



This is a self-archived – parallel published version of this article in the publication archive of the University of Vaasa. It might differ from the original.

## Ikääntyvien sairaanhoitajien suunnitelmat työssä jatkamisesta : ajatuksia 'eläkeuudistuslapun' lykkäämästä eläkeiästä

**Author(s):** Ikonen, Hanna-Mari; Salminen, Hanna; von Bonsdorff, Monika

**Title:** Ikääntyvien sairaanhoitajien suunnitelmat työssä jatkamisesta : ajatuksia 'eläkeuudistuslapun' lykkäämästä eläkeiästä

**Year:** 2019

**Version:** Publisher's PDF

**Copyright** ©2019 The authors and Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)

### Please cite the original version:

Ikonen, H.-M., Salminen, H., Bonsdorff, M., (2019). Ikääntyvien sairaanhoitajien suunnitelmat työssä jatkamisesta : ajatuksia 'eläkeuudistuslapun' lykkäämästä eläkeiästä. *Yhteiskuntapolitiikka* 84(5-6), 528–537.  
<https://www.julkari.fi/handle/10024/138883>



# Ikääntyvien sairaanhoitajien suunnitelmat työssä jatkamisesta

## Ajatuksia ”eläkeuudistuslapun” lykkäämästä eläkeiästä

HANNA-MARI IKONEN & HANNA SALMINEN & MONIKA VON BONSDORFF

Eläkeuudistus ja työurien pidentäminen koskettavat kaikkia aloja. Artikkelissa selvitetään, millaisia ajatuksia ikääntyvillä sairaanhoitajilla on työuran loppuvaiheesta ja eläkkeelle siirtymisestä. Työntekijöiden työssäjatkamissuunnitelmiin vaikuttavat yksilölliset tilanteet, joita työorganisaatioiden on syytä ymmärtää ja tukea. Myös hyväksi koetut työolot ovat tärkeä jatkamismotivaattori.

.....  
*English summary at the end of the article*

### Johdanto

Ihmisten työurien oletetaan muuttuneen ja muuttuvan tulevaisuudessa lisää. Suomessakin julkisen talouden kestävyysvajeen ratkaisemisen nimissä työuria pitäisi aikaistaa, eheyttää ja pidentää. Suuntaus noudattelee yleistä kehitystä OECD-maissa, joista useissa eläkeikä on viime vuosina nostettu (Pensions at a Glance 2017). Uusiempien tilastojen valossa näyttääkin siltä, että ikääntyvät työntekijät jatkavat työelämässä aiempaa pidempään, ja myös halukkuutta eläkeikäiseen työskentelyyn on aiempaa enemmän (Tenhunen 2017). Työurien pidentäminen on varsin kyseenalaistamaton, uusliberaalin hallintalogiikan mukainen moraalinen velvoite, joka seuraa hyvinvointivaltion kukoistuskaudesta: ”Pidentynyt elinikä on yksi hyvinvointipolitiikan tulos. Eliniän pidentäminen ei voi kuitenkaan toteutua pelkkänä va-

paa-ajan pidentymisenä, vaan myös elinikäinen työssäoloaika pitenee”, kirjoitetaan Sitran blogissa (Suomaa 2016). ”Suomessa Pohjoismaiden lyhimmat työurat”, perustelee otsikoinnillaan puolestaan *Taloussanomien* (2016). Näkökulmia on siis runsaasti ja eläkeikä puhuttaa laajasti. Ilmiön keskiössä on kuitenkin lopulta yksilö, yleensä työntekijä, jonka elämässä eläkkeelle siirtyminen edustaa yhtä merkittävimmistä siirtymistä. Työorganisaatiot voivat huomioida yksilöllisiä tilanteita erilaisilla työtä keventävillä ja joustavoittavilla käytännöillä.

Tässä artikkelissa tarkastellaan työuria suomalaisessa yhteiskunnassa ja erityisesti suomalaisen terveydenhoitoalan kontekstissa, mutta tavoitteet työurien pidentämisestä ovat samansuuntaisia useimmissa länsimaissa ja monilla aloilla (Pensions at a Glance 2017; Tenhunen 2017). Artikkelissa katsotaan uria ensinnäkin *ikäntyvien* näkökulmasta ja toiseksi *urien pidentymisen* näkökulmasta. Tutkimuksen kohteena ovat ikääntyvien sairaanhoitajien laadullisissa haastatteluisissa ilmaissamat ajatukset työuran loppuvaiheesta ja eläkkeelle siirtymisestä. Ikääntyvien näkökulma on valittu siksi, että työntekijöiden ikääntyminen, eläk-

---

*Kirjoittajat kiittävät saadusta tuesta Työsuojelurahastoa, hanke n:o 115192. Von Bonsdorff kiittää lisäksi Suomen Akatemiaa hankkeiden n:o 294530, 307114 ja 303920 puolesta. Salminen kiittää Liikesivistysrahastoa ja Suomen Kulttuurirahastoa.*

keelle jääminen ja työssä jaksaminen ovat polttavia yhteiskuntapoliittisia, hallinnollisia, taloudellisia, gerontologisia ja psykologia kysymyksiä (Beehr & Bennett 2015), joista eläkeuudistus on vain yksi esimerkki. Uranäkökulman olemme valinneet siksi, että urien muuttumista työuransa loppuvaiheessa olevien työntekijöiden kohdalla ei ole juuri tutkittu Suomessa tai kansainvälisesti (ks. kuitenkin De Vos & Segers 2013; Salminen & von Bonsdorff 2017), vaikka tarve työurien pidentämiselle on varsin yksimielisesti jaettu tavoite.

Työssä parhaillaan olevat ikääntyvät työntekijät ovat aloittaneet uransa aikana, jolloin saattoi tehdä elämänmittaisen yhtenäisen työuran yhden organisaation palveluksessa. Sairaalaorganisaation voi nähdä nykytaloudessa jopa harvinaisen pysyvänä instituutiona esimerkiksi siinä, että se työllistää koko ajan sairaanhoitajia ja rekrytoi uusia. Samalla organisaatio muuttuu, kehittää jatkuvasti toimintojaan ja käyttää uusinta teknologiaa. Oletusarvoisesti pysyvien työurien aikakaudella työelämään astuneet, perinteistä ammattia harjoittavat sairaanhoitajat nopeasti kehittyvällä alalla ja muuttuvassa yhteiskunnassa ovat siis kiinnostava tutkimuskohde. Tässä artikkelissa kysytäänkin, millä ehdoilla sairaanhoitajat ajattelevat jaksavansa *jatkaa työurallaan nousevaan eläkeikään asti ja jopa yli virallisen, yksilöllisen eläkeiän*. Kysymykseen vastataan tutkimalla, mitä omaan elämäntilanteeseen, työpaikkaan sekä työ- ja eläkepolitiikkaan liittyviä seikkoja haastateltavat ottavat kysymysten ohjaamina esille kertoessaan urakokemuksistaan, työssä jaksamisestaan ja mahdollisista eläkkeelle siirtymis- ja työssä jatkamisaikeistaan.

## Pidentyvät työurat ja siirtyvä eläkeikä

Työelämäkulkujen uskotaan laajasti muuttuvan yhden työnantajan palveluksessa suoritettua työurasta suuntaan, jossa urat ovat muuttuvia ja monimutkaisia (Sullivan & Baruch 2009). Ikääntyvien työntekijöiden loppu-uraan vaikuttavat niin yksilö-, organisaatio- kuin yhteiskunnan tasonkin tekijät (Beehr & Bennett 2015). Keskeinen yksilötason muutostekijä on esimerkiksi heikentyvä terveys (Böckerman & Maczulskij 2017). Organisaatio- ja yhteiskunnan tasolla esimerkkejä urien muuttumiseen vaikuttavista tekijöistä ovat työn ja talouden muutokset, joissa yksilö kohtaa työn menetyksiä, joustavuuden, uudelleen koulutautumisen ja muun muutosvalmiuden vaatimuk-

sia ja yleistynyttä epävarmuutta. Ikääntyvien työntekijöiden loppu-uraan liittyviä epävarmuustekijöitä ovat esimerkiksi rakennemuutosten aiheuttama työttömyys (Kurvinen ym. 2018) ja muutokset työmarkkinoilla (Tempest & Coupland 2017), jotka vaikuttavat mahdollisuuksiin jatkaa työelämässä eläkeikään saakka.

Toisaalta monilla aloilla ja monien työntekijöiden kohdalla on pysyvyyttä ja jatkuvuutta (Pyöriä 2017). Sairaanhoitajat ovat hyvä esimerkki pysyvyydestä, sillä viime vuosina sairaanhoitajat ovat työllistyneet hyvin ja ammatin tarve tulevaisuudessakin on ilmeinen. Historiallisesti katsottuna suomalaistenkin sairaanhoitajien työtilanteessa on kuitenkin ollut vaihtelua eri vuosikymmeninä. 1990-luvun laman aikainen sairaanhoitajien korkea työttömyys on vaihtunut nykypäivän työvoimapulaan. (Flinkman 2014, 31.) Tällä hetkellä epävarmuus julkisten sosiaali- ja terveydenpalveluiden uudistamisesta (sote) tuo sairaanhoitajille ennustamattomuutta työhön. Ammattiliiton teettämän kyselyn mukaan sairaanhoitajat keskimäärin näkivät kaavailun sote-uudistuksen vaikutukset omaan työhönsä kielteisinä (TEHY 2017).

Sairaanhoitajien työ on varsin pysyvää verrattuna moniin muihin toimialoihin ja jopa kokonaisuun ammatteihin, joita työelämän muutokset heiluttelevat suuresti. Selvityksen mukaan paras suojatyöttömyydeltä onkin työpaikka julkisella sektorilla eli sosiaali- ja terveystaloudessa ja opetuksessa, jotka samalla ovat naisennemmistöisiä aloja (Myrskylä 2012). Tiettyä pysyvyyttä edustaa myös se sairaanhoitajatyön piirre, että se on vahvasti säänneltyä (Laine ym. 2011) ja hierarkkista. Yksilön näkökulmasta työuraa luonnehtii kuitenkin yhteiskunnan ja organisaation tason lisäksi erilaisten henkilökohtaisten tekijöiden mosaiikki (esim. Ikonen 2014). Terveys, taitoja ja kykyjä vastaavan työn tarjonta, sitoutuneisuus organisaatioon ja alueeseen, perhetilanteen muutokset, hoiavastuut ja taloudellinen tilanne ovat esimerkkejä syistä, jotka risteävät, kasautuvat ja ohjaavat ikääntyvien työntekijöiden loppu-uraa koskevia päätöksiä ja valintoja (Wang & Shi 2014).

Vaikka naisten ja miesten työurat ovat olleet historiallisesti hieman erilaisia, on esimerkiksi perhe-elämään liittyvien velvoitteiden merkitystä tarkasteltu melko vähän suhteessa ikääntyvien työntekijöiden loppu-uraa ja eläköitymistä koskeviin päätöksiin (Loretto & Vickerstaff 2012). Suomessa hyvinvointivaltion kasvu, julkisen sektorin naisennemmistöiset työpaikat ja lastenhoitojärjestel-

mä mahdollistivat naisten työssäkäynnin kasvun 1970-luvulla (Julkunen 1994; Rantalaiho 1994). Vuosina 1970–2010 työllisten miesten määrä kasvoi vain viidellä prosentilla, kun taas työllisten naisten määrä kasvoi 43 prosentilla. Tällä hetkellä työllisiä naisia on lähes yhtä paljon kuin työllisiä miehiä. Muutaman vuoden takaisten tilastojen mukaan naiset poistuvat työelämästä keskimäärin 61-vuotiaina, miehet lähes vuotta nuorempina. (Myrskylä 2012.) Naisten työura on lyhyempi kuin miesten. Erot työuran kertymisessä muodostuvat 23–52 vuoden iässä, ja ne voivat koostua työttömyysjaksoista, mutta erityisesti perhevapaista, joita naiset käyttävät huomattavasti miehiä enemmän. (Järnefelt ym. 2014.)

Työurat eriytyvät myös sosioekonomisten asemien mukaan. Kokonaisuutena työura alkaa työntekijöillä nuorempana ja jatkuu ylemmillä toimihenkilöillä vanhemmaksi. Ikävuosina 53–68 työntekijätehtävissä toimiville kertyy noin puolitoista vuotta vähemmän työuraa kuin ylemmille toimihenkilöille. Työntekijäasemassa olevista merkittävästi pienempi osuus (39 % vuonna 2011) on ansiotyössä vanhuuseläkkeeseen asti verrattuna ylempiin toimihenkilöihin (69 %). Huomattava osa työntekijöistä ja alemmista toimihenkilöistä siirtyy vanhuuseläkkeelle työkyvyttömyyseläkkeen tai työttömyyden kautta. Työstä suoraan vanhuuseläkkeelle siirtyneiden naisten joukossa alempien toimihenkilöiden työurat ovat pisimmät, joskin työntekijänaiset tekevät pisimpään töitä joustavan vanhuuseläkeiän puitteissa. Työura alkaa työntekijöillä nuorempana ja jatkuu ylemmillä toimihenkilöillä vanhemmaksi. Korkeasti koulutetut, hyvässä sosioekonomisessa asemassa olevat, johd- tai asiantuntijatehtävissä työskentelevät jatkavat muita useammin työssä vielä vanhuuseläkeiän saavuttamisen jälkeen. Nämä sosioekonomiset erot on tärkeää ymmärtää työurien pidentämiskeinoja mietittäessä. (Järnefelt ym. 2014.)

Työurien pidentymiseen liittyy keskeisesti eläkeiän siirtyminen myöhemmäksi. Pitkään jatkuneet keskustelut pidentyneestä eliniästä, hoivavaajeesta ja eläkejärjestelmän taloudellisesta kestävytydestä saivat erään kulminaatiopisteen eläkeuudistuksessa, joka tuli voimaan vuoden 2017 alussa. Siinä jokaiselle ikäluokalle laskettiin lisäksi ns. tavoite-eläkeikä, joka on korkeampi kuin alin eläkeikä. Tavoite-eläkeikä tarkoittaa ikää, jolloin eläkkeen määrä vastaa suunnilleen sitä eläkettä, jonka olisi saanut alimmassa eläkeiässä ilman elinaikakertoimen aiheuttamaa vähennystä. Muutok-

sen myötä vanhuuseläkeikä nousee vähitellen 65 vuoteen vuonna 1955–1964 syntyneillä. Vuonna 1965 tai sen jälkeen syntyneillä eläkeikää ei ole vielä vahvistettu, vaan se muuttuu keskimääräisen elinaikaodotuksen mukaan. Eläkeiän nosto ei koskenut vuonna 1954 tai sitä ennen syntyneitä. Julkisilla aloilla, kuten sairaanhoitajilla, on ennen ollut ammatillisia eläkeikiä, jotka olivat alempia kuin yleinen eläkeikä. Ammatilliset eläkeiät poistettiin uudistuksessa, mutta ne, joilla sellainen on ollut, ovat saaneet halutessaan säilyttää sen. Uudistuksessa myös ammatillisia eläkeikiä nostettiin asteittain. Lisäksi käyttöön otettiin uusina eläke- muotoina osittainen vanhuuseläke ja työuraeläke. (Ks. esim. [www.tyoeelake.fi](http://www.tyoeelake.fi).) Muutokset ovat suuria, ja ne ovat mahdollisesti horjuttaneet luottamusta eläkejärjestelmään. Tosin tutkimusten mukaan luottamuksessa eläkejärjestelmän oikeudenmukaisuuteen oli ongelmia jo ennen eläkeuudistusta: luottamus oli vuonna 2014 heikompa kuin vuonna 2011, varsinkin naisilla (Takala 2015).

Ikääntyneet ovat tosiasiaa pitkittäneet työsäoloaan jo ennen viimeisimmän eläkeuudistuksen kaltaista määräävää päätöstä. Vuosien 1999–2009 välisenä aikana 55–64-vuotiaiden työllisyysaste on noussut yli 15 prosenttiyksikköä, kun se EU27-maissa on noussut alle 10 prosenttiyksikköä. Suomessa tehty työ on kaiken lisäksi ylivoimaisesti useimmiten kokoaikatyötä. Pidentymistä selittää koulutustason nousu, joka vaikuttaa jo näissäkin ikäluokissa. Koulutus johtaa mielenkiintoisempiin ja kevyempiin töihin, joita jaksaa tehdä pidempään. (Lehto 2010, 7–8.) Monissa muissakin maissa sekä virallinen eläkeikä että toteutunut eläkkeelle siirtyminen on poliittisten tavoitteiden mukaisesti noussut (Pensions at Glance 2017). Puoli vuotta ennen eläkeuudistuksen voimaantuloa tehdyn kyselytutkimuksen mukaan kiinnostusta eläkkeelle siirtymisen joustoihin löytyy. Kyselyyn vastanneista noin joka kuudes arvioi siirtyvänsä eläkkeelle ennen omaa eläkeikänsä ja reilu neljännes sitä myöhemmin. Varhentajien joukossa oli sekä niitä, joiden terveydentila todennäköisesti estää jatkamisen, että niitä, joille eläkkeelle siirtyminen on mahdollista hyvän taloudellisen tilanteen takia. Myös jo tehty pitkä työura lisäsi kiinnostusta varhentaa eläkkeelle jäämistään. Eläkkeen ohella työskentelystä, mieluiten satunnaisesti, oli kiinnostunut reilu kolmannes, joista niin ikään reilu kolmannes raportoi syyksi pelkätään taloudelliset syyt. (Tenhunen 2017.) Tutkimusten mukaan tietoisuus eläkeuudistuksen tuo-

mista muutoksista vaihtelee suuresti niin ikääntyvien työntekijöiden keskuudessa yleisesti (Nivalainen & Tenhunen 2018) kuin ikääntyvien sairaanhoitajien kohdallakin (von Bonsdorff ym. 2016).

Aiemmat, alustavat tutkimukset sairaanhoitajien eläkeikäisestä työssä jatkamisesta viittaavat siihen, että jatkamiseen vaikuttavat hoitotyön sisältö ja luonne, työn organisointi, työyhteisö, potilaiden hoitamisen palkitsevuus, oman työn hallinta ja vahva osaaminen. Nämä vaikuttavat yhdessä yksilön elämäntilanteen kanssa. (Pirttimäki ym. 2015.) Seuraavaksi kuvataan tätä tutkimusta varten kootulla haastatteluaineistolla sairaanhoitajien suhtautumista eläkeuudistuksen myötä pitelevään työuran loppuvaiheeseen.

## Aineisto ja menetelmä

Työurien tutkimusta hallitsevat kvantitatiiviset menetelmät (Stead ym. 2012). Myös eläkkeelle siirtymistä on tutkittu enimmäkseen määrällisesti asiaa erityisemmin problematisoimatta (Loretto & Vickerstaff 2012; Wang & Shultz 2009). Kuitenkin esimerkiksi Erik Kojola ja Phyllis Moen (2016) ovat huomanneet, että haastattelututkimuksessa eläkkeelle siirtymisen polut näyttäytyvät mutkikkaina ja niitä selittävät tekijät sekoittuvat ja vaikuttavat toisiinsa. Laadullisten sekä määrällistä ja laadullista yhdistävien menetelmien käytöstä seuraisikin uusia tietämisen tapoja. Osallistujien ääni on tällöin vähemmän ennalta määritelyjen teorioiden ohjaama, joten uria ja työtä voidaan ymmärtää kontekstuaalisemmin. Työuria laadullisesti tutkittaessa otetaan huomioon organisaatioiden sisäiset toimintakäytännöt, muutokset ja vaikutusmahdollisuudet sekä toimijan koko elämäntilanne, jotta saadaan kiinni siitä, millaisen verkon nämä yhdessä muodostavat (esim. McMahon & Watson 2007, 171). Ura – kuten elämäkään – ei helposti asetu tiettyyn malliin tai kauniiksi urapiirroksiksi. Eeva Jokisen (2005) ajatuksia soveltaen uratarinoissa on arjen sotkuisuutta ja pakenevuutta eli arjessa tapahtuvista valinnoista on vaikea saada kiinni – välttämättä niitä ei tapahtumahetkellä edes tunnista valinnoiksi. Aineistossamme puhutaankin eteen sattuneista tilanteista, jotka ovat ohjanneet uraa tiukan laskelmoinnin sijaan.

Tutkimusaineisto on kerätty haastattelemalla yhdessä suomalaisessa yliopistosairaalassa työskenteleviä ikääntyviä (50+) sairaanhoitajia marras-joulukuussa 2016. Haastateltavat ilmoittau-

tuivat itse tutkimukseen. Haastatelluista 22 sairaanhoitajasta kahdeksan työskenteli psykiatrisella puolella ja loput entisillä konservatiivisilla ja operatiivisilla osastoilla. Yksi haastatelluista työskenteli esimiestehtävissä. Haastateltujen ikä vaihteli 50–64-vuoden välillä. Haastatelluista viisi oli miehiä ja 17 naisia. Miehistä yhtä lukuun ottamatta kaikki työskentelivät psykiatrian toimialalla. Kaikki haastatellut olivat suomalaistaustaisia ja suomenkielisiä. Tutkimukselle oli haettu organisaation tutkimuseettisen toimikunnan lupa. Haastattelut olivat luonteeltaan puolistrukturoituja ja kasvokkaisia, lukuun ottamatta yhtä puhelimitse tehtyä haastattelua. Haastatteluteemat käsitteivät haastateltavan omaa koulutustaustaa ja perhetilannetta, työuran vaiheita, ajatuksia eläkkeelle siirtymisestä ja työssä jaksamisesta sekä oppimista ja kehittymistä. Haastattelut kestivät 16–60 minuuttia, ja ne nauhoitettiin ja litteroitiin.

Laadullisen analyysin holistisen näkökulman mukaan analyysin nimittäminen esimerkiksi sisällönanalyysiksi ei täysin kuvaa tehtyä analyysi- ja tulkintaprosessia. Siksi analyysimenetelmän nimeämisen sijaan seuraavaksi kuvataan aineiston lukemisen tapaa. Analyysissä pyritään ymmärtämään, millaiseen kontekstiin haastatteluvastaukset sijoittuvat. Aluksi aineistoa luettiin huolellisesti ja tehtiin tiivistelmä jokaisen haastateltavan taustasta, uratilanteesta, eläköitymissuunnitelmista sekä päällimmäisistä työssä jaksamiseen ja kehittymiseen liittyvistä ajatuksista. Tämä on auttanut tutustumaan aineistoon kokonaisuutena ja yksittäisiin tarinoihin. Tiivistelmiä lukemalla voi sekä palauttaa mieleen yksittäisen ihmisen koko haastattelun että löytää haastatelluista yhtäläisyyksiä, eroja, toistoja ja poikkeuksia. Aineiston läpikotainen tunteminen auttaa näkemään haastattelujen sävyt. (Ks. Eskola & Suoranta 2002, 149–151.)

Seuraavaksi tehtiin teema-analyysiä (Boyatzis 1998): aineistoa koodattiin pitäen mielessä tämän artikkelin kiinnostuksen kohde eli ajatukset työuran loppuvaiheesta ja eläkkeelle siirtymisestä. Ensin poimittiin haastatelluista kaikki eläkettä koskevat tekstikatkelmat ja järjesteltiin niitä. Eläke-teemaisista katkelmista nimettiin kaksi pää- ja kolme alakoodia. Pääkoodit olivat eläkesuunnitelmat sekä eläke- ja työödotukset ja niitä täydentävät alakoodit eläke- ja työtuntemukset, merkitsevät toiset ihmiset ja merkitsevät materiaaliset ja muut ei-inhimilliset seikat. Eläkeodotukset ja eläketuntemukset sekoittuivat pohdintoihin odotuksista ja tuntemuksista tämänhetkessä työssä, sillä haasta-

teltavista kukaan ei ollut vielä kokonaan eläkkeellä. Siksi olikin tärkeää, että koodin yhteyteen kirjattiin, mitä sillä tarkoitettiin ja millä perusteella tekstiä oli tämän koodin alle kategorisoitu (Botyatzis 1998).

## Tulevaisuuden suunnitelmat ja odotukset

*Eläkesuunnitelmat* tarkoitti koodauksessa melko yksinkertaisesti haastateltavan puhetta siitä, *milloin* aikoo jäädä eläkkeelle. Kaikilla ei tätä keskustelua lainkaan ollut, vaan puhuttiin vain loppuvaiheen työuraan liittyvistä käytännöistä ja tuntemuksista sekä esimerkiksi määrittymättömistä haaveista, mitä eläkeaikana voisi tehdä. Ylipäätään vain harvoin vastaukset antoivat suoran aikamäärän: ”Mä en nää itseeni, että pystysin täyspainosesti olemaan sinne eläkeikään asti”, ”Sehän on kauheen kaukana (...) onhan se ihan järkyttävän kaukana” ja ”Kerro sinä, minkä ikäsenä se tapahtuu? Tiitetäänkö me oikeen kukkaan? (...) En, en minä ihan oikeesti tiitä” ovat näytteitä vastauksista. Esimerkki harvoista täsmällisistä vastauksista kuuluu: ”Se [osittainen varhennettu vanhuuseläke] alkaa sit ens vuonna ja sit miull on vielä kaks vuotta työuraa jäljellä.” Kyseinen haastateltava oli vanhimpia haastateltavia, joka oli välttynyt eläkeuudistuksen aiheuttamalta eläkeiän siirtymiseltä. Tosin tämäkin haastateltava suunniteli haastatteluhetkellä jatkavansa työuraansa satunnaisella keikkailulla vielä virallisen vanhuuseläkerajan jälkeenkin.

Koska eläkesuunnitelmat olivat vielä enimmäkseen epämääräisiä, oli mielekästä selvittää eläkeodotuksia ja -tuntemuksia. *Eläkeodotukset ja työodotukset* -koodin alle koottiin tekstikatkelmat, joissa puhuttiin, mitä haastateltava *aikoo tulevaisuudessa*. Tulevaisuus koski eläkeajan lisäksi loppu-uraa, koska sitä oli monilla vielä useita vuosia jäljellä. Työtä koskevat odotukset olivatkin vielä tärkeitä haastateltaville – toki osin siksi, että haastattelu painottui ihmisen työminään ja organisaation käytäntöihin ja tapahtui työpaikalla. Eläke- ja työodotuksia analysoitaessa on huomattava, että pieni osa haastatelluista oli niin nuoria, että he eivät vielä voineetkaan tietää, mikä muodostuu heidän lopulliseksi eläkeikäkseen. He kuuluivat siihen vuoden 1965 syntyneiden joukkoon, jonka eläkeikä määritellään myöhemmin keskimääräisen eliniänodotteen mukaan.

Haastateltavien puhetta ehdollisti lähes aina terveys: sen hyvydestä iloittiin, sen säilymistä ei pidetty itsestäänselvyytenä ja sen jo nyt asettamia ehtoja puntaroitiin: ”Kyllä mä oon ajatellu, että jos terveys kestää, niin ihan täysaikaisesti loppuun asti tätä työtä täällä tekisin.” Myös materiaaliset reunaehdot tuotiin esiin: ”Totta kai se on tehtävä niinku rahanki takia vielä, ja toisaalta että kylä mää tykkään tästä työstä.” Eläkeajalta odotettiin sitä, mitä työelämässä mukana oleminen ei mahdollista. He toivoivat, että ”ei oo sidottu aikatauluihin” ja voivat ”mahdollisesti matkustella” ja ”laittaa mökkiä”. Monet totesivat, että ”kylä mulla tekemistä riittää”. Samalla useat kuitenkin sanoivat, että ”minä en oikeastaan ajattele sitä eläkeikkää”, sillä ”minä oikeastaan elän vaan päiviä kerrallaan”.

Eniten kuitenkin pohdittiin sitä, miten työuran aivan loppua ja virallisen eläkeiän alkua haluttaisiin lomittaa ja liudentaa. Varsinkin raskaampaa hoitotyötä tehneet haastateltavat miettivät ja olivat tietoisia organisaation keinoista keventää työtä, joskin he ilmaisevat myös huolta, ollaanko esimerkiksi vuorotteluvapaan kaltaisia etuuksia ottamassa pois poliittisin päätöksin. He miettivät, että ”oon kyllä miettinyt vähän, että jaksako tehdä tätä kolmivuorotyötä. Erilaisia vaihtoehtoja on ruvennu nyt miettimään tässä, työkiertoo, ynnä muuta” ja ”ois haaveena sekkin, että vaikka ois sitten kolme vappaapäivää viikossa, että ois neljä töitä”.

Tunteilla onkin merkittävä rooli työuraa pohdittaessa, ja haastateltavien kokemuksia ja käsityksiä tutkittaessa ne on huomioitava. *Eläke- ja työ-tuntemukset* -koodi nimettiin siksi eläkesuunnitelmien sekä eläke- ja työodotusten alle kokoamaan yhteen puhetta siitä, miltä ajatus eläkkeestä ja silloin tapahtuvasta tekemisestä tuntuu, sekä siitä, miltä tämän hetken työ eläkkeen ja ikääntymisen näkökulmasta tuntuu. Tunteet ja odotukset limityivät eli se, miltä työuran loppuvaiheesta tuntuu, menee päällekkäin edellisen eli sen kanssa, mitä työuran loppupuolelta ja häämöttävältä eläkkeeltä odottaa. Tosin tässäkin esille tuli eläkeiän kaukaisuus: monen haastateltavan oli vaikea tavoittaa mitään tunnetilaa asiasta, jota ei vielä ollut ajatellut, koska sitä ei vielä kannattanut tai uskaltanut miettiä. Haastatteluissa toivottiin, että eläkeikä ei ainakaan enää nousisi, jotta konkreettisia suunnitelmia ja niihin liittyviä tunteita voisi josakin vaiheessa olla. Tässä vaiheessa työuraa korostui jo vapaan ja työn suhde – se, että elämästä pitää ehtiä nauttimaankin ja itselleen on saata-

va palautumisaikaa. Osa-aikaeläkkeellä oleva hoitaja toteaa, että osa-aikaisuus tuntuu hyvältä, sillä nyt on oikeutus huolehtia omasta terveydestä. Hänen työmoraalinsa ei salli jättää osallistumatta kaikkiin töihin: ”mie oon semmonen työntekijä, ett mie koen, että, kun mie oon työyhteisössä töissä ni miun pitää pystyy tekemään kaikki ne samat mitkä muutkin.”

Eläkepäivien lähestyessä ne eivät enää tunnukaan pelkästään jännittävilta ja onnellisilta. Jos eläkeiän ollessa vielä kaukana ajatellaan, että ”minä saan sen ajan kulumaan siellä eläkkeelläkin ollessa”, niin lähempänä työuran viimeisiä hetkiä ajatukset voivat kääntyä: ”Vähän kauhistuttaa, mitä mie teen aamusin. Tottunu lähtemään. (...) ei se oo niin auvosta niiku se tuntu sillon, että pääsis eläkkeelle.” Toinen muotoilee, että ”jos mä oon yksin vaikka, että minne mä menisin, mitä mä tekisin, ne päivät toistaa itteensä, että kyllähän se työ antaa sen sisällön ja rytmin elämään, että kylä siin on hirvee pudotus todennäköisesti.” Myös Ingrid Djukanović ja Ulla Peterson (2016; myös Bauger & Bongaardt 2016) havaitsivat, että vuosi eläkkeelle jäämisen jälkeen haastateltavat tunsivat myönteisten kokemusten lisäksi myös surua, sillä he pelkäisivät menettävänsä yhteyden sosiaalisiin verkostoihinsa ja siten myös omaan identiteettiinsä.

Lähtötilaisuudessa odottava eläkeikä sai ensinnäkin nauttimaan työstä ja toiseksi jaksamaan työssä: ”siinä jo tavallaan se kannustaa, että aika on tässä [jäljellä olevassa työssä] rajallinen, kannattaa nytten tästä ottaa kaikki irti ja pyrkiä tekemään.”

Eräs haastateltava toivoi, että voisi vielä kehittyä ja saada kokea huippuvuotensa työssä, sillä hän koki, että hän ei nyt pystynyt antamaan parastaan:

[E]ttä mä voisin nämä, mitkä on jäljellä nämä työvuodet, että voin tehdä itelleni ja tietysti toisillekin mielekästä työtä, että mä voisin kokea oikein semmoista innostusta ja työn illoa ja missä minun omat henkilökohtaiset lahjat tai vahvuudet olis käytössä tai joissa mä voisin kehittyä, että työnteko ei ois semmoista puurtamista.

Eläketeemasta muodostettiin eläkesuunnitelmien sekä eläke- ja työödotusten alle myös koodi *merkittävät toiset ihmiset*. Se oli melko yksinkertainen ja sisälsi mainintoja ihmisistä, joiden vaikutusta – ja toisinaan sitä, ettei heillä ollut vaikutusta – eläkeaikomuksiin käsiteltiin. Tyypilliset vastaukset olivat puoliso, lapsenlapset, omat vanhemmat ja työkaverit. Viimeinen alakoodi, *merkittävät materiaaliset ja ei-inhimilliset seikat*, sai si-

sällökseen sellaisia mainintoja kuin eläke ja palkka (näiden riittävyuden pohtiminen suhteessa esimerkiksi vuorotöistä luopumiseen ja osa-aikatyöhön hakeutumiseen), kotiseutu (mahdollisuus palata sinne vaikka kotitalosta huolehtiakseen) sekä matkustaminen ja harrastukset (mahdollisuus näille vapaa-ajan lisääntyessä). Ei-inhimilliset seikat ovat tiivistyksiä laajemmista, usein työssä jaksamiseen liittyvistä toimista, kuten työvuorojen joustavuuden ja pienempien tuntimäärien vaatimuksista, saadusta kannustuksesta ja työssä hankitusta osaamisesta. Hyvin keskeisenä mainitaan myös terveys. Eräs toimijaksi noussut materiaallinen asia on henkilökohtaisen eläkeiän myöhentymisestä ilmoittanut ”eläkeuudistuslappu”, johon moni viittasi tavalla tai toisella.

## Eläkeuudistuslappu

Kun ollaan kiinnostuneita työssä jatkamisesta iän karttuessa, oleellisilta vastattavilta kysymyksiltä vaikuttavat, missä iässä tutkittava aikoo jäädä eläkkeelle ja aikooko hän jatkaa työskentelyä virallisen eläkeiän saavuttamisen jälkeen esimerkiksi keikkailemalla, joka on terveydenhuoltoalalla mahdollinen käytäntö. Haastateltavat kuitenkin osoittivat, että nämä eivät ole aivan yksinkertaisia kysymyksiä (myös Kojola & Moen 2016). Haastattelussa osattiin vain harvoin antaa aikamääritelmä sille, milloin jää eläkkeelle. Usein ajankohdasta oli niin kaukana, ettei tarkalla ajalla ollut vielä merkitystä, ja jotkut eivät sitä syntymävuotensa ja siten muuttuvan eläkeikänsä takia vielä tienneetkään. Tarkan ajan määrittämisen vaikeus koettiin ongelmaksi. Miksi? Kiinnostavaksi osoittautui ”eläkeuudistuslapun” toimijuus: juuri sen kautta tuli tieto eläkeajan siirtymisestä ajallisesti kauemmas kuin ihminen on olettanut.<sup>1</sup> Vasta hamassa tulevaisuudessa oleva eläkeikä aiheutti joissakin haastateltavissa kiukkua, pettymystä ja katkeruutta: ”Mä jäisin tammikuussa eläkkeelle, jos asiat ois oikein.” Eläkeiän siirtyminen oli kuin rangaistus: ”Minusta tää oli väärin (...) meitä on jo yhen ker-

<sup>1</sup> Haastatteluiden yhteydessä kyseisestä ”eläkeuudistuslapusta” ei huomattu kysyä enempää. Jälkikäteen on selvinyt, että kyseessä on mitä todennäköisimmin tiedote, jonka Eläketurvakeskus lähetti ennen vuoden 2017 eläkeuudistuksen voimaantuloa ja samalla lähellä haastattelujen toteuttamisajankohtaa (ETK:n viestinnän asiantuntija Kimmo Kontion henkilökohtainen tiedonanto 3.5.2019). Tiedotteessa muun muassa esiteltiin kaavio, josta saattoi nähdä omaan syntymäaikaansa perustuvan eläkeiän.

ran rangaistu (...) me ollaan tässä yhteiskunnassa oltu semmosessa puristus... just siinä kovimmas-  
sa pinteessä ja puristuksessa.”

Epätietoisuus eläkeiästä aiheutti tunteita. Eläkejärjestelmän muutoksista kertonut kirje vaikuttaa aineiston perusteella osittain epäonnistuneen viestintäkanavana, sillä se rapautti luottamusta järjestelmään. Kirje ei jättänyt epätietoisuuteen useimpia haastateltavia (poikkeuksena ja nuorimmat, joiden eläkeikä on sidottu elinajanodotteen), vaan se antoi kyllä tiedon, missä iässä minäkin vuonna syntynyt työntekijä pääsee eläkkeelle. Kuitenkin monet työntekijät olivat menettäneet luottamuksensa siihen, että nyt ilmoitettu raja pysyy. Tämä ilmeni ”en tiedä pääsenkö ikinä eläkkeelle” -tyyppisissä vastauksissa. Kyse on ennustettavuuden rapautumisesta: kun pysyvänä pidettyä rajaa muutettiin, työntekijää oli petetty, eikä kukaan voi taata, ettei pettymys voisi toistuakin. Luottamuksen pettämisellä voi olla kauaskantoisia seurauksia työntekijän motivaatiolle, suunnitelmille ja jaksamiselle. Seuraukset voivat olla positiivisiakin siinä mielessä, että kun työuraa onkin vielä runsaasti jäljellä, siitä kannattaa pyrkiä tekemään mahdollisimman hyvää.

## Työssä jaksamista ehdollistavat tekijät

Vaikka eläkeaiheisissa koodauksissa tuli esille paljon työssä jatkamista edistäviä ja estäviä tekijöitä, tehtiin lisäksi vielä luenta, jossa poimittiin erikseen kaikki jaksamista kuvaavat jaksot. Näin saatiin pelkistettyä edellä laajemmassa kerronnan kontekstissa kuvattuja työssä jaksamista ehdollistavia tekijöitä. Mainintoja oli paljon, mutta ne olivat selkeästi luokiteltavissa ensinnäkin työtä ja toiseksi työn ulkopuolista elämää koskeviin kategorioihin (myös Pirrtimäki ym. 2015). Sen sijaan vaikeampi on erottaa, minkä verran haastateltavien mainitsemat asiat liittyvät juuri ikääntyneiden työntekijöiden jaksamiseen ja minkä verran näitä asioita voisivat nimetä ketkä tahansa sairaalaorganisaatiossa ja jopa alalla kuin alalla työskentelevät.

Haastatellut sairaanhoitajat toivat painokkaasti ja toistuvasti esiin työn ja vapaa-ajan pitämisen erillään. On tärkeää pitää ansaitsemansa vapaat; työaikapankkia kiiteltiin vapaiden kerryttäjänä ja niiden pitämisen kannustajana. Työntekijät olivat oppineet huomaamaan, että työmoodista pois siirtymisessä auttavat konkreettiset tilan ja habituksen muutokset: pukuhuonetta, työvaatteiden ri-

suminen ja työmatka, jonka aikana työasiat hahdutellaan pois mielestä. Näyttää, että byrokraattiseksikin mainittu sairaalaorganisaatio tukee työ- ja yksityisminän erillään pitämistä: organisaatiossa paikka on ulkoapäin määrätty ja selkeä. Ikääntyneillä työntekijöillä myös luottamus omaan osaamiseensa auttoi jättämään työasioiden vatvomisen vapaa-ajalla. Vapaa-ajalla on tärkeää olla mielekäs-  
tä tekemistä, joka auttaa palautumisessa ja elämästä nauttimisessa ylipäättään. Yli 50-vuotiaista hoitajista sekin valtaosa, jolla on lapsia, on jo vapautunut naisille tyypillisistä lastenhoitovelvoitteista, eikä kovin moni kerro muistakaan hoivavastuista. He voivat käyttää aikaa itseensä. Tosin sekin tuotiin ilmi, että itsestään on pakkokin pitää huolta, jotta jaksaa työssä; on esimerkiksi harastettava liikuntaa ja huolehdittava riittävästä levosta, jotta työ ei iän karttuessa ala tuntua ylivoimaisen raskaalta. Myös siitä haaveiltiin, että eläkkeen aikanaan koittaessa mielekkäitä asioita voidaan tehdä vain niiden itsensä takia ja ilman aikataulupaineita.

Työssä jaksamisessa iän karttuessa auttoivat haastateltavien mukaan kokemus ja näkemys työstä, ammattitaito, kokemus oman työn tärkeydestä ja taito organisoida päivänsä tehokkaasti. Tämä liittyy erään haastateltavan kuvaamaan ”tiettyyn itsekkyyteen”. Ikääntynyt työntekijä osaa jo pohtia, onko työ ja sen organisoimisen tapa riittävän lähellä sitä, mitä haluaa. Hän toteaa, että ikääntynyt työntekijä arvostaa työtään ja itseään niin, että haluaa kunnon olosuhteet, kuten riittävät henkilöstöressurit ja taukoja työpäivään. Tällainen työntekijä myös ymmärtää, milloin ei jaksaa. Silloin työnantajalta olisi vastuullista mahdollistaa vuorotteluvapaa, työkierto, työvuorojen joustot ja työajan lyhennykset. Työyhteisön henkeen panostaminen kannattaa, sillä parhaimmillaan se sitoo voimakkaasti työhön ja pahimmillaan ajaa ihmisiä sairauslomille, ennenaikaisille eläkkeille ja muihin organisaatioihin.

Haastateltavat pitivät tärkeänä, että on mahdollisuus hyödyntää työryhmää, että ympärillä ylipäättään on osaavia ihmisiä ja että vastuuta voi jakaa erilaisen tietotaidon mukaisesti. Haastateltavat ottivat varsin paljon puheeksi helposti saatavilla olevan henkisen tuen työssä suoriutumisen ehtona. Usein mainittiin työnohjaus, mentorointi ja kehityskeskustelut. Kuitenkin yhteisöllisyyden ohella jaksamista auttavat itsenäisyys oman työn sisällä, vaikutusmahdollisuudet, työn monipuolisuus ja haasteellisuus. Vaikka omaan osaamiseen



luotetaan, on silti tärkeää saada johdolta kokemus oman työntekijyyden arvokkuudesta. Paljon puhuttiin myös potilaista voimavarana, mikä kertoo sitoutumisesta työhön ja siitä, että tuloksetkas auttamistyö on nautinnollista.

Verrattuna runsaaseen puheeseen tietotyön (Pyöriä 2002), asiantuntijatyön (Jokinen 2005) ja yrittäjämäisen palvelutyön (Ikonen 2017) tavasta levitä yksityiselämään ja häivyttää työn ja muun elämän välisiä rajoja, sairaanhoitajien kyky ja mahdollisuus rajata työ tiettyyn aikaan ja paikkaan on nykyajassa jopa harvinaista ja kuvaa työn ominaispiirteitä. Työ- ja yksityiselämän rajanpidosta on sanottu tulleen jo työtä itsessään – varsinkin epävarmaa asiantuntijatyötä tekevien ja pikkulapsiaikaa elävien nuorten naisten kohdalla (Jokinen 2010). Sairaalityön luonne ja organisaatiorakenne näyttävät kuitenkin suojelevan rajanylityksiltä tehokkaasti. Tämän merkitystä kaikenikäisten työssä jaksamiselle ei pidä väheksyä.

## Pohdinta ja johtopäätökset

Vaikka naiset keskimäärin poistuvat työmarkkinoilta miehiä myöhemmin, työntekijäasema sairaanhoitajana tarkoittaa usein fyysisesti ja henkisesti raskasta työtä. Tällaisesta työstä poistutaan vanhuuseläkkeelle usein ennenaikaisesti, esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeen kautta (Järnefelt ym. 2014; Lehto 2010). Kestävään uraan rohkaisevilla johtamiskäytännöillä on eläkkeelle siirtymisen hallinnoimisessa vaikuttamisen paikka (De Vos & Van der Heijden 2017). Johtamisen käytännöillä voidaan vaikuttaa jatkamishaluihin jopa terveyden tasolla, kun huolehditaan, että työtä voi tarvittaessa keventää. Siinä missä työhön liittyvät negatiiviset piirteet, kuten jatkuva kiire, henkilöstöresurssien vähyyys ja korkea työn kuormitus, voivat toimia työelämästä pois työntävinä tekijöinä, voivat työnkierto, työaikajoustot ja lyhennetty työaika toimia työssä jatkamista tukevinä organisatorisina käytäntöinä. Samoin asiantunteva, kehittyvä ja tukea antava työtiimi työntekijän ympärillä lisää ikääntyvän halua pysytellä osana kehitystä. Samaiset organisatoriset tai poliittiset päätökset voivat kääntyä uhkakuiviksi, jos toimivia käytäntöjä, kuten osa-aikaeläke- tai vuorotteluvapaajärjestelmää, muutetaan. Kestävän työuran rakentaminen vaatiikin toimivan ”ekosysteemin”, jossa yksilö-, organisaatio- ja yhteiskuntatason tekijät tukevat toinen toisiaan (De Vos & Van der Heijden 2017).

Lopulta työuraa koskevia päätöksiä tekee kuitenkin aina yksilö, joka järkeelee – ja tunteele – myös työn ulkopuolisten tekijöiden perusteella. Organisaatioiden tasolla näihin voidaan vaikuttaa lähinnä luomalla kehittymisen mahdollistava, hankittua kokemusta arvostava ja erilaista osaamista tukeva työilmapiiri. Johto voi luoda olosuhteita, jotka ohjaavat ja kannustavat työssä jatkamiseen. Lisäksi tarvitaan ennen työuran loppua työntekijöihin istutettu itseohjautuvuuden ajatus, joka myös näytetään käytännössä mahdolliseksi. Työurien aikaisten käytäntöjen on pystyttävä osoittamaan, että omalla oppimisella, sitoutumisella ja suoriutumisenella – eli itseohjautuvuudella – pystyy vaikuttamaan työuraansa (De Vos & Segers 2013).

Yhtäältä katkeruutta aiheuttaa se, että eläkeikä on siirtynyt kauemmas, kuten edellä osoitettiin. Toisaalta muutos on myös pakottanut etsimään uusia mahdollisuuksia työuran lopussa. Työntekijät voivat huomata, että työssä on vielä mahdollista saavuttaa jotain. Tällöin ajatusmalli on, että tarjolla olevat opit ja mahdollisuudet kannattaa käyttää nyt vielä, kun työntekijään halutaan panostaa. Myös sitä, onko omalle osaamiselle kysyntää toisessa organisaatiossa tai yksityisillä markkinoilla, voisi vielä testata. Pitkää työuraa ihannoiva ympäristö voi saada eläkepäivät jopa näyttämään tyhjiltä ja merkityksettömiltä. Näin pidentynyt työura ei katkeroita, vaan siihen tottuu. Kuitenkin työssä jatkamiseen kannustavan kulttuurin ohella on huolehdittava, että jos erilaisten yksilöllisten syiden vuoksi ihminen ei voi tai halua jatkaa työssään pakollista pidempään, hänen pitäisi silti saada tunne, että on vienyt työuransa arvokkaasti läpi. On vaara, että ”menestyvän ikääntymisen” (Kojola & Moen 2016) diskurssin läpi ei nähdä eriarvoisuuksia ja rakenteellisia rajoituksia, jolloin sekä yksilöt itse että ympäröivä yhteiskunta syyllistävät niitä, jotka eivät pysty jatkamaan yhtä aktiivisena kuin jotkut toiset.

Tätä tutkimusta varten haastatellut sairaanhoitajat olivat kaikki samasta yliopistollisesta sairaalasta. Joukko on valikoitunut, koska ihmiset olivat itse ilmoittautuneet tutkimukseen vastaamalla haastattelukutsuun, ja haastateltujen määrä on melko pieni. Näin ollen tuloksia ei voi yleistää muiden alojen työntekijöihin tai suoraan muihin terveydenhuoltoalan organisaatioihin. Aineisto tarjoaa kuitenkin näyteen ikääntyvien työntekijöiden mennyttä ja tulevaa työuraa sekä eläkeikää koskevista ajatuksista. Samansuuntaisia aja-

tuksia siirtyneestä eläkeiästä ja yhteiskunnallisesta painostuksesta jatkaa työuraa on todennäköisesti monilla työntekijöillä: voi olla tunteita petetyksi tulemisesta, mutta myös halua ottaa haaste vastaan ja huolehtia työviihtyvyydestään ja jaksamisestaan. Tämän sairaalaorganisaation hoitajat osasivat nimetä useita keinoja, joita työnanta-

ja voi käyttää keventämään loppuvaiheen työuraa ja edistämään työssä jaksamista ja jatkamista. Monia niistä voisi käyttää nykyistä enemmän muissaakin organisaatioissa. Yleistettävä tulos saattaa olla myös se, että siirtynyt eläkeikä saa työntekijöiden ajatukset epämääräisiksi ja suunnitelmat epätarκοiksi, mikä ei ole yhteiskuntapolitiittinen tavoite.

Saapunut 18.12.2018  
Hyväksytty 6.5.2019

## KIRJALLISUUS

- Bauger, Lars & Bongaardt, Rob (2016) The lived experience of well-being in retirement: A phenomenological study. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-Being* 11 (1). <http://doi.org/10.3402/qhw.v11.33110> (luettu 16.3.2019).
- Beehr, Terry A. & Bennett, Misty M. (2015) Working after retirement: features of bridge employment and research directions. *Work, Aging and Retirement* 1 (1), 112–128.
- von Bonsdorff, Monika E. & Wallin, Marjo & von Bonsdorf, Mikaela B. (2016) Eläkeuudistuksen sisältö tunnetaan huonosti – havaintoja terveydenhuollon tutkimuksesta. *Työelämän tutkimus* 14 (2), 210–217.
- Boyatzis, Richard E. (1998) *Transforming Qualitative Information. Thematic Analysis and Code Development*. London: Sage.
- Böckerman, Petri & Maczulskij Terhi (2017) Terveys – avain menestyksen työmarkkinoilla? *Yhteiskuntapolitiikka* 82 (6), 698–705.
- De Vos, Ans & Van der Heijden, Beatrice (2017) Current thinking on contemporary careers: The key roles of sustainable HRM and sustainability of careers. *Current Opinion in Environmental Sustainability* 28, 41–50.
- De Vos, Ans & Segers, Jesse (2013) Self-directed career attitude and retirement intentions. *Career Development International* 18 (2), 155–172.
- Djukanović, Ingrid & Peterson, Ulla (2016) Experiences of the transition into retirement: An interview study. *Nordic Journal of Nursing Research* 36 (4), 224–232.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1998) *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino, 2003.
- Flinkman, Mervi (2014) Young registered nurses' intent to leave the profession in Finland – A mixed-method study. Sarja D osa - tom. 1107. *Medica - Odontologica*. Turku: Turun yliopisto.
- Ikonen, Hanna-Mari (2014) Precarious work, entrepreneurial mindset and sense of place: female strategies in insecure labour markets. Teoksessa Johnson, Matthew (toim.) *Precariat: Labour, Work and Politics*. London: Routledge, 83–97.
- Ikonen, Hanna-Mari (2017) Passionately yours: Managing emotional and spatial boundaries in lifestyle-based self-employment. *Hospitality and Society* 7 (3), 263–280.
- Jokinen, Eeva (2005) *Aikuisen arki*. Helsinki: Gaudeamus.
- Jokinen, Eeva (2010) Kodin, työn ja talouden uusi järjestys. *Janus* 18 (1), 48–60.
- Julkunen, Raija (1994) *Suomalainen sukupuolimalli – 1960-luku käänteenä*. Teoksessa Anttonen, Anneli & Henriksson, Lea & Nätkin, Ritva (toim.) *Naisien hyvinvointivaltio*. Tampere: Vastapaino, 179–202.
- Järnefelt, Noora & Nivalainen, Satu & Salokangas, Sampsa & Uusitalo, Hannu (2014) Sosioekonomiset erot – työurat, eläkkeelle siirtyminen ja eläkejärjestelmä. *Eläketurvakeskuksen raportteja 1/2014*. Helsinki.
- Kojola, Erik & Moen, Phyllis (2016) No more lock-step retirement: Boomers' shifting meanings of work and retirement. *Journal of Aging Studies* 36, 59–70.
- Kurvinen, Arja & Jolkkonen, Arja & Koistinen, Pertti & Lipiläinen, Liudmila & Nummi, Tapio & Virtanen, Pekka (2018) Työn menetys työuran loppuvaiheessa. *Tutkimus 45–60-vuotiaana rakenneuudistuksessa työnsä menettäneiden työllisyysurista ja riskistä päätyä työttömäksi tai työvoiman ulkopuolelle*. *Yhteiskuntapolitiikka* 83 (5–6), 471–482.
- Laine, Marjukka & Kokkinen, Lauri & Kaarlela-Tuomaala, Anu & Valtanen, Elisa & Elovainio, Marko & Keinänen, Mika & Suomi, Reima (2011) *Sosiaalija terveysalan työolot 2010*. Kahden vuosikymmenen kehityskulku. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Lehto, Anna-Mari (2010) Ovatko työurat muutoksessa? *Talous ja yhteiskunta* 1/2010, 4–14.
- Loretto, Wendy & Vickerstaff, Sarah (2012) The domestic and gendered context for retirement. *Human Relations* 66 (1), 65–86.
- McMahon, Mary & Watson, Mark (2007) An analytical framework for career research in the post-modern era. *International Journal of Educational and Vocational Guidance* 7 (3), 169–179.
- Myrskylä, Pekka (2012) *Hyvin koulutetuilla pisimmät työurat*. *Hyvinvointikatsaus* 1/2012. Helsinki: Ti-

- lastokeskus. [http://www.stat.fi/artikkelit/2012/art\\_2012-03-12\\_007.html](http://www.stat.fi/artikkelit/2012/art_2012-03-12_007.html) (luettu 16.3.2019).
- Nivalainen, Satu & Tenhunen, Sanna (2018) Eläketietoisuus, taloudellisten kannustimien vaikuttavuus ja eläkeaikeet. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 01/2018. Helsinki.
- Pensions at a Glance (2017) OECD and G20 Indicators. Paris: OECD Publishing. [https://dx.doi.org/10.1787/pension\\_glance-2017-en](https://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en) (luettu 16.3.2019).
- Pirttimäki, Merja & Peltokoski, Jaana & Kivinen, Tuula (2015) Eläkeoikeuden saavuttaneiden sairaanhoidtajien kokemuksia työurien pidentämisestä. Tutkiva hoitotyö 13 (2), 14–22.
- Pyöriä, Pasi (2002) Tietotyö, työelämän muutos ja hyvinvointi. Teoksessa Härmä, Mikko & Nupponen, Tarja (toim.) Työn muutos ja hyvinvointi tietoyhteiskunnassa. Sitran raportteja 22. Helsinki: Sitra, 57–67.
- Pyöriä, Pasi (2017) Johdanto: Työelämän kielteinen julkisuuskuva ja tutkimus. Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus, 7–25.
- Rantalaiho, Liisa (1994) Sukupuolisopimus ja Suomen malli. Teoksessa Anttonen, Anneli & Henriksson, Lea & Nätkin, Ritva (toim.) Naisten hyvinvointivaltio. Tampere: Vastapaino, 9–30.
- Salminen, Hanna & von Bonsdorff, Monika (2017) Late career and retirement in the context of changing careers. Teoksessa Aaltio, Iris & Mills, Albert J. & Mills, Jean Helms (toim.) Ageing, Organisations and Management. Constructive Discourses and Critical Perspectives Cham: Palgrave Macmillan, 89–111.
- Stead, Graham B. & Perry, Justin C. & Munka, Linda M. & Bonnett, Heather R. & Shiban, Abbey P. & Care, Esther (2012) Qualitative research in career development: content analysis from 1990 to 2009. International Journal for Educational and Vocational Guidance 12 (2), 105–122.
- Sullivan, Sherry E. & Baruch, Yehuda (2009) Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. Journal of Management 35 (6), 1542–1571.
- Suomaa, Leo (2016) Työurat pitenevät tahdolla ja taidolla. Sitran blogi 6.12.2016. <https://www.sitra.fi/blogit/tyourat-pitenevat-tahdolla-ja-taidolla/> (luettu 16.3.2019).
- Takala, Mervi (2015) Luottamus eläketurvaan vuosina 2011 ja 2014. Eläketurvakeskuksen raportteja 4/2015. Helsinki.
- Taloussanommat (2016) Suomessa Pohjoismaiden lyhyimmät työurat. Taloussanommat 15.11.2016. <https://www.talouselama.fi/uutiset/suomessa-pohjoismaiden-lyhyimmat-tyourat/c6452759-e5b1-3b3b-a98d-d08b65e08ca1> (luettu 16.3.2019).
- TEHY (2017) Sairaanhoitajat eivät usko sote-uudistukseen. Tehylehti 24.3.2017. (luettu 16.3.2019).
- Tempest, Sue & Coupland, Christine (2017) Lost in time and space: Temporal and spatial challenges facing older workers in a global economy from a career capital perspective. The International Journal of Human Resource Management 28 (15), 2159–2183.
- Tenhunen, Sanna (2017) Eläkeikä nousee mutta joustot säilyvät. Kyselytutkimus vuoden 2017 eläkeuudistuksesta ja työssä jatkamisaikeista. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 5/2017. Helsinki.
- Wang, Mo & Shi, Junqi (2014) Psychological research on retirement. Annual Review of Psychology 65 (1), 209–233.
- Wang, Mo & Shultz, Kenneth S. (2009) Employee Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. Journal of Management 36 (1), 172–206.

## ENGLISH SUMMARY

*Hanna-Mari Ikonen & Hanna Salminen & Monika von Bonsdorff: Ageing registered nurses' plans to continue at work: How "the pension letter" influenced their thoughts about retirement (Ikääntyvien sairaanhoitajien suunnitelmat työssä jatkamisesta: Ajatuksia "eläkeuudistuslapun" lykkäämästä eläkeiästä)*

The need to prolong working careers is an important social, political, economic and psychological issue. This article addresses this issue from the perspective of registered nurses engaged in hospital work. Nursing is one of the occupations where it is possible to continue at work beyond official retirement age, and this is already happening in practice. However, nursing is both physically and mentally demanding work, and some individuals may have difficulty working through to retirement age. In this article, we asked about the conditions under which nurses thought they could continue at work until their official, individually determined retirement age and even beyond. The data

consist of 22 semi-structured qualitative interviews that were analysed by close reading them both discursively and thematically.

The findings show that individuals contemplate their late careers based on their experiences of work and feelings about the workplace culture. They also evaluate their life situation in terms of such issues as health and leisure activities, and how these allow or do not allow them to prolong their careers. In addition, the public debate on pensions impacts on their thinking about what is morally desirable. Interestingly, we found that a letter informing nurses about their new, higher retirement age, was afforded "agency". It made the future seem less predictable and so added to their uncertainty about their retirement plans. Nevertheless, the results also suggest that ageing employees' intentions to continue at work can be enhanced by successful leadership.

**Keywords:** ageing, late careers, pension reform, registered nurses, interviews.