



2.12.2010

Työssä jatkaminen lisääntynyt kunta-alalla

Kuntatyö 2010 -tutkimuksessa seurattiin noin 5 000 kuntatyöntekijän työhyvinvointia ja työkykyä vuosina 2003–2009. Eläkkeelle siirtyminen on kunta-alalla myöhentynyt ja työssä jatkaminen lisääntynyt. Yhä useampi kuntatyöntekijä jatkaa työuraansa 63 ikävuoden jälkeen. Työssä pysyneiden kuntatyöntekijöiden työkyky ja terveydentila ovat säilyneet ennallaan ikääntymisestä huolimatta. Kuntatyön ongelmia ovat tiedonkulku ja palautteen antaminen.

2000-luku on ollut kunta-alalla työhyvinvoinnin edistämisen ja työssä jatkamisen tukemisen laajenemisen aikaa, sillä erilaisia työhyvinvoinnin johtamisen välineitä on otettu käyttöön enenevässä määrin. Sitoutuminen työhyvinvoinnin edistämiseen on kunnissa vahvaa.

Tulokset selviävät Kuntien eläkevakuutuksen "Jaksaako jatkaa? – Artikkeleita kuntatyön muutoksesta ja työssä jatkamisen tukemisesta kunta-alalla" Kuntatyö 2010 -tutkimushankkeen loppuraportista. Raportin artikkeleissa tarkastellaan työhyvinvoinnin edistämistä ja työssä jatkamisen tukemista kunta-alalla vuosina 2003, 2006 ja 2009. Lisäksi raportissa tutkitaan kuntatyön muutosta, palvelujen järjestämiseen liittyviä suunnitelmia sekä eläkepoistumaan varautumista.

Työnantajan asenne merkityksellinen työssä jatkamisen kannalta

Kuntatyöpaikoilla eläkkeelle siirtyminen on myöhentynyt ja työssä jatkaminen lisääntynyt 2000-luvulla. Eläkkeelle siirtymisiän odote on noussut noin kahdella vuodella, täysien työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus on laskenut ja työssä pysyminen on lisääntynyt erityisesti vanhemmissa ikäryhmissä.

Vanhempien työntekijöiden työpanoksella on myös aiempaa suurempi merkitys. Yhä useampi kuntatyöntekijä myös jatkaa työuraansa 63 vuotta täytettyään.

Yksinasuvat kuntatyöntekijät harkitsevat työssä jatkamista parisuhteessa eläviä useammin. Korkeampi koulutus lisää aikeita jatkaa työssä. Pienituloisuus ja kuormittavat elämäntilanteet vähentävät työssä jatkamisaikeita. Työkyky on yhteydessä eläkeaikeisiin siten, että huono työkyky lisää riskiä siirtyä ennen aikaisesti eläkkeelle.

Tutkimuksessa havaittiin myös, että työnantajan työssä jatkamista edistävä asenne ja toiminta kuntatyöpaikoilla lisäävät työntekijöiden halukkuutta jatkaa työssä vanhuuseläkeikään saakka.

Kuntatyöntekijöiden työkyky ja terveydentila ennallaan ikääntymisestä huolimatta – kuntatyön haasteina tiedonkulku ja palautteen antaminen

Kuntatyö 2010 -tutkimuksessa seurattiin noin 5 000 kuntatyöntekijän työhyvinvointia ja työkykyä vuosina 2003–2009. Työssä pysyneiden



2.12.2010

kuntatyöntekijöiden työhyvinvointi pysyi ajanjaksolla varsin vakaana. Muutoksia työkyvyssä ja koetussa terveydentilassa on tapahtunut vähän. Sairauksien haittaavuus työn kannalta on kuitenkin lisääntynyt ja työkyvyn menetyksen uhkaa koetaan aikaisempaa enemmän.

- Keskeinen työyhteisöjen kehittämiskohde on edelleen sisäinen tiedonkulku. Kuntatyöntekijät kokevat työyhteisöjen ilmapiirin kuitenkin toimivaksi, ja myös työyhteisön kohtelun koetaan olevan oikeudenmukaista, kertoo tutkija Toni Pekka.

Esimiestyössä on kehitettävää erityisesti palautteen antamisessa, sillä alle puolet kuntatyöntekijöistä kokee saavansa riittävästi palautetta esimieheltään siitä, miten hän on onnistunut työssään. Yli puolet kuntatyöntekijöistä ilmoittaa olevansa tyytyväisiä lähimmän esimiehen johtamistapaan. Tärkeä tulos on myös se, että kolme neljästä kuntatyöntekijästä on tyytyväisiä työhönsä.

Vanhuspalvelutyö muutoksessa

Työelämä vanhuspalveluissa on kuntatyöntekijöiden mukaan muuttunut viimeisen 30 vuoden aikana. Työympäristö on muuttunut nykyaikaisemmaksi, ja tekniikan kehittyminen on helpottanut hoitajien fyysisesti raskasta työtä. Uudet hoitomuodot ja lääkkeet ovat lisänneet työn vaatimuksia.

Lisähaasteita hoitajien työhön ovat tuoneet vanhusten omaiset vaatimuksineen sekä kiristynyt työtahti. Erityisesti kiire heikentää mahdollisuutta vuorovaikutukselliseen asiakastyöhön. Nämä tekijät muodostavat haasteita ikääntyvien hoitajien työssä jaksamiselle.

Toisaalta parantuneet kehittämis- ja koulutusmahdollisuudet sekä työskentelytapojen muuttuminen moniammatillisiksi ovat lisänneet vanhustyötä tekevien hoitajien työhyvinvointia.

Eroja kuntaorganisaatioiden työhyvinvoinnin ja työssä jatkamisen edistämisessä

Sitoutuminen työhyvinvoinnin edistämiseen on kunnissa vahvaa, ja työhyvinvointiin panostaminen on entistä useammin kuntaorganisaation strateginen päätös. Kuntatalouden haasteista huolimatta työhyvinvoinnin edistäminen ei ole vähentynyt vuosina 2003–2009.

- 2000-luku on ollut kunta-alalla työhyvinvoinnin edistämisen ja työssä jatkamisen tukemisen laajenemisen aikaa, sillä erilaisia työhyvinvoinnin johtamisen välineitä on enenevässä määrin otettu käyttöön, kertoo tutkimus- ja kehittämisjohtaja Pauli Forma.

Konkreettinen työhyvinvoinnin kehittäminen on yleisempää silloin, kun kuntaorganisaatioiden työhyvinvointia koskeva strateginen suunnittelu on



2.12.2010

pitkäjänteistä ja tavoitteellista. Eroja on myös siinä, miten kuntaorganisaatiot arvioivat tehtyjen kehittämistoimenpiteiden vaikuttavuutta.

Kuntien poliittiset päättäjät muodostavat ryhmän, jossa suhtautuminen työhyvinvoinnin edistämiseen ja työssä jatkamisen tukemiseen on varauksellisinta. Poliittiset päättäjät suhtautuvat sitä myönteisemmin työssä jatkamisen tukemiseen, mitä tietoisempia he ovat työssä jatkamisesta koituvista taloudellisista hyödyistä.

- Kaiken kaikkiaan työhyvinvoinnin kehittäminen kunta-alalla vaatisi konkreettisempaa tavoitteiden asettamista, arvioi Forma.

Julkaisu

Pauli Forma, Risto Kaartinen, Toni Pekka, Janne Väänänen (toim.). Jaksako jatkaa?
- Artikkeleita kuntatyön muutoksesta ja työssä jatkamisen tukemisesta kunta-alalla. Kuntien eläkevakuutus, 2010.

Raportti on kolmas laajempi julkaisu Kuntien eläkevakuutuksen vuonna 2003 alkaneesta Kuntatyö 2010 -tutkimuksesta. Tutkimus alkoi vuonna 2003 osana Suomen Kuntaliiton, Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja Kuntien eläkevakuutuksen yhteistä Kuntatyö 2010 -projektia, joka sittemmin on jatkunut Kuntatyö-hankkeena. Projektin ja hankkeen tavoitteena ovat olleet kunta-alan varautuminen kiihtyvään eläkepoistumaan ja kiristyvään työvoimakilpailuun. Tutkimuksella on myös haluttu nostaa esiin ajankohtaisia ilmiöitä ja haasteita kuntatyöstä, työssä jatkamisen tukemisesta ja eläkepoistumaan varautumisesta.

Lisätietoja antavat

Tutkimus- ja kehittämisjohtaja Pauli Forma, puh. 020 614 2450, sähköposti pauli.forma[at]keva.fi

Tutkija Toni Pekka, puh. 020 614 2229, sähköposti toni.pekka[at]keva.fi