

**Janne Liisanantti**

Anestesiologian ja tehohoidon professori
Anestesiologia ja tehohoito, Oulun yliopisto
OYS, Leikkaus- ja anestesiakeskus
janne.liisanantti@pohde.fi

**Johanna Hästbacka**

Anestesiologian ja tehohoidon apulaisprofessori
Lääketieteen ja terveysteknologian tiedekunta, Tampereen yliopisto
Tays, Anestesiatoiminta ja tehohoito
johanna.hastbacka@tuni.fi

Miten jäädä eläkkeelle?

Lääkärit jäävät eläkkeelle keskimäärin muita vanhempina ja jatkavat usein työskentelyä myös vanhuuseläkkeellä. Eläköityminen on merkittävä muutos elämässä, ja siihen kannattaa valmistautua ajoissa – tapoja on monia.

Huolellisesti suunniteltu eläkkeelle siirtyminen helpottaa niin eläkeläisen kuin työyhteisöön jäävienkin arkea. Työurien pidentyminen ja siihen kannustavat mallit ovat johtaneet siihen, että työyhteisöissämme on entistä enemmän yli 65-vuotiaita henkilöitä. Keskimäärin lääkärit jäävät eläkkeelle vanhempina kuin muut työntekijäryhmät, ja toisaalta yhä useampi jatkaa työskentelyä myös vanhuuseläkkeellä. (1)

Eläkejärjestelmä

Suomessa säädettiin yleinen ensimmäinen vanhuuseläkelaki 1930-luvulla. Eläke muodostuu perustoimeentuloa turvaamaan tarkoitettusta kansaneläkkeestä sekä työeläkkeestä, joka on riippuvainen työntekijän ansioista. Työeläkejärjestelmän juuret ovat 1960-luvulla, jolloin nykyisen tyyppinen järjestelmä kehitettiin. Tällä hetkellä joka neljäs kansalainen on eläkkeensaaja. Noin neljäsosa maksetaan eläkerahastoista ja kolme neljänestä tulee palkansaajien eläkemaksuista. (2) Työeläkettä karttuu 1,5 % ansioista 17 ikävuoden jälkeen. Vanhemmilla ikäluokilla eläkkeen karttuminen alkoi 23 vuoden iässä ja eläkkeen suuruus

määräytyi viimeisten työvuosien perusteella. Eläkkeen karttuminen lakkaa syntymävuodesta riippuen 68–70 vuoden iässä. Eläkkeen määrä on sidottu indekseihin, joihin vaikuttavat yleinen palkkataso ja inflaatio. Keskimäärin eläke on noin 55 % palkasta. (3)

Eläkejärjestelmän tavoitteena on turvata kohtuullinen toimeentulo suhteessa työuran ansioihin ja ehkäistä köyhyyttä. Työeläke perustuu ansioihin, kun taas kansaneläke ja takuueläke takaavat vähimmäisturvan, jonka tasosta ei ole tarkkoja kansallisia kriteerejä, mutta jonka perustuslaki ja kansainväliset sopimukset edellyttävät takaamaan perustoimeentulon. (2)

1960–1970-luvuilla työeläkkeet olivat vielä pieniä ja täydensivät kansaneläkettä. Alkuperäinen tavoitetaso yksityisellä sektorilla oli 40 % loppupalkasta, ja eläkettä kertyi 23 ikävuodesta lähtien. Koska eläkkeensaajia oli vähän, etuuksia korotettiin vuonna 1975, jolloin tavoitetaso nousi 60 prosenttiin, jota pidettiin pitkään sopivana täyden työuran tavoitteena. Selkeä tavoitetaso kuitenkin hämärtyi vuoden 2005 uudistuksessa, kun eläkeikä muuttui joustavaksi, elinaikakerroin otettiin käyttöön ja eläkkeen laskenta siirtyi koko työuran ansioihin. Vuoden 2017 uudistus toi ikäluokkakohtaiset eläkeiät. Nämä

Eläkkeelle siirtymistä voi helpottaa asteittainen itsensä tarpeettomaksi tekeminen.

muutokset johtivat siihen, että eri ikäluokat eivät enää saavuta samaa eläketasoa yhtä pitkällä työurilla – pidempi elinikä edellyttää pidempää työuraa saman tason saavuttamiseksi. (2) Oman eläkeiän voi helposti tarkistaa [työeläke.fi](http://tyoelake.fi)-sivustolta, josta saa kirjautumalla myös tiedot tarkistamishetkeen asti karttuneesta eläkkeestä. Yläikärajaa työskentelylle ei ole.

Eläkkeen riittävyttä arvioidaan korvaussuhteen ja väestöryhmien välisen tulotason avulla. Vuonna 2022 keskimääräinen kokonaiseläke oli noin 1 800 euroa kuukaudessa, ja keskimääräinen vanhuuseläke vastasi noin 50 prosenttia työssäkäyvien keskiansiosta. Yksilöiden välillä eläkkeet ja toimeentulo kuitenkin vaihtelevat huomattavasti, ja keskimäärin lääkäreiden eläkkeet ovat merkittävästi keskivertoa suuremmat.

Työuran vaiheet

Työura koostuu eri vaiheista, joissa kaikissa on erilaiset vaatimukset niin työ- kuin siviilielämänkin kannalta. Työn ulkopuolisen elämän vaiheet heijastuvat työelämään ja päinvastoin. Hyvä työyhteisö on suvaitsevainen eri-ikäisiä työntekijöitä kohtaan ja hyvällä ikäjohtamisella työyhteisö pystyy hyödyntämään eri ikäisten työntekijöiden vahvuudet; tulokkaan tuoret tiedot ja seniorin kokemuksen. (4)

Eläkeiän lähestyessä tarvitaan esihenkilötyössä aktiivista ikäjohtamista. Siihen kuuluvat hyvä urasuunnittelu ja avoin keskustelu tulevaisuudesta. Esimerkiksi kehityskeskusteluissa jäljellä olevan työuran suunnittelu kannattaa pitää esillä. Tämä on tärkeää työntekijän motivaation ja työkyvyn ylläpitämiseksi, mutta myös työyhteisön ja organisaation toiminnan vuoksi. Miten siis jossain vaiheessa eläköityvän osaaminen ja kokemus saadaan pysymään osana organisaation toimintaa? Yksi tapa lähestyä tätä on valmentava johtamistapa, jossa tavoite perinteisen johtamisen sijaan ei ole organisaation tulosten ja tavoitteiden tehokas saavuttaminen vaan lisäarvon tuominen yksilöiden ja

Hyvä työyhteisö on suvaitsevainen eri-ikäisiä työntekijöitä kohtaan.

Mitä työyhteisölle tapahtuu, kun sinä jäät pois?

Työyhteisössä henkilön eläköityminen tarkoittaa työtehtävien jakamista uudelleen ja mahdollisesti henkilöstövaihdoksia. Nämä vaikuttavat työyhteisön dynamiikkaan. Kokeneen työntekijän vahvuuksia ovat ammattitaito ja kokemus, joka tekee osaamisesta syvällistä. Hän on saattanut olla nuoremmille työntekijöille pitkäaikainen esikuva ja mentori. Näiden voimavarojen käyttäminen edellyttää työpaikalla myönteistä asennoitumista eri-ikäisiä työntekijöitä kohtaan. (4)

Asiantuntijaorganisaatiossa työntekijälle kertyy valtava määrä niin sanottua hiljaista tietoa, jonka siirtäminen ei ole helppoa. Itseasiassa

Työuran vaihe	Ikä	Ikäjohtamisessa huomioitava asioita	Työn ulkopuolella huomioitava asioita
Työelämään kiinnittyminen	25–30	Perehdytys	Aikuistuminen
Työn ja muun elämän yhteensovittaminen	30–40	Työajan joustot, erikoistuminen	Ruuhkavuodet, pikkulapsiarki
Työkyvyn muutokset	40–55	Varhainen tuki, ennaltaehkäisy, työterveydestä ja motivaatiosta huolehtiminen	Keski-ikä tuomat terveyshaasteet, teinilapsiarki
Työuran tienhaarat	40–55	Urakehityksen tukeminen	
Kokenut työntekijä	55–65	Osaamisen jakaminen, työkyvyn ylläpito	Ikääntymiseen liittyvät haasteet elämässä, isovanhemmuus, vanhemmista huolehtiminen
Eläkkeelle jääminen	65–	Siirtymän hallinta, tiedon jakaminen	

Taulukko 1. Työuran vaiheet. Mukailtu Työterveyslaitoksen julkaisusta (5).

	Jää eläkkeelle	Pääsee eläkkeelle	Joutuu eläkkeelle
Suhde työhön	Tasapainoinen, työ on osa elämää; Työ on mielekästä, ja suhde työyhteisöön on tasapainoinen	Elämän painopiste on työn ulkopuolella	Työ on elämän keskipiste ja keskeinen motivaation ja mielihyvän lähde
		Työ on joko kuormittavaa tai ei tuo mielihyvää	Identiteetti rakentuu vahvasti työroolin ympärille
Eläkkeelle jäävän odotukset tulevasta	Tuleva uusi elämä on positiivinen	Vapaus	Elämältä putoaa pohja pois, tarpeettomuuden kokemus
Eläkkeelle jäävän ajatukset työyhteisöstä	Olen antanut työyhteisölle sen mitä piti, ja muut saavat jatkaa parhaaksi katsomallaan tavalla	Olen tehnyt velvollisuuteni, aika keskittyä vapaa-aikaan?	Huoli organisaation toiminnasta

Taulukko 2. Jää–pääsee–joutuu eläkkeelle.

Teema	Toimintaohje	Tavoite
Henkinen irrottautuminen	Hyväksy, että olet antanut panoksesi ja organisaatio jatkaa toimintaansa ilman sinuakin.	Armollisuus itseä kohtaan ja muutoksen hyväksyminen.
Osaamisen siirto	Suunnittele hyvissä ajoin, miten siirrat hiljaisen tiedon ja osaamisen seuraajillesi.	Jatkuvuuden turvaaminen ja nuorempien tukeminen.
Vastuun luovuttaminen	Anna vastuuta asteittain nuoremmille. Tee itsestäsi vähitellen ”tarpeeton” työpaikalla.	Hallittu siirtymä pois keskiöstä ja nuorten kasvun mahdollistaminen.
Uuden hyväksyminen	Hyväksy, että asiat voi hoitaa onnistuneesti myös uusilla ja erilaisilla tavoilla.	Joustavuus ja arvostus uusia työtapoja kohtaan.
Arki eläkkeen jälkeen	Hanki tai ylläpidä harrastuksia, joihin voit uppoutua, kun vapaa-aika lisääntyy.	Mielekäs tekeminen ja rytmi arkeen.

Taulukko 3. Eläkkeelle jäävän mietintälista 2–3 vuotta ennen eläkkeelle jäämistä.

tämän hiljaisen tiedon tunnistaminen on vaikeaa. Koska prosesseja ei voi täydelleen kirjoittaa auki, eivät toimijat tiedä, mikä on olennaista hiljaista tietoa. Hiljaisen tiedon olemuksesta ja sen syntyisestä on useita teorioita, joista ehkä tunnetuin on Nonakan ja Tekeuchin luoma SECI-malli. Siinä työyhteisö tuottaa uutta tietoa, mikäli edellytykset sille täyttyvät. Mikäli työyhteisössä

on kulttuuri, joka kannustaa puhumaan ja jakamaan kokemuksia, tapahtuu tiedon ulkoistuminen. Aktiivisella esihenkilötyöllä näin näkyviin tullutta hiljaista tietoa yhdistetään olemassa olevaan tietoon ja rakenteisiin. Näin kehitetty tieto sisäistetään työyhteisössä uudeksi, hiljaiseksi tiedoksi. (6)

Yksi tapa siirtää tietoa ja kokemusta on mentorointi, jota joissain organisaatioissa käytetään osaamisen ja kokemuksen jakamiseen. Mentoroinnin keskeinen tavoite on edistää oppimista ja osaamista sekä näin ammatillista kasvua ja kehitystä. Mentorointi vaatii onnistuakseen pitkäjänteisyyttä ja sitoutumista sekä mentorilta että aktorilta. Mentoroinnin keskeisiä piirteitä ovat luottamus, sitoutuminen ja tavoitteellisuus. Tavoitteellisuudella tarkoitetaan sitä maalia ja tavoitetta, mitä varten prosessi on aloitettu. Onnistunut mentorointi on kaksisuuntaista. Aktori hyödyntää mentorilta saamaansa tietoa ja kokemuksia, ja toisaalta mentori pystyy käyttäen keskustelujen avulla peilaamaan kokemuksiaan tulevaan. (7) Tämä voi helpottaa eläköitymässä olevan työntekijän muutosprosessin käsittelyä.

Miten sopeutua eläkkeelle?

Eläköityminen on merkittävä muutos ihmisen elämässä. Eläkkeelle jäävä vapautuu päivittäisistä työelämän velvollisuuksista, toisaalta siirtymisen vanhuuseläkkeelle merkitsee siirtymistä yhteiskunnassa eri ryhmään. Osalle tunne siitä, että elääkin yhteiskunnan tuen varassa voi olla kuormittava verrattuna aiempaan tilanteeseen, jossa ansio tuli omasta, konkreettisesti tehdystä työstä.

Luopuminen työroolista vaatii pitkän prosessoinnin, varsinkin jos työ on ollut erityisen merkittävä osa elämää ja identiteettiä. Myös sosiaalisissa suhteissa tapahtuu muutoksia, yhtäkkiä on aikaa paitsi harrastaa, mutta myös olla läheisten kanssa. Erityisesti parisuhteessa tapahtuu muutoksia, kun yhtäkkiä yhteistä aikaa onkin enemmän. Samanaikaisesti työhön liittyvät sosiaaliset suhteet lakkaavat. Toisaalta psyykinen kuormitus vähenee eläkkeellä, mikä näkyy osin masennusoireiden vähenemisenä suurimmalla

osalla eläkkeelle jääviä. Sen sijaan niillä, jotka jatkavat työssä yli säädetyn eläkeiän, sopeutumisen eläkkeelle voi olla vaikeampaa. (8,9)

Eläkkeelle jäädessä ihminen joko suuntaa uuteen, mielenkiintoiseen vapaaseen tulevaisuuteen, pääsee pois työn ikeen alta tai joutuu eläkkeelle, koko elämän täyttäneestä työelämästä. Taulukossa 2 on kuvattu erityyppisiä suhtautumistapoja eläköitymiseen.

Eläköitymiseen kannattaa valmistautua. Työelämän jäädessä taakse on hyväksyttävä, että ajat muuttuvat ja uudet polvet ottavat vastuun omista aiemmista tehtävistä. Pitkän työuran tehneestä ihmisestä voi tuntua pahalta, jos hänen tekemäänsä virkaa ei täytetä. On vaikea hyväksyä sitä, että vuosien työ katsotaan tarpeettomaksi tekijän poistuessa työpaikalta. Urasuunnittelu ja aktiivinen, valmentava esihenkilötyö auttaa ymmärtämään muutokset organisaation toiminnassa ja myös ymmärtämään tehdyn työn merkityksen. (9)

Yksi mahdollisuus valmistautumiseen on eläkevalmennus. Esimerkiksi Ikäinstituutti tarjoaa valmennusta niin fyysisiin kuin psyykkisiin asioihin, mitkä liittyvät ikääntymiseen ja eläköitymiseen (www.ikainstituutti.fi).

Olemme todistaneet useita erilaisia eläköitymistapoja käytännössä. Siinä missä yksi sallii järjestettävän itselleen läksiäisjuhlat, saattaa toiselle olla luontevampaa vain jättää avaimet ja puhelimen viimeisenä päivystyksen jälkeisenä aamuna ja kadota hyvästejä jättämättä. Kaikki tavat ovat varmasti hyväksyttäviä ja kunkin yksilöllisesti parhaaksi itselleen katsomia. Toki ensimmäinen esimerkki on työyhteisölle todennäköisesti helpompi, mutta huomion keskipisteenä kaikki eivät vain viihdy.

Kun työuralla alkaa olla seniorin roolissa, voi eläkkeelle siirtymistä myöhemmin helpottaa vähittäinen henkinen irrottautuminen työstä ja asteittainen ”itsensä tarpeettomaksi tekeminen”. Tähän liittyy sen tosiseikan hyväksyminen ja edistäminen, että oma panos on pian annettu, ja organisaation tulee pystyä jatkamaan toi-

mintaansa myös ilman minua. Osaamisen ja hiljaisen tiedon siirtäminen seuraajille on hyvä aloittaa ajoissa. Keskeistä on vastuun antaminen nuoremmille, jotka todennäköisesti ottavat sen mielellään vastaan, ja kaikkein mieluiten siten, että tukea on tarvittaessa tarjolla. Tämä kasvattaa seuraajien ammatillista kasvua ja itseluottamusta, mutta myös luottamusta senioriin. Kun vastuu siirtyy seuraajille, seniorina joutuu hyväksymään sen, että asiat voi hoitaa onnistuneesti myös muulla kuin totutulla tavalla. Tämä kysyy joustavuutta ja arvostusta uusista työtapoista kohtaan.

Omassa elämässä onnistunutta eläköitymistä saattavat tukea uudet tai vanhat harrastukset, joihin voi uppoutua vihdoin kunnolla, kun vapaa-aika lisääntyy.

Suurin osa meistä jää eläkkeelle, onneksi. Se on iso elämänmuutos, joka kannattaa nähdä positiivisena. Eläkkeen myötä voi alkaa uusi, aktiivinen elämänvaihe. Töihin jäävät pärjäävät kyllä. Uusi rakennetaan vanhan pohjalle. ■

Kiitämme Anne Kuitusta, Sari Karlssonia ja Eira Rähää arvokkaista kommentteista.

Viitteet

- Toikkanen U. Julkisen sektorin lääkäreiden eläköitymisikä nousut. Suom Lääkäril 2022;77:e31370
- Ritola S, Väänänen N. Eläketietokirja. Helsinki: SKS Kirjat; 2023.
- Rantala J, Pyy-Matikaikainen M, Riihelä M. Tulojen muuttuminen eläkkeelle siirryttäessä. Kansantaloudellinen aikakauskirja 2023; 119: 378–99.
- Airila A, Savinainen M. Ikäjohtaminen osana vaikuttavaa työkyvyn johtamista. Tietoa työkyvystä. Helsinki: Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varmu, 2025.
- Ruokolainen M. Työura. Työterveyslaitos. www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura2026
- Farnese ML, Barbieri B, Chirumbolo A ym. Managing knowledge in organizations: a Nonaka's SECI model operationalization. Front Psychol 2019; 10: 2730.
- Kanniaainen MR, Nylund J, Kupias P. Mentoroinnin työkirja. Helsinki: Helsingin yliopisto, 2017.
- Pesola E. Työstä eläkkeelle siirtymisen vaikutus masennusoireisiin. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto; 2025.
- Stenholm S. Eläköityminen mahdollisuutena. Duodecim 2018; 134: 533–4.