

**JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO**

**Taloustieteiden tiedekunta**

**ENNENAIKAISALLE ELÄKKEELLE HAKEUTUMISEN  
PROSESSI JA IKÄÄNTYNEIDEN TYÖNTEKIJÖIDEN  
ELÄKEHAKUISUUS**

Johtaminen, Laudatur-  
seminaarin tutkimustyö  
Syyskuu 2006

Laatija: Petra Valve

Ohjaaja: Anna-Maija Lämsä

## JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO TALOUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA

Tekijä Petra Valve	
Työn nimi Ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen prosessi ja ikääntyneiden työntekijöiden eläkehakuisuus	
Oppiaine Johtaminen	Työn laji Pro gradu -tutkielma
Aika Syyskuu 2006	Sivumäärä 95 + 8 sivua liitteitä
Tiivistelmä – Abstract	
<p>Lähimmän vuosikymmenen aikana merkittävä osa Suomen työvoimasta tulee jäämään eläkkeelle ja yhä useampi haluaa jäädä ennenaikaisesti eläkkeelle. Koko yhteiskuntaa uhkaa työvoimapula ja eläkemenojen voimakas kasvu. Yhteiskunnan toimivuuden ja organisaatioiden tulevaisuuden kannalta olisi tärkeää saada eläkkeelle siirtymisikää kohotettua nykyisestä 59 ikävuodesta ja kannustettua ikääntyneitä jatkamaan työelämässä mahdollisimman pitkään.</p> <p>Tämä tutkimus paneutui omalta osaltaan ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen ongelmaan. Tutkimus perehtyi ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen prosessiin ja sen tarkoituksena oli tutkia erityisesti eläkehakuisuutta ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä. Eläkehakuisuudella viitattiin tässä tutkimuksessa ikääntyneiden työntekijöiden haluun jäädä eläkkeelle ennen varsinaista vanhuuseläkeikää. Tutkimus toteutettiin kuvaavana tapaustutkimuksena kaupan alan organisaatiossa. Tutkimuksen teoriaosuudessa luotiin prosessimalli ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisesta soveltaen Visa Huuskosen (1995) mallia yrittäjäksi ryhtymisestä. Tämän jälkeen tavoitteena oli soveltaa ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen prosessimallia empiiriseen aineistoon ja lisätä tietoa ja ymmärrystä kohdeyritykselle eläkehakuisuudesta ja siihen yhteydessä olevista tausta-, henkilö- ja tilannetekijöistä. Eläkehakuisuus ilmeni ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen prosessimallissa eläkeintention vaiheena ja tutkimuksen empiirinen osa kohdistui tähän vaiheeseen.</p> <p>Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että eläkehakuisuus ei synny yhdestä tekijästä vaan se on monimutkainen ilmiö ja muodostuu yksilöllisesti monen tekijän yhteisvaikutuksesta. Tutkimuksen tulokset noudattelevat enimmäksään aikaisempaa eläkehakuisuuden teoria- ja tutkimustietoa ja antaa tukea näkemykselle, että tietyillä tausta-, henkilö- ja tilannetekijöillä on yhteys eläkehakuisuuteen. Ainoa selvä poikkeus oli eläkehakuisten ikääntyneiden työntekijöiden terveydentila, joka ei tässä tutkimuksessa ollut erityisen huono. Tämä antaa viitteitä siitä, että eläkehakuisuus ei ole seurausta pelkästään henkilön huonosta terveydentilasta vaan tärkeimmät syyt piilevät muissa tekijöissä. Tutkimuksesta nousivat esiin etenkin tilannetekijöiden merkitys ennenaikaiselle eläkkeelle työntävinä voimin.</p>	
Asiasanat Ennenaikainen eläkkeelle hakeutuminen, prosessi, eläkeintention, eläkehakuisuus, ikääntynyt työntekijä, eläkkeelle vetävät ja työntävät tekijät	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto / Taloustieteiden tiedekunta	

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b> .....	<b>1</b>
1.1 TUTKIMUKSEN PERUSTELUT .....	4
1.2 TUTKIMUSMENETELMÄ JA TUTKIMUSONGELMAT .....	6
<b>2 IKÄÄNTYMINEN JA ELÄKKEELLE HAKEUTUMINEN</b> .....	<b>7</b>
2.1 IKÄÄNTYMINEN, IKÄÄNTYVÄ JA IKÄÄNTYNYT TYÖNTEKIJÄ .....	7
2.2 ELÄKKEELLE HAKEUTUMINEN.....	8
2.3 ELÄKKEELLE HAKEUTUMINEN PROSESSINA .....	11
<b>3 ENNENAIKAISELLE ELÄKKEELLE HAKEUTUMISEN PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSI JA SEN ELEMENTIT</b> .....	<b>13</b>
3.1 TEORIA ELÄKKEELLE TYÖNTÄVISTÄ JA VETÄVISTÄ TEKIJÖISTÄ.....	14
3.2 ELÄKEHAKUISUUDEN YLEISET TAUSTATEKIJÄT .....	15
3.2.1 <i>Ikä ja sukupuoli</i> .....	16
3.2.3 <i>Perhe- ja elämäntilanne, elintavat ja ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen uudet mahdollisuudet</i> .....	17
3.2.4 <i>Taloudellinen tilanne</i> .....	18
3.2.5 <i>Sosioekonominen asema, koulutus ja työuran pituus</i> .....	19
3.3 ELÄKEHAKUISUUDEN HENKILÖTEKIJÄT .....	20
3.3.1 <i>Persoonallisuus</i> .....	20
3.3.2 <i>Työhyvinvointi</i> .....	24
3.3.3 <i>Työkyky ja toimintakyky</i> .....	34
3.4 ELÄKEHAKUISUUDEN TILANNETEKIJÄT .....	42
3.4.1 <i>Henkilön objektiivinen todellisuus</i> .....	43
3.4.2 <i>Subjekttiivinen todellisuus ja toimintavaihtoehtojen punninta</i> .....	51
3.5 ELÄKEINTENTIO JA TOIMINTAVAIHTOEHTOJEN PUNNINTA .....	52
3.6 TULOS: PROSESSIMALLI ENNENAIKAISELLE ELÄKKEELLE HAKEUTUMISESTA.....	54
<b>4 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN</b> .....	<b>58</b>
4.1 KOHDEYRITYKSEN ESITTELY: S-RYHMÄ JA OSUUSKAUPPA KESKIMAA .....	58
4.2 KVALITATIIVINEN TUTKIMUSOTE JA TAPAUSTUTKIMUS .....	59
4.3 TUTKIMUSAINEISTON HANKINNAN JA ANALYYSIN KUVAUS .....	60
<b>5 TUTKIMUKSEN TULOKSET</b> .....	<b>63</b>
5.1 TAUSTATEKIJÄT .....	63
5.1.1 <i>Ikä, sukupuoli ja työuran pituus</i> .....	63
5.1.2 <i>Elintavat, taloudellinen tilanne ja ennenaikaisen eläkkeelle hakeutumisen uudet mahdollisuudet</i> ....	64
5.2 HENKILÖTEKIJÄT .....	65
5.2.2 <i>Työhyvinvointi</i> .....	65
5.2.3 <i>Työkyky ja toimintakyky</i> .....	66
5.3 TILANNETEKIJÄT.....	73
5.3.1 <i>Organisatoriset tekijät</i> .....	73
5.3.2 <i>Työhön ja työympäristöön liittyvät tekijät</i> .....	76
5.3 TAUSTATEKIJÖIDEN YHTEYS HENKILÖ- JA TILANNETEKIJÖIHIN.....	78
5.4 TULOSTEN YHTEENVETO: ELÄKEHAKUISEN IKÄÄNTYNEEN TYÖNTEKIJÄN MUOTOKUVA.....	79
<b>6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA</b> .....	<b>81</b>
6.1 TUTKIMUKSEN SISÄLLÖLLINEN TARKASTELU .....	81
6.1.1 <i>Tutkimuksen teoreettinen tarkastelu</i> .....	82
6.1.2 <i>Tutkimuksen käytännön kontribuutio</i> .....	84
6.2 TUTKIMUKSEN ARVIOINTI JA JATKOTUTKIMUSAIHEET .....	86
<b>LÄHTEET</b> .....	<b>88</b>

Liitteet

# 1 JOHDANTO

Ikääntyminen on kehittyneiden maiden ja erityisesti Euroopan maiden väestön yhteinen piirre. Suomessa väestö ikääntyy kuitenkin nopeammin kuin esimerkiksi muissa EU-maissa (Rantala & Romppanen 2004, 64). Samaan aikaan yhä useampi jää ennenaikaisesti eläkkeelle. Tällä hetkellä suomalaisen yhteiskuntaan merkittävästi vaikuttava tekijä on suurten sodanjälkeisten ikäluokkien vanheneminen ja poistuminen työmarkkinoilta. Tämä aiheuttaa tulevaisuudessa ongelmia koko yhteiskunnan toiminnan kannalta. Suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle, tilalle ei enää löydy riittävästi uutta työvoimaa. Suomea uhkaa työvoimapula ja eläkemenojen voimakas kasvu. Työikäisen väestön vähenemisen aiheuttamia ongelmia voidaan helpottaa lähinnä kahdella tavalla; lisäämällä työvoiman maahanmuuttoa ja hidastamalla työmarkkinoilta poistumista.

Suomessa eläkkeelle jäädään keskimäärin 59-vuotiaana (Pelkonen 2005; Tuominen 2004). Yhä useampi henkilö pohtii ja ajattelee ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumista ja työelämän jättämistä. Lähes puolet sekä yksityisen että julkisen sektorin työntekijöistä aikoo jäädä eläkkeelle viimeistään 60 vuoden iässä ja 63 vuoden iän jälkeen työelämässä aikoo jatkaa vain noin neljäsosa palkansaajista (Tuominen 2004). Puhutaan työntekijöiden eläkehakuisuudesta. Eläkkeelle siirtymisikää tulisi pyrkiä kuitenkin kohottamaan, jotta voisimme säilyttää hyvinvointivaltiomme elinvoimaisena. Suurten ikäluokkien ikääntyminen, pitenevä elinikä, pitkäaikaistyöttömyys ja varhainen eläkkeelle jääminen heikentävät elatussuhdetta tulevina vuosina. Elatussuhteen, jolla kuvataan työelämän ulkopuolella olevien määrää suhteessa työelämässä oleviin, ennakoidaan kääntyvän huonompaan suuntaan vuoden 2010 paikkeilla ja jäävän sen jälkeen pysyvästi korkeammalle tasolle (Ikäohjelman monet kasvot 2002, 60). Tämä tarkoittaa sitä, että entistä pienemmän työikäisen väestön on kannettava vastuu työelämän ulkopuolella olevien kasvavasta joukosta ja heidän toimeentulostaan.

Työvoiman määrään ja eläkkeiden rahoituksen kestävyysliittävät tekijät eivät ole ainoita eteen tulevia ongelmia tulevaisuudessa. Ehkä hieman vähemmälle tarkastelulle on jäänyt se, että työmarkkinoilta pois jäävien mukana menetetään myös osaamista. Tämä on ymmärrettävää siksi, että työmarkkinoilta poistuvien ikäluokkien muodollinen koulutustaso on alhainen. Myös työssä opitut taidot ovat usein tulleet aloilta ja tehtävistä, joiden kysyntä on

vähentynyt. Koulutustaso tulee kuitenkin nousemaan ja vuonna 2010 kaksi kolmasosaa ja vuonna 2020 jo 80 prosenttia työikäisten vanhimmasta ryhmästä on suorittanut jonkin peruskoulun jälkeisen tutkinnon (Rantala 2004, 17). Tulevaisuudessa työmarkkinoilta poistuvien joukossa tulee siten olemaan entistä enemmän hyvän koulutuksen saaneita henkilöitä. Pitkään työssä olleilla henkilöillä voidaan katsoa olevan myös sellaisia työelämässä hankittuja tietoja ja taitoja, joita tarvitaan kaikissa työyhteisöissä. Osaamisen, kokemuksen ja hiljaisen tiedon merkitystä ei voi liikaa korostaa ja niiden säilyttäminen yrityksen voimavarana mahdollisimman pitkään on ensiarvoisen tärkeää. Osaamisen ja tietopääoman välittäminen eteenpäin tuleville työntekijöille on myös tärkeää yrityksen menestymisen kannalta.

Suomessa yleisin eläkkeelle siirtymisen peruste on työkyvyttömyys, toiseksi yleisin työttömyys ja vasta kolmantena syynä tulee vanhuuseläkkeelle siirtyminen (Ojala ym. 2003, 12). Jatkuvasti parantuva kansanterveytemme ei näy halukkuutena jatkaa työelämässä pidempään, joten painopiste on siirrettävä työelämän kehittämiseen ja työkyvyn edistämiseen. Suomalaisessa yhteiskunnassa on havahduttu ikääntymisestä ja varhaisesta eläkkeelle siirtymisestä aiheutuviin ongelmiin ja erilaisiin toimenpiteisiin työmarkkinoilta poistumisiään kohottamiseen on ryhdytty. Työssä jatkamista on pyritty tukemaan sekä erilaisilla työssä jaksamista ja työkykyä edistävillä toiminnoilla että eläkejärjestelmän muutoksilla.

Suomessa toteutettiin vuoden 2005 alussa eläkeuudistus, jonka tavoitteena on kannustaa työntekijöitä jatkamaan pidempään työelämässä. Eläkeuudistuksella luodaan edellytykset kotimaisen työn kilpailukyvyille ja tuottavuudelle. Sen myötä siirryttiin joustavaan eläkeikään ja työntekoa kannustavaan eläkekarttumaan. Eläkeuudistusten myötä vanhuuseläkkeelle voi nyt jäädä joustavasti 62-68 vuoden ikäisenä. Eläkkeen saamisen ehtoina ei ole muita tekijöitä kuin ikä. Henkilö voi itse valita, että jääkö hän töihin vai jatkaako työelämässä. Työssä jatkamista pyritään lisäämään palkitseamalla työelämässä jatkavat eläkkeen kannustinkarttumalla. Ikävälillä 63-68 vuotta työeläke karttuu 4,5 prosenttia palkasta jokaista vuotta kohden. Uudistuksen myötä työeläkkeitä ei enää lasketa työsuhteittain, vaan koko työuran aikaisten ansioiden perusteella. (Työeläkeuudistus 2005.) Eläkeuudistuksella on saavutettu varovaisen kannustavia tuloksia ja sen on jo nyt todettu lisäävän yli 60-vuotiaiden työssä jatkamista eläkkeelle siirtymisen sijaan (Eläketurvakeskus 2006).

Eläkeuudistus keskittyy vahvasti taloudellisiin tekijöihin ikääntyvien työntekijöiden työssä jatkamisessa motivoitaessa. Taloudellinen aspekti on varmasti merkittävä työelämässä jatkamisen kannustin, mutta tärkeä olisi kuitenkin huomioida myös muut työelämässä jatkamiseen vaikuttavat tekijät, kuten työolosuhteet, työilmapiiri, johtaminen ja esimiestyö sekä henkilöstöpolitiikka. Myös työntekijöiden terveyden, työkyvyn ja osaamisen edistämiseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Olisi tärkeää kehittää työelämää sellaiseksi, että ikääntyvät työntekijät voivat aidosti pitää työssä jatkamista vaihtoehtona eläkkeelle hakeutumiselle.

Nykyajan tietoyhteiskunnan organisaatioissa henkilöstö on keskeinen kilpailutekijä, jonka tehokkuutta, osaamista ja hyvinvointia on kehitettävä tasapainoisesti. Pelkkään tehokkuuteen keskittyminen ei kanna pitkällä aikavälillä vaan sillä on ennen pitkään negatiivisia vaikutuksia koko organisaation liiketoimintaan. Tehokkuusajattelu näkyy asiakkaiden tyytymättömyytenä ja henkilöstön pahoinvointina, uupumuksena ja ennenaikaisina eläkeaikomuksina. Panostamalla tehokkuuden ohella myös työelämän kehittämiseen ja työelämässä jaksamiseen luotaisiin työntekijöille paremmat edellytykset jatkaa pidempään työelämässä ja hillittäisiin ennen aikaista eläkkeelle hakeutumista.

Ikääntyvät työntekijät aiheuttavat uudenlaisia haasteita myös johtamiselle ja johtajuudelle sekä organisaatiokulttuureille. Organisaatiokulttuureilta vaaditaan yhä enemmän ikääntyviä arvostavia asenteita, arvoja ja käytäntöjä ja johtajilta odotetaan uusia keinoja ikääntyneiden ja monimuotoisten työyhteisöjen johtamiseen. Organisaatiokulttuurin ikäasenteilla ja johtamistavoilla voidaan nähdä olevan yhteys myös ennen aikaiselle eläkkeelle hakeutumiseen, joten niillä on merkittävä rooli estettäessä eläkehakuisuuden syntymistä.

Tässä tutkimuksessa perehdytään ennen aikaiselle eläkkeelle hakeutumisen prosessiin ja ikääntyneiden työntekijöiden eläkehakuisuuteen ja siihen yhteydessä oleviin tekijöihin. Tutkimuksen kohteena ovat ikääntyneet työntekijät haluavat jäädä ennen aikaisesti eläkkeelle tai he suhtautuvat skeptisesti työssä jatkamiseen, vaikka heillä olisi vielä työvuosia jäljellä varsinaiseen vanhuuseläkeikään. Tutkimuksessa otetaan huomioon sekä osa-aikaeläkkeelle haluavat että kokonaan työelämän jättämistä harkitsevat ikääntyneet työntekijät. Työntekijöiden halua jäädä eläkkeelle ennen varsinaista vanhuuseläkeikää kuvataan tässä tutkimuksessa käsitteellä eläkehakuisuus.

Tutkimuksen teoriaosuudessa käsitellään ikääntymistä ja määritellään ikääntyvä ja ikääntynyt työntekijä. Teoriaosuudessa perehdytään myös eläkkeelle hakeutumisen määrittelyyn ja sen eri tasoihin sekä eläkkeelle hakeutumisen prosessiluonteisuuteen. Teoriaosuuden tärkeimmässä osassa luodaan prosessimalli ennaikaiselle eläkkeelle hakeutumisesta pohjautuen eläkehakuisuuden aikaisempaan tutkimustietoon ja eri teorioihin. Ennaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen prosessimalli koostuu eri elementeistä sekä erilaisista vaiheista. Prosessin lopputuloksena on joko ennaikaiselle eläkkeelle hakeutuminen tai työelämässä jatkaminen.

Tutkimuksen empiirisessä osuudessa perehdytään tarkemmin eläkehakuisuuteen ja siihen yhteydessä oleviin tekijöihin. Eläkehakuisuus ilmenee ihmisen haluina, toiveina, ajatuksina ja aikomuksena jäädä ennen aikaiselle eläkkeelle ja sitä kuvaa ennaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen prosessimallissa eläkeintention eli eläkeaikomuksen vaihe. Tutkimuksen empiirinen osa kohdistuu tähän prosessimallin eläkeintention vaiheeseen, joka liittyy eläkkeelle hakeutumisprosessin alkupuolelle, jolloin eläkkeelle hakeutumista pohditaan, ajatellaan ja suunnitellaan. Intentiolla viitataan käyttäytymisen aikomuksellisuuteen (esim. Von Wright 1971; Fishbein & Ajzen 1975; Huuskonen 1995; Yrjönsuuri & Yrjönsuuri 2005). Eläkeintention vaiheen syntyyn vaikuttavat erilaiset tausta-, henkilö- ja tilannetekijät ja näiden elementtien sisällöt ovat empiirisessä osuudessa analyysin kohteena.

## **1.1 Tutkimuksen perustelut**

Tämän tutkimuksen perusteluja voidaan hakea useasta eri näkökulmasta. Tutkimus on tärkeä yhteiskunnallisesta näkökulmasta katsottuna, mutta myös johtamisen ja kohdeyrityksen kannalta sekä teoreettisen kontribuutionsa ansiosta.

Yhteiskunnallisesti eläkkeelle hakeutuminen on hyvin ajankohtainen aihe ja ennaikaista eläkkeelle hakeutumista pitäisi pyrkiä hillitsemään, jotta työvoimapula ja eläkkeiden kustannukselliset seikat eivät riistäytyisi käsistä. Tämän tutkimus voi antaa omalta osaltaan tietoa eläkehakuisuudesta ja siihen yhteydessä olevista tekijöistä. Näitä tietoa voidaan mahdollisesti hyödyntää ennaikaista eläkkeelle jäämistä torjuttaessa.

Myös johtamisen näkökulmasta tutkimuksen aihe on tärkeä. Yritysten menestymisen kannalta ikääntyneiden työntekijöiden osaamisen ja työpanoksen säilyttäminen yrityksessä mahdollisimman pitkään on tärkeää. Johtajilla on merkittävä rooli yritettäessä estää ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumista. Näin ollen tämä tutkimus voi antaa johtajille tärkeää tietoa eläkehakuisuudesta ja siihen yhteydessä olevista tekijöistä. Tutkimuksesta saatujen tietojen avulla johtajat voivat kehittää johtamistaan ja johtamistapojaan ikääntyneiden tarpeita vastaaviksi ja pyrkiä tällä keinoin pitämään ikääntyneet työntekijänsä työelämässä mahdollisimman pitkään.

Tutkimuksen perusteluita voidaan hakea myös kohdeyrityksen näkökulmasta. Tutkimuksen kohdeyrityksessä ikääntyneet työntekijät muodostavat ison ryhmän sen työntekijöistä ja heidän jääminen eläkkeelle lähitulevaisuudessa muodostaa haasteen koko yrityksen toiminnan kannalta. Ikääntyneillä työntekijöillä on jopa vuosikymmenien työkokemus kohdeyrityksessä ja heillä voidaan katsoa olevan sellaista osaamista, kokemusta ja hiljaista tietoa, joka on erittäin tärkeää säilyttää yrityksen sisällä. Ikääntyneet työntekijät ovat tärkeitä resursseja yritykselle ja heidän pitäminen työssä mahdollisimman pitkään on yrityksen menestymisen kannalta tärkeää. Kohdeyrityksen kannalta työntekijöiden pitäminen työelämässä mahdollisimman pitkään on tärkeää myös siksi, että palvelualan kasvunäkymät ovat hyvät ja tulevaisuudessa kohdeyritystä voi kohdata työvoimapula, kun uusia työntekijöitä ei riitä tarpeeksi korvaamaan työelämästä poistuvien jättämää aukkoa.

Edellä mainittujen syiden takia on tärkeää selvittää tarkemmin eläkehakuisuutta ja siihen vaikuttavia tekijöitä myös kohdeyrityksen kannalta. Tämän tutkimuksen avulla eläkehakuisista ikääntyneistä työntekijöistä saadaan tärkeää yksilökohtaista tietoa, jota kohdeyritys voi käyttää hyväkseen tulevaisuudessa saadakseen työntekijänsä jatkamaan työelämässä mahdollisimman pitkään. Tutkimuksen tietojen avulla voidaan myös parantaa ennenaikaiselle eläkkeelle haluavien ikääntyvien työntekijöiden tilannetta ja erilaisia epäkohtia. Tavoitteena olisi, että tulevaisuudessa työntekijöiden keskuudessa ei enää syntyisi eläkehakuisuutta ja mahdollisimman moni työntekijä haluaisi ja myös jaksaisi jatkaa työelämässä tehokkaasti aina jopa 68-vuotiaaksi asti.

Tämän tutkimuksen perusteluna toimii myös sen teoreettinen kontribuutio. Teoriaosuudessa luodaan prosessimalli ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisesta ja kootaan kattavasti yhteen aikaisempaa tutkimus- ja teorian tietoa eläkehakuisuuteen yhteydessä olevista tekijöistä. Mallin



avulla ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumista ja eläkehakuisuuteen yhteydessä olevia tekijöitä on mahdollista ymmärtää paremmin.

## 1.2 Tutkimusmenetelmä ja tutkimusongelmat

Tämän tutkimus perehtyy ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen prosessiin ja tarkoituksena on tutkia eläkehakuisuutta ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä. Tässä tutkimuksessa eläkehakuisuutta tarkastellaan intentionaalisuuden eli käyttäytymisen aikomuksellisuuden näkökulmasta. Tutkimus toteutetaan laadullisena, kuvaavana tapaustutkimuksen ja aineistona toimii empiirinen aineisto, jonka tiedonkeruumenetelmänä on käytetty lomakekyselyä (LIITE 1). Lomakekysely sisältää avoimia kysymyksiä sekä valmiita vastausvaihtoehtoja. Tutkimuksen tapauksena toimii kaupan alalla toimiva Keskimaa Osk. Kohdeilmionä tarkastellaan eläkehakuisuutta, jota tarkastellaan tapausorganisaation ikääntyneiden eläkehakuisten työntekijöiden näkökulmasta.

Tutkimuksen tavoitteena on muodostaa teorettinen malli ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen prosessista hyödyntäen Visa Huuskosen (1995) luomaa mallia yrittäjäksi ryhtymisen prosessista. Ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen prosessimalli ja sen eri elementit muodostetaan pohjautuen aikaisempaan tutkimus- ja teoretietoon eläkehakuisuudesta ja siihen yhteydessä olevista tekijöistä. Tämän jälkeen tavoitteena on soveltaa ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen prosessimallia empiiriseen aineistoon ja lisätä tietoa ja ymmärrystä kohdeyritykselle eläkehakuisuudesta ja siihen yhteydessä olevista tausta-, henkilö- ja tilannetekijöistä. Eläkehakuisuus ilmenee ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen prosessimallissa eläkeintention vaiheena ja tutkimuksen empiirinen osa kohdistuu tähän eläkeintention vaiheeseen.

Tutkimuksen empiirisen osan tutkimusongelmat voidaan kiteyttää seuraavasti:

*Mitkä tausta-, henkilö- ja tilannetekijät ovat yhteydessä ikääntyneiden työntekijöiden eläkehakuisuuteen?*

*Ovatko ikääntyneiden eläkehakuisten työntekijöiden erilaiset taustatekijät yhteydessä tiettyihin henkilö- ja tilannetekijöihin?*

## 2 IKÄÄNTYMINEN JA ELÄKKEELLE HAKEUTUMINEN

### 2.1 Ikääntyminen, ikääntyvä ja ikääntynyt työntekijä

Ikääntymistä voi tarkastella monesta eri näkökulmasta. Elämänkaarinäkökulma on yksi tapa käsitellä ikääntymiseen liittyvää ihmisen kehittymistä ja muuttumista elämässä. Elämänkaarijattelun mukaan ihminen käy elämänsä aikana läpi erilaisia elämänvaiheita, joita leimaavat tyypilliset ominaispiirteet. Jokaiseen elämänvaiheeseen liittyy erilaisia kehitystehtäviä ja ne eivät välttämättä tapahdu kaikille ihmisille juuri samoissa ikävaiheissa. Elämänkaarinäkökulman mukaan elämässä tapahtuvia muutoksia ei selitä pelkästään ikävuodet vaan myös sosiaalinen ikä. Ikääntyminen saa merkityksensä vasta sosiaalisessa kontekstissaan. (Koskinen 1994b, 76-77; Juuti 1994, 140-141; Lindström 1994, 167-172; Vertio 1998, 9; Atchley 2000, 20, 131, 181.)

Sosiaalinen ikääntyminen tapahtuu yhteiskunnassa vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa ja yhteiskunnallinen todellisuus luo puitteet ihmisten ikääntymiselle. Biologisesti ikääntyminen vaikuttaa ihmisen toimintakykyyn, mutta sosiaalisesti ikääntyminen vaikuttaa myös siihen mitä eri-ikäisten odotetaan tekevän, mitä he saavat tehdä tai mitä he eivät saa tehdä. Tätä voidaan kutsua sosiaaliseksi iäksi. Elämänkaaren laskevan viivan katsotaan usein kuvaavan ikääntymistä, jonka käännekohtana yleensä pidetään eläkkeelle hakeutumista. Ikääntymistä on kuvattu myös spiraalin avulla, joka on joko jatkuvasti laajeneva tai syklisesti supistuva ja laajeneva. (Koskinen 1994b, 76-77; Juuti 1994, 140-141; Lindström 1994, 167-172; Vertio 1998, 9; Atchley 2000, 20, 131, 181.)

Ikääntymistä voidaan tarkastella myös kronologisena ikääntymisenä, jossa konkreettiset kertyneet ikävuodet määrittävät ikääntymisen etenemistä. Funktionaalisella ikääntymisellä tarkoitetaan puolestaan ihmisessä tapahtuvia toiminnallisia ja näkyviä ikääntymisen merkkejä, joiden perusteella ihmisten ikääntymistä arvioidaan. Ikääntymistä tulisi kuitenkin tarkastella hyvin monimuotoisena prosessina. Ikääntyminen on yksilöllinen tapahtuma, johon liittyy välttämättömiä biologisia muutoksia ja elämänkaareen kertyviä erilaisia kokemuksia ja

kehitysvaiheita. Biologisen ikääntymisen lisäksi vanhenemiseen vaikuttavat perimä, elintavat, sairaudet, ympäristö ja työ. Ikääntymisprosessi on monen geenin ja tekijän säätelemä, mutta ympäristötekijöillä on nähty olevan perimää suurempi vaikutus prosessin etenemisessä. (Kirjonen, HUUHTANEN & Ilmarinen 1994, 253; Klockars 1994, 232; Lindström 1994; 167-172; Ilmarinen, Lähteenmäki & HUUHTANEN 2003, 39-40.)

Työvoimasta puhuttaessa vanhemmista työntekijöistä on luotu kaksi määritelmää: ikääntyvä ja ikääntynyt työntekijä. *Ikääntyvällä työntekijällä* tarkoitetaan yleisesti yli 45-vuotiaasta henkilöä. Syynä tähän on se, että 40 - 50-vuotiaassa työvoimassa alkaa esiintyä terveyden ja toimintakyvyn muutoksia, joilla on vaikutusta työkykyyn. Toisena perusteena 45-vuoden iän valinnalle on ollut se, että tämän ikäisillä henkilöillä tilanteeseen voidaan vielä vaikuttaa ja mahdollisia tulevia ongelmia voidaan vielä ehkäistä. (Ilmarinen 1998, 22; *Ikääntyvät työelämässä* 1996; Ilmarinen ym. 2003, 39-40.)

*Ikääntyneellä työntekijällä* viitataan yli 55-vuotiaaseen työvoimaan. Perusteluja tälle on haettu yli 55-vuotiaiden työntekijöiden selvistä terveydellisistä muutoksista ja työkyvyn heikkenemisestä. Työkyvyn heikkeneminen voimistaa myös eläkeajatuksia ja tämän takia ikääntyvän työntekijän tilanteen parantaminen vaatii tarkkaa tietoa ja täsmällisiä toimenpiteitä. (Ilmarinen 1998, 22; *Ikääntyvät työelämässä* 1996; Ilmarinen ym. 2003, 39-40.) Tässä tutkimuksessa käytetään termiä ikääntynyt työntekijä ja sillä viitataan henkilöön, joka on yli 50-vuotias. Tutkimuksen aineistossa on myös ikääntyvän työntekijän määritelmään kuuluvia työntekijöitä eli 50-55-vuotiaita henkilöitä, mutta yksinkertaisuuden vuoksi on päädytty käyttämään vain yhtä termiä, ikääntynyt työntekijä, jolla pystytään kuvaamaan hyvin koko tutkimusjoukkoa.

## **2.2 Eläkkeelle hakeutuminen**

Eläkkeelle hakeutuminen on monimutkainen prosessi, johon vaikuttavat yhteiskunnalliset, organisatoriset ja yksilölliset tekijät. Eläkkeelle hakeutumista koskevassa tutkimuksessa voidaan erottaa mikro- ja makronäkökulmat (Gröhn 1991, 4; Koskinen 1994a). Mikrotason tarkastelun kohteena ovat yksilötason tekijät, kuten työolot, työkyvyt sekä ihmisten erilaiset odotukset ja preferenssit. Mikronäkökulman mukaan eläkkeelle hakeutuminen ja varhainen työn jättäminen nähdään yksilöllisenä valintatilanteena, jossa toimijoina ovat työntekijät,

työnantaja ja julkisen vallan edustajat (Hytti 1998, 28). Mikrotason tutkimukset valaisevat prosessissa mukana olevien yksilöiden tai yksittäisten toimijoiden motivaatioperustaa ja tarpeita, sillä ne selittävät ihmisten käyttäytymistä ja antavat tietoa erilaisten kannustimien tai rajoitteiden merkityksestä tietyssä yhteiskunnallisessa tilanteessa (Hytti 1998, 29-30). Mikrotasolla eläkkeelle hakeutumista voidaan tarkastella yksilön tavoitteina ja toimenpiteinä irtaantua palkkatyöstä (Kohli & Rein 1991, Uusimäen 1995, 17 mukaan).

Mikrotasolla tapahtuvat asiat ovat sidoksissa laajempiin makrotason rakenteisiin. Makrotasolla vaikuttavina tekijöitä ovat työmarkkinoiden toimintamekanismit, muutokset tuotanto-, elinkeino- ja työvoimarakenteessa sekä yhteiskunnalliset instituutiot. Makrotasolla yhteiskunnassa vallitseva tilanne vaikuttaa yleisiin arvostuksiin, joiden perusteella eläkejärjestelmiä ja työoloja kehitetään ja täten eläkepolitiikan keinoin pystytään vaikuttamaan eläkkeelle hakeutumiseen (Uusimäki 1995, 17). Yhteiskunnassa tapahtuvat arvojen ja arvostusten muutokset vaikuttavat vahvasti eläkkeelle hakeutumiseen (Gröhn 1991). Merkittävänä tekijänä voidaan pitää työn arvostuksen ja eläkeläistymisen merkitysten muutoksia. Makrotasolla ikääntyneitä tarkastellaan suurena väestöryhmänä ja sen suhdetta yhteiskuntaan kokonaisuutena (Koskinen 1994b, 78).

Eläkkeelle hakeutumista tarkastellessa mikro- ja makrotasojen väliin jää organisaatiotaso, joka voidaan nähdä välittävänä elementtinä näiden kahden eri tason välillä. Organisaatiotasolla eläkkeelle hakeutumiseen vaikuttavina tekijöinä ovat erilaiset organisatoriset ja työhön liittyvät tekijät, kuten organisaatiokulttuuri, johtamiskäytännöt, työolot ja työilmapiiri. Tässä tutkimuksessa keskitytään tarkastelemaan eläkkeelle hakeutumisen mikrotason sekä organisaatiotason tekijöitä ottamalla erityisesti huomioon työntekijöiden subjektiiviset näkemykset ja tulkinnat heidän omasta tilanteestaan.

Eläkkeelle hakeutumisen käsite vaihtelee tutkimuksittain. Se voidaan nähdä tapahtumana, roolina tai asemana, elämänvaiheena tai prosessina (Beehr 1986; Atchley 2000). Yleinen käsitys on, että eläkkeelle hakeutuminen on yksilöllinen ajassa etenevä monivaiheinen tapahtumaketju tai prosessi, johon myös yksilön ulkopuoliset asiat, kuten yhteiskunnalliset ja tilanteelliset tekijät, vaikuttavat. Eläkkeelle hakeutumisesta on ajan kuluessa tullut yksilön elämänkulkua ohjaava instituutio muiden instituutioiden, kuten koulutusjärjestelmän, ohella (Kuusinen & Tikkanen 1994, 310).

Suomalaisessa eläkejärjestelmässä eläkkeelle hakeutuminen merkitsee palkkatyön jättämistä ja siitä saadun toimeentulon korvautumista yhteisistä varoista maksettavalla eläkkeellä. Ennen aikaiselle eläkkeelle hakeutumisella tarkoitetaan puolestaan ansiotyön jättämistä ennen varsinaista vanhuuseläkeikää vaihtoehtoisten eläkejärjestelyjen tai työkyvyttömyyseläkkeiden kautta (Uusimäki 1995, 15.) Usein eläkkeelle hakeutuminen ei ole kuitenkaan yksittäinen tapahtuma prosessissa, jossa työelämä jätetään taaksepäin ja suunnataan uuteen elämänvaiheeseen. Yhä enenevässä määrin eläkkeelle hakeutuminen tapahtuu porrastetusti ja näin ollen kyse on vähittäisestä elämänmuutoksesta. Tämän on mahdollistanut varhaiseläkejärjestelmien joustavuus. Esimerkiksi osa-aikaeläkkeelle jääminen on yksi tapa jäädä porrastetusti pois työelämästä.

Yksilölle eläkkeelle hakeutuminen voi merkitä monia asioita. Eläkkeelle hakeutuminen voi tarkoittaa työelämästä luopumista, eläkekorvausten saamista ja eläkeläisen roolin omaksumista. Se voidaan kokea myös luonnollisena elämänvaiheena, joka seuraa elämän kiertokulussa työssä vietettyjen vuosien jälkeen. Eläkeläistymisen merkitys yksilöille on kuitenkin muuttunut suuresti siitä mitä se on ollut esimerkiksi pari vuosikymmentä sitten. Perinteisesti eläkkeelle siirtymisellä on tarkoitettu kokopäiväisestä työstä luopumista ja pitkän työuran jättämistä. Nykyään kuitenkin yhä harvempi henkilö kokee elämänsä aikana pitkän yhtenäisen urapolun, sillä työuraa värittävät monet taudit ja muutokset (Feldman 1994, 285-286). Näin ollen eläkkeelle hakeutuminen voi merkitä eri yksilöille hyvinkin eri asioita.

Tässä tutkimuksessa eläkkeelle hakeutumista tarkastellaan prosessinäkökulmasta. Eläkkeelle hakeutuminen nähdään yksilöllisenä vaihteittaisesti ajassa etenevänä prosessina, johon vaikuttavat erilaiset tausta-, henkilö- ja tilannetekijät. Nämä tekijät ovat vuorovaikutuksessa toisiinsa ja ne muodostavat yksilöllisen kokonaisuuden, jota yksilö arvioi ja tulkitsee subjektiivisesti omaan maailmakuvaansa pohjautuen. Tämän subjektiivisen näkemyksen pohjalta yksilö tekee päätöksen hakea eläkettä tai jatkaa täysipainoisesti työelämässä. Tässä tutkimuksessa perehdytään ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen prosessiin ja huomioon otetaan sekä osa-aikaeläkkeelle haluavat että kokonaan työelämän jättämistä harkitsevat ikääntyneet työntekijät.

## 2.3 Eläkkeelle hakeutuminen prosessina

Eläkkeelle hakeutuminen ja ansiotyön jättäminen on prosessinäkökulman mukaan monivaiheinen prosessi, joka voi kestää useita vuosia. Gröhn (1991, 5) pitää eläkkeelle hakeutumista eräänlaisena sopeutumisprosessina, jonka aikana työ poistuu ihmisen tärkeiden asioiden ja päämäärien joukosta. Eläkkeelle hakeutumisprosessin voi nähdä myös yksilön psykologisena mukautumisena palkkatyön jättämiseen eläkkeelle siirtymisen kautta (Uusimäki 1995, 15; Atchley 2000, 239). Eläkkeelle hakeutumisprosessin aikana ihminen käy läpi erilaisia vaiheita. Prosessin käynnistymisen merkinä pidetään henkilökohtaista eläkkeelle hakeutumista koskevaa ajattelua, pohdintaa ja suunnittelua, joka saattaa aluksi olla hyvinkin satunnaista. Prosessin edetessä asiaa koskeva ajattelu vahvistuu ja päätöksenteko eläkkeelle hakeutumisesta syntyy. Seuraavana vaiheena prosessissa seuraa työelämästä poistuminen. (Beehr 1986; Huuhtanen & Piispa 1991; Gould, Takala & Lundqvist 1992; Atchley 2000.) Eläkeprosessin alkupään tutkiminen antaa yhtä hyödyllistä tietoa eläkkeelle hakeutumisesta kuin varsinainen eläketapahtuma ja minkä tahansa prosessin vaiheen tutkiminen voi antaa tietoa eläkehakuisuudesta (Forss & Karisalmi 1996, 38).

Beehr (1986) on tutkinut prosessinäkökulmaa ja hän on jaotellut eläkkeelle hakeutumisprosessin preferenssi-, intentio- ja toimintavaiheeseen. Beehrin mukaansa prosessi alkaa preferenssi- eli ajatteluvaiheella, jossa henkilö pohtii eläkkeelle jäämistä. Tämän jälkeen prosessissa seuraa intentiovaihe, jossa henkilö päättää hakeutua eläkkeelle. Kolmannessa eli toimintavaiheessa henkilö hakeutuu eläkkeelle. (Beehr 1986.) Kolmannen vaiheen toteutuminen edellyttää tiettyjen reunaehtojen täyttymistä, jotta eläkehakemus hyväksytään.

Myös Atchley (2000) on kiinnittänyt erityistä huomiota siihen, että eläkkeelle hakeutuminen ei ole yksittäinen tapahtuma elämänkulussa vaan eri vaiheista koostuva prosessi. Hänen prosessiteoriansa kattaa myös eläkkeelle jäämisen jälkeen tapahtuvia vaiheita. Atchleyn mukaan työelämän loppuvaiheessa eläkkeelle hakeutumista ja eläkeaikaa prosessoidaan erilaisten mielikuvien avulla, joiden realismi voi yksilöittäin vaihdella. Mielikuviin vaikuttavat yksilön elämänrakenteen eri tekijät, kuten asennoituminen ikääntymiseen, terveydentila, taloudelliset tekijät, puolison eläkkeellä olo ja eläkkeelle siirtymisen vaihtoehdot. Eläkkeellesiirtymistapahtuma siihen liittyvine rituaaleineen voi muodostaa oman erillisen vaiheensa. Kuuhunta- ja sopeutumisvaiheessa sovitellaan yhteen mielikuvia ja

asenteita eläkeläisen roolista suhteessa omaan tilanteeseen. Rutiinivaiheessa on asetettu eläkeläisen maailmaan, jota luonnehtivat pysyvät elämänrakennetta määrittävät tekijät. Yksilöittäin näiden eri vaiheiden läpikäyminen ja subjektiiviset kokemukset vaihtelevat suuresti. (Atchley 2000, 242-255, 262-264.)

Prosessinäkökulma antaa viitteitä siitä, että eläkkeelle hakeutumisprosessi alkaa jo työelämässä olon viimeisinä vuosina. Se myös vahvistaa kuvaa eläkkeelle hakeutumisen monivaiheisuudesta ja pitkäkestoisuudesta. Eläkkeelle hakeutumisen päätös ei synny hetkessä vaan se vaatii pitkällistä pohdintaa ja harkintaa. Eläkkeelle hakeutumispäätöksen synnyn taustalta on löydettävissä monenlaisia yksilöllisiä tekijöitä ja ne voivat tuoda yksilöllisiä poikkeuksia prosessin etenemiseen.

Tässä tutkimuksessa paneudutaan ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen prosessiin ja tämä prosessi nähdään etenevän Beehrin (1986) näkemyksen mukaisesti preferenssistä intentioon ja lopulta ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumiseen. Tässä tutkimuksessa kaksi ensimmäistä vaihetta, preferenssi- ja intentiovaihe, nähdään kuitenkin osittain päällekkäisinä vaiheina. Tutkimuksen kohteena olevat ikääntyneet työntekijät ovat eläkehakuisia eli he pohtivat ja ajattelevat ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumista ja aikovat todennäköisesti hakeutua ennenaikaisesti eläkkeelle. Eläkehakuisuus ilmenee teoriaosuudessa luotavassa ennen aikaiselle eläkkeelle hakeutumisen prosessimallissa eläkeintention vaiheena. Eläkehakuiset ikääntyneet työntekijät eivät siis ole vielä tehneet lopullista päätöstä eläkkeelle hakeutumisesta eli he eivät ole toteuttaneet eläkeintentiotaan. Tutkimuksessa otetaan huomioon sekä osa-aikaeläkkeelle haluavat että kokonaan työelämästä poistumista harkitsevat. Tämän tutkimuksen mukaan prosessi ei aina johda ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumiseen vaan mahdollista on myös, että prosessin lopputuloksena yksilö jatkaa työelämässä.

### **3 ENNENAIKAISELLE ELÄKKEELLE HAKEUTUMISEN PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSI JA SEN ELEMENTIT**

Henkilön ennaikaiselle eläkkeelle hakeutumispäätökseen vaikuttavat erilaiset elementit. Ne voidaan jaotella tausta-, henkilö- ja tilannetekijöiksi. Kaikki eri elementit ovat yhteydessä keskenään ja vaikuttavat toisiinsa joko yksisuuntaisesti tai kaksisuuntaisesti. Eri tekijöiden jaottelu elementtien kesken ei ole yksiselitteistä ja osa tietyn elementin alle laitetuista tekijöistä voisi kuulua myös toisen elementin alle. On huomioitavaa, että ei ole tarpeellista yrittää luoda tyhjentävää luetteloa elementtien eri tekijöistä, sillä pelkästään yhden elementin tekijät eivät selitä ennaikaiselle eläkkeelle hakeutumista. Tärkeämpää on ymmärtää ja havaita eri elementtien välinen eli henkilöön liittyvien tekijöiden ja eri tilannetekijöiden vuorovaikutus, jonka tuloksena eläkehakuisuutta eli prosessimallin eläkeintention vaihe syntyy.

Ennaikaiselle eläkkeelle hakeutumista koskevan päätöksentekoprosessimallin taustalla on teoria eläkkeelle työntävistä ja eläkkeelle vetävistä tekijöistä. Oletuksena on, että tietyt tausta-, henkilö- ja tilannetekijät työntävät henkilöä ennaikaisesti eläkkeelle ja tietyt tekijät vetävät eli houkuttelevat henkilöä ennaikaisesti eläkkeelle. Tietyt tekijät ja niiden yhdistelmät muodostavat eläkemyönteisiä näkemyksiä ja tulkintoja henkilössä ja aiheuttavat näin ollen eläkehakuisuutta ja edesauttavat eläkeintention syntymistä. Teoria eläkkeelle työntävistä ja vetävistä voimista liittyy olennaisesti ennaikaisen eläkkeelle hakeutumisen estämiseen, sillä työssä jatkaminen varsinaiseen eläkeikään asti edellyttää samanaikaisesti sekä työelämästä pois työntävien tekijöiden että vetotekijöiden huomioimista organisaatioiden ja koko työelämän tasolla (Hakanen 2004, 20).

Ennaikaiselle eläkkeelle hakeutumista koskevan päätöksentekoprosessimallin kehittämisen innoittajana toimii tässä työssä Huuskosen (1995) tutkimus yrittäjyydestä ja tutkimuksessa luotu prosessimalli yrittäjäksi ryhtymisestä. Tämä malli on valittu siksi, että yrittäjäksi ryhtymisen prosessissa on paljon yhtymäkohtia ennaikaisen eläkkeelle hakeutumisen prosessiin. Huuskosen luoma malli kuvaa hyvin prosessin monimuotoisuutta ja yksilöllisyyttä ja se ottaa huomioon monipuolisesti prosessiin vaikuttavat eri tekijät. Malli myös koskee

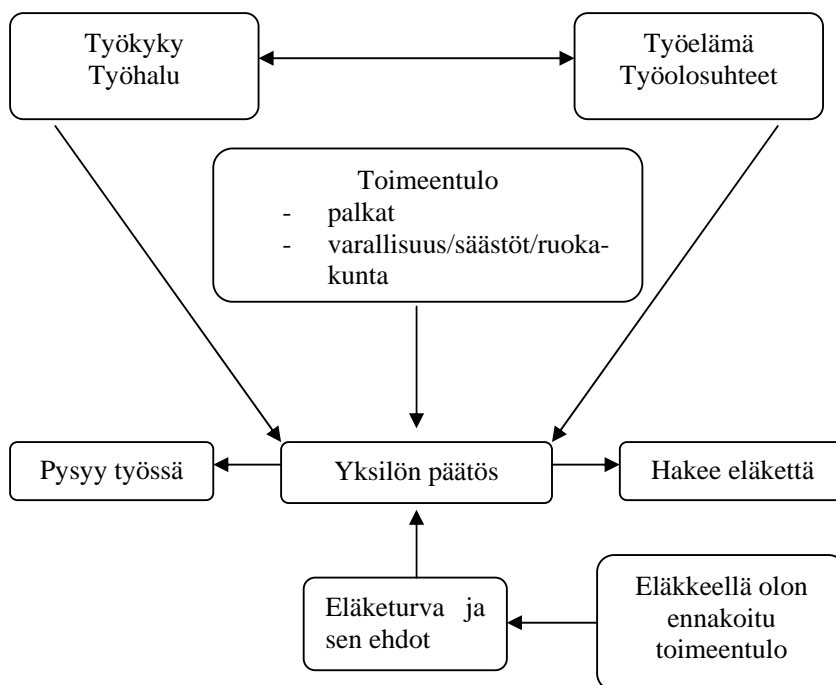


käyttäytymistä ja käyttäytymiseen ryhtymistä, joten se soveltuu hyvin ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumiskäyttäytymisen kuvaamiseen.

### 3.1 Teoria eläkkeelle työntävistä ja vetävistä tekijöistä

Eläkkeelle hakeutumista on selitetty ns. yksilötason mallin avulla, jossa eläkkeelle hakeutuminen nähdään vastakkaisiin suuntiin vaikuttavien tekijöiden tuloksena (kuvio 1). Nämä tekijät voidaan jakaa eläkkeelle työntäviin ja eläkkeelle vetäviin tekijöihin. Mallin keskeisinä vaikuttavina tekijöinä ovat ihmisen työkyky ja työhalu, työolosuhteet ja eläketurvan määräykset (Gould, Takala & Lundqvist 1991, 9). Salavuo (1992) täydentää mallia toimeentulolla ja yksilön elinkaareen liittyvillä tekijöillä. Toimeentuloon kuuluvat palkat ja työtulot sekä varallisuus ja säästöt. Toimeentuloa tarkastellaan sekä päätöksenteon hetkellä olevana toimeentulona että eläkkeellä olon ennakoituna toimeentulona. Elinkaaren tekijöihin kuuluvat työuran pituus ja perherakenne, joka voi sisältää yksin elävän tai perheellisen ja lasten elatusvelvollisuuden. Yksilön päätöksentekoon vaikuttavat myös henkilön yksilölliset ominaisuudet, kuten ikä, sukupuoli, koulutus, ammattiasema ja työkokemus. (Salavuo 1992, 5-7.)

KUVIO 1 Eläkkeelle hakeutumista kuvaava yksilötason malli (Salavuo 1992, 6).



Tämä eläkkeelle hakeutumispäätökseen johtavaa prosessia kuvaava malli sisältää sekä eläkkeelle hakeutumiseen että työelämässä pysymiseen houkuttelevia tekijöitä. Se ottaa huomioon yksilölliset vaikuttavat tekijät sekä työelämään liittyvät tekijät. Malli ottaa huomioon myös eläketurvan vaikutukset ja toimeentulon merkityksen erillisinä muuttujina. Mallin eri tekijät ovat keskinäisessä vuorovaikutussuhteessa ja yhden tekijän muutokset vaikuttavat myös muihin osa-alueisiin. Esimerkiksi työolosuhteilla voi olla merkittävä vaikutus työkykyyn, joka puolestaan vaikuttaa yksilön asenteisiin ja päätöksentekoon eläkkeelle hakeutumisesta. Yksilön päätöksentekoon vaikuttavat rajoittavana tekijänä eläkkeen myöntämiskriteerit ja -käytännöt (mts. 6). Mallia voidaan soveltaa hyvin myös ennen aikaiselle eläkkeelle hakeutumisen tutkimiseen.

Kaiken kaikkiaan ennen aikaiselle eläkkeelle hakeutumisessa ei lopulta ole kyse vain pelkästään yksilön valinnan mahdollisuuksista ja esimerkiksi vapaa-ajan korostuneesta arvostuksesta, joita pidetään yleisesti eläkkeelle vetävinä tekijöinä, vaan myös pakottavista eläkkeelle työntävistä tekijöistä. Pakottavat työntötekijät ovatkin osoittautuneet vetotekijöitä merkittävimmiksi työelämän jättämistä kuvaaviksi vaikuttimiksi (Hytti 1998, 28). Gouldin ym. (1992) mukaan eläkkeelle työntävien ja vetävien tekijöiden vaikutus vaihtelee eläkeprosessin vaiheiden mukaan. Eläkkeelle vetävien tekijöiden merkitys on eläkkeelle hakeutumisen harkintavaiheessa suurempi kuin työntötekijöiden. Taloudelliset tekijät ovat merkityksellisempiä työssä jatkamisen kannustimena kuin eläkkeelle haluamisen perusteluna. Gould ym. päättävät tutkimuksessaan taloudellisten työn jatkamisen houkuttimien olevan merkityksellisempiä eläkkeelle hakeutumisprosessin alkuvaiheessa (Beehrin preferenssivaihe) kuin eläkettä kohdallaan jo vakavasti harkinneilla. Viimeksi mainituilla määräävämpiä tekijöitä ovat muut tekijät, kuten työkyky, työhalu ja työmahdollisuudet. (Gould ym. 1992.)

### **3.2 Eläkehakuisuuden yleiset taustatekijät**

Eläkehakuisuuden yleisillä taustatekijöillä tarkoitetaan henkilöön ja hänen elämänsä ja sosiaaliseen taustaansa liittyviä yksilöllisiä piirteitä. Nämä seikat vaikuttavat henkilön persoonallisuuteen ja tapaan nähdä maailma, ja toisaalta henkilön realistisiin mahdollisuuksiin tehdä erilaisia ratkaisuja. Taustaan liittyviä tekijöitä on löydettävissä useita ja kaikkien niiden läpikäyminen ei ole olennaista. Tässä yhteydessä taustatekijöihin luetaan ennen aikaiseen

eläkkeelle hakeutumiseen olennaisesti liittyvät asiat, kuten ikä ja sukupuoli, perhe- ja elämäntilanne, elintavat ja eläkkeen tarjoamat uudet mahdollisuudet, taloudellinen tilanne sekä koulutus ja työura. Taustalla eläkehakuisen taustatekijöiden kohdalla on teoria eläkkeelle työntävistä ja vetävistä tekijöistä. Oletuksena on, että tietyt taustatekijät työntävät henkilöä ennenaikaisesti eläkkeelle ja toiset puolestaan vetävät eli houkuttelevat henkilöä jäämään ennenaikaisesti eläkkeelle.

### **3.2.1 Ikä ja sukupuoli**

Eläkehakuisuus ja eläkkeelle hakeutumisen todennäköisyys kasvaa iän myötä (Niemelä, Talvitie-Ryhänen & Väisänen 1995; Tuomi 2000; Karisalmi 2000, 2001; Janatuinen 2001; Elovainio, Forma, Kivimäki, Sinervo, Sutinen & Laine 2005). Tämä on ymmärrettävää ja luonnollista, sillä ikääntyneillä työntekijöillä on usein takanaan pitkä työura ja ikääntymisen vaikutukset näkyvät myös työkyvyssä. Usein ikääntyneet työntekijät kokevat myös sosiaalista painetta eläkkeelle jäämisestä ja heillä on halu antaa tilaa nuoremmille työntekijöille (Huuhtanen ym. 1991; Piispa & Huuhtanen 1995).

Mielenkiintoista on kuitenkin se, että eläkkeelle hakeutumista koskevat suunnitelmat ovat yhteydessä ikään niin, että iän myötä halukkuus ennenaikaiselle eläkkeelle jäämisestä lisääntyy, mutta vähenee vanhuuseläkeiän lähetessä. Etenkin yli 60-vuotiaiden ryhmässä työssä jatkamisen suunnitelmat ovat yleisiä (Torvi & Kiljunen 2005; Forma, Tuominen & Väänänen-Tomppo 2004; Eläketurvakeskus 2006). Tämä johtuu valikoitumisesta. Vanhimpiin ikäryhmiin on valikoitunut henkilöitä, jotka terveytensä ja muiden työssä jatkamisen kannalta tärkeiden resurssien puolesta ovat kyenneet olemaan työelämässä pidempään. Vanhimmista työkäisistä on siis jo karsiutunut heikoimmat edellytykset omaavat työntekijät. Tulos pätee ikääntyneisiin työllisiin, mutta ikääntyvien työttömien halukkuus palata työhön vähenee iän myötä. Mitä pidempään ihminen on ollut pois ansiotyöstä ja mitä lähempänä vanhuuseläkeikä on, sitä suuremmalla todennäköisyydellä henkilö ei halua enää palata työelämään (Tuominen 2001).

Sukupuolen yhteydestä eläkehakuisuuteen ja sukupuolten eroista eläkehakuisuuden ilmenemisessä on olemassa erilaisia ja ristiriitaisiakin tuloksia. Joidenkin tutkimusten mukaan eläkehakuinen henkilö on useammin mies kuin nainen (Lehto & Sutela 1999; Gould ym.

1991, 1992). Toiset tutkimukset puoltavat näkökulmaa, että eroja sukupuolten välillä ei ole (Niemelä ym. 1995; Uusimäki 1995). Tutkimustuloksia on myös siitä, että naiset suhtautuvat varauksellisemmin työssä jatkamiseen kuin miehet (Pelkonen 2005; Forma ym. 2004). Aiheesta kaivataankin lisätutkimusta.

Voidaan kuitenkin todeta, että eläkehakuisuus ei ole suoranaisesti yhteydessä henkilön sukupuoleen, vaan erot sukupuolten välillä voivat johtua sukupuolten erilaisista arvostuksista, mahdollisuuksista ja ominaispiirteistä elämässä ja työssä. Esimerkiksi naisilla on usein heikompi sosioekonominen asema verrattuna miehiin ja tätä kautta he voivat olla halukkaampia hakeutua aikaisemmin eläkkeelle (Forma ym. 2004). Miehillä puolestaan voi olla useammin ongelmia elintavoissa, jotka johtavat eläkehakuisuuden syntymiseen (Puumalainen, Härkäpää & Järvikoski 1995). Naisilla myös terveys on koettu tärkeäksi eläkehakuisuuden selittäjäksi, kun miehillä puolestaan korostuvat yleisesti ikääntyminen ja siihen liittyvät muut tekijät (Piispa ym. 1995). Sukupuolten välisiä eroja on havaittu myös esimerkiksi työuupumuksen seurauksissa. Miehillä ennenaikaisen eläkkeelle hakeutumisen ajatuksien on todettu lisääntyvän tuntuvasti naisia enemmän työuupumuksen mukana (Kalimo & Toppinen 1997).

### **3.2.3 Perhe- ja elämäntilanne, elintavat ja ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen uudet mahdollisuudet**

Henkilön perhetilanteella on myös merkitystä eläkehakuisuuden ilmenemisessä. On todettu, että puolison eläkkeelle olo vaikuttaa suuresti henkilön päätökseen hakeutua ennenaikaisesti eläkkeelle ja tekee siitä todennäköisempää (Huuhtanen ym. 1991; Gould ym. 1991, 1992; Gould 1994; Uusimäki 1995; Atchley 2000; Aro 2001, Huuhtanen ym. 2002). Jos taas puoliso on vielä työelämässä, edistää se myös toisen puolison työssä jatkamista. Yksinäisille ja perheettömille ihmisille on puolestaan tyypillistä myönteisempi asenne työssä jatkamista kohtaan (Forma ym. 2004). Perheellisille henkilöille ja etenkin naisille, joilla koti- ja perhe-elämän arvostus on yleensä suuri, ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutuminen tarkoittaa usein mahdollisuutta viettää enemmän aikaa perheen ja etenkin mahdollisten lastenlasten parissa (Gould ym. 1991, 1992; Kettunen 1992; Gould 1994; Feldman 1994; Huuhtanen 1994; Aro 2001; Torvi ym. 2005; Pelkonen 2005). Tämä voidaan nähdä ennenaikaiselle eläkkeelle vetävänä tekijänä.

Henkilön elämäntilanteella ja elintavoilla on myös merkitystä eläkehakuisuuden synnyssä. Etenkin miehillä tupakointi, humalahakuinen alkoholin käyttö sekä tyytymättömyys elämäntilanteeseen yleensä työntävät ennenaikaiselle eläkkeelle ja aiheuttavat osaltaan jopa työkyvyttömyyttä (Puumalainen ym. 1995). Huonot elintavat ja esimerkiksi liikunnan vähäisyys ovat yhteydessä työkyvyn alenemiseen ja tätä kautta ne myös aiheuttavat eläkehakuisuutta (Reina-Knuutila 2001).

Ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen myötä saavutettavat uudet mahdollisuudet toimivat tärkeinä eläkkeelle vetävinä tekijöinä. Ennenaikaiselle eläkkeelle vetää mahdollisuus lisääntyneeseen vapaa-aikaan ja harrastuksiin, mahdollisuus itsensä toteuttamiseen sekä halu hengähtää ja nauttia elämästä ja eläkkeestä (Huuhtanen ym. 1991; Huuhtanen 1994; Piispa ym. 1995; Gould ym. 1991, 1992; Kettunen 1992; Gould 1994; Feldman 1994; Huuhtanen 1994; Aro 2001; Saurama 2004; Torvi ym. 2005). Aktiivinen vapaa-aika lisää ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen todennäköisyyttä (Huovinen ym. 2002). Monille eläkkeelle hakeutuminen mahdollistaa myös ulkomaille muuton ainakin osaksi vuotta ja myös tämä uusi mahdollisuus vetää ikääntyneitä ennenaikaisesti eläkkeelle (Huuhtanen ym. 1991; Huuhtanen 1994; Piispa ym. 1995).

### **3.2.4 Taloudellinen tilanne**

Eläkehakuisuuden synnyssä merkitystä on myös perheen taloudellisella asemalla ja sillä, millaisen toimeentulon eläke antaa (Atchley 2000; Reina-Knuutila 2001; Tuominen ym. 2004; Torvi ym. 2005). Eläkehakuiset henkilöt ovat usein pienituloisia ja he ovat joutuneet tinkimään perustoimentulostaan (Niemelä ym. 1995; Aro 2001). Korkeat palkkatulot puolestaan pienentävät todennäköisyyttä hakeutua ennenaikaisesti eläkkeelle (Huovinen & Piekkola 2002). Tämä johtuu todennäköisesti siitä, että pienituloiset joutuvat työskentelemään kuormittavimmissa ja huonommissa työolosuhteissa ja ammateissa kuin hyvätuloiset ja heillä ilmenee enemmän jaksamis- ja terveysongelmia, jotka aiheuttavat eläkehakuisuutta. Näin ollen voidaan sanoa, että pienituloisuus on ennenaikaiselle eläkkeelle työntävä tekijä. Toisaalta pienituloisuus ja pieni eläketaso voivat myös pitää työntekijän työelämässä pidempään, sillä taloudellinen tilanne ei anna tällöin mahdollisuutta jäädä varhaisessa vaiheessa eläkkeelle vaan työssä jatkaminen on taloudellisemmin kannattavaa.

Taloudellinen tilanne voi toimia myös ennenaikaiselle eläkkeelle vetävänä voimana. Kun työssä käymiseen ei ole taloudellista pakkoa ja kun tuleva eläke riittää nykyisen elintason ylläpitämiseen ja antaa varman toimeentulon, puhutaan taloudellisista tekijöistä eläkkeelle vetävinä seikkoina (Gould ym. 1991, 1992; HUUHTANEN ym. 1991; HUUHTANEN 1994; KETTUNEN 1992; Gould 1994; Feldman 1994; HUUHTANEN 1994; Piispa ym. 1995; Aro 2001; Torvi ym. 2005). Esimerkiksi keskimääräistä korkeampi varallisuusaste lisää ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen todennäköisyyttä (Huovinen ym. 2002). Työntekijöitä voidaan myös kannustaa erilaisilla taloudellisilla kannustimilla jatkamaan pidempään työelämässä ja estää näin ennenaikaisia eläkeaikomuksia. Taloudellisilla kannustimilla on todettu olevan merkitystä, sillä Tuomisen ja Pelkosen (2004) tutkimuksen mukaan merkittävä osa yksityisalojen palkansaajista jatkaa työelämässä pidempään saadakseen paremman eläkkeen. Taloudellisilla kannustimilla, kuten eläkeuudistuksen kannustinkarttumalla, on kuitenkin merkitystä työssä jatkamiseen vain jos työntekijän muut edellytykset, lähinnä terveydelliset tekijät, mahdollistavat työssä jatkamisen (Reina-Knuutila 2001; Tuominen ym. 2004; Pelkonen 2005).

### **3.2.5 Sosioekonominen asema, koulutus ja työuran pituus**

Henkilön sosioekonomista asemaa määrittävät tekijät ovat yhteydessä eläkehakuisuuteen. Alempiin sosioekonomisiin asemiin ja koulutusluokkiin kuuluvilla on havaittu olevan enemmän ennenaikaista eläkkeelle hakeutumista koskevia suunnitelmia kuin ylempiin ryhmiin kuuluvilla (Janatuinen 2001; Karisalmi 2001; Tuominen ym. 2004; Forma ym. 2004; Elovainio ym. 2005; Torvi ym. 2005). Työssä jatkaminen kiinnostaa enemmän korkeasti koulutettuja kuin peruskoulutuksen saaneita ja toimihenkilöitä kuin työntekijöitä. Näin ollen alhainen sosioekonominen asema sekä alhainen koulutustaso työntävät työntekijöitä ennenaikaiselle eläkkeelle.

Myös henkilön työuralla on merkitystä eläkehakuisuuden ilmenemisessä. Eläkehakuisella henkilöllä on takanaan yleensä pitkä työura, mahdollisesti saman työnantajan palveluksessa, ja he kokevat, että ovat tehneet töitä jo tarpeeksi pitkään ja heidän on aika jäädä eläkkeelle (Gould ym. 1991, 1992; Kettunen 1992; HUUHTANEN ym. 1991; HUUHTANEN 1994; Gould 1994;

Uusimäki 1995; Piispa ym. 1995; Aro 2001; Forma ym. 2004; Torvi ym. 2005; Pelkonen 2005). Pitkä työura toimiikin ennenaikaiselle eläkkeelle työntävänä tekijänä.

### **3.3 Eläkehakuisuuden henkilötekijät**

Eläkehakuisuuden henkilötekijöillä tarkoitetaan tässä yhteydessä henkilöön liittyviä yksilöllisiä fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä, jotka vaikuttavat yksilön eläkkeelle hakeutumispäätökseen. Näitä tekijöitä ovat yksilön persoonallisuus, työhyvinvointi ja siihen liittyvät eri tekijät sekä yksilön työkyky ja sen eri ulottuvuudet. Työhyvinvoinnin osalta henkilötekijöissä otetaan huomioon sekä kielteinen että positiivinen näkökulma työhyvinvointiin. Tarkastelun alla ovat näiden osalta työstressi, työuupumus, työtyytyväisyys, työsitoutuneisuus sekä työn imu. Yksilön työkyvyn osalta henkilötekijöihin lukeutuvat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky, koulutus ja osaaminen sekä motivaatio.

Eläkehakuisen henkilötekijöihin kuuluu myös henkilön persoonallisuus, joka vaikuttaa vahvasti henkilön tapaan tulkita ja kokea muita henkilötekijöitä sekä eri tilannetekijöitä. Persoonallisuuden osina tässä tutkimuksessa nähdään yksilön arvot, asenteet, uskomukset ja A-tyyppisyys sekä koherenssi ja itsearvostus. Taustalla eläkehakuisen henkilötekijöiden kohdalla on teoria eläkkeelle työntävistä ja vetävistä tekijöistä. Henkilötekijöiden osalta oletuksena on, että niihin liittyy vain ennen aikaiselle eläkkeelle työntäviä tekijöitä ja toisaalta ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumista vähentäviä tekijöitä.

#### **3.3.1 Persoonallisuus**

Persoonallisuudella tarkoitetaan yksilön psyykkisten ja fyysisten toimintojen kokonaisuutta. Persoonallisuuteen voidaan katsoa kuuluvan luonteenpiirteet, tunne-elämän vallitsevat sävyt, tavoitteiden yleispiirteet sekä havaitsemis- ja muistitoimintojen tyypilliset ominaisuudet (Juuti 1989, 83). Persoonallisuudella voidaan viitata myös yksilölle ominaiseen tapaan ajatella, tuntea ja käyttäytyä (Feldt, Mäkikangas & Kokko 2005, 78). Ihmisen persoonallisuus koostuu monista ulottuvuuksista ja sillä on suuri vaikutus siihen, miten ihminen tulkitsee ympäristöään ja sen tapahtumia. Persoonallisuus vaikuttaa myös käsityksiin itsestä. Persoonallisuuden eri ulottuvuudet vaikuttavat osaltaan myös siihen minkälaisia sopeutumisstrategioita yksilö

käyttää joutuessaan päättämään työurastaan ja eläkkeelle hakeutumisesta. Persoonallisuuden eri ulottuvuuksien yhteyttä eläkehakuisuuteen ei ole tutkittu paljon, mutta jonkin verran on tutkimustietoa persoonallisuuden eri piirteiden tai ominaisuuksien yhteydestä hyvinvointiin ja terveyteen. Ainakin tätä kautta persoonallisuudella on yhteys myös eläkehakuisuuteen. Tässä yhteydessä persoonallisuuden ulottuvuuksista käsitellään ihmisen arvoja, asenteita, uskomuksia sekä A-tyyppisyyttä, koherenssia ja itsearvostusta.

*Arvoilla* tarkoitetaan melko pysyviä yleisluonteisia uskomuksia siitä, mikä on oikein ja väärin, hyvää ja pahaa (Huuskonen 1995, 65). Ne ovat ihmisen toimintaa ohjaavia periaatteita ja ihmisen henkilökohtaisia uskomuksia (Ilmarinen 1999, 120). Yhdessä arvot muodostavat arvojärjestelmän. Henkilön arvomaailma vaikuttaa suoraan asenteisiin, havaintoihin ja maailmankuvaan ja tätä kautta edelleen ihmisen valintoihin ja käyttäytymiseen (Huuskonen 1995, 66). Näin ollen arvot vaikuttavat myös henkilön muodostamiin yleisiin käsityksiin ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisesta ja edelleen siihen, hakeutuuko henkilö varhaisessa vaiheessa eläkkeelle vai ei. Arvomaailmaerot voivat vaikuttaa esimerkiksi sukupuolten välisiin eroihin eläkehakuisuuden ilmenemisessä. On todettu, että naisilla kodin ja perheen arvostus on tärkeä syy eläkehakuisuuteen kun taas miehillä ansiotyön tärkeys on tärkeä työssä jatkamista selittävä tekijä (Pelkonen 2005).

*Asenteet* ovat tapoja, joilla ihminen suhtautuu ympäröivään maailmaan. Ne ovat joko myönteisiä, neutraaleja tai kielteisiä toimintavalmiuksia, jotka auttavat päätettäessä, miten erilaisissa tilanteissa tulisi toimia (Ilmarinen 1999, 120). Asenteilla on siis merkitystä ihmisen valitessa jääkö hän työelämään vai hakeutuuko hän ennenaikaisesti eläkkeelle. Ihmisen valinta työssä jatkamisen ja eläkkeelle hakeutumisen välillä riippuu paljon siitä, millainen asenne ihmisellä on työtä ja eläkettä kohtaan (Feldman 1996). Asenteista etenkin vähäinen työkeskeisyys ja oma asenne ikääntymiseen ovat yhteydessä eläkehakuisuuteen (Pentikäinen 1998; Atchley 2000; Tuomi 2000)

*Uskomuksilla* viitataan ihmisen muodostamiin vahvoihin käsityksiin asioista ja ilmiöistä. Uskomukset ovat ihmisen käsitteellisen järjestelmän perusta ja ne muodostuvat joko suoran havainnoinnin tai ulkopuolisen lähteen tarjoaman informaation pohjalta (Fishbein ym. 1975, 14). Toisin sanoen ihminen oppii liittämään tiettyjä ominaisuuksia tiettyihin objekteihin ja muodostaa tätä kautta uskomuksia esimerkiksi itsestään, muista ihmisistä, instituutioista, käyttäytymisestä ja tapahtumista. Ihmisen uskomusjärjestelmä muodostaa informaatiopohjan,

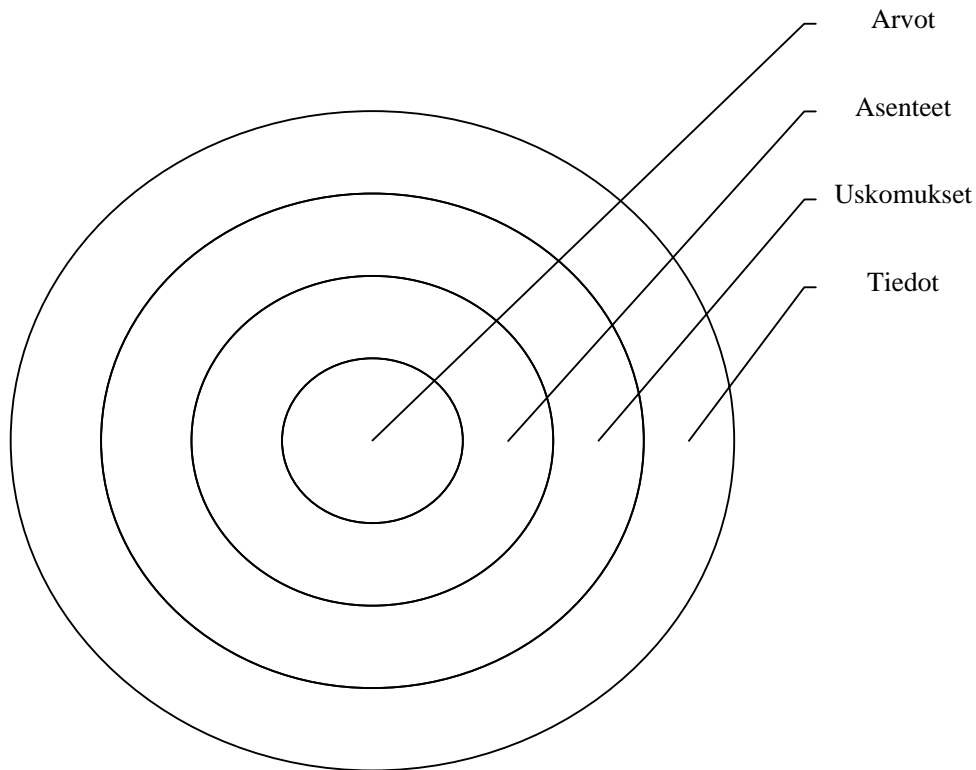


jonka perusteella ihminen lopulta muodostaa asenteensa, intentionsa ja päättää käyttäytymisestään (mts.). Näin ollen ihmisen uskomuksilla on vaikutusta myös eläkehakuisuuden syntymiseen ja ennen aikaiselle eläkkeelle hakeutumiseen.

Kuviossa 2 on kuvattu arvojen, asenteiden ja uskomusten yhteyksiä. Arvot toimivat maailmakuvan ytimenä ja ne vaikuttavat kokonaisvaltaisesti ihmisen asenteisiin, uskomuksiin ja tätä kautta myös käyttäytymiseen. Havainnot ja tiedot ympäristöstä ja sen syy-seuraussuhteista saavat ihmiset muodostamaan asenteita ja uskomuksia (Huuskonen 1995, 68). Ne puolestaan määrittävät, minkälainen kuva eläkehakuisella henkilöllä on ennenaikaisen eläkkeelle hakeutumisen ja työssä jatkamisen panos-tuotossuhteesta. Myönteiset uskomukset ennenaikaisesta eläkkeelle hakeutumisesta johtavat myönteisiin asenteisiin ja päinvastoin. Loppujen lopuksi ihmiselle muodostuu siis subjektiivinen kuva siitä, kuinka arvokkaita ja tärkeitä erilaiset päämäärät ja tavoitteet ovat hänen kannaltaan ja voiko ennenaikaisella eläkkeelle hakeutumisella päästä näihin tavoitteisiin. Ajan kuluessa henkilölle syntyy uskomus siitä, onko kannattavaa pyrkiä johonkin sellaiseen, johon ennenaikainen eläkkeelle hakeutuminen on mahdollinen väline ja että onko se paras keino tässä tapauksessa päämäärään saavuttamiseksi. Henkilölle muodostuu uskomus myös siitä, ovatko ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen vaatimat henkilökohtaiset uhraukset oikeassa suhteessa odotettaviin tuloksiin.

Persoonallisuuden ulottuvuuksista A-tyyppisyys, koherenssi ja itsearvostus ovat tärkeitä eläkehakuisuuden kannalta, sillä niillä on yhteyksiä terveyteen ja hyvinvointiin ja tätä kautta myös eläkehakuisuuteen. *A-tyyppisellä käyttäytymisellä* viitataan yksilön tunteiden, motivaation ja toiminnan yhdistelmään, joka fysiologisten mekanismien kautta altistaa ihmisen sydän- ja verisuonisairauksille (Feldt, Mäkikangas & Piitulainen 2005). Työelämässä A-tyyppisyys näkyy työntekijän voimakkaana keskittymisenä ja sitoutumisena työhön sekä kilpailuhenkisyysnä ja vihamielisyysnä. A-tyyppisen käyttäytymisen onkin todettu olevan riskitekijä yksilön terveyden kannalta ja sillä on yhteys myös eläkehakuisuuteen (Beehr 1986; Feldt ym. 2005)

KUVIO 2 Arvot maailmakuvan ytimenä (Huuskonen 1995, 66).



*Koherenssilla* tarkoitetaan elämänhallinnan tunnetta. Se on ihmisen kokonaisvaltainen, pysyvä, vaikkakin dynaaminen tunne siitä, että sisäinen ja ulkoinen ympäristö ovat ennustettavissa ja että asioiden sujuminen niin hyvin kuin voidaan järkevästi odottaa, on todennäköistä (Antonovsky 1987, Feldtin ym. 2005, 103-105 mukaan). Koherenssi on merkittävä tekijä myös eläkehakuisuuden kannalta, sillä vahvan koherenssin on todettu olevan yhteydessä hyvään koettuun terveyteen ja vähäisiin stressi- ja työuupumusoireisiin sekä vaimentavan työn piirteiden haitallisia terveysvaikutuksia (Feldt 1999, Hakanen 2004). Näin ollen heikko elämänhallinnan tunne lisää jaksamis- ja terveysongelmia ja lisää eläkehakuisuuden todennäköisyyttä.

Myös ihmisen *itsearvostus* eli itsetunto on tärkeä eläkehakuisuuden kannalta, koska sillä on yhteys hyvinvointiin ja terveyteen. Itsearvostus kuvaa yksilön suhtautumista itseensä, joka ilmenee myös suhteessa toisiin ihmisiin (Feldt ym. 2005, 99-100). Kun yksilön itsearvostus on vahva, hän näkee itsensä hyvänä ja arvokkaana, hyväksyy itsensä sekä tunnistaa omat vahvuutensa ja heikkoutensa. Ihmiselle, jolla on heikko itsearvostus, on puolestaan tyypillistä

itseensä kohdistuva tyytymättömyys, oman arvon kieltäminen sekä itsensä vähättely. Itsearvostuksella on todettu olevan yhteys etenkin uupumusasteiseen väsymykseen ja tätä kautta työuupumuksen syntyyn (mts. 2005).

### 3.3.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnilla on merkittävä yhteys eläkehakuisuuteen. Työhyvinvointi voidaan käsittää monella eri tavalla. Toisaalta sillä viitataan jokaisen yksilön hyvinvointiin eli henkilökohtaiseen tunteeseen ja vireystilaan. Toisaalta työhyvinvoinnilla voidaan tarkoittaa myös koko työyhteisön hyvinvointia ja yhteistä viretilaa. Ennen kaikkea työhyvinvointi on kuitenkin ihmisten ja työyhteisöjen kehittämistä sellaiseksi, että jokaisella on mahdollisuus osallistua, onnistua ja kokea työn iloa. Työhyvinvointi voidaan nähdä työntekijän koko työuran kestäväksi haasteena, jossa useiden edellytysten on toteuduttava, jotta työntekijä jaksaa ja on myös motivoitunut ja halukas jatkamaan työelämässä aina vanhuuseläkeikään asti. (Ojala & Ahonen 2003, 19; Hakanen 2004, 69.)

Yksilön työhyvinvointia ja sen eri ulottuvuuksia voidaan peilata ja havainnollistaa Maslowin luoman tarvehierarkian avulla (kuviot 3). Se antaa hyvän ja laajan kuvan työhyvinvoinnin eri osa-alueista ja painottaa näkemystä, että alimpien portaiden perusasioiden on oltava kunnossa ennen kuin yksilö pystyy toteuttamaan ylemmän tason työhyvinvoinnin ulottuvuuksia. Maslowin tarvehierarkiassa alimmalla tasolla ovat fysiologiset tarpeet, joihin kuuluvat biologiset perustarpeet, jotka pyrkivät ylläpitämään elämää. Näitä perustarpeita voidaan verrata ihmisen terveyteen, fyysiseen kuntoon ja jaksamiseen. *Fyysinen hyvinvointi* on työhyvinvoinnin perusta. Toisella tasolla tarvehierarkiassa ovat turvallisuuden tarpeet, joihin kuuluvat fyysinen ja emotionaalinen turvallisuus. Työelämässä tarvitaan sekä fyysistä turvallisuutta, kuten työympäristön ja työvälineiden turvallisuutta, että henkistä turvallisuutta, kuten turvallista työilmapiiriä, jossa yhteistyö ja toisten kunnioittaminen sujuu, jossa tietää, mitä pitää tehdä ja miten työssään onnistuu. Turvallisuutta on myös luottamus työn jatkumisesta. Työn jatkuvuuden luoma turvallisuuden tunne luo *psykkistä hyvinvointia*, joka on yksilön työhyvinvoinnin toinen tärkeä osa-alue. Psykkistä hyvinvointia edistävät myös tarvehierarkian muut osa-alueet. (Maslow 1970, 15-31; Ojala ym. 2003, 20-22.)

KUVIO 3 Työhyvinvoinnin kuvaaminen vertauskuvallisesti Maslowin tarvehierarkian kautta (Ojala & Ahonen 2003, 21).



Kolmantena tasona tarvehierarkiassa ovat läheisyyden tarpeet, joihin kuuluvat ihmisen väliset suhteet, kuten työpaikalla suhteet työtovereihin, sekä halu kuulua johonkin yhteisöön, kuten työ- ja ammattiyhteisöön. Ihmissuhteet työssä ja muualla elämässä luovat *sosiaalista hyvinvointia*, joka on kolmas yksilön työhyvinvoinnin osa-alue. Sosiaalinen hyvinvointi tukee ihmisen sitoutumista työhönsä ja työssä jatkamiseen. Neljäntenä tarvehierarkiassa ovat arvostuksen tarpeet, joilla viitataan pyrkimykseen saada arvostusta itselleen ja toisaalta pyrkimykseen arvostaa toisia. Työelämässä arvostus perustuu yleensä osaamiseen ja ammattitaitoon. Osaaminen liittyy vahvasti myös muiden tasojen tarpeisiin. Arvostus tuo turvallisuutta tämän päivän haasteelliseen työelämään. Se tukee sosiaalista hyvinvointia ja osaamisen ja ammattitaidon perusteella ihminen valitaan työpaikalle, työryhmiin ja tiimeihin. Tarvehierarkian viidennen ja ylimmän kerroksen tarpeet liittyvät itsensä toteuttamisen ja kasvun tarpeisiin. Työhyvinvointia ajatellen näihin kuuluvat esimerkiksi työntekijän halu kehittää itseään, omaa työtään ja osaamistaan sekä päämäärätietoisuus ja tavoitteellisuus työssä ja muussa elämässä. (Maslow 1970, 15-31; Ojala ym. 2003, 20-22.)

Otala ym. (2003) asettavat Maslowin tarvehierarkian ylimmän kerroksen päälle vielä yhden tason, henkisyys ja sisäinen voima. Siihen kuuluvat yksilön omat arvot, motiivit ja oma sisäinen energia. Nämä tekijät ohjaavat yksilön innostumista ja sitoutumista eri asioihin. Viime kädessä ihmisen oma hyvinvointi niin työssä kuin työn ulkopuolellakin lähtee omasta halusta ja omasta itsestä, omista arvoista ja ihanteista. Työnantajan yritykset parantaa työntekijän hyvinvointia eivät tuota tulosta, jos työntekijä ei itse halua panostaa omaan tilanteeseensa ja oloonsa. (Otala ym. 2003, 21-22.)

Työhyvinvointia lähestytään usein kielteisistä lähtökohdista eli tarkastelun kohteena ovat hyvinvoinnin sijasta hyvinvoinnin puuttuminen ja pahoinvointi. Työhyvinvointi on perinteisesti hahmotettu stressin ja uupumuksen näkökulmista ja stressi- ja uupumisoireiden puuttuminen on tulkittu hyvinvoinniksi. Ei ole kuitenkaan mielekästä tarkastella ihmisten hyvinvointia pelkästään ongelma- ja sairauskeskeisestä viitekehystä käsin. Suurin osa ihmisistä voi loppujen lopuksi hyvin niin työelämässä kuin muillakin elämän osa-alueilla. Viime aikoina onkin alettu korostaa niin sanotun positiivisen psykologian näkökulmaa, jolla tarkoitetaan ihmisen hyvinvoinnin, terveyden sekä näitä ennakoivien tekijöiden tutkimusta. Tämän näkemyksen mukaan työhyvinvointi on myös paljon muuta kuin vain ongelmien ja oireiden puuttumista. (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker 2002; Hakanen 2004; Schaufeli & Bakker 2004; Kinnunen & Feldt 2005; Kinnunen & Hättinen 2005; Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005.)

### **Kielteinen näkökulma työhyvinvointiin**

Kuten jo aiemmin todettiin, työhyvinvointia lähestytään usein kielteisistä lähtökohdista käsin eli tarkastelun kohteena ovat hyvinvoinnin sijasta hyvinvoinnin puuttuminen ja pahoinvointi. Kielteisen näkökulman keskeisiä käsitteitä ovat työstressi ja työuupumus. Työstressillä ja työuupumuksella on vakavia vaikutuksia yksilön työhyvinvointiin ja tätä kautta niillä voidaan nähdä olevan yhteys myös eläkehakuisuuteen ja eläkeintention syntymiseen. Ne siis työntävät yksilöä enneaikaiselle eläkkeelle.

*Stressi* on laaja käsite. Yleisellä tasolla voidaan erottaa kolme erilaista stressikäsitettä. Stressi voi viitata stressitekijöihin, stressireaktioihin tai yksilön ja ympäristön vuorovaikutukseen ja siinä ilmenevään epätasapainoon (Cooper, Dewe & O'Driscoll 2001, 1-26). Stressitekijöillä viitataan kuormittaviin tapahtumiin ja tilanteisiin eli ärsykkeisiin, joiden ilmennyttyä

muodostuu stressiä. Stressireaktioilla tarkoitetaan puolestaan fysiologisia, psykologisia tai behavioristisia vasteita, jolloin stressistä on kyse silloin, kun reaktio ilmenee. (mts. 4-10.)

Käsitykset stressistä ärsykkeenä tai reaktiona ovat tuottaneet useita luokituksia niin stressitekijöistä kuin stressireaktioista. Työelämän stressitekijät voidaan jaotella esimerkiksi fyysisiin työoloihin, työtehtävien vaatimuksiin, rooliepäselvyyksiin ja rooliristiriitoihin, työtoveri-, asiakas- ja esimiehuhteisiin, työaikaan, työuralla etenemiseen, traumaattisiin tapahtumiin (esimerkiksi työtapaturmat) sekä organisaatiomuutoksiin (Sonnetag & Frese 2003, Kinnusen ym. 2005, 14 mukaan).

Stressireaktioita voidaan myös jaotella eri tavoin. Sonnetag ym. (2003) erotavat lyhytaikaiset ja pitkäkestoiset reaktiot ja näitä reaktioita voidaan erotella vielä ainakin kolmella tasolla: yksilön, työyhteisön ja organisaation sekä yksityiselämän tasolla. Yksilötasolla stressireaktiot voivat olla fysiologisia, tunneperäisiä tai käyttäytymisessä ilmeneviä. Fysiologisia reaktioita ovat esimerkiksi stressihormonin erityis ja verenpaineeseen ja sydämen sykevaihdeluun liittyvät muutokset. Nämä muutokset aktivoivat yksilön voimavarat stressitilanteessa ja auttavat täten tilanteeseen sopeutumisessa ja siitä selviämisessä. Lyhytkestoisina fysiologiset stressireaktiot eivät ole haitallisia, mutta pitkäkestoisina ne edesauttaa sairauksien syntyä. Tunneperäiset stressireaktiot ilmenevät lyhytaikaisina mielialamuutoksina (mm. ärtymyksenä, ahdistuksena, masentuneisuutena). Pitkään jatkuvina tunneperäiset reaktiot voivat aiheuttaa heikentynyttä hyvinvointia. Käyttäytymisessä ilmeneviä stressireaktioita ovat puolestaan kognitiivisen toiminnan (mm. muisti, keskittymiskyky, päätöksenteko) häiriöt ja työsuorituksen heikkeneminen. (Sonnetag ym. 2003, Kinnusen ym. 2005, 15 mukaan.)

Stressireaktioita voi esiintyä myös työyhteisön ja organisaation tasolla. Stressi voi lisätä työpaikan ihmissuhdeongelmia, vähentää sitoutumista organisaatioon ja lisätä työntekijän halua vaihtaa työpaikkaa sekä ilmetä lisääntyneinä sairauspoissaoloina. Stressi myös lisää eläkehakuisuuden todennäköisyyttä (Karisalmi 2002). Työstressillä voi olla vaikutusta myös yksityiselämään, sillä se hidastaa yksilön palautumista vapaa-aikana ja heikentää täten yleistä hyvinvointia (Sonnetag ym. 2003, Kinnusen ym. 2005, 16 mukaan).

Näkemyks stressistä yksilön ja ympäristön välisenä vuorovaikutuksena yhdistää ympäristön stressitekijän ja yksilön stressireaktion samaan tarkastelun alle. Sen mukaan stressiä ilmenee silloin, kun yksilö arvioi vuorovaikutustilanteen ylittävän hänen voimavaransa ja vaarantavan

hänen hyvinvointinsa. Tämän näkemyksen mukaan stressi ei ole tulosta pelkästään jostain stressitekijästä tai stressireaktiosta vaan se syntyy dynaamisena prosessina. Stressi kehittyy täten yksilöllisesti ajassa etenevässä prosessissa. (Lazarus 1966, Kinnusen ym. 2005, 17 mukaan.)

*Työuupumuksen* käsite on syntynyt kuvaamaan työelämässä ilmeneviä jaksamisongelmia. Käsitteeseen on suhtauduttu ristiriitaisesti. Toisaalta on todettu, että työperäistä uupumusta ei ole olemassa ja toisaalta taas työuupumuksesta on muodostunut yleiskäsite kuvaamaan lähes kaikenlaista negatiivista oirehtimista. Työuupumukseen on liitetty jopa lähes pari sataa erilaista fyysistä, psyykkistä, käyttäytymistä, vuorovaikutusta ja työasenteita koskevaa oiretta. Työuupumuksen oireet ovat samantapaisia kuin työstressillä ja ne voivat ilmetä niin yksilö-, työyhteisö- kuin organisaatiotasolla. Työuupumuksen on todettu ennustavan hyvin esimerkiksi työpaikan vaihtoaikkeitä sekä ennen aikaista eläkkeelle hakeutumista ja sen voi katsoa toimivan ennen aikaiselle eläkkeelle työntävänä voimana. (Gould ym. 1991, 1992; Kettunen 1992; Gould 1994; Kalimo ym. 1997; Schaufeli & Enzmann 1998, 19-41; Aro 2001; Hakanen 2004; Schaufeli ym. 2004; Kinnunen ym. 2005, 38, 51-52; Torvi ym. 2005.) Ennen aikaiselle eläkkeelle hakeutumisen ajatusten on todettu lisääntyvän työuupumuksen voimakkuuden mukaan (Kalimo ym. 1997).

Kuten stressistä myöskään työuupumuksen määrittelystä ei olla yksimielisiä ja käsitteestä on tehty useita määritelmiä, jotka painottavat erilaisia asioita. Schaufelin ym. (1998) mukaan työuupumuksesta voidaan erotella henkilön olotilaan ja oireisiin painottuvat määritelmät sekä työuupumusta dynaamisena prosessina painottavat määritelmät. Erilaiset määritelmät eivät ole toisiaan poissulkevia vaan pikemminkin toisiaan täydentäviä. Henkilön olotilaan ja oireisiin keskittyville määritelmille on yhteistä kolme piirrettä. Ne painottavat ensinnäkin työuupumuksen oireita, etenkin emotionaalista ja mentaalista loppuun palamista. Toiseksi niissä tuodaan esiin yksilön odotusten ja ympäristön tarjoamien mahdollisuuksien välinen epätasapaino ja emotionaaliset vaatimukset. Näissä määritelmissä työuupumus nähdään olevan työperäistä ja sitä esiintyy aivan tavallisilla, henkisesti terveillä ihmisillä. (Schaufeli ym. 1998, 31-33.)

Työuupumusta dynaamisena prosessina pitävistä määritelmistä voidaan myös löytää yhtenäisiä piirteitä. Näiden määritelmien mukaan työuupumus alkaa jännittyneisyydellä ja rasittuneisuudella, joka on aiheutunut yksilön voimavarojen ja ympäristön vaatimusten

epätasapainosta. Työuupumusprosessin edetessä rasittuneisuus ja muut negatiiviset oireet lisääntyvät. Henkilö voi tiedostaa työuupumusoireensa, mutta niiden kehittyminen voi tapahtua myös tiedostamattomasti. Se, miten henkilö selviytyy rasittuneisuutta aiheuttavista tekijöistä ja erilaisista työuupumusoireistaan, määrittelee mihin suuntaan työuupumus kehittyy. (Schaufeli ym. 1998, 34-36.)

Kaiken kaikkiaan työuupumuksessa on kyse vakavasta psykologisesta kuormittuneisuudesta ja ihmisen energiavarastojen tyhjenemisestä, mikä aiheutuu pitkäkestoisesta altistumisesta yksilön voimavarat ylittävillä stressitekijöille. Työuupumus nähdään usein olevan seurausta pitkittyneestä stressistä ja sitä on kuvattu vakavaksi, työssä kehittyväksi krooniseksi oireyhtymäksi. Hoitamaton työstressi voi siis tämän näkemyksen mukaan johtaa työuupumukseen. Työstressi ja työuupumus eroavat kuitenkin toisistaan, sillä stressissä ihminen käyttää voimavarojaan ja selviytymisstrategioitaan ratkaistakseen kuormittavan ristiriitatilanteen ja tilanteen ratkettua voimavarat palautuvat ja ihminen palaa normaaliin olotilaansa. Työuupumuksessa ihminen puolestaan menettää voimavarojaan ja hän ei pysty löytämään selviytymiskeinoja tilanteen ratkaisemiseksi, jolloin sopeutuminen ja tervehtyminen epäonnistuvat. Työstressin ja työuupumuksen olennainen ero on myös siinä, että työuupumus on kolmiulotteinen oireyhtymä, johon kuuluu kolme laadullista erityispiirrettä: uupumusasteinen väsymys, kyynistyneisyys ja heikentynyt ammatillinen itsetunto, ja näistä piirteistä lähinnä vain uupumusasteinen väsymys liittyy perinteisiin stressioireisiin. (Maslach & Leiter 1997, 17-18; Schaufeli ym. 1998, 37-41; Hakanen 2004, 22-23; Kinnunen ym. 2005, 40-41.)

Työuupumukselle on harvoin löydettävissä yhtä ainoa syytä vaan se on tulos erilaisten tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Työuupumuksen tärkeimpiä aiheuttajia ovat käsitteen niemen mukaisesti työhön liittyvät epäkohdat. Maslachin ym. (1997) mukaan työuupumusta tuottavat työolojen ja yksilön voimavarojen epäsuhdut voidaan tiivistää kuudeksi eri tekijäksi. Näitä tekijöitä ovat työn kuormittavuus, vaikutusmahdollisuuksien puute työssä, puutteellinen palkitseminen, yhteisöllisyyden ja oikeidenmukaisuuden puuttuminen työyhteisössä sekä ristiriidat yksilön ja organisaation arvojen välillä. Hyvä yhteensopivuus näillä kuudella alueella johtaa puolestaan myönteiseen kehitykseen, jota kuvataan käsitteellä ”job engagement”. (Maslach ym. 1997.) Käsite on suomennettu työn imuksi (esim. Hakanen 2004) ja sitä käsitellään positiivisessa psykologisessa näkökulmassa työhyvinvointiin.



Työuupumuksen syiden etsiminen työtehtäviin, työpaikan vuorovaikutussuhteisiin ja organisaatioon liittyvistä tekijöistä on ollut vahvasti esillä työuupumuksen tutkimuksessa. Työoloihin keskittyminen on ollut perusteluta ja tarpeellista, mutta samalla on unohdettu työuupumuksen kehittymiseen vaikuttava laajempi sosiaalinen konteksti ja toisaalta yksilöllisemmät työntekijään liittyvät tekijät. Näihin kuuluvat koko elämänkulun aikana vaikuttavat asiat, kuten sosioekonomiset suhteet, työura, yksityiselämän tapahtumat ja kokemukset sekä yksilön persoonallisuus (Hakanen 2004, 24). Esimerkiksi työuupumuksen ja persoonallisuuden välistä suhdetta ei ole juurikaan tutkittu tai siitä ei ole päästy yksimielisyyteen. Vaikka tietyt persoonallisuuden piirteet voivat edesauttaa työuupumuksen kehittymistä, ne eivät välttämättä aiheuta sitä suoranaisesti. Persoonallisuus voi pikemminkin vaikuttaa siihen, että henkilö päätyy sellaisiin työoloihin, jotka voivat aiheuttaa työuupumusta (Schaufeli ym. 1998, 77).

Hakanen (2004) on tutkinut työhyvinvointia ja työuupumusta sosioekonomisen elämänkulun näkökulmasta. Tutkimuksen mukaan heikot sosioekonomiset ja yksilölliset lähtökohdat ja olosuhteet ovat käänteisessä yhteydessä saavutettuun koulutustasoon. Tämä puolestaan altistaa töille, joissa on vähemmän resursseja ja monipuolisuutta ja jotka tästä syystä lisäävät työuupumusoireiden todennäköisyyttä. Työuupumusoireet selittävät edelleen heikompaan subjektiivista terveyttä ja lisääntyneitä ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen aikomuksia. Kaikki sosioekonomisen aseman vaikutukset eivät välity työ kautta vaan sillä on myös suora vaikutus yksilön hyvinvointiin ja tätä kautta itse arvioituun terveyteen ja ennenaikaisiin eläkeajatuksiin. Tutkimus osoittaa myös työn korkeiden vaatimusten ja työn yksitoikkoisuuden lisäävän työuupumuksen todennäköisyyttä. (Hakanen 2004.)

### **Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin**

Viime aikoina on alettu korostaa niin sanotun positiivisen psykologian näkökulmaa, jolla tarkoitetaan ihmisen hyvinvoinnin, terveyden sekä näitä ennakoivien tekijöiden tutkimusta (Seligman ym. 2000). Tämän näkemyksen mukaan työhyvinvointi on myös paljon muuta kuin vain ongelmien ja oireiden puuttumista. Työhyvinvoinnin positiivisen näkökulman keskeisiä käsitteitä ovat työtyytyväisyys, työsitoutuneisuus sekä työn imu. Näillä positiivisia työasenteita ilmentävillä käsitteillä on yhteys eläkehakuisuuteen, sillä huonon työtyytyväisyyden ja työn imun voidaan katsoa työntävän yksilöä ennen aikaiselle eläkkeelle. Myös huono tai liian vahva työsitoutuneisuus työntää yksilöä ennenaikaisesti eläkkeelle.

Yksi vanhimmista ja tutkituimmista myönteisistä työasenteiden kuvaajista on *työtyytyväisyys*. Sillä kuvataan yleisesti ottaen sitä, missä määrin työntekijät pitävät (työtyytyväisyys) tai eivät pidä (työtytymättömyys) työstään. Työtyytyväisyyttä on tutkittu laajasti ja siitä on tehty erilaisia määritelmiä. Nykykäsityksen mukaan työtyytyväisyys nähdään työhön kohdistuvana myönteisenä asenteena, jossa tunneperäiset elementit korostuvat (Mäkikangas ym. 2005, 60). Tämän näkemyksen mukaan yksilö ei työskentele vain tyydyttääkseen erilaisia tarpeitaan, vaan saavuttaakseen niitä tavoitteita, joita hän on työlleen asettanut. Työtyytyväisyyttä ennakoivat tutkimusten mukaan esimerkiksi työtehtävien vaihtelevuus, työtehtävän luonne, työ itsenäisyys, työn merkityksellisyys sekä työstä saatu palaute (Hackman & Oldham 1976, Connollyn & Viswesvaranin 2000 mukaan). Myös työntekijöiden oikeudenmukainen kohtelu, työn varmuus, esimiehen tuki, oikeudenmukainen palkkaus sekä työpaikan hyvät ihmissuhteet lisäävät työtyytyväisyyttä (Agho, Mueller & Price 1993, Connollyn & Viswesvaranin 2000 mukaan). Tilannetekijöiden lisäksi myös työntekijän persoonallisuudella, luonteella ja tunteilla on merkitystä työtyytyväisyyden ilmenemisessä (Connolly ym. 2000).

Työtyytyväisyyden seurauksia ovat yksilötasolla muun muassa organisaatioon sitoutuminen ja vähäiset stressioireet (Mäkikangas ym. 2005, 63; Saurama 2004). Huono työtyytyväisyys puolestaan työntää ennenaikaiselle eläkkeelle (Saurama 2004; Mein, Martikainen, Stansfeld, Brunner, Fuhrer & Marmot 2000). Työhönsä tyytymättömät kokevat työtyytyväisiä enemmän stressioireita ja heidän organisaatioon sitoutuminen on heikkoa ja näin ollen he ovat todennäköisesti eläkehakuisempia kuin työhönsä tyytyväiset yksilöt. Työtyytyväisyydellä on yhteys myös poissaoloihin ja työpaikan vaihto- ja jättämisajatuksiin (Spector 1999, 58-65). Työhönsä tyytymättömät työntekijät ovat useammin poissa työpaikalta kuin tyytyväiset työntekijät ja he myös välttelevät työtään joko lopullisesti jäämällä kokonaan pois töistä tai väliaikaisesti jäämällä ajoittain pois töistä tai myöhästelemällä usein. Näin ollen voidaan sanoa, että työhönsä tyytymättömät haluavat jättää työnsä ja hakeutua ennenaikaisesti eläkkeelle enemmän kuin työhönsä tyytyväiset yksilöt. Työtyytyväisyydellä on myös yhteys työuupumukseen, fyysiseen terveyteen ja henkiseen hyvinvointiin (Spector 1999, 65-67).

*Työsitoutuneisuus* on työtyytyväisyyden ohella yksi vanhimmista positiivisia työasenteita kuvaavia käsitteitä. Työsitoutuneisuudella tarkoitetaan yksilön samaistumista työhönsä, jolloin työrooli on keskeinen osa yksilön minäkäsitystä ja elämää (Kanungo 1982, Mäkikankaan ym. 2005, 63 mukaan). Työrooliin samaistumisessa on olennaista se, miten hyvin työ pystyy tyydyttämään yksilön siihen kohdistamat tarpeet. Mitä enemmän yksilö voi

työllään tyydyttää tarpeitaan, kuten itsensä toteuttamisen ja itsenäisyyden tarpeet, sitä enemmän yksilö sitoutuu työhönsä (Mäkikangas ym. 2005, 63-64).

Työsitoutuneisuuteen liittyy erilaisia ulottuvuuksia (ks. Cooper-Hakim ym. 2005). Yleisellä työsitoutuneisuudella (work involvement) tarkoitetaan sitä, miten yksilö yleisesti suhtautuu työhönsä ja mitä se hänelle merkitsee elämässä. Spesifillä työsitoutuneisuudella (job involvement) viitataan tiettyyn työtehtävään liittyvään sitoutuneisuuteen ja yksilön psykologisen työsitoutuneisuuden asteeseen. Tämän työsitoutuneisuuden tason määrittää se, kuinka hyvin tietty työtehtävä tyydyttää yksilön tarpeet. Urasitoutuneisuudella (career involvement) tarkoitetaan yksilön sitoutumista omaan uraansa ja sen kehittämiseen. Oleellista omaan uraan sitoutumisessa on myös omaan ammattiin sitoutuminen (occupational commitment). Organisaatioon sitoutumisella (organizational commitment) viitataan puolestaan yksilön sitoutumiseen työorganisaatioonsa. Organisaatioon sitoutuneet yksilöt uskovat organisaation päämääriin ja arvoihin, he haluavat työskennellä organisaation hyväksi ja pysyä organisaation jäseninä. (Cooper-Hakim ym. 2005.)

Työsitoutuneisuudella on yhteys työkäyttäytymiseen ja suorituskykyyn sekä muihin positiivisiin työasenteisiin, kuten työtyytyväisyyteen ja vähäisiin työpaikan vaihtojatuksiin tai jättämisaikaisiin (Brown 1996; Cooper-Hakim ym. 2005). Vahvasti työhönsä sitoutuneet työntekijät tekevät viihtyvät työssään ja he haluavat jatkaa työntekoaan organisaatiossa. Sitoutuneisuudella on yhteys myös organisaation tuottavuuteen ja tehokkuuteen, sillä vahvasti sitoutuneet työntekijät myös työskentelevät ahkerasti organisaation menestyksen eteen (Brown 1996). Alhainen työsitoutuneisuus on puolestaan yhteydessä ennenaikaisiin eläkeajatuksiin ja eläkehakuisuuteen (Karisalmi 2002). Työsitoutuneisuudella on yhteys myös yksilön työtyytyväisyyteen, terveyteen ja stressikokemuksiin ja tätä kautta se vaikuttaa välillisesti myös eläkehakuisuuteen.

Vahvalla työsitoutuneisuudella on monia positiivisia yhteyksiä, mutta sillä on myös kääntöpuolensa. Vahvalla työsitoutuneisuudella on havaittu olevan erilaisia negatiivisia sosiaalisia, psykologisia ja jopa fysiologisia vaikutuksia (Brown 1996). Vahvasti työsitoutuneet työntekijät ovat tyytyväisempiä työhönsä kuin heikosti työhönsä sitoutuneet, mutta he ovat myös alttiimpia terveysongelmille kuormittavissa työoloissa. Tämä johtuu siitä, että vahvasti sitoutuneet työntekijät ovat alttiita reagoimaan työn sisältämiin stressitekijöihin voimakkaammin kuin työhönsä heikosti sitoutuneet (Mäkikangas ym. 2005, 67-68). Vahvalla

työsitoutuneisuudella on yhteys stressiin, terveysongelmiin, levottomuuteen sekä työperhekonflikteihin (Brown 1996).

Työuupumuksen rinnalle ja vastakohtaksi on viimeisten vuosien aikana syntynyt uusi työhyvinvointia kuvaava käsite ”job engagement” (Maslach ym. 1997; Schaufeli ym. 2002; Schaufeli ym. 2004), jonka Hakanen (2004) on suomentanut työn imuksi. *Työn imu* kuvaa työhyvinvointia nimenomaan positiivisena tilana ja siitä on olemassa kaksi käsitteellisesti ja sisällöllisesti toisistaan poikkeavaa määritelmää. Maslach ym. (1997) määrittelevät työn imun työuupumuksen vastakohtaksi, joka koostuu työntekijän energisyyden (energy), sitoutuneisuuden (involvement) ja pystyvyyden (efficacy) kokemuksista. Tässä määritelmässä työn imun kolme eri osaa nähdään työuupumuksen kolmen erityispiirteen vastakohtina. Energisyyden on vastakohta uupumusasteiselle väsymykselle, joka on työuupumuksen keskeisin oire. Sitoutuneisuus on puolestaan vastakohta kyynistymiselle ja pystyvyys vastakohta ammatillisen itsetunnon heikentymiselle. Maslach ym. ovat kehittäneet myös arviointimenetelmän, Maslach Burnout Inventoryn, jolla voidaan tutkia samanaikaisesti sekä työuupumusta että työn imua.

Työn imua on lähestytty myös toisenlaisesta näkökulmasta. Schaufelin ym. (2002, 2004) mukaan työuupumus ja työn imu ovat vastakkaisia ilmiöitä, mutta kuitenkin toisistaan niin erillisiä, ettei niitä voida arvioida samalla menetelmällä. He määrittelevät työn imun suhteellisen pysyväksi ja myönteiseksi tunne- ja motivaatiotilaksi, jota kuvaavat työntekijän kokemukset tarmokkuudesta (vigor), omistautumisesta (dedication) sekä työhön uppoutumisesta (absorption). Tarmokkuudella viitataan energisyyden, henkisen joustavuuden ja vireyden kokemuksiin sekä haluun panostaa työhön ja sinnikkyytteen kohdatessa vastoinkäymisiä. Tarmokkuus voidaan liittää myös työmotivaatioon ja työvireeseen. Tarmokkuuden käsitteellisenä vastakohtana on uupumusasteinen väsymys. Omistautuminen on kokemuksia merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta työssä. Omistautuminen on liitettävissä myös työhön sitoutumisen käsitteeseen ja tunneperäiseen työhön samaistumiseen. Omistautumisen vastakohtana on kyynistyneisyys. Uppoutumisella puolestaan tarkoitetaan syvää keskittyneisyyden tilaa, paneutuneisuutta työhön ja näistä koettua nautintoa, josta voi olla vaikea irrottautua.

Työn imu on yhdistetty myönteisiin työasenteisiin, kuten työtyytyväisyyteen ja työsitoutumiseen, vähäisiin työpaikan vaihto- ja eläkeaikomuksiin sekä lisääntyneeseen

työhyvinvointiin, vähäisiin työuupumusoireisiin ja parempaan arvioituun työkykyyn (Maslach ym. 1997; Hakanen 2004). Työn imun käsite on näin ollen tärkeä eläkehakuisuutta tutkittaessa. Ymmärtämällä paremmin työn imun merkityksen ja vaikutukset ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumiseen, voitaisiin työssä jatkamista edistää kehittämällä keinoja työn imun vahvistamiseksi.

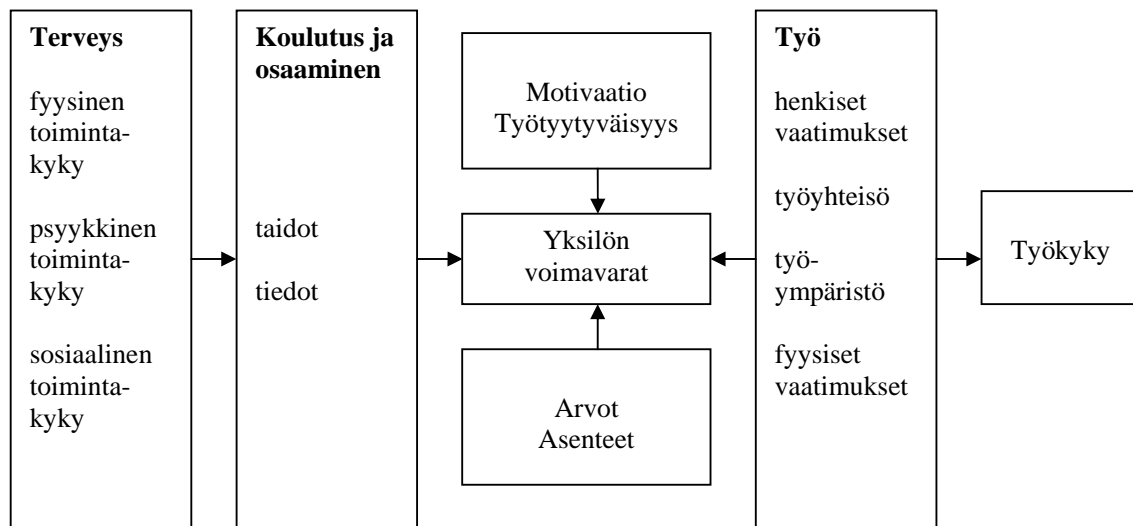
Työn voimavaratekijöiden on todettu edistävän työn imua (Hakanen 2004). Hakasen (2004) tutkimuksessa esimerkiksi työssä olevien vaikutusmahdollisuuksien, esimiehen tuen, työpaikan hyvän ilmapiirin, innovatiivisuuden sekä hyvän tiedonkulun on todettu lisäävän työn imua. Työn voimavarat ovat yhteydessä myös lisääntyneen työn imun välityksellä organisaatioon sitoutumiseen. (Hakanen 2004.) Maslachin ym. (1997) mukaan työn imun avulla voidaan myös estää työuupumuksen muodostumista. Työuupumuksen estämisen ohella työn imun kehittäminen ja luominen tulisi nähdä tärkeänä tavoitteena organisaatioissa. Johtamisella ja johtajien toiminnalla on suuri merkitys näiden tavoitteiden saavuttamisessa, mutta prosessin onnistumiseen tarvitaan koko organisaation panostusta ja yhteistyötä. Tällaisen työskentelyn lopputuloksena voi olla tuottavampi, joustavampi ja inhimillisempi työpaikka, jossa ihmiset voivat hyvin ja ovat sitoutuneita työhönsä ja haluavat työskennellä organisaatiossa myös tulevaisuudessa. (Maslach ym. 1997, 102-127.)

### 3.3.3 Työkyky ja toimintakyky

Työn olleessa fyysistä, työhyvinvointi liittyy usein konkreettisten asioiden, kuten ihmisen fyysisen toimintakyvyn, edistämiseen. Tämän päivän tietoyhteiskunnassa työ on kuitenkin luonteeltaan yhä enemmän tietotyötä, jossa työn tulos riippuu ihmisen halusta ja kyvystä ajatella, luoda uutta tietoa ja osaamista ja käyttää eri kompetenssejaan. Työhyvinvointi liittyy tällöin enemmän ei-konkreettisiin tekijöihin, kuten motivaatioon, osaamiseen ja työilmapiiriin. Ihmisen fyysistä hyvinvointia ja terveyttä ei pidä kuitenkaan unohtaa täysin tietotyöläisten osalta, sillä fyysisellä työkyvyllä on suuri vaikutus ihmisen kykyyn käyttää ja hyödyntää osaamistaan. *Työkyvyn* käsite liittyy olennaisesti työhyvinvointiin. Työkyvyllä voidaan tarkoittaa kaikkia niitä ominaisuuksia, joita työntekijä tarvitsee aktiivisessa toiminnassaan työssä. Työkyvyllä voidaan tarkoittaa myös yksilön pystyvyyttä tulokselliseen toimintaan, jonka avulla hän kykenee hankkimaan toimeentulonsa. Työkykyisyyttä voidaan

tarkastella myös yksilön toimintaedellytysten ja toimintakyvyn suhteena työn vaatimuksiin. (Klockars 1994; 232-235; Ilmarinen 1995, 31.)

Ilmarisen (1999) mukaan työkyvyllä tarkoitetaan sellaisten sekä yksilöön että työhön liittyvien tekijöiden kokonaisuutta, jotka tutkimusten mukaan ovat tärkeitä yksilön kyvyille suoritua ja toimia työelämässä. Ilmarisen mielestä työkyky on dynaaminen prosessi, joka eri osatekijöidensä kautta muuttuu iän myötä. Hänen luoman mallin mukaan yksilön työkyky muodostuu yksilön voimavarojen ja työn vuorovaikutuksesta (kuvio 4). Yksilön voimavarat koostuvat terveydestä ja toimintakyvystä sekä koulutuksesta ja osaamisesta. Voimavaroihin vaikuttavat näiden lisäksi yksilön arvot ja asenteet sekä motivaatio ja työtyytyväisyys. Yksilö käyttää voimavarojaan työssä, jossa lopputulokseen vaikuttavat sekä työyhteisö että työympäristö, työn fyysiset ja henkiset vaatimukset. (Ilmarinen 1999.)



KUVIO 4 Yksilön työkykyyn vaikuttavat tekijät (Ilmarinen 1999).

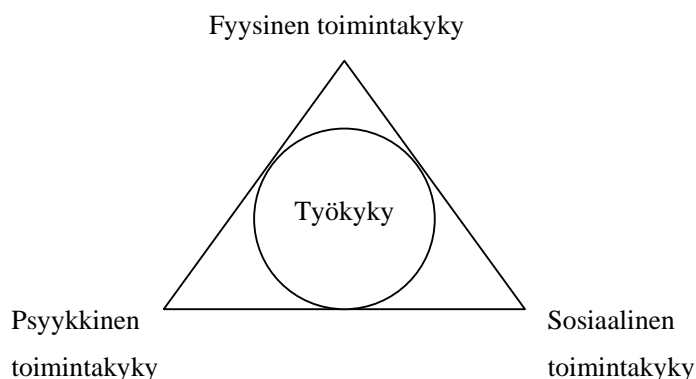
Kaiken kaikkiaan kyky tehdä työtä tai suoritua työn asettamista vaatimuksista on monen tekijän summa. Ihmisen työkyvyn perustana on terveys eli fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky, mutta myös oikeanlainen motivaatio ja työhalukkuus sekä työhön liittyvät arvot ja asenteet vaikuttavat olennaisesti työsuoritukseen, työtulokseen ja yksilön kykyyn työskennellä täysipainoisesti. Hyvä työstä suoriutuminen vaatii ihmiseltä myös työn edellyttämiä tietoja ja taitoja sekä osaamista. Ihmisen toimintakyky vaikuttaa puolestaan siihen, miten hyvin ihminen pystyy hyödyntämään omaa osaamistaan. Yksilön työkyvyn rakentumiseen ja voimavarojen käyttöön vaikuttavat olennaisesti myös työ, työyhteisö ja

työympäristö. Hyvätkään voimavarat eivät takaa hyvää työkykyä elleivät työn sisältö, työyhteisö tai työympäristö luo sille hyviä edellytyksiä. Työhön liittyviä tekijöitä tarkastellaan tarkemmin eläkehakuisuuden tilannetekijöissä.

### **Terveys**

Työkyvyn taustalla vaikuttava terveys voidaan ymmärtää yleisenä fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilana tai sairauden vastakohtana. Toisaalta terveys voi tarkoittaa myös ihmisen sopeutumista ympäristöönsä niin, että hän on fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti toimintakykyinen (Niemelä ym. 1995, 17). Toimintakyvyn eri ulottuvuudet muodostavat työkyvyn perustan, mutta ne ovat laajempia käsitteitä kuin työkyky, sillä toimintakykyä tarvitaan enemmän ja useammista toiminnoista selviämiseen kuin työn vaatimukset edellyttävät. Tässä yhteydessä toimintakykyä tarkastellaan osana ihmisen terveydellisiä voimavaroja, joilla on perustava merkitys ihmisen työkyvyn rakentumisessa.

Toimintakyvyn ja työkyvyn suhdetta kuvaava kolmiomalli (kuvio 5) korostaa toimintakyvyn osa-alueiden voimakasta yhteyttä toisiinsa (Ilmarinen 1999, 84-85). Näin ollen jonkin toimintakyvyn osa-alueen muutos muuttaa myös muita osa-alueita. Toimintakyvyn ja työkyvyn väliin jäävä alue kuvassa tarkoittaa Ilmarisen (1999) mukaan fyysisiä, henkisiä ja sosiaalisen toimintakyvyn reservejä. Fyysiset reservit merkitsevät sekä kykyä palautua työn aiheuttamista rasituksista sekä vammojen ja ylikuormittumisen ehkäisyä. Henkiset reservit ehkäisevät esimerkiksi työuupumusta ja antavat voimavaroja lisäkoulutukselle ja ammatillisen pätevyyden kehittämiseksi. Sosiaalisen toimintakyvyn reservit puolestaan antavat mahdollisuuden muun muassa sosiaalisten verkostojen ylläpitämiseen, parantamiseen ja laajentamiseen myös työelämän ulkopuolella. (mts. 85.)



KUVIO 5 Toimintakyvyn tarkastelu työkyvyn näkökulmasta (Ilmarinen 1999, 85).

Toimintakyvyn heikkenemisessä fyysiset, henkiset ja sosiaalisen toimintakyvyn reservit kuluvat ensimmäisenä loppuun. Tällöin jäljelle jäävä toimintakyky riittää vain työelämästä selviytymiseen eikä palautumiselle, oppimiselle tai uusiutumiselle riitä enää voimavaroja käytettäväksi. Tilanteen pahetessa ja pitkittyessä työn vaatimukset ylittävät yksilön voimavarat ja seurauksena on työkyvyn alentuminen ja jopa työkyvyttömyys (mts. 85). Työssä esiintyvä hallinnanmenetyksen tunne, oppimiskyvyn muutokset, taitojen rapistuminen, stressi, ahdistuneisuus ja työuupumus voivat ennakoita työkyvyn heikkenemistä ja toimintakyvyn muutosta (Klockars 1994; 232-235; Ilmarinen 1995, 31). Alentunut toimintakyky on puolestaan yhteydessä eläkehakuisuuteen, joten toimintakyvyn ongelmien voidaan katsoa työntävän ihmistä ennenaikaiselle eläkkeelle (Huuhtanen ym. 1991; Gould ym. 1991, 1992; Gould 1994; Uusimäki 1995; Karisalmi 2000, 2001; Janatuinen 2001).

*Fyysistä toimintakykyä* voidaan tarkastella toiminnallisuuden näkökulmasta, jonka mukaan fyysisen toimintakyvyn alimmalla tasolla ja perustana ovat elämälle välttämättömät peruselintoiminnot, kuten hengitys- ja verenkiertoelimistön toiminta. Seuraavana toiminnallisena tasona ovat ihmisen jokapäiväiset perustoiminnot ja niistä suoriutuminen, kuten syömiseen, talouden hoitoon ja työhön liittyvät asiat. Hierarkkisesti tätä vaativana tasona on toiminta, jota eivät rajoita fyysiseen suoriutuvuuteen liittyvät esteet. Näitä toimintoja ovat esimerkiksi ruumiillinen työ ja vapaa-ajanvieron toiminnot. Korkeimpana fyysisen toimintakyvyn tasona toiminnallisuuden näkökulman mukaan voidaan pitää äärimmilleen harjoitettua ruumiillista valmiutta vaativiin suorituksiin, mitä esimerkiksi huippu-urheilijan kunto edustaa. (Heikkinen 1986, Eran 1994, 44 mukaan.)

Ihmisen ikääntyessä fyysisessä toimintakyvyssä tapahtuu muutoksia, jotka vaikuttavat ihmiseen työkykyyn. Vanhenemisprosessin vaikutukset näkyvät etenkin tuki- ja liikuntaelimistössä sekä aistitoiminnoissa. Vanhenemisprosessi ja sen tuomat fyysisen toimintakyvyn muutokset ovat hyvin yksilöllisiä ja ne eivät etene suoraviivaisesti iän lisääntyessä, vaan tyypillisiä ovat nopeamman muutoksen ja hitaamman tasannevaiheen vuorottelut (Era 1994, 56). Normaaliin vanhenemiseen liittyvät fyysisen toimintakyvyn muutokset eivät yleisesti ottaen ole työnteon este tai rajoita muutenkaan yksilön mahdollisuuksia suoriutua vaativistakin tehtävistä. Toisaalta kuitenkin fyysisen toimintakyvyn muutokset tai sen luomat rajoitteet voivat heikentää vanhimpien työntekijöiden



suorituskykyä erityisesti ruumiillisessa työssä sekä ylipäänsä fyysistä kestävyyttä vaativissa tehtävissä (Reina-Knuutila 2001, 2-3). Fyysisen toimintakyvyn muutokset ovatkin usein iän lisääntyessä niin merkittäviä, että ne tulisi ottaa huomioon työjärjestelyissä ja työtehtävien suunnittelussa. Työympäristön parannuksilla ja työjärjestelyillä voidaan helpottaa merkittävästi ikääntyvien työntekijöiden suoriutumista työtehtävistään normaaliin eläkeikään asti (Era 1994, 56).

Fyysisen toimintakyky on yhteydessä eläkehakuisuuteen ja sen alentuminen on yksi tärkeimmistä ennenaikaiselle eläkkeelle työntävistä tekijöistä. Huono terveydentila, sairastelu ja tätä kautta alentunut fyysinen toimintakyky lisäävät tutkimusten mukaan merkittävästi eläkehakuisuutta (Beehr 1986; Huuhtanen ym. 1991; Gould ym. 1991, 1992; Kettunen 1992; Gould 1994; Piispa ym. 1995; Pelkonen 2005; Mein ym. 2000; Atchley 2000; Janatuinen 2001; Aro 2001; Torvi ym. 2005). Eläkehakuisella henkilöllä on yleensä yksi tai useampi sairaus, joka liittyy useimmiten tuki- ja liikuntaelimiin (Niemelä ym. 1995). Eläkehakuiset henkilöt myös kokevat oman terveytensä huonoksi ja huonon itse arvioidun terveyden on todettu olevan yhteydessä ennenaikaisiin eläkeaikomuksiin (Niemelä ym. 1995; Elovainio ym. 2005; Karisalmi 2002; Janatuinen 2001). Myös kroonisella kivulla ja sen kokemisella on yhteys ennenaikaisiin eläkeaikomuksiin (Kolu 2005, 8).

*Psyykkisellä toimintakyvyllä* tarkoitetaan yksilön kykyä suoriutua erilaisista älyllistä ja muuta henkistä ponnistelua vaativista tehtävistä (Ruoppila & Suutama 1994, 58). Psyykkisen toimintakyvyn käsitteessä painottuvat yksilön voimavarat ja niiden riittävyys suhteessa päivittäisen elämisen vaatimuksiin ja tehtäviin sekä toisaalta myös se, miten yksilö voi tyydyttävästi selviytyä elämän muutos- ja kriisitilanteista. Psyykinen toimintakyky muuttuu yksilön kehittymisen ja ikääntymisen myötä ja se on aina suhteessa ympäristön asettamiin vaatimuksiin, odotuksiin ja reunaehtoihin (mts. 58-60). Psyykkistä toimintakykyä voidaankin näin ollen arvioida parhaiten vasta kun tunnetaan yksilön elämän keskeiset puitteet ja taustatekijät, kuten asuin-, työ- ja muu elinympäristö sekä sosiaalinen verkosto, joka voi tukea yksilöä selviytymän päivittäisen elämän vaatimuksista.

Psyykkisen toimintakykyyn liittyy erilaisia osa-alueita. Eniten tutkittu osa-alue on kognitiiviset toiminnot, kuten havaitseminen, muisti, oppiminen, ajattelu sekä kielenkäytön taidot. Toinen keskeinen osa-alue on yksilön suhde itseen ja ulkomaailmaan ja näitä kuvaavat tekijät, kuten minäkäsitys, itsearvostus sekä pystyvyyden ja elämänhallinnan kokeminen.

Psyykkisen toimintakyvyn erityispiirteenä on se, miten yksilö on suhteessa sisäiseen todellisuuteensa eli miten hän kytkee toimintaansa suuntaavat motiivit ja tunteet, tiedonkäsittelytoiminnot sekä minäkäsityksen ja itsearvostuksen omaan toimintaansa. Toiminnan ohjaus ja säätely nousevat tällöin keskeiseen asemaan. Myös metakognitiot eli omien kognitiivisten toimintojen arviointi sekä psykomotoriset toiminnot eli havainto- ja motoristen toimintojen yhdistäminen keskushermoston tasolla liittyvät psyykkisen toimintakyvyn käsitteeseen. Psyykkiseen toimintakykyyn läheisesti liittyvinä tekijöinä on tarkasteltu myös mielenterveyttä ja psyykkistä hyvinvointia sekä asenteita omaan vanhenemiseen ja vanhuuteen. (mts.)

Psyykkisessä toimintakyvyssä tapahtuu jonkin verran muutoksia ikääntymisen myötä. Keskeisimmät vaikutukset liittyvät havaintotoimintojen tarkkuuden ja nopeuden heikentymiseen ja niillä on merkitystä myös yksilön työelämän kannalta (mts.). Muutoksia on kuitenkin mahdollisuus kompensoida tekemällä muutoksia esimerkiksi työympäristön ergonomiaan. Varsinaiset tiedonkäsittelytoiminnot sen sijaan muuttuvat tai huononevat hyvin vähän ikääntymisen myötä (mts.). Ikääntyminen pikemminkin lisää erilaisia kognitiivisia toimintoja, kuten syvällisen oppimisen taitoa, ja viisautta käsitellä monimutkaisia ongelmia epävarmoissa tilanteissa. Ikääntymiseen liittyvät psyykkisen toimintakyvyn negatiiviset muutokset korvaavat työpaikoilla iäkkäiden korkea työmotivaatio sekä työelämässä karttunut kokemus ja viisaus käsitellä monimutkaisia ongelmatilanteita.

Psyykkisen toimintakyvyn ongelmat, kuten erilaiset psyykkiset oireet, henkisten voimavarojen vähyys ja jaksamattomuus ovat vahvimpia seikkoja, jotka liittyvät ikääntyvän työvoiman enenaikaisiin eläkeaikomuksiin (Huuhtanen ym. 1991; Piispa ym. 1993, 1995; Niemelä ym. 1995). Vastaavasti kiireen vähentäminen, joustavammat työajat, kuntoutusmahdollisuudet sekä työympäristön parantaminen ovat selvitysten mukaan tärkeitä, kun ajatellaan halukkuutta jatkaa työelämässä (Kinnunen 1994).

*Sosiaalisella toimintakyvyn* käsitteeseen on sisällytettävissä kaksi ulottuvuutta: ihminen vuorovaikutussuhteessa sekä ihminen aktiivisena toimijana ja osallistujana erilaisissa yhteisöissä ja yhteiskunnassa. Hyvä sosiaalinen toimintakyky edellyttää sekä kognitiivisia eli tiedollisia että emotionaalisia eli tunneperäisiä valmiuksia. Vuorovaikutustaidot voidaan nähdä sosiaalisen toimintakyvyn ytimenä. Yhteisöissä toimiminen edellyttää monenlaisia sosiaalisia taitoja yksinkertaisista asioiden hoitamisen taidosta aina elämisen strategioihin

saakka. Kyky toimia erilaisten ihmisten kanssa on yksi tärkeimmistä työkyvyn osatekijöistä tämän päivän työelämässä. Sosiaalisen toimintakyvyn ja yhteisöllisen toiminnan edellytykset ovat riittävät ruumiilliset ja henkiset voimavarat eli fyysinen ja psyykinen toimintakyky. (Heikkinen 1994; Ilmarinen 1999.)

Sosiaalinen toimintakyky muuttuu iän myötä, koska ihminen oppii ikääntyessään tuntemaan omat rajoituksensa ja mahdollisuutensa ja muuttaa omaa käyttäytymistään näiden havaintojen mukaan. Muutokset ovat suhteessa oman itsetuntemuksen kasvuun. Työelämän kannalta merkityksellisiä sosiaalisen toimintakyvyn muutoksia ovat esimerkiksi kyky sovittaa käyttäytymistä muiden mukaan ja kyky hylätä huonoiksi osoittautuneet käyttäytymismallit ja omaksua työtehtävissä hyväksi osoittautuneita toimintatapoja (Heikkinen 1994; Ilmarinen 1999). Ikääntyminen tarjoaa ihmiselle myös mahdollisuuden kehittää sosiaalisen toimintakyvyn ydintä, vuorovaikutustaitoja. Esimerkiksi sosiaaliset valmiudet vakuuttaa toiset oman näkemyksen kannalle voivat parantua ikääntymisen myötä (Ilmarinen 1999).

Sosiaalisen aktiivisuuden ja osallistumisen uskotaan olevan merkityksellistä terveyden, toimintakyvyn ja henkisen hyvinvoinnin säilyttäjänä ja ylläpitäjänä. Toimivat ihmissuhteet ja yhteisöllisyys lisäävät työn sujumista ja työssä viihtymistä (Ilmarinen 1999). Vaikeuksia kohdatessa korostuu sosiaalisen tuen merkitys, jolla on yhteys työntekijän jaksamiseen ja terveyteen. Sosiaalisella tuella viitataan sosiaaliin suhteisiin liittyvään stressiä ehkäisevään tai terveyttä edistävään tekijään ja siihen voidaan katsoa kuuluvaksi esimerkiksi tietotuen, aineellisen tuen, arvostustuen sekä henkisen tuen (Vahtera & Pentti 1995, 9). Sosiaalinen tuki on tärkeä työntekijän terveyttä edistävä voimavara, jonka avulla on mahdollista vähentää esimerkiksi työn vaatimuksista aiheutuvaa kuormittavuutta (mts. 1995). Myös ihmisen käsitys itsestä muodostuu hyvin pitkälle sosiaalisissa kanssakäymisissä ja näin ollen sosiaalisilla suhteilla ja sosiaalisella tuella on suuri merkitys ihmiselle ja hänen itsearvostukselleen.

### **Koulutus ja osaaminen**

Yksilön työkykyyn olennaisesti vaikuttavia tekijöitä ovat koulutus ja osaaminen, jotka luovat tärkeän pohjan yksilön työstä ja työtehtävistä selviämiseksi. Osaamisen voidaan nähdä muodostuvan tiedoista, taidoista, kokemuksesta, kontakteista ja verkostoista (Ojala 2003, 27-28; Ilmarinen 1999, 111). Ikääntyvien koulutustausta on merkittävästi matalampi kuin nuoremmilla työntekijöillä ja usein ikääntyvien koulutusta tarkastellaan heidän koulutuksensa puutteiden ja vajavuuksien näkökulmasta. Tärkeää olisi kuitenkin painottaa myös ikääntyvien

kokemusperäisen osaamisen merkitystä ja arvoa työelämässä. Kokeneilla työntekijöillä on paljon niin sanottua hiljaista tietoa eli kokemustietoa, joka on syntynyt työn ohessa. Sitä ei osata usein tunnistaa, sillä se ei ole näkyvää. Kokemusosaaminen tarvitsee siis tunnistusta ennen kuin sen lisäarvo työelämässä ymmärretään. Vasta kokemuksen avulla hankitaan sellainen ammattitaito, jonka perusteella rakentuu työorganisaation yhteinen ammattitaito ja pätevyys (Ilmarinen 1999, 111).

Ikääntyvien uuden oppiminen on keskeinen edellytys työvoimassa pysymiselle ja se edellyttää ikääntyvien oppimiselle ja koulutukselle myönteistä asenneilmapiiriä yhteiskunnassa ja organisaatioissa (Forss 2001, 18). Organisaatioissa tämä vaatii kehittyntä ikäpolitiikkaa, jossa ikääntyneille tarjotaan konkreettista tukea työssä jatkamiselle. Tämä tarkoittaa ikääntyneille mahdollisuutta osallistua koulutuksiin, oman osaamisen päivittämiseen ja kehittämiseen sekä kokemuksen hyväksikäyttöön. Etenkin koulutusmahdollisuudet ja ammattitaidon kehittäminen ovat tärkeitä ikääntyneille työntekijöille, sillä niillä on yhteys työkykyyn ja tätä kautta myös eläkehakuisuuteen (Forss 2001; Ilmarinen 1999). Koulutuksen avulla voidaan kasvattaa työntekijän tietoja ja taitoja, mutta myös motivoida ja sitouttaa työntekijää yritykseen (Ruohotie & Honka 2002, 169). Ammattitaidon kehittäminen ja koulutusmahdollisuudet ovat henkilöstön voimavarojen tukemista. Ne lisäävät työn hallintaa, joka vähentää työn liiallisten vaatimusten aiheuttamia stressihaittoja (Janhonen, Tuomi & Vanhala 2002). Koulutus lisää myös hyvinvointia, tyytyväisyyttä ja turvallisuutta, millä on puolestaan vahva vaikutus ihmisen työmotivaatioon (Purhonen 1994, 277). Henkilöstön kehittämisessä ja osaamisen edistämässä voidaan käyttää koulutuksen lisäksi myös esimerkiksi perehdyttämistä, työnkiertoa, sijaisuuksia, ryhmätyöskentelyä, opintomatkoja ja yleisesti työssä oppimista (Ruohotie ym. 2002, 168).

### **Työmotivaatio**

Motivaatio on yksi ihmisen työkykyyn vaikuttava tekijä. Työmotivaation tarkastelu on olennaista myös organisaatioiden kannalta, sillä organisaation toimivuus ja tuottavuus ovat riippuvaisia siitä, kuinka motivoituneita siellä työskentelevät ihmiset ovat. Motivaatiolla tarkoitetaan Juutin (1989) mukaan käyttäytymistä ohjaavien ja suuntaavien tekijöiden järjestelmää. Motivoituneelle käyttäytymiselle on tyypillistä päämäärähakuisuus, vapaaehtoisuus ja tahdon alaisuus (Juuti 1989, 30.) Motivaatioon liittyvät sellaiset tekijät, jotka virittävät ja suuntaavat ihmisen toimintaa ja käyttäytymistä kohti tiettyjä päämääriä ja se määrittää miten halukas ihminen on käyttämään henkisiä ja fyysisiä voimavarojaan

työskennellessään (Ruohotie ym. 2002, 13). Motivaatio ei kuitenkaan ole yksikertainen ilmiö, sillä siihen vaikuttavat ihmisen tarpeet, toiveet, pyrkimykset, odotukset ja vietit monimutkaisella tavalla (Juuti 1989, 30).

Työmotivaatiosta puhuttaessa on tarkastelun alle otettava useita eri ulottuvuuksia, jotka vaikuttavat työmotivaatioon työtilanteessa. Ruhotien & Hongan (2002) mukaan näitä tekijöitä ovat henkilön persoonallisuus, työn ominaisuudet sekä työympäristö. Näihin tekijöihin liittyvät eri osa-alueet määrittävät ihmisen työmotivaation laatua. (Ruohotie ym. 2002, 17-19.) Työmotivaation merkitys eläkehakuisuuteen vaikuttavana tekijänä on lähinnä välittävä. Työmotivaation puute on pikemminkin oire muista työhön liittyvistä ongelmista kuin itsessään eläkehakuisuutta aiheuttava tekijä. Se on kuitenkin tärkeä ottaa huomioon eläkehakuisuutta selvitetessä, koska se on olennainen osa ihmisen työkykyä, jonka alentuminen on voimakkaasti yhteydessä eläkehakuisuuteen.

### **3.4 Eläkehakuisuuden tilannetekijät**

Eläkehakuisuuden tilannetekijöillä viitataan siihen välittömään ympäristöön, jossa eläkehakuinen ihminen elää ja toimii. Tilannetekijöihin voidaan nähdä kuuluvan työelämän ja siihen liittyvien asioiden lisäksi ihmisen yksityisen elämän, kuten vapaa-ajan toiminta ja perhe-elämä. Tässä tutkimuksessa tilannetekijöihin luetaan kuitenkin vain ihmisen työelämään liittyvät tekijät. Ihmisen yksityinen elämä nähdään tässä tutkimuksessa kuuluvaksi henkilön taustatekijöihin, joita on käsitelty luvussa 3.2. Taustatekijät vaikuttavat ihmisen nykytilanteeseen sekä siihen tapaan, jolla hän havainnoi ja tulkitsee vallitsevaa tilannetta.

Ympäristön vaikutus ihmisen käyttäytymiseen ja eläkkeelle hakeutumiseen on kaksitasoista. Voimme erottaa toisistaan objektiivisen todellisuuden ja subjektiivisen todellisuuden (Huuskonen 1995, 70-87). Objektiivisella todellisuudella tarkoitetaan henkilön ympäristön niin sanottua todellista tilannetta. Subjektiivisella todellisuudella puolestaan viitataan henkilön havainnoinnin ja tulkinnan tuloksena syntyneeseen kuvaan ja arvioon tästä objektiivisesta todellisuudesta. Objektiivinen todellisuus on subjektiivisen todellisuuden perusta, mutta ne harvoin vastaavat toisiaan. Henkilön erilaisen havainnoinnin, suodattamisen

ja käsittelyn kautta muodostuu tulkinta objektiivisesta todellisuudesta ja tämä tulkinta on henkilön subjektiivinen todellisuus.

Ihmisen tilanteiden tulkinnan tulos, subjektiivinen todellisuus, vaikuttaa ihmisen käyttäytymiseen ja valintoihin. Ulkoisten tilanteiden vaikutus ei kuitenkaan ole suoraan käyttäytymiseen vaikuttava vaan ne vaikuttavat epäsuorasti ihmisen havainnoinnilla korjatun maailmankuvan kautta (Leppäaho 1981, 24-25, Huuskosen 1995, 72 mukaan). Ihmisen päätöksenteon perustana oleva maailmankuva koostuu tiedoista, jotka koskevat vallitsevaa nykytilannetta, henkilön päämääriä ja hänen keinoja saavuttaa ne (Huuskonen 1995, 72).

### **3.4.1 Henkilön objektiivinen todellisuus**

Objektiivisella todellisuudella viitataan henkilön ulkoisen ympäristöön ja sen niin sanottuun todelliseen tilaan. Se on ikään kuin puolueeton kuva ulkoisen ympäristön todellisuudesta, josta ihminen ei ole vielä tehnyt subjektiivista tulkintaa. Ihminen elää monimuotoisessa ja laajassa ympäristössä ja kaikkien objektiivisen todellisuuden osien tietäminen ja tunteminen on vaikeaa. Ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumiseen vaikuttavat laajasti erilaiset henkilökohtaiset, sosiaaliset, taloudelliset ja maantieteelliset ympäristömuuttujat, joten on lähes mahdotonta laatia täydellistä listaa näistä tekijöistä. Tässä tutkimuksessa henkilön objektiivisella todellisuudella tarkoitetaan eläkehakuisen henkilön työskentelemään organisaatioon sekä työhön ja työympäristöön liittyviä tekijöitä.

Perustana eläkehakuisen henkilön objektiivisen todellisuuden osien määrittelylle ja niiden vaikutuksille on teoria eläkkeelle työntävistä ja vetävistä tekijöistä sekä teoria työn vaatimuksista ja työn voimavaroista (ks. Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli 2001; Schaufeli ym. 2004). Oletuksena on, että tietyt organisaatioon ja työhön liittyvät tekijät työntävät ihmistä ennenaikaisesti eläkkeelle. Teoria työn vaatimuksista ja työn voimavaroista toimii lähtökohtana luotaessa kuvaa objektiivisen todellisuuden osien eli organisaatioon ja työhön ja työympäristöön liittyvien tekijöiden yhteydestä työntekijän hyvinvointiin ja pahoinvointiin sekä työssä jatkamiseen ja toisaalta ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumiseen. Tutkimusten mukaan työn vaatimukset ovat yhteydessä eläkehakuisuuteen ja työn voimavarat puolestaan auttavat jaksamaan työelämässä pidempään (Elovainio ym. 2005; Hakanen 2004).

### **Malli työn vaatimuksista ja työn voimavaratekijöistä**

Työn vaatimusten ja työn voimavaratekijöiden (Job Demands-Resources, JD-R) malli pohjautuu näkemykselle, jonka mukaan työn piirteet voidaan jakaa työn vaatimuksiin ja työn voimavaroihin. *Työn vaatimuksilla* viitataan työn fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja organisatorisiin piirteisiin, jotka vaativat työntekijöiltä sekä fyysisiä että henkisiä (kognitiivisia tai emotionaalisia) ponnisteluja. Työn vaatimuksia ovat esimerkiksi erilaiset työympäristöön liittyvät epäkohdat, työn fyysinen kuormittavuus, kiire sekä työilmapiiriongelmat. Työn vaatimukset eivät itsessään välttämättä ole negatiivisia, mutta niistä voi muodostua työnstressitekijöitä, jos niiden noudattaminen ja saavuttaminen vaatii suuria ponnisteluja. Tätä kautta työn vaatimukset voivat aiheuttaa masennusta, loppuun palamista ja pahoinvointia työssä. (Demerouti ym. 2001; Schaufeli ym. 2004.) Työn vaatimuksilla on Hakasen (2004, 39-75) mukaan yhteys työuupumukseen ja alentuneeseen terveydentilaan, jotka puolestaan ovat yhteydessä ennenaikaisiin eläkeaikomuksiin.

*Työn voimavaratekijöillä* tarkoitetaan niitä työn fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja organisatorisia piirteitä, jotka auttavat saavuttamaan työlle asetettuja päämääriä, vähentävät työn vaatimustekijöitä ja niiden negatiivisia fyysisiä ja psyykkisiä vaikutuksia sekä edistävät yksilön kasvua, kehitystä ja oppimista. Työn voimavaratekijät voidaan jaotella edelleen organisatorisiksi ja sosiaalisiksi voimavaroiksi. Organisatorisia voimavaroja ovat esimerkiksi työn hallinta, päätöksentekoon osallistuminen, työturvallisuus ja työn monipuolisuus. Sosiaalisilla voimavaratekijöillä tarkoitetaan sosiaalista tukea, jota voivat antaa esimerkiksi perhe, esimies tai työtoverit. (Demerouti ym. 2001; Schaufeli ym. 2004.)

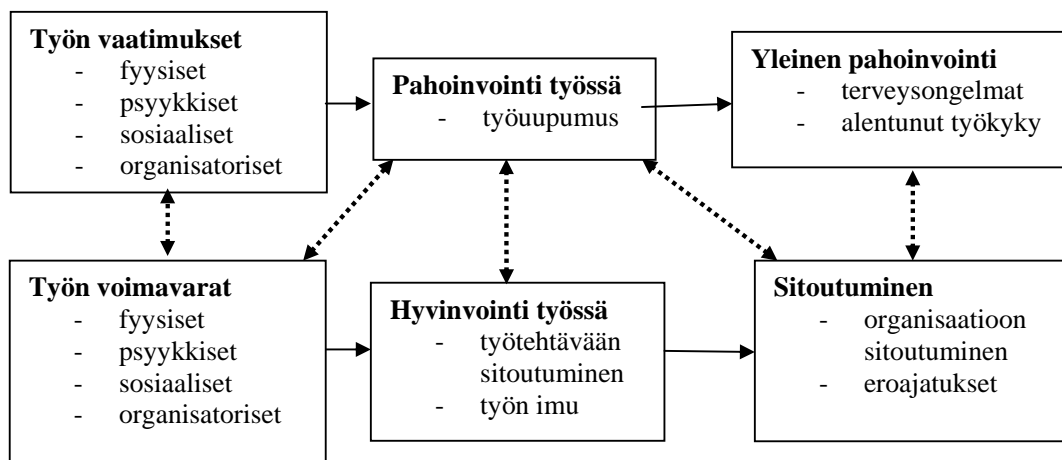
Työn vaatimusten ja työnvoimavarojen malliin liittyy kaksi rinnakkaista ja toisiinsa yhteydessä olevaa hyvinvointiprosessia (kuvio 6). Työn vaatimusten oletetaan käynnistävän niin sanotun energiapolun, joka johtaa lisääntyneiden työssä jaksamisen ongelmien ja työuupumuksen kautta terveysongelmiin ja alentuneeseen työkykyyn. Työn voimavaratekijöiden nähdään puolestaan käynnistävän niin sanotun motivaatiopolun, joka edistää työntekijän sitoutumista omaan työtehtävään ja tätä kautta sitoutumista koko organisaatioon. Työn voimavarat edesauttavat työntekijän työn imua eli tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista työskentelyyn ja työskentelyn jatkamiseen organisaatiossa. Energiapolku ja motivaatiopolku voivat myös yhdistyä. Esimerkiksi työn voimavaratekijät voivat vähentää työssä jaksamisen ongelmia ja pahoinvointi työssä voi puolestaan vähentää

sitoutumista organisaatiota kohtaan sekä lisätä työpaikan vaihto- ja jättämisaikkeitä. (Schaufeli ym. 2004.)



Organisaatioon ja työn piirteisiin liittyvä jaottelu työn vaatimustekijöiksi ja työn voimavaratekijöiksi ei välttämättä ole niin yksiselitteinen kuin teorian mukaan esitetään. Työn vaatimus- ja voimavaratekijät voivat tarkoittaa eri ihmisille eri asioita ja jotkut ihmiset voivat pitää työnsä piirteitä yhtäaikaisesti sekä työn vaatimus- että voimavaratekijöinä. Työn piirteitä on täten vaikea jaotella yksipuolisesti joko vaatimuksiksi tai voimavaroiksi, sillä niihin liittyy aina yksilön tekemä tulkinta (Mäkikangas ym. 2005, 58). Mallissa työhyvinvoinnilla viitataan työtehtävään sitoutumiseen ja työn imuun, kun taas pahoinvointi viittaa työssä jaksamisen ongelmiin sekä niiden kautta syntyviin terveyden ja työkyvyn heikkenemisen ongelmiin. Näin ollen työn vaatimusten ja voimavarojen malli ei näe hyvinvointia vain pahoinvoinnin ja oireiden puuttumisena, vaan hyvinvoinnilla on omat kuvaajansa.

KUVIO 6 Työn vaatimusten ja voimavarojen yhteys hyvinvointiin ja pahoinvointiin (Schaufeli & Bakker 2004).

#### Energiapolku



#### Motivaatiopolku

 = Negatiivinen yhteys     
  = Positiivinen yhteys



### **Ennenaikaiselle eläkkeelle työntävät organisatoriset sekä työhön ja työympäristöön liittyvät tekijät**

Ennenaikaiselle eläkkeelle työntävät tilannetekijät jaotellaan tässä yhteydessä organisatorisiksi ja työhön ja työympäristöön liittyviksi tekijöiksi. Nämä tilannetekijät jakautuvat edelleen voimavaroiksi ja vaatimuksiksi, joista liian suurilla vaatimuksilla on yhteys työuupumukseen ja alentuneeseen terveydentilaan, jotka puolestaan ovat yhteydessä ennenaikaisiin eläkeaikomuksiin (Elovainio ym. 2005; Hakanen 2004). Ennenaikaiselle eläkkeelle työntävänä tärkeimpänä organisatorisena tekijänä on organisaatiokulttuuri. Se on laajempi ilmiö, jonka alle asettuvat siihen liittyvät muut ennenaikaiselle eläkkeelle työntävät organisatoriset tekijät, kuten ikäpolitiikka, ikäasenteet ja -käytännöt, ikäjohtaminen ja esimiehen toiminta.

*Organisaatiokulttuuri* on moniulotteinen eri tieteenaloilla tutkittu organisaatiokäyttäytymistä kuvaava ilmiö. Käsitteet siitä, mitä organisaatiokulttuuri on ja miten se ilmenee organisaatioissa, vaihtelevat. Yleisen näkemyksen mukaan siinä on kyse ihmisten välisistä suhteista organisaatiossa (Schein 1999, 27). Organisaatiokulttuurin voidaan nähdä olevan myös jaettuina oletuksia ja uskomuksia maailmasta, organisaation paikasta siellä, ajan, paikan, ihmisyyden ja ihmissuhteiden käsitteistä (mts. 48-58). Forssin (2001) mukaan organisaatiokulttuurilla tarkoitetaan niitä arvoja, periaatteita ja toimintatapoja, jotka organisaatiossa on omaksuttu ja jotka ohjaavat organisaation suhtautumistapoja ja käytännön toimia (Forss 2001, 19-21). Myös organisaatiokulttuurin luonteesta ja alkuperästä on erilaisia näkemyksiä. Organisaatiokulttuuri voidaan käsittää olevan jotain sellaista, joka organisaatiolla on hankittuna ominaispiirteenä tai toisaalta ilmiönä, joka organisaatio ja siinä toimivat jäsenet itsessään ovat (Mauno & Ruokolainen 2005, 142). Molemmat näkökulmat ovat varmasti oikeassa, sillä organisaation rakenne, toiminta ja henkilöstö muokkaavat kulttuuria, mutta toisaalta myös organisaatiokulttuuri vaikuttaa organisaation rakenteisiin, toimintaan ja henkilöstöön.

Organisaatiokulttuurilla on merkitystä yritettäessä kannustaa ikääntyneitä työntekijöitä jatkamaan pidempään työelämässä, sillä organisaatiokulttuurilla on yhteys muun muassa työntekijöiden työssä viihtymiseen, organisaatiositoutumiseen, työssä jatkamiseen, ennenaikaisiin eläkeaikomuksiin ja henkilökohtaisiin mielipiteisiin eläkkeelle hakeutumisesta, työn imuun sekä työväsämykseen (Forss 2001; Mauno ym. 2005). Ongelmien taustalla on usein kehittymätön yrityskulttuuri ja tutkimusten mukaan etenkin esimiehen tuen

puuttuminen, ongelmat esimiehen kanssa, huono työilmapiiri ja ikäsyrjintä työntävät työntekijöitä ennenaikaiselle eläkkeelle (Ilmarinen 1999; Tuominen ym. 2004; Forma, Väänänen & Saari 2004; Torvi ym. 2005). Kehittyneellä organisaatiokulttuurilla on puolestaan positiivisia vaikutuksia. Se edistää ikääntyneiden jatkamista työelämässä pidempään ja vähentää eläkehakuisuutta merkittävästi verrattuna kehittymättömiin organisaatiokulttuureihin (Forss 2001). Kehittyneen organisaatiokulttuurin piirteitä ovat esimerkiksi mahdollisuus soveltaa omia ideoita työssä, esimiestuki ja rohkaisu, yhteiset edut ja tavoitteet sekä vahva sitoutuminen tavoitteisiin, avoin ja kannustava ilmapiiri, hyvä yhteishenki, viestinnän avoimuus sekä työyhteisön rohkaisu aloitteellisuuteen ja innovatiivisuuteen (mts.). Organisaatiokulttuurissa, jossa korostuvat humanistiset, työntekijöiden inhimillisiä tarpeita ja näkemyksiä kunnioittavat arvot ja käytännöt, työntekijät voivat hyvin ja heillä on myönteisiä asenteita organisaatiota ja työtä kohtaan (Mauno ym. 2005).

Organisaatioiden kulttuuri muokkaa suuresti niiden henkilöstöpolitiikkaa ja sen osana olevaa ikäpolitiikkaa. *Ikäpolitiikalla* viitataan ikääntyneisiin kohdistuviin asenne- ja arvostusseikkoihin ja käytännön tasolla sovellettaviin periaatteisiin ja käytäntöihin (Forss 2001, 16). Asenne- ja arvotekijöihin liittyvät suhtautuminen ikääntyneisiin työntekijöihin, näkemykset ikääntyvien työn merkityksestä organisaatiolle sekä valmius ikääntyvien tukemiseen. Käytännön toimissa ikäpolitiikka näkyy rekrytointi- ja irtisanomisasioissa, työttömyysputken käytössä, ikääntyneiden syrjinnässä sekä ikääntyvien koulutuksessa ja kuntoutuksessa. Kehittynyt organisaatiokulttuuri luo ikäpolitiikalle puitteet, joiden sisällä organisaatio toimii ikääntyneiden suhteen. Tällainen organisaatiokulttuuri hillitsee eläkeputkien käyttöä ja ikäsyrjintää ja lisää myönteisiä asenteita ikääntyneiden työssä jatkamisen, kuntoutuksen ja koulutuksen suhteen. Näin ollen organisaatiokulttuuri määrittää olennaisesti ikääntyneiden realistisia mahdollisuuksia jatkaa pidempään työelämässä (mts.).

Organisaatiokulttuuri on ikäpolitiikan kautta yhteydessä ikääntyvien kannalta tärkeään ikäsyrjintään ja ikäjohtamiseen. Kehittynyt ikäpolitiikka tukee ikääntyneiden työssä jaksamista ja jatkamista. Usein ikääntyneet joutuvat kuitenkin kokemaan kielteisiä asenteita ja syrjintää ikänsä vuoksi ja ne toimivat ennenaikaiselle eläkkeelle työntävinä voimina (Gould ym. 1991, 1992; Kettunen 1992; Gould 1994; Feldman 1994; Pentikäinen 1998; Aro 2001). *Ikäsyrjintää* esiintyy ainakin työhönotossa, koulutukseen pääsemisessä, uralla etenemisessä ja ikääntyvien arvostuksessa (Ilmarinen ym. 2003, 108-110). Negatiiviset ikäasenteet ja syrjintä

ilmenevät myös ikääntyvien työpanoksen vähäisenä arvostuksena, työssä jatkamista tukevien konkreettisten toimien vähäisyytenä sekä eläkeputken käyttämisenä ja eläkkeelle painostamisena (Forss 2001; Janatuinen 2001).

Myös *johtamisella ja esimiehen toiminnalla* on merkitystä kannustettaessa ikääntyneitä työntekijöitä jatkamaan työelämässä pidempään. Esimiehen asenteella ja johtamistavalla onkin suuri vaikutus ikääntyneiden työntekijöiden työkykyyn ja jaksamiseen (Ilmarinen 1998, 26). *Ikäjohtaminen* on avainasemassa ikääntyneitä johdettaessa, sillä sen avulla voidaan muuttaa organisaation ikäasenteita ja ikäkäytäntöjä ikääntyneiden tarpeita vastaaviksi. Ikäjohtamisella viitataan työntekijän iän ja ikäsidonnaisten tekijöiden huomioon ottamiseen johtamisessa, työnjaossa ja työskentely-ympäristössä niin, että voidaan synnyttää sellainen työpaikkakulttuuri, jossa jokainen työntekijä voi kokea olevansa arvokas (Ilmarinen ym. 2003, 137). Ikääntyvän työntekijän näkökulmasta hyvässä esimiestyössä korostuvat ei-stereotyyppinen ikäasenne, valmius osallistua yhteistyöhön, kyky suunnitella töitä yksilöllisesti sekä hyvä kommunikointitaito (Ilmarinen 1998, 26-30). Esimiestoimintaan tulisi panostaa voimakkaasti, sillä ikäjohtamisen keinoja käytettäessä se parantaa kaikkein merkittävimmin työntekijöiden työkykyä ja tätä kautta työelämässä jatkamista (Ilmarinen 1999, 250). Huono esimiestoiminta, esimiehen tuen, kannustuksen ja arvonnannon puute sekä ongelmat esimiehen kanssa puolestaan työntävät ikääntyneitä työntekijöitä ennenaikaisesti eläkkeelle (Gould ym. 1991, 1992; Kettunen 1992; Gould 1994; Feldman 1994; Uusimäki 1995; Ilmarinen 1999; Aro 2001; Forma, Väänänen & Saari 2004; Tuominen & Pelkonen 2004; Pelkonen 2005; Torvi ym. 2005).

### **Ennenaikaiselle eläkkeelle työntävät työhön ja työympäristöön liittyvät tekijät**

Työympäristöön ja työhön liittyvät erilaisia fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia voimavaroja ja vaatimuksia. Näistä työn vaatimuksilla on suuri merkitys ikääntyneille työntekijöille. Suuret työn vaatimukset ovat yhteydessä eläkehakuisuuteen ja ne toimivat ennenaikaiselle eläkkeelle työntävinä voimina. Hyvät työn voimavarat puolestaan edistävät työssä jatkamista. Aikaisemmin esitetyn viitekehyksen mukaan työolot ja erilaiset työhön liittyvät tekijät vaikuttavat keskeisesti myös työkykyyn, jonka aleneminen on puolestaan yhteydessä eläkehakuisuuteen. Työelämän laatu liittyy myös työuupumuksen syntymiseen ja tätä kautta eläkehakuisuuteen (Tuomi 2000; Janatuinen 2001).

Hyvä ja yksilön voimavaroihin sopiva työympäristö tarkoittaa sellaisia olosuhteita, jotka ovat turvallisia ja terveitä ja joissa yksilöllä on mahdollisuus kehittyä ja oppia uutta työuran aikana. Terveet ja oppivat organisaatiot ovat myös tuottavia ja ne turvaavat sen, että työntekijät voivat jatkaa työntekoa vanhuuseläkeikään asti (Ilmarinen 1999, 138). Hyvissä olosuhteissa työn vaatimukset ja ihmisen voimavarat ovat sopusoinnussa ja ne mahdollistavat myös voimavarojen kehittämisen työn vaatimusten muuttuessa. Jos vaatimukset sen sijaan ylittävät ihmisen voimavarat ja kyvyt, on seurauksena ylikuormittuminen, joka pitkällä aikavälillä voi johtaa sairastumiseen ja työkyvyn menetykseen ja tätä kautta myös ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumiseen.

*Työn fyysisillä vaatimuksilla* viitataan työntekijään kohdistuvaan fyysiseen työkuormitukseen (Louhevaara & Ilmarinen 1994, 209). Fyysistä ylikuormitusta aiheuttavat esimerkiksi raskas dynaaminen lihastyö, taakkojen käsittely, staattinen lihastyö sekä toistotyö. Ikääntyminen asettaa työn sisällölle ja vaatimuksille uusia haasteita, sillä ikääntyneillä fyysinen toimintakyky on alentunut ja usein suhteellisen kevytkin työ saattaa muodostua ylikuormittavaksi. Työn fyysisten vaatimusten tulisikin vähentyä iän myötä (Ilmarinen 1999, 146). Tärkeää olisi kiinnittää huomiota ikääntyneiden työntekijöiden fyysisen työympäristön työergonomiaan, työhygieniaan ja työturvallisuuteen. Fyysisen työympäristön tekijöistä ennenaikaiselle eläkkeelle työntäviä tekijöitä ovat tutkimusten mukaan esimerkiksi työn fyysinen raskaus ja kuluttavuus, työolojen erilaiset epäkohdat ja työn epämiellyttävät piirteet, työympäristön vaarat sekä huonot työajat (Huuhtanen ym. 1991; Gould ym. 1991, 1992; Kettunen 1992; Gould 1994; Piispa ym. 1993, 1995; Niemelä ym. 1995; Aro 2001; Janatuinen 2001; Saurama 2004; Torvi ym. 2005; Elovainio ym. 2005).

*Työn ja työympäristön psyykkiset vaatimukset* ovat kasvaneet työelämän muutosten myötä, sillä esimerkiksi tietotyön lisääntyminen ja palvelualojen kasvu ovat siirtäneet työn kuormitusta fyysiseltä puolelta henkiselle puolelle. Työn psyykkisen rasittavuuden kokemukset ovat työntekijän kannalta yleensä suuremmat ja vakavammat kuin fyysisen rasittavuuden kokemukset (Pelkonen 2005, 21). Työn psyykkiset vaatimukset voivat aiheuttaa henkistä ylikuormittumista, joka ennen pitkään johtaa henkiseen pahoinvointiin, työstressiin ja jopa työuupumukseen. Henkinen ylikuormittuminen lisää myös eläkehakuisuutta.

Työn vaatimusten laadulliset ja määrälliset muutokset edellyttävät yksilöiltä entistä parempia voimavaroja, joustavuutta ja jatkuvaa uuden oppimista. Yhtenä merkittävänä ennenaikaiselle eläkkeelle työntävänä voimana ovatkin työn laadulliset ja määrälliset muutokset (Kinnunen 1994, 222). Kiireen ja työtahdin kiristyminen, työn stressaavuus ja yksitoikkoisuus, tiukka tulostavastuu, työn ja työelämän nopea muuttuminen ja epävarmuus sopeutumisesta työn tai ammatin muutoksiin ja kehitykseen työntävät ikääntyneitä ennenaikaiselle eläkkeelle (Huuhtanen ym. 1991; Gould ym. 1991, 1992, Piispa ym. 1992, 1995; Gould 1994; Uusimäki 1995; Tuomi 2000; Forma ym. 2004) Myös työn jatkumisen epävarmuus, resurssipula, työympäristön ja omien mahdollisuuksien rajallisuus, turvattomuuden tunne työssä sekä huono työn kontrolli ovat yhteydessä eläkehakuisuuteen (Huuhtanen ym. 1991; Gould ym. 1991, 1992; Gould 1994; Uusimäki 1995; Aro 2001; Elovainio 2005). Tärkeä tekijä on myös työn vapautteen eli työn hallintaan, itsenäisyyteen, vaikutusmahdollisuuksiin ja päätöksentekomahdollisuuksiin liittyvät seikat, joiden epäkohdat toimivat ennenaikaiselle eläkkeelle työntävinä voimina (Kinnunen 1994; Puumalainen ym. 1995; Janatuinen 2001; Tuominen ym. 2004; Forma ym. 2004) Myös huonot työnkiertomahdollisuudet ovat yhteydessä psyykkiseen rasittuneisuuteen ja tätä kautta eläkehakuisuuteen (Janatuinen 2001).

Sosiaalisten vuorovaikutustaitojen ja ihmissuhdetyön merkitys on kasvanut työelämässä ja *työn ja työympäristön sosiaaliset vaatimukset* liittyvätkin olennaisesti eläkehakuisuuteen. Työyhteisö on merkittävä työhön sitova ja työstä poistyöntävä voima (Reina-Knuuttila 2001). Etenkin sosiaalisten suhteiden ristiriidat, kuten kilpailuhenkisyys ja esimiehen ja työntekijöiden väliset ristiriidat, työpaikan erilaiset ihmissuhdeongelmat sekä työpaikkakiusaaminen ovat lisääntyneet ja ne voidaan nähdä ennenaikaiselle eläkkeelle työntävinä voimina (Kinnunen 1994, 221; Janatuinen 2001; Aro 2001). Tärkeä sosiaaliseen työympäristöön liittyvä tekijä on työpaikan ilmapiiri, jolla on suuri vaikutus ikääntyneiden työssä jatkamiseen. Työilmapiiri on keskeinen tekijä työssä viihtymisen ja työhyvinvoinnin kannalta, sillä hyvä työilmapiiri korreloi positiivisesti työntekijöiden hyvinvoinnin kanssa (Nakari 2003; Ojala 2003). Huono työilmapiiri toimii puolestaan yhtenä tärkeimmistä ennenaikaiselle eläkkeelle työntävistä voimista (Gould ym. 1991, 1992; Kettunen 1992; Gould 1994; Aro 2001; Forma ym. 2004; Tuominen ym. 2004).

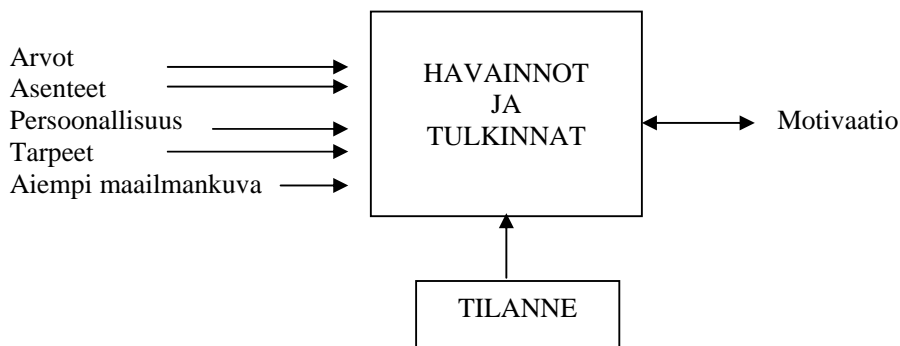
### 3.4.2 Subjektiivinen todellisuus ja toimintavaihtoehtojen punninta

Subjektiivisella todellisuudella tarkoitetaan sitä ympäristökuvaa, joka kaikilla ihmisillä on omasta elin- ja toimintapiiristään (Huuskonen 1995, 81). Tämä kuva pitää sisällään tietoja erilaisten ympärillä olevien asioiden olemassaolosta ja niiden välisistä syy-seuraussuhteista. Subjektiivisen todellisuuden pohjana toimii objektiivinen todellisuus. Havainnoimalla, suodattamalla ja tulkitsemalla oman maailmankuvansa kautta objektiivista todellisuutta, ihminen muodostaa subjektiivisen todellisuutensa. Subjektiivinen todellisuus eli ihmisen ympäristökuva toimii pohjana päätöksenteolle ja erilaisten toimintavaihtoehtojen ja toimintatapojen valinnalle.

Päätöksenteon pohjana oleva informaatio suodattuu ja valikoituu yksilöllisesti ennen kuin siitä tulee osa eläkehakuisen henkilön maailmankuvaa. Henkilön subjektiiviset näkemykset ja käsitykset ovat erittäin tärkeitä, sillä niihin yksilön käyttäytyminen viime kädessä perustuu. Käyttäytymisen subjektiivisuus on ymmärrettävissä paremmin, jos otetaan huomioon yksilöiden erilaiset taustat ja kokemukset, joiden valossa ihmiset tarkastelevat asioita. Jokaisella on ikään kuin oma yksilöllinen viitekehyksensä, johon erilaisia havaintoja sovitetaan. Havainnoimalla ihminen muodostaa käsityksiä ympäröivästä maailmasta vuorovaikutuksessa itsensä ja ympäristön kanssa. Yksilö tulkitsee ja antaa merkityksiä ilmiöille itsellä olemassa olevan tiedon avulla. Sisäistetty ympäristökuva yhdessä havaitun tilanteen kanssa synnyttää tunteet ja motiivit sekä ohjaa käyttäytymistä päämäärää tai tavoitetta kohti. Käsitykset ympäröivästä maailmasta muuttuvat jatkuvasti ihmisen oppiessa ja kokiessa uutta. Koko elämän jatkuvassa prosessissa ihminen rakentaa itsetuntemustaan ja tulkitsee tätä kautta ympäristöään. (Huuskonen 1995, 81, 151; Yrjönsuuri ym. 2005, 33-34.)

Havaitseminen on sidoksissa vahvasti havainnoitavaan tilanteeseen sekä erilaisiin henkilösidonnoiksi tekijöihin (kuvio 7). Havaitsemiseen ja tulkintoihin vaikuttavat tilanteen lisäksi yksilön arvot, asenteet ja persoonallisuus. Myös henkilön erilaiset tarpeet, maailmankuva ja motivaatio ovat yhteydessä havaitsemiseen ja tulkintojen muodostamiseen. (Huuskonen 1995, 83.)

KUVIO 7 Havaitsemisen sidokset havainnoitavaan tilanteeseen ja erilaisiin henkilösidonnaisiin seikkoihin (Huuskonen 1995, 83).



### 3.5 Eläkeintention ja toimintavaihtoehtojen punninta

Ihmisen toiminta on moniulotteista ja sen ymmärtäminen ja tulkitseminen on vaikeaa, sillä toimintaan vaikuttavat monet havaitsemattomissa olevat tekijät. Ihmisen suorittama toiminta on usein konkreettisesti havaittavissa olevaa, mutta toiminnan syntyyn vaikuttavat erilaiset mentaalitason tekijät ovat yleensä näkymättömiä. Tällainen näkymätön toimintaan vaikuttava käsite on intentio. Intentiolla tarkoitetaan ihmisen aikomusta tehdä jotain, ja tämän aikomuksen tavoitteellisuutta ja päämäärähakuisuutta (Huuskonen 1995, 20). Intentio on toive, jonka henkilö haluaa toteuttaa, se on idea toimia jollain tietyllä tavalla ja orientoituminen jonkin tekemiseen tulevaisuudessa (Yrjönsuuri ym. 2005, 10, 50). Intentiolla voidaan viitata myös henkilön subjektiiviseen todennäköisyyteen suorittaa jokin käyttäytyminen tai toiminto (Fishbein ym. 1975, 12-13, 288). Intentionaalisuus on hyvin tärkeä ihmisen käyttäytymistä määrittelevä piirre ja näin ollen ihmisen toiminnan kokonaisvaltainen ymmärtäminen ja analysoiminen vaativat erityisesti intentioiden tulkitsemista ja niiden taustalla olevien syiden ymmärtämistä (von Wright 1971, 118-124; Fishbein ym. 1975, 382; Yrjönsuuri ym. 2005, 54-55).

Tässä tutkimuksessa eläkehakuisuutta tarkastellaan intentionaalisuuden eli käyttäytymisen aikomuksellisuuden näkökulmasta. Eläkehakuisuus ilmenee ennen aikaiselle eläkkeelle hakeutumisen prosessimallissa eläkeintention vaiheena, jossa henkilö pohtii ja ajattelee ennen aikaisesta eläkettä, ennen aikaisella eläkkeellä oloa ja ennen aikaiselle eläkkeelle hakeutumista. Intentio syntyy jos haluttu tavoite näyttää tarpeeksi houkuttelevalta sen

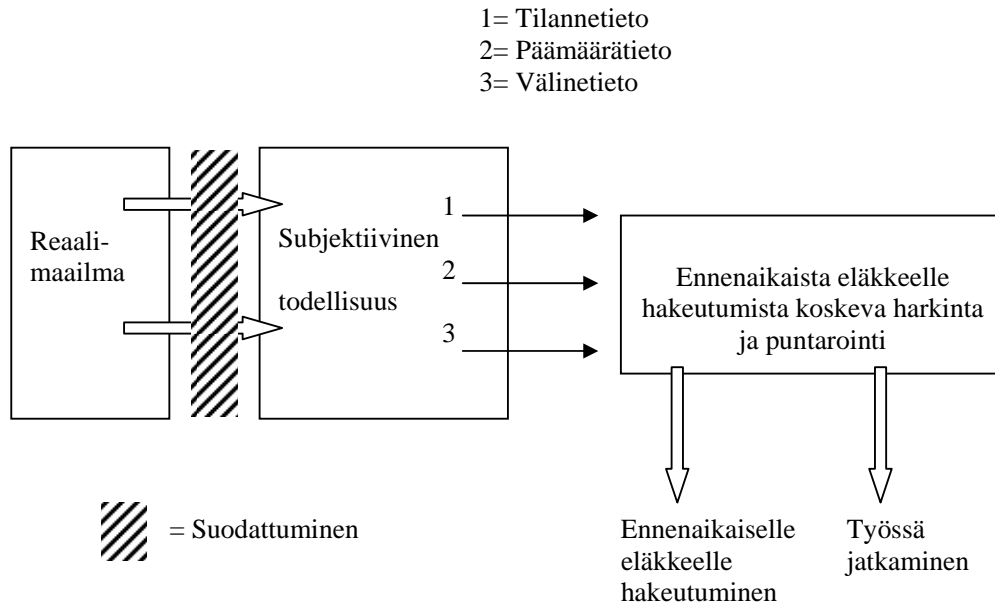
vaatimiin ponnistuksiin ja uhrauksiin nähden (Huuskonen 1992, 86, 159). Intentionalisuuden mukaan jonkin teon suorana selityksenä on, että henkilö on pohtinut ja arvioinut, että teko kannattaa tehdä. Eläkeintention voi täten nähdä syntyvän, jos enneaikaiselle eläkkeelle työntävät ja vetävät seikat ovat suuremmat kuin työelämässä jatkamiseen kannustavat tekijät. Tällöin henkilön arvioi enneaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen olevan kannattavampaa kuin työelämässä jatkamisen.

Intentionvaihe voi pysyä pelkkänä aikomuksena eripituisia aikoja aina jopa useisiin vuosiin asti. Intention synnyttyä henkilö ei siis automaattisesti toteuta intentiotaan vaan käyttäytymistä edeltää eri toimintavaihtoehtojen punninta. Henkilön vaihtoehtojen punnintaan vaikuttaa olennaisesti käyttäytymisellä mahdollisesti saavutettavan palkkion houkuttelevuus, välinearvo sekä yhteys, jonka henkilö uskoo olevan omien ponnistustensa määrällä ja onnistumisen välillä (kuvio 8) (Huuskonen 1995, 85). Käyttäytymisen välinearvolla viitataan käyttäytymisen arvoon muiden tavoitteiden saavuttamiseksi. Henkilön tiedot tilanteesta, päämäärästä ja tieto keinoista tai välineistä, jolla päämäärä voidaan saavuttaa (käyttäytyminen) vaikuttavat henkilön subjektiiviseen harkintaan ja puntarointiin ennen aikaiselle eläkkeelle hakeutumisen ja työelämässä jatkamisen välillä. Intention syntyminen ei kuitenkaan aina tarkoita sitä, että ajateltu käyttäytyminen toteutuisi, sillä intention syntymiseen vaikuttaneet tekijät (tilanteet, halut, kyvyt, velvollisuudet), näkemys ja tulkinta niistä voivat muuttua ajan mittaan ennen ajatellun toiminnan toteutumista (mts. 159). Eläkeintention ei siis välttämättä johda aina enneaikaiselle eläkkeelle hakeutumiseen, mutta sen on todettu ennustavan hyvin todellista eläkkeelle hakeutumista (Gould 1994; Ilmarinen 1999).

On huomioitavaa, että ei ole olennaista tietää yksityiskohtaisesti enneaikaiselle eläkkeelle hakeutumista tai työssä jatkamista ajatellen, mitä henkilön mielessä liikkuu ja mitä hän tarkalleen ottaen ajattelee. Sen sijaan on olennaista ymmärtää, että henkilön päätöksenteon pohjana oleva tieto on täysin yksilöllistä ja yksilön oman sisäisen maailman suodattamaa. Tämä tieto voi olla yksilöllisesti osittain virheellisesti havaittua, rajautunutta ja virheellisesti tulkittua (Huuskonen 1995, 84, 159).



KUVIO 8 Ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen ja työssä jatkamisen subjektiivinen harkinta (Mukaiutu Huuskonen 1995, 85).



### 3.6 Tulos: Prosessimalli ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisesta

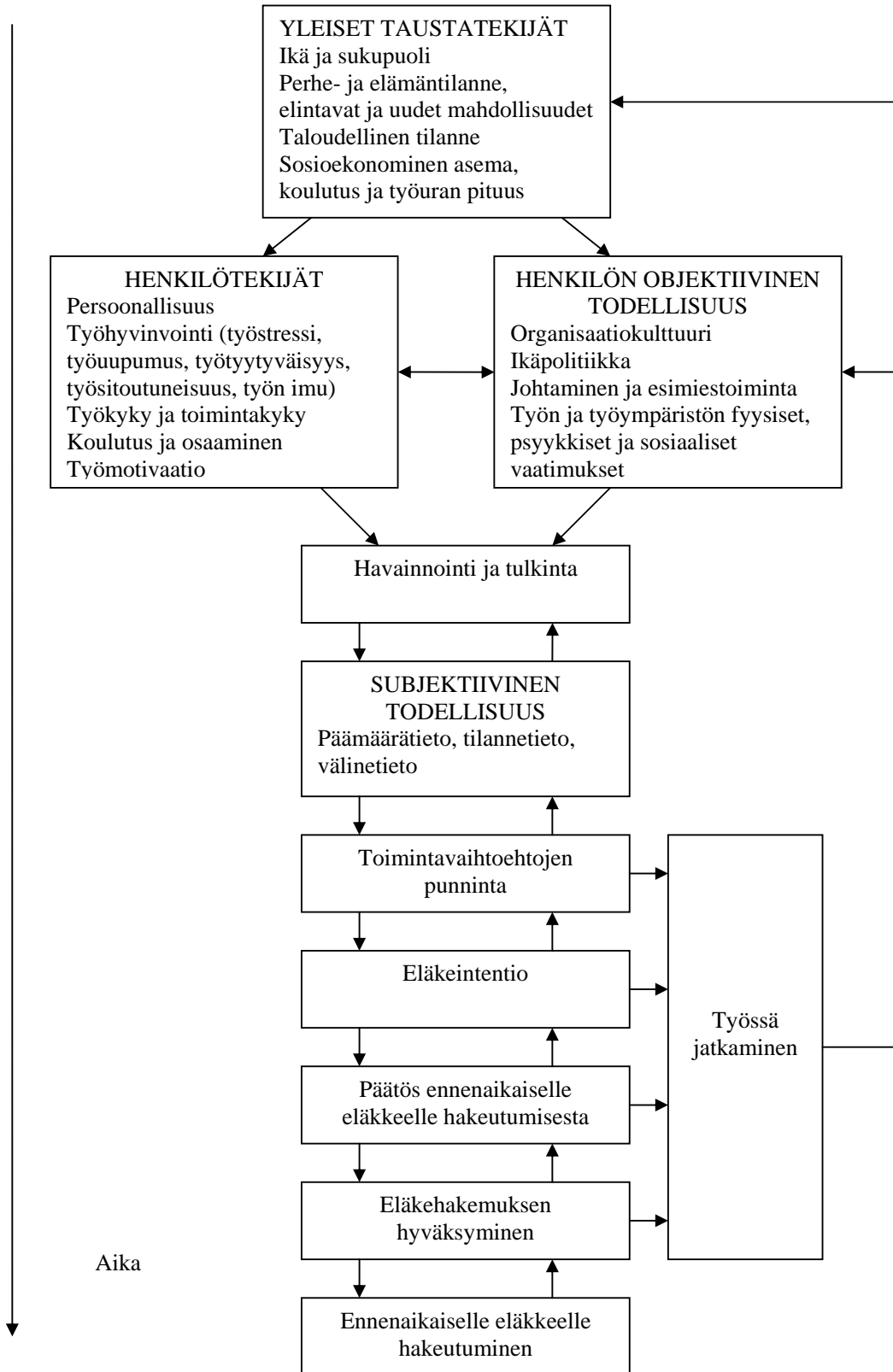
Edellisissä osioissa käytyjen asioiden pohjalta voidaan tehdä johtopäätös, että ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutuminen ei ole seurausta pelkästään tilanteista, henkilön ominaisuuksista, sosiaalisesta tilanteesta tai mistään muustakaan yksittäisestä tekijästä. Sen sijaan eri tausta-, henkilö- ja tilannetekijät vaikuttavat monimutkaisella tavalla toisiinsa ja jotkut tekijöiden kombinaatiot luovat eläkemyönteisiä tulkintoja ja näkemyksiä, ja tekevät näin ollen ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen todennäköiseksi. Ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutuminen ei ole myöskään ajan suhteen staattinen ilmiö. Tämä on tyypillistä kaikille prosesseille, sillä ne ovat luonteeltaan dynaamisia. Henkilötekijät ja tilanteet muuttuvat ajan kuluessa ja uudet kokemukset ja asiat puolestaan vaikuttavat henkilön maailmankuvaan niiden siirtyessä taustalla vaikuttaviksi tekijöiksi.

Kun yksittäiset vaikutussuhteet yhdistetään kokonaiskuvaksi, tuloksena on malli (kuvio 9), jonka avulla eläkehakuisuutta ja ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumista voidaan ymmärtää entistä paremmin. Ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutuminen voidaan tulkita yksilötason mallin avulla niin, että ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutuminen nähdään houkuttelevampana vaihtoehtona kuin työelämässä jatkaminen. Tähän puolestaan vaikuttavat eri tausta-, henkilö-

ja tilannetekijät ja niiden vuorovaikutus. Prosessin mukaan eläkeintention edeltää erilaisten tarjolla olevien toimintavaihtoehtojen ja -strategioiden vertailu- ja punnintavaihe, joka perustuu subjektiiviseen maailmakuvaan. Subjektiivinen maailmankuva puolestaan perustuu yksilön subjektiiviseen todellisuuteen, jonka yksilö muodostaa pohjautuen havaintoihinsa ja tulkintoihinsa objektiivisesta todellisuudesta sekä henkilö- ja tausta tekijöistä. Tietyt prosessimallin eri elementtien tekijöiden yhdistelmät aiheuttavat eläkehakuisuutta eli synnyttävät eläkeintention, aikomuksen hakeutua ennenaikaisesti eläkkeelle.

Ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen prosessimallin mukaan, mikäli yksilö toimintavaihtoehtojen punnintavaiheessa alkaa suosia ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumista työssä jatkamisen sijaan, syntyy eläkeintention eli aikomus hakeutua ennenaikaisesti eläkkeelle. Eläkeintention synnyttyä henkilöllä on prosessimallin mukaan kaksi vaihtoehtoa: hakea ennenaikaista eläkettä tai jatkaa työelämässä. Preferenssi hakea ennenaikaista eläkettä syntyy, jos taustatekijät sekä koetut henkilö- ja tilannetekijät ovat sopivassa suhteessa toisiinsa. Päämäärätiedon valossa yksilön täytyy haluta tulevaisuudeltaan jotain sellaista, jota ennenaikaisella eläkkeellä olo hänelle voi tarjota. Tilannetiedon mukaan vallitsevan tilanteen täytyy olla sellainen, että ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutuminen on mahdollista. Välinetiedon valossa muiden mahdollisten toimintavaihtoehtojen tulee olla vähemmän houkuttelevia kuin ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen.

Jos henkilö päättää toteuttaa eläkeintentionsa, seuraavana vaiheena prosessimallissa on intention toimeenpano eli ennenaikaisen eläkkeen hakeminen. Jos eläkehakemus hyväksytään eli tietyt reunaehdot täyttyvät, henkilö hakeutuu ennenaikaiselle eläkkeelle ja jää pois työelämästä. Jos hakemusta ei hyväksytä, henkilö jää työelämään. Ihminen ei kuitenkaan aina toteuta kaikkia käyttäytymisen intentioitaan, joten henkilö voi vielä eläkeintentionvaiheessa muuttaa mieltään ja tehdä päätöksen jäädä työelämään tai ainakin viivyttää varsinaisen ennenaikaisen eläkkeelle hakeutumispäätöksen tekemistä.



KUVIO 9 Tutkimuksen teoreettinen tulos: ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen prosessimalli.

Ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen prosessimallissa otetaan huomioon päätöksenteon, havainnoinnin ja tulkinnan yksilöllisyys. Ympäristön tilanteiden arvioiminen ja henkilötekijöiden kokeminen ovat yksilöllisiä ja henkilöstä riippuvaisia asioita. Esimerkiksi samat tilannetekijät muodostavat eri ihmisissä erilaisia assosiaatioita ja mielikuvia ja näin ollen vaikuttavat myös käyttäytymiseen ja päätöksentekoon hyvin eri tavalla. Ei ole siis olemassa yhtä ainoa eri elementtien kombinaatiota, jonka tuloksena eläkehakuisuutta syntyy. On myös huomioitavaa, että ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisprosessi ei kulje välttämättä suoraviivaisesti ja tasavauhtia loppuun asti vaan prosessi voi eri syistä pysähtyä johonkin vaiheeseen tai palata takaisin prosessin aikaisempaan vaiheeseen. Prosessista voidaan myös luopua sen kaikissa vaiheissa.

Tässä tutkimuksessa tutkimuksen kohteena olevat eläkehakuiset ikääntyneet työntekijät ovat ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen prosessissa eläkeintention vaiheessa. Heillä on ajatuksia ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisesta ja he ovat jo ehkä päättäneet hakea lähitulevaisuudessa ennenaikaista eläkettä eli aikovat toteuttaa eläkeintentionsa. Tutkimuksessa tulee esiin vain eläkehakuisten ikääntyneiden työntekijöiden subjektiivinen todellisuus ja heidän yksilölliset näkemyksensä ja tulkintansa objektiivisesta todellisuudesta. Näin ollen objektiivisesta todellisuudesta ei tässä tutkimuksessa voida tehdä täysin luotettavia ja objektiivisiä päätelmiä.

## 4 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN

### 4.1 Kohdeyrityksen esittely: S-ryhmä ja Osuuskauppa Keskimaa

S-ryhmän muodostavat itsenäisesti toimivat 22 alueosuuskauppaa ja 20 paikallisosuuskauppaa sekä niiden omistama SOK-yhtymä. Keskimaa Osk on pääosin Keski-Suomen maakunnan alueella palveleva S-ryhmän alueosuuskauppa. Keskimaa Osk:n perustehtävänä on etujen ja palvelujen tuottaminen sitoutuneille asiakasomistajille. Kaikki organisaation päätökset, valinnat ja linjaukset tehdään tätä perustehtävää noudattaen maakunnallisella tasolla. Keskimaa Osk:n toimialoihin kuuluvat kauppa-, hotelli- ja ravintolapalvelut sekä liikennemyymälä- ja polttonestekauppa. Keskimaan Osk:n kokonaisyhteistyö kasvoi vuoden 2005 aikana 9,4 prosenttia, yhteensä 461,5 miljoonaan euroon. Nopeimmin kasvava toimiala oli liikennemyymäläkauppa. Suurimmalla toimialalla, päivittäistavarakaupassa kasvu oli 6,4 prosenttia, alan yleisen kehityksen jäädessä lähes nollassa. Myös asiakasomistajien ja bonusostojen määrä kasvoivat vuonna 2005. (Keskimaa tänään ja huomenna 2005.) Keskimaa Osk:n kasvu on jatkunut myös vuonna 2006. Vuoden ensimmäisellä puoliskolla myynti on kasvanut jo yli 11 prosenttia ja myös loppuvuoden näkymät ovat hyvät (Rahkonen 2006, 11).

Keskimaa Osk on yksi Keski-Suomen suurimmista työllistäjistä ja palvelualan suurin työllistäjä. Keskimaa Osk:n henkilöstön määrä on kasvanut tasaiseen tahtiin ja vuoden 2005 aikana työntekijöiden määrä kasvoi 7 prosenttia. Vuonna 2005 Keskimaa Osk työllisti yhteensä 1697 henkilöä. Eniten Keskimaa Osk:n toimialoista työllistää päivittäis- ja käyttötavarakauppa, jossa työskentelee 64 prosenttia kaikista työntekijöistä. Keskimaa Osk:ssa henkilöstöä pidetään menestyksen avaimena ja etenkin työntekijöiden työhyvinvointiin ja osaamiseen halutaan panostaa. Henkilöstöstrategian keskeisempiä asioita ovat muun muassa tasa-arvoisuus, oikeudenmukaisuus, osallistuminen, vuorovaikutus sekä osaamisen jatkuva kehittäminen. (Keskimaa tänään ja huomenna 2005, 22-27.)

Kaupan alalla, monien muiden alojen tavoin, henkilöstön tarve tulee olemaan suuri tulevaisuudessa sillä vuosikymmenen loppuun mennessä kaupan alalta jää eläkkeelle noin 10000 henkeä (Keski-suomalainen 2006, 13). Tulevaisuudessa kaupan alalla palkkatyövoiman

tarve tulee vain kasvamaan johtuen kaupan rakennejärjestelyistä (mts.). Keskimaa Osk:n suurin toimiala on kaupan ala ja työvoiman riittävyyteen liittyvät haasteet koskevat myös Keskimaa Osk:ta. Keskimaa Osk:n henkilöstön ikärakenne on laaja ja ikääntyneet työntekijät muodostavat siitä suuren ryhmän. Yli 45-vuotiaita työntekijöitä Keskimaa Osk:ssa on 29 prosenttia ja yli 55-vuotiaita työntekijöitä puolestaan 14 prosenttia (Keskimaa tänään ja huomenna 2005, 26). Näin ollen Keskimaa Osk:sta tulee jo muutaman vuoden sisällä jäämään paljon työntekijöitä eläkkeelle ja uusien työntekijöiden rekrytoiminen pois jäävien tilalle tulee olemaan haaste. Keskimaa Osk:n toiminnan kasvu tulee todennäköisesti jatkumaan ja uusia työntekijöitä tullaan tarvitsemaan entistä enemmän. Keskimaa Osk:n olisi tärkeää pyrkiä pitämään ikääntyneet työntekijänsä töissä mahdollisimman pitkään, jotta uutta, osaavaa työvoimaa ehdittäisiin rekrytoida pois jäävien tilalle. Tämä tutkimus voi omalta osaltaan antaa tietoa ikääntyneistä ennenaikaiselle eläkkeelle haluavista työntekijöistä ja tämän tiedon avulla Keskimaa Osk voi pyrkiä kehittämään toimintaansa tulevaisuudessa siten, että eläkehakuisuutta ei enää työntekijöiden keskuudessa syntyisi ja työntekijät saataisiin jatkamaan töissä mahdollisimman pitkään.

## **4.2 Kvalitatiivinen tutkimusote ja tapaustutkimus**

Tutkimus toteutetaan laadullisena tapaustutkimuksena ja tiedonkeruumenetelmänä käytetään lomakekyselyä, joka sisältää avoimia kysymyksiä sekä valmiita vastausvaihtoehtoja. Tapaustutkimusta tehdessä tarkastellaan yhtä tai useampaa tapausta. Tapaus voi olla esimerkiksi yksi henkilö, ryhmä tai organisaatio. Tapaustutkimukselle on luonteenomaista, että tapauksesta tuotetaan yksityiskohtaista, intensiivistä tietoa ja tapausta pyritään ymmärtämään mahdollisimman kokonaisvaltaisesti (Järvinen & Järvinen 2000, 78; Saarela-Kinnunen & Eskola 2001, 159; Bryman & Bell 2003, 53). Tässä tutkimuksessa tapauksena on Keskimaa Osk. Kohdeilmionä tutkitaan eläkehakuisuutta, jota tarkastellaan tapausorganisaation ikääntyneiden eläkehakuisten työntekijöiden näkökulmasta. Nämä työntekijät haluavat jäädä eläkkeelle vaikka heillä olisi vielä työvuosia jäljellä ennen varsinaista vanhuuseläkeikää.

Tapaustutkimus mielletään yleensä kvalitatiiviseksi tutkimukseksi, mutta useimmiten tapaustutkimuksessa on piirteitä sekä kvalitatiivisesta että kvantitatiivisesta tutkimuksesta (Bryman ym. 2003, 54). Tapaustutkimuksen tiedonhankintatapoina voivat olla esimerkiksi kyselyt, haastattelut, havainnointi ja arkistomateriaalin käyttö (Järvinen ym. 2000, 78).

Kerätty tutkimusaineisto voi siis olla sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista. Luonteeltaan tapaustutkimus voi olla kuvailevaa, teoriaa testaavaa tai teoriaa luovaa (mts. 78). Tässä tutkimuksessa tapauksen aineisto kerätään kyselylomakkeen avulla. Kyselylomake sisältää sekä valmiita vastausvaihtoehtoja että avoimia kysymyksiä. Tutkimus on luonteeltaan kuvaileva tapaustutkimus, jossa teoriaosuudessa luotua ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen prosessimallin eri elementtejä pyritään kuvaamaan tarkemmin ja lisäämään kohdeyritykselle ymmärrystä ikääntyneiden työntekijöiden eläkehakuisuudesta ja siihen yhteydessä olevista tausta-, henkilö- ja tilannetekijöistä.

### **4.3 Tutkimusaineiston hankinnan ja analyysin kuvaus**

Keskimaa Osk:n esimiestehtävissä toimiville henkilöille käynnistettiin vuonna 2004 Esimiehille energiaa- valmennus. Omavastuisen oppimisen ohjelma kesti noin vuoden ja sen aikana tavoitteena oli saada energiaa omasta kunnosta huolehtimiseen, lisävalmiuksia esimiestyön uusiin haasteisiin sekä uusia kontakteja ja oppimiskokemuksia. Esimiehet jakautuivat ryhmiin, joissa pyrittiin yhdessä oppimiseen erilaisten teemojen käsittelyjen kautta. Erään ryhmän aiheena oli eri-ikäisten ihmisten johtaminen. (Keskimaa tänään ja nyt 2004, 23.) Ryhmä toteutti keväällä 2005 Keskimaa Osk:ssa lomakekyselyn yli 50-vuotiaille työntekijöille, missä heiltä tiedusteltiin mielipiteitä, ajatuksia, toiveita ja suunnitelmia liittyen työhön, terveyteen ja tulevaisuuteen. Kyselyn tarkoituksena oli myös selvittää kuinka keskeisellä sijalla eläkkeelle hakeutumisen ajatukset ovat kyseisessä ryhmässä. Kyselyn tuloksia on tarkoitus käyttää hyväksi Keskimaa Osk:n tulevaa ikäjohtamisen ohjelmaa kehiteltäessä.

Kyselylomake suunniteltiin pohjautuen esimiesryhmän asiantuntemukseen. Kyselylomake jaettiin seitsemään eri osa-alueeseen: johtaminen ja esimiehen tuki, työkyvyn ylläpitäminen ja motivaatio, oma terveys, oppiminen ja kehittyminen, hiljaisen tiedon siirtyminen sekä odotukset työnantajaa ja työtä kohtaan. Kaikki osa-alueet sisälsivät sekä avoimia kysymyksiä että valmiita vastausvaihtoehtoja. Myös valmiiden vastausvaihtoehtojen yhteydessä oli mahdollisuus kommentoida vastausta sanallisesti. Taustatietojen osalta vastaajilta kysyttiin ikä, kohdeyrityksessä vietetyn työuran pituus sekä sukupuoli.

Tutkimuksen perusjoukkona olivat Keskimaa Osk:n kaikki ne työntekijät, jotka olivat täyttäneet vuoteen 2004 mennessä 50 vuotta. Heidän tiedot haettiin Keskimaa Osk:n henkilöstörekisteristä ja kyselylomake lähetettiin heille postitse kotiin valmiin vastauskuoren kanssa. Kannustimena kyselyyn vastaamiselle toimi pieni lahja. Vastausaikaa oli viikko, joka oli edellytys saada vastauslahjaksi askelmittari. Täytetty kyselylomake tuli lähettää henkilöstötoimintoihin omassa kirjekuussa. Vastauslahjan kirjekuori oli erikseen. Näin säilytettiin vastaajien anonymiteetti. Kyselyjä lähetettiin 287 kappaletta ja niitä palautettiin 199 kappaletta. Vastausprosentti oli korkea, 69 prosenttia. Vastaajista naisia oli 169 ja miehiä 30 eli naisten osuus vastanneista oli 84 prosenttia. Tämä noudattelee myös Keskimaa Osk:n sukupuolirakennetta, sillä suurin osa organisaation työntekijöistä on naisia.

Kohdeyritys toivoi minun tarkastelevan aineistoa jostain tietyistä näkökulmasta, jonka sain itse päättää. Päätin ottaa aiheeksi ennaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen ja siihen yhteydessä olevat tekijät, sillä tämä teema tuli selvästi esille aineistoa läpikäydessäni. Vastaajista 42 kappaletta eli 21 prosenttia ilmaisi halunsa tai toiveensa jäädä ennaikaisesti eläkkeelle tai he suhtautuivat kielteisesti työssä jatkamiseen varsinaiseen vanhuuseläkeikään asti. Tämä tuli ilmi heidän avointen kysymysten vastauksista. Tästä joukosta naisia oli 37 kappaletta eli noin 90 prosenttia ja miehiä 4 kappaletta eli noin 10 prosenttia. Muutamia eläkkeelle haluavia henkilöitä jouduttiin jättämään pois tutkimuksesta, sillä he eivät olleet ilmoittaneet ikäänsä. Näin ollen ei voitu päätellä kuuluvatko vastaajat ennen aikaiselle eläkkeelle haluavien joukkoon vai ovatko he jo vanhuuseläkeiässä.

Tulosten analysointi alkoi kirjoittamalla kaikki kyselylomakkeen kysymykset ja vastausvaihtoehdot tietokoneelle. Tämän jälkeen kyselylomakkeet numeroitiin ja lomake kerrallaan kirjoitettiin tietokoneelle kunkin kysymyksen kohdalle vastaajan vastaukset. Myös vastaajan taustatiedot kirjoitettiin kunkin vastauksen vierelle, jotta taustatietojen ja vastausten vertailu olisi jatkossa helpompaa. Kun kaikki kyselylomakkeet oli käyty läpi ja vastaukset kirjoitettu tietokoneelle, tulostettiin tulokset paperille, jotta niitä olisi selkeämpi tarkastella ja vertailla.

Tutkimuksen tuloksia analysoitaessa käytettiin teemoittelua. Aineisto jaoteltiin teoriaosuudessa muodostetun ennaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen prosessimallin mukaisesti tausta-, henkilö- ja tilannetekijöiksi. Kaikkia teoriaosuudessa mainittuja tausta-, henkilö- ja tilannetekijöitä ei tutkimuksesta ollut mahdollista löytää. Kyselylomakkeen



seitsemän valmista osa-aluetta toimivat teemoittelun tukena, mutta teemoittelussa ja tulosten analysoinnissa hyödynnettiin useiden eri osa-alueiden vastauksia. Tulokset käytiin läpi teema kerrallaan ja kyselylomakkeesta valittiin ne kysymykset, jotka sopivat kunkin teeman alle. Tämän jälkeen laskettiin valmiiden vastausvaihtoehtojen osalta, kuinka moni vastaaja oli valinnut tietyn vastausvaihtoehdon. Vastausten määrien perusteella voitiin päätellä mikä oli vastaajien joukossa yleisin vaihtoehto ja tehdä tästä päätelmiä. Joissakin osioissa vastaajien muita vastauksia vertailtiin muiden kysymysten vastauksiin ja näin pyrittiin luomaan laajempi käsitys henkilöstä sekä päättämään onko asioiden välillä yhteyksiä.

Avointen kysymysten osalta tuloksissa otettiin huomioon ne vastaukset, jotka olivat vastaajien joukossa yleisimpiä. Myös joitain yksittäisiä vastauksia huomioitiin ja niistä mainittiin. Avoimista kysymyksistä valittiin sopivia vastauksia, joita on siteerattu tuloksia raportoitaessa. Myös joidenkin valmiiden vastausten yhteydessä olleita sanallisia vastauksia on käytetty sitaatteina.

Tutkimuksen tarkoituksena oli myös vertailla taustatekijöiden yhteyttä tiettyihin henkilö- ja tilannetekijöihin. Sukupuoli jätettiin tarkastelun ulkopuolelle, sillä vastaajista vain neljä oli miehiä ja näin ollen sukupuolen yhteydestä vastauksiin ei voinut tehdä luotettavia päätelmiä. Iän mukaan vastaajat jaettiin kolmeen ryhmään, joiden vastauksia vertailtiin keskenään. Ryhmiksi muodostuivat 50-53-vuotiaat, 54-57-vuotiaat sekä 58-61-vuotiaat. Näiden kolmen ryhmän vastauksia tarkasteltiin yhdessä ja erikseen ja pyrittiin löytämään eroavaisuuksia ja samankaltaisuuksia. Kolmannen taustatekijän, kohdeyrityksessä vietetyn työuran pituuden, osalta vastaajat jaettiin kolmeen ryhmään. Ryhmiksi muodostuivat 5-15 vuotta, 16-25 vuotta sekä 26-42 vuotta Keskimaalla työskennelleet. Näiden ryhmien vastauksia tarkasteltiin kokonaisuutena ja vertailtiin ryhmiä keskenään ja pyrittiin löytämään yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia.

## **5 TUTKIMUKSEN TULOKSET**

Tutkimuksen tuloksista on löydettävissä yhtäläisyyksiä eläkehakuisuuden aikaisempaan tutkimustietoon ja tutkimuksen teoriaosuudessa luodun ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen prosessimallin eri elementteihin. Seuraavassa käydään tarkemmin läpi tutkimuksen tuloksia ja kuvataan tuloksista löytyneitä ikääntyneeseen eläkehakuisen henkilöön liittyviä erilaisia tausta-, henkilö- ja tilannetekijöitä. Eri tekijöiden kohdalle on valittu sitaatteja tukemaan tuloksia ja elävöittämään tekstiä.

### **5.1 Taustatekijät**

Eläkehakuisen ikääntyneen työntekijän taustatekijöistä tämän tutkimuksen tuloksista on löydettävissä ikä, sukupuoli ja työuran pituus. Tulokset antavat myös viitteitä eläkehakuisen henkilön elintavoista, taloudellisesta tilanteesta sekä eläkkeelle hakeutumisen uusista mahdollisuuksista.

#### **5.1.1 Ikä, sukupuoli ja työuran pituus**

Tutkimukseen vastanneista 41. eläkehakuisesta ikääntyneestä työntekijästä neljä oli miehiä ja 37 naisia. Kaikkien eläkehakuisten henkilöiden keskimääräinen ikä oli 54,3 vuotta. Miesten keskimääräinen ikä oli 55 vuotta ja naisten 54,2 vuotta. Kysyttäessä kohdeyrityksessä vietetyn työuran pituutta, sekä miehistä että naisista yksi henkilö oli jättänyt vastaamatta kohtaan. Kysymykseen vastanneet eläkehakuiset henkilöt olivat työskennelleet kohdeyrityksen palveluksessa keskimäärin 21,4 vuotta. Miehillä työuran keskimääräinen pituus oli 23 vuotta ja naisilla 21,9 vuotta. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella eläkehakuinen henkilö on siis tyypillisesti noin 54-vuotias nainen, jolla on takanaan yli kahdenkymmenen vuoden työura yhden yrityksen palveluksessa.

### 5.1.2 Elintavat, taloudellinen tilanne ja ennenaikaisen eläkkeelle hakeutumisen uudet mahdollisuudet

Tutkimuksen tulosten perusteella eläkehakuisen henkilön elintavoista voidaan tehdä päätelmiä analysoitaessa vastaajien vapaa-ajantoimintaa sekä kunnon ja terveyden hoitamista. Tulosten perusteella eläkehakuiset henkilöillä näyttäisi olevan monipuolisia aktiviteetteja vapaa-ajallaan. He pyrkivät liikkumaan eri tavoin ja pitämään itsestään huolta. Usealle liikkumisessa ja kunnon hoitamisessa korostuu hyötyliikunnan merkitys. Muutamat vastaajista eivät harrastaneet liikuntaa tai kuntoilua ja syyksi he ilmoittivat väsymyksen ja jaksamisongelmat rankan työn jälkeen. Moni vastaajista halusi käyttää vapaa-aikansa tai ainakin osan siitä lepäilyyn ja rentoutumiseen ja sosiaalsiin suhteisiin, kuten ystävien, aviomiehen ja lastenlasten kanssa olemiseen. Muutama vastaaja ilmoitti myös pyrkivänsä syömään terveellisesti ja noudattamaan muutenkin terveellisiä elämäntapoja. Osa vastaajista kävi myös hoitamassa itseään hierojalla tai fysioterapeutilla. Kaiken kaikkiaan tämän tutkimuksen mukaan eläkehakuiset henkilöt ovat aktiivisia vapaa-ajallaan ja he pyrkivät liikkumaan ja pitämään huolta hyvinvoinnistaan.

”Lenkkeily, sauvakävely, hiihto, syön terveellisesti, en tupakoi, alkoholia kohtuudella.”

”Enpä juuri mitenkään [hoida kuntoa/terveyttä]. Vetoan väsymykseen.”

”Talvella hiihtäen, vesijumpassa ja uinti, lenkkeilen, ajoittain kuntosalilla kun jaksaa, fysioterapia joskus.”

”Yritän käydä lenkillä, sauvakävelyllä, venytellä ja jumpata vointini mukaan. Hierojalla täytyy käydä.”

Tutkimuksen tuloksista voidaan tehdä päätelmiä myös eläkehakuisen työntekijöiden ennenaikaisen eläkkeelle hakeutumisen tarjoamista uusista mahdollisuuksista. Nämä asiat tulevat esiin kysyttäessä vastaajien visioista kymmenen vuoden kuluttua. Lähes kaikki vastanneet uskovat olevansa eläkkeellä tai he ainakin haluaisivat olla eläkkeellä. Eläkkeellä ollessaan vastaajien toiveissa on erilaiset eläkkeelle hakeutumisen tarjoamat mahdollisuudet ja aktiviteetit. Moni eläkehakuinen henkilö ilmaisee toiveensa ja halunsa matkustella ja harrastaa erilaisia harrastuksia ja aktiviteetteja. Monelle ennenaikainen eläkkeelle hakeutuminen merkitsee myös enemmän aikaa itselle, mahdollisuutta tehdä sitä mitä itse haluaa ja mahdollisuutta hengähtää ja nauttia elämästä.

”Olen eläkkeellä ja touhuan vaikka mitä!”

”Asun kesät mökillä, teen mitä haluan, ei aikatauluja, katson jälkipolven touhuja, autan voimavarojeni mukaan.”

”Jotain touhuan aktiivisesti. Golfailen, opiskelen, matkustelen, kalastelen, nautiskelen.”

Tutkimuksen tuloksista ei voi varmasti tietää vastaajien sosioekonomista asemaa tai heidän taloudellista tilannettaan, sillä näitä taustatekijöitä tutkimuksessa ei ole kysytty. Tutkimuksen tuloksista on kuitenkin mahdollista päätellä, että lähes kaikki vastanneet toimivat alemmalla organisaatiotasolla työntekijöinä erilaisissa palvelutehtävissä. Korkeammassa esimiesasemassa olevia henkilöitä vastaajien joukossa oli vain muutama. Näin ollen voidaan sanoa, että tulosten perusteella eläkehakuiset työntekijät näyttäisivät olevan enimmäkseen työntekijöitä eikä toimihenkilöitä. Palvelualalla työntekijöiden palkkataso on pieni, joten voidaan olettaa suurimman osan vastaajista olevan myös pienituloisia. Moni vastaajista kokee palkan ja rahan yhdeksi tärkeimmistä asioista työssä viihtymisen ja työssä motivoitumisen kannalta. Tuloksista tuli esiin, että joillekin työstä saatava palkka on välttämättömyys elämästä selviämiseksi ja turvallinen, jatkuva palkkatulo motivoi työssä jatkamiseen.

”--, tarvitsen rahaa veloista selvitäkseni, --.”

## **5.2 Henkilötekijät**

Henkilötekijöiden osalta tutkimus antaa tietoa eläkehakuisten ikääntyneiden työntekijöiden työhyvinvoinnista sekä heidän työkyvystä ja toimintakyvystä, joka nähdään tässä yhteydessä myös yhtenä työkyvyn osa-alueena.

### **5.2.2 Työhyvinvointi**

Tämä tutkimus tarjoaa työhyvinvoinnin osalta tietoa lähinnä eläkehakuisten ikääntyneiden työntekijöiden työtyytyväisyyteen yhteydessä olevista tekijöistä. Tuloksista voi tehdä päätelmiä myös vastaajien työssä jaksamisesta. Työtyytyväisyyden osalta vastaajat olivat maininneet erilaisia työtyytyväisyyttä ja työssä viihtymistä lisääviä tekijöitä ja selvästi

tärkeimmiksi tekijöiksi nousivat työpaikan ilmapiiri ja työpaikan hyvät sosiaaliset suhteet. Toiseksi eniten arvostettiin työstä saatavaa palkkaa. Myös mukavat asiakkaat ja asiakaspalvelutyön mielekkyys olivat tärkeitä työssä viihtymistä edistäviä tekijöitä. Muita mainittuja tekijöitä olivat esimerkiksi esimiehen palaute ja työn arvostaminen, työn monipuolisuus, vaihtelevuus ja haasteellisuus, hyvä, varma ja menestyvä työnantaja sekä hyvät työolosuhteet.

Työssä jaksaminen on tulosten perusteella koetuksella eläkehakuisilla ikääntyneillä työntekijöillä. Työtä väritti vastaajien mukaan usein kiire, aikapula ja työn pakkotahtisuus. Työtahti oli vastaajien mielestä kiristynyt ja työntekijöiden pitäisi kyetä tekemään enemmän nopeammassa tahdissa ja usein vielä vähäisellä henkilöstön määrällä. Useat vastaajat kokivat rasittuneisuutta ja heillä oli tästä johtuen erilaisia fyysisiä ja psyykkisiä oireita. Suurin osa vastaajista koki kuitenkin työn psyykkisten vaatimusten olevan sopivia ja vain osa koki niiden olevan heille liikaa. Tutkimuksen tuloksia eläkehaluisten ikääntyneiden työntekijöiden jaksamisesta ja rasittuneisuudesta käsitellään enemmän Työkyky ja toimintakyky-osiossa.

### **5.2.3 Työkyky ja toimintakyky**

Tämä tutkimus antaa tietoa eläkehakuisen ikääntyneen työntekijän työkyvyn eri osa-alueista ja tässä yhteydessä niistä käydään läpi terveyteen, koulutukseen ja osaamiseen sekä motivaatioon liittyvät tulokset. Ensin käsitellään ikääntyneen eläkehakuisen työntekijän terveyden tilannetta. Terveys muodostuu henkilön fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä ja ne muodostavat henkilön työkyvyn perustan. Jokaista toimintakyvyn osa-alueita tarkastellaan erikseen. Toisena työkyvyn osa-alueista tarkastellaan koulutusta ja osaamista ja tämän jälkeen vuorossa on ikääntyneiden eläkehakuisten työntekijöiden motivaatioon perehtyminen. Viimeiseksi tarkastellaan vielä työkyvyn ylläpitämisen keinoja.

#### **Fyysinen toimintakyky**

Fyysisen toimintakyvyn osalta tutkimus antaa tietoa tutkimuksen eläkehakuisten ikääntyneiden työntekijöiden työkykyyn pysyvästi vaikuttavista haitoista tai sairauksista, sairaspöissaolujen määrästä, fyysisestä jaksamisesta sekä fyysisestä rasittuneisuudesta ja sen ilmenemisestä. Tutkimus antaa tietoa myös vastaajien fyysisen toimintakyvyn ikääntymisen myötä tulleista muutoksista.

Tutkimuksen vastaajat voidaan tutkimuksen tulosten mukaan jakaa kolmeen lähes yhtä suureen ryhmään työkykyyn pysyvästi vaikuttavien haittojen ja sairauksien osalta. Ensimmäisellä ryhmällä tällaisia haittoja tai sairauksia ei ole lainkaan. Toisella ryhmällä työkykyyn vaikuttavia haittoja tai sairauksia ilmenee ajoittain. Yleisimmät vaivat liittyvät niska- ja hartiaseudun sekä selän kipuihin. Vastaajilla oli myös käsien puutumisen tunteita ja nivelten jännitystä ja jäykkyyttä. Kolmannella ryhmällä työkykyyn pysyvästi vaikuttavia haittoja ja sairauksia oli kroonisena. Vastaajien yleisin sairaus liittyi verenpaineeseen. Muita sairauksia ja haittoja olivat esimerkiksi astma, sydämen toimintahäiriöt, kohonnut kolesteroli, nivelten kulumat ja nivelrikko sekä krooniset selkäkiput ja diabetes.

Myös sairaspöissaolojen suhteen tutkimukseen vastanneet voidaan tulosten mukaan jakaa kolmeen ryhmään. Ensimmäisellä ryhmällä ei ollut sairaspöissaoloja lainkaan viimeisen vuoden ajalta. Tähän ryhmään kuuluivat suurin osa niistä henkilöistä, joilla ei ollut työkykyyn vaikuttavia pysyviä haittoja ja sairauksia. Myös muutama ajoittain tai kroonisena työkykyä haittaavista tekijöistä potevista vastaajista kuului tähän ryhmään. Toinen ryhmä oli ollut viimeisen vuoden aikana sairaslomalla 1-5 päivää. Tähän ryhmään kuului eniten henkilöitä, joilla oli ajoittain ilmeneviä työkykyä haittaavia sairauksia tai haittoja. Ryhmään lukeutui myös muutama henkilö, joilla ei ollut lainkaan työkykyyn vaikuttavia sairauksia tai haittoja sekä muutama kroonisesti sairas henkilö. Kolmas ryhmä muodostui vastaajista, jotka olivat olleet viimeisen vuoden aikana yli viikon jaksoja sairaslomalla. Tämä ryhmä muodostui ainoastaan niistä henkilöistä, joilla oli kroonisesti jokin työkykyyn vaikuttava sairaus tai haitta.

Fyysisen jaksamisen osalta vastanneet voidaan jakaa tulosten perusteella neljään ryhmään: erittäin hyvin, hyvin, kohtuullisesti ja välttävästi nykyisessä tehtävässään jaksaviin eläkehakuisiin ikääntyneisiin työntekijöihin. Suurin osa vastanneista kuului joko työssään hyvin jaksavien tai kohtuullisesti jaksavien joukkoon. Vain muutama vastanneista koki jaksavansa työssään erittäin hyvin tai välttävästi. Vastaajista suurin osa ei ollut perustellut, että miksi he kokevat fyysisen työssä jaksamisensa tietynlaiseksi. Ne työssään hyvin fyysisesti jaksavat, jotka olivat perustelleet vastaustaan, ilmoittivat fyysisistä jaksamista auttavan mielekäs työ ja yksityiselämän velvollisuuksien rauhoittuminen.

”Pidän työstäni.”

”Koen jaksavani työssäni hyvin henkisesti ja fyysisesti, koska ei yksityiselämässä ole enää lastenkasvatusta, --, - kotona työ on helpottunut.”

Ne vastanneet, jotka kokivat työssä fyysisesti jaksamisen kohtuulliseksi, kertoivat pitkien työpäivien ja lyhyen palautumisajan ennen seuraavaa työvuoroa rasittavan ja luovan rauhattomuuden tunnetta. Työpäivän jälkeen työnteon myös tuntee fyysisesti.

”10-tuntiset päivät rassaa. Samoin työt illalla loppuvat 21.15 ja aamu alkaa klo.6.00. Ei osaa rauhoittua kunnolla.”

”Tuntee kyllä tehneensä töitä.”

Tutkimuksen tulosten mukaan ikääntyneillä eläkehakuisilla työntekijöillä ilmeni fyysistä rasittuneisuutta ja heillä oli monenlaisia oireita johtuen fyysisestä rasittuneisuudesta. Yleisimpiä oireita olivat väsymys sekä erilaiset kiputilat ja säröt.

”Työpäivän jälkeen ei jaksa mitään. Jalkoja särkee.”

”Kotona on niin väsynyt, että ei jaksa mitään.”

”Hartiat kipeät, kädet kipeät, jalat puhki, särkee, kolottaa.”

”[Fyysinen rasittuneisuus ilmenee] Kiputiloina ja särkyinä eri nivelissä.”

Tutkimuksen tulosten perusteella ikääntyneet työntekijät olivat havainneet ikääntymisen tuomia muutoksia fyysisessä toimintakyvyssään. Vastaajat kokivat työtahtinsa ja työnopeutensa hidastuneen iän myötä ja fyysinen jaksaminen oli vaikeutunut. He kokivat myös, että työstä selviytyminen vaati ikääntyneenä enemmän kuin nuorempana.

”Työ ei käy enää niin joutuisasti.”

”Ei vain niin ketterä enää kuin nuorempana.”

”-- työtahti hidastuu --.”

### **Psyykkinen toimintakyky**

Psyykkisestä toimintakyvystä tässä tutkimuksessa tulee esiin eläkehakuisten ikääntyneiden työntekijöiden psyykkinen rasittuneisuus ja sen erilaiset oireet sekä ikääntymisestä aiheutuneet muutokset psyykkisessä toimintakyvyssä. Tutkimuksen tulosten mukaan psyykkistä rasittuneisuutta ilmeni useilla vastaajilla ja se ilmeni erilaisina psykosomaattisina oireina. Vastaajilla oli etenkin erilaisia unihäiriöitä, ärtyisyyttä ja huonotuulisuutta sekä stressituntemuksia. Heillä esiintyi myös henkistä jaksamattomuutta ja mielialan alenemista.

”Kotona kiukkuinen, pinna tiukalla ja väsynyt.”

”[Rasittuneisuus ilmenee] Stressinä, valvottuina aamuöinä, ajatusten karkailuna.”

”Väsy - - henkisesti, --, mieliala lattiatasolla, --.”

”Kyllä työnantaja saisi ajatella enemmän meidän henkistä jaksamista. Alkaa porukat henkisesti olemaan puhki ja se on huolestuttavaa katseltavaa.”

Tutkimuksen tulosten perusteella ikääntyneet eläkehakuiset työntekijät kokivat ikääntymisen tuoneen heille erilaisia psyykkisen toimintakyvyn muutoksia. Muutokset kohdistuivat lähinnä oppimisen hidastumiseen tai vaikeutumiseen sekä muistin häiriöihin. Vastaajat kokivat, että oppiminen ja muistaminen vaativat enemmän ponnisteluja kuin nuorempana. Oppimisen osalta ongelmia oli etenkin tietokoneen käyttötaidon omaksumisessa.

”Muisti pätkee, uuden omaksuminen vaikeampaa, --.”

”Kaiken aikaa tapahtuvien muutosten oppiminen vaikeutunut.”

”Ei opi niin nopeasti uutta.”

”Vaatii enemmän asioihin keskittymistä ja uusien asioiden opettelu on hankalampaa, esim. ATK-ohjelmat.”

Ikääntyminen oli tuonut ikääntyneille eläkehakuisille työntekijöille myös positiivisia muutoksia psyykkiseen toimintakykyyn. Vastaajista moni koki, että iän ja sen tuoman kokemuksen myötä he olivat saaneet lisää itsevarmuutta sekä luottamusta elämään ja asioiden järjestymiseen. He olivat saaneet myös lisää pitkäjänteisyyttä ja viisautta ja kokivat kasvaneensa henkisesti. Esiin tuli myös ikääntymisen ja kokemuksen myötä saavutetut



kognitiiviset taidot, kuten taito keskittyä olennaiseen työtehtävissä sekä hahmottaa laajoja kokonaisuuksia paremmin.

”[Vahvuuksia, joita ikääntyminen on tuonut työpanokseen] Rutiinia, ei turhan narinaa ja se hyvä tunne, että elämässä mikään ei ole sattumaa vaan kaikki on hyvässä hoidossa.”

”[Vahvuuksia, joita ikääntyminen on tuonut työpanokseen] -- ymmärtää laajemmalti asioita.”

”[Vahvuuksia, joita ikääntyminen on tuonut työpanokseen] -- työtehtävien hahmottamista tärkeysjärjestykseen, --.”

”[Vahvuuksia, joita ikääntyminen on tuonut työpanokseen] Töiden suunnittelun ja toteutuksen toimivuus.”

”[Vahvuuksia, joita ikääntyminen on tuonut työpanokseen] Ei pienestä hermostu.”

”[Vahvuuksia, joita ikääntyminen on tuonut työpanokseen] Asioiden tärkeysjärjestys, kaikista asioista selviytyy, mikään ei ole aivan ennen kokematon.”

”[Vahvuuksia, joita ikääntyminen on tuonut työpanokseen] Kypsyyttä, näköalaa, viisautta, sopeutuvuutta, itsevarmuutta, karismaa.”

”[Vahvuuksia, joita ikääntyminen on tuonut työpanokseen] Kaikesta on opittu selviytymään ja turha hötkyily on jäänyt pois.”

### **Sosiaalinen toimintakyky**

Sosiaalisen toimintakyvyn osalta tutkimuksen tuloksista voidaan tehdä päätelmiä vain ikääntyneiden eläkehakuisten työntekijöiden sosiaalisen toimintakyvyn ikääntymisestä aiheutuneista muutoksista, mutta nämäkin tekijät tulivat esille heikosti. Tulosten perusteella joillakin ikääntyneillä eläkehakuisilla työntekijöillä oli havaittavissa ikääntymisen tuoneen ihmistuntemuksen ja sosiaalisten tilanteiden tulkinnan parantumista. Myös kyky antaa sosiaalista tukea työtovereille sekä asiakkaiden tasapuolinen kohtelu ja arvostuksen kohoaminen olivat lisääntyneet.

”-- on oppinut tuntemaan eriluonteisia ihmisiä ja tukemaan epävarmoja työtovereita.”

”-- tilanteiden oikeaa arviointia, kaikki palvellaan samalla tavalla.”

## **Koulutus ja osaaminen**

Työkyvyn koulutuksen ja osaamisen- osa-alueesta tutkimuksen tuloksista tulee esiin tietoja ikääntymisestä aiheutuneista muutoksista ikääntyneiden eläkehakuisten työntekijöiden osaamisessa sekä heidän kokemuksia koulutuksen riittävydestä ja koulutustarpeista. Myös heidän mielipiteet viime vuosina tapahtuneista työn vaatimusten muutoksista osaamisessa tulevat esiin tuloksista. Ikääntymisen ja pitkän työuran myötä vastaajat kokevat saaneensa vahvan ammattitaidon, asiantuntemuksen ja kokemuksen ja tätä kautta heillä on vahva osaaminen ja rutiinin taito omassa työssään.

”[Vahvuuksia, joita ikääntyminen on tuonut työpanokseen] Ammattitaito ja sen luoma rutiini, -.”

”Kun sanoo päivää asiakkaalle, tajuaa mitä tämä asiakas odottaa minulta.”

”[Vahvuuksia, joita ikääntyminen on tuonut työpanokseen] --, kokemusta, eri tilanteissa työvuosien aikana opittua ammattitaitoa.”

”[Vahvuuksia, joita ikääntyminen on tuonut työpanokseen] Oman kokeneen työpanoksen, tuntee talon tavat, --.”

Moni vastaaja oli päässyt joko usein tai silloin tällöin opastamaan nuorempia henkilöitä työssään ja siirtämään näin omaa osaamistaan ja hiljaista tietoaan eteenpäin. Osalle vastaajista tämä mahdollisuus oli tarjoutunut vain harvoin tai ei koskaan.

”Saan perehdyttää kesätyöntekijöitä ja uusia työntekijöitä sekä TET:iläisiä.”

Ikääntyneiden eläkehakuisten työntekijöiden kokemukset koulutuksen, opastuksen ja valmennuksen riittävydestä vaihteli. Suurin osa vastanneista koki saaneensa jonkin verran koulutusta. Osa vastanneista oli mielestään saanut riittävästi koulutusta ja vain muutama ilmoitti koulutuksen riittävyyden olleen liian vähäistä. Melkein kaikki vastanneet kokivat, että työ vaatii nykyään enemmän osaamista kuin aiemmin johtuen lähinnä lisääntyneistä tietojärjestelmien käytöstä. Kysyttäessä lähivuosien koulutus-, opastus- ja valmennustarpeista esiin tuli vastaajien toive saada opastusta etenkin juuri tietokoneen ja ATK-järjestelmien käytössä. Myös ammattitaidon ylläpitävää koulutusta kaivattiin. Vastaajat pitivät tärkeänä uusiin asioihin perehtymistä ja uusiin toimintatapoihin kouluttamista.

”[Millaista valmennusta, opastusta kaipaa lähivuosina] Uusiin asioihin perehdyttämistä, tietokoneen ym. käyttöön perehdyttämistä paremmin.”

”Uusiin asioihin kouluttaminen tärkeää.”

”[Millaista valmennusta, opastusta kaippaa lähivuosina] Ammattitaidon ylläpitämiskoulutusta jatkuvassa muutoksessa, ATK-järjestelmien ylläpitokoulutusta.”

### **Motivaatio**

Tämän tutkimuksen tulokset antavat tietoa eläkehakuisten ikääntyvien työntekijöiden työmotivaatiota kohottavista ja sitä alentavista tekijöistä. Työmotivaatiota kohottavia tekijöitä oli useita ja muutama tekijä nousi erityisesti esiin. Tärkeäksi työmotivaatiota kohottavaksi tekijäksi koettiin etenkin esimieheltä saatava palaute ja kannustus ja onnistumisten huomioiminen. Myös työilmapiirillä, sosiaalisella työympäristöllä ja hyvillä suhteilla työkavereihin oli merkittävä vaikutus työmotivaatioon. Työn luonteella, vaikutusmahdollisuuksilla, sekä työn tarjoamilla haasteilla ja onnistumisen kokemuksilla oli myös tärkeä yhteys korkeaan työmotivaatioon. Työmotivaatiota kohotti myös asiakkaiden palveleminen ja heiltä saatu palaute ja kiitos. Myös palkka toimi motivoivana tekijänä. Muita mainittuja seikkoja olivat esimerkiksi yksikön hyvä menestys, terveys, tuloshakuisuus, töiden hyvä organisointi ja töiden loppuunsaattaminen sekä iän huomioiminen työjärjestelyissä.

Työmotivaatiota alentaviksi seikoiksi eläkehakuiset ikääntyneet työntekijät mainitsivat monia, mutta tärkeimmiksi tekijöiksi muodostuivat selvästi jatkuva kiire ja ongelmat työpaikan sosiaalisissa suhteissa. Vastaajat kokivat työssään kiirettä, työn pakkotahtisuutta ja aikapulaa. Työntekijöiden määrä koettiin usein liian vähäiseksi ja tekemättömiä töitä jäi paljon. Kireä työilmapiiri ja ongelmat työkavereiden kanssa vaikuttivat myös alentavasti vastaajien työmotivaatioon. Työpaikalla tapahtuva juoruilu ja kateellisuus koettiin negatiivisina tekijöinä. Muita työmotivaatiota alentavia tekijöitä olivat esimerkiksi jatkuvat muutokset, huono tiedonkulku, huono palkka ja ongelmalliset asiakkaat. Mainintoja saivat myös melu, ahtaus, huonot työvälineet, omat virheet ja oman oppimisen hitaus.

### **Työkyvyn ylläpitäminen**

Tämä tutkimus tarjoaa tietoa myös niistä keinoista, joita eläkehakuiset ikääntyneet työntekijät pitävät tärkeinä työkyvyn ylläpitämisessä ja siitä, miten he toivovat työnantajan tukevan työkykyään. Tutkimuksen tulosten perusteella ikääntyneet eläkehakuiset työntekijät kokivat tärkeimmäksi työkyvyn ylläpitämisen keinoksi kuntoutuksen ja toivoivat työnantajalta mahdollisuutta kuntoutusjaksoihin. Myös liikunnalliset aktiviteetit olivat heille tärkeitä

työkyvyn ylläpitämisessä. Tärkeää työkyvyn kannalta olivat myös ikääntyneiden eläkehakuisten työntekijöiden huomioonottaminen työn suunnittelussa ja työn ja taukojen järjestelyissä sekä työn rasittavuuden ja kiireisyyden vähentämisessä.

”[Työnantaja voisi tukea työkyvyn ylläpitämisessä] vuosittaisella kuntoutuksella, esim. 1 päivä vuodessa yli 55-vuotiaille.”

”[Työnantaja voisi tukea työkyvyn ylläpitämisessä] järjestämällä liikunnallisia aktiviteetteja ja kokoontumisia juuri meille 50+ ihmisille.”

”[Työnantaja voisi tukea työkyvyn ylläpitämisessä] raskaiden töiden vuorottain teettämistä, taukojen pitämisen joustavuutta.”

”[Työnantaja voisi tukea työkyvyn ylläpitämisessä] jakamalla työtä, ottamalla lisää henkilökuntaa ja lyhentämällä työaika.”

## 5.3 Tilannetekijät

Tutkimuksen tuloksista voidaan tehdä päätelmiä eläkehakuisten ikääntyneiden työntekijöiden erilaisista organisatorisista ja työhön ja työympäristöön liittyvistä tilannetekijöistä. Organisatoristen tekijöiden osalta käsitellään organisaatiokulttuuria, esimiehen toimintaa, ikäpolitiikkaa ja ikäjohtamista. Työhön ja työympäristöön liittyviä tekijöitä ovat puolestaan työn ja työympäristön fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset vaatimukset. On huomioitavaa, että tulokset eivät anna objektiivista kuvaa tilannetekijöistä vaan ne ovat vastaajien subjektiivisia näkemyksiä ja kokemuksia tilannetekijöistä.

### 5.3.1 Organisatoriset tekijät

#### Organisaatiokulttuuri

Organisaatiokulttuurin osalta tutkimus ei tarjoa paljon tietoa, mutta joitain päätelmiä organisaatiokulttuurin kehittyneisyydestä ja sen eri piirteiden olemassaolosta pystytään tekemään. Tulosten mukaan organisaatiokulttuurista on löydettävissä piirteitä kehittyneisyydestä, mutta myös kehittymättömyydestä. Osa koki työilmapiirin positiiviseksi ja hyväksi ja esimieheltä saadun tuen määrän hyväksi. Toisaalta taas tyytymättömyyttä esimiehen tuen määrään ja kokemukset ikäyrjännästä tulivat myös esiin tuloksista. Myös kokemuksia negatiivisesta ilmapiiristä oli osalla vastaajista. Jonkin verran mainittiin myös

viestinnän ongelmia eli tieto ei kulkenut avoimesti ja muutoksista ei tiedotettu ajoissa. Osa vastaajista koki saavansa vaikuttaa työhönsä, mutta osa taas koki, että heidän vaikutusmahdollisuutensa olivat rajalliset. Myös inhimillisyyttä kaivattiin lisää. Kaiken kaikkiaan organisaatiokulttuurin tilasta tutkimuksen tulokset eivät anna kovin luotettavaa tai laajaa käsitystä.

### **Esimiehen toiminta, ikäpolitiikka ja ikäjohtaminen**

Esimiehen toiminta, ikäpolitiikka ja ikäjohtaminen käsitellään samassa yhteydessä, sillä ne ovat osittain päällekkäisiä käsitteitä. Esimerkiksi esimiehen toiminta liittyy ikäjohtamiseen ja ikäjohtaminen ikäpolitiikkaan. Esimiehentoiminnan osalta tutkimuksen tulokset antavat tietoa eläkehakuisten ikääntyneiden työntekijöiden käsityksistä heidän esimiestensä ikäasenteista sekä heidän esimiehiltään saadusta tuesta. Esimiehen ikäasenteita arvioidaan esimiehen suhtautumisessa työryhmäläisiä kohtaan iästä riippumattomasti sekä siinä, miten esimiehen suhtautuminen eri-ikäisiin näkyy konkreettisesti hänen työssään. Ikäpolitiikan ja myös ikäjohtamisen tilanteesta antaa viitteitä eläkehakuisten ikääntyvien työntekijöiden käsitykset siitä, onko ikääntyminen otettu huomioon heidän työssään ja jos on, niin miten se on huomioitu.

Tutkimuksen tulosten mukaan suurin osa eläkehakuisista ikääntyneistä työntekijöistä koki, että esimies kohtelee kaikkia työryhmäläisiä tasapuolisesti. Vastaajien mielestä esimies arvosti ja kohteli työntekijöitä hyvin ja tasapuolisesti ikään katsomatta. Usein esimiehen koettiin myös kohtelevan työntekijöitä samanvertaisena eikä hänen koettu nostavan itseään muiden yläpuolelle. Vaikka esimies kohteli suurimman osan mielestä tasapuolisesti, osasi hän joidenkin mielestä myös ottaa oikealla tavalla työntekijöiden iän huomioon. Esimies osasi esimerkiksi arvostaa iän mukanaan tuomaa kokemusta ja ammattitaitoa ja toisaalta nuorempien innovatiivisuutta ja nopeaa uusien asioiden omaksumista.

”En ole huomannut eriarvoisuutta.”

”[Esimies] Suhtautuu samalla tavalla kaikkiin.”

”[Esimies] Osoittaa arvostusta kokemusta ja ammattitaitoa kohtaan. Arvostaa myös nuorempien oma-aloitteisuutta, näppäryyttä ja uusien asioiden omaksumista.”

”-- hänellä [esimies] on kyky ottaa ikä huomioon.”

Muutaman vastaajan mielestä esimiehen kohtelu ei kuitenkaan ollut tasapuolista vaan he kokivat, että esimies suosii nuorempia työntekijöitä ja vanhemmille työntekijöille ei esimerkiksi tarjottu samanlaisia mahdollisuuksia osallistua koulutuksiin kuin nuoremmille. Osa vastaajista oli siis kokenut ikäsyrrjintää.

”Nuoruus on valttia.”

”[Esimies] Suosii nuoria ja nättejä.”

”Tasapuolisuutta ei aina ole eikä tule olemaan.”

”Esimiehillä omat suosikit, vanhemmat työntekijät saavat vähän huomiota.”

”Kehittymisen ja kehittämisen lopetus vanhojen osalta [alentaa työssä viihtymistä].”

Esimiehen toimintaa heidän tarjoaman tuen määrystä katsottuna ikääntyneet eläkehakuiset työntekijät kokivat saavansa esimieheltään tukea työssään hyvin tai ainakin kohtuullisesti. Vain muutaman mielestä tukea oli saatu liian vähän.

”Saan tarvittaessa apua ja tukea työssäni.”

”[Esimies] Ei paljon puutu asioihin.”

Laajemmalla tasolla puhuttaessa ikäpolitiikasta ja ikäjohtamisesta, tulokset antavat tietoa eläkehakuisten ikääntyvien työntekijöiden käsityksistä liittyen näihin teemoihin. Tuloksista nämä teemat tulivat esille kysyttäessä vastaajien mielipiteitä ikääntymisen huomioimisesta heidän työssään. Suurin osa vastaajista koki, että heidän työssään ei ollut lainkaan huomioitu ikääntymiseen liittyvien seikkojen vaikutuksia. Useat kokivat, etteivät he edes halua tai tarvitse mitään erityiskohtelua. Toiseksi eniten vastaajista koki, että ikääntymiseen liittyvät seikat oli otettu työssä huomioon kohtalaisesti ja muutaman mielestä asia oli huomioitu hyvin. Näiden ryhmien vastaajien näkemyksen mukaan työpaikalla arvostettiin kokemusta ja pitkää työuraa ja ikääntyneille työntekijöille tarjottiin mahdollisuutta esimerkiksi kevennettyyn työnkuvaan.

”Ikääntyviä henkilöitä ei huomioida erityisesti työpaikallani.”

” Ei ole tarvinnut [työssä huomioida ikääntymiseen liittyviä vaikutuksia], ikäni ei tuo rajoitteita.”

”[Työssä huomioitu ikääntyminen] Työtä keventäen tehtävänkuvalla.”

”Arvostetaan kokemusta ja asioita, jotka on oppinut pitkän työsuhteen aikana.”

### 5.3.2 Työhön ja työympäristöön liittyvät tekijät

#### Työn ja työympäristön fyysiset vaatimukset

Tutkimuksen tulosten mukaan ikääntyneillä eläkehakuisilla työntekijöillä esiintyy fyysistä rasittuneisuutta, jota aiheuttavat erilaiset työhön liittyvät tekijät. Työn fyysisistä vaatimuksista esiin nousi työaikoihin, työn fyysiseen luonteeseen ja fyysisiin työoloihin liittyviä tekijöitä. Vastaajien joukossa oli monia kommentteja työajoista ja niiden epäkohdista. Vuorotyö koettiin vaikeaksi ikääntyneelle työntekijälle ja etenkin sopeutuminen erilaisiin vuorokausirytmieihin oli vaikeaa. Fyysinen jaksaminen oli koetuksella jos työvuorojen väliin ei jäänyt tarpeeksi palautumisaikaa. Myös pitkät työvuorot koettiin fyysisesti rasittaviksi.

”-- myöhäiset iltavuorot rasittavat.”

”Yövuorojen jälkeen vaikea päästä ”normaaliin rytmiin”.

”Yövuoron jälkeen tarvitsi pitempää vapaata kun 2 vrk + nukkumapäivä.”

”10-tuntiset päivät rassaa.”

”Kun on viikolla kaksi aamuvuoroa, --, kehoni ei kestä sitä. Aamuvuoro toisena aamuna tuntuu aivan hirveältä kehossani.”

Työn fyysisen luonteen ja fyysisten työolojen osalta tulosten mukaan osa ikääntyneistä eläkehakuisista työntekijöistä koki työnsä olevan fyysisesti raskasta ja yksitoikkoista. Myös melu ja ahtaus työn fyysisistä vaatimuksista mainittiin.

”Kassatyössä selkä ja niska kipeytyy.”

”[Työ on fyysisesti liian raskasta] Ajoittain, paljon nostamista.”

”Nykyiset työvaatimukset kaupassa alkaa muistuttaa liukuhihnatyötä sillä erotuksella, ettei palkkaa makseta urakkatyöstä.”

### **Työn ja työympäristön psyykkiset vaatimukset**

Tutkimuksen tulosten mukaan ikääntyneet eläkehakuiset työntekijät kokivat työssään erilaisia psyykkisiä vaatimuksia. Eniten esiin nousivat kokemukset kiireen, työtahdin ja työtaakan lisääntymisestä. Nämä tekijät aiheuttavat myös fyysisiä oireita, mutta tässä yhteydessä ne luetaan kuuluviksi työn ja työympäristön psyykkisiin vaatimuksiin. Vastaajat kokivat työssään kiirettä ja etenkin sesonkien aikana kiire oli huipussaan. Heidän mukaansa työtahti oli lisääntynyt tai pysynyt samana, mutta työntekijöiden määrä ei ollut noussut vaan samalla työvoimalla piti jaksaa tehdä kaikki lisääntynekin työ. Useiden mielestä tekemättömiä töitä jäi paljon ja se aiheutti riittämättömyyden ja paineen tunteita. Myös työn laatu kärsi, kun ei ollut aikaa tehdä töitä huolella loppuun.

”’Vanhat jermut’ tekee töitä kun hullut jopa viimeisillä voimillaan, mutta kohta hekään eivät jaksa, jos työntekijöitä ei saada lisää. Työtahti on hurja ja jos joku on sairauslomalla, niin työkaveri tekee hänenkin työt. Ei rahkeet riitä kovin kauan. Tekemättömiä töitä on vaikka kuinka, kun yrittää saada edes hyllyyn tuotteet asiakkaiden ostettavaksi.”

”Ainainen kiire, ei pysty tekemään laadukasta työtä, kun pitää hosua.”

”Henkinen rasittavuus, kun ei kerkiä kaikkia tehdä ja hyvin.”

”Työtahti on kyllä lisääntynyt, enemmän pitäisi keretä tekemään vähemmällä työporukalla.”

Tuloksista tuli esiin myös eläkehakuisten ikääntyneiden työntekijöiden kokemukset vaikutusmahdollisuuksien puuttumisesta, jatkuvien muutosten aiheuttamista paineista ja huonoista työnkiertomahdollisuuksista.

”Yleisesti on sellainen tunne, että emme voi vaikuttaa omaan työhömme kuin ennen. Asiat päätetään ylemmissä portaissa.”

”Jatkuva muutos lisää työpainetta.”

”Työnkiertoa ei [tarjota] kaikille.”



### **Työn ja työympäristön sosiaaliset vaatimukset**

Työn ja työympäristön sosiaalisista vaatimuksista tutkimuksen tuloksista tuli esiin työpaikan ilmapiiriin ja sosiaalisiin suhteisiin liittyvät ongelmat. Työpaikan kiristynyt ja huono ilmapiiri, ongelmat työkavereiden kanssa, juoruaminen ja riitely työkavereiden kesken vaikuttivat alentavasti eläkehakuisten ikääntyneiden työntekijöiden työssä viihtymiseen ja työmotivaatioon. Osa oli kokenut myös ongelmia asiakkaiden kanssa.

”Nalkuttava työkaveri puuttuu kaikkeen.”

”En jaksa selän takana juoruamista.”

”Riitelevät työkaverit [alentavat työssä viihtymistä], ilmapiiri on joskus tulista.”

”Ikävä ilmapiiri yhden työntekijän luonnevikaisuuden takia [alentaa työssä viihtymistä].”

”Yhteistyö ei toimi aina sovitulla tavalla.”

”Häiriöasiakkaat [alentavat työssä viihtymistä].”

### **5.3 Taustatekijöiden yhteys henkilö- ja tilannetekijöihin**

Taustatekijöiden yhteyttä henkilö- ja tilannetekijöihin tarkasteltiin kahden tekijän avulla. Näitä olivat vastaajien ikä ja kohdeyrityksessä vietetyn työuran pituus. Iän mukaan vastaajat jaettiin kolmeen ryhmään. 50-53-vuotiaiden ryhmään kuului 10 vastaajaa, 54-57-vuotiaiden ryhmään 22 vastaajaa ja 58-61-vuotiaiden ryhmään 9 vastaajaa. Kunkin ryhmän vastauksia tarkasteltiin ensin yksi lomake kerrallaan ja muodostettiin kokonaiskuva ryhmästä. Tämän jälkeen ryhmien välillä tehtiin vertailua ja pyrittiin löytämään eroavaisuuksia ja samankaltaisuuksia. Tulosten perusteella eri ikäryhmien välillä ei ollut havaittavissa merkittäviä eroja. Kaikissa ryhmissä esiintyi samankaltaisia henkilö- ja tilannetekijöitä ja esiintyneet eroavaisuudet olivat lähinnä yksittäisillä henkilöillä eri ryhmien sisällä.

Kohdeyrityksessä vietetyn työuran osalta vastaajat jaettiin kolmeen ryhmään. 5-15 vuotta kohdeyrityksessä työskennelleiden ryhmään kuului 8 vastaajaa, 16-25 vuotta työskennelleiden 17 vastaajaa sekä 26-42 vuotta työskennelleiden 13 vastaajaa. Kaikkien ryhmien vastauksia tarkasteltiin ensin yksitellen ja pyrittiin luomaan kokonaiskäsitys ryhmän profiilista. Tämän jälkeen ryhmiä vertailtiin keskenään ja pyrittiin löytämään yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia.

Kohdeyrityksessä vietetyn työuran suhteen ryhmien välillä ei esiintynyt merkittäviä eroja vaan vastaajilla toistui samankaltaiset tilanne- ja henkilötékijät kaikissa ryhmissä. Eroavaisuudet esiintyivät jälleen vain yksittäisillä henkilöillä eri ryhmien sisällä.

#### **5.4 Tulosten yhteenveto: eläkehakuisen ikääntyneen työntekijän muotokuva**

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaan luonnostella muotokuvaa tyypillisestä ikääntyneestä eläkehakuisesta työntekijästä. Rajauksena muotokuvalle toimii palvelualalla toimiva tapausorganisaatio. Tyypillinen ikääntynyt eläkehakuinen työntekijä on tämä tutkimuksen mukaan noin 54-vuotias nainen, jolla on takanaan yli kahdenkymmenen vuoden työura yhden yrityksen palveluksessa. Hän toimii alemmalla organisaatiotasolla työntekijänä ja hän on pienituloinen. Tyypillinen eläkehakuinen ikääntynyt työntekijä pyrkii olemaan aktiivinen vapaa-ajallaan ja pitämään huolta itsestään ja hyvinvoinnistaan esimerkiksi harrastamalla erilaista liikuntaa. Usein tyypillisen eläkehakuisen henkilön vapaa-aika menee kuitenkin lepäämiseen ja työstä palautumiseen. Hän haaveilee ennenaikaisen eläkkeelle hakeutumisen tarjoamista uusista mahdollisuuksista, kuten lisääntyneestä vapaa-ajasta, mahdollisuudesta harrastaa ja nauttia elämästä.

Tyypilliselle ikääntyneelle eläkehakuiselle työntekijälle tärkeitä työtyytyväisyyttä ja työssä viihtymistä lisääviä seikkoja ovat työpaikan hyvä työilmapiiri sekä työpaikan hyvät sosiaaliset suhteet. Myös työstä saatava palkka on tärkeä viihtyvyyttä lisäävä tekijä. Työmotivaatiota tyypillisellä ikääntyneellä eläkehakuisella työntekijällä kohottaa esimieheltä saatava palaute ja kannustus sekä onnistumisten huomioiminen. Tyypillisellä eläkehakuisella ikääntyneellä työntekijällä on positiivisia kokemuksia esimiehestään ja hän kokee, että esimies kohtelee kaikkia työryhmäläisiä hyvin ja tasapuolisesti ikään katsomatta. Hän myös saa esimieheltään tukea työssään hyvin tai ainakin kohtuullisesti. Myös työilmapiiri, sosiaalinen työympäristö ja hyvät suhteet työtovereihin ovat yhteydessä hyvään työmotivaatioon. Eläkehakuisen henkilön työmotivaatiota parantaa myös työn tarjoamat sopivat haasteet, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön sekä onnistumisen kokemukset. Tärkein työmotivaatiota alentava tekijä hänellä on jatkuva kiire ja myös ongelmat työpaikan sosiaalisissa suhteissa alentavat työmotivaatiota.

Tyypillinen ikääntynyt eläkehakuinen työntekijä jaksaa työssään hyvin tai kohtuullisesti. Hänellä ilmenee kuitenkin fyysistä rasittuneisuutta, jota aiheuttavat erilaiset työhön liittyvät tekijät. Tyypillisesti hän kokee ongelmia vuorotyöhön sopeutumisessa ja pitkien työvuorojen kanssa jaksamisesta. Hän kokee usein työnsä fyysisesti raskaaksi ja jopa yksitoikkoiseksi. Tyypillisimpiä fyysisiä oireita hänellä ovat väsymys sekä erilaiset kiputilat ja säröt.

Tyypillisen eläkehakuisen ikääntyneen työntekijän mielestä hänen työnsä psyykkiset vaatimukset ovat sopivia. Toisaalta hän kuitenkin kokee työssään usein kiirettä, aikapulaa ja pakkotahtisuutta. Työtahti ja työtaakka ovat myös kasvaneet. Tyypillisellä eläkehakuisella ikääntyneellä työntekijällä ilmenee erilaisia psyykkisestä rasittuneisuudesta johtuvia oireita, kuten unihäiriöitä, stressituntemuksia ja mielialan vaihteluita.

Ikääntyneellä eläkehakuisella työntekijällä on tyypillisesti kokemuksia myös ikääntymisestä aiheutuvista fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn muutoksista. Tyypillinen eläkehakuinen työntekijä kokee työtahtinsa ja työnopeutensa hidastuneen iän myötä ja fyysisen jaksamisensa vaikeutuneen. Psyykkisen toimintakyvyn osalta muutokset kohdistuivat lähinnä oppimisen hidastumiseen tai vaikeutumiseen sekä muistin häiriöihin. Ikääntyminen on tuonut tyypilliselle ikääntyneelle eläkehakuiselle työntekijälle myös positiivisia muutoksia psyykkiseen toimintakykyyn. Iän ja sen tuoman kokemuksen myötä hän on saanut lisää itsevarmuutta, pitkäjänteisyyttä ja viisautta. Ikääntymisen ja pitkän työuran myötä hän kokee myös saaneensa vahvan ammattitaidon, asiantuntemuksen ja kokemuksen ja tätä kautta hänellä on vahva osaaminen ja rutiinin taito omassa työssään. Hän kokee kuitenkin työn vaativan nykyään aikaisempaa enemmän osaamista ja hän toivoo etenkin koulutusta tietokoneen käyttöön ja ammattitaidon ylläpitämiseen. Työkyvyn ylläpitämiseksi hän toivoo työnantajalta mahdollisuutta päästä kuntoutuksiin.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

### 6.1 Tutkimuksen sisällöllinen tarkastelu

Lähimmän vuosikymmenen aikana merkittävä osa Suomen työvoimasta tulee jäämään eläkkeelle ja yhä useampi haluaa jäädä ennaikaisesti eläkkeelle. Koko yhteiskuntaa uhkaa työvoimapula ja eläkemenojen voimakas kasvu. Yhteiskunnan toimivuuden kannalta olisi tärkeää saada eläkkeelle siirtymisikää kohotettua nykyisestä 59 ikävuodesta ja kannustettua ikääntyneitä jatkamaan työelämässä mahdollisimman pitkään. Eläkkeelle hakeutumisiän vähäininkin myöhentäminen parantaisi osaltaan työvoiman saatavuuteen ja eläkemenojen kustannuksellisiin seikkoihin liittyviä ongelmia. Väestön vanheneminen vaatiikin yhteiskunnallisia muutoksia, jotka helpottavat työelämässä pysymistä nykyistä pidempään. Suuri rooli tässä on myös organisaatioilla, niiden organisaatiokulttuurilla, toimintatavoilla ja johtamiskäytännöillä.

Tämä tutkimus paneutui omalta osaltaan ennaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen ongelmaan. Tutkimus perehtyi ennaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen prosessiin ja sen tarkoituksena oli tutkia erityisesti eläkehakuisuutta ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä. Eläkehakuisuudella viitattiin tässä tutkimuksessa työntekijöiden haluun jäädä eläkkeelle ennen varsinaista vanhuuseläkeikää. Tutkimuksen teoriaosuudessa luotiin prosessimalli ennaikaiselle eläkkeelle hakeutumisesta soveltaen Huuskosen (1995) mallia yrittäjäksi ryhtymisestä. Tämän jälkeen tavoitteena oli soveltaa ennaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen prosessimallia empiiriseen aineistoon ja lisätä tietoa ja ymmärrystä kohdeyritykselle eläkehakuisuudesta ja siihen yhteydessä olevista tausta-, henkilö- ja tilannetekijöistä. Eläkehakuisuus ilmeni ennaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen prosessimallissa eläkeintention vaiheena ja tutkimuksen empiirinen osa kohdistui tähän vaiheeseen. Seuraavassa tarkastellaan tutkimuksen teoreettista antia sekä käytännön kontribuutiota.

### 6.1.1 Tutkimuksen teoreettinen tarkastelu

Tutkimus antoi tietoa kaikista ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen prosessimallin eri elementeistä ja lisäsi ymmärrystä tiettyjen tekijöiden yhteydestä eläkehakuisuuden ilmenemisessä. Tutkimuksen tuloksia analysoitaessa merkittäviksi eläkehakuisuuteen yhteydessä oleviksi tekijöiksi on otettu ne tekijät, jotka esiintyvät aineistossa usein. Jos nämä tekijät ovat vielä aiemman eläkehakuisuuden tutkimus- ja teorian tiedon mukaisia, voidaan niitä pitää tässä tutkimuksessa tärkeinä ennenaikaiselle eläkkeelle vetävinä tai työntävinä seikkoina. Eläkehakuisuutta selittävillä tekijöillä voidaan ajatella olevan käänteistä merkitystä työssä jatkamiselle. Tutkimuksen keskeiset tulokset on tiivistetty taulukkoon sivulla 83 (kuvio 10).

Teoriaosuudessa rakennettu prosessimalli ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisesta kuvaa hyvin ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen monimuotoisuutta ja yksilöllisyyttä. Voidaan todeta, että Huuskosen (1995) malli yrittäjäksi ryhtymisestä toimi hyvänä ja toimivana pohjana mallia luotaessa. Mallia voidaan kuitenkin vielä kehittää eteenpäin ja esimerkiksi yhdistellä mallin eri vaiheita keskenään. Osaa mallin vaiheista on vaikea tai jopa mahdotonta erotella toisistaan, sillä ne ovat niin toisiinsa kietoutuneita. Näin ollen esimerkiksi havainnointi ja tulkinta- elementti sekä subjektiivinen todellisuus- elementti voidaan yhdistää yhdeksi suuremmaksi kokonaisuudeksi, jolloin malli myös hieman yksinkertaistuu. Näin voidaan tehdä myös toimintavaihtoehtojen punninta- ja eläkeintentionio-elementeille.

Tämä tutkimus tuki näkemystä, jonka mukaan ennenaikaiselle eläkkeelle työntävillä tekijöillä on voimakkaampi yhteys eläkehakuisuuteen kuin ennenaikaiselle eläkkeelle vetävillä tekijöillä (Hytti 1998, 28). Kaiken kaikkiaan tutkimuksesta voidaan todeta, että eläkehakuisuus ei synny yhdestä tekijästä vaan se on monimutkainen ilmiö ja muodostuu yksilöllisesti monen tekijän yhteisvaikutuksesta. Tutkimuksen tulokset noudattelevat enimmäksään määrin aikaisempaa eläkehakuisuuden teoria- ja tutkimustietoa ja antaa tukea näkemykselle, että tietyillä tausta-, henkilö- ja tilannetekijöillä on yhteys eläkehakuisuuteen. Ainoa selvä poikkeus oli eläkehakuisien ikääntyneiden työntekijöiden terveydentila. Alentunut terveydentila ja toimintakyvyn ongelmat ovat aiemman tutkimustiedon valossa voimakkaasti yhteydessä eläkehakuisuuteen (esim. Aro 2001; Janatuinen 2001; Pelkonen 2005; Torvi ym. 2005). Tämän tutkimuksen mukaan eläkehakuiset ikääntyneet työntekijät

eivät kuitenkaan olleet erityisen sairaita, ainakaan kroonisesti. Tämä antaa viitteitä siitä, että eläkehakuisuus ei ole seurausta pelkästään henkilön huonosta terveydentilasta vaan tärkeimmät syyt piilevät muissa tekijöissä. Tutkimuksesta nousivat esiin etenkin tilannetekijöiden merkitys ennenaikaiselle eläkkeelle työntävinä voimina.

	Ennenaikaiselle eläkkeelle työntävät tekijät	Ennenaikaiselle eläkkeelle vetävät tekijät
Taustatekijät	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pitkä työura</li> <li>- Pienituloisuus</li> <li>- Työntekijätaso</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ennenaikaisen eläkkeen tarjoamat uudet mahdollisuudet</li> <li>- Aktiivinen vapaa-aika</li> </ul>
Henkilötekijät	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Huono työmotivaatio</li> <li>- Huono työtyytyväisyys</li> <li>- Fyysinen ja psyykinen rasittuneisuus</li> <li>- Fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn ongelmat</li> </ul>	
Tilannetekijät	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Huono työilmapiiri</li> <li>- Ongelmat työpaikan sosiaalisissa suhteissa</li> <li>- Esimiehen vähäinen palaute ja tuki</li> <li>- Onnistumisten huomiotta jättäminen</li> <li>- Työn tarjoamat liian vähäiset haasteet</li> <li>- Vaikutusmahdollisuuksien puute</li> <li>- Ikäyrjintä</li> <li>- Vuorotyö</li> <li>- Pitkät työvuorot</li> <li>- Työn fyysinen raskaus</li> <li>- Työn yksitoikkoisuus</li> <li>- Melu</li> <li>- Ahtaus</li> <li>- Kiire</li> <li>- Työtahdin kiristyminen</li> <li>- Työtaakan kasvaminen</li> </ul>	

KUVIO 10 Tutkimuksen keskeiset tulokset: ennenaikaiselle eläkkeelle työntävät ja vetävät tekijät.

### 6.1.2 Tutkimuksen käytännön kontribuutio

Tutkimuksen tulosten perusteella eläkehakuisten ikääntyvien työntekijöiden ryhmä on organisaatiossa melko suuri, joten kohdeyrityksen tulisi ottaa tämän ryhmän ongelmat vakavasti, etenkin kun työvoima ikääntyy entisestään ja suuri joukko työntekijöitä tulee jäämään eläkkeelle lähitulevaisuudessa. Kohdeyrityksen toiminta näyttää kasvamisen merkkejä ja uutta työvoimaa tullaan tarvitsemaa tulevaisuudessa entistä enemmän pois jäävien tilalle. Tämä aiheuttaa haasteita koko organisaation tulevaisuuden kannalta, sillä uuden työvoiman rekrytoiminen tulee olemaan haastavaa ja lisäksi työelämästä poistuvien mukana menetetään osaamista. Kohdeyrityksen menestymisen ja kilpailukyvyn kannalta olisi tärkeää kehittää toimintaa siten, että kannustettaisiin ikääntyneitä työntekijöitä jatkamaan työelämässä mahdollisimman pitkään.

Ennenaikaista eläkkeelle hakeutumista torjuttaessa organisaation organisaatiokulttuurilla ja johtamiskäytännöillä on suuri merkitys. Kehittynyt organisaatiokulttuuri ja ikäpolitiikka sekä ikäjohtamisen periaatteiden omaksuminen organisaation toimintatapoihin ovat tärkeitä elementtejä pyrittäessä kannustamaan ikääntyneitä työntekijöitä jatkamaan pidempään työelämässä. Kohdeyrityksessä on tältä osin parantamisen varaa, sillä siltä puuttuu kokonaan ikäjohtamisen ohjelma ja näin ollen ikäpolitiikan periaatteita ei ole määritelty. Tämä tutkimus voi omalta osaltaan antaa tietoa tekijöistä, jotka ikäjohtamisen ohjelmassa olisi tärkeä huomioida. Tärkeää olisi myös, että esiin tullessiin ongelmiin puututtaisiin tarpeeksi ajoissa, jotta ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumista pystyttäisiin torjumaan pitkällä aikavälillä.

Työelämän kehittämisen painopiste tulisi kohdistaa entistä enemmän työhyvinvointiin ja työssä jatkamisen tukemiseen. Tämä koskee myös kohdeyritystä. Johtajien ja esimiesten tulisi kiinnittää huomiota ikääntyneiden työntekijöiden työssä jaksamiseen ja työn sisällölliseen kehittämiseen. Sopivan vaativa ja toisaalta vaikutusmahdollisuuksia tarjoava työ tukee hyvän terveyden ja työmotivaation säilymistä (Janatuinen 2001), joten työn sisällöllisellä kehittämisellä voidaan edistää eläkehakuisten ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä ja tätä kautta vähentää heidän haluaan jäädä ennenaikaiselle eläkkeelle.

Esimiehen toiminnalla ja hänen antamallaan palautteella ja tuella on myös suuri merkitys työssä jatkamiseen. Ikääntyneitä työntekijöitä tulisi kohdella tasa-arvoisesti ottaen kuitenkin

huomioon ikääntymisestä johtuvat fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn muutokset. Etenkin lyhyellä aikavälillä työssä jatkamista voidaan tukea tarjoamalla ikääntyneille työntekijöille heidän työkykyään vastaavia työtehtäviä. Tämä tarkoittaa usein kevennettyä työnkuvaa. Työympäristön parannuksilla ja työjärjestelyillä voidaan edistää merkittävästi ikääntyvien työntekijöiden suoriutumista työtehtävistään aina normaaliin eläkeikään asti (Era 1994, 56).

Kaikille työntekijöille tulisi tarjota mahdollisuus kehittää itseään ja ammattitaitoaan. On tärkeää, että myös ikääntyneitä työntekijöitä koulutetaan ja heille annetaan mahdollisuus oppia uusia asioita, sillä koulutuksella on havaittu olevan positiivisia yhteyksiä esimerkiksi työmotivaatioon, työkykyyn ja hyvinvointiin (esim. Forss 2001; Purhonen 1994). Organisaation kilpailukyvyyn takia olennaista on myös heidän hiljaisen tiedon siirtäminen nuoremmille työntekijöille. Myös työkyvyn ylläpitäminen ja sen tukeminen esimerkiksi kuntoutuksen avulla on tärkeää. Kuntoutuksella on tärkeä rooli työhyvinvoinnin, työkyvyn ja työmotivaation edistämiseksi (esim. Forss 2001; Pekkonen 2005) ja tätä kautta eläkehakuisuuden estämisessä, joten siihen tulisi kiinnittää huomiota kohdeyrityksessä. Työkyvyn ja terveyden ylläpitämisessä myös työntekijän omalla aktiivisuudella on merkittävä rooli ja näin ollen esimerkiksi työntekijöiden liikuntaharrastuksia tukemalla pystytään edesauttamaan työssä jatkamista.

Kohdeyrityksessä tulisi kiinnittää huomiota myös työympäristön erilaisiin fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin vaatimuksiin ja niiden negatiivisiin vaikutuksiin. Etenkin psyykkisistä vaatimuksista tämän tutkimuksen osalta esiin tulivat kiire ja työtahdin kiristyminen, jotka ovat merkkejä tehokkuusajattelusta. Jatkuvalle tehokkuuden tavoittelulle ei kohdeyrityksessä kuitenkaan tulla pitkällä aika välillä saavuttamaan hyviä tuloksia, sillä sen vaikutukset näkyvät ennen pitkään työntekijöiden jaksamattomuutena, terveydellisinä ongelmina, työmotivaation laskuna ja myös eläkehakuisuutena. Tätä kautta vaikutukset ulottuvat myös organisaation tulokseen ja kilpailukykyyn. Etenkin palvelualalla asiakaspinnassa toimivalla henkilöstöllä on suuri merkitys liiketoiminnan menestymisen kannalta ja sen hyvinvointiin tulee panostaa erityisesti. Tukemalla ikääntyneiden työhyvinvointia, työssä jaksamista ja kehittämällä työelämää heidän tarpeitaan vastaaviksi, pystytään tarjoamaan aidosti hyvä vaihtoehto ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumiselle. Tällöin ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumista koskevassa päätöksentekoprosessissa lopputuloksena on mitä todennäköisimmin työelämässä jatkaminen.



## 6.2 Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimusaiheet

Tutkimuksen reliabiliteetilla viitataan tutkimuksen tulosten toistettavuuteen (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2003, 213). Tämä tarkoittaa sitä, että tutkimuksen tulokset eivät ole sattumanvaraisia ja että tutkimus voidaan toistaa ilman, että tulokset muuttuisivat (Uusitalo 1991, 84). Tulkinnan osalta reliabiliteetti tarkoittaa, että aineisto on hankittu järjestelmällisesti ja sen luotettavuuteen on kiinnitetty huomiota (Tamminen 1993, 90). Tämän tutkimuksen luotettavuus pyrittiin varmistamaan selostamalla tarkkaan tutkimuksen eri vaiheet, mikä antaa mahdollisuuden samojen tulosten saamiseen tutkimusta toistettaessa. Tutkimusaineisto oli myös hankittu järjestelmällisesti ja huolellisesti.

Tutkimuksen validiudella viitataan tutkimusmenetelmän kykyyn mitata juuri sitä, mitä sen on tarkoituskin mitata (Hirsjärvi ym. 2003, 213). Kvalitatiivinen tutkimus on validi, kun teoreettiset ja empiiriset määritelmät kytkeytyvät toisiinsa (Uusitalo 1991, 86). Tulkinnan osalta validiteetti tarkoittaa, että tulkinta on syntynyt tavalla, joka perustelee sen (Tamminen 1993, 90). Tämän tutkimuksen pätevyys pyrittiin varmistamaan valitsemalla aineisto niin, että sen perusteella pystyttiin vastaamaan asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Aineiston tulkinnassa käytettiin teoreettista viitekehystä, jonka avulla voitiin perustella tulkintoja pätevästi.

Tähän tutkimukseen liittyy kuitenkin tiettyjä rajoitteita. Suurin ongelma syntyi tutkimuksen lähtökohdista. Tutkimus lähti liikkeelle empiirisen tutkimuksen tekemisestä, jolloin kyselylomaketta ei ollut suunniteltu minkään teorian tai viitekehysten pohjalta. Näin ollen tutkimuksessa ei pystytty tutkimaan kaikkia teoriaosuudessa esitettyjä ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen prosessimallin tausta-, henkilö- ja tilannetekijöitä. Tutkimusaineisto ei myöskään antanut mahdollisuutta tehdä kovin syvällistä analyysia vastaajista, sillä vastaukset olivat usein hyvin suppeita. Myös luotettavia syy-seuraus-päätelmiä eläkehakuisuuden ja esiin tulleiden tausta-, henkilö- ja tilannetekijöiden välillä ei pystytty tekemään. On myös huomioitavaa, että tutkimukseen osallistuneiden ikääntyvien eläkehakuisten työntekijöiden vastaukset kuvaavat heidän subjektiivisia näkemyksiään todellisuudesta, joten tutkimuksesta ei voi tehdä luotettavia päätelmiä objektiivisen todellisuuden tilasta. Tutkimuksen rajoitteet olisivat olleet hallittavissa jos tutkimus olisi toteutettu teoreettisesta viitekehyksestä käsin. Näin kohdeyritys olisi saanut luotettavampaa ja laajempaa tietoa eläkehakuisuudesta ja siihen yhteydessä olevista tekijöistä. Tutkimuksesta

olisi voitu saada syvällisempiä tuloksia ja sen luotettavuutta olisi pystytty parantamaan myös käyttämällä triangulaatiota ja ottamalla tutkimukseen mukaan esimerkiksi eläkehakuisten ikääntyneiden työntekijöiden haastatteluja.

Tutkimus avaa useita mahdollisuuksia jatkotutkimuksiin. Ennenaikaiselle eläkkeelle hakeutumisen prosessimallia voitaisiin jatkossa testata ja kehittää edelleen esimerkiksi tilastollisen empiirisen tutkimuksen avulla, jolloin pystyttäisiin tutkimaan eri elementtien välisiä riippuvuuksia ja selitysasteita. Kohdeorganisaation kannalta olisi mielenkiintoista myös verrata tämän tutkimuksen tuloksia samaan kyselytutkimukseen osallistuneiden työsuuntautuneiden ikääntyneiden työntekijöiden tuloksiin. Kiinnostavaa olisi myös toteuttaa samantyyppinen tutkimus miesvaltaisella alalla ja verrata sen tutkimuksen tuloksia tämän naisvaltaisella alalla tehdyn tutkimuksen tuloksiin. Tutkimus herättää myös kysymyksen kohdeorganisaation organisaatiokulttuurin tilasta. Kohdeorganisaatiossa olisi kannattavaa toteuttaa tutkimus, jossa sen organisaatiokulttuurin piirteisiin ja kehittyneisyyden asteeseen perehdyttäisiin tarkemmin. Tämä voisi tarjota kohdeorganisaatiolle ensiarvoisen tärkeää tietoa, jonka avulla organisaation toimintaa voitaisiin kehittää entisestään ja lisätä myös työntekijöiden hyvinvointia ja tukea heidän työssä jatkamistaan.

## LÄHTEET

Painetut

- Aro, E. 2001. Selvitys aikaistetulle eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavaista syistä Helsingin kaupungin työntekijöiden keskuudessa. Helsinki: Helsingin kaupunki. Helsingin Kaupunkikanslian julkaisusarja A. 5/2001.
- Atchley, R.C. 2000. Social forces and aging – An introduction to social gerontology. Belmont: Wadsworth Thomson Learning.
- Beehr, T.A. 1986. The process of retirement: A review and recommendations for future investigation. *Personnel psychology*. 39, 31-55.
- Brown, S.P. 1996. A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological bulletin*. 120:2, 235-255.
- Feldman, D.C. 1994. The decision to retire early: A review and conceptualization. *Academy of management review*. 19:2, 285-311.
- Connolly, J.J. & Viswesvaran, C. 2000. The role of affectivity in job satisfaction: a meta analysis. *Personality and individual differences*. 29, 265-281.
- Cooper, C.L., Dewe, P.J. & O’Driscoll, M.P. 2001. *Organizational stress: a review and critique of theory, research and applications*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Cooper-Hakim, A. & Viswesvaran, C. 2005. The construct of commitment: testing an integrative framework. *Psychological bulletin*. 131:2, 241-259.
- Cote, J.A. & Wong, J.K. 1985. The effect of time and situational variables on intention behavior consistency. *Advances in consumer research*. 12:1, 374-377.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. 2001. The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*. 86:3, 499-512.
- Elovainio, M., Forma, P., Kivimäki, M., Sinervo, T., Sutinen, R. & Laine, M. 2005. Job demands and job control as correlates of early retirement thoughts in Finnish social and health care employees. *Work & Stress*. 19:1, 84-92.
- Era, P. 1994. Fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn muutokset vanhetessa. Teoksessa Kuusinen, J., Heikkinen, E., Huuhtanen, P., Ilmarinen, J., Kirjonen, J., Ruoppila, I., Vahvero, T., Mustapää, O. & Rautoja, S. (toim.) 1994. Ikääntyminen ja työ. Helsinki: Työterveyslaitos ja Werner Söderström Osakeyhtiö, 43-57.
- Eranto, T. 2004. SOK Suomen osuuskauppojen kumppani. *Ässä* 90, 3, 19-21.

- Feldt, T., Mäkikangas, A. & Kokko, K. 2005. Persoonallisuus ja työhyvinvointi. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 75-94.
- Feldt, T. 1999. Sense of coherence: structure, stability and health promoting role in working life. Jyväskylä: University of Jyväskylä. Jyväskylä Studies in education, psychology and social research. 158.
- Feldt, T., Mäkikangas, A. & Piitulainen, S. 2005. Persoonallisuuden riski- ja suojatekijät työhyvinvoinnin näkökulmasta. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 95-118.
- Fishbein, M. & Ajzen, I. 1975. Belief, attitude, intention and behavior: an introduction to theory and research. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Forma, P., Tuominen, E. & Väänänen-Tomppo, I. 2004. Työssä jatkamisen haasteet yksityisellä ja julkisella sektorilla. Teoksessa Tuominen E. (toim.) Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikheet. Helsinki: Eläketurvakeskus. Eläketurvakeskuksen raportteja. 37, 23-84.
- Forma, P., Väänänen, J. & Saari, P. 2004. Työhyvinvointi kuntasektorin toimialoilla vuonna 2003. Helsinki: Kuntien Eläkevakuutus.
- Forss, S. 2001. Toimipaikkojen ikäpolitiikka ja yrityskulttuuri. Teoksessa Forss, S., Karisalmi, S. & Tuuli, P. (toim.) 2001. Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajatuksat. Helsinki: Eläketurvakeskus, 15-54.
- Forss, S. & Karisalmi, S. 1996. Näkökohtia työssäpysymisen problematiikasta: yritykseen, työhön ja yksilöön liittyvien tekijöiden yhteyksistä työssäpysymiseen. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Gould, R. 1994. Työelämä takanapäin? Tutkimus ikääntyneiden työntekijöiden työssä pysymisestä vuosina 1990-1993. Helsinki: Eläketurvakeskus. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia. 1994:3.
- Gould, R., Takala, M. & Lundqvist, B. 1991. Työ vai eläke – Yksilöllisellä varhaiseläkkeellä olevien ja työssä käyvien vertailu – Varhaiseläketutkimuksen tuloksia. Helsinki: Eläketurvakeskus. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia. 1991:1.
- Gould, R., Takala, M. & Lundqvist, B. 1992. Varhaiseläkkeelle hakeutuminen ja sen vaihtoehdot. Helsinki: Eläketurvakeskus. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia. 1992:1.
- Gröhn, K. 1991. Työssä vai eläkkeellä – Tutkimustuloksia, arvioita ja näkökohtia. Helsinki: VAPK-Kustannus. Sosiaali- ja Terveysministeriön julkaisuja. 1991:3.
- Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27.

- Heikkinen, R-L. 1994. Sosiaalinen toimintakyky ja ikä. Teoksessa Kuusinen, J., Heikkinen, E., Huuhtanen, P., Ilmarinen, J., Kirjonen, J., Ruoppila, I., Vahvero, T., Mustapää, O. & Rautoja, S. (toim.) 1994. Ikääntyminen ja työ. Helsinki: Työterveyslaitos ja Werner Söderström Osakeyhtiö, 95-101.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2003. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Huovinen, P. & Piekkola, H. 2002. The time is right? Early retirements and use of time by older Finns. Helsinki: Ministry of labour.
- Huuhtanen, P. & Piispa, M. 1991. Eläke ajatuksissa – Työssä olevien työ- ja eläkeajatuksset. Helsinki: Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto. Ikääntyvä arvoonsa – työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämisohjelman julkaisuja 2.
- Huuhtanen, P. 1994. Työssä vai eläkkeelle? Teoksessa Kuusinen, J., Heikkinen, E., Huuhtanen, P., Ilmarinen, J., Kirjonen, J., Ruoppila, I., Vahvero, T., Mustapää, O. & Rautoja, S. (toim.) 1994. Ikääntyminen ja työ. Helsinki: Työterveyslaitos ja Werner Söderström Osakeyhtiö, 151-166.
- Huuskonen, V. 1995. Yrittäjäksi ryhtyminen: teoreettinen viitekehys ja sen koettelu. Turun kauppakorkeakoulu. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja. Sarja A-2:1992.
- Hytti, H. 1998. Varhainen eläkkeelle siirtyminen – Suomen malli. Helsinki: Kansaneläkelaitos. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia. 1998:32.
- Ikäohjelman monet kasvot – Kansallisen ikäohjelman 1998-2002 loppuraportti. 2002. Helsinki: Sosiaali- ja terveysturva-ministeriö. Julkaisuja 2002:3.
- Ikääntyvät työelämässä – Ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittäneen komitean mietintö. 1996. Helsinki: Työministeriö. Komiteamietintö. 1996:14.
- Ilmarinen, J. 1995. Työkykyä edistävät ja heikentävät tekijät. Teoksessa Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J & Torstila, I. (toim.) 1995. Hyvä työkyky: työkyvyn ylläpidon malleja ja menetelmiä. Helsinki: Työterveyslaitos. Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen, 31-46.
- Ilmarinen, J. 1998. Työ ja ikääntyminen. Teoksessa Heinonen, J. (toim.) 1998. Senioriteetti voimavarana. Tampere: Gaudeamus.
- Ilmarinen, J. 1999. Ikääntyvä työntekijä Suomessa ja Euroopan unionissa – tilannekatsaus sekä työkyvyn, työllistyvyyden ja työllisyyden parantaminen. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Ilmarinen, J., Lähteenmäki, S. & Huuhtanen, P. 2003. Kyvyistä kiinni: ikäjohtaminen yritysstrategiana. Helsinki: Talentum.
- Janatuinen, E. 2001. Miksi ennaikaiselle eläkkeelle? Tutkimus valtion työntekijöiden työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle tai työttömyyseläkkeelle siirtymisen taustoista. Helsinki: Valtiokonttori.

- Janhonen, M., Tuomi, K. & Vanhala, S. 2002. Vähittäiskaupan toimipaikkojen menestyminen ja organisaatiokulttuuri. Teoksessa Tuomi, K. & Vanhala, S. (toim.) 2002. Yrityksen toiminta, menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi: seurantatutkimus metalliteollisuudessa ja vähittäiskaupan alalla. Helsinki: Helsingin kauppakorkeakoulu. Helsingin Kauppakorkeakoulun julkaisuja. B-40, 173-201.
- Juuti, P. 1989. Organisaatiokäyttäytyminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava. Aavaranta-sarja.18.
- Juuti, P. 1994. Johtaminen, työmotivaatio ja töiden organisointi sekä kehittäminen. Teoksessa Kuusinen, J., Heikkinen, E., Huuhtanen, P., Ilmarinen, J., Kirjonen, J., Ruoppila, I., Vahvero, T., Mustapää, O. & Rautoja, S. (toim.) 1994. Ikääntyminen ja työ. Helsinki: Työterveyslaitos ja Werner Söderström Osakeyhtiö, 139-150.
- Järvinen, P. & Järvinen, A. 2000. Tutkimustyön metodeista. Tampere: Opinpaja.
- Kalimo, R. & Toppinen, S. 1997. Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Karisalmi, S. 2002. Työelämän laatu ja eläkesuuntautuminen. Teoksessa Tuomi, K. & Vanhala, S. (toim.) 2000. Yrityksen toiminta, menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi: seurantatutkimus metalliteollisuudessa ja vähittäiskaupan alalla. Helsinki: Helsingin kauppakorkeakoulu. Helsingin Kauppakorkeakoulun julkaisuja. B-40, 96-125.
- Kaupan työtä yli 7000:lle tänä vuonna. 2006. Keski-suomalainen. 39, 13.
- Kettunen, P. 1992. Toisenlaisen elämän utopia. Teoksessa Mikä vetää eläkkeelle? Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. STM:n Monisteita. 1992:14, 39-54.
- Kinnunen, U. & Hättinen, M. 2005. Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 38-55.
- Kinnunen, U. & Feldt, T. 2005. Stressi työelämässä. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 13-37.
- Kirjonen, J., Huuhtanen, P. & Ilmarinen, J. 1994. Johtopäätökset ja yhteenveto. Teoksessa Kuusinen, J., Heikkinen, E., Huuhtanen, P., Ilmarinen, J., Kirjonen, J., Ruoppila, I., Vahvero, T., Mustapää, O. & Rautoja, S. (toim.) 1994. Ikääntyminen ja työ. Helsinki: Työterveyslaitos ja Werner Söderström Osakeyhtiö, 251-261.
- Klockars, M. 1994. Ikääntyminen, työkyky ja työkyvyttömyys. Teoksessa Kuusinen, J., Heikkinen, E., Huuhtanen, P., Ilmarinen, J., Kirjonen, J., Ruoppila, I., Vahvero, T., Mustapää, O. & Rautoja, S. (toim.) 1994. Ikääntyminen ja työ. Helsinki: Työterveyslaitos ja Werner Söderström Osakeyhtiö, 232-250.
- Kolu, L. 2005. Joka kolmas ikääntyvä työntekijä kärsii kroonisesta kivusta. Keski-suomalainen. 124, 8.

- Koskinen, S. 1994a. Gerontologinen sosiaalityö vanhuuspolitiikan mikrorakenteena. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Acta Universitatis Lapponiensis 3.
- Koskinen, S. 1994b. Vanheneminen sosiaalisesta näkökulmasta. Teoksessa Kuusinen, J., Heikkinen, E., HUUHTANEN, P., Ilmarinen, J., Kirjonen, J., Ruoppila, I., Vahvero, T., Mustapää, O. & Rautoja, S. (toim.) 1994. Ikääntyminen ja työ. Helsinki: Työterveyslaitos ja Werner Söderström Osakeyhtiö, 76-101.
- Kuusinen, J. & Tikkanen, T. 1994. Eläkkeelle siirtyminen ja eläkkeellevalmennus. Teoksessa Kuusinen, J., Heikkinen, E., HUUHTANEN, P., Ilmarinen, J., Kirjonen, J., Ruoppila, I., Vahvero, T., Mustapää, O. & Rautoja, S. (toim.) 1994. Ikääntyminen ja työ. Helsinki: Työterveyslaitos ja Werner Söderström Osakeyhtiö, 309-323.
- Lehto, A-M. & Sutela, H. 1999. Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimuksen tuloksia 1977-1997. Helsinki: Tilastokeskus. Työmarkkinat. 1998:12.
- Lindström, K. 1994. Työiän aikainen elämäkaari ja elämänhallinta. Teoksessa Kuusinen, J., Heikkinen, E., HUUHTANEN, P., Ilmarinen, J., Kirjonen, J., Ruoppila, I., Vahvero, T., Mustapää, O. & Rautoja, S. (toim.) 1994. Ikääntyminen ja työ. Työterveyslaitos ja Werner Söderström Osakeyhtiö, 167-184.
- Maslach, C. & Leiter, M.P. 1997. The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers.
- Mauno, S. & Ruokolainen, M. 2005. Organisaatiokulttuurin yhteys henkilöstön hyvinvointiin ja työasenteisiin. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 142-165.
- Maslow, A.H. 1970. Motivation and personality. New York: Harper Collins Publishers.
- Mein, G., Martikainen, P., Stansfeld, S.A., Brunner, E.J., Fuhrer, R. & Marmot M.G. 2000. Predictors of early retirement in British civil servants. Age and ageing. 29, 529-536.
- Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. 2005. Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 56-74.
- Nakari, M-L. 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä studies in education, psychology and social research. 226.
- Niemelä, P., Talvitie-Ryhänen, T. & Väisänen, R. 1995. Ikääntyvien työntekijöiden sosiaalinen turvattomuus ja eläkkeelle siirtymishalukkuus. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja. 1995:2.
- Otala, L. 2003. Hyvinvointia työpaikalle, tulosta toimintaan: työhyvinvoinnin työkirja. Helsinki: WSOY.
- Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.

- Pekkonen, M. 2005. Kuntoutus työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitäjänä. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) 2005. Työ leipälajina; työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 346-361.
- Pelkonen, J. 2005. Vanhimpien palkansaajien työssä jatkaminen työeläkeuudistuksen jälkeisessä valintatilanteessa. Helsinki: Eläketurvakeskus. Eläketurvakeskuksen raportteja. 2005:1.
- Pentikäinen, T. 1998. Ikääntymisongelma ja sen ratkaisu: suuri yhteiskunnallinen haaste. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Piispa, M. & Huuhtanen, P. 1993. Varhaiseläkeläisen muotokuva – Tutkimus alle 65-vuotiaiden eläkkeelle siirtymisestä ja eläkkeellä olosta. Helsinki: Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto. Ikääntyvä arvoonsa – työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishojelman julkaisuja 14.
- Piispa, M. & Huuhtanen, P. 1995. Eläkeajatuksat murroksessa – Muutokset työ- ja eläkeajatuksissa 1990-1994. Helsinki: Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto. Ikääntyvä arvoonsa – työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishojelman julkaisuja 19.
- Purhonen, K. 1994. Ikääntyvä aikuinen koulutuksessa. Teoksessa Kuusinen, J., Heikkinen, E., Huuhtanen, P., Ilmarinen, J., Kirjonen, J., Ruoppila, I., Vahvero, T., Mustapää, O. & Rautoja, S. (toim.) 1994. Ikääntyminen ja työ. Helsinki: Työterveyslaitos ja Werner Söderström Osakeyhtiö, 274-284.
- Puumalainen, J., Härkäpää, K. & Järvikoski, A. 1995. Työkyvyttömyyttä ennakoivat tekijät: valtionhallinnon työntekijöiden 10-vuotisseuranta. Helsinki: Kuntoutussäätiö.
- Rahkonen, J. 2006. Keskimaa ylitti omat odotuksensa. Keski-suomalainen. 217, 11.
- Rantala, J. & Romppanen, A. 2004. Ikääntyvien työmarkkinoilla pysyminen. Helsinki: Eläketurvakeskus.
- Reina-Knuuttila, U. 2001. Ikä, työkyky ja tuottavuus. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Selvityksiä. 2001:2.
- Ruohotie, P. & Honka, J. 2002. Palkitseva ja kannustava johtaminen. Helsinki: Edita.
- Ruoppila, I. & Suutama, T. 1994. Psykkisen toimintakyvyn muutokset vanhetessa. Teoksessa Kuusinen, J., Heikkinen, E., Huuhtanen, P., Ilmarinen, J., Kirjonen, J., Ruoppila, I., Vahvero, T., Mustapää, O. & Rautoja, S. (toim.) 1994. Ikääntyminen ja työ. Helsinki: Työterveyslaitos ja Werner Söderström Osakeyhtiö, 58-75.
- Saarela-Kinnunen, M. & Eskola, J. 2001. Tapaus ja tutkimus = tapaustutkimus? Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-Kustannus, 158-169.



- Salavuo, K. 1992. Onko toimeentulo ratkaiseva tekijä yksilön tehdessä eläkepäätöstä? Teoksessa Mikä vetää eläkkeelle? Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus STM:n Monisteita. 1992:14, 1-35.
- Saurama, L. 2004. Experience of early exit; a comparative study of the reasons for and consequences of early retirement in Finland and Denmark in 1999-2000. Helsinki: Finnish centre for pensions. Studies 2004:2.
- Schaufeli, W.B. & Enzmann, D. 1998. The burnout companion to study & practice: a critical analysis. London: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A.B. 2002. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. Journal of happiness studies. 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. Journal of Organizational Behavior. 25, 293-315.
- Schein, E. H. 1999. The corporate culture survival guide: sense and nonsense about culture change. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Seligman, M.E.P. & Csikszentmihalyi, M. 2000. Positive psychology: an introduction. American Psychologist. 55:1, 5-14.
- Sillanmäki, T. & Harju, R. (toim.) Keskimää tänään ja huomenna. 2004. Keskimää Osk.
- Sillanmäki, T. & Harju, R. (toim.) Keskimää tänään ja huomenna. 2005. Keskimää Osk.
- Spector, P.E. 1999. Job satisfaction: application, assessment, causes and consequences. Thousand oaks: Sage Publications.
- Tamminen, R. 1993. Tiedettä tekemään. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.
- Torvi, K. & Kiljunen, P. 2005. Onnellisuuden vaikea yhtälö – EVA:n kansallinen arvo- ja asennetutkimus 2005. Taloustieto Oy.
- Tuomi, K. 2000. Yrityksen menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Tuominen, E. 2001. Työhön vai eläkkeelle?: Ikääntyvien työttömien kokemuksia vuosikymmenen taitteen työmarkkinoilta. Helsinki: Eläketurvakeskus. Eläketurvakeskuksen raportteja. 2001:27.
- Tuominen, E. 2004. Eläkeuudistus suuntaa tutkimusta työssä jatkamisen ja työolojen tutkimiseen. Teoksessa Tuominen, E. (toim.) Eläkeuudistus ja ikääntyvien työssä jatkamisaikheet. Helsinki: Eläketurvakeskus. Eläketurvakeskuksen raportteja 37, 11-22.

Tuominen, E. & Pelkonen, J. 2004. Joustava eläkeikä-tutkimus: esiraportti ikärajojen valintatilanteeseen vuosina 2005-2007 tulevista yksityisalujen palkansaaajista. Helsinki: Eläketurvakeskus.

Työeläkeuudistus. 2005. Helsinki: Eläketurvakeskus.

Uusimäki, A.A. 1995. Ennenaikaiselle eläkkeelle suuntautuminen ja siirtyminen oululaisten vuonna 1935 syntyneiden ikäluokassa. Oulu: Oulun yliopisto. Acta Universitatis Ouluensis Medica. D349.

Uusitalo, H. 1991. Tiede, tutkimus ja tutkielma. Juva: Weilin&Göös.

Vahtera, J. & Pentti, J. 1995. Voimavarat, terveys ja työelämän murros. Helsinki: Työterveyslaitos. Työ ja ihminen- tutkimusraportti 7.

Vertio, H. 1998. Suuret ikäluokat ikääntymässä. Teoksessa Heinonen J. (toim.) 1998. Senioriteetti voimavarana. Tampere: Gaudeamus.

Von Wright, G.H. 1971. Explanation and understanding. London: Routledge & Kegan Paul.

Yrjönsuuri, Y. & Yrjönsuuri R. 2005. Intentionality and learning. Helsinki: Oppilo.

Painamattomat

Noin joka neljännes käytti eläkeuudistuksen mahdollisuutta siirtyä eläkkeelle 63-vuotiaana. Eläketurvakeskuksen tiedote 25.1.2006.  
<http://www.etk.fi/page.asp?section=11859&item=25491&doctype=news> Tulostettu 2.3.2006.

**LIITE 1****TAUSTATIEDOT**

Ikä:

Olen ollut Keskimaan palveluksessa \_\_\_\_ vuotta

Sukupuoli:  Nainen  Mies**1. Johtaminen / esimiehen tuki**

a) Työssäni on huomioitu ikääntymiseen liittyvien seikkojen vaikutukset

- hyvin \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- kohtalaisesti \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- ei lainkaan \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Millaisina asioina ikääntymisen huomiointi yksikössäsi näkyy?

---



---



---

b) Esimieheni kohtelee kaikkia työryhmäläisiä ikää huomioimatta

- tasapuolisesti \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- eritavoin \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- en osaa sanoa

Miten esimiehen suhtautuminen eri-ikäisiin näkyy hänen työssään?

---



---



---

(jatkuu)

(jatkuu)

c) Työpaikkani ilmapiiriin henkilöstömme ikärakenne vaikuttaa

- positiivisesti \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- negatiivisesti \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- ei havaittavissa \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

d) Saan esimieheiltäni tukea työtehtävissäni

- hyvin \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- kohtuullisesti \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- liian vähän \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## 2. Työkyvyn ylläpitäminen / motivaatio

a) Mitkä asiat auttavat kohottamaan työmotivaatiosi?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

b) Koen nykyisen työtehtäväni haasteellisuuden

- sopivana \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- vähäisenä \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- liian vaativana \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- turhauttavana \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(jatkuu)

(jatkuu)

c) Kolme tärkeintä asiaa työssäni viihtymiseen

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

d) Kolme harmittavinta ja työssä viihtymistä / motivaatiota alentavaa seikkaa

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

### **3. Vuorovaikutus muiden kanssa / sosiaalinen toimintakyky / ikäsidonnaiset käsitykset**

a) Mitä vahvuuksia koet iän tuoneen omaan työpanokseesi?

---



---



---

b) Miten koet iän vaikuttaneen työsi arvotukseen omassa työryhmässäsi?

---



---



---

c) Ympyröi kolme useimmin työpaikallasi kokemaasi tuntemusta tai käyttäytymistapaasi

mukautuvuus	hillittyys	sosiaalisuus
	impulsiivisuus	
aggressiivisuus	hillittömyys	ahdistuneisuus
	varautuneisuus	
passiivisuus	tyyneys	pelokkuus
	harkitsevaisuus	
ystävällisyys	aktiivisuus	suuttumus
joku muu _____		

(jatkuu)

(jatkuu)

#### 4. Oma terveys

##### *Fyysinen toimintakyky*

a) Koen jaksavani nykyisessä tehtävässäni

- erittäin hyvin \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- hyvin \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- kohtuullisesti \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- välttävästi \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

b) Fyysisesti työni on rasittavuudeltaan

- ei lainkaan rasittavaa \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- sopivaa \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- liian raskasta \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Mistä tunnistat rasittavuuden/miten se ilmenee?

---

---

---

c) Miten hoidat kuntoasi, terveyttäsi?

---

---

---

(jatkuu)

(jatkuu)

d) Onko sinulla jokin työkykyyn pysyvästi vaikuttava haitta tai sairaus?

- ei sairauksia \_\_\_\_\_
- ajoittain \_\_\_\_\_
- kroonisena \_\_\_\_\_

e) Kuinka usein olet ollut sairauslomalla viimeisen vuoden aikana? Kuinka pitkiä jaksoja olet ollut sairauslomalla viime vuoden aikana?

- en lainkaan \_\_\_\_\_
- yli viikon jaksoja \_\_\_\_\_
- 1-5 päivää \_\_\_\_\_

*Psyykinen toimintakyky*

a) Työhöni liittyy henkistä ponnistelua

- sopivasti \_\_\_\_\_
- liian vähän \_\_\_\_\_
- liikaa \_\_\_\_\_

b) Miten Keskimaa työnantajana voisi tukea työkyvyn ylläpitämisessä?

---



---



---

(jatkuu)

(jatkuu)

### 5. Oppiminen / kehittyminen

a) Olen saanut nykyiseen työhöni liittyen riittävästi koulutusta, opastusta ja valmennusta

- riittävästi \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- jonkin verran \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- liian vähän \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

b) Millaista valmennusta, opastusta kaipaat lähivuosina?

---



---



---

c) Koen uudistukset ja muutokset yksikössäni ja omassa työssäni

- tervetulleina \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- työhön kuuluvana \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- rasitteena \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

d) Missä asioissa koet taitojen / tietojen heikentyneen iän myötä?

---



---



---

e) Työn vaatimukset osaamisessa ovat omassa työssäni viime vuosina

- vähentyneet \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- pysyneet ennallaan \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- kasvaneet \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(jatkuu)



(jatkuu)

## 6. Hiljaisen tiedon siirtyminen

a) Saan toimia uusien nuorten henkilöiden opastajana yksikössäsi

- usein \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- joskus \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- harvoin \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- ei koskaan \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

b) Koen yhteistyön nuorten työryhmäläisten kanssa

- antoisana \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- lästä riippumattomana \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- vaikeana \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

c) Tärkeimmät opit, jotka pystyn nuorille työryhmäläisille antamaan?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## 7. Odotukset työnantajaa ja työtä kohtaan

a) Koen nykyisen viikkotuntimääräni jaksamiseen nähden (keskim. tuntia/ viikko.)

- liian vähäisenä \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- sopivana \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- liian suurena \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(jatkuu)

(jatkuu)

b) Mitä harrastat oman työn ohella vapaa-aikana?

---

---

---

c) Mikä on visiosi ja odotukset työelämästäsi tulevina vuosina?

---

---

---

d) Mitä teet 10 vuoden kuluttua?

---

---

---

e) Muita omia ajatuksia, kokemuksia, kommentteja

---

---

---