataja 2006, 9).

Työttömyyseläkejärjestelmä otettiin käyttöön vuonna 1971, josta lähtien 60 vuotta täyttäneillä oli oikeus työttömyyseläkkeeseen noin vuoden kestäneen työttömyysjakson jälkeen. Työttömyyseläkkeen roolista työvoimapolitiikan välineenä kertoo se, että 1970-luvulla työttömyyseläkkeelle oikeuttavaa ikärajaa laskettiin kahdesti aina 55 vuoteen asti ja taas nostettiin takaisin 60 vuoteen 1990-luvulla. (Hytti 1998, 15–17.)

Eläkkeelle siirtyminen ennen varsinaista vanhuuseläkeikää on yleensä ollut mahdollista vain tietyistä syistä, kuten pitkittyneen työttömyyden tai työkyvyttömyyden vuoksi. 1980-luvun puolivälistä lähtien otettiin käyttöön joustavan eläkeiän järjestelmä, joka mahdollisti eläkkeelle siirtymisen ennen vanhuuseläkeikää ilman erityisiä perusteita. Pitkän työuran tehneet 55 vuotta täyttäneet ovat voineet siirtyä lievemmin työkyvyttömyyskriteerein yksilölliselle varhaiseläkkeelle 1980-luvun lopulta lähtien. Yksilöllinen varhaiseläke on ollut joustavista eläkemuodoista selvästi käytetyin. Myös oman valinnan mukaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle siirtyminen tuli mahdolliseksi 58 vuotta täyttäneille julkisella sektorilla ja 60 vuotta täyttäneille yksityisellä sektorilla. Edellä mainittujen lisäksi ikääntyvät työntekijät ovat voineet siirtyä työskentelemään osa-aikaisesti osa-aikaeläkkeen turvin. (Hytti 1998, 15–17.)

Työn jättö ennen varsinaista vanhuuseläkeikää tuli yleisesti hyväksytyksi käytännöksi 1980-luvulta lähtien. Varhaiseläkereittien käyttöä perusteltiin muun muassa sillä, että niiden kautta nuoremmille työntekijöille tehtiin tilaa työmarkkinoilla (Virjo 2004, 11). Voidaankin sanoa, että varhainen työelämästä poistuminen on institutionalisoitunut. Julkusen ja Pärnäsen (2005, 11–12) mukaan työnteon varhaisen lopettamisen käytäntö institutionalistui sosiaalipoliittiseksi järjestelmiksi, sosiaalseksi ja kulttuuriseksi normiksi sekä yritysten ja työntekijöiden valintoja ohjaaviksi odotuksiksi. Kun siis yhä varhaisempi työnteon lopettaminen ja eläkkeen vastaanottaminen on poliittisesti ja yhteiskunnallisesti hyväksyttyä, niin yksilöllä on moraalinen oikeus toimia niiden mukaisesti vaaditut ikäkriteerit täytettyään. Sosiaalinen sopimus siitä, että työelämässä pitäisi jatkaa varsinaiseen vanhuuseläkeikään asti, heikentyi varhaiseläkeväylien myötä.

Institutioidut varhaiseläkeväylät on luotu sekä työntekijöiden että työnantajien tarpeisiin, sillä niiden kautta toisaalta yritykset ovat kenneet nuorentamaan henkilöstöä ja osaamista, toisaalta yksilöille on tarjoutunut sekä pakkolähtöjä että kaivattua poispääsyä työelämästä (emt., 247). Esimerkiksi taloudellisen taantumien aikoina ikääntyneiden työntekijöiden siirtämistä eläkeputkeen on käytetty varsin yleisenä keinona vähentää henkilöstöä. Tämä on luonnollisesti vähentänyt ikääntyneiden työntekijöiden mahdollisuuksia ja halua jatkaa työtä. (Lundell ym. 2011, 272–273.)

Kun vielä 1980-luvulla eläkepoliittisilla uudistuksilla parannettiin eläketurvaa ja kehitettiin uusia eläkemuotoja eläkkeelle siirtymisen joustavuuden lisäämiseksi, eläkepolitiikan

suunta muuttui 1990-luvulla. Laman, rahoitusongelmien lisääntymisen ja tulevan ikääntymiskehityksen paineessa eläkepoliittisilla muutoksilla pyrittiin nostamaan ikääntyneiden työllisyysastetta ja rajoittamaan eläkeläisten määrän kasvua. Varhaiseläkkeelle siirtymisen yleistymisen koettiin ongelmallisena. (Kannisto ym. 2003, 13–14.) Varhainen eläkkeelle siirtyminen on haluttu tehdä vähemmän houkuttelevaksi tai ainakin vaikeammin saavutettavaksi esimerkiksi ikärajojen muutoksella. Samaan aikaan työssä pysyminen on pyritty tehdä entistä houkuttelevammaksi taloudellisten kannustimien avulla tai työkykyä ja työoloja kehittämällä. (Hytti 1998, 9.)

Paavo Lipposen toisen hallituksen ohjelmassa vuonna 1999 asetettiin ensimmäisen kerran eläkkeellesiirtymisikää koskeva tavoite. Sen mukaan keskimääräisen työmarkkinoilta poistumisiän, joka tuolloin oli 59 vuotta, tulisi myöhentyä kahdella tai kolmella vuodella. Vuonna 2003 eduskunta hyväksyi työmarkkinajärjestöjen sopimat tavoitteet eläkkeellesiirtymisiän myöhentämisestä muutamalla vuodella. (Kannisto ym. 2003, 13–14.)

Työeläkeuudistus tuli pääosin voimaan Suomessa vuonna 2005. Sitä voidaan pitää työeläkejärjestelmän historian merkittävimpänä uudistuksena, jonka tavoitteena on saada ennen kaikkea kustannussäästöjä, jotka toteutuvat, kun työelämässä pysytään nykyistä pidempään (Ilmarinen 2006, 29). Konkreettisina tavoitteina ovat eläkkeellesiirtymisiän myöhentyminen pitkällä aikavälillä kahdesta kolmeen vuoteen, eläkejärjestelmän sopeuttaminen eliniän odotettavissa olevaan kasvuun sekä väestön ikärakenteen muutoksesta johtuvan maksutason nousun hillitseminen. Uudistuksen myötä vanhuuseläkkeelle voi siirtyä joustavasti 63–68 vuoden iässä aikaisemman kiinteän 65 vuoden eläkeiän sijaan. Työssä jatkaminen 63 ikävuoden jälkeen palkitaan 4,5 prosentin eläkekarttumalla, kun 53 vuotta täyttäneillä karttumisprosentti on 1,9. Varhennetulle vanhuuseläkkeelle on mahdollista jäädä aikaisintaan 62-vuotiaana, jolloin eläkkeeseen tehdään varhennusvähennys. Yksilöllinen varhaiseläke ja työttömyyseläke poistuivat kokonaan ja niiden periaatteita sulautettiin muihin järjestelmiin, esimerkiksi yksilöllisen varhaiseläkkeen kriteerit sulautettiin osaksi työkyvyttömyyseläkettä. Myös eläkkeen rinnalla tehty työ kartuttaa uutta eläkettä. (Haataja 2006, 12.)

Lisäksi kuluvan vuosikymmenen aikana eläkkeitä alkaa tuntuvammin leikata elinaikakerroin, joka automaattisesti pienentää vuotuisia eläketasoja eliniän odotteen noustessa. Kertoimen käyttöön otto ilmentää tavoitetta, että osa yhä pidentyvistä

elinajasta tulisi käyttää työelämään. Elinaikakertoimen vaikutuksen voi kompensoida jatkamalla työssä 63 vuoden iästä eteenpäin. (Karisalmi ym. 2011, 7.) Eläkkeiden taso siis alenee tulevaisuudessa ilman pidentyviä työuria.

Eläkeuudistuksen yksi keskeisimmistä pitkän aikavälin tavoitteista on eläkkeelle siirtymisen myöhentäminen muutamalla vuodella, jonka toteutumista seurataan 25-vuotiaan eläkkeellesiirtymisiän odotteen avulla. Eläkkeellesiirtymisiän odote onkin nostettu keskeiseksi tilastolliseksi mittariksi kuvaamaan eläkeuudistuksen työssä jatkamisen tavoitteen toteutumista (Lybäck 2010, 143). Odote lasketaan kaikista työeläkkeelle siirtyneistä. Väestön ikärakenne ei vaikuta odotteeseen, joten se reagoi oikeasuuntaisesti eläkkeiden alkavuudessa tapahtuviin muutoksiin ja sen avulla voidaan tarkastella ajassa tapahtuvaa muutosta. Eläkkeellesiirtymisiän odote on noussut jopa ennakoitua nopeammin. Vuonna 2011 odote oli 60,5 vuotta, joka on lähes 1,5 vuotta korkeampi kuin eläkeuudistusta edeltävä taso. Odotteen mukaan myös sukupuolten välinen ero eläkkeellesiirtymisiässä on selvästi kaventunut ja voidaankin sanoa, että eroa ei enää ole, vaan miehet ja naiset jäävät eläkkeelle samassa iässä. (Kannisto 2011, 15–18.)

Myös eläkkeellesiirtymisreiteissä on tapahtunut muutoksia. Vanhuuseläke on nykyään työttömyyseläkkeen sijaan pääasiallinen reitti siirtyä eläkkeelle ja yleisin eläkkeellesiirtymisikä on 63 vuotta. Vuonna 2011 kaksi kolmesta eläkkeelle siirtyneestä jäi vanhuuseläkkeelle. Työttömyyseläkkeen lakkauttaminen vuonna 1950 ja sen jälkeen syntyneiltä on siis selvästi myöhentänyt eläkkeelle siirtymistä. (emt., 18.)

Uudessa eläkejärjestelmässä muuttuivat sekä perusteet eläkkeiden karttumiseksi että karttumiin vaikuttavat ikäraajat. Uudistuksen keskeinen periaate on palkita työssä jatkamista suuremmalla eläkkeellä. Yhtäältä varhaiseläkejärjestelmiä karsittiin ja ehtoja tiukennettiin, toisaalta varsinaiselle vanhuuseläkkeelle siirtymisen ikää varhennettiin. Työeläkeuudistus on siis varsin monipuolinen tarjoamalla sekä parannuksia eläkkeisiin työuraansa pidentävillä että toisaalta kiristämällä ennenaikaisen työstä poistumisen ehtoja. Kuitenkin ennen kaikkea ihmisten kokemukset ja käsitykset työelämästä vaikuttavat työeläkeuudistuksen onnistumiseen, minkä vuoksi eläkeuudistus tarvitsee rinnalleen työelämän, joka tarjoaa kaikille tasapuolisen mahdollisuuden pidempään työuraan (Ilmarinen 2006, 30–31).

4.2 Työelämän kehittämistoimenpiteet

Eläke- ja työllisyyspoliittisten ratkaisujen lisäksi erilaisten työelämän kehittämistoimien avulla tavoitellaan pidempää työssäoloa. Tarkastelen seuraavaksi yhteiskuntatason työllisyys- ja kehittämisohjelmia, jotka ovat yleistyneet nopeasti lamasta toipumisen jälkeen. Keskityn erityisesti Kansalliseen ikäohjelmaan, joka on aiemmissa tutkimuksissa tuotu painokkaasti esiin.

Suomi on ollut Euroopan unionin yksi aktiivisimmista maista selvittäessään ikääntyvän työvoiman tilannetta. Erilaisia tutkimuksia ja ikäohjelmia on laadittu muun muassa Työterveyslaitoksella ja eri ministeriöissä. Keskeisimpiä ikääntyvien työmarkkina-aseman ja työolojen parantamiseen liittyviä hankkeita ovat olleet: Ikääntyvä arvoonsa - terveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin kehittämisohjelma (1990–1996), Ikäkomitea (1996), Kansallinen ikäohjelma (1998–2002), Jaksamisohjelma (2000–2003), Veto (2003–2007), Noste (2003–2007), Kesto (2004–2007) ja Tykes (2004–2010). (Ilmarinen 2006, 22–23.)

Jo vuonna 1989 perustettiin uhkaavan työvoimapulan paineessa Työolokomitea selvittämään, miksi työelämästä siirrytään varhain eläkkeelle. Lama ja suurtyöttömyys muuttivat komitean toimeksiantoa, mutta laman jälkeen ikäkysymys nousi uudelleen esille. Ensin perustettiin *Ikääntyvä arvoonsa -kehittämisohjelma*, jonka työtä jatkoi *Ikäkomitea* keskittyen ikääntyneiden terveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämiseen liittyviin kysymyksiin. Näiden jatkoksi perustettiin Kansallinen ikäohjelma, jota puolestaan seurasi Veto-ohjelma. Edellä mainittujen lisäksi on pantu alkuun useita muita työssä pysymistä tavoittelevia ohjelmia. (Lehto 2004, 39–40.)

Sosiaali- ja terveys-, työ- ja opetusministeriön hallinnoima *Kansallinen ikäohjelma* koostui eri hallinnonaloilla toteutetuista tiedotus- ja koulutushankkeista, työkykyä ylläpitävän toiminnan edistämisestä, työllisyyden kohentamisesta ja ikämyönteistä asenneilmastoa palvelevan tiedon lisäämisestä. Ohjelmaan sisältyi myös tutkimustoimintaa sekä työyhteisöjen kehittämishankkeita. Sen puitteissa tehtiin myös lainsäädäntöön liittyvää kehittämistyötä. Ohjelma tähtäsi erityisesti yli 45-vuotiaiden työssä pysymisen edellytysten kohentamiseen. (Arnkil ym. 2002, 11–12.) Myös *Jaksamisohjelma* pureutui yhtäaikaaisesti työelämän ja työyhteisöjen kehittämiseen (Ilmarinen 2006, 23).

Kansallista ikäohjelmaa on pidetty menestyksekkäänä sekä kansallisissa että kansainvälisissä arvioinneissa ja ohjelmaan on kiinnitetty huomiota erityisesti Euroopan unionin jäsenmaissa (Ilmarinen 2006, 26). On esimerkiksi arvioitu, että ohjelman myötä suhtautuminen ikääntyneisiin työntekijöinä on muuttunut myönteisempään suuntaan. Työkykyä ylläpitävän toiminnan asema on vakiintunut työpaikoilla ja ikääntyvien koulutusmahdollisuudet monipuolistuneet. Myös työllisyysaste on parantunut ikäohjelmakauden aikana. Samalla kuitenkin luodaan varauksia juuri ikäohjelman osuuteen muutoksissa, sillä ikäohjelman toteutusympäristössä on vaikuttanut samansuuntaisesti monia muitakin tekijöitä kuin ikäohjelma, esimerkiksi työllisyyden kohentamiseen on vaikuttanut yleinen taloudellinen tilanne. Ohjelman itsenäisen vaikutuksen erottaminen on erittäin vaikeaa. (Arnkil ym. 2002, 30–32.)

Julkusen (2009, 238–239) mukaan Kansallinen ikäohjelma edeltäjiineen ja seuraajineen edustaa pyrkimystä ikäajattelun vaihtamiseen ja normatiiviseen muutokseen. Sen kautta on pyritty vaikuttamaan niin yleiseen mielipiteeseen kuin työntajiinkin. Ohjelmien keinot ovat pehmeitä; niissä kehitetään, selvitetään ja informoidaan.

Useita ministeriöitä yhdistävän valtakunnallisen *Veto-ohjelman* tavoitteena on ollut Kansallisen ikäohjelman tavoin lisätä työelämän vetovoimaa ja työikäisen väestön toimintakykyä. Ohjelman päämääränä on ollut eläkeuudistuksen tavoin kannustaa ikääntyvien työuran jatkamista muutamalla vuodella ennen eläkkeelle siirtymistä. Ohjelman tavoitteena on ollut turvata Suomessa tarvittava työvoima lähitulevaisuudessa huolehtimalla työntekijöiden työssä jaksamisesta, työkyvystä ja terveydestä. Tavoitteen saavuttamisen kannalta keskeisiä keinoja ovat olleet muun muassa työympäristön ja työyhteisön kehittäminen, yksilön selviytymismahdollisuuksien lisääminen sekä eläkejärjestelmien kehittäminen. (Yrjänheikki & Jokiluoma 2003, 10.) *Kesto-ohjelma* on tukenut Veto-ohjelmaa edistämällä työ- ja toimintakykyä, tukemalla työuran pidentymistä sekä työpaikkatason työhyvinvointitoimintaa. Lisäksi ohjelma on koennut laajan yhteistyöverkoston, jonka tarkoituksena on ollut edesauttaa työelämän käytäntöjen kehittämistä koskevan tiedon siirtymistä käytäntöön. *Noste-ohjelman* tarkoituksena on ollut parantaa työelämässä pysymistä kohentamalla työssäkäyvien osaamista koulutuksen avulla. *Tykes-ohjelman* tavoitteena puolestaan on ollut edistää suomalaisten yritysten ja muiden työorganisaatioiden toimintatapojen kehittymistä parantamalla samanaikaisesti sekä tuottavuutta että työelämän laatua. (Ilmarinen 2006, 24.) Tykes on ollut

osallistujamäärän ja ohjelmaan käytettyjen taloudellisten resurssien suhteen suurin tähän mennessä toteutettu ohjelma Suomessa. Tykes-ohjelmaa pidetään suurena myös kansainvälisessä mittakaavassa. (Tekes 2011.)

Valtioneuvoston esitys nostaa eläkeikä asteittain 65 ikävuoteen sai työurien pidentämistä koskevan keskustelun vellomaan, jonka seurauksena hallitus ja työmarkkinajärjestöt perustivat vuonna 2009 kaksi rinnakkaista työryhmää, joiden yksimieliseksi tavoitteeksi asetettiin keskimääräisen eläkkeellesiirtymisiän nostaminen ja työurien pidentäminen kolmella vuodella vuoteen 2025 mennessä. *Työelämäryhmä* (ns. Ahtelan ryhmä) keskittyi työhyvinvointia, työssä jatkamista ja osaamista edesauttavien toimien pohdintaan, *eläkeneuvotteluryhmä* (ns. Rantalan ryhmä) puolestaan valmisteli eläkepoliittisia linjauksia. Työelämäryhmän toimenpide-esitykset koostuivat muun muassa työkyvyn edistämisestä sekä työllistämisedellytysten parantamisesta koko työuran aikana. (Työelämäryhmän loppuraportti 2010, 3–4.) Eläkeneuvotteluryhmä ei päässyt sopimukseen asetettuun määräaikaan mennessä lähinnä nk. työttömyysputken poistoon liittyvien erimielisyyksien vuoksi (Eläketurvakeskus 2012).

Valtioneuvosto perusti vuonna 2010 edellä mainittujen ryhmien työskentelyyn pohjautuen *Työurat-ryhmän*, jonka tehtävänä on ollut pohtia työeläkkeiden tason turvaamista, eläkejärjestelmän rahoituksen kestävyyttä sekä keskimääräisen eläkkeellesiirtymisiän nostamista. Ryhmän väliraportti kartoitti laajasti työeläkejärjestelmän kehittämisvaihtoehtoja, mutta se ei ottanut kantaa niiden toteuttamiskelpoisuuteen. Työryhmä piti työurien kolmen vuoden pidentämistavoitetta vuoteen 2025 mennessä kunnianhimoisena, mutta ei esittänyt sen muuttamista. Ryhmän mukaan työuraa voidaan pidentää kolmella eri tavalla: kasvattamalla työvoiman kysyntää, vaikuttamalla työelämään liittyviin tekijöihin ja vaikuttamalla työvoiman tarjontaan, kuten esimerkiksi aikaistamalla nuorten siirtymistä työelämään. (Työuraryhmä 2011, 7–9.)

Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelmaan kuuluvan *työelämän kehittämisstrategian* tavoitteena on tehdä suomalaisesta työelämästä Euroopan paras vuoteen 2020 mennessä. Linjauksista on sovittu työministeri Lauri Ihalaisen johdolla laajassa yhteistyössä eri ministeriöiden ja keskeisten työelämätoimijoiden kanssa. Hallituksen työpolitiikan linjausten taustalla on ollut huoli työvoiman riittävydestä sekä työmarkkinoiden toimivuudesta. Kehittämisstrategian tavoitteena on parantaa

työllisyysastetta, työelämän laatua, työhyvinvointia ja työn tuottavuutta. Työurien pidentämistavoitteen kannalta strategiassa otettiin esille muun muassa osatyökykyisten työelämässä mukana olon mahdollisuuksien varmistaminen. (TEM 2012.)

Keväällä 2012 työmarkkinaosapuolet sopivat työelämää ja palkansaajien sosiaaliturvaa koskevista pitkän aikavälin toimenpiteistä. *Työurasopimus* pidentää työuria yli vuodella varhaiseläkkeiden, työttömyysturvan sekä työttömyysputken muutosten kautta. (STTK 2012.) Työurasopimuksen mukaan varhennettu eläke poistuu kokonaan käytöstä vuonna 2014, lisäksi sekä työttömyysputken että osa-aikaeläkkeen ikärajat nousevat (Työurasopimusasiakirja 2012, 9–11). Myös työmarkkinakeskusjärjestöjen *raamisopimuksessa* on sovittu monista työuria pidentävistä jatkohankkeista, kuten erilaisista ikäohjelmista (Raamisopimus 2011).

Sekä lainsäädännön että erilaisten kansallisten ohjelmien kautta pyritään vastaamaan ikääntymisen aiheuttamiin haasteisiin. Lainsäädännöllä pyritään tarjoamaan ratkaisuja muun muassa kiristämällä varhaisen työelämästä poistumisen mahdollisuuksia ja kannustamalla taloudellisten ponnistimien avulla työelämässä jatkamista. Ohjelmien tarkoituksena on vahvistaa ikääntyneiden työntekijöiden työasenteita sekä karsia ikäsyrijintää yhteiskunnasta. Erilaisten toimenpiteiden avulla tavoitellaan yhä pidempiä työuria, huoltosuhteen kevenemistä sekä eläkekustannusten laskua. Tähän astiset merkit myönteisestä työurien pidentymisen kehityksestä eivät ole kuitenkaan vielä riittäviä. Eläkkeelle siirrytään vielä liian varhain ennen eläkeikää ja huoltosuhteiden parantaminen vaativat vielä huomattavaa petrausta. Ikääntyvän työvoiman haasteen pysyvä ratkaiseminen edellyttää jatkuvaa aktiivisuutta ja innovatiivisuutta sekä ennen kaikkea kykyä saada opit ja myönteiset kokemukset toimimaan käytännön tasolla. Esimerkiksi Kansallisen ikäohjelman kehittämät, testaamat ja toteuttamat hyvät käytännöt tulisi saada levitettyä entistä tehokkaammin ja laajemmin suomalaiseen työelämään. (Ilmarinen 2006, 19–29.)

Havainnollistamisen parantamiseksi kokosin taulukkoon 3 tässä tutkielmassa esiin nostetut yhteiskuntatason toimenpiteet työurien pidentämiseksi.

Taulukko 3. Yhteiskuntatason toimenpiteet työssä jatkamisen edistämiseksi.

Eläkepoliittiset toimenpiteet	<ul style="list-style-type: none">• Työeläkeuudistus (voimaan 2005)
Työelämän kehittämissuomenpiteet	<ul style="list-style-type: none">• Ikääntyvä arvoonsa - terveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin kehittämissuomenpiteet (1990–1996)• Ikäkomitea (1996)• Kansallinen ikäohjelma (1998–2002)• Jaksamissuomenpiteet (2000–2003)• Veto (2003–2007)• Noste (2003–2007)• Kesto (2004–2007)• Tykes (2004–2010)• Työelämäryhmä [ns. Ahtelan ryhmä] ja eläke-neuvotteluryhmä [ns. Rantalan ryhmä] (2009–)• Työurat-ryhmä (2010–)• Työelämän kehittämissuomenpiteet (voimaan 2012)• Raami- ja työurasopimus (voimaan 2012–2015)

4.3 Kohti uutta ikäpolitiikkaa

Tarkennan työssä jatkamisen tarkastelua ikäsopimuksen käsitteen kautta, jonka Raija Julkunen on tuonut suomalaiseen yhteiskuntatieteelliseen keskusteluun. Ikäsopimus pohjautuu John Mylesin (2002) ajatuksiin ikääntyville tarjottavasta uudesta sopimuksesta, a new contract for the elderly. Julkunen (2005, 15) käsittää sosiaalipolitiikan ja hyvinvointivaltiolliset järjestelyt sosiaalisina sopimuksina, jotka ovat muotoutumassa uudelleen. Hän viittaa uudelleenmuotoutumisella sosiaalipoliittiseen reformiprosessiin, jossa työurien pidentämissuomenpiteet on yksi osoitus hyvinvointivaltion uudelleenajattelusta ja uudesta hyvinvointiregiimin rakentamisesta. Uuden sosiaalisen sopimuksen yksi kivijalka on ikääntyville tarjottava uusi sopimus, jonka sisältö tarkoittaa käytännössä pitempiä työuria. Julkunen ja Pärnäsen (2005, 15–16) sanoin, “suomalaisen yhteiskunnan sosiaaliselle integraatiolle olisi hyväksi, jos pitenevä työura voidaan kokea reiluksi ja perustelluksi, ei vain yksipuolisesti ylhäältä annetuksi entisen ikäsopimuksen irtisanomiseksi ja jo vakiintuneiden lupauksen pettämiseksi.”

Julkunen ja Pärnäsen käyttävät ikäpolitiikan ja ikäsopimuksen käsitteitä rinnakkain. Sopimuksen käsitteen käyttö ei ole Suomessa yhtä tavallista kuin se on anglosaksisessa

ja mannereurooppalaisessa yhteiskuntatieteessä, joissa sosiaalipolitiikasta ja hyvinvointivaltiollisista järjestelyistä puhutaan usein sosiaalisena sopimuksena. Kansainvälisessä keskustelussa pohditaan, miten sosiaalinen sopimus voidaan modernisoida niin, että se tukee taloudellista suorituskykyä ja on kestäväällä rahoituspohjalla. Tällaisen sosiaalisen sopimuksen yhdeksi kivijalaksi tarjotaan uutta ikäsopimusta eli siis pitempiä työuria. (Julkunen & Pärnänen 2005, 15.)

Käsitän ikäsopimuksen ensinnäkin poliittisina toimintakäytäntöinä sekä varsinaisena toimintana. Tällöin ikäsopimuksen synonyymina voidaan käyttää ikäpolitiikan käsitettä. Toisaalta ikäsopimus on myös kulttuurinen käsitys ja normi siitä, miten tulee toimia ja mikä on hyväksyttävää toimintaa. Se, miten työnteon päättämisen tai jatkamisen ikärajat kulloinkin määritellään, on sosiaalinen sopimus, joka muokkaa yritysten käytäntöjä ja kansalaisten odotuksia.

Anna Pärnänen (2011, 15–16) määrittelee vanhan ikäpolitiikan työvoima- ja eläkepolitiikan keinoina säädellä työvoiman tarjontaa. Varhaiseläkkeistä erityisesti työttömyyseläke toimi työttömyyden säätelyn välineenä siten, että työvoiman tarjontaa vähennettiin nimenomaan vanhimmasta ikäluokasta. Työttömyyseläke nähtiin kansantaloudellisen intressin lisäksi myös työttömäksi jääneitä ikääntyneitä kohtaan palkkiona tai lahjana, jossa pitkä työura palkittiin varhaisella eläköitymisellä. Uudella ikäpolitiikalla Pärnänen puolestaan tarkoittaa eläke- ja työvoimapolitiikkaa, jonka tavoitteena on ikääntyneiden työllisyysasteiden nosto, työurien pidentäminen ja työstä poistumisen lykkääminen.

Uuden ikäsopimuksen tavoitteena on lisätä työelämässä vietettäviä vuosia, parantaa ikääntyneiden työllisyyttä ja kääntää eläkkeellesiirtymiskä nouseen. Monet tekijät, kuten pitenevä elinikä, ikääntyvien parempi terveys ja työikäisen väestön vähenemisen aikaansaama työvoiman kysyntä, tukevat uutta ikäsopimusta. Eliniän pidentessä myöhempi eläkkeellesiirtyminen ei myöskään merkitse vähempiä eläkevuosia. Suomessa uuden ikäsopimuksen merkkejä ovat Kansallinen ikäohjelma sekä vuoden 2005 eläkeuudistus. Suomea pidetäänkin eurooppalaisissa yhteyksissä uuden ikäpolitiikan esimerkkimaana (Julkunen & Pärnänen 2005, 30).

Voidaan todeta, että yhteiskunnallinen ilmapiiri päätöksentekijöiden tasolla on myönteinen työssä jatkamisen ja työurien pidentämisen kannalta. Siirryttäessä työelämän käytännön

tasolle suhtautuminen saattaa muuttua kielteisemmäksi, mikä on ymmärrettävää, koska esimerkiksi esimiesten saattaa olla vaikea vastata kasvaviin tulosvaatimuksiin, jos työtiimissä ei ole esimerkiksi täysin työkykyisiä työntekijöitä. Vaikka vaatimus työssä jatkamisesta mahdollisimman pitkään on perusteltu ja väistämätön, se ei välttämättä ole helppo toteuttaa tai kansalaisten haluama. Yksi viime vuosisadan suurista sosiaalista saavutuksista on eläkeinstituutio, jonka edut halutaan ymmärrettävästi säilyttää. Toisaalta eläkelupaukset ovat pitkäkestoisia lupauksia tai sopimuksia, joka ovat merkittäviä kansallisen luottamuksen kannalta. Myös työnteon lopettaminen ennen varsinaista vanhuuseläkeikää on vahva trendi. Julkusen ja Pärnäsen (2005, 13–14) mukaan politiikan vaihtaminen voi osoittautua helpommaksi kuin yritysten ja yksilöiden käyttäytymisen muuttaminen. Poliitikko on Suomessa vaihdettavissa, mutta eri asia on, miten yritykset ja työssäkäyvät käyttäytyvät ja sen mukana toteuttavat uutta ikäsopimusta.

Uuden ikäpolitiikan kautta pyritään myös eri-ikäisten tasa-arvoiseen kohteluun työmarkkinoilla ja korostetaan ikääntyneiden osaamista ja arvostusta työntekijöinä. Uuden ikäpolitiikan kehyksessä varhaiseläkereittien käyttö esitetään ikäsyrrinnän välineenä. (Pärnänen 2011, 14.) Toisaalta uuden ikäpolitiikan mukaan työssä pitäisi pysytellä, vaikka työnantaja katsoisi karsaasti tai nuoret odottaisivat vapautuvia työpaikkoja (Julkunen 2009, 232).

Työurien pidentämisen tavoitteesta vallitsee Suomessa laaja päättäjien ja yhteiskuntapoliittisten toimijoiden yksimielisyys. Julkisella vallalla on omat vaikutuskeinonsa, kuten työvoimapalvelujen tai koulutusmahdollisuuksien lisääminen. Suurin osa yhteiskuntapoliittisista toimenpiteistä rajoittuu yrityksiä ja yksilöitä ympäröivien pelisääntöjen ja normien uudelleenmuotoiluun sekä informaation levittämiseen. Julkunen ja Pärnänen (2005, 57) puhuvat ikäpoliittisesta koalitiosta, johon on kokoontunut erilaisia toimijoita, kuten hallitus, ministeriöt, työmarkkinajärjestöt ja eläkevakuutuslaitokset. Yhteiskuntapoliittiset toimijat eivät kuitenkaan tee päätöksiä työvoiman kysynnän, tarjonnan ja työnteon lopettamisen suhteen eivätkä ne muotoile työoloja ja työilmapiiriä.

Yhteiskuntapoliittisissa reformeissa voidaan muotoilla uudestaan ne institutionaaliset säännöt ja normit, joiden puitteissa sosiaaliset toimijat tekevät omia päätöksiään. Jossain määrin voidaan muokata, valistaa ja informoida yleistä mielipideilmastoa ja kulttuuria, mutta varsinaiset työuria ja työnteon lopettamista koskevat päätökset syntyvät kuitenkin

yri­tysten ja organisaatioiden käytännöissä. Jotta yhteiskuntapoliittiset tavoitteet työurien pidentämisestä voidaan toteuttaa, täytyy kiinnittää huomio yritysten ja työntekijöiden käyttäytymiseen. (Julkunen & Pärnänen 2005, 57–58.)

Työeläkejärjestelmiin on lisätty kannusteita työssä jatkamiseen ja samalla karsittu reittejä varhaiseen työstä poistumiseen. Tavoitellun työurien pidentämisen haasteen edessä ovat sekä työpaikat että työntekijät. Tällöin esille nousevat väistämättä kysymykset työssä jaksamisesta ja halukkuudesta jatkaa työssä. Työurien pitenemisen kannalta ovat tärkeitä työelämän kehittämistoimet, jotka edesauttavat ikääntyneiden työssä jaksamista. Näihin toimiin sisältyy muun muassa työpaikan myönteinen, työssä jatkamista tukeva ikäpolitiikka. Taloudelliset kannustimet eivät vetoa kaikkiin, vaan terveydentilan ohella esimerkiksi työn mielekkyydellä on painavampi sija tehtäessä valintoja työelämässä jatkamisen suhteen. (Väänänen-Tomppo 2010, 81–86.)

Jotta työelämässä jatketaan aiempaa pitempään, yhteiskuntapoliittisten toimenpiteiden lisäksi tarvitaan kulttuurista muutosta ja organisaatioiden ikäkäytäntöjen uudistamista. Kulttuurimuutokseen tulisi ensinnäkin sisältyä se, että työnantajat ja yritysjohto pitävät 55–68-vuotiaita mahdollisena työvoimana. Uusi ikäsopimus edellyttää, että työyhteisön ikääntyvillä on läsnäoloonsa moraalinen ja poliittinen oikeutus. Kulttuurimuutoksen toteuttaminen edellyttää vakiintuneiden ja rutinoitujen ikäkäytäntöjen tarkistamista organisaatiotasolla. Toiseksi yksilöllisellä tasolla työntekijöiden tulisi orientoitua siirtämään kolmatta ikää muutamalla vuodella myöhemmäksi. (Julkunen & Pärnänen 2005, 266.)

Pärnäsen (2011, 15) mukaan uusi ikäpolitiikka on jo tuottanut tulosta ikääntyneiden työllisyysasteiden nousun myötä. Myös 50 vuotta täyttäneille laskettu eläkkeellesiirtymisiän odote on noussut vuosina 2000–2011 lähes kahdella vuodella, 60,5 vuodesta 62,4 vuoteen (Kannisto 2011, 41). Suomi on niittänyt myös kansainvälistä mainetta onnistuneesta ikäpolitiikastaan. Ikäpoliittiseen kään­teeseen ovat vaikuttaneet muun muassa suotuisa taloustilanne, eläkepoliittiset reformit ja Kansallinen ikäohjelma (Pärnänen 2011, 15).

5 Tutkimuksen toteutus

Tässä luvussa esittelen tutkimuskysymykset ja kuvailen kuinka olen kerännyt haastatteluaineiston. Tämän jälkeen kerron teemahaastattelusta, jonka kautta olen pyrkinyt saamaan vastauksia tutkimuskysymyksiini sekä aineiston analyysin metodisesta työkalusta sisällönanalyysistä.

5.1 Tutkimuskysymykset

Tutkielmani kohteena ovat asiantuntijatyötä tekevien ikääntyneiden työntekijöiden kokemukset työssä jatkamisesta ja työssä jatkamista edistävästä toimista. Tavoitteenani on vastata seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Mitkä tekijät vaikuttavat asiantuntijatyötä tekevien ikääntyneiden työntekijöiden pysymiseen työelämässä
- Miten ikääntyneet asiantuntijatyötä tekevät työntekijät kokevat yhteiskunnan taholta annetut työurien pitkittämiseen tähtäävät vaatimukset ja toimenpiteet

5.2 Aineistona teemahaastattelut

Keräsin tutkielmaa varten kvalitatiivisen aineiston hyödyntäen teemahaastattelua, joka on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä. Teemahaastattelussa haastattelun aihepiirit eli teema-alueet on etukäteen määrätty. Menetelmästä puuttuu kuitenkin strukturoidulle haastattelulle tyypillinen kysymysten tarkka muoto ja järjestys. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47–48.) Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat kaikille haastateltaville samat, mutta valmiita vastausvaihtoehtoja ei käytetä, vaan haastateltavalle annetaan mahdollisuus vastata omin sanoin. Haastattelijan tehtävänä on varmistaa, että kaikki etukäteen päätetyt teema-alueet tulee käytyä läpi, mutta niiden järjestys ja laajuus voivat vaihdella haastattelusta toiseen. (Eskola & Vastamäki 2001, 26–27.) Tämän tutkielman kannalta edellä mainitut ominaisuudet olivat mielestäni perusteltuja ja relevantteja.

Timo Laineen (2001, 35) mukaan haastattelu on laaja-alaisin keino lähestyä toisen ihmisen kokemuksia. Haastattelukysymysten tulisi olla avoimia ja mahdollisimman vähän vastausta ohjaavia. Teemahaastattelu ei ole Laineen mielestä paras mahdollinen metodi ihmisen kokemuksiin kiinni pääsemisessä, sillä avoimessakin haastattelussa kysymykset jossain määrin rajaavat ja ohjaavat haastateltavaa. Tästä väitteestä huolimatta päädyin teemahaastatteluun aineistonhankintamenetelmänä. Muun muassa Hirsjärvi ja Hurme (2001, 48) toteavat, että teemahaastattelumenetelmää käyttäen voidaan tutkia kaikkia yksilön kokemuksia ja ajatuksia, koska menetelmässä korostuu haastateltavien elämysmaailma ja heidän määritelmänsä tilanteista. Teemahaastattelussa tähdennetään ihmisten tulkintoja asioista ja heidän asioille antamia merkityksiä. Lisäksi teemahaastattelu ottaa huomioon sen, että merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa.

Teemahaastattelussa on oleellisinta se, että haastattelu etenee tiettyjen keskeisten teemojen varassa yksityiskohtaisten kysymysten sijaan. Tämä on keino tuoda tutkittavan ääni kuuluviin. (emt., 48.) Teemahaastattelussa pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimustehtävän mukaisesti. Periaatteessa etukäteen valitut teemat perustuvat tutkimuksen viitekehukseen eli tutkittavasta ilmiöstä jo tiedettyyn. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 77–78.)

Tutkielmaani soveltuvaa menetelmää pohtiessani arvelin, että tiukasti strukturoitu haastattelumenetelmä ei riittävästi mahdollista tutkimuskysymysten kannalta oleellisia haastateltavien kokemuksia. Toisaalta täysin avoin haastattelu olisi voinut laajentaa keskustelua liiaksi suhteessa tutkimuskysymyksiin. Havaitsin, että puolistrukturoidulle haastattelulle ominainen toisaalta rajattu teema ja toisaalta haastateltavien oman äänen kuuluminen mahdollisti sen, että aineistossa nousi esiin ennalta odottamattomiakin seikkoja.

Haastattelurungon suunnittelussa otin huomioon Eskolan ja Vastamäen (2001, 33) kategorisoimat tavat valita haastatteluun tulevat teemat. Teemoja valittaessa on tärkeää huomioida tutkimuskysymykset, joihin tutkielman tavoitteena on vastata, jotta tutkielmasta muodostuu kokonaisuus. Ensinnäkin teemat voi luoda itse, mutta tällöin haastattelijan omat ennakkokäsitykset saattavat liiaksi värittää painotuksia ja jättää jotain keskeistä teemojen ulkopuolelle. Teemat voi kaivaa aiemmasta kirjallisuudesta tai kolmantena vaihtoehtona teemat voi johtaa teoriasta. Osittain omiin käsityksiini ja osittain aiempaan

kirjallisuuteen pohjautuen valitsin työelämässä pitkään jatkamista selvittäviksi teemoiksi työhön, työntekijään ja työyhteisöön liittyviä aiheita. Suhtautumista yhteiskunnan vaatimuksiin pyrin selvittämään yhteiskunnan toteuttamien toimien kautta. Edellä mainitut teemat muodostivat tutkielmani teemahaastattelun rungon ylimmän tason eli aihepiirit, joista on tarkoitus keskustella (ks. Eskola & Vastamäki 2001, 36). Haastattelurunkoon sisältyvät myös haastateltavien taustatiedot, kuten esimerkiksi ikä, koulutus ja työkokemus, jotka selvitin heti haastattelun alkupuolella. Toinen taso puolestaan koostui teemaa tarkentavista apukysymyksistä, joiden tarkoituksena on avata ja tarkentaa teemaa. Käytin haastatteluissa aihepiiriä avaavia apukysymyksiä, joiden avulla sain pilkottua varsinaista teemaa pienemmiksi kysymyksiksi. Kolmannella tasolla puolestaan ovat vielä täsmentävämmät, yksityiskohtaisemmat kysymykset, jotka voidaan haastattelun kuluessa ottaa tarvittaessa käyttöön. Haastattelutilanteesta riippuen käytin jonkin verran näitä yksityiskohtaisia kysymyksiä, joiden kautta pyrin varmistamaan, että ymmärsin asian, kuten haastateltava sen tarkoitti. Haastattelurungosta ei tullut tarkoituksellisesti kovin pitkä, sillä oletin keskustelua syntyvän helposti, koska teemat olivat haastateltaville sekä hyvin henkilökohtaisia että yhteiskunnallisesti ajankohtaisia.

5.3 Aineiston keruu ja kuvaus

Tutkielmani aineistona ovat kahdeksan asiantuntijatyötä tekevän yli 60-vuotiaan työntekijän haastattelut. Haastateltavieni tuli siis täyttää ikää sekä työskentelyä koskevat kriteerit. Lisäksi tavoitteenani oli löytää sekä naisia että miehiä haastateltaviksi.

Valitessani haastateltavia halusin rajata asiantuntijuuden ja asiantuntijatyön melko löyhästi, sillä huoleni oli, että muutoin haastateltavien haaliminen saattaisi osoittautua liian haastavaksi tehtäväksi. Määrittelin asiantuntijatyön ensisijaisesti vastakkaisena suorittavalle työlle. Asiantuntijatyössä painottuu fyysisen ja ruumiillisen työn sijaan henkinen ajattelutyö. Kaikki haastateltavani työskentelivät asiantuntijaorganisaatiossa, joissa inhimilliset ja aineettomat (kuten tieto ja osaaminen) resurssit korostuvat muita, kuten aineellisia resursseja, enemmän. Hanna Hovilan (2005, 39–40) mukaan asiantuntijaorganisaatiossa painottuvat myös asiantuntijatehtävät, joihin liittyy suunnittelua, analysointia sekä ongelmanratkaisua eli asiantuntijaorganisaatio tuottaa uutta tietoa tai ratkaisuja. Tuotteet tai palvelut ovat asiakkaan tarpeisiin mukautettuja ja räätälöityjä.

Asiantuntijaorganisaatiolle on tyypillistä syvää osaamista ja laajaa kokemusta omaava henkilöstö. Kaikilla haastateltavillani oli useamman vuoden tai jopa vuosikymmenen kokemus nykyisessä organisaatiossa tai työtehtävässä. Lisäksi heillä oli suoritettuna vähintään ammatillinen tutkinto, useimmilla oli taustalla korkeakoulututkinto.

Asiantuntijatyölle on tunnusomaista osaaminen, joka syntyy koulutuksen ja käytännön kokemuksen tuloksena. Osaamisensa kautta työntekijä identifioituu oman alansa asiantuntijaksi ja ammattilaiseksi. Myös työn hallinta sekä luottamus omaan kykyyn selviytyä työssä eteen tulevista haasteista lisääntyvät osaamisen myötä. (Lundell ym. 2011, 183.) Asiantuntijatyö asettaa sen tekijälle vaatimuksia, jotka eroavat suorittavan teollisuus- tai palvelutyön vaatimuksista; työ edellyttää esimerkiksi itsenäistä työorientaatiota sekä kokonaisuuksien hallintaa. Asiantuntijan on hankittava ja arvioitava tietoa, kehitettävä ratkaisuvaihtoehtoja ja tehtävä päätöksiä. Asiantuntijatyössä tarvitaan myös vuorovaikutus-, ihmissuhde- ja yhteistyötaitoja. (Akava 2009, 5.) Lisäksi asiantuntijatyö tuottaa yleensä aineettomia palveluita, joiden perusluonteena voi pitää neuvoa tai ohjetta, mutta joka voi jalostua konkreettiseksi tuotteeksi (Hovila 2005, 40). Edellä mainitut määritelmät kuvaavat ja luonnehtivat myös haastateltavieni työtä.

Asiantuntijalla tarkoitetaan henkilöä, joka hallitsee hyvin oman alansa tiedot ja taidot. Asiantuntijuudella ei tarkoiteta pelkästään perinteisissä asiantuntija-ammateissa toimivien osaamista, vaan korkeatasoista tietojen ja taitojen hallintaa missä tahansa tehtävässä tai ammatissa. (Lundell ym. 2011, 184–185.) Päivi Tynjälä (2010, 83) jakaa asiantuntijuuden elementit neljään eri tietoperustaan: *teoreettiseen, käytännölliseen, toiminnan säätelyä koskevaan* sekä *sosiokulttuuriseen* tietoon. Teoreettinen tieto on yleispätevää ja muodollista, käytännöllinen puolestaan kokemuksen kautta syntynyttä hiljaista tietoa. Toiminnan säätelyä koskeva tieto muodostuu omien ja yhteisön toimintatapojen kriittisen tarkastelun kautta, kun taas sosiokulttuurinen tieto liittyy sosiaalisiin ja kulttuurisiin käytäntöihin, kuten esimerkiksi työyhteisön kirjoittamattomat säännöt. Jorma Sipilän (1996, 16) mukaan asiantuntija tietää muita enemmän jostain asiasta, hänellä on ammattiin soveltuva tutkinto ja hän pystyy antamaan asiasta virallisen lausunnon.

Käytännön syistä haastateltavien valinta kohdistui oman työpaikkani läheisyyteen, joten kaikki haastateltavani työskentelevät Etelä-Pohjanmaalla. Tavoitin haastateltavat edellä mainitut seikat huomioon ottaen kahden työkaverini avustuksella. Kollegoideni

tuttavapiiristä löytyi seitsemän haastateltavaa, joista kahdelta kysyin kasvokkain suostumusta haastatteluun ja neljälle lähetin pyynnön sähköpostitse. Työkaverini oli etukäteen tiedustellut yhden haastateltavan mielenkiintoa osallistua tutkimukseeni ja näin sain yhden haastateltavan. Erään haastateltavan vinkistä löytyi kahdeksas haastateltava, joka työskenteli samassa organisaatiossa vihjeen antajan kanssa. Haastateltaviksi valikoituivat kuusi naista ja kaksi miestä. Sukupuolen mukainen jakauma ei ollut tasainen, mutta en kokenut sitä merkitseväksi tutkielmani tarkoituksiin nähden, sillä tutkielman keskiössä ei ollut haastateltavien sukupuolen tuomat näkemuserot työssä jatkamisesta. Ikäjakauma haastatelluilla oli 60 ikävuodesta 66 ikävuoteen. Koin työkavereideni avun haastateltavien löytymisessä todella tärkeänä, sillä arvelen, että muutoin olisi ollut haasteellista löytää kriteerit täyttäviä haastateltavia.

Tein haastattelut vuoden 2010 kevään aikana. Käytännön syistä haastattelupaikoiksi valikoituivat haastateltavien työpaikat ja heidän omat työhuoneensa, sillä tein haastattelut virka-aikana eikä haastateltavien näin ollen tarvinnut siirtyä haastattelun vuoksi paikasta toiseen. Haastattelupaikat olivat mielestäni toimivia, sillä olimme haastateltavalle tutussa ympäristössä ja saimme tarvittavan rauhan keskusteluille ilman häiriöitä. Kaikkiin haastattelupyyntöihini sain myöntävän vastauksen. Kaikki haastateltavani osallistuivat vapaaehtoisesti ja hyvin mielellään haastatteluihin. Tiivistin taulukkoon 4 haastateltavien taustatiedot.

Taulukko 4. Haastateltujen työntekijöiden taustatiedot.

	ikä	työkokemus nykyisessä organisaatiossa	suunniteltu eläkkeelle- jäämisikä	koulutus- tausta
H1	60 v	13 v	63 v	ammattillinen tutkinto
H2	63 v	2 v	64 v	ylempi kk
H3	66 v	16 v	68 v	ylempi kk
H4	65 v	33 v	68 v	ylempi kk
H5	62 v	10 v	65 v	ammattillinen tutkinto
H6	61 v	18 v	vielä avoin	ylempi kk
H7	61 v	16 v	63 v	ylempi kk
H8	64 v	10 v	65 v	ammattillinen tutkinto

Haastateltaviksi valikoitui asiantuntijoita eri ammattialoilta, jotka määrittelin seuraavasti: opetusala, sosiaali- ja terveydenhuoltoala, taloushallinto, tietohallinto, aluekehitys sekä kansainvälisyys. Haastateltavien anonymiteetin suojaamisen vuoksi en halunnut tuoda toimialoja taulukkoon esiin. Haastateltavat työskentelivät julkishallinnossa, kuuden eri organisaation palveluksessa. Kaksi haastateltavaa toimi esimiestehtävissä. Kaikilla haastateltavilla oli pitkä työura takanaan, osalla naishaastateltavista oli äitiyden tuomia katkoksia työurallaan. Seitsemän haastateltavaa oli ollut yli 10 vuotta sen hetkisessä työtehtävässä tai työpaikassa

Haastattelutilanteen aloitin kertomalla haastattelun käyttötarkoituksesta sekä luottamukseen liittyvistä kysymyksistä. Jokaisella haastateltavalla oli myös yhteystietoni ja mahdollisuus ottaa minuun haastattelun jälkeen yhteyttä, mikäli se oli hänen mielestään tarpeen. Erillisen kirjallisen haastattelusopimuksen tekemistä en kokenut välttämättömänä, sillä ensinnäkin kerroin suullisesti haastattelun luottamuksellisuudesta ja toisekseen kaikki haasteltavat tuntuivat olevan hyvin tietoisia tutkielman tekoon liittyvistä tutkimuseettisistä seikoista.

Tuomen ja Sarajärven (2002, 77) mukaan on makukysymys, pitääkö kaikille haastateltaville esittää kaikki suunnitellut kysymykset sekä pitääkö kysymykset esittää tietyssä ja samassa järjestyksessä. Kävin kunkin haastateltavan kanssa kaikki haastattelukysymykset läpi, mutta esitysjärjestys saattoi vaihdella haastattelutilanteissa syntyneen luonnollisen keskustelun johdantelemana. Mielestäni kysymysten esitysjärjestyksellä ei ollut merkitystä tutkielmani tavoitteisiin nähden, vaan tärkeämpää oli, että kaikki kysymykset tulivat keskustelun alle.

Nauhoitettujen haastattelujen kesto vaihteli reilusta puolesta tunnista puoleentoista tuntiin ja litteroitua aineistoa niistä syntyi yhteensä 45 sivua. Tein litteroinnin melko vapaasti enkä esimerkiksi kirjoittanut näkyviin haastateltavien puheissa esiintyneitä taukoja tai jokaista täytesanaa. Mielestäni tämä oli perusteltua, koska jo litterointivaiheessa oli selvää, että aineiston analyysissä tulisi painottumaan asiasisältö eikä niinkään keskustelun kulku tai puhetyyli. Valitsemani litterointitekniikka oli myös hyödyksi analyysivaiheessa, sillä aineisto oli helpommin käsiteltävissä hieman tiivistetyimmässä muodossa. Sitaatteja olen käyttänyt tehdäkseni valittuja teemoja ymmärrettäviksi sekä havainnollistaakseni teemojen esiintymistä.

Aineistosta nousevia tuloksia tulkittaessa on syytä pohtia tulosten yleistettävyyttä. Ensinnäkin aineiston kvalitatiivisuus itsessään on rajoitteena tulosten yleistettävyydelle. Laadullisessa tutkimuksessa yleistettävyys ei ole kuitenkaan tutkimuksellinen itseisarvo, koska tutkimus voi tuoda esiin merkityksellisiä teemoja, vaikka yleistettävyys ei olisikaan mahdollista. Näin ollen tutkielmani tavoitteena ei ole saavuttaa laajaa yleistettävyttä, vaan päästä kiinni niihin kokemuksiin, joita haastateltavien työssä jatkamiseen liittyy.

5.4 Sisällönanalyysi analyysimenetelmänä

Tutkielmani pohjautuu fenomenologiseen näkökulmaan, jossa korostuu haastateltavien omakohtainen kokemuksellisuus ja aktiivisuus suhteessa heidän käsityksiinsä. Fenomenologinen merkitysteoria sisältää myös ajatuksen, että yksilö (ihminen) on perustaltaan yhteisöllinen ja yhteisö toimii merkitysten lähteenä. (Laine 2001, 28.) Tutkielmaani tämä soveltuu oivallisesti, sillä kokemusten ja merkitysten lähteenä on muun

muassa työyhteisö, jossa haastateltavani toimivat. Tutkimusmetodina käytän sisällönanalyysiä, jonka avulla tarkastelen haastateltavien kokemuksia.

Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä. Sisällönanalyysiä voi pitää paitsi yksittäisenä metodina myös väljänä teoreettisena kehyksenä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 93.) Sisällönanalyysissä aineistoa tarkastellaan eritellen, yhtäläisyyksiä ja eroja etsien ja tiivistäen (FSD 2008). Laadullisessa sisällönanalyysissä aineisto aluksi pirstotaan pieniin osiin, käsitteellistetään ja lopuksi järjestetään toistamiseen uudelleenlaiseksi loogiseksi kokonaisuudeksi. Sisällönanalyysin avulla pyritään muodostamaan tutkittavasta ilmiöstä tiivistetty kuvaus, joka kytkee tulokset ilmiön laajempaan kontekstiin ja aihetta koskeviin muihin tutkimustuloksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 105–110.)

Menetelmä voidaan jaotella aineistolähtöiseen, teoriasidonnaiseen ja teorialähtöiseen sisällönanalyysiin. Aineistolähtöisessä analyysissä tutkimusaineistosta pyritään luomaan teoreettinen kokonaisuus. Tällöin analyysiyksiköt valitaan tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun mukaisesti eivätkä ne ole ennalta määrättyjä tai etukäteen sovittuja. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 97.) Analyysissä edetään induktiivisesti eli yksittäisestä yleiseen (Eskola & Suoranta 1998, 83). Aineistolähtöisyys vaatii tutkijalta erityistä itsekuria aineistossa pysyttelemisessä, ennakkokäsitysten ja teorioiden poissulkemisessa ja systemaattisuudessa. Aineistolähtöinen analyysi saattaa vaikuttaa sattumanvaraiselta, mutta tutkijan tulee kuitenkin reflektoida tekojaan ja arvioida tutkimuksen luotettavuutta siten, että lukijalle selviää tutkimusprosessin aikana tehdyt valinnat. (FSD 2008.)

Teorialähtöisessä analyysissä lähdetään liikkeelle teoriasta ja palataan siihen empiriassa käynnin jälkeen (Eskola 2001, 137). Teorialähtöinen eli deduktiivinen (yleisestä yksittäiseen) analyysi nojaa jo olemassa olevaan teoriaan tai malliin. Aineiston analyysiä siis ohjaa aikaisemman tiedon perusteella luotu kehys. Tarkoituksena on useimmiten aikaisemman tiedon testaaminen uudessa yhteydessä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 99.)

Teoria- ja aineistolähtöisen tutkimuksen välimaastoon sijoittuu teoriasidonnainen tutkimus, jonka varaan oma tutkielmanikin rakentuu. Teoriasidonnaisessa analyysissä on tiettyjä teoreettisia kytkentöjä, mutta ne eivät suoraan nouse teoriasta tai pohjaudu teoriaan. Teoria voi kuitenkin toimia apuna analyysin etenemisessä. Myös teoriasidonnaisessa

analyysissä analyysiyksiköt valitaan aineistosta, mutta aikaisempi tieto ohjaa analyysiä. Aikaisemman tiedon voi tunnistaa analyysissä eli abduktiivisessa päättelyssä, mutta sen merkitys ei ole teoriaa testaava, vaan enemmänkin uusia ajatusmalleja avaava. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 98.)

Teoriasidonnaisessa analyysissä tavoitteenani on ollut nostaa aineistosta esiin tutkimuskirjallisuudesta löytyviä teemoja. Toisaalta olen pyrkinyt myös ottamaan huomioon tutkimuskirjallisuuden teemat, jotka jäävät puuttumaan haastateltavien puheissa sekä teemat, jotka selkeästi korostuvat haastateltavien puheissa.

Olennainen osa analyysiä on aineiston luokittelu, joka luo kehyksen, jonka avulla haastatteluaineistoa voidaan myöhemmin tiivistää ja yksinkertaistaa. Tutkittavaa ilmiötä jäsennetään vertailemalla aineiston eri osia toisiinsa. Luokkien luomisessa voidaan hyödyntää esimerkiksi tutkimusongelmaa, teoriaa tai teemahaastattelun teemoja. Luokittelun jälkeen seuraavana vaiheena on aineiston uudelleenjärjestely laaditun luokittelun mukaisesti, jolloin voidaan myös arvioida luokittelun onnistuneisuutta. Luokkia voidaan joutua yhdistelemään uusiksi luokiksi, minkä tarkoituksena on löytää luokkien esiintymisen välille samankaltaisuuksia tai säännönmukaisuuksia. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 147–149.) Sisällönanalyysin analyysiprosessi on kolmivaiheinen. Vaiheet ovat aineiston redusointi eli pelkistäminen, aineiston klusterointi eli ryhmittely sekä abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. Aineiston pelkistämällä tarkoitetaan tutkimustehtävään liittyvien ilmaisujen koodaamista aineistosta. Ryhmittelyssä puolestaan yhdistetään pelkistetyistä ilmaisuista yhteen kuuluvat asia ja abstrahoinnissa muodostetaan yleiskäsitteiden avulla kuvaus tutkimustuloksesta. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 110–117.)

Systemaattisen aineiston analyysin toteutin teemoittelun tekniikalla. Litteroinnin jälkeen luin haastatteluaineistoa moneen kertaan läpi hahmottaakseni kokonaiskuvan. Tässä vaiheessa koodasin aineistosta esiin nousevia eri teemoja käyttäen apuna eri värejä. Pelkistääkseni aineistoa karsin siitä epäolennaisuudet tutkimuskysymysten kannalta. Hyödynsin haastattelurungon teemoja pilkkoessani aineistoa osiin tutkimuskysymysten valossa. Tällä tavoin etsin analyysiyksiköt eli ne ilmaukset, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiini ja merkitsin ne aineistoon. Tutkielmassani analyysiyksikkönä oli

aineistossa esiintyvä kuvaus, jossa haastattelut ilmaisivat kokemuksensa ja käsityksensä tarkasteltavasta asiasta.

Analyysiyksiköiden ryhmittelyssä etsin yhtäläisyyksiä sekä eroavaisuuksia ja muodostin teemoittelun kautta eri luokkia. Teemojen esiin nostamisessa hyödynsin deduktiivista tutkimusotetta eli tutkimuskysymyksiäni, teoriaa ja teemarungon rakennetta. Etsin siis aineistosta niitä teemoja, jotka nousevat esiin teoriaosuudessa. Toisaalta pyrin induktiivisen otteen kautta tuomaan aineistosta esiin ne korostukset, jotka ovat aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa jääneet taka-alalle.

Tutkielmani tarkoituksena on tuoda esiin haastateltavien oma kokemus ja ääni, minkä vuoksi olen käyttänyt suhteellisen paljon suoria lainauksia haastateltavien puheesta. Suorien lainauksien avulla pyritään häivyttämään tutkijan omaa osuutta tulkintojen tekijänä (Silverman 2005, 221). Sitaattien avulla olen siis pyrkinyt nostamaan haastateltavat tutkijan sijaa. Niiden avulla pyrin myös kuvaamaan aineistosta valitsemiani teemoja sekä antamaan informatiivista kuvaa aineiston sisällöstä.

5.5 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Kerroin haastateltaville ennen varsinaisen haastattelun alkua haastattelujen käyttötarkoituksesta sekä tutkimuseettisyyteen sekä luotettavuuteen liittyvistä asioista, kuten esimerkiksi anonymiteetista sekä haastattelunauhojen hävittämisestä. Kiinnitin analyysivaiheessa huomiota eettisiin valintoihin ja pohdin haastateltavien anonymiteetin säilymistä. Jätin tutkielmassani nostamatta esiin esimerkiksi asioita, jotka olivat mielestäni haastateltaville liian henkilökohtaisia.

Ilmapiiri haastattelutilanteissa oli mielestäni luottamuksellinen ja avoin. Koin myös haastateltaville tutut haastattelupaikat luottamusta edistäväksi asiaksi. Lisäksi arvelen, että luottamusta edisti yhteiset tuttumme eli työkaverini, joiden avustuksella sain luotua haastateltaviin kontaktin. Minua hieman mietitytti etukäteen, olisiko minun ja haastateltavien välisellä keskimäärin 30 vuoden ikäerolla merkitystä. Mielestäni haastateltavat kertoivat kokemuksistaan avoimesta enkä kokenut ikäeroa mitenkään häiritseväksi tekijänä.

Tutkimusmenetelmien luotettavuutta käsitellään yleensä validiteetin ja reliabiliteetin kautta. Validiteetilla tarkoitetaan, että on tutkittu nimenomaan sitä, mitä on tarkoituskin tutkia ja reliabiliteetilla tutkimustulosten toistettavuutta. Kvalitatiivisen tutkimuksen parissa käsitteet ovat kuitenkin saaneet osakseen kritiikkiä, koska ne ovat peräisin kvantitatiivisen tutkimussuuntauksen lähtökohdista käsin. Laadulliset aineistot ovatkin aina omalla tavallaan ainutkertaisia. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 184–189.)

6 Analyysin tulokset

Tämän luvun tavoitteena on vastata tutkimuskysymyksiin asiantuntijatyötä tekevien ikääntyneiden työntekijöiden kokemuksista työssä jatkamiseen vaikuttavista tekijöistä sekä heidän käsityksistään yhteiskunnan taholta annettuihin toimenpiteisiin, joiden tarkoituksena on pitkittää työuria. Teemahaastattelussa annettiin haastateltaville mahdollisuus kertoa, mitkä tekijät konkreettisesti vaikuttivat heidän työssä pysymiseensä sekä miten he kokivat ylhäältä päin asetetut tavoitteet ja keinot työssä jatkamisen edistämiseksi. Analyysi on toteutettu teoriasidonnaista lähestymistapaa hyödyntäen. Aluksi tarkastelen työssä pitäviä yksilöön ja talouteen liittyviä tekijöitä, jonka jälkeen siirryn työssä pitäviin työhön ja työelämään liittyviin seikkoihin. Kyseinen jaottelu on esiintynyt myös aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa (esim. Karisalmi ym. 2011; Pekka 2010). Lopuksi tarkastelen, miten ikääntyneet työntekijät kokivat yhteiskuntatason vaateet ja toimet mahdollisimman pitkistä työurista.

6.1 Työssä pitävät yksilötekijät ja talouteen liittyvät tekijät

Työssä pitävistä yksilötekijöistä oletetusti *terveys* otettiin haastateltavien puheissa esiin ensimmäisenä. Kaikkien haastateltavien puheissa nousi esiin *terveys* tärkeänä työssä jatkamiseen vaikuttavana tekijänä. Tämän tutkimuksen haastateltavat eivät kertoneet, että heillä olisi työntekoa suuremmin haittaavia sairauksia tai fyysisiä vaivoja. Osa haastateltavista päinvastoin tähdensi hyvänä pysynyttä *terveyttä* ja *hyvää kuntoa*. Muutamassa haastattelussa korostui liikunnan, kuntoilun ja terveiden elämäntapojen merkitys työkyvyn ylläpitämisessä.

H3: Mulla on terveet elämäntavat, liikun päivittäin ja menen kymmeneltä nukkumaan.

Myös haastateltavien *perheiltä* löytyi tukea ja kannustusta työssä jatkamiseen. Puoliso kannusti jatkamaan työelämässä riippumatta siitä, oliko hän itse vielä työelämässä vai jo siirtynyt eläkkeelle.

H8: Emäntä sanoo, että oo nyt vaan vielä monta vuotta (työelämässä).

H4: Hän (puoliso) sanoi, että mene vain niin kauan kuin jaksat. Saan tehdä niin kuin itse haluan.

Toisaalta erään haastateltavan kohdalla puolison eläkkeelläolo sai vielä jatkamaan työelämässä.

H1: Jotenkin mä koin ahdistavaksi, että en jaksa hänen kanssa olla aamusta iltaan joka päivä, en ollut siihen vielä valmis.

Aikaisemmassa tutkimuksessa erityisesti yksin elävien on todettu olevan halukkaampia jatkamaan työntekoa kuin parisuhteessa olevien (esim. Karisalmi 2011, 8). Tämän tutkielman yhteydessä korostui nimenomaan puolison antama tuki päätökselle jatkaa työelämässä yli vanhuuseläkeiän alarajan. Haastateltavistani ne, jotka aikoivat jatkaa 68 ikävuoteen asti työelämässä, olivat parisuhteessa, jossa eläkkeellä oleva puoliso suhtautui myötämielisesti työuran pitkittämiseen.

Raha motiivina jatkaa työelämässä tuli esiin vain kahdessa haastattelussa, mikä oli mielestäni yllättävää. Oletin etukäteen, että taloudelliset seikat nousisivat useammin esiin tiedustellessani syitä pitkittää työuraa.

H1: Kyllä se on raha. Mulla on ollut elämäni velkaa. Vanha talo, jossa on kaiken aikaa rempattavaa. Se on ehkä se suurin syy.

H6: Yksinäinen ihminen kun olen niin ihan semmoinen taloudellinen pelko, että pitääkö mennä sosiaalitoimiston luukulle tai myydä talo (eläkkeelle jäätyä). Se on hyvin suuri pelko. Mielelläni voisin ajatella, että voisin jatkaa työuraa, jos työnantaja on siitä kiinnostunut, kyllähän se korottaisi eläkettä. Toisaalta eläkkeelle jäätikin kiinnostaisi, koska kunto ei ole niin hyvä kuin nuorempana.

Kaksi haastateltavaa otti rahan esiin eri näkökulmasta. Toinen haastateltavista on maksanut vapaaehtoista eläkettä, joka näyttäytyi eläkkeelle vetävänä tekijänä. Toinen puolestaan painotti, että raha ei ollut hänelle syy jatkaa työelämässä, vaan motiiveina olivat muut tekijät.

H8: Välillä käy mielessä, että jos vielä vuoden olisi (työelämässä), mutta onneksi olin aiemmin pankissa (töissä) ja maksanut vapaaehtoista eläkettä, että semmoisia (taloudellisia) uhkia ei ole. Se voi olla, jos ei omaa eläkettä olisi tullut maksettua niin ehkä vielä vuoden kaksi olisi (työelämässä). Nyt murehduttaa, jos se jää käyttämättä.

H3: Henkilökohtaisesti rahalla ei ole mulle mitään merkitystä. Pärjättäisiin mieheni eläkkeellä oikein hyvin. Elän säästeliäästi enkä tuhlaile tai matkustele. En tee tätä rahasta.

Näyttäisi siis siltä, että muut kuin taloudelliset kannustimet ovat merkityksellisempiä pohdittaessa työuran pidentämistä, mikä on myös aiemman tutkimuskirjallisuuden mukaista (esim. Tuominen ym. 2010, 125).

Aineistossa välittyi hyvin *myönteinen asenne* omaa työuraa, työtä sekä ikää kohtaan. Positiivinen ajattelu sekä hyvä huumorintaju välittyivät useammassakin haastattelussa. Positiivinen elämänasenne ja hyvä elämänhallinta voidaankin nähdä yksilön voimavaroina, jotka vahvistavat työssäjatkamisen aikeita (ks. Lundell 2011, 273).

H4: Sen oon kokenut vuosien mittaan tosi hyväksi, kun mä oon tälläänen reipas, mä sanon kauniisti poikamainen - en miesmäinen - urheilullinen henkilö, en pukeudu korkokenkiin tai jakkupukuun. Mä en oo ollenkaan virallinen, mä voin heittää vaikka minkälaista huulta. Että ehkä osaltaan vaikuttaa siihen (työssä) viihtymiseen, että mä en oo mikään tärkeilijä tai hienostelija.

H3: Oon aina viihtynyt kaikissa töissä, mitä oon tehnyt. Mä uskon, että se on mun luonteessa, että ylimalkaan viihdyn. Mun mielestä on ihan mukava elää, vaikka väittävät, että taivaassa on vielä mukavampaa.

Erityiset *luonteenpiirteet* nousivat haastatteluissa esiin. Ohessa katkelma erään haastateltavan luonnehdinnasta luonteenpiirteistä, joilla on hänen mielestään vaikutusta pitkään työelämässä pysymiseen.

H2: Jos ihmisellä on semmoinen mielenkiinto ympäröivään maailmaan ja halu oppia uusia asioita, on utelias. Varmaan semmoiset, jotka ovat aktiivisia. Ehkä myös jonkinlaista huumorintajua ja positiivista ajattelua se edellyttää varmaankin.

Uteliaisuus, tiedonhalu ja -jano nousivat esiin useammassakin haastattelussa. Ylipäänsä kiinnostus sekä työtä että laajemmin ympäröivää maailmaa kohtaan koettiin tekijöinä, jotka edesauttoivat työelämässä pysymistä. Tämänkaltainen aktiivisuus näyttäytyi myös haluna kehittää itseään ja kehittyä edelleen työssään, vaikka takana saattoi olla jopa vuosikymmenen mittainen työura samoissa työtehtävissä.

Myös kokemuksesta hyvästä *osaamisesta* ja sitä kautta hyödyllisyydestä ja *tarpeellisuudesta* työyhteisössä sai vahvan sijan haastateltavien puheessa.

H5: Vaikka kuuskymppinen liikkuu hitaammin ja tekee ehkä työt toisella tavalla, niin se osaaminen on erilaista kuin 30 vuotta nuorempana. Että se on yksi sellainen voimavara, jonka itte koen sellaiseksi kannustavaksi tekijäksi. Että pystyy olemaan hyödyksi ja pystyy jakamaan osaamistaan.

H6: Jotenkin kokee olevansa osa yhteisöä ja auttavansa sekä työtovereita että koko laitosta niiden päämäärien saavuttamisessa, mitä täällä nyt on.

H2: Just viikonlopun jälkeen on kivaa, kun ihmiset soittaa ja kuulee uusia asioita. Sen vastakohtaan ajattelemisen, että ois yksin eikä kukaan kysyisi mielipidettä. Jos kokee, että minua ei tarvita enää missään ja kukaan ei tarvi niin onhan se masentava ajatus.

Myönteisten osaamisen kokemusten kautta tuntemukset kykenemisestä, pystymisestä ja pärjäämisestä työelämässä vielä ikääntyneenäkin korostui useassa haastattelussa.

H1: Sitä mä en oo pelännyt koskaan, ettenkö mä pystyisi omaksumaan uusia ohjelmia tai asioita, ne mä opin tosi nopeasti. Ja se on tietenkään edesauttanut sitä (työssä pysymistä).

H3: Se on yksi syy, jonka takia mä täällä oon, kun tämä multa sujuu, toistaiseksi ainakin.

H5: Voi olla vielä avuksi ja hyödyksi ja oma työpanos on samaa luokkaa kuin nuoremmillakin.

Osaaminen on ominaista nimenomaan asiantuntijatyölle. Jotta voi pärjätä työssään, osaamisen tulee vastata työn vaatimuksia. Haastateltavien myönteiset kokemukset heijastavat, että osaaminen ja työn vaatimukset olivat tasapainossa ja että heillä oli hyvä työn hallinta.

Eräs haastateltavista oli työnantajan taholta määrätty työuran viimeisinä vuosina täysin toisiin tehtäviin haastateltavan vastakkaisesta tahdosta huolimatta. Haastateltava koki, että hän oli ja olisi yhä edelleen pärjännyt aiemmassa työssä.

H2: Kun ittestä tuntui, että nyt mä vasta alan osata hiukan. Semmoinen tunne, että koko ajan oppi uutta entisen päälle ja osasi suhteuttaa asioita eri tavalla kuin nuorempana. Kyllä mulla ruutia ainakin vielä ois ollut, ei mitään ongelmaa. Kun oli tottunut siihen, että joka vuosi tulee kaikkea uutta, atk-systeemit kehittyä ja kaikki kehittyä. Mä halusin aina pysyä (kehityksessä mukana) ja mielestäni onnistuinkin siinä, siihen asti kun olin siellä, että osaan kaiken sen, minkä muutkin siinä talossa.

Esimiesasemassa työskentelevä haastateltava nosti osaamisesta puhuttaessa esiin asiantuntijatyössä vaadittavan kokonaisuuksien hallinnan ja näkemyksellisyyden, joiden muotoutumisessa ja kehittämisessä työelämäkokemus oli keskiössä.

H7: Olennaista on se, että osaa suhteuttaa yksityiskohtaiset jutut osaksi johonkin laajempaan. Sellainen suhteuttava taju vaatii kokemusperäistä näkemystä. Totta kai meille (työpaikan senioreille) on kumuloituvasti kertynyt sellaista pohjaa, jonka varassa näkemyksellisen otteen muodostuminen on helpottunut.

Kuten edellä olevasta näytteestä käy ilmi, asiantuntijuudelle ei ole ominaista edustaa kovin tarkkarajaista osaamisaluetta, vaan se ilmenee kykynä yhdistellä ja hyödyntää erilaisia tiedonaloja. Asiantuntijalle on ominaista hahmottaa asioita nimenomaan laajoina kokonaisuuksina, kun puolestaan ensikertalaisen tietämys muodostuu työtilanteisiin liittyvistä yksityiskohdista. Laaja-alaisen tietoperustan ansiosta asiantuntija kykenee hahmottamaan kokonaisvaltaisesti syiden ja seurauksien yhteyksiä. (Lundell 2011, 185–186.)

Aineistossa työssä pitävinä yksilötekijöinä nousivat painokkaimmin esiin ensinnäkin hyvä terveys ja työkyky sekä puolison antama tuki. Myös myönteinen asenne työtä ja työuraa kohtaan koettiin tärkeänä. Kahden haastateltavan kohdalla taloudelliset kannustimet vaikuttivat työssä jatkamiseen. Asiantuntijuudelle ominainen osaaminen nousi keskeiseksi. Myönteiset kokemukset osaamisesta heijastavat, että työn vaatimukset ja hallinta olivat tasapainossa. Työuran aikana kertynyt kokemus edesauttoi työssä vaadittavan kokonaisuuksien hallinnan osaamista.

6.2 Työssä pitävät työhön ja työyhteisöön liittyvät tekijät

Kukin haastateltava otti esiin työhön, työympäristöön ja -yhteisöön liittyviä työssä pysymistä edistäviä asioita ja niitä käsiteltiin moninaisesti eri näkökulmista. Asioita painotettiin eri tavoin, mikä heijasti kunkin haastateltavan omaa henkilökohtaista työuraa ja siihen liittyviä kokemuksia. Osa haastateltavista painotti erityisesti kokemusta työtehtävien mielekkyydestä, osa taas korosti kokonaisvaltaisemmin työyhteisöä työssä jatkamiseen myönteisesti vaikuttavana tekijänä.

Kaikki haastateltavat kokivat nykyisen työnsä ja työtehtävänsä *mielekkäiksi*. Kokemukset työn mielekkyydestä olivat aiemman tutkimuskirjallisuuden mukaisesti tärkeitä motiiveja jatkaa työssä oloa yli eläkeiän (esim. Väänänen-Tomppo & Sohlberg 2011, 54–55). Haastateltavat kertoivat viihtyvänsä työssään. Viihtymiseen ja mielekkyyteen vaikuttivat eritoten työn *haastavuus* ja *joustavuus*.

H1: Kyllä mä viihdyn ja se, että aluksi oli vähän, että voi ei, ei musta ole tähän, mutta kyllä vuodet on opettanut, että taloushallintokin voi olla ihan mukavaa. Ja yhtä lailla haastavaa ja pystyy nimenomaan tekemään sitä omaa työtänsä oman näköiseksi. Sitten on tärkeää, että saan tulla aikaisin töihin. Tykkään tehdä aamusta töitä, se sopii mun rytmiin.

H5: Kyllähän tämä toiveammatti oli. Tykkään työstä tosi paljon, on tosi antavaa ja vaativaa ja riittävästi haastetta joka päivälle. Mutta ei kuitenkaan liian raskasta.

Mielekkyyys tuli myös työssä koetun muutoksen, *vaihtelevuuden* ja monipuolisuuden myötä, kuten eräs haastateltava kuvaa alla olevassa lainauksessa.

H5: Työtehtävät on muuttunut, tullu uutta henkilökuntaa eli se elää ja kasvaa voimakkaasti ja siinä on ilo olla mukana. Kahta samanlaista päivää ei ole. Tilanteet on äkillisiä ja ne liittyy elävään elämään ja jonkun ihmisen historiaan niin se on se sellainen mielenkiintoinen.

Haastateltavista osa oli ollut useita vuosia viimeisimmässä työpaikassaan, osa taas oli vasta vanhemmalla iällä tullut alalle (ks. haastateltavien taustatiedot taulukossa 2). Kaksi haastateltavaa, jotka olivat työuransa loppupuolella päätyneet nykyiselle alalle, arvelivat, että omalla alalla kertyneet suhteellisen vähäiset työvuodet vaikuttivat työn pysymiseen mielekkäänä ja sitä kautta edesauttoivat työssä jatkamista.

H3: Niin kuin työhistoriastani kävi ilmi, niin olen tehnyt vähän sitä sun tätä, niin en ole kerinnyt leipääntyä tähän hommaan vielä. Jos joku on tehnyt 30 vuotta samaa, niin voisi ajatella, että haluaa tehdä muuta oikein antaumuksellisesti.

H5: Osittain tähän jaksamiseen vaikuttaa se, että oon vasta niin vanhana päässyt tähän työhön. Että mullekin on vastuuta lisätty, koko ajan on kivireki kasvanut peräs, mutta se ei oo ollu vastenmielistä, vaan hyvin haastavaa ja mielenkiintoista.

Työn kokeminen kokonaisvaltaisesti mielekkäänä nousi haastatteluissa esiin. Puhe ei jäänyt ainoastaan omien työtehtävien mielekkyyteen, vaan suurin osa haastateltavista otti

esiin laajemmin kokemuksen *työyhteisön* toimivuudesta ja hyvästä työilmapiiristä. Samassa organisaatiossa työskentelevät haastateltavat kuvailivat mielekästä työyhteisöä muun muassa yhteisöllisyyden ja toimivan esimiestyön kautta.

H1: Kyllä varmaan työyhteisö on aika tärkeä, työkaverit, kokonaisuus työssä. Ei ole pelkästään se oma työ, mitä tekee, vaan kyllä se on se kokonaisuus.

H6: Mulla on niin laaja työkokemus, ettei tällaista työpaikkaa voi olla toista ja siihen on montakin syytä: ensinnäkin työ on mielekästä ja kiinnostavaa, hyvät työkaverit ja yleensä se mitä täällä tehdään niin tehdään maaseudun hyväksi hyvää työtä ja sitä kautta tulee työn mielekkyys suurempana kokonaisuutena eli ei vaan pelkästään minun työni, vaan koko se täällä tehdään. Sitten meillä on hyvä johto ja myös akateeminen vapaus, innostava ympäristö. En voi muuta sanoa, kuin oikea lottovoitto.

Työyhteisön *toimivat ihmissuhteet* niin kollegoiden kuin esimiesten kanssa nousivat myös esiin osana kokemusta työn kokonaisvaltaisesta mielekkyydestä.

H8: Kyllä se on työympäristö ja työkaverit (jotka ovat vaikuttaneet työssä jatkamiseen). Pomo on semmoinen, jonka kanssa pärjää. Riitaa ei ole tullut kenenkään kanssa.

Työn mielekkyyden toi myös esiin vanhin haastateltavani, joka aikoi olla työssä 68 ikävuoteen asti eli hänen omien sanojensa mukaan ”niin kauan kuin laki sallii”.

H3: Toivoisin eläkeajan jäävän mahdollisimman lyhyeksi tai että sitä ei olisi ollenkaan. En erityisemmin halua olla eläkeläinen.

Minä: Onko siihen jokin erityinen syy?

H3: Siinä on varmaan se, että mitä eläkeläiset yleensä harrastavat niin mä en niistä mistään pidä: käsityöt, puutarhan hoito, matkustaminen. Kesäisin juutun lukemaan ja sitten on silmät ristissä eikä jaksakaan mitään ja menee vuorokausirytmiksi sekaisin. Pelkään, että käy sillä tavalla, että juutun lukemaan. Epäilen, että en keksi itelleni sopivia eläkehommia. Tiedän eläkeläisiä, joilla on hirveästi töitä, mutta kukaan ei keksi mulle sopivia hommia, joita tekisin mieluummin kuin tätä.

Työssä pitävänä tekijänä näyttäytyi toisaalta pelko siitä, että eläkeajalle ei löytyisi tarpeeksi mielekästä ja monipuolista tekemistä. Toisaalta haastateltava toi esiin, että hän nautti suuresti tekemästään työstä eikä osannut kuvitella mieluisampaa työtä kuin nykyinen toimi eli työ näyttäytyi vetovoimaisempaan kuin eläke aika. Onkin todettu, että jos terveyden ja muiden yksityiselämän asioiden kannalta on mahdollista jatkaa työssä vanhuuseläkeiän

alarajaa pidempään niin tällöin nimenomaan työolot ja työn mielekkyys ovat ratkaisevassa asemassa. (Väänänen-Tomppo & Sohlman 2011, 6.)

Työn koettiin myös *pitävän toimintakykyä yllä*. Opetusalalla työskentelevä kertoi pysyvänsä virkeänä, kun sai työskennellä nuorten parissa ja seurata mielenkiintoista elämänvaihetta. Lisäksi hän koki muistinsa kehittyvän, kun hän opetteli joka syksy oppilaiden nimet. Erilaisissa ikäohjelmissa onkin keskitytty muun muassa työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Esimerkiksi Kansallisen ikäohjelman puitteissa yksilöön kohdistuva työkykyä ylläpitävä toiminta suuntautui terveyden ja voimavarojen vahvistamiseen sekä osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen (STM 2002, 38–39).

Koulutus tuli yllätykseksi esiin ainoastaan yhdessä haastattelussa. Arvelin etukäteen, että asiantuntijatyöntekijät ottaisivat teeman puheeksi tiedustellessani työssä jatkamista edistävistä tekijöistä. Esimerkiksi Noste-ohjelmassa ikääntyneiden kouluttautumismahdollisuuksien lisääminen on nähty yhtenä tärkeänä keinona edistää työssä jatkamista (esim. Ilmarinen 2006, 24). En tosin suoraan kysynyt haastateltavien osaamisen ylläpitämiseen ja täydentämiseen tähtäävistä koulutusmahdollisuuksista, joten tällä oli varmasti osittain vaikutusta, että teemasta puhuttiin vain vähän.

H4: Jos sä oot joskus hankkinut sen osaamisen niin sun pitää pysyä koko ajan muutosten mukana, ajan tasalla. Koulutus on hirveän tärkeää, mutta sitä ei esimerkiksi mulla kovin paljoa ole. Pitää itte löytää ja kattoo, mitä on menossa ja koittaa pitää itteni ajan tasalla. Jos puhutaan ikääntyneistä (työntekijöistä) niin sielä (ikääntyneiden työntekijöiden kohdalla) voidaan panostaa kouluttamiseen ja voidaan antaa mahdollisuus mennä koulutukseen, mikä helpottaa sen (työntekijän) henkisen työn tekemistä.

Kun tiedustelin, miten haastateltavien sen hetkisessä *työyhteisössä suhtauduttiin vanhempiin, yli kuusikymmppisiin työntekijöihin*, niin suhtautuminen koettiin pääsääntöisesti varsin yhdenvertaisena, neutraalina ja tasapuolisena. Työpaikoilla ikääntyneisiin ei haastateltavien mukaan kohdistunut erityisiä toimia suhteessa nuorempiin työntekijöihin. Kaksi haastateltavaa kuvaili tilannetta siten, että nuorempien kanssa oltiin niin sanotusti ”samalla viivalla”.

H1: Ei mun mielestä oo mitään, ei minkäänlaista ongelmaa. Kyllä mä uskon, että meidän työyhteisössä on niin, että ollaan samalla viivalla ja meidän johtaja on sellainen, että ei ole ikärasismia pätkäkään.

H2: (Edellisessä työpaikassa) ei ollut mitään jakoa havaittavissa. Kun siellä asiakaskunnankin ikä vaihteli sylivauvasta yli kahdeksankymmppiin, niin siellä oli aina totuttukin siihen, että ikäihmisiä arvostetaan. Siellä oltiin niin sanotusti samalla viivalla.

Kokemuksia tasapuolisesta kohtelusta nuorien ja iäkkäiden välillä oli myös muilla haastateltavilla. Alla olevasta lainauksesta huokuu, että haastateltava koki pelkästään hyväntahtoisena työkavereiden taholta saamansa kohtelun turvallisena ja luotettavana äitihahmona.

H6: Ei mitään problemaa, joskus ne (työkaverit) äitiks sanoo, mutta en mä oo kokenut mitenkään huonona tai erilaisena, ihan samalla lailla täällä on kohdeltu. Nuoret ja vanhat ovat yhdenvertaisia.

Asiantuntijatyölle ominainen kokemukseen perustuva osaaminen nostettiin yhtenä syynä esiin sille, että erityistä erottelua iän mukaan ei syntynyt.

H4: Ajattelen näin, että kun ollaan asiantuntijaorganisaatio, niin nuoria ei voi korostaa liikaa, sillä asiantuntijaksi ei tulla valmistumalla jostakin tutkinnosta, vaan siihen tarvitaan useamman vuoden toimiminen organisaatiossa.

Neutraali suhtautuminen näkyi myös haastateltavien vastauksissa kysyessäni, *kannustetaanko työyhteisössä jatkamaan työssä*. Kaksi vanhinta haastateltavaani, joilla eläkeikä oli jo umpeutunut, kuvaavat tilannetta alla olevissa katkelmissa.

H3: Suhtautuminen on hyvin neutraali. Ei ole pyydetty (jatkamaan töissä) tai käsketty (lähtemään eläkkeelle). Saa jäädä halutessaan. En ole ainoa yli kuuskymppinen täällä, meitä on täällä muitakin. Ehkä se kertoo jotain työyhteisöstäkin.

H4: En mä koe, että ois kohdeltu huonommin, mutta en myöskään, että ois kohdeltu paremmin. Meillä on kuitenkin aika paljon yli 55-vuotiaita, ikääntyneitä on jo aika lailla. Ei ole positiivista tai negatiivista sanottavaa siihen, että meitä kohdeltaisiin eri tavalla.

Jälkimmäisen haastateltavan kanssa kävi haastattelun edetessä ilmi, että organisaation puheissa eläköitymiset tulivat satunnaisesti esiin pohdittaessa organisaation budjetin

riittävyttä. Haastateltava ei kuitenkaan kokenut sitä erityisemmin eriarvoisena suhtautumisena ikääntyneitä työntekijöitä kohtaan.

Esimiesasemassa toimiva haastateltava ei myöskään kokenut työyhteisössään ikäeroa merkittävänä tai keskeisenä. Hän tosin arveli, että johtavalla asemalla saattoi olla merkitystä siihen, että hän ei kokenut työyhteisössä eroa suhtautumisessa eri-ikäisiin. Työpaikalla ei myöskään ollut erityisiä toimia, joilla olisi kannustettu iäkkäämpiä jatkamaan työelämässä.

H7: Sanoisin, että ei tietoisesti tai systemaattisesti ole erityisiä (työssä jatkamista edistäviä) virityksiä. Tää on aika individuaali talo, että oletetaan, että kukin tekee itsenäisesti (työssä jatkamista koskevat) päätökset. Organisaatiolla ei ole mitään erityistoimia.

Toisaalta eräs haastateltavistani koki, että työyhteisössä joissain tilanteissa hyödynnettiin iän tuomaa kokemusta.

H8: Vanhemmille (työntekijöille) annetaan kinkkisempiä asioita, sanotaan että kun sulla on enemmän kokemusta. En oo hanttiin laittanut, ehkä haastavammassa tapauksessa on enemmän mielenkiintoa. Kokemusta on arvostettu ja pyydetty esimerkiksi edustamaan organisaatiota erinäisissä tilaisuuksissa.

Haastateltava koki, että työyhteisössä suositeltiin työssä jatkamista organisaatiossa vallitsevan rekrytointikiellon vuoksi. Lisäksi hän mainitsi, että työajalla sai harrastaa liikuntaa, minkä hän koki työssäjatkamista edistäväksi asiaksi. Samassa organisaatiossa työskentelevä toinen haastateltava puolestaan koki, että organisaatiossa ei erityisemmin kannustettu jatkamaan työssä yli eläkeiän. Tämä ilmentää sitä, että kokemus työyhteisön kannustavuudesta on varsin omakohtainen ja yksilöllinen.

Myös lähimiesasemassa toimiva haastateltava koki, että työyhteisössä kannustetaan jatkamaan työssä, mistä oli hyötyä sekä asiakkaille, kollegoille sekä työnantajalle.

H5: Kyllä kannustetaan, se on kaikkien etu: se on asiakkaan etu, se on työnantajan etu ja se on työkaverien etu.

H6: Vähän vaikea sanoa.. Kyllähän meillä on sitä (edistetty työssä pysymistä) tehty, koska työn luonne on sellaista pätkähommaa. Nyt on ruvettu vakinaistamaan tärkeimpiä henkilöitä talossa, ettei päästettäisi tietoa pois. Kyllä voisin sanoa, että edistetään ja halutaan pitää henkilöitä talossa.

Jälkeenpäin harmittelin, kun en hoksannut haastattelutilanteessa esittää tarkentavaa kysymystä, millä konkreettisilla keinoilla kannustaminen tapahtui.

Aineistosta esiin nousseet kokemukset toimipaikkojen vaatimattomista työssä pysymistä edistävästä toimista ovat samansuuntaisia aiemman tutkimuskirjallisuuden kanssa (esim. Väänänen-Tomppo 2010, 83–84). Työpaikoilla on kuitenkin jossain määrin havahduttu hiljaisen tiedon menettämisen ja uhkaavan työvoimapulan vuoksi tavoittelemaan työurien pidentämistä esimerkiksi välttämällä varhaista työstä poistumista eri työstäpoistumisreittien kautta, mikä kuvastaa uutta ikäpolitiikkaa (Pärnänen 2011, 5–6). Myös työpaikoilla kehitetyt ikäohjelmat ovat saaneet pontimensa tarpeesta hallita henkilöstön ikääntymiseen liittyviä uhkia, kuten kokeneiden työntekijöiden osaamispääoman häviämistä. Kiinnostus ikäjohtamiseen, joka usein ymmärretään pyrkimyksenä hallita ikääntymiseen liittyviä ongelmia, ei kuitenkaan johdu pelkästään siitä, että ikääntyneet nähtäisiin erityistä tukea tarvitsevana ryhmänä, vaan ennemminkin heidän korvaamattomana työpanoksena organisaatiolle (Lundell ym. 2011, 286).

Otan seuraavaksi esiin *arvostuksen*, joka tuli erilaisista näkökulmista esiin jokaisessa tekemässäni kahdeksassa haastattelussa, mikä oli mielestäni yllättävää verrattuna aikaisempaan tutkimuskirjallisuuteen, jossa teemaa on pikemminkin sivuttu kuin nostettu syvällisemmin pohdittavaksi (esim. Väänänen-Tomppo & Sohlman 2011, 54–55). Haluankin tästä syystä nostaa arvostuksen tarkemman käsittelyn ja pohdinnan alle. Mielestäni arvostuksen vahva esiin nouseminen aineistossa oli yksi tärkeimmistä tämän tutkielman tuloksista. Pyrkimys ikääntyneiden työntekijöiden arvostuksen korostamiseen luonnehtii myös uutta ikäpoliittista käännettä (Julkunen & Pärnänen 2005; Pärnänen 2011).

Haastateltavat tuottivat arvostuksesta monitahoisia kuvauksia, jotka olivat osittain merkityksiltään samanlaisia. Arvostus otettiin puheissa esiin niin työnantajan, kollegoiden, asiakkaiden kuin työntekijän oman työtään kohtaan osoittaman arvostuksen kautta.

Työnantajan osoittama arvostus ikääntynyttä työntekijää ja hänen tekemää työtä kohtaan nousi painokkaimmin esiin lähinnä siitä näkökulmasta, että arvostusta tulisi olla enemmän ja se pitäisi tehdä aiempaa näkyvämmäksi.

H5: Kaikkia ei kerta kaikkiaan opi kirjoista eikä sitä opi kursseilla, vaan ne tulee työelämän kautta. Ja sitä tietoa ja sen tiedon siirtämistä niin se on mun mielestä sellainen tärkeä asia, joka kannattaisi jokaisen työnantajankin ymmärtää ja hyväksyä.

Työnantajataholta osoitettu arvostus koettiin tärkeänä tekijänä ikääntyneen työntekijän työelämässä jaksamisen ja jatkamisen kannalta.

H5: Riittävä vastuun jakaminen ja arvostaminen on ne tekijät, jotka kannustaa (jatkamaan työuraa). Itte ajattelen, että jos työnantajan puolelta on tällaista arvostusta niin ja sitte taas työtehtävät riittävän haastavia niin silloin paremmin jaksaa ja jos niitä ei oo niin uupuu, tavallaan syrjäytetään.

Haastateltavat viittaavat puheessaan hiljaiseen tietoon, joka on asiantuntijuudelle ominainen keskeinen elementti. Hiljainen tieto on kokemukseen perustuvaa osaamista, joka on erityisesti ikääntyneiden työntekijöiden henkilökohtaista pääomaa. Hiljaisen tiedon hyödyntäminen ja tekeminen näkyväksi organisaation toiminnassa kuuluvat ikäjohtamisen keskeisimpiin tavoitteisiin. (Lundell ym. 2011, 187–188.)

Kaksi haastateltavista oli työuran viimeisinä vuosina siirretty työnantajan määräyksestä toisiin työtehtäviin, mitä haastateltavat eivät kokeneet lainkaan mieluisana. Toinen haastateltavista (H2) oli siirretty kokonaan eri toimialalle, toinen (H4) puolestaan saman organisaation sisällä eri tehtäviin. Molemmat toivat muutoksen esiin arvostuksen kautta. He kokivat työnantajan yksipuolisen määräämisen toisiin tehtäviin aliarvostamisena sekä itseään työn tekijöinä että tekemäänsä työtä kohtaan.

H2: Jotenkin tuntuu, että sen työntekijän kokemusta, taustaa ja osaamista ei oikein noteerata kauheasti. Että sitten, kun se on tehnyt sen tehtävänsä niin se saa mennä, kun tulee nuoret ja kauniit tilalle. Semmonen tunne tulee, että saisi lähteä, että ne pääsis eroon.

H4: Silloin, kun mut siirrettiin tähän (työ)pisteeseen ... niin työnantaja määräsi minut tähän. Tein yksin kahdeksan kuukauden ajan kahden henkilön työt. Kertaakaan johtoporras ei käynyt kysymässä, että jaksanko. Ja silloin olin jo yli kuuskymppinen, melkein eläkeiässä. Mä en kokenut, että sitä mun yli 30 vuoden kokemusta olis

arvostettu. Ei sitä arvostettu, mut vaan määrättiin. Olis edes sanottu, että sulla on laaja kokemus ja näkemys, kun mä olin kuitenkin kauan tässä ollu. Ei kukaan koskaan vahingossakaan sanonu niin, työnantaja vaan määräsi.

Haastateltavan puheessa tuli esiin, että työnantaja ei arvostanut hänen tekemäänsä työtä työn erityisen luonteen vuoksi. Haastateltava työskenteli neuvontatehtävissä, jonka hän arvioi sellaiseksi työksi, jota työnantaja ei arvostanut sen välittömän taloudellisen tuottamattomuuden vuoksi. *Arvostusta kaivattiin siis sekä työntekijää että tehtyä työtä kohtaan.*

H4: Neuvontatyö on yleensä sellaista, jota ei arvosteta, koska se ei varsinaisesti tuota mitään. Siitä ei palaudu mitään rahaa organisaatiolle.

Neuvontatyö oli kyseisessä organisaatiossa asiakkaille ilmaista, kun puolestaan muut organisaation tarjoamat palvelut olivat maksullisia, jotka myös tuottivat organisaatiolle taloudellista voittoa. Haastateltava koki, että työn arvostuksen mittarina pidettiin johtotasolla nimenomaan työn taloudellista tuottavuutta. Haastateltava puolestaan itse koki, että neuvontatyö auttoi konkreettisesti asiakasta ja oli välillisesti tuottavaa. Neuvontatyön aliarvostus esimiestasolla näkyi haastateltavan mielestä myös palkkauksessa. Hän itse koki neuvontatyön varsin vaativaksi ja haastavaksi.

H4: Kun ei siitä (neuvontatyöstä) tule mitään konkreettista (tulosta, hyötyä), ei voi asettaa konkreettisia tavoitteita niin silloin mulla on sellainen tunne, että ”mitä nyt neuvovat, kunhan tässä vähän neuvotaan”. Mutta se ei todellakaan ole sellaista.

Haastateltava koki kuitenkin saavansa työnantajatahon sijaan arvostusta *asiakkailta* heiltä saadun positiivisen palautteen kautta.

H4: Oon joskus tänne (työpaikalle) leikannutkin lehtileikkeitä, joissa asiakkaat ovat kiitelleet, että täältä on saanut hyvää neuvoa. Asiakkaiden palaute on se, mikä kantaa ja tuo hyvän mielen. En mä oo koskaan piitannut, vaikkei se (palaute) tuu tuolta ylhäältä esimiehiltä, kun se tulee asiakkailta. Mehän ollaan täällä asiakkaita varten, mun mielestä me ei olla täällä esimiehiä eikä tätä organisaatiota varten.

Tulkitsin, että *asiakkailta* saatu myönteinen palaute näyttäytyi haastateltavalle yhtenä tärkeimmistä voimavaroista pysyä ja jatkaa työssä. Haastateltavan kokema työnantajatahon välittämä arvostuksen puute tuntui vielä korostavan *asiakkailta* saadun myönteisen palautteen merkitystä.

Myös *työkavereiden* osoittama ja välittämä arvostus nousi esiin. Eräs haastateltavista oli kokenut ammattiyhdyttämistä kuullessaan työkaverin kehuneen hänen ammattitaitoa työpaikan kahvipöydässä. Muutin haastateltavan nimen alla olevaan näytteeseen.

H6: (Koin) sen verran ammattiyhdyttämistä, kun kuulin, että kahvilla oli keskusteltu tiedonhausta. Kun joku oli google.comista löytänyt hyvin asiaa, niin tämä meidän tutkimuspäällikkö oli sanonut, että kyllä pirkko.com on vielä parempi.

Samainen haastateltava koki myös, että hänen kokemukseensa osattiin hyödyntää ja arvostaa työyhteisössä.

H6: Tunnen määrätynlaista ammattiyhdyttämistä itässäni siinä, mitä mä teen ja multa käydään kysymässä myöskin sellaisia asioita, jotka ei suoraan ihan mun toimenkuvaan kuulu. Olen tämän puolen pitkäikäisin työuraltaan täällä ja mulla on semmoista talon historiasta ja asioista niin paljon sellaista hiljaista tietoa eli senkin koken vahvuutena.

Päinvastainen kokemus hiljaisen tiedon hyödyntämisestä oli pitkään saman organisaation palveluksessa olleella haastateltavalla.

H4: Oon hirveän hyvä historiikissa, mitä organisaatiossa on viimeisen 30 vuoden aikana tapahtunut ja mulla on erittäin paljon kokemusta eri työtehtävistä, mutta en mä oo vielä sillä tavalla kokenut, että niitä (kertynyttä hiljaista tietoa) välttämättä hyödynnettäisiin.

Hiljaisen tiedon hyödyntämiseen tulisikin haastateltavien mielestä kiinnittää aiempaa enemmän huomiota. Eläkeikää lähestyvien työntekijöiden kokemuksen arvostaminen on tärkeässä roolissa, kun tavoitteena on kannustaa ikääntyneitä pitkittämään työuriaan. Työuran loppupäässä työn mielekkyys ja kiinnostus työssä jatkamista kohtaan ovat sidoksissa siihen, missä määrin työntekijällä on mahdollisuus hyödyntää työssään kertynyttä osaamista (Lundell ym. 2011, 190).

Myös *työntekijän oma arvostus* tekemäänsä työtä kohtaan otettiin esiin. Arvostus omaa työtä kohtaan nähtiin perustana sille, että työn voi kokea mielekkäänä.

H4: Sekin on tärkeää, että osaa arvostaa omaa työtä. Ei työssä jaksa, jos ei itse arvosta. Itse pitää löytää se, että mä teen tärkeitä työtä ja että se vaikuttaa johonkin, oli se työ sitten mitä hyvänsä. Mutta jos et sä itte sitä arvosta niin kuka muu sitä arvostaa. Oon pyrkinyt tekemään työni niin hyvin, että se tyydyttäisi asiakasta ja sitä myöden itseäni. Kun mä arvostan työtäni, niin koen, että sillä työllä saadaan jotain hyvää aikaiseksi.

Aineistossa esiin nousseet tärkeimmät työssä pitävät työhön ja työoloihin liittyvät tekijät olivat työn kokeminen kokonaisvaltaisesti mielekkäänä sekä työnantajan ja työyhteisön osoittama arvostus, jonka tulkitsin liittyvän nimenomaan asiantuntijuuteen. Haastateltavien mukaan hiljaisen tiedon entistä näkyvämpi arvostaminen vaikuttaisi myönteisesti työurien pidentämiseen. Osa haastateltavista koki saaneensa arvostusta osakseen, mutta pääsääntöisesti hiljaisen tiedon ja kokemuksen arvostaminen koettiin puutteellisenä.

Julkusen (2003b, 194) tutkimuksessa haastateltiin yli 56–64-vuotiaita työssä jatkajia työn ja iän kohtaamisesta sekä iän kokemisesta ja rakentumisesta työssä. Jatkajien ominaisuuksiksi tiivistyivät eräänlainen onnekkuus sikäli, että on pysynyt terveenä ja työelämän tarvitsemana, oma aktiivisuus työkyvyn ja ammattitaidon ylläpitäjänä, sopiva luonne hallita muutoksia sekä tuntemus siitä, että työllä on edelleen annettavaa. Kun lisäksi listaukseen ikääntyneille työntekijöille kertyneen osaamisen ja kokemuksen arvostamisen, myös tässä aineistossa työssä jatkajan muotokuva näyttäytyy hyvin samankaltaisena.

6.3 Työntekijöiden käsitykset yhteiskuntatason toimenpiteistä

Asiantuntijatyötä tekevien ikääntyneiden työntekijöiden pitkään työelämässä jatkamiseen liittyvien seikkojen kartoittamisen ja ymmärtämisen lisäksi tämän tutkielman tavoitteena on valottaa heidän käsityksiään ja kokemuksiaan ylhäältä päin, yhteiskunnan taholta annetuista työssä pysymistä edesauttavista vaatimuksista ja keinoista. Kaiken kaikkiaan haastateltavilla oli painokkaita kantoja ja ajatuksia työuria pitkittäviä toimenpiteitä kohtaan sekä omista kokemuksista kumpuavia ehdotuksia. Haastattelurungon painotuksista johtuen keskeisiksi teemoiksi nousivat työurien pitkittämiseen tähtäävien työryhmien merkitys, kokemukset joustavasta eläkeiästä sekä näkemykset keinoista, joiden kautta vaatimus pitkistä työurista voitaisiin mahdollisesti saavuttaa. Myös sukupolvien välinen

vastakkainasettelu nousi edellä mainittujen teemojen kautta haastateltavien puheissa esiin.

Työryhmät ja toimenpideohjelmat

Aineistoissa nousi esiin varovaisen myönteinen suhtautuminen työurien pitkittämistä tavoittelevia työryhmiä, komiteoita ja niissä syntyviä toimenpideohjelmia kohtaan. Haluan täsmentää, että tästä teemasta puhuttaessa liikuttiin varsin yleisellä tasolla eikä esimerkiksi erilaisten toimenpideohjelmien tarkempia sisältöjä tai työssä jatkamista edistäviä keinoja käsitelty kovin yksityiskohtaisesti, vaan puhe pysytteli hyvin yleisellä tasolla. Minä haastattelijana en esimerkiksi esitellyt ohjelmien tarkkoja sisältöjä, koska halusin nostaa haastateltavien omat käsitykset ja kokemukset esiin. Arvelen, että haastattelurungon kysymys joustavasta eläkeiästä johdatteli ymmärtämään toimenpideohjelmien sisällön vahvasti eläkeikään liittyväksi jättäen esimerkiksi tavoitteet työkyvyn ja työhyvinvoinnin parantamisesta tarkastelun ulkopuolelle. Toisaalta myös julkisessa keskustelussa on painottunut eläkeikärajoja koskeva keskustelu, minkä arvelen ilmenneen myös haastateltavien puheissa.

H6: Kyllähän niitä työryhmiä saa olla ja ehkäpä sieltä joillekin henkilöille löytyy ideoita tai kannustimia siihen, että he jatkavat pitempään kuin ovat alun perin ajatelleet, mutta en mä tiedä, onko siinä sen suurempaa syytä. Raha tietysti on suurin kannustin ainakin minun kohdallani. En mä usko, onko niistä (työryhmistä) sen suurempaa hyötyä.

H5: Aivan varmasti kannustaisi jatkamaan pidempään, jos jollakin tavalla yhteiskunta tulisi vastaan, esimerkiksi verokevennyksinä.

Taloudellisen kannustamisen myönteinen vaikuttavuus työssä jatkamiseen nousi esiin kolmessa haastattelussa. Toisaalta yksi varttuneimmista haastateltavistani epäili, että taloudelliset kannustimet yksistään eivät ole riittäviä syitä pitkittää työuraa.

H4: Pitäisi olla kimmokkeita, pitäisi tehdä vapaaehtoiseksi (eläkeikä). Mitkä on ne porkkanat? Raha ei ole varmasti kimmoke kaikille.

Ainoastaan yksi haastateltavista koki erilaisten työryhmien työskentelyn tehottomana.

H2: Tämmöinen hankala asia, johon päättäjien pitäisi jollain lailla reagoida niin se haudataan työryhmiin ja saadaan hyvä omatunto, että sille asialle on tehty jotakin. Ei se kauhean tehokas konsti ole.

Eräs haastateltavista myönsi, että hän ei ollut kiinnostunut työurien pidentämistä tavoittelevien työryhmien aikaansaannoksista, koska sillä ei ollut merkitystä hänen henkilökohtaiseen eläkkeellejäämisikäänsä.

H1: En jaksa vähempää kiinnostua niiden vuosia kestäneistä pohdinnoista. Pohtikoon ihan vapaasti ja kertokoon tuloksensa. Koska se tulos kerrotaan meille sitten ihan kylmän rauhallisesti, mikä ikinä se sitten onkaan. Se ei kiinnosta, vaikka kuinka on ajankohtaista. Se varmaan johtuu siitä, että mun eläköitymiseen ei mikään pure.

Vaikka työryhmien merkitys sinänsä jäi suhteellisen vaatimattomaksi haastateltavien puheissa, niin siitä huolimatta keskiöön nousi työssä jatkamista edistävien toimenpiteiden kannustava, palkitseva ja motivoiva luonne.

H2: Ei saisi olla painostuksen tulosta, koska motivaatio ei ole kovin hyvä. (Työryhmien) pitäisi antaa eväitä työssä jaksamiseen.

Haastateltavat kokivat, että pörkkä ja kannustus tehoavat ikääntyneiden työntekijöiden työssäjatkamisaikeisiin tehokkaammin kuin keppi ja sanktiot. Lainsäädäntöä muuttamalla on sekä kiristetty työstä poistumisen ehtoja että kannustettu pidentämään työuria. Erinäisten ikäohjelmat ovat edustaneet pehmeämpiä keinoja muun muassa ikätietoisuuden lisäämisen muodossa. Motivointi pakottamisen sijaan työssä jatkamista tavoiteltaessa nousi selväpiirteisesti esiin myös haastateltavien kanssa käydyssä keskustelussa joustavasta eläkeiästä.

Joustava eläkeikä

Joustava eläkeikä otettiin esiin selkeästi kahdesta näkökulmasta. Ensinnäkin aineistossa korostui se, että ylin eläkeikä 68 vuotta koettiin valtaosin varsin korkeana ja osassa haastatteluita jopa kohtuuttomana. Ylin eläkeikäraja näyttäytyi suurimmalle osalle haastateltavista korkeana suhteessa työn ja työelämän sekä fyysiseen että henkiseen rasittavuuteen. Ylintä eläkeikää pohdittiin suhteessa haastateltavan omaan

jaksamiskokemukseen työelämässä. Myöskään suurin osa haastateltavista ei itse aikonut jatkaa työelämässä niin iäkkääksi.

H1: Aika hurjalta kuulostaa. Toki ihmisten hyvinvointi fyysiseltä puolelta on mitä todennäköisemmin parempi, mutta en ole hetikään varma henkisestä puolesta, mitenkä kantti kestää. Tänä päivänä työelämä on kuitenkin aika raakaa. Jos lakiin niitataan, että eläkeikä on 68 eikä ole mitään joustoa niin ei hyvä. Se laki ei muuta ihmisen kestävyyttä mihinkään, ei kerta kaikkiaan.

H6: Kyllä se (eläkeikä 68 vuotta) menee yli, en voisi kuvitella olevani missään nimessä töissä. Kyllä ihminen siinä iässä tarvitsee oman vapaa-aikansa, sanotaan näin, ja levon. Ei se onnistu ihan ihmisen terveydenkään kannalta, vaikka ei mitään suurempia kremppejakaan olis, mutta kyllä se fyysinen kunto ihmisillä jo on semmonen, että ei oo aivotkaan enää niin kirkkaat.

H7: Kyllä se 68 tuntuis aika hassulta. Ei ois mitään hinkua (jatkaa niin iäkkääksi).

Kahdella haastateltavalla oli kuitenkin vastakkainen näkemys korkeimmasta eläkeiästä. Kaksi vanhinta haastateltavaani olisivat mielellään jatkaneet työelämässä jopa 68 ikävuoden jälkeen, mikä mielestäni oli yllättävää, mutta ainoastaan myönteisessä merkityksessä.

H3: Mä toivon, että se (eläkeikä) nostettaisiin seitsemäänkymmeneen, että saisi olla. Muuten mulla ei ole kuin puolitoista vuotta jäljellä (työssäoloa).

Minä: Missä näet itsesi kolmen vuoden kuluttua (haastateltava silloin 68-vuotias)?

H4: Voi mun on pitänyt mennä eläkkeelle. Olen joutunut lähtemään (työelämästä). Eläkkeellä on varmaan paljon kuivempaa.

Tulkitsin alemman näytteen ilmauksena haastateltavan halusta jatkaa työuraa vielä 68 vuotta täytettyään.

Joustavan eläkeiän yläikärajapohdintojen lisäksi aineistossa nousi esiin eläkeiän valinnanmahdollisuuden tärkeys. Moni haastateltava koki mielekkäänä mahdollisuuden henkilökohtaisen eläkeiän valintaan. Vapaaehtoisuus ja oikeus valita oma eläkkeellejäämisikä koettiin ensisijaisena ja keskeisenä verrattuna ylhäältä annettuun, pakottavaan ja joustamattomaan eläkeikään.

H4: Se (eläkeikä) on niin henkilökohtainen asia. Että jos kaikki yritetään väkisin sinne 70:een (ikävuoteen) asti niin se tuo varmasti paljon vastustusta. Jos ihminen jaksaa, pystyy ja kykenee ja sillä on halua olla töissä niin miksi ei, mä en näe sitä pahana.

H5: Musta se on hyvä asia siltä osin, että itte pystyy vaikuttamaan. Jos tuntee, että haluaa tehdä työtä niin on hyvä, että annetaan siihen mahdollisuus tehdä sinne 68 ikävuoteen.

H1: Mun mielestä ihanne olisi, että ihminen saisi itse määritellä (eläkeikänsä), ettei sitä väkisin hinattaisi pakolliseksi. Sitten alkais tulla sairaseläkkeitä ja mitä eläkkeitä ikinä keksittäisiinkään.

Näytteissä tuotiin esiin, että ennalta määritelty ja pakottava eläkeikä saattaisi aiheuttaa mitä oletettavimmin työntekijöiden keskuudessa vastustusta ja voisi aikaansaada erilaisten varhaisten eläköitymisreittien hyödyntämisen, jotta eläkkeelle päästäisiin ennen varsinaista vanhuseläkeikää.

Keinot työssä jatkamisen edistämiseksi

Aineistossa nousi esiin runsaasti mielipiteitä ja näkemyksiä niistä keinoista, jotka haastateltavien käsitysten mukaan voisivat olla toimivia edistettäessä työssä pitkään jatkamista. Haastateltavat kokivat, että yhteiskuntatason sijaan *työpaikkatasolla tehtävät valinnat, ratkaisut ja toimenpiteet* olivat merkityksellisempiä ikääntyneiden työntekijöiden työurien pidentämistä pohdittaessa. Tähän tulkintaan on päädytty myös aikaisemmassa tutkimuskirjallisuudessa (esim. Väänänen-Tomppo 2010, 64–65).

H6: Se (eläkeikä) on niin henkilökohtainen ja työpaikkakohtainen juttu. Ne (työntekijä ja työpaikka) ovat tärkeämpiä toimijoita kuin nämä tämmöiset (työ)ryhmät, jotka miettivät näitä asioita.

H2: Pitäisi keskustella siitä, mikä siellä työelämässä on se, mikä kiikastaa. Mikä tekee pahan olon ja miksi halutaan pois ja mitä sille voisi tehdä. Miten esimerkiksi työpaikan ilmapiiriin voi vaikuttaa. Varmaan on aika pitkälti johtoportasta kiinni. Johtajan taholta pystyy vaikuttaa (työilmapiiriin), jos on halua ja kykyä. Millään yleisillä määräyksillä sitä on aika vaikea. Ihmissuhteisiin ei pysty niillä määräyksillä vaikuttamaan.

Työpaikkatason toimenpiteiden tärkeys työssä jatkamisen edistämiseksi tuotiin esiin nimenomaan asiantuntijatyön näkökulmasta. Työyhteisöllä koettiin olevan merkittävä rooli asiantuntijatyössä korostuvan henkisen hyvinvoinnin ylläpitämisessä ja edistämisessä.

H4: Sinne henkiseen puoleen pitäisi pystyä vaikuttamaan mahdollisimman paljon eikä siihen voi vaikuttaa kuin työyhteisö.

Myös tässä yhteydessä ikääntyneen työntekijän *hiljaisen tiedon arvostaminen* nousi keskiöön.

H2: En tiedä, miten sellaista yleistä asenneilmapiiriä voisi jollain lailla tehdä myönteiseksi. Arvostettaisiin kokemusta ja sitä hiljaista tietoa.

H4: Yleensä, kun puhutaan, että pitäisi myöhentää eläkkeelle menoa, niin puhutaan toisaalta, että yksi keino siihen on, että ikääntyneitä pitäisi pyrkiä kohtelemaan silkkihansikkain, että työnantaja saisi heidät jaksamaan pidempään. En minä ole nähnyt yhtään silkkihansikasta, päinvastoin. Miten voisi ajatella, että määriteltäisiin ne silkkihansikkaat? En minä ole nähnyt yhtään määritelmää, mitkä on ne silkkihansikkaat.

Tiedustelin, miten haastateltava itse määritteli ikääntyneiden työntekijöiden silkkihansikkain kohtelemisen.

H4: En mäkkä osaa sitä (silkkihansikasta) määritellä. Oon ajatellu, että se pitäisi määritellä. En koe, että pitäisi keventää työtehtäviä, mutta jollakin tavalla, että näkisi jonkinlaista arvostusta sille, että meillä (ikäntyneillä työntekijöillä) on niin paljon hiljaista tietoa, mikä menee meidän mukana pois. Oonhan mä kuullut, että voisi lyhentää työaika, jos ei jaksa tai jonkinlaista työaikojen sääntelyä, työtehtäviä voisi keventää, nehen on niitä yleisiä. Mä koen sen arvostuksen tärkeimpänä, mutta ehkä se johtuu siitä, että mä teen vain henkistä työtä, mä en tee ruumiillista työtä.

Haastateltava ei osannut sitä omien sanojensa mukaan tarkasti määritellä, mutta koki sen liittyvän jollain tavalla kokemukseen, näkemykseen ja siihen hiljaiseen tietoon, jota pitkän työuran saavuttaneille on karttunut. Hän myös otti esiin, että ei ollut työuransa aikana tehnyt ainoatakaan virkavirhettä, minkä huomioiminen työnantajan taholta voisi olla yksi osoitus silkkihansikkain kohtelusta. Tulkitsin, että haastateltava selvästi itse koki virkavirheettömyyden yhtenä työssä pärjäämisen ja onnistumisen ilmentymänä. Työnantajan taholta virkavirheettömyyteen ei ollut kiinnitetty minkäänlaista huomiota, minkä haastateltava koki arvotuksen puutteena häntä työntekijänä ja hänen tekemäänsä

työtä kohtaan. Arvostuksen hän koki nimenomaan tärkeänä puhuttaessa henkisen työn tekemisestä.

Tulkitsin, että yksi ilmentymä ikääntynyttä työntekijää ja hänen työtään kohtaan osoitetusta arvostuksen puutteesta olivat puheet, jotka koskivat ikääntyneen oikeutta olla työelämässä nuoriin verrattuna. Neljässä haastattelussa tuli esiin, että ikääntyneenä työskentelylle oli jouduttu etsimään ikään kuin moraalista oikeutusta ja lupaa.

H3: Joskus kysytään, että olenko ajatellut, kun on paljon nuoria työttömiä, että pitäisikö niille antaa mahdollisuus niin olen vastannut, että mä olen antanut jo silloin 1980-luvulla, kun tein silloin toisia töitä (kotoa käsin). Olen silloin antanut mahdollisuuden monelle nuorelle, kun (työ)paikkoja on ollut auki. Mä olen antanut (nuorille) mahdollisuuden ja mä olen ihan hyvällä omallatunnolla täällä (töissä).

H4: Mulla oli ensin jonkin aikaa huono omatunto siitä, että vien joltakin nuoremmalta henkilöltä (työ)paikan. Mutta nyt mun ei ole tarvinnut pitkään aikaan mieltä siitä, koska meillä on virantäyttökielto eli ei saa palkata ketään, jos joku jää eläkkeelle. Oonkin sanonut, että ajattelen sen niin päin, että kun mä oon täällä töissä niin helpotan niitä henkilöitä, jotka täällä ovat. Ei mulla enää oo huono omatunto, ei yhtään.

H6: On siinä toinenkin puoli, että tämmöiset vanhat pierut täyttävät työpaikat ja ovat blokkina nuoremmille siellä niin onko siinä taasen mitään järkeä. Retuuttaa vanhoja ihmisiä siellä ja pitää niitä töissä pitempään kuin he haluaisivatkaan, vaikka siellä oven takana on nälkäinen joukko halukkaita ja nuoria ja viisaita ihmisiä, jotka haluaisivat myöskin päästä työelämään ja keräämään sitä omaa eläkettä. Siinä on semmoinen jonkinlainen vastakkainasettelu.

H2: Nyt on vaan tuntunut siltä, että nuoren polven pitäisi ihan oikeasti päästä työelämään. Ei haluaisi olla tukkimassa sitä mahdollisuutta, jos nyt pidentäisi omaa työputkea sinne 68 vuoteen asti. Että vie työpaikan semmoiselta, joka sitä oikeasti tarvitsisi.

Pärnäsen (2011, 237) mukaan uudessa ikäpolitiikassa tavoitellaan ikätasa-arvoa, jonka mukaan esimerkiksi ikä ei ole peruste työstä poistamiselle, vaan halun työhön tulisi mennä ikäkriteerin edelle. Haastateltavieni puheessa kuitenkin korostuu pikemminkin nuorten ensisijaisuus palkkatyöhön suhteessa ikääntyneisiin. Pärnäsen (2011, 237–242) mielestä pysyvä ikäpoliittinen käänne edellyttääkin mentaalista muutosta, jossa työnantajien tulisi nähdä viisikymppiset potentiaalisina työntekijöinä, joilla on vielä lähes 20 vuotta työuraa edessä. Samoin työntekijöiden olisi mielletävä työura aiempaa pidemmäksi. Jotta uusi

ikäpoliittinen käänne olisi mahdollista saavuttaa, myös työyhteisöissä olisi luotava ilmapiiri, jossa on moraalisesti lupa olla pitkään työssä.

Haasteltavat nostivat myös esiin, että lisäämällä *joustavuutta ja erilaisia vaihtoehtoja työssä jatkamisen ja eläkkeelle siirtymisen välimaastoon* työurat saattaisivat pidentyä. Asiantuntijatyön erityisluonteen vuoksi tämä olisi mielekästä ja mahdollista.

H5: Justiin keskusteltiin, että vaikka jäisikin (työstä) pois ja vointia on niin voisi joskus silloin tällöin (eläkeaikana) tulla tekemään sijaisuuksia.

H7: Pitäisi enemmänkin tutkia ja puhua, myöskin asiantuntijatehtävissä, että Suomessa eläkkeelle jäänti tapahtuu liian yhtenä yönä. Että sä oot tällä viikolla 110 lasissa, esimerkiksi huippuasiantuntija painaa täysillä töitä ja ens maanantaina kaikki nollataan. Pitäisi olla enemmän välimuotokuvioita. Pätevien ihmisten ammattitaidolla voi olla projektityyppistä kysyntää senkin jälkeen, kun ihmiset ovat eläkkeellä. Nimenomaan asiantuntijaorganisaatioissa ja asiantuntijatehtävissä, joissa se tuntuu aika hassulta, että se on siinä yhdessä yössä poikki. Ei se tietotaito katoa yhdessä yössä.

Muutamien haastateltavien puheissa nousi esiin joustavuuden tarve viimeisimpien työvuosien aikana. Esimiesasemassa toimiva mieshaastateltava koki, että johtotasolla työtehtävien keventäminen ei ole mahdollista.

H7: Ei ole sosiaalisesti hyväksyttyä, että esimerkiksi johtavassa asemassa olevia joihinkin kevyempiin projektitehtäviin jäisi viimeisiksi ajoiksi.

Edeltävistä näytteistä käy ilmi, että toisaalta kaivattiin mahdollisuutta viimeisinä työvuosina keventää työtaakkaa, toisaalta mahdollisuutta erilaisin tavoin jatkaa osittain työuraa eläkkeelle jäämisen jälkeen.

Osa-aikaeläke yhtenä joustavana muotona työssä jatkamisen ja eläkkeelle jäämisen välimaastossa nousi esiin muutamassa haastattelussa. Eräs haastateltavani oli kokeillut, mutta kokenut toimimattomaksi, toinen puolestaan oli kuullut työkaveriltaan huonoista kokemuksista.

H4: Olin osa-aikaeläkkeellä kolme vuotta, mutta en viihtynyt. Joka toinen viikko töissä ja joka toinen viikko vapaalla enkä keksinyt täytettä sille joka toiselle viikolle. Hankalaa oli, kun kukaan ei tehnyt mun töitä, kun olin sen toisen viikon osa-aikaeläkkeellä. Mulla oli sellainen tunne, että olenko ajan tasalla. Kun olin viikon pois niin mun piti kysyä yksikössä, että onko tapahtunu jotain tässä välikössä niin ei ne muistanu kertoa mulle. Ja vaikka mä kysyinkin niin ei ne välttämättä muistanu kertoa mulle. Tunsin, että en ollut viimeisen tiedon päällä.

H7: Oon kuullu joitain ihmisiä, se on kai aika tyypillistä, että osa-aikaeläkkeelle jäädessä kukaan ei tee niitä sun töitä. Että samat työt alennetulla palkalla, on sanonut muutamat. Joku kaveri sanonu, että ei siitä tullu mitään. Että jos on johtavassa asemassa ja pois (töistä), niin kuka sen homman sitten tekee. Ei oo helppoa johtavissa asiantuntijatehtävissä. Pitäisi olla mahdollisuus siirtyä sivummalle esimiestehtävistäkin. Pitäisi saada porrastuksia ja muunneltuja muotoja.

Osa-aikaeläkettä ei koettu riittävänä tai toimivana ratkaisuna työssä jatkamisen ja eläkkeelle siirtymisen väliseen liian syvään kuiluun. Haastateltavien puheissa nousikin tarve löytää uusia ja joustavia, asiantuntijatyön erityisluonteen huomioivia mahdollisuuksia jättäytyä hiljalleen työelämästä kohti eläkeaikaa.

Aineistossa nousi esiin, että yhteiskuntatason työssä jatkamista edistävien toimien tulisi olla luonteeltaan ennemminkin kannustavia ja palkitsevia kuin pakottavia. Esimerkiksi mahdollisuus valita ja vaikuttaa henkilökohtaiseen eläkeikään koettiin mielekkäämpänä kuin pakottava eläkeikä, jonka arveltiin toteutuessaan aiheuttavan vastustusta ja lisäävän vaihtoehtoisia reittejä jäädä pois työelämästä. Yhteiskunnan tasolla toteutettujen toimien sijaan haastateltavat nostivat esiin merkityksellisempinä työpaikkatason työssä jatkamista edistävät toimenpiteet ja ratkaisut. Myös työyhteisö ja sen osoittama arvostus hiljaista tietoa kohtaan nähtiin tärkeänä asiantuntijatyössä korostuvan henkisen hyvinvoinnin kannalta. Lisäksi työssä jatkamisen ja eläkkeelle siirtymisen välimaastoon kaivattiin erilaisia, asiantuntijatyön ominaispiirteet huomioon ottavia vaihtoehtoja.

7 Pohdinta

Tarkoitukseni oli selvittää ikääntyneiden asiantuntijatyötä tekevien työntekijöiden työssä jatkamiseen vaikuttavia tekijöitä. Työurien pidentäminen on muodostunut merkittäväksi yhteiskunnalliseksi tavoitteeksi, jonka taustalla vaikuttavaa väestön ikärakenteen muutos. Työssä jatkamisen edistämiseksi on toimeenpantu muun muassa laajamittainen eläkeuudistus sekä käynnistetty lukuisia työelämän kehittämisohjelmia. Tässä tutkielmassa tarkastelin, miten ikääntyneet työntekijät kokevat nämä eläkepoliittiset toimenpiteet sekä työelämän kehittämisohjelmat suhteessa työssä jatkamiseen. Aineiston keräsin teemahaastattelemalla yhteensä kahdeksan, yli 60-vuotiasta asiantuntijatyötä tekevää työntekijää.

Aineistossa nousi esiin moninaisia, aiemmassa tutkimuskirjallisuudessaakin havaittuja työssä pitäviä tekijöitä. Haastateltavien kokemukset työssä jatkamista edistävästä syistä vaihtelivat, mutta esiin nousi myös yhdistäviä tekijöitä. Taloudellisten kannustimien sijaan työhön ja työoloihin liittyvät asiat koettiin merkityksellisiksi pohdittaessa työssä pysymistä motivoivia tekijöitä (ks. Väänänen-Tomppo, 64–65). Haastateltavien puheessa nousi esiin esimerkiksi työn haastavuus ja mielekkyys, mahdollisuus hyödyntää omaa osaamista sekä toimiva työyhteisö.

Lisäksi haastateltavista välittyi positiivinen elämänasenne, myönteinen suhtautuminen työtä ja työuraa kohtaan sekä tietynlainen aktiivisuus, joka ilmeni esimerkiksi tiedonhaluisuutena. Edellä mainitut tulkitsin työssä jatkamista edistäviksi työntekijän yksilöllisiksi voimavaroiksi.

Yllättävänä tuloksena työssä jatkamiseen vaikuttavien tekijöiden analyysissä nousi esiin arvostuksen kokeminen merkityksellisenä työssä jatkamista edistävänä asiana, jonka tulkitsin eritoten asiantuntijatyölle ominaisena piirteenä. Haastateltavat ottivat arvostuksen esiin eri näkökulmista. Tärkeänä pidettiin sekä työnantajan ja työtovereiden taholta saatua että työntekijän omaa arvostusta tekemäänsä työtä kohtaan. Suurin osa haastateltavista koki, että asiantuntijatyölle ominaisen hiljaisen tiedon hyödyntäminen ja näkyväksi tekeminen työyhteisössä oli vajavaista ja puutteellista. Kokemuksen ja osaamisen hyödyntämisen on todettu kannustavan ikääntyneitä pitkittämään työuriaan (esim. Lundell

ym. 2011, 187–190), joten hiljaisen tiedon merkityksen nostaminen framille on varsin perusteltua.

Arvostuksen puutteeksi tulkitsin myös haastateltavien puheet, joissa pohdittiin oikeutta olla työssä nuorempiin verrattuna. Suurin osa haastateltavistani pohti ja punnitsi kuusikymmentä vuotta täyttäneen moraalista oikeutusta työelämässä oloon. He kokivat olevansa esteenä ja tukkona nuorten työelämään pääsulle. Puheet kuvastavat sitä, että tavoiteltu ikäpolitiikka, jossa ikääntyneet nähdään ja he itse kokevat olevansa vielä potentiaalista työvoimaa, ei ole ainakaan vielä konkretisoitunut toivotulla tavalla työpaikkatasolla. (vrt. Julkunen & Pärnänen 2005, Pärnänen 2011.)

Tulosten yleistettävyyttä pohdittaessa on huomioitava aineiston kvalitatiivinen luonne. Laajemmalla otoksella, toisenlaisella asiantuntijuuden määrittelyllä tai eri menetelmiä käyttämällä kuva työssä jatkamiseen vaikuttavista tekijöistä sekä käsitykset eläkepoliittisista toimenpiteistä ja ikäohjelmista saattaisi muodostua toisenlaiseksi kuin tässä tutkielmassa. Olen pohtinut myös oman varsin kokemattoman tutkija-asemani sekä omien käsitysteni ja oletusteni vaikutusta analyysin tuloksiin. Jotkut näkemykset saattoivat olla tutkijan painotusten värittämiä, jolloin yksilölliset erot haastateltavien kokemusten välillä eivät välttämättä nousseet niin selkeästi esiin kuin olisi voinut tapahtua kokeneemman tutkijan kohdalla. Olen pyrkinyt parhaani mukaan omaksumaan objektiivisen otteen sekä tunnistamaan subjektiivisuuteni tutkijana koko prosessin ajan. Edelliseen viitaten olenkin pyrkinyt tuomaan havaintoni mahdollisimman läpinäkyviksi, jotta lukijan käytettävissä olisi näyttöä päätelmieni ja tulkintojeni taustaksi.

Tutkielmani tarkoituksena on ollut päästä kiinni niihin kokemuksiin, joita haastateltavien työssä jatkamiseen liittyy ja sitä kautta lisätä ymmärrystä asiantuntijatyölle ominaisiin piirteisiin, jotka olisi tarpeen huomioida pohdittaessa syvemmin ikääntyneiden asiantuntijoiden työssä pysymisen edistämistä. Aineiston analyysi sisällönanalyttisin menetelmin teoriasidonnaisen tutkimusotteen kautta on mahdollistanut aineiston monipuolisen kuvaamisen. Mielestäni tämän tutkielman kautta asiantuntijatyötä tekevien ikääntyneiden ääntä on nostettu kuuluviin, mitä voi käyttää pohjana aihepiirin jatkotarkasteluissa.

Kahdeksasta haastateltavasta kaksi aikoi jatkaa työelämässä vanhuuseläkkeen yläikärajaan saakka. Asiantuntijatyötä tekevät ovatkin mielestäni potentiaalisia työuran pidentäjiä, joten asiantuntijuuden ja asiantuntijatyön erityisluonne tulisi ottaa tarkemman tarkastelun alle tutkittaessa työssä jatkamisen edellytyksiä. Aineistossa nousi esimerkiksi esiin tarve joustavoittaa työssä jatkamisen ja eläkkeelle siirtymisen välistä vaihetta. Osa-aikaeläke nostettiin esiin heikosti toimivana ratkaisuna nimenomaan asiantuntijatyöhön, jossa usein toimitaan esimiestehtävissä. Mielenkiintoinen jatkotutkimuksen aihe olisikin pohtia erilaisia asiantuntijatyöhön soveltuvia ratkaisuja ja vaihtoehtoja työssä jatkamisen ja eläkkeelle siirtymisen välimaastoon.

Ikääntyneiden työntekijöiden työuria pyritään pidentämään sekä eläkepoliittisten toimenpiteiden että työelämän kehittämisohjelmien avulla. Kehittämisohjelmat ovat tärkeässä asemassa, jotta työelämässä pysytään muutama vuosi kauemmin. Toimenpiteiden kautta voidaan muun muassa muovata yleistä mielipideilmastoa ja kulttuuria ikääntyvien työssä jatkamista tukevaan suuntaan. Eläkepoliittisin toimenpitein voidaan myös muotoilla institutionaalisia sääntöjä ja normeja, joiden puitteissa työssä jatkamista koskevat päätökset tehdään. (ks. Julkunen & Pärnänen 2005.) Yhteiskuntatason toimenpiteet ovat kuitenkin rajallisia, koska niiden avulla ei voida vaikuttaa kaikkiin työssä jatkamisen edellytyksiin. Kehittämisohjelmien avulla on vaikea esimerkiksi kohtuullistaa työn vaatimuksia tai parantaa työn hallintaa. Pitkiin työuriin tähtäävä politiikka edellyttää vuosikymmenien mittaisen trendin kääntämistä. Suomessa on voitu toteuttaa uuden ikäsopimuksen ensimmäinen kierros, eli koota laaja ikäpoliittinen koalitio ja päästä sopuun politiikasta. (ks. Pärnänen 2011.) Työntekijöiden ja työnantajien sitoutumisella uuteen ikäsopimukseen on kuitenkin suurin merkitys. Pitkien työurien edellytyksenä ovat työssä jatkamista tukevat työelämän olosuhteet, joihin tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Työpaikkataso onkin merkityksellinen työurien pidentämiseen tähtäävien tavoitteiden toteuttamisessa. Varsinaiset päätökset jatkaa työelämässä syntyvät yritysten ja organisaatioiden käytännöissä.

Koska työurien pidentäminen on noussut ja nostettu keskeiseksi keskustelun kohteeksi, työssä jatkamisen tutkiminen erilaisista näkökulmista on mielestäni tärkeää nyt ja tulevaisuudessa. Yhteiskuntatasoisten työelämää kehittävien toimenpiteiden lisäksi uuteen ikäsopimukseen sitoutuminen ja sen toteuttaminen edellyttävät kulttuurisen ilmaston, yleisen mielipiteen ja organisaatioiden ikäkäytäntöjen muutosta. Työpaikkojen

ikäkäytännöissä on kuitenkin vielä paljon puutteita (vrt. Pärnänen 2011). Myös tässä aineistossa nousi esiin ikääntyneiden työntekijöiden kokemukset vaatimattomasta työssä pysymisen edistämisestä. Minua kiinnostaisikin syventää aiheen tarkastelua työpaikkatasolle ja tarkastella, miten hiljaisen tiedon arvostamista, siirtämistä ja hyödyntämistä voitaisiin edistää työpaikoilla.

Lähteet

Aho, Simo & Österman, Päivi (1999) Ikääntyvien työssäkäynti, työttömyys ja varhainen eläkkeelle siirtyminen 1987–1996. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1999:7. Helsinki.

Akava (2009) Turvaa ja tasapainoa työhön. Akavan työelämän tavoitteet. Saatavana sähköisesti osoitteessa:

<http://www.digipaper.fi/akava/38354/index.php?pgnumb=5>.

Viitattu 28.10.2012.

Arnkil, Robert & Hietikko, Merja & Mattila, Kari & Nieminen, Jarmo & Rissanen, Pekka & Spangar, Timo (2002) Kansallisen ikäohjelman arviointi. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2002:2. Helsinki.

Eläketurvakeskus (2012). Eläketurvakeskuksen verkkosivut osoitteessa:

http://www.etk.fi/fi/service/el%C3%A4kej%C3%A4rjestelm%C3%A4_muutoksessa/299/lis%C3%A4%C3%A4_ty%C3%B6urista.

Viitattu 24.10.2012.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1998) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino, Tampere.

Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana (2001) Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. PS-kustannus, Jyväskylä, 24–42.

Eurofound Report ef 1235 (2012) Employment trends and policies for older workers in the recession. Saatavana sähköisesti osoitteessa:

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/35/en/1/EF1235EN.pdf>.

Viitattu 24.10.2012.

Forma, Pauli & Väänänen, Pauli (2003) Joustavasti vanhuuseläkkeelle? Suhtautuminen joustavaan vanhuuseläkeikään kunta-alalla. Yhteiskuntapolitiikka 68 (5), 443–453.

Forma, Pauli (2004a) Kuntatyö 2010-tutkimus ja työssä jatkamisen tukeminen. Teoksessa Forma, Pauli & Väänänen, Janne (toim.) Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus. Jyväskylä, 43–47.

Forma, Pauli (2004b) Antavatko erilaiset kysymykset erilaisen kuvan työssä jatkamiseen liittyvistä suunnitelmista? Teoksessa Forma, Pauli & Väänänen, Janne (toim.) Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 -tutkimus. Kuntien eläkevakuutus. Jyväskylä, 189–208.

Forma, Pauli & Tuominen, Eila & Tuominen, Kristiina & Väänänen-Tomppo, Irma (2006) Sukupuoli ja aiottu eläkeikä. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna & Miettinen, Arto (toim.) Kaikilla mausteilla - artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskuksen tutkimuksia 244. Helsinki, 203–222.

Forma, Pauli & Kaartinen, Risto & Pekka, Toni & Saarinen, Arttu (2010) Työelämän pitkät linjat kunta-, valtio- ja yksityissektorilla vuosina 1984–2008. Teoksessa Tuominen, Eila & Takala, Mervi & Forma, Pauli (toim.) Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010:2. Helsinki, 31–58.

Forss, Simo (2000) Toimipaikkojen ikäpolitiikka ja henkilöstön työssä viihtyminen. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Järnefelt, Noora (toim.) Jaksaen ja joutaen – artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskuksen tutkimuksia 230. Helsinki, 199–219.

FSD (2008) Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston menetelmäopetuksen tietovaranto: aineisto- ja teorialähtöisyys. Saatavana sähköisesti osoitteessa:

http://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/kvali/L2_3_2_3.html.

Viitattu 17.10.2012.

Gould, Raija (1994) Työelämä takanapäin? Tutkimus ikääntyneiden työntekijöiden työssä pysymisestä vuosina 1990–1993. Eläketurvakeskus, tutkimuksia 1994:3. Helsinki.

Gould, Raija (2001) Eläkeajatukset. Katsaus aiheeseen liittyviin tutkimustuloksiin. Eläketurvakeskuksen monisteita 2001:36. Helsinki.

Haataja, Anita (2006) Ikääntyvät työmarkkinoilla 1989–2005. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:42. Helsinki.

Harkonmäki, Karoliina & Lahelma, Eero & Väänänen, Janne (2006) Eläkeaikomukset ja varhaiseläkkeelle siirtyminen Helsingin kaupungin henkilöstön keskuudessa. Tutkimuskatsauksia 4/2006. Helsingin kaupungin tietokeskus ja Kuntien eläkevakuutus. Helsinki.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2001) Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino, Helsinki.

Hovila, Hanna (2005) Henkilöstöjohtaminen tietointensiivisen organisaation tukena. Teoksessa Hovila, Hanna & Okkonen, Jussi (toim.) Asiantuntijatyön suorituskyky. e-Business Research Center. Research reports 24. Tampere, 39–52.

Hytti, Helka (1998) Varhainen eläkkeelle siirtyminen – Suomen malli. Kansaneläkelaitos, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 1998:32. Helsinki.

Ilmarinen Juhani (2006) Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Työterveyslaitos. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.

Jauhiainen, Signe & Rantala, Juha (2011) Ikääntyvien työttömyys ja työttömyysputki - katsaus viimeaikaiseen kehitykseen. Eläketurvakeskuksen raportteja 2011:3. Helsinki.

Julkunen, Raija (2003a) Iät ja ajat. Teoksessa Helne, Tuula & Julkunen, Raija & Kajanoja, Jouko & Laitinen-Kuikka, Sini & Silvasti, Tiina & Simpura, Jussi (toim.) Sosiaalinen politiikka. Gaudeamus, Helsinki, 389–411.

Julkunen, Raija (2003b) Kuusikymmentä ja työssä. SoPhi, Jyväskylä.

- Julkunen, Raija & Pärnänen, Anna (2005) Uusi ikäsopimus. SoPhi, Jyväskylä.
- Julkunen, Raija (2009) Ikäpolitiikka - Kuinka työuran pidentämisestä tuli keskeinen sosiaalipolitiikan tavoite? Teoksessa Kananen, Johannes & Saari, Juho (toim.) Ajatuksen voima - Ideat hyvinvointivaltion uudistamisessa. Gummerus, Helsinki, 221–259.
- Järnefelt, Noora (2010) Education and Longer Working Lives. A longitudinal study on education differences in the late exit from working life of older employees. Finnish Centre for Pensions, Studies 2010:1. Finnish Centre for Pensions. Helsinki.
- Kannisto, Jari (2011) Eläkkeellesiirtymisikä Suomen työeläkejärjestelmässä 2011. Eläketurvakeskuksen tilastoraportteja 2012:2. Helsinki.
- Kannisto, Jari & Klaavo, Tapio & Rantala, Juha & Uusitalo, Hannu (2003) Missä iässä eläkkeelle? Raportti työeläkkeelle siirtymisen iästä ja sen mittaamisesta. Eläketurvakeskus. Helsinki.
- Kantola, Anu & Kautto, Mikko (2002) Hyvinvoinnin valinnat. Suomen malli 2000-luvulla. Edita, Helsinki.
- Karisalmi, Seppo & Tuuli, Pirjo (1998) Työssä jatkaminen ja työelämän laatu. Eläketurvakeskuksen raportteja 1998:11. Helsinki.
- Karisalmi, Seppo & Tuominen, Eila & Takala, Mervi & Kaliva, Kasimir (2011) Joustava vanhuuseläkeikä ja eläkesuunnitelmien toteutuminen. Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita 2011:4.
- Laine, Timo (2001) Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. PS-kustannus, Jyväskylä, 26–43.
- Laine, Veli & Sinko, Pekka & Vihriälä, Vesa (2009) Ikääntymisraportti. Kokonaisarvio ikääntymisen vaikutuksista ja varautumisen riittävytydestä. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 2009:1.
- Lehto, Anna-Maija (2004) Pelastusta työssä pysymiseen? Hyvinvointikatsaus 4, 39–42.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Tilastokeskus. Helsinki.
- Lehto, Anna-Maija (2009) Työelämän laadun kolme vuosikymmentä. Teoksessa Pärnänen, Anna & Okkonen, Kaisa-Mari (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Tilastokeskus. Helsinki, 121–145.
- Lundell, Susanna & Tuominen, Eva & Hussi, Tomi & Klemola, Soili & Lehto, Eija & Mäkinen, Elina & Oldenbourg, Rita & Saarema-Thiel, Tiina & Ilmarinen, Juhani (2011) Ikävoimaa työhön. Työterveyslaitos. Helsinki.

Lybäck, Katinka (2010) Kuntatyöntekijöiden eläköityminen ja työssäjatkaminen tilastollisten mittareiden valossa. Teoksessa Forma, Pauli & Kaartinen, Risto & Pekka, Toni & Väänänen, Janne (toim.) Jaksaaako jatkaa? Artikkeleita kuntatyön muutoksesta ja työssä jatkamisen tukemisesta kunta-alalla. Kuntien eläkevakuutus. Helsinki, 143–152.

Myles, John (2002) A new social contract for the elderly? Teoksessa Esping Andersen, Gösta & Gallie, Duncan & Hemerijck, Anton & Myles, John: Why we need a new welfare state. Oxford, Oxford university press, 130–172.

Nieminen, Mauri (2005) Ikärakenteen muutos. Teoksessa Myrskylä, Pekka (2005) Tallella ikä eletty. Ikääntyminen tilastoissa. Elinolot 2005, Tilastokeskus. Edita, Helsinki.

Nivalainen, Satu & Volk, Raija (2002) Väestön ikääntyminen ja hyvinvointipalvelut: alueellinen tarkastelu. Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportteja 181. Helsinki.

Pekka, Toni (2010) Keitä ne on ne työssä jatkajat? - Tutkimus eläkeaikeista ja työssä jatkamisen tukemisesta kunta-alalla. Teoksessa Forma, Pauli & Kaartinen, Risto & Pekka, Toni & Väänänen, Janne (toim.) Jaksaaako jatkaa? Artikkeleita kuntatyön muutoksesta ja työssä jatkamisen tukemisesta kunta-alalla. Kuntien eläkevakuutus. Helsinki, 111–142.

Pärnänen, Anna (2011) Organisaatioiden ikäpolitiikat: strategiat, instituutiot ja moraalit. Tilastokeskuksen tutkimuksia 255. Helsinki.

Raamisopimus (2011). Työmarkkinakeskusjärjestöjen raamisopimus Suomen kilpailukyvyyn ja työllisyyden turvaamisesta. Saatavana sähköisesti osoitteessa:

<http://www.sttk.fi/File/71a60cca-b1f1-4c88-89d8-27ba0f84d58d/Ty%C3%B6markkinakeskusj%C3%A4rjest%C3%B6jen%20raamisopimus%20suomen%20kilpailukyvyyn%20ja%20ty%C3%B6llisyyden%20turvaamisesta.pdf>.

Viitattu 30.10.2012.

Rantala, Juha & Romppanen, Antti (2004) Ikääntyvien työmarkkinoilla pysyminen. Eläketurvakeskus. Helsinki.

Risku, Ismo & Elo, Kalle & Klaavo, Tapio & Lahti, Sergei & Sihvonen, Hannu & Vaittinen, Risto (2011) Lakisääteiset eläkkeet - pitkän aikavälin laskelmat 2011. Eläketurvakeskuksen raportteja 2011:5. Helsinki.

Romppanen, Antti (2000) Ikääntymisen vaikutuksista työmarkkinoilla. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2000:12. Helsinki.

Salokangas, Tiina & Vuori, Jukka & Huuhtanen, Pekka (2005) Kohti hallittua työuraa ja eläkeprosessia. Työ ja ihminen 19:3, 307–325.

Saurama, Laura (2004) Experience of early exit. A comparative study of the reasons for and consequences of early retirement in Finland and Denmark in 1999–2000. Finnish centre for pensions, studies 2004:2. Helsinki.

Silverman, David (2005) Doing qualitative research. London, Sage Publications.

Sipilä, Jorma (1996) Asiantuntija ja johtaja: miten hallitsen nämä kaksi roolia?
Weilin&Göös. Jyväskylä.

STM [Sosiaali- ja terveysministeriö] (2002) Ikäohjelman monet kasvot. Kansallisen ikäohjelman 1998–2002 loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2002:3. Helsinki.

STTK [toimihenkilökeskusjärjestö STTK] (2012). STTK:n verkkosivut osoitteessa:
<http://www.sttk.fi/fi-fi/sopimustoiminta/tyourasopimus/>.
Viitattu 30.10.2012.

SVT [Suomen virallinen tilasto] (2012): Kuolleet. ISSN=1798-2529. Tilastokeskuksen verkkosivut osoitteessa:
http://tilastokeskus.fi/til/kuol/2011/kuol_2011_2012-04-13_kuv_002_fi.html.
Viitattu 30.10.2012.

Takala, Mervi & Karisalmi, Seppo & Tuominen, Eila (2010) Tutkimuskatsaus. Teoksessa Tuominen, Eila & Takala, Mervi & Forma, Pauli (toim.) Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010:2. Helsinki, 19–30.

Tedre, Silva (2003) Ikä poliittisena ja sosiaalipoliittisena kysymyksenä. Janus 11(2), 133–139.

TeKes [Teknologian ja innovaatioiden kehittämiskeskus] (2011) Työelämän kehittämisohjelman (Tykes) johtoryhmän loppuraportti työ-, koulutus- ja elinkeinoasiainneuvostolle. TEKES:n verkkosivut osoitteessa:
<http://www.tekes.fi/fi/community/a/404/b/1325?name=Suomen+suurin+tyoelaman+kehittamisohjelma+paattyi>
Viitattu 7.11.2012.

TEM [Työ- ja elinkeinoministeriö] (2012). Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2030 (2012). Työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivut osoitteessa:
https://www.tem.fi/files/33484/TEMtyoelaman_kehittamisstrategia2020_A4_fi.pdf.
Viitattu 30.10.2012.

Tilastokeskus (2009). Tilastokeskuksen väestöennuste 2009–2060. Tilastokeskuksen verkkosivut osoitteessa:
http://www.stat.fi/til/vaenn/2009/vaenn_2009_2009-09-30_fi.pdf.
Viitattu 24.10.2012.

Tilastokeskus (2011). Sataa työssäkäyvää kohden 131 ei-työssäkäyvää. Tilastokeskuksen verkkosivut osoitteessa:
http://www.stat.fi/til/tyokay/2010/02/tyokay_2010_02_2011-12-29_tie_002_fi.html.
Viitattu 24.10.2012.

Tilastokeskus (2012). Tilastokeskuksen PX-Web-tietokannat. Taulukot tilastossa: Työmarkkinat/työvoimatutkimus, Väestön työmarkkina-asema ikäryhmittäin (5-v.) vuosina 1995–2011.
http://193.166.171.75/Database/StatFin/tym/tyti/tyti_fi.asp.
Taulukko luotu 22.10.2012.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2002) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi, Helsinki.

Tuominen, Eila & Kannisto, Jari & Nyman, Heidi (2006) Eläkkeelle siirtyminen ja ikääntyneiden työllisyys. Teoksessa Uusitalo, Hannu (toim.) Eläkkeet ja eläkeläisten toimeentulo. Kehitys vuosina 1990–2005. Eläketurvakeskuksen raportteja 2006:2. Helsinki, 31–50.

Tuominen, Eila & Takala, Mervi & Ahonen, Kati & Karisalmi, Seppo (2010) Palkansaajien eläkeaikomukset 2000-luvulla. Teoksessa Tuominen, Eila & Takala, Mervi & Forma, Pauli (toim.) Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010:2. Helsinki, 91–132.

Tynjälä, Päivi (2010) Asiantuntijuuden kehittämisen pedagogiikkaa. Teoksessa Collin, Kaija & Paloniemi, Susanna & Rasku-Puttonen, Helena & Tynjälä, Päivi (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. WSOYpro, Helsinki, 79–95.

Työelämäryhmän loppuraportti (2010) Ehdotuksia työurien pidentämiseksi. Saatavana sähköisesti osoitteessa:

http://www.sttk.fi/File/2333785c-e7d9-4e70-80cd-6573115ab7ce/Tyoelamaryhman_neuvottelutulos_01022010.pdf.

Viitattu 24.10.2012.

Työuraryhmä (2011) Työurat pidemmiksi – työeläkejärjestelmän kehittämisvaihtoehtojen tarkastelua. Työurien pidentämistä selvittävän työryhmän raportti. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 2011:4. Saatavana sähköisesti osoitteessa:

<http://vnk.fi/julkaisukansio/2011/j04-tyourat-pidemmiksi/PDF/fi.pdf>.

Viitattu 23.10.2012.

Työurasopimusasiakirja (2012). Työmarkkinakeskusjärjestöjen työurasopimuksen linjaukset. Saatavana sähköisesti osoitteessa:

<http://www.sttk.fi/File/8153199e-af89-4403-b3c8-1173f85b2672/ty%C3%B6urasopimusasiakirja.pdf>.

Viitattu 30.10.2012.

Vaahio, Eeva-Leena (2003) Työmarkkinaikää ei lasketa kalenterista. Tutkimus rekrytoinnista, iästä ja ageismista. Työpoliittinen aikakauskirja 2/2003, 42–56.

Valve, Petra (2006) Ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen prosessi ja ikääntyneiden työntekijöiden eläkehakuisuus. Laudatur-seminaarin tutkimustyö. Jyväskylän yliopisto. Saatavana sähköisesti osoitteessa:

https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/8490/URN_NBN_fi_jyu-200718.pdf?sequence=1

Viitattu 7.11.2012.

Virjo, Ilkka (2004) The ageing and the labour market in the Nordic countries: a literature review. Working papers 71/2004. Nordic council of ministers, Copenhagen.

Väänänen-Tomppo, Irma & Tuominen, Eila & Tuominen, Kristiina (2006) Ikääntyvien palkansaajien työolot ja työhön sitoutumisen edellytykset. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna & Miettinen, Arto (toim.) Kaikilla mausteilla - artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskuksen tutkimuksia 244. Helsinki, 179–202.

Väänänen-Tomppo, Irma (2010) Jotta jaksaisi ja jatkaisi työssä mahdollisimman pitkään. Teoksessa Tuominen, Eila & Takala, Mervi & Forma, Pauli (toim.) Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010:2. Helsinki, 59–90.

Väänänen-Tomppo, Irma & Sohlman, Petra (2011) Hyvä työpanos ja pitkät työurat - valtion henkilöstön kokemuksia ja näkemyksiä vaikuttavista asioista. Valtiokonttori. Helsinki.

Yrjänheikki, Erkki & Jokiluoma, Hannu (2003) Veto-ohjelma 2003–2007. Sosiaali- ja terveysministeriön monisteita 2003:7. Helsinki.

Liitteet

Liite 1. Haastattelurunko.

Taustatiedot:

- Ikä, koulutustausta, ammatti, perhe (onko puoliso työelämässä, onko lastenlapsia)
- Millainen työurasi on ollut? Millaisia työpaikkoja ja työtehtäviä? Onko työurassa ollut katkoksia?

Työssä pitkään jatkaminen:

- Kauanko olet ollut nykyisessä työssäsi?
- Miten koet nykyisen työsi? Viihdytkö työssäsi?
- Mitä työ merkitsee sinulle? Mitkä asiat ovat sinulle tärkeitä työssä ylipäänsä, entä nykyisessä työssäsi?
- Oletko ajatellut eläkkeelle jäämistä?
- Mitä mieltä olet työelämässä olosta verrattuna eläkkeellä oloon?
- Mitkä asiat ovat mielestäsi syynä siihen, että olet ollut työelämässä näin pitkään?
- Millaiset ihmiset mielestäsi jatkavat työskentelyä vielä yli 60-vuotiaina?
- Miksi kaikki eivät jatka työelämässä eläkeikään saakka?
- Mitkä seikat työssä edistävät työskentelyä pitkään? Mitkä seikat haittaavat työskentelyä pitkään?
- Miten työyhteisössäsi suhtaudutaan yli 60-vuotiaisiin työntekijöihin? Miten koet vanhempien työntekijöiden tilanteen suhteessa nuorempiin työpaikallasi? Edistetäänkö työpaikallasi työssä pysymistä?
- Miten perheesi suhtautuu siihen, että olet edelleen työelämässä?
- Missä näet itsesi kolmen vuoden kuluttua? Oletko edelleen työelämässä?

Yhteiskuntatason ohjelmat ja toimenpiteet:

- Mitä mieltä olet siitä, että vanhuuseläkeiän ikäraja on nykyään 68 vuotta kun se ennen oli 65 vuotta?
- Mitä mieltä olet erilaisista toimenpideohjelmista, joiden avulla ihmisiä yritetään saada jatkamaan työelämässä aiempaa pidempään?
- Pitäisikö yhteiskunnan tasolla tehdä enemmän, että ihmiset jatkaisivat työelämässä entistä pidempään?