

Pitkät työurat



ILMARINEN

Pitkät työurat

Kirjoittaja: Simo Levanto, Heidi Furu, Jouni Vatanen, Artturi Pitkälä, Kari-Pekka Martimo

Taitto: Sirpa Weckström

Julkaisija: Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen, Helsinki

Julkaisuvuosi: 2024

ISBN: 978-952-65435-0-5

Suuret kiitokset Ilmarisessa kaikille, jotka osallistuivat kirjoittajien ohella tutkimushankkeen läpiviemiseen: asiakaspäälliköt Juho Antila, Pirjo Auvinen, Minna Gentz ja Ari Määttä sekä työkykyjohtamisen asiantuntijat Kirsi Jormakka, Riikka Lehto, Merja Luukkonen, Anna Mast ja Heli Rantanen.

Erityisen lämpimästi kiitämme kaikkia tutkimukseen osallistuneita asiakasyrityksiämme ja heidän työntekijöitään, jotka käyttivät tähän arvokasta aikaansa.

Sisällys

Tiivistelmä	6
Summary	8
Sammanfattning	10
1. Taustaa	12
1.2 Työkyky	13
1.3 Ikä ja työkyky	14
1.4 Työskentely alimpaan eläkeikään ja sen yli	15
2. Teoreettinen viitekehys: Kestävää työelämää kaikenikäisille	16
3. Voimavarat ja eläköitymisaikeet	17
3.1 Työntekijän voimavarat.....	17
3.1.1 Työkyky, terveys ja sairaus	17
3.1.2 Tausta ja elämäntilanne	18
3.1.3 Ammatillinen minäpystyvyys	18
3.1.4 Merkityksellisyys ja osallisuus.....	18
3.2 Työpaikan voimavarat	19
3.2.1 Esihenkilötyö.....	19
3.2.2 Työympäristö ja työjärjestelyt	20
4. Tulevaisuusmotivaatio: eläköitymissuunnitelmat, aikeet ja halu työskennellä eläkkeellä 21	
5. Tutkimuskysymykset	22
6. Menetelmät ja aineisto	23
6.1 Vastaajaprofiili	22
6.2 Analyysimenetelmät.....	24
7. Tulokset	26
7.1 Terveys ja työkyky	26
7.2 Ammatillinen minäpystyvyys ja osallisuus.....	29
7.3 Esihenkilötyö, työympäristö ja järjestelyt	29
7.4 Tulevaisuusmotivaatio	30
7.4.1 Myöhempää eläköitymistä suunnittelevat.....	30
7.4.2 Eläkkeellä töiden jatkamista suunnittelevat.....	32
7.4.3 Eläkesuunnitelmista keskusteleminen.....	33
7.5 Viisi tärkeintä asiaa, jotka edistäisivät työssä pitkään jatkamista	34
7.6 Regressiomalli	35
7.6.1 Eläkesuunnitelmat	35
7.6.2 Eläkkeellä työskentely.....	36

8. Johtopäätökset	37
8.1 Pitkä työura ei edellytä täydellistä terveyttä	38
8.2 Vastaajat arvioivat työkykynsä hyväksi.....	38
8.3 Eläkesuunnitelmista ei keskustella riittävästi.....	38
8.4 Työn muokkauksia ei käytetä riittävästi	38
8.5 Työntekijän ja työpaikan voimavarat tukevat pidempiä työuria	39
9. Toimenpiteitä työpaikoille	40
9.1 Keskustelkaa eläkesuunnitelmista ajoissa	40
9.2 Muokatkaa työtä tarpeen mukaan	40
9.3 Rakentakaa ja tukekaa pystyvyyden tunnetta.....	41
10. Tutkimuksen rajoitteet	42
11. Kirjallisuutta	43

Tiivistelmä

Tarkastelimme työntekijän ja työpaikan voimavarojen vaikutusta ikääntyvien, yli 55-vuotiaiden työntekijöiden eläköitymissuunnitelmiin ja aikeisiin jatkaa työskentelyä eläkkeellä. Tunnistimme keinoja, joilla voidaan edistää työkykyisten ja -haluisten ikääntyvien työntekijöiden pysymistä työelämässä mahdollisimman pitkään.

Tutkimuksen aineisto koostui seitsemän työeläkeyhtiö Ilmarisen asiakasyrityksen yli 55-vuotiaista työntekijöistä. Yritykset edustivat kaupan, hoivan, pankki- ja vakuutusalan sekä ympäristö- ja kiinteistöpalvelujen toimialoja. Kyselyyn osallistui yhteensä 1 352 työntekijää, ja vastausprosentti oli 38 %. Työntekijän voimavaroista kartoitimme terveyttä, työkykyä ja elämäntilannetta sekä ammatillista minäpystyvyyttä ja osallisuutta. Työpaikan voimavaroista kartoitimme esihenkilötyötä sekä työympäristöä ja järjestelyjä.

Tulokset osoittivat, että suuri osa vastaajista arvioi työkykynsä ja terveytensä pääosin hyväksi. Monilla ikääntyvillä työntekijöillä on potentiaalia jatkaa työelämässä pitkään. 48 % vastaajista suunnitteli kuitenkin eläköityvänsä heti, kun se on mahdollista. Huolestuttavasti selvisi, että eläkesuunnitelmista ei keskustella riittävästi työpaikoilla. Vain 13 % oli keskustellut esihenkilönsä kanssa eläkesuunnitelmistaan.

Ikääntyvien työntekijöiden tulevaisuusmotivaatioon vaikuttavat monet tekijät, kuten työkyky, terveys, sekä työpaikan tarjoamat voimavarat ja mahdollisuudet. Työelämän kehittämisessä ja ikäjohtamisessa onkin tärkeää kiinnittää huomiota näihin tekijöihin ja pyrkiä luomaan työympäristöjä, jotka tukevat ikääntyvien työntekijöiden pysymistä työelämässä ja motivoitumista jatkaa työskentelyä pidemmälle eläkeiälle asti.

Työkyky ja terveys ovat tulosten perusteella olennaisia pitkän työuran edellytyksiä. Niiden lisäksi ammatillinen minäpystyvyys ja osallisuus ovat keskeisiä tekijöitä ikääntyvien työntekijöiden eläköitymissuunnitelmissa. Työpaikan tulisi pyrkiä vahvistamaan työntekijöiden luottamusta omiin kykyihinsä ja tarjota heille mahdollisuuksia osallistua työelämän päätöksentekoon ja kehittämiseen.

Tulosten perusteella pitkä työura ei edellytä täydellistä terveyttä. Työn muokkaaminen tarpeen mukaan osoittautui tärkeäksi keinoksi työurien pidentämiseen. Työn joustavuuden ja mukautuvuuden merkitys korostuu ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn ylläpitämisessä ja työssä jaksamisessa.

Regressiomallinnuksessa myöhempää eläköitymistä ja aikeita työskennellä eläkkeellä selittävät voimakkaimmin ikä, halu olla työelämässä ja arvio omasta työkyvystä kahden vuoden kuluttua.

Esitämme tulosten perusteella kolme keskeistä suositusta kestävien työurien kehittämiseen ja ikäjohtamiseen.

1. Työpaikoilla tulisi käydä avointa keskustelua eläkesuunnitelmista ja mahdollisuuksista jatkaa työskentelyä eläkkeellä.
2. Työn muokkaaminen tarpeen mukaan ja joustavien työaikojen tarjoaminen voivat edistää ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista ja työkyvyn ylläpitämistä.
3. Työpaikkojen tulisi panostaa työntekijöiden minäpystyvyyden tunteen vahvistamiseen ja heidän osallisuutensa lisäämiseen hyvissä ajoin ennen alinta eläkeikää.

Avainsanat: työkyky, ikäjohtaminen, ammatillinen minäpystyvyys, tulevaisuusmotivaatio, osallisuus, eläköitymisaikheet, työurien pidentäminen, kestävät työurat

Summary

We conducted a survey to examine the influence of employee and workplace resources on retirement plans and intentions among workers aged 55 and older. We identified measures to improve work ability and motivation for aging employees to support extended careers.

Our data included 1 352 employees aged 55 years and older from seven client companies of the pension insurance company Ilmarinen, representing the sectors of retail, residential nursing care, real estate and environmental services, and insurance. The response rate for our survey was 38 %. We collected data on both employee resources (health, work ability, life situation, occupational self-efficacy and social inclusion) and workplace resources (leadership, work environment and organization).

Results showed that many respondents assessed their health and work ability as mostly good. This indicates a good potential for extended careers. 48% indicated that they will retire as soon as it is possible. However, concerning findings revealed that retirement plans are not sufficiently discussed in workplaces. Only 13% had discussed their retirement plans with their supervisors.

We identified several factors influencing the future motivation of older workers, including work ability, health, as well as the resources and opportunities offered by the workplace. It is important to focus on these aspects in workplace development and age management, aiming to create work environments that support aging employees in remaining motivated and continuing to work beyond the minimum retirement age.

Work ability and health were identified as essential prerequisites for a long career. In addition to these factors, occupational self-efficacy and social inclusion play crucial roles in retirement plans for aging workers. Workplaces should strive to strengthen employees' confidence in their abilities and provide opportunities for them to participate in decision-making and development within the work environment.

Importantly, a long work career does not require perfect health. Adapting work as needed emerged as a crucial strategy for extending work careers. This highlights the importance of flexibility and adaptability in maintaining the work capacity and well-being of older employees.

Regression modeling showed that the main explanatory factors for later retirement and intentions to work alongside retirement were age, motivation to stay in work-life and estimate of one's work ability in two years.

Based on the study findings, we recommend three key steps regarding workplace development and age management.

1. Open discussions about retirement plans and opportunities for continued work after retirement are crucial.
2. Adapting work as needed and offering flexible work hours can enhance the well-being and work capacity of aging employees.
3. Workplaces should invest in strengthening employees' sense of self-efficacy and increasing their participation well before the minimum retirement age.

Keywords: work ability, age management, occupational self-efficacy, future motivation, social inclusion, retirement intentions, extending work careers, sustainable working life

Sammanfattning

Vi genomförde en undersökning för att undersöka inflytandet av arbetstagares och arbetsplatsers resurser på pensionsplaner och avsikter bland arbetstagare som är 55 år och äldre. Vi identifierade åtgärder för att förbättra arbetsförmåga och motivation för åldrande medarbetare samt för att stödja förlängda karriärer i arbetslivet.

Vår data inkluderade 1 352 anställda som var 55 år och äldre från sju klientföretag hos pensionsförsäkringsbolaget Ilmarinen. Deltagarna representerar sektorerna handel, omsorg, fastighets och miljötjänster samt försäkring. Svarfrekvensen för vår undersökning var 38 %. Vi samlade in data om både medarbetares resurser (hälsa, arbetsförmåga, livssituation, yrkesmässig self-efficacy och delaktighet) och arbetsplatsresurser (ledarskap, arbetsmiljö och organisation).

Resultaten visade att många arbetstagare bedömde sin hälsa och arbetsförmåga som övervägande god. Detta indikerar en god potential för förlängda karriärer. 48 % angav att de kommer att gå i pension så snart det är möjligt. Dock visade undersökningen att pensionsplaner inte diskuteras tillräckligt på arbetsplatserna. Endast 13 % hade diskuterat sina pensionsplaner med sina överordnade.

Vi identifierade flera faktorer som påverkar åldrande arbetstagares framtida motivation, inklusive arbetsförmåga, hälsa samt de resurser och möjligheter som erbjuds av arbetsplatsen. Det är viktigt att fokusera på dessa aspekter inom arbetsplatsutveckling och åldersmedvetet ledarskap med syfte att skapa arbetsmiljöer som stödjer åldrande arbetstagare att förbli motiverade och fortsätta arbeta efter den lägsta pensionsåldern.

Arbetsförmåga och hälsa identifierades som avgörande förutsättningar för en lång karriär. Förutom dessa faktorer spelar yrkesmässig self-efficacy och delaktighet viktiga roller i pensionsplaner för äldre arbetare. Arbetsplatser bör sträva efter att stärka medarbetares självförtroende i deras förmågor och erbjuda möjligheter för dem att delta i beslutsfattande och utveckling inom arbetsmiljön.

En lång arbetskarriär inte kräver perfekt hälsa. Anpassning av arbetet efter behov framkom som en avgörande strategi för att förlänga arbetskarriärer. Detta understryker vikten av flexibilitet och anpassningsförmåga för att bibehålla arbetsförmågan och välbefinnandet hos åldrande arbetstagare.

En regressionsmodell visade att de huvudsakliga förklarande faktorerna för senare pensionering och avsikter att arbeta parallellt med pension var ålder, motivation att stanna kvar i arbetslivet och bedömning av ens arbetsförmåga om två år.

Baserat på studiens resultat rekommenderar vi tre nyckelsteg gällande arbetsplatsutveckling och åldershantering.

1. Öppna diskussioner om pensionsplaner och möjligheter till fortsatt arbete efter pensionering är avgörande.
2. Att anpassa arbetet efter behov och erbjuda flexibla arbetstider kan förbättra välbefinnandet och arbetsförmågan hos äldre medarbetare.
3. Arbetsplatser bör investera i att stärka medarbetares självförtroende och öka deras deltagande långt före den lägsta pensionsåldern.

Nyckelord: arbetsförmåga, åldersmedvetet ledarskap, yrkesmässig self-efficacy, framtida motivation, delaktighet, pensionsavsikter, förlängning av arbetskarriärer, hållbart arbetsliv

1. Taustaa

Kun väestö ikääntyy, on entistä tärkeämpää varmistaa työvoiman saatavuus ja pidentää työuria. Syntyvyys ei korvaa eläkkeelle siirtyneiden määrää, ja työntekijöistä on jo pulaa monilla toimialoilla. Tämä väestörakenteen muutos yhdistettynä työeläkeiän nousuun korostaa tarvetta löytää keinoja, joilla ihmiset pysyvät sekä työkykyisinä että työhaluisina mahdollisimman pitkään.

Sekä työssä olevasta, että tulevaisuudessa työhön astuvasta suomalaisesta työvoimasta täytyy pitää hyvää huolta. Kyse ei ole pelkästään yksilöiden vastuusta, vaan myös siitä, miten entistä paremmin huomioidaan työn vaatimusten rinnalla myös työntekijöiden perustarpeet, elämäntilanne ja terveydentila. Niin työ kuin yksityiselämä vaikuttavat kykyyn tehdä työtä ja haluun jatkaa työelämässä.

Eläkeiän nostamisella on jo sinällään työuraa pidentävä vaikutus. Vuoden 2017 eläkeuudistuksen jälkeen keskimääräinen eläköitymisikä on Suomessa lähtenyt nousuun^{1,2}. Väestötasolla myöhempää eläköitymistä selittävät myös korkea koulutustaso, työtyytyväisyys ja hyvä ansiotaso^{3,4} sekä osallisuuden kokemus, kouluttautuminen vapaa-ajalla ja yleinen sosiaaliturvan taso⁵. Eläkeiän nostamisen kaltaiset yhteiskunnalliset ja lainsäädännölliset muutokset ovat kuitenkin vain osa ratkaisua. Työelämää tulisi kehittää sellaiseksi, että se houkuttelee nykyistä paremmin niin tulemaan töihin, pysymään töissä kuin jatkamaan töissä mahdollisimman pitkään.

Erityisesti ikääntyvien työntekijöiden kohdalla on panostettava työkyvyn ylläpitämisen lisäksi myös työhalukkuuden ylläpitämiseen. Yli 60-vuotiailla työkyvyttömyyseläkkeen myöntämisessä nimittäin painotetaan ammatillista työkyvyttömyyttä (Työntekijän eläkela-ki 395/2006)⁶, eli työkyvyttömyys tulkitaan kyvyttömyydeksi toimia työuran mukaisessa ammatissa. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että 60 vuotta vanhempien työntekijöiden hakiessa työkyvyttömyyseläkettä ei työeläkeyhtiössä arvioida heidän mahdollisuuttaan siirtyä toisenlaiseen työtehtävään vaihtoehtona työkyvyttömyyseläkkeelle. Halukkuudesta ja mahdollisuuksista löytää työkyvyn mukaisia tai työkykyä tukevia työtehtäviä on erityisesti tämän ikäryhmän kohdalla pidettävä erityistä huolta työpaikoilla.

Vaikka eläkekahvien tarjoaminen viimeisenä työpäivänä on vakiintunut käytäntö monella työpaikalla, ei eläköityminen ole yksittäinen tapahtuma, vaan kolmiportainen prosessi^{1,3}. Se koostuu

1. eläköitymiseen liittyvistä ajatuksista
2. aikeista tai suunnitelmista
3. varsinaisesta eläköitymisestä.

Yhteiskunnallisessa keskustelussa on 2000-luvulla korostunut ihanne varhaisesta eläköitymisestä. Suomessa eläköitymiseen liittyvät ajatukset kehittyvät varsin suoraviivaisesti

eläköitymisaikeiksi ja nämä aikeet puolestaan toteutuvat pitkälti työntekijän suunnitelmien mukaisesti³. Työurien pidentämisessä tulee kiinnittää huomiota siihen, minkälaisiksi työntekijöiden eläköitymissuunnitelmat kehittyvät, ja siihen, minkälaisia vaihtoehtoja työelämästä lähtemiselle alimman eläkeiän koittaessa voidaan tarjota.

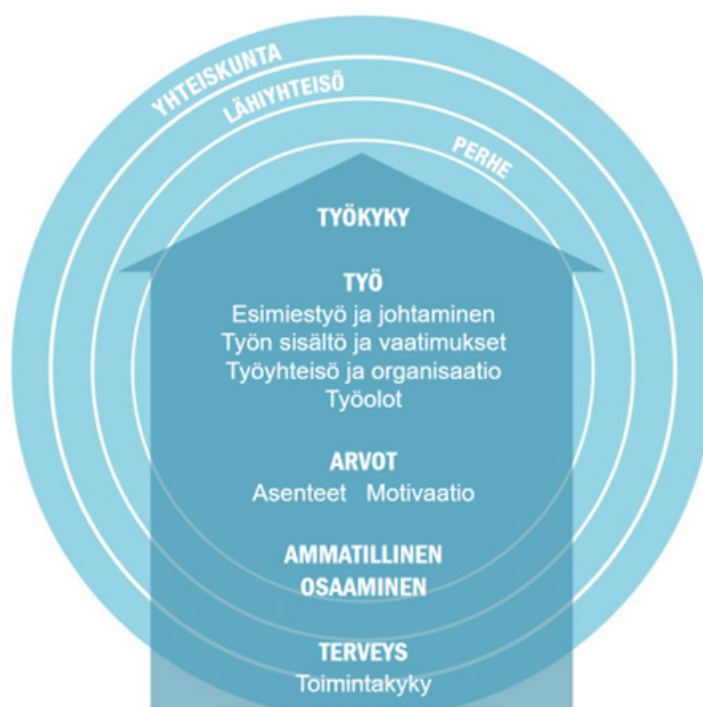
Ilmariseen vuonna 2018 yhdistyneessä eläkevakuutusyhtiö Eterassa toteutettiin Työelämän tervaskannot -tutkimus⁷, jossa selvitettiin fyysisesti raskaassa työssä pitkää uraa tekevien ominaisuuksia. Ns. työelämän tervaskantojen ominaisuuksia olivat hyvä elämäntilanne, toimijuus, pyrkimys itsenäisyyteen, asennoituminen terveyteen oman toiminnan tuloksena, optimismi, sitoutuneisuus työhön, ammattitaidon kehittäminen, ammattimainen asenne, ammattitilpeys, työn imun kokemukset vaikka työ ei aina olisikaan kivaa, sinnikkyys, pyrkimys itsenäisyyteen ja usko siihen että on itse luotava elämänsä sekä työn kokeminen luonnolliseksi osaksi elämää. Nämä ovat pitkälti yksilön ominaisuuksia ja asennoitumista työhön. Nyt toteuttamassamme tutkimuksessa haluamme tarkastella laajemmin työn tarjoamia ja tukemia voimavaroja. Erityisen kiinnostuneita olemme sellaisista voimavaroista, joihin työnantaja voi vaikuttaa työn järjestelyillä ja johtamisella.

1.1 Työkyky

Pitkien työurien perustana on työntekijöiden työkykyisyyden tukeminen ja säilyttäminen työuran aikana. Työkyky on terveyttä ja toimintakykyä laajempi kokonaisuus, joka muodostuu työntekijän, hänen elämäntilanteensa ja työn keskinäisessä vuorovaikutuksessa.

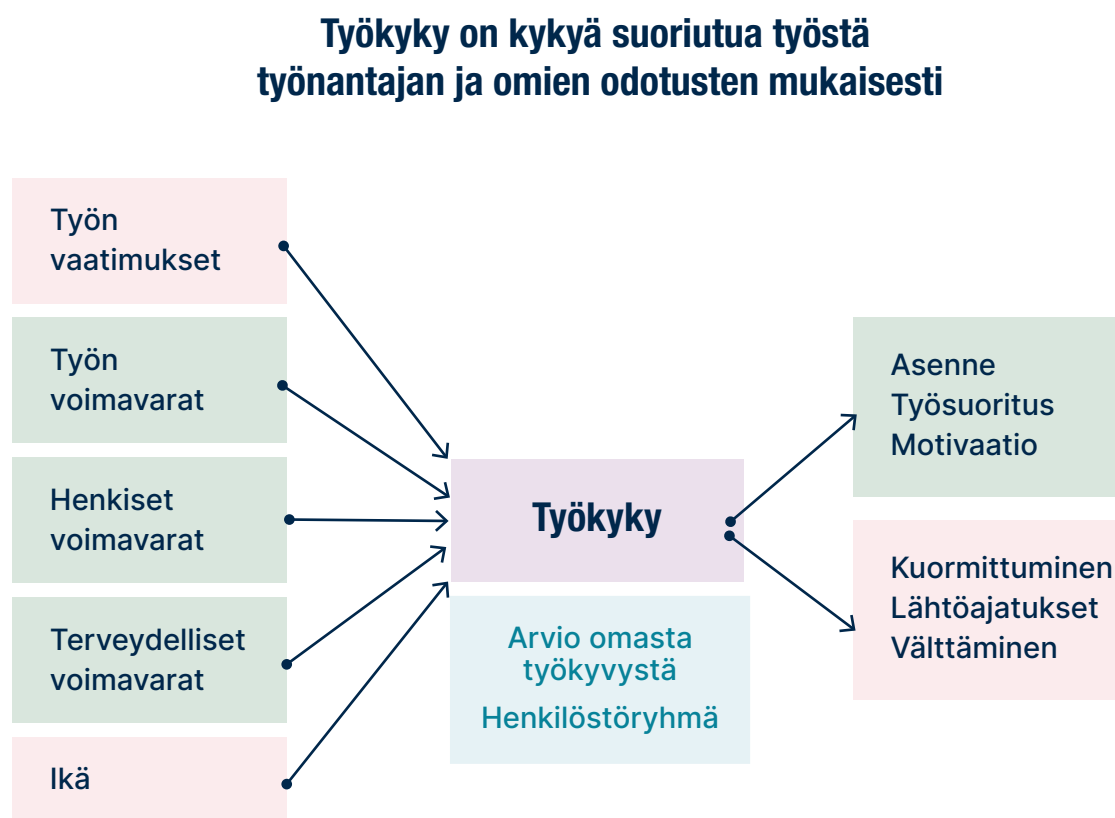
Työkykyä kuvataan usein talona (kts. kuva 1), jonka perustuksena on työntekijän terveydentila ja toimintakyky⁸. Työkykytalossa työkyky rakentuu terveyden ja osaamisen varaan ja pääsee toteutumaan työelämän kautta. Työkykytaloon kuuluu myös keskeisesti ajatus siitä, että yksilön motivaatio ja asenteet ovat merkittäviä työkyvyn rakennuspalikoita.

Kuva 1. Työkykytalo



Viimeaikaisessa työkyvyn käsitteen tutkimuksessa on tarkasteltu, miten terveys on kyllä merkittävä osa työkykyisyyden perustuksia, mutta työkyky ei suoraviivaisesti rakennu ai-noastaan terveyden varaan. Ilmarisessa olemmekin määritelleet, että työkyky on yksilön kykyä selvitä työtehtävistään omien ja työnantajansa odotusten mukaisesti. Määritelmä perustuu laajaan Bradyn ym. (2020)⁹ julkaisemaan katsaukseen työkyvyn käsitteen raken-tumisesta (kts. kuva 2). Mallin mukaan työkykyä alentavia tekijöitä ovat työn vaatimukset ja ikä. Toisaalta työkykyä voidaan mallin mukaan tukea niin työn kuin yksilön voimavaroja tukemalla. Työkykyä voidaan tukea työn vaatimuksia muokkaamalla, voimavaroja tuke-malla, samoin kuin työntekijän käyttäytymisen muutoksia tukemalla. Erityisesti Bradyn ym. esittämässä mallissa motivaatiota ja asennoitumista työtä kohtaan ei nähdä työkyvyn edellytyksenä, vaan pikemmin seurauksena hyvästä työkykyisyydestä. Työkyvyn tukemi- sessä kannattaisi panostaa erityisesti työn tekemisen edellytyksiin, työn vaatimuksiin ja työntekoa tukeviin voimavaroihin.

Kuva 2. Työkyky työn vaatimuksia ja voimavaroja välittävänä tekijänä



1.2 Ikä ja työkyky

Useissa tutkimuksissa on havaittu, että työkyky keskimäärin alenee iän mukana. Työkyvyn alentuminen ei kuitenkaan tapahdu automaattisesti tai kaikille samalla tavalla. Siihen vaikuttavat yksilöön liittyvät tekijät, kuten fyysinen kunto ja terveys, sekä lukuisat työhön

liittyvät tekijät, kuten työn fyysinen kuormitus, työolosuhteet ja työntekijän autonomian ja kontrollin kokemus^{10–13}.

Työkyvyn alentuminen iän mukana on selvintä fyysisesti kuormittavissa töissä, kun taas pääasiassa henkistä kuormitusta aiheuttavissa töissä työkyky näyttää pysyvän melko vakaana työntekijän ikääntyessä^{10,12}. Joissain tutkimuksissa kaikkein vanhimmalla ikäryhmällä on jopa parempi työkyky kuin sitä edeltävällä ikäryhmällä^{14,15}. Tämän voi osittain selittää ns. terve työntekijä -ilmiö (*healthy worker effect*)¹⁶. Ne, joiden terveys ei kestä kyseistä työtä, ovat jääneet jo aiemmin pois, ja jäljellä ovat ne, joiden terveydelle työ sopii.

1.3 Työskentely alimpaan eläkeikään ja sen yli

Ilmarisen vuosittain toteuttaman eläkkeensaajien kyselytutkimuksen mukaan kaksi kolmasosaa eläkeläisistä on kiinnostunut työskentelemään eläkkeellä. Osuus on ollut tasaisessa kasvussa vuodesta 2011. Suurin osa kiinnostuneista haluaisi työskennellä muutama päivän viikossa. Kolmannes vastaajista on tehnyt ansiotöitä eläkkeellä ja lopuistakin moni haluaisi työskennellä, kunhan sopivaa työtä löytyisi¹⁷. Vuoden 2024 tulokset ovat samansuuntaisia, kuitenkin huomioiden, että eläkkeellä työskennelleiden määrä on ollut laskussa. Joka kolmas kertoi aikaistaneensa eläkkeelle jäämistään terveydentilansa vuoksi. Vastaajilta kysyttiin myös heidän omaa arviotaan, kokisivatko he jaksavansa ansiotöissä kuntonsa puolesta. Hyvinvoivien osuus kääntyi nousuun vuoden 2023 aikana useamman laskusuuntaisen vuoden jälkeen¹⁸.

Tilastokeskuksen työolotutkimuksista tehdyn pitkittäisseurannan¹⁹ mukaan 30 % yli 50-vuotiaista koki, että voisi siirtää eläkkeelle jäämistään myöhemmäksi. Myönteisesti pidempään työskentelemiseen suhtautuvien osuus kasvoi eläkeiän lähestyessä.

Eläketurvakeskuksen tilastojen²⁰ mukaan vanhuuseläkettä saavista (63–67 v.) oli työssä vuoden 2021 lopussa 12,3 %. Osuus on kasvanut tasaisesti vuodesta 2007. Ikääntyvien (55–64 v.) työntekijöiden työllisyysaste on Suomessa ollut muihin pohjoismaihin verrattuna matala²¹, mutta se on selkeässä kasvussa ja tällä hetkellä noin 72 %²².

Eläketurvakeskuksen vuosina 2004–2021 työnantajien keskuudessa toteuttamien kyselytutkimusten²³ mukaan työnantajien usko ja halukkuus työntekijöiden pitkien työurien tukemiseen on kasvanut, mutta edelleen hieman yli puolet työnantajista ei pidä todennäköisenä, että työurat heidän organisaatioissaan pitenisivät. Myös työntekijöiden kokemukset korkeaan ikään liittyvästä syrjinnästä ovat vähentyneet¹⁹.

Halukkuutta työurien pidentämiseen on niin työntekijöiden kuin työnantajien keskuudessa. Vaaditaan kuitenkin määrätietoista työtä sen eteen, ettei tämä halukkuus jää ainoastaan toiveiden tasolle. Vuoden 2024 alusta voimaan tullut työkyvyttömyyseläkkeiden rahoituksen maksuluokkamalli helpottaa osaltaan ikääntyvien työllistymistä. Kun työnantaja palkkaa uuteen työsuhteeseen yli 55-vuotiaan henkilön, työnantajalle ei tule maksuluokkavaihtuksia, vaikka työntekijä myöhemmin joutuisi työkyvyttömyyseläkkeelle.

2. Teorettinen viitekehys: Kestävää työelämää kaikenikäisille

Työssä jatkamiseen voidaan vaikuttaa tukemalla työntekemisen edellytyksiä, kuten terveyttä, joustavaa työtä ja mahdollisuutta pitkään työuraan. Siihen voidaan vaikuttaa myös kehittämällä työn voimavaroja, kuten arvostusta, osaamisen hyödyntämistä ja kehittämistä, osaamisen siirtämistä muille, päivärutiineja ja sosiaalisia kontakteja, taloudellisia kannustimia ja työn koettua merkityksellisyyttä²⁴. Työurien pidentämiseen tähtääviä toimia pitää siis tukea laaja-alaisesti.

Kestävän työelämän swAge (*sustainable work life for all ages*) -malli²⁵ kuvaa kestävän työelämän periaatteita. Mallin osa-alueet on lueteltu taulukossa 1. Työntekijän näkökulmasta työuran jatkamiseen liittyvät kysymykset käsittelevät terveydentilaa ja työkykyä, toimeentuloa, yhteisöllisyyttä työssä ja työn ulkopuolella sekä itsensä toteuttamista, merkityksellistä ja virikkeellistä tekemistä. Työurien pidentämiseen vaikuttavat swAge -mallin mukaan erityisesti koettu terveys ja lääkärin toteamat, työtä haittaavat sairaudet tai vammat suhteessa työn vaatimuksiin.

Taulukko 1. SwAge-mallin osa-alueet

SwAge-mallin osa-alueita ovat:

1. Fyysinen työympäristö ja työturvallisuus
2. Työn stressitekijät: vaatimukset vs. voimavarat, panos-palkitsevuussuhde
3. Työajat ja palautuminen
4. Toimeentulo
5. Työn ulkopuolinen sosiaalinen tilanne
6. Johdon, esihenkilöiden ja työyhteisön suhtautuminen: syrjintää vai tukea
7. Stimuloivat työtehtävät, ydintehtävät ja työtyytyväisyys
8. Osaaminen ja kehittymismahdollisuudet.

SwAge-malli on validoitu ruotsalaisessa kyselyaineistossa²⁶. Sillä on osoitettu, että työpaikan työskentelyolosuhteiden aktiivisella kehittämisellä ja johtamisella voidaan merkittävästi vaikuttaa työurien pidentämiseen. Haastattelututkimuksen²⁷ perusteella kestävää työuraa edistivät mallin mukaisesti terve työympäristö, taloudellinen turva, hyvien vuorovaikutussuhteiden ja osallisuuden tukeminen, luovuuden ja osaamisen kehittämisen tukeminen sekä sisäisen motivaation ruokkiminen.

3. Voimavarat ja eläköitymisaikeet

Tarkastelemme tutkimuksessamme erikseen sekä työntekijän että työn voimavaroja. Bratun ym. (2022)²⁸ tarkastelivat pitkään työelämässä jatkaneiden suhtautumista työhön tekemisen jaottelulla työn tekemisen (*doing*), ammatti-identiteetin (*being*), työssä kehittymisen (*becoming*) ja sosiaalisten suhteiden (*belonging*) kautta^{29,30}. Työn voimavarat liittyvät työn tekemiseen, siihen minkälaiseksi ikääntyvä työntekijä kokee itsensä suhteessa työhönsä sekä työpaikan vuorovaikutukseen ja yhteisöllisyyteen.

Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -kyselytutkimuksen³¹ mukaan mitä vanhempi työntekijä on, sitä paremmin hän keskimäärin voi. Työn imua on enemmän ja työssä tylsistymistä vähemmän. Iäkkäämmät työntekijät myös kokivat työssä enemmän voimavaroja, kuten itsenäisyyttä, pystyvyyden tunnetta, yhteisöllisyyttä, työn myönteistä vaikutusta omaan hyvinvointiin sekä työn ja muun elämän rikastuttamista. Työn voimavaratyöntekijöiden osalta tilanne näyttää yli 55-vuotiailla lupaavalta. Voimavaroja ei tarvitse lähteä rakentamaan tyhjästä, vaan olemassa olevat voimavarat pitäisi tunnistaa ja niitä pitäisi vahvistaa.

3.1 Työntekijän voimavarat

3.1.1 Työkyky, terveys ja sairaus

Huonoksi koettu terveys ja erityisesti todetut sairaudet ennustavat huonoa työkykyä ja työkyvyttömyyttä^{11,15,32}, ja sitä enemmän mitä useampia sairauksia kertyy³³. Eniten sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyseläkkeitä aiheuttavat mielenterveyden häiriöt sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet^{33,34}. Ikääntyessä etenkin tuki- ja liikuntaelinsairauksien osuus kasvaa, ja myös sydän- ja verisuonitaudit ovat merkittävä työkyvyttömyyttä aiheuttava sairausryhmä^{34,35}. Suomessa sydän- ja verisuonitautien osuus työkyvyttömyyden aiheuttajina on kuitenkin ollut laskussa³⁴.

Huono työkyky ennustaa tulevia sairauspoissaoloja, ennen aikaista eläkkeelle jäämistä, sairastavuutta ja toimintakyvyn heikkenemistä^{14,36–38}. Toisaalta sekä yksittäinen pitkä sairauspoissaolo että useat lyhyet sairauspoissaolot ennustavat tulevaa työkyvyttömyyttä³³.

Työkykyisyyden on havaittu olevan yhteydessä myöhempään eläköitymiseen erityisesti, jos työpaikalla ei vallitse ikään liittyviä stereotyyppioita³⁹. Yleisesti työkyvystä huolehtiminen on myös työpaikan etu, sillä työkyky korreloi yrityksen tuottavuuden kanssa^{40–43}. Työkyvyn ja tuottavuuden välisten syy-seuraussuhteiden osoittaminen on varsin mutkikasta⁴⁴.

3.1.2 Tausta ja elämäntilanne

On varsin ymmärrettävää, että taloudellinen tilanne vaikuttaa eläkesuunnitelmiin²⁴. Väestötasolla myöhempää eläköitymistä selittävät korkea koulutusaste, hyvä tulotaso, sukupuoli ja se, että puoliso tai elämänkumppani on työelämässä^{4,5,45}. Terveystilansa huonommaksi arvioivat, matalassa sosioekonomisessa asemassa olevat pohtivat aiempaa eläköitymistä erityisesti, jos he kokevat työolonsa huonoiksi⁴⁶. Työelämän tervaskannot -tutkimuksessa⁷ hyvä toimeentulo, terveet elintavat ja siviilisääty (naimaton / leski / eronnut) ennustivat työssä pidempään jatkamista.

3.1.3 Ammatillinen minäpystyvyys

Haluamme nostaa terveyden ja työkyvyn lisäksi esille sellaisia työssä jatkamista tukevia voimavaroja, joita työpaikalla voidaan suoraan tai välillisesti tukea. Työkyvyn ohella tunne omasta kyvykkyydestä ja koetut mahdollisuudet työn tekemiseen ovat merkittäviä työuran pidentämistä tukevia tekijöitä^{47,48}.

Minäpystyvyys kuvaa ihmisen uskoa kykyynsä saada omalla toiminnallaan aikaiseksi haluttu vaikutus⁴⁹. Minäpystyvyyttä voidaan tarkastella joko yleisenä ominaisuutena tai kontekstisidonnaisena, jolloin esimerkiksi työhön liittyvä ammatillinen minäpystyvyys on oma käsitteensä⁵⁰. Tässä tutkimuksessa olemme kiinnostuneita nimenomaan ammatillisesta minäpystyvyydestä.

Työn merkityksellisyys, työtyytyväisyys ja hyvät, riittävää tukea tarjoavat sosiaaliset suhteet työpaikalla lisäävät minäpystyvyyttä⁴⁷. Minäpystyvyys ei sinällään ole merkityksellisuuden lähde, mutta se on tärkeä tai jopa välttämätön edellytys sille, muodostuuko jostakin asiasta merkityksellinen⁵¹. Minäpystyvyys on yhteydessä työpanokseen, vastoin käymisten sietämiseen, ammatilliseen kehittymiseen, oman työn laadun kokemukseen, työpaikan ihmissuhteisiin ja työtyytyväisyyteen.

Ammatillinen minäpystyvyys näyttäisi pääosin lisääntyvän työkokemuksen myötä^{52,53}. Yleisesti työn voimavarojen lisääminen kannattaa, koska se lisää niin työn imua, työuraan liittyvien tavoitteiden toteutumista kuin kykyä selviytyä haastavista tilanteista⁵⁴.

3.1.4 Merkityksellisyys ja osallisuus

Työn ja yleisen merkityksellisuuden tunne koskettavat kaikenikäisiä, vaikka tällä hetkellä puhutaan paljon nuorten työntekijöiden tarpeesta kokea työ merkityksellisenä. Ikääntyvien työntekijöiden kohdalla merkityksellisyys liittyy erityisesti tulevaisuusorientaatioon ja uskoon siitä, että työuraa on mahdollista jatkaa⁵⁵. Myös osallisuuden kokemus ja sosiaalinen aktiivisuus työelämän ulkopuolella näyttäisivät lykkäävän eläkkeen aloittamisikää⁵.

Merkityksellisuuden kokemuksia voidaan lähestyä tekemisen ja kehittymisen kautta, ja osallisuutta puolestaan ammatti-identiteetin ja sosiaalisten suhteiden kautta. Osallisuus-

teen liittyvät esimerkiksi aikaansaamisen tunne, vaikutusmahdollisuudet ja mahdollisuus auttaa muita. Myös se, että kokee itsensä hyödylliseksi ja ylläpitää myönteisiä ihmissuhteita, on merkittävä tekijä.

Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen kehittämä osallisuusindikaattori⁵⁶ mittaa osallisuutta ja sen osa-alueina mm. kokemusta merkityksellisyydestä, uskoa toimintamahdollisuuksiin, uskoa vaikutusmahdollisuuksiin omassa elämässä ja elinympäristössä sekä sosiaalista vuorovaikutusta. Indikaattorin tulosten on osoitettu olevan yhteydessä toiminta- ja työkykyyn, hyvinvointia edistäviin valintoihin ja koettuihin tulevaisuudennäkymiin. Osallisuuden tunne on voimakkaampi työssäkäyvillä^{57,58}. Osallisuuden on myös osoitettu tukevan kestävä työuraa²⁷.

3.2 Työpaikan voimavarat

Eläköityminen ja eläköitymisajatukset ovat monitahoisia ilmiötä^{1,3,5,59}, joissa eri tekijöillä on myös yhteisvaikutuksia. Terveys on yksi edellytys työntöön jatkamiselle, mutta toisaalta työ ylläpitää ja tukee terveyttä ja yksilön hyvinvointia. Tyytymättömyys työolosuhteisiin ennustaa aikaisempaa eläköitymistä⁶⁰. Työurien pidentämisessä työpaikoilla tulisikin kiinnittää huomioita pitkään työuraan tähtäävien aikeiden ja suunnitelmien tukemiseen ja vaalimiseen, kuten ikääntyvien työntekijöiden kannustamiseen sekä työn hallinnan ja työaikojen joustavuuden tukemiseen.

Työurien pidentäminen vaatii kestävään työntekoon tähtäävää yrityskulttuuria ja työelämää, jossa voimavaroja tuetaan yksilöllisten tarpeiden perusteella^{55,61,62}. Kestävien työurien rakentamisessa työpaikan toimenpiteillä ja työn voimavarojen tukemisella on suuri merkitys. Nämä liittyvät työn sisältöön, hallinnan mahdollisuuksiin sekä siihen, miten ikääntyviin työntekijöihin suhtaudutaan. Työjärjestelyillä voidaan myös merkittävästi tukea yksilöllisiä voimavaroja. Ammatilliseen minäpystyvyyteen voidaan vaikuttaa työpaikan voimavarojen avulla mm. tukemalla työn merkityksellisyyttä, työtyytyväisyyttä, osaamisen jakamista ja hyvää sosiaalista tukea työpaikoilla^{47,53,63}.

3.2.1 Esihenkilötyö

Työnantajan suhtautuminen pitkiin työuriin ja ikääntyvien työntekijöiden urien pidentämiseen vaikuttaa siihen, pitenevätkö urat. Ikäsyrrintä heikentää työntekijän hyvinvointia ja on yhteydessä niin ennenaikaiseen eläköitymiseen kuin eläkeaikeisiin⁶⁴. Työkykyisyys on pitkän työuran edellytys, mutta esimerkiksi Vignoli ym.³⁷ mukaan työkykyisyys nostaa aiottua eläkeikää erityisesti silloin, kun työpaikalla ei esiinny haitallisia ikästereotyyppioita. Koettu epätasa-arvoinen kohtelu on yhteydessä suunnitelmiin varhaisesta eläköitymisestä⁶¹. Johdon asennoituminen ikääntyviin työntekijöihin vaikuttaa haluun jatkaa 65 ikävuoden jälkeen työelämässä^{26,45}.

Lähestymme tässä tutkimuksessa työnantajan ja johdon suhtautumista ikääntyviin työntekijöihin työntekijän kokeman lähiesihenkilön toiminnan kautta.

3.2.2 Työympäristö ja työjärjestelyt

Työn psykososiaaliset voimavarat, kuten vaikuttamismahdollisuudet, oman osaaminen hyödyntäminen, mahdollisuudet työajan hallintaan ja työn koettu palkitsevuus ennustavat työssä jatkamista alimman eläkeiän jälkeen⁵⁹. Vastaavasti koettu heikko työelämän laatu ennustaa laajan eurooppalaisen kyselytutkimuksen mukaan aikaisempaa eläköitymistä⁴⁶.

Pitkien työurien kohdalla ei riitä, että tarkastellaan kyvykkyyttä. Myös työhalukkuuteen ja motivaatioon on kiinnitettävä huomiota. Eläketurvakeskuksen tutkimuksen mukaan²³ yli kolmanneksella työpaikoista ei juurikaan tueta työntekijöitä jatkamaan työssä vanhuuseläkkeelle saakka. Nilssonin ym.⁴⁵ mukaan pystyvyyden tunnetta pitkiin työuriin oli huomattavasti useammalla kuin halua jatkaa. Pystyvyyden tunteeseen vaikuttavat erityisesti työympäristö, työtahti ja osaaminen, kun taas haluun jatkaa vaikuttavat johdon suhtautumisen lisäksi koettu työn merkitys ja työajat.

Kuormittava työ saattaa muodostua esteeksi työssä jatkamiselle, mutta hyvät psykososiaaliset työskentelyolosuhteet tukevat myös fyysistä työtä tekevien työurien pidentymistä⁶⁵. Autonomia, joustavuus ja työn monipuolisuus auttavat tasapainottamaan työn vaatimuksista aiheutuvaa kuormitusta⁴⁷. Hallinnan tunne työssä on yhteydessä työhön sitoutumiseen⁶⁶. Yleisesti työn voimavarojen tukeminen ja erityisesti hallinnan tunteen lisääntyminen näyttäisi olevan huomattavasti tehokkaampi tapa tukea pitkiä työuria kuin työkuormituksen vähentäminen⁶⁷. Mahdollisuus jakaa omaa osaamistaan nuoremmille työntekijöille on yhteydessä niin työtyytyväisyyteen, myönteiseen suhtautumiseen eläkkeellä työskentelyyn kuin ammatilliseen minäpystyvyyteen⁶³.

Eri-ikäisten tasapuolisella kohtelulla ja ikästereotyyppioilla on todettu olevan vaikutusta eläköitymisajankohtaan. Ikääntyviin kohdistuneet irtisanomiset¹ ja negatiiviset ikästereotyyppiat³⁹ liittyvät aikaisempaan eläköitymiseen. Työolobarometrin⁶⁸ mukaan ikääntyvien työntekijöiden osaamisen kehittämiseen panostetaan työpaikoilla vähemmän kuin nuorempien työntekijöiden.

4. Tulevaisuusmotivaatio: eläköitymissuunnitelmat, aikeet ja halu työskennellä eläkkeellä

Tarkastelemme työntekijän ja työpaikan voimavarojen vaikutusta ikääntyvien työntekijöiden tulevaisuusmotivaatioon, eli eläköitymissuunnitelmiin, aikeisiin ja haluun työskennellä eläkkeellä. Tulevaisuusmotivaation kannalta tärkeä asia on luottamus ja usko siihen, että työuraa on mahdollista jatkaa ja että työnantaja suhtautuu pitkään työuraan myönteisesti ⁵⁵. Lisäksi tarkastelemme työntekijän ja työpaikan voimavarojen yhteyttä tulevaisuusmotivaatioon.

Nivalaisen^{1,3} käyttämä kolmiportainen eläköitymisprosessi tarkastelee sekä eläköitymiseen liittyviä ajatuksia että aikeita. Tarkastelemme tässä tutkimuksessa tulevaisuusmotivaatiota kolmen kysymyksen kautta: 1) Milloin aiot jäädä vanhuuseläkkeelle? 2) Vanhuuseläkkeen rinnalla on mahdollista jatkaa työntekoa. Aiotko jatkaa työntekoa eläkkeellä? ja 3) Oletko keskustellut esihenkilösi kanssa eläkesuunnitelmistasi? Vastausvaihtoehdoissa huomioidaan myös vastaajat, jotka ovat kyselyn toteutusajankohtana jo vanhuuseläkkeellä.

5. Tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää minkälaiset voimavaratekijät tukevat ja ovat yhteydessä työntekijän suunnitelmiin ja motivaatioon jatkaa työntekoa alimman vanhuuseläkeiän jälkeen.

Tutkimuskysymys 1.

Miten työpaikan ja työntekijän voimavarat vaikuttavat suunnitelmiin työssä jatkamiseksi alimman eläkeiän yli?

Tutkimuskysymys 2.

Miten työpaikan ja työntekijän voimavaratekijät vaikuttavat suunnitelmiin jatkaa työntekoa eläkkeellä?

6. Menetelmät ja aineisto

Tarkastelemme voimavaratekijöitä swAge-mallin mukaisesti kartoittamalla työntekijöiden työkykyä, koettua terveydentilaa ja palautumista, sosioekonomista tilannetta, esihenkilöiden toimintaa, työjärjestelyjä, ammatillista minäpystyvyyttä ja osallisuuden kokemusta.

Mittasimme työkykyä työkykypistemäärällä^{15,36,69}, joka on henkilön oma arvio työkyvystään asteikolla 0–10, jossa 10 edustaa koko elämän aikaista parasta työkykyä ja nolla täyttä työkyvyttömyyttä. Pistemäärä 8–10 luokitellaan erinomaiseksi/hyväksi työkyvyksi, 6–7 kohtalaiseksi ja 0–5 huonoksi. Alentunut työkykypistemäärä (kohtalainen tai huono) ennustaa hyvin sekä tulevia työkyvyttömyyseläkkeitä että eläkeajatuksia^{37,69,70}.

Toisena työkyvyn mittarina käytimme työntekijän omaa arviota siitä, pystyykö hän terveydentilansa puolesta työskentelemään kahden vuoden kuluttua nykytyössään⁷¹. Tämän kysymyksen on todettu ennustavan tulevaa työkykyä⁷².

Terveydentilaa mittasimme kysymällä vastaajan arviota omasta terveydentilastaan, sairauspoissaolojen määrää viimeisen kuluneen vuoden aikana sekä tietoa siitä, onko vastaajalla lääkärin toteama vamma tai sairaus, joka vaikuttaa työntekoon.

Sosioekonomisina taustamuuttujina kysyimme vastaajien työnkuva (työntekijä, toimihenkilö, esihenkilö), koulutustasoa, työkokemusta, ansiotasoa ja sitä, onko hänellä ollut pitkää (yli 3 kk) yhtäjaksoista poissaoloa työstä viimeisen viiden vuoden aikana.

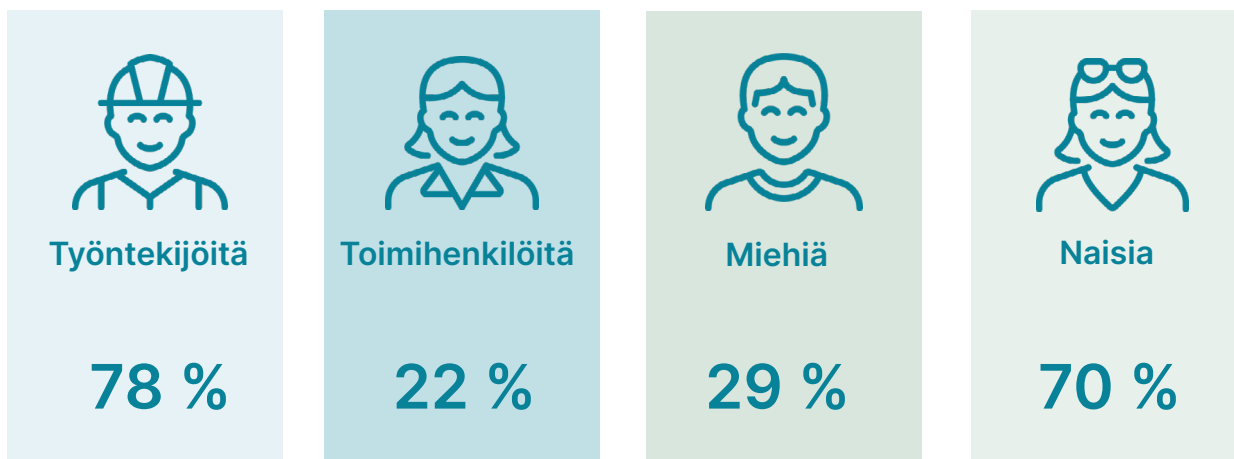
Esihenkilötyön, työympäristön ja työn organisoinnin kartoittamiseen käytimme Ilmarisen asiakkailleen rakentamien ilmapiiri- ja työyhteisökyselyjen kysymyksiä. Näissä osa-alueissa kartoitimme mm. työn itsenäisyyttä, turvallisuutta, palautetta, ammatillisia kehitysmahdollisuuksia ja eri-ikäisten työntekijöiden tasa-arvoista kohtelua. Ammatillista minäpystyvyyttä mittasimme kuuden kysymyksen OSE-6-kyselyllä⁵⁰. Osallisuutta mittasimme Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen kehittämällä osallisuusindikaattorilla⁵⁶. Lisäksi kysyimme, mitkä asiat edistäisivät vastaajan kohdalla työssä pitkään jatkamista, mm. terveys, palkka, työterveyshuolto, eläkekertymä, halu olla työelämässä.

Aineisto kerättiin sähköisesti 12.10.–15.11.2023 Surveypal-kyselytyökalulla. Lähetimme vastaajille kyselyn aukioloaikana muistutusviestin kahdesti. Lisäksi asiakasyritysten esihenkilöt muistuttivat aktiivisesti työntekijöitä kyselyyn vastaamisesta.

6.1 Vastaajaprofiili

Kyselyyn osallistui seitsemän Ilmarisen asiakasyritystä. Osallistujayritykset edustivat kaupan alaa, hoiva-alaa, pankki- ja vakuutusala sekä ympäristö- ja kiinteistöpalveluja. Kyselyyn vastasi 1 352 työntekijää ja vastausprosentti oli 38 %. Organisaatiokohtaisesti vastausprosentti vaihteli välillä 27–72 %.

Vastaajista 78 % oli työntekijöitä ja 22 % toimihenkilöitä. Esihenkilöasemassa työskenteli 16 %. Vastaajista 74 % teki kokopäiväistä työtä ja 24 % osa-aikaista. 55–59-vuotiaita oli 55 % ja 60 vuotta tai sitä vanhempia 45 %. Miehistä vastaajista oli 29 % ja naisia 70 %. 1 % vastaajista ilmoitti sukupuolekseen ”muu” tai ei halunnut vastata kysymykseen. 2 % vastaajista oli vanhuuseläkkeellä.



Taulukko 1. Summamuuttujien keskiarvoja

Keskiarvo	Kaikki vastajat n = 1 352	Heti kun mahdollista eläkkeelle aikovat	Hiukan myöhemmin eläkkeelle aikovat n= 208	Mahdollisimman myöhään eläkkeelle aikovat n= 97	Eläkkeellä työskentelyä aikovat n= 360	55–59-vuotiaat n= 723	Yli 60-vuotiaat n= 601
Työkykyistemäärä	7.9	7.5	8.3	8.6	8.3	8.0	7.8
Ammatillinen minäpystyvyys	4.2	4.1	4.2	4.5	4.4	4.2	4.2
Osallisuusindeksi (0-100)	78.5	76.0	78.5	83.3	81.6	78.8	78.3
Esihenkilötyö	4.0	3.8	4.0	4.2	4.0	4.0	4.0
Työympäristö ja järjestelyt	3.9	3.8	3.9	4.1	4.0	4.0	3.9

6.2 Analyysimenetelmät

Eri ryhmien välisten osuuksien merkitsevyyttä arvioitiin suhteellisten osuuksien vertailutes-
tillä merkitsevyysasteena $p < .05$.

Summamuuttujien vaikutuksia eläkesuunnitelmiin ja aikeisiin työskennellä vanhuuseläkkeel-
lä arvioitiin regressiomallilla. Regressiomallin muuttujat standardoitiin siten, että jokaisen
muuttujan keskiarvo oli 0 ja keskihajonta 1. Luottamusvälit selitysasteelle ja muuttujien
kertoimille laskettiin toistamalla mallinnus 1 000 kertaa satunnaisesti valituille joukoille
(*bootstrap*).

7. Tulokset

7.1 Terveys ja työkyky

66 % vastaajista arvioi terveydentilansa melko hyväksi tai erittäin hyväksi. Koetussa terveydessä ei ikäryhmien välillä ei ollut suurta eroa: 55–59-vuotiasta 69 % ja yli 60-vuotiaista 62 % arvioi terveydentilansa vähintään melko hyväksi. Ammattiaseman vaikutus oli suurempi kuin ikäryhmän. Toimihenkilöistä 82 %, työntekijöistä 65 % ja esihenkilöistä 77 % arvioi terveydentilansa melko tai erittäin hyväksi.

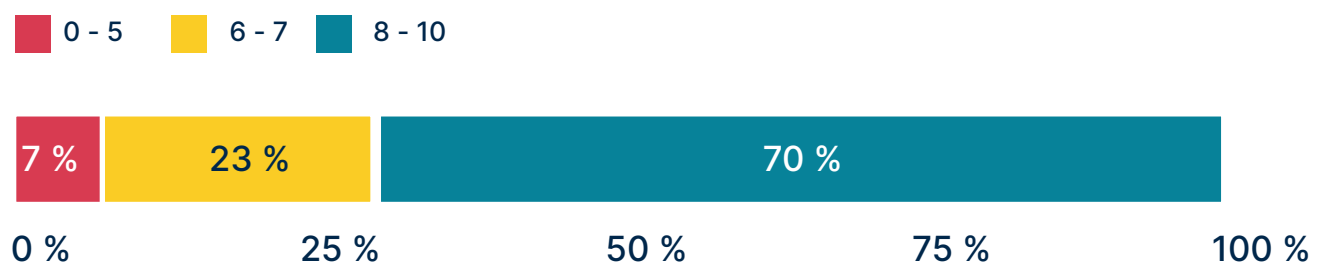
Millaiseksi koet terveydentilasi tällä hetkellä?



Kuva 3. Koettu terveydentila

Vastaajista työkykynsä arvioi erinomaiseksi tai hyväksi (8–10) 70 %, kohtalaiseksi (6–7) 23 % ja heikoksi (0–5) 7 %. Ikäryhmien välillä oli eroa, yli 60-vuotiaista 66 % arvioi työkykynsä erinomaiseksi tai hyväksi ja 55–59-vuotiaista 74 %. Toimi- (8,5) ja esihenkilöt (8,3) arvioivat työkykynsä keskimäärin paremmaksi kuin työntekijät (7,9).

Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi asteikolla 0-10?

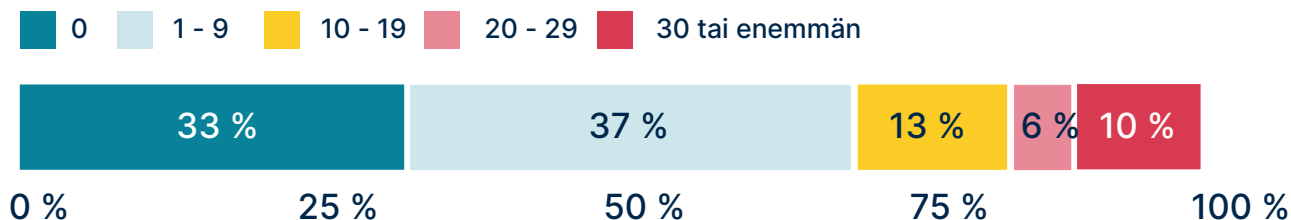


Kuva 4. Työkykypistemäärä

Pitkiä, yli 20 päivän sairauspoissaoloja oli viimeisen vuoden aikana 16 %:lla. Keskimäärin vastaajilla oli viimeisen vuoden aikana 11 sairauspoissaolopäivää, ja ikäryhmien välillä tässä ei ollut eroa. Yli 60-vuotiailla lyhyitä poissaoloja oli kuitenkin vähemmän kuin

55–59-vuotiailla. Sairauspoissaolojen määrällä oli negatiivinen yhteys koettuun työkykyyn, tyytyväisyyteen esihenkilötyöhön, työympäristöön ja järjestelyihin ja ammatilliseen minäpystyvyyteen, erityisesti 55–59-vuotiailla.

Kuinka monta työpäivää olit sairauslomalla viimeksi kuluneen vuoden aikana?



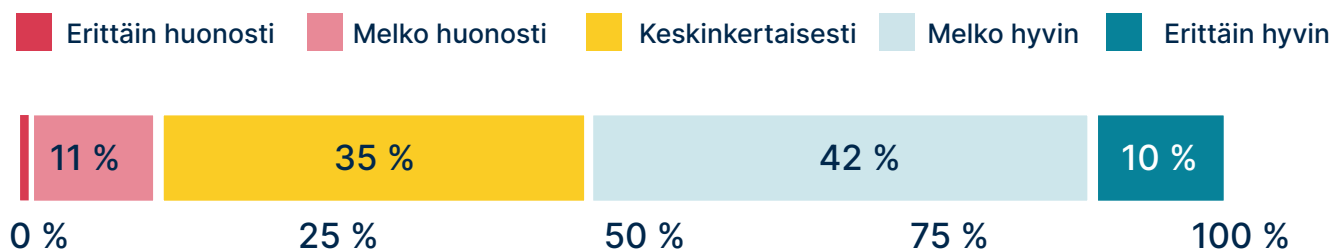
Kuva 5. Sairauspäivien lukumäärä viimeisen vuoden aikana

Vastaajista 33 % kertoi, että heillä on lääkärin toteama sairaus tai vamma, joka haittaa työntekoa. Heistä, joilla oli työtä haittaava sairaus tai vamma, 61 % aikoo jäädä vanhuuseläkkeelle heti kun mahdollista, 12 % hiukan myöhemmin ja 4 % mahdollisimman myöhään. Heistä, joilla ei ollut työtä haittaavaa sairautta tai vammaa, 41 % aikoi jäädä eläkkeelle heti kun mahdollista, 18 % hiukan myöhemmin ja 9 % mahdollisimman myöhään. Työntekoa eläkkeellä suunnittelee jatkavansa 22 % heistä, joilla on työtä haittaava sairaus tai vamma, ja 30 % heistä, joilla ei ole. Kaikki näiden osuuksien erot ovat tilastollisesti merkitseviä.

Vastaajista, joilla on työntekoa haittaava sairaus tai vamma, 62 %:lla työtä on muokattu, kun taas 20 % kokee, ettei työn muokkaamiselle ole tarvetta. Heistä, joilla ei ollut lääkärin toteamaa työntekoa haittaavaa sairautta tai vammaa, 25 % kertoi, että työtä oli muokattu henkilökohtaisten tarpeiden mukaan ja 63 % kertoi, että työn muokkaukselle ei ollut tarvetta.

53 % vastaajista kokee palautuvansa vähintään melko hyvin työn aiheuttamasta rasituksesta. Ikäryhmien välillä ei ollut eroa. Vain 12 % kokee palautumisen huonona.

Miten hyvin yleensä palautut työsi aiheuttamasta kuormituksesta työpäivän/työvuoron jälkeen?



Kuva 6. Palautuminen työkuormituksesta

Taulukko 2. Työtä haittaava sairaus tai vamma ja eläkeaikeet

	Aikoo eläköityä heti	Aikoo eläköityä hiukan myöhemmin	Aikoo eläköityä mahdollisimman myöhään	Aikoo työskennellä eläkkeellä
Työtä haittaava sairaus tai vamma	61 %	12 %	4 %	22 %
Ei työtä haittaavaa sairautta tai vammaa	41 %	18 %	9 %	30 %
Merkitsevyys	Z= 6.9, p < .005	Z = -2.8, p < .005	Z = -2.8, p < .01	Z = -3.1, p < .005

Työtä haittaava sairaus tai vamma

22 %

16 %

Aikoo työskennellä eläkkeellä

Aikoo eläköityä myöhemmin

Ei työtä haittaavaa sairautta tai vammaa

30 %

27 %

Aikoo työskennellä eläkkeellä

Aikoo eläköityä myöhemmin

7.2 Ammatillinen minäpystyvyys ja osallisuus

Ammatillisen minäpystyvyyden keskiarvo oli vastaajien keskuudessa korkea (4,2), eikä ikäryhmien välillä ollut eroa. Esihenkilöiden ja toimihenkilöiden minäpystyvyys oli hieman korkeampi (4,4).

Laskimme osallisuudesta välille 0–100 skaalatun osallisuuspistemäärän. Kaikkien vastaajien osalta pistemäärä oli 78,5. Toimihenkilöillä pistemäärä oli 82,5, työntekijöillä 77,0 ja esihenkilöillä 81,9. Ikäluokkien välillä osallisuuspistemäärässä ei ollut eroa.

7.3 Esihenkilötyö, työympäristö ja järjestelyt

Esihenkilötyön osalta toimihenkilöt (ka. 4,2) ja esihenkilöt (ka. 4,2) olivat jonkin verran tyytyväisempiä kuin työntekijät (ka. 3,9). Samoin toimihenkilöt (ka. 4,2) ja esihenkilöt (ka. 4,2) olivat työntekijöitä (ka. 3,9) tyytyväisempiä työympäristöön ja järjestelyihin, mutta heistä harvemmillä päivittäinen työaika riittää työstä suoriutumiseen verrattuna työntekijöihin.

14 % työntekijöistä, 7 % esihenkilöistä ja 10 % toimihenkilöistä kokee, että eri-ikäisiä ei kohdella tasa-arvoisesti. 55–59-vuotiaista osuus oli 12 % ja yli 60-vuotiaista 14 %. Lisäksi 16 % kaikista vastaajista vastasi kysymykseen, ettei ole samaa tai eri mieltä. Lähes kolmannes vastaajista kokee siis, että tasa-arvoinen kohtelu ei toteudu hyvin.

22 % koki, ettei saa säännöllisesti riittävästi palautetta työssään.

9 % vastaajista koki, ettei työssä ole mahdollisuutta jakaa omaa osaamista muille ja 16 % koki, ettei heitä rohkaista kehittymään. Ikäryhmien välillä ei ollut eroa.

7.4 Tulevaisuusmotivaatio

7.4.1 Myöhempää eläköitymistä suunnittelevat

Taulukko 3. Eläkeaikomukset

	Heti kun mahdollista	Hiukan myöhemmin kuin mahdollista	Mahdollisimman myöhään	Ei ole vielä miettinyt asiaa	On jo vanhuuseläkkeellä
Kaikki vastaajat	48 %	16 %	7 %	26 %	2 %
55–59 v.	51 %	10 %	6 %	33 %	
Yli 60 v.	44 %	23 %	8 %	19 %	6 %
Työntekijät	48 %	15 %	7 %	26 %	3 %
Toimihenkilöt	46 %	18 %	7 %	29 %	
Esihenkilöt	44 %	15 %	8 %	32 %	1 %

Kaikista vastaajista 16 % ilmoitti aikovansa jäädä eläkkeelle hieman myöhemmin kuin mahdollista ja 7 % paljon myöhemmin kuin mahdollista. 48 % ilmoitti jäävänsä eläkkeelle heti kun mahdollista. Työntekijöiden, toimihenkilöiden ja esihenkilöiden osuuksissa ei ollut suurta eroa. Yli 60-vuotiaista 31 % suunnitteli jäävänsä eläkkeelle hiukan myöhemmin tai mahdollisimman myöhään ja 55–59 -vuotiaista 23 %. Ero on tilastollisesti merkitsevä ($Z = 3.3, p < .001$).

Taulukko 4. Voimavarat ja eläkeaikomukset

	Heti kun mahdollista	Hiukan myöhemmin	Mahdollisimman myöhään	Ei ole vielä miettinyt asiaa
Työkykypistemäärä	7.5	8.3	8.6	8.4
Sairauspoissaoloja viimeisen vuoden aikana	13.9	7.8	7.3	8.2
Ammatillinen minäpystyvyys	4.1	4.2	4.5	4.3
Osallisuusindeksi (0–100)	76.0	78.5	83.3	81.8
Esihenkilötyö	3.8	4.0	4.2	4.1
Työympäristö ja järjestelyt	3.8	3.9	4.1	4.1

Taulukossa 4 on ristiintaulukoitu voimavaratekijöitä ja eläkeaikeita. Erityisesti mahdollisimman myöhään eläköitymistä suunnittelevilla voimavarat saavat korkeampia pistemääriä. Myöhempää eläköityvistä suunnittelevat ovat keskimäärin tyytyväisempiä esihenkilötyöhön sekä työympäristöön ja järjestelyihin. Heillä on korkeampi pistemäärä sekä ammatillisessa minäpystyvyydessä että osallisuudessa. He arvioivat työkykynsä paremmaksi, ja heillä on keskimäärin vähemmän sairauspoissaoloja.

Heistä, joiden työtä oli muokattu, 51 % suunnitteli eläköityvänsä heti kun mahdollista, 14 % hiukan myöhemmin kuin mahdollista ja 6 % mahdollisimman myöhään. Vastaavasti heistä, joiden työtä ei ollut muokattu, vaikka tarvetta olisi, 69 % suunnitteli eläköityvänsä heti kun mahdollista, 10 % hiukan myöhemmin ja 5 % mahdollisimman myöhään.

Ero heti eläköityvien välillä näissä kahdessa ryhmässä oli tilastollisesti merkitsevä ($Z = 4.7$, $p < .001$). Heistä, jotka aikovat eläköityä myöhemmin, suuremmalla osalla (32 %) ei ollut puolisoa tai elämänkumppania verrattuna heihin, jotka aikovat eläköityä heti kun mahdollista (22 %).

7.4.2 Eläkkeellä töiden jatkamista suunnittelevat

Taulukko 5. Aikeet työskennellä eläkkeellä

	Kaikki	55–59 v.	Yli 60 v.	Työntekijät	Toimihenkilöt	Esihenkilöt
Kyllä	27 %	25 %	31 %	29 %	20 %	25 %
Ei	24 %	23 %	25 %	23 %	27 %	22 %
En tiedä	49 %	52 %	44 %	48 %	53 %	53 %

Kaikista vastaajista 27 % aikoo tehdä eläkkeellä töitä ja 24 % ei. Yli 60-vuotiaista 31 % aikoo tehdä töitä eläkkeellä. Työntekijöistä suurempi osa aikoo tehdä töitä eläkkeellä kuin toimihenkilöistä tai esihenkilöistä. Lähes puolet vastaajista, 49 %, ei tiedä, aikooko jatkaa työntekoa vanhuuseläkkeellä.

Taulukko 6. Voimavarat ja aikeet työskennellä eläkkeellä

	Kyllä	Ei	Ei tiedä
Työkypistemäärä	8.3	7.5	8.0
Sairauspoissaoloja viimeisen vuoden aikana	8.7	12.0	11.2
Ammatillinen minäpystyvyys	4.4	4.0	4.2
Osallisuusindeksi (0–100)	81.6	75.9	78.2
Esihenkilötyö	4.0	3.8	4.0
Työympäristö ja järjestelyt	4.0	3.8	4.0

Taulukossa 6 on ristiintaulukoitu voimavaratekijöitä ja aikeet työskennellä eläkkeellä. Voimavaratekijät eli työkypistemäärä, ammatillinen minäpystyvyys, osallisuus sekä tyytyväisyys esihenkilötyöhön, työympäristöön ja järjestelyihin olivat johdonmukaisesti korkeammalla, ja sairauspäivien määrä matalammalla niillä vastaajilla, jotka aikovat työskennellä eläkkeellä.

Heistä, joiden työtä oli muokattu henkilökohtaisten tarpeiden mukaan, 23 % ei aikonut jatkaa työntekoa eläkkeellä. Heistä, joiden työtä ei ollut muokattu, vaikka olisi tarvetta, 31 % ei aikonut jatkaa. Osuuksien ero on tilastollisesti merkitsevä ($Z = 2.4, p < .05$).

Heistä, jotka ovat toimineet nykyisessä ammatissaan lyhyemmän aikaa, korkeintaan 15 vuotta, suurempi osuus (34 %) suunnitteli jatkavansa töitä eläkkeellä kuin pitkään, yli 15 vuotta samassa ammatissa toimineet (23 %).

Kotitalouden yhteenlaskettujen tulojen perusteella suurin yksittäinen työntekoa eläkkeellä suunnitteleva ryhmä, 25 % vastaajista, kuuluu toiseksi alimpaan talouden yhteenlaskettujen tulojen luokkaan (2 000–2 999 €/kk).

Avoimissa vastauksissa moni toi esille, ettei oma suhtautuminen työntekoon eläkkeellä ole yksiselitteistä. Vastauksissa toistuu pohdintaa siitä, että työnteko eläkkeellä toisaalta kiinnostaisi ja toisaalta ei. Monilla vastaajilla oli asiaan myös hyvin selkeä mielipide puolesta tai vastaan.

7.4.3 Eläkesuunnitelmista keskusteleminen

Yli 60-vuotiaista suurempi, mutta silti varsin pieni osuus (24 %), oli keskustellut eläkesuunnitelmistaan.

Vain 13 % kaikista vastaajista ja vain 16 % heistä, jotka aikovat työskennellä vanhuuseläkkeellä, on keskustellut asiasta esihenkilönsä kanssa.

7.5 Viisi tärkeintä asiaa, jotka edistäisivät työssä pitkään jatkamista

Kysyimme vastaajilta, mitkä asiat heillä edistäisivät työssä pitkään jaksamista. Ikäryhmien välillä ei ollut eroa tärkeimmissä tekijöissä: hyvä terveys, työaikojen joustavuus, hyvä palkka, suurempi eläkekarttuma ja työterveyshuolto. Niiden järjestys kuitenkin erosi hieman toisistaan. Mahdollisimman myöhään eläköitymistä suunnittelevilla edistävät tekijät erosi jonkin verran muista vastauksista, ja viiteen tärkeimpään tekijään nousi palkan sijaan halu olla työelämässä.

Mitkä asiat edistäisivät työssä pitkään jatkamista?

1. Hyvä terveys
2. Työaikojen joustavuus
3. Hyvä palkka
4. Suurempi eläkekarttuma
5. Työterveyshuolto

55–59 v.

1. Hyvä terveys
2. Suurempi eläkekarttuma
3. Työaikojen joustavuus
4. Työterveyshuolto
5. Hyvä palkka

Yli 60 v.

1. Hyvä terveys
2. Suurempi eläkekarttuma
3. Halu olla työelämässä
4. Työterveyshuolto
5. Työaikojen joustavuus

**Mahd.
myöhään
eläköityvät**

7.6 Regressiomalli

Tarkastelimme regressioanalyysin avulla erikseen 55–59-vuotiaiden ja yli 60-vuotiaiden ryhmissä, minkälaiset tekijät selittivät suunnitelmia myöhemmästä eläköitymisestä ja eläkkeellä työskentelemisestä.

7.6.1 Eläkesuunnitelmat

Taulukko 7. Voimavarojen vaikutus eläkesuunnitelmiin, regressioanalyysi

	55–59-vuotiaat korjattu R ² =.19 (95 % luottamusväli .10-.19).				yli 60-vuotiaat korjattu R ² =.28 (95 % luottamusväli .23-.35)		
	Kerroin	p-arvo	luottamusväli		kerroin	p-arvo	luottamusväli
Halu olla työelämässä	.22	< .01 **	.16-.30	Ikä	.42	< .01 **	.28-.56
Työkyky kahden vuoden kuluttua	.21	< .01 **	.14-.29	Halu olla työelämässä	.30	< .01 **	.22-.38
Ammatillinen minäpystyvyys	.18	< .01 **	.09-.27	Työkyky kahden vuoden kuluttua	.29	< .01 **	.21-.36
Esihenkilötyö	.07	.12	-.01-.15	Ammatillinen minäpystyvyys	.08	.10	-.01-.18
Ikä	.02	.79	-.13-.17	Esihenkilötyö	.08	.16	-.04-.19
Työympäristö ja järjestelyt	-.02	.75	-.15-.11	Osallisuus	.05	.42	-.08-.18
Osallisuus	-.07	.20	-.17-.04	Työympäristö ja järjestelyt	-.12	.07	-.25-.03

Yli 60-vuotiaiden osalta mallin selitysaste on kohtuullinen. Tilastollisesti merkitseviä selittäjiä olivat ikä (kerroin .42), halu olla työelämässä (kerroin .30) ja oma arvio työkyvystä

kahden vuoden kuluttua (kerroin .29). Ammatillinen minäpystyvyys (kerroin .08) ja tyytyväisyys esihenkilötyöhön (kerroin 0.08) vaikuttivat jonkin verran myöhempään eläköitymiseen, mutta yhteys ei ole tilastollisesti merkitsevä.

55–59-vuotiaiden ryhmässä mallin selitysaste jäi alhaiseksi. Tilastollisesti merkitseviä selittäjiä ovat halu olla työelämässä (kerroin .22) ja oma arvio työkyvystä kahden vuoden kuluttua (kerroin .21) ja ammatillinen minäpystyvyys (kerroin .18).

7.6.2 Eläkkeellä työskentely

Taulukko 8. Voimavarojen vaikutus eläkesuunnitelmiin, regressioanalyysi

	yli 60-vuotiaat korjattu R ² =.24 (95 % luottamusväli .19-.31)		
	Kerroin	p-arvo	luottamusväli
Ikä	.40	< .01 **	.30-.50
Halu olla työelämässä	.24	< .01 **	.17-.31
Osallisuus	.21	.42	.08-.32
Työkyky kahden vuoden kuluttua	.18	< .01 **	.11-.25
Ammatillinen minäpystyvyys	.06	.10	-.02-.15
Esihenkilötyö	.05	.16	-.05-.14
Työympäristö ja järjestelyt	-.19	.07	-.31-.06

55–59-vuotiaiden ryhmässä selitysaste jäi erittäin alhaiseksi R²=.09 (95 % luottamusväli .06-.14). Alhaisen selitysasteen vuoksi tarkastelemme eläkkeellä työskentelyn selitysmallia ainoastaan yli 60-vuotiaiden osalta.

Eläkkeellä työskentelyn tilastollisesti merkitseviä selittäjiä (p < .01) olivat ikä (kerroin .40), halu olla työelämässä (kerroin .24) ja oma arvio työkyvystä kahden vuoden kuluttua. Osallisuus selittää eläkkeellä työnteen aikeita (kerroin .21), mutta yhteys ei ole tilastollisesti merkitsevä (p = .42).

8. Johtopäätökset

Tulokset ovat samansuuntaisia Tenhusen ym.⁷³ ja Ilmarisen eläkkeensaajakyselyn¹⁸ tulosten kanssa. Vastaajat, jotka suunnittelivat eläköityvänsä myöhemmin, olivat jonkin verran tyytyväisempiä työoloihin ja esihenkilötyöhön, mutta niiden merkitys eläkeajankohtaa selittävinä tekijöinä ei ollut merkitsevää. Erona aikaisempiin tuloksiin näkyy terveyden ja työkyvyn selkeä merkitys eläkkeelle jäämisen ajankohtaan. Tenhusen ym. tutkimuksessa vain 20 % ilmoitti heikentyneen terveyden olleen syynä aikaisempaan eläköitymiseen. Huomionarvoista on, että omassa tutkimuksessa tarkastelemme ajatuksia eläköitymisestä ennen kuin työntekijä on päätöksensä tehnyt, kun taas Tenhusen ym. tarkastelevat eläkkeelle jääneiden kertomusta päätöksenteostaan jälkikäteen.

Terveys, koettu työkyky, halu olla työelämässä, ammatillinen minäpystyvyys ja tyytyväisyys esihenkilön toimintaan liittyvät myöhempään eläköitymiseen.

Regressiomallissa koettu työkyky, erityisesti kahden vuoden päähän arvioituna, selittää myöhempää eläköitymistä ja aikeita työskennellä eläkkeellä. Lisäksi selittäväksi tekijäksi nousee halu olla työelämässä. Ammatillisen minäpystyvyyden ja esihenkilötyön selittävyydet eivät nousseet tilastollisesti merkitseviksi, mutta niihin kannattaa silti kiinnittää huomiota. Huomionarvoista on, että ammatillisen minäpystyvyyden selittävyys vaikuttaa analyysin perusteella voimakkaammalta ja todennäköisemmältä kuin tyytyväisyys esihenkilötyön. Tämä voi viitata siihen, että johtamisella ei niinkään välittömästi voida tukea pitkiä työuria, vaan hyvän johtamisen vaikutus välittyy pystyvyyden tunteen kautta.

Työelämän tervaskannot -tutkimuksessa⁷ keskeinen johtopäätös oli, että tervein ja työkykyisin työvoima jatkaa todennäköisimmin työuraansa pitkään. Näiden lisäksi nostettiin esille työn sisällön ja johtamisen merkitystä sekä työntekijän persoonaa. Nyt toteutetussa tutkimuksessa näkyy myös selkeästi työkyvyn ja terveyden vaikutus pitkiin työuriin, mutta niiden rinnalle nousevat selkeästi pystyvyyden tunne ja osallisuus, joita työpaikoilla voidaan tukea ja ruokkia hyvällä johtamisella ja työolosuhteilla.

8.1 Pitkä työura ei edellytä täydellistä terveyttä

Moni laittaa ajatuksissaan terveyden ja työkyvyn väliin yhtäläisyysmerkin. Tämän tutkimuksen mukaan työelämässä jatkaminen ei kuitenkaan edellytä täyttä terveyttä.

Niin myöhempää eläköitymistä kuin eläkkeen ohella työntekoa suunnittelevistakin noin neljänneksellä oli lääkärin toteama sairaus tai vamma. Se ei vähentänyt heidän työhalujaan tai estänyt suunnitelmia tehdä jatkossa töitä.

8.2 Vastaajat arvioivat työkykynsä hyväksi

Tutkimuksessa vastaajien itsearvioitu työkyky oli parempi kuin suomalaisissa vertailuaineistoissa. 55–59-vuotiailla 8,0 ja 60-vuotta täyttäneillä 7,8. Laajassa FinTerveys-tutkimuksessa¹² suomalaisten 50–59-vuotiaiden työkyky oli miehillä 7,5 ja naisilla 7,8. 60–69-vuotiailla miehillä se oli 6,8 ja naisilla 6,9. Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -kyselytutkimuksessa³¹ yli 55-vuotiaiden työkykypistemäärän keskiarvo oli 7,7. On mahdollista, että tähän tutkimukseen valikoitui yrityksiä, joissa ollaan keskimääräistä kiinnostuneempia ikäjohtamisesta ja ikääntyvien työkyvystä, mikä saattaa osittain selittää eroa.

Tutkimuksessamme vastaajien työkyky pysyi varsin vakaana myös yli 60-vuotiailla, vaikka valtaosa työskenteli fyysisesti kuormittavissa töissä, joissa työkyvyn on todettu laskevan iän myötä^{12,44}. Tulosta saattaa selittää ns. terve työntekijä -ilmiö¹⁶, eli työssä ovat pysyneet ne, joiden terveydentilalle kyseinen työ sopii. Joka tapauksessa tulos on vahva viesti työnantajille, jotka pohtivat, uskaltaako palkata 60 vuotta täyttänyttä. Mitä dramaattista työkyvyn laskua ei näytä tapahtuvan, vaan pikemminkin tässä ikäryhmässä työkyky on keskimäärin varsin hyvä.

Toisaalta, vaikka keskimääräinen työkyky oli vastaajilla korkea, oli kolmanneksen työkyky alentunut tasolle (työkykypistemäärä alle 7), joka ennustaa poissaoloja sekä ennen aikaista eläköitymistä^{14,36–38}. Tämä joukko on sellainen, johon on syytä kohdistaa työkyvyn tuen tehostettuja toimenpiteitä.

8.3 Eläkesuunnitelmista ei keskustella riittävästi

Vain 16 % heistä, jotka suunnittelivat jatkavansa työntekoa eläkkeellä, oli keskustellut suunnitelmistaan.

Vain neljännes yli 60-vuotiaista oli keskustellut eläkesuunnitelmistaan esihenkilönsä kanssa. Toisaalta tiedetään, että kaksi kolmannesta eläkeläisistä olisi kiinnostunut työskentelemään eläkkeellä¹⁸. On selvää, että eläkeajankohdasta ja -suunnitelmista keskusteleminen tulisi ottaa johdonmukaiseksi käytännöksi yrityksen ikäjohtamisessa.

8.4 Työn muokkauksia ei käytetä riittävästi

Viidennes vastaajista kertoi, ettei työtä ollut muokattu mitenkään, vaikka sille olisi terveydentilan puolesta tarvetta.

Kahdella kolmesta, jolla oli työntekoa haittaava sairaus tai vamma, oli työtä muokattu terveydentilalle sopivammaksi. Työn muokkausta kaivataan kuitenkin vielä enemmän, sillä viidennes vastaajista kertoi, ettei työtä ollut muokattu mitenkään, vaikka sille olisi terveydentilan puolesta tarvetta.

Heti ja myöhempään eläköityvien välillä oli huomattava ero sen suhteen, oliko työtä jätetty muokkaamatta, vaikka muokkaukselle olisi ollut tarvetta. Lisäksi vastaajista yli puolet kertoi työn joustavuuden vaikuttavan pidempään työssä jatkamiseen.

8.5 Työntekijän ja työpaikan voimavarat tukevat pidempiä työuria

Regressioanalyysin tulokset viittaavat siihen, että arvio työkyvystä kahden vuoden kuluksena ja halu olla työelämässä selittävät aikeita myöhemmästä eläköitymisestä koko vastaajajoukossa. Lisäksi ammatillinen minäpystyvyys on merkitsevä selittäjä 55–59-vuotiaiden ryhmässä. Ammatillisen minäpystyvyyden ja työkyvyn välillä todettu vastavuoroinen yhteys⁵² eli ne tukevat toisiaan. Voimavarojen tukemista kannattaisikin lähestyä työpaikoilla laaja-alaisesti. Eläketurvakeskuksen kyselytutkimuksen⁷⁴ mukaan työolojen ja työnantajan asennoitumisen merkitys on suuri erityisesti pienempää eläkettä saaville ja niille, jotka ovat kokeneet jaksamisensa tai terveytensä heikentyneeksi ennen eläkettä.

9. Toimenpiteitä työpaikoille

Kestävää työuraa tukevan swAge-mallin mukaisesti työnantajien kannattaa kiinnittää huomiota psykososiaalisen työympäristön, toimeentulon ja sosiaaliturvan, osallisuuden ja vuorovaikutuksen sekä luovuuden ja sisäisen motivaation tukemiseen työpaikoilla. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella erityisesti näihin seuraaviin kolmeen osa-alueeseen kannattaa työpaikoilla kiinnittää huomiota.

9.1 Keskustelkaa eläkesuunnitelmista ajoissa

Eläkesuunnitelmista keskustellaan työpaikoilla tämän tutkimuksen tulosten perusteella aivan liian vähän. Eläköityminen on vaiheittain etenevä prosessi, jossa eläköitymiseen liittyvät ajatukset etenevät aikomuksiksi, aikomuksista tulee suunnitelmia ja nämä suunnitelmat yleensä toteutuvat sellaisenaan³. Ikääntyvien työntekijöiden johtamisessa olennaista on vaikuttaa siihen, minkälaisiksi työntekijöiden eläkeajatukset ja suunnitelmat muodostuvat. Työpaikat, jotka keskittyvät vain lähellä alinta eläkeikää olevien työntekijöiden motivoimiseen kohti pidempiä työuria, ovat auttamattomasti myöhässä.

Ottakaa eläkesuunnitelmat työpaikalla puheeksi oikea-aikaisesti, tai mielellään hieman liian aikaisin. Huomioikaa työpaikan kehityskeskusteluissa ja urasuunnittelussa työntekijän ikä ja uran vaihe. Rakentakaa käytäntö, jossa tietyn ikävuoden jälkeen eläköityminen ja eläkesuunnitelmat ovat osa kehitys- ja urakeskusteluja.

9.2 Muokatkaa työtä tarpeen mukaan

Heti eläköitymistä suunnittelevista yli kaksinkertainen osuus verrattuna myöhempää eläköitymistä suunnittelevista vastasi, ettei heidän työtään ole muokattu, vaikka tarvetta olisi. Näemme tässä selkeästi mahdollisuuden työpaikoille tukea pidempiä työuria. Aiempi tutkimus²⁶ on myös osoittanut, että työn ja työolosuhteiden muokkaaminen sopiviksi on merkittävä keino työurien pidentämiseen.

Työn joustavuus ja muokkaukset ovat selkeästi yhteydessä työurien pidentämiseen. Vuoden 2023 alusta voimaan astuneen työaikalain⁷⁵ muutoksen mukaisesti työnantajalla on myös velvollisuus järjestää 55 vuotta täyttäneelle työntekijälle mahdollisuus osa-aikaiseen työskentelyyn, jos työntekijä haluaa lyhentää säännöllistä työaikaansa.

9.3 Rakentakaa ja tukekaa pystyvyyden tunnetta

Minäpystyvyyttä voidaan tukea mm. tarjoamalla kehittymismahdollisuuksia, rohkaisemalla osaamisen jakamiseen ja huolehtimalla mahdollisuuksista onnistua työssä. Ammatillista minäpystyvyyttä voidaan parhaiten tukea tukemalla terveyttä, työn merkityksellisyyttä, sisäistä motivaatiota ja työntekijöiden osaamista⁵². Koska minäpystyvyys rakentuu aiempien kokemusten ja onnistumisten kautta, on liian myöhäistä aloittaa panostaminen johtamisen kehittämiseen vasta työntekijöiden jo ikäännyttyä. Työpaikoilla pitäisi kehittää kokonaisvaltaisemmin uran aikaista johtamista, jotta ammatillinen minäpystyvyys pääsee kehittymään ja pysyy korkealla työuran loppuun asti.

10. Tutkimuksen rajoitteet

Kyselyn aineisto edustaa vain tiettyjä toimialoja ja painottuu fyysistä ja suorittavaa työtä tekeviin.

Vastausprosentti oli 38 %. Se on hyvin linjassa kansainvälisestikin laskeneisiin vastaajamääriin posti- ja sähköpostikyselyissä⁷⁶, joten sitä voi pitää ihan kohtuullisena.

Keskimäärin vastaajat arvioivat työkykynsä, terveytensä ja voimavaransa hyväksi. On mahdollista, että tutkimukseen on valikoitunut yrityksiksi sellaisia, joissa ikäjohtamiseen on jo kiinnitetty runsaasti huomiota, ja joissa vastaajat itsessään ovat varsin terve ryhmä. Toinen huomioitava tekijä erityisesti yli 60-vuotiaissa on jo aiemmin mainittu terve työntekijä-ilmio.

11. Kirjallisuutta

1. Nivalainen, S. Retirement Intentions and Increase in Statutory Retirement Age: 2017 Pension Reform and Intended Retirement Age in Finland. *Journal of Aging & Social Policy* 1–22 (2023) doi:10.1080/08959420.2023.2195787.
2. Nivalainen, S., Tenhunen, S. & Järnefelt, N. Carrots, sticks and old-age retirement. A review of the literature on the effects of the 2005 and 2017 pension reforms in Finland. *Nordisk välfärdsvetenskap | Nordic Welfare Research* 5, 83–94 (2020).
3. Nivalainen, S. From plans to action? Retirement thoughts, intentions and actual retirement: an eight-year follow-up in Finland. *Ageing & Society* 42, 112–142 (2022).
4. Pilipiec, P., Groot, W. & Pavlova, M. The Analysis of Predictors of Retirement Preferences over Time. *Population Ageing* 15, 425–452 (2022).
5. Scharn, M. et al. Domains and determinants of retirement timing: A systematic review of longitudinal studies. *BMC Public Health* 18, 1083 (2018).
6. Työntekijän eläkelaki 395/2006. (Oikeusministeriö, Edita Publishing Oy).
7. Rytönen, H., Hyttinen, M., Suolanen, S. & Hänninen, K. Työelämän Tervaskannot - Mikä saa jaksamaan fyysisesti raskaassa työssä? 145 (2007).
8. Ilmarinen, J., Tuomi, K. & Seitsamo, J. New dimensions of work ability. *International Congress Series* 1280, 3–7 (2005).
9. Brady, G. et al. Opening the black box: Examining the nomological network of work ability and its role in organizational research. *Journal of Applied Psychology* 105, 637–670 (2020).
10. Costa, G. & Sartori, S. Ageing, working hours and work ability. *Ergonomics* 50, 1914–1930 (2007).
11. Työkyvyn ulottuvuudet - Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. (Kansanterveyslaitos, Helsinki, 2006).
12. [Koponen, P., Borodulin, K., Lundqvist, A., Säöksjärvi, K. & Koskinen, S. Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa: FinTerveys 2017 -Tutkimus.](#)
13. van den Berg, T. I. J., Elders, L. A. M., de Zwart, B. C. H. & Burdorf, A. The effects of work-related and individual factors on the Work Ability Index: a systematic review. *Occup Environ Med* 66, 211–220 (2009).
14. Alavinia, S. M., De Boer, A. G. E. M., Van Duivenbooden, J. C., Frings-Dresen, M. H. W. & Burdorf, A. Determinants of work ability and its predictive value for disability. *Occupational Medicine* 59, 32–37 (2009).
15. El Fassi, M. et al. Work ability assessment in a worker population: comparison and determinants of Work Ability Index and Work Ability score. *BMC Public Health* 13, 305 (2013).

16. Chen, R. & Seaton, A. The influence of study characteristics on the healthy worker effect: a multiple regression analysis. *Occupational medicine* 46, 345–350 (1996).
17. [Eläkeläisten talous ja vireys. Ilmarisen kyselytutkimus \(2023\)](#)
18. [Ennakoiden eläkkeelle. Ilmarisen kyselytutkimus \(2024\)](#)
19. [Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. DIGIAJAN TYÖELÄMÄ – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. 436](#)
20. Kannisto, J. Eläkkeellä ja työssä. Tilasto eläkeläisten työnteosta vuosina 2007–2021. (2022).
21. [Kannisto, J. 55–64-vuotiaiden työllisyysaste Suomessa Pohjoismaiden matalin. Eläketurvakeskus](#)
22. Tilastokeskus. Väestö työmarkkina-aseman mukaan. (2023).
23. [Järnefelt, N., Riekhoff, A.-J., Laaksonen, M. & Liukko, J. Työntantajien näkemyksiä eläkeiästä ja työurien pidentämisestä: Työntantajutkimusten tuloksia vuosilta 2004, 2011 ja 2021.](#)
24. Sewdas, R. et al. Why older workers work beyond the retirement age: a qualitative study. *BMC Public Health* 17, 672 (2017).
25. Nilsson, K. A sustainable working life for all ages – The swAge-model. *Applied Ergonomics* 86, 103082 (2020).
26. Nilsson, K. When is work a cause of early retirement and are there any effective organizational measures to combat this? A population-based study of perceived work environment and work-related disorders among employees in Sweden. *BMC Public Health* 20, 716 (2020).
27. Nilsson, K. & Nilsson, E. Organisational Measures and Strategies for a Healthy and Sustainable Extended Working Life and Employability—A Deductive Content Analysis with Data Including Employees, First Line Managers, Trade Union Representatives and HR-Practitioners. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18, 5626 (2021).
28. Bratun, U., Asaba, E. & Zurc, J. Motives of retirement-aged workers and the importance of doing, being, becoming, and belonging: A systematic review of qualitative studies. *Journal of Occupational Science* 30, 1–18 (2022).
29. Hitch, D., Pépin, G. & Stagnitti, K. In the Footsteps of Wilcock, Part Two: The Interdependent Nature of Doing, Being, Becoming, and Belonging. *Occupational Therapy In Health Care* 28, 247–263 (2014).
30. Wilcock, A. A. *An Occupational Perspective of Health*. (SLACK Incorporated, 2006).
31. [Kaltainen, J., Suutala, S. & Hakanen, J. Miten Suomi voi? Yli 55-vuotiaat voivat töissä hyvin, mutta kielteiset ikäasenteet haittaavat työurien jatkamista.](#)

32. Kauppinen, T. et al. Työ ja terveys Suomessa 2012. (Työterveyslaitos, Helsinki, 2013).
33. Pihlajamäki, M. et al. Self-reported health problems in a health risk appraisal predict permanent work disability: a prospective cohort study of 22,023 employees from different sectors in Finland with up to 6-year follow-up. *Int Arch Occup Environ Health* 93, 445–456 (2020).
34. Eläketurvakeskus. Työeläkejärjestelmän työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet sairauspääryhmittäin. (2024).
35. Klijs, B., Nusselder, W. J., Looman, C. W. & Mackenbach, J. P. Contribution of chronic disease to the burden of disability. *PLoS One* 6, e25325 (2011).
36. Åhlstrom, L., Grimby-Ekman, A., Hagberg, M. & Dellve, L. The work ability index and single-item question: associations with sick leave, symptoms, and health – a prospective study of women on long-term sick leave. *Scand J Work Environ Health* 36, 404–412 (2010).
37. Roelen, C. A. et al. Work ability as prognostic risk marker of disability pension: single-item work ability score versus multi-item work ability index. *Scandinavian journal of work, environment & health* 428–431 (2014).
38. Von Bonsdorff, M. B. et al. Work ability in midlife as a predictor of mortality and disability in later life: a 28-year prospective follow-up study. *Canadian Medical Association Journal* 183, 235–242 (2011).
39. Vignoli, M. et al. Maintaining and engaging older workers at work: the trigger role of personal and psychosocial resources. *The International Journal of Human Resource Management* 32, 1731–1753 (2021).
40. Foldspang, L. et al. Working Environment and Productivity: A Register-Based Analysis of Nordic Enterprises. (Nordic Council of Ministers, 2014).
41. Krekel, C., Ward, G. & De Neve, J.-E. Employee Wellbeing, Productivity, and Firm Performance. *SSRN Journal* (2019) doi:10.2139/ssrn.3356581.
42. Tarro, L., Llauradó, E., Ulldemolins, G., Hermoso, P. & Solà, R. Effectiveness of Workplace Interventions for Improving Absenteeism, Productivity, and Work Ability of Employees: A Systematic Review and Meta-Analysis of Randomized Controlled Trials. *IJERPH* 17, 1901 (2020).
43. Van De Voorde, K., Paauwe, J. & Van Veldhoven, M. Employee Well-being and the HRM–Organizational Performance Relationship: A Review of Quantitative Studies. *Int J Management Reviews* 14, 391–407 (2012).
44. Cloostermans, L., Bekkers, M. B., Uiters, E. & Proper, K. I. The effectiveness of interventions for ageing workers on (early) retirement, work ability and productivity: a systematic review. *Int Arch Occup Environ Health* 88, 521–532 (2015).

45. Nilsson, K., Hydbom, A. R. & Rylander, L. Factors influencing the decision to extend working life or retire. *Scand J Work Environ Health* 37, 473–480 (2011).
46. Siegrist, J., Wahrendorf, M., Von Dem Knesebeck, O., Jurges, H. & Borsch-Supan, A. Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees--base-line results from the SHARE Study. *The European Journal of Public Health* 17, 62–68 (2007).
47. Wallin, S., Fjellman-Wiklund, A. & Fagerström, L. Work motivation and occupational self-efficacy belief to continue working among ageing home care nurses: a mixed methods study. *BMC Nurs* 21, 31 (2022).
48. Ybema, J. F. et al. Study on Transitions in Employment, Ability and Motivation (STREAM): The Design of a Four-year Longitudinal Cohort Study among 15,118 Persons Aged 45 to 64 Years. *Journal of Advances in Medicine and Medical Research* 1383–1399 (2014) doi:10.9734/BJMMR/2014/7161.
49. Bandura, A. *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. (Worth Publishers, United Kingdom, 1997).
50. Rigotti, T., Schyns, B. & Mohr, G. A Short Version of the Occupational Self-Efficacy Scale: Structural and Construct Validity Across Five Countries. *Journal of Career Assessment* 16, 238–255 (2008).
51. Pitkälä, A. *Toteutan, vaikutan, voin, pystyn: Minäpystyvyys osana työn merkityksellisyden kokemuksia*. (University of Tampere, 2022).
52. Wallin, S. *Occupational self-efficacy among ageing workers: A resource for a full working life*. (Åbo Akademi, Turku, 2023).
53. Wallin, S., Rauhala, A., Fjellman-Wiklund, A., Nyman, P. & Fagerström, L. Occupational self-efficacy and work engagement associated with work ability among an ageing work force: A cross-sectional study. *Work* 70, 591–602 (2021).
54. Vuori, J., Törnroos, K., Ruokolainen, M. & Wallin, M. Enhancing late-career management among aging employees – A randomized controlled trial. *Journal of Vocational Behavior* 115, 103327 (2019).
55. Stuer, D., De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M. & Akkermans, J. A Sustainable Career Perspective of Work Ability: The Importance of Resources across the Lifespan. *IJERPH* 16, 2572 (2019).
56. Leemann, L., Martelin, T., Koskinen, S., Härkänen, T. & Isola, A.-M. Development and Psychometric Evaluation of the Experiences of Social Inclusion Scale. *Journal of Human Development and Capabilities* 23, 400–424 (2022).
57. [Hedman, L. et al. Osallisuuden kokemus ja positiivinen mielenterveys työmarkkina-aseman ja kotitalouden rakenteen mukaan: FinSote 2019 -tutkimuksen tuloksia.](#)

58. Kukkonen, M. & Isola, A.-M. Osallisuuden kokemus – ensimmäisiä koko aikuisväestöä koskevia tuloksia. *Gerontologia* 35, 103–106 (2021).
59. Stengård, J., Leineweber, C., Virtanen, M., Westerlund, H. & Wang, H.-X. Do good psychosocial working conditions prolong working lives? Findings from a prospective study in Sweden. *Eur J Ageing* 19, 677–688 (2022).
60. Böckerman, P. & Ilmakunnas, P. Do good working conditions make you work longer? Analyzing retirement decisions using linked survey and register data. *The Journal of the Economics of Ageing* 17, 100192 (2020).
61. Neupane, S. et al. Quality of work community and workers' intention to retire. *Int Arch Occup Environ Health* 95, 1157–1166 (2022).
62. Picco, E., Gragnano, A., Daghini, A. & Miglioretti, M. Systematic Review of Intervention Studies to Foster Sustainable Employability Core Components: Implications for Workplace Promotion. *Sustainability* 14, 3300 (2022).
63. Dendinger, V. M., Adams, G. A. & Jacobson, J. D. Reasons for Working and Their Relationship to Retirement Attitudes, Job Satisfaction and Occupational Self-Efficacy of Bridge Employees. *Int J Aging Hum Dev* 61, 21–35 (2005).
64. Griffin, B., Bayl-Smith, P. & Hesketh, B. The Longitudinal Effects of Perceived Age Discrimination on the Job Satisfaction and Work Withdrawal of Older Employees. *Work, Aging and Retirement* 2, 415–427 (2016).
65. Andersen, L. L. et al. Work factors facilitating working beyond state pension age: Prospective cohort study with register follow-up. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 47, 15–21 (2021).
66. Abel, B. J. & Hayslip, B. Locus of Control and Attitudes Toward Work and Retirement. *The Journal of Psychology* 120, 479–487 (1986).
67. Browne, P., Carr, E., Fleischmann, M., Xue, B. & Stansfeld, S. A. The relationship between workplace psychosocial environment and retirement intentions and actual retirement: a systematic review. *Eur J Ageing* 16, 73–82 (2019).
68. [Lyly-Yrjänäinen, M. Työolobarometri 2022.](#)
69. Perkiö-Mäkelä, M., Hakanen, J. & Hirvonen, M. Työkyky, työnimu ja työssä jatkamisajatukset. (toim. Perkiö-Mäkelä, M. & Kauppinen, T.) (Työterveyslaitos, Helsinki, 2012).
70. Jääskeläinen, A. et al. Work ability index and perceived work ability as predictors of disability pension: a prospective study among Finnish municipal employees. *Scandinavian journal of work, environment & health* 490–499 (2016).
71. Ilmarinen, J. The Work Ability Index (WAI). *Occupational Medicine* 57, 160–160 (2006).
72. Kinnunen, U. & Nätti, J. Work ability score and future work ability as predictors of register-based disability pension and long-term sickness absence: A three-year follow-up study. *Scand J Public Health* 46, 321–330 (2018).

73. [Tenhunen, S., Järnefelt, N., Nivalainen, S., Polvinen, A. & Riekhoff, A.-J. Työ, terveys ja sosiaaliset suhteet vanhuuseläkkeelle siirtymisen taustalla: Kyselytutkimus työstä vanhuuseläkkeelle siirtyneille.](#)
74. [Nivalainen, S. & Tenhunen, S. Taloudelliset kannustimet vai työolot – Mikä saisi jatkamaan työssä pidempään?: Kyselytutkimus vuosina 2019–2021 palkkatyöstä vanhuuseläkkeelle siirtyneille.](#)
75. Työaikalaki. Työaikalaki 872/2019. (Oikeusministeriö, Edita Lakitieto Oy).
76. Wu, M.-J., Zhao, K. & Fils-Aime, F. Response rates of online surveys in published research: A meta-analysis. Computers in Human Behavior Reports 7, 100206 (2022).