

# Joustoilla jatkoa

Selvitys tehyläisten aikomuksista työssä jatkamiseen



■ Kaija Ojanperä



# Joustoilla jatkoa

---

Selvitys tehyläisten aikomuksista työssä jatkamiseen

Kaija Ojanperä

**Tehy ry**

Kaija Ojanperä

**Joustoilla jatkoa**

Selvitys tehyläisten aikomuksista työssä jatkamiseen



Tehyn julkaisusarja B: 2/2014

**Tehy ry**

ISBN 978-952-6667-22-5 (nid.)

978-952-6667-23-2 (PDF)

Kannen kuva ©Pixmac

Painopaikka: Multiprint Oy, Vantaa 2014

Työurien pidentäminen ei ole pelkästään sopimus eläkkeellesiirtymisiän nostosta. Tavoitteen saavuttaminen vaatii työelämän aitoa kehittämistä, jossa tuetaan ja kannustetaan työssä jatkamiseen. Tässä Tehyn selvityksessä kysyttiin jäseniltä, mitkä tekijät vaikuttavat sosiaali- ja terveystieteiden ammattilaisten eläköitymispäätökseen. Kysely toteutettiin huhtikuussa 2014, lämmin kiitos vastaajille arvokkaista tiedoista!

Sosiaali- ja terveysalalta eläköityy vuoteen 2030 mennessä lähes 142 000 henkilöä (Tehy tilastoina 2013, 2. päivitetty painos). Tilastojen mukaan keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä vuonna 2013 oli 60,9 vuotta (Eläketurvakeskus 14.3.2014). Vuoden 2012 työurasopimuksessa ja 2013 allekirjoitetussa työllisyys- ja kasvusopimuksessa sitouduttiin eläkeuudistuksen kehittämiseen.

Työurien pidentäminen ja työssä jatkaminen ovat nousseet keskeisiksi keinoiksi ratkaista kestävyysvajetta ja parantaa huoltosuhdetta. Tehyn mielestä mainitut keinot edellyttävät, että työhyvinvointiin ja työelämän laatuun panostetaan eläkejärjestelmän kehittämisen ohella sekä onnistutaan eri-ikäisten johtamisessa. Työurien pidentämisen lisäksi on tärkeää turvata riittävät eläkkeet ja eläkejärjestelmän rahoitus.

Selvityksen tekemisestä ja raportin kirjoittamisesta on vastannut työympäristöasiantuntija Kaija Ojanperä ja arvokkaita näkökulmia ovat antaneet kehittämispäällikkö Kirsi Markkanen, Tehyn tutkimustyöryhmä ja Yhteiskuntasuhteet ja kehittäminen -toimialan asiantuntijat. Kiitos teille kaikille!

Toivomme, että tämä selvitys käynnistää työpaikoilla aidon työelämän kehittämisen työurien pidentämiseksi.

*Kirsi Sillanpää  
Johtaja, TtM, EMBA  
Yhteiskuntasuhteet ja kehittäminen -toimiala  
Tehy ry*

# Tiivistelmä

---

Tämän selvityksen tavoitteena on kuvata, minkälaisia aikeita Tehyn jäsenillä on eläkkeelle jäämisestä eläkeiän lähestyessä sekä mitkä tekijät lisäävät ja heikentävät työssä jatkamista. Tutkimusaineisto muodostuu sähköisestä kyselystä, johon vastasi 2 091, vuosina 1945–1959 syntynyttä, jäsentä.

Selvityksen mukaan yli puolet 55–68-vuotiaista ei ole vielä tehnyt päätöstä, jääkö eläkkeelle heti, kun se on mahdollista, vai jatkaako työssä eläkeiän saavutettuaan. Päätös tehdään vasta lähempänä eläkeikää. Jos työssä jatkaminen perustuu vapaaehtoisuuteen, se motivoi paremmin jatkamaan. Työssä jatkamista on tärkeä kannustaa oikeilla ja aidoilla toimenpiteillä.

Tärkein kannustava tekijä on parempi eläke. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan matalat palkat nostavat oletettavasti taloudellisen tuen merkitystä. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan

psykykinen ja fyysinen kuormittavuus ovat usein esteenä työssä jatkamiselle. Työtehtävien ja työaikojen joustot mahdollistavat jaksamisen työssä pidempään. Erilaisten joustojen käyttöä olisikin tehostettava, ja ne olisi otettava käyttöön mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Työyhteisössä eläkekeskustelu on tabu, jota ei ole saatu rikotuksi. Työntekijät eivät ota esimiehen kanssa puheeksi työssä jatkamista, ja esimiehet eivät kysy asiasta. Siksi työntekijät kokevat, että esimiehiltä saatu tuki on vähäistä. Esimiehen on puolestaan vaikea tukea, jos asiaa ei oteta esille. Monet tekijät vaikuttavat päätökseen mm. terveydentila, taloudellinen tilanne ja perhetilanne. Kehityskeskusteluissa olisikin keskusteltava työurasuunnitelmista. Esimiehen olisi tiedettävä, minkälaista osaamista työyhteisöstä on lähdössä pois, jotta osaamisen jatkuvuus voidaan varmistaa.

# Sammandrag

---

Syftet med denna utredning är att beskriva vilka planer Tehys medlemmar har om pensioneringen när pensionsåldern närmar sig och vilka faktorer som främjar eller motverkar att fortsätta i arbetet. Undersökningsmaterialet består av en elektronisk enkät som besvarades av 2 091 år 1945–1959 födda medlemmar.

Enligt utredningen har mer än hälften av 55–68-åringarna inte ännu fattat beslut om att gå i pension genast då det är möjligt eller fortsätta i arbetet ännu efter uppnådd pensionsålder. Beslutet fattas först närmare pensionsåldern. Om fortsättandet i arbetet grundar sig på frivillighet motiverar det bättre att fortsätta. Det är viktigt att uppmuntra att fortsätta i arbetet med rätta och genuina åtgärder.

Den viktigaste sporrande faktorn är bättre pension. De låga lönerna inom social- och hälsovården höjer förmodligen betydelsen av ekonomiskt stöd. Social- och hälsovårdens

psykiska och fysiska påfrestning utgör ofta ett hinder för att fortsätta i arbetet. Flexande arbetsuppgifter och arbetstider gör det möjligt att orka längre i arbetet. Användningen av olika slags flexibilitet borde effektivieras och tas i bruk så tidigt som möjligt.

I arbetsenheterna är diskussion om pensioner tabu som man inte lyckats bryta. Arbetsstagarna tar inte upp fortsättande i arbetet med arbetsgivaren och cheferna frågar inte om saken. Därför upplever arbetstagarna att stödet från arbetsgivaren är ringa. Chefen i sin tur har svårt att stöda om saken inte tas upp. Många faktorer inverkar på beslutet, bl.a. hälsotillståndet, den ekonomiska situationen, familjesituationen. Vid utvecklingsdiskussionerna borde man samtala om arbetskarriärplanerna. Chefen borde veta vilket slags kunnande som är på väg bort från arbetsenheten så att kunnandets kontinuitet kunde säkras.





# Sisällysluettelo

---

<b>1 Johdanto</b>	<b>9</b>
<b>2 Työssä jatkamisen mahdollisuudet</b>	<b>10</b>
2.1 Eläkekäsitteitä	10
2.2 Työssä jatkamiseen vaikuttavat tekijät	11
<b>3 Selvityksen tarkoitus ja tavoitteet</b>	<b>13</b>
<b>4 Selvityksen toteutus</b>	<b>14</b>
<b>5 Tulokset</b>	<b>15</b>
5.1 Vastaajien taustatiedot	15
5.2 Työstä selviytyminen	16
5.3 Eläkkeelle jäämisen ajoitus	16
5.4 Työssä jatkamista kannustavat	18
5.5 Työssä jatkamista estävät tekijät	19
5.6 Tuen merkitys työssä jatkamiselle	21
<b>6 Pohdinta ja johtopäätökset</b>	<b>23</b>
<b>Lähteet</b>	<b>27</b>
<b>Liite</b>	<b>29</b>



# 1 Johdanto

---

Ensimmäinen iso rakenteellinen eläkeuudistus tehtiin vuonna 1989. Sen jälkeen uudistuksia on tehty vuosina 1993 ja 2005. Työurien pidentäminen oli tavoitteena vuoden 2005 uudistuksessa. Kun ikärajoja on nostettu, on samalla lisätty taloudellisia kannustimia. Työeläkettä karttuu jo 18-vuotiaasta, karttumisprosentti nousee 63 vuoden jälkeen ja vanhuuseläkkeellä työskentelevillä ei ole ansiorajoja. (Sohlman & Auvinen 2013).

Tehy tilastoina 2013 -selvityksen (2. päivitetty painos) mukaan eläkepoistuma monista tehyläisistä ammateista on yli 50 % vuoteen 2030 mennessä sekä terveys- että sosiaalialalla. Kinnulan ym. (2014) tutkimuksen mukaan 90 % väestön kasvusta vuoteen 2040 mennessä johtuu siitä, että yli 75-vuotiaiden määrä lisääntyy. Se lisää luonnollisesti sosiaali- ja terveyspalvelujen tarvetta. Jo pelkästään nämä tekijät selittävät, miksi työurakeskustelua on käyty hyvin aktiivisesti. Koulutuksella ei eläköitymisen ja palvelutarpeen kasvun aiheuttamaa vajetta täytetä. Työmarkkinaosapuolet linjasivat vuonna 2009, että eläkeiän tavoite olisi vuoteen 2025 mennessä 62,4 vuotta. Tehyn jäsenrekisterin mukaan 1 195 tehyläistä jäi eläkkeelle vuonna 2013, jolloin heidän keskimääräinen ikänsä oli 62 vuotta.

Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksen (Koponen ym. 2012) mukaan sosiaali- ja terveysalalla oli lähes 400 000 työllistä vuonna 2011, 16 % kaikista Suomen työllisistä. Lisäksi työvoima on alalla keskimääräistä vanhemmaa, yli 50-vuotiaita on 37 %. Samaan aikaan palvelujen tarvitsijoiden määrä kasvaa iäkkäiden kansalaisten joukossa. Sosiaali- ja terveysalalla on vuoteen 2025 mennessä ainakin 20 000 työntekijän vaje, Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen laskelmien perusteella. Ennuste perustuu skenaarioon, että palvelujen tarve myöhentyy viidellä vuodella, työn tuottavuus kasvaa prosentin vuodessa ja työllistymiskertoimet nousevat. Näiden ehtojen toteutuminen ei ole realistista, joten työvoiman tarve on suurempi.

Tämän selvityksen tarkoitus on kuvata, minkälaisia aikeita jäsenillä on eläkkeelle jäämisestä, kun eläkeikä lähestyy ja mitkä tekijät lisäävät ja heikentävät päätöstä työssä jatkamisesta. Aiheen ajankohtaisuus sai vastaajat aktiivisiksi, ja kysely antoi tärkeää tietoa tehyläisten ajatuksista. Selvitys tukee Tehyn neuvottelijoita syksyn 2014 työmarkkinajärjestöjen yhteisissä eläkeneuvotteluissa.

## 2

# Työssä jatkamisen mahdollisuudet

Vuoden 1989 eläkeuudistuksessa siirryttiin joustavaan eläkejärjestelmään. Uusien työntekijöiden vanhuuseläkeiäksi tuli 63 vuotta, ammattinimikkeestä riippumatta. Eläkejärjestelmää muutettiin vuonna 1993, jolloin eläkeikä nousi 65 vuoteen, mutta aikaisempi ammatillinen eläkeikä säilyi tietyin edellytyksin. Vuoden 2005 työeläkeuudistuksella oli laajat vaikutukset lähes jokaiseen, uudistuksen voimaantulon jälkeen alkavaan uuteen eläkkeeseen. Kaikki työntekijät voivat jatkaa työssään 68-vuotiaaksi. (Eläkeuudistus.fi.)

Vuonna 2009 maan hallitus sopi yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa ns. sosiaalituposta. Sen pohjalta sovittiin, että eläkkeelle siirtymisiän odote on vähintään 62,4 vuotta, vuoteen 2025 mennessä. Tavoitteen saavuttamiseksi asetettiin ns. Rantalan työryhmä linjaamaan eläkeneuvotteluja ja ns. Ahtelan työryhmä, joka linjasi työhyvinvointikysymyksiä. Keskeisenä tavoitteena oli siis nostaa keskimääräistä eläkkeellesiirtymisikää ja tukea siten työurien pidentymistä.

Vuoden 2012 työurasopimuksessa ja 2013 allekirjoitetussa työllisyys- ja kasvusopimuksessa on sitouduttu kyseisen tavoitteen saavuttamiseen. Aikatauluna on, että ratkaisu tehdään syksyn 2014 neuvotteluissa ja työeläkeuudistukseen liittyvät lakiesitykset annetaan eduskunnan käsittelyyn vuoden 2015 eduskuntavaalien jälkeen. Siten uudistus tulisi voimaan vuoden 2017 alussa. (Eläkeuudistus.fi.)

### 2.1 Eläkekäsitteitä

Eläkkeisiin liittyviä käsitteitä on syytä avata, sillä eläkkeet määräytyvät iän, ammatin, sairauden tai työttömyyden mukaan. Eläkeuudistusten siirtymäajat ovat suhteellisen pitkät. Siksi eri eläkkeissä on ehtoja, jotka on sidottu syntymävuoteen ja työhistoriaan. Tässä selvityksessä keskitytään iän ja sairauden perusteella myönnettäviin eläkkeisiin. Vanhuuseläke, varhennettu vanhuuseläke ja osa-aikaeläke määräytyvät iän perusteella. Sairauden perusteella myönnetään osa-työkyvyttömyyseläkettä ja työkyvyttömyyseläkettä. Ennen vuotta 2005 eläke karttui, kun työntekijä täytti 23 vuotta. Nykyisin sitä kertyy 18–68-vuotiaille.

#### Ammatillinen eläkeikä

Ammatilliset eläkeiät kumottiin vuonna 1989. Pitkän siirtymäkauden vuoksi ammatillisen eläkeiän valinnut voi jäädä vanhuuseläkkeelle edelleen valitsemassaan iässä. Se edellyttää, että työntekijä on aloittanut kyseisessä ammatissa ennen 1.7.1989. Ammatillinen eläkeikä on yleensä alempi kuin 63 vuotta. (Työeläke.fi 24.9.2013.)

#### Eläkeiän odote

Kun seurataan keskimääräistä eläkkeelle siirtymisikää, puhutaan eläkeiän odotteesta. Se on tunnusluku, jolla tarkoitetaan ikää, jolloin 25-vuotiaat työeläkevakuutetut jäisivät eläkkeelle. Oletuksena on, että ikäluokittainen eläkealkavuus ja kuolleisuus säilyvät tarkasteluvuoden tasolla. Odote lasketaan sekä 25- että 50-vuotiaalle. 25-vuotiaan odote kuvaa koko työeläkevakuutetun väestön eläkkeellesiirty-

misikää, ja sitä käytetään virallisena mittarina kuvaamaan eläkkeellesiirtymisiässä tapahtuvia muutoksia. (Eläketurvakeskus 10.6.2011).

### **Henkilökohtainen eläkeikä**

Vuonna 1940–1959 syntyneillä ja kunnan palveluksessa olevilla työntekijöillä on henkilökohtainen eläkeikä, jos palvelussuhde on alkanut ennen 1.1.1993 ja jatkuu eläkeikään saakka. Eläkeikä sijoittuu vuosien 63–65 välille ja on sitä lähempänä 63 vuotta mitä enemmän henkilöllä on työvuosia ennen vuotta 1995. Valtion työntekijöillä henkilökohtaisen eläkeiän perusteet ovat samat. Eläkeikä määräytyy porrastetusti sen mukaan, kuinka paljon työvuosia valtion palveluksessa on ennen vuotta 1995 kertynyt. (Keva 27.6.2014.)

### **Osa-aikaeläke**

Ennen vanhuuseläkettä voi siirtyä osa-aikaeläkkeelle (Työntekijän eläkelaki 19.5.2006/395), mikä tarjoaa mahdollisuuden keventää työuran viimeisiä vuosia. Se voidaan myöntää henkilölle, joka siirtyy kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön. Ennen vuotta 1954 syntynyt voi jäädä osa-aikaeläkkeelle täytettyään 60 ja vuonna 1954 tai sen jälkeen syntynyt 61 vuotta. Osa-aikaeläkettä voivat saada sekä työntekijät että yrittäjät. Myöntämisedellytykset eroavat jonkin verran julkisella ja yksityisellä sektorilla. (Työeläke.fi 24.9.2013.)

### **Työkyvyttömyyseläke**

Työntekijälle myönnetään työkyvyttömyyseläkettä, jos hänen työkykynsä on heikentynyt sairauden, vian tai vamman vuoksi vähintään vuodeksi kahdella viidesosalla. Työkyvyttömyyseläke voi olla osatyökyvyttömyyseläkettä tai täysimääräistä työkyvyttömyyseläkettä. Jos työkyky on heikentynyt kolmella viidesosalla, työkyvyttömyyseläke myönnetään täytenä eläkkeenä, muutoin osatyökyvyttömyyseläkkeenä. (Työntekijän eläkelaki 19.5.2006/395.) Osatyökyvyttömyyseläke tukee työssä jatka-

mista, koska silloin voi työskennellä osa-aikaisesti terveydentilan mukaan. Jos työkyvyttömyyseläke myönnetään määräajaksi, sitä kutsutaan kuntoutustueksi.

### **Vanhuuseläke**

Työntekijällä on oikeus vanhuuseläkkeeseen, joka alkaa joustavasti 63–68-vuotiaana. Sen ehtona on, että henkilö ei ole enää siinä työsuhteessa, josta hän jää eläkkeelle (Työntekijän eläkelaki 19.5.2006/395). Jos eläke jää alhaiseksi, voi saada kansaneläkettä. Kansaneläkelain mukainen vanhuuseläkeikä alkaa 65-vuotiaana (Kansaneläkelaki 11.5.2007/568).

Ennen vuotta 1952 syntynyt voi jäädä varhennetulle vanhuuseläkkeelle 62-vuotiaana, jos hänen henkilökohtainen eläkeikänsä on 63–65 vuotta ja työsuhte on ollut voimassa 31.12.1992. Vuonna 2013 varhennettu vanhuuseläke lakkautettiin vuoden 1952 ikäluokasta lähtien. (Kansaneläkelaki 11.5.2007/568.)

## **2.2 Työssä jatkamiseen vaikuttavat tekijät**

Työuriin ja eläkkeelle siirtymiseen liittyvät kysymykset kiinnostavat, ja tutkimuksia on tehty useilla tahoilla eri näkökulmista. Niissä on nostettu erilaisia esteitä ja kannusteita työssä jatkamiselle. Hyvä terveydentila mahdollistaa työssä jatkamisen vanhuuseläkkeen alarajaan asti ja jopa sen yli. Luonnollisesti huono terveydentila voi suoranaisesti estää aikomuksen jatkaa edes eläkeikään. Jos pelkää terveydentila vaikuttaisi työssä jatkamiseen, pitäisi tulevaisuuden näkymien olla hyviä, koska Forman ym. (2010) mukaan työntekijöiden terveydentila on hyvä. Mikään tekijä ei kuitenkaan yksistään vaikuta aikomukseen jatkaa työssä, vaan se on monen tekijän summa. Tuomisen ym. (2010) mukaan eniten työntekijöiden päätökseen vaikuttavat terveydentila, työkyky ja elämäntilanne sekä työpai-

kan toiminta ja asenteet. Myös työn luonteella ja kuormittavuudella on merkitystä.

Työssä jatkamisen tärkeys korostuu, jos ai-  
hetta tarkastellaan sekä palvelujen riittävyys-  
den että varhaiseläkkeiden aiheuttamien kus-  
tannusten näkökulmasta. Kannustimia on li-  
sätty, mutta ne eivät pelkäästään riitä, tarvitaan  
myös muutosta käyttäytymiseen (Forma ym.  
2010). Esimiehen aito läsnäolo on työnteki-  
jille tärkeää. Se koetaan henkisenä ja konk-  
reettisenä tukena, joka lisää työssä jatkamista.  
Vaikka esimiehet tunnistavat tuen tärkeyden,  
he kokevat, ettei siihen ole riittäviä ajallisia  
resursseja. (Nuutinen ym. 2013.) Huolestutta-  
vaa on Saaren (2010) toteamus, että esimiehet  
tunnistavat työntekijät, joiden työkyky on  
alentunut, mutta esimiehillä on yhä vähem-  
män keinoja heidän tukemiseen.

Joustavan eläkeiän ikärajoista työntekijät ja  
työnantajat ovat lähes samaa mieltä Tuomisen  
ym. (2012) tutkimuksen mukaan. Molemmat  
osapuolet pitävät 63 vuotta sopivana alkamis-  
ikä. Jonkin verran toimialakohtaisia eroja  
löytyy. Esimerkiksi terveydenhuollossa ja sosi-  
aalipalveluissa ikäraja koetaan muita aloja  
yleisemmin liian korkeaksi. Sen sijaan yläikä-  
rajasta on enemmän näkemyseroja. Suurin osa  
vanhuuseläkkeelle siirtyneistä palkansaajista  
pitää yläikärajaa sopivana. Työnantajien mie-  
lestä yläikärajaa on edelleen liian korkea. Suu-  
rin osa vanhuuseläkkeelle siirtyneistä olisi saa-  
nut jatkaa työn puolesta, mutta eivät itse ha-

lunneet. Esille nousi myös pieni joukko ”eläk-  
keelle joutuneita”. He olisivat halunneet jatkaa,  
mutta työn puolesta se ei ollut mahdollista.

Sohlman ja Auvinen (2013) ovat selvittä-  
neet eläkkeellä työskentelyn yleisyyttä eläke-  
uudistuksesta 2005–2011 julkisella sektorilla.  
Mukana olivat vain vanhuuseläkkeellä olevat.  
Selvitys osoittaa, että vuoden 2005 jälkeen  
vanhuuseläkkeellä työskenteleminen on li-  
sääntynyt runsaasti saman eläkelain piirissä.  
Ammattiryhmien välillä on suuria eroja. Kun-  
nallisen eläkelain (KuEL) piiriin kuuluvien  
suurten ammattiryhmien, kuten hoito- ja  
opetusalan edustajat olivat yleisimmin töissä.  
Vanhuuseläkkeellä olevien työmahdollisuuk-  
siin vaikuttavat yleinen työtilanne ja työnteki-  
jän yleinen terveydentilan muutos.

Työssä jatkaminen vaatii kuitenkin erilaisia  
tukimuotoja. Taloudellinen tuki on merkittä-  
vää, mutta aikaisempien tutkimusten (Forma  
ym. 2010, Nuutinen ym. 2013, Tuominen ym.  
2010) mukaan myös muut tukimuodot ovat  
tärkeitä. Työympäristöstä tulee muita paineita  
kuten palvelujen järjestämismuutokset ja ta-  
loudelliset paineet, henkilöstön ikääntyminen  
ja sen aiheuttamat muutokset henkilöstöra-  
kenteeseen, osaamiseen ja johtamiseen. Ne  
kaikki, yhdessä ja erikseen, vaikuttavat työssä  
jaksamiseen. Forman ym. (2010) mukaan työ-  
hyvinvointiin on panostettu enemmän viime  
vuosina ja siten laajennettu työssä jatkamisen  
tukemista.

## 3

# Selvityksen tarkoitus ja tavoitteet

---

Aikaisempia tutkimuksia työssä jatkamisesta on tehty paljon. Ne ovat koskeneet eri alojen työntekijöitä. Tässä selvityksessä tavoitteena on kerätä tietoa eläkeikää lähestyvien Tehyn jäsenten aikomuksista työssä jatkamisesta. On tärkeää tietää, mitkä tekijät vaikuttavat heidän päätöksentekoonsa eläkkeelle jäämisestä tai työssä jatkamisesta.

Tämän selvityksen tarkoitus on kuvata:

1. Mitä aikeita jäsenillä on eläkkeelle jäämisestä eläkeiän lähestyessä?
2. Mitkä tekijät lisäävät päätöstä työssä jatkamisesta?
3. Mitkä tekijät heikentävät päätöstä työssä jatkamiseen?

# 4

## Selvityksen toteutus

---

Webropol-kysely selvitystä varten toteutettiin 2.4.–20.4.2014. Kohteena olivat vuonna 1945–1959 syntyneet Tehyn jäsenet. Satunnaisotannalla poimittiin 4 000 henkilöä niiden joukosta, jotka olivat ilmoittaneet sähköpostiosoitteensa Tehyn jäsenrekisteriin. Kyselylomakkeessa oli 40 monivalinta- ja kaksi avokysymystä (liite 1). Lomake testattiin Tehyn tutkimusryhmässä. Sen jälkeen kysymyksiä tarkennettiin ja lisättiin vastausvaihtoehtoja. Kyselylomake oli suomenkielinen.

Ensimmäisen viikon aikana tuli 1 421 vastausta, minkä jälkeen lähetettiin muistutusviesti. Vastauksia saatiin 2 091, jolloin vastaus-

prosentiksi tuli 52,3 %. Lähetetyistä sähköposteista palautui 73 kappaletta (2 %). 651 jäsentä oli aukaissut kyselyn siihen vastaamatta.

Tulokset esitetään suorina jakaumina ja ristiintaulukointeina. Analysoinnissa ei ole käytetty tilastollisia menetelmiä. Prosenttiluvut on pyöristetty kokonaisluvuiksi, jotta lukeminen on helpompaa. Avoimeen kysymyksen työurien pidentämisestä vastasi 1 388 henkilöä. Vastaukset luokiteltiin yhdeksään pääluokkaan. Avovastaukset täydensivät monivalintakysymysten vastauksia.



# 5 Tulokset

Tässä luvussa kuvataan osallistujien taustatietoja sekä niitä estäviä ja edistäviä tekijöitä, jotka vaikuttavat päätökseen työssä jatkamisesta eläkeiän jälkeen.

## 5.1 Vastaajien taustatiedot

Vastaajien ikä, sukupuolijakauma, koulutus, asema organisaatiossa ja työpaikka vastaavat Tehyn jäsenistön normaalijakaumaa. Keski-ikä on 59 vuotta ja yli puolet (53 %) on 55–58-vuotiaita. Nuorin vastaajaryhmä on 55-vuotiaat ja iäkkäin 68-vuotiaat (Kuvio 1). Suurin osa vastaajista on naisia (96 %). Lähes viidennes asuu yksin (22 %) ja hyvin harvalla (6 %) on perheessä huollettavia lapsia.

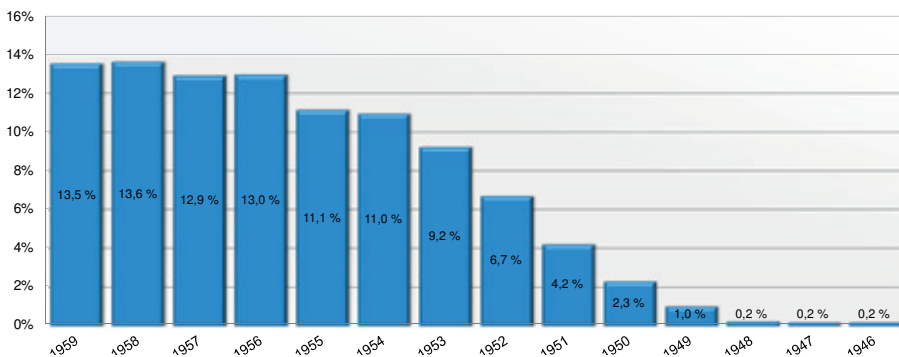
Vastaajista suurin osa (92 %) toimii vakituisessa työsuhteessa: työntekijänä (72 %), asiantuntijana (7 %), esimiesasemassa (18 %), lähiesmiehenä tai ylemmässä johtotehtävässä tai muussa (3 %). Kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa on 85 %, yksityisellä sektorilla 13 %, valtiolla 1 % ja kolmannella sektorilla 1 %. Kokopäivätyö on yleisin työaika ja vain 12 % te-

kee osa-aikatyötä joko omasta pyynnöstä tai työnantajan tarjoamana.

Vastaajista 73 %:lla on opisto-/ammattikorkeakoulututkinto, 20 %:lla koulu-/toisen asteen, 3 %:lla alempi ja 5 %:lla ylempi korkeakoulututkinto. Yli kolmasosa (37 %) työskentelee sairaalassa ja vajaa kolmannes (26 %) terveyskeskuksessa (Taulukko 1). Vastaajista 334 (16 %) ei ole luokitellut omaa työpaikkaansa, vaan ilmoittaa työpaikakseen jonkin muun.

Taulukko 1. Vastaajan työpaikka (n = 2085)

Terveyskeskus – avohoito	19 %
Terveyskeskussairaala	7 %
Sairaala (ei terveyskeskussairaala)	37 %
Vanhainkoti/vanhusten palveluasunto yms.	7 %
Lasten päivähoito/lastensuojelulaitos	5 %
Lääkärikeskus	2 %
Hammaslääkärikeskus	1 %
Fysioterapiayksikkö	1 %
Kunnallinen liikelaitos	4 %
Jokin muu työpaikka, mikä?	16 %
Tilapäisesti poissa työelämästä (opiskelu, hoitovapaa yms.)	%



Kuvio 1. Vastaajien ikäjakauma

## 5.2 Työstä selviytyminen

Selvityksessä kartoitettiin kolmella eri kysymyksellä vastaajien terveydentilaa, työssä jaksamista ja selviytymistä annetuista tehtävistä. Vastaajista 79 % kokee terveydentilansa melko tai erittäin hyväksi, 74 % jaksaa työssään melko tai erittäin hyvin ja 88 % jaksaa tehdä vaaditut työt melko tai erittäin hyvin. Vain pieni osa (6 %) kokee terveydentilansa melko tai erittäin huonoksi.

Hyvää terveydentilaa tukee se, että jopa joka kolmas (30 %) ei ole ollut lainkaan sairauslomalla viimeisen 12 kuukauden aikana. Lyyhyitä, alle viikon sairauslomia on ollut reilulla kolmanneksella (34 %). Hyvin harva (6 %) on ollut yli 2 kuukautta sairauslomalla ja alle 1 % on ollut sairauslomalla viimeiset 12 kuukautta. Suurin osa (80 %) 2–11 kuukautta sairauslomalla olleista tekee kokoaikaista työtä ja viimeiset 12 kuukautta sairauslomalla olleista 75 %. Suurin osa (83 %) vuoden sairauslomalla olleista kokee oman jaksamisensa melko tai erittäin huonoksi.

Suurin syy (43 %) kaikkiin sairauslomiin ovat hengityselinsairaudet, toiseksi suurin (24 %) sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet että muut syyt, mitä ei tarkennettu. Viimeiset 12 kuukautta sairauslomalla olleista lähes puolet (42 %) oli poissa mielenterveysongelmien ja joka neljäs (25 %) tuki- ja liikuntaelinsairauksien vuoksi.

## 5.3 Eläkkeelle jäämisen ajoitus

Vastaajista yli puolet (56 %) ei ollut tehnyt päätöstä työssä jatkamisesta. Heidän keski-ikänsä on 77 vuotta. Ryhmän 63–68-vuotiaat vastaajista jopa 4 % (n=49) ei ollut tehnyt päätöstään. Kaikista vastaajista vajaa puolet (44 %) oli tehnyt päätöksen. Eniten päätöksen tehneitä oli 56–62-vuotiaiden ryhmässä. Heistä joka kymmenes (11 %) aikookin jatkaa työssä eläkeiän saavutettuaan ja joka viides (19 %) uskoo jäävänsä eläkkeelle ennen kuin on saavuttanut eläkeiän. Suurin osa (71 %) päätöksen tehneistä suunnittelee kuitenkin jäävänsä eläkkeelle heti eläkeiän saavutettuaan, kun koko vastaajaryhmästä tämä luku on 67 %. Kaikista vastaajista loput 33 % jakautuu lähes tasaisesti niihin, jotka uskovat joutuvansa eläkkeelle jo ennen eläkeikää (17 %) ja niihin, jotka olettavat jatkavansa työssä eläkeiän jälkeen (16 %).

Vastaajan koulutus (Taulukko 2), asema työyhteisössä (Taulukko 3) ja työpaikka vaikuttavat vain vähän työssä jatkamiseen. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista lähes joka kolmas (30 %) aikoo jatkaa työssään eläkeiän saavuttamisen jälkeen. Heistä vain 12 % aikoo jäädä eläkkeelle aikaisemmin. Ylemissä johtotehtävissä olevilla ja esimiehillä on enemmän halukkuutta jatkaa työssä eläkeiän jälkeen kuin jäädä pois ennen sitä. Heistä lähes joka neljäs (23 %) aikoo jatkaa, kun taas

Taulukko 2. Eläkkeelle jäämisaikomukset koulutuksen mukaan

	Ennen omaa eläkeikää	omassa eläkeiässä	Oman eläkeiän jälkeen
Koulu-/toisen asteen tutkinto (n=401)	17 %	71 %	13 %
Opisto-/ammattikorkeakoulututkinto (n=1495)	17 %	67 %	16 %
Alempi korkeakoulututkinto (n=51)	24 %	59 %	18 %
Ylempi korkeakoulututkinto (n=96)	12 %	58 %	30 %

Taulukko 3. Eläkkeelle jäämisaikomukset aseman mukaan

Asema	Milloin olet ajatellut jäädä eläkkeelle?		
	Ennen omaa eläkeikää	Omassa eläkeiässä	Oman eläkeiän jälkeen
Työntekijä (n=1465)	18%	69%	14%
Asiantuntija (n=144)	18%	63%	19%
Lähiesimies (n=340)	12%	65%	23%
Ylemmät johtotehtävät (n=31)	16%	65%	19%
Muu, mikä? (n=61)	23%	54%	23%

12 % aikoo jäädä työstä pois ennen eläkeikää. Asiantuntijoiden mielipiteet eivät eroa toisistaan, kun verrataan aikomusta jäädä eläkkeelle ennen vai jälkeen eläkeiän saavuttamisen. Ryhmä työntekijät oli ainut, jossa aiottiin jäädä mieluummin pois työelämästä ennen eläkeiän saavuttamista kuin sen jälkeen.

Kunnassa, kuntayhtymässä, valtiolla ja yksityisellä sektorilla työskentelevien (Taulukko 4) mielipiteissä ei juurikaan ollut eroa siinä, aikooko jäädä eläkkeelle ennen vai jälkeen eläkeiän. Sen sijaan kolmannella sektorilla työskentelevistä useampi (21 %) aikoo jatkaa

työssä kuin jäädä eläkkeelle ennen varsinaista eläkeikää (7 %).

Eläkepäätökseen vaikuttavat terveys ja perhetilanne. Sairauslomalla pitkään olleiden aikomus jäädä eläkkeelle ennen eläkeiän saavuttamista kasvaa. Viimeiset 12 kuukautta sairauslomalla olleista 75 % aikoo jäädä eläkkeelle ennen ja 25 % eläkeiän saavutettuaan. Heidän osuutensa vastaajista oli vähäinen, mutta vastauksia voi pitää suuntaa-antavina. Perhetilanne (Taulukko 5) vaikuttaa päätökseen, sillä yksin asuvat ja perheet, joissa on huollettavia lapsia, aikovat jatkaa työssä muita useammin eläkeiän jälkeen.

Taulukko 4. Työssä jatkaminen työnantajan mukaan

	Ennen omaa eläkeikää	omassa eläkeiässä	Oman eläkeiän jälkeen
Kunnassa (n=758)	18 %	68 %	14 %
Kuntayhtymässä (n=958)	16 %	67 %	17 %
Yksityisellä sektorilla (n=270)	17 %	65 %	19 %
Valtiolla (n=19)	21 %	63 %	16 %
Kolmannella sektorilla (n=28)	7 %	71 %	21 %

Taulukko 5. Perhetilanteen vaikutus työssä jatkamiseen

	Ennen omaa eläkeikää	Omassa eläkeiässä	Oman eläkeiän jälkeen
Avio-/avoliitossa, jossa molemmat työelämässä (n=1037)	18 %	70 %	13 %
Avio-/avoliitossa, jossa puoliso ei työelämässä (n=530)	20 %	66 %	14 %
Asun yksin (n=449)	11 %	63 %	26 %
Perheessä huollettavia lapsia (n=123)	15 %	62 %	23 %

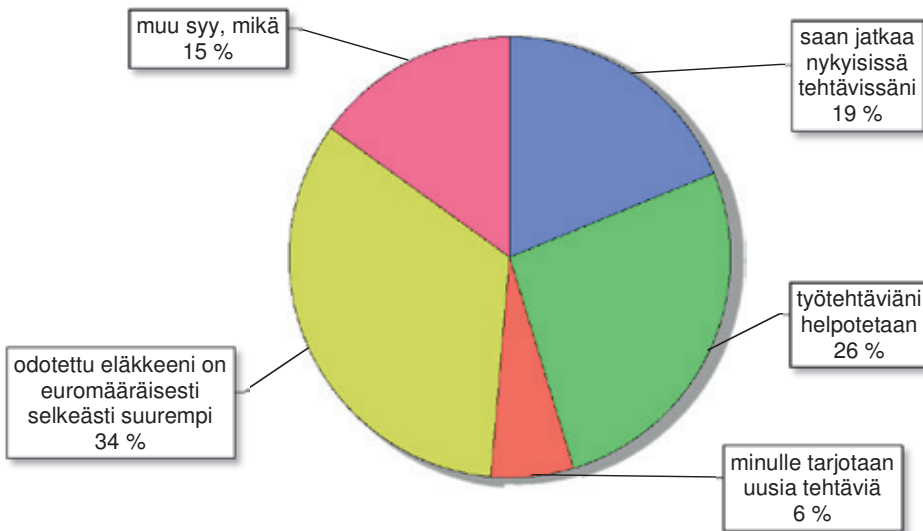
## 5.4 Työssä jatkamista kannustavat

Tärkein syy (42 %), miksi vastaajat jatkaisivat työssä eläkeiän jälkeen on suurempi eläke, toiseksi tärkein (28 %) mielekkäät työtehtävät. Avovastauksissa työn kuormittavuutta vähentäviksi tekijöiksi mainittiin työn haasteellisuus ja itsenäisyys, asiantuntijoiden vastauksissa työn säännöllisyys. Mikä sitten lisää varmuutta jatkaa työssä 63–68-vuotiaaksi? Yli kolmasosa (34 %) näkee varmuuden lisääntyvän, jos odotettu eläke on euromääräisesti selkeästi suurempi.

Kuinka paljon suuremman lopullisen eläkkeen pitäisi olla, että jatkaisi työssä 65- tai 68-vuotiaaksi? Eläkkeen määrää verrattiin senhetkiseen arvioon omasta eläkkeestä. Reilu puolet (63 %) jatkaisi 65-vuotiaaksi, jos eläke nousisi kuukaudessa 300–400 eurolla. Vielä suurempi korotus eli 500–600 euroa kuukaudessa innostaisi samoin yli puolta (58 %) vastaajista. Euromääräiset korotusvaihtoehdot oli kyselyssä valmiiksi annettuina. Halusimme selvittää nouseeko halukkuus jatkamiseen, kun euromäärä kasvaa.

*”Terveysthuoltoalan palkat ovat niin alhaiset, että työuran jatkaminen yli oman eläkeiän ei ole millään lailla siihen kannustava. Jos teen muutaman keikan kuussa, pääsen samaan ansioon kuin kokopäiväisellä raatamisella. Jos keikkavaihtoehdot lopetetaan, jään mieluummin hieman toimintakykyisempänä eläkkeelle kuin jatkan työuraa 100–200 euron/kk tähden.”*

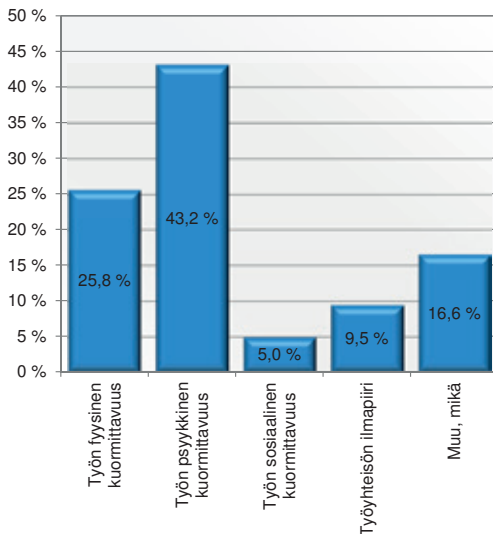
Eläkkeen määrä, terveydentila ja työtehtävien kuormittavuus vaikuttavat oleellisesti työssä jatkamiseen. Vastaajat saivat valita viidestä vaihtoehdosta (Kuvio 2), mikä niistä lisäisi varmuutta jatkaa työssä 63–68-vuotiaaksi. Euromääräinen korotus kannusti eniten (34 %), toiseksi tehokkaimmaksi (26 %) osoittautui työtehtävien helpottaminen. Lähes joka viidennen (19 %) jatkamis päätökseen vaikuttaa se, että saa jatkaa nykyisissä tehtävissä. Omassa työtehtävissä jatkaminen koettiin turvallisiksi ja kannustavaksi. Pieni osa (6 %) toivoo myös uusia haasteita.



Kuvio 2. Keinoja jatkaa työssä 63–68-vuotiaaksi

## 5.5 Työssä jatkamista estävät tekijät

Suurin (43 %) työn kuormittavuuden aiheuttaja ovat psyykkiset tekijät ja toiseksi suurin (26 %) fyysiset (Kuvio 3). Vaikka sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla on paljon sosiaalisia kontakteja, niiden kuormittavuus jää alhaiseksi: sosiaalinen kuormittavuus (5 %) ja työyhteisön ilmapiiri (10 %). Työn kuormittavuutta on syytä tarkastella lähemmin eri vastaajaryhmien näkökulmasta.



Kuvio 3. Työn kuormittavuustekijät

Kun tuloksia tarkastellaan koulutuksen ja ammattiaseman mukaan, koulu-/toisen asteen tutkinnon suorittaneiden mielestä kuor-

mitusta aiheuttavat hieman enemmän (37 %) fyysiset tekijät kuin työn psyykkinen kuormittavuus (32 %). Psyykkiset tekijät aiheuttavat kuormitusta selkeästi eniten opisto-/ammattikorkeakoulututkinnon, alemman korkeakoulututkinnon ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneille (Taulukko 6).

Avovastauksista näkyy, että henkilön asema työyhteisössä ei vaikuta kiirekokemukseen. Kaikki – niin työntekijät, asiantuntijat, lähiesimiehet, ylemmissä johtotehtävissä olevat ja muut nostavat kiireen kuormittavaksi tekijäksi. Vaadittuja tehtäviä ei ennätä tehdä, yhteistä aikaa esimiehen kanssa ei ole ja uusien tietojärjestelmien käyttö vie liikaa aikaa.

Useissa vastauksissa oli esitetty keinoksi työssä jatkamiselle työn helpottamista. Se voi olla työajan lyhentämistä tai työtehtävien keventämistä. Lähes kolmasosalla (27 %) varmuus jatkamisesta lisääntyisi, jos työtehtäviä helpotettaisiin.

*”Jossain ammatissa varmaan jaksakin, mutta hoitajan työ on kaikki voimat vievää. Ensin kuitenkin töitä nuorille, ennen kuin puhutaan työurien jatkamisesta. Soviteltu työaika ja tehtävät olisi varmaan hyvää asia työuraansa jatkavalle eläkeläiselle.”*

Organisaatiossa on usein tehty periaatepäätöksiä, joilla on vaikutuksia työntekijöiden työssä jatkamiseen. Eräs tällainen päätös on, myönnetäänkö työntekijälle osa-aikaista työtä. Sillä voidaan tarvittaessa keventää työtaak-

Taulukko 6. Työn kuormittavuus koulutuksen mukaan

	Fyysinen kuormittavuus	Psyykkinen kuormittavuus	Sosiaalinen kuormittavuus	Työyhteisön ilmapiiri	Muu
Koulu-/toisen asteen tutkinto (n=403)	37 %	32 %	6 %	8 %	17 %
Opisto-/ammattikorkeakoulututkinto (n=1483)	24 %	46 %	5 %	10 %	16 %
Alempi korkeakoulututkinto (n=51)	12 %	37 %	10 %	18 %	24 %
Ylempi korkeakoulututkinto (n=97)	7 %	52 %	7 %	9 %	25 %

Taulukko 7. Terveydentilan vaikutus työssä jatkamiseen

	Minkälainen on terveydentilasi tällä hetkellä?				
	Erittäin hyvä (n=440)	Melko hyvä (n=1154)	Ei hyvä/ ei huono (n=316)	Melko huono (n=117)	Erittäin huono (n=7)
Ennen omaa eläkeikää	9 %	14 %	24 %	49 %	71 %
Omassa eläkeiässä	66 %	69 %	69 %	47 %	29 %
Oman eläkeiän jälkeen	25 %	17 %	6 %	4 %	0 %

kaa. Vastaajista noin puolella (45 %) on mahdollisuus tehdä töitä osa-aikaisesti. Kolmasosa (36 %) ei tiedä onko osa-aikaisuus mahdollista. Vajaa viidennes (18 %) ilmoitti, että osa-aikatyöhön ei ole mahdollisuutta – heistä reilu kolmannes (36 %) oli esimiesasemassa.

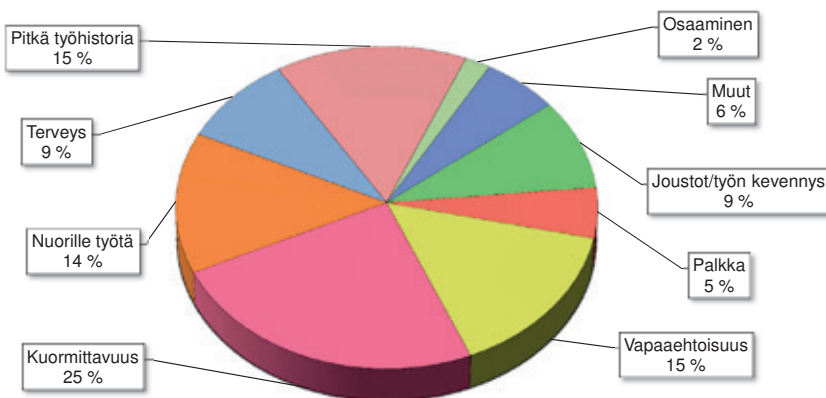
Työssä jatkamisen edellytyksiä ovat terveys ja oma jaksaminen. Terveytensä huonoksi kokevat jäävät eläkkeelle mieluummin jo ennen omaa eläkeikää (Taulukko 7).

Avokysymyksen – Mitä muuta haluat sanoa työurien pidentämisestä? – luokittelusta (Kuvio 4) näkyy, että kysymykseen on otettu kantaa jollain tapaa. Onko kannanotto puolesta vai vastaan ei selviä kuviosta. Vastausten sisällön analyysissä nousivat selkeimmin esille

kuormittavuus (24 %), vapaaehtoisuus (15 %) ja pitkä työhistoria (15 %).

Sekä kuormittavuus että pitkä työhistoria nousevat usein esille samassa vastauksessa. Vastaajat kokevat, että pitkä työhistoria ilman poissaoloja ei kannusta jatkamaan eläkeiän saavuttamisen jälkeen, koska työ on kuormittavaa.

Työssä jatkaminen nousee myönteisenä esille, jos se perustuu vapaaehtoisuuteen. Jokainen voi tällöin tehdä valinnan ja ottaa huomioon perhetilanteensa, jaksamisensa ja taloudellisen tilanteensa. Vapaaehtoisuus itsessään motivoi, kannustaa, antaa voimavaroja ja on mielekkäämpää. Vapaaehtoisuutta voidaan tukea myös erilaisin kannustein.



Kuvio 4. Mitä muuta haluat sanoa työurien pidentämisestä?

### *”Vain vapaaehtoinen ja palkkaporkkana”*

Avovastauksissa tuli esille myös työssä jatkamisen varjopuolia. Moni paheksuu yhteiskunnallista keskustelua työssä jatkamisesta, kun nuorille ei löydy töitä. Esille nousee myös pelko jatkuvuuden takaamisesta sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla. Miten käy hiljaisen tiedon siirtymiselle, kun nuoria ei työllistetä ja kiire estää heidän hyvän perehdyttämisenä?

*”En ymmärrä yhtälöä. Jos eläkeikiä nostetaan, miten se lisäisi työllisyyttä, kun jo nytkin nuoria on työttömänä pilvin pimein?”*

## **5.6 Tuen merkitys työssä jatkamiselle**

Yli puolet (67 %) vastaajista sanoo, ettei työssä jatkamiseen ole otettu mitään kantaa, vaikka yli puolet (53 %) toteaa, että työyhteisössä joku on jatkanut työssä eläkeiän saavutettuaan. Joka kolmas (30 %) kokee saaneensa tukea ja kannustusta työssä jatkamiseen. Vain 4 % on kokenut kielteistä suhtautumista jatkamiseen eläkeiän saavuttamisen jälkeen. Joka viides (21 %) arvelee kielteisen suhtautumisen johtuvan taloudellisten säästöjen aiheuttamasta

kireästä ilmapiiristä ja siitä, että työtehtäviä halutaan jakaa muille.

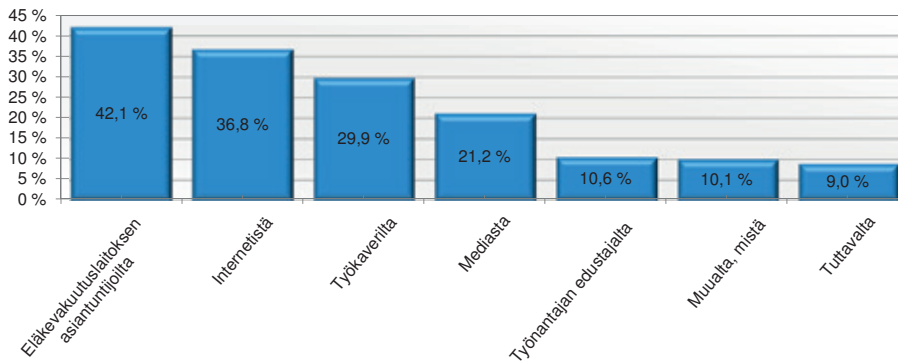
Työtoverit kannustavat eniten (41 %), joka viides (21 %) saa tukea perheeltään ja vain 14 % omalta esimieheltään. Esimiehen rooli keskustelun avauksessa on tärkeä, mutta vain joka viides (21 %) on keskustellut työssä jatkamisesta esimiehensä kanssa (Taulukko 8). Kun verrataan esimiehen kanssa keskustelleiden ja keskustelemattomien vastauksia toisiinsa, näyttää keskustelulla olevan positiivinen vaikutus eläkkeelle jäämisen ajankohintaan.

Toisen osaamisen arvostaminen on tärkeä kannustin omalle työlle. Arvostamista kartoitettiin kahdessa kysymyksessä, erikseen työtoverin ja työnantajan osalta. Suurin osa (85 %) vastaajista kokee, että työtoveri arvostaa toisen osaamista. Myös työnantajien koettiin arvostavan hyvin (74 %) työntekijän osaamista. Lähes joka viides (18 %) kokee, että muiden suhtautuminen omaa osaamista kohtaan on muuttunut työyhteisössä viimeisen viiden vuoden aikana.

Työssä jatkamispäätökseen vaikuttaa myös oikea-aikainen ja luotettava tieto. Vain joka kolmas (29 %) oli etsinyt aktiivisesti tietoa eläke-ehdoista. Päätöksen tehneistä vain alle puolet (43 %) oli hakenut tietoa aktiivisesti. Tiedonsaanti eläke-ehdoista on tärkeää ja hy-

Taulukko 8. Esimiehen kanssa käydyn keskustelun vaikutus työssä jatkamiseen

	Oletko keskustellut esimiehesi kanssa (esim. kehityskeskustelussa) eläkesuunnitelmastasi?	
	Kyllä (n=434)	En (n=1593)
Ennen omaa eläkeikää	19 %	16 %
Omassa eläkeiässä	60 %	69 %
Oman eläkeiän jälkeen	21 %	14 %



Kuvio 5. Tiedonsaantilähteet

vin monikanavaista (Kuvio 5). Tietoa löytää itsenäisesti sosiaalisen median avulla, tuttavilta ja asiantuntijoilta. Tietoa saatiin eniten eläkevakuutuslaitoksen asiantuntijoilta (42 %) ja internetistä (37 %), mikä kuvastaa yleensäkin asiantuntijoiden jakaman tiedon tärkeyttä.

Kiinnostus ja tiedon haku aktivoituvat selkeästi 59–62-vuotiaana. Vain joka kymmenes (11 %) ilmoittaa saaneensa tietoa työnantajalta. Tiedon saanti on onnistunut, sillä lähes puolet (44 %) tiesi oman eläkkeensä suuruuden ja vain joka kolmas ei ollut varma (30 %).



## 6

# Pohdinta ja johtopäätökset

---

Useiden eläkeuudistusten tavoitteena on ollut nostaa eläkkeellesiirtymisiän odotetta. Työmarkkinajärjestöt ovat osallistuneet työeläkejärjestelmän uudistamiseen. Tavoitteena on ollut, että työurien pidentämisen ohella myös turvataan riittävät eläkkeet ja eläkejärjestelmän rahoitus. Apuna on käytetty eri toimijoiden tekemiä selvityksiä.

Työmarkkinaosapuolten tavoite 62,4 vuoden eläkeiästä vuoteen 2025 mennessä ei käytännössä ole kaukana tehläisten keskimääräisestä eläkkeellesiirtymisiästä. Tehyn jäsenrekisterin mukaan 1 195 tehläistä jäi eläkkeelle vuonna 2013, jolloin heidän keskimääräinen ikänsä oli 62 vuotta. Eläketurvakeskuksen tilastojen (14.3.2014) mukaan eläkkeelle siirryttiin samana vuonna keskimäärin 60,9-vuotiaana. Kunnallisen eläkelain piirissä olevien, sosiaali- ja terveysalan henkilöiden keskimääräinen eläkeikä oli 59,7 vuotta (Lybäck 2.9.2014).

Tämän selvityksen tarkoituksena on kuvata Tehyn jäsenten aikomuksia työssä jatkamisesta eläkeiän saavuttamisen jälkeen ja nostaa esille ne tekijät, jotka kannustavat tai estävät työssä jatkamista. Kysely tehtiin 4 000 tehläiselle, jotka ovat syntyneet 1946–1959. Kyselyyn vastasi 2 091 jäsentä. Vastausprosentti on siten 52,3 %, mikä on hyvä tulos. Vastaajat edustavat hyvin koko tehläistä jäsenistöä iän, sukupuolen, koulutuksen, ammattiaseman ja työpaikan suhteen.

Kinnulan ym. (2014) tutkimuksen mukaan vuoteen 2040 mennessä väestön kasvusta 90 % on yli 75-vuotiaiden määrän kasvua. Se vaikuttaa luonnollisesti sosiaali- ja terveyspalvelujen tarpeeseen. Tehy tilastoina 2013 -selvi-

tyksen (2. painos) mukaan tehläisistä ammatista poistuu eläkkeelle yli 50 % vuoteen 2030 mennessä sosiaali- ja terveysalalta. Koulutuksella ei pystytty korvaamaan sekä eläkepoistuman kautta lähtevää ammattitaitoista henkilökuntaa että lisääntyneen palvelutarpeen aiheuttamaa vajetta. On huomioitava, että alalta siirtyy aina jonkin verran työntekijöitä myös muille aloille. Työssä jatkaminen on yhteiskunnalle siis erittäin tärkeää. Siihen panostaminen kannattaa ja on suorastaan välttämätöntä.

Eläkkeelle siirtymispäätökseen vaikuttavat monet tekijät, kuten talous- ja työllisyystilanne, lainsäädäntö, henkilön oma terveydentila, työkyky ja elämäntilanne yleensäkin sekä työpaikalla vallitsevat asenteet ja toiminta. Osalla jäsenistä on liukuva eläkeikä 63–68, mutta osalla vanha ammatillinen tai henkilökohtainen eläkeikä. Ammatillinen eläkeikä on sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla vielä käytössä osalla 55-vuotiaista ja sitä vanhemmista.

Tilastokeskuksen Työolotutkimus 2013 osoittaa, kuinka eläkkeelle siirtymisikä on nousussa. Kun kysytään, kuinka moni arvelee jäävänsä eläkkeelle vanhempana kuin 63-vuotiaana, on luku viidessä vuodessa noussut yhdeksän prosenttiyksikköä. Työssä jatkamisen tärkeys on tiedostettu ja yhteiskunnalliset keskustelut ovat muuttaneet asennetta asiaa kohtaan.

Jo vuonna 2012 tehdyssä Tehyn järjestötutkimuksessa (Markkanen 2012) selvitettiin tehläisten mielipiteitä alalla työskentelystä. Tuolloin lähes puolet oli sitä mieltä, ettei jaksaa työuran loppuun sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla. Selvityksemme osoittaa, että kahdessa

vuodessa luku on pienentynyt ja nyt vajaa viidesosa epäilee, ettei jaksakaan eläkeikään saakka. Voidaan todeta, että joitain asioita on jo tehty oikein ja jatkossakin kannusteiden avulla saadaan hyvää aikaan.

Yli puolet 55–68-vuotiaista ei ollut tehnyt eläkepäätöstä, joten päätös eläkkeelle siirtymisestä tehdään vasta lähempänä 60 vuoden ikää. On siis iso joukko työntekijöitä, joiden päätökseen voidaan oikeilla ja aidoilla toimenpiteillä vaikuttaa. Suurin osa suunnittelee jäävänsä eläkkeelle heti, kun se on mahdollista. Työssä jatkamisen mahdollisuus lisääntyy, jos joustot sekä työyhteisön sisällä että työntekijän omassa työelämässä otetaan käyttöön. Työyhteisön joustoja ovat organisaation periaatepäätökset työajan käytöstä, johtamismenetelmät, organisaation toimintakulttuuri ja asenne (mm. työaika-autonomia, työkierto). Henkilökohtaisia joustoja ovat työtehtävien helpottaminen ikääntyvän jaksamisen mukaan ja iäkkäille räätälöidyt työtehtävät tai työajat.

Pohdittavaksi jääkin, kuinka paljon kyseisiä joustoja todellisuudessa käytetään? Löytyykö työyhteisöissä ymmärrystä työtehtävien henkilökohtaistamiselle? Tuominen ym. (2010) näkevät, että vielä on tehtävä töitä, jotta työn organisointi saadaan työkykyä vastaavaksi. Tarvitaan myös esimiehen ja työtovereiden tukea sekä työkyvyn heikkenemisen hyväksyvää ilmapiiriä. Kun työkyky heikkenee, työyhteisön tuki on vielä suhteellisen vähäistä.

Tärkein kannuste jatkamiselle oman eläkeiän jälkeen on parempi eläke, minkä lähes puolet tässä tutkimuksessa ilmoitti syyksi jatkamiseen. Varmuus lisääntyy sitä enemmän mitä enemmän euromääräinen eläke kasvaa. Tuominen ym. (2010) tutkimuksessa vain joka neljäs jatkaisi työssä paremman eläkkeen vuoksi. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan palikat ovat alhaiset työn vaatavuuteen nähden, joten taloudellisen tuen merkitys korostuneen muita aloja enemmän.

Oman eläkkeen suuruus tiedettiin hyvin, vaikka tietoa eläke-ehdoista oli haettu hämmästyttävän vähän. Eläkeuudistusten myötä eläkkeen määrätymisen kriteerit ovat muuttuneet ja pitkien siirtymäkausien vuoksi niissä on paljon ehtoja, jotka perustuvat syntymävuoteen ja työhistoriaan. Muutosten olisi olettanut lisäävän tiedon etsijöiden määrää. Tietolähteistä korostuvat asiantuntijoiden ja eläkevakuutusyhtiöiden jakama tieto. Se on ymmärrettävää, sillä eläkelainsäädäntö on suhteellisen monimuotoista.

Varhaiseläkemaksut ovat suuri taloudellinen rasite työnantajalle. Tilastokeskuksen (2013) mukaan työkyvyttömyyden ja työttömyyden perusteella eläkkeelle jääneiden määrä on laskenut viimeisen 15 vuoden aikana. Suoraan vanhuuseläkkeelle jää kaksi kolmesta eläkkeelle siirtyvästä. Työnantajia on kannustettu tukemaan työntekijää osa-aikaisella työllä, koska harvoin työkyky menee yhtäkkiä kokonaan. Kuitenkin hämmästyttävän pieni osa tekee töitä osa-aikaisesti (12 %), vaikka lähes puolelle se olisi mahdollista. Suurin osa niistäkin, jotka kokivat terveydentilansa huonoksi tai erittäin huonoksi, teki kokopäivätyötä.

Pohdittavaksi jää, miksi reilu kolmasosa vastaajista ei tiedä, onko heillä mahdollisuus työskennellä osa-aikaisesti? Voidaanko myös osa-aikaisuuskustelua lisätä tai kannustaa avoimeen keskusteluun siitä? Jos työntekijälle tarjotaan osatyökyvyttömyyseläkettä, työnantaja ei joudu maksamaan siitä varhaiseläkemaksua (Suhonen 5.6.2014.) Myös Forma ym. (2010) ovat korostaneet niin yhteiskunnallisten ja kansantaloudellisten kuin työnantajillekin koituvien hyötyjen merkitystä, jos varhaiseläkkeistä johtuvilta lisäkustannuksilta säästytään.

Työntekijät olivat erittäin terveitä, hyväkuntoisia, ja he kokivat jaksavansa tehdä vaaditut työtehtävät. On mietittävää motivointikeinoja, joilla heidät saadaan pidettyä työelämässä. Tuominen ym. (2010) ovat todenneet, että terveys ja voimavarat ovat ylivoimaisesti

tärkeimmät tekijät, jotka vaikuttavat työssä jatkamiseen. Jos jatkamista halutaan tukea, on tuettava hyvääkin terveyttä, jotta se säilyy ja motivaatio työssä jatkamiselle pysyy. Forma ym. (2010) ovat korostaneet työhyvinvoinnin merkitystä työssä jatkamisessa. Myös tässä selvityksessä työn mielekkyys ja hyvä työilmapiiri korostuvat positiivisina asioina oman terveyden lisäksi.

Vastaajista vain pieni joukko (6 %) kokee terveydentilansa huonoksi. Pohdittavaksi jää, onko osa jäsenistä jo huonon terveydentilan vuoksi poissa työelämästä ja heitä kysely ei tavoittanut. Sekä talouden että työntekijän näkökulmasta olisi erittäin tärkeää, että terveydentilan huonontuminen todetaan varhaisessa vaiheessa ja kanustuskeinoja käytetään työssä jaksamisen tukemiseksi. Tässä esimiehellä on tärkeä rooli. Tukimuotoja on useita, kun työkyky heikentyy, sillä täyden työkyvyttömyyseläkkeen hakeminen ei ole välttämättä paras vaihtoehto. Muita tärkeitä tukimuotoja ovat mm. ammatillinen kuntoutus, osatyökyvyttömyyseläke tai osa-aikaeläke. (Keva 20.9.2013.)

Työn kuormittavuus nousi esille vahvasti, mikä vaikuttaa työssä jatkamispäätökseen. Työtä kuormittivat niin psyykkiset kuin fyysisetkin tekijät. Vaikka työ sinänsä koetaan mielekkäänä, pitkä työhistoria korostuu raskaassa vuorotyössä, mikä ei kannusta jatkamaan. Kuormitusta lisää vielä kiire, joka on lisääntynyt koko ajan yhä enemmän. On pohdittava keinoja, joilla pitkän työhistorian omaavia työntekijöitä tuetaan jatkamaan työssä. Työurien pidentäminen myös keskeltä on saanut paljon huomiota, mutta kuinka paljon sitä todellisuudessa tuetaan. Suhonen (5.6.2014) korostaa, että pitkät ja keskipitkät sairauslomot ovat merkittävimmät kustannuserät työnantajalle, joten erityisesti niiden seuranta ja niihin puuttuminen on tärkeää talouden näkökulmasta, mutta myös työntekijän tukemisen kannalta.

Eläköitymiseen liittyvä keskustelu työyhteisöissä on vielä tabu. Kaikki osapuolet välttelivät keskustelua. Enemmistö ei ole puhunut esimiehen kanssa työssä jatkamisesta, ja työyhteisöissä ei oteta lainkaan kantaa siihen. Vaikka päätös eläkkeelle siirtymisestä on tehty, siitä ei keskustella esimiesten kanssa. Heiltä saadaankin vähiten tukea työssä jatkamiseen.

Voidaan puhua keskustelemattomuuden oravanpyörästä. Kun työntekijä ei puhu aikomuksistaan työssä jatkamisesta, esimies ei voi tietää, minkälaista tukea tarvitaan. Kun työntekijä kokee, ettei saa esimieheltä tukea, hän ei puhu omista aikomuksistaan. Esimieheltä saatu tuki lisää työssä jatkamista eläkeiän saavuttamisen jälkeen.

Mietittäväksi jää, miksi eläkekeskustelu koetaan niin arkaluonteiseksi työyhteisössä? Onko eläkkeelle jääminen niin henkilökohtainen asia, että sitä ei oteta puheeksi edes kehityskeskusteluissa. Valtiovarainministeriö (16.6.2010) korostaa, että hyvä henkilöstöjohtaminen on yksi tärkeä keino työssä jatkamisessa. Eläkeiän lähestyessä tiedon tarve eläkkeelle siirtymisen taloudellisista vaikutuksista kasvaa. Esimiehen onkin hyvä ottaa keskusteluun työuran jatkomahdollisuus esimerkiksi kehityskeskusteluissa.

Muuttuuko keskustelukulttuuri työvoimapolun myötä? Kun aikaisemmin tiedettiin eläkkeelle jäämisen ajankohta nykyistä tarkemmin, se lisäsi sijaisten toiveita vakanssien vapautumisesta ja saattoi jopa lisätä odotuksia toisen eläkkeelle jäämisestä.

Nykyisin eläkkeelle siirtymisen ajankohta on liukuva ja sitä pidetään henkilökohtaisena asiana, josta ei puhuta. Työntekijä saattaa kokea, että ilmoitus eläkkeelle jäännistä muuttaa hänen asemaansa työyhteisössä. Esimiehen on kuitenkin turvattava jatkuvuus työyhteisössä, mikä perustuu käytettävissä olevan osaamisen arviointiin. Keskustelun työssä jatkamisesta olisi oltava osa päivittäistä johta-

mista. On tärkeää, että siihen osallistuvat niin esimies kuin työntekijätkin.

Keskustelua työssä jatkamisesta pidetään hyväksyttävänä, jos se perustuu vapaaehtoisuuteen. Henkilöllä itsellään on oltava mahdollisuus arvioida omaa jaksamistaan, taloudellista tilannettaan sekä muita päätökseen vaikuttavia tekijöitä. Työurakeskustelua arvostellaan jonkin verran ja se nähdään jopa eettisesti vääränä, niin kauan kuin nuoria on työt-

tömänä. Työssä jatkamiskeskustelu herättää epärointiä myös niissä, jotka kokevat oman terveydentilansa huonoksi. He kokevat, etteivät jaksakaan tehdä vaadittuja töitä ja haluavat ymmärrettävästi jäädä pois työelämästä ennen eläkeiän saavuttamista. Aktiivinen tukeminen ja eri tukimuotojen pohdinta yhteistyössä työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon kanssa auttaa työntekijää pysymään työelämässä eläkeikään asti tai jopa kauemmin.

## Johtopäätökset

- Taloudellinen kannuste on tärkeä sosiaali- ja terveydenhuoltoalan henkilöstölle
- Vapaaehtoisuus lisää myönteisyyttä työssä jatkamiseen
- Joustoilla mahdollistetaan työssä jatkaminen
- Avoin keskustelu työyhteisössä tukee yksilön päätöstä eläkkeelle jäännistä ja helpottaa työyhteisön osaamisen varmistamista

*”Työuria ei pidennetä lakia muuttamalla, vaan työoloja ja työhyvinvointia parantamalla, joustavalla ja erilaisia vaihtoehtoja sisältävällä työaikojen suunnittelulla, taitavalla ikäjohtamisella.”*

- Eläketurvakeskus 10.6.2011. [http://www.etk.fi/fi/service/k%C3%A4sitteet\\_ja\\_m%C3%A4%C3%A4ritelm%C3%A4t/682/k%C3%A4sitteet\\_ja\\_m%C3%A4%C3%A4ritelm%C3%A4t](http://www.etk.fi/fi/service/k%C3%A4sitteet_ja_m%C3%A4%C3%A4ritelm%C3%A4t/682/k%C3%A4sitteet_ja_m%C3%A4%C3%A4ritelm%C3%A4t)
- Eläketurvakeskus 14.3.2014. <http://www.etk.fi/fi/service/el%C3%A4kkeellesiirtymisik%C3%A4/677/el%C3%A4kkeellesiirtymisik%C3%A4>
- Eläkeuudistus.fi. Eläketurvakeskus. <http://www.eläkeuudistus.fi/tavoitteet/taustat-ja-historia.html>
- Forma P., Kaartinen R., Pekka T. & Väänänen J. (toim) 2010. Jaksako jatkaa? Artikkeleita kuntatyön muutoksesta ja työssä jatkamisen tukemisesta kunta-alalla. Kuntatyö 2010 -tutkimus. Vammalan Kirjapaino Oy, Sastamala 2010.
- Keva 20.9.2013 Työntekijöille ratkaisuja työkyvyn heikentyessä. [http://www.keva.fi/fi/tyossa\\_jatkaminen/ratkaisuja\\_tyokyvyn\\_heikentyessa/Sivut/Default.aspx#](http://www.keva.fi/fi/tyossa_jatkaminen/ratkaisuja_tyokyvyn_heikentyessa/Sivut/Default.aspx#)
- Kansaneläkelaki 11.5.2007/568
- Keva 27.6.2014. Vanhuuseläkkeelle joustavasti. [http://www.keva.fi/fi/elakkeet/elakkeet\\_ian\\_perusteella/vanhuuselake/Sivut/Default.aspx](http://www.keva.fi/fi/elakkeet/elakkeet_ian_perusteella/vanhuuselake/Sivut/Default.aspx)
- Kinnula P., Malmi T. & Vauramo E. 2014. Saadaanko sote-uudistuksella tasalaatua? KAKS - Kunnallisanalan kehittämissäätiö. Sastamala.
- Koponen E-L., Laiho U-M. & Tuomaala M. 2012. Mistä tekijät sosiaali- ja terveysalalle – työvoimatarpeen ja -tarjonnan kehitys vuoteen 2025. Työ- ja elinkeinoministeriö. TEM-analyyssejä 43/2012.
- Lybäck K. 2.9.2014. KuEL-eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain, lkm. Keva. Sähköposti 2.9.2014
- Markkanen K. 2012 (TSN Gallup, Nurmela S.) Kooste keskeisistä tuloksista Tehyn vuoden 2012 järjestötutkimuksesta. Tehy ry.
- Nuutinen S., Heikkilä-Tammi K., Manka M-L & Bordi L. 2013. Vuorovaikutteinen johtajuus työssä jatkamisen keinona. Toimintatutkimus eri-ikäisten johtamisesta kolmessa organisaatiossa. Tampereen yliopisto. Tampere.
- Saari P., Väänänen J. & Harkonmäki K. 2010. Kuntatyö murroksessa – miten jaksaa työntekijä? Kuntatyö 2010 -tutkimus. Helsinki.
- Sohlman P. & Auvinen L. 2013. Eläkkeellä työskentely julkisella sektorilla – Tilastokatsaus KuEL- ja VaEL-vanhuuseläkkeellä työskenteleviin 2005-2011. Kevan tutkimuksia 3/2013, Helsinki.
- Suhonen M-L. 5.6.2014. ”Kallista vai halpaa?” Tule-sairaudet ja työkyvyttömyyden kustannukset kunta-alalla. Keva. Luento 5.6.2014.
- Tuominen E., Takala M. & Forma P. 2010. Työolot ja työssä jatkaminen. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2010:2.
- Tuominen E., Tuominen K. & Kahma N. 2012. Joustava vanhuuseläke – Työnantaja- ja työntekijäkyselyihin perustuva tutkimus joustavan eläkeiän toimivuudesta. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2/2012.
- Tehyn tutkimustyöryhmä. Tehy tilastoina 2013 (2. päivitetty painos). Tehyn julkaisusarja D: 1/14. Vantaa 2014.

Työeläke.fi 24.9.2013. Työstäsi kasvaa työeläke. <https://www.tyoelake.fi/fi/erilaisiaelakkeita/vanhuuselake/Sivut/default.aspx>

Työntekijäneläkelaki 19.5.2006/395

Valtiovarainministeriö 16.6.2010

VM/1317/01.01.00.00/2010. [http://www.vm.fi/vm/fi/04\\_julkaisut\\_ja\\_asiakirjat/02\\_henkilostohallinnon\\_asiakirjat/04\\_muut\\_henkilostohallinnon\\_asiakirjat/20100616\\_Hallit/Hallitus\\_tukee\\_tyoeurien\\_jatkamista.pdf](http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/02_henkilostohallinnon_asiakirjat/04_muut_henkilostohallinnon_asiakirjat/20100616_Hallit/Hallitus_tukee_tyoeurien_jatkamista.pdf)

## Kyselylomake

### 1. Mikä on syntymävuotesi?

Valitse alavetovaihtoista syntymävuotesi

1959	1951
1958	1950
1957	1949
1956	1948
1955	1947
1954	1946
1953	1945
1952	

### 2. Sukupuoli

- Nainen
- Mies

### 3. Mikä on perhetilanteesi?

(Tähän kysymykseen voit valita useamman vaihtoehdon)

- Avio-/avoliitossa, jossa molemmat osapuolet työelämässä
- Avio-/avoliitossa, jossa puoliso poissa työelämästä
- Asun yksin
- Perheeseeni kuuluu huollettavia lapsia

### 4. Koulutus

- Koulu-/toisen asteen tutkinto
- Opisto-/ammattikorkeakoulututkinto
- Alempi korkeakoulututkinto
- Ylempi korkeakoulututkinto
- Opiskelija

### 5. Mikä on asemasi työyhteisössä?

- Työntekijä
- Asiantuntija
- Lähiesimies
- Ylemmät johtotehtävät
- Muu, mikä?

### 6. Mikä on terveydenhuollon ammattiisi johtanut tutkintonimike?

- Bioanalyttikko/Laboratoriohoitaja
- Ensihoitaja (AMK)
- Fysioterapeutti
- Hammashoitaja
- Kätilö
- Lastenhoitaja
- Lähi-/perushoitaja
- Mielenterveyshoitaja
- Röntgenhoitaja
- Sairaanhoitaja
- Suuhygienisti/hammashuoltaja
- Terveydenhoitaja
- Muu, mikä

### 7. Mikä on työpaikkasi?

- Terveyskeskus – avohoito
- Terveyskeskussairaala
- Sairaala (ei terveyskeskussairaala)
- Vanhainkoti/vanhusten palveluasunto yms.
- Lasten päivähoido/lastensuojelulaitos
- Lääkärikeskus
- Hammaslääkärikeskus
- Fysioterapiayksikkö
- Kunnallinen liikelaitos
- Jokin muu työpaikka, mikä?
- Tilapäisesti poissa työelämästä (opiskelu, hoitovapaa yms.)

8. Oletko töissä?

- Kunnassa
- Kuntayhtymässä
- Yksityisellä sektorilla
- Valtiolla
- Kolmannella sektorilla

9. Minkälainen on palvelussuhteesi?

- Vakinainen
- Määräaikainen
- Yrittäjä
- Osatyökyvyttömyyseläke,  
josta työaikaprosentti on
- Työkyvyttömyyseläke
- Työtön (Jos valitsit tämän vaihtoehdon,  
siirry seuraavaksi kysymykseen nro 11.)

10. Minkälaista työaikaa teet?

- Kokopäivätyö
- Osa-aikatyö, oma pyyntö:
- Osa-aikatyön prosentti,
- Osa-aikatyö, jota työnantaja tarjoaa:
- Osa-aikatyön prosentti,
- Varhennettu vanhuuseläke

## SEURAAVAT KYSYMYKSET LIITTYVÄT TERVEYDENTILAASI

11. Minkälainen on terveydentilasi tällä hetkellä?

- Erittäin hyvä
- Melko hyvä
- Ei hyvä/ei huono
- Melko huono
- Erittäin huono

12. Minkälaiseksi koet oman jaksamisen työsäsi?

- Erittäin hyvä
- Melko hyvä
- Ei hyvä/ei huono
- Melko huono
- Erittäin huono

13. Jaksatko mielestäsi tehdä sinulta vaadittavat tehtävät?

- Erittäin hyvin
- Melko hyvin
- Ei hyvin/ei huonosti
- Melko huonosti
- Erittäin huonosti

14. Kuinka paljon olet ollut sairauslomalla viimeisten 12 kuukauden aikana?

- En lainkaan (jos valitsit tämän vaihtoehdon,  
siirry seuraavaksi kysymykseen nro 16)
- Alle viikon
- 1-2 viikkoa
- 3-8 viikkoa
- 2-11 kuukautta
- Viimeiset 12 kuukautta

15. Sairauspoissaolosi syynä on ollut

- Tuki- ja liikuntaelinsairaudet
- Hengityselinten sairaudet
- Mielenterveysongelmat
- Tapaturmat
- Muu syy

16. Mikä kuormittaa työtäsi eniten?

- Työn fyysinen kuormittavuus
- Työn psyykinen kuormittavuus
- Työn sosiaalinen kuormittavuus
- Työyhteisön ilmapiiri
- Muu, mikä

17. Mikä kuormittaa työtäsi vähiten?

- Työn fyysinen kuormittavuus
- Työn psyykinen kuormittavuus
- Työn sosiaalinen kuormittavuus
- Työyhteisön ilmapiiri
- Muu, mikä

## SEURAAVAT KYSYMYKSET LIITTYVÄT AIKOMUKSEESI JÄÄDÄ ELÄKKEELLE

18. Oletko jo tehnyt päätöksen eläkkeelle siirtymisestä?

- Kyllä
- En



19. Milloin olet ajatellut jäädä eläkkeelle?

- Ennen omaa eläkeikää
- Omassa eläkeiässä
- Oman eläkeiän jälkeen

20. Mikä on henkilökohtainen eläkeikäsi?

21. Oletko keskustellut esimiehesi kanssa (esim. kehityskeskustelussa) eläkesuunnitelmastasi?

- Kyllä
- En

22. Oletko etsinyt aktiivisesti tietoa eläke-ehdoista?

- Kyllä
- En

23. Mistä olet saanut tietoa eläke-ehdoista?

(Tähän kysymykseen voit valita tarvittaessa useamman vaihtoehdon)

- Eläkevakuutuslaitoksen asiantuntijoilta
- Työnantajan edustajalta
- Työkaverilta
- Tuttavalta
- Mediasta
- Internetistä
- Muualta, mistä

24. Tiedätkö oman eläkkeesi euromäärän?

- Kyllä
- En
- En ole varma

25. Jos päättäisit jatkaa työssäsi oman eläkeiän saavuttamisen jälkeen, tärkein syy olisi

- jotta saan suuremman eläkkeen
- koska minulla on vielä niin hyvä terveydentila
- koska työyhteisön työilmapiiri on niin hyvä
- koska koen työni/työtehtäväni mielekkääksi
- henkilökohtaiset asiat
- muu syy, mikä

26. Jos päättäisit jatkaa työssäsi oman eläkeiän saavuttamisen jälkeen, toiseksi tärkein olisi

- jotta saan suuremman eläkkeen
- koska minulla on vielä niin hyvä terveydentila
- koska työyhteisön työilmapiiri on niin hyvä
- koska koen työni/työtehtäväni mielekkääksi
- henkilökohtaiset asiat
- muu syy, mikä

27. Onko työyhteisössäsi joku jatkanut työskentelyä eläkeiän jälkeen?

- Kyllä
- Ei
- En tiedä

28. Miten työyhteisössä on suhtauduttu työssä jatkamiseesi eläkeiän jälkeen?

- On tuettu ja kannustettu
- Ei ole otettu mitään kantaa
- On suhtauduttu kielteisesti

29. Keneltä olet saanut eniten kannustusta työssä jatkamiseen?

- Työkaverit
- Esimies
- Perhe
- Muu, kuka

30. Kenen taholta on suhtauduttu kielteisimminkin työssä jatkamiseesi?

- Työkaverit
- Esimies
- Perhe
- Muu, kuka
- En ole kokenut kielteistä suhtautumista (jos valitsit tämän vaihtoehdon, siirry seuraavaksi kysymykseen 32)

31. Muiden kielteinen suhtautuminen työssä jatkamiseeni johtuu eniten

- työni tekemiseen liittyvistä syistä
- persoonaani liittyvistä syistä
- asenteestani muutoksia kohtaan
- työtehtäviäni halutaan jakaa muille
- taloudelliset säästöt aiheuttavat kireää ilmapiiriä
- en tiedä syytä

32. Arvostavatko työkaverisi osaamistasi?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

33. Arvostaako esimiehesi osaamistasi?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

34. Onko työyhteisössä muiden suhtautuminen osaamiseesi muuttunut viimeisen 5 vuoden aikana?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

35. Varmuuteni jatkaa työssä 63-68 vuotiaana lisääntyä, jos

- saan jatkaa nykyisissä tehtävissäni
- työtehtäviäni helpotetaan
- minulle tarjotaan uusia tehtäviä
- odotettu eläkkeenä on euromääräisesti selkeästi suurempi
- muu syy, mikä

36. Kuinka paljon suurempi lopullisen eläkkeesi pitäisi olla, että jatkaisit 65-vuotiaaksi? (vertaa tämän hetkiseen arvioon)

- 100 euroa/kk
- 200 euroa/kk
- 300 euroa/kk
- 400 euroa/kk
- muu, mikä

37. Kuinka paljon suurempi lopullisen eläkkeesi pitäisi olla, että jatkaisit 67-vuotiaaksi? (vertaa tämän hetkiseen arvioon)

- 300 euroa/kk
- 400 euroa/kk
- 500 euroa/kk
- 600 euroa/kk
- muu, mikä

38. Onko sinulla mahdollisuutta tehdä osa-aikaisuutta, jos koet sen tarpeelliseksi?

- Kyllä
- Ei
- En tiedä

39. En jatka työtä eläkeiän jälkeen, koska (Tähän kysymykseen voit valita tarvittaessa useamman vaihtoehdon)

- taloudellisesti minulla ei ole tarvetta
- haluan antaa perheelle enemmän aikaa
- työkuuntani on alentunut
- työnantaja haluaa minun jäävän eläkkeelle
- työkaverit haluavat minun jäävän eläkkeelle
- työilmapiiri on huono
- muu syy, mikä

40. Onko sinulla kiinnostusta tehdä töitä omalla alalla 68 iän jälkeen?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

41. Mitä muuta haluat sanoa työurien pidentämisestä?

42. Mitä muita terveisiä sinulla on Tehylle?



**Tehy**

[www.tehy.fi](http://www.tehy.fi)

Tehy on maamme suurin terveys- ja sosiaalialan tutkinnon suorittaneiden ja alalle opiskelevien ammattijärjestö.

**Tehyn tehtävänä on:**

- **valvoa** ja parantaa jäsentensä taloudellista asemaa,
- **valvoa** ja parantaa palvelussuhteen ehtoja ja ammatillisia, sosiaalisia ja oikeudellisia etuja,
- **toimia** työolosuhteiden kehittämiseksi
- **osallistua** koulutuksen, ammattitaidon ja terveyden- ja sosiaalihuollon kehittämiseen
- **jäsenten** keskinäisen yhteenkuuluvuuden lisääminen

**Tehyläiset toimivat** kaikentasoisissa tehtävissä sekä julkisella että yksityisellä sektorilla.

**Tehy yhdistää** terveys- ja sosiaalialan tutkinnon suorittaneet ja alalle opiskelevat yhteiseen ammatti- ja etujärjestöön. Tehyyn kuuluu yhdeksän ammatillista yhteistyöjäsenjärjestöä sekä ammatillisia jaostoja, jotka edistävät jäsentensä ammatillista toimintaa.

**Tehyn toiminnan** perustana on noin 260 ammattiosastoa, jotka hoitavat mm. paikallista edunvalvontaa. Ammattiosastot yhdistävät saman työnantajan palveluksessa olevat ja saman alueen tehyläiset. Kaikki tehyläiset kuuluvat ammattiosastoihin tai Tehyn opiskelijayhdistykseen.

**Tehyn jäsenmäärä** on 160 000. Tehyyn kuuluu mm. bioanalyytikoita, ensihoitajia, fysioterapeutteja, hammashoitajia, kätilöitä, laboratoriohoitajia, lastenhoitajia, lähi- ja perushoitajia, lääkintävahtimestari-sairaankuljettajia, mielenterveyshoitajia, osastonhoitajia, röntgenhoitajia, sairaanhoitajia, suuhygienistejä, terveydenhoitajia, toimintaterapeutteja ja ylihoitajia.

**Tehy on** Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n jäsen. Järjestäytymisaste hoitoalalla on korkea ja noin 90 % työssä olevista kuuluu ammatilliliittoon. Yli 70 % jäsenistä työskentelee kuntien, kuntainliittojen tai kuntayhtymien palveluksessa.

**Tehy ry** | Postiosoite: PL 10, 00060 Tehy | Puhelinvaihe (09 5422 7000)  
Käyntiosoite: Järjestötalo I, Asemamiehenkatu 4, Itä-Pasila, Helsinki | [www.tehy.fi](http://www.tehy.fi)

## Joustoilla jatkoa

Työurien pidentäminen on yksi tekijä eläkkeelle siirryttäessä. Myös riittävä eläke ja eläkejärjestelmän rahoitus ovat tärkeitä, vaikka julkisessa keskustelussa onkin keskitytty eläkkeellesiirtymisiän nostamiseen. Tavoitteen saavuttaminen vaatii kokonaisvaltaista ja aitoa työelämän kehittämistä.

Tämä huhtikuussa 2014 tehty kysely osoittaa, että tehyläiset sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset jatkavat työelämässä, jos tarjolla on erilaisia työtehtävien ja -aikojen joustoja. Niitä olisikin käytettävä enemmän ja varhemmin, jotta työssä jaksaisi. Myös parempi eläke houkuttaa jatkamaan matalapalkkaisella alalla.

Eläkekeskustelu on työpaikoilla vieläkin tabu, jota on vaikea rikkoo. Eläkkeelle siirtyminen koetaan niin henkilökohtaisena asiana, että kumpikaan osapuoli – työntekijät eivätkä työnantajat – ota sitä luontevasti puheeksi.

Päätös eläkkeelle jäämisestä tehdään myöhään. Yli puolet 55–68-vuotiaista tehyläisistä ei ollut päättänyt, jääkö eläkkeelle heti kun se on mahdollista vai jatkaako työssä eläkeiän jälkeen. Sitä tukee myös tilastotieto, että tehyläisten keskimääräinen eläkeikä vuonna 2013 oli 62 vuotta.

---

**Tehyn julkaisusarja:** A: Tutkimusraportteja • B: Selvityksiä • C: Muistioita • D: Tilastoja • E: Videot • F: Muut julkaisut  
Tehyn selvitykset: [www.tehy.fi/vaikuttajana/julkaisut](http://www.tehy.fi/vaikuttajana/julkaisut) ja tilastot

